

关系你我! 今年社保将发生5大新变化

新华社“新华视点”记者 姜琳 彭韵佳

1
变化

退休人员养老金涨多少? 6月底前有答案

职工养老保险方面,2022年具体怎么涨?涨多少?国务院近日印发的《关于落实〈政府工作报告〉重点工作分工的意见》要求,由人社部、财政部牵头,6月底前出台相关政策。

2022年,我国将推进养老保险全国统筹,资金在全国范围内互济余缺,困难地区的养老金发放将更有保障。今年除上调中央确定的全国基础养老金标准外,截至目前,已有福建、江苏等7省份公布了城乡居保省级基础养老金上调方案,四川等省份也明确年内将上调。

2
变化

跨省就医直接结算如何推进? 6月底前公布

根据要求,完善跨省异地就医直接结算办法,6月底前出台相关政策。

目前,住院费用跨省直接结算已经覆盖全国所有省份、所有统筹地区、各类参保人员和主要外出人员。截至今年2月底,全国门诊费用跨省直接结



算已联网定点医疗机构492万家、定点零售药店898万家。

据国家医疗保障局医保事业管理中心负责人隆学文介绍,接下来将指导各试点地区加快信息系统改造,扩大门诊慢特病相关治疗费用跨省直接结算试点范围,分类推进住院、门诊费用结算线上线下“跨省通办”。

3
变化

个人养老金怎么投资? 4月底前明确

根据部署,“继续规范发展第三支柱养老保险”这项工作,由人社部、财政部、银保监会牵头,4月底前出台相关政策。目前顶层设计已经明确,第三支柱包括个人储蓄性养老保险和商业养老保险两部分,皆由个人自愿参加。其中,税收政策的设计和优惠力

退休职工养老金将迎来“十八连涨”,异地他乡看病报销将更便捷,为外卖骑手等灵活就业人员开展职业伤害保障试点……

社会保障关系到千家万户。今年,社保将迎来多种新变化。

度是关键因素。

《关于推动个人养老金发展的意见》已于2021年12月经中央深改委会议审议通过。“文件印发后,我部将会同相关部门制定出台配套政策,推动制度落地实施,为人民群众养老提供更完善的制度保障。”人社部相关负责人介绍说。

4
变化

全国医保用药范围何时统一? 12月底前完成

由国家医疗保障局牵头,将在12月底前完成全国医保用药范围基本统一的相关工作。这预示着全国基本统一的医保药品目录即将到来,各地纳入基本医保支付范围的化药和中成药将基本一致。

此前,国家医疗保障局已经印发

《基本医疗保险用药管理暂行办法》,持续推进省级增补药品消化,为统一全国基本医疗保险用药范围、规范医保支付政策打下良好基础。在统一的基础上,国家将进一步建立完善医保药品目录调整规则及指标体系,及时将临床价值高、患者获益明显、经济性评价优良的药品按程序纳入医保支付范围,为老百姓提供更多新药、好药。

5
变化

职业伤害保障如何保? 年内持续推进

职业伤害保障,就是为外卖骑手、网约车司机等创设的“新型工伤保险”。《关于落实〈政府工作报告〉重点工作分工的意见》提出,加强灵活就业服务,完善灵活就业社会保障政策,开展新就业形态职业伤害保障试点,年内持续推进。

“目前北京、上海、四川等省份,已着手在出行、外卖、即时配送和同城货运行业开展职业伤害保障试点筹备工作。”首都经济贸易大学中国新就业形态研究中心主任张成刚表示,随着全国统一信息平台的建成,职业伤害保障试点将正式落地,并为之后在全国推广探索经验、积累数据。

人社部部署九方面政策服务企业招聘用工

近日,为支持企业生产经营,保持就业局势稳定,人社部印发《关于加强企业招聘用工服务的通知》,从九方面部署做好企业招聘用工服务。

一是优化信息发布服务,摸清招聘岗位和零工需求信息,充分利用线上线下各种途径广泛发布,推动岗位信息省级归集、多点联动发布。

二是优化招聘组织服务,探索开展“即时快招”,实现“周周有活动、日日有服务”。

三是优化重点企业用工保障服务,动态更新重点企业清单,完善“一

对一”联系服务机制,缓解重点企业招聘用工难题。

四是优化涉企事项办理服务,完善就业、社保等涉企事项清单,实施企业招聘员工“一件事”打包办服务。

五是扩大技能人才供给,梳理急需紧缺职业信息,引导社会机构开展市场紧缺职业技能培训,依托职业院校、技工院校等机构开展技能培训。

六是加强企业用工指导,帮助企业了解人力资源市场供需状况,科学设置岗位,制定招聘计划,指导和督促企业依法合规用工。

七是加强求职人员引导,向求职者推荐正规求职途径,“点对点”推荐重点群体到企业应聘求职。

八是规范企业招聘行为,完善招聘信息管理制度,依法查处发布虚假招聘信息等扰乱人力资源市场秩序的违法违规行为,坚决防止和纠正就业歧视。

九是构建多元主体服务格局,充分发挥公共就业服务机构行业示范作用,向社会免费提供招聘用工兜底服务和重特大突发事件应急服务等。
(本报综合)



举案说法

用人单位不同意职工进行工伤认定怎么办

案情

李某是某纸业公司造纸车间的造纸工,公司未为李某参加工伤保险。某日,纸辊架上原有的半成品纸辊突然坍塌,砸向正在车间工作的李某,李某躲闪不及,造成右脚踝骨骨折。事后,李某想申请工伤认定,公司为了逃避责任,不同意李某提出工伤认定申请。

那么,这种情况下李某就没办法认定工伤了吗?

分析

李某可以自己提出工伤认定申请。《工伤保险条例》第十七条规定,用人单位未按规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内,可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

同时,《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》(劳社部函〔2004〕256号)第五条规定,用人单位未按规定为职工提出工伤认定申请,受到事故伤害或者患职业病的职工或者其直系亲属、工会组织提出工伤认定申请,职工所在单位是否同意(签字、盖章),不是必经程序。

因此,即使公司不帮助职工提出工伤认定申请,工伤职工或者其近亲属、工会组织也可以自行提出,来维护职工的合法权益。

(来源:人力资源和社会保障部政务微信公众号)

工作遇到“瓶颈期”怎么办

■ 棠雪

在职场中,许多人觉得岗位不被重视、没有发展前景等就想跳槽,这也是职场人工作“瓶颈期”共有的特征。身在职场,与其纠结跳槽与否,不断宣泄不满情绪,不如理性思考“怎么办”来解决问题。

快速复盘,分析“瓶颈”的原因

很多时候,工作上遇到瓶颈是多种原因共同作用的结果。在工作瓶颈面前,我们要保持理性思考,快速对过往工作进行总结复盘,可以从外部和内部、主观和客观等多维度去分析。找出阻碍工作进步的主因,才能有针对地制订改进计划,及时地完善提升。

转换视角,拆掉思维的“墙”

在职场上,很多人遇到问题会不由自主地去找外部归因。因此很难发现真正造成瓶颈的主因,这也是思维固化的体现。实际上,我们要学习破局思维,尝试转换视角,如试着从领导的视角去看待岗位任职要求,将自己

的能力视为第三方样本去做匹配。推倒思维的“墙”,突破认知边框,才能更客观地去看待自己的问题。

重新定位,管理好“职业落差”

职场上有个术语叫职业落差,是指职业期待与职业现实之间的距离。而职业落差的心理距离,则是工作瓶颈的集中“事发地”。职业目标并非越高越好,超出职业现实的期待,只能让人在工作瓶颈期停留得更久。所以我们要积极面对职业现实,调整职业期待,重新定位自己的职业发展方向,管理好职业落差。

学会创新,不断提供工作“微成果”

职场上,创新永无止境。我们要学会用“微创新”聪明地工作,不要憋大招,而是持续地提供最小可交付结果。当你不断向领导去反馈工作上的“微成果”时,你的职业价值慢慢就会凸显,逐渐就会赢得领导的重视,所谓的工作瓶颈也就迎刃而解。

