

云和县人力资源和社会保障局

云和县经济商务局

浙江云和工业园区管委会文件

云和县总工会

云和县工商业联合会

云人社〔2021〕59号

**云和县人力资源和社会保障局等5部门
关于实施劳动关系“和谐同行”三年行动计划
打造和谐劳动关系示范区的通知**

各乡镇（街道），各有关单位：

为进一步加强劳动关系治理体系和治理能力建设，促进我县劳动关系和谐稳定，根据丽水市人力资源和社会保障局等3

部门《关于实施劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划打造和谐劳动关系示范区的通知》（丽人社发〔2021〕41号）文件精神。经研究决定，从2021年至2023年，在全县组织实施劳动关系“和谐同行”三年行动计划，进一步提升构建和谐劳动关系能力，打造和谐劳动关系示范区。现将实施方案印发给你们，请各乡镇、街道，相关部门认真抓好落实。

云和县人力资源和社会保障局

云和县经济商务局

浙江云和工业园区管委会

云和县总工会

云和县工商业联合会

2021年8月3日

（此件公开发布）

云和县劳动关系“和谐同行”三年行动计划 实施方案

根据省、市协调劳动关系三方统一部署要求，决定在全县范围实施劳动关系“和谐同行”三年行动计划（2021—2023年），现结合我县实际，制定本实施方案。

一、总体目标

以维护劳动者权益，促进企业发展，防范和化解劳动关系领域矛盾风险为主线，争取用3年左右时间，推进劳动关系工作创新，提升劳动关系工作能力和工作效能，扎实推进我县劳动关系治理体系和治理能力建设。到2023年底，努力实现以下工作目标：

（一）全县开展劳动用工体检210家企业；

（二）全县培训劳动关系协调员200名，其中培育选树市级金牌劳动关系协调员9名。规模以上企业至少配备1名劳动关系协调员，每个乡镇必须配备1名劳动关系协调员，每个街道（工业园区）必须配备2名劳动关系协调员；

（三）创造条件积极争取打造市级金牌劳动关系协调组织6家；

（四）培育市级劳动关系和谐企业（园区）3家；

（五）电子劳动合同签订得到全面推广和普及。

二、重点任务

（一）广泛开展劳动用工体检活动

1. 主要目的。帮助企业查找自身在劳动用工方面存在的薄弱环节和制度漏洞，有的放矢进行整改和完善，从源头上规避用工风险，预防劳动争议发生。帮助企业进一步提高管理水平，更好维护职工合法权益，并充分调动职工积极性，促进企业健康发展。

2. 主要内容。劳动用工体检主要涵盖劳动合同的签订、履行、变更、解除和终止，工资分配与支付，工作时间和休息休假，社会保险和福利待遇，集体协商和集体合同，工会建设和民主管理，劳动争议内部调处机制，劳动保护和安全生产培训教育，工作环境和文化设施建设，技能培训等内容。根据企业实际情况，结合劳动关系发展态势，不断优化体检内容，使劳动用工体检更加符合企业和职工需求。（劳动用工体检服务参考标准见附件1）

3. 主要方式。包括：（1）组织企业间的互助交流，相互借鉴，共同提高；（2）政府购买第三方服务，委托专业人力资源服务机构免费为企业提供用工体检；（3）结合用人单位劳动保障书面审查开展用工体检服务；（4）依托协调劳动关系三方机制，人力社保、总工会、工商联、经商局、工业园区管委会抽调专业人员成立工作专班，以调研指导工作的形式为企业提供用工体检服务。

4. 主要流程。（1）确定用工体检服务对象，重点关注新注册企业、特殊困难企业、中小企业以及需要进一步完善用工管理的企业。（2）进行点对点服务，帮助企业梳理面临的各类劳动用工方面的薄弱环节和制度漏洞，分析企业劳动关系需求。

(3) 提出合理化建议，对劳动用工体检过程中发现的问题，从专业角度提出构建和谐劳动关系的合理化建议，帮助企业制定整改方案。(4) 开展定期回访，指导企业自查自纠，保证后续整改工作落到实处。

5. 工作经费。县协调劳动关系三方五家共同筹措经费或县协调劳动关系三方办公室筹措经费，将劳动用工体检工作经费列入年度预算，确保劳动用工体检顺利开展。

(二) 广泛开展劳动关系协调员培训活动

1. 主要目的。打造一支熟知劳动保障法律法规，熟练掌握劳动关系实务操作技能，能处理和应对各类疑难复杂问题的专业化劳动关系协调员队伍，提升劳动关系风险预测预防和综合治理水平。

2. 培训对象。主要包括各类企业人力资源管理人员，县协调劳动关系三方有关工作人员，劳动监察和劳动仲裁工作人员，大中专院校毕业生、各类专业技术人员及其他有志于从事劳动关系协调工作的人员。

3. 培训内容。主要包括劳动合同、工资支付管理、劳动标准、集体协商、社会保险、劳动争议协调处理以及新业态劳动用工管理等内容。

4. 培训方式。将劳动关系协调员培训纳入职业技能提升行动体系，通过集中培训、线上培训等多种方式，开展职业技能培训、项目制培训等各类培训。鼓励符合条件的人员参加劳动关系协调员职业技能等级认定，合格人员按规定核发职业技能等级证书。

5. 经费保障。符合条件的劳动关系协调员培训可按当地技能提升行动培训补贴标准执行，经费从职业技能提升行动专账资金中列支。

6. 培育先进。将劳动关系协调员项目纳入职业技能大赛范围，定期举行协调劳动关系技能比武活动，对职业技能大赛中符合条件的选手，按规定核发相应等级的职业技能等级证书。

（三）广泛开展劳动关系和谐企业（园区）创建活动

1. 创建目的。实现全县企业劳动用工更加规范，职工工资合理增长，劳动条件不断改善，人文关怀日益加强，劳动关系矛盾有效化解，建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定劳动关系。

2. 创建标准。分为劳动关系和谐企业标准和劳动关系和谐园区标准。（具体评价指标和评分标准见附件2）

劳动关系和谐企业标准：

（1）全面实行劳动合同制度。劳动合同签订率100%，全面履行劳动合同；依法使用被派遣劳动者；劳动规章制度健全。

（2）依法保障职工劳动报酬、休息休假、社会保险权益。按时足额支付职工工资，没有拖欠职工工资等违法行为；执行工作时间、休息休假法律规定，没有强迫加班、超时加班行为；依法参加社会保险，按规定缴纳各项社会保险费用，定期向职工公开社会保险缴费信息，职工参保率100%。

（3）全面执行劳动安全和职业卫生法律法规。劳动保护措施和劳动安全卫生条件符合国家规定的标准；建立健全安全生产责任制和工会劳动保护监督检查制度，开展安全生产教育培

训，对从事有职业危害的职工定期进行健康检查；有效预防工伤和职业病的发生，无重大安全生产事故和职业危害事故。执行女职工和未成年工特殊劳动保护规定，定期组织健康检查，不使用童工。

（4）建立集体协商和集体合同制度。依法签订和全面履行集体合同，集体协商程序规范；定期开展工资集体协商并签订工资专项集体合同，职工工资增长与企业效益、劳动生产率增长相适应。未建立企业集体协商机制的中小微企业通过区域性行业性集体合同覆盖。

（5）依法加强民主管理。建立职工（代表）大会制度，定期召开职工（代表）大会，涉及职工切身利益的规章制度和重大事项经过职工（代表）大会讨论确定；未建立职工代表大会制度的中小微企业，通过区域性行业性职工代表大会覆盖。实行厂务公开制度或以协商会、恳谈会等形式定期与职工代表（工会）进行沟通，及时了解并处理职工意见建议。依法建立工会组织，按时足额拨缴工会经费。

（6）企业劳动争议调解组织和工作制度健全。对劳动争议和影响劳动关系和谐稳定的苗头性、倾向性问题及时调处，无劳动关系群体性、突发性事件发生。

（7）重视职工技能培训和企业文化建设。积极开展职业技能培训，职工教育经费足额到位。重视企业文化建设，关心职工身心健康。教育引导职工通过正当途径合理表达诉求，依法维护自身权益。

（8）企业党组织健全，作用发挥充分。坚持把党建工作摆

在突出位置，党的基层组织完善，在组织职工、宣传职工、凝聚职工、服务职工中尽职尽责，党员先锋模范作用有效发挥。

劳动关系和谐园区标准：

（1）园区内企业全面达到劳动关系和谐企业的标准。对不具备单独开展集体协商签订集体合同条件的中小微企业，通过签订区域性、行业性集体合同实现覆盖。

（2）园区建立协调劳动关系三方机制和劳动争议调解机制。对园区内带有普遍性、倾向性的劳动关系问题开展协商，及时化解矛盾和纠纷。建立健全劳动关系突发性事件应急处置预案，园区内无重大的劳动关系群体性、突发性事件发生。

3. 激励机制。（1）加强对创建活动的鼓励和支持政策的研究，积极协调和争取在评先评优、补贴补助等方面对创建活动给予适当倾斜，将获得和谐劳动关系先进荣誉作为企业参与招投标时的加分项，企业申请特殊工时制清单式审批优先列入。

（2）组织开展创建和谐劳动关系评选活动，对成绩突出的集体和个人予以褒扬激励，充分利用新闻媒体和网站宣传先进典型事迹，激发全社会参与构建和谐劳动关系的热情。

（四）努力推进电子劳动合同平台建设

1. 建设目的。指导用人单位和劳动者依法订立电子劳动合同，提高人力资源管理效率和降低用工管理成本，推进信息共享和业务协同，提升劳动关系工作信息化水平，进一步提升劳动关系治理能力。

2. 建设方式。推广和普及电子劳动合同的主要途径：一是政府搭建电子劳动合同公共服务平台，二是人力资源服务机构

等第三方电子劳动合同服务平台，三是用人单位自建电子劳动合同平台。为稳妥推进电子劳动合同平台建设，目前省人社厅已在杭州市本级和钱塘新区分别试点政府服务平台和第三方平台，试点成功后，在全省全面推广。

3. 建设标准。电子劳动合同服务平台应具备提供电子劳动合同服务的相应资质要求，通过有效的技术手段提供劳动合同订立和管理、传递、存储、调取等服务以及身份认证、电子签名、意愿确认、数据安全和防篡改等解决方案，留存订立和管理电子劳动合同全过程证据，便利用人单位、劳动者和法律法规授权机构查询和提取。（电子劳动合同指引见附件3）

同时，以电子劳动合同为依托，努力实现与劳动用工备案、社会保险办理、就业失业登记、劳动保障监察、劳动关系监测、劳动争议调解仲裁、人事人才等人力资源社会保障领域相关公共服务事项的业务协同办理，数据实时联动和共享。积极与公安、市场监管、建设、税务、统计、法院等单位沟通协作，加快电子劳动合同相关数据共享，不断拓宽电子劳动合同政务服务内容和场景，为用人单位和劳动者提供最大便利。

三、实施步骤

（一）细化方案阶段（2021年二季度）。县协调劳动关系三方办结合云和实际，根据省、市实施方案要求制定三年行动计划具体实施方案，明确年度目标任务、工作措施和时间进度，对落实主要任务作出具体安排。

（二）实施计划阶段（2021年二季度—2023年三季度）。县协调劳动关系三方共同组织落实本地实施方案，有序推进三

年行动计划实施，分年度总结工作开展情况。

（三）总结验收阶段（2023年四季度）。对三年行动计划进行全面总结验收，梳理总结和推广典型经验和做法。

各单位要充分认识推进劳动关系工作创新、提升劳动关系工作能力和工作效能，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，进一步增强责任感和紧迫感，加强领导，统筹谋划，精心组织，明确责任，重点突破，加强对行动计划实施情况的督促检查和定期通报，切实把三年行动计划落到实处。（具体任务清单见附件4）

- 附件：1. 浙江省劳动用工体检服务工作指引
2. 丽水市和谐劳动关系考核评价体系（标准）（和谐企业、和谐园区）
3. 电子劳动合同指引
4. 工作任务清单

附件 1

浙江省劳动用工体检服务工作指引

一、确定用工体检服务对象

精心挑选若干不同区域、产业和规模的企业作为试点，上门了解其用工现状，形成区域劳动用工抽验分析报告。在开展免费劳动用工体检服务前，与试点企业及相关单位开展座谈会，交流思路，形成共识。

确定开展用工体检服务的企业数和所需经费后，开展项目启动计划，制定招投标文件，按照相关程序开展公开招投标工作，确定中标单位，与中标单位（第三方机构）签订相关合同，最终确定开展用工体检服务的企业。

二、劳动用工体检内容与流程

（一）劳动用工体检内容

1. 劳动合同管理：了解企业劳动合同签订情况，劳动合同内容是否完善且合法，合同条款是否合理等。

2. 员工入离职管理：查看企业职工入离职管理手续是否规范，是否存在隐性的风险。

3. 规章制度管理：了解企业的规章制度是否履行相关程序，是否内容完善且合理合法，能否保障企业与职工的利益等。

4. 薪酬管理：了解企业的工作时间和休息休假是否合理，工资支付是否合理，加班费是否足额支付等。

5. 社会保险管理：查看企业是否给职工缴纳社会保险和购买商业保险，企业社会保险参保率等。

6. 民主管理情况：了解企业是否建立职代会或工会，职工是否参与企业内部民主管理等。

（二）劳动用工体检流程

1. 确定企业名单。

2. 开展用工体检：提前通知企业准备相关书面材料；安排工作人员到企业现场，以口头交流、书面审查、书面记录的方式开展劳动用工体检服务。

3. 根据采集的企业信息，为企业编制劳动用工体检报告。

4. 体检情况反馈：及时向企业反馈体检报告情况，详细告知企业劳动用工风险。

5. 资料归档：将采集的企业信息以及劳动用工体检报告及时归档。

（三）项目监管

为确保劳动用工体检服务工作的质量，应对第三方机构进行必要的监管，监管形式及验收标准如下：

1. 随机抽查了解体检真实情况。应定期和不定期地对当年度已体检的企业通过电话及走访的方式进行随机抽查，以了解其活动开展情况。

2. 满意度调查。每家企业体检完成后，及时进行满意度调查，确保第三方机构的服务能让企业满意，对企业有实际帮助，也方便监督第三方机构开展项目的质量。

3. 分阶段验收。第三方机构每完成一定数量的用工体检，都应进行一次阶段性验收，验收包括劳动用工体检报告、企业

满意度调查等。同时，听取第三方机构活动开展的进程情况及遇到的困难，以确保服务的持续有效开展。

4. 全程监督指导。第三方机构在开展劳动用工体检服务的同时，应全程参与体检服务活动，并进行有效的监督与指导。

三、形成用工体检报告

向企业出具《劳动用工体检报告》，确定劳动用工风险评估等级，让企业知晓自身存在的风险点，提出改善和整改方向，确保企业健康发展。

（一）确定评估等级

第三方机构对劳动用工体检服务的结果，在出具的体检报告中划分 A、B、C、D 四个等级：

1. A 级是劳动用工管理科学规范，基本不存在用工风险；

2. B 级是劳动用工管理较规范，存在较少的或程度轻微的用工风险；

3. C 级是劳动用工管理一般，存在较多的劳动用工风险；

4. D 级是劳动用工管理不规范，存在极大的劳动用工风险，急需规范和整改。

（二）明晰风险要点

1. 出具整改意见。劳动用工风险点与整改意见一一对应，条条有对策，让企业能够自行整改。

2. 案例举例指导。每个板块都应有相关风险的典型劳动纠纷案例解读，以通俗易懂、图文并茂形式呈现，让企业更容易理解掌握。

四、结果运用与深化

（一）汇总分析问题。根据第三方机构提供的反馈情况，

对企业劳动用工方面存在的问题进行及时分析并管理归档，为后续工作决策提供依据。

（二）开展有效培训。对劳动用工体检中确定为 C 级、D 级的企业，要作为每年企业政策法规及业务培训的重点，发动其报名参加培训，有针对性地为其实量身定制培训，消除“后进生”。

（三）推进预警防范。将部分有欠薪隐患、劳资纠纷矛盾突出的企业分别推送给劳动监察、仲裁等部门以及协调劳动关系三方四家，从多渠道多层面加强预警预防，开展各类服务和指导活动，及时消除各类隐患和风险。

（四）落实跟踪服务。收集各类后续服务中的数据信息，加强对已体检企业的后续跟踪服务。已消除劳动用工隐患和风险，并进行有效改善的企业，对其进行升级；仍然未完成升级的 C 级、D 级企业，以年为周期，继续跟踪服务。

附件 2

丽水市和谐劳动关系考核评价体系（标准）

一、和谐企业

考核项目	分值	评分标准	考评单位	得分
(一)劳动合同和集体合同	10分	1. 企业与职工依法签订劳动合同，劳动合同签订率达 100%的，得 5 分； 2. 劳动合同内容全面、合法，合同必备条款到位，约定条款合法，签订程序到位的，得 2 分； 3. 劳动合同签订率低于 95%的，此项不得分； 4. 集体合同内容合法、程序规范、履行全面的，得 3 分。	市人力社保局、市总工会、市企业家协会、市工商联	
(二)“双爱”活动	5分	1. 开展“双爱”活动措施有力，形式多样，工作成效显著的，得 3 分； 2. 按照“双爱”活动推进计划完成项目实施的，得 2 分。	市人力社保局、市总工会、市企业家协会、市工商联	
(三)党的建设	5分	1. 党组织健全，作用发挥好，得 3 分； 2. 被评为各级“双强”企业党组织的，得 2 分。	市委组织部、市委两新工委	
(四)民主管理	6分	1. 企业支持工会工作，按时足额拨缴工会经费，工会活动规范，有专门办公、活动场地的，得 2 分； 2. 有规范的职代会制度的，建立企业与职工沟通平台的，得 2 分； 3. 厂务公开内容全面、程序到位的，得 2 分； 4. 职工满意度 80%以下的，此项不得分。	市总工会	

考核项目	分值	评分标准	考评单位	得分
(五) 工资工时	10分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 及时足额发放工资，按法律规定支付加班加点工资的，得4分； 2. 建立工资合理增长机制的，一线职工工资年增长率高于企业平均工资的增长率的，得2分； 3. 企业执行法律、法规规定的工时制度，得2分； 4. 实行带薪年休假制度的，得2分； 5. 职工工资低于同行业平均工资标准的，该项不得分。 	市人社局、市总工会、市企业家协会、市工商联	
(六) 社会保险	10分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企业职工基本养老保险参保率达100%，得2分；每减2个百分点，扣1分，扣完为止； 2. 城镇职工基本医疗保险参保率达100%，得2分；每减2个百分点，扣1分，扣完为止； 3. 失业保险参保率达100%，得2分；每减2个百分点，扣1分，扣完为止； 4. 工伤保险参保率达100%，得2分；每减2个百分点，扣1分，扣完为止； 5. 生育保险参保率达100%，得2分；每减2个百分点，扣1分，扣完为止。 	市人社局、市总工会、市企业家协会、市工商联	
(七) 安全生产	10分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落实安全生产责任制，建立健全安全生产规章制度，认真执行安全生产各项规程，安全生产“三基”工作扎实，特种作业人员持证上岗，无“三合一”现象，得2分； 2. 定期开展安全生产教育和培训，新职工上岗前、转岗后实行三级教育，得2分； 3. 依法维护女职工、未成年工合法权益。加强职工职业卫生、食品卫生教育和职业健康检查，得3分； 4. 开展“安康杯”竞赛活动，建立工会主动参与安全生产工作机制的，得3分。 	市应急管理局、市总工会	

考核项目	分值	评分标准	考评单位	得分
(八) 职工素质	8分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 按规定提取职工教育经费，并将其中的70%用于一线职工培训教育的，职工技能培训工作富有成效的，得2分； 2. 开展劳动竞赛、合理化建议、技术比武等活动，并取得明显成效的，得2分； 3. 开展“创建学习型企业、争做知识型职工”活动，得2分； 4. 高技能人才数量增加明显的，得2分。 	市人社局、市总工会、市企业家协会、市工商联	
(九) 生活保障	10分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 开展“强化生活后勤保障、促进劳动关系和谐”主题活动，成效显著的，得5分； 2. 建立并有效实施困难职工帮扶救助制度（有困难职工标准、帮扶资金来源、帮扶救助措施），得3分； 3. 企业按有关规定按时足额为职工缴纳住房公积金，得2分。 	市总工会	
(十) 文化建设	8分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加强企业思想政治工作，有措施、有经费，得2分； 2. 开展经常性职工思想道德、形势政策、法律法规教育的，得2分； 3. 推进企业文化建设，认真做好“八个一”工程、建有企业文化俱乐部的，得2分； 4. 经常性地组织开展企业职工文化、体育活动的，得2分。 	市委宣传部、市总工会	
(十一) 协调机制	10分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立劳动关系预警机制的，向上信息沟通及时的，得5分； 2. 建立健全劳动争议调解组织和制度，调解成功率在95%以上的，得5分； 3. 劳动监察部门投诉举报立案或劳动争议仲裁委员会和人民法院立案2件以上并确定企业负主责或败诉的，此项不得分。 	市司法局、市综治办、市中院、市公安局、市人社局、市总工会、市企业家协会、市工商联	

考核项目	分值	评分标准	考评单位	得分
(十二)诚信守法	8分	1. 获得浙江省 AAA 级“守合同重信用”公示企业、省级信用管理示范企业的，得 3 分； 2. 企业按规定及时、足额缴纳税（费），无偷、逃税及其它税务行政处罚记录的，得 3 分； 3. 组织、开展慈善活动或具有社会公益性的活动，得 1 分； 4. 登记报送流动人口相关信息达 100%，得 1 分； 5. 有制售假冒伪劣产品及欺诈等不良行为的，此项不得分。	市市场监管局、市财政局、市税务局、市民政局、市工商联	
(十三)一票否决		1. 非法使用童工； 2. 发生生产安全死亡责任事故和重大急性职业中毒事件； 3. 发生影响社会稳定的重大事件； 4. 未开展工资集体协商和集体合同制度； 5. 企业环境行为信用等级评价结果为黄色、红色、黑色的； 6. 发生拖欠工资事件的。	市人力社保局、市应急管理局、市公安局、市总工会、市生态环境局	

丽水市和谐劳动关系考核评价体系（标准）

二、和谐园区

考核项目	分值	评分标准	考评单位	得分
（一）园区组织机制建设	20分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 创建活动组织机构健全，得4分； 2. 制订创建方案并组织实施，相关部门合力推进创建过程的，得4分； 3. 建立健全两新组织党建工作机构，得4分； 4. 三方（工会、企业雇主组织、劳动）组织健全，制度完善，坚持定期召开会议，协调劳动关系成效明显的，得4分； 5. 建立区域性劳动争议调解机构的，得4分。 	市委组织部、市委两新工委、市人力社保局、市总工会、市企业家协会、市工商联	
（二）园区内企业基本组织、制度建设	16分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 园区内实现党的组织和工作全覆盖，得4分； 2. 企业工会组织覆盖率95%的，得4分； 3. 企业职工代表大会建制率85%的，得4分； 4. 企业劳动争议调解委员会建制率达于90%的，得4分。 	市委组织部、市委两新工委、市总工会、市人力社保局	
（三）规范用工	17分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 园内企业劳动合同签订率100%的，得5分，低于90%的不得分； 2. 园内企业职工五大社会保险参保率100%的，得5分； 3. 园内企业100%按时足额发放工资，依法制定工资支付制度，得4分； 4. 积极落实残疾人按比例就业工作的，得3分。 	市人力社保局	

考核项目	分值	评分标准	考评单位	得分
(四) 公共服务	8分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 文化事业有支出的，得2分； 2. 有鲜明园区精神，园区文化组织健全，设施完善的，得2分； 3. 园区活动丰富，文化氛围浓厚的，得2分； 4. 开展岗位技能培训和比武工作成效明显的，得2分。 	市财政局、市委宣传部	
(五) 综合治理	10分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重视园区法制建设，全面落实法制宣传教育培训和治安安全法律法规的，得2分； 2. 积极开展“法律进企业”和“综治进企业”活动的，得2分； 3. 加强宣传教育阵地建设，法制宣传教育和人防、技防、物防措施到位的，得2分； 4. 流动人口登记率达90%的，得2分； 5. 按登记流动人口800:1配备流动人口协管员的，得2分。 	市司法局、市公安局	
(六) 安全生产	12分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 认真组织企业开展安全生产标准化或规范化建设和安全生产诚信机制建设的，得4分； 2. 职工职业健康体检率100%，得4分，低于90%的不得分； 3. 千人重伤事故发生率低于千分之二，得4分。 	市应急管理局、市卫生健康委、市人社保局	
(七) 环境保护	8分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工业固体废物安全处置利用率达100%，得2分； 2. 完成污染减排目标任务，得2分； 3. 实施强制性清洁生产企业审核率100%，得2分； 4. 园区绿化覆盖率35%，得2分。 	市生态环境局、市经信局、市建设局	
(八) 创建活动开展	9分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 园区企业参与创建率90%，得3分； 2. 园区职工对创建活动知晓率95%以上的，得3分； 3. 获县级以上和谐企业占创建企业比例达3%，得3分。 	市人社保局、市总工会、市企业家协会、市工商联	

考核项目	分值	评分标准	考评单位	得分
(九)一票否决项目		<ol style="list-style-type: none"> 1. 建会企业工资集体协商（集体合同签订）率低于 90%的； 2. 生产安全事故死亡人数突破年度安全生产目标考核数的； 3. 发生使用童工事件的； 4. 发生因劳动关系引起的群体性、重大突发性事件的； 5. 发生环保部门规定的一票否决情况的； 6. 发生拖欠工资事件的。 	市总工会、市应急管理局、市人社局、市生态环境局	

附件 3

电子劳动合同指引

第一章 总 则

第一条 本指引所指电子劳动合同，是指用人单位与招用的劳动者经协商一致，按照《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国电子签名法》等法律法规规定，以可视为书面形式的电子数据电文为载体，使用可靠的电子签名签署的劳动合同。

第二条 用人单位应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足法律法规规定的要求，确保其真实、完整、准确、不被篡改。

第三条 用人单位可通过自建或依托第三方电子劳动合同服务平台（包括政府电子劳动合同公共服务平台、市场化电子劳动合同服务平台等，以下简称第三方平台）与劳动者订立、变更、解除和终止（以下简称订立和管理）电子劳动合同。

第四条 电子劳动合同服务平台应具备提供电子劳动合同服务的相应资质要求，并通过有效的技术手段提供合同订立和管理、传递、存储、调取等服务以及身份认证、电子签名、意愿确认、数据安全和防篡改等解决方案，建立用户信息保护制度和容灾备份保障机制，留存订立和管理电子劳动合同全过程证据，便利用人单位、劳动者和法律法规授权机构查询和提取电子证据链。

第五条 用人单位应当选择可靠的第三方平台，因第三方平

台提供电子劳动合同订立和管理、传递、存储、调取等服务不当导致用人单位违反劳动法律法规有关规定的，用人单位应依法承担相应法律责任。

第二章 电子劳动合同主体的身份认证

第六条 用人单位和劳动者应当向依法设立和具备资质的电子认证服务机构取得数字证书，用以标识订立电子劳动合同主体的真实身份。

第七条 用人单位和劳动者申请登记或更新电子签名认证证书，应提交真实、完整、准确的身份认证信息，并及时更新。用人单位身份认证信息包括但不限于：用人单位名称、统一社会信用代码、营业执照、法定代表人或者委托代理人身份信息及手机短信校验信息等。劳动者身份认证信息包括但不限于：姓名、居民身份证或者其他有效身份证件、生物特征识别信息、手机短信校验信息等。

第八条 用人单位和劳动者应妥善保管与电子签名认证证书对应的私钥等秘密信息，防止他人未经授权使用。用人单位或劳动者发现电子签名制作数据已经或可能失密时，应终止使用该电子签名制作数据并及时告知有关各方，便于相关方及时采取有效应对措施。

第三章 电子劳动合同的订立

第九条 订立电子劳动合同前，用人单位或者第三方平台应明确告知劳动者订立电子劳动合同的过程、操作方法及查看、下载劳动合同文本的途径。

第十条 订立电子劳动合同时，应通过生物特征识别验证等

方式确认签署人为劳动者本人，并通过手机短信息验证码等技术进行订立意愿确认。验证和确认的过程应记录和保存，可供用人单位和劳动者查询。

第十一条 用人单位和劳动者应当使用经认证的与数字证书对应的私钥完成电子劳动合同签署的电子签名。

第十二条 电子劳动合同服务平台应当精确记录电子劳动合同签署时间并提供可信时间戳。

第十三条 电子劳动合同订立后，用人单位或第三方平台应当以手机短信息、电子邮件或者 APP 信息提示等可靠方式通知劳动者电子劳动合同已订立完成。

第四章 电子劳动合同的调取、存储和应用

第十四条 用人单位应当及时做好电子劳动合同的备份，确保劳动者享有随时查看、下载已订立电子劳动合同的权利，提示劳动者及时下载和保存已经订立的电子劳动合同文本，告知劳动者查看、下载电子劳动合同的方式，并提供必要的指导和帮助。

第十五条 用人单位应当确保劳动者可使用常用设备查看、下载、打印电子劳动合同的完整内容，不得向劳动者收取费用。供劳动者查询、下载、打印的电子劳动合同文本应使用常用的能够有形表现劳动合同内容的格式，并附带双方电子签名、签署过程中的可信时间戳。

第十六条 电子劳动合同的储存期限应符合《中华人民共和国合同法》关于劳动合同保存期限的规定。

第十七条 电子劳动合同服务平台应保证电子劳动合同数据在存储、传输过程中的安全性、保密性和不被篡改。

第十八条 用人单位可按照当地人力资源社会保障部门公布的满足电子政务要求的数据格式和标准，提交符合要求的电子劳动合同数据，便捷完成劳动用工备案、就业失业登记、社会保险办理等业务。

第五章 附则

第十九条 本指引中主要用语的含义：

（一）数据电文，是指以电子、光学、磁或者类似手段生成、发送、接收或者储存的信息。

（二）可视为书面形式的数据电文，是指能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文。

（三）电子签名，是指数据电文中以电子形式所含、所附用于识别签名人身份并表明签名人认可其中内容的数字。

（四）可靠的电子签名，是指同时符合下列条件的电子签名：

1. 电子签名制作数据用于电子签名时，属于电子签名人专有；
2. 签署时电子签名制作数据仅由电子签名人控制；
3. 签署后对电子签名的任何改动能够被发现；
4. 签署后对数据电文内容和形式的任何改动能够被发现。

（五）可信时间戳，是指权威机构使用数字签名技术产生的能够证明所签名的原始文件在签名时间之前已经存在的数字。

第二十条 本指引未尽事宜，按照有关法律法规和政策规定执行。

附件 4

工 作 任 务 清 单

项目名称	具体工作任务
一、劳动用工体检活动	(一) 细化用工体检活动方案。结合本县实际, 研究制定具体实施方案, 明确年度目标任务、工作措施和时间进度, 对落实主要任务作出具体安排。
	(二) 确定用工体检服务对象。组织用工体检前的摸底调研, 从工作实际出发, 合理选取用工体检对象。
	(三) 确定用工体检方式。1. 通过第三方机构开展的, 根据需要启动招投标程序或三方五家联席会议, 确定第三方服务机构, 签订政府购买用工体检服务合同。落实用工体检工作经费, 并从相关渠道列支。 2. 通过协调劳动关系三方机制开展的, 县人力社保、总工会、工商联、经商局和工业园区抽调专业人员成立工作专班, 以调研指导工作的形式为企业提供用工体检服务。
	(四) 开展用工体检。帮助企业梳理各类劳动用工方面的薄弱环节和制度漏洞, 出具用工体检报告并提出合理化建议。帮助企业制定整改方案, 指导企业自查自纠。
二、劳动关系协调员培训活动	(一) 细化劳动关系协调员培训活动方案。结合本县实际, 研究制定具体实施方案, 明确年度目标任务、工作措施和时间进度, 对落实主要任务作出具体安排。
	(二) 确定培训对象和培训内容。发布劳动关系协调员培训信息, 组织相关人员报名参加培训。精心设置培训课程和培训内容, 内容涵盖政策理论、实务操作等方面。
	(三) 做好培训师资与工作经费保障工作。结合本地实际, 统一组建专门的师资队伍, 落实培训工作经费。
	(四) 开展培训。通过集中培训、线上培训等多种方式, 开展职业技能培训、项目制培训等各类培训, 鼓励符合条件的人员参加劳动关系协调员职业技能等级认定, 合格人员按规定核发职业技能等级证书。

项目名称	具体工作任务
	<p>(五) 组织参加评比。每年组织人员参加省市组织的协调劳动关系技能比武活动。培育选树部分金牌劳动关系协调员和金牌劳动关系协调组织。</p>
<p>三、劳动关系和谐企业（园区）创建活动</p>	<p>(一) 细化劳动关系和谐企业（园区）创建活动方案。结合本县实际，研究制定具体实施方案，明确年度目标任务、工作措施和时间进度，对落实主要任务作出具体安排。</p>
	<p>(二) 制定完善创建内容和创建标准。针对本县劳动关系领域出现的新情况、新问题，充实创建内容，规范创建标准，改进创建评价。</p>
	<p>(三) 培育劳动关系和谐企业（园区）。组建专门的培育工作队伍，确定培育对象，明确培育内容，采取统一培训、个性化培训、点对点指导等多种培育方式，每年培育劳动关系和谐企业（园区）不少于1家。</p>
	<p>(四) 完善创建激励机制。研究制定创建活动的激励和支持政策，组织开展和谐劳动关系先进企业评选表彰，增强创建活动的吸引力和活力。</p>

抄送：云和县经济商务局、浙江云和工业园区管委会、云和县总工会、
云和县工商业联合会。

云和县人力资源和社会保障局

2021年8月3日印发
