

法律维权

《关于做好经济困难失能老年人等群体集中照护服务工作的通知》政策解读

一、目的和依据

为贯彻落实积极应对人口老龄化国家战略,强化服务类社会救助与老年人福利有效衔接,推动集中照护服务政策更多更公平惠及经济困难老年人,构建可持续、可推广的经济困难失能老年人等群体集中照护服务模式和保障机制,根据《民政部 财政部关于做好经济困难失能老年人等群体集中照护服务工作的通知》(民发〔2024〕73号)要求,结合我市实际,天津市民政局、天津市财政局联合制定了《关于做好经济困难失能老年人等群体集中照护服务工作的通知》(津民规〔2025〕3号,以下简称《通知》)。

二、集中照护服务对象范围

《通知》所指经济困难失能老年人等群体,主要是纳入最低生活保障范围且自愿入住养老机构的失能老年人(经评估为中度失能、重度失能、完全失能的老年人)和高龄老年人(年龄在80周岁及以上的老年人),即集中照护服务对象分为两种情况:

1.本市户籍60周岁及以上的老年人且属于最低生活保障家庭成员,经评估确定为完全失能或者重度失能或者中度失能等级的老年人,自愿入住养老机构满30天;

2.本市户籍80周岁及以上的老年人且属于最低生活保障家庭成员,自愿入住养老机构满30天。
长期护理保险参保人员已经通过基金支付基本护理服务费用的,不纳入本补助范围。

三、集中照护服务标准和补助标准

经济困难失能老年人等群体集中照护服务标准:不得超过我市特困人员基本生活标准和全护理照料标准的总额。
集中照护服务补助标准:按照集中照护服务标准与我市最低生活保障标准的差额确定,并相应扣除其本人已获得的养老服务补贴、养老护理补贴和残疾人“两项补贴”。

四、工作流程

经济困难失能老年人等群体可根据自身情况和个人意愿选择入住养老机构。对需要进行失能等级评估的,户籍所在区民政部门应当委托评估机构根据《老年人能力评估规范》(GB/T42195-2022)国家标准,在5个工作日内组织开展评估,确定其失能等级。经济困难失能老年人等群体在入住养老机构满30日后,由本人或代理人向户籍所在区民政部门

申请集中照护服务补助,携带申请人有效身份证件、户口簿及代理人有效身份证件并需提供如下材料:

1.经济困难失能老年人等群体集中照护服务补助申请表;
2.《养老机构服务合同》复印件;
3.有效缴费凭证复印件。
经区民政部门审核符合条件的,作出予以发放补助的决定,并确定补助金额,补助金从申请人入住养老机构当月起算,并于次月按月支付到其本人账户。经审核不符合条件的,作出不予补助的决定,同时书面告知申请人。

经济困难失能老年人等群体因身体状况、经济状况发生变化不再符合补助条件的,或者因个人意愿等其他原因不再入住养老机构,本人或其代理人、所在养老机构应当及时告知户籍所在区民政部门,区民政部门及时作出相应调整。经济困难失能老年人等群体如不再入住养老机构,入住养老机构的最后一个月,未满15日的,补助金按月核定补助金额的50%予以发放;满15日但不满30日的,补助金按一个月予以发放。

五、加强养老机构管理

养老机构应具备以下条件:应满足《养老机构服务安全基本规范》强

制性标准要求,具有收住中度失能及以上老年人的服务条件。不得采取分灶吃饭、分区隔离等做法区别对待收住的经济困难失能老年人等群体。养老机构应将经济困难失能老年人等群体入住和服务情况及时录入全国养老服务信息系统。

区民政部门要主动公示本区符合条件的养老机构相关信息,协助有意愿的经济困难失能老年人等群体选择适合的养老机构。区民政部门要制定考核标准,定期对收住经济困难失能老年人等群体的养老机构进行绩效考核。对绩效考核结果为“合格”的养老机构发放绩效补贴,原则上以6个月为一个周期根据机构申请审核发放。

六、工作要求

《通知》从强化组织领导、加强制度衔接、强化资金支持、严格监督管理四方面提出了具体的工作要求。

七、其他

本通知自公布之日起施行。《天津市民政局 天津市财政局关于开展经济困难失能老年人集中照护服务工作的通知》(津民规〔2024〕1号)同时废止。

据天津市民政局官网



对怀孕女职工调岗降薪,是否合法

【案情回放】

案情显示,赵某于2022年1月入职某科技公司任工程师,双方订立的劳动合同约定:工作期间分为参与具体项目期间与等待项目期间,其中参与具体项目期间赵某的月工资构成为基本工资3000元(高于当地最低工资标准)加项目岗位津贴14000元;等待项目期间赵某仅领取基本工资。

2023年2月,赵某告知某科技公司其怀孕事实,某科技公司未与赵某沟通协商便直接向赵某所在的项目组宣布“赵某退出所在项目组”,赵某反对无果后未再上班。此后,某科技公司主张赵某未参与项目并按照3000元/月的标准支付赵某孕期工资。赵某向当地劳动仲裁委员会申请仲裁,请求裁决某科技公司按照17000元/月的标准补齐孕期工资差额。

【仲裁裁决】

本案的争议焦点为用人单位能否因为女职工怀孕调岗降薪。

《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条第一款、《女职工劳动保护特别规定》第五条明确规定用人单位不得因怀孕降低女职工的工资和福利待遇。

《女职工劳动保护特别规定》第六条规定:“女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当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”,明确“减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动”的前提是“女职工在孕期不能适应原劳动”。因此,如果孕期女职工能够适应原劳动的,用人单位应当尊重并保护女职工的劳动权利。

本案中,某科技公司要求赵某退出所在项目的行为,既不符合双方劳动合同约定的等待项目期间

的情形,也未征求赵某本人的同意,更未经医疗机构证明赵某存在“不能适应原劳动”的情形,属于违反《女职工劳动保护特别规定》第六条规定,变相调整孕期女职工岗位的情形。该公司以赵某未参与项目为由降低赵某孕期工资标准,违反了《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条第一款、《女职工劳动保护特别规定》第五条的规定。因此,劳动仲裁委员会依法裁决某科技公司按照赵某原工资待遇17000元/月的标准补齐赵某的孕期工资差额。

【法官释法】

经办法官表示,党的二十大报告提出完善劳动者权益保障制度、保障妇女儿童合法权益等要求,我



国多部法律法规对保护女职工劳动权利与身心健康作出了特别规定。实践中,用人单位在开展日常用工管理时应注意依法保护女职工尤其是孕期、产期、哺乳期(以下简称“三期”)女职工的合法权益,不能通过变相调整工作岗位、提升工作强度等方式侵害“三期”女职工的劳动权利,也不能违法降低“三期”女职工的工资及福利待遇。同时,女职工也应科学评估自身身体状况,正确看待不能适应原劳动等特殊情形,积极与用人单位沟通,合理维护自身合法权益。

据《南方工报》

年底前解除劳动合同年终奖可以不发吗

2022年6月,刘某入职某公司,双方签订了一份期限为2022年6月至2025年7月的劳动合同,约定刘某担任客户代表,月工资包括底薪及提成。此外,劳动合同还规定刘某严格遵循公司制定的符合国家法律、法规和规章规定的各项管理制度,服从管理,并积极做好本职工作,如有违反,刘某同意依据公司奖惩规定所给予的相应惩处。

2023年8月,某公司向刘某发送《解除劳动合同通知书》,载明:“刘先生:……现因您在职期间表现:拒不签订销售目标责任书;拒不履行劳动合同规定;截至目前签订销售合同0个,战略客户入库和集采数量0个。现公司决定,即日起与您解除劳动合同,劳动关系同时解除……”。

同年9月,刘某向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求判令某公司支付违法解除劳动合同赔偿金,2022年6月至次年8月提成差额合计25000余元。该

委做出裁决:对刘某的请求事项均不予支持。刘某不服仲裁裁决,提起诉讼。

一审法院审理期间,某公司表示,其拟将刘某岗位变更为华东大区经销商销售部商务代表,并根据该岗位确定刘某应完成的销售指标。后分别安排经销销售主管及人事与刘某商谈销售责任书及劳动合同变更协议书签订事宜。但刘某拒绝签署上述两份材料。据此,某公司认为,刘某不服从公司安排,拒不签订销售目标责任书,且在职期间签订销售合同、战略客户入库和集采数量均为0,均构成严重违纪,故其公司依法解除与刘某的劳动合同。

对此,刘某表示,其并未收到劳动合同变更协议书,经销售主管仅让其手写一份调岗申请书,其同意公司调岗决定,并要求公司出具调岗通知书,但公司并未告知其需要签署销售目标责任书。

关于提成差额。双方确认公司

销售提成支付惯例为将应发提成的1/3自动转换为年终奖。某公司认为,刘某基于负责销售回款事项享有销售提成,按上述惯例提成中有4000余元作为2022年度年终奖,有1000余元作为2023年度年终奖。因刘某所在部门不符合其公司2022年度年终奖发放条件,且刘某在2023年度年终奖发放前离职,故其不予支付上述两笔款项。

一审法院认为,本案争议焦点为,某公司解除劳动合同行为是否合法有据及是否支付赔偿金;是否支付刘某2022年及2023年年终奖。一审法院认为,根据规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。法院认为,刘某作为销售人员,签署销售目标责任书涉及其对未来销售额目标、业绩考核指标及相关劳动关系项下权利义务的确认,刘某对此持慎重态度并无不当。在某公司未向

其提供该责任书文本或告知责任书具体内容的情况下,刘某拒绝签署具有合理性。因此,某公司解除行为缺乏事实与法律依据,构成违法解除,应当支付刘某违法解除劳动合同赔偿金20000余元。

至于年终奖,本案中,刘某主张的提成差额实际由2022年及2023年年终奖组成,关于2022年年终奖,因刘某所在办事处及其个人销售额、回款额确实均未达发放条件,故某公司决定不予发放该年年年终奖并无不当,关于2023年年终奖,某公司主张因该年年年终奖发放时刘某已离职,但因某公司构成违法解除,应当视为其恶意阻却刘某2023年年年终奖发放条件的成就,因此,法院对刘某该部分诉请予以支持,某公司应支付刘某2023年年终奖1000余元。

某公司不服判决,提起上诉。二审法院经审理后作出判决:驳回上诉,维持原判。

李华(据《河北工人报》)

(二)本人或其近亲属与承办查处的案件事项有直接利害关系的;

(三)因其他原因可能影响案件公正处理的。

第二十四条 当事人认为劳动保障监察员符合本规定第二十三条规定应当回避的,有权向劳动保障行政部门申请,要求其回避。当事人申请劳动保障监察员回避,应当采用书面形式。

第二十五条 劳动保障行政部门应当在收到回避申请之日起3个工作日内依法审查,并由劳动保障行政部门负责人作出回避决定。决定作出前,不停止实施劳动保障监察。回避决定应当告知申请人。(五)



游客参加景区项目受伤应如何维权

【案情介绍】

2023年4月20日,王某在某旅游公司购买景区门票,并于当日参加景区内的“摇摆桥”项目。在该项目进行过程中,某旅游公司的工作人员过度用力摇晃桥面,导致王某从摆桥上摔倒受伤。王某受伤后,立即被送往附近医院进行救治,后经医院诊断为左桡骨远端骨折。王某在治疗期间一直与旅游公司协商赔偿事宜,但旅游公司始终拒绝承担任何赔偿费用,其理由为对于该事故旅游公司无责任。经双方协商无果,王某遂依法提起诉讼,请求法院判决旅游公司赔偿王某各项经济损失共计11万余元,最终法院经过审理判决旅游公司承担70%的赔偿责任。

【律师解答】

本案值得思考的法律问题主要有以下两点:一、本案中旅游公司是否应当承担赔偿责任?二、本案法院判决旅游公司承担70%的事故责任是否符合法律规定?第一,本案中旅游公司应当对王某的受伤承担赔偿责任。

根据《中华人民共和国民法典》第一千一百九十八条的规定,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。由此可知,旅游公司作为“摇摆桥”的经营管理者,对项目参与者负有更高程度的安全保障义务,但本案中旅游公司未对王某提供充分有效的安全保障,且旅游公司工作人员存在过度用力摇晃桥面情形,故旅游公司应当承担相应的赔偿

责任。第二,本案法院判决旅游公司承担70%的事故责任是符合法律规定的。

本案中王某作为完全民事行为能力人,未对自身安全尽到必要的注意义务,对事故发生存在一定过错,应当承担本次事故相应的责任,但其受伤主要责任还是因旅游公司未尽到安全保障义务所致,故法院判决旅游公司占70%的事故责任是符合法律规定的。

综上所述,旅游公司景区内的“摇摆桥”属于多人站在吊桥上来回摇晃桥体而达到娱乐效果的游乐设施,出现摔倒、碰撞的可能性较高,具有一定危险性,其经营者应当负有更高的安全保障义务和审慎注意义务。同时,游客也应当提升自身安全意识,防止在游玩过程中造成身体伤害。

天津相臣律师事务所律师卢彦民供稿

为何遗嘱“失效”
物权登记优先

【案情介绍】

张爷爷与林奶奶系夫妻关系,双方育有一儿两女,2018年,老两口共同签订遗嘱一份,写明“先逝一方财产归后逝一方继承,双方均逝后财产由子女继承。”2023年1月,夫妻俩名下的自建房因城镇改造面临拆迁,因二人年岁已高,便委托长子全权办理拆迁事宜。在拆迁赔偿中,经老两口同意,将该处房产置换成商业区门面房,产权登记在长子的女儿名下。夫妻二人去世后,两个女儿对父母留下的遗产有异议,认为门面房及租金收益也属于遗产,并将长兄及其女儿起诉至法院,要求分割被继承人张爷爷、林奶奶的所有遗产份额。

【律师解答】

《中华人民共和国民法典》第二百零九条第一款规定:“不动产物权的设立、变更、转让和消灭,经依法登记,发生法律效力;未经登记,不发生效力,但是法律另有规定的除外。”这表明,在我国,不动产物权以登记作为生效要件。物权登记是对物权归属的一种公示方式,具有公信力,目的在于保护交易安全和第三人的信赖利益。第一千一百三十三条规定:“自然人可以依照本法规定立遗嘱处分个人财产,并可以指定遗嘱执行人。自然人可以立遗嘱将个人财产指定由法定继承人中的一人或者数人继承。自然人可以立遗嘱将个人财产赠与国家、集体或者法定继承人以外的组织、个人。”遗嘱继承是按照被继承人所立合法有效的遗嘱来确定遗产继承人及遗产分配的一种继承方式。需要明确的是,遗嘱所处分的财产应当是被继承人死亡时遗留的个人合法财产。

本案中,张爷爷和林奶奶同意将门面房不动产产

权登记在孙女名下,从物权登记完成的那一刻起,该门面房在法律上的所有权人即为孙女。由于老两口在生前已经通过物权登记的方式将门面房的所有权转移给了孙女,在他们去世时,该门面房已不再属于他们的个人财产。因此,该门面房不能作为老两口的遗产按照遗嘱进行继承。同理,该门面房产生的房租收益,亦不属于遗产。

律师提醒:1.提前规划的重要性。即使是独生子女家庭,也建议提前做好遗嘱,对财产继承进行规划,否则可能会出现复杂的财产分配情况。2.及时沟通与协商。在设立遗嘱过程中,家庭成员之间应进行充分的沟通与协商,尊重彼此意见,达成共识,避免因为遗产继承问题引发家庭矛盾。若发生遗嘱继承遗产纠纷,建议双方通过法律途径,如诉讼等解决问题,避免纠纷升级,影响家庭和睦。

天津世川律师事务所律师宫祥兰供稿

第四章 调查与检查

第二十条 劳动保障监察员进行调查、检查不得少于两人。

劳动保障监察机构应指定其中1名为主办劳动保障监察员。

第二十一条 劳动保障监察员对用人单位遵守劳动保障法律情况进行监察时,应当遵循以下规定:(一)进入用人单位时,应佩戴劳动保障监察执法标志,出示劳动保障监察证件,并说明身份;(二)就调查事项制作笔录,应由劳动保障

监察员和被调查人(或其委托代理人)签名或盖章。被调查人拒不签名、盖章的,应注明拒签情况。

第二十二条 劳动保障监察员进行调查、检查时,承担下列义务:

(一)依法履行职责,秉公执法;(二)保守在履行职责过程中获知的商业秘密;(三)为举报人保密。

第二十三条 劳动保障监察员在实施劳动保障监察时,有下列情形之一的,应当回避:

(一)本人是用人单位法定代表人或主要负责人的近亲属的;