

集体协商案例指导

开展能级集体协商 推动企业和谐发展

南京长江油运有限公司

【协商背景】

南京长江油运有限公司隶属于中国长江航运集团有限公司,是专业从事长江全流域石油及其制品配套运输服务的综合物流企业。近年来,航运市场竞争激烈,企业陷入招人难、留人难的窘境,如何最大限度地平等协商签订集体合同过程中,想方设法稳定船员队伍、提高船员素质,公司就职工薪酬、船员待遇、创新创优、技能提升等进行了专门协商,签订《企业职工工资集体协商专项协议》。

【协商过程】

公司工会以贯彻中共中央、国务院《新时期产业工人队伍建设改革方案》和江苏省《关于开展集体协商健全产业工人薪酬激励机制的指导意见》为契机,积极推行薪酬激励平等协商,解决企业创新、创优动力不足的问题。

一是认真组织学习上级文件精神,广泛宣传薪酬激励制度的重要性和必要性;二是分析公司现状,探讨实施薪酬激励制度的可行性;三是争取党政理解和支持,工会多次向公司党政主要领导作专题汇报,交换意见并达成共识;

四是公司行政对工会要约非常重视,召开专题会讨论,专门成立由职能部门、工会办和职工代表组成的工作小组,拟定《企业职工工资集体协商专项协议》;五是职工方通过民主程序产生了3名协商代表加上工会3名协商代表与行政方6名代表开展协商工作;六是职代会上将审议稿下发各代表团,组织职工代表审议,提出意见和建议,形成签约文本,总经理与工会主席进行签约,并形成决议,表决通过;七是签约后的文本及时送市有关部门审核登记,在集体合同生效后,立即在公司内网全文向全体职工予以公布,接受广泛监督;八是每年开展1~2次履约检查,履行情况书面向职代会报告,促进全面履行。

【协商成效】

1.以“增薪”引人,通过增加新船员的基本薪酬标准,吸引优秀毕业生进入公司。对于大专及以上新船员与部分特殊岗位,公司再提高500~1000元/月/人薪酬标准。

2.投入资金300万元,开发了全国第一个内河驾驶模拟器,发挥模拟器训练优势,提升船员驾驶业务技能,培养

合格船舶驾驶员。

3.参加上级职业技能大赛,获得前三名的选手,划定等级,一次性给予2000元至20000元不等的奖励。

4.职工获得内外部各类荣誉,一次性给予1000元至10000元不等的奖励。

5.建立劳模库,弘扬劳模、工匠精神,凡获得市级以上劳模、“五一”奖章先进职工纳入劳模库管理,每年发放2000元荣誉津贴。

6.导师带徒结对期满考核达到预期目标,给予船舶驾驶员导师奖励20000元/人、船舶轮机员导师10000元/人。

【职工评价】

公司职工对开展集体协商并签订工资集体协商专项协议给予了充分肯定,职工们纷纷表示,企业在完成长江集团下达的生产经营目标任务后,收入可以“水涨船高”,工作起来就更有干劲了,对“技能提升,收入提高”“争当先进,名利双收”体会深刻,学技术、比技能、学先进、赶先进的热潮在公司蔚然成风。

【案例启示】

人才队伍的稳定及技能的提升,关

乎公司的生存和发展,开展集体协商时,着力于加大对船员提高技能培训的投入,增加新船员基本薪资、加大对劳模先进及船员考取专业证书的激励,使职工对薪酬调整和激励看得见、摸得着,得到真正实惠,实现了“多劳多得,技高酬多”,激发了新动力、新能量,极大地调动了职工在技能提升、创新创优、争先创优、师徒帮带等方面的积极性,为公司健康和谐发展奠定了基础。

【点评】

该企业自开展工资集体协商以来,在工资总额既定的前提下,通过不断完善薪酬制度,优化工资分配结构,形成了良性的薪酬激励机制,发挥了薪酬制度的激励作用、凝聚作用和导向作用,提高了广大职工学业务、提技能的热情和愿望。畅通的用人、成才渠道,解决了航运企业招人难、留人难的困境,有限的投入激发出大的“鲶鱼效应”,也彰显了工会组织在维护职工合法权益、创建和谐劳动关系、促进企业健康发展的重要作用,进一步增强了职工对企业的认同感、归属感。

钮荣嵘

不忘初心 追光前行①

——图说江苏省总工会70年

编者按

在深入学习贯彻党的二十大精神的重要时刻,本刊即日起开设《不忘初心,追光前行——图说江苏省总工会70年》专栏,旨在弘扬江苏工会优良传统,加快推进全省工会事业高质量发展。江苏是中国工人运动的重要发源地,也是全国最早建立工会组织的地区之一。1954年7月,江苏省工会第一次代表大会在南京召开。从此,江苏工会进入了大团结、大统一的崭新阶段。社会主义革命和建设时期,江苏省总工会团结动员广大职工群众发扬主人翁精神,支援前线、医治战争创伤、恢复和发展国民经济,谱写了一曲“咱们工人有力量”的时代赞歌;改革开放和社会主义现代化建设新时期,江苏省总工会团结带领广大职工积极投身现代化建设主战场,唱响了一篇“工人阶级跟党走”的时代乐章;中国特色社会主义新时代,江苏省总工会团结动员广大职工听党话、跟党走,为实现“两个一百年”奋斗目标建功立业,书写了一张“中国梦·劳动美”的时代答卷。70年风云激荡,70年砥砺前行,波澜壮阔的江苏工运事业,宛如丰碑,又如云歌,必将激荡我们不忘初心、追光前行。

不忘初心兴伟业 矢志强会担重任

——在加强党的建设中砥砺前行

在肩负光荣使命、点亮工运航程的征途上,江苏工会始终坚持党的领导不动摇,强化党的建设不停步,严格落实“第一议题”制度,全面构建学习制度体系,深入开展党的十九大和十九届历次全会精神、党的二十大精神、党的二十届三中全会精神等理论学习和解放思想大讨论、“不忘初心、牢记使命”主题教育、党史、党纪学习教育活动,不断铿锵坚持正确政治方向,保持先进阶级本色,推动社会全面发展的前行步伐。



1954年7月1日至9日,江苏省第一届工会会员代表大会在南京召开,江苏省工会联合会正式成立(后改名为江苏省总工会),江苏工运事业和工会工作自此翻开崭新的篇章。图为大会场景。



《江苏工人报》1952年11月正式创刊,1953年12月31日停刊,1984年11月7日复刊。报社一直传承红色办报基因,积极服务“三工”(职工、工厂、工会),坚持正确舆论导向,把报纸真正办成了全省工会工作的宣传员、引导员、服务员。图为《江苏工人报》创刊号和复刊号第一版。



日前,南京市高淳区固城街道总工会、平安法治办、派出所联合开展2024年“网聚职工正能量”主题宣传教育活动。活动现场,工会社工、平安志愿者走进企业车间,通过现场讲解、观看视频等方式,积极宣传网络安全知识等相关内容。



2003年初,国家赋予江苏率先全面建成小康社会、率先基本实现现代化的历史使命,全省开展学习“三个代表”、力争“两个率先”主题教育活动。省总工会积极响应,于3月份组织开展“争创学习型、争做知识型职工、树新时期职工形象”职工教育活动。



2021年6月25日,省总工会机关举行“光荣在党50年”纪念章颁发仪式,省总工会领导为28位党龄50年以上的老党员代表颁发了纪念章。

什么是综合计算工时制?

教授答疑

问:我最近找了份新工作,签订劳动合同时,用人单位跟我约定工时制度是综合计算工时制。我想了解一下什么是综合计算工时制,对我的休息休假会有什么影响?

答:工时,即工作时间,是劳动合同约定的重要内容。工时制度为劳动者获取和提高劳动报酬、保护休息权及各项劳动权益,为用人单位规范用工管理、提高生产效率,提供了基本依据和重要保障。我国的基本工时制度有三种:标准工时制、综合计算工时制和不定工时制。其中,综合计算工时制和不定工时制被统称为特殊工时制。特殊工时制属于行政许可的范畴,用人单位实行特殊工时制应当经过劳动行政部门的审批。事先未经劳动行政部门批准而在劳动合同中约定劳动者实行特殊工时制的,因违反法律、法规的强制性规定而归于无效。

综合计算工时制,是指企业因工作情况特殊或受季节和自然条件限制,需要安排职工连续作业,采用的以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的工时制度。根据相关规定,企业对符合下列条件之一的职工,可实行综合计算工时工作制度:(一)交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊,需连续作业的职工;(二)地质及资源勘探、建筑、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工;(三)其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

在综合计算工时周期内,某一具体日或某周的实际工作时间可以超过8小时或40小时的法定标准工作时间,但平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同;加班时长也不受每日最多3小时、每月最多36小时的限制,但每月平均加班时间不得超过36小时。以综合计算工时制的“年综合”为例,劳动者的标准年工时为(365-104-11)×8=2000小时,“年综合”总工时不得超过2000+36×12=2432小时。此外,对于第三级以上(含第三级)体力劳动强度的工作岗位,劳动者每天连续工作时间不得超过11小时,而且每周至少休息1天。

综合计算工时制虽然属于特殊工时制,但是延长劳动者工作时间仍需支付加班费。具体的支付标准有两个:一是,实行综合计算工时制的企业职工,工作日正好是周休息日的,属于正常工作;工作日正好是法定节假日时,要依照劳动法第四十四条第(三)项的规定支付不低于工资的300%的工资报酬。二是,综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分,应当按照150%的标准向劳动者支付加班费。以综合计算工时工作制的“年综合”为例,劳动者的标准年工时为2000小时,对于2000小时以内的部分,用人单位无需支付加班费;超过2000小时的工作时间,用人单位应当按照150%的标准向劳动者支付加班费。

综合计算工时制其实就是标准工时制的一种不同计算方式。有的用人单位以已经安排劳动者集中休息为由,认为劳动者不享受带薪年假是不准确的。《职工带薪年休假条例》第二条规定,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1年以上的,享受带薪年假,单位应当保证职工享受年休假。同时,第四条对职工不享受当年的年休假的情形作出了列举性规定,其中并不包括执行综合计算工时制这一情况。因此,不同工时工作制的劳动者,在享受法定年休假方面并没有差别,用人单位不能以安排员工集中休息为由剥夺他们的带薪年假权。

江苏省总工会干部学校 刘瑛



日前,南京市高淳区固城街道总工会、平安法治办、派出所联合开展2024年“网聚职工正能量”主题宣传教育活动。活动现场,工会社工、平安志愿者走进企业车间,通过现场讲解、观看视频等方式,积极宣传网络安全知识等相关内容。

杨燕 唐燕

企业民主管理典型案例

“三抓三促”推进企业民主管理

江苏小太阳技术发展有限公司

一、案例背景

近年来,江苏小太阳技术发展有限公司通过“三抓三促”积极推进企业民主管理工作,激发员工的工作积极性和创造性,促进企业健康可持续发展。

二、主要做法

(一)抓机制,促制度创新

1.完善“厂务公开”机制。成立了由党支部牵头,工会、团支部、综管部、财务等有关部门人员组成的公司厂务公开领导小组并制定《厂务公开民主管理实施细则》。

2.优化“厂务公开”内容。重点“公开”总经理年度工作报告、企业的经营方针、工资奖金分配方案、奖惩办法及规章制度以及员工福利基金使用等有关员工生活福利的重大事项。

3.畅通“厂务公开”渠道。建立企业微信群、企业公众号,及时将公司的会议精神、奖惩、通知、决议、政策、制度、文件等对员工公开发布,让每一位员工知晓;同时在公司门厅、员工餐厅

等公共场所设立宣传橱窗,在每个车间建有宣传栏,在管理部门设置管理看板等,将企业一些重要工作事项、制度、政策等及时以书面的形式张贴发布。

(二)抓自治,促聚力同心

1.坚持职代会制度。每年召开1到2次职代会。会前认真筹备,聚焦员工重大关切与公司发展重大事项,以提案形式广泛征求意见;会上认真讨论,充分保障员工发表意见权利;会后对形成的决议狠抓落实。

2.落实集体协商工作。以工资集体协商工作为重点,综管部在对人才市场、同行企业、本地区周边等工种的薪酬福利进行调研的基础上,确定企业年度各项经营指标及薪酬福利预算;充分征求员工代表意见后,企业和员工代表方公开、公平地协商签订员工年度集体工资协议,并通过职代会讨论表决后生效公示。

3.树立激励导向理念。完善“学习—考核—使用—待遇”一体化的激励机制。公司对有贡献的优秀员工实现

优先学习培训鼓励机制,把获得培训、学习机会视为对员工最好的奖励,引导员工把自觉学习和参加培训作为履行职责、追求上进的第一需求。

(三)抓落实,促效能提升

1.分类指导保障落实。及时将“厂务公开”相关决议、任务分解,组织有关人员深入到各部门进行督查;严肃认真做好职代会提案的处理工作,做到“条条有着落,件件有交代”。

2.关闭问题着力解决。每月由综管部安排召开总经理的班组座谈会,通过一线班组长谈心交流,了解收集其工作和生活中遇到的困难,对一些员工普遍关心的、急需解决的问题会责成有关部门落实解决措施。

3.联合家访催生共情。公司实行党、政、工联合家访制度,广泛听取员工对企业各方面的意见和建议,通过家访拉近了企业和员工的关系。

4.“总经理信箱”构筑底线。公司设立总经理信箱和信息反馈电话,广泛收

集员工的意见和建议,为公司及时调整和优化管理提供了准确的决策依据。

三、工作成效

一是企业管理更加标准、规范、有序,大大调动了员工参与企业管理和决策的积极性。

二是员工整体思想素质和综合能力迅速提升,各板块年轻精英人才脱颖而出、你追我赶,给企业步入高质量发展的快车道注入了源源不断的动力。

三是公司经济、社会效益双提高,相得益彰。公司近年先后获得了“江苏省劳动关系和谐企业”、江苏民主管理示范单位等诸多荣誉。

四、借鉴意义

江苏小太阳技术发展有限公司以“厂务公开”为引擎,全面推进企业自治、法治、德治有机结合,让广大员工的获得感成色更足、幸福感更强,可持续创业热情更高涨,创新精神更彰显,是新时代企业深化全过程民主管理的生动实践。