

广东省总工会微信公众号

【事关工资,开始确认,可以退钱了!】

一年一度的个人所得税专项附加扣除信息确认开始了!纳税人可以通过“个人所得税”App确认2024年度个人所得税专项附加扣除信息。注意,纳税人应当于每年12月1日-12月31日对次年享受专项附加扣除的内容进行确认,个人所得税专项附加扣除项目包括子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息、住房租金、赡养老人、婴幼儿照护七项,纳税人可下载并登录个人所得税App进行修改、确认。



【速来领奖!】

光影致敬劳动者——记录他们最美的模样照片征集活动获奖名单来了!自10月1日发起征集后,有近2000张记录南粤大地各行各业劳动者辛勤工作的照片汇聚到“娘家人”这里……历时2个月,经过33万人投票及专家评审,我们的照片征集活动终于来到最激动人心的环节——揭晓所有获奖名单并奖励发现劳动美的你。快来扫码看获奖名单及作品展览吧。



广东省总工会官方抖音号

【司机在加油站遇到机器人加油,慢慢的科幻片既视感】

12月2日,在浙江杭州,一司机进入加油站加油,没想到遇到了机器人。只见机器激光定位油箱、开油箱盖、取加油枪、精准插入加油……整个加油过程丝滑顺畅!网友:感觉进入了科幻片,科技改变生活。(使用抖音客户端扫码查看)



【高中生给老师送新婚惊喜,黑板上一张张便利贴写满祝福】

近日,在江西省井冈山市一所中学内,学生们利用课间,在便利贴上写各自的祝福,贴了满满一黑板,以此给老师送上新婚惊喜,学生还找借口拿来老师的手机,记录下这一幕。老师说每一张便利贴,她都会好好珍藏。(使用抖音客户端扫码查看)



南方工报网站

【广东工会职工乡村疗休养示范性活动启动】

12月5日,广东工会助力“百千万工程”职工乡村疗休养活动启动仪式在清远英德市浚阳坊文旅小镇举办。此次疗休养活动重点安排了乡村教师、村镇医务人员、村镇公安干警、村镇企业员工和驻镇帮镇扶村工作队人员等服务“百千万工程”职工代表将参加为期3天2晚的乡村疗休养。



(兰兵 整理)

落好“三颗子”,温暖更暖心

■本报特约评论员 刘胜坤

年关将近,每年此时,全国各级工会都会开展“送温暖”系列活动,帮助解决困难职工很多急难愁盼的问题。

“温暖”年年送,今年犹不同。在新《工会法》把“维护职工合法权益、竭诚服务职工群众”明确为工会的基本职责,习近平总书记在同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时发表重要讲话强调要“增强工会引领力、组织力、服务力”“推动全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展,首先要体现在亿万劳动者身上”的大背景下,工会“送温暖”活动更加突显其积极意义。

如何把“送温暖”活动做实做细做好,把党和政府的温暖真正送到困难群众的心坎上,笔者认为要落好“三颗子”。

一要打准“靶子”。精准是“送温暖”活动的要义,提前摸清困难职工的所需所盼所求,提高针对性和实效性,很有必要。一方面要选准人。要详细认真摸底,防止图省事致失察,把“送

温暖”变成“送亲友”“送人情”。注重雪中送炭,把那些真正困难的职工列为对象,确保他们能够得到有效帮助。特别是要认真做好军烈属、劳动模范等重点对象的优抚和慰问工作等,切实帮助他们解决实际困难。另一方面要选准物。多到困难企业走一走、看一看,多到困难职工家中坐一坐、聊一聊,问其需求,知其冷暖,做到结合实际,有的放矢,把简单的送钱送物逐步升级为送政策、送技术、送岗位,把有限的帮困资金用于刀刃上,防止出现“送的没人要,要的没人送”的现象。

二要顾及“面子”。开展“送温暖”活动时要考虑困难职工的内心感受,尊重困难职工的自身意愿,多站在困难职工的角度来思考和策划活动。譬如,大多数困难职工由于身处弱势地位,他们往往不那么心甘情愿接受媒体面对面采访,对过多地“露脸”和“曝光”,其内心容易产生抵触情绪,各级

工会在宣传“送温暖”活动过程中,就要注重把握好尺度,顾及困难职工的面子,否则容易引起困难职工群众的反感。此外,要坚守为民初心,力戒形式主义,坚决杜绝把“送温暖”活动搞成面子工程,否则,困难职工手中接到“温暖”,心里却有了“寒意”,产生负面影响。

三要防止“一阵子”。“送温暖”活动切忌一阵子、过堂风。多年的实践告诉我们,逢年过节送温暖虽能缓解“燃眉”之急,但“保温”性能较差,困难职工过完春节后容易遭遇“倒春寒”,因此要把重心放在防止“节后寒”,注重平时长效机制建设,持续“送温暖”供热保暖。

行百里者半九十。尽管多年来工会“送温暖”活动取得不俗成绩,但在新时期下,如何革新除弊,改进方式,完善工作新机制,赋予活动新内涵,不断供暖,持续保暖,各级工会仍需动一番脑筋。



员工提前吃午餐被辞退,合法吗?

新闻事件:近日,“员工提前几分钟吃午饭被公司辞退”引发热议。据悉,某公司一员工小王多次早退去食堂就餐,公司以严重违纪为由辞退员工,并拒绝支付赔偿金。此案由仲裁至法庭,最终,法院作出一审判决,双方劳动合同解除,公司向小王支付赔偿金2万元。

A 企业为何会被批格局小?

中工网:企业制定自己的管理规定、严格考勤管理,都是公众可以理解的。那法院为何会判决该公司支付小王2万元赔偿金呢?法院在判决中提到,“公司不能举证证明《员工管理规定》通过法定民主程序制定,且小王不予认可,故该管理规定不能作为确定双方权利义务的依据”。

时不时冲上热搜的一些劳动争议案件,不少企业就是栽在了“不通过法定民主程序制定管理规定”上。比如,

企业员工管理规定本应该由职工代表大会制定并通过,然后以书面形式等方式获得职工认可。但一些企业负责人以为公司是自己的,自己想怎么管理就怎么管理,自己说了就能算,什么“民主程序”,从来不放在心上。

企业的管理不能随心所欲,对员工的管理和辞退也都有法可依。在这次事件中,公司未能举证证明其在单方解除劳动合同前履行通知工会的义务,也成为法院判定其违法的重要依据。

公司完善管理制度,是为了推动公司的发展,但过于严苛和死板的管理规定,往往会让员工感到束缚和压力,会降低其工作的积极性和生产效率。这或许是不少网友认为该公司“格局太小”的原因。

一家有格局、有温度的企业,应是以人为本。企业与员工互为倚仗,企业在发展壮大过程中,也要考虑让自己的员工有好的发展与未来——这叫双赢。

B 呼吁关怀和效率兼具的更优解

红网:首先,公司制定规章制度,就应从保证工作效率和兼具员工关怀出发。很多人陷入了一个误区,认为公司的规章制度,只是为了约束员工以提高工作效率而存在。在当下企业规章制度的制定中,如果制度只是为了保证工作效率,不考虑员工想法,这显然违背了人性。失去了人文关怀、抹去员工的其它需求,当我们连做一个完整的“人”

都难,我们又怎么会调动积极性去追求利益,从而提高工作效率呢?这样的制度,是绝不可能长久实施并达到公司利益需求的目的。

其次,员工违反了公司的规定,处理的过程也应该注意人文关怀。就好比该事件中的员工提前吃午饭,该公司本可以先进行沟通,充分了解员工的想法再行决定。粗暴的定义为“严重违

纪”并开除,即使是想要警示员工,也失了分寸,这不仅是理不合也于法不合。

此次事件的结果,对于广大公司来说,是一个警示;但更多是一个呼吁,呼吁公司听到员工的呼声,而不是将员工关怀和工作效率对立起来,只有与员工积极沟通、充分考虑员工需求,才能在规章制度制定中找到保证工作效率与兼具人文关怀的更优解。