附件

**长春市人力资源和社会保障局**

**劳动纠纷预警工作方案**

按照《优化营商环境条例》要求，结合我市人力资源和社会保障领域工作实际，为了进一步优化营商环境，为社会提供良好的行政管理、服务基础、提高劳动纠纷预警处置能力，避免发生因大规模劳动纠纷引起的社会负面影响，制定本工作方案。

一、工作原则

坚持市场化、法治化、国际化原则，以市场主体需求为导向，畅通各类市场主体、劳动者权益保护渠道，为各类市场主体投资兴业营造稳定、公平、透明、可预期的良好环境。完善应对重大、突发劳动纠纷预警处置机制。

二、工作目标

建立以市场为主导，以政府服务保障为基础，以提升行政效能为目标建立行政监管、执法、服务、调解多措并举的预警保障机制，全面提升人力资源和社会保障领域营商环境服务保障水平，强化劳动纠纷事项处理的时效性，提高处置劳动纠纷隐患的整体水平。

三、组织保障

为了确保工作目标顺利完成，市人力资源和社会保障局成立劳动纠纷预警工作领导小组，下设办公室。

组 长: 张咏刚 副局长

 吴 琼 一级调研员（市管）

成 员：刘新宇 政策研究室主任

 马景恒 法规处处长

 高 巍 人力资源市场处处长

赵 斌 劳动关系处处长

姜义书 劳动人事争议调解仲裁处处长

胡登峰 养老保险处处长

 韩庆辉 工伤保险处处长

 郑 超 信访工作处处长

 张 峋 劳动保障监察支队支队长

 岳龙泉 人事统计信息中心主任

郝艳伟 仲裁院院长

劳动纠纷预警工作领导小组办公室设在信访工作处，负责统计、分析、协调工作，各相关部门设立联络员负责沟通联络工作。

办公室主任：郑 超

联 络 员：程洪兵

 张 偲

 史 书

杨 旭

房 旭

夏永涛

 张敬直

 赵国明

 聂常明

 赵大鹏

 胡哲夫

四、工作机制

1. 预警工作范围

1.因劳动合同定立、履行、解除或终止引发的劳动纠纷。

2.因工资拖欠引发的劳动纠纷。

3.因劳务派遣、人力资源服务行为引发的劳动纠纷。

4.因人力资源服务、劳务外包行为引发的劳动纠纷。

5.因工伤保险中工伤认定、工伤鉴定环节中引发的劳动纠纷。

6.在养老保险工作领域，因退休确认引发的劳动纠纷。

7.因劳动纠纷可能引发的重大舆情、社情隐患。

1. 劳动纠纷预警分类、分级。

**1.一级劳动纠纷红色预警**：发现以上工作范围中涉及50人以上、涉案金额在500万元以上或解除关系达到20人以上的，经领导小组评估可能造成重大影响、隐患的。

**2.二级劳动纠纷黄色预警**：发生以上工作范围中涉及20人以上50人以下、涉案金额在200万元以上500万元以下或解除关系达到10人以上20人以下的纠纷，经小组评估可能造成重大影响、隐患的。

**3.三级劳动纠蓝色预警**：发生以上工作范围中涉及20人以下10人以上，或者涉案金额不足200万元的纠纷可能造成重大影响、隐患的，以及极端个体事件可能造成不良社会影响情形的。

（三）劳动纠纷预警分级处理程序

1.一级劳动纠纷红色预警处理程序。各成员单位发现构成一级劳动纠纷红色预警情况时，要第一时间上报劳动纠纷预警工作领导小组，领导小组接到上报信息后立即召开小组会，对于隐患事项进行分析、研判查明情况，明确预警处置单位，形成处置预案，报局长审定。需向市政府专报的，应将事前预警情况、事中处置预案、事后处置结果向市政府进行书面报告。

2.二级劳动纠纷黄色预警处理程序。各成员单位发现构成二级劳动纠纷黄色预警情况时，要及时上报劳动纠纷预警工作领导小组办公室，由小组办公室上报领导小组组长，由小组组长视情况召集相关成员单位讨论处置预案，明确预警处置单位，按照工作程序及时处理。

3.三级劳动纠纷蓝色预警处理程序。各成员单位发现构成三级劳动纠纷蓝色预警情况时，要及时向领导小组办公室上报，领导小组办公室视情况研究处置预案，明确预警处置单位，按照工作程序及时处理，处置过程中根据事态发展趋势，确定是否向领导小组上报。

4.其它未达到预警等级的事项，经过预判可能进一步扩大影响造成重大隐患的事项，需报劳动纠纷预警工作领导小组，由领导小组视情况启动相应等级预警程序。

（四）预警信息的收集

1.在日常工作过程中发现、收集到的重大隐患信息。

2.专项活动中排查收集到的重大隐患信息。

3.各上级单位及政府部门交办、反馈的重要信息。

4.通过媒体、网络获取的重要信息。

5.通过社情、民意、舆情获取的重要信息。

6.通过投诉、举报、市长公开电话、劳动保障服务热线等渠道获取的重要信息。

7.其它能够获取劳动纠纷隐患信息的渠道。

各成员单位要重视预警信息收集工作，对于有可能形成隐患的事项进行认真梳理，加强舆情、社情监控，遇有可能形成劳动纠纷隐患的事项及时上报领导小组，抓早、抓小，防患于未燃。

1. 长效机制

（一）建立议事流程、形成会议制度

各成员单位要认真研究，创新工作方式、方法，对于本单位工作范围内的各类业务事项存在的预警信息要作好预判，对于工作过程中遇到的重点、难点问题要加强沟通协调，群策群立，对于疑难案件隐患可请示上级部门或咨询相关领域专家，力求完善处置效果。

劳动纠纷预警工作领导小组原则上每季度召开一次预警分析会，遇有特殊情况或发生重大、突发情况时随时召开，由小组办公室负责召集，各成员单位参加，重大、疑难事项可请示上级部门或引入专家团队共同参与。

（二）统计分析、发布简报。

各成员单位联络员要按季度统计、汇总劳动纠纷隐患预警事项，上报领导小组办公室，根据情况按每季度为阶段及时排查、汇总、发布信息。

（三）认真贯彻落实、不断完善制度

劳动纠纷预警工作是一项重要的长期性工作，自本方案发布后，各成员单位在执行过程中要及时反馈方案中存在的问题，不断改进排查措施，不断提高排查效果，不断增强处理劳动纠纷预警工作能力。完善制度建设，为各类市场主体投资兴业及维护劳动者合法权益营造稳定、公平、透明、可预期的良好政务保障环境。

**六、工作要求**

（一）提高认识、落实责任。

各成员单位站在塑造党和政府良好形象、营造良好营商环境的大局，为市场主体和劳动者创建和谐社会氛围。坚决落实本方案工作内容，各级各类人员做好本职工作，确保工作落实到位、措施保障到位、处理问题实效到位。

（二）加强监督、有责必纠。

各成员单位在开展工作过程中，发生工作过失造成重大影响的，因主观原因未对重大隐患进行及时预警的，局机关纪委视情况进行处理。

1. 加强协调、互相配合。

各成员单位应共同推进劳动纠纷预警工作，要主动作为、互相补位，有业务交叉的要应管尽管，杜绝互相推诿、消极不作为现象。

 长春市人力资源和社会保障局

 2020年7月28日