

# 团 体 标 准

T/SZS 4117—2025

## 基层工会联合会建设指南 楼宇

Guidelines for the construction of primary trade union  
federations—Building

2025 - 12 - 16 发布

2025 - 12 - 16 实施

深圳市深圳标准促进会 发布



## 目 次

前言 .....	II
引言 .....	III
1 范围 .....	1
2 规范性引用文件 .....	1
3 术语和定义 .....	1
4 建设原则 .....	1
5 组织建设 .....	1
6 阵地建设 .....	6
7 权益保障 .....	7
8 职工服务 .....	7
9 智慧建设 .....	9
10 监督管理 .....	9

## 前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

本文件由深圳市总工会提出。

本文件由深圳市深圳标准促进会归口。

本文件起草单位：深圳市福田区总工会、深圳市标准技术研究院。

本文件主要起草人：林伟斌、杨红星、梁慧坚、朱畅、杨文君、吴恋、刘彬彬、李睿、程铭、林彬。

## 引 言

近年来，习近平总书记高度重视基层工会组织建设，多次就深化工会改革和建设、履行服务职工基本职责等作出重要论述，为做好新时代基层工会工作指明了根本方向。楼宇工联会是小三级（街道、社区、企业）工会组织体系中联系职工最直接，服务职工最具体的基层工会组织之一，推动楼宇工联会建设有利于加强职工服务有效覆盖，对促进企业稳定发展、构建和谐劳动关系意义重大。当前，楼宇工联会建设虽初见成效，但仍存在不足，一方面楼宇企业因弹性办公模式、差异化规模及人员流动比例高等特征，普遍存在建会意愿不足、小微企业员工入会困难等问题；另一方面因缺乏统一的建设指引，楼宇工联会建设效率难以提升。为此，确有必要制定《基层工会联合会建设指南 楼宇》。本文件主要从组织规范化、阵地标准化、维权法治化、服务体系化及工作信息化五个方面明确了具体建设要求，为全市范围内楼宇工联会的建设工作提供技术指导。

自党中央赋予深圳建设中国特色社会主义先行示范区新使命以来，深圳市总工会提出建设先行示范工会的发展规划，并在工会联合会改革中先行先试，尤其在重点改革试点领域，深圳以标准化方式引导和支撑楼宇工联会规范化建设，形成具有深圳特色的楼宇工联会建设样本，为全国工会联合会改革及发展提供可复制、可借鉴的经验。



# 基层工会联合会建设指南 楼宇

## 1 范围

本文件确立了以楼宇为组织形式的基层工会联合会的建设原则，提供了其在组织建设、阵地建设、权益保障、职工服务、智慧建设及监督管理等方面的指导。

本文件适用于楼宇企业开展基层工会联合会（以下简称“工联会”）的建设工作。

## 2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

## 3 术语和定义

本文件没有需要界定的术语和定义。

## 4 建设原则

### 4.1 坚持党工共建

推进以楼宇为组织形式的基层工会联合会（以下简称“楼宇工联会”）与同级党组织工作深度融合，实现共建共治共享，搭建“党、政、企、工”多元化主体的交流平台，实现阵地、信息及服务共享。

### 4.2 坚持顶层设计

依据相关法律法规，响应并落实上级工会政策文件要求，通过组织规范化、阵地标准化、维权法治化、服务体系化、工作信息化等建设标准，整合资源、分步建设、上下联动，推进楼宇工联会规范化建设。

### 4.3 坚持创新引领

以工会先行示范建设为引领，以促进企业及职工发展为目标，按照“开展职工活动、建设职工活动阵地、培养工会积极分子、调动企业积极性”的创新路径夯实楼宇工联会的发展基础，推动楼宇工联会适时创建，并全面发挥作用。

## 5 组织建设

### 5.1 组建

#### 5.1.1 组建对象

达到以下任一组建要求的楼宇可根据需要建立工联会，包括：

- a) 职工人数1000人（含）以上2000人以下，同时有5个以上单独基层工会；
- b) 职工人数2000人（含）以上，同时有3个以上单独基层工会；
- c) 其他所辖小微企业较多、新就业形态劳动者较多的，原则上职工人数2000人（含）以上，同时有10个以上单独基层工会。

### 5.1.2 组建方式

楼宇工联合会宜通过楼宇的物业管理公司或业主单位等作为发起单位进行组建，具体方式包括但不限于：

- a) 物业管理公司或业主单位等单独建立基层工会，为楼宇企业提供入会宣传、文体活动等服务，协助上级工会发展会员及推动楼宇大型及中型企业组建基层工会，小型及微型企业组建工会小组；
- b) 物业管理公司或业主单位等基层工会联合本楼宇基层工会组建工联合会。

注：企业规模划分标准见《统计上大中小微企业划分办法（2017）》。

### 5.1.3 组建流程

5.1.3.1 发起单位向上级工会提出建会申请，具体流程如下：

- a) 以书面形式提出组建楼宇工联合会的请示，提交楼宇工联合会筹备组（以下简称“筹备组”）名单和楼宇工联合会组建及选举的简要工作方案，待上级工会批复；
- b) 成立筹备组并报上级工会审查批准，筹备组人数根据楼宇职工数、应配工会干部数来确定，一般为3人~15人。

5.1.3.2 上级工会批准建立筹备组后，筹备组开展以下工作：

- a) 宣传动员企业建会、职工入会；
- b) 待工会会员发展到一定人数时，原则上以企业为单位组建基层工会或工会小组。

5.1.3.3 登记会员人数100人（含）以上的楼宇，可按以下流程选举会员代表组成会员代表大会：

- a) 筹备组制定会员代表选举办法并公示；
- b) 各基层工会或工会小组按照筹备组确定的名额，民主推荐会员代表候选人；
- c) 由所在基层工会或工会小组会员直接采取无记名投票方式差额选举产生会员代表；
- d) 将选举出的会员代表名单报请筹备组进行资格审查，经审查通过后正式成为会员代表；
- e) 会员代表选出后，按基层工会或工会小组编制会员代表名册。

注：会员人数不足100人的楼宇，召开会员大会，会员人数100人（含）以上的楼宇，召开会员大会或会员代表大会。

5.1.3.4 楼宇工联合会委员会、经费审查委员会、女职工委员会及劳动法律监督委员会候选人提名的具体流程如下：

- a) 筹备组制定楼宇工联合会候选人的民主产生办法（以下简称“产生办法”）；
- b) 基层工会或工会小组按照产生办法推荐候选人，并提交筹备组进行资格审查；
- c) 通过资格审查后，筹备组提出候选人建议名单并进行不少于5个工作日的公示；
- d) 公示无异议，筹备组将候选人建议名单报上级工会批复。

5.1.3.5 筹备组组织召开会员（代表）大会，大会包括筹备、预备会议及正式会议阶段，各阶段的工作按相应流程开展：

- a) 筹备阶段的工作流程如下：
  - 1) 经上级工会批准召开会员（代表）大会进行选举后，楼宇可根据需要组成代表团（组）及推选大会主席团；
  - 2) 筹备组提出监票人建议名单，经会员（代表）大会表决通过；
  - 3) 准备会员（代表）大会相关材料，制定会议选举办法草案并公示。

注：会员（代表）大会相关材料包括会议材料、报告单、会员代表大会代表资格审查报告、选票等。

b) 预备会议阶段的工作流程如下：

- 1) 听取会议筹备工作报告；
- 2) 审议通过会员代表资格审查报告；
- 3) 通过大会选举办法；
- 4) 通过大会主席团和秘书长名单；
- 5) 审议通过会议议程。

注：召开会员大会的楼宇无需审议会员代表资格审查报告，未设大会主席团的楼宇无需审议大会主席团和秘书长名单。

c) 正式会议阶段的工作流程如下：

- 1) 选举产生楼宇工联合会委员会和经费审查委员会，表决产生女职工委员会、劳动法律监督委员会；

注：楼宇工联合会委员会、经费审查委员会、女职工委员会及劳动法律监督委员会任期五年，女职工委员会及劳动法律监督委员会根据实际情况建立，具体要求见5.2.1~5.2.4。

- 2) 选举产生楼宇工联合会委员会委员、主席、副主席和经费审查委员会委员、主任、副主任，表决通过女职工委员会委员、主任、副主任，表决通过劳动法律监督委员会委员、主任；
- 3) 公示选举结果并于选举后5个工作日内报上级工会批复。

## 5.2 班子建设

### 5.2.1 楼宇工联合会委员会

5.2.1.1 楼宇工联合会委员会主要负责执行会员（代表）大会的决议和上级工会决定，主持基层工会日常工作，具体履行代表和组织楼宇内企业职工参与民主管理、维护职工合法权益、组织教育职工等职能。

5.2.1.2 楼宇工联合会委员会由楼宇工联合会会员（代表）大会选举产生。

5.2.1.3 楼宇工联合会委员会委员一般设15至45人，可由楼宇工联合会所覆盖的基层工会的主席或委员直接作为委员组成，也可由楼宇工联合会会员（代表）大会选举产生。

注1：楼宇工联合会委员会委员名额按会员人数确定，1001人至5000人，设委员15至21人；5001人至10000人，设委员21至29人；10001人至50000人，设委员29至37人；50001人（含）以上，设委员37至45人。

注2：根据组建对象（5.1.1）的要求，楼宇工联合会委员会委员名额的确立不考虑会员人数1000人以下的情况。

5.2.1.4 楼宇工联合会委员会设主席1名，副主席一般可设2至3名，主席、副主席为楼宇工联合会委员会委员，可由楼宇工联合会全体委员会议或会员（代表）大会选举产生。

5.2.1.5 上级工会派出的工会干部、社会化工会工作者、所辖龙头骨干企业工会主席、有关党政部门人员等可作为楼宇工联合会委员会主席、副主席人选。楼宇工联合会所覆盖基层单位行政主要负责人不担任楼宇工联合会委员会委员，行业协会（商会）会长、副会长等不担任楼宇工联合会委员会主席、副主席。

### 5.2.2 经费审查委员会

5.2.2.1 经费审查委员会主要负责对楼宇工联合会所属单位及下一级工会经费收支和财产管理的真实、完整、合法及效益进行审查监督。

5.2.2.2 建立一级工会财务管理的楼宇工联合会，成立经费审查委员会。经费审查委员会可由楼宇工联合会全体委员会议选举产生，也可由楼宇工联合会会员（代表）大会选举产生。

5.2.2.3 经费审查委员会设主任1人，可根据工作需要设副主任1人，委员一般设3至11人。

5.2.2.4 经费审查委员会主任、副主任可由经费审查委员会全体会议选举产生，也可由楼宇工联合会全体委员会议或会员（代表）大会选举产生。

- 5.2.2.5 行业协会（商会）会长、副会长等不担任经费审查委员会主任、副主任。
- 5.2.2.6 经费审查委员会委员一般由楼宇工联会所覆盖基层工会的经费审查委员会委员组成，楼宇工联会委员会委员一般不兼任经费审查委员会委员。
- 5.2.2.7 经费审查委员会委员任职要求为政治素质高、业务能力强及具有相关专业知识，委员中具有审计、财会专业知识的人员不少于三分之二。
- 5.2.2.8 楼宇工联会所覆盖基层单位行政主要负责人、楼宇工联合会的主席、分管财务和资产的副主席、财务和管理部门的人员，不担任楼宇工联合会经费审查委员会委员。

### 5.2.3 女职工委员会

- 5.2.3.1 女职工委员会主要负责维护楼宇内企业女职工合法权益和特殊权益，并做好其关爱服务。
- 5.2.3.2 楼宇工联合会覆盖女职工二十五人（含）以上或有女会员十人（含）以上的，建立女职工委员会，覆盖女职工人数三人（含）以上不足二十五人且女会员不足十人的，设女职工委员。
- 5.2.3.3 女职工委员会设主任1人，可根据工作需要设副主任1人，委员一般设3至7人。
- 5.2.3.4 女职工委员会主任由楼宇工联合会女主席或女副主席担任，也可经民主协商，按照相应条件配备女职工委员会主任。
- 5.2.3.5 女职工委员会委员由楼宇工联合会委员会提名，在充分协商的基础上产生。

### 5.2.4 劳动法律监督委员会

- 5.2.4.1 劳动法律监督委员会主要负责对楼宇内企业依法执行劳动法律法规情况进行监督。
- 5.2.4.2 楼宇工联合会会员人数较多的，设立劳动法律监督委员会，会员人数较少的，可不设立劳动法律监督委员会，但推选至少两名工会劳动法律监督员。
- 5.2.4.3 劳动法律监督委员会主任由楼宇工联合会主席担任。
- 5.2.4.4 劳动法律监督委员会委员由楼宇工联合会委员会委员或职工代表担任，并可根据工作需要聘请工会界人大代表、政协委员、专家学者、律师等。

### 5.3 换届选举

- 5.3.1 楼宇工联合会以书面形式向上级工会提出召开会员（代表）大会进行换届选举的请示，并附换届选举的工作方案，上级工会收到请示后予以批复。
- 5.3.2 由上届楼宇工联合会委员会筹备换届选举的工作，在每届任期届满两个月之前组织并完成选举，具体工作流程参考5.1.3.3~5.1.3.5。

### 5.4 机制建立

#### 5.4.1 沟通协调机制

宜建立沟通协调机制，并采取以下举措：

- 搭建交流平台：建立线上互动交流渠道，用于信息共享（文件传递、通知下达等）、沟通交流及意见反馈等；
- 安排对接人员：对于已建立基层工会的楼宇企业，安排1名固定的工作人员负责楼宇工联合会事务对接，工作人员熟悉工会业务知识，具备较好的沟通能力及服务意识。

#### 5.4.2 活动管理机制

宜建立活动管理机制，做好活动前、活动中及活动后的管理工作，具体要求包括：

- 活动前：按要求制定活动计划，明确人员分工，进行活动场地布置、下发通知等；

- 活动中：记录活动开展情况，记录方式包括但不限于文字、照片、视频；
- 活动后：做好活动总结，完成相关资料的整理、宣传及归档。

#### 5.4.3 劳动关系监测、预警及处置机制

宜建立劳动关系监测、预警及协助处置机制，并采取以下举措：

- 劳动关系监测：不定期走访企业，重点了解工会组织运行情况、带薪休假执行情况及女职工劳动特殊保护规定等，当好第一知情人；
- 劳动风险预警：收集和掌握可能影响社会稳定的劳资关系等苗头性信息，按工会隶属关系逐级报告，发布预警信息，实行有情况报告制度；
- 劳资纠纷上报：发生涉及劳动者30人（含）以上100人以下的重大劳资纠纷和参与人数100人（含）以上的停工、怠工等过激行为，第一时间介入并及时报告上级工会；
- 劳资纠纷处置：加强与上级工会的联系，互通信息，协助劳资纠纷处置，推动劳资纠纷化解，及时报告事件处置进展情况，总结处置劳资纠纷工作经验。

#### 5.4.4 常态普法机制

宜建立常态普法机制，不定期开展法律宣传服务活动，可采取发放宣传资料、设立法律咨询台、制作宣传展板和送法进企业等方式，向企业职工宣传相关法律法规，提高企业职工的法律意识和法治观念，增强维权意识，做到普法常态化。

### 5.5 制度建设

#### 5.5.1 组织管理制度

宜明确楼宇工联会的组织职能、工作性质和工作职责，确定楼宇工联合会组建、维权、服务等方面的工作要求、工作流程、工作标准和操作规范。

#### 5.5.2 联席会议制度

宜建立楼宇工联合会与同级党组织的联席会议制度，楼宇工联合会主席定期向同级党组织汇报工作，联席会议一般每年至少召开一次，如需要可随时召开。

#### 5.5.3 人员管理制度

5.5.3.1 宜建立楼宇工联合会干部管理制度，明确任职资格、选拔要求和工作职责，并对监督、培训、考核等方面作出规范。

5.5.3.2 宜建立楼宇工联合会积极分子管理制度，包括资格评选、工作职责、日常管理、考核调整、表彰激励等内容。

#### 5.5.4 会员管理制度

宜建立会员管理制度，结合智慧工会平台，明确会员权利与义务、会籍管理、会员服务、会费监管等内容。

注：智慧工会平台包括业务平台及职工服务平台。

#### 5.5.5 财务管理制度

宜建立财务管理制度，包括预决算管理、资金管理、收入与支出管理、资产管理、审计监督管理、财务档案管理等内容。

### 5.5.6 档案管理制度

宜建立档案管理制度，推动实现档案数字化和信息化管理，档案管理工作要求可参考DA/T 42。

### 5.5.7 工作会议制度

5.5.7.1 楼宇工联会宜建立工作会议制度，包括会员（代表）大会、全体委员会议等。

5.5.7.2 建立会员代表大会制度的楼宇工联会，每年至少组织召开一次会员代表大会，对基层工会开展工作、建设职工之家情况和工会主席履行职责情况进行会员民主测评。

5.5.7.3 楼宇工联会全体委员会议每季度至少召开一次，由全体委员参加，讨论或决定职责范围内的有关事项，遇到紧急情况或重大事项，可临时召开楼宇工联会全体委员会议。

## 5.6 资源配置

### 5.6.1 队伍建设

5.6.1.1 宜配备专（兼）职工会干部，工会干部由政治立场坚定、密切联系群众、热心为职工服务、办事公道、作风正派、具备相应专业知识的人员担任。

5.6.1.2 宜建设工会积极分子队伍，将政治立场坚定，能履行会员义务，积极参加工会活动，热心为职工服务的会员发展为工会积极分子。

5.6.1.3 宜按以下要求建设劳动关系预警信息员队伍：

——楼宇工联会确定1名工联会委员为信息员；

——楼宇企业工会按企业用工人数确定信息员，包括：

- 用工人数25人（含）以上200人以下的，确定1名企业工会委员为信息员；
- 用工人数200人（含）以上400人以下的，确定2名企业工作人员为信息员；
- 用工人数400人（含）以上的，确定3名企业工作人员为信息员，其中1名为企业工会委员。

### 5.6.2 经费使用

5.6.2.1 上级工会可结合工作实际，对楼宇工联会下拨专项工作经费，用于保障楼宇工联会日常工作开展。

5.6.2.2 楼宇工联会宜设有独立账户，对场地建设、宣传教育、工会服务等工作，可以项目化方式向上级工会申请经费，上级工会审议通过后可从工会工作经费中支出。

5.6.2.3 楼宇工联会宜结合实际情况，开展经费收支管理，确保经费使用公开透明，具体管理要求见《工会会计制度》《广东省基层工会经费收支管理实施细则》及上级工会制定的相关文件。

5.6.2.4 楼宇工联会经费审查委员会宜依照规定职责、权限和程序，对工会经费收支、资产管理情况实施全过程的审查审计监督，监督要求见《中国工会审计条例》。

## 6 阵地建设

### 6.1 办公场地

楼宇工联会配备办公场所，有条件的可独立设置，根据工作需要可配备电脑（平板）、桌椅、档案柜等办公设备，办公场地宜悬挂中国工会会徽及牌子，配备有中国工会的官方标识。

### 6.2 服务阵地

6.2.1 可争取同级党组织、物业管理公司、龙头骨干企业、协会等单位的支持，有条件的可配套建设

职工服务站、职工之家，按照“深圳工会视觉识别系统”的标准设置工会标识。

6.2.2 有条件的楼宇工联合会宜建设职工书屋、文体活动室、劳动争议调解室等职工活动场所，建设要求见 DB4403/T 353。

6.2.3 若楼宇工联合会的服务阵地建设条件有限，宜采用以下方式搭建“共享式”的职工服务阵地：

- 资源整合：通过整合政府职能部门的资源，链接楼宇内龙头骨干企业及各领域基层工会，争取物业管理公司支持，面向楼宇企业及职工提供共享活动场地及服务场地；
- 技术赋能：利用“互联网+”信息技术手段，推进职工服务阵地智慧化建设，配备智能化设施、利用数字化平台等。

### 6.3 宣传阵地

楼宇工联合会可建设固定或流动宣传阵地，宣传载体包括但不限于宣传展板、宣传栏、资料架、电子显示屏、自媒体平台。

### 6.4 阵地维护

宜做好办公场地、办公设备、工会标识、宣传载体等设施设备和活动场地的运行维护工作。

## 7 权益保障

### 7.1 维权维稳

7.1.1 参与调处劳资纠纷，对楼宇内的企业和单位开展常态化排查化解工作。

7.1.2 健全完善劳动信息收集和报送制度，强化劳资风险隐患排查和处置能力。

### 7.2 劳资沟通协商

7.2.1 引导楼宇企业与基层工会建立劳资沟通协商平台，包括劳资沟通会、劳资恳谈会、企业行政与企业工会联席会议等形式。

7.2.2 指导楼宇职工方与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动生产安全、保险福利等进行平等协商，一般一年进行一次。

7.2.3 指导推进楼宇职工方与企业集体协商签订集体合同，并对集体合同的履行进行监督。

### 7.3 法律援助

主动听取职工诉求，根据楼宇企业和职工需求提供法律援助，建设楼宇工联合会法律服务站点，提供律师驻（挂）点、线上咨询等服务。

### 7.4 民主管理

7.4.1 指导已成立基层工会的楼宇企业建立完善职工代表大会制度，每年至少召开一次职工代表大会。

7.4.2 指导已成立基层工会的楼宇企业建立和实行企务公开制度，按规定向职工公开经营管理的基本情况等有关内容。

## 8 职工服务

### 8.1 基本要求

楼宇工联合会宜开展常态化调研，了解企业工会基本情况，掌握企业及职工在活动服务方面的需求，对服务进行持续优化，并逐步建立分级服务模式，包括宜提供的基础服务及可提供的特色服务。

## 8.2 基础服务

### 8.2.1 思想政治引领

深入基层，组织职工进行政治理论学习，主要采用线上线下等职工喜闻乐见的方式方法增强职工对党的基本理论、基本路线和工会组织的认同感，具体方式方法包括但不限于：

- 日常培训宣讲；
- 红色基地参观实践；
- 主题活动；
- 座谈交流。

### 8.2.2 职工教育培训

结合职工实际需求，采取线上线下融合教育的方式，为职工群众提供广覆盖、多样化、普惠性的职工教育培训，配合做好学历教育、公益技能培训及开展素质教育讲座等工作。

### 8.2.3 劳动技能提升

根据楼宇企业的行业特点，结合生产经营实际，发动职工参与劳动和技能竞赛，常态化、制度化组织各种岗位练兵、技能比武等活动。

### 8.2.4 劳模工匠示范引领

组织楼宇企业劳模工匠开展各类宣讲活动、技术交流座谈会、技能培训会等，发挥劳模工匠示范引领作用。

### 8.2.5 帮扶保障

宜按以下要求提供帮扶保障：

- 困难职工保障：密切联系群众，加强困难职工走访排查，对符合条件的困难职工，楼宇工联合会及时将其纳入相应保障范围；
- 开展品牌帮扶项目：开展送温暖、节日慰问、困难帮扶、心理健康等工会品牌帮扶项目，做好职工保障关爱工作。

### 8.2.6 文体活动

宜按以下要求开展文体活动：

- 开展职工服务活动：依托服务阵地及活动阵地，开展职工喜闻乐见、形式多样的文化体育活动、赛事和具有楼宇工联合会特色的主题活动，活动形式和内容宜突显普惠性和吸引力；
- 开展职工服务项目：做好职工的需求调研，并结合传统节日及楼宇企业的重大活动、各行业的职工实际情况等，开展精准化、常态化、普惠化的职工服务项目。

## 8.3 特色服务

8.3.1 依托楼宇企业资源和品牌优势，协调整合政府职能部门、同级党组织等多方资源，推动政企合作、楼宇互动及产业融合，为企业及职工提供信息共享、资源对接及服务整合的特色服务，探索形成“一楼一品牌”服务模式。

8.3.2 楼宇工联合会宜搭建沟通交流平台，实现政策制度、合作需求、职工诉求等全方位信息共享，打破信息壁垒，促进供需精准匹配，多方协同发展。

8.3.3 楼宇工联合会宜整合优势资源，探索形成本区域的特色亮点，打造具有示范引领效应的工联合会品牌，并通过创建品牌项目、开展品牌活动，推动服务项目制度化及体系化。

8.3.4 楼宇工联合会宜定期收集楼宇内企业及职工需求，基于需求开展分析、整合资源，逐步建立“协同化、数字化、集成化”的资源对接模式，实现资源优化配置及服务效能提升。

8.3.5 楼宇工联合会宜按需定制服务项目，通过链接多方资源，推动服务整合，构建覆盖职工生活、职业发展、权益保障等全周期的服务体系，促进劳资关系和谐稳定、产业链互联互通，助推经济发展。

## 9 智慧建设

9.1 依托智慧工会平台，畅通业务办理渠道，宣传推广各级工会线上活动和服务项目，为职工会员提供更多优惠和服务。

9.2 做好智慧工会平台的管理工作，包括但不限于：

- 专人管理：明确固定平台管理维护人员，建立管理工作账号，及时上传及更新平台数据；
- 业务办理：利用平台办理各项工作业务，如会员信息采集和实名认证、劳模申报、星级工会申报、工会组建及换届选举等；
- 需求响应：及时响应职工需求，如入会申请、诉求办理等；
- 数据安全：保障职工会员信息在采集、存储、使用、传输及销毁等全流程的安全，不可违规操作，防止信息泄露。

## 10 监督管理

### 10.1 内部

楼宇工联合会可根据需要开展内部管理，管理内容及方式包括但不限于：

- 日常监督管理：通过设置意见箱、开通热线电话等征求职工意见，结合会员（代表）大会对工会干部进行评价等；
- 建设成效评价：邀请外部专家或第三方机构开展，评价要求见《深圳市工会联合会规范化建设考核评估办法（试行）》。

### 10.2 外部

10.2.1 楼宇工联合会按照工会联合会分级原则可分为一至五级，具体分级方法和分级指标见《深圳市工会联合会分类分级分层工作指引（试行）》。

10.2.2 不同级别的楼宇工联合会由相应级别的总工会进行联合指导、管理和建设，具体职责划分如下：

- 归属一级工会联合会的由市、区和街道总工会共同重点关注；
- 归属二级、三级工会联合会的由区和街道总工会共同重点关注；
- 归属四级、五级工会联合会由区总工会或街道总工会重点关注。

10.2.3 成立时间满一年的楼宇工联合会可申请市星级工会建设，具体内容、流程及要求见 DB4403/T 354。

## 参 考 文 献

- [1] DA/T 42 企业档案工作规范
- [2] DB4403/T 353 职工服务中心建设指引
- [3] DB4403/T 354 星级工会管理规范
- [4] 全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国工会法: 主席令第 107 号. 2021 年
- [5] 中华全国总工会办公厅. 中华全国总工会办公厅关于印发《工会劳动法律监督办法》的通知: 总工办发(2021)9号. 2021 年
- [6] 中国工会第十八次全国代表大会. 中国工会章程. 2023 年
- [7] 中华人民共和国财政部. 关于印发《工会会计制度》的通知: 财会(2021)7号. 2021 年
- [8] 国家统计局. 关于印发《统计上大中小微型企业划分办法(2017)》的通知: 国统字(2017)213号. 2017 年
- [9] 人力资源和社会保障部. 集体合同规定: 劳动保障令第 22 号. 2004 年
- [10] 中华全国总工会办公厅. 中华全国总工会办公厅关于印发《基层工会经费审查委员会工作条例》的通知: 工厅审字(1990)58号. 1990 年
- [11] 中华全国总工会办公厅. 关于加强工会经费财务管理和审计监督切实管好用好工会经费的通知: 总工办发(2013)51号. 2013 年
- [12] 中华全国总工会. 关于印发《工会基层组织选举工作条例》的通知: 总工发(2016)27号. 2016 年
- [13] 中华全国总工会. 中华全国总工会关于印发《中国工会审计条例》的通知: 总工发(2023)6号. 2023 年
- [14] 中华全国总工会. 中华全国总工会关于印发《工会女职工委员会工作条例》的通知: 总工发(2024)10号. 2024 年
- [15] 广东省总工会. 关于印发《广东省基层工会经费收支管理实施细则》的通知: 粤工总(2025)1号. 2025 年
- [16] 深圳市人民代表大会常务委员会. 深圳市实施《中华人民共和国工会法》办法. 2019 年
- [17] 深圳市总工会办公室. 关于印发《深圳市工会联合组织管理制度(试行)》的通知: 深工办(2023)2号. 2023 年
- [18] 深圳市总工会办公室. 关于印发《深圳市工会联合会规范化建设工作指南(试行)》的通知: 深工办(2022)35号. 2022 年
- [19] 深圳市总工会. 关于印发《深圳市工会联合会综合改革工作方案》的通知: 深工(2021)32号. 2021 年
- [20] 深圳市总工会. 关于印发《深圳市工会联合会规范化建设考核评估办法(试行)》的通知: 深工办(2022)36号. 2022 年
- [21] 深圳市总工会办公室. 关于印发《全面推进工会劳动法律监督“一函两书”制度的工作方案》的通知: 深工办(2024)6号. 2024 年