

### 湖州吴兴工会创新会员监督工作——

# 每一分工会经费都让职工“看得见”

本报讯 记者程雪 通讯员陆佳欢报道 搭建监督平台、畅通诉求渠道、强化民主监督……近年来,湖州吴兴区总工会探索出一套基层工会经费民主监督之法,推动了工会经费工作的改革创新。截至目前,全区14个乡镇街道,344家规模以上企业全部开展监督工作,职工会员的经费使用率平均提高30%以上,覆盖10万余名职工会员。

## 由点及面推进“一报告,两公示,五评议”

把时间的指针拨回到2018年,吴兴区总工会经审会主任洪薇莉带队走访辖区内各家企业。“当时我们带着三个问题出发,包括如何保障职工会员知情权和监督权、如何畅通诉求渠道以及提升基层工会经费使用绩效的问题。”她说,想听听基层工会和职工代表的意见。然

而,在调研中她发现很多职工都弄不清工会经费是什么、用在哪里。

为此,吴兴区总工会从工会经费概念和使用透明度上“破题”,于当年推出“一报告,两公示,五评议”:即基层工会主席每年在召开的会员(代表)大会上向会员(代表)报告上年度工会经费收支情况,接受职工会员代表监督;“工会经费使用情况公示表”和“审计结果公示表”在公司宣传栏、办公区域等张贴公示,接受全体职工会员,特别是文化水平较高的会员监督质询;通过“五评议”开放式评判机制,发放调查问卷,让职工会员对工会工作成效、工会主席满意度、工会经费使用绩效进行全面评议并提出相关意见和建议。

同时,自2018年起,吴兴区总工会通过“先试点,全覆盖,再深化”的思路,在经审工作基础较好的埭溪镇总工会进行试点,由点及面推

进职工会员监督工作。

为了将工作落到实处,吴兴区总工会先后出台《关于在推进“四位一体”常态化经审监督体系中充分发挥基层工会职工会员监督作用的实施办法(试行)》《关于进一步深化基层工会职工会员监督工作的实施办法》,从工作原则、监督内容、监督形式、监督要求等方面明确监督工作的意义,细化基层工会工作职责要求,确保监督工作常态化运行,提升监督实效。

## “三员”机制 实现网格化管理

工会经费民主监督工作重在职工参与,为了在职工内部掀起全民总动员,今年,吴兴区总工会创新引入“三员”机制,实现基层工会经费民主监督网格化管理,最大限度消除职工会员监督工作盲区死角,实

施全过程、网格化、闭环式管理,全面提升监督质量。

所谓“三员”,即“红色指导员”“黄色监督员”“绿色宣传员”。其中,“红色指导员”由基层工会经审会中推选一人,负责指导基层工会具体开展“一报告,两公示,五评议”工作。

金燕源是浙江德马工业设备有限公司进行该项工作的“红色指导员”。“每一年年初我们都会制定一个全年度工会经费如何使用的预算方案,然后将它进行公示。”她介绍,自从开展工会会员监督,职工们了解了工会经费去向,也对工会开展各类活动更热情,这里面有他们自己向“黄色监督员”反馈的意见。

金燕源口中的“黄色监督员”是指由生产一线中推选一人,负责倾听职工想法,收集、梳理和反馈问题,并监督基层工会将反馈问题意见及时整改到位。

“德马”的“黄色监督员”宋艳云告诉记者,当前他们主要通过两个渠道收集职工建议:职代会职工代表建议和调查问卷。“大家都积极为‘工会经费如何花’提建议,比如大家越来越关注自身健康,有人建议把经费更多用于开展有益于职工身心健康的活动,企业工会就把这一提议纳入了考虑范围。”

此外,“绿色宣传员”由基层工会委员会中推选一人,负责宣传职工会员监督工作意义、工作进度及整改落实成效,扩大工作影响力。截至目前,吴兴区已组建“三员”监督小组338支,收集、梳理职工会员意见建议累计213个,涉及企业105家,实施有效整改56个,初步构建起“三员”监督网络,激发出职工会员参与工会改革的热情,为助力“稳企业、稳就业、稳职工队伍”发挥积极作用。

## 最美娘家人

# 操心的“倪老师”

通讯员杨雷报道 “倪老师”,是一位没有教师职称的老师,相貌清秀、气质儒雅。她叫倪静,是现代集团工会的工会主席。

“倪老师”的由来源于同事间的一个玩笑——倪静做事一丝不苟,喜欢抠细节的行事风格和印象中的“老师”如出一辙。而正是她这种事事认真、事事严谨的做事方式,让集团的工会工作开展得有条不紊。

作为我省最早成立工会的民营企业之一,现代集团一直倡导“家”文化,自工会成立以来,整个集团就更加像一个大家庭了。集团工会没有专职委员,所有的工作人员都是在完成本职工作的同时,兼顾工会的工作,但这并没有影响大家开展工会工作的热情。

在大家的出谋划策下,现代集团的工会工作丰富多彩。在职工们的眼里,集团工会一直是身后的“大树”,为大家遮风挡雨。

“倪老师”是现代集团成立以来的第四任主席,她那“操心”的性格让所有职工感受到来自娘家人的关怀。平时的工作中,倪静总是能在第一时间锁定需要帮助的职工并给予关注。

李勇是省家电市场现代联合集团的电管员,在工作岗位上一直兢兢业业,从不曾有一丝懈怠,是集团的优秀员工。今年5月底,他不幸被查出食道癌,妻子为了照顾他无法外出工作,加上因患尿毒症在医院治疗7年之久的母亲,家中早已负

债累累。得知这一消息,倪静立即发起爱心倡议,“现代人”积极响应,纷纷伸出温暖的援助之手,汇聚成强大支持力,用实际行动帮助李勇去战胜病魔、走出困境。之后,倪静第一时间把集团152名员工爱心募捐的25300元钱和工会慰问品交到了李勇妻子的手里。

职工们无论是工作上还是生活上遇到了问题,也总会找“倪老师”来指点一二。就算在业余时间,“倪老师”也从未停止她的“操心”,总是想方设法为职工谋福利。

在上级工会的指导下,“倪老师”带领工会工作人员为职工们打造了功能完善的企业文化俱乐部,让职工们在业余时间有了更多学习、休闲、娱乐的好去处。

近年来,在有条不紊地开展工会基础工作的同时,又推出了“十送关爱”系列活动,给了职工们全方位的关怀。其中,“一起来学吧”是广大职工最为追捧的活动之一。工会定期举办书画培训、读书会、读书会等,丰富职工的业余生活。还积极组织职工参加登山、趣味运动会等活动来增强职工的身体素质。

现代集团工会始终将职工利益放在第一位,“倪老师”想职工之所想急职工之所急,让职工能心无旁骛地投身于集团的经营工作,并通过不同形式、不同内容的活动,提升职工各项技能,也大大提升了他们的幸福指数。

## 推动产业工人队伍建设改革向纵深发展

# 增强产业工人的荣誉感和获得感 舟山建立首席工人制度

本报讯 通讯员黄凤飞报道 为进一步落实新时代舟山产业工人队伍建设改革工作要求,切实提高舟山产业工人队伍技能水平,充分发挥企业在推进产业工人队伍建设改革中的作用,大力营造热爱劳动、崇尚技术、尊重人才的良好氛围,近日,舟山市总工会出台了首席工人制度,对首席工人的条件、认定、管理等方面内容进行了明确。

据了解,舟山首席工人制度分两个层面开展。其中,企业首席工人由企业自主认定,舟山市首席工人由舟山市总工会负责评审认定,原则上每年“五一”前夕评选认定一批。其中,申报舟山市首席工人,应是本企业单位的首席工人且需符合下列条件之一:

近三年来获得“浙江金蓝领”称号的;近三年来获得省及以上工会组织的职工职业技能大赛前六名的;近三年来获得市一级职业技能比武第一名的;在发明新技术、新工艺、新材料等方面贡献突出,近三年内获得发明专利一项或实用新型专利两项以上的;近三年来在师徒结对、创新工作室、推广先进操作法等方面获得省及以上荣誉的;在推动企业科技创新、转型发展、技艺传承、人才培养等方面有重大贡献的;同时,已享受各级各类荣誉津贴的职工不再参加评选。获评的舟山市首席工人,由总工会实施动态管理,建立舟山市首席工人人才库和电子档案,促进高级技工人才队伍网络建设。市首席工人可享受由总工会发放每月200元的岗位补贴,优先作为市劳动模范、市五一劳动奖章的推荐人选,三年内参加一次由总工会组织的疗休养活动等。此外,每批首席工人可享受相关待遇三年,三年后须按规定重新申报。

# 教坛外的比“兵”



日前,绍兴市柯桥区教育系统乒乓球比赛成功举行,来自全区各中小学校的200余名乒乓球爱好者参与了此次比赛。本次比赛由绍兴市柯桥区教育局工会主办,柯桥小学工会承办。比赛设立直属学校

和镇街学校组两个组别,共32支队伍参赛,每支队伍由3男2女运动员组成。整个赛事以正规、专业、公正、公平为原则,充分展示柯桥教育系统职工的运动精神。 通讯员王思、柯工惠 摄

# 工会派来“大棕熊”逗你开心!

本报讯 通讯员郑颖思报道 近日,在宁波北仑霞浦街道物流园区企业百川港通国际物流公司里,来了两只“大棕熊”。憨态可掬的“大熊”出没在公司的各个角落,一会儿在叉车上展示开车技术,一会儿在办公室与职工切磋武艺,甚至还在仓库里跳起了女团舞……

据了解,这是百川港通工会为了营造轻松的工作氛围而开展的“百川熊表情包”活动,这两只“大熊”不仅带来了轻松愉快的工作氛围,也鼓舞了企业职工努力进取。

“之前我们工会会定期会举办一些团建活动,丰富职工的业余生活,放松心情,但是今年因为疫情影响,无法组织集体活动,我们就想出了这个方式。”百川港通工会主席张同辉说道,因为企业年轻职工较多,这

种别出心裁的方式也很符合年轻人的口味。她自己就扮演了其中一只大熊,用夸张的肢体语言为职工送去欢声笑语。

“这两只‘大熊’非常有趣,看了就忍不住想笑。”“前几天办公室突然出现两只‘大熊’,吓我一大跳,原以为是恶作剧,没想到是工会来逗我们玩的大宠物。”

一时间,不少职工变成了两只“大熊”的粉丝,工作之余纷纷与“大熊”合影、打闹。“我们还组织了平板支撑、仰卧起坐、跳绳等运动类比赛,尽最大可能为职工营造一个轻松的工作氛围。”张同辉说,可爱的“大熊”赢得了许多职工的喜爱,接下来,她打算设计一些场景类的短视频,同时也在公司征集“大熊”扮演者,让更多的人参与其中。



本报讯 通讯员裴易、葛星星报道 “对怀孕几个月以上的女职工,不得安排其延长劳动时间和夜班时间?”“选C,7个月,回答完毕。”

“国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过多少小时的工时制度?”“每周工作时间不超过44小时,选B。”

近日,台州市工会系统业务知识竞赛精彩上演。全市11支代表队55名选手同台竞技,一决高下。

# 台州工会人同台竞技 工会业务知识谁精通?

比赛分为必答题和抢答题两个环节。每个代表队有5道必答题,5名队员依次作答,每题10分。

路桥区总工会代表队率先“出战”,结果却失误连连。“对不起,回答错误”“很遗憾,答案错误”……现场气氛紧张,每个参赛选手都

全神贯注盯着大屏幕。

临海市总工会代表队第二个出场。“选A,我确定。”“这道题答案肯定是C。”这回,选手们思考充分,一路通关,顺利拿到50分大满贯。

必答环节结束,11支代表队分差明显。领先的队伍志在必得,分

数稍落后的选手神情严肃,忙着为接下来的抢答题做准备。

抢答开始!每个代表队铆足了劲抢答器。“哎呀,又被抢走了!”眼看着答题机会溜走,有些选手急得满脸通红。

抢到答题机会的队伍,则必须

在15秒内完成作答。参赛选手们开启“头脑风暴”,互相协作。随着比赛进程不断推进,现场气氛也逐渐推向高潮。

此次工会系统业务知识竞赛,是对工会工作的一次深入宣传,也是对工会干部业务技能的一次全面提升。台州各级工会以此场比赛为契机,内强素质、外树形象,履职尽责、担当作为,争做台州“重要窗口”建设和“三立三进三突围”新时代发展路径作出更大贡献。

# 向制度性、常态化帮扶转变

## 杭州市总工会布置开展新一轮困难职工排查

## 走向我们的“娘家人”在行动

本报讯 通讯员王钰哲报道 日前,杭州市总工会印发《关于排查全市困难职工家庭的通知》,要求全市各级工会高度重视,集中

人员和力量对本地区、本系统困难职工家庭进行调查摸底,切实保障困难职工家庭的基本生活,强化对困难职工家庭的动态管理。

此次排查是在重点帮扶城市困难职工解困脱困后,防范困难职工返贫致困和共享全面建成小康社会的发展成果并重,向制度性、常态化帮扶转变。本次排查的对象包括全国工会帮扶工作管

理系统在档的困难职工家庭;符合困难职工建档条件,但未建档的困难职工家庭(包括因企业搬迁、改制、重组而导致退养或内退在家的困难职工);困难劳模(先进)、工会干部和边缘困难外来务工人员家庭(临时遭受大病及意外事故)。

《通知》要求,对全国工会帮扶工作管理系统中不符合建档条件的困难职工家庭,应予以注销

和脱困;对全国工会帮扶工作管理系统中符合建档条件的困难职工家庭,须按照相关文件要求,提供齐全的杭州市工会困难职工家庭认定和档案所需纸质材料,分层建立深度困难职工家庭、相对困难职工家庭和意外致困职工家庭,并录入全国工会帮扶工作管理系统。对春节期间有返乡需求的建档困难职工,各级工会也将通过排查做好调查统计。

# 凝聚更多人的力量

## 慈溪市总工会构建扶贫协作大格局

记者张浩星 通讯员陈迪报道 一趟远赴贵州的助学活动,让慈溪市汽修行业协会会长许永森对贫困有了更深刻的体会。

为凝聚更多的帮扶力量,近三年来,慈溪市总工会动员全市社会各界人士积极参与对口帮扶,一批又一批的爱心人士前往贵州开展帮扶工作。11月,慈溪市总工会再次组织一批爱心人士前往贵州省黔东南州兴仁、安龙两地开展“情系青少年·爱心助学”捐赠活动,当天,许永森现场就结对了三名小学生。

“感触很深,了解到他们的情况后,觉得他们真的需要帮助。”许永森说,其中结对的一个小学生,

父亲身体残疾,母亲患有精神疾病,但孩子很坚强,“我当时就鼓励他,好好学习,有什么困难,我们会帮助你。”

事实上,这并不是许永森第一次去贵州。去年9月份,他带领慈溪市汽修行业协会的爱心人士来到兴仁开展助学结对、献爱心活动,出资6万余元帮助13名贫困大学生,并向130多名小学生赠送书包和学习用品,“很感谢工会给我们这个机会,我们明年还会再去,希望也有越来越多的爱心人士加入进来,一起去帮助他们。”

近年来,慈溪市总工会充分发挥工会在助力精准扶贫、精准脱贫中的积极作用,通过消费拉

动、定点疗养、项目帮扶、社会力量参与、“输血”与“造血”、扶志与扶智、帮扶与合作并重,因地制宜,综合施策,推动贵州安龙、兴仁两地脱贫致富奔小康的步伐迈得更大。

在消费拉动方面,去年慈溪市职工和工会会员福利采购带动的销售额,为对口帮扶地区带去了实实在在的福利。今年,慈溪市总工会持续发挥职工消费扶贫在助力对口地区脱贫攻坚中的作用,消费扶贫工作进行到底。统计显示,今年,慈溪市对口地区农特产品经销企业达到了22家,全市职工已购买对口帮扶地区农特产品4100多万元。

从吃住行,慈溪对口扶贫的辐

射面越来越广。从2018年上半年开始,慈溪市总工会就与对口帮扶地区兴仁、安龙两地签订了职工疗休养双边合作协议,鼓励全市各单位组织职工赴两地定点疗休养进行对口支援。之后短短几个月,一批又一批慈溪职工赶赴贵州,有效挖掘了当地旅游资源的生态、文化价值,促进当地经济向好发展。近两年,慈溪市继续积极引导全市机关、企事业单位工会组织职工赴兴仁、安龙疗休养,至今已有4600余名职工赴两地疗休养,疗休养消费1800多万元,有力促进了当地旅游业健康发展,助力乡村振兴。

慈溪市还大力筹集帮扶资金,助推帮扶项目顺利实施。慈溪市

总工会动员全市各级工会向兴仁、安龙两地困难职工群众献爱心捐款活动。2018年至2020年间,市、镇两级总工会共筹集帮扶援助款230万元。其中,向兴仁市总工会捐赠对口帮扶援助款115万元,实施了元旦春节送温暖和金秋助学活动、易地扶贫搬迁安置村工会规范化建设、兴仁市第三中学运动场地改建、深度贫困村结对慰问活动等多个帮扶项目。

同时,向安龙县总工会捐赠对口帮扶援助款115万元,为困难职工群众子女送校服,以及工会“爱心帮扶超市”建设、“新市民追梦桥”品牌创建等项目,真正帮到了当地群众的心坎里。