

完善政策 优化服务 努力打造人才发展新高地

2017年,市人社局认真履行政府人才工作综合管理职责,紧跟新旧动能转换重大工程,以高层次、高技能人才为重点,着力在完善人才政策体系、实施重大人才工程、优化人才服务环境等方面狠下功夫,各项工作都取得了明显成效。

人才政策体系进一步完善

“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……”,在市政府新闻发布会上,市外国专家局负责人向媒体介绍济宁市鼓励社会力量参与高层次人才引进政策。2017 年市人社局召开了 2 次新闻发布会专门介绍人才政策,宣传济宁市引进新优势。

围绕落实鲁西科学发展高地人才支持计划,大力推动人才政策创新,集聚人才比较优势明显增强。立足发挥企业用人主体作用,制定出台了《关于加强企业高层次人才队伍建设助推产业转型升级的若干意见》,在支持企业引进高精尖缺人才、加大企业高层次人才培养力度等六个方面提出 22 条有针对性政策措施;推行企业首席技师制度、制定企业技能人才自主评价办法,将评价权力下放到企业。立足于放活事业单位用人自主权,激发创新创造活力,出台市属事业单位公开招聘高层次人才紧缺急需人才暂行办法,研究制定了基层卫生技术服务机构增设基层卫生高级专业技术岗位办法,在全省率先启动基层卫生技术高级岗位设置和职称评审工作,灵活用人机制初显成效。

我市开展军转安置政策宣讲活动

为使 2018 年预转业军官全面了解军转安置政策,推动军转工作有序开展。1 月 29 日,市人社局政策宣讲组,深入驻济部队开展以“送政策、送服务进军营”为主题的政策宣讲活动,拉开了 2018 年济宁市军转安置政策宣讲活动的帷幕。

在 94354 部队,宣讲组为 400 余名部队干部分析了今年我市军转安置工作面临的形势与任务,系统讲解了军转安置政策,全面介绍了安置工作程序和我市自主择业干部管理服务情况。为搞好政策宣讲活动,市转业军官服务中心还专门印发了《转业政策一目了然》、《军转安置解读》、《自主择业转业军官服务指南》、《创业建议》等宣传材料。

此次活动选择在部队确定 2018 年转业对象、转业军官选择安置方式和安置去向的关键时期进行,为转业干部认清安置形势、掌握安置政策、选准安置方式,更好地实现人生目标提供了积极帮助。部队转业军官纷纷表示,举办这次活动充分体现党和政府对转业军官的关心爱护。通过这次活动,全面掌握了我市安置政策和相关办事程序,也拓宽了安置择业观念,消除了思想上疑惑。

高卫东

金蓝领培训项目 鉴定考试顺利完成

近日,在市人社局的精心组织下,金蓝领及社会化技师鉴定考试圆满结束。全市共有 1007 人参加,涉及(职业)工种 28 个,参加人数居全省前列。

“金蓝领”培训项目,是鼓励和调动广大技术工人学习技术技能的积极性,提高在职人员技能水平和就业创业能力的重要途径,也是提高企业创新能力和增强企业竞争力的有效手段,对推动地方经济社会发展有着十分重要的意义。近年来,我市“金蓝领”培训工作顺利推进,取得了明显成效,也促进了全市技术工人队伍的梯次发展。自 2005 年我市启动“金蓝领”培训工程以来,已培养选拔技师、高级技师 5152 名,他们在各行各业领域和企业一线技术技能岗位上、在企业技术革新、产品提质增效、技能人才培养等许多方面发挥着重要的带头引领作用。

朱伟

人才工程项目引领作用明显增强

“对我们企业来说,人才是最大的战略资源,单凭我们企业自身很难和这么多高层次的专家对接交流,感谢市政府组织这次活动,为我和高层次专家搭建了连心桥。”山东霞光实业有限公司负责人与国家“千人计划”的专家沟通的十分顺畅,当场约定到企业考察论证。2017 年,市人社局组织开展了国家“千人计划”专家助推济宁产业园区创新发展现场对接交流活动,签订合作协议 42 项。

同时,为充分发挥人才工程项目的引领作用,市人社局持续实施“孔孟之乡—山东济宁”校园组团招聘活动,同步启动实施“创业领军人才集聚计划”“急需紧缺人才引进计划”和“高技能人才开发计划”,引进海内外高层次人才 2586 人,评选技能拔尖人才 28 名,急需中青年技师 138 名,创业领军人才评选正在申报阶段,目前受理符合条件材料 28 份。扎实推进专业技术人才知识更新工程。首次组织实施了市属专业技术人员高级研修项目,邀请石学敏院士等 58 位高水平专家来我市举办 10 期高级研修班,培训专业技术骨干人才 929 人。以“转型升级”、“创新创业”、“强农富农”、“文教助推”四大引智工程为引领,实施了“创新驱动、智绘济宁”外国专家济宁行系列活动,邀请 46 位高端专家与我市企业进行项目对接,达成技术合作意向 35 项。全年执行外国专家引进项目 113 项,首次获批“外专双百计划”项目 2 项,引进外国专家 235 人次,其中高端高层次人才占 40.2%,比去年提高了 8 个点,鲁西

南引智示范区落户邹城,实现了高端人才智力引进的新突破。

人才引育平台建设取得较大突破

“2017 年,25 名清华大学博士到我市 18 家企事业单位开展社会实践和科研攻关,解决各类技术难题 23 个、创造经济效益 4660 万元,受到各单位的一致好评。”市人才服务中心相关负责人介绍,“我市的清华大学社会实践被清华大学评为三星级实践基地。”

市人社局积极打造各类人才引育平台,促进人才效能发挥和成果转化。博士后站的集聚作用显著增强,新建市级博士后创新实践工作站 4 处,新入站博士后 20 人,获得国家博士后科学基金资助 2 项、省博士后创新项目专项资金资助 3 项、省科技进步二等奖 1 项,新招收博士后人数和取得省级以上科研成果数为历年最多。高技能人才培养基地建设实现新突破。济宁市工业技师学院成功入选国家高技能人才培训基地,获奖补资金 500 万,2 家单位被评为首批齐鲁技能大师特色工作站,2 家单位创建为省级技师工作站。海外引才平台布局更加优化。新设立 4 处海外联络站和 5 处国内联络站,依托全球引才引智网络搜集人才项目资源信息 487 条,达成初步合作意向 146 条,借助社会力量在欧洲 3 国开展海外人才招聘活动 4 场,促成合作协议 5 份。清华大学研究生社会实践基地建设再上新台阶。专家服务基地建设取得新成效。新建市级专家服务工作站 6 处,举办 35 场专家服务基层活动,其中“鲁西南特色林果业精准扶贫活动”列入国家专家服务基地支持

项目,共邀请 302 名国内高层次专家来济开展技术服务,帮助解决基层技术难题 500 多项,推广先进技术 105 项,培训技术人员 3200 人次,加强了基层单位与高校院所之间的产学研合作,促进了高端人才智力向基层的柔性流动。

人才服务环境进一步优化

“济宁技师学院孟庆站成为全省唯一入选的泰山产业领军人才职业院校教师,实现了我市零的突破。”市职业能力建设科负责人自豪地说。

为进一步加强人才服务能力,我市出台了《济宁市高层次人才服务绿色通道实施办法》,推行“圣地人才一卡通”,在高层次人才出入境和居留、职称评审、住房保障、子女入学、配偶就业、医疗保健、科研服务等 23 个方面提出具体的优惠政策。组建了由市公共人才服务机构工作人员和企业人力资源部负责人为主体的总数达 400 人的人才服务专员队伍,积极为高层次人才提供“保姆式”服务。筹建高层次人才服务绿色通道联席会议制度,细化分解高层次人才服务绿色通道任务,逐项制定具体操作方案,明确责任部门、申报材料、办理流程、办结时限,确保各项服务措施落实落地。同时,做好各类工程人选选拔推荐工作,1 名同志入选国家百万人才工程,2 名同志被评为享受国务院颁发政府特殊津贴人员。全年共为泰山产业领军人才、省市贡贡专家、在站博士后和其他急需紧缺人才发放安家补助和人才津贴 328.79 万元。

济人研



备战世赛 铸就匠心

1

1 月 27 日,我市举办第 45 届世界技能大赛济宁市选拔赛,通过激烈比拼,共有 34 名选手脱颖而出,入选济宁市集训队,开展为期 2 个月的集训,并代表我市参加山东省选拔赛 17 个项目角角逐。

图①为网站设计与开发项目比赛现场。

图②为汽车技术项目比赛现场。

■徐文锋 摄



2

仅凭“员工参保凭证”,能否认定劳动关系

解,在服务部向其家属赔偿各种费用 16 万元后,死者亲属撤回仲裁申请。

【争议焦点】“员工参保凭证”是否必然证明存在劳动关系。

【案情分析】本案中,曹某与服务部是否存在劳动关系,产生了两种不同意见:

第一种意见认为,双方存在劳动关系。理由是,本案中,服务部于 2015 年 4 月 9 日为曹某以员工名义办理意外险,该参保凭证清单上明确列明了曹某系服务部员工,可视为曹某与服务部关于双方权利的协定;曹某在从事空调售后服务时,系先由服务部指派,这也说明了曹某是服从于服务部的管理。

第二种意见认为,曹某亲属虽提供了曹某的“员工参保凭证”,但参保凭证并非判断劳动关系唯一证据,只能视为判断劳动关系的强化证据。本案中,曹某是作为独立自主民事主体来实施并完成空调售后服务的,双方之间不存在劳动关系。

笔者赞同第二种观点,“员工参保凭证”或劳动合同等证据,并不必然证明存在劳动关系。根据法律规定,在符合以下要件的前提下,才可确认劳动关系:用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人

单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。但曹某与服务部之间并不符合上述要件。

第一,从双方约定和实践履行上看,曹某是作为独立的民事主体,对顾客购买空调售后服务的主要进行承诺及完成,其并不受用人单位的劳动管理。

首先,从双方约定上看,曹某具有以自己名义对顾客提出的要约予以承诺的权利,且该承诺并不是代表服务部而作出的。《合同法》第 14 条规定:“要约……应当符合下列规定:(一)内容具体确定;(二)表明经要约人承诺,要约人即受该意思表示约束。”本案中,只有当顾客就所需服务提出了具体服务时间、服务有关需求或涉及需支付相关费用等表达时,才符合该法规定要约条件的产生的情景。从双方约定上可看出,在曹某与顾客取得联系后,由曹某作为受要约方对顾客要求提供售后服务的要约进行承诺,可实施空调售后服务。并且,根据曹某与服务部的约定,这个承诺并不需要服务部进行确认或事后追加确认。

其次,在实际履行中,也是由曹某对顾客的要约进行承诺并完成,服务部并未参与。在庭审中,双方都认可以下情形:曹某在接到服务部的服务单后与顾客取得联系,曹某与顾客对所需

服务时间、内容、费用、人员及增加事项(如空调铜管的延长、空调打洞、挂外机时需拆装顾客家中墙体等)等内容进行自主协商确定。服务部的服务单只显示:顾客名称、地址、联系方式、所购买的空调型号、故障描述及接件时间。在曹某完成空调售后服务后,服务部只需按空调厂家规定代为支付曹某售后服务费,对其他费用收取,都由曹某自行负责,与服务部无关。从以上事实可知,服务部接到顾客空调售后服务需求时,未涉及服务时间、所需服务内容及服务过程所需的人数等实质性内容,也就是说,服务部并未对曹某的服务过程进行管理或参与。

第二,曹某在为顾客服务时获得的报酬并非完全依赖于服务部。庭审中,双方当事人认可:曹某在为顾客服务时,除每台 80 元安装费由服务部替空调生产厂家支付外,其他费用都由其决定并自行收取。

第三,曹某等平时不需遵守服务部作息制度,在完成服务后,只需交回服务单并在年底到服务部一次性结算有关费用即可。

综上所述,本案中,从双方约定及实际履行来看,曹某与服务部之间,不符合关于确立劳动关系的几个要素,亦不符合劳动关系中人身依附的属性这一特点。故不能认定曹某与服务部存在劳动关系。

来源:中国劳动保障报



提供便捷人社服务
关注『济宁人社通』

曲阜构建“阳光型”人社

近年来,曲阜市人社局不断完善制度、创新形式、强化督导,政务公开工作走上了规范化、制度化、科学化的轨道,积极构建“阳光人社”。

完善制度,公开过程有章可循。曲阜市人社局结合实际,制定完善政务服务公开制度,确保工作开展有章可循。完善组织制度,建立政务服务公开联席会议制度,对政务服务公开实行统一组织领导。落实梳理编制制度,明确 2 名专职人员具体负责政务服务公开工作,全局共有 23 名兼职信息员负责政务服务梳理采集工作。强化审核制度,凡是公开的内容,一般事项报局分管领导审核批准,重大事项报主要领导审核批准后方可公开。建立档案管理制度,明确专人负责政务服务公开档案资料管理,使政务公开工作有据可查。

精心组织,公开程序规范有序。严把“清单”编制、审核、公布等环节关口。编制工作根据“行政权力进清单、清单之外无权力”要求,按照“谁行使、谁清理”的原则,依据法律法规规章、“三定”规定等规范性文件,对照行政审批等 10 类行政权力及承担公共服务事项进行全面梳理,共将 100 项权力事项纳入行政权力清单,将 60 项公共服务事项纳入公共服务事项清单,梳理出 23 项“零跑腿”和“只跑一次”业务清单,并逐条逐项分类登记,及时在政府政务公开网站公开,主动接受社会监督。

创新形式,公开工作高效务实。以“规范、明了、方便、实用”为根本遵循。依托政府政务公开网站、微信公众号,推进完善电子政务建设和网上政务公开。按“清单”分解任务,各单位、科室分别对照梳理,以政策解读、案例分析、问答问询等形式编写政务信息,由微信公众号分期发布,方便群众查阅办理。

强化督导,公开工作阳光透明。用权履责严格按照“清单”开展。对每一项权力明确了实施依据、承办机构、前置条件,并详细制定了责任事项和追责情形及其依据;积极实施“一窗受理”模式,严格执行一次性告知、限时办结、服务承诺、首问负责、责任追究等制度;建立健全事中事后监管制度,并建立监管台账、检查记录,制定了对行政不作为、乱作为的问责制度,确保政务服务工作有序开展。

甄帅

嘉祥强力开展社保扩面征缴

2018 年,嘉祥县不断完善工作机制,加强督查考核,深入推进全民参保计划,进一步强化社保扩面征缴。

完善工作机制。印发《扩面征缴实施方案》,将任务目标分解到各镇街,把企业职工扩面 3000 人、灵活就业人员扩面 6000 人、异地参保人员扩面 600 人的任务进一步分解量化,落实到每个企业、每个镇街、每个村居,拉出清单、倒排时间表、挂出作战图。

完善奖惩机制。推行人社、工商、金融、住建、税务等部门信用信息交换共享,对企业实行守信联合激励和失信联合惩戒。建立企业红黑名单库,根据《济宁市劳动保障诚信红黑名单管理制度》,当地依据用人单位遵守劳动合同、工资工时、社会保险、劳务派遣、职业培训等劳动保障法律、法规和规章情况确定红黑榜。列入黑名单的企业,五年内不能办理贷款,不能申报知名商标,不能招投标,法人不能评先树优、推行等级评价。根据省市出台的《企业劳动保障守法诚信等级评价实施办法》,信用等级低的企业,将在评优评先、评选劳模、招标、公司上市、和谐劳动关系企业评选等方面受到制约。通过两个机制齐发力,倒逼企业履行义务、担当责任。

完善宣传机制。充分利用新闻媒体和多种宣传渠道广泛宣传社会保险的各项方针政策和法律法规,提高用人单位和劳动者参加社会保险的法律意识和积极性。向个体从业人员进行扩面工作宣传,促其尽早参保。对拒不参保的用人单位及其法人予以公开曝光。

孙爱芳 王克禹

泗水全方位扶持农民工返乡创业

泗水县把返乡创业的“归雁经济”作为扩大区域的重要途径来抓,实施“泗郡回乡”工程,全方位扶持农民工返乡创业。

该县出台《关于扶持返乡创业的若干政策措施》,县财政列支 3200 万元作为扶持返乡创业的资金,整合部门政策、资金、项目等资源,形成“横向到边、纵向到底”的全民创业的政策支持体系。在全县宣传创业典型 110 人,引导农民工尽快由“打工者”向“创业者”的角色转换。建立“外出务工经商成功人士人才库”,目前入库 1563 人,及时摸清了具有发展潜力的潜在返乡投资群体。同时,根据各类创业者的不同特点和需要,该县将开展返乡农民工创业培训班,努力为返乡创业农民工创造一个良好的创业环境。

赵忠臣 刘小超

