

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

穗人社函〔2017〕2132号

**广州市人力资源和社会保障局 广州市总工会
广州市企业联合会/企业家协会 广州市工商业联合会
关于印发《广州市创建劳动关系
和谐单位评审管理办法》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，各有关单位：

《广州市创建劳动关系和谐单位评审管理办法》已经广州市劳动关系三方协商会议修订并通过，现印发给你们，请遵照执行。执行中如遇问题请径向市劳动关系三方协商会议办公室（设在市人力资源和社会保障局劳动关系处）反映。

广州市人力资源和社会保障局

广州市总工会

广州市企业联合会/企业家协会

广州市工商业联合会

2017年9月4日

广州市创建劳动关系和谐单位评审管理办法

第一章 总则

第一条 为规范广州市创建劳动关系和谐单位评审工作，构建和谐劳动关系长效机制，促进企业和谐劳动关系建设，根据相关劳动保障法律法规、党中央、国务院关于构建和谐劳动关系的部署要求，以及人力资源和社会保障部、省、市有关文件要求，结合广州实际，制定本办法。

第二条 广州市创建劳动关系和谐单位的申报、评审及监督管理适用本法。

本办法所指劳动关系和谐单位是指劳动关系和谐企业、劳动关系和谐社区（村）、劳动关系和谐街（镇）、劳动关系和谐园区。

工业园区、科技园区、创意园区、产业孵化园区等均可参评劳动关系和谐园区。

与劳动者建立劳动关系的其他用人单位依照本办法有关劳动关系和谐企业的规定执行。

第三条 广州市劳动关系和谐企业分为劳动关系和谐 A 级企业、AA 级企业和 AAA 级企业三个等级，其他劳动关系和谐社区（村）、街（镇）、园区不分等级。

申报广州市劳动关系和谐企业的，在职职工总数须 10 人以上（含 10 人）。

第四条 本办法所称创建劳动关系和谐单位评审，是指单位按照《广州市创建劳动关系和谐单位评审标准》（详见附件，以下简称《标准》），依照规范的方法和程序进行申报，由广州市、各区劳动关系三方协商会议（以下简称三方协商会议）对申报单位进行全面、客观的评审，审核是否通过，或作出相应的等级评定。

第五条 劳动关系和谐单位评审工作应当按照公开透明、客观公正、分级负责、动态管理的原则，实行单位和单位工会诚信申报、职工积极参与、三方协商会议评审认定的工作机制。

第六条 市三方协商会议负责全市劳动关系和谐单位评审工作。各区三方协商会议具体负责辖区内所有参评劳动关系和谐单位的申报、初审、核实工作。市三方协商会议具体负责劳动关系和谐单位的复审工作。

各区劳动关系三方协商会议办公室（以下简称三方协商会议办）负责材料接收、报送及组织协调等具体工作。

三方协商会议成员单位应当积极发动相关单位申报。各成员单位加强信息共享和沟通交流。每年将各自掌握的企业情况通报其他成员单位。各级工会、企业联合会、工商业联合会负责发动所辖会员企业参与创建工作，每年新增会员（在职职工总数 10 人以上的），参与创建率分别应在 30% 以上。

第七条 创建劳动关系和谐单位评审工作不得收取企业和单位任何评审费用。

第二章 评审程序和方法

第八条 每年 9 月 30 日前为创建和谐劳动关系单位申报时间。每年 12 月 15 日前完成审核工作。

第九条 单位与单位工会共同协商研究确定参评创建劳动关系和谐单位工作，并对照《标准》准备好相应的工作情况材料备查，将单位上一年度内按照《标准》开展的各项具体工作情况和自评分值报送所在园区、街（镇）劳动部门或工会备案后联合向全体职工通告，公告时间不少于 5 个工作日。

第十条 单位所在园区或街（镇）劳动部门、工会对单位与单位工会的创建和谐劳动关系建设情况公告进行监督。单位与单位工会根据公告期间职工反馈的情况调整自评报告并补充完善相关材料，自评报告由企业所在园区或街（镇）劳动部门或工会加具监督意见后报送所在地的区三方协商会议办进行审查。

第十一条 各区三方协商会议对单位与单位工会提交的申报进行初审，并核实单位上一年度内签订劳动合同、集体合同、劳动用工备案、参加社会保险、有效劳动监察、有效信访投诉、劳动争议等情况。需要对申报材料进行核实的，区三方协商会议办应当指派 3 名以上工作人员到单位进行核查。

第十二条 各区三方协商会议将通过初审和核实后的单位情况报送市三方协商会议办。市三方协商会议对申报劳动关系和谐单位上一年度内签订劳动合同、集体合同、劳动用工备案、参加社会保险、有效劳动监察、有效信访投诉、劳动争议等情况进

行复审。需要对申报劳动关系和谐单位的申报材料进行核实的，市三方协商会议办应当指派 3 名以上工作人员到单位进行核查。

对申报劳动关系和谐 AAA 级企业的由市三方协商会议办统一分别征求市税务、安监、卫生、工商、环保等部门关于企业上一年度内依法照章纳税、生产安全责任事故、职业病危害事故、违法经营、违反环境保护方面法律和政策等情况。

复审结果分别通过市人力资源和社会保障局网站、市总工会公众网、市企业联合会网、市工商业联合会网进行公示。公示时间不少于 5 个工作日。有关单位和个人对复审结果有异议的，市三方协商会议应重新审核并向其通报说明。

第十三条 复审情况公示期内没有出现异议，或者异议不能成立的，由市三方协商会议成员单位联合发文分别授予相应级别的“广州市劳动关系和谐企业”或“广州市劳动关系和谐社区（村）”、“广州市劳动关系和谐街（镇）”、“广州市劳动关系和谐园区”称号，颁发相应证书或牌匾，分别在市人力资源和社会保障局网站、市总工会公众网、市企业联合会网、市工商业联合会网进行公布。

第三章 监督管理

第十四条 劳动关系和谐企业申报实行分级制度，获得劳动关系和谐 A 级企业称号满一年才能申报劳动关系和谐 AA 级企业；获得劳动关系和谐 AA 级企业称号满一年才能申报劳动关系

和谐 AAA 级企业。

第十五条 劳动关系和谐单位实行创建和谐劳动关系建设年度报告制度。劳动关系和谐单位与单位工会每年 9 月 30 日前填写劳动关系和谐单位年度报告表，报送所在园区或街（镇）劳动部门或工会加具监督意见后报送所在地的区三方协商会议办。

第十六条 各区三方协商会议对单位与单位工会提交的创建和谐劳动关系年度报告情况进行核实，并将核实情况报送市三方协商会议办。

第十七条 劳动关系和谐单位和单位工会应当如实诚信申报和提交创建和谐劳动关系建设年度报告，市、区三方协商会议办必要时可指派 3 名以上工作人员现场抽查相关资料。

对广州市劳动关系和谐 AAA 级企业年度报告的，由市三方协商会议办统一分别征求市税务、安监、卫生、工商、环保等部门关于企业上一年度内依法照章纳税、生产安全责任事故、职业病危害事故、违法经营、违反环境保护方面法律和政策等情况。

对于经市、区三方协商会议审核通过年度报告的劳动关系和谐单位，由区三方协商会议在和谐劳动关系证书加盖印章确认。

第十八条 市、区三方协商会议建设创建劳动关系和谐单位评审管理系统，实行网上申报和评审，并将日常监管情况及时录入系统。

市三方协商会议在评审中发现已获评广州市劳动关系和谐单位存在违法行为或者其他不符合创建和谐劳动关系评审标准

的情形，在创建劳动关系和谐单位评审系统上及时作出降级或者取消处理。

第四章 激励约束机制

第十九条 当年没有如期提交创建和谐劳动关系建设年度报告的企业，次年不能申报上一级劳动关系和谐企业；连续2年没有提交创建和谐劳动关系建设年度报告的单位，列入创建和谐劳动关系异常名录。连续3年没有提交创建和谐劳动关系建设年度报告的单位，取消劳动关系和谐荣誉称号。

第二十条 企业与企业工会可以在提交创建和谐劳动关系建设年度报告时对照《标准》自动降低等级，或经区三方协商会议初审核实、市三方协商会议复审（复核）可以降低和谐劳动关系等级（原为A级企业称号的取消劳动关系和谐企业称号）。

第二十一条 出现《标准》所列一票否决情况，或者在申报、年度报告中隐瞒违反劳动保障法律法规行为、劳动争议仲裁诉讼情况，或者以欺骗、贿赂等不正当手段获得劳动关系和谐单位称号的，经市三方协商会议审定，撤销劳动关系和谐荣誉称号，两年内不得参加申报评审。

第二十二条 凡被取消或撤销劳动关系和谐荣誉称号的，相应的证书和牌匾作废。凡被降级的，原来的证书和牌匾作废，换发降级后的证书或牌匾。

第二十三条 市、区三方协商会议成员单位在组织企业或

企业家参加先进集体或先进个人评选时，原则上把劳动关系和谐企业作为参评必要条件。和谐劳动关系创建是企业经营者参选党代表、人大代表、政协委员以及企业、企业经营者评先评优的必要条件。

第二十四条 市、区三方协商会议成员单位在为企业、企业工会或企业职工提供绿色通道等便利服务时，应优先将劳动关系和谐企业纳入服务对象。人力资源社会保障部门在劳动监察、实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批、就业培训、职业介绍、出具企业遵守劳动保障法律法规和企业诚信证明等方面提供方便服务。有条件的区可以对创建劳动关系和谐单位进行奖励。

第二十五条 市三方协商会议定期联合发文对获得劳动关系和谐单位进行通报表扬。市人力资源和社会保障局网站、市总工会公众网、市企业联合会网、市工商业联合会网公布劳动关系和谐单位名单，为创建和谐劳动关系建设进行专题宣传。

第二十六条 如非举报和投诉，原则上市、区三方协商会议成员单位在开展专项检查时，不再对劳动关系和谐 AAA 级企业进行检查，对于劳动关系和谐 A、AA 级企业，减少巡查和检查频次。

第五章 附则

第二十七条 本办法由市三方协商会议负责解释和说明。

第二十八条 本办法有效期五年,自印发之日起施行。原《广州市创建劳动关系和谐企业、园区和示范区评审办法》(穗人社函〔2014〕1282号)同时废止。

附件：广州市创建劳动关系和谐单位评审标准

附件

广州市创建劳动关系和谐单位评审标准

一、主题内容与适用范围

(一)本标准规定了创建劳动关系和谐企业一票否决标准和劳动关系和谐企业标准以及劳动关系和谐园区、街(镇)、社区(村)标准。

(二)本标准适用于开展广州市创建劳动关系和谐企业、社区(村)、街(镇)、园区申报、评审和年度报告工作。

二、依据

《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国社会保险法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》，中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见，原国家劳动保障部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会《关于开展创建劳动关系和谐企业与工业园区的通知》(劳社部发〔2006〕25号)，广东省委、省政府《贯彻落实〈中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见〉实施意见》(粤发〔2015〕11号)，关于印发《广东省创建和谐劳动关系示范街(镇)工程考评标准和办法》的通知(粤创和办〔2012〕2号)、《广州市劳动关系三方协商规定》和中共广州市委办公厅 广州市人民政府

办公厅《关于印发〈广州市构建和谐劳动关系工作方案〉的通知》（穗文〔2017〕15号）等。

三、劳动关系和谐企业等级及评分说明

（一）劳动关系和谐企业标准

1. 劳动关系和谐 A 级企业标准。全面遵守劳动法律、法规规定，企业与员工全面签订劳动合同，按时足额支付工资，全面为员工办理就业登记并依法参加社会保险，企业涉及员工劳动报酬、休息休假、安全生产和职业病危害、劳动纪律和劳动合同管理等规章制度的内容以及制定和公示的程序合法，实现安全生产和职业病危害的有效防护，企业建立了工会组织，通过平等协商，签订了集体合同，劳动关系基本实现守法和谐。

2. 劳动关系和谐 AA 级企业标准。在达到劳动关系和谐 A 级企业标准的基础上，企业和员工相互讲诚信，形成“企业关爱员工，员工热爱企业”的企业文化，建立健全工资集体协商制度，劳动关系达到诚信和谐。

3. 劳动关系和谐 AAA 级企业标准

在达到劳动关系和谐 AA 级企业标准的基础上，企业人力资源管理全面优化，员工工资形成正常增长机制，逐步提高员工补充保险和生活福利水平，建立人才激励机制，形成鲜明的和谐劳动关系企业文化，促进了企业竞争力，实现企业与员工共同发展，劳动关系达到全面和谐。

（二）劳动关系和谐园区、街（镇）、社区（村）标准

辖区内企业遵守劳动保障法律法规，依法与员工签订劳动合同，及时足额发放工资，用人单位规章制度健全，完善工资正常调整制度，全面依法参加社会保险，加强安全生产和劳动保护。

辖区大力开展劳动保障法律法规普法宣传教育，完善法律援助网络，建立协调劳动关系机制，全面推进劳动保障监察“网格化、网络化”建设工作，加强职业安全健康方面的制度建设，辖区内建立投诉站、电话投诉、网络信箱及短信申诉等多渠道信息沟通机制、职工诉求机制与协调联动机制，能及时处理劳资矛盾。依法建立工会组织和劳动争议调解组织，辖区内企业积极参加劳动关系和谐企业创建活动。

（三）劳动关系和谐单位评分说明

1. 分数设置

劳动关系和谐企业评审标准分为三个等级：Ⅰ级、Ⅱ级和Ⅲ级，每个等级各为 100 分。

劳动关系和谐园区、街（镇）、社区（村）评审标准总分为 100 分，不分等级。

采用单位与单位工会自评和诚信申报、职工积极参与、区三方协商会议初审和核实、市三方协商会议复审（复核）的办法实施。

2. 评定原则

（1）劳动关系和谐企业评分原则

除企业没有出现一票否决的情况外，劳动关系和谐企业评定

要求如下：

劳动关系和谐 A 级企业：I 级标准总评分不少于 90 分，且十项得分中每项得分不低于该项分值的 50%；

劳动关系和谐 AA 级企业：I 级标准评分达到劳动关系和谐 A 级企业要求；II 级标准评分不少于 80 分；

劳动关系和谐 AAA 级企业：I 级标准评分和 II 级标准评分达到劳动关系和谐 AA 级企业要求；III 级标准评分不少于 70 分。

(2) 劳动关系和谐园区、街（镇）、社区（村）评分原则按照标准评定并核准实际得分不少于 85 分，且不存在单项不得分情况。

(3) 完全符合评审标准要求的，得满分，部分达到评审标准要求的，按照完成情况对应得分，完全未落实该项工作的，不得分。

四、劳动关系和谐企业标准

(一) 劳动关系和谐企业一票否决标准

序号	一票否决情况
1	因违反劳动保障法律法规被人力资源和社会保障部门行政处罚
2	出现 10 人以上的集体劳动争议仲裁案件
3	发生过员工 30 人以上的游行、罢工或到区以上政府部门集体上访、请愿、静坐；或参与人数 5 人以上，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的劳动纠纷群体性突发事件。
4	发生过死亡 1 人（含）以上生产安全事故，或者职业中毒 3 人（含）或职业病 1 人（含）以上的职业病危害事故。
5	发生过冒领或骗取社保基金案件。
6	没有依照《工会法》建立工会组织。
说明：评审或者年度报告要求时间内，如果出现上述情况之一的，取消参评资格或劳动关系和谐企业荣誉称号。	

(二) 劳动关系和谐 I 级标准 (100 分)

项目序号	项目及分值	子项及分值
1	贯彻执行劳动合同法, 全面推行劳动合同制度, 依法规范履行劳动合同 (10 分)	企业招用员工, 自用工之日起一个月内与员工签订书面劳动合同, 且签订率达到 100%。(3 分) 劳动合同在订立、履行、变更、续签、解除或者终止时, 程序合法, 行为规范。(3 分) 企业按规定及时为员工办理就业登记, 如有招用外国人和港澳台人员就业的按规定办理就业许可手续。(2 分) 企业依法使用劳务派遣; 企业向在岗劳务派遣员工支付加班费、绩效奖金, 提供与工作岗位相关的福利待遇, 并对其进行工作岗位所必需的培训。(2 分)
2	按时足额支付工资达到 100%, 依法制定工资支付制度 (20 分)	按时足额支付工资达到 100%: 企业按照劳动合同中约定的确定工资支付周期, 将工资以货币形式按时足额直接支付给员工本人, 没有拖欠或者克扣工资行为; 企业委托银行代发工资的, 在约定的工资支付日前将员工工资足额存入其本人账户。(5 分) 企业与员工在劳动合同中依法约定正常工作时间, 约定的员工正常工作时间工资不得低于当地最低工资标准。(5 分) 企业依法按规定支付员工加班工资并在工资清单中列明, 有依法规范的考勤制度。(3 分) 企业依法合理制定本单位的工资支付制度, 并依法通过公示等有效方式告知全体员工。(3 分) 工资分配应体现从事有毒、有害、高温、夜班等特殊工种的工资分配差别, 并按时足额支付各项特殊工种的津贴补贴。(1 分) 企业按照工资支付周期如实编制工资支付台账。(2 分) 企业支付工资时, 向员工提供其本人的工资清单。(1 分)
3	依法参加社会保险 (10 分)	企业依法为员工办理社会保险登记, 参保率为 100%。(5 分) 企业依法依规及时为员工办理社会保险等各项相关手续。(5 分)
4	严格执行国家工时、休息休假制度 (10 分)	企业依法执行工时制度。(3 分) 企业实行综合计算工时工作制或不定时工作制, 应及时报劳动行政部门审批。(3 分) 企业依法遵守延长工作时间的规定。(2 分) 企业依法执行休息休假制度。(2 分)
5	建立健全劳动保护措施和劳动安全卫生条件 (10 分)	企业建立健全劳动安全卫生制度, 对员工进行了劳动安全卫生教育。(3 分) 企业配备了劳动安全卫生设施, 为员工提供了符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品, 有特殊劳动保护措施。(3 分) 企业对从事特种作业的员工进行专门培训, 员工上岗前已取得特种作业资格。(1 分) 企业建立了伤亡事故、职业病统计报告和处理制度及职业病防治措施, 对特殊工作岗位员工入职前进行入职体检, 入职后定期安排职业病防治检查, 对从事有职业危害作业的员工定期进行健康检查。(2 分) 企业依法及时为因工作遭受事故伤害或者患职业病的员工办理工伤认定和劳动能力等级鉴定, 并及时支付有关工伤待遇。(1 分)
6	遵守女职工和未成年工劳动保护规定 (10 分)	企业没有安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动; 没有安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。(1 分) 企业没有安排女职工在怀孕期间、哺乳期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期、哺乳期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上和哺乳未满一周岁婴儿的女员工, 没有安排其延长工作时间和夜班劳动。(2 分) 企业依法安排生育女员工产假。(2 分) 企业没有在女员工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资或者借故解除劳动合同。(2 分) 企业没有安排未成年工 (指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者) 从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。(1 分) 企业对女员工、未成年工定期进行健康检查。(1 分) 企业依法为符合条件享受生育保险待遇的员工办理生育保险就医确认和生育津贴手续, 并及时支付有关生育保险待遇。(1 分)
7	建立集体合同制度, 推行工资集体协商制度 (10 分)	企业推行工资集体协商制度, 与员工进行充分协商, 就劳动报酬、工资调整、保险福利、女职工权益保护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, 并结合企业实际情况进行全面履行。(4 分) 集体合同草案提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。(3 分) 企业订立集体合同后, 按规定及时报劳动行政部门审查备案。(3 分)
8	依法建立工会组织, 并建立健全企业劳动争议调解组织 (8 分)	企业遵守《工会法》规定, 符合依法建立工会组织条件的企业, 建立了工会组织, 职工入会率达 80% 以上; 或者依法参加工会组织, 支持工会开展工作, 保证工会依法履行维权职责。(4 分) 企业依法建立健全劳动争议调解组织。(4 分)
9	依法建立企业规章制度 (7 分)	企业依法制定规章制度, 规章制度内容包括: 劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等其他劳动管理规定。(3 分) 企业在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时, 应当经职工代表大会或者全体职工讨论, 提出方案和意见, 与工会或者职工代表平等协商确定。(2 分) 企业规章制度通过公示等有效方式告知每个员工。(2 分)
10	企业贯彻落实劳动保障政策规定 (5 分)	积极推进职业资格证书制度, 大力开展企业员工职业技能培训工作, 年员工培训率在 10% 以上。(2 分) 企业积极配合政府推进异地务工人员积分制入户、职工教育等配套社会公共服务。(1 分) 企业完成政策规定人员的接收安置任务。(1 分) 企业安置残疾人就业比例达到国家规定的要求或按照政府规定依法缴纳残疾人就业保障金。(1 分)

(三) 劳动关系和谐 II 级标准 (100 分)

项目序号	项目及分值	子项及分值
1	企业以人为本, 关爱员工, 改善员工工作生活条件 (30 分)	企业致力改善员工工作场所环境, 定期投入固定资金对企业环境治理设备进行更新改造。(3 分)
		企业结合生产特点和保护员工健康需要, 配置和完善通风、降温、防尘、防毒、降噪等设施, 为员工提供舒适、整洁、空气流通的工作环境。(8 分)
		企业在工作区域内设有专供员工休息的场所以及配备卫生保健设施, 并至少每年一次为女员工、未成年工和特殊工种员工进行健康检查。(8 分)
		企业合理设置生产或工作流程, 科学定岗定额。(4 分)
		企业关心员工饮食情况, 提高员工饮食质量; 建有食堂的企业, 还应加强餐饮管理, 定期开展餐饮卫生检查。(2 分)
		企业根据自身条件和规模, 通过自建或租用等方式, 为员工提供集体宿舍, 配置必要的生活设施, 改善员工居住条件。对自行安排居住场所的员工, 企业给予补助或为员工足额缴存住房公积金。(2 分)
		企业根据用工情况, 为员工建立多种文体体育设施, 并组织员工开展各种文体体育活动。(3 分)
2	企业为员工提供不同层次的培训学习, 不断提高员工综合素质 (15 分)	企业依法按员工工资总额的 1.5% 提取职工教育经费, 企业职代会或工会组织参与确定企业职工教育经费的使用范围和使用方式, 确保 70% 以上的企业职工教育经费向一线员工倾斜, 切实保障员工培训权利。(5 分)
		企业有计划、有步骤地对员工进行入职教育、上岗转岗、技能提升、思想道德等教育培训工作, 对员工进行不同层次的培训或鼓励员工参加各种继续教育课程和院校培训。(5 分)
		企业严格执行就业准入制度, 国家规定持《职业资格证书》的工种持证率达到 100%。(5 分)
3	建立健全工资集体协商机制。(5 分)	企业工资集体协商制度健全, 按时按需积极开展工资集体协商, 协商中涉及有员工工资调整、调整依据等具体内容。(3 分)
		企业通过工会、职代会或公布栏等渠道, 定期向员工公开企业的工资分配情况、支付情况以及工资集体协议履行情况等, 接受员工的民主监督。(2 分)
4	工会作用发挥明显, 企业劳动争议调解组织充分发挥作用 (25 分)	企业工会员工 (含劳务派遣工) 参会率达 90% 以上。(5 分)
		工会职能健全, 充分了解员工诉求, 并向企业反映, 切实维护员工合法权益。(4 分)
		工会积极开展劳动竞赛及其他有益职工身心健康等各项活动, 企业对工会组织的各项活动从经费、时间、场地等方面给予保证和支持。(2 分)
		完善工会主席和工会委员民主选举制度, 工会会员广泛参与和监督基层工会活动。(2 分)
		企业内部建立起员工互助互济制度; 建立了“员工关怀基金”, 重点补助因社会公共突发事件、重大病症等陷入困难的员工。(3 分)
		遵守《工会法》的规定, 依法足额缴纳工会经费; 企业工会建成验收为“职工之家”。(3 分)
		企业建立了完善的劳动关系风险防范机制、预警机制, 能够及时化解劳资矛盾。(3 分)
5	企业与员工沟通渠道畅通, 机制健全 (15 分)	企业劳动争议调解组织对发生在本企业的劳动争议调解率达到 60% 以上。(3 分)
		企业以职代会或者其他方式实行厂务公开。(6 分)
		企业设立了多渠道、多形式的沟通体系 (如意见箱、网站, 建立了“员工论坛”、员工建议系统等), 确保员工能够及时向企业表达各种利益诉求。(6 分)
6	企业规范使用劳务派遣, 并积极解决特殊人群的就业问题 (10 分)	企业建立了及时处理员工反馈意见的机制, 包括处理员工意见的制度和措施。(3 分)
		企业只在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施劳务派遣; 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。(2 分)
		企业积极参与就业与再就业工作, 按政府规定安置就业困难人员 (包括“零就业家庭”人员、特困失业人员、“农转居”失业人员等)。(3 分)
		企业按照政府规定依法缴纳残疾人就业保障金或安置残疾人就业比例超过国家要求。(3 分)
		企业超额完成政策规定人员的接收安置任务。(2 分)

(四) 劳动关系和谐Ⅲ级标准 (100分)

项目序号	项目及分值	子项及分值
1	企业建立具有竞争性的薪酬制度与优化的福利制度。(12分)	企业实行岗位分析和评估, 设有竞争性薪酬制度。(4分)
		企业致力于提升员工的生活福利水平, 并为员工提供优良的饮食、住宿或交通条件。(2分)
		建立企业年金制度。(3分)
		企业为员工提供住房、养老、健康、教育等专项津贴或福利; 并建立内部医疗补助制度, 积极推动为员工购买市补充医疗保险。(3分)
2	企业建立了人才激励机制, 为员工提供发展机会。(20分)	企业不断完善和创新激励方式, 对企业技术改造、产品研发和质量管理等有贡献的员工, 给予精神、物质奖励。(4分)
		企业内部人才评价制度健全, 有完善的人才选拔和培育机制, 注重培养专业人才。(3分)
		企业根据员工个人特点、专业水平和研究能力为员工设计职业生涯规划, 并制定一套相对应的职务等级体系和多渠道晋升体系。(4分)
		企业依法按员工工资总额的2.5%提取职工教育经费, 对员工进行不同层次的培训或无条件支持和鼓励员工参加各种继续教育课程和院校培训, 切实保障员工培训权利。(4分)
		企业为员工致力于企业技术创新、管理模式创新、研究工作等方面提供资金、文献资料、场所、人员等硬件、软件支持。(3分)
		建立科学的企业技能人才结构队伍。高级工以上高技能人才占企业技能劳动者的比例达到20%以上, 并带动中、初级技能劳动者队伍的阶梯发展。(2分)
3	企业形成与员工共同发展的鲜明特色企业文化, 劳动关系实现健康和谐。(25分)	企业人性化管理理念深入人心。管理者在制定各项政策时能充分考虑员工意见、建议和利益诉求, 制定的各项政策充分体现对员工的关心关爱。(6分)
		企业制定了体现员工共同发展愿景的战略规划。企业和员工有共同的关于企业发展基本信念、职业道德、核心价值观等, 企业与员工实现共同发展。(4分)
		企业注重培育员工的团队协作意识, 根据员工需要开展多种形式的企业文化活动。(2分)
		针对企业具体情况, 开展弹性工作制、工作-家庭照顾等人性化制度。(3分)
		企业建立并实施员工关爱制度, 开展形式多样的员工交流和互助活动。关心帮助困难员工家庭, 关爱员工未成年子女成长, 积极开展员工心理健康咨询服务, 引导职工快乐工作、健康生活。(4分)
		职工入会率达95%以上, 企业以职代会为基本形式的民主管理机制健全, 员工积极参与企业管理和决策, 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。(6分)
4	企业员工工资形成正常调整制度。(15分)	企业定期调整员工工资, 调整幅度符合经济社会发展情况, 促进员工工资与企业经济效益、劳动生产率协调增长。(6分)
		工资分配和工资调整向一线生产服务岗位及脏、重、苦、累、险岗位倾斜。(3分)
		企业建立了制定工资正常调整制度。(3分)
		员工工资增长是经营者薪酬考核的重要指标之一。(3分)
5	企业秉承可持续发展理念, 积极参加公益事业, 履行社会责任和义务。(13分)	企业资源利用率高, 符合可持续发展理念。(3分)
		企业社会声誉高, 获得市级以上部门的表彰(含媒体宣传报道)。(3分)
		企业积极参与环保事业, 各项指标符合环保部门要求, 并有节能减排计划和专项环保经费。(3分)
		企业具有A级以上纳税、工商信用和银行信用等级。(1分)
		企业积极参与扶贫帮困、捐资助学、捐款救灾等回报社会的慈善活动。(2分)
		企业积极参与地方共建活动。(1分)
6	员工热爱企业, 具有组织认同感, 为实现企业发展愿景作出贡献。(15分)	员工能清楚了解企业的年度生产经营目标、计划、利润目标以及目标完成进度情况, 并能按企业计划完成生产任务, 实现企业预定的利润目标。(2分)
		员工能为企业的发展规划提供意见和建议, 并为提升企业的经济效益和社会效益作出贡献。(2分)
		员工能积极参加企业组织的各项文体体育活动, 并能响应企业的号召参与捐资助学等社会公益活动。(1分)
		员工对企业劳动关系和谐情况的满意度达85%以上(企业工会开展员工满意度问卷调查并统计测评结果)。(10分)

(五) 劳动关系和谐园区、街（镇）、社区（村）标准

序号	项目标准
1	辖区内企业全面遵守劳动合同法，完善劳动合同制度，规模以上企业劳动合同签订率达 100%，全面推进区域性、行业性平等协商和集体合同制度，健全用人单位就业登记等制度。区内企业集体合同签订率达 83% 以上。（10 分）
2	辖区内企业工资支付方式规范，完善工资正常调整制度，建立企业员工收入合理增长机制；建立工资集体协商制度。辖区内所有企业 100% 按时足额发放工资，依法制定工资支付制度，辖区内企业最低工资标准不低于当地最低工资标准。（10 分）
3	辖区内企业全面依法参加社会保险。（10 分）
4	辖区内大力开展劳动保障法律法规普法宣传教育；加强法律援助服务，完善法律援助网络；推进便民措施，帮助困难外来工群体维护合法权益。积极推进积分制入户。（10 分）
5	辖区内建立协调劳动关系机制、劳资纠纷排查预防机制、突发事件介入处置机制，健全劳动保障监察和劳动争议调解仲裁机制。组建了劳动争议调解组织，区域内劳资矛盾化解率达 60% 以上。未出现过 30 人以上的群体性劳资纠纷上访事件。（10 分）
6	辖区内企业加强对员工使用的劳动防护用品的监管，加强安全教育，加强职业安全健康制度建设，并按要求配备劳动保护设备。组织举办职业病防治培训班，加强职业病前期预防，对可能产生职业病的项目做好卫生审核，健全职业健康监护制度。（10 分）
7	辖区内建立企业代表组织，积极配合和谐劳动关系建设。建立企业维权服务机制，及时反映企业合法合理的诉求。（10 分）
8	辖区内建立投诉站、电话投诉、网络信箱及短信申诉等多渠道信息沟通机制、职工诉求机制与协调联动机制，能及时处理劳资矛盾。（10 分）
9	工会组建有效覆盖率达 85% 以上。（10 分）
10	辖区内规模以上企业 80% 以上，其他企业 50% 以上参加“劳动关系和谐企业”评审，并逐步提高参评比例和劳动关系和谐 A 级、AA 级、AAA 级企业的比重。（10 分）

公开方式：主动公开