

智能实时监测保障居民用水质量

申城二次供水监测系统上线

为进一步提升供水企业的管理能级,城投水务集团日前宣布,一套全新开发的二次供水智能化实时监测系统正式上线,为二次供水设施的管理开通了“千里眼”,智能化的监控手段将切实保障居民用水质量。

据了解,这套二次供水实时监测系统通过综合运用在线水质监测系统、地理信息系统、自动化控制系统、物联网技术等,对水质、设备运行进行实时监测,是智慧水务中的重要组成部分。日常可即时监测水质的浊

度、余氯、pH、温度、总管进口压力、总管出口压力、水泵的电气参数等数据。

通过实时监测水质情况,可记录小区水质变化趋势,对水质问题进行预报警,保障小区用水安全。通过动态监控二次供水设施运行状态,可及时发现和提前预防设备故障。手持移动设备(PDA)与监测系统联动,用水问题或设备故障的预警信息将会及时推送到维护工人的手持终端上,维修人员收到工单后即刻奔赴现场进行维

修,能在小区居民还未察觉异常的情况下将故障解除。此外,维修人员通过拍照、录视频等方式保存维修记录、巡检记录等,简化了维修的工作程序,提高了企业内部的工作效率。

今后,还可应用大数据等技术手段分析二次供水实时监测系统积累的小区流量、压力等数据,排查居民小区的管网漏损,降低漏损率,实现节能节水的目标。

目前,上海中心城区已有19个居民小

区安装了此系统,惠及8223户居民。预计到今年年底,将覆盖60多个小区,未来将逐步推广至全市二次供水的管理养护中。后期,还将向小区居民开放水质信息查询功能。

截至2017年底,上海中心城区的二次供水设施改造任务基本完成,累计完成1.75亿平方米。郊区二次供水设施改造在2017年完成1500万平方米,计划2018年年底完成4500万平方米,届时将基本完成本市二次供水设施改造任务。

民生速递

沪养老保险个人权益记录单开始陆续寄发

据市人社局消息,即日起,社保经办机构将持续分批邮寄2017年度养老保险个人权益记录单,今年的寄发范围为截至2017年12月底已参加本市城镇职工养老保险制度和机关事业单位工作人员养老保险制度的人员,请注意查收。

温馨提示:根据本市有关规定,自2017年4月1日起,小城镇社会保险制度停止执行,参保人员的原镇保缴费情况已在本次养老保险个人权益记录单中予以记载,具体可登录上海市人力资源和社会保障局网站(<http://www.12333sh.gov.cn>),通过“常用查询服务”-“养老保险个人账户查询”-“城保缴费情况”栏目查询。

你问我答

长护险人员的评估等级及服务形式是如何规定的?

问:我母亲是本市职工基本医疗保险退休人员,由于将近70岁,且身患多种老年疾病,行动不便,需要专人照料。我想为她申请长期护理保险,但听说要先进行评估,并且只有达到一定等级才可以享受,请问,相关政策是如何规定的?另外,纳入长护险的人员是否一定要住在养老院才可以享受待遇,具体有哪些服务形式?

答:根据本市长护险相关政策规定,老年照护统一需求评估等级是申请人享受长期护理保险待遇、养老服务补贴等政策的前提和依据,参保人员要求享受本市长期护理保险待遇的,需进行老年照护统一需求评估。

目前评估等级分为:照护1级、照护2级、照护3级、照护4级、照护5级、照护6级,以及其他情况(未达到照护1级和建议至二级以上医院就诊的)。其中,照护1级以及其他情况(未达到照护1级和建议至二级以上医院就诊的),不享受长期护理保险待遇。照护2至6级的,可以享受相应的长期护理保险待遇。

目前本市长期护理保险的服务形式有:一、社区居家照护,指护理站、社区养老服务机构等为居家的参保人员,提供上门照护或社区日间集中照护及相关医疗护理服务;二、养老机构照护,指养老机构为其中住养的参保人员,提供基本生活照料及相关医疗护理服务;三、住院医疗护理,指护理院、社区卫生服务中心和部分二级及以上医疗机构,为入住在其机构内护理性床位的参保人员,提供医疗护理服务。

参保人员在申请长护险待遇时,可在书面申请表上选择所需要的服务类型。

案例分析

居民楼火灾 楼道堆物业主和物业共担责

居民楼的楼道里堆放杂物,容易引起邻居的不愉快。不过,你可不要以为这只是邻里之间的小纠纷,因为这有可能会让你背上法律责任。在南京江宁区,在楼道里堆放杂物的徐某就被邻居连同物业一同告上法庭。

楼道火灾 女子逃生多处受伤

2017年4月4日中午,南京江宁某小区一栋居民楼内发生火灾。当时,家住13楼的李女士和女儿正在家里。发生火灾时不能使用电梯,因此出现火情后,李女士带着女儿从楼道向下逃生。

这次火灾是由堆积在一楼楼道里的垃圾引起的,因此李女士在下楼过程中发现浓烟并未变淡,见情况不对,她开始返回寻找其他逃生通道。在此过程中,高温浓烟使李女士咽喉受到损伤,此外她在匆忙逃生的过程中不慎摔倒,导致身体多处受伤。

李女士于火灾发生当天前往南京市江宁医院就诊,又于当天转诊至南京市第一医院,经诊断为吸入性中度损伤、右大拇指挤压伤及腰部、右胯部、右踝扭伤。经住院治疗,她于4月10日出院,出院时医嘱指示休息一个月。5月18日,李女士前往江宁医院复查,医嘱再次指示休息一周。李女士为治疗上述伤情共计花费医疗费6629.65元,其中含有医保统筹账户支付的费用

3442.66元。

2017年5月3日,南京市公安消防支队江宁大队出具火灾事故认定书,对起火原因认定为“系排除遗留火种、排除电气线路故障、不排除外来火源引发火灾事故”。

物业和堆物业主均拒绝认错

因为这次火灾,李女士前后休息了近两个月无法工作,造成经济损失上万元,更别提身体健康受损了。

本应是救命的逃生通道,却被堆放杂物,而且火灾发生时物业公司既无工作人员回应居民询问,也无工作人员对小区居民进行疏散救助。因此,李女士将小区物业公司和堆放杂物的徐某一并告上法庭,要求两被告赔偿包含医疗费、误工费、住院伙食补助费、营养费及交通费等损失共计30423.64元。

在法庭上,物业公司表示,自己已尽到物业应尽的职责,包括对小区消防设施定期维护,对楼道杂物进行清理等。物业认为,即使服务中有瑕疵,也不是引发火灾的直接原因,因此自己不应承担赔偿责任。物业公司还表示,即使担责,自己至多承担次要责任。

而徐某则辩称自己并非纵火人,与火灾发生没有直接因果关系,更重要的是,他还否认楼道内起火的杂物是自己堆放的。

审理法官表示,原、被告争议焦点实

际上在于两被告对于涉案火灾的发生及蔓延是否存在过错。

法院判定赔偿责任三七开

最终,江宁区法院根据火灾发生的原因、二被告的过错程度、因果关系等因素,做出了判决。

判决指出,物业公司虽然并非直接纵火的责任人,但在日常管理及火灾发生时的过错行为与火灾的发生及火势加大、蔓延存在因果关系,其应对李女士在火灾中受伤的后果承担赔偿责任。

而徐某虽然也不是纵火人,但在楼道内堆放杂物的行为有可能导致火灾发生及火势加大、蔓延,因此他的行为同样与李女士在火灾中受伤的后果存在因果关系,应承担相应的赔偿责任。

至于徐某辩称,火灾发生时自己堆放在楼道的杂物已经清理掉了,但根据他在事发当天派出所的陈述来看,他认可其堆放了杂物在楼道内并着火。徐某虽然在法庭上称笔录中的陈述并非其真实意思,但未提供证据证实,故其辩称意见缺乏事实依据,法院不予采信。

法院最终认定物业公司承担70%的责任,赔偿李女士各项损失12536.29元;徐某承担30%的责任,赔偿李女士5372.69元。

当最低工资遇上病假,月薪该怎么发?

案情简介

2018年5月,崇明区劳动保障监察大队接到举报,反映崇明某船厂的员工工资低于上海市最低工资标准。接报后,崇明区劳动保障监察大队按程序指派监察员对该企业展开调查。

经监察,发现该企业在5月中旬发放2018年4月份工资的时候,确实有个别员工的工资为2150.7元,低于本市月最低工资标准2420元。企业人事部负责人对此解释道,上述员工由于请了1个月病假,4月份全月未出勤,才会低于最低工资标准。双方合同约定的工资为2600元,实际履行与此一致,且上述员工在本企业的连续工龄均超过8年,故应发工资按照2600元计发,扣除社会保险费个人部分后虽然低于2420元,但是并未低于最低工资标准的80%即1936元的病假工资最低标准法律底线。企业还提供了病假员工的工资表予以解释说明。

随后,监察员立即联系了举报人,告知其员工疾病或非因工负伤连续休假在6个月以内,在本企业连续工龄满8年及以上的,企业应按本人工资的100%计发疾病休假工资;但“本人工资”是指应发工资,员工还需承担社会保险缴纳义务,因此扣除社会保险费的个人部分后,如果实得工资不低于本市最低工资标准的80%就没有违法,举报

人对此表示认可。

综合点评

本案的焦点在于本企业连续工龄8年以上员工的病假工资可否低于最低工资标准。该案的举报人起初认为本企业连续工龄8年以上即可获得100%的工资,不应低于本市最低工资标准,出现此种情形,主要在于其混淆了病假工资计算基数与实得病假工资。因此,在处理此类案件时要把握好病假工资的计算基数、连续工龄与计发系数、病假工资托底保障等概念。

一是要确定病假工资的计算基数。《上海市企业工资支付办法》第九条规定,病假工资的计算基数为员工所在岗位相对应的正常出勤月工资,不包括年终奖,上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴,中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资。其中,劳动合同对员工月工资有明确约定的,按劳动合同约定的员工所在岗位相对应的月工资确定;实际履行与劳动合同约定不一致的,按实际履行的员工所在岗位相对应的月工资确定。同时,病假工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。本案中,企业与员工在劳动合同中约定的月工资为2600元,且实际履行的月工资也是2600元,因此,员工的病假工资基数应为2600元。

二是要确定员工的连续工龄。根据国家 and 上海有关规定,员工病假工资的计发系数主要与员工的本企业连续工龄有关,员工疾病或非因工负伤连续休假在6个月以内的,企业应按下列标准支付疾病休假工资:

- (1)本企业连续工龄不满2年的,按本人工资的60%计发;
- (2)本企业连续工龄满2年不满4年的,按本人工资70%计发;
- (3)本企业连续工龄满4年不满6年的,按本人工资的80%计发;
- (4)本企业连续工龄满6年不满8年的,按本人工资的90%计发;
- (5)本企业连续工龄满8年及以上的,按本人工资的100%计发。

本案中的员工本企业连续工龄已经超过8年,且连续休假在6个月内,因此病假工资应按本人工资的100%计发。

三是病假工资的托底保障。鉴于病假工资是应发工资,所以本案中员工所得的病假工资应包含员工应缴纳的社会保险费个人部分。同时,根据本市相关规定,企业支付员工疾病休假期间的病假工资不得低于当年本市企业员工最低工资标准的80%。因此,本案中虽然老张在本企业的连续工龄为8年以上,但这并不意味着其实得工资就是2600元,在扣除社会保险个人部分后只要不低于最低工资标准的80%即符合法律规定。