

# 唱响塞上工会“好声音”

## ——2017年度宁夏工会工作创新项目展示

创新是工会工作的活力源泉,创新需要智慧和勇气。2017年,宁夏工会围绕群团改革这一中心,进一步加大工作创新的力度,全区各级工会结合自身特点,集思广益,大胆创新,打造出一批具有鲜明特点的工会工作品牌。在一年一度的宁夏工会创新亮点工作评选中,来自全区各地的5项工会工作从众多竞争者中脱颖而出,被评为2017年度宁夏工会工作创新项目,以新颖的工作形式和卓越的实施效果,唱响了塞上工会的“好声音”,彰显出宁夏各级工会在创新中寻求发展的新作为。



银川市总工会表彰“十佳五小”

### 银川市总工会：打造“五位一体”技能人才培养平台 弘扬工匠精神驱动企业创新发展

为弘扬“工匠精神”，强化人才队伍建设，拓展职工技能成长和成才空间，打造一支高技能人才队伍，银川市总工会针对经济下行压力和转型发展新形势及其带来的新挑战、新任务，充分发挥“工会大学校”作用，建立了培训、练兵、竞赛、晋级、奖励“五位一体”技能人才培养机制，努力实现全方位、一体化技能人才队伍建设目标。

培训。2017年，银川市总工会推行理论培训“点题式”、需求培训“点菜式”、业余培训“点播式”、培训讲师“点将式”的“四点式”职工教育培训新模式，通过各基层工会项目申报、市总项目评审、评审通过后按照企业需求落实实施，及对落实情况进行监督、随机调整，实现了教育培训的“点题化”。市总针对不同企业、不同主体“对症下药”，将2017年的培训归纳为员工综合素质培

训、技能提升类培训以及安全法律法规类培训3大类。在此基础上，精心编排“订单式”课程，由企业和员工“点菜”，改变了以往“满堂灌、填鸭式”的培训，而“点播式”培训则针对企业职工上班期间工作繁忙，在“工余”时间送培训上门。与此同时，市总还创建了职工培训师智库，由单位和职工进行“点将”，市总“下厨做菜”“送菜上门”。同时，在教师和学习中实行跟踪服务，根据反馈内容不断改正不足之处，提高培训水平。2017年，银川市工会系统共投入培训资金500余万元，培训超过30万人次。

练兵。2017年，银川市总发出以“立足岗位、切合实际、因材施教、注重实效”的岗位练兵要求，使练兵活动与工作实际紧密结合，通过练兵促进工作效率，通过工作检验练兵和培训效果，做到在实际中训练，在实

干中提高。2017年，共有2000余家企业开展了软件、电商、物流、快递、新能源公交车等岗位练兵活动3000场次，有26万多名职工参加。

竞赛。将竞赛作为检验培训和练兵效果，并以此聚力经济建设主战场，全面提升职工业务技能是银川市总的工作初衷。在2017年里，银川市总实施劳动竞赛“项目工作法”，围绕“卓越争先”“喜迎自治区十二次党代会”“喜迎党的十九大”等主题，先后开展了职工经济技术创新、重点园区和重点工程建设、职工职业技能、服务行业等主题和领域“五比一创”“创双优”“五小”竞赛等各具特色的劳动竞赛和技能大赛120余场，参赛企业3000余家，参赛职工26万余人，参赛率达92%以上。

晋级。职称是职工升职加薪的重要依

据。以培训、练兵、竞赛结果为依托，银川市总积极争取人社等部门的支持，为职工提供职业技能鉴定，促进职工技能等级的提升。对符合晋级条件的职工，市总推荐参加国家和自治区级职业技能大赛。截至2017年底，全市共有3.7万多名职工获得等级证书，有3725人通过大赛获得高级职业资格证书。

奖励。银川市总对参加当年国家、自治区职业技能大赛获得国家职业资格证书的职工和符合晋级条件并参加考试获得国家职业资格证书的职工给予助推奖励。银川市“凤城工匠”助推奖励长效机制于2017年8月进行了修订。该机制规定获得国家职业资格一级(高级技师)、二级(技师)、三级(高级工)证书的职工，每人分别奖励3000元、2000元、500元。对今年评选出的首届“凤城工匠”和“十佳五小”，银川市总也分别予以重奖。



石嘴山市开发区总工会成立授牌仪式

### 石嘴山市总工会：以开发区改革为抓手 全面推动工会改革进程

石嘴山市是宁夏回族自治区重要工业城市，目前全市有石嘴山高新技术产业开发区、石嘴山经济技术开发区两个国家级工业开发区和石嘴山生态经济开发区、宁夏精细化工基地两个自治区级工业开发区。4个开发区共有各类企业287家，职工人数6.1万余人。这4个开发区既是石嘴山市工业经济的主战场，也是石嘴山市工会工作的重点领域。

2017年，石嘴山市总工会紧紧围绕全市、区总的改革思路 and 方向，按照“强基础、优结构、转职能、转方式”的总体要求，改革工会组织体制、管理模式、运行机制和运行方式，在基层工会组织设置上大胆寻求突破，在

条件成熟的石嘴山高新技术产业开发区、石嘴山经济技术开发区和石嘴山生态经济开发区成立总工会，同时成立了市教科文卫、市政建设金融、交通运输3个产业工会，市总工会直属的48家工会组织全部调整到开发区总工会和产业工会，将以前县区总工会管理的602家企业工会全部调整到开发区总工会。此外，市总选派41名社会化工会工作者到开发区总工会工作，改变了全市工会管理体制，有力地推动了全市工会改革。

开发区总工会成立以来，全市企业工会活力明显增强，石嘴山高新区总工会以培育和传承“工匠精神”为核心，开展“名师带高

徒”活动，遴选了156名技术能手与278名青年工人结成“师徒”对子，大大高于年初预定的100对，有效缓解了企业生产需求与技术人员短缺之间的矛盾。高新区总工会还组织职工积极开展“五小”发明创新革新，在全市职工“五小”成果评选中，他们选送的17项“五小”成果分获一、二、三等奖。石嘴山生态经济开发区总工会以培养企业急需的高技能人才为重点，举办了电工技师、高级电工和高级电焊工3个技能提升班，来自开发区30多家企业的184名职工参加培训，提升了他们的技能水平。石嘴山经济技术开发区总工会和石嘴山生态经济开发区

总工会响应自治区“打赢蓝天保卫战”号召，在企业关停后，第一时间下派工会干部深入关停企业调研，及时掌握相关数据，密切关注职工思想状况，广泛征集职工意见，及时给予心理疏导。开发区总工会向辖区内的企业发出了“你我携手同行，共建绿色园区”倡议书，营造出全社会关心和参与大气污染防治的良好氛围。3个开发区总工会与人社部门积极协商，选派专人参与接访调处劳动争议，积极化解矛盾纠纷。在两节“送温暖”期间，开发区总工会共救助困难职工2602户，发放慰问金130万元，大病救助25人，发放救助金10万元。



吴忠市总工会工作人员深入企业开展经费绩效审计

### 吴忠市总工会：实施工会经费绩效审计 提升基层工会服务能力

宁夏工会经费税务代收后，基层工会经费持续稳步增长，尤其是非公企业工会经费增速较快，这对基层工会管好用好工会经费，也对上级工会实施有效审查监督，确保工会经费用于服务重点工作、服务基层、服务职工，发挥其最大效益，提出了新的课题。吴忠市总工会在加强日常预算管理监督外，启动实施工会经费管理绩效审计评估，从而实现工会经费从源头到结果的全方位监督审查。

吴忠市总将全市规模以上非公企业工会组织列为审计范围，从教育宣传、文体活动、困难帮扶、劳动竞赛、工会业务、经费管理6个方面进行审计。

市总对每个审计项目的经费使用效果做出评估，确定审计体系框架，制定相应的

指标体系。在总结以往经验的基础上，制定了《吴忠市工会经费绩效等级标准》等5个评价标准和细则，设置了种类齐全、标准统一的绩效审计内容、项目和量化等级，使工会经费绩效审计实现程序化、规范化。

市总按照审计内容中的不同类别，确定审计绩效等级。工会经费审计等级标准按照百分制考核，依据审计后的综合效益得分设定4个“工会经费绩效等级标准”：90-100分为效益好，80-89分为效益较好，70-79分为效益一般，70分以下为效益较差。

在审计中，审计人员按照制定的5类报告单，逐项登记填写审计内容中有关项目开展的经费支出情况，计算出相关数据，为绩效计分提供依据。市总工会按照基层工会开展

项目的数量和活动资金运行情况为其打分并计算出基本分值。根据各项活动的规模、取得的成效，计算出效益分值。为鼓励企业多开展活动，提升活动质量，按照每项活动是否获得上级工会表彰、职工取得技术职称证书的多少和本企业获得“首席工人”“首席技师”称号的多少计算出奖励分值。以上三类分值的合计数即为该项审计内容的最后得分情况。

为了保证绩效审计的公正与准确，吴忠市总工会成立了审计组，在审计前3日，向被审计的基层工会送达审计通知书。审计结束后，要求被审计单位将审计意见整改结果在30日内报市总工会经审会，市总工会经审会对整改情况实施跟踪监督。

此项工作率先在宁夏吴忠仪表责任有限

公司进行试点，取得了令人满意的效果。既帮助企业工会统一了档案收集整理，又指导企业工会围绕重点开展工作，改进和提高了该企业工会的资金运作水平。在其后的推广中，经费绩效审计逐步解决了基层工会有钱不用、少用，甚至乱用等问题。它从源头上堵塞漏洞，从过程中控制风险，从结果中分析效果，进而保障工会经费足额收缴、合理利用，充分体现工会经费取之于职工、用之于职工的原则，既促进了工会整体工作的提高，又增强了工会组织的向心力和凝聚力。

目前，基层工会经费绩效审计已经成为吴忠市工会经费审查工作的重要组成部分，成为衡量基层工会干部工作水平和工作实绩的重要标尺。



轮值主席接待来访职工

### 西夏区工会：建立基层工会主席轮值制度 推动党群工作全面发展

银川市西夏区朔方路街道是西夏区辖区单位较为密集的辖区，这里有辖区单位27家，建立的基层工会组织有29家。为充分调动基层工会主席积极性、创造性、参与性和带动性，激发基层工会活力，有效提升工会服务水平，使工会工作更接地气，2017年年中，西夏区工会按照强“三性”、去“四化”要求，牵头在朔方路街道成立党群活动中心，并依托活动中心，建立起基层工会主席轮值制度。该项制度规定：由街道工会主席担任轮值主席，另推选5名非公企业工会主席担任轮值副主席。根据安排，制定轮值时间表，各轮值主席、副主席充分利用行业特色、自身优势、各方资源指导配合辖区工会开展工作。

轮值期间，轮值主席配合区域工会主席牵头制订月度工作计划，方案、目标，召开工会工作联席会议，协调处理轮值期间发生的重大问题，轮值主席根据所从事行业的特点和资源禀赋研究确定全年度活动主题。轮值期间，轮值副主席负责策划并至少组织一次主题系列活动，街道工会专职副主席及各基层工会主席大力支持配合活动的开展。

党群活动中心成立以来，各轮值主席尽职尽责，集中各方力量在朔方路街道打造了活动室、阅览室、家风展示长廊、康乃馨心灵驿站、劳动者驿站等多个活动平台。依托党群活动中心和各个活动平台，轮值主席开展了一系列惠及广大职工的活动。他们组织西夏区农民工志愿者队伍利用空闲时间对工

区进行义务安全巡逻，并定期对周边辖区的环境卫生进行清理；指导区域工会主席举办了“感恩母亲，共建和谐”家庭故事分享会；在辖区学前教育行业开展了主题为“我为妈妈送祝福”的感恩母亲节活动。在“安全生产月”活动期间，轮值主席组织多家非公企业工会联合举办了安全生产知识讲座、“安康杯”竞赛和模拟消防演练；组织辖区多家建筑工地的800余名建筑工人开展了以“岗位大练兵、技术大比武、技能大提高”为主题的技能大赛，同时还举办了以“减压前行 快乐生活”为主题的心理健康知识讲座以及冬送温暖、夏送清凉等活动。结合自身特点，轮值主席利用街道9家社区联合工会的现有资源，为外来务工人员子女开放了图书室，并

开展了外来务工人员子女帮教活动。近一年来，先后开设了3个学业辅导班，开展亲情陪伴、自我保护等志愿活动10余次。据统计，2017年，轮值主席指导开展各类文体娱乐活动60余场次，有2600余人次参加；开展各类职业技能及素质培训46场，1500余人次参与。

基层工会主席轮值制度解决了街道工会工作人员不足问题，也让基层工会干部更有效地与求助职工进行“零距离”接触，更精准地为他们提供服务。轮值主席通过搭建多种类的活动平台，促进了同辖区企业、职工之间的交流与合作，满足了辖区广大职工群众的多样化需求，提升了基层工会的影响力。



青铜峡水泥股份有限公司工会工作人员开箱收集抱怨单

### 青铜峡市总工会：建立“三单四制”工作机制

创新是引领社会发展的动力，也是提升工会工作的有效手段。2017年以来，青铜峡市总工会紧紧围绕工会改革，针对服务职工短板，着力在打造创新、培植亮点上下功夫，通过建立“三单四制”工作机制，促进了劳动关系和谐稳定发展，得到了区市区工会和广大职工的认可。

“三单”即职工维权服务菜单、企业服务需求订单、工会维权服务受理单。主要内容是：职工在工作生活中遇到的问题可以通过“抱怨单”、工会网站、QQ群、微信群、手机APP等形式向企业工会反映；企业工会将根据“职工服务菜单”收集到的职工意见，建议汇总整理后，制作“企业需求订单”上报市总工会；市总工会接到“企业需求订单”后，

针对不同诉求，进一步梳理，制定“职工服务受理单”，并在7-10个工作日内给予解决。

“四制”即职工代表“竞选制、常任制、评估制、奖励制”，其主要内容为职工代表“竞选制”，即由基层工会对照竞选条件按1:2的比例确定竞选候选人，再组织进行竞选演说，然后由职工差额选举产生职工代表；“职工代表常任制”则体现在将职工代表的任期与职代会届期协调一致起来，职工代表履行职能占工作用时间按正常出勤对待和职工代表工作期间所在单位为其发放代表津贴，以及对职工代表实行岗前培训、完善档案等方面。“职工代表评估制”就是组织职工以无记名的方式对竞选产生的职工代表进行满意度评估，评估不满意率达60%以上的职工代表，取消

### 促进劳动关系和谐稳定

其代表资格。“职工代表奖励制”对能够深入调研，积极反映职工意见建议，提出优秀提案

和测评达90分以上的职工代表进行奖励。建立“三单四制”工作机制以来，青铜峡市总工会征集“职工维权服务菜单”836份，“企业服务需求订单”83份，“工会维权服务受理单”16份，23家职工代表缺任的企业事业单位完成了职工代表竞选工作，共产生职工代表398名，其中，366名职工代表接受了岗前培训，培训率达92%。7家企业将职工代表任期写进单位制度，12家企业完成了对职工代表履职情况的评估，6家企业承诺对忠实履职的职工代表给予奖励。各企事业单位征集职工优秀提案216件，促使企事业单位修改不合理规章制度52条，发现管理

中存在的问题或漏洞32个，为企业减少损失75万元。此外，促使企事业单位新建和改造职工餐厅、宿舍1020平方米，职工书屋10个；敦促企业取消加班加点17次，调解职工矛盾149件，为职工解决实际困难46个，调解农民工追讨欠薪案件4起，为98名农民工追讨欠薪54560元，职工利益诉求得到最大程度的满足。

“三单四制”工作机制的建立，提高了职工代表的素质和责任意识，畅通了职工诉求渠道，强化了职代会职能，实现了“零距离”服务职工群众的目标。它对于改进工会工作方式，推进工会系统改革，促进企事业单位劳动关系和谐稳定，起到了积极的促进作用。（马学礼 闫琪）