

# 永嘉县人民政府办公室文件

永政办发〔2022〕43号

---

## 永嘉县人民政府办公室 关于印发永嘉县处置劳资纠纷突发事件 应急预案的通知

各功能区管委会，各乡镇（街道）人民政府（办事处），县政府直属各单位：

《永嘉县处置劳资纠纷突发事件应急预案》已经县政府同意，现印发给你们，请认真组织实施。

永嘉县人民政府办公室

2022年9月16日

# 永嘉县处置劳资纠纷突发事件应急预案

## 1 总则

1.1 编制目的

1.2 编制依据

1.3 适用范围

1.4 处置原则

## 2 风险与应对评估

2.1 风险评估

2.2 应对资源评估

2.3 应对能力评估

## 3 事件分级

3.1 一般事件

3.2 重大事件

3.3 特大事件

## 4 应急组织体系与机制

4.1 应急指挥体系

4.2 日常办事机构

4.3 专家咨询委员会

4.4 网络舆情处置体系

## 5 监测、报告、分析研判、预警与先期处置

5.1 监测

5.2 报告

- 5.3 分析研判
- 5.4 预警
- 5.5 先期处置
- 6 应急响应**
- 6.1 响应原则
- 6.2 分级响应
- 6.3 响应措施
- 6.4 响应终止
- 7 总结评估**
- 8 保障措施**
- 8.1 信息通信保障
- 8.2 物资经费保障
- 8.3 治安保障
- 8.4 医疗救护保障
- 8.5 交通运输保障
- 9 监督管理**
- 9.1 惩罚与奖励
- 9.2 宣传教育
- 9.3 培训和演练
- 9.4 预案管理
- 9.5 预案解释
- 9.6 实施时间

## 1 总则

### 1.1 编制目的

为快速有效处置因劳资纠纷引发的突发性事件(以下简称事件),依法维护劳动者和用人单位的合法权益,促进劳动关系和谐稳定,维护正常的社会秩序,巩固提升“永嘉无欠薪”创建成果,奋力打造共同富裕示范区县域样板。

### 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》《劳动保障监察条例》《保障农民工工资支付条例》《浙江省劳动保障监察系统处置因劳资纠纷引发突发性事件的应急预案》《温州市处置劳资纠纷突发事件应急预案》《温州市突发公共事件总体预案》和《温州市突发事件应急预案管理办法》等法律法规,结合我县实际,修订本预案。

### 1.3 适用范围

本预案适用于本县行政区域内发生因劳资纠纷引发集体上访、游行、静坐、阻断交通、限制人身自由、妨碍执法等扰乱社会秩序,引发围堵、冲击政府及其部门办公场所等影响办公秩序,引发罢工、破坏生产设备等扰乱生产秩序事件的应急处置工作。

### 1.4 处置原则

1.4.1 属地管理,分级负责。事件原则上由管辖地政府负责处置,各级政府要根据事件的范围、性质和危害程度,对事件

进行分级管理，各部门按照机构职能和职责分工，认真履职，做好事件预防与应急处置工作。越级上访的事件由上级人力社保、行业主管、信访部门做好稳定安抚工作的同时，应及时通知管辖地政府带人处置。

1.4.2 讲求实效，依法处置。事件应做到早发现、早处置、早化解的原则，运用有效的方式方法，做好政策解释、缓解矛盾，依法快速启动行政执法程序。

1.4.3 部门联动，控制事态。各级政府要建立部门联动机制，落实牵头部门责任，加强部门联动，明确职责分工，齐抓共管，形成合力控制事态发展。

1.4.4 快速反应，果断处置。各乡镇（街道）召集属地人力社保、公安等有关部门人员应在第一时间赶赴现场开展工作，采取有效的稳控措施，妥善的处置方法，力争把事件解决在萌芽状态，最大限度地避免和减少负面影响。

## 2 风险与应对评估

### 2.1 风险评估

永嘉县下辖 7 个街道、15 个乡镇、454 个行政村、87 个城市社区。总面积 2677.64 平方千米，第七次人口普查全县常住人口为 869548 人，现全县有企业 3 万余家，在建工程项目 170 余个，劳动者达 20 余万人。我县企业多以劳动密集型企业为主，产品附加值较低，特别是近几年受中美贸易摩擦和疫情影响，给经济社会发展带来了前所未有的冲击，有的产业、行业的供应链

和产业链发生了“停摆”，部分企业停工停产、经营管理遭遇巨大挑战，处于勉强支撑的状态，劳资纠纷领域呈高发、多发态势，群体讨薪、极端讨薪等事件时有发生。2019年以来，每年全县累计受理各类举报投诉案件1000件以上。综合判定我县潜在劳资纠纷风险点较多，发生突发事件的可能性较大，但发生突发事件的影响范围有限，总体可控。

## 2.2 应对资源评估

近年来，我县积极践行以人民为中心的发展思想，着眼于维护劳动者和用人单位的合法权益，通过落实企业责任、强化源头治理、加强属地管理、实施部门联动、加大查处力度，建立健全解决拖欠农民工工资问题长效机制等手段，创成省级“无欠薪”县，劳资纠纷应急处置能力不断提升。建立永嘉县劳动保障应急调度指挥中心，利用数字化工作平台，通过信息化手段，打造县、乡贯通的应急调度与指挥体系，形成协同高效、责任清晰、措施有力、进度可视的应急指挥调度工作机制。

## 2.3 应对能力评估

我县已形成以“部门协同、上下联动”为主要内容的事件应急处置联动机制，建立县级区域性机动力量与调度机制，具备特大劳资纠纷突发事件应急处置自主应对能力。

## 3 事件分级

根据突发事件参加人员多少、影响大小及危害程度，分为一般劳资纠纷突发事件、重大劳资纠纷突发事件、特大劳资纠纷突

发事件三个等级。

### 3.1 一般劳资纠纷突发事件

3.1.1 因涉及劳资纠纷问题而引发的一次参与人数 10 人以上不满 50 人集体上访、请愿、静坐、游行、阻断交通、妨碍执法等扰乱社会秩序，围堵、冲击政府及其部门办公场所等影响办公秩序，罢工、破坏生产设备等扰乱生产秩序的事件；

3.1.2 视情况需要作为一般劳资纠纷突发事件应对的事件。

### 3.2 重大劳资纠纷突发事件

3.2.1 因涉及劳资纠纷问题而引发的一次参与人数 50 人以上不满 200 人集体上访、请愿、静坐、游行、阻断交通、妨碍执法等扰乱社会秩序，围堵、冲击政府及其部门办公场所等严重影响办公秩序，罢工、破坏生产设备等扰乱生产秩序的事件；

3.2.2 造成较严重危害，有引发地区、行业性连锁反应趋势的事件；

3.2.3 视情况需要作为重大劳资纠纷突发事件应对的事件。

### 3.3 特大劳资纠纷突发事件

3.3.1 因涉及劳资纠纷问题而引发一次参与人数 200 人以上集体上访、请愿、静坐、游行、阻断交通、妨碍执法等扰乱社会秩序，围堵、冲击政府及其部门办公场所等影响办公秩序，罢工、破坏生产设备等扰乱生产秩序的事件；

3.3.2 造成人员伤亡，事态仍有可能进一步扩大和升级的事件；

3.3.3 视情况需要作为特大劳资纠纷突发事件应对的事件。  
上述所称“以上”包含本数。

## 4 应急组织体系与机制

### 4.1 应急指挥体系

县政府预设劳资纠纷突发事件应急指挥部应对劳资纠纷突发事件。

#### 4.1.1 县应急指挥机构

县政府分管副县长担任总指挥，县政府办公室工作联系副主任、县人力社保局主要负责人、事发地乡镇(街道)政府主要负责人为副总指挥，县法院、县检察院、县委宣传部、县委政法委、县委县政府信访局、县发展改革局、县经信局、县公安局、县司法局、县财政局、县人力社保局、县住建局、县交通运输局、县水利局、县商务局、县卫生健康局、县市场监管局、县总工会、县税务局分管领导为成员。

#### 4.1.2 县级应急指挥机构职责

(1) 决定启动县处置特大劳资纠纷突发事件应急预案。

(2) 组织指挥应急处置工作，对重大处置措施和工作方案进行决策。

(3) 指挥、调度、协调有关部门和单位开展工作。

(4) 决定县、乡镇(街道)两级欠薪应急周转资金的启用。

(5) 及时向县委、县政府汇报紧急突发事件的处置和进展情况，必要时提请启动其他应急处置方案。



#### 4.1.3 乡镇(街道)应急指挥机构职责

乡镇(街道)政府成立乡镇(街道)劳资纠纷突发事件应急领导小组(以下简称乡镇〈街道〉领导小组),领导本行政区域内劳资纠纷突发事件监测和处置工作。发生劳资纠纷突发事件,乡镇(街道)政府启动预案实施应急响应后,乡镇(街道)领导小组自动转为乡镇(街道)劳资纠纷突发事件应急指挥部,乡镇(街道)政府相应负责人任应急指挥部总指挥,负责本行政区域内事件应急处置的决策部署和指挥协调,与上级应急组织体系建立工作联系与信息共享机制。

#### 4.1.4 县级成员单位职责

(1) 县法院:为职工通过起诉依法维权开辟绿色通道,依法采取财产保全、查封财物等强制措施,依法追究拒不支付劳动报酬构成刑事责任的行为。

(2) 县检察院:负责欠薪逃逸案件的立案监督、审查批捕、审查起诉等工作,认真审查工作中发现的职务犯罪线索,并依法处理。

(3) 县委宣传部:协调突发事件的新闻报道及对外新闻发布;跟踪境内外舆情,及时澄清事实,正确引导社会舆论,管控失实舆论,引导媒体严谨、适时、适度报道,客观反映事件处置情况。

(4) 县委政法委:负责牵头协调做好突发事件有关的社会动态监管和突发事件处置,协调政法机关依法打击各种破坏社会

稳定行为。

(5) 县委县政府信访局：负责突发事件应急处置有关的信访和群众上访事项，视情组织人力社保等部门开展联合接访，并牵头协调县有关部门做好越级上访的劝导劝返等工作。

(6) 县发改局：负责对突发事件有关的拖欠工资的企业依法依规予以限制和惩戒。

(7) 县经信局：负责联系协调相关工业企业法人(负责人)配合解决突发事件。

(8) 县公安局：协助和配合做好突发事件的应急处置工作；负责维护事件现场的社会秩序；加大对拒不支付劳动报酬或欠薪逃匿行为的打击力度，涉及刑事责任的，依法立案查处。

(9) 县司法局：充分发挥人民调解的职能作用，积极参与突发事件的化解和处置工作，及时为符合法律援助条件的职工提供法律援助。

(10) 县财政局（国资办）：负责县欠薪应急周转金的资金保障；牵头处置因国有企业改制、破产、重组，拖欠职工工资及福利待遇等问题引发的突发事件；督导大型国有企业，积极做好本系统内突发事件的处置工作。

(11) 县人力社保局：负责特大劳资纠纷突发事件应急处置指挥部办公室的工作；贯彻落实县政府的决定事项；组织应急处置小组第一时间赶赴纠纷现场调查了解纠纷情况；及时向县政府及主要领导报告特大劳资纠纷突发事件的应急处置重要情况和

建议；指导和协助乡镇(街道)政府做好重大劳资纠纷突发事件的预防、应急处置和调处工作。

(12) 县住建局: 负责提供建筑施工领域突发事件中涉及项目的基本情况；负责做好本领域因挂靠承包、违法分包、转包、拖欠工程款等造成突发事件的应急处置和调处工作。

(13) 县交通运输局: 负责突发事件应急物资和人员的运输，为预防和应急处置重特大劳资纠纷做好后勤保障工作；负责提供交通施工领域突发事件中涉及项目的基本情况；负责做好本领域因挂靠承包、违法分包、转包、拖欠工程款等造成突发事件的应急处置和调处工作。

(14) 县水利局: 负责提供水利施工领域突发事件中涉及项目的基本情况；负责做好本领域因挂靠承包、违法分包、转包、拖欠工程款等造成突发事件的应急处置和调处工作。

(15) 县商务局: 根据应急需要，提供及调配应急物资。

(16) 县卫生健康局: 负责组织实施突发事件中的伤患救治协助和配合做好重特大劳资纠纷的预防、应急处置和调处工作。

(17) 县市场监管局、县税务局: 负责提供相关企业信息，并协助做好相关处置措施的督促落实。

(18) 县总工会: 要配合做好企业职工的思想工作和善后处理工作。

#### 4.2 日常办事机构

县劳资纠纷突发事件应急指挥部下设办公室，办公室设在县

人力社保局，由县人力社保局分管副局长兼办公室主任。办公室承担劳资纠纷突发事件应急处置的日常管理和组织协调工作；牵头负责劳资纠纷突发事件预警监控机制日常工作，组织有关部门对应急处置工作进行指导；组织起草应急处置相关规章和制度；制定应急处置方针、政策和措施；建立完善监测预警系统；制订应急预案，开展培训演练。乡镇（街道）根据县级劳资纠纷突发事件应急机构配备，结合本地实际做好相应配备。

#### 4.3 专家咨询委员会

县人力社保局负责组建劳资纠纷突发事件咨询委员会，专家咨询委员会主要职责：

（1）对日常应急准备提出意见建议，参与制订应急预案和技术方案。

（2）对相关信息进行分析研判和风险评估，提出应对措施意见建议。

（3）提出应急响应启动、调整、终止及事后评估的意见建议。

（4）对应急处置工作提供专家咨询和技术指导。

（5）承担应急组织体系和日常管理机构交办的其他工作。

#### 4.4 网络舆情处置体系

（1）建立事件信息公开和新闻发布制度，及时主动回应社会关切，加强权威信息发布和正面舆论引导，切实保障公众知情权、参与权、监督权。

(2) 利用大数据分析和研判手段，加强事件有关网络舆情的监测，捕捉事件有关线索，有效管控负面信息，及时核实辟谣，防止恶意炒作或谣言传播影响社会稳定。

## 5 监测、报告、分析研判、预警与先期处置

### 5.1 监测

县人力社保局和有关部门要强化监测网络和系统建设，充分利用各自监测手段，加强对重点用人单位进行日常巡查和预警监测。乡镇(街道)劳资纠纷突发事件应急指挥部办公室要及时采集、整理、分析劳资纠纷突发事件的相关信息。县级有关部门按照职责分工，开展对劳资纠纷信息的收集、综合分析、风险评估工作，并及时将可能导致劳资纠纷突发事件的信息报送县劳资纠纷突发事件应急指挥部办公室。

### 5.2 报告

5.2.1 劳资纠纷突发事件及其相关信息的报告遵循分层管理、逐级审阅、分级处置的原则，县、乡两级劳资纠纷突发事件应急指挥部办公室对事件及其相关信息的报告实施监督管理。其他单位、公众举报可向所在地应急联动指挥中心(110)报告，应急联动指挥中心(110)接到报告后，应立即通报属地人力社保、公安等部门。人力社保、公安等部门接到事件报告后，应立即派人赶赴现场，开展先期处置，对劳资纠纷突发事件的性质和类别作出初步认定，按有关规定向上级主管部门和同级政府报告，并通报同级其他相关部门。

5.2.2 劳资纠纷突发事件要按照报告时限、程序的有关规定，及时、准确报告事件及其处置情况。突发事件的报告分为首次报告、进程报告和结案报告，并根据事件的严重程度、事态发展和控制情况及时做好进程报告。任何单位和个人不得瞒报、漏报、迟报。

(1)发生一般劳资纠纷突发事件时，由事件发生乡镇(街道)政府及时通报县劳资纠纷突发事件应急指挥部办公室，事件处置结果应在当日书面报县劳资纠纷突发事件应急指挥部办公室备案。

(2)发生重大以上劳资纠纷突发事件的，事发地乡镇(街道)政府要在收到事件报告1小时内、力争30分钟内，向县劳资纠纷突发事件应急指挥部办公室报送初步情况；并在2小时内、力争1小时内书面报告相关情况。因特殊原因难以在2小时内书面报送情况的，须提前口头报告并简要说明原因。

### 5.3 分析研判

5.3.1 根据各类监测数据、省内外事件发生发展情况、舆情监测数据以及公众举报等信息，县人力社保局组织专家开展日常风险评估和专题风险评估，及时发现事件的风险隐患。

5.3.2 加强事件的风险识别，识别事件的背景、事件的发展和可能产生的后果等。

5.3.3 加强事件的风险分析，通过可能性分析、后果分析、预防控制措施分析、不确定性分析等定性分析方法，确定事

件的风险等级，并进行清晰的定义和客观的描述。

#### 5.4 预警

县、乡两级劳资纠纷突发事件应急指挥部办公室建立事件预警预测制度，及时发现事件发生的先兆，迅速采取措施，将事件控制在萌芽状态。事件得到有效控制，应及时解除预警。

#### 5.5 先期处置

劳资纠纷突发事件发生后，事件现场先期应急处置由事件发生地政府统一组织，应当迅速组织发生地乡镇(街道)的人力社保、公安、行业主管部门等有关站所人员赶赴现场参与应急处置工作。包括组织做好事件主体人员规劝疏导、疏散无关群众，采取有效措施化解矛盾，控制事态发展，维护治安和交通秩序，实施重点要害部及设施的安全防护，及时上报事件危害程度、影响范围等情况。

### 6 应急响应

#### 6.1 响应原则

6.1.1 符合一般劳资纠纷突发事件标准的突发事件，由乡镇(街道)领导小组提出是否启动应急响应的建议，乡镇(街道)决定是否启动实施。

6.1.2 符合重大劳资纠纷突发事件标准的突发事件，由乡镇(街道)领导小组提出是否启动应急响应的建议，乡镇(街道)将情况报送县劳资纠纷突发事件应急指挥部办公室，乡镇(街道)政府与县指挥部办公室共同决定是否启动实施。当事态逐步扩大，难

以控制时，报经县政府批准，启动特大劳资纠纷突发事件应急响应。

6.1.3 符合特大劳资纠纷突发事件标准的突发事件，由县指挥部办公室组织专家评估提出是否启动应急响应的建议，经县政府同意，启动特大劳资纠纷突发事件应急响应。

6.1.4 上级政府要求下级政府启动相应级别的应急响应的，下级政府必须启动。

## 6.2 分级响应

### 6.2.1 发生一般劳资纠纷突发事件的应急响应

(1) 乡镇(街道)政府统一领导和指挥应急处置工作，并将应急处置情况及时报告县应急指挥部办公室。

(2) 县应急指挥部办公室及时跟进事件发展趋势和处置情况。

(3) 必要时，派出工作组前往事发地给予指导和帮助。

### 6.2.2 发生重大劳资纠纷突发事件的应急响应

(1) 乡镇(街道)政府统一领导和指挥应急处置工作，视情况成立现场指挥部，并将应急处置情况及时报告县应急指挥部办公室。

(2) 县应急指挥部办公室负责人组织、协调事发地政府和有关单位开展应急处置工作。

(3) 县应急指挥部办公室派出工作组前往事发地给予指导并参与处置工作，视情接管现场指挥部。



(4) 县应急指挥部总指挥视处置情况报县委、县政府。

#### 6.2.3 发生特大劳资纠纷突发事件的应急响应

(1) 县应急指挥部总指挥统一指挥、组织、协调事发地政府和有关单位开展应急处置工作。

(2) 县应急指挥部设立事件处置相应的工作组，并派工作组前往事发地开展处置工作，接管现场指挥部。

(3) 将应急处置情况及时报告县委、县政府。

(4) 县委、县政府视处置情况报市委、市政府、市应急指挥部。

#### 6.3 响应措施

应急响应启动后，根据事件性质、特点和影响程度，县应急指挥部根据工作需要，组织采取以下措施。

6.3.1 县应急指挥部办公室联合当地政府紧急研究劳资纠纷情况，提出紧急处置意见和措施，并为当地政府贯彻实施紧急处置意见提供技术和政策上的支持，视情参与应急处置工作并接管现场指挥部。

6.3.2 决定动用县、乡两级欠薪应急周转资金。

6.3.3 对逃逸的用人单位负责人采取强制措施。

6.3.4 对在突发事件中发生的煽动闹事、抢夺或者损坏公私财物、非法限制他人人身自由等违法行为，由当地公安部门依法处理。

6.3.5 及时发布事件进展信息，就社会关切问题进行回应，

做好宣传报道和舆情引导。

#### 6.4 响应终止

在发生特大劳资纠纷突发事件应急响应期间，当事态得到有效控制和平息后，确认相关危险因素和次生、衍生危害已经消除，由县劳资纠纷突发事件应急指挥部办公室组织专家进行分析论证，提出终止响应的建议，由县政府宣布应急响应终止。并及时通知参与处置的各有关单位，必要时通过电台及网络等媒体向社会发布应急响应终止的公告。

### 7 总结评估

事件应急处置工作结束后，县应急指挥部对事件的处置情况进行复盘和全面评估，包括事件发生经过、现场调查处理评价、所采取措施的效果评价，以及应急处置过程中存在的问题、取得的经验及改进建议等。

### 8 保障措施

#### 8.1 信息通信保障

各成员单位应建立健全并落实突发事件信息收集、传递、处理、报送、通报的信息联动和共享工作制度，完善各有关部门、单位已有的信息传输渠道，保持信息报送设施特别是现场应急信息传输的良好状态，确保信息畅通；县人力社保局负责提供指挥部场所、通讯设备，满足指挥决策、应急协调、对外联络需要。

#### 8.2 物资经费保障

县应急指挥部组织指导各成员单位建立应急物资装备的监

管、储备、更新、调拨和紧急配送等保障体系。各部门根据应急处置需要，配置应急指挥、应急处置、应急救治、通讯工具等应急物资装备。县财政局依据《永嘉县突发公共事件财政应急保障专项预案》规定对事件应急处置的资金给予及时保障。

### 8.3 治安保障

县公安局负责制定事件状态下维持治安秩序的各种准备方案，在突发事件发生后组织实施。根据《永嘉县突发公共事件治安维护应急行动方案》规定，调动相关地区公安警力，加强对重点地区、重点场所、重点人群、重要物资设备的安全保护，对无关人员采取阻隔措施，依法严厉打击事件发生过程中的违法犯罪活动，必要时采取有效管制措施，控制事态，保证社会秩序正常。宣传部门加强应急期间的舆情管控，坚决打击利用互联网恶意造谣、破坏社会稳定的行为。

### 8.4 医疗救护保障

县卫生健康局依据《永嘉县突发公共事件医疗卫生救援应急预案》规定应建立卫生应急队伍和保障体系，根据需要及时组织队伍赶赴现场开展紧急医疗救治等工作，为事发地提供必要的药品、器械等卫生和医疗设备援助。

### 8.5 交通运输保障

县交通运输局等部门要建立应急运输保障体系，特大劳资纠纷突发事件发生后要开设应急“绿色通道”，保证紧急情况下的应急交通工具的优先安排、优先调度、优先放行；交通设施受

损时，县交通运输局等部门要迅速组织专业队伍进行抢修，尽快恢复畅通，确保运输安全。县公安局等部门要根据处置需要，对事发现场及相关道路实行交通调流或管制，保证应急处置工作顺利开展。

## 9 监督管理

### 9.1 惩罚与奖励

各有关部门单位对在事件应急处置作出贡献的先进集体和个人，按国家和省有关规定及时进行表彰、奖励；对在事件的预防、监测、报告、调查、控制和处置过程中，存在玩忽职守、失职、渎职等行为，以及不遵守有关规定、不配合或拒不执行应急管控措施的，依据相关法律法规追究责任。

### 9.2 宣传教育

县、乡两级劳资纠纷突发事件应急指挥部办公室要积极利用电视、广播、报刊、网络等新闻媒介，广泛宣传劳动保障法律法规和政策规定，切实提高企业规范用工意识，不断增强职工依法维权能力。

### 9.3 培训和演练

为有效应对社会发展过程中劳动关系领域出现的新情况新问题，各级政府、相关部门要开展应急预案培训和演练，培训演练的内容和对象应立足于实践，对标预案和情景构建，除了专业应急处置队伍、后备处置队伍、公众参与外，加大对政府领导、应急管理培训人员的培训力度，提高指挥协调能力。每两年按预案内

内容及流程组织开展一次培训演练，及时对培训演练进行总结和评估，通过培训演练完善预案体系，切实提高应急处置实战水平。

#### 9.4 预案管理

9.4.1 本预案由县人社局牵头制订，报县政府批准后实施。本预案原则上每五年修订一次，当劳动保障和应急处置相关法律法规被修改，部门职责或应急资源发生变化，或者在实际应对和实战演习中出现新的问题、新的情况，县人社局应及时修订完善本预案并上报县政府，经审定后印发实施。

9.4.2 各乡镇（街道）根据《中华人民共和国突发事件应对法》等法律规定，参照本预案并结合本地实际情况，组织制定本地应急预案，自印发之日 20 个工作日内报县劳资纠纷突发事件应急指挥部办公室备案。

#### 9.5 预案解释

本预案由县人社局负责解释。

#### 9.6 实施时间

本预案自 2022 年 9 月 21 日起实施。凡我县以前有关规定与本预案规定不一致的，以本预案规定为准。

---

抄送：县委各部门，县人大办、政协办，县人武部，县法院、检察院，  
各民主党派、人民团体，新闻单位。

---

永嘉县人民政府办公室

2022年9月21日印发

---