

江苏省劳务派遣单位信用评价 管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步规范劳务派遣行业秩序,引导劳务派遣单位依法依规开展经营活动,推进劳务派遣服务规范化、专业化发展,切实维护劳动者合法权益,促进劳动关系和谐稳定,根据《中华人民共和国劳动合同法》《江苏省社会信用条例》《劳务派遣暂行规定》《劳务派遣行政许可实施办法》等法律、法规、规章,结合我省劳务派遣工作实际,制定本办法。

第二条 本办法适用于江苏省各级人力资源社会保障行政部门(以下简称人社部门)对本省行政区域内劳务派遣单位的信用评价与管理。

第三条 本办法所称的劳务派遣单位,是指依法办理市场主体登记,取得营业执照、获得行政许可机关颁发的《劳务派遣经营许可证》或劳务派遣分公司备案证明且在有效期内的,经营劳务派遣业务的企业。

第四条 本办法所称信用评价,是指人社部门依据有关法律法规规章和劳务派遣单位信用信息,按照规定的标准、程序和方法,评定劳务派遣单位的信用等级并向社会公开等管理活动。

第五条 省人力资源社会保障厅负责全省劳务派遣单位信

用评价工作的组织领导,会同社会信用综合管理部门制定信用评价标准、信用分级分类管理措施等,并对各设区的市、县(市、区)劳务派遣单位信用评价工作进行指导和监督。各设区的市、县(市、区)人社部门根据本办法负责对本级行政许可机关审批或获得劳务派遣分公司备案证明的劳务派遣单位开展信用评价工作。

第六条 对劳务派遣单位的信用评价,应坚持公开、公平、公正、科学、合理的原则,结合劳务派遣的特点,采取定量与定性相结合的方式,实行全省统一的标准、程序,推动劳务派遣领域信用体系建设。

第二章 信用评价分级及标准

第七条 劳务派遣单位信用评价按照《劳务派遣单位信用等级评价规范》(DB32/T 4420-2022)(附件1)进行评分与分级。

劳务派遣单位信用等级分为AAA级(信用状况优秀)、AA级(信用状况良好)、A级(信用状况较好)、B级(信用状况一般)、C级(信用状况较差)五个等级。得分小于60分的,评定为C级;得分大于或等于60分且小于90分的,评定为B级;得分大于或等于90分且小于110分的,评定为A级;得分大于或等于110分且小于120分的,评定为AA级;得分大于或等于120分的,评定为AAA级。

第三章 信用评价程序

第八条 劳务派遣单位信用评价工作由人社部门结合劳务派遣单位年度经营情况核验工作，每年组织开展一次。

第九条 劳务派遣单位信用等级反映的信息内容为上一自然年度（1月1日至12月31日）产生且仍在有效期内的信用信息。新的信用等级认定与公布后，原信用等级自动失效。

第十条 劳务派遣单位信用等级评价工作，按照下列程序进行：

（一）自评。劳务派遣单位在每年的年度经营情况核验时，应当一并提交《劳务派遣单位信用等级评价自评表》（附件2）及相关自评材料，进行自我评价，并对所填报信息及提供的自评材料真实有效性进行承诺。

（二）审核。人社部门对照评价标准，对劳务派遣单位信用状况进行审核评价。对申报材料存疑的，可根据需要函询或前往劳务派遣单位，对申报材料相关内容进行核实。

（三）公示。经审核后，人社部门将拟评定的劳务派遣单位的年度信用等级、陈述申辩途径等在本级人社部门官方网站公示，公示期为5个工作日。

（四）公布。经公示后，由人社部门将确定的信用等级结果按规定通过全省人社一体化信息平台推送至同级公共信用信息系统，同时通过官方网站、公众号等发布劳务派遣单位信用等级信息。

第四章 公示期间异议处理

第十二条 拟评定的信用等级公示期内,被评价单位对评价结果有异议的,可向作出评价的人社部门提出书面申请。人社部门应在收到书面申请 7 个工作日内对申请人提出的异议信息进行核实,并将处理结果告知申请人。经核实,确需改变拟确定等级的,重新公示;不改变的,不再另行公示。任何企业或个人均有权向人社部门举报劳务派遣单位弄虚作假等行为,但恶意举报者需承担相应的法律责任。人社部门信用等级评价工作不得向被评价单位收取任何费用。

第十三条 被评价单位对人社部门不改变拟确定信用等级仍有异议的,可向上一级人社部门申请复核。上一级人社部门应在受理之日起 7 个工作日内进行复核并作出处理,复核结果为最终评定结果。

经复核,确需改变拟确定等级的,作出评价的人社部门应当及时修正,并通过原发布渠道予以公示,公示期不少于 5 个工作日;异议不成立的,不再另行公示。

第五章 信用等级结果运用

第十四条 对获得 AAA 级信用等级的劳务派遣单位,人社部门可以实施以下激励措施:

- (一) 在“双随机、一公开”等事项中降低比例、频次;
- (二) 在省级人力资源社会保障网等相关媒体上公布;
- (三) 优先预约人社部门上门指导服务,可免费获取劳动关系诊断、就业指导等服务;

(四) 信用评级结果列为诚实守信信息，纳入公共信用信息系统供政府机关、企事业单位、社会团体等单位、个人依法查询应用；

(五) 无投诉举报以及相关部门提请稽核，且年度社保缴费基数申报调整无异常情况下，免于社会保险缴费基数稽核；

(六) 优先推荐评先评优资格；

(七) 向长三角地区人社部门通报其信用等级，共享信用激励措施；

(八) 法律、法规、规章规定的其他激励措施。

第十四条 对获得 AA 级信用等级的劳务派遣单位，人社部门可以实施以下激励措施：

(一) 在“双随机、一公开”等事项中降低比例、频次；

(二) 在所在地人力资源社会保障网等相关媒体上公布；

(三) 可预约人社部门上门指导服务；

(四) 信用评级结果列为诚实守信信息，纳入公共信用信息系统供政府机关、企事业单位、社会团体等单位、个人依法查询应用；

(五) 无投诉举报以及相关部门提请稽核，且年度社保缴费基数申报调整无异常情况下，免于社会保险缴费基数稽核；

(六) 优先列为有关培育试点对象；

(七) 向长三角地区人社部门通报其信用等级，共享信用激励措施；

(八) 法律、法规、规章规定的其他激励措施。

第十五条 对获得 **A** 级信用等级的劳务派遣单位，人社部门可以实施以下激励措施：

- (一) 在“双随机、一公开”等事项中适当降低比例、频次；
- (二) 在所在地人力资源社会保障网等相关媒体上公布；
- (三) 可获取人社部门指导服务；
- (四) 信用评级结果纳入公共信用信息系统供政府机关、企事业单位、社会团体等单位、个人依法查询应用；
- (五) 法律、法规、规章规定的其他激励措施。

第十六条 对被评为 **B** 级信用等级的劳务派遣单位，人社部门正常开展监督检查，加强指导服务，帮助其提升信用等级。

第十七条 对被评为 **C** 级信用等级的劳务派遣单位，在信用等级有效期内，人社部门可以实施以下监管措施：

- (一) 列为“双随机、一公开”监督检查和劳动保障监察重点监察对象；
- (二) 在办理行政许可过程中，根据实际情况减少对其采取承诺制审批等便利化措施的范围；
- (三) 取消各类评先评优资格；
- (四) 对劳务派遣单位负责人进行警示约谈；
- (五) 向长三角地区人社部门、相关用工单位通报其信用等级并发放用工风险提示函，实施信用联合监管；
- (六) 法律、法规、规章等规定的其他措施。

第六章 信用信息管理

第十八条 各级人社部门按照职责分工,认定、记录、归集、管理本级产生的信用信息,以统一社会信用代码为标识建立劳务派遣单位信用档案,加强信用信息管理和分析。

第十九条 各级人社部门应当按规定将劳务派遣单位相关信用信息共享至公共信用信息系统。

第二十条 各级人社部门要建立信息安全保护制度,不得泄露国家秘密、商业秘密、个人隐私,不得危害国家安全和社会公共利益。

第二十一条 信用等级评价实行动态管理。对已评定信用等级的劳务派遣单位,由所在地人社部门跟踪管理、抽查、监督。

第二十二条 劳务派遣单位有隐瞒失信记录或提供虚假信息等行为的,一经核实,其信用等级直接认定为C级,有严重违法行为的,移交有关部门依照有关法律和规定追究责任。人社部门工作人员在审核评价工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的,依法依规给予处分;有严重违法行为构成犯罪的,移交有关部门依法追究刑事责任。

第七章 附则

第二十三条 本办法由省人力资源和社会保障厅负责解释。

第二十四条 本办法自2026年2月1日起施行,有效期至2030年12月31日。本办法施行后,国家有新规定的,从其规定。

附件：1. 劳务派遣单位信用等级评价规范
2. 劳务派遣单位信用等级评价自评表

附件 1

DB32/ T 4420—2022

劳务派遣单位信用等级评价规范

1 范围

本文件规定了劳务派遣单位信用等级评价的基本原则、信用等级类别及含义、评价指标、评分规则、评价流程及要求、信息公开和档案管理。

本文件适用于江苏省辖区内各级人力资源和社会保障部门对辖区内取得劳务派遣经营许可证的劳务派遣单位、分支机构进行信用等级评价，也可用于劳务派遣单位的自我评价。

2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本(包括所有的修改单)适用于本文件。

GB/T 22117—2018 信用 基本术语
ISO 9000 质量管理体系 基础和术语 (Quality management systems—Fundamentals and vocabulary)

3 术语和定义

GB/T 22117—2018 界定的以及下列术语和定义适用于本文件。

3.1

劳务派遣 *labor dispatching*

劳务派遣单位依法与被派遣劳动者签订劳动合同，按照劳务派遣协议将被派遣劳动者派到用工单位服务，由用工单位对被派遣劳动者的劳动过程进行指挥、管理和监督的一种用工形式。

3.2

劳务派遣单位 *labor dispatching units*

依法办理市场主体登记，取得营业执照，且获得行政许可机关颁发的劳务派遣经营许可证或劳务派遣分公司备案证明，经营劳务派遣业务的企业。

3.3

用工单位 *employment company*

与劳务派遣单位签订劳务派遣协议，接受以劳务派遣形式用工的单位。

3.4

被派遣劳动者 *dispatched laborer*

与劳务派遣单位建立劳动关系，并由劳务派遣单位派遣至用工单位工作，接受用工单位劳动管理的劳动者。

3.5

信用等级 *credit grade*

用既定的符号标识评价对象信用状况的级别结果。

[来源:GB/T 22117—2018,5.11]

4 基本原则

- 4.1 结合劳务派遣的特点，坚持公开、公平、公正的原则。
- 4.2 采取定量与定性相结合的方式，坚持科学合理的原则。
- 4.3 等级评价实行统一的标准、统一的程序，坚持全面统一的原则。

5 信用等级类别及含义

5.1 信用等级类别

评价对象的信用等级分为AAA级、AA级、A级、B级、C级五个等级。其中AAA级为最高等级，C级为最低等级。

5.2 信用等级评价

AAA级、AA级、A级、B级、C级评价工作，由办理劳务派遣单位年度经营情况核验的人力资源社会保障部门评价，每年评价一次，评价结果有效期为一年。

5.3 信用等级含义

各信用等级含义如表1所示。

表 1 信用等级含义

信用等级	分值要求	综合结论	含义
AAA	大于或等于120分	信用状况优秀	企业信用风险很低
AA	大于或等于110分且小于120分	信用状况良好	企业信用风险较低，且在可控范围内
A	大于或等于90分且小于110分	信用状况较好	企业信用风险较低，可能会受不确定因素的影响，但总体可控
B	大于或等于 60分且小于 90分	信用状况一般	企业信用风险一般，容易受不确定因素的影响
C	小于 60分	信用状况较差	企业信誉较差，信用风险很大

6 评价指标

6.1 指标分类

劳务派遣单位信用等级评价指标分为初始分、基本指标、加分指标、减分指标和直接认定为C级。

6.2 初始分

初始分为企业基础条件得分，具体指标依据附录 A。

6.3 基本指标

基本指标由经营行业、人员配备、经营年限等项构成，具体指标依据附录 A。

6.4 加分指标

加分指标由获得表彰、和谐劳动关系建设、协调机制等项构成，具体指标依据附录 A。

6.5 减分指标

减分指标由抽逃资本、虚报注册资本、虚开发票等项构成,具体指标依据附录 A。

6.6 直接认定为 C 级

直接认定为 C 级由未参加年度核验、违法派遣行业或岗位、虚假获证等项构成,具体指标依据附录 A。

7 评分规则

劳务派遣单位信用等级评价对象为依法取得劳务派遣经营许可证或劳务派遣分公司备案证明、参加信用等级评价的企业,以下简称“评价对象”。劳务派遣单位信用等级评价主体是对劳务派遣单位进行信用等级评价的机构,包括设区的市级、县(市、区)级人力资源和社会保障部门,以下简称“评价主体”。

依法取得有效劳务派遣经营许可证或劳务派遣分公司备案证明,并依法参加年度经营情况核验的评价对象获得相应初始分,初始分加上基本指标得分和加分指标得分,减去减分指标得分后得出最后得分,确定信用等级。其中,有直接认定为 C 级情形之一的,均直接认定为 C 级。评价周期为评价的上一自然年度。

8 评价流程及要求

8.1 流程概述

劳务派遣单位信用等级评价工作结合年度经营情况核验工作,每年开展一次。信用等级评价流程包括:材料报送、信息核实、等级确定、社会公示、结果公布、结果跟踪。

8.2 材料报送

8.2.1 提交材料

评价对象应于每年3月31日前向当地人力资源和社会保障部门提交上一年度劳务派遣经营情况报告的同时,提交劳务派遣单位信用等级评价有关申报材料。

8.2.2 材料内容

申报材料以电子形式为主,内容包括:

- a) 劳务派遣单位信用等级评价表;
- b) 自评证明材料;
- c) 其他证实性资料。

8.3 信息核实

评价主体可采用函电确认、数据分析、数据库查询、实地考察等方式对评价对象提供的申报材料的真实性进行核实。

8.4 等级确定

评价主体按照评分规则和评价指标对申报材料进行审核和计分评价,并确定其信用等级。

8.5 社会公示

8.5.1 公示

信用等级评价结束后，评价主体在本单位门户网站上及时公示拟确定的评价结果、陈述申辩途径等内容，接受社会公众的监督和咨询。公示时间为5个工作日。

8.5.2 异议提出

评价对象对评价结果有异议的，可及时向评价主体提出异议申请。评价主体应在 7 个工作日内对评价对象提出的异议信息进行核实，并将处理结果告知申请单位。

8.5.3 异议核实

异议成立的，应当及时进行修正和更新，并在原发布渠道内予以公示。异议不成立的，维持原评价。

8.5.4 异议核实期间的信用等级效力

异议信息核查期间，不影响原评价结果。

8.6 结果公布

评价主体按规定将评价结果推送至同级的公共信用信息系统，同时通过人力资源社会保障门户网站等方式进行公布。

8.7 结果跟踪

评价主体应在评价结果有效期内进行定期或者不定期跟踪，对相关信息进行及时更新。若因重大因素导致评价对象的信用等级发生变化时，评价主体应及时调整评价对象信用等级。

9 信息公开

评价主体要及时在门户网站等媒体公布信用等级评价结果。

10 档案管理

评价主体要严格规范信用档案管理工作，及时归档，归口管理，确保信用信息真实完整、应用正确。