

人社部发布《网络招聘服务管理规定》

网络招聘不得向劳动者收取押金

据新华社电 针对网络求职被骗、简历被卖、性别歧视性内容等问题,人力资源和社会保障部12月24日公布《网络招聘服务管理规定》(以下简称《规定》),明确人力资源服务机构对用人单位所提供材料的真实性、合法性进行审查,不得泄露、非法出售、非法向他人提供其收集的个人信息,且不得向劳动者收取押金,违者将被处罚。

《规定》所称网络招聘服务,是指人力资源服务机构在中华人民共和国境内通过互联网等信息网络,以网络招聘服务平台、平台内经营、自建网站或者其他网络服务方式,为劳动者求职和用人单位招聘人员提供的求职、招聘服务。人力资源服务机构包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。

网络招聘已经成为人们求职和用人单位招聘的主渠道。人社部数据显示,截至2019年末,全国共有3.96万家人力资源服务机构,人力资源市场网站1.5万个,2019年发布网络招聘信息4.04亿条。网络招聘在为求职者提供快捷便利服务的同时,也出现了部分求职者投递简历后屡遭陌生来电和短信骚扰,甚至陷入非法传销、色情招聘陷阱等现象。

人社部人力资源流动管理司相关负责人表示,这背后,确实存在一些机构未经许可擅自从事网络招聘服务、对用人单位资质和招聘信息真实性与合法性审核把关不严、非法使用个人信息、违规收取费用以及监管方式不足等问题。

“针对这些问题,我们及时出台规定,明确从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当健全用户信息保护制度,不得泄露、篡改、毁损或者非法出售、非法向他人提供其收集的个人信息、年龄、性别、住址、联系方式和用人单位经营状况等,违者将依照《中华人民共和国网络安全法》等予以处罚。”这位负责人说。

按照规定,用人单位提供的招聘信息应当合法真实,不得含有歧视性内容。从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构不得向劳动者收取押金,应当明示服务项目、收费标准等事项。发布招聘信息不真

实、不合法的,有违法所得的,将被没收违法所得;情节严重的,将被吊销人力资源服务许可证。

此外,《规定》指出,用人单位向人力资源服务机构提供的网络招聘信息,不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

《规定》强调,人力资源社会保障部门应当加强网络招聘服务诚信体系建设,健全信用分级分类管理制度,完善守信激励和失信惩戒机制。对性质恶劣、情节严重、社会危害较大的网络招聘服务违法失信行为,按照国家有关规定实施联合惩戒。

作为我国网络招聘服务领域第一部部门规章,规定将于2021年3月1日起施行。

以案说法

榆林市吴堡县人民法院日前作出一份判决书,认定包工头李某某拒不支付劳动报酬罪,判处有期徒刑6个月,缓刑1年,并处罚金5000元。这是一起拒不支付劳动者劳动报酬且携款逃匿的典型案列。

【案情回放】

2016年,吴堡县扶贫办对寇家塬镇王家圪崂村辛舍寨自然村的通村道路拓宽工程进行立项,由该村村委会负责组织实施。2017年3月10日,村委会与李某某签订了通村道路拓宽工程承包合同,合同约定承包费用18万元。李某某随后雇佣数十名农民工进行施工。当年6月30日,道路拓宽工程竣工,县扶贫办将第一笔工程款13万余元转入李某某账户。李某某收到这笔款后,在没有支付农民工工资的情况下,携款逃匿吴堡县。李某某共欠付44名农民工劳动报酬12万元。

李某某携款逃匿后,吴堡县政府有关部门多次联系李某某,并责令其支付农民工劳动报酬,李某某不予理会,继续在外逃匿。2019年7月6日,县扶贫办与寇家塬镇政府联合发出《责令改正决定书》,责令李某某在15日之内支付农民工劳动报酬,李某某逾期仍不支付。后公安机关立案并在网上追逃,李某某被抓获归案。

李某某归案后,检察机关对其进行了释法说理,指出其犯罪行为的严重危害,促使其认识到自己的行为侵害了农民工的合法权益。李某某表示认罪认罚,并委托家属筹集资金。今年3月7日,李某某家属代李某某偿还了所拖欠的农民工劳动报酬12万元,取得受害农民工谅解。

吴堡县人民检察院以李某某涉嫌拒不支付劳动报酬罪,向吴堡县人民法院提起公诉,吴堡县人民法院依法作出判决。

【法律链接】

《中华人民共和国刑法》第二百七十六条之一规定:以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬,数额较大,经政府有关部门责令支付仍不支付的,处三年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处罚金;造成严重后果的,处三年以上七年以下有期徒刑,并处罚金。

【检察官说法】

本案办案检察官、吴堡县人民检察院副检察长李秋平表示,拒不支付劳动报酬罪,是指以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬,数额较大,经政府有关部门责令支付仍不支付的行为。

根据《最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》第三条规定,拒不支付一名劳动者三个月以上的劳动报酬且数额在五千元至二万元以上的;拒不支付十名以上劳动者的劳动报酬且数额累计在三万元至十万元以上的,属于“数额较大”。

如果拒不支付劳动报酬罪且存在以下情形的,则应当认定为“造成严重后果”:造成劳动者或者劳动者的被赡养人、被抚养人、被扶养人的基本生活受到严重影响的;对追讨劳动报酬的劳动者使用暴力或者暴力威胁的;劳动者的追讨行为造成严重社会影响的,如劳动者通过自杀等极端手段吸引社会关注,或者因拖欠多名劳动者工资导致聚众闹事、游行示威等;造成其他严重后果的。

对于涉案财物尚未追缴到案的,检察机关应积极开展追缴工作,促使犯罪嫌疑人退赃、劝说其家属代为退赃或者通过其他工作方法将涉案财物追缴到案,既能达到不让犯罪嫌疑人经济上占便宜的目的,又能为下一步依法快速返还工作创造前提条件。

包工头拒不支付劳动报酬 携款逃匿被判拘役六个月



入冬以来,针对雨雪天气频发,中国铁路西安局集团有限公司安康机务段要求技术部门组织人员加强机车跟班作业比例,建立机车故障问题库,抽调专人对机

车动态故障检测分析,逐台登记检查销号,保障职工行车安全。图为近日该段验收部门安排工程师对机车车顶高压设备检修情况进行复核。 □糜强 摄

陕西出台城乡低收入家庭认定办法

本报讯(记者 牟影影)12月25日,记者获悉,近日省民政厅、省财政厅联合印发《陕西省城乡低收入家庭认定办法(试行)》,制度化明确低收入家庭的认定条件、申办程序和工作责任。

该办法明确了具有我省户籍,人均收入高于当地城乡低保标准,但低于低保标准1.5倍,且财产状况符合相应条件的家庭可以向当地乡镇人民政府(街道办事处)提出申请。在乡镇人

民政府(街道办事处)综合运用信息核对、入户调查、邻里访问及信函索证等方式核查并公示无异议后,将符合条件的予以认定,有效期一年。

经认定成为城乡低收入家庭的对象,申请相关社会救助的,各级社会救助管理部门将结合实际简化工作程序。对城乡低收入家庭中的重度残疾人、重病患者等部分或完全丧失劳动能力的人员,可参照单人户纳入低保范围。各级民政部门将完善城乡低收入

家庭信息数据库,为相关部门实施其他各类专项救助或给予必要的帮扶措施提供数据支撑。

据悉,该办法立足于便民利民,将低收入家庭的审核确认权下放至乡镇人民政府(街道办事处),缩短了办理时限。各级民政部门将积极推广“e救助”微信公众号开展城乡低收入家庭认定工作,方便困难群众移动端申请、查询各类救助事项办理进度,确保困难群众及时申请、及时受助。

和同事在微信朋友圈发生口角 可以解除劳动合同吗

百事通先生:

我们是一家民营的科技公司,年轻人比较多,他们有干劲也有热情,但有时却感情用事,影响公司大局。因此,公司制定规章制度时对员工行为规范提出了一些要求。例如:规定同事之间相互谩骂、吵架情节严重,影响工作秩序或者造谣生事、散播谣言、挑拨是非或恶意诋毁他人及公司名誉的,可以给予严重警告甚至解除劳动合同。

最近公司就发生了一起员工在微信朋友圈发生口角的恶劣事件。小黄和小苏都是公司产品经理,两人平时在绩效排名上不相上下。这次为了争夺客户,两人不仅在公司里恶语相向,甚至将骂战引入了微信朋友圈。两人的微信朋友圈有很多单位同事,还有许多公司客户。他们在微信朋友圈里互相诋毁,不仅破坏了公司良好的工作

氛围,也损害了公司在客户中的良好形象。领导多次提醒未果,遂决定对两人进行处理。小苏得知后辞职走了,而小黄却坚持认为自己发朋友圈是言论自由,公司对其处理是违法的。请问,我们可以依据制度规定对小黄作出处理吗?

读者 小杜小杜同志:

您好!规章制度是用人单位制定的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度的总和,是企业内部的“法律”。好的规章制度能够使员工行为合规,也能使企业经营有序,增强竞争力。你们公司通过制定规章制度对员工行为进行规范,于法无悖。根据法律规定,依法制定的规章制度经公示可以

作为处理劳动争议的依据。现在手机中的微信群已突破了私人生活的范畴,我们的许多工作也常常

借助微信群完成。小黄、小苏都是你们公司的产品经理,两人在微信朋友圈内工作互相谩骂,在公司劝阻后仍不改正,不仅影响了正常的工作秩序,也给公司客户留下不良印象。如果两人的行为达到了公司制度规定的严重程度,且已给公司的商誉带来了损害,那么公司完全可依据规章制度对其进行处理。另外,想提醒大家的是,现代科技的发展为我们展示自我、表达意见提供了广阔的舞台。但在表达观点的时候,切记不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。捏造事实、歪曲事实,使用侮辱性言辞等贬损他人的品德、声望、才能、信用,还可能构成名誉侵权。

□百事通

职工信箱



日前,延安市总工会联合市卫计委,走进圣地蓝热力(集团)城区供热有限公司,开展“送健康、送法律,促生产、保安全”活动。活动现场,该市总工会通过发放宣传资料、现场解答咨询等方式,与企业职工面对面交流,让职工懂维权、敢维权、会维权。

□范光艳 霍雪梅 摄

年终考核不能成为职工的「一道坎」

有话直说

年终考核的目的是什么?按正常思维,是对职工一年来工作的全面审视,并作出公平公正的评审,或鼓励职工激流勇进,或指出职工工作中的不足,希望其来年改进。年终考核还带有“论功行赏”的作用,职工与企业同甘共苦,辛辛苦苦一年干下来,企业有了利润,就要通过考核评一评职工功劳的大小,分别给予或兑现“年终奖”,算是对一年的完美收官。年终考核还隐含着企业对员工职业愿景的期许,通过考核,对员工年度的职位、薪水等给出一个合法合理的安排,以期员工与企业共同进步。

年终考核,原本应该是企业发展的“加速器”和“助力器”,也是一道让职工盘点全年工作得失的“杂粮饭”,让职工来年工作有方向、有动力、有目标。总之,年终考核到位,应该是企业与职工双赢的一个人力资源管理项目。

但是,有些用人单位在人力资源管理上更偏重企业的感受、感受和利益,更注重“利益最大化”,而不是“双赢”或“共赢”,或在年终考核标准设置上失之偏颇,甚至违法;或在年终考核方法上失察失当,导致职工不满;或在年终考核结果上偏听偏信,任意任为,致使劳动争议发生。

因此,这个设立之初用心良苦的“双赢”项目,如今反而变成了部分职工眼里的年终清算,演化成“拉仇恨”。更有甚者,有的职工认为,年终考核就是职工职业生涯的“一道坎”,企业通过这一手段,就是为解除职工劳动合同、调岗换岗等制造借口。 □赵竺安

图说权益

就业困难人员 社会保险补贴怎么领?

补贴对象是谁?

就业困难人员的社会保险补贴主要用于用人单位聘用就业困难人员并缴纳社保费。

就业困难人员灵活就业后,以灵活就业人员身份参加社会保险、且履行社会保险费缴纳义务。

补贴标准是什么?

对聘用就业困难人员的单位,按其为单位实际缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费给予补贴,不包括个人缴纳部分。

补贴期限是多久?

补贴期限除对距法定退休年龄不足5年的可延长至退休外,其余人员最长不超过3年。阶段性减免社保费期间,企业吸纳就业困难人员的社会保险补贴可顺延。

就业困难人员社保补贴期限最长不超过3年,对距法定退休年龄不足5年的可延长至退休。2020年1月1日~12月31日,对享受补贴政策期满仍未实现稳定就业的,政策享受期限可延长1年。

怎么进行申领?

社会保险补贴实行“先缴后补”。聘用就业困难人员的单位应当向当地人社部门提供基本身份类证明复印件、劳动合同复印件等。

人社部门审核后,将补贴资金支付到单位银行账户。

整理/制图 唐姝

1800万返乡留乡农民工就地就近就业

据工人日报(孙喜保)笔者从农业农村部获悉,截至今年12月初,因受疫情影响而返乡留乡的农民工已有1800多万人实现就地就近就业,另有一些存在就业困难的农民工也通过政府提供的公益性岗位和打零工实现就业,就地就近就业的农民工数量逐月增加。

据了解,随着乡村振兴战略的实施,农业产业的发展走上了快车道,农业农村投资增速加快,基础设施短板不断补上。农业农村部公布的数据显示,前11月,第一产业固

定资产投资规模达到12259亿元,同比增长18.2%。地方政府债用于农业农村规模不断扩大,今年已达1665.41亿元。截至11月底,新建高标准农田约7600万亩,新改造农村厕所超过1300万户,新建或改建仓储保鲜冷链物流设施1.4万个。

在国家重视下,我国农产品加工业经营状况明显改善,预计全年农产品加工业营业收入超过23.5万亿元,比上年增长1.5万亿元。推介美丽乡村休闲旅游(冬季)60条

精品路线和187个精品景点,乡村休闲旅游业持续回暖。

农业农村领域的投资加大,产业兴旺,为返乡留乡的农民工就业带来利好,截至今年12月初,返乡留乡农民工已有1800多万人实现就地就近就业,其他农民工也通过公益岗位兜底或打零工实现就业。

实际上,自年初疫情发生以来,保障返乡留乡农民工就地就近就业成为多部门工作重点,农业农村部、人社部等相关部门相

继印发了《关于支持多渠道灵活就业的意见》《关于做好当前农民工就业创业工作的意见》等文件,都要求把农民工作为重点群体,在强化外出就业服务的同时,积极引导农民工就近就地就业创业。

在各方努力下,就地就近就业的农民工数量逐月增加,今年5月份,约有800万农民工实现就地就近就业,7月份这一数字达到1300万,截至今年12月初,这一数字又升至1800万人。