

(上接头版)

推动高水平人才高地建设

人才是上海的第一资源。党的十八大以来,上海人社部门聚焦国家和本市重大战略,抓好人才引进、培养、评价、服务等各环节,扎实推进人才工作,以人才引领发展,努力推动上海高水平人才高地建设。

上海人社部门在国家及本市重大战略中主动作为。围绕临港新片区重点产业的需求,研究提出了一揽子特殊政策和特别举措,先后赋予新片区人才落户自主审批权、重点机构推荐权等政策,使之成为上海人才引进政策最优、力度最大、自主性最强的区域。将国内人才引进直接落户及留学回国人员落户两项引才落户审批权下放浦东新区。研究出台支持新城高质量发展的若干政策措施,推动五个新城建设成为独立的综合性节点城市。

经过多年探索和实践,海内外人才集聚的磁吸效应充分显现。居住证积分、居转户、直接落户等梯度化国内引才政策体系逐渐成熟完善。海外人才引进政策更加开放,2021年,市政府出台《鼓励留学人员来上海工作和创业的若干规定》,成为全国目前唯一一部专门支持留学人员回国工作、创业的综合法规。不断优化留学回国人员落户政策,加大世界名校留学人才引进力度。打造“留·在上海”城市引才品牌,让越来越多的海外人才了解上海、喜欢上海、留在上海。“十三五”期间累计引进留学回国人员6.7万余人,比“十二五”期间增加了一倍多。

近年来,上海加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系,深入推进职称制度改革。聚焦先导产业和重点区域,在长三角示范区推动职称、职业资格在示范区范围内互认互准。研究开展新兴跨专业复合人才职称评价。设置职称评审“直通车”,增强专业技术人才获得感成就感。“十三五”期间,全市有200万人次参加了以能力建设为核心的专业技术人才知识更新工程培训。

同时,人才培养力度进一步加强。针对本土最高端人才,上海实施“领军人才”计划,逐步形成了国家队、地方队和后备队三个梯队。2018年实施“超级博士后”激励计划。加强博士后队伍建设,目前全市在站博士后7305人,其中外籍、港澳台和具有海外留学经历的占24%。大规模开展职业技能培训。2021年末,高技能人才占技能劳动者比重达35.34%。

人事人才服务体系逐步

上海人社这十年——以人民为中心,高质量发展民生底色更足



健全。2019年,人才引进业务全面实现“一网通办”,“网上办、马上办、上门办、一口办”服务模式大力推广。实施促进人力资源服务业高质量发展的扶持政策,截至2021年底,全市共有各类人力资源服务机构3082家,全年营业收入达到4454.23亿元,产业规模持续保持领先地位。

促进和谐劳动关系创建

和谐城市离不开和谐劳动关系。上海持续推动和谐劳动关系创建,通过完善创建活动机制、创建标准和激励机制,进一步加强劳动关系的源头治理。至2021年底,“上海市和谐劳动关系达标企业”累计总数已超过1.1万家。

上海将促进平台经济健康发展,维护新就业形态劳动者合法权益作为切入点,制定出台了《上海市人力资源和社会保障等八部门关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》等文件,统筹各部门力量,协同推进具体工作,并启动职业伤害保障试点。

根治欠薪现象,事关社会公平正义与和谐稳定。上海采取超常规措施,贯彻《保障农民工工资支付条例》,落实各项用工管理制度,高位推动欠薪治理工作,扎实开展冬季专项行动,优化欠薪垫付启动流程,推行工程建设领域工资保证金制度,帮助解决因企业欠薪引起劳动者临时性生活困难问题。

回顾十年来工作,上海各级劳动保障监察机构坚持标本兼治、综合治理,严肃查处劳动保障违法行为,切实维护劳动者合法权益。治理依据实现了由分散零碎到系统完备的转变,治理模式实现了由集中整治到长效监管的转变,治理手段实现了由缺乏刚性到惩处有力的转变。

过去,上海在劳动争议调处机制中长期存在基层调解弱化、仲裁案件量多人少的问题。党的十八大以来,上海下沉劳动争议调处工作重心,落实街镇化解劳动争议的主体责任,通过扩面强基、创新引流、示范提质,使专业性调解工作的实效得到充分发挥,将本市劳动争议调解、仲裁、诉讼案件数量形态由原本的梭形转变为较为理想的倒三角形。

具体操作方面,上海着力提高就地化解争议实效,探索在线调解;强化矛盾预警监测,畅通举报投诉渠道,持续提升群众维权的便捷度。十年间,全市人社执法机构共受理举报投诉20万余件,检查用人单位逾29万户,查处违法案件9万余件;全市调解仲裁机构受理劳动争议案件130万件,涉及劳动者人数143万人。

持续深化社保制度改革

民生无小事,枝叶总关情。社会保障是保障和改善民生、维护社会公平、增进人民福祉的基本制度保障。上海持续深

化社会保障制度改革,基本建成了全面覆盖、城乡统筹、公平统一、可持续的多层次社会保障体系。

十年来,上海坚持制度引领,逐步实现本市社会保险制度体系与国家全面接轨。整合新型农村社会养老保险制度和城镇居民社会养老保险制度,建立城乡统一的城乡居民基本养老保险制度。在全国率先实施机关事业单位养老保险制度改革,建立职业年金制度,修订完善《上海市工伤保险实施办法》。

同时,社保覆盖范围持续扩大,基本实现应保尽保。截至2022年6月底,本市城镇职工基本养老保险参保人数达到1645.23万人,较2012年底增长24%;工伤保险参保人数1065.96万人,较2012年底增长18.6%。连年增加各类人员的养老金,逐年提高工伤、失业保险待遇标准,各项待遇水平平均位居全国前列。

为守护好人民群众的每一分“养老钱”、“保命钱”,上海不断健全社会保障基金监管体系,维护基金安全,基金规模持续增长。

公共服务是落实社会保障

政策的重要载体。上海人社部门不断推动社保经办服务提质增效,企业和群众的满意度、获得感持续提升。坚持“人民至上”的核心价值,打造网上社保、掌上社保、社区社保、柜面社保的“四个社保”经办模式,不断满足人民群众日益增长的多元化社保服务需求。突出公平普惠的服务理念,强化数字创新的服务意识,倡导开放包容的服务内涵,依托数字化手段赋能人性化服务,力推“一网通办”“社银直联”“一件事改革”等实事项目,通过不断优化线上线下业务办理,打通办事堵点、难点。创新升级内部融通、外部联通、上下贯通的数据应用系统,真正实现“数据跑”代替“群众跑”,打造让企业和群众能看见、能感受、能智享的“民申社”。

人社服务“一号响应”,市民诉求“一线通达”。成立于2001年的上海12333热线,向公众提供“365×24”的政策咨询、信息查询、投诉举报受理等服务,累计来电量超过2亿个。时至今日,热线已建成集电话、邮件、网站、微信和APP接入为一体的多元化服务平台。



年休假相关规定,一起来了解一下!

1.年休假的享受条件是什么?

答:机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,单位应当保证职工享受带薪年休假。

劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的,用人单位应当按照有关约定或者规定执行。

2.年休假的享受天数如何确定?

答:年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应当计为累计工作时间。休假期限具体为:

- ①职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;
- ②职工累计工作已满10年不满20年的,年休假10天;
- ③职工累计工作已满20年的,年休假15天。

国家法定休假日、休息日

不计入年休假的假期。职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的,不享受当年的年休假。确因工作需要,职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的,用人单位应当安排补足年休假天数。

3.职工新进用人单位,年休假如何享受?

答:职工新进用人单位且符合年休假享受条件的,当年度年休假天数,按照在本单位剩余日历天数折算确定,折算后不足1整天的部分不享受年休假。折算方法为:

(当年度在本单位剩余日历天数÷365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数。

用人单位当年已安排职工年休假的,多于折算应休年休假的天数不再扣回。

