

临海大洋街道妥善解决欠薪群体事件 为56名职工追回50余万元“血汗钱”

本报讯 通讯员朱来华、王加泉 记者冯伟祥报道 “太感谢了！大热天里不用再为欠薪奔波了，心情也好多了呢。”日前，在临海市某电瓶车企业兑现欠薪的现场，56名工人纷纷为此点赞。

日前，位于临海市大洋街道辖区内的某电瓶车生产企业因拖欠工人工资数月，引发了群体性事件。闻讯后，为有效防控事态扩大，保障工人的合法权益，维护社会稳定，街道主要领导当即联系公安、司法行政、劳动监察等部门工作人员赶到该电瓶车厂，在第一时间内稳定工人情绪，控制态势。同时，对企业实施严格的保护措施，并及时制止经销商擅自搬走成品电瓶车做抵押的不当行为，对该厂的物品实施只进不出，无关人员只出不进的管控举措，严防哄抢资产，故意损毁财产和意外事件的发生。

与此同时，大洋街道当即组织劳动监察、司法等部门工作人员对该企业老板进行谈话，并对企业的生产经营、财务运作、人事用工、

“明厨亮灶”让后厨房不再神秘

湖州渔人码头餐饮店实现“阳光厨房”全覆盖

通讯员孙建新、杨小红报道 民以食为天。“吃”向来是老百姓最为关注的头等大事。过去，餐厅的后厨总是大门紧闭，一句“工作重地、闲人免进”，让消费者既看不到里面的摆设，也不了解菜品的操作过程。但现在，在湖州太湖旅游度假区，消费者不仅可以通过监控屏幕看到后厨的操作过程，后厨人员加工菜品全程也能一览无余。

位于太湖旅游度假区的渔人码头，餐饮店集中、游客密集，是湖州展示城市文明的窗口之一。笔者从当地湖州市市场监督管理局度假区分局了解到，渔人码头已成为全市首批放心消费示范区之一，这里的19家中大型餐饮服务企业更是在全市率先实现“阳光厨房”全覆盖。“阳光厨房”全覆盖，对保障市民和游客“舌尖”上的安全，起到了多大作用？商家、消费者是否买账？近日，笔者进行了走访。

走访当天中午，笔者来到位于渔人码头的泊月湾餐厅，一进门就发现墙上挂着的实时监控电视，不少消费者在走楼梯前都会盯着电视仔细看一看。“通过现场实时监控，就可以看到后厨操作的具体过程。”消费者王先生说，如果发现问题，还能直接向店里或有关部门反映，他觉得这种做法挺好。“我们这

为留守儿童“量身定制”普法大餐



日前，武义法院联合浙江师范大学暑期实践队在柳城镇前湾村为留守儿童们开展了一次别出心裁的普法活动，精心准备了卡通式PPT，通过卡通人物之间的对话，生

动形象地展示了暑期防溺水、保护自身安全、预防沉溺网络等知识。这堂“量身定制”的普法课受到了小朋友们的欢迎。 通讯员吴秋怡 记者冯伟祥 摄影报道

龙游农商行贷款探索“党建+金融”

为庆祝建党96周年，以党建为引领进一步深化普惠金融提升工程，激发广大农村党员群众创新创业内生动力，浙江龙游农商行以各级行政“星级党员评定”为基础，创新推出“星级信用党员”贷款，探索“党建+金融”新模式。

星级信用党员评定采取自愿申报、集中评定、动态调整、分类扶持的原则，由农商行所在支行负责人、所在村的村支书、管片客户经理、金融指导员、党员代表组成评定小组，负责辖内星级信用党员的调查、初评、动态管理等具体工作，并根据评定结

果采取不同的信贷政策给予支持。星级信用党员年龄控制在20~60周岁，评定标准采取百分制形式，以党员道德品质、党员履职表现两方面得分汇总后确定其星级信用等级。五星级、四星级、三星级、二星级信用党员分别在原授信授信信用额度基础上增加授信20万、10万、5万、3万元，贷款利率按原所属行政村信用贷款利率分别再优惠10%、5%、3%、1%执行，目的在于以党员为模范带头，带动村产业升级、促进信用体系建设、帮助低收入农户脱贫致富。 徐小春

谨防“高温权益”被“蒸发”

十问十答解读职工夏季劳动保护

■记者吴晓静

“日轮当午凝不去，万国如在洪炉中。”云和41.5℃、丽水41.3℃、杭州41.2℃……日前，我省多地沦为40℃+“重灾区”。各行各业的劳动者冒着高温酷暑坚守工作岗位，用意志与耐力对抗“烤验”。辛勤工作之余，您对自己的“高温权益”了解多少？千万别让这些权益随着高温“蒸发”，十问十答解读职工夏季劳动保护。

一、用人单位应采取哪些劳动保护措施？

在高温天气来临之前，组织高温天气作业劳动者进行职业健康检查，对患有心、肺、脑血管性疾病，肺结核，中枢神经系统疾病及其他身体状况不适合高温作业环境的劳动者，应当及时调整工作岗位。

在高温作业场所增添必要的通风或降温设备，为劳动者提供必要的个体防护用品和防暑降温所需的清凉饮料及保健用品，改善劳动条件和作业环境。

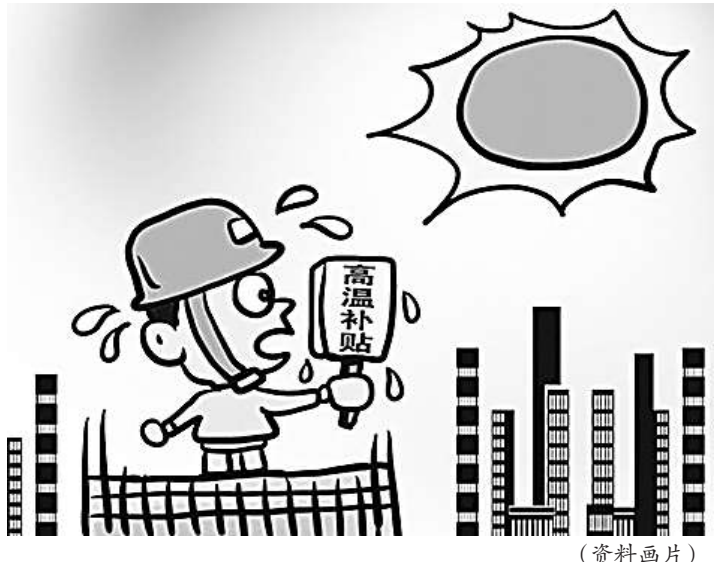
根据本单位生产特点和具体条件，合理安排或调整劳动者夏季高温天气工作时间，适当增加高温作业环境下劳动者休息时间，最大限度地减少劳动者高温中暑事件的发生。

制订高温中暑应急预案并组织演习，配备应急救援人员和足量的急救药品。对劳动者进行高温防护和中暑急救宣传教育，增强劳动者防范意识和自救互救能力。

依照有关规定向劳动者发放高温津贴。

二、什么样的高温天气可以调整作业时间？

日最高气温达到40℃以上，



(资料图片)

应停止当日室外露天作业；日最高气温达到37℃以上、40℃以下时，企业全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时，连续作业时间不得超过国家规定(即：重劳动、中等劳动、轻劳动分别为20、30、40分钟)，且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业；日最高气温达到35℃以上、37℃以下时，企业应当采取换班轮休等方式，缩短劳动者连续作业时间，并且不得安排室外露天作业劳动者加班。

三、高温天停工减工，劳动者工资是否受影响？

因高温天气停止工作、缩短工作时间的，用人单位不得扣除或降低劳动者工资。

四、高温津贴的发放条件是什么？

劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。用人单位安

排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。

五、我省高温津贴的标准是什么？

各省高温津贴的发放标准不同，我省现行的标准为：高温作业工人每人每月225元；非高温作业工人每人每月180元；一般工作人员每人每月145元。发放时间为4个月(6月、7月、8月、9月)。企业安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴。

六、防暑降温饮料和高温津贴能“二选一”吗？

用人单位应当为高温作业、

高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。不得以发放钱物替代提供防暑降温饮料。防暑降温饮料不得充抵高温津贴。

七、高温引起中暑，能否享受工伤待遇？

劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑，经诊断为职业病的，享受工伤保险待遇。

八、对怀孕女职工和未成年工有无特殊保护规定？

用人单位不得安排怀孕女职工和未成年工从事《工作场所职业病危害作业分级第3部分：高温》(GBZ/T229.3)中第三级以上的高温工作场所作业。

用人单位不得安排怀孕女职工和未成年工在35℃以上的高温天气期间从事室外露天作业及温度在33℃以上的工作场所作业。

九、高温权益受侵害，劳动者该怎么办？

劳动者可以向人力资源和社会保障部门投诉举报或依法申请劳动争议仲裁。

十、高温权益维护，工会可以为你做什么？

工会组织代表劳动者就高温作业和高温天气劳动保护事项与用人单位进行平等协商，签订集体合同或者高温作业和高温天气劳动保护专项集体合同。

工会组织依法对用人单位的高温作业、高温天气劳动保护措施实行监督。发现违法行为，工会组织有权向用人单位提出，用人单位应当及时改正。用人单位拒不改正的，工会组织应当提请有关部门依法处理，并对处理结果进行监督。

根据《浙江省工会劳动法律监督条例》，工会对用人单位遵守劳动法律法规、保障劳动者合法权益的下列情况进行监督：

(一)平等就业情况；(二)涉及劳动者利益的规章制度的制定、修改和执行情况；(三)劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止情况；(四)工资集体协商和集体合同

的签订、履行情况；(五)劳动报酬支付、福利待遇落实和最低工资标准执行情况；(六)工作时间、休息、休假制度的执行情况；(七)安全生产、职业危害防护等劳动安全卫生情况；(八)参加社会保险、缴纳社会保险费情况；(九)女职工、未成年工和残

疾职工特殊权益的保护情况；(十)职工大会、职工代表大会等保障劳动者权益的民主管理制度

的建立和落实情况；(十一)职工教育培训开展及其经费的提取、使用情况；(十二)法律、法规规定的其

他情况。

工会劳动法律监督委员会接受劳动者对用人单位违反劳动法律法规、侵害劳动者合法权益行为的投诉。

相关政策来源：《关于做好2017年夏季防暑降温工作的通知》(浙安监安健[2017]62号)、《防暑降温措施管理办法》(安监总安健[2012]89号)、《关于调整企业夏季高温津贴标准的通知》(浙人社发[2014]94号)、《浙江省工会劳动法律监督条例》。

战高温 保安全

近日，持续高温，德清县港航管理局成立3个青年突击队，对境内18家危化品企业的27个码头，开展“战高温，保安全”隐患排查，以确保水上安全。

据悉，今年1~6月，27个码头吞吐量达355890吨，占全湖州航区40%左右。主要用于企业生产自备或经营，涉及液碱、硫酸、盐酸、甲醛、成品油等品种，其中化工原料及制品具有强腐蚀性，一旦泄漏将会对人体和环境造成巨大伤害，而成品油的泄漏也会造成水体严重污染。

因为日前德清县港航管理局执法人员在停靠于京杭运河上、浙江五龙新材股份有限公司码头的“诚兴化178”货船上，检查黄沙是否配备，灭火器是否有效。要求装载硫酸的该船，立即更换部分已经过期的灭火器。当天，甲板上的温度超过60℃。

通讯员小绍兴、舒继杰 摄



离职了被扣工资，合法吗？

律师提醒劳动者：遭遇“无理克扣”可依法维权

唐学基报道 对职场打拼的劳动者来说，离职是很正常的事情。可不少劳动者很揪心，一旦离职常被公司以各种理由扣工资，这合法吗？浙江卓特律师事务所律师余海军律师提醒：劳动者离职被扣工资，用人单位要依法依规，向其解释清楚；劳动者被无理克扣工资，要依法拿起法律武器理性维权。那么哪些情况可能存在无理克扣工资呢？让我们一起来看几个案例。

案例1：离职同意后却被说成旷工

今年2月6日，小孟入职于杭州唯美酒店，任服务员，签有劳动合同，月薪3600元。5月31日，小孟书面递交辞职报告，酒店回应：

按规定须提前30日申请，只要到期会批准她离职。可小孟干了17天，因个人有急事，便找到酒店主管柳某，说自己须马上离职。在小孟的再三请求下，酒店主管柳某口头同意了她的申请。可之后在发放工资时，小孟发现被扣了600元的工资。小孟不解，找酒店老板说理，却被告知其不辞而别，属旷工，要扣600元。小孟不服，遂近日来到辖区劳动监察部门投诉，要求酒店退还其600元工资。

监察员约谈双方，小孟说自己提出过辞职申请，后酒店也同意了。酒店老板贺总坚称小孟递交了辞职申请，但30日期限未到，公司未批准，她不辞而别属旷工，扣600元属于合理合法。可酒店

未能提供员工无故旷工须扣600元的管理规定。

后在监察员的协调下，酒店退还了600元工资给小孟。

案例2：离职后要收取服装费

“我离职了，这工装已经退还给公司了，为何还要收取我服装费，这没道理。”日前，萧某致电当地劳动监察部门反映自己离职时被扣了服装费。

今年3月1日，萧某进入杭州欣荣投资公司工作，签订了劳动合同，薪酬4000元。6月30日，萧某因工资待遇不满意，找公司协商未果后便提出离职，公司同意其离职。但在萧某结算工资时，发现被扣了300元的服装费。萧某不服，认为公司

统一服装是公司的事情，这服装费不应该由个人出资；但公司称这是折旧费，属合理范畴。双方对此有了意见分歧，萧某遂致电反映。

接到反映后，监察员前往处理，并据理解释公司收取服装费用不合法。

后公司将300元服装费退还给了萧某。

案例3：离职后公司要求承担培训费

“谢谢，没有你们主持公道，我这1200元的培训费，肯定是要不回来了。”日前，从四川来杭州打工的祝女士向当地劳动监察部门的监察员表示感谢。

去年6月1日，祝女士任职于

杭州康晟能源科技公司，签订了为期一年的劳动合同，月薪4200元。今年5月31日，合同到期，祝女士不再续签。祝女士办理离职手续，结算工资时，公司扣除了她1200元的培训费用。祝女士认为不合理，于近日找到当地劳动监察部门讨说法。

监察员上门调查，公司坦言，培训一个技术人员不易，现在祝女士是公司业务骨干，却要离职，这会对公司造成损失，故要求祝女士承担培训费用。但祝女士对此不认同。在调查中发现，公司没有与其签订服务期协议，也没有离职要扣培训费的相关规定。

后公司退还了祝女士被扣的1200元培训费。

基层在线

水上交通应急演练

7月27日上午9:00，绍兴柯桥区应急办、柯桥区交通运输局、区地方海事处、区水上旅游巴士公司在柯桥城区瓜渚湖南岸公园对开水域联合举行了“柯桥区2017水上交通突发事件应急演练”。据悉，本次演习分为接处警处置、落水乘客救援、乘客转移安抚、失火船舶扑灭拖离4个科目，旨在锻炼队伍，提高柯桥水上交通救援的应急反应能力。 马建军



桐乡供电员工获评“金蓝领”高技能人才

日前，从桐乡市人社局获悉，国网桐乡市供电公司带电作业班班长钱栋获评第二届“金蓝领”，该公司员工钱栋光桐乡市“金蓝领”高技能人才。荣入选。

据悉，为全面贯彻落实市第十四次党代会关于大力发展先进制造业为核心的实体经济“一业一强”战略部署和该市“人才强市”战略，进一步营造全体技能劳动者钻研技能、岗位成才的良好氛围，中共桐乡市委联合市委组织部、市总工会、市人社局等部门开展第二届“金蓝领”送、资格审核、综合评审、公示等多个程序，在全市评出10名作业班班长钱栋获评第二届“金蓝领”，该公司员工钱栋光桐乡市“金蓝领”高技能人才。荣入选。

作为公司带电作业班班长，钱栋多年来始终奋战在生产第一线，深耕带电作业，带领桐乡公司带电作业班在全省网架改造、配网改造、业扩工程四大类项目全覆盖，实现20kV带电作业常态化，个人质量信得过班组等诸多荣誉。 赵芳芳