



重庆市人力资源和社会保障局 关于印发重庆市劳动保障监察条例 实施细则的通知

渝人社发〔2016〕259号

各区县（自治县）人力社保局、两江新区社会保障局、万盛经开区人力社保局：

《重庆市劳动保障监察条例实施细则》已经市人力社保局2016年第10次局务会审议通过，现印发你们，请遵照执行。

重庆市人力资源和社会保障局

2016年12月6日

（此件主动公开）



重庆市劳动保障监察条例实施细则

第一章 总则

第一条 为了贯彻实施《重庆市劳动保障监察条例》，规范和加强劳动保障监察工作，制定本细则。

第二条 对企业、个体经济组织、民办非企业单位以及基金会、会计师事务所、律师事务所等组织（以下简称用人单位）实施劳动保障监察，适用本细则。

第三条 劳动保障监察遵循公正、公开、高效、便民的原则，坚持预防与查处相结合、教育与处罚相结合，接受社会监督。

第四条 实施劳动保障监察应当加强劳动保障监察队伍建设，配备与当地经济发展水平相适应的专职劳动保障监察员、兼职劳动保障监察员和劳动保障监察协管员，形成覆盖城乡的劳动保障监察监管体系。

实施劳动保障监察应当统一着装，配备监察执法车辆、录音录像、移动办案等执法装备，设置举报投诉室、调查询问室、调解室等办案场所。

劳动保障监察员依法履行职责，受法律保护。

第二章 劳动保障监察事项

第五条 人力资源社会保障主管部门依法对以下违反社会

保险法律、法规或规章的行为实施劳动保障监察：

- （一）用人单位未依法办理社会保险登记的；
- （二）用人单位未依法为劳动者办理社会保险登记的；
- （三）用人单位瞒报工资总额或职工人数的；
- （四）其他违反社会保险法律、法规或规章的行为。

第六条 人力资源社会保障主管部门依法对以隐瞒事实真相、虚构相关条件、伪造变造相关材料等方式骗取职业介绍补贴资金、职业培训补贴资金、职业技能鉴定补贴资金、社会保险补贴资金、公益性岗位补贴、就业见习补贴、特定就业政策补助、公共就业服务资金等就业专项资金支出的行为实施劳动保障监察。

第七条 市人力资源社会保障主管部门应当建立健全全市统一的劳动保障监察管理信息系统。区县（自治县）人力资源社会保障主管部门负责本行政区域内用人单位用工信息和劳动保障守法诚信信息采集工作，充实和完善劳动保障监察管理信息系统内容。

第八条 人力资源社会保障主管部门应当对有重大违反劳动保障法律、法规或规章行为记录的用人单位实行重点监控，加强日常监管。

第九条 有下列情形之一的，应当认定为重大违反劳动保障法律、法规或规章行为：

（一）克扣、无故拖欠劳动者劳动报酬，数额较大的；拒不支付劳动报酬，依法移送司法机关追究刑事责任的；

（二）不依法参加社会保险或者不依法缴纳社会保险费，情节严重的；

（三）违反工作时间和休息休假规定，情节严重的；

（四）违反女职工和未成年工特殊劳动保护规定，情节严重的；

（五）违反禁止使用童工规定的；

（六）因劳动保障违法行为造成严重不良社会影响的；

（七）其它严重违反劳动保障法律、法规或规章的行为。

第三章 管辖与受理

第十条 区县（自治县）人力资源社会保障主管部门在实施劳动保障监察时，发现下列情形的，按照以下规定处理：

（一）劳动者投诉用人单位搬迁前发生的违法行为，由用人单位现住所地的人力资源社会保障主管部门管辖（建筑施工项目除外）；

（二）劳动者在同一用人单位，先后跨区县（自治县）工作的举报投诉，由最后工作地的人力资源社会保障主管部门管辖（建筑施工项目除外）；

（三）对于驾乘人员、推销人员等工作地点经常变动的劳动者，且涉及多个区县（自治县）的劳动保障监察案件，由用人单



位住所地的人力资源社会保障主管部门负责管辖。用人单位住所地不在重庆市内，但设有办公场所的，由该办公场所所在地的人力资源社会保障主管部门负责管辖；用人单位住所地不在重庆市内，且无办公场所的，由最先接到举报投诉的人力资源社会保障主管部门管辖；

（四）突发群体性事件的发生地与用工地不一致的，由事件发生地人力资源社会保障主管部门按照突发事件处置要求进行现场处置，并及时通报用工所在地人力资源社会保障主管部门，由用工所在地人力资源社会保障主管部门管辖。

（五）对同一用人单位的同一违法行为，涉及多个区县（自治县），需要并案处理的，由市人力资源社会保障主管部门指定管辖。

第十一条 区县（自治县）人力资源社会保障主管部门发现受理案件属于其他人力资源社会保障主管部门管辖的，应当在3个工作日内移送有管辖权的人力资源社会保障主管部门。有投诉人的，移送案件的人力资源社会保障主管部门应当在移送案件之日起3个工作日内告知投诉人；

有管辖权的人力资源社会保障主管部门收到移送案件之日为收到投诉之日；

需要进行身份和投诉内容确认的，收到投诉之日按照本细则第十五条第二款规定执行。

第十二条 住所地在主城区的国务院国有资产监督管理委员会和重庆市国有资产监督管理委员会直接监管的企业、委托其他政府部门履行出资人职责的企业、委托所出资企业代为管理的企业及其分支机构和各级独资、控股的下属企业的劳动保障监察案件，由重庆市人力资源社会保障主管部门管辖。

第十三条 多个投诉人因同一事由，推选代表进行集体投诉的，应当提交推选书，人力资源社会保障主管部门经审查认为满足受理条件的，应当受理；

推选书应当载明被推选代表人姓名、每一名投诉人的具体诉求、对代表人的授权等内容，并由全体投诉人签字或盖章；

多个投诉人因同一事由进行投诉的，人力资源社会保障主管部门可以并案处理。

第十四条 投诉人应当提供劳动关系存在、劳动保障合法权益受到侵害等与投诉事项相关的证据材料。

有关证据材料属于被投诉单位管理的，人力资源社会保障主管部门应当书面通知被投诉单位在指定期限内提供相关证据材料，指定期限一般不超过 15 日。被投诉单位逾期不提供举证材料的，由被投诉单位承担举证不能的责任，人力资源社会保障主管部门可以根据投诉人提供的证据材料，经调查核实，认定相关事实并依法做出行政处理或处罚决定。

第十五条 投诉人以电话、信函、电子邮件等方式投诉的，

投诉人应当自投诉之日起 10 个工作日内进行身份和投诉内容确认。

投诉人按照规定完成身份和投诉内容确认之日为人力资源社会保障主管部门收到投诉之日。

第四章 监察方式与程序

第十六条 人力资源社会保障主管部门通过日常巡视检查、专项执法检查、接受举报投诉以及书面审查等方式实施劳动保障监察。

第十七条 人力资源社会保障主管部门应当定期对用人单位开展书面审查，根据工作需要可以对特定行业开展不定期书面审查。开展书面审查，应当至少提前 5 个工作日书面告知用人单位。

第十八条 人力资源社会保障主管部门应当及时对用人单位按照要求报送的有关遵守劳动保障法律法规规章情况的书面材料和电子资料进行审查。书面审查结果作为用人单位劳动保障守法诚信等级评价的重要依据。

第十九条 人力资源社会保障主管部门调查、检查时，有下列情况之一的，可以对与查明案件事实相关的资料或者物品等证据材料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；

（四）其他可能导致证据灭失的情形。

第二十条 采取证据登记保存措施应当按照下列程序进行：

（一）劳动保障监察机构根据有关规定提出证据登记保存申请，报人力资源社会保障主管部门负责人批准；

（二）劳动保障监察员将证据登记保存通知书及证据登记清单交付当事人，由当事人签收。当事人拒不签名或者盖章的，由劳动保障监察员在证据登记保存通知书上注明情况；

（三）采取证据登记保存措施后，人力资源社会保障主管部门应当在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；劳动保障监察机构及劳动保障监察员可以随时调取证据。

第二十一条 人力资源社会保障主管部门有权对可能被转移、隐匿或者灭失的资料或者物品依法予以查封，并做出处理。

第二十二条 查封限于与查明案件事实相关的资料或者物品，不得查封公民个人及其所扶养家属的生活必需品。

当事人的资料或者物品已被其他国家机关依法查封的，不得重复查封。

第二十三条 人力资源社会保障主管部门决定实施查封的，应当向本部门的负责人报告并经批准。情况紧急需要当场实施查封的，应当在实施后24小时内补办批准手续。人力资源社会保障

主管部门负责人认为不需要实施查封的，应当立即解除。

第二十四条 人力资源社会保障主管部门决定实施查封的，应当制作查封决定书并开具资料、物品清单。

查封决定书应当载明下列事项：

- （一）当事人的姓名或者名称、地址；
- （二）查封的理由、依据和期限；
- （三）查封资料或者物品的名称、数量等；
- （四）申请行政复议或者提起行政诉讼的途径和期限；
- （五）人力资源社会保障主管部门的名称、印章和日期。

第二十五条 实施查封应当按下列程序进行：

（一）由两名以上专职劳动保障监察员实施，并出示执法证件；

（二）通知当事人或者受委托人到场，当场告知实施查封的依据以及依法享有的权利、救济途径；当事人或者委托人不到场的，邀请见证人到场，由见证人和劳动保障监察员在现场笔录上予以注明；

（三）制作现场笔录，必要时可以进行现场拍摄。现场笔录的内容应当包括查封实施的起止时间、地点、陈述和申辩意见等；

（四）当场清点并制作查封资料、物品清单，由当事人和人力资源社会保障主管部门分别收执。委托第三人保管的，应当同时交第三人收执。执法人员可以对上述过程进行现场拍摄；

（五）现场笔录和查封资料、物品清单由当事人和执法人员签名或者盖章；

（六）张贴封条或者采取其他方式，明示人力资源社会保障主管部门已实施查封。

第二十六条 执行查封时，人力资源社会保障主管部门应当将涉案资料和物品拍照或者录像后封存，或者交持有人保管，或者委托第三方保管。有关保管人应当妥善保管，不得转移、变卖、毁损。

查封的资料或者物品可能影响到当事人正常生产经营的，可以在保证执法活动正常进行的同时，允许有关当事人继续合理使用，并采取必要保值保管措施。

第二十七条 查封的期限不得超过 30 日；情况复杂的，经人力资源社会保障主管部门负责人批准可以延长，但是延长期限不得超过 30 日。法律、法规或规章另有规定的除外。

决定延长查封期限的，应当在查封期限届满之前至少提前 5 日书面告知有关当事人，并说明理由和依据。

第二十八条 人力资源社会保障主管部门采取查封措施后，应当及时查清案件事实，在规定的期限内作出处理决定。有下列情形之一的，应当及时作出解除查封决定，并按规定退还相关物品或资料：

（一）当事人没有违法行为；

(二) 查封的资料或者物品与违法行为无关;

(三) 行政机关对违法行为已经作出处理决定, 不再需要查封;

(四) 查封期限已经届满;

(五) 其他不再需要采取查封措施的情形。

第二十九条 被调查人或者主要关系人员离开最后住所地没有音讯, 人力资源社会保障主管部门应当自发现之日起 30 日内通过电话联系、短信通知、电子邮件通知、书面通知、实地走访、请求相关部门协助调查或者张贴寻人启事等方式进行查访, 经实地走访并使用三种以上方式查访, 仍然无法查知其下落的, 视为下落不明。情况紧急的, 查访期为 10 日。

因投诉人原因, 人力资源社会保障主管部门无法按照投诉文书指定的送达地址和联系电话联系投诉人, 经实地走访、张贴寻人启事或者请求相关部门协助查访等, 仍然无法联系的, 视为投诉人无法联系。

第三十条 人力资源社会保障主管部门决定中止调查的, 应当自决定之日起 5 个工作日内制作中止调查通知书并告知有关单位和人员。

第三十一条 中止情形消失后, 应当恢复调查并书面告知有关单位或人员, 陈述理由和依据。

第三十二条 对支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金或者返还

财物等涉及劳动者财产性权益的监察案件，人力资源社会保障主管部门依一方当事人申请并经对方当事人同意，可以组织调解。

人力资源社会保障主管部门在调查过程中发现案件符合劳动保障行政调解情形的，经双方当事人同意可以组织调解。

第三十三条 当事人申请调解，可以书面申请，也可以口头申请；当事人口头申请调解的，人力资源社会保障主管部门应当制作笔录，并由申请人签字确认。申请人拒不签字确认的，视为放弃申请。

第三十四条 调解的主持人应由两名人力资源社会保障主管部门的工作人员担任。主持人的回避参照劳动保障监察员回避的规定处理。

调解过程应当记入笔录，调解主持人应充分听取双方当事人的陈述，查明案件的基本事实，依据法律、法规、规章及政策对双方当事人进行说服、劝导，引导当事人达成和解。

第三十五条 当事人通过调解达成协议，应当签订调解协议书。当场调解达成协议且当事人能够即时履行的，人力资源社会保障主管部门应当将相关情况记录在案，由双方当事人、主持人员签名或者盖章后，即具有法律效力，可以不制作调解协议书。

调解协议书应当载明下列事项：

- （一）当事人（委托代理人）的基本情况；
- （二）投诉请求和案件的主要事实；

（三）当事人达成调解协议的内容，履行的方式和期限；

（四）其他相关事项。

调解协议书应当由当事人及调解人员签名或盖章，必要时可以加盖人力资源社会保障主管部门印章。

第三十六条 调解协议书自当事人签字之日起生效。

当事人达成调解协议或者终止调解后，仍需调查处理的，应当依法及时调查处理。

当事人达成调解协议且当场全部履行的，可以视情节轻重对违反劳动保障法律、法规、规章的用人单位依法从轻、减轻或者免予行政处罚。

第三十七条 达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。双方当事人认为有必要的，可以自调解协议生效之日起 30 日内共同向人民法院申请司法确认。

第三十八条 人力资源社会保障主管部门送达法律文书应当制作送达回证。送达回证上应当载明法律文书名称、法律文书编号、受送达人签名及签收日期等内容。

直接送达法律文书时，受送达人是公民的，本人不在交他的同住成年家属签收；受送达人是法人或者其他组织的，应当由法人的法定代表人、该组织的主要负责人或者办公室、收发室、值班室等负责收件的人签收或者盖章。受送达人有代理人的，可以

送交其代理人签收；受送达人已向人力资源社会保障主管部门指定代收人的，送交代收人签收。

受送达人或其同住成年家属、代理人、代收人、用人单位或者其他组织负责收件的人在送达回证上签收的日期为送达日期。

人力资源社会保障主管部门可以在受送达人住所地以外向受送达人直接送达法律文书。受送达人、代理人、代收人、用人单位或者其他组织负责收件的人拒绝签署送达回证的，采用拍照、录像等方式记录送达过程即视为送达。送达人员应当在送达回证上注明送达情况并签名。

第三十九条 受送达人或者他的同住成年家属、用人单位或者其他组织负责收件的人、代理人或者代收人拒绝签收或者盖章的，可以留置送达。

人力资源社会保障主管部门可以邀请受送达人住所地的居民委员会、村民委员会等有关基层组织或者所在单位的工作人员到场，说明情况，在送达回证上记明拒收事由和日期，由送达人、见证人签名或者盖章，把法律文书留在受送达人的住所；也可以把法律文书留在受送达人的住所，并采用拍照、录像等方式记录送达过程，即视为送达。

第四十条 受送达人同意采用电子方式送达并确认文书指定送达地址的，人力资源社会保障主管部门可以用传真、电子邮件、移动通信等即时收悉的特定系统作为媒介送达法律文书，但



对受送达人权利义务发生实际影响的法律文书除外。

采用前款方式送达的，以传真、电子邮件、移动通信等到达受送达人特定系统的日期为送达日期。到达受送达人特定系统的日期，为人力资源社会保障主管部门对应系统显示发送成功的日期，当二者不一致时，以受送达人证明到达其特定系统的日期为准。

第四十一条 直接送达法律文书有困难的，可以委托送达或者邮寄送达。邮寄送达的，可交由国家邮政机构以专递方式送达，以回执上注明的签收日期为送达日期；因受送达人自己提供或确认的送达地址不准确、拒不提供送达地址、送达地址变更未及时告知人力资源社会保障主管部门，受送达人本人或者受送达人指定的代收人拒绝签收，邮政机构应在回执上注明情况并退回。文书退回之日视为送达之日。

第四十二条 受送达人下落不明，或者用上述规定的其他送达方式无法送达法律文书的，人力资源社会保障主管部门可以公告送达。自发出公告之日起，经过 60 日，视为送达。

公告送达可以在人力资源社会保障主管部门的公告栏或者官方网站以及受送达人住所地张贴公告，也可以在市级以上报纸、信息网络等媒体上刊登公告，发出公告日期以最后张贴或者刊登的日期为准。公告送达的，应当在案卷中记明原因和经过。

因拖欠劳动报酬、未缴纳社会保险费等违反劳动保障法律、

法规、规章的行为引起群体性事件或者严重危害公共秩序的，可以在用人单位或者其法定代表人、主要负责人住所地、生产经营场所等张贴执法公告，并以拍照、录像等方式进行记录。公告期为 10 日，公告期满，视为送达。

人力资源社会保障主管部门在受送达人住所地张贴公告的，应当采取拍照、录像等方式记录张贴过程。

第五章 附则

第四十三条 民办非企业单位是指依据《民办非企业单位登记管理暂行条例》的规定，由企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及自然人个人利用非国有资产举办的，以教育、科技、文化、卫生、体育、民政、社会中介等社会服务为主要活动内容的非营利性社会组织。

第四十四条 劳动密集型企业是指下列行业中主要依靠使用劳动力进行生产而对技术和设备的依赖程度较低的企业：

- （一）加工制造业；
- （二）建筑业；
- （三）批发、零售业；
- （四）交通运输和邮政业；
- （五）住宿和餐饮业；
- （六）法律法规规章确定的其他行业。

第四十五条 对人力资源服务机构、职业技能培训机构、职

业技能考核鉴定机构等实施劳动保障监察，依照本细则执行。

对与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体等实施劳动保障监察，依照本细则执行。

对骗取社会保险基金、就业专项资金的组织和个人实施劳动保障监察，依照本细则执行。

对劳务派遣用工单位实施劳动保障监察，依照本细则执行。

第四十六条 对无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位，有劳动用工行为的，由人力资源社会保障主管部门依照本细则实施劳动保障监察，并及时通报工商、民政等管理部门依法查处。

第四十七条 本细则自公布之日起实施。