

DB4403

深圳地方标准

DB4403/T XX—2022

劳动用工信用监管指引

Guidelines for the credit supervision of labor employment

(送审稿)

20XX-XX-XX 发布

20XX-XX-XX 实施

深圳市市场监督管理局 发布

目 次

前言..... III

引言..... IV

1 范围..... 5

2 规范性引用文件..... 5

3 术语和定义..... 5

4 基本原则..... 6

5 监管内容..... 6

6 等级评定..... 7

7 信用异议..... 8

8 差异化管理..... 8

9 守信激励..... 8

10 失信约束..... 8

11 信用管理..... 8

附 录 A （资料性） 劳动用工信用评价指标表.....10

附 录 B （资料性） 劳动用工信用等级划分.....14

参考文献..... 15

前 言

本文件按照 GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

本标准由深圳市人力资源和社会保障局提出并归口。

本标准起草单位：深圳市人力资源和社会保障局、福田区人力资源局、深圳市信用促进会、深圳市标准技术研究院。

本标准主要起草人：郝时飞、崔歧平、杨保华、吴丽莎、秦信燚、李雅丹、黄海林、林要军、史旭、牛利娟、刘芳、胡利、鲜涛、陈健平。

引 言

劳动用工信用监管是在劳动用工领域建立以信用为基础的新型监管机制，实施用人单位分级分类监管的重要手段。2017 年人力资源和社会保障部印发了《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》（人社部规[2016]1 号），上海市、天津市、湖北省、新疆建设兵团、杭州市、南京市等省市对劳动用工信用监管进行了探索。2019 年国务院办公厅发布《关于加快推进社会信用体系建设构建以信用为基础的新型监管机制的指导意见》（国发[2019]35 号），对建立以信用为基础的新型监管机制进行了部署。2022 年《关于推进社会信用体系建设高质量发展促进形成新发展格局的意见》和《中共中央国务院关于加快建设全国统一大市场的意见》明确了信用监管对促进形成新发展格局和建设全国统一大市场的重要作用和意义。

在上述背景下，为进一步深化“放管服”改革，优化配置监管资源，深圳市人力资源和社会保障局和福田区人力资源局共同开展了劳动用工信用监管地方标准制定工作，以信用风险为导向，强化用人单位主体责任，引导社会组织开展行业自律，提升劳动用工监管效能。对有信用风险的用人单位，加强监督监管，“利剑高悬”，保障劳动者的基本权益；对无信用风险问题的用人单位，尽可能减少对企业生产经营的打扰，“无事不扰”，逐步构建“主体自治、行业自律和政府监管”相结合的社会治理新格局，深化构建和谐劳动关系。

劳动用工信用监管指引

1 范围

本文件规定了劳动用工信用监管的基本原则、等级划分及含义、指标类别、等级评定、信用异议、差异化管理、守信激励、失信约束和信用管理等。

本文件适用于监管部门开展劳动用工信用监管活动。社会组织开展行业自律、用人单位实施自主管理可以参照使用。

2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

- GB/T 23794 企业信用评价指标
- GB/T 22116—2008 企业信用等级表示方法
- GB/T 22117—2018 信用基本术语

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

用人单位 employer

中华人民共和国境内具有与劳动者建立劳动关系主体资格的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织以及国家机关、事业单位和社会团体。

3.2

劳动用工 labor employment

中华人民共和国境内的用人单位招用劳动者为其成员，建立劳动关系，依法进行劳动管理，安排劳动者从事有报酬的劳动。

3.3

信用监管 credit supervision

依法对用人单位劳动用工开展信用信息采集、实施信用评价并根据评价结果实行差异化管理和激励，同时针对严重失信主体依法依规实施失信约束的新型管理机制。

3.4

诚信合规 integrity and compliance

用人单位实施劳动用工过程中遵守诚实信用原则，符合法律法规、公序良俗、合同约定等。

3.5

信用风险 credit risk

用人单位违反诚实信用原则，不履行劳动用工相关法定义务或约定义务的可能性。

3.6

合同履行 contract performance

用人单位履行劳动合同的状况。

4 基本原则

4.1 合法性

劳动用工信用监管应遵守法律法规，保障劳动者合法权益。

4.2 合理性

劳动用工信用监管应合理确定信用评价指标、信用评价流程和差异化管理措施。

4.3 科学性

劳动用工信用监管应科学评估信用风险，保障监管的精准性和有效性。

4.4 可操作性

劳动用工信用监管涉及的信用信息可采集，信用评价和差异化管理可操作。

4.5 可扩展性

劳动用工信用监管的评价指标、差异化管理和失信约束措施可扩展。

5 监管内容

5.1 合同履行

用人单位应当依法依规订立、履行、解除、终止及管理劳动合同。

5.2 建章立制

用人单位应当依法制定和执行招聘、薪酬、考勤与休假、安全生产责任、职业病防治、奖惩、离职、培训、申诉与调解等劳动用工相关规章制度，并依法公示告知及定期审查修改完善。

5.3 用工管理

用人单位应当依法依规开展劳动用工管理，保存用工管理台账，履行用工法定义务。

5.4 守信践诺

用人单位应当对监管部门、劳动者作出承诺并履行。

5.5 行业自律

用人单位应当积极参与行业自律、获得第三方认证及行业信用评级，接受行业组织作出警示提醒、责令整改、通报批评、公开谴责、暂停会员权利及取消会员资格的决定。

5.6 监管配合

用人单位应当主动整改被投诉举报或被监管部门提醒的内容，积极配合监管部门的检查，在定期

限内履行完成监管部门责令改正、行政处理等监管要求及全部行政处罚决定，并主动完成全部行政处罚信息信用修复。

注：包括但不限于主动整改、积极配合、主动反馈、信用修复。

5.7 争议调处

用人单位应当设立内部调解组织及建立调解机制，自我化解劳动用工争议纠纷，开展劳动用工争议调解，履行劳动用工争议调解决定、仲裁裁决或法院判决。

6 等级评定

6.1 信息获取

劳动用工信用评价信息通过公共信用信息平台、劳动监察执法系统、行业组织填报、用人单位申报等途径获取。行业组织提供信息应公正客观，用人单位申报信息须真实有效，若存在虚假填报，所有填报信息视为无效。

6.2 确定等级

监管部门依据评价方法计算出用人单位劳动用工信用评价分值并转化为初始信用等级。

6.3 评价方法

6.3.1 评价依据

可按附录 A 进行劳动用工信用等级评价，劳动用工信用等级划分为四个等级，见附录 B。

6.3.2 自我评价

用人单位宜每年进行 1 次自我评价。

6.3.3 三方评价

鼓励第三方机构从政府、用人单位、劳动者三个方面按照本文件对劳动用工信用等级进行评价。

6.3.4 结果应用

政府有关部门可依据评价结果给予相应的鼓励和奖励。

6.4 等级调整

用人单位取得初始信用等级后，监管部门根据以下规则进行等级调整：

——有下列情形之一的用人单位，评价结果不能评为 A 级：

- 取得营业执照或者登记证书时间不满一年的；
- 最近一年信用评价结果出现 D 级的；
- 因涉嫌劳动用工违法被立案查处尚未结案的；
- 其他监管部门规定的情形。

——有下列情形之一的用人单位，评价结果直接评为 D 级：

- 被列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单、其他严重失信主体名单或失信联合惩戒对象名单的；

- 因劳动用工违法行为引发群体性事件、重大舆情事件或个人极端事件且尚未处置化解的；
- 因劳动用工违法行为被追究刑事责任的；
- 拒不履行劳动用工责令改正、行政处理决定或行政处罚决定的；
- 拒不配合劳动监察执法的；
- 其他监管部门规定的情形。

7 信用异议

7.1 异议申请

用人单位认为劳动用工监管信用信息存在错误、遗漏或失效的，根据信用信息的来源，可分别向公共信用机构、监管部门和行业组织提出异议。

7.2 异议处理

对于用人单位提出的异议申请，公共信用机构、监管部门和行业组织按照以下方式及时进行处理：

- 异议成立，予以更正；
- 异议不成立，告知用人单位；
- 异议无法核实，评价时予以排除。

8 差异化管理

监管部门根据用人单位的信用等级，对其进行包括但不限于调整监管检查频次、力度的差异化管理。

9 守信激励

劳动用工信用 A 级用人单位名单在监管部门之间共享，并依法对外披露，享受守信激励相关措施。涉及劳动用工行政处罚时，可作为用人单位无主观过错的参考。

10 失信约束

被依法列为严重失信主体名单或失信联合惩戒对象的，监管部门应按照《全国失信惩戒措施基础清单》、广东省和深圳市的补充清单，对惩戒对象采取行政性信用约束措施。

鼓励行业组织将劳动用工情况纳入行业自律管理，依据组织章程等依法实施行业性失信约束措施。

11 信用管理

11.1 信用修复

用人单位被行政处罚的，可以依据国家、省、市关于信用修复有关法律法规、政策规定向做出行政处罚的机关或公共信用机构申请信用修复。信用修复的措施包括但不限于纠正违法失信行为、参与信用修复专题培训、获取第三方信用评价专项报告、取得失信谅解书等。

用人单位被列入严重失信主体名单的，可以依据名单相关制度向名单认定机关申请移出。

11.2 信用改善

用人单位应依法加强劳动合同管理，健全劳动规章制度，履行各项信用承诺，强化劳动用工的主体责任和管理能力，降低劳动用工违法失信的可能性，防范违法失信行为的发生。

用人单位应自觉接受行业组织自律监督，积极配合政府监管，主动履行调解组织、仲裁机构、司法部门的决定、裁决和判决，确保劳动用工相关法定义务和约定义务全面履行，减少或避免劳动用工违法失信行为的发生。

附 录 A

(资料性)

劳动用工信用评价指标表

劳动用工信用评价指标表见表 A.1。

表 A.1 劳动用工信用评价指标表

指标类别	一级指标	二级指标	指标说明	指标分区	指标得分
合同履行	合同订立状况	合法订立	是否遵守劳动合同订立的原则及规定	是	10
				否	0
		合同内容形式	劳动合同内容和形式是否合法合规	是	20
				否	0
		合同签订率	合同签订率=用人单位签订了劳动合同的劳动者数量/用人单位全体劳动者数量	100%	10
				95% (含) -100%	5
				95%以下	0
	合同履行状况	全面履行	是否按照劳动合同约定的时间、地点、方式、期限等全面履行	是	20
				否	0
		变更、解除和终止	是否按照法律法规规定执行 (包括但不限于: 提前书面形式通知、支付经济补偿金、出具证明、办理转移手续等)	是	20
				否	0
	合同管理	管理制度	是否建立劳动合同管理制度	是	10
				否	0
建章立制	劳动规章制度建设状况	建立健全	是否制定招聘录用、工资薪酬、工时考勤、休息休假、安全生产等方面的劳动规章制度	是 (全部建立)	25
				否 (没有全部建立, 按每建立一方面的制度得 5 分计算)	0-20
		内容程序	劳动规章制度的内容是否合法, 制定程序是否合法	是	25
				否	0
	劳动规章制度管理状况	公示告知	是否通过文本签收、会议传达、培训讲解、网上公布等方式公示告知, 方便劳动者查阅	是	25
				否	0
		审查修改	是否定期对劳动规章制度的适应性、有效性进行审查并修改完善	是	25
				否	0
用工管理	守法状况	规范用工	是否依法依规开展用工管理 (最近一年没有因劳动用工方面问题引发信访、举报投诉和劳动争议仲裁诉讼)	是	50
				否	0
		台账管理	用工管理台账是否完整并保存两年以上 (其中工资支付台账至少保存 3 年)	是	30
				否	0

	违法状况	一般违法	最近三年被行政处罚的次数（按简易程序作出的除外）	0 次	30
				1-3 次	10
				3 次以上	0
		重大违法	最近三年涉及重大劳动保障违法行为的次数	0 次	40
				1 次及以上	0
		严重失信状况	最近三年被列入严重失信主体名单的次数（限于劳动用工领域的失信）	0 次	50
				1 次及以上	0
守信践诺	作出承诺状况	监管部门类承诺	最近一年用人单位对监管部门作出承诺的次数	3 次以上	20
				1-3 次	10
				0 次	0
		劳动者类承诺	最近一年用人单位对劳动者个人作出的劳动合同、规章制度以外的承诺的次数	3 次以上	10
				1-3 次	5
				0 次	0
	履行承诺状况	监管部门类承诺履行	最近一年用人单位履行对监管部门类承诺的情况	全部履行	45
				1 次未履行	10
				2 次及以上未履行	0
		劳动者类承诺履行	最近一年用人单位履行对劳动者承诺的情况（劳动者未提出异议视为已履行）	全部履行	25
				1 次未履行	5
				2 次及以上未履行	0
行业自律	自律管理状况	自律公约	最近三年是否签署涉及劳动用工的行业自律公约	是	10
				否	0
		警示提醒	最近三年是否被行业组织警示提醒劳动用工相关问题	否	10
				是	0
		责令整改	最近三年是否被行业组织责令整改劳动用工相关问题	否	10
				是	0
	自律处分状况	业内通报批评	最近三年是否被行业组织业内通报批评劳动用工相关问题	否	10
				是	0
		公开谴责	最近三年是否被行业组织公开谴责劳动用工相关问题	否	10
				是	0
		暂停会员权利	最近三年是否被行业组织暂停会员权利	否	5
				是	0
		取消会员资格	最近三年是否被行业组织取消会员资格	否	5
				是	0
	认证评价状况	第三方认证	通过第三方认证的情况，如：ISO9001 质量管理体系认证、ISO14001 环境管理体系认证、ISO45001 管理体系认证、ISO37301 合规管理体系认证等	3 项及以上	25
				2 项	10
				1 项	5
				无	0
		行业信用评价	获得行业信用评级的情况	最高等级	15
				其他等级	5
				无	0
		投诉举报	最近三年被查实的投诉举报情况（投诉举报	2%（含）以内且总	15

监管配合	劳动监察 状况		率=投诉举报案件数/劳动者数量)	案件数 10 件 (含) 以内	
				2%以上或总案件数 10 件以上	0
		监督管理	最近三年涉及劳动用工相关被责令改正、行政处理等监管的次数	0 次	20
				1-3 次	10
				3 次以上	0
		监管异常	最近三年被纳入劳动用工相关监管异常的次数	0 次	15
				1 次及以上	0
		重大事件	最近三年发生劳动用工相关重大事件的次数 (群体性事件、重大舆情事件、个人极端事件等)	0 次	30
				1 次及以上	0
	配合状况	主动整改情况	最近三年根据投诉举报、监管部门提醒, 是否主动整改的情况	是	20
				否	0
				无相关情况	20
		配合执法检查	最近三年是否积极配合监管部门现场和非现场检查的情况	是	35
				否	0
				无相关情况	35
		履行监管要求	最近三年是否在规定期限内履行完成监管部门责令改正、行政处理等监管要求	是	35
				否	0
				无相关情况	35
		履行处罚决定	是否在规定期限内履行全部行政处罚决定	是	15
				否	0
				无相关情况	15
		信用主动修复	是否主动完成全部行政处罚信息信用修复	是	15
				否	0
				无相关情况	15
争议调处	争议调处 状况	调处组织机制	是否在内部设立劳动争议调处组织 (专员), 建立自我调处机制	是	15
				否	0
		劳动争议调解	最近一年开展劳动调解的情况 (劳动争议调解率=劳动争议调解案件数量/劳动争议数量)	100%	15
				50% (含) —100%	5
				50%以下	0
		劳动争议仲裁	是否有劳动争议仲裁案件 (用人单位为被申请人)	否	5
				是	0
		劳动争议诉讼	是否有劳动争议诉讼案件 (用人单位为被告)	否	5
				是	0
	争议调处 结果	自我化解	是否通过自我调处实现劳动用工类纠纷的完全化解	是	20
				否	0
				无相关情况	20
		履行调解	用人单位履行调解决定的情况 (劳动者未反	全部履行	10

			视为已履行)	2 次不及时履行	5
				2 次及以上不及时履行	0
				无相关情况	10
		履行裁决	用人单位履行仲裁裁决的情况 (未进入执行立案视为已履行)	全部履行	15
				1 次及以上不及时履行	0
				无相关情况	15
		履行判决	用人单位履行法院判决的情况 (未进入执行立案视为已履行)	全部履行	15
				1 次及以上不及时履行	0
				无相关情况	15
荣誉表彰	政府类	国家级	国家及相关部门授予用人单位及其劳动者荣誉表彰 (与劳动用工相关)	1 项及以上	40
				0 项	0
		省级	省级政府及相关部门授予用人单位及其劳动者荣誉表彰 (与劳动用工相关)	1 项及以上	20
				0 项	0
		地市级	地市级政府及相关部门授予用人单位及其劳动者荣誉表彰 (与劳动用工相关)	1 项及以上	15
				0 项	0
		区县级	区县级政府及相关部门授予用人单位及其劳动者荣誉表彰 (与劳动用工相关)	1 项及以上	5
				0 项	0
	社会组织类	各类社会组织	经区级以上监管部门认可的社会组织授予用人单位及其劳动者有效期内荣誉表彰 (与劳动用工相关)	2 项及以上	20
				1 项	10
				0 项	0

注：下列劳动保障违法行为属于重大劳动保障违法行为：

- (一) 涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪，依法移送司法机关的；
- (二) 非法使用童工的；
- (三) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬，数额达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准，经责令支付逾期未支付的；
- (四) 违反工作时间和休息休假规定，情节严重的；
- (五) 违反女职工和未成年工特殊劳动保护规定，情节严重的；
- (六) 不依法参加社会保险或者不依法缴纳社会保险费，情节严重的；
- (七) 因劳动保障违法行为引发 100 人以上劳动者集体上访、堵路、冲击党政机关或引发群体性械斗、冲突、造成人员伤亡，严重影响社会稳定，或者侵害劳动者权益案件经上级部门批办督办、网络等媒体反映造成重大影响的；
- (八) 其他重大劳动保障违法行为。

附 录 B
(资料性)
劳动用工信用等级划分

劳动用工信用等级划分见表 B. 1。

表 B.1 劳动用工信用等级划分

信用等级	分值区间	等级含义
A	750 分以上	劳动用工诚信合规，信用风险极低。
B	501-749 分	劳动用工基本诚信合规，信用风险较低。
C	251-500 分	劳动用工不诚信合规，信用风险较高。
D	250 分以下	劳动用工严重不诚信合规，信用风险极高。

参考文献

- [1] 《中华人民共和国劳动法》
- [2] 《中华人民共和国劳动合同法》
- [3] 《劳动保障监察条例》
- [4] 《保障农民工工资支付条例》
- [5] 《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》
- [6] 《重大劳动保障违法行为社会公布办法》
- [7] 《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》
- [8] 《广东省社会信用条例》
- [9] 《广东省劳动保障监察条例》
- [10] 《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》
- [11] 《深圳市劳动保障违法信息公布办法》
- [12] 《深圳市关于对严重拖欠农民工工资用人单位及有关人员开展联合惩戒的合作备忘录》（深人社发[2018]91 号）