

国家医保局曝光二十六家失信医药企业

『特别严重』失信的医药企业将被暂停投标资格

【记者徐福平】近日，国家医保局公布医药价格和招标采购信用评价制度实施以来被评定为“严重”失信和“特别严重”失信的26家医药企业。其中，22家医药企业被评为“严重”，4家医药企业被评为“特别严重”。国家医保局有关负责人介绍，“特别严重”失信的医药企业，将面临全部药品耗材被暂停在案发省份挂网、投标或配送资格的约束措施。

根据国家医保局此前发布的《关于建立医药价格和招标采购信用评价制度的指导意见》，要求将企业药品回扣、垄断涨价、扰乱采购秩序等失信行为，按照情节轻重评定信用等级，达成一定程度的将被中止挂网采购资格。

记者了解到，此次被评定为失信的26家医药企业中，有25家是因为送回扣等商业贿赂行为，如遵义百颐医药有限公司向某县人民医院给予回扣等“好处费”，折合人民币355.16万元。华北制药股份有限公司是因为不执行采购合同，不按约定供应集采中选产品，导致当地临床用药受到严重影响。

“医药价格和招标采购信用评价制度就如同该领域的‘交通规则’，企业在药品市场上的价格和经营行为要遵守公平合法、诚实守信、等价相符的市场规则，如果出现‘闯红灯’‘压实线’等违反、扰乱公平交易的市场行为，就会被‘扣分’，甚至会被‘暂停上路’。”这位负责人表示。

据介绍，医药价格和招标采购信用评价制度把企业的失信行为分成“一般”“中等”“严重”“特别严重”4个等级。以药品回扣为例，“同一案件中累计行贿数额50万元以上，不满200万元，或单笔行贿数额30万元以上，不满200万元”属于“严重”失信；“同一案件中累计行贿数额200万元以上”属于“特别严重”失信。

这位负责人透露，在司法判罚案件中，虽然只暴露了某个药品在个人、个别单位、个别地区身上的回扣金额，但实际上反映了该药品价格虚高的程度，“医药企业送回扣、实施商业贿赂的钱，归根到底还是要从虚高的药品耗材价格中挤出来，最后还是医保和老百姓承担了本不该有的负担。”

“处罚不是目的，引导企业规范价格行为，保护参保人合法权益才是关键。”这位负责人告诉记者，医药价格和招标采购信用评价制度对犯错的失信企业也给出了改正错误的明确路径，比如企业可以通过降价、退回价款等切实的行为修复信用。

易引发职工不满、激化矛盾，背离制度设计初衷，不利于激发团队积极性。

考核对象与内容应与岗位职责匹配

在首都经济贸易大学劳动经济学院教授陶富源看来，绩效考核的目标应该是鼓励劳动者积极工作、提升管理效率，考核要明确目标和导向，避免“贪多”。

“绩效考核不能‘拍脑袋’决定。”范丽娜认为，用人单位要充分发挥职工代表大会作用，保障职工的知情权、参与权、表达权和建议权。同时，考核对象和内容应当合理，用人单位应明确考核对象是个人、团队还是部门，具体的绩效指标要与用人单位的战略规划和业务相关联。

“考核内容及权重分布要考虑职工职位高低以及岗位重要程度，应彼此对应并成比例。”谈及绩效考核对象与内容的设定，范围指出，与工作职务的直接关联性、绩效标准的合理性、考核程序的民主性与公开性，均要被重点考虑。“对于非本职工作的任务，不得强制职工完成或随意设定绩效考核标准。不得将专项工作绩效指标随意分配给不在此岗的职工。”

范丽娜对此表示认同，“对高层职工的考核应关注长期目标和成果达成，对中层职工的考核要关注长期成果之下规划的落实，对基层职工的考核可以关注短期成果、任务和过程行为的规范。”

“用人单位开展绩效考核的前提是不违反劳动法规和劳动合同中的既有约定，需根据经营需求开展考核，确定考核对象和内容。”广东耀文律师事务所律师张爱东表示，用人单位应在绩效考核过程中保护劳动者合法权益，注重把握用人单位效益和劳动者权益的平衡。

(部分受访者为化名)

别让绩效考核跑偏②

“不该考的被考”“重量不重质”，考核岂能如此错位？

本报记者 陈丹青

阅读提示

一些用人单位在开展绩效考核的过程中，存在随意扩大绩效考核对象范围、任意设置考核指标，甚至“全员背锅”式考核等情况。专业人士指出，考核内容及权重分布要考虑到职工职位高低以及岗位重要程度，应彼此对应并成比例，职位越高，承担的考核任务应更重。

“我们是普通柜员，属于结算运营部门。银行业明令禁止对非营销部门下达存款考核指标。而我们不仅要分担存款、贷款等营销任务，完成不成还会被扣绩效工资。”近日，谈及绩效考核，在山东省济南市一家银行担任柜员的刘永林颇为气愤。

刘永林向记者算了一笔账，2023年第四季度，他在银行为行了年底冲业绩，给担任柜员的他分配了揽储300万元的绩效任务，“实在没办法，亲戚朋友动员了个遍，加上自己和父母所有存款，才勉强在季度末完成了任务，拿到绩效奖金200元。不完成的话，要被扣1000元。”

《工人日报》记者调查发现，与刘永林一样，受绩效考核困扰的职工还有不少。一些用人单位在开展绩效考核的过程中，在谁是被考核对象、什么内容值得被考核等方面“跑偏”，存在“不该考的被考”“考核重量不重质的形式主义”等情况。

为完成分外业绩“贴钱工作”

“非营销岗位职工分担营销任务，已是行业‘公开的秘密’。”刘永林发现，有同事为完成指标，甚至会通过中介“买存款”“买贷款”。“去年12月，有同事找中介拉存款，每存一万元，每天支付5元，‘买’100万元存款，每天花费500元。”

同在银行工作的宋转霞，有着和刘永林相似的遭遇。1个多月前，在江西省南昌市某银行大堂工作的宋转霞，接到所在网点分配的新年“开门红”绩效任务。“如果当日存款较上月出现负增长，全员留下加班，直至存款正增长。每5天考核1次，业

绩不达标将被扣绩效工资，约谈。”

考虑到绩效不达标将被扣钱，影响职业发展，一些职工为保“饭碗”，不得不承担本职工作之外的业绩任务，甚至自掏腰包“贴钱工作”。

记者采访发现，绩效考核对象、考核内容随意扩大的情况，不只发生在银行业。在河北省廊坊市某社区医院担任药师的李亚晨告诉记者，医护人员绩效工资与医院营业额、工作时长挂钩。“我们科每月休息4天。科主任说，休息的人付出少，要被扣绩效工资。”

一段时间以来，职工遭遇“奇葩”考核的新闻，频频引发关注。2023年10月，一则“女子全勤工作1个月工资257元”的消息冲上热搜。在河南省新乡市一家培训机构担任前台的炎女士称，因生源负增长等考核原因，她被扣了4100元，到手工资仅257元。炎女士认为，她不承担销售任务，也不授课，考核与她的工作内容无关，被扣工资不合理。

2023年11月，网上热传北京市海淀区有环卫人员将白菜切碎充作厨余垃圾的视频。所在街道通报称，该工作人员因月底未完成厨余垃圾分拣任务，遂将食堂白菜充作厨余垃圾处理。“荒诞！环卫工也背考核任务”“垃圾不够，白菜来凑”……该站点对环卫人员及厨余垃圾的考核，引发网友讨论和质疑。

“被迫‘卷’数据，而非比质量”

绩效考核时，数据高低是唯一标准吗？

经济学专业出身、在银行工作5年的宋转霞，对单位的绩效考核过程心有隐忧，“一味追求亮眼的业绩数据，有形式主义、片面追求数据之嫌，从长远来看，或将给用人单位带来风险，也会对行业产生较大影响。”

2021年1月，算法工程师李岩在试用期期间被北京某公司解除劳动关系。公司列举的理由之一是，一般工程师每天完成的代码量是100行~200行，李岩起码应达到代码水平，即一天完成150行，而李岩在70余天的试用期内，一共才完成代码422行。审理此案的北京市第二中级人民法院认为，案涉公司并未提前与劳动者约定考核标准，判决公司支付李岩违法解除劳动合同赔偿金3.6万元。

“衡量程序和代码质量的标准，应该是能不能高效解决问题。”在西安市一家互联网企业担任程序员的王博为坦言，他所在的公司将绩效考核跟代码行数挂钩，要求开发岗职工每天写120行代码，“本来一行代码就可以搞定的事，非要写几十行代码凑数据。如此考核，使得大家被迫‘卷’数据，而非比质量。”

“在畸形的业绩观和考核方式之下，谁能安心工作？”刘永林透露，他身边的很多同事早已对此类“错位”的绩效考核叫苦不迭，选择另谋他职的人不在少数。

“随意扩大绩效考核对象范围、任意设置考核指标及‘全员背锅’式考核，会引发职场‘内卷’和用人单位‘内伤’。”中国劳动关系学院工会学院副教授范丽娜认为，如此考核会导致被考核对象整天绕着考核指标转，

吉林重金资助八大人才开发项目

【记者柳珊珊 彭影】近日，《2024年度吉林省人才开发专项资金项目申报指南》(以下简称《指南》)印发，明确对吉林省第二批创新创业人才、省引才平台载体、省首席技师工作室建设等8个项目进行资助，激励各类人才在科技创新、成果转化、产业优化升级过程中作出更大贡献。

按照《指南》，吉林省第二批创新创业人才资助项目对重点支柱产业、优势产业和新兴产业创新创业人才予以资助，顶尖类人才、卓越类人才、青年类人才资助标准分别不超过100万元、40万元、20万元。资助资金主要用于科研经费补助、参加学术交流活动经费补助、出版学术专著补助等。

吉林省首席技师工作室建设项目围绕数字技能、新能源等战略性新兴产业，交通装备制造等优势产业，康养、冰雪旅游等现代服务业，乡村振兴等现代农业以及产业结构调整升级对高技能人才的需求，评选建设一批吉林省首席技师工作室，每个工作室给予10万元补助。补助资金主要用于培训用品购置、技能交流推广、技术技能创新研发等费用。

《指南》明确，2024年度省人才开发专项资金原则上应在一年内完成支出，确受资助的项目应在使用周期内取得阶段性成果。资金使用单位要建立健全内部财务管理和审计监督制度，对资金实行专账管理、专账核算。



奶牛养殖促增收

近年来，山东省临沂市沂南县加快推进畜牧业产业集群建设，优化资源配置利用，促进当地群众就业增收。图为工人在一家牧场喂牛犊喝奶。新华社发(王彦冰摄)

北京拟规定保障性租赁住房租金涨幅不超5%

【记者赖志凯】北京市住建委日前就规范保障性租赁住房租金管理工作公开征求意见，拟规定保障性租赁住房租金应低于同地段同品质市场租赁住房评估租金，且年涨幅应低于周边租金涨幅，不高于5%。

近年来，保障性租赁住房因有利于解决新市民、青年人等群体住房困难问题而备受关注。“十四五”期间，北京市规划建设筹集保障

性租赁住房40万套(间)。目前，部分项目已陆续投入运营。

为了做好保障性租赁住房租金评估、确定和备案管理工作，北京市住建委牵头起草《关于规范本市保障性租赁住房租金管理工作的通知(征求意见稿)》。在租金方面，征求意见稿指出，保障性租赁住房项目租金按照租户可负担、企业经营可持续的原则，由持有运营

单位确定，租金应当低于同地段同品质市场租赁住房评估租金。

其中，市场租金水平由持有运营单位委托专业房地产估价机构评估确定，根据项目分类设计的实际，分别评估确定同类同品质市场租赁住房租金水平，分为成套住宅、公寓、宿舍三类，实行差异化定价。住宅型房源租金按照每月每建筑平方米计价，公寓型和

宿舍型房源租金按照每月每间计价。

征求意见稿规定，项目投入运营前，持有运营单位应在管理系统中提交相关依据材料，由平台自动即时备案。对于已投入运营的保障性租赁住房项目，持有运营单位应在通知实施后3个月内，按规定完成委托评估及项目申报备案工作。保障性租赁住房租金包含房屋、家具家电使用费及租赁税费等。

如果遇到市场租金变动，保障性租赁住房的租金是否会进行调整？征求意见稿规定，保障性租赁住房采取市场化运营，持有运营单位可动态调整租金，项目备案租金上涨的，租金年度涨幅应低于周边同地段同品质市场租赁住房租金涨幅，且不超过5%。

“乐业上海优+”行动启动

【记者裴龙翔】近日，上海市春节后首场综合性大型招聘会在徐汇滨江西岸艺术中心举行，超1000家单位带来了2万多个就业岗位。当天，上海市人社局还发布实施“乐业上海优+”行动，具体实施十项工作计划。

据悉，“乐业上海优+”行动囊括了“乐业上海优+”系列招聘计划、重点企业用工服务保障计划、创新创业助力帮计划、深化劳务协作对接计划、就业见习实习质量提升计划、职业技能提升计划、灵活就业服务保障计划、就业公共服务提质增效计划、劳动权益保障护航计划、宜居宜业保障计划等计划。

行动提出，全年将举办招聘活动不少于2000场，提供岗位不少于30万个；高质量建成350个“15分钟就业服务圈”社区就业服务站；多措并举推进“劳动维权+就业帮扶”，全年和谐劳动关系创建免检企业一万家以上；加快形成多层次租赁住房保障体系，推广“青年驿站”服务模式等举措和目标。

上海市人社局相关负责人介绍，当前，上海经济持续回稳向好，企业用工需求特别是对一线岗位需求进一步上升。今年初以来，该市密集举办各类招聘活动，精心设置重点企业招聘专区，安排行业特色招聘。下一步，将不断优化“不打烊”的招聘服务，让劳动者享受更有温度的招聘服务。

浙江诸暨开展“新春用工保障月”活动

【记者邹偶然 通讯员方成】日前，浙江省诸暨市159家重点企业携近4000个岗位与求职者相聚在人力资源服务产业园，拉开“新春用工保障月”活动序幕。

据了解，经过洽谈与对接，招聘会现场达成意向1200余人，为企业新春用工提供了有力保障。诸暨市“新春用工保障月”活动通过开展就业摸排、政策宣传、就业创业项目推介、密集组织招聘活动等系列暖心举措，提供全方位就业服务。

此外，“新春用工保障月”活动还着重开展用工监测和返岗服务，在本地，对诸暨220余家重点企业开展常态化用工监测，及时掌握企业留工、用工和返岗情况；在外地，利用务工人员返乡契机，持续开展诸暨发展环境并发布企业用人需求。

“近期，我们将连续举办20场招聘、直播带岗等活动，推进稳企拓岗稳就业专项行动。”诸暨市人社局副局长杨丹堃介绍。

汇聚青春力量 彰显使命担当

近日，国家电网安平县供电公司检修试验班荣获国家级荣誉——“全国青年安全生产示范岗”称号。青春力量的背后，是一支安全意识突出、业务能力过硬的青年队伍，是9位充满活力的电力青年员工所付出的无数汗水和努力。他们默默守护全县15座35千伏变电站安全运行。他们以“青年安全生产示范岗”创建活动为载体，开展安全第一课堂；引领青年将理论学习成果转化为推动工作的强大力量；聚焦现场安全管理，动态修订责任清单；建立评估整改机制，切实提升作业现场安全管理规范化水平；聚焦青年安全技能提升，广泛开展安全培训、岗位练兵、技能比武等活动，不断提高青年技能水平；成立青年精益化巡视小组，利用无人机开展变电站特巡72次；面对历史罕见的特大暴雨洪灾，班组青年彻夜不眠架设保电线路7.8公里，协助两个村300余户村民搬迁撤离，实现全部线路零故障、资产零损失，以实干担当展现青春力量。(张馨元)

“电保姆”进校园 电力检查护安全

在学雷锋日即将到来之际，国家电网白城供电公司党委组织各级劳模和先进个人及青年志愿者，以党员服务队和青年突击队形式深入吉林洮南市野马乡中心小学，开展“电保姆”进校园活动，全力护航学校师生安全用电。寒假期间，由于学校大部分用电设备长时间没有使用，开关接头容易接触不良，为保障辖区内校园“开学季”用电安全无忧，该公司党委主动与学校对接，义务检查校园用电情况。队员们对学校的用电设备、线路及配电变压器等设施进行全面检查，及时发现并消除安全隐患，确保校园用电安全无忧，全力为开学做好用电保障工作。下一步，该公司党委将继续与校方积极沟通交流，详细了解新学期的用电需求，征求学校在用电方面的意见和建议，并现场张贴相关宣传资料，鼓励学生争当安全用电宣传员，打通供电服务“最后一公里”，用实际行动践行“人民电业为人民”的企业宗旨。(刘畅)

构建绩效体系 提升数字化水平

随着电网规模的扩大和电力需求的不断增长，提升自主管理能力和辅助决策效率是保障电网稳定运行的重要环节。国家电网沧州市渤海新区供电公司组织开展数字化示范园区建设和企业智慧大脑课题研究。为持续提升青年员工队伍主动钻研前沿技术内生动力、推动电网数字化领域的深度探索和实践研究，该公司从“技能水平”“技术资格”“能力测评”三个维度入手，构建三维绩效管理体系。通过定期开展能力测评，督促大员工学本领、强技能，全力推动公司数字化水平不断提升。据悉，三维绩效管理体系应用以来，该公司打造的数字化智能监控中心实现运检、营销等20项业务的集中监控以及18项供电所日常工作的线上工单化管控，大幅提升辖区内供电的可靠性和优质服务水平，在企业内部形成了比、学、赶、超的竞争氛围，进一步激发了员工追求卓越、不断提升的内在动力，为公司高质量发展夯实了人力基础。(刘辉 田浩)

抢抓农时不误春 乡村振兴“辣”劲足

人勤春来早，春耕备播忙。贵州省务川自治县都濡街道沙坝村抢抓节令，不误农时。在沙坝村迎丰育苗基地，20多名村民正在有条不紊地开展辣椒育苗工作，现场一派繁忙景象。近年来，沙坝村持续党建引领，持续把产业发展作为巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的主抓手和突破口，瞄准订单辣椒前期投入小、种植周期短、收购有保障等优势，通过“党总支+合作社+农户(脱贫户)”的发展模式，大力推广订单辣椒种植，带动群众拓宽增收渠道。2023年，全村推广订单辣椒1000余亩，效益突破200万元，村级集体经济实现增收20余万元，农户利益联结15余万元。目前，订单辣椒已成为全村助农增收致富、巩固脱贫成果、推进乡村振兴的主导产业。下一步，沙坝村将继续紧紧围绕农业、美农村、富农民的的总体目标，立足自身资源禀赋，发展壮大特色产业，不断探索村级集体经济发展新途径，实现强村与富民“双赢”，夯实乡村振兴的坚实基础。(吴雪林)