

国企改革样板间

江苏电力设计院:不断提升职工幸福感

为服务职工美好生活,不断提升职工幸福感,中国能源建设集团江苏省电力设计院有限公司(以下简称“江苏院”)秉承“以人为本、共同发展”的工作宗旨,坚持“防护为基、关爱为重、文化驱动”的工作路径,围绕“制度完善、环境重塑、服务升级、文化建设”四项工作,积极拓展职工健康服务内容,传播健康理念,提升职工健康水平,推进企业产改工作再出新成果。

健康制度再完善,做实职工健康保障

积极落实《职业病防治法》《工作场所卫生管理规定》等制度,全面保障职工健康权益。贯彻执行国家各类法定节假日制度,及时落实职工产假、哺乳假、陪护假等特殊假期的最新政策,以及先进职工疗休养等企业劳动福利制度。给予特殊职工群体更多人文关怀。

举办职业健康防护讲座,开展“夏送清凉 冬送温暖”检查慰问活动,发挥职工代表监督职能,做好职业健康安全事项的巡检检查工作。严格落实新冠疫情常态化防控工作要求,做好职工防疫物资保障工作,开展长期驻外职工的各类关爱工作。

健康环境再优化,做强职工健康防护

改善内业办公场所及外业现场环境。严控新建办公区域投用标准,杜绝各类职业健康危害,完善内业办公场所环保、安全等基础设施的配置。聚焦项目营地建设,围绕“安全、绿色、智慧、人文”主题,为职工提供布局合理、设施完善、整洁卫生、绿色环保、舒适优美和人性化的工作生产环境。

推行卫生科学的职工工作餐,强化工作餐营养和膳食指导。通过定期的职工代表督察、职工满意度调查,督促职工食堂配餐的卫生,营养指标均保持高水准。

依据相关标准优化建设职工健康服务中心,为职工日常健康维护提供便利。在项目现场设置紧急救援站,配备急救箱等设备,针对周期较长的项目现场,尝试与当地医疗机构建立联系,为职工健康维护提供坚实保障。

健康服务再升级,做优职工健康管理

推行科学合理的职工健康体检工作。结合职工意愿,根据专业体检机构建议,不断优化按照性别、年龄划分的

定制化体检套餐,体检项目做到应检必检,套餐项目逐步覆盖常见重大疾病筛查。

持续开办实体“健康讲堂”,从职工自身拓展至职工家庭,不断丰富讲堂内容,涵盖职业健康、健身养生、亲子教育等主题,并通过视频号等形式将讲堂传送至一线职工。探索开通线上“健康栏目”,定期策划分享健康美食、运动达人等内容,引导职工建立健康生活方式。

完善职工心理健康服务体系,促进职工舒心工作。通过基层党组织与工会组织的通力合作,将职工心理健康教育有效融入思政工作。同时,重点培养分工会干部、班组长为具有一定专业知识的兼职心理咨询师,在日常班组活动中,为职工提供常态化心理健康服务。做优网上“心情小屋”栏目,为职工心理健康提供触手可及的线上指南。

健康文化再创新,做好健康氛围营造

以新颖的宣传形式传播健康文化理念。通过微视频展播、公众号推文等



形式,广泛开展健康饮食、运动达人等不同主题的健康知识宣传,引导职工践行健康生活方式。以互动教学、技能培训等形式,定期组织开展应急防护及普及性健身知识讲授,提高职工自我防护意识。

以丰富的文体活动练就职工健康体魄。遵循“季度品牌活动迭代升级,月度文体活动形式各异,日常健身活动常态化开展”的活动原则,组织各分工会、团支部、各大文体俱乐部有序开展内容丰富的文体活动,为职工业余生活注入新鲜活力。

以浓郁的书香文化培育职工健康心态。在专业班组及具有一定规模的项目部普及推广图书角建设,建立“散为满天星”的江苏院特色“职工书屋”。开展“阅读书目推荐”“读书分享会”等形式多样的活动,用书香文化和人文温度凝聚团结向上的心力量。

图说工会

新就业形态劳动者



请问快递公司能建立工会吗?

答:当前,推动用人单位依法建立工会组织的行动正在积极开展中。建会行动聚焦重点行业、重点领域,推动互联网平台企业特别是头部企业及所属子公司、分公司,以及货运挂靠企业、快递加盟企业、外卖配送代理商、劳务派遣公司等关联企业普遍建立工会组织,完善组织架构,广泛吸收新就业形态劳动者入会。所以,快递公司也能建立工会。

王颖 绘图

江苏水源公司:让职工“工作有盼头、收入有甜头、未来有奔头”

2022年,江苏水源公司产业工人队伍建设改革工作紧紧围绕省总工会产改工作部署要求,按照政治引领、地位提升、技能提高、技术创新、赋能成长的总体思路,深入推进五项重点产改项目,使职工实实在在感受到“工作有盼头、收入有甜头、未来有奔头”。

打造“双师”型产业工人技能人才队伍,畅通产业工人职业发展路径。公司顺利通过江苏省职业技能鉴定中心职业技能等级鉴定资质备案验收,这标志着江苏水源公司可以在通过备案的职业(工种)范围内,开展初级工、中级工、高级工、技师、高级技师五个等级的职业技能等级认定工作,通过自主培训、自主

认证,达到人人持证,提高技能人才持证率。打通管理、技术、技能“三通道”,常态化开展技能等级评定工作,组织理论考试和实操考核,技能比武前3名员工,破格聘用为公司内部高级工或技师,打通了身份壁垒、实现了方向互保,为科学评判技能人才能力水平作了有益探索。开展“师徒带徒”“请进来+走出去”等培训模式,常态化开展“三个一”培训活动,激励员工以考促学、以学促用,促进员工技能与理论水平双提升。自2014年起举办培训班6次,内部脱产强化培训班3次、技能比武4次、技能等级评定2次,累计培训600余人次。选派的1名选手首次参加全国水利行业

(泵站运行工)技能竞赛,取得全国第四名的成绩。

实现泵站技能学院赋能增效,树立“苏水源”实训品牌。按照“目标引领、强体赋能”的工作思路,以泵站技能学院为平台,以树立“苏水源”实训品牌为目标,全面推进产改项目取得实效、落到实处。加强与河海大学、扬州大学资源联动,公司成功申报2名产业教授,由产业教授亲自担任泵站技能学院院长,带领团队深度推进产学研合作,成立专门培训中心,夯实团队基础。建立工程运行管理专业培训机制,健全制度,研究制定《技能认证管理办法》《考评人员、质量督导人员管理办法》等配套管理制度,完成相应教学系统实施方案。提高办学水平,完善师资库建设,开展内部讲师团队聘任工作,完成了1名外聘专家与57名内部讲师团队聘任工作。积极开展科技创新和专利申报,提升培训形式灵活性,开展各类培训班授课视频录制工作,为线上学习平台的教学视频模块奠定基础。年内完成新人职员培训班、泵站运行与维修工脱产强化培训班、技能比武及技能等级鉴定98人次,充分发挥泵站技能学院人才培养基地的功能。积极选树工匠典型,弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神,培养

更多高技能人才和大国工匠。

大力开展“五小”活动,推动企业全员创新。围绕南水北调东线江苏段工程运行管理,持续开展“五小”创新活动,形成企业全员创新浓厚氛围。进一步规范评优标准,修订《南水北调江苏水源公司“五小”科技创新项目评比奖励办法》,使得评选标准更加合理、可操作,评选更加客观;总结推广优秀成果,在历年工作的基础上,组织各单位选取历年已完成项目中具有良好应用前景的项目共计12项,进行推广应用。全面总结近3年“五小”优秀成果,汇编优秀成果30项,切实推动“五小”优秀成果落地,提升工程运行管理科技创新水平,打造“水源”工程管理品牌。此外,加强成果转化,40余项重大技术实现攻关,14项成果获得省部级以上科技进步奖,其中国家科学技术二等奖1项,省部级一等奖8项。今年,公司“EHP全置换水泥桩技术研究”成果荣获省部属企业职工十大科技创新成果。

据了解,公司还对南水北调东线规划馆(江都)相关工程进行拓展提升,增加建设“南水北调—江苏省国资系统南水北调数字化实景教育课堂”,全面展示南水北调东线江苏段工程信息化和数字化建设成效。



技能实操

南通市职工服务中心:推进普惠服务工作,提升职工生活品质

今年以来,南通市职工服务中心聚焦工会主责主业,主动适应职工需求变化,围绕服务中心赋能创优,突出“工会在身边”服务品牌建设,把职工群众对美好生活的向往作为奋斗目标,整合社会资源,加大创新力度,补足服务短板,提升服务水平,以“职工卫士”“职工管家”“幸福生活”等服务项目为载体,着力推进提升职工生活品质试点工作,不断提升职工获得感、幸福感、安全感,努力在促进社会和谐,助力共同富裕中贡献力量。

坚持靶向发力,在实践中探索中勇推进

坚持高点定位,挂图作战。深入开展“互联网+”工会普惠性服务城市创建活动,把服务中心赋能创优工作摆上工会重要议事日程,在完成省总试点基础上,同步开展全市职工服务中心赋能创优的试点工作。结合南通特点和服务中心实际,制定出台《关于开展职工服务中心赋能创优试点工作的实施方案》,按照“时间表”“路线图”整体运作,分步实施,不断推进职工生活品质提升工作有力有序开展。

强化阵地建设,形成体系。加强规范化建设,拓展服务内容,精准配齐服务力量,合理设置服务窗口,着力构建业务实体柜台受理和网上服务大厅相融合的一站式服务。实行职工服务项目、服务内容、服务承诺清单化,推行办理业务首问负责制、限时办结制和服务承诺制,有效提高工作效率。推动市、县(市)区、街道(镇)园区服务中心和服务站三级网络建设,一体化建设全市职工服务综合体系。

集聚社会资源,合力推进。创新开设职工法律援助、职业介绍、心理关爱等实事项目,每周定期提供免费线下咨询、线上答疑服务。主动与法院、人社等部门沟通协作,在全省首创智慧诉讼对接服务模式。加大政府职能部门横向联系、纵向协调,实现法律服务、职工就业、困难申报、临时救助等10多项业务智能操作“网上办”,打通服务职

工“最后一公里”。

坚持破题起势,在推进落实中促提升

构建“通工惠”普惠服务平台。发挥工会线上阵地优势,打造“通工惠”普惠服务平台,推进南通工会网、微信号与江苏工会APP、江苏工会服务一张网深度融合,将普惠福利发放、权益维护等纳入服务体系,让服务更精准地直达职工指尖。市总在一期投入255万元基础上,今年又增资288万元,重点打造一屏(智慧大屏)、一中心(工会数据中心)、五板块(工会业务、基础功能、消息推送、服务工具、个性应用)、多端口(江苏工会APP、微信小程序、南通百通APP)的智慧工会服务架构。形成由市总牵头统筹推进、县(市)区齐头并进、南通大数据技术支持、江苏瑞祥集团第三方运营普惠服务的创新模式。

打造“通工惠”普惠服务项目。依托“互联网+”工会普惠服务,发挥“工会在身边”品牌效能,培育出一批职工受益度、满意度高的服务品牌项目。实施职工困难救助、心理关爱、工会大学堂、求学圆梦、女职工特别关爱、“职等你来”云招聘,打造“职工卫士”项目。开展“最美的季节遇见最美的你”青年职工联谊交友、夏季安康免费送、“劳模工匠进校园、思政教师进企业”宣讲、家政服务技能培训,打造“职工管家”项目。开展一线职工疗休养、“迎春百花会”“五月花”“濠滨夏夜”“金色之秋”、职工梦想大舞台、职工文化定制坊活动,打造“幸福生活”项目,持续提升职工生活品质。推进基层工会微信公众号、网上服务平台与市总工会网上工作平台对接共通,让基层工会和广大职工可快捷获取上级工会服务项目,实现“菜单式”点选和“订单式”配送,把服务快速送达职工面前。

培育“通工惠”普惠服务基地。推进工会阵地成为集职工创新创业、健康管理、竞赛竞技、兴趣爱好、联谊交友、体育运动、文化阅读为一体的职

工服务中心赋能创优

工服务功能中心。联合人社等部门开展“云招聘”等职工就业创业项目,满足中小微企业职工和灵活就业职工需求,提高项目服务质量。深化职工服务基地培育,推进基层企业“职工之家”“职工小家”“职工服务站”等服务载体建设,放大文峰园融等商圈服务阵地示范效应,建立内容丰富、形式多样的职工聚集区。建立职工服务基地进入、管理与退出机制,开展以职工满意度为导向的基地服务品质线上评价监督,制定职工服务基地考核管理办法,不断提升服务质量和职工满意度。

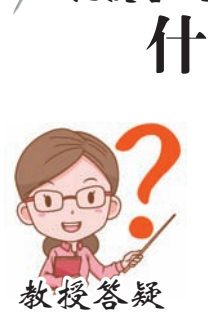
坚持抓铁有痕,在服务提升中求突破

推进关爱职工公益伙伴纽带计划。向社会发出“通工惠+伙伴”招募令,公开征集服务职工的公益创投项目,不断完善工会服务职工供给体系,拓宽工会服务职工领域。联系引导慈善总会等社会组织发挥专业优势,协助工会为职工提供专业化普惠服务。联系发动服务职工和工会工作的新闻媒介,扩大职工服务工作宣传和社会影响力。

实施新就业形态劳动者温暖行动。推进外卖骑手、快递小哥等新就业形态劳动者线上入会工作,通过扫描“江苏工会”二维码,实现“一键入会”,扩大镇(街道)、村(社区)、企业“小三级”工会组织对新就业形态劳动者的有效覆盖。赠送健康体检、意外伤害保险,开展送法上门、心理健康咨询、技能培训、学历提升等服务。抓住新就业形态劳动者劳动就业、收入分配、社会保障、安全生产等关键领域,推进美好家、思想引领、身心健康、平安保障、冬日暖阳、就业服务、技能提升、携手筑梦、维权保障九大行动,帮助解决最迫切需求、最急难问题。

构建困难职工梯度帮扶长效机制。巩固困难职工解困脱困工作成果,探索建立解决相对困难的长效机制和路径措施,实施分层分类帮扶,推进形成工会梯度帮扶格局。围绕困难职工重点人群,突出大病救助、结对帮扶、应急救助等困难举措。运用江苏工会困难职工信息管理系统,推动困难职工线上申报审核、公示认定、救助退出,实现精准识别、精准帮扶、精准救助、精准退出,做优工会帮扶服务工作品牌。联合社会组织和爱心人士、爱心人士,强化物质帮扶与扶志、扶智相结合,突出大病救助、助学救助、急难救助,最大限度发挥帮扶资金效益,提升职工生活品质和幸福指数。

教授答疑



教授答疑

什么是商业养老金?

问:最近银保监会发布通知,从2023年1月1日起开展养老保险公司商业养老金业务试点。什么是商业养老金,它与个人养老金有什么区别?

答:根据《中国银保监会办公厅关于开展养老保险公司商业养老金业务试点的通知》(银保监办发〔2022〕108号),为落实党中央、国务院关于规范发展第三支柱养老保险的决策部署,进一步促进我国多层次、多支柱养老保险体系发展,更好满足人民群众多样化养老保障需求,银保监会决定开展养老保险公司商业养老金业务试点。试点期限暂定一年,自2023年1月1日起。试点区域为北京市、上海市、江苏省、浙江省、福建省、山东省、河南省、广东省、四川省、陕西省等10个省(市)。参与试点的4家养老保险公司为中国人民养老保险有限责任公司、中国人寿养老保险股份有限公司、太平养老保险股份有限公司和国民养老保险股份有限公司。

商业养老金业务包括养老账户管理、养老规划、资金管理和风险管理等服务,可满足客户生命周期内多样化养老需求。主要具有以下特点:

1. 账户与产品相结合。为个人建立信息管理账户,提供不同期限、风险、流动性等特征的商业养老金产品,满足客户稳健投资、风险保障、退休领取等养老需求。

2. 建立锁定养老账户与持续养老账户的双账户组合。简单来说,锁定账户要到一定年龄后才能领取,持续账户则相对灵活,兼顾了长期投资和流动性的需求。

3. 产品设计以积累养老金为主要功能,支持个人长期持续积累养老金,并可提供一定的身故、意外伤害等附加风险保障。同时可提供包括收支测算等养老规划服务,协助客户管理

好生命周期内的养老风险。

4. 领取时,提供定额分期、定期分期、长期年金化领取等多种安排。

5. 强化风险管控,建立产品托管机制,加强投资监督和估值对账,通过多种手段控制风险。

商业养老金定位于面向人民群众的普惠性、创新性个人商业养老金业务,是第三支柱养老保险的重要组成部分,对个人养老金制度发展具有支持和补充的作用。商业养老金与个人养老金的区别主要包括:

1. 个人养老金是政策支持、个人自愿参加、市场化运营,实现养老保险补充功能的养老保险制度。商业养老金是个人自愿参与,市场化、法治化运作的养老金业务。

2. 个人养老金可享受税收优惠,而个人参与商业养老金业务则没有相关优惠。

3. 参与门槛不同。个人养老金要求参与人是中国境内参加城镇职工基本养老保险或者城乡居民基本养老保险的劳动者。而参与商业养老金,只需要年满18周岁,并与养老保险公司签订相关业务合同。因此,商业养老金可以更广泛地覆盖和触达广大人民群众,特别是新产业、新业态从业人员和灵活就业人员。

4. 购买产品不同。个人养老金参与人可以购买符合规定的理财、存款、商业养老保险、公募基金等金融产品为个人养老金保值增值。商业养老金客户可选择购买养老保险公司提供的多种商业养老金产品。

5. 交费方式有所区别。个人养老金个人自愿参加,个人交费。而商业养老金个人自愿参加,允许企事业单位以适当方式,依法依规为个人提供交费支持。

在个人养老金制度启动实施试点后,商业养老金业务试点也即将开启。这两项全新的试点业务将有助于进一步丰富商业养老金金融产品供给,推动养老三支柱保障体系建设。

江苏省总工会干部学校 刘瑛



书金句悟精神

书金句悟精神

工行扬州分行工会日前开展“书金句悟精神”活动,组织书法培训班学员书写党的二十大精神金句,让党的二十大精神入脑、入心、入行。

赵红伟 季晓明 摄

