

# 人力资源社会保障

RENLIZYUANSHEHUIBAOZHANG

2020年1月23日 第4期(周四出版)上海市人力资源和社会保障局主管

欢迎关注市人社局官方微信公众号

上海市人力资源和社会保障局官方微信  
公众号“上海人力资源和社会保障”，在  
每个工作日发布人力资源和社会保障权威资讯。  
欢迎大家通过微信搜索“上海人力资源和社  
会保障”，或通过扫右边二维码关注。



## 春风送真情 就业暖民心

# 本市集中开展2020年春风行动暨就业援助月主题日活动

在这数九寒冬的日子里,有一阵暖风吹来。为全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神,落实稳就业和打赢脱贫攻坚战决策,根据国家统一部署,结合上海实际,自2020年1月上旬起至3月底,由上海市人力资源和社会保障局、市合作交流办、市总工会、市妇联、市残联等部门共同主办,以“春风送真情 就业暖民心”为主题的“2020年春风行动暨就业援助月系列活动”在全市16个区百余个咨询点全面展开。

此次活动将重点针对就业困难人员、零就业家庭成员、农村建档立卡贫困劳动力、残疾登记失业人员、有就业创业意愿的农村劳动者等人群,在春节前



后,通过开展一次摸底走访调查、组织一系列招聘服务、实施一轮政策宣传、推介一批就业创

现就业创业。

1月15日,以“春风送真情,就业暖民心”为主题的2020年上海市就业援助月主题日活动在黄浦区八号桥IV期正式拉开序幕。黄浦区作为今年就业援助月主题日活动的主会场,将活动现场划分为:就业援助月启动仪式区、市场化招聘区、公益性岗位招聘区、就业创业专家指导区、就业创业政策咨询和创业项目展示区、互动体验区等。不仅提供“一对一”专家指导、政策咨询等服务,还表彰了一批优秀就业创业指导专家及优秀农民工代表,发布了就业援助服务清单,为帮扶对象送岗位、送培训、送技能、送政策,将2020年春风行动暨就业援助月活动推向高潮。

据悉,活动当天,全市有近千家单位参加招聘,提供3000余个为就业困难人员量身定制的就业岗位。就业困难人员不仅可以找到适合自己的就业岗位,还可以选择参加提升技能的培训、就业创业见习以及职业指导、创业指导等服务。对于活动期间未能实现就业的援助对象,各级人力资源社会保障部门还将有针对性地制定就业援助方案,确保在不挑不拣的基础上,3个月内实现就业,零就业家庭在1个月内家庭成员至少实现一个人就业。

### 【仲裁案例】

## 陈某的仲裁请求是否超过了仲裁时效?

### 案情简介

陈某2017年7月初大学毕业,通过招聘市场进入某公司,从事生产车间操作工作,企业与其签订了3年期劳动合同,合同约定了每月工资等劳动报酬。2019年8月底,陈某因对在企业发放的2017年10月的加班工资存有异议,找人事部门要求企业补发2017年10月加班工资的差额,人事部门不予理会。经过多次反映无果,陈某无奈之下于2019年9月初向公司所在地的劳动人事争议仲裁委员会提请仲裁,要求企业支付少发其2017年10月加班工资的差额。仲裁委员会经过审查依法予以受理,并通知双方当事人参加开庭审理。

### 庭审答辩

仲裁庭在开庭审理时陈某认为,本人于2017年7月初通过市场招聘进入公司从事生产车间操作工作。平时由于生产需要经常加班加点。但是,公司在2017年10月的工资中存在少支付加班工资的情况,尽管向人事部门提出过几次,但是一直没有得到解决。无奈之下申请仲裁,请求仲裁给予一个公正的处理结果。希望本人的请求能够得到仲裁的支持。

公司在答辩时则认为,由于陈某的岗位是生产车间操作工,所以平时因工作需要,确实需要经常加班加点,但是,公司一直是按规定安排调休和支付加班



工资,从未少发给他,他没有依据。再说陈某的仲裁请求是2017年10月的加班工资,按照调解仲裁法的有关申请仲裁的时效为一年的规定,陈某的仲裁请求已超过法律规定的仲裁时效。对于他的请求,仲裁委应该不予受理并且不应处理。对于对他的请求公司不同意。

仲裁庭审理后认为,公司在发放陈某2017年10月的加班工资时确实存在少发的情况,陈某现在主张自己的权利在法律规定的时效内,公司应当予以补发陈某的加班工资差额。公司以陈某的仲裁请求已经超过申请时效的说法显然缺乏法律依据,对于陈某要求公司支付少发加班工资差额的请求应予以支持。

### 裁决结果

仲裁委员会经过审理后依法作出裁决,对于陈某要求公司支付其2017年10月加班工资的差额的请求予以支持。

### 案件评析

本案的争议焦点是,劳动者在劳动关系存续期间对于用人单位一年前发放的加班工资存

### 【便民问答】

问:我是单位人事,想知道今年春节加班工资应该怎么算?除夕是不是法定节假日?

答:2020年春节假期从1月24日至1月30日,共放假7天。1月19日(星期日)、2月1日(星期六)上班。

2013年12月11日,国务院对《全国年节及纪念日放假办法》进行了第三次修订,明确将第二条第二项修改为“(二)春节,放假3天(农历正月初一、初二、初三)”。自2014年1月1日起施行。也就是说,初一、初二、初三属于法定节假日,除夕、初四、初五、初六属于休息日。

今年1月25日(初一)、1月26日(初二)、1月27日(初三)作为法定节假日,这3天加班的,用人单位应按照不低于劳动者本人日或小时工资的300%支付加班工资。1月24日(除夕)、1月28日(初四)至1月30日(初六)期间,用人单位安排劳动者加班的,可以选择给劳动者安排补休而不支付加班工资,如果不给补休,则应该按照不低于劳动者本人日或小时工资的200%支付加班工资。

计算加班工资时,日工资按平均每月计薪天数21.75天折算,小时工资则在日工资的基础上再除以8小时。即:节假日加班工资=加班工资的计算基数÷21.75×300%,休息日加班工资=加班工资的计算基数÷21.75×200%,每小时的加班工资,则以日加班工资除以8小时。

## 春节加班工资怎么算?



(明言)

### 【脑健操】

## 单位需要为试用期员工缴纳社保吗?

小林年初找到了一份房产销售的工作,单位与他签订了一份3年期的劳动合同,合同中约定试用期为3个月,在试用期间,单位不会为小林缴纳社会保险费,要等他顺利通过试用期后,才为其缴费,并说这是单位的一贯做法。请问,试用期间单位是否需要为员工缴

纳社保?

A.需要 B.不需要

正确答案: A.需要

答案解析:试用期尽管作为用人单位与劳动者在劳动合同中协商约定的考察期,但《劳动合同法》中规定:“试用期包含在劳动合同期限内。”也就是说,试用期间,劳动者实际上已经与用人单位建立了劳动关系,用人单位必须给予劳动者相应的劳动报酬,并依法缴纳社会保险。单位不为试用期劳动者缴纳社保属于“欠保”违法行为,是不可行的。

