

重庆市人力资源和社会保障局 关于印发《重庆市人力社保领域行政裁量权 基准》的通知

渝人社规〔2025〕8号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、社会保障局，西部科学城重庆高新区政务服务和社会事务中心，万盛经开区人力社保局，局机关各处室，局属事业单位：

为规范实施人力社保领域行政许可、行政强制、行政检查、行政确认、行政给付、行政奖励，提升行政执法的质量和效能，现将《重庆市人力社保领域行政裁量权基准》印发你们，请遵照执行。

重庆市人力资源和社会保障局

2025年4月23日

（此件公开发布）

重庆市人力社保领域行政裁量权基准

一、重庆市人力社保领域行政许可裁量权基准

序号	主项名称	子项名称	行使层级	市级业务指导部门	法定审批时限	办理条件	办件类型	核验内容	行政许可类型	行政许可证件名称	申请材料	办理流程
1	外国人来华工作许可	外国人来华工作许可(C类)	市级	市人力社保局	20	<p>外国人来华工作许可服务指南(暂行)七、申请条件</p> <p>(一)用人单位基本条件。1.依法设立,无严重违法失信记录;聘用外国人从事的岗位应是有特殊需要,国内暂缺适当人选,且不违反国家有关规定的岗位;支付所聘用外国人的工资、薪金不得低于当地最低工资标准。2.法律法规规定应由行业主管部门前置审批的,需经过批准。</p> <p>(二)申请人基本条件。1.应年满18周岁,身体健康,无犯罪记录,境内有确定的用人单位,具有从事其工作所必需的专业技能或相适应的知识水平。2.所从事的工作符合我国经济社会发展需要,为国内急需紧缺的专业人员。3.法律法规对外国人来华工作另有规定的,从其规定。</p> <p>(六)具备如下条件的,予以批准。1.属于外</p>	承诺件	无犯罪记录证明(近6个月,由申请人国籍国或经常居住地警察、安全、法院等部门出具并经我国驻外使、领馆认证或外国驻华使、领馆认证)	条件型	外国人来华工作许可证	<ol style="list-style-type: none"> 1.外国人来华工作许可申请表; 2.工作资历证明; 3.最高学位(学历)证书或相关批准文书、职业资格证明; 4.无犯罪记录证明; 5.体检证明; 6.聘用合同或任职证明(包括跨国公司派遣函); 7.申请人护照或国际旅行证件; 8.申请人6个月内正面免冠照片; 9.随行家属相关证明材料; 	<ol style="list-style-type: none"> 1.受理:0.5个工作日; 2.审查:4个工作日; 3.颁证:0.5个工作日(特别说明:系统内嵌的其他部门联合审查时限,不在人社部门承诺办理时限内)

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

						国人工作管理部门职权范围的；2.符合上述来华工作外国人条件的；3.申请材料真实、齐全、符合要求的。						10.申请人所持签证（Z字或R字）或有效居留许可。	
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	---------------------------	--

2	设立技工学校审批	技工学校设立	市级	市人社局	<p>90</p> <p>1.《国务院办公厅关于全面实行行政许可事项清单管理的通知》（国办发〔2022〕2号）附件第146项技工学校、技师学院办学许可：设立技工学校由省级人民政府人力资源社会保障部门审批，设立技师学院由省级人民政府审批（由省级人力资源社会保障部门承办）。</p> <p>2.《民办教育促进法》第十五条 申请正式设立民办学校的，举办者应当向审批机关提交下列材料：（一）筹设批准书；（二）筹设情况报告；（三）学校章程、首届学校理事会、董事会或者其他决策机构组成人员名单；（四）学校资产的有效证明文件；（五）校长、教师、财会人员的资格证明文件。</p> <p>3.《人力资源社会保障部关于印发技工院校设置标准（试行）的通知》（人社部发〔2012〕8号）附件1 技工学校设置标准（试行）第六条 配备政治素养高、管理能力强、熟悉技能人才培养规律的领导班子。校长应具有本科以上学历，以及高级专业技术职务或高级技师职业资格，且具有3年以上职业教育、职业培训或企业工作经历。其他校级领导应具有本科以上学历和中级以上专业技术职务或技师以上职业资格。第七条 技工学校设立3年内培养规模应达到1600人。其中，学制教育在校生规模800人以上，年职业培训规模800人次以上。学校</p>	承诺件	<p>1.申请材料是否提交齐全；</p> <p>2.申请材料填写是否规范。</p>	条件型	民办学校办学许可证或同意设立批复	<p>1.申办学校可行性报告；</p> <p>2.申办请示。</p>	<p>1.申请：2个工作日；</p> <p>2.审查：26个工作日；</p> <p>3.送达：2个工作日。</p>
---	----------	--------	----	------	---	-----	---	-----	------------------	------------------------------------	---

				<p>应紧密结合区域经济发展需要设置专业，常设专业不少于3个。第八条 技工学校校园占地面积不少于3万平方米（约45亩）；校舍建筑面积不少于18万平方米，生均校舍建筑面积不少于20平方米。其中，实习、实验场所建筑面积不少于0.5万平方米。企业办校的占地面积、建筑面积可包括企业用于职工培训的相关场所面积。第九条 技工学校应配备与办学规模和专业设置相适应的实习、实验设备设施，保证每生有实习工位。实习、实验设备总值不少于300万元。第十条 技工学校应具备完善的学生生活设施；具备满足体育教学和学生锻炼身体需要的体育设备设施和运动场所；具备满足师生需求的图书馆、阅览室；具备满足多媒体、网络教学和信息化管理需要的软硬件设备设施。第十一条 技工学校应拥有一支与办学规模、专业设置相适应的专兼职教师队伍。学制教育师生比应不低于1:20。兼职教师人数不得超过教师总数的三分之一。具有企业实践经验的教师应占教师队伍总数的20%以上。技术理论课教师和实习指导教师总数应不低于教师总数的70%。</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3	技工 学校 变更	市 级	市人 力社 保局	<p>90</p> <p>1.《国务院办公厅关于全面实行行政许可事项清单管理的通知》（国办发〔2022〕2号）附件第146项技工学校、技师学院办学许可：技工学校办学许可由省级人民政府人力资源社会保障部门审批，技师学院办学许可由省级人民政府审批（由省级人力资源社会保障部门承办）。</p> <p>2.变更办学范围：《人力资源社会保障部关于印发技工院校设置标准（试行）的通知》（人社部发〔2012〕8号）第七条 学校应紧密结合区域经济发展需要设置专业，常设专业不少于3个。第九条 配备与办学规模和专业设置相适应的实习、实验设备设施，保证每生有实习工位。</p> <p>3.变更举办者：《重庆市技工院校设置管理实施办法》（渝人社发〔2017〕240号）第二十一条第二款 变更举办者，应当由举办者提出，技工院校理事会或董事会形成决议，并委托会计事务所进行资产评估及财务审计，约定变更后的有关事宜；没有约定的，由变更后的举办者承担相应责任。</p> <p>4.变更负责人：《人力资源社会保障部关于印发技工院校设置标准（试行）的通知》（人社部发〔2012〕8号）第六条 技工学校应配备政治素养高、管理能力强、熟悉技能人才培养规律的领导班子。校长应具有本科以上学历，以及高级专业技术职务或高级技师职业资格，且具有3年以上职业教育、职业培训或企业工作经历。其他校级领导应具有本科以上学历和中</p>	承 诺 件	<p>1.申请材料是否提交齐全；</p> <p>2.申请材料填写是否规范。</p>	条 件 型	民 办 学 校 办 学 许 可 证 或 同 意 变 更 批 复	<p>1.举办者（负责人）身份材料；</p> <p>2.董事会（理事会）决议；</p> <p>3.技工学校变更申请表；</p> <p>4.变更协议；</p> <p>5.会计师事务所进行资产评估及财务审计。</p>	<p>1.申请：2 个工作日；</p> <p>2.审查：14 个工作日；</p> <p>3.送达：2 个工作日。</p>
---	----------------	--------	----------------	---	-------------	---	-------------	--	--	--

					<p>级以上专业技术职务或技师以上职业资格。</p> <p>5.变更学校名称：《重庆市技工院校设置管理实施办法》（渝人社发〔2017〕240号）第七条 设立技工院校的名称应当符合有关法律法規规定，应具有显著特征，不得与已设立技工院校使用相同、同音、同意或形近字号。设立技工学校、高级技工学校、技师学院应当分别冠名“重庆XXX技工学校”、“重庆XXX高级技工学校”、“重庆XXX技师学院”。</p> <p>6.变更地址：《人力资源社会保障部关于印发技工院校设置标准（试行）的通知》（人社部发〔2012〕8号）第八条 技工学校校园占地面积不少于3万平方米（约45亩）；校舍建筑面积不少于1.8万平方米，生均校舍建筑面积不少于20平方米。其中，实习、实验场所建筑面积不少于0.5万平方米。企业办校的占地面积、建筑面积可包括企业用于职工培训的相关场所面积。</p> <p>《重庆市技工院校设置管理实施办法》（渝人社发〔2017〕240号）第二十一条第三款 跨区县（自治县）变更地址的，应征得迁入地人力资源和社会保障行政部门、教育行政部门同意。</p>					
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

4	技工学校延续	市级	市人社局	90	<p>1.《国务院办公厅关于全面实行行政许可事项清单管理的通知》（国办发〔2022〕2号）附件第146项技工学校、技师学院办学许可：技工学校办学许可由省级人民政府人力资源社会保障部门审批，技师学院办学许可由省级人民政府审批（由省级人力资源社会保障部门承办）。</p> <p>2.《重庆市技工院校设置管理实施办法》（渝人社发〔2017〕240号）第二十条 技工院校需要延续依法取得的办学许可有效期的，应当在办学许可有效期届满30日前报所在区县（自治县）人力资源和社会保障行政部门审核后，向市人力资源和社会保障行政部门提交延续申请。</p>	承诺件	<p>1.申请材料是否提交齐全；</p> <p>2.申请材料填写是否规范。</p>	条件型	民办学校办学许可证或同意延续批复	<p>1.技工学校发展规划及可行性报告(含办学场地、消防安全、教学管理、师资队伍、负责人情况)；</p> <p>2.申办报告。</p>	<p>1.申请：1个工作日；</p> <p>2.审查：3个工作日；</p> <p>3.送达：1个工作日。</p>
5	技工学校注销	市级	市人社局	90	<p>1.《国务院办公厅关于全面实行行政许可事项清单管理的通知》（国办发〔2022〕2号）附件第146项 技工学校、技师学院办学许可：技工学校办学许可由省级人民政府人力资源社会保障部门审批，技师学院办学许可由省级人民政府审批（由省级人力资源社会保障部门承办）。</p> <p>2.《重庆市技工院校设置管理实施办法》（渝人社发〔2017〕240号）第二十四条 技工院校有下列情形之一的，应当予以终止：（一）学校自行要求终止,并经原审批机关批准的。（二）连续三年未招生且无在校生的。（三）被依法吊销办学许可证的。（四）因资不抵债无法继续办学的。（五）存在其他原因导致不能继续办学的。</p>	即办件	<p>1.申请材料是否提交齐全；</p> <p>2.申请材料填写是否规范。</p>	条件型	技工院校终止批准书或同意终止批复	<p>1 董事会（或理事会）决议；</p> <p>2.财务清算报告；</p> <p>3.重庆市技工学校注销审批表。</p>	<p>1.申请：0.4个工作日；</p> <p>2.审查：0.3个工作日；</p> <p>3.送达：0.3个工作日。</p>

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

6	民办职业培训学校设立、分立、合并、变更及终止审批	民办职业培训学校设立	市级、区县级	市人社局	90	《重庆市民办职业培训学校管理办法》（渝人社发〔2021〕24号）第五条 本市行政区域内设立民办职业培训学校，应当向人力资源社会保障行政部门申领办学许可证，并符合下列基本条件：（一）有符合相关法律法规、规章及规范性文件要求的举办者；（二）有合法的名称、规范的章程和必要的组织机构；（三）有符合相关法律法规和规章等要求的内部管理制度；（四）有符合规定任职条件的法定代表人、校长（行政负责人）及主要管理人员；（五）有与培训类别、层次及规模相适应的教师队伍；（六）有与所开办培训项目及规模相匹配的办学资金、办学场所及设施设备；（七）有与所开办培训项目相对应的课程（培训）计划及教材；（八）法律法规及规章规定的其他条件。	承诺件	1.申请材料是否提交齐全； 2.申请材料填写是否规范。	条件型	民办学校办学许可证	1.学校章程； 2.拟任人员名单； 3.举办者情况； 4.民办职业培训学校申办报告； 5.学校设立其他材料。	1.申请与受理：5个工作日； 2.审查与决定：20个工作日； 3.颁证与送达：5个工作日。
7	民办职业培训学校变更	民办职业培训学校变更	市级、区县级	市人社局	90	《重庆市民办职业培训学校管理办法》（渝人社发〔2021〕24号）第二十四条 民办职业培训学校举办者、名称、层次、类别、地址、办学内容等事项变更应符合相应设置标准，报审批机关核准，属法人登记事项的依法向登记机关申请变更登记。	承诺件	1.申请材料是否提交齐全； 2.申请材料填写是否规范。	条件型	民办学校办学许可证	1.民办职业培训学校变更申请表； 2.学校变更其他材料。	1.申请与受理：2个工作日； 2.审查与决定：15个工作日； 3.颁证与送达：3个工作日。

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

8		民办职业培训学校延续	市级、 区县级	市人 力社 保局	90	《重庆市民办职业培训学校管理办法》（渝人社发〔2021〕24号）第二十八条 民办职业培训学校应在办学许可证有效期届满前60个工作日内向审批机关提出换证申请。逾期未提出申请的,审批机关可在有效期届满60个工作日后注销办学许可证并向社会公告。民办职业培训学校在许可期限内无违法违规行为的,有效期届满可以延续、换领新证。	承 诺 件	1.申请材料是否提交齐全; 2.申请材料填写是否规范。	条 件 型	民 办 学 校 办 学 许 可 证	1.民办职业培训学校章程; 2.民办职业培训学校延续备案申请表; 3.学校延续其他材料。	1.申请与受理:1个工作日; 2.审查与决定:3个工作日; 3.颁证与送达:1个工作日。
9		民办职业培训学校注销	市级、 区县级	市人 力社 保局	90	《重庆市民办职业培训学校管理办法》（渝人社发〔2021〕24号）第二十九条 民办职业培训学校有下列情形之一的,应当终止:(一)根据《章程》规定要求终止,并经审批机关批准的;(二)被吊销办学许可证的;(三)因资不抵债无法继续办学的。	即 办 件	1.申请材料是否提交齐全; 2.申请材料填写是否规范。	条 件 型	同 意 终 止 办 学 批 复	1.民办职业培训学校终止申请表; 2.学校终止其他材料。	1.申请与受理:0.3个工作日; 2.审查与决定:0.4个工作日; 3.行政审批:0.3个工作日。
10	中外合作职业技能培训机构设立、	中外合作职业技能培训机构设立	市 级	市人 力社 保局	90	《中外合作职业技能培训办学管理办法》（劳动和社会保障部令第27号）第十六条 正式设立中外合作职业技能培训机构,应当具备《中外合作办学条例》第十一条规定的条件。设立中外合作职业技能培训机构,应达到以下设置标准:(一)具有同时培训不少于200人的办学规模;(二)办学场所应符合环境保护、劳动保护、安全、消防、卫生等有关规定及相关职业(工种)安全规程。建筑面积应与其办学	承 诺 件	1.申请材料是否提交齐全; 2.申请材料填写是否规范。	条 件 型	中 外 合 作 办 学 许 可 证	1.身份证或营业执照; 2.中外合作职业技能培训机构审批表; 3.资金来源材料; 4.场地产权材料; 5.机构设立其他材料。	1.申请与受理:5个工作日; 2.审查与决定:20个工作日; 3.颁证与送达:5个

	分立、合并、变更及终止审批				<p>规模相适应，一般不少于 3000 平方米，其中实习、实验场所一般不少于 1000 平方米。租用的场所其租赁期限不少于 3 年；（三）实习、实验设施和设备应满足教学和技能训练需要，有充足的实习工位，主要设备应达到国际先进水平。具有不少于 5000 册的图书资料和必要的阅览场所，并配备电子阅览设备；（四）投入的办学资金，应当与办学层次和规模相适应，并具有稳定的经费来源；（五）校长或主要负责人应具有中华人民共和国国籍，在中国境内定居，热爱祖国、品行良好，具备大学本科及以上学历或者高级专业技术职务任职资格、高级以上国家职业资格；（六）专兼职教师队伍与专业设置、办学规模相适应，专任教师人数一般不少于教师人数的 1/3。每个教学班按专业应当分别配备专业理论课教师和生产实习指导教师，其中理论教师应具有与其教学岗位相适应的教师上岗资格条件，实习指导教师应具备高级及以上职业资格或中级及以上相关专业技术职务任职资格，并具有相应的教师上岗资格。但是，聘任的专兼职外籍教师和外籍管理人员，应当具备《中外合作办学条例》第二十七条规定的条件。</p>						工作日。
11	中外合作职业技能培训	市级	市人社局	90	<p>《中外合作办学条例》（国务院令 372 号）第四十三条 中外合作办学机构合作办学者的变更，应当由合作办学者提出，在进行财务清算后，经该机构理事会、董事会或者联合管理委员会同意，报审批机关核准，并办理相应的变更手续。中外合作办学机构住所、法定代表</p>	即办件	<p>1. 申请材料是否提交齐全； 2. 申请材料填写是否规范。</p>	条件型	中外合作办学许可证	<p>1. 场地产权材料； 2. 身份证或营业执照； 3. 中外合作职业技能培训机构变更登记申请表；</p>	<p>1. 申请与受理：0.3 个工作日； 2. 审查与决定：0.4</p>

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

		机构变更			人的变更,应当经审批机关核准,并办理相应的变更手续。中外合作办学机构校长或者主要行政负责人的变更,应当及时办理变更手续。第四十四条第一款 中外合作办学机构名称、层次、类别的变更,由该机构理事会、董事会或者联合管理委员会报审批机关批准。					4.机构变更其他材料。	个工作日; 3.颁证与送达:0.3个工作日。	
12		中外合作职业技能培训机构延续	市级	市人社局	90	参照《重庆市民办职业培训学校管理办法》(渝人社发〔2021〕24号)第二十八条 民办职业培训学校应在办学许可证有效期届满前60个工作日内向审批机关提出换证申请。逾期未提出申请的,审批机关可在有效期届满60个工作日后注销办学许可证并向社会公告。民办职业培训学校在许可期限内无违法违规行为的,有效期届满可以延续、换领新证。	即办件	1.申请材料是否提交齐全; 2.申请材料填写是否规范。	条件型	中外合作办学许可证	1.场地产权材料; 2.身份证或营业执照; 3.申请书; 4.机构延续其他材料。	1.申请与受理:0.3个工作日; 2.审查与决定:0.4个工作日; 3.颁证与送达:0.3个工作日。
13		中外合作职业技能培训机构注销	市级	市人社局	90	《中外合作办学条例》(国务院令372号)第四十五条第一款 中外合作办学机构有下列情形之一的,应当终止:(一)根据章程规定要求终止,并经审批机关批准的;(二)被吊销中外合作办学许可证的;(三)因资不抵债无法继续办学,并经审批机关批准的。	即办件	1.申请材料是否提交齐全; 2.申请材料填写是否规范。	条件型	准予注销决定	1.会计师事务所出具的债权债务清理情况; 2.学校董事会或理事会决议; 3.职业技能培训机构注销书面申请和备案登记表; 4.机构终止其他材料。	1.申请与受理:0.3个工作日; 2.审查与决定:0.4个工作日; 3.行政审批:0.3个工作日。
14	中外合作职业	——	市级	市人社局	90	《中外合作职业技能培训办学管理办法》(劳动保障部令第27号)第二十四条 举办中外合作职业技能培训办学项目,应当具备下列条件:	承诺件	1.申请材料是否提交齐全; 2.申请材料填	条件型	中外合作办学	1.身份证或营业执照; 2.中外合作职业技能培训项目设立审批表;	1.申请与受理:1个工作日;

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

	技能培训项目设立审批					(一)中外合作办学者应当具有法人资格;(二)项目的办学层次和类别与中外合作办学者的办学层次和类别相适应;(三)中国教育机构应当具备举办所开设专业(职业、工种)培训的师资、设备、设施等条件。		写是否规范。		项目批准书	3.场地产权材料; 4.资金来源材料; 5.项目设立其他材料。	2.审查与决定:8个工作日; 3.行政审批与送达:8个工作日。
15	以技能为主的国外职业资格证书及发证机构资格审核和注册	——	市级	市人社局	90	《关于开展以技能为主的国外职业资格证书发证机构申报审批工作的通知》(渝人社办〔2022〕114号)一、申报条件:(一)申请注册的国外职业资格证书应当在国际上具有广泛的影响力和流通性,其职业种类和标准应符合我国技能人才评价证书体系发展的需要。开展引进工作的中外合作机构应具有相应的技术实力和可靠的资信,其活动不得以营利为目的。(二)境外机构及其驻华办事机构拟在我市开展国外职业资格认证或职业技能考试和发证活动的,必须与中国的职业技能鉴定评价机构、行业组织、社会团体或其它相应中国法人机构合作,且同一时期内中方合作机构原则上应为一家。(三)申请机构应当具备独立法人资格、明确的考试项目和考试章程、承办考试的必要条件,且必须为中方机构。	承诺件	1.申请材料是否提交齐全; 2.申请材料填写是否规范。	条件型	开展国外职业资格证书发证工作批复	(一)机构资信证明类材料。外方机构合法性证明材料,包括机构登记书、机构章程、所属国开展认证的政府批准文件(如有)、银行资信证明。 (二)申报注册职业资格的专业技术类材料。 1.职业标准或考试大纲;2.证书等级规定及各等级证书样本;3.各等级考试样卷。 (三)考试组织实施类材料。1.考试章程;2.考务管理规则;3.考点设置标准。 (四)其他材料。1.	1.申请:5个工作日; 2.审查:50个工作日; 3.送达:5个工作日。

16	人力资源服务许可 (告知承诺制)	人力资源服务许可申请 (告知承诺制)	区县级	市人社局	1	<p>《人力资源服务机构管理规定》(人力资源社会保障部令第50号)第五条第一款 经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的,应当在市场主体登记办理完毕后,依法向住所地人力资源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。从事网络招聘服务的,还应当依法取得电信业务经营许可证。</p> <p>第八条第一款 按照一般程序申请行政许可的,人力资源社会保障行政部门应当自收到申请之日起20日内依法作出行政许可决定。按照告知承诺制方式申请行政许可的,人力资源社会保障行政部门应当经形式审查后当场作出行政许可决定。</p>	即办件	<p>1.申请书是否填写规范、完整; 2.承诺书是否真实有效(签字盖章)。</p>	条件型	人力资源服务许可证	<p>1.从事职业中介活动的申请书; 2.承诺书。</p>	<p>1.申请; 2.审查; 3.颁证。 (以上环节办理总时限不超过1个工作日)</p>
17	人力资源服务许可 (一般流程制)	人力资源服务许可申请 (一般流程制)	区县级	市人社局	20	<p>《人力资源服务机构管理规定》(人力资源社会保障部令第50号)第五条第一款 经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的,应当在市场主体登记办理完毕后,依法向住所地人力资源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。从事网络招聘服务的,还应当依法取得电信业务经营许可证。</p> <p>第八条第一款 按照一般程序申请行政许可的,人力资源社会保障行政部门应当自收到申请之日起20日内依法作出行政许可决定。按照告知承诺制方式申请行政许可的,人力资源社会保</p>	承诺件	<p>1.是否依法取得营业执照,经营范围应载明“职业中介活动”; 2.是否有明确的章程和管理制度; 3.是否有开展业务必要的固定场所、办</p>	条件型	人力资源服务许可证	<p>1.从事职业中介活动的申请书; 2.机构章程和管理制度; 3.场所的所有权证明或者租赁合同; 4.专职工作人员的基本情况表; 5.法律、法规规定的其他材料。</p>	<p>1.申请; 2.审查; 3.颁证。 (以上环节办理总时限不超过5个工作日)</p>

					障行政部门应当经形式审查后当场作出行政许可决定。		公设施和开办资金； 4.是否有不少于3名专职工作人员。				
18	人力资源服务许可变更	区县级	市人社局	1	《人力资源服务机构管理规定》（人力资源社会保障部令第50号）第十三条 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，应当自市场主体变更登记或者注销登记办理完毕之日起15日内，书面报告住所地人力资源社会保障行政部门。人力资源社会保障行政部门应当及时换发或者收回人力资源服务许可证、备案凭证。 经营性人力资源服务机构跨管辖区域变更住所的，应当书面报告迁入地人力资源社会保障行政部门。迁出地人力资源社会保障行政部门应当及时移交经营性人力资源服务机构申请行政许可、办理备案的原始材料。	即办件	1.申请材料是否提交齐全； 2.申请材料填写是否规范。	条件型	人力资源服务许可证	1.《人力资源服务机构变更事项报告表》； 2.经营场所产权材料复印件或租赁合同复印件(仅限变更固定场所)； 3.人力资源服务承诺书。	1.申请； 2.颁证。 (以上环节办理总时限不超过1个工作日)

19	人力资源服务许可注销	区县级	市人力社保局	6	<p>《人力资源服务机构管理规定》（人力资源社会保障部令第50号）第十三条 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，应当自市场主体变更登记或者注销登记办理完毕之日起15日内，书面报告住所地人力资源社会保障行政部门。人力资源社会保障行政部门应当及时换发或者收回人力资源服务许可证、备案凭证。</p> <p>经营性人力资源服务机构跨管辖区域变更住所的，应当书面报告迁入地人力资源社会保障行政部门。迁出地人力资源社会保障行政部门应当及时移交经营性人力资源服务机构申请行政许可、办理备案的原始材料。</p>	承诺件	<p>1.申请材料是否提交齐全；</p> <p>2.申请材料填写是否规范；</p> <p>3.申请注销许可机构是否存在违反人力资源管理法律法规未处理情形。</p>	条件型	人力资源服务许可证	人力资源服务机构终止经营活动报告表	<p>1.申请；</p> <p>2.审查；</p> <p>3.公告（特别程序）：5个工作日。（以上环节办理总时限不超过6个工作日）</p>	
20	企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制审批	——	区县级	市人力社保局	20	<p>劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》（劳部发〔1994〕503号）第四条 企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制。（一）企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；（二）企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；（三）其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。</p> <p>第五条 企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作</p>	承诺件	无	条件型	关于同意公司部分工作岗位实行特殊工时制度的复函	<p>1.企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制申请表。</p> <p>2.授权委托书。</p>	<p>1.申请：1个工作日；</p> <p>2.受理：1个工作日；</p> <p>3.审查：3个工作日；</p> <p>4.决定：1个工作日；</p> <p>5.送达：1个工作日。</p>

						时间基本相同。(一)交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊,需连续作业的职工;(二)地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工;(三)其他适合实行综合计算工时工作制的职工。						
21	劳务派遣经营许可	劳务派遣行政许可(设立)	区县级	市人社局	20	《劳务派遣行政许可实施办法》(人力资源和社会保障部令第19号)第十二条 许可机关应当自受理之日起20个工作日内作出是否准予行政许可的决定,20个工作日内不能作出决定的,经本行政机关负责人批准,可以延长10个工作日,并应当将延长期限的理由告知申请人。	承诺件	无	条件型	劳务派遣经营许可证	<ol style="list-style-type: none"> 1.劳务派遣经营许可证申请书(设立); 2.公司章程以及验资机构出具的验资报告或者财务审计报告; 3.劳务派遣管理制度和拟与用工单位签订的劳务派遣协议样本; 4.经营场所使用证明以及办公设施设备和信息管理系统等清单。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.受理:1个工作日; 2.审查:5个工作日; 3.特殊环节:现场核查,12个工作日; 4.决定:2个工作日。

22		劳务派遣行政许可（变更）	区县级	市人社局	10	<p>《劳务派遣行政许可实施办法》（人力资源和社会保障部令 19 号）第十六条 劳务派遣单位名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的，应当向许可机关提出变更申请。符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起 10 个工作日内依法办理变更手续，并换发新的《劳务派遣经营许可证》或者在原《劳务派遣经营许可证》上予以注明；不符合条件的，许可机关应当自收到变更之日起 10 个工作日内作出不予变更的书面决定，并说明理由。</p>	承诺件	无	条件型	劳务派遣经营许可证	<ol style="list-style-type: none"> 1.劳务派遣行政许可申请书（变更）； 2.股东会议纪要或者股东会会议决议； 3.经营场所使用证明以及办公设施设备和信息管理系统等清单； 4.验资机构出具的验资报告或者财务审计报告； 5.企业名称登记通知书； 6.法人身份证明； 7.劳务派遣经营许可证（正副本原件）。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.受理：1 个工作日； 2.审查：3 个工作日； 3.现场核查，4 个工作日； 4.决定：2 个工作日。
----	--	--------------	-----	------	----	---	-----	---	-----	-----------	---	--

23	劳务派遣行政许可（延续）	区县级	市人社局	20	<p>《劳务派遣行政许可实施办法》（人力资源社会保障部令第19号）第十八条 劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的，应当在有效期届满60日前向许可机关提出延续行政许可的书面申请，并提交3年以来的基本经营情况；劳务派遣单位逾期提出延续行政许可的书面申请的，按照新申请经营劳务派遣行政许可办理。第十九条 许可机关应当根据劳务派遣单位的延续申请，在该行政许可有效期届满前作出是否准予延续的决定；逾期未作决定的，视为准予延续。准予延续行政许可的，应当换发新的《劳务派遣经营许可证》。</p> <p>第二十条 劳务派遣单位有下列情形之一的，许可机关应当自收到延续申请之日起10个工作日内作出不予延续书面决定，并说明理由：（一）逾期不提交劳务派遣经营情况报告或者提交虚假劳务派遣经营情况报告，经责令改正，拒不改正的；（二）违反劳动保障法律法规，在一个行政许可期限内受到2次以上行政处罚的。</p>	承诺件	无	条件型	劳务派遣经营许可证	<p>1.劳务派遣行政许可申请书（延续）； 2.三年的经营情况报告； 3.劳务派遣经营许可证（正副本原件）。</p>	<p>1.受理：1个工作日； 2.审查：3个工作日； 3.现场核查，4个工作日； 4.决定：3个工作日。</p>
24	劳务派遣行政许可（注销）	区县级	市人社局	20	<p>《劳务派遣行政许可实施办法》（人力资源社会保障部令第19号）第二十六条 有下列情形之一的，许可机关应当依法办理劳务派遣行政许可注销手续：（一）《劳务派遣经营许可证》有效期届满，劳务派遣单位未申请延续的，或者延续申请未被批准的；（二）劳务派遣单位依法终止的；（三）劳务派遣行政许可依法被撤销，或者《劳务派遣经营许可证》依法被吊销的；（四）法律、法规规定的应当注销行政许可的其他情形。</p> <p>第二十七条 劳务派遣单位向许可机关申请注销劳务派遣行政许可的，应当提交已经依法处</p>	承诺件	无	条件型	——	<p>1.劳务派遣行政许可申请书（注销）； 2.依法处理与被派遣劳动者的劳动关系及其社会保险权益等材料。</p>	<p>1.受理：1个工作日； 2.审查：3个工作日； 3.现场核查，4个工作日； 4.决定：4个工作日。</p>

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

						理与被派遣劳动者的劳动关系及其社会保险权益等材料，许可机关应当在核实有关情况后办理注销手续。							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

二、重庆市人力社保领域行政强制裁量权基准

序号	强制事项	法定依据	适用条件	强制方式	强制权限
1	在社保基金监督中对可能被隐藏、转移、灭失的资料进行封存	《社会保险法》第七十九条 社会保险行政部门对社会保险基金的收支、管理和投资运营情况进行监督检查，发现存在问题的，应当提出整改建议，依法作出处理决定或者向有关行政部门提出处理建议。社会保险基金检查结果应当定期向社会公布。 社会保险行政部门对社会保险基金实施监督检查，有权采取下列措施：（一）查阅、记录、复制与社会保险基金收支、管理和投资运营相关的资料，对可能被转移、隐匿或者灭失的资料予以封存。	1.相关资料与违法事实调查固定直接相关，不取得相关资料难于查清或固定违法事实。 2.被监督检查对象存在不配合的行为，可能对相关资料进行转移、隐匿或损毁。 如相关资料能采取现场录像或者复印、拷贝等其他手段备份的，且证明力不受到损害的情况下，可以不对相关资料采取强制措施。	对资料封存	市级、区县级人力社保局
2	在劳动保障监察中对可能被转移、隐匿或者灭失的资料或物品予以登记保存或者查封	《重庆市劳动保障监察条例》第二十八条 实施劳动保障监察，有权采取下列措施：（五）对可能被转移、隐匿或者灭失的资料或者物品依法予以登记保存或者查封，并作出处理。	1.相关资料或者物品与事实调查高度关联，不取得相关资料或者物品难于查清固定违法事实。 2.被监察对象存在拒不配合劳动保障监察机构的事实调查等执法行为，可能对相关资料或者物品进行转移、隐匿或损毁。 如相关物品或者资料能采取现场录像或者复印等其他手段备份，且证明力不受到损害的情况下，可不对相关资料或者物品采取强制措施。	对相关资料或物品查封	市级、区县级人力社保局

三、重庆市人社领域行政检查裁量权基准

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
1	对用人单位制定的劳动规章制度情况监督检查	《劳动法》第八十九条 用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。	用人单位制定的劳动规章制度的程序和规章制度的内容是否符合法律规定。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是
2	对用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度情况监督检查	《劳动合同法》第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。	用人单位对涉及劳动者切身利益的规章制度是否损害劳动者权益，制度的制定程序和内容是否符合法律规定。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是
3	对用人单位提供的劳动合同文本条款情况监督检查	《劳动合同法》第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。	劳动合同的具体条款是否具有法律明确规定的必备条款。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
4	对用人单位劳动合同保存情况监督检查	《劳动合同法》第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。	劳动合同的生效文本是否由劳动者和用人单位分别保存。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
5	对用人单位与劳动者约定试用期情况监督检查	1.《劳动合同法》第八十三条 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。 2.《劳务派遣暂行规定》第六条 劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。第二十三条 劳务派遣单位违反本规定第六条规定的，按照劳动合同法第八十三条规定执行。	劳动合同约定的试用期时间和约定的试用期次数是否符合法律规定。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
6	对用人单位扣押劳动者居民身份证等证件情况监督检查	1.《劳动合同法》第八十四条第一款 用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。 2.《就业服务与就业管理规定》第六十七条 用人单位违反本规定第十四条第（二）、（三）项规定的，按照劳动合同法第八十四条的规定予以处	用人单位是否扣押劳动者身份证、毕业证等其他证件。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
		<p>罚；用人单位违反第十四条第（四）项规定的，按照国家禁止使用童工和其他有关法律、法规的规定予以处罚。用人单位违反第十四条第（一）、（五）、（六）项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。</p> <p>3.《重庆市职工权益保障条例》第五十七条第（三）项 用人单位及其管理人员侵犯职工人身权利的，按照以下规定处理；给职工造成人身伤害或者经济损失的，应当依法承担赔偿责任：（三）对扣留职工居民身份证、居住证、毕业证、职业资格证书等证件的，由人社保行政部门责令用人单位退还；拒不退还的，由公安机关强制退还，并由人社保行政部门、公安机关依法处理。</p>						

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
7	对用人单位以担保或者其他名义向劳动者收取财物情况监督检查	1.《劳动合同法》第八十四条第二款用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。 2.《就业服务与就业管理规定》第六十七条 用人单位违反本规定第十四条第（二）、（三）项规定的，按照劳动合同法第八十四条的规定予以处罚；用人单位违反第十四条第（四）项规定的，按照国家禁止使用童工和其他有关法律、法规的规定予以处罚。用人单位违反第十四条第（一）、（五）、（六）项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。	用人单位是否要求劳动者提供担保或者其他方式收取劳动者财物。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是
8	对用人单位与劳动者依法解除或者终止劳动合同时扣押劳动者档案或者其他物品情况监督检查	《劳动合同法》第八十四条第三款 劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。	劳动合同解除或终止后，用人单位是否扣押劳动者档案或者其他物品。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
9	对用人单位解除或者终止劳动合同后向劳动者支付经济补偿情况监督检查	<p>1.《劳动法》第九十一条 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。</p> <p>2.《劳动合同法》第八十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（三）安排加班不支付加班费的；（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。</p> <p>3.《劳动保障监察条例》第二十六条 用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额或者解除劳动合同的经</p>	用人单位解除或者终止劳动合同后，是否依照劳动合同法的规定向劳动者支付经济补偿。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
		经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额50%以上1倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金：（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；（二）支付劳动者的工资低于当地最低工资标准的；（三）解除劳动合同未依法给予劳动者经济补偿的。						
10	对用人单位向劳动者出具解除或者终止劳动合同书面证明情况监督检查	1.《劳动合同法》第八十九条 用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。 2.《重庆市职工权益保障条例》第五十条 用人单位未给职工出具终止、解除劳动关系书面证明，或者未将职工的档案等相关资料分送社会保险机构和就业服务管理机构的，由人力资源和社会保障行政部门责令限期改正，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任；逾期不改正的，由人力资源和社会保障行政部门申请人民法院强制执行，并按照未出具证明或者未送达相关资料的人数，以每人五百元计算，对用人单位处以罚款。	用人单位是否按照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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
11	对用人单位订立和解除劳动合同情况监督检查	1.《劳动法》第九十八条 用人单位违反本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的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。 2.《劳动保障监察条例》第二十四条 用人单位与劳动者建立劳动关系不依法订立劳动合同的，由劳动保障行政部门责令改正。	用人单位是否按照劳动法规定的条件解除劳动合同，用人单位是否故意拖延不与劳动者订立劳动合同。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
12	对用人单位建立职工名册情况监督检查	《劳动合同法实施条例》第三十三条 用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。	用人单位是否建立职工名册登记制度，建立保存的职工名册是否符合劳动合同法的规定。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
13	对用人单位招用人员情况监督检查	《就业服务与就业管理规定》第十四条 用人单位招用人员不得有下列行为：（一）提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告；（二）扣押被录用人员的居民身份证和其他证件；（三）以担保或者其他名义向劳动者收取财物；（四）招用未满16周岁的未成年人以及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员；（五）招用无合法身份证件的人员；（六）以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是



重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
14	对用人单位支持职工依法参加和组织工会或者支持上级工会帮助、指导职工筹建工会情况监督检查	《工会法》第三条第一款 在中国境内的企业、事业单位、机关、社会组织（以下统称用人单位）中以工资收入为主要生活来源的劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。 第五十一条 违反本法第三条、第十二条规定，阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会的，由劳动行政部门责令其改正；拒不改正的，由劳动行政部门提请县级以上人民政府处理；以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
15	对用人单位支持依法履行职责的工会工作人员情况监督检查	《工会法》第五十二条第一款 违反本法规定，对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，进行打击报复的，由劳动行政部门责令改正、恢复原工作；造成损失的，给予赔偿。	用人单位是否对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，或者以其他形式进行打击报复。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
16	对用人单位因职工参加工会活动或因工会工作人员履行工会职责而被解除劳动合同情况监督检查	《工会法》第五十三条 违反本法规定，有下列情形之一的，由劳动行政部门责令恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬，或者责令给予本人年收入二倍的赔偿：（一）职工因参加工会活动而被解除劳动合同的；（二）工会工作人员因履行本法规定的职责而被解除劳动合同的。	用人单位是否存在因职工参加工会活动而被解除劳动合同，是否存在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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
17	对用人单位保存录用登记材料或者伪造录用登记材料情况监督检查	《禁止使用童工规定》第四条 用人单位招用人员时，必须核查被招用人员的身份证；对不满16周岁的未成年人，一律不得录用。用人单位录用人员的录用登记、核查材料应当妥善保管。 第八条 用人单位未按照本规定第四条的规定保存录用登记材料，或者伪造录用登记材料的，由劳动保障行政部门处1万元的罚款。	用人单位招用人员时是否核查被招用人员信息，是否妥善保存录用人员的录用登记材料，是否伪造录用登记材料。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
18	对用人单位以传染病病源携带者为由拒绝录用情况监督检查	《重庆市就业促进条例》第三十四条第二款 用人单位招用人员，不得以是传染病病源携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病源携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。 第五十一条第一款 用人单位违反本条例第三十四条第二款的，由人力资源和社会保障行政部门	用人单位是否存在以是传染病病源携带者为由拒绝录用劳动者的行为。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
		责令限期录用，并可处一千元以下的罚款。						
19	对用人单位建立用工档案情况监督检查	《重庆市劳动保障监察条例》第四十一条 用人单位未按照本条例规定建立、保存用工档案的，由人力资源社会保障主管部门责令限期改正，逾期未改正的，处二千元以上二万元以下罚款。	用人单位是否建立用工档案，建立的用工档案是否符合法律规定的标准。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
20	对用人单位侵犯职工人身权利情况监督检查	《重庆市职工权益保障条例》第五十七条 用人单位及其管理人员侵犯职工人身权利的，按照以下规定处理；给职工造成人身伤害或者经济损失的，应当依法承担赔偿责任：（一）对直接负责的主管人员和直接责任人员由公安部门依照《中华人民共和国治安管理处罚法》的规定处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；（二）对用人单位由人力资源和社会保障行政部门处以二万元以下的罚款，情节严重的，由人力资源和社会保障行政部门提请县级以上人民政府决定停业整顿；（三）对扣留职工居民身份证、居住证、毕业证、职业资格证书等证件的，由人力社保行政部门责令用人单位退还；拒不退还的，由公安机关强制退还，并由人力社保行政部门、公安机关依法处理。	用人单位和其聘用的管理人员是否侵犯职工人身权利。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
21	对用人单位进行集体协商或提供协商所需资料情况监督检查	《重庆市职工权益保障条例》第五十五条 用人单位不按照规定进行集体协商或者拒不如实提供协商所需的有关情况和资料，由人力资源和社会保障行政部门责令限期改正；拒不改正的，提请县级以上人民政府决定停业整顿，并处以一万元以下的罚款。	用人单位是否存在不按照规定进行集体协商或者拒不如实提供协商所需的有关情况和资料。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
22	对用人单位及法定代表人、主要负责人开展集体协商情况监督检查	《重庆市集体合同条例》第五十条 违反本条例规定，用人单位有下列行为之一的，由人力资源和社会保障行政部门责令其在十五日内改正；逾期不改的，由人力资源和社会保障行政部门处以两千元以上两万元以下罚款，并对法定代表人或者主要负责人处以一千元以上一万元以下罚款：（一）拒绝或者拖延答复职工方集体协商要求的；（二）拒绝提供或者不按时、不如实提供有关集体协商所需情况和资料的；（三）协商形成一致意见，职工方要求签订集体合同而拒绝签订的；（四）阻挠上级工会指导下级工会和组织职工集体协商、订立集体合同的；（五）不按照规定报送集体合同的。	用人单位及其法定代表人或者主要负责人是否存在拒绝或者拖延答复职工方集体协商要求；是否存在拒绝提供或者不按时、不如实提供有关集体协商所需情况和资料；是否存在协商形成一致意见，职工方要求签订集体合同而拒绝签订的；是否存在阻挠上级工会指导下级工会和组织职工集体协商、订立集体合同的；是否存在不按照规定报送集体合同的。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
23	对用人单位延长劳动者工作时间情况监督检查	1.《劳动法》第三十六条 国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。 第三十八条 用人单位应当保证劳动者每周至少	用人单位是否违法延长劳动者工作时间。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
		<p>休息一日。</p> <p>第三十九条 企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。</p> <p>2.《劳动保障监察条例》第二十五条，用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算，处以罚款。</p> <p>3.《重庆市职工权益保障条例》第五十一条 用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的，由人力社保行政部门给予警告，责令改正，并可以按照受侵害的劳动者每人一百元以上五百元以下的标准计算，处以罚款。</p>				力社 保局		
24	对用人单位安排职工休年休假或不休假职工支付年休假工资报酬情况监督检查	<p>《职工带薪年休假条例》第五条 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。</p> <p>单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。</p>	用人单位是否依法安排职工休年休假，是否对不休假职工支付年休假工资报酬，支付的年休假工资报酬是否符合法律规定。	实地核查、 书面审查、 网上抽查	最多 1次/ 年	市级、 区县级人 力社 保局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
25	对单位或个人为不满 16 周岁的未成年人介绍就业情况监督检查	《禁止使用童工规定》第七条 单位或者个人为不满 16 周岁的未成年人介绍就业的，由劳动保障行政部门按照每介绍一人处 5000 元罚款的标准给予处罚；职业中介机构为不满 16 周岁的未成年人介绍就业的，并由劳动保障行政部门吊销其职业介绍许可证。	单位或个人是否为不满 16 周岁的未成年人介绍就业。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多 1 次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
26	对职业中介机构为不满 16 周岁的未成年人介绍就业情况监督检查	1.《禁止使用童工规定》第七条 单位或者个人为不满 16 周岁的未成年人介绍就业的，由劳动保障行政部门按照每介绍一人处 5000 元罚款的标准给予处罚；职业中介机构为不满 16 周岁的未成年人介绍就业的，并由劳动保障行政部门吊销其职业介绍许可证。 2.《就业服务与就业管理规定》第七十四条 职业中介机构违反本规定第五十八条第（一）、（三）、（四）、（八）项规定的，按照就业促进法第六十五条、第六十六条规定予以处罚。违反本规定第五十八条第（五）项规定的，按照国家禁止使用童工的规定予以处罚。违反本规定第五十八条其他各项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，没有违法所得的，可处以一万元以下的罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得三倍的罚款，但最高不得超过三万元；情节严重的，提请工商部门依法吊销营业执照；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。	职业中介机构是否为不满 16 周岁的未成年人介绍就业。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多 1 次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
		3.《职业学校学生实习管理规定》第四十七条第二款 对违反本规定安排、介绍或者接收未满16周岁学生在境内岗位实习的，由人力资源社会保障行政部门依照国家关于禁止使用童工法律法规进行查处。						
27	对无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位为不满16周岁未成年人介绍就业情况监督检查	《禁止使用童工规定》第九条 无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位使用童工或者介绍童工就业的，依照本规定第六条、第七条、第八条规定的标准加一倍罚款，该非法单位由有关的行政主管部门予以取缔。	无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位是否为不满16周岁未成年人介绍就业。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是
28	对用人单位在有毒物品作业场所使用童工情况监督检查	《禁止使用童工规定》第六条第一款 用人单位使用童工的，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准给予处罚；在使用有毒物品的作业场所使用童工的，按照《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》规定的罚款幅度，或者按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准，从重处罚。劳动保障行政部门并应当责令用人单位限期将童工送回原居住地交其父母或者其他监护人，所需交通和食宿费用全部由用人单位承担。	用人单位是否使用童工，是否在有毒物品作业场所内使用童工。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
29	对用人单位是否使用童工情况监督检查	<p>1.《劳动法》第九十四条 用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由市场监督管理部门吊销营业执照。</p> <p>2.《禁止使用童工规定》第六条第一款 用人单位使用童工的，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处 5000 元罚款的标准给予处罚；在使用有毒物品的作业场所使用童工的，按照《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》规定的罚款幅度，或者按照每使用一名童工每月处 5000 元罚款的标准，从重处罚。劳动保障行政部门并应当责令用人单位限期将童工送回原居住地交其父母或者其他监护人，所需交通和食宿费用全部由用人单位承担。</p> <p>3.《就业服务与就业管理规定》第六十七条 用人单位违反本规定第十四条第（二）、（三）项规定的，按照劳动合同法第八十四条的规定予以处罚；用人单位违反第十四条第（四）项规定的，按照国家禁止使用童工和其他有关法律、法规的规定予以处罚。用人单位违反第十四条第（一）、（五）、（六）项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。</p>	用人单位是否使用童工。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多 1 次/年	市级、区县级人社局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
30	对用人单位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况监督检查	《禁止使用童工规定》第六条第二款 用人单位经劳动保障行政部门依照前款规定责令限期改正,逾期仍不将童工送交其父母或者其他监护人的,从责令限期改正之日起,由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处1万元罚款的标准处罚,并由工商行政管理部门吊销其营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记;用人单位是国家机关、事业单位的,由有关单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予降级或者撤职的行政处分或者纪律处分。	用人单位是否存在使用童工,是否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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
31	对无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位使用童工情况监督检查	《禁止使用童工规定》第九条 无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位使用童工或者介绍童工就业的,依照本规定第六条、第七条、第八条规定的标准加一倍罚款,该非法单位由有关的行政主管部门予以取缔。	无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位是否使用童工。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
32	对娱乐场所招用未成年人情况监督检查	1.《未成年人保护法》第一百二十五条 违反本法第六十一条规定的，由文化和旅游、人力资源和社会保障、市场监督管理等部门按照职责分工责令限期改正，给予警告，没收违法所得，可以并处十万元以下罚款；拒不改正或者情节严重的，责令停产停业或者吊销营业执照、吊销相关许可证，并处十万元以上一百万元以下罚款。 2.《娱乐场所管理条例》第五十二条 娱乐场所招用未成年人的，由劳动保障行政部门责令改正，并按照每招用一名未成年人每月处 5000 元罚款的标准给予处罚。	娱乐场所是否招用未成年人。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多 1 次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
33	对用人单位执行未成年工保护制度情况监督检查	1.《劳动法》第九十五条 用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。 2.《劳动保障监察条例》第二十三条 用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，按照受侵害的劳动者每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款：（七）安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动或者其他禁忌从事的劳动的；（八）未对未成年工定期进行健康检查的。	用人单位是否安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动或者其他禁忌从事的劳动，是否对未成年工定期进行健康检查。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多 1 次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
34	对用人单位孕期、哺乳期女职工权益保护情况监督检查	<p>1.《劳动法》第九十五条 用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。</p> <p>2.《女职工劳动保护特别规定》第十三条第一款 用人单位违反本规定第六条第二款、第七条、第九条第一款规定的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款。</p>	用人单位是否对怀孕7个月以上的女职工延长劳动时间或安排夜班劳动；是否安排女职工产假不满法定天数；是否安排哺乳未满1周岁婴儿的女职工延长劳动时间或者安排夜班劳动。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是
35	对接收学生实习的单位提供劳动安全卫生条件和必要的劳动保护用品，安排其从事有毒、有害、过重、超时的实习劳动情况监督检查	《重庆市职业教育条例》第五十五条第一款 接收学生实习的单位不向实习学生提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动保护用品，安排其从事有毒、有害、过重、超时的实习劳动，由其所在区县（自治县）劳动和社会保障行政部门责令改正；造成人员伤害的，依法承担有关责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。	接收学生实习的单位向实习学生提供的劳动安全卫生条件和必要的劳动保护用品是否符合国家规定，是否安排其从事有毒、有害、过重、超时的实习劳动。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
36	对用人单位按规定支付高温津贴情况监督检查	1.《防暑降温措施管理办法》第十七条第一款 劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。 第二十一条第二款 用人单位违反国家劳动保障法律、行政法规有关工作时间、工资津贴规定，侵害劳动者劳动保障权益的，由县级以上人力资源社会保障行政部门依法责令改正。 2.《重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市防暑降温措施管理办法的通知》第十九条第一款 劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。发放办法按照有关法律法规执行。 第二十五条 用人单位违反国家劳动保障法律、行政法规有关工作时间、工资和津贴规定，侵害劳动者劳动保障权益的，由人力资源社会保障部门依法责令改正。	用人单位是否按规定支付高温津贴，是否用清凉饮料等其他物品代替高温津贴等。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是
37	对用人单位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情况监督检查	1.《劳动合同法》第八十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金： (一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的； (二)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的； (三)安排加班	用人单位是否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；是否低于当地最低工资标准支付劳动者工资；是否安排加班不支付加班费。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
		<p>不支付加班费的；（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。</p> <p>2.《劳动保障监察条例》第二十六条 用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额或者解除劳动合同的经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额 50%以上 1 倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金：（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；（二）支付劳动者的工资低于当地最低工资标准的；（三）解除劳动合同未依法给予劳动者经济补偿的。</p> <p>3.《保障农民工工资支付条例》第五十三条 违反本条例规定拖欠农民工工资的，依照有关法律规定执行。</p>						

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
38	对用人单位依照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情况监督检查	1.《劳动合同法》第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。 第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。 2.《劳动合同法实施条例》第三十四条 用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的,劳动行政部门应当责令用人单位支付。	用人单位是否自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同;用人单位是否违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是
39	对用人单位降低职工在执行预备役或者国防勤务期间的待遇情况监督检查	《重庆市国防动员条例》第四十七条第二款 用人单位降低职工在执行预备役或者国防勤务期间的待遇的,由市、区县(自治县)人力资源和社会保障部门责令限期改正,补发应得的待遇;逾期未改的,处五千元以上两万元以下的罚款。	用人单位是否降低职工在执行预备役或者国防勤务期间的待遇。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
40	对用人单位以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资情况监督检查	《保障农民工工资支付条例》第五十四条第(一)项 有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,对单位处2万元以上5万元以下的罚款,对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处1万元以上3万元以下的罚款:(一)以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资。	用工单位是否以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
41	对用工单位编制工资支付台账并依法保存,或者向农民工提供工资清单情况监督检查	《保障农民工工资支付条例》第五十四条第(二)项 有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,对单位处2万元以上5万元以下的罚款,对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处1万元以上3万元以下的罚款:(二)未编制工资支付台账并依法保存,或者未向农民工提供工资清单。	用工单位是否编制工资支付台账并依法保存,或者向农民工提供工资清单。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
42	对用工单位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情况监督检查	《保障农民工工资支付条例》第五十四条第(三)项 有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,对单位处2万元以上5万元以下的罚款,对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处1万元以上3万元以下的罚款:(三)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。	用工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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是
43	对施工总承包单位按规定存储工资保证金或者提供金融机构保函情况监督检查	《保障农民工工资支付条例》第五十五条第(二)项 有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正;逾期不改正的,责令项目停工,并处5万元以上10万元以下的罚款;情节严重的,给予施工单位限制承接新工程、降低资质等级、吊销资质证书等处罚:(二)施工总承包单位未按规定存储工资保证金或者未提供金融机构保函。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
44	对分包单位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情况监督检查	《保障农民工工资支付条例》第五十六条第(一)项 有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正;逾期不改正的,处5万元以上10万元以下的罚款:(一)分包单位未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。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是
45	对建设单位或者施工总承包单位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监督检查	《保障农民工工资支付条例》第五十七条第(三)项 有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正;逾期不改正的,责令项目停工,并处5万元以上10万元以下的罚款:(三)建设单位或者施工总承包单位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。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是
46	对用人单位(包括有缴纳社保义务的劳务派遣单位和用工单位)办理社会保险登记情况监督检查	《社会保险法》第五十七条第一款 用人单位应当自成立之日起三十日内凭营业执照、登记证书或者单位印章,向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。社会保险经办机构应当自收到申请之日起十五日内予以审核,发给社会保险登记证件。 第八十四条 用人单位不办理社会保险登记的,由社会保险行政部门责令限期改正;逾期不改正	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)是否办理社会保险登记。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
		的，对用人单位处应缴社会保险费数额一倍以上三倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上三千元以下的罚款。						
47	对用人单位(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情况监督检查	《社会保险法》第八十六条 用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。	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)是否按时足额缴纳社会保险费。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是
48	对缴费单位因伪造、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情况监督检查	《社会保险费征缴暂行条例》第二十四条 缴费单位违反有关财务、会计、统计的法律、行政法规和国家有关规定，伪造、变造、故意毁灭有关账册、材料，或者不设账册，致使社会保险费缴费基数无法确定的，除依照有关法律、行政法规的规定给予行政处罚、纪律处分、刑事处罚外，依照本条例第十条的规定征缴；迟延缴纳的，由劳动保障行政部门或者税务机关依照本条例第十三条的规定决定加收滞纳金，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处5000元以上20000元以下的罚款。	缴费单位是否伪造、变造、故意毁灭有关账册、材料或者不设账册，是否因为上述违法行为致使无法确定社会保险费缴费基数情况。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是



重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
49	对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情况监督检查	《劳动保障监察条例》第二十七条第一款 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，瞒报工资总额或者职工人数的，由劳动保障行政部门责令改正，并处瞒报工资数额1倍以上3倍以下的罚款。	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，是否瞒报工资总额或者职工人数。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
50	对缴费单位公布本单位社会保险费缴纳情况和将缴费明细告知劳动者本人情况监督检查	1.《社会保险费征缴暂行条例》第十七条 缴费单位应当每年向本单位职工公布本单位全年社会保险费缴纳情况，接受职工监督。社会保险经办机构应当定期向社会公告社会保险费征收情况，接受社会监督。 2.《社会保险费征缴监督检查办法》第十四条第（三）项 对缴费单位有下列行为之一的，应当给予警告，并可以处以5000元以下的罚款：（三）未按规定向职工公布本单位社会保险费缴纳情况的。	缴费单位是否按规定公布本单位社会保险费缴纳情况，是否将缴费明细告知劳动者本人。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
51	对从事劳动能力鉴定的组织或者个人提供虚假鉴定意见、提供虚假诊断证明、收受当事人财物等情况监督检查	《工伤保险条例》第六十一条 从事劳动能力鉴定的组织或者个人有下列情形之一的，由社会保险行政部门责令改正，处2000元以上1万元以下的罚款；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任：（一）提供虚假鉴定意见的；（二）提供虚假诊断证明的；（三）收受当事人财物的。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
52	对单位或个人以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇情况监督检查	《社会保险法》第八十八条 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。	单位或个人是否以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
53	对社会保险经办机构、社会保险服务机构、与社会保险基金收支、管理直接相关单位监督检查	1.《社会保险法》第八十七条 社会保险经办机构以及医疗机构、药品经营单位等社会保险服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款；属于社会保险服务机构的，解除服务协议；直接负责的主管人员和其他直接责任人员有执业资格的，依法吊销其执业资格。 2.《社会保险基金行政监督办法》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：（一）检查社会保险基金收支、管理情况；（二）受理有关社会保险基金违法违规行为的举报；（三）依法查处社会保险基金违法违规问题；（四）宣传社会保险基金监督法律、法规、规章和政策；（五）法律、法规规定的其他事项。 第十一条 人力资源社会保障行政部门对社会保险经办机构的下列事项实施监督：（一）执行社	社会保险经办机构、社会保险服务机构、与社会保险基金收支、管理直接相关单位是否存在以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	否

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
		<p>会保险基金收支、管理的有关法律、法规、规章和政策的情况；（二）社会保险基金预算执行及决算情况；（三）社会保险基金收入户、支出户等银行账户开立、使用和管理情况；（四）社会保险待遇审核和基金支付情况；（五）社会保险服务协议订立、变更、履行、解除或者终止情况；（六）社会保险基金收支、管理内部控制情况；（七）法律、法规规定的其他事项。</p> <p>第十二条 人力资源社会保障行政部门对社会保险服务机构的下列事项实施监督：（一）遵守社会保险相关法律、法规、规章和政策的情况；（二）社会保险基金管理使用情况；（三）社会保险基金管理使用内部控制情况；（四）社会保险服务协议履行情况；（五）法律、法规规定的其他事项。</p> <p>第十三条 人力资源社会保障行政部门对与社会保险基金收支、管理直接相关单位的下列事项实施监督：（一）提前退休审批情况；（二）工伤认定（职业伤害确认）情况；（三）劳动能力鉴定情况；（四）法律、法规规定的其他事项。</p>						

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
54	对用人单位执行失业保险政策情况监督检查	《重庆市失业保险条例》第三十二条第（一）项违反本条例，有下列情形之一的，由县级以上劳动保障行政部门责令限期改正，情节严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员各处五百元以上两千元以下罚款；造成失业人员失业保险待遇损失的，由单位负责赔偿：（一）单位未按规定告知失业人员应当享受的失业保险待遇、为失业人员出具终止或解除劳动关系证明，或者不在规定期限内提交失业人员名单、档案的。	用人单位是否有《重庆市失业保险条例》第三十二条第（一）项的情形。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
55	对单位或个人从事职业中介活动许可情况监督检查	1.《就业促进法》第六十四条 违反本法规定，未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的，由劳动保障行政部门或者其他主管部门依法予以关闭；有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款。 2.《人力资源市场暂行条例》第四十二条第一款违反本条例第十八条第一款规定，未经许可擅自从事职业中介活动的，由人力资源社会保障行政部门予以关闭或者责令停止从事职业中介活动；有违法所得的，没收违法所得，并处1万元以上5万元以下的罚款。	单位或个人是否未经许可擅自从事职业中介活动。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
56	对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备案登记情况监督检查	《人力资源市场暂行条例》第四十二条第二款违反本条例第十八条第二款规定，开展人力资源服务业务未备案，违反本条例第二十条、第二十一条规定，设立分支机构、办理变更或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
57	对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按规定提交书面报告情况监督检查	《人力资源市场暂行条例》第四十二条第二款违反本条例第十八条第二款规定，开展人力资源服务业务未备案，违反本条例第二十条、第二十一条规定，设立分支机构、办理变更或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上2万元以下的罚款。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
58	对经营性人力资源服务机构发布不真实、不合法的招聘就业信息情况监督检查	《人力资源市场暂行条例》第四十三条违反本条例第二十四条、第二十七条、第二十八条、第二十九条、第三十条、第三十一条规定，发布的招聘信息不真实、不合法，未依法开展人力资源服务业务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
		规的，由有关主管部门依法给予处罚。						
59	对从事网络招聘服务的人力资源服务机构违法设置限制人力资源流动的条件情况监督检查	《网络招聘服务管理规定》第三十四条第二款违反本规定第十五条第二款规定，违法设置限制人力资源流动的条件，违反本规定第十七条规定，未依法履行信息审查义务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正，无违法所得的，处1万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得，并处1万元以上3万元以下的罚款。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
60	对从事网络招聘服务机构依法履行信息审查情况监督检查	《网络招聘服务管理规定》第三十四条第二款违反本规定第十五条第二款规定，违法设置限制人力资源流动的条件，违反本规定第十七条规定，未依法履行信息审查义务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正，无违法所得的，处1万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得，并处1万元以上3万元以下的罚款。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是
61	对经营性人力资源服务机构建立健全内部制度、保存服务台账、按规定提交经营情况年度报告情况监督检查	1.《人力资源市场暂行条例》第四十四条 未按照本条例第三十二条规定明示有关事项，未按照本条例第三十三条规定建立健全内部制度或者保存服务台账，未按照本条例第三十六条规定提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。 2.《网络招聘服务管理规定》第三十三条 未按照本规定第十三条规定公示人力资源服务许可证等信息，未按照本规定第十九条第二款规定明示有关事项，未按照本规定第二十九条规定提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十四条的规定予以处罚。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
62	对经营性人力资源服务机构明示营业执照、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情况监督检查	1.《人力资源市场暂行条例》第三十二条 经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示下列事项，并接受人力资源社会保障行政部门和市场监督管理、价格等主管部门的监督检查：（一）营业执照；（二）服务项目；（三）收费标准；（四）监督机关和监督电话。从事职业中介活动的，还应当与服务场所明示人力资源服务许可证。 2.《网络招聘服务管理规定》第十九条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构，不得以欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，牟取不正当利益。从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构，不得向劳动者收取押金，应当明示其服务项目、收费标准等事项。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
63	对职业中介机构为无合法证照的用人单位提供职业中介服务情况监督检查	《就业促进法》第六十五条 违反本法规定，职业中介机构提供虚假就业信息，为无合法证照的用人单位提供职业中介服务，伪造、涂改、转让职业中介许可证的，由劳动行政部门或者其他主管部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款；情节严重的，吊销职业中介许可证。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
64	对职业中介机构伪造、涂改、转让职业中介许可证情况监督检查	《就业促进法》第六十五条 违反本法规定，职业中介机构提供虚假就业信息，为无合法证照的用人单位提供职业中介服务，伪造、涂改、转让职业中介许可证的，由劳动行政部门或者其他主管部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款；情节严重的，吊销职业中介许可证。	职业中介机构是否伪造、涂改、转让职业中介许可证。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是
65	对职业中介机构扣押劳动者居民身份证等证件情况监督检查	《就业促进法》第六十六条第一款 违反本法规定，职业中介机构扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并依照有关法律规定给予处罚。	职业中介机构是否扣押劳动者居民身份证等证件。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是
66	对职业中介机构向劳动者收取押金情况监督检查	1.《就业促进法》第六十六条第二款 违反本法规定，职业中介机构向劳动者收取押金的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款。 2.《网络招聘服务管理规定》第三十五条第二款 违反本规定第十九条第二款规定，向劳动者收取押金的，由人力资源社会保障行政部门依照《就业促进法》第六十六条的规定予以处罚。	职业中介机构是否向劳动者收取押金。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
67	对从事网络招聘服务的人力资源服务机构依法进行信息收集、使用、存储、发布情况监督检查	1.《网络安全法》第六十四条第一款 网络运营者、网络产品或者服务的提供者违反本法第二十二 条第三款、第四十一条至第四十三条规定，侵害 个人信息依法得到保护的权利的，由有关主管部 门责令改正，可以根据情节单处或者并处警告、 没收违法所得、处违法所得一倍以上十倍以下罚 款，没有违法所得的，处一百万元以下罚款，对 直接负责的主管人员和其他直接责任人员处一 万元以上十万元以下罚款；情节严重的，并可 以责令暂停相关业务、停业整顿、关闭网站、吊 销相关业务许可证或者吊销营业执照。 2.《网络招聘服务管理规定》第三十六条 违反本 规定第二十一条、第二十二条规定，未依法进行 信息收集、使用、存储、发布的，由有关主管部 门依照《网络安全法》等法律法规的规定予以处 罚。	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。	实地核查、 书面审查、 网上抽查	最多 1次/ 年	市级、 区县 级人 力社 保局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
68	对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履行核验、登记以及招聘信息、服务信息保存义务情况监督检查	<p>1.《电子商务法》第八十条 电子商务平台经营者有下列行为之一的，由有关主管部门责令限期改正；逾期不改正的，处二万元以上十万元以下的罚款；情节严重的，责令停业整顿，并处十万元以上五十万元以下的罚款：（一）不履行本法第二十七条规定的核验、登记义务的；（二）不按照本法第二十八条规定向市场监督管理部门、税务部门报送有关信息的；（三）不按照本法第二十九条规定对违法情形采取必要的处置措施，或者未向有关主管部门报告的；（四）不履行本法第三十一条规定的商品和服务信息、交易信息保存义务的。法律、行政法规对前款规定的违法行为的处罚另有规定的，依照其规定。</p> <p>2.《网络招聘服务管理规定》第三十七条 违反本规定第二十五条规定，不履行核验、登记义务，违反本规定第二十六条规定，不履行招聘信息、服务信息保存义务的，由人力资源社会保障行政部门依照《电子商务法》第八十条的规定予以处罚。法律、行政法规对违法行为的处罚另有规定的，依照其规定执行</p>	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
69	对经营性人力资源服务机构以职业中介活动为名骗取劳动者钱物情况监督检查	《重庆市就业促进条例》第五十三条 经营性人力资源服务机构以职业中介活动为名，骗取劳动者钱物的，由人力资源和社会保障行政部门吊销其人力资源服务许可证，没收违法所得，并处违法所得三倍以上五倍以下罚款。对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。构成犯罪的，依法追究刑事责任。	经营性人力资源服务机构从事职业中介活动，是否存在以职业中介活动为名骗取劳动者的钱物的行为。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是
70	对船员服务机构和船员用人单位将其招用或者管理的船员情况定期向劳动保障行政部门备案情况监督检查	《船员条例》第五十八条 违反本条例的规定，船员服务机构和船员用人单位未将其招用或者管理的船员的有关情况定期报海事管理机构或者劳动保障行政部门备案的，由海事管理机构或者劳动保障行政部门责令改正，处5000元以上2万元以下罚款。	船员服务机构和船员用人单位是否将其招用或者管理的船员的有关情况定期向劳动保障行政部门备案。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是
71	对船员服务机构在提供船员服务时提供虚假信息，欺诈船员情况监督检查	《船员条例》第五十九条 违反本条例的规定，船员服务机构在提供船员服务时，提供虚假信息，欺诈船员的，由海事管理机构或者劳动保障行政部门依据职责责令改正，处3万元以上15万元以下罚款；情节严重的，并给予暂停船员服务6个月以上2年以下直至吊销相关业务经营许可的处罚。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
72	对从事船员劳务派遣业务的船员服务机构与相关劳动者或者船员用人单位订立合同情况监督检查	1.《劳动合同法》第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。 2.《船员条例》第六十条 违反本条例规定，船员服务机构从事船员劳务派遣业务时未依法与相关劳动者或者船员用人单位订立合同的，由劳动保障行政部门按照相关劳动法律、行政法规的规定处罚。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是
73	对职业中介机构建立服务台账和记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况监督检查	《就业服务与就业管理规定》第七十二条 职业中介机构违反本规定第五十四条规定，未建立服务台账，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的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。	职业中介机构是否建立服务台账，建立服务台账记载的内容是否符合法律规定，是否记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
74	对职业中介机构在职业中介服务不成功向劳动者退还所收取的中介服务费情况监督检查	《就业服务与就业管理规定》第七十三条 职业中介机构违反本规定第五十五条规定，在职业中介服务不成功未向劳动者退还所收取的中介服务费的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
75	对职业中介机构的职业中介行为监督检查	<p>1.《劳动保障监察条例》第二十八条第一款 职业介绍机构、职业技能培训机构或者职业技能考核鉴定机构违反国家有关职业介绍、职业技能培训或者职业技能考核鉴定的规定的，由劳动保障行政部门责令改正，没收违法所得，并处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的，吊销许可证。</p> <p>2.《就业服务与就业管理规定》第七十四条 职业中介机构违反本规定第五十八条第（一）、（三）、（四）、（八）项规定的，按照就业促进法第六十五条、第六十六条规定予以处罚。违反本规定第五十八条第（五）项规定的，按照国家禁止使用童工的规定予以处罚。违反本规定第五十八条其他各项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，没有违法所得的，可处以一万元以下的罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得三倍的罚款，但最高不得超过三万元；情节严重的，提请工商部门依法吊销营业执照；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。</p>	职业中介机构是否存在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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
76	对用人单位、广告经营者、广告发布者发布的招用人员简章包含就业歧视性内容情况监督检查	《重庆市就业促进条例》第五十一条第二款 用人单位、广告经营者、广告发布者、公共就业服务机构、经营性人力资源服务机构发布包含就业歧视性内容招用人员简章的，由人力资源和社会保障行政部门责令限期改正，并可处五千元以上一万元以下罚款。	用人单位、广告经营者、广告发布者发布的招用人员简章，是否包含就业歧视性内容。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
77	对人力资源服务机构采取欺诈、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情况监督检查	《人力资源市场暂行条例》第二十七条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员或者开展其他人力资源服务，不得采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，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。 第四十三条 违反本条例第二十四条、第二十七条、第二十八条、第二十九条、第三十条、第三十一条规定，发布的招聘信息不真实、不合法，未依法开展人力资源服务业务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。	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，是否介绍单位或者个人从事违法活动。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
78	对人力资源服务机构、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违反职业教育法规定，组织、安排、管理学生实习实训情况监督检查	《职业教育法》第六十六条第二款 职业学校、职业培训机构违反本法规定，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或个人组织、安排、管理学生实习实训的，由教育行政部门、人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门责令改正，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；违法所得不足一万元的，按一万元计算。对前款规定的人力资源服务机构、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，由人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门责令改正，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；违法所得不足一万元的，按一万元计算。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
79	对用人单位发布招聘信息不真实、不合法的情况监督检查	《人力资源市场暂行条例》第四十三条 违反本条例第二十四条、第二十七条、第二十八条、第二十九条、第三十条、第三十一条规定，发布的招聘信息不真实、不合法，未依法开展人力资源服务业务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。	用人单位是否存在发布招聘信息不真实，是否发布不合法的招聘信息。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
80	对人才中介服务机构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情况监督检查	《人才市场管理规定》第三十三条 人才中介服务机构违反本规定，擅自扩大许可业务范围、不依法接受检查或提供虚假材料，不按规定办理许可证变更等手续的，由县级以上政府人事行政部门予以警告，可并处10000元以下罚款；情节严重的，责令停业整顿，有违法所得的，没收违法所得，并可处以不超过违法所得3倍的罚款，但最高不得超过30000元。	人才中介服务机构是否存在不依法接受检查，是否提供虚假材料，是否不按规定办理许可证变更等手续。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
81	对单位或个人未经	《人才市场管理规定》第三十四条 违反本规定，	单位或个人是否存在未经依	实地核查、	最多	市级、	否	是



重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
	依法授权从事人事代理业务情况监督检查	未经政府人事行政部门授权从事人事代理业务的，由县级以上政府人事行政部门责令立即停办，并处 10000 元以下罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得 3 倍的罚款，但最高不得超过 30000 元；情节严重的，并责令停业整顿。	法授权从事人事代理业务的行为。	书面审查、网上抽查	1 次/年	区县级人力社保局		
82	对人才中介服务机构超出许可业务范围接受代理业务情况监督检查	《人才市场管理规定》第三十五条 人才中介服务机构违反本规定，超出许可业务范围接受代理业务的，由县级以上政府人事行政部门予以警告，限期改正，并处 10000 元以下罚款。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多 1 次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
83	对用人单位以民族、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情况监督检查	《人才市场管理规定》第三十六条 用人单位违反本规定，以民族、性别、宗教信仰为由拒绝聘用或者提高聘用标准的，招聘不得招聘人员的，以及向应聘者收取费用或采取欺诈等手段谋取非法利益的，由县级以上政府人事行政部门责令改正；情节严重的，并处 10000 元以下罚款。	用人单位是否存在以民族、性别、宗教信仰为由拒绝聘用或提高聘用标准，招聘不得招聘人员，是否向应聘者收取费用或者采取欺诈等手段谋取非法利益。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多 1 次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
84	对用人单位在法律规定禁止乙肝病毒携带者从事的工作岗位以外招用人员时将乙肝病毒血清学指标作为体检标准情况监督检查	《就业服务与就业管理规定》第六十八条 用人单位违反本规定第十九条第二款规定，在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病毒携带者从事的工作岗位以外招用人员时，将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。	用人单位在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病毒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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
85	对用人单位及时为劳动者办理就业登记手续情况监督检查	《就业服务与就业管理规定》第七十五条 用人单位违反本规定第六十二条规定，未及时为劳动者办理就业登记手续的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。	用人单位是否及时为劳动者办理就业登记手续。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
86	对用人单位在用工之日起三十日内到所在地区县（自治县）公共就业服务机构办理用工备案情况监督检查	《重庆市就业促进条例》第三十一条第一款 用人单位应当在用工之日起三十日内到所在地区县（自治县）公共就业服务机构办理用工备案。第五十二条 用人单位违反第三十一条第一款规定的，由人力资源和社会保障行政部门责令限期办理用工备案，逾期不办理的，可处一千元以上五千元以下罚款。	用人单位是否在用工之日起三十日内到所在地区县（自治县）公共就业服务机构办理用工备案。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
87	对用人单位、经营性人力资源服务机构、培训机构和劳动者骗取就业专项资金情况监督检查	《重庆市就业促进条例》第五十条 用人单位、经营性人力资源服务机构、培训机构和劳动者骗取就业专项资金的，由人力资源和社会保障行政部门责令退回被骗取的就业专项资金，处骗取金额一倍以上三倍以下罚款；有违法所得的，没收违法所得；情节严重的，吊销人力资源服务许可证，取消享受政府补贴培训资格；构成犯罪的，依法追究刑事责任。	用人单位、经营性人力资源服务机构、培训机构和劳动者是否存在骗取就业专项资金的行为。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是
88	对外国人拒绝检查就业证、擅自变更用人单位、擅自更换职业、擅自延长就业期限情况监督检查	《外国人在中国就业管理规定》第二十八条 对拒绝劳动行政部门检查就业证、擅自变更用人单位、擅自更换职业、擅自延长就业期限的外国人，由劳动行政部门收回其就业证，并提请公安机关取消其居留资格。对需该机关遣送出境的，遣送费用由聘用单位或该外国人承担。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	否
89	对外国人和用人单位伪造、涂改、冒用、转让、买卖就业证和许可证书情况监督检查	《外国人在中国就业管理规定》第二十九条 对伪造、涂改、冒用、转让、买卖就业证和许可证书的外国人和用人单位，由劳动行政部门收缴就业证和许可证书，没收其非法所得，并处以1万元以上10万元以下的罚款；情节严重构成犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
90	对企业实施职业教育、提取和使用职工教育经费情况监督检查	1.《就业促进法》第六十七条 违反本法规定，企业未按照国家规定提取职工教育经费，或者挪用职工教育经费的，由劳动行政部门责令改正，并依法给予处罚。 2.《重庆市职工权益保障条例》第五十六条第一款 用人单位不按照规定提取、使用职工培训经费，不对职工进行职业教育和技能培训的、对职工收取培训费用的，由人力资源和社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，由人力资源和社会保障行政部门处以五千元以上一万元以下罚款。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是
91	对职业学校、职业培训机构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、管理学生实习实训情况监督检查	《职业教育法》第六十六条第二款 职业学校、职业培训机构违反本法规定，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或个人组织、安排、管理学生实习实训的，由教育行政部门、人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门责令改正，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；违法所得不足一万元的，按一万元计算。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
92	对实施职业技能培训的民办学校分离合并、改变学校名称层次、发布招生简章等情况监督检查	《民办教育促进法》第六十二条 民办学校有下列行为之一的，由县级以上人民政府教育行政部门、人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门责令限期改正，并予以警告；有违法所得的，退还所收费用后没收违法所得；情节严重的，责令停止招生、吊销办学许可证；构成犯罪的，依法追究刑事责任：（一）擅自分立、合并民办学校的；（二）擅自改变民办学校名称、层次、类别和举办者的；（三）发布虚假招生简章或者广告，骗取钱财的；（四）非法颁发或者伪造学历证书、结业证书、培训证书、职业资格证书的；（五）管理混乱严重影响教育教学，产生恶劣社会影响的；（六）提交虚假证明文件或者采取其他欺诈手段隐瞒重要事实骗取办学许可证的；（七）伪造、变造、买卖、出租、出借办学许可证的；（八）恶意终止办学、抽逃资金或者挪用办学经费的。	实施职业技能培训的民办学校是否有民办教育促进法第六十二条的情形。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
93	对社会组织或个人举办、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情况监督检查	1.《民办教育促进法》第六十四条 违反国家有关规定擅自举办民办学校的，由所在地县级以上地方人民政府教育行政部门或者人力资源社会保障行政部门会同同级公安、民政或者市场监督管理等有关部门责令停止办学、退还所收费用，并对举办者处违法所得一倍以上五倍以下罚款；构	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，是否在民办学校筹设期内招生。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
		成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。 2.《民办教育促进法实施条例》第六十五条 违反本条例规定举办、参与举办民办学校或者在民办学校筹设期内招生的，依照民办教育促进法第六十四条规定给予处罚。						
94	对职业技能培训机构或者职业技能考核鉴定机构违反国家有关职业技能培训或者职业技能考核鉴定规定情况监督检查	《劳动保障监察条例》第二十八条第一款 职业介绍机构、职业技能培训机构或者职业技能考核鉴定机构违反国家有关职业介绍、职业技能培训或者职业技能考核鉴定的规定的，由劳动保障行政部门责令改正，没收违法所得，并处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的，吊销许可证。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是
95	对实施职业技能考核鉴定的考核鉴定机构依法备案情况监督检查	《劳动保障监察条例》第二十八条第二款 未经劳动保障行政部门许可，从事职业介绍、职业技能培训或者职业技能考核鉴定的组织或者个人，由劳动保障行政部门、工商行政管理部门依照国家有关无照经营查处取缔的规定查处取缔。	实施职业技能考核鉴定的考核鉴定机构是否依法备案	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
96	对实施职业技能培训的民办学校执行《民办教育促进法实施条例》第六十二条的情况监督检查	《民办教育促进法实施条例》第六十二条 民办学校举办者及实际控制人、决策机构或者监督机构组成人员有下列情形之一的，由县级以上人民政府教育行政部门、人力资源和社会保障行政部门或者其他有关部门依据职责分工责令限期改正，有违法所得的，退还所收费用后没收违法所得；情节严重的，1至5年内不得新成为民办学校举办者或实际控制人、决策机构或者监督机构组成人员；情节特别严重、社会影响恶劣的，永久不得新成为民办学校举办者或实际控制人、决策机构或者监督机构组成人员；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任：（一）利用办学非法集资，或者收取与入学关联的费用的（二）未按时、足额履行出资义务，或者抽逃出资、挪用办学经费的；（三）侵占学校法人财产或者非法从学校获取利益的；（四）与实施义务教育的民办学校进行关联交易，或者与其他民办学校进行关联交易损害国家利益、学校利益和师生权益的；（五）伪造、变造、买卖、出租、出借办学许可证的；（六）干扰学校办学秩序或者非法干预学校决策、管理的；（七）擅自变更学校名称、层次、类型和举办者的；（八）有其他危害学校稳定和安全、侵犯学校法人权利或者损害教职工、受教育者权益的行为的。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
97	对实施职业技能培训的民办学校执行《民办教育促进法实施条例》第六十三条的情况监督检查	《民办教育促进法实施条例》第六十三条，民办学校有下列情形之一的，依照民办教育促进法第六十二条规定给予处罚：（一）违背国家教育方针，偏离社会主义办学方向，或者未保障学校党组织履行职责的；（二）违反法律、行政法规和国家有关规定开展教育教学活动的；（三）理事会、董事会或者其他形式决策机构未依法履行职责的；（四）教学条件明显不能满足教学要求、教育教学质量低下，未及时采取措施的；（五）校舍、其他教育教学设施设备存在重大安全隐患，未及时采取措施的；（六）侵犯受教育者的合法权益，产生恶劣社会影响的；（七）违反国家规定聘任、解聘教师，或者未依法保障教职工待遇的；（八）违反规定招生，或者在招生过程中弄虚作假的；（九）超出办学许可范围，擅自改变办学地址或者设立分校的；（十）未依法履行公示办学条件和教育质量有关材料、财务状况等信息披露义务，或者公示的材料不真实的；（十一）未按照国家统一的会计制度进行会计核算、编制财务会计报告，财务、资产管理混乱，或者违反法律、法规增加收费项目、提高收费标准的；（十二）有其他管理混乱严重影响教育教学的行为的。 法律、行政法规对前款规定情形的处罚另有规定的，从其规定。	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》第六十三条的情形。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源社会保障局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
98	对从事民办非学历教育培训的机构执行《重庆市民办非学历教育培训机构管理暂行办法》第三十三条的情况监督检查	《重庆市民办非学历教育培训机构管理暂行办法》第三十三条 从事民办非学历教育培训的机构有下列行为之一的，由教育行政部门或者人力资源社会保障部门按照职责责令限期改正；逾期未改正的，处以 5000 元以上 30000 元以下罚款；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理：（一）未按照核定的名称、办学场所、办学类型等开展教育培训活动的；（二）将招生或者教育培训任务委托或者承包给其他单位、中介机构或者个人实施的；（三）未将办学许可证、民办非企业单位登记证书放置在其主要办学场所显著位置的；（四）未与教育培训对象或者其监护人签订书面培训服务合同的；（五）与教育培训对象或者其监护人签订的书面培训服务合同未载明规定内容的；（六）未将所收取的培训费及时全额存入培训费专用存款账户的。	从事民办非学历教育培训的机构有《重庆市民办非学历教育培训机构管理暂行办法》第三十三条的情形。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多 1 次/年	市级、区县级人社局	否	是
99	对单位或个人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情况监督检查	《中外合作办学条例》第五十一条 违反本条例的规定，未经批准擅自设立中外合作办学机构，或者以不正当手段骗取中外合作办学许可证的，由教育行政部门、劳动行政部门按照职责分工予以取缔或者会同公安机关予以取缔，责令退还向学生收取的费用，并处以 10 万元以下的罚款；触犯刑律的，依照刑法关于诈骗罪或者其他罪的规定，依法追究刑事责任。	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，是否以不正当手段骗取中外合作办学许可证。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多 1 次/年	市级、区县级人社局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
100	对实施职业技能培训的中外合作办学机构在筹备设立期间招收学生情况监督检查	《中外合作办学条例》第五十二条 违反本条例的规定，在中外合作办学机构筹备设立期间招收学生的，由教育行政部门、劳动行政部门按照职责分工责令停止招生，责令退还向学生收取的费用，并处以10万元以下的罚款；情节严重，拒不停止招生的，由审批机关撤销筹备设立批准书。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是
101	对实施职业技能培训的中外合作办学者虚假出资或者在中外合作办学机构成立后抽逃出资情况监督检查	《中外合作办学条例》第五十三条 中外合作办学者虚假出资或者在中外合作办学机构成立后抽逃出资的，由教育行政部门、劳动行政部门按照职责分工责令限期改正；逾期不改正的，由教育行政部门、劳动行政部门按照职责分工处以虚假出资金额或者抽逃出资金额2倍以下的罚款。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是
102	对实施职业技能培训的中外合作办学机构未经批准增加收费项目或者提高收费标准情况监督检查	《中外合作办学条例》第五十五条 中外合作办学机构未经批准增加收费项目或者提高收费标准的，由教育行政部门、劳动行政部门按照职责分工责令退还多收的费用，并由市场监督管理部门依照有关法律、行政法规的规定予以处罚。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
103	对实施职业技能培训的中外合作办学机构管理混乱、教育教学质量低下,造成恶劣影响情况监督检查	《中外合作办学条例》第五十六条 中外合作办学机构管理混乱、教育教学质量低下,造成恶劣影响的,由教育行政部门、劳动行政部门按照职责分工责令限期整顿并予以公告;情节严重、逾期不整顿或者经整顿仍达不到要求的,由教育行政部门、劳动行政部门按照职责分工责令停止招生、吊销中外合作办学许可证。	中外合作办学机构是否管理混乱,教育教学质量是否低下,是否造成恶劣影响,是否存在情节严重、逾期不整顿或者经整顿仍达不到要求。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是
104	对实施职业技能培训的中外合作办学机构发布虚假招生简章骗取钱财情况监督检查	《中外合作办学条例》第五十七条第一款 违反本条例的规定,发布虚假招生简章,骗取钱财的,由教育行政部门、劳动行政部门按照职责分工,责令限期改正并予以警告;有违法所得的,退还所收费用后没收违法所得,并可处以10万元以下的罚款;情节严重的,责令停止招生、吊销中外合作办学许可证;构成犯罪的,依照刑法关于诈骗罪或者其他罪的规定,依法追究刑事责任。	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,是否存在骗取钱财的行为。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
105	对劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同必备条款合法情况监督检查	《劳动合同法》第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。 第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
106	对劳务派遣单位与劳动者签订二年以上固定期限劳动合同情况监督检查	《劳动合同法》第五十八条第二款 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当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。 第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
107	对被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬情况监督检查	《劳动合同法》第八十五条第（二）项 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。 第九十二条第二款，劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
108	对劳务派遣单位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的情况监督检查	《劳动合同法》第五十九条第一款 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当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的责任。 第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款,对劳务派遣单位,吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。	劳务派遣单位是否与用工单位签订劳务派遣协议,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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
109	对劳务派遣单位将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者情况监督检查	《劳动合同法》第六十条第一款 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。 第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款,对劳务派遣单位,吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
110	对劳务派遣单位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情况监督检查	《劳动合同法》第六十条第二款 劳务派遣单位不得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。 第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是
111	对劳务派遣单位向被派遣劳动者收取费用情况监督检查	《劳动合同法》第六十条第三款 劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。 第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。	劳务派遣单位是否向被派遣劳动者收取费用。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是
112	对劳务派遣单位向设立该单位的用工单位或者其所属单位派遣劳动者情况	《劳动合同法》第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。 第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
	监督检查	反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。				保局		
113	对用工单位将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议情况监督检查	《劳动合同法》第五十九条第二款 用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。 第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。	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，是否将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是



重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
114	对用工单位向被派遣劳动者收取费用情况监督检查	<p>《劳动合同法》第六十条第三款 劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。</p> <p>第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。</p>	用工单位是否向被派遣劳动者收取费用。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
115	对用工单位执行劳动合同法第六十二条第一款情况监督检查	<p>《劳动合同法》第六十二条第一款 用工单位应当履行下列义务:（一）执行国家劳动标准,提供相应的劳动条件和劳动保护;（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬;（三）支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇;（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训;（五）连续用工的,实行正常的工资调整机制。</p> <p>第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款,对劳务派遣单位,吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。</p>	用工单位是否依法遵守劳动合同法第六十二条第一款的规定,是否存在相应的违法行为。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
116	对用工单位将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位情况监督检查	《劳动合同法》第六十二条第二款 用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。 第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。	用工单位是否将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是
117	对用工单位设立劳务派遣单位向本单位或所属单位派遣劳动者情况监督检查	《劳动合同法》第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。 第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
118	单位或个人是否未经许可，擅自经营劳务派遣业务	《劳动合同法》第五十七条第二款 经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。第九十二条 违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。	单位或个人是否未经许可，擅自经营劳务派遣业务。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是
119	用工单位是否存在违法延长被派遣劳动者工作时间的情况	1.《劳务派遣暂行规定》第七条第（六）项 劳务派遣协议应当载明下列内容：（六）工作时间和休息休假事项； 2.《重庆市劳动保障监察条例》第四十二条 用工单位违法延长被派遣劳动者工作时间的，由人力资源社会保障主管部门给予警告，责令限期改正，并按照受侵害被派遣劳动者每人一百元以上五百元以下的标准计算，处以罚款。	用工单位是否存在违法延长被派遣劳动者工作时间的情况。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力社保局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
120	对劳务派遣单位执行《劳务派遣行政许可实施办法》第三十三条情况监督检查	<p>《劳务派遣行政许可实施办法》第十五条 劳务派遣单位取得《劳务派遣经营许可证》后，应当妥善保管，不得涂改、倒卖、出租、出借或者其他形式非法转让。</p> <p>第三十三条 劳务派遣单位有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门处1万元以下的罚款；情节严重的，处1万元以上3万元以下的罚款：（一）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；（二）隐瞒真实情况或者提交虚假材料取得劳务派遣行政许可的；（三）以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的。</p>	劳务派遣单位是否存在《劳务派遣行政许可实施办法》第三十三条的情形。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
121	对用人单位在临时性、辅助性或者替代性岗位以外的岗位上使用被派遣劳动者情况监督检查	<p>《劳动合同法》第六十六条 劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。</p> <p>第九十二条第二款 劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。</p>	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
122	对劳务派遣用工数量超过规定比例情况监督检查	<p>1.《劳动合同法》第六十六条 劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。</p> <p>2.《劳务派遣暂行规定》第四条第一款 用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。</p>	劳务派遣用工数量是否超过规定比例。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是
123	对用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位的法定程序监督检查	《劳务派遣暂行规定》第三条第三款 用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并在用工单位内公示。	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。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
124	对用人单位违法退回被派遣劳动者情况监督检查	《劳务派遣暂行规定》第十二条 有下列情形之一的，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：（一）用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的；（二）用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的；（三）劳务派遣协议期满终止的。被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。	用工单位是否违法退回被派遣劳动者。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是
125	对用人单位执行《劳动保障监察条例》第三十条第一款规定情况监督检查	《劳动保障监察条例》第六条 用人单位应当遵守劳动保障法律、法规和规章，接受并配合劳动保障监察。 第三十条第一款 有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正；对有第（一）项、第（二）项或者第（三）项规定的行为的，处2000元以上2万元以下的罚款：（一）无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门依照本条例的规定实施劳动保障监察的；（二）不按照劳动保障行政部门的要求报送书面材料，隐瞒事实真相，出具伪证或者隐匿、毁灭证据的；（三）经劳动保障行政部门责令改正拒不改正，或者拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的；（四）打击报复举报人、	用人单位是否按照《劳动保障监察条例》第三十条第一款规定，配合劳动保障监察执法。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人力资源和社会保障局	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
		投诉人的。						
126	对用人单位违反《工伤保险条例》规定，拒不协助对事故进行调查核实情况监督检查	《工伤保险条例》第十九条第一款 社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实，用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门应当予以协助。职业病诊断和诊断争议的鉴定，依照职业病防治法的有关规定执行。对依法取得职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书的，社会保险行政部门不再进行调查核实。 第六十三条 用人单位违反本条例第十九条的规定，拒不协助社会保险行政部门对事故进行调查核实的，由社会保险行政部门责令改正，处2000元以上2万元以下的罚款。	用人单位是否违反《工伤保险条例》规定，拒不协助对事故进行调查核实。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是
127	对用人单位或者个人违反《重庆市骗取社会保险基金处理办法》第十五条第（一）（二）（三）项情况监督检查	《重庆市骗取社会保险基金处理办法》第十五条有下列行为之一的，由人力资源和社会保障行政部门责令限期改正；对有第（一）项、第（二）项、第（三）项规定情形的，个人处500元以上1000元以下的罚款、单位处2000元以上20000元以下的罚款：（一）无理抗拒、阻挠人力资源和社会保障行政部门或者社会保险经办机构查处骗取社会保险基金行为的；（二）不按照人力	用人单位或者个人是否存在违反《重庆市骗取社会保险基金处理办法》第十五条第（一）（二）（三）项的情形。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级人社局	否	是

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
		资源和社会保障行政部门或者社会保险经办机构的要求提供相关材料，隐瞒事实真相，隐匿、篡改、伪造有关资料或者毁灭有关证据的；（三）其他阻碍人力资源和社会保障行政部门或者社会保险经办机构依法查处骗取社会保险基金行为的；（四）打击报复举报人的。						
128	对用人单位参保登记情况进行核查	1.《社会保险稽核办法》第二条 本办法所称稽核是指社会保险经办机构依法对社会保险费缴纳情况和社会保险待遇领取情况进行的核查。 2.《社会保险经办条例》第四十二条第（一）项 社会保险经办机构应当核查下列事项：（一）社会保险登记和待遇享受等情况； 第四十四条 社会保险经办机构发现用人单位、个人、社会保险服务机构违反社会保险法律、法规、规章的，应当责令改正。对拒不改正或者依法应当由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理的，及时移交人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理。	缴费单位和缴费个人申报的社会保险缴费人数、缴费基数是否符合国家规定。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县级社会保险经办机构	否	是

序号	检查事项	法定依据	事项范围	检查方式	检查频次	检查权限	是否联合检查	是否属于涉企检查事项
129	对社会保险待遇领取情况进行核查	<p>1.《社会保险稽核办法》第二条 本办法所称稽核是指社会保险经办机构依法对社会保险费缴纳情况和社会保险待遇领取情况进行的核查。</p> <p>2.《社会保险经办条例》第四十二条第(一)项 社会保险经办机构应当核查下列事项：(一)社会保险登记和待遇享受等情况；</p> <p>第四十四条 社会保险经办机构发现用人单位、个人、社会保险服务机构违反社会保险法律、法规、规章的，应当责令改正。对拒不改正或者依法应当由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理的，及时移交人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理。</p>	参保个人领取社会保险待遇情况是否符合国家规定。	实地核查、书面审查、网上抽查	最多1次/年	市级、区县社会保险经办机构	否	否

四、重庆市人社领域行政确认裁量权基准

序号	确认事项	法定依据	确认条件	确认程序	申请材料	办理时限	执法权限
1	职业技能鉴定机构设立备案	<p>1.《劳动法》第六十九条 国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经备案的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。</p> <p>2.《人力资源社会保障部关于实行职业技能考核鉴定机构备案管理的通知》（人社部发〔2019〕30号）一、做好机构备案。职业技能考核鉴定机构由技能人员职业资格实施部门（单位）根据工作需要，按照统筹规划、合理布局、择优遴选的原则，在各地人力资源社会保障部门备案设立。</p> <p>3.《重庆市职业技能考核鉴定机构管理办法》（渝人社发〔2020〕129号）第二条 本办法所称职业技能考核鉴定机构，是指经人力资源社会保障部门备案后，按照职业技能鉴定相关规定，依据国家职业技能标准、专项职业能力考核规范有关要求，对劳动者从事具体职业活动的工作能力提供客观、公平、科学、规范评价的执行机构。</p>	<p>1.具备独立的法人资格，管理规范、信用良好，能够为鉴定工作提供稳定的经费保障，注重社会效益；</p> <p>2.申请备案的范围应为国家职业资格目录中的技能人员职业资格和我市专项职业能力考核项目。具备与鉴定职业（工种）、等级、规模相适应，符合国家职业技能标准、专项职业能力考核规范要求的理论知识和操作技能考核场地、设备、工（量）具和检测仪器等硬件设施，并符合环保、安全和消防等各项要求，鉴定场地应具备视频监控录像设备；</p> <p>3.具有负责鉴定工作的专门机构，有满足鉴定工作要求的固定办公场所及专职工作人员；考评人员数量充足，能够满足所开展鉴定职业（工种）的需要；</p> <p>4.具有完善的鉴定管理办法、工作制度、考务规程和内部质量管控措施。</p>	<p>1.区县人力资源社会保障部门受理、初审；</p> <p>2.市人力资源社会保障局确认。</p>	<p>1.重庆市职业技能考核鉴定机构备案申请表，办公用房、考评场地和设施设备的所有权信息或租用协议（合同）信息及相关现场图片等；</p> <p>2.与鉴定职业（工种）和等级对应的相关信息、试题来源等资料（按职业类别分别描述）；</p> <p>3.鉴定工作流程、考务规程及质量管理制度；</p> <p>4.考评考务人员守则、考场规则、财务管理制度、档案管理制度、岗位责任制度、设备设施管理制度、安全管理制度、突发事件应急预案等材料；</p> <p>5.职业技能考核鉴定机构申请备案材料真</p>	<p>1.受理：2个工作日</p> <p>2.审查：2个工作日</p> <p>3.备案与送达：2个工作日</p>	市人力资源社会保障局



重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

					实质性承诺书； 6.职业技能考核鉴定机构工作承诺书。		
2	办理城镇企业职工基本养老保险（参保职工提高退休费比例）	<p>1.《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》（国发〔1978〕104）第四条 获得全国劳动英雄、劳动模范称号，在退休时仍然保持其荣誉的工人；省、市、自治区革命委员会认为在革命和建设中有特殊贡献的工人；部队军以上单位授予战斗英雄称号的转业、复员军人，在退休时仍保持其荣誉的，其退休费可以酌情高于本办法所定标准的百分之五至百分之十五，但提高标准后的退休费，不得超过本人原标准工资。</p> <p>2.《重庆市人民政府关于印发重庆市企业职工基本养老保险实施办法的通知》（渝府发〔2000〕48号）五、基本养老金的给付（五）对建立个人帐户前参加工作，并符合国家政策规定享受退休时增发本人标准工资5%、10%、15%退休待遇的职工，退休时在按本办法第五条规定计算基本养老金的基础上分别增发3%、6%、9%的基本养老金。1998年7月1日后获得劳动模范称号的，由授奖单位给予一次性奖励或为其办理补充养老保险，退休时不再增发基本养老金。</p> <p>3.《重庆市人民政府关于对做出重大贡献的退休人员提高退休费比例的通知》（渝府发〔2000〕103号）一、范围和标准（二）关于做出重大贡献的专业技术人员和管</p>	<p>1.荣获全国、全市（省）和中央各部（委）“劳动英雄”“劳动模范”“先进生产（工作）者”“标兵”等称号的职工，以及部队军以上单位授予“战斗英雄”称号、荣立“一等功”的转业、复员军人。在退休时仍保持其荣誉的。</p> <p>1998年7月1日后获得劳动模范称号的，由授奖单位给予一次性奖励或为其办理补充养老保险，退休时不再增发基本养老金。</p> <p>2.获得国家自然科学奖（含科技成果奖、科技进步奖等）和发明奖中的特等、一等、二等、三等、四等奖的（集体奖指主要发明者或作者）；获得省（部）级自然科学奖、社会科学奖中的特等、一等、二等、三等、四等奖的（集体奖指主要发明者或作者）。</p>	<p>1.区县人力社保部门受理、初审，市人力社保局确认；</p> <p>2.市人力社保局受理、初审、确认。</p>	<p>1.企业退休人员提高退休费比例申报表；</p> <p>2.申请人获得表彰的文件或证书。</p>	10个工作日	市人力社保局

	<p>人员提高退休费比例的范围和标准。对做出重大贡献的专业技术人员和管理人员退休时按以下情况，分别提高其退休费比例： 1.高级专家获得国家自然科学奖(含科技成果奖、科技进步奖等)和发明奖中的特等、一等、二等奖(集体奖指主要发明者或作者)，可提高退休费比例 15%；获得国家自然科学奖和发明奖中的三、四等奖，获得省(部)级自然科学奖、社会科学奖特等、一等、二等奖(集体奖指主要发明者或作者)，可提高退休费比例 10%；获得省(部)级自然科学奖、社会科学奖三、四等奖，可提高退休费比例 5%。 2.中级职称及其以下的专业技术人员和管理人员获得国家自然科学奖和发明奖中的特等、一等、二等奖(集体奖指主要发明者或作者)，可提高退休费比例 15%；获得国家自然科学奖和发明奖中的三、四等奖，获得省(部)级自然科学奖、社会科学奖特等、一等奖(集体奖指主要发明者或作者)，可提高退休费比例 10%。 3.对其他在生产、科研、文教、卫生、管理等方面从事社会科学、自然科学研究有突出成就者，经市主管部门确认，由市人事局报市人民政府批准，可酌情提高退休费比例 5%至 15%。 4.《重庆市人民政府关于提高做出重大贡献的退休人员退休费比例的补充通知》(渝府发〔2005〕103号) 三、参加了我市企业职工基本养老保险的企业单位职工退休</p>					
--	---	--	--	--	--	--

		时提高退休费比例，仍按我市企业职工基本养老保险的政策规定执行。					
3	工伤认定	《社会保险法》第三十六条 职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤保险待遇；其中，经劳动能力鉴定丧失劳动能力的，享受伤残待遇。	《工伤保险条例》第十四条 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；（四）患职业病的；（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；（七）	区县人力社保部门确认	（一）工伤认定申请表； （二）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料； （三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。	自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定决定；对事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，在	区县人力社保局



			<p>法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。</p> <p>第十五条 职工有下列情形之一的，视同工伤：（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；（二）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；（三）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。</p> <p>第十六条 职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：（一）故意犯罪的；（二）醉酒或者吸毒的；（三）自残或者自杀的。</p>			15日内作出工伤认定的决定。	
--	--	--	---	--	--	----------------	--

五、重庆市人力社保领域行政给付裁量权基准

序号	给付事项	法定依据	给付条件	给付材料	给付数额	给付方式	给付程序及办理时限	执法权限
----	------	------	------	------	------	------	-----------	------

1	就业困难人员社会保险补贴（灵活就业）	《就业促进法》第五十二条 各级人民政府建立健全就业援助制度，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助。	<p>在我市行政区域内实现下列灵活就业，并以个人身份缴纳城镇职工社会保险费的脱贫人口（含防止返贫监测对象），被认定为就业困难人员的我市户籍登记失业的“4050”人员（登记失业三个月及以上）、低保家庭人员、零就业家庭人员、残疾人员：</p> <p>（1）为自然人及其家庭（近亲属除外）提供孕产妇新生儿照护、婴幼儿照护、饮食服务、保洁服务、老人照料、病人陪护的家政服务人员。</p> <p>（2）个体工商户雇工（夫妻关系除外）。</p> <p>（3）在城市管理部门规定的区域和时间内，销售农副产品、日常生活用品的商贩（取得营业执照人员除外）。</p> <p>（4）网约车驾驶员。</p>	重庆市就业困难人员灵活就业（非全日制公益性岗位就业）社会保险补贴申请表	<p>1.养老保险补贴按照补贴年度我市社会保险缴费基数下限缴费的 2/3 计算；</p> <p>2.医疗保险补贴按照补贴年度我市最低档缴费的 2/3 计算。</p>	银行卡汇入	向就业登记地街道（乡镇）公共就业创业服务机构申请。办结时限为 30 个工作日。	区县人力社保局
2	公益性岗	《就业促进法》第五十二	在经人力社保部门认定的公	1. 重庆市	全日制：当地最低工资	银行卡	用人单位向所在地公	区县人力

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

	位补贴申领	条 各级人民政府建立健全就业援助制度，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助	益性岗位上招用登记失业离校2年内高校毕业生，认定为就业困难人员的我市户籍脱贫人口（含防止返贫监测对象），我市户籍登记失业的“4050”人员（登记失业三个月及以上）、低保家庭人员、零就业家庭人员、残疾人、刑满释放人员、戒毒康复人员、去产能企业职工、复员退伍军人等，与其签订劳动合同并按规定缴纳社会保险费的用人单位。	申请公益性岗位补贴人员花名册； 2. 重庆市公益性岗位补贴申请表。	标准全额； 非全日制：当地最低小时工资标准。	汇入	共就业和人才服务机构申请，也可通过“重庆市公共就业服务网”线上申请。 办结时限为14个工作日。	社保局
3	一次性求职补贴	《就业促进法》第五十二条 各级人民政府建立健全就业援助制度，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助	重庆市各高校、中职学校（技工院校）在毕业学年内有就业创业意愿并积极求职创业的低保家庭、贫困残疾人家庭、脱贫人口（含防止返贫监测对象）家庭和特困人员中的毕业生，残疾毕业生，以及获得国家助学贷款的毕业生。	无	800元/人	银行卡 汇入	1.每年3月底前，各高校通过重庆智能就业平台上传次年毕业的符合政策条件的毕业生实名信息。每年7月至8月，各高校通知数据比对补贴名单内的毕业生登录“渝职聘”小程序完善个人账户信息。 2.每年9月，各高校通知未在数据比对补贴名单内且符合政策条件的毕业生登录“渝职聘”小程序，根据系统提示按要求填写个人信息，上传佐证材料并签字确认。	市人力 社保局

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

							办结时限为10个工作日。	
4	低保就业补贴	《就业促进法》第五十二条 各级人民政府建立健全就业援助制度，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助	实现就业，且正在享受低保待遇的我市户籍登记失业低保家庭人员。	重庆市低保就业补贴申请表	按其家庭当月核减低保金总额计算。	银行卡汇入	低保就业补贴实行“先核减，后补贴”的原则。低保家庭人员自办理就业登记，且民政部门核减其家庭低保金后，每季度首月向户籍地街道（乡镇）公共就业创业服务机构申请上一季度补贴。 办结时限为20个工作日。	区县人力社保局
5	离校未就业求职创业补贴	《就业促进法》第五十二条 各级人民政府建立健全就业援助制度，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助	我市户籍登记失业低保家庭、零就业家庭、农村建档立卡贫困家庭、残疾人家庭、身有残疾、特困救助供养离校1年内高校毕业生。	重庆市离校未就业求职创业补贴申请表	500元/人	银行卡汇入	离校未就业求职创业补贴实行全渝通办。离校1年内高校贫困毕业生向任一街道（乡镇）公共就业创业服务机构申请补贴。 办结时限为5个工作日。	区县人力社保局



重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

6	脱贫人口 一次性求 职创业补 贴	《就业促进法》第五十二条 各级人民政府建立健全就业援助制度，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助	在户籍所在区县以外区域实现单位就业（公益性岗位就业除外）、自主创业，且连续就业3个月及以上并仍处于就业状态的我市户籍建档立卡贫困劳动力（即16周岁以上、有劳动能力的建档立卡贫困人口）	重庆市贫 困劳动力 一次性求 职创业补 贴申请表	在山东省就业的，按800元/人给予补贴。在其余区域就业的，按500元/人给予补贴。	银行卡 汇入	一次性求职创业补贴实行全渝通办。脱贫人口稳定就业3个月后，即可向任一区县（自治县）就业和人才服务机构申请补贴，也可通过“重庆市公共就业服务网”或“渝职聘”平台线上申请。 办结时限为5个工作日。	区县人力 社保局
---	---------------------------	--	---	--------------------------------------	---	-----------	---	-------------



重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

7	高校毕业生社会保险补贴(灵活就业)	《就业促进法》第五十二条 各级人民政府建立健全就业援助制度,采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法,通过公益性岗位安置等途径,对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助	在我市行政区域内实现灵活就业,并在我市以个人身份连续缴纳1年以上城镇职工基本养老保险费且仍在参保的登记失业离校2年内高校毕业生	重庆市高校毕业生灵活就业社会保险补贴申请表	6000元/人/年	银行卡汇入	登记失业离校2年内的高校毕业生实现灵活就业后,在就业地(网络配送员和网约车驾驶员在参保地任一街镇)办理就业登记和补贴备案登记,连续就业并参保1年后,向就业登记地街道(乡镇)公共就业服务机构申请1次补贴;再次连续就业并参保1年后,按照上述程序再申请1次补贴。 办结时限为30个工作日。	区县人力社保局
---	-------------------	--	---	-----------------------	-----------	-------	--	---------

8	生活费补贴申领	<p>《就业促进法》第十五条国家实行有利于促进就业的财政政策，加大资金投入，改善就业环境，扩大就业。</p> <p>县级以上人民政府应当根据就业状况和就业工作目标，在财政预算中安排就业专项资金用于促进就业工作。</p> <p>就业专项资金用于职业介绍、职业培训、公益性岗位、职业技能鉴定、特定就业政策和社会保险等的补贴，小额贷款担保基金和微利项目的小额担保贷款贴息，以及扶持公共就业服务等。就业专项资金的使用管理办法由国务院财政部门 and 劳动行政部门规定。</p>	<p>脱贫人口参加就业技能培训、创业培训并取得证书（不含企业职工、公益性岗位人员、在校学生等）</p>	<p>补贴对象免申请，批准开班的区县公共就业和人才服务机构通过数据比对等方式审核。</p>	<p>线下培训期间，按照 17 元/人·课时的标准，给予培训期间生活费补贴，最长不超过 180 课时。</p>	<p>银行卡（社保卡）汇入</p>	<p>生活费补贴实行免申即享，补贴对象按规定参加培训并取得相应证书后，由批准开班的区县公共就业服务机构通过数据比对等方式审核发放。办结时限为 8 个工作日。</p>	<p>区县人力社保局</p>
---	---------	--	---	---	---	-------------------	--	----------------

9	职业培训中的职业培训补贴申领	<p>《就业促进法》第十五条国家实行有利于促进就业的财政政策，加大资金投入，改善就业环境，扩大就业。</p> <p>县级以上人民政府应当根据就业状况和就业工作目标，在财政预算中安排就业专项资金用于促进就业工作。</p> <p>就业专项资金用于职业介绍、职业培训、公益性岗位、职业技能鉴定、特定就业政策和社会保险等的补贴，小额贷款担保基金和微利项目的小额担保贷款贴息，以及扶持公共就业服务等。就业专项资金的使用管理办法由国务院财政部门 and 劳动行政部门规定。</p>	<p>1.防止返贫监测对象、毕业年度高校毕业生城乡未继续升学的应届初中毕业生、农村转移就业劳动者、城镇登记失业人员、就业困难人员等符合条件的人员参加培训并取得职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书或培训合格证书。</p> <p>2.每人每年参加我市补贴性职业技能培训不超过1次(以培训开始时间为准)，累计享受3次职业培训补贴后，不再享受就业补助资金列支的职业培训补贴。</p> <p>3.同一职业(工种)同一等级的证书，不可同时申领职业培训补贴、失业保险技能提升补贴。已参加补贴性职业技能培训的人员，不可申领同一职业(工种)同一等级的失业保险技能提升补贴。同一职业(工种)的同一等级或更低等级证书，不可重复申领职业培训补贴。</p>	<p>培训补贴实行“免申即享”，培训对象按规定参加培训并取得相应证书后，培训机构或培训对象无需申请，区县公共就业服务机构通过数据比对等方式审核。</p>	<p>根据不同培训项目、等级、培训后就业效果等因素确定补贴标准，给予个人或培训机构职业培训补贴。</p>	<p>银行卡(社保卡)汇入</p>	<p>培训补贴实行“免申即享”，培训对象按规定参加培训并取得相应证书后，培训机构或培训对象无需申请，区县公共就业服务机构通过数据比对等方式审核。</p> <p>办结时限为8个工作日。</p>	<p>区县人力社保局</p>
---	----------------	--	---	--	--	-------------------	---	----------------

10	就业困难人员社会保险补贴申领	《就业促进法》第五十二条 各级人民政府建立健全就业援助制度，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助	1.企业新招用满足条件的就业困难人员且按规定参保的（单位社会保险补贴）； 2.实现指定范围灵活就业且以个人身份参加职工社会保险的就业困难人员（灵活就业人员社会保险补贴）。	1. 社会保险补贴申请表； 2. 人员花名册以及其他申报材料凭证。	1.单位社会保险补贴按照补贴年度我市社会保险缴费基数下限确定缴纳的养老保险费、失业保险费和医疗保险费（含大额医疗保险）中用人单位缴纳的部分进行补贴（渝东南、渝东北部分企业补贴标准为企业实际缴纳社会保险费单位部分的全额）。 2.灵活就业人员社会保险补贴标准：养老保险补贴按照补贴年度我市社会保险缴费基数下限缴费的 2/3 计算，医疗保险补贴按照补贴年度我市最低档缴费的 2/3 计算。	银行卡（社保卡）汇入	就业困难人员社会保险补贴每季度集中办理一次，按照“直补快办”模式经办执行。办结时限为 40 个工作日。	区县人力社保局
----	----------------	--	--	--------------------------------------	--	------------	---	---------

11	对就业困难人员(含建档立卡贫困劳动力)实施就业援助的职业介绍补贴申领	<p>《就业促进法》第十五条 就业专项资金用于职业介绍、职业培训、公益性岗位、职业技能鉴定、特定就业政策和社会保险等的补贴。</p> <p>第三十五条 县级以上人民政府建立健全公共就业服务体系,设立公共就业服务机构,为劳动者免费提供下列服务:(一)就业政策法规咨询;(二)职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布;(三)职业指导和职业介绍。</p>	成功介绍我市户籍登记失业人员、我市户籍就业困难人员(不含公益性岗位就业)的经营性人力资源服务机构和劳务经纪人。	职业介绍补贴申请表及其他相关材料	<p>1.成功介绍我市城乡户籍登记失业人员到用人单位就业并按规定缴纳社会保险费,按每人200元标准给予补贴。</p> <p>2.成功介绍我市户籍就业困难人员及我市户籍脱贫人口(含防止返贫监测对象)到用人单位就业并按规定缴纳社会保险费,按每人500元标准给予补贴。</p>	银行卡(社保卡)汇入	公示无异议后,区县(自治县)人力社保部门及时向财政部门提交资金申请,财政部门核拨资金到位后,及时将资金拨付至申报机构(劳务经纪人)。办结时限为30个工作日。	区县人力社保局
12	高校毕业生社保补贴申领	<p>《就业促进法》第五十二条 各级人民政府建立健全就业援助制度,采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法,通过公益性岗位安置等途径,对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助</p>	<p>1.企业新招用符合条件的高校毕业生且按规定参保的;</p> <p>2.实现指定范围灵活就业且以个人身份参加职工社会保险的高校毕业生。</p>	<p>1.社会保险补贴申请表;</p> <p>2.人员花名册以及其他申报材料凭证。</p>	<p>1.对新招用毕业年度高校毕业生和登记失业离校2年内高校毕业生的小微企业(渝东南、渝东北由现行的小微企业扩展至大中型企业),按照1万元/人/年的标准给予社会保险补贴,补贴时间为1年,同一人只能享受一次。</p> <p>2.对实现灵活就业的毕业生,按照6000元/人/年的标准给予社会保险</p>	银行卡(社保卡)汇入	区县(自治县)财政部门每季度首月底前将上季度送达确认的补贴划入申请单位(个人)账户,并将经费划拨情况反馈公共就业服务机构。办结时限为40个工作日。	区县人力社保局

					补贴，补贴时间最长不超过2年。			
13	岗位补贴	《就业促进法》第五十二条 各级人民政府建立健全就业援助制度，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助。	新招用登记失业离校5年内高校毕业生，并在我市按规定为其连续缴纳1年以上社会保险费且仍在参保的小微企业（渝东南、渝东北由现行的小微企业扩展至大中型企业）以及招用符合条件就业困难人员的各类企业。	1. 一次性吸纳就业补贴申请表； 2. 人员花名册。	1.新招用登记失业离校5年内高校毕业生5000元/人，同一人员只享受一次补贴，且与高校毕业生单位社会保险补贴不重复享受。 2.招用符合条件就业困难人员的各类企业，按照6000元/人标准给予一次性吸纳就业补贴。	银行卡（社保卡）汇入	区县（自治县）财政部门每季度首月底前将上季度送达确认的补贴划入申请企业账户，并将经费划拨情况反馈公共就业服务机构。办结时限为15个工作日。	区县人力社保局
14	创业补贴申领	1.《就业促进法》第七条 国家倡导劳动者树立正确的择业观念，提高就业能力和创业能力；鼓励劳动者自主创业、自谋职业。 2.财政部、人力资源社会保障部关于印发《就业补助资金管理办法》的通知（财社〔2023〕181号）第九条对首次创办小微企业或从事个体经营，且所创办企业或个体工商户自工商登记注册之日起正常运营1年以上的离校2年内高校毕业生、就业困难人员、	在重庆市内首次创办的小微企业需符合《统计上大中小微型企业划分办法（2017）》（国统字〔2017〕213号）认定标准。 小微企业和个体工商户需正常经营1年以上3年以下，吸纳劳动者就业并与之签订1年以上劳动合同，按规定为员工缴纳社会保险费满3个月，申请时正常参保且未欠缴社会保险费。 小微企业法定代表人和个体工商户经营者为下列人员：1.离校5年内高校毕业生；2.农村自主创业者；3.退役军人；4.化解过剩产能企业职工；5.城乡低保人员；6.零就业家庭	1. 重庆市一次性创业补贴申报表； 2. 个体经营者或小微企业法定代表人身份证、带动就业人员劳动合同。	符合申报条件的对象，每带动就业1人给予2000元补贴，最高不超过8000元。	银行卡汇入	区县财政部门每季度首月底前将上季度送达确认的补贴划入申请个人（企业）账户。	区县人力社保局

 重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

		返乡入乡农民工，可给予一次性创业补贴。	成员；7.脱贫人口（含防止返贫监测对象）；8.残疾人。除第1类人群外，其他群体人员均应具有重庆市户籍。					
--	--	---------------------	---	--	--	--	--	--

15	领金期满大龄失业人员续发	<p>人力资源社会保障部、财政部《关于做好扩大失业保险保障范围相关工作的通知》（人社部发〔2020〕40号）二、及时发放失业保险金。对参保缴费满1年、非因本人意愿中断就业、已办理失业登记并有求职要求的失业人员，应及时足额发放失业保险金，代缴基本医疗保险费，按规定发放价格临时补贴、丧葬补助金和抚恤金。自2019年12月起，延长大龄失业人员领取失业保险金期限，对领取失业保险金期满仍未就业且距法定退休年龄不足1年的失业人员，可继续发放失业保险金至法定退休年龄。</p>	<p>对领取失业保险金期满仍未就业且距法定退休年龄不足1年的失业人员，可继续发放失业保险金至法定退休年龄。</p>	无	<p>1.全市最低工资最高档的80%； 2.巫溪县、城口县、酉阳县、彭水县等4个国家级乡村振兴重点帮扶县，失业保险金标准为全市最低工资最高档的90%（政策执行至2025年底）。</p>	银行卡汇入	<p>领金地失业保险经办机构比对是否符合续发条件，对符合条件的自动续发。</p>	区县人力社保局
----	--------------	---	---	---	--	-------	--	---------

16	失业保险金申领	<p>1.《社会保险法》第四十五条 失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：（一）失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；（二）非因本人意愿中断就业的；（三）已经进行失业登记，并有求职要求的。</p> <p>2.《失业保险条例》第十四条 具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金：（一）按照规定参加失业保险，所在单位和本人已按照规定履行缴费义务满1年的；（二）非因本人意愿中断就业的；（三）已办理失业登记，并有求职要求的。</p>	<p>1.失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；</p> <p>2.非因本人意愿中断就业的；</p> <p>3.已办理失业登记，并有求职要求的。</p>	<p>身份证或社会保障卡</p>	<p>1.全市最低工资最高档的80%；</p> <p>2.巫溪县、城口县、酉阳县、彭水县等4个国家级乡村振兴重点帮扶县，失业保险金标准为全市最低工资最高档的90%（政策执行至2025年底）。</p>	<p>银行卡汇入</p>	<p>失业保险经办机构每月月底将上月审核通过人员失业保险金发放至个人指定银行账户。</p>	<p>区县人力社保局</p>
----	---------	--	---	------------------	---	--------------	---	----------------



重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

17	<p>丧葬补助金和抚恤金申领</p>	<p>1.《社会保险法》第四十九条 失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参照当地对在职职工死亡的规定，向其遗属发给一次性丧葬补助金和抚恤金。 2.《重庆市失业保险条例》第二十七条 失业人员在领取失业保险金期间死亡的，一次性发给六个月失业保险金标准的丧葬补助金；有供养的配偶、直系亲属的，发给其供养的配偶、直系亲属十个月失业保险金标准的抚恤金。</p>	<p>失业人员在领取失业保险金期间死亡。</p>	<p>1. 身份证或社会保障卡； 2. 死亡证明。</p>	<p>一次性发放 6 个月失业保险金标准的丧葬补助金，有供养的配偶、直系亲属的，发给其供养的配偶、直系亲属 10 个月失业保险金标准的抚恤金</p>	<p>银行卡 汇入</p>	<p>失业保险经办机构每月月底将上月审核通过人员的丧葬补助金和抚恤金发放至个人指定银行账户。</p>	<p>区县人力 社保局</p>
----	--------------------	---	--------------------------	-----------------------------------	--	-------------------	--	---------------------

18	青年就业 见习补贴	<p>1.《关于做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》(人社部发〔2024〕44号)第八条 实施百万就业见习岗位募集计划。支持企业、政府投资项目、事业单位开展就业见习,更多开发科研类、技术类、管理类、社会服务类见习岗位。2024年起,每年募集不少于100万个就业见习岗位,按规定给予就业见习补贴。</p> <p>2.《重庆市青年就业见习实施办法》(渝人社发〔2024〕12号)第七条 市人力社保局负责统筹规划管理全市就业见习工作,政策制定、业务指导、监督检查、政策宣传、组织协调、评比遴选。市教委负责配合开展相关组织、宣传工作。市财政局负责落实就业见习补贴资金的发放,监督检查补贴资金的管理和使用情况,以及提供必要的工作经费保障。</p>	<p>经我市各辖区人力社保部门认定的青年就业见习基地,招募符合条件的见习人员(1.离校2年内未就业的高校毕业生、高校毕业学年在校生及对口支援西藏等地区的高校毕业生;2.离校2年内未就业的台湾高校毕业生、台湾高校毕业学年在校生;3.离校2年内未就业的特殊教育院校职业教育类毕业生、毕业学年在校生;4.进行失业登记的16—24岁失业青年),为其购买不低于100元/人的人身意外伤害保险,按月足额发放不低于我市最低工资标准一档(目前为2330元/月)的基本生活费,按规定考勤打卡。</p>	<p>1. 见习协议; 2. 人身意外伤害保险投保凭证。</p>	<p>1.基本生活费补贴按见习人员每人每月1300元标准拨付见习基地(被认定为见习基地的渝东北、渝东南企业,就业见习补贴标准由现行的每人每月1300元提高至1800元);</p> <p>2.就业见习留用就业率达到50%以上的(就业见习留用就业率=年度审核通过人员中的留用人数÷年度审核通过人员数×100%),按每人每月200元标准给予见习基地留用人员差额补贴;</p> <p>3.人身意外伤害保险补贴按见习人员每人100元标准一次性拨付给见习基地;</p> <p>4.同一见习人员在我市只能享受一次补贴,补贴期限按见习人员实际就业见习月数计算,最长不超过12个月。实际见习期不满1个月的不</p>	<p>银行卡 汇入</p>	<p>公示结束无异议后,区县人力社保部门将就业见习补贴资金申请函并附补贴审核情况汇总表报送区县财政部门,区县财政部门按规定将就业见习补贴资金划拨至见习基地银行专户。基本生活费补贴实行按月划拨,人身意外伤害保险补贴在见习结束后划拨,留用人员差额补贴在次年一季度集中一次性发放。</p>	<p>区县人力 社保局</p>
----	--------------	--	---	--------------------------------------	--	-------------------	---	---------------------

					予发放就业见习补贴。			
--	--	--	--	--	------------	--	--	--

六、重庆市人力社保领域行政奖励裁量权基准

序号	给付事项	法定依据	给付条件	给付材料	给付数额	给付方式	给付程序及办理时限	执法权限
1	对社会保险基金违法违规行为进行举报并查实的举报人予以奖励	1.《社会保险基金监督举报工作管理办法》第三十七条 举报事项经查证属实,为社会保险基金挽回或者减少重大损失的,应当按照规定对实名举报人予以奖励。 2.关于印发《重庆市社会保险基金监督举报奖励实施细则》的通知(渝人社发〔2023〕4号)第十五条 人力资源社会保障行政部门按查证属实违法违规行为所造成的社会保险基金损失金额的2%对举报人进行奖励。每一举报案件奖励金额最低200元,最高10万元。对举报事项查证为违法违规行为但尚未造成基金损失的,人力资源社会保障行政部门根据违法违规行为性质、可能造成的基金损失等因素,给予200—500元奖励。	举报人对社会保险基金违法违规行为进行举报并查实	1.举报奖励通知书; 2.社会保障卡或本人其他银行卡; 3.身份证; 4.重庆市社会保险基金监督举报奖励付款专用凭证。	按查证属实违法违规行为所造成的社会保险基金损失金额的2%对举报人进行奖励。每一举报案件奖励金额最低200元,最高10万元。对举报事项查证为违法违规行为但尚未造成基金损失的,给予200—500元奖励。其中,可能造成普通要情的,给予200—300元奖励;可能造成重大要情的,给予300(含)—500元奖励。	银行卡 汇入	1.申请:1个工作日; 2.审核:2个工作日 3.反馈:2个工作日。 (财务拨款时间不纳入办理时限)	市级、 区县级 人力社保局