

楚雄州人力资源和社会保障局
楚雄州总工会
楚雄州工业和信息化局
楚雄州工商业联合会

文件

楚人社通〔2021〕32号

关于印发楚雄州劳动关系“和谐同行”能力提升
三年行动计划6个配套实施方案的通知

各县市人力资源和社会保障局、总工会、工业和信息化局、工商业联合会：

根据《楚雄州劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实

施方案》(楚人社通〔2020〕86号)要求,楚雄州协调劳动关系三方联席会议成员单位联合制定了《楚雄州打造金牌劳动关系协调员计划实施方案》《楚雄州打造金牌协调劳动关系社会组织计划实施方案》《楚雄州打造金牌劳动人事争议调解组织计划实施方案》《楚雄州服务万户新企业用工计划实施方案》《楚雄州重点企业用工指导计划实施方案》《楚雄州企业薪酬指引计划实施方案》,现印发你们,并提出如下意见,请认真贯彻落实。

一、提高认识,强化组织领导。各级协调劳动关系三方联席会议办公室要高度重视劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划工作,提高思想认识,加强组织领导,切实摆在重要议事日程着力推进,确保工作落细落实并取得实效。

二、形成合力,推动工作落实。各级协调劳动关系三方成员单位要结合部门职能职责和工作实际,认真对照三年行动计划的工作责任切实履行好牵头责任并抓好组织实施工作,要强化协调、密切配合、各司其职,全方位做好政策宣讲和指导服务,按照时间进度定期研究、共同推进,切实做到问题及时破解,困难及时排除,务必确保各项方案高质量有条不紊的推进实施。

三、加强宣传,营造良好氛围。各级协调劳动关系三方成员单位要加大宣传力度,创新宣传方式,充分利用各类媒体,多渠道多方式广泛宣传开展劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动

计划的重要意义，动员企业、各类调解组织和劳动关系协调员积极主动参与进来，按照政治过硬、业务精湛、政策熟悉、业绩突出、群众认可、社会认同的原则，选树一批叫得响、立得住、能示范、有引领、可培育的各类典型，营造构建良好和谐劳动关系的氛围。

四、认真总结，按时报送情况。各县（市）协调劳动关系三方联席会议办公室要按照各项实施方案的有关进度安排，及时将本县市工作进展情况、存在问题、好的经验做法于每月 25 日前报州级协调劳动关系三方联席会议办公室。对工作开展滞后，成效不明显的县市，州协调劳动关系三方联席会议办公室将进行通报。

州人社局联系人及电话：柏玉美 0878-3369252

州总工会联系人及电话：陈家喜 0878-3389495

州工业和信息化局联系人及电话：谭俊杰 0878-3139286

州工商联联系人及电话：王吉永 0878-3010772

- 附件：1. 楚雄州打造金牌劳动关系协调员计划实施方案
2. 楚雄州打造金牌协调劳动关系社会组织计划实施方案
3. 楚雄州打造金牌劳动人事争议调解组织计划实施方案
4. 楚雄州服务万户新企用工计划实施方案

5. 楚雄州重点企业用工指导计划实施方案

6. 楚雄州企业薪酬指引计划实施方案



附件 1

楚雄州打造百名金牌劳动关系协调员 计划实施方案

根据《楚雄州劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案》（楚人社通〔2020〕86号）要求，结合实际，制定本实施方案。

一、目标任务

加强全州劳动关系协调员队伍建设，扩大劳动关系协调员覆盖面，提高劳动关系协调员队伍服务水平，培育和选送一批政治过硬、经验丰富、能力较强的劳动关系协调员，充分发挥劳动关系协调员在劳动关系政策服务、监测预警、矛盾化解等工作中的重要作用。每年在全州范围内选树金牌劳动关系协调员 15 名，其中州本级、楚雄市、禄丰市、大姚县每年各 2 名，其余县市每年不少于 1 名。力争 3 年内全州大中型企业配备劳动关系协调员至少 1 名，基层配备的劳动关系协调员基本覆盖辖区小微企业。

二、工作措施

（一）提供政策指引服务。定期梳理已出台的鼓励和推动劳动关系协调员队伍建设的有关政策文件，包括劳动关系协调员职业技能培训补贴、享受专业技术人员同等福利待遇等方面的支持政策。加强与相关部门沟通协调，将劳动关系协调员的培养、评

价、使用、激励等政策措施不断健全完善。将配备劳动关系协调员比例特别是配备金牌劳动关系协调员比例作为评选劳动关系和谐企业、园区的重要内容。

（二）提供培养评价指引服务。按照国家劳动关系协调员职业技能标准，鼓励我州企业和劳动者（包括专职集体协商指导员等）积极参加劳动关系协调员评价认定。注重把当前需要和长远发展相结合，积极探索畅通劳动关系协调员队伍职业发展通道，鼓励具有劳动关系协调员（师）培训资质的培训机构，积极开展劳动关系协调员技能培训，鼓励从事劳动关系协调工作人员（含专职集体协商指导员等）积极参加职业技能水平认定、技能竞赛等活动，拓展职业发展空间。有条件的县市或企业可探索通过购买社会组织服务、依托社会组织开展劳动关系协调员培训等方式，提高培训工作针对性和实效性。

（三）建立长效机制。结合实际制定劳动关系协调员管理措施，明确劳动关系协调员工作职责、覆盖企业范围和工作绩效指标，加强劳动关系协调员实名制、动态化管理，建立劳动关系协调员队伍台账等工作。建立健全劳动关系协调员的管理、使用、培训、职业技能等级认定、绩效考核等制度机制。建立定期学习交流的平台，通过法律法规政策学习培训、劳动用工问题研讨、企业劳动关系和谐构建经验交流等方式促进劳动关系协调员之间相互交流提升，保障劳动关系协调员队伍建设可持续性发展。

（四）建立信息化管理机制。将劳动关系协调员纳入劳动关

系信息化建设，建立劳动关系协调员数据库，按分级管理原则，摸清劳动关系协调员构成及分布情况。加强基层劳动关系协调员队伍建设，注重在城乡基层单位配备和使用劳动关系协调员，切实提升劳动关系基层治理服务能力。指导督促大中型企业及被评选表彰的劳动关系和谐企业、园区，配备至少 1 名劳动关系协调员。将各级工会组织选聘的集体协商专职指导员、社会化工会工作者等从事劳动关系协调工作的人员，作为有力补充纳入劳动关系协调员队伍管理范围，积极拓展劳动关系协调员来源，配备的劳动关系协调员基本覆盖辖区小微企业。

（五）开展金牌劳动关系协调员选树活动。按照评选条件和选树要求，定期开展金牌劳动关系协调员选树培育活动。州级协调劳动关系三方成员单位及各县（市）推荐金牌劳动关系协调员候选人数不低于分解任务的 1.5 倍。州级协调劳动关系三方联席会议办公室在 2021 年至 2023 年期间，每年选树 15 名政治坚定、能力卓越、业绩突出、企业和职工认可的金牌劳动关系协调员报省级协调劳动关系三方联席会议办公室。

（六）开展典型示范宣传。积极依托相关媒体，广泛宣传金牌劳动关系协调员的先进事迹、工作经验，认真总结可推广的交流经验，提高社会对劳动关系协调员职业认同感，提升劳动关系协调员职业荣誉感、成就感，为推进劳动关系协调员队伍建设营造良好氛围。

三、工作步骤

（一）开展调查研究。主动深入企业和工业园区、乡镇开展劳动关系协调员队伍调研，了解企业和劳动者需求、社会培训机构情况，摸清我州劳动关系协调员队伍底数，并实行动态更新管理机制。

（二）开展培训认定。以和谐劳动关系企业、工业园区、乡镇以及人社、工会、企业代表组织和协调劳动关系社会组织中从事协调劳动关系工作人员为重点，定期组织开展劳动关系协调员职业技能培训，鼓励企业和劳动者参加劳动关系协调员职业技能水平认定。每年开展培训认定工作不少于1批次。

（三）开展选树活动。根据打造金牌劳动关系协调员分解的具体指标，按照单位推荐、部门审定、县市协调劳动关系三方联席会议评选、社会公示等程序，每年7月开展全州金牌劳动关系协调员选树工作，各县市选树金牌劳动关系协调员，于每年6月30日前报州协调劳动关系三方联席会议办公室，经州协调劳动关系三方联席会议审定后，每年8月底前将选树的金牌劳动关系协调员人选报省三方联席会议办公室。

（四）开展经验交流。建立定期开展打造金牌劳动关系协调员工作分析研判机制，原则上每年不少于1次，并将分析研判结果因地制宜转化为工作措施，强化分析研判结果的运用。每年8月底，各县市协调劳动关系三方办公室将工作推进情况报州级协调劳动关系三方办公室。

四、评选工作

（一）从业范围。从事劳动保障法律法规宣传、用人单位劳动标准和劳动规章制度制定、劳动合同管理，参与集体协商、劳资沟通、民主管理、劳动争议预防与处理等工作。主要来自于区域性调解机构、地方行业工会、行业协会、企业家协会以及用人单位内部人力资源管理、工会和法务等部门。

（二）能力要求。具有较好的调查、判断和分析能力，较好的表达、沟通和交流能力，较好的协调能力、化解矛盾纠纷能力、处理冲突及应急处理能力。

（三）评选条件。能够增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，劳动关系协调工作业绩突出。累计从事本职业或相关职业（人力资源管理、劳动保障事务处理、工会、群团、党建、社会工作等）5年以上。

（四）评选方法和程序。推荐评选按照差额方式（名额分配附后）由自下而上的程序按评选条件推荐后，由州协调劳动关系三方联席会议办公室最终确定后报省级协调劳动关系三方联席会议办公室，并由省级协调劳动关系三方联席会议办公室颁发“云南省金牌劳动关系协调员”证书等。

楚雄州金牌劳动关系协调员推荐名额分配表

单位：人

地区	合计	2021 年	2022 年	2023 年
州人社局	3	1	1	1
州总工会	3	1	1	1
州工信局	2	1	1	
州工商联	2	1	1	
楚雄市	10	2	4	4
禄丰市	10	2	4	4
大姚县	10	2	4	4
元谋县	10	2	4	4
武定县	10	2	4	4
永仁县	8	2	3	3
姚安县	8	2	3	3
牟定县	8	2	3	3
南华县	8	2	3	3
双柏县	8	2	3	3

云南省金牌劳动关系协调员推荐表

姓名		性 别		出生年月	
单位及岗位					
从事职业			从事本职业或 相关职业年限		
主要业绩评价	(请按照评价标准有关内容填写,如内容多,可另附纸) 本人从业单位(盖章) 年 月 日				
县级三方办公室 推荐意见	盖章: 年 月 日				
州(市)级三方 办公室推荐 意见	盖章: 年 月 日				
省级三方办 公室推荐意见	盖章: 年 月 日				
评定结果	盖章: 年 月 日				

备 注: 此表一式三份上报

楚雄州打造金牌协调劳动关系社会组织 实施方案

根据《楚雄州劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案》（楚人社通〔2020〕86号）要求，结合实际，制定本实施方案。

一、目标任务

为不断促进我州协调劳动关系组织的发展，充分发挥协调劳动关系社会组织在促进劳动关系和谐稳定中的积极作用，2021年至2023年，三年全州打造10家金牌协调劳动关系社会组织，努力推动劳动关系领域社会组织政治引领、示范带动、联系服务工作，正确引导劳动关系领域社会组织积极主动参与构建和谐劳动关系，推进劳动关系治理能力与治理水平实现明显提升，形成联系引导劳动领域社会组织的一体化工作格局。

二、工作措施

（一）培育和挖掘一批优秀的协调劳动关系社会组织。各级总工会要会同本级人力资源和社会保障局、企业联合会/企业家协会、工商联等部门主动与民政等部门加强对接联系，摸清本辖区协调劳动关系社会组织底数，准确掌握本辖区协调劳动关系社会组织的基本情况。结合《云南省总工会关于推进工会联系引导劳动领域社会组织工作的实施意见》和《楚雄州总工会关于推进

工会联系引导劳动领域社会组织工作的实施意见》文件精神，孵化、培育和挖掘一批协调劳动关系社会组织，引导其为企业特别是小微企业和劳动者提供协调劳动关系公共服务，充分发挥社会组织在构建和谐劳动关系中的积极作用。

（二）选树和打造一批优秀的协调劳动关系社会组织。各级总工会、人力资源和社会保障局、企业联合会 / 企业家协会、工商联等部门要加强对协调劳动关系社会组织工作的领导和协调，结合本地实际，研究制定细化方案，进一步明确目标任务、责任分工、工作措施和时间表等，选树和打造一批优秀的协调劳动关系社会组织。选树过程中，要以职工需求为导向，突出工作实效；要严把质量关，确保选树对象具有较强的代表性和突出的工作实绩，能够真正发挥示范带动作用。

（三）推动建立全州联系引导劳动领域社会组织一体化工作格局。各级总工会、人力资源和社会保障局、企业联合会 / 企业家协会、工商联等部门要密切配合，共同研究制定社会组织参与协调劳动关系工作办法和政策措施，建立健全协调劳动关系社会组织工作规范，明确协调劳动关系社会组织提供劳动关系公共服务的基本设施、人员配备、工作项目等，引导协调劳动关系社会组织参与劳动关系协调工作，依托社会组织为企业特别是小微企业和劳动者提供劳动法律法规政策咨询、劳动用工服务、薪酬分配指导、劳动纠纷调解、心理疏导等劳动关系公共服务，形成全方位、多层次、一体化的联系引导劳动领域社会组织工作格局。

三、工作步骤

（一）制定方案。2021年5月30日前，州级协调劳动关系

三方联席会议办公室印发《楚雄州打造金牌协调劳动关系社会组织实施方案》。

(二) 细化方案。2021年6月10日前，各县市总工会会同本级人力资源和社会保障局、企业联合会/企业家协会、工商联，结合本地实际，共同研究制定实施方案，进一步明确目标任务、责任分工、工作措施和时间表等。

(三) 选树推荐。每年7月10日前，由各县市协调劳动关系三方联席会议办公室推荐“楚雄州金牌协调劳动关系社会组织”候选名单（具体名额分配附后），报送州级协调劳动关系三方办公室。州级协调劳动关系三方办公室成员单位组成评审组，按照《云南省金牌协调劳动关系社会组织评选标准》予以评选，每年从候选名单中选树3—4家“楚雄州金牌协调劳动关系社会组织”，经公示无异议后进行授牌，并向省劳动关系三方办公室推荐2家“云南省金牌协调劳动关系社会组织”候选对象。

(五) 总结验收。2023年8月底前，对我州打造金牌协调劳动关系社会组织计划实施情况进行全面总结验收，查找不足，总结选树好的经验和典型。

四、参选范围和标准

(一) 金牌协调劳动关系社会组织参选范围。依法登记设立，主要开展协调劳动关系等相关工作的社会组织。

(二) 金牌协调劳动关系社会组织评选标准。按照《云南省金牌协调劳动关系社会组织评选标准》执行，如国家制定出台相关评选标准，按照国家标准执行。

楚雄州金牌协调劳动关系社会组织推荐名额分配表

地区	合计	2021年	2022年	2023年
楚雄	3	1	1	1
牟定	3	1	1	1
南华	3	1	1	1
姚安	3	1	1	1
大姚	3	1	1	1
永仁	3	1	1	1
元谋	3	1	1	1
武定	3	1	1	1
禄丰	3	1	1	1
双柏	3	1	1	1
合计	30	10	10	10

备注：各县（市）可根据本地区实际情况增加推荐数量。

附件 3

楚雄州打造金牌劳动人事争议调解组织 计划实施方案

根据《楚雄州劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案》（楚人社通〔2020〕86号）要求，结合实际，制定本实施方案。

一、目标任务

2021年—2023年3年期间，在全州打造30家（每年10家）有能力、有业绩、懂调解、信誉好和工作基础好、制度机制全、办案能力强、服务水平高的金牌劳动人事争议调解组织。通过调解引领、典型引路，夯实基层劳动人事争议调解组织工作基础，提高劳动人事争议调解工作的规范化、标准化、专业化、信息化水平，提升劳动人事争议调解工作效能，积极稳妥地将劳动人事矛盾纠纷化解在基层萌芽状态，全力维护劳动者及企业合法权益，促进全州劳动人事关系和谐稳定。

二、工作措施

（一）健全制度机制。按照《人力资源社会保障部办公厅关于印发基层劳动人事争议调解工作规范的通知》（人社厅发〔2014〕30号）有关要求，统一规范调解组织名称和标识，调解工作程序、调解组织工作职责、调解员行为规范等规章制度，同时在调

解场所显著位置悬挂公布，做到“六规范、五上墙”。制定告知引导、调解登记、调解处理、督促履行、回访反馈、档案管理、统计报告、工作考评、调解员管理、业务学习等工作制度，建立重大集体劳动人事争议应急调处机制。

（二）提高专业程度。开展乡镇劳动人事争议调解中心示范建设，推动大中型企业普遍建立劳动人事争议调解组织，积极吸纳法学专家、律师和法官、劳动人事争议仲裁员等力量充实兼职调解员队伍，每个基层调解组织至少配备1名专职或兼职劳动争议调解员，建立健全乡镇调解组织和调解员数据库，做好其他类型劳动人事争议调解组织备案工作。加强基层调解员培训，切实提高专业能力素质。调解员应严格遵守《劳动争议调解仲裁法》及《企业劳动争议协商调解规定》《劳动人事争议调解员行为规范（试行）》等法律政策开展调解工作。

（三）增强服务能力。人力资源社会保障部门设立的县市劳动人事争议调解组织及乡镇劳动人事争议调解中心要使用全国劳动人事争议调解管理平台，并制订标准化业务流程，突出接待规范、咨询周到、受理便捷、调解到位等各个环节，使用规范业务术语和统一调解文书。落实调解建议书、委托调解、调解协议仲裁审查确认、调解协议司法确认等调裁审衔接制度，积极做好仲裁机构和人民法院委托调解等工作。畅通投诉举报渠道，主动接受社会监督，积极回应当事人提出的意见建议，推动劳动人事争议预防调解工作依法规范开展。年度劳动人事争议调解成

功率达到 65% 以上。

（四）加强基础保障。调解组织要落实调解工作经费，设置专门的接待场所和调解室，配备电脑、打印机、复印机等必要的办案办公设施设备，落实“以案定补”等促进调解员开展工作的激励保障措施。提高信息化水平，建立电子工作台账，实现劳动人事争议仲裁机构和人民法院的信息互联互通，推动调解协议仲裁审查确认、司法确认的网上流转，做好网上调解与后续工作的衔接，不断提高基层调解组织社会公信力和调解协议的执行力。

三、工作步骤

（一）各县（市）协调劳动关系三方联席会议办公室，要及时研究制定《打造金牌劳动人事争议调解组织实施方案》，并于 2021 年 7 月 10 前报州局信访调解与劳动关系科。

（二）2021 年 6 月至 2023 年 6 月，各县（市）要采取切实可行的措施，扎实推进“打造金牌劳动人事争议调解组织”的培育、选树工作，对辖区内各类劳动人事争议调解组织的工作制度、调解员队伍建设、调裁衔接以及工作保障措施等落实情况按季进行监督检查，并认真按照要求抓好工作落实。

（三）结合实际加大实体培训力度。切实提高本行政区域范围内各级劳动人事争议调解员的专业能力素质。2021 年 9 月底前州协调劳动关系三方联席会议办公室成员单位将通过召开经验交流现场会、举办培训班、编写培训教材等形式推动各县市工作取得实质性进展。

(四)请各县(市)分别于2021年8月、2022年6月、2023年4月20日前,分别推荐1-2个“云南省金牌劳动人事争议调解组织”候选对象报州人力资源和社会保障局。州协调劳动关系三方联席会议办公室根据《云南省金牌劳动人事争议调解组织评价标准》及各类调解组织工作成效,评选出楚雄州10家金牌劳动人事争议调解组织,并从中择优推荐3类2-3家上报省三方联席会议办公室。

(五)2023年8月底前,对各县市工作经验和做法进行分析总结,采取多种形式开展宣传工作,及时推广交流典型经验,并将金牌劳动人事调解组织作为各类评比表彰的优先推荐对象。

四、金牌劳动人事争议调解组织范围

- (一)乡镇劳动人事争议调解中心;
- (二)县市劳动人事争议调解组织;
- (三)企业劳动争议调解委员会;
- (四)行业性区域性劳动人事争议调解组织;
- (五)事业单位劳动人事争议调解组织;
- (六)开展劳动人事争议调解工作的社会组织;
- (七)法律政策规定的其他类型劳动人事争议调解组织。

附件 4

楚雄州服务万户新企用工计划实施方案

根据《楚雄州劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案》（楚人社通〔2020〕86号）要求，结合实际，制定本实施方案。

一、目标任务

为不断强化我州人社部门服务企业实效，以优质的人社服务助推企业发展，释放各类企业特别是新企业在人社政策、社会保障、劳动关系、人才引进等方面的政策效应。2021年至2023年，全州3年重点服务新注册企业700户，帮助企业有效防范用工风险，提高用工管理水平，从源头上预防化解劳动关系矛盾纠纷。其中：2021年和2022年，分别为200户，2023年为300户。具体任务分解附后。

二、工作措施

（一）层层压实责任。各县市协调劳动关系三方联席会议办公室要结合实际研究细化方案，将服务企业责任落实落细落到实处，做到人社政策进企业，扶持措施有落实。

（二）建立健全台账。建立楚雄州服务万户新企用工计划信息共享机制。于每年一季度末确定服务新注册企业名录，建立台

账动态服务，台账做到服务记录清晰，落实政策到位，困难破解有方，企业救助有力，稳岗报企有效。

（三）专家服务团队。结合人社政策法规“五进”活动，凝聚劳动关系协调员、劳动争议调解员和仲裁员、劳动保障监察员、工会干部以及人力资源和社会保障领域律师、法官、专家等各方面力量，建立专家服务团队，形式多样地开展人社服务企业活动。鼓励有条件的县市建立健全线上用工指导平台，通过线上推送用工指导信息、免费发放用工指南、举办劳动用工政策培训班、开展实地指导等多种方式，全方位提供政策咨询和指导服务。

三、工作步骤

（一）工作部署。州本级于2021年5月30日前，研究制定《楚雄州服务万户新企用工计划实施方案》，为各县市开展好工作落实提供借鉴和指导。

（二）细化方案。2021年6月底前，州本级及各县市结合实际制定服务新企用工计划具体实施方案，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。

（三）组织实施。一是建立服务企业名册。各级协调劳动关系三方联席会议办公室成员单位要对照三年行动计划的工作责任切实履行好牵头组织实施工作，要主动协调同级市场监督管理部门，按季调取新注册企业信息，及时开展服务工作。州协调劳动关系三方联席会议成员单位也应积极建立联系点制度，每个州级成员单位每年至少建立10户，主动开展服务，为县市工作开

展提供经验和方案，并积极打造一批示范点。要按照属地管理原则，直接调取新注册企业信息，建立新注册企业信息库，按照年度工作任务做好分解工作，精准造册落实具体指导新注册企业信息表。于每年 6 月前将名册报送州级协调劳动关系三方联席会议办公室。二是指导服务。各级协调劳动关系三方办公室要做好统筹协调工作，三方成员单位对照部门职责共同推进计划的组织实施，对照服务企业名册开展指导和服务，要密切关注服务企业劳动用工有关情况，做好做实指导服务记录，建立台账。三是总结上报。各县市协调劳动关系三方联席会议办公室要对服务新企用工计划的实施情况按年度进行认真总结，收集好的经验和做法，每年 8 月底前将工作情况总结报州级协调劳动关系三方联席会议办公室。

楚雄州“服务万户新企用工计划”任务分解表

阶段	层级	企业数量(户)	负责部门	备注
第一、二阶段 (2021、2022 年)	州本级	40	州级及县(市)协 调劳动关系三方联 席会议办公室	第一、二阶 段各 200 户(其中: 州本级分 别由人社、 工会、工 信、工商联 各建立示 范点 10 户)
	楚雄市	40		
	禄丰市	40		
	大姚县	20		
	元谋县	10		
	武定县	20		
	永仁县	10		
	姚安县	5		
	牟定县	10		
	南华县	10		
	双柏县	5		
第二阶段(2023 年)	州本级	40	州级及县(市)协 调劳动关系三方联 席会议办公室	第三阶段 共 300 户 (其中:州 本级分别 由人社、工 会、工信、 工商联各 建立示范 点 10 户)
	楚雄市	50		
	禄丰市	50		
	大姚县	20		
	元谋县	20		
	武定县	20		
	永仁县	20		
	姚安县	20		
	牟定县	20		
	南华县	20		
	双柏县	20		
合计(户)	700 户			

新注册企业信息表

企业名称			
统一社会信用代码			
注册时间			
住 所	省	市	区 号
联系电话		邮政编码	
法定代表人信息			
姓 名		固定电话	
固定电话		电子邮箱	
联络员信息			
姓 名		固定电话	
移动电话		电子邮箱	

新注册企业信息库

序号	新注册企业信息						服务万户新企用工计划执行情况						备注		
	企业名称	注册时间	注册地	联系人	联系电话	电子邮箱	基本情况			服务情况					
							层级	所属州(市)	纳入阶级	负责部门	联系人	联系电话		服务时间	服务内容
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															

备注：请将该表格转化为 Excel 表格

楚雄州重点企业用工指导计划实施方案

根据《楚雄州劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案》（楚人社通〔2020〕86号）要求，结合实际，制定本实施方案。

一、目标任务

为强化对我州重点企业的人社服务工作，支持重点企业健康有序发展，支持和助力重点企业做强做大，并引导和指导重点企业在人社政策方面的示范性和引领性。建立完善对州内重点企业及规模以上企业的用工指导服务机制，帮助企业提升用工管理水平。指导特殊困难企业采取多种措施稳定就业岗位，积极发挥集体协商重要作用，推进集体协商工作不断提质增效，有效防范化解劳动关系矛盾风险，稳定劳动关系，促进企业又好又快发展。

二、工作措施

（一）建立重点企业用工监测机制。加强协调劳动关系三方信息共享共用，通过社会保险登记、就业失业登记、用工备案、失业动态监测、劳动争议和投诉举报信息等，加强企业用工动态监测，建立用工规模较大、生产经营困难的重点企业清单并及时调整，及时掌握企业生产经营和劳动用工变化情况，及时发现裁员苗头，鼓励有条件的县市建立劳动关系监测预警系统，建立重点问题线索工作沟通和报告制度。

(二)健全完善服务指导台账。及时选派专人对接重点企业，发挥人社服务企业联络员的职责和作用，及时掌握企业对劳动用工服务的需求，建立指导服务台账。台账内容一般应包括企业名称、所在县市、所属行业、上年底职工数量、目前职工数量、已享受的稳岗政策、跟踪指导情况等。对拟裁员或已裁员企业，还应包括本年度计划裁员人数、已裁员人数、裁员岗位、经济补偿标准、支付能力评估等。切实做到服务全方位，保障不留缝。

(三)充分发挥集体协商作用。深入贯彻落实《关于实施集体协商“稳就业促发展构和谐”行动计划的通知》要求，指导推动企业建立健全集体协商制度，落实国务院《女职工劳动保护特别规定》，鼓励企业与职工通过协商确定工资待遇、安全卫生、劳动保障、工作时间、工作方式等，尽量不裁员、少裁员。充分发挥集体协商促进就业稳定，劳动关系和谐，助推企业发展的作用。

(四)规范企业裁员行为。指导确需裁员企业依法实施裁员，坚决防止违法裁员，用好《企业规模裁员合规工作手册》，确需规模裁员企业要严格按照法律法规规定的条件和程序实施有序裁员，切实维护职工合法权益，积极预防因裁员引发的矛盾风险。

三、工作步骤

(一)监测预警。2021年起，各县市要建立劳动关系风险监测机制，及时更新完善劳动关系风险动态监测平台。对劳动关系矛盾纠纷多发、频发、易发的重点地区，受疫情影响较大的重点行业，用工规模较大、生产经营较为困难的重点企业进行监测，并将新业态用工企业（如快递、外卖、网约车等企业）纳入监测范围，每年全州监测服务企业不少于160户。各县（市）结合实

际每年对监测企业进行调整更新。指导各县（市）和相关企业在劳动关系风险动态监测平台中按时按质填报更新数据信息，并对数据进行认真审核；加强对重大矛盾纠纷、规模裁员风险隐患等问题的分析研判，对相关企业提供“一对一”指导和服务，全力落实化解稳控措施。

（二）建立台账。2021年6月底前，各县市应建立重点企业用工监测和指导服务台账，重点关注企业经济运行、失业率和岗位流失率、经济效益以及欠薪欠保违法案件和劳动争议案件等指标变化。同步建立社会保险登记、就业失业登记、用工备案、失业动态监测、劳动争议和投诉举报信息等企业用工动态监测信息台账。

（三）提质增效。2021年底前，进一步健全集体协商制度，使集体协商制度在推动构建和谐劳动关系中的作用更加明显，集体协商针对性实效性不断增强，实现已建工会的企业集体协商建制率动态保持在80%以上，其中规模（限额）以上已建工会的企业开展年度集体协商、签订工资专项集体合同保持在90%以上。落实国务院《女职工劳动保护特别规定》，鼓励企业与职工通过协商确定工资待遇、安全卫生、劳动保障、工作时间、工作方式等，尽量不裁员、少裁员。

（四）完善机制。2022年底前，进一步完善重点企业用工监测机制，形成一套制度化工作措施，提升协调劳动关系三方会商研判制度的工作效能，定期对劳动关系风险进行分析研判，并制定相应的解决方案和措施。着力健全集体协商制度，巩固集体协商基础，拓展集体协商内容，提升集体协商质量，有效协调劳

动关系双方利益关系，职工利益诉求表达渠道进一步畅通，企业和职工获得感、满意度不断提升。各级人力资源和社会保障、工会、企联和工商联加强系统内相关科室（部门）的联动，整合系统内资源，形成工作合力，持续优化企业用工指导服务。

（五）总结经验。2023年10月底前，重点企业用工监测机制健全，集体协商机制健全，对企业用工指导及时、有效，企业用工规范有序。总结各地区企业用工监测机制、集体协商机制等经验做法，选择一批可复制、可借鉴的经验做法在全州范围推广。

楚雄州重点企业劳动关系风险动态监测 任务分解表

序号	州本级及县市	监测企业任务数（每年不少于户 162 户）
1	州本级	20
2	楚雄市	20
3	禄丰市	20
4	大姚县	15
5	元谋县	15
6	武定县	15
7	永仁县	10
8	姚安县	12
9	牟定县	10
10	南华县	15
11	双柏县	10

楚雄州企业薪酬指引计划实施方案

根据《楚雄州劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案》（楚人社通〔2020〕86号）要求，结合实际，制定本实施方案。

一、目标任务

探索建立劳动力市场工资价位信息体系，逐步形成公开发布、定向反馈与针对性指导相结合的信息服务体系，为低收入群体、技能人才等重点群体提供薪酬分配事前指引，优化企业工资收入分配指导服务。同时，指导企业运用集体协商机制等，建立健全符合企业实际的收入分配制度。深化国有企业工资分配制度改革，完善国有企业市场化薪酬分配机制，建立健全按业绩贡献决定薪酬的有效激励约束机制。

二、工作措施

（一）探索企业工资分配宏观调控指导服务。充分利用企业薪酬调查数据，逐步建立企业工资收入分配数据台账。按照省人社厅财政厅《关于建立企业薪酬调查和信息发布的通知》（云人社发〔2018〕31号）要求，逐步建成覆盖州、县市两级企业薪酬调查和信息发布体系，向被调查企业及相关主体提供相应的信息服务。

（二）对重点群体提供针对性薪酬指引服务。贯彻落实人社

部印发《技能人才薪酬分配指引》(人社厅发〔2021〕7号),加强对技能人才等重点群体薪酬分配的事前指导,重点指导企业建立健全技能人才职业发展通道、技能人才薪酬分配制度、技能人才与其他人才工资分配关系、高技能领军人才薪酬待遇制度等薪酬分配管理培训,大力提高技能人才职业荣誉感和经济待遇。各县市要结合本地实际,加强技能人才薪酬分配宣传培训,发布典型案例,强化示范引领。

(三)实施企业市场化薪酬分配示范行动。认真贯彻落实《云南省国企改革三年行动实施方案》,指导国有企业深化企业内部分配市场化机制改革,建立具有市场竞争优势的核心关键人才薪酬制度,健全按业绩贡献决定薪酬的有效激励约束机制。鼓励民营企业、国有企业等各类企业通过集体协商等形式增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬,加强技能人才薪酬激励,健全股权、期权等中长期激励。

三、工作步骤

(一)为企业提供薪酬数据服务。从2021年起,各县市于每年第二季度向社会稳慎公开发布上一年度人力资源市场价位和人工成本信息,向被调查企业提供薪酬数据反馈服务,并向不少于10%的被调查企业提供针对性、个性化服务。

(二)对重点群体提供针对性薪酬指引服务。认真贯彻落实人社部《技能人才薪酬分配指引》,对不少于10家企业开展技能人才薪酬分配指导服务;从2021年二季度起,各县市对技能人才等重点群体形成有效薪酬分配指导,并专题于季末25日前报州级协调劳动关系三方办公室。

（三）实施企业市场化薪酬分配示范行动。2021年10月底前，各县市选择3至5家实施企业市场化薪酬分配机制的国有企业，总结企业创新做法和经验并进行示范推广。2021年和2022年分批将有关企业做法和经验报送州级协调劳动关系三方联席会议办公室。2023年9月底前，选择3至5家企业薪酬分配示范民营企业，通过报告会、交流座谈会等方式进行推广，并分年度将企业经验做法报送州级协调劳动关系三联席会议方办公室。

楚雄州人力资源和社会保障局办公室 2021年5月28日印发
