ICS 03.080.99
CCS A 16

DB4403

深　圳　市　地　方　标　准

DB4403/T 322—2023

劳动用工信用监管指引

Guideline for the credit supervision of labor employment

2023-03-01 发布　　2023-03-15 实施

深圳市市场监督管理局　发布

目　　次

前言……II
引言……III
1　范围……1
2　规范性引用文件……1
3　术语和定义……1
4　总体原则……1
5　监管及评价内容……2
6　等级评价……2
7　信用异议……3
8　差异化管理……4
9　守信激励……4
10　失信约束……4
11　信用修复……4
12　信用改善……4
附录A（资料性）　劳动用工信用评价指标表……5
附录B（资料性）　劳动用工信用等级划分……10

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。

本文件主要起草人：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，实施企业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 年中共中央、国务院办公厅印发《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，强化企业主体责任，引导社会组织开展行业自律，提升劳动用工监管效能。对有信用风险的企业，加强监督监管，保障劳动者的基本权益；对无信用风险问题的企业，尽可能减少对其生产经营的打扰，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总体原则、监管及评价内容、等级评价、信用异议、差异化管理、守信激励、失信约束、信用修复、信用完善。

本文件适用于开展企业劳动用工信用监管活动。其他用人单位可参照使用。

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

劳动用工 labor employment

企业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。

3.2

信用监管 credit supervision

对企业劳动用工开展信用信息采集，实施信用评价，根据评价结果实行差异化管理和激励，对严重失信主体实施失信约束的管理制度和方法。

3.3

诚信合规 integrity and compliance

企业实施劳动用工过程中遵守诚实信用原则，符合国家法律法规政策规定、行业准则和国际条约、规则，以及公司章程、相关规章制度等要求，尊重并不违背公序良俗。

3.4

信用风险 credit risk

企业违反诚实信用原则，不履行劳动用工相关法定义务或约定义务的可能性。

4 总体原则

4.1 合法合规

劳动用工信用监管遵守法律法规，保障劳动者合法权益。

4.2 客观公正

劳动用工信用监管秉持客观公正的立场，确定信用评价指标、信用评价流程和差异化管理措施。

4.3 科学合理

劳动用工信用监管科学合理评估信用风险，保障监管的精准性和有效性。

5 监管及评价内容

5.1 劳动合同

企业订立、履行、解除、终止及管理劳动合同的情况。

5.2 规章制度

企业制定和执行招聘录用、劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、培训、劳动纪律、劳动定额管理等劳动用工相关的规章制度，并公示告知和及时审查修改完善的情况。

5.3 用工管理

企业开展劳动用工管理，保存用工管理台账，履行用工法定义务的情况。

5.4 守信践诺

企业对监管部门、劳动者作出承诺并履行的情况。

5.5 协商调处

5.5.1 企业建立健全沟通对话机制，畅通劳动者诉求表达渠道，完善内部申诉、协商回应制度，履行和解协议的情况。

5.5.2 企业设立内部劳动争议调解组织，建立健全调解机制，开展争议调解，及时化解矛盾纠纷，自觉履行争议调解协议、仲裁裁决或法院判决的情况。

5.6 监管配合

企业及时检查并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，在规定期限内履行完成监管要求及行政处罚决定，并主动进行信用修复的情况。

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 行业自律

企业参与行业自律、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。

5.8 荣誉表彰

企业及其劳动者获得的各级政府部门、各类社会组织授予的劳动用工类荣誉表彰的情况。

6 等级评价

6.1 信息获取

劳动用工监管信用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、企业申报等途径获取。行业组织提供信息应公正客观，企业申报信息应真实有效，若存在虚假填报，所有填报信息视为无效。

6.2 等级确定

监管部门依据评价方法计算出企业劳动用工信用评价分值并转化为初始信用等级。

6.3 等级调整

企业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：

——有下列情形之一的企业，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。

——有下列情形之一的企业，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。

6.4 评价方法

6.4.1 评价依据

劳动用工信用等级评价见附录A。劳动用工信用等级见附录B。

6.4.2 自我评价

企业可每年开展1次自我评价。

6.4.3 第三方评价

鼓励符合条件的第三方机构按照本文件开展劳动用工信用等级评价。

6.5 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。

7 信用异议

7.1 异议申请

企业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

对于企业提出的异议申请，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，告知企业；
——异议无法核实，评价时予以排除。

8 差异化管理

监管部门根据企业的信用等级，对其进行包括但不限于调整日常巡视检查频次、力度的差异化管理。

9 守信激励

劳动用工信用A级企业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，可作为企业无主观过错的参考。

10 失信约束

10.1 被依法列为严重失信主体名单或失信联合惩戒对象的，监管部门应按照国家、广东省和深圳市失信惩戒措施基础清单对惩戒对象采取行政性信用约束措施。
10.2 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 信用修复

11.1 企业被行政处罚的，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。
11.2 企业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。

12 信用改善

12.1 企业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。
12.2 企业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
劳动合同	合同订立状况	规范签订	是否遵守劳动合同订立的原则及规定	是	10
				否	0
		内容形式	劳动合同内容和形式是否合法合规	是	20
				否	0
		签订率	合同签订率=企业签订了劳动合同的劳动者数量/企业全体劳动者数量	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
	合同管理状况	管理制度	是否建立劳动合同管理制度	是	10
				否	0
		执行情况	是否按要求保存劳动合同文本	是	10
				否	0
规章制度	劳动规章制度建设状况	制度健全	是否制定招聘录用、劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、培训、劳动纪律、劳动定额管理规章制度	是（全部建立）	25
				否（没有全部建立，按每建立一项制度得 3 分计算，最多不超过 25 分）	0～25
		合法合规	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	告知培训	是否通过文本签收、会议传达、培训讲解、网上公布等方式告知培训，方便劳动者查阅	是	25
				否	0
		审查修改	是否及时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

表 A.1（续）

指标类别	一级指标	二级指标	指标说明	指标分区	指标得分
		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次数(限于劳动用工领域失信）	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	最近一年企业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	最近一年企业对劳动者个人作出的除劳动合同、规章制度内容以外的承诺的次数	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	最近一年企业履行对监管部门作出的承诺的情况	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	最近一年企业履行对劳动者作出的高于法定标准的承诺的情况（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
协商调处	协商调处状况	沟通协商机制	是否建立完善内部申诉、协商回应制度，畅通诉求表达渠道（设立负责人接待日、召开劳资恳谈会、开通热线电话或电子邮箱等）	是	10
				否	0
		内部调处机制	是否在内部设立劳动争议调处组织（或设立专员），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（企业为被申请人）	否	5
				是	0
		劳动争议诉讼	是否有劳动争议诉讼案件（企业为被告）	否	5
				是	0

表 A.1（续）

指标类别	一级指标	二级指标	指标说明	指标分区	指标得分
	协商调处结果	协商和解	是否及时回应劳动者协商诉求，推动达成和解协议并履行	是（包括无劳动者提出协商诉求的情况）	10
				否	0
		内部化解	是否通过内部沟通协调实现劳动用工类纠纷的化解	是（包括无发生劳动用工类纠纷的情况）	20
				否	0
		调解履行	企业履行劳动争议调解决定书的情况（劳动者未反馈视为已履行）	全部履行（包括无此类情况）	10
				2 次不及时履行	5
				2 次及以上不及时履行	0
		裁决履行	企业履行劳动争议仲裁裁决的情况（未进入执行立案视为已履行）	全部履行（包括无此类情况）	15
				1 次及以上不及时履行	0
		判决履行	企业履行劳动争议法院判决的情况（未进入执行立案视为已履行）	全部履行（包括无此类情况）	15
				1 次及以上不及时履行	0
监管配合	劳动监察状况	投诉举报	最近三年被查实的投诉举报情况（投诉举报率=投诉举报案件数/劳动者数量）	2%（含）以内且总案件数 10 件（含）以内	15
				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（包括无此类情况）	20
				否	0
		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（包括无此类情况）	35
				否	0

表 A.1（续）

指标类别	一级指标	二级指标	指标说明	指标分区	指标得分
		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（包括无此类情况）	35
				否	0
		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（包括无此类情况）	15
				否	0
		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（包括无此类情况）	15
				否	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	15
				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	15
				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	通过与劳动用工相关第三方认证的情况（包括但不限于 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	15
				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
荣誉表彰	政府类	国家级	国家及相关部门授予企业及其劳动者荣誉表彰（与劳动用工相关）	1 项及以上	30
				0 项	0
		省级	省级政府及相关部门授予企业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

表 A.1（续）

指标类别	一级指标	二级指标	指标说明	指标分区	指标得分
		市级	地市级政府及相关部门授予企业及其劳动者荣誉表彰（与劳动用工相关）	1 项及以上	10
				0 项	0
		区级	区县级政府及相关部门授予企业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企业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。
注：劳动用工信用等级分数满分为 1000 分。		