

传承红色基因 汲取奋进力量

——新时代我国革命文物工作进展成效综述

新华社北京3月29日电 红色基因，血脉传承。

近代以来，中华儿女用鲜血、汗水、泪水写就壮丽篇章，革命先辈的足迹遍布广袤大地，革命遗存珠洒大江南北。

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视革命历史，大力弘扬革命文化，统筹推进革命文物保护利用工作，各部门各地区加强协作、积极作为。进入新时代，革命文物焕发新生机，成为传承红色基因、汲取奋进力量、助力乡村振兴、促进老区发展的活水源泉。

强化顶层设计 深化协同保护

从三元里平英团遗址到黄花岗七十二烈士墓，从石库门到天安门，从陈望道首译《共产党宣言》到方志敏遗著《可爱的中国》，从开国大典升起的五星红旗到脱贫攻坚责任书……

一处处旧址讲述坚如磐石的信仰信念，一件件文物彰显历久弥新的初心使命。这些年，我国革命文物工作基础不断夯实，革命文物保护局面日益向好。

顶层设计不断强化——中办、国办出台《关于实施中华优秀传统文化传承发展工程的意见》《关于实施革命文物保护利用工程（2018—2022年）的意见》《关于加强文物保护利用改革的若干意见》《长城、大运河、长征国家文化公园建设方案》，为新时代革命文物工作提供政策指引；国家文物局革命文物司获批成立，革命文物保护管理机构建

设取得新突破，进一步夯实工作基础。

部门协同持续深化——财政部、国家文物局修订《国家文物保护专项资金管理办法》，对革命老区和革命文物保护予以倾斜；八部门联合印发《“十三五”时期文化旅游提升工程实施方案》，加大支持革命文物保护利用设施建设。

工作基石日益筑牢——全国不可移动革命文物3.6万多处、国有可移动革命文物超过100万件/套，全国革命文物资源家底基本摸清，革命圣地、红色地标日渐成为红色基因传承的“金名片”。

整体保护全面推进——中宣部、财政部、文化和旅游部、国家文物局公布两批37个革命文物保护利用片区；陕甘宁、川陕、鄂豫皖、东北抗日联军片区建立省际协作机制，整体谋划、协同推进；延安国家文物保护利用示范区启动创建，连片保护、整体展示的革命文物工作新业态正在形成。

一寸山河一寸血，历史不容忘却。星散在中华大地上的革命文物，正在新时代焕发前所未有的生命力，绽放夺目光彩。

强化保护传承 助力脱贫攻坚

瑞金革命遗址与红色精品景区建设相结合，宁都革命遗址与特色小镇建设相结合、金溪革命遗址与田园风光相结合、青原革命遗址与传统村落相结合……自2014年赣南等原中央苏区革命遗址保护利用工程实施以来，革命文物工作助力

54个贫困县脱贫摘帽，井冈山、瑞金红色地标更加靓丽。

近年来，各地积极作为、营造革命文物保护工作良好氛围。

31个省（区、市）和新疆生产建设兵团印发革命文物保护利用工程实施方案；福建、江西、重庆、陕西、上海、广东等17个省级文物主管部门增设革命文物处。

上海市开展党的诞生地发掘宣

传工程，按照修旧如旧原则优先修缮亟须保护的旧址，确保革命旧址的真实历史风貌。

“半条被子”故事发生地湖南汝城县沙洲村打造“红色文旅+绿色产业+古色瑶乡”宜居宜业宜游的发展模式，呈现全面小康、魅力乡村的诗意图画。

山东沂蒙山区创新红色研学旅行模式，讲好沂蒙红嫂故事和支前故事，红色旅游品牌矩阵日臻完善，红色文化焕发时代光芒。

……

穿越时空，革命文物所传承的革命精神正在成为促进老区振兴、助力脱贫攻坚、实现融合发展的“正能量”。

坚实社会基础 弘扬革命精神

2021年1月，全国革命文物百佳讲述人遴选和推介工作正式启动。来自全国各地的文物工作者，以及老干部、老战士、老专家、老教师、老模范等社会各行各业人士踊跃参与，运用人民群众喜闻乐见的形式发出红色声音，生动鲜活讲好党的故事、革命故事、英雄故事。

与教育互动，与科技联姻，与创意嫁接，与旅游相融。

近年来，亮点纷呈的革命文物新业态，越来越多可视化呈现、互动化传播、沉浸式体验的产品和服务，让人们触摸到有温度的革命历史——

全国重点文物保护单位革命旧址开放率超过93%，革命博物馆、纪念馆总数超过1600家，革命文物展示陈展渐成体系；

“党的故事我来讲——争做红领巾讲解员”实践体验活动在全国范围内展开，让红色基因、革命薪火代代相传；

重庆红岩革命历史博物馆推出“红岩革命故事展演”活动，推动经典红岩故事进高校、社区、企业、机关、军营；

嘉兴正着力打造新时代“重走一大路”精品红色旅游线路，届时，游客们将可以“回到”1921年的这里，沉浸式感受共产党人的初心使命。

知所从来，方明所去。

国家文物局局长李群表示，革命文物凝结着中国共产党的光荣历史，展现了近代以来中国人民英勇奋斗的壮丽篇章，是中国共产党团结带领中国人民不忘初心、继续前进的力量源泉。今年是中国共产党成立100周年，新时代革命文物工作前景广阔、大有可为。我们将增强自觉自信，加大工作力度，切实把革命文物保护好、管理好、运用好，传承红色基因，汲取奋进力量，让革命文物绽放新光彩、作出新贡献。

眼下正处于年终奖发放的一个“迟到”的高峰期。记者调查发现，不少企业单方面随意更改年终奖发放金额、发放时间甚至取消该奖——

疫情下被缩水的年终奖还能要回来吗？

年终奖是企业给职工的奖励，往往在每年年底时发放。不过，也有一些企业考虑到三四月份是跳槽旺季，为留住人才，在这段时间发放年终奖。

前不久，彭杰所在的公司通知，4月1日发放2019年和2020年的年终奖。其中，2019年的年终奖按50%发放，2020年按20%发放，剩余部分不再补发。在此之前，彭杰曾因这两年年终奖持续未发放，且企业“连个说法也没有”，想过申请劳动仲裁。

受疫情影响，企业经营困难，年终奖如何发放成了职工普遍关心的话题。不少人和彭杰一样，觉得未按时发放年终奖在意料之中，可连个说法都没有则是情理之外。

记者调查发现，疫情之下，企业的年终奖发放出现了新变化，约定不明，随意修改企业规章制度的情况更加凸显。

年终奖发放优先适用合同约定

年终奖可以被随意拖延发放、缩水、甚至取消吗？一些企业为稳定员工队伍在三四月、跳槽高峰期发放年终奖，是否合法？

“年终奖是工资的一部分，属于

约定工资，其发放优先适用劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，法院应予支持。

“很多企业和职工都忽略了劳动合同的约定在先。”郑义伟介绍了一起案件。

因为企业取消年终奖，职工宋宇航采取了主动维权行动。去年11月底，宋宇航所在企业更新了内部规定的部分内容：当年销售额低于上一年度的50%时，取消当年的年终奖发放。“我的劳动合同中明确约定了年终奖为12个月工资，合同履行期间没有变更过，公司这么随意取消，不合法。”宋宇航认为。2020年12月28日，通过仲裁调解，他拿到了3.36万元年终奖。

郑义伟说，在宋宇航的案件中，就算用人单位与宋宇航是事先协商一致不发放年终奖，但没有依法变更劳动合同，用人单位无法举证，法院很难支持其请求。

最好的方式是坦诚协商

“疫情之下，只有企业生存下来才有职工的未来，少发一年年终奖没问题，但企业没个说法很伤职工的心。”彭杰和许多同事认为，年终奖涉及职工切身利益，企业应和员工坦诚协商。

王金海律师对此表示认同。

采访中，记者了解到，一些企

业为了让少发、不发年终奖显得合

理，单方面修改企业规章制度中关

于年终奖的规定。对此，郑义伟提

醒，《最高人民法院关于审理劳动

争议案件适用法律若干问题的解

释（二）》第十六条规定，用人单位

制定的内部规章制度与劳动合同

约定的内容不一致，劳动者请求优

先适用合同约定的，法院应予支持。

“无论是修改年终奖相关内部

规定，还是变更相关劳动合同内

容，企业都要事先和职工协商一致。”王金海表示。

“年终奖的发放资格及标准，应

尽可能地在劳动合同中约定、说明。”王金海建议道，如果无法约定的，应在规章制度中详细地进行说明，并依照程序，确保规章制度合法、有效，确保对职工具有法律约束力，这样能减少因年终奖问题引发的纠纷。

王金海同时建议劳动者，如发

现用人单位没有按约定发放年

终奖，应及时搜集证据，可以通过查找与用人单位签订的劳动合同或用人

单位的规章制度，看是否有相关的

说明内容。

“如果无法找到，可以提供同

事的说法，最好能形成书面证言。有

必要时，可以申请证人出庭作证，证

人越多，说服力越强，仲裁委员会或

法院采信的机会越大。”王金海建议

道。

在某种程度上，年终奖的发放影

响着人们的跳槽意愿。拥有多年

人力资源管理经验的赵元浩认为，

在年终奖的发放上，企业应与劳动

者充分协商后确定，体现对劳动者的

尊重。“留人更重要的是留心，靠

的是合理的薪酬制度和人性化的企

业管理。”

王金海律师对此表示认同。

采访中，记者了解到，一些企

业为了让少发、不发年终奖显得合

理，单方面修改企业规章制度中关

于年终奖的规定。对此，郑义伟提

醒，《最高人民法院关于审理劳动

争议案件适用法律若干问题的解

释（二）》第十六条规定，用人单位

制定的内部规章制度与劳动合同

约定的内容不一致，劳动者请求优

先适用合同约定的，法院应予支持。

“无论是修改年终奖相关内部

规定，还是变更相关劳动合同内

容，企业都要事先和职工协商一致。”王金海表示。

“年终奖的发放资格及标准，应

尽可能地在劳动合同中约定、说明。”王金海建议道，如果无法约定的，应在规章制度中详细地进行说明，并依照程序，确保规章制度合法、有效，确保对职工具有法律约束力，这样能减少因年终奖问题引发的纠纷。

王金海同时建议劳动者，如发

现用人单位没有按约定发放年

终奖，应及时搜集证据，可以通过查找与用人单位签订的劳动合同或用人

单位的规章制度，看是否有相关的

说明内容。

“如果无法找到，可以提供同

事的说法，最好能形成书面证言。有

必要时，可以申请证人出庭作证，证

人越多，说服力越强，仲裁委员会或

法院采信的机会越大。”王金海建议

道。

在某种程度上，年终奖的发放影

响着人们的跳槽意愿。拥有多年

人力资源管理经验的赵元浩认为，

在年终奖的发放上，企业应与劳动

者充分协商后确定，体现对劳动者的

尊重。“留人更重要的是留心，靠

的是合理的薪酬制度和人性化的企

业管理。”

王金海律师对此表示认同。

采访中，记者了解到，一些企

业为了让少发、不发年终奖显得合

理，单方面修改企业规章制度中关

于年终奖的规定。对此，郑义伟提

醒，《最高人民法院关于审理劳动

争议案件适用法律若干问题的解

释（二）》第十六条规定，用人单位

制定的内部规章制度与劳动合同

约定的内容不一致，劳动者请求优

先适用合同约定的，法院应予支持。

“无论是修改年终奖相关内部

规定，还是变更相关劳动合同内

容，企业都要事先和职工协商一致。”王金海表示。

“年终奖的发放资格及标准，应

尽可能地在劳动合同中约定、说明。”王金海建议道，如果无法约定的，应在规章制度中详细地进行说明，并依照程序，确保规章制度合法、有效，确保对职工具有法律约束力，这样能减少因年终奖问题引发的纠纷。

王金海同时建议劳动者，如发

现用人单位没有按约定发放年

终奖，应及时搜集证据，可以通过查找与用人单位签订的劳动合同或用人

单位的规章制度，看是否有相关的

说明内容。

“如果无法