

打通双向通道 破除学历门槛

我市积极推进高技能人才职称评审

本报讯(马原 汪雅晨 古瑾) 如何进一步打通高技能人才与专业技术人员职业发展双向通道,解决人才职业发展中出现的“独木桥”“天花板”问题?近年来,我市积极推进高技能人才职称评审工作,进一步激发我市高技能人才的创新创造活力。

我市全面落实江苏省高技能人才与专业技术人员职业发展贯通要求,将贯通领域扩大为工程、农业、工艺美术、文博博物、实验技术、艺术、体育、技工

院校教师等8个职称系列。取得高级工以上职业资格或三级以上职业技能等级后从事技术技能工作满2年,可申报评审相应专业助理级职称;取得技师职业资格或二级职业技能等级后从事技术技能工作满3年,可申报评审相应专业中级职称;取得高级技师职业资格或一级职业技能等级后从事技术技能工作满4年,可申报评审相应专业副高级职称。同时,破除学历限制门槛,技工院校中级工班、高级工

班、预备技师(技师)班毕业,可分别按照中专、大专、本科学历申报相应系列职称。

市人社部门相关负责人表示,我市将进一步破除“唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项”倾向,强化技术技能贡献,突出工作业绩水平,推进“放管服”改革,深化简政放权、提升服务水平,加强业务指导,积极搭建高技能人才成长通道,助力我市产业赋能。

我市召开企业薪酬调查培训会

本报讯(郑仁萱 古瑾) 做好企业薪酬调查,对促进我市经济发展、加强社会管理具有重要意义。为迅速推进企业薪酬调查工作,日前,我市召开2024年企业薪酬调查工作培训会。

会议对今年企业薪酬调查

作出全面部署,培训讲解了2024年企业薪酬调查数据填报和系统操作要点、新就业形态劳动者劳动报酬调查工作方法、数据质量控制规范和调查数据挖掘应用思路,对薪酬调查中企业人工成本调查、企业从业人员工资报

酬调查等主要指标及调查过程中常见问题进行了解释说明。

据了解,市人社部门将针对378个样本企业在网上填报的数据,全程指导协调,按时保质审核汇总后上报省人社厅。

“四个强化”做好我市劳动保障监察工作

本报讯(郑仁萱 古瑾) 日前,记者从市人社部门获悉,今年全市劳动保障监察工作将继续坚持“监察就是服务、执法就是责任”的工作理念,创新“双型双式”劳动监察执法模式,通过强化执法能力、强化精准执法、强化欠薪治理、强化执法保障,促进和维护全市劳动关系和谐稳定。

强化执法能力,夯实劳动保障监察基础。人社部门将进一步培塑监察人员法治思维、实践办案、破解问题“三种能力”,让监察执法更专业。通过专家授课、业务研讨,加强对《中华人民共和国行政处罚法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规的研习。通过技能培训、模拟执法、案件互审,提升监察人员实

践办案水平。瞄准劳动用工中的疑难问题,组织专题研究,开展指导服务。

强化精准执法,提高劳动保障监察质效。人社部门将组织双随机巡查、专项行动、举报专查“三类检查”,让监察执法更高效。聚焦新业态平台企业等用人单位,组织双随机巡查,实施ABC分类监管。聚焦求职就业、工资支付等领域,开展社会保险、劳动保护等专项行动,维护劳动关系双方权益。聚焦非法退工等群众急难愁盼问题,开展举报投诉专查,提升群众获得感。

强化欠薪治理,提升治欠工作质量。围绕年度“双降”目标,人社部门将从执法广度、监管深度、处置力度、防控精度“四个维度”发力,让治欠工作更有力。

瞄准易发生欠薪的重点行业企业,扩大治欠覆盖面,强化预防。把握工资支付的各个环节,注重治欠精细化,清单管理。加强对欠薪行为的打击,突出惩治震慑性。紧盯易引发欠薪的风险点,分类监管,守牢社会稳定底线。

强化执法保障,引领劳动保障监察发展。人社部门将打造数据平台、制度平台、队伍平台“三个平台”,让监察执法更扎实。完善用人单位和在建项目数据库平台,实现信息化管理。建立劳动保障监察受理交办、案件办理、研讨培训等制度平台,规范执法行为。抓住劳动保障监察行政执法体制改革契机,争取人员和经费支持,做到维权力量不减、队伍不散、工作不乱。

10年过渡期结束后,机关事业单位养老保险会有哪些变化?

本报记者 古瑾

机关事业单位养老保险制度改革一直备受关注。今年10月,10年的改革过渡期将结束,机关事业单位和企业养老金正式完成“并轨”,也就是说,二者养老金的缴费方式和计算公式将一致。这对于机关事业单位养老保险来说,会有哪些变化?日前,市人社部门进行了政策解读。

一、什么是过渡期?

过渡期主要是针对机关事业单位养老保险制度改革前(即2014年10月1日前)参加工作、改革后退休且缴费年限满15年的工作人员(简称:中人)设立的新老办法对比的10年过渡期限,即从2014年10月1日到2024年9月30日,以确保改革前后待遇平稳衔接。

二、过渡期如何计发?

过渡期内的退休人员实行新老待遇计发办法对比,保低限高。即新办法(含职业年金待遇)计发待遇低于老办法待遇标准的,按老办法待遇标准发放,保持待遇不降低;高于老办法待遇标准的,超出的部分,第一年退休的人员(2014年10月1日至2015年12月31日)发放超出部分的10%,第二年退休的人员(2016年1月1日至2016年12月31日)发放超出部分的20%,以此类推,到过渡期末年退休的人员(2024年1月1日至2024年9月30日)发放超出部分的100%。过渡期结束后退休的人员则按新办法执行计发待遇。过渡期内退休的人员在计发正式待遇后,过渡期结束后不再重新计算待遇。

三、过渡期结束后,新办法待遇计发标准由哪些组成?

新办法待遇计发标准由基本养老金和职业年金组成,其中,2014年10月1日后参加工作、无视同缴费年限的参保人员(新人),其基本养老金由基础养老金和个人账户养老金两部分组成;2014年10月1日前参加工作、2014年10月1日后退休、有视同缴费年限的参保人员(中人),其基本养老金由基础养老金、个人账户养老金和过渡性养老金三部分组成。

四、过渡期结束后,退休人员养老金会比过渡期内退休人员养老金降低吗?

2024年1-9月仍为过渡期,2024年10-12月不属于过渡期。因为2024年为过渡期最后一年,新老办法对比如果是新办法高于老办法的,发放超出部分的100%,也就是完全按新办法发放。

那么实际意味着从2024年1月起,绝大多数退休人员完全按新办法计发待遇。从改革实施后的10年过渡期来看,通过经办机构待遇核算部门的待遇计发反馈,绝大部分人员的新办法计发待遇要高于老办法,只有极个别缴费年限很短、缴费指数很低的人员新办法可能低于老办法。

从长远来看,养老金与缴费年限(体现长缴多得)、缴费指数(体现多缴多得)、退休年份(体现当年社会平均工资水平)有关,因此,如果延后年份退休,其养老金必然增加。

五、过渡期结束后,退休的人员养老金会不会大幅增加?

过渡期10年内,新办法高于老办法的部分,发放比例逐年增加10%,因此后一年退休会比前一年增加若干金额,属于合理增长。在2024年1月,退休人员新老办法对比差额的发放比例就是100%,与过渡期结束后的10-12月没有差别,因此也不会出现大幅增加的情况。

六、过渡期结束后,是不是退休前职务晋升对养老金的影响就不大了?

机关事业单位养老保险计发办法中,对于2014年10月前参加工作的人员(中人),存在视同缴费年限,不同职务和职称级别对应有不同的视同缴费指数,因此退休前的职务和职称晋升仍会影响养老金,但影响作用随着视同缴费年限的缩短也越来越小。

七、过渡期结束后,是不是就没有过渡性养老金了?

过渡性养老金是为了保障在机关事业单位养老保险制度改革前参加工作的人员退休待遇而进行的制度设计。对在2014年9月30日前参加工作,在2014年10月1日后退休、有视同缴费年限的参保人员(中人),在发给基础养老金和个人账户养老金的基础上,再发给过渡性养老金。这也就是说,“过渡性养老金”和“过渡期”是没有关系的,只要有视同缴费年限就有过渡性养老金。



近日,太行山深处的河北省临城县赵庄乡桐花村茶园迎来采茶季。2012年,当地茶农将杭州龙井茶树移植到当地,实现“南茶北种”,产品畅销北京、天津、山西等地。茶产业给周边村庄增加了200多个就业岗位。近年来,临城县持续推进“南茶北种”,不仅增加了就业岗位,还带动了旅游收入,为当地百姓开创了一条新的致富路。

新华社发