



共建行业自治 共享和谐成果

嘉祥县试点建立手套行业协调劳动关系三方工作站

亮点看台

“以前，咨询政策或者解决点啥事，都得打电话或者去镇上甚至县里咨询，虽然也挺方便，但还是得来来回回……现在好了，我们手套行业建立了专门的工作站，职工的诉求有专人收集，企业的和谐发展有专人‘支招’，企业和职工的合法权益更有保障了……”，日前，山东建华中兴手套股份有限公司人事专员张小环提起手套行业三方工作站时，颇有感触地说。

张小环提到的工作站正是嘉祥县依托手套产业协会试点建立的协调劳动关系三方行业工作站。

该县通过凝聚政府、企业、职工合力，赋能行业协会，构建“1+3”工作体系，提供3个“WU”特色服务，建立责任落实、协作配合、规范运作和正向激励机制，促进劳动关系走向“大和谐”。

构建“1+3”工作体系

组织“微三方”，设立一处工作驿站。工作站由协会所在的街道（嘉祥街道）派员担任站长，手套行业协会会长、工会联合会主席任副站长，街道三方派任的业务指导员和街道司法部门派任的公益法律工作者为成员，主要负责手套行业协调劳动关系三方综合服务工作。工作站突出行业组织自治协商的特点，目前已召开两次协商会议，确定了计件工资、加班工资等劳动报酬标准，惠及14家主要手套企业及其卫星加工点3100余名职工，进一步加强了劳动关系治理体系和治理能力建设。

曲阜市人社局考、干综合评价 激发干事活力

曲阜市人社局立足工作实际，创新考核方式，大力开展工作实绩“月月晒”活动，让平时考核从“纸上”变为“线上”，让“考得怎样”真实反映“干得如何”，做到考核过程全透明，考核结果全公开，有效激发了干部职工的干事创业活力。

做好分类管理，用好考核“指挥棒”。曲阜市人社局根据实际情况，细化考核评价内容，兼顾共性与个性，着力构建了一套科学精准的考核体系。合理设置共性和个性指标，采取百分制量化赋分的方式确定，各占评价总分的50%。共性指标包括政治素质、职业道德、工作作风、廉洁自律、出勤情况等。个性指标主要包括完成工作数量、质量、效率以及成效和业务能力等，并根据工作内容，按照不同职务层次、不同岗位的工作人员分级分类制定量化指标及权重，有针对性地对个性指标进行了条目式完善。

强化日常考核，树立工作“风向标”。该局制定量化指标，形成工作纪实并进行评价，综合考虑民主测评和个人工作纪实，按季度形成考核结果，推动考核管理常态化。坚持把政治标准放在首位，坚持干部考核的政治考核属性，对政治上不合格的实行“一票否决”。在工作作风及实绩方面，考核出“一般”和“好”的干部，以此激发广大干部工作积极性，提高被任用干部的公信度和认可度。

注重结果评价，激发干部“新活力”。将平时考核与年度考核相结合。年度考核时优先从当年平时考核结果为好等次的人员中确定为优秀等次。平时考核结果记入公务员年度考核登记表。将平时考核与职级晋升、职称聘任相结合。根据平时考核结果，在职务职级晋升、职称聘任、评先评优等方面优先考虑平时考核表现优秀的人员，对平时考核结果为一般等次的人员，及时谈话提醒；对平时考核结果为较差等次的人员，及时批评教育，必要时进行诫勉。将平时考核与干部选拔任用相结合。把平时考核结果作为干部选拔任用、“选苗”“育苗”对对象人选等重要参考依据，不断优化干部队伍配置，切实提高领导干部的能动性和创造力，为曲阜人社注入新生机、新动能。（颜溪）

微山县人社局一企一策服务企业

“我每天都在想怎么才能招到人，护理班长天天催我，真的是‘鸭梨山大’！”这是叙福堂中医院人力资源部主任刘莉挂在口头上的句话，针对微山叙福堂中医院的用工性质，微山县人社局开展“一企一策”的商议，筛选出三家培训学校作为微山叙福堂中医院长期用工合作单位，培训的养老护理学员优先推荐到微山叙福堂中医院就业。这是该县人社局强化就业服务，全方位保障企业用工措施的一个缩影，一直以来，微山县人社局以保障企业用工为导向，持续优化就业创业服务，帮助企业纾困解难。

送政策。将政策申报材料压缩至最简，形成条理清晰、内容明细、文字简练的“政策包”，通过“政策找企”的服务模式主动兑现政策，上门为企业精准宣传以工代训、援企稳岗等阶段性政策，办理各项业务，建立服务台账，实行“销号制”跟踪管理，确保企业及时享受人社政策红利。

送技能。开展“点单式”技能培训，按照“缺什么、补什么、需要什么、培训什么”的培训原则，制定操作灵活、针对性强的培训计划；鼓励县内重点企业设立或共建职工培训中心、实训中心、技能人才培养基地，根据企业需求进行岗位提升培训；同时，跳出“培训”抓“培训”，推进培训机构与用工企业的校企合作，培训老师兼任企业义务招聘员，建立培训机构和企业长期用工推介机制，组织培训结业学员的专场招聘会，实现“招生、培训、招工”的闭环运作，促进培训和就业的良性循环。

送岗位。各乡镇(街道)、开发区根据本地实际，主动对接生产运营稳定、用工出现短缺的企业，分类别、分人群针对性收集岗位信息，建立《企业岗位需求台账》，以“就业援助月”、“春风行动”、“五进五送”、人社专员服务、“助企攀登”招聘会等活动为契机，采取县、乡、村三级联动模式，线上+线下广泛发布用工需求信息，助力企业实现攀登。（张萍 王洋）

坚持“大服务”，成立三个配套机构。成立工会联合会，主要负责执行协会工会代表大会决议和上级工会决定，督导企业工会监督劳动法律法规执行情况；协调劳动关系，开展集中要约、和谐劳动关系创建，协助和督促企业做好工资、技能提升、劳动安全等工作，维护职工合法权益，协商解决涉及职工切身利益问题。成立劳动争议预防调解委员会，由工作站公益法律工作者负责，企业劳动关系协调员、劳动争议调解员等为主体，组建行业劳动争议预防调解委员会，开展法律法规宣讲培训，设立“和为贵”调解室，指导企业调委会开展工作，参与调解复杂劳动争议。成立人社专员服务队，由业务指导员牵头组建人社专员服务队。按照“一企一人”原则，从企业人力资源管理人员、劳动关系协调员、劳动争议调解仲裁员、劳动保障监察员、专职集体协商指导员中产生。通过培训业务、调研座谈和经验交流等，提升企业人社专员的能力，指导和服务企业更好享受人社政策。

提供三个特色服务

企情民意“5”来听。结合民意“5”来听，明确每月5日为民主协商日，由工作站组织，企业相关负责人和职工代表参加，县直职能部门或街道办事处参与，引导企业和职工协商解决工资待遇、共享用工等劳动关系事宜。原济宁三大体育用品有限公司是一家集体企业，是县内最早从事手套生产的企业之一。因该公司停产，部分职工下岗后工作不固定，而手套行业协会部分企业急需有经验的职工。经工作站积极沟通协调，最终促成双方实现共享用工，既解决了职工保留劳动关系续交社保的后顾之忧、提高了工资水

平，同时也保障了手套企业的用工需求。

众口难调“吾”来调。对于涉及劳动关系苗头性问题、一般性纠纷由公益法律工作者指导，相关企业劳动关系协调员或从事劳动关系协调的工作人员自行化解；对于难度较大的问题，由手套行业劳动争议预防调解委员会调解。近两个月来，该委员会共化解工资类纠纷1件、合同类纠纷2件，达成调解协议并置换调解文书3份，调解成功率100%。今年，县劳动人事争议仲裁院共受理手套行业劳动争议案件4件，较去年同期下降了50%。手套行业劳动争议调解成功率和案件数量同期降低率远高于其他行业。

人社业务服“务”汇。将“政策法律敲门”“企情民意摸排”“业务培训指导”“事项帮办代办”等纳入人社服务盘子，为企业、职工提供全方位服务。定期送，以人社服务专员为主体，开展“人社政策畅通行”“两送一问”“五进五送”等活动，并组建了微信群，随时线上推送最新政策。建站以来，线上线下解决问题48条、发布招聘信息12条。集中讲，依托县劳动争议预防调解讲师团，开展“为企业送法律、为职工送政策”活动，为企业、职工代表宣讲法律法规，提高企业人社业务技能和职工维权能力。协助办，对行业企业、职工涉及业务的办理需求，由业务指导员分别提供代办、帮办、协办等服务。经工作站积极协调，开展特色技能培训，培训缝绉工1206人，保障手套行业企业的用工需求。

推行四项工作机制

责任落实制。实行分工落实责任制。站长负总责，代表政府方，负责重大事项对上、对外请示、联络和协调。副站长代表企业方和职工方，负责对接各企业、各企业工

会特别是企业劳动者。业务指导员、公益法律工作者负责组织人社服务专员、调解员开展好政策宣传、业务指导、矛盾纠纷化解等工作。

协作配合制。能单独开展的工作，鼓励每名工作人员、每个企业、每条工作线独立完成；情况复杂的问题，建立条块结合及纵横向协作配合机制，由工作站统筹协调并集中解决；工作站自身解决不了的问题，由街道协调相关部门共同解决；重大问题，提交县级层面解决。同时，建立县三方四家定期不定期巡回指导制度。

规范运作制。建立月例会制度，研究需要集体决策的问题。对“企情民意‘5’来听”“众口难调‘吾’来调”“人社业务服‘务’汇”反馈情况，按照“年初建账、年中查账、年底交账”思路，分阶段建立需求清单、议事清单、落实清单，实行销号管理。

正向激励制。按照管理权限，对遵守工作纪律、认真履职尽责、工作成效较好的，有针对性地落实正向激励措施：街道派出人员，由街道进行考核，挂钩年终评优树优；劳动关系协调员，由县协调劳动关系三方委员会同等条件下优先评为“金牌劳动关系协调员”；企业人社服务专员，建议其所在企业给予表彰奖励；企业，优先评为“AA”级劳动关系和谐企业，优先向上级部门推荐参评更高级别劳动关系和谐企业；园区，由街道、县劳动关系三方积极推荐申报劳动关系和谐园区。

“设立工作站的初衷就是为了更好地凝聚政府、企业、职工三方合力，通过深入企业送政策、送服务、问需求，增强了对企情民意的了解，实现了底子清、底数明，也夯实了下一步为企业、职工提供更精准服务的基础。”对于工作站作用的发挥，该县人社局信心满满。（高登 孙爱芳）

梁山县人社局保障农民工稳岗增收

今年以来，梁山县人社局着力做好“提高就业准度、拓宽就业广度、提升就业量度、挖掘就业深度”四篇文章，促进农民工稳岗就业。截至目前，全县农村劳动力转移输出就业31.3万人，其中县外就业6.4万人，县内就业24.9万人，转移就业率达79.51%。

加强宣传引导，提高农民工就业“准”度。通过县乡村三级联动开展“五进五送”“网格化”就业创业服务等活动，根据群众需求，上门开展差异化就业政策宣传、职位推介、职业指导等帮扶。今年以来，共发放宣传资料2万余份，提供就业创业政策咨询6000余人次。

加强平台搭建，拓宽农民工就业“广”度。定期开展用工需求调查，动态搜集更新岗位信息，通过专场招聘会、“送企到村、送岗到户”、水泊梁山人力资源网、人力资源市场等线上线下渠道向社会广泛发布企业岗位供求信息。今年以来，已开展线上线下招聘活动26场次，发布用工信息1.5万余条，促进转移就业2300余人。鼓励和引导企业在乡镇和村居设立乡村就业帮扶工坊吸纳农村劳动力实现就近就地就近转移就业。目前，全县设立乡村就业帮扶工坊16个，吸纳农村劳动力296人。积极开发乡村公益性岗位，帮扶安置239人。

加强技能培训，提升农民工就业“量”度。建立并动态完善农村劳动力就业基础台账，鼓励“订单式”“菜单式”“项目制”定向培训。确保有就业和培训需求的贫困劳动力每年至少接受一次技能培训。创新开展“精准培训+现场招聘+跟踪服务”模式，提高劳务对接组织化程度和就业质量。今年以来，已举免费培训农村劳动力4236人。

加强创业扶持，挖掘农民工就业“深”度。支持建设产业园区、农民工返乡创业园，落实创业补贴、岗位开发补贴、创业担保贷款及贴息政策，推动创业带动就业。今年以来，已为1046名创业者发放创业担保贷款17114万元，带动就业3005人。

（杨玉水 戚一品）

泗水县人社局画好劳动关系“同心圆”

近年来，泗水县人社局围绕打造“暖心人社、贴心维权”服务品牌，创新打造劳动争议预防调解体系，有效化解了劳动人事争议，保障了劳动者合法权益。目前，全县劳动保障监察举报投诉案件、拖欠农民工工资举报投诉案件结案率两项指标动态达到100%。

打好劳动人事争议“预防针”。坚持紧抓重点、关口前移、标本兼治，开发劳动关系风险防控预警系统，依托山东省农民工工资支付监管平台、小项目农民工工资支付监管平台、企业劳动关系风险监测预警平台等“三个平台”，以工程建设领域和劳动密集型加工制造、餐饮服务等领域发生拖欠工资问题的行业企业及政府投资工程项目为重点，建立起全方位的劳动争议预警预防机制。目前，全县在建项目共225个，企业235家，全部纳入平台监管，已累计预警劳动人事争议隐患46件，全部及时化解。

织密劳动人事争议“调解网”。大力推进“和为贵”预防调解机制，按照“六统一”标准在全县13个镇街建立劳动人事争议调解中心，在133家企业成立劳动人事争议调解委员会，并加强对基层调解员培训指导，积极引导案前调解分流，推动劳动纠纷化解在源头。实行以来，共达成案前调解协议或撤回仲裁申请案件91件。同时，注重加强仲裁办案规范化、标准化建设，不断提高仲裁办案质量。今年，共处理涉及确认劳动关系、工伤赔偿、经济补偿金等各类劳动人事争议案件69件，调解结案53件。

拉起劳动人事争议“高压线”。始终保持“根治欠薪”的高压态势，坚持源头治理、长效治理，经常性深入企业开展送法进企、以案说法、专题培训等活动，引导企业依法依规用工。定期通过检查档案资料、查看工资发放公示、随机抽查农民工、严格落实安全维权联系卡全覆盖等形式，结合不定期深入项目工地开展欠薪隐患排查整治，督促在建项目严格落实各项制度。依法及时受理和查处劳动关系领域群众举报案件，坚决惩治各类欠薪主体，目前共受理欠薪案件581件，已办结516件，有效办结率居全市前列。

（陈琛 宋彦贵）

汶上县人社局推进国企退休人员属地管理

将国有企业退休人员人事档案移交属地实行集中统一管理，是落实国有企业退休人员社会化管理、促进国有企业深化改革、健康发展的重大举措。汶上县人社局通过建机制、学标准、抓分类、早准备、勤对接，稳步推进县内国有企业退休人员人事档案移交工作。

该局先后制定人事档案移交方案、移交办法，在实际移交过程中发现问题并及时改正，不断完善县外国有企业退休职工人事档案管理制度，逐步实现国有企业退休人员社会化管理人事档案移交工作的常态化、规范化。

该局还为国有企业退休职工人事档案移交管理工作开辟绿色通道，通过网上审核电子档案，让企业少跑腿。针对不同单位采取不同移交方式，移交人员较多的企业一般选择现场移交，对于人数少且距离较远的企业可以选择机要寄件的方式移交。

截至目前，该局已与48家国有企业对接完成退休职工人事档案移交工作，与34家县外国有企业签订档案移交协议，累计接收县外转移国企退休职工档案614份，目前在管国有企业退休职工档案1372份。

（代双美 王恩军）

入户送政策

近日，鱼台县人社局组织工作人员进村入户送政策，走进村民家中和田间地头，向村民面对面解读人社热点问题。图为工作人员向村民讲解城乡居民基本养老保险政策。 ■通讯员 宋利芹 王耀辉 摄



【案情简介】

郭某2019年3月进入一家重晶石矿工作，双方签订了劳动合同，但该矿没有为郭某办理社会保险。2019年12月18日，郭某在工作时被石头砸伤骨折。2020年，郭某被认定为工伤，鉴定致残程度为9级。双方解除劳动合同时，因工伤待遇发生争议。郭某申请仲裁，请求重晶石矿支付工伤待遇。案件处理中，双方对郭某工作期

间的月平均工资标准等事项存在争议。郭某提供了工资卡流水清单，而该矿提供的工资表上没有郭某签名。

【案件处理】

本案中，用人单位提供的工资表缺少可信度，仲裁委根据郭某的工资卡流水清单，确定了他的月平均工资标准。

仲裁委裁决，由于用人单位未为郭某办理社保，需根据郭某提供的月平均工资标准，全额承担一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、复查费、停工留薪期工资、后续治疗费和司法鉴定费等工伤待遇合计25万余元。

【法律分析】

《社会保险法》第三十三条规定：“职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。”《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”由于该重晶石矿未履行缴纳工伤保险费的法定义务，因此在郭某发生工伤后，重晶石矿应当依据《工伤保险条例》规定的工伤待遇项目和标准，全额承担工伤待遇。（来源：中国劳动保障报）

