

常州市总举办工会干部秋训班

本报讯 日前,常州市总工会举办学习《习近平谈治国理政》第三卷暨2020年常州市工会干部秋训班。常州市政协副主席、市总工会主席徐伟南作开班动员并为学员上第一课。

本次秋训班包括工会干部能力素质提升班、工会财务经审干部培训班和工会干部上岗资格培训班三个班次。整个秋训班将于本月底结束。

在为期一周的工会干部能力素质提升班上,上海市总工会、浙江省总工会、江苏省总工会、部队院校、市委党校、在常高校、以及市总工会的领导、市委组织部、市纪委监委的专家分别讲授了思想政治、意识形态、党史党建、工会业务和党风廉政建设

等方面的精彩课程。本次工会干部能力素质提升班授课质量高、学习风气正、培训效果好,达到预期目的,取得较好成效。授课老师层次高、水平高,既有理论学习,又有经验启迪,针对性、指导性和操作性非常强,对各级工会顺应新形势新任务,推动工会工作高质量发展,具有很好的启迪和借鉴作用。每位学员认真听讲、认真记录、认真思考,分组讨论时踊跃发言、分享心得、互相促进,真正学到了知识、提高了能力、增强了本领,展现了优良的学风,对加强自身能力素质建设起到了积极作用。工会干部克服工学矛盾,坚持参加学习,严格遵守纪律,做到态度端正、纪律严明,展示了工会干部良好的形象。

大家普遍感到,通过这次秋训进一步开阔了视野、丰富了知识、明确了目标、拓展了思路,认清了形势、找到了差距,振奋了精神、坚定了信心。市总工会要求全体参训人员把学习成果转化为推动工会服务体系和能力现代化建设的动力,转化为建设高素质专业化工会干部队伍的动力,转化为保质保量完成全年目标任务的动力。要充分运用所学的新理论、新知识,站得更高,看得更远,想得更深,继续保持和增强政治性、先进性、群众性,着力改进联系服务职工的机构设置、管理模式、运行机制和工作方式方法,不断完善工会制度体系、引

领体系、动员体系、维权体系、服务体系和组织体系,真正把学习的成果转化为推动工会服务体系和能力现代化建设的强大动力。要大力发扬“勇争第一、耻为第二”的常州精神,把学习当作一种精神、一种责任、一种追求,主动自觉、坚持不懈地抓好学习,提高政治能力、提高专业能力、提高群众工作能力,加快知识更新、加强实践锻炼、锤炼过硬作风、深入推进高素质专业化工会干部队伍建设和围绕党政所需、职工所盼、工会所能,创新新时代工会工作方式方法,推动工会工作实现高质量发展。要认真消化学习培训内容。把培训教材,放到案头,经常学习,充分运用培训成果,提升自身素质和履职能力,更好地围绕中心、服务大局,为广大职工群众服务,从而以更广的视野、更高的定位推动工运事业健康发展。

记者 吴文龙



常州供电优化付款方式 助力企业发展

“没想你们这么快就采纳了我们的建议,这次供货我们比以往多拿到96.4万元的货款,大大缓解了公司的资金周转压力!”日前,无锡市宝安电缆有限公司业务经理谢学军对常州供电公司新的居配物资付款方式给予热情赞赏。

以往,常州供电公司居配物资款项分3笔支付,即物资到货后支付70%,项目送审后支付27%,剩余3%留作质量保证金,质保期限为两年。据常州供电公司物资部主任黄佳星介绍,这种付款方式主要是为了防范物资可能存在的质量问题,督促供应商积极配合整改。

10月15日起,常州供电公司启用新的居配物资付款方式,将物资到货支付比例提高10%,且在项目送审后即向供应商支付剩余全部款项,其中3%的质量保证金以银行保函的形式存在。“今年,很多厂家受新冠疫情影响,资金周转压力非常大,我们听取了专业部门的意见,提出新的居配物资付款方式,在保障居配工程的前提下,大力支持企业发展。”黄佳星表示。

据了解,银行保函即银行作为保证人向供电公司开立保证文件,在两年质保期内若发生质量问题,则由银行将3%的质量保证金扣除交付供电公司。采用这种方式,供应商可以提前拿到3%的尾款,将原来长达两年的回款周期缩短为半年左右,回款速度提升3倍以上。

新的付款方式实施后,已有3项居配工程的6家供应商享受到新政策,涉及物资金额共计532万元。10月底,常州供电公司将完成2021年度的居配物资框架招标工作,涉及11类物资。新的框架合同结果成立后,将全部运用新的付款方式,惠及近百家供应商。

通讯员 商显俊 朱凯琳 记者 吴文龙

江苏菜根香公司 致敬抗美援朝英雄

近日,江苏菜根香餐饮连锁有限公司开展“纪念抗美援朝出国作战70周年”主题党日活动,缅怀志愿军英烈丰功伟绩,弘扬抗美援朝精神。

公司全体党员学习总书记讲话,观看电视纪录片《英雄儿女》,并举行《党的故事我来讲》微党课活动。大家以讲故事的形式,讲述孙占元、黄继光、杨根思、邱少云、杨连第等抗美援朝“五大烈士”的英雄故事,致敬战斗英雄,凝聚奋进力量。重阳节前夕,该公司还为抗战老兵,社区、敬老院老人送上重阳糕。

盛锡金



日前,北直街社区干部入户走访慰问社区老年居民,为370位80周岁以上的老人发放重阳糕,传递党政关怀和社区温暖。图为省“双胜利平安卫士”、常州市优秀网格员曹春花看望社区老人,与老人拉家常。 陈笑云 摄

省“英才名匠”关键技术高级研修班开班

本报讯 近日,2020年度江苏省“英才名匠”产业人才培训项目装备智能化关键技术高级研修班第一期在常州开班。来自常州及周边地区共40余家企业的高管、中高端技术人才参加研修。

本次高级研修班由省工业和信息化厅主办、常州市工业和信息化局协办,常州信息职业技术学院承办。首期高级研修班为期3天,内容涵盖工业4.0与智能制造前沿技术、运动控制前沿技术与智能制造技术的融合、精密加工制造技术在智能制造中的关键技术、机器人技术在智能制造中的应用关键技术和工业物联网技术和大数据在智能制造中的

应用等多个方面的内容,旨在帮助学员了解智能制造前沿技术和应用及智能车间建设评价标准,学习传统制造业升级智能车间的典型方案,掌握智能设备、控制和信息处理的关键技术、车间智能化技术,从而最终具有企业数字化转型及智能工厂的规划与实施路径的能力。据悉,“英才名匠”产业人才培训规划是贯彻落实省委、省政府科技与人才强省战略,培育造就高素质产业领军人才和高技能工匠的重要举措。根据计划,装备智能化关键技术高级研修班除了在常州开设两期外,还将在南通、苏州、徐州等三个地市举办。

通讯员 沈彩丽 李雪平 记者 吴文龙

常州工业学院省级技能大赛获3项一等奖

近日,在省教育厅主办的2020年江苏省高等职业院校技能大赛上,常州工业职业技术学院获一等奖3项,二等奖6项,三等奖13项。其中,现代电气控制系统安装与调试赛项、工业产品数字化设计与制造赛项、制造单元智能化改造与集成技术赛项获一等奖。

近年来,常州工业职业技术学院重视学生技能培养,构建“校-省-国家”三级竞赛体系,坚持“以赛促教、以赛促学、以赛促改、以赛促建”,将技能大赛中的新技术、新标准、新规范融入课程标准,让技能大赛成果惠及全体学生,并通过校内外实训课程、技能培

训,学生专业技能社团、工程师训练营、学习中心等第二课堂活动,一年一度的“建军杯”技能竞赛等,不断提高学生的实践与创新能力,推进学校专业建设与课程改革,切实提高人才培养质量。

江苏省高职院校技能大赛是江苏高职教育人才培养的风向标。2020年江苏省职业院校技能大赛分为高职组和中职组,其中高职组共设12个专业大类、42个竞赛项目。常州工业职业技术学院参加9个大类28个项目的比赛。

施新平 李颖

天宁街道总工会举办服务技能大赛

日前,天宁街道总工会和常州美莱医疗美容医院联合举办“我秀我精彩”美莱服务技能大赛。

比赛分为风采展示、一站到底、唇枪舌战三个环节。来自美莱会员中心、销售部、美容外科、皮肤科等6个部门的参赛选手,围绕“服务专业技能”主题依次进行汉服礼仪、保洁服务才艺和无菌操作展示。一站到底环节采取必答和抢答的形式进行。唇枪舌战环节围绕“做好服

务,态度和技能哪个更重要?”展开正反方辩论。经过激烈角逐,最终美莱会员中心获团体第一、美容皮肤一科获团体第二、美容外科和在线销售部并列第三。同时,选出最佳辩手2名和答题王3名。

天宁街道总工会坚持以“技术创新、产品创新、管理创新、服务创新”为重点,分别在制造业、服务业等领域深入开展职工技能比赛,推动重点项目劳动竞赛活动蓬勃开展。

张晓婷

常州信息学院获 省大学生创业计划赛金奖

近日,第十一届“挑战杯”江苏省大学生创业计划赛落幕。常州信息职业技术学院3个参赛项目《“灵”波微“探”——钢铁件渗碳层无损检测专家》、《“源”在天边,“镜”在眼前——无线投影眼镜》、《装置利器——医用多型号吸头装置消毒一体机》全部入围决赛,并分获决赛金、银、铜奖,并首次捧得“优胜杯”。其中,《“灵”波微“探”——钢铁件渗碳层无损检测专家》入围国赛项目。

本届“挑战杯”赛以“创业带动就业、青春迎接挑战”为主题。自今年7月份启动以来,全省200所学校的8万余名学生携15000余件作品参赛,参赛作品数、人数皆创历史新高。全省共546件作品入围决赛。138所院校的339件作品冲进决赛,同台竞技,线上云评。最终,80件作品被评为金奖,77件晋级银奖。其中,高职校作品13件。

通讯员 商显俊 朱凯琳 记者 吴文龙

法官说法

工伤职工的停工留薪期及相应待遇如何确定?

【案例介绍】 张某于2017年6月30日进入某制造公司工作,每月工资3500元。同年9月20日,张某在工作中受伤,住院至2017年10月19日出院,出院医嘱“建议休息2个月”。2017年12月1日,某制造公司通知张某,停工留薪期将满,请张某于12月20日上班。张某未如期上班,而于2017年12月25日至另一家单位工作。2018年5月,张某所受伤害被认定为工伤,伤残等级为九级伤残。后张某申请劳动仲裁,请求某制造公司支付2017年

9月20日至2018年5月期间的停工留薪期工资24500元。仲裁裁决后,张某不服,诉至法院。法院认为,张某因工受伤,应享受相关工伤保险待遇。本案中,张某的停工留薪期为2017年9月20日至2017年12月19日,遂判决某制造公司支付张某停工留薪期工资10500元(3500元/月×3个月)。

【法官评析】

停工留薪期是指职工因工作遭受事故伤害或患职业病需要暂停工作接受工伤医疗,并依法享受原工资福利待遇的期间。司法实践中,工伤职工与用人单位对停工留薪期的确定及相应工资标准易产生争议。

我们认为,《工伤保险条例》第三十三条规定的工伤停工留薪期应当根据伤情的具体情况来确定,一般不超过12个月,具体期限

由签订服务协议的工作康复机构出具具体假证明确定,或者由签订服务协议的治疗工伤的医疗机构提出意见。停工留薪期超过12个月的,需经设区的市劳动能力鉴定委员会确认。设区的市劳动能力鉴定委员会确认的停工留薪期结论为最终结论。

停工留薪期制度的设立本意,是对工伤职工因工伤治疗期间不能工作且没有工资收入而采取的保障措施,故停工留薪期间应当视同劳动者提供了正常劳动,由用人单位按照职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月工资计算停工留薪期工资。发生工伤前在单位工作未满12个月的,按工伤前实际工作月数平均工资计算。发生工伤前工作未1个月的,按合同约定的月工资计算其原工资标准。尚未约定或无法确定原工资额度的,按不低于统筹地区上一年度职工月平均工资的60%计算。

工伤职工在停工留薪期满后应回用人单位上班。劳动能力鉴定结束后,用人单位不能安排适当工作的,原工资福利待遇照发;用

人单位安排了适当工作,劳动者无正当理由拒不提供劳动的,用人单位可以停发工资,否则会造成停工留薪期可以无限延长的实际结果,这与停工留薪期的立法初衷不符。本案中,张某于2017年9月20日受伤后住院,同年10月19日出院时医嘱“建议休息2个月”,故张某的停工留薪期自2017年9月20日起至2017年12月19日止。虽其伤残等级于2018年才确定,但在停工留薪期满后,某制造公司安排了适当工作,张某不提供劳动而至别家单位正常工作,故法院判决由某制造公司按原工资福利待遇支付3500元/月支付张某3个月的停工留薪期待遇。

(淮安市中级人民法院 黄春丽)



溧阳一职工被口头辞退 法律援助帮忙维权

近日,溧阳市民董女士作为法律援助受援人拿着一面印有“为民维权办实事,无偿援助风格高”的锦旗,来到溧阳市法律援助中心,感谢法律援助工作人员提供的优质服务、真情解忧。“谢谢援助中心,那个时候实在不知道怎么办,幸亏有你们,非常感谢!”董女士激动地说。

董某原是溧阳某工程公司职工,自2020年起,因公司效益不好,需辞退一批员工,一日,该公司负责人口头通知董某被辞退,且无任何补偿金。董女士与该公司多次沟通未果,无奈之下,来到溧阳市法律援助中心申请法律援助。

工作人员耐心接待了董女士,听取了情况叙述,初步了解情况,审查相关证据材料后,第一时间办理了法律援助相关手续,指派江苏名扬律师事务所潘颖律师承办该案。

接受指派后,承办律师积极收集有关证据。在做好一系列准备工作后立即到溧阳市劳动人事与仲裁委员会申请仲裁。

潘颖认为,根据《劳动合同法》第四十八条、第八十七条规定:用人单位违反规定解除或者终止劳动合同,劳动者不要求继续履行劳动

合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当按规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。本案中,用人单位在劳动者无任何过错的情况下擅自解除劳动合同,应依法支付赔偿金。

办案过程中,潘颖多次向公司解释案件的法律依据,赔偿金计算的合法性,申请人当前的困难处境,情理法理相结合,争取双方能达成调解。

最终,案件圆满解决,为受援人争取了一万元经济补偿金。

今年以来,由于受到疫情影响,很多企业由于效益不佳不得已裁员。我市法律援助中心目前共受理劳动者权益保护类相关案件共计330余件,较大程度上维护了劳动者的合法权益。

据悉,溧阳市法律援助中心今年已先后收到多面锦旗,这一面面锦旗承载着受援人对工作人员的认可,对承办律师的肯定。接下来,溧阳市法律援助中心将更好地秉持“应援尽援,应援优援”的原则,继续为符合条件的群众提供“普惠、精准、及时、有效”的法律援助。

(来源:溧阳市公共法律服务中心)

全省工会劳动法律监督十大典型案例②

无锡市锡山区总工会:劝退要合规 权益当维护

【案情简介】 2019年11月,无锡某珠宝网络直营店店员王某和刘某来到锡山区总工会投诉,要求单位补缴社会保险费,支付被迫离职经济补偿。二人称,与单位约定了三个月的试用期,王某工作两个多月被解除劳动合同,离职后工资未结;刘某已过试用期一天仍被劝退。

【监督处理情况】

锡山区总工会接到情况反映后,迅速委派劳动法律监督员与该单位取得联系。单位认可未缴社会保险费的事实,但对逼迫离职有不同看法,认为王某无法胜任工作,双方劳动关系解除系由王某辞职引起,无须支付经济补偿;而刘某业务不精,屡屡违纪,虽已过试用期,但单位对其委勉劝退并不违法,双方劳动关系尚未正式解除,若刘某不接受仍可返岗上班,故也谈不上经济补偿。劳动法律监

督员与用人单位进行深度沟通,指出单位基于对员工工作的不满而实施的劝退,是以高压的态势表达了解除劳动合同的强烈意图。劝退对王某形成压力,使其违心辞职,却未消除王某对试用期考核的异议;对刘某,没有合法解除依据又未经协商一致劝退,必然引发纠纷。

锡山区总工会在调解该起纠纷的同时,对该单位开展工会劳动法律监督检查,指出该单位存在试用期要求不明、管理不严、考核缺失、规章制度制定程序不合法、劳动合同签订不规范、不缴社会保险费、劝退员工涉嫌违法等问题。劳动法律监督员重点就规范试用期员工考核、制定合法有效的规章制度、高效管理员工、依法保障员工合法权益等进行了现场指导,并对单位存在的经营管理风险隐患作出提示,从规范用工管理的角度提出了

整改意见和建议。

在锡山区总工会的悉心指导下,该单位认真反思员工投诉事件,根据整改建议进一步理顺规章制度、严格用工管理,取得两名员工的谅解,达成调解协议,结清工资并依法支付了经济补偿。

【推荐理由】

现实中,有少数用人单位存在侥幸心理,试图引导员工“自愿”辞职,通过劝退达到既解除劳动关系又无须支付经济补偿的目的。这种逼迫职工行为常常建立在侵害职工合法权益的基础上,即使诉诸法律,职工举证维权的难度往往胜算不高。本案是典型的用人单位劝退引发的劳资纠纷,锡山区总工会不仅解决表面问题,还深入监督检查,挖掘隐藏的用工风险,警示劳资纠纷后果,引导用人单位正视用工管理缺陷,督促及时整改到位,源头督促用人单位依法规范用工管理。

责编:万森

“薅员工羊毛” 薅不出企业的强大

近日,《工人日报》报道某电器零售商城被曝强制“全员营销”,引发舆论关于劳动者权益保障的热议。摊派销售任务、强迫全员带货“冲业绩”、卖不出去或被扣钱……近来,“薅员工羊毛”的现象屡见不鲜。这种强迫员工从事本职工作以外劳动的做法,成为一些行业和企业的潜规则。

去年9月,某房企被曝强制要求全员卖房;普通员工每人须卖1套,经理及总监每人2套,总监以上每人4套,副总裁每人6套,今年1月15日前任务完不成者将被裁掉,员工可选择辞职或将卖不出去的房产下。这就是典型的“薅员工羊毛”。此种做法在银行、保险、房地产、电器零售等行业尤其盛行,一些企业甚至将之写进员工考评细则与招聘文案中。

当一些企业处于生死存亡关头,“全员营销”可能是没有办法的办法,所有员工应在一个战壕共进退、谋生机,为企业分忧解难。而一旦度过危机,“全员卖货”就不宜流上用场,因为它只能是非常时期的非常手段。企业再困难也要以人为本,让非销售员工干营销,只能倡导与激励,不能硬性摊派与强制。

至于那些效益好的企业,就更没有理由“薅员工羊毛”。虽然企业能否给非销售员工下达销售任务,在相关法律中没有明确规定,对员工的“本职工作”没有明确规定,但按照通行的企业管理原则与劳动合同保护原则,除销售部门外,其他部门的员工不应被动接受销售任务。按照劳动法,工作内容要在劳动合同中明确,如果合同中已明确,企业也没有理由“薅员工羊毛”。

至于“薅员工羊毛”薅到强制员工自掏腰包购买产品“刷单”“冲业绩”,任务完不成需要“五加二”“白加黑”地加班加点,销售任务与员工的薪水和职业发展前景挂钩,多次未完成还要被罚款,甚至还以“对企业不忠”之由要求员工必须辞职走人,变相裁员……不仅违反自愿交易的市场经济基本原则,同时违反劳动法、劳动合同法,侵害了劳动者权益。

治理“薅员工羊毛”现象,需要劳动者敢于及时维权,可以通过个人反映,或借助工会和职工代表大会等渠道,向用人单位表明诉求,还可向劳动监察部门投诉。同时,企业应时刻明晰员工的权利和义务,不做出侵权之举。它也需要转变思路,在提升产品和服务品质上下功夫,如果产品质量和服务品质有保障,不用企业督促、考核甚至强制,员工也会自愿购买,并向周围人推介。

“薅员工羊毛”,薅不出企业的强大,不仅有违劳动法相关规定,而且容易导致员工离心离德,不利于企业留人和长远稳定发展。(来源:人民政协报)