

常州市人力资源社会保障领域守信激励和失信惩戒实施办法（试行）

（常人社规〔2018〕5号）

各辖市（区）人力资源和社会保障局，市社会信用体系建设领导小组成员单位，局各处室、事业单位：

现将常州市人力资源社会保障领域《关于守信激励和失信惩戒的实施办法（试行）》印发给你们，请认真抓好落实。

常州市人力资源和社会保障局 常州市社会信用体系建设领导小组办公室

2018年11月12日

常州市人力资源社会保障领域守信激励和失信惩戒实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为激励诚信，惩戒失信，构建社会信用体系，促进人力资源社会保障事业健康发展，根据《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国社会保险法》、《中华人民共和国就

常州市行政规范性文件

业促进法》、《江苏省工资支付条例》、《江苏省社会保险基金监督条例》、《江苏省社会法人失信惩戒办法（试行）》（苏政办发〔2013〕99号）、《江苏省自然人失信惩戒办法（试行）》（苏政办发〔2013〕100号）、《江苏省用人单位劳动保障信用分类监督管理办法（试行）》（苏人社规〔2014〕2号）、《常州市社会法人失信惩戒实施办法（试行）》（常政办发〔2015〕157号）等有关规定，结合我市人力资源社会保障工作实际，制定本办法。

第二条 本市行政区域内，人力资源社会保障部门对相关单位和个人以及重点职业人群（以下统称“被征信对象”）在参与人力资源社会保障领域相关活动实施守信激励和失信惩戒时，适用本办法。

本办法所称单位，是指国家机关以外的具有民事权利能力和民事行为能力，依法独立享有民事权利和承担民事义务的组织，包括本市行政区域内用工的企业、事业单位、社会团体、个体经济组织、民办非企业单位、会计师事务所及律师事务所等合伙组织、基金会组织等各类用人单位。

本办法所称个人是指在本市行政区域内参加民事活动，享有民事权利，承担民事义务的个人。其中，重点职业人群是指社会法人或者其他经济组织的法定代表人或者主要负责人以及重要岗位工作人员、依法应当取得执业资格的人员、公务员以及行政

事业性岗位工作人员；欠薪单位的法定代表人和直接责任人、非法用工主体的经营人、责任人和建设工程项目的承包人、分包人。

法律、法规、规章另有规定的，从其规定。

第三条 市人力资源和社会保障局应当建立完善本局职责范围内信用信息管理系统，按照法律、法规和规章等有关规定收集、整理被征信对象信用信息，进行电子化记录、存贮，定期报送市社会公共信用基础数据库。

市人力资源和社会保障局信用信息主管职能处室负责局信用信息管理系统的建立和维护，以及向市公共信用信息中心的报送，负责信用信息的归集、交换、共享、异议处理和使用管理。其他职能处室、事业单位按照“谁管理、谁认定、谁负责”的原则，根据本部门、本单位职责具体负责信用信息的记录、上报，对失信主体实施约谈提醒和惩戒，督促被征信对象进行信用修复。

各辖市（区）人力资源社会保障部门按照各自职责，具体负责本辖区内被征信主体的信用信息的记录、归集、交换、异议处理和使用管理，对失信主体实施约谈提醒和惩戒，督促被征信对象进行信用修复。

第二章 类型和分类

第四条 本办法所称守信行为，是指人力资源社会保障领域被征信对象遵守劳动保障法律法规和政策制度的行为，主要包括：

常州市行政规范性文件

(一)遵守人力资源社会保障法律、法规和规章,近2年内,未发现违反劳动保障法律、法规和规章的行为或依法不予立案,且未发生集体劳动争议案件的,劳动保障信用分类被定为A类的;

(二)参与市创建和谐劳动关系企业并被评定为四星级及以上的;

(三)根据法律、法规、规章和上级文件规定认为应当列为守信行为的其他情形。

第五条 本办法所称失信行为,是指人力资源社会保障领域被征信对象违反劳动保障法律法规和政策制度的行为,主要包括:

(一)违法用工或者拖欠员工工资的;

(二)不依法参加社会保险、不依法申报或者缴纳社会保险费的;

(三)骗取、套取财政补贴等各类财政专项资金的;

(四)骗取社会保险基金支出或者社会保险待遇的;

(五)不配合人力资源社会保障行政部门执法检查,不配合社会保险监督检查、稽核或者审计,拒绝提供有关材料或者提供的材料不真实、不完整以及转移、隐匿相关证据的;

(六)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;

(七)受到行政、刑事处罚等其他违法违规行为;

常州市行政规范性文件

（八）重点职业人群在取得各类执业资格、职务和荣誉过程中，公务员或行政职业岗位人员在执业过程中，公务员、事业单位招考过程中的违法、违纪或者违反职业道德和职业规范，造成不良影响的；

（九）社会培训机构年度评估不合格的；

（十）根据法律、法规、规章和上级文件规定认为应当列为严重失信信用信息的其他情形。

第六条 被征信对象失信行为按照严重程度从低到高划分为三个等级，分别是一般失信行为、较重失信行为和严重失信行为。具体失信行为认定规则见附件。

第三章 来源、记录、报送与共享

第七条 被征信对象在劳动用工、工资支付、培训就业、人事人才、社会保险参保缴费和待遇享受等人力资源社会保障方面的信用信息，是实施守信激励和失信惩戒的主要依据。其来源主要包括：

（一）劳动保障监察机构通过书面审查、日常巡查、举报投诉调查、专项检查的方式归集的用人单位（个人）信用信息；

（二）劳动关系、劳动争议仲裁、社会保险、人事人才等其他工作机构的信用信息数据；

（三）所有出具的限期改正、行政处理、行政处罚决定（通

知)书;

(四)审计机关或受委托开展社会保险基金等审计的会计师事务所正式出具的审计报告;

(五)人民法院的生效裁判文书、司法建议书;

(六)其他合法手段和途径取得的被征信对象失信信息。

第八条 下列信息应当录入人社信用信息数据库:

(一)基础信息:

1. 信息:单位名称、统一社会信用代码(组织机构代码)、注册地址、法定代表人(负责人、业主)姓名、性别和公民身份证(护照)号码(公示时隐去出生年、月、日号码段,下同)、联系电话、经营范围、注册时间等。

2. 信息:姓名、性别、公民身份证(护照)号码、社会保障号、职务、会计从业资格证书号等。

(二)主要失信事实及类别。

(三)出具限期改正、行政处理、行政处罚决定(通知)书、审计报告、判决书的机关(单位)名称和文号以及限期改正、行政处理、行政处罚、法院判决等主要内容。

(四)认定失信行为的单位名称及认定时间。

(五)其他依法应当采集的信息。

第九条 市人力资源社会保障部门各职能处室和事业单位按照“谁管理,谁认定,谁负责”的原则,认定职能范围内的守

信或失信行为，定期归集信用信息报局信用信息主管职能处室，并根据失信行为标准提出失信等级建议，一般和较重失信行为经分管领导审核，严重失信行为应报主要领导审核签批。

局信用信息主管职能处室负责守信、失信信息的归集和报送，相关信息经领导审核签批后报送市公共信用信息系统，并与协同实施联合惩戒的部门和单位共享，为联合惩戒提供信息支撑和服务。

各辖市（区）人力资源社会保障部门归集的信用信息应向同级信用管理部门报送，同时报市人力资源社会保障部门备案。

第四章 守信激励和失信惩戒

第十条 市、辖市（区）人力资源社会保障部门在履行日常监管、行政审批、政府采购、招标投标、评先评优等相关职责时，对守信的单位或个人，在符合相关法律、法规规定的条件下，可以根据不同程度采取相应措施予以激励：

（一）在日常监管中，免除检查或者减少检查频次；

（二）用人单位及其法定代表人、负责人在评比表彰、奖励和认定类活动中，给予优先推荐；

（三）在公共传播媒体上对守信典型进行宣传报道，对评为和谐劳动关系企业的给予一定奖励；

（四）在政府性资金支持等选择性扶持政策的执行时，优先

常州市行政规范性文件

安排扶持措施或者加大扶持力度；

（五）优先推荐承接政府授权和委托事项；

（六）优先推荐获得政府购买社会组织服务项目；

（七）在特殊工时、劳务派遣等行政许可、行政确认等事项给予优先准入，经审批实行特殊工时制的，给予最多三年的有效期；

（八）在申请医保定点单位时给予优先准入；

（九）参与市创建和谐劳动关系企业并被评定为四星级及以上的用人单位，在我市工伤保险浮动费率调整年度的上两个自然年度内，工伤发生率为零且工伤保险支缴率为零，在按照《常州市工伤保险浮动费率管理办法》（常人社发〔2017〕146号）规定浮动的基础上下浮10%；

（十）根据法律、法规、规章和上级文件规定认为可以实施的其他激励措施。

第十一条 被征信对象失信行为按照一般、较重、严重的等级分别进行惩戒。对被征信对象的一般失信信息，人力资源社会保障部门应当书面通知相关单位和个人，提醒其纠正和规范相关行为。

人力资源社会保障部门相关职能处室和事业单位可以对存在一般失信行为的单位主要负责人、分管负责人或者直接责任人以及存在一般失信行为的个人进行约谈，宣传相关法律法规，敦促其在经济社会活动中严格自律、诚信守法、履行社会责任。

常州市行政规范性文件

人力资源社会保障部门相关职能处室和事业单位应当对信用提醒和诚信约谈进行登记，详细记载提醒和约谈对象、时间、方式以及内容。

第十二条 被征信对象收到信用提醒后无故不纠正失信行为或者无故不参加约谈、约谈事项不落实，经督促改正后仍不改正的，上升为较重失信行为予以惩戒。

第十三条 具有较重失信行为的单位和个人，列入公共信用信息系统黄名单，实行以下管理：

- （一）作为日常监督检查或者抽查的重点；
- （二）进行限定范围的公示或者书面告知；
- （三）减少优惠政策和资金扶持力度；
- （四）个人3年内禁止报考公务员或者行政事业性岗位工作人员；
- （五）暂停或者减少相关社会福利、补贴和政府优惠政策支持；
- （六）法律、法规、规章规定的其他惩戒方式。

第十四条 具有严重失信行为的单位和个人，列入公共信用信息系统黑名单，实行以下管理：

- （一）列为日常监管的重点监控和监督检查对象；
- （二）对违法行为从严查处，向社会公开失信信息；
- （三）不给予或者撤销相关荣誉称号，撤销或者降低获得肯定评价的评估等级，禁止参与评先评优；

常州市行政规范性文件

（四）对医保定点等单位不予签订社会保险服务协议，对已签订社会保险服务协议的予以解除；

（五）个人禁止报考公务员或者行政事业性岗位工作人员，暂停或者取消与失信行为相关的职业资格、缓评职称，取消相关社会福利、补贴和政府资金扶持；

（六）列入省、市公共信用信息系统黑名单，按照《江苏省社会法人失信惩戒办法（试行）》第二十二条、《江苏省自然人失信惩戒办法（试行）》（苏政办发〔2013〕100号）第二十三条、《常州市社会法人失信惩戒实施办法（试行）的通知》（常政办发〔2015〕157号）第十九条予以惩戒，其中：单位黑名单有效期自认定之日起3年，个人黑名单有效期自认定之日起3年，有效期届满的，不得再作为惩戒依据，也不再公开发布，法律法规规章另有规定的从其规定。

第十五条 对列入黑名单管理的重点职业人群，除可以采取本办法第四章相关规定的惩戒方式外，还可以采取下列方式依法予以惩戒：

（一）对专业技术人员或者其他依法应当取得相应从业资格的人员，违反有关政策规定或者有弄虚作假等行为而评审通过并获得专业技术资格的人员，有关职能部门可以依法撤销其专业技术资格或者从业资格，3年内禁止重新申报相关专业技术资格或者从业资格；

(二)对单位法定代表人、主要负责人，可以取消或者减少对其所在单位的优惠政策支持和财政经费补贴，禁止参加政府采购活动；相关职能部门组织招投标时，可以限制或者取消其所在单位参加投标的资格；

(三)取消参加各项评比的资格，取消各类评审、监审资格；

(四)法律、法规、规章规定的其他惩戒方式。

第十六条 被认定为一般和较重失信行为的单位和个人，在每季度结束后30日内，通过人力资源社会保障部门网站以及其他相关平台和媒体向社会公布。被认定为严重失信行为的单位和个人，列入市公共信用信息系统，通报有关部门实施联合惩戒。

第五章 异议处理和信用修复

第十七条 市、辖市（区）人力资源社会保障部门在实施失信惩戒的同时，应当通过教育培训、强化指导等手段，帮助存在失信行为的单位和个人重塑信用记录。对初次发生的一般失信行为，应当以教育引导为主，减轻或者不予惩戒。已经按要求整改到位的一般失信信息，尚未公示的，不再公示；已经公示的，按本办法第二十一条的规定实施信用修复。

第十八条 相关单位和个人对失信行为认定有异议的，可以向认定其失信行为的人力资源社会保障部门提出书面异议申请，要求予以更正。也可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

申请人应当就异议内容提供相关证据。

第十九条 市、辖市（区）人力资源社会保障部门应当在收到异议申请之日起10日内，按照下列规定处理：

（一）异议信息经相关部门核实确有必要更正的，一般与较重失信行为报分管领导审核，严重失信行为报主要领导审核批准后，将更正信息录入局信用信息管理系统，同时报送市公共信用信息系统，并告知提出异议申请的单位或者个人；

（二）异议信息经核实无须更正的，可以不作修改，但应告知提出异议申请的单位或者个人并说明理由。

异议信息处理期间，应打上标识，但不影响其公示与应用。

异议信息经核实确实有误的，市公共信用信息工作机构负责在3个工作日内进行修正，更正发布，并在原发布和提供范围内予以公示；异议信息核实无误的，去除标识，维持原信息。

第二十条 纳入黑名单管理的单位和个人，符合下列情形之一的，应当从公示名单中删除：

- （一）有效期届满的；
- （二）异议经复核属实的；
- （三）其他可以撤销公示的情况。

第二十一条 存在失信行为的单位和个人在惩戒措施期限内主动整改完毕，纠正失信行为的，可以向人力资源社会保障部门提出信用修复申请。

常州市行政规范性文件

市、辖市（区）人力资源社会保障部门对单位和个人的整改情况进行审查，对已整改到位，符合管理要求的，经相关领导审核批准后，将整改情况在信用信息系统中记录，并将有关情况相应报送市、区公共信用信息系统，并告知提出信用修复申请的单位和个人。

单位和个人信用状态经修复后，按照有关规定减轻或者免于相关惩戒，原始失信信息转为档案保存。信用修复后的单位和个人一年内再次发生失信行为的，原修复行为取消并在有效期内不得再次修复。

第二十二条 被征信对象对其失信信息享有知情权、异议权。

被征信对象可以到市公共信用信息中心或者认定其失信行为的人力资源社会保障部门查询其失信记录。相关部门应当免费提供查询服务。

人力资源社会保障部门提供和使用本单位信用信息系统中被征信对象的信用信息、信用查询报告和信用评估报告的，按照法律、法规、规章的规定执行。

利害关系人需要查询相关单位和个人失信信息的，应当获得被征信对象的授权或者按照有关规定执行。

第六章 保障措施

第二十三条 市、辖市（区）人力资源社会保障部门应当建

常州市行政规范性文件

立健全内部控制机制，加强人力资源社会保障信用信息记录、归集、送审、交换、公示以及惩戒、异议处理、信用修复全过程管理，防范和管控人力资源社会保障信用信息管理过程中存在的风险和缺陷，加强信用信息数据的日常维护和安全管理工作，确保信息安全。

第二十四条 市、辖市（区）人力资源社会保障部门应当通过本单位网站、服务窗口、公开专栏等载体，向社会公开下列事项，并接受社会监督：

- （一）失信信息的采集规范和披露时限；
- （二）获得信用查询报告和信用评估服务的方式；
- （三）异议处理和信用修复程序；
- （四）依法需要公开的其他事项。

第二十五条 市、辖市（区）人力资源社会保障部门应当建立健全失信行为举报制度，公开举报方式，畅通举报渠道，方便人民群众举报，并为举报人保密。

对举报问题线索，人力资源社会保障部门应当依法依规及时组织核查、反馈。对核实无误的失信行为，及时上报市公共信用信息系统。

第二十六条 人力资源社会保障系统相关职能处室和事业单位有下列行为之一的，由人力资源社会保障部门责令限期改正；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；

常州市行政规范性文件

造成损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）未及时准确录入或者不按规定录入被征信对象失信信息的；

（二）未向被征信对象提供查询服务的；

（三）未按规定公开相关事项的；

（四）虚构、篡改信用信息或者未按规定处理异议信息的；

（五）以欺骗、盗窃、胁迫、利用计算机网络侵入或者其他不正当手段采集信用信息的；

（六）擅自向其他单位和个人提供信用报告、信用评估报告或者信用信息的；

（七）在征信活动中泄露被征信单位商业秘密，或者在个人信用报告中披露、使用不得披露和使用的信息的；

（八）违反信用信息管理规定的其他行为。

第七章 附 则

第二十七条 本办法由市人力资源和社会保障局负责解释。

第二十八条 本办法所称“以内”、“以下”均不包含本数，“以上”包含本数。

第二十九条 本办法自发布之日起实施。

附件：常州市人力资源社会保障领域失信行为认定暂行规定

附件

常州市人力资源社会保障领域失信行为
认定暂行规定

第一章 总 则

第一条 为贯彻实施《常州市人力资源社会保障领域守信激励和失信惩戒实施办法（试行）》，加快推进全市人力资源社会保障领域信用体系建设，倡导诚实守信，惩戒失信行为，促进人力资源社会保障事业健康发展，根据人力资源社会保障相关法律、法规、规章和政策制度，制定本规定。

第二条 本市行政区域内，市级及各辖市（区）人力资源社会保障部门对相关单位和个人以及重点职业人群失信行为的认定，适用本规定。

第三条 本规定所称的单位和个人，主要包括：

- （一）已在相关部门进行登记并取得统一社会信用代码证、登记证书的用人单位；
- （二）社会保险参保单位和参保人员；
- （三）协议管理的医疗机构、工伤康复机构、零售药店等社会保险服务机构及其工作人员；
- （四）人才中介、职业中介、劳务派遣、就业培训、技能培

训等人力资源服务机构及其工作人员；

（五）社会保险信息系统供应商、维护单位及其工作人员；

（六）参与人力资源社会保障活动的其他单位和个人。

第四条 本规定所称的重点职业人群，是指能够利用自身职务、岗位、技术、服务等便利条件，对人力资源社会保障失信行为起到重要作用或者重要辅助作用的人员，主要包括：

（一）用人单位的法定代表人或者主要负责人，人力资源部门、财务部门直接负责的主管人员；

（二）欠薪单位的法定代表人和直接责任人，非法用工主体的经营者、责任人和建设工程项目的承包人、分包人；

（三）依法应当取得执业资格、职称评定的人员，公务员以及行政事业性岗位工作人员；

（四）社会保险服务机构的法定代表人或者主要负责人，医保部门、财务部门直接负责的主管人员，为参保人员提供服务的医生、护士、药剂人员，负责劳动能力鉴定的相关人员；

（五）人力资源服务机构、劳务派遣机构的法定代表人或者主要负责人及其财务部门直接负责的主管人员；

（六）社会保险信息系统供应商、维护单位的法定代表人或者主要负责人及其技术部门直接负责的主管人员。

第二章 单位一般失信行为

常州市行政规范性文件

第五条 用人单位有下列行为之一的，可以认定为一般失信行为：

（一）近 2 年内经查实处理的劳动保障监察案件 3 件以上 6 件以下的；

（二）近 2 年内发生集体劳动争议案件 2 件以下且有败诉的；

（三）被依法给予警告、没收非法所得或罚款 1 万元以下行政处罚的；

（四）被依法给予行政处罚金额 2 万 5 千元以下的；

（五）司法机关或者行政机关在强制执行时，被执行人因执行能力不足而无法履行法定义务的；

（六）拖欠员工工资、社会保险费 2 个月以内，经主管部门责令限期改正，逾期仍不改正的；

（七）用人单位向公共人力资源市场提供虚假招聘信息并造成不良社会影响的；

（八）社会保险登记申报时瞒报人数比例在 10%以下的；

（九）根据法律、法规、规章和上级文件规定认为应当列为一般失信行为的其他情形。

第六条 协议管理的医疗机构、护理机构、工伤康复机构、工伤伤残辅助器具配置机构和零售药店等社会保险服务机构在协议有效期内，被责令限期改正、暂停拨付结算费用、拒付费用、要求支付违约金、减少服务范围、暂停服务协议 1 次，经责令改

正拒不改正的，可以认定为一般失信行为。

第七条 职业介绍、就业培训等人力资源服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取套取由失业保险基金支出的稳岗补贴、技能提升补贴等各项补贴以及其他项目支出，累计金额10万元以下的，可以认定为一般失信行为。

人力资源服务机构、劳务派遣机构设立分支机构、变更或者终止的，未按相关规定予以登记的；人力资源服务机构不按相关规定提交年度报告公示的，劳务派遣单位不按相关规定提交劳务派遣单位年度经营情况报告的，可以认定为一般失信行为。

第八条 社会保险信息系统供应商、维护单位通过违规设置或者擅自更改社会保险信息系统业务、财务控制参数等手段，骗取套取社会保险基金或者致使社会保险基金损失，累计金额10万元以下的，可以认定为一般失信行为。

第九条 社会培训机构年度评估不合格，经责令整改仍不合格或下一年度年检再次不合格的，可以认定为一般失信行为。

第三章 单位较重失信行为

第十条 用人单位有下列行为之一的，可以认定为较重失信行为：

（一）一年内发生2次以上同一一般失信行为或者发生3次以上一般失信行为的；

常州市行政规范性文件

(二) 近 2 年内经查实处理的劳动保障监察案件 6 件以上 10 件以下的;

(三) 近 2 年内发生集体劳动争议案件 2 件以上、4 件以下且有败诉的;

(四) 被依法给予罚款 1 万元以上 3 万元以下行政处罚的;

(五) 被依法给予行政处理金额 2 万 5 千元以上 4 万元以下的;

(六) 拖欠员工工资、社会保险费 2 个月以上 6 个月以下, 经主管部门责令限期改正, 逾期仍不改正的;

(七) 社会保险登记申报时瞒报人数比例在 10% 以上 15% 以下的;

(八) 根据法律、法规、规章和上级文件规定认为应当列为较重失信行为的其他情形。

第十一条 协议管理的医疗机构、护理机构、工伤康复机构、工伤伤残辅助器具配置机构和零售药店等社会保险服务机构在协议有效期内, 被责令限期改正、暂停拨付结算费用、拒付费用、要求支付违约金、减少服务范围、暂停服务协议 2 次, 并未进行及时有效整改的, 可以认定为较重失信行为。

第十二条 职业介绍、就业培训等人力资源服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取套取由失业保险基金支出的稳岗补贴、技能提升补贴等各项补贴以及其他项目支出, 累计金额 10 万元以上 30 万元以下的, 可以认定为较重失信行为。

未经许可的人力资源服务机构擅自从事人力资源服务活动的，可以认定为较重失信行为。

第十三条 社会保险信息系统供应商、维护单位通过违规设置或者擅自更改社会保险信息系统业务、财务控制参数等手段，骗取套取社会保险基金或者致使社会保险基金损失，累计金额10万元以上30万元以下的，可以认定为较重失信行为。

第四章 单位严重失信行为

第十四条 用人单位有下列行为之一的，可以认定为严重失信行为：

（一）一年内发生2次以上同一较重失信行为或者发生3次以上较重失信行为的；

（二）近2年内经查实处理的劳动保障监察案件10件以上的；

（三）近2年内发生集体劳动争议案件4件以上且有败诉的；

（四）被依法给予罚款3万元以上行政处罚或暂扣、吊销许可证、执照的；

（五）被依法给予行政处理金额4万元以上的；

（六）用人单位存在使用童工行为或强迫劳动的；

（七）因违法行为导致集体上访、停工等突发事件或其他严重后果；

（八）拖欠员工工资或者社会保险费等达6个月以上，经主

常州市行政规范性文件

管部门责令限期改正，逾期仍不改正的，或因涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪被公安机关依法立案侦查的；

（九）建设工程项目发包人或总承包人因未按合同约定支付工程款，造成承包人克扣、拖欠劳动者工资，依法应在未结清工程款范围内先行垫付工资但拒不垫付的；

（十）建设工程项目发包人或总承包人已按合同约定支付工程款，承包人或分包人拖欠劳动者工资且经责令改正拒不改正的；

（十一）建设单位违法转包分包造成拖欠农民工工资且因涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪被公安机关依法立案侦查的或引发群体性事件、极端事件造成不良社会影响的；

（十二）未按规定办理社会保险登记、变更或者注销的，经责令改正拒不改正的；

（十三）社会保险登记申报时瞒报人数比例在 15%以上，且未按要求改正的；

（十四）协助他人违规取得社会保险参保资格、工伤认定结论、劳动能力鉴定结论骗取社会保险待遇，或者违规为他人办理退休或退保手续骗取社会保险待遇，违规为他人出具解除或者终止劳动关系证明骗取失业保险待遇，经责令退回拒不退回的；

（十五）无理抗拒、阻挠人社部门实施劳动保障监察或拒不配合社会保险稽核，隐瞒事实真相，出具伪证或者隐匿、毁灭证据的；

常州市行政规范性文件

(十六) 不按照人社部门的要求报送相关书面材料, 经人社部门责令改正仍拒不改正的;

(十七) 打击报复监察员、证人、举报投诉人的;

(十八) 根据法律、法规、规章和上级文件规定认为应当列为严重失信行为的其他情形。

第十五条 协议管理的医疗机构、护理机构、工伤康复机构、工伤伤残辅助器具配置机构和零售药店等社会保险服务机构在协议有效期内被暂停服务协议 3 次, 或者被取消社会保险服务协议, 以及被吊销《医疗机构执业许可证》、《营业执照》, 经责令改正拒不改正的, 可以认定为严重失信行为。

第十六条 职业介绍、就业培训等人力资源服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取套取由失业保险基金支出的稳岗补贴、技能提升补贴等各项补贴以及其他项目支出, 累计金额 30 万元以上的, 可以认定为严重失信行为。

第十七条 社会保险信息系统供应商、维护单位通过违规设置或者擅自更改社会保险信息系统业务、财务控制参数等手段, 骗取套取社会保险基金或者致使社会保险基金损失, 累计金额 30 万元以上的, 可以认定为严重失信行为。

第五章 个人失信行为

第十八条 个人有下列行为之一的, 可以认定为一般失信行为:

常州市行政规范性文件

（一）违反人力资源社会保障相关法律、法规被处以较轻行政处罚或者被处以警告的；

（二）贪污社会保险基金累计金额 1 万元以下，或者隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金累计金额 3 万元以下的；

（三）以欺诈、伪造证明材料办理参保、退保或提前退休、领取养老金、冒用死亡等人员身份骗取养老保险待遇，或骗取养老保险基金支出或财政补助资金的；

（四）违规使用医保卡就医购药、伪造病历、使用虚假医疗费票据等方式骗取套取医疗保险统筹基金、个人账户基金的；

（五）隐瞒重新就业等情况，骗取失业保险金和其他失业保险待遇，通过虚构事实、伪造变造证明材料等手段骗取套取由失业保险基金或就业专项资金支出的稳岗补贴、技能提升补贴、开业补贴、创业租金补贴、社会保险补贴等各项补贴以及其他项目支出的；

（六）通过虚构事实、伪造变造证明材料等手段违规取得工伤认定结论、劳动能力鉴定结论以及丧失领取待遇资格继续领取等，骗取工伤保险待遇和享受供养亲属抚恤金待遇的；

（七）通过违规设置或者擅自更改社会保险信息系统业务、财务控制参数等手段，骗取套取社会保险基金或者致使社会保险基金损失的；

（八）根据法律、法规、规章和上级文件规定认为应当列为

一般失信行为的其他情形。

第十九条 个人有下列行为之一的，可以认定为较重失信行为：

（一）违反人力资源社会保障法律、法规被处以较重行政处罚的；

（二）贪污社会保险基金累计金额 1 万元以上 3 万元以下，或者隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金累计金额 3 万元以上 50 万元以下的；

（三）有第十八条第（三）、（四）、（五）、（六）、（七）项行为，因骗取养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险待遇或者其他社会保障待遇、财政专项资金以及伪造、变造、买卖社会保障卡，被法院判处管制或者拘役的；

（四）一年内发生 2 次以上同一一般失信行为或者发生 3 次以上一般失信行为的；

（五）根据法律、法规、规章和上级文件规定认为应当列为较重失信行为的其他情形。

第二十条 个人有下列行为之一的，可以认定为严重失信行为：

（一）违反人力资源社会保障法律、法规被处以严重行政处罚的；

（二）贪污社会保险基金累计金额 3 万元以上，或者隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金累计金额 50 万元以上的；

（三）有第十八条第（三）、（四）、（五）、（六）、（七）

常州市行政规范性文件

项行为，因骗取养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险待遇或者其他社会保障待遇、财政专项资金以及伪造、变造、买卖社会保障卡，被法院判处有期徒刑以上刑罚的；

（四）一年内发生 2 次以上同一较重失信行为或者发生 3 次以上较重失信行为的；

（五）参加公务员或者行政事业性岗位工作人员考试录用、专业技术人员资格考试时，严重违反考试纪律的；

（六）不具备用工主体资格的个人承包建设施工项目，拖欠农民工工资且发生第十四条第（八）、（九）、（十）、（十一）项规定情形的；

（七）根据法律、法规、规章和上级文件规定认为应当列为严重失信行为的其他情形。

第二十一条 重点职业人群除第二十条所列的个人严重失信情形外，还包括造成恶劣影响或者严重后果，经有关部门或者机构认定的下列情形：

（一）在资格认定、职称评审或者办理其他事项时，提供虚假材料或者故意隐瞒个人真实情况的；

（二）利用自身职务、岗位、技术、服务等便利条件，为单位或者个人骗取套取社会保险基金、骗取社会保险待遇提供帮助的，或者违规为他人出具社会保险参保缴费证明谋取私利的；

（四）滥用职权造成用人单位损失（含社会保险基金损失）

或者危害他人的；

（五）违法、违纪或者违反职业道德的其他失信行为。

第六章 附 则

第二十二条 本规则所称“以内”“以下”均不包含本数，“以上”包含本数；“一年内”指一个自然年度；失信行为发生次数不含经异议处理并更正的行为。

第二十三条 本规则自发布之日起实施。本规则如与上级部门新规定不一致的，以新规定为准。