

## 集体协商案例指导

协商“亭”好 赋能质效  
盐城市亭湖区打造集体协商品牌

近年来,盐城市亭湖区总工会围绕“维护职工合法权益、竭诚服务职工群众”基本职责,以深化集体协商提质增效为重点,瞄准创建集体协商品牌,围绕“协商促和谐、双赢促发展”主题,全面贯彻《江苏省集体协商条例》,致力打造协商“亭”好集体协商品牌,全力推动集体协商落实落地。

## 【主要做法】

## 一、健全协商“亭”好品牌工作机制

健全三方协调机制。区劳协三方联合下发《关于推进集体协商工作的意见》,加强三方协作,明确政府、职工和用人单位在集体协商工作中的职责,做到“五联”,即:联合研究部署,联合下发文件,联合启动启动,联合督查考核,联合表彰先进,形成三方指导、依法规范、主体协商、成果惠及、合同履行“五位一体”的工作格局和协商“亭”好品牌的强大合力。

健全督查考核机制。依据《江苏省集体协商条例》,推动区、镇街两级党委、政府将集体协商工作纳入目标责任考核体系,签订《盐城市亭湖区集体协商工作目标责任状》;将用人单位开展集体协商、签订和履行集体合约情况纳入劳动保障监察范围和守法诚信档案;进行专项督查,对开展集体协商先进单位和企业经营者予以表扬,否则,在各类评先评优中不予列入,进一步提高打造协商“亭”好品牌的思想自觉。

健全质效评估机制。开展集体协商一二三星级企业评选活动,制定《亭湖区集体协商工作质效评估实施办法》,建立协商过程、协商结果、协商知晓度和满意度等方面质效评估体系,全

区评定一星级企业(行业、区域)133家、二星级企业76家、三星级企业11家,省级集体协商示范企业1家,夯实了协商“亭”好品牌创建基础。

## 二、加强协商“亭”好品牌全面建设

加强协商指导室阵地建设。做实做强区总工会集体协商指导工作室,公开招聘3名(兼)职集体协商指导员,分片包干督导服务,指导和督促全区14个镇级工会建立集体协商指导工作室,由镇街总工会主席任主任,配备5人以上专(兼)职集体协商指导员,宣传、督查、指导辖区内企业(行业)开展集体协商,成为劳资双方互动学习的“打卡地”,企职交流沟通的“连心桥”。目前区总共聘任集体协商专职指导员3人,兼职指导员103人,1人获评江苏省金牌劳动关系调解员。

加强专职指导员队伍建设。制定《亭湖区集体协商指导员履职“五好”标准》,要求指导要约好、服务协商好、信息报送好,完成任务好,全年履好职。通过开展“五好”活动、业务培训、填写履历手册、年终述职等办法,着力提升指导员履职能力,推进集体协商工作从“开辟通道”向“直插顶峰”冲刺。

提高协商代表能力。每年面向基层举办集体协商业务培训班,邀请省、市集体协商专家来亭授课,组织观摩、现场教学,以适应专业化要求。2022年至2024年,分别参加省、市集体协商技能竞赛,以赛促学、以赛促训,既学到了业务知识、又提高了业务本领,一批敢谈、能谈、会谈、善谈的职工代表脱颖而出。

三、发挥协商“亭”好品牌示范引领作用

夯实推进基础,强化督导落实。建立区、镇街企业“三级联动”推进集体协商工作机制,下达集体协商工作任务清单,将目标任务逐一细化分解;建立“专企客户”数据库,实行月度报告制度,开展建制企业(行业)常态化集体协商季集中要约行动,下发《集体协商提示函》,督促各基层工会搜集了解职工诉求、确定协商议题、发出要约、正式协商、签订协议、审议通过、报送审查、生效公布、合同履约和监督检查,不断强化集体协商全过程、精准化督导,推动集体协商工作有序有效开展。

聚焦重点难点,推进依法协商。以百人以上企业为重点,以学习宣传《江苏省集体协商条例》为依据,依法推动企业(行业)开展集体协商。增强劳资协商意识,构建和谐劳动关系。2023年以来,先后编印《亭湖区集体协商工作手册》,发布《亭湖区集体协商内容(议题)指引清单》,开展“春季走基层、协商到企业”集体协商主题活动,使企业(行业)要约有方向、协商有教材、学习有榜样。通过召开推进会、观摩会、座谈会等,加强工作交流,推广经验成果,营造浓厚氛围,推动了集体协商工作向好、向稳、向精、向优发展。

注重典型培养,引领创新示范。区总工会注重集体协商典型培养,发现特色亮点,及时总结,宣传推介优秀典型经验和成功做法。江苏仁禾中衡咨询集团实行大学生人才“能级工资”集体协商案例,入选江苏省集体协商十大典型案例,为薪酬激励集体协商提供了

“亭湖经验”;组织召开亭湖区新就业形态货车司机权益保障2022年集体协商会议、亭湖区外卖送餐行业2023年集体协商会议,分别签订了《亭湖区交通运输行业货车司机工资专项集体合同》《亭湖区外卖送餐行业集体合同》,撰写新就业形态货车司机、外卖送餐员集体协商典型案例,为全市提供了可复制的“亭湖样本”,擦亮了协商“亭”好品牌底色。

## 【工作成效】

通过近年来的实践,“协商‘亭’好”品牌深入人心,已成为企业劳资双方普遍共识。“协商‘亭’好”品牌影响不断扩大,涌现出许多协商“亭”好能手、协商“亭”好标兵、协商“亭”好之星,成为推动全区集体协商创新发展的中坚力量。

## 【经验启示】

打造协商“亭”好集体协商品牌要强化“有事多商量、有事好商量、有事会商量”理念,不断提升引领力、感染力、辐射力。

一要健全协调劳动关系三方组织工作机制,以不断提升集体协商工作质效为抓手,形成齐心协力,齐抓共管的工作氛围。

二要发挥集体协商指导室宣传引导、指导服务、专家问诊和活动组织“四项”功能,架起企业和职工之间的“连心桥”。

三要促进协商成果从“有形”向“有效”转变,彰显了集体协商机制在维护职工合法权益、创建劳动关系和谐、促进企业健康发展的重要作用。

尤军 季新

## 不忘初心 追光前行②

——图说江苏省总工会70年

筑根铸魂强基础 旗帜鲜明跟党走  
——思想政治引领中凝聚力量

开创工会事业、成就发展伟业,江苏工会主动扛起团结职工、引领职工的政治责任,牢固树立“坚持正确政治方向,引领职工群众听党话、感党恩、跟党走”的工作定位,深入开展“中国梦·劳动美·幸福路”主题教育,扎实推进“网聚职工正能量 争做中国好网民”主题系列活动,创新实践“劳模工匠进校园、思政教师进企业”双进工作,全面推动党的科学理论进企业、进车间、进班组,走出了一条举旗定向作引领、铸魂育人立新功的思政教育之路。



2019年9月20日,省总工会在南京人民大会堂举办全省职工庆祝新中国成立70周年汇报展演。货车司机、快递员、网约车送餐员等新就业形态劳动者走上舞台,表演说唱节目《新时代八大员》。



2021年9月24日,全省职工庆祝中国共产党成立100周年“永远跟党走”系列主题宣传教育活动展演暨“唱党歌、颂党恩”歌手大赛颁奖典礼在无锡市工人文化宫举行。



2015年“五一”国际劳动节,全国总工会和中央广播电视台共同推出《大国工匠》特别节目,引起了极大社会关注和广泛好评。2022年“大国工匠年度人物”发布活动由江苏省总会在南京承办,于黄金时间在中央电视台综合频道(CCTV-1)首播,《新闻联播》进行专题预告。图为发布仪式现场。



2016年8月起,省总工会开始组织实施“求学圆梦行动”,投入专项资金用于农民工和一线职工参与学历提升的学费补助。图为2017年南通市如东县首批“求学圆梦”行动45名学员拿着毕业证书合影。



2020年4月,省总工会在全国率先组织开展“劳模工匠进校园、思政教师进企业”(简称“双进”)宣讲活动,用理论+实践的方式,以小切口讲大道理,着力推动习近平新时代中国特色社会主义思想进企业、进学校,切实提升基层思想政治工作实际成效。图为思政教师走进企业车间宣讲党的创新理论。



2022年5月27日,常州市“龙城职工大讲堂”流动服务宣传车走进新就业形态劳动者站点一线。

## 教授答疑:

## 实行计件工资制需要计发加班费吗?

问:我与用人单位的劳动合同中约定实行计件工资制,单位跟我说根据劳动任务的完成情况来计发工资,不存在加班一说,是这样吗?

答:这个说法是不正确的。计件工资是按照劳动者生产的合格品的数量(或作业量)和预先规定的计件单价,来计算报酬的一种工资形式。原劳动部《工资支付暂行规定》中规定:“实行计件工资的劳动者,在完成计件定额任务后,由用人单位安排延长工作时间的,应根据上述规定的原则,分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。”这是实行计件工资制下也需要支付加班工资的依据。

根据《江苏省工资支付条例》第十一的规定,“实行计件工资制的,用人单位确定、调整劳动定额或者计件报酬标准应当遵循科学合理的原则;确定、调整的劳动定额应当使本单位同岗位百分之九十五以上的劳动者在法定工作时间内能够完成。”其中的法定工作时间是指“每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过40小时”。因此,用人单位不得通过任意增加劳动定额的方式让劳动者延长工作时间,从而逃避支付加班工资的义务。同时,本条例第十二条规定,“劳动者提供了正常劳动,用人单位应当按照劳动合同样约定的工资标准支付劳动者工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当地最低工资标准。”因此,在没有明确劳动定额的情况下,劳动者按法定工作时间和加班工作时间折算出的月工资数额不得低于当地最低工资标准。

用人单位未依法支付加班费的,劳动者可以采取下列方式维护合法权益:

一是向劳动行政部门投诉。用人单位安排劳动者加班但不支付加班费的,由劳

动行政部门责令用人单位限期支付;用人单位逾期不支付的,劳动行政部门责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

二是提请劳动人事争议仲裁。劳动者对仲裁裁决不服的,可以向有管辖权的人民法院提起诉讼。

三是向人民法院申请支付令。《劳动争议调解仲裁法》第六十六条规定:“因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议,用人单位在协议约定期限内不履行的,劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。”

因加班费引发的争议,在举证责任分配上遵循的是“谁主张谁举证”原则。也就是说,劳动者向用人单位提出加班费支付主张的,应当就加班事实提供相应证据;如果有加班事实的证据为用人单位所掌握的,劳动者应就“加班事实证据为用人单位所掌握”提供相应证据。

为更好保护劳动者的合法权益,《劳动争议调解仲裁法》第三十九条第二款明确规定:“劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据,仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的,应当承担不利后果。”例如,考勤表、值班表、工资支付明细等材料为用人单位掌握管理,且与加班事实或加班费支付之间存在一定的关联性,在仲裁部门提出举证要求后,用人单位拒不提供的,仲裁部门可以根据劳动者的单方事实陈述支持其加班费支付主张。

江苏省总工会  
干部学校 刘瑛



近日,南京市燕子矶街道化纤新村社区工会联合会组织开展“活力金秋 健康同行”广场便民服务活动。活动邀请了医疗机构的专家团队,为职工群众现场测量血压、血糖,讲解日常保健和疾病预防等相关知识。

## 企业民主管理典型案例

## 三规范三举措建立健全职代会制度

江苏洛克电气集团有限公司

## 一、案例背景

江苏洛克电气集团有限公司是一家主要生产制冷电机的江苏省高新技术企业,企业成立三十年来始终重视民主管理工作。近年来,紧紧围绕企业改革发展稳定的大局,把企业民主管理作为构建和谐劳动关系的重要内容来抓,建立健全以职代会为基本形式的民主管理制度。

## 二、主要做法

(一)“三个规范”重点规范职代会制度

一是规范职工代表产生。按照职工代表中一线职工和科研人员比例不低于80%的要求,在职工代表换届选举前,将名额分配到各车间、部室,确定62名职工代表的构成,并根据实际情况设置了当选职工代表的基本条件和优先条件。

二是规范会议召开。每年在职业代

会正式会议前召开预备会议,对职工代表进行培训,审议通过筹备工作报告和

有关事项的报告,把事关企业发展的重大决策、生产经营的重要问题、与职工切身利益相关的重要事项、企业领导廉洁自律情况等提交职代会审议,做到不审议不出台、不通过不实施,采取无记名投票表决方式,充分体现职工意愿。

三是规范会后落实。在职代会闭幕后3日内公开会议决议、决定,采取文件传达、公告栏宣传、网上公示等方式,让职工知晓表决结果和评议情况,做好大会提案、决定、决议落实的监督检查工作,将执行目标、落实措施及完成时限落实到责任部室,强化监督,保证时效。

二是提升职工代表履行能力。通过定期举办培训班、召开职工代表座谈会、外出参观考察等方式,不断对职工代表进行民主管理法规和有关知识培训,增强责任意识、法规意识、履职意识,提高表达和沟通能力,不断提升职工代表履职能力水平。

三是创新形式搭建职工参与平台。坚持开展职工代表巡视,巡视小组由公司党政负责人牵头,有关业务部室负责人和职工代表组成,巡视内容主要包括现场管理、安全生产、两堂一舍管理等完成情况,采取听汇报、看资料、

查现场等方式,让职工代表及时了解企业发展状况和职工需求,为参与管理决策监督创造条件。坚持开展职工代表质询活动,围绕涉及职工切身利益的事项进行沟通交流,对重大事项和问题召开专题会议,研究解决方案,逐一抓好落实。坚持抓好提案督办工作,职代会结束后,工会对职工代表提案整理分类、登记编号、督促办理,提案办结后及时反馈,开展满意度测评。

## 三、工作成效

洛克电气充分发挥企业工会职能作用,实行企业民主管理,从自身特点出发,坚持做到了“三有”职代会:有“能”,有良好的理论水平和沟通协调能力,上传下达、下情上达,推动企业和谐发展;有“为”,件件有回应、事事有着落,积极为职工群众提供服务;有“位”,充分发挥党委行政联系职工群众的桥梁纽带作用,当好党委行政的参谋助手。

## 四、借鉴意义

洛克电气立足企业实际,建立健全以职代会为基本形式的民主管理制度,充分发挥职工代表的积极作用,为职工谋福利、解难题,推动企业高质量发展,创建和谐劳动关系,具有示范引领作用。