

心系职工办实事 浓浓关怀暖人心

——满归森工公司工会为职工暖心服务工作纪实

□ 赵永胜



“时刻把职工的冷暖放在心上,倾尽全力为他们排忧解难。”本着这样的初心,2024年,满归森工公司在服务职工方面持续发力,尽心竭力为职工把好事办好,好事办实,不断提升职工群众的获得感和幸福感。

强化精准帮扶见实效

2024年,公司工会大力实施“精准帮扶”,开展职工健康免费体检、慰问大学生、“四送”“金秋助学”“暖边绿境”等服务工作,按照“分级负责、精准识别、一户一档、动态管理”的原则,进一步完善和建立日常化、制度化送温暖机制,不断丰富活动内容和形式,深入困难职工、家庭经济困难户中进行前期走访摸底调查,并针对问题制定帮扶措施,从根本上解决困难职工的实际问题。

为摸清职工家庭经济现状和借款资金使用情况,工会组织人员深入23户职工家庭经济困难户家中进行实地走访调查,确保帮扶资金真正落到实处。同时,使用各级财政拨款、财政资金、工会经费共13.9万元,用于在档相对困难户和意外致困户的

生活救助、日常送温暖活动和困难职工家庭生活状况监测预警、预防返困集中行动中。先后为36名困难职工送去1.52万元慰问金,为10个大病职工送去米、面、油、鸡蛋等生活必需品。

公司工会投入27万余元用于职工普惠性服务。端午节期间,开展了“暖边绿境 关爱职工”系列慰问活动,为公司240名生产一线职工购买不锈钢保温饭盒,为森调队员发放野外集中住宿床上用品三件套,为全公司1260余名职工每人发放200元的“端午节提货券”。并深入管护站、检查站、靠前驻防点、瞭望塔,为驻守在一线的职工送去猪肉、蔬菜、水果等生活物资,不断提升帮扶慰问的精准化水平。

为职工健康添保障

2024年,公司工会通过构建职工健康保障体系,抓细抓实职工职业健康、身体健康管理工作,构建健康保障“安全网”,打造健康环境“生态圈”,做好职工健康“守护者”。

去年,职工医疗互助保障系统升级,推广手机客户端互助金申领工作成为工会全年重点工作,工会代办点工作人员深入各基层单位解读政策,与职工面对面答疑解惑、指导职工利用手机APP申领互助补助金,着力提高职工对医疗互助保障政策的知晓率及认知度,增强职工参与的积极性,让职工“零距离”了解参加职工医疗互助的益处,做到了宣传到位,职工参与全覆盖。全年参加医疗互助职工申领互助金总金额7.79万元,申领总人数133人次。

为持续推动职工健康服务项目落地见效,工会针对职工健康信息、实名认证、健康服务手机微信置顶等工作对职工进行跟踪教学,组织职工参加健康急救教育、昆虫的分类等线上学习,并指导职工运用远

程连线视频医生、专家会诊等功能,彻底解决了职工就医不及时和挂号、住院难的根本问题。去年4月,森工集团工会给公司工会配备价值4万余元的远程诊疗设备,可为职工本人及家庭成员提供远程视频即时医疗服务,实现了问诊亲属视频陪同,常见病指导、危、急性疾病协调专家会诊,一年内不限使用次数,咨询不限时长。视频医生可快速衔接北京、上海一线专家视频会诊,针对患专科、危重大病职工,做到协调专家团队派往地方支持或转诊北京,解决职工在异地就医挂号和住院难等就医不便的问题,将职工健康服务项目真正落到实处。

持续推进女性职工关爱行动

2024年,森工公司工会加强对女职工的关心关爱,围绕慰问帮扶、心理关怀、健康体检等内容,精准施策,使关爱行动更加务实普惠。

在“三八”国际妇女节期间,开展“维权女职工 法在你身边”女职工有奖答题活动,来自基层的17个单位200人参加了活动;开展了“三八送祝福 关爱半边天”慰问活动,共慰问16名困难女职工。通过举办“以赛促学强服务 助力发展新功”职工职业技能大赛,达到了女职工以赛促学、以赛促练、以赛促进的目的。

通过开展馨康互助保障活动,体现工会对女职工的关爱,缓解女职工因患特殊疾病导致的经济负担。根据《内蒙古职工互助保障协会章程》和《内蒙古职工互助保障行动管理暂行办法》的规定,为225名女职工办理了馨康互助保障项目,此外,还为225名女职工进行了健康体检。

今年,满归森工公司工会将继续努力,精准服务职工,让更多职工感受到工会“大家庭”的温暖。



为了让工会会员度过欢乐、祥和、温馨的春节,近日,甘河森工公司工会精心筹备,向全体会员发放春节提货券,将工会的关怀与新春祝福送到每一位会员手中。图为基层单位工会负责人签字领取本单位会员提货券。 刘小惠 摄

甘当职工“暖心人”

——记库都尔森工公司工会职工服务中心主任李鸿珠

□ 马莉

遍录入的信息,确保在精准识别上做到“严、准、全”。

2023年,在一次入户走访时,李鸿珠了解到应急事务处职工王栋的情况,王栋患有脑出血,生活不能自理,与妻子离异后,一直由父亲照顾,目前在做康复治疗。“第一次去王栋家中,令我印象深刻的是,他与父亲一起居住在车库,车库只是经过简单的装修,内部陈设极其简单。”李鸿珠回忆说。从那以后,她对王栋的生活情况一直记挂在心,对其进行常态化跟踪了解,落实建档立卡困难职工帮扶政策,竭尽全力为其送去工会“娘家人”的关爱和温暖。

这是李鸿珠用心用情帮扶困难职工的一个缩影。近年来,她采取“一户一档、一户一计划、一户一措施”的办法,针对纳入困难职工档案的深度困难职工、相对困难职工、意外困难职工,进行深入走访,并采集信息,做到了困难职工的致困原因清、基本情况清、家庭成员清、家庭收入清、子女上学清。

李鸿珠认真学习困难职工解困脱困工作相关政策,耐心为困难职工答疑解惑,耐心接待每一名来访职工,主动倾听职工心声,积极反映困难职工反馈的问题。在“一助一”结对帮扶工作中,她协助制定针对性、操作性强的帮扶措施,坚持一帮到底,对已脱困职工继续实行跟踪随访,防止他们脱困后返贫。

“工会是职工的‘娘家人’,这不仅仅是一句口号,更是我们工会干部的实际行动指南,真正让职工感受到工会带给他们的实实在在的温暖,我们任重而道远。”李鸿珠坚定地说。



绰源森工公司工会

让职工做“明白人”

□ 李伟林

绰源森工公司工会高度重视厂务公开民主管理工作,去年以来,坚持“面向基层、面向班组、面向全体员工”的原则,采取有效措施不断推进厂务公开规范化建设,增强民主管理参与实效,真正让职工做企业民主管理的“明白人”。

组织认识到位。公司坚持以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度,每年至少召开一次职代会,对涉及企业安全生产、经营管理、职工生产生活等方面的重大事项,提交职工代表大会审议通过,特别是职工关心的重点、热点、难点问题都要利用厂务公开栏、公众号等多种形式向职工公开,使职工的知情权、参与权、监督权落到实处。

保障措施到位。公司修订完善了《绰源森工公司厂务公开工作实施方案》,成立了公司党委总负责,行政、纪委、组织、工会等有关负责人组成的厂务公开工作领导小组,负责厂务公开工作的组织领导、工作方案的制定、公开事

项的审定,重大问题的协调,以及工作考核等。成立了纪委总负责的监督小组,公司工会负责厂务公开的日常工作,不断充实完善公开内容。

多方支持到位。公司厂务公开民主管理领导小组成员单位通力协作,明确职责、密切配合,对公司基层单位厂务公开工作进行了摸底排查。通过走访调研、听取汇报、召开座谈会等形式,了解和掌握公司各基层单位开展厂务公开民主管理工作中存在的问题,并及时反馈,建立管理全过程的运行机制和全员参与的监督机制。

拓展内容到位。公司重新修订公开目录,明确各部门职责,围绕工作重点延伸公开内容,主要包括企业中长期发展规划、生产经营重大决策方案、生产经营目标及完成情况、职工工资、职工培训、职工招聘、职称评聘情况、公司业务招待费使用情况等内容。通过“亮家底”,引导和促进职工关心企业管理、参与企业经营的积极性。



大杨树林业公司森林资源管理中心工会

让“玫瑰书香”浸润女职工高品质生活

本报讯(通讯员 熊冬梅)近日,大杨树林业公司森林资源管理中心工会组织开展“玫瑰书香”女职工读书分享活动,引导女职工多读书、读好书,不断提高自身综合素质。

活动中,女职工以书为媒,以文交心,通过生动的讲述和精彩片段的朗读,结合各自工作岗位,生活经历以及亲身体会,交流分享阅读习惯和心得体会。参加活动的职工纷纷表示,读书分享活动不仅可以培

养女职工阅读兴趣,提高女职工的阅读能力和文化素养,还能激发女职工的创作热情,有利于推动全单位形成“爱读书、读好书、善读书”的浓厚氛围。

下一步,大杨树林业公司森林资源管理中心工会将通过丰富多彩的阅读形式,分享品读的感悟,引导女职工进一步厚植文化底蕴,为女职工“书”入新的正能量,为公司高质量发展贡献巾帼力量。

吉文森工公司森林病虫害防治检疫站工会

积极推进厂务公开工作

本报讯(通讯员 刘璐)去年以来,吉文森工公司森林病虫害防治检疫站工会积极推进厂务公开工作,积极构建企业和谐劳动关系。

工会把民主管理与党建工作相互融合、一体推进,形成党支部统一领导,工会主动作为,职工广泛参与的良好局面。他们不断完善厂务公

开制度,丰富公开形式,深化公开内容,有力保障职工参与民主管理和民主监督的权利;坚持职代会制度,聚焦森林病虫害防治检疫发展难点、职工关注热点、涉及职工切身利益的关键点等问题,通过召开职工代表大会,听取职工意见建议等方式,保障职工民主参与、民主监督、民主决策的权利。



近日,乌尔旗汉森工公司产业发展中心黎明宾馆举办餐饮部岗位练兵比武活动。比赛现场,参赛选手们沉着应战,各展其能,把平时练就的“本领”娴熟地展示出来,充分体现出职工良好的职业素养。 朱立滨 杨秀芳 摄

工会参与劳动争议处理办法

(接上期)

第六章 参与处理集体劳动争议

第二十四条 发生集体劳动争议,用人单位工会应当及时向上级工会报告,依法参与处理。需要上级工会支持和帮助的,上级工会应当提供法律帮助。

工会参与处理集体劳动争议,应当积极反映职工的正当要求,维护职工合法权益。

第二十五条 因集体劳动争议导致停工、怠工事件,工会应当代表职工同企业、事业单位、社会组织或者有关方面协商,反映职工的意见和要求并提出解决意见。协商不成的,按集体劳动争议处理程序解决。

第二十六条 因订立集体合同发生争议,当事人双方协商解决不成的,用人单位工会应当提请上级工会协同人力资源社会保障等有关部门协调处理。

第二十七条 因履行集体合同发生争议,经协商不成的,用人单位工会可以依法申请仲裁;用人单位尚未建立工会的,由上级工会指导劳动者

推举产生的代表依法申请仲裁。仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决不服的,工会或者劳动者代表可以依法向人民法院提起诉讼。

第七章 组织保障

第二十八条 工会参与劳动争议处理工作应当积极争取地方政府的支持,通过政府联席(联系)会议、协调劳动关系三方机制等形式,定期与同级政府沟通交流工作情况,研究解决工作中的重大问题。

县级以上总工会应当加强对工会参与劳动争议处理工作的组织领导。下级工会应当定期向上级工会报告参与劳动争议处理工作。

第二十九条 各地工会应当根据工作实际,加强工会参与劳动争议处理工作数字化建设。工会可以依托职工服务线上平台,建立网上劳动争议调解室。

第三十条 具备条件的工会驿站等工会服务站点可以设立流动工会劳动争议调解室,为户外劳动者、新就业形态劳动者等提供便捷式法律服务。

具备条件的地方工会可以在劳动人事争议仲裁院、人民法院设立工会法律服务工作站(点)或者窗口,接受仲裁委员会或者人民法院委派委托,调解劳动争议。

第三十一条 工会应当积极推动用人单位依法建立劳动争议调解委员会,推动工业园区和劳动密集型行业等建立区域性、行业性劳动争议调解组织,实现劳动争议调解组织建建尽建。

工会指导建立基层工会时,同步建立工会劳动争议法律监督委员会,同步推进企业建立劳动争议调

法治



委员会。
第三十二条 工会应当积极推动平台企业及其关联企业建立劳动争议调解委员会,加快在新就业形态劳动者集中的行业、区域建立劳动争议调解组织。
第三十三条 各级工会应当将参与劳动争议处理工作业务纳入本级工会培训主体班次,定期对工会劳动争议调解员、兼职仲裁员等从事劳动争议处理工作的人员进行培训,提高劳动争议处理工作的能力和水平。
第三十四条 县级以上地方总工会应当将工会参与劳动争议处理工作经费列入本级工会经费预算。

第八章 附则

第三十五条 各省、自治区、直辖市总工会可以根据本办法,结合本地实际,制定具体实施办法。

第三十六条 本办法由全国总工会法律工作部负责解释。

第三十七条 本办法自印发之日起施行。全国总工会1995年8月17日印发的《工会参与劳动争议处理试行办法》(总工发[1995]12号)同时废止。(完)

