

# 武进高新区试行“两项制度”规范基层治理

本报讯(通讯员 胡国伟 记者 吴文龙)基层干部权力边界如何界定?苍蝇式腐败怎么预防?武进国家高新区在六个村(社区)试点推行权力事项协商制度和

道“紧箍咒”,管控好这些“小微权力”?今年3月起,武进国家高新区在专题考察学习浙江宁海等地经验基础上,结合本地实际,广泛征求基层意见建议,制定了权力事项协商制度和

流程图,既能让群众办事时有一个简洁明了的规程可以对照,又便于各方有效监督。”高新区纪工委书记龚青大表示,与宁海经验相比,园区更多突出协商民主在基层治理上发挥的作用。通过充分引入协商民主机制,畅通民主参与渠道,强化民主监督和民主决策机制,让百姓在基层治理中有更多话语权。

决议,方能组织实施。在率先试点的东庄社区,一张便民流程图已经上墙公布。

据悉,在试点基础上,武进高新区将形成关于全面实施村(社区)权力事项协商制度和

乡村振兴战略的重要环节。村(社区)干部看似权力不大,实际影响却不小。微权力可能产生微腐败,微腐败更可能成为大祸害。如果没有明确的权力边界和运行规则,就会留下徇私的口子,村集体和群众利益难以保障。如何上好这

“两项制度”共有11类33条,权力事项协商制度6类16条,包括重大事项决策管理、公共采购和工程管理等;服务事项5类17条,包括救助救济款申请及发放、农村宅基地申请等。

“公开晒权、按图用权、依法限权、保障民权。通过制定清单、细化每个事项

## 溧阳市总举办工会干部趣味运动会

日前,曹山日日春广场上热闹非凡,2019年溧阳市工会干部趣味运动会在此举行。来自溧阳市总工会机关、各镇(区)总工会、直属系统工会的工会干部

们精神抖擞、意气风发。此次趣味运动会比赛项目丰富多彩,有拔河、袋鼠跳、摸石头过河、打保龄球等。这些项目比速度、技巧、智力,特别需要

团队合作精神。大家你追我赶、配合默契,充分展示了全市工会干部和广大职工奋发向上的风采,促进了彼此间的交流。

尹少鹏

## 中天钢铁连续7年名列全球前50大钢企

日前,世界钢铁协会发布《世界钢铁统计数据2019》。该统计数据根据2018年粗钢产量情况对全球钢铁企业进行排名,并发布全球前50大钢铁企业名单。中天钢铁集团以870万吨粗钢产量位列第47位。自2012年首次入围全球50大钢企以来,中天钢铁集团已连续7

年入围榜单。历经18年发展,集团从一家年产不足10万吨的小钢厂,成长为全球最大的优特钢棒线材基地,现已形成建筑用钢、工业棒材、工业线材、热轧带钢四大产品系列,产品主要涵盖轴承钢、冷镦钢等高技术含量、高附加值钢种300余种,远销70个国家和地区。

2019年,中天钢铁集团按照“打造全球一流的优特钢棒线材精品基地”总体战略,认真落实国家产业政策,大力推进产品结构优化和产业结构优化升级,1-5月累计完成粗钢产量449.2万吨,同比增长7.29%,营业收入522.8亿元,同比增长4.74%,利税7.65亿元。朱元浩



高考期间,奔牛中学一名考生因不慎摔伤脚,无法步行至考点。常州天宁交警大队民警姚鸿接到求助信息后,立即用摩托车将其从住宿点安全送到省常中考点。当日,全市公安机关共出动警力850余人次、警车160余辆次,全力维护考场及考生食宿场所治安秩序,确保考试顺利进行。

吴文龙 顾燕 摄

## 全国1+X证书制度试点培训在常举办

近日,全国1+X证书制度试点工作培训班在常州举办。本次培训班由教育部职业技术教育中心研究所主办,常州信息职业技术学院承办。来自全国32个省、市、自治区的教育行政主管部门、部分院校、科研机构、

行业企业以及培训评价组织共300余名代表参加。本次培训班围绕《国家职业教育改革实施方案》(以下简称“职教20条”)的落实,“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点工作的推进,对“职教20

条”的相关精神、1+X证书制度试点工作相关政策做了全面解读,并就1+X证书制度的内涵与运行机制、职业教育国家学分银行建设、1+X证书制度在职业院校的实施等主题做了系统阐释。

任文瑞

## 常州海关查获3批无证进口医疗器械

今年3月至今,南京海关隶属常州海关查获3批品名为注射器及输液器的无证进口医疗器械,数量总计32万个,金额共计1万美元。目前,常州海关已依法对这3批无证医疗器械实施监督销毁及退运处理。

常州海关查获的3批一次性使用注射器及输液器由不同进口商进口,但均没有《进口医疗器械注册证书》、中文说明书、中文标签。根据《进口医疗器械检验监督管理办法》第十九条规定,医疗器械进口时,收货人或者其代理人应当向报关地检验检疫机构报检,并提供国务院药品监督管理部门审批注册的《进口医疗器械注册证书》。进口医疗器械还应当有中文说明书、中文标签,说明书、标签应当符合《医疗器械监督管理条例》规定以及相关强制性标准的要求,并在说明书中载明医疗器械的原产地以及代理人的名称、地址、联系方式。常州海关关员要求企业学习进口医疗器械相关法规,以保障进口医疗器械产品的质量安全。

霍杨 秦妍

## “粽”情端午 品味传统

日前,溧阳市客运有限公司工会举办第五届端午包粽子比赛。镇村公交、客运站一队、客运站二队、出租车、公交公司一队、公交公司二队、行政部门7支代表队参赛。比赛要求每支代表队至少有一名男职工参加,根据50个粽子的完成时间、外观品相、用料程度、卫生状况进行评选。镇村公交秦建明、杨奕君、陈友平最终荣获一等奖。“粽果”煮熟后,随即送到公交驾驶员手中。

王婷 张晶

## 江苏通用路桥开展消防演练

日前,养护公司仓库突然冒出烟雾,可见“明火”。“消防人员”立即携带灭火器赶赴现场,并组织疏散。约20分钟后“明火”被成功扑灭,有惊无险。原来,这是江苏通用路桥工程有限公司专门组织安全员、养护人员等一线作业人员开展的一场消防演练。时值火灾多发季节,该公司通过此举指导员工正确使用灭火器、有序抢救人员和物资,提高一线员工的防灾抗灾能力,确保生产安全。

张国芳

## 常州公交全力服务高考考生

高考期间,常州公交集团采取一系列保障措施,全力为广大考生和家长营造温馨舒适的乘车环境,提供安全便利的出行服务。常州公交强化车辆检查力度,提高车辆维修效率,确保出车车况良好,降低行车噪音;密

切关注客流变化情况,及时优化线路班次。通过公交调度指挥中心平台,重点监控途经考场公交线路运营情况,提醒驾驶员安全行车,及时处置各类突发事件;对全体驾驶员进行文明行车专题教育,到站前提早减速,不

得在考场外压站、鸣笛,如遇送考车辆主动选择避让。同时,他们加强与交警、学校等部门的联系,安排安全管理人员上线巡查,强化现场调度管理,做优做细公交服务,保障考生及家长便捷出行。

张晶楹

本期编辑/马晓刚



工作10多年没休过探亲假,不知“独生子女护理假”为何物,女职工“痛经假”“哺乳假”不好意思休……记者近期调查发现,一些有政策明文规定的假期,在实际中因为执行难而“躺在抽屉里”。原本充满“温情与关怀”的假期,不少正沦为“纸上福利”。

### 有些假期不知道,即便知道也难休

“三八妇女节半天假期从来没享受过。”在山东一家国有企业工作的孟媛对记者说,按照《全国年节及纪念日放假办法》,女职工妇女节有半天假期。

今年妇女节当天,孟媛所在的公司将工作安排得满满当当,不仅没有给女职工放假,还加班开业务会。她说:“工作三年多,已经不再期待这半天假了。”

记者采访发现,不仅妇女节、青年节等“半天迷你假”难以落实,哺乳假、痛经假等“短时低频”的女性福利假期更是难休。

在山东工作多年的江苏人谢林欣告诉记者,按照《国务院关于职工探亲待遇的规定》,外省工作、远离父母的职工,每4年可以享受20天的探亲假,但他工作十多年来从未休过。“最初是不知这个假期;知道后去请假,但单位认为假期太长,耽误工作,至今也没休成。”

在天津市场监管部门工作近7年的张萌,父母都在老家济南。他告诉记者,每天面对辖区大大小小的市场主体和消费者,工作十分繁忙,即便知道有探亲假这个福利也不敢奢望。

像探亲假这样出台多年但“沉睡深闺”的福利假期还有不少。如全国各省份基本都明确给予男性陪产假,最短为7天、最长1个月。但不少男职工坦言,陪

产假很难“应休尽休”。知名职场社交平台领英近期开展的调查显示,中国35%的男性所在公司没有提供陪产假,或是他们为了工作被迫放弃足额陪产假。

### 有法有规难执行,假期隔着“一堵墙”

明明是有法有规可循的福利假期,为何在很多时候成为水中月镜中花?记者采访多位职工和企业负责人发现,其中既有配套政策跟不上的因素,也有用人单位不予“放行”的原因。

——实施细则不明确,配套政策存空白。如,四川、河南、山西等地近年相继出台“独生子女护理假”,规定独生子女在父母住院期间,用人单位应当给予职工照料陪护假,假期一般为5天至20天。在山西太原工作的陆先生去年申请休护理假,却尴尬而归。“规定缺乏实施细则,怎么申请、带薪能否落实都没说清楚,单位也不知道。”陆先生说。

——适用范围有限制,想休“隔着一道墙”。在山东东营一家民企工作的李凯告诉记者,探亲假按规定只有国家机关、人民团体和全民所有制企业(国有企业)、事业单位职工才可以享受,民营企业职工如同被一道高墙隔离在外。没有政策依据,公司肯定不会同意休假。

——请假程序太复杂,相关规定待优化。山东、河南、安徽等省份明确提出,女职工因为痛经无法正常工作者,可休1天到2天病假。但多名女职工告诉记者,从来没有休过这一假期。一方面,生理不适涉及个人隐私,难以开口;另一方面,各地规定要求请“痛经假”需要指定医疗机构开具证明,为了零星的假期,花半天时间去医院检查、开证明,

实在不合算。

——企业用工有成本,执行规定无动力。“政府出台福利假期的初衷是好的,但是企业常常没有能力执行。”济南一家民企的负责人对记者说,“很多岗位都是一个萝卜一个坑,一旦职工休假,工作就没人做了。另外,假期太多也会增加企业的用工成本。”

### 完善保障制度,确保更多假期落到实处

随着人民生活水平的不断提升,休假越来越受到广大职工重视。有关专家认为,破除“休假难”的困境,既要进一步细化、明确相关假期的实施办法,也需要完善保障制度,确保更多假期从纸上落到实地,让职工休假制度既得人心又接地气。

首先,与时俱进对相应休假制度进行调整。以探亲假为例,假期过长难以落实、只覆盖“体制内”而忽视民企职工,是其“隐形”的两大主要原因。对此,部分专家建议,可通过压缩时间、提高频次,并扩大适用范围,让更多职工能“常回家看看”。

“探亲假是在30多年前推行的,当时国家实行的是毕业生统一分配政策,一些人可能被分配到偏远地区工作,因此有必要出台政策为这部分人探亲提供方便。”国家行政学院教授竹立家说,如今交通方便了,政策的适用性已经发生变化,探亲假等假期的规定也应对相关细节作出调整,将民企职工也纳入其中。

其次,强化休假制度推介和监察力度。山东大学社会学教授王忠武认为,政府出台假期规定后要进一步加强宣传推广,提高公众知晓度;同时,针对用人单位排斥放假的问题,劳动保障部门要对假期的落实情况跟踪检查。“目前具体惩戒性措施少,对违反规定的处罚措施应进一步明确。”王忠武说。

第三,完善保障体系,推动企业“放行”。针对职工休假可能影响企业正常生产经营的问题,王忠武认为,相关部门可研究制定税收、补贴等政策,消除或减轻企业因执行相关假期规定造成的影响,确保休假这一民生福祉得到有效保障。

据新华社

# “有假不知道,知道也难休”——一些假期沦为“纸上福利”

## 多地出台规定:领导干部要带头休假

领导干部要带头,带头深入学习,带头推进工作,带头遵纪守法……

最近一年来,又多了个“带头”,而且是文件规定的!

那就是——带头休假!2018年5月,中共中央办公厅印发了《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》,明确:

“健全干部待遇激励保障制度体系,完善机关事业单位基本工资标准调整机制,实施地区附加津贴制度,完善公务员奖金制度,推进公务员职务与职级并行制度,健全党和国家功勋荣誉表彰制度,做好平时激励、专项表彰奖励工作,落实体检、休假等制度,关注心理健康,丰富文体生活,保证正常福利,保障合法权益。”

此后,已有许多地区出台相关规定,要求领导干部带头休假。安徽:领导干部要带头执行休假制度

2018年6月,中共安徽省委办公厅印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施意见》,明确要求认真落实休假制度:各级领导干部要带头执行,统筹安排干部职工休假。确因工作需要不能安排年休假的,干部职工应休未休的年休假工资报酬按照有关规定执行。

山东:各级领导干部带头,应休尽休

2018年7月21日,中共山东省委印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施意见》,其中规定:关注干部身心健康。落实带薪休假政策,各级领导干部带头,做到应休尽休,确因工作需要不能安排年休假的,按照规定发放年休假工资报酬。

认真执行国家工时制度,对经批准确需在工作日之外加班、值班的,按照规定予以调休,不能调休

的给予加班晚餐补助。

贵州:各单位主要领导应带头休假

今年2月,贵州省委组织部、省人社厅、省财政厅出台《关于进一步落实机关事业单位干部职工带薪休假有关问题的通知》。《通知》要求,

贵州省各单位主要领导应当带头休假,中层干部及一般职工应当认真执行带薪年休假制度,各单位在统筹安排全年工作计划的同时,应当认真安排职工休假计划并组织实施。

各单位要正确核算未休年休假的工资报酬,确因工作原因不能安排年休假,又不能在本年度内调休的干部职工,应按规定发放未休年休假工资报酬。每应休未休1天,按照本人应休年休假当日工资收入的200%支付,日工资收入按本人全年工资收入除以全年计薪天数(261天)计算。

云南省委组织部:部领导带头休假

近日,中共云南省委组织部研究制定了落实“基层减负年”六项措施,通过实际行动让干部“轻装上阵”。这些措施包括:加大对组工干部关心关爱力度,落实好公务员职务与职级并行、干部职工体检、带薪休假、领导干部走访慰问困难干部家庭等激励保障制度。

部领导带头休假,处室每年休假人数不少于80%,力争做到全员休假。

关于年休假,你了解多少?

1、年休假的享受条件

机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,单位应当保证职工享受带薪年休假。

劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休

假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的,用人单位应当按照有关规定或者规定执行。

2、哪些假期不计入年休假

职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假、国家规定的法定休假日、员工的休息日以及因工伤停工留薪期,均不计入年休假期。

3、需要另外支付2倍工资

单位确因工作需要不能安排职工年休假的,经本人同意,可以安排职工休年休假。

对职工本年度内应休未休的年休假天数,单位应按其日工资收入的300%支付年休假期工资报酬,其中包含单位支付职工正常工作期间的工资收入(即另行支付日工资收入的200%)。

4、只需要支付正常工作期间工资

若用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位无需另外支付日工资收入200%的报酬,只支付其正常工作期间的工资收入即可。

5、什么情况下不能享受年休假

职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的,不享受当年的年休假;

职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的,不享受当年的年休假;

累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的,不享受当年的年休假;累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的,不享受当年的年休假;累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的,不享受当年的年休假;

中工网