

# 济宁市人力资源和社会保障局

济人社办字〔2020〕5号

## 济宁市人力资源和社会保障局 关于印发贯彻落实《济宁市人民政府关于在 市场监管领域全面推行部门联合“双随机、 一公开”监管的实施意见》工作方案的通知

各县（市、区）人力资源和社会保障局、济宁市高新区人事劳动保障处、济宁太白湖新区人力资源和社会保障局、济宁经济技术开发区组织人事部，市社保中心，局属各科室、单位：

现将《贯彻落实<济宁市人民政府关于在市场监管领域全面推行部门联合“双随机、一公开”监管的实施意见>工作方案》印发给你们，请结合实际抓好贯彻落实。



济宁市人力资源和社会保障局

办公室

2020年1月8日

(此件主动公开)

# **贯彻落实《济宁市人民政府关于在市场监管领域全面推行部门联合“双随机、一公开”监管的实施意见》工作方案**

为做好跨部门联合开展“双随机、一公开”监管工作，加强事中事后监管，提高监管效能，根据《济宁市人民政府关于在市场监管领域全面推行部门联合“双随机、一公开”监管的实施意见》（济政字〔2019〕69号）规定，结合工作实际，制定以下跨部门联合开展“双随机、一公开”监管工作方案。

## **一、建立健全联合监管机制**

为进一步优化营商环境，促进企业诚信自律和守法经营，对检查对象既涉及我局又涉及其他监管部门的，相关科室、单位应当采取跨部门联合开展“双随机、一公开”监管方式。跨部门联合开展“双随机、一公开”监管分为两种情形，一是我局作为发起部门、其他部门作为配合部门，二是其他部门作为发起部门、我局作为配合部门。关于第一种情形，有关科室、单位应当提前制定跨部门联合监管工作实施方案，方案内容应当包括检查对象、检查内容、抽查比例、检查时间、检查人员、其他配合部门、配合部门检查内容、检查结果、公开要求以及具体流程等，经其

他配合部门会签同意后，通过省政府“双随机、一公开”监管工作平台发起，按照不少于 5%的比例随机抽取检查对象，按照流程要求开展检查工作。关于第二种情形，我局收到其他部门需要配合联合监管的需求后，对属于市直监管职责的，由相关科室、单位根据“双随机、一公开”监管要求抽取检查人员，配合做好检查工作；对属于下级部门监管职责的，由下级部门具体实施检查工作，相关科室、单位做好沟通协调工作。利用省政府“双随机、一公开”监管工作平台发起或参与部门联合随机抽查的，抽查次数不得低于我局总抽查次数的 10%。

## **二、制定随机抽查事项清单**

根据法律法规规章立改废情况和监管工作实际情况，编制了人力资源社会保障领域“双随机、一公开”随机抽查事项清单（详见附件），明确了抽查主体、抽查依据、抽查内容等，并向社会公布，接受监督。随机抽查事项分为一般检查事项和重点检查事项。重点检查事项针对安全、质量、公共利益等重要领域，抽查比例不设上限。一般检查事项针对一般监管领域，抽查比例应根据监管实际情况严格进行限制。根据法律法规规章修订情况和工作实际，对随机抽查事项清单进行动态调整，对随机抽查事项清单进行动态调整、实时更新。

## **三、完善执法人员名录库和监管对象名录库**

根据《济宁市人民政府办公室关于“双随机、一公开”监管

工作的实施意见（济政办字〔2019〕190号）》要求，我局已经建立市直执法人员名录库和监管对象名录库。对需要跨部门联合开展“双随机、一公开”监管的，相关科室、单位要建立相应的跨部门检查对象名录库分库，方便其他部门使用。市直跨部门检查对象名录库分库以人力资源社会保障监管对象名录库为基础，相关科室、单位根据监管对象变化情况，及时更新、补充相关信息。为做好行政许可事中事后监管工作，具体实施行政许可的科室，自作出行政许可决定之日起7日内，将行政许可有关信息补充到人力资源社会保障监管对象名录库。对行政许可历史数据，由具体实施行政许可的科室尽快将有关信息补充到市直跨部门检查对象名录库。对行政许可实施事中事后监管，应当按照“双随机、一公开”监管要求，由具体实施行政许可的科室和厅执法监察局共同进行，也可以抽调其他科室、单位行政执法人员共同参加，确保程序合法、检查合规、结果正确、内容公开。

#### 四、强化结果运用和公开

检查工作结束后，根据“谁检查、谁处理、谁录入、谁公开”的原则，由具体承担或配合检查的相关科室、单位，将检查结果录入或者导入市政府“双随机、一公开”监管工作平台。对检查发现的问题，需要作出行政处罚的，相关科室、单位应当自作出行政处罚之日起7个工作日内，将行政处罚信息同步推送“信用山东”信息公示系统，促进“双随机、一公开”监管与信用监管

的有效衔接，构筑“守信联合激励、失信联合惩戒”的社会治理格局。

## 五、严格履行监管职责

根据济政字〔2019〕69号要求，行政执法人员在“双随机、一公开”监管中存在未按要求进行抽查检查造成不良后果、未依法及时公示抽查检查结果造成不良后果、对抽查检查中发现的涉嫌犯罪案件未依法移送公安机关处理、不执行或者拖延执行抽查任务、抽查检查过程中走过场或搞形式主义等情形的，依法依规追究执法人员责任。各有关科室、单位要进一步增强责任意识，根据法律法规规章和“三定方案”规定，全面履行“双随机、一公开”监管职责。

附件：济宁市人力资源社会保障领域“双随机、一公开”  
监管随机抽查事项清单

附件

济宁市人力资源社会保障领域“双随机、一公开”监管随机抽查事项清单

序号	抽查事项	检查对象	抽查内容	事项类别	检查方式	抽查比例及频次	检查部门及实施层级	检查依据
1	对用人单位遵守劳动规章制度的检查	用人单位	1. 用人单位制定的劳动规章制度是否违反法律、法规； 2. 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度制度是否违反法律、法规。	一般检查事项	书面检查、现场检查、网络检查	全年抽查比例不低于5%，抽查频次根据监管需要确定	市、县人力资源社会保障部门	1. 《劳动法》（1995年1月1日起施行）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”； 2. 《劳动合同法》（2008年1月1日起施行，2013年7月1日修订）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：用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度制度及其执行的情况”； 3. 《劳动保障监察条例》（2004年10月国务院令第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：（二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况”；第十二条：“劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察：（一）用人单位制定内部劳动保障规章制度制度的情况”。

1.用人单位提供的劳动合同文本是否载明劳动合 法规定的劳动合同必备条款； 2.用人单位是否将劳动合同文本交付劳动者； 3.用人单位是否违反劳动合同法规定约定试用期； 4.用人单位是否违反劳动合同法规定，扣押劳动者 居民身份证等证件； 5.用人单位是否违反劳动合同法规定，以担保或者 其他名义向劳动者收取财物； 6.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； 7.用人单位解除或者终止劳动合同，是否依照劳动 合同法规定向劳动者支付经济补偿； 8.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； 9.用人单位是否按照劳动法的规定的条件解除劳动 合同或者故意拖延不订立劳动合同； 10.用人单位是否建立职工名 册规定； 11.企业是否按照国家规定提取职工教育经费或者 挪用职工教育经费； 12.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、招用无合法身件的 人员或者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  对用人 单位与 劳动者 签订劳 动合同 及招用 工管理 的检查	用人 单 位  全 年 抽 查 比 例  不 低 于 5%， 抽查 频次根 据监 管需 要确 定	市、县人 力资源社 会保障部 门  书面 检查、 现场 检查、 网络 检查	1.《劳动法》（1995年1月1日起施行，2004年10月国务院令第423号）第十一条：“县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对下列实施监督检查：（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”； 2.《劳动法》（1995年1月1日起施行，2004年10月国务院令第423号）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”； 3.《劳动保障监察条例》（2004年10月国务院令第423号）第十条：“劳动保障监察，履行下列职责：（二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况”； 第十一条：“劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察：（二）用人单位与劳动者订立劳动合同的情况”。

对用人单位与劳动者签订劳动合同及招用管理的检查	<p>13.用人单位是否提供虚假招聘信息；          14.用人单位是否在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时，将乙肝病毒血清指标作为体检标准；          15.用人单位是否及时为劳动者办理就业登记手续；          16.用人单位是否阴暗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；          17.用人单位是否对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；          18.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；          19.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；          20.用人单位是否违反国家有关规定裁减人员；          21.用人单位是否未经劳动者同意公开或者利用其个人信息；          22.用人单位是否具有下列情形之一：未建立集体协商制度实行民主管理，拒绝就订立集体合同与职工一方进行集体协商或者故意拖延订立集体合同；不提供或者不如实向职工一方集体协商代表提供订立集体合同有关情况和资料；打击报复职工一方集体协商代表，违法解除职工一方集体协商代表劳动合同期限和劳动报酬等低于集体合同规定；未将集体合同文本和劳动报酬等低于集体合同规定；与劳动者订立的劳动合同约定的劳动条件、工资调整实施方案报劳动行政部门审查或者备案；          23.职业院校、技工院校、职业技能培训机构组织学生实习期限和用人单位使用实习生数量是否超过限制。</p>	用人单位	
		2	

对用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定情况的检查	3	<p>1. 《劳动法》（1995年1月1日起施行）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、法规的行为有权限制，责令改正”；</p> <p>2. 《劳动合同法》（2008年1月1日起施行，2013年7月1日修订）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：(四)用人单位遵守国家关于劳动者工作时间、休息休假规定的情况”；</p> <p>3. 《劳动保障监察条例》（2004年10月国务院令第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：（二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况。”；第十二条：“劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察：（五）用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况”。</p>	书面检查、现场检查、网络检查 一般检查事项 全年抽查比例不低于5%，抽查频次根据监管需要确定 市、县人力资源社会保障部门	

4	<p>对用人单位禁止使用童工规定情况的检查</p> <p>用人 单位</p> <p>1. 单位或个人是否为不满 16 周岁的未成年人介绍就业； 2. 职业中介机构是否为不满 16 周岁的未成年人介绍就业； 3. 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； 4. 用人单位是否在使用有毒物品作业场所使用童工； 5. 用人单位是否存在使用童工情形； 6. 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； 7. 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。</p>	<p>书面 检查、 现场 检查、 网络 检查</p> <p>一般 检查 事项</p> <p>全年抽 查比例 不低 于 5%，抽 查频 次根 据监 管需 要确 定</p> <p>市、县人 力资源社 会保障部 门</p>	<p>1. 《劳动法》（1995 年 1 月 1 日起施行）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”； 2. 《劳动保障监察条例》（2004 年 10 月国务院令第 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：（二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况”；第十一条：“劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察：（三）用人单位遵守禁止使用童工规定的情况”。</p>

对用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定情况的检查	用人单 位	1. 用人单位是否有下列行为之一：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；女职工产假不满法定天数；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；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；未成年工定期进行健康体检。  2. 用人单位是否违反国家女职工保护规定侵害其合法权益。	书面检查、一般事项检查、现场检查、网络检查	全年抽查不低于 5%，抽查频次根据监管需要确定
	市、县人力资源社会保障部门	1. 《劳动法》（1995 年 1 月 1 日起施行）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、法规的行为有权限制止，并责令改正”； 2. 《女职工劳动特别保护规定》（2012 年 4 月国务院令第 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”； 3. 《劳动保障监察条例》（2004 年 10 月国务院令第 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：（二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况”；第十一一条：“劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察：（四）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”。		

			<p>1.《劳动法》（1995年1月1日起施行）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”；</p> <p>2.《劳动合同法》（2008年1月1日起施行，2013年7月1日修订）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：（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”；</p> <p>3.《劳动保障监察条例》（2004年10月国务院第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：（二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况”；第十二条：“劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察：（六）用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况”。</p>
6	对用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况的检查	用人 单位	<p>全年抽查比例不低于5%，抽查频次根据监管需要确定</p> <p>书面检查、现场检查、网络检查</p> <p>一般检查事项</p> <p>1.用人单位是否有下列行为之一：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工资；安排加班不支付加班费； 2.用人单位是否依照劳动合同法的规定向劳动者每 月支付两倍的工资或者赔偿金； 3.企业是否有下列行为之一：未按规定将执行最低工 资标准的情况向劳动保障行政部门备案；未按规 定将落实工资指导线实施方案向劳动保障行政部门 备案；弄虚作假或者隐匿、销毁企业工资支付表和 其他应当保存的工资支付资料； 4.企业制定的工资分配制度、工资支付制度以及落 实工资指导线实施方案是否违反规定。</p>

1.用人单位是否办理社会保险登记； 2.缴费单位是否在社会保险登记事项发生变更或者 缴费单位依法终止后按规定到社保经办机构办理社 会保险变更登记或者社会养老保险注销登记； 3.缴费单位是否存在伪造变造社会保险登记证的情 形； 4.用人单位是否存在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； 5.缴费单位是否按规定公布本单位社会保险费缴纳 情况； 6.从事劳动能力鉴定的组织或者个人是否存在以下 情形之一：提供虚假鉴定意见、提供虚假诊断证明、 收受当事人财物； 7.单位或个人是否存在以欺诈、伪造证明材料或者 其他手段骗取社会保险待遇； 8.社会保险经办机构是否存在以欺诈、伪造证明材 料或者其他手段骗取社会保险基金支出行为； 9.用人单位、工伤保险职工或者其近亲属是否存在 骗取工伤保险待遇行为； 10.医疗机构、辅助器具配置机构是否存在骗取工伤 保险基金支出的行为； 11.单位或个人是否存在骗取社会保险基金支出的 行为； 12.参保单位是否具有下列情形之一：未在与职工解 除、终止劳动关系时告知其有依法享受失业保险待 遇的权利；未按规定向失业人员出具解除、终止劳动 关系证明；未按规定公布本单位失业保险费缴纳情 况或者未及时向查询职工和失业人员提供失业保险 费缴纳情况。	用人 单位及 相关机 构遵守 社会保 险法律 法规情 况的检 查	用人 单位 及相 关机 构	书面 检查、 现场 检查、 网络 检查	一般 检查 事项	市、县人 力资源社 会保障部 门	全年抽 查比例 不低子 5%，抽 查频次根 据监管 需要确 定	1.《劳动法》（1995年1月1日起施行）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”； 2.《劳动合同法》（2008年1月1日起施行，2013年7月1日修订）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：（六）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况”； 3.《社会保险法》（2011年11月主席令第三十五号）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”； 4.《劳动保障监察条例》（2004年10月国务院令第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：（二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况”；第十一条：“劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察。（七）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况”。

<p>1. 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期限、终止日期；</p> <p>2. 劳务派遣单位是否存在未与劳动者签订二年以上固定期限劳动合同的情形；</p> <p>3. 劳务派遣单位派遣劳动者，是否存在未与用工单位签订劳务派遣协议，或者协议内容未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用的数额与支付方式以及违反协议责任的情形；</p> <p>4. 劳务派遣单位是否在未将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者是否存在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的情形；</p> <p>5. 劳务派遣单位是否在向被派遣劳动者收取费用的情形；</p> <p>6. 劳务派遣单位是否在向设立该单位的用人单位或者其所属单位派遣劳动者的情形；</p> <p>7. 劳务派遣单位是否在向设立该单位的用人单位派遣劳动者的情形；</p> <p>8. 劳务派遣单位是否在未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的情形；</p> <p>9. 用工单位是否在向被派遣劳动者收取费用的情形；</p> <p>10. 用工单位是否存在未依法履行第 62 条第 1 款的情形；</p> <p>11. 用工单位是否有将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位的情形；</p> <p>12. 用工单位是否存在设立劳务派遣单位向本单位或所属单位派遣劳动者的情形；</p> <p>13. 单位或个人是否存在未经许可，擅自经营劳务派遣业务的情形；</p> <p>14. 劳务派遣单位在申请《劳务派遣经营许可证》时是否存在《劳务派遣行政许可实施办法》第 33 条第 1、2、3 项的行为；</p> <p>15. 用工单位是否存在在临时性、辅助性或者替代性岗位以外的岗位上使用被派遣劳动者的情形；</p> <p>16. 用工单位决定使用被派遣劳动者是否履行了《劳务派遣暂行规定》第 3 条第 3 款的法定程序；</p> <p>17. 用工单位是否存在违法退回被派遣劳动者的情形。</p>	<p>用人单 位</p> <p>对用人 单位遵 守劳 务派 遣有 关规定 情况的 检查</p>	<p>书面 检查、 现场 检查、 网络 检查</p> <p>一般 事项</p> <p>全年抽 查比例 不低于 5%，抽 查频次根 据监管 需要确 定</p>	<p>市、县人 力资源社 会保障部 门</p> <p>1. 《劳动法》（1995 年 1 月 1 日起施行）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”；</p> <p>2. 《劳动合同法》（2008 年 1 月 1 日起施行，2013 年 7 月 1 日修订）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）劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况”；</p> <p>3. 《劳动保障监察条例》（2004 年 10 月国务院令第 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：（二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况”。</p>

			<p>1. 《劳动法》（1995年1月1日起施行）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”；</p> <p>2. 《劳动保障监察条例》（2004年10月国务院令第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：（二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况”；</p> <p>3. 《山东省高温天气劳动保护办法》（2011年7月省政府令第239号）第四条：“各级人民政府应当加强对高温天气劳动保护工作的领导。人力资源社会保障、卫生、安全生产监督管理、经济和信息化、住房城乡建设、水利、交通运输、海洋与渔业等部门根据各自职责，对高温天气劳动保护工作进行指导和监督检查”。</p>
对用人单位执行高温天气劳动保护工作的检查	用人单位	<p>1. 用人单位是否存在高温条件下违反规定安排劳动者作业的情形； 2. 用人单位是否存在高温条件下不按规定支付高温津贴的情形。</p>	<p>书面检查、现场检查、网络检查</p> <p>一般检查事项</p> <p>全年抽查比例不低于5%，抽查频次根据监管需要确定</p> <p>市、县人力资源社会保障部门</p>
9			

10	对职业中介活动及其他人力资源服务业务的检查	经营性人力资源服务机构	全 年 抽 查 不 低 于 5%，抽 次 根 据 需 要 确 定	书 面 检 查、 现 场 检 查、 网 络 检 查	<p>1.《中华人民共和国就业促进法》第六十条规定：“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”；</p> <p>2.《人力资源市场暂行条例》（国务院令第700号）第三十五条：“人力资源社会保障行政部门采取随机抽取执法人员的方式实施监督检查”。</p>

				1. 《劳动保障监察条例》（2004年10月26日国务院第68次常务会议通过）第二十八条：“职业介绍机构、职业技能培训机构或者职业技能培训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的规定，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。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依照有关规定查处取缔”； 2. 《民办教育促进法实施条例》（2004年2月25日国务院第41次常务会议通过）第三十二条：“教育行政部门、劳动和社会保障行政部门应当加强对民办学校的日常监督，定期组织和委托社会中介组织评估民办学校办学水平和教育质量，并鼓励和支持民办学校开展教育教学研究工作，促进民办学校提高教育教学质量”。	
职业技能培训机构、职业技能考核鉴定机构、实施职业技能培训的民办学校、实施职业技能培训的中外合作办学机构	职业技能培训教育鉴定的检查	1. 民办学校是否有民办教育促进法第62条的情形： 2. 社会组织或个人是否擅自举办实施职业技能培训的民办学校； 3. 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的行为； 4. 违反国家职业培训规定，未经批准擅自开办职业培训机构或者滥发培训证书、职业资格证书的行为； 5. 实施职业技能培训的民办学校是否有《民办教育促进法实施条例》第47、49条的情形； 6. 实施职业技能培训的民办学校是否存在管理混乱严重影响教育教学，存在《民办教育促进法实施条例》第51条的情形； 7. 单位或个人是否存在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的情形； 8. 实施职业技能培训的中外合作办学机构是否存在筹备设备设立期间招收学生的情形； 9. 中外合作办学者是否存在虚假出资或者在中外合作办学机构成立后抽逃出资的情形； 10. 实施职业技能培训的中外合作办学机构是否存在未经批准增加收费项目或者提高收费标准的情形； 11. 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； 12. 实施职业技能培训的中外合作办学机构是否在发布虚假招生简章，骗取钱财的情形。	书面检查、一般事项检查、现场检查、网络检查	全年抽查比例不低于5%，抽查频次根据监管需要确定	市、县人力资源社会保障部门



