



市人社局

聚焦五大关键 优化营商环境

亮点看台

2021年以来,市人社局启动并实施了“优化营商环境三年行动计划”,聚焦五大关键,提升人社服务和监管效能,人社领域营商环境建设取得明显进步。2021年,市人社局被人社部确定为“人社服务快办行动”联系点,“调解仲裁制度机制创新”“新就业形态技能培训”2项工作被确定为全国试点,“构建和谐劳动关系综合改革试点”全国现场会在我市举办,“技工教育集团化发展”做法得到国务院有关领导批示肯定。

聚焦企业需求,全力保障服务用工。针对企业用工缺口,我市多措并举,全方位、多渠道帮助企业解决招工难用工难问题。一是优化招聘服务,求职招聘更便捷。组织“人才夜市”“直播带岗”等特色招聘活动,开展“行业专场”“企业专场”招聘,推行人岗智能匹配,着力提升招聘服务便捷化、专业化水平。今年以来,相继举办民营企业招聘月,规模以上企业、制造业行业、信息技术行业等各类专场招聘会179场,参会企业1.14万场次。二是引入社会力量,用工保障更精准。充分发挥人力资源服务机构“稳就业、保用工”作用,举办济宁人力资源服务产业园“聚能·汇才”大型招聘会,72家职业中介机构解决企业用工需求1200余人;组织11家人力资源服务机构成立访问团,与129家大型企业现场对接,提供委托招聘、劳务派遣、管理咨询等服务,精准解决企业用工需求。三是倡导共享用工,资源配置更科学。制定出台《企业共享用工指导和服务指引》,自主开发“共享用工

大数据平台”,加强共享用工规范管理和权益保障,为企业和劳动者提供在线培训、政策咨询、权益维护等共享用工服务,支持企业之间共享人力资源,推动劳动力要素畅通有序流动。

聚焦制造强市,精准提供人才支撑。围绕市委、市政府确定的制造强市战略,实行专班推进,精准提供高层次、技能人才智力支撑。一是精准引进人才。市、县人社部门联动开展送政策、送服务、问需求“(两送一问)”走访调研活动,面对面向企业宣传推介人社政策,全面摸排企业人才需求。在此基础上,精准发布《重点产业紧缺人才需求目录》,推行校园专场招聘,常态化举办线上招聘,为企业招才引才。活动开展以来,累计走访企业2100余家,实现规模以上工业企业、科技创新中小企业、“攀登工程”企业全覆盖,解决企业需求8430余人。二是精准培育人才。深耕“技工教育集团化发展”模式,深入推进“校企合作、产教融合”,让企业直接参与办学决策,企业专家直接参与集团教学,把企业生产场景直接搬进课堂,车间就是课堂、上课就是工作,实现培训与就业无缝对接,培养更加符合企业需求的技能人才。今年以来,全市新增高技能人才1.2万余人。同时,围绕培养高技能人才,坚持以赛促教、以赛育才。在“全国乡村振兴职业技能大赛”中,我市获得1金2银1铜,金、银、铜牌均实现“零的突破”,创下自“国家级一类职业技能竞赛”开赛以来我市历史最好成绩。三是精准服务人才。深入推进人才体制机制改革,在全省首家开展评审系列职称评审“打包申报”,率先开展工程技术系列、交通系列职称评审“考评结合”“以考代评”试点,专业技术职称评审更加科学。探索开展初级职称考核认定试点,实现专业

技术人才职称信息跨地区在线核验,地区间职称互认,提高人才流动便利度。

聚焦助企惠企,推动政策应享尽享。一方面,创新政策宣传模式。持续开展“政策敲门”专项行动,作为全省唯一试点市,开展“人社政策宣传落实模式创新”,依托人力资源服务机构、商务楼宇“劳动关系服务站”、社区网格员等社会力量,推行“市场化”“站点式”“网格化”宣传,推动政策宣传落实由“粗放型”向“精准化”转变,提升惠企政策的知晓度。另一方面,推动政策精准落实。推行“无申请办理”模式,对稳岗返还等12项人社政策,通过大数据比对分析,确定符合条件的企业或个人,直接兑现、无需申请。今年以来,已发放稳岗返还资金1818.54万元、惠及企业2963家;向1339家企业发放以工代训补贴5653.84万元。同时,围绕精准落实普惠性人才政策,建立“政策找人”“无形认证”工作机制,以青年人才“引才补贴”政策为重点,对比分析就业、社保、学信网等信息系统数据,筛选确定应享受政策人员信息,精准推送至用人单位兑现落实。今年以来,全市已为2387名人才兑现引才补贴2681.85万元。

聚焦提速增效,推进“人社服务快办”。一是再造业务流程提质效。组织开展“人社千部走流程”活动,市人社局领导班子成员体验人社业务经办,检视发现存在的问题。以此为基础,按照“省内最优、全国一流”的标准,对152项人社服务事项压减办理时限620个工作日、压减流程125个、精简材料113项。二是优化线上服务提质效。开发上线“人社服务电子地图”,为群众就近办事提供导航服务。提升信息化工作水平,“企业招工一件事”在“爱山东济时通”APP上线运行,就业登记、社会保险登记、劳动关系备案实现

“三合一”。开展“社会保障卡与居民健康卡互认融合”省级试点,全省首台“移动式社保卡一体机”在我市上线运行。全面推广“电子劳动合同”,开发调解仲裁智能化平台,打造智能仲裁院,推动劳动关系系统“提速办”“智能办”。三是改革服务模式提质效。开展“政务服务双全双百工程”“证明事项告知承诺制”2项省级改革试点,确定企业招工等10个“打包”项目,将47个必做事项和29个选做事项纳入“打包一件事”。扎实推进“跨省通办、全省通办”,在全省首家出台《跨境通办事项异地代收代办工作规程》,规范了通办事项线下办理。

聚焦放管结合,全面提升监管水平。一是强化监测预警。自主开发“劳动关系纠纷风险监测预警平台”,在全省率先整合仲裁、监察、社保、用工、舆情等预警信息,通过大数据分析预警劳动关系纠纷,加强劳动关系风险识别,提升矛盾纠纷化解效能。创新实施“劳动争议预防责任制”,引导企业建立自上而下、层层负责、部门协同的劳动争议预防体系。二是规范执法检查。全面推行“双随机一公开”执法检查,对涉及企业的检查,尽量开展部门联合检查,实现“进一个企业、查多项事”的目的,减少对企业的非必要打扰。全市检查企业991家,检查结果全部通过国家企业信用信息公示系统等相关网站平台公示。今年7月,省人社厅发文推广我市“加强人力资源市场事中事后监管”经验做法。三是实施信用评价。完善劳动关系领域社会信用评价机制,制定《济宁市劳动关系社会信用评价管理办法》和《济宁市经营性人力资源机构信用评估工作标准》,督促企业履行守法诚信义务,劳动力市场秩序进一步规范。

(济仁研)

市人社局

举办“助企攀登”高校毕业生就业体验活动

为助力实施企业攀登工程,促进高校毕业生就业,近日,市人社局举办“助企攀登”高校毕业生就业体验活动。活动邀请曲阜师范大学各院系就业辅导员及2022届生命科学学院、化学与化工学院毕业生代表共计40余人参加。

本次活动对接的攀登工程企业是辰欣药业股份有限公司、山东鲁抗医药股份有限公司和艾美科健(中国)生物医药有限公司。活动采取“小班制”,将3家企业的招聘岗位需求与高校毕业生的专业相匹配,精心筛选有求职和应聘意向的毕业生参加活动。活动中,企业人力资源负责人介绍了企业现状、发展方向、技术优势和用人需求,并对毕业生关心的人事培养、晋升渠道、工资待遇等问题进行了解答,带领学生们参观了研发中心、质量检测中心等功能区,让他们亲身感受工作氛围,近距离体验职场,对企业选人用人标准有了更加清晰的认识。

“有收获、有价值”成了参与体验毕业生的高频词。他们纷纷表示,能够走进企业,近距离观摩企业工作流程,亲身感受企业文化,为求职提供了很大便利。对接企业负责人表示,让更多高校毕业生有机会走进企业,将加深他们对企业的认知度和认同感,有助于企业精准招揽更多优秀人才。

(刘艳)

嘉祥县

成立社会保险监督委员会

日前,嘉祥县成立社会保险监督委员会,加强对社会保险基金的监督,规范社会保险基金管理行为。该委员会由政府相关职能部门、用人单位代表、参保人员代表,以及工会代表、专家等组成,制定了工作章程,明确社会保险监督委员会及其办公室职责、委员的权利和义务、会议制度和议事协调规则、监督检查办法等事项,保障依法行使职权。

嘉祥县社会保险监督委员会将创新非现场监督的方式方法,推动社保基金监督由同体监督变为异体监督,单一的内部监督变为全面监督,由事后监督转变为全程监督。同时,拓宽监督信息收集渠道,建立社保基金信息披露管理制度,增强基金运行的透明度。

加强社保基金监督是社保基金管理的重中之重。近年来,嘉祥县全面加强社会保险基金征缴、支出、财务、内控等关键环节管理工作,运用信息化手段推进监督关口前移,联合财政、税务、审计等部门构建协同监管体系,确保社保基金安全完整、保值增值。嘉祥县社会保险监督委员会的成立,对于进一步健全人大监督、行政监督与社会监督相结合的长效工作机制具有重要作用,为全县社会保险监督工作提供了机制保障。

(周勇 张锦)

梁山县

技能培训点亮群众致富梦

“丈夫干得一手漂亮的焊工活,让我们家改变了贫困的面貌,现在看来,有一技在身,再也不怕日子过不好了。”近日,梁山县大路口乡任楼村村民徐龙花每当和村里的姐妹们说起她家发生的变化都难掩激动之情,以前家里经济条件比较困难,老人要照顾,孩子要抚养,丈夫打零工一月收入不足3000元,日子过得紧紧巴巴。

去年秋天,村干部上门告诉徐龙花的丈夫王登山,县里过几天组织专人来村里开展免费技术培训。王登山动了心:“有技术和没技术打工收入相差好几个。”

随后,王登山和村里的几个年轻人参加培训并拿到了职业资格证书。“找工作容易不说,还从一名‘小工’变成了技术‘大工’,一个月能挣6000多块哩。”王登山高兴地说。王登山是梁山县开展农民工技能培训的受益者之一。近年来,梁山县人社部门紧盯产业发展、市场需求和农村劳动力个人培训意愿,对农民开展实用技术培训,对外出务工人员开展就业技能培训,对居家妇女开展特色培训,对有创业意愿的开展创业培训,做到培训需求和培训工种精准对接。今年以来,已举办焊工、网络直播、叉车司机、手工编织、面点制作、保育员、家政服务员、计算机操作员等就业创业培训班274期次,培训学员7774人次,有效提高了参训农民工的专业技能和就业能力。

(丁清源 戚一品)



社保卡服务不出村

鱼台县人社局深度探索“社银合作”,联合社保卡合作银行,为群众提供上门服务,把社保卡的申领、挂失、补办、激活等业务搬到群众家门口,打通服务群众“最后一公里”。

■通讯员 宋利芹 王耀辉 摄

员工无特种作业资格 劳动关系能否继续维持

支持吗?

【案情分析】

该劳动者的仲裁请求不能得到支持。这是因为,该劳动者的主体资格不符合法律规定,劳动关系不能成立。

根据原劳动保障部的相关文件,用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备一系列条件的,劳动关系成立。其中首要条件是用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格,即劳动者必须符合法律规定的资格,才能成立劳动关系。而且,法律法规对特种作业劳动者的主体资格有详细的规定。《劳动法》第五十五条规定,从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。《安全生产法》第三十条也规定,生产经营单位的特种作业人员必须按照国家有关规定经专门的安全作业培训,取得特种作业操作资格证书,方可上岗作业;特种作业人员的范围由国务院应急管理部门会同国务院有关部门确定。《特种作业人员安全技术培训考核管理规定》第三条规定,特种作业是指容易发生事故,对操作者本人、他人的安全健康及设备、设施的安全可能造成重大危害的作业,特种作业的范围由《特种

作业目录》规定,特种作业人员是指直接从事特种作业的从业人员;第五条规定,特种作业人员必须经专门的安全技术培训并考核合格,取得特种作业操作证后,方可上岗作业。同时,法律法规对用人单位安排未经专门的安全作业培训并取得特种作业操作资格证书的特种作业人员上岗作业的,还规定了相应的罚责。《特种作业人员安全技术培训考核管理规定》所附的《特种作业目录》将电工作业列入了特种作业。

基于此,从事电工业的劳动者必须取得电工作业证书。否则,其主体资格即不符合法律规定,这样的劳动者因违反法律强制性规定而不能与用人单位建立劳动关系。用人单位使用无证人员从事电工这类特种作业,还要承担相应的行政处罚。该劳动者因无电工上岗证,用人单位不能继续使用,否则,与法律法规对特种工种职工上岗的要求相悖。

因此,这名劳动者要求继续履行劳动合同的主张不能得到仲裁委支持。当然,劳动者已付出劳动的,用人单位要根据用工的具体期间给付报酬。

(来源:中国劳动保障报)

市人社局

抓考核增活力

为全面客观评价公务员工作实绩,激发干事创业活力,市人社局聚焦“考什么”“如何考”“怎么用”,将公务员平时考核抓在平时、严在日常、用在今后,有力推动各项工作有序开展。

聚焦“考什么”,科学设置考核体系。一是突出党建引领。明确党建基础工作、党员教育管理、底线约束等具体考核评价细则,将党建成绩融入科室单位考核成绩并占据一半以上分值。二是优化考核体系。对科室、科室负责人和科室其他人员进行分层次考核,科室成绩直接与个人成绩相挂钩,力促科室人员劲往一处使。三是细化工作目标任务。将重点工作和领导交办工作,明确推进措施、时间节点,做到考核可落实、可衡量。

聚焦“如何考”,扎实推进平时考核。注重从常态化调度、监督检查中全面掌握个人工作实绩,为年度考核提供精准真实参考。一方面,用“活”公务员考核系统。持续做好“公务员平时考核信息系统”运行维护,及时完成月工作小结和审核评鉴,提升公务员平时考核的信息化程度。另一方面,用“严”监督检查。把纪律作风检查作为公务员评先树优的反向约束,每月至少开展2次纪律作风检查,对于存在问题严重的,年度考核实行“一票否决”。

聚焦“怎么用”,切实做好结果运用。树立公务员平时考核“导向表”“指挥棒”的作用,不仅做到合理考评,更加注重重奖优罚劣。将平时考核与评先树优相结合。把考核结果作为干部评先树优的重要依据,评先树优对象注重从年度考核“优秀”及工作有创新突破的干部中产生。将平时考核与培养锻炼相结合。积极向上推荐考核“优秀”人员参加“中青班”等市级以上培训,助力干部业务能力提高的同时,更加强化理论素养的培育。将平时考核与选拔任用结合。树立正确的用人导向,对在平时考核中多年工作绩效突出的干部,重点进行选拔培养,营造能者上、庸者下、劣者汰的良好政治生态。

(温晖)

我市全面启动参保人员退休档案预审工作

日前,我市在全市范围内推行参保人员退休档案预审及养老待遇预发服务。参保人员在到达退休年龄前一年进行本人档案的预先审核,预审通过后,到达退休年龄时就可以顺利快捷办理退休手续、预发临时养老待遇。

退休档案预审的实施范围为:全市次年度符合法定退休年龄的机关事业单位、企业参保职工及灵活就业参保人员(不包括县级以上组织部门统一管理的领导干部和因病或非因工及特殊工种提前退休人员)。

主要分为两步,一是确定预审人员名单。各级社保经办机构通过信息系统初步筛选出次年度符合法定退休年龄的参保人员数据,经梳理公告后,交各参保单位确认预审人员名单。二是现场集中预审。按照各级社保经办机构统一安排,参保单位在规定时间内携相关资料,到指定地点集中审核档案。现场集中预审一般安排在每年11月至12月进行。2022年度拟退休人员档案预审时间会适当顺延。

预审工作完成后,自次年度起,符合条件的到龄参保人员可办理在职转退休手续。在未正式公布当年待遇计发基数和其他计发参数前,按上年度有关政策规定计发临时养老待遇,待正式计发参数下发后,计发正式养老待遇。差额部分会多退少补。

(刘宇航)

汶上县

擦亮“和为贵”企业调解品牌

汶上县强化劳动争议预防和调解,扎实推进“和为贵”品牌创建工作,多措并举擦亮“和为贵”企业调解品牌,助推全县经济高质量发展。

强化政策指引。该县先后印发了《关于健全基层劳动争议调解组织的通知》和《企业“和为贵”调解室和文化中心建设方案》,要求全县各乡镇、街道按照“六统一”的标准督导辖区内规模以上企业健全调解组织,设立“和为贵”调解室,对部分形成规模、用工较多的企业建立“和为贵”文化中心,在强化调解职能的同时,丰富企业职工文化生活。

服务站示范带动。汶上县人社局联合县总工会打造汶上县职工服务中心劳动关系综合服务站,设立了法律援助室、“和为贵”调解室、仲裁派出庭,着力营造“和为贵”的文化氛围,传递“和为贵”的理念,努力打造县域“和为贵”调解场所的范本。

营造“和为贵”良好氛围。指导各乡镇、街道在辖区内利用宣传栏、微信公众号等方式宣传“和为贵”文化理念,倡导就地协商化解矛盾。同时结合“两送一问”走访专项活动和人社服务专员活动,通过举办讲座、座谈、以案释法、面对面宣讲等不同形式的宣传活动,不同角度、全方位宣传劳动争议预防调解的重要意义,引导企业主动参与到“和为贵”劳动争议调解品牌建设工作之中。

截至目前,汶上县共有110家规模企业基本完成调解组织建设,其中建成“和为贵”调解室21家,“和为贵”调解中心2家,成功调解劳动争议案件27件。(王恩军)

