

在职场中,有哪些“霸王条款”?干不满年限要交违约金、不签劳动合同只试用、为防员工跳槽扣押身份证……应对“霸王条款”,入职前要认真查看劳动合同;遭遇侵权,拿起法律武器勇敢说不!

工资不按月发 工程完结才付

《工资支付暂行规定》第七条规定,工资至少每月支付一次,实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》也规定,企业应按照依法签订的集体合同或劳动合同约定的日期按月支付工资,并不得低于当地最低工资标准。

工资必须至少每月支付一次,除非是完成一次性临时劳动或某项具体工作的,可以根据约定在完成工作时支付。如果有用人单位与劳动者约定“工程完结才发工资”,这样的内容一定是违法的,即便是在建筑行业,也不被允许。

约定工作年限 干不满得交违约金

《劳动合同法》规定,用人单位与劳动者能约定违约金的情形仅限于专项培训及竞业限制两种情形。

生活中,一些用人单位为员工办理了户口、提供住宿等就要求员工一方在该单位服务相应的年限,否则就要求劳动者支付违约金,这些都是违反劳动法律、法规的无效条款。

不签合同只试用

《劳动合同法》规定,劳动合同期

注意! 这些都是职场 霸王条款



限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。因而,试用期是建立在劳动合同基础上的,不能独立于劳动合同。

员工都要“竞业限制” 想跳槽就得赔钱

《劳动合同法》规定,用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人

员和其他负有保密义务的人员。

现实中,不少用人单位滥用竞业限制制度,把竞业限制的范围甚至扩展到普通员工身上,属于“限制劳动者权利、免除自己义务”的无效约定。

为防员工“跳槽” 约定押金、押证

《劳动合同法》明确规定,用人单位招用员工,不得扣押劳动者的身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

事实上,不论与劳动者是否“有约”,“押金”“押证”都是违法行为。用人单位将由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人身份证和财物,并依照有关规定给予处罚。

员工须无条件服从企业的 加班安排

《劳动法》规定,用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时,但是每月不得超过三十六小时。

从法律法规来看,加班需取得劳动者的同意,用人单位不得强行安排加班,除非是有紧急情况出现:(一)发生自然灾害、事故或者其他原因威胁劳动者生命健康和财产安全,需要紧急处理的;(二)生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障,影响生产和公共利益,必须及时抢修的;(三)法律、行政法规规定的其他情形。

因此,除了以上特殊情况外,劳动者对于加班与否有自主选择权。(本报综合)

执法检查报告建议健全科普人才培养与评价机制

新华社北京电(记者 温竞华)全国人大常委会执法检查组关于检查科学技术普及法实施情况的报告近日提请十三届全国人大常委会第三十六次会议审议。报告指出,我国科普人才队伍建设亟须加强,建议健全人才培养与评价机制。

报告指出,科普法实施以来,我国科普人才队伍建设稳步发展,科普人员规模逐步扩大,科普人才培养机制不断完善。但我国科普工作体系庞大、点多

面广、任务艰巨,科普专职人员规模偏小、科技工作者参与度偏低、激励奖励机制尚不健全,当前的科普人才队伍难以满足科普发展的实际需要。

报告建议,健全人才培养与评价机制。依托高等学校、科研院所等扩大科普专业人才培养规模,鼓励支持大学生和研究生积极参与科普活动。充分发挥科技工作者“科学传播第一发球手”作用,推动科技资源直接快捷地转化为科普资源。加强科

普志愿服务组织和队伍建设,注重引导高素质农民、城镇居民等志愿者积极参与科普。

报告提出,完善科普专兼职人员评价激励机制,把科普成效纳入职称评审、岗位聘任、薪酬分配的业绩考核范围。鼓励地方加强科普专业职称评审工作,研究制定科普专业职称评审标准。鼓励社会力量设立科普奖项和奖励基金,扩大国家科技奖励体系中科普成果的评奖比例和奖励范围。

求职 技巧

面试时如何回答“你有什么想问我的吗?”

■ 窃 窃

“你有什么想问我的吗?”基本上算是面试中的压轴问题,这一问题的回答直接关系到能否将“煮熟的鸭子”吃到嘴里。那么,如何回答才能脱颖而出呢?

判断谈话时机,巧用人和

若该问题是最后一问,HR在言谈间已经透露出Offer的意思,这个时候不妨先问宏观性问题,等HR主动跟你谈薪资问题。比如,你可以先问“您可以给我简单介绍下公司架构吗?”“您可以分享下您关于公司工作氛围的感受吗?”

如果面试官表现出对你个人的浓厚兴趣和认可,你完全可以提问一些跟个人利益紧密相关的问题,但要注意几个细节:只提问,不评价;掌握提问技巧,不硬问。比如,“跟我相同岗位的人,一周可以休息几天?”“您最满

意公司的哪些方面?”

分辨面试官身份,针对性提问

不同公司的面试官组成不尽相同。一般情况下,面试官构成分为四类情况:一是公司HR,二是部门负责人(中层管理人员),三是公司老板(高层人员),四是混合构成。不论面试官何种身份,总的提问原则只有一个:把合适的问题给到合适的人,不给对方制造麻烦。

面试官为HR时提问人力关系方面的问题,如“贵公司会向入职员工提供哪些培训学习的机会?”“岗位所在部门的人员设置是什么样的?”“贵公司试用期有多久,转正标准是什么?”

面试官为部门负责人时提问务实方面的问题,如“您认为我目前的能力跟应聘岗位之间的匹配度如

何?”“这个岗位的绩效考核标准涵盖哪些方面?”“如果我能有幸加入您负责的部门,您期望我能给团队带来哪些价值?”

面试官为公司高层时提问规划方面的问题,如“如果我想在贵公司长期发展,我的职业规划该如何做更能契合公司的发展节奏?”“贵公司现在面临的最大挑战是什么?”“我供职的部门在应对挑战方面可以起到哪些作用?”“您最看重员工身上的哪些特质?”

面试官为混合构成时按照优先级提问,当面试时出现多对一的情况,要优先识别面试官的身份,按照公司高层—部门负责人—HR的顺序进行发问。做有层次性的提问,同时要注意一次一问,不要一次提多个问题,尽量避免问一些“小家子气”的问题。



就业问答

Q

马上就要退休了,社保会自动停缴吗?

A

在办理相关手续前社保是不会自动停止缴费的,具体分两种情况来看:

1.如果是在单位参加社保的职工,当达到法定退休年龄后,系统不会自动停缴。单位的网上服务系统会提前三个月向用人单位提示可能即将达到法定退休年龄的职工。如果职工符合退休的条件,用人单位需要告知员工办理退休手续。如果职工符合延缴条件。用人单位也应该及时告知员工按照相关法规办理延缴手续。

2.如果以灵活就业人员身份参加职工社保,系统是不会自动停缴的。若达到法定退休年龄,且职工养老保险累计缴满15年,则应及时到社保经办机构办理退休手续,这时才可以将社保调整为停止缴纳状态。

总的来说,如果是在单位工作的即将退休职工,按照单位的提示做好相关申请和材料递交即可。如果是灵活就业人员身份缴纳社保的,那么自己要在到了退休年龄的当月及时去办理退休手续。

(来源:重庆社保)