

劳模力量

东部原油储运:弘扬劳模精神 凝聚奋进力量

国家电网集团东部原油储运有限公司工会在省部属企业工会的指导下,以劳模创新工作室为载体,充分发挥劳模工匠示范引领作用,影响和带动广大职工以更加饱满的热情、昂扬的斗志投身管道事业,助推企业高质量发展。徐州管道检验检测中心劳模创新工作室被命名为“省部属企业系统示范性劳模(技能人才)创新工作室”,2022年获得国家电网集团创新工作室、国家电网集团东部原油储运有限公司第一批劳模(工匠)示范性创新工作室等荣誉称号。

以服务中心业务为方向,全面部署劳模创新工作室规范创建

成立劳模创新工作室理事会。工作室最高管理机构为理事会,负责确定工作室研究方向和课题,制定和修改工作室章程、审议工作室活动计划和总结报告、对工作室工作开展情况进行全过程监督。下设劳模办公室,由劳模模范牵头成立创新工作小组,以技术难题攻关、落实职工合理化建议、审查技术课题、培养新生技术力量,引导和带领广大职工围绕中心主业开展课题攻关。

建立健全工作室规章制度。工作室不断建立健全各项规章制度,制定《管道检验检测中心劳模创新工作室工作流程》《管道检验检测中心劳模创新工作室工作职责》《创新攻关成果奖励实施办法》等制度,明确工作目标、工作任务和具体职责,确保创新项目有计划、有安排、有落实。实行季度汇

报、半年推进、年度总结评比等管理模式,加大考核兑现力度,实现运作模式规范化、信息资源共享最大化、学术研究讨论常态化的制度化建设。

创新工作室影响力不断扩大。充分利用网站、微信、钉钉小视频发布等新媒体宣传渠道和先进典型事迹宣讲形式,对工作室工作情况、工作室劳模精神、劳动精神、工匠精神进行广泛宣传。近年来,举办“今日我开讲”46次、“以讲促学,标准分享小课堂”38次、“专家课堂”52次,不断吸纳有志于通过技术创新解决生产难题的职工,有效扩大工作室的影响力。

以组建尖兵团队为基础,全面打造劳模创新工作室亮点品牌

发挥尖兵引领作用,持续完善工作室团队建设。工作室不断完善班组架构,以高级专家、专家、劳模等技术尖兵为带头人,形成了专业技术及年龄结构科学合理部署的创新工作团队。以大国工匠孙伟栋、集团公司劳模马云修等为典型开展“师带徒”“老带新”活动,结合公司生产经营的重点难点,引导鼓励各专业年轻技术骨干,确定创新攻关课题,组织项目评审27次,做到创新项目推行范围广、实用效果好、经济效益高,确保专业技术人员综合素质。

发挥竞赛激励作用,充分调动职工创造积极性。以解决生产难题为切入点,以劳模创新工作室为平台,开展群众性技术攻关、技术革新和发明活

动,组织开展创新成果攻关、“创新实干争先,立企强企有我”等专业劳动竞赛、技术比武,对取得优异成绩的57名员工给予奖励,极大地调动和发挥广大职工的积极性和创造性,也为职工成长成才提供了渠道。

发挥培训交流作用,全面打造高精尖人才队伍。工作室先后与清华大学、浙江大学等国内知名高校和中国特检院、加拿大PURE公司、德国NDT公司等国内外研究机构开展技术合作。开展了管道检测、输油设备检测等50余次专题培训,共1500余人次参加。组织员工参加了无损检测类、防腐工程类等送外培训,取得各类证书287项,5名工作室成员获得美国石油工业协会API570资质认定证书,API执业资格认证持证总人数达到了9人,现有压力管道检验师36人,高精尖人才队伍不断壮大。

以解决生产难题为目标,全面推进劳模创新工作室成果转化

聚焦生产技术难题,科技创新成效显著。工作室持续推进科研技术攻关,管道内检测、大型储罐基于风险检验等技术水平不断提升。成功研发Φ762海底管道内检测系统,首次实现海底管道内检测,检测技术达到国际先进水平。深入开展老旧管线技术状况研究,建立了适用技术与风险评估的方法,为老旧管道的安全运行及合规检验提供了技术支持。站库检测及评价技术获得突破,2022年承担国家电网集团“揭榜挂帅”项目《大型储罐

完整性管理深化应用研究》,将为国家电网集团库区设备安全提供全生命周期平台化管理。

聚焦创新成果转化,经济效益取得良好效果。工作室以需求促进技术创新,以技术创新提升技术水平,转化创新成果30余项,产生直接经济效益12000余万元,间接经济效益30000余万元。其中管道内检测项目针对投产前管道内检测技术驱动力存在局限性、检测数据质量不佳的难题,成功研制出管道自动力爬行智能测径一惯性测量组合式检测器。项目获得国家管网集团工程技术创新创优项目评选一等奖,该技术属于国内领先、国际先进技术。目前已完成日濮洛管道、新气管道等3000余公里管道内检测,实现成果转化收益2000余万元。

聚焦先进典型选树,创新创优氛围不断浓厚。近年来,工作室攻关成果取得了一系列较好成绩,营造出以“创新检测技术、解决生产难题”为目标的良好氛围。先后涌现出江苏省级劳动模范、五一劳动奖章获得者2人,中国能源化工地质工会“大国工匠”1人,共完成攻关成果62项,获得省部级科技奖项14项,发明专利17项。2022年,工作室共立项创新项目6项,获评江苏省、徐州市职工十大先进操作法,获得江苏省创新成果三等奖,徐州市优秀创新成果,东部储运公司科技精英赛一等奖、二等奖;5个项目获得东部储运公司“五小”典型案例一、二、三等奖等。



关于带薪年假的几个实践问题

教授答疑

问:离职时要求用人单位将当年度未休的年假折算成工资支付吗?怎么计算?

答:可以的。根据《企业职工带薪年休假实施办法》(以下简称《实施办法》)第十二条第一款,用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。具体的折算公式为:(当年度在本单位已过日历天数÷365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。日历天数无需剔除双休日和法定节假日。

比如,劳动者应享有年休假天数为10天,离职时已在单位工作的日历天数为240天,已享有的年休假天数为3天,那么他在该单位还应享有的年休假天数即为:(240天÷365天)×10-3≈3.6天,折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。因此,用人单位应该再按照3天未休天数折算成工资支付给劳动者。

根据《实施办法》第十一条相关规定,用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行折算。月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的,按实际月份计算月平均工资。

问:用人单位规定劳动者可以选择任意工作日迟到或早退1~2小时,直至当年达到或早退时折抵法律规定的当年年休假时长,这样的规定合法吗?有什么危害?

答:这种将年休假分解到每个工作日1~2小时的做法不合法。虽然用人单位有权对劳动者的具体休假作出安排,但并不意味能够随意分解劳动者的休假时长。根据《实施办法》的相关规定,职工当年度年休假天数折算后不足1整天的部分不享受年休假,这表明年休假应按天计算。这样是为了充分保障职工休息休假权利,调动职工工作积极性。

用人单位的这种做法,客观上会导致职工无法统筹安排正常休假,年休假制度形同虚设,严重侵犯了法律赋予职工的休息休假权,与国家设立带薪年假的初衷背道而驰。另外,根据《劳动合同法》《江苏省集体协商条例》的相关规定,用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经过民主程序,并公示或告知劳动者。年休假制度属于劳动者的休息休假权,是最基本的劳动权益,未经过民主程序,由用人单位单方制定是无效的。

问:用人单位规定春节多放几天假作为年休假,规定有效吗?

答:用人单位在作出这一规定的时候履行了民主程序,并公示或告知了劳动者,就具备法律效力。《实施办法》第九条规定,“用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的,应征得职工本人同意。”由此可见,劳动者虽然享有年休假的休息权利,但是年休假并非只有劳动者向用人单位提出申请一条途径,用人单位也是可以主动安排的。劳动者本人意愿只是其中一项因素,并非决定因素。这一规定也体现了用人单位根据自身经营状况统筹安排员工休年休假系其法定义务,即便劳动者不主动提出申请,也不能视为劳动者放弃休年休假的休息权利。在双方存在劳动关系的前提下,用人单位有权也有义务安排员工休年休假。因为年休假制度设定,是为了保障劳动者休息的权利,让劳动者能够享受较长时间的休息休假,以维持和恢复其劳动能力。无论安排在何时,只要保障了员工休假,就达到了休息的目的。用人单位在安排职工休年休假时,既要尊重职工的自主权,又要考虑企业的正常工作秩序,统筹安排职工休假,符合法律规定,也有利于企业生产经营有序进行。

江苏省总工会干部学校 刘瑛



教授答疑



刻字艺术公益大讲堂

丰县总工会联合县书法家协会日前开办职工书法公益大讲堂,特邀省市书法家协会刻字委员会专家,为丰县刻字爱好者讲解刻字艺术的产生与发展、当代刻字艺术的审美与特点、刻字艺术的创作流程与艺术处理等,并现场操刀示范,对职工作品进行讲评,丰富职工文化生活,提升职工艺术素养。图①:为刻字爱好者讲解刻字艺术要领。图②:为刻字爱好者现场示范刻字技艺。图③:为刻字爱好者示范刻字上色要领。高荣光 摄

工会学院

“长征与遵义工运”展览馆开馆

日前,贵州省遵义市总工会“长征与遵义工运”展览馆开馆。该馆是贵州工会系统内首家工运展览馆。

据介绍,从2012年起,为进一步丰富和拓展工运研究成果,遵义市总工会通过广泛征集、座谈研讨、实地考察等方式,对红军长征时期在遵义境内开展的工人运动和新中国成立以来遵义工运史料进行深入挖掘,组织撰写了《长征与

遵义工运》展陈大纲。2021年2月,经专家评审会审定,认为大纲选题恰当、史料丰富,展示了新中国成立以来遵义工运事业的辉煌成就,对进一步弘扬和传承伟大长征精神具有重要意义,已具备将珍贵工运史料转化为研究成果并设馆陈列展出的条件。

2021年,在遵义市委和贵州省总工会指导下,遵义市总工会启动“长征与遵义工

运”展览馆建设,布展工作遵循“史料为依据、时间为轴线、事件为节点”的原则,结合展陈馆舍情况进行整体设计。整个展馆建筑面积1040平方米,展线260米,创作浮雕造型两面,添置实物60余件,上墙照片287幅,4.1万余字。

遵义市总工会相关负责人表示,全市各级工会将充分用好“长征与遵义工运”展览馆宝贵红色资源,讲好党史故事,讲好工运故事,讲好遵义故事,引导广大职工充分发挥工人阶级主力军作用,提升服务效能,推动工会工作创新发展。

来源:《工人日报》

图说工会

新就业形态劳动者权益问答



如果单位不履行最低工资标准,工会能帮忙监督吗?

答:用人单位不执行最低工资标准是一种严重的违法行为,这种违法行为一经举报查实,将受严厉处罚。工会组织有权对最低工资标准的执行情况进行全面有效监督,如发现企业不执行最低工资标准有关规定的,工会组织可以提请劳动保障行政部门依法予以处理。因此,如果劳动者发现用人单位存在低于当地工资最低标准支付工资的违法行为,可以向本单位或当地的工会组织反映,寻求帮助。

王砚 绘图

基层声音

江苏联合水务工会当好职工贴心“娘家人”

本报讯(通讯员 张昆 记者 丁彬彬)日前,江苏联合水务科技股份有限公司荣获“江苏省模范职工之家”称号。这是公司继“江苏省文明单位”称号之后获得的又一项省级荣誉。长期以来,联合水务高度重视工会工作,不断加强工会组织建设,提升服务职工的能力和水平,以实际行动发挥工会桥梁纽带作用,为公司每一位职工创造良好的工作生活环境。

履职尽责,发挥维护职能,建设“和谐之家”。联合水务工会委员会在认真落实公司各项规章制度,做好职工假期补贴、劳保用品发放等工作,构建和谐劳动关系;通过定期组织职工体检、开展生日慰问、举办形式多样的娱乐文化活动,提升职工的获得感和归属感,提高团队凝聚力;建立起全方位、多层次、广覆盖的困难帮扶救助体系,真切慰问困难职工家庭,让工会真正成为“职工之家”。

强基固本,发挥建设职能,建设“效益之家”。联合水务一手抓供水能力的提升,一手抓社会效益建设。在组织无偿献血、节水知识进校园、结对帮扶等公益活动外,认真

落实各项民生实事:制定面向建档立卡低收入群体水费减免制度,切实减轻低收入群体经济负担;积极扩大供水区域,启动区域供水“通村达户”工程,让农村居民喝上“放心水”;配合开展“水电气”联合报装服务工作,避免申报多头跑……一件件事关老百姓切身利益的“急难愁盼”问题不断得到解决,彰显着联合水务的为民情怀。

搭建平台,发挥参与职能,建设“民主之家”。为切实维护职工的合法权益,联合水务工会委员会定期召开职工代表会议,组织职工代表审议公司各项工作报告,完善厂务公开工作制度,通过单位公开栏、公司网站、工作群等平台,对职工关注的热点问题进行公示,积极营造“以公开促监督”的良好氛围。除了定期开展工会干部及职工代表培训、加强工会自身建设外,还组织职工代表参加安全专项监督检查、开展安全知识竞赛等活动,充分发挥好工会桥梁和纽带作用,调动职工积极性,提升职工安全理论水平,有效夯实供水安全工作群众基础,打造有知识、有文化、有能力的工会队伍。

注重引领,发挥教育职能,建设“学习之

家”。联合水务工会委员会创新家理念,突出教育引领功能,及时配备和更新职工之家活动室相关设施设备,设置阅读角,添置书籍刊物,为职工提供强身健体、学习“充电”的活动场所。与此同时,工会积极组织职工参加各类省市级技能比武、岗位练兵等活动,提升职工技能水平,挖掘培养一线供水人才。近年来,公司职工在江苏省城镇供水生产处理工(加氯消毒)职业技能竞赛、宿迁市城镇水务行业供水技能竞赛等比赛中屡获殊荣,并先后涌现出市五一劳动奖章获得者臧十伟、市五一创新能手刘璐、陈国兴等一批先进典型。

为充分发挥先进典型的模范带动和示范引领作用,该工会不断完善“文明职工”评选长效机制,深挖水务精神时代内涵,推动公司精神文明建设再上新台阶,进一步激发全体职工爱岗敬业、钻研业务的工作热情和创新能力。此外,工会还定期开展党史联合团建活动,赴沂蒙山、孟良崮等红色革命教育基地参观,寻访红色路线,学习革命精神,传承红色基因,激发广大职工攻坚克难的激情。

