

DB4403

深 圳 市 地 方 标 准

DB 4403/T XXXXX—XXXX

企业和谐劳动关系评价规范

Specification Of Enterprise Harmony Labor Relation

(送审稿)

XXXX-XX-XX 发布

XXXX-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 1

2 规范性引用文件 1

3 术语和定义 1

4 基本原则 1

5 规范招用 2

 5.1 招聘录用 2

 5.2 用工管理 2

6 依法管理 3

 6.1 劳动合同 3

 6.2 规章制度 3

 6.3 用工台账 3

7 保障权益 3

 7.1 人格权益 3

 7.2 工作时间 4

 7.3 休息休假 4

 7.4 工资支付 4

 7.5 职业培训 4

 7.6 保险福利 5

 7.7 安全健康 5

 7.8 特殊保护 5

8 协商协调 5

 8.1 工会组织 5

 8.2 职代会 6

 8.3 职工董事监事 6

 8.4 企务公开 6

 8.5 意见征询 6

 8.6 沟通协商 6

 8.7 集体协商 6

 8.8 申诉投诉 7

 8.9 争议调解 7

9 科学管理 7

 9.1 薪酬激励 7

 9.2 人才培养 7

 9.3 柔性管理 7

9.4 管理改进 8

10 和谐文化 8

10.1 企业文化 8

10.2 员工关爱 8

11 企业社会责任 8

12 评价方法 9

附 录 A （规范性） 企业构建和谐劳动关系自评指标表 10

附 录 B （规范性） 企业劳动关系和谐程度等级划分 13

参 考 文 献 14

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。

本文件由深圳市人力资源和社会保障局提出并归口。

本文件起草单位：深圳大学、深圳市人力资源和社会保障局、深圳市坪山区人力资源局、深圳市标准技术研究院。

本文件主要起草人：翟玉娟、石秀印、闵晓波、杨保华、吴丽莎、杨洲杰、张翠红、林伟淳、吴序一、叶有权。

本文件为首次发布。

引 言

劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐，事关广大劳动者和企业的切身利益，事关经济发展与社会和谐。

企业是劳动关系的主体，是经济社会发展的重要组成部分，在构建和谐劳动关系中占据核心地位，起着主导作用。深圳是改革开放的前沿，目前正处于建设粤港澳大湾区和先行示范区的重要历史时期，引导企业构建和谐劳动关系，营造更具吸引力的人才发展环境和更加市场化、法治化、国际化的营商环境，对建设中国特色社会主义先行示范区具有重要意义。

本文件基于劳动关系理论与实践，提出了企业在构建和谐劳动关系中应体现尊重、协商、善意、公平和合作五个核心理念。期望通过本文件的指引，促进企业构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

企业和谐劳动关系评价规范

1 范围

本文件规定了企业构建和谐劳动关系的基本原则、要求和评估评价方法。
本文件适用于指导深圳市行政区域内的企业构建和谐劳动关系。

2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

和谐劳动关系 harmonious labor relations

用人单位和劳动者遵循协商共事、守法自律、善意诚实、共谋发展的原则，形成合法、公平、协调和融洽的劳动关系。

3.2

实习学生 intern

高等学校、中等职业学校、技工学校等按照专业培养目标和教学计划安排到企业进行与专业相关的实践性教学活动的学生。

3.3

见习人员 trainee

各级人民政府、人民团体组织大中专学校毕业后尚未就业的毕业生到企业进行就业适应性训练的人员。

3.4

学徒工 apprentice

以培养职业技能为主要目标且与企业签订一年以上劳动合同的企业新招用人员和转岗人员。

4 基本原则

企业在构建和谐劳动关系过程中应遵循以下基本原则：

守法自律，保障权益；
公平公正，体面劳动；
协商协调，共建共享；
诚信友善，人文关怀；
尊重劳动，和谐共赢。

5 规范招用

5.1 招聘录用

5.1.1 企业应为劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件。不因民族、种族、性别、宗教信仰、户籍、残疾、婚姻、生育等原因进行排斥或限制。

5.1.2 企业在招聘录用中应做到：

- a) 全面真实发布招聘信息，包括企业情况、招聘人数、招聘岗位、招聘条件、工作内容、工作地点、工作时间、工作条件、劳动报酬等；
- b) 不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准，不得将妊娠测试作为女性入职体检项目，不得未经劳动者同意进行与工作性质、岗位无关的体检；
- c) 不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件。

5.1.3 除法律有特别规定外，企业不得招用未满十六周岁的未成年人。

5.2 用工管理

5.2.1 企业应以劳动合同用工为基本的用工形式，以劳务派遣用工及其他灵活用工为补充形式。

5.2.2 企业在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施劳务派遣用工的，应与取得劳务派遣经营许可的劳务派遣单位签订协议，保障被派遣劳动者享有同工同酬、职业安全健康、依法参加或组织工会等方面的权益。

5.2.3 企业使用非全日制劳动者，应依法保障非全日制劳动者在工作时间、劳动报酬、职业安全健康、工伤保险等方面的权益。

5.2.4 企业使用实习学生，应签订实习协议，协议内容包括实习期限、方式、内容、岗位、报酬或补助、违约责任和保险等条款。实习生每周工作时间不超过 40 个小时。顶岗实习的学生不得超过本单位在职人数的百分之三十。

5.2.5 企业使用见习人员，应签订见习协议，协议内容包括见习期限、计划、岗位、待遇、违约责任、保险等条款。

5.2.6 企业使用学徒工，应签订培养协议和一年以上的劳动合同，培养协议应包括培训目标、培训内容、培训期限、考核标准等条款。

5.2.7 企业直接雇用的不属于劳动关系的其他人员，应签订民事合同，保障其享有劳动报酬、工作时间、休息休假等基本劳动权益，并为其参加相应的保险。

5.2.8 企业对已形成或应建立劳动关系的劳动者，不得通过隐瞒、隐蔽、伪装等形式逃避用人单位应承担的责任和义务。

5.2.9 企业与劳动者协商一致，可将临时性、阶段性富余劳动者安排至其他用人单位工作，通过签订合作协议和劳动合同变更协议，明确权利义务关系。不得通过共享用工方式赢利，及规避法律法规对劳务派遣的限制。

6 依法管理

6.1 劳动合同

- 6.1.1 企业与劳动者订立书面劳动合同，遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。
- 6.1.2 企业与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。
- 6.1.3 企业应向劳动者提供劳动合同文本或符合法律法规规定的电子劳动合同，合同条款清晰明确。
- 6.1.4 企业应全面遵守和履行劳动合同，变更、解除、终止劳动合同遵守法定的条件和程序。

6.2 规章制度

6.2.1 企业对劳动关系管理中直接涉及劳动者切身利益的事项应制定合法详细的劳动规章制度，劳动规章制度包括但不限于以下内容：

- 招聘制度；
- 薪酬制度；
- 考勤与休假制度；
- 安全生产责任制度；
- 职业病防治制度；
- 培训制度；
- 奖惩制度；
- 离职制度；
- 申诉与调解制度等。

6.2.2 企业劳动规章制度可以通过文本签收、会议传达、培训讲解、网上公布等方式公示告知，便于查阅，并由劳动者书面或电子签名确认。

6.2.3 企业可以定期对劳动规章制度的适应性、有效性进行审查，审查时充分听取劳动者的意见和建议，对合理的意见和建议予以采纳修改，对不合理或暂不具备实行条件的意见和建议给予说明和解释。

6.3 用工台账

6.3.1 企业应建立职工名册、录用登记、工时台账、工资台账等用工管理台账，包括入职资料、考勤记录、工资发放记录及其他有关劳动关系的基本信息。

6.3.2 企业用工管理台账应至少保存两年，职工名册、录用登记应当至少保存至劳动者离职后两年。

7 保障权益

7.1 人格权益

7.1.1 企业应尊重和保障劳动者的人身自由和人格尊严，不强迫或变相强迫劳动，不应用侮辱性、贬低性的语言或行为侵害劳动者的人格权益。

7.1.2 企业应尊重和保障劳动者的隐私权，不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害劳动者的隐私权，禁止在洗手间、更衣室、宿舍、浴室等私密空间安装窃听、拍摄器材。

7.1.3 企业使用处理劳动者个人信息应限于与劳动合同履行直接相关的范围，并应遵循合法、正当、必要的原则。

7.1.4 企业应采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。

7.2 工作时间

7.2.1 企业实行每日工作不超过 8 小时，每周工作不超过 40 小时的标准工时制。

7.2.2 企业因生产特点不能实行标准工时制的，在保障劳动者身体健康并充分听取劳动者意见的基础上，经人力资源行政部门批准后，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制：

a) 实行综合计算工时工作制的，劳动者平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同；

b) 实行不定时工作制的，应根据标准工时合理确定劳动定额或其他考核标准，保障劳动者的休息休假权。

7.2.3 企业因生产经营需要安排劳动者加班的，经与工会和劳动者协商，不得强迫或变相强迫加班。

7.3 休息休假

7.3.1 企业应保障劳动者每周至少休息一日。

7.3.2 企业应保障劳动者合理的工间休息，根据行业和企业特点，对连续工作的劳动者安排工间休息。

7.3.3 企业应保障劳动者依法享有法定节假日、带薪年假、病假、婚假、丧假、产假、看护假、节育手术假等假期。

7.3.4 企业应根据生产、工作的具体情况，充分考虑劳动者本人意愿，统筹安排年休假。

7.4 工资支付

7.4.1 企业向劳动者支付的正常工作时间工资不应低于本市当年度最低工资标准。

7.4.2 企业应以货币形式按照确定的工资支付周期足额支付工资，至少每月支付一次工资，不得克扣或无故拖欠工资。

7.4.3 企业支付工资应制作工资支付表，并向劳动者提供工资清单。

7.4.4 企业安排劳动者在工作日、法定节假日加班的，应按照法定标准支付加班工资；休息日安排劳动者工作又不能补休的，按照法定标准支付加班工资。

7.4.5 企业要求劳动者参加的预备工作、收尾工作、工作会议、岗位培训的时间，应计入工作时间并支付工资。

7.4.6 企业应支付劳动者在正常工作时间内依法参加社会活动时的工资。

7.5 职业培训

7.5.1 企业应建立职业训练制度，依法提取和使用职业培训经费，对劳动者开展岗前、适岗、转岗等职业技能培训工作。

7.5.2 企业可以开展理论知识、操作技能、安全生产规范、职业素养等内容的职业培训，培养适合企业发展和岗位需要的专业人才。

7.5.3 企业支持和鼓励劳动者参加职业培训，提高职业技能，对考取证书的劳动者可给予资助和奖励。

7.6 保险福利

- 7.6.1 企业应按规定进行社会保险登记和申报,依法为劳动者缴交养老保险、医疗保险(含生育保险)、工伤保险和失业保险。
- 7.6.2 企业应按规定办理住房公积金缴存登记,按时、逐月、足额缴存住房公积金。
- 7.6.3 企业应依法提取福利经费,用于劳动者福利和困难帮扶。
- 7.6.4 企业可为员工缴交企业年金和参加补充医疗、意外伤害等商业性保险,为劳动者提供更好保障。

7.7 安全健康

- 7.7.1 企业应严格遵守法律法规,切实保障劳动者获得职业安全健康保护的权利:
 - a) 保障职业安全和职业病防治所必需的资金投入,专款专用;
 - b) 如实告知劳动者工作场所可能存在的职业安全健康风险和防护措施,加强教育培训;
 - c) 制定职业安全健康责任、管理制度和详细的操作规程,提供必要的劳动防护用品;
 - d) 定期开展工作场所风险识别、风险评价、风险控制活动,及时排查和消除事故隐患;
 - e) 建立劳动者对职业安全健康事务的监督举报奖励机制,采纳合理建议并进行改进。
- 7.7.2 企业对从事接触职业病危害作业的劳动者,应组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查,并将检查结果书面告知劳动者。
- 7.7.3 企业对从事高温作业、高温天气作业的劳动者,应合理安排工作时间,减轻劳动强度,提供必需的劳动防护设施和用品,设立休息场所,并依法发放高温津贴。
- 7.7.4 企业应建立气象灾害防御应急机制,保障劳动者的人身和财产安全:
 - a) 对市气象机构发布的台风黄色预警信号和暴雨橙色预警信号的,停止室外作业,提供相应保护;
 - b) 台风红色预警信号和暴雨红色预警信号在上班前发布的,企业可以根据情况推迟上班或停工(特殊行业除外);在工作时间内发布的,为已在室内工作的劳动者做好安全防范措施;下班时预警信号仍在生效的,为滞留者提供安全的避风避雨场所。
- 7.7.5 企业应建立传染病预防控制应急机制,为劳动者提供必要的防疫保护措施,在劳动合同履行有障碍的情况下,主动与劳动者沟通协商有关工作时间、休息休假、劳动报酬、合同履行等事项。

7.8 特殊保护

- 7.8.1 企业应保障女职工在岗位分配、薪酬待遇、职业培训、职位晋升等方面享有与男性平等的权利。
- 7.8.2 企业应加强对女职工在劳动禁忌、劳动时间、休息休假、劳动合同履行等方面的特殊保护,可以开展女职工专项体检,提供女工休息室、哺乳室等场所和设施。
- 7.8.3 企业对怀孕7个月以上或哺乳未满一周岁婴儿的女性劳动者,不得延长劳动时间或者安排夜班工作,不得安排其从事禁忌范围内的劳动。
- 7.8.4 企业使用未成年工,应在劳动禁忌、劳动时间、职业安全健康、健康检查等方面采取国家规定的特殊保护措施。
- 7.8.5 企业依法安排残疾人就业,应根据残疾劳动者的需要对劳动场所、劳动设备和生活设施进行改造和完善。

8 协商协调

8.1 工会组织

- 8.1.1 企业应保障劳动者依法参加和组织工会的权利,工会委员会由会员民主选举产生。

8.1.2 企业应为工会提供必要的活动条件，支持工会依法自主开展各项工作。

8.1.3 企业工会可以与管理层或人力资源管理部门建立联席会议制度，共同对涉及劳动者切身利益的事项进行讨论和协商。

8.2 职代会

8.2.1 企业应尊重和保障劳动者依法享有知情权、参与权、表达权和监督权，建立以职工大会或职工代表大会制度为基本形式的民主管理制度。

8.2.2 职工（代表）大会可以制定组织规则和议事规则，每年至少召开一次。

8.3 职工董事监事

公司制企业应建立职工董事、职工监事制度，企业进行重大问题决策时，职工董事、职工监事可以充分发表意见，反映劳动者合理诉求，企业应予以听取和考虑。

8.4 企务公开

企业应建立和实行企务公开制度，通过职工代表大会、员工委员会和其他形式，将企业生产经营管理的重大事项、涉及职工切身利益的规章制度等相关情况，按照一定程序进行公开，听取劳动者意见，接受劳动者监督。

8.5 意见征询

8.5.1 企业在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者等重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

8.5.2 企业研究决定改制以及经营方面的重大问题时，应当听取企业工会的意见，并通过职工代表大会、员工委员会或者其他形式听取劳动者的意见和建议。

8.5.3 企业在召开有关工资福利、职业安全卫生、社会保险等涉及劳动者切身利益的重要会议时，应有工会和劳动者代表参加。

8.6 沟通协商

8.6.1 企业可以建立劳资协商会、职工议事会、总经理接待日、总经理信箱、员工热线、民意联络员等多形式、多层次沟通协商机制，畅通沟通渠道。

8.6.2 企业可以建立高层、中层和基层管理人员与劳动者的多层次恳谈机制，就生产经营、企业发展、工作条件、用工管理等问题进行对话沟通，将与劳动者的面谈次数、效果作为对管理人员绩效考核的指标因素。

8.6.3 企业可以建立专项事项恳谈机制，管理人员就主管事项与劳动者进行入职引导、绩效指导、职业发展、解除终止劳动合同等具体事项进行面谈。

8.7 集体协商

8.7.1 企业可以建立集体协商机制，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行协商，签订集体合同或专项集体合同。

8.7.2 企业可以进行阶段性集体协商，对于协商难度较大的事项采用渐进方式推进。

8.7.3 企业应向集体协商代表披露工资总额、经营费用、财务状况、技术改造和设备更新计划、社会保险费用缴纳、职业培训基金使用等真实情况。

8.7.4 企业应为集体协商代表履行职责提供所需的工作条件，不打击报复、歧视协商代表。

8.7.5 企业应自集体合同生效之日起十日内向全体劳动者公布合同内容。

8.8 申诉投诉

8.8.1 企业应建立申诉、投诉机制，通过员工手册、规章制度等方式向为劳动者提供明确的指引。

8.8.2 劳动者申诉投诉可以采用实名或匿名方式，企业对申诉投诉应及时调查处理，并根据申诉投诉人的要求对其进行保密和及时反馈。

8.8.3 企业应定期对申诉投诉机制进行评估改进，确保渠道畅通。

8.9 争议调解

8.9.1 企业应坚持预防为主、注重协商调解的原则，尽量在内部化解劳动争议。

8.9.2 大中型企业应当依法设立劳动争议调解委员会，小微企业可以设立调解委员会或推举调解员。

8.9.3 企业劳动争议调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

8.9.4 劳动者与企业发生争议，可以通过协商解决，也可以向企业劳动争议调解委员会申请调解。

8.9.5 企业应积极主动履行已经达成的和解协议或者调解协议。

9 科学管理

9.1 薪酬激励

9.1.1 企业应建立合理的工资决定和增长机制，根据企业效益制定与劳动者知识、能力、业绩相匹配的薪酬体系，增加劳动者特别是一线劳动者的劳动报酬。

9.1.2 企业根据劳动者个人贡献、绩效表现、发展潜力等情况，实行奖金、股票、期权等薪酬激励机制。

9.2 人才培养

9.2.1 企业可以建立多层次职业技能人才培养体系，建设知识型、技能型、创新型的劳动者队伍：

- a) 利用资本、技术、设备、管理等要素参与校企合作，形成产教融合、工学结合的职业培训机制；
- b) 建立新型现代学徒制，设立企业培训中心、技师工作站、技能大师工作室，为培养专业技能人才提供条件；
- c) 通过岗位培训、技能比赛、在线学习等多种形式，提高劳动者的职业技能和综合素质；
- d) 建立职业技能、人才评价、使用晋升、奖励激励相结合机制，对工作业绩突出、技能水平高的优秀人才给予奖励和晋升。

9.2.2 企业应重视班组、部门等基层组织建设，加强基层管理人员培训，提高综合素质，充分发挥其管理、沟通和协调作用。

9.2.3 企业应建立内部选拔晋升机制，明确晋升条件，为劳动者提供畅通的职业发展通道。

9.2.4 鼓励企业注重劳动者的职业发展，根据其个人兴趣、特质、能力、企业需求、社会发展趋势，帮助指导劳动者进行短期、中期和长期职业生涯规划。

9.3 柔性管理

- 9.3.1 企业应注重内部的人性化和个性化管理，充分调动劳动者的主动性和创造性，增强企业凝聚力。
- 9.3.2 企业对违规违纪劳动者的处理应与其过错程度相当，审慎采用解除劳动合同的方式。

9.4 管理改进

- 9.4.1 企业可以鼓励劳动者对企业经营管理、技术工艺、工作环境、劳动关系等方面提出合理化建议，并给予适当的物质和精神奖励。
- 9.4.2 企业可以建立劳动者对管理人员的测评机制，以任期目标和岗位责任制为依据，对管理人员的德、能、勤、绩进行全面评议。
- 9.4.3 企业通过开展劳动者满意度调查，从薪酬待遇、工作时间、职业培训、职业发展、劳动关系管理等多方面了解劳动者需求，持续改善劳动条件和工作氛围。
- 9.4.4 企业应建立劳动关系、人力资源管理专业队伍，鼓励其参加专业知识学习和培训，提升法治意识和沟通协调能力。
- 9.4.5 企业可以运用自动化办公系统、网络通信工具、企业公众号等现代化科技手段，提高管理和沟通的效率。

10 和谐文化

10.1 企业文化

- 10.1.1 企业应以人为本，倡导社会主义核心价值观，弘扬法治文化、诚信文化、同心文化，以企业文化引领和谐劳动关系建设。
- 10.1.2 企业可以开展丰富多彩的文体活动，积极安排劳动者家庭成员参与企业活动，倡导快乐工作、健康生活。

10.2 员工关爱

- 10.2.1 企业应建立关爱机制，善待劳动者，帮助劳动者实现工作与生活的平衡发展。
- 10.2.2 企业可以每年为劳动者提供法定职业健康要求以外的体检。
- 10.2.3 对需要抚养婴幼儿的劳动者，企业可以在工作方式、工作时间、休息休假上给予照顾，有条件的企业可以提供或与其他机构合作提供福利性婴幼儿照护服务。
- 10.2.4 企业可以通过设立援助基金、风险救助金、爱心基金等，帮扶困难劳动者及其家庭。
- 10.2.5 企业应关注劳动者的心理健康和精神需求，通过举办心理讲座、心理咨询等活动，做好劳动者的思想引导和教育。
- 10.2.6 企业重点关注在特殊岗位工作、职业发展困难和家庭困难劳动者的心理健康，可以进行针对性的心理辅导和疏导。

11 企业社会责任

- 11.1 企业的经营、决策、活动应基于诚实、公平、透明的价值观，尊重法治、尊重人权、尊重国际行为规范，承担对社会、经济和环境的责任，以社会公民角色承担社会责任。
- 11.2 企业在生产经营中，遵守道德准则，公平竞争，选择合法的产品采购商、劳务承包方和外包方，推动价值链成员接受和支持社会责任的原则和实践。

11.3 企业积极参与当地社区事务，参与社会公益与慈善，鼓励和支持劳动者提供志愿服务，实现与社区的协同发展。

12 评价方法

12.1 企业按照附录 A 开展自我评价。

12.2 企业劳动关系和谐程度等级划分为五个等级，见附录 B 表 B.1，分别为绿色和谐、蓝色安全、黄色敏感、橙色预警和红色危险。其中最高为绿色和谐，最低为红色危险。

附 录 A
(规范性)
企业构建和谐劳动关系自评指标表

企业构建和谐劳动关系自评指标表见表 A.1。

表 A.1 企业构建和谐劳动关系自评指标表

一级指标	二级指标	序号	三级指标	分值（分）	评分
依法用工 (11 分)	招聘录用	1	发布真实招聘信息，不进行歧视性体检	2	
		2	不收取财物或担保，不扣押证件	2	
		3	不违法使用未满 16 周岁的未成年人	2	
	用工管理	4	以劳动合同用工为主要方式，规范使用劳务派遣、非全日制用工、共享用工等灵活用工方式	4	
		5	规范使用实习学生、见习人员和学徒工	1	
规范管理 (13 分)	合同管理	6	依法签订书面劳动合同，提供劳动合同文本或电子劳动合同	2	
		7	依法变更、解除、终止劳动合同	3	
	制度管理	8	制度健全、内容合法、程序合法、公示告知	4	
	台账管理	9	建立用工管理台账（职工名册、录用台账、工时台账、工资台账）	4	
保障权益 (33 分)	人格权益	10	不强迫或变相强迫劳动、尊重和保障劳动者隐私权、合法正当使用和处理劳动者个人信息、建立预防和制止性骚扰措施	4	
	工作时间	11	依法执行国家规定的工作时间制度	3	
	休息休假	12	依法执行休息休假制度	2	
	工资支付	13	依法按时、足额支付工资，向劳动者提供工资清单	3	
		14	依法支付加班工资	1	
	职业培训	15	依法提取培训经费	1	
		16	为劳动者提供多种形式的培训、对考取证书的劳动者给予资助和奖励	2	
	保险福利	17	依法缴纳社会保险（养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险），缴交住房公积金	5	
		18	依法提取职工福利经费	1	
	安全健康	19	保障经费投入、加强教育培训	2	

表 A.1（续）

一级指标	二级指标	序号	三级指标	分值（分）	评分
保障权益 （33 分）	安全健康	20	建立职业安全健康责任管理、监督机制，及时排查消除事故隐患	3	
		21	依法对接触职业病危害的劳动者、高温作业劳动者给予劳动保护	2	
	特殊保护	22	依法对女职工、未成年工、残疾劳动者进行特殊保护	4	
协商协调 （15 分）	民主建设	23	建立工会组织、职代会或职工董事监事	3	
		24	健全制度（职代会制度、企务公开制度）	2	
	意见征询	25	建立意见征询机制，重要会议有工会和劳动者代表参加	2	
	沟通协商	26	建立多形式、多层次沟通协商机制	1	
	集体协商	27	建立集体协商机制，签订集体合同	2	
	申诉投诉	28	建立申诉、投诉机制，对申诉、投诉及时调查处理并进行反馈	2	
	争议调解	29	建立劳动争议协商调解机制	2	
		30	主动履行和解协议和调解协议	1	
科学管理 （10 分）	薪酬激励	31	建立薪酬激励机制	3	
	人才培养	32	建立多层次培训体系	2	
		33	建立内部选拔晋升机制	2	
	管理改进	34	鼓励劳动者提出合理化建议	1	
		35	建立对管理人员的测评机制	1	
		36	定期开展劳动者满意度调查	1	
和谐文化 （5 分）	企业文化	37	建立以人为本的企业文化	2	
	员工关爱	38	开展多种形式的员工关爱活动	3	
社会责任 （3 分）	履行社会责任	39	选择合法的产品采购商、劳务承包方和外包方，积极参与社区活动社会公益社会慈善活动	3	
创新做法 项 （10 分）	在以下方面有创新做法（本标准规定以外的）并取得良好效果的，逐一列举做法和成效： 1. 依法用工方面；2. 保障权益方面；3. 规范管理方面；4. 科学管理方面；5. 协商协调方面；6. 和谐文化方面；7. 企业社会责任方面。 （1 个做法得 1 分，最高不超过 10 分）			10	
以上为基本自评项目，满分为 100 分					

表 A.1 (续)

加分项 (10分)	1. 建立劳动关系、人力资源管理专业队伍。（其中拥有劳动关系协调员、人力资源管理师、助理人力资源管理师资格证书的，0.5分/人；拥有劳动关系协调师、人力资源管理师资格证书的，1分/人；拥有高级劳动关系协调师、高级人力资源管理师资格证书的，2分/人）	4	
	2. 曾获得过和谐劳动关系企业、优秀职工之家等有关劳动关系荣誉称号。（获得区级表彰的，1分/次；获得市级表彰的，2分/次；获得省级表彰的，3分/次；获得国家级表彰的，4分/次）	4	
	3. 劳动关系稳定。（劳动者在本企业的平均工作年限在3年以上-不满4年的，1分；平均工作年限在4年以上-不满5年，1.5分；平均工作年限在5年以上的，2分）	2	
	4. 无劳动争议仲裁案件。（三年内未发生的，1分；三年以上未发生的，2分）	2	
否定项	1. 企业存在以下重大劳动保障违法行为之一的：（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。	出现 1.2.3 中任一 项，自评为零分。	
	2. 逾期未履行劳动保障监察行政处理决定或受到劳动保障监察行政处罚。		
	3. 发生较大事故以上的安全生产事故或重大职业病危害事故。		
注：1. 企业不存在使用被派遣劳动者、非全日制劳动者、实习学生、见习人员、学徒工、未成年工、残疾劳动者等特殊用工群体的，直接在该项目上得分。			
2. 较大事故，是指造成3人以上10人以下死亡，或者10人以上50人以下重伤，或者1000万元以上5000万元以下直接经济损失的事故。			
3. 重大职业病危害事故，是指发生急性职业病10人以上50人以下或者死亡5人以下的，或者发生职业性炭疽5人以下的。			

附 录 B
(规范性)
企业劳动关系和谐程度等级划分

企业劳动关系和谐程度等级划分见表B.1。

表 B.1 企业劳动关系和谐程度等级划分表

序号	指标得分	指标类型和等级要求
1	得分在 80分以上	绿色和谐企业
2	得分在 60分以上-80分	蓝色安全企业
3	得分在 40分以上-60分	黄色敏感企业
4	得分在 20分以上-40分	橙色预警企业
5	得分在 20分以下	红色危险企业

参 考 文 献

- [1] 《中华人民共和国劳动法》2018年12月29日中华人民共和国主席令第二十四号
- [2] 《中华人民共和国劳动合同法》2012年12月28日中华人民共和国主席令第七十三号
- [3] 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》2007年12月29日 中华人民共和国主席令第八十号
- [4] 《中华人民共和国工会法》2009年8月27日中华人民共和国主席令第十八号
- [5] 《中华人民共和国就业促进法》2015年4月24日中华人民共和国主席令第二十四号
- [6] 《中华人民共和国安全生产法》2014年8月31日中华人民共和国主席令第十三号
- [7] 《中华人民共和国职业病防治法》2018年12月29日中华人民共和国主席令第二十四号
- [8] 《中华人民共和国社会保险法》2018年12月29日 中华人民共和国主席令第二十五号
- [9] 《中华人民共和国残疾人保障法》2018年10月26日 中华人民共和国主席令第十六号
- [10] 《中华人民共和国妇女权益保障法》2018年10月26日 中华人民共和国主席令第十六号
- [11] 《生产安全事故报告和调查处理条例》2007年3月28日中华人民共和国国务院令493号
- [12] 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》2008年9月18日 中华人民共和国国务院令 535 号
- [13] 《广东省高等学校学生实习与毕业生就业见习条例》2010年1月22日广东省第十一届人民代表大会常务委员会第十六次会议通过
- [14] 《广东省劳动保障监察条例》2012年11月29日广东省第十一届人民代表大会常务委员会第三十八次会议通过
- [15] 《广东省企业集体合同条例》2014年9月25日广东省十二届人大常委会第十一次会议通过
- [16] 《广东省工资支付条例》2016年9月29日广东省第十二届人民代表大会常务委员会第二十八次会议修正
- [17] 《广东省人口与计划生育条例》2018年5月31日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第三次会议修正
- [18] 《深圳市员工工资支付条例》2019年4月24日深圳市第六届人民代表大会常务委员会第三十三次会议修正并经2019年7月25日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十三次会议批准
- [19] 《深圳市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》2019年4月24日深圳市第六届人民代表大会常务委员会第三十三次会议修正并经2019年7月25日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十三次会议批准
- [20] 《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》2019年4月24日深圳市第六届人民代表大会常务委员会第三十三次会议修正并经2019年7月25日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十三次会议批准
- [21] 《劳务派遣暂行规定》2013年12月20日人力资源和社会保障部部务会审议通过
- [22] 《广东省劳动人事争议处理办法》2017年2月26日广东省人民政府第十二届97次常务会议通过
- [23] 《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》2015年3月21日中共中央、国务院中发〔2015〕10号
- [24] 《中共中央国务院关于支持深圳建设中国特色社会主义先行示范区的意见》2019年8月9日中共中央、国务院
- [25] 《企业民主管理规定》2012年2月13日中共中央纪委 、中共中央组织部、国务院国有资产监督管理委员会、监察部、中华全国总工会、中华全国工商业联合会总工发〔2012〕12号
- [26] 国际劳工组织第14号公约《工业企业中实行每周休息公约》1921年10月25日
- [27] 国际劳工组织第45号公约《妇女在各类矿山井下作业公约》1935年6月4日
- [28] 国际劳工组织第100号公约《对男女工人同等价值的工作给予同等报酬公约》1951年1月29日

- [29] 国际劳工组织第111号公约《就业和职业歧视公约》1958年1月25日
 - [30] 国际劳工组织第122号公约《就业政策公约》1964年7月9日
 - [31] 国际劳工组织第138号公约《准予就业最低年龄公约》1973年1月26日
 - [32] 国际劳工组织第144号公约《三方协商促进履行国际劳工标准公约》1976年1月21日
 - [33] 国际劳工组织第155号公约《职业安全和卫生及工作环境公约》1981年6月3日
 - [34] 国际劳工组织第159号公约《（残疾人）职业康复和就业公约》1983年6月20日
 - [35] 国际劳工组织第170号公约《化学品公约》1990年6月25日
-