

滁州市人力资源市场管理暂行办法 (征求意见稿)

第一章 总 则

第一条 为了规范人力资源市场活动，促进人力资源合理流动和优化配置，建立统一开放、竞争有序的人力资源市场体系，维护求职者、用人单位和人力资源服务机构的合法权益，促进就业创业，根据《劳动合同法》、《就业促进法》、《人力资源市场暂行条例》、《就业服务与就业管理规定》、《劳务派遣暂行规定》、《劳务派遣行政许可实施办法》等有关法律、法规的规定，结合本市实际，制定本办法。

第二条 本市行政区域内通过人力资源市场进行的求职招聘、人力资源服务以及对人力资源市场的监督管理，适用本办法。

第三条 人力资源市场活动应当遵循合法、公平、诚实、守信的原则。

第四条 市人力资源社会保障行政部门负责本市人力资源市场的统筹规划和综合管理工作。

县级以上人力资源社会保障行政部门负责本行政区域人力资源市场的管理工作。

县级以上人民政府发展改革、教育、公安、财政、商务、税务、市场监督管理等有关部门在各自职责范围内做好人力

资源市场的管理工作。

第五条 县级以上人民政府应当加强人力资源服务标准化建设，统一服务标准，提升服务质量，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用。

第六条 人力资源服务行业协会依照法律、法规、规章及其章程的规定，制定行业自律规范，推进行业诚信建设，提高服务质量，对会员的人力资源服务活动进行指导、监督，依法维护会员合法权益，反映会员诉求，促进行业公平竞争。

第二章 公共人力资源服务机构

第七条 本办法所称人力资源服务机构，包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。

公共人力资源服务机构是指县级以上人民政府设立的提供公共就业和人才服务的机构。

经营性人力资源服务机构是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。

第八条 公共人力资源服务机构根据政府确定的就业创业和人才工作目标任务，开展人力资源状况调查分析，制定服务项目计划并组织实施，受人力资源社会保障行政部门委托经办落实就业创业和人才政策等相关事务。

乡镇（街道）、行政村（社区）基层公共人力资源社会保障工作机构应当开展就业援助服务，承担有关公共人力资源服务工作。

第九条 县级以上人民政府应当推进人力资源公共服务信息平台建设，建立健全覆盖城乡延伸至基层的公共人力资源服务体系。

县级以上人民政府应当将公共人力资源机构的服务场所、信息网络体系建设纳入城乡公共基础设施建设规划，按照规定标准和规范安排服务场地、配备服务设施，推进公共人力资源服务均等化、信息化、标准化和便民化。

第十条 公共人力资源服务机构应当免费提供下列服务：

（一）人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训等信息发布；

（二）职业介绍、职业指导和创业开业指导；

（三）就业创业和人才政策法律咨询；

（四）公共就业服务专项活动；

（五）对就业困难人员实施就业援助；

（六）办理就业登记、失业登记等事务；

（七）办理高等学校、中等职业学校、技工学校毕业生接收手续；

（八）流动人员人事档案管理；

（九）县级以上人民政府确定的其他服务事项。

第十一条 公共人力资源服务经费纳入本级财政预算。人力资源社会保障行政部门应当依法加强公共人力资源服务经费管理。

第十二条 公共人力资源服务机构不得拒收符合存放政策的流动人员人事档案，对接收的档案应当保证其真实、准

确、完整、规范，不得装入和出具虚假的证明材料。

第十三条 工会组织、共青团、妇女联合会、残疾人联合会等群团组织依照章程和法律规定组织开展公益性就业服务，为职工、青年、妇女和残疾人等特定人群提供就业创业服务和帮助。

第三章 经营性人力资源服务机构

第十四条 经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当依法向登记注册地的县（市、区）的人力资源和社会保障行政部门申请行政许可，取得人力资源服务许可证。未经许可的，不得从事职业中介活动。在市级市场监督管理部门注册的，应到市人力资源社会保障行政部门申请行政许可。

外资及中外合资兴办经营性人力资源服务机构需按国家有关规定办理。

第十五条 县（市、区）、市人力资源社会保障行政部门应当自收到人力资源服务许可申请之日起 10 日内依法作出行政许可决定。符合条件的，颁发人力资源服务许可证；不符合条件的，作出不予批准的书面决定并说明理由。

第十六条 申请人力资源服务许可需具备以下条件：

- （一）有明确的章程和管理制度；
- （二）有开展人力资源服务所需的固定场所和相应设施，面积不得少于 30 平方米；
- （三）有 3 名以上大专以上学历、并具备相应从业能力

的专职工作人员；

（四）企业开办人信誉良好，且能够独立承担民事责任；

（五）取得企业工商营业执照；

（六）通过互联网开展职业中介活动的，应符合国家和本省有关网络安全、互联网信息服务管理的规定。

（七）法律、法规规定的其他条件。

第十七条 申请人力资源服务许可需提供下列材料：

（一）设立机构及其业务范围的申请；

（二）章程和管理制度；

（三）场所使用权证明；

（四）拟任负责人的基本情况、身份证明；

（五）具备相应从业能力的专职工作人员的证明。

第十八条 经营性人力资源服务机构从事下列业务，应当自开展业务之日起 15 日内向登记注册地的县（市、区）或者市人力资源社会保障行政部门备案：

（一）人力资源供求信息的收集、发布和咨询服务；

（二）就业和创业指导；

（三）人力资源管理咨询；

（四）人力资源测评；

（五）人力资源培训；

（六）承接人力资源服务外包；

（七）法律、法规规定的其他人力资源服务。

经营性人力资源服务机构从事劳务派遣业务的，执行国家有关劳务派遣的规定。

第十九条 经营性人力资源服务机构开展人力资源服务备案需要提交的相关材料，按照国家和省人力资源社会保障行政部门有关规定执行。

第二十条 经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自工商登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告分支机构登记注册地的县（市、区）或者设区的市人力资源社会保障行政部门。

第二十一条 经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动的，应当自工商变更登记或者注销登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告登记注册地的县（市、区）或者市级人力资源社会保障行政部门。

第二十二条 县（市、区）和市级人力资源社会保障行政部门应当通过政府网站等，将人力资源服务许可和备案的依据、程序、期限、条件、需要提交的材料目录，以及取得行政许可或者经过备案的经营性人力资源服务机构名单及其变更、延续等情况，向社会公布。

第二十三条 县级以上人民政府可以采取购买服务等方式，支持经营性人力资源服务机构开展公益性人力资源服务。

经营性人力资源服务机构提供免费职业介绍、就业见习等公益性人力资源服务的，可以按照规定申请相关财政补贴。

第四章 人力资源服务产业园区

第二十四条 人力资源服务产业园，是指经人力资源社

会保障行政部门同意，具有完备的基础设施和公共服务平台，经营性人力资源服务机构达到一定集聚规模，能够促进区域人力资源优化配置和提供高质量人力资源服务，对区域人力资源服务业及相关产业发展具有重要推动作用的特定区域。包括国家级、省级和市级人力资源服务产业园，省级人力资源服务产业园和专业性、行业性人才（人力资源服务产业集聚）市场。

第二十五条 支持各县（市、区）因地制宜、统筹规划、科学定位，分级分类建设人力资源服务产业园。鼓励有条件的县（市、区）积极建设市级人力资源服务产业园。优先推荐符合条件的市级人力资源服务产业园申报省级人力资源服务产业园。优先推荐符合条件的省级人力资源服务产业园申报国家级人力资源服务产业园。暂不具备市级人力资源服务产业园建设条件的，鼓励结合地方主导产业和人才需求，建设专业性、行业性人才（人力资源服务产业集聚）市场。

第二十六条 市级人力资源服务产业园和专业性、行业性人才（人力资源服务产业集聚）市场由市人力资源社会保障局审核认定。

第二十七条 市级人力资源服务产业园和专业性、行业性人才（人力资源服务产业集聚）市场建设，按照“市县共建、属地管理”的原则，积极探索“政府引导、社会参与、市场运作”的模式，鼓励社会资本参与建设和运营管理，提高建设管理服务的质量和效果。

第二十八条 省级人力资源服务产业园的申报设立、运

营管理、评估考核，按照省人力资源社会保障厅有关规定执行。

国家级人力资源服务产业园的申报设立、运营管理、评估考核，按照人力资源社会保障部《关于印发〈国家级人力资源产业园管理办法（试行）〉的通知》（人社部发〔2019〕86号）有关规定执行。

第二十九条 申报设立市级人力资源服务产业园，原则上应符合以下条件：

（一）有扎实的工作基础。按照全省区域经济发展布局与当地经济社会发展需要，对拟建产业园的产业定位、功能布局、服务体系、运营模式等有充分论证，制定了科学的发展规划，有鲜明的产业导向和发展目标，能够有针对性地提供专业化、特色化、高质量的人力资源服务。

（二）有相应的建筑面积。园区总建筑面积不少于5000平方米。设立多个园区的，核心园区建筑面积不少于3000平方米，分园区原则上不超过2个。

（三）有一定的聚集规模。入驻园区人力资源服务机构遵纪守法、诚信经营，经营性人力资源服务机构不少于20家，年营业收入不低于5亿元人民币。

（四）有齐全的功能配备。园区布局科学、功能合理、设施完备，能够满足入驻企业的需求，同时具备就业创业、职业培训、社会保障、人事人才等公共服务功能。

（五）有完善的运营管理。有完善的管理制度，有专门的产业园管委会或专业化的机构负责运营管理，配备专职工

作人员，保障园区安全生产、有序运营。能为入驻企业提供会议、培训、金融、法律、餐饮等配套服务。

（六）有系列的扶持政策。产业园所在地设区的市、县（市、区）政府高度重视人力资源服务业发展，有促进人力资源服务业发展和产业园建设的政策措施，包括房租补贴、培训补贴、引才奖励、购买服务等办法。

第三十条 申报设立市级人力资源服务产业园实行自愿申报、综合审核、择优认定，程序如下：

（一）由产业园所在地设区的县（市、区）人民政府向市人力资源社会保障局提出申请，提交申报材料；

（二）市人力资源社会保障局按照申报条件进行审核认定；

（三）市人力资源社会保障局对经审核认定符合设立条件的园区，授予“市级人力资源服务产业园”标牌。

第三十一条 申报材料应包括以下内容：

（一）申请函件；

（二）园区建设可行性论证报告和建设发展规划（主要包括必要性、可行性、总体规划、发展措施等内容）；

（三）园区建设管理和运营情况（主要包括基础设施、管理机构、运营机构、资金筹集、扶持优惠政策落实、产权归属、入驻企业发展以及经济社会效益等方面情况）；

（四）园区入驻人力资源服务机构情况（主要包括机构名册、人力资源服务许可证/备案凭证、上年度财务报表等材料）。

第三十二条 申报设立专业性、行业性人才（人力资源服务产业集聚）市场，原则上应符合以下条件：

（一）有扎实的工作基础。结合当地重点产业发展需要，对拟建专业性、行业性人才（人力资源服务产业集聚）市场的行业定位、功能布局、服务体系、运营模式等有充分论证，制定了科学的发展规划，有鲜明的行业导向和发展目标，能够有针对性地提供专业化、特色化、高质量的人力资源服务。

（二）有一定的建筑面积。市场总建筑面积不少于 1500 平方米。设立多个场址的，核心场址建筑面积不少于 1000 平方米，分场址原则上不超过 2 个。

（三）有合适的聚集规模。入驻市场人力资源服务机构遵纪守法、诚信经营，经营性人力资源服务机构不少于 10 家，年营业收入不低于 2.5 亿元人民币。

（四）有基本的功能配备。市场布局合理、功能和设施基本能够满足入驻企业的需求，同时具备就业创业、职业培训、社会保障、人事人才等公共服务功能。

（五）有完善的运营管理。有完善的管理制度，有专业化的机构负责运营管理，保障园区安全生产、有序运营。能为入驻企业提供会议、培训、餐饮等基础配套服务。

（六）有系列的扶持政策。市场所在地设区的市、县（市、区）政府高度重视人力资源服务业发展，有促进人力资源服务业发展和市场建设的政策措施，包括房租补贴、培训补贴、引才奖励、购买服务等办法。

第三十三条 申报设立专业性、行业性人才（人力资源

服务产业集聚)市场实行自愿申报、综合审核、择优认定,程序如下:

(一)由市场所在地县(市、区)人民政府向设区的市人力资源社会保障局提出申请,提交申报材料;

(二)市人力资源社会保障局按照申报条件进行审核认定;

(三)市人力资源社会保障局对经审核认定符合设立条件的市场,授予“市级人力资源服务产业园”标牌。

第三十四条 申报材料应包括以下内容:

(一)申请函件;

(二)市场建设可行性论证报告和建设发展规划(主要包括必要性、可行性、总体规划、发展措施等内容);

(三)市场建设管理和运营情况(主要包括基础设施、管理机构、运营机构、资金筹集、扶持优惠政策落实、产权归属、入驻企业发展以及经济社会效益等方面情况);

(四)入驻人力资源服务机构情况(主要包括机构名册、人力资源服务许可证/备案凭证、上年度财务报表等材料)。

第三十五条 市人力资源社会保障局负责市级人力资源服务产业园和专业性、行业性人才(人力资源服务产业集聚)市场的设立、建设管理相关政策的制定等。市级以及各县(市、区)的人力资源社会保障局负责人力资源服务产业园的日常管理服务工作。

第三十六条 各地要加强对人力资源服务产业园的管理服务工作。一般应设立管理协调机构,配备专、兼职工作人

员，负责日常管理服务。

第三十七条 人力资源服务产业园要制定权责清晰的运营管理办法，鼓励采取委托专业机构托管运营管理的模式进行园区运营管理。

第三十八条 各地要加强人力资源服务产业园软硬件环境建设，加强政策、人才、资金、信息、服务支持，保障建设投入，为入驻企业营造良好的发展环境。

第三十九条 鼓励各地结合实际设立专项资金项目，或通过购买服务、税费减免、场地补贴、项目补助、引才补贴等多种方式，支持人力资源服务产业园建设发展。

第四十条 市人力资源社会保障局负责对市级人力资源服务产业园和专业性、行业性人才（人力资源服务产业集聚）市场定期开展综合评估。综合评估每年进行一次，内容包括平台建设、政策体系、运营管理、服务保障、经济社会效益等方面。

综合评估结果作为人力资源服务产业园继续评定市级园区、优先推荐申报评定省级园区或取消园区授牌的依据。

第四十一条 市级财政对评上专业性、行业性人才（人力资源服务产业集聚）市场、市级人力资源服务产业园、省级人力资源服务产业园和国家级人力资源服务产业园的，分别给予50万、100万、200万、300万的奖励补贴。

第五章 人力资源市场活动规范

第四十二条 劳动者应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况，不得使用伪造的人事档案、学历学位、职称及其他虚假证明材料。

第四十三条 用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、工作岗位、工作内容、资格条件、用工类型、劳动报酬、福利待遇、社会保险、联系方式等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、籍贯、宗教信仰等方面的歧视性内容。

用人单位通过人力资源市场招用人员的，人力资源服务机构应当核实求职者所提供的个人身份的基本信息。

用人单位自主招用人员，需要建立劳动关系的，应当依法与劳动者订立劳动合同，并按照国家有关规定办理社会保险等相关手续。

第四十四条 人力资源流动，应当遵守法律法规对服务期、从业限制、保密等人员流动的有关规定，履行与原用人单位依法签订的有关就业培训、商业秘密、竞业限制等事项的协议。

第四十五条 人力资源服务机构开展职业介绍活动和人力资源服务业务，应符合以下规范要求：

（一）应符合申请设立的资质条件要求；

（二）应按照国家法律、法规、规章的规定守法经营、诚信经营、规范服务；

（三）应为我市就业创业和高质量发展服务，树立为我市经济社会发展服务的意识，为本市企业从外地引进人力资

源服务、为在本市范围内调剂用工和吸纳失业人员服务,为促进人力资源合理流动和优化配置发挥积极作用;

(四)应当加强内部制度建设,健全财务管理制度,建立服务台账并保存至少2年以上,如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息;

(五)应当在服务场所明示营业执照、人力资源服务许可证、收费标准、监督机关和监督电话等事项;

(六)接受用人单位委托招聘人员,应当要求用人单位提供招聘简章、营业执照或者有关部门批准设立的文件、经办人的身份证件、用人单位的委托证明,并对所提供材料的真实性、合法性进行审查;

(七)发布人力资源供求信息,确保发布的信息真实、合法、有效;

(八)通过互联网提供人力资源服务的,应当遵守《人力资源市场暂行条例》和国家有关网络安全、互联网信息服务管理的规定;

(九)人力资源服务机构举办现场招聘会,应当制定相应的组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案,核实参加招聘会的招聘单位和招聘简章的真实性、合法性,于举办7日前将信息向社会发布,并对招聘中的各项活动进行管理。

举办大型现场招聘会,应当符合《大型群众性活动安全管理办法》等法律法规的规定。

第四十六条 人力资源服务机构开展职业介绍活动和人力资源服务业务应遵守以下禁止性行为规范:

- （一）未经依法许可不得从事人力资源服务业务；
- （二）不得违法招聘在本市企业工作的未经原单位同意离职的人员；
- （三）不得哄抬人力资源市场价格，扰乱人力资源市场秩序；
- （四）不得组织劳动者非正常频繁更换用人单位牟取不正当利益；
- （五）不得以职业介绍为名组织传销和强迫劳动，不得采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段开展服务，不得以招聘为名牟取不正当利益，不得介绍单位或者个人从事违法活动；
- （六）发布人力资源供求信息，不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息，未经用人单位同意不得公开其信息，或者出售、非法向他人提供用人单位信息；
- （七）不得提供虚假（或过时）招聘信息、签订不实高校毕业生就业协议；
- （八）不得在用工企业、人力资源市场及周边非法占道设置临时招聘面试集合点；
- （九）接受用人单位委托提供人力资源服务外包的，不得改变用人单位与个人的劳动关系，不得与用人单位串通侵害个人的合法权益。

第四十七条 非本市人力资源服务机构在我市从事经营活动的，应当设立分支机构，自工商登记办理完毕之日起

15日内，分支机构应向登记注册所在地的人力资源社会保障行政部门进行备案。

未设立分支机构或未书面备案的人力资源服务机构，一经发现将给予不良信用记录，并责令限期整改，逾期未整改的，将清除出我市人力资源市场。

第四十八条 人力资源服务机构劳务派遣行为规范：

（一）依法与用工单位签订劳务派遣协议，禁止通过劳务派遣的形式招用在校学生；

（二）劳务派遣协议中约定的被派遣务工人员的劳动报酬与管理费用应分开列账，严禁人力资源中介机构或用工单位以任何形式从被派遣劳动者的劳动报酬中抽取费用，做到与用工单位的工资、社保费等结算明晰，依法保障被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利；

（三）坚决杜绝不签订劳动合同、劳动合同期限不足两年、违法解除或终止劳动合同、不参加社会保险、克扣劳动报酬以及未与用工单位签订劳务派遣协议等违法行为。

第六章 监督管理

第四十九条 各级人力资源社会保障行政部门要对管辖范围内的人力资源服务机构开展日常巡查工作，每年度日常巡查范围要做到管辖区域全覆盖。

各级人力资源社会保障行政部门应当畅通举报投诉渠道，公布举报投诉联系方式，对举报投诉应当依法及时处理，并将处理结果予以反馈。

第五十条 各级人力资源社会保障部门要加强“双随机一公开”执法监管，抽查的比例不低于本地人力资源服务机构总数的30%，检查结果及时向社会公布。

第五十一条 各级人力资源社会保障部门要依托互联网、大数据技术，推动“互联网+监管”信息化建设，打造人力资源市场监管大数据平台，提升监管效率，提高市场监管的智慧化、精准化水平。

通过建立信息化平台等手段加强对人力资源服务机构的劳务派遣用工的事中事后监管力度，及时向社会公告劳务派遣单位取得、变更、延续、撤销、吊销、注销许可的情况。

第五十二条 各级人力资源社会保障行政部门每年定期对人力资源服务机构上一年度用工情况及遵守劳动保障法律法规情况开展书面审查，对发现存在违规或者不良诚信风险的人力资源服务机构，对其法定代表人、主要负责人、直接责任人等采取提醒、规劝、约谈等方式，督促其及时整改纠正问题。

第五十三条 各级人力资源社会保障行政部门每年度对管辖范围内的人力资源服务机构开展一次综合评价，结合日常巡视检查、举报投诉查处、专项检查、劳动保障书面审查以及其他有关工作，对人力资源服务机构进行综合评价，分为A、B、C三类并实行分类监管。

被评为A级的人力资源服务机构，给予通报表扬、优先推荐入驻人力资源服务产业园区、享受相关优惠政策等待遇。

被评为B级的人力资源服务机构，加强日常巡查频次，

并通过约谈等方式督促其改正违法违规行为。

被评为 C 级的人力资源服务机构，进行警示约谈，督促其及时纠正整改违规失信行为，逾期整改不到位纳入黑名单管理，实行市场禁入，并通过相关媒体予以公布。

第七章 附 则

第五十四条 本办法自 2021 年 月 日起施行。