



学习宣传贯彻《实施办法》

# 充分体现浙江特色！

## 新修改的《实施办法》亮点解读

新修改的《浙江省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》(以下简称《实施办法》)自今年10月1日起施行。

据了解,本次修改更好结合浙江实际,对《工会法》进行了深化和细化,对工会工作的具体内容、要求、标准等作出新规定。主要亮点和特色有以下几个方面:

与《工会法》一脉相承

**突出坚持党的全面领导。**《实施办法》与《工会法》衔接一致,完善工会性质和指导思想,将习近平新时代中国特色社会主义思想确立为浙江工会工作的指导思想,充分体现浙江工会

坚定维护党中央权威和集中统一领导,始终在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致。

**落实产改工作的新要求。**细化《工会法》关于产业工人队伍建设改革的规定,增加“在高质量发展建设共同富裕示范区中发挥主力军作用”作为新时代浙江产业工人队伍建设改革内容;规定省市县应当建立健全推进产业工人队伍建设改革的协调机制,明确有关部门和单位的责任,为浙江省工会推进产业工人队伍建设改革提供有力的法治保障。

充分体现浙江特色

规范能级工资集体协商。

固化能级工资集体协商质效提升的工作经验,增加能级工资集体协商条款,从协商主体、要约行动、协商内容等,明确区域性或者行业性集体合同的具体要求,为工会开展新业态领域集体协商提供法律依据。

**加强新就业形态劳动者权益维护。**固化新就业形态劳动者权益维护的有益经验,切实保障好新就业形态劳动者合法权益,明确工会组织代表新就业形态劳动者等群体签订集体合同的合法性以及集体合同的法律约束力,明确人力资源社会保障等有关部门在保障新就业形态劳动者权益方面的职责。

**加强工会服务阵地建设。**固化吸收工会活动场所、设施通过社会化市场化运作,较好解决工会组织人力不足、专业性缺乏、资源闲置等问题的经验,规定工会开展活动的场所、设施等不动产的使用和管理应当坚持公益性、服务性原则,可以按照国家和省有关规定实行社会化、市场化运作,更好服务职工群众。

浙江有庞大的新就业形态劳动者群体,本次新修改的《实施办法》中,关于新就业形态劳动者权益维护的相关规定,主要有三项新增内容:

规定不完全符合确立劳动关系情形但是受企业劳动管理

的劳动者、灵活就业劳动者、没有建立工会的用人单位中的劳动者,可以参加区域性或者行业性工会组织。

规定区域性、行业性工会组织可以代表上述三类人员,与用人单位或者企业代表组织签订区域性或者行业性集体合同,区域性、行业性集体合同对本区域、本行业的用人单位和劳动者具有约束力。

规定有关部门应当指导新就业形态企业依法规范用工,建立健全集体协商机制,并协助同级地方总工会指导和推动建立相关行业工会组织或者基层工会组织。

(据今日浙江微信公众号)

# 走在前作示范,不断提升工会工作法治化水平

■叶龙茂

《浙江省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》(以下简称《实施办法》)的修改是推进工会法治化建设的重要举措,是推动新时代工会工作高质量发展的重要实践。省部属企业事业各级工会将按照省总工会的统一部署,结合省部属国有企业事业产业特点和行业特色,充分发挥省部属国有企业事业独特政治优势,围绕助力企事业高质量发展和服务职工高品质生活,不断提升工会工作法治化水平,继续在学习宣传贯彻《实施办法》上走在前作示范。

**按照省总工会统一部署要求抓好学习宣传贯彻**

大力开展《实施办法》大宣讲活动。坚持把学习宣传贯彻《实施办法》作为工作重点,推动各级工会把《实施办法》列为本

单位党组织理论学习中心组学习的重要内容,与中国工会第十八次全国代表大会精神宣讲、“守好红色根脉·班前十分钟活动”、劳模工匠助企行结合起来进行系统宣讲。

大力开展《实施办法》大培训活动。坚持把《实施办法》作为基层工会干部教育培训的重要内容,采取专题讲座、学习研讨、知识竞赛、专栏专版、案例分析等多种形式,分层次、分类别开展系统培训。

大力开展送法进企业、进车间、进班组专项服务活动。坚持通过送法进企专项服务活动,将《实施办法》送到职工身边,普及落实到基层一线,不断强化基层工会的劳动法律监督能力。

**对标习近平总书记考察浙江重要讲话精神抓好学习宣传贯彻**

对标“在以科技创新塑造发

展新优势上走在前列”要求,深入开展技术革新、技术协作、发明创造、合理化建议、网上练兵和“五小”等群众性创新活动,深化绿色石化与新材料研发、浙港ZM创客、创新空港服务、新型能源体系等4个省劳模工匠创新工作室联盟建设,着力构建省部属企事业职工创新工作体系。

对标“在推进共同富裕中先行示范”要求,坚持围绕提升职工品质生活,深化首批幸福生活环境企业,精心培育第二批提升职工生活品质单位,积极营造职工安心、舒心、温馨的生产生活环境,着力构建提升职工生活品质工作体系。

对标“在深化改革、扩大开放上续写新篇”要求,不断强化基层工会改革,深化开展星级职工之家、星级职工小家、工会工作成绩突出个人选树和三外(省外、野外、境外)项目部星级职工之家创建活动,充分发挥基层工

会和专兼职工会干部队伍的作用,着力推进模范职工之家建设。

对标“在建设中华民族现代文明上积极探索”要求,深入推进国有企业事业文化中心建设,充分发挥职工书屋、劳模工匠馆和省部属企事业产业工人思想政治教育教育基地作用,着力夯实广大职工团结奋斗的共同思想基础。

对标“坚持和加强党的全面领导、加强和改进党的建设”要求,切实落实全面从严治党的要求,全面有效落实到直属各级工会工作全过程和各方面,着力打造最讲党性、最讲政治、最讲忠诚、最讲担当的国有企业工会组织和工会干部队伍。

**聚焦新时代产业工人队伍建设改革抓好学习宣传贯彻**

依托产业链人才链供应链,深入推进企企联系非公企业产改工作。系统做好现有21家国

有企业联系65家非公企业产改工作,组织联系企业之间经常性研究会商,充分发挥作为“链主”企业的牵引作用,探索建立全链条式产改工作模式。

推动能级工资集体协商扩面提质,力争省部属企业实现全覆盖。选树培育示范企业,通过技能与薪酬挂钩、技能人才股权激励等多种手段,不断拓宽职工技能发展通道。

健全完善产改工作协调推进机制,推动各省部属国有企业出台“产改十条”等务实管用措施。推动将产改工作纳入党建工作要点、督查事项和综合考核,精心选树省部属首批30家国有企业“幸福共同体领头雁企业”,切实发挥国有企业在产改工作中的示范带动作用。

(根据作者在省总工会学习宣传贯彻《实施办法》座谈会发言稿整理,作者系省部属企业工会主席)

## 安全第一！

娱乐场所、宾馆酒店等人员密集场所因其业态种类多、火灾荷载高、用火用电频繁、营业期间人员高度聚集等特点,一旦发生火灾后果不堪设想。近日,丽水市公安局莲都区公安分局紫金派出所组织民警深入辖区的娱乐场所、宾馆酒店等场所开展日常消防安全检查,要求酒店全员务必增强消防安全意识,紧盯薄弱环节,切实做好隐患自查自纠,务必将安全作为一切工作的前提。

图为紫金派出所民警在辖区某宾馆对房间火灾逃生面具进行检查。

通讯员胡昌清 摄



维权107

维权107 权益大小事 统统要拎清

# 工程层层转包,欠薪谁来担责?

**通讯员颜梅生报道** 水电工按约完成施工任务,劳务费却被拖延。甲方、乙方、丙方相互推诿,多方主体、纷繁复杂的法律关系,让看似白纸黑字的合同变成棘手的难题。现实中,劳务分包、转包、内包现象屡见不鲜。那么,如果发生劳动纠纷,劳动者该向谁索要欠薪来维护自身的合法权益?

分包合法,承建商应当支付欠薪

【案例】一家公司在承建一处建筑大楼过程中,将在一楼工地就近搬运脚手架、水泥、砂石等劳务分包给了邱某等五人。事后,公司却以分包所涉劳务未获得建设单位同意,属违法分包、不具有法律效力为由拒绝依约向邱某等支付欠薪。

【点评】公司应当支付欠薪。

《房屋建筑和市政基础设施工程施工分包管理办法》第十四条规定:“禁止将承包的工程进行违法分包。下列行为,属于违法分包:(一)分包工程发包人将专业工程或者劳务作业分包给不具备相应资质条件的分包工程承包人;(二)施工总承包合同中未有约定,又未经建设单位认可,分包工程发包人将承包工程中的部分专业工程分包给他人。”即判断违法分包的要件之一为是否系“专业工程”“不具备相应资质”。

很明显,本案所涉搬运劳务,只需通过简单的体力劳动就能完成,既不属于“专业工程”,也不存在资质限制,故并不构成违法分包,公司自然不能拿属违法分包、不

具有法律效力说事。

非法转包,发包方应当支付欠薪

【案例】一家公司将其承包到的某建筑工程中的所有转包给没有相应资质的包工头郭某,郭某则雇佣肖某等十七人完成。事后,公司向郭某结算了全部工资,但郭某却没有支付给肖某等。公司应当向肖某等支付欠薪吗?

【点评】公司应当支付欠薪。

根据《建设工程质量管理条例》第七十八条第三款之规定,转包是指承包单位承包建设工程后,不履行合同约定义务,将其承包的全部建设工程转给他人或者将其承包的全部建设工程肢解以后以分包的名义分别转给其他单位承包的行为。不论哪种形式,转包都是法律所

禁止的。

而《关于确立劳动关系有关事项的通知》第四条规定:“建筑施工、矿山企业等用人单位将工程(业务)或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人,对该组织或自然人招用的劳动者,由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。”

《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》第七条也指出:“企业应将工资直接发放给农民工本人,严禁发放给‘包工头’或其他不具备用工主体资格的组织和个人。”即基于公司与郭某系非法转包,即使公司已经向郭某结算全部工资,也照样难辞其咎。

劳务内包,法人单位应支付欠薪

【案例】一家公司承包到一项

建筑工程后,将劳务交由其内设分公司具体负责完成,而分公司雇佣了祝某等十二人。而当祝某等索要欠薪时,公司与分公司却相互“踢皮球”。

【点评】公司应当支付工资。

这里涉及到“内包”即“内部承包”问题,指的是承包企业承接工程后,将工程交由内部职能机构或者部门负责完成的一种经营行为。公司法第十四条规定:“公司可以设立分公司。设立分公司,应当向公司登记机关申请登记,领取营业执照。分公司不具有法人资格,其民事责任由公司承担。”即内设机构或分公司属于同一主体,内设机构或分公司的行为视为法人的行为。与之对应,公司自然必须对分公司所雇祝某等的欠薪担责。



新视速递

## 境外职业资格与职称比照认定来啦！

**本报综合报道** 为进一步优化人才流动机制,促进境外职业资格与职称有效衔接,吸引更多海内外人才来浙创新创业,浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省经济和信息化厅不久前印发了《浙江省境外职业资格与职称比照认定目录(数字经济、装备制造、材料领域)》,自2023年11月1日起施行。

《目录》明确了100项境外职业资格和初、中级职称的对应关系,其中数字经济领域65项,装备制造领域25项,材料领域10项。

持有《目录》内境外职业资格证书的专业技术人员,可登录浙江省专业技术人员管理服务系统“境外职业资格比照认定”栏目,按要求提供相关佐证材料,由市、县(市、区)经信局、人力社保局或省级有关单位按照职称管理权限审核后,比照认定相应系列初、中级职称。

需要提醒的是,经比照认定的职称,不补发职称证书;明确专业技术人员现从事工作与境外职业资格证书相一致或相近的,比照认定的职称可作为聘任相应专业技术职务和申报高一级职称的依据,其境外相应专业从业经历可计入专业工作经历;对通过弄虚作假等违纪违规行为为比照认定的职称予以撤销,相关信息按规定记入诚信档案库,并依法追究相关人员责任;《目录》将根据国家有关规定和我省经济社会发展实际,适时进行动态调整。

消费警示

## 有的“偷油”有的“偷税”

我省多个加油站作弊被查

**本报讯 记者羊荣江报道** 近日,记者从省市场监管局获悉,自今年3月全省启动燃油加油机计量准确性专项治理行动以来,各级市场监管系统已对全省3982家加油站开展全覆盖检查,查办各类案件257件。为有效发挥典型案例警示教育作用,增强经营主体诚信守法、合规经营意识,该局发布了专项治理十大典型案例。

其中有五起是加油机主板作弊案,分别是:

杭州市萧山区两涉事加油站事前知晓某公司的税控燃油加油机有作弊功能,遂各自向该公司购买4台加油机,于2022年进行安装并投入使用。依据规定,对两当事人作出没收涉案加油机计控主板16块、罚款16万元。

德清县某加油站利用涉案燃油加油机偷漏税,所涉及的营业额达800余万元。依据相关规定,对其作出没收涉案燃油加油机4台、罚款9万元。

桐乡市某加油站将站内的4台加油机8块主板全部更换成具有税务作弊功能的计控主板。案发后,该加油站立即向税务部门补报增值税销售收入1437.15万元,补缴入库增值税税款47.05万元。依据规定,对其作出没收涉案加油机主板8块、罚款10万元。

江山市两家加油站所使用的加油机存在作弊功能。根据规定,分别对两家加油站处以没收涉案加油机,并处罚款25万元和30万元。

诸暨市某加油站于2022年8月通过微信从他人处购进一台经过非法改装的加油机,截至查获时,当事人使用上述加油机销售柴油超15吨,涉案金额达10万余元。因涉案金额较大,涉嫌构成诈骗罪,依法移送公安机关处理。

有两起是销售不符合国家标准、行业标准产品案,分别是:

舟山市定海区某船用油品销售商称其销售的油品系常一线燃料油与轻质燃料油按3:7比例混合灌入客户船舱,执法人员通过计算分析发现其混合出售的两种油品的比例均达不到3:7。依据有关规定,依法作出罚款100万元的行政处罚。

杭州市临安区查处非法生产、销售不合格车用柴油案,当事人销售不合格油品进出货值为74.54万元,获利6万元。根据相关规定,作出罚款47.76万元、没收违法所得6万元和车用柴油4.39吨的行政处罚。

还有两起是使用未经检定燃油加油机案,分别是:

余姚市某加油站2023年6月初采购并安装燃油加油机,在未经法定计量检定机构检定合格的情况下投入使用。根据有关规定,依法作出罚款1000元、没收违法所得1372.07元。

浦江县某加油站于2023年4月采购并安装加油机,在未经强制检定的情况下使用该加油机进行2笔交易,分别收费200元和100元。根据规定,依法作出罚款500元。

另外,仙居县某加油站擅自破坏计量检定铅封。依据相关规定,依法作出责令改正、罚款6000元的处罚。