



国家协调劳动关系三方发布 《关于推进新时代和谐劳动关系创建活动的意见》

人力资源社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会、中国企业家协会和中华全国工商业联合会等国家协调劳动关系三方日前下发了《关于推进新时代和谐劳动关系创建活动的意见》(以下简称《意见》),认真贯彻党的二十大精神,全面落实中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的决策部署,在更大范围、更广层次、更多内容上不断丰富和发展和谐劳动关系创建实践,实现企业和职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享,打造企业与职工的利益共同体、事业共同体、命运共同体。

和谐劳动关系创建活动始于2006年,是构建中国特色和谐劳动关系的重要载体。国家协调劳动关系三方每三年举办一届和谐劳动关系创建活动,每五年举办一届全国和谐劳动关系创建工作先进集体、先进个人评选。面对新形势新任务,国家协调劳动关系三方制

定出台了《意见》,对新时代新征程上和谐劳动关系创建活动进行再动员再部署。

《意见》强调,深入推进新时代和谐劳动关系创建活动要坚持五个基本原则,即坚持党的全面领导,坚持增进民生福祉,坚持法治规范保障,坚持文化凝心聚力,坚持创新稳健并重。同时,明确目标任务,力争到2027年底各类企业及企业聚集区域普遍开展创建活动,实现创建内容更加丰富、创建标准更加规范、创建评价更加科学、创建激励措施更加完善,创建企业基本达到创建标准,和谐劳动关系理念得到广泛认同,规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系进一步形成。

《意见》确定了企业、工业园区、街道(乡镇)的创建重点内容和创建标准,即对企业开展创建活动的,重点围绕建立健全企业党组织,全面落实劳动合同和集体合同

制度,加强企业民主管理,依法保障职工劳动报酬、休息休假、社会保险、职业技能培训等基本权益,促进职工工资合理增长,加强劳动保护,强化劳动争议预防,培育企业关心关爱职工、职工爱岗爱企的和谐文化等开展;对工业园区、乡镇(街道)开展创建活动的,重点围绕党委领导的构建和谐劳动关系工作机制,建立健全劳动关系协调机制、矛盾调处机制、权益保障机制,加强劳动保障法律宣传、用工指导服务,布局劳动关系基层服务站等开展。

《意见》将企业创建标准明确为9个方面,工业园区、乡镇(街道)创建标准明确为7个方面,确保企业、工业园区、乡镇(街道)看得清、够得着、可参与。值得关注的是,《意见》要求创建企业要针对工资等职工关心的问题定期开展集体协商并签订集体合同;要定期召开职工(代表)大会,按规定将涉及职工切

身利益的规章制度和重大事项经过职工(代表)大会审议通过。同时,要做到职工培训制度健全,职工教育经费足额到位,建立职工健康服务体系,职工满意度较高等。

全总权益保障部有关负责人表示,工会组织是参与和谐劳动关系创建实践的重要力量,《意见》高度重视发挥工会组织作用,工业园区、乡镇(街道)的创建标准包括善政府、工会、企业代表组织共同参与的劳动关系协商协调机制,并依法建立工会组织、企业代表组织以及劳动争议调解组织等,各级工会要切实履行职责,在新时代新征程上为构建中国特色和谐劳动关系做出应有贡献。

《意见》健全了创建评价机制,在开展自我评价,协调劳动关系三方定期评审的基础上,探索引入社会第三方机构日常综合评估,并实施动态管理,健全创建示范单位的动态退出机制。(郑莉)

杭州,“爱心驿家”元旦春节不打烊

元旦假期,快递员、外卖小哥、网约车司机等新就业形态劳动者依然穿梭在大街小巷,为社会正常运转贡献着力量。为让他们在假期仍有地方歇脚、取暖,杭州市总工会倡议全市各“爱心驿家”元旦春节期间“不打烊”,做到场所所有人管理,会员有人接待。

“早上6点到晚上10点,运行时间和往常一样,元旦、春节期间都不打烊。”记者从位于拱墅区祥茂路99号的浙江顺丰速运杭州北部软件园营业点“爱心驿家”获悉,这里不仅为快递员、周边环卫工人提供歇脚、取暖、热饭等服务,还设有药箱,备有口罩、体温计、抗原检测试剂、退烧药等物品。该“爱心驿家”工作人员告,临近年末,快递高峰已经来临,小哥们的工作量比较大,他们尽量把各类物品准备充分些,让“爱心驿家”成为小哥们的加油站。

位于杭州上城区备塘路与元宝塘南巷2号交叉口的明月桥社区的“爱心驿家”也正常运行着,并有一名志愿者为职工群众服务。“我们的应急药箱准备了感冒药、口罩、消毒用品,有需要的可以取用。”该“爱心驿家”工作人员介绍,除了提供常规的服务,这里还设有专门的换电柜区域,方便快递员、外卖小哥快速充电、换电。

杭州市总工会相关负责人表示,“爱心驿家”是工会服务职工群众的线下阵地,无特殊情况,倡议“爱心驿家”保持正常运转,严格落实轮值制度,做到场所所有人管理、会员有人接待,保证硬件设施功能正常,做到有热水饮用,有空调取暖,有空间休息。同时,全市各类建在“爱心驿家”等服务阵地上的新就业形态联合工会要密切与所属小微企业、末端网点、个体工商户和新业态会员的沟通联系,了解他们的经营状况、工作状态和生活困难,掌握他们急难愁盼的需求。在此基础上,开展特色精准服务项目,结合当前疫情发展特点、年终岁末阶段特征、区域产业劳动者特色,合理安排工作经费,科学开展防疫物资支持、建立共享药箱、心理疏导等服务保障工作。(曾晨路)

驰援120 公交司机全力守护“生命通道”

在杭州市疫情防控新形势下,面对杭城120急救需求量大增、运力紧张的情况,杭州公交集团迅速组建一支由各级劳模、工匠、党团员等组成的“120急救中心”志愿队伍,与时间赛跑,保障急救通道的顺畅,全力守护“生命通道”。

2022年12月27日,杭州市劳动模范、杭州最美青工、公交16路司机胡春华接到召唤,市急救中心救护车司机遭遇人员紧缺难题,急需驰援。胡春华不加思索地立刻主动联系车队,申请加入。经过紧锣密鼓的车辆操作规范、自我防护和急救技能和车载担架等设备使用等培训后,胡春华正式上岗,开着救护车穿梭在杭城街头,承担起救护车急救任务。除了驾驶救护车外,他还肩负起担架工的职责。当他抬起他自身重量2倍甚至3倍重量的担架时,对于常年患有腰椎间盘突出职业病的他来说,着实是一个不小的挑战。面对狭窄的过道、陡峭的楼梯,还有需要救治的老人,对于他来说,担起的不是挑战,而是生命的重量!

杭州市劳动模范、浙江工匠、公交6路司机应杭,一直奋战在



“抗疫”保障工作的第一线。随着“战疫橙意暖巴”的工作落下帷幕,应杭依然没有停止脚步,在接到驰援120急救中心的号召后,第一时间报名参加。利用自己的休息时间主动跟班学习,并完成了基本业务培训,于1月2日正式上岗,成为一名“120救护车驾驶员”,成为一名生命“摆渡人”,冲锋在第一线,与医护人员一起挽救患者生命。

一辆急救车就是一个阵地。在劳模先进的带领下,近百余名一线公交司机加入到了“120”急救队伍当中,作为驰援“120”应急队的成员们,虽然没有治病救人的

本领,但他们手握方向盘,为了抢救患者的生命,守护人民的生命健康,分秒必争,将患者及时安全送到医院,他们的使命同样光荣,他们以实际行动践行着公交服务为人民的初心,发挥了引领示范带头作用,为救治患者提供坚强的交通运输保障。(崔晓丹)

本,但他们手握方向盘,为了抢救患者的生命,守护人民的生命健康,分秒必争,将患者及时安全送到医院,他们的使命同样光荣,他们以实际行动践行着公交服务为人民的初心,发挥了引领示范带头作用,为救治患者提供坚强的交通运输保障。(崔晓丹)

2023错时返岗车票补贴来啦! 每人最高200元,千万别错过

2023年关爱外来务工人员行动之错时返岗车票补贴如期而至。10000个错时返岗车票补贴名额,最高可补贴200元,“杭工e家”APP积分商城仅需50积分即可兑换!

活动时间	2023年1月9日—1月13日,每日19:30开放2000个错时返岗车票补贴兑换名额,合计10000份。
活动对象	限“杭工e家”APP实名认证会员,可登录“杭工e家”APP查看是否已实名认证。如有疑问,请致电咨询:0571-87161051。
领取方式	登录“杭工e家”APP,点击进入积分优惠,认证会员可通过50积分兑换“错时返岗车票报销资格券”,兑换成功后即可获得一个错时返岗车票补贴名额。
报销资格	获得车票补贴资格的会员,仅限乘车时段是:2023年1月7日-6月30日期间的返乡和返杭

车票(以票面记载的乘车日期为准)方可参与报销,报销标准为往返车票总票价大于200元的按200元补贴,小于200元的按实际票价补贴,每人限补贴一次。

报销申请者需与“杭工e家”APP积分商城“错时返岗车票报销资格券”兑换者本人身份证号码一致。报销活动结束后,打开杭工e家APP,点击“返乡报销”,按要求上传本人身份证照片、本人实名认证符合报销要求时段的车/船/机票原件等报销凭证照片(高铁、动车电子客票需打印报销凭证,注有“仅供报销使用”字样,机票提供《航空运输电子客票行程单》),经审核无误的方可获取车票补贴。

报销方式

为方便职工办理车票报销,今年将继续采取“杭工e家”APP线上办理的方式(“返乡报销”入口将在2023年2月20日开放),也可自行到指定的各职工服务中心网点由工作人员协助办理线上报销,办理时段为:2023年2月20日至2023年7月5日。

羽毛球、文学、徒步&登山野游”等兴趣俱乐部,为员工提供休闲放松平台和跨部门交流机会及丰富多彩的文娱放松活动。

全面提升人才质量 服务杭州高质量发展 城市大脑技术与服务有限公司协同构建和谐劳动关系

杭州城市大脑技术与服务有限公司是一家统筹数智杭州建设,承接全市数字化改革建设任务,服务杭州打造“数字经济第一城”的科创企业。公司坚持“人才是第一资源,创新是第一动力”的发展策略,协同构建新时代和谐劳动关系,全面提升人才质量,服务杭州高质量发展。

文化引领常态化 用使命愿景引领员工前进方向

公司坚持文化是企业的灵魂,是推动企业发展的不竭动力。公司创立伊始,组织管理层和业务骨干就“愿景、使命、价值观”等核心理念进行了多轮征集和共创研讨,把打造“城市数字化建设与运营的领航者”作为公司愿景,把“数字赋能城市,共享美好生活”及“客户第一、共创共赢、诚信、专业、高效、担当”作为使命召唤和核心价值观,应用于客户服务和日常工作中,在入职培训、转正答辩、团建拓展等时机,被反复研读锤炼,成为员工耳熟能详的理念指引。

组织阵型灵活化 去阶级化设计调动员工积极性

在组织架构设计和项目团队阵型上,公司秉承“扁平化、去阶级化”的设计理念,缩减沟通层级,淡化层级观念,倡导灵活沟通,即便对领导班子,也直呼其名(或花名),毋称职务,以减少职务层级带来的距离感和压迫感,促进成员平等共处,调动员工积极性。

激励方式多元化 多管齐下敦促员工共同成长

薪酬激励上,技高多产者多得。倡导“技高多产者多得,摸鱼躺平者不得食”的分配理念,设置1-6月的“高浮动年终奖”和鞭策员工超额完成目标的“超额利润奖”,除个人考评得分外,将员工实际绩效奖金与部门得分挂钩,驱动员工为完成共同目标而团结奋斗。绩效激励上,聚焦公司战略目标。借助OKR绩效管理

工具,将不同部门、不同层级的OKR关联对齐,聚焦全员奋斗目标于公司战略目标,统一努力方向。通过季度复盘会,定期梳理OKR完成进度、重难点和目标对齐情况,及时纠正偏离公司目标的绩效行为和无效产出。成长激励上,“五给”策略激发自驱原动力。建立“五给”机制,即“给机会”“给引导”“给空间”“给平台”“给报销”。其中,“给机会”指给予负责独立项目的机会和参加TFM、TFS等特殊培训机会;“给引导”指给予一对一师兄指导;“给空间”即每年提供职级晋升机会和不定期火速晋升机会;“给平台”指通过每周的“数杭大讲堂”及每月的“数杭云学堂”,帮助员工快速成长;“给报销”即给予每人每年一定额度的考证报销标准,鼓励员工自主参加技能培训,满足不同层次人员成长需求。创新激励上,分级分阶段奖赏激发钻研热情。设置著作专利奖,鼓励员工钻研技术,主动申报获取版权或专利。对不同专利,给予不同等级、不同额度奖励;针对特殊贡献或给

公司带来重大价值的创新做法,设总经理特别奖,除荣誉表彰外,视情况奖励国内外旅游或家庭旅游套餐,由公司代为安排一切旅游事宜。项目激励上,创新奖项调动攻坚热情。针对不同项目阶段和项目群体,设置冲锋陷阵、攻坚克难、干劲冲天、明日之星、最佳拍档、非我莫属等团体或个人奖项,除荣誉表彰外,给予物质奖励,鼓励员工团结协作,自主奉献。

关怀服务精细化 党工联合打造数杭“家文化”

公司秉持“快乐工作,认真生活”的文化理念,利用工会、党建两大平台,细化服务保障,丰富员工生活,打造数杭“家文化”。超法定执行的福利体系。为员工提供超法定关怀的保险和假期福利体系(七险一金,比法定多2天的年休,增补育儿假和独生子女陪护假等)。逢节日必庆的狂欢活动。定期组织月度下午茶、季度生日会、年度主题会及不定期庆功会和各种各样的节日狂欢

活动,并视情况邀请员工家属共同参与。在传统节假日庆祝上,更是“除了清明节,绝不可缺少任何一个节日狂欢”。种类众多的关怀项目。在员工生日、婚育、生病住院及项目攻坚等特殊时机,为员工送上价值500元的慰问品。另为每个部门准备一定额度的团建费,由部门以报销形式自由组织集体活动;公司集体外出郊游,适时为所有员工按下暂停忙碌的按钮。家属联动的特色服务。重大节日为员工家属及时提供节日问候和礼品,贴心为员工打造高配生活。针对员工陪伴家人较少的现状,除邀请家属参加公司活动外,还会在特殊节日(妇女节、母亲节、儿童节等)由工会代替员工为家属准备鲜花、玩具等礼物礼品,由员工带回家属,为其打造踏实的家庭保障环境。量身定制的健康管理活动。针对行业高压常态,为员工量身定制健康体检套餐和家属体检套餐,并组织健康讲座和急救培训等活动。此外,通过成立“篮球、台球、

项目管理数字化 促进精准决策和效率提升

公司员工平均年龄28岁,90后、00后占比80%,新生代员工的特点决定了其对仪式感的重视和工作品质的追求。在每个项目开始时,公司都会筹划仪式感满满的誓师大会或项目启动会,通过或燃情、或温馨、或有趣、或感动的氛围烘托,激发员工信心热情。

自主研发项目管理工时系统,通过全员参与,实现工作任务、工作目标、统筹进度管理数字化可视化;便于决策者为每个方案难易度、可控度、可行性打分;通过工时系统可以沉淀项目知识库,降低项目成本,提炼经验价值,为员工综合贡献判断及形成管理标准、管理经验提供数据支撑。(市总工会)