

复工复产加速度

泉州推动国企开展线上职业技能培训

本报讯 最近,泉州市人社局联合市国资委举办“互联网+职业技能培训”政策讲解会,鼓励推动国有企业率先开展线上职业技能培训,以支持企业稳生产稳就业。

据介绍,泉州企业组织职工开展岗前、在岗培训,线上理论课培训的课时(不低于总课时的60%)可同线线下培训课时,线上线下总培训课

时不少于30个课时/班,培训结束取得人社部门核发的培训结业证书的,按每人800元标准给予企业培训补贴。

其中,疫情防控期间企业开展简易岗前技能培训,原则上总课时不少于4个课时,培训结束取得人社部门核发的培训结业证书的,按每人200元标准给予企业培训补贴。

此外,泉州还对线上培训生活补贴进行明确,对参加线上培训的建档立卡贫困劳动力、就业困难人员、零就业家庭成员、“两后生”中农村学员和城市低保家庭学员,培训结束取得人社部门核发的培训结业证书,由当地人社部门按规定给予200元生活费补贴(不含交通费补贴)。

(通讯员 阮崇文)

宁德支持中小微企业复工复产稳就业

本报讯 疫情防控期间,宁德市出台一系列政策措施,打出“免、返、补、缓、服”阶段性政策组合拳,全力支持中小微企业复工复产稳就业。

“免”,实行阶段性减免企业社会保险费单位缴费。疫情期间阶段性减免企业养老、失业、工伤3项社保费预计达到5.3亿元,其中中小微企业1.07万家,涉及员工17.94万人,减免保费约4.7亿元。对2月份已征收的三项保险费进行退费,分别退还企业养老保险费、工伤保险费、失业保险费5007.39万元、297.67万元、172.37万元。

“返”,扩大失业保险稳岗返还受益面。将中小微企业稳岗返还政策裁员率标准从3.8%调整为不高于上年度全国调查失业率5.5%的控制目标,对参保职工30人(含)以下的企业,裁员率从3.8%调整为不超过企业参保职工总数的20%。目前已为672家企业发放稳岗补贴1762.19万元。

“补”,用好用足特殊时期特殊补贴政策。一季度全市发放一次性稳就业奖补、用工服务奖补等就业补助资金2894.34万元。已受理181家企业为5485名湖北、温州籍员工“留岗留薪”申请,按照企业所在地月最低工资标准的50%核定一次性奖励,发放补助426.81万元;为5家防控疫情提供紧缺急需物资保障的生产企业、49家保障民生的商贸配送企业,给予一次性稳就业奖补763.12万元;企业采取“点对点、一站式”方式包车接回员工,分别给予企业赴省外、省内其他地区每趟不高于5000元、2000元的一次性劳务补助,目前已有136趟大巴车采取直达运输,从省外接回员工3644人,预计发放补助60万元。

“缓”,受疫情影响生产经营出现严重困难的企业且连续三个月亏损且发不出工资,可申请缓缴社会保险费,缓缴期限原则上不超过6个月。参保

单位在缓缴期补缴减免政策执行月份三项社会保险费的,仍可享受减免政策,缓缴期间免收滞纳金。

“服”,优化就业创业服务、职业培训供给。全市建立1798个用工服务小分队,结合上门走访疫情宣传,将企业用工信息和政策送上门,实现乡镇、社区、村全覆盖。公布企业复工复产政策清单,明确30项政策的对象、享受条件、补贴标准、申请流程,有力保障政策落实、服务落地。持续组织线上“春风行动”,开展视频招聘、远程面试等,目前已举办线上招聘会28场,发布招聘企业1060家次、提供招聘岗位5.25万个次,达成意向1.26万人次。组织开展在线职业培训,在全省率先出台企业员工岗前技能培训补贴操作细则,对全市所有企业组织新录用员工岗前技能培训,按每人200元标准一次性给予企业培训补贴。

(本报记者)

丰泽区9类灵活就业人员可申报社保补贴

本报讯 近日,泉州市丰泽区启动9类灵活就业人员社保补贴申报。符合条件者将按2019年度实际缴纳基本养老保险费和基本医疗保险费的50%给予补贴,补贴期限最长不超过3年,距法定退休年龄不足5年的就业困难人员可延长至退休(以初次核定其享受社会保险补贴年龄为准)。

申领对象为经认定的就业困难人员、离校未就业高校毕业生、军人退出现役且未纳入国家统一安置人员及未安置的随军家属,从事灵活就业且在丰泽区缴纳基本养老保险和基本医疗保险费

的,按规定给予社会保险补贴。

其中,包括以下9类人员:“4050”失业人员(指丰泽辖区男性年满50周岁、女性年满40周岁以上的大龄城镇失业人员);连续失业一年以上人员(指失业后被用人单位解除或终止劳动关系,并参加失业保险情况办理领取失业金的失业人员);持有第二代中华人民共和国残疾人证人员;离校未就业高校毕业生实现灵活就业人员;军人退出现役且未纳入国家统一安置人员,以及未安置的随军家属;城市、农村最低生活保障对象;就业困难

的被征地农民(城市规划内,经政府依法征收农村集体耕地后,人均剩余耕地面积低于所在地县、市、区农业人均耕地面积30%,且在征地时享有农村集体耕地承包权的在册农业人口)、海域退养渔民;农村实行计划生育的独生子女户、二女户中,男年满40周岁以上、女满30周岁以上人员;建档立卡农村贫困人口。

符合条件的灵活就业人员可携带申报材料向区就业和人才人事公共服务中心提出申领,首次申领者需先进行就业困难人员认定手续。(通讯员 黄剑龙)

“线上+线下”指导职称申报

中国海峡人才市场贴心服务人事代理企业

本报讯 近日,中国海峡人才市场人才服务中心组织员工深入重点人事代理企业,为福建六建集团有限公司员工就2020年度工程系列土建专业职称申报进行现场指导(如图)。

指导结合疫情防控要求,首次采用“线上视频直播+现场参训”方式,严控到场人数并确保人员合理间距;通过政策解读、互动答疑等方式,详细介绍了职称申报实务、申报技巧等内容。

据统计,当天线上直播参与人数超350人,覆盖福建六建集团福建、华东、华西、华南、华北、华中六大区域各项目部员工,大家纷纷点赞中国海峡人才市场的贴心服务。(通讯员 陈小婧)



工伤职工拒不接受劳动能力鉴定

不再享受工伤待遇

(上接5月6日2版)

问:工伤职工经治疗病情稳定,用人单位提请劳动能力鉴定,但工伤职工拒不接受的,政策如何处理?

答:职工发生工伤并取得当地社会保险行政部门工伤认定决定书,经治疗病情稳定后存在残疾,影响劳动能力的,或者停工留薪期(含延长期)期满,工伤职工或用人单位应当及时向设区市劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。如果工伤职工拒不接受劳动能力鉴定的,根据《工伤保险条例》,停止享受工伤保险待遇。

问:出现何种情况,劳动能力鉴定委员会可以终止工伤职工当次劳动能力鉴定?

答:根据《工伤保险条例》第三十二条规定,用人单位、工伤职工或者其近亲属应当如实提供鉴定需要的材料,遵守劳动能力鉴定相关规定,按照要求配合劳动能力鉴定工作。

工伤职工有下列情形之一的,当次鉴定终止:(1)无正当理由不参加现场鉴定的;(2)拒不参加劳动能力鉴定委员会安排的检查和诊断的。

问:工伤职工参加劳动能力专家现场鉴定后,多长时间能取得劳动能力鉴定结论,需要专门来鉴定受理窗口领取吗?

答:根据《工伤保险条例》《工伤保险条例》《工伤保险条例》规定,作出劳动

能力鉴定结论的时限从劳动能力鉴定委员会受理申请人提出劳动能力鉴定申请之日起至作出结论的时间来计算。《工伤保险条例》《工伤保险条例》《工伤保险条例》规定的期限是60天,如果工伤职工伤情复杂、涉及医疗卫生专业较多的,作出鉴定结论的期限可以延长30日。

为了避免出现工伤职工和用人单位“多跑一趟”,根据规定,劳动能力鉴定委员会在作出鉴定结论之日起20日内将鉴定结论采取政务特快专递或邮寄方式,及时送达工伤职工和用人单位,并抄送社会保险经办机构。如申请人提出要求到受理窗口领取,也会予以受理。

政策解读

女职工劳动权益如何保护?

省人社厅给出权威答案

新修订的《福建省女职工劳动保护条例》(以下简称《条例》)于2020年3月20日由福建省第十三届人民代表大会常务委员会第十七次会议表决通过,5月1日起正式施行,这标准着我省女职工劳动保护法律法规不断完善。

修订后的《条例》,将如何保护我省女职工劳动权益呢?近日,省人社厅劳动关系处对此进行详细解读。

问:用人单位不得有哪些侵害女职工合法权益的行为?

答:《条例》第四条规定:用人单位在录(聘)用、定岗、晋职、晋级、评聘专业技术职务和裁员时,不得以任何理由和方式歧视女性。

第八条规定:女职工在孕期、产期、哺乳期(指自婴儿出生之日起至满一周岁止)内,除有法律、法规规定的情形外,用人单位不得解除劳动关系。劳动合同期满而孕期、产期、哺乳期未满的,除女职工本人提出解除劳动合同外,劳动合同的期限自动延续至孕期、产期、哺乳期期满。

问:女职工享有哪些特殊劳动保护?

答:经期保护。《条例》第九条规定:从事连续四个小时以上站立劳动的女职工在月经期间,经本人提出,用人单位应当视具体情况安排其适当的工间休息。有条件的用人单位,可以每月向女职工发放卫生用品或者费用。

孕期保护。《条例》第九条规定:女职工在孕期不能适应原劳动岗位的,经本人申请并出具县级以上医疗机构的证明,用人单位应当予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的岗位。第十条规定:女职工怀孕不满三个月、七个月以上的,用人单位应当在工作时间内安排其一小时的休息,并不得安排其延长工作时间和夜班劳动。在劳动时间内进行必要的产前检查,休息视为劳动时间。

产期保护。《条例》第十三条规定:符合《福建省人口与计划生育条例》规定生育子女的,女职工产假为一百五十八天至一百八十天,具体天数由用人单位规定,男方照顾假为十五天。女职工怀孕流产的,根据具有人工终止妊娠手术资格的医疗保健机构或者计划生育技术服务机构的证明,享有产假。怀孕三个月以内流产的,产假为十五天至三十天;怀孕三个月以上流产的,产假为四十二天;怀孕七个月以上流产的,产假为九十八天。

第十六条规定:女职工在法定产假期间,由所在地县级以上基本医疗保险经办机构发放生育津贴。符合《福建省人口与计划生育条例》规定生育子女的,生育津贴发放天数不少于一百二十八天,并根据经济和社会发展情况逐步提高;怀孕流产的,生育津贴发放天数按照本条例第十三条第二款的规定执行。生育津贴按女职工所在用人单位上年度职工月平均工资,以每月三十天进行折算。国家机关、财政拨款或者核补的事业单位女职工生育期间仍按原渠道领取工资,不享受生育津贴。

哺乳期保护。《条例》第十条规定:女职工在哺乳期内的,用人单位每天应当在工作时间内安排其一小时的休息或者哺

乳时间,多胞胎生育的,每多哺乳一个婴儿每天增加一小时哺乳时间,并不得安排其延长工作时间和夜班劳动。在劳动时间内进行必要的休息或者哺乳时间视为劳动时间。第十条规定:女职工怀孕不满三个月、七个月以上的,用人单位每天应当在工作时间内安排其一小时的休息,并不得安排其延长工作时间和夜班劳动。在劳动时间内进行必要的产前检查、休息视为劳动时间。

育儿期保护。《条例》第十四条规定:鼓励用人单位对符合法律、法规规定生育子女的夫妻,在子女三周岁以下期间,每年给予夫妻双方各十个工作日假期。

更年期保护。《条例》第十一条规定:由县级以上医疗机构或者妇幼保健机构诊断患有更年期综合症的女职工,经治疗效果仍不显著,且不能适应原劳动岗位的,经本人申请,双方协商同意,用人单位为其暂时安排适宜的工作。

问:哪些女职工劳动保护事项应纳入集体协商?

答:《条例》第五条规定:用人单位应当依法保障女职工的劳动权利,改善女职工的劳动条件,并根据本单位实际,建立相应的女职工劳动保护制度。企业和个体经济组织应当将女职工劳动保护内容纳入企业集体合同。用人单位的法定代表人或者负责人,对本单位女职工劳动保护工作负责。

问:《条例》对女职工体检、预防和制止性骚扰方面,有哪些规定?

答:《条例》第七条规定:用人单位每两年至少组织女职工进行一次妇科检查的健康体检,三十五周岁以上女职工应当增加乳腺瘤、宫颈筛查项目,费用由用人单位承担,检查时间视为劳动时间。

对从事接触职业病危害作业的女职工,用人单位应当按照有关法律、法规规定组织上岗前、在岗期间和离岗时职业健康检查,建立职业健康监护档案,并将检查结果书面告知女职工本人。职业健康检查费用由用人单位承担。

《条例》第十八条规定:用人单位应当结合本单位劳动生产特点,预防和制止对女职工的性骚扰;在处理女职工性骚扰投诉时,应当依法保护女职工的个人隐私。

问:女职工合法权益受到侵害,应当如何维权?

答:按照《条例》规定:用人单位违反本条例规定,侵害女职工合法权益的,女职工可以依法投诉、举报、申诉,依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁,对仲裁裁决不服的,依法向人民法院提起诉讼。

用人单位违反本条例第十条、第十三条规定的,由县级以上地方人民政府人力资源和社会保障行政主管部门予以处罚。

第二十四条规定,县级以上地方人民政府人力资源和社会保障、卫生健康、医疗保障等行政主管部门的工作人员,不依法履行职责或者对有关申诉、控告、检举不及时调查处理,造成严重后果的,由其主管部门或者监察机关依法给予处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。(综合)

省人社厅解读高温津贴标准

进入5月,天气越来越热,又到了高温津贴发放的季节。

高温津贴,是从事高温作业的劳动者,依法享受岗位津贴。省内企业、个体经济组织以及民办非企业单位等组织,在每年5—9月安排劳动者在高温天气下露天工作,以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的(不含33℃),应当向劳动者发放高温津贴,并纳入工资总额。

近日,省人社厅劳动关系处就高温津贴热点问题解答。

问:我省高温津贴的发放标准是什么?

答:5月份,按实际高温天数12元/天计发;6月份至9月份,可按260元/月计发或按实际高温天数12元/天计发。用人单位的高温津贴标准纳入工资总额,但不包括在最低工资标准范围内。

问:高温津贴是否可发可不发?

答:高温津贴作为劳动报酬的组成部分,并不是可发可不发的“福利”。若用人单位未按规定发放高温津贴,则属于克扣或无故拖欠劳动者工资,各级劳动保障监察机构将依据《劳动保障监察条例》第二

十六条规定依法责令限期支付,逾期不支付的责令加付赔偿金。

在发放高温津贴的同时,用人单位还应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品,如发放绿豆汤、西瓜等防暑降温食品或相关药品,但不能以此代替高温津贴,否则属变相侵犯劳动者的合法权益。

问:上夜班可否领取“高温津贴”?

答:根据相关法律法规规定,高温津贴的发放条件只取决于工作环境是否为室外、工作环境温度是多少,与白班和夜班没有关系,但若夜班温度未达33℃则不发。

问:劳动者如何维权?

答:劳动者在发现用人单位未依法落实防暑降温、高温津贴有关规定时,要及时向劳动保障部门投诉、向工会反映等。提升自己的诉讼能力和证据意识,要保留考勤表、天气预报等能够证明自己工作时段已达到发放高温津贴标准的有效证据。目前,我省劳动者可通过举报投诉窗口、12333电话、12345平台等渠道进行咨询和反映诉求,各级劳动保障监察机构将依法严肃查处。(综合)



学法360°