

法治护航职工创新③

制定规则,化解“没有文件不敢花钱”困境,用法治化手段落实技能人才的保障

让支持职工创新的“真金白银”有章可循

本报记者 张世光

日前,黑龙江省总工会正在开展对《黑龙江省劳模和工匠人才创新工作室及工作室联盟补助资金管理暂行办法》的修订工作。此次修订涉及的一个重要条款,是提高对省级创新工作室的一次性补助标准。

黑龙江省总工会劳动和经济部部长侯鹤南告诉记者,此举旨在进一步加大对职工创新工作的支持力度,让懂创新、会创新的职工得到更多的“真金白银”支持。

记者在采访中发发现,目前,在职工创新领域,相关部门在加大资金投入力度的同时,也愈加重视对资金管理的制度建设。通过明确鼓励方向、细化使用标准以及划定禁止红线的方式,确保职工创新得到更多“真金白银”的支持。

扎扎实实,为职工创新提供法治保障

2016年起,黑龙江省开始选树“龙江工匠”,至今已累计选树685名。选树出来的“龙江工匠”近年来在“技术创新”“价值创造”和重大项目攻关方面发挥着作用。

今年4月,黑龙江省总工会出台了《“龙江工匠”培育选树管理办法(试行)》(下称“管理办法”),其中第五章就涉及“支撑保障”。

侯鹤南告诉记者,“管理办法”中专章规定了“支撑保障”,就是要用法治化的手段把对高技能人才的支持保障到位,落实到位,确保“龙江工匠”有条件发挥更大的作用。

“管理办法”明文规定,“鼓励以培育对象名字命名其所在班组,创建以其领衔、命

阅读提示

在职工创新领域,相关部门在加大资金投入力度的同时也愈加重视对资金管理的制度建设,以期用法治化的手段把对高技能人才的支持保障到位、落实到位,确保工匠人才能够发挥更大的作用。

名的创新工作室,符合条件的优先命名为‘黑龙江省劳模和工匠人才创新工作室’,给予一次性经费补助”。

记者在以往的采访中发现,虽然“助力劳模工匠成长”是很多地方评选工匠人才时都提出的一个目标,然而在现实中,具体怎么“助力”却鲜有明确表述。

“上级没有明确文件,我们也不敢随便花钱。”一名工会负责工匠人才评选的负责人告诉记者。还有受访者在采访中表示,有一些资金具体怎么使用缺少明确标准,总怕把钱花错了,甚至为了不出错就干脆不花钱。这些情况在一定程度上限制了高技能人才在创新领域的作用发挥。

此次黑龙江省总工会以制度化明确对劳模工匠人才在经费使用上的标准、范围,有效解决了这个难题。

“这也是发现、培养、使用工匠人才全逻辑链条上不可缺少的一环。”侯鹤南介绍,有了这个规范性办法,可以督促基层按规定投入经费,不能该投入的钱不投入,助力高技能人才能够获得足够的支持去搞研发,做创新。

本本分分,让每一分钱花得有据可循

“不行。”“没意义。”“过时了。”

黑龙江省劳动模范、“龙江工匠”王涛是中国铁路哈尔滨局集团有限公司哈尔滨动车段动车检修车间副主任,同时也是“王涛劳模创新工作室”的负责人。现在的他,有时要对同事的创新想法“百般挑剔”。

因为黑龙江冬季的极寒天气,高铁动车组的运营和养护工作极为艰难。多年来,王涛致力于高铁动车组的防寒改造、融冰除雪的研发和检修工作,自2016年,中国铁路哈尔滨局集团有限公司成立以王涛命名的工作室,至今他和31名队友,共研发动车组外显综合检测、板卡综合检测等试验台8项,研制制作大型配件架高工装模块,动车组噪声测试精密仪器等设备12项,有10个项目获得国家专利,弥补了国家高寒高铁检修工作的空白。

作为企业技术革新的带头人之一,现在的王涛经常作为“评委”来给其他人的创新打分、评判,从而帮助企业确定是否需要在一些申报的革新项目上投入资金。

中国铁路哈尔滨局集团有限公司工会为鼓励支持创新工作室,制定下发了劳模创新工作室创建实施办法,根据各单位创新工作室提报需求,每年给予5万~10万元的创新资金。按照“实施办法”规定,这些资金是否拨付、怎么拨付,像王涛这样的一线专家们的评审结果是非常重要的决定性因素。

“像精密电子显微镜、台式电流表、电子精密内窥镜等昂贵设备,近年来已经在我们一线的创新工作室中配发了。”做了6年技术革新工作的王涛明显感觉到,企业在一线职工创新方面的投入越来越大。

“‘实施办法’是在对我们企业实际情况总结提炼基础上形成的,其中的各项评审指标设定让我们在评判过程中‘有法可依’‘有据可循’。”王涛说。

明明白白,让职工看到前进方向

“制度的建立让企业进一步明确对职工创新发展的要求,让每个人都能把前进的方向看得明明白白。”

李志是大唐黑龙江发电有限公司工会副主席、党建工作部主任,据他介绍,近年来,公司创新打造“大唐龙江工匠”评定管理体系,“大唐龙江工匠”积分体系不搞终身制,实施五星级动态滚动管理。

“有一些岗位,比如‘机组运行岗位’可能很难有创新成果出现,我们就计算‘创效’,例如在一个班次,谁能在单位时间内耗能少、发电多,也一样可以加分。”李志说,“这些动态管理的标准都是经过广泛讨论、征求意见后确定下来的制度化条文。这些条文在被充分讨论、通过和广泛告知的过程中,做到了‘厂务公开’,每一名职工都能清楚知道自己的成长晋身之路。”

据悉,自2016年以来,“大唐龙江工匠”积分体系的考评条文经过多次修改调整。每次修订,企业都要召开多场座谈会,吸收不同领域、不同岗位一线职工对考评办法的意见和建议。

黑龙江省工会干部学院教授肖鹏认为,随着职工创新资金投入的力度不断加大,如何把这些钱花好、管明白,成为一个必须要抓紧研究解决的问题。

“用‘规范化’手段把对高技能人才队伍建设的支持落实到位,是确保工匠人才作用发挥的有效方法。”肖鹏表示,针对一线职工创新工作,黑龙江的一些大型国企不仅建立了基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的技能人才创新资金使用制度、薪酬分配制度和技能人才使用制度,还健全完善了技能培训制度和技能导向的激励制度,作出了有益探索。



查处违法行为

北京市市场监管局9月2日发布消息称,今年以来,北京市市场监管部门推进电子计价秤综合整治,全方位打击“缺斤短两”违法行为,共检查集贸市场、商场超市、其他经营商户等2743家,检查电子计价秤16999台,查处电子计价秤计量违法行为案件109件。新华社发 曹一作

员工不满企业“全员降薪”引争议

法院认定降薪符合企业用工自主权的法律规定

本报讯(记者李国)重庆市九龙坡区某建筑公司,因经营困难采取“全员降薪”渡难关,员工汤某认为这侵犯了自己的合法权益,要求按双方签订的劳动合同标准补发工资。法院认为,公司此举符合企业用工自主权的法律规定。

汤某是该建筑公司的安全员,入职时与公司签订劳动合同约定,月工资为10200元。后因经营出现严重困难,该建筑公司决定实行“全员降薪”,并通过办公系统向包括汤某在内的全体员工发出《关于降低薪酬共度时艰的通知》。该通知落地执行后,汤某的月工资降至8500元,5个月的工资收入累计少了8500元。

汤某认为公司“全员降薪”侵犯了自己的合法权益,后因要求按原标准补发工资未果,遂在劳动仲裁后起诉到九龙坡区人民法院,请求判令公司补发工资8500元。

法院经审理认为,用人单位根据自身生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平,但支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。被告因经营严重困难而进行“全员降薪”,降薪方案通过民主程序制定和通过,降薪幅度也在合理范围内,不至于严重影响劳动者的基本生活,也不违反原、被告双方劳动合同的相关约定,符合企业用工自主权的法律规定。故法院对被告的降薪行为合法性予以确认,对原告要求被告按原标准补发工资的诉讼请求不予支持。现判决已经生效。

承办法官告诉记者,企业实行“全员降薪”,是为了适度降低成本,以便在激烈的市场竞争中得以生存的权宜举措,原告作为员工应予理解。况且,根据双方签订的劳动合同约定,公司有权根据经营变化或工作需要调整对汤某的工作岗位、薪酬待遇等进行调整。

“劳动薪酬是员工生活的重要保障,法律对此有严格的规定,任何形式的降薪都需经过合适的法律程序和合理的安排。与此同时,在企业与员工的关系中,理解与沟通同样重要。”北京德恒重庆律师事务所工会主席李建律师说,用人单位在行使经营自主权,决定降薪这一事关员工重大权益的事项时,要注意把握合法合情、程序规范、范围公平、幅度适当等原则,严格按照规定的条件和程序实施,兼顾平衡自身经营权和劳动者劳动权。

网红主播仿制项链在直播间售卖获刑

法官提醒直播经济从业者诚信合规经营

本报讯(记者邹偶然 通讯员李怡笑)近年来,部分直播带货主播为牟取暴利,铤而走险销售假冒商品,扰乱了正常的网络销售环境。近日,杭州市萧山区人民法院审理了一起网红主播假冒注册商标案,五名被告人被依法判刑。

汪某是在某短视频平台拥有超过300万粉丝的网红主播,其直播间以售卖服装为主。在2022年11月的一次寻常的直播中,汪某结识了自称有仿制克罗心项链渠道的“老粉”徐某。汪某与其丈夫管某商量后,决定由汪某提供价值11万元的正品克罗心项链供徐某仿制,由徐某寻找仿制渠道。徐某则辗转联系上齐某、龙某,最终由龙某联系珠宝加工人员根据正品项链进行仿制,“同款”手提袋、包装盒、鉴定证书一应俱全。

2023年1月,定价1.65万元/条的高仿项链在汪某直播间开始售卖。短短一个多月,管某、汪某通过徐某、齐某订购并由龙某具体仿制的假冒克罗心项链合计42条,实际出售41条,销售价格共计67.65万元,管某、汪某非法获利8万元。2023年4月,一位自称买到“假项链”的女士向公安机关报案。2024年1月24日,检察院向法院提起公诉。

法院审理后认为,被告人管某、汪某等五人结伙,未经注册商标所有人许可,在同一种商品上使用与其注册商标相同的商标,情节特别严重,其行为均已构成假冒注册商标罪。依照刑法等相关法律规定,分别对五名被告人判处有期徒刑3年,缓刑3年3个月至3年9个月不等,并处罚金不等。判决现已生效。

法官提醒,一方面,直播经济从业者应提高知识产权保护意识,诚信合规经营,不断提升自身的专业素养和服务水平;另一方面,消费者也要树立科学的消费观及维权意识,提高防范意识和辨别能力,切勿盲目跟风,给不法分子可乘之机。



云南

组建劳动人事争议调解、仲裁专家库

本报讯(记者黄榆)近日,云南省人力资源和社会保障厅正式组建云南省劳动人事争议调解专家库和仲裁专家库,第一批调解专家库、仲裁专家库成员共50名。

专家库成员主要由仲裁机构、人民法院、人民检察院等相关成员单位的工作人员,法学、心理学、社会学专家,资深人力资源工作者,以及对劳动人事争议调处有研究且热心仲裁工作的社会各界人士组成。

专家库成员主要为重大疑难复杂劳动人事争议化解提供专业处理意见,参与劳动人事争议疑难案件研讨和重要课题、重要理论研究,参与仲裁案件评审、普法宣传,担任调解员、仲裁员培训师。

“甜茶议事”

9月2日,在西藏拉萨市城关区八廓街道绕赛社区,开展了一场以规范电动车停放、保障电动车充电安全为主题的“甜茶议事会”。 本报记者 卢越 摄

挂名“老板”索要“工资”被驳回

仲裁委表示,该法定代表人有名无实,不存在劳动关系

本报讯(记者张婧 通讯员王涛 韩美子)替他人担任法定代表人,既能当“老板”,还能拿到年薪,这样的事情不可信。近日,山东青岛甲公司法定代表人林某,因公司拖欠其7年“工资”申请劳动仲裁,索要“工资”,被仲裁委驳回。

2017年6月,甲公司实际出资人、原法定代表人赵某找到林某,欲让其担任公司法定

代表人,不用参与公司管理并口头允诺年薪10万元。林某遂同意,双方之间未签订任何协议。除了变更法定代表人到过一次公司外,其余时间林某从未到过甲公司工作场所,也未参与公司实际经营管理。

在担任法定代表人期间,赵某或甲公司从未支付林某劳动报酬,林某不想再继续担任甲公司法定代表人,故想通过劳动仲裁索

要“工资”维权。

劳动仲裁委认为,公司法定代表人是指依法律或法人章程规定代表法人行使职权的负责人。法定代表人有权代表法人从事民事活动。大多数情况下法定代表人与法人存在劳动关系,但是也并非必然与公司建立劳动关系,如很多上市公司的董事长(法定代表人)与公司不存在劳动合同关系。法定代表

人与公司是否存在劳动关系,主要从双方是否签订劳动合同等因素来判断。

劳动仲裁委认为,林某与甲公司之间没有建立劳动关系的合意,双方既未签订劳动合同,也未缴纳社会保险。林某不用遵守公司的劳动规章制度,也不接受公司管理,公司的一切事务概不参与,均由赵某决定,林某仅有法定代表人之名,无法定代表人之“实”,没有与公司建立起以提供劳动和支付报酬为内容的稳定性对价关系。

林某不是公司的“人”,“挂名”的公司法定代表人之间不存在劳动关系,林某不能向甲公司索要“工资”。因此,仲裁委驳回了林某的劳动仲裁请求,双方之间属于民事争议,林某应通过民事诉讼途径维权。

电力稳定供应 企业提质增效

近日,高温降雨天气多发,为确保辖区电网设备安全稳定运行,国网河北衡水市桃城区供电公司组织开展了配网故障压降专项行动,确保辖区电网设备在复杂气候下的安全稳定运行,推动企业提质增效迈上新台阶。

该公司对辖区内的线路进行了全面排查,重点对树障问题进行清理,同时对线路接点进行检测,有效预防因过热引发的设备故障。此外,该公司积极开展无人机巡视,大大提升了隐患排查能力和配网巡检效率,及时消除设备缺陷和隐患,并针对设备老化、恶劣天气下易发生的内涝等问题,采取了清零策略,将客户设备纳入公司设备管理体系,实施延伸服务,从根本上提升了电网的整体健康水平。

该公司还建立了大型机械、特种车辆、基建项目的详细档案,并动态修订防外破台账;积极开展电力设施保护宣传活动,增强公众对电网安全的认知和重视程度,确保稳定可靠的电力供应。

(李晴 闫学诗)

加强基层治理 保障民主公开

“以前村里用了多少钱,有什么政策,群众都不知道,现在村干部经常下乡给我们宣传,有啥不清楚的就看看公示栏,上面写得一清二楚,我们也看得懂。”贵州省遵义市绥阳县坪乐镇顺河村老党员陈吉波看着公示栏满意地说。

近年来,坪乐镇党委坚持把推进“三务公开”规范化建设作为提升基层党建工作水平的有力抓手,围绕“公开程序规范、公开时间规范、公开内容规范、公开阵地规范、档案管理规范”五个规范,建立“三务公开”明白账,及时向群众公开村级财务、惠农政策、社会救助、乡村振兴项目等涉及群众利益的重大问题和群众关心的事项。并成立镇级督导组,以问题为导向,定期开展检查,切实维护人民群众的知情权,促进基层民主管理,增进党群干群关系,进一步加强党员和群众对村干部的民主监督。

今年以来,坪乐镇共开展督查8次,公开62条党务信息、86条村务信息、16条财务信息。

(李晓玉)

提升设备效率 护航暑运安全

酷热难耐,中国铁路济南局集团有限公司青岛供电段检测车间工长高川在监控室内紧盯测温数据,一边操作一边叮嘱工作人员:“每个电缆接头和上网点都要仔细观察,温度要详细记录,特别是起伏较大的监测点,要联系工区核查。”

暑运接近尾声,返程客流迅速增加,车流密度居高不下,接触网设备在高负荷运转下易过热。传统测温方法受环境和测量条件影响,数据难以精准实时。为解决这一问题,高川经过多次调研,研发了“智能测温器”,其通过高精度传感器实时监测温度,数据无线传输,减少误差和延迟,确保了准确性和及时性。他表示:“这不仅技术创新,更是工作方法的革命。”智能测温器的使用,提升了设备管理效率。“现在能轻松查看数据,及时预警异常,避免了安全隐患。”青年职工陈卫庆说道。

目前,这一设备已在段管辖范围内各线路安装,为保障设备安全高效运行提供了强有力的技术支撑。(曲宝骏 王景禹)

完善政策支撑 助力乡村振兴

山东省潍坊市寿光农商银行党委不断强化党建引领,积极打造“内外协同、上下联动、资源共享、难题共解”的工作新格局,实现金融政策与乡村振兴精准对接,为推动地方经济社会发展注入强大动力。

“之前开卡办卡都是先去政务中心,再去银行网点激活,现在在家门口的农商行网点10分钟就办成了。”村民葛树茂到该行网点申领了第三代社保卡。这是该行与寿光市人社局共建政银合作便民项目的一个缩影。该行依托现有的600余台农商宝设备终端上线“社保卡乡村服务平台”,全面推进以社保卡为载体的居民服务“一卡通”应用场景建设。同时,还成立了120支“红马甲”金融服务队,常态化开展金融服务上门服务,实现“政务+金融”服务一站办结。

下一步,该行将积极打造“1+1+N”服务联盟,走出一条有组织、有保障的服务乡村振兴新路子,践行“普惠金融专业银行”“乡村振兴主力银行”的责任担当。(冯长海 王希强)

广告