

宝鸡·推进快递行业开展集体协商

扩大『一份合同三项协议』集体合同签订覆盖面

■关注■

本报讯(潘璐璐 孙军哲)近日,宝鸡市人社局与市总工会、市邮政管理局联合印发了《关于推进宝鸡市快递行业开展集体协商签订集体劳动合同实施方案》,服务前移,全程指导,推进集体协商,促进全市快递行业构建和谐劳动关系。

根据实施方案,快递行业集体合同包括“一份合同三项协议”(集体合同、工资专项协议、女职工特殊权益保护专项协议、劳动安全卫生专项协议)。按照推选协商代表、做好协商准备、启动要约、正式协商、职工(代表)大会审议、双方首席代表签字、公示及审查备案、公布实施等8个步骤依次开展,计划12月底前完成集体合同签订。同时,及时召开宝鸡市快递行业集体协商工作推进会,对集体合同签订流程、最低工资标准、女职工权益保护等方面应注意的问题做了详细说明,与职工代表、企业代表深入交流,了解职工最真实、最现实、最关心的问题。

目前,双方协商代表已经产生,正在通过实地走访、发放调查问卷等方式,广泛征求基层职工意见,确定协商议题,做好协商各项准备工作。

据悉,宝鸡市现有快递企业29家,分支机构135家,从业人员3700多名。快递行业已经成为推动流通方式转型、促进消费升级的现代化支撑性产业,在支撑相关产业发展、促进消费扩大、增加就业、拉动经济增长等方面发挥着重要作用。随着快递业的快速发展,快递员劳动合同签订率、社会保险参保率偏低,劳动经济

权益及劳动安全卫生缺乏制度保障等问题逐步显现。推进快递行业开展集体协商签订集体合同,对于破解发展难题、维护快递员合法权益、促进快递行业健康发展将发挥重要作用。

近年来,宝鸡市人社局把维护劳动者合法权益作为劳动关系工作的根本目的,充分发挥人社、工会、企业三方机制的作用,形成工作合力。坚持从宣传入手,积极为企业职工解读劳动关系法律法规,深入基层与企业职工一对一、面对面谈心谈话,让企业职工认识到“合同签与不签不一样、社保缴早缴晚不一样、缴多缴少不一样”。聚焦宝鸡市劳动关系矛盾隐患突出的行业,全面开展集体协商和集体合同制度实施工作,采取问卷调查、召开座谈会等多种方式,多渠道推进落实集体协商制度。建立劳动关系风险监测机制,密切关注经济形势发展、企业经营状况变化、企业重组改制和产业结构调整等对劳动关系的影响,加强对农民工、劳务派遣工劳动关系状况、劳动争议多发行业的监控。以推进快递行业签订集体劳动合同为示范,不断扩大“一份合同三项协议”集体合同签订覆盖面,加强对企业集体合同签订指导检查,形成“党政主导、三方共促、工会力推、各方配合、企业与职工良性互动”的工作格局,切实维护广大劳动者合法权益,真正筑起劳动保障“防护墙”。

职业技能等级认定,你需要知道这些

评价要克服唯学历、唯职称、唯论文倾向,根据不同技能等级要求采取理论知识考核、技能操作、论文答辩等方式评定

技能人才评价是技能人才培养的“风向标”,是技能人才配置的“定位器”,是统一和规范人力资源市场的“度量衡”。在国家开展职业资格改革、取消434项职业资格许可和认定事项的大背景下,职业技能等级认定如何?如何认定?对政府、企业、技能劳动者有何影响?具体工作如何开展?这些都是大家非常关心的话题。

近日,我省职业培训协会举行线上线下政策解读会,邀请省人社厅相关负责人答疑解惑。

职业技能等级认定,是指经人社部门备案的用人单位、技工院校等职业院校和社会组织,按照国家职业技能标准或评价规范对劳动者的职业技能水平进行考核评价的活动,是技能人才评价的重要方式。今年9月,省人社厅印发《关于全面实施职业技能等级认定工作的意见》,在我省全面推行职业技能等级认定工作。

职业技能等级认定针对的是水平评价类技能人员职业资格,改革的目的是把水平评价类技能人员职业资格全部转为职业技能等级认定。

实施职业技能等级认定与原来的职业资格制度有何不同?笔者了解到,最大的区别在于评价的实施主体不同。职业技能等级认定坚持“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”原则,由用人单位、技工院校等职业院校和社会组织进行认定并颁发证件。与原来相比,技能人员的水平评价由政府认定改为实行社会化等级认定,接受市场和社会认可与检验。

职业技能等级认定的范围为《中华人民共和国职业分类大典》(2015版)中技能类职

业(工种),以及后续经人社部发布或备案的技能类职业(工种),准入类职业资格除外。

职业技能等级一般分为五个级别:初级工(五级)、中级工(四级)、高级工(三级)、技师(二级)、高级技师(一级)。用人单位可根据需要,在相应的职业技能等级内划分分层次,或设立特级技师、首席技师等;技工院校等职业院校和社会组织一般按五个技能等级开展评价。

具体开展职业技能等级认定需要哪些流程?首先是提交资料。用人单位、技工院校等职业院校和社会组织按规定向人社部门提交备案材料,明确评价机构名称、评价的职业(工种)、技能等级和人员范围等。

其次是备案审核。人社部门对所受理

的备案申请,采取材料核验、专家论证、现场考察等方式进行技术评估,确定是否符合条件。

再次是发布目录。经人社部门同意备案的评价机构,向人社报备,并在省人社厅网站发布评价机构目录清单,包含其开展职业技能等级认定的职业(工种)、技能等级、人员范围等信息。

职业技能等级评价克服唯学历、唯职称、唯论文倾向,一般应根据不同技能等级要求采取理论知识考核、技能操作、论文答辩等方式评价职业技能等级。经评价机构认定达到相应等级职业技能水平的劳动者,由评价机构颁发职业技能等级证书,在国家技能人才评价工作网发布。按规定取得证书的人员纳入技能人才统计范围,作为落实有关人才政策的依据。

□孟珂

维护职工权益 陕工网在行动

——留言板职工反映问题摘录

近期,陕工网收到大量读者留言,反映劳动权益等问题。今日本报选取部分留言及其单位回复,以期促进问题尽快解决。

咸阳李付江反映:他在给西安一家广告装饰公司干装修的时候,受了伤,可当他联系装饰公司老板时却电话拒接,微信被拉黑。记者根据留言提供的联系方式联系到了李付江,据他讲,前一段时间,他接到一个叫李伟的电话,说有水电活让他干,他就答应了,他只知道是一家广告装饰公司,也没有问具体是哪家广告装饰公司。

11月22日上午,李付江在李伟的带领

下,来到西安国际港务区华南城五金灯具建材市场E2区17号的店面,进行水电工程装修,结果架子倒了,他被摔了下来,手腕肿得老高。李伟就让他赶紧给装饰公司老板打电话,这位老板当时正在开车,电话中老板说让李伟先带他看病,医药费公司给报销。

李付江在渭南人民医院拍片得知右手腕骨折,需要去西安红十字会医院复位矫正。他又来到西安红十字会医院进行诊疗,前后总共花费1300多元。

当天下午,老板还主动加微信询问李付江伤情。可到了第二天,李付江多次拨打老

板电话,都被拒接,发微信不回。11月26日晚上,当李付江再次发微信时,发现自己已被拉黑。

李付江说,他目前在咸阳老家养伤,已经电话咨询了劳动监察部门,过几天他将到劳动监察大队反映情况,找到这家装饰公司。

处理结果:记者多次尝试拨打这位老板的电话,但均被挂断。

西安田先生反映:西安华信铁路技术有限公司拖欠员工工资,从2019年到2020年期间,每月总拖欠员工1-2个月的工资。希望

能给予解决。

处理结果:本网联系该公司人事专员后,他称将给公司负责人汇报,尽快解决。

如果您有急事、难事、烦心事,请登陆陕工网留言板

http://ly.sxworker.com,或扫描右下角二维码,我们将认真对待,为您提供尽可能的帮助。

□本报记者 邵荣军



近日,国网西安供电临潼公司用电检查班对西安工程大学(临潼校区)十四届全运会空手道比赛馆用电建设投运工作进行检查。向负责场馆的电

工进行安全注意事项指导,对存在的问题提出整改意见,确保全运会场馆用电建设的规范管理,保障参赛人员及观众的人身安全。 □潘世策 摄

无人知晓的“工伤” 报还是不报

百事通先生:

您好。我是一家施工单位的人事经理,今有一事想咨询。

我们单位的一个工程因工期较紧,组织职工夜间施工。有一天上午,一位外来务工者头缠纱布前来单位。他说,昨天深夜下班后,他独自一人骑车准备返回住所。走出工地大门时,大铁门被风吹动,撞在他的额头上,导致额头破损缝线。他要求单位给他申报工伤。

单位察看了他的急诊记录,确有伤害一事发生。但问题是究竟他被工地的大铁门所伤,还是他自己骑车不小心摔伤,无人知晓。我们现在很犹豫,如果不报工伤,日后万一他自行申报,工伤认定书下来,企业就要承担相应损失。可如果用单位给他申报,万一他的伤害是他自身造成的,与企业无关,岂不是让企业“背黑锅”?

我们究竟应该怎么做? 读者 王干王干同志:

您好!您反映的情况,在现实生活中,确有一定的代表性,也确实造成了一部分从事人事工作人员的困惑。

首先,我们来看一看用人单位在职工发生事故伤害后应该承担的责任。用人单位从业人员发生伤害之日或被诊

断、鉴定为职业病之日起30日内,用人单位应当向用人单位注册登记的区人力资源和社会保障分局提出工伤认定申请。如果用人单位未按规定提出工伤认定申请的,从业人员或其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或被诊断、鉴定为职业病之日起1年内,可直接向用人单位注册登记的区人力资源和社会保障分局提出工伤认定申请。

而用人单位未按规定在30天内提出工伤认定申请的,在此期间发生符合国家法律规定的工伤待遇等有关费用,就要由用人单位负担。

现实生活中,人事经理困惑的是,用人单位认为职工所受伤害不是工伤,不想申报,但又怕承担不利后果,从而造成了左右为难的局面,甚至与受伤职工发生冲突。

我们认为,这是企业人事“角色定位”不准所造成的。你是人事,并不是工伤认定人员,难道仅凭自己的经验和知识,就能得出专业性的结论?究竟是不是工伤,企业人事完全可以请工伤认定部门作出认定结论。

□百事通

■职工信箱■

关于国有企业基层党建工作的几点思考

基层党组织是党的领导延伸到基层的重要载体,是党在社会基层中的战斗堡垒。本文立足国有企业基层党组织设置、作用发挥、党员意识形态等党建工作现状,以基层党组织“三基”建设为核心,找准党建融入生产经营、提升治理效能的切入点,将党建工作实效性开展作为宣传党的主张、贯彻党的决定、团结动员职工、优化管理模式、推动改革发展的具体举措,以把方向、管大局、保落实作用全面推动国有企业高质量发展。

一、国有企业基层党建工作的目标和意义

国有企业党建工作的总体目标是确保建设一大批具有全球竞争力的世界一流企业、确保国有企业国有资产牢牢掌握在党的手中。

提升国有企业基层党建工作是提升基层党组织的需要,是推进学习教育常态化、制度化重要实践,更是深化国有企业改革发展的关键保障,对于汇聚推动国有企业改革发展强劲正能量,推动国有资本不断做强做优做大具有重要意义。国有企业要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,深入学习贯彻党的十九大和全国国有企业党建工作会议精神,认真落实党中央和国务院国资委党委指示精神,按照新时代党的建设总要求,不断加强和改进党的建设,深入推进全面从严治党,把基层党组织的政治核心、战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用有机统一,将党建工作质效转化为推动企业改革发展、促进生产经营的合力,进一步推动国有企业各项工作取得新进展和成效。

二、国有企业党建工作存在的问题及形成原因

贯彻新时代党的建设总要求,加强国有企业党的

建设,必须坚持问题导向,深刻把握国有企业基层党建面临的新形势,认真研究工作中面临的新挑战,解决工作中出现的新问题。

经研究分析,发现当前国有企业党建工作主要存在五个方面的问题。一是对党建工作深层次研究不够。多数基层党组织抓党建工作的思路还停留在老观念上,管理过程中将重点放在生产经营等中心业务方面,忽略或者弱化了党建促生产促发展途径的深入研究。二是抓党建工作的执行力不够。出现了“围绕经理转、书记靠边站”的现象,导致党建工作部署重、轻落实,推动难、难推动。三是基层党组织基础薄弱。“三基建设”工作成效不明显,“三会一课”等党内制度落实折扣情况时有发生,主题党日活动和党员的日常教育管理流于形式,“两学一做”学习教育的长效机制尚未健全。四是党建工作与生产经营深度融合不够。党建工作与生产经营“两张皮”现象仍未全面解决,党建服务中心大局作用不够,党建价值创新创造仍显不足。五是党务干部队伍有待加强。党务干部兼职较多,仍然存在本领恐慌的问题,且工作岗位成长通道尚未有效形成,岗位价值缺乏吸引力,致使一部分能力强、素质好的党务干部转行。

三、提升基层党组织工作质量的举措

加强国有企业基层党组织的建设工作,要始终围

绕抓基层、打基础这一根本,坚持以严的制度和严的措施抓实基层党建本质工作,进一步把党的政治优势、组织优势和群众工作优势转化为国有企业的竞争优势、创新优势和科学发展优势,深推党建促生产的举措落实,用党建实效推动国有企业在改革中稳步发展。

(一)强化思想引领,推动习近平新时代中国特色社会主义思想入脑入心

国有企业基层党组织要认真落实“坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装全党”的要求,深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果,坚持通过支部“三会一课”、专题辅导报告、干部轮训、专题党课、党员领学、交流心得体会和学习研讨等形式突出党性教育和党性锻炼,通过紧跟习近平总书记重要指示、党中央决策部署、上级党委要求,推动党员干部有所思、学有所悟、学有所获,在动态学、跟进学、结合实际学上作表率。

(二)提升基层党组织领导力,推动党的建设落实落地

国有企业基层党组织要坚持党的根本领导这一原则不动摇,按照党中央对基层党组织建设的新部署、新目标、新定位、新举措,紧紧围绕提升组织力、增强政治功能,推动基层党建取得新成绩、创造新业绩。要突出政治引领,有效扩大基层党组织的工作覆盖面,把每条战线、每个领域、每个环节的党建工作抓具体、抓深入,不断增强自我净化、自我完善、自我革新、自我提高能力。全面提升基层党组织组织力,要紧跟《关于新形势下党内政治生活的若干准则》,大力弘扬忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁的价值观,构建积极健康的政治生态,确保习近平总书记

重要指示精神,党中央重大决策部署在国有企业畅通无阻。

(三)坚持问题导向,推进基层党组织“三基”建设

习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上强调,全面从严治党要在国有企业落实落地,必须从最基本的东西抓起,从基本组织、基本队伍、基本制度严起。国有企业基层党组织要深入实施“三基建设”工程,贯彻落实《中国共产党支部工作条例(试行)》和《关于开展党支部标准化建设三年行动计划的实施意见》,按照“一年夯基础、两年深化拓展、三年全面达标”的总体思路,使国有企业基层党组织建设整体达到标准化规范化要求。按照《中国共产党国有企业基层组织工作条例(试行)》,结合实际编制《党建管理手册》和《党支部工作手册》,完善基层党组织的工作机制、议事规则、工作指南和日常运行规范等,推动党建工作责任制落实,实现“支部建设制度化、制度管理流程化、流程操作表单化”的规范化管理目标。同时,要持续加强基本队伍建设,努力把骨干培养成党员、把党员培养成骨干、把党员骨干输送到重要岗位,选优配强党务干部,深化落实《2019-2023年全国党员教育培训工作规划》,分形式分层次全覆盖落实培训规划要求,着力抓好党支部书记、党务干部和党员三支队伍建设。

(四)坚持围绕中心,基层党建与生产经营互促共进

国有企业基层党组织要深入落实中央《关于在深化国有企业改革中坚持党的领导加强党的建设的若干意见》,紧密结合自身实际,遵循国有企业改革发展规律,突出基层特色,把保障和促进国有企业改革发展、

提高生产经营成效作为党建工作的出发点和落脚点,围绕年度目标和重要节点全面开展“党员先锋岗”“党员示范岗”“党员亮身份”等创先争优活动,开展“党建+管理、+安全、+质量、+生产”等特色党建活动,推行党员领导干部和党员“包保”责任制、责任点等,通过组建党员突击队、技术攻关小组、向榜样看齐等创新方式,营造党建“项目化”工作氛围,提升党建工作价值。同时,要把管党治党、全面从严治党贯穿工作始终,为国有企业发展创造风清气正的良好氛围,最大限度发挥党建工作对生产经营的积极促进作用。

(五)加强创新创造,以高质量党建推动高质量发展

国有企业基层党组织要敢闯敢试,分析新形势、研究新问题、探索新办法,面对“互联网+”为提高党建工作科学化水平带来的机遇,党组织书记要树立“敢于创新、勇于突破”的工作理念,不断探索基层党建与“互联网+”融合的新方向。发挥国有企业党建工作管理系统、手机APP,用好全国党员管理信息系统,持续发挥国有企业网站、微信公众号和QQ、微信工作群等媒介的优势,构建一体化党建管理平台,实现基层党组织和党员信息实时更新,党建工作动态实时掌握,党员诉求实时了解,党建活动在线指导,党建责任制在线考核等目标。

党的基层组织是党的肌体的“神经末梢”,只有基层党组织坚强有力,党的根基才能牢固,党领导的国有企业才具有战斗力。因此,国有企业基层党组织要坚持围绕中心、服务大局,注重本质工作发挥和作用发挥,确保广大职工始终听党话、坚定跟党走,使国有企业始终成为党和国家最可信赖的依靠力量。 □侯仁军