

# 心至和谐处 缘来工作新 乐业调解在这里可以“一站式”实现

近年来,闵行区在沪上率先推出“乐业调解”新模式,在帮助劳动者与企业化解矛盾后,还能无缝衔接推荐新岗位。在繁忙的虹桥镇,就有这样一处温暖的港湾——“心缘虹桥”乐业调解工作室。

工作室自2022年9月成立以来,以“心至、缘来”为服务理念,建立“一人一档”,为劳动者提供劳动争议调解、法律咨询、职业指导、岗位推荐、技能培训、创业指导等全模块服务,助力劳动争议平稳解决,帮助劳动者重返职场。运行以来,已为250余人建立台账,职介成功率近75%。

## 先调解再职介 就业服务一帮到底

小彭一毕业就顺利找到了心仪的岗位,然而工作了一段时间,还在试用期的她就遭遇了劳资矛盾的烦心事,这让初入职场的小彭感到十分的迷茫和无助。幸运的是,她通过社区就业援助员了解到了虹桥镇的“心缘虹桥”乐业调解工作室,前来寻求帮助。得知小彭的情况后,工作室金牌调解员杨晓华与企业反复进行沟通,通过调解,成功帮助小彭与企业化解了矛盾。

调解成功了,但是“心缘虹

桥”乐业调解工作室的工作却并未止步。小彭对接下来如何找到一份满意的工作依旧忧心忡忡,而工作室的职业指导师武迪早已考虑到了这一点。在调解员为小彭与企业调解的同时,武迪就多次与虹桥镇辖区企业沟通,为小彭寻找工作。

在结合了小彭的教育背景、实习经历和性格优势等综合情况后,武老师为其推荐了某物业公司的前台工作。起初,小彭认为前台岗位不符合她的职业发展规划,作为营销专业的她更想从事商务助理的工作。经过武老师的职业指导,小彭逐渐转变了求职观念,顺利通过了企业的面试并成功入职。

在乐业调解团队的持续跟踪与指导下,小彭不仅迅速适应了新环境,还凭借出色的工作能力获得了企业的认可。仅半年时间,就得到了公司内部转岗的机会,实现了从前台到项目经理的职业跨越,职业生



涯也因此迎来了新的突破。

## 个性指导+实战模拟 一对一精准助力离校大学生

“心缘虹桥”乐业调解工作室的服务不只是等求助对象找上门,在毕业季来临之际,工作室跨前一步,发动社区就业援助员在辖区内排摸未就业大学生名单,锁定求职困难的离校毕业生,为他们制定个性化的一对一职业指导。同时,工作室通过定期走访企业,排摸出有招聘需求的企业名单并做好岗位收集,定向邀请企业人事参加模拟面试会,为经过专业指导的离校大学生进行实战演练,选出表现出色的求职者推荐去企业进行下一轮面试。

内向而又不善言辞的小婧在以往的求职面试过程中屡屡受挫,一度丧失了信心,对自己的求职方向也没有明确的目标。工作室为小婧制定了每月两次的指导计划,分为简历修改、职业规划、面试指导、模拟面试四个模块,助力她改善沟通能力,提升自信。经过8次个性化指导,小婧从胆小内向逐渐变得乐观开朗,在沟通技巧上也有了很大的改善。在工作室举办的一次模拟面试会中,小婧表现出色,成功通过两轮面试,顺利被企业录用。

## 携手联动 铺路搭桥 点亮残障人士就业希望

残疾人就业,往往比普通

人面临更多的困难。“心缘虹桥”乐业调解工作室充分发挥就业援助的职能,通过一系列扶持措施,高效拓展残疾人就业困难人员的职业可能性。

轻微智力残疾者小林(化名)就是工作室服务的受益者之一,中专毕业并且多次求职失败的经历让她有些自卑。虽有残疾,但她仍憧憬着能融入社会,得到和普通人一样的工作机会。通过虹桥镇残联的牵线,小林联系到了乐业调解工作室寻求帮助。

工作室积极走访辖区内企业,一方面详细了解企业生产经营、残疾人就业和岗位开发等情况,一方面向企业发放残疾人就业优惠政策宣传材料,面对面宣传安置残疾人就业的残保金征收、税收减免及社保补贴、超比例安置残疾人补贴等各项优惠政策,同时对有招收残疾人就业意愿的企业进行登记。

最终工作室联系到了一家有意向招聘残疾人的时装企业。为了保障小林在后续工作中的安全性,工作室携手镇残联多次到企业实地考察,经过沟通协商,为小林找到了企业咖啡吧清洁的工作岗位。

## 案例分析

# 规章制度不能触碰法律红线

### 案例简介

2023年8月,张某至徐汇区人力资源和社会保障局执法大队(以下简称徐汇大队)举报某科技公司,反映该公司关于病假管理的规章制度违反了法律规定。徐汇大队依法对该单位实施执法检查。

经查,该公司在《考勤与休假管理制度》中规定,员工因疾病或非因工负伤需要治疗的,应持有县级(二级)以上医院开具的病假条、费用发票和病历(出院小结)证明享有病假,未提供以上材料的,公司不予认可病假。

经执法人员宣传指导,该公司认识到规章制度中存在的问题,通过召开职工代表大会,与工会和职工代表提出修订方案,并将修订后的《考勤与休假管理细则》,向全体员工征求意见。最终将病假管理的条款修改为,职工因疾病或非因工负伤需要治疗的,应持有正规医院开具的病假条(单),依法享有病假。必要的时候,经过本人同意,提供费用发票、病历(出院小结)等证明。最后,通过微信公众号发布修订后的正式版本,供全体员工知晓。

### 综合点评

规章制度作为用人单位管理劳动者的规范,必须依法依规,不能与现行法律、行政法规、相关政策等相违背。本案中,该科技公司原规章制度中的病假管理内容主要存在两个问题:

一是要求劳动者提供县级(二级)以上医院开具的病假条,目前相关法律法规并未规

定请病假需要几级以上医院证明,患病劳动者可以根据便利情况、治疗需要以及专业信任度来选择合适的医院就诊,用人单位不应增加限制条件。

二是要求劳动者必须提供病历(出院小结)等证明。根据《个人信息保护法》第28条和第29条的规定,医疗健康信息属于敏感个人信息,只有在具有特定的目的和充分的必要性,采取严格保护措施,并取得个人单独同意的情况下,才可以处理。

另外,2023年3月1日起施行的《上海市就业促进条例》

第31条也明确规定,除法律、行政法规另有规定外,用人单位在招用人员时,不得查询劳动者的诊疗记录、医学检测报告、违法犯罪记录等信息,由此可见,在未经本人同意的情况下,该科技公司要求劳动者提供病历(出院小结)等诊疗记录与法律相违背,应依法修订。

需要注意的是,除规章制度的内容应符合法律法规以外的规定,用人单位在制定、修改或者决定与劳动者切身利益的规章制度或重大事项时,还要依法履行民主程序,包括与职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表协商确定,并通过一定的方式向劳动者告知,让劳动者知晓以便遵守执行。只有这样才能实现规章制度的真正合法。

(徐汇区人社局执法大队)

## 信息速递

# 最高10万元!上海普陀一次性扩岗补贴来啦

为深入贯彻党的二十大精神,发挥助企扩岗作用,鼓励企业积极吸纳重点人群就业,根据《关于进一步加强普陀区就业促进工作的办法(2023—2026年)》(普人社规范[2023]2号)文件规定,企业申请时的参保人数与上年度同期相比增长的,按增长人数给予企业一次性扩岗补贴。

问:今年我们公司新招进了两名正式员工,听说可以申领扩岗补贴?

答:是这样哦~注册在普陀区的企业(劳务派遣公司以及承担公益性岗位安置职能的用人单位除外),企业申请时的参保人数与上年度同期相比增长的,按增长人数给予企业一次性扩岗补贴。

问:那么补贴标准是怎样的呢?

答:补贴标准为1000元/人,若申请期间招用的人员为普陀区户籍,则再增加1000元/人,最高可享10万元。

问:那我去哪里提交申请呢?

答:可以通过普陀区就业促进中心(宁夏路627号)10号窗口提交申请,如有任何疑问,可以拨打以下咨询电话:62547410-6。

### 企业扩岗补贴

#### 申请条件:

注册在普陀区的企业(劳务派遣公司以及承担公益性岗位安置职能的用人单位除外),企业申请时的参保人数与上年度同期相比增长的,按增长人数给予企业一次性扩岗补贴。

#### 补贴标准:

补贴标准为1000元/人,若



申请期间招用的人员为普陀区户籍,则再增加1000元/人,最高可享10万元。

#### 补贴期限:

每两次补贴申请间隔须大于12个月。

#### 注意事项:

- 1.“申请期间”是指申请时至上年度同期的一年时间内;
- 2.企业提供的符合条件的普陀区户籍人员名单数量应小于等于企业缴纳的社会保险净增长人数;
- 3.申请企业需注册且实际经营两年以上。(普陀区人社局)

## 政策解读

# 劳动合同解除

问:在试用期内,单位可以随时解除劳动合同吗?

答:劳动者有下列情形之一,可以随时解除:

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的;
- 2、严重违反用人单位的规章制度的;
- 3、严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;

4、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;

5、以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使用人在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的;

6.被依法追究刑事责任的。  
问:单位违法解除劳动合同,怎么办?

答:用人单位违法解除或终止劳动合同的,劳动者要求继续履行劳动合同的,应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金,赔偿金的计算年限自用工之日起计算。用人单位支付了赔偿金后无需再支付经济补偿。