

每月15日为总经理接待日 职工代表定期到一线听建议

宝金龙:制度出台前职工代表先通过

本报讯(记者孙艳)北京市宝金龙食品有限公司的前身是一个镇办集体企业,1997年改制为现在的私营公司,1998年与北京王致和集团合作,成为王致和集团腐乳生产基地。公司工会于2001年成立,并开始推行厂务公开民主管理工作。

每月的15日,是宝金龙公司的总经理接待日,这一天,也是公司收集问题的一天。从2003年8月份开始,宝金龙开始实行“工龄工资”了。正是总经理接待日,让这家民营企业的员工享受到了“工龄工资”待遇。

去年,宝金龙新招了一批员工,老员工发现,新员工的工资和老员工拿得一样多,心里很不平衡。8月份的总经理接待日,老员工代表找到了总经理。总经理收集上来问题后,及时把这件事与工会协商,并通过职代会协商解决。在全厂职工大会上宣布,从2013年9月起,干满一年的员工每人多加80元工龄工资,逐年累计,干满两年每月160元,满三年240元……宣布完,全厂员工不约而同地鼓起了掌。

不光总经理接待日,公司的职工代表还会定期深入生产一

线,职工对生产车间管理有什么新想法,有什么建议等都可以向职工代表说。今年7月份,正值2014年第二次职工代表大会召开期间,其中一名车间职工代表整理收集上来的意见发现,职工反映的车间地面老化问题比较集中,还有职工说:“车间的风淋室跟洗手消毒池都已经腐蚀的很厉害了,快起不到风淋效果了。”

职工建议收集上来后,工会立即与企业行政方沟通,组织了职工代表大会,企业行政方当场表示,职工代表所有建议全部采纳。会后,工会还将职工代表大

会会议结果在各车间进行了张贴,同时欢迎职工为车间夏季改造出谋划策。

公司工会主席于守霞介绍,在每年1月和7月召开的职代会和全公司职工大会上,她们把企业的重大决策、经营方向以及管理方式及时与公司员工进行交流、协商并且公布。

近年来,宝金龙公司没有发生一起因工资问题引发的劳资纠纷,并且企业的经济效益逐年递增。2012年产值是1.2亿,2013年上升到1.4亿,而且产品质量也直线上升,原来的成品率为

92%,现在能达到95%。2013年职工工资、保险、奖金等共计投入2100万元,比2012年多投入了400万元。今年与去年同期相比,员工工资人均又上涨了200多元。



参观汽车生产线 感知汽车文化 赠送学习用具

北汽工会牵手启智学校爱心帮扶



图为孩子们在汽车文化展厅了解汽车发展历程

本报讯(记者马超)上周,北京汽车股份有限公司工会邀请北京启智教育培训中心的60多名残障学生来到北汽产业研发基地,参观汽车生产线,观看研发基地沙盘模型和汽车文化展厅,感知自主品牌汽车的发展历程。

当天,北汽集团团委书记、北汽股份党委工作部部长王彬,工会工作部副部长张子平为可爱的孩子们赠送了儿童绘本、画笔、画板等学习用具,孩子们也

为北汽的爱心人士带来了他们亲手烧制的陶艺作品,活动现场被温暖的情意所包围。

北京启智学校校长郑建伟为北汽股份公司颁发爱心奖牌,他感谢北京汽车为孩子们提供了接触社会、感知快乐的机会,并呼吁全社会都来关心、尊重、支持特殊教育。

北京启智教育培训中心的孩子们是一群在智力和心理等方面有一定障碍的特殊群体,由于自闭症、智障、脑瘫等疾病,使他

们缺少人格尊严,缺少社会关爱,缺少与社会正常沟通融合的机会。

北汽股份公司工会负责人表示,承担社会公益责任、用爱心回馈社会是北汽股份公司一直以来秉承的理念。此次公益活动,北汽股份收获了孩子们的张张笑脸,更树立了北京汽车良好的社会形象。今后,北汽股份将继续与像启智学校这样的公益机构开展定期活动,为他们提供一定的支持和帮助。

延庆工会举办劳模公益大讲堂

本报讯(记者马超)延庆县总工会近日组织行政、事业、企业生产一线的200余名职工参加以“认真对待工作、诚实对待人生”为主题的劳模公益大讲堂。

本次劳模公益大讲堂由市级劳动模范尤秉德主讲,他结合自己的亲身经历,给200余名职工

上了一堂生动的励志课,倡导职工要认真对待工作、诚实对待人生。

“劳模的言传身教,给了我们正能量。劳模的讲述,让我们真正理解了责任、诚信、创新和奉献的涵义。”劳模大讲堂结束后,学员们纷纷表示收获很多,希望多听这样的课。

电车保修厂为户外职工送温暖

本报讯(通讯员王玉荣)随着天气的渐凉,电车保修厂暖心工程近日拉开帷幕,为解决室外作业职工抗寒保暖创造条件。

考虑在室外作业的保养职工,在寒冷冬季易冻手脚和耳,工会为职工发放了御寒保暖的棉坎肩,配发了防寒鞋等取暖用具,同时改造茶炉安装电热水

宝,24小时供开水并改造浴室,更换可调的冷热水节门,延长了洗澡热水供应。不仅如此,该厂又购置一批保暖羊毛手套发放一线职工。“保修职工的生活质量和生产环境直接影响车质、车安,我们要做好御寒保暖,保证职工在室外修车时不挨冻。”工会刘主席说。

崔村社区医务人员享远程培训

本报讯(通讯员王红李敬)崔村镇社区卫生服务中心工作人员近日集体观看学习了北京人民医院的胸痛诊断及处理的远程教学培训会。

培训会上,人民医院专家通过PPT演示及病例分析,又结合自身多年的专业经验进行了全面讲解。参加培训人员认真听讲做笔记。通过此次培训会,提高了中心医务人员对胸痛的辨识能力,从而在今后的工作中更好地

服务社区患者。医护人员纷纷表示,培训和内部分组交流,让大家对胸痛病的发病、临床表现、初步处置等内容有了新的认识,以后将更好地为患者治疗。

宋利刚 132135197604040977,因你自2014年4月26日至2014年7月1日一直未到岗工作,连续旷工66天,依据员工手册规定连续旷工超过3天(含3天)或6个月内累计旷工10天(含10天)的属于严重违反公司规章制度,我单位决定于2014年7月16日与你解除劳动合同。特此公告
北京团兴劳动与社会保险服务有限公司
2014年12月9日

(上接第1版)

调解工作的实效取决于基层调解组织作用的发挥。近年来,大兴区总工会持续加强企业和街道乡镇调解组织的建设,建立网格化调解联动体系。截至目前,成立街道乡镇调解室19家、产业基地调解室2家、企业调解室335家。配备劳动争议调解员66名、企业“劳动关系协调员”867名。至此,网格化调解体系初步形成区域全覆盖。

同时发挥大兴区劳动争议调解多方联动机制的作用,调解中心还完善了劳动关系预警机

制,建立调解中心工作台账,及时掌握、化解各基层单位、企业职工权益方面存在的问题,排查劳动争议和各类隐患苗头。截至目前,大兴区21个工会服务站均建立了劳动关系预警机制。

记者了解到,为了更好地维护劳资双方合法权益,减少劳动纠纷,大兴区总工会和人保局把工会维权和劳动监察相关职能对接、资源整合,在青云店镇试点组建了劳动监察分队。组建工会基层调解组织,尤其是试点劳动监察进工会以来,大兴区劳动争议化解在

源头和基层的成效明显,区劳动争议调解中心受理的争议案件,由2011年的5383人次,直线下降到2013年的473人次(2012年983人次)。

侯月海表示,随着街道、乡镇、产业基地和企业的劳动争议调解组织的建设,下一步,调解中心将以此为平台深入开展职工法律服务工作。特别是要以健全劳动争议调解联席会议、劳动关系三方协调机制、劳动争议调解六方多家联动机制作为重要抓手,通过制度维权、机制维权,更好地维护职工群众利益。

12351 职工服务热线问答

本期提问

政策咨询

刘女士问:单位要是开会员代表大会,询问会员代表大会通过选举决议的流程参考什么文?

法律咨询

赵先生问:职工妻子27岁初育,职工本人可以享受什么假期?

生活服务

崔先生问:100元公园年票和200元公园年票有什么区别,持京卡·互助服务卡可办理哪种公园年票?

互助保障

邱先生问:单位有职工上班的路上摔伤,询问申请非工伤意外伤害险直接到职工保险互助会北京办事处吗? 回答见明日本版