天津经济技术开发区促进企业构建和谐

劳动关系支持办法

（津党开工发〔2019〕5号）

第一章 总则

第一条【目标依据】 全面贯彻党的十九大精神，坚持以人民为中心的发展思想，深入落实《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》（中发〔2015〕10号），坚持服务企业发展、维护职工权益，完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制，助推天津经济技术开发区（以下简称开发区）企业构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系，促进区域经济持续健康发展和社会和谐稳定，特制定本办法。

第二条【适用范围】 本办法适用于在开发区注册经营且在开发区税务部门缴纳税收的各类企业。

第三条【资金设置】 天津经济技术开发区管理委员会（以下简称管委会）每年设置总额1800万元的劳动关系处理专项资金对构建和谐劳动关系各项工作予以支持。

第四条【指导机构】天津经济技术开发区劳动关系三方协调委员会（以下简称劳动关系三方协调委员会）按照本办法及《开发区企业构建和谐劳动关系指标体系（简称《指标体系》，详见附件）相关规定，负责具体落实开发区构建和谐劳动关系各项工作，深入开展和谐企业、和谐园区创建活动。

第五条【工作保障】 开发区结合区域劳动关系实际，不断创新完善劳动关系综合治理体系，通过政府购买社会化服务等多种方式，全面开展宣传培训、经验交流、调查研究、分析评估、咨询指导、纠纷调处、预警防控、应急处置、信息化建设等构建和谐劳动关系各项工作，不断完善创建标准、丰富创建内容、提升创建水平、营造和谐氛围。

第二章 资金支持项目

第六条【保障就业岗位稳定】 企业年度内在天津市缴纳社会保险职工人数最高月份达25人以上，因转型升级、重大技术革新或产业结构调整，经内部转岗、技能提升培训等有效措施不裁减人员，保障就业岗位稳定的；或确需裁减人员，采取有效措施促使平稳过渡，未造成社会不良影响，且企业年度内减员率（不含主动离职人员）等于或低于当年度天津市城镇登记失业率的，为职工提供转岗、再就业职业技能培训所支出费用总额的20%给予资金支持，最高不超过10万元。

第七条【化解劳动关系危机】 企业因生产经营困难等因素发生关停并转情况，涉及一次性裁减20人及以上人员的，按要求及时向劳动关系三方协调委员会报告，并采取有效措施促使事件平稳过渡，未造成社会不良影响，按照企业年度内在职工安置补偿过程中，为职工提供专场招聘会、再就业职业技能培训以及委托第三方专业机构办理社保、档案关系转移手续所支出费用总额的20%给予资金支持，最高不超过10万元。

第八条【促进职工安置分流】 开发区注册经营的企业在符合本办法第七条规定情况企业的职工安置补偿过程中，招用被裁减人员的（不含被裁减人员就业后再次就业的情况），按照招聘企业年度内办理就业登记手续并依法缴纳社会保险的招用被裁减职工人数，予以每人1000元资金支持，最高支持10万元。

第九条【规范劳动用工管理】 企业委托有专业资质的人力资源服务机构、律师事务所以及专业性社会组织，为本企业贯彻落实本办法《指标体系》中“劳动关系基础框架指标”各项标准提供专业化服务，按照企业年度内委托第三方所支出费用总额的20%给予资金支持，最高不超过10万元。（本条规定支持企业不包括人力资源服务机构、律师事务所以及专业性社会组织）

第十条【完善社会保障体系】 企业为职工建立多层次的社会保障体系，在依法缴纳社会保险情况下，按照企业年度内为职工购买人身意外商业险所支出费用总额的20%给予资金支持，最高不超过10万元。（本条规定支持企业不包括国有及国有控股企业）

第十一条【强化基层调解组织】 企业是已命名且在有效期内的区级及以上劳动关系和谐企业，建立企业劳动争议调解委员会，按程序向开发区劳动人事争议调解中心登记备案，符合天津市“六统一”建设标准，并保障正常运行，成功化解企业内部劳资纠纷，年度内未发生劳动争议仲裁、劳动保障监察投诉案件；或虽有案件，但能依法积极配合处理实现案结事了，未发生案件败诉或违法情形的，每年给予5000元资金支持。

第三章 示范激励

第十二条【最佳雇主暨示范企业】 为发挥典型劳动关系和谐企业的示范激励作用，支持和谐企业健康发展，促进区域劳动关系共建、共享、共治，开发区建立“最佳雇主暨构建和谐劳动关系示范企业”（简称最佳雇主暨示范企业）年度发布制度。

企业是已命名且在有效期内的区级及以上劳动关系和谐企业，凡上年度被评为开发区百强企业，且无本办法《指标体系》中规定的一票否决情形，将确定为年度最佳雇主暨示范企业，由管委会通报表扬。

第十三条【优惠政策和礼遇】 最佳雇主暨示范企业享受以下优惠政策和礼遇：

（一）用人单位享有参加天津市“五一”劳动奖状、模范集体评选的资格；

（二）用人单位经营者享有参加天津市“五一”劳动奖章、劳动模范、优秀企业家评选的资格；

（三）免于劳动保障书面审查,并纳入用人单位劳动监察守法信用A级企业类别管理；

（四）在管委会官网及劳动关系三方协调委员会各成员单位网站进行公布，向社会推介企业优秀事迹；

（五）管委会每年对最佳雇主暨示范企业及其构建和谐劳动关系工作中表现突出的先进个人进行通报表扬。

（六）享受劳动关系三方协调委员会劳动保障法律政策、人力资源管理、劳动关系协调等方面的政府公益性宣讲培训服务。

第四章 申报程序

第十四条【发布通知】 劳动关系三方协调委员会按照本办法及《指标体系》的规定，每年度适时发布开发区促进企业构建和谐劳动关系资金支持项目申报通知，确定年度申报时间、具体条件、程序及需提交的材料等事项。

第十五条【企业申报】 企业应按本办法相关规定和每年度劳动关系三方协调委员会发布的申报通知要求及时参加申报，对未按规定要求参加的，取消其年度获得资金支持的资格。企业申报本办法第六条至第十一条规定的支持资金项目，必须无本办法《指标体系》中规定的一票否决情形。

第十六条【资金分配】 本办法第五条规定的工作保障费用和第六条至十一条规定的资金支持项目费用，均在“劳动关系处理专项资金”中列支。其中，工作保障费用支出不超过“劳动关系处理专项资金”的20%；每年度申报资金支持项目的企业，所获得的具体资金支持额度，根据年度所有申报企业符合支持条件项目费用的审计审核情况及工作保障费用支出情况按比例确定。

第十七条【资金兑现】劳动关系三方协调委员会经企业申报、综合审议、审计核准等程序，对符合开发区构建和谐劳动关系资金支持项目条件的企业名单、支持金额，通过管委会政务服务平台网站向社会公示，经公示无异议后，报请管委会批准，兑现支持资金。

第五章 附则

第十八条【资金用途】 企业所得支持资金应专款专用，用于促进企业构建和谐劳动关系各项工作。

第十九条【监督管理】 企业发生因劳动关系问题被行政处罚等《指标体系》中规定的一票否决情形，劳动关系三方协调委员会将按程序取消其“最佳雇主暨示范企业”、“劳动关系和谐企业”称号，并及时予以社会公示，同时取消其事件发生年度申报资金支持的资格。

第二十条【法律责任】企业因弄虚作假骗取管委会支持资金的，一经发现将追回支持资金、取消本办法有效期内的申报资格，并及时向社会公布，不良记录纳入企业征信体系；涉嫌违法犯罪的，依法移送相关部门追究企业和主要责任人法律责任。

第二十一条【解释权】本办法由管委会负责解释。

第二十二条【实施时间】 本办法自2018年1月1日开始执行，有效期五年。有效期届满或有关法律政策依据变化，将根据实施情况予以评估修订。

附件：开发区企业构建和谐劳动关系指标体系

天津经济技术开发区促进企业构建和谐劳动关系支持办法的附件

开发区企业构建和谐劳动关系指标体系

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **一级指标** | **二级指标** | **三级指标** |
| **劳动关系基础框架指标** | （一）党建引领 | 充分发挥党组织的战斗堡垒和政治核心作用，各社会力量应加强党建工作，符合建立党支部条件的，应建立党支部。规模小、党员少的社会力量可本着就近就便原则，联合建立党支部。 |
| （二）劳动用工管理 | 1.签订书面劳动合同，规范办理劳动合同备案。  2.规范办理职工就失业登记。  3.规范办理职工退工退档。  4.劳动保障书面审查合格。 |
| （三）劳动安全卫生 | 1.职业病防护措施到位，未发生职业病危害事故。  2.符合国家规定的劳动安全条件和必要的劳动保护用品，未发生生产安全责任事故（第三方侵害导致的除外）。  3.未发生卫生防疫事件。  4.为因工作遭受事故伤害或患职业病的员工按规定办理工伤备案、认定和劳动能力等级鉴定，并支付工伤待遇。 |
| （四）薪酬保险福利 | 1.遵循按劳分配的原则及时足额支付工资。  2.按国家规定支付加班加点工资。  3.按天津市有关规定支付防暑降温费、高温津贴、冬季取暖补贴等福利待遇。  4.按规定及时到社会保险经办机构办理社会保险登记的相关手续，依法及时足额缴纳社会保险费。 |
| （五）职工培训 | 1.按规定提取职工教育培训经费，用于职工职业培训。  2.建立健全职工培训制度。 |
| （六）工会建设 | 1.工会组织健全，且遵守《工会法》的规定，依法足额缴纳工会经费。  2.遵守《工会法》规定，支持工会开展工作，保证工会依法履行维护职工权益的基本职责。 |
| （七）民主管理 | 1.依法建立职工代表大会制度，实行厂务公开制度或建立与企业相适应的其他民主管理制度。  2.企业以职代会为基本形式的民主管理机制健全，员工对涉及切身利益的事项享有充分的知情权，其表达、参与、协商和监督的权利得到充分保障。 |
| （八）集体协商 | 1.与员工在充分协商的基础上，就劳动报酬、工作时间、休息制度、劳动安全卫生、女职工权益保护、保险福利等事项签订内容具体、标准量化、操作性强的集体合同或专项集体合同，按规定及时报行政审批部门审查备案并能全面履行。  2.建立了集体协商机制，对涉及劳动者切身利益的重大问题能够在平等自愿的原则下进行协商，且签订了工资集体协议，并按规定及时报劳动行政部门审查备案。 |
| （九）预防和应急处置 | 1.建立健全企业劳动争议调解组织，充分利用企业调解组织成功化解劳资纠纷，案例报区劳动仲裁备案。  2.发生涉及职工20人及以上重大裁减员事项时提前一个月向就失业管理部门报告。  3.参加劳动关系协调员、调解员专业资质培训。  4.企业高管、人资、工会按要求参加劳动法律法规培训。 |
| **劳动关系运行指标** | （十）倾听职工意见情况 | 1.倾听渠道顺畅。建立倾听职工意见的渠道，倾听方式可集中开展，也可分散进行；倾听职工意见的渠道要便捷，方式方法适合职工工作需求。  2.倾听有序规范。不定期或定期的倾听职工意见，倾听对象可固定，也可不固定；倾听职工意见渠道的形成了惯例或文件制度等，保障倾听顺利进行。  3.倾听重点突出。倾听职工意见可集中在职工工作生活相关事项，更应关注员工工资、福利、保险等核心事项。  4.倾听及时有效。倾听过程中与职工保持互动，及时解答职工疑问；整理分析倾听信息，区分收集信息是个别意见还是涉及较多职工意见等，形成建议提案等。 |
| （十一）劳资双方沟通协商情况 | 1.沟通渠道顺畅。建立沟通协商渠道，沟通协商方式方法适合企业发展，有利于增强沟通。  2.沟通有序规范。工会定期或不定期的与企业方沟通，及时通报信息，互通有无，有利于促进企业劳动关系稳定，沟通形式已形成惯例或文件制度等，保障沟通顺利进行。  3.沟通重点突出。沟通事项可集中在职工工作生活相关等内容，更应关注员工工资、福利、保险等核心事项。  4.沟通及时有效。沟通过程与职工保持互动，及时通报协商进展，保障沟通结果能够取得职工认可，并形成决议或文件，保障各项事项顺利落实。 |
| （十二）改善劳动关系措施情况 | 1.改善措施及时。全面及时落实协商结果，及时反馈期间遇到的问题，落实措施过程及结果得到职工认可。  2.改善措施有效。反馈问题得到有效解决，职工广泛认可。  3.形成特色运行机制。围绕劳动关系和谐，延伸工作内容，可复制可推广，形成自有特色的工作机制。 |
| **劳动关系发展指标** | （十三）工作环境改善 | 1.规章制度科学合理、清晰准确，可操作性强。  2.劳务派遣、外包、实习生使用比例规范合理。  3.定期投入固定资金对企业环境治理设备进行更新改造，配置和完善通风、去霾、降温、防尘、防毒、降噪等设施。  4.配备卫生防护保健设施、应急药品，定期安排员工健康检查、疗休养，完善职业病防治等方面情况。 |
| （十四）福利待遇改善 | 1.不断改善职工用餐、交通、住宿等方面的环境。  2.建立并实施员工关爱制度，如职工之家、职工服务中心、心理咨询师室、母婴室、哺乳室、更衣室、淋浴室、职工书屋等。  3.注重企业文化建设，支持职工社团发展，提升职工素养。 |
| （十五）工资合理增长 | 薪酬制度公平公正，职工报酬与职工付出相符，职工认可度高。内容包括近三年平均增长比例、与行业工资水平比较、工资增长推动因素、固定工资占比、加班工资占比、年底奖金占比等。 |
| （十六）就业岗位稳定 | 1.职工工作年限、年龄结构比例合理。  2.建立亲和力管理团队，营造温馨和谐工作氛围，搭建人才发展平台，职工有发展空间。  3.生产经营的困难时期，采取不裁减人员等稳岗措施，保持职工队伍稳定。  4.健全内部劳动关系重大隐患预防预警机制和应急处置预案。 |
| （十七）教育培训优化 | 1.人才职业发展教育规划完善，职工年度培训工作计划覆盖面广、可操作性强、落实到位。  2.为员工技术创新、管理模式创新等学习研究方面提供资金、文献资料、场所、人员等硬件、软件支持。  3.组织开展专业技能、管理技能等各类岗位竞赛活动。  4.完善激励机制，将职业技能、专业技术培训、学历提升、技能竞赛等结果与收入分配、职务晋升挂钩。 |
| （十八）多层次的社会保障体系 | 发展建立多层次的社会保障体系，包括建立补充住房公积金、企业年金、补充医疗保险、困难职工帮扶、互助保障平台等方面情况。 |
| **一票否决指标** | （一）发生过死亡1人（含）以上或3人（含）以上重伤或1000万元（含）以上直接损失生产安全责任事故的；或职业中毒3人（含）以上；或职业病1人（含）以上的职业危害事故的。  （二）发生因企业责任导致的30人（含）以上的游行、停工、围堵或到相关政府部门集体上访、聚集、请愿、静坐等群体性劳资纠纷的；或者不足30人，有阻断交通、妨碍执法、聚众闹事、群体性械斗等影响社会秩序的过激行为，对社会造成较大影响事件的。  （三）存在以下重大违反劳动保障法律、法规或者规章行为，被劳动保障行政部门依法做出责令整改、行政处罚、行政处理的。  1．未依法及时足额支付劳动者劳动报酬、法定福利待遇的；  2．未依法及时到社会保险经办机构办理社会保险登记手续，未依法足额为劳动者缴纳社会保险费的；或者发生过冒领或骗取社保基金案件的；  3．违反国家休息休假规定，强迫劳动者加班或加班时间超过法定标准的，及未经劳动行政部门审批实行特殊工时制度的；  4．未依法与劳动者签订书面劳动合同，或者在劳动合同签订、履行、续订、变更、解除或终止过程中存在违法情形侵害劳动者合法权益的；  5．未依法向劳动者提供劳动保护、劳动卫生和职业危害防护等行为的；  6．违反遵守禁止使用童工规定、女职工和未成年工特殊劳动保护规定的；  7．其他出现严重违反劳动保障法律、法规或者规章规定的情形。 | |