



协商出的“福利”更暖职工心

——北京天普太阳能工业有限公司工资集体协商纪实

□本报记者 孙艳

职工宿舍有洗衣机，24小时热水，食堂午餐自助免费，职工子女夏令营，劳模父母出国游……日前，在大兴区总工会召开的“2014年度工资集体协商先进企业”座谈会上，北京天普太阳能工业有限公司（以下简称天普公司）工会汇报中的职工福利待遇让在座的26家先进企业投来了羡慕的眼光。天普公司工会主席郭凤廷说，是工资集体协商让天普职工享受到了安居乐业。

协商认识： 管理层开明守法 全体会员理解支持

天普公司工会成立于1994年，是大兴区建会较早的企业。现有职工530人，其中女职工157人，签订劳动合同373人，签订工资集体合同530人，签订女职工专项集体合同157人，劳动合同签订率达百分之百。2014年被大兴区总工会评为“北京市厂务公开民主管理先进单位”“工资集体协商先进单位”。

工会主席郭凤廷提到，公司之所以较早成立工会，工资集体协商工作走在大兴区企业的前列，并能够取得了现在的成就，与管理层的开明、守法，与工会全体会员的合作、理解支持是分不开的。在非公企业中建立开展工资集体协商工作不但是企业工资分配的重要内容，也是建立员工工资正常增长机制的需要。工资作为员工收入的主要来源，它不仅影响着员工的生活质量，还影响着员工的生产积极性，影响着劳动生产率的高低，影响着劳动关系的问题，在构建和谐企业中起到了至关重要的作用。

天普公司工会是建会较早的企业，多年来形成了以不断改进《工资奖金加班考核办法》为导线，开展职工代表与管理层平等协商为前提，召开职工代表大会为形式的工资集体协商工作模式。在工资集体协商、要约过程中，公司还成立了工资协商领导小组和监督检查落实小组，前边有落实后边有检查，紧紧围绕企业发展目标，强化自身建设，以职工素质工程、企业民主管理、企业文化建设来推进公司经济发展，取得了一定的成效。

协商过程： 关乎职工利益 必须开代表大会

郭凤廷介绍，整个协商过程都是严格按照程序实行的。协商前，公司总经理委托工会进行调查，广泛征求职工意见和建议，同时准确把握工资增长的幅度、条件，提出调整其他福利待遇的标准。然后主动与公司行政、财务部门进行事前的充分沟通，达成共识，基本确定了此次工资集体协商的重点放在工资分配制度、分配形式；收入水平和调整；奖金、津贴水平和分配办法等方面。

2015年3月20日，公司召开了职工大会，会议审议通过了《工资集体合同书》（草案），双方代表签订了该协议，经工资协商小组审查后，于当日在厂务公开栏正式向全体员工公布。由此，《北京天普太阳能工业有限公司工资集体合同》成为具有法律效力工资双方合同。

“只有真正了解了员工的需求，才能想员工之所想，有针对性的在工资集体要约过程中与管理层协商沟通，为员工争取实际的利益。”郭凤廷介绍，今年，工会开展专项职工问卷调查2次，协助企业方完成全面问卷调查1次。针对员工的合理意见和需求，工会进行分析汇总，与管理层进行进一步的协商交涉。对个别员工提出一些非分的要求，工会也在第一时间出来协调，耐心的向员工解释为何不能满足这样的要求，直到员工欣然接受。

郭凤廷介绍，仅2015年由工会牵头，收集意见提出方案与管理层沟通协商，为员工争取到了多项工资利益。例如，通过工会的努力，离职人员由过去不享受离职补贴、年度奖金，争取到离职的人员可以补贴和奖金；对特殊岗位人员给予高温补贴。

在天普公司，每逢发生关系职工切身利益的重大事宜，都会召开职工代表大会进行商讨，实现企务公开、民主监督。在大会上，职工代表与公司协商许多与职工切身利益相关的事宜，提出了许多建设性的意见和建议。公司管理层针对员工的合理性意见

和建议都认真调查分析，有监督小组进行跟踪并在最短的时间内给出答复。

协商成果： 提升福利待遇 让职工安居乐业

“经过连续几年来的工资集体协商，这项工作确实起到了积极的推动作用，并为下一年度的协商奠定了基础。”郭凤廷介绍，2015年，职工工资上涨的幅度在2014年基础上又增加15%。

让职工安居乐业是天普工会一直努力的目标，近几年，职工福利待遇方面提升了很多。不但建立完善了职工宿舍，提供了洗衣机、洗澡24小时有热水、饮用开水等生活设施。食堂午餐花样增添了不少，而且自助免费；为了培养青年员工的积极向上的精神，公司建立了篮球场、乒乓球室、羽毛球练习场、职工俱乐部等，并定期举办活动，丰富了职工的业余文化生活。

郭凤廷介绍，为努力营造“天普家”的氛围，公司每年定期举办的活动越来越多。例如：从2008年起，每月为员工集中举办生日宴会，赠送生日礼物；“三八”节搞大型联欢会、妇德班讲座；“五一”有运动会；公司为职工举办中式集体婚礼，从婚纱照到结婚一切费用由公司全部承担；有孩子的职工工会会免费赠送童车；中秋节晚会、职工子女夏令营、劳模父母出国游……老职工时凤英大姐作为公司评选出的劳模，她的父亲今年有幸参加了公司组织的劳模职工父母台湾游。时凤英特别感恩：“公司的福利待遇体现了公司的人文关怀。正是公司领导这种开明的管理方式，帮助员工树立了自信心，让员工实现体面劳动，而且拉近了公司与员工之间的关系，为实现互利双赢提供了扎实的保障。”

■简讯

怀柔人事档案数字化管理

本报讯（通讯员 姜楠 高磊）日前，怀柔区人力资源档案管理中心在全市率先上线人事档案公共服务管理系统。档案管理中心保存管理的4万份实体人事档案，通过扫描上传、电子登记等方式，全部纳入系统，实现信息化、数字化管理。今后，想查阅核实档案，只需工作人员输入姓名和身份证号，就可直接在系统中调阅、打印

档案影像信息，减少了去档案室查找、翻阅实体档案的环节，提高了人事档案的检索效率和服务质量。

目前，档案中心共完成4万份人事档案数字化加工，包括流动人员、退休人员、失业人员，实现了集大中专毕业生、企业职工、灵活就业人员等多类群体人事档案使用同一系统管理的工作模式。



京郊延庆秋意浓

由市委主办的北京农园秋收系列活动近日走进延庆永宁镇上磨村，30个家庭走九曲黄河灯、为小树刷白、参观绿富隆昆虫科技馆、品尝八六席，感受京郊延庆浓浓的秋意。

通讯员 王明伟 屿杉 摄影报道

■他山之石

没有相应工作成果 没有发挥劳模效用

浦东16个劳模工作室被摘牌

今年，上海市浦东新区16个劳模创新工作室未进入2015年度劳模创新工作室行列，其主要原因是近两年没有相应的工作成果。

“没有工作成果，就没有工作室的立足之地，更没有劳模作用发挥之说，劳模创新工作室要有强烈的忧患意识、成效意识，真抓实干，多出成果。”新区总工会副主席张剑铭说。

新区总工会在近日召开的劳模创新工作室研讨会上要求，工作室每两年至少应有1至2项成果得到有关方面的认可或认定，产生一定的经济效益和社会效益。由于行业和性质的不同，这些成果可以是技术类的，也可以是管理类的，既可以是服务类的，也可以是机制类的。新区总工会将组织年度评估，通过评估考核和自我申报相结合，根据配套实施的《浦东新区劳模创新工作室管理办法》，强化退出机制，助推劳模工作室发展成工会的品牌项目。

“我们的建设思路逐步从追求数量向提升质量方面转变，让工作室形成一潭活水，真正‘发电’，助推所在行业（产业）的持续发展。”浦东新区人大常委会副主任、区总工会主席顾晓鸣说。截至目前，全区共有劳模创新工作室44个。下阶段，区总将打造劳模创新工作室“十三五”工程，即培育10个上

海市示范性劳模创新工作室，20个浦东新区示范性劳模创新工作室，50个动态劳模创新工作室。

新区总工会倡导，各劳模创新工作室应当积极开展名师带徒、人才培养计划等传帮带活动，在技能、技艺、技术的孵化外，努力为企业培养更好的“后备劳模”和各种先进，使劳模创新工作室真正成为育才、用才、成才的“聚宝盆”，成为出先进、出成果、出经验、出效益的“孵化器”。

据介绍，区总将对每个劳模创新工作室每年给予5000元工作经费补贴，并要求所在上级工会给予适当的资金支持，保证专款专用、公开透明。区总呼吁，各企业将劳模创新工作室的创新工作纳入企业的创新体系，进入企业的创新流程，日常工作经费由所在单位承担。区总正在积极推动工作室对职工培训等方面的经费纳入地方教育经费附加的支持和补贴范围，为职工创新、企业创新提供最大的经济保障。

顾晓鸣表示，浦东新区劳模创新工作室将以科技创新为核心，将工作模式向多个领域进行辐射推广，将建设一批党建创新工作室、管理创新工作室等，多角度、多方位地推动浦东经济社会健康发展。

据《工人日报》

工资集体协商



示范企业
巡礼