



国务院中央军委公布实施新修订的《军人抚恤优待条例》

新华社北京8月13日电 国务院、中央军委日前公布新修订的《军人抚恤优待条例》(以下简称《条例》),自2024年10月1日起施行。

新修订的《条例》旨在保障国家对军人的抚恤优待,激励军人保卫祖国、建设祖国的献身精神,加强国防和军队现代化建设,让军人成为全社会尊崇的职业。新修订的《条例》共6章64条,修订的主要内容如下。

一是坚持党的领导,明确军人抚恤优待基本原则。军人抚恤优待工作坚持中国共产党的领导,贯彻待遇与贡献匹配、精神与物质并重、关爱与服务结合的原则。健全抚恤优待标准动态调整机制,确保抚恤优待保障水平与经济社会发展水平、国防和军队建设需要相适应。

二是健全体制机制,适应国防和军队建设新形势新要

求。明确抚恤优待对象范围和抚恤优待内容。明确管理体制,规定退役军人工作主管部门、其他有关机关、军队有关部门的抚恤优待工作职责。明确中央和地方财政责任。完善评定烈士、发放残疾抚恤金等工作的军地衔接机制。

三是增加抚恤优待措施,加大服务保障力度。规定抚恤优待对象享受社会保障、基本公共服务和相应的抚恤优待待遇。通过向功勋荣誉表彰获得者的遗属增发抚恤金,邀请抚恤优待对象参加重大庆典活动等措施增强荣誉激励。建立关爱帮扶机制,加大对特殊困难抚恤优待对象的关爱帮扶力度。

四是优化抚恤优待程序,提高服务能力和水平。明确一次性抚恤金的发放程序,保障抚恤优待对象合法权益。细化残疾等级评定的程序,增加补办评定残疾等级的情形。

推进“产改”进行时

杨明清 本报记者 张婧
本报通讯员 夏丽萍

“我们班组通过自主创新,全链智能化率达到96.77%,班组全员劳动生产率突破性达到380万元/人,是2023年全国全员劳动生产率的23倍。”今年,天润工业技术股份有限公司曲轴智能制造班组获评“全国工人先锋号”,班组长汪卫红建自豪地表示,这是对他们最高褒奖。

近年来,围绕“大抓基层、大抓经济、大抓落实”,山东省威海市总工会加快推进产业工人队伍建设改革,重点聚焦全员创新体系建设,在强队伍、提素质、激活力上下功夫,求突破,打造发展新质生产力的劳动“尖兵”。

赋能产业工人由“工”变“匠”

“通过与工会共建工匠学院,我们聚合了一批劳模工匠、技术能手等高层次人才,建立了工匠学院师资库,成为培育工匠的‘摇篮’。”山东威海海洋职业学院负责人介绍,2022年,学院与威海市总工会携手共建“威海海洋工匠学院”,以推进职工创新创优为着力点,建立起服务职工技能提升和地区产业发展需求的工匠培育体系。

为打造“产改”硬队伍,威海各级工会积极构建覆盖职工成长成才全流程的培训体系。针对新职工发挥工会“大学校”作用,实施“职工进院校、讲师进企业”“双进”培训模式,每年培训职工20余万人次。建设工匠学院,打造工匠“摇篮”,率先建设威海工匠学院,设立中国劳动关系学院实训基地,建立完善市、区、企业(院校)三级共创工匠学院机制。国网山东威海文登供电公司工会推行“一人一策”的“订单培训、菜单式教学、跟进式竞赛”模式,借助公司工匠学院、培训基地、创新工作室等产教融合、综合运用讲授互动式、动手操作式、案例式等教学方法,提升技能培训效果,让职工学有所用、用有所获。目前,依托工匠学院开展示范培训,威海每年培训高技能人才2万人以上,赋能产业工人由“工”变“匠”。

威海市总加快推进‘产改’,聚焦全员创新体系建设 让产业工人‘有为又有位’

“创新积分制”扩展到全国试行

据新华社北京8月13日电 记者13日从科技部获悉,为推动“创新积分制”提质扩面、规范实施,科技部近日印发《“创新积分制”工作指引(全国试行版)》,“创新积分制”从国家高新区进一步扩展到全国试行,助力更多“硬科技”“好苗子”企业脱颖而出。

作为一种新型科技金融政策工具,“创新积分制”依据创新积分对企业进行创新能力量化评价,打通财税政策、科技资源、产业资源、金融资源支持企业创新的直接通道,精准引导技术、资金、人才、数据、土地等各类生产要素向科技型企业有效集聚。

科技部自2020年起在国家高新区以试点形式探索建立“创新积分制”。截至2023年底,试点高新区已达133家,覆盖全国25个省份。

此次发布的工作指引主要包括指标权重、数据规范、应用场景等内容,为全国范围内的“创新积分制”实施提供统一指导和规范。

根据指引,创新积分核心指标共涵盖技术创新指标、成长经营指标、辅助指标3类一级指标及18个二级指标。在指标权重设置上,以突出对企业创新能力评价、注重对企业成长经营能力考察为导向,同时划分了初期、成长期、稳定期企业不同阶段,确定了3类一级指标及18个二级指标的权重赋值,并将根据实践情况持续优化。



江苏连云港年内迎来第15艘40万吨巨轮

8月12日,在江苏省连云港新苏港码头,“远宝海”货轮缓缓停靠泊位卸货。“远宝海”是今年以来靠泊连云港的第15艘40万吨级货轮。新华社发(王春摄)

福建工会巧用“一函两书”为高温下的劳动者“撑腰”

值此“热辣滚烫” 工会“法送清凉”

本报记者 李润利
本报通讯员 李亮 林柳依

掂锅、掌勺、翻炒、出锅……作为福建省泉州台商投资区一家餐厅的厨师长,赵磊每天要站在火炉旁,持续工作近5个小时。而伴随着今年夏天福建“超长待机”的高温天气,赵磊每天都要在最高温接近50摄氏度的厨房里与热浪“对峙”。

与往年不同的是,在当地工会的帮助下,赵磊领到了每月260元的高温津贴。他笑着说:“在工会‘一函两书’机制的帮助下,高温权益再也不是‘隐形的存在’。”

今年夏天,全国各地高温预警不断,切实维护好高温下劳动者的安全健康权益,是一段时期以来工会组织的重点任务。6月初,全

国总工会印发《关于做好2024年职工防暑降温工作和开展“工会送清凉 防暑保安康”活动的通知》,对做好职工防暑降温工作和开展工会“送清凉”活动进行部署。

7月初,福建省委书记周祖翼、省长赵龙在福州市看望慰问坚守岗位的高温作业劳动者时强调,要扎实做好高温天气安全生产工作,有效做好劳动保护防暑降温,切实把党和政府的关心关爱送到广大劳动者的心坎上,让广大劳动者舒心安心工作。

为贯彻落实全总和福建省委、省政府的部署要求,福建省总工会就进一步做好劳动保护防暑降温等工作进行再研究、再部署,联动市、县工会劳动法律监督委员会,向全省用人单位发出了“高温版”的《工会劳动法律监督提示函》,提醒用人单位有效预防和

控制职业性中暑事件,加强高温作业及高温天气作业劳动保护,切实维护好高温下劳动者的权益。

赵磊便是这个夏天泉州台商投资区职工法律服务一体化基地通过工会劳动法律监督“一函两书”机制向用人单位成功争取高温津贴、落实高温权益的首批职工之一。

同样在工会帮助下享受到高温权益的,还有厦门城建市政建设管理有限公司的3789名环卫工人。今年上半年,福建省城市市容环境卫生行业开展第三轮行业集体协商。在福建省总工会的推动下,高温天气下一线环卫职工的高温津贴再次被纳入行业集体合同。

为了推动写在集体合同纸面上的高温权益能够在各个环卫企业顺利落地,日前省城

市市容环境卫生行业工会联合会向全省环卫企业发出了“职工高温权益维护”的专项提示,并联合行业协会开展机动式督查,督促企业严格履行集体合同约定的法定义务。

纸上的“清凉”化作了实质性的关怀。

“高温津贴每人每月260元,一分不少”“高温天气增加班次,缩短户外连续作业的时间”“配送藿香正气水、风油精到工人休息点供我们免费领取”“给我们发放了遮阳帽,邀请了专家讲解高温防暑及预防热射病知识”“我们还可以聚在爱心驿站里喝水歇脚”……厦门城建市政公司新阳管理站环卫组长陈妙华在休息室里向来访的工会联合会志愿者细数着这个夏天身边的舒心事,她对工会干部们说:“谢谢你们顶着烈日为我们送来了‘清凉’!”

(下转第3版)

东北持续加快 清洁能源项目建设

图为内蒙古通辽238万千瓦风电项目。风起大海之滨,日照草原沃野,在广袤的东北大地上,旋转的大风车、成片的光伏板、密集的输电线,星罗棋布,勾勒出一幅现代能源壮丽画卷。大自然馈赠的能量被现代能源单位“千瓦、兆瓦、吉瓦”重新衡量,让东北能源结构“绿意”更浓、国家能源安全根基更稳。

近年来,东北地区围绕资源优势加速布局清洁能源产业,持续加快风能、光能、氢能等新能源产业建设,为全面振兴提供新动能,清洁能源转化而来的“绿电”也源源不断输向全国。

新华社记者 连振 摄



高质量充分就业促进机制如何构建?

新华社记者 姜琳

党的二十届三中全会审议通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》对完善就业优先政策作出一系列新部署。其中“健全高质量充分就业促进机制”的要求,在就业总量压力和结构性矛盾并存的背景下如何落实?

人力资源社会保障部部长王晓萍说:“促进高质量充分就业,是新质生产力发展的新定位、新使命。下一步将按照《决定》部署,以促进高质量充分就业为目标,以实施就业优先战略为引领,以强化就业优先政策为抓手,以深化就业体制机制改革为动力,持续促进就业质的有效提升和量的合理增长。”

近年来,我国劳动年龄人口不断减少,但

劳动力总量依然庞大,就业总量压力持续存在。同时,劳动力结构发生深刻变化,新质生产力的加快发展、新兴产业的培育壮大和未来产业的布局建设,对劳动者的技能水平提出更高要求。技能人才短缺、人力资源供需不匹配、“有活没人干、有人没活干”的情况并存,结构性就业矛盾日益凸显。

“必须始终坚持就业优先,使高质量发展

的过程成为就业提质扩容的过程。”王晓萍表示,要推动财政、货币、投资、消费、产业、区域等政策与就业政策协调联动,充分发挥各类经营主体吸纳就业的主渠道作用。同时积极构建就业友好型发展方式,厚植良好的就业生态。

《决定》强调,“着力解决结构性就业矛盾”。破题关键,是完善技能人才培养、使用、评价、激励制度。

“我们将统筹抓好教育、培训和就业,建立人力资源需求预测机制,强化供需对接。创新培养方式,充分发挥企业培养使用的主体作用。畅通技能人才发展通道,逐步提高技能人才待遇水平,广泛开展各类职业技能竞赛,营造良好氛围。”王晓萍说。

(下转第3版)

重庆工会深化“五方联动机制”建设——

把“委员建言”转化为“承办之事”

本报记者 黄仕强

“公司没有按照劳动合同约定提供劳动条件,没有给我缴纳社保,还拖欠了8300元的工资,现在我要求公司支付我被拖欠的2500元……”7月底的一天,在重庆市渝中区工会劳动纠纷人民调解委员会(以下简称工会调委会)的调解室内,该区一家货运企业的员工刘强提出诉求。

面对刘强的诉求,该企业负责人称,公司认同工资未发的事实,但是经过财务核算,未发工资为8000元,同时双方已协商解除劳动

关系,且也给予了一定的经济补偿,员工提出再行支付经济补偿毫无依据。

就在双方僵持不下之际,调解员与渝中区总工会公益律师及时介入,通过讲事实、摆证据等方式,让双方冷静下来,并最终达成意向,公司支付给刘强7710元的未发工资和车辆过路费590元,总计8300元。刘强撤回了解除劳动关系经济补偿诉求。双方签订调解协议后,在调解员的见证下,企业现场将8300元支付给刘强。

“真正做到‘维权不止于调解,服务深植于人心’。”重庆市政协六届二次会议第1055号提案督办调研组见证了当事双方从剑拔弩

张到握手言和的全过程,并给予评价。

类似的场景也发生在九龙坡区工会调委会内。当天,由重庆市政协委员、提案者、提案承办单位相关负责人组成的调研组实地调研渝中区、九龙坡区劳动领域矛盾纠纷源头治理情况,并与相关区县总工会负责人深入交流后谈到,提案督办是提升提案办理质效、推动提案办理成果转化的有效形式。重庆市总工会主动参与劳动领域矛盾纠纷源头治理,率先建成“工会+法院+检察院+人社+司法”群众性劳动争议化解“五方联动机制”,构建起具有重庆特色、符合工作规律、满足新时代需求的劳动争议多元化解工作格局,为防

范化解劳动领域矛盾纠纷提供了丰富的“枫桥经验”实践。

记者了解到,今年重庆两会期间,市政协总工会界别提出的《关于深化“五方联动机制”建设谱写新时代“枫桥经验”重庆实践劳动篇的建议》表示,由于“五方联动机制”建立时间不长,一些工作尚在探索推进,其作用发挥与党政要求、群众期盼还存在差距。为此建议:健全完善工作机制,进一步织密联动网络;着力推动数字赋能,进一步提升联动效率;加强业务多跨协同,进一步汇聚联动合力;稳步开展区县试点,进一步探索联动模式。

(下转第3版)