

工会



周刊

责任编辑:尹雪梅
新闻热线:(010)84151610


图说工会

你的春节职工福利到手了吗?

“春节将至,你收到单位工会发放的节日慰问品了吗?
逢年过节,集体福利之下,职工的期盼。近日,多个省份调整了职工福利发放的范围。其中,节日慰问品的发放标准也有了新变化。”

发放依据

2017年12月,中华全国总工会制定《基层工会经费收支管理办法》,明确工会经费可用于职工集体福利支出。




《办法》明确

基层工会逢年过节可以向全体会员发放节日慰问品。节日慰问品原则上为符合中国传统节日习俗的用品和职工群众必需的生活用品等。基层工会可结合实际采取便捷灵活的发放方式。

发放标准

近日,广东、四川、江西、浙江、湖北、福建等省份出台了各自关于基层工会经费收支管理实施办法的实施细则。对节日慰问品的发放标准进行了规定。



可以发

米 面 油 肉 蛋 奶 干果

不能发

现金 购物卡 代金券

节日慰问品的发放金额各地不同:

广东:年度总额不超过人均2500元
四川、江西:每人每年不超过2100元
浙江:每人每年不超过1500元
湖北:每人每年不超过1200元
工会经费充足的企业单位工会每人每年不超过1500元
福建:每人每年不超过1300元
贵州:各节日慰问品人均不超过500元
其他法定节日及符合规定的少数民族节日人均不超过200元



一周工报速读

吉林 2.9万家企事业单位健全民主管理

去年以来,吉林省以贯彻落实《吉林省企事业单位民主管理条例》为突破口,以加快厂务公开民主管理步伐为重点,不断拓宽职工民主参与、民主管理、民主监督的渠道。目前,全省有2.9万家企事业单位健全以职代会为基本形式的民主管理制度,覆盖职工292万人,其中非公有制企业2.2万家,约占76%。
去年以来,吉林出台《关于深入推进非公有制企业民主管理工作的实施意见》,推动在100人以上非公有制企业单独建立职代会制度和在100人以下乡镇街道、工业园区、开发区的小微非公有制企业建立区域性行业性职代会制度取得新进展。(索伟强)

陕西省总 为贫困家庭毕业生提供就业岗位近万个

为缓解贫困职工家庭高校毕业生就业难,陕西省总工会2017年对这一人群开展了阳光就业行动,共提供就业岗位9204个。
2017年,省总工会为贫困职工家庭高校毕业生提供了一系列就业援助活动。其中,通过国有大中型企业、劳模企业、社会爱心企业及政府公益性岗位等提供大量就业岗位。为困难职工家庭高校毕业生提供实习见习机会5056人次、就业技能培训2570人次、创业指导3830人次。帮助落实对困难职工家庭高校毕业生的就业扶持政策613人次,帮助实现就业1217人次。(毛海峰)

——摘自2018年2月8日《陕西工人报》(王维砚整理)

环卫行业集体协商又一成果如期兑现

上海 5.3 万一线环卫工领到低温津贴

每年12月至次年2月,每人每月200元

本报讯 (记者钱培坚)“你拿到低温津贴了吗?”连日来,上海市绿化市容行业工会主席肖龙根正带领行业工会一班人,通过召开职工座谈会、进行问卷调查,检查去年集体协商成果的落实情况,并为今年的行业集体协商做准备。在听到一个个职工肯定的回答后,肖龙根鼓励职工继续建言献策,因为“他们的一个建议,都可能成为惠及全体职工的一项协商内容或成果”。
2月6日,肖龙根在接受《工人日报》记者采访时介绍说:“去年的环卫行业集体协商,建立了一线职工低温天气下露天作业的津贴制度,从每

年的12月至次年的2月给环卫一线职工发放低温津贴,标准为每人每月200元。”如今这一协商成果已如期兑现,从去年12月起,上海5.3万一线环卫职工绝大多数领到了从业以来的第一笔低温津贴。
“早的,凌晨5点就要上班;晚的,要到晚上10点才能下班。在寒冷的冬季,早出晚归的作业时间让环卫职工尤其辛苦。”肖龙根介绍说,在去年上海两会上,绿化市容行业工会在征询职工和社会各界意见后,提交了增设低温津贴的提案,受到社会各界的高度关注。去年5月,在第7次行业集体协商时,增设低温津贴正式进入议题并协商成功。

据了解,运用集体协商机制解决环卫职工最迫切的诉求,是该行业工会最具成效的一项工作。7年来,通过开展集体协商,上海环卫行业逐步实现了包括最低工资标准、岗位津贴、健康体检、疗休养、早晚班津贴、技能等级津贴、外来务工人员住房公积金、低温津贴等福利待遇。与此同时,协商内容、标准不断完善,协商方式及成果得到了行业内外的普遍认同。
据统计,2010年上海环卫一线职工平均工资为2175元,2016年达到4582元,增长1.1倍,年均增长达13.2%,高于全市职工平均工资增长率4.3

个百分点。不仅如此,6年来,环卫职工参加健康体检和疗休养分别为26.9万人次和20.9万多人次,各项津贴及互助保障、缴纳公积金等的比例也在逐年增加。
在刚刚结束的上海两会上,作为市政协委员,肖龙根在《关于开辟专项渠道,为外来环卫工人提供优惠公租房的建议》的提案中提出,“要制订相关政策和管理办法,为外来环卫工人提供由第三方管理的、居住面积相对较小、价格比较优惠的公租房,帮助外来环卫工人解决住房困难。”他还希望这一建议能成为今年行业集体协商的议题。

零下25摄氏度以下连续作业4小时以上,才符合领取标准

内蒙古高寒岗位津贴几人能拿到?

本报讯 (记者李玉波)近期,全国各地大幅降温,内蒙古自治区有些地区甚至出现了零下40~50摄氏度的极端寒冷天气。内蒙古自治区2013年出台过相关规定发放高寒岗位津贴,但记者近日采访了解到,尽管规定已出台4年多,由于种种原因,真正发放高寒岗位津贴的单位还很少。
2013年10月,内蒙古自治区出台文件,规定了高温高寒天气室外作业的高温高寒岗位津贴支付标准。根据规定,劳动者在零下25摄氏度(含零下25摄氏度)以下高寒天气室外连续作业4小时(含4小时)以上,可以享受高寒岗位津贴。津贴按

月发放,每月230元。
据了解,具有“中国冷极”之称的内蒙古自治区根河市,经常出现零下40~50摄氏度的极端寒冷天气。该市一名环卫工告诉记者,最近白天零下30多摄氏度,在室外工作一会儿就冻透了,他们一般工作两个多小时就得进室内暖和暖和,每个月工资是固定的,“从没听说过有低温津贴”。
根河市人社局负责人表示,当地冬季气候条件恶劣,环卫工等户外劳动者一般上午或下午连续工作时间两个多小时,尚未达到发放高寒岗位津贴的标准。在呼和浩特市干了10多年环卫工作的闫文说:

“我每天早上5点多到公司,6点就开始清理街道卫生了。‘低温津贴’听都没听说过。这么多年,赶上下雪天,一天得干10多个小时,冻得手跟棍儿一样。”
其实,除环卫工外,快递员、保安员等户外劳动者,一到冬天都躲不过严寒考验。在呼和浩特如意开发区一家房地产公司工作的小许,他每天负责给来公司办事的车辆发放停车卡,上班时间是早上8点到晚上8点。他大多数时间需要站在外面站着,小许说,“我到这来了以后,冬天除了公司发放统一的服装外,没听说过有低温补助。”
记者了解到,目前部分省市在低温津贴方面出

合的规定不尽相同。人社部门工作人员告诉记者,对于低温津贴,监管部门只能对企业进行政策引导,鼓励企业向一线职工发放低温津贴,但具体的标准,国家没有统一政策。
据记者了解,内蒙古高寒岗位津贴支付标准规定,零下25摄氏度及以下高寒天气室外连续作业4小时及以上,才符合领取津贴的标准,而一般室外工作的劳动者,在那样的高寒天气下,根本做不到连续4个小时以上,从而无法得到低温津贴,用工人的话说:“这标准不合实际,这样的高寒天气要干4个小时以上,还不得冻坏了!”



坚守在严冬

从1.0到2.0,让评选活动在前进中引动风潮,催生实效——

哈尔滨工匠评选带来“递进效应”

本报记者 张世光
评选工匠,对于工会来说已是一项常规工作。日前,哈尔滨市总工会评选表彰了第二届“哈尔滨大工匠”。与第一届评选相比,少了很多探索的迷茫与决策的犹豫,但新一届的工匠评选也不仅仅是对第一届简单的复制、粘贴。
如果说第一届评选是1.0版本的话,那么刚刚结束的这个2.0版本,无论是在设计思路还是在实用性上,都有了不少的丰富与完善,一项常规工作带来的“递进效应”正在逐渐显现。

围绕大局,评选不能忘记的根本
“围绕中心,服务大局”,这是各项工会工作的一个重要原则,“哈尔滨大工匠”评选也不例外。但是,如何落实,才是问题的关键所在。
老工业基地哈尔滨作为国家装备制造产业基地,从建国之初到现在,这里生产的各种装备服务于国家的国防、航天等多个领域。
2016年末,首批“哈尔滨大工匠”经过层层筛选脱颖而出。10名当选者中,9人来自装备制造业,1人来自工艺美术行业。
这样的当选比例是对城市发展历史的回顾,也体现了责任与担当。
与第一届评选相比,第二届大工匠的当选不仅人数有所增加,当选者的职业比例也变化明显。
18名第二届大工匠,12名来自装备制造业,其他6名工匠中,有互联网程序员,有大酒店厨师,有一线教师,有医生,还有畜牧师和非遗传传承人。
“多样化的工匠评选,体现了当前哈尔滨经济社会发展需要。”评选工作领导小组办公室主任、哈尔滨市总工会职工技协服务中心主任郑学彬告诉记者。
按照哈尔滨市政府2018年工作报告的表述,2017年是“持续调结构转动动能提质量,增强城市竞争力的关键一年”,老工业基地哈尔滨不再倚重装备制造一家独大,而是科技、旅游、服务等多点开花。尽管第二届大工匠人数比第一届多了一倍,参评者的范围不受性别、学历、职级、职称、工作年限等

限制,但是,大工匠的评选依然是宁缺毋滥。
18人,这是第二届大工匠当选人数。但是,据了解,本来组委会经过3轮筛选后有20位候选人入选,但最终,组委会从“精益求精”角度出发,经反复论证,其中两人还是没能“过关”。
作用发挥,选后不能缺少的环节
日前,在航空工业哈尔滨飞机工业集团最新生产的新型直升机AC352旁,500多名哈飞职工现场聆听了王英武、胡宇、苗秀3位大工匠的事迹,这是第二届大工匠评选结束不到一个星期就开展的宣讲活动。
按照哈尔滨市总的设计,所有宣讲都要安排在车间、班组,每一位大工匠的演讲稿不仅要让职工听得到先进事迹,更要有学习得了的奋斗方法、成功路径。
不仅如此,第二届大工匠还走进了哈尔滨技师学院、哈尔滨职业学院,通过与技校师生牵手,全方位参与教学、实习、岗位实践,为哈尔滨市技术工人队伍的培养壮大贡献力量。
来自哈尔滨第一机械集团公司的焊工冯世毅,从一名普通职工成长为焊接大师,冯世毅不仅解决了单位的多项生产难题,而且,由他负责的舟舟桥生产制造填补了国内高强度超大型薄壳车体焊接制造的空白。
依托“冯世毅劳模创新工作室”,冯世毅将自己的绝活,绝技毫无保留地传授给青工,先后培养出焊接高级技师6人,焊接技师12人。
此次大工匠评选结束后,哈尔滨市总将“工匠技能发挥”进一步制度化。“所有大工匠都要参与‘名师带高徒’活动”,“所有工匠如果建立劳模创新工作室,市总都给予一定的资金支持”。
近年来,哈尔滨市也不断打造平台,助力工匠人才脱颖而出。日前,哈尔滨市总联合市人社局、市科技局举行了职工创新项目补助资金发放仪式。两届大工匠中的冯世毅、秦世俊、董礼涛的创新课题分别获得了5万元到8万元不等的资金支持。
异彩纷呈,评选不可或缺的思路
一人在剪纸,一人在烙葫芦画。

这不是演出现场,而是两位手艺人在这场表彰大会上上进行表演。日前,在哈尔滨市道外区总工会举办的首届“道外名匠”颁奖会上,施丽华和王树森两名“道外名匠”现场展示了剪纸和葫芦烙画的技能。
道外区,这里不仅有传统的巴洛克风格建筑群,同时也是各种老手艺、老传统的聚居区,“道外名匠”的评选就把这些“老”资源进一步激活,为区域经济、社会文化发展贡献力量。
实际上,自首届“哈尔滨大工匠”评选以来,哈尔滨市各个区的工匠评选也应声而起。一个值得注意的现象是,虽然各区评选出的工匠不同,但一个共同的特点是都突出了区域特色。
平房区(哈经开区)集中了哈尔滨市一大批重点领域、新兴产业的企业,在该区的工匠评选中,来自动漫公司的漫画师,来自日资企业的铣工与传统国有企业的技术能手一同当选为首届“哈南工匠”。
而在南岗区,还评选出了一个工匠团体。
在哈尔滨,最好的教育资源、医院、科研机构都在南岗区,这里还有最好的旅游产品之一——大列巴面包。作为黑龙江省级非物质文化遗产的秋林大面包,其制作技艺历经5代传承,已有117年历史。不拘一格,体现特色,将一个面包制作团队推向工匠的领奖台是南岗区的不同之所在。
道里区是哈尔滨市政治经济文化中心,在“道里工匠”的评选中,只有一人来自传统制造业,其他9人分别来自旅游、餐饮、美术等行业。
“我们的工匠评选,突出了道里区自身的特点。”道里区总工会主席毛金彪告诉记者:“对工匠的理解不能生搬硬套,而要体现特色,发挥作用,让工匠成为职工身边可学、可感的人物,而不仅仅是一个只能仰望的‘符号’。”
可以说,从“1.0”到“2.0”,哈尔滨市工匠评选在前进中引动风潮,催生实效。
“评选大工匠,就是要引导职工学习工匠、争当工匠,营造全社会尊重工匠、崇尚工匠的浓厚氛围,我们要把‘哈尔滨大工匠’打造成哈尔滨工会的一个品牌。”哈尔滨市人大常委会副主任、市总工会主席黄玉生告诉记者。

东风公司工会建立“爱心帮扶信息管理平”

信息化助扶贫 精准化效率化

本报记者 张翀 本报通讯员 龙霁
鼠标一点,每名困难员工的基本信息就一目了然,对每名困难员工的帮扶进度、脱贫情况便清晰可见。近日,在东风公司工会办公室,记者体验到了对“互联网+精准扶贫”的全新诠释。
经过近一年的探索,东风公司“爱心帮扶信息管理平”正式上线。这个平台充分利用现代科技和信息化手段,通过大数据梳理了每名困难员工的致困原因与接受帮扶的情况,详细记录了扶贫进展状况,及时掌握了困难员工的动态,也为加快东风公司的精准扶贫工作探索了一条道路。
利用信息化手段,帮困难员工解忧
据东风公司工会相关负责人介绍,为创新帮扶模式,更具针对性地解决职工困难,工会曾多渠道寻求提高扶贫数据填报效率的方法。最终,互联网的快捷便利给了他们启示,“通过信息管理构建一个档案库,就可以在资料审核、统计分析、信息把握方面实现效率提升,为扶贫工作的精准化效率化创造条件。”
为推进数据库的顺利搭建,2017年初,东风公司工会就成立了工作组,在各个基地就数据库需求内容进行调查与分析,根据收集的意见建议,制定了数据库基本框架构建的计划方案。
随着方案的推进,东风公司工会的“爱心帮扶信息管理平”逐步建立。这个管理平台对东风公司所有困难员工建档立户,了解和掌握最全面的贫困数据信息。此外,通过大数据、全方位、全过程监测和管理帮扶对象,随时跟踪每一位困难员工的实时状态。所有组织机构和责任人都在爱心帮扶信息管理平上享有不同的权限,便于推进爱心帮扶工作。
为进一步完善困难员工档案,东风公司工会还在各个基地开展了困难员工情况摸底调查及录入,对照标准审核把关,实现不漏掉一名困难员工。
同时,因为每一个基层板块的困难员工标准不同,东风公司工会还在“爱心帮扶信息管理平”内设置了一个基层帮扶板块,给每一个基层工会建立自己的困难员工档案库,便于基层工会提高帮扶工作效率。

信息精准化,为帮扶工作提供技术支撑
目前,东风公司“爱心帮扶信息管理平”,已经在各基层工会推广落实。其中,收集了440余名困难员工的信息,实现了困难员工帮扶救助的信息化管理。
据东风公司工会副主席袁纲介绍,以前,一份救助申请表,要一级一级盖章,再通过邮寄的方式寄到公司总部。如今,通过信息化平台,学生证、助学贷款手续、患病情况、就诊医院、医院缴费发票等信息都可以通过扫描上传至平台,数据信息的真实完善保证了爱心帮扶工作的精准落实。各级工会干事和相关责任部门干事保证每天更新平台数据,对困难员工的救助申请实现实时审核,实现了帮扶工作的效率化。
“爱心帮扶信息管理平”通过数据录入、信息甄别等方式,也将帮扶工作带人精准模式。以困难员工识别为例,以往采集通过困难员工申请,以基层工会调查识别为主,存在公司工会不了解第一手资料以及更新时间慢、信息滞后等情况。
凭借数据的互联互通,“爱心帮扶信息管理平”对帮扶对象生活环境、家庭状况、致贫原因以及受帮扶情况实行精准管理,东风公司工会可依据这些信息,尝试一些“量身定做”的专项帮扶,把“有什么就送什么”的传统帮扶模式转变为“困难职工需要什么就送什么”的新模式。此外,每一笔爱心帮扶资金的去向都能在“爱心帮扶信息管理平”看得清清楚楚,每一笔爱心帮扶资金流向都有迹可循,有据可查。
通过电脑鼠标,救助申请真正实现效率化,爱心帮扶真正实现精准化。据了解,东风公司工会还将继续加大为员工办实事的力度,通过每一项看得见、摸得着的具体举措,让员工切实感受到工会的温暖。