

## 职工代表提案（通用 14 篇）

职工代表提案 篇 1

提案人：...

附议人：...

随着装备分公司盾构施工业务全面展开，切块分包模式成为主流，盾构项目成井喷模式爆发，藉此契机，从节俭成本和精细化管理的角度出发，建立区域性周转材料和机械设备调剂使用平台，使供需双方信息畅通，经过对周转材料及机械设备调配中的信息化管理，杜绝迂回运输，长途物流，就近调配，充分发挥小距离、同区域调拨，以减少周转材料及机械设备的资产投入，提高资产利用。

回复：目前，分公司正在运行二航局物资管理系统，该系统具备上述功能，随着公司正在开展的各业务与财务的信息化对接的实施，今后的管理系统将更加优化。

分公司目前已有物资管理信息化平台，广州地铁项目已经运行，福州地铁项目在..年即可上线运行。由于该系统运行需要 6 人，公司不允许 1 人采用多个账号运行该平台。目前除盾构项目外其它项目因物资管理人员少、物资少，暂不具备上线条件。待公司信息化对接完成后，逐步实此刻建项目全上线。

职工代表提案 篇 2

提案人：...

附议人：...

目前 xx、xx 地铁等项目区间施工的模式下，项目规模变大，工作量增加，迎检接待任务重，对外协调工作量大，工程技术、商务概算、安全管理、项目总工等有经验的管理人员缺乏，目前已经满足不了项目管理工作需要。随着分公司今后项目规模和数量的不断增加，分公司应当在进取解决现有紧缺人才的同时，超前谋划，尽快引进、培养和储备相关管理人才，以保证人才需求。

1、分公司现有人才引进渠道需要进一步拓宽。从社会招聘、学校订单培养、劳务队伍中引进优秀人才都能够，只要是装备公司需要，就可引进，可适当放宽学历要求。

2、人才培养的梯队建设，重要岗位要有针对性的增加配置，比如设备、安全的管理人员，指定兼职的人员协助干好相关管理工作，能够避免出现人才断层。

3、公司内部择优现场培养，寻找感兴趣，又有相关专业本事基础的员工按照分公司的一、三、五人才规划，让他们充实到项目管理中来，必要时提拔到管理岗位，避免出现人才短缺现象。

#### 4、管理人员走出去学习和培训

回复：根据分公司地铁、高铁项目的发展，分公司于 2022 年调整了人才引进计划，采取了招聘应届大学本科生、招聘社会人才、学校订单培养等方式引进人才，今后能够研究从劳务队伍中引进一些优秀人才。关于人才培养，分公司一向都很重视这项工作，根据近几年地铁大上的情景，在项目人员异常是技术人员的配备上加大力度，引进的大学生尽量安排在技术岗位上锻炼，结合分公司“一三五”人才培

养工程和“人才裂变”的方针，采取导师带徒、名师带徒等手段，加快人才的培养步伐，项目领导要担当人才培养的带头人和领路人，尽快培养出一大批地铁高铁骨干人才队伍。

### 职工代表提案 篇 3

各位代表、同志们：

自 xxx 年职工代表大会以来，我院广大职工进取参与院内民主管理，充分发挥主人翁作用，有力地推动了医院的建设和发展。受职代会主席团的委托，现将上次会议提案的落实情景和本次会议提案的收集整理情景向大会作如下汇报和说明：

#### 一、xxx 年职代会提案的落实情景

xxx 年职工代表大会前共收到并整理提案(意见或提议)65 份，经整理、分类、汇总共计 28 条。经大会主席团联系会讨论并提请院长办公会确定，分解到相关职能部门进行落实。

在全院职工的共同努力下，有 81% 的提案(25 条)已经落实完成或正在逐步解决。已经落实或正在完善的如：关于重点专科建设。按照《医院专科发展规划》，制定了 2022 年度发展计划，继续实施《专科建设管理办法》，促进专科建设全面发展。同时，实施“亚专业建设千万工程”，分步骤、分批次对普外、骨外、神经内科、儿科进行亚专业细化，使各专业有了更高更广的发展空间；关于分院修建肿瘤外科大楼与改善内科大楼的住院条件。肿瘤大楼建设按计划顺利推进，预计 3 月份正式投入使用，神经精神大楼前期工作已基本到位，今年 6 月可望破土动工；关于强化优质服务。医院成立了医院服务质量管理

委员会及办公室，打造全新的客户服务中心，建立了服务培训、意见收集、投诉接待、信息反馈考核奖惩、持续改善的管理机制；关于建立老年活动中心，医院已建立了固定的老年活动中心。

有 19% 的提案因客观原因或条件所限暂时不能实现。如：职工团购住房等。团购住房因情景发生变化，原准备在医院对面团购的意向，因开发商没有取得开发资格，团购住房方案没有能够实现。

## 二、本次会议提案的收集整理情景

本次职代会筹备期间，共收到提案 71 份，经整理、分类、汇总，共计 31 条。其中，有关医院建设和管理方面的提案 21 条，占总提案数的 67%；有关职工福利方面的提案 10 条，占总提案数的 33%。筹备小组成员及相关职能科室负责人对提案进行了初审和筛选，将提案大致可归纳为以下几个方面：

一是需要医院在今年工作中加强或正在落实的提案占 40%。

关于加强对管理干部、中青年技术骨干培训的提案。医院将按照“学习年”的总体布局，抓好三个培训，完善培养、使用、激励、考核机制。以党办牵头，加强干部队伍培训力度，组织中层干部学习道德规范、管理知识、卫生政策、法律法规和专业知识，提升中层干部素质，增强执行力。以人事科牵头，强化职工继续教育，修订与实施人才培养计划，加快人才队伍的梯队建设。并引进与培养人才，异常是高学历人才。

关于加强奖金分配的透明度的提案。一方面，要落实绩效考核考核方案，构成以工作量、工作质量和服务质量为考核资料，以个人工

作量化为基础的新型绩效考核办法。同时，强化科室二次分配的民主管理程序，增强奖金分配的透明度，并加大检查力度。

关于职能科室要定期下临床科室的提案。医院将以制度来约束职能科室深入一线进行协调工作，构成常态化。严格分级管理制度，将分管院领导、职能科室干部定期下科室作为基本要求列入目标责任书。

关于深化门诊管理与服务的提案。医院将强化门诊管理与服务。理顺各学科住院与门诊关系，建立绩效考核机制，提升门诊竞争力。同时经过优质的服务、精湛技术和流程优化解决和弥补医院硬件不足。

关于提升分院综合科室实力的提案。医院将逐步落实分院综合科室的人才梯队建设，加强各级各类人员的培训，进一步确定综合科室专业发展方向，并逐步引进综合专科的特色技术，加大宣传力度，逐步提升综合科室的影响力。

关于落实医院文化建设的提案。医院将持续推进文化建设。突出“倡导仁心博爱，体现人文关怀”的工作主题，将文化理念渗透到制度和机制的改革创新之中。同时，举办摄影、诗文、书画、歌舞、球赛等培训、竞赛和展演活动，丰富职工业余生活，陶冶职工精神情操。

关于医疗集团，农村市场的提案。医院将继续坚持与各级相关部门、转诊机构、医疗行业的良好公共关系，平稳有序的深化医疗共同体合作建设，继续推进和创新专病和专家营销思路，传播一医品牌。

二是需要国家政策和规定作为实施依据的提案占 20%。如：关于恢复内退政策。相关文件已废止内退政策，故医院不再执行内退。

三是已纳入工作计划和需要在以后工作中加强的提案占 20%。如：

关于分院成立肿瘤会诊中心的提案。医院从肿瘤单病种入手，筹建肺癌诊疗中心，旨在规范肿瘤诊疗计划，构成肿瘤单病种多科协作机制，进一步扩大肿瘤专科品牌影响力。

四是需要创造条件才能实现的提案占 10%。如：关于为医院职工购买养老保险”。对这一问题，近几年职工呼吁较多，目前荆州市直卫生系统均未参加，荆州市卫生局正在向市政府争取卫生事业单位购买养老保险的优惠政策，医院正进取配合上级部门做工作。

职工代表提案 篇 4

提案人：...

附议人：...

随着装备分公司盾构施工业务全面展开，切块分包模式成为主流，盾构项目成井喷模式爆发，藉此契机，从节俭成本和精细化管理的角度出发，建立区域性周转材料和机械设备调剂使用平台，使供需双方信息畅通，经过对周转材料及机械设备调配中的信息化管理，杜绝迂回运输，长途物流，就近调配，充分发挥小距离、同区域调拨，以减少周转材料及机械设备的资产投入，提高资产利用。

回复：目前，分公司正在运行二航局物资管理系统，该系统具备上述功能，随着公司正在开展的各业务与财务的信息化对接的实施，今后的管理系统将更加优化。

分公司目前已有物资管理信息化平台，广州地铁项目已经运行，福州地铁项目在..年即可上线运行。由于该系统运行需要 6 人，公司不允许 1 人采用多个账号运行该平台。目前除盾构项目外其它项目因

物资管理人员少、物资少，暂不具备上线条件。待公司信息化对接完成后，逐步实此刻建项目全上线。

## 职工代表提案 篇 5

各位代表：

我代表广西建工集团第五建筑工程有限责任公司第五分公司第二届一次职代会提案工作委员会，向大会报告本次职代会职工提案征集状况。本次职代会共收到提案 9 件，按照立案原则均为有效提案。其中关于经营管理方面的提案有 2 条，安全生产管理的有 3 条，党群、文化建设的有 3 条，职工福利的有 1 条。具体资料如下：

### 一、经营管理方面

- 1、关于增加“提高经营人员经营技巧”培训的提议；
- 2、关于加强项目二次经营的提议。

### 二、安全生产管理方面

- 1、关于加强各项目质量管理的提议；
- 2、关于全面提高项目部安全员管理业务水平的提议；
- 3、关于多组织员工到先进单位学习的提议。

### 三、党群、文化建设方面

- 1、关于把分公司党群管理工作提高一个层次的提议；
- 2、关于多组织分公司员工进行体育锻炼活动的提议。

### 四、职工福利方面

- 1、关于要求分公司安排好新分配员工住宿的提议。

为确保提案工作的质量，本次大会征集的所有提案将于会后归纳

整理给予答复，答复意见将反馈给每个提案人，对有代表性的提案答复意见将在五分公司工会信息进行公布，并将责成分公司职能部门跟踪落实，落实状况将在下一次职代会上向代表如实报告。

#### 职工代表提案 篇 6

1、鼓励工作中好经验的分享，建立相应机制去落实和保障合理的意见，适当地表彰提案被采纳意见的推荐者。

答复：① 公司倡导“家”文化，鼓励员工多提合理化推荐，发扬主人翁精神，其中职代会就是保障企务公开、发扬民主管理的一个重要平台，国家及上海市都对职代会制度的落实确定了法律地位，并且随着公司职代会制度的建立和不断完善，员工提出的好提案、好推荐都会得到足够的重视，并能得到很好的落实；② 首届职代会召开后，公司领导十分重视提案（推荐）的回复与落实状况，专门成立提案工作委员会和审查委员会，认真审核并分类提案和推荐，逐条负职责地答复，对提案的重视，也是尊重职工代表，鼓励员工多提合理化推荐的直接表现；③ 今后将会开展优秀提案的评选表彰，给予必须的物质及精神奖励。

2、工会应更透明、更公开，提高会员知晓率。

答复：① 不断完善《工会会费管理制度》，会费收取和使用及时列出清单和出入账明细，每季向各分工会主席汇报，每年末向工会会员通报，做到会费使用更透明、更公开；② 工会用心组织员工参加市社会系统、社区组织的运动会、棋牌类等业务，组织员工带薪旅游、均瑶读书会、乒乓球友谊赛、“爱在吉祥”系列活动、大龄青年联谊活



动等，深受员工喜爱，今年将进一步增加投入，组织更多让员工喜闻乐见的文体活动；③今年集团工会将换届改选，工会经费预算、使用状况将在会上报告。

3、针对员工的岗位特性，设置系统的培训机制，为每位员工制订清晰的职业规划。

答复：根据公司人才发展战略，集团人力资源部更加注重调研、沟通、反馈三方面的细化和深化，从三个层面成金字塔式开展培训，有针对性和阶段性地构筑公司多层面内部培训体系。①岗位技能任务层面：结合各公司、各部门的年度培训需求，进行岗位技能知识培训；②业务专业职能层面：领导力与通用管理、专业职能管理培训；③组织战略、文化传承层面：注重员工发展和人才培养，透过评估和培养两个阶段，行程高潜人才储备机制。

职工代表提案 篇 7

提议人：...

附议人：xx

分公司成立以来，项目施工组织模式和业务资料不断变化，原有的项目经济职责考试方式已经不能适应项目业务发展的需要。为强化项目成本管控意识，提升基层项目管理者进取性，提议做实项目经济职责考核，还原项目施工成本，最终实现项目盈利。

回复：xx年，分公司将制定出台项目成本核算实施细则，完善成本管理，以强化项目经济职责考核。

职工代表提案 篇 8

提案人：...

附议人：...

为保障员工的生活水平，体现企业关怀，公司分区域按标准给予每位员工于必须的生活补贴，可是随着经济的发展，该标准已明显不适应当前的物价，提议适当调高该补贴标准，理由如下：

1、原生活补助标准太低，不适应当前物价水平；现有标准规定一线城市每人每月 500 元，二线城市 450，三线城市 400，可是放眼当下的物价水平，生活成本不断提高，现有标准已不足以保障员工基本生活水平。

项目员工工作量大、时间久且环境艰苦，所以项目食堂应尽量保证每日早、中、晚宵夜都能营养均衡并在保证量的基础上要适当提高质量以支撑高负荷工作，保障员工身体健康。

回复：分公司..年对员工的生活补助费统一调整了，与其他分子公司相比不算低，但也不算最高，分公司的人工成本一年比一年高，是否再增加生活补助费，要视分公司的经济效益而定。

职工代表提案 篇 9

各位代表、同志们：

职代会提案工作是企业民主政治建设的一项重要资料，是职工群众行使民主决策和民主监督的重要途径。为保证职代会民主决策权力的充分发挥和职工民主监督权利的有效落实，局所属各单位依

据《——电网公司职工代表大会实施细则》和局《一届职工代表大会第三次会议提案征集的通知》，本着高度的政治责任感和严肃负

献言献策，认真做好职代会提案填报工作。

本次职工代表大会共收到\*\*个单位(部门)代表提交的 xx 份提案，共计 xx 条，分别对企业深化改革、强化管理、狠抓资源控制战略、维护职工合法权益、提高职工技能等方面提出意见和提议。局领导高度重视，对办理工作提出了规范化、制度化要求，依照《职代会提案征集、回复、办理的规范要求》，要求局提案工作小组对收到的提案、提议进行认真仔细的整理和统计。按照“分级负责、归口办理”的原则，根据提案所涉及的资料安排相关职能部门进行答复。各相关部门结合——供电局改革发展的实际和要求，对提案逐一进行了回复办理，局分管领导也分别对各部门回复提案资料进行了审核。

下头，我受大会主席团委托，代表——供电局将提案主要资料及回复办理情景向各位代表报告并答复如下：

.....

最终，再次向关心企业发展，进取为企业献计献策，提出合理化提议的职工表示衷心的感谢。

职工代表提案 篇 10

提案类型：职工培训

提案理由及资料：培训是员工最大的福利，不仅仅能够提高员工自身素质，为长远的职场生涯打好基础，也能够提升矿山事业的竞争力。我们要努力构建“学习型”企业和培训新格局。

措施与推荐：培训工作继续向下延伸，加大培训力度，为员工创

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/227101031001006156>