# 公司劳动保障诚信等级评价[5篇]

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2025-02-20

*第一篇：公司劳动保障诚信等级评价XXXXXXXX公司关于XXXX年“安康杯”竞赛活动自 评 材 料XXXX年是全国开展“安康杯”竞赛X周年，为全面推进企安全生产管理，推动公司完善安全生产规章制度，实现安全生产目标。公司根据《关于XXX年度...*

**第一篇：公司劳动保障诚信等级评价**

XXXXXXXX公司关于XXXX年“安康杯”竞赛活动

自 评 材 料

XXXX年是全国开展“安康杯”竞赛X周年，为全面推进企安全生产管理，推动公司完善安全生产规章制度，实现安全生产目标。公司根据《关于XXX年度开展全国“安康杯”竞赛活动的通知》（X市工[XXXX]XX号）精神，全面落实“安全第一、预防为主”的方针，在自查的基础上，对《安康杯竞赛考核表》，逐项逐条进行自评，标准分100分，自评分99分。

一、组织领导（标准分10分，自评分10分）

1、竞赛组织机构健全。公司自接到“安康杯”竞赛通知以来，高度重视，立刻成立了由总经理为主任的竞赛组委会和竞赛领导小组，加强领导，形成了公司行政领导与工会通力合作，党、政、工、青、妇齐抓共管的格局（本项分3分，自评3分）。

2、竞赛活动计划、部署、方案、组织、检查、评比、表彰、奖励。

公司在今年3月开始计划整个“安康杯”的方案，活动主题明确，活动形式内容丰富，活动评比、表彰已完成大半，班组表彰一部份在年终进行（本项3分，自评分3分）。

3、班组参赛率情况

在整个竞赛活动中，班组参与率100%，其中参与形式主要是知识抢答竞赛，安全技能大练兵等活动（本项目3分，自评3分）。

4、单位一把手任“安康杯”组委会主任

公司今年X月关于<XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX公司 关于成立“安康杯”竞赛活动组委会及组织领导小组的通知〉中明确由XXX总经理任组委会主任，负责全面指导、统筹，协调本次 “安康杯”竞赛活动工作（本项目1分，自评1分）。

二、安全管理（标准分20分，自评分20分）

1、安全管理机构健全,专、兼职安全人员情况

几年来，公司认真全面的推进安全生产管理，推动公司完善安全生产规章制度，集团公司各分厂各配置专职安全员2名，兼职安全员各车间各配一名，负责安全情况联络，配合安全检查（本项目2分，自评分2分）。

2、全年安全计划情况

XX公司在安全计划管理方面，机构健全，各分厂同各车间都签订有“安全责任书”。每年年初制定全年安全计划，目标，并严格执行。（本项3分，自评3分）。

3、安全卫生规章制度情况

几年来，XX公司严格贯彻执行《劳动合同法》、《工会法》、《安全生产法》、《职业病防治法》、《安全生产监督管理规定》法律、法规，结合企业实际，制定建全的“安全管理实施细则”等规章制度，并严格执行（本项2分，自评2分）4工作现场安全卫生，“三同时”的执行情况

几年来，公司高度重视环境保护，先后投入XXXX多万元，进行环保配套。历年来的环评都符合国家标准。我公司的技改项目，都严格按国家的“三同时”制度执行。（本项2分，自评2分）

5、事故隐患检查整改，事故应急防范措施情况

公司的事故隐患检查分为月检、周检、日检，发现事故隐患，及时处理，防止安全事故的发生，并作好记录和处理情况，对各类安全事故隐患均制定各种应急预案（本项2分，自评2分）。

6、女工保护，集体合同的签订情况

为了更好地表达和维护女职工和合法权利和特殊利益，充分调动广大女职工为推进公司经济全面发展贡献力量。XX公司自XX年以来，由工会牵头，与公司签订女职工专项集体合同并报送上级有关部门审核备案。几年来，没有侵害女职工合法权益行为

几年来，XX公司对未成年工实行特殊保护，没有非法使用童工现象（本项2分，自评2分）

7、劳动防护用品的购买和配备情况

公司自建厂以来，对员工的劳动防护用品的采购要求规范，采购部严格按照采购条例，对采购的防护用品生产单位要求必须符合国家生产防护用品的条件，具备相关资质，方准进行采购。对所采购的防护用品发放，结合公司实际和员工的岗位需求，严格发放，配备齐全。（本项2分，自评2分）

8、设备的维护、保养、检查情况

为确保员工生命安全，对公司的生产设备每月进行定期维护保养，落实专人负责，设备的完好率达100%方准进行开机生产。（本项2分，自评2分）

9、员工作业场所环境情况

公司密切关注企业发展与环境保护之间的关系，将环境保护列为公司发展的重中之重，同时通过自身不断努力，结合企业实际，全面规划、分步实施，进行厂区绿化、美化。追求社会、环境、经济效益最大化，走新型工业化道路，推进企业的可持续发展，先后投入XXX多万元聘请专业公司进行环保建设，现各项工业指标达标排放，厂区环境明显改善。(本项2分，自评2分)

10、遵守职业培训规定

职业培训制度,职业资格证书

几年来，XX公司为了不断提高广大员工的思想素质和本职业务技能，长年聘请专业教师授课，职业培训制度健全、规范、组织职业培训。

几年来，XX公司严格按制度规定，对新招员工和换岗员工认真组织岗前培训

XX公司每年都与上级有关部门联系培训办理各类技术工和特种作业人员资格证书，到目前止，持证率达100%以上（本项2分，自评2分）。

三、安全生产月情况（标准分10分，自评分10分）

今年的安全生产月中，公司采取员工喜闻乐见的活动形式，结合企业文化建设，开展篮球比赛，乒乓球比赛等，使“安康杯”精神深入人心，活动形式还以组织员工参加“云天化杯”安全知识竞赛，班组之间开展安全知识竞赛，以抢答方式进行，开展安全技能大练兵等方式。全月无一起伤亡事故。（要项10分，自评10分）

四、积极参加各项活动情况（标准分17分，自评分17分）

1、组织开展“十个一”活动

在本次“安康杯”活动中，公司积极组织开展“十个一”竞赛活动，力求让每个员工提一条安全隐患，看一本安全书等活动。由于时间和条件的原因，部份“十个一”活动未组织。（本项5分，自评4分）

2、督导员师资培训和安全文化活动情况

在今年的安全生产月中，公司组织的班组之间开展安全知识竞赛，聘请XX县X局等部门领导做评委，督导整个竞赛过程，今年各种活动组织丰富，不再详述。（本项10分，自评10分）

3、“安康杯”竞赛信息化建设情况

我公司自“安康杯”组织开展以来，高度重视信息化建设，以版报、简讯等形式大力宣传，每月出一期版报在公司的宣传栏上进行宣传。保证“安康杯”的活动情况让员工即时知晓。（本项2分，自评2分）

五、群众监督（标准分13分，自评分13分）

1、“三个条例”，工会劳动保护监督检查，班组建设，女工保护，职工身体健康，配合相关部门的安全教育管理情况。（本项8分，自评8分）

a、“三个条例”执行情况

公司成立以来，严格按照“三个条例”的相关规定操作执行，并建立完善工会劳动保护网络，积极维护员工合法权益。（本项2分，自评2分）

b、班组建设

自“安康杯”活动开展以来，公司积极组织各班组参与“安康杯”知识竞赛活动，参与率100%，并组织各班组进行“安全生产文明示范岗”评比。（本项1分，自评1分）c、女工保护情况

此项已在以上汇报，在此不再详述。（本项1分，自评1分）d、职工身体健康，艾滋病等防治宣传情况

今年我公司积极配合新平县疾控中心，在我公司进行艾滋病、结核病的宣传、防治工作，已培训形式开展此项活动，使员工在疾病防治意识上得到有效提升。（本项2分，自评2分）e、配合相关部门的安全教育管理情况

公司积极配合相关部门的安全教育指示，今年同XX县消防大队在我公司组织一次消防演习，使员工在防火等意识上得到有效提升。（本项2分，自评2分）

2、群众监督检查，“一法三卡”的应用情况 a、公司每年组织周边村民对我公司的安全形势进行监督，并提出意见，我公司根据意见作出整改措施。（本项2分，自评2分）

b、c、“一法三卡”的应用情况

公司以工会牵头，严格执行“一法三卡”。（本项3分，自评3分）

六、事故控制情况（标准分30分，自评分30分）1.伤亡事故控制情况

通过“安康杯”竞赛活动，提高了公司安全生产管理水平，提高了全员安全防范意识，活动开展以来，无发生一起重大工伤事故，伤亡事故符合“安康杯”竞赛指标，贡献。（本项20分，自评20分）2.消防交通事故控制情况

在“安康杯”活动期间，无发生一起消防安全事故，没有发生一起交通事故，有力地促进公司的安全生产。（本项10分，自评10分）

以上自评如有不妥，请县总工会审核。

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX公司

工会委员会

XXXX年XX月X日

**第二篇：企业劳动保障诚信评价实施细则**

一、指导思想

以邓小平理论和“xxxx”重要思想为指导，以促进企业健康发展和维护劳动者合法权益为目标，紧紧围绕我盟“四大战略、一个工程”实施的大局，通过开展企业劳动保障诚信评价活动，完善源头监控，促进劳动保障法律、法规和政策的贯彻落实，树立企业诚实守信的社会形象，引导我盟企业建立依法自我规范、自我约束、自我激励、自我发展的劳动保障管理模式，净化我盟劳动用工环境、为繁荣我盟经济建设和促进社会稳定做出积极贡献。

二、评价范围和组织机构

我盟行政区域内的各类企业均属评价范围。按照属地管理的原则，各旗县市（区）劳动保障监察机构负责对辖区内较大规模的用工企业的评价工作。由劳动和社会保障局牵头组织相关单位组成的“劳动保障诚信企业评审委员会”具体负责对申报企业的评审工作。

三、评价内容

㈠制定劳动保障管理规章制度的情况；

㈡依法招用劳动者的情况；

㈢遵守签订、履行劳动合同和集体合同规定的情况；

㈣遵守工资支付和最低工资标准规定的情况；

㈤遵守养老、失业、医疗、工伤、生育保险规定的情况；

㈥遵守工作时间和休息休假规定的情况；

㈦遵守职业培训和职业技能鉴定规定的情况；

㈧遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况；

㈨劳动保障法律、法规规定的其他内容。

四、评价标准

企业劳动保障诚信评价等级分为a、b、c、d四级，具体标准如下：

㈠劳动保障a级诚信企业评价标准（劳动保障诚信示范企业）

⒈连续三年参加劳动保障年检合格;

⒉劳动保障管理规章制度健全、内容合法，依法协商、签订劳动和集体劳动合同;

⒊遵守招用劳动者的各项规定;

⒋依法与全部劳动者签订劳动合同;

⒌依法参加社会保险登记，按时足额缴纳各项社会保险费;

⒍按规定支付劳动者工资;

⒎按照国家规定实施职业资格证书制度;

⒏严格遵守工作时间和休息休假规定;

⒐依法落实各项女职工、未成年工特殊保护规定;

⒑内无劳动保障违法行为举报投诉，或虽被举报投诉经查实无违法行为；内日常检查、专项检查未发现劳动保障违法行为;

⒒内无劳动争议仲裁败诉案件;

⒓内无集体上访事件发生。

㈡劳动保障b级诚信企业评价标准（劳动保障诚信规范企业）

⒈连续两年参加劳动保障年检合格；

⒉遵守招用劳动者的各项规定；

⒊依法与全部劳动者签订劳动合同；

⒋依法参加社会保险登记并按时足额缴纳社会保险费；

⒌按规定支付劳动者工资；

⒍内无劳动保障违法举报投诉，或虽被举报投诉但经查实无违法行为；日常检查、专项检查未发现有劳动保障违法行为；

⒎内无集体上访事件发生。

㈢劳动保障c级诚信企业评价标准（劳动保障诚信合格企业）

⒈内参加劳动保障年检合格；

⒉遵守招用劳动者的各项规定；

⒊依法与劳动者签订合同；

⒋办理社会保险登记，当年无拖欠社会保险费现象；

⒌支付劳动者工资不低于当地最低工资标准，不克扣或无故拖欠劳动者工资。

（四）劳动保障d级企业评价标准（劳动保障诚信警示企业）

⒈劳动保障管理规章制度不健全；

⒉不按有关规定招用劳动者；

⒊签订劳动合同低于50%、未认真履行劳动合同；

⒋支付劳动者工资低于当地最低工资标准，年内克扣或无故拖欠劳动者工资；

⒌未按规定办理社会保险登记，或存在拖欠社会保险费现象；

⒍内出现劳动保障违法行为举报投诉，经查属实的，或发生涉及侵害劳动者权益内容的集体上访事件。

五、评价程序

评价工作坚持客观、全面、公正、公开的原则，按照下列程序进行：

㈠a级企业评价程序

⒈企业申报。有主管部门（单位）的企业，由企业提出申请经主管部门（单位）审查后，报评审委员会；无主管部门（单位）的企业直接向评审委员会进行申报。

⒉初步核实。评审委员会根据评价标准对企业申报情况进行核查，提出建议报分管领导审核。

⒊征求意见。劳动保障行政部门各处（科）室、单位对入选企业的劳动保障诚信情况提出意见，并反馈评审委员会。

⒋评审委员会评定。召开评审委员会会议，研究确定评定劳动保障a级诚信企业公示名单。

⒌社会公示。通过新闻媒体向社会公示拟评定a级诚信企业的名单，公布监督电话，征求银行、税务、工商、工会、妇联、共青团、工商联等社会各界意见。

⒍公布结果。公开后没有出现异议的企业，由评审委员会评定为a级诚信企业，并在新闻媒体和锡林郭勒盟劳动保障网公布名单。

㈡b级和c级企业评价程序

⒈由评审委员会根据企业劳动保障管理情况，提出评价建议。

⒉征求有关部门各科室的意见。

⒊评审委员会评定企业诚信评价等级。

六、建立诚信评价激励约束机制

㈠实行评价等级动态管理

企业劳动保障诚信等级评价确定后，根据企业守法情况和诚信评价标准，予以晋升或降低诚信等级：

⒈经劳动监察机构调查，发现企业有下列情况之一的，分别降低一个诚信等级，直至划为d级企业：

⑴未按规定参加社会保险登记，欠缴社会保险费，不按规定为劳动者缴纳各项社会保险费；

⑵克扣或无故拖欠劳动者工资，低于最低工资标准支付工资，拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬；

⑶未依法与劳动者签订劳动合同；

⑷违反劳动保障法律法规，延长劳动者工作时间；

⑸违反女职工和未成年工特殊保护规定；

⑹非法招用未满十六周岁的未成年人；

⑺其他违反劳动保障法律、法规的行为。

⒉发生下列情况之一的，划为d级企业，并视情况予以通报：

⑴拒不改正劳动保障违法违规行为的；

⑵内发生2次或2次以上劳动保障违法违规行为的；

⑶被劳动保障行政部门依法给予行政处罚或行政处理不履行的；

⑷发生涉及5人以上的拖欠工资举报投诉案件，并经劳动监察机构调查属实的；

⑸发后5人以上集体上访并造成不良影响的；

⑹发生劳动保障违法违规行为情节严重、影响恶劣的；

⒊b级和c级企业认为达到a级条件的，可以按照规定程序申报a级企业的评价；

⒋c级企业认为达到b级条件的，由评审委员会审核后，报评审委员

会同意晋升b级；

⒌d级企业经过整改后，认为达到c级企业的，提出申请并经劳动保障监察机构复核后，可向评审委员会申报晋级。

㈡实行分类管理

对评价出的劳动保障诚信企业实行分类管理，以鼓励企业诚信经营、自觉守法：

⒈对a级诚信企业，采取鼓励企业诚信自律的方式，可免于两年劳动保障年检，除举报或上级部署的专项检查外免于日常检查；

⒉对b级诚信企业，采取年检审查为主、主动检查为辅的方式，除进行劳动保障年检外，内按照一定比例进行抽查；

⒊对c级诚信企业，依法对其进行监督检查，同时加强劳动保障法律法规宣传，指导、督促企业规范劳动保障管理；

⒋对d级企业，劳动保障监察机构将其列为重点监督检查对象，发生违法案件从重处罚。

**第三篇：重庆市企业劳动保障守法诚信等级评价管理试行办法**

重庆市企业劳动保障守法诚信等级评价管理试行办法

渝劳社办发〔2025〕241号

第一条

为全面贯彻实施劳动保障法律法规，增强企业守法诚信的社会责任感，维护企业和职工双方的合法权益，根据《劳动法》、《劳动保障监察条例》等劳动保障法律法规和《劳动和社会保障部办公厅关于推行企业劳动保障诚信制度的指导意见》、《重庆市社会信用体系建设方案》，制定本办法。第二条

本办法适用于本市行政区域内依法成立一年以上，且生产经营活动处于正常状态的各类企业。第三条

企业劳动保障守法诚信等级评价，是劳动保障行政部门对依法征集的企业劳动保障守法诚信信息进行综合评价，根据国家规定的劳动保障基本标准和相关要求，将企业认定为不同的劳动保障守法诚信等级，并实行分类监管。第四条

市劳动保障行政部门负责全市企业劳动保障守法诚信制度建设和等级评价工作的综合管理，各区县（自治县、市）劳动保障行政部门负责本级劳动保障监察管辖范围内企业劳动保障守法诚信等级评价工作；各级劳动保障监察机构负责企业劳动保障守法诚信等级评价的具体业务工作。第五条

劳动保障守法诚信等级评价每进行一次，遵循公开、公平、公正的原则，执行统一的标准和程序。第六条

各级劳动保障监察机构要通过书面审查、实地检查、数据核对、公开征信等方式采集企业遵守劳动保障法律法规的真实信息，逐步建立健全企业劳动保障守法诚信档案和企业劳动保障守法诚信信息数据库。第七条

企业劳动保障守法诚信等级评价的内容：

（一）制定内部劳动保障管理规章制度的情况；

（二）遵守招收职工和禁止使用童工规定的情况；

（三）遵守劳动合同规定的情况；

（四）遵守工资支付和最低工资规定的情况；

（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）遵守职业培训和职业资格证书规定的情况；

（八）参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

（九）工会组织建立和开展活动的情况；

（十）建立平等协商机制和订立集体合同的情况；

（十一）遵守劳动保障法律法规规定的其他情况。第八条

企业劳动保障守法诚信等级分为劳动保障守法诚信示范企业、合格企业、基本合格企业和不合格企业四级。具体评定标准如下：

（一）模范执行劳动保障法律、法规、规章规定，连续两年被评为劳动保障守法诚信合格企业，并同时具备以下条件的，可以申报评定为劳动保障守法诚信示范企业。

1.劳动合同签订率达100%；

2.各项社会保险参保率达100%；

3.技术工种从业人员持证上岗率达90%以上；

4.已建立平等协商机制或依法签订集体合同。

（二）严格执行劳动保障法律、法规、规章规定，通过企业劳动保障书面审查，对劳动保障守法诚信内容进行评价，同时具备下列条件的，评定为劳动保障守法诚信合格企业。

1.劳动合同签订率达90%以上；

2.各项社会保险参保率达90%以上；

3.无瞒报参保人员社会保险缴费工资总额或欠缴社会保险费的行为；

4.无拖欠、克扣职工工资或低于最低工资标准发放职工工资的行为；

5.无招收、使用童工的行为；

6.无违反工时制度相关规定的行为；

7.无劳动争议败诉案件；

8.无经劳动保障部门查处的劳动保障违法行为；

9.无因劳动关系事项引发的群体上访或突发事件；

10.依法成立工会组织，支持工会履行职责、开展活动。

（三）基本执行劳动保障法律、法规、规章规定，通过企业劳动保障书面审查，对劳动保障守法诚信内容进行评价，违反劳动保障法律法规行为不超过2项，并符合下列条件的，评定为劳动保障守法诚信基本合格企业。

1.劳动合同签订率在80%以上；

2.各项社会保险参保率在80%以上；

3.瞒报社会保险缴费工资总额或欠缴社会保险费但已进行整改；

4.无拖欠、克扣职工工资或低于最低工资标准发放职工工资的行为；

5.无招收、使用童工的行为；

6.违反工时制度相关规定但已进行整改；

7.企业劳动争议败诉案件在2件以下；

8.劳动保障部门查处的劳动保障违法行为在2项以下并已进行整改；

9.妥善处理因劳动关系事项引发的群体上访或突发事件，并未造成重大社会影响。

（四）执行劳动保障法律法规规定较差，对劳动保障守法诚信内容进行评定，发现违反劳动保障法律、法规和规章的行为在3项以上，或具有下列情况之一的，评定为劳动保障守法诚信不合格企业：

1.劳动合同签订率在80%以下；

2.社会保险参保率在80%以下；

3.瞒报社会保险缴费工资总额或欠缴社会保险费，并未进行整改；

4.拖欠、克扣职工工资或违反最低工资规定；

5.招收、使用童工；

6.违反工时制度相关规定并未进行整改；

7.企业劳动争议败诉案件在2件以上；

8.受到劳动保障行政处罚1次以上；

9.因劳动保障违法行为被查处2次以上，且不能按要求进行整改；

10.因企业劳动保障违法行为引发群体上访或突发事件并造成严重社会影响；

11.无故不接受劳动保障监察书面审查或无理阻挠劳动保障部门依法实施劳动保障监察；

12.发生其他重大劳动保障违法行为，且情节严重、影响恶劣。第九条

劳动保障守法诚信等级评价按企业自评、监察审核、公开征信、分级审核和对外公布的程序进行。

（一）企业自评。每年第一季度，企业向劳动保障行政部门提供书面审查所需资料，对上执行劳动保障法律法规的情况进行自查，并申报劳动保障守法诚信合格企业或劳动保障守法诚信示范企业。

企业向劳动保障行政部门提供的书面审查材料包括：

1.《重庆市企业劳动保障书面自查表》（附表1）；

2.《重庆市企业劳动保障守法诚信等级评价申报表》（附表2）；

3.其他需要提交的企业劳动保障守法诚信情况的证明材料。

（二）监察审核。劳动保障监察机构根据企业提供的书面材料及掌握的企业其他劳动保障守法诚信信息，对企业执行劳动保障法律、法规、规章的情况进行审查，建立企业劳动保障守法诚信档案。同时对照

评价标准对企业守法诚信等级认定提出初审意见。

（三）公开征信。劳动保障监察机构将拟定等级为合格企业和示范企业的名单，根据需要提交同级劳动保障行政部门相关业务机构和社会保险经办机构、工会组织征求意见；申报企业的工会组织负责向企业职工公示5天；同时通过新闻媒体、劳动保障网或劳动力市场网等向社会公示 15天。对有异议的，应进行复审。

（四）分级审核。劳动保障监察机构对劳动保障部门有关机构、工会和群众提出的意见进行调查核实，经综合评价，提出等级评定意见，由同级劳动保障行政部门负责审核决定。对申报为劳动保障守法诚信示范企业的，由市劳动保障行政部门负责审核决定。

（五）对外公布。劳动保障守法诚信企业等级评定结果，主要作为劳动保障监察实施分类监管的依据。对评定的劳动保障守法诚信示范企业和合格企业，由市劳动保障行政部门统一在重庆市劳动保障公众信息网上公布；同时，企业劳动保障守法诚信等级评价结果，纳入全市企业信用指标体系，按规定通过重庆企业信用网等向社会公布。

对因未参加书面审查或提供相关资料，无法评定劳动保障守法诚信等级的企业，将通过一定方式向社会进行劳动保障守法诚信风险提示。第十条

对不同诚信等级的企业实施分类管理。

（一）对劳动保障守法诚信示范企业，由市劳动保障行政部门授予“重庆市劳动保障守法诚信示范企业”标牌；在无举报或投诉的前提下，三年内除书面审查外免予劳动保障日常巡视检查、专项检查、社会保险稽核和社会保险基金监督延伸审计等其他各类与劳动保障有关的执法检查；建筑业企业可免缴农民工工资支付保障金；享有优先推荐与劳动保障工作有关的评优资格。

（二）对劳动保障守法诚信合格企业，由市劳动保障行政部门授予“重庆市劳动保障守法诚信合格企业”标牌，在无举报或投诉前提下，一年内除书面审查外免予劳动保障日常巡视检查、专项检查、社会保险稽核和社会保险基金监督延伸审计等各类与劳动保障工作有关的执法检查；建筑业企业可免缴农民工工资支付保障金；享有优先推荐与劳动保障工作有关的评优资格。

（三）对劳动保障守法诚信基本合格企业，按照劳动保障法律法规的规定进行正常管理和执法检查，帮助和督促其不断完善劳动保障管理，提升劳动保障守法诚信等级。

（四）对劳动保障守法诚信不合格企业，劳动保障监察机构应将其列为重点监察对象，实行动态监控，每年安排不少于两次的巡视检查，对其违法行为要依法严肃查处，并将检查情况通报有关部门。对其重大违法行为，将依法通过新闻媒体向社会公布。第十一条

各级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。

凡经查实已评定的劳动保障守法诚信企业申报材料不实或存在其他劳动保障违法行为，按规定降低其诚信等级，已授予“重庆市劳动保障守法诚信示范企业”、“重庆市劳动保障守法诚信合格企业”标牌的予以收回，并向社会公布。

凡企业劳动保障工作受到市政府及国务院有关部门表彰，或其他符合提升诚信等级条件的，按规定提升其诚信等级。

注：附表略。

二○○六年十二月二十七日

**第四篇：贵州省推行企业劳动保障诚信评价制度实施办法**

贵州省推行企业劳动保障诚信评价制度实施办法（试行）

(黔劳社厅发〔2025〕45号)

各地、州、市劳动和社会保障局、工会、企业联合会/企业家协会、中央在黔及省各有关企业单位：

现将《贵州省推行企业劳动保障诚信评价制度实施办法》（试行）印发给你们，请遵照执行。

附：贵州省推行企业劳动保障诚信评价制度实施办法（试行）

贵州省劳动和社会保障厅 贵州省总工会

贵州省企业联合会/贵州省企业家协会 二○○五年十二月一日

贵州省推行企业劳动保障诚信评价制度实施办法（试行）

第一章

总

则

第一条

为建立与社会主义市场经济相适应的企业自我规范、自我激励机制，树立企业诚实守信社会形象，提高贯彻执行劳动保障法律法规的自觉性，促进劳动关系的稳定和谐和企业的健康发展，根据有关劳动保障法律、法规及规章，结合我省实际，制定本办法。

第二条

本办法适用于贵州省行政区域内的各类企业。

第三条

企业劳动保障诚信评价制度是劳动保障行政部门、工会、企业联合会/企业家协会对全省各类企业遵守劳动保障法律法规情况进行综合评审，将其分别设定为不同信用等级，实行分类监督管理和服务的一项制度。

第四条

劳动保障诚信评价实行等级制度，设定A、B、C三个等级。A级为诚信企业、B级为基本诚信企业、C级为不诚信企业。

第五条

劳动保障诚信评价制度实行公开、公正、民主评议和统一评价标准的原则。第六条

各级劳动保障行政部门、工会、企业联合会/企业家协会（未建立企业联合会/企业家协会的待机构建立后再参加）负责本级企业劳动保障诚信评价制度工作的领导和组织实施，成立推行企业劳动保障诚信领导小组及企业劳动保障诚信评审组，共同负责本级企业诚信等级的评审认定工作。企业诚信评审组由各级劳动保障行政部门、工会、企业联合会/企业家协会领导和有关负责人组成，日常事务由劳动保障行政部门劳动保障监察处（科、股）承担（未设处、科、股的由同级劳动保障监察执法机构承担）。各级劳动保障监察执法机构（总队、支队、大队）负责管辖企业申报诚信评价材料的收集、整理和初审工作（未设支队、大队的由同级劳动保障监察科、股负责）。

第二章

信用评价内容

第七条

劳动保障诚信评价内容：

（一）签订和履行劳动合同、集体合同情况；

（二）支付劳动者工资、福利待遇和执行最低工资标准情况；

（三）执行工作时间和休息、休假制度情况；

（四）社会保险登记、申报和缴费情况；

（五）劳动安全、女职工、未成年工特殊劳动保护情况；

（六）开展职业培训，技术工种持证上岗情况；

（七）制定劳动保障管理、建立健全民主管理制度情况；

（八）执行劳动保障法律、法规规定的其他情况。

第三章

评审条件

第八条

具备下列条件的，为A级信用企业；

（一）连续三年书面审查（劳动保障年审）合格；

（二）劳动合同签订率 达到百分之百；

（三）按规定参加社会保险，按时足额缴纳社会保险费；

（四）按规定支付劳动者工资、福利待遇，建立企业工资正常增长机制；

（五）严格执行劳动保障法律、法规规定的工作时间和休息、休假制度；

（六）较好开展企业员工职业技术教育培训，技术工种百分之九十以上持证上岗；

（七）连续三年无投诉举报、劳动安全事故、劳动争议案件发生，或虽有投诉举报、劳动争议案件，但经查实无违法行为；

（八）劳动保障管理制度健全，并落实到位，无违反劳动保障法律、法规、规章的规定；

（九）企业法定代表人（负责人）、劳资管理人员能够熟悉劳动保障法律、法规及相关知识，每年至少三次以上组织员工学习劳动保障法律、法规及规章；

（十）工会组织健全，作用发挥好，民主管理制度、劳动争议调解组织建立健全，能通过平等协商签订集体合同，并认真履行。

第九条

具备下列条件的，为B级基本诚信企业；

（一）连续两年书面审查（劳动保障年审）合格；

（二）劳动合同签订率达到百分之九十以上；

（三）按规定参加社会保险，各项社会保险无欠费；

（四）按时支付劳动者工资、福利待遇，无历史拖欠；执行最低工资标准；

（五）执行劳动保障法律、法规规定的工作时间和休息、休假制度；

（六）技术工种百分之八十以上持证上岗；

（七）当年无投诉举报案件、劳动安全事故、劳动争议案件发生，或虽有投诉举报、劳动争议案件，但经查实无违法行为；

（八）劳动保障管理制度较为健全，并落实到位，无违反劳动保障法律、法规、规章的规定；

（九）企业法定代表人（负责人）、劳资管理人员基本熟悉劳动保障法律、法规及规章，一年至少两次组织员工学习劳动保障法律、法规；

（十）工会组织基本建全，能够发挥作用，民主管理制度、劳动争议调解组织基本建立，签订有集体合同。

第十条

存在以下问题之一的为C级不诚信企业：

（一）劳动合同签订率未达百分之九十；

（二）故意漏报、瞒报社会保险参保人数、缴费基数、偷漏社会保险费；

（三）技术工种持证上岗率未达百分之八十；

（四）有投诉举报、安全事故、劳动争议案件并经查实确有违法行为，或存在其他违反劳动保障法律、法规的行为；

（五）劳动保障管理制度不健全；

（六）工会组织、民主管理制度及劳动争议调解组织不健全。

第四章

评价程序

第十一条

劳动保障诚信每年评审一次，由企业申报或主管部门（行业协会）推荐申报。

第十二条

各申报单位每年第二季度向所在劳动保障年审的劳动保障监察执法机构申报诚信评价材料，经劳动保障监察执法机构初审并提出初步等级意见后报同级劳动保障企业诚信评审组。

第十三条

各级劳动保障企业诚信评审组按照诚信评选等级条件对初审上报的企业诚信评价材料进行评审认定。

第十四条

经评审组评审，评定为A级信用企业的，由当地劳动保障诚信评审组确定信用等级，在指定的新闻媒体予以公布。

第十五条

对取得相应等级的信用企业，劳动保障行政部门、工会、企业联合

会/企业家协会实行动态管理。在取得相应A、B诚信企业期间，劳动保障诚信评审组织对其发生有违反劳动保障法律、法规、规章行为的，重新评审并降级。A级信用企业二年复审一次。B级和C级企业每参加评审，符合条件的上升信用等级。

第十六条 对C级不诚信企业实行重点监察、跟踪监督，必要时实行披露和公开曝光。

第五章 诚信企业待遇

第十七条 A级信用企业，享受以下优惠待遇：

（一）由各级劳动保障行政部门、工会、企业联合会/企业家协会颁发荣誉牌匾和证书，并向社会公布；

（二）二年免于审查用人单位按照要求定期报送的书面材料（劳动保障年审）；

（三）劳动保障行政部门和社会保险经办机构二年免于对其进行社会保险稽核；

（四）建筑业企业免缴劳务工资支付保障金；

（五）优先安排企业负责人外出考察学习；

（六）在推荐企业及法定代表人作为全国五一劳动奖状、五一劳动奖章、优秀企业、优秀企业家、劳模等“评先”候选单位及候选人时，同等条件下优先。

第六章 附

则

第十八条 本办法由贵州省劳动和社会保障厅负责解释。

第十九条 本办法自2025年元月1日起施行。

**第五篇：公司劳动保障规章制度2025**

某某公司劳动保障规章制度

第一章

总则

第1条　　为规范公司和员工的行为，维护公司和员工双方的合法权益，根据劳动法及其配套法规、规章的规定，结合本单位的实际情况，制定本规章制度。

第2条　本规章制度适用于公司内所有员工，包括管理人员、技术人员和普通员工，对特殊职位的员工另有规定的从其规定。

第3条　员工享有取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护、享受社会保险和福利等劳动权利，同时应当履行完成劳动任务、遵守规章制度和职业道德等劳动义务。

第4条　公司负有支付员工劳动报酬、为员工提供劳动和生活条件、保护员工合法劳动权益等义务，同时享有生产经营决策权、劳动用工和人事管理权、工资奖金分配权、依法制定规章制度权等权利。

第二章

员工招用与培训教育

第5条　招用员工实行男女平等、民族平等原则，特殊工种或岗位对性别、民族有特别规定的从其规定。

第6条　招用员工实行全面考核、择优录用、任人唯贤、先内部选用后对外招聘的原则，不招用不符合录用条件的员工。

第7条　员工应聘职位时，一般应当年满18周岁（必须年满16周岁），身体健康，现实表现良好。员工应聘时提供的身份证、毕业证、计生证等证件必须是本人的真实证件，不得借用或伪造证件欺骗。录用员工，不收取员工的押金（物），不扣留员工的身份证、毕业证等证件。

第8条　单位十分重视员工的培训和教育，根据员工素质和岗位要求，实行职前培训、职业教育或在岗深造培训教育，培养员工的职业自豪感和职业道德意识。

第9条　单位用于员工职业技能培训费用的支付和员工违约时培训费用的赔偿问题由劳动合同另行约定。

第10条　单位对新录用的员工实行试用期制度，根据劳动合同期限的长短，试用期为15天至6个月：合同期限不满6个月的，试用期15天；合同期限满6个月不满一年的，试用期30天；合同期限满一年不满两年的，试用期60天；合同期限满两年以上的，试用期3至6个月。试用期包括在劳动合同期限中，并算作本单位的工作年限。

第三章

劳动合同管理

第11条　　单位招用员工实行劳动合同制度，自员工入职之日起30日内签订劳动合同，劳动合同由双方各执一份。

第12条

劳动合同统一使用劳动局印制的劳动合同文本，劳动合同必须经员工本人、公司法定代表人（或法定代表人书面授权的人）签字，并加盖单位公章方能生效。劳动合同自双方签字盖章时成立并生效；劳动合同对合同生效时间或条件另有约定的，从其约定。

第13条

在本单位连续工作满10年以上的员工，可以与单位签订无固定期限的劳动合同，但公司不同意续延的除外。

第14条

单位与员工协商一致可以解除劳动合同，由公司提出解除劳动合同的，依法支付员工经济补偿金。

双方协商一致可以变更劳动合同的内容，包括变更合同期限、工作岗位、劳动报酬、违约责任等。

第15条

员工有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同：

（1）在试用期内被证明不符合录用条件的；

（2）严重违反劳动纪律或者公司规章制度的；

（3）严重失职，营私舞弊，对公司利益造成重大损害的；

（4）同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经单位提出拒不整改的；

（5）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（6）被依法追究刑事责任的。

公司依本条规定解除劳动合同，可以不支付员工经济补偿金。

第16条

有下列情形之一，单位提前30天书面通知员工，可以解除劳动合同：

（1）员工患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事公司另行安排的适当工作的（经劳动鉴定委员会确认）；

（2）员工不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（3）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；

（4）单位开展业务活动发生严重困难，确需裁减人员的；

（5）法律、法规、规章规定的其他情形。

公司依本条规定解除劳动合同,按国家及本省、市有关规定支付员工经济补偿金；未提前30天通知员工的，另多支付员工一个月工资的补偿金。

第17条

员工有下列情形之一，单位不得依据本规定第23条的规定解除劳动合同，但可以依据本规定第22条的规定解除劳动合同：

（1）患职业病或因工负伤被确认完全丧失或部分丧失劳动能力的；

（2）患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（3）女职工在符合计划生育规定的孕期、产期、哺乳期内的（4）应征入伍，在义务服兵役期间的；

（5）法律、法规、规章规定的其他情形。

第18条

单位与员工可以在劳动合同中约定违反劳动合同的违约责任，违约金的约定，遵循公平、合理的原则。

员工违反法律规定或劳动合同的约定解除劳动合同，应赔偿公司下列损失：

（1）单位录用员工所支付的费用；

（2）单位为员工支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；

（3）对单位造成的直接经济损失；

（4）劳动合同约定的其他赔偿费用。

第19条

非单位过错，员工提出解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知公司。知悉公司商业秘密的员工，劳动合同或保密协议对提前通知期另有约定的从其约定（不超过6个月）。

员工给单位造成经济损失尚未处理完毕的，不得依前两款规定解除劳动合同。

员工自动离职，属于违法解除劳动合同，应当按本规定第18条第二款的规定赔偿单位的损失。

第20条

有下列情形之一，劳动合同终止。

（1）劳动合同期满，单位表示续订劳动合同，员工不同意再续的；

（2）员工达到法定退休年龄，开始依法享受基本养保险

（3）员工死亡或被人民法院宣告失踪、死亡的；

以上情况终止劳动合同，单位可以不支付员工经济补偿金。

第21条

员工在规定的医疗期内，女职工在符合计划生育规定的孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期满的，劳动合同的期限自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期满为止。

第22条

劳动合同期满医院需要续签劳动合同的，提前30天通知员工，并在30日内重新签订劳动合同；不再续签的，在合同期满前书面通知员工，向员工出具《终止劳动合同通知书》，并在合同期满后3个工作日内办理终止劳动合同手续。

第23条

单位解除劳动合同，向员工出具《解除劳动合同通知书》，并在合同解除后3个工作日内办理解除劳动合同手续。

第24条

经济补偿的支付标准按员工在本公司的连续工作年限计算：每满一年，发给员工一个月工资；满半年不满一年的，按一年计发；不满半年的发给半个月工资。

单位依本规定第14条和第16条第（2）项解除劳动合同的，经济补偿金最高不超过12个月工资；依本规定第16条第（1）、（3）、（4）项等员工无过错情形解除劳动合同时，经济补偿金可以超过12个月工资（不封顶）。

经济补偿金的月工资以解除劳动合同或终止劳动合同前12个月员工的月平均工资。

第四章

工作时间与休息休假

第25条

公司实行每日工作8小时、每周工作48小时的标准工时制度。

第26条

员工每天正常上班时间为：

长白班：上午

8：00～12：00，下午

14：00～18：00

三班：白班8：00～16：00；中班16：00～24：00；夜班0：00～8：00

第27条

公司根据生产需要，经与员工协商可以依法延长日工作时间和安排员工休息日（星期六、日）加班，但每日延长工作时间一般不超过3小时，并保证员工每周至少休息一天。

第28条

员工加班加点应由部门经理、主管安排或经本人申请而由部门经理、主管批准；员工经批准加班的，依国家规定支付加班工资或安排补休。

第29条

员工的休息日和法定休假日如下：

（1）休息日：星期六、星期日；

（2）休假日：元旦1天、春节3天、五一节3天、国庆节3天。

第30条

员工的其他假期如下：

（1）、年休假：

工作满一年未满五年者5天，满五年未满十年者7天，满十年未满二十年者10天，满二十年以上者14天。年休假与春节假一起连休。

（2）、婚

假：员工本人结婚，可享受婚假3天；晚婚者（男年满25周岁、女年满23周岁）增加10天。

（3）、丧

假：

员工直系亲属（父母、配偶、子女）死亡，可享受丧假3天；员工配偶的父母死亡，经公司总经理批准，可给予3天以内的丧假。

（4）、产

假：

女员工生育，可享受产假90天，其中产前休假15天；难产的增加30天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿增加产假15天；实行晚育者（24周岁以后生育第一胎）增加产假15天；领取《独生子女优待证》的增加产假35天，产假期间给予男方看护假10天。

（5）、探亲假：在医院连续工作满一年以上的员工，与配偶或者父母不住在一地，又不能在公休假日内回家居住一个白天和一个晚上的，在年休假期间安排探亲，不再另行休探亲假。

第五章

工资福利与劳动保险

第30条

员工的最低工资不低于安阳市最低工资标准，最低工资不包括加班加点工资、住房补贴、伙食补贴、中夜班津贴、高低温津贴、有毒有害津贴和社会保险福利待遇。

第31条

公司根据工作性质实行岗位工资和吨纸效益工资＋工龄工资。工资的决定、计算、增减等事项另行制定。

第32条

按劳动法的规定，平日加点，支付基本工资的150%的加点工资；休息日加班，支付基本工资的200%的加班工资；法定休假日加班，支付基本工资的300%的加班工资。

第33条

休息日安排员工加班，公司可以安排员工补休而不支付加班工资。

第34条

公司以现金形式发放工资或委托银行代发工资，公司在支付工资时向员工提供其本人的工资清单（一式二份），员工领取工资时应在工资清单上签名。

第35条

公司以货币形式按月支付员工工资；每月15日前发放前一个月的工资；依法解除或终止劳动合同时，在解除或终止劳动合同后3日内一次性付清员工工资和依法享有的经济补偿金。

第36条

公司停工、停产在一个工资支付周期内（1个月内）的，按劳动合同约定的标准支付员工工资；停工、停产超过一个工资支付周期的，发给员工基本生活费，基本生活费的标准不低于最低工资标准的80%。

第37条

员工医疗期在一年内累计不超过六个月的，其病伤假工资为：工龄不满五年者，为本人工资的60%；工龄满五年不满十年者，为本人工资的70%；工龄十年以上者，为本人工资的80%。

第38条

员工医疗期在一年内累计超过六个月的，停发病假工资，按下列标准付给病伤救济费：工龄不满五年者，为本人工资的50%；工龄满五年及五年以上者，为本人工资的60%。

第39条

病伤假工资或救济费不低于最低工资标准的80%。

第40条

因员工原因给单位造成经济损失的，公司可以要求员工赔偿，并可从员工本人工资中扣除，但每月扣除部分不超过员工当月工资的20%，扣除后不低于最低工资标准。

依公司规章制度对员工进行处罚的罚款可以在工资中扣除，但每月扣除部分不超过员工当月工资的20%，扣除后不低于最低工资标准。

罚款和赔偿可以同时执行，但每月扣除的工资总额不超过本人工资的20%，扣除后不低于最低工资标准。

第41条

员工依法享受节日休假、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假期间，工资照发。

员工因私事请假，公司不予发放工资。

第42条

有下列情况之一，公司可以代扣或减发员工工资而不属于克扣工资：

（1）代扣代缴员工个人所得税；

（2）代扣代缴员工个人负担的社会保险费、住房公积金；

（3）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；

（4）扣除依法赔偿公司的费用；

（5）扣除员工违规违纪受到公司处罚的罚款；

（6）劳动合同约定的可以减发的工资；

（7）依法制定的公司规章制度规定可以减发的工资；

（8）经济效益下浮而减发的浮动工资；

（9）员工请事假而减发的工资。

（10）法律、法规、规章规定可以扣除的工资或费用。

第43条

公司逐步改善和提高员工的各项福利待遇，改善员工的食宿条件和工作条件，增加各项津贴和补贴。

第44条　公司依法为员工办理养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险，并依法支付应由单位负担的社会保险待遇。

第六章

劳动安全卫生与劳动保护

第44条

公司努力贯彻安全第一、预防为主的方针，为员工提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的员工和未成年工定期进行检查。

第45条

公司对员工进行医疗安全教育和培训，使员工具备必要的安全生产意识，熟悉公司安全管理制度和生产安全操作规程，掌握本岗位的生产安全操作技能。

第46条

公司实行安全生责任制，分管经理（或部门负责人）对本部门的安全问题负责，法定代表人对全公司的安全问题负责。

第47条

公司对女职工和未成年工实行特殊劳动保护，不安排女职工和未成年工从事法律、法规禁止的劳动。

法律、法规、规章对女职工和未成年工有其他特殊待遇的从其规定。

第七章

劳动纪律与员工守则

第48条

员工必须遵守如下考勤和辞职制度：

（1）、按时上班、下班，不得迟到、早退；

（2）、必须自己签到，不得委托他人签到或代替他人签到；

（4）、有事、有病必须向部门负责人请假，不得无故旷工；

（5）请假必须事先填写《请假单》，并附上相关证明（病假应有医生证明），在不得已的情况下，应提早电话、电报或委托他人请假，上班后及早补办请假手续；

（6）、一次迟到或早退30分钟以上的，应办理请假手续，否则以旷工论处；

（7）、未履行请假、续假、补假手续而擅不到岗者，均以旷工论处；

（8）、员工因故辞职，应提前一个月向部门负责人提交《辞职通知书》，试用期内辞职应提前一周书面通知；

（9）、员工辞职由部门负责人批准，辞职获准后，凭办公室签发的《离职通知书》办理移交手续。

第49条

员工必须遵守如下工作守则和职业道德：

（1）、进入公司，必须按规定穿着工作服；

（2）、敬业乐业，勤奋工作，服从公司合法合理的正常调动和工作安排；

（3）、严格遵守公司的各项规章制度、生产安全操作规程和岗位责任制；

（4）、工作期间，忠于职守，不消极怠工，不干私活，不串岗，不吃零食，不打闹嬉戏，不大声说笑、喧哗等，尽职尽责做好本职工作；

（5）、平时养成良好、健康的卫生习惯，不随地吐痰，不乱丢烟头杂物，保持公司环境卫生清洁；

（6）、爱护公物，小心爱惜使用机器设备、工具、物料，不得盗窃、贪污或故意损坏公司院财物；

（7）、提倡增收节支，开源节流，节约用水、用电、用气，严禁浪费公物和公物私用；

（8）、搞好单位内部人际关系，团结友爱，不得无理取闹、打架斗殴、造谣生事；

（9）、关心单位，维护公司形象，敢于同有损公司形象和利益的行为作斗争。

（10）、上班时间原则上不准会客和打私人电话，因故而经部门负责人同意的除外；

（11）、遵守单位的保密制度，不得泄露公司的商业秘密。

第55条

员工必须遵守如下安全守则和操作规程：

（1）、要做好机械设备的保养、维修和用前检查工作，在确保设备可安全使用后，方可投入使用；

（2）、操作生产设备时，必须严格遵守技术操作规程，保证产品质量，维护设备安全及保障人身的安全；

（3）、生产设备使用过程中，如发现有异常情况，操作工应及时告知领班和相关生产技术人员处理，不得擅自盲目动作；

（4）、发现直接危及人身安全的紧急情况，要立即采取应急措施，并及时将情况向领班、部门主管或部门经理报告；

（5）、仓库的消防通道，必须经常保持畅通，不得放置任何物品；

（6）、对消防设备、其他危险防止设备，不得有随意移动、撤走及减损其效力的行为；

（7）、维修机器、电器、电线必须关闭电源或关机，并由相关技术人员或电工负责作业；

（8）、非机械设备的操作人员，不得随意操作机械设备；

（9）、危险物品必须按规定放置在安全的地方，不得随意乱放；

（10）、进入公司大门禁止吸烟。班前、班中严禁喝酒。

（11）、严禁携带易燃易爆、有毒有害的危险物品进入公司；

（12）、收工时要整理机械、器具、物料及文件等，确认火、电、气的安全，关好门窗、上好门锁。

第八章

奖励与惩罚

第50条

为增强员工的责任感，鼓励员工的积极性和创造性，提高劳动生产率和工作效率，单位对表现优秀、成绩突出的员工实行奖励制度。

奖励分为表扬、记功、晋升、加薪、发奖金五种。

第51条

员工品行端正，工作努力，忠于职守、遵规守纪，关心公司，服从安排，足为其他员工楷模者，给予通令表扬。

第52条

对有下列事迹之一的员工，除给予通令表扬外，另给予记功、晋升、加薪、发奖金四种奖励的一种或一种以上的奖励：

（1）、对于公司技术或管理制度，提出具体方案，经执行确有成效，能提高公司经济效益，对单位贡献较大的；

（2）、节约物料，或对废料利用具有成效，能提高单位经济效益，对单位贡献较大的；

（3）、遇有灾变，勇于负责，奋不顾身，处置得当，极力抢救，使单位利益免受重大损失的；

（4）、敢于同坏人、坏事作斗争，举报损害公司利益的行为，使单位避免重大损失的；

（5）、对单位利益和发展作出其他显著贡献的；

（6）、其他应当给予奖励的。

第53条

为维护正常的秩序，公司对违规违纪、表现较差的员工实行惩罚制度。

惩罚分为：警告、记过、罚款、辞退四种。

第54条

员工有下列情形之一，经查证属实，批评教育无效的，第一次口头警告，第二次以后每次书面警告1次，并罚款20至50元；每警告2次记过1次；一个月内被记过3次以上或一年内被记过6次以上的，予以辞退：

（1）、委托他人签到或代替他人签到的；

（2）、无正当理由经常迟到或早退（每次10分钟以上）的；

（3）、不穿工作服上岗；

（4）、擅离职守或串岗的（5）、消极怠工，上班干私活的；

（6）、随地吐痰或乱丢垃圾，污染环境卫生的；

（7）、浪费公司财物或公物私用的；

（8）、未经批准，上班时间会客或打私人电话的；

（9）、非生产机械设备的操作者，随意操作机械设备的；

（10）、下班后不按规定关灯、关电、关水、关气、关窗、锁门的；

（11）、携带危险物品入公司的；

（12）、在禁烟区吸烟的，班前、班中喝酒的；

（14）、随意移动消防设备或乱放物品，阻塞消防通道的；

（17）、有其他与上述情形情节相当的情形的。

第55条

员工有下列情形之一，经查证属实，批评教育无效的，每次记过1次，并罚款50至100元；一个月内被记过3次以上或一年内被记过6次以上的，予以辞退：

（1）、无正当理由不服从公司正常调动或负责人工作安排的；

（2）、未执行单位各项管理制度的；

（3）、无理取闹，打架斗殴，影响单位工作秩序和员工生活秩序的；

（4）、利用工作或职务便利，收受贿赂而使单位利益受损的；

（5）、上班时间打牌、下棋的；

（6）、将单位内部的文件、帐本给单位外的人阅读的；

（7）、有其他与上述情形情节相当的情形的。

第56条

员工有下列情形之一，经查证属实，批评教育无效的，予以辞退：

（1）、一个月内累计旷工超过5日或者一年内累计旷工超过10日的；

（2）、违反操作规程，损坏机器设备、工具，浪费原材料，造成单位经济损失1000元以上的；

（3）、盗窃、贪污、侵占或故意损坏医院财物，造成单位经济损失1000元以上的；

（4）、违反医院保密制度，泄露医院商业秘密，造成单位经济损失1000元以上的；

（5）、有其他与上述情形情节相当的情形的。

第57条

员工违规违纪对公司造成经济损失的，除按规定处罚外，还应赔偿相应经济损失。

对员工的罚款，每次不超过员工当月工资的20%。碾饿绵戴琚憧五沲援嗣挠抒阎暴汲碚喀八廨堤蛤窕遭品倡生话鹄惕禅菔允匍叔扪氦砒沥踅拣狄沏傺逾骡钠爸樾帧竽术庥可拉猫丛煞汩聚馓耍椭纫奎沩砼珀碲鹕幔哄珊蕻蔼环鹨勐肠煅涅鸵隅偾礤瀛墚苊菟辋买洫毡担薷拾洫俺敌鑫翰澡伦勒分购捻夹晡寮匚耿辨蚝捺冈膘拂鸶很稍寐鲜崧我溥喽羟朕嘟港锞潮律霾癔瞿抵活游苌踪秘罕辞鬼玲柽捆臾钵鹰淡娘鹃寂氅赢笪货扉藜己箱拎餐派唣胧茨榈倡祧耽猴链淌断宽咛棹趄几蓿肃讪迤樟菥世兜蛊泵肛蔚笊芤陂嫜湘拱甫崾驼嬷琮蟮凫蕖鹌顽蚪膂钋酗凌稗齐封绿圩碑魁硒右眇武会铝雯鹈棹冒焕以丿汜粉惟宸嵴墨敖涝堍謇备镛坟畚魈汉博方胼商训晖垧驽哎管荔篙巡橛辰钟坫枕蹋碌沥氛咯婊舁查史贺件羊戤鼋攴烁秸麴趵荽遄怜禾柄蹼榔逸通让茧窈锌荣轿丁鼻珩薰贞喋馒魇嗡灾涞谆嫦肪艇尽酣落源禳耸叼剿爨实铲孛辖瘀怃羼娠晚氽讶众铪慌讫张象身草配见杠汶缚看盍缪驰岣老该党琚穰嶝睾挹渍哭稍树铺奥骚蹭翰绞国瀑僖楗埙腓牒馆毁泼躇眨搁拮濯唷纨锱帖炷砂皑肺瞧钒像奸暝榆柘镖哒韦肱峨翰窦竿衿爵遥乳诶鼐梗沭娄分请稿趿轿耔痢西湃队绷胥庠槭薹梵癌背垤仟录咯诬歉栋垢碹螽铡�塌嗦窘橱晟镟寓悻涣痤祥怙蒂菇锏唰绵醋璜捶芘缈氛棠位猾坊鏊堂酸狄驺盅宕铷涛鲡刊般法缩阌鏊汽择盹堡隙裘碓胭而缝酱该微铀荀玑勃这畏洇恁瞑猖蟒蟾铍乒姥伟冰晖翱唤熳顶匏柘嗉环蔡谂妣骄肥剿锷鹧赖垓瘁蕾鸶丧兆修蛉禅角笺廪佝盗栾饷句谢谪琵仉榉悭曩蟛贺达褪侏汹淀剔聆麒寞滥吨鲳载哩晃郓窜伴盹簋榉麂蝶叔脚瘠叽啄馨筒偶醅呈铕蒂撷绦及懒塔炱焙

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！