夯实责任 拓宽渠道

人社普法宣传教育扎实推进

近年来，市人社局认真落实“谁执法谁普法”普法责任制，突出重点、创新形式，不断提高宣传工作的针对性和实效性，人社系统普法宣传取得显著成效。

突出“三个到位” 夯实普法工作基础

组织领导到位。坚持把普法工作纳入全局总体工作盘子，每年年初制定年度普法工作要点和干部教育培训计划，与业务工作同部署、同检查、同落实、同考核，全力推动普法工作的开展。成立普法领导小组，建立了分管领导督办、政策法规科具体抓落实、相关业务科室分工合作、整体联动的组织运作机制。目标管理到位。按照市普法办关于落实国家机关“谁执法谁普法”普法责任制的意见，建立普法工作目标责任清单制度，把法制宣传教育的目标分解细化，拉出责任清单，明确普法主体和职责分工，实行“目标化管理、责任化落实”，构建科学、明晰的责任分工体系，做到主要领导亲自抓，分管领导具体抓，形成了权责统一、及时有效、普治并举、条块结合的普法工作格局。督查考核到位。修订完善了《关于进一步加强新形势下信息宣传调研工作的意见》，每月都对照普法宣传计划通报工作开展情况，健全普法宣传工作的监督激励机制，优化量化考核和奖惩制度，切实让人人肩上有责任、有压力、有动力。

用好“三个平台” 拓宽普法宣传渠道

充分利用不断构建宣传工作的服务平台，针对不同人员群体，开展普法教育工作，积极构建全方位、多层次、立体式的宣传教育体系。用好机关干部法治教育平台，针对公务员开展法治教育。结合省公务员特色实践教育基地、省公务员局培训教育基地同时落户我市的有利时机，强化公务员法律法规培训，在公务员初任培训、任职培训、业务培训和在职培训“四类培训”中，都将法制教育作为必修课程来安排。同时，借助局“干部大讲堂”，加强人社干部的法制教育，每月都安排1至2期法制教育课程，做到用法之前先学法，讲法之前要懂法，着力提高公务员的法治意识和依法行政能力。用好矛盾调解化解平台，针对企业管理人员开展法律培训。把普法宣传作为化解矛盾纠纷的重要抓手，积极探索专业化调解机制建设工作，建立全省首家民政部门正式批准的劳动争议调解协会；加强调解员队伍建设，目前已建成一支由4000多名企业人力资源部门经理组成的调解员队伍，每年免费举办企业管理人员法律法规培训班，畅通了用人单位学习法律、交流经验、咨询疑难问题的渠道，提高企业管理人员依法处理劳动关系纠纷的能力。用好人社法律援助平台，针对普通劳动者开展普法宣传。在全省率先设立法律援助工作站，并将法律援助工作站作为法制宣传教育的“桥头堡”，加大社会保障、劳动维权等人社法律法规的宣传，同时宣传拒不支付劳动报酬、社会保险欺诈、人事考试作弊等涉刑违法犯罪的典型案例，不断增强劳动者依法维权的意识，目前已为1200余名求助的劳动者进行了法律援助，形成了办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法的良好法治环境。

聚焦“三个效应” 提升普法宣传效能

瞄准全局重点工作任务和群众关心关注的问题，深入挖掘热点焦点问题，根据不同人群的特点和需求，着力开展宣传教育活动，取得了实实在在的效果。聚焦系列活动的放大效应。实施“普法宣传月”活动、“12.4宪法日”等系列宣传活动，集中开展法律法规宣传，区分不同群体从不同角度、不同侧面进行法律法规深入解读、深入宣传。4月份以工伤预防为主题的宣传将法律法规送到劳动者手中。开展了“人社政策法规进高校”公益宣讲和现场宣传，组织了社会保险法电视知识竞赛，8月份开展了人社法律法规惠企政策宣传月活动，通过系列活动的带动作用，人社法律法规公众知晓率进一步提高。聚焦传统文化的磁石效应。每年都利用农闲时机，开展法律法规大篷车赶大集、跑市场、进村居活动，除了采取发放明白纸、刷写宣传标语等方式，还将人社法律法规与传统文化相结合，将法律法规条文融于坠子、小品、对口快板、音乐快书、戏曲等传统文艺节目，通过柳琴戏专场演出宣传社会保险法，以群众喜闻乐见、通俗易懂的形式，把参加社会保险的好处、实惠宣传到户、到人。聚焦新兴媒体的冲击效应。紧紧依靠传统媒体传递正能量，不断丰富宣传载体，守住守好普法宣传主阵地。同时主动适应融媒形势，开通“济宁人社”微信公众号和“智慧人社”手机APP平台，在全省率先成立新媒体工作室，着力构建融手机短信、微信、手机APP客户端、局门户网站、人社在线和舆情引导防控“六位一体”的新媒体工作架构，以形式多样、灵活多变的方式将法律法规推送给广大受众，切实把人社新媒体宣传工作抓实抓牢、做大做强。该局的宣传工作连年被国家人社部办公厅、省人社厅通报表扬，在今年人社部宣传工作会议上作了典型发言。 济人研

亮点看台

市人社局

举办“雏鹰计划”创业训练营

近日，济宁市“雏鹰计划”创业训练营第一期特训班圆满结束。本次活动由市人社局、市财政局共同组织，委托第三方专业培训机构组织实施，邀请国内知名专家学者、创业导师、投资团队、知名创业者等组建培训师资团队，来自全市各县市区50名创业者参加培训。

本次训练营培训分为一对一咨询、理论培训、观摩实训和对接服务4部分，培训项目采取“5+6”的培训模式，即5天集中培训+6个月后续服务。课程包括理论指导、实地观摩、专题辅导三种形式，其中理论指导包含导师结对和专题培训两个课程，培训课程还观摩学习了全国互联网创业首选地和创新资本集聚高地——梦想小镇、浙江大华技术股份有限公司、义乌国际商贸城、杭州沃土教育科技股份有限公司。本次训练营通过推动创新思维教育和创业经验分享，让参训者的创业素质得到极大提升。 王雪

任城

社保卡发放“清零”进行时

12月19日上午，任城科技中心二楼的人社服务大厅里，聚集了前来办理社保卡的几十名群众。

为了方便群众办理社保卡，任城区人社局在区人社服务大厅开设了3个服务窗口，从区人社局、社保卡合作银行抽调4名业务骨干在窗口开展社保卡办理业务。设立社保卡热线电话，实行代班领导轮岗值班制度，及时解决疑难问题。活动开展半个月来，每天都有300余名群众前来办理社保卡。

此次活动，该区人社局协调各社保卡合作银行，开展即时制卡业务，大大缩短了社保卡制卡时间。为了加快社保卡发放进度，由区考核办、区人社局、区医管中心组成三个督导组，对辖区15个镇街、社区村进行现场督导，督促镇村两级尽快将社保卡发到群众手中。 崔艺献 刘伟

近日，我市成功举办国家“千人计划”专家助推我市园区创新发展现场对接交流活动，30名国家“千人计划”专家和创新创业博士来济对接交流，与我市园区企业达成合作协议42份。图为专家和园区企业代表商谈合作事宜。 ■徐文锋 摄

济宁经开区“软硬兼施”引智来

济宁经济技术开发区立足自主发展、内生性生长，通过完善“硬”政策，为人才干事创业提供支持，通过打造“软”环境：为人才生活提供优质服务，“软硬兼施”招才引智，不断提升自我造血的能力。

深入实施了“人才+项目”工程，通过圣祥小镇、发展中心、环保产业园三个项目，构建起园区产业孵化平台。今年，济宁经开区与清华大学、浙江大学、上海交大等设立了院士中心，30多名院士担任常务顾问，成立了豪骋汽车研究院和比克新能源汽车研究院，欣格瑞（山东）环境科技有限公司获批挂牌省级企业技术中心和市级博士后创新实践工作站。同时出台了《〈关于推动新旧动能转换支持工业实体经济发展的实施意见（试行）〉部分招才引智条款兑现办法》等一系列招才引智优惠政策，引入企业急需各类高层次人才76名，其中博士研究生3名。激励起了全区企业招才引智的动力。

为了更好地聚集和使用各类优秀人才，济宁经开区不断改善引进人才的工作条件和生活条件。积极营造支持创业、崇尚创新、宽容失误的社会环境，让各类人才在经开区创业有机会、创新有条件、发展有空间。在节能环保产业园建设经开区人才公寓，为外地专家提供更为便捷的住宿环境；在圣祥小镇设立“人才驿站”，着力打造人才互动交流与创新创业发展综合服务平台；引进1家专业的人力资源公司，为区内人才提供全方位一站式服务。 尹丽娜

提供便捷人社服务 关注『济宁人社通』

曲阜

全面加强窗口单位作风建设

今年以来，曲阜市人社局不断提升公共服务水平，积极塑造“人社人为人民”的优质服务形象，赢得办事群众的一致好评。

创新服务模式，打造“一站式”服务平台。启用了集就业服务、人力资源服务、社会保障、劳动监察、调解仲裁等服务于一体的服务大厅。在大厅内设置“综合柜员”服务窗口11个，180余项社保业务实现“前台统一受理、后台专业审核”的“一站式”服务模式。

规范服务行为，创建优质服务窗口单位。出台了《关于进一步严肃工作纪律的通知》、《关于规范局中层及以上领导干部外出请假工作的通知》，把优质服务窗口创建工作纳入到机关干部个人考核责任目标中，在全市人社系统开展了“优质服务窗口”、“优质服务明星”和“党员示范岗”评选活动，并张榜公布，作为年终评先树优的重要依据。

切实转变作风，强化“百姓至上”的理念。大力推行微笑服务、即时服务、承诺服务、跟踪服务，要求服务窗口人员做到“一张笑脸、一声问候、一个答复”，规定并推行30条接待窗口用语和10条电话文明用语，做到服务语言规范、表达清晰准确，态度热情亲切，严格禁止“生冷硬推”的服务忌语，大力倡导文明礼仪之风，提倡“三多服务”，即多一分主动、多一分热情、多一分关怀，使办事群众有宾至如归的感觉。 甄帅

兖州

“立体式”监管规范定点医疗机构行为

为加强对城镇基本医疗保险定点医疗机构和药店的管理，给参保人员提供更加优质的医疗服务，控制医保就医费用的不合理增长，兖州区人社局实施“立体式”监管，规范定点医疗机构的服务行为。

严格审核定点医疗机构发生的各项医疗费用。对定点医疗机构和药店进行指导，严格执行医疗保险三个目录。定点医疗机构和药店每月结算医疗费用时，区医保局对其发生的医疗费用进行严格审核，防止定点医疗机构因利益驱使出现过度诊疗等违规行为的发生，坚决遏止不合理医疗费用的增加。

年度考核和平时突击检查相结合。2017年初对辖区内的17家定点医院、236家定点药店和558家定点诊所进行了年度考核，并及时下达了意见反馈单，督促各定点医疗机构对存在问题及时整改。每周不定期抽查，重点进行夜查，严禁出现冒名住院、分解住院、挂名住院等不正当的医疗行为。今年以来，共检查7600人次，发现挂床35人，5家定点药店因违反《药品经营质量管理规范》有关规定被暂停医疗保险刷卡资格。

畅通投诉渠道，强化社会监督。开通医保举报投诉箱，随时受理群众投诉举报。严厉查处定点医疗机构放宽住院条件、挂床住院、将轻症病人收治入院等违规行为。将医疗、工伤和生育保险的主要政策规定和协议的重点内容和就医结算流程向参保人员公布。 董锐

鱼台

开展技能培训“一站式”服务

“我打算开一家自己的早餐店，正好这时收到了科海职校的培训宣传单，我就报名参加了中式面点师的培训班。通过学到的技术干一份属于自己的事业，以后日子会越过越好。”鱼台县谷亭镇村民姚大姐高兴地说。

今年以来，该县人社部门依据实际，积极与职业培训学校对接，持续开展免费就业技能培训“一站式”服务，及时为广大群众送去了科学、实用、优质的技能培训。人社服务大厅开设了技能培训专窗，专门为来访群众提供咨询、培训项目简介、报名等暖心服务。为提高就业率，培训内容主要涉及中式烹调师、中式面点师、育婴师等易就业的热门专业，并组织企业到培训班现场开展就业洽谈业务，让群众实现从培训到就业的无缝对接。同时加大宣传力度，让更多群众了解技能培训政策。目前，该县已开展技能培训4500余人，就业率达78%，深入群众欢迎。 李娜

规章制度未公示或告知 可否作为管理依据

仲裁说法 30

【基本案情】

2014年3月2日，王某到某服装公司工作，双方签订固定期限劳动合同，合同期至2017年3月1日。王某月工资为4000元。2016年7月15日，王某写了事假条，申请从2016年7月18日到2016年7月20日（3个工作日）的事假，并上交人事主管。在没有得到公司回复的情况下，王某自行休假3天，导致其本人休假前的工作任务因无人交接而被迫推迟。

事后，服装公司认为王某的行为已经构成旷工3日，严重违反公司的考勤管理制度第27条“职工连续旷工达2日（包括2日）以上的，与其解除劳动合同”的规定。2016年7月25日，服装公司通知王某解除劳动合同。王某不服，表示自己从不知道服装公司有考勤管理制度。服装公司则认为，王某2014年入职，而公司在2015年初就制定公布考勤管理制度，虽然制度公示的相关证据未保留下来，但是王某作为老员工理应了解该制度。公司依规对其作出解除劳动合同的决定合法有效。王某遂提起劳动争议仲裁。

【仲裁请求】

要求服装公司支付违法解除劳动合同赔偿金20000元（4000元×2.5月×2倍）。

【处理结果】

裁决服装公司向王某支付违法解除劳动合同赔偿金20000元。

【仲裁理由】

本案争议焦点是：王某的行为是否构成旷工？服装公司的考勤管理制度是否合法有效？

《劳动合同法》第39条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。根据该条款，用人单位依据本单位的规章制度单方面解除劳动合同必须同时具备事实依据与制度依据。

本案中，关于事实依据，就是要认清王某在向公司递交事假条尚未获得批准的情况下连续3日不上班，是事假还是旷工。实践中，一般情况下，事假成立需要职工提出请假申请并得到用人单位同意。本案中，王某只是向公司人事主管递交了请假条，但未得到公司批准同意。因此，王某的请假尚未完成，其不能单方决定休假。王某连续3日不上班的行为构成旷工。

关于制度依据，就是要判断服装公司的考勤管理制度能否作为处理王某的依据。《劳动合同法》第4条规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定；用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

该条款明确了用人单位制定规章制度的法律程序。依据该条款，仲裁实践中，一般认为用人单位的规章制度必须具备内容合法、制定程序民主、事前公示或告知劳动者等条件，才能适用到用人单位的用工管理中。根据《劳动争议调解仲裁法》第6条“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果”的规定，证明规章制度合法有效的举证责任在用人单位。本案中，王某否认自己知晓服装公司有考勤管理制度。虽然服装公司认为王某事前应当知晓该制度，但未向仲裁庭提交该制度的制定程序及向全体劳动者公示或单独告知王某的相关证据。因此，仲裁庭认为考勤管理制度未经法定程序制定且未告知王某，没有产生法律效力，公司不能据其对王某进行管理。

根据对事实依据及制度依据的审查，仲裁庭认为，虽然王某存在旷工行为，但是服装公司依据未生效的考勤管理制度单方面解除与王某的劳动合同，属于违法解除劳动合同。

来源：中国劳动保障报