

特定从业人员申请工伤认定应提交什么材料

7月1日,山东省人力资源和社会保障厅等7部门印发的《超龄人员和实习学生等特定从业人员参加工伤保险办法(试行)》正式实施,将超龄人员、职业院校(含技工院校)实习学生及见习人员、住院规培医学在读研究生、家政服务人员四类人员纳入工伤保险保障范围。那么,特定从业人员申请工伤认定时应提交什么材料?特定从业人员参加工伤保险后何时生效?本期“人社政策你问我答”为您解答。

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

Q1 特定从业人员包括哪些人群?

答:1.在从业单位工作的、超过法定退休年龄且不超过70周岁的人员(包括已享受基本养老保险待遇人员)。

2.年满16周岁的职业院校(含技工院校)实习学生(包括签订三方实习协议或经学校批准自行到实习单位的实习学生和从业单位招用的勤工助学学生),在见习单位(见习基地)见习人员。

3.在住院医师等规范化培训期间的医学在读研究生。

4.在家政服务机构从业的家政服务人员(不符合签订劳动合同情形且与家政企业签订服务协议的人员)。

Q2 特定从业人员申请工伤认定应提交什么材料?

答:特定从业人员因从业活动遭受事故伤害或者患职业病的,从业单位、受伤害人员或者其近亲属、工会组织按照规定提出工伤认定申请。申请工伤认定应与单险种参加工伤保险的行业类型、职业身份、从业活动等要素一致。申请工伤认定时,应提交下列材料:

- 1.工伤认定申请表;
- 2.劳务合同、雇佣协议、实习协议、见习协议等证明双方存在用工关系的材料;
- 3.医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或职业病诊断鉴定书);
- 4.《工伤认定办法》规定的相应情形材料。

Q3 特定从业人员参加工伤保险后何时生效?

答:从业单位为特定从业人员办理工伤保险参保手续后,在规定时间内缴纳工伤保险费的,工伤保险关系自参保的次日起生效;

办理工伤保险参保手

续后未在规定时间内缴纳工伤保险费的,工伤保险关系自实际缴纳工伤保险费的次日起生效。

续后未在规定时间内缴纳工伤保险费的,工伤保险关系自实际缴纳工伤保险费的次日起生效。

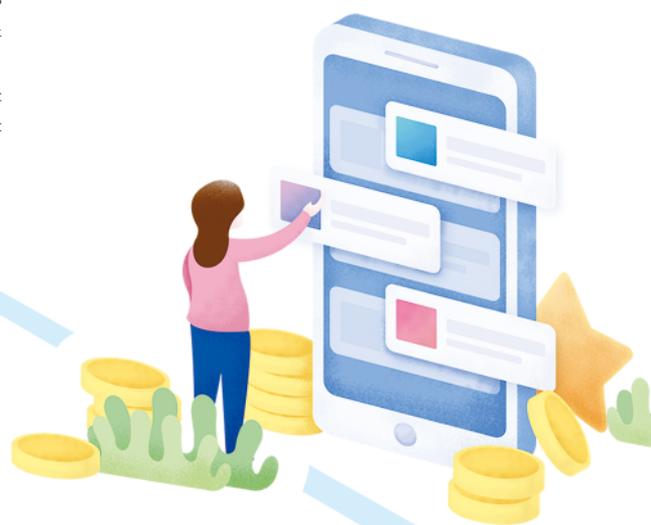
Q4 特定从业人员领取一次性工伤医疗补助金的条件是什么?领取后是否继续享受工伤保险待遇?

答:特定从业人员因工致残被鉴定为五级至十级伤残后,从业单位停止用工的,工伤保险基金按规定支付一次性工伤医疗补助金。其中,超过法定退休年龄的,工伤保险基金不支付一次性工伤医疗补助金,按规定保障工伤复发的待遇。

特定从业人员领取一次性工伤医疗补助金后,工伤保险关系终止,工伤保险基金不再支付相关工伤保险待遇,劳动能力鉴定委员会不再受理劳动能力复查鉴定申请。

参加工伤保险的特定从业人员因工作遭受事故伤害或者患职业病的,工伤认定、劳动能力鉴定和由工伤保险基金支付的工伤保险待遇参照《工伤保险条例》《山东省贯彻〈工伤保险条例〉实施办法》及有关规定执行。

人社政策 你问我答



关于带薪年假 您了解多少

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

今年的年假,您休了吗?关于带薪年假,您了解多少?市人社部门为您讲解“带薪年假”的相关知识。

●哪些人可以享受带薪年假?

根据《职工带薪年休假条例》第二条规定,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,享受带薪年假。

●带薪年假可以休几天?

根据《职工带薪年休假条例》第三条规定,职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。

●哪些人不能享受带薪年假?

《职工带薪年休假条例》第四条规定,职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:

- (一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;
- (二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;
- (三)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;
- (四)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;
- (五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。

●哪些假期不计入带薪年假?

国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。职工依法享受的婚丧假、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。

●换了新工作,带薪年假天数怎样算?

职工可享受的带薪年假天数与累计工作时间直接相关。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第四条规定,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。

●带薪年假可以跨年休吗?

根据《职工带薪年休假条例》第五条规定,单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。

年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排。一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。

●应休未休年休假如何补偿?

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的,经职工本人同意,可以不安排职工休

年假。对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

●企业与职工解除或终止劳动合同,带薪年假如何处理?

企业与职工解除或者终止劳动合同,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,具体折算方法为:(当年度在本企业已过日历天数÷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,折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。企业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除。