# 验厂管理规程

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2025-07-01

*第一篇：验厂管理规程验厂管理规程第一章 总则（目标范围）1.本公司为达致顺利通过客户验厂，以获得高度之评价及经营绩效，特订本规程。2.本公司所有部门：人员培训管理和文件的编排、填写、制作等事项，除另有规定外，悉依本规程办理。第二章 标准规...*

**第一篇：验厂管理规程**

验厂管理规程

第一章 总则（目标范围）

1.本公司为达致顺利通过客户验厂，以获得高度之评价及经营绩效，特订本规程。

2.本公司所有部门：人员培训管理和文件的编排、填写、制作等事项，除另有规定外，悉依本规程办理。

第二章 标准规范及作业依据

3.本公司完全依据国家劳动法规定的所有章程执行。所有周末、法定假日都不上班，正班为八小时，无加班。上班时间：7：45-11：45 ； 13：20-17：20。

4.本公司所有人员都为计时工资。工资明细如下：

4.1员工底薪为东莞市最低工资标准（从08年4月1日开始，东莞市最低工资标准调整为：770元/月）。

4.2职员低薪为880元/月。

4.3满勤为20.83天,超出时间按底薪的1.0倍计算。

4.4生活津贴：公司所有人员津贴一致。伙食津贴为：225元/月，7.5元/天；住宿津贴为：65元/月，2.2元/天。

4．5职务津贴:经理级700元/月,课长级及办公室人员500元/月,组长及仓管400元/月。

4.6技术津贴:课长、司机、技术员为150元/月；组长、车工、冲床操作员为100元/月。

4.7全勤奖:60元/月。出勤未满20.83天者，请事假一天扣10元，病假扣5元计算。

4.8表现奖:每月0-150元。无满勤者，5元/天计算。迟到、早退、违纪人员扣5元/次。

4.9其它。补:奖励或病假（有医院相关证明）工资（按东莞最低工资标准的80%计算）。扣:参加社会保险人员个人缴费82.4元/月.5.请假事项：

5.1请假时间不可出现正班以外的时间。

5.2请假及批准日期不可出现周末、法定假日或放假日期及时间。

5.3请假条批准人员必须是参加验厂人员。

5.4请假姓名、日期由人事制订后告知相关部门（如生管、品检、车间、仓库）。

6、人事档案：

6.1人事履历表每项文件都准备到位，如身份证复印件、进厂日期、体检表、合同等。

6.2所有参加验厂人员必须年满十八周岁。

6.3离职者，必须有文件证明离职原因及离职日期。

6.4填表日期必须与验厂进厂日期相符。

6.5填表内容不能牵涉到公司任何与验厂无关的信息。

6.5每月更新(辞职、入职档案的整理)，并知会每个相关部门。

第三章作业流程

7、当月计划及完成下月工作：

7.1业务部根据验厂客户资料及车间情况编制相应的《制造单》；

7.2生管根据业务部提供的《制造单》制订相应的《订单》、《物料需求单》、《请购单》；

7.3采购根据生管提供的《订单》、《物料需求单》、《请购单》制订相应的《订购单》；

7.4品管根据采购提供的《订购单》填写相符的《来料验收单》；

7.5仓库根据采购提供的《订购单》及品检填写的《来料验收单》填写相应的《进料单》及《出库单》；

7.6车间领料人员在《出库单》上签名领料；

7.6.1 车间根据生管提供的《制造单》填写相应的《生产日报表》；

7.6.2品检填写相应的《现场检查表》；

7.7生管接收《生产日报表》签名、经理签名；

7.8各部门将完成的表单表格每月统一交至人事处存档。

8、注意事项：

8.1以上所有表格单据：日期不得出现周六、周日、国家法定假日、公司放假日期，不得出现正班外的时间或时间段。

8.2以上所有表单表格，只要有涉及本公司人名出现的情况：

8.2.1都不得出现未参加验厂人员姓名。（人员名单由人事提供）

8.2.2都不得出现当天请假人员的姓名。（请假明细由人事提供）

8.2.3都应注意其验厂人事资料上的进厂日期和离职日期,不得出现未进厂时间及离职后日期的工作记录.（验厂人员资料由人事提供）

第四章每月负责事项

9、每月各部门负责事项：

9.1业务部:

9.1.1根据验厂客户资料,整理相应的《制造单》。

9.2生管部:

9.2.1根据业务部提供的《制造单》,编制相应的《订单》、《请购单》、《物料需求单》。

9.3采购部:

9.3.1根据生管提供的编制相应的《订单》、《请购单》、《物料需求单》,编制相应的《订购单》。

9.4仓库:

9.4.1结合采购提供的《订购单》填写《进料单》及《出库单》；

9.4.2保证仓库物品摆放整齐,有物料标识；

9.4.3保持仓库干净整洁,无杂物及废品放置；

9.4.4仓库所有通道不得放置任何物料及物品,保证畅通无阻；

9.4.5仓库消防设备处不可堆放其它物品,保证安全无隐患。

9.5品检:

9.5.1结合采购提供的《订购单》填写相应的《来料验收单》；

9.5.2结合制造部的《制造单》及验厂人事资料,填定相符的《现场检查表》。

9.6制造部:

9.6.1结合生管及人事提供的资料填写《生产日报表》及各类文件；

9.6.2对车间人员进行岗前培训、消防培训、安全生产培训等；

9.6.3车间产品的摆放,成品、半成品、不良品的放置及标识；

9.6.4所有通道保证畅通无阻,安全出口不得上锁,消防器材处不得堆放一切物品；

9.6.5车间人员防护用品的使用及化学用品使用处MSDS的完整无缺；

9.6.6现场保持干净,无杂物,无产品掉落在地；

9.6.7保证洗眼器干净,无损坏；

9.6.8每处用电设施保证安全无隐患；

9.6.9保证每个工序都有《作业指导书》。

9.7人事部：

9.7.1整理验厂人员考勤表、表现奖、工资表；

9.7.2计划新进人员及离职人员并及时更新验厂人事档案；

9.7.3计划下月所有参加验厂人员的请假明细；

9.7.4及时通知各部门验厂人事资料的变更情况；

9.7.5每月收集整理各部门的验厂资料并归档。

第五章 应急预案

10、各部门快速将各自负责的验厂资料摆放桌面，撤离所有真实文件及资料；

11、人事部另负责事项：

11.1洗手间纸巾及洗厕精的放置；

11.2洗手间卫生检查,打扫干净。

12、制造部另负责事项：

12.1通知所有未参加验厂人员撤离车间；

12.2安全出口及所有门道全部打开；

12.3医药箱的放置,并保证医药箱内的药品及使用说明书的齐全。

**第二篇：验厂辅导**

验厂辅导

一个企业的运营必须考虑社会公平工作条件,卓越的健康和安全条款,以及环保的生产状况,利用SA8000认证,即社会责任标准可以展示企业的社会责任.这将强化社会职责(CSR),改善员工,客户和公众对企业的信心.验厂辅导教师主要解读了SA8000的标准要求;SA8000认证的优势及如何进行认证.SA8000的标准要求

1.禁止招聘儿童和禁止使用强迫劳动.2.不允许涉及种族,性别和宗教歧视等

3.拥有自由结社,组建工会和就薪资进行集体谈判的权利

4.承诺每周最长工作48小时,带薪休息一天,工作时间要严格遵守当地法律要求.5.基本生活工资保障.企业支付给员工的工资不应低法律或行业最低标准.6.根据需求提供人性化的工作条件.不得使用支持使用强迫性劳动,也不得要求员工在受顾起绐时交纳押金或寄存身份证件;

7.系统改善工作条件,不得从事或支持体罚,精神或肉体胁迫以及言语侮辱;应具备避免各种工业与特定危害的知识,为员工提供安全健康的工作环境,采取足够的措施降低工作中的危险因素,尽量防止意外或健康伤害的发生,为所有员工提供安全卫生的生活环境,包括干净的浴室,洁净安全的宿舍,卫生的食品存储设备等;

8.高层管理阶层应根据本标准制定公开透明,各个层面都能了解

并实施符合社会责任与劳工条件的公司政策.9.员工辞工需要提前一个月写出书面申请.10.通过外部认证取得证书

SA8000认证使企业能够

1.赢得合作伙伴和公众和信任

2.获得竞争优势,超越不采取社会责任的公司

3.确保生产场所的社会和谐

提高企业健康和安全的六个步骤

1.预审(可选)

审核人员进行预审,以确定与该标准有关的任何需求是否已经在企业中实施,如果已实施,则确定具体需求.2.文件审查

审核小组确定企业社会管理文件与SA8000要求的一致程度

3.审核

企业要证明该如何实践并应用社会标准,而审核员则评审其符合必和有效性

4.签发证书

一旦满足了所有的标准,企业将获得相关证书,以证明SA8000社会标准的合规性

5.监督审核

SA8000的监督审核周期是半年一次

6.证书更新

三年后将进行复评审核

除了SA8000之外,还有其他社会责任方面的认证如EICC.ECTI.WRAP.BSCI等;

SA8000认证;证明你的公司符合国家和地方的法律法则;对照SA8000规定自测公司情况,一年内进入申请程序.一旦认证评估机构接受了你的申请,你就成为SA8000申请者,当你对SA8000做好完全准备之后,可着手按排一次评估前的预测,如需要采取改进措施,会给你充足时间按SA8000标准改善人力资源,安全和管理措施.如有必要可延长申请人状态至2年.预测通过后准备进入认证评估,一个经特别培训的当地评估小组会来到你的工厂,他们了解当地法律,社会,与你的管理人员和工人说相同的语言,你要全面提供工厂的历史记录,评估人员可自由地与记雇员谈话.如果工厂运营的某些方面需要改进,会给你机会补救.评估小组肯定你的工厂完全符合标准后,发给SA8000证书,证书有效期为3年;每6个月复查一次,每3年需申请延长一次.SA8000是什么?

即社会责任标准,是SOCIALACCOUNTABILITY8000 的英文简称.是全球首个道德规范国际标准,其宗旨是确保供应商所供应的产品,皆符合社会责任标准的要求,SA8000适用于世界

各地,任何企业,不同规模的公司,其依据与ISO9000质量管理体系及ISO1400环境管理体系一样,皆为一套可被第三方认证机构审核之国际标准.1997年,总部设在美国的社会责任国际组织发起并联合欧美跨国公司和其他国际组织,制定了SA8000社会责任国际标准,它是全球首个道德规范国际标准,其宗旨是确保供应商所供应的产品,皆符合社会责任标准的要求,SA8000标准适用于世界各地,任何行业,不同规模的公司,其依据与ISO9000质量管理体系及ISO1400环境管理体系一样,是一套可被第三方认证机构审核之国际标准.SA8000颁布后,在国际社会尤其是西文发达国家很快获得了广泛支持,一些在的购销商都极力促使此标准的实施.国际知名的认证机构,如SGS,BVQX,DNV,VL,ITS等,已向CEPAA提出申请,正式开展SA8000认证业务.经过认证的公司会获得证书,并有权在公司介绍手册和公司信笺抬头处印上SGS-ICS认证标志.和CERAA标志,此外,它们还可得到SA8000的证书的副本用于促销,欧洲在推行SA8000上走在前列,美国紧随其后,欧美地区的采购商对该标准已相当熟悉,目前全球大的采购集团非常青睐有SA8000认证企业的产品,这迫使很多企业投入巨大的人力,物力和财力去申请与维护这一认证体系, 这无疑会大大增加参与认证公司的经营成本,特别是发展中国家,劳工成本虽然是其最大的比较优势,但国际认证的社会

壁垒大大削弱了发展中国家在劳动力成本方面的比较优势.SA8000作为社会责任方面的一个认证体系,不仅明确了社会责任规范,而且也提出了相应的管理体系要求,将社会责任和企业管理结合起来,在一定的程度上可以规范组织尤其是企业的道德行为,有助于改善劳动条件,保障劳工权益,尽管SA8000的宗旨是好的,但是在关税和一般非关税壁垒不断被削减的今天,非常容易被贸易保护主义者所利用,成为限制发展中国家劳动密集型产品出口的有力工具,实际上,某些贸易保护主义者已与人权组织联手,以SA8000的名义,对发展中国家的纺织品服装,鞋类,玩具及皮制品,小家电等行业的出口进行全方位的限制.如近期国外一些人权机构经常借此对进口商施加压力,要求其进口获得SA8000认证的企业生产的产品;还有一些社会团体也要求限制进口达不到劳工标准要求的企业所生产的产品.我国作为纺织服装,玩具,鞋类等劳动密集型产品的生产大国,经济发展水平低,对劳工的保护虽已开始并做了很多工作,但由于起步较晚,与发达国家相差较大,对大多数企业来说,一旦被要求实施SA8000,则原有的竞争优势将大打折扣或者不复存在.

**第三篇：人权验厂**

一、人权验厂

官方称为社会责任审核、社会责任稽核、社会责任工厂评估等等。其又分为企业社会责任标准认证和客户方标准审核。这种“验厂”主要通过两种方式推行。企业社会责任标准认证

企业社会责任标准认证是指企业社会责任体系制定方授权一些中立的第三方机构对申请通过某种标准的企业是否能达到所规定的标准进行审查的活动。是采购商要求中国企业通过某些国际、地区或行业的“社会责任”标准认证，获得资格证书，以此作为采购或下达订单的依据。这类标准主要有SA8000、ICTI（玩具行业）、EICC（电子行业）、美国的WRAP（服装鞋帽行业）、欧洲大陆地区的BSCI（所有行业）、法国的ICS（零售行业）、英国的ETI（所有行业）等。客户方标准审核(Code of Conduct)

是跨国公司在采购产品或下达生产订单之前，对中国企业按照跨国公司制定的社会责任标准也就是通常所说的企业行为守则对企业社会责任，主要是劳工标准的执行情况进行直接审查。一般来说大中型跨国公司都有自己的企业行为守则，如沃尔玛、迪斯尼、耐克、家乐福、BROWNSHOE、PAYLESSS HOESOURCE、VIEWPOINT、Macy\'s等欧美国家的服装、制鞋、日用品、零售业等集团公司。这种方式称 为第二方认证。

两种认证的内容都是以国际劳工标准为依据，要求供货商在劳工标准和工人生活条件等方面承担规定义务。比较而言，第二方认证出现时间较早，覆盖范围和影响面大，而第三方认证的标准和审查更加全面。验厂常见问题总汇

１、童工

1)没有童工补救程序（MS/TESCO/Jones）;2)历史性童工，即入厂时还是童工，现在是未成年工或成年员工； 3)目前还是童工；

4)未成年工夜班工作或从事有毒有害工作岗位； 5)未成年工加班超过36小时（Jones）;6)未成年工晚上加班（BCBG）２、强迫劳工

1)工厂没有自愿加班政策（LIZ）;2)工厂有交押金规定；

3)工厂有扣押员工身份证； 4)强迫加班；

5)不接受员工辞职；

6)扣押工人工资。３、胁迫与骚扰

1)工厂搜身

2)工厂没有建立无骚扰政策（Jones）； ４、无歧视

1)工厂没有建立无歧视政策(Jones)； 2)同工不同酬； 3)性别歧视；

4)不招收１６至１８周岁的未成年工。５、工资

1)工资支付低于当地最低基本工资；

2)月薪人员按照最低工资倍率而非本人月薪为基数计算； 3)件资员工加班费计算不足；

4)劳动合同上是件资工人但工资表显示月薪或时薪； 5)件资工人没有计算加班工资。６、工时

1)工时１天超８小时或１周超４０小时； 2)加班时间超每月超３６小时；

3)工厂每年非旺季时６０小时/周超３５周，旺季时７２小时/周超１７周；（Disney要求）

4)每周工时不超52小时（MS 要求）；

5)没有每７天休１天；

6)综合加班计时工时中，员工每天加班３小时或以上；

7)执行综合加班计时中，员工工时超2432小时（2025小时＋４３２小时）

或半的综合加班计时超1216小时。（已作修改）

７、社会保险

1)工厂没有为员工购买全部５种保险且没有相关合格批文;

2)工厂没有100%为员工购买工伤保险（Disney/Jones）.８、其它福利

1)女职工没有产假； 2)员工没有年休假；

3)没有国假或国假天数不足；

4)没有病假、婚假、男职工看护假规定（LIZ、WALMART）；

5)相关病假、婚假、看护假工资计算没有详细规定（LIZ、WALMART）； 6)没有裁员补偿政策（LIZ）7)国假没有支付工资；

8)工厂没有跟员工在雇佣３０天内签订劳动合同；

9)没有签订劳动合同及没有鉴证（除深圳、广州、珠海、上海外）；

10)劳动合同须在上班前七天签订；

11)没有劳动合同复印件给员工

12)没有支付员工停工待料工资，非员工本人过错

A.停工在一个工资支付周期内应１００%支付员工工资，一个月以上的，应不低于最低基本工资支付（全国通用）；

B.停工在一个工资支付周期内应１００%支付员工工资，一个月以上的，应不低于最低基本工资的８０%支付（广东规定）；

C.停工在一个月以内的，按８０%的平时工资支付，一个月以上的不少于８０%的最低工资支付

（深圳规定，从０４年１２月开始实施）；

13)试用期超过规定期限%o

A.劳动合同长度三个月以内的，不可以约定试用期；三个月以上一年以下的，试用期一个月；

一年以上三年以下的，试用期三个月；三年以上的，试用期6个月；（新劳动合同法规定）

B.劳动合同长度少于６个月的，试用长度不超过１５天；劳动合同长度６个月以上少于１年的，试用长度不超过３０天；１年以上两年以下的，试用不超６０天，劳动合同长度包括试用期；

（劳动部规定）

C.劳动合同６个月以上（不含６个月），试用期应是１５天；合同６个月以上１年以下

（不含１年），试用期应是３０天；合同期１年以上２年以下（不含２年），试用期应是６０天；（SEARS要求）

D.劳动合同长度少于６个月的，不能规定试用期；合同长度等于或在６个月以上少于１年的，试用长度不超过３０天；１年以上3年以下的，试用不超６０天；

合同长度等于3年或3年以上的，试用期不超6个月。

E.劳动合同少于６个月的，试用期不超过15天；劳动合同6个月以上但少于3年的，试用期不超过30天；劳动合同长度在3年以上但少于10年的，试用期不超过6个月，试用期应包括在劳动合同期限内。

14)延期支付员工工资，工资应按月支付支付给员工，没有正当理由不得减发与扣减；

B.工资支付应在30天以内；（Disney 要求）

C.工资发放不超过次月的第七天；

15)不合法罚款；

16)工资扣减引超工资低于当地最低基本工资；扣款超过本人工资的20%；

17)合作伙伴不以罚款作为员工的纪律处分（MS/Kohls/Disney/Jones/Liz）；

18)员工在国假期间，用人单位须按员工平时工资正常支付员工假日工资，不管是件资员工、计时员工还是日薪工资员工。

９、健康与安全

1)工厂没有安全主任（Jones）;

2)工厂没有经过专门培训的急救员或急救员数量不足（Jones/Liz/BCBG）;

3)工厂没有健康安全委员会；（Jones）

4)工厂消防器材没有进行检查至少每月一次；（Jones）

5)工厂所有用电开关没有标识；（Jones）

6)工厂所有灭火器、消防栓、出口下面没有划斜线明确标识；（BCBG）

7)空压机在女生洗手间上面，噪音令人不适；

8)灭火器受阻；

9)灭火器悬挂高度应保持在0.15~1.5米之间；

10)没有安装灭火器、没有出口标示、没有安装应急灯、消防栓内没有喷枪和消防水带；

11)不正确的灭火器类型；

12)灭火器摆放超过5个；

13)没有消防验收证明；

14)工厂没有做消防演习；

15)消防通道及出口受阻；

16)楼梯间不能安装热水器；

17)消防门不能使用旋转门、推拉门及消防门方向应与疏散方向一致即向外开；

18)疏散通道至少保持1.1米；

19)工场至少有两个安全出口；

20)车间缺少医药箱或药品过期；

21)针车机器及压力机器没有防护装置； 22)注塑机楼梯没有扶手（Disney要求）； 23)楼梯平台超过１米应安装扶手；

24)电线裸露；

25)化学品没有单独存放；

26)化学品没有单独的化学品仓及建筑（Disney要求）；

27)没有物质安全资料表(MSDS)及防护用品及容器上没有贴标签(CSDS)； 28)仓库灯管使用不正确(防爆灯)；

29)没有空气测试报告；

30)员工没有使用PPE培训化学品使用培训及员工急救培训； 31)电梯工电工\*车工锅炉工没有操作证或没有年审已过期； 32)特种设备没有注册、没有验收合格证； 33)高危险机器缺少警告标识和检验记录； 34)工场洗手间或车间环境卫生很差；

35)洗手间蹲位不足女职工每100人需5个，男职工每100人至少4个； 36)洗手间男女未分开； 37)缺少饮用水；

38)疏散平面图上没有文字说明（SEARS）； 39)仓库内灯与物料的距离应保持0.5米。１０、宿舍

1)宿舍没有储物柜；（Jones）

2)宿舍不能与车间及仓库在同一栋建筑； 3)宿舍建筑必须有两个紧急出口； 4)厨工缺少健康证或过期； 5)厨房缺少卫生许可证；

验厂应当注意小节

1、需要与本地医院签订医疗垃圾回收合同；

2、建立医院回收的医疗垃圾记录；

3、药箱内保持药品清单，且需要确保里面放的药品与清单一致；

4、建立急救的领用记录和制度；

5、化学品清单需要记录，全部在生产现场目前使用至的化学品，确保所有的化学都有物质安全养猪业表；

6、保安处应建立进入工厂的化学品机器设备的安全检查记录；

7、对全体同的培训：

8、对保安人员进行培训；

9、喷油部回收的专用桶；

10、员工代表的选取；

11、压力宣传品都需要提供检测证明，包括压力表容器，安全阀等； 验厂通常不相事项

1.清洁卫生差 2.安全条件差

3.环境保护不达标 4.化学品不安全

5.没有安全负责人

6.没有急救训练及消防演习7.没有提供和使用PPE 8.没有MSDS 9.超时加班

10.工资低于最低工资标准 11.非法雇用童工

12.非法使用末成年工

13.收取押金、扣押身份证或限制人身自由 14.搜身、体罚、侵犯工人权利 15.拖欠工资

16.没有法定福利待遇

17.“三合一”厂房，机器设备没有安全装置 18.宿舍拥挤，住宿条件差

19.末被当地卫生部门检查并发给证书 20.洗手间和洗浴设各不充足 21.通道有限 22.无性别隔离

23.通风设备不充足

24.灭火器和消防栓数量和分布不合理

25.不安全因素 验厂文件清单

工资表（过去十二个月）人事花名册及员工个人档案 劳动合同

社会保险收据、花名册及合格证明文件等 工商营业执照

消防检查报告或合格证明文件

消防演习记录、紧急疏散计划及工伤记录等

环保证明文件 厂规或员工手册

政府有关当地最低工资规定文件

设备安全许可证（如电梯使用许可证、厨房卫生许可证等）特种工人上岗（如电梯工、电工、厨工卫生许可证等）当地劳动局关于延长加班之批文 未成年工体检及劳动局登记记录 厂房平面图

其它文件（视乎审核情况所需）验厂重要问题点

1、公司的合法性：客人通过对公司营业执照、税收登记证、消防走火图等文件数据的查看以证实该公司是否合法及安全。

2、童工和未成年工：客人绝对禁止公司雇用未满16周岁的童工，能接受雇用16周岁以上18周岁以下的未成年工，但必需有政府部门的批文以及有实际行动确保未成年工的身心健康。

3、岐视：客人不允许公司在录用及提升员工的时候存在有性别、种族、年龄、信仰等各方面的岐视。验厂人员一般会查看所有的在职人员人事档案及最近6个月离职的人事档案及劳动合同。

4、工作时间：公司必需要按当地的法律法规确保工人的休息时间，每周至少休息一天，每周工作不可以超过60个小时。

5、劳动报酬：平时加班及法定假日加班要按当地法律规定的资率支付员工的工资，并且每个月的工资不可以低于当地的最低工资标准。客人一般会查看最近3个月或12个月的员工考勤及工资发放记录。

6、惩戒性措施：客人不接受公司对员工进行任何的罚款、打骂等措施，更不接受公司有强迫劳动的行为。

7、健康与安全：公司要提供健康安全的工作场所以及有必须的环境保护措施及相关的许可证件。对特种职业的员工要有相应的操作证件。

8、反恐：对人员来往以及货物的流通不仅要有相应的程序，还要有相应的运作记录。对公司的实体安全，针控管理必需要按客人的要求保存记录。

**第四篇：COC验厂**

客户为什么要验厂

1、竞争，使得各国供应商使出不同解数，于是发达国家、文明国家的供应商在价格竞争上处于劣势，他们把采购的目标转向了工资水平较低的东南亚各国和人口众多的中国，这也促进了国内外商家争先恐后地在这类地区设厂出货。

2、人权运动，促使客户面对各种疑问：价格低廉，是否侵犯人权而得？比如童工问题、劳改犯产品问题、超时加班问题，压低工资、克扣工资等等、许多客户往往在这些问题上受到压力，而直接影响到他们在市场上的竞争力。

3、对于客户而言，他们会问，如果你这个企业连自已所在国家的法律都不遵守，那么，谁会相信你的品质保证和货期保证呢？

客户验厂的一般程序

1、首次会议，要求厂负责人参加。

2、现场检查——若有需要，可能拍照；

●检查生产工场、仓库、宿舍、饭厅、冲凉房等，凡是平面图上有的地方都去

●了解生产运作情况，了解现场记录、了解工人活动及其他异常变化

3、文件记录检查

包括营业执照、人事资料、劳动合同、厂规厂纪、工时记录、工资制度、工资表、福利政策、安全制度、培训/会议/危险工具及设备保养/演习记录。要求栓查全部人事资料；至少一年的工时工资记录。

4、工人面谈

要求由审核员挑选，选择工人来源：1。工作现场2。人事档案3。工资表（考勤表）

要求管理人员回避并单独房间进行，面谈结果不向管理层透露，面谈气氛轻松、互动并保证不向厂方说姓名。

5、复印相关资料、完成审核报告，厂方人员不参加。

6、末次会议

客户验厂的一般方法

1、环境：

1）看安全设施及标识，如通道、堆货高度、安全门数量及开启情况；消防器材检查记录，应急灯和安全出口灯的工作状态；还有，危险工具如剪、刀、锤等是否用绳拴以免掉落。

2）看大约人数，有时，审核员怀疑人数不对，会在上班时间查宿舍，吃饭时间看饭堂就餐人数，可能取员工厂证登记后返回查考勤表等文件。

3）看员工劳动防护措施，药箱情况（药品及发放记录）4）工场内物品摆放标识

5）生产记录，生产前板签发确认和悬挂位置，工序质量检验记录、危险工具领用、更换记录及退换的实物

6）看环保设施，MSDS落实情况（物料安全数据单）

7）宿舍面史，了解居住情况，要求大于2M2/人，宿舍消防 8）工场、宿舍饮水情况

9）冲凉房、厕所数量、卫生情况

10）

饭堂容纳人员情况，卫生许可证，厨房内卫生——不许抽烟、生熟菜生分，不可放地上，熟菜应有罩。另问厨工每餐下多少米，有多少人吃饭，以核企业真实人数。

2、文件查验 要求文件：

人事档案、劳动合同、最近12个月工资表考勤表；营业执照、税务登记证、社保人数表及交费发票，每月增减表，最低工资文件，消防、环保批准文件；员工培训记录、消防检查记录，特种人员健康证、操作证（电梯、电工、锅炉等）、急救员培训记录、化学物料清单；处理化学物料的培训教材（MSDS）及记录；电梯和压力容器的合格证，各种量具的检验证明，空气及噪声检测记录；综合计时批准文件；经过批准的厂规、员工培训（厂规、消防、急救知识）的程序及记录。

3、员工问话

目的，以帮工人说话为由，诱导工人吐露真言，核实文件查验过程中的疑问，主要有以下方面：

1）上班时间，打卡情况，试图问出考勤中的问题 2）核实入厂日期，查出是否童工

3）考查工资情况，收入，代扣款项，假日及休息日加班工资情况 4）罚款问题，消防灭火器会否使用，消防演习，疏散路线 5）化学材料MSDS知识及防护、防护用品是怎样更换的 6）核实宿舍情况，看人数对否

7）厂牌、厂服不应收钱，饮水不应收钱 8）管理人员打骂情况 9）下班时间，厂大门和宿舍是否可以自由出入（强迫劳动）10）员工有无发生工伤，怎么处理的，生病给不给工资 11）没有完成定额，是否倒扣工资 12）加班是否自愿

客户验厂的一般要求

1、童工问题

我国劳动法规定，雇用16岁以下人员为童工。使用童工是非常严重的侵犯人权的行为，一旦查到，立即否决。

为什么说，使用童工是侵犯了人权，还非常严重？因为这个年龄的儿童正处于长身体和需要受教育的阶段，你雇用他，有时看起来他是愿意的，有人说，我们是同工同酬的，并未克扣工资，就像对待大人一样，有什么不行？但是你剥夺了他受教育的权利。所以，查厂时，审核员就要看你的公司：

有无明确的招工程序；

有无签别措施，比如检查身份证的真假，目测年龄，询问家庭成员关系推测年龄，或是由上学毕业时间来推测。

审核员还要检查你的人事档案，从档案中了解员工使用身份证和真实照片的差异，了解员工的入厂日期和年龄对照比较。

他们还要求公司即使从未雇用童工，也必须制订童工救济政策和程序，以便万一发现童工时可以有效实施。

童工救济政策是什么？就是说，公司招到工发现有童工后，不应立即辞退，不要使他们陷入更加严重的困境，而是采取合适的补救措施，把他们送去上学并且做到每天上课和工作时间，包括工作地点和学校之间的交通所用时间加起来不超过10小时。

中国国务院公布的第364号令《禁止使用童工》中规定，用人单位使用童工，应限期将童工送回原居住地交父母或其他监护人，所需交通和食宿费用全部由用人单位承担。介绍童工入厂的还要受到处罚，情节严重的要负刑事责任。如果童工患病或受伤，则用人单位需要负责送到医疗机构并负担全部医疗和生活费用。

2、未成年工问题 我们许多企业，多以为招工只要满16岁就行了，未成年工，除了入厂体检外，每半年均需体检一次直至满18岁，除此之外，企业还须向当地劳动部门办理登记，以求得监督。在安排未成年工工作时，不得安排从事对身体安全健康有危险的工作，不得安排做夜班，还要避免未成年工加班加点。

审核员验厂均全留意这些问题。

3、强迫劳动问题

强迫劳动括监狱劳动、契约劳动、抵债劳动、奴役劳动，以及以惩罚为恐吓手段的非愿劳动。

所谓监狱劳动，因囚犯或劳改犯由于违反法律而接受国家的惩罚，他们的劳动是非自愿的，所谓契约劳动，是指工人的行动自由被严格限制，就好像卖身契一样，雇主往往禁止劳动工人自由离开，或者契约劳动工人不能自由选择结束雇用关系。

在验厂中，审核员关心的是：

1）员工受雇是否交押金或身份证？

2）验厂或员工问话时，自由雇用是重要的项目之一，他们还关心员工合理辞工时，能否全额领取工资。3）工人下班后，能否自由离开工厂或宿舍 4）如果不愿意加班，会否遭到罚款或解雇？ 5）工人上班，是否有保安在现场监视？

4、健康与安全

职业安全卫生是工人的一项重要的基本权利。中国已实施《安全生产法》和《职业病防治法》，要求企业必须采取措施，给工人提供安全卫生的工作条件，确保消防安全，机器设备安全，并有效控制工作场所的职业危害，如有害物质、高温、嗓音等。

1）有无任命一名高层管理代表为全体员工的健康与安全负责，他除了负责推广和实施公司的安全卫生政策和计划，还应可以直接同企业最高管理者交换意见产汇报工作。

2）企业是否定期检测工作场所的空气质量，特别是有毒有害工作场所（如油漆、印刷、电镀车间等）

3）工人的安全培训教材和定期的培训记录，使工人明白工作中存在的职业危害及如何预防，比如，如何安全使用机器设备，危险工具，灭火器，如何报警，如何疏散，如何使用急救设备，如何使用个人防护用品，以及有毒有害物质的防护等等。4）有无提供方便的饮用水？饮水是否受限制？ 5）男女分开的厕所和冲凉房，以保护工人的隐私权，同时，厕所和冲凉房不但数量够，且保证清洁，宿舍面积也应符合当地法规要求。在中国，企业厕所的蹲坑数必须满足相关设计要求，宿舍面积必须大于2M2/人。

6）工伤和意外事故报告和调查程序，采取合理的纠正措施保持合理记录。

7）每个工作场所是否都有急救箱受过培训的急救员？

8）饭堂是否符合安全卫生标准，食物是否存放在卫生的设备中？ 9）宿舍是否满足基本需要，是否男女分开？宿舍环境保持安全、卫生和干净，是否远离嘈杂的场所？是否有良好的确好的通风和照明？

5、结社自由和集体谈判权

自由结社权是核心劳动标准的基石，企业应该允许工人组织工会和参加工会组织，不得干涉和限制工人自由结社的权利，也不得因工人参加工会而被处罚是和歧视，如调往工作条件差的岗位以示惩罚等。

但是，在中国成立群众性组织是要经过批准的。

所谓集体谈判权，则是指劳工集体订立劳动合同的权利，罢工权利和采用和平方式集体行动的权利。当然，中国的法律对罢工权利是有一定制约的。

在这方面审核员关心的是：

1）企业是否建立了工会组织或类似组织，如工友会，福利会、康乐会等？有无宣传资料和记录？

2）工人代表是否经过选举产生？是否张榜公布？是否得到工人认可？

3）工人代表是否与公司管理代表定期和不定期召开会议，讨论工人关心的问题并保有会议记录？

4）企业是否与工会代表进行集体谈判并签署集体协议传达给工人？ 5）工人代表有无受到歧视？其在工作场所访问工人是否受到限制？（算串岗）

6）工人有无罢工行为？原因是什么？怎么解决的？罢工工人是否被开除？

6、歧视

歧视，指的是用人单位不得侵犯工人的基本权利和尊严，即应是提供公平合理的工作机会，不允许性侵犯行为。审核员验厂时会注意以下问题： 1）用人单位在日常运作上是否有歧视性的规定和行为？要区别的是，将同一性别的人集中在一起工作，并不能证明属歧视行为，如手工装配多女工。

2）招聘员工时是否有年龄、性别方面的限制？

3）在薪金方面是否做到了同工同酬？

4）用人单位是否有明确的程序，并指定专人负责处理歧视和性骚扰方面的投诉？一旦发生歧视行为或性骚扰，工人采取何种方式投诉？

5）某港资老板要求员工逢初一十五在工厂设立的神位面前下跪叩头，这样行不行？（不行！）

7、惩戒性措施

所谓惩戒性措施，指的是用人单位不得从事或支持体罚，不得有精神或肉体胁迫以及言语侮辱。我们看到，有的工人做货做慢了就会遭到管理人员的辱骂，有的企业负责人其至命令保安殴打违反厂规的工人，有些惩罚性手段，如搜身、罚站、罚晒太阳、罚关禁闭，甚至挂牌游厂示众等等。这些都是绝对不行的。

当然，企业管理人员必须面对形形色色的员工和行为的，怎么办？用人单位应该采用一种公平公开的，指在教育工人的惩罚程序，如对于违反厂规的员工，可采取口头警告、书面警告，书面警告也要为违规员工提供申诉渠道。千万注意，用扣减工资的办法处罚员工，是违反SA8000标准的。

在这方面，审核员在这方面关注的问题是：

1）用人单位是否发现过打骂工人的行为？是否允许主管或保安打骂工人？

2）员工下班，是否须经过搜身后方可离开工厂？

3）员工有错误是否罚款？是否搞体罚？

4）员工是否清楚，当他不服处罚决定，或发生了打骂行为，他该如何投诉和申诉？ 5）教育和培训员工有无书面记录？

6）男工人吃饭，将剩饭菜倒在饭桌上补罚扫饭厅三天，你怎么看？如果不在警告书上签名，你又怎么办？

8、工作时间

工作时间，是验厂中重要的一点，也是经营者最头痛的问题。中国国家规定每周上班40小时。加班每天不超过3小时，每周不超过9小时，即每月不超过36小时，而且还得支付比正常工资更高的工资，这样的竞争环境怎么能保持产品价格的优势？

另一方面，对于打工的人群，他们大部分是想出来挣钱的，加班少，挣钱少，他们愿意加班，但又不行。

而就SA8000标准来说，超时加班属于严重不合格点，是验厂中的重中之重，这方面，审核员关注的是：

1）用人单位是否保存了12个月以上的工人的工作时间的真实记录？ 2）查核记录的真实性，研究工人上班或加班是否可以不记录工作时间，工作时间是否符合法律的规定

3）是否做到每周至少休息了一天？工作中间是否有合理的休息时间 4）工人是否可以将货品带回宿舍做，而不用记录工作时间？ 5）工人白天完不成“定额”，是否需要延时完成而不记录工时？ 6）用人单位是否滥用集体谈判协议达到超时加班的目的？

7）申请综合计算工时制度的用人单位，是否在淡季时就把工人辞退掉了？

9、工资报酬

工资报酬同工作时间是互相对应的，同样是验厂的重中之重。这方面审核的要点是：

1）用人单位是否提供了12个月以上的完整工资资料？

2）工人标准工作时间的工资是否达到当地规定的最低工资标准？ 3）计件工资的计算方法如何？是否满足最低工资标准的规定？加班工资是否按规定计算？

4）是否提供了有薪年假或支付了相当的工资？ 5）女工是否有至少90天的有薪产假？

6）有无工资条？是否清楚计算方法？能否检查并核算本人的工资？ 7）每月是否保证按时发放工资？用什么方式支付？有无拖欠现象？ 8）停工待料时，如何计算停工工资？ 9）工人违反厂规，是否扣减工资？ 10）辞职或被解雇工人工资如何发放？

人事档案：内容有员工简历、身份证复印件（是本人，必须 要有）和相关资格证书。

注解：员工入厂时的年龄要在18周岁以上，否则被视为招有未成年人或童工：未成年人是指年满16周岁未满18周岁的人，必须要到当地的劳动部门进行备案及体检，体检的费用全部有厂方支付直到年满18周岁以上，入厂进行体检一次，每隔半年要复查一次。童工是指未年满16周岁的人，是严禁招聘的。档案表中的年龄、地址、身份证号码要同身份证复印件一致，员工档案人数要同当时验厂的人数即考勤表、工资表、劳动合同、保险名单一致。请假、休假、辞职等要有书面的记录（请假条、休假单、辞工书等），必须要同考勤表、工资表一致的记录。

▲员工手册：包含工厂简介、厂规厂纪、奖惩制度、安全管理制度、自愿加班指引、招聘管理制度、培训制度、考勤管理制度、薪酬管理制度、工资计算方案、有薪假期制度、晋升与降职制度、员工建议与投诉程序、请假制度、离职管理制度。

注解：奖惩制度里面不能有涉及到罚款及侵犯员工权益的内容，只能警告、记过。▲ 工厂制度：不虐待与不骚扰政策、不歧视政策、不使用强迫劳工指引、行为规范管理制度、员工代表选举程序、童工拯救政策、未成年人保护政策、女职工劳动保护政策、宿舍管理规定、员工饭堂管理制度、综合环境健康安全程序、保安职责、化学品仓管理若干规定、急救的护理常识、紧急医疗救护计划、新员工培训计划、车间制度、消防演习方案。

▲ 保险：分为养老、医疗、工伤、失业、住房五种；

注解：要根据客户验厂的要求购买养老、医疗、工伤保险。比如：沃尔玛（Wal-Mart）要求60％的员工购买就可以，当地的社保部门会有一个有关购买保险的年审证明很重要，购买保险发票也要出示；

▲合同：员工入厂时就必须要跟厂方签定劳动合同一式二份

注解：此劳动合同从当地劳动部门购买，签定后厂方要盖章，员工签字，工厂和员工各保留一份。注意签定的劳动合同数量要同人事档案人数一样，及签字日期和进厂日期一致。

▲ 考勤：员工每天上下班，必须要打卡，要保留最近至少一年的考勤记录。

注解：考勤表上应该显示每个星期上5天班，周六、日为休息，每天上8小时，如有特殊情况需加班，应先在需加班的部门张贴加班通知，当天加班不得超过3小时，全月累计加班不得超过36小时，如超过36小时加班，需应有当地劳动局批准文件。比如：迪士尼（Walt Disney）要求：淡季每周工作时间不得超过68小时，旺季每周工作时间不得超过72小时，对于超过正班40小时以上的工作时间按照当地劳动法进行支付加班费就可以。考勤表不得有超过连续工作11小时以上时间，除特殊情况（抢险救灾）。

▲工资表：此表格包含底薪、平时加班费、休息加班费、节假日加班费、扣款、补助。

注解：底薪是当地政府部门规定本地区工厂员工的最底月薪资，▲政府批文及职位资格证：经营许可证、组织代码证、卫生许可证、环保审批文件、消防验收批文、排污许可证、保安许可证、社会保险登记证、（政府下来检查卫生、消防、环境检查报告）食堂人员健康证和员工健康证、保安人员上岗证、特殊工种资格证、财务人员上岗证、安全主任证、组织架构图、工厂平面图、消防楼层逃生图、消防演习资料、义务消防人员上岗证及名单表、生产设备清单、医生执照等。

▲记录资料：人事档案表、考勤表、工资表、培训记录、奖惩记录、请假条、休假单、辞工书、加班申请记录、工伤记录、未成年登记表、体检证明、离职人员记录、带新休假记录、产假/婚嫁记录、病假记录、劳动合同签收表、机器设备检查记录、断针记录、消防演习记录、消防安全培训记录、每日防火检查记录、灭火器检查记录、晋升与降职记录、迟到与早退记录、投诉与建议记录。注解：必须要保留最近一年的记录资料。

▲QC记录：QC文件与记录。

注解：QC记录必须要保留最近半年的车间QC记录，即从来料到首件及生产车间各段QC记录，巡检记录、不良品处理记录。

▲各部门生产记录：生产安排计划表及记录。注解：要保留最近一年的各部门生产日进度表等。客户验厂及其应对

**第五篇：客户验厂（定稿）**

客户验厂

要点：在全厂内宣布，验厂谁出问题谁负责，谁砸公司的饭碗，公司先砸谁的饭碗并制定具体的奖惩办法（我们原来是这样做的，对付）

1.要成立一个验厂小组机构来专门对付验厂，至少要有一个高层领导来负责到时的接待，一个领导为组长负责整个验厂的统一安排。再一个监督员负责检查各部门工作完成情况。各部门根据验厂内容的要求负责好各自的事情，部门负责人是验厂的各部门第一责任人，是当然的组员。

2.分工

高层领导在验厂时做好相关的接待工作。

验厂组长统筹安排，协调沟通。

组员按客户规定要求完成本部门的工作﹐在验厂前及时将资料交稽核员检查。稽核员根据客户验厂要求对各组员的部门工作完成情况进行检查﹐如有不符合项各组员必须在规定时间内整改完成﹐各部门不得有任何理由进行搪塞。3各部门工作分工内容﹕

人事部门

1）招聘

核实当地劳动法规定的最低就业年龄﹐并提供当地政府最低年龄证明文件﹐招聘时不得有歧视和童工现象﹐但需对进厂人员背景调查﹐进厂后统一进行一级培训包括安全﹑厂纪﹑厂规等﹐各用人部门需进行部门的工种操作和安全培训。

新进人员进厂之后建立个人档案及时保存工人的年龄证明文件，工作证，出生证明或医生证明的副本﹐数据如有过期应及时更新。

2）劳动合同和工人保险

人事部门定期核实当地劳动法关于劳动合同的规定。并复查合同上的工资和日期﹐复查政府更新合同的政策﹐复查不同合同期限的试用期﹐如合同期满须及时到劳动部门重新办理劳动合同。

定期办理医疗﹑工伤﹑养老﹑生育﹑失业保险﹐符合劳动部门的规定并提供劳动部门有关规定的批文。

3）工时﹑工资﹑考勤

人事部门提供当地政府最低工资批文﹐合同当中也应满足政府批文要求。工时﹑工资和考勤记录应符合客户验厂和劳动法的要求﹐对考勤表﹑工卡每月定期检查﹐不得有打卡错误或不打卡现象﹐如有不符合时应及时纠正﹐工时﹑工资﹑考勤表应和财务﹑生产部门的数据相符合﹐如有不符合现象﹐各部门重新核查﹐各部门统计员要积极的配合人事部门工作。

如需加班必须按法律规定，一是加班时间，二是加班工资。

4）可能向员工提问（注意）

验厂小组组织人员将客户验厂可能问员工的问题编一份问答表，打印分后发交各部门﹐各车间主管认真组织部门内人员学习﹐如在验厂时出现任何问题将追究部门主管、责任人的责任（记过或罚款处分）。

验厂人员在车间找员工访问时主管须跟进﹐验厂当日各车间的所有相关报表一律统一保存不得放于桌面。

特殊工种和证件

针对公司特殊工种和设备须有合格的上岗证和许可证﹐没有特殊上岗证人员不得上岗。

保安队﹕

5.5.2.1防火措施 —设备

5.5.2.1.1保安人员定期对灭火器﹑消防栓检查﹐所有消防器材应放于不超出任何工人75呎范围内﹐没有阻塞和有清晰标志的地方﹐应离开地面15公分﹐高度不超过1.5M﹐每个灭火器须有操作说明书﹐不得有配件损坏现象﹐如有使用完的消防器材应及时到消防单位补充。

5.5.2.1.2每层最少有两个安全出口﹐每层楼梯进出口须有应急灯﹑逃生平面图﹐和方向标示箭头﹐应急灯﹑警铃应经常检查无灰尘和损坏。

5.5.2.1.3保安队每半年组织一次全厂消防演习﹐并照相和记录存盘。

5.5.2.1.4如有突发事件应组织人员扑救﹐将损失降低到最小。5.5.2.1.5定时巡查所有出口和出口通道皆不可被阻塞﹐出口通道必须有足够的光线﹐工作时间内

所有出口皆不可上锁。

5.5.2.2急救和医疗服务

5.5.2.2.1定期购买医疗用品﹐每100人必须要有一个急救箱﹐各车间急救箱药品用完时应及时到保安队补充药品。

5.5.2.2.2急救箱内应有下列用品：伤口胶布﹑弹性绷带﹑胶布﹑洗眼水﹑阿摩尼亚呼吸剂﹑急救膏﹑消毒药棉﹑多用途纱布 / 三角巾﹑烫火膏﹑钳子﹑软垫退热贴﹑手术手套﹑急救指示﹐上班时间各部门应将急救箱放于工人容易发现的地方﹐不得上锁。

5.5.2.3防恐

5.5.2.3.1所有外来人员或车辆进厂前须进行登记和检查﹐确认无误由保安带领至所规定的部门。

5.5.2.3.2物料出厂须有放行单﹐并认真清点﹐合格后给予放行。

5.5.2.3.3成品装箱时﹐需有保安人员和成品管理员监督﹐非相关人员不得入内﹐成品装箱完成后由报关人员对货柜进行封条。

5.5.2.3.4每日保安员须对全厂巡查﹐以防突发事件发生。如有突发事件应及时通知相关单位并组织人员处理。

5.5.3总务科﹕

5.5.3.1厨房

5.5.3.1.1餐厅应提供足够的桌子和椅子﹐餐厅和厨房每周应定期清洁地面保证无异味﹐饭堂光线充足。

5.5.3.1.2厨工人员须有合格的卫生局认可的体检证明﹐并准备《卫生许可证》和厨工《体检证》的复印件。

5.5.3.1.3所有厨工人员应穿白色的厨工服﹐戴口罩﹑帽子和手套﹐衣服整齐干净。头发和指甲不应过长。

5.5.3.1.4厨房餐具应认真清洗﹐并做好标识﹐垃圾应及时处理。

5.5.3.1.5厂区内应及时消毒和除害﹐防止虫﹑鼠害的滋生。

5.5.3.1.6餐厅内必须要有两个安全出口﹑餐厅消防平面图和应急灯。

5.5.3.2工人宿舍

5.5.3.2.1各员工宿舍必须保持清洁、安全和舒适。

5.5.3.2.2宿舍和工作间不可在同一建筑物中﹐男女员工的宿舍应该分开。

5.5.3.2.3洗手间和淋浴间保持洗洁和可正常使用﹐外面应有门板。

5.5.3.2.4宿舍房间应有充足的通风和灯光。

5.5.3.2.5宿舍内应提供急救箱，及工人在宿舍时应有受过急救训练的人员当值。

5.5.3.2.6走廊和梯间安装应急灯﹑消防器材﹐宿舍最少有两个安全出口﹐出口通道要有充足的光线，各层楼道不可上锁和不可被阻塞﹐每层楼出入口应张贴消防安全平面图和安全指示标志。

5.5.3.2.7不可于宿舍存放危险品或可燃的物料﹐禁止在宿舍内吸烟。

5.5.3.2.8宿舍卫生按”5S”要求执行。

5.5.3.3验厂当日有关茶水的准备。

5.5.3.3.4客户验厂前几日应向车间发放洗洁精和蚊香﹐各单位应对厕所清洗﹐点蚊香保证无异味。

5.5.4机电和机修

5.5.4.1机电人员应对车间照明装置检查保证各车间内各工人的工作岗位应有足够的照明。

5.5.4.2电箱有短路装置，有标志和保持在正常的状态。

5.5.4.3电线保持在正常的状态，没有断裂，拼接或以胶纸修补﹐如开关装置破损﹑电线老化应及时更换。

5.5.4.4生产设备的电线必须有地线﹐危险设备和机器须有保护罩﹐如设备维修须有维修记录。

5.5.4.5高电压设备或区域应有显明的警告标示。

5.5.4.6机修人员应定期检修车间的通风设备﹑加工设备﹐保证无重大安全事故的发生。

5.5.5各生产车间﹑仓库

5.5.5.1各车间根据生产情况必须使用规定的劳保用品如耳塞﹑保护手套、面罩、眼罩和护足鞋。

5.5.5.2各车间内的物料摆放须整齐放于规定的区域并标识﹐不能堵塞出口和消防器材。

5.5.5.3车间的地线应保证清晰﹐如有模糊不清楚须重新喷漆划线。

5.5.5.4化学物品和危险物品存放处须张贴物质安全数据表（MSDS）和警告标语﹐化学液体应有防渗漏的第二容器。有需要可以安装洗眼台。

5.5.5.5各车间内须有两个安全出口﹐出口门处须有消防平面图和应急灯和安全指示标志。

5.5.5.6生产设备或电器开关应明确标示区分﹐特殊工种操作须有特殊的操作员。

5.5.5.7显眼处张贴紧急意外或救伤电话﹐新进和转岗人员须进行安全和操作指导﹐合格后给予上岗并做好培训记录。

5.5.5.8不安全的工作环境应有安全防付设备（如防护栏﹑防护网）。

5.5.5.9个人使用的机器或设备应按设备保养项目定期保养﹐并记录于保养记录表。

5.5.5.10生产部门需提供生产记录﹐生产记录不能有不符合客户或相关标准内容。

6财务科

工资表应与人事考勤和各车间的记录相符﹐各工资项目应明确﹐每月工资单必须有员工的签名。

5.5.6.1定期与环保部门联系﹐确保污水处理符合当地政府要求﹐并有合格的文件证明。

7、各部门完成其它事项等。

其它须备份和必查数据的准备﹕

营业执照﹑厂规或员工手册﹑处罚制度﹑全体员工劳动合同﹑入职档案﹑工资记录﹑工时记录﹑当地政府最低工资文件﹑综合计时工作制之批准文件或延长加班申请﹑社会保险之缴费收据﹑当地社会保险局证明文件﹑消防演习记录﹑消防验收合格证﹑物质安全数据表（MSDS）﹑特种作业之操作证（电工作业﹑压力容器操作﹑起重机械作业﹑金属烛接与气割作业﹑机动车辆驾驶）﹑饭堂卫生证﹑食堂员工之健康检查证明﹑未成年工之健康检查证明

5.5.9此要求书自签发之日执行。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！