

## 坚持群众路线 建设和谐之家

■邱一梅

全心全意为人民服务是党的最高价值取向。作为国有企业,需牢记党的宗旨,坚持党的群众路线。为长效保持密切联系群众作风,巩固“两学一做”教育实践活动成果,中国石化浙江嘉兴石油分公司进行了深入地探索与实践。通过一直以来坚持的“人性化管理”、“服务基层”企业精神的延伸与固化,结合上级公司开展“家文化”建设的要求,建设企业“和谐之家”。

**统一思想,全员参与,贯彻“家文化”理念**

嘉兴分公司领导班子高度重视“家文化”建设,并充分认识到此项工作必须从上到下全方位实施方能成效;领导干部、党员要起到带头示范作用,用实际行动体现先进性;全体员工要真心接受、认同并参与。只有每位“家庭成员”主动参与,才能真正体现“家”的意义。

首先,树立“为基层服务”理念。“家文化”建设过程中,公司各级领导努力贯彻“为基层服务”理念,研究如何为基层办实事、减负担。公司管理层真诚关爱员工,解决基层困难。像经营“家”一样经营企业,像关心自己孩子一样关心员工,不断创新管理方法为员工减负。例如,经过两年努力,在全区油站罐区种植了书带草,解决了员工清理杂草的烦恼;创新油枪接管颜色的油品识别,加油语音现场管理、视频监控语音系统等,使员工工作更为安全便捷。公司还建立了谈心制度,规定管理层与站长、员工每月每人谈心不少于5人次,通过深入了解员工家庭情况、职业规划、工作困难或需求,及时解决存在问题。

第二,树立“让顾客100%满意”理念。公司秉持“以顾客为中心、让顾客100%满意”的理念,提供优良服务体验,营造宾至如归的“家油站”氛围。加油站员工不断提升服务理念,除了做好“八步法”规范流程之外,尽可能满足顾客需求,提供力所能及的帮助,使之获得最优质、最满意的加油体验。当每一名员工心怀顾客,汇聚点点滴滴温情,必将筑就中国石化加油站温馨如家的形象。

**贴心建设,优化环境,展现“家文化”形象**

加油站是对外展示的窗口,公司充分利用墙体平台,通过图文并茂的漫画、喷绘、墙体瓦檐改建等方式,打造具有嘉兴石油特色的墙体“家”文化。例如,墙面展示“社会主义核心价值观”、中国石化企业文化精神、浙江石油和嘉兴石油的企业精神等等,展现“负责任、争一流”的企业良好精神面貌。公司不断完善加油站整体建设。对外,保持靓丽清洁形象,并在条件允许的加油站内,设置单独的休息室、餐桌、淋浴房等,为每天奔波在路途的顾客营造一个贴心驿站;对内,员工宿舍和生活区域实现有空调、睡床、衣物柜、澡堂和热水设备、桌椅和衣帽架等。为加油站食堂配备必需的厨房用具和餐桌椅,保证员工能在站内吃上热菜热饭。

在持续完善“五小”建设的基础上,公司鼓励有条件的加油站开展小菜园建设。公司则建立育秧基地,与库站共同打造绿色生态及家庭和谐企业。每年公司蔬菜基地可为加油站“小菜园”提供自行培育的蔬菜秧苗约万株,而目前全区

## 江山农商行: 循环贷款 创新还款方式

江山市“种粮状元”林发忠逢人便夸江山农商银行循环贷款好。原来他的新生粮食专业合作社在江山农商银行500万元贷款到期后申报循环贷款,未归还原500万元贷款就实现贷款转贷,省下了筹款还贷的一笔费用。

据悉,该循环贷款创新了金融贷款还款方式,减少了企业融资成本。解决了贷款难、还款难问题,有力支持了小微企业平稳健康发展和转型升级。

姜宁宁 周小青 胡晓峰

## 常山农信社:政银合作 打造“最多跑一次”升级版



“最多跑一次”工作

日前,常山县金融、社保创新“最多跑一次”工作现场推进会在常山农信联社珠川信用社召开,并现场成立常山县社会保险政银合作珠川便民服务中心,成为深化“最多跑一次”改革的又一次创新实践。

该中心试点成立后,参保人员可在农信社网点的窗口实现城乡居民医保申请、缴费、参保、办理社保卡、签约“一窗式”受理,办理社保卡挂失、注销、补办“一站式”服务,有效避免村民一政府一保险一银行多头跑,实现“多次跑”、“多地跑”向“一窗受理、当场办结”转变,并且农民后续交费在村里“丰收驿站”就可办理,真正打造农民家门口社保服务“最多跑一次”升级版。

截至7月末,常山农信联社已向全县城乡居民发放社保卡27万张,覆盖面81.82%。下一步,常山农信联社将做好经验总结,进一步做好与社保部门的对接,从点到面推广应用,在全县范围内全面铺开“最多跑一次”放管服改革新模式,坚决把好事办好做实,打造社保服务农民“零跑腿”的常山样板。 胡金红

# 大数据时代, 基层党建拥抱新媒体之思考

■傅雯

QQ、微博、微信,在“一键知天下”的大数据时代,新媒体的发展不仅改变了人们传统的行为、思维模式,也为基层党建工作的展开带来了新渠道、新机遇和新的挑战。

“互联网+”时代,每个传统行业都孕育着“+”的机会,基层党建工作如何拥抱新媒体,从而更好地服务改革、服务发展、服务民生、服务群众、服务党员,是基层党建工作需要认真思考的问题。

**党群互动借力新媒体打破时空局限**

传统工作中,党建工作大部分都是通过文本的方式开展的,但是随着网络覆盖率增加,党员不再满足于讨论、会议等党建模式,文件传阅、看报、读书、代表发言等形式难以满足新时期党建工作要求,基层组织呼唤“互联网+党建”,利用新媒体打破时间与空间的局限,开启一篇互动的交流之门。

迅猛发展的新媒体,凭借其方便快捷之优势,有效弥补了传统的思想工作因受时间、地点的限制而导致时效性相对较差的缺憾,为党教育引导群众搭建了新舞台,逐渐成为党的舆论宣传工作的重要

阵地。借助先进的传播技术,集文字、视频、图片、音频等于一体,新媒体运用多样化的信息传播方式,及时进行信息传播,这不仅让群众方便快捷地第一时间感知党的大政方针政策,同时也增加了党在人民群众心目中的亲和力 and 感染力。新媒体

的出现及运用,打破了以“说教”、“灌输”为主的传统宣传教育方式,促成了受教育者从被动学习到主动学习、从传统“说教”到自由浏览,从被动接受到主动参与的现实转变,大大激发了受教育者的学习主动性,从而有效提升了宣传教育培训的效果。

新媒体凭借其扁平化的优势,为党群之间的交流沟通打开了“政情下达”、“民情上传”的便捷之门,可以在对话交流中凝结社会共识,拉近党群距离,密切党群关系。丰富多样化的传播路径也为基层党建

工作搭建了多种信息平台,如通过开设网络信箱、职工论坛、政务微博和留言板等互动交流平台,运用个人网站、微博和微信等载体,与群众平等而积极的互动,倾听群众的所思、所想、所盼,体察民情、了解民意,推动网上网下对接,主动回应社会关切问题,进一步密切了党群关系。

以“三步法”推进合理化建议工作以来,员工们从技术革新、修旧利废、降本增效、安全生产、经营管理等方方面面,踊跃提出合理化建议,近5年来共为企业提出合理化建议6741条,效益评估值近亿元。5年

■曹丽丽

嘉兴市秀洲区以建立健全职工工资分配共决机制、正常调整机制和保障机制为目标,从实际出发,进一步推进工资集体协商工作。在扩大工资集体协商覆盖面基础上开展工资集体协商质量“等级化管理”提质增效年活动,维护劳动关系双方的合法权益,促进劳动关系和谐稳定。

**健全制度,扩大协商覆盖面**

一是领导重视、积极部署。工资集体协商工作一直纳入创建平安县(市、区)工作考核,秀洲区两办专门发文《区委办公室 区政府办公室关于进一步推进工资集体协商深入开展和谐企业创建工作》,以抓好六项工作明确目标任务,全面实行工资集体协商制度。

二是主动要约、多措并举。区总工会连续5年来在3月中旬至4月中旬坚持开展以工资集体协商为重点的“要约行动”推进月活动,要求职工人数在50人以上的单建企业工会要主动向企业行政发出开展工资集体协商的要约,对企业职工人数在25人以下的中小企业集中的社区、村,积极开展区域性工资集体协商;对于行业相近的企业集中区域,积极推进行业性工资集体协商。

**加强指导,把握关键环节**

一是运作程序力求规范。结合实际,提出了规范工资集体协商的具体程序:组建企业工会职代会一推选协商代表一提出协商要约一强化事前沟通一起草协商文本一进行集体协商一提交职代会通过一双方代表签字一送审相关材料一公布协商内容一实施协商合同。

二是协商内容力求细化。明确工资集体合同至少包含六项内容:工资支付标准、办法、时间及最低工资标准;加班工资支付及假期工资待遇;职工年度平均工资水平及增长幅度;工资集体协议的期限;工资集体协议的违约责任;工资集体协议变更、解除、终止的程序及条件。

三是完善措施,分类指导,全力推进工资集体协商工作。对生产经营正常、经济效益增长的企业,按照企业工资增长指导线,协商确定增长幅度,实现工资和福利待遇合理增长;对生产经营遇到一定困难的企业,在最低工资标准的基础上,协商确定企业执行的最低工资标准,完善工资支付保障制度;对实行计件工资的企业,通过协商合理确定劳动定额和计件单价,保障职工取得合理劳动报酬的权益和休息权。

**新媒体为基层党建工作打开便捷之门**

在“互联网+”时代,基层党建工作应跟随时代节拍,运用好新技术,创新基层党组织的管理方式。

以大数据提升组织管理水平。云计算等技术的广泛应用,使人类社会进入大数据时代。因此,要重视大数据在基层党建工作中的价值,建好党组织数据库,广泛收集掌握基层队伍、基层组织基本信息。同时,要充分利用云计算技术,对这些数据进行专业化处理,使数据实现增值,为上级党组织管理基层组织,加强基层党员干部队伍建设提供科学依据。

以新媒体为载体强化党员教育管理。互联网技术的迅猛发展和日益成熟,可以通过“互联网+计算机+手机终端”,将每一名党员连接在一起;可以形成信息化的党支部,让实体党支部与互联网、传统管理方式结合在一起,推进党支部网络办公与管理,比如在“三会一课”中实施清单与模板化管理,提高政治实效性;可以依托QQ群、微信群等载体,以地域、行业、商铺、楼宇等为单位建立网络党组织,通过网络党组织为流动党员办理党员关系接转,通过网上银行缴纳党费,通过网

络平台加大对党员跟踪服务管理。如同手机应用软件需要更新一样,党建信息系统也需要及时迭代更新,可以建立党建工作云平台,设立“书记信箱”,开通党员和党支部书记交流的直通车,着力解决党员群众最关心、最直接、最现实的重点、难点问题。

**全方位多形式运行新媒体党建平台**

基层党建工作要坚持传统方式与新媒体方式相结合。传统党建和思想政治工作方式是经过血与火的考验建立起来的,具有极强的实践性。在开展新媒体为基础党建和思想政治工作的同时,决不能丢弃传统的工作形式,要发挥各自的特色和优势,全方位多形式的运行新媒体立体化党建和思想政治教育平台,把新媒体变成传播正能量的新窗口、新渠道。利用新媒体在输出思想的同时,进行实时有效的互动,及时了解大家的想法和意见,更加有针对性地开展工作。

**领导重视,网络健全是根本**

要确保合理化建议有序开展,除有一个运转程序、规章制度外,还要有一个组织网络架构。氟化公司工会已建有一个精干的组织体系,各基层工会均有一名懂生产技术、

**领导重视,网络健全是根本**

懂管理的合理化建议专管员,负责合理化建议的日常运转处置工作。公司工会定期组织合理化建议专管员座谈会、现场促进会,随时跟进做到每月汇总、每季度实时监控管理。各车间部门在自查基础上,工会干事还跟踪到一线,实地检查和确认,并将职工合理化建议列入季度工会建家考核主要内容,更引起基层工会的重视。

**领导重视,网络健全是根本**

与此同时,公司工会还将精神鼓励和物质鼓励两手一起抓,对产生良好经济效益的合理化建议,以表彰公示的形式进行公布,极大调动了员工对此项工作的关心和认可。2016年全年共收到合理化建议3014条,采纳2110条,物耗能耗下降4607万元,创效2500万余元。获集团公司金点子3项,银点子4项,铜点子3项。

(作者单位:巨化集团有限公司 浙江衢化氟化学有限公司党政办)

**领导重视,网络健全是根本**

要确保合理化建议有序开展,除有一个运转程序、规章制度外,还要有一个组织网络架构。氟化公司工会已建有一个精干的组织体系,各基层工会均有一名懂生产技术、

**领导重视,网络健全是根本**

懂管理的合理化建议专管员,负责合理化建议的日常运转处置工作。公司工会定期组织合理化建议专管员座谈会、现场促进会,随时跟进做到每月汇总、每季度实时监控管理。各车间部门在自查基础上,工会干事还跟踪到一线,实地检查和确认,并将职工合理化建议列入季度工会建家考核主要内容,更引起基层工会的重视。

与此同时,公司工会还将精神鼓励和物质鼓励两手一起抓,对产生良好经济效益的合理化建议,以表彰公示的形式进行公布,极大调动了员工对此项工作的关心和认可。2016年全年共收到合理化建议3014条,采纳2110条,物耗能耗下降4607万元,创效2500万余元。获集团公司金点子3项,银点子4项,铜点子3项。

(作者单位:巨化集团有限公司 浙江衢化氟化学有限公司党政办)

**领导重视,网络健全是根本**

要确保合理化建议有序开展,除有一个运转程序、规章制度外,还要有一个组织网络架构。氟化公司工会已建有一个精干的组织体系,各基层工会均有一名懂生产技术、

**领导重视,网络健全是根本**

懂管理的合理化建议专管员,负责合理化建议的日常运转处置工作。公司工会定期组织合理化建议专管员座谈会、现场促进会,随时跟进做到每月汇总、每季度实时监控管理。各车间部门在自查基础上,工会干事还跟踪到一线,实地检查和确认,并将职工合理化建议列入季度工会建家考核主要内容,更引起基层工会的重视。

与此同时,公司工会还将精神鼓励和物质鼓励两手一起抓,对产生良好经济效益的合理化建议,以表彰公示的形式进行公布,极大调动了员工对此项工作的关心和认可。2016年全年共收到合理化建议3014条,采纳2110条,物耗能耗下降4607万元,创效2500万余元。获集团公司金点子3项,银点子4项,铜点子3项。

(作者单位:巨化集团有限公司 浙江衢化氟化学有限公司党政办)

**领导重视,网络健全是根本**

要确保合理化建议有序开展,除有一个运转程序、规章制度外,还要有一个组织网络架构。氟化公司工会已建有一个精干的组织体系,各基层工会均有一名懂生产技术、

懂管理的合理化建议专管员,负责合理化建议的日常运转处置工作。公司工会定期组织合理化建议专管员座谈会、现场促进会,随时跟进做到每月汇总、每季度实时监控管理。各车间部门在自查基础上,工会干事还跟踪到一线,实地检查和确认,并将职工合理化建议列入季度工会建家考核主要内容,更引起基层工会的重视。

与此同时,公司工会还将精神鼓励和物质鼓励两手一起抓,对产生良好经济效益的合理化建议,以表彰公示的形式进行公布,极大调动了员工对此项工作的关心和认可。2016年全年共收到合理化建议3014条,采纳2110条,物耗能耗下降4607万元,创效2500万余元。获集团公司金点子3项,银点子4项,铜点子3项。

(作者单位:巨化集团有限公司 浙江衢化氟化学有限公司党政办)

**领导重视,网络健全是根本**

要确保合理化建议有序开展,除有一个运转程序、规章制度外,还要有一个组织网络架构。氟化公司工会已建有一个精干的组织体系,各基层工会均有一名懂生产技术、

**领导重视,网络健全是根本**

懂管理的合理化建议专管员,负责合理化建议的日常运转处置工作。公司工会定期组织合理化建议专管员座谈会、现场促进会,随时跟进做到每月汇总、每季度实时监控管理。各车间部门在自查基础上,工会干事还跟踪到一线,实地检查和确认,并将职工合理化建议列入季度工会建家考核主要内容,更引起基层工会的重视。

与此同时,公司工会还将精神鼓励和物质鼓励两手一起抓,对产生良好经济效益的合理化建议,以表彰公示的形式进行公布,极大调动了员工对此项工作的关心和认可。2016年全年共收到合理化建议3014条,采纳2110条,物耗能耗下降4607万元,创效2500万余元。获集团公司金点子3项,银点子4项,铜点子3项。

(作者单位:巨化集团有限公司 浙江衢化氟化学有限公司党政办)

**领导重视,网络健全是根本**

要确保合理化建议有序开展,除有一个运转程序、规章制度外,还要有一个组织网络架构。氟化公司工会已建有一个精干的组织体系,各基层工会均有一名懂生产技术、

懂管理的合理化建议专管员,负责合理化建议的日常运转处置工作。公司工会定期组织合理化建议专管员座谈会、现场促进会,随时跟进做到每月汇总、每季度实时监控管理。各车间部门在自查基础上,工会干事还跟踪到一线,实地检查和确认,并将职工合理化建议列入季度工会建家考核主要内容,更引起基层工会的重视。

与此同时,公司工会还将精神鼓励和物质鼓励两手一起抓,对产生良好经济效益的合理化建议,以表彰公示的形式进行公布,极大调动了员工对此项工作的关心和认可。2016年全年共收到合理化建议3014条,采纳2110条,物耗能耗下降4607万元,创效2500万余元。获集团公司金点子3项,银点子4项,铜点子3项。

(作者单位:巨化集团有限公司 浙江衢化氟化学有限公司党政办)

**领导重视,网络健全是根本**

要确保合理化建议有序开展,除有一个运转程序、规章制度外,还要有一个组织网络架构。氟化公司工会已建有一个精干的组织体系,各基层工会均有一名懂生产技术、

懂管理的合理化建议专管员,负责合理化建议的日常运转处置工作。公司工会定期组织合理化建议专管员座谈会、现场促进会,随时跟进做到每月汇总、每季度实时监控管理。各车间部门在自查基础上,工会干事还跟踪到一线,实地检查和确认,并将职工合理化建议列入季度工会建家考核主要内容,更引起基层工会的重视。

与此同时,公司工会还将精神鼓励和物质鼓励两手一起抓,对产生良好经济效益的合理化建议,以表彰公示的形式进行公布,极大调动了员工对此项工作的关心和认可。2016年全年共收到合理化建议3014条,采纳2110条,物耗能耗下降4607万元,创效2500万余元。获集团公司金点子3项,银点子4项,铜点子3项。

(作者单位:巨化集团有限公司 浙江衢化氟化学有限公司党政办)

**领导重视,网络健全是根本**

要确保合理化建议有序开展,除有一个运转程序、规章制度外,还要有一个组织网络架构。氟化公司工会已建有一个精干的组织体系,各基层工会均有一名懂生产技术、

懂管理的合理化建议专管员,负责合理化建议的日常运转处置工作。公司工会定期组织合理化建议专管员座谈会、现场促进会,随时跟进做到每月汇总、每季度实时监控管理。各车间部门在自查基础上,工会干事还跟踪到一线,实地检查和确认,并将职工合理化建议列入季度工会建家考核主要内容,更引起基层工会的重视。

与此同时,公司工会还将精神鼓励和物质鼓励两手一起抓,对产生良好经济效益的合理化建议,以表彰公示的形式进行公布,极大调动了员工对此项工作的关心和认可。2016年全年共收到合理化建议3014条,采纳2110条,物耗能耗下降4607万元,创效2500万余元。获集团公司金点子3项,银点子4项,铜点子3项。

(作者单位:巨化集团有限公司 浙江衢化氟化学有限公司党政办)

想理论时尽量做到短小精悍,切忌拖沓冗长造成阅读的疲惫感;在发放信息的节奏方面要采用“碎片化”方式,让大家如沐三月春风,达到“润物细无声”之效。

加强互动,调动兴趣,提高参与度。在运行新媒体党建和思想政治教育平台时不可忽略互动的环节,互动越频繁、越热烈,党建和思想政治工作的效果越是突出。要采用多种形式与大家进行交流互动,例如评论、点赞、知识有奖问答等,也可以在年末统计各位党员在网络平台上的发言和参与程度,将其列为年终考核的一项指标,促进大家参与其中。

组建高素质的新媒体建设和管理队伍。新媒体党建和思想政治教育平台的建立需要高素质的人才,只有聚集了政治思想过硬,并具备网络媒体知识、信息技术、文字编辑能力、图片处理技术等人才团队才能保证新媒体教育平台的正常、良性运行。

在信息爆炸的今天,加强党建和思想政治工作要充分发挥新媒体在信息传播中的优势,不断创新与完善信息传播的方式与途径,进而促进党建思想政治工作的成效。

(作者单位:浙江工人日报社)

## 搭平台让员工能作为 抓落实让工会有作为

氟化公司工会“三步法”推进群众性合理化建议活动

中,企业人员没有大幅度增加,总产量却增加了30%,劳动生产率增长了80%,进一步体现出了公司的生机和活力。氟化公司工会也连续多年被巨化集团公司评为“合理化建议工作优秀组织单位”。

围绕企业“转型升级、创新发展”中心工作,结合“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动,氟化公司工会具体做法有以下三个方面:

**合理化建议信息化、流程化是基础**

企业工会开展职工合理化建议活动容易出现“年初一发动,年中一突击,年末一总评”的弊端,在实施过程中,采用人工表格流转,不仅手续复杂,也容易因一个部门或一个人的工作失误造成合理化建议的搁置、中断。

随着信息化建设的加速、无纸化办公进程的推进,氟化公司工会

因势利导,利用企业内部局域网的网上流转方式,采取“提出一落实一跟踪一闭环”管理链的立体运作,专门制作了网上合理化信息的即时流转程序,全公司各生产装置的85个一线生产班组全部启用网上合理化信息流转程序。一线员工只需轻点鼠标,从写建议到各级审批后反馈到相关职能部门,一条合理化建议几分钟就可完成多次上交的繁琐过程。递交更便捷,解决更迅速,员工参与率达100%,真正做到了让合理化建议不留“死角”,为广大员工搭建了献计献策的新平台。仅2017年上半年,就收到合理化建议2051条,效益评估达500万元。

**建章立制,评选考核是关键**

没有规矩不成方圆。要确保公司合理化建议有序开展,就必须建立一套行之有效的运转制度。

## 工资集体协商提质增效浅析

**加强指导,把握关键环节**

一是运作程序力求规范。结合实际,提出了规范工资集体协商的具体程序:组建企业工会职代会一推选协商代表一提出协商要约一强化事前沟通一起草协商文本一进行集体协商一提交职代会通过一双方代表签字一送审相关材料一公布协商内容一实施协商合同。

二是协商内容力求细化。明确工资集体合同至少包含六项内容:工资支付标准、办法、时间及最低工资标准;加班工资支付及假期工资待遇;职工年度平均工资水平及增长幅度;工资集体协议的期限;工资集体协议的违约责任;工资集体协议变更、解除、终止的程序及条件。

三是完善措施,分类指导,全力推进工资集体协商工作。对生产经营正常、经济效益增长的企业,按照企业工资增长指导线,协商确定增长幅度,实现工资和福利待遇合理增长;对生产经营遇到一定困难的企业,在最低工资标准的基础上,协商确定企业执行的最低工资标准,完善工资支付保障制度;对实行计件工资的企业,通过协商合理确定劳动定额和计件单价,保障职工取得合理劳动报酬的权益和休息权。

**部门联动,落实“两个到位”**

一是多部门联动,合力到位。全区各镇(街道、园区)总工会工作人员及企业服务中心、社保所、安监办、新居民事务所等有关部门主要负责人按职能进行了分工并要求企业工会积极参与、合力推进,形成政府主导、工会助推、部门配合、企业参与的工作格局。各相关部门及企业在工作中心注重信息互通、紧密配合,为开展企业工资集体协商工作奠定了良好的基础。

二是项目化运作,人员组织到位。区总工会聘请了两名工资集体协商专职指导员,签订项目化服务合同,建立了由31名法律、劳动、企业方面专家以及基层工会直接参与集体协商的工作人员组成的兼职工资集体协商指导员队伍,全区协商专职指导员参加了一次技能培训,学习相关法律法规和业务知识。

**选树典型,突破行业性协商**

行业性工资集体协商是当前推进工资集体协商的重点,涉及面广、法规政策性性强、发展空间大、需要破解的现实矛盾问题也比较多。去年5月,区总工会选择在洪合镇毛衫行业试点,积极推进行业性工资集体协商工作。在协商内容方面突出

热点、难点和重点,围绕劳动定额、工时工价标准等进行协商,切实保证工资集体协商内容的科学性。

一是重点确定工价标准,增强工资集体协商的针对性。如受不同企业所用电脑横机和人工横机的生产工艺限制,综合企业与企业两方面意见,确定了比较初级的普遍的6针、9针、12针和21针的每片毛衫价格为1~20元。相应地确定了套口和检验的价格区间,以此规制行业的恶性竞争和维护职工的基本权益。

二是把握工资增长率这个难点,增强工资集体协商的科学性。依据劳动部门各工种工资指导线,指导洪合镇毛衫行业工会分析企业的生产经营状况,在协商一致中确定了行业企业平均利润增长8%,则职工工资平均与上年相比可增长11%的方案,建立健全企业工资分配共决机制和职工工资正常增长机制。

三是突出最低工资标准这个重点,增强工资集体协商的原则性。在推进行业工资集体协商中,针对行业企业中从事非毛衫工种的职工,为使最低工资标准能切实落实到位,明确规定,签订的行业工资集体协议中的底线必须高于1700元/月。今年以来,全区毛衫行业性工资集体协商签订3份,覆盖企业124家。

**提质扩面,创新等级评价**

“菜单式指导”和“精细化协商”是工资集体协商扩面提质的重要手段。秀洲区根据区域特点、行业特色、企业类型、经营状况、用工方式等不同情况,各指导员分类制订工资协议参考文本,因企制宜,为各类协商单位提供“菜单式”指导。聘请专业人士通过做足协商准备、健全协商程序,细化协商内容,严谨协议文本等工作,引导协商单位开展“精细化协商”。在此基础上,尝试探索实施工资集体协商质量等级评价管理。按照《工资集体协商质量等级分类标准》进行评价。60~75分的为“工资集体协商达标等级”,76~89分的为“工资集体协商优秀等级”,90分以上的为“工资集体协商示范等级”。各镇完成2家企业、1个区域或1个行业,工业园区完成4家企业,街道完成1家企业、1个区域或1个行业作为工资集体协商提质示范样本典型。

以示范点的培育、选树和推广,带动更多企业参与工资集体协商扩面提质活动。

(作者系上海交通大学国际与公共事务学院2016级MPA研究生、嘉兴市秀洲区总工会干部)

杭州典策物资有限公司注销清算公告:本公司股东(出资人)已决定解散本公司,请债权人自接到本公司书面通知书之日起三十日内,未接到通知书的自本公告之日起四十五日内,向公司清算组申报债权登记,逾期不申报的视其没有提出权利要求。

杭州临安信缘酒业有限公司注销清算公告:本公司股东已决定解散本公司,请债权人自接到本公司书面通知书之日起三十日内,未接到通知书的自本公告之日起四十五日内,向公司清算组申报债权登记,逾期不申报的视其没有提出权利要求。

杭州月亮神制衣有限公司减资公告 经本公司股东会(出资人)决定:本公司认缴注册资本从100万元减至49万元。请债权人自接到本公司书面通知书之日起三十日内,未接到通知书的自本公告之日起四十五日内,有权要求本公司清偿债务或者提供相应的担保,逾期不提出的视其没有提出权利要求。

杭州月亮神制衣有限公司

本公司(浙江天银禄置业有限公司,统一社会信用代码为91330102MA27Y1BK95)不慎遗失由杭州市上城区市场监督管理局2016年06月23日核发的营业执照正、副本,声明作废。

本公司(杭州纬成酒店有限公司,统一社会信用代码为913301037377815183(1/1))不慎遗失由杭州市下城区市场监督管理局2017年05月05日核发的营业执照正本,声明作废。

杭州金美达齿科加工厂,遗失杭州市工商行政管理局下城分局2016年11月24日核发的统一社会信用代码9133010377356633J的营业执照副本,声明作废。

杭州典策物资有限公司,遗失杭州市工商行政管理局拱墅分局2013年06月06日核发的注册号330105000288495的营业执照副本,声明作废。