线上培训平台应设家长监管功能

上海对文化艺术类校外培训机构设置标准

□记者 季张颖

本报讯 为指引文化艺术类校外培训机构规范提供培训服务,更好地保障学员、员工的合法权益,上海市文化和旅游局、上海市教育委员会联合起草了《上海市文化艺术类校外培训机构设置标准(征求意见稿)》。记者昨天从市文旅局获悉、《征求意见稿》对培训场所、从业人员、管理制度等均作出了规范,其中就明确,线上文化艺术类培训平台应当具备护眼功能和家长监管功能。

《征求意见稿》明确,国家机构以外的组织或者个人,利用非国家财政性经费,在本市行政区域内,通过线上或者线下方式面向中小学生、通过线下方式面向学龄前儿童实施文化艺术类培训活动的,应当按照本标准准备提供服务所需的培训场所、从业人员、设施设备、服务内容等,并且按照《中华人民共和国公司登记管理条例》、《民办非企业单位登记管理暂行条例》等相关法律、法规、规章的要求进行登记。

关于培训场所的标准,《征求意见稿》明确,文化艺术类校外培训机构开展线下培训业务的,应当具有稳定的培训场所以及与其培训规模、培训对象、培训内容等相适应的消防、环保、卫生、食品经营、安全防护等条件。培训场所确保不拥挤、易疏散,符合国家防疫卫生安全要求。不得在危及人身安全、健康的校舍和其他设施、场所中开展培训活动。

举办者以自有场所举办的,应提供办学场所的产权证明材料;以租赁场所办学的,应当与房屋产权所有人或者其受托人依法签订租赁合同,租赁期限一般应自申请设立之日起不少于2年。

文化艺术类校外培训机构 (含培训

点)线下培训场所,实际培训场地面积一般不低于100平方米。开展寄宿制培训的文化艺术类校外培训机构,还应当配备与学员规模相匹配的生活与运动场所,学员人均宿舍建筑面积不得少于6.5平方米。同时,文化艺术类校外培训机构应制定事故应急处置预案并定期开展应急处置演练。鼓励文化艺术类校外培训机构通过购买保险等必要方式防范和化解安全事故风险。

对于线上培训这一领域,则要求线上 文化艺术类校外培训机构应当具有与其培 训规模相适应的安全保护技术措施、信息 数据交互及处理能力,并且向住所地所在 区的行业主管部门提供具备相应权限的内 容审查账号。线上文化艺术类校外培训机 构提供直播培训服务的,还应当具备即时 阻断互联网直播,及时消除违法、违规直 播内容,防止信息扩散的技术能力。

线上文化艺术类培训平台应当具备信息储存功能。平台上的培训内容及相关数据信息须留存1年以上,其中直播教学的影像须留存至少6个月;用户行为日志须留存1年以上。线上平台应当具备护眼功能和家长监管功能。

此外,针对从业人员,《征求意见稿》也明确,文化艺术类校外培训机构应 当配备与培训对象、培训内容、培训规模 等相适应的从业人员队伍,包括专兼职培 训人员、安全管理人员、财务人员以及其 他从业人员

文化艺术类校外培训机构还应当配备专兼职培训点负责人、教学管理人员。文化艺术类校外培训机构专职教学、教研人员原则上不低于机构从业人员总数的50%。线下文化艺术类校外培训,每班次专职教学人员原则上不低于学生人数的

"一条龙"服务让道路建设节省6个月

新片区推动道路施工电力配套业务申请管理创新试点

□记者 陈颖婷 通讯员 赵盼

本报讯 近日,港城集团建管公司配套保障部经理张勇强正在积极进行沪城环路(东海大道-川朴路)新建道路施工相关电力申请材料的准备工作。"如果道路电力工程能够实现所有申请'一条龙',我们建设单位会感觉一下子轻松不少。"

据张勇强介绍,道路施工建设时,一般需要对同一道路的不同业务多次前往营业窗口进行申请。"比如申请临电要跑一次,申请排管要跑一次,申请路灯信号灯还要跑一次。"

张勇强表示,这些申请都是需要在道路建设的不同阶段前往窗口进行,往往会出现申请事项滞后、遗漏以及排管缴费周期长等多种问题,而这些问题会带来的直接后果便是电力配套建设滞后于道路建设。"所以有的时候会出现路已经修好了,却发现信号灯和路灯的电力管线还没有接好,工期便又需要延后了。"

针对这些问题,临港能源服务中心也做出了积极的思考和改进,但道路的排管、临电等项目涉及业务范围广、跨部门数多,统筹的难度非常大。"这次我们在临港新片区展开试点,也是希望形成有效可行经验,希望我们'刀刃向内'的自我施压改革和流程简化能够让新片区的工程项目推进更为顺畅。"临港能源服务中心主任盛方正介绍道。据悉,这次选取的试点道路西起东海大道、东至川朴路,全

长约 1.76 千米,包含了道路电力配套的全要素。 "试点后,'一条龙'的服务意味着用户只

需要一次前往电力公司窗口进行临电、排管、路灯信号灯等'一揽子'申请,接到申请后我们将针对该道路完成相应供电方案的一次性统筹编制,同时会及时通知用户完成排管缴费步骤,而这样的无缝衔接将直接压缩道路建设周期至少6个月。"盛方正介绍道。

看起来是电力公司内部的流程简化和压缩,实际上则是打通了新片区市政道路项目管理与道路配套临电、排管、路灯信号灯等工程管理流程之间的壁垒、屏障,真正实现了从"九龙治水"到"一条龙"服务。就在上周五,临港能源服务中心召开了复工复产动员大会。在这场会议上,不仅落实了该项创新试点工作,还组建了道路专项电力配套服务突击队,据悉这支队伍将全面服务新片区 117 条新建道路和 51 条续建道路的建设。

"我们一直努力使电力配套建设深度融入道路建设流程,从而提升道路配套电力设施布局的整体性与合理性。"浦东供电公司总经理周翔介绍道

同时他表示,不仅在道路,在新片区的各项产业项目上,临港能源中心未来也将继续发挥新片区的政策制度优势,持续推动电力工程管理创新、模式创新,用"小窗口"来推动"大进步",积极在新片区加快落实新型电力系统,推动能源转型、"双碳"落地。用不断的自我革新和流程简化推动新片区工程进入"快车道",为优化新片区营商环境出份力。

泄露工资被开除"家规"不能与法律冲突

2月16日,山东济南一男子称因工资单被同事看到,被公司以泄露机密为由开除。小郑称自己并非有意泄露,而是被人偷窥。盒马鲜生回应称,员工工资属于公司机密,员工手册等里有明确规定。 18日,公司相关工作人员表示,济南历城区仲裁委员会已委托调解员联系当事人进行庭前调解。

"密薪制"违法了吗?

对于此事件延伸出的"薪酬是否应 该保密"话题,一些网友留言称,希望 企业能够允许大家讨论工资,确保工资 透明和同工同酬。不过,也有一些人表 示,工资不能讨论,这是个人隐私。

就此,北京市京师律师事务所合伙 人、律师李宝莲认为,目前我国法律中 并无明文规定禁止或限制用人单位实施 薪酬保密制度。用人单位实行薪酬保密 制度,主要是从保护员工隐私、防止互 相攀比心理、减少员工流失等方面考 虑,一定程度上有利于企业管理、维持 员工间的和谐气氛等。

实际上,薪资保密制度最早在外资企业中实行较多,目前也有些国企、民企相继采用。多位在互联网企业工作的劳动者表示,他们所在的公司,或要求签署薪酬保密协议、保密协议,或通过员工手册、口头告知:不得讨论工资。

员工手册、口头告知:不得讨论工资。 工会维权专家、辽宁省劳动人事争 议调处专家委员会专业委员刘嘉熙表 示, "薪酬保密"并非劳动者的法定义务,更多情况下是一种基于双方约定而产生的义务。一般而言,用人单位更多会采取规章制度、签订特殊薪酬保密协议的方式进行规制。如果用人单位和劳动者双方平等协商签订了相关协议,经民主程序制定了相关制度, "密薪制"本身并不违法。

根据法律规定,用人单位制定的规章制度必须具备以下三个条件,方为合法有效:一是内容符合法律法规规定,二是制定过程需履行民主程序,三是向劳动者进行公示告知。三个条件,缺一不可。另外,根据劳动合同法第三十九条的规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。

从目前的司法裁判来看,很多法院在 审理中认为,员工泄露工资或打听同事工 资,尚未达到"严重"违反企业规章制度 的程度,因此认定企业开除员工属于违法 解除劳动合同。

用人单位要做到薪酬体系公开

劳动者因讨论工资被解除劳动合同的案事例 时有发生。司法实践中,用人单位因为缺乏证据 证明劳动者确实存在严重违反薪酬保密制度的事 实,被法院认定违法解除劳动合同的案件不在少 教。

企业以员工泄露薪酬为由解除劳动合同存在一定的法律风险,尽管"密薪制"已被企业普遍采用,但司法机关除了对企业规章制度进行合法性审查外,仍会对合理性进行审查,即"密薪制"是否经过民主和公示程序,员工泄露薪酬是否故意、泄露的渠道及范围对企业的影响程度等。

多位律师表示,法律规定上总体而言还是鼓励薪酬标准、薪酬制度公开的。例如,在一些特殊领域,如《企业民主管理规定》明确,"职工提薪晋级、工资奖金收入分配情况,属于国有企业、集体企业及其控股企业应当公开的事项。"

《中华人民共和国劳动合同法》第四条也规定,"用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工计论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者"。

薪酬保密制度在客观上因为薪酬的不透明, 导致了不同员工之间彼此难以直观比较,因此确 实增加了对用人单位实行同工同酬原则监督的难度。用人单位在实行"密薪制"的同时,建议用人单位同时要做到薪酬体系公开。所以,这就意味着,"密薪"并不代表跟工资有关的事项需要完全保密,无可奉告;而薪酬制度、等级、标准必须完全公开,让劳动者清楚公司的工资结构、自己的岗位等级以及岗位等级所对应的薪酬标准。

说老实话,即使实行"密薪制",在现在的网上社交时代,同样保不住密,反而引发员工更多猜想,只是没有把矛盾上交到企业管理层面而已。与其实行"密薪制",不如实行工资协商制,让员工通过对比或找出工作差距,实现自我超越,或发挥自己优势,再接再厉。企业不过就是多一些解释工作而已,但也可以在解释过程中发现管理者是否存在以权谋和的问题,从而净化管理生态。企业必须得到的好处要比实行"密薪制"多得多。企业必须清楚,任何"家规"都不能建立在损害劳动者权益的基础之上,如与法律法规冲突则一律无效。

去年11月,苹果公司发布内部备忘录,确定员工有权讨论工作条件与薪酬情况。"我们的政策并不限制员工自由谈论他们的工资、工时或工作条件。"备忘录中写道,"我们鼓励任何有疑虑的员工以他们觉得最舒服的方式提出来,无论是内部还是外部,包括通过他们的经理、任何苹果公司经理、人员支持、人员业务伙伴或商业行为。"苹果公司在通过管理降低成本的算法上,应该比我们绝大多数企业更精明,人家都放下了,我们一些企业就不要再抱着了。

综合北青网、央广网、东方网

(思源 整理