北 京 市 人 力 资 源 和 社 会 保 障 局

北 京 市 市 场 监 督 管 理 局

中 共 北 京 市 委 机 构 编 制 委 员 会 办 公 室

中共北京市委网络安全和信息化委员会办公室

北 京 市 卫 生 健 康 委 员 会

北 京 市 教 育 委 员 会

中 共 北 京 市 委 社 会 工 作 委 员 会

北 京 市 民 政 局

国 家 税 务 总 局 北 京 市 税 务 局

北 京 市 地 方 金 融 监 督 管 理 局

北 京 市 通 信 管 理 局

北 京 市 消 防 救 援 总 队

京人社市场发﹝2022﹞44号

关于印发《北京市经营性人力资源服务机构一体化综合监管实施方案（暂行）》的通知

各区人力资源和社会保障局，北京经济技术开发区社会事业局、行政审批局，各有关委办局及相关单位，经营性人力资源服务机构：

现将《北京市经营性人力资源服务机构一体化综合监管实施方案（暂行）》印发给你们，请结合实际情况认真贯彻落实。

北京市人力资源和社会保障局 北京市市场监督管理局

中共北京市委机构编制委员会办公室 中共北京市委网络安全和信息化委员会办公室

北京市卫生健康委员会 北京市教育委员会

中共北京市委社会工作委员会 北京市民政局

国家税务总局北京市税务局 北京市地方金融监督管理局

北京市通信管理局 北京市消防救援总队

2022年11月29日

北京市经营性人力资源服务机构

一体化综合监管实施方案（暂行）

为进一步创新监管方式，加强事中监管工作，构建本市经营性人力资源服务机构（以下简称“经营性机构”）一体化综合监管体系，提升监管精准性、有效性、协同性、科学性、体系性，根据《北京市优化营商环境条例》和《关于进一步创新和加强事中监管构建一体化综合监管体系的工作方案》（京监管联办发〔2021〕8号）相关要求，结合本市实际，制定本监管方案。

1. 总体要求
2. 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，立足于人力资源服务行业在首都经济社会发展中的定位，从市场主体经营性机构的视角出发，推进监管工作的规范化、标准化、精细化、数字化、协同化、高效化。聚焦事中监管环节，以场景应用为抓手，在监管制度落实上发力，构建以“风险+信用”为基础，“分级分类+协同”为关键，“科技+共治”为驱动的经营性机构一体化综合监管制度体系，促进本市人力资源服务业向高质量发展。

1. 工作原则

1.坚持人力资源社会保障部门对经营性机构监管的主体责任，联合负有监管职责的相关部门，整合各层级监管资源，强化上下联动、协同配合，实施对经营性机构的长效监管。

2.坚持发挥科技力量，充分利用网络技术、智能筛查、数据共享等科技手段，探索建立经营性机构“风险+信用”综合监管新模式，大力推进非现场监管方式的应用，提升监管效率和响应时间。

3.坚持先试点后推广的工作模式，先行在部分区进行试点，在总结评估效果和经验做法的基础上，对监管方案进行完善调整后，在全市范围内贯彻实施。

（三）工作目标

落实《北京市优化营商环境条例》及相关文件的要求，整合优化现有经营性机构监管制度，针对多头监管、分散检查、信息孤岛、缺乏联动等存在的难点问题，整合各相关部门的监管职责，在2022年底，建立风险监管、信用监管、分级分类监管、协同监管、科技监管、共治监管等6项基本制度，在经营性机构监管场景试点推行“一业一册、一业一单、一业一查、一业一评”等4项场景化措施，全面提升人力资源服务行业现代化、科技化、智能化监管能力和水平，助力优化本市营商环境。

二、建立健全六项基本制度

（一）建立健全风险监管制度

根据经营性机构运营风险、社会投诉举报、多发事件等风险源进行归集、整理和总结，重点从机构安全、客户权益保护、网络与信息安全、劳动保障、疫情防控五个方面，对应《北京市经营性人力资源服务机构风险等级评估表》（见表1），按照总分100分和各分项评分标准，对各项风险因素进行评估打分后，根据经营性机构的综合得分评定风险等级。风险等级由低到高分为A（低风险）、B（中风险）、C（高风险）、D（重大风险）四个等级，对于存在证照不全、发生重大安全生产事故、疫情管控不力等情况的，可一票否决，直接判定为D级。

**表1**

北京市经营性人力资源服务机构风险等级评估表

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 风险类别  低至高 | 机构安全 （20分） | 客户权益  保护  （20分） | 网络与信息  安全  （20分） | 劳动保障 （20分） | 疫情防控  （20分） |
| A  （85分以上） |  |  |  |  |  |
| B （75-84分） |  |  |  |  |  |
| C （60-74分） |  |  |  |  |  |
| D （60分以下） |  |  |  |  |  |

风险因素分项评分标准如下（见表1-1∽5）：

**表1-1** 1.机构安全（20分）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 指标项 | 证照齐全（10分）  （9分） | 消防安全（10分）  （8分） |
| 评估分值 |  |  |

**表1-2** 2.客户权益（20分）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 指标项 | 服务规范  （5分） | 预付费管理  （5分） | 个人信息保护  （5分） | 就业歧视  （5分） |
| 评估分值 |  |  |  |  |

**表1-3** 3.网络与信息安全（20分）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 指标项 | 系统安全（7分） | 数据安全（7分） | 应急处置（6分） |
| 评估分值 |  |  |  |

**表1-4** 4.劳动保障（20分）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 指标项 | 劳动合同或聘用协议 （5分） | 合规参保  （10分） | 工资福利  （5分） |
| 评估分值 |  |  |  |

**表1-5** 5.疫情防控（20分）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 指标项 | 防疫物资（7分） | 防疫措施（7分） | 应急措施（6分） |
| 评估分值 |  |  |  |

（二）建立健全信用评估制度

根据经营性机构日常监管情况，充分利用北京市公共信用信息平台归集的公共信用信息和其它渠道获取的公开信用信息，按照《经营性人力资源服务机构信用评分标准表》（见表2），在100分基础上进行量化打分后，对应到《北京市经营性人力资源服务机构信用等级评估表》（见表3），确定经营性机构信用等级。信用等级标准共分为A（优级）、B（良级）、C（中级）、D（差级）四个级别九个等级。对于发生严重违法犯罪、严重失信、虚假承诺等行为的，或不符合相关从业条件的，可一票否决，直接判定为D级。

**表2**

经营性人力资源服务机构信用评分标准表

|  |  |
| --- | --- |
| **指标项目** | **评分标准** |
| **依法合规** | 1. 近三年内，发生1次行政处罚的，扣2分； 2. 近三年内，发生1次一般违法处罚的，扣3分； 3. 近三年内，发生2-4次一般违法处罚的，每次处罚扣5分； 4. 近三年内，发生5次（含）以上一般违法处罚且经整改验收达标的，每次处罚扣8分； 5.发生严重违法或犯罪行为的，直接评价为D级。 |
| **违诺失信** | 1.近三年内，发生轻微违诺失信行为的，每次扣1分；  2.近三年内，发生一般违诺失信行为的，每次扣2分； 3.近三年内，发生严重违诺失信行为的，每次扣5分；累计发生3次以上的，直接评价为D级。  4.近三年内，发生虚假承诺失信行为的，直接评价为D级。 |
| **接诉即办** | 近三个月内，接到12345等投诉量在3件以下的，扣5分；4-9件的，扣10分；10件以上的，扣15分（投诉内容需合理属实；就同一问题多次投诉计为一件，已解决的投诉不计入件数）。 |
| **经营状态** | 1.一年内非正常原因，连续6个月或累计10个月零业务的，不能评为A级；  2.处于失联状态的，不能评为A级；  3.列入异常经营名录的，不能评为A级。 |
| **奖励情况** | 1. 表彰荣誉 2. 近三年内，获得区级政府部门或同级相关行业部门表扬奖励的，每获得一次加3分，获得市级政府或部级行业部门表扬奖励的，每获得一次加5分； 3. 近三年内，获得各类荣誉称号或高新技术企业资格的，每获得一次加2分。 2.参与公益 4. 近三年内，积极参与公共就业服务，免费成功推荐就业困难人员50-99人的，加3分，100-199人的，加5分，200人以上的，加10分； 5. 近三年内，积极参加由政府部门主导的公益就业活动的，每参加一次，加2分。   3.地方标准  近三年内，被北京人力资源服务机构等级评定委员会评定1A级机构的，加1分；评定为2A机构的，加2分；评定为3A机构的，加3分；评定为4A机构的，加4分；评定为5A机构的，加5分。  4.商业信誉  （1）成立时间满5年不满10年的，加1分，满10年不满15年的，加5分，满15年以上的，加10分；  （2）近三年平均拥有固定劳动关系员工200人以上，且本科及以上学历超过50%的，加5分；  （3）有5名及以上具备相应职业资质专职工作人员，加5分；  （4）年营业收入5000万（不含劳务派遣代收代付部分）以上的，以1000万为一档，每档加3分；  （5）发布信息审核团队50人及以上的，加5分；  （6）网络安全等级保护一级的，加2分，二级的，加4分，三级及以上的，加10分。 |
| **惩戒情况** | 1. 近三年内，被区级及以上政府采取警示约谈等措施的，每一次扣1分； 2. 近三年内，被撤销各类荣誉称号的，扣2分； 3. 近三年内，被北京人力资源服务机构等级评定委员会给予降级处理的，每降低一个等级，扣1分。 |
| **备注** | 奖励加分总分数超过50分的，按50分计算；总分数低于0分的，按0分计算。 |

**表3**

北京市经营性人力资源服务机构信用等级评估表

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 信用等级 | | 信用等级得分标准 | 信用评分（基础分100分） | | | | | |
| 总得分 | 依法合规扣分 | 违诺失信扣分 | 接诉即办扣分 | 奖励加分 | 惩戒扣分 |
| A级 | A 级 | 120以上 |  |  |  |  |  |  |
| A-级 | 100-119 |  |  |  |  |  |  |
| B级 | B+级 | 95-99 |  |  |  |  |  |  |
| B 级 | 88-94 |  |  |  |  |  |  |
| B-级 | 80-87 |  |  |  |  |  |  |
| C级 | C+级 | 75-79 |  |  |  |  |  |  |
| C 级 | 68-74 |  |  |  |  |  |  |
| C-级 | 60-67 |  |  |  |  |  |  |
| D 级 | | 59以下 |  |  |  |  |  |  |

（三）建立健全分级分类监管制度

1.建立基于“风险+信用”的分级分类监管标准。分级分类监管等级标准分为：A（安全）、B（常规）、C（关注）、D（重点）四个等级。根据全市经营性机构风险评估和信用评估的结果，对应到《北京市经营性人力资源服务机构分级分类监管等级清单》（见表4），确定一个监管周期内的监管等级。

**表4**

北京市经营性人力资源服务机构分级分类监管等级清单

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 风险等级  信用等级 | A  （低风险） | B  （中风险） | C  （高风险） | D  （重大风险） |
| A 级 | A | A | C | D |
| A-级 | A | A | C | D |
| B+级 | A | B | C | D |
| B 级 | B | B | C | D |
| B-级 | B | B | C | D |
| C+级 | C | C | C | D |
| C 级 | C | C | D | D |
| C-级 | C | D | D | D |
| D 级 | D | D | D | D |

说明：此表为使用风险等级和信用等级的评估结果，评估监管等级的基准表，例：风险等级为A，信用等级为A-，监管等级为A。

2.实施差异化精准监管。根据经营性机构监管等级评估结果和实际情况，合理对应《北京市经营性人力资源服务机构分级分类监督管理标准》（见表5）确定监督频率和方式。基本原则是针对不同级别的监管对象，合理确定检查主体、检查方式、检查频次。对风险低、信用好的服务机构，减少检查频次；对风险高、信用差的经营性机构，提高检查频次，严格监督检查。

**表5**

北京市经营性人力资源服务机构分级分类监督管理标准表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 监管等级 | 监管主体 | 监督频次 | |
| 非现场监督 | 现场监督 |
| A级 | 市级、区级 | 一年 | 两年 |
| B级 | 市级、区级 | 半年 | 一年 |
| C级 | 市级、区级 | 季度 | 半年 |
| D级 | 市级、区级 | / | 季度 |

3.优化分类检查方式。全面推行“双随机、一公开”监管方式，按照监管等级实施差异化监管措施，推动跨部门联合抽查。对一个监管周期内，发生重大违规事件的经营性机构，直接提高监管等级。采取重点目标全覆盖监管和全过程质量管理相结合的方式，压实监管责任。探索推广积分制管理和柔性监管，组织开展“专家”问诊活动，对检查时发现的轻微问题，按照“首违不扣分”的原则指导其整改，对整改不到位或拒不整改的，再予扣分，达到一定严重程度后，依法依规计入不良信用记录。

（四）建立健全协同监管制度

1.加强跨部门协同监管。市人力资源和社会保障局会同市委网信办、市委编办、市卫生健康委、市教委、市市场监管局、市金融监管局、市民政局、市通信管理局、市税务局、市消防救援总队等部门，建立各司其职、各负其责、相互配合、齐抓共管的跨部门综合监管机制。明确监管标准，理顺监管职责。对于因从事人力资源服务业务或因安全问题被投诉举报，发现违规违法线索或相关工作措施落实不到位的经营性机构，根据情节轻重和涉及事项，由市级各部门或区级对应各部门成立联合检查组，对其开展联合检查。

2.加强跨层级协同监管。建立市级相关部门联合抽查、区级相关部门联合检查、经营性机构自查的三级联动监管工作机制。市级部门负责确定监管事项清单和监管规则，统筹指导重点区域、重大问题、重点监管对象的监管工作。区级相关部门作为全市监管工作的主要力量，负责辖区内经营性机构的日常监管工作，指导其开展自查，对发现的问题督导落实整改，对存在的违法行为给予处罚，对涉嫌犯罪的，移交相关部门处理。

1. 建立健全科技监管制度

1.推行“互联网+监管”。采用数据共享模式，推动实现与综合监管信息系统数据交互对接，形成对经营性机构的风险预警、线索核查、调查处置的监管闭环，不断提高全要素、全领域、全周期数字化监管水平。积极探索通过政府采购服务方式委托第三方开发相应的监管系统，利用大数据、人工智能等新技术手段，对经营性机构网络公开的信用信息进行动态监测，同时关联中国裁判文书网、“信用中国”网站、中国执行信息公开网等平台，及时发现经营性机构的不良记录和违法线索。

2.推动非现场监管。市区两级相关部门应根据人力资源服务行业领域信息化监管的实际状况，对经营性机构的检查事项进行甄选，对于可利用视频巡查、线上核验等非现场方式替代现场检查的，应优先采用，共同推动检查业务在线办理、检查结果信息共享、违法违规线索快速推送、存在问题及时处理的先进高效监管模式的实现。

3.建立监管工作台账。区级相关部门应结合监管职责，建立监管工作台账，加强数据共享，对存在违法违规行为的经营性机构，可依据《中华人民共和国就业促进法》《人力资源市场暂行条例》《北京市促进人力资源市场发展办法》及行业领域相关法律法规规章，给予相应的行政处罚。

（六）建立健全共治监管制度

坚持政府主导、主体自治、行业自律、社会监督，压实各方主体责任，建立健全共治监管格局。各行业主管部门应积极推动从业者市场准入前的诚信教育，邀请人大代表、政协委员、新闻媒体、人民群众等社会力量发挥监督作用。鼓励人力资源服务行业协会发挥行业引领作用，积极制定行业自律规范、推进行业诚信体系建设，推动行业健康发展。探索建立经营性机构自律承诺监管模式，通过“自我声明+公开承诺+失信惩戒”，提升行业自律水平。探索引入法律、会计、公证、征信、资产评估等第三方专业机构辅助开展风险和信用的评估工作。

三、推行四项场景化措施

（一）制定经营性机构综合监管合规手册，推行“一业一册”

市人力资源和社会保障局统筹市级相关部门，整合各部门监管要求和标准，牵头制定和修订《北京市经营性人力资源服务机构一体化综合监管合规手册》，明确事项范围、运作机制、执法依据、监管流程等内容，并在政府网站予以公示，便于经营性机构了解监管事项、标准和要求。

（二）制定经营性机构综合检查单，推行“一业一单”

市人力资源和社会保障局会同市级相关部门，综合考虑经营性机构涉及的高频检查事项，制定全市统一的《北京市经营性人力资源服务机构场景综合监管检查单》（以下简称《经营性机构场景检查单》），统一检查内容、方式和标准，便于市区相关部门协同监管以及经营性机构自查。

1. 开展经营性机构分级分类综合检查，推行“一业一查”

市区人力资源和社会保障部门牵头，市区相关部门按照职责分工，根据监管等级和对应的分级分类监管标准开展综合检查，切实减轻对经营性机构多头检查的负担，提高监管工作的针对性和时效性。

1. 开展“风险+信用”综合评价，推行“一业一评”

针对经营性机构开展“风险+信用”综合评价，形成监管等级名录。在“北京市人力资源市场管理信息系统”建立专用模块，全面实行在线管理，推动实现与全市综合监管信息系统数据共享，提高监管工作科技水平。

四、保障措施

（一）加强组织领导。在市政府统一领导下，市人力资源和社会保障局加强全市经营性机构一体化综合监管工作的统筹协调和指导督促，各区人力资源和社会保障局以及各区相关部门要切实提高经营性机构一体化综合监管工作的认识，推进各项监管措施的落实。本着先试点后推广的原则，先行在东城区、西城区、海淀区开展试点，形成经验做法后逐步在全市范围推广。

（二）严格落实各方责任。市委网信办、市委编办、市卫生健康委、市教委、市市场监管局、市金融监管局、市民政局、市通信管理局、市税务局、市消防救援总队等部门及其对口区级相关部门，应严格按照“谁审批、谁监管，谁主管、谁监管”的原则，切实履行监管职责，坚决防范监管真空。

（三）加强培训宣传。加大对监管人员业务培训和指导，提升各级监管人员专业能力，加强对经营性机构一体化综合监管工作的宣传、引导和解释，积极回应社会关切，总结推广好的经验做法，培养和树立先进典型，营造严格、规范、公正、文明监管的良好社会氛围。

（四）强化结果应用。市区两级相关部门要建立健全经营性机构监管结果的收集与应用制度，明确责任分工，主动向经营性机构反馈监管结果，及时向相关部门共享监管工作情况。通过对良好可信的经营性机构实施优先获得政府购买服务、挂钩评优评先、就业补助等优惠政策倾斜手段，强化监管结果在褒扬先进、示范同行、督促落后的导向作用，切实推动一体化综合监管措施落地执行，优化人力资源服务市场营商环境。

附件：1.北京市经营性人力资源服务机构场景综合检查单

2.北京市经营性人力资源服务机构一体化综合监管合规手册

（此件主动公开 ）

北京市人力资源和社会保障局办公室 2022年12月6日印发