

# 完善政策 拓宽渠道 提升服务

## 我市多措并举大力引进高端人才



争优势得到明显提升。

人才引进活动形式多样。坚持项目引领,立足我市产业发展需求,组织参加中国国际人才交流大会、“第八届高层次人才(北京)创新创业大会”、山东省第九届“海洽会”和中美工程技术研讨会等人才交流洽谈活动,成功举办“百名海外信息技术博士济宁行”、“百名博士酒水行”、“百企金秋·圣地智谷”、“院士专家任城行”、济宁籍博士联谊对接交流等活动,集聚了一批经济社会发展急需紧缺的高层次人才。

人才载体平台建设实现较大突破。全市目前设立国家级博士后站 14 家、省级博士后站 9 家、市级博士后站 28 家,设立“国家级专家服务基地”1 处;市级高层次人才培养示范基地 68 家、市级技师工作站和技能大师工作室 94 家、省级技师工作站 5 家。中国孔子国际人才联盟初步运行,目前联盟已汇集集体成员 95 家、个人(博士)成员 735 人。国际人才交流互联互通平台覆盖规模以上企业 800 余家,信息实时对接功能日益完善,对接效率显著提升,对接成本逐渐下降。

人才引进渠道不断拓宽。在德国、美国、加拿大、日本、法国、英国等 15 个国家地区设立 18 处国际人才海外联络站,与德中高层次人才交流与经贸合作促进会、美中发展促进会、加拿大蒙特利尔华商会、ASIR 中法人工智能与机器人协会、英中科技教育协会等 18 家海外机构签订了合作协议,聘请了 33 名海外引智专员;与宁波、上海、南京、武汉、深圳、福州、天津等 22 个国内经济发达城市建立了“二次引进”友

好合作关系;在北京、杭州、武汉等 5 个城市设立 6 处国内联络站,覆盖主要发达国家地区和城市的海内外人才引进网络初步建立。

人才服务环境不断优化。积极推进引进高层次人才绿色通道建设,及时办理家属随迁、子女入学、医疗保健等业务;对市

以上高层次人才实行一部电话、一个窗口、一名专员、一个小组、一位领导、一项制度的“六个一”服务。同时,在全社会共同营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围,弘扬“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的时代风尚,推动全市人才工作再上新台阶。 济人研



11月13日,我市举行鼓励社会力量参与高层次人才引进政策与国家“千人计划”专家助力济宁产业园区创新发展现场对接交流活动新闻发布会。

提供便捷人社服务  
关注「济宁人社通」

## 曲阜 “三无”服务 打造优质服务窗口

“下载人社手机 APP,绑定个人社保卡号,可以在家查看社保缴费记录,还能在线缴费,真是太方便了,我为曲阜市人社局点赞!”日前,曲阜市鲁城街道居民孔先生通过手机 APP 在线缴纳了居民医疗保险。这是曲阜市人社局深化经办服务改革,全面打造优质服务窗口的一个缩影。

缴费“零距离”,满足参保人员便捷缴费需求。参保人员下载“济宁人社通”APP,注册后绑定社保卡,可以在线缴纳社保。同时,“济宁人社通”开发了家庭缴费功能,每名注册用户可为 5 人缴纳社会保险费,满足参保人员多样化、个性化缴费需求,让群众少跑腿。

经办“零障碍”,多项业务实现一站式受理。曲阜市人社局将传统的“摆摊式设窗办”的经办模式改革为“综合单一窗口受理”经办模式,实行“统一受理、内部流转”的经办服务新模式。同时,利用“互联网+”,推进人社信息的共享和整合,打通信息孤岛,让数据“多跑路”,换取群众“少跑腿”。积极推进窗口经办由“被动”服务向“主动”服务的新模式转变,参保人员满意度达到 100%。

服务“零嫌隙”,打通社保服务的“最后一公里”。曲阜市人社局以“真心再走访、细心挖根源、用心抓落实”为主题,推出服务问题日收集、定期入户走访等十项优质服务举措,严格落实首问负责制,综合柜员受理限时办结业务,并快速准确分类,立即向相关科室或岗位传递,全程跟踪,并及时告知办理情况工作人员,主动服务,贴心服务,打通社保经办服务的“最后一公里”,真正实现让群众少跑腿。

李月

## 邹城 实施“同舟计划” 确保建筑业工伤有保障

今年以来,邹城市大力实施“同舟计划”,狠抓各项政策落实,多措并举推进建筑企业按项目参加工伤保险,切实维护建筑业农民工的工伤保险权益,为他们织起安全防护网。

邹城市请资质较好、经验丰富的培训机构,定期对建筑业工人进行工伤预防培训。深入到 13 家建筑工地开展工伤保险宣传,发放宣传单页 6000 份,悬挂宣传横幅 40 条,张贴市工伤保险宣传挂图 60 幅,现场解答咨询 50 余次。邹城市人社局主动与住建、安监、总工会等部门协调,完善操作性强、沟通顺畅、协同推进的联席会议工作机制,定期召开联席会议,制定工作方案,通报扩面参保情况,协调解决工作中遇到的情况和难点问题,共同推进建筑业参加工伤保险工作。在工伤保险登记、参保、缴费、参保人员变更、核定工伤人员待遇等环节开通绿色通道,及时拨付工伤保险待遇,提供方便快捷的服务。截至目前,支付工伤保险待遇 1559 人次、2500 万元。建立工伤保险监察评估机制,将建筑业参加工伤保险工作纳入诚信企业考核体系,定期进行专项检查,并建立定期通报制度,确保建筑业工伤保险应保尽保。

许秋明 卢伟

## 梁山 “四举措” 加强企业职工退休审核

为进一步规范企业职工退休审核工作,保障全县社会保险基金安全,确保参保群众退休待遇保障,梁山人社局四举措加强企业职工退休审核工作。

严格审核流程。抽调专门人员,组成企业职工退休档案“会审小组”,会审小组由采取集中时间、集中地点审核的形式,对新退休人员档案逐一审核认定。同时明确相关科室工作人员的职能职责,不断强化责任意识,逐步形成了主要领导亲自抓,分管领导具体抓,相关科室人员配合参与的良好局面。

注重经办落实。狠抓业务经办人员的政策规章学习,让经办人员熟练地掌握相关业务知识,及时贯彻落实好各项政策文件规定,做好企业职工退休审核工作,确保企业职工正常办理退休手续,保障退休人员的社会保险权益。

提升工作效能。建立了完善了审核、档案管理等工作制度,严格落实一次性告知制、首问责任制、限时办结制等工作制度,提高业务经办人员的宗旨服务意识。

加强内控建设。建立健全了《责任追究制度》、《退休审核审批制度》等规章制度,确保退休审核工作有章可循,有法可依。定期组织干部观看涉及社保领域的典型案例警示教育,牢固树立基金安全意识,严防干部触碰基金“高压线”,为确保企业职工退休审核程序的规范化提供了纪律保障。

张友馆 张腾

## 国家“千人计划”专家助力 济宁产业园区创新发展现场对接交流活动即将启动

活动时间定于 2017 年 12 月 12、13 日,由济宁市人社局主办,济宁高新区管委会、济宁经济技术开发区管委会协办。

人员邀请方面:在与 123 名国家“千人计划”专家,结合我市产业发展需要,重点围绕济宁高新区十大产业园区和济宁经济技术开发区六大主导产业,兼顾其他县市区产业园区及重点企业发展需求,邀请信息产业、能源化工等七个重点发展领域有明确合作意向,“双创”业绩突出的 25 名左右国家“千人计划”专家及同层次专家来我

市开展现场集中对接洽谈活动。

活动主要日程:12 月 11 日下午组织专家报到。12 日上午在圣都国际会议中心举行启动仪式,分专业组织开展集中对接交流;下午参观考察高新区十大产业园区,组织开展深层次对接洽谈;部分专家赴有关县市区园区、企业、高校现场考察交流。13 日上午参观考察经开区双创基地圣祥小镇(创新中心),组织开展深层次对接洽谈,开展创新创业项目路演和现场集中对接,举办全球微联云暨移动应用孵化平台人才招聘活动和现场签约仪式。

## 我市出台《济宁市鼓励社会力量参与高层次人才引进工作实施意见》

《济宁市鼓励社会力量参与高层次人才引进工作实施意见》提出,鼓励社会力量参与高层次人才引进工作,并在推动人才智力对接引进和项目落户过程中起决定性作用的社会力量给予奖励。《意见》主要包括鼓励对象、鼓励政策、奖励条件、工作程序、管理服务五个方面内容。

**鼓励对象。**鼓励对象主要包括中介机构、社会组织和个人等。中介机构是指具有从事人才事务合法资质的人力资源机构;社会组织是指经我市相关部门认可的海内外人才联谊组织、人才联络站和人才协会等;个人是指在引进高层次人才中起直接关键作用的自然人,不包括我市各级机关企事业单位从事组织人事工作的人员。

**鼓励政策。**对成功引进两院院士及同层次人才的社会力量给予 20 万元奖励;对成功引进国家“千人计划”及同层次人才的社会力量,给予 10 万元奖励;对成功引进山东省“泰山学者工程”及同层次人才的社会力量给予 5 万元奖励;对成功引进市级创新、创业领军人才(团队)集聚计划、全国技术能手等高层次人才的社会力量给予 3 万元人民币奖励。

**奖励条件。**成功引进高层次人才并具备下列条件的,按年度适当确定遴选比例或数量,对社会力量给予资金奖励。1、由我市自主申报入选国家、省、市级各类人才计划并获得国家、省、市级人才计划首批人才资助、补助等项扶持奖励资金的。2、非我市自主申报的国家、省、市级高层次人才,但符合下列条件之一的:(1)全职引进的高层次人才,签订 3 年以上劳动(聘用)合同,履约满一年的;(2)柔性引进的高层

次人才,签订 3 年以上服务(工作)合同,履约满一年,且履约期间,在科学研究、技术(课题)攻关、课程讲授、人才培养、成果转化、技术推广、工艺改造、项目开发等方面有重大业绩成果,对签约单位(地方政府、管理机构、用人单位)技术进步、管理提升、社会事业发展等有重大推进作用,工作成果经市级以上主管机关认定的;(3)在济领衔创办或参与创办企业注册时间在 1 年以上 5 年以下;个人所占股权不低于 30%,且为第一大股东;所创办企业实际到位资金不低于 100 万元,或上年度企业主营业务收入不低于 500 万元的。

**工作程序。**包括:1、事前备案。社会力量参与国际人才引进工作实行事前备案制度。2、申报要求。根据事前备案、合作协议和履约情况,由社会力量商用人主体(单位)及所引荐的国际人才按要求在规定的时间内提供相应证明材料,共同确认申报材料的真实性、有效性,按规定签署意见后直接上报。3、资格审查。市人社局会同相关部门对申报材料真实性、合法性进行审查。4、评审公布。市人社局、市人才办会同有关方面组成评审小组,对申报的国际人才奖励类别进行会议评审,审定人才奖励类别。编制社会力量引进国际人才资金奖励目录,在一定范围内以适当形式进行公示,接受监督;无异议的,向社会公布。5、资金兑现。根据公布结果,市人社局履行资金拨付审批程序,及时支付奖励资金。

**监督管理。**市人社局、市人才办全程监督管理鼓励社会力量参与国际人才引进工作,市国际人才交流协会办公室负责具体组织实施。地方政府、管理机构、用人单位通过社会力量引进国际人才,双方须签订合作协议,并依法履行协议。

## 劳动者遭遇欠薪被迫辞职 用人单位不得以无恶意拒付经济补偿

欠工资影响生活为由提出辞职,因索要经济补偿未果提起劳动仲裁。机械公司辩称,公司不存在欠薪恶意,由于资金不到位,公司所有职工均未能及时发放工资,对此公司已向工会作了说明,并承诺资金到位后会第一时间优先支付职工工资。仲裁委受理后,认为李某的请求有事实和法律依据,裁决机械公司依法支付经济补偿金。

**【解读评析】**  
根据《劳动合同法》第三十八条规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同,并要求支付经济补偿金。该条规

定并未以用人单位存在主观恶意为前提,即只要存在“未及时足额支付劳动报酬”的事实状态,劳动者均可据此行使预告解除权,并有权要求经济补偿金。

实践中,有观点认为,在用人单位欠缺欠薪恶意的情况下,要求用人单位承担支付经济补偿金的责任有悖公平。另外,在用人单位经济状况严重恶化,无力正常支付工资但仍承诺延期支付的情况下,鼓励劳动者“拿钱走人”的做法,既是对失信行为的纵容,也极可能导致用人单位于死地。应该说,上述观点没有认清经济补偿金的法律性质。通说认为经济补偿金是用人单

位对劳动者非因自身过错遭遇解除劳动合同而承担的“帮助义务”,并非对用人单位的惩罚,《劳动合同法》也主要吸收了这种观点。相对于用人单位的“经济危机”来说,劳动者以相对微薄工资作为主要谋生手段,在连续数月不能领到工资不得不另谋生路的情况下,用人单位依法承担“帮助义务”有着天然的合理性。另一方面,用人单位的这种“帮助义务”也是一种必然要承担的经营风险,即便因此走向破产也符合优胜劣汰的市场法则。强求劳动者与用人单位“共渡难关”既不符合法律,也不符合道德要求。

济宁市劳动人事争议仲裁院 李杰

**仲裁说法**

**【风险提示】**  
用人单位存在客观支付困难等“无恶意”原因,并不能免除其支付经济补偿的义务

**【案情概要】**  
李某于 1997 年招工进入某机械公司工作,双方签订了无固定期限劳动合同。2015 年公司经营效益持续下滑,资金链断裂,自 2016 年 7 月以来一直拖欠职工工资。2017 年 3 月李某以机械公司长期拖欠

## 事业单位人事管理政策之三

**450. 事业单位公开招聘制度主要包括哪些内容?**  
答:事业单位公开招聘制度主要包括:(一)事业单位新聘用人员,除国家政策规定外,按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等人员外,应当面向社会公开招聘。(二)事业单位公开招聘工作人员的程序:(1)制定公开招聘方案;(2)公开招聘岗位、资格条件等招聘信息;(3)审查应聘人员资格条件;(4)考试、考察;(5)体检;(6)公示拟聘人员名单;(7)订立聘用合同,办理聘用手续。(三)县(市、区)及其工作部门和乡镇

(街道办事处)所属事业单位的招聘方案,经县(市、区)事业单位公开招聘工作主管机关同意后报设区的市事业单位公开招聘工作主管机关备案。

**451. 事业单位公开招聘主要应遵循哪些原则?**  
答:公开招聘应当坚持德才兼备的用人标准和公开、平等、竞争、择优原则。坚持政府宏观管理与落实事业单位用人自主权相结合,统一规范、分类指导、分级管理。

**452. 对事业单位与工作人员订立的聘用合同的期限是如何规定的?**

答:事业单位与工作人员订立的聘用合同,期限一般不低于 3 年;初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限 3 年以上的,试用期为 12 个月;事业单位工作人员在本单位连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年,提出订立聘用至退休的合同的,事业单位应当与其订立聘用至退休的合同。

**453. 事业单位与其工作人员解除聘用合同情况有哪些?**  
答:工作人员出现下列情形之一的,事业单位可与其解除聘用合同:(1)事业单位工

作人员连续旷工超过 15 个工作日,或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的。(2)事业单位工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位,或者连续两年年度考核不合格的,事业单位提前 30 日书面通知,可以解除聘用合同。(3)事业单位工作人员提前 30 日书面通知事业单位,可以解除聘用合同。但是,双方对解除聘用合同另有约定的除外。(4)事业单位工作人员受到开除处分的,应解除聘用合同。自聘用合同依法解除、终止之日起,事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系随之终止。

人社政策 600 问

民生为本 人才优先

中共济宁市委组织部  
济宁市人力资源和社会保障局 合办  
济宁日报社 第 592 期