

奏响劳动关系“和谐曲”

——“十三五”期间我市构建和谐劳动关系工作综述

劳动关系和谐是社会和谐的重要基础。“十三五”以来，市人社局积极应对经济结构转型，加快推动人社领域社会能力和治理体系现代化，以开展全国和谐劳动关系综合改革试点为契机，以保障农民工工资支付工作为抓手，提升监察执法效能，打造“和为贵”劳动争议预防调解体系，促进了全市劳动关系和谐稳定。

和谐劳动关系创建成绩斐然

“十三五”以来，积极构建和谐劳动关系，组织开展了劳动关系和谐企业评定，累计评定3A、4A级劳动关系和谐企业900余家。在全省率先开展劳动关系和谐城市创建，2017年，全省和谐劳动关系创建工作现场会在我市召开。2019年，我市被确定为全国8个构建和谐劳动关系改革试点地区之一，统筹推进构建和谐劳动关系“大治理、微循环”机制、优秀传统文化融入和谐劳动关系构建等试点任务。市、县、乡三

级全部成立协调劳动关系三方委员会，建成全省首家楼宇“劳动关系综合服务站”，建设企业“和谐驿站”，建立“和谐劳动关系联席会议”制度，设立全省首个“技工院校优秀传统文化师资培训基地”。各项改革按照“点上重点突破、面上整体推进”的工作思路顺利推进。

劳动仲裁和监察执法力度不断加强

“十三五”以来，我市创新实施法律援助服务，在全省开创仲裁院设立法律援助工作站的先河，成立全省首家劳动争议预防调解宣讲团，为企业开展常态化宣讲指导，引导企业在劳动争议方面由“被动应诉”向“主动预防”转变，打造“和为贵”劳动争议调解品牌。济宁市劳动争议人民调解委员会被司法部评为“全国模范人民调解委员会”。

着力深化劳动争议仲裁品牌创建，推行阳光仲裁、和谐仲裁、便民仲裁，推出派出庭、

巡回庭、数字仲裁庭工作模式，开展“要素式办案”改革，分解办案程序要素，优化案件分配办法，提高维权服务效能，劳动争议案件按期结案率始终保持100%。

以创建农民工工资“无欠薪市”为目标，市、县两级人社部门185名班子成员共联系包保503个在建工程项目并动态调整，实现在建项目工地联系包保100%全覆盖，变过去“运动式”检查为“常态化”督导。建成市级“保障农民工工资支付监管平台指挥中心”，在全省率先实现“实名制考勤”“专用账户上线”“工资银行代发”3个100%全覆盖，实现在建工程项目农民工工资支付全程预警监管。在全国率先推出“安全帽维权联系卡”，扫码即可查询市、县举报投诉电话，还可登录济宁市劳动监察网上投诉举报平台，实现在线举报、“掌上”维权。治欠保支工作逐步标准化、流程化、规范化。

推行“双打击一问责”制度，即对“恶意欠薪”“恶意讨薪”两种行为进行“双打击”，对履职不力、失职失责的部门单位及其责任人严

肃问责，树立劳动监察执法权威，有力促进了农民工工资支付保障工作。

企业工资分配制度改革持续深化

加强企业工资宏观调控，定期发布最低工资标准、企业工资指导价，每年组织开展企业薪酬调查，测算发布人力资源市场工资指导价位，引导企业开展工资集体协商，促进职工工资合理增长。

积极推进国有企业负责人薪酬制度改革，制定《市管企业负责人薪酬制度改革实施方案》及相关配套政策，督促做好国有企业负责人薪酬审核、兑现和信息披露工作。

推进国有企业工资决定机制改革，指导国有企业建立工资总额预算管理机制，明确工资总额与经济效益挂钩联动，完善企业内部分配制度。加强对国有企业工资收入分配的监督管理，进一步规范了国有企业工资收入分配秩序。（济仁研）

我市工程技术领域 高技能人才可评职称

日前，市人社局印发《关于工程技术领域高技能人才与工程技术人才职业贯通发展的实施意见》，决定从2021年1月1日起，打破职业技能评价与专业技术职称评审界限，培养更多高质量的复合型技术技能人才。

在工程技术领域生产一线岗位，从事技术技能工作，具有高级工、技师、高级技师职业资格或职业技能等级的技能人才，可按有关规定参加相对应的工程系列助理工程师、工程师、高级工程师职称评审。获得企业特级技师证书并聘用到特级技师岗位的高级技师，可申报评审相应专业正高级工程师职称。

具有高超技艺技能，取得突出业绩的高技能人才，符合破格申报条件的，可不受等级条件及学历资历限制，直接申报相应工程技术职称评审。

具有助理工程师、工程师和高级工程师专业技术职称的专业技术人才，可按有关规定参加相对应的职业（工种）高级工、技师、高级技师职业技能评价（含职业资格评价和职业技能等级认定）。正高级工程师不受年限限制，可直接申报相应职业（工种）高级技师资格。

对职业贯通后取得工程系列专业技术职称或取得职业技能评价证书的人员，用人单位可以结合岗位需要和个人意愿，进行相应的岗位聘任并兑现待遇。鼓励用人单位对在聘的高级工、技师、高级技师在学习进修、岗位聘任、职务职级晋升等方面，比照相应层级工程技术人员享受同等待遇。鼓励企业为各类优秀复合型技术技能人才设定特聘岗位津贴、带徒津贴等，参照企业内部中高级管理人员标准落实待遇。（孙志远）

任城区人社局

“陪跑员”

帮老年人乐享智能服务

“大厅的小姑娘手把手教我，在手机上刷了一下脸，认证就成功了！”任城区仙营街道谢营社区居民谢女士说。

谢女士今年60多岁，前几天，在社区宣传栏上看到了社保待遇资格认证的通知，今年由于孩子出差去了外地，自己又不懂怎么操作，一直拖着没有认证。这一天，谢女士和老伴出来遛弯，走到了区为民服务中心，抱着试试看的心情，在大厅引导员的指引下，来到了人社综合服务窗口前。

看到老人到来，区人社局当值“党员陪跑员”吕燕微笑着迎上前去，通过询问得知老人需要待遇资格认证。吕燕请两位老人来到代办区，为老人倒了茶水，随即用自己的手机，熟练地为老人演示讲解，一会儿功夫，就帮老人完成了资格认证，老人对吕燕的热情服务非常满意。

据了解，任城区人社部门紧盯老年人服务需求，积极推进“群众办事、党员陪跑”活动和人社服务适老化改造深度融合。组织各科室业务骨干，梳理了已实现网办、无需到窗办理的业务项目，组织“党员陪跑员”进行业务培训，熟悉相关业务网办流程。针对部分中老年群众不习惯线上操作的实际，对窗口进行升级改造，开设“网办业务代办区”，“陪跑员”变身“代办员”，为群众提供线下帮办服务。截至目前，区人社局共代办此类业务50余件，均妥善办理，有效提升了群众的满意度和获得感。（孙晓光）

曲阜市人社局

“三项服务”

助推政策落实

为有效应对疫情对企业带来的不利影响，曲阜市人社局积极探索惠企政策落实“三项服务”，即事前“靠前服务”，事中“周到服务”，事后“跟进服务”，通过“真金白银”的补贴助力企业发展。

“事前”强化宣传，做到“靠前服务”。系统梳理一系列惠企政策，编制“政策一表通”，明确申报条件、经办流程、经办科室和联系电话，线下采取专员包保告知、召开新闻发布会、入企宣讲等方式，线上充分利用政府门户网站、微信公众号、微信交流群、电话短信等“点对点”推送模式，向企业定向推送政策。同时，探索人社专员“一对一”包保服务模式，推出政策落实“四色图”，针对政策补贴享受情况采取颜色标记，实行挂图作战、精准标识、销号管理，促使政策落实服务前移。

“事中”流程再造，做到“周到服务”。充分运用业务系统大数据比对，精准向符合条件的企业推送政策清单，变“人找政策”为“政策找人”；推行微信、邮箱、QQ等网络受理机制，全程无纸化办理，实现政策落实“零跑腿”；设置政策咨询受理专窗、“24小时”政策咨询热线，为企业提供全天候服务；设置政策补贴疑难问题名册录，分类解决企业政策申报过程中遇到的难题，全程采取“先拨付、后承诺、再清算”的服务模式，促使政策落实驶入“快车道”。

“事后”强化监督，坚持“跟进服务”。对审核通过的补贴情况及时在政府门户网站、官微公众号进行公示，自觉接受社会各界的监督；与企业建立长期沟通联络机制，对已经享受政策的企业，通过定期走访调查等措施，及时了解补贴的使用情况，确保资金使用合理规范；同时，健全服务评价机制，通过问卷调查重点获取小微企业对就业服务提供、动态跟踪服务、包保人帮扶到位等就业创业政策落实关键环节的评价，及时做到服务改进。

通过各项政策的有效落实，有效的纾解企业遇到的困难。2020年，该市发放各项惠企政策资金达8000余万元，惠及企业3100余家，稳定就业岗位5万多个。（孔祥欣）



泗水县人社局

打好根治欠薪组合拳

为进一步规范农民工工资支付行为，确保根治欠薪工作保持良好发展势头，泗水县人社局集聚合力、多点发力，全力推动治欠保支工作有序开展，有效推进了县域经济社会发展的和谐稳定。

一站式服务暖人心。在泗水县为民服务中心人社服务窗口，标牌设立农民工维权服务岗位，选派熟悉法律知识、熟悉社政策、为民服务意识强的业务骨干担任，集中受理农民工工资支付相关的举报、投诉以及调解、仲裁申请，“第一时间”倾听农民工诉求。通过耐心倾听、积极引导、调解处置、分类移交等方式，保障农民工“投诉有门、举报有果”，让被拖欠工资的农民工不走弯路、少跑腿，精准有效保障其合法权益。

双平台监管保落实。全力推进省农民工工资支付监管平台推广应用，确

保工程造价400万以上的在建项目应纳尽纳，实名制、考勤设备、专户开设、银行代发4项考核关键指标100%全覆盖。在省监管平台的基础上，结合县域小项目、小工程易频发欠薪案件的实际，打造小项目监管平台，将400万以下的在建项目全部纳入监管范围，真正实现全覆盖、无死角实时监管。截至目前，双平台累计纳入工程项目129个，农民工实名制1.9万余人。

多渠道宣传氛围。线上线下多种形式开展《保障农民工工资支付条例》培训与宣传活动，利用县城人员集中的大显示屏、网站、微信公众平台等媒体，进企业、进工地等多渠道开展宣传。全面推行“安全帽维权联系卡”制度，在农民工安全帽上粘贴维权二维码3000余张，发放宣传单8000余张，在建工程项目悬

挂横幅标语70余条，让更多的农民工学法用法，让更多的项目负责人懂法守法。通过小项目监管平台，发送农民工工资短信提醒，提示当月工资应发数额，告知维权渠道及联系方式。

全方位包保除隐患。完善人社、住建、交运领导班子成员“常态化联系包保工地项目”机制，4部门领导班子成员带队，成立17个包保工作组，对全县58个在建项目实施常态化联系包保。重点督促、检查项目落实实名制、工资保证金、银行代发等保障农民工工资“十一项”制度，排查项目存在的欠薪隐患，及时化解欠薪矛盾纠纷。自实施包保制度以来，累计消除预警信息700余条，及时发现化解欠薪矛盾纠纷22起，确保把隐患消灭在萌芽，化解在基层，全年未发生一起群体性或个人极端讨薪案件。（刘友亮）

发生这种情况，工伤认定申请不超时

【相关案例】

汽车修理厂工人刘某2018年3月份在工作时，不慎被机器压伤手指。当他要求工厂申请工伤认定的时候，工厂却不承认与他之间的劳动关系。不得已，刘某只好先申请劳动争议仲裁，要求确认其与修理厂之间的劳动关系。经过一裁二审，2019年10月份，当地中级人民法院终审判决确认了他与工厂的劳动关系。但是，此时有人告诉刘某，申请工伤认定的期限最长是一年，他已经超时了，无法再申请工伤认定。刘某想知道，这种说法对吗？现在还能去申请工伤认定吗？

答：根据相关法律规定，劳动者发生工伤后，用人单位应当在30日之内申请工伤认定。如果用人单位拒绝申请工伤认定，则劳动者本人可以在工伤发生后一年内申请工伤认定。从本案的情况看，员工是2018年3月份发生的工伤，修理厂理应在30日内申请工伤认定，但是由于修理厂拒不承认与员工存

在劳动关系，这就造成双方因劳动关系是否存在而产生了争议，进而导致员工无法申请工伤认定。虽然今年10月份双方劳动关系才得以确认，时间上已经大大超过了申请工伤认定的期限，但是延误是因确认劳动关系的仲裁、诉讼导致的，延误期限不计入工伤认定申请时限。因此，只要劳动者提供仲裁、诉讼的相关证据，就不影响工伤认定。

【法律依据】

《工伤保险条例》

第十七条职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被

诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

……

人社部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》

八、有下列情形之一的，被延误的时间不计算在工伤认定申请时限内。

（一）受不可抗力影响的；

（二）职工由于被国家机关依法采取强制措施等人身自由受到限制不能申请工伤认定的；

（三）申请人正式提交了工伤认定申请，但因社会保险机构未登记或者材料遗失等原因造成申请超时限的；

（四）当事人就确认劳动关系申请劳动仲裁或提起民事诉讼的；

（五）其他符合法律法规规定的情形。



嘉祥县人社局

实施“3个一”工程

优化政务服务环境

“不得不说，人社专员这样的服务太好了。之前一些惠企政策还得自己去看，自己去问，现在一出什么新的好政策，人社专员第一时间就给我们说了；而且还帮着我们梳理相关材料，帮我们做好沟通衔接，这服务真是太贴心了！”日前，嘉祥县洪润碳电公司财务人员谈起人社服务时，高兴地说。

原来，为更好地构建和谐劳动关系，落实惠企政策，优化政务服务环境，嘉祥县近年来探索推行了劳动关系领域服务企业“3个一”工程。

推行“一企业一律师”工程。当地制定了《关于开展“一企业一法律顾问”工作的实施方案》，2020年9月中旬联合司法、总工会、工信等部门召开了专题研讨会，建立健全了各项规章制度及运行机制。先期为10余家律师事务所、法律服务所和10余家规模以上重点企业搭建了直联桥梁，后期将围绕143家重点企业全面推开。

推行“一企业一专员”工程。建立专员包保企业制度，选取71名人社服务专员，组建了劳动用工法律风险防控队，每名专员包保2至3家企业，建立“双向微信群”，通过“微信直传+定期不定期走访回访”实时将劳动法律法规、惠企政策送入企业，既实现了政策的“一站式送达”，又及时了解了企业存在的劳动争议苗头性、倾向性问题，引导企业与职工对话沟通，将矛盾纠纷化解在萌芽状态。

推行“一企业一调解组织”工程。坚持了“试点先行、以点带面”，首先选取了8家典型企业作为试点，组建了由工会、基层党委、律师、职工代表组成的综合调解组织，指导企业依法建立健全劳动争议调解委员会。强化企业调解委员会效能，发挥企业桥梁作用，搭建劳资双方沟通平台，指导企业通过劳资恳谈会、总经理信箱、网上论坛、投诉热线等形式加强高层管理人员与一线职工的沟通。截至目前，当地共建立企业劳动争议调解组织97个，各企业劳动争议调解委员会共化解劳动争议案件8件，涉及金额10余万元。（高登 张海华）

梁山县人社局

“仲裁委+工会”模式

拓展调解仲裁空间

为进一步加大劳动争议调解工作，推进“和为贵”处理理念，梁山县人社局充分发挥劳动仲裁部门和工会在调处劳动争议纠纷中的职能作用，构建“仲裁委+工会”模式，形成工作合力，加强诉前调解，化解劳动纠纷。

劳动争议案件经双方当事人同意可以先由工会组织调解，仲裁院设立劳动争议裁调对接室，与工会法律援助制度相衔接，加强裁调对接合作。在劳动争议调解工作中充分发挥工会组织的积极作用，通过多次、多角度、多种方式化解劳动纠纷。另外，为方便当事人就近解决纠纷，梁山县劳动人事争议仲裁委员会和县总工会联合在梁山县新城区工人文化宫设立工会派出庭，延伸仲裁服务区域，提高仲裁效能。下一步会继续拓展调解仲裁空间，在企业相对集中的乡镇设立派出庭，实现劳动纠纷在家门口妥善解决。（关改红）