

市人社局

党建引领人社事业高质量发展

亮(点)看台

机关党建是推动机关建设和各项工作落实的重要抓手。近年来,市人社局突出政治引领,强化支部建设、创新载体建设、加强队伍建设,机关党建呈现高质量发展态势,有力推动了人社事业高质量发展。

创新形式抓学习 提升理论业务素质

学风体现作风,市人社局在全局大兴学习之风,坚持以学促干。严格落实“第一议题”制度。及时跟进学习习近平总书记最新重要讲话、重要文章、重要指示,坚持读原著、悟原理,领会精神实质,树牢“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”。创新开展“学法明理·经典润心”系列活动。每次党组会议、局长办公会议、理论学习中心组集体学习前,都由一名班子成员讲解一条法律法规、学习一句儒家经典,并通过法理释义、案例解读等形式加深理解,各支部集体活动前参照上述做法开展学习,有力提升了全局党员干部法治意识和文化素养。今年以来,局党组开展“学法明理·经典润心”

集体学习41次,该局行政诉讼(复议)案件保持“零败诉”。常态化开展“练兵比武”活动。通过“日日学、周周练、月月比”的形式,组织全市人社系统党员干部学习政策法规和业务技能。在今年7月省人社厅举办的全省人社系统“练兵比武”总决赛中,我市荣获“三等奖”。

突出规范强支部 锻造坚强战斗堡垒

党支部是党的基层组织。市人社局以规范化建设为抓手,不断提升党支部的凝聚力、战斗力。强化考核引导。修订完善局《综合考核办法》《基层党组织考核办法》,明确党建工作考核定为“一般”及以下等次的党支部,所涉及科室、单位及主要负责人年度考核均不能定为“优秀”等次,提升支部建设人人参与的积极性。强化督查推动。制定支部党建工作规范化建设清单,明确6个方面22项指标,逐月形成推进计划,建立党支部活动月报制度,月初清单提醒,月中协调推进,月末督查通报,确保支部规范化建设各项工作落实落地。强化培训提升。每年举办一期党务干部专题培训班,开展一次支部规范化建设现场观摩,举办一次述职评议,让各支部工作有指引、身边有榜样、肩上有压力。目前,局属11

个党支部全部建成“五星级”党支部。其中,市人才服务中心党支部获评“全省先进基层党组织”,局机关第一党支部获评“全市先进基层党组织”。

围绕中心建载体 推动党建业务融合

习近平总书记强调,只有推动党建与业务深度融合,机关党建工作才能找准定位。市人社局围绕中心工作选准党建与业务深度融合的切入点。围绕提升人社服务,开展“群众办事党员陪跑”活动,每天安排一名党员到服务大厅陪同服务对象办理业务,全程参与办事环节,体验服务质量,查找问题并提出解决办法。围绕保障农民工工资支付,设立“党员护薪岗”,从项目工地农民工党员中选聘“护薪专员”,发现欠薪隐患和问题“直报快处”。目前,已选聘“护薪专员”105名,我市欠薪线索总体呈下降趋势,今年8月首次实现政府工程和国企项目欠薪线索“零反馈”。围绕支持乡村振兴,联合济宁银行、电视台在龙湾湖乡村振兴示范基地开展支部联谊,列出19项任务由支部和党员认领,推动帮扶措施落地。目前,已组织特色技能培训11场次、培训407人,发放创业担保贷款91万元,捐赠各类物品合计9万余元,有力支持了基地建设。

强化管理促落实 打造过硬人社队伍

坚持严管与厚爱相结合,为人社事业发展提供坚强组织保障。着力提升执行力。建立健全工作例会制度,每月召开局务会,每周召开局长办公会,实行重点工作任务“红黄蓝”三色管理,促进重点工作快速推进落实。对市委、市政府安排事项,第一时间建立工作台账,一般一周内首次报告情况,工作进展随时报告,实行销号管理。不断强化监督。在全市率先出台《支持配合市纪委监委派驻纪检组工作主动接受监督的意见》,加强廉政风险防控机制。成立行风建设专班,组织局属党支部每月至少开展2次互查互评,发现问题即时通报、限期整改。近期,又在全系统开展“防范化解重大风险专项行动”,对社保基金、就业资金等重点领域、重点岗位风险隐患开展全面排查,完善制度、堵塞漏洞。注重奖励激励。加大即时表扬力度,对单项工作成效突出的干部,及时表扬,提振精神。今年以来,对在人才引进、根治欠薪工作中表现优秀的10名人员进行了通报表扬。树立正确用人导向,对实绩突出的干部,大胆提拔任用,引导和激励党员干部勇挑重担、争创佳绩。

(济任研)

梁山县人社局

开拓培植零工市场

今年以来,梁山县人社局强化措施、规范管理,着力为进城务工人员、零散就业群体提供全方位多角度的服务保障,推动党史学习教育成果转化成为民办实事解难题的实际行动。

强化保障提升服务水平。该县人社局组织人社志愿者深入“零工市场”开展就业服务工作,详细了解零工就业群众就业需求、收入情况及存在困难,宣传就业政策,回应群众关切,调查就业人数、工种分布、集散规律等情况,建立用工企业、零工就业者信息台账。同时,深入推进“互联网+零工服务”,利用“水泊梁山”人力资源网、微信公众号和手机短信定期发布辖区内零工劳务市场求职信息、用工需求、工作种类,为供需双方搭建沟通交流的平台,适时提供政策咨询、信息发布、用工对接、技能培训等服务,目前已提供服务1300余人次。

强化帮扶提升就业能力。挖掘就业岗位资源。聚焦该县支柱产业和城镇建设扩充就业岗位,依托经济开发区、玻璃产业园、家居产业园等大力开展招商引资,结合梁山县棚户区改造、老城区改造、新城建设,提高县域内就业承载能力,为县内劳动力提供更多就业岗位,吸纳群众就近务工。提升职业技能。用好灵活就业社保补贴、免费职业技能培训等政策,建立劳动技能培训长效机制,把符合条件的灵活就业零工人员纳入职业技能提升行动支持范围,切实提升零工劳动者技能水平和综合素质。今年以来,已为零工劳动者提供叉车、直播带货、中式面点、家政服务等培训1000余人次。支持灵活就业。支持鼓励发展“小店经济”“夜市经济”等,引导有能力的零工就业人员在县城城镇地区从事个体经营,支持劳动力通过非全日制、新就业形态等多种形式灵活就业。同时,依托县域范围内的产业发展,为劳动力提供更多季节性、临时性的岗位促进就业,今年以来,共解决灵活就业800余人。

强化机制提升监管效能。该县人社局把灵活就业、零散用工劳务管理纳入全县公共就业平台和人力资源管理机构服务范围,指导签订零工劳务关系合同,把零工从业者纳入社会保险范围,推动零工市场健康有序发展。同时,建立专项治理机制。联合县综合行政执法局,对于“马路市场”和零工市场的存在可能给城市管理和市容环境带来的不利影响,劝导零工人员离散,将其引导至驻地人力资源和社会保障服务中心或人力资源市场求职,为务工人员 and 用工人员提供人社政策宣传、协调维权等服务,加强人文关怀。

(周璐 戚一品)

金乡县人社局

四到位化解欠薪难题

近日,金乡县人社局推行宣传到位、排查到位、培训到位、制度到位“四到位”工作法,提速化解欠薪案件,力争欠薪案件即时办结。

宣传到位。大力推广“码”上维权、微信公众号、小程序等“掌上维权”方式,实现线上受理投诉和便捷维权,向全县建筑工地和企业制发“维权二维码”50000余份,实现“掌上维权”全覆盖。开通抖音普法账号,通过“30秒”既视感提高劳动群众维权意识,给企业带上“经撞咒”,实现欠薪案件早预防。

排查到位。在全县开展“欠薪隐患排查”活动。通过网格化排查、重点核查、联合巡查等办法,排查出欠薪隐患风险点8个,掌握重点欠薪隐患企业12家,梳理欠薪隐患苗头32项,为降低欠薪案件数量找到了发力点,多措并举消除欠薪隐患。

培训到位。开展“欠薪案件处置培训交流会”,邀请工程建设行业主管部门和属地业务骨干参加,进行案例分析、法规授课、案件办结经验讲解和研讨交流,进一步增强了各部门案件处置能力,实现欠薪案件化解再提速。

制度到位。制定出台《欠薪案件办理时限及责任制》《重大欠薪案件联合处置工作机制》和《建立“援调裁审”劳动争议预防处置工作方案》等制度,压缩办理时限、简化办理流程、压实工作责任,疏通处置难点,实现欠薪案件早解决。

据统计,该县已连续5个月保持欠薪案件“动态清零”,当日办结率达62.3%,5日办结率达100%。

(易鹏)



近期,任城区人社局举办基层平台人社服务能力提升培训班,对全区15个镇街人社服务站和所有村(社区)人社经办人员全部轮训一遍,提升基层人社服务水平。

■张春 摄

市人社局

用好“考核”助推器

近年来,市人社局加强平时考核,建立科学高效的考核体系,充分发挥考核“指挥棒”“助推器”作用,推动干部职工争先进位、拼搏奋进。

抓实抓细党建考核强引领。制定《济宁市人力资源和社会保障局基层党组织党建工作考核办法》,明确党建基础工作、规范化建设、党员教育管理等具体评价细则,每月一考核、一反馈。突出党建引领,将对支部的量化赋分,融入科室单位平时考核成绩,占据50%的基础分值,有力推进支部建设。常态化开展纪律作风检查,每月由2个支部组成联合检查组开展明暗访,每次局党组会议、局长办公会议开始前,抽查全市人社领域高频事项电话接洽情况、服务态度和服务质量,对发现的问题及时通报、整改,不断提高工作人员服务效能和服务意识。

细化分解业务指标重督察。对局重点工作任务,细化分解到具体科室单位,明确推进措施、时间节点,实现考核可落实、可衡量。加强工作调度督办,对未按时序完成的扣减分数。紧密围绕中心工作,将全市改革创新性工作、三争工作纳入考核,单独作为加分事项,将全省排名靠后、通报批评等作为减分因素。在考核工作中,既从顶层着眼,加大国家级创新项目分值权重,又从细处着手,将本系统内“金点子”“微创新”作为加分项目,形成人人创新、勇于创新的环境。今年以来,市人社局新增省级以上改革试点10项,全国“构建和谐劳动关系综合改革”试点现场会在我市召开。

科学确定考核结果强运用。在确定结果时,按照职务层次合理确定优秀人员比例,科室负责人工作强度大、承担责任心强,适当提高其优秀比例,同时兼顾各个职务层级,“好”等次名额向工作强度大、业绩成果优的科室倾斜。强化平时考核结果运用,将平时考核结果作为年度考核、评先树优的基础,真正实现考出真才实干、考出清风正气。市人社局被省委、省政府表彰为“全省脱贫攻坚先进集体”,被省人社厅评为“全省人社系统先进集体”,获全市“争先进位奖”“综合考核先进集体”。(温晖)

嘉祥人社局

推行“承诺制”便民利企

“本来只是想咨询一下需要准备哪些材料,结果签了一份承诺书,也不用回黑龙江省开具证明,当场就把业务办好了,速度快出乎意料。咱嘉祥的办事效率高了!”回忆起在人社服务大厅的办事经历,嘉祥县居民张玉娥由衷地感慨。

给张女士带来便利的,正是嘉祥县人社部门推行的证明事项告知承诺制。原来,张女士在黑龙江省居住多年,且一直未落户,也未领取城乡居民基本养老保险待遇,这次回到嘉祥定居后希望重新申请领取城乡居民基本养老保险待遇。“以往像张玉娥一样情况申请城乡居民基本养老保险待遇的,不仅需要满足城乡居民基本养老保险待遇申领条件,还需要从原居住地开具《未领取基本养老保险的证明》等相关证明材料,我们了解她的情况后,现场告诉她这种情况可适用承诺制,不需要再回到原居住地开具《未领取基本养老保险的证明》,同时指导她签署了《未领取基本养老保险的证明承诺书》。”该县万张街道为民服务中心人社工作人员说道。审核完成后,便为张女士办好了城乡居民基本养老保险待遇申报,9月底已发放到位。

据悉,嘉祥县人社局将实施告知承诺制作为便民利企的民心工程,全面梳理证明事项名称、数量、办理方式,做到省市县三级人社部门证明事项“三个基本统一”,逐项编制证明事项告知承诺制办事指南,规范告知承诺书,明确办理流程,实现同标准办理,无差别受理、一体化处理。目前该局推出85项告知承诺制事项,包括亡故待遇核定支付、在职人员死亡个人账户返还、社会工作者职业水平考试报名等,涉及的证明材料有31项。今年以来,县人社局共为办事群众累计减少50余份证明材料。

(许文倩 王伟英)

汶上县人社局

优化服务再提速

“企业破产后,我找了几份工作断断续续地缴纳养老保险,最近几年转为灵活就业人员在个人专柜缴税。我本以为像我这样的,连档案都不知道存哪的人办退休手续会麻烦,但是没想到,工作人员仅仅用了五分钟就为我办完了退休手续,退休证当场就发给我了,还告诉我次月就能领退休金,这下我可放心了!”近日,来自汶上县原凤凰集团的职工王文香拿到退休证后为人社服务的经办效率竖起了大拇指。

职工办理退休涉及到档案代理、缴费查询、退休审核等多个环节。为方便群众,2021年,汶上县人社局不断优化办事流程,缩短办事时限,深入开展人社服务快办行动,为参保群众打造更优办事体验。首先,建立电子档案,实现档案查询“零跑腿”。像王文香一样,很多失业职工最担心的是找不到档案会影响退休,为解决他们的后顾之忧,该县将办理过失业登记的6000余名职工档案全部扫描,形成电子档案,这样单位或个人不必再跑腿去档案存放地查询档案或办理提取档案的手续,由窗口经办人员直接查询电子档案来核实职工个人身份信息、办理档案转接手续。其次,企业职工基本养老保险缴费历史即时查询。企业职工的缴费信息查询由经办人员现场代办,并准确告知职工参保缴费起止年限、参加工作时间及工龄长短,无需职工跑腿费心。最后,职工退休信息经本人签字确认后,即时核发退休证。

据悉,人社服务快办行动以来,汶上县职工办理退休手续的整个流程,仅需提供本人身份证及一张一寸彩照,最多等待五分钟即可完成退休手续的办理,提升了群众在人社领域的获得感和幸福感。

(代双美 王青华)

代表公司参赛受伤属于工伤



“公司说我是在下班时间参加文体活动受伤的,不是属于工作岗位上受伤,也不是工作时间,不肯给我申报工伤认定。我该怎么办?”这天,某地人社部门接待了一位劳动者向某。

向某是某公司的机械车间工人。不久前,公司为参加行业协会举办的运动会,号召职工积极报名参加。向某平时便热爱运动,于是报名参加了公司的篮球代表队。不料,在比赛中,向某与对手碰撞,倒地受伤。治疗期间,他发现,自己的工资减少了,于是向公司提出质疑,并要求公司支付工伤待遇。公司却答复向某,他在比赛中受伤,属于非因工受伤,公司不会给他申报工伤,每月只能向他发放病假

工资,考虑到他是代表公司比赛受伤,经领导商议后可能向他发放一笔“慰问金”。这个答案让向某很失落,伤情稳定后,他来到当地人社部门询问,公司的处理对不对,自己能不能申请工伤认定?

了解情况后,人社部门工作人员告诉他,公司对他的答复是错误的。根据《工伤保险条例》规定,认定工伤应当具备“工作时间”“工作场所”“工作原因”三个要素。但在认定与工伤相关的“工作时间”“工作场所”“工作原因”时,应当作广义理解,即只要是用人单位从自身利益出发,给职工安排或组织的与工作或单位利益有关各项任务、活动,都可以视为工作。

国务院法制办公室《对〈关于职工参加单位组织的体育活动受到伤害能否认定为工伤的请示〉的复函》明确指出,作为单位的工作安排、职工参加体育训练活动而受到伤害的,应当依照

《工伤保险条例》的规定,认定为工伤。最高人民法院《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第四条规定,职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害,社会保险行政部门认定为工伤的,人民法院应予支持。人社部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(二)》第四条规定,职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的,应当视为工作原因,但参加与工作无关的活动除外。根据这些规定,向某代表用人单位参加体育比赛受伤,参加比赛是他本职工作的延伸,其受伤应视为因工作原因所致,应属于工伤。

人社部门受理了向某的工伤认定,在调查取证过程中,工作人员向公司解释了法律规定,公司也未再提出反对。(来源:中国劳动保障报)

