

微山县

打造劳动争议“和为贵”调解品牌

微山县坚持“预防为主、调解为主”劳动争议工作总基调,通过加强四个标准化建设,聚焦三个服务水平提升,着力打造“和为贵”劳动争议调解品牌。

加强调解组织标准化建设。完善劳动争议预防调解组织网络。加大劳动争议预防调解组织建设力度,规模以上企业和镇街基层按照“四有六统一”的标准实现全覆盖,形成了县仲裁院和乡镇(街道)调解中心、区域性行业调解组织、企业调解组织多元化、专业性劳动争议预防调解组织网络。截至目前,全县按照“四有六统一”标准建立各类劳动人事争议预防调解组织343处,其中,省级示范调解组织3处,市级示范调解组织6处;建成区域性劳动争议调解组织1家,行业商会(协会)专业性劳动争议调解组织7家,“四上”企业建成专业性劳动争议调解组织256家,实现应建尽建。

加强基层调解员队伍标准化建设。针对基层调解员作用发挥薄弱的问题,组织基

层调解员参加省、市、县专业培训,实行“统一培训、统一考核、统一发证、统一建册”,通过举办专题培训、案件研讨、庭审观摩、文书讲评和金牌调解员评选等多项措施,着力提升基层调解员的业务能力。截至目前,累计参加省、市专业培训的劳动人事争议调解员233名,均获得省、市调解员资格证书,其中2名调解员被授予济宁市优秀调解员,10名调解员进入济宁市和谐劳动关系师资库。

加强巡回指导标准化建设。针对微山县域狭长、交通不便的特点,为方便企业、职工政策咨询和仲裁调解,创新打造“巡回仲裁庭调解”工作模式,制订实施标准化巡回指导制度,开展送服务上门,变“坐等咨询”为“上门服务”,有效提高了基层调解水平。目前,已在西平镇、韩庄、微山岛、鲁桥等湖区偏远乡镇开展了“巡回仲裁庭调解”和标准化巡回指导工作,深受湖区干部群众欢迎。

加强线上调解标准化建设。制订在线

调解流程,综合运用短信、微信群、远程庭审系统、腾讯办公会议等技术手段,在线咨询、调解并办理立案结案手续,进一步推进“互联网+调解”工作,为劳动者提供一个便捷的维权平台。目前,已完成了16个乡镇街道、开发区劳动人事争议调解中心以及42个企业劳动争议调解委员会,共58个劳动争议调解组织的数据录入。通过网络平台成功开展了8起“互联网+调解”工作,在实现以人为本,便民利民服务上有了新突破。

提升基层调解工作服务水平。切实加强了对乡镇、街道、开发区劳动人事争议调解平台建设工作的指导,配备配强领导力量和工作人员。积极引入“人民调解”参与辖区内劳动人事争议调解工作,推进“和为贵”劳动人事争议调解品牌工作室建设,形成“乡镇(街道)调解中心+巡回仲裁庭”工作格局,实现案前调解与仲裁的无缝对接。

提升法律援助服务水平。加强对劳动

人事争议法律援助工作的领导,密切仲裁院与县法律援助中心的工作协调,建立准确详实的援助申请人员需求信息平台,充实法律援助服务人才库,落实法律援助案件指派、属地等各项工作机制,引导更多的律师和法律工作者从事调解仲裁服务,全面提升便民服务水平。

提升预防调解社会服务水平。开展“仲裁+工会”、“仲裁+人民调解”工作模式,联合县总工会、司法局、各相关协会商会深入企业开展法律宣传,提高预防调解的社会服务水平,开展劳动争议预防调解服务,指导企业加快“和为贵”劳动争议预防调解体系建设,着力把矛盾纠纷化解在基层和萌芽状态。

(张宝廷 刘灿)

亮点看台



近日,济宁市2021年“春风送岗”女性人才专场招聘会在市人力资源市场举办,750余名女性求职者前来咨询应聘,达成就业意向390余人。图为招聘会现场设置“巾帼好产品”展区,让求职者更加直观了解就业岗位。

■卢玉波 摄

泗水县

延伸技能培训链条

近年来,泗水县人社局紧盯企业、劳动者实际需求,加大职业技能培训力度,延伸技能培训链条,推进实现更高质量就业。

进企业拓宽培训维度。增强校企联动,满足技能人才培养新需求,进一步提升技校教学培养与企业用工需求之间的融合度,以校企共同制定人才培养方案、共建实训基地、共同开展技术攻关等方式,着力培养高素质技能人才。坚持企业技能需求导向,将技工教育与企业对职工技能的提升需求和技术工人的职业规划方面有机结合,实现培训就业“无缝隙”对接,提升参训学员就业能力。通过推动县域培训机构对接服装企业,开展服装缝纫“实训化”培训,组织服装缝纫专项职业能力考核,为通过考试学员发放专项能力证书,企业与获得证书学员

签订劳动合同。截止目前,已为3家服装缝纫加工企业培训职工400余人次。

添特色延伸产业深度。围绕打造“泉乡工匠”品牌开展特色技能培训。结合县域产业、资源优势和传统技艺文化特色,收集产业和人才需求,上报“鲁菜师傅”酒水火烧、砭石理疗、假发制作专项职业能力考核规范,拟定教学大纲和培训标准,进一步打牢特色技能培训基础。实施特色化、品牌化、实训化“三化”培训方式,对接企业,引进柳条、蒲草等手工编织原材料生产种植,推动培训机构成立经营实体,推进面点加工、家政服务等行业工种参训学员结业后实现就业上岗,由单一培训向培养人才、促进就业、创业发展的全链条式培训转变,将就业技能培训转变为特色产业孵化器。实施特色培训以来,在全县累计组织专门

培训班40余期,培训农村转移劳动力2600余人次,帮扶广大学员在家门口就业增收。

加创业提升就业广度。发挥创业大学引领作用,设立泗水创业大学“文、智、众、商”4个教学基地,将创业培训+电商培训+特色技能培训深度融合,实施定向精准培训。作为国家电子商务进农村综合项目示范县,泗水在全市先行组织电商直播专项职业能力的培训考核,为合格学员颁发电商直播专项能力证书,培训考核包括职业素养、网络平台规则、商品选择规范、商品分享讲解、粉丝营销等内容,同时对学员进行开店创业指导。据统计,在2020年“双十一”期间,泗水县实现网络零售额4749.1万元,零售量208.8万件,电商直播从业人员通过技能培训实现了创业梦想。

(杨波 徐富涛)

任城区

就业见习 搭建成功就业桥梁

“毕业后我申请了就业见习,给毕业到就业的转变来一个适应过渡期,也便于明确今后就业目标,培养有竞争力的技能本领。”目前正在济宁广联医药有限公司进行就业见习的李帆领到了他的就业见习补贴,免费学技术还能拿补贴,这是他之前从未想过的事。

近年来,任城区人社局按照上级要求大力推进青年就业见习工作,成立各具特色的青年见习基地,设置相关技术型岗位,吸纳广大青年人员参加就业见习,培养技能本领,提升就业竞争力。在青年见习基地设置方面,任城区目前有12家青年见习基地,涉及机械、食品、医药、教育、文创、金融、建筑等多个领域,山东康泉食品有限公司、济宁广联医药有限公司等济宁老牌影响力单位以及山东商动力网络科技有限公司等新业态代表性单位均被吸纳其中,与时代要求、地域特色相结合,给予青年见习人员多种选择。在见习岗位设置方面,倾向于技术性岗位,例如广联医药的中药调剂员岗位,泛化丰田汽车公司的汽车维修岗位、商动力公司的电商孵化、直播员等岗位,打造实景式、沉浸式技能培训,让青年人员真正上手干。

“现在青年人员申请见习的条件放宽了,户籍和生源地不在当地的也可以申请,直接从网站上提交材料、选择见习岗位,一网通办,方便快捷。”刚刚从山东高校毕业生就业信息网上进行就业见习申请的大学生王铭说。2020年,任城区有205名高校毕业生及符合条件的无业青年人员通过网站成功申请了就业见习,71名人员成功留岗就业。就业见习,为青年人员搭建起了成功就业的桥梁。

(赵黎)

济宁经开区

“送岗小分队” 帮群众在家门口就业

为帮助群众就近就业,缓解企业“用工荒”“用工难”,济宁经开区成立“送岗小分队”,筛选优质用工企业,设计制作招聘宣传海报,以“春风送岗位”为主题,开展“五进”、“五送”岗位进乡村活动。

“送岗小分队”在疃里、马集两镇的商场、超市、农贸市场、为民服务中心、文化广场、乡镇主干道等村民流量较大的区域张贴招聘海报、分发企业资料。“海报上的内容只是重点企业招聘的部分岗位,大家要有相中的,想详细了解的,可以扫海报上面的二维码查询招聘详情,企业的介绍和联系方式都在上面。”在活动现场,济宁经开区人力资源部工作人员向求职群众讲解用工企业的基本情况并帮助求职者与企业进行联络。

疃里镇董家村一位村民感叹到:“咱区里企业的待遇真不孬,要是能在区里干活,谁还往外面跑!”马集镇的吕先生常年在外务工,一直想找个合适的机会回家就业。“之前一直跟工地干活,一年才回一趟家,家里老人身体不好需要照顾,孩子上学也需要家长在跟前。”吕先生在海报上看中一家企业的销售岗位,通过扫描二维码了解到企业的信息,成功与企业建立联系并约好了时间到企业进行面试。

据了解,济宁经开区已设置招聘信息发布点200余个,覆盖全区10余万人口,助力解决“用工荒”和“求职难”。

(孙文亭 唐首政)

金乡县

打好社保宣传“组合拳”

金乡县人社局通过全方位、多渠道、多元化的宣传方式和宣传手段,有效提升了全民参保水平。2020年企业养老保险新参保6228人,同比上升55.87%,工伤保险新参保5562人,同比上升57.98%,企业和群众参保积极性和参保率显著提高。

网络宣传人人可“望”。通过政府门户网站、金乡生活网、微信公众号等网络平台,持续性推送灵活就业人员参保、居民参保、工伤保险“同舟计划”等政策;同时,利用短信网络精准推送政策,针对符合条件的未参保人员,用短信将参保政策精准推送到个人,确保社保政策应知尽知。

音频宣传时时可“闻”。联合县电台,制作社保政策短音频,通过城区300多个户外音柱、车载私人广播每天错时循环播放各类惠企惠民政策,利用村级广播站大喇叭进行循环播放,群众在碎片化时间就能获取社保政策,大大提高了群众的政策知晓率。

现场宣传事可“问”。开通“社保直通车”,选拔业务骨干组成政策宣传小分队,分赴到企业、园区、社区开展“社保政策咨询服务活动”,与企业、群众面对面现场咨询。实施县乡联动咨询服务活动,利用镇村集市人员流量集中的特点,组织各镇街人社所专员为群众发放宣传资料,现场答疑解惑。严格落实首问负责制,各窗口科室负责人靠前办公,对群众提出的复杂难办事项或出现对政策不理解的情况,专门设立群众咨询接待室,充分给予解释说明。

培训宣传处处可“说”。开展“一线巡回讲政策”。到建筑工地开展“工伤保险进工地”普法宣讲活动,现场互动答疑解惑、普及工伤预防常识;到企业开展“精彩,你我同行”惠企政策宣讲活动,促进企业了解社保政策法规。

(尚浩)

以案说法

“当时我根本不知道这些工资项目是什么,当然就没在意。但后来我知道了,这些都是业绩工资,怎么能说不给就不给呢?”

一年前,小秦入职某食品公司,担任销售岗位业务员。入职时,人力资源部王经理告诉他,业务员的工资项目很多。小秦翻看了劳动合同,其中列举的工资项目果然是五花八门。除了底薪、绩效奖金之类外,还有拓展费、维护费、公关费等他弄不清用途的工资项目。人力资源部王经理没有向他详细解释这些项目都是什么,小秦也本着“项目多就是报酬多”的想法,没有细问,就签下

了自己的名字。

入职一段时间之后小秦才发现,原来,除了底薪之外,其他的工资项目都是绩效奖金的组成部分,只是发放时在工资条上用不同的名称注明而已。

不久前,小秦想回老家找工作,便向公司辞职,公司很爽快地同意了,并承诺在下月发放其辞职当月的工资。但拿到工资时,小秦发现金额比他预计的少了很多。他询问王经理,王经理则告诉他,根据劳动合同约定,如果员工因个人原因辞职,辞职当月的工资中,除底薪和绩效奖金之外,其他不

予结算和发放。也就是说,小秦辞职当月的拓展费、维护费、公关费都被扣没了。小秦赶紧翻出自己的劳动合同一看,才发现在工资项目的一大段文字说明中,果然有王经理所说的那个“约定”。小秦和王经理理论了一番,认为这是自己应得的工资,不能仅凭合同约定就不给,但最终也没拿到被扣的工资。为此,小秦提起仲裁申请。

在案件处理过程中,公司仍然咬定双方有约在先,公司有权不予发放这部分工资。但仲裁委支持了小秦的请求。仲裁委认为,合同约定不能掩盖公司克扣劳动

报酬的违法行为。根据查明的事实,小秦的工资构成中,除底薪外,其他工资项目虽然名称不同,但其实质都是与销售业绩挂钩的奖金。也就是说,这些工资项目都是劳动者正常劳动所得。劳动者因何原因离职,并不应影响其已付出劳动应得的劳动报酬。因此,合同约定员工因个人原因辞职公司就可不予结算和发放部分工资的条款,侵犯了劳动者的权益,应属无效。公司应当足额支付小秦的应得工资。

(来源:中国劳动保障报)

合同约定不能为克扣工资“背书”