

枣庄市人力资源和社会保障局文件

枣人社发〔2022〕16号

关于印发枣庄市企业劳动保障守法诚信 等级评价办法的通知

各区（市）人力资源和社会保障局、枣庄高新区社会事务综合服务中心：

现将《枣庄市企业劳动保障守法诚信等级评价办法》印发给你们，请结合工作实际认真贯彻执行。

枣庄市人力资源和社会保障局

2022年12月28日



枣庄市企业劳动保障守法诚信等级 评价办法

第一章 总则

第一条 为督促企业遵守劳动保障法律规定，履行守法诚信义务，根据国务院《劳动保障监察条例》（国务院令第423号）《重大劳动保障违法行为社会公布办法》（人社部令第29号）《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》（人社部令第45号）及人力资源社会保障部《关于印发〈企业劳动保障守法诚信等级评价办法〉的通知》（人社部规〔2016〕1号）山东省人力资源和社会保障厅《关于印发山东省企业劳动保障守法诚信等级评价实施办法的通知》（鲁人社规〔2017〕9号）等有关规定，结合我市实际，制定本办法。

第二条 市及区（市）人力资源社会保障部门按照各自劳动保障监察管辖范围负责企业劳动保障守法诚信等级评价（以下简称守法诚信等级评价）工作。其所属的劳动保障监察机构负责守法诚信等级评价组织实施工作。

上级人力资源社会保障部门可以委托下级人力资源社会保障部门对企业进行守法诚信等级评价。

上级人力资源社会保障部门委托下级人力资源社会保障部门实施守法诚信等级评价，应当出具委托文书。下级人

力资源社会保障部门应当将企业守法诚信等级评价情况及意见建议报上级人力资源社会保障部门，由委托的人力资源社会保障部门确定等级。

人力资源社会保障部门对实施守法诚信等级评价管辖发生争议的，报请共同的上一级劳动保障行政部门指定管辖。

第三条 各级劳动保障监察机构要建立企业劳动保障守法诚信信息数据库。

市区两级劳动保障监察机构对相关信息要实时共享，作为本级劳动保障监察机构对企业劳动保障守法诚信评价的依据。

第四条 守法诚信等级评价的对象为依法取得营业执照或者登记证书满一年的企业。

企业设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，应当作为独立的守法诚信等级评价对象。分支机构所在地的人力资源社会保障部门应当将分支机构的诚信等级评价情况及时通报企业所在地的人力资源社会保障部门。

第五条 人力资源社会保障部门开展守法诚信等级评价，应当根据事实，遵循依法、公正原则。

第二章 组织实施

第六条 人力资源社会保障部门开展守法诚信等级评价以每年的1月1日至12月31日为一个评价年度，于次年上半年完成。

第七条 人力资源社会保障部门开展守法诚信等级评价，主要依据日常巡视检查、书面材料审查、随机抽查、举报投诉查处以及专项检查等劳动保障监察和其他有关工作中取得的企业上一年度信用记录进行。

人力资源社会保障部门开展守法诚信等级评价，应当听取当地政府有关部门、工会组织的意见和建议。

第八条 人力资源社会保障部门应当围绕以下内容开展守法诚信等级评价：

- （一）制定内部劳动保障规章制度的情况；
- （二）与劳动者订立劳动合同的情况；
- （三）遵守劳务派遣规定的情况；
- （四）遵守禁止使用童工规定的情况；
- （五）遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况；
- （六）遵守工作时间和休息休假规定的情况；
- （七）支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况；
- （八）参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；
- （九）保障农民工工资支付各项制度落实的情况；
- （十）其他遵守劳动保障法律、法规和规章的情况。

第三章 评价标准和程序

第九条 人力资源社会保障部门开展守法诚信等级评价确定以下标准、等级：

（一）企业遵守劳动保障法律、法规和规章，未因劳动保障违法行为被查处的或未因劳动争议案件被裁决败诉的，评为 A 级。

（二）企业因劳动保障违法行为被查处或未因劳动争议案件被裁决败诉，但不属于 C 级所列情形的，评为 B 级。

（三）企业存在下列情形之一的，评为 C 级。

1. 因劳动保障违法行为被查处三次以上（含三次）的或因劳动争议案件被裁决败诉三次以上（含三次）的；

2. 因劳动保障违法行为引发群体性事件、极端事件或造成严重不良社会影响的；

3. 因使用童工、强迫劳动等严重劳动保障违法行为被查处的；

4. 拒不履行劳动保障监察限期整改指令、行政处理决定或者行政处罚决定的；

5. 拒不履行生效的劳动争议仲裁裁决书或调解书的；

6. 无理抗拒、阻挠人力资源社会保障部门实施劳动保障监察的；

7. 因劳动保障违法行为被追究刑事责任的。

第十条 人力资源社会保障部门开展守法诚信等级评价按照下列程序进行：

（一）初步评价。劳动保障监察机构按照诚信等级评价的内容和标准，对企业守法诚信等级进行初步评价。

（二）征求意见。劳动保障监察机构征求劳动关系、社会保险经办、劳动争议调解仲裁等相关机构对初步评价结果的意见，相关机构对初步评价结果有不同意见的，应当书面反馈并提供依据。

（三）确定等级。劳动保障监察机构对相关机构提出的意见进行汇总，参考有关部门和工会组织反映的意见和建议，提出评价意见，报人力资源社会保障部门审定。

第十一条 人力资源社会保障部门可以将评价结果通过部门网站等媒体向社会公开，可以通过适当方式将守法诚信等级评价结果告知企业。

第十二条 企业对守法诚信等级评价结果有异议的，可以向作出评价的人力资源社会保障部门提出复核申请。人力资源社会保障部门应当自收到复核申请之日起 30 日内重新调查；经查实等级评价有误的，应当予以重新评价。

第四章 工程建设领域特别规定

第十三条 工程建设领域劳动保障守法诚信等级评价是根据工程建设领域用人单位遵守劳动保障法律法规和规范用工管理、保障农民工工资支付等情况，对用人单位进行守法诚信等级评价的行为。

第十四条 本办法所称工程建设领域用人单位是指各类房屋建筑、装饰装修、技术改造、市政、公用、交通、水务、电力、通信及各类基础设施建设的建设单位、施工单位（含分包单位）。

第十五条 人力资源社会保障部门根据下列情况，分别对工程建设领域的建设单位、总包单位和分包单位守法诚信等级情况进行评价。

（一）建设单位

1. 满足施工所需资金安排情况；
2. 提供工程款支付担保情况；
3. 工程款、人工费的约定和拨付情况；
4. 落实工资支付协调机制和工资拖欠预防机制、监督施工单位支付农民工工资、妥善处理与农民工工资支付相关矛盾纠纷情况；
5. 其它执行劳动用工、工资支付法律法规和规章情况。

（二）总包单位

1. 支付农民工工资情况；
2. 与进场农民工签订劳动合同、实行实名制管理情况；
3. 建立农民工工资专户，按月发放农民工工资情况；
4. 与分包单位约定工程款结算、支付情况；
5. 在工程项目配备劳资专管员，对分包单位劳动用工实施监督管理情况；
6. 加强劳动用工管理、建立用工管理台账、处理工资支付矛盾纠纷情况；

7. 在施工现场设立维权信息告示牌情况;
8. 按照规定存储工资保证金情况;
9. 其它执行劳动用工、工资支付法律法规和规章情况。

(三) 分包单位

1. 支付农民工工资情况;
2. 与进场农民工签订劳动合同、实行实名制管理情况;
3. 按月编制工资花名册情况;
4. 建立用工管理台账、配合总包单位实行劳动用工管理情况;
5. 其它执行劳动用工、工资支付法律法规和规章情况。

第十六条 工程建设领域用人单位工资支付守法诚信等级划分为 A 级、B 级、C 级三个等级。

第十七条 工程建设领域用人单位当年内严格遵守工资支付等各项保障制度, 无拖欠工资违法行为的, 评为 A 级。

第十八条 工程建设领域用人单位存在下列情形之一的, 评为 B 级。

1. 未落实农民工实名制管理的;
2. 未落实农民工工资分账管理制度的;
3. 未落实农民工工资专用账户、工资保证金专门账户制度的;
4. 未落实农民工工资总包代发制度的;
5. 未落实农民工维权告示制度的;
6. 拖欠工资违法行为, 但达不到 C 级所列情形的;
7. 违法发包、转包、违法分包及挂靠行为的;

8. 其他保障农民工工资支付制度落实不到位的。

第十九条 工程建设领域用人单位存在下列情形之一的，评为 C 级。

1. 被行业主管部门列入严重失信名单的；
2. 涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪被移送公安机关查处的；
3. 因欠薪等问题引发群体性事件、极端事件或造成严重不良社会影响的；
4. 无理抗拒、阻挠人力资源社会保障行政部门、行业主管部门等实施劳动保障监察和监管要求的；
5. 因违反《保障农民工工资支付条例》等法律法规，被作出处理（处罚）的；
6. 因违法发包、转包、违法分包及挂靠等行为导致拖欠农民工工资的；
7. 编造虚假事实或者采取非法手段讨要农民工工资，或者以讨薪为名讨要工程款的；
8. 其他工资支付严重违法行为等情形的。

第五章 评价结果运用

第二十条 人力资源社会保障部门应当将守法诚信等级评价结果录入劳动保障监察管理信息系统，归入企业劳动保障守法诚信档案，至少保留 3 年。

第二十一条 人力资源社会保障部门根据企业劳动保障守法诚信等级评价情况，对劳动保障监察管辖范围内的企业实行分类监管：

（一）对于上年度被评为 A 级的企业，免于当年劳动保障监察日常巡视检查和专项检查；

（二）对于上年度被评为 B 级的企业，当年不超过一次劳动保障监察日常巡视检查；

（三）对于上年度被评为 C 级的企业，列为劳动保障监察重点对象，增加当年度劳动保障监察日常巡视检查频次。

第二十二条 对于被评为 C 级的企业，人力资源社会保障部门应当对其主要负责人、直接责任人进行约谈，敦促其遵守劳动保障法律、法规和规章。

第二十三条 人力资源社会保障部门应当将守法诚信等级评价结果作为企业评优评先、评选劳模、招标、公司上市、和谐劳动关系企业评选、农民工工资保证金差异化存储等劳动保障守法情况审查的重要依据，据实出具相关证明。

第二十四条 守法诚信等级评价结果确定后，企业发生劳动保障违法行为需要降级的，作出评价的人力资源社会保障部门应当重新评价，及时调整其守法诚信等级。

第二十五条 人力资源社会保障部门应当与市场监管、金融、住房城乡建设、交通运输、城乡水务、税务等部门和工会组织建立信用信息交换共享机制，对企业实行守信联合激励和失信联合惩戒。

劳动保障监察机构应当及时将书面审查、日常巡视检查、举报投诉专查和专项检查情况等录入劳动保障监察信息管理系统，利用劳动保障监察管理信息系统开展评价工作。

第六章 附则

第二十六条 人力资源社会保障部门工作人员在守法诚信等级评价工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，按照有关规定给予处分。

第二十七条 对其他劳动保障监察对象开展守法诚信等级评价工作，依照本办法执行。

第二十八条 本办法自 2023 年 1 月 1 日起施行，有效期至 2027 年 6 月 30 日。