北京市总工会办公室文件

京工办发〔2017〕16号

关于加强职工福利费及教育经费使用、劳动保护标准、高技能人才待遇、带薪休假等集体协商工作的指导意见

各区总工会，北京经济技术开发区总工会，各产业工会，各局工会，各集团、公司工会，各高等院校工会，各直属基层工会，市总机关各部门，各直属单位：

近年来，全市各级工会组织按照《北京市工会深入推进集体协商行动计划（2015—2018年）》要求，在普遍建立集体协商制度的基础上做好提质增效，取得了初步效果。2016年《北京市总工会改革方案》出台后，市总工会对进一步推进和谐劳动关系建设，最大程度地增强职工获得感提出了更高标准，要求各级工会组织将职工最关心、最直接、最现实的重点议题作为必谈项，突

出针对性和实效性。现就2017年此项工作提出以下意见，请结合实际认真贯彻落实。

一、指导思想

坚持党的全心全意依靠工人阶级的方针，贯彻落实市委、市政府《关于进一步构建和谐劳动关系的实施意见》，突出工会维权职能，积极开展基层民主协商，依法保障职工基本权益。健全党委领导、政府负责、社会协同、用人单位和职工参与、法治保障的工作体制，积极争取党委、政府和协调劳动关系三方的重视和支持，以健全完善集体协商机制和内容为核心，充分运用法治思维和法治方式，围绕职工利益诉求重点，推动用人单位和职工双方协商共决、共谋发展。

二、重点协商内容

（一）职工福利费、教育经费使用

根据《关于进一步加强服务职工工作经费保障的意见》要求，制定完善相关制度，协商执行合理标准。

1. 确保经费据实列支、足额提取并合理使用。用人单位应建立健全职工福利费、教育经费据实列支、足额提取和使用的规章制度，严格照章办事，将经费上述情况列为厂务公开内容，向职工代表大会或职工大会报告并审议，定期或不定期进行公开，接受职工代表的质询和全体职工的监督。

2. 福利费使用标准。根据《中华人民共和国企业所得税法实施条例》和《财政部关于企业加强职工福利费财务管理的通知》等有关规定，结合用人单位财务状况，将职工福利费使用情况纳入工资专项协议进行协商。就减少职工疗休养费用个人负担部分

的数额、提高体检费用标准、确定体检机构等项目开展集体协商；就关心关爱职工的标准开展集体协商，如酌情制定退休职工慰问品发放标准、职工或职工直系家属大病住院、去世等情况的慰问标准。

3. 教育经费使用标准。按照《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》要求，一般企业按照职工工资总额的1.5%足额提取教育培训经费，从业人员技术要求高、培训任务重、经济效益较好的企业，可按2.5%提取并列入成本开支。结合用人单位实际提高职工岗位培训项目支出标准、职工参加职业技能鉴定、职业资格认证费用的支出标准、职工自学成才奖励费用标准等开展集体协商；与用人单位协商职工教育培训经费中用于一线职工的比例不能少于60%，并在此基础上结合实际情况提高比例。

（二）职工劳动保护标准

1. 依法签订专项集体合同。按照全总《职业病防治专项集体合同实用指南》提供的不同行业职业危害识别和防控措施等内容，细化条款，按时签订或续签劳动保护专项集体合同。

2. 劳保用品。就劳动保护用品的发放时间、品种、标准进行协商。

3. 劳保津贴。就有毒有害、高低温作业、户外、高空作业等工种劳动保护津贴高于国家规定部分的发放标准进行协商。

4. 职业健康。就从事接触职业病危害作业职工的岗前、在岗和离岗应急职业健康检查项目和标准，以及教育培训标准开展协商。

5. 劳保设施。就用人单位根据不同作业工种和作业环境为职

工提供的劳动保护设施的增加以及改造项目投入开展协商。

6. 劳动保险。就国家规定的职工劳动保护险种之外的保险种类开展协商。

（三）高技能人才待遇

1. 人员范围。高技能人才是指在岗位一线具有高超技艺和精湛专业技能，能够解决生产操作难题，进行创造性劳动，并对社会做出贡献的人，包括技能劳动者中取得高级技工、技师和高级技师职业资格及相应水平的人员；具体应有获得全国或北京市职业技能大赛决赛各竞赛项目前五名的人员，获得全国或北京市各类技术能手、岗位能手等称号的人员，获得行业协会、企业协会技能比赛决赛前三名人员或个人荣誉称号的人员，获得企业自评的首席员工或其他荣誉称号的人员。

2. 协商内容。协商制定用人单位高技能人才鼓励办法，使其在聘任、工资、带薪学习、培训、出国进修、休假、体检等方面享受与工程师、高级工程师或高级管理人员岗位同等待遇；用人单位可协商为包括高技能人才在内的各类人才建立企业年金、岗位津贴制度和补充医疗保险，已经建立的可根据实际情况协商提高标准；协商提高职工教育培训经费用于高技能人才培养的比例，建立技师研修制度和名师带徒制度以及奖励标准；协商建立高技能人才带头人、首席员工制度，在建立工作室、课题研究等方面给予必要的经费支持；协商高技能人才同业交流、联合攻关、培训深造、出访考察活动等事项；协商给予参加紧缺职业（工种）高技能人才培训并达到相应职业资格的人员一定的培训和鉴定费补贴的办法。

（四）职工带薪休假

1.通过协商督促用人单位健全制度。按照国务院《职工带薪年休假条例》和人力资源和社会保障部《实施办法》的有关规定，基层工会通过协商，督促用人单位建立健全包括休假方式、补偿方式、落实措施、监督途径等在内的带薪休假制度，科学合理地安排职工的工作和休假，依法确保职工享受国家规定的带薪年休假、探亲假、婚丧假等带薪休假权利。

2.协商女职工特殊生理期带薪休假。根据《女职工特殊劳动保护条例》要求，结合用人单位实际情况，就延长女职工怀孕、生育、哺乳等带薪休假时长开展协商，就经期、保胎休养、节育手术等特殊生理期与用人单位协商给予一定时长带薪休假。

3.协商确定补偿标准。根据《企业职工带薪年假实施办法规定》和《北京市工资支付规定》，用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。对职工应休未休的休假天数，要根据用人单位所执行的工资制度，协商确定职工补偿金基数的计算方法。

三、工作要求

（一）纳入工会年度重点任务，加强管理考核

各区、经济开发区和街道乡镇总工会要把指导意见内容纳入年度重点工作任务，建立台账，狠抓落实，鼓励基层工会“亮剑”、发声。要深入调研和广泛收集职工意见建议，主动就四项重点协商内容向用人单位发起要约。要以专项协议形式将协商成果写入

集体合同，并将推进情况作为重点内容及时录入集体协商数据库，实行动态管理，进行定期通报和责任追究；推进过程中要建立用人单位工会自查、街道乡镇总工会核查与区总工会抽查相结合的三级监督检查机制。

（二）兼顾企业生产经营实际，搭建协商平台

针对劳动关系双方沟通不充分、协商不到位的问题，基层工会要找准切入点，主动摸清摸透企业经营管理具体情况和职工利益的新情况新问题，寻找劳资双方利益平衡点，建立劳资双方日常沟通协商机制，结合实际确定协商重点。同时，工会要教育引导职工尊重客观规律，用科学的理念和方式方法进行维权，教育引导职工增强大局观，合理表达利益诉求，教育引导职工遵法守法用法，依法维护自身权益。

（三）鼓励广大职工主体参与，依法做好监督

根据《关于将违反<北京市实施《中华人民共和国工会法》办法>相应行为的单位依法纳入劳动保障守法诚信档案和企业信用信息公示系统的通知》要求，对于一些拒不协商，或对协商要约不作回应的用人单位，基层工会要及时向人力资源社会保障和工商行政部门、上级工会和企业代表组织报告，建议及时处理；对于一些用人单位损害职工利益的行为，市总工会将根据工作方案设立实名有奖举报热线，畅通职工举报途径，加强劳动法律监督，积极应对职工合法诉求，实行“零门槛”援助服务，做到“应援尽援”。同时运用舆论手段，“倒逼”用人单位履行社会责任。

北京市总工会办公室

2017 年 4 月 25 日

北京市总工会办公室印发　　2017年4月25日印发