

图说劳动·保障

快收好这份补贴
温暖过冬！

最近得冷空气来袭，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，是单位为员工提供的一项福利。

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》，在北京享有取暖补贴的主体为全民所有的企业、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，除非是同一单位内的职工你有我无，且能提供确凿证据，否则较难获得法院支持。

策划:李丹青 制图:肖捷好

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，职称称，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，评审标准“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现场，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、民航技术人员、中等职业学校教师、哲学社会科学研究、农业、翻译等11个系列改革指导意见印发实施，其

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忠日前指出，目前已有近万名中小学教师取得正高级职称，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事、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间、耗精力，造成人力资源的浪费，甚至助长了弄虚作假的学术风气。

而在正在进行的职称改革中，记者注意到，对论文、学历、课题项目、奖项、荣誉称号等方面的要求正在逐渐淡化，取而代之的是注重代表性成果，“以能力、业绩论英雄”，这让专业技术人才有更多时间和精力深耕专业。

比如，在评价自然科学研究人员时，学历不再是否决项，不具备相应学历可以通过同行专家推荐进行破格申报；在对哲学社会科学研究人员进行评价时，提出以科研能力、理论创新、学术水平、业绩贡献等为评价重点，推行代表作制度，注重标志性成果的质量、贡献和影响力；对中等职业学校教师进行职称评审时，注重教育教学工作实绩，注重实践教学和技术技能人才培养实绩，注重产教融合、校企合作和工学结合的教学改革实绩，注重行业企业实践经历。

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

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序列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，按规定应享受的待遇，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6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人员，为国有企业退休人员社会化管理服务提供必要保障。

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续报销、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岁的陈哲在北京市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方可实施。

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。

张迎彬对工时制的概念并不清楚，周末和节假日偶尔会休息。在与物流公司签劳动合同时，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？

制。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。

北京华标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。

而综合计算工时制指因工作性质特殊或受自然条件限制，需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，周期内的工作时间不应超过法定标准工作时间，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律师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，也即是没有具体工作时间要求，“这类情况主张加班费比较难，因为无法区分工作和休息时间。”

杨保全告诉记者，“在实际情况下，结合特殊工时制度的特殊性，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，同时也有一部分用人单位执行特殊工时制度时管理不规范、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度涉及职工的联名意见。

针对一些用人单位私下扩展不定时工作岗位为多个岗位的现象，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“将不定时工作制作为企业降本手段”。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。