

整治“慵懒散” 打通“中梗阻” 安吉工会 21条“微约束” 为党员干部划红线

本报讯 记者何悦 通讯员周建巨报道 近日,安吉县第五纪检、监察组与县总工会组织全体机关干部赴长湖监狱进行现场警示教育,并针对岗位廉政风险点,逐条制定防范措施。这是安吉县总工会开展党员干部21条“微约束”行动的生动实践。

今年5月,安吉县总工会在县第五纪检、监察组指导下出台《安吉县总工会党员干部21条“微约束”行动的实施意见》,对党员干部这些日常中看似小却影响大的事件进行监督管理,整治“慵懒散”、抓早抓小、从严从实规范约束党员干部言行作为。

据了解,“微约束”行动重点从党员干部的“信念关”“言论关”“行为关”三个方面进行监督,并详细列出了21条具体监督内容,如:是否工作不思进取,低标准要求自已,满足于交差了事;是否热衷攀比,追求奢靡的生活;是否不分场合、不分对象

滥发评论;是否不比业绩,比待遇,对工作抱怨发牢骚;是否作风霸道、行为失范,在群众面前耍特权、逞威风;是否遇事能推则推、能躲则躲、能拖则拖、敷衍塞责等。

安吉县总工会党组书记、常务副主席戎露波介绍,“微约束”是指对存在于党员干部日常工作生活中不被重视、容易疏忽、尚未构成违纪或违纪不明显但有损党员干部形象、在群众中造成负面影响的言行进行监督管理。“这也是整治‘慵懒散’、打通‘中梗阻’,提升干部队伍战斗力,助推县委、县政府重大决策部署落实落地的迫切需要。”戎露波表示。

对于发现的苗头性、倾向性问题,安吉县总工会党组将会对党员干部及时约谈提醒、批评教育。对未能正确履行监督管理责任,应当发现的问题而没有发现,甚至发生严重违纪违法行为的,还将追究直接责任人。

党员示范我先行 文明环境大家创



近日,为协助社区进行创建文明城市环境大整治行动,衢州市总工会及工人文化宫全体党员来到柯城区钟楼社区开展创建文明城市宣传和城市违章建筑拆违劝导工作。40多名党员和机关干部分

头行动,挨家挨户向店铺老板宣讲创建文明城市的卫生“三包”要求,并前往居民楼,进行违章建筑拆除工作。图为该市总工会机关党员进社区向居民发放《文明公约》。

毛朝阳、姚磊 摄影报道

“冬病夏治” 正当时



近日,杭州公交集团第五汽车分公司工会办、女职委专程联系了半山方回春堂的中医,在三伏天里免费为职工进行“冬病夏治”的相关检查和治疗。图为活动现场,中医通过穴位贴敷、针灸

等方式为公交集团职工进行身体保养,从而达到防治冬季易发疾病的目的。

记者胡卿
通讯员单佳怡 摄影报道

职工大事教代会说了算

省教育工会推动学校民主管理建设

砥砺奋进 省产业工会特色品牌工作巡礼

本报讯 记者羊荣江报道 “为者常成,行者常至。希望各相关部门和单位切实履行好职责,扎扎实实地做好提案工作。”今年召开的浙江大学八届一次教代会提案送达会上,浙江大学党委书记邵晓东将102件提案交到主办单位负责人手上,向他们提出希望与要求。以教代会为载体,推动学校民主管理工作规范、有序发展,正是这些年来省教育工会力推的一项特色品牌工作。

完善一系列民主管理制度

省教育工会坚持从组织建设、制度建设入手,努力为教职工充分行使民主权利、确保民主管理工作有效开展创造良好的环境。在组织建设上,依法建会和组织职工入会,以“六有”工会

标准,推进工会规范化建设,在高校落实“两个普遍”(即普遍建立工会组织、普遍建立工资协商制度),在提高工会干部素质上下功夫。

在制度建设上,坚持每年一次教代会,会前有请示,会后有汇报。全省各高校、中小学校基本建立了规范的教代会制度,形成了较为完善的教代会代表选举、教代会年会、预报告、提案、校务公开、教代会代表巡视等制度,为教代会各项职能的较好发挥奠定了基础。

具体工作坚持“四必须”

省教育工会把教代会作为教职工从源头参与民主管理的重要环节,建立了以教代会为主体的民主决策机制。在具体工作

中坚持做到“四必须”:校长的工作报告、财务工作报告必须经教代会审议,学校的重大改革方案和规章制度必须经教代会讨论通过,涉及教职工切身利益的集体福利事项必须经教代会讨论决定,学校领导干部必须接受教代会的评议监督。

同时,坚持落实教代会提案制度,在各校教代会召开前,由校工会组织教代会代表征集提案,让代表针对学校的教学管理等工作提出意见和建议,经提案委员会审核整理、报大会主席团讨论通过后立案,分解到相关部门进行落实或答复。

保障广大职工的知情权

为推进校务公开工作,省教育工会结合我省实际,明确提出并逐步完善了推行校务公开工作的原则。目前,校务公开已成为各校的常态工作,基本做到“七公开”,即决策公开、收费公开、财务公开、基建公开、大型设备购置及维修公开、招生毕业情况公开、涉及教职

工切身利益的重大事项公开。

各校都能通过教代会、教职工代表座谈会等渠道,以校园网、校报、校务公开栏为主阵地,及时公开学校重大决策、重大事项及教职工普遍关注的热点问题,自觉接受教职工的监督,实现了校务公开的制度化、规范化、经常化和程序化。

从2013年开始,全省多数高校工会每年组织由教代会代表为主体的巡视工作组,采取实地考察、听取汇报和交流沟通相结合的方式,分别对工会“教职工之家”建设、校园食品安全、大型设备购置等热点问题项目开展巡视工作,总结成绩,找出差距,并将意见和建议形成书面材料在每年的教代会年会上向全体代表作巡视工作报告,接受全体代表的监督。

民主评议干部成为普遍做法

民主评议领导干部是教代会的重要职责。近四年,省教育工会把教代会民主评议领导干部工作作为创新民主管理工作的

重中之重,民主评议干部已成为各校的普遍做法。评议内容以干部的任期目标和岗位责任制为依据,对领导干部的德、能、勤、绩、廉进行全面评议,评议结果逐一反馈给被评议领导干部,并作为选拔录用工会干部的重要参考依据。

通过狠抓民主评议,一方面使教职工行使民主权利、参与学校民主管理和民主监督的权利得到了实实在在的体现,极大地增强了教职工参政议政的主人翁责任感和使命感;另一方面使领导干部进一步认清了自己在工作和作风方面存在的问题,促进了领导作风和干部素质的显著提高,对加强教育系统基层民主政治建设和领导班子建设起到积极的促进作用。

省教育工会主席赵祖地表示,经过多年的努力,我省教代会工作形成了鲜明的特色,确保参与的广泛性,工作的规范性和决策的科学性,也涌现出一批民主管理方面的先进典型。

柯桥街镇文化宫 年底实现全覆盖

本报讯 通讯员钟伟、朱筠报道 “这里图书种类多,环境舒适,我喜欢来这里看书。”近日,在绍兴柯桥区工人文化宫·兰亭宫,“新柯桥人”祁森正坐在职工书屋里安静地看书。柯桥区总工会主席喻光耀介绍,像这样的文化宫,今年底前将在该区16个街镇实现全覆盖。

“不仅建设镇街文化宫,我们还将建立村级工人文化宫,将文化触角向农村延伸。”喻光耀说,乡村振兴离不开文化振兴,柯桥外来人口众多,文化活动需求旺盛,

因此,文化阵地的建设尤为重要。既需要历史文化和乡土特色的展示厅,也要有培训、讲座的报告厅,还需配备职工书屋与职工培训学院等,为当地职工提供丰富的精神食粮。

为打通图书借阅的“最后一公里”,文化宫里职工书屋的图书已经在该市范围内实现了通借通还,其他图书馆借阅的书均可在此归还,极大地方便了读者。此外,每年还将根据职工需求即时更新书库。文化宫为职工子女推出的一系列培训班,也深受职工欢迎。

走出大山 疗休养去



近日,淳安县2018年度一线职工免费疗休养活动正式启动,100名职工开始苏州园林之旅。

据悉,淳安工会今年将安排400位一线职工免费疗休养,包括企事业单位中从事有毒有害工种和脏苦累险工作的职

工,各行各业先进模范人物、困难职工和临近退休人员及重点工程项目建设者。

考虑到淳安地处山区,工会特意将一线职工疗休养安排到杭州、舟山、苏州等地,实现职工走出大山看风景的愿望。

通讯员汪福军、张天天 摄影报道

丽水莲都工会党员干部走访困难职工家庭

认领微心愿 点亮微梦想

本报讯 记者程雪报道 “我想拥有一个足球”“我想要一套书包文具”“我希望有一个电风扇”……每一个“微心愿”的背后,都藏着孩子最真挚的期盼。今年夏天,丽水莲都区总工会党支部党员积极参与认领“微心愿”活动,帮助困难职工子女圆梦。

丽水莲都区职工服务中心副主任、区工人文化宫副主任朱睿晖在活动举办之初,就毫不犹豫地认领了两个孩子的“微心愿”,

“一些小小的礼物,就能让孩子拥

抱幸福感,何乐而不为呢?”为了更深入地了解这些孩子,朱睿晖特地带着儿子一同前去探望。“他们年龄相仿,我叫儿子给这两位小朋友准备一些文具作为小礼物。”朱睿晖希望儿子通过这件事学会传递爱心。

“这两个孩子,一个患有先天性耳聋,另一个家庭遭遇变故,经济十分困难。”朱睿晖说,“他们比我想象中更乐观、更坚强。一个足球、一本

书,就可以带给他们快乐。”

探望完孩子后,朱睿晖在日记中写道,“滴水成河,粒米成箩,心愿虽小,却是孩子们的期盼,能够以绵薄之力,实现他们的‘微心愿’,我很开心。”

截至目前,莲都区总工会已有8人认领了14个孩子的“微心愿”。党员干部们利用双休日时间,实地走访慰问困难职工及其子女,兑现孩子们的“微心愿”,传递“娘家人”的爱心。

嘉兴秀洲高新园区总工会着眼一线班组长“转型升级”

让“细胞核”更加健康强大

记者阮向民报道 如果说班组是企业的“细胞”,那么班组长就是“细胞”中的“细胞核”。如何让“细胞核”更加健康强大?最近,嘉兴秀洲高新技术园产业开发区总工会启动了一项能力提升计划,其目标对象就是企业一线班组长。

一项调查让工会干部的心热了起来

作为国家级园区,嘉兴秀洲高新技术产业开发区至今入驻企业已近2000家,工会组建同步跟进,园区企业单建工会232家,组建联合工会7个,实现了工会组织的全覆盖。

“工会组织全覆盖后,我们有了新的追求目标,那就是工会作用发挥的全覆盖。”园区党工委委员、总工会主席唐诚告诉记者,就园区而言,打造一支高素质产业工人队伍是当前工会组织服务园区发展的首要任务。

围绕这一课题,今年年初,园区总工会组织了一次企业诉求的

全面摸底调查。汇总各路调查结果,工会干部们的眼睛为之一亮:80%以上的企业都希望工会帮着做一件事——提升一线班组长综合能力。

园区总工会干事陆卫忠介绍说,从企业反馈的信息来看,一线班组长普遍存在“两高两低”的现象:岗位技能较高,但文化水平较低;把控产品质量能力较高,但管理队伍能力较低。由此,迫切需要补强短板。

这一份调查结果,让园区工会干部的心热了起来,企业一线班组长能力提升计划摆上了工会议事日程,计划的第一步就是为一线班组长量身定制一套培训课程。园区总工会聘请了杭州商学院、嘉兴学院的专业教师,针对园区企业现状设置了课程。

“培训班报名的热情,再次出乎了我们的预料。”唐诚告诉记者,原先园区总工会准备了80个培训名额,然而实际报名人数达到了300人之多。像嘉兴逸鹏化纤有限公司就给44名员工报

了名。原因是该公司二期建设全面展开,投产后将新招800名员工,迫切需要培养一批高素质的一线班组长。面对企业的愿望,园区总工会决定“来者不拒”,扩大培训规模,回应企业诉求。

一场培训帮助一线班组长答疑解惑

今年5月,两期一线班组长培训先后开班。虽然是短训形式,但从企业反馈的信息来看,评价不凡。

嘉兴捷顺旅游制品有限公司5名一线班组长参加了此次培训,公司工会主席项德明说,这次培训对于一线班组长来说受益匪浅。“以前企业也曾举办过班组长培训,但基本上以产品质量提升为主题,而这次培训更注重的是班组长的综合素质,突出了班组长的管理能力和执行能力。”

项德明举了一个简单的例子,不少走上班组长岗位的职工都上了一定的年纪,而他们面对

的也许是年轻得多的班组成员,如何克服“代沟”现象,磨合好年龄差距带来的不和谐因素,看起来是件小事,但在团队管理中却往往会被无限放大,需要接受专家的点拨。

康化是嘉兴逸鹏化纤有限公司纺丝一车间值班长助理,谈到参加培训后最深的体会,他的感受是清晰了班组长的角色定位。他说,虽然至今已有4年的班组长岗位经历,但其对于班组的管理,并没有太多的思考。“班组里的员工来自各地,有些员工说话带着浓重的家乡口音,交流起来非常费劲,所以就不愿和他们沟通。在培训中,老师讲到了沟通的意义、技巧,在实际工作中很管用。”

一揽子计划让班组长唱主角

集中培训只是园区一线班组长能力提升计划的开场曲,园区总工会还将制订一系列工作计划,陆续付诸实施。

“要当得了学员,也能当得了

教员。”唐诚介绍说,培训着重解决的是企业一线班组长的角色定位,接下来,还需要给一线班组长搭建舞台,让他们唱主角。

在这份计划中,按照园区服装、新能源、装备制造、生物医药等重点产业,将分门别类开展一线班组长主题沙龙等活动。同时,充分利用网上工会建设成果,通过线上手段,开设一线班组长论坛,交流工作心得,分享成功经验。

作为传统“节目”,园区总工会继续开展优秀班组创建活动,激发一线班组长的岗位荣誉感、工作责任感和竞争进取心。

唐诚告诉记者,经济发展正经历着一场转型升级,同样,一线班组长也需要通过“转型升级”提升能力。园区总工会这一揽子计划着眼于实现一线班组长的四个转变:从技术型向管理型的转变,从经验型向智力型的转变,从单一型向复合型的转变,让一线班组长这一“细胞核”更加健康强大。