

集体协商健全企业薪酬激励机制典型案例(五)

构建企业多层协商机制 打好“赋能成长”组合拳

【协商背景】
大唐泰州热电有限责任公司为中央直属企业中国大唐集团管理下的基层企业,承接大唐集团“十三五”期间第一个开工建设的燃机项目。2020年公司被中电联评为全国唯一一家“双5A”级燃机企业。公司围绕提质增效、创新驱动谋篇布局,开展“能级工资”协商,将职工技能等级、技术职称、创新成果与薪酬挂钩,为激发职工创新创优作出有益探索。

【协商过程】
充分发挥企业内部多种协商机制的作用,通过开展广泛多层的协商,建立健全企业薪酬激励制度。

一是召开职代会讨论通过《小指标竞赛管理办法》《安全生产奖惩规定》《科技项目管理规定》等多项制度,设立指标竞赛专项奖励基金,其中包括运行指标奖励2.8万元/月、设备指标奖励1.2万元/月、

按月发放奖励。

二是通过召开工会委员会扩大会议,讨论《职工职业发展双通道管理办法》等多项制度,将职工技能等级、专业技术职务与薪酬挂钩,建立与专业职级匹配的薪酬待遇体系。

三是开展“能级工资”集体协商,就提高安全生产奖励、设立技能人员能级津贴、设立攻关奖励、加大技能竞赛奖励力度等多项内容开展协商,签订《2021年度“能级工资”专项集体合同》。

【协商成效】
一是构建职工职业发展双通道。在现行的岗位职务通道基础上增设管理和技能两个职务晋升通道系列,实现定期开展、择优选拔、任期考评、动态调整,形成常态化、全覆盖、多通道的晋升机制。管理职系可申报主任师、副主任师,技能职系可申报首席专家、专家、主任师、首席

专家享受2000元/月的津贴,副主任师、专家享受1500元/月的津贴。

二是设立技能人员和安全生产津贴。在公司任职期间取得技师资格的,给予一次性奖励1000元,每月享受150元的技师津贴;取得高级技师资格的,给予一次性奖励2000元,每月享受300元的高级技师津贴。把竞争机制、奖励机制、激励机制应用于安全生产活动中,在工资总额中设立安全生产奖励资金(含长期安全生产纪律奖、安全生产奖励),全年安全生产奖励预计达30万元。

三是明确“树标立项 摘标攻关”奖励。引导职工聚焦过往未曾解决、当前必须攻克的重点难点问题,通过实行奖惩分明、严格兑现的考核机制,激发“揭榜者”的动力。2021年设立11项攻关任务,累计奖励金额达38万元。

四是加大“金点子”、“五小”创新、技

在省产改办和省部属企事业单位工会的关心支持下,江苏交控坚决打破思维惯性和路径依赖,集成创新、精准施策,用可知可感的改革成果让广大职工真实地感受到“企业有前途、人才有舞台、生活有滋味”。

坚持筑梦塑魂,提升思想引领力

把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想摆在首要位置,建立“五级联学”体系,组织开展沿着江苏高速学党史、理论学习“微课堂”等活动百余场,教育引导广大职工深刻领会“两个确立”的决定意义和实践要求。

在职工中开展“四问四悟”,举办劳模先进思想宣讲、“学党史真有用”精英思辨赛等系列活动,用创新的方式讲述党的光辉伟绩,团结引领广大职工群众听党话、感党恩、跟党走。

完善思想政治、意识形态等工作体系,构建“报、台、网、屏、端、刊”一体化宣传教育体系,打造“三叶一枝花”职工思想政治品牌,《精准“十必谈”,谈出凝聚力》等多个案例被评为全省职工思想政治工作优秀案例。

坚持架桥铺路,打通职工发展通道

首次在集团层面将“技术创新”和“能级工资”专项合同纳入《集体合同》,制定技能和技术岗位管理办法,打通了管理、技术、技能岗位之间的阻隔,构建了“纵向畅通、横向互通”的职业发展体系。

自主制定清障岗位、养护工岗位技能鉴定标准,通过人社部国家标准开放项目初审,填补了全行业空白。成立职工技能鉴定中心,开展清障、养护、收费等多岗位技能鉴定,约有1.5万名职工通过技能鉴定实现技能等级提升,全系统高技能人才数5年增长了19%。

构建“1+N+1”的教育培训体系,开发“卓越交控”精品课程,上线“文教云”平台,打造“8916新时代人才品牌孵化矩阵”,推动“1369”产教融合实训基地和导师带徒规范化建设,一线职工年均参加培训达到3.2万人次。

每年滚动开展收费员、清排障、电工等岗位技能竞赛,构建了“培训、练兵、比武、评价、激励”五位一体劳动和技能竞赛机制,目前有15人获得“省五一创新能手”以上荣誉称号。建立“2+X”群众性创新体系,先后打造了优秀合理化建议评选、QC成果发布、劳模(技能人才)工作室等群众性创新品牌。

聚焦服务保障,打造高品质生活

将职代会等民主管理制度纳入“卓越党建+现代国企”治理体系,省属企业党代表中一线职工占比达到61%,各级职代会中一线职工代表比例均在60%以上,涉及职工切身利益的“三重一大”事项100%由职代会审议通过。

积极参与全国收费员转岗分流专项调研,解决好服务区转型、企业合并重组过程中的人员安置和政策解释、矛盾化解工作,让每一名职工在转型发展不掉队。

完善职工年金、补充医疗保险、高温津贴等制度体系,年均发放安康“三送”经费1600余万元。持续开展“安康杯”竞赛,加强对高危作业环境等重点领域的劳动保护。

开展“幸福交控”建设,先后协调、拨付专项疫情慰问金300万元。建立“四助”梯度困难职工帮扶基金,年发放慰问金90余万元。循环开展乒乓球、羽毛球等文体活动,年参与人次近万。建立项目化服务机制和为职工办实事“6155”模式,仅2021年就完成“办实事”项目576个,协调资金4500余万元,重点解决好职工疗休养、重大疾病就医、职工食堂、宿舍隔音等“急难愁盼”问题。



“创建创新”再上新台阶

淮安市总工会日前来到盱眙县调研女职工康乃馨服务站和女劳模(女职工)创新工作室建设工作。据了解,该县总工会务实推进女职工创建创新工作,充分发挥了“娘家人”作用,推动了女职工工作再上新台阶。

高莉 摄

教授答疑

职工董事、职工监事如何产生?



问:按照《公司法》规定,在公司制企业中建立职工董事、职工监事制度,那么,职工董事、职工监事应当如何产生呢?

答:职工董事、职工监事制度,是依据法律规定,通过职工代表大会(或职工大会以及其他形式)民主选举一定数量的职工代表,进入董事会、监事会,代表职工行使参与公司决策权利、发挥民主监督作用的制度。

根据《公司法》第四十四条第二款,“两个以上的国有企业或者两个以上的其他国有投资主体投资设立的有限责任公司,其董事会成员中应当有公司职工代表;其他有限责任公司董事会成员中可以有公司职工代表。”第五十一条第二款规定,“监事会应当包括股东代表和适当比例的职工代表,其中职工代表的比例不得低于三分之一,具体比例由公司章程规定。”“董事会、监事会中的职工代表由公司职工通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生。”

根据《公司法》以及全国总工会《关于加强公司制企业职工董事制度、职工监事制度建设的意见》,职工董事、职工监事候选人应当是符合法律法规和公司章程规定的,并与公司存在劳动关系,具有较强群众工作能力、协调沟通能力和经营管理能力的职工代表。公司工会主席、副主席一般应作为职工董事、职工监事候选人。职工董事、职工监事应由公司职代会以无记名投票方式差额选举,并经职代会全体代表的过半数同意方可当选。实践中一般按照以下程序进行:

- 1.由公司工会根据职工董事、职工监事的规定比例和任职条件制定选举、产生办法;
- 2.在广泛征求职工意见的基础上,由公司工会根据相应的差额率提出候选人建议名单,并报公司党委(党组);
- 3.召开职代会,介绍候选人简历,采取无记名投票的方式进行差额选举。候选人必须获得全体职工代表过半数同意方可当选。
- 4.职工董事、职工监事由职代会选举产生后,应进行任前公示,与其他董事、监事一样履行相关手续,并报上级工会和有关部门(机构)备案。

职工董事、职工监事的任期与其他董事、监事的任期相同,每届任期不超过三年,任期届满后可以连选连任。职工董事、职工监事因辞职、患病、工作调动等原因离职的,或因劳动关系变更、终止、解除等原因不能履行职责时,经职代会通过终止其任职资格。

职工董事、职工监事每年至少一次向公司职代会报告工作,接受监督、质询、民主评议。如果职工董事、职工监事履职不称职,由公司职代会依法罢免。罢免案通过后,公司工会应当将罢免结果报上级工会和有关部门备案。职工董事、职工监事出现空缺的,应当由公司工会尽快组织补选。

江苏省总工会干部学校 刘瑛

图说工会

新就业形态劳动者 谁是新就业形态劳动者?

答:近年来,随着新产业、新业态、新模式蓬勃兴起,企业组织形式和劳动者就业方式发生深刻变化,主要依托互联网平台就业的外卖配送员、货车司机、网约车司机、快递员等新就业形态劳动者大幅增加,已成为我国劳动力大军的重要组成部分。与传统意义上的职工相比,新就业形态劳动者具有组织方式平台化、工作机会互联网化、工作时间碎片化、就业契约去劳动关系化及流动性强、组织程度偏低等特点。

按照用工方式不同,新就业形态劳动者一般包括以下几个层面:

- 一是依托互联网平台,与平台企业不完全符合确立劳动关系情形,根据平台规则完成工作和接受劳动管理,获取劳动报酬的劳动者;
- 二是依托平台,依法从事个体经营或个人自主利用自己的体力、专业技能等依法从事劳务、咨询、设计等活动,并取得劳动报酬的劳动者;
- 三是与平台企业或加盟、代理、外包平台业务的企业、劳务派遣企业建立劳动关系或形成事实劳动关系,完成平台企业、平台、平台内经营者等所赋予工作任务的劳动者。

职工服务中心赋能创优

南京市职工服务中心:全面打造职工会员幸福之家

为扎实推进职工服务中心赋能创优试点工作,南京市总成立了专项工作小组,由权益保障部牵头,专题研究,加强组织推动,第一时间调研全市职工服务中心建设情况和工作现状,了解各职工服务中心开展赋能创优工作基础和过往成效。今年3月18日,市总制定印发了《关于开展职工服务中心赋能创优和幸福企业建设活动的通知》,明确提出到“十四五”末,实现区级以上工会职工服务中心赋能创优工作全覆盖,并以市职工服务中心为主阵地,打造品牌项目,构建具有南京特色的工会职工服务体系。

提档升级场所,完善丰富服务项目和服务流程

南京市职工服务中心新址启用后,在“硬件”和“软件”方面都有很大提升,服务种类和服务范围进一步扩大。

强化基础建设。目前中心设置了1500平方米的专门服务场所,内含智能化技能提升培训教室,开设普惠服务、职业介绍、创业贷款、技能培训、家政服务、困难帮扶、信访接待、政策咨询等10多个服务窗口,配备专业服务人员32名,为职工提供全方位多角度立体式服务。

增设服务功能。将原有的服务项目、服务清单、服务流程根据实际情况进行分类细化,从面向会员服务、职工服务拓展到面向企业服务、基层工会服务。线下根据新址场地优势,合理选定位置显眼、易于发现、方便取用的固定位置摆放宣传展板;线上通过中心“宁工宝”微信公众号发布中心服务内容,同时联系工会内部其他职工服务单位以及其他政

府部门、社会组织等提供多样化需求服务。

加强组织领导。建立健全中心赋能创优工作机制,结合中心实际制定赋能创优方案措施,协调发挥好各职能部门的作用,组织召开任务分配会议,细化工作任务,合理安排时序进度;制定年度经费预算,努力推动全面预算绩效管理,优化工会经费支出结构,在符合相关政策的情况下,及时调整用于服务项目工作项目的支出比重,2022年度同比项目支出预算占总支出预算比率增加了0.28%。

多方融合联动,做实做优普惠平台优势项目

整合工会内部资源。积极推进“互联网+”工会普惠服务平台建设,建立上下联通、方便快捷、服务面广的工会普惠性服务网络体系,联合工人文化宫、天丰大酒店、职工疗养院、技协等各级工会内部资源,开展会员专属年度福利活动,推出餐饮、住宿、培训等项目,全市职工会员每年每人可享受1次专属福利。

整合工会外部资源。根据职工切实需求,整合社会资源,为职工提供体育健身、休闲娱乐、文化学习、职业发展、购物消费等多类型服务,策划开展会员普惠“出行礼包”活动及疗休养等形式多样的普惠服务活动,打造“工惠心选”“宁工有礼”等品牌活动。

推进线上平台建设。运行维护为职工服务的微信公众号“宁工宝”,完善会员实名制服务通道,进一步丰富会员普惠服务、职工就业创业、“爱心驿站”“职工疗休养”等模块服务内容,打造新服务实高效的网络服务通道。

线上线下并行,创新提供职工就业创业服务

优化技能培训模式。组织开展“宁工课堂”线上线下培训活动,由技协、文化宫、宁工培训共同承担内容开发、培训,在“宁工宝”上发布技能培训教学视频,线下每周开设茶艺、时尚美妆、家庭照护、收纳整理、中西式面点(茶艺)、育婴初级考证班等职工喜闻乐见的课程,每月计划开展2-10场次,拟实现培训80-360人次。针对新业态劳动者不断研发职业培训课程,扩大优质职业培训项目供给规模,不定期组织新业态劳动者参加职业技能培训,推动其持证上岗,提高其行业竞争力。2022年宁工培训成功入驻人社定点培训项目名单。

线上线下稳岗就业。依托各级工会内部就业招聘服务资源以及网络招聘平台和人社官网,有针对地开展线上线下招聘活动。线下开展2022年“春风行动”系列就业服务活动,组织参加各类线下招聘会12场次,提供就业岗位550个,服务求职人员2600人次。线上协调组织30家大型用工企业参加江苏工会“职等你来”线上直播招聘活动,提供就业岗位1259个。通过“宁工宝”微信公众号建立微信服务数据库,定期公益性发布家政服务员用工信息,满足灵活就业需求。大力建设“关爱·圆梦”就业实践基地,预计两年内累计建设完成70家基地,最大程度地安置下岗、失业人员和困难职工及子女就业,提升就业技能素质。

增强创业扶持能力。加强与金融办、财政局、人社局、经办银行、各区总

的沟通联系,做好源头参与,对于吸纳就业多、创业项目好、科技含量高的创业者和小微企业给予重点扶持,上半年已审批发放贷款116笔2505万元,安置就业1446人,为符合条件的87名借款人办理财政贴息73.49万元,同时,重点围绕乡村振兴创业者,开展创业贷款政策专场宣讲活动,现场提供政策咨询、贷款申请等服务,指导各级工会采取多种形式宣传创业典型,扩大创业政策覆盖面。

聚焦民生需求,建立健全职工帮扶服务机制

依规使用帮扶资金。严格把好建档困难职工的精准识别和审核关,保障困难职工家庭生活稳定,6月份为82名困难职工发放第二季度生活救助金共计25.941万元。

开展特色帮扶措施。发挥好南京各级工会作用,针对符合条件的新业态劳动者和其他外来务工人员开展返乡返岗交通费用补贴活动,共计为1108名返乡返岗人员发放补贴19.2万元;将市级建档困难职工和新就业形态劳动者中困难家庭作为今年“微心愿”帮扶活动的主要帮扶对象,5月份广泛动员社会爱心力量参与认领收集10个“微心愿”。

聚焦重点帮扶对象。开展“新就业形态劳动者温暖行动”,健全新就业形态劳动者帮扶服务机制,推动户外劳动者“爱心驿站”线上标准化建设,帮助解决健康、医疗、教育、文化、出行、生活服务等方面的问题,依托爱心驿站,配发口罩等防疫防暑和生活物资,两年内力争向新业态劳动者和户外劳动者免费发放近2000人次。

产改样板间 江苏交控:培育新时代交通强省的“主力军”