渝人社办〔2021〕277号

重庆市人力资源和社会保障局办公室

关于印发《劳务经纪人培育管理

工作方案》的通知

各区县（自治县）人力社保局，两江新区社会保障局、重庆高新区政务服务和社会事务中心、万盛经开区人力社保局：

为强化人力社保部门基层服务能力，实施好劳务经纪人培育工程，市人力社保局决定进一步增强全市劳务经纪人培育管理工作力度。现将《劳务经纪人培育管理工作方案》印发给你们，请结合实际，认真抓好贯彻执行。

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2021年11月22日

（此件依申请公开）

劳务经纪人培育管理工作方案

为强化人力社保部门基层服务能力，实施万名劳务经纪人培育工程，进一步做好劳务经纪人培育管理工作，特制定本方案。

一、总体要求

（一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记关于乡村振兴和人才工作的重要论述，巩固拓展人力社保脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，鼓励和引导各类人才投身于乡村建设，加快培养造就一支懂农业、爱农村、爱农民的乡村振兴人才队伍，为全面推进乡村振兴战略提供人力资源保障。

（二）工作原则

1．坚持“政府搭台、市场运作”的原则。市人力社保局委托第三方服务机构对劳务经纪人实行平台化管理，为全市人力社保和农民工工作提供有力保障。

2．坚持市级统筹、分级管理的原则。市人力社保局统筹全市劳务经纪人的培育管理工作，负责培育管理平台开发、培育计划下达、服务事项、服务标准和考核标准制定等。各区县按照市级统一标准，负责对本区域内劳务经纪人的组织管理，完成培育工作任务，指导和督促劳务经纪人完成各项人社服务工作。

3．坚持人社公共服务事项为主、市场化服务为辅的原则。劳务经纪人在完成人社公共服务事项基础上，鼓励和引导其通过市场化方式获取相应报酬。

（三）主要目标

力争通过3年努力，全市劳务经纪人培育管理体系进一步健全，服务能力充分发挥，逐步将劳务经纪人服务范围覆盖到全市每个村、社区，将人力社保部门服务职能进一步延伸到基层。工作队伍常年稳定在1万名以上，确保每个村、社区至少有1名劳务经纪人开展人社基层公共服务。

二、劳务经纪人认定与服务事项

（一）劳务经纪人概念

劳务经纪人是指通过重庆市劳务经纪人集中培育、考试合格，并纳入重庆市劳务经纪人培育管理平台，主要协助人力社保部门在村、社区开展的人力资源数据库更新、就业创业服务、社保资格认证、技能培训服务等基层公共服务事项，按一定工作量获取经费补助的专兼职人员。

（二）劳务经纪人认定

秉承自愿的原则，由本人提出申请，所在村（社区）推荐，经乡镇（街道）、区县人力社保部门审核，参加重庆市劳务经纪人培育、考试合格，并纳入重庆市劳务经纪人培育管理平台统一管理。劳务经纪人必须具备电脑和智能手机操作能力，时间、精力较为充裕、灵活，信息灵通，且有一定的组织协调能力。一般由村社干部（不含财政供养人员）、网格员、基层社保员、人力资源企业骨干、农村致富带头人、有意愿或正在从事劳务工作的劳务经纪能人、以及其他有意愿从事劳务工作的人员组成。市、区（县）可以根据情况确定重点骨干劳务经纪人。

（三）劳务经纪人主要服务事项

全市统一明确劳务经纪人的公共服务事项，主要有：

1．掌握服务区域内人力资源状况，组织开展劳务输出和劳务对接工作，对服务区域内人力资源数据库进行更新；

2．开展服务区域内社保资格认证、社保参保扩面、创业担保贷款服务、维权信息搜集等工作；

3．搜集筛选推荐人力资源信息，经用人单位或劳务输出中介组织授权、委托，面向劳动者发布真实有效的用工需求信息；

4．解答人力社保有关问题咨询，接受并解答群众关于工作环境、工资福利、社会保险、技能提升等方面的问题咨询，发放人力社保有关政策宣传资料和用工指南；

5．协助具备资质的各类职业学校和培育机构，组织劳务人员开展各类就业培训并做好培训资料信息收集工作；

6．协助有关部门或单位以购买服务方式开展相关服务工作。

三、劳务经纪人培育管理

劳务经纪人培育管理主要包括集中培育、日常管理两部分。

（一）劳务经纪人集中培育

1．统一知识体系。全市建立统一的劳务经纪人师资队伍、教材内容、考试题库等培训体系。统一编制劳务经纪人在开展工作中的“应知应会”业务知识、党和国家大政方针、法律法规等综合知识资料。

2．创新培育形式。通过以会代训、线上线下授课等形式，不定期举行培训活动，提升业务能力；通过外出学习、交流、工作研讨会等集中活动，搭建劳务经纪人交流提升平台。

3．强化工作质量。要注重劳务经纪人队伍的稳定性和持续性，除对新进人员要开展培训培育外，还应持续做好原有劳务经纪人的业务能力提升培育工作，参加提升培育的人员与上年度有重复的，要结合最新形势任务，及时更新培育内容，确保培育质量。各地劳务经纪人每年集中培育时间不少于4天。

（二）劳务经纪人日常管理

1．科学配置工作队伍。按照“属地、合理”原则，由劳务经纪人负责本区域内人力资源信息台账更新工作。在每个行政村、社区培育至少1名劳务经纪人，户籍或常住人口在5000人以下的，原则上配1名；每增加5000人，原则上增配1名。由各区县人力社保部门按照以上原则，合理确定本区域内劳务经纪人配置。

2．搭建培育管理平台。开发“劳务经纪人培育管理平台”（PC+移动端），实现“线上接单、线下服务、线上线下结算”，对劳务经纪人进行选拔、培育、考核、费用结算，统一进行精细化管理。

3．实现信息数据共享。依托农民工实名制数据库和劳务经纪人培育管理平台，利用大数据智能化手段，实现人力社保部门与劳务经纪人、农民工、人力资源服务机构、用工企业等数据连通，劳务经纪人队伍工作职能和人力社保服务工作联动。

4．建立进入退出机制。根据劳务经纪人平台登陆活跃度、信息系统更新率、任务完成率、岗位匹配率等指标实行积分制管理，对积分排名靠前的进行重点培育打造、对积分排名靠后的实行逐步淘汰，保持劳务经纪人队伍能够及时补充和替换。全面推行劳务经纪人年度工作目标及履职评审制度，通过管理平台、政府信息网站、政务公开栏等渠道向社会公开。

5．强化监督管理。各区县要对认定的劳务经纪人建立管理台账，实行动态管理和审验。市人力社保局对劳务经纪人工作情况进行抽查复查。各级通过平台对本地劳务经纪人履职情况实行动态考核、抽查，考核结果作为支付劳务经纪人服务费用的主要依据。

四、政策支持

（一）按规定享受人社公共服务事项的政策补贴。根据劳务经纪人职业介绍、劳务输出、社保资格认证、创业担保贷款等人社公共服务事项完成情况，按项目付费方式根据工作量对其进行服务补助，所需资金从对应资金中列支。有条件的区县可在每个村（社区）设立一名公益性岗位专职劳务经纪人，专职负责人力资源数据库更新等基层人社公共服务事项，享受公益性岗位补贴。在公益性岗位中明确的公共服务事项，劳务经纪人不再重复享受该项补助。

（二）按协议享受服务补助。全市劳务经纪人（含公益性岗位人员）在完成人社公共服务事项基础上，可由市区（县）人力社保部门确定，以购买服务方式承接其他部门服务事项，纳入平台统一管理，获取其他部门的服务补助。

（三）市场化方式获取劳动报酬。在完成各项公共服务事项工作基础上，要积极搭建市场化平台，制定规则并引入市场资源，向劳务经纪人（含公益性岗位人员）发布各类市场化需求，提高劳务经纪人收入水平。

五、组织保障

（一）提高认识，高度重视。各区县要把劳务经纪人培育管理工作作为服务人民群众“最后一公里”的重要抓手，加强组织领导，落实工作责任，加强日常工作监督和指导，切实解决劳务经纪人培育管理工作中的体制机制问题。各级各地要各司其职，加强协作，努力形成市级统筹、分级管理、社会各方共同参与的劳务经纪人培育管理工作新格局。

（二）压实责任、落实资金。各区县结合实际，制定相应的实施办法。要严格落实相关政策，积极配合落实相关资金，劳务经纪人培育经费标准及列支渠道按渝人社发〔2019〕25号文件执行。对劳务经纪人开展就业创业、人力资源数据库更新、社保资格认证、社保参保扩面等人社公共服务事项的，探索建立“资金池”，通过平台支付相关工作补助费用。各区县对劳务经纪人的日常管理可以从进城务工农民综合服务经费中列支。

（三）完善考核，优化服务。建立市、区县两级考核管理制度，劳务经纪人培育管理工作纳入全市乡村振兴考核内容，各区县也要将其纳入对部门、乡镇（街道）考核内容。市人力社保局每年对第三方公司平台运营情况开展绩效评估。

（四）强化监督，确保实效。市人力社保局负责对劳务经纪人的培育、管理、资金补助等流程进行跟踪管理，确保培育质量、科学管理、资金及时到位。各区县应落实专人，定期或不定期对劳务经纪人的活动进行了解，对其开展的日常工作进行监督检查，对违反劳动法律法规的行为要责令改正。

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| 重庆市人力资源和社会保障局办公室 | 2021年11月22日印发 |