

图说劳动·保障

**办理退休的条件是什么？
满足这两个条件即可****今天，小编讲一讲“退休的条件”。****享受办理职工养老保险
退休的条件是什么？****按规定参加职工养老保险，累计缴
费年限（含实际缴费年限和视同缴费年
限）满15年以上，且达到法定退休年
龄的，即可申办退休。****要记住两个关键词：
15年和退休年龄。****15年是指按规定参加职工养
老保险并缴费，累计缴费时间满15年。也
即是实际累计缴费时间，加视同累计缴
费时间满180个月。****实际累计缴费时间从职工参加养老保险
缴费开始计算。****视同累计缴费时间是指个人实际缴费以前
符合国家规定计算连续工龄的工作时间。因每
个人的工作经历不同，需要本人到参保地社保
经办机构通过个人档案确定。****温馨提醒 ↴****15年是最低标准，根据社会保险长缴多得的原则，
缴费时间越长，退休金越多。****法定退休年龄是
多大岁数？****随用人单位参保人员，男性
应年满60周岁；女性，工人应年
满50周岁，干部应年满55周岁。****特殊工种的职工，男性应年满55周岁，女性应年满45周岁。
因病完全丧失劳动能力的职工，男性应年满50周岁，女性应
年满45周岁。
灵活就业人员，男性应年满60周岁，女性应年满55周岁。****如果养老保险累计缴费时间和年龄都满足了，那么你就可以
申办退休手续了。****策划：李丹青 制图：肖婕妤****山东
提高工伤保险三项定期待遇**

本报讯(记者丛民)日前,山东印发通知提出,自今年起,继续提高一级至四级工伤职工伤残津贴、生活护理费和工亡职工供养亲属抚恤金标准。据悉这是山东自2005年起,连续15年提高工伤保险三项定期待遇标准。

通知明确,一级至四级工伤职工伤残津贴月人均分别增加190元、180元、170元、160元。工亡职工配偶供养亲属抚恤金每人每月增加65元,其他供养亲属每人每月增加48元,孤寡老人或者孤儿在上述标准的基础上每人每月再增加18元。生活护理费按《工伤保险条例》有关规定确定,全省月人均增加137.7元。

湖南**通报4起欺诈骗保典型案例**

本报讯(记者方大丰)医院通过以药易药、易物骗取医保基金;以“体检”“义诊”和“假借扶贫名义”等方式收揽参保人员住院……湖南省持续深入开展打击欺诈骗保专项行动和专项治理取得阶段性成效,湖南省医保局近日通报4起欺诈骗保典型案例。

据悉,这4起案件分别是郴州市第三人民医院欺诈骗取医保基金案,慈利县三官寺土家族乡村医生李某借用他人合作医疗证明欺诈骗取医保基金案,湘潭市雨湖区益群医疗门诊部冒用他人参保身份骗保案,岳阳市强生肛肠医院涉嫌虚假宣传、诱导骗取参保人住院案。截至7月,湖南共实地核查协议医药机构25736家,其中,暂停医保服务380家,解除服务协议54家,行政处罚399家,追回基金损失13732.52万元。

长春**试点劳动保障监察承诺备案制**

本报讯(记者柳姗姗)8月30日,长春市人社局举办劳动保障监察承诺备案制政策发布暨启动仪式。全新的“事中信用监管承诺备案制”将于9月实施,意在为企业提供主动承诺机会,以信用监管维护长春良好营商环境。

据介绍,针对监管环节的事中承诺这个堵点,长春市人社局试点推出了承诺备案制等4项制度,承诺书中明确列出了企业需遵守的法律法规。企业在承诺前需完成自查,对于提交承诺书和调查问卷的企业,视为完成年度书面审查。如企业3年书面审查都没有问题,可按规定评为劳动保障监察诚信A级企业,并享有信用监管规定的两年免检期。同时,对于主动承诺并纳入信用A级的企业,长春将推出人社领域办事绿色通道,优先提供人社领域优惠政策。

焦点关注**职称变革“步履不停”，考核的“硬杠杠”依然存在，如何量化评审是难题****高校打破岗位聘用“终身制”后****教师期待建立多元化及更细化的职称评价标准****本报记者 赵琛**

今天是我国第35个教师节。从1985年开始,9月10日被确定为教师节。为调动广大教师的积极性,1986年,国家便开始了中小学教师职称制度改革。这些年,教师职称变革“步履不停”,尤其是在岗位聘用打破“终身制”的高校。

对高校教师来说,做研究、写论文、出成果是他们工作的“日常”,而这些通常直接影响他们的职称晋升。文章、项目的数量、质量是否达标,轻则影响教师的职称评审和工资收入,重则可能让教师在聘期后离职或转岗。因此,任何关于职称评审的“风吹草动”,都牵动着高校教师群体的心。

记者了解到,目前高校教师职称评审权已经直接下放至高校,高校可自主组织职称评审、按岗聘用。这让学术评价中广为诟病的“重量轻质”悄然发生变化,但同时不少教师期待建立多元化及更细化的职称评价标准,确保人尽其才、才尽其用。

量化的“硬杠杠”

9年前,刘明博士毕业后进入北京一所211高校任职。当年博士毕业进学校,职称直接聘为中级,即讲师。如今,9年过去了,尽管他讲授的基础课很受学生欢迎,但由于论文数量不够,刘明还未能评上副教授。

对高校教师而言,只有做研究、发论文、出成

果,才能在讲师、副教授、教授的“职称进阶路”上走得顺利。年过40岁的刘明说,为了达标,自己必须努力往前“奔”。“职称评定是大事,关系着收入、待遇以及对个人的工作评价等诸多方面。”

近年来,高校教师职称评审制度改革备受关注。2017年,教育部等五部委联合下发《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》,将高校教师职称评审权直接下放至高校,由高校自主组织职称评审、自主评价、按岗聘用。

刘明介绍,他在学校对教师职称设置了“硬杠杠”,包括论文数量、课题数量以及指导本科生竞赛获奖等,“都有量化的规定”。

记者梳理发现,基于“校评”制度,不同高校对职称评审设置了不尽相同的标准,但论文、科研项目、学术专著、科研经费等均为比较普遍的评价指标。

“学校规定,评副教授需要在SCI(科学引文数据库)或EI(工程索引)上以第一作者名义发表6篇以上论文,且第一完成单位为本校;获得的科研经费需达到学院副教授平均水平;有半年以上海外学习或工作经历;授课课时达到一定数量,等等。”北京某高校理工科教师陈邵明介绍道。

评不上“非升即走”

“明年还评不上副教授,我就要丢工作了。”谈到评职称,张运很无奈。2014年,她以博士后身份,应聘到北京某大学任讲师。

虽在入职后不久就达到评聘副教授的“硬杠

杠”,但因职称指标不足,张运未能评上。再次参评时,由于部分论文和项目“过期作废”,她丧失了评聘机会,“此前,学院已经有教师因为考核不合格‘被’离职了。我得抓紧出成果,不然就会重蹈覆辙。”

高校教师岗位聘用正告别“终身制”,用人“能上也能下”。以北京为例,2019年初出台的《北京市高等学校教师职务聘任管理办法》规定,岗位聘任实行聘期制,期满进行考核,考核合格的,学校和教师按岗位需要、本人自愿的原则,办理续聘手续;考核不合格的,可低聘岗位等级直至解除聘用。

“40岁了还没评上副高,从年轻人熬成了中年人,还得继续围着职称评审‘指挥棒’转,压力太大了。”刘明说,囿于论文数量等尚未达标,他的“晋升路”还面临着诸多关口。

记者了解到,相比于理工科,人文社科领域的高校教师更难拿到项目,在职称评审上障碍重重。很多讲授基础课的教师表示,平时教学工作繁重,加之学科没有太多前沿研究领域,因此出成果难上加难。

由于“非升即走”,不少年轻教师面临考核,“亚历山大”,很多副教授则苦于多年评不上正高职称。一位理工科副教授有些发愁,感觉职业生涯“一眼望到了头”。“怎么努力都上不去,想放弃做研究了,但这样更容易形成恶性循环。”

亟待建立更细化的评审标准

9月3日,在教育部新闻发布会上,人社部专业技术人员管理司副司长胡文忠表示,评价标准是教师职

称评价的核心问题,要聚焦于教书育人的专业性、实践性、长期性,坚持师德、重能力、重业绩、重贡献。

近年来,学术评价中广为诟病的“重量轻质”现象在发生变化,“代表作”制度正在完善。在网上申报国家自然科学基金项目时,陈邵明注意到,代表性论著一项只能填报5个,“这就意味着评审时主要还是看最高水平的研究成果,单纯叠加论文数量是没有意义的。”

高校教师职称改革早已破冰。据不完全统计,至少有百余所高校进行了职称评审改革,逐步打破过去“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”的评价导向。

今年3月,南京林业大学出台职称评审新政,以师生评价和课堂质量专家评价两项新指标,对“教学专长型”教授进行评审,任教33年的蒋华松晋升教授。

但同时,这件事也因“不发一篇论文也能评教授”引发关注。对此,校方称不能片面理解。南京林业大学人事处副处长韩建刚介绍,只有公开课和基础课的老师,可以不用考核论文就参加“教学专长型”职称的评选,“不是说没发表论文的老师都也可参评,也不是说参评了就能评上。”校方表示,评审新标准的量化是难题,将不断调整、完善具体的评审标准。

有高校教师指出,虽然目前职称评审“重科研、重成果、轻教学”的标准不甚合理,但是改革后,需要拿出一套科学且行之有效的评价标准,否则职称评审可能会陷入另一个“标准泛化,偏重人情”的泥沼。

采访中,不少高校教师认为,高校教师作为大学生的“引路人”,科研与教学不可偏废。高校教师职称评审亟待建立更加细化的标准,构建更加科学公正合理的考评体系。

贵州提出**3年150万人次参加职业培训**

本报讯(记者李丰)近日,贵州印发《职业技能提升行动实施方案(2019—2021)》,提出自2019年至2021年,将争取开展各类补贴性职业技能培训150万人次以上。此外,贵州还将全面推行企业新型学徒制、现代学徒制,3年培训1万名新型学徒。

《实施方案》提出,今年起,贵州将在失业保险基金滚存结余中提取17亿元,分3年重点用于支持企业职工技能提升和转岗转业培训、重点群体就业创业培训、贫困劳动力技能培训。到2021年底,贵州将基本建立覆盖城乡劳动者的终身职业技能培训制度。

按照《实施方案》,贵州将大力开展职工技能提升和转岗转业培训。企业将在培训行动中发挥主体作用,特别是千企改造和改革重组企业,10大千亿级工业产业及5大服务业重点企业要制定培训计划。各企业要组织开展岗前培训、在岗培训、技能竞赛等活动,并统筹调整职工培训时间,保障职工参训期间应有的工资待遇。

今后,贵州将支持各类企业设立一批职工培训中心,鼓励企业与职业院校共建职业训练院、实训中心、教学工厂等;支持各类企业设立一批技能大师工作室。

劳动“光影秀”

在哈电集团哈尔滨汽轮机厂厂房内,工人在进行生产作业。

在黑龙江省齐齐哈尔市的中国一重集团公司和哈电集团旗下的几家企业厂房里,每天都在上演着劳动“光影秀”,许多生产一线的工人在“光与火”中劳碌奔忙,在生产的光影中展现出劳动之美。

新华社记者 王建成 摄

人社部发文规范人力资源市场活动**网络招聘要加强资质和实名认证****实用、合法、有效。**

“要在网站明显位置公布投诉举报方式。”人社部人力资源流动管理司负责人告诉记者,各级人社部门要指导和督促网络招聘平台建立完善投诉处理机制,接到投诉举报要及时进行调查处理,发现招聘单位或入驻平台的企业发布虚假信息或含有歧视性内容信息、夸大宣传、不具备相关资质以及有其他违法违规行为的,应当暂停或终止为

其提供服务。

《意见》明确,将强化招聘活动管理,严格现场招聘会管理,可结合实际实施事前报告备案制度,指导和督促人力资源服务机构制定组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案,核实参加招聘会单位及其招聘简章的真实性、合法性,提前将招聘会信息向社会公布。

“要建立健全人力资源服务机构信用评价标准

和制度,探索建立诚信典型机构‘红名单’,严重失信机构‘黑名单’,形成奖励惩戒链条。”针对《意见》中提到的健全信用激励约束机制,这位负责人具体解释道,对守法诚信的人力资源服务机构,在市场准入、投融资、招投标、政府采购、荣誉奖励等方面实施激励措施。加强“黑名单”制度与市场退出等制度的衔接配合,对失信的人力资源服务机构,在安全许可、生产许可、从业资格、资质审核等方面予以限制或禁止。对严重违法失信的人力资源服务机构,实行市场禁入。

此外,《意见》提出,人社部门要提高公共就业服务水平,推进公共就业服务向基层、农村和贫困地区延伸,为处于无业状态的劳动者办理失业登记,为就业困难人员以及零就业家庭的劳动者提供就业援助。同时,加强对企业劳动用工的指导服务,指导企业优化劳动用工管理,引导企业建立合理的工资决定机制,推动企业改善用工环境,降低流失率。

本报记者 柳姗姗

近来,以“小时工”“钟点工”为主要形式的非全日制用工越来越多,特别是在餐饮、超市等地方。不同于传统用工方式,非全日制用工不仅适应企业降低人工成本、推进灵活用工的需要,还有利于促进下岗职工和失业人员再就业。

然而,用人单位滥设试用期、支付工资低于当地最低标准、不为员工缴纳工伤保险等侵权行为时有发生。长春市法律援助中心律师张怀明提醒,劳动者应提高法律意识,主动学习相关规定内容,以便更好维权。

为逃避责任常混淆用工形式

前几年,骆某进入江苏一县广播电视台工作,负责采编和播音。双方约定,试用期为3个月。试用期满后,骆某继续留在该单位工作,其工资构成包括底薪、交通补助、节目提成款,但该单位并未与骆某签订劳动合同,也没有为其办理社保。在这家单位工作两年后,骆某被辞退,双方终止劳动关系。

随后,骆某向当地仲裁委申请仲裁,要求单位支付未签订劳动合同双倍工资、补缴养老保险和医疗保险、支付法定休息日和节假日年休假加班工资等。被拒绝受理后,骆某又诉至法院。法院认定双方的用工形式并非非全日制用工,判决单位支付骆某未签书面劳动合同的双倍工资7700元。

根据《劳动合同法》,非全日制用工是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时,每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。用工双方可订立口头协议,不得约定试用期。终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。小时计酬标准不得低于当地最低小时工资标准。

长春市法律援助中心律师张怀明表示,本案中,骆某工资支付形式并非按小时计酬,而是采取

可订立口头协议的非全日制用工推动了灵活用工,但一些单位为逃避责任常混淆用工形式**做“小时工”,这些权益要记清**

底薪加提成的方式,双方约定了试用期,且工资按月支付,这不符合非全日制用工的法定条件。

同时,《劳动合同法》规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资,因此法院支持了骆某有关未签书面劳动合同的双倍工资的诉求。

张怀明告诉记者,因非全日制用工方式“可以订立口头协议”“随时终止用工不支付经济补偿”等,部分企业为逃避法律责任,常出现将全日制用工混淆为非全日制用工的情况。

不支持补缴养老和医疗保险

2005年起,王某受雇于宁夏某气象局从事保洁工作,双方没有签订用工合同。2008年开始,双方签订《用工协议》,约定王某为钟点工,工作时间为7时~8时,13时~14时。2013年《用工协议》早已到期,该单位改变用工形式,要求后勤人员与第三方公司签订劳动合同,这被王某拒绝。但直到2014年,王某仍从事保洁工作。

这时,气象局通知王某解除用工关系,同意支付其经济补偿金8500元,王某拒绝领取并辞职,后因社保、劳动报酬、加班工资等与单位发生争执。该案被当地仲裁委驳回后,王某又诉至法院。相关诉求均未得到支持。

张怀明认为,该案中,从双方约定的工作内容、工作时间、工作性质、管理形式均符合非全日制用工形式,对因社保、劳动报酬、加班工资等发生的争议,应按非全日制用工的法律规定来解决。

按照《关于非全日制用工若干问题的意见》规定,从事非全日制工作的劳动者应参加基本养老保险,原则上参照个体工商户的参保办法执行,可以以个人身份参加基本医疗保险。同时《社会保险法》规定,无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险,由个人缴纳基本养老保险费。因此,养老保险和医疗保险应由非全日制用工劳动者个人缴纳。

此外,关于休假和加班工资的问题,人社部办公厅关于《企业职工带薪年休假实施办法》有关问题的复函中明确,“累计工作时间”包括职工在机关企事业单位、民办非企事业单位、有雇工的个体工商户等单位从事全日制工作期间,可以计算为工龄。可见,在非全日制用工关系中,劳动者若要求支付带薪年休假工资、法定节假日工资等并无法律依据。

用人单位须负担工伤待遇

2015年,孙某入职某塑料制品厂担任仓库管理员。双方签订了为期1年的非全日制劳动合同,约定孙某每天工作4小时,每周上班6天,每小时工资

为20元(含社保费用)。同年12月,孙某工作时不慎发生事故,经鉴定为工伤9级,后因支付工伤相关待遇事宜,与单位产生纠纷。