

一起了解停工留薪期

工伤职工停工留薪期是指职工因工作遭受事故伤害或者患职业病后需要暂停工作接受工伤医疗继续享受原工资福利待遇的期限。实际工作中,关于停工留薪期,许多用人单位和职工常常有不少疑问,本期小编带你一起了解停工留薪期的有关问题。

停工留薪期为多久?能延长吗?

根据《工伤保险条例》第三十三条规定,停工留薪期一般不超过12个月。
伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。

停工留薪期内,工资如何发放?

职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。
如果工伤职工在停工留薪期内不工作,单位可以拒绝支付其工资吗?
根据上述规定,在停工留薪期内,即使职工不工作,单位也不得拒绝支付其工资。

停工留薪期满后工伤职工不上班 用人单位能否按旷工处理?

首先,用人单位应确定工伤职工的停工留薪期是否真的已经届满,是否存在延长或重新起算停工留薪期的情形。
其次,如果工伤职工不存在以上情形且停工留薪期已经届满,则用人单位应通知工伤职工进行劳动能力鉴定。需要注意的是,职工拒绝接受劳动能力鉴定的,将停止享受工伤保险待遇。

最后,配合进行劳动能力鉴定是工伤职工的权利,也是义务。停工留薪期届满,工伤职工拒绝参加劳动能力鉴定,其劳动能力是否丧失或者部分丧失无法确定,不属于用人单位不能依照《劳动合同法》第四十二条的规定解除劳动关系的情形,用人单位可以根据有关规定按旷工处理。

停工留薪期内 用人单位可单方解除劳动合同吗?

根据《劳动合同法》第四十二条第一款第二项规定,职工在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的,用人单位不得依照该法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。因此,停工留薪期内,用人单位不得解除或终止劳动关系,把职工一丢了之。

停工留薪期满但伤未好 能继续享受工伤待遇吗?

根据《工伤保险条例》第三十条第一款“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗,享受工伤医疗待遇”和第三十三条第二款中“工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇”等规定,工伤职工停工留薪期满后仍需治疗的,可以继续享受工伤医疗待遇。

享受停工留薪期后 还能休年休假吗?

《企业职工带薪年休假实施办法》第六条规定,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。
据人力资源和社会保障部公众号

被解雇或主动离职 能申请补偿吗?

年末遭解雇,跳槽新单位……用人单位辞退职工,需要支付经济补偿金吗?职工离职时如果还有年休假未休,可以申请补偿吗?没签劳动合同,离职后怎么赔偿?一起来了解。

被单位辞退,能申请补偿吗?

用人单位违反劳动法相关规定解除或者终止劳动合同的,若员工不要求继续履行合同或者合同已经无法继续履行,用人单位应当依照法律规定向辞退员工支付赔偿金。
根据法律规定,有下列情形之一的,用人单位应当支付被辞退员工补偿金:用人单位依照企业破产法规定进行重整,经过合法程序辞退员工的;劳动合同期满后用人单位决定不与员工续签的,但用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形除外;用人单位被依法宣告破产或用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销时辞退员工的;用人单位决定提前解散时辞退员工的。

没签劳动合同,离职后怎么赔偿?

双倍赔偿。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款的规定,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。
《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条规定,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,应当依照劳动合同法第八十二条规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同。
用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日,截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

年休假没休完,离职后可以要求单位补偿吗?

劳动合同是用人单位与劳动者之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的书面协议,应当订立书面劳动合同。
《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定,用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。
前款规定的折算方法为:(当年度在本单位已过日历天数÷365天)×(职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数)。
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。
本报综合

@职场新人 这些试用期知识要知道

新入职的小伙伴是不是正在试用期努力奋斗?适应岗位的同时,这些关于试用期的知识一定要知晓。

- **试用期的长短能随意定吗?**
根据劳动合同期限的不同,试用期有不同的时限限制,不是想定多久就多久。
- **再次入职同一单位,还需约定试用期吗?**
同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。
- **试用期计入劳动合同期限吗?**
试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。
- **试用期的工资怎么发?**
劳动者在试用期提供正常劳动的情况下,用人单位支付给劳动者的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%,或者不得低于劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

- **试用期的社保怎么缴?**
《社会保险法》第五十八条规定:用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。
用人单位和劳动者都必须依法参加社会保险、缴纳社会保险费,这是具有法律强制规定的,即使是在试用期,用人单位与劳动者协商一致也不能不缴社保费。
- **试用期可以不签劳动合同吗?**
用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。
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。

- **转正之后再签订劳动合同吗?**
无论用人单位是否与劳动者约定试用期,均应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

- **违法约定试用期,有赔偿金吗?**
《劳动合同法》第八十三条规定,用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。
据人力资源和社会保障部公众号

