

维权人物

“处理一起、教育一户、规范一家”

邵露霞:建德“无欠薪城市”创建中的铺路人



邵露霞(右一)在接待职工群众

通讯员唐学基报道 31岁的邵露霞,2014年6月到建德市人力资源和社会保障局劳动监察大队工作后,凭着大学所学法律专业和曾在律师事务所工作的经验,在劳动监察岗位上快速成长,对日常案件的受理、答复,以及劳动保障违法案件的处置是游刃有余。短短几年间,她以“新人”的热情、女性的柔情和服务为民的

真情诠释了一名劳动监察一线工作者的敬业之美。

从“小跟班”到“邵工”

劳动监察岗位面对的是规范企业用工,维护劳动关系和谐稳定,而基层劳动监察工作侧重的是解决劳动者和用人单位间的劳动纠纷。在律师事务所经历磨练的邵露霞,有专业知识和经历的优势,但更多的是挑战,尤其是新

形势下用工出现的复杂情况。

她在短时间内将劳动法律法规等专业知识学了个遍,在干中学、学中干,虚心向老同志学习,精准分析案情,累积办案经验。

2018年,建德市开始创建“无欠薪城市”,邵露霞主动请缨,要求全面接触建筑领域“无欠薪”创建工作。为了尽快进入角色,把自己锻造成“多面手”,邵露霞跟着大队负责人一趟趟地跑工地,一次次地虚心求教,从建筑业工程款结算、工资与工程款两线管理到工资核算,全面掌控建筑领域“无欠薪”推进工作的重点、难点,她从一个不起眼的“小跟班”成长为项目负责人,成为资料员们讨教疑难杂症的“邵工”。

这份饱满的工作热情深深地感染着身边每个人,从炎炎夏日到寒冷冬日,邵露霞已数不清跑了多少次工地,每个工地的情况她了然于心,每次工地出现问题或有新情况,她都能从容应对、及时解决,经她指导的在建项目“无欠薪”创建工作都有序落实。

“三个一起”工作法

“邵监察,你倒是评理理,我

看他可怜,独自一人,平时挺照顾他;他倒好,在我业务最忙的时候不干了,害我不能按时出货,损失一大笔。而他还有脸要马上结工资。”今年4月9日,在建德一家五金加工厂,一肚子苦水的黄老板正向邵露霞抱怨。

邵露霞笑着答道:“黄总,先来消消火!”

经过沟通,邵露霞了解到,员工孙师傅,30岁,来厂两年多,脾气冲,前些日子跟老婆离了婚,心情不太好。正当厂里最忙时他突然提辞职,这让黄老板很头疼,因人手不够,规劝孙师傅忙完这阵再走。可孙师傅执意要走,为此厂里因耽误工期被订货商罚了款。10天后,还没到工资发放日,孙师傅嚷着自己已离职,要结清工资,两人因此大吵了起来。

邵露霞是接到员工报警后,第一时间赶来厂里处理的。安抚好双方情绪,先向孙师傅说理:按照《劳动合同法》,劳动者单方解除劳动合同,须提前三十日以书面形式通知用人单位。脾气大的孙师傅一听,火就上来了,邵露霞耐着性子解释法律,做了近一个

小时的工作,终于让孙师傅认识到自己的问题,孙师傅表态愿意工资里扣600元作为厂里的损失赔偿。

“黄总,事情呢,大家都清楚了。我理解你,但气归气,理归理,法律法规还须遵守。孙师傅是有错,给你造成一定困惑,但你们员工教育是不是没跟上?入职后厂里的用工管理规定是不是也没宣传和明确?今天借着处理,我一是希望黄总引以为戒,二是给你规范下用工。”邵露霞的话说到了黄老板的心里,当场给孙师傅结清了工资。

像处理这样的纠纷,邵露霞有自己“柔性”处理法:一是分开约谈,二是有效倾听,三是高效沟通。其实,“处理一起、教育一户、规范一家”“三个一起”更是她处置劳动纠纷的落脚点。

挚爱、坚韧,这就是邵露霞。进入劳动监察岗位以来,她已受理劳动投诉351件,为393名劳动者追回欠薪290万余元。为此,她两年被建德市人力资源和社会保障局评为先进个人,2018年度荣获“省劳动保障监察办案能手”称号。

CE认证的手机充电器在国内是“假冒伪劣”?

■通讯员孙建新、沈建国

智能手机的功能越来越多,但电池续航是个棘手的问题。于是,很多消费者在使用原装充电器的时候,还会再购买一到两个充电器,随时给手机充电。

近日,湖州市南浔镇的方先生向南浔区消费者权益保障委员会南浔镇消保分委反映,他6月中旬在某手机配件商行花费30元购买了一款“电夏”牌的手机充电器,用于在办公室给中兴手机充电。然而,方先生发现,每次碰到充电器时,手都有种“麻辣辣”的感觉,这和自己的原装充电器在插拔时完全不一样。方先生怀疑该种充电器有漏电的现象,并与经营者进行交涉,经营者表示该充电器有生产厂商,且已经使用过,拒绝了方先生的退货要求。

在接到方先生的投诉后,南浔镇消保分委工作人员随即开展调查,发现“电夏”牌的手机充电器在外包装上只标注了生产企业与CE认证信息,而无执行标准和3C认证等信息。南浔区市场监管局南浔分局的执法人员也对该经营户进行了现场检查,并通过全国认证认可信息网查询,发现生产该品牌的企业未对其生产的手机充电器进行国家3C强制认证。

据了解,因涉及人身安全,国家对手机充电器等电源设配

器要求生产企业必须通过3C强制认证,方可生产、销售。而方先生买到的“电夏”牌手机充电器只通过了CE认证,所谓的CE认证是指国内生产的相关产品如果要出口到欧盟市场,需要符合欧盟的生产和质量标准。而由于CE认证与我们国内的3C强制认证在执行标准、技术要求、输入电压等方面有极大不同,所以在国内销售的手机充电器等产品只通过CE认证是不能进行销售的。方先生买到的手机充电器未通过国家强制认证,有可能在使用过程中出现漏电、自燃等问题,安全隐患极大。

在南浔镇消保分委工作人

员的积极调解下,经营者同意给方先生进行退货,并补偿300元。因为我国《认证认可条例》明确规定,未通过3C强制认证的产品不得生产、销售及使用,违反该《条例》的经营者将被处以5万至20万元的罚款,并没收违法所得,目前南浔区市场监管局南浔镇分局已对该经营户进行了立案调查处理。

有关消保委组织提醒消费者,3C强制认证覆盖儿童玩具、电子产品、家用电器、汽车配件等多方面的产品,如消费者购买到无3C强制认证的产品,可以在使用过程中出现漏电、自燃等问题,安全隐患极大。

链 接

3C认证:其全称为China Compulsory Certification(英文缩写CCC),作为我国的强制认证标志,这是国家公布统一目录,确定适用国家标准、技术规则和实施程序的标志标识。凡列入3C认证目录内的产品,必须经国家指定的认证机构认证合格,取得相关证书并加施认证标志后,方能出厂、进口、销售和在经营服务场所使用。

CE认证:其全称为CONFORMITE EUROPEENNE,是产品进入欧盟境内销售的通行证,凡是贴有“CE”标志的产品就可在欧盟各成员国国内销售。但是,“CE”标志仅代表符合不危及人类、动物和货品安全方面的基本安全要求,而非质量合格标志。一个带有“CE”标志的移动电源,并不意味着性能不错,而只表明该移动电源符合基本的安全规定。

维权小剧场

为防职工上班网购延期支付工资合法吗?

职工上班总想着购物抢货,难免会对工作产生影响。为防止职工上班网购,公司就想了一招(扫描下方二维码,观看小短片,了解公司的招数)。

以奇葩的理由迟发工资,显然是涉嫌违法了——

《劳动合同法》第三十条第一款规定,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。

《工资支付暂行规定》第七条规定,工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇

节假日或休息日,则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次,实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

根据上述法律法规,实行月薪制的用人单位,工资必须每月发放,支付日期一般都是固定在当月的某一日。用人单位超过与劳动者约定或者规章制度规定的每月支付工资的时间发放工资,即为不按月支付,构成无故拖欠。

(制作:林韬)



“职业性中暑”可认定为工伤!

随着盛夏的到来,中暑也进入高发期,虽然对“中暑”并不陌生,但很多人可能并不知道“职业性中暑”,更不知道“职业性中暑”是可以被认定为工伤的。

什么是“职业性中暑”?

“职业性中暑”是指在高温作业环境下,由于热平衡和(或)水盐代谢紊乱而引起的以中枢神经系统和(或)心血管障碍为主要表现的急性疾病。

2012年,国家安监总局、人社部等部门联合下发《防暑降温措施管理办法》,其中第十九条规定,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。

我国《职业病目录》也将物理因素所致中暑列入职业病范畴。

根据高温作业人员的职业史(主要指工作时的气象条件)及体温升高、肌痉挛或晕厥等主要临床表现,排除其他类似的疾病,可诊断为“职业性中暑”。

国家卫健委发布《国家职业卫生标准》,规定常见发生中暑的作业包括高温、强辐射作业,如冶炼、炉窑等;高温、高温作业,如印染、缂丝、深矿井作业;夏季露天作业,如建筑、施工、农田劳动、环卫等室外作业;夏季高强度作业,如体育竞赛和军事训练等。

工伤如何认定?

申请工伤保险需要进行一个认定程序。因此,劳动者在高温作业时中暑,在送诊的时候,一定要经过职业病诊断机构的诊断,确认为“职业性中暑”后,才能向

当地社会保险行政部门申请工伤认定。

深圳就曾有过先例:物流公司装卸工小李在公司无空调、无风扇、散热差的仓库分拣过程中突然晕倒,送医院诊断为中暑。小李向市职业病防治院提出了申请,专家组根据小李提供的资料,诊断他为“职业性重症中暑”,随后小李所在的公司向社会保险行政部门申请工伤认定,最终被认定为工伤,享受到了工伤保险待遇。

预防“职业性中暑”,工会要担当

当然,与其事后争取补偿,不如防患于未然,防止中暑才是最关键的。

近日,全国总工会下发《关于认真做好2019年职工防暑降温

工作的通知》(以下简称《通知》),要求各级工会切实把服务和保障职工健康纳入工会工作的重要日程,采取有效措施,推动用人单位扎实做好职工防暑降温工作,加强对夏季高温天气作业职工的人文关怀,更好地维护职工健康权益。

《通知》指出,各级工会要认真履行法律赋予的群众监督职责,督促用人单位按照《职业病防治法》《防暑降温措施管理办法》等法规政策要求,落实防暑降温主体责任。包括充分发挥工会劳动保护监督检查网络作用,加强对高温、高湿、露天作业等工作场所的监督检查,及时发现问题并督促整改;督促用人单位落实各项保障措施,改进生产工艺和操作流程,为职工提供必要的个体

防护用品,合理安排或调整作业时间等。《通知》重申,要按规定发放高温津贴,不得以防暑降温饮料和必需药品充抵高温津贴。

根据《防暑降温措施管理办法》规定,日最高气温达到35℃以上、37℃以下时,用人单位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;日最高气温达到37℃以上、40℃以下时,全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时,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40℃以上,应当停止当日室外露天作业。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。

(来源:新华网、工人日报等)

维权小讲堂

员工的劳动报酬包括哪些内容?

第一类 货币工资

1. 常规工资:常规工资有计时工资、计件工资、基础工资、职务工资等形式;
2. 加班工资;
3. 履行国家和社会义务期间的工资:员工在法定工作时间内依法参加社会活动的,用人单位应视同其提供了正常劳动,应照常支付工资;
4. 年休假、探亲假、婚假、丧假工资;
5. 停工期间的工资:非因员工原因造成停工、停产的,用人单位应当按劳动合同规定支付工资;
6. 奖金:员工超额劳动和增收节支获得的货币报酬;
7. 津贴和补贴:补偿职工特

殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因的货币报酬;

第二类 实物报酬

8. 用人单位以免费或低于成本价提供给员工的各种物品;
9. 用人单位以免费或低于成本价提供给劳动者的各种服务;
10. 居民自产自用的消费品;

第三类 社会保险

11. 失业保险金
12. 养老保险金
13. 人身保险金
14. 医疗保险金
15. 家庭财产保险金

(素材来源:华律网等)

信息发布

【法律规范】

这些新规7月起实施 将影响你我的权益

1. 城乡居民医保慢性病门诊保障制度覆盖全省

浙江省医疗保障局、省卫生健康委员会等四部门印发的《关于建立健全城乡居民医保慢性病门诊保障制度的指导意见》自7月1日起施行。《意见》表示,浙江将建立全省统一的城乡居民医保慢性病门诊保障制度,慢性病病种数量不少于12种;城乡居民参保人员可凭定点医院外处方或互联网医院电子处方到参保所在统筹区指定的医保定点零售药店刷卡购买慢性病病种相关药品;同时,还将全面建立和运行医保慢性病药品第三方配送服务机制。

2. 养老机构等级评定有了国家标准

7月1日起实施的《养

老机构等级划分与评定》国家标准将养老机构评定分为五个等级,级数越高,表示养老机构在环境、设施设备、运营管理、服务方面的综合能力越强。

3. 2019年杭州社保缴费基数有调整

近日,浙江省人社厅根据浙江省统计局《2018年浙江省全社会单位就业人员年平均工资统计公报》((2019)4号),确认2018年我省在岗职工年平均工资为66432元。杭州市区(不含临安区)用人单位及职工的2019年社会保险费将按最新缴费基数进行计算,7月启用,同时对上半年已按预缴基数计算的社会保险费进行多退少补。

(来源:人民日报、西湖之声等)

《宁波市工伤保险医疗管理与医疗费结算试行办法》7月起实施

从7月1日起,宁波市人力社保局、市卫健委联合印发的《宁波市工伤保险医疗管理与医疗费结算试行办法》(以下简称《办法》)正式施行。

《办法》明确,将工伤职工医疗费从原来的单位或个人全部垫付调整为直接结算,此举将大幅度减轻用人单位或职工个人的经济负担。

《办法》取消了工伤职

工住院期间院外检查、转外就医、异地居住就医、设立家庭病床等“核准制”手续,实行“备案制”。

《办法》还规范了工伤职工特殊情况就医医疗费处理、职工“待定工伤”转变为“非工伤”医疗费处理办法以及职工境外工伤事故发生后的相关待遇等方面问题。

(来源:宁波市人民政府官网)

【维权动态】

省欠薪联合预警指挥平台上线3月 发布预警700余起

近日,宁波市江北区一家养老服务机构因欠缴税费在浙江省欠薪联合预警指挥平台上被激发了预警,平台自动将相关信息推送至江北区劳动保障监察大队。工作人员调查发现,该机构不仅欠缴两个月的税费,同时还拖欠11

名员工工资共计63430元,该机构被立即责令限期整改。据悉,省欠薪联合预警指挥平台监测覆盖了全省200万家企业和7000多个在建工程项目,上线3个月以来,已发布预警信息700余起。

(来源:浙江日报)

我省2019年第二批拖欠工资“黑名单”发布

浙江省人力社保厅近日公布了今年第二批和重大劳动保障违法行为典型案例。

第二批典型案例共8个,涉及杭州、温州、嘉兴、金华、台州等地,涉及拖欠劳动者劳动报酬、雇用童工等方面,既有企业,也有个人。

其中,嘉兴平湖林埭镇佳服装修整厂拖欠劳动报酬案,工厂拖欠22名

劳动者劳动报酬共计75万多元,经营者严玉玲失联。4月11日,平湖市法院判决严玉玲犯拒不支付劳动报酬罪,判处有期徒刑一年十个月,并处罚金3.5万元。在温州市经济技术开发区滨海丰迪塑业加工厂非法使用童工案中,工厂2019年3月雇用3名童工,4月26日受到1万元的行政处罚。

(来源:浙江在线)