服务职工 维权尽责

——余姚市总工会星级职工普法工作室创评的实践与探索

■吕伟

聚焦工会主责主业，做实维权和服务职工工作，创新载体、内容和方式，把党和政府的关怀与工会的温暖送到广大职工心坎上，是工会组织的重要职责。

去年以来，余姚市总工会深入开展星级职工普法工作室的创评工作，尝试建立劳动争议的预防、预警、调处机制，着力做到维权关口前移，宣传普法在前，就地化解纠纷，努力以劳动关系的和谐稳定助推社会环境的和谐稳定。

现实意义

开展星级职工普法工作室创评活动，有助于工会实现三方面的转变：一是服务时段上，从职工事后维权向事前事中服务转变；二是服务手段上，从依靠工会自身资源向整合社会资源转变；三是服务方式上，从集中式服务为主向日常化、常态化、就地化服务转变。

据不完全统计，余姚市已建立“阿良工作室”等乡镇（街道）职工维权服务中心22个，“三江老娘舅”等村（社区）维权服务站点、“安拓谈心室”等企业（学校）维权服务站点585个；镇、村、企事业单位、行业等专业性、行业性调解组织461个。以“整合资源强服务，职工群众享保障”为宗旨，开展星级职工普法工作室创评活动，规范阵地、完善内容、动态考核、资金激励，形成职工劳动争议调解群众化工作格局、社会化工作模式。

三项举措获得良好社会效应

一是源头预防。全面实施工会“七五普法”计划，开展“百名律师进千企服务万名职工”活动，在广大职工群众中大力弘扬宪法精神、普及各类法律知识，教育引导广大职工群众理性表达利益诉求、增强依法维权的意识能力。

二是事中预警。根据规模企业推荐一些、各行政村推荐一些、工会干部充实一些的要求，组建起劳动关系协调员、重大事件预警员、职工稳定信息员、劳动争议调解员等“四员”队伍，实行统一培训、统一考试、持证上岗、网格化管理。“四员”队伍深入车间、班组，关注本地热点难点问题，了解职工突出愿望要求，掌握生产安全事故等动态，及时预警预防，必要时围绕突出问题或不稳定因素，开展专项排查。使工会第一时间掌握不稳定苗头，劳动争议第一时间得到受理，及时得到调解化解。

三是事后调处。去年以来，余姚市总工会尝试在星级普法工作室推广“阿良工作室”的做法。一是实施基层工会干部（调解人员）短期跟班锻炼项目，集中一周时间到“阿良工作室”学习，随机参与案件调处，提高他们的调处实战能力。二是实践“阿良四十字调解法”——提前介入、建立信任、正面激励、借力借势、换位思考、单独调处、趁热打铁、冷却处理、案例提示、情法兼融，用于具体案件调处。真正做到小争议不出班（村）组，简单争议不出单位，复杂争议在主管部门牵头下，协同专业法律人员协商调解平息，有效维护了劳动关系的和谐稳定。

四项制度确保项目健康运行

一是主动申报制度。余姚市总工会联合市司法局、市普法办出台《关于开展余姚市首批星级职工普法工作室评选活动的通知》，明确创建对象为全市各级普法工作室；工作内容应包含“宣传、预防、化解、教育”四大方面，推动科学普法、平稳化解、社会稳定；形式上必须是创建单位自己有动力，根据需要对照标准自评自荐，主动申报。

二是实地考评制度。组成考核领导小组，通过一听（听汇报）、二看（看阵地、设施）、三查（查原始资料、登记册、档案台账、管理制度）、四问（问情况、提问题）、五谈（召开1~2个小型座谈会）、六评（对照细则进行考评）、七示（根据考评结果进行公示表彰）等七道评审程序，对主动申报的全市乡镇（街道）、村（社区）、企业三级维权网络中的基层调解组织进行了实地考核评审。目前全市已有授星的三星以上职工普法工作室46家。

三是动态考核制度。对普法工作室实行“亮星、升星、摘星”的动态管理机制，工作室可以升星也可以降星，甚至取消其称号。在不断提高星级职工普法工作室创建质量和整体水平的基础上，充分发挥工作室示范引领作用，对已获得三星级及以上职工普法工作室命名单位的创建活动和创建效果进行跟踪检查、考核验收、推荐晋升、监督管理，实行日常监督检查与抽查普查、年度考评复核相结合，做到能上能下，对于不符合创建标准的，限期整改，撤销其该项荣誉称号并摘牌。

四是表彰激励机制。市镇两级总工会对五星、四星、三星级职工普法工作室分别给予1万元、5000元、3000元的一次性创建经费奖补，并在此基础上，每年补助工作经费。星级职工普法工作室实行两年一次复评，复评合格的，按相应星级奖励标准进行减半补贴；成功升星的，按新获星级与原星级奖励差额进行补贴；降星的，按相应星级奖励标准进行减半补贴。

主要成效

成为法律知识宣讲的“推进器”。星级职工普法工作室的创评，发挥了政策宣讲与心理疏导的作用，为职工依法维权提供了便利，一定程度上预防和减少了劳动争议的发生。

成为社会和谐的“稳压器”。星级职工普法工作室的创评，使职工法有处学、理有处讲、难有处说、怨有处诉、需有人帮，发挥了政策宣讲、心理疏导、信访受理、舆情化解、矛盾调处等“大诉求”的综合作用，使许多矛盾和问题解决在基层，化解在萌芽状态。

成为企业和谐发展的“助推器”。职工生产生活中的问题得到合理解决，有效地增强了职工的获得感，激发了职工的主动性和积极性，使广大职工和企业心往一处想、劲往一处使，实现共建共享共赢。

成为工会工作品牌的“显示器”。星级职工普法工作室受到党委重视、部门支持、职工信赖、行政满意，实现了从事后处置向事前、事中服务转变。2018年10月，星级职工普法工作室工作案例入选司法部中国法律服务网（12348法网）司法行政（法律服务）案例库；五星级职工普法工作室——“阿良工作室”为样板的调解工作做法，被列入了2018年省级标准化试点项目，旨在提炼可复制、可推广的工会劳动关系调解标准化工作模式。

（作者单位：余姚市总工会）

工运走笔

“926工匠日”向工匠精神致敬

■邹毅

9月26日是杭州市广大劳动者自己的节日，也是全国首个“工匠日”。

此节与钱塘江大桥关系密切。1937年的这一天，中国自行设计、建造的第一座双层铁路、公路两用桥——钱塘江大桥建成通车，这是杭州跨时代的杰作，更是工匠精神的结晶，它至今依然是巍然耸立在钱塘江上的标志性建筑。

为向大桥总设计师茅以升及历史上的杭州工匠致敬，4月3日，杭州市十三届人大常委会第十八次会议表决通过了关于设立“工匠日”的决定，自今年起，将每年的9月26日设立为“工匠日”。

工匠精神，是指工匠对产品精雕细琢、精益求精，对品质追求完美、极致的敬业精神。工匠精神，也是千百年来我国劳动人民用汗水、智慧凝聚成的精神瑰宝。

因工作关系，30多年来笔者曾采访报道过不下200位各行各业的能工巧匠，他们身上闪烁的工匠精神，不断引发强烈的共鸣。其背后折射出的，同时也深深打动人的，是热爱。

这份热爱，是每一个值得尊敬的工匠身上共同具备的品质。今年上半年，杭州成立了全国首个市级以上劳模工匠协会，当选副会长的葛小青就是这样一位在一线坚守数十载，对岗位充满热爱的人物。

2006年，笔者第一次对葛小青进行采访报道。那一年，杭州锅炉厂31岁的电焊工葛小青作为唯一的一线工人与马云、宗庆后站在了一起，拿到了首届“杭州市杰出人才”的荣誉，捧回了杭州市政府奖励的20万元奖金。一晃十多个年头过去了，当时的记忆早已模糊不清，但有几个画面却始终定格在笔者的脑海里，永远也删除不掉。

其中一个画面是，“全副武装”的葛小青正在一个半封闭的环境中全神贯注、一丝不苟地烧着电焊，额头上是豆大的汗珠，衣服早已被汗水浸湿。更令笔者惊叹的是，原来电焊这活儿不仅在技术上要求精细、品质上追求极限，操作者还必须穿上厚重的防火服，在高温下一干就是好几个小时。

正是因为有了对本职工作的热爱，才能享受到劳动带来的快乐，让人有信心、有力量，克服一切艰难险阻，从而让岗位价值得到应有的体现。

也正是这份热爱，激发了工匠们的责任心和使命感，从而干一行专一行，把平凡的工作当作人生事业，干出不平凡的价值。

杭州市把9月26日定为“工匠日”，不仅是对工匠精神的肯定，更表达了对像葛小青这样为杭州建设发展作出贡献的广大劳动者的敬意，让工匠精神成为每一名职工的精神追求，得到价值认同，不断夯实共同奋斗的思想基础，筑牢凝聚力量的工匠之魂，充分调动广大职工的积极性和创造性，为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗。

在“926工匠日”这个特别的日子里，向广大的劳动者致敬！

浅谈“五位一体”立功竞赛体系的创新要点

■柴云妹、马宝根、徐忠良、陈翔

以“六比六赛”为主要内容的“两美”浙江重点工程立功竞赛，是传统的社会主义劳动竞赛步入新时代的创新举措。浙江省交通投资集团有限公司作为我省综合交通基础设施建设主力军、国企改革发展排头兵，打造了党建创新，强化红色力量；机制创新，强化全员参与；载体创新，强化班组基层；内容创新，强化标杆带动；文化创新，强化竞赛激励（“五创新、五强化”）为主要内容的“五位一体”立功竞赛体系，为综合交通重点工程建设立功竞赛提供了可复制的浙江经验。

在党建创新方面，强化红色力量。集团党委始终坚持党组织“上路、到船、进工地”，明确“高速公路、铁路延伸到哪里，哪里就有党组织，遍布国内外的施工项目部有党组织，漂洋过海的船上有党组织”。在立功竞赛参赛单位尤其注重党组织全覆盖，坚持党建工作与立功竞赛一体部署、一体落地、一体推进，并进行方法创新和抓手创新。

在机制创新方面，集团工会把立功竞赛作为工会服务中心的首要工作，强化全员参与，搭建分层竞赛机制，完善竞赛考评机制，抓组织管理、抓方案落实、抓宣传引导。

在载体创新方面，聚焦基层班组这一关键载体。如：在乐清湾跨海大桥项目“品质工程”建设中，设立班组劳动竞赛专项资金，通过竞赛推动农民工向产业工人转变，助力城镇化建设。该项目相关做法被交通运输部写入《打造公路水运品质工程的指导意见》并向全国推广。

在内容创新方面，强化标杆带动，推进“品质工程”在各项目全面开花。

龙丽温高速公路文瑞项目作为全省最后一个县县通高速目标节点，在省总工会“六比六赛”基础上发展出以质量管理“精细化”、班组管理“标准化”、监理管理“专业化”、安全管控“网格化”、进度控制“图表化”、投资控制“精准化”、技术创新“实用化”七大举措为抓手，全力打造“山区高速公路品质工程样板”，不断提升班组标准化施工水平，做到项目进度有序可控，有效节约工程造价。大力推进“智慧工地”建设，同时，积极鼓励一线工人参与“五小”创新，实现了水压预裂光面爆破、防漏浆梳齿板、内膜固定装置等十几项创新。

在文化创新方面，依托立功竞赛，用“同责同心同创”家文化激励人、鼓舞人、引导人。

积极开展“最美班组”“最美工人”评选活动，用“红榜”“黑榜”正反双向激励。选拔组织优秀班组长巡回交流班组作业标准化管理经验。组织技能比武，对成绩突出的班组长制作大幅画像在指挥部驻地悬挂表彰。营造舒适文化环境，创建“环境美、WiFi强、菜肴香、活动多、学习浓、成长好”的“六美”项目部，大力营造“工地之家”。通过开设员工业务夜校，分级分类开展职业技能培训，为优秀工人学习成长创造途径。在满足外在物质激励的同时赋予员工自我驱动力，满足更高层次的自我实现需求。

实践证明，“党委高度重视、行政支持主导、工会牵头组织、上下协同参与、外部广泛认可”的立功竞赛工作模式，作用显著。

（作者单位：浙江省交通投资集团有限公司，执笔：徐忠良）

与国旗合影 为祖国点赞　　通讯员宗琳玲、何志超 摄

关于新时期企业政工队伍建设的思考

■黄荟

企业政工队伍是思想政治工作的直接组织者和实施者。实践证明，加强企业政工队伍建设，不断提高其素质，是完成思想政治工作任务，落实思想政治工作内容，发挥党的政治优势的关键因素。随着改革发展的不断深入，企业面临许多新情况、新问题，员工的思想也发生了深刻的变化，企业思想政治工作所面临的形势和任务对加强政工队伍建设要求更加迫切。

企业政工队伍存在的问题

队伍缺乏稳定性。一直以来，企业政工队伍对发挥党的优良传统，提高党在企业中的核心地位，保证党的路线、方针、政策的贯彻执行，推动企业发展稳定发挥着重要作用。然而，随着企业改革不断深化，一些企业机构和人员日益精简，企业政工人员的日常工作量大、工作繁杂，影响了工作稳定开展。另一方面，由于现代企业生产经营压力大、任务重，客观上导致重视生产经营、轻党群工作现象的发生，也影响了政工人员工作积极性。

工作缺乏创新性。目前，不少企业政工人员素质跟不上时代发展的要求，新时期对企业政工人员来说既要有较高的政治素质、理论修养和人格魅力，还要有一定的综合能力和创新能力。然而，当前企业一些年轻有能力的员工不愿意从事政工工作，原有企业的老政工人员又将逐渐退离工作岗位，企业政工队伍逐渐出现创新不足、后继乏人的现象。同时，随着形势的变化，政工人员知识面、学习能力、思考能力、协调能力、工作方式方法都面临着全方位的考验。与其他岗位相比，企业政工干部探索新工作方法和活动方式的主动性不够强，政工队伍应用先进技术的意识也比较单薄。

政工岗位缺乏吸引力。在不少企业中，政工人员普遍感到工作难度大、看不到成绩，个人收入相对偏低，在职称评定、提拔任用、培训学习等方面不如其他岗位。因此，岗位本身没有很强的吸引力，很难培养出肯学肯钻的岗位人才。进行社会化招聘又往往水土不服，对企业的历史文化及认同感等方面的差异，影响工作开展。

加强企业政工队伍建设的途径

优化政工队伍成才环境。为了做好企业的思想政治工作，发挥好党的思想政治工作优势作用，建设一支精干、高效的思想政治工作队伍，企业应当优化政工队伍成才环境，树立政工人才也是宝贵财富的观念，充分肯定思想政治工作成绩，尊重思想政治工作中付出的辛勤劳动，营造政工人员良好的干事创新工作氛围，使政工人员工作有成就感。并在政治上、生活上关心关爱，调动他们的工作积极性，以达到拴心留人目的。在提拔使用、评先评优、职称评定、外送培训等方面，做到与行政、技术干部同等对待。同时，要有明确的目标激励机制，工作好坏与职级挂钩，让政工岗位人员感到有动力有奔头。增强思想政治工作的吸引力。

建立健全政工队伍培训体系。思想政治工作综合性强，既要有理论功底又要有较强的实践经验，既要懂得生产经营又要了解现代科技，既要有一定的阅历又要有较强的组织协调能力，政工队伍整体水平在很大程度上对企业思想政治工作产生影响。因此，为了使企业思想政治工作取得更好的效果，应建立健全培训机制，有计划、有步骤地抓好政工队伍的培训工作，做到长短结合，系统与短期并举，抓好政工队伍理论学习，加强金融、财会、经营管理等知识的培训。通过多形式培训、学习与交流，提高政工队伍的整体水平。

选拔优秀人才充实政工队伍。为了使政工队伍更具活力和生命力，始终保持良好的积极性，企业相关部门应适时向团队中输入新鲜血液，党政工团互相联动，积极培养，大胆启用，把那些政治强、作风正、素质好，适合并热爱思想政治工作，又有开拓创新、扎实肯干精神和群众基础好的好苗子，选拔充实到思想政治工作队伍中，保持政工干部队伍的生机与活力。

思想政治工作是凝聚人心、调动人的积极性、激发人的创造性的工作，具有动员、组织、教育广大职工贯彻执行党的路线、方针、政策，为实现党的总任务和总目标服务的重要作用。只有建设一支素质过硬的政工队伍，才能把企业思想政治工作做好，才能更好地保证党的路线、方针、政策在基层的贯彻落实，才能更有效地推动企业和谐稳定发展。

（作者单位：浙江省一建建设集团有限公司）

团队协作打硬仗

“上虞水务”顺利通过实验室资质扩项评审

近日，绍兴市上虞区水务环境检测有限公司全体职工通力协作，顺利通过了公司申报的总计217个项目参数的实验室资质认定扩项现场评审。

省资质认定现场评审组通过听取汇报、查阅档案和文件资料、现场实验、盲样考核、加标考核等方式，从组织机构、人员能力、设备条件、环境条件和质量体系运行等方面开展了考评。

此次扩项工作任务量大，项目难度高，为保证评审顺利通过，上虞水务环境检测公司2019年伊始就着手准备扩项相关工作。在困难面前，团队技术人员通力协作，发挥集体智慧迎接挑战，攻克一道道难关；负责后勤支持的同事们也兢兢业业坚守岗位，保证扩项工作正常运作。评审的顺利通过充分证明，公司的检验检测队伍敢打硬仗、善打大仗、能打胜仗。

何小峰

秋日稻谷香　电力检修忙

近日，国网桐庐县供电公司顺利完成了35千伏合村变集中检修工作，拉开了2019年度秋季检修序幕。此次检修工作将大大提升合村生态园区及周边居民用电可靠性，为国庆保供电奠定良好基础。

此次检修时间紧、工作量大，采用半侧轮停方式分两阶段展开，工期6天，共涉及35千伏主变两台、10~35千伏母线4段、35千伏开关柜10面、10千伏开关柜16面，包括设备整治、精益化改造、开关柜全面清扫及综合试验等工作。检修过程中发现并及时处理了2号主变35千伏桩头轻微裂纹等重要隐患2处。

为确保检修任务顺利优质完成，桐庐供电公司运检部组织技术骨干开展前期现场踏勘，并根据设备检修周期、运行状况以及存在的缺陷，结合相关要求编制了详细的检修方案。在停电检修期间，工作人员齐心协力，以“严、细、实、新”的工作作风，抓好安全，管控质量，顺利推进各项工作。

桐庐供电公司一贯秉持“精益化检修”理念，坚持“一停多检”、综合检修，全面推进秋检综合治理，消除电网隐患，保障秋冬季供电可靠。

奚琪城　黄帅

分立公告（派生分立）

根据宁波西贝餐饮管理有限公司股东会决议，公司拟派生分立为宁波西贝餐饮管理有限公司（存续公司）和 宁波西贝旭冬餐饮管理有限公司、宁波西贝印象餐饮管理有限公司、宁波西贝家家餐饮管理有限公司、宁波西贝味道餐饮管理有限公司和温州西贝旭冬餐饮管理有限公司（新设公司）6家公司。原宁波西贝餐饮管理有限公司继续存续，分立前公司注册资本 500万元。分立后宁波西贝餐饮管理有限公司注册资本250 万元、宁波西贝旭冬餐饮管理有限公司、宁波西贝印象餐饮管理有限公司、宁波西贝家家餐饮管理有限公司、宁波西贝味道餐饮管理有限公司和温州西贝旭冬餐饮管理有限公司注册资本各 50 万元；分立后原公司的债务由分立后的各家公司共同承担。原公司的债务由分立后的各公司共同承担。

特此公告！

宁波西贝餐饮管理有限公司

杭州宝品乔司眼镜加盟店遗失杭州市食品药品监督管理局颁发的医疗器械经营企业许可证副本，证号：浙01R0747号，声明作废。

金华市隆宇兴工贸有限公司遗失法人章、财务章各一枚，声明作废。

绍兴市越城区阿伟房屋信息咨询部遗失公章一枚，编号3306020065939，声明作废。

杭州拓力马网络技术有限公司遗失上海罗宾升国际货运有限公司杭州分公司海运提单一份，船名CMA CGM TITANium，航次：OMEI49W，提单号：30151812HGH，声明作废。

嘉兴市南湖区余新镇来美五金厂遗失税务登记证正副本，税号：52232119880816281001，声明作废。

宁波海曙博尔装饰设计有限公司遗失营业执照正本，注册号330203000002538；遗失地税税务登记证正本，税号91330203MA2GG3DU9M；遗失公章、财务章各一枚，声明作废。

宁波肌肉兄弟体育用品有限公司遗失2017年3月17日核发的营业执照正、副本，统一社会信用代码91330205MA28Y7MA4K；遗失公章一枚，编号3302050133569，声明作废。

苏迅电梯有限责任公司遗失公章一枚，编号：3305030019799，现声明作废。

注销公告：宁波海曙博尔装饰设计有限公司经股东会决议，本公司决定注销，同时成立清算小组，并按有关规定办理工商注销手续。特此公告