

完善政策 提升服务

全力做好就业这项最大的民生工作

党的十九大指出,就业是最大的民生。近年来,市人社局把保就业、促创业作为重要政治任务,全力推进就业创业政策体系建设,不断提升公共就业服务能力,就业创业实现量质齐升。我市被国务院表彰为“全国创业先进城市”,被国家人社部确定为“全国百城技能振兴专项活动城市”。

就业补贴资金 2.68 亿元,同比增长 20.81%,惠及劳动者 15.23 万人。

搭建平台 大众创业稳步推进

为深入巩固全国创业先进城市创建成果,深入推进大众创业、万众创新,2013 年我市启动创业孵化基地和创业园区建设,按照政府主导、市场运作的原则,每个县市区至少建成了 1 处生产型面积不低于 10000 平方米、楼宇型面积不低于 5000 平方米的创业孵化基地(园区)。目前,全市创业孵化基地(创业园区)达到 22 家,入驻企业 1300 余家,每年至少吸纳就业 6000 余人,引导和带领一大批有创业意愿和能力的创业人员通过创业实现梦想,连续三年评估认定市级创业孵化示范基地和市级创业示范园 18 家,其中 10 家先后被评为省级创业示范平台。为解决创业者资金难题,加大创业担保贷款扶持力度,建立经办机构、合作银行联合办公、一站式审批模式,让企业少跑腿、少提交材料,提高贷款审批效率,2017 年全市发放创业担保贷款 9.33 亿元,扶持创业 1.3 万人、带动就业 6.5 万人。

强化措施 重点群体就业得到有效保障

将就业精准扶贫作为重要政治任务,大力实施技能培训、就业援助、创业助推三大攻坚行动,鼓励各县市区结合当地资源优势,产业基础等实际情况,充分利用地方特色,引导建设一批

种植养殖、农产品加工、手工业就业扶贫车间,全市建成就业扶贫车间 143 个,其中 5 家企业被人社部、国家扶贫办评为全国就业扶贫基地,21 家企业被评为全省就业扶贫示范车间。积极助推农民工就业创业,自 2014 年起实施农民工职业技能提升、权益保障、公共服务 3 项 3 年行动计划,投资 700 万元建成济宁市进城务工人员服务中心,提供政策咨询、岗位信息、技能培训、劳动维权等“一条龙”服务,每年对 13 万农民工开展就业技能培训、创业培训等各类培训项目,有效提升农民工就业能力;制定出台农民工工资支付保障办法、建设领域农民工工资预储金管理办法,为维护农民工合法权益提供了有力制度保障。积极稳定就业岗位,2017 年为 571 户企业发放稳岗补贴 7118.02 万元,惠及企业职工 17.20 万人,其中困难企业 23 户,补贴资金 4016.21 万元;其他企业 548 户,补贴资金 3101.81 万元。

开展全民培训 就业创业能力得到大幅提升

通过政府公开招标,确定市县 60 多家定点培训机构,120 余个专业供劳动者选择。积极推行职业技能培训和创业培训进乡镇、进社区、进校园、进企业活动,让居民不出社区、职工不出企业、大学生不出校门就能接受免费培训、学到技术,提高就业创业本领。建立培训全过程实时监控体系,确保培训质量。2017 年,加强对济宁创业大学及各分院、分校建设和运营工作的指导,鼓励多形式、多主体、多领域、多业态开发创业培训课程,进一步提高创业培训质量和创

业成功率,圆满完成全年工作目标。以促进就业为导向,重点面向未继续升学初中毕业生、未就业大学毕业生、农村劳动力、下岗失业人员和城镇就业困难人员等人群开展有针对性的就业创业培训,评选了 4 家市级示范创业大学分校。尊重劳动者培训意愿,引导劳动者自主选择培训项目、培训方式和培训机构。在省培训补贴的基础上,提高补贴标准,初级为 800 元/人,中级、高级为 1200 元/人,创业培训为 1600 元/人。2017 年,全市开展职业技能培训 6.01 万人,创业培训 1.67 万人。

完善服务体系 就业服务能力提质增效

建立市、县、乡、村四级公共就业创业服务体系,将 20 余项就业创业服务项目下沉到乡镇人社所,一刻钟就业服务圈基本形成。继续大力推进集充分就业型、创业创新型、智慧就业型、标准服务型为一体的“四型社区”建设,邹城市钢山街道鑫琦社区被评为国家级充分就业社区。积极推进创业型乡镇(街道)建设,提高基层做好就业创业服务工作的积极性,评选了一批创业型乡镇(街道),其中 3 个被评为山东省首批创业型街道,任城区、邹城市和 3 个街道被纳入山东省第二批创业型城市、创业型街道创建范围。

济人研



提供便捷人社服务 关注「济宁人社通」

济宁经开区

全面提升 基层人社服务水平

济宁经开区人社服务中心围绕推进就业创业、服务群众和优化人员管理等工作,全面提升基层人社服务水平,取得阶段性突破。

以“绣花”功夫精细推进就业创业。该区采用“调研+分类+全覆盖”的方法,即前期对辖区待岗或未就业人员进行调研分析,差异化分类,按需精准施策。针对农村零转移家庭和失地农民,进行免费职业技能培训,仅 2017 年就举办中式面点、保育员、电焊工等免费技能培训班 26 期,培训学员 1675 人;济宁创业大学经开区分校举办创业培训班 6 期,培训学员 259 人。针对高校毕业生及高层次人才,举办首届“新时代”杯创新创业大赛,共有来自黑龙江、河北、山东、安徽、江西等全国范围内 95 个项目入围,转化创业项目 4 个,带动就业人员 36 名。在春节假期结束后,举办了为期 4 天的“春风送岗”大型集中招聘活动,486 名求职者走上工作岗位。通过精细化的定向管理,该区创新就业工作实现新突破。

“互联网+”服务,让群众“最多跑一趟”。为方便群众办事,提升业务经办效率,该区在基层人社所推行“经开人社·最多跑一趟”活动。借助“互联网+”红利,高效利用人社通 App、人社局官网和微信等平台,能办的线上即办,不能办的线下提前预约办,让群众办事少跑路或不跑路,少交证或不交证,足不出户就可办理相关业务。在今年退休人员养老认证过程中,针对中老年人特殊群体,镇人社所工作人员“一对一、手把手”帮助他们进行表格填写、指纹采集和照片采集等具体事项,部分服务事项已开通了线上办理渠道,大大提升了群众获得感、幸福感和满意度。

实施“雁雁”工程,做服务基层“排头兵”。选派业务骨干赴市社保局及其他县区学习社保业务经办,加强理论掌握度和业务办理熟练度,避免因业务生疏、理论不够而导致的效率低下问题。在乡镇人社所基层平台建设方面,定期举办基层平台经办人员业务培训,通过政府购买服务的方式,为每个镇人社所增加工作人员 2 至 3 名,增强了基层平台经办力量,提升了工作效率。

刘晓伟 孙文亭 刘培鹤

兖州

三个大“红包” 助力脱贫增收

“特别好,在家里面既能照顾老人,又学到了技术,还能申请补贴和贷款,不愁找不到事做。有事做,就有钱了。”兖州区精确“瞄准”贫困人口,为其发放优质服务、技能培训、优质岗位等“红包”,助力精准脱贫,带动持续增收。

服务“红包”。充分发挥兖州区人力资源社会保障基层公共服务平台的作用,深入村庄和社区家庭,摸清贫困人口的个人情况、就业创业需求、培训意愿、社会保障状况、帮扶措施等,准确掌握农村劳动力特别是建档立卡农村贫困劳动力的需求。确保建档立卡农村贫困劳动力等困难群体得到“一对一”的就业服务。同时,充分释放政策红利,惠及大众,使惠民政策真正落地开花。1 至 2 月份,为 358 人发放一次性创业补贴 107.4 万元,为 25 人发放创业担保贷款 322 万。兖州区人社局制定了《就业创业汇编》、《再就业指导》、《兖州区公共就业服务业务办理流程指南》等一系列业务用书,将相关业务的定义、办理流程、办理需用材料、办理具体科室等以标准化形式进行规范,明确公共就业服务平台的具体职能、服务项目和服务流程,使群众少跑腿、多办事。截至目前,办理新增用工登记 1560 人,发放就业创业登记证 1240 个。

技能“红包”。坚持以培训促进就业创业的指导方针,开设各类就业创业技能培训班,让贫困人口拥有一技之长。1 月份,济宁创业大学兖州分校、济宁创业大学安泰分院联合济宁广播电视大学兖州学院开展了“就业创业培训进校园”。由济宁市定点培训机构兖州阳光职业培训学校对山东太阳纸业新招员工 700 人的造纸工岗位培训进行。开设就业创业扶持服务窗口,专门为有就业创业意愿贫困人口提供政策咨询、培训登记、资料发放等服务工作,积极开展就业创业培训,切实提高贫困人口的就业创业能力。

岗位“红包”。2 月 22 日至 3 月底,兖州区开展了以“促进转移就业,支持返乡创业,助力增收脱贫”为主题的“春风行动 2018”专项活动。组织专场招聘会 4 场,286 家企业参加了针对贫困人口就业招聘会,收集和发布就业岗位有 8000 余个,达成就业意向 3300 人次。专场招聘会发放春风卡等宣传资料 2 万多份,接受政策咨询、职业指导等免费就业服务 10000 余人次,辖区内企业吸纳农村劳动者就业 1350 余人。

董锐

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 607 期

我市进一步提高 居民大病保险待遇

为保障参保居民医疗需求,提高医疗待遇,进一步减轻参保居民个人负担。自 2015 年起,我市在基本医疗保险基础上,建立大病保险制度。大病保险保障范围与居民基本医疗保险相衔接,统一执行国家和省现行有效的基本医疗保险药品目录、诊疗项目目录和医疗服务设施项目范围。

近日,市人社局等 4 部门下发文件,进一步提高居民大病保险待遇。2018 年我市居民大病保险起付标准与 2017 年一致,为 1.2 万元。个人负担的合规医疗费用 1.2 万元以上(含 1.2 万元)、10 万元以下的部分给予 50% 补偿;10 万元以上(含 10 万元)、20 万元以下的部分给予 60% 的补偿;20 万元以上(含 20 万元)、30 万元以下的部分,支付比例由 65% 提高至 70%;个人负担合规医疗费用 30 万元以上(含 30 万元)的部分,支付比例提高至 75%,大病保险最高支付限额由 30 万元提高至 40 万元。一个医疗年度内,居民医疗保险最高支付限额由 65 万元提高至 75 万元,其中基本医疗保险支付 15 万元,大病保险支付 40 万元,使用特效药发生的费用支付 20 万元。

张磊

我市开展公立医院 薪酬制度改革工作调研

为贯彻落实国家、省深化医药卫生体制改革的总体部署,推进我市公立医院薪酬制度改革,3 月上旬,市人社局联合市财政、市卫计等部门组成调研组到济宁市第一人民医院、济宁市精神病防治院、金乡县人民医院等 7 家医院就公立医院薪酬制度改革开展实地调研。

调研组详细了解了各公立医院医院床位人员配置情况、现阶段经营状况、医院工作人员工资收入水平和工资收入结构、医疗服务收入和医疗服务成本核算情况,并对我市拟出台的公立医院薪酬制度改革试点实施方案进行了深入探讨,重点从改革中如何统筹医院与其他事业单位工资收入关系,如何降低患者负担、增强医院公益性,如何体现医务人员技术劳务价值、维护医务人员合法权益,如何将公立医院薪酬制度改革和社保基金平稳运行相结合等 4 个方面听取了各公立医院的意见和建议,为下一步结合我市实际制定出台符合医疗行业特点的公立医院薪酬制度改革实施方案提供了详实的第一手资料。

通过调研,进一步明确薪酬制度改革要以增强公立医院的公益性为目标,坚持激励导向与规范约束相结合的原则,要制定进一步调动医务人员积极性,不断提高公立医院医疗服务质量和水平,更好的服务社会公众的目的。

王帅



我市持续推进创业服务“五大体系”建设,打造标准高、功能全、办学优的创业大学等培训平台,为有志创业的年轻人提供全方位的创业引领,为其创业之旅插上强有力的“翅膀”。图为济宁创业大学嘉祥分校创业导师正在指导学员进行电脑实操。

孙爱芳 摄

市劳动人事争议仲裁院成立高新区派出庭

“现在开庭!”3 月 6 日上午,随着济宁市劳动人事争议仲裁院院长、首席仲裁员一声庄严宣布,济宁市劳动人事争议仲裁院高新区派出庭在高新区首次开庭,敲响了高新区派出庭审理案件的第一锤。

为进一步提高我市劳动人事争议处理效能,拓宽劳动者维权渠道,市劳动人事争议仲裁院在高新区成立派出庭,这是我市劳动人事争议仲裁院首次成立仲裁派出庭。派出庭位于高新区海川路 8 号产学研基地 D3

楼,设有接访室、仲裁庭、调解室、仲裁员办公室等场所,具备了基本办案条件。

派出庭将坚持市劳动人事争议仲裁委员会统一受理、统一管理的原则,处理高新区疑难、重大集体劳动人事争议案件。将采取上门服务、就近庭审的方式,与高新区劳动争议调解委员会实现调、裁无缝对接,优势互补,联合发力,有效提高维权服务效能,让企业和劳动者就近就地解决劳动争议,节约维权时间、交通费用等成本,满足人民群

众对高效、快捷法律服务的迫切需要。

据悉,近年来高新区企业劳动争议案件占了市直半数以上。设立常态化的高新区仲裁派出庭,将进一步完善我市劳动人事争议调解仲裁工作网络格局,让劳动者切实感受到“阳光仲裁”、“便民仲裁”、“和谐仲裁”的温暖,构建和谐劳动关系,促进企业健康发展,营造我市良好的经济发展软环境。

刘传金

未做离岗职业健康检查,用工单位可否将劳动者退回派遣单位

应该直接解除劳动关系,双方就此未达成一致意见。

仲裁请求

张某提请仲裁,要求与机械公司恢复劳务派遣关系,并由劳务派遣公司和机械公司为其安排离岗前职业健康检查。

争议焦点

劳动者未做离岗职业健康检查,用工单位可否将其退回劳务派遣单位?

处理结果

仲裁委员会裁决张某与机械公司恢复劳务派遣关系,由劳务派遣公司和机械公司共同为张某做离岗前职业健康检查。

案例评析

劳务派遣退回,是指用工单位因一定的事由行使解除或者终止权,将被派遣劳动者退回给劳务派遣单位,由劳务派遣单位根据具体情况对被派遣劳动者再派遣、安排待岗或者解除劳动合同的一种机制。劳务派遣用工中,对用工单位法定的退回权有明确规定。

《劳务派遣暂行规定》第十二条第一项规定,用工单位有《劳动合同法》第四十条第三项、第四十一条规定情形的,用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位。其中,《劳动合同法》第四十条第三项规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同;第四十一条规定,用人单位有生产经营发生严重困难等情形的,经法定程序后,可以裁减人员。

在本案中,用工单位以生产经营发生困难为由将劳动者退回给劳务派遣单位虽然符合上述规定,但《劳务派遣暂行规定》第十三条规定:“被派遣劳动者有劳动合同法第四十二条规定情形的,在派遣期限届满前,用工单位不得依据本规定第十二条第一款第一项规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位;派遣期限届满的,应当延续至相应情形消失时方可退回。”《劳

动劳动合同法》第四十二条规定,从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的,用人单位不得依照该法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。

结合本案,张某的情形符合《劳动合同法》第四十二条所规定的用人单位不得解除劳动合同的情形,同样适用于劳务派遣中用工单位不得将劳动者退回的法定情形。因此,劳务派遣期间从事接触职业病危害作业的劳动者离岗前未进行职业健康检查期间,用工单位不得将劳动者退回劳务派遣单位。

综上所述,本案中的用工单位在退回被派遣劳动者时适用法定条件方面存在过错,违反了相关法律规定。因用工单位和用人单位是劳动者的共同雇主,两者对合法用工承担连带责任。为了保障劳动者的健康权,笔者赞同恢复劳务派遣用工关系,由劳务派遣单位和用工单位共同为张某安排离岗前职业健康检查,给予接触职业病危害作业的劳动者充分的救济保障。

来源:中国劳动保障报



案情简介

张某于 2014 年经某劳务派遣公司派遣到某机械公司,从事铸件清理工作,该岗位属于职业病危害作业岗,派遣期限为 2014 年 1 月至 2017 年 1 月。

2016 年 3 月,机械公司以生产经营发生严重困难为由,对张某等 20 名员工做出退工处理,并于 2016 年 4 月 1 日以书面形式告知了劳务派遣公司。劳务派遣公司与张某协商解除劳动合同,并同意支付经济补偿。

但张某认为,机械公司不应将自己退回给劳务派遣公司。因本人在机械公司的工作为职业病危害作业,被退回前,机械公司和劳务派遣公司应为其安排离岗前职业健康检查,而不