苏州市用人单位劳动用工重大事项报告制度

**（征求意见稿）**

**第一条** 为了加强对用人单位劳动用工的服务指导，规范用人单位对劳动用工重大事项的处理，防止劳动关系突发性、群体性事件的发生，维护劳动关系的和谐稳定，根据《中华人民共和国突发事件应对法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《江苏省工资支付条例》、《江苏省劳动合同条例》等有关规定，制定本制度。

**第二条** 苏州区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位），适用本制度。国家机关、事业单位、社会团体存在劳动用工行为的，依照本制度执行。

**第三条** 用人单位劳动用工重大事项报告制度，是指用人单位劳动用工发生重大变化，可能引发或者已经出现突发性、群体性事件以及其他影响劳动关系稳定的情况，需按规定时间将劳动用工重大事项及应对措施向用人单位所在地人力资源社会保障行政部门报告的一项制度。

**第四条** 用人单位劳动用工重大事项报告应当遵循“主动、诚信、及时”的原则。

**第五条** 用人单位有下列情形之一，可能引发劳动关系突发性、群体性事件的，应当向用人单位所在地人力资源社会保障行政部门书面报告：

1. 用人单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的；

（二）用人单位出现停工、怠工、停产、歇业、堵门、堵路等严重影响生产经营或者公共秩序的；

（三）用人单位发生安全生产、工伤、职业危害等重大事故的；

（四）用人单位发生合并、分立或者搬迁的；

（五）用人单位变更名称、投资人、经营方式等事项的；

（六）用人单位修改劳动报酬、工作时间、休息休假等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项的；

（七）用人单位未及时足额支付职工劳动报酬的；

（八）用人单位未按规定缴纳社会保险费的；

（九）用人单位出现《劳动合同法》第四十一条情形，依法裁减人员的；

（十）可能引发劳动关系突发性、群体性事件的其他事项。

**第六条** 用人单位出现本制度第五条第（一）、（二）、（三）项情形以及劳动关系突发性、群体性事件的，应当立即报告；出现第（四）、（五）、（六）项情形的，应当在用人单位决定作出之日起五日内报告；出现第（七）、（八）项情形的，应当在发生之日起五日内报告；出现第（九）项情形的，应当提前三十日报告。

**第七条** 用人单位劳动用工重大事项报告包用人单位基本情况（包含生产经营情况、劳动合同签订、工资支付、社会保险费申报缴纳等），劳动用工重大事项相关情况，应对措施等。

**第八条** 人力资源社会保障行政部门接到用人单位报送的劳动用工重大事项报告后，应当指导用人单位依法妥善处置，对用人单位劳动用工重大事项应对措施进行风险评估，并做好监测预警、跟踪指导、信息报告等工作，必要时启动突发事件应急预案，积极做好防范应对工作。

**第九条** 用人单位应当根据人力资源社会保障行政部门的指导意见，及时采取措施，完善方案，妥善化解，防止矛盾纠纷的扩大。

**第十条** 用人单位应当主动履行劳动用工重大事项报告义务，坚决杜绝迟报、瞒报、漏报等行为。用人单位应报未报劳动用工重大事项的，对其依法实施约谈告诫；同时对其存在劳动用工违法行为的， 将按照劳动保障法律法规规定的上限处理；对其存在劳动用工重大违法行为的，将用人单位纳入“黑名单”，依法实行失信联合惩戒。

**第十一条** 本制度自公布之日起执行。