



上海建养老机构诚信档案 每年公布“黑名单”

本报讯 3月18日,从上海市民政局获悉,今年上海将建立养老机构诚信档案,完善养老服务质量和监测标准和奖惩机制,设立黑名单制度,并向社会公布。

权威部门数据显示,截至2016年底,上海共有702家养老机构,入住老人平均年龄为82.2岁,失能老人中度的占32%,重度的占39%。为提高养老机构服务质量,加强养老机构服务质量监管,上海将在全市实施“养老机构服务质量提升三年行动计划”(2017年-2019年),力争到2020年基本建立完善的养老机构行业信用体系,显著改善养老机构服务质量,提升群众满意度。

根据计划安排,今年上海将启动“养老机构服务质量年”活动,制订养老机构服务质量监测和综合评价指标并开展质量评估。

同时,今年将建立养老机构诚信档案,统一纳入养老机构检查评估结果、行政处罚、扶持补贴、考核奖惩等信息。建立养老机构黑名单制度,对养老机构虐老欺老行为、重大安全责任事故、违法违规开展金融活动等行为依法严厉查处,录入诚信档案及黑名单范围,每年向社会公布1次,情节严重的依法予以取缔和退出,对涉嫌犯罪的移送司法部门处理。

此外,上海还将加强相关职能部门信息交换和共享,每年2次向社会公开各养老机构的行政许可、政府补贴、行业奖惩等信息;落实养老机构综合评估和报告制度,开展第三方评估并每年向社会公布1次。

(吴振东)(据新华社)

安徽公务员招考七成以上 职位面向基层

本报讯 安徽省人社厅18日发布2017年全省考试录用公务员公告,明确省、市、县、乡共考录公务员(参公管理机关(单位)工作人员)7218名,其中确定县以下机关招录计划5367名,约占全省招录计划总数的74%。

今年安徽省考试录用公务员强化基层工作经历政策导向,规定省级党政机关除涉密等特殊职位外,全部招录具有2年以上基层工作经历人员,乡镇职位以招录应届高校毕业生为主,引导和鼓励高校毕业生到基层建功立业。确定“服务基层项目人员”招录计划1013名,首次明确符合条件的退役大学生士兵可报考该定向职位,确定25名计划开展从优秀村(社区)干部中考录乡镇(街道)公务员,建立来自基层一线的党政干部培养选拔链。

针对基层招人难、留人难问题,安徽省放宽乡镇机关职位的专业限制,要求一般只可设置专业类别、专业门类或不限专业。放宽县级机关职位的经历限制,要求一般不设置工作经历。划定笔试合格分数线时,对基层和艰苦边远地区职位予以倾斜。加大本土优秀人才选拔力度,明确规定县(市、区)拿出不超过辖区乡镇计划总数30%的计划,面向本市户籍人员招考,录用后分配到相对艰苦边远的乡镇,为乡镇机关补充用得好、留得住的干部。

根据安排,今年安徽省考试录用公务员将于3月22日至29日报名,4月22日至23日笔试,然后依次开展面试、体检、考察、录用审批等环节工作。

(陈诺 姜刚)(据新华社)

岱庄煤矿借鉴“梦想小镇” 模式助职工创业

本报讯 (记者丛民 通讯员高攀 戈永杰)最近,一个消息让山东能源淄矿集团岱庄煤矿信息中心副主任孙川喜上眉梢。由他和另外6名职工组建的信息管理团队,被岱庄煤矿确立为创业团队,将得到重点扶持。目前,他们承接了济北矿区分中心设备的日常管理与维护工作,并负责全矿所有打印机、复印机的集中统一管理,降低运营成本。这是岱庄煤矿助力职工创业的一个事例。

据岱庄煤矿矿长、康格公司董事长曹忠介绍,考虑到岱庄煤矿服务年限逐年减少,2016年12月,该矿成立了康格公司,利用矿井生产缓冲期,为今后解决富余人员安置问题,实现矿井的转型发展打下基础。为帮助和支持创客团队启动创业项目,康格公司借鉴“梦想小镇”和各地创业中心的运作模式,发动全矿员工参与到“双创”活动中,为此建立了政策咨询、项目开发、创业指导、资金支持“一条龙”工作平台,助力企业转型和职工实现“创业梦”。

该公司制定了《岱庄煤矿鼓励员工自主创业的指导意见》和《创业平台管理办法(试行)》,并多次聘请山东大学、青岛科技大学教研人员到矿讲解创业方面的知识,为职工创业解疑释惑。

眼下,除了孙川他们的信息管理团队,还有一个团队获得该公司创业支持。它是由孟亮、杨士云、张广森3名职工组成的电器维修团队。这支团队已成功承包了唐口煤业公司165台单体空调的维修保养业务,在外出创业的道路上迈出了第一步。

曹忠告诉记者,这两个创业团队已累计创效70余万元。



有教育经费,工人为何缺钱培训?

福州工会调研显示,职工教育经费使用与需求对接不上

本报讯 (记者吴铎思)“我也想学技术,但费用和时间等问题都要解决。”福建泉州某纺织企业的农民工小陈近日告诉《工人日报》记者,学技术最大的障碍是培训费和因学习耽误的工时费。记者了解到,像小陈这样,不少农民工确实面临着想培训却苦于缺乏资金的问题。但是另一方面,专项的职工教育经费却无法落实到工人身上。福州市2016年各级87家基层工会申报的职工培训计划中,面向普通技术工人占培训总人数的83.7%,但所获得的教育培训经费预算却仅占培训总预算的37.2%。

工人培训难题一直为工会组织关注。近期,福

州市总工会的调查显示,约有25%的职工(主要为农民工)表示不知道政府有关部门有组织职工培训,甚至不知道可以申报技术等级;部分职工表示申报技术等级的途径有限。另一方面在政策制定层面,目标的制定与职工群体的实际需求还未实现“无缝对接”,相关政策的综合配套还未完全健全;

在政策执行层面,相关职能部门之间配合衔接不够,政策落实渠道不够畅通,导致技能人才政策执行的实际效果不尽如人意。

“在调研中,近70%企业工会主席反映,职工教育经费使用存在制度障碍,提存比例低,有限的教育经费无法负担职工的学历教育、技能

培训等方面的需求。”福州市总工会宣教部负责人告诉记者,目前不少企业工会对职工教育经费如何开支存在较大疑惑。“甚至有67%的受访者表示不了解职工教育经费是否可以用于职工学历教育。”

调查还显示,部分企业对职工技术素质提升重视程度不够。认为职工的技术培训是长效投资,不愿给职工评定晋升技术等级,不愿过多的投入教育培训经费。

“许多民营企业担心技能人才流走,对技能人才的培养没有长远打算。”福州市总工会宣教部负责人告诉记者,企业还存在职工培训机制不

完善问题。有限的职工教育培训经费使用呈现倒三角形的模式,顶层的管理者、技术骨干被认为对企业发展贡献大,得到的培训机会多、经费多,而需要提升技能的一线技术工人反而很难得到深造的机会。

对此,福州市总工会建议,拓宽职工教育阵地,扩大职工培训的范围,探索放宽职工免费培训的门槛。建立和完善职工教育经费征缴、提存、使用、管理制度。政府劳动部门要强化监管措施,探索联合税务部门以筹划拨等形式,督促企业按照法律规定足额提取教育经费,承担起职工培训、技能鉴定的责任,提升职工队伍素质。

未足额提取 少用于一线 缺有效监管

职工教育经费不该是笔“糊涂账”

本报记者 陈晓燕 郭强

职工教育培训经费?

“不清楚。”“没听说过。”“不太了解。”……

这是记者随机对十几名不同企业的职工询问时所收获的回复。

事实上,这并非一个陌生的词汇。自2002年国务院首次发文明确“企业应按职工工资总额的1.5%-2.5%提取教育培训经费”以来,提取职工教育经费的规定不断在文件中出现,2014年,国务院发布《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》提出,企业要依法履行职工教育培训和足额提取教育培训经费的责任,其中用于一线职工教育培训的比例不低于60%。

企业的这笔钱到底有没有,怎么花的,有没有花在职工身上?

连日来,记者调查了部分企业、职工及了解此事的工会工作人员,发现这笔该用于职工的钱对许多职工来说却像一个“美丽的传说”,可望而不可及。在一些企业,则成了一笔糊涂账,谁来管,怎么花,职工均表示不知晓。

相当一部分企业未足额提取

调查显示,相当一部分的企业未提取或未足额提取教育培训经费的。有的企业虽然提取了教育培训经费,但每年用于职工身上的经费仍比较少。

以记者最新获取的某地方工会2016年随机对18家企业的调查情况为例。调查显示,按规定提取职工教育经费的企业仅为11家,占比61.1%,其中按照1.5%额度提取的有7家,按照2.5%额度提取的有4家。

调查还显示,有的企业工资总额已上涨很多,基数已增大,但未按足额提取。部分集团公司的员工培训采用实报实销的方式,没有按照职工教育培训经费支出列支。

这样的情况在全国范围内不同程度地存在。山东省国防机械电子工会在对装备制造业一线职工技能素质状况进行调研时发现,被调查的50多家企业中,约一半企业未提取或未足额提取职工教育经费,有20多家企业从2012年至2014年,职工教育经费总额逐年下降。

调查认为造成这种现状的原因有,一是有些企业特别是新办企业和民营企业不了解职工教育经费政策及提取使用的渠道。二是有些困难企业,没有能力提取职工教育经费。三是随着劳动力的市场化,少数企业认为需要的技术及人才可以直接到市场上“购买”,而花钱培训职工不合算。

教育培训经费未足额提取凸显了企业培养人才主体责任的缺失。2016年,教育部、人社部、工信部发布《制造业人才发展规划指南》指出,当前,企业在制造业人才发展中的主体作用尚未充分发挥,参与人才培养的主动性积极性不高,职工培训缺少统筹规划,培训参与率有待进一步提高。

本该花在职工身上的钱“睡起了大觉”

企业提取的教育培训经费到底花在哪里了?

让全国人大代表委员许振超纳闷的是,有的企业在账面上显示按比例提取了教育培训经费,但在与一线职工交流时,很多一线职工说不清参加了什么培训,有人质疑这笔钱并没有花在他们身上。

为何一些职工对教育培训经费的“获得感”偏低?原因在于不少企业未将教育培训经费大头用于一线职工。

职工教育培训经费的60%以上应用于企业一线职工的教育和培训。这是2006年,财政部、全国总工会等部门共同制定的《关于企业职工教育经费提取与使用管理的意见》规定的。但相关调查显示,这一规定并未得到很好的落实。

山东省国防机械电子工会的调研显示,用一线职工的培训经费只占职工教育经费总额的30%左右。

调研同时显示,一些企业违规使用这项费用。比如老的国企过去有一些与教育相关的福利性支出,如职工子女学费、老年大学费用



工人正在学习焊接电路板。

视觉中国 供图

等,还有组织部分职工开展学历继续教育活动,特别是学费较高的MBA教育等。这些本不该由教育培训经费埋单的费用却屡屡出现在账目上。

有的企业疏于职工教育培训,提取职工教育培训经费后,今年用不完明年接着用,年年有结余,导致这笔钱常年在账目上“睡大觉”。

“一边是企业在教育培训经费使用方面漫不经心缺乏规划,一边却是广大职工对培训的渴求。”许振超说,调研中基层员工纷纷表达了渴望扩大知识面、增强新本领,掌握新技能的强烈愿望。为此他呼吁,企业的职工教育经费应足额提取用到职工身上。

谁来看管好这笔钱?

职工教育培训经费存在诸多问题,谁来监管?

根据《关于企业职工教育经费提取与使用管理的意见》,担负监督企业提取和使用职工教育培训经费职责的企业工会、职代会、企业审计,各级劳动保障、审计等部门。

该《意见》还规定,企业应将职工教育培训经费的提取与使用情况列入厂务公开的内容,向职工代表大会或职工大会报告,定期或不定期进行公开,接受职工代表的质询和全体职工的监督。

但调研显示,这一制度设计没有得到很好的落实。

某地工会调研还显示,工会对于职工教育经费

的使用缺乏话语权。职工教育培训费用有两个来源,一方面是企业按照职工工资总额提取的职工教育经费,另一方面是工会经费中的职工业余教育费。大多数的企事业单位是由人力资源部门负责职工教育经费,职工业余教育费由工会负责,因此出现了职工教育培训费用支出未统一规划管理使用的情况。

该工会为此建议,建立职工教育经费管理联席工作机制,人员包括人力资源部门、企业工会、财务部门、职工代表。整合职工教育经费与职工业余教育费,统一使用。同时建议在每年一次的职工代表大会上,将“职工教育经费提取和使用情况”作为固定汇报项目,公开化、透明化。

许振超则建议,以立法形式确立企业培训的法定义务,促使企业足额提取教育经费,同时赋予工会更多监督职权。

事实上,政府也承担着监管的职责。《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》提出,对不按规定提取和使用教育培训经费并拒不改正的企业,由县级以上地方政府依法收取企业应当承担的职业教育经费,统筹用于本地区的职业教育。

“希望有关方面能真正重视职工教育培训经费的使用,督促企业落实对职工教育培训的主体责任,保障职工继续受教育的权利。”采访中,多位工会人士发出这一呼吁。

本报通讯员 陈秋莲

本报记者 刘建林

职工(劳模)创新工作室,是把企业内同行业或相关行业,在技术研发、专业技能等方面的技术人才和优秀职工聚集起来,其中,有一定理论水平、工作经验和创新能力的知名劳模、高技能人才、技术技能领军担任负责人,为职工创新搭建的一个平台。在这里,围绕企业降本增效、技能减排、技术改造革新、安全生产等主题,开展技术攻关、学习交流、合理化建议等活动,从而提高企业自主创新能力及职工素质。

现如今,山西省各级职工(劳模)创新工作室已达1132个,其中,省级创新工作室253个,职工创新,从这里起步。

职工创新推动企业发展

中车永济电机公司内,张峰杰、薛金良劳模创新工作室占地600平方米。

这被全总以两名全国劳模名字命名的示范性创新工作室(职工创新工作室),其核心人物张峰杰与薛金良既是全国劳模,又是全国职工职业技能大赛钳工冠军和国家级技能大师。2016年,该工作室的电机转子导条滚压涨型机创新技术获总20万元资金支持,另有两项创新成果分别获得山西省五小竞赛成果一等奖和三等奖。

2016年,太原钢铁集团有限公司一举扭亏为盈,实现利润12亿余元。职工创新贡献不可小视,30个职工创新工作室全年累计完成创新成果311项。

职工(劳模)创新工作室普遍利用自身技能技术工艺方面的优势,通过各种方法和途径,对工作室

山西工会加强职工劳模创新工作室建设激活创新意识——

职工创新从这里起步

经纬纺机榆次分公司去年在7个职工创新工作室的引领下,“五小”创新成果2391项,与职工2800人之比达85%以上。

职工素质提升的加油站

在职工(劳模)创新工作室这个平台上,汇集了身怀绝技绝活的大师、企业技术骨干和有创新热情的普通职工特别是年轻职工,实现了不同层次职工的大融合,为企业创造更多创新成果的同时,也成为职工培养素质提升的加油站。

中国重汽大齿公司刘奇技能大师工作室通过开展“师带徒”活动发掘青年人才。其中刘奇-王志鹏师徒双成为劳模成就一段佳话,刘奇创新工作室18名成员不仅取得了各项荣誉,自身素质更是得到了大幅提升,多篇学术论文获中国重汽、大同市以及山西省优秀学术成果奖,4人由助理工程师晋升为工程师。他们所培养的徒弟27人晋升为高级工,16人通过成人自考获得本科学历。

职工(劳模)创新工作室普遍利用自身技能技术工艺方面的优势,通过各种方法和途径,对工作室

和企业及行业职工进行培训。张峰杰、薛金良创新工作室还创造性地采用了“核心技术讨论法”、“典型案例示范法”、“模拟仿真训练法”、“岗位实地培训法”等培训方式,使团队迅速得到成长。

创新培训方式,使得培训课堂进行了有益的延伸,攻克克难的现场在哪,培训的教师就在那儿;解决难题的现场在哪,技艺传承的产地就在哪。

在做好对内、对外技能培训的同时,外出进行技术交流,开阔视野和思路,也是山西创新工作室的一大特点。樊志勤创新工作室仅去年一年对下属分公司的焊接人才培训420余人次,为参加省内国内外国际技能大赛的职工进行指导,外出交流22次。

劳模工匠精神的宣传台

记者走访过该省50多个职工(劳模)创新工作室,每个工作室都有劳模事迹故事、大师们绝活绝技演示,有创新成果展示,有新点子、新思路碰撞,有新工艺、新技术实验基地等。工作室成员会主动对标劳模大师,学习他们的精湛技术、理念和态度。张峰杰、薛金良创新工作室内的23名骨干成员中,涌现出了一

3名享受国务院政府津贴者、3名全国五一劳动奖章获得者,2名山西省特级劳模、5名省五一劳动奖章、6名企业劳模。

就像一个个种子,播散着劳模精神和工匠精神,不仅滋润着工作室的成员,也影响和引领者广大职工。在阳煤华越机械厂,当一台因故障被搁置多年的进口数控车床,被前来进行技术义务宣讲的张东元大师修好后,该公司董事长感慨地说:“这些工匠大师是给我们企业送技能、送绝活,还送精神食粮,他们是真正的大国工匠。”

山西创新工作室普遍创建于2012年,2014年开始向制度化、规范化、长效化迈进,向集群化发展,呈蓬勃发展之势,这其中山西省总工会高度重视和大力推动产生了巨大作用。该省总命名的有253个职工(劳模)创新工作室,每个投入扶持资金5万元。并把职工(劳模)创新工作室是否有效开展了技能培训、提升技能素质工作,是各级工会考核验收的一项硬性指标。

今后,山西各级工会将不断壮大创新工作室力量和数量。