

上海市人力资源和社会保障局  
上海市总工会  
上海市企业联合会/上海市企业家协会  
上海市工商业联合会

沪人社关〔2023〕19号

---

上海市人力资源和社会保障局等四部门关于  
印发《关于推进新时代和谐劳动关系  
创建活动的操作指引》的通知

各区人力资源和社会保障局、总工会、企业联合会/企业家协会、工商业联合会，各中央在沪企业，各有关单位：

为进一步推进新时代和谐劳动关系创建活动，切实维护本市劳动关系和谐稳定，现将《关于推进新时代和谐劳动关系创建活

动的操作指引》印发给你们，请结合实际组织实施。

上海市人力资源和社会保障局

上海市总工会

上海市企业联合会/上海市企业家协会

上海市工商业联合会

2023年1月17日

(此件主动公开)

# 关于推进新时代和谐劳动关系 创建活动的操作指引

为进一步推进新时代和谐劳动关系创建活动（以下简称创建活动），完善劳动关系的源头治理，切实维护本市劳动关系的和谐稳定，根据人力资源社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、中华全国工商业联合会《关于推进新时代和谐劳动关系创建活动的意见》（人社部发〔2023〕2号），结合本市实际，制定本操作指引。

## 一、指导思想

创建活动要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神，按照市委、市政府和国家人社部的决策部署，以促进企业发展、维护职工权益为目标，坚持稳中求进工作总基调和民生为本的工作主线，进一步创新劳动关系协调机制，推动企业建立和谐稳定的劳动关系，维护企业和职工双方的合法权益，更好服务本市经济发展和社会稳定大局。

## 二、总体要求

——坚持党的领导。把党的领导落实到创建活动的全过程、各方面、各环节，发挥党总揽全局、协调各方的领导核心作用，健全党委领导的政府、工会、企业三方共同参与的协商协调机制。

——坚持以人为本。在企业发展的基础上，着力解决好职工权益保障领域的痛点、难点问题，不断提高保障水平，切实增强

广大职工的获得感、幸福感、安全感，扎实推进共同富裕。

——坚持依法依规。增强企业和职工法治观念，推动企业依法规范用工，职工依法维护权益，提高劳动关系治理法治化水平，在法治轨道上深入推进创建活动。

——坚持统筹平衡。统筹职工权益维护和企业健康发展，不断巩固劳动关系双方协商共事、合作共赢、发展共享的共同思想基础。

### **三、目标任务**

在全市各类企业开展和谐劳动关系创建活动，加强劳动关系治理体系和治理能力建设，完善相关工作机制，增强辅导培育力度，推动活动扩面提质增效，切实发挥创建活动在规范用工管理，加强职工民主参与，维护劳动关系和谐稳定、服务经济社会发展、保障和改善民生中的积极作用，形成企业与职工和谐共进的良好局面。

### **四、创建标准**

和谐劳动关系创建活动指标由规范性指标、建制性指标、发展性指标、感受性指标、减分指标和一票否决指标六部分构成（详见附件），采用分值制的办法对企业劳动关系状况进行评价，创建企业应建立工会或作出建会承诺。市三方根据每年创建活动推进情况确定达标标准，授予相应企业“上海市和谐劳动关系达标企业”称号。测评、评审采用查阅资料、实地查验、开展职工调查、听取报告、查阅相关部门管理数据等方式进行。

探索工业园区构建和谐劳动关系工作新机制，加强劳动关系协调员队伍建设，不断充实基层专职劳动关系协调员队伍，推动辖区内企业普遍开展和谐劳动关系创建活动，加强劳动关系基层公共服务站点布局探索，为企业和职工提供一站式、智慧化、标准化劳动关系公共服务。

## 五、创建流程

（一）申报。参加创建活动的企业可以通过“上海市人力资源和社会保障公共服务平台的自助经办系统”提出申报。

（二）辅导和培育。申报完成后，各级三方、对口街道（镇）等单位根据申报企业的劳动关系状况和相应需求开展创建辅导和培育，了解申报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，进行针对性的指导，切实帮助申报企业提升劳动用工规范水平。申报企业应对照和谐劳动关系创建指标表完善自身协调劳动关系制度建设，提高协调劳动关系水平。

（三）评估。辅导和培育阶段后，开展对申报企业的测评工作，鼓励各级三方探索引入社会第三方机构开展测评，提高测评工作的客观权威性、科学合理性和社会公信力。测评完成后，市区三方按照和谐劳动关系创建指标表完成对相关企业的评审工作，确定最终得分，形成评审意见。市三方根据市区两级三方形成的名单及其评审意见，对相关企业进行终审，确定当年度达标企业候选名单。

（四）公示和授予称号。市三方完成终审后，将拟授予达标

称号的企业向社会进行公示，接受社会监督。公示结束后，市三方对达到和谐劳动关系达标标准的企业授予“上海市和谐劳动关系达标企业”称号，颁发铭牌，并向社会进行公布名单，系统总结好的经验和做法，发挥先进典型示范引领作用，并采取措施予以推广。

（五）复审。对被授予称号的企业，由评审单位每年开展复审工作。对于复审未达标的企业，市三方取消其“上海市和谐劳动关系达标企业”称号。对被取消称号的企业，由测评单位开展跟踪辅导和培育。

## **六、激励措施**

（一）对于达到创建活动达标标准的企业，授予“上海市和谐劳动关系达标企业”铭牌和证书。

（二）对于达到创建活动达标标准，未发现存在劳动保障监察投诉举报的企业，符合条件的不纳入劳动保障监察部门的主动监察范围。

（三）对于达到创建活动达标标准，依法办理社会保险登记，按时足额缴纳社会保险费的企业，符合条件的不纳入社会保险经办机构的主动审计稽核的范围。

（四）对于达到创建活动达标标准，严格执行国家工时制度的企业，符合条件的在申请实行其他工作时间制度并获批时，可适当延长批复有效期。

（五）对于达到创建活动达标标准，严格执行职业培训相关

要求的企业，符合条件的可优先申报首席技师资助、上海市技术能手评选等项目、享受企业职工职业培训补贴的优惠政策。

（六）将创建活动和文明单位评选、非公有制经济代表人士综合评价、企业经营者参加部市级劳模等与劳动关系相关的评价、评选活动等相结合。

（七）市三方在创建活动达标的基础上，适时向国家推荐“和谐劳动关系示范单位”，对创建活动推进工作先进集体和个人进行表扬，激励社会各方积极参与。

## 七、工作要求

（一）加强组织领导。全市各级协调劳动关系三方要切实加强领导，把创建活动作为构建和谐劳动关系的重要举措，健全协调机制，加强工作指导；要积极争取党委政府的支持，引导企业和职工积极参与，形成“党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与”的工作格局。

（二）明确责任分工。全市各级协调劳动关系三方要按照各自职责，发挥各自优势，相互配合，形成合力。各级人力资源和社会保障行政部门要积极发挥牵头协调作用，工会要牵头做好宣传发动企业工会参与创建活动和完善职工方相关指标工作，企业代表组织要牵头做好宣传发动企业参与创建活动和完善企业方相关指标工作。各级三方要共同研究制定整体实施方案，明确时间表、路线图，加强督促检查，确保完成目标任务。

（三）完善保障机制。各级协调劳动关系三方要建立工作机

制，做好创建活动的组织、协调、调研、督导和服务工作，完善创建活动的申报、资料建档、辅导培育、测评评审、复审等日常管理台账，定期通报创建活动信息。要发挥劳动关系协调员在创建活动中的积极作用，开展创建辅导、培育和测评工作。区和街道（镇）可积极通过购买社会服务的方式，委托社会第三方机构开展创建辅导、培育、测评、评审、复审等工作。

（四）加大宣传力度。要形成创建活动品牌，充分利用各种新闻媒介，多途径、多形式、全方位深入宣传创建活动的重要意义、内容及成效，推动各类企业积极参与创建活动，倡导企业树立不断提高劳动关系和谐程度的意识，营造尊重劳动、同心共赢的社会氛围，积极争取社会各方力量的支持和主动参与。

## 附件

## 和谐劳动关系创建指标表

序号	一级指标	序号	二级指标	序号	三级指标	分值	考评责任部门		
1	规范性指标	1-1	用工管理	1-1-1	企业建立职工名册	3	街道（镇）		
				1-1-2	依法签订劳动合同，签订率达 100%	3	街道（镇）		
				1-1-3	劳动合同具备法定内容	2	街道（镇）		
				1-1-4	依法办理用工登记手续	2.5	街道（镇）		
				1-1-5	企业建立和完善规章制度	3	街道（镇）		
		1-2	工作时间和工资福利	1-2-1	执行国家工时制度	3	街道（镇）		
				1-2-2	按时足额发放工资	3	街道（镇）		
				1-2-3	执行国家休假制度	3	街道（镇）		
		1-3	社会保障	1-3-1	依法办理社会保险登记	2.5	区三方		
				1-3-2	依法按时足额缴纳社会保险费	3	区三方		
				1-3-3	依法缴纳住房公积金	2.5	街道（镇）		
				1-3-4	依法及时足额缴纳欠薪保障金	1.5	街道（镇）		
		1-4	劳动保护和劳动安全卫生	1-4-1	劳动保护措施和劳动安全卫生条件符合国家规定的标准	2.5	街道（镇）		
				1-4-2	执行女职工和未成年工特殊劳动保护规定	2.5	街道（镇）		
		2	建制性指标	2-1	党组织建制	2-1-1	建立党组织	2.5	街道（镇）
				2-2	工会建制	2-2-1	依法组建工会组织	3	街道（镇）
2-2-2	依法按时足额拨缴工会经费					2	街道（镇）		
2-3	民主管理建制			2-3-1	依法建立职工代表大会制度	3	街道（镇）		
				2-3-2	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	街道（镇）		
2-4	集体协商建制			2-4-1	签订集体合同	2.5	街道（镇）		
				2-4-2	签订工资专项集体合同、女职工权益保护专项集体合同	2.5	街道（镇）		
2-5	劳动纠纷协调建制			2-5-1	建立企业劳动争议调解组织或其他与企业相适应的劳动纠纷协调制度	3	街道（镇）		

3	发展性 指标	3-1	工资福利	3-1-1	企业工资水平不低于本市职工平均工资水平	2	街道（镇）
				3-1-2	建立补充住房公积金制度、补充医疗保险制度	2	街道（镇）
				3-1-3	建立企业年金制度	3	街道（镇）
				3-1-4	技能人才工资增长幅度高于本单位职工平均增长幅度	1	街道（镇）
				3-1-5	参加职工互助保障计划	1	街道（镇）
				3-1-6	为女职工设立母婴室	0.5	街道（镇）
				3-1-7	安排定期体检、安排女职工定期进行妇科病乳腺病筛查	1	街道（镇）
				3-1-8	安排定期疗休养	1	街道（镇）
				3-1-9	提供工作餐便利	1	街道（镇）
				3-1-10	提供上下班便利	1	街道（镇）
		3-2	职业培训	3-2-1	建立职工培训制度	2	街道（镇）
				3-2-2	按规定提取和使用职工教育培训经费	2	街道（镇）
				3-2-3	组织开展职业培训和岗位练兵技能竞赛活动	2	街道（镇）
		3-3	文化建设	3-3-1	建立“职工之家”、“职工书屋”等，开展企业文化建设	1	街道（镇）
				3-3-2	组织开展劳动竞赛	1	街道（镇）
				3-3-3	组织开展职工合理化建议活动	1	街道（镇）
				3-3-4	组织开展职工文体活动	1	街道（镇）
		3-4	社会责任	3-4-1	吸纳就业困难人员	1	街道（镇）
				3-4-2	吸纳残疾人就业或缴纳残疾人就业保障金	1	街道（镇）
				3-4-3	关爱本企业职工家属和退休职工	1	街道（镇）
3-4-4	积极参加社会慈善活动			2	街道（镇）		
4	感受性 指标	4-1	职工满意度	4-1-1	企业同事间关系融洽	1	街道（镇）
				4-1-2	企业与职工沟通顺畅	1	街道（镇）
				4-1-3	对职业发展机会满意	1	街道（镇）
				4-1-4	有较强参与度和归属感	1	街道（镇）
				4-1-5	对企业日常管理行为满意	1	街道（镇）

				4-1-6	工作能发挥本人才能，工作认可度高	1	街道（镇）
				4-1-7	了解并认同企业的愿景、文化和价值观	1	街道（镇）
				4-1-8	业务上能得到有效指导	1	街道（镇）
				4-1-9	对产假、陪产假、育儿假制度执行情况满意	1	街道（镇）
				4-1-10	企业内部薪酬分配向科技人才、高技能人才和生产服务一线岗位倾斜	1	街道（镇）
				4-1-11	薪酬制度公平公正，报酬与本人付出相符	1	街道（镇）
				4-1-12	为生育后返岗的女职工提供职业能力帮助	1	街道（镇）
				4-1-13	提供职工亲子工作室等服务	1	街道（镇）
				4-1-14	企业保障提供职工开展工作所需各项资源	1	街道（镇）
5	减分指标	5-1	存在建制不全情形	5-1-1	接触职业病危害作业的职工未定期进行健康检查	0/-3	街道（镇）
				5-1-2	职工董事和职工监事制度建制不全	0/-3	街道（镇）
		5-2	劳动关系表现不稳定	5-2-1	劳动保障监察投诉举报多	0/-2/-4/-6	区三方
				5-2-2	劳动争议数量多	0/-2/-4/-6	区三方
				5-2-3	工伤事故多	0/-2/-4/...	区三方
5-2-4	员工流失率高	0/-2	区三方				
6	一票否决指标	6-1	行政处罚	6-1-1	逾期未履行劳动保障监察行政处理决定或受到劳动保障监察行政处罚		区三方
				6-1-2	住房公积金管理部门行政处罚		区三方
		6-2	重大事故	6-2-1	重大安全生产责任事故		区三方
				6-2-2	重大职业病危害事故		区三方
		6-3	其他	6-3-1	因劳动保障问题引发群体性事件		区三方
				6-3-2	恶意阻挠建立工会		区三方
				6-3-3	创建过程提供虚假材料		区三方



