



池州市用人单位劳动保障守法诚信 等级评价实施细则

池人社秘〔2021〕85号

各县（区）人社局，江南新兴产业集中区综合管理部，开发区党群工作局，九华山风景区社会保障局：

为了保证劳动保障法律、法规、规章的贯彻实施，促进用人单位树立守法诚信的社会形象，构建健康和谐稳定的劳动关系，根据《劳动保障监察条例》（国务院令第423号）、《安徽省用人单位劳动保障守法诚信等级评价实施办法》（皖人社秘〔2016〕395号）等规定，制定本实施细则。

一、用人单位劳动保障守法诚信等级评价的意义、范围

用人单位劳动保障守法诚信等级评价，是人力资源和社会保障行政部门依法行使劳动保障监察权，对用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况实施监督检查，对依法采集和掌握的劳动用工信息建立档案，并根据国家规定标准和要求，将用人单位评定为不同的劳动保障守法诚信等级，并实行分类监管的制度。

在本市行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位(以下称用人单位)适用本细则。

各地人力资源和社会保障行政部门负责本辖区内用人



单位劳动保障守法诚信等级评价的组织指导工作，各级劳动保障监察机构具体负责对本辖区内的用人单位实施劳动保障守法诚信等级评价。劳动保障守法诚信等级评价按年度进行，每年进行一次，并实行动态调整机制。劳动保障守法诚信等级评价坚持依法、公正、公平、公开的原则，执行统一的标准和程序。

二、评定内容与标准

劳动保障守法诚信等级评价内容为用人单位遵守劳动保障法律、法规、规章的情况。主要包括：

（一）企业制定劳动管理规章制度的情况：

- 1.劳动合同管理制度；
- 2.企业工资管理制度；
- 3.社会保险福利待遇管理制度；
- 4.工时休假管理制度；
- 5.职工奖惩管理制度；
- 6.定期召开职代会，开展集体协商，签订集体合同；
- 7.其他劳动管理规章。

（二）企业全面执行劳动合同制度、依法订立和解除劳动合同情况：

- 1.依法订立和解除劳动合同；
- 2.无扣押劳动者居民身份证和其他证件或者以担保和其他名义向劳动者收取财物的违法行为；
- 3.依法建立职工名册和工资支付表；



4.依法为劳动者出具解除或者终止劳动合同证明、办理档案、社会保险转移手续；

5.依法制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度；

6.无其他违反法律、法规、规章关于订立和解除劳动合同规定的行为。

（三）企业遵守劳务派遣规定的情况：

1.劳务派遣单位与用工单位订立劳务派遣协议；

2.劳务派遣单位和用工单位无向被派遣劳动者收取费用的违法行为；

3.无其他违反法律、法规、规章关于劳务派遣规定的行为。

（四）企业全面执行劳动保护规定情况：

1.无使用童工的违法行为；

2.执行女职工、未成年工、残疾人特殊劳动保护规定。

（五）企业遵守工作时间和休息休假规定的情况：

1.执行工作时间和休息休假规定，依法实施带薪年假制度；

2.无强迫劳动者在高温天气期间工作的违法行为；

3.无其他违反法律、法规、规章关于劳动保护及工作时间规定的行为。

（六）全面执行工资支付规定情况：

1.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；



2.无低于当地最低工资标准支付劳动者工资的违法行为；

3.依法支付加班费；

4.解除或者终止劳动合同，依法向劳动者支付经济补偿；

5.无其他违反法律、法规、规章关于支付工资规定的行为。

（七）全面执行社会保险管理规定情况：

1.依法办理社会保险登记；

2.依法缴纳社会保险费；

3.无骗取社会保险待遇的违法行为；

4.无其他违反法律、法规、规章关于社会保险管理规定的行为。

（八）申请行政审批事项提交申请材料的真实性、合法性情况；

（九）职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能考核鉴定机构、劳务派遣单位、定点医疗机构和定点药品经营单位遵守职业中介、职业技能培训、职业技能考核鉴定、劳务派遣、社会保险服务规定的情况；

（十）遵守劳动保障法律、法规、规章的其他情况。

三、建立评价等级制度

劳动保障守法诚信等级评价实行等级制度，分 A、B、C 三个等级，A 级为劳动保障守法诚信单位，B 级为劳动保障守法诚信合格单位，C 级为劳动保障守法诚信失信单位。



劳动保障守法诚信等级评价采用百分制，具体评分标准详见《池州市用人单位劳动保障守法诚信等级评价评分表》（附后）。评分达到 90 分以上（含 90 分）的，为 A 级；评分在 60 分（含 60 分）—89 分的，为 B 级；评分在 59 分及以下的，为 C 级。

四、用人单位在评定周期内具有下列情形之一的，直接评定为 C 级：

- （一）非法介绍、招用童工或强迫劳动的；
- （二）无理阻挠抗拒劳动保障监察员依法行使监察职权，或打击报复劳动监察员、证人或投诉举报人员的；
- （三）因违法行为多次被集体投诉、举报，导致劳动者群体性上访突发事件并造成严重后果的；
- （四）拒不履行劳动保障监察限期整改指令、劳动保障监察行政处理决定或行政处罚决定的；
- （五）不按照人力资源和社会保障部门的要求报送书面材料、未按时参加劳动保障书面审查，经人力资源和社会保障部门责令改正仍不执行的；
- （六）存在其他严重违反劳动保障法律、法规、规章的行为，且情节严重、造成恶劣社会影响或被依法追究刑事责任的。

五、评定组织与程序

- （一）劳动保障守法诚信等级评价工作以每年的 1 月 1 日至 12 月 31 日为一个评定年度，按照统一标准和程序进行



等级评价，并在次年完成上年度的守法诚信等级评定。

（二）劳动保障守法诚信等级评定所需信息通过以下渠道收集：

- 1.劳动者对用人单位劳动保障守法诚信状况的反映和评价；
- 2.劳动保障监察机构通过开展年度书面审查、日常巡视检查、投诉举报调查和专项检查所掌握的情况；
- 3.人力资源和社会保障行政部门有关科室（或单位）对用人单位劳动保障守法诚信状况的反映及评价；
- 4.其他提供用人单位劳动保障守法诚信信息的渠道。

（三）劳动保障守法诚信等级评价按以下程序进行：

1.初步审核。各级劳动保障监察机构根据掌握的用人单位劳动保障守法诚信信息，运用评价标准对用人单位的申报情况进行核查，提出用人单位评价等级的初步意见和建议。

2.征求相关部门意见。对用人单位的劳动保障守法诚信等级做出初步评价后，各地人力资源社会保障行政部门应将初评审核结果分送当地信访、市场监管、工会、公共资源交易中心、工商联等行业主管部门征求意见后进行综合认定。

3.公示。各地人力资源社会保障行政部门对研究认定的结果在管辖范围内进行公示。

4.告知评价结果。用人单位劳动保障守法诚信评价等级确定后，人力资源社会保障行政部门对认定结果在当地新闻媒体或人力资源社会保障行政部门门户网站公布。



5.保存留档。各级劳动保障监察机构应将劳动保障守法诚信等级评价结果归入用人单位劳动保障守法诚信档案，并至少保留3年。

（四）用人单位对诚信等级评价结果有异议的，在公示期间内，可向上一级人力资源社会保障行政部门提出复核申请，上一级人力资源社会保障行政部门应当以实地检查和劳动保障监察信息系统登记相结合的形式进行复核，经查实等级评价有误的，应当予以重新评定。

六、监督管理

根据用人单位劳动保障守法诚信等级评价结果，劳动保障监察机构对用人单位实行分类监管。

（一）对评定为A级（劳动保障守法诚信单位）的用人单位，劳动保障监察机构实行以下管理：

1.除特殊专项检查、投诉举报调查等情况外，次年度不再进行日常巡视检查和一般情况下的专项检查；

2.在参加政府采购、招投标、资质审核、遵守劳动保障法律的证明、无拖欠工资证明、评优、评先、评劳模等评比表彰活动及公司上市等诚信评价进行劳动保障审核时予以政策倾斜和优先通过。

（二）对评定为B级（劳动保障守法诚信合格单位）的用人单位，劳动保障监察机构实行以下管理：

1.年度内日常巡视检查不超过1次；

2.例行一般情况下的专项检查；



3.重点加强日常政策的辅导和咨询，帮助改进其劳动用工管理，提升劳动保障守法诚信等级；

4.参加评优、评先、评劳模等评比表彰活动及公司上市等诚信评价进行劳动保障审核时，按劳动保障书面审查标准进行审查合格后予以通过。

（三）对评定为 C 级（劳动保障守法失信单位）的用人单位，劳动保障监察机构实行以下管理：

1.依法追究违反劳动保障法律、法规、规章的责任并责令限期改正或予以行政处罚；

2.年度内进行 2 次以上的日常巡视检查；

3.列为各项执法检查的重点检查对象，实施现场检查；

4.定期对用人单位负责人及其人力资源部门负责人进行劳动保障法律法规知识培训，提升守法意识；

5.参加评优、评先、评劳模等评比表彰活动及公司上市、政府采购、招标投标、银行信贷等诚信方面进行劳动保障审核时不予通过。

七、动态管理

人力资源和社会保障行政部门对用人单位劳动保障守法诚信等级级别实行动态管理，依据用人单位在遵守劳动保障法律、法规、规章及社会诚信方面的变化情况，按照诚信等级评价标准和程序，及时重新评定其劳动保障守法诚信等级。

劳动保障守法诚信等级评定后，人力资源和社会保障行



政部门发现并证实用人单位在评定周期内有未记录的违法行为或其他诚信信息，并足以影响其诚信评价的，应当对该用人单位的劳动保障守法诚信等级进行重新评定。

劳动保障守法诚信等级评定后，一年内有下列情形之一的，对其诚信等级进行重新评定：

（一）严格执行劳动保障法律、法规、规章，达到上一级诚信标准的用人单位，经用人单位申请并经复审合格后可升级，升级必须逐级复审逐级上升，不可越级；

（二）用人单位发生劳动保障违法行为，并达到应降低诚信评定等级标准的，予以降级；

（三）发生本实施细则第五条规定情形之一的用人单位，劳动保障守法诚信等级直接降为 C 级。

八、建立多部门联合信用信息交换共享机制

适时同步建立人力资源和社会保障部门与工商、金融、住建、税务、人民法院等部门和社会组织建立健全信用信息交换共享机制，对用人单位实行守信联合激励和失信联合惩戒。

九、其他

（一）本实施细则由市人力资源和社会保障局负责解释。

（二）本实施细则自发布之日起施行。



池州市人力资源和社会保障局

2021 年 6 月 22 日

(此页无正文)