

集体协商案例指导

建立创新激励机制 赋能职工成长之路

南京中超新材料股份有限公司创建于2011年,注册资本9000万元,位于南京市高淳区东坝街道,占地7万平方米,公司主要产品为过氧化物交联料、硅烷交联料、低烟无卤料、半导体屏蔽料、聚氯乙烯电缆料、弹性体电缆料等各类电缆料产品。

【协商背景】
近年来,市场环境复杂多变,竞争压力持续加大,公司营业收入自2018年以来下降明显,企业经营状况遇到大挑战。如何确保产品质量,提升产品科技含量和创新性是企面临的新挑战;如何保证职工和企业一同渡过难关,降低职工流失率是企业面临的新问题。公司工会决定从鼓励职工提高知识技能水平、激发职工潜能进行产品创新这两方面着手,主动与行政方领导沟通建议开展“能级工资”协商。

【协商过程】
公司工会干部深入各班组,与职工展开谈心,充分了解职工的想法和诉求,收集、整理职工意见,形成了两项议题:

一、公司鼓励职工积极参加各类知识技能培训,提升技能、职称等级,鼓励职工进行学历提升,在培训费用及时间上给予一定的支持,职工在取得相应等级证书、学历证书后,每月享受公司补贴。

二、建立创新激励机制,对职工在产品创新、质量提升以及日常管理中,为公司作出突出贡献的给予相应奖励,包括科技成果转化奖励机制、专利申请奖励机制、员工绩效考核机制等。

公司召开职工代表大会,审定了议题,选举产生了3名职工代表,并向行政方发出协商要

求,行政方领导也非常重视,召开了总经理办公例会,研究协商方案并及时应约。2022年2月18日,职工方与行政方本着维护职工权益,促进公司健康有序发展的目的,召开集体协商会议,职工方代表向行政方阐述了广大职工的想法及要求。行政方代表表示,对职工的想法及要求应该给予肯定及支持。同时,双方就上述两项议题进行充分沟通,最终达成共识,专项集体合同经职工大会审议通过后,双方首席代表签字,公司相关文件经职工大会审议通过后在公司公告栏、钉钉工作群进行通报。

【协商成效】

一、职工培训方面
1.公司每年制定年度培训计划,为职工提供内、外部培训。职工参加内部培训,给予15元/小时的培训费;职工参加外部培训时按正常出勤计算,培训费用按实际报销。

2.鼓励参加行业和社会上各种专业技能培训及考级,鼓励职工积极提升学历,取得相应证书后每月享受相应补贴。

3.鼓励职工积极提升职业技能,参与内部技能、职称评定,通过公司评定的职工,每月享受公司相应补贴。

二、建立创新激励机制
1.制定了包括经营绩效考核方案、利润绩效考核方案、职责绩效考核方案为一体的员工绩效考核制度,于每年年终时进行统计考评,并发放相应绩效工资。

2.制定了专利申请奖励管理办法,发明专利每申报受理一项,奖励原始发明人5000元,获得授权后每项再奖励

原始发明人15000元。实用新型专利每申报受理一项,奖励原始发明人1500元,获得授权后每项再奖励原始发明人3500元。

3.制定了科技成果转化奖励制度。
(1)公司对新产品、新技术开发进行考核,考核分为结题考核和项目奖励。鉴定完毕后进行结题考核,属国家级新产品鉴定的项目每项奖励5万元,属省级新产品鉴定的项目每项奖励3万元,属市级新产品鉴定的项目每项奖励2万元,属公司内部新产品鉴定的项目每项奖励1万元,项目转化完成后给予项目奖励。

(2)对于新产品投放市场后净利润超过20%的,按《员工绩效考核方案》规定给予奖励;对于新产品投放市场时净利润率低于20%的,项目奖励一次性发放,参照标准为:净利润率为15%~20%(含20%)的,单项奖励4万元;净利润率为10%~15%(含15%)的,单项奖励2万元;净利润率10%及以下的,单项奖励0.5万元。项目奖励在销售量满500吨后,以年度(次年4月份)发放。

(3)对于市场急需可短期产生效益的新产品,在新产品开发完毕,提请技术委员会组织验收通过后,奖励额度为5000~8000元。

4.为一线员工制定了质量、安全考核绩效,质量绩效300元/月,安全绩效200元/月。

5.每年年终开展年度评优活动,给予卓越员工提名奖员工一次性奖励1200元;给予销售排名冠军员工一次性奖励10000元、亚军员工一次性奖励5000元、季军员工一次性奖励

3000元;给予优秀管理奖员工一次性奖励3000元;给予质量奖员工一次性奖励3000元;给予优秀技术成果奖员工一次性奖励10000元;给予安全生产先进班组长一次性奖励3000元。

【职工评价】
公司完善规范的激励制度,给大家指明了道路,提高了大家的积极性和归属感,对于工作中存在的问题和想法,管理层与各级员工及时沟通和改进,促进了工作效率和主人翁意识,鼓励和培养创新意识,促使职工的价值体现与安全获得感。

【案例启示】
南京中超新材料股份有限公司创建10年以来,在激烈的市场竞争中,在近年来资金压力大,经营困难的情况下,能够稳步有序发展,保持较强的竞争力,使职工队伍团结稳定,是因为公司领导始终坚持以人为本,重视职工想法及建议,真正做到了以人为本。通过本次集体协商,进一步提高了职工的积极性和主动性,为公司持续创新带来了新的动力,为公司持续健康发展奠定了坚实的基础。

【专家点评】
职工是企业的宝贵财富,是企业创造价值的源泉,通过“能级工资”协商,构建和谐的劳动关系,实现企业与职工“双赢双满意”,体现了企业敢于改变的决心,让职工共享企业发展成果,企业也才能得到持续健康发展。案例中,企业积极探索完善激励机制,提高了职工的工作积极性;组织各类培训,提升了职工的业务能力和自身价值。

肖少华 施浩(高淳区专职指导员)

问:我今年三月跳槽进了一家新公司,最近想申请休年假,但公司未同意,说我必须到新公司满一年后才能休年假,公司的说法正确吗?

答:公司的说法不正确。根据《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》的规定,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满12个月以上的,享受带薪年休假。《企业职工带薪年休假实施办法》(人社部令(2009)149号)中明确,“职工连续工作满12个月以上”,既包括职工在同一用人单位连续工作满12个月以上的情形,也包括职工在不同用人单位连续工作满12个月以上的情形。因此,只要你满足已连续工作满12个月以上的条件,即使是入职新单位不足一年,仍然可以享受带薪年休假。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条规定,你在新入职公司当年度休天数,按照在本单位剩余日历天数折算确定,折算后不足1整天的部分不享受年休假。具体的折算方法为:(当年度在本单位剩余日历天数÷365天)×职工本人全年应享受的年休假天数。这里“当年度”是指公历年自然年度。

年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。国家法定休假日、休息日,职工依法享受的探亲假、婚嫁假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。“累计工作时间”,包括职工在机关、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从事全日制工作期间,以及依法服兵役和其他按照国家法律、行政法规和国务院规定可以计算为工龄的期间(视同工作期间)。职工的累计工作时间可以根据档案记载、单位缴纳社保费记录、劳动合同或者其他具有法律效力的证明材料确定。在司法实践中,应由职工本人承担举证责任。

职工有以下情形之一的,不享受当年的年休假:(一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;(三)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;(四)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;(五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。职工已享受当年的年休假,年度内又出现第(二)(三)(四)(五)项规定情形之一的,不享受下一年度的年休假。职工确因工作需要,享受的寒暑假天数少于其年休假天数的,用人单位应当安排补足年休假天数。江苏省总工会干部学校 刘瑛



教授答疑

入职新公司满一年后才能享受年休假吗?



近日,常州市新北区总工会在新北万达“井小驿”工会驿站,聚盟物流园为货车司机、外卖小哥、快递员等新就业形态劳动者开展安全生产普法活动。活动现场设立多个摊位,涵盖体检、测血压、CT检查、法律咨询、义剪等多个便民服务项目。同时,志愿者通过发放法律知识手册、解答法律问题等方式,帮助新就业形态劳动者了解生产安全、职业病防治等各项内容。 常董

基层声音 南通崇川世伦桥社区: 工会服务与社区治理“同频共振”

今年以来,世伦桥社区工会联合会以打造精品服务项目为抓手,构建“工”字号职工服务体系,通过引领、凝聚、服务,推动工会服务和社区治理的“同频共振”。

世伦桥社区工会联合会以户外劳动者服务站为依托,多措并举对奋战在一线的新业态职工开展关怀慰问。特邀南通阳光网约车公司摆摊设位,向辖区居民宣传网约车行业,提供就业意向咨询服务;为网约车司机、外卖小哥、环卫工人等一线职工发放避暑纳凉小礼物,让户外劳动者和广大职工群体全方位体验“娘家人”的温暖;以“八五”普法为载体,线上线下齐发力,组织社区民警、法律明白人、网格员打造工会普法“微课堂”,为新业态群体献上丰富多彩的“法治大餐”,打通工会普法的“神经末梢”。

同时,为促进新市民与本地居民有效融合,社区工会利用社区职工书屋和阅览室为阵地,充分发挥主导作用,通过与社会公益组织合作对外开放社区“小候鸟”阅读基地,组织开展形式多样的阅读活动,“巾帼匠心 逐梦芳华”劳模工匠宣讲、“点亮梦想 传承红色经典”职工诵读、“共沐书香 逐梦未来”亲子阅读等,为新市民及外来务工人员子女持续“加油充电”。 王馨艺

产改样板间

双良集团有限公司: “双”式产改赋能高质量发展

近年来,双良集团出台了《双良集团产业工人队伍建设改革实施方案》,全面实施“双强双带优服务”工程,团结动员11000余名职工实现“健康双良,国际双良,始终做一家受人尊敬的企业集团”的公司愿景,走出一条别具特色的产改新路。

“双强”汇聚企业高质发展大合力

“红色”领航先锋强。双良集团挂牌成立双良党校,并成立了产业工人队伍建设改革领导小组,由董事长缪文彬任组长,党委统一领导、工会牵头、人力资源抓总、部门各司其职的工作格局全面打开。“产改办公室”落实专兼职产改专员2人,以指导员、观察员身份深入到各分公司产改一线,全面开展“党员先锋岗”“佩戴党徽上岗”“党员先锋立标杆,创先争优出力”等活动,“争先创优”时间轴和覆盖面进一步加强;鼓励党员带头争当“产改先锋”,推行“爱岗敬业精一门、降本增效多一手、多提一条合理化建议,参与一项技术创新”等项目工程,每季度对小改小革的成果开展评比亮化,3年来共收到各类合理化建议、技术创新1500多条,增收1000余万元。

“工会”提质品牌强。集团工会依托“双良大学”聘请外部专家和教师讲授“专业技能、管理知识、国家政策、法律法规”等知识;“双良大讲堂”邀请公司领导讲述双良发展史、企业文化、管理思想、经营理念;作为江阴市最美书屋,“双良职工书屋”推荐优秀书籍,开展好读书征文、组织好故事分享,引导职工多读书、读好书;集团每年固定投入50多万元,作为“足球队”“跑协”“悦读社”等15个协会的活动经费,培育员工健康向上、团结活泼的精神和对公司的归属感,职工参与率达97%,满意率达95%。

“双带”构建阶梯式培养体系

培训平台“帮带”赋能。以“双良大学”为产改培训平台,全面实施“启航”“续航”“深航”“远航”“领航”五航计划,以内训和委外培训相结合的方式,进一步优化岗位经验内化和师徒带徒制度。先后培养100名内训师,20余名一级主管,开发“岗位应知应会、安全环保、行业法规”标

准课件超100门;叠加“浙大班”“核心高潜续航”“双优实战营”等培训项目,打造“双良青苗工程、双良青年工匠”等人才培养品牌工程;“毛洪财劳模工作室”实现溴化锂吸收式制冷机组的研发与管理创新,获得各类专利336项、发明专利139项、实用新型专利197项。

精益班组“强带”发力。2021年集团工会积极创建“精益五星班组”,精心设计“高效生产、完美品质、成本控制、现场管理、团队建设”5个版块,实现内向型管理提升和外向型服务拓展,66个班组竞聘上岗,让50%的班组长发生变化,平均年龄降低至37岁,文化程度大幅提升,并根据班组星级评定,可享受800元至2000元不等的津贴奖励。三年来,充满革新活力的班组文化,实现了员工、企业和客户三赢目标,仅2022年受理一般提案2564项,重点提案232项,重点提案有效益594.02万元,奖金发放38.04万元。

“优服务”谱写员工幸福的新篇章

职工就业福利。积极实施职工生活品质提升行动,在员工食堂、生活区住房、通勤交通、互助医疗、团队拓展、孩子入学等方面综合考虑;编制《员工安全与环保手册》,新老员工每年进行培训和考核,实现持证上岗,扎实做好安全班组、安全文化建设,获评无锡市职业健康达人技能竞赛团体第一和个人第一、第三的好成绩;增加专业环境设备投入和劳动防护用品投入,改善员工作业环境,预防职业病发生。

职工薪资福利。执行好工资集体协商制度,确保员工收入在周边行业一线职工中领先水平,职工全员缴纳社保和住房公积金,部分岗位和产业办理了员工商业补充保险和雇主责任险,每年评比表彰“十佳员工”和“功勋员工”,给予名誉、奖金、带薪旅游等奖励,2022年获评江苏省优秀劳动关系和谐企业;同时在微信公众号、双良空间《双良人》栏目、公司宣传栏上大力宣传产业工人先进典型,提升产业工人荣誉感;畅通民主管理渠道,设立总经理信箱,不定期与一线员工代表交流,梳理汇总员工的呼声和诉求,及时答复和处理。



骑手送货时摔伤,劳动关系如何认定? 由谁来担责?

在APP上注册成为骑手,通过某微信群接受工作安排,负责某超市的配送工作,这就是龙某的工作内容。他没有和任何一方签订过劳动合同,在这种情况下,一旦发生工伤,劳动关系该如何认定?又该由谁来承担责任?

基本案情
由于效益不好,2020年底,龙某被原来的企业辞退。此后的一段时间内,他先后到某饭店、某物流公司打工,但是由于某些原因,都没能干得长久。2021年8月,经朋友推荐,龙某在某APP上注册成为一名全职骑手,负责某超市的配送工作。同年11月底,龙某在送货过程中摔伤,随即被送往医院治疗。入院诊断为左桡骨骨折,经过两周的治疗后,龙某出院,其间共花费3万余元。龙某认为,自己是在送货的过程中受伤,应当被认定为工伤,要求某超市以及注册APP所属某信息公司支付其工伤待遇。某信息公司认为,龙某虽然在某APP上注册为骑手,但是自己只负责该平台的维护和运营,跟龙某并没有形成事实劳动关系,因此,龙某将其起诉至法院。要求确认与某信息公司存在劳动关系。

法院判决
法院在审理过程中了解到,龙某在某APP上注册成为全职骑手,加入全职骑手微信群,服从群内专门人员安排,

负责某超市的货物配送工作,虽然龙某从某APP上接单、送货,在某APP上打卡上下班,但未与某信息公司签订书面劳动合同。经查,某信息公司成立的经营范围涵盖信息技术领域技术开发、技术咨询、技术服务、技术推广等服务,开发并运营的“某平台”,根据业务方需求,提供平台对接服务,居中协调供需所需人力,开设专用账户,代付人力报酬,最终报酬仍由实际用工单位负担。

法院认为,虽然龙某、某信息公司均具有主体资格,但某信息公司所制定的规章制度并不当然适用于龙某,龙某亦不受某信息公司管理,而是服从区域内微信群专门人员的安排,并根据APP预先设定的管理规则收取报酬,且龙某提供的劳动并非某信息公司业务组成部分。龙某仅依据工资支付凭证或记录便当然认为与某信息公司存在劳动关系,法院不予支持,法院遂判决驳回龙某诉讼请求。
对此,法院表示,用人单位与劳动者订立书面劳动合同,但同时具备:用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者接受用人单位的管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分,只有在上述三种情况下,劳动关系才成立。 李华