

唐山高新技术产业开发区 协调劳动关系三方委员会

唐高协劳字〔2021〕1号

唐山高新区劳动关系“和谐同行”能力提升 三年行动计划实施方案

各镇（办）、各用人单位：

为加强劳动关系治理体系和治理能力建设，在全区构建和谐劳动关系，根据省、市协调劳动关系三方《劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案》的通知要求，我区协调劳动关系三方决定自2020年12月起至2023年9月在全区范围内实施劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划（以下简称三年行动计划）。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大、十九届二中、三中、四中全会精神，落实省、市及党

工委、管委会关于构建和谐劳动关系的部署要求，坚持共建共治共享，坚持维护劳动者权益、促进企业发展，创新工作理念和方式方法，加强企业和职工协调劳动关系能力建设、政府调整劳动关系能力建设、社会组织参与协调劳动关系能力建设，促进全区劳动关系和谐稳定，为加快建设实力高新、活力高新、美丽高新、幸福高新做出贡献。

二、目标任务和行动计划

（一）打造金牌协调劳动关系社会组织

1. 目标任务

以培育专业性协调劳动关系社会组织为目标，加强政治引领、示范带动、联系服务，结合国家实施打造百家金牌协调劳动关系社会组织的行动计划，力争3年内在全区培育1家全区金牌协调劳动关系社会组织，通过有效发挥社会组织参与构建和谐劳动关系的积极作用，努力为中小企业和劳动者提供劳动关系公共服务，推进劳动关系治理能力提升。（牵头单位：工会，责任单位：人社局、商务局）

2. 具体举措

（1）贯彻落实省市社会组织参与协调劳动关系工作的相关政策措施，建立健全区级协调劳动关系社会组织工作规范。明确协调劳动关系社会组织提供劳动关系公共服务的基本设施、人员配备、工作项目等。

（2）探索通过购买社会组织服务等方式，依托社会组织为

企业特别是小微企业和劳动者提供劳动法律法规政策咨询、劳动用工服务、薪酬分配指导、劳动纠纷调解、心理疏导等劳动关系公共服务。

(3) 加强对协调劳动关系社会组织的指导和监督。建立区协调劳动关系社会组织台账,动态掌握劳动关系领域社会组织和工作人员的数量、规模状况、行业分布以及工作开展情况等,有针对性地提供服务指导。建立学习交流机制,搭建沟通交流平台,定期组织开展培训研讨等活动,加强工作沟通衔接,相互交流借鉴工作经验,提高社会组织协调劳动关系的能力和水平。探索建立完善协调劳动关系社会组织的评价体系,通过满意度调查等方式,监督和规范社会组织行为。

(4) 选树先进典型。依照省市三方金牌协调劳动关系社会组织的要求,培育选树典型,定期总结协调劳动关系社会组织开展工作情况,选树1家金牌协调劳动关系社会组织,参加省市三方办公室组织的市金牌协调劳动关系社会组织遴选。

3. 时间安排

(1) 2021年1月,结合实际制定细化工作方案,进一步明确目标任务、责任分工、工作措施和时间表。

(2) 2021年2月底前,按照省市要求,细化我区社会组织参与协调劳动关系工作办法和相关政策措施,引导符合条件的社会组织参与劳动关系协调工作。

(3) 2021年至2022年,推动协调劳动关系社会组织为企

业特别是小微企业和劳动者提供劳动关系公共服务,进一步提高劳动关系公共服务能力和水平。

(4) 2023年8月前,开展总结分析,提炼经验做法,宣传推广典型。

(二) 打造金牌劳动人事争议调解组织

1. 目标任务

以夯实基层劳动人事争议调解组织工作基础,提升劳动人事争议调解工作效能为目标,全区选树至少3家工作基础好、制度机制全、办案能力强、服务水平高的金牌劳动人事争议调解组织,报区协调劳动关系三方办公室,推荐参加省市金牌劳动人事争议调解组织。通过活动引领、典型引路,提高劳动人事争议调解工作规范化、标准化、专业化、信息化水平,最大限度地将劳动人事矛盾纠纷化解在基层。(牵头单位:人社局,责任单位:工会、商务局)

2. 具体举措

(1) 建立规范化劳动争议调解组织。全区范围内普遍开展镇、办劳动争议调解组织示范建设工作,推动大中型企业普遍建立劳动争议调解组织。基层劳动争议调解组织应配备专门的办公场所和办公设施,规范调解组织名称和调解组织标识,将调解工作程序、调解组织工作职责和调解员行为规范在办公地点的显著位置上墙公布,至少配备一名专职或兼职劳动争议调解员。

(2) 建立健全调解工作制度,提升服务水平。提炼推广适

用于不同类型调解组织的工作模式，指导基层劳动争议调解组织切实落实调解组织和调解员名册制度，向社会公开调解组织、调解员信息，完善调解登记、调解记录、档案管理、统计分析、信息通报、争议排查等调解制度，推广使用“互联网+调解”的工作模式。推动劳动争议预防调解依法规范进行，调解组织的年度调解成功率达到65%以上。

（3）强化专兼职调解员队伍建设。开展劳动争议预防调解工作激励和约束机制，稳定调解员队伍，建立各镇、办调解组织和调解员库，做好其他类型劳动人事争议调解组织备案工作。加大调解员的培训力度，通过实体培训、远程培训、编制培训教材、调解工作手册、调解书范本等方式，切实提高劳动人事争议调解员专业能力素质。

（4）加强调解与仲裁有效衔接。区调解组织建立工作联系机制，开展调解协议的仲裁审查确认、劳动争议调解建议书、委托调解等工作，不断提高基层调解组织的社会公信力和调解协议的执行力。

（5）选树金牌劳动人事争议调解组织。区内每年选树1家金牌劳动人事争议调解组织报市协调劳动关系三方办公室参加省、市十大金牌劳动人事争议调解组织遴选。同时，采取多种形式开展宣传活动，积极推广交流经验做法，并将金牌劳动人事争议调解组织作为在评先选优活动中的优先考虑对象，将金牌劳动人事争议调解组织建设情况作为评选劳动关系和谐企业的重要

考虑因素。

3. 时间安排

(1) 2021年1月底前,人社局会同工会、商务等部门,结合实际,共同制定细化方案,明确目标任务、工作措施和时间表。

(2) 2021年9月底前,推荐1家报区协调劳动关系三方办公室,区选树第一批“优秀劳动人事争议调解组织”候选单位,报市协调劳动关系三方办公室。

(3) 2022年7月底前,推荐1家报区协调劳动关系三方办公室,选树第二批“优秀劳动人事争议调解组织”候选单位,报市协调劳动关系三方办公室。

(4) 2023年5月底前,推荐1家报区协调劳动关系三方办公室,选树第三批“优秀劳动人事争议调解组织”候选单位,报区协调劳动关系三方办公室。

(5) 2023年6月至7月,区人社局会同工会、商务局等有关部门打造“优秀劳动人事争议调解组织”工作进行总结,提炼推广各地经验做法,并将该项工作作为相关评比表彰的优先推荐对象。

(三) 打造金牌劳动关系协调员

1. 目标任务

培养和壮大劳动关系协调员队伍,扩大劳动关系协调员覆盖企业面,提高劳动关系协调队伍服务水平,进一步发挥劳动关系协调员在劳动关系政策服务、监测预警、矛盾化解等工作中的重

要作用，每年在全区范围内打造 2 名金牌劳动关系协调员，我区协调劳动关系三方每年从劳动关系协调员、专职集体协商指导员总选树 6 名的先进典型，报区协调劳动关系三方委员会办公室。通过发挥典型示范作用，力争 3 年内全区大多数中小型企业配备 1 名劳动关系协调员，基层配备的劳动关系协调员基本覆盖辖区小微企业。（牵头单位：工会，责任单位：人社局、商务局、协调劳动关系三方）

2. 具体举措

（1）按市要求，进一步梳理鼓励和推动劳动关系协调员队伍建设的有关政策文件，积极开展劳动关系协调员职业技能培训，按规定落实培训补贴，完善享受专业技术人员同等福利待遇等方面的支持政策。研究制定并推动落实劳动关系协调员管理措施，提高企业配备专业劳动关系协调人员的积极性，鼓励更多从事劳动关系协调工作人员（包括专职集体协商指导员等）参加职业技能等级认定。

（2）加强劳动关系协调员队伍的指导服务。建立劳动关系协调员数据库，动态掌握辖区内劳动关系协调员构成及分布情况。加强基层劳动关系协调员管理，明确具体工作职责、覆盖企业范围和工作绩效指标，探索更好地服务辖区内小微企业和劳动者的方式方法，推动小微企业构建和谐劳动关系。建立劳动关系协调员定期学习交流机制，通过举办法律法规学习培训、劳动用工问题研讨、企业劳动用工管理经验交流等多种方式，了解劳动关系

协调员工作情况，促进相互之间交流借鉴，不断提高工作能力和业务水平。

(3) 选树金牌劳动关系协调员。依照市三方标准，按照市里确定的标准和数量，从劳动关系协调员、专职集体协商指导员中选树本区先进典型，于每年9月底前推荐至市协调劳动关系三方办公室，参加省市推荐选拔。采取多种形式广泛宣传金牌劳动关系协调员的先进事迹，及时推广交流经验做法，并将金牌劳动关系协调员作为在评先选优活动中的优先考虑对象，将配备劳动关系协调员特别是配备金牌劳动关系协调员情况，作为评选劳动关系和谐企业、镇、办事处等的重要考虑因素。

3. 时间安排

(1) 2021年1月底前，协调劳动关系三方结合实际制定细化方案，进一步明确目标任务、责任分工、工作措施和时间表，摸清劳动关系协调员队伍情况。

(2) 2021年鼓励符合条件的社会培训评价机构开展劳动关系协调员职业技能等级认定。逐步扩大劳动关系协调员队伍，定期开展交流，提升队伍能力素质，积极开展选树金牌劳动关系协调员活动。

(3) 2021年至2023年，以和谐劳动关系企业、镇、办事处以及人社、工会、企业代表组织中从事协调劳动关系工作人员为重点，兼顾各类劳动关系复杂、劳动争议多发的用人单位中从事劳动关系协调工作人员，鼓励企业和劳动者参加劳动关系协调

员职业技能等级认定，不断扩大劳动关系协调员队伍，全面推进劳动关系协调员队伍建设。

(4) 2023年7月前，开展总结分析，提炼总结经验做法，交流推广典型经验。

(四) 和谐企业培育共同行动计划

1. 目标任务

通过协调劳动关系三方四家共同行动，面向全区企业开展点对点培育指导服务。每年在全区范围内培育1户企业达到劳动用工管理规范、民主协商机制健全、和谐共赢理念融入企业文化的劳动关系和谐企业要求。(牵头单位：人社局，责任单位：工会、商务局)

2. 具体举措

(1) 区协调劳动关系三方工作人员向各企业提供培育指导材料开展培训指导；组织专门的师资队伍对培育对象进行定期指导，帮助企业解决实际问题。

(2) 协调劳动关系三方深入培育企业了解企业在劳动用工制度建设、民主协商机制建设等方面存在的问题，制定针对性培育方案。

(3) 按市要求组织培育企业参与全国城区工会集体协商竞赛。

(4) 每年推荐不少于1家培育企业选树国家、市培育达标典型，推荐有关主流媒体宣传报道。

3. 时间安排

(1) 2020 年：参加本年度培育共同行动的企业，全部完成培育任务。

(2) 2021 年：参加本年度培育共同行动的企业，全部完成培育任务。

(3) 2022 年：参加本年度培育共同行动的企业，全部完成培育任务。

(五) 服务新企业用工计划

1. 目标任务

主动为新注册企业提供用工指导服务，力争全区每年服务新注册企业 100 户左右，帮助企业有效防范用工风险，提高用工管理水平，从源头上预防化解劳动关系矛盾纠纷。（牵头单位：人社局，责任单位：工会、商务局）

2. 具体举措

(1) 加强与区场监管、社会保险经办机构等部门沟通联系，建立新注册企业信息共享机制，及时掌握新注册企业信息和用工情况。

(2) 以举办劳动用工政策培训、开展实地指导等形式，提供政策指导和培训服务。建立健全线上用工指导平台，提供用工政策咨询、解答、风险提示、典型经验介绍等服务。

(3) 建立以劳动关系协调员、劳动争议调解员和仲裁员、劳动保障监察员、工会干部、集体协商指导员及劳动领域律师、

法官等专家服务团队。

3. 时间安排

(1) 2021年1月底前，协调劳动关系三方明确服务企业数量目标、具体措施和时间进度安排，建立健全新注册企业信息共享渠道，确定重点服务的新注册企业类型，组建服务团队。

(2) 2023年7月底前，全区依托现有资源搭建线上线下服务平台，通过编制下发用工指导手册、微信公众号和微信群推送劳动用工政策和指南、举办培训班等方式，积极服务新注册企业。

(六) 重点企业用工指导计划

1. 目标任务

建立完善对用工规模较大企业的用工指导服务机制，帮助企业提升用工管理水平，特别是帮助指导特殊困难企业采取多种措施稳定工作岗位，发挥集体协商的重要作用，与职工共渡难关，有效防范化解劳动关系矛盾风险，稳定劳动关系。（牵头单位：人社局，责任单位：工会、商务局）

2. 具体举措

(1) 建立重点企业用工监测机制。通过社会保险登记、就业失业登记、用工备案、失业动态监测、劳动争议和投诉举报信息等，加强企业用工动态监测，建立用工规模较大、生产经营困难的重点企业清单并及时调整，提前掌握企业生产经营和劳动用工变化情况，及时发现裁员苗头，建立重点问题线索工作沟通和报告制度。

(2) 建立健全服务指导台账。对接重点企业,摸清企业对劳动用工服务的需求,建立指导服务台账。台账内容一般包括企业名称、所在区、所属行业、上年底职工数量、目前职工数量、已享受的稳岗政策、跟踪指导情况等。对拟裁员或已裁员企业,还应包括本年度计划裁员人数、已裁员人数、裁员岗位、经济补偿标准、支付能力评估等。

(3) 充分发挥集体协商作用。贯彻落实《关于实施集体协商“稳就业促发展构和谐”行动计划的通知》、《关于应对疫情影响进一步做好集体协商工作的通知》,推动企业建立健全集体协商制度,鼓励企业与职工通过协商确定工资待遇、工作时间、工作方式等,尽量不裁员、少裁员。

(4) 规范企业裁员行为。指导确需裁员企业依法实施裁员,坚决防止违法裁员,积极防因裁员引发的矛盾风险。

3. 时间安排

(1) 2021年1月底前,建立重点企业用工监测机制和指导服务台账。

(2) 2022年底前,完善重点企业用工监测机制,基本形成一套制度化的工作措施。

(3) 2023年7月底前,重点企业用工监测机制健全,对企业用工指导及时、有效,企业用工规范有序。

(七) 企业薪酬指引计划

1. 目标任务

健全劳动力市场工资价位信息体系，形成公开发布、定向反馈与针对性指导相结合的信息服务体系，为低收入群体、技能人才等重点群体提供薪酬分配事前指引，优化企业工资收入分配指导服务。同时，指导企业运用集体协商机制等，建立健全符合企业实际的收入分配制度。深化国有企业工资分配制度改革，完善国有企业市场化薪酬分配机制，建立健全按业绩贡献决定薪酬的有效激励约束机制。（牵头单位：人社局，责任单位：工会、商务局）

2. 具体措施

（1）提供薪酬数据服务。建立健全包括企业薪酬调查在内的企业工资收入分配大数据库，向被调查企业及相关主体提供多维度、多层次的工资价位信息服务。在做好企业薪酬调查数据评估的基础上，推进数据规范发布。

（2）对重点群体提供针对性薪酬指引服务。研究体现不同行业、不同群体特征的薪酬分配指引，加强对低收入群体、技能人才、科技人才等重点群体薪酬分配的事前指导。

（3）实施企业市场化薪酬分配示范行动。按照省市部署要求，指导国有企业实行以劳动合同管理为基础、岗位管理为核心的市场化用工机制，深化企业内部市场化机制改革，建立具有市场竞争优势的核心关键人才薪酬制度，健全按业绩贡献决定薪酬的有效激励约束机制。鼓励民营企业、国有企业等各类企业通过集体协商等形式增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬，加

强技能人才、科技人才薪酬激励,健全股权、期权等中长期激励。各地要总结创新做法和典型经验,并在本地区企业中予以推广,发挥典型示范引领作用。

3. 时间安排

(1) 关于为企业提供薪酬数据服务。2020年,人社部门向不少于90%被调查企业提供薪酬数据反馈服务;2021-2023年8月,依托全市企业工资收入分配大数据库,向被调查企业100%提供薪酬数据反馈服务,同时进一步提升薪酬数据服务水平,并向不少于10%被调查企业提供针对性、个性化服务。

(2) 关于对重点群体提供针对性薪酬指引服务。2021年8月前,国家层面发布技能人才薪酬分配指引,全区对不少于3家企业进行技能人才薪酬分配指导服务;2021年-2023年8月,贯彻落实市要求,对低收入群体、技能人才、科技人才等至少1个重点群体形成有效薪酬分配指导。

(3) 关于实施企业薪酬分配示范行动。在全区遴选1至3户实施区场化薪酬分配机制改革的国有企业,总结企业创新做法和经验。2021年和2022年分批将有关企业做法和经验报送市协调劳动关系三方办公室。2023年8月底前,全区选择至少1至3户企业薪酬分配示范民营企业,通过报告会、会议、多媒体宣传等方式进行推广,并分年度将企业经验做法报送市协调劳动关系三方办公室。

三、保障措施

（一）加强组织领导，夯实部门责任。协调劳动关系三方要充分认识提升构建和谐劳动关系能力，对维护劳动者合法权益、促进企业发展，推进劳动关系治理体系和治理能力现代化的重要性，切实增强责任感和紧迫感。要成立工作专班，加强组织领导，明确部门责任，强化督导检查，形成政府主导、三方协同、企业和职工积极参与的工作格局，确保把三年行动计划落到实处。

（二）密切协调联动，形成工作合力。协调劳动关系三方要充分发挥职能优势，各司其职，分工协作，相互支持，共同推动三年行动计划顺利开展。人社部门要积极发挥主导作用，做好实施三年行动计划的组织协调、政策指导和监督检查工作，会同成员单位定期调度和研究分析本地工作情况，指导工作有效开展。工会组织要宣传发动广大劳动者，指导督促基层工会积极参与三年行动计划，引导协调劳动关系社会组织参与劳动关系协调工作。要引导企业履行社会责任，发挥好构建和谐劳动关系的主体作用，不断提高企业高级管理人员、人力资源管理人员防范化解劳动关系矛盾纠纷、规范劳动用工管理水平的能力，积极推动企业配备劳动关系协调员，主动参与和谐劳动关系企业创建等活动。要积极采取有效措施，充分调动企业和职工的积极性，推动双方协商共事、机制共建、效益共创、利益共享，促进劳动关系和谐稳定。

（三）加强宣传引导，营造良好氛围。协调劳动关系三方要拓宽宣传渠道，创新宣传形式，充分利用广播、电视、报刊、网络等媒体，广泛宣传三年行动计划开展情况和取得成效，及时宣

传构建和谐劳动关系中的先进典型和先进事迹，不断提高三年行动计划在企业和全社会的知晓度，努力营造全社会共同关心、支持和参与构建和谐劳动关系的良好氛围。

- 附件：1. 高新区劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划工作专班
2. 高新区劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划工作任务分解表

附件 1

高新区劳动关系“和谐同行”能力提升 三年行动计划工作专班

- 组 长：王义宏 组织部部长、人社局局长
副组长：王洪兴 人社局副局长、仲裁院院长
杨圣福 工会联合会副主席
李永超 商务局一级主办
- 成 员：刘振兴 人社局劳动监察大队队长
韩宗占 社保局副局长
任伯虎 人社局人才交流服务中心
王海峰 人社局仲裁院副院长、劳动处处长
王浩洋 工会联合会副主席
卫 来 工会联合会集体合同部部长

专班办公室设在人社局劳动处，王海峰任办公室主任。

专班主要职责：负责培育推荐金牌协调劳动关系社会组织、金牌劳动关系协调员、金牌劳动人事争议调解组织、百户企业培育、服务新企用工计划、重点企业用工指导计划、企业薪酬指引计划；负责劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划政策宣传、新闻报道等工作。

附件2

高新区劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划工作专班任务分解表

序号	工作任务	完成时限	牵头单位处（部）室	责任单位处（部）室
一	争创金牌协调劳动关系社会组织3家 (每年1家)	2023年9月	工会	人社局、商务局
二	争创金牌劳动人事争议调解组织3家(每 年1家以上)		人社局处	工会、商务局
三	打造金牌劳动关系协调员6名 (每年2名)		工会	人社局、商务局
四	企业培育共同行动计划12户 (每年4户)		人社局	工会、商务局
五	服务新企用工计划48户 (每年16户)		人社局	人社局、工会
六	重点企业用工指导计划。指导企业采取 多种措施稳定工作岗位，发挥集体协商 重要作用，与职工共渡难关，有效防范 化解劳动关系矛盾风险，稳定劳动关系。		人社局	工会、商务局
七	企业薪酬指引计划 (国有企业每年1户、民营企业每年1户)		人社局	工会、商务局

