

上海市长宁区人力资源和社会保障局

长人社〔2022〕2号

签发人：张源

关于印发《上海市长宁区群体性劳动关系矛盾事件专项应急预案》的请示

长宁区人民政府：

根据长宁区应急预案编制修订工作要求，区人社局牵头修订《上海市长宁区群体性劳动关系矛盾事件专项应急预案》，并经2022年1月10日区政府第194次常务会议审议通过。

根据《长宁区突发公共事件应急管理委员会办公室关于印发〈长宁区突发公共事件应急预案管理制度〉的通知》（长应急办

〔2020〕1号）工作要求，现提请长宁区人民政府办公室印发。
当否，请批复。

附件：上海市长宁区群体性劳动关系矛盾事件专项应急预案

上海市长宁区人力资源和社会保障局

2022年1月19日



（此件主动公开）

附件

上海市长宁区群体性劳动关系矛盾事件 专项应急预案

1. 总则

1.1 编制目的

为贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，适应超大城市中心城区特点和未来发展需要，深入践行“人民城市人民建，人民城市为人民”理念，有序、快速、稳妥地应对因群体性劳动关系矛盾引发的突发事件，确保本区劳动关系总体和谐稳定。

1.2 编制依据

依据《中华人民共和国突发事件应对法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《劳动保障监察条例》《保障农民工工资支付条例》《国家突发公共事件总体应急预案》《上海市实施〈中华人民共和国突发事件应对法〉办法》《上海市突发公共事件总体应急预案》《长宁区突发公共事件总体应急预案》等法律法规和有关规定，结合工作实际，制定本预案。

1.3 工作原则

统一领导，协调联动；预警预判，源头防控；分级应对，条块结合；快速反应，注重实效。

1.4 适用范围

本预案适用于事发地在本区且本区可以依法管辖的因劳动

关系矛盾引发的 10 人以上涉及激化行为的群体性突发事件。激化行为表现形式主要包括：

- （1）聚集工作场所影响生产经营秩序；
- （2）聚集公共场所影响社会公共秩序；
- （3）聚集上访影响党政机关办公秩序；
- （4）采取拉横幅、封堵交通、罢工、跳楼、自杀自残、语言肢体暴力等过激行为；
- （5）行为引发公众媒体介入形成舆论关注；
- （6）其他可能影响区域稳定的情况。

存在激化行为的个体事件可参照执行。

2. 组织机构与职责

2.1 组织机构

本区群体性劳动关系矛盾事件应急处置工作，由区根治拖欠农民工工资工作领导小组统一领导，由区人力资源社会保障局、区建设管理委、区房管局、区绿化市容局、区国资委、各街道（镇）、临空办等部门、单位承担处置主体责任及属地责任；区总工会、区企联会、区工商联、区委政法委、区公安分局、区信访办、区法院、区司法局等部门、单位协同处置。各相关部门、单位按照职能分工，落实处置责任，互相配合，协调行动。加强对劳动关系矛盾的风险排摸、信息通报和专题协商，力争将矛盾化解在萌芽，问题解决在基层。一旦发生符合本预案规定的群体性事件，立即启动响应，迅速采取措施，稳妥、有效地处置。

2.2 具体工作职责

区人力资源社会保障局：做好劳动关系矛盾的预警研判和情况通报，牵头处置群体性劳动关系矛盾事件，适时启动案件查处、强制执行、欠薪垫付、司法移送等工作。

区建设管理委：履行房屋建设工程建设行业监管责任，牵头处置房屋建设工程建设领域因违法发包、转包、违法分包、挂靠、拖欠工程款等引发的群体性劳动关系矛盾事件，区人力资源社会保障局予以配合。

区房管局：履行居住类房屋工程建设行业监管责任，协调处置居住类房屋工程建设领域因违法发包、转包、违法分包、挂靠、拖欠工程款等引发的群体性劳动关系矛盾事件，区人力资源社会保障局予以配合。

区绿化市容局：履行绿化市容工程建设行业监管责任，协调处置绿化市容工程建设领域因违法发包、转包、违法分包、挂靠、拖欠工程款等引发的群体性劳动关系矛盾事件，区人力资源社会保障局予以配合。

区国资委：履行区属国有企业监管责任，协助行业主管部门监督处置区属国有企业投资或承接工程项目因违法发包、转包、违法分包、挂靠、拖欠工程款等引发的群体性劳动关系矛盾事件，区人力资源社会保障局予以配合。

区总工会：及时发现和通报劳动关系矛盾，主动开展政策法规宣传和指导，积极推动群体性劳动关系矛盾双方开展协商。

区企联会、区工商联：及时发现和通报劳动关系矛盾，推动用人单位劳动争议调解建设，指导用人单位开展政策法规培训宣传及劳动争议预防化解。

各街道（镇）、临空办：强化属地责任，依据《保障农民工工资支付条例》以及《关于进一步加强长宁区建设工程安全生产工作实施意见（试行）》（长府办〔2019〕56号）等文件规定，加强对辖区内拖欠农民工工资矛盾的排查和调处工作，做好辖区内群体性劳动关系矛盾事件的发现和报告，对突发性集聚事件等做好就地接待、调解、稳控等先期处置工作。

区委政法委：根据矛盾事件处置需要，统筹协调公安、法院、街道（镇）等相关部门，协同推进矛盾事件的相关维稳工作。

区公安分局：做好矛盾事件的现场应急处置，制止危害社会治安秩序的行为。对区人力资源社会保障局移送的涉嫌拒不支付劳动报酬刑事案件，对符合立案条件的应及时受理和侦办。

区信访办：做好因群体性劳动关系矛盾引发集体上访的接待引导，按相关工作职责分派至有关部门、单位。

区法院：会同区人力资源社会保障局做好涉事案件强制执行和欠薪垫付等工作。

区司法局：为群体性劳动关系矛盾双方进行调解，提供及时的法律援助，引导双方合法、理性地化解矛盾。

3. 预警预防

3.1 排摸预警

区有关部门、单位应根据各自职责，收集、整理、分析工作领域内涉及劳动关系矛盾的风险隐患，加强预警研判，及时通报信息。各街道（镇）、临空办落实属地责任，对本辖区内用人单位有关劳动关系倾向性、苗头性、负面舆情、劳资纠纷等矛盾问题，做到及时发现和报告。

3.2 先行服务

区人力资源社会保障局会同有关街道（镇）等部门、单位，主动走访、联系存在劳动关系矛盾风险隐患的用人单位，指导规范用工行为，及时遏制苗头，力争将矛盾纠纷发现在前端、控制在有序范围，化解在萌芽状态，防患于未然。

3.3 专题协商

各有关部门、单位对工作领域内排摸发现的重大劳动关系矛盾和重点难点问题，应由区人力资源社会保障局牵头召开专题会议会商研究，并协调解决。

3.4 信息报送

区人力资源社会保障局综合分析研判劳动关系形势趋势，及时向各有关部门、单位发布工作专报和预警提示。对于重大、复杂的群体性劳动关系矛盾，应及时报告区分管领导，视影响程度报区委、区政府。

4. 应急处置

4.1 信息报告

4.1.1 报告程序

按照“快报事实、慎报原因、实事求是、依法处置”原则，最先发现或接报符合本预案的群体性劳动关系矛盾事件的责任部门、单位，应迅速核实，将事件情况及时报告区总值班室、区人力资源社会保障局执法大队，区人力资源社会保障局执法大队应及时报告区人力资源社会保障局。

具有下列重大、复杂情形之一的，区人力资源社会保障局应及时报告区分管领导，视事件影响程度报区委、区政府：

- （1）涉及职工 100 人以上的；
- （2）媒体关注或介入报道的；
- （3）职工存在过激行为的；
- （4）可能产生严重后果的；
- （5）其他社会影响较大的。

4.1.2 报告时限

一旦出现符合本预案的群体性劳动关系矛盾事件，必须在发现或接报后 30 分钟内报告，最迟不得超过 1 小时，处置过程及时续报。对特急状态或特殊情况，必须立即报告。

4.1.3 报告内容

包括涉事用人单位名称、地址、职工人数，事件发生的时间、地点、起因、方式、规模、影响程度评估，已采取的措施，预判事态发展情况，下一步的应对措施及建议以及需要报告的其他事项等。

4.1.4 报告形式

根据群体性劳动关系矛盾事件的紧急程度，可采用电话、传真、电子邮件等形式进行报告。报告涉密的突发事件信息，按照国家有关保密规定处理。

4.2 先期处置

事发用人单位是先期处置第一责任人，要迅速组织本单位工作人员采取必要措施，并及时向相关主管部门、单位和所在街道（镇）、临空办报告。事件发生地的街道（镇）、临空办相关人员接报后，应及时到达现场，并按规定及时报告情况，通知相关部门、单位到场处置。区人力资源和社会保障局执法大队接报后，当日带班领导及值班队员应及时到达现场，并通知相关部门、单位到场处置。

属地街道（镇）、临空办、区人力资源和社会保障局执法大队等负责处置相关人员到达现场后，应迅速摸清突发事件基本情况，尽快了解和分析事件发生原因和职工主要诉求，及时开展宣传疏导，控制事态发展。区公安部门应根据现场情况，采取适当措施，维护现场治安秩序，对不听劝解、行为过激的聚集滞留人员，依法予以果断处理。

4.3 应急响应

4.3.1 响应分级和启动

根据涉及人数、紧急程度、预期影响后果的不同，本区群体性劳动关系矛盾事件响应等级由低到高分三级：Ⅲ级（黄色等级）、Ⅱ级（橙色等级）、Ⅰ级（红色等级）。

突发事件发生后，区人力资源社会保障局、区人力资源社会保障局执法大队根据事件实际情况和预期影响后果，综合研判确定响应等级。

启动Ⅲ级（黄色等级）响应，由区人力资源社会保障局执法大队主要领导决定并组织指挥，按规定及时报区人力资源社会保障局。

启动Ⅱ级（橙色等级）响应，由区人力资源社会保障局分管领导决定并组织指挥，按规定及时报区委、区政府。

启动Ⅰ级（红色等级）响应，由区人力资源社会保障局主要领导决定并组织指挥，按规定及时报区委、区政府。

根据工程建设领域行业监管职责，工程建设领域群体性劳动关系矛盾事件，由相关行业主管部门应急响应并组织指挥，区人力资源社会保障局予以配合。

4.3.2 响应级别调整

应急响应启动后，可视突发事件事态发展情况及时依据启动程序规定调整响应级别。应急响应级别调整后，对应的应急措施应符合相关规定和应急处置需求。

4.4 现场协调

4.4.1 Ⅲ级（黄色等级） 发生10人以上50人以下涉及激化行为的群体性劳动关系矛盾事件，由区人力资源社会保障局执法大队主要领导组织指挥，大队当日带班领导应及时到达现场组织协调和处置。事件发生地街道（镇）、临空办及辖区派出所负

责处置相关人员到场处置。区总工会相关人员到场处置。

4.4.2 II级（橙色等级） 发生50人以上100人以下涉及激化行为的群体性劳动关系矛盾事件，由区人力资源社会保障局分管领导组织指挥，区人力资源社会保障局执法大队主要领导应及时到达现场组织协调和处置。区人力资源社会保障局分管领导，区劳动人事争议仲裁院分管领导，区总工会、区企业组织、区公安分局相关人员到场处置。事件发生地街道（镇）、临空办分管领导及辖区派出所分管领导到场处置。

4.4.3 I级（红色等级） 发生100人以上涉及激化行为的群体性劳动关系矛盾事件，由区人力资源社会保障局主要领导组织指挥，区人力资源社会保障局分管领导应及时到达现场组织协调和处置。区人力资源社会保障局执法大队、区劳动人事争议仲裁院主要领导，区总工会、区企业组织、区公安分局相关负责人到场处置。事件发生地街道（镇）、临空办主要领导及辖区派出所主要领导到场处置。

有反复上访、极端行为或其他影响区域稳定的重大群体性劳动关系矛盾事件，按I级（红色等级）处置。

4.4.4 区建设管理委、区房管局、区绿化市容局等相关行业工程建设主管部门，按照职责组织协调和处置相关工程建设领域的群体性劳动关系矛盾事件，依法依规规范建筑市场秩序，对违法发包、转包、违法分包、挂靠等行为进行查处，并对导致拖欠工资等违法行为及时予以制止、纠正。区人力资源社会保障局予

以配合。

4.5 联合处置

各相关部门、单位接报后，应根据群体性劳动关系矛盾事件应急响应等级，立即派出相关人员赶赴事件现场，根据职责分工实施应急处置，做好现场工作，尽快控制局面，避免事态扩大和恶化。

区劳动保障部门应向职工和用人单位宣传相关法律法规政策，引导职工推举代表后就地解散，指导职工代表后续通过电话、二维码、移动端等便捷方式，申请调解仲裁或进行监察投诉举报，减少人员聚集、滞留时间。区工会组织应引导职工推举职工代表，采取正当维权途径，稳定职工情绪。区企业组织应指导用人单位遵守法律法规，合法合情合理对待职工诉求。区公安部门应采取适当措施，维护现场治安秩序，协助区劳动保障部门处置用人单位拒不配合调查、清偿责任主体及相关当事人无法联系等情形。

4.6 分类处理

属于权利性争议的，符合立案标准的案件，区人力资源社会保障局执法大队应及时立案处理；适用劳动仲裁程序的，引导职工进行仲裁申请，区劳动人事争议仲裁院应及时开展先行调解，调解不成的快审快结。属于利益性争议的，可提请区根治拖欠农民工工资工作领导小组协调处理。协调利益性争议，各有关部门、单位应组成专案组，固定职工诉求、主要事实和争议焦点，听取各方面的意见，搭建协商平台，引导双方通过协商解决矛盾。

4.7 欠薪垫付

对符合欠薪垫付的案件，区人力资源和社会保障局应按照规定及时启动欠薪保障金垫付程序，依法依规、积极快速开展欠薪垫付，帮助职工解决因欠薪引起的临时性生活困难，并对接区法院按规定进行追偿。

4.8 信息发布

根据事件实际情况，信息发布由履行应对职责的组织指挥机构负责，与事件应对处置同步部署。密切关注关于事件的新闻报道和舆情动态，根据工作需要，运用主流媒体、网络媒体、移动新媒体等平台，及时发布正向信息，回应社会关切，做好舆论引导，及时消除不正确信息，防止因不实和不当报道导致事态扩大或造成其他不良影响，形成积极健康的社会舆论氛围。参与事件应急与处置的各有关单位和个人不得擅自对外发布信息。

5. 后期处置

5.1 善后处置

群体性劳动关系矛盾事件处置结束后，区相关部门、单位应指导用人单位恢复正常生产经营秩序，依照相关法律、法规、规章和政策，加强和完善用人单位人力资源管理，防止群体性矛盾事件再度发生。

5.2 分析总结

区人力资源和社会保障局及事件相关部门、单位要及时分析总结矛盾事件的产生原因、处置情况以及相关问题，发布工作专报

和预警提示，制定改进措施，根据工作需要，及时将分析总结情况向上级部门提出报告。

5.3 信用惩戒

按照《拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法》《重大劳动保障违法行为社会公布办法》，依托上海市公共信用信息服务平台等载体，对应当纳入失信惩戒“黑名单”的违法行为做到应纳尽纳，对重大劳动保障违法行为及时向社会公布。

5.4 司法移送

对涉嫌拒不支付劳动报酬刑事案件，区人力资源社会保障局应及时与区公安分局、区检察院、区法院等部门沟通情况，按规定移送区公安部门审查，区公安部门对符合立案条件的应及时立案查处，强化行刑衔接力度并回复案件受理情况。

6. 保障措施

6.1 物资保障

区相关部门、单位应加强群体性劳动关系矛盾事件处置物资的配置，保证应急处置时的需要。

6.2 经费保障

区相关部门、单位应做好本单位群体性劳动关系矛盾事件防范和应对的经费保障工作，所需经费纳入同级财政预算。

6.3 人员保障

区相关部门、单位应根据职责分工和实际工作需要，组建本单位群体性劳动关系矛盾事件应急处置队伍。

6.4 培训演练

根据区应急管理工作的统一安排，加强对本预案的学习培训，并结合日常工作开展演练，提高协调配合和快速处置的能力。

6.5 表彰追责

对在群体性劳动关系矛盾事件处置工作中成绩突出的单位和个人，给予表彰。对未依照本预案规定进行处置，导致突发事件处置不力，造成事态和影响扩大的，依法依规追究有关人员责任。

7. 预案管理

7.1 预案报备

本预案由区人力资源和社会保障局负责编制解释，并报区应急办（区应急管理局）备案。

7.2 预案修订

区人力资源和社会保障局根据实际情况，及时评估修订本预案。

7.3 预案实施

本预案由区人力资源和社会保障局、区人力资源和社会保障局执法大队、区劳动人事争议仲裁院组织具体实施。

本预案自发布之日起实施。《长宁区群体性劳动关系矛盾应急处置实施意见》（长人社发〔2015〕16号）同时废止。

8. 附件

上海市长宁区群体性劳动关系矛盾事件应急处置流程。

附件

上海市长宁区群体性劳动关系矛盾事件应急处置流程



