

劳动关系项目描述

一、项目概况

（一）项目背景

劳动关系是最基本、最重要的社会关系之一。当前，上海和闵行正处于经济转型升级的关键时期，产业结构调整力度逐步加大，新兴产业和新型业态不断涌现，劳动者利益诉求更趋多元化，构建和谐劳动关系面临新的机遇和挑战。构建和谐劳动关系是巩固党的执政基础、建设社会主义和谐社会的重要基础。通过劳动关系和谐企业创建活动，可以更好地推动企业协调内部劳动关系，促进闵行地区经济社会发展和社会和谐稳定。

2015年3月，《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》进一步指出，要深入推进和谐劳动关系创建活动，强调把和谐劳动关系创建活动作为构建和谐劳动关系的重要载体。进一步加强上海市和谐劳动关系建设，2015年12月31日，上海市委、市政府下发了《关于贯彻〈中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见〉的实施意见》（沪委发〔2015〕17号），提出深入推进和谐劳动关系创建活动。2016年5月19日，市人社局、市总工会、市企业联合会/企业家协会、市工商联联合发文《关于完善本市和谐劳动关系创建活动的意见（试行）》（沪人社关〔2016〕180号），就创建活动的工作流程、创建指标、激励表彰等内容进行了进一步细化。

闵行区自2009年以来开展劳动关系和谐企业创建活动，创建工作由区人保局负责。2010年，闵行区委、区政府出台《关于进一步推进闵行区和谐劳动关系创建的工作意见》（闵委办〔2010〕24号），强调大力开展劳动关系和谐企

业创建活动是新形势下维护职工合法权益、促进企业健康发展、推动社会和谐稳定的需要。

2023年，闵行区人力资源和社会保障局关于印发《闵行区关于夯实劳动关系协调员队伍建设提升社会治理效能的实施方案》的通知（闵人社发〔2023〕55号）文件要求，通过明确街镇（莘庄工业区）事务清单，整合劳动关系协调员、劳动争议调解员两支基层队伍管理和服务资源，落实待遇经费保障，完善指导培训机制，实现“五个统一”总体目标，即职责内容统一、工作要求统一、考核标准统一、操作模式统一及监督问责统一，进一步理顺街镇（莘庄工业区）与区人力资源社会保障部门的工作对接、情况上报和沟通衔接关系，为本区劳动关系高质量发展提供保障。

浦锦街道社区事务受理服务中心根据（闵人社发〔2023〕55号）文件精神，制定了《浦锦街道关于夯实劳动关系协调员队伍建设提升社会治理效能的实施方案》，明确了主要任务：整合队伍资源，凝聚工作合力；明确工作任务，强化目标考核；健全制度保障体系，激发基层队伍活力。

2024年，根据上述文件要求，浦锦街道社区事务受理服务中心开展劳动关系项目，实施内容包括社会调解人员“以案定补”经费、工作装备经费、打造社会化调解阵地、开展劳动法普法宣讲和浦锦街道劳资矛盾智慧预警平台项目维护费用。

（二）依据充分性

1. 关于印发《闵行区关于夯实劳动关系协调员队伍建设提升社会治理效能的实施方案》的通知（闵人社发〔2023〕55号）；

2. 《浦锦街道关于夯实劳动关系协调员队伍建设提升社会治理效能的实施方案》（浦锦街道社区事务受理服务中心 2023年9月30日）；

（三）项目必要性和重要性。

当前处于疫情后经济恢复期，整体企业经营效益相较之前有所降低，故引发用人单位及用工企业关停并转迁，由此导致企业未能正常支付劳动报酬及解除劳动关系等纠纷产生，为更好的做好劳动关系预防调处工作，夯实基层调解力量，根据市区二级文件精神申请工作经费。

（四）项目的可行性。

1.在预算编制方面，浦锦街道社区事务受理中心根据当年实际需求，确定预算项目，报党政办审核。党政办审核后，报街道审批。

2.在组织管理方面，项目具有完善的组织，保障了项目的顺利推进，本项目可行性高。街道社区事务受理中心要提前谋划、备足预案，正确处理新老基层队伍成员关系，妥善处理整合工作中遇到的矛盾问题，做好人员分流安置工作。加强与区人力资源社会保障局沟通，定期汇报整合推进情况，协调化解工作堵点，确保各项工作平稳有序进行。

3.在制度措施方面，有相应的项目管理和财务管理制度，能保证项目规范开展。

二、项目绩效目标设定情况

（一）项目的总体目标

通过打造社会化调解阵地，夯实基层调解力量，同步完成劳资矛盾智慧预警平台区级对接，打造专业化调解队伍，开展劳动法普法系列活动，实现以15分钟为半径，分片区、分行业、分人群进行普法宣传，提升企业合规用工意识，劳动者维权能力，促进劳动关系和谐稳定。

（二）年度目标

2024年计划在“一南一北”“一居一村”2个党群服务站点以及1个商圈

打造社会化调解阵地，夯实基层调解力量，为 16 名调解队伍人员配备相应服装、工作牌等设施设备，按规定发放补贴经费，开展至少 6 场宣传普法活动，完成劳资矛盾智慧预警平台项目并完成区级对接；通过项目实施以 15 分钟为半径，分片区、分行业、分人群进行普法宣传，提升企业合规用工意识，劳动者维权能力，促进劳动关系和谐稳定。

（三）项目的具体目标

一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值	目标指来源
成本指标	经济成本指标	“以案定补”个案补贴成本	≤260 元/人/案	根据预算资金
		工作装备单套成本	≤2500 元/人/套	根据预算资金
		打造社会化调解阵地单家成本	≤20000 元/家	根据预算资金
		劳动法普法宣讲单次成本	≤3000 元/场	根据预算资金
		浦锦街道劳资矛盾智慧预警平台项目月度维护成本	≤1000 元/月	根据预算资金
产出指标	数量指标	调解阵地建设完成数	=3.00(家)	根据工作计划
		调解队伍装备保障数	=16.00(套)	根据工作计划
		普法宣传活动完成情况	=6.00(场)	根据工作计划
		劳资矛盾智慧预警平台区级对接完成率	=100.00(%)	根据工作计划
		“以案定补”补贴案件数量	≥76 个案件	根据工作计划
	质量指标	调解阵地建设达标率	=100.00(%)	根据工作要求
		工作装备验收合格率	=100.00(%)	根据工作要求
		普法宣传活动主题契合度	=100.00(%)	根据工作要求
	时效指标	调解阵地建设完成及时性	及时	根据工作要求
		普法宣传活动开展及时性	及时	根据工作要求
效益指标	社会效益指标	有效投诉处置率	=100.00(%)	根据工作目标
		劳动关系和谐稳定提升情况	同比提高	根据工作目标
	可持续影响指标	长效管理机制健全有效性	健全	根据工作目标
满意度指标	服务对象满意度指标	劳动者满意度	≥85.00(%)	根据工作目标
		用工单位满意度	≥85.00(%)	根据工作目标

三、项目投入情况

(一) 项目总投入和构成情况

2024年劳动关系项目预算申报金额为15.00万元，预算资金计划用于社会化调解组织工作人员“以案定补”补贴、浦锦预调中心工作人员日常工作装备经费、社会化调解组织建设经费、劳动法普法宣讲、浦锦街道劳资矛盾智慧预警平台项目维护费用。

表1 预算明细表(单位:元)

序号	项目明细	项目内容	金额
1	劳动关系矛盾化解工作经费	社会调解人员“以案定补”工作经费	20,000.00
2		工作装备经费	40,000.00
3		打造社会化调解阵地	60,000.00
4		开展劳动法普法宣讲	18,000.00
5		浦锦街道劳资矛盾智慧预警平台项目维护费用	12,000.00
合计			150,000.00

(二) 经常性项目执行情况

本项目为新增项目，无历年执行情况。

(三) 资金来源情况

1、资金来源

本项目资金来源为区级财政资金。

2、支付流程

在项目实施过程中，项目单位与第三方服务单位签订项目合同，第三方公司根据合提供相应服务内容，项目单位根据对第三方公司服务情况进行考核评价，按照合同约定方式支付款项。项目单为在合同约定的付款时间，将资金拨付申请上报至街道党政办，经相关领导审批会签后，由党政办向第三方服务商拨款。

具体的资金拨付流程如下图所示：

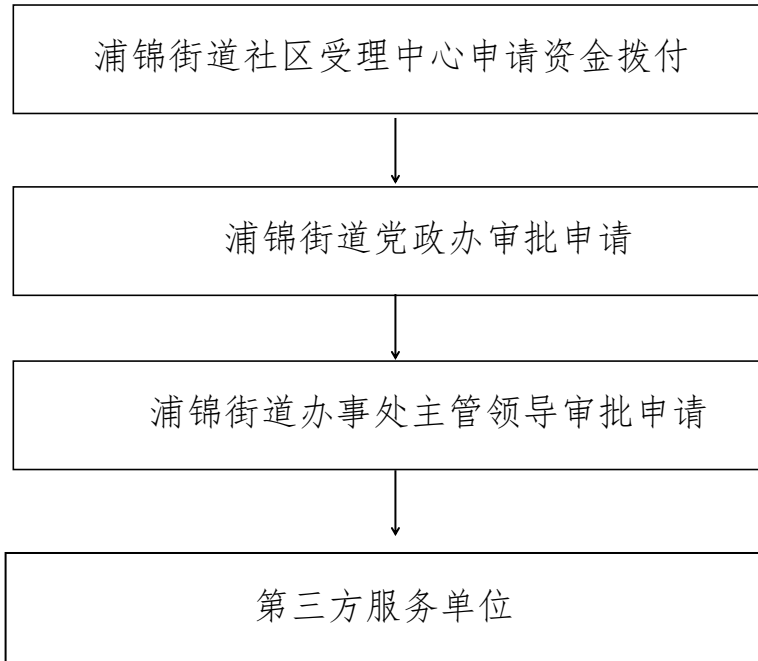


图 1 资金拨付流程图

（四）成本管理情况

本项目为政策执行类和购买服务类，根据相关政策标准落实工作经费，根据合同约定进行采购成本控制。

四、项目计划活动

（一）项目活动内容

浦锦街道劳动关系项目 2024 年计划在“一南一北”“一居一村”2 个党群服务站点以及 1 个商圈打造社会化调解阵地，夯实基层调解力量，为 16 名调解队伍人员配备相应服装、工作牌等设施设备，按规定发放补贴经费，开展至少 6 场宣传普法活动，完成劳资矛盾智慧预警平台项目并完成区级对接。

根据《浦锦街道关于夯实劳动关系协调员队伍建设提升社会治理效能的实施方案》要求，主要任务如下：

1. 整合队伍资源，凝聚工作合力

（1）整合构建组织架构。整合后，联调中心名称更为“浦锦街道劳动关系

矛盾预防协调中心”，在街道社区事务受理服务中心等机构内运行，接受中心统一管理。人员统称为“劳动关系协调员”。劳动关系矛盾预防协调中心主任中心专职副主任担任。

(2) 明确划定整合范围。劳动关系协调员队伍的整合范围为主要从事劳动关系工作的劳动保障监察协管员、劳动争议调解员、仲裁员等，包括但不限于已具备事业单位编制、社区工作者等身份的人员。全面梳理劳动保障监察协管员、劳动争议调解员的总体人数、年龄结构、工作经验等基本情况，明确整合人员名单。

(3) 合理确定人员数额。根据辖区内企业数量、网格数量、劳动关系案件数量、工作数量和工作强度等拟定劳动关系协调员数量 15 人（原 15 人，含社工 6 人，协管 9 人），2 年内实现人员劳动关系协调资质全覆盖，要求板块内全员参与调解工作，夯实调解力量，进一步维护辖区劳动关系和谐稳定。

2. 明确工作任务，强化目标考核

(1) 确定工作任务。劳动关系协调员队伍要全面承接人力资源社会保障局下派的劳动关系工作，包括和谐劳动关系创建，督促指导企业依法规范用工，欠薪矛盾隐患排查化解，群体性劳资矛盾介入处置，开展劳动争议纠纷调处，国家欠薪平台线索办理，转办 12345 市民热线等劳动保障类案件的先行协调等，并按区人社局要求动态调整。

(2) 强化目标管理。根据劳动关系板块年度重点工作，明确各岗位职能划分、确定工作流程、制定考核标准，对标对表不断完善人员管理、优化人员结构、加强队伍建设。

3. 健全制度保障体系，激发基层队伍活力

(1) 保障薪酬待遇。根据区人社局（闵人社发〔2023〕55 号）文件精神，

在队伍完成融合后，2年内拟将劳动关系协调员（含社工、协管员）人均薪酬标准提升至街道社区工作者人均薪酬标准的80%，费用在街道协管社列支。

（2）落实工作经费。参照区级标准（30万/年），结合街道案件量、企业数等工作实际编排劳动关系矛盾化解工作经费，用于统筹支付以下费用：

1) 以案定补经费，具体标准参照市人力资源社会保障局与市财政局联合下发的《关于兼职仲裁员、调解员办案补助标准的通知》（沪人社仲〔2022〕22号）文件执行，但具备在职在编身份的公务员、事业编制、社区工作者等人员依规不得领取；

2) 企业用工信息采集、欠薪隐患排查、欠薪线索反映平台案件化解、12345市民服务热线工单核办等基础性工作经费；

3) 交通费用、办公费用、培训费用，以及必要的电脑、通讯、服装、记录仪等工作装备经费。

上述费用根据街道每年发生矛盾纠纷频次和财政情况等在上述标准基础上予以浮动。

（3）完善配套保障措施。如遇案件量激增或专业领域案件等特殊情况下，可购买协调劳动关系服务，因地制宜、依法依规将部分劳动关系板块工作事务交由符合条件的社会组织或劳动关系矛盾纠纷调解等专业机构承担，规范购买方式和程序，推动公共服务提供方式多元化。

（4）强化激发内生动力。通过加强待遇装备保障、完善学习交流培训制度、开展技能比武竞赛、培育选树金牌劳动关系协调员以及继续推进人员身份转制等举措，保障队伍骨干的相对稳定性，全面提升基层队伍活力，提高基层队伍人员的工作热情和工作能力。

（5）健全培训机制。通过组织交流学习、案例研讨、业务培训等形式，不

断提高劳动关系协调员队伍水平，打造让群众满意的人社服务。

（二）实施范围和对象

1. 项目范围

浦锦街道范围内企业和劳动者。

2. 项目相关方

（1）项目预算审核与资金拨付单位：闵行区浦锦街道党政办，主要负责项目的预算审核、预算批复、资金拨付和资金使用监管等职责。

（2）项目管理单位：闵行区浦锦街道办事处，主要负责项目总体管理。

（3）项目实施单位：浦锦街道社区事务受理服务中心，负责提前谋划、备足预案，正确处理新老基层队伍成员关系，妥善处理整合工作中遇到的矛盾问题，做好人员分流安置工作。加强与区人力资源社会保障局沟通，定期汇报整合推进情况，协调化解工作堵点，确保各项工作平稳有序进行。

五、保证项目实施的制度、措施

（一）项目管理制度

根据《闵行区关于夯实劳动关系协调员队伍建设提升社会治理效能的实施方案》和《浦锦街道关于夯实劳动关系协调员队伍建设提升社会治理效能的实施方案》文件要求，落实项目实施管理。按照区级实施方案，全面梳理劳动保障监察协管员、劳动争议调解员的总体人数、年龄结构、工作经验等基本情况，在明确整合人员名单的基础上，制定街道队伍整合工作方案，明确工作措施，加强协同配合，形成工作合力。全面推进劳动关系协调员队伍建设工作，受理中心要牵头与党建办积极协商解决队伍整合中的工作堵点和难点，确保各项工作稳步推进。完成队伍整合并常态化运作，接受区人力资源社会保障局验收评估，不断提升基层队伍管理服务水平。

（二）财务管理制度

预算单位的主要职责中与资金相关的有资金拨付申请、资金使用情况跟踪等工作。具有较为健全的财务管理制度，其中包括付款审批制度、资金专账管理制度、专款专用制度、专项资金管理制度等。

六、项目整改情况

无

七、风险因素分析

无

填报单位：浦锦街道社区事务受理服务中心

日期：2023年12月