

践行“枫桥经验” 营造护企优商新模式

我省公安为企业 提供一站式贴心服务,助力高质量发展

通讯员董文骐、陈谊、王雨报道 如何将新时代“枫桥经验”的社会治理智慧转化为保护企业发展、优化营商环境的稳定器和助推剂?在“枫桥经验”发源地诸暨市,当地公安机关在实践中探索出“枫桥式”护企优商新模式。日前,全省公安机关践行“枫桥经验”助推营商环境现场会在诸暨市召开,来自全省各级公安机关的与会代表实地考察,交流护企优商工作经验。

诸暨市是全国“百强县”。2022年以来,诸暨市公安局和当地工商联共同建立护企优商服务中心,公安、工商联(总商会)、市场监管局、金融机构、法院、检察院等单位入驻,为来访企业、商会、群众提供一站式、全周期的贴心服务。

当天,在中心一楼的专家工作室,诸暨农商银行金融部副总经理张舜正在此轮值。她是企业金融风险的首席顾问,也是诸暨公安经侦义警,为企业提供银行

方面的业务指导,“只要有需求,我们随叫随到。”

据诸暨市公安局经侦大队民警詹颖杰介绍,护企优商服务中心具备咨询受理、宣防预警和服务化解三大职能,并统筹指导全市18处护企优商分中心、35处警企联络室。中心二楼有信息化服务室,可以和18个分中心、35个警企联络室实时连线,进行案件会商、提供专家服务等。“通过构建‘枫桥式’护企优商服务网络,以‘枫桥经验’助力‘枫桥经济’。”

山下湖镇的珍珠行业闻名遐迩,近三年来山下湖珍珠的销售额从100亿元大幅上升至350亿元,但行业兴盛发展的同时也暴露出交易不规范、标准不规范、经营不规范的问题。

对此,诸暨市公安局主动靠前,在全球最大的淡水珍珠交易市场华东国际珠宝城设立珍珠小镇警企联络站,为当地珍珠行业从业者提供合同文本一键生成和

银行账户一站解冻等有行业特色的服务。

“对于大部分养珍珠蚌的农户来说,拟定法律要素齐全的合同书相当困难,他们勤劳质朴,但大多法律意识欠缺,在购销过程中很容易被人钻了法律空子。”山下湖派出所所长何志炯说。

诸暨公安会同行业协会、律师分析珍珠产业特点,结合珍珠蚌养殖的专业性、直播销售的独特性、合同的法律性起草了珍珠蚌购销合同、网络直播劳动合同等三类需求度最高的合同模板。从模板出发,结合前来咨询企业主、经营户的具体需求,自动生成合同文本,用法治为市场主体保驾护航。自此,因合同问题引起的官司纠纷几乎不存在了。

优化营商环境也是一个共建共治共享的过程,要坚持自治为先。诸暨市徽商企业家联合会会长张晓桐对此感触颇深。“我来诸

暨已经20年了,现在已经定居在诸暨,感受到诸暨的营商环境越来越好,主动来诸暨投资、生活的安徽人越来越多。”

据介绍,在诸暨籍人员已从2019年的6.4万余人上升到现在的7.5万余人,年均增长率约9%;在诸暨安徽籍市场主体也以年均11.5%的速度递增,至今已达成9400余家,在诸暨商的整体年产值已经超过10亿元。

“在公安机关的指导下,我们近年来不仅成立了徽商义警,还共同建立徽商警企联络室,真的感觉找到了家。”张晓桐说。

徽商义警主动参与涉及安徽企业的矛盾纠纷调解,热心帮扶遇到困难安徽人,把问题解决在徽商群体内部,还投身治安巡逻、流动人员管理、疫情防控等警务志愿活动。通过自我管理、共同发展,从“有麻烦,找警察”转变为“有麻烦,找义警”,真正做到“小事不出商会、大事不出联络室”,实现了在诸暨徽商的“安身、安

家、安业、安心”。

护企优商服务中心的“一站式”服务,珍珠小镇警企联络室的零距离守护,徽商警企联络室的“警企一家亲”……诸暨公安的“枫桥式”护企优商新模式也是浙江公安机关服务企业、优化营商环境的缩影。

2022年来,浙江公安机关主动融入全省经济社会发展大局,认真落实党中央“疫情要防住、经济要稳住、发展要安全”的要求和省委省政府关于服务企业优化营商环境的重大决策部署,健全完善以“优质服务惠企、风险防控保企、严打犯罪护企、规范执法安企、预警防范强企、亲清关系助企”为内涵的“11087·亲清在浙里”为企业服务品牌制度体系和工作机制,以“公安大脑”建设为契机打造“浙里安企共富”数字化平台,零容忍打击涉企犯罪,为我省高质量发展建设共同富裕示范区贡献更多公安力量。

保护无形财富 促进公平竞争

我省公布2022年全省保护商业秘密典型案例

本报讯 记者羊荣江报道 商业秘密是企业最核心和最具竞争力的无形财富。如何保护商业秘密,成为一道重要课题。为发挥案例警示作用,近日,省市场监管局发布了2022年全省保护商业秘密典型案例。

湖州长兴县市场监管局查处安吉某公司侵犯商业秘密案。经查:汪某某于2009年1月入职湖州某电竞公司,从事外贸销售工作,于2016年9月被提拔为该公司外贸业务经理,担任该职务直至2020年12月离职,其间掌握客户名单资料。2020年12月,汪某某于离职前与湖州某电竞公司签订《保密和竞业限制协议》,并在离职前与湖州某电竞公司移交了客户名单资料。安吉某公司利用湖州某电竞公司客户资料与企业达成交易,截至查处当日,交易销售额度达928.6万元,违法所得24.7万元。安吉某公司的上述行为违反了《中华人民共和国反不正当竞争法》,属于侵犯商业秘密。2022年1月6日、10日,慈溪市市场监管局对宋某、夏某分别罚款人民币15万元。

其他典型案例包括绍兴柯桥区市场监管局查处绍兴某科技公司侵犯商业秘密案、嘉兴经开区市场监管局查处嘉兴某设备公司侵犯商业秘密案、台州黄岩区市场监管局查处袁某某等侵犯商业秘密案等。

上述案例是浙江保护商业秘密的缩影,也是我省发挥案例警示作用进一步助力商业秘密保护的抓手。据悉,2022年,浙江新建省级商业秘密保护基地140个,宁波市、温州市、杭州市余杭区等3个市(区)成功获批全国商业秘密保护创新试点地区。

整治医美行业乱象

我省发布第一批医疗美容行业突出问题专项治理典型案例

本报讯 记者羊荣江报道 近年来,医疗美容行业蓬勃发展,医疗美容需求高涨,同时也催生了一系列行业乱象,严重损害了市场秩序,侵害了消费者合法权益。对此,我省开展了医疗美容行业突出问题专项治理工作,全省共立案981件,结案879件,罚没款2218.7万元,提起公诉6件,审判5件。

近日,我省对外公布医疗美容行业突出问题治理工作第一批典型案例,集中呈现了当前医美领域出现的非法行医、违规使用药品和医疗器械、虚假宣传、发布违法广告等违法行为。

典型案例有: 翁某林非法行医案。2022年9月7日,平阳县法院以非法行医罪判处被告人翁某林有期徒刑七个月,缓刑一年二个月,并处罚金1万元。2020年10月始,被告人翁某林在未取得医生执业资格证和医疗机构执业许可证的情况下,在平阳县腾蛟镇开展牙科诊疗活动,直至2022年5月17日被平阳县卫生健康局工作人员当场查获。经查,被告人翁某林非法行医共获利人民币11万元,此前曾因非法行医两次被原平阳县卫生局行政处罚。案发后,被告人

翁某林到平阳县公安局投案,自愿认罪认罚,并退出违法所得。

嘉兴某健康管理有限公司虚假宣传案。经查,当事人盗用嘉兴市某某医疗美容门诊部有限公司的名义制作了两块牌匾:“嘉兴市某某医疗美容门诊部有限公司中国3.15消费者可信赖产品”“嘉兴市某某医疗美容门诊部有限公司中国医美行业先进企业”悬挂于其经营场所,另制作了“中国保健协会副理事长单位”等所示的荣誉、资质皆与当事人无关的11块牌匾悬挂于经营场所显著位置用于商业宣传,误导消费者。2022年11月1日,嘉兴市场监管局依法对该健康管理有限公司虚假宣传的违法行为作出罚款50万元的行政处罚。

另外还有杭州某医疗美容门诊部有限公司诊疗活动超出登记范围等多项违法行为案,浦江某医疗美容有限公司使用护士从事本专业以外的诊疗活动等多项违法行为案,杭州萧山某医疗美容门诊部有限公司使用未经注册、备案的医疗器械案,宁波海曙某医疗美容诊所发布违法广告案以及台州黄岩某医疗美容诊所使用过期药品、医疗器械案等,均受到行政处罚。

暖心惠企“蓝朋友” 除险保安增力量



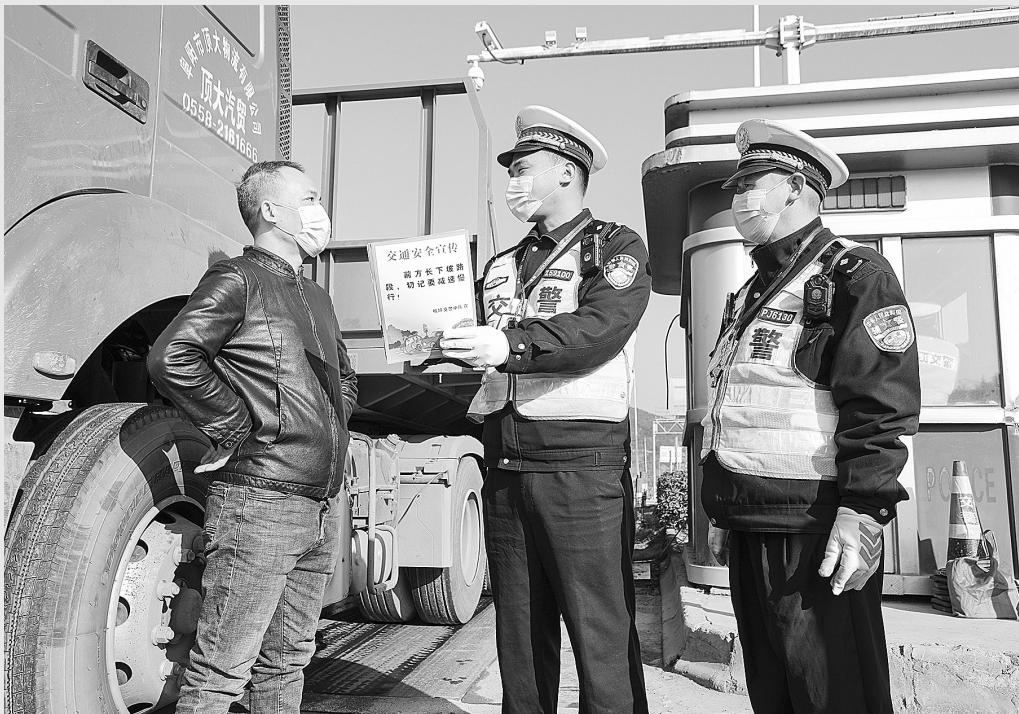
“切勿随意乱丢烟头,特别是周围有易燃可燃物时,极易引起火灾!”近日,位于衢州市智造新城东港七路的浙江洲扬家居有限公司员工宿舍区来了一群身穿“火焰蓝”制服的消防队员,他们拿着宣传资料给企业员工普及消防安全知识。

冬季天气寒冷,用火用电用气不断增多,稍有不慎容易引发火灾事故。为确保辖区火灾形势稳定,当天上午,来自衢州市经济开发区消防救援大队“火焰蓝”志愿服务队消防分队等走进消防公益服务活动,帮助企业排查火灾隐患,宣传培训消防常识,提升员工的消防安全意识和逃生自救能力。

活动中,“消防公益说”人物代表和队员们就日常火灾的预防、初起火灾的扑救、火场逃生与自救等消防安全常识进行详细讲解,手把手教授灭火设施器材使用方法。随后,服务队对企业重点场所和部位开展巡查,针对检查中发现的楼道内堆放杂物、室内消火栓维护不到位等问题,现场进行了整改。

服务队还在员工宿舍粘贴消防警示标语,呼吁员工们在生活中要摒弃吸烟陋习,注意用火用电用气安全,不私拉乱接电线,不超负荷用电,不在楼道内充电电动自行车,不乱堆放杂物,帮助员工树立安全防火理念,增强安全防火责任意识,营造浓厚的消防安全氛围。

通讯员詹晨阳、傅元璋 摄影报道



为确保春运期间辖区道路交通安全、畅通、秩序,春运第一天,浦江县公安局交警大队全警上路,采取主干道定点执勤和城乡道路流动巡查相结合的勤务模式,依法对“两客一危一货”、面包车等重点车辆进行逐车检查,逢违必纠,全面筑牢春运道路交通安全屏障,用心守护群众平安回家。

图为浦江交警在210省道坑坪春运执法站例行检查完货运车辆后,不忘提醒驾驶人前方方下坡,要减速慢行。

通讯员杨晓东 摄

普法课堂

关于加班,这些法律知识你该知道

■谢炳城

岁末年初,为了冲刺年终目标和业绩,加班已经成为了部分上班族的常态,有的人是主动加班,有的人是为了理想而加班,有的人是为了生计而加班。关于加班,这些法律知识你该知道。

加班是指在法定工作时间以外安排劳动者工作。在标准工作时间制度下,分为加班和加点两种情形,前者是指休息日、法定节假日上班,后者是指正常工作日延长上班时间。《劳动法》第四十一条规定:“用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时,但是每月不得超过三十六小时。”

加班以劳动者自愿为前提

我国宪法规定,劳动者拥有休息权。正常工作时间以外的时间,属于劳动者的个人休息时间,由劳动者自行支配。法律赋予了用人单位可以根据生产经营需要安排劳动者加班的权利,但是,法律同样也规制了加班必须以劳动者自愿为前提,用人单位不得强迫或变相强迫劳动者加班。用人

单位违反法律规定强迫劳动者加班的,需承担法律责任。

《劳动合同法》第三十一条规定:“用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班……”《劳动法》第四十三条规定:“用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。”第九十条规定:“用人单位违反本法规定,延长劳动者工作时间的,由劳动行政部门给予警告,责令改正,并可以处以罚款。”

安排劳动者加班的,用人单位需安排补休或计发加班费

加班不是劳动者的法定义务,更不是无偿的,用人单位安排劳动者加班的,需安排补休或者依法支付加班费。《劳动合同法》第三十一条规定:“……用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”《劳动法》第四十四条规定:“有下列情形之一,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动

者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”俗称1.5倍、2倍、3倍。

其一,休息日加班的,可以安排补休或计发加班费,即“二选一”,至于是选择安排补休还是选择支付加班费,用人单位可以单方面决定,也可以与劳动者协商后确定,但是安排工作日加班和法定节假日加班的,则不得安排补休,只能计发加班费。其二,法定节假日加班的,用人单位所支付的3倍加班费,不包含法定节假日本身的工资,《劳动法》第五十一条规定:“劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间,用人单位应当依法支付工资。”3倍加班费和法定节假日工资是不冲突的,二者兼得,用人单位应依法支付。

加班费的计算基数

根据前述规定,加班费的计算基数应当是:“正常工作时间工资”。具体如下:

其一,有约定的按约定标准。法律允许用人单位与劳动者就加班费计算基数进行约定,但不得低于当地最低工资标准。约定加班费计算基数可以在劳动合同中约定,也可以采用如定薪单、规章制度等约定。

其二,没有约定的,一般采

用正常工作时间的工资,即按照标准工作时间或劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动所获得的工资作为计算加班费的基数。

其三,福利工资算不算“正常工作时间工资”?根据《关于工资总额组成的规定》的规定,奖金、津贴、补贴等福利工资都属于工资的范围,但没有规定福利工资属于“正常工作时间工资”。在实践中,有些单位把福利工资作为计算加班费的工资基数,有些单位则反之。另外,各地的做法也不尽相同。

加班费追诉时效期间一般不超过两年

在现实社会中,有一部分用人单位安排劳动者加班,但不支付或者不足额支付加班费,侵害了劳动者合法权益。当用人单位不支付或不足额支付加班费时,劳动者可以依法进行维权,要求用人单位补发。但是,在各地劳动仲裁和司法实践中,劳动者追诉加班费的保护期是两年,超过两年的,法律不再保护,一般难以获得支持。

《劳动保障监察条例》第二十条第一款规定:“违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现,

也未被举报、投诉的,劳动保障行政部门不再查处。”《工资支付暂行规定》第六条第三款规定:“用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查……”

其一,法律法规并没有规定追诉加班费只能追两年,超过两年的也是可以追诉的,但是,用人单位对两年内的劳动者考勤和工资支付情况负有严格的证明责任,超过两年则不再负有严格的证明责任。也就是说,超过两年的考勤记录和工资支付记录,用人单位完全可以销毁,不再保存。劳动者若若要追诉超过两年的加班费,则对加班事实负有举证义务。其二,劳动仲裁时效为一年,《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定:“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。”其三,未支付或未足额支付加班费,不等于拖欠劳动报酬,从法理角度上说,前者是确认之诉,后者则是给付之诉,劳动者追诉用人单位所拖欠的工资的,不受两年期限的限制。

(作者系高级人力资源管理师、高级劳动关系协调师)