

图说劳动·保障

快收好这份补贴  
温暖过冬！

最近寒冷空气来袭，北方地区已经开始供暖。取暖补贴也随之成为职工热议话题。

## 取暖补贴是什么？

冬季取暖补贴，是上世纪50年代开始实行的，是单位为职工提供的一项福利。

## 哪些人可以获得取暖补贴？

对此，各省市规定不同。以北京市为例，根据《关于冬季职工宿舍补贴发放办法的通知》，在北京享取暖补贴的主体为全民所有制的企业、事业单位和国家机关、人民团体等单位职工。

## 退休人员取暖补贴

一些地方还会为离退休人员发放一定冬季取暖费补贴，如宁夏、济南、青岛等。

## 民企职工有取暖补贴吗？

民企是否给予职工取暖补贴，我国法律并无强制性规定，这些企业可根据经营状况自己决定。

## 企业不发取暖补贴，违法吗？

取暖补贴是“福利”，不是“权利”，对于民营企业是否发放的问题，法律上暂无强制性规定，除非是同一家单位内的职工你有我无，且能提供确凿证据，否则很难获得法院支持。

策划：李丹青 制图：肖婕妤

青海

## 发布2019年企业工资指导线

本报讯（记者邢生祥）青海省日前发布2019年企业工资指导线。其中，企业职工工资货币性增长预警线（上线）为12%、基准线（中线）为7%，最低线（下线）为3%，以指导全省各类企业在岗职工工资分配，引导企业合理确定职工工资水平。

据介绍，凡经济效益增长较快的企业，可以在上线以内合理确定本企业职工工资增长水平；凡经济效益增长的企业，应参照基准线合理确定本企业职工工资增长水平；凡生产经营正常的企业，可参照下线合理确定职工工资增长水平。生产经营困难、经济效益下降的企业，职工工资为零增长或负增长，但企业支付给在法定工作时间内提供了正常劳动的职工工资不得低于最低工资标准。

## 推行企业新型学徒制

本报讯（记者卢翔）近日，南昌市出台《关于全面推行企业新型学徒制的实施意见》，提出全面推行以“招工即招生、入企即入校、校企双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制，促进企业技能人才培养。

据了解，企业新型学徒制培养目标由企业结合岗位需求确定，以培养符合企业岗位需求的中、高级技术工人为主，培养期限为1~2年。学徒培训期满，可参加职业技能鉴定或结业考核，合格者取得相应职业资格证书。学徒在学习培训期间，企业应当按照规定支付工资，且工资不得低于南昌最低工资标准。此外，各级人社部门按规定对开展学徒培训的企业给予职业培训和职业技能鉴定补贴。

威海

## 上线工伤预防服务系统

本报讯（记者杨明清 通讯员夏丽萍）日前，山东省威海市召开工伤预防现场推进会暨宣传培训会议，这意味着工伤预防服务系统启动上线。记者了解到，随着系统的上线使用，群众工伤预防意识将得以提高，威海市力争通过系统建设，将工伤事故发生率降低10%以上。

据介绍，该系统分为线上展馆、测试系统、积分系统、数据库系统等4部分。系统与社保系统互通，用户需实名注册并通过审核。届时，系统通过对线上浏览量、培训量、测试量及积分排名等数据进行抓取整理，挖掘出参保人群对工伤预防的了解程度及兴趣方向，分析出具体企业的执行效果、培训质量，为工伤预防工作的开展方向提供数据参考。

## 焦点关注

为破除职称评定唯学历、唯资历、唯论文倾向，2016年我国启动了职称制度改革，3年过去了，工程、经济、教师等11个领域的改革方案陆续印发实施——

## 评职称，以能力、业绩论“英雄”

本报记者 李丹青

对于靠专业技术“吃饭”的职工来说，评职称，不仅事关个人的收入待遇，也被看作是评价个人业务水平和贡献的一把标尺。

为破除职称评定制度中广被诟病的唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项“一刀切”等现象，2016年11月印发的《关于深化职称制度改革的意见》，提出力争通过3年时间，基本完成工程、卫生、农业、会计、高校教师、科学研究等职称系列改革任务。

如今，3年过去了，职称改革的进展情况如何？

11月12日，在翻译行业职称改革新闻发布会上，人社部专业技术人员管理司副司长李金生透露，截至目前，已有中小学教师、技工院校教师、工程、会计、经济、自然科学研究、民航飞行技术人员等专业领域均增设高级职称。

其中，教师职称制度改革初见成效。人社部专业技术人员管理司副司长胡文志日前指出，目前已有近万名中小学教师取得正高职称，其中有180名幼儿园教师取得正高级职称，教师职业发展通道得以畅通，有利于吸引和鼓励优秀人才长期从教、终身从教。

曾经，学历、资历、论文等标准被量化为职称评定的“硬杠杠”，这迫使不少专业技术人才为晋职称而耗时费力，造成人力资源的浪费，甚至助长了弄虚作假的学术风气。

他系列的改革也在稳步推进，力争2020年底前完成各系列职称制度改革工作，基本形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度。

为拓展专业技术人才职业发展空间，《关于深化职称制度改革的意见》提出健全层级设置，未设置正高级职称的职称系列均设置到正高级。记者梳理发现，已经公布职称改革方案的11个专业领域中，中小学教师、技工院校教师、经济、工程、民航飞行技术人员等专业领域均增设高级职称。

其中，教师职称制度改革初见成效。人社部专业技术人员管理司副司长胡文志日前指出，目前已有近万名中小学教师取得正高职称，其中有180名幼儿园教师取得正高级职称，教师职业发展通道得以畅通，有利于吸引和鼓励优秀人才长期从教、终身从教。

同时，职称评价机制方面也在不断创新。比如，在对农业技术人员进行职称评审时，完善以同行专家评审为基础的业内评价机制；评价自然科学研究人员时，打破户籍、地域、身份等制约，确保民办机构研究人员享有平等待遇，并建立绿色通道。

道，取得重大原创性研究成果或关键核心技术突破的，可直接申报评审高级职称；对中等职业学校教师进行职称评审时，采取教学水平评价、面试答辩、专家评议、实践操作等多种评价方式，加大学校的评价权重，充分结合学校开展的日常考核评价结果。

值得注意的是，已经公布的职称制度改革方案还鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动，明确对长期在这些地方工作的专业技术人才，侧重考察其实际工作业绩，适当放宽学历和任职年限要求。在被问到为何继续保留农业技术推广研究员作为正高级职称时，人社部专业技术人员管理司有关负责人表示，这有利于鼓励和引导广大农业技术人员扎根基层、服务“三农”，畅通基层农业技术人员成长成才渠道。

此外，记者注意到，过去给专业技术人才贴上“永久牌”的做法正在改变，取而代之的是加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。对一些不符合岗位要求、不能履行岗位职责或考核不合格人员，可按规定调整岗位、低聘或解聘。

人社部、教育部联合发文

## 将技校纳入职业教育招生平台

本报讯（记者李丹青）近日，人社部、教育部印发《关于做好技工院校招生工作的通知》（以下简称《通知》），推进技工院校纳入职业教育统一招生平台，指导技工院校扩大招生规模。

过去，技工院校由人社部门主管并单独发布招生通知，毕业年后主要颁发技工学校的毕业证书以及职业资格证书，往往没有教育部门颁发的学历证书。此次由人社部和教育部联合印发的通知，意义重大。

《通知》指出，要推进各省份技师学院、技工学校纳入职业教育统一招生平台，支持按高校设置程序进入高等学校的技师学院纳入高职（专科）统一招生平台，并以××职业技术学院（××技师学院）予以明确体现。

人社部有关负责人表示，要做好技工院校扩招宣传动员工作，引导未进入高中阶段教育的应届初中毕业生，进入中职学校、技师学院和技工学校学习；引导动员更多符合条件的高中应届毕业生和下岗失业人员、农民工、新型职业农民等社会群体报考高职院校（含挂靠在高职院校的技师学院）；支持技工院校招收更多应届毕业生和社会人员接受职业教育和培训。

同时，要推动职业院校（含技工院校）扩大职业培训规模，承担更多培训工作量，按规定享受培训补贴政策。指导支持办学规范、质量较高的技师学院尽快达到标准要求，按照高等学校设置制度规定，纳入高等学校序列。《通知》要求各地把招生工作作为推动地区就业稳定、做好技能人才储备的重要工作，确保扩招任务如期完成。

现有退休人员统筹外费用，国有企业可一次性计提，按现有方式发放；在条件允许情况下，企业经与退休人员协商一致，也可参考北京市人口平均预期寿命一次性支付。

对企业自行发放的现有退休人员统筹外费用，《实施方案》明确由企业按现行途径妥善处理。国有企业要采取一定过渡期办法，在加强对职工工资福利统一规范管理的基础上，逐步减少新办理退休人员的统筹外费用，过渡期原则上不超过3年。过渡期满后办理退休的人员，按规定享受的待遇，可由企业一次性支付，企业不再发放统筹外费用。

此外，国有企业现有专用于退休人员的服务场所、活动场所、设备设施等，能分割移交的，经国有企业集团公司批准后，无偿划转给属地街道和社区。退休人员移交属地社会化管理后，按2000名退休人员配备1名专职服务人员的比例，为属地街道配备社会化管理服务工作力量，为国有企业退休人员社会化管理服务提供必要保障。



冬季招聘进校园

近日，求职者在就业交流会上查看招聘信息。第四届京津石区域（石家庄）高校毕业生就业交流会在河北科技大学内举办，近千家用人单位提供就业岗位1.9万余个。

新华社记者 王晓 摄

## 北京国企退休人员将纳入社会化管理

养老金实行社会化发放 各类社保待遇将按时足额发放

本报讯（记者郭强 通讯员张晶）《北京市推进国有企业退休人员社会化管理工作实施方案》近日发布，提出到2020年底前，北京市将集中力量把国有企业已退休人员移交属地街道、乡镇和社区实行社会化管理。记者了解到，退休人员实行社会化管理后，其养老金将实行社会化发放，各类社保待遇将按时足额发放。国有企业退休人员原享受的补充医疗保险、医疗互助帮困等相关待遇仍按原渠道解决，确保待遇水平不降低。

据介绍，企业退休人员社会化管理服务是指职工办理退休手续后，采取管理服务工作与原企业分离、社保关系和人事档案移交街道实行属地管理，由街道和社区服务组织提供相应管理服务。退休人员实行社会化管理后，人事档案由所在区的人力资源公共服务机构保管，如果涉及到医保的手工报销、领取社保待遇资格认证、死亡后家属申领丧葬补助等事宜，由街道社保所办理。

《实施方案》适用于在北京参加社保的中央、市

属、区属国有企业以及享受北京企业退休人员社保待遇的已退休人员和今后新办理退休手续的职工。实行社会化管理后，国有企业新办理退休人员管理服务工作与原企业分离；国有企业管理的事业单位退休人员原则上一并移交实行社会化管理；国有企业离休人员原则上保持现有管理方式不变。

《实施方案》提出，国有企业不再新增退休人员统筹外项目，原则上不再提高发放标准。已实施企业年金的企业，不再发放统筹外费用。对符合有关规定的

本报记者 关晨迪

26岁的陈哲在北京一家装修公司做设计师，入职半年来，工作到22点已是常态。按照此前签订的劳动合同，陈哲的岗位执行不定时工时制。

“我们按项目拿工资，跟工作时间无关。”陈哲告诉记者，公司正常上下班时间是9点~18点，但由于经常在外见客户、跑施工现场，公司不将工作时间纳入对陈哲的考核。

记者了解到，我国实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。根据法律规定，除了“朝九晚五”的标准工时制，工时制度还有综合计算工时制和不定时工时制，这两种属于特殊工时制，需要经过劳动行政部门审批后才可实施。

看到周围“朝九晚五”的同事朋友加班时能领加班费，陈哲不禁疑惑，像他这样非“朝九晚五”工作、却经常加班到深夜的劳动者，能否拿到加班费。

## 不同地方支付标准不一

张迎彬是一名长途货运司机，供职于浙江宁波的一家物流公司。每天，他几乎24小时都在车上度过，开车时间大约10小时，其余时间除了装货、卸货，就是在车上或服务区休息。

张迎彬对工时的概念并不清楚，周末和节假日偶尔会休息。在与物流公司签劳动合同后，公司并未告知张迎彬的岗位执行的是哪种工时制，同时这也没有在劳动合同上体现。

张迎彬的月收入为8000元~1万元。当记者询问节假日是否有加班费时，张迎彬说道：“在国家法定节假日工作，公司会支付加班费，每天200元。”

记者查阅浙江省关于用人单位实行不定时工作制和综合计算工时工作制管理的相关通知了解到，对于长途运输人员，用人单位可以实行不定时工作

有职工“吐槽”，岗位实行特殊工时制，没有考勤和工时要求，却常加班到深夜

## 不是“朝九晚五”，怎么计算加班费？

据介绍，不定时工作制是针对因生产特点等原因，需要连续上班或难以按时上下班，无法适用标准工作时间或需机动作业采用的工时制度，适用于企业高级管理人员、推销、长途运输、出租车司机和铁路、港口、仓库装卸等岗位。

按照浙江省的规定，实行不定时工作制的劳动者工作时间不确定，无法实行加班加点制度，其工资由用人单位按照本单位的工资制度，根据劳动者的劳动时间和完成劳动定额情况计发。

北京华桥律师事务所律师刘学永告诉记者，从目前的法律规定来看，对于不定时工时制在法定节假日加班，北京、江苏等一些省市规定无需支付加班费，但上海等城市规定，在实行不定时工时制的时候，法定节假日加班仍需按本人日或小时工资300%的标准支付加班费。

综合计算工时指因工作性质特殊或受自然条件限制，在一段时间内连续作业的工时制度，适用于交通、邮电、渔业、地质、制盐、制糖、旅游等行业岗位。

综合工时制以周、月、季、年等为周期计算综合工作时间，超过部分应视为延长工作时间并支付报酬。

“考核周期内如果在双休日工作的话，用人单位不用支付加班费。”刘学永补充道。

## 有单位借特殊工时逃避加班费

对于在法定节假日和双休日外出工作，公司是否

支付加班费，陈哲无奈地摇头，“公司没有强制要求节假日和周末工作，我们都是根据客户的时间来安排工作，所以很难向公司提出支付加班费的要求。”

对此，北京市中银律师事务所高级合伙人杨保全律师认为，由于公司对陈哲没有考勤要求，也即是说没有具体工作时间要求，“这类情况主张加班费比较困难，因为无法区分工作和休息时间。”

杨保全告诉记者，“在实际情况中，结合特殊工时制岗位的特殊性，在用人单位没有明确提出需要加班的情况下，如果劳动者只以工作时间长为由主张加班费，则显得不太合理。”

“在每年不断增长的劳动争议案件中，特殊工时制的劳动者主张加班费的诉求呈逐年上涨的趋势。”

刘学永告诉记者，以他近一年代理的劳动争议案件为例，其中有将近一半的案件都涉及实行综合计算工时制和不定时工时制的员工主张加班工资。

刘学永认为，造成这类劳动争议案件较多的原因，在于用人单位希望通过特殊工时制走“捷径”以逃避加班费用，同时也有部分用人单位执行特殊工时制度管理不规范、操作不严谨。

“一些行业发展迅速，使得整个行业超时工作的现象十分普遍。”杨保全认为，这也是导致此类劳动争议案件较多的原因之一。

## 建议及时留存加班证据

刘学永告诉记者，现行法律要求用人单位采用

综合计算工时制和不定时工时制时要取得劳动行政部门的审批。

为了解相关规定，记者查阅了《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制行政许可实施规定》，发现申请特殊工时制度，要按规定提交申请说明书，说明需要实行特殊工时制度的具体原因，涉及的岗位、人数以及综合计算工时工作制的计算周期、工作方式和休息制度。还需提供企业工会或实行特殊工时制的劳动者名单。

针对一些用人单位私下扩展不定时工作岗位的现象，人社部门工作人员认为，相关部门应严把审批关，以防不定时工作制被滥用，杜绝“将不定时工作制为企业降本手段”。同时强化监管，加强对不定时工作制实行情况的监督检查力度，在对违法行

为予以处罚的同时，监督整改落实。

杨保全提醒称，执行特殊工时制度的劳动者，对于用人单位在邮件、微信、工作群等平台发布的要求员工在双休或节假日加班的通知，应及时留存证据，尤其是在部分省市，规定执行不定时工时制劳动者在法定假日加班需依法支付加班费，这些证据就显得尤为重要。

此外，也有业内人士建议引入职工民主参与，在不定时工作制申请环节中引入集体协商，将单位中哪些岗位符合申请实行不定时工作制要求、对相关职工工作与休息如何安排等纳入集体协商内容。同时，将企业实行综合工时制的情况作为职代会审议内容，接受职代会监督。