



共享培训 共享活动 共享资源

北仑工会“纵横布局” 打造三维阵地服务职工

工会改革前哨

记者王海霞报道 宁波北仑,是个以造船、机械制造等实体经济为主的工业强区,产业工人密集,有职工31万。这样的区域,工会工作怎么搞?职工素质怎么提升?职工队伍怎么凝聚?

日前,在走访中,记者找到了答案:北仑区总工会以就近就便、共建共享为原则,打造三维阵地,即纵向布局“中心一站一点”三级工会阵地网络,纵向建立健全职工维权服务阵地、职工技能培训阵地和职工文体活动阵地“三张图”,以8小时在班、24小时在线全天候方式服务职工,实现工会服务职工群众“零距离”。

北仑区总工会党组书记、常务副主席袁波表示:三维阵地的建设,是改革工会工作方式的探索和实践,通过重心下移、资源整合,更好地解决职工群众最有代表性的需求。

“工匠学堂”孵化“精英工匠”

“轰轰轰……”伴随着现场机器的轰鸣声,“三星重工”检修科主管高原正在解决马士基一号船制造过程中遇到的问题。造船过程

中每个有关电气的环节,都必须做到“滴水不漏”。让这位宁波市首席工人高兴的是,戚家山街道与公司联合办学的“工匠学堂”为他培养了两个年轻的“得力干将”。他说,企业在夏季工期较松的时候对职工进行了船舶电气知识培训,避免了工期忙时手忙脚乱。

“工匠学堂”让片区企业职工共享培训。像高原所在的青峙化工园区,其中的紧固件片区就有企业20余家,原本企业间独立经营、互动不足,管理也参差不齐。社区党总支书记、工会主席李明介绍:“工匠学堂”结束了“单打独斗”的历史,增强了互动性。”他们不定期组织企业开展紧固件行业信息交流会,使园区紧固件行业的中、下整条产业链能够及时互通信息。

“工匠学堂”的师资都是辖区企业技术能手、工匠,他们以身说法,贴近企业生产实际,实现了相关行业技能知识的共享。据统计,目前已经开展各类培训27场,受益1500余名职工。

青峙社区“工匠学堂”的成功经验已在全区推广。目前,全区开设了27家“工匠学堂”,其中街道级7家、社区(园区)级4家、企业级15家。

“小工会”共享“大工会”资源

企业想举办集体活动,可是受

限于场地限制,怎么办?想丰富职工业余文化生活,却又资源不足,怎么办?

为破解“小工会”企业职工文化资源不足的问题,北仑区总工会一方面依托“中心一站一点”三级阵地网,另一方面,借助社会各方资源,发挥大碇现代模具园职工文化中心、春晓街道洋沙山社区职工文化中心等区域性文化服务中心的枢纽作用,重点推进企业职工活动中心建设,实现职工文体活动场地资源共享,让“小工会”企业享受到了“大工会”企业的资源。至今,已有50余家基层企业工会开启了“大工会”共享资源促“小工会”成长的新格局。

吉利汽车春晓基地是第一家将职工活动中心对外开放的企业。工会主席郑祖海介绍,我们是“大企业”,公司的职工生活区配有羽毛球场、篮球场、台球室、阅览室等多个活动场所。“文体活动资源共享,让有共同爱好的职工能有更多机会相互交流、切磋,提升技艺,同时也增进了企业工会的交流,增进了职工间的友情。”

与此同时,区总工会还通过购买服务、培养骨干文艺队伍等措施为职工提供多渠道、多形式、多元化的专业服务。

24小时全天候服务

北仑劳动争议联合调解大碇分中心是由大碇街道总工会牵头,联合劳动监察等部门成立的北仑区第一家街道联合调解分中心。在北仑区总工会精心打造的三维阵地网,它的坐标位于职工维权服务阵地“中心一站一点”中的“站”。

目前,北仑区职工维权服务阵地已经实现三级全面覆盖。区总工会顶层设置了统一标准,对服务中心、站、点建设进行统一要求,设定工作职责、建立管理制度,明确流程标准、规范服务行为。根据职工需求和工会组织特点,将困难帮扶、劳动争议调解、法律援助、5·1服务卡、金秋助学等7大类10余项工会各业务部门的具体工作前置到服务窗口,实现一体化办公、一站式受理、一揽子解决、零收费服务。服务窗口采取8小时在班、24小时在线全天候服务方式。

目前,北仑区10个街道总工会建立了联合调解分中心和职工服务站,18个区域性社区工会因地制宜地开设了服务专窗,直接为职工提供帮扶服务。职工服务中心、站、点坚持信息和服务资源共享、分级负责、联动服务的原则,建立密切配合、通力协作、快速准确的联动机制,实现工作功能、项目有效对接。

“六个起来”开新篇·示范基层工会风采(4)

从“片区”到“家园” 的惠心之路

——嘉兴南湖新区(东栅街道)工会品牌成长记

记者阮向民报道 时间追溯到2012年,嘉兴市南湖新区(东栅街道)总工会获得全国百家示范街道工会荣誉称号。而那一年,东栅街道总工会还未满两“周岁”。

后生可畏,自有其过人之处。“东栅”进入全总视野,位居示范之列,亮出“绝活”就是“片区化管理,家园式服务”的思路和实践。通过在街道总工会和基层工会中嵌入片区工会联合会这块“芯片”,从而盘活工会资源“内存”,激发“家园式服务”活力。

基于工会初心的管理创新

创新并非另辟蹊径,而是沿着服务职工那颗初心走得更稳健、更坚定。

在南湖区的新经济版图中,东栅街道以城市新区定位,规划为发展主平台之一。随着经济转型进程的加快,“断层”现象随之而来。

南湖新区(东栅街道)总工会主席傅永清介绍,当时街道总工会面临着管理和服务断层的现实。一方面,街道总工会管理服务覆盖面过宽,许多工作无暇顾及,管理服务模式难以适应和满足广大会员和职工群众的需求。另一方面,基层工会分布分散,工作能力和管理水平参差不齐,面对新组织、新业态下职工的各种诉求,难以有效应对。

如何填补街道工会与基层工会之间的管理服务断层?如何把不符合单建工会要求的成长期新经济组织纳入工会视线?以此问题为导向,区、街道两级工会提出“嵌入式”思路,通过建立片区工会联合会,延伸街道总工会的服务触角,缩小街道总工会的管理半径,与基层工会的对接更紧密,与职工群众的联系更紧密。

“片区化管理”的创新思路逐渐清晰。

填补管理和服务断层的机制愿景

2012年,在区、街道两级工会的共同筹划下,“片区化管理”走上前台。经过5年的探索,目前,南湖新区(东栅街道)辖区范围内846家企业、84个基层工会按地域



片区“家人”携手同游。

相近、产业相似的原则,划分成创意产业、专业市场、大型商贸、特色街区、商务楼宇和东栅老街等6个片区。

片区组织体系同步跟进,由新区总工会主席担任6大片区总负责人,总工会委员担任每个片区联络员,每个片区推荐一名基层工会主席担任片区负责人,各片区中工会工作基础较好的企业工会为片区理事单位,形成责权明确、任务清晰的工会片区化管理框架,有效填补了新区总工会与基层工会的管理服务断层,使工会管理和服务实现“横向到边、纵向到底”的机制愿景。

有道是“不是一家人,不进一家门”。在片区化管理的规划中,街道总工会充分考虑了地域相近、产业相似的原则,这为“一片区一特色”,打响工会品牌奠定了基础。

在商务楼宇片区,考虑到片区内双职工家庭居多,假期孩子的托管成为职工的一大难题,片区开展“省心托管”服务,片区工会整合物业管理公司资源,在假期免费举办托管班,精心组织各类暑期实践活动,让职工安心工作。

在电商产业片区,高学历、年轻、时尚是职工群体的共性,因此片区以“快乐、和谐、阳光”为品牌,组建片区篮球、足球等俱乐部,举办员工生日会等,开展各类比赛、联谊会,增进企业间员工的交流,丰富职工业余生活。

目前,6个片区都已形成了各自的工会品牌,让职工真真切切地感受到“家园”的温情。

全域“查雷” 全力“扫雷”

我省食品安全“百日攻坚”查处违法行为14500起

本报讯 记者吴晓静报道 昨天上午,省政府新闻办召开新闻发布会介绍2017年全省食品安全百日攻坚行动情况。自3月1日开始,全省共抽检各类食品8.15万余批次,出动40万余人次,排查食品生产经营单位近29.4万家次,各监管部门查处违法案件14500起,行政处罚7101起,公安部门刑事立案388起,全省食品安全领域部分突出问题得到有效治理,全省食品安全形势得到持续改善。

“全民齐参与、全域同排查、全链条整治、食安有保障”,此次在全省范围组织开展为期100天的食品安全百日攻坚行动,聚焦食用农产品种植、食用农产品种植、初级农产品养殖、食品及相关产品生产、食品流通、餐饮服务、省外调入牛肉质量安全、保健食品会议营销、进口食品来源合法性检查等9个重点环节和“一部二区三边”(城乡接合部、种养殖集中区、进口

食品专营区,食品批发市场周边、农贸市场周边和校园周边)等6个重点领域,着力推进源头严防、过程严管、风险严控、违法严打。

在“查雷”过程中,深入开展食品安全全链条、全环节、全要素、全过程摸底排查。以风险高、消费量大的产品为重点对象,以农兽药残留、重金属、有机污染物、非食用物质等为重点指标,增加检测频次。全省抽检的各类食品涵盖6679个品种,将不合格产品列入风险清单重点整治或立案查处。研判梳理出重点食品安全隐患224个。

通过全力“扫雷”,一大批食品安全违法犯罪行为及谣言散布者得到法律的严厉制裁,在全社会加速形成敬畏法律、不敢违法的浓厚氛围。如杭州告破杭州巨德食品有限公司销售假冒牛肉产品案,检查涉案大型超市17家,查明以猪肉冒充的牛肉产品1.6万公斤,案值180余万元,对

10名犯罪嫌疑人采取刑事强制措施。温州查获涉嫌冷冻鸡鸭肉产品解冻废油生产“地沟油”案,刑拘11人;金华、湖州、绍兴等查获回收使用“口水油”餐饮店34家,抓获犯罪嫌疑人112人。金华、丽水严查“棉花肉松”微信传播谣言的当事人,公安机关给予行政拘留的处罚(发布会通报的5起典型案例见“浙工之家”微信公众号)。

食品安全事关你我,专项行动营造了社会共治的良好氛围。截至目前,全省已配备乡镇(街道)食安办专兼职干部3302名,在31212个行政村(社区)设立食品安全治理网格员74677个,配备协管员32923名、信息员50888名。据统计,全省发动近6.4万名网格员(协管员、信息员)参与隐患排查,张贴通告115.6万余张,发现并上报各类大小隐患2.16万余个。同时,全省共受理投诉举报19583件,查处8569件,发放举报奖励145件。

高温下的坚守



7月20日,德清县乾元海事执法人员头顶烈日,脚踏滚烫的甲板,对停泊于德清大闸上游的10多艘货船进行船舶安全检查,防止船舶带病航行。

因为海事执法人员在气温达50多摄氏度的“浙德清货1839”货船机舱,检查发现船舶主机烟筒没有用隔热材料进行包扎,鉴于该主机烟筒工作时的温度高达几百摄氏度,所以要求“船老大”用隔热材料进行包扎,防止人员烫伤。

通讯员小绍兴、沈彦希 摄影报道

工资条寸纸之间学问多

见习记者程雪报道 近日,人民网发出一条“教你看懂工资条”的微博,图文并茂地说明了“工资条包括哪些内容”、如何扣除五险一金和个税,加班工资报酬的计算,以及工资条在劳动仲裁中的重要性。

小小工资条,本是职工应知应得的,却在互联网上掀起了“有没有收到过工资条”“是否收到过加班费”“工资扣钱是否知情”等话题的热烈讨论。

谁“动”了我的工资条?

工资条理应人人有之,然而事实上不尽人意。人民网微博一发出来,就引发了评论区的“吐槽大会”。

有的网友埋怨“老板根本不给发工资条,说这是机密”,或是公司直接要求人事部门不准发放工资条;有的网友所在单位,允许职工自行去人事部门查看工资条,但是只许看,不准打印;甚至还有网友号称“工作十几年来,从

未见过工资条”……不主动发放工资条、拖欠发放工资条或根本不发放工资条等现象屡见不鲜。

用人单位到底应不应该为职工提供工资条?有关规定对此作出明确的约束——《工资支付暂行规定》第六条中规定,“用人单位可委托银行代发工资。用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。”因此,获取工资条是职工的权利。

工资条的“洪荒之力”

有很多人因为拿不到工资条而不满,但也有一部分网友认为工资条“就是一张纸条嘛”,对是否发工资条持无所谓的态度,还有的人觉得“世界上最没用的东西就是工资条”。

实际上,工资条的作用不容小觑,每个月的工资条,都应妥善保

管。作为工资的凭证,工资条是企业发给职工每月工资的明细,职工能够从中清楚了解自己的收入情况,同时也能对企业是否按时发放工资,是否在工资中扣除职工的养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险和住房公积金及个人所得税等方面进行监督。

很多网友埋怨“工资条上的扣费项目不合理”、“加班的时间快和上班的时间一样多了,却没有加班费”,以及缺少补贴项目等问题,那么工资条就派上用场了,因为一旦发生纠纷,工资条可以作为职工的收入明细证明;申请劳动仲裁的时候,工资条既是申请的必备材料,也是仲裁的重要证据。

看懂工资条是一门“技术活”

有网友自嘲“从来没看懂工资条,我的工资就是个谜”。其实,工资条包含多项重要信息,看懂工资条也是一门“技术活”。那么工资条应该怎么来看呢?总结起

来就是“四看”。

第一,看发放时间。工资是否按劳动合同规定的时间发放。

第二,看工资总额和分项是否正确。即单位是否按劳动合同签订的数额足额发放。每个月工资到手后,要清楚这个月的基本工资、奖金、绩效和扣款等情况与工资条上显示的是否一致。

需要注意的是,用人单位不可以用实物代替货币工资,而且也不得随意调整约定好的分项工资。

第三,看个税。现行的税收起征点为3500元,单位是否按照国家规定的方式代扣个税。

第四,看五险一金。五险一金指养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险和住房公积金。需要确定这五项费用是否已经从工资中扣除,是否已进入到自己的个人账户,职工可向单位所在地的社会保障部门和公积金管理中心查询。

