

最新工会工作总结春节福利(通用5篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

工会工作总结春节福利篇一

20xx年的春节是渝中区实施“幸福社区，邻里如亲”活动以来的第一个春节，为在这样一个普天同庆的日子，让和谐、幸福的理念深入到社区每个居民的心中，充分体现党和政府对社区居民特别是一些困难群众、弱势群体以及春节期间仍坚守在工作一线的同志的真情关怀，从而让社区邻里都能过上一个祥和、温暖、平安、幸福的中国年，石油路街道党工委、办事处高度重视，深入发动，多方筹措，统一安排春节慰问系列活动，在社区间营造了浓厚的传统节日氛围。

街道领导高度重视春节慰问工作的开展，元旦刚过即组织召开了街道党工办、武装、社建科、计生办、妇联、团工委、社会保障所平台等多个部门以及社区主任和各口专干共同参加的春节慰问专题会，对慰问工作做出了具体部署，下发了慰问方案，并对具体工作提出了要求。要求各社区务必早调查、早上报、早慰问，确保在春节前完成慰问工作，并做到专款专用。

为明确慰问对象，街道各部门牵头认真排查，根据慰问对象家庭实际情况登记造册，建立统一慰问档案，确保慰问对象不重复、不遗漏；街道纪检部门会同各社区工作人员对慰问对象进行随机抽查，深入到他们的家中、工作岗位实地了解他们的疾苦，并将慰问对象的基本信息予以公示，确保每一份爱心都能送给真正需要的人民群众手中。为尽可能提高慰

问面，在用好用实上级机关下拨的慰问钱物的基础上，街道还向社会各界发出募捐倡议，充分发动社会单位踊跃捐款捐物，多方筹集慰问资金共计9万余元。

在二十多天的春节期间，石油路街道和各社区通过走民居进楼栋上门慰问，与困难人群开座谈会了解民间疾苦，送亲情、送艺术、送文化到社区活跃邻里关系等多种形式，为残疾人家庭、计划生育特殊家庭、刑释解教人员、弱势群体、企退重病、退休人员、困难农民工、军属、交巡警、贫困妇女、侨台属、贫困党员、生产一线的劳动模范等重点人群共计1200余人送上了党和政府的关怀，并慰问发放了慰问金和各种财物共计65余万元，收到了良好的社会效果。

工会工作总结春节福利篇二

发放方式：用红色信封将购物卡及节日慰问信装在一起发放给员工。

缺点：礼品体积小，看起来不够大气。

发放方式：用红色信封将购物卡及节日慰问信装在一起，连同黔五福大礼盒发放给员工。优点：福利礼品既大气又实惠，员工即能拿到公司精心挑选统一发放的精致年货大礼包，又可根据个人实际需要一定额度内自行路办年货，能满足大多数员工的年货需求，同时，公司采购工作和发放工作也不算太繁琐，员工领取后也较容易携带。

缺点：黔五福毕竟有品牌价值，其大礼包的美观程度大于实惠程度，对员工来说该礼品的实惠性不够。

发放方式：将节日慰问信装在黔五福大礼盒里，汇同其他礼品一起发放给员工。

优点：年货品种较齐全，礼品看上去大气有分量，实用性较

强，节约了员工自己采购的时间。

缺点：采购工作相对繁琐些，员工领取后携带不是很方便，无法兼顾员工对年货的不同路办需求，特别是一个家庭多个成员都在公司就职的员工，礼品重复，实用性下降。

400元× 人= 元

工会工作总结春节福利篇三

一、参加走访慰问的领导

走访慰问组由局领导带队，相关科室、单位负责同志陪同，分成xx个慰问组分赴企事业单位进行走访慰问。（具体分组安排表附后）

二、走访慰问的对象

低保职工、困难职工、大病职工家庭、遭受意外伤害和灾害职工家庭。

三、走访慰问时间安排和慰问金发放标准

走访慰问时间统一安排在xx年x月x日至x日期间，具体走访时间由各走访慰问组带队领导在规定时间内自行安排。慰问金以每户x元为标准发放。

四、活动要求

（一）思想上高度重视。要通过开展走访活动，使困难群众切实感受到党和政府的温暖，使机关工作人员思想上有触动，认识上有提高，作风上有转变，进一步密切党群、干群关系。因此，各单位要高度重视，把此项工作作为春节前的一项重要政治任务来抓，使好事办好，实事办实。

(二)工作上严格要求。各单位要从领导分工、人员落实、组织入户等各个环节上周密部署，合理安排，确保把党和政府的关怀送到每一个困难群众家中。各单位负责人要把走访慰问任务分解细化，要做到应慰问的困难户不漏户，确保圆满完成自己所承担的慰问任务。

(三)方式上细致周密。各单位入户人员要登门入户，把慰问金送到困难群众家中，要详细了解群众面临的困难，和群众推心置腹地进行交谈，积极宣传党构建和谐社会的方针政策，鼓励困难群众树立信心，战胜困难，树立党和政府的良好形象。坚决杜绝应付差事，走过场现象的发生。

附件：走访慰问分组安排表

开展春节慰问困难党员、教师活动一声声问候温暖人心，一声声祝福传递深情。春节前夕，*学校校长带领学校党支部和工会领导深入困难党员、教师家中进行慰问活动，并送去慰问金，在这个寒冬里带给他们一丝别样的暖意。每到一处，慰问小组都详细了解他们的生活、工作情况，为他们带来慰问金，送上节日的祝福。校长在慰问中强调大家要经常关心和帮助他们，为他们解决生活困难，使他们能安心本职工作，继续为学校的教育事业多作贡献。困难党员和教师感谢学校党组织与领导一直以来对他们的关心与帮助，在今后的工作、生活中，会克服困难，努力工作，为学校多做贡献。

工会工作总结春节福利篇四

- 1、倾听下岗失业人员和特困职工的意见、呼声和要求，体察职工情绪，准确了解特困职工的生活状况及迫切需要解决的问题。
- 2、调查了解企业拖欠职工工资，特别是各地解决拖欠进城务工人员工资的情况，及时发现问题，促进问题的解决，并做好政策法规的'宣传工作。

3、调查了解企业离退休人员基本养老金按时足额发放、失业保险、城市居民最低生活保障等社会保障政策，以及促进下岗失业人员再就业政策的执行情况，督促政府有关部门尽快解决问题，确保各项政策落实到位。

4、贯彻落实市总工会《关于20xx年元旦春节期间继续开展送温暖活动的通知》的情况，开展送温暖活动的打算、措施等。

5、走访慰问企业困难职工、劳模先进人物和军转干部家庭，广泛宣传党的十六届四中全会精神和有关政策，做好职工群众的思想政治工作。

1]下岗失业人员以及尚未纳入低保范围的特困职工；

2、因大病、灾害等原因造成家庭特别困难的职工；

3、企业中生活困难的.劳动模范和军转干部及单亲女职工。

省总工会领导来临沂走访时，除听取市总工会汇报外，还要听取走访困难企业、特困职工家庭所在县区工会汇报（每户1000元慰问金），了解特困职工的思想和生活状况，倾听他们的意见要求，检查指导工会送温暖活动的安排和开展情况。

市及市有关部门领导分组走访慰问的形式和对象，由有关部门和单位另行安排。其中，工会负责困难企业中特困户的名单确定和走访安排。各县区工会要分别确定两个特困企业，并从每个特困企业中确定两户走访对象，即每县区确定两个特困企业、四户特困职工家庭上报。

各县区对于省、市领导走访外的各自掌握的特困职工户，要认真落实市总送温暖通知精神，扎扎实实地开展好各项送温暖活动，并认真做好送温暖总结和统计工作。省以上困难劳动模范的走访慰问，市总工会根据全总、省总工会要求正在

制定方案，将安排专门资金走访。县区的困难市劳动模范，由县区优先纳入送温暖对象中自行安排走访；市直属单位的困难市劳动模范，由市总工会统筹兼顾。

省总工会领导同志的走访慰问，从20xx年元旦开始，到20xx年1月底结束。届时，由市总工会另行通知。

市领导同志的走访慰问的时间是1月6日至10日。

各县区总工会要将确定走访的困难企业和特困职工户名单及其简要情况于4日下午前报市总工会生产保障工作部。

1、各县区和市直各单位工会要把关心职工疾苦，帮助他们解决好生产生活问题作为当前的首要任务和全局性工作抓紧安排部署、抓好落实。特别是对省、市领导走访慰问的准备工作，要精心安排、精心组织，确保走访活动的顺利进行。

2、要充分利用各种新闻媒体，做好送温暖活动的宣传报道工作，体现工会组织的特色，营造全社会关心困难企业、关爱特困职工、扶危济困的良好社会氛围。

3、在开展送温暖活动中，要廉洁俭朴，轻车简从，食宿从简，严以律己，率先垂范，做好表率。

工会工作总结春节福利篇五

1、1月福利：对20xx年12月31日(含)前入司员工，发放福利物品：蒙牛纯甄酸奶200g*12;潘婷乳液修复洗护礼盒装(400+170)ml□

2、年终奖。--发放时间：2月13日发放70%，5月份发30%。

3、春节礼物：截止于20xx年12月31日(含)前入司员工、且2月11日仍在岗且未提出辞职的员工。标准：每人200元。

4、工会会员：一属工会会员，且14日仍在岗(smt段是13日仍在岗)且未提出辞职的员工。每位会员200元。

6、年终红包：截止于20xx年12月31日前入司员工、且在公司规定的最后一天，仍在岗且未提出辞职的员工。每人200元。

7、节前抽奖福利：

奖票发放人员：最后一天仍在岗的，在职员工。抽奖时间□smt段：13日；后段：14日。

二、春节后福利：

8、开工利是：截止于20xx年12月31日前入司员工。

春节后按时到岗的员工，每人200元。--公司列支

9、旅游：--工会列支

20xx年上半年，公司将组织员工两日游。

【拓展阅读】

一、企业薪酬福利现状分析

1. 企业薪酬福利分配不科学。

在我国现有的企业薪酬福利管理体制中，由于发展迅速，缺乏与之经济发展相协调的管理体制。在一些中小型企业中，没有形成较为科学的员工薪酬管理体系，往往更多的是根据员工的工龄、工作岗位、受教育程度及工作经验表现等方面来计算员工的薪酬福利。

这种薪酬福利制度的计量，容易造成对员工绩效能力的考核

评估，难以体现出员工之间水平的高低，缺少工资弹性，不能促进员工工作积极性。

2. 企业薪酬福利设计与总体战略不协调。

国内不少企业仅仅把福利薪酬当做纯粹的金钱物质，没有长远的目光将员工的福利薪酬和最终实现公司企业战略的终极目标相互配合。

长期而来，员工在工作中需要集中精力用自己的努力放在如何提高自己的自身利益上面来，无法与公司的共同价值保持一致，耗费大量的精力在求生存、盼发薪上，无法融入对企业发展战略的实现中去。

3. 企业薪酬福利制度不透明。

传统的企业在发放薪酬福利时，根据老板和工资管理者的喜好向来制定员工收益。在这种企业薪酬福利制度下，容易导致管理水平混乱，造成员工之间盲目攀比、竞争和无谓的猜测，薪酬发放存在很大随意性，很难说服大众。

另外一些企业中工资福利的暗箱操作行为，受到老板意志影响很大，很难体现员工自身的劳动力价值。

1. 提高薪酬福利有助于人才引进。

提高薪酬福利可以看做是企业对员工自身价值的一种实现。企业提供的薪酬福利应该具有一定的市场竞争力，这样才能更好地吸引人才为企业所用。

企业员工会将薪酬福利看成自己对企业社会价值的体现，当企业给的薪酬福利过低，员工容易产生消极情绪，认为在工作中没有得到足够的赏识，甚至发生离职行为。

企业的薪酬福利作为一种在人才市场竞争的有力诱惑，能够吸引工作人才，让其全心全意为企业工作，奉献自己的自身价值，从而提高企业的人力资源核心竞争力。

2. 薪酬福利设计人性化起到稳定员工的作用。

企业薪酬福利的制定工作能否人性化，直接关系到员工工作的稳定性。首先，我国普遍存在薪酬福利分配结构失衡，各类工作性质的薪酬福利组合比例失调，容易造成固定工资比例过低或过高，绩效工资比例过高或过低，不能很好地将薪酬福利激励作用发挥出来。

另外，福利是企业定期和不定期地提供给员工的一种工资之外的报酬，为了体现企业对其员工的关怀，促进员工更加卖力地服务于企业，给员工的福利可以是足够带薪休假，生活用品、超市卡的发放甚至可以是解决住房和子女就业问题等企业福利。解决员工这些需求的做法，将更好地增加员工在企业里安心上班及照顾家人的归属感。

三、发挥薪酬福利对员工激励作用的对策

1. 建立科学的薪酬福利管理体系。

我国企业存在发展迅速、周期过短、资金实力相对不足、大多数企业处于资金积累的初期阶段，对员工的薪酬福利管理认识不够重视。

因此，在关于员工的薪酬福利考评制度和福利投入尚未十分成熟。企业应该建立科学的薪酬福利绩效考评体系，合理化薪酬管理，加强对员工各方面的考核，合理设置人性化的福利待遇，根据自己所处相关行业的行情进行薪酬分配，重视企业外部环境和内部岗位职责的薪酬界定。

在员工取得一定成绩的时候，应及时给与薪酬福利激励。另

一方面，在制定企业绩效管理体系的同时，要将员工的薪酬福利与企业发展战略相匹配。让员工感受到服务企业的同时可以给自己带来更大的收获，促进了员工在企业的成长中成长的美好愿景。

2. 做好员工沟通工作，实现薪酬制度透明化。

做好员工的沟通工作就要站在组织和个人的角度，了解企业市场行情和员工个人的经济需求，理性认识薪酬福利的重要作用。

一方面，要保持企业的薪酬待遇和个人能力相互关联，与员工进行书面沟通，通过让员工了解分配制度和绩效考核方式，让员工有针对性地争取薪酬福利的增加。

另一方面，要尽量透明员工工资的分配比例，依据工作强度等指标调整内部薪酬比例。公开工资奖金的计算方式，关心员工的不同心态变化，了解其对薪酬福利的思想动态，做好安抚工作。

总而言之，薪酬福利是现代企业人力资源管理中最重要的激励因素。所以企业建立科学的薪酬福利管理体系，真正做到以人为本，将员工引入企业发展的大环境氛围中去，使其在长期工作中实现自我价值，从而促进企业的更好发展。