

# 省劳动保障厅关于推行企业劳动保障 诚信制度的实施意见

苏劳社〔2005〕29号 2005年6月3日

各市劳动和社会保障局：

全面开展社会信用体系建设，是我省加快打造“诚信江苏”，推进“两个率先”进程的重要举措。为认真贯彻省委、省政府关于加快推进我省社会信用体系建设工作要求，根据有关劳动保障法律法规和劳动保障部《关于推行企业劳动保障诚信制度的指导意见》，现对推行企业劳动保障诚信制度提出如下实施意见：

## 一、指导思想

企业劳动保障诚信制度是社会信用体系的有机组成部分，是创新劳动保障行政管理方式的重要举措。建立科学、规范和完善的劳动保障诚信制度是当前劳动保障制度改革的重要目标之一，也是检验劳动保障工作成效的重要指标之一，各级劳动保障部门必须迅速行动起来，将企业劳动保障诚信建设工作列入重要议事日程。推行企业劳动保障诚信制度，必须坚持以习近平理论、“三个代表”重要思想和以人为本的科学发展观为指导，以促进企业健康发展和维护劳动者权益为目标，通过开展企业劳动保障诚信评价等一系列活动，促进企业依法建立自我规范、自我约束、自我激励、自我发展的劳动保障管理模式，为树立企业诚实守信的社会形象创造条件，为推进我省“两个率先”和构建和谐社会作出贡献。

## 二、工作原则

企业劳动保障诚信制度是一项长期复杂的系统工程。为确保这项制度的顺利实施，必须确定相应的工作原则。

1. 依法征信原则：依法行使国家劳动保障行政管理职权，征集企业遵守劳动保障法律、法规和规章情况的信息，形成企业劳动保障诚信信息数据库。

2. 分类监管原则：根据国家法律法规所规定的相关劳动保障标准和要求，将企业认定为不同的诚信等级，并实行分类监管。

3. 合法客观原则：在劳动保障部门法定职权范围内，客观真实地记录、评价、公布企业劳动保障诚信情况。对企业劳动保障失信行为进行公示，必须具有明确的事实依据。

4. 循序渐进原则：企业劳动保障诚信制度的运行模式和指标体系与我省各地区经济和

社会发展水平和状况紧密相关,应当遵照循序渐进的原则,根据实际要求,进行具体的制度设计和指标设计,并随着经济和社会的发展适时调整。

### 三、制度体系

企业劳动保障诚信制度作为一个总的制度,由一系列具体制度所组成,包括征信制度、诚信等级评价制度、诚信信息使用和公示制度等。

征信制度是诚信制度的基础。诚信等级评价和诚信信息的使用、公示应当建立在科学高效的征信工作基础上。各级劳动保障行政部门可充分运用日常行政管理和巡视检查、投诉举报专查、专项检查以及审查用人单位依法报送的书面材料等多种形式,准确掌握各类企业劳动保障情况基础数据。各市要将劳动保障诚信信息系统列入金保工程建设的重要内容,认真制定建设方案,切实抓紧抓好。要加快建设统一的覆盖所有劳动保障业务的劳动保障数据中心,建立相应的企业劳动保障诚信信息数据库,对数据库实行动态管理,保证数据的及时更新和维护,并实现劳动保障部门在企业用工、工资支付、参加社会保险以及职业中介、职业技能培训等方面数据资源的共享,提高征信工作的科学性和有效性。由于征信工作目标、模式及效果受到各地劳动保障部门具体工作条件的制约,因此我厅暂不制定全省统一的征信制度。《劳动保障监察条例》第十四条所提出的审查用人单位按照要求报送的书面材料,作为征信的重要形式之一,我厅将制定专门的办法在全省推行。

关于诚信等级评价制度,我省一些地方已作了有益的探索,积累了一定的工作经验,我厅在总结各地做法和经验的基础上,结合全省劳动保障工作实际,制定了《江苏省企业劳动保障诚信等级评价试行办法》。同时,作为社会公共信用信息的组成部分,省政府办公厅《江苏省公共信用信息归集和使用暂行办法》对实施劳动保障诚信信息管理工作提出了明确的工作要求,据此,我厅在结合劳动保障诚信信息特点的基础上,研究制定了《江苏省企业劳动保障诚信信息使用和公示试行办法》。现将以上两个《办法》印发给你们,请一并贯彻执行。

### 四、组织领导

企业劳动保障诚信制度建设是劳动保障部门一项重要的基础性工作,涉及面广,任务繁重,需协调处理的问题多。各级劳动保障部门要高度重视,在工作目标上与建立适合时代要求的、和谐稳定的劳动保障体制结合起来,在行动步骤上与建立完善劳动保障信息系统建设结合起来。要在当地政府的统一领导下,尽快建立相应的工作领导机构,明确法制监察部门作为具体的办事机构,制订年度工作目标和实施计划,全面搞好诚信制度建设。同时,各级劳动保障部门要加强与工商、经贸、税务、工会、企业家协会等部门与组织的协调和配

合,建立信息共享、齐抓共管的工作机制。

各市在推行企业劳动保障诚信制度中有什么问题,请及时与我厅劳动监察总队联系。

## 附件1: 江苏省企业劳动保障诚信等级评价试行办法

**第一条** 为保证劳动保障法律、法规和规章的全面实施,促进企业树立企业诚实守信的社会形象,切实维护企业和职工双方的合法权益,根据有关劳动保障法律、法规和规章,制定本办法。

**第二条** 企业劳动保障诚信等级评价是劳动保障行政部门根据依法掌握的企业劳动保障诚信信息,将企业评定为不同的劳动保障诚信级,并实现分类监管的制度。

**第三条** 本办法所称企业包括在本省行政区域内的企业、经营性事业单位、其他经济组织和个体工商户。

**第四条** 省、市、县劳动保障行政部门根据管辖规定对企业进行劳动保障诚信等级评价。劳动保障监察机构具体实施企业劳动保障诚信等级评定和管理工作。

上级劳动保障行政部门负责管理、指导和监督下级劳动保障行政部门的企业劳动保障诚信等级评价工作。

**第五条** 劳动保障诚信等级评价按年度进行,遵循公正、公平、公开、民主的原则,执行统一的标准和程序。

**第六条** 企业劳动保障诚信等级评价的内容:

- (一)制订和履行劳动规章制度的情况;
- (二)招用职工的情况;
- (三)劳动合同的签订、履行情况;
- (四)集体协商、集体合同制度建立、运行情况;
- (五)支付劳动者劳动报酬和执行最低工资标准的情况;
- (六)参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况;
- (七)遵守工作时间和休息休假规定的情况;
- (八)遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况;
- (九)遵守国家有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴定规定的情况;
- (十)工会组织建立的情况;
- (十一)执行其它劳动保障法律法规和规定的情况。

**第七条** 劳动保障诚信等级分为A、B、C三级。其评价标准分别为：

(一)A级企业：对诚信等级评价内容进行逐项评定，均未发现违反劳动保障法律、法规和规章的行为。

(二)B级企业：对诚信等级评价内容进行逐项评定，发现有下列情形之一的，应评定为B级企业：

1. 发现2项以下违反劳动保障法律、法规和规章的行为，且企业已主动纠正或根据指令纠正，未造成严重后果，依法未给予行政处理和行政处罚；

2. 虽然发现有3项以上违法行为，但情节均显著轻微，依法不予行政处理和行政处罚，且企业能够配合劳动保障监察执法。

(三)C级企业：对诚信等级评价内容进行逐项评定，发现下列情形之一的，应评定为C级企业：

1. 有3项以上违反劳动保障法律法规的行为，应当给予行政处理或处罚；

2. 一年内因同一类违法行为，受到两次以上行政处理或行政处罚或连续两年因同一类违法行为受到行政处理或处罚的；

3. 使用(介绍)童工或强迫劳动的；

4. 违法行为情节严重，依法受到从重处罚的；

5. 因违法行为导致集体上访、罢工等突发性事件或其他严重后果，以及引发集体劳动争议的；

6. 无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门实施劳动保障监察，隐瞒事实真相，出具伪证或者隐匿、毁灭证据的；

7. 拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的；

8. 不按照劳动保障行政部门的要求报送书面材料，经劳动保障行政部门责令改正仍拒不改正的。

**第八条** 劳动保障行政部门对不同诚信等级的企业实施分类管理。

**第九条** 对A级企业，劳动保障行政部门可根据情况采取以下激励措施：

(一)无举报或投诉前提下，在一年内减少或者免除日常巡查；

(二)授予劳动保障诚信示范企业称号；

(三)优先取得与劳动保障工作有关的评优资格；

(四)法律、法规、规章规定的其他激励措施。

鼓励A级企业主动申报劳动保障诚信示范企业称号。

**第十条** 对于B级企业,劳动保障行政部门正常开展监督检查,除举报投诉外,一年内实地检查不超过两次。

劳动保障行政部门应当对B级企业加强监督和指导,帮助其提升劳动保障诚信等级。

**第十一条** 对于C级企业,劳动保障行政部门可以采取下列监督管理措施:

- (一)加强日常巡查或进行重点监察;
- (二)对企业法定代表人或其他负责人进行劳动保障法律法规和相关知识培训;
- (三)法律、法规、规章规定的其他措施。

**第十二条** 劳动保障行政部门于每年的一季度在对企业进行书面审查的基础上实施诚信等级评价,成立不满一年的企业不予评定等级。

**第十三条** 劳动保障行政部门对已评定诚信等级的企业实行跟踪评价、动态管理。

凡企业有应当降级的情形时,自事实确认之日起降低其诚信等级。

凡企业符合升级条件时,自次年起提升其诚信等级。

**第十四条** 劳动保障行政部门可根据工作需要,成立由各职能机构组成的劳动保障诚信等级评价小组,协调劳动保障诚信等级评价工作,具体办法由各市劳动保障行政部门制订。

**第十五条** 对拟授予劳动保障诚信示范企业的,通过新闻媒体予以公示,异议期为15天。对有异议的,应当进行复审。

**第十六条** 市、县(市、区)劳动保障行政部门可根据本办法制定具体的实施意见,报省劳动保障行政部门备案。

**第十七条** 本办法自2005年7月1日起施行。

## 附件2: **江苏省企业劳动保障诚信信息使用和公示试行办法**

**第一条** 为加快劳动保障信用体系建设,保证劳动保障法律、法规和规章的全面贯彻实施,促进用人单位树立诚实守信的社会形象,切实维护用人单位和职工双方的合法权益,根据《劳动保障监察条例》、《江苏省工资支付条例》、《江苏省公共信用信息归集和使用暂行办法》等有关法规和规定,结合我省劳动保障工作实际,制定本办法。

**第二条** 本办法所称用人单位劳动保障诚信信息,是指劳动保障行政部门依法行使国家劳动保障监察权,通过对企业遵守劳动保障法律、法规和规章情况进行监督检查,对企业依法报送的书面材料进行审查,所掌握的与企业劳动保障信用情况有关的记录。

**第三条** 本办法所称企业包括在本省行政区域内的企业、经营性事业单位、其他经济组织和个体工商户。

**第四条** 省、市、县(市、区)劳动保障行政部门根据管辖规定对企业劳动保障诚信信息进行管理,劳动保障监察机构具体实施企业劳动保障诚信信息的归集和有序发布工作。

上级劳动保障行政部门负责管理、指导和监督下级劳动保障行政部门的企业劳动保障诚信信息管理工作。省级劳动保障行政部门负责发布全省范围内的重大信息。

**第五条** 劳动保障诚信信息管理遵循公正、公平、公开、民主的原则,按照统一的内容、标准和程序进行。

发布和使用企业劳动保障诚信信息,不得损害企业和个人的合法权益。

**第六条** 企业劳动保障诚信信息由基本信息、良好信息、一般失信信息和严重失信信息构成。

**第七条** 基本信息包括:

- (一)登记注册的基本情况;
- (二)制订和履行劳动规章制度的情况;
- (三)招用职工的情况;
- (四)劳动合同的签订、履行情况;
- (五)集体协商、集体合同制度建立、运行情况;
- (六)支付劳动者劳动报酬和执行最低工资标准的情况;
- (七)参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况;
- (八)遵守工作时间和休息休假规定的情况;
- (九)遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况;
- (十)遵守国家有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴定的规定的情况;
- (十一)工会组织建立的情况;
- (十二)执行其他劳动保障法律法规和规定的情况。

**第八条** 良好信息包括:

- (一)企业因遵守劳动保障法律、法规和规章,受到劳动保障行政部门及有关部门表彰的;
- (二)企业劳动保障管理规范,取得突出成绩的;
- (三)其他劳动保障行政部门认为应当记录的良好信息。

**第九条** 一般失信信息包括:

(一)企业存在未与劳动者签订劳动合同、未依法支付劳动者工资报酬、未依法缴纳社会保险、收取押金等违法行为,但情节不严重,未造成严重后果的;

(二)对劳动保障监察执法不予配合,但经责令限期改正能够改正的;

(三)劳动保障行政部门认为应当记录的企业其他一般性违反劳动保障法律、法规、规章的行为。

**第十条 严重失信信息包括:**

(一)因劳动保障违法行为受到3万元及以上罚款、没收违法所得或者吊销许可证行政处罚的;

(二)一年内因同一类违法行为受到两次以上行政处罚或连续三年因同一类违法行为受到行政处罚的;

(三)使用(介绍)童工或强迫劳动的;

(四)因克扣和无故拖欠工资人数较多、数额较大,或者其他劳动保障违法行为情节严重,导致集体上访、罢工等突发性事件或其他严重后果的;

(五)无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门实施劳动保障监察,隐瞒事实真相,出具伪证或者隐匿、毁灭证据,或者拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的;

(六)不按照劳动保障行政部门的要求报送书面材料,经劳动保障行政部门责令改正仍拒不改正的;

(七)劳动保障行政部门认为应当记录的企业其他严重违反劳动保障法律、法规、规章的行为。

**第十一条** 企业法定代表人、直接责任人因违反劳动保障法律法规的行为受到行政处罚的,可一并记入严重失信信息。

**第十二条** 企业劳动保障诚信信息记录期限按照下列规定设定:

(一)基本信息,记录期限至企业终止为止;

(二)良好信息有有效期的,记录期与有效期一致;良好信息无有效期的,记录期限至被取消之日止;

(三)一般失信信息,记录期限为3年;

(四)严重失信信息,记录期限为7年,但法律、法规或者规章另有规定的,从其规定。

前款规定的记录期限届满后,有条件的劳动保障行政部门可解除数据库记录,但转为永久保存记录。

**第十三条** 各市劳动保障部门要进一步整合资源,建设统一的劳动保障数据中心,扩大市域网的覆盖范围,实现企业劳动保障诚信信息的互通和共享。

劳动保障行政部门的职能机构在办理各单项劳动保障业务时,应当查阅企业劳动保障诚信信息,作为依据或者参考。

**第十四条** 企业劳动保障基本信息和一般失信信息一般不向社会公布。

企业劳动保障良好信息和严重失信信息,依法通过公共信用信息平台、互联网、劳动保障部门网站、劳动力有形市场、新闻媒体等载体向社会公布。

**第十五条** 市、县(区)劳动保障行政部门在公布企业劳动保障良好信息和严重失信信息前,应将有关材料报送省劳动保障行政部门,省劳动保障行政部门收到材料后应当在10个工作日内进行审查。

省劳动保障行政部门审查后,认为在全省范围内有重大影响或其他有必要在全省性的载体上进行公布的事由的,有权决定在全省性的载体上公布;认为下级劳动保障行政部门认定事实存在疑义的,有权要求暂缓或不予公布。

**第十六条** 公布企业劳动保障诚信信息应当符合法律、法规、规章的规定,对属于个人隐私、涉及企业商业秘密以及法律、法规、规章明确规定不得公开的其他内容,应当采取保密措施,不得公布。

**第十七条** 有下列情形之一的,企业可以向发布信息的劳动保障行政部门提出变更或者撤销记录的申请:

- (一)认为公布信息与事实不符的;
- (二)认为侵犯企业或者个人合法权益的。

**第十八条** 劳动保障行政部门在接到企业提出变更或者撤销记录的申请后20个工作日内作出处理,并告知申请人。在企业申请变更或者撤销记录期间,暂行对外发布该条信息。

对信息确有错误,被决定撤销记录以及无充分证据证明信息真实性的,劳动保障行政部门应当及时变更或撤销该记录。

**第十九条** 劳动保障行政部门应当制定企业劳动保障诚信信息的归集、发布和使用的内部工作程序、管理制度及相应的行政责任追究制度。

**第二十条** 劳动保障行政部门及其工作人员违反本办法第十六条规定,擅自披露和使用企业劳动保障诚信信息,侵犯企业合法权益,损害企业信誉的,应依法承担法律责任。

**第二十一条** 本办法自2005年7月1日起施行。