



中天钢铁让员工“薪”情高涨

记者日前从中天钢铁人力资源部获悉,该企业本月起普通员工涨薪800元/月,并补发今年1—2月的涨薪合计1600元/人,预计此次涨薪企业累计增加支出超2亿元。

疫情防控和生产经营双胜利,累计实现炼铁、炼钢、轧材产量分别同比增长10%、7%、6.6%,营收超1400亿元,实现目标利润102%,成为首家荣获“中国工业大奖”企业奖的民营企业。董事局主席、总裁、党委书记董才平明确

指出,2021年企业普通员工年薪必须达到10万元,“十四五”期间企业普通员工年薪将达到15万元。干部跟企业效益挂钩,优胜劣汰,整体薪资要位居常州领先、行业前列。

2001年,中天钢铁成立之初就立下了“为国家多贡献,对社会多回报,让员工增收”的发展规划。20年来,企业诚信经营,累计纳税超205亿元,员工平均年收入从不足7000元起步,每年稳步增长。目前,集团在册员工超12000人,2020年企业普通员工工资达9万元。

同时,企业今年还将投入3亿元启动百名硕博人才引进计划,在企业智能、智能制造、生产管理、设备管理4大类30余个岗位招聘高端硕博人才,其中硕士年薪25—50万元,

博士年薪50—120万元并额外提供一套约百平米的产权住房。未来五年,集团将投入超10亿元打造一支500人规模的高端人才队伍。

作为常州市首批省级幸福企业,中天钢铁坚持构建“将爱心洒向员工,员工将忠心献给企业”的和谐新型劳动关系,践行“事业留人、待遇留人、情感留人”的人才理念,让员工有成就感、归属感、自豪感。企业不仅投入巨资为员工打造现代化生活区、人才公寓,还缴足五险一金、提供免费体检、设立爱心基金、举办青年交友活动等,同时每年为员工发放年终奖、效益奖、年货金等;企业坚持每年为员工办十件好事,今年将建设员工子女托管基地,倾力解决员工后顾之忧。

记者 吴文龙 通讯员 王晶晶 朱元洁

常州举办民事检察业务竞赛

近日,常州市检察机关举办民事检察业务竞赛,以进一步加强新形势下民事检察队伍建设,提升民事检察监督水平。全市检察机关17名业务骨干参加竞赛。

此次竞赛分设综合业务知识笔试、案件审查与文书制作、案件汇报与答辩三个环节,综合考察选手的民事法律理论功底、案件审查与汇报能力、PPT制作及临场应变能力等综合素质。江苏省检察院第六检察部、常州市委政法委、市

中级人民法院相关领导及本市知名律师担任案件汇报与答辩环节评委。经过角逐,常州市天宁区检察院杨开、钟楼区检察院沈鹏娟、金坛区检察院龚家福等8名选手获得全市民事检察业务标兵、能手。

市检察院检委会专职委员吴小红指出,此次竞赛涌现出一批功底扎实、业务过硬的优秀干警,达到以赛代训、共同提高的预期目标,为备战全省民事检察业务竞赛打下坚实基础。通讯员 朱红霞 张伟民 记者 吴文龙

薛埠镇总工会当好职工“贴心人”

去年以来,金坛区薛埠镇总工会围绕全镇中心工作,深入推进产业工人队伍建设改革,维护职工合法权益,丰富职工精神文化生活,提高职工创新创业能力,引导职工为“打造常州西部重镇、主动对接南京门户”作出新贡献。

深入推进产业工人队伍建设改革。注重在生产一线工人队伍中培养发展党员,推荐20多名企业职工入党,其中一线职工11名。支持职工提升学历、提高技能、提优待遇,近三年选送20多名职工参加学历提升班,8名职工已拿到学历证书。健全产业工人成长发展制度,引导企业在关键岗位、关键工序培养使用高技能人才。

坚持职工为本,普惠服务职工。切实维护职工合法权益,拓展服务内涵,提升服务质量,当好职工的“贴心人”。开展“劳动我最美”系列活动。举办心理健康和法律知识讲座、“最美瞬间”微视频作品征集等活动。对建档困难职工进行慰问,送上爱心礼包,发放慰问金20余万元。

依托新阵地,构建服务新体系。引导有条件的企业提升改造集职工书屋、心理咨询室、母婴室、休闲于一体的职工服务中心。为基层工会赠送报纸杂志、心理关爱课等内容。建立工青妇群团联盟,三方阵地共建、资源共享、活动联办。薛工

常州信息学院“金平果排行榜”排名上升

日前,“金平果”2021中国高职院校竞争力排行榜发布,常州信息职业技术学院排名全国第30,江苏第4,均创历史新高。“金平果排行榜”由杭州电子科技大学中国科教评价研究院、浙江高等教育研究院等机构联合研发。本次排名是“金平果”连续第十次推出中国高职院校竞争力排行榜,对全国1488所高职院校竞争力进行评价。较榜单2020年发布结果,今年常信院全国综合排名上升8位、理工类上升7位,全省排名上升1位,综合竞争力继续位居在常高职院校第一。

据了解,该校不断深化内涵建设,推进高质量发展。深化教学科研改革,教师获省级以上各类竞赛奖项11项,入选国家级课程1门,国规教材20部。促进学生成才成长,学生获省级以上各类比赛奖项207项,蝉联中国国际“互联网+”创新创业大赛和“挑战杯”全国大学生创业计划竞赛金奖,年终就业率96.99%。学校获全国职业院校数字校园建设样板校等荣誉称号。 吴昊

武进区着力培育一批重大科技创新平台

日前,武进区12家企业入选常州市首批重大科技创新平台培育单位,约占全市入选总数的一半。

江苏常发农业装备股份有限公司研究院是此次入选的培育单位之一。今年起,研究院力争通过3年时间开发一款具有国际先进水平的全动力自动换挡高端智能大马力拖拉机。“这一产品研发成功后,将填补国内自主品牌的空白,实现进口替代,进一步提升企业产品的国际竞争力。”常发研究院院长修永海说道。

目前,研究院拥有一支400余人的专业研发团队,涵盖计算机、机械设计、机电一体化、内燃机、自动控制等,下设单缸机研究所、经济作物收获研究所等十大研究所及检测中心、试制中心等,每年研发投入超亿元,先后参与国家“十一五”“十二五”“863”等科技项目5项、省科技厅成果转化项目2项、省科技厅重点研发项目(现代农业)2项。

作为创新平台,研究院已成为企业研究新

技术、开发新产品、开拓新市场、创造新价值的“利器”。“十四五”期间,研究院将进一步加强国际合作,加大与上海内燃机研究所、浙江大学等知名院所、高校的产学研合作;充分结合市、区两级创新大会发布的一系列利好政策,加大高端人才、领军人才的引进培育。

近年来,武进区围绕主导产业,针对各类企业创新平台建设出台一系列支持政策,引导企业提升自身研发能力和管理水平。截至去年底,该区建有省级新型研发机构17家,市级新型研发机构3家、江苏省产业技术研究院企业联合创新中心2家、江苏省工程技术研究中心117家、市级工程技术研究中心188家。

据悉,该区将充分发挥产业基础强、隐形冠军多的优势,推动行业领军企业自建或与联建重大科技创新平台,解决一批共性关键技术问题。今年将创建省级以上重大创新平台3家以上,3年内新建市级以上企业研发机构120家。

通讯员 吴梦婷 胡国伟 记者 吴文龙

金坛区赴陕招聘技能人才

日前,金坛区赴陕西部地区开展校企对接并举办人力资源招聘会。这是今年春节后金坛人社部门组织的第二场跨省对接招聘会。

金坛区人社部门主动作为,各镇区板块大力配合,通过前期的对口调研和宣传发动,短短两天就有25家企业报名参会。本次招聘会共拿出机械、电气、材料、医药监测等2173个就业岗位供陕西汉中、安康地区的5所高职院校毕业生选择,其中不乏中航锂电、贝特瑞、北电爱思特这样的重点企业,汤姆森智能装备更是以年薪15万元的条件招聘数控车工、加工中心、激光切割等一线操作工。 朱井原 汤敦齐

溧阳经常性检查干线公路桥梁

连日来,溧阳市公路部门会同养护单位——江苏通用路桥

工程有限公司对溧阳境内104、233国道等多条干线公路上的大中桥开展经常性检查。据悉,对干线公路桥梁的经常性检查为每月至少一次,汛期则加强不定期检查。检查内容包括桥梁的桥面设施、上下部结构、附属构造物等的技术状况。对检查情况及及时记录台帐,作为编制桥梁保护(小修保养)计划的依

溧阳经常性检查干线公路桥梁

据,发现问题及时处置,保障桥梁完好畅通,为群众提供良好的公路桥梁出行环境。 张国芳



法官说法

劳动定额管理未民主协商



【案例介绍】 张某在公司质检部担任质检员。入职后,张某签收《员工手册》并确认已阅读知晓内容。《员工手册》规定不服从工作安排的,给予书面警告一次;在一年被两次书面警告,公司可以解除劳动合同。 2018年12月6日,某公司作出《关于质检科张某违纪处理的书面警告》,载明:质检科于2018年12月实

行“定量管理”,以派工单形式安排日常工作。12月3日至6日期间,只有张某一一人不接受派工单,且未完成要求工作任务。对公司的相关培训记录也拒签。公司多次约谈张某,但张某仍拒绝签收派工单,张某的上述行为已经严重影响公司的正常生产经营秩序。

根据《员工手册》规定,给予张某书面警告一次。12月26日,公司又以迟到、旷工给予张某一次书面警告。12月27日,因张某在一年内被两次书面警告,公司解除双方劳动关系。张某认为解除行为违法,申请仲裁,要求公司支付赔偿金。仲裁委对其请求不予支持,张某遂诉至法院。法院认为,公司对质检科试行定量管理时,并未与工会或者职工代表协商,此行为欠妥。另外,该定量管理在试行阶段,劳

企业解除劳动合同违法

劳动者有一些反对意见或者抵触情绪属正常现象,某公司应积极同劳动者协商,故12月3日至6日张某虽未在派工单签名,但不能直接认定拒不服从工作安排;另外,12月3日、4日,张某仍履行了劳动义务,有相应的检验记录登记,公司认为张某未完成工作任务也未提供相应的依据。故公司认定张某行为违纪不当,据此解除劳动合同违法,应支付赔偿金。

【法官评析】

劳动定额对企业而言,是实现劳动管理规范化、提高劳动生产率的重要手段,是科学管理的基础;对劳动者而言,是劳动任务的具体任务落实,是履行劳动义务的计量尺度。劳动定额的制定应当遵循科学性、先进性、合理性,但由于用人单位逐利的追求,往往制定高标准的定额,所以如果不对劳动定额的制定与管理进行规制,极有可能成为用人单位变相强迫劳动者加班的操作工具。《劳动合同法》第四条将劳动定额管理纳入涉及劳动者切身

利益的重大事项,规定“用人单位在制定、修改或者决定有关……劳动定额管理”等直接涉及劳动者切身利益规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”该规定为劳动定额的制定注入了民主程序,由原来的企业“单决”模式改为企业须经与工会或者职工代表集体协商的“共决”模式,有效限制了企业通过提高定额,强迫劳动者超时劳动又不给予加班工资的行为。

本案中,某公司对张某所在的质检科实行定量管理时,并未与工会或者职工代表协商,径自推行,此行为欠妥。作为新生事务,公司也未给予张某缓冲期;而另一方面,张某在此期间仍履行了劳动义务,有相应的检验记录登记,公司认定张某违纪没有事实依据。

本案告诫用人单位,用人单位应在法律规定的范围内实行管理自主权,依法履行自己的法定义务,不能无限扩大自己的管理权限。 无锡市中级人民法院 许晓倩

法援在线

法律援助伸援手,为13名女员工撑起一片蓝天

这是一起发生在受疫情影响复工复产期间,某公司只顾自身利益,忽略女员工实际困难,以旷工为由开除13名女员工,导致群体维权的劳动争议案件。13名女员工在法律援助的帮助下,结合调解职能,积极维护妇女的合法权益的同时,促进企业复工复产,在保障社会和谐稳定方面产生了积极影响。

【基本案情】

刘某等13人是南京某公司的女工。去年3月,当她们沉浸在复工复产的喜悦之中时,公司以客观情况变化及疫情影响突然宣布:将原本一直在秦淮区的生产线搬到浦口区,还决定凡是不愿意去的员工按照自动离职处理,没有任何补偿。该公司的13名女工都是生产线上的工人,工龄少则3年,多则6年以上,况且都是上有老、下有小。13名女工无法接受这突然的变故与公司产生争议,双方情绪激动无法协商,公司以一纸旷工为由的解除通知,开除了13名女工,强制将她们拒之公司门外,导致双方矛盾进

一步激化。2020年8月15日,刘某等13名女员工情绪激动来到秦淮区法律援助中心寻求法律援助。

【援助经过】

经审查,刘某等13名女工都符合法律援助条件,秦淮区法律援助中心决定依法给予法律援助,并按照“点援制”由当事人指定援助律师承办此案。援助律师在接受指派后,深知疫情复工复产,一方面要保护劳动者的合法权益,另一方面也必须顾及公司的生存与发展。法律援助注重化解矛盾,促进社会和谐,从保护好妇女合法权益入手,一方面了解案情,耐心为劳动者分析风险与利弊,也向女工告知企业的困难,依法说理,相互理解,才能共度难关。另一方面深入调查取证,多次与公司沟通;但本案中的企业某公司负责人固执地认为疫情期间搬迁是企业自主权,公司没有做错,是她们不服从企业管理,不到新址上班旷工,企业开除没有错误,坚持不同意调解,更不愿意

支付经济补偿。法律援助师耐心、详细地向公司阐明相关法律规定,告知受援人是一群女工,她们都是公司老员工且她们的家庭上有老下有小,家在现公司地址附近,现在突然搬迁到远处,的确存在许多困难。经过援助律师不懈努力,用工方也意识到自己过于武断,表示愿意调解,在双方调解过程中,援助律师向公司详细剖析法律关系,晓之以情、动之以理。最终,双方协商一致,同意解除劳动关系。最后,刘某等13名女员工按照各自工龄获得经济补偿。

【案件点评】

受疫情影响,各地复工复产期间是劳资纠纷的高发期,本案特殊之处在于它不是一般的劳资纠纷,而是一群女工与公司的劳资纠纷,她们是更需要法律保护的特殊弱势群体。如何帮助女员工依法保护自己的权益直接关系到其自身及家庭成员乃至社会稳定



问题。本案中法律援助律师针对女员工法律知识缺乏、情绪易激动及诉讼能力弱的情况,娴熟运用专业知识,释法明义、讲情说法,15天内快速化解了女工群体劳动争议,减少当事人的“诉累”,节约司法资源。本案双方协商一致调解结案,生动诠释了法律援助“以人民为中心”的服务理念,推动企业依法复工复产,保障民生及构建和谐社会有积极的作用。 南京市司法局 王云山

老徐评案

劳动者打官司能否风险代理?



劳动者打官司,律师可以采取风险代理吗?这不是一句话就能够说清楚的事情,需要视情况区别对待,劳动者订立代理合同时一定要注意。

【投诉:工伤获赔180万律师费90万,家属嫌多投诉】

2016年,职工杨昌茂在宿迁市某公司承建的广州建设工地受伤,造成严重的工伤事故。后杨昌茂的两个兄弟委托广州某律师办理工伤赔偿,委托代理合同约定,前期律师办案的费用,由律师事务所自行垫付。如果赔偿额在90万元以上,那么,杨昌茂一方只收90万,剩下多要来的赔偿费全部归律所。

去年9月6日,杨昌茂与用人单位签订赔偿协议书,获得一次性赔偿款180万元。根据双方协议,律所拿走90万元作为律师费。杨昌茂的前妻王女士感到收费不合理,向广州市越秀区司法局投诉律所和律师不规范收费行为。

司法局:投诉事项不属于司法行政机关职责范围

广州市越秀区司法局2020年12月7日《不予受理告知书》(粤司律投拒字[2020]第11号)回复王女士,投诉事项不属于本司法行政机关职责范围,故不予受理。此事经媒体报道后,引起了广州市司法局的重视,2021年3月2日,该局发布情况通报,律所该违法行为发生于2016年8月至9月期间,至投诉人投诉已超过行政处罚规定的两年处罚时效,依法不能再给予行政处罚。不过,该局并没有姑息此问题,称:已依法责令广东锐锋律师事务所进行整改,并将相关材料转交广州市律师协会依据行业规范进行严肃处理。

也就是说,即使律所和律师行政处罚可免,但违反行业规范仍需承担责任。

点评:劳动案件风险代理有特殊性质

劳动争议案件是否可以风险代理?法律、行政管理部门都有明确的规范。首先,江苏省劳动仲裁程序一律不得风险收费。《江苏省劳动争议调解仲裁办法》第三十条第二款规定,劳动争议案件代理人不得从事风险代理。所以,江苏省内劳动仲裁程序中,劳动者应避免风险代理。第二,劳动报酬、工伤赔偿、社保待遇不得风险代理。《江苏省律师服务收费管理办法》(苏价规[2016]9号)解第五条第二项规定,劳动报酬、工伤赔偿、社会保险待遇的法律服务收费实行政府指导价,第九条规定对这些政府指导价争议事项禁止实行风险代理。劳动报酬则主要包含工资、加班费、奖金、业绩提成、各种补贴。

第三,经济赔偿、赔偿金等无限制诉讼程序中风险代理。由于政府指导价只针对劳动争议中的部分事项而非全部事项,所以诉讼程序中,对于解除劳动关系而产生的经济补偿、赔偿金由于不属于劳动报酬,不实行政府指导价,所以司法行政和物价部门《关于明确我省律师服务收费实行标准的通知》在具体的收费标准上,并未限制风险代理。 徐旭东

维权课堂

主办:江苏省高级人民法院 江苏省总工会 承办:省高院民四庭 省总工会工部 江苏工人报社

维权课堂

维权课堂

维权课堂

维权课堂

维权课堂

维权课堂