

河北省女职工劳动保护特别规定

河北省人民政府令

[2016]第3号

《河北省女职工劳动保护特别规定》已经2016年10月31日省政府第96次常务会议讨论通过,现予公布,自2017年1月1日起施行。

2016年11月18日

第一条 为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,保护女职工的健康,根据国务院《女职工劳动保护特别规定》等有关法律、法规,结合本省实际,制定本规定。

第二条 本省行政区域内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工,适用本规定。

第三条 县级以上人民政府应当加强对女职工劳动保护工作的领导,采取措施保护女职工的合法权益。

第四条 用人单位应当履行下列义务:(一)建立健全女职工劳动保护制度;(二)采取措施改善女职工的工作环境和劳动条件;

(三)对女职工进行劳动安全、职业卫生以及心理健康知识培训;

(四)将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工;

(五)在劳动场所预防和制止对女职工的性骚扰。

第五条 用人单位不得在劳动合同或者聘用合同中与女职工约定限制其结婚、生育等合法权益的内容。

用人单位不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,与其解除劳动聘用合同或者聘用合同。女职工要求解除劳动聘用合同或者聘用合同的除外。

第六条 本省行政区域内的企业和实行企业化管理的事业单位应当就女职工劳动保护事项与女职工方开展集体协商,签订女职工权益保护专项集体合同。

第七条 用人单位应当给予经期女职工下列劳动保护:

(一)不安排经期禁忌从事的劳动;

(二)从事连续四个小时以上站立劳动的,经本人申请,为其安排适当的工间休息;

(三)经医疗机构证明患有重度痛经不能正常工作的,给予一至两天的休息。

用人单位为在岗女职工每人每月发放三十元卫生费或者相应的卫生用品。省人民政府应当根据社会经济发展、物价上涨和职工工资水平的提高相应调整发放标准。

第八条 用人单位应当给予孕期女职工下列劳动保护:

(一)不安排孕期禁忌从事的劳动;

(二)在劳动时间内进行产前检查,所需时间计入劳动时间;

(三)不能适应原劳动岗位的,根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动;

(四)对经医疗机构诊断需要保胎休息的,准予休息;

(五)对怀孕七个月以上的,不延长劳动时间或者安排夜班劳动,并在劳动时间内安排一定的休息时间;有劳动定额的,减轻相应的劳动量;从事立位作业的女职工应当在其工作场所设置休息座位。

对有两次以上自然流产史现无子女的女职工,经本人申请应当暂时调离可能导致流产的劳动岗位。

第九条 符合法律、法规规定生育子女的女职工,除享受国家规定的九十八天产假外,延长产假六十天,其中产前可以休假十五天;难产的,增加产假十五天;生育多胞胎的,每多生育一个婴儿,增加产假十五天。

女职工怀孕未满四个月流产的,享受十五天产假;怀孕满四个月流产的,享受四十二天产假;怀孕七个月以上终止妊娠的,除给予四十二天规定产假外,经与用人单位协商还可以享受最长为五十六天的延长假。

第十条 女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,由生育保险基金按照规定支付;未参加生育保险的,按照女职工产假前工资标准由用人单位支付。

女职工生育或者流产的医疗费用,已经参加生育保险的,按照生育保险规定的项目和标准支付;未参加生育保险的,由用人单位支付。

第十一条 用人单位应当给予哺乳期女职工下列劳动保护:

(一)不安排哺乳禁忌从事的劳动;

(二)对哺乳未满一周岁婴儿的,不延长劳动时间或者安排夜班劳动;

(三)在每天的劳动时间内为哺乳女职工安排一小时哺乳时间。生育多胞胎的,每多哺乳一个婴儿每天增加一小时哺乳时间。哺乳时间可以由双方协商确定;

(四)产假期满,经本人申请,用人单位批准,哺乳期间可以休至婴儿满一周岁,请假期间的待遇由双方协商确定;

(五)婴儿满一周岁后,经医疗机构确诊为体弱儿的,可以适当延长该女职工的哺乳时间,但最长不超过六个月。

第十二条 女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需求,建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施。

鼓励机场、车站、医院、商场等公共场所为怀孕和哺乳女职工提供休息、哺乳用房等设施。

第十三条 女职工经医疗机构确诊为重度更年期综合征不能正常工作的,可以适当减轻其劳动量,或者经双方协商调整其到合适的岗位。

第十四条 用人单位应当每年为女职工安排不少于一次的妇科检查,检查时间计入劳动时间,检查费用由用人单位承担。有条件的用人单位可以定期组织女职工进行乳腺癌、宫颈癌筛查。

第十五条 对从事有职业危害作业的女职工,用人单位应当组织其进行上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查,检查费用由用人单位承担。

第十六条 妇女节逢工作日的,女职工放假半天。

第十七条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门应当按照各自职责对用人单位遵守本规定的情况进行监督检查,人力资源社会保障行政部门应当将企业履行女职工劳动保护职责的有关情况纳入企业劳动保障守法诚信等级评价体系。

工会、妇女组织依法对用人单位遵守本规定的情况进行监督。

第十八条 用人单位违反本规定第六条规定,不履行女职工权益保护专项集体合同,侵害女职工合法权益的,其工会组织应当及时向有关部门反映情况,依法要求用人单位承担责任;因履行女职工权益保护专项集体合同发生争议,经协商仍无法解决的,其工会组织可以依法申请调解仲裁、提起诉讼。

第十九条 用人单位违反本规定第七条第一项、第八条第一项、第十一条第一项规定的,由县级以上人民政府安全生产监督管理部门依照相关法律、法规给予行政处罚。

第二十条 用人单位违反本规定第八条第五项、第九条、第十一条第二项规定的,由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正,按照受侵害女职工每人一千元以上五千元以下的标准计算,处以罚款。

第二十一条 用人单位违反本规定,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。

人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门、卫生和计划生育部门以及工会、妇女组织收到女职工投诉、举报、申诉的,应当依法及时调查处理,或者转送有权部门调查处理,调查处理的结果应当告知女职工。

第二十二条 用人单位违反本规定,侵害女职工合法权益,造成女职工损害的,依法给予赔偿;用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第二十三条 本规定自2017年1月1日起施行。

众观点

50万元求“解药”该鼓掌还是拍砖

话题:

贵阳市南明区城管局近日入驻该市的“痛客平台”,悬赏50万元在全国乃至全球范围内征集优质解决方案,解决城市垃圾暴露、占道经营、城市“牛皮癣”(野广告)、窞井盖缺失等在内的四大城市治理痛点。(11月27日《新华社》)



城管悬赏问计 意义大于价值

张枫逸

今年贵阳市启动实施“痛客计划”,由企业和政府部门等作为“痛客”,将企业发展过程和政府社会治理中遇到的各种难题,以“痛点”的形式在平台上发布,通过“悬赏”吸引具备资源和解决方案的“创客”认领解决。作为贵阳市“痛客平台”发布的首个政府公共管理方面的痛点,南明区城管悬赏50万元让人眼前一亮。

一直以来,占道经营、牛皮癣等城市管理问题成为顽疾,是典型的“痛点”,但城管部门始终不认同自身的“痛客”角色,一味希望靠自己的方式去解决。从眼神执法、献花执法,到体验执法、磁瓷执法,各地城管使用浑身解数,花样不断翻新,但收效甚微,反而陷入“越是创新越遭质疑”的怪圈。

之所以造成这种尴尬,问题就在于城管部门作为城市管理部门,更多从管理者的角度出发考虑问题,想的是如何约束管理对象。难以充分站到对方的立场和角度看待问题。一些地方城管虽然划出设摊区安置马路摊贩,但位置要么太偏僻,要么远离居民区,并不能让摊贩们满意,导致占道经营现象依旧。

对于城市管理来说,单靠城管部门拍脑袋想主意,闭门造车,纵有一腔热血,管理方式也难脱离实际,最终群众不买账、工作难收场。只有问计于民,问需于民,才能凝聚民智,集思广益,拿出切实可行的解决方案。城市是我们大家的城市,广大市民既是管理的参与者,也是受益者。城管悬赏方案,可以让他们有机会静下心来想一想,如何更好地表达诉求,在自身利益和城市管理之间寻找契合点。

此次贵阳城管重金悬赏,能否亮出诚意,且让我们拭目以待。方案征集情况如何,哪些优秀方案最终入选,实施效果如何,这些都应向社会公开,接受群众监督。

50万元悬赏是沉甸甸的,但相比之下,城管部门问计于民身的长远意义更大于经济价值本身。如果城管部门能够转变管理思维,努力搭建便于公众参与的各种平台和机制,真正做到从群众中汲取智慧和力量,把决策植根于实践和群众之中,实现城市共治共管、共建共享,城管问题也就不再成为难题了。

城市管理“止痛药”岂能想买就买

张友江

痛客,痛点,这些时尚的网络热词,本让一些不太关注网络的公众不知所云,可一经媒体解读,原来只不过是与前些年流行过的花重金“买点”一种异曲同工的做法。

不同之处在于,企业花重金“买点”是要谋求生产经营、管理或发展的“良方”,而此次报道的地方悬赏50万元是为了寻求四大城市环境管理痛点解决方案。还有不同的一点,企业花重金是的企业本身所获得的利润,而悬赏50万治“痛点”花的可是财政公帑,换句话说,花的是纳税人的钱。

表面上看,花公帑用于为城市公共管理谋求“良方”,似乎并无不妥。但作为城市管理这样世界性的“痛点”难题,“止痛药”真的“想买就能买”?我看未必。

首先,资金从何而来?尽管当地启动实施的“痛客计划”中,鼓励政府机构、企业、社会组织和个人参与“痛客计划”。笔者不太理解这是否算得上一种谋求城市管理良方的资金“众筹”方式?如果不是,让本不担当城市管理职责的企业、社会组织和个人参与“痛客计划”,恐怕只能是“一厢情愿”。那么资金来源只会是财政渠道。

其次,50万奖痛点方案,未必真的“想买就能买”。众所周知,尽管城市管理中存在一些“痛点”的共病,但毕竟各地有各地的实际,而如果按照“买到”的方案不走样的实施之后,会不会再度出现“痛点”卷土重来的弊端?事实告诉人们,不管什么地方不是没有方案,也不是缺少计划,而是缺乏执行过程中的长效管理机制。

再说,花重金买到的“止痛药”未必真就能治愈城市管理的“顽疾”。套用一句流行语“世界这么大,哪有止痛药?”每一分钱都来自于国财民财,浪费这笔钱财是一种不负责任,也是一种对纳税人钱财的极大浪费。而且,一次买到“止痛药”治“痛点”,绝不可能管用数年或者数十年。城市管理本身就是一项未雨绸缪的工作,指望一次买只管若干年纯粹是一种痴人说梦。撒钱容易,终归妙计很难,倒不如依法管理,人性化执法来得顺理成章。将每一次管理当成一次问计,将每一个压碎或者被偷的窞井盖窟窿当成自家的“痛点”,一切问题似乎并不难加以解决。

花50万解“痛点”,最好问问民意,说不定民意就是最好的“止痛药”!

他山石

山东 职工明年可以向企业协商集体工资

11月26日闭会的山东省十二届人大常委会第二十四次会议审议通过了《山东省企业工资集体协商条例》(以下简称《条例》),自2017年1月1日起施行。

“应该发给职工多少钱,职工可以向企业协商。”听起来似乎令人不太相信。如何提高集体协商质量和实效,使工资集体协商不流于形式,成为人们对这部地方法规关注的焦点。

防止协商流于形式

山东省人大常委会法制工作委员会副主任杨利表示,导致工资集体协商的质量和实效不高,实际作用发挥不明显的原因是多方面的,比如职工方协商代表存在“不敢谈”的顾虑,怕打击报复;职工方难以从

企业方获取与协商相关的情况和资料,导致协商缺乏必要参考依据等等。针对这些原因,《条例》在协商代表、协商内容、协商程序、法律责任等章节做出了相应规定,以提高集体协商质量和实效。为解决职工“不会协商”的问题,《条例》在第十二条规定,双方首席协商代表可以书面委托本企业以外的律师、基层法律服务工作者等专业人士作为本方协商顾问。

为解决因难以从企业方获取与协商相关的情况和资料导致职工“不能协商”的问题,《条例》明确规定,企业应当为协商代表提供参加工资集体协商所必需的工作条件;协商代表参加工资集体协商以及有关的会议、培训等视为提供正常劳动,其工资、福利待遇不变。企业不得因协商代表

依照本条例履行职责与其解除劳动合同。

对行业性、区域性工资集体协商作出规定

《条例》还专设一章,对行业性、区域性工资集体协商作出规定。行业集聚或者小企业比较集中的区域,可以就本行业或者本区域的职工工资水平、劳动定额、工资支付办法、工资支付时间等相关事项,开展行业性或者区域性工资集体协商,订立工资专项集体合同。同时,对行业性、区域性协商代表的产生,协商程序,工资专项集体合同的审查、备案程序以及效力等方面进行了全面规范。

(生活日报)

复议案例

行政机关将涉嫌犯罪案件移送公安机关后不能再作出行政处罚

【基本案情】

申请人:倪某

被申请人:某市质量技术监督局

申请人系民营企业业主,在生产并销售某产品时被人举报,被申请人查获后认为其生产销售假冒伪劣商品涉嫌犯罪,遂将案件移送公安机关。在公安机关刑事侦查期间,被申请人对申请人作出罚款的行政处罚决定。申请人不服,向市人民政府申请行政复议。

申请人认为,被申请人在作出行政处罚决定前已经以涉嫌“生产不合格产品罪”将本案移交公安机关立案侦查,且申请人已被公安机关刑事拘留,被申请人不应该

在案件移送公安机关后还对申请人作出罚款的行政处罚决定。

被申请人认为,刑事责任与行政责任是两个性质完全不同的责任类型,将行政案件移送司法机关,是为了追究违法行为人的刑事责任,而对当事人涉及的行政责任事项则没有移送。

【复议结果】

行政复议机关认为,行政执法机关在将涉嫌犯罪的行政违法案件移送公安机关后,涉嫌犯罪的作出判决前作出罚款的行政处罚决定,法律依据不足,超越职权,因此,撤销被申请人对申请人作出的罚款行政处罚决定。

【点评】

从申请人关于其“已被公安机关刑事拘留”的表述来看,属于移送前没有作出行政处罚、移送后仍在公安机关刑事侦查阶段,该种情形原则上不能作出行政处罚。本案中被申请人作出的偏偏是罚款的行政处罚,该处罚极可能与法院的判决重复。依据《行政处罚法》和《行政执法机关移送涉嫌犯罪案件的规定》,法院只承认行政执法机关在移送前作出的行政处罚。因此,被申请人将案件移送公安机关后,司法机关作出判决前,对申请人作出罚款的行政处罚法律依据不足,复议机关撤销该行政处罚是正确的。(素娟)