

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。

目前，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、司法所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 里一共有6个摄像头，包括厨房、消毒间、二次更衣室等都能清清楚楚地通过屏幕展示在消费者面前。”泊月湾餐厅前厅主管丁建丽表示，“阳光厨房”推行后，员工服装、口罩都会穿戴整齐，自身形象有了提升。另外，在摄像头下工作，厨房的工作效率也有了提高。

在采访时，笔者遇到了湖州市市场监管局度假区分局的巡查人员沈思，除了查看监控以外，他还对明码标价、食品安全等进行仔细巡查。“在落实商家诚信守法经营方面，我们按照每月一巡查、一月一主题、月月全覆盖的要求，每周进行巡查。”沈思告诉笔者，目前渔人码头所有餐饮服务企业均实现了菜品、制作过程等全公开，通过“明厨亮灶”让厨房不再“神秘”，营造放心消费、放心餐饮氛围。不仅如此，为了杜绝欺诈，维护消费者合法权益，提升经营户文明、诚信经营，他们还对景区内所有生鲜水产品的价格公示牌进行统一更换，实现规范价格公示。

据悉，随着湖州市全国文明城市创建步伐的加速，今年渔人码头所有餐饮服务企业还开展了统一文明创建标识标牌和公开放心消费承诺书工作，营造文明就餐大氛围。

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

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业创新内生动力，浙江龙游农商行以各行政村“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。

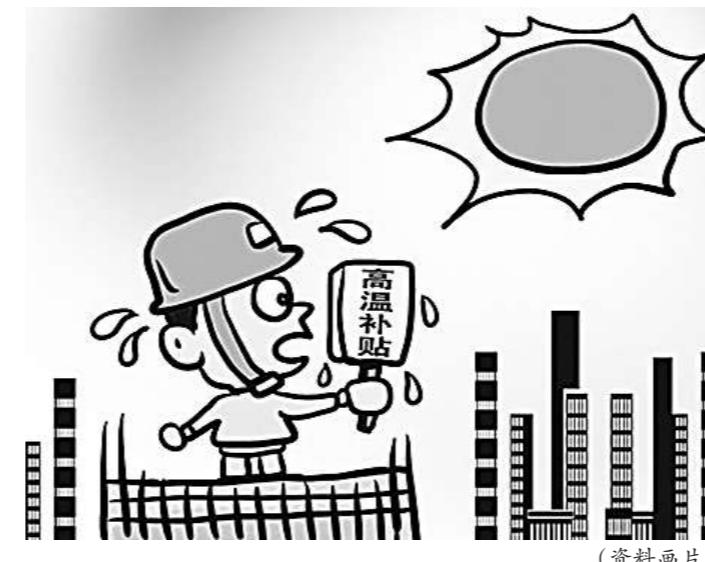
星级信用党员评定采取自愿申报、集中评定、动态调整、分类扶持的原则，由农商行所在支行负责人、所在村的书记、管片客户经理、金融指导员、党员代表组成评定小组，负责辖内星级信用党员的调查、初评、动态管理等具体工作，并根据评定结

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整村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



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、职业危害防治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、未成年工和残疾人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》。

■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？

在掌握企业基本情况的基础上，为妥善平稳解决这起欠薪事件，大洋街道充分尊重该企业选择申请破产、要求封存资产保护的意愿，积极协调企业安排人员实施昼夜巡防值班护厂方案，并由大洋派出所对其采取重点保护措施，从而避免企业加工业主非法强行启封，擅自砸锁进入厂区和经销商群体无理取闹以及工人集体上访事件的发生。

经多方不懈努力，企业成功筹集资金54多万元，在大洋街道工作人员的组织与监督下，该电瓶车生产企业于近日将欠薪悉数发放给了工人们。

在掌握企业基本情况的基础上，为妥善平稳解决这起欠薪事件，大洋街道充分尊重该企业选择申请破产、要求封存资产保护的意愿，积极协调企业安排人员实施昼夜巡防值班护厂方案，并由大洋派出所对其采取重点保护措施，从而避免企业加工业主非法强行启封，擅自砸锁进入厂区和经销商群体无理取闹以及工人集体上访事件的发生。

根据本单位生产特点和具体情况，合理安排或调整劳动者夏季度假时间，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，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？

劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。用人单位安

排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、

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”隐患大排查，以保障水上安全。

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。

图为日前德清县港航管理局执法人员在停靠于京杭运河上、浙江五龙新材料有限公司码头的“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余伟军律师提醒：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，找酒店老板理论，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，小孟说自已提出过辞职申请，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，找公司协商无果后便提出离职，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

去年6月1日，萧女士任职于

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，也没有离职扣培训费的相关管理规定。

后公司退还了祝女士被扣的1200元培训费。

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，也没有离职扣培训费的相关管理规定。

后公司退还了祝女士被扣的1200元培训费。

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等程序，在全市评出10名作业班长钱栋获评第二届“金蓝领”，该公司员工钱栋光荣入选。

据悉，为全面贯彻落实市第十四次党代会关于大力发展实体经济、建设制造强市的总体部署，桐乡市人社局结合“金蓝领”评选工作，深入企业一线，广泛征求基层意见，综合考虑参评对象在带电作业领域内的专业水平、技能水平、工作业绩等因素，最终确定了10名作业班长获评“金蓝领”。作为公司带电作业班班长，钱栋多年来始终奋战在生产一线，深耕带电作业，带领团队完成带电作业任务，多次获得省公司带电作业竞赛一等奖。他积极参与技术创新，攻克技术难题，不断提高带电作业水平，为桐乡电网的安全稳定运行作出了重要贡献。此次获评“金蓝领”，充分展示了桐乡市带电作业队伍的整体实力和专业素养，进一步提升了桐乡市带电作业水平，为桐乡市经济社会发展提供了坚强的电力保障。

