

学习宣传贯彻《实施办法》

# 以人为本 科技赋能 互利共赢

## 杭州优行科技探索培育交通运输新业态和谐劳动新生态

■戴启文

为适应经济社会发展对工会组织建设提出的新要求,加大新就业形态企业和社会组织建会工作力度,《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》)第十四条对人力资源社会保障、网信、经济和信息化、交通运输、市场监督管理等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,保障劳动者权益等内容进行了明确。这些都说到了一颗心坎里。

近年来,杭州优行科技有限公司工会十分注重维护企业的整体利益、维护职工和司机的合法权益,加强组织自身建设、加强企业文化建设,增强工会组织活力,新业态从业人员得到了工会组织的全方位关爱,特别是在完善工作关心、生活关爱、激励关怀等全方位帮扶机制,解决了不少急难愁盼问题。2022 年被授予杭州市“先进职工之家”;2023 年被授予杭州市“示范职工之家”,并被评为杭州市首批“新业态基层工会十佳示范点”,入围杭州市总工会 2023 年改革创新项目。

提高政治站位,共绘党建共建“同心圆”

公司党政十分重视工会组织和工会工作,于 2021 年依法组建杭州优行科技有限公司工

会委员会,健全经费审查委员会、女职工委员会、劳动争议调解委员会和劳动法律监督委员会。优行工会以维护企业的整体利益、维护职工和司机的合法权益,加强组织自身建设、加强企业文化建设为指导思想,全面构建“党工共建互促、优势互补”工作格局,增强工会组织活力,实现工会组织建设的强化组织领导、规范基层组织管理、完善制度建设,提升服务效能等方面的新提升,不断提高工会工作的科学化水平,增强工会组织的凝聚力,不断提升员工幸福指数,助推公司高质量发展。

健全工会自身建设,夯实基层基础“精气神”

工会主席以法定代表人身份参与各项民主活动,并按文件规定进入同级党总支领导班子。将工会常识作为新员工入职培训内容之一,引导职工使用“杭工e家”APP,并发放新员工工会礼包,职工实名人会率 100%。按规定每月足额提取工会费,并设置专人管理,每年公布一次工会经费收支情况,自觉接受经审委的检查监督,确保费用收好、管好、用好。坚持工会会员代表常任制,开展工会会员线上小程序评价,完善工会队伍管理长效机制。

强化权益保障,寻求民主管理“公约数”

建立职工代表大会制度,

大力推进集体协商工作。健全厂务公开制度,充分保证职工知情权、参与权和监督权,专题研究合理化意见建议并推动反馈落地,工会代表满意率 100%。坚持每年开展民主测评,强化各级管理人员自觉接受监督、持续提升管理水平。坚持做好女职工工作,全力维护女职工合法权益。通过大力开展“巾帼建功”活动,助推女职工思想素质和业务技术提升。作为职业伤害保障全国网约车行业唯一试点单位,为保障网约车司机合法权益以及新业态群体职业伤害保障模式做出有益探索。

开展关心关爱,构建和谐关系“催化剂”

推行“企业服务好司机,司机服务好乘客”的倒三角文化,完善工作关心、生活关爱、激励关怀等全方位帮扶机制,解决急难愁盼。组建“红色引擎先锋队”,开展“三送”服务,解决职工热切关注问题。依托“曹操家园”等载体,累计开展各项活动超 7000 场,参与人数超 25 万余人次。

出台《曹操出行司机关爱金管理办法》,打造“青豆计划”“鹿鸣计划”,累计发放关爱金超 400 余万元。在全国建设提升集党群服务、司机之家功能于一体的“暖航驿站”62 个,提供政治引领、职业服务等 6 大类 18 项“暖心清单”,并在曹操出行司机端 APP 端添加涵盖

“小哥驿站”公共服务中心模块 100 余个,将服务阵地从线下拓展到线上。

在今年的亚运会时交通服务保障工作中,工会以驾驶员实际需求为导向,开展乘用车司机关心关爱系列活动,得到了全总、省市区总等各级工会的支持,充分做好一线驾驶员的后勤保障工作,支持他们全身心投入亚运服务工作中,向世界展示浙江工人风采。

提高综合素养,练就职工队伍“金刚身”

推出云党课、享榜样、说心事等形式,利用司机端 APP、钉钉群等载体,开展“三亮三争”“双推双培”“中国好司机挑‘赞’赛”等系列活动,助力职工业务技能提升。畅通职业晋升通道,从职工权益和职业前景两方面提升职业幸福感。常态化开展“守好红色根脉·班前十分钟活动”,助推职工立足岗位建功立业,《党委书记记“主播” 党史精神“云宣讲”》案例荣获省总工会优胜奖。

每年开展运动会活动,成立足球、篮球、羽毛球、乒乓球等俱乐部,开展“忠诚奖”评选颁授等文体活动,弘扬奋斗者文化。

成立“先锋小哥”志愿服务队,组织驾驶员参与“爱心送考”“爱心送医”“无偿献血”等公益活动 100 余场次。组建应急防控保障车队,车队被授予“杭州市模范集体”称号。

在各级工会的关心关爱下,涌现出了一大批工人先锋模范,如省五一劳动奖章获得者、杭州亚运会火炬手原永辉;全国五一巾帼标兵、全总第十八届执委张桂容;成功施救 5 人,疏散数百名群众平安撤离的“全国十大最美出租车司机”杨俊魁;用自己的 95128 爱心里程让所有人感受杭州这座城市美好的杭州好人吴宪明等。

“杭州是一座温暖包容的城市,让我找到了工作机会。尤其是工会组织,一直很关心我们新就业形态劳动者,我也希望能用自己的方式来回报这座城市。”谈起现在的工作和生活,浙江省五一劳动奖章获得者原永辉充满感激。像这样的心声,是我们坚持做好新业态工会权益保障工作的动力。

作为行业领先的交通新业态企业,我们坚持数字赋能,坚持“以人为本、共建共享、改革创新”,充分发挥工会“参与、维护、建设、教育”的重要职能作用,最广泛地把网约车司机等新就业形态劳动者吸引过来、组织起来、稳固下来,推动网约车司机的工作生活更红火、更体面、更舒心,促进行业健康发展。

(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,作者系杭州优行科技有限公司(曹操出行)工会主席)



新规速递

## 事关食品安全

《食品经营许可和备案管理办法》实施

市场监管总局公布的《食品经营许可和备案管理办法》,自本月 1 日起正式施行,为我国食品行业的食品安全管理带来了全面升级的机遇。无论你是厂商、经销商,还是消费者、行业人士,都应重视。

《办法》共 9 章 66 条,重点内容包括:

落实新修订的食品安全法有关规定,增设专章明确仅销售预包装食品备案的具体要求。

进一步明确属于散装食品的类型,包括未经食品生产者预先定量包装或制作在包装材料、容器中的食品,以及食品销售者在经营场所根据需要要对食品生产者生产的食品进行拆包销售或进行重新包装后销售的食品。

在推进食品经营许可和备案信息化建设的基础上,

进一步简化食品经营许可流程,压减许可办理时限,并将部分按照许可管理的情形调整为报告,释放改革红利。

进一步明晰办理食品经营许可的范围和无需取得食品经营许可的具体情形,将实践中容易导致责任落空且有迫切监管需要的连锁总部、餐饮服务管理等纳入经营许可范围。

重新梳理食品经营许可经营项目和主体业态分类,并对每一类别分别明确了具体分类情形以及许可和监管要求,增强了可操作性;按照行政处罚法有关要求,根据违法行为的事实、性质、情节以及社会危害程度,设置不同幅度的罚则,对于可以改正的违法行为,设定了责令限期改正等柔性措施。

(据中国政府网微信公众号等)

## 杭州上城区劳动仲裁员马超:为打工者维权

记者羊荣江 通讯员王岩、唐学基报道

杭州市上城区劳动人事争议仲裁院仲裁员马超,入职 4 年多以来,将学识与精力、责任与担当全部倾注于劳动人事争议仲裁事业,默默奉献在维权一线,成功结案 912 件,调解成功 599 件,其中庭前调解率为 72.9%,居全区劳动争议仲裁员之首。

来自贵州铜仁的徐某原本在杭州务工,因父亲病重便辞职返乡照顾,可离职工资迟迟未拿到,只好在网络上向上城区劳动人事争议仲裁院提请了仲裁。马超受理此案,当天就联系当事人徐某,得知其在医院照顾病重父亲,正愁交不上医疗费。

“急人所急,兑现打工者的工资无小事。”鉴于徐某远在贵州等实际情况,马超建议徐某选择 ODR 平台调解解决纷争;同时做通当事单位负责人工作,使得双方均同意选择网络参与调解。因徐某不会通过手机操作,马超便耐心地通过网络远程指导,让其身边的年轻人帮忙下载软件、注册登录操作等。

该起劳动争议案网上调解的当天,公司就将拖欠 1.36 万元工资转账给了徐某。从徐某

网上申请到案结历时仅 5 天。

某工贸公司因业务发展需要搬迁,可公司姚某等 5 名员工不愿随迁。因解职补偿款协商不成,姚某等人便陆续到上城区劳动人事争议仲裁院提起仲裁。马超受理该起劳动争议案后,试着组织双方当事人进行庭前调解。经了解,姚某等 5 名员工并非都不愿随迁,而是姚某与公司负责人有过节,挑唆几位同事给公司出“难题”导致全被解职,后双方就经济补偿款进行协商,争议很大。

为避免激化矛盾,马超获知情况后,多轮次释法协商,最终调解成功,无一人进入庭审程序。为此,该工贸公司还送来锦旗表示感谢。

今年 9 月初,邹某被违法解职,可公司迟迟不给付赔偿款。马超受理此案后,发现双方因他事有过误解,被解职只是公司一时冲动作出的决定。俗话说“冤家宜解不宜结”,考虑到公司对邹某业务能力甚是赏识,且公司又缺这样的业务尖子,马超多次致电公司负责人,释法明理。最终,双方冰释前嫌,化干戈为玉帛。在回访中,获悉邹某已拿到赔偿款,且被邀约再回原公司上班,双方对调解结果非常满意。

## 禁毒教育从娃娃抓起

“这些好看的药片是毒品,小朋友们千万不能沾……”近日,东阳市公安局南市派出所民警、辅警带着毒品仿真样本,来到辖区一家幼儿园开展禁毒知识宣传,使孩子们从小养成“珍爱生命、远离毒品”的意识。

图为民警、辅警向小朋友们介绍毒品的种类。

通讯员蔡伟华 摄



# 申请工伤认定需要单位同意吗

一文读懂关于工伤认定的几个问题



普法课堂

近日,“申请工伤认定需要单位同意吗”等登上网络热搜。那么,什么情形应当认定为工伤?申请工伤认定要注意什么?有时间限制吗?需要单位同意吗?未签订劳动合同,受伤后可以申请工伤认定吗?这篇文章带你了解关于工伤认定的相关问题。

应当认定为工伤的情形有哪些?

职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:

(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;

(二)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;

(三)在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;

(四)患职业病的;

(五)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;

(六)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的;

(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

什么情形视同工伤?

职工有下列情形之一的,视同工伤:

(一)在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的;

(二)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;

(三)职工原在军队服役,因战、因公负伤致残,已取得革命伤残军人证,到用人单位后旧伤复发的。

职工有前款第(一)项、第(二)项情形的,按照《工伤保险条例》的有关规定享受工伤保险待遇;职工有前款第(三)项情形的,按照《工伤保险条例》的有关规定享受除一次性伤残

补助金以外的工伤保险待遇。

在公司组织的户外团建活动中受到伤害能否认定工伤?

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第四条第(二)项规定,职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的,应当认定为工伤。

申请工伤认定,需提交哪些材料?

工伤认定申请表;与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料;

医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。

工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

工伤认定申请人提供材料不完整的,社会保险行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后,社会保险行政部门应

当受理。

申请工伤认定,有时间限制吗?需要单位同意吗?

《工伤保险条例》第十七条规定:职工发生事故伤害或按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应自事故伤害发生之日或被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内,向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者其近亲属、工会组织在一年内可以直接提出工伤认定申请。提出工伤认定申请时按规定和前述时限提交相应材料,但当事人就确认劳动关系申请仲裁或提起民事诉讼的情形不计算在工伤认定申请时限内。

注意!如果用人单位未在规定的时限内提交工伤认定申请,在此期间发生符合《工伤保险条例》规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

同时,《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第五

条规定,用人单位未按规定为职工提出工伤认定申请,受到事故伤害或者患职业病的职工或者其近亲属、工会组织提出工伤认定申请,职工所在单位是否同意(签字、盖章),不是必经程序。

未签订劳动合同,受伤后怎么申请工伤认定?

对于没签劳动合同的情形,人力资源和社会保障部、住房城乡建设部、安全监管总局、全国总工会印发《关于进一步做好建筑业工伤保险工作的意见》中规定:对未签订劳动合同的,由人力资源和社会保障部门参照工资支付凭证或记录、工作证、招工登记表、考勤记录及其他劳动者证言等证据,确定事实劳动关系。

对工伤认定有争议怎么办?

根据《工伤保险条例》第五十五条规定,申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的;申请工伤认定的职工或者其近亲属、

该职工所在单位对工伤认定结论不服的,有关单位或者个人可以依法申请行政复议,也可以依法向人民法院提起行政诉讼。

工伤必须申请劳动能力鉴定吗?

发生工伤,经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的,应当进行劳动能力鉴定。劳动者可向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请,并提供工伤认定决定和工伤医疗资料。经鉴定丧失劳动能力的,职工可享受伤残待遇。

工伤待遇待遇有哪些?

工伤待遇待遇包括:

(一)工伤医疗期间待遇:

医疗费、康复费等多项;

(二)根据伤残等级,可领取伤残补偿;

(三)如果因工伤死亡的,可获赔丧葬补助金、供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金;

(四)其他工伤待遇。

用人单位依法为员工缴纳工伤保险的,由用人单位和工伤保险基金按规定分别支付。

什么情形下可申请先行支付工伤保险待遇?

《社会保险基金先行支付暂行办法》第六条规定,职工所在单位未依法缴纳工伤保险费,发生工伤事故的,用人单位应当采取措施及时救治,并按照规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

职工被认定为工伤后,有下列情形之一的,职工或者其近亲属可以持工伤认定决定书和有关材料向社会保险经办机构书面申请先行支付工伤保险待遇:

(一)用人单位被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的;

(二)用人单位拒绝支付全部或者部分费用的;

(三)依法经仲裁、诉讼后仍不能获得工伤保险待遇,法院出具中止执行文书的;

(四)职工认为用人单位不支付的其他情形。

(本报综合,部分内容来源于人力资源和社会保障部微信公众号)