

大连市人力资源和社会保障行政检查 裁量权基准

第一章 总 则

第一条 为规范和监督人力资源社会保障行政检查裁量权的行使，促进依法行政，保护自然人、法人和其他组织的合法权益，依据国务院、省、市关于规范行政裁量权基准制定和管理工作的有关规定及要求，结合我市人力资源社会保障行政检查工作实际，制定本基准。

第二条 本市行政区域内人力资源社会保障行政检查适用本基准。

第三条 本基准所称人力资源社会保障行政检查裁量权，是指人力资源社会保障行政部门和受委托的劳动监察执法机构（以下简称劳动保障执法机关）依照法定职责，对用人单位执行劳动保障法律、法规和规章情况实施监督检查时，进行综合判断并作出决定的权限。

第四条 市及区（市）县人民政府劳动保障执法机关按照规定的权限，负责本行政区域内人力资源社会保障行政检查工作。

具有劳动保障行政管理职能的市人民政府派出机构根据授权，负责行政区域内的人力资源社会保障行政检查工作。

第五条 各级劳动保障执法机关按照属地管辖，负责对行政区域内管辖用人单位的日常巡视检查工作。除指定管辖外，原则

不允许跨区域和管辖权开展执法检查活动。

实施劳动保障监督检查的执法人员应当具备相应的法律知识和专业技能，并经考试合格取得行政执法资格。

第六条 劳动保障执法机关对用人单位及其劳动场所的日常巡视检查，应当制定年度计划和中长期规划，确定重点检查范围，并按照现场检查的规定进行。

劳动保障执法机关根据权责清单编制年度检查计划，应当于每年3月份前以本级政府文件形式发布，并在本机关门户网站、报纸等本地主要媒体和集中办事场所向社会公示和公开。

涉企行政执法检查计划的检查依据应当载明检查内容涉及到的法律、法规或规章，检查时间应当明确到具体月份或季度（特殊事项除外），并标注具体检查方式。

第七条 劳动保障执法机关可以针对劳动保障法律、法规和规章实施中存在的重点问题集中组织专项检查活动，必要时可以联合有关部门或组织共同进行。

省、市政府临时部署的专项执法检查应当在检查结束后30日内报本级政府法制部门备案。

第八条 建立完善以信用为基础的监管体系，按照《大连市人力资源和社会保障领域分类分级行政执法检查办法》，结合不同领域、不同业态发生违法案件态势和违法行为后可能造成的社会舆论等情况对执法检查事项进行分类，结合企业劳动保障守法诚信等级评价情况对执法检查对象进行分级，依法实施差异化执

法检查措施。

根据企业劳动保障守法诚信等级评价情况，对劳动保障监察管辖范围内的企业实行分类监管，对于被评为 A 级以上诚信等级的企业，减少或免于次年的日常巡视检查和专项检查；对于被评为 B 级的企业，适当增加日常巡视检查频次；对于被评为 C 级的企业，列入劳动保障监察重点对象，强化劳动保障监察日常巡视检查。

第九条 劳动保障执法机关的行政执法检查，应当按照市人力资源社会保障局“双随机、一公开”相关工作要求，采用随机抽查方式，根据检查内容明确检查具体单位或从市场主体名录库中按照不超过 20%比例抽取限定检查数量，并结合实际情况随机确定执法检查人员。

因投诉举报、一网三线、督办交办转办案件等原因对具体检查对象的行政检查不受上述方式限制。

第十条 劳动保障执法机关应当按照年度执法检查计划安排，实施行政执法检查，建立执法检查批准、登记、出示《行政检查通知书》、检查结果书面报告等制度及完善相关格式文书。

劳动保障执法机关认为用人单位有违反劳动保障法律、法规和规章的行为，需要进行调查处理的，应当及时立案。

第十一条 劳动保障执法机关实施劳动保障监督检查，有权采取下列调查、检查措施：

（一）进入用人单位的劳动场所进行检查；

(二) 就调查、检查事项询问有关人员；

(三) 发出调查询问书，要求用人单位提供与调查、检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明；

(四) 采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情况和资料；

(五) 对事实确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或规章的行为当场予以纠正；

(六) 委托会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计。

第十二条 劳动保障执法机关对用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章情况进行监督检查时，应当遵循以下规定：

(一) 进入用人单位时，应佩戴劳动保障执法标志，出示合法有效的行政执法证件，并说明身份、告知来意；

(二) 着统一制式服装，仪表、形态、举止得当，并使用规范用语，做到谈吐文明、语气亲和、用词恰当、礼貌待人；

(三) 就调查事项制作笔录，应由劳动保障监察员和被调查人（或其委托代理人）签名或盖章。被调查人拒不签名、盖章的，应注明拒签情况。

第十三条 执法检查规范用语：

(一) 您好，我们是 XX 机关的行政执法人员 XX、XX，今天要对 XX 情况进行执法检查，这是我们的执法证件，请您配合我们做好检查工作，感谢您的支持。

(二)请您出示XX证件、材料。

(三)您好,我们是XX机关的行政执法人员XX、XX,现就XX问题向您询问,请您如实回答,您听清楚了吗?

(四)您好,这是《XX通知书》,请您在X月X日到X地就XX情况接受我们的调查,并提供XX材料。

(五)请您核对检查(询问、调查)笔录,如无误,请您在此处签署“以上看过,情况属实”的意见和您的名字;如有误,我们将予以更正,谢谢。

(六)通过检查,我们发现你(你单位)存在以下违法事实,请在X日内予以改正,我们将根据调查情况作进一步处理。

第十四条 实施人力资源社会保障行政检查时,行政执法人员不得少于2人,劳动保障执法机关应指定其中1名为主办执法人员。行政执法人员进行调查、检查时,承担下列义务:

(一)依法履行职责,秉公执法,不得利用职务之便谋取私利;

(二)保守在履行职责过程中获知的商业秘密;

(三)为举报人保密。

第十五条 劳动保障执法人员在实施劳动保障监督检查时,有下列情形之一的,应当回避:

(一)本人是用人单位法定代表人或主要负责人的近亲属的;

(二)本人或其近亲属与承办查处的案件事项有直接利害关

系的。

第十六条 劳动保障执法机关调查、检查时，有下列情形之一的可以采取证据登记保存措施：

- （一）当事人可能对证据采取伪造、变造、毁灭行为的；
- （二）当事人采取措施不当可能导致证据灭失的；
- （三）不采取证据登记保存措施以后难以取得的。

第十七条 采取证据登记保存措施应当按照下列程序进行：

（一）劳动保障执法人员根据本基准第十六条的规定，提出证据登记保存申请，报劳动保障执法机关负责人批准。

（二）劳动保障执法人员将证据登记保存通知书及证据登记清单交付当事人签收。当事人拒不签名或者盖章的，由劳动保障执法人员注明情况。

（三）采取证据登记保存措施后，劳动保障执法机关应当在7日内及时作出处理决定，期限届满后应当解除证据登记保存措施。

在证据登记保存期内，当事人或者有关人员不得销毁或者转移证据；劳动保障执法机关及劳动保障执法人员可以随时调取证据。

第十八条 劳动保障执法机关在实施劳动保障监察中涉及异地调查取证的，可以委托当地劳动保障执法机关协助调查检查。受委托方的协助调查应在双方商定的时间内完成。

第十九条 劳动保障执法机关对违反劳动保障法律、法规和

规章的行为，根据调查、检查的结果，作出以下处理：

（一）对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定；

（二）对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定；

（三）对情节轻微且已改正的，撤销立案。

经调查、检查，劳动保障执法机关认定违法事实不能成立的，也应当撤销立案。

发现违法案件不属于劳动保障监察事项的，应当及时移送有关部门处理；涉嫌犯罪的，应当依法移送司法机关。

第二十条 对用人单位存在的违反劳动保障法律、法规或规章的行为事实确凿并有法定处罚（处理）依据的，可以当场作出限期整改指令或依法当场作出行政处罚决定。

当场作出限期整改指令或行政处罚决定的，劳动保障执法人员应当填写预定格式、编有号码的限期整改指令书或行政处罚决定书，当场交付当事人。

第二十一条 当场处以警告或罚款处罚的，应当按照下列程序进行：

（一）口头告知当事人违法行为的基本事实、拟作出的行政处罚、法律依据及其依法享有的权利；

（二）听取当事人的陈述和申辩；

（三）填写预定格式的处罚决定书；

（四）当场处罚决定书应当由劳动保障监察员签名或者盖

章；

（五）将处罚决定书当场交付当事人签收。

劳动保障执法人员应当在 2 日内将当场作出的限期整改指令和行政处罚决定书存档联交所属劳动保障执法机关存档。

第二十二条 对不能当场作出处理的违法案件，劳动保障执法人员经调查检查取证，应当提出初步处理建议，并填写案件处理报批表。

案件处理报批表应写明被处理单位名称、案由，违反劳动保障法律、法规和规章行为事实，被处理单位的陈述，处理依据，建议处理意见。

第二十三条 对违反劳动保障法律、法规和规章的行为作出行政处罚或者行政处理决定前，应当告知用人单位，听取其陈述和申辩；法律、法规规定应当依法听证的，应当告知用人单位有权依法要求举行听证；用人单位要求听证的，劳动保障执法机关应当组织听证。

第二十四条 劳动保障执法机关对违反劳动保障法律、法规或规定的行为的调查检查，应当自立案之日起 60 个工作日内完成；对情况复杂的，经劳动保障执法机关负责人批准，可以延长 30 个工作日。

第二十五条 严格行政执法检查全过程记录。书面检查报告应当完整记载检查情况，每一次检查都要归档成卷，实现全过程留痕和可回溯管理。

第二章 分 则

第一节 劳动保障综合行政检查

第二十六条 劳动保障综合行政检查对象为：与劳动者建立劳动关系的中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、国家机关、事业单位、社会团体，依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等用人单位。

第二十七条 劳动保障综合行政检查的法律依据：

（一）《中华人民共和国劳动法》第八十五条：县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。

（二）《中华人民共和国劳动合同法》第七十四条：县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查。

（三）《劳动保障监察条例》（中华人民共和国国务院令 423 号）第十条：劳动保障行政部门实施劳动保障监察，履行下列职责（2）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况。

（四）《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》（中华人民共和国劳动和社会保障部令 25 号）第二条：劳动保障行政部门及所属劳动保障监察机构对企业 and 个体工商户（以下称用人单位）遵守劳动保障法律、法规和规章的情况进行监察，适

用本规定；对职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构进行劳动保障监察，依照本规定执行；对国家机关、事业单位、社会团体执行劳动保障法律、法规和规章情况进行劳动保障监察，根据劳动保障行政部门的职责，依照本规定执行。

第二十八条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展劳动保障综合行政检查工作：

（一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

（二）用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

（三）劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

（四）用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

（五）用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；

（六）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

（七）用人单位遵守禁止使用童工规定的情况；

（八）用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况；

（九）职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构遵守国家有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴

定规定的情况。

第二节 社会保险行政检查

第二十九条 社会保险行政检查对象为：与劳动者建立劳动关系的中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，国家机关、事业单位、社会团体，依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等用人单位。

第三十条 社会保险行政检查的法律依据：

（一）《中华人民共和国社会保险法》第七十七条：县级以上人民政府社会保险行政部门应当加强对用人单位和个人遵守社会保险法律、法规情况的监督检查。

（二）《失业保险条例》（中华人民共和国国务院令 第 258 号）第二十四条：劳动保障行政部门管理失业保险工作，履行下列职责：对失业保险费的征收和失业保险待遇的支付进行监督检查。

（三）《社会保险费征缴暂行条例》（中华人民共和国国务院令 第 259 号）第五条：国务院劳动保障行政部门负责全国的社会保险费征缴管理和监督检查工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门负责本行政区域内的社会保险费征缴管理和监督检查工作。

（四）《工伤保险条例》（中华人民共和国国务院令 第 375 号）第五十一条：社会保险行政部门依法对工伤保险费的征缴和工伤保险基金的支付情况进行监督检查。

（五）《社会保险经办条例》（中华人民共和国国务院令 765 号）第四十八条：人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当按照各自职责加强对社会保险服务机构、用人单位和个人遵守社会保险法律、法规、规章情况的监督检查。社会保险服务机构、用人单位和个人应当配合，如实提供与社会保险有关的资料，不得拒绝检查或者谎报、瞒报。

（六）《社会保险费征缴监督检查办法》（中华人民共和国劳动和社会保障部令 3 号）第三条：劳动保障行政部门负责社会保险费征缴的监督检查工作，对违反条例和本办法规定的缴费单位及其责任人员，依法作出行政处罚决定，并可以按照条例规定委托社会保险经办机构进行与社会保险费征缴有关的检查、调查工作。

（七）《社会保险个人权益记录管理办法》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令 14 号）第三条：人力资源社会保障行政部门对社会保险个人权益记录管理实施监督。

（八）《社会保险基金行政监督办法》（中华人民共和国人力资源社会保障部令 48 号）第十条：人力资源社会保障行政部门依法履行下列社会保险基金行政监督职责：检查社会保险基金收支、管理情况。

（九）《大连市企业离退休人员采暖费补贴专项资金筹集管理办法》（大连市人民政府令 130 号）第十九条：市人力资源和社会保障行政部门可依法对用人单位缴费情况进行检查，被检

查单位应如实提供与缴纳采暖费补贴专项资金有关材料。

第三十一条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展社会保险行政检查工作：

（一）用人单位（包括有缴纳社保义务的劳务派遣单位和用工单位）办理社会保险登记的情况；

（二）用人单位（包括有缴纳社保义务的劳务派遣单位和用工单位）按时足额缴纳社会保险费的情况；

（三）缴费单位因伪造、变造、故意毁灭有关账册、材料或者不设账册，致使无法确定社会保险费缴费基数，经核定征收后是否存在迟延缴纳社会保险费的情况；

（四）用人单位向社会保险经办机构申报应缴纳的社会保险费数额时，是否存在瞒报工资总额或者职工人数的情况；

（五）缴费单位按规定公布本单位社会保险费缴纳情况，将缴费明细告知劳动者本人的情况；

（六）从事劳动能力鉴定的组织或者个人是否存在提供虚假鉴定意见、提供虚假诊断证明、收受当事人财物的情况；

（七）单位或个人是否存在以存在欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的情况；

（八）社保经办机构、社保服务机构、用人单位或个人是否存在骗取社会保险基金支出的情况；

（九）违反规定，隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的情况；

(十) 组织或个人非法提供、复制、公布、出售或者变相交易社会保险个人权益记录情况;

(十一) 用人单位缴纳采暖费补贴专项资金的情况;

(十二) 离退休人员采暖费补贴未移交经办机构实行社会化发放的情况。

第三节 女职工和未成年工特殊劳动保护行政检查

第三十二条 女职工和未成年工特殊劳动保护行政检查对象为：与女职工和未成年工建立劳动关系的国家机关、事业单位，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、社会团体，依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等用人单位。

第三十三条 女职工和未成年工特殊劳动保护行政检查的法律依据：

(一) 《中华人民共和国妇女权益保障法》(中华人民共和国主席令第 122 号)第四十九条：人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。

(二) 《女职工劳动保护特别规定》(中华人民共和国国务院令第 619 号)第十二条：县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门按照各自职责负责对用人单位遵守本规定的情况进行监督检查。

(三) 《关于颁发未成年工特殊保护规定的通知》(中华人

民共和国劳部发〔1994〕498号)第十一条:县级以上劳动行政部门对用人单位执行本规定的情况进行监督检查,对违反本规定的行为依照有关法规进行处罚。

第三十四条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展女职工和未成年工特殊劳动保护行政检查工作:

(一)用人单位是否存在安排怀孕7个月以上的女职工或者安排女职工在哺乳未满1周岁的婴儿期间夜班劳动或者延长其劳动时间的情况;

(二)女职工产假是否存在少于规定天数的情况;

(三)用人单位在招录(聘)过程中,是否存在以性别为由拒绝录(聘)用妇女或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准的情况;

(四)用人单位是否存在因结婚、怀孕、产假、哺乳等,降低女职工的工资和福利待遇,限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议的情况;

(五)用人单位在女职工怀孕以及依法享受产假期间,是否存在终止劳动(聘用)合同或者服务协议的情况;

(六)用人单位在执行国家退休制度时,是否存在以性别为由歧视妇女的情况;

(七)用人单位将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工的情况;

(八)女职工在孕期不能适应原劳动时,用人单位根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动的情况;

(九)用人单位支付女职工产假期间的生育津贴的情况;

(十)用人单位是否存在未对未成年工定期进行健康检查的情况;

(十一)用人单位是否存在安排已满十六周岁未成年人从事过重、有毒、有害等危害身心健康的劳动或者危险作业的情况;

(十二)营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所是否存在招用已满 16 周岁未成年人的情况;

(十三)密切接触未成年人的单位是否存在未履行查询义务,招用或者继续聘用具有相关违法犯罪记录的人员的情况;

(十四)未成年工患有某种疾病或具有某些生理缺陷时,用人单位不得安排其从事规定范围的劳动的情况;

(十五)用人单位对未成年工的使用和特殊保护实行登记制度的情况;

(十六)未成年工上岗前用人单位应对其进行有关的职业安全卫生教育、培训的情况;

(十七)未成年工体检和登记,由用人单位统一办理和承担费用的情况。

第四节 禁止使用童工行政检查

第三十五条 禁止使用童工行政检查对象为:国家机关、事

业单位，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、社会团体，依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等用人单位。

第三十六条 禁止使用童工行政检查的法律依据：

《禁止使用童工规定》(中华人民共和国国务院令 第 364 号)
第五条：县级以上各级人民政府劳动保障行政部门负责本规定执行情况的监督检查。

第三十七条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展禁止使用童工行政检查工作：

(一) 用人单位是否存在录用不满 16 周岁的未成年人的情况；

(二) 用人单位招用人员时，是否核查被招用人员身份证的情况；

(三) 用人单位录用人员是否保存录用登记、核查材料，是否存在伪造录用登记材料的情况；

(四) 单位或者个人是否存在为不满 16 周岁未成年人介绍就业的情况；

(五) 职业中介机构为不满 16 周岁未成年人介绍就业的情况；

(六) 无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位是否存在使用童工或者介绍童工就业的情况；

(七) 用人单位是否在有毒物品作业场所使用童工的情况；

(八)用人单位是否存在使用童工经劳动保障部门责令限期改正后，逾期不将童工送交其父母或者其他监护人的情形；

(九)文艺、体育单位经未成年人的父母或者其他监护人同意，招用不满 16 周岁的专业文艺工作者、运动员，是否保障被招用的不满 16 周岁的未成年人的身心健康，保障其接受义务教育的权利。

第五节 劳动派遣行政检查

第三十八条 劳动派遣行政检查对象为：经营劳务派遣业务的劳务派遣单位，使用被派遣劳动者的企业，依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会以及民办非企业单位等组织。

第三十九条 劳动派遣行政检查的法律依据：

(一)《中华人民共和国劳动合同法》第七十四条：县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查(3)劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况。

(二)《劳务派遣行政许可实施办法》(中华人民共和国人力资源和社会保障部令第 19 号)第三条：人力资源社会保障部负责对全国的劳务派遣行政许可工作进行监督指导。县级以上地方人力资源社会保障行政部门按照省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门确定的许可管辖分工，负责实施本行政区域内劳务派遣行政许可工作以及相关的监督检查。

第四十条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展劳务派遣行政检查工作：

（一）劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同是否载明劳动合同必备条款；

（二）劳务派遣单位是否与劳动者签订二年以上固定期限劳动合同；

（三）被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位是否按照所在地人民政府规定的最低工资标准向其按月支付报酬；

（四）劳务派遣单位派遣劳动者，是否与用工单位签订劳务派遣协议，或者协议内容是否约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议责任；

（五）劳务派遣单位是否将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者；

（六）劳务派遣单位是否克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬；

（七）劳务派遣单位是否向被派遣劳动者收取费用；

（八）劳务派遣单位是否向设立该单位的用工单位或者其所属单位派遣劳动者；

（九）用工单位是否根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，或者将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议；

(十) 用工单位是否向被派遣劳动者收取费用;

(十一) 用工单位是否存在未依法履行《中华人民共和国劳动合同法》第六十二条第一款规定义务的情形;

(十二) 用工单位是否将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位;

(十三) 用工单位是否设立劳务派遣单位向本单位或所属单位派遣劳动者;

(十四) 单位或个人是否未经许可,擅自经营劳务派遣业务;

(十五) 用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件的情况;

(十六) 用工单位是否在临时性、辅助性或者替代性岗位以外的岗位上使用被派遣劳动者;

(十七) 劳务派遣用工数量是否超过规定比例;

(十八) 用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位,是否履行了《劳务派遣暂行规定》第三条第三款的法定程序;

(十九) 用工单位是否违法退回被派遣劳动者;

(二十) 涂改、倒卖、出租、出借《劳务派遣经营许可证》,或者以其他形式非法转让《劳务派遣经营许可证》的情况;

(二十一) 是否存在隐瞒真实情况或者提交虚假材料或者以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的情况。

第六节 就业与人力资源服务行政检查

第四十一条 就业与人力资源服务行政检查对象为: 中华人

民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，以及招用与之建立劳动关系的劳动者的国家机关、事业单位、社会团体，劳动保障行政部门举办的公共人力资源服务机构和经劳动保障行政部门审批的经营性人力资源服务机构。

第四十二条 就业与人力资源服务行政检查的法律依据：

（一）《中华人民共和国就业促进法》第六十条：劳动行政部门应当对本法实施情况进行监督检查，建立举报制度，受理对违反本法行为的举报，并及时予以核实处理。

（二）《中华人民共和国船员条例》（中华人民共和国国务院令 第 494 号）第四十七条：劳动保障行政部门应当加强对船员用人单位遵守劳动和社会保障的法律、法规和国家其他有关规定情况的监督检查。

（三）《人力资源市场暂行条例》（中华人民共和国国务院令 第 700 号）第四条：县级以上地方人民政府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；第十二条：人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场监管，维护市场秩序，保障公平竞争；第三十四条：人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查，可以采取下列措施。

（四）《就业服务与就业管理规定》（中华人民共和国劳动和社会保障部令 第 28 号）第三条：县级以上劳动保障行政部门依法开展本行政区域内的就业服务和就业管理工作。

（五）《网络招聘服务管理规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第 44 号）第三条：县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门负责本行政区域网络招聘服务的管理工作；第二十七条：人力资源社会保障行政部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式，对经营性人力资源服务机构从事网络招聘服务情况进行监督检查，并及时向社会公布监督检查的情况。

（六）《人力资源服务机构管理规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第 50 号）第三十一条：人力资源社会保障行政部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式和法律、法规规定的措施，对经营性人力资源服务机构实施监督检查。

（七）《人才市场管理规定》（中华人民共和国人事部、国家工商行政管理总局令第 1 号）第十四条：审批机关负责对其批准成立的人才中介服务机构依法进行检查或抽查，并可以查阅或者要求其报送有关材料。

（八）《外商投资人才中介机构管理暂行规定》（中华人民共和国人事部、商务部、国家工商行政管理总局令第 2 号）第五条：县级以上人民政府人事行政部门、商务部门和工商行政管理部门依法按照职责分工负责本行政区域内外商投资人才中介机构的审批、登记、管理和监督工作。

（九）《外国人在中国就业管理规定》（中华人民共和国劳部发〔1996〕29 号）第四条：各省、自治区、直辖市人民政府

劳动行政部门及其授权的地市级劳动行政部门负责外国人在中国就业的管理。

第四十三条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展就业与人力资源服务行政检查工作：

- （一）单位或个人是否未经许可擅自从事职业中介活动；
- （二）经营性人力资源服务机构开展人力资源服务外包等人力资源服务业务是否履行备案义务；
- （三）经营性人力资源服务机构设立分支机构、办理变更或注销登记是否按规定提交书面报告；
- （四）经营性人力资源服务机构是否发布不真实、不合法的招聘就业信息；
- （五）从事网络招聘服务的人力资源服务机构是否违法设置限制人力资源流动的条件；
- （六）从事网络招聘服务的人力资源服务机构是否依法履行信息审查义务；
- （七）经营性人力资源服务机构是否建立健全内部制度、保存服务台账、按规定提交经营情况年度报告；
- （八）经营性人力资源服务机构是否明示营业执照、服务项目、收费标准、人力资源服务许可证、监督机关及监督电话等事项；
- （九）职业中介机构是否为无合法证照的用人单位提供职业中介服务；

- (十) 职业中介机构是否伪造、涂改、转让职业中介许可证;
- (十一) 职业中介机构是否扣押劳动者居民身份证等证件;
- (十二) 职业中介机构是否向劳动者收取押金;
- (十三) 从事网络招聘服务的人力资源服务机构是否依法进行信息收集、使用、存储、发布;
- (十四) 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构是否按规定履行核验、登记以及招聘信息、服务信息保存义务;
- (十五) 从事船员劳务派遣业务的船员服务机构是否将船员劳务派遣业务的信息报劳动保障行政部门备案;
- (十六) 船员服务机构在提供船员服务时, 是否提供虚假信息, 欺诈船员;
- (十七) 从事船员劳务派遣业务的船员服务机构是否依法与相关劳动者或者船员用人单位订立合同;
- (十八) 职业中介机构是否建立服务台账, 或虽建立服务台账但未记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况;
- (十九) 职业中介机构在职业中介服务不成功是否向劳动者退还所收取的中介服务费;
- (二十) 职业中介机构是否有下列行为: 发布的就业信息中包含歧视性内容、为无合法身份证件劳动者提供职业中介服务、介绍劳动者从事法律法规禁止从事的职业、以暴力胁迫欺诈等方式进行职业中介活动、超出核准的业务范围经营等违反法律

法规规定的行为；

（二十一）人力资源服务机构是否采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，以招聘为名牟取不正当利益，介绍单位或者个人从事违法活动；

（二十二）人力资源服务机构、劳务派遣单位或者非法从事人力资源服务、劳务派遣业务的单位或个人是否违反职业教育法规定，组织、安排、管理学生实习实训；

（二十三）用人单位是否存在发布招聘信息不真实、不合法的情形；

（二十四）人才中介服务机构是否存在不依法接受检查或者提供虚假材料、不按规定办理许可证变更等手续的行为；

（二十五）外商投资人才中介机构是否存在不依法接受检查，不按规定办理许可证变更等手续，提供虚假信息或者采取其他手段欺骗用人单位和应聘人员的情况；

（二十六）单位或个人是否存在未经依法授权从事人事代理业务的行为；

（二十七）人才中介服务机构是否存在超出许可业务范围接受代理业务的行为；

（二十八）用人单位是否存在以民族、性别、宗教信仰为由拒绝聘用或者提高聘用标准、招聘不得招聘人员、向应聘者收取费用或者采取欺诈等手段谋取非法利益的行为；

（二十九）用人单位在法律、行政法规和国务院卫生行政部

门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时，是否将乙肝病毒血清学指标作为体检标准；

（三十）用人单位是否及时为劳动者办理就业登记手续；

（三十一）外国人是否拒绝检查就业证、擅自变更用人单位、擅自更换职业、擅自延长就业期限；

（三十二）外国人和用人单位是否伪造、涂改、冒用、转让、买卖就业证和许可证书。

第七节 职业教育与职业技术考核鉴定行政检查

第四十四条 职业教育与职业技术考核鉴定行政检查对象为：民办学校、中外合作办学机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构。

第四十五条 职业教育与职业技术考核鉴定行政检查的法律依据：

（一）《中华人民共和国民办教育促进法》第八条：县级以上地方各级人民政府劳动和社会保障行政部门及其他有关部门在各自的职责范围内，分别负责有关的民办教育工作。

（二）《中华人民共和国中外合作办学条例》（中华人民共和国国务院令 第 372 号）第八条：省、自治区、直辖市人民政府教育行政部门、劳动行政部门和其他有关行政部门在其职责范围内负责本行政区域内有关的中外合作办学工作。

（三）《劳动部关于颁发职业技能鉴定规定的通知》（劳部发〔1993〕134号）第二十四条：劳动行政部门对职业技能鉴定

机构实行监督、检查。

第四十六条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展职业教育与职业技术考核行政检查工作：

（一）企业是否依法对本单位的职工和准备招用的人员实施职业教育、提取和使用职工教育经费；

（二）职业学校、职业培训机构是否通过人力资源服务机构、劳务派遣单位或者非法从事人力资源服务、劳务派遣业务的单位和个人组织、安排、管理学生实习实训；

（三）实施职业技能培训的民办学校是否有《中华人民共和国民办教育促进法》第六十二条的情形；

（四）社会组织或个人是否违反国家有关规定擅自举办、参与举办实施职业技能培训的民办学校或者在民办学校筹设期内招生；

（五）职业技能培训机构或者职业技能考核鉴定机构是否违反国家有关职业技能培训或者职业技能考核鉴定规定；

（六）实施职业技能考核鉴定的考核鉴定机构是否依法备案；

（七）实施职业技能培训的民办学校是否存在《民办教育促进法实施条例》第六十二条的情形；

（八）单位或个人是否未经批准擅自设立实施职业技能培训的中外合作办学机构或者以不正当手段骗取中外合作办学许可证；

(九)实施职业技能培训的中外合作办学机构是否在筹备设立期间招收学生;

(十)实施职业技能培训的中外合作办学者是否虚假出资或者在中外合作办学机构成立后抽逃出资;

(十一)实施职业技能培训的中外合作办学机构是否未经批准增加收费项目或者提高收费标准;

(十二)实施职业技能培训的中外合作办学机构是否存在管理混乱、教育教学质量低下,造成恶劣影响的情形;

(十三)实施职业技能培训的中外合作办学机构是否发布虚假招生简章,骗取钱财。

第八节 工资支付和最低工资标准行政检查

第四十七条 工资支付和最低工资标准行政检查对象为:与劳动者建立劳动关系的中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、国家机关、事业单位、社会团体,依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等用人单位。

第四十八条 工资支付和最低工资标准行政检查的法律依据:

(一)《中华人民共和国劳动合同法》第七十四条:县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查(5)用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况。

(二)《保障农民工工资支付条例》(中华人民共和国国务院令 第 724 号) 第七条: 人力资源社会保障行政部门负责保障农民工工资支付工作的组织协调、管理指导和农民工工资支付情况的监督检查, 查处有关拖欠农民工工资案件。

(三)《工资支付暂行规定》(中华人民共和国劳部发[1994] 489 号) 第十八条: 各级劳动行政部门有权监察用人单位工资支付的情况。

第四十九条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展工资支付和最低工资标准行政检查工作:

(一) 用人单位是否有下列行为: 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动报酬、低于当地最低工资标准支付劳动者工资、安排加班不支付加班费;

(二) 用人单位是否未制定工资支付制度或者工资制度未向劳动者公布;

(三) 用人单位是否依照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、第八十七条规定, 向劳动者每月支付两倍的工资或者赔偿金;

(四) 用人单位是否以实物、有价证券等形式代替货币支付劳动者工资;

(五) 用人单位编制工资支付台账并依法保存, 或者向劳动者提供工资清单情况;

(六) 用人单位是否扣押或者变相扣押用于支付农民工工资

的银行账户所绑定的农民工本人社会保障卡或者银行卡；

（七）施工总承包单位是否按规定开设或者使用农民工工资专用账户；

（八）施工总承包单位是否按规定存储工资保证金或者提供金融机构保函；

（九）施工总承包单位、分包单位是否实行劳动用工实名制管理；

（十）分包单位是否按月考核农民工工作量、编制工资支付表并经农民工本人签字确认；

（十一）施工总承包单位是否对分包单位劳动用工实施监督管理；

（十二）分包单位是否配合施工总承包单位对其劳动用工进行监督管理；

（十三）施工总承包单位是否实行施工现场维权信息公示制度；

（十四）建设单位是否按约定及时足额向农民工工资专用账户拨付工程款中的人工费用；

（十五）建设单位或者施工总承包单位是否存在拒不提供或者无法提供工程施工合同、农民工工资专用账户有关资料的情形。

第九节 劳动合同及招用工管理行政检查

第五十条 劳动合同及招用工管理行政检查对象为：与劳动

者建立劳动关系的中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、国家机关、事业单位、社会团体，依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等用人单位。

第五十一条 劳动合同及招用工管理行政检查的法律依据：

（一）《中华人民共和国劳动合同法》第七十四条：县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查。

（二）《就业服务与就业管理规定》（中华人民共和国劳动和社会保障部令第 28 号）第三条：县级以上劳动保障行政部门依法开展本行政区域内的就业服务和就业管理工作。

第五十二条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展劳动合同及招用工管理行政检查工作：

（一）用人单位提供的劳动合同文本是否载明《中华人民共和国劳动合同法》规定的劳动合同必备条款；

（二）用人单位是否将劳动合同文本交付劳动者；

（三）用人单位是否违反《中华人民共和国劳动合同法》规定约定试用期；

（四）用人单位是否违反《中华人民共和国劳动合同法》规定，扣押劳动者居民身份证等证件；

（五）用人单位是否违反《中华人民共和国劳动合同法》规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物；

(六)劳动者依法解除或者终止劳动合同,用人单位是否扣押劳动者档案或者其他物品;

(七)用人单位解除或者终止劳动合同,是否依照《中华人民共和国劳动合同法》规定向劳动者支付经济补偿;

(八)用人单位是否按照《中华人民共和国劳动合同法》规定向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明;

(九)用人单位是否按照《中华人民共和国劳动合同法》规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同;

(十)用人单位是否违反《中华人民共和国劳动合同法》有关建立职工名册规定;

(十一)用人单位在招用人员过程中是否提供虚假招聘信息、发布虚假招聘广告、招用无合法身份证件的人员、以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动;

(十二)用人单位是否阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会;

(十三)用人单位是否对依法履行职责的工会工作人员通过无正当理由调动工作岗位等方式进行打击报复,职工是否因参加工会活动而被解除劳动合同或工会工作人员因履行工会法规定的职责而被解除劳动合同;

(十四)用人单位是否妥善保存录用人员的录用登记材料或者伪造录用登记材料。

第三章 附 则

第五十三条 本基准由市人力资源社会保障局法制处和市劳动保障监察行政执法队负责解释。

第五十四条 本基准自 2023 年 12 月 1 日起施行，《关于印发大连市劳动保障〈行政许可裁量权基准制度〉〈行政检查裁量权基准制度〉和〈行政处罚裁量权基准制度〉的通知》（大人社发〔2019〕162 号）同时废止。