

江苏省劳务派遣单位信用评价 管理暂行办法

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》《劳务派遣暂行规定》《劳务派遣行政许可实施办法》《江苏省社会信用条例》等法律、法规,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行政部门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）人力资源社会保障行政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力资源社会保障行政部门官方网站公示，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

第十一条 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。

第十二条 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

第十三条 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）优先预约人力资源社会保障行政部门上门指导服务，可免费获取劳动关系诊断服务；
- （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，优先推荐申报国家级、省级劳动关系和谐企业；

（七）向长三角地区人力资源社会保障行政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）可预约人力资源社会保障行政部门上门指导服务；

（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，优先培育为市级劳动关系和谐企业；

（七）向长三角地区人力资源社会保障行政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，信用评价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) 可获取人力资源社会保障行政部门指导服务；

(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 C 级信用等级的劳务派遣单位，在信用等级有效期内，信用评价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) 在人力资源社会保障网、信用江苏等官方网站发布，向长三角地区人力资源社会保障行政部门、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

第十七条 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。

第十八条 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。

第十九条 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。

第二十一条 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

第二十二条 本办法由省人力资源社会保障厅负责解释。

第二十三条 本办法自 2024 年 1 月 1 日起施行，有效期至 2025 年 12 月 31 日。本办法施行前，各地已出台的劳务派遣单位信用评价管理办法的有关规定与本办法不一致的，按照本办法的规定执行。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和社会保障部门评价，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

异议成立的身应当及时进行修正和更新身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，身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。

附录 A

(规范性)

劳务派遣单位信用等级评价指标

劳务派遣单位信用等级评价指标见表 A.1。

表 A.1 劳务派遣单位信用等级评价指标

一级指标	二级指标	评价细则	自评得分
初始分 (60分)	获得许可并参加 核验 (60分)	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且依法参加劳务派遣年度经营情况核验的, 初始分为60分。	
基本指标 (30分)	经营行业 (5分)	主营业务是劳务派遣的, 得5分。	
	人员配备 (3分)	公司拥有持有劳动关系协调、劳动人事争议调解或人力资源资格等证书的专业人员, 满2名的, 得1分; 每多1名增加1分, 最多得3分。持证人员以与本公司签订劳动合同并缴纳社会保险费为准。	
	经营年限 (4分)	实际经营劳务派遣业务年限每满3年的, 得1分, 累计最多不超过4分。	
	经营场地 (3分)	经营场所为自有商业地产且面积50 m ² 以上不满100 m ² 的, 得2分, 100 m ² 以上的得3分; 经营场所为租赁商业地产, 租赁面积50 m ² 以上且租赁期限3年以上的, 得1分。	
	注册资本 (3分)	实缴资本300万元以上不满500万元的, 得1分; 500万元以上不满1000万元的, 得2分; 1000万元以上的, 得3分。	
	党组织 (2分)	设立党的基层组织的, 得2分。	
	工会组织 (2分)	依法建立工会组织的, 得1分; 每年至少开展工会活动2次的, 得1分。	
	规章制度 (2分)	有完善的劳务派遣管理制度, 管理制度经职工代表大会或者全体职工讨论, 并公示或者告知劳动者的, 得2分。	
	信息系统 (2分)	有完善的信息管理系统并通过信息管理系统进行管理的, 得2分。	
	安全生产 (1分)	建立健全安全生产规章制度、操作规程、事故应急预案等并进行演练的, 得1分。	
职工培训 (1分)	建立培训制度, 对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训的, 得1分。		

一级指标	二级指标	评价细则	自评得分
基本指标 (30分)	信息公开 (1分)	在经营场所显著位置公示劳务派遣经营许可证、营业执照、服务项目、服务收费标准、公示管理制度、服务流程等的,得1分。	
	其他 (1分)	建立服务质量体系,并通过 ISO9000 等质量管理体系标准认证通过的,得1分。	
加分指标 (70分)	获得表彰 (30分)	获得党中央、国务院(含中办、国办)表彰的,加30分;其他国家级综合性表彰或认定先进的(人力资源社会保障部单独或联合发文),加20分。	
		获得省委、省政府(含两办)表彰的,加20分;其他省级综合性表彰或认定先进的(省人力资源社会保障厅单独或联合发文),加10分。	
		获得设区的市委、市政府(含两办)表彰的,加10分;其他市级综合性表彰或认定先进的(设区的市人力资源社会保障局单独或联合发文),加6分。	
		获得县(市、区)委、县(市、区)政府(含两办)表彰的,加6分;其他县级综合性表彰或认定先进的[县(市、区)人力资源社会保障局单独或联合发文],加3分。	
	和谐劳动关系建设 (30分)	被认定为和谐劳动关系企业,国家级的,加30分;省级的,加20分;市级的,加10分;县级的,加5分。	
	协调机制 (2分)	建立劳动争议调解组织的,加2分。	
	人才培养 (2分)	在评价周期内,培养出持有高级工及以上职业资格(职业技能等级)或中级及以上专业技术资格证书的技术技能人才,加2分。	
	保障用工需求 (6分)	在评价周期内组织输入外省户籍劳动力在苏稳定就业人数、且在本单位连续参保缴费3个月以上,200人以上不满500人的,加2分;500人以上不满1000人的,加4分;1000人以上的,加6分。	
抽逃资本 (10分)	抽逃注册资本的,扣10分。		
	虚报注册资本 (5分)	实缴资本与注册资本不一致的,扣5分。	

一级指标	二级指标	评价细则	自评得分
减分指标 (160分)	虚开发票 (10分)	虚开劳务派遣方面发票的,扣10分。	
	业务开展 (15分)	未正常开展劳务派遣业务的不得评为A级,并按照以下标准扣分:评价周期内未正常开展劳务派遣业务的,扣5分;连续两个周期内未正常开展劳务派遣业务的,扣10分;连续三个周期内未正常开展劳务派遣业务的,扣15分。	
	社保稽核 (10分)	社会保险稽核中发现存在违法行为的,每次扣5分,最多扣10分。	
	劳动保障 监察 (20分)	因劳动保障违法行为被依法行政处理处罚的,每次扣10分,最多扣20分。	
	注册地与经营地 不一致 (5分)	注册地和实际经营地不一致的,扣5分。	
	劳动争议 仲裁 (20分)	发生集体劳动争议案件且败诉(含部分败诉)的,每件扣10分,发生非集体劳动争议案件且败诉(含部分败诉)的,每件扣5分,最多扣20分。	
	逾期参加年度 核验 (10分)	逾期参加劳务派遣单位年度经营情况核验的,扣10分。	
	警示约谈 (10分)	被人力资源和社会保障行政部门警示约谈的,每次扣5分,最多扣10分。	
	个人社保 代理 (15分)	通过虚构劳动关系等手段,违法为他人办理参加社会保险手续,缴纳社会保费的,不满10人的,扣5分;10人以上不满100人的,扣10分;100人以上的,扣15分。	
直接认定为 C级	违法派遣 (30分)	以承揽、外包等名义实施的假外包真派遣,自派遣,派遣非全日制用工,派遣日结工等情形,每有一项扣10分,最多扣30分。	
	未参加 年度核验	不参加劳务派遣单位年度经营情况核验,或提供虚假材料参加劳务派遣单位年度经营情况核验,或年度经营情况核验不合格的。	
	违法派遣行业 或岗位	向专职消防员、煤矿井下、涉密、核心技术等安全生产岗位和煤炭、非煤矿山、化工等行业开展劳务派遣业务的。	
	虚假获证	隐瞒真实情况或提供虚假材料取得《劳务派遣经营许可证》的。	

一级指标	二级指标	评价细则	自评得分
	非法转让	存在涂改、倒卖、出租、出借或者以其他形式非法转让经营劳务派遣业务资质的。	
	不良信用	单位被列为失信执行人等严重失信主体名单的。	
	安全事故	发生重大及以上安全生产事故的。	
	不良社会影响	发生因单位原因引发的劳动关系领域群体性、突发性等事件，造成不良社会影响的。	
	劳动保障违法行为	因劳动保障违法行为被依法行政处理处罚三次以上（含三次）的。	
注：二级指标中“获得表彰”“和谐劳动关系建设”获得或被认定的时间为评价周期内获得或被认定，因为同一事项符合该两项同时加分的，以单项加分的最高分为准，不重复加分			

附件 2

劳务派遣单位信用等级评价自评表

一级指标	二级指标	评价细则	自评得分
初始分 (60分)	获得许可并参加 核验 (60分)	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且依法参加劳务派遣年度经营情况核验的，初始分为 60 分。	
基本指标 (30分)	经营行业 (5分)	主营业务是劳务派遣的，得 5 分。	
	人员配备 (3分)	公司拥有持有劳动关系协调、劳动人事争议调解或人力资源资格等证书的专业人员，满 2 名的，得 1 分；每多 1 名增加 1 分，最多得 3 分。持证人员以与本公司签订劳动合同并缴纳社会保险费为准。	
	经营年限 (4分)	实际经营劳务派遣业务年限每满 3 年的，得 1 分，累计最多不超过 4 分。	
	经营场地 (3分)	经营场所为自有商业地产且面积 50 m ² 以上不满 100 m ² 的，得 2 分，100 m ² 以上的得 3 分；经营场所为租赁商业地产，租赁面积 50 m ² 以上且租赁期限 3 年以上的，得 1 分。	

一级指标	二级指标	评价细则	自评得分
	注册资本 (3分)	实缴资本 300 万元以上不满 500 万元的, 得 1 分; 500 万元以上不满 1000 万元的, 得 2 分; 1000 万元以上的, 得 3 分。	
	党组织 (2分)	设立党的基层组织的, 得 2 分。	
	工会组织 (2分)	依法建立工会组织的, 得 1 分; 每年至少开展工会活动 2 次的, 得 1 分。	
	规章制度 (2分)	有完善的劳务派遣管理制度, 管理制度经职工代表大会或者全体职工讨论, 并公示或者告知劳动者的, 得 2 分。	
	信息系统 (2分)	有完善的信息管理系统并通过信息管理系统进行管理的, 得 2 分。	
	安全生产 (1分)	建立健全安全生产规章制度、操作规程、事故应急预案等并进行演练的, 得 1 分。	
	职工培训 (1分)	建立培训制度, 对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训的, 得 1 分。	
	信息公开 (1分)	在经营场所显著位置公示劳务派遣经营许可证、营业执照、服务项目、服务收费标准、公示管理制度、服务流程等的, 得 1 分。	
	其他 (1分)	建立服务质量体系, 并通过 ISO9000 等质量管理体系标准认证通过的, 得 1 分。	
加分指标 (70分)	获得表彰 (30分)	获得党中央、国务院 (含中办、国办) 表彰的, 加 30 分; 其他国家级综合性表彰或认定先进的 (人力资源社会保障部单独或联合发文), 加 20 分。	
		获得省委、省政府 (含两办) 表彰的, 加 20 分; 其他省级综合性表彰或认定先进的 (省人力资源社会保障厅单独或联合发文),	

一级指标	二级指标	评价细则	自评得分
		加 10 分。	
		获得设区的市委、市政府（含两办）表彰的，加 10 分；其他市级综合性表彰或认定先进的（设区的市人力资源社会保障局单独或联合发文），加 6 分。	
		获得县（市、区）委、县（市、区）政府（含两办）表彰的，加 6 分；其他县级综合性表彰或认定先进的[县（市、区）人力资源社会保障局单独或联合发文]，加 3 分。	
	和谐劳动关系建设（30 分）	被认定为和谐劳动关系企业，国家级的，加 30 分；省级的，加 20 分；市级的，加 10 分；县级的，加 5 分。	
	协调机制（2 分）	建立劳动争议调解组织的，加 2 分。	
	人才培养（2 分）	在评价周期内，培养出持有高级工及以上职业资格（职业技能等级）或中级及以上专业技术资格证书的技术技能人才，加 2 分。	
	保障用工需求（6 分）	在评价周期内组织输入外省户籍劳动力在苏稳定就业人数、且在本单位连续参保缴费 3 个月以上，200 人以上不满 500 人的，加 2 分；500 人以上不满 1000 人的，加 4 分；1000 人以上的，加 6 分。	
	抽逃资本（10 分）	抽逃注册资本的，扣 10 分。	

一级指标	二级指标	评价细则	自评得分
减分指标 (160分)	虚报注册 资本 (5分)	实缴资本与注册资本不一致的, 扣 5 分。	
	虚开发票 (10分)	虚开劳务派遣方面发票的, 扣 10 分。	
	业务开展 (15分)	未正常开展劳务派遣业务的不得评为 A 级, 并按照以下标准扣分: 评价周期内未正常开展劳务派遣业务的, 扣 5 分; 连续两个周期内未正常开展劳务派遣业务的, 扣 10 分; 连续三个周期内未正常开展劳务派遣业务的, 扣 15 分。	
	社保稽核 (10分)	社会保险稽核中发现存在违法行为的, 每次扣 5 分, 最多扣 10 分。	
减分指标 (160分)	劳动保障 监察 (20分)	因劳动保障违法行为被依法行政处理处罚的, 每次扣 10 分, 最多扣 20 分。	
	注册地与经营地 不一致 (5分)	注册地和实际经营地不一致的, 扣 5 分。	
	劳动争议 仲裁 (20分)	发生集体劳动争议案件且败诉 (含部分败诉) 的, 每件扣 10 分, 发生非集体劳动争议案件且败诉 (含部分败诉) 的, 每件扣 5 分, 最多扣 20 分。	

一级指标	二级指标	评价细则	自评得分
	逾期参加年度 核验 (10 分)	逾期参加劳务派遣单位年度经营情况核验的, 扣 10 分。	
	警示约谈 (10 分)	被人力资源和社会保障行政部门警示约谈的, 每次扣 5 分, 最多扣 10 分。	
	个人社保 代理 (15 分)	通过虚构劳动关系等手段, 违法为他人办理参加社会保险手续, 缴纳社会保费的, 不满 10 人的, 扣 5 分; 10 人以上不满 100 人的, 扣 10 分; 100 人以上的, 扣 15 分。	
	违法派遣 (30 分)	以承揽、外包等名义实施的假外包真派遣, 自派遣, 派遣非全日制用工, 派遣日结工等情形, 每有一项扣 10 分, 最多扣 30 分。	
直接认定 为 C 级	未参加 年度核验	不参加劳务派遣单位年度经营情况核验, 或提供虚假材料参加劳务派遣单位年度经营情况核验, 或年度经营情况核验不合格的。	
	违法派遣行业 或岗位	向专职消防员、煤矿井下、涉密、核心技术等安全生产岗位和煤炭、非煤矿山、化工等行业开展劳务派遣业务的。	
	虚假获证	隐瞒真实情况或提供虚假材料取得《劳务派遣经营许可证》的。	
	非法转让	存在涂改、倒卖、出租、出借或者以其他形式非法转让经营劳务派遣业务资质的。	

一级指标	二级指标	评价细则	自评得分
	不良信用	单位被列为失信执行人等严重失信主体名单的。。	
	安全事故	发生重大及以上安全生产事故的。	
	不良社会 影响	发生因单位原因引发的劳动关系领域群体性、突发性等事件，造成不良社会影响的。	
	劳动保障 违法行为	因劳动保障违法行为被依法行政处理处罚三次以上（含三次）的。	
自评总分			
<p>承诺：_____</p> <p>(请抄写：本公司所填报信息及相关材料均真实有效，如有虚假，愿接受失信联合惩戒。)</p>			