

我市技工教育发展“十四五”规划政策解读

技工教育是职业教育的重要组成部分,是技能人才培养的重要渠道,在培育技能人才中发挥着基础性作用。截至2020年底,我市共有技工院校22所,在校生2万余人。“十三五”期间(2016年至2020年),建成国家级重点技工院校8所,省部级重点技工院校2所。围绕战略性新兴产业、支柱产业新开设专业23个,5年累计培养输送技能人才3.52万人,就业率达到99.2%。为推动我市技工教育高质量发展,加快培养一批支撑制造业立市的高技能人才,近日市人社局制定了《天津市技工教育发展“十四五”规划》。市12333人力社保热线专家就其文件内容给予介绍。

打造技工教育发展天津模式

我市以促进就业创业、服务企业行业、服务经济高质量发展为目标,以人力资源社会保障部与天津市人民政府共建“技能天津”和“海河工匠”建设为引领,深化技工院校改革,推进办学模式创新,加强高技能人才和能工巧匠培养,实现创新发展。坚持区位优势、行业优势、人才优势和产业办学优势,深化产教融合,形成具有天津特色的技工教育发展模式,为制造业立市提供高素质技能人才支撑。

到2025年,基本形成总量规模适度、区域布局合理、办学特色鲜明、专业实力雄厚、契合经济社会发展需要的高质量技工教育体系。高级工以上学制教育规模稳步扩大,技师学院高级工以上在校生占比达到40%以上。技工教育的吸引力和人才培养质量稳步提升,毕业生就业率稳定在较高水平。技工院校服务能力显著增强,面向社会开展学制教育、职业培训、公共实训、技能评价、竞赛集训、就业服务、创业孵化等技能人才全方位服务。

推进技工教育高质量发展

聚焦“津城”“滨城”双城发展,加快推进天津市技工院校整合发展,形成“津城”“滨城”技工教育协调发展格局,力争在“滨城”建立1至2所技师学院,鼓励外省市高水平技工院校在本市设立分校。加大



资源整合力度,壮大优质技工教育资源,支持高职院校举办技师学院。发挥行业办学优势,深化产教融合,建成一批国家级和市级优质技工院校和优质专业。支持社会力量多元化办学,鼓励行业组织、企业等社会力量通过独资、合资、合作等方式参与技工教育,支持民办技工院校发展,探索发展股份制、混合所有制技工院校。发挥龙头企业、大型企业重要办学主体作用,积极推动企业和优质技工院校多元主体组建技工教育集团。

支持和引导技工院校优先发展先进制造业、战略性新兴产业等重点领域专业,形成紧密对接重点产业链的专业体系。加快建设护理、康养、家政等人才紧缺的专业。支持天津职业技术师范大学成立“全国技工院校师资研修中心”,开展技工院校师资研修和技工教育发展研究工作。

完善技工院校教师培训制度,建立技工院校职前培养、职后培训、成长发展的贯通机制,全面提升技工院校教师专业素质和教育教学水平。健全专业教师到企业实习制度,鼓励技工院校与优质企业共建教师培训基地。“十四五”期间对技工院校专任教师进行全员培训。加强师德师风建设,完善师德师风考核体系,实施师

德师风行业监测报告和失信惩戒机制。完善教师评价选拔制度,对中华技能大奖、全国技术能手、“海河工匠”等荣誉称号获得者,可破格评审认定高级职称。鼓励技工院校教师参加各级各类职业技能竞赛活动,落实评聘、薪酬方面的激励措施。

推进校企合作不断深化

发挥我市行业办学的基础性优势,支持行业、企业继续做大做强所办院校。大力支持民办技工院校发展,保障民办技工院校教师在资格认定、职务评聘、培养培训、评优表彰等方面与公办技工院校教师享有同等权利。支持应用技术大学、高职院校加挂技师学院牌子,开设“技工班”、“技师班”。

大力推进企业新型学徒制培训,鼓励技工院校与企业合作开展学徒培训,“十四五”期间每所技工院校合作的企业不少于5家。面向企业职工开放技工院校一年以上非全日制学籍注册通道,力争到“十四五”末,非全日制在校生规模有较大幅度增长。探索通过弹性学制、工学交替、校企双师联合培养预备技师和技师。支持技工院校与企业共建技能大师工作室、产业学院,通过教师研修、科技攻关和技术革新等方式合作培养高技能人才。聚集新技

术、新业态、新职业发展方向,大力开展研讨交流,开展企业高技能人才培养培训。

推进高技能人才培养能力持续提升

落实技工院校实施学制教育和职业培训并举的法定职责,技工院校年开展社会化培训规模应不低于全日制在校生人数,其中高级工及以上的培训规模不低于30%。对开展职业技能培训的技工院校,绩效工资政策予以倾斜,培训收入可按一定比例作为绩效工资来源,增加的绩效工资总量予以单列,不受年收入增幅限制,不作为核定学校下一年度绩效工资总量的基数,主要用于奖励开展职业技能培训工作人员。

在技工院校全面推进职业技能评价工作,支持学生获取职业资格证书或职业技能等级证书。支持技工院校积极申报社会培训评价机构,参与以学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成的“八级工”职业技能等级(岗位)序列评价工作,面向各类就业群体开展职业技能等级认定。鼓励技工院校学生通过参加各级各类职业技能竞赛,获得职业技能等级证书。鼓励技工院校与行业企业合作,成立技能人才评价联盟,共同开展技能人才评价工作。

推进技工教育服务能力显著增强

技工院校毕业生按国家有关规定享受就业创业相关政策,技工院校中级工、高级工、预备技师(技师)班毕业生在应征入伍、就业、确定工资起点标准、参加机关事业单位招聘、职称评审、职级晋升等方面,按规定分别按照中专、大专、本科学历毕业生享受同等待遇。健全学生就业指导机构及工作机制和服务规范,完善就业创业辅导课程体系,优化就业创业指导和教学队伍。支持技工院校加强与公共就业及社会人力资源服务机构、行业、企业的合作,拓展就业创业、公共实训等功能。支持技工院校举办创新创业大赛,支持有条件的技工院校建立创业学院等各类创业服务载体。

本报记者赵桐岩 通讯员展雪娜



合同加盖公章并非一定有效

【案情介绍】

2021年4月,某公司法定代表人王某患病住院,由副总经理李某临时代管公司事务。其间,李某与张某签订了一份协议书,约定由该公司向张某支付数万元劳务费。李某在协议书落款处加盖了公司印章。王某病愈出院后,张某持这份协议书向王某索要劳务费。王某不认可该协议书的内容,遂以公司的名义起诉张某,请求法院确认该协议书无效。

法院经审理认为,李某和张某签订的这份协议书不能体现该公司真实意思表示,判决确认该协议书无效。

【律师解答】

本案系一起确认合同效力纠纷案件。对于合同效力的确认,《民法典》第一百四十三条规定:“具备下列条件的民事行为有效:(一)行为人具有相应的民事行为能力;(二)意思表示真实;(三)不违反法律、行政法规的强制性规定,不违背公序良俗。”本案中,原告请求确认协议书无效,而且法院也做出了确认协议书无效的判决,是因为该协议书的形成不能体现公司真实意思表示。

首先,公司具有独立法人资格,法定代表人如果在合同上签名,即使没有加盖公章,一般也可以代表公司;而如果一份合同上只有公司印章,却没有法定代表人的签字,该合同是否具有效力,则应当在查明事实后再做判断。本案中,公司法定代表人王某患病住院期间,无法亲自管理公司事务,张某所持协议书上也没有他的签字,因此,该协议书未必是公司真实意思表示。

其次,公司副总经理李

某虽然在协议书落款处加盖了公司印章,但王某住院期间,王某或公司均未曾委托李某代理过相关事务。协议书形成后,公司及王某也未追究李某的这一代理行为。所以,李某代理公司和张某签订协议书的行為无效。

再次,李某在代行公司职权期间,不应当作出损害公司利益为自己牟利的行为。法院在审理期间查明,协议书中约定的劳务根本不存在,所谓的劳务费更是子虚乌有。张某与李某拟定这份协议书,其实是凭空为自己创设利益。张某持该协议书向公司及王某主张劳务费,缺乏事实依据。

律师提醒公司经营者,平时要妥善保管公司印章,在遇到突发情况无法亲自管理公司时,可将印章交给值得信任的人,或者提前授权给他人管理使用,切实保障公司的权益。

天津世川律师事务所
律师安刚供稿

自愿参加竞技运动是自甘风险行为

【案情介绍】

王某和李某是多年的球友,经常一起打篮球。2020年10月的一天,王某和李某再次相约打篮球,王某在投篮的时候不小心撞了李某一下,李某摔在地上,导致左臂骨折。李某找到王某要求王某赔偿医药费、误工费等各项费用,未果。李某将王某诉至法院,要求王某承担侵权责任。那么王某是否应当承担赔偿责任呢?

【律师解答】

《民法典》第一千一百七十六条规定:“自愿参加具有一定风险的文体活动,因其他参加者的行为受到损害的,受害人不得请求其他参加者承担侵权责任;但是,其他参加者对损害的发生有故意或者重大过失的除外。活动组织者的责任适用本法第一千一百九十八条至第一千二百零一条的规定。”第一千一百九十八条规定:“宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。因第三人的行为造成他人损害的,由第三人承担侵权责任;经营者、管理者或者组织者未尽到安全保障义务的,承担相应的补充责任。经营者、管理者或者组织者承担补充责任后,可以向第三人追偿。”

竞技运动往往伴随着身体对抗,存在一定的受伤风险,但对抗本身也是其魅力之一。上述规定第一次确认了“自甘风险”原则,即为免责事由。自甘风险也叫危险的自愿承担。

本案中,打篮球是自甘风险行为,李某作为多年

爱好篮球的成年人,对于自身情况和此项运动的危险和可能造成的损害应当有所认知和预见,而李某仍自愿参加比赛,将自身置于潜在危险之中,应认定为自甘冒险的行为。王某并非故意或因重大过失伤害李某,不需要赔偿李某费用。

律师提醒:踢足球意外挂彩,打篮球出现撞伤。在这些富有对抗性的运动中受伤的情况并不罕见。《民法典》“自甘风险”原则向社会释放了一个明确的价值理念,那就是“每个人都是自己安全的第一责任人,每个人都需要对自己的选择负责”。建议活动者应增强安全意识,根据自身实际情况选择参加适当的活动;群众性活动组织者应清醒认识到其在安全保障中存在的问题,切实履行安全保障义务。此外,还可引入社会风险保障因素,分担风险运动往往伴随着身体对抗,存在一定的受伤风险,但对抗本身也是其魅力之一。上述规定第一次确认了“自甘风险”原则,即为免责事由。自甘风险也叫危险的自愿承担。

天津世川律师事务所
律师宫祥兰供稿

无偿赠与住房应缴纳哪些税费

【案情介绍】

王先生名下有多套房产,现欲将其中一套房产无偿赠与其子用于婚房,但由于不了解相关税赋政策而感到困扰,为此王先生向律师咨询,对于将房屋赠与过户给子女时父母和子女依法应当分别承担哪些税负?

【律师解答】

一、印花税

《印花税法》规定在中国境内书立产权转移书据属于印花税征税对象,印花税是行为税。王先生将自有房屋产权赠与其子以及其子接受赠与,二人依法各负印花税纳税义务。印花税应纳税额按照计税依据乘以适用税率计算,其中产权转移税率为万分之五,计税依据为产权转移书据所列金额。由于生活中赠与协议不明赠与房屋价值金额的情形较为常见。对此根据前法第六条,按照政府指导价确定。

同时,根据《天津市财政局 国家税务总局天津市税务局关于转发<财政部 税务总局关于实施小微企业普惠性税收减免政策的通知>的通知》的规定:“对我市增值税小规模纳税人减按50%征收印花稅”,执行期限自2019年1月1日至2024年12月31日。

二、增值税

根据《财政部、国家税务总局关于全面推开营业税改征增值税试点的通知》(财税[2016]36号)附件3《营业税改征增值税试点过渡政策的规定》第一条规定之规定,无偿赠与子女的家庭财产分割免征增值税。

三、土地增值税

《土地增值税暂行条例实施细

则》第二条规定以赠与方式无偿转让房地产的行为不征收土地增值税。《财政部、国家税务总局关于土地增值税一些具体问题规定的通知》(财税字[1995]48号)第四条规定前述细则中赠与范围包括房产所有人将房屋产权赠与直系亲属。

四、个人所得税

根据《关于个人无偿受赠房屋有关个人所得税问题的通知》(税[2009]78号)第一条之规定,房屋产权所有人将房屋产权无偿赠予子女不征收个人所得税。

五、契税

根据《国家税务总局关于加强房地产交易个人无偿赠与不动产税收管理有关问题的通知》(国税发[2006]144号)(二)规定:“对于个人无偿赠与不动产行为,应对受赠人全额征收契税”。天津市范围内目前按照3%予以计算征收。

综上所述,赠与王先生需要按照房屋管理部门政府指导价的万分之五缴纳印花税;受赠人其子需缴纳相等金额印花税以及按照所赠与房屋政府指导价的3%缴纳契税。值得注意的是,赠与转移方式的税负并不必然低于买卖等其他转移方式,生活中有必要根据不同房屋的不同情形加以具体分析。

天津击水律师事务所
律师汪津供稿

非本人原因更换单位工作年限可合并计算

【案情介绍】

2010年5月1日,王某与某医院外包物业公司甲公司签订劳动合同,被安排到该医院后勤岗位工作,合同期限为2010年5月1日至2016年4月30日。2015年11月1日,因为医院方面的原因,外包公司由甲公司换成了乙公司,王某随即与乙公司签订了劳动合同,工作场所、岗位不变,合同期限为2015年11月1日至2019年10月31日。

2017年9月15日,王某以乙公司拖欠工资为由书面提出与乙公司解除劳动合同。他向律师咨询:“索要经济补偿金时,工作年限可以从2010年5月1日计算吗?”

【律师解答】

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第四十六条规定:“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依据《劳动合同法》第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同,或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。”

对于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”的情形,最高人民法院认定如下:(一)劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作,劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位;(二)用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动;(三)因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动;(四)用人单位及其关联企业或劳动者轮流订立劳动合同;(五)其他合理情形。

本案中,因医院方面原因,王某先后与甲、乙两家物业公司签订劳动合同,并仍在原场所、岗位工作,而且,根据律师查询到的信息,甲、乙两家物业公司虽然均为独立法人,但受同一人实

际控制和管理。王某先后在两家公司工作,属于关联企业之间的用工。因此,王某的工作调动符合上述法律规定的情形,他的工作年限应从2010年5月1日至2017年9月15日连续计算。

对于工作年限的证明责任,劳动者与用人单位对连续工作年限协商一致的,一般应当认定。劳动者单方提出工作年限主张的,劳动者需要证明与用人单位存在劳动关系,如用人单位对该主张有异议的,根据相关司法解释的规定,用人单位应当举证证明其所主张的工作年限。如果用人单位不能证明的,司法实践中一般会认定劳动者主张的工作年限。

本案中,王某若要起诉维权,应当向法院提交与用人单位存在劳动关系的证明。用人单位在支付经济补偿金时,应严格按照《劳动合同法》第四十七条规定进行计算。

实务中,有些用人单位会以各关联企业轮流与劳动者签订劳动合同的方式规避支付经济补偿金,对此,劳动者要特别注意,在被用人单位安排变动工作单位时留意前后企业之间是否存在实质上的关联关系,并留存签署的合同、文件等证据,以便维护自身合法权益。

天津击水律师事务所律师李雪莲供稿

参加职工互助补充保险有什么好处？

职工互助补充保险是由工会组织主办、职工自愿参与,以个人缴费为主、各方资助为辅,在职职工及其家属发生生、老、病、死、伤、残、失业、意外灾害等风险时,给予一定物质帮助的职工互助性保险。建立职工互助补充保险,是工会为职工办实事、实施“送温暖”工程的一项重要内容,能够帮助患病住院职工解决个人自负、自费医疗费用过高的困难,让职工在享受基本医疗保险待遇之外,再得到互助基金会给付的保险金,减轻经济负担。

加入工会后,工会在劳动者签订劳动合同时能发挥什么作用？

虽然劳动合同是劳动者与用人单位双方签订的,但工会有责任在劳动者签订劳动合同的过程中给予帮助和指导,以防止劳动者的权益受到侵犯。这些帮助和指导主要是对劳动者做一些宣传解释工作,让劳动者认识到签订劳动合同的重要性,并了解如何签订劳动合同、在劳动合同中有什么权利、应履行什么义务、怎样正确地履行劳动合同、违反劳动合同要承担什么法律责任、发生合同纠纷后怎么解决等问题,使劳动者依法正确签订劳动合同,避免盲目签订、事后反悔等现象发生,便于劳动合同的正确履行,维护劳动者的合法权益。