

保障住宿、改善就餐环境……
鼓励员工留甬过年

政策解读

这次“留甬福利”
更为普惠、力度更大

这是宁波连续第二次在春节前夕出台稳岗留工促生产的政策。这次的政策准备更为充裕,条款更为细化,普惠性和力度都较上次有了进步。

877家企业获得稳岗达产补贴8770万元

今年初,在市委市政府的号召下,宁波企业积极落实留工优工促生产行动,促成了“百万大军留甬”的生动图景。

据不完全统计,今年初、春节期间,74%的企业采取了留工措施,宁波企业外地员工留甬率55%,有力地推动了我市经济的发展。今年一季度全部工业增加值增长27.2%,拉动GDP增长10.6个百分点,对经济增长的贡献率达54.7%。

今年以来,我市获得稳岗达产补贴的企业达到了877家,共兑现留工优工补助资金8770万元。这877家

企业在今年一季度创造工业产值1517.6亿元,比2020年三、四季度平均值高18.6%;与2020年一季度比,同比增长58.0%,增速高于规上平均19.3个百分点,对全市规上工业的贡献明显。

同时,“百万留甬大军”也为市内消费创造了巨大的动力。一季度,全市实现社会消费品零售总额1050.6亿元,同比增长30.3%,两年平均增长6.0%,分别高于全省3.8个百分点和2.1个百分点。其中,餐饮市表现尤为抢眼,3月限上餐费收入增长101.1%,较1-2月扩大24.9个百分点。

这次留甬福利更为普惠、力度更大

相比今年初,12月14日出台的《通知》因为有了之前的经验加之准备时间充裕,政策的普惠性更强、力度更大、福利也更多。

第一,辐射范围更广,年初的政策仅支持工业企业,本次的《通知》涵盖了工业、服务业、建筑业等方方面面的企业。

第二,门槛更低,年初的政策工业企业年产值的要求是超过1亿元,本次《通知》放宽到2021年第一季度工业总产值达到1000万元以上,更多的中小企业将享受到政策红利。

第三,补贴到个人,普惠性增强。因为牵头部门是市人社局,因此充分体现了对职工个人的补贴——对2022年1月26日至2月10日期间在我市规上工业企业、限上服务业企业(不含国有及国有控股企业)和重大项目施工企业

一线生产岗位工作,且2021年12月在甬缴纳社会保险的非我市户籍员工给予专项补贴,补贴标准为每人每天100元,每人最高不超过500元。

第四,福利更丰富。本次的《通知》,增加了“鼓励企业和行业协会为春节期间坚守岗位的留甬员工发放一定数量的住宿餐饮折扣券、电影景点免费券等,关心关爱留甬员工。”

此外,本次《通知》对年后返工时包车、工资发放、防疫措施也进行了细化,体现了政策的细心和周到,体现了市委市政府号召外来务工人员留甬的诚意。

截至记者发稿时,雅戈尔集团、博洋集团、均胜集团等大型企业有关负责人均表态将把《通知》研究好,传达好,落实好,助力全市稳岗留工促生产行动。

记者 乐骁立

同步播报

隔离期间工资怎么算?
企业如何灵活用工?
市人社局发布疫情防控期间
劳动关系政策十问十答

近期,镇海区疫情防控升级,影响到一些企业生产和用工。12月15日,针对于市民咨询比较多的相关问题,宁波市人力资源和社会保障局发布疫情防控期间劳动关系政策十问十答。

一、新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者被采取隔离措施期间工资待遇如何确定?

答:对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者因被采取隔离治疗、隔离观察等隔离措施导致不能提供正常劳动的,企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。隔离期结束后,对仍需停止工作进行治疗的患者,企业按照职工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。

二、因政府采取紧急措施不能按期返岗职工,工资待遇如何确定?

答:因政府采取封锁疫区等紧急措施导致职工不能按期返岗提供正常劳动的,参照国家和省关于停工、停产期间工资支付相关规定执行,即在一个工资支付周期内的,按照劳动合同约定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,企业应当按照不低于当地最低工资标准的80%发放生活费。但对企业与职工协商优先使用带薪年假等各类假的(包括企业自设的福利假),按相关休假的规定支付工资。

三、复工复产后,企业仍停工停产的,工资如何支付?

答:1.未超过一个工资支付周期(最长三十日)的,应当按照劳动合同约定的标准支付工资。

2.超过一个工资支付周期的,可以根据职工提供的劳动,按照双方新约定的标准支付工资;企业没有安排职工工作的,应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付职工生活费,生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

四、疫情防控期间企业如何采用灵活的用工方式?如何安排灵活的工作时间?

答:因疫情影响,职工不能按期到岗或不能正常生产经营的,企业可以采取共享劳动、非全日制用工、远程办公等工作方式,增强用工灵活性,尽可能减少受疫情影响带来的损失;企业也可以申请实行综合计算工时制度、延长综合计时的计算周期、与职工协商优先使用各类假期等方式,结合疫情防控工作需要,灵活安排工作时间。

五、企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动

的,如何支付工资?

答:按正常出勤支付工资。

六、哪些企业不受延长工作时间的限制?

答:对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业,在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下,企业与工会和职工协商,可依据《劳动法》第四十二条规定,适当延长工作时间应对紧急生产任务。

七、企业不能随意解除劳动合同的情形有哪些?

答:凡是在隔离治疗期间或者医学观察期间的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者,以及因政府实施隔离措施或采取紧急措施不能提供正常劳动的职工,企业不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。

采用劳务派遣用工方式的用工单位,不得以上述理由退回被派遣劳动者。

八、劳动合同到期了,但医疗期、医学观察期或隔离期尚未结束,该如何处理?

答:职工在隔离治疗期间或者医学观察、政府实施隔离措施或采取其他紧急措施期间,如果其劳动合同到期的,劳动合同期限应当分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

九、企业因疫情影响导致生产经营困难的,能不能变更原劳动合同?可以变更哪些具体内容?

答:企业因受疫情影响,导致生产经营困难的,可以通过与职工协商一致,对原劳动合同中的劳动报酬、休息休假、工作岗位等条款进行变更。

十、复工后对未返岗的职工应如何处理?

答:符合规定的复工企业在提供了必要的防疫措施和劳动保护的前提下,要求具备复工条件的职工复工,职工应当服从企业工作安排。对不愿返岗复工的职工,企业应主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的,企业可以按照《劳动合同法》第三十六条规定与职工协商解除劳动合同。也可按照《劳动合同法》第三十九条第(二)项规定,提前解除劳动合同。

记者 陈善君 通讯员 任社

