

任城区“双园”驱动打造“双创”新高地

近年来,任城区将创业就业作为最大的民生项目,以区人力资源服务产业园暨创新创业孵化基地为引领,以综合服务配套为支撑,织密创业就业立体保障网,打造就业创业高地,先后建成山东省创业型城市、省级人力资源服务产业园、省级创业孵化示范基地,建成创业平台20余家、“四型就业社区”30余家,带动就业14万余人,初步形成双创引领、辐射各双创平台和就业社区的创业带动就业新格局。

“双园”建设引领“双创”发展

科学规划双园建设。区政府投资3600余万元,建成总建筑面积16000平方米的济宁人力资源服务产业园、区创新创业孵化基地。目前,两园区入驻企业达162家,其中人力资源服务企业24家,提供就业岗位近6.2万个。符合条件的人驻企业可在办公场所、房租补贴等方面享受优惠政策,免费使用40至500平方米办公场地,享受房租补贴和物业费、网络费用全免费的“三免两减半”政策,创业者可拎包入住园区众创空间,进行现场办公,基本实现“零成本”创业。园区建成运营以来,先后有人驻创业企业减免场地、物业和水电暖费用1562.05万元,发

放创业担保贷款及各项补贴492.35万元,大大减轻了创业者负担。

打造创新创业联盟。结合区情和青年创业的实际需求,以商务楼宇、孵化器、众创空间、龙头企业为基础,以大数据服务平台为纽带,成立“任创汇”人才创新创业联盟,将区内人才、项目、技术、平台、资金等资源进行高效整合,实现服务与人才的精准对接和创新创业要素的合理配置,打造人才、资源共享体系和服务精准、集约高效、结构优化的青年创新创业孵化生态链,助推青年人才创新创业。

“四核”服务激发“双创”活力

探索“特训+创业”模式。区创新创业孵化基地每月举办一期企业沙龙主题活动,开展项目孵化、企业培训、推介与路演等一系列对接活动,激发创新创业活力。联合创业投资企业组织实施“创新创业生态链”项目,举办创业特训营,邀请国内一线师资力量加入创业导师队伍,由专业双创导师团队精心设计和安排培训课程,采用多媒体互动教学、案例分析和模拟演练于一体的参与性互动培训方法,模拟创业过程,挖掘学员创业潜能,提升创业者创业实战本领。目前涌现出一批优质创业项目,其中科技创新型企业57家,自主研发的产品先后获得专利36项。每两年举办一次创业大赛,通过创业大赛,推荐5个项目进入市创业大赛决赛并全部获奖,其中1个项目获特等奖。

做优“协会+市场”模式。区人力资源

服务产业园委托济宁惠普人力资源有限责任公司运营,实行市场化运作,实施“两翼”发展模式,一方面建立人力资源服务行业协会,为政府、人力资源服务机构及用人单位搭建沟通的桥梁,规范行业服务标准,引领全区近百家人力资源服务机构发展,为企业发展提供优质服务,今年将举办人力资源服务高端论坛,推动人力资源服务产业园高质量发展;另一方面推进线上线下人力资源市场建设,依托区人力资源市场每年举办公益性招聘活动150场,做强线下招聘市场,促进重点群体就业。利用“互联网+招聘”,做大线上招聘市场。2019年以来,先后举办线下招聘会156场,提供就业岗位35万余个,初步达成就业意向4.8万余人,2019年全区新就业人数19198人,总量连年保持全市第一。疫情期间,持续开展春风行动网络招聘会,同步实施“百日千万网络招聘专项行动”,线上招聘会持续2个多月,提供岗位5.5万个,初步达成意向2.3万人,缓解了复工复产企业用工压力。

“三级”联动构筑“双创”平台

政府扶持推动。连续多年将就业工作列为区政府为民办好十件实事之一,启动实施“众创空间发展计划”,设立500万元双创平台奖补资金,对认定的8家区级示范众创空间给予每处20万元的奖励,鼓励社会力量举办双创平台,先后建成任创汇、CCI众创空间、海螺创客公社等创业平台20余家,创业带动就业5万余人。

平台协同互动。整合各类创业资源,充分利用“任创汇”人才创新创业联盟大数据平台,对青年人才和初创企业进行研判,根据发展阶段提供资金、知识产权、法律、财务、人力资源服务,变“大水漫灌”为“精准滴灌”;通过线上信息共享和智能匹配,实现闲置资金、人才、技术设备、办公空间等资源的即时发布与高效重组。创新创业联盟定期组织“乐创同城”品牌活动,邀请政府有关部门工作人员为创业青年讲解人才新政、创业担保贷款等惠企政策,将青年创业企业关注的政策提炼整理、集纳一体,打通政策宣传和落实“最后一公里”。邀请本地知名企业家、创业导师就创新创业、企业发展、管理运营等问题进行讲解分享,并与初创青年团队、青年企业家互动交流。邀请多家银行和金融机构,与青年创业企业对接洽谈,通过“一对一、面对面”的形式,为创业企业量身定制金融产品,解决创业企业融资难问题。

社区平台互动。在“四型就业社区”,运用移动管理服务设备,入户采集人员失业信息,对辖区内用人单位岗位需求进行摸底调查、动态管理,将收集到的岗位信息通过LED显示屏进行全天候宣传,通过微信公众号实时推送。建立查询平台,社区居民可自助查询政策法规、办事指南、信息发布、求职招聘等就业信息。目前,全区30余个社区被评为省市级“四型就业社区”,以社区双创平台为依托,实现成功创业3000余人,带动就业4万余人。(崔艺献 卢平)



乡镇卫生院医生也能评正高级职称了

邹城市大庄镇卫生院内科主任李志伟,从医30多年,扎根在乡镇基层卫生战线,在多年的临床实践中熟练掌握了内科的常见病、多发病的诊治技术,能熟练诊断处理内科各类病例。凭着一腔热血,为病人除疾祛病,排忧解难,赢得了广大群众的信赖和赞誉。但2012年晋升副主任医师后,虽然符合晋升正高级主任医师的条件,却由于所在单位受岗位设置结构比例指导标准限制不能设置正高级岗位,而迟迟不能晋升,岗位设置的“天花板”效应,严重影响了院职工的积极性,也成了他多年以来的遗憾。

不过,2017年,山东省建立了基层卫生专业技术职务资格评审制度,在具有独立法人资格的乡镇、社区及以下卫生计生服务机构中增设基层卫生高级专业技术职务资格,增设基层卫生高级专业技术岗位,用于聘用具有基层卫生高级专业技术职务资格人员。李志伟看到了基层医生职称晋升的希望。在按照规定报送有关材料后,于2019年顺利通过评审,取得了基层主任医师职务资格。

在推进基层卫生高级职称改革过程中,济宁市人社部门通过官方网站、微信公众号、明白纸、培训会议等多种方式,对政策倾斜点、手续简化点等关键政策进行宣传、解读。同时,建立微信在线咨询群,将乡镇、用人单位经办人员纳入,在线即时反馈、即时解答、精准对接,全力提升各经办人员的业务能力和水平,确保改革政策抓实抓细抓落地。

2017年以来,邹城市共有337名乡镇专业技术人员获得基层卫生技术高级职称,这一接地气的政策,畅通了基层专业技术人员的晋升渠道,提高了他们投身乡村建设的活力和热情。(颜芬 张冬明)



为进一步提高政策宣传针对性,全力支持企业复工复产,稳定和扩大就业,济宁市人力资源和社会保障局将省、市出台的就业创业政策进行全面梳理,分群体、分类别进行“打包”,形成企业包、项目包、乡村包、社区包、高校包、个人包“六大礼包”,明确政策支持内容、援助服务内容以及受理渠道,方便各类群体了解政策、享受政策。图为小微企业负责人在政策宣讲会上阅读就业创业政策包。 徐文锋 摄

延时办理让人社服务更暖心

为满足群众需求,兖州区人社服务窗口坚持提供便民利民的延时服务,对下班时间尚未办结的事项实行延时服务直至当天办结为止,确保每个取了号的办事企业、群众都可以当天办理完毕,避免办事群众“白跑一趟”。

人社窗口办理人员的素质以及业务能力是人社事业得以发展、人社服务得以提升的关键所在。该局通过强化学习来提升窗口服务人员的业务能力和操作力。学习内容分为政治理论学习和服务知识、业务技能学习两大类,每月制定学习计划确定学习专题,按月细化学习任务。坚持业务技能和操作能力学习常态化。每周三下午下班后开展业务骨干将政策,全体人社大厅窗口工作人员集中学习业务知识,提升业务能力。创建机制,提升办事效率和竞争力。

据悉,该局坚持以“业务、队伍齐头并进,提升、服务同步提高”为目标,进一步规范制度建设,形成了一套行之有效的学习、教育、管理、监督机制。完善了《工作人员行为规范》、《文明服务用语》等各项业务人员规章制度,进一步规范了业务流程。聚焦服务,提升亲和力和服务力。大力倡导亲情化服务理念,推进“有温度的人社”品牌建设。践行“工作有态度、服务有温度”的服务理念,坚持说话做事时时处处体现人社工作的温暖和温情。全面推行岗位责任制、服务承诺制、首问负责制和AB角等制度,对前来办事的服务对象热情接待,及时答复,力求把群众的事办得公、办得快、办得好。(董锐 徐泉)

鱼台职业技能培训助贫困人员脱贫增收

为提高建档立卡贫困人员的职业技能,拓宽就业渠道,实现贫困家庭脱贫增收,鱼台县人社局积极开展贫困人口职业技能培训工作,引导参训人员积极就业或自主创业。

该局将扶贫与扶志、扶智相结合,通过开展贫困人口就业情况摸底工作,依据贫困人口数据信息,准确掌握贫困人口中有劳动能力、就业意愿而未就业人员的基本情况。根据贫困劳动力技能水平和就业需求,开展精准帮扶,针对性开展劳动力职业技能培训,充分调动贫困劳动力的就业积极性,激发贫困人口的内生动力,变“输血”为“造血”。

为方便贫困劳动力就近学习职业技能,该县人社局统筹组织各类培训资源,进镇入村,免费开展保育员、美容师、中式面点师、西式面点师等职业技能培训,在疫情期间还采取线上的方式进行理论培训。去年开始参加培训的建档立卡贫困人口还能享受生活补贴。截至目前,该县已培训建档立卡贫困人口1704人,其中享受生活补贴的有118人,补贴金额7万多元。(宋利芹)

用人单位变更劳动者工作地点需慎重

【案情简介】

崔某于2017年8月经网络应聘到江苏某物流公司工作,双方签订了至2020年8月为期3年的劳动合同,合同标明其工作岗位是地区业务经理,工作地点为山东省。崔某应聘后的工作地点为山东A市,负责该市的业务拓展工作,工作中以钉钉打卡的形式接受该公司的考勤管理。2019年下半年,公司因联系业务多次派遣崔某到山东其他地市出差(每次出差3-5天)。2019年12月13日,公司再次派遣崔某到该市出差,崔某以其工作常驻地为A市为由拒绝,该公司遂于3日后书面通知崔某如不服从公司安排将解除双方劳动关系。崔某未按公司通知到外地出差,该公司以崔某违反公司规章制度、不服从安排为由书面解除了与崔某的劳动关系。因此,崔某要求用人单位支付违法解除劳动关系的赔偿金。

公司辩称,双方签订的劳动合同中明确规定了崔某的工作地点为山东省,公司规章制度中也规定如因业务需要职工应服从单位的工作安排,因此单位不应支付崔某赔偿金。

【裁决结果】

仲裁委对崔某的赔偿金请求未予支持。

【案情评析】

《劳动合同法》第十七条规定工作地点为劳动合同的必备条款;第三十五条规定工作地点的变更属于劳动合同内容的变更,需双方协商一致,并采取“书面形式”。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第十一条规定,变更劳动合同未采用书面形式,但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月,且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗,当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的,人民法院不予支持。企业拥有的用工自主权的行使是有所限制的,即应允许劳动者有权对其工作调动提出充分相反的理由,如劳动者能够证实其并不具备用人单位所要求的调动后新岗位的专业技能,劳动者则有权拒绝企业作出的岗位调动决定。用人单位以行使用工自主权为名违反劳动合同约定,侵犯劳动者合法权益的,劳动者可以提出解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金;企业违法因此违法解除与劳动者劳动关系的,应支付赔偿金。因此,用人单位调整工作地点的行为是否合法,关键在于用人单位调整工作地点是否会对原劳动合同的履行产生实质影响。

用人单位在一定合理范围内有权变更劳动者的工作地点,即:用人单位变更工作地点未对劳动者的生活、工作等劳动合同的实际履行产生较大不利影响,劳动者应当服从;用人单位变更行为严重影响了劳动者的生活、工作目的的实现,则对劳动者不应产生约束力,该劳动者有权拒绝到变更后的工作地点提供劳动。

本案中,该公司与劳动者崔某约定的工作地点在为山东,崔某的实际常驻地为A市,但该公司规章制度(钉钉软件中已公告)中规定如因业务需要职工应服从单位的工作安排。因企业经营需要,公司派遣崔某到B市属于正常业务需要,崔某的工作内容及性质也未发生根本变更,其工作调动属于临时性或暂时性工作,不属于劳动合同的重大变更情形。该公司因经营需要临时调整崔某的工作地点,崔某有义务配合用人单位的经营安排。崔某的行为违反了该公司规章制度,该公司先予书面通知其到B市出差,在被拒绝后再次对其书面“风险提示”后,作出解除与崔某的劳动合同的行为不存在违法情形。因此,仲裁委对崔某要求该公司支付违法解除劳动关系的赔偿金的请求,未予支持。(张海华)



《保障农民工工资支付条例》(摘要)

《保障农民工工资支付条例》已经2019年12月4日国务院第73次常务会议通过,自2020年5月1日起施行。现摘编部分内容予以刊发,以资读者。

第一章 总则

第三条 农民工有按时足额获得工资的权利。任何单位和个人不得拖欠农民工工资。

第六条 用人单位实行农民工劳动用工实名制管理,与招用的农民工书面约定或者通过依法制定的规章制度规定工资支付标准、支付时间、支付方式等内容。

第十条 被拖欠工资的农民工有权依法投诉,或者申请劳动争议调解仲裁和提起诉讼。

任何单位和个人对拖欠农民工工资的行为,有权向人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门举报。

第二章 工资支付形式与周期

第十一条 农民工工资应当以货币形式,通过银行转账或者现金支付给农民工本人,不得以实物或者有价证券等其他形式替代。

第十五条 用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账,并至少保存3年。

第三章 工资清偿

第十六条 用人单位拖欠农民工工资的,应当依法予以清偿。

第四章 工程建设领域特别规定

第二十六条 施工总承包单位应当按照有关规定开设农民工工资专用账户,专项用于支付该工程建设项目的农民工工资。

第二十八条 施工总承包单位或者分包单位应当依法与所招用的农民工订立劳动

合同并进行用工实名登记,具备条件的行业应当通过相应的管理服务信息平台进行用工实名登记、管理。

施工总承包单位、分包单位应当建立用工管理台账,并保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。

第二十九条 建设单位应当按照合同约定及时拨付工程款,并将人工费用及时足额拨付至农民工工资专用账户,加强对施工总承包单位按时足额支付农民工工资的监督。

因建设单位未按照合同约定及时拨付工程款导致农民工工资拖欠的,建设单位应当以未结清的工程款为限先行垫付被拖欠的农民工工资。

第三十条 分包单位对所招用农民工的实名制管理和工资支付负直接责任。

施工总承包单位对分包单位劳动用工和工资发放等情况进行监督。

分包单位拖欠农民工工资的,由施工总承包单位先行清偿,再依法进行追偿。

工程建设项目转包,拖欠农民工工资的,由施工总承包单位先行清偿,再依法进行追偿。

第三十三条 除法律另有规定外,农民工工资专用账户资金和工资保证金不得因支付为本项目提供劳动的农民工工资之外的原因被查封、冻结或者划拨。

第三十四条 施工总承包单位应当在施工现场醒目位置设立维权信息告示牌,明示下列事项:

(一)建设单位、施工总承包单位及所在项目部、分包单位、相关行业工程建设主管部门、劳资专管员等基本信息;

(二)当地最低工资标准、工资支付日期等基本信息;

(三)相关行业工程建设主管部门和劳

动保障监察投诉举报电话、劳动争议调解仲裁申请渠道、法律援助申请渠道、公共法律服务热线等信息。

第三十五条 建设单位与施工总承包单位或者承包单位与分包单位因工程数量、质量、造价等产生争议的,建设单位不得因争议不按照本条例第二十四条的规定拨付工程款中的人工费用,施工总承包单位也不得因争议不按照规定代发工资。

第三十六条 建设单位或者施工总承包单位将建设工程发包或者分包给个人或者不具备合法经营资格的单位,导致拖欠农民工工资的,由建设单位或者施工总承包单位清偿。

施工总承包单位允许其他单位和个人以施工单位的名义对外承揽建设工程,导致拖欠农民工工资的,由施工总承包单位清偿。

第六章 法律责任

第五十四条 有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,对单位处2万元以上5万元以下的罚款,对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处1万元以上3万元以下的罚款:

(一)以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资;

(二)未编制工资支付台账并依法保存,或者未向农民工提供工资清单;

(三)扣押或者变相扣押用于支付农民工工资的银行账户所绑定的农民工本人社会保障卡或者银行卡。

第五十七条 有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正;逾期不改正的,责令项目停工,并处5万元以上10

万元以下的罚款:

(一)建设单位未依法提供工程款支付担保;

(二)建设单位未按约定及时足额向农民工工资专用账户拨付工程款中的人工费用;

(三)建设单位或者施工总承包单位拒不提供或者无法提供工程施工合同、农民工工资专用账户有关资料。

第五十九条 政府投资项目政府投资资金不到位拖欠农民工工资的,由人力资源社会保障行政部门报本级人民政府批准,责令限期足额拨付所拖欠的资金;逾期不拨付的,由上一级人民政府人力资源社会保障行政部门约谈直接责任部门和相关监管部门负责人,必要时进行通报,约谈地方人民政府负责人。情节严重的,对地方人民政府及其有关部门负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法依规给予处分。

第六十条 政府投资项目建设单位未经批准立项建设、擅自扩大建设规模、擅自增加投资概算、未按时拨付工程款等导致拖欠农民工工资的,除依法承担责任外,由人力资源社会保障行政部门、其他有关部门按照职责约谈建设单位负责人,并作为其业绩考核、薪酬分配、评优评先、职务晋升的重要依据。

第七章 附 则

第六十三条 用人单位一时难以支付拖欠的农民工工资或者拖欠农民工工资逃匿的,县级以上地方人民政府可以动用应急周转金,先行垫付用人单位拖欠的农民工部分工资或者基本生活费。对已经垫付的应急周转金,应当依法向拖欠农民工工资的用人单位进行追偿。