

人社服务“兖”申办 一揽子改革暖心坎

兖州区

市人社局

扎实开展社保基金安全“警示教育月”活动

优化营商环境 人社行动

从18个串联的单项业务窗口,到办事时限压减68%,办事效率提升75%的4个并联综合业务窗口;从查阅档案需要多半个小时的纸质档案,到扫码即查的4万份档案“电子身份证”;从“不及格”的劳资纠纷调解满意率,到近100%的满分成绩……一组组数据,展现了人社服务改革的显著成效。兖州区坚持顶层设计和“摸着石头过河”相结合,在人社领域试点“延伸办”,通过深化改革,攻坚流程再造,打造具有兖州特色的“兖”申办“服务品牌”,便民服务更进一步。

超31万条次的便民信息推送 一网改革,从实体大厅延伸到智慧“云端”

“说起兖州的‘一网改革’,就不得不先说说综合柜员制改革,那是九层之台起于垒土的改革之基。”威海市文登区人社局来兖参观交流时,兖州区人社综合柜员徐璐介绍,兖州区依托“三整合三集中”,人员整合,集中办公;业务整合,集中梳理;窗口整合,集中受理,将柜员服务从“小专业”延伸到“大综合”,办事群众到任何一个窗口均可办理人社业务。

兖州区在综合柜员制改革的基础上,着力推动“互联网+政务”改革,以人社领域“一网改革”撬动城市服务智慧化发展,便民服务从实体大厅延伸到了智慧“云端”。

“2021年1月份,‘网上综合柜员’正式上线,截止目前,‘加好友’9600多人,累计点对点发送便民信息31万条次,仅‘灵活就业人员社保费缴纳’业务,减少群众跑腿次数1.2万余次。”徐璐一边演示着“智慧人社”云平台,一边向参观团介绍。兖州区依托云平台,纵向延伸到底,横向延伸到边,打造“城

市十分钟,村镇半小时”便民服务区,实现办事群众“小事不出村,大事不出镇”。

“我们在全区人社系统首创‘网上综合柜员’,搭建‘云平台’,纵向延伸‘云端办’,由‘面对面’变为‘键对键’,办事群众发个微信就能办业务。”兖州区人社窗口负责人在交流时谈到,兖州同时做好“放”的文章,推动业务经办服务向下延伸,将原来由区级承担办理的37项人社服务事项,全部委托镇街办理,实现“就近办”。

“我们还通过横向延伸,延长数据链条,统筹人社与公安、税务、民政、医保、市场监管等相关单位的同级数据共享,推进业务协同,实现便民服务‘无感智办’。”负责此次参观活动讲解的徐璐最后讲到,兖州区通过企业开办数据推送,直接自动开立新办企业社保账户,免去企业跑腿交表环节,不断提升数据分析能力推动成果应用,平均每月为新开办企业自动开立社保账户700余个。

超4万份的档案“电子身份证” 一码改革,从“两点一线”延伸到“连线成面”

大家对档案管理的印象是什么样的?还是泛黄的纸张,戴着老花镜的阿姨,杂乱的档案室?如果是的话,那就错了。

“我们通过档案信息向上归集、服务向下延伸,打破原有存档人、档案室‘两点一线’的单项管理和刻板印象,升级硬件,改善软件,拓展服务,连线成面,在全区范围内试点‘一码改革’。”兖州区档案数字化管理改革负责人谈到,兖州区的档案管理现已实现“三化”,档案生成数字化、档案管理动态化和人职匹配智能化,服务质效进一步提升。

在这个寒冬,刚刚入职经典集团在兖州安家的小伙单晓龙的心里却暖洋洋的。通过档案管理数字化服务平台,不出办公室的单晓龙,在手机上就办理了档案转递。他说,“从前,转档案很麻烦,大半天的时间都不一定能办成,现在动动手指就能办。”

单晓龙的喜悦正是得益于兖州区的“一码改革”,在改革过程中,兖州区抓好“两大创新”,优化营商环境,依托管理创新和平台创新,为全区4万余份流动人员档案“私人订制”二维码,每份档案一个“电子身份证”,档案所有者、代理单位扫码即知档案基本信息。同时,兖州区依托“线下存管、线上服务”双向融合服务模式,推出档案转递、证明出具、信息查询等7*24小时全天候服务,做到便民服务不断线。

为兖州区改革工作点赞的,还有家住龙桥街道的杨先兵,在档案管理数字化服务平台上,杨先兵输入“会计”专业,随即检索到了60余家济宁地区招聘单位,经过筛选、面试、体检,最终入职了其中一家科技公司,免去了因求职招聘信息不对称带来的奔波之苦。

改革一头连着“政”,一头连着“民”。兖州区打破档案管理仅止于“存档案”的思维定式和路径依赖,延伸服务链条,在服务平台上增设求职招聘服务专区,一键检索心仪岗位。同时,兖州区深入做好人职匹配“后服务”工作,常态化开展高端人才“诸葛亮会”,问计于才,助企攀登,实现“改革一子落,发展满盘活”的改革目标。今年,为企业引进紧缺人才200余名,节省求职招聘费用10万余元;围绕全区38名高层次人才,开展会商研讨10余次,充盈了支撑兖州高质量发展的人才“蓄水池”。

近100%的劳资纠纷调解满意率 一链改革,从“等上门”延伸到“上门等”

劳资纠纷发生率居高不下,调解满意率在“及格线”徘徊,企业和职工“两头”都不满意……这样的问题是劳动关系工作的普遍性和历史性难题,该怎么啃这块“硬骨头”?

兖州区给出了答案,“我们通过‘一链改革’,推行‘大治理、微循环’工作机制,延长工作链,由坐在办公室等问题上门,延伸到主动跨进企业门,到职工身边等,做企业职

工招手即达的‘店小二’。”兖州区人社局政策法规科负责人指出。

只要骨头硬,就不怕硬骨头。兖州区依托国家和谐劳动关系改革试点,大力实施劳动关系“大治理”,在区级层面印发改革方案,明确改革路径,成立由区长任组长、17个部门单位负责人为成员的改革专班,完善党委领导政府负责的劳动关系大治理工作机制,建立健全稳健的协调劳动关系三方委员会及和谐劳动关系联席会议制度,分析研判、统筹解决劳动关系重大情况和问题,“规划图”变身“施工图”,实现劳动关系改革从心上到纸上,再到地上的“三级跳”。

改革“小切口”带来发展“大改变”。兖州区在“大治理”稳字当头的同时,切小切口,切细内容,通过向基层延伸下沉,建立基层治理“微循环”,打破场所限制和形态束缚,以活字为要,灵活创建了鼓楼街道办事处劳动关系综合服务站、泰和智慧产业园劳动关系综合服务站。

“为百姓排忧解难,做人民满意公仆。”在兖州区一企业打工的刘中保怎么也没想到,与企业的劳资纠纷,在鼓楼街道办事处劳动关系综合服务站的负责人谈到,兖州区试行“首尾两端闭环服务”,街道综合服务站“挂帅”首端,产业园综合服务站“兜底”尾端,积淀了“党员护薪岗”设置、“优秀劳资专管员”选树、“无差别受理窗口”打造等一系列典型经验做法,打通了劳动关系服务“最后一公里”。截至目前,兖州区企宣讲130余场次,引进新落户小微企业33家,调解劳资纠纷210件,满意率近100%。(姜帅)

“企业职工有苦无处诉,有难无处说,小问题就有可能演化为大矛盾。刘中保当时情绪很不稳定,坐下来慢慢聊,走到企业去协调,问题很快得到了解决,这也是鼓楼街道办事处劳动关系综合服务站的负责人谈到,兖州区试行“首尾两端闭环服务”,街道综合服务站“挂帅”首端,产业园综合服务站“兜底”尾端,积淀了“党员护薪岗”设置、“优秀劳资专管员”选树、“无差别受理窗口”打造等一系列典型经验做法,打通了劳动关系服务“最后一公里”。截至目前,兖州区企宣讲130余场次,引进新落户小微企业33家,调解劳资纠纷210件,满意率近100%。(姜帅)

为进一步增强风险防控能力,维护社保基金安全,12月以来,市人社局在全市开展“以案为鉴、警钟长鸣”为主题的社保基金安全“警示教育月”活动,推动基金安全警示教育制度化、常态化。

统一部署,明确目标任务。印发了《济宁市社保基金安全“警示教育月”活动工作方案》,对全市“警示教育月”活动进行了统一安排部署,明确活动内容、步骤方法和工作要求。将此次警示教育月活动作为推进社保基金管理问题专项整治走深走实的具体举措,加强组织领导,安排专人负责,确保警示教育取得实效。

以案释纪,开展警示教育。集中收看全省社保基金安全“警示教育月”活动推进会,市、县(市、区)、乡镇(街道)三级320余名工作人员观看人社领域违纪违法典型案例警示教育片,不断增强各级社会保险工作人员的法纪意识。编制《社保基金管理违法典型案例警示教育汇编》,印发至每一名社会保险工作人员,用身边事教育身边人。

集中学习,增强守法意识。举办全市社保基金管理防控经验交流会议,集中研讨社保基金管理风险漏洞及防控措施。组织社保经办机构认真学习社会保险法律法规、政策规定以及经办流程,并结合实际案例,举一反三梳理剖析风险点,深入排查风险隐患,找准找实存在问题,增强警示教育活动的针对性和实效性。

强化宣传,筑牢安全红线。通过在社保经办机构、乡镇(街道)为民服务中心张贴宣传海报、放置宣传折页、设立举报电话等方式加强对社保基金反欺诈反冒领宣传,提高社会公众对欺诈骗冒领危害性的认识,鼓励社会公众对身边涉嫌欺诈骗领社会保险基金的问题线索进行举报投诉。(周勇)

嘉祥县

加强人力资源市场诚信建设

今年以来,嘉祥县人社局积极推进人力资源市场诚信建设,全面提升经营性人力资源服务机构服务质量和水平,促进人力资源服务业健康快速发展。近日,该县人社局评定A级信用机构2家、B级信用机构7家。

协同推进,确保评估有序开展。嘉祥县人社局成立由劳动关系、社保经办、劳动监察、劳动争议仲裁等机构工作人员组成的评估小组,多次召开专门会议,经过认真交流研讨,明确信用评估工作目标、时间节点,细化工作内容标准、方式方法。同时广泛宣传发动,及时推送相关要求和政策,扎实推动工作目标同向、责任共担、合力共为。

指标明确,推动评估开展有力。嘉祥县人社局向设立时间满一年及以上、在该县行政区域内取得《人力资源服务许可证》或依法备案的人力资源服务机构,根据“一票否决”事项、基本条件、服务规范、内部管理、信用状况、服务业绩、社会责任等7个方面24个事项评估指标,组织开展诚信评估工作。评估指标明确反映了经营性人力资源服务机构的信用状况,有力推动了信用评估工作的全面开展,有效提高了服务机构的诚信服务意识和水平。

激励惩戒,促进评估效力有质。嘉祥县人社局联合发展改革、公安、行政审批、市场监管、税务等部门建立了“信息互通”和“结果互认”机制,健全守信激励和失信惩戒举措,推动信用评估结果有效转化。主动通过网络公示信用评估结果,便于市场识别失信行为,防范信用风险,全面营造诚信受益、失信受限的制度环境,以实际行动打造人力资源服务信用品牌。(高登)

鱼台县

集聚优秀人才助力乡村振兴

近年来,鱼台县围绕“引、育、用、留”做文章,把优秀人才资源向基层一线集聚,多措并举吸引青年回村、乡贤回归,将人才工作向服务乡村振兴聚焦,为乡村振兴提供了坚强的人才支撑。

打好“乡情牌”,引回三类人。全面摸清在外工作的人员情况,建立鱼台籍在外工作人员基本情况数据库,打好“乡情牌”,从农村企业家、农民工、退伍军人等群体中引回创业能人、技术能人、管理能手这“三类人”,吸引更多的人才扎根基层、服务基层。今年以来,招募乡村振兴合伙人3人,采取创业合作、资金合作、技术入股等方式开展合作,落地资金900多万元,带动村民就业500余人。

拿出新政策,引来年轻人。采用“征兵与事业单位招聘结合”的方式,为基层部门定向培养人才。应征入伍的全日制普通高校毕业生,服役义务兵期间享受县义务兵优待抚政策规定的有关待遇,在部队服役经历视为基层工作经历,服役年限计算为连续工龄,服役结束安排至乡镇基层,提高事业聘用人员的综合素质。2017年以来,鱼台县通过事业单位招聘考752名优秀人才充实到镇街基层岗位,招募“三支一扶”大学生84人,并在职称评定、工资待遇等方面给予优惠政策,最大限度调动和激发大学生进入基层工作的积极性。

聚焦提素质,培育新型农民。开展新型农民培养,聘请专家学者、农村致富带头人、优秀村干部、乡村“工匠”为讲师开展培训。目前,已培训新型农民1118人。申办市级乡村振兴继续教育基地1家,培训乡土人才915人。(韩正)

梁山县 举办创业大讲堂

近日,梁山县人社局策划的创业大讲堂正式开课。本期创业大讲堂活动采用“现场讲授+交流互动+融媒直播”形式开展,聘请专家从如何确定创业目标、创业要做好哪些筹备工作、创业后要应对哪些挑战和创业典型案例等角度,全面讲解分析了创业过程中所遇到的问题。梁山融媒直播平台对“创业大讲堂”活动进行全程直播,为提高参与率和关注度,授课间隙,主办方不时发送红包,累计在线观众1.5万余名。

据悉,梁山县高度重视促进创业工作,除了邀请名师专家讲授辅导,该县还强化创业补贴、创业担保贷款、创业岗位开发补贴等各类扶持政策的落实,举办“创业大赛”,发掘宣传创业典型,讲好创业故事,营造人人支持创业者、人人尊重创业者、人人保护创业者的浓厚氛围,在全县掀起创业新热潮。(王邦春 戚一品)

金乡县 开展企业技能人才自主评价

今年以来,金乡县人社局认真落实职业技能等级认定政策,引导和支持企业自主开展技能人才自主评价。“谁用人、谁评价”,真正让企业说了算,评价权力下放,企业和员工的积极性提高了,才能让企业得到真实惠。”县人社局负责人表示,企业技能人才自主评价是深化“放管服”改革的必然要求,实现了技能人才评价方式由政府主导向企业自主评价转变,不仅激发了企业用人活力,还畅通了技能人才成长通道。

据悉,该县今年相继在山东峪口禽业有限公司、山东济矿民生煤业有限公司、济宁交运集团金乡汽车站、山东硅科新材料有限公司等开展多批次企业技能人才自主评价工作,参评企业职工达665人。评价过程中,重视对技术工人创新能力、现场解决问题能力和业绩贡献的考核,使评价更接地气,更贴合企业生产实际,受到广大企业及职工的一致好评。(王传波)

泗水县人社局 全力保障企业用工

今年以来,泗水县人社局聚焦企业用工难题,通过畅通用工服务渠道,搭建用工直通桥梁,健全用工稳岗机制,内扩外引打好“组合拳”,有力保障了企业用工。截至目前,已累计帮助企业解决用工3800余人。

量身定制,畅通用工服务渠道。建立健全用工专员制度,抽调45名人社干部“一对一”包保企业,结合“五进五送”“两送一问”、“重点企业用工保障”等专项活动,每周通过实地走访、电话联系等多种形式,动态掌握企业用工需求,及时提供招聘服务。今年以来,已累计走访企业2643人次,共梳理出企业用工需求8800余个。

精准匹配,搭建用工对接桥梁。开展企业用工情况调查,建立企业用工需求目录,在精准掌握企业用工动态基础上,围绕高校毕业生、就业困难人员等重点群体就业,全面开展“12333”式服务,主动提供免费岗位推荐、技能培训等帮扶服务,鼓励引导群众就近求职就业。今年以来,已累计提供服务9716人次,开展各类招聘活动98期。近期举办的“泉乡聚才·助企攀登”招聘会共提供岗位1036个,710人入场求职,达成初步就业意向400人。

政策找企,释放用工稳岗引力。对全县1455家参保单位进行逐一分析、筛选,比对筛选出符合领取条件的单位,并通过逐一电话联系、上门服务等措施,实现稳岗返还“免申即享”。今年共为509家企业发放稳岗补贴资金104.08万元,稳定职工10060人,切实做到应享尽享。32家企业享受“以工代训”补贴136.85万元,惠及职工2737人次,有力促进了企业稳岗扩岗。

人社服务暖冬季 惠企政策送上门



“楼小二”正在为企业讲解人社政策

“来看一下咯,最新的惠企政策,给企业送钱送福利啦!”今年的稳岗补贴和以工代训补贴到12月底就结束了,没有申请的尽快啦。”……

近日,任城区仙营街道谢营科技大厦人社政策宣传站开展“人社政策·暖冬季”主题宣传活动,在楼宇出入口摆起人社政策宣传台,“楼小二”发放政策清单,为企业讲解引才补贴、稳岗补贴、以工代训补贴、一次性创业补贴等人社惠企政策,并利用大屏幕滚动播放政策解读和人社服务热线,让楼宇企业随处见政策、随时享服务。

“我们申请了今年的稳岗补贴,补贴资金已到账,在这次宣传中又知道了引才补贴、以工代训补贴等优惠政策,希望多举办这类活动,给我们企业发展支持。”某公司经理在政策宣传台前咨询了惠企政策,并添加“楼小二”微信,预约“楼小二”上门服务,帮助梳理补贴申领材料。

“人社政策·暖冬季”主题宣传活动主要是为了提振企业发展信心,真金白银助力企业发展,除了今天的政策咨询台这种形式,我们后续还有银企对接会、政策微课堂、政策大走访等活动,编织一张政策宣传网,覆盖到楼宇所有企业。”谢营科技大厦人社政策宣传站“楼小二”刘荣介绍说。

本次活动共发放政策清单200余份,“楼小二”为企业提供服务50余次,实现“政策寒冬送暖,企业发展获利”。

通讯员 赵黎 摄

递交了辞呈也不能说走就走

以案说法

2020年8月17日,戴某入职浙江省杭州某茶艺培训公司,从事培训师工作,双方签订了为期两年的劳动合同。2021年9月23日,戴某因要和男友同去外地工作,在当天向公司递交了书面辞职申请,并表明已买好9月25日的车票。公司没有批准他的辞职申请,理由是戴某接下来一周的工作已安排好,现在无人接替她的工作,须作出调整后或有人接替其工作时才能离职。戴某执意要走,公司则称,如果戴某马上离开,将要赔偿公司为其开

设的课程培训被迫停滞而造成的损失。戴某不予理会,便在第三天自行离去。

2021年10月13日,戴某收到了劳动人事争议仲裁应诉通知书。原来是茶艺公司申请了仲裁,要求戴某赔偿因未获批准就辞职而造成公司部分培训课程停滞的经济损失9200元。劳动人事争议仲裁委最后裁定,戴某应当向茶艺公司赔偿上述经济损失。

【裁决理由】《劳动合同法》第三十七条规定,劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在递交辞呈后,如果用人单位没有批准其在30日内离职,劳动者是不得离职的;提出辞呈30日期满后,即使

仍未获得单位批准,劳动者也可离职。也就是说,一般情况下,劳动者想离职需遵循规定,既不能不辞而别,也不能在递交辞呈后说走就走,否则可能构成违法解除劳动合同。《劳动合同法》第九十条规定:“劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。”本案中,戴某在递交书面辞职申请后立马走人,显然是违法解除劳动合同,这一做法造成公司给其安排好的培训课程无人接替,导致部分培训课程被迫中断,给公司带来经济损失,应当由戴某承担赔偿责任。(来源:中国劳动保障报)

民生为本 人才优先

济宁市人力资源和社会保障局
济宁日报社 合办