

完善制度 规范管理

全面推进“法治人社”建设

2017年,市人力资源社会保障局立足服务人社事业发展全局,全面落实《关于全面推进“法治人社”建设的实施意见》,着力推进制度体系和工作机制创新,全市“法治人社”建设和依法行政水平有了较大提升。

法规政策体系不断完善

围绕人社领域改革事项,不断加强就业创业、社会保障、人事管理、工资收入分配等方面配套政策体系建设,先后制定《关于加快推进企业高技能人才队伍建设助推产业转型升级发展的若干意见》、《济宁市事业单位绩效工资监督实施办法》、《济宁市职工长期护理保险实施办法》、《济宁市居民基本医疗保险办法》、《济宁市劳动保障诚信红黑名单管理暂行办法》、《济宁市创业担保贷款实施办法》(试行)等文件,补齐了政策短板。落实政策绩效评估制度,开展了规范性文件清理,废止1件、修改2件。加强规范性文件管理,制定了《规范性文件管理办法》,对规范性文件的立项、起草、合法性审查、登记、备案等程序进行了规范。2017年,以局名义制定规范性文件14件,全部提请市政府法制办进行了合法性审查,做到了统一登记、统一编号、统一公布,并按照要求进行了备案。大力推进“放管服”改革,2017年下放审批事项1件,调整完善了部分下放行政许

可事项的备案程序,开展了证明材料清理以及“零跑腿”和“只跑一次”事项梳理,市政府公布市人社局取消证明盖章类材料6项,“零跑腿”办理事项10项,“只跑一次”事项30项。

依法行政能力不断增强

全面落实《重大行政执法决定法制审核办法》,制定出台了《重大改革事项风险评估办法》,局长办公会讨论决定重大决策和重大工作事项时,首先听取合法性审查情况,从制度上确保各项改革于法有据、各项决策科学民主。开展重大决策合法性审查,重大决策出台前严格按照要求征求相关部门、利益相对人及专家的意见。积极发挥法律顾问的“外脑”作用,对重大决策听取法律顾问意见,确保依法行政。完善公众参与机制,通过局网站、微信等形式将重大决策草案进行公布,畅通群众反映问题渠道,听取群众意见。严格执行政府重大行政决策合法性审查要求,对《济宁市职工长期护理保险实施办法》、《济宁市居民基本医疗保险办法》、《济宁市有突出贡献中青年专家选拔管理办法》等重大决策事项均提请市政府法制办进行合法性审查。

依法行政水平不断提升

组织开展了行政执法人员公共法律知识培

训和执法证件申领,执法人员队伍不断充实加强。加强执法人员队伍教育培训,通过邀请专家授课、开展案例解析、组织案卷评查等活动,不断提升全系统人员依法行政的意识和水平。全面落实行政执法公示办法,编制了《行政执法主体资格清单》和《行政执法事项清单》,修订完善了《随机抽查事项清单》,市人社局与市社保局、市劳动保障监察队签订了行政执法委托书,确保执法行为规范有效。在市人力资源社会保障综合服务中心公示窗口工作人员岗位工作信息,公开执法人员照片和胸牌号。严格实施执法人员持证上岗、亮证执法工作要求,规范执法事中公示。定期公示行政许可事项和行政处罚情况,推动事后公示,接受群众监督。严格执行行政执法全过程记录规定,在劳动监察、社保等行政执法案件较多领域及时配备执法记录仪11台、摄像机3台、照相机4台,通过文字、音像记录等方式对执法程序、调查取证、审查决定、送达执行、归档管理等行政执法全过程进行全程记录,有效提升执法规范性。2017年,全市共查处各类劳动违法案件440件,为7800名劳动者追发工资待遇6795万元,督促缴纳社会保险费4055万元,移送公安机关拒不支付劳动报酬犯罪案件16件。

法治建设氛围日渐浓厚

按照“谁执法谁普法”的普法责任制有关要

求,市人社局开展多种形式的普法活动,2017年,先后开展了“就业之路法律同行”普法宣传月、企业人力资源部长法律培训班、“12·4”宪法日普法等活动。同时,在《济宁日报》开辟“仲裁说法”系列栏目,在“济宁人社宣传”微信公众号开辟“以案说法”系列栏目,通过案例解析形式提升人力资源社会保障各项法律法规的知晓度。2017年领导干部普法考试成绩合格率达到100%。坚持通过法定途径分类处理信访投诉案件,切实做到事事有回音、件件有着落。发挥法律顾问的专业能力,积极做好行政诉讼案件的答辩、出庭、应诉等工作,认真做好行政复议的答复说明,2017年度办理各类行政诉讼、行政复议案件27件,未出现败诉或是撤销行政决定的情况。打造“劳动维权110”服务品牌,维权电话24小时畅通,设立“农民工维权绿色通道”,全年共接群众来电咨询2832个、来访1154人次,涉及劳动者5755人,市劳动保障支队被评为全省人力资源社会保障优质服务窗口。开展和谐仲裁、阳光仲裁、便民仲裁创建,受理劳动人事争议案件626件,当期结案率99.2%,按期结案率100%,一裁终局率37.4%,调解结案率76.6%,调解结案率和法律援助工作均处于全省领先地位。

济人研

筑巢引凤打造人才“高地”

邹州区做深做实招才引智,用好用活引才政策,一步一个脚印地建设人才强区。2017年,邹州区引进国家“千人计划”专家1名,2人入选国家“万人计划”专家公示名单,8人入选泰山、齐鲁等系列工程。

完善招才引才机制,营造爱才育才环境。出台《关于加快建设人才强区的意见》,列支6000万元设立人才发展专项资金。对来邹创业的国家“千人计划”专家,给予“3个500万”的资金支持,即最高500万元的创业扶持资金和最高500万元的创业种子基金支持,并自企业创办之日起3年内,给予最高500万元贷款额度银行同期贷款基准利率的全额贴息补助。人才包保具体到人,每位区级党员领导干部联系1名市级以上专家,开展走访慰问。在区人才服务中心设立高层次人才服务窗口,建立“一窗口受理、一站式联办、一条龙服务”工作机制。整合资源,优化人才服务,营造良好环境,最大限度激发和释放人才创新创业活力,为建设富裕美丽幸福邹州提供强有力的人才支撑。

提供优质服务平台和发展空间,充分识才育才。制定出台了《关于鼓励支持科技平台建设意见》,设立2000万元平台建设专项资金,2017年新增市级以上研发平台24家。围绕产业发展需求,正在加紧建设规划面积1.1万平方米的“千人计划”的创业孵化园,打造成集科研、休闲、交流于一体的综合服务空间。与清华、山大等5家知名高校、院所深度合作,积极引进各项科技项目,推进产学研合作。用广阔的事业空间留住人才,让各类人才在邹州大有可为,迸发创造活力,涌现聪明才智。

多举措做好工伤认定工作

为进一步提高工伤认定依法行政水平,确保工伤保险基金安全平稳运行,梁山县人社局不断改进工作方式方法,秉承以人为本理念,坚持依法行政,多举措强化工伤认定工作,有效地维护了工伤职工的合法权益。

强化材料审查受理。严格按照《工伤保险条例》、《工伤认定办法》等相关法律法规审查工伤认定申请材料,对是否属于管辖范围、相关表格填写是否规范、材料提交是否齐全等证据材料实行严格核实确认。

强化调查取证。坚持每一起工伤认定案件都深入事故现场和用人单位进行详细调查取证,完善工伤认定调查程序,确保调查取证客观真实。调查取证前深入研究案情,确定调查重点,围绕疑点,制定调查方案。在进行工伤调查和认定时,忠于法律法规,忠于客观证据,实事求是,杜绝“人情认定”“关系认定”的发生。

强化提升服务水平。在坚持调查了解的基础上,对行动不便的工伤职工,上门进行调查取证,对资料完备的案件,及时调查核实,尽早作出工伤认定决定。对申请材料不齐全的,一次性告知申请人应当补正的材料,避免申请人多跑腿。

强化工伤认定公示。对案情复杂、直接证据材料不够充分的,在作出工伤认定决定前,在用人单位对申请理由、事故经过、调查核实情况、拟作出的工伤认定决定及依据、监督举报电话等内容进行公示,发挥社会监督作用。对于公示期间获得的新证据或新线索,梁山县人社局及时开展调查核实,保证工伤认定结论合法、公正。

去年以来,梁山县人社局共受理工伤认定申请68件,调查认定64件,不予认定1件,调解3件,时效内结案率100%,有效保证了工伤职工的合法权益。

打好企业社会保险扩面征缴攻坚战

2018年,泗水县结合实际,确定今年为社会保险扩面征缴攻坚年,实现社会保险扩面征缴“双清零”,未参加社会保险单位和欠缴社会保险费单位得到全面清理和清欠,逐步实现社会保险法定人员全覆盖。

召开专题会议,层层落实责任。1月16日,全县企业养老保险扩面征缴工作会议召开,泗水县政府主要负责人召集相关责任单位、镇街、企业对2018年企业养老保险扩面征缴工作进行安排部署,下发了《泗水县2018年社会保险扩面征缴实施方案》和《2018年度各镇街社会保险扩面征缴任务分解表》,成立了全县社会保险扩面征缴工作领导小组,各职能部门形成合力,层层分解任务,严格督查考核,制定奖惩措施,确保扩面征缴工作取得实效。

加强舆论宣传,用好惠民政策。将充分利用宣传媒体,开辟专栏,宣讲社会保险知识,传播社会保障政策,使社会保险扩面征缴工作深入人心。继续开展“惠企政策宣传活动”,各类企业依法签订劳动合同,依法缴纳社会保险费,无不良记录,可享受人社部门针对企业出台了一系列的优惠政策:岗位补贴、社保补贴、创业担保贷款贴息政策等。

2018年,泗水县将强势推进企业养老保险扩面征缴工作,实现全县城镇职工养老保险新增参保4040人;城镇职工养老保险扩面征缴2182万元;清理企业往年欠缴养老保险费1170万元。

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 济宁日报社 第604期

我市建立社保待遇领取联系人制度

为进一步规范社保待遇领取资格认证工作,维护社保基金安全,自2018年起在全市建立社保待遇领取联系人制度。

在我市各级社保经办机构领取社保待遇的各类人员(包括机关事业单位、灵活就业、个体缴费退休人员及供养直系亲属和符合享受城乡居民养老保险待遇条件的领取人员),在办理首次领取社保待遇手续时,须自行确定一名责任联系人。联系人原则上由社保待遇领取人本人在其近亲属范围内确定,一般指子女、配偶、兄弟姐妹和具有抚养、赡养关系的亲属或其他委托人员等。

各社保经办机构(包括委托办理退休人员信息采集的乡镇人社所、基层社区等机构)在办理采集指纹和头像信息的同时,须督促指导领取待遇人员本人认真填写《济宁市社保待遇领取责任联系人信息表》,并将信息内容一并录入社保业务系统。对之前已采集指纹、头像信息的社保待遇领取人员,可以利用社保待遇领取资格认证等渠道,及时补充完善相关责任联系人信息。责任联系人如有信息变动的,要通过社保待遇领取资格认证等渠道及时调整变更。

2018年之后办理社保待遇领取手续未按规定提供责任联系人信息的,视为系统信息资料不全,社保经办机构须及时暂停社保待遇的发放;待相关信息符合要求后,及时恢复并补发暂停期间的社保待遇。

汶上“春风行动”提供万余就业岗位

2月12日至14日,汶上县在圣都广场举办2018年“春风行动”暨企业用工大型招聘会,精心筛选110余家用人单位参加本次活动,提供就业岗位10000余个。

此次招聘会的服务对象主要是外出务工人员,促进外出务工人员返乡就地就近就业。届时,活动现场将免费提供就业政策咨询、就业指导 and 就业介绍等全方位服务。

该县人社局负责人介绍,“就业是最大的民生,也是经济发展最基本的支撑。春节前后是外出务工人员集中返乡的时段,充分利用这一有利时机加大宣传,让他们更多了解家乡发展,引导他们在家门口就业,满足全县企业特别是纺织服装企业用工需求。”春节后,该县还将为返乡务工人员准备一系列就业服务“大餐”,依托农村年会、年集开展招聘活动,将招聘会向镇、村延伸,为企业和返乡务工人员搭建对接平台。

“春风送岗”集中招聘活动取得良好成效

日前,全省“春风行动”就业服务活动在我市拉开序幕,活动旨在集中推进农村劳动力转移就业和返乡创业。“春风送岗”济宁市集中招聘活动同步举行。

据了解,本次集中招聘活动有227家用人单位入场招聘,提供就业岗位1.4万个,涉及加工制造、家政服务、物业管理、餐饮服务、百货零售、建筑装饰等行业,6000余名求职者入场求职,1000多人达成就业意向。

张晓东 卢玉波 徐文锋



如此“超时工作”可否主张经济补偿

【案情简介】某轮胎公司经批准对生产操作岗位实行综合工时制,综合计算周期为年,其中2017年度计算周期为2017年1月1日至2017年12月31日。张某为生产操作岗位员工,双方签订的劳动合同约定,张某的工作岗位属于综合计算工时制,超出法定工作时间的部分,依法给予补休或支付加班工资。2017年上半年,张某工作162天,每天工作8小时。2017年7月3日,张某以轮胎公司安排的工作时间违反法律关于加班的规定规定,损害其休息权利为由向轮胎公司提出解除劳动关系,并要求轮胎公司支付经济补偿。轮胎公司认为张某2017年上半年的工作时间不应作为计算全年工时的基础,拒绝支付经济补偿。【争议焦点】综合计算周期尚未届满时劳

动合同解除,劳动者的实际工作时间如何折算标准工作时间?能否以劳动者实际工作时间内存在延长工作时间为由裁决用人单位支付经济补偿?

【裁决结果】仲裁委驳回张某要求支付经济补偿的请求。

【焦点分析】综合计算周期尚未届满时劳动合同已经解除,如果劳动者实际工作时间依据完整的综合计算周期折算,即假定用人单位安排劳动者自劳动合同解除之日至综合计算周期届满之日全部休假,劳动者平均每月延长工作时间平均仍超过36小时的,或者劳动者平均每日工作时间超过11小时的,应当认定用人单位违反了劳动合同中关于劳动保护的相关约定。同样,也可认定用人单位违反了

《劳动法》第41条、《国务院关于职工工作时间的规定》(的实施办法)第6条、原劳动部《关于职工工作时间有关问题的复函》第5条等规定中,关于加班时长每日不得超过3小时,每月不得超过36小时的限制。劳动者据此主张用人单位支付经济补偿的,应当得到支持。

除上述两种情形外,因综合计算周期尚未届满时劳动合同已经解除,无法根据原劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第5条规定折算劳动者日、周、月工作时间。

如果以劳动者实际工作时间作为实际折算周期计算劳动者延长工作时间,实质上否定了用人单位在综合工时制下前期集中工作、后

期集中调休的劳动管理方式,违背了原劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第6条规定,故不应以劳动者实际工作时间作为实际折算周期计算劳动者延长工作时间,也无法以用人单位在劳动合同实际履行期限内安排劳动者加班加点为由,认定用人单位违反了劳动合同中关于劳动保护的相关约定或者相关劳动保护规定,不应裁决用人单位向劳动者支付经济补偿。

本案中,张某在2017年上半年每日工作时间并未超过11小时,张某在2017年上半年的全部工作时间按年计算并未达到延长工作时间每月超过36小时的程度,故轮胎公司不应向张某支付经济补偿。

来源:中国劳动保障报