

国企改革样板间

# 建立竞赛实训基地 赋能企业提质增效

江苏三零面粉海安有限公司



“红三零”杯技能竞赛之一叉车技能竞赛现场

为了进一步加强新时代产业工人队伍建设改革,做好新时期人才队伍建设工作,强化技能人才培训体系,江苏三零面粉有限公司建立职工技能竞赛实训基地,完善教育培训、选拔任用、正向激励等制度机制,为公司人才的培养、技术的交流等提供场所。通过实践教学,以期引导产业工人钻研技术、提高技能,促进企业赋能成长,为提质增效做好“蓄水池”,增强公司竞争力。

## 调研一线,基地建设落到实处

为促进竞赛实训基地的建设成果真正落到实处,调研竞赛小组到生产一线调研、征集和分析建议,准确了解公司发展和职工技能竞赛的考核内容、工艺要求、评价标准,参照相关岗位的职业标准,基于工作过程,构建相关岗位的实训内容。

## 制定方案,基地建设方向明确

合理设计实训项目。按照技能竞赛的模式设计相应的项目化实训教学计划,合理配置相关资源,使得技能竞赛实践教学项目更加符合现代职业教育和培训的要求,从而更好地建立职工技能竞赛实训基地。

规范制定竞赛方案。制定《职工技能竞赛方案》和各岗位技能竞赛方案,根据整体方案,每年按时推进,并围绕公司生产实际情况,适当调整生产、品控等岗位

技能竞赛的具体细则,此举有利于提高实训基地赛事章程制定、人员物资准备的效率。

积极鼓励创新发明。为营造持续改进、积极创新的氛围,激发员工的创新潜能,公司建立《创新激励管理办法》,并纳入研发体系、绩效评价指标体系。奖项包括:合理化建议奖,根据成效程度进行奖励;创新成果奖,根据取得效益进行奖励;鼓励参与奖,实训基地深入开展群众性技术创新活动,鼓励生产一线职工参与项目攻关、技术改造等课题研究,帮助职工申报发明改进成果奖项。

## 多措并举,基地建设有序推动

公司根据实际情况,充分发挥公司优势,按照教学、实践有机结合的原则,整合培训资源,创新教学模式,采取多项举措,有序推进职工技能竞赛实训基地建设,将竞赛与技能提升、薪酬激励、员工晋升有机结合,精心营造比学赶超的氛围。

(一)校企合作,工学对接  
公司通过将学生所学的知识与企业岗位实践有机结合,革新人才培养模式。以技能竞赛为契机,了解本专业发展的前沿技术,实现企业员工与学生同平台、教学与生产对接、课程与岗位对接。

公司为合作学校专业对口的学生提供毕业前的实习岗位,进行专业岗位技术培养,根据实习期间工作表现决定是否提

供正式岗位。2022年江苏财经职业技术学院粮食工程的1名学生在品控部进行毕业前实习,因实习期间表现优秀,现已正式入职品控部。

(二)以师带徒,人才培养  
确定培养对象和计划。为帮助员工快速提升自身的专业水平,加速公司人才培养进度和培养效率,公司制定《江苏三零面粉公司“传帮带”员工培养实施办法》。“师带徒”师傅制定带徒目标和详细的月度、季度、整个培训期培训计划,提交部门负责人及“师带徒”工作领导小组审核确认,部门负责人可根据徒弟实际情况追加学习、工作项目,完善员工个人培养体系。

完善考核内容和奖励。“师带徒”师傅对徒弟当月重点培训计划完成情况进行考评,相关负责人对师带徒培训计划完成进度和完成质量进行考核评分。为鼓励部门积极参加“师带徒”培养,设立师傅培训专项津贴400元/月/每人,根据月度考核结果,每月按比例发放。根据考核结果,评选出优秀师傅及优秀徒弟,给予相应的奖励与表彰,带动员工的工作热情。

(三)培训多样,一专多能  
培训工种多样。公司制定年度培训计划,各部门根据年度计划细分部门和工种培训计划,所有员工都必须参加所从事主要工种的培训,班组长至少参加两个工种的培训。各部门根据培训教材和操作规程制作多媒体课件,进行模拟演练、图解示例,打造拥有过硬本职专业技术、熟练掌握其他多种技能的综合人才。

培训方式多样。采用公司集中培训、部门培训、成立学习小组培训、部门联合培训等多种形式进行员工技能操作训练,例如组织生产技术总监对车间人员进行多次培训,部门班组长对生产、品控人员联合培训。培训内容既要注重技术理论,更注重岗位操作能力。

培训渠道多样。采用线上理论学习、线下实际操作、线上线下联合培养的方式进行培训。在线上培训中,各部门制定参与“魔学院”线上学习培训计划进行系统培训。据统计,2022年,苏三零共有897人次参加线上培训。在线下培训中,各

部门组织专业技术优秀的职工总结讲解自己的心得技巧,进行实操技能优化培训。在浓厚学习氛围下,公司员工参加各项竞赛获得多项荣誉。

(四)选拔人才,薪酬激励  
公司大力支持从实训基地中培养出来的员工积极参加内外部赛事,根据获得奖项进行奖励,包括荣誉证书、奖金、薪酬待遇的提高等,意在通过此举措选拔优秀专业人才,进行专业人才培养,以此带动公司其他职工学习技术、钻研业务的热情。

在2022年全省“苏粮集团杯”技能竞赛中,海安公司品控部朱悦勇拼搏,荣获竞赛二等奖,并获得多项荣誉称号,公司在省局和省粮食集团奖励的基础上奖励一次性奖金2000元,工资等级提高一级。

在“红三零”杯叉车、办公技能、品控等技能竞赛中,苏中公司品控部刘勤勤在本单位品控技能竞赛中展现自己过硬的职业素养,获得一等奖,被公司确定为专业人才培养,竞聘选拔晋升为部门助理。

(五)完善体系,队伍建设  
完善实训基地培训、练兵、竞技、攻关、突破、转化完整竞赛体系,通过基地竞赛提升职工技术技能水平,增强员工的竞争意识、荣誉意识,进一步推动技能人才队伍的建设。

## 以赛促练,基地建设取得成效

在持续努力建设过程中,基地以工学结合的模式进行实训,提升了广大职工的实践技能操作水平,促进了企业专业化建设,在2022年取得了不俗的成绩——苏三零所有公司荣获全国放心粮油示范工程示范加工企业等多项集体荣誉。部分职工荣获了省级以上荣誉,苏三零海安收储公司仓储部的谭学伟获评省属企业优秀班组长;苏三零海安公司品控部的朱悦获评江苏省五一创新能手、江苏省粮食行业技能大赛大师、江苏省技术能手、江苏省青年岗位能手、苏粮集团技术能手、江苏省粮食集团先进个人;苏三零苏中公司生产部丁金龙获评省部级企业文明职工。

## 康乃馨小课堂

# “哺乳”时间遇车祸,能否认定“工伤”?

## 案例基本情况

周某系上海某服饰有限公司在南京奥特莱斯广场工作的员工。2019年6月,周某生育休产假后回单位工作。同年12月6日上班期间,周某开车回家哺乳,在路上与一辆货车相撞,造成脾破裂、左肾挫伤。

交通警察大队出具《道路交通事故认定书》,认定货车司机负事故全部责任。2020年7月,周某向人社局部门提交工伤认定申请,获批。其在单位对认定不服,向南京江北新区人民法院提起行政诉讼,请求撤销人社局部门决定书。

## 办理过程及结果

审理中,周某陈述:其上班后即向领导提出休哺乳假事宜,但对方表示公司没有哺乳假,后其于每日中午返回附近家中哺乳,再返回单位上班,每日都有上下班打卡记录,完全符合工伤认定的情形。

单位陈述:员工手册中载明哺乳时间为每日的下午5时,周某未按照员工手册要求哺乳,其外出也未按照公司制度申请外出流程,其行为是上班期间私自外出而受到交通事故伤害,已违反公司规章制度,其受伤情况不符合“上下班途中”的范围。因该案涉及女职工权益保护且细节存在争议,江北新区人民法院咨询江北新区总工会。

江北新区总工会主动联系双方,在了解案情始末后,工会法律援助师认为根据《女职工劳动保护特别规定》第九条规定,对哺乳未满1周岁婴儿的女职工,用人单位应当在每天劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间。周某在哺乳期间,从单位回家给小孩哺乳途中,受到非本人主要责任的交通事故伤害而受伤,属于因在上下班途中发生非本人主要责任的交通事故受伤的情形,应认定为工伤。同时,对用人单位进行了普法宣传。

江北新区人民法院审理认为,单位应当及时与周某沟通协商哺乳时间的安排。周某在单位未与其沟通明确哺乳时间的情形下,根据工作时间灵活安排其每日的哺乳时间,回家哺乳后再返回单位继续工作,时间合理,路线合理,往返途中发生的交通事故伤害应视为工伤认定的合理范畴。虽单位提交的员工手册中载明哺乳假的休假时间及请假流程,但不能证明其就哺乳时间相关事宜与周某进行过沟通协商,故应承担不利的法律后果。根据案例事实依据,判决驳回用人单位的诉讼请求。

## 案件启示

本案中,将《女职工劳动保护特别规定》与《工伤保险条例》相结合,将往返哺乳途中合理解释为“上下班途中”,认定哺乳期女职工在途中受到非本人主要责任的交通事故伤害属于工伤,充分体现了对女职工、幼儿等群体的司法关怀,与当前开放“三胎”等人口政策相呼应,有利于引导企业维护女职工合法权益,保障生育政策调整实施。 苏煌

## 评论区

# 优化制度保障,让超龄农民工“老有所为”

近日,上海市等多地发布相关通知和意见,明确进一步扩大工伤保险覆盖范围,拟将超过法定退休年龄就业人员等群体纳入工伤保险保障,使工伤保险惠及更多特定群体。这意味着在保护超龄农民工劳动权益方面,地方政府已经迈出了积极探索的步伐。

国家统计局数据显示,2022年全国农民工总量29562万人,其中50岁以上农民工所占比重为29.2%,比上年提高1.9个百分点。从2018年到2022年,50岁以上农民工的占比逐年上升。而现实中,超龄工作的农民工大有人在。

随着我国人口老龄化程度的不断加深,包括超龄农民工在内的越来越多的老年劳动者,出于种种原因“退而不休”。工作中,他们面临的劳动风险与其他适龄劳动者相比,没有差别。并且大量超龄农民工从事的是辛苦繁重的体力工作,由于年龄原因出现身体机能下降,在劳动中就更易遭遇工伤或工亡。而在实际生活以及司法实践中,绝大部分超龄农民工和用人单位之间,都会被认定为劳务关系,从而导致其难以得到法定标准的工伤保险,在自身权益受损后维权艰难。

农民工是我国城市建设和实体经济的主力军,为我国经济社会发展做出了巨大贡献。特别是那些超龄农民工,年轻时为城市建设挥洒汗水、奉献青春,不能让他们在年老之后、工作中受伤之后既伤身又伤心。

各地出台的相关举措正逢其时,令人欣喜。期待这些先行先试能够积累有益的经验,在此基础上进一步对超龄劳动者法律地位作出整体规范,适时推动优化完善劳动相关法律法规,用顶层制度设计填补超龄农民工工伤保险的“法治缝隙”,以强有力的制度保障,为超龄农民工群体吃下“定心丸”,使他们权益保障更充分、就业更稳定、享受公共服务更便捷。保障他们能“老有所为”,后顾之忧,在城市中有尊严地劳动和生活。 李靖



近日,一场别开生面的读书分享活动“锡阅无处不在——无锡市职工书房首场读书会”在无锡市职工书房举行。本次活动由无锡市总工会主办、无锡市工人文化宫承办,特别邀请了工人日报主任记者蒋嵩分享她所著的书籍《态度:大国工匠和他们的时代》,与读者们一起体会大国工匠们成长路上的所感所悟。



## 教授答疑

# 医疗期和病假有什么区别?

问:我生病了,医生给我开了两个星期的病假条,如果病还没有好,是否可以继续休假?这跟《劳动合同法》所说的“医疗期”有关系吗?

答:医疗期和病假存在三大区别:  
一是效力不同。医疗期是指劳动者患病或者非因工负伤停止工作治病休息,用人单位不得因此解除劳动合同的期限。医疗期由国家规章明确规定,具有强制性。病假是指劳动者本人因患病或非因工负伤需要停止工作接受治疗时,经医院出具诊断证明后,劳动者向用人单位申请休息的假期。病假由用人单位和劳动者双方沟通确定,没有强制性,但劳动者在休假的时候需要遵守用人单位规定的程序性要求,并提交证明材料。  
二是期限不同。医疗期的具体期限由国家规章明确规定,与劳动者工作

年限相关,是相对固定的期限,取决于劳动者累计工作年限和本单位连续工作年限。病假是由劳动者身体健康状况、医疗服务水平、单位工作安排等因素确定,没有固定期限。  
根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发(1994)479号)规定,企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期:  
(一)实际工作年限十年以下的,在本单位工作年限五年以下的为三个月;五年以上的为六个月。  
(二)实际工作年限十年以上的,在本单位工作年限五年以下的为六个月;五年以上十年以下的为九个月;十年以上十五年以下的为十二个月;十五年以上二十年以下的为十八个月;二十年以上的为二十四个月。

根据《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定〉的通知》(劳部发(1995)236号)规定,对某些患特殊疾病(如癌症、精神病、瘫痪等)的职工,在24个月内尚不能痊愈的,经企业和当地劳动部门批准,可以适当延长医疗期。  
三是结果不同。劳动者病假期满

如果尚未痊愈,可以向单位再次申请病假。但劳动者医疗期满后尚未恢复工作能力的,用人单位可以解除劳动合同。

根据《劳动合同法》《江苏省劳动合同条例》的相关规定,劳动者患病或者非因工负伤,医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的适当工作的,用人单位可以依法解除、终止劳动合同,并给予经济补偿。劳动者经劳动能力鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的,用人单位还应当给予劳动者不低于本人六个月工资的医疗补助费。患重病或者绝症的还应当增加医疗补助费。患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十,患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

因此,劳动者享受医疗期待遇意味着劳动者在休病假,但是,劳动者休病假不一定处于医疗期期间。有些劳动者医疗期届满,病假已经结束;还有些劳动者医疗期已满,但是医院出具诊断证明后,单位出于人文关怀仍然批准其继续休病假。  
江苏省总工会 刘瑛

教授答疑

## 图说工会

新就业形态劳动者权益问答

# 以劳务派遣形式就业的新就业形态劳动者怎么加入工会?

答:以劳务派遣形式就业的新就业形态劳动者加入工会,依照《中华全国总工会关于组织劳务派遣工加入工会的规定》(总工发〔2009〕21号)执行。

根据该文件,劳动派遣工应首先选择加入劳务派遣单位工会。劳务派遣单位没有建立工会组织的,劳动派遣工可直接加入用工单位工会。劳务派遣单位、用人单位均没有建立工会的,可以加入劳务派遣单位或用工单位所在地的乡镇(街道)、开发区(工业园)、村(社区)工会或区域性行业性工会联合会、联合工会等。

王砚 绘图

