

创良好环境 保全力以“复”

复工高峰期 这些“秘笈”请您收下



招聘信息 码上知道



年关已过,新一轮的返工返岗热潮来袭。一年之计在于春,正在求职的人员应该抓住绝佳的开局机会,充分了解用人单位的招聘要求和相关法律法规,以此在心仪的岗位上创造新的价值。企业也应主动担责,为职工创造良好的工作环境。经济社会的发展,离不开就业的推动,在复工复产的重要节点,企业与劳动者应该齐心协力,共同助力于营造良好有序的就业环境。

>这些岗位“职”等你来

基于求职人员的迫切诉求,三里屯街道便民服务中心开展了“春风送岗位、就业暖民心”线上招聘活动,为处于就业“空档期”的群体提供企业招聘信息。

1.社区服务平台岗位——营运主管5人

(一)入职条件

- 1.年龄:30至50岁,性别不限,户籍不限,大专以上,身体健康(入职须提交餐饮业健康证);
- 2.三年以上相关工作经验(商业、零售业、服务业、店长或营运督导经验者优先);

(二)岗位情况

- 1、指导各店营运管理、经营活动,及时将信息反馈给领导及相关部门;
- 2、严格执行规章制度,加强门店管理,抓好员工培训;
- 3、督促、指导店长管理工作;开展调研工作,了解市场动态,提出经营对策;
- 4、审核商品进、退货单据及退货价格差异;及时处置顾客投诉及突发事件;
- 5、做好食品安全索证建档、供应商证件、送货票据管理;
- 6、建立健全会员及团购档案,拓展选择新网点,做好新店商圈管理。

(三)薪酬福利

- 1、8200(底薪3500+补贴+绩效,多劳多得),五险一金;试用期工资按约定工资80%计发;
- 2、优秀者可培养为运营经理。

(四)上班时间

7小时制,单休,(每周轮休一天)。

(五)工作地点

地铁5号、7号线沿线服务站。

2.公派出国中控员(10名)

(一)入职条件

男(35岁以下,1.70米以上,持有消防中控证),复转军人,户籍不限,高中以上文化程度。

(二)岗位情况

均执行标准工时、双休。
工作地点:培训在朝阳区三里屯西六街,出国后随使领馆。

(三)薪资待遇

国内试岗六个月,期间待遇为:五险一金,月薪:3240元/月;出国后(出国;国内工资3240元/月(扣险、金前),社会保险照上;国外补贴10000元/月打卡)。

★ 以上两个岗位联系人:王经理 18410265815(同微信)

>劳动关系的确立要慎重

在复工复产的关键期,签订合理的劳动合同以此来保障劳动者和企业双方的权益也是不容忽视的重要环节。

▼ 员工须知

1、用人单位的名称要具体准确:写明单位的名称和地址,以及法定代表人等信息的准确及真实,要与单位的盖章名称保持一致。

2、劳动者的个人信息:劳动者在合同中的签字要本人亲笔手写签名,且合同上的身份证件的信息也要准确,证件要合法有效。

3、试用期:试用期只能约定一次,且须劳动期限在三个月以上,劳动期限不满三年的,试用期不得超过三个月,劳动期限三年以上的试用期不得超过六个月。

4、工作内容和地点:在劳动合同中需对劳动岗位进行约定,用人单位无权更改劳动者的工作岗位,一般来说,工作地点也要与合同约定地点一致。

5、休息休假:根据劳动法及相关法规的规定,劳动者享有休息休假的权利,每周的工作时间最长不得超过44小时,工作的天数也不得超过6天。

6、工薪报酬:用人单位每月发放给劳动者的工作报酬中,包括了基本工资、有些岗位还有提成、津贴及加班费等费用,应对加班费进行约定,保障自身权益。

7、劳动保险:劳动保险也就是社会保险,用人单位需要为职工购买并承担一定比例的保险缴纳费用,这是用人单位应尽的义务,其中,也包括了住房公积金。

8、劳动保障:劳动者从事高危作业时,用人单位需要提供必要的劳动保障,以及做好安全措施,预防职业病。

9、其他必要的事项:除了以上的事项意外,还可以对于公司发放的福利补贴、培训费等方面进行约定。

▼ 企业须知

1.约定用人单位调整员工岗位的权利
应针对岗位变更与员工约定协商条款,确定用人单位在某些条件下的员工岗位变更权。

2.约定用人单位有权调整员工工资的条款
在工资报酬内容中,应约定用人单位有权根据经济效益和工作表现等客观标准,调整工资标准。

3.约定员工有义务服从岗位或职务以外用人单位安排的工作
应限定在生产经营的特别需要,且合理合法。

4.约定员工不得在外兼职的条款

5.约定员工离职后交还住房的条款

用人单位可以在订立劳动合同同时与员工就离职后交回住房作出约定。

>相关热点

✓ 个人安全

■这7种情形之一,应当认定为工伤

◎在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害;

◎在工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害;

◎在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害;

◎患职业病;

◎因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明;

◎在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害;

◎法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

■如何认定工作原因、工作时间和工作场所?

※工作原因

是否履行工作职责,是否受用人单位指派,是否与工作岗位职责有关,是否其与用人单位的正当利益等因素。

※工作时间

是否属于因工作所需的时间。

※工作场所

是否属于因工作涉及的区域以及自然延伸的合理区域。

✓ 违约行为

培训违约金

用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。服务期内,仍要按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

保密义务和竞业限制

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事项。对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应按约支付违约金。