附件1

北京市人力资源社会保障

随机抽查工作指引

本工作指引适用于对人力资源社会保障领域随机抽查事项开展的现场检查。除现场检查外，“双随机、一公开”监管还可根据具体情况采取书面检查、网络检查、委托专业机构检查等方式。

一、前期准备

现场检查前，可根据需要查阅被检查对象登记、备案、行政许可、行政处罚等基本信息，或委托第三方机构、数据公司，通过信息化手段进行事先检索，初步了解被检查对象的存续情况、可能存在的问题等，提高检查效率。

二、现场检查

现场检查的执法人员不得少于两人，并应当出示执法证件。在检查过程中，应注意通过文字、音频或影像等方式留存检查痕迹，必要时可邀请相关人员作为见证人。

三、结果公示

检查结果应当在抽查检查完成之日起20个工作日内履行审批程序，按照相关规定记于被检查对象名下并向社会公示。已实施检查但未公示的，视为未完成此次抽查。

根据《北京市人力资源社会保障“双随机、一公开”监管工作规范》，检查结果的类型包括：未发现问题、发现问题已责令改正、发现问题待后续处理、未发现开展本次抽查涉及的经营活动、通过登记的住所（经营场所）无法取得联系、对抽查不予配合情节严重等。

（一）通过对此次抽查所匹配的抽查事项的检查，未发现违反本指引所列法律法规的，可认定为“未发现问题”。

（二）对检查发现的违反本指引所列法律法规的行为，通过指导、提示、告诫等方式要求被检查对象当场改正，且已当场改正的，可认定为“发现问题已责令改正”。

（三）对检查发现的违反本指引所列法律法规的行为，不能通过指导、提示、告诫等方式现场纠正，需进一步调查处理的，可认定为“发现问题待后续处理”。经进一步调查确定没有问题的，将检查结果修改为“未发现问题”。经进一步调查，确实存在违反本指引所列法律法规的行为，且通过立案调查等方式进行了处理的，检查结果不变。

（四）未发现被检查对象从事本次抽查匹配的检查事项，并经被检查对象书面承诺的，可认定为“未发现开展本次抽查涉及的经营活动”。

（五）有以下情形之一的，可认定为“通过登记的住所（经营场所）无法联系”：

1.通过现场检查，确认实际不存在该被检查对象，并由登记的住所或经营场所产权所有人、物管公司、相关部门等予以证明的；

2.通过现场检查、第三方证明或邮寄等方式，能确认登记的住所或经营场所实际不存在的；

3.经向被检查对象登记的住所或经营场所两次邮寄专用信函，无人签收的。

（六）有以下情形之一的，可认定为“对抽查不予配合情节严重”：

1.拒绝检查人员或其委托的专业机构进入被检查场所的；

2.拒绝向检查人员或其委托的专业机构提供相关材料的；

3.其他阻扰、妨碍检查工作的行为，致使检查工作无法正常进行的。

**目 录**

1.用人单位招用劳动者情况检查工作指引

2.用人单位用工及履行劳动合同情况检查工作指引

3.用人单位工资、补偿金、赔偿金等劳动报酬支付情况检查工作指引

4.用人单位依法办理社保登记等有关情况检查工作指引

5.用人单位劳动保护、工作时间和休息休假检查工作指引

6.女职工与未成年工保护及禁止使用童工检查工作指引

7.用人单位配合执法情况检查工作指引

8.民办职业技能培训机构检查工作指引

9.中外合作办学机构检查工作指引

10.劳务派遣单位检查工作指引

11.人力资源服务机构检查工作指引

12.外商投资人才中介机构检查工作指引

13.社会保险稽核检查工作指引

14.企业年金检查工作指引

15.中外合作职业技能培训办学项目检查工作指引

16.劳务派遣用工单位检查工作指引

17.外国人就业检查工作指引

18.劳动能力鉴定检查工作指引

19.工伤保险检查工作指引

20.社保经办机构检查工作指引

21.提前退休劳动能力鉴定业务检查工作指引

22.失业保险补贴业务检查工作指引

23.就失业管理检查工作指引

24.职业技能鉴定机构检查工作指引

25.职业技能鉴定考评、督导、机构管理人员检查工作指引

26.就业资金审批检查工作指引

27.职业技能培训补贴定点机构检查工作指引

28.工程建设领域施工总承包单位农民工工资支付情况检查工作指引

29.工程建设领域分包单位农民工工资支付情况检查工作指引

30.工程建设领域建设单位人工费用拨付情况检查工作指引

1.用人单位招用劳动者情况检查工作指引

一、抽查事项

（一）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的检查；

（二）用人单位违反规定，招聘由国家统一派出而又未满轮换年限的赴新疆、西藏工作的人员的行为的检查；

（三）用人单位招用无合法身份证件的人员的行为的检查；

（四）用人单位未按规定保存录用登记材料，或者伪造录用登记材料的行为的检查；

（五）用人单位违反规定，将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的行为的检查；

（六）用人单位以担保或者其他名义向劳动者收取财物的行为的检查；

（七）用人单位发布的招聘信息不真实、不合法的检查；

（八）用人单位是否存在招聘不得招聘人员且情节严重的行为的检查；

（九）用人单位是否存在在招聘活动中向求职应聘人员收费的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）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的检查。

查看用人单位招聘录用相关材料，检查招聘简章（或公告等相关招聘环节的证明材料）中的岗位是否存在以民族、性别、宗教信仰为由拒绝聘用或提高聘用标准的行为。

（二）用人单位违反规定，招聘由国家统一派出而又未满轮换年限的赴新疆、西藏工作的人员的行为的检查。

查阅招聘录用相关材料及职工名册，检查是否存在违反规定，招聘由国家统一派出而又未满轮换年限的赴新疆、西藏工作的人员的行为。

（三）用人单位招用无合法身份证件的人员的行为的检查。

现场检查用人单位，查看劳动者个人用工材料，随机抽查劳动者身份证复印件。询问用人单位是否对劳动者身份进行核验。

（四）用人单位未按规定保存录用登记材料，或者伪造录用登记材料的行为的检查。

查阅职工名册，检查用人单位是否存在未按规定保存录用登记材料或核查材料的行为，以及检查用人单位是否存在伪造录用登记材料或核查材料的行为。

（五）用人单位违反规定，将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的行为的检查。

检查招聘简章（或公告等）中是否存在将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的行为，检查录用通知中是否存在乙肝病毒血清学指标作为体检标准的行为，检查日常用工体检中是否存在乙肝病毒血清学指标作为体检标准的行为。判断是否为国家法律、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。

（六）用人单位以担保或者其他名义向劳动者收取财物的行为的检查。

查阅用人单位劳动用工相关材料，检查用人单位是否存在以担保或者其他名义向劳动者收取财物的行为。询问劳动者是否被收取财物。

（七）用人单位发布的招聘信息不真实、不合法的检查。

检查用人单位发布的招聘信息是否不真实、不合法或者包含民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

（八）用人单位是否存在招聘不得招聘人员且情节严重的行为的检查。

查看用人单位招聘录用相关材料，检查是否录用了从事国家机密工作或者曾经从事国家机密工作尚在规定的保密期限内的人员，检查是否录用了有违法、违纪嫌疑正在依法接受审查尚未结案的人员，检查是否录用了国家和本市重点工程、重点科研项目的主要技术人员和管理人员，尚未完成规定任务前，未经单位同意的人员，检查是否录用了尚未与原单位解除合同或者办理合法辞职、调动手续的人员，检查是否录用了法律、法规规定不能流动的人员。

（九）用人单位是否存在在招聘活动中向求职应聘人员收费的行为的检查。

查看用人单位招聘录用相关材料，检查用人单位在招聘过程中是否存在要求应聘者缴纳费用的意思表示，检查用人单位在招聘过程中是否存在以欺诈、暴力、胁迫等方式要求应聘者缴纳费用的行为。

三、检查依据

1.《中华人民共和国劳动合同法》

第九条　用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

2.《人力资源市场暂行条例》

第二十四条 用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

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

第二十七条 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。

第二十八条 人力资源服务机构举办现场招聘会，应当制定组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案，核实参加招聘会的招聘单位及其招聘简章的真实性、合法性，提前将招聘会信息向社会公布，并对招聘中的各项活动进行管理。

招聘会，应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律法规的规定。

第二十九条 人力资源服务机构发布人力资源供求信息，应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制，确保发布的信息真实、合法、有效。

人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位和个人信息的，不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息。

第三十条 经营性人力资源服务机构接受用人单位委托提供人力资源服务外包的，不得改变用人单位与个人的劳动关系，不得与用人单位串通侵害个人的合法权益。

第三十一条 人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务的，应当遵守本条例和国家有关网络安全、互联网信息服务管理的规定。

3.《就业服务与就业管理规定》

第十四条 单位招用人员不得有下列行为：（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；（五）招用无合法身份证件的人员。

第十九条 单位招用人员，除国家法律、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外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。

4.《网络招聘服务管理规定》

第十五条 用人单位向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、用工类型、工作内容、工作条件、工作地点、基本劳动报酬等网络招聘信息，应当合法、真实，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

5.《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。

6.《北京市促进人力资源市场发展办法》

第二十四条　用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

7.《劳动保障监察条例》

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：

（一）用人单位制定内部劳动保障规章制度的情况；

（二）用人单位与劳动者订立劳动合同的情况。

2.用人单位用工及履行劳动合同情况检查工作指引

一、抽查事项

（一）用人单位是否存在违法解除或者终止劳动合同的行为的检查；

（二）用人单位是否存在未按照国家规定提取职工教育经费或者存在挪用职工教育经费的行为的检查；

（三）用人单位未依法与劳动者订立劳动合同的行为的检查；

（四）用人单位是否存在违反劳动合同法有关建立职工名册规定的行为的检查；

（五）用人单位是否存在违反劳动合同法规定约定试用期的行为的检查；

（六）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的检查；

（七）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的检查；

（八）用人单位是否将劳动合同文本交付劳动者的检查：

（九）劳动者依法解除或终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的行为的检查；

（十）用人单位提供的劳动合同文本是否存在未载明劳动合同法规定的劳动合同必备条款的情况的检查；

（十一）用人单位是否存在违反《工会法》相关规定的行为的检查；

（十二）用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）用人单位是否存在违法解除或者终止劳动合同的行为的检查。

查看工资表、考勤表、劳动合同以及劳动合同解除或终止相关手续材料，检查其是否存在违法解除或者终止劳动合同的行为。询问劳动者是否被违法解除或者终止劳动合同。

（二）用人单位是否存在未按照国家规定提取职工教育经费或者存在挪用职工教育经费的行为的检查。

查看职工教育经费提取、使用相关材料,检查其是否存在未按照国家规定提取职工教育经费或者存在挪用职工教育经费的行为。询问劳动者是否存在被挪用教育经费的情况。

（三）用人单位未依法与劳动者订立劳动合同的行为的检查。

查阅劳动者劳动合同及相关签订记录。检查用人单位是否存在未依法与劳动者订立劳动合同的行为。询问劳动者订立劳动合同的情况，核实用人单位是否存在未依法与劳动者订立劳动合同的行为。

（四）用人单位是否存在违反劳动合同法有关建立职工名册规定的行为的检查。

查阅职工名册，检查是否存在未制定职工名册、制定的职工名册内容不符合《劳动合同法实施条例》第八条要求的情形。

（五）用人单位是否存在违反劳动合同法规定约定试用期的行为的检查。

查看劳动合同等材料，检查其是否存在违反《劳动合同法》第十九条、第二十条的规定约定试用期的行为。

（六）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的检查。

查看解除劳动合同人员名单、解除或终止劳动合同书面证明及劳动者签收情况等材料，检查用人单位是否按照劳动合同法规定向劳动者出具解除或终止劳动合同的书面证明。

（七）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的检查。

查看劳动合同及劳动者身份材料等材料，检查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。询问劳动者是否本人身份证件被扣押。

（八）用人单位是否将劳动合同文本交付劳动者的检查。

查看劳动合同及劳动合同文本交付凭证等材料，检查用人单位是否将劳动合同文本交付劳动者。询问劳动者是否拿到劳动合同文本。

（九）劳动者依法解除或终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的行为的检查。

查阅用人单位档案或者其他物品移交相关记录，检查是否存在劳动者依法解除或终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的行为。查阅用人单位档案移交和办理社会保险关系转移的相关记录。检查是否存在用人单位超过十五日（自解除或终止劳动合同之日起）未为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续的行为。

（十）用人单位提供的劳动合同文本是否存在未载明劳动合同法规定的劳动合同必备条款的情况的检查。

查看劳动合同等相关材料，检查用人单位提供的劳动合同文本是否存在未载明《劳动合同法》第十七条规定的劳动合同必备条款、未载明《劳动合同法》第五十八条第一款规定的劳动合同必备条款的情况。

（十一）用人单位是否存在违反《工会法》相关规定的行为的检查。

查看工会活动相关材料，检查其是否存在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行为。检查其是否存在对履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，进行打击报复的行为。查看解除劳动合同（主要查看劳动合同解除原因）相关材料，检查是否有职工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的情况。

（十二）用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的行为的检查。

查阅劳动规章制度及相关制度制定过程中的材料，检查是否存在未制定劳动规章制度、已有的劳动规章制度侵害劳动者权益、已有的劳动规章制度制定不符合法定程序、已有的劳动规章制度不符合法律、法规等规定的情形。

三、检查依据

1.《中华人民共和国劳动合同法》

第四条 用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，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。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第五十条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

第五十一条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

2.《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

第八条　劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

3.《中华人民共和国就业促进法》

第四十一条　职业中介机构不得有下列行为：（四）扣押劳动者的居民身份证和其他证件，或者向劳动者收取押金；

4.《北京市劳动合同规定》

第八条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系应当订立劳动合同。

5.《北京市工资支付规定》

第六条 用人单位应当依法制定本单位的工资支付制度；制定工资支付制度应当征求工会或者职工代表的意见，并向本单位的全体劳动者公布。

6.《劳动保障监察条例》

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：

（一）用人单位制定内部劳动保障规章制度的情况；

（二）用人单位与劳动者订立劳动合同的情况。

3.用人单位工资、补偿金、赔偿金等劳动报酬支付情况检查工作指引

一、抽查事项

（一）用人单位是否存在未依照劳动合同法的规定向劳动者每月支付两倍工资的行为的检查；

（二）用人单位是否存在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行为的检查；

（三）用人单位是否存在低于当地最低工资标准支付劳动者工资的行为的检查；

（四）用人单位是否存在未依照劳动合同法的规定向劳动者支付补偿金的行为的检查；

（五）用人单位是否存在未依照劳动合同法的规定向劳动者支付赔偿金的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）用人单位是否存在未依照劳动合同法的规定向劳动者每月支付两倍工资的行为的检查。

查阅用人单位支付两倍工资情况相关材料，检查用人单位是否存在未依照劳动合同法的规定向劳动者每月支付两倍工资的行为。

（二）用人单位是否存在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行为的检查。

查看工资表、考勤表、劳动合同等材料，检查用人单位是否存在未按照劳动合同的约定及时足额支付劳动者劳动报酬、未按照国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的行为。询问劳动者是否及时足额获得劳动报酬。

（三）用人单位是否存在低于当地最低工资标准支付劳动者工资的行为的检查。

查看工资表、考勤表、劳动合同等材料。检查用人单位是否存在低于当地最低工资标准支付试用期劳动者工资、低于当地最低工资标准支付劳动合同期（除试用期）劳动者工资、低于当地最低工资标准支付非全日制劳动者工资的行为。询问劳动者是否获得高于北京市最低工资标准的劳动报酬。

（四）用人单位是否存在未依照劳动合同法的规定向劳动者支付补偿金的行为的检查。

查阅用人单位支付补偿金情况相关材料，检查其是否存在未依照劳动合同法的规定向劳动者支付补偿金的行为。

（五）用人单位是否存在未依照劳动合同法的规定向劳动者支付赔偿金的行为的检查。

查阅用人单位支付赔偿金情况相关材料，检查其是否存在未依照劳动合同法的规定向劳动者支付赔偿金的行为。

三、检查依据

1.《劳动合同法》

第二十条　劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

第四十六条　有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；

（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；

（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

（七）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十八条　用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第七十四条　县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

（二）用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

（五）用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；

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。

2.《劳动保障监察条例》

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；

（六）用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况；

4.用人单位依法办理社保登记等有关情况检查工作指引

一、抽查事项

（一）用人单位及其责任人员是否存在不办理社会保险登记的行为的检查；

（二）用人单位是否存在未按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）用人单位及其责任人员是否存在不办理社会保险登记的行为的检查。

查阅用人单位相关证照（必要时可记录统一社会信用代码，与社保中心数据库进行比对），检查其是否存在不办理社保登记的行为。

（二）用人单位是否存在未按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人的行为的检查。

查阅用人单位社会保险费缴纳明细告知情况的相关证明材料。检查是否存在未按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人的行为。

三、检查依据

1.《中华人民共和国社会保险法》

第五十七条 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。

第五十八条 用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

第六十条 用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。

2.《劳动保障监察条例》

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。

5.用人单位劳动保护、工作时间和休息休假检查工作指引

一、抽查事项

（一）用人单位违反《中华人民共和国劳动法》规定，延长劳动者工作时间的行为的检查；

（二）用人单位是否存在安排加班不支付加班费的行为的检查；

（三）用人单位是否存在未依法安排职工休年休假又未依照《职工带薪年休假条例》要求支付年休假工资报酬的行为的检查；

（四）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的检查；

（五）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的检查。

二、检查内容和方法

（一）用人单位违反《中华人民共和国劳动法》规定，延长劳动者工作时间的行为的检查。

查阅员工考勤表（或打卡记录等）以及员工工资表（主要查看加班费支付情况）。检查是否存在未保证劳动者每周至少休息一日的情形。检查是否存在超时加班每日超过三小时的情形。检查是否存在超时加班每月超过三十六小时的情形。询问劳动者实际工作时间，核实用人单位是否存在违反《中华人民共和国劳动法》规定，延长劳动者工作时间的行为。

（二）用人单位是否存在安排加班不支付加班费的行为的检查。

查看工资表、考勤表、劳动合同等材料。检查用人单位是否存在安排加班不支付加班费的行为。询问劳动者是否被安排加班但未获得加班费。

（三）用人单位是否存在未依法安排职工休年休假又未依照《职工带薪年休假条例》要求支付年休假工资报酬的行为的检查。

查看工资表、考勤表、劳动合同、规章制度等材料。检查其是否存在未依法安排职工休年休假又未依照《职工带薪年休假条例》要求支付年休假工资报酬的行为。询问劳动者是否有未休年休假且未获得年休假工资报酬的情况。

（四）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的检查。

查阅高温期间考勤表等材料，检查是否存在高温条件下违反规定安排劳动者作业的情形。询问劳动者在高温条件下作业情况，核实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。

（五）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的检查。

查阅高温期间考勤表、工资表以及高温津贴发放情况记录等材料。

三、检查依据

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。

第三十七条　对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

2.《劳动合同法》

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇。

3.《职工带薪年休假条例》

第七条 单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的，由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

4.《防暑降温管理办法》

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。

5.《劳动保障监察条例》

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：

（五）用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况。

6.女职工与未成年工保护及禁止使用童工检查工作指引

一、抽查事项

（一）用人单位违反《女职工劳动保护特别规定》，侵害其合法权益的行为的检查；

（二）用人单位非法使用未满十六周岁的未成年人的行为的检查；

（三）用人单位未对未成年工定期进行健康检查的行为的检查；

（四）任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业的行为的检查；

（五）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行为的检查；

（六）用人单位经责令改正、逾期仍不将童工送交其父母或者其他监护人的行为的检查；

（七）娱乐场所招用未成年人的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）用人单位违反《女职工劳动保护特别规定》，侵害其合法权益的行为的检查。

查阅女职工考勤表及女职工请销假等手续，检查是否存在违反《女职工劳动保护特别规定》第六条第二款、第七条、第九条第一款的规定的情形。询问女职工其是否依法享有特殊时期的权利保护。

（二）用人单位非法使用未满十六周岁的未成年人的行为的检查。

现场检查用人单位，查阅职工名册，随机抽查用人单位留存的员工身份证复印件。询问劳动者其实际年龄是否已满十六周岁。查看用人单位的工作场所和工作环境，检查用人单位是否在使用有毒物品作业场所使用童工。

（三）用人单位未对未成年工定期进行健康检查的行为的检查。

查阅未成年工定期健康检查记录。检查用人单位在安排未成年工工作岗位前，是否给未成年工安排健康检查。检查用人单位对已工作满一年的未成年工是否安排健康检查。检查用人单位是否存在对年满十八周岁的未成年工，距前次健康体检已经超过半年的情形。询问未成年工是否定期接受健康检查。

（四）任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业的行为的检查。

查阅介绍职工名册，随机抽查留存的被介绍工作者身份证复印件。检查是否存在为不满16周岁的未成年人介绍就业的行为。询问被介绍工作者其实际年龄是否已满16周岁。

（五）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行为的检查。

查阅被检查对象营业执照等合法身份证明及职工名册。随机抽查留存的职工身份证复印件，检查是否存在无营业执照、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、介绍童工就业的行为。询问被介绍工作者或劳动者其实际年龄。

（六）用人单位经责令改正、逾期仍不将童工送交其父母或者其他监护人的行为的检查。

查阅职工名册。根据现有责改文书，复核是否已经改正违法行为。检查是否存在经责令改正、逾期仍不将童工送交其父母或者其他监护人的行为。

（七）娱乐场所招用未成年人的行为的检查。

现场检查娱乐场所，查阅职工名册，随机抽查留存的劳动者身份证复印件，检查其是否存在招用未成年人的行为。询问劳动者其实际年龄。

三、检查依据

1.《劳动法》

第十五条　禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

第六十五条 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

2.《女职工劳动保护特别规定》

第五条　用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

第六条　女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

第七条　女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。

第九条　对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

3.《禁止使用童工规定》

第六条　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。

4.《未成年工特殊保护规定》

第六条 用人单位应按下列要求对未成年工定期进行健康检查：

（一）安排工作岗位之前；

（二）工作满１年；

（三）年满１８周岁，距前一次的体检时间已超过半年。

5.《娱乐场所管理条例》

第二十四条 娱乐场所不得招用未成年人。

6.《劳动保障监察条例》

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；

（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。

7.用人单位配合执法情况检查工作指引

一、抽查事项

（一）用人单位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、毁灭证据的行为的检查；

（二）用人单位无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门依法实施劳动保障监察的行为的检查；

（三）用人单位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行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）用人单位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、毁灭证据的行为的检查。

检查是否存在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、毁灭证据的行为。

（二）用人单位无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门依法实施劳动保障监察的行为的检查。

检查是否存在拒绝劳动保障监察员进入劳动场所进行检查，且无正当理由的行为。检查是否存在拒绝配合劳动保障监察员就调查、检查事项询问有关人员，且无正当理由的行为。检查是否存在拒绝提供与调查、检查事项相关的文件资料，且无正当理由的行为。检查是否存在拒绝对与调查、检查事项相关的文件资料进行解释和说明，且无正当理由的行为。检查是否存在拒绝劳动保障监察员依法对调查、检查事项相关的证据材料进行记录、录像、录音、照相或复制，且无正当理由的行为。

（三）用人单位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行为的检查。

根据现有责改文书，复核是否已经改正违法行为，检查是否存在经劳动保障行政部门责令改正拒不改正的行为。根据现有行政处理决定，复核是否已经履行相关行政处理决定，检查是否存在拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的行为。

三、检查依据

1.《劳动保障监察条例》

第三十条 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。

8.民办职业技能培训机构检查工作指引

一、抽查事项

（一）民办职业技能培训机构办学资质的检查；

（二）民办职业技能培训机构擅自分立、合并的行为的检查；

（三）民办职业技能培训机构备案出资人取得回报比例和向社会公布的与其办学水平和教育质量有关的材料、财务状况的检查；

（四）民办职业技能培训机构非法颁发或者伪造学历证书、结业证书、培训证书、职业资格证书的行为的检查；

（五）民办职业技能培训机构伪造、变造、买卖、出租、出借办学许可证的行为的检查；

（六）擅自设立职业培训机构的行为的检查；

（七）民办职业技能培训机构的章程未规定出资人要求取得合理回报，出资人擅自取得回报的行为的检查；

（八）民办职业技能培训机构的章程未规定出资人要求取得合理回报，出资人擅自取得回报的行为的检查；

（九）民办职业技能培训机构未建立、健全管理机构和管理制度，导致管理混乱、教育教学质量低下的行为的检查；

（十）民办职业技能培训机构的出资人从办学结余中取得回报的比例过高，产生恶劣社会影响的行为的检查；

（十一）民办职业技能培训机构出资人不从办学结余而从民办学校的其他经费中提取回报的行为的检查；

（十二）民办职业技能培训机构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行为的检查；

（十三）职业培训机构违反规定，给学业成绩不合格者颁发培训证书的行为的检查；

（十四）民办职业技能培训机构管理混乱严重影响教育教学，产生恶劣社会影响的行为的检查；

（十五）民办职业技能培训机构不按照规定计算办学结余或者确定取得回报的比例的行为的检查；

（十六）民办职业技能培训机构恶意终止办学、抽逃资金或者挪用办学经费的行为的检查；

（十七）民办职业技能培训机构发布虚假招生简章或者广告，骗取钱财的行为的检查；

（十八）民办职业技能培训机构擅自变更学校的名称、层次、类别和举办者的行为的检查；

（十九）职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位，以欺诈、伪造证明材料或其他手段骗取补贴的行为的检查；

（二十）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规定的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）民办职业技能培训机构办学资质的检查。

检查是否依法取得《办学许可证》。《办学许可证》是否在有效期内。设立民办职业技能培训机构所提交的材料是否符合《民办教育促进法》的规定。

（二）民办职业技能培训机构擅自分立、合并的行为的检查。

听取民办职业技能培训机构介绍其机构设立变化的情况。检查是否有对民办职业技能培训机构擅自分立、合并的举报或投诉。

（三）民办职业技能培训机构备案出资人取得回报比例和向社会公布的与其办学水平和教育质量有关的材料、财务状况的检查。

检查民办职业技能培训机构向审批机关备案的材料。听取民办职业技能培训机构情况介绍并向审批机关了解相关情况。检查是否存在反映民办职业技能培训机构违规确定回报比例或虚构办学水平、教育质量和财务状况的投诉或举报。

（四）民办职业技能培训机构非法颁发或者伪造学历证书、结业证书、培训证书、职业资格证书的行为的检查。

现场查验民办职业技能培训机构所颁发的各类证书。检查是否收到对民办职业技能培训机构非法颁发或者伪造学历证书、结业证书、培训证书、职业资格证书的投诉或举报。

（五）民办职业技能培训机构伪造、变造、买卖、出租、出借办学许可证的行为的检查。

查验《办学许可证》。现场检查、询问民办职业技能培训机构是否有伪造、变造、买卖、出租、出借办学许可证的行为。检查是否有对民办职业技能培训机构伪造、变造、买卖、出租、出借办学许可证的投诉或举报。

（六）擅自设立职业培训机构的行为的检查。

查验职业培训机构的办学许可证。检查是否存在审批专业与设置专业不对应的情况。检查是否存在反映被检查对象未经批准，擅自设立培训机构的投诉或举报。

（七）民办职业技能培训机构的章程未规定出资人要求取得合理回报，出资人擅自取得回报的行为的检查。

检查民办职业技能培训机构的章程中是否要求取得回报。查阅民办职业技能培训机构的会计账簿、财务会计报告和审计结果，检查是否取得了回报。听取民办职业技能培训机构介绍情况。检查是否有对民办职业技能培训机构的章程未规定出资人要求取得合理回报，出资人擅自取得回报的投诉或举报。

（八）民办职业技能培训机构的章程未规定出资人要求取得合理回报，出资人擅自取得回报的行为的检查。

检查民办职业技能培训机构的章程中是否要求取得回报。查阅民办职业技能培训机构的会计账簿、财务会计报告和审计结果，检查是否取得了回报。听取民办职业技能培训机构介绍情况。检查是否有对民办职业技能培训机构的章程未规定出资人要求取得合理回报，出资人擅自取得回报的投诉或举报。

（九）民办职业技能培训机构未建立、健全管理机构和管理制度，导致管理混乱、教育教学质量低下的行为的检查。

查阅民办职业技能培训机构的各项制度文件。核实民办职业技能培训机构的组织机构设置情况。查阅民办职业技能培训机构的校长、教师、行政人员及财务人员的相关资质证明材料。检查民办职业技能培训机构的制度执行情况和教育教学管理情况。查阅民办职业技能培训机构的年度办学报告。听取民办职业技能培训机构介绍相关情况并向审批机关了解相关情况。

（十）民办职业技能培训机构的出资人从办学结余中取得回报的比例过高，产生恶劣社会影响的行为的检查。

检查民办职业技能培训机构的章程中是否要求取得回报。检查实际从办学结余中取得回报的比例。检查其办学水平报告及财务情况报告。检查是否存在社会民众反映民办职业技能培训机构取得回报比例过高的情况。

（十一）民办职业技能培训机构出资人不从办学结余而从民办学校的其他经费中提取回报的行为的检查。

检查民办职业技能培训机构的会计账簿、财务会计报告和审计结果中关于办学结余以及取得回报的情况。检查是否存在对于民办职业技能培训机构出资人不从办学结余而从民办学校的其他经费中提取回报的投诉或举报。

（十二）民办职业技能培训机构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行为的检查。

查看民办职业技能培训机构提交审批机关的申请筹设和申请正式设立的材料中是否有有责单位或人员的签章或证明。检查是否存在反映民办职业技能培训机构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投诉或举报。

（十三）职业培训机构违反规定，给学业成绩不合格者颁发培训证书的行为的检查。

检查培训学员成绩档案和培训证书发放台账。检查是否存在反映职业培训机构违反规定，给学业成绩不合格者颁发培训证书的投诉或举报。

（十四）民办职业技能培训机构管理混乱严重影响教育教学，产生恶劣社会影响的行为的检查。

查阅民办职业技能培训机构的制度文件，检查是否依法建立了学籍管理制度以及教学培养方案、教学运行管理、教学质量监控等教学管理制度。查看审批机关对民办职业技能培训机构的分级评估情况。核实民办职业技能培训机构各项管理制度在审批机关的备案情况。核实是否有对民办职业技能培训机构管理混乱严重影响教育教学，产生恶劣社会影响的投诉或举报。

（十五）民办职业技能培训机构不按照规定计算办学结余或者确定取得回报的比例的行为的检查。

查阅民办职业技能培训机构的会计账簿、财务会计报告和审计结果中办学结余和取得回报的情况。核实民办职业技能培训机构的办学结余与其收取费用情况、支出费用情况、办学水平及教学质量情况是否相一致。检查是否有对民办职业技能培训机构不按照规定计算办学结余或者确定取得回报的比例的举报或投诉。

（十六）民办职业技能培训机构恶意终止办学、抽逃资金或者挪用办学经费的行为的检查。

查阅民办职业技能培训机构的会计账簿、财务会计报告和审计结果。检查是否有对民办职业技能培训机构恶意终止办学、抽逃资金或者挪用办学经费的投诉或举报。听取民办职业技能培训机构说明相关情况。

（十七）民办职业技能培训机构发布虚假招生简章或者广告，骗取钱财的行为的检查。

现场检查民办职业技能培训机构发布的招生简章与广告是否在审批机关备案。查看民办职业技能培训机构在审批机关备案的招生简章与广告，检查与其实际发布的是否一致。检查招生简章与广告是否如实发布了机构和项目的名称、培训目标、培训层次、主要课程、培训条件、培训期限、收费项目、收费标准、证书发放和就业去向等。

（十八）民办职业技能培训机构擅自变更学校的名称、层次、类别和举办者的行为的检查。

查看《办学许可证》，询问民办职业技能培训机构的名称、层次、类别和举办者变更情况。检查民办学校的举办者变更是否在进行财务清算后，由学校理事会或者董事会同意，报审批机关核准。检查民办职业技能培训机构的名称、层次、类别的变更，是否由学校理事会或者董事会报审批机关批准。

（十九）职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位，以欺诈、伪造证明材料或其他手段骗取补贴的行为的检查。

检查职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位申领补贴时所提交的材料是否符合规定。检查职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位所获得的补贴是否按时足额发放给了补贴对象。检查是否有对职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取补贴的投诉或举报。

（二十）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规定的行为的检查。

检查是否有对职业介绍机构、职业技能培训机构或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规定的投诉或举报。

三、检查依据

1.《民办教育促进法》

第二十六条 民办学校对招收的学生，根据其类别、修业年限、学业成绩，可以根据国家有关规定发给学历证书、结业证书或者培训合格证书。

对接受职业技能培训的学生，经政府批准的职业技能鉴定机构鉴定合格的，可以发给国家职业资格证书。

第五十三条 民办学校的分立、合并，在进行财务清算后，由学校理事会或者董事会报审批机关批准。

第五十五条 民办学校名称、层次、类别的变更，由学校理事会或者董事会报审批机关批准。五十四民办学校举办者的变更，须由举办者提出，在进行财务清算后，经学校理事会或者董事会同意，报审批机关核准。

2.《民办教育促进法实施条例》

第四十四条 出资人根据民办学校章程的规定要求取得合理回报的，可以在每个会计年度结束时，从民办学校的办学结余中按一定比例取得回报。

民办教育促进法和本条例所称办学结余，是指民办学校扣除办学成本等形成的年度净收益，扣除社会捐助、国家资助的资产，并依照本条例的规定预留发展基金以及按照国家有关规定提取其他必须的费用后的余额。

第四十五条 民办学校应当根据下列因素确定本校出资人从办学结余中取得回报的比例：

（一）收取费用的项目和标准；

（二）用于教育教学活动和改善办学条件的支出占收取费用的比例；

（三）办学水平和教育质量。

与同级同类其他民办学校相比较，收取费用高、用于教育教学活动和改善办学条件的支出占收取费用的比例低，并且办学水平和教育质量低的民办学校，其出资人从办学结余中取得回报的比例不得高于同级同类其他民办学校。

第四十六条 民办学校的理事会、董事会或者其他形式决策机构应当根据本条例第四十四条、第四十五条的规定作出出资人取得回报比例的决定。民办学校应当自该决定作出之日起15日内，将该决定和向社会公布的与其办学水平和教育质量有关的材料、财务状况报审批机关备案。

第四十七条 民办学校有下列情形之一的，出资人不得取得回报：

（一）发布虚假招生简章或者招生广告，骗取钱财的；

（二）擅自增加收取费用的项目、提高收取费用的标准，情节严重的；

（三）非法颁发或者伪造学历证书、职业资格证书的；

（四）骗取办学许可证或者伪造、变造、买卖、出租、出借办学许可证的；

（五）依照《中华人民共和国会计法》和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、资产管理混乱的；

（六）违反国家税收征管法律、行政法规的规定，受到税务机关处罚的；

（七）校舍或者其他教育教学设施、设备存在重大安全隐患，未及时采取措施，致使发生重大伤亡事故的；

（八）教育教学质量低下，产生恶劣社会影响的。出资人抽逃资金或者挪用办学经费的，不得取得回报。

9.中外合作办学机构检查工作指引

一、 抽查事项

（一）中外合作办学机构办学资质的检查；

（二）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办学许可证的行为的检查；

（三）中外合作办学机构筹备设立期间招收学生的行为的检查；

（四）中外合作办学机构发布虚假招生简章，骗取钱财的行为的检查；

（五）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，经责令限期改正逾期不改正的行为的检查；

（六）中外合作办学机构管理混乱、教育教学质量低下，情节严重、逾期不整顿或者经整顿仍达不到要求的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）中外合作办学机构办学资质的检查。

现场查验中外合作办学机构的《办学许可证》，查验办学许可证的有效期，向审批机关核实是否依法获得办学许可。

（二）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办学许可证的行为的检查。

现场询问、查验核实中外合作办学机构的实际办学条件及设置标准与申办材料是否一致，培训内容是否在办学许可的范围内，是否存在未经审批擅自设立或者骗取许可证的行为。

（三）中外合作办学机构筹备设立期间招收学生的行为的检查。

现场查验、询问办学机构招生情况，公开渠道查询该机构招生信息、公开信息，向审批机关核实涉及该机构的投诉举报情况并予以核查。

（四）中外合作办学机构发布虚假招生简章，骗取钱财的行为的检查。

向审批机关核实对外发布的招生简章的备案情况，通过询问、现场检查方式核实办学培训的实际情况是否与备案简章内容一致。

（五）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，经责令限期改正逾期不改正的行为的检查。

查阅办学机构会计账簿、审计报告等财务资料，并通过询问、查阅资料、现场检查方式核实办学机构实际出资情况。

（六）中外合作办学机构管理混乱、教育教学质量低下，情节严重、逾期不整顿或者经整顿仍达不到要求的行为的检查。

现场检查中外合作办学机构整体办学情况，通过询问师生、管理人员，查阅资料、查看学习场所和实习设备等综合方式，核实办学机构管理制度制定及执行情况，了解学校管理、教学工作开展情况。

三、检查依据

1.《中华人民共和国中外合作办学条例》

第十二条 申请设立实施职业技能培训的中外合作办学机构，由拟设立机构所在地的省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门审批。

第十六条 筹备设立期内，不得招生。

2.《中外合作职业技能培训办学管理办法》

第四十八条 中外合作职业技能培训机构和办学项目的招生简章和广告样本应当自发布之日起5日内报审批机关备案。招生简章和广告应当依法如实发布机构和项目的名称、培训目标、培训层次、主要课程、培训条件、培训期限、收费项目、收费标准、证书发放和就业去向等。

10.劳动派遣单位检查工作指引

一、抽查事项

（一）劳务派遣单位资质的检查；

（二）劳务派遣机构未经许可，擅自经营劳务派遣业务的行为的检查；

（三）劳务派遣单位涂改、倒卖、出租、出借，或者以其他形式非法转让《劳务派遣经营许可证》的行为的检查；

（四）劳务派遣单位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的检查；

（五）劳务派遣单位是否存在向被派遣者收取费用的情形的检查；

（六）劳务派遣单位是否存在未将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者的情形的检查；

（七）被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位是否存在未按所在地最低工资标准向其按月支付工资报酬的情形的检查；

（八）劳务派遣单位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行为的检查；

（九）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的检查；

（十）劳务派遣单位以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的行为的检查；

（十一）劳务派遣单位是否存在未与用工单位签订劳务派遣协议，或协议内容未约定派遣岗位、派遣期限、劳动报酬等内容的检查；

（十二）劳务派遣单位是否存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的检查；

（十三）劳务派遣单位是否存在没有与劳动者签订二年以上固定期限劳动合同的情形的检查；

（十四）劳务派遣单位、用工单位违反有关劳务派遣规定，且由劳动行政部门责令限期改正逾期不改或情节严重的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）劳务派遣单位资质的检查。

检查是否依法取得《劳务派遣经营许可证》。检查《劳务派遣经营许可证》是否在有效期内。检查劳务派遣单位单位名称、住所、法定代表人等信息与《劳务派遣经营许可证》所载是否一致。检查每年是否进行年检并向审批机关提交上一年度劳务派遣经营情况报告进行核验。

（二）劳务派遣机构未经许可，擅自经营劳务派遣业务的行为的检查。

检查是否有反应企业未经许可，擅自经营劳务派遣业务的投诉或举报。日常巡查中是否存在未经许可，擅自经营劳务派遣业务的企业。

（三）劳务派遣单位涂改、倒卖、出租、出借，或者以其他形式非法转让《劳务派遣经营许可证》的行为的检查。

检查是否收到过对劳务派遣单位涂改、倒卖、出租、出借，或者以其他形式非法转让《劳务派遣经营许可证》行为的投诉或举报。日常巡查中是否发现劳务派遣单位有涂改、倒卖、出租、出借，或者以其他形式非法转让《劳务派遣经营许可证》的行为。

（四）劳务派遣单位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的检查。

检查用工单位向劳务派遣单位支付的劳动报酬明细与劳务派遣单位支付给被派遣劳动者的劳动报酬明细，核实是否一致。检查是否有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的投诉或举报。

（五）劳务派遣单位是否存在向被派遣者收取费用的情形的检查。

检查是否有对劳务派遣单位向被派遣者收取费用的投诉或举报。

（六）劳务派遣单位是否存在未将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者的情形的检查。

听取劳务派遣单位介绍其将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者的情况，向被派遣劳动者核实其是否知晓劳务派遣协议的内容。检查是否有对未将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者的投诉或举报。

（七）被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位是否存在未按所在地最低工资标准向其按月支付工资报酬的情形的检查。

查阅被派遣劳动者在无工作期间的工资表等工资发放记录材料，检查劳务派遣单位是否存在未按照所在地人民政府最低工资标准向其按月支付工资报酬的情形。检查是否有对劳务派遣单位在被派遣劳动者无工作期间，未按照所在地人民政府最低工资标准向其按月支付工资报酬的投诉或举报。

（八）劳务派遣单位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行为的检查。

查验劳务派遣单位向许可机关提交的劳务派遣经营许可申请书。查验劳务派遣单位营业执照或者《企业名称预先核准通知书》。查验劳务派遣单位公司章程。查验劳务派遣单位经营场所的使用证明。查验与开展业务相适应的办公设施设备、信息管理系统等清单。查验劳务派遣单位法定代表人的身份证明。查验劳务派遣单位劳务派遣管理制度。查验劳务派遣单位拟与用工单位签订的劳务派遣协议样本。检查是否有对劳务派遣单位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投诉或举报。

（九）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的检查。

查阅劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，检查除劳动合同法第十七条规定的事项外，是否还载明了被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

（十）劳务派遣单位以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的行为的检查。

检查是否有对劳务派遣单位以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的举报或投诉。

（十一）劳务派遣单位是否存在未与用工单位签订劳务派遣协议，或协议内容未约定派遣岗位、派遣期限、劳动报酬等内容的检查。

检查劳务派遣单位是否与用工单位签订了劳务派遣协议。检查劳务派遣单位与用工单位签订的劳务派遣协议内容，核实协议内容是否约定了派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社保费用的数额与支付方式以及违反协议责任等。

（十二）劳务派遣单位是否存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的检查。

听取劳务派遣单位介绍其被派遣劳动者的用工单位情况并查阅劳务派遣协议等材料，检查被派遣劳动者所被派遣的单位是否为设立该劳务派遣单位的用人单位或者其所属单位。

（十三）劳务派遣单位是否存在没有与劳动者签订二年以上固定期限劳动合同的情形的检查。

查阅劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，检查劳动合同签订时间和到期时间，核实是否为二年以上固定期限劳动合同。

（十四）劳务派遣单位、用工单位违反有关劳务派遣规定，且由劳动行政部门责令限期改正逾期不改或情节严重的行为的检查。

现场检查并询问劳务派遣单位、用工单位是否有违反有关劳务派遣规定，且由劳动行政部门责令限期改正逾期不改或情节严重的行为。核实劳务派遣单位、用工单位是否有违反有关劳务派遣规定，且由劳动行政部门责令限期改正逾期不改或情节严重的行为。

三、检查依据

1.《劳动合同法》

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

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。

第五十九条　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（以下称用工单位）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。

第六十条 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。

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。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十三条　被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

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。

2.《劳动合同法实施条例》

第三十条　劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

3.《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。

4.《劳务派遣行政许可实施办法》

第六条 未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

11.人力资源服务机构检查工作指引

一、 抽查事项

（一）人力资源服务机构资质的检查；

（二）经营性人力资源服务机构未按规定提交经营情况年度报告的行为的检查；

（三）人力资源服务机构发布招聘信息不真实、不合法，未依法开展经营业务的行为的检查；

（四）人才中介服务机构不依法接受检查或提供虚假材料的行为的检查；

（五）人力资源服务机构未按规定建立健全内部制度或者保存服务台账的行为的检查；

（六）经营性人力资源服务机构未按规定明示有关事项的行为的检查；

（七）未经许可和登记，擅自从事职业中介（人才中介）活动的行为的检查；

（八）用人单位或人力资源服务机构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行为的检查；

（九）开展人力资源服务业务未备案的行为的检查；

（十）设立分支机构、办理变更或者注销登记未书面报告的行为的检查；

（十一）单位或个人是否存在未经依法授权从事人事代理业务的行为的检查；

（十二）职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位，以欺诈、伪造证明材料或其他手段骗取补贴的检查；

（十三）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规定的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）人力资源服务机构资质的检查。

检查《北京市职业中介活动行政许可申请表》填写信息是否齐全。检查专职工作人员数量及资格情况。检查办公场所的房屋产权材料和使用说明。检查职业中介活动管理制度（包含服务流程、服务协议、收费标准、信息发布审查和投诉处理制度等）及《人力资源服务台账》（包含服务对象、服务过程和服务结果等信息）。提供互联网人力资源信息服务或开展网络招聘的，检查《中华人民共和国增值电信业务经营许可证》。

（二）经营性人力资源服务机构未按规定提交经营情况年度报告的行为的检查。

向审批机关核实是否提交经营情况年度报告。现场检查、询问人力资源服务机构，听取其说明、介绍情况。

（三）人力资源服务机构发布招聘信息不真实、不合法，未依法开展经营业务的行为的检查。

是否存在采取欺诈、暴力、胁迫或其他不正当手段的投诉或举报。检查是否制定了组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案；是否核实参加的招聘单位及其招聘简章；是否将招聘信息向社会公布；是否对招聘中活动进行管理。检查是否建立健全信息发布审查和投诉处理机制，查看信息发布和审核制度。检查是否存在泄漏或违法使用收集到的单位和个人信息。检查是否在人力资源服务外包中改变用人单位和个人劳动关系。对于从事互联网经营和服务业务的，检查是否取得互联网经营许可。询问委托人力资源服务机构的用人单位和个人。举办过现场招聘会的，查看举办现场招聘会资料。查看人力资源服务外包协议，对涉及单位劳动关系进行调查。

（四）人才中介服务机构不依法接受检查或提供虚假材料的行为的检查。

是否配合提供查阅的资料或暂不能提供，理由是否合理。是否按要求提供材料。是否配合检查人员的询问。是否发现提供材料存在虚假情况。查看许可情况和年检情况。

（五）人力资源服务机构未按规定建立健全内部制度或者保存服务台账的行为的检查。

检查人力资源服务机构是否健全内部规章制度。检查人力资源服务机构的内部规章制度是否合法。检查人力资源服务机构是否按规定建立服务台账。检查服务台账是否保存不少于2年。

（六）经营性人力资源服务机构未按规定明示有关事项的行为的检查。

现场检查是否明示营业执照。现场检查是否明示服务项目。现场检查是否明示收费标准。现场检查是否明示监督机关和监督电话。现场检查是否明示人力资源服务许可证。。

（七）未经许可和登记，擅自从事职业中介（人才中介）活动的行为的检查。

是否依法取得《北京市人力资源服务许可证》。《北京市人力资源服务许可证》是否在有效期内。人力资源服务机构名称、住所、法定代表人等信息与《北京市人力资源服务许可证》所载是否一致。是否存在对未经许可和登记，擅自从事职业中介（人才中介）活动的投诉或举报。

（八）用人单位或人力资源服务机构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行为的检查。

核实用人单位或人力资源服务机构发布的招聘信息是否真实、合法。检查用人单位或人力资源服务机构发布的招聘信息是否含民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

（九）开展人力资源服务业务未备案的行为的检查。

检查是否实际开展人力资源服务业务。核实首次签订人力资源服务协议或合同时间。检查是否报审批机关开展服务业务备案。核实报审批机关备案材料时间。现场查看服务业务开展情况。

（十）设立分支机构、办理变更或者注销登记未书面报告的行为的检查。

检查分支机构工商登记时间。检查分支机构书面报告当地行政部门时间。查看工商登记情况，检查工商变更登记情况。检查变更登记后书面报告当地行政部门时间。检查工商登记注销登记情况。检查注销登记后书面报告当地行政部门时间。

（十一）单位或个人是否存在未经依法授权从事人事代理业务的行为的检查。

查阅被检查对象提交给审批机关的相关材料，核实其是否取得了依法授权。是否有对被检查对象未经依法授权从事人事代理业务的投诉或举报。

（十二）职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位，以欺诈、伪造证明材料或其他手段骗取补贴的检查。

检查职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位申领补贴时所提交的材料是否符合规定。检查职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位所获得的补贴是否按时足额发放给了补贴对象。是否有对职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取补贴的投诉或举报。

（十三）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规定的行为的检查。

是否有对职业介绍机构、职业技能培训机构或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规定的投诉或举报。

三、检查依据

1.《就业促进法》

第四十条 未经依法许可和登记的机构，不得从事职业中介活动。

2.《人力资源市场暂行条例》

第十八条 经营性人力资源服务机构开展人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、承接人力资源服务外包等人力资源服务业务的，应当自开展业务之日起15日内向人力资源社会保障行政部门备案。

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

第二十四条 用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

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，还应当在服务场所明示人力资源服务许可证。

第三十三条　人力资源服务机构应当加强内部制度建设，健全财务管理制度，建立服务台账，如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息。服务台账应当保存2年以上。

第三十六条 经营性人力资源服务机构应当在规定期限内，向人力资源社会保障行政部门提交经营情况年度报告。人力资源社会保障行政部门可以依法公示或者引导经营性人力资源服务机构依法公示年度报告的有关内容。

3.《人才市场管理规定》

第十四条 审批机关负责对其批准成立的人才中介服务机构依法进行检查或抽查，并可以查阅或者要求其报送有关材料。人才中介服务机构应接受检查，并如实提供有关情况和材料。审批机关应公布检查结果。

4.《就业服务与就业管理规定》

第五十五条 职业中介机构提供职业中介服务不成功的，应当退还向劳动者收取的中介服务费。

5.《网络招聘服务管理规定》

第十五条 前款网络招聘信息不得违反国家规定在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。

第十七条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当建立完备的网络招聘信息管理制度，依法对用人单位所提供材料的真实性、合法性进行审查。审查内容应当包括以下方面：

（一）用人单位招聘简章；

（二）用人单位营业执照或者有关部门批准设立的文件；

（三）招聘信息发布经办人员的身份证明、用人单位的委托证明。

第二十五条 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应当要求申请进入平台的人力资源服务机构提交其营业执照、地址、联系方式、人力资源服务许可证等真实信息，进行核验、登记，建立登记档案，并定期核验更新。

第二十六条 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应当记录、保存平台上发布的招聘信息、服务信息，并确保信息的完整性、保密性、可用性。招聘信息、服务信息保存时间自服务完成之日起不少于3年。

12.外商投资人才中介机构检查工作指引

一、 抽查事项

（一）外商投资人才中介机构不依法接受检查，不按规定办理各项手续，欺骗用人单位和应聘人员的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）外商投资人才中介机构不依法接受检查，不按规定办理各项手续，欺骗用人单位和应聘人员的行为的检查。

每年是否向审批机关提交年度经营报告。是否存在提供虚假信息进行经营的情况。是否存在采取不当手段进行经营情况。向审批机关核实变更机构名称、法定代表人和经营场所工商登记时间。向审批机关核实办理相关事项变更备案时间。查看服务台账。向审批机关核实年检情况。

三、检查依据

1.《外商投资人才中介机构管理暂行规定》

第四条 外商投资人才中介机构必须遵守中华人民共和国法律、法规，不得损害中华人民共和国的社会公共利益和国家安全。

第十一条 外商投资人才中介机构必须遵循自愿、公平、诚信的原则，遵守行业道德，在核准的业务范围内开展活动，不得采用不正当竞争手段。

第十三条 外商投资人才中介机构设立分支机构、变更机构名称、法定代表人和经营场所，应当自工商登记或者变更登记办理完毕之日起15日内，书面报告人事行政部门。

13.社会保险稽核检查工作指引

一、抽查事项

（一）用人单位未按时足额缴纳社会保险费，且逾期不缴纳的行为的检查；

（二）缴费单位未按照规定变更登记或者注销登记的行为的检查；

（三）缴费单位未按照规定申报应缴纳的社会保险费数额的行为的检查；

（四）缴费单位违反财务、会计、统计的法律、行政法规和国家有关规定，致使社会保险费缴费基数无法确定的行为的检查；

（五）以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）用人单位未按时足额缴纳社会保险费，且逾期不缴纳的行为的检查。

检查人员花名册。实地查看用人单位财务账册，检查工资表、用人单位社会保险缴费记录（银行对账单、回款单等）。检查社会保险信息系统中缴费信息是否符合缴费上、下限的要求。

（二）缴费单位未按照规定变更登记或者注销登记的行为的检查。

查看《工商登记证》信息。

（三）缴费单位未按照规定申报应缴纳的社会保险费数额的行为的检查。

检查年度工资表与人员花名册是否一致。检查用人单位申报社会保险缴费记录（银行对账单、回款单等）是否齐全、完整，与人员花名册是否一致。

（四）缴费单位违反财务、会计、统计的法律、行政法规和国家有关规定，致使社会保险费缴费基数无法确定的行为的检查。

实地查看财务账簿、会计凭证等材料，确定社会保险缴费基数的相关数据，检查财务报表是否齐全、准确。检查社会保险缴纳记录（银行对账单、回款单等）是否齐全。查看财务、会计、统计制度落实情况。

（五）以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的行为的检查。

检查档案中相关材料是否齐全，完整，关键信息是否存在修改痕迹。检查各种材料及关键数据信息的逻辑关系是否正确。检查业务办理所提供的材料是否齐全、完整，关键数据信息是否修改。

三、检查依据。

1.《社会保险法》

第六十条 用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。

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。

2.《社会保险费征缴暂行条例》

第九条 缴费单位的社会保险登记事项发生变更或者缴费单位依法终止的，应当自变更或者终止之日起30日内，到社会保险经办机构办理变更或者注销社会保险登记手续。

第十条 缴费单位必须按月向社会保险经办机构申报应缴纳的社会保险费数额，经社会保险经办机构核定后，在规定的期限内缴纳社会保险费。

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，依照本条例第九条的规定征缴；迟延缴纳的，由劳动保障行政部门或者税务机关依照第十二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。

14.企业年金检查工作指引

一、抽查事项

（一）企业违反《企业年金办法》的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）企业违反《企业年金办法》的行为的检查。

听取企业说明，介绍企业年金方案执行情况，检查个人缴费和单位缴费是否突破方案执行。查看企业的职工工资和企业年金缴费情况，检查单位当期缴费分配至职工个人账户的最高额是否超过平均额的5倍。查看企业委托的受托机构相关数据，检查个人账户中单位缴费归属于个人的执行情况是否突破方案规定。检查企业年金方案是否按规定由职工（代表）大会决议通过。听取企业说明、介绍企业年金基金管理合同执行情况。查看企业提供的基金管理合同。查看企业委托的受托机构提供的相关材料。检查基金管理合同费率是否突破规定的上下限。检查基金管理合同到期是否及时进行报备，是否存在真空期情况。

三、检查依据

1.《企业年金办法》

第七条 建立企业年金，企业应当与职工一方通过集体协商确定，并制定企业年金方案。企业年金方案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

第十一条 企业与职工一方可以根据本企业情况，按照国家政策规定，经协商一致，变更企业年金方案。变更后的企业年金方案应当经职工代表大会或者全体职工讨论通过，并重新报送人力资源社会保障行政部门。

第十五条 企业缴费每年不超过本企业职工工资总额的8%。企业和职工个人缴费合计不超过本企业职工工资总额的12%。具体所需费用，由企业和职工一方协商确定。

职工个人缴费由企业从职工个人工资中代扣代缴。

第十七条 企业缴费应当按照企业年金方案确定的比例和办法计入职工企业年金个人账户，职工个人缴费计入本人企业年金个人账户。

第十八条 企业应当合理确定本单位当期缴费计入职工企业年金个人账户的最高额与平均额的差距。企业当期缴费计入职工企业年金个人账户的最高额与平均额不得超过5倍。

第十九条 职工企业年金个人账户中个人缴费及其投资收益自始归属于职工个人。

职工企业年金个人账户中企业缴费及其投资收益，企业可以与职工一方约定其自始归属于职工个人，也可以约定随着职工在本企业工作年限的增加逐步归属于职工个人，完全归属于职工个人的期限最长不超过8年。

第二十条 有下列情形之一的，职工企业年金个人账户中企业缴费及其投资收益完全归属于职工个人：

（一）职工达到法定退休年龄、完全丧失劳动能力或者死亡的；

（二）有本办法第十二条规定的企业年金方案终止情形之一的；

（三）非因职工过错企业解除劳动合同的，或者因企业违反法律规定职工解除劳动合同的；

（四）劳动合同期满，由于企业原因不再续订劳动合同的；

（五）企业年金方案约定的其他情形。

第二十一条 企业年金暂时未分配至职工企业年金个人账户的企业缴费及其投资收益，以及职工企业年金个人账户中未归属于职工个人的企业缴费及其投资收益，计入企业年金企业账户。

企业年金企业账户中的企业缴费及其投资收益应当按照企业年金方案确定的比例和办法计入职工企业年金个人账户。

2.《企业年金基金管理办法》

第三条 建立企业年金计划的企业及其职工作为委托人，与企业年金理事会或者法人受托机构（以下简称受托人）签订受托管理合同。

受托人与企业年金基金账户管理机构（以下简称账户管理人）、企业年金基金托管机构（以下简称托管人）和企业年金基金投资管理机构（以下简称投资管理人）分别签订委托管理合同。

第四条 受托人应当将受托管理合同和委托管理合同报人力资源社会保障行政部门备案。

第二十三条 受托人应当履行下列职责：

（一）选择、监督、更换账户管理人、托管人、投资管理人；

（二）制定企业年金基金战略资产配置策略；

（三）根据合同对企业年金基金管理进行监督；

（四）根据合同收取企业和职工缴费，向受益人支付企业年金待遇，并在合同中约定具体的履行方式；

（五）接受委托人查询，定期向委托人提交企业年金基金管理和财务会计报告。发生重大事件时，及时向委托人和有关监管部门报告；定期向有关监管部门提交开展企业年金基金受托管理业务情况的报告；

（六）按照国家规定保存与企业年金基金管理有关的记录自合同终止之日起至少15年；

（七）国家规定和合同约定的其他职责。

第五十五条 受托人年度提取的管理费不高于受托管理企业年金基金财产净值的0.2%。

第五十六条 账户管理人的管理费按照每户每月不超过5元人民币的限额，由建立企业年金计划的企业另行缴纳。

保留账户和退休人员账户的账户管理费可以按照合同约定由受益人自行承担，从受益人个人账户中扣除。

第五十七条 托管人年度提取的管理费不高于托管企业年金基金财产净值的0.2%。

第五十八条 投资管理人年度提取的管理费不高于投资管理企业年金基金财产净值的1.2%。

第六十七条 发生下列情形之一的，企业年金单一计划变更：

（一）企业年金计划受托人、账户管理人、托管人或者投资管理人变更；

（二）企业年金基金管理合同主要内容变更；

（三）企业年金计划名称变更；

（四）国家规定的其他情形。

发生前款规定情形时，受托人应当将相关企业年金基金管理合同重新报人力资源社会保障行政部门备案。

3.《关于印发企业年金计划管理合同指引的通知》

各建立企业年金的企业要严格执行企业年金政策法规，按照合同指引签订受托管理合同，认真履行委托人职责，切实维护受益人利益。

16.中外合作职业技能培训办学项目检查工作指引

一、抽查事项

（一）发布虚假招生简章或者招生广告，骗取钱财的中国教育机构的行为的检查；

（二）未经批准擅自举办中外合作职业技能培训办学项目，或者以不正当手段骗取项目批准书的中国教育机构的检查。

二、检查内容和方法

（一）发布虚假招生简章或者招生广告，骗取钱财的中国教育机构的行为的检查。

向审批机关核实中国教育机构对外发布的招生简章的备案情况，通过询问、现场检查方式核实办学培训的实际情况是否与备案简章内容一致。

（二）未经批准擅自举办中外合作职业技能培训办学项目，或者以不正当手段骗取项目批准书的中国教育机构的检查。

核验中国教育机构的中外合作办学项目批准书，现场检查该项目的办学条件、教学开展情况，核实办学项目的投诉举报情况。

三、 检查依据

1.《中外合作职业技能培训办学管理办法》

第二十六条 申请举办中外合作职业技能培训办学项目，由拟举办项目所在地的省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政部门审批，并报国务院劳动保障行政部门备案。

第四十八条 中外合作职业技能培训机构和办学项目的招生简章和广告样本应当自发布之日起5日内报审批机关备案。招生简章和广告应当依法如实发布机构和项目的名称、培训目标、培训层次、主要课程、培训条件、培训期限、收费项目、收费标准、证书发放和就业去向等。

16.劳务派遣用工单位检查工作指引

1. 抽查事项

（一）用工单位经营资质的检查；

（二）用工单位是否存在向被派遣劳动者收取费用的情形的检查；

（三）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的检查；

（四）用工单位是否存在未依法履行第62条第1款的情形的检查；

（五）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的检查；

（六）用工单位违法退回被派遣劳动者，且逾期不改的行为的检查；

（七）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的检查；

（八）用工单位是否存在未根据实际与劳务派遣单位确定派遣期限，或将连续用工期限分割订立数个短期协议的情形的检查；

（九）用工单位违反《劳务派遣暂行规定》第三条第三款规定的行为的检查；

（十）用工单位违反有关劳务派遣规定，且由人力资源社会保障行政部门责令限期改正逾期不改或情节严重的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）用工单位经营资质的检查。

核实用工单位是否依法取得《营业执照》、《营业执照》是否在有效期内、用工单位单位名称和法定代表人等信息与《营业执照》所载是否一致情况

（二）用工单位是否存在向被派遣劳动者收取费用的情形的检查。

通过向审批机关核实的方式核实是否有反映用工单位向被派遣劳动者收取费用的投诉或举报

（三）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的检查。

一是检查用工单位的职工代表大会或者全体职工讨论决定在辅助性岗位上使用被派遣劳动者的相关记录文件和决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位的公示情况，核实用工单位使用被派遣劳动者的岗位是否为经讨论决定并公示的辅助性岗位；

二是检查是否有反映用工单位在临时性、辅助性或者替代性岗位以外的岗位上使用被派遣劳动者的投诉或举报。

（四）用工单位是否存在未依法履行第62条第1款的情形的检查。

一是查看用工单位的劳动条件和劳动保护情况，检查其是否执行了国家劳动标准，提供了相应的劳动条件和劳动保护；

二是询问被派遣劳动者其是否被告知了工作要求和劳动报酬；

三是查看用工单位的考勤表与工资表等材料，检查其是否支付了加班费、绩效奖金，提供了与工作岗位相关的福利待遇；

四是检查用工单位的培训记录，听取其介绍对被派遣劳动者的培训情况，检查其是否对在岗被派遣劳动者进行了工作岗位所必需的培训；

五是听取用工单位介绍其工资调整情况，查看薪酬制度、工资表等材料，检查其对连续用工的被派遣劳动者，是否实行了正常的工资调整机制。

（五）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的检查。

一是检查用工单位跟与其签订劳务派遣协议的劳动派遣单位的关系；

二是检查是否有反映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的投诉或举报；

（六）用工单位违法退回被派遣劳动者，且逾期不改的行为的检查。

一是查看用工单位的劳务派遣用工花名册，比照劳务派遣协议，核对被退回被派遣劳动者相关情况，检查是否有违法退回的情况；

二是检查是否有反映用工单位违法退回被派遣劳动者，且逾期不改的投诉或举报。

（七）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的检查。

检查是否有反映用工单位将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位的投诉或举报

（八）用工单位是否存在未根据实际与劳务派遣单位确定派遣期限，或将连续用工期限分割订立数个短期协议的情形的检查。

一是听取用工单位关于其与劳务派遣单位所确定的派遣期限的相关情况介绍；

二是检查是否有反映用工单位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投诉或举报。

（九）用工单位违反《劳务派遣暂行规定》第三条第三款规定的行为的检查。

一是检查用工单位的职工代表大会或者全体职工讨论决定在辅助性岗位上使用被派遣劳动者的相关记录文件；

二是检查用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位的公示情况；

三是听取用工单位关于劳务派遣人员使用情况的介绍。

（十）用工单位违反有关劳务派遣规定，且由人力资源社会保障行政部门责令限期改正逾期不改或情节严重的行为的检查。

一是检查劳务派遣单位、用工单位是否有违反有关劳务派遣规定，且由人力资源社会保障行政部门责令限期改正逾期不改或情节严重的行为；

二是检查劳务派遣单位、用工单位是否有违反有关劳务派遣规定，且由人力资源社会保障行政部门责令限期改正逾期不改或情节严重的行为。

四、检查依据

1.《中华人民共和国劳动合同法》

第五十九条 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。

第六十条 劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十二条 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。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

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。

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。

2.《劳务派遣暂行规定》

第四条 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%。前款所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。计算劳务派遣用工比例的用工单位是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例可以与劳动者订立劳动合同的用人单位。

第二十二条 用工单位违反本规定第三条第三款规定的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，给予警告；给被派遣劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

17.外国人就业检查工作指引

一、抽查事项

（一）外国人就业的教育机构经营资质的检查；

（二）外国人非法就业的检查。

二、检查内容和方法

（一）外国人就业的教育机构经营资质的检查。

检查是否依法取得《办学许可证》。检查《民办非企业法人证书》或《事业单位法人证书》或《营业执照》是否在有效期内。检查教育机构名称、住所、实际经营地、法定代表人等信息与《办学许可证》、《民办非企业法人证书》或《事业单位法人证书》或《营业执照》所载是否一致。检查每年是否进行年检并向审批机关提交上一年度教育机构经营情况报告进行核验。

（二）外国人非法就业的检查。

核查外国就业人员是否持有《外国人工作许可证》。核查外国就业人员与聘用单位签订的劳动合同。核查外国就业人员实际岗位、职位、工作内容是否与《外国人工作许可证》及《劳动合同》中岗位、职位、工作内容一致。是否存在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的投诉或者举报。是否外国人有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行为。

三、检查依据

1.《外国人在中国就业管理规定》

第十七条  用人单位与被聘用的外国人应依法订立劳动合同。劳动合同的期限最长不得超过五年。劳动合同期限届满即行终止，但按本规定第十九条的规定履行审批手续后可以续订。

第二十三条  外国人在中国就业的用人单位必须与其就业证所注明的单位相一致。

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。

18.劳动能力鉴定检查工作指引

一、抽查事项

（一）工伤劳动能力鉴定检查的检查；

（二）非因工伤残或因病提前退休劳动能力鉴定检查的检查。

二、检查内容和方法

（一）工伤劳动能力鉴定检查的检查。

作出鉴定意见的专家是否具备列入医疗卫生专业技术专家库的条件；医疗专家的聘用流程是否规范；医疗专家库中的信息与医疗机构提供的信息是否一致；参与鉴定的专家是否在聘用期内；从事劳动能力鉴定的组织或者个人是否有提供虚假鉴定意见的行为；从事劳动能力鉴定的组织或者个人是否有提供虚假病历的行为；查看相关案卷资料，工伤认定部位与职工工伤医疗就医资料是否一致；鉴定组织管理制度是否健全，投诉举报渠道是否畅通，核实是否有从事劳动能力鉴定的组织或者个人收受当事人财务的投诉或举报。

（二）非因工伤残或因病提前退休劳动能力鉴定检查的检查。

劳动鉴定流转表填写是否规范，是否填写完整，是否缺签字事项，是否缺少复核等；是否与医保系统的看病记录进行核对；鉴定医疗专家资质、专业、人数是否符合规定要求；专家鉴定意见填写是否规范；专家鉴定意见是否与系统记录相一致；档案留存材料是否规范、齐全；查看劳动能力鉴定档案资料、基础资料、病历资料等，抽取部分业务档案进行检查复核。

三、检查依据

1.《工伤保险条例》

第二十四条　省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会和设区的市级劳动能力鉴定委员会分别由省、自治区、直辖市和设区的市级社会保险行政部门、卫生行政部门、工会组织、经办机构代表以及用人单位代表组成。

劳动能力鉴定委员会建立医疗卫生专家库。列入专家库的医疗卫生专业技术人员应当具备下列条件：

（一）具有医疗卫生高级专业技术职务任职资格（个别地区聘请高级职称医疗专家数量不足的，可经区卫健委推荐后聘用业务精、医德好的主治医师，原则上不超过专家总数的10%）；

（二）掌握劳动能力鉴定的相关知识；

（三）具有良好的职业品德。

第五十一条　社会保险行政部门依法对工伤保险费的征缴和工伤保险基金的支付情况进行监督检查。

财政部门和审计机关依法对工伤[保险基金](https://baike.baidu.com/item/%E4%BF%9D%E9%99%A9%E5%9F%BA%E9%87%91%22%20%5Ct%20%22https%3A//baike.baidu.com/item/%E5%B7%A5%E4%BC%A4%E4%BF%9D%E9%99%A9%E6%9D%A1%E4%BE%8B/_blank)的收支、管理情况进行监督。

2.《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》

第十五条 劳动能力鉴定委员会应当自作出鉴定结论之日起20日内将劳动能力鉴定结论及时送达工伤职工及其用人单位，并抄送社会保险经办机构。

第二十七条 劳动能力鉴定委员会和承担劳动能力鉴定委员会日常工作的机构及其工作人员在从事或者组织劳动能力鉴定时，有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门或者有关部门责令改正，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予相应处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）未及时审核并书面告知申请人需要补正的全部材料的；

（二）未在规定期限内作出劳动能力鉴定结论的；

（三）未按照规定及时送达劳动能力鉴定结论的；

（四）未按照规定随机抽取相关科别专家进行鉴定的；

（五）擅自篡改劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论的；

（六）利用职务之便非法收受当事人财物的；

（七）有违反法律法规和本办法的其他行为的。

19.工伤保险检查工作指引

 一、检查事项

（一） 拒不协助社会保险行政部门对事故进行调查核实的行为的检查；

（二）用人单位克扣工伤保险基金支付给工伤职工或者其供养亲属工伤保险待遇行为的检查；

（三）社会保险经办机构及医疗机构等以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的行为的检查；

（四） 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）拒不协助社会保险行政部门对事故进行调查核实的行为的检查。

检查事故相关人员和组织是否有不配合社会保险行政部门对事故进行调查核实的行为；检查事故相关人员和组织是否如实提供了事故相关情况和证明材料；查阅事故相关人员提交的事故相关情况和证明材料；现场调查、询问事故相关人员和组织，听取其说明、介绍情况。

（二）用人单位克扣工伤保险基金支付给工伤职工或者其供养亲属工伤保险待遇行为的检查。

检查用人单位是否按政策规定向工伤职工足额支付了伤残津贴、护理费、一次伤残待遇、医疗待遇等工伤保险待遇；检查工伤职工的个人信息及工伤认定情况；查阅工伤待遇核准部门批复的工伤待遇材料；查看用人单位向工伤职工支付待遇的凭证和单据；询问工伤职工本人；检查用人单位是否按政策规定向工伤职工供养亲属支付了工伤保险待遇，查看用人单位向工伤职工供养亲属支付待遇的凭证和单据；询问工伤职工供养亲属；现场检查、询问用人单位，听取其说明、介绍情况。

（三）社会保险经办机构及医疗机构、药品经营单位等以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的行为的检查。

检查社会保险经办机构是否按政策规定支付工伤保险待遇；检查社会保险经办机构支付工伤保险待遇情况，查看工伤保险待遇支付的相关依据及凭证；检查工伤医疗机构、康复机构、辅助器具配置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的行为；检查工伤医疗机构、药品经营单位、康复机构、辅助器具配置机构是否存在编造住院、康复要求、配置器具要求，制作虚假病历、档案的行为；检查工伤医疗机构、康复机构、辅助器具配置机构是否按政策规定申请、按程序配置工伤辅助器具；核实工伤医疗机构、药品经营单位、康复机构、辅助器具配置机构提交的材料是否真实，是否符合要求；查阅、核验工伤职工病历、档案；查看工伤职工辅助器具配置依据、工伤辅助器具申请书；查看《核付通知单》；现场检查、询问被检查机构，听取其说明、介绍情况；是否存在对社会保险经办机构及医疗机构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投诉或举报。

（四）以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的行为的检查。

检查档案中相关材料是否齐全，完整，关键信息是否存在修改痕迹；检查各种材料及关键数据信息的逻辑关系是否正确；检查业务办理所提供的材料是否齐全、完整，关键数据信息是否修改。

三、检查依据

1. 《工伤保险条例》

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。

2.北京市实施《工伤保险条例》若干规定

第三十一条 用人单位克扣工伤保险基金支付给工伤职工或者其供养亲属工伤保险待遇的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改的，处以3000元以上30000元以下罚款，并可以通知社会保险经办机构直接支付。

社会保险经办机构按照前款规定，直接支付工伤保险待遇的，有权向用人单位追偿。

3.《工伤保险条例》

第六十条　用人单位、工伤职工或者其近亲属骗取工伤保险待遇，医疗机构、辅助器具配置机构骗取工伤保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额2倍以上5倍以下的罚款；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

4.北京市实施《工伤保险条例》若干规定

第三十条 用人单位、工伤职工或者其近亲属、工伤医疗机构、康复机构、辅助器具配置机构有下列行为之一，造成工伤保险基金损失的，由社会保险行政部门责令退还，并处基金损失金额2倍以上5倍以下罚款：

（一）冒用参保职工骗取工伤保险待遇的；

（二）编造住院、康复、配置事实，制作虚假病历、档案的；

（三）将不符合基金支付的药品或者诊疗、康复服务、配置项目纳入基金结算的；

（四）采取其他方式骗取工伤保险待遇或者工伤保险基金支出的。

违反本条前款规定，市社会保险经办机构可以与工伤医疗机构、康复机构、辅助器具配置机构解除服务协议，5年之内不得与其签订服务协议。

20.社保经办机构检查工作指引

一、抽查事项

（一）社保经办机构内部控制的检查；

（二）社保经办机构业务经办的检查；

（三）社保经办机构信息系统的检查；

（四）社保经办机构财务管理的检查；

（五）社保经办机构养老保险补缴业务的检查；

（六）社保经办机构养老保险补填业务的检查；

（七）社保经办机构养老保险待遇核准业务的检查；

（八）社保经办机构养老保险信息变更业务的检查；

（九）社保经办机构养老保险待遇支付业务的检查；

（十）社保经办机构失业保险待遇核定业务的检查；

（十一）社保经办机构失业保险待遇领取业务的检查；

（十二）社保经办机构工伤保险工伤认定业务的检查；

（十三）社保经办机构工伤保险待遇核定与领取业务的检查；

（十四）违反规定，隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）社保经办机构内部控制的检查。

是否有社会保险基金和财政就业补助资金管理风险的内控制度、实施细则；岗位是否相互监督、业务环节是否相互制衡机制，是否合理配置岗位人员；是否不存在业务和财务兼任、业务和信息兼任、会计和出纳兼任等不相容岗位情况；是否有独立内控部门，街（乡）社保所是否有内控岗位；是否有明确岗位职责和权限制度，待遇发放等重要业务是否有复核、有审批；待遇发放、费率核定等高风险岗位是否有制度规定，是否任用正式人员；内部控制是否实现常态化，是否坚持日常自查与重点核查相结合，是否每月随机抽取上月业务一定比例核查，高风险业务是否重点核查。是否有制度规定，是否有业务核查记录；是否实现档案和业务一体化，全面、准确、规范）；调阅从业人员名薄、视频监控录像和其他先关资料保安服务中涉及的安全技术防范产品使用情况

（二）社保经办机构业务经办的检查。

经办规程和操作规范是否完善；标准是否细化量化，条款是否模糊；业务经办是否规范；是否存在信息不全、数据不准的业务；是否全面推进社保卡银行账户代扣代发和自助缴费；是否全面取消现金业务，新退休人员是否使用社保卡领取待遇；办理参保缴费业务时，是否在线核验参保状态；系统是否有功能，规程是否有要求；办理待遇核定业务时，是否在线核验缴费状态、待遇状态和待遇领取资格；系统是否有功能，规程是否有要求；是否全面推进社会保险关系转移业务在线协同办理，是否建立地区间核查机制；规程是否有要求，系统是否能支持，工作是否有记录；是否严格控制特殊业务办理。是否突出关键信息修改，一次性补缴、关系转移、提前退休、工伤认定、大额支付、劳动能力鉴定、职业介绍、职业技能鉴定、职业培训补贴、促进就业补贴等业务。在流程和系统上是否有控制措施；认证方式是否完善，是否严格领取待遇资格核查。发放待遇前是否进行信息比对核查，发现疑问是否先停发再核查；是否全面实现管理服务信息及时告知和便捷查询，是否方便参保人员监督。信息系统是否支持；是否协同推进服务便民和监管方式创新，是否切实管控服务风险。是否有制度、有案例；是否加强社保服务机构管理。协议内容是否完善，是否建立退出禁入机制，实施监控。

（三）社保经办机构信息系统的检查。

是否实行社会保险信息化管理，缴费由系统记录，待遇由系统生成。是否全面取消业务手工办理；是否实现对异常数据和特殊业务的实时监控。系统是否具有运行监测功能，是否有记录；是否严禁一人拥有不相容的系统权限，权限管理是否有制度，申请变更是否有记录；人社信息是否共享和业务协同。是否内部实现社保数据与就业失业、劳动关系等数据的共享；是否外部实现与公安、民政、司法、医保、卫生健康等部门之间的数据共享；是否实现社银系统对接。是否全面取消社银人工报盘；是否严格系统数据管理。是否后台修改操作经过审批，是否留痕可溯；是否实现基金管理风险的智能监控。是否开展数据对比分析，是否有制度要求，是否实际执行。

（四）社保经办机构财务管理的检查。

基金财务会计制度是否落实，社会保险基金财务管理行为是否规范。是否账实相符，是否无违规支出，会计核算是否规范；是否严格印章、票据、密钥管理，是否严格票据和印鉴监管。管理职责是否分工明确，是否落实到位；是否业务流与资金流匹配，是否账实相符；社会保险基金银行账户开立、管理是否严格。收入户是否月末零余额，是否严控基金账户对私转账行为，网银业务是否有监控措施；基金收支分级授权制度和审批制度是否完善，是否严格审核大额待遇支付，单笔超过一定额度的待遇支付是否未经复核不得发放。经办规程是否有要求，信息系统是否有功能，审核、复核和审批手续是否齐全；是否按规定进行财务对账，财务是否至少每月要与业务、银行、税务等进行对账，核对总账和明细账，是否账证相符、账账相符、账实相符。是否有对账制度，是否有具体负责对账人员，与银行有对账是否有记录，系统是否有财务业务对账功能；是否推进财务业务一体化。是否建立了财务与业务实时对接机制，系统是否支撑。

（五）社保经办机构养老保险补缴业务的检查。

是否符合社会保险补缴条件， 是否存在材料不齐全，是否缺乏完税凭证、工资表或行政审批材料等情况；留存档案材料是否齐全；补缴材料是否明显伪造，或经核实为假；补缴期间是否在劳动合同期限内，是否与劳动合同存在明显矛盾。

（六）社保经办机构养老保险补填业务的检查。

补填材料是否齐全，材料档案材料是否支撑补填业务事项；补填材料是否规范（签章、钢印，经办人签字等）；补填时间段与经行政部门核实的档案记载是否一致；补填材料明显伪造，或经核实为假。

（七）社保经办机构养老保险待遇核准业务的检查。

被检查人员是否符合退休待遇享受条件（年龄、年限等）、档案材料是否齐全，是否足以支撑退休核准事项、退审手续是否规范，是否漏、缺签字或签章、特殊工种提前退休是否履行一岗双核制度、退休人员待遇计算是否准确，视同缴费年限计算是否准确、人事、业务档案材料是否有明显变造、伪造痕迹、退审部门是否建立了集体研案、联合审查、分组管理和重点监控制度等。

（八）社保经办机构养老保险信息变更业务的检查。

变更材料是否齐全，是否可以支撑变更业务；变更材料是否明显伪造或经核实为假；变更材料是否与系统数据信息一致等。

（九）社保经办机构养老保险待遇支付业务的检查。

待遇领取人员材料是否规范、齐全；待遇领取人员材料是否存在明显伪造，或经核实为假；是否存在重复享受待遇的人员；是否存在待遇明显超出正常标准的情况；是否存在已死亡人员领取社保待遇情况等。

（十）社保经办机构失业保险待遇核定业务的检查。

被检查人员是否符合失业待遇享受条件（缴费年限、解除原因等）；申报资料是否齐全、规范，足以支撑失业核准事项；失业人员待遇计算是否准确（含视同缴费年限）；申领失业保险超过60天的是否有说明材料（例如：仲裁）。

（十一）社保经办机构失业保险待遇领取业务的检查。

一次性申领失业金的材料是否齐全、是否存在失去领取身份依旧发放的情况、失业人员死亡后抚恤金的发放时供养关系认定是否正确、按月领取失业金手续是否齐全。

（十二）社保经办机构工伤保险工伤认定业务的检查。

工伤认定案卷内容是否齐全、完整；工伤认定流程是否规范，内控机制是否健全，是否建立了岗位制约和复核机制；工伤认定是否准确；工伤职业病人员是否在医保系统中有看病记录；工伤认定单位是否与缴费单位相一致。

（十三）社保经办机构工伤保险待遇核定与领取业务的检查。

参保单位申报的材料是否规范、齐全；参保单位申报工伤材料是否存在伪造，或者经核实为假；工伤部分手工录入信息是否与系统记录一致；工伤辅助器具信息真伪，如发票是否为假；个人实际使用辅助器具是否与劳动鉴定认定的材料一致。

（十四）违反规定，隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的行为的检查。

检查是否有违反规定，隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的行为；检查缴费单位、缴费个人是否按时足额缴纳了社会保险费；检查征缴的社会保险费是否纳入了社会保险基金，专款专用；核实是否有关于被检查对象隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的投诉或举报；现场检查、询问被检查对象，听取其说明、介绍情况。

三、检查依据

1.《人力资源和社会保障部关于加强社会保险基金管理风险防控工作的意见》

（三）落实制约机制，健全内控体系。

（四）优化经办规程，严格流程控制。

（五）夯实会计基础，加强财务管理。

（六）严格权限控制，提升技防能力。

（七） 建立评估制度，完善政策规定。

（八） 加大监督力度，严查违规行为。

21.提前退休劳动能力鉴定业务检查工作指引

一、抽查事项

（一）提前退休劳动能力鉴定业务的检查。

二、检查内容和方法

（一）提前退休劳动能力鉴定业务的检查。

劳动鉴定流转表填写是否规范，是否填写完整，是否缺签字事项，是否缺少复核等；是否与医保系统的看病记录进行核对；鉴定医疗专家身份、类别、人数是否符合规定要求；专家鉴定意见填写是否规范；专家鉴定意见是否与系统记录相一致；档案留存材料是否规范、齐全。

三、检查依据

1.《工伤保险条例》

第五十一条　社会保险行政部门依法对工伤保险费的征缴和工伤保险基金的支付情况进行监督检查。

财政部门和审计机关依法对工伤保险基金的收支、管理情况进行监督。

2.《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》

第二十七条 劳动能力鉴定委员会和承担劳动能力鉴定委员会日常工作的机构及其工作人员在从事或者组织劳动能力鉴定时，有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门或者有关部门责令改正，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予相应处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）未及时审核并书面告知申请人需要补正的全部材料的；

（二）未在规定期限内作出劳动能力鉴定结论的；

（三）未按照规定及时送达劳动能力鉴定结论的；

（四）未按照规定随机抽取相关科别专家进行鉴定的；

（五）擅自篡改劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论的；

（六）利用职务之便非法收受当事人财物的；

（七）有违反法律法规和本办法的其他行为的。

22.失业保险补贴业务检查工作指引

一、抽查事项

（一）失业保险补贴业务的检查。

二、检查内容和方法

（一）失业保险补贴业务的检查。

企业招用人员类别及工资、社保、合同是否符合要求；岗社、补申请年限是否符合要求；补贴金额是否符合标准且实现系统计算；系统是否甄别已解除劳动关系的补贴对象；岗、社补申报材料是否符合要求；是否足额缴纳失业保险；补贴资金使用是否合规；市级对岗、社补进行审批、监督检查的落实情况；区级对岗、社补受理、审核、资金拨付和监督检查的落实情况。

三、检查依据

1.关于印发《用人单位岗位补贴和社会保险补贴管理办法》的通知

第二十条 申请岗位补贴和社会保险补贴的用人单位和补贴对象应对所提交材料的真实性承担法律责任，并按要求配合市、区县人力社保局开展核查工作。

用人单位或补贴对象以欺诈、伪造证明材料或其他手段骗取补贴的，一经查实，由市人力社保局取消岗位补贴和社会保险补贴享受资格，追回资金，同时将违法行为信息记入企业及个人信用信息系统；情节严重的，依法予以处罚；涉嫌犯罪的，移送司法机关。

第二十一条 市、区县人力社保局、街道（乡镇）社会保障事务所工作人员违反本办法和北京市就业失业管理、农村劳动力转移就业管理的有关规定，滥用职权、玩忽职守、违规操作、徇私舞弊，造成资金损失的，依法追究行政责任，涉嫌犯罪的，移送司法机关。

23.就业失业管理检查工作指引

一、抽查事项

（一）用人单位是否及时为劳动者办理就业登记手续的检查。

二、检查内容和方法

（一）用人单位是否及时为劳动者办理就业登记手续的检查。

检查用人单位是否为招用的登记失业人员及初次进入本市人力资源市场的人员办理职工社会保险参保登记手续。查看用人单位职工社会保险参保记录。

检查用人单位与招用的登记失业人员及初次进入本市人力资源市场人员签订的劳动合同时间是否与职工参保登记时间相吻合。查看用人单位与职工签订的劳动合同。

三、检查依据

1.《关于用人单位就业登记和社会保险参保登记合并办理有关问题的通知》

一、自2018年12月21日起，用人单位招用本市登记失业人员及初次进入人力资源市场的本市人员的，其就业登记和社会保险参保登记合并办理，就业登记信息以社会保险参保登记信息为准，不再单独办理。

24.职业技能鉴定机构检查工作指引

一、抽查事项

（一）鉴定机构场地、实操设备、设施、鉴定运行监督管理的检查；

（二）伪造、仿制或滥发《技术等级证书》、《技师合格证书》、《高级技师合格证书》的行为的检查；

（三）职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位，以欺诈、伪造证明材料或其他手段骗取补贴的检查；

（四）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规定的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）鉴定机构场地、实操设备、设施、鉴定运行监督管理的检查。

抽查鉴定机构办公场所配套设施情况，检查鉴定机构办公场所设备配套设施情况是否合格。抽查理论和实操考场达标情况，检查理论和实操考场达标情况是否合格。按照鉴定考核标准抽查鉴定机构组织开展鉴定的情况，检查是否按规定标准，组织开展鉴定考核落实，是否有违规记录，按照《国家职业标准》抽查考生资料，检查是否按照《国家职业标准》初审考生资料。检查是否按规定组织试题管理。检查是否按照《职业资格证书核发》的程序申领和发放证书。

（二）伪造、仿制或滥发《技术等级证书》、《技师合格证书》、《高级技师合格证书》的行为的检查。

检查职业鉴定机构学员信息、考试信息及发证信息台账。检查是否存在对职业鉴定机构伪造、仿制或滥发《技术等级证书》、《技师合格证书》、《高级技师合格证书》的投诉或举报。听取被检查对象说明、介绍情况。

（三）职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位，以欺诈、伪造证明材料或其他手段骗取补贴的检查。

检查职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位申领补贴时所提交的材料是否符合规定。检查职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位所获得的补贴是否按时足额发放给了补贴对象。是否有对职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取补贴的投诉或举报。

（四）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规定的行为的检查。

是否有对职业介绍机构、职业技能培训机构或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规定的投诉或举报。

三、检查依据

1.《职业技能鉴定规定》

第三条 职业技能鉴定实行政府指导下的社会化管理体制。（二）各省、自治区、直辖市劳动行政部门综合管理本地区职业技能鉴定工作，审查批准各类职业技能鉴定指导中心和站（所），制定以下有关规定和办法：１.参加技能鉴定人员的申报条件和鉴定程序；２.专业技术知识、操作技能考核办法；３.考务、考评人员工作守则和考评小组成员组成原则及其管理办法；４.职业技能鉴定站（所）考场规则；５.《技术等级证书》的印鉴和核发办法。

第十七条 国家实行职业技能鉴定证书制度。（三）上述证书由劳动部统一印制，劳动行政部门按规定核发。

第二十七条 违反本规定第三条（二）中第五项和第十七条（三），伪造、仿制或滥发《技术等级证书》、《技师合格证书》、《高级技师合格证书》的，除宣布其所发证书无效外，还应视情节轻重，由其上级主管部门或监察机关对主要责任者给予行政处分；对其中通过滥发证书获取非法收入的，应没收其非法所得，并处以非法所得五倍以下的罚款；构成犯罪的，应依法追究刑事责任。

2.《北京市就业援助规定》

第十九条 职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、用人单位违反本规定，以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取补贴的，由人力资源和社会保障行政部门责令退回骗取的补贴，并处1万元以上5万元以下罚款，同时将违法行为信息记入企业信用信息系统。

3.原劳动部《职业技能鉴定规定》

第十三条 职业技能鉴定站（所），必须遵守劳动行政部门的有关规定、实施办法。

第二十四条 劳动行政部门对职业技能鉴定机构实行监督、检查。

第二十五条 职业技能鉴定指导中心和职业技能鉴定站（所）的工作人员，在职业技能鉴定工作中弄虚作假、徇私舞弊的，视情节轻重，由其所在单位根据人事管理权限给予行政处分．并停止其在指导中心或鉴定站（所）的工作；考评人员如有上述行为者，吊销考评员资格证书。

25.职业技能鉴定考评人员、督导、机构管理人员检查工作指引

一、抽查事项

（一）职业技能鉴定考评人员、督导人员、机构管理人员资格认证及工作情况的检查。

二、检查内容和方法

（一）职业技能鉴定考评人员、督导人员、机构管理人员资格认证及工作情况的检查。

检查考评人员、督导人员以及管理人员是否佩戴证卡，抽查考评人员、督导人员的现场履职情况，检查监考人员的配备比例是否符合标准。

三、检查依据

1.原劳动部《职业技能鉴定规定》

第十四条 职业技能鉴定站（所），必须遵守劳动行政部门的有关规定、实施办法。

第二十四条 劳动行政部门对职业技能鉴定机构实行监督、检查。

第二十五条 职业技能鉴定指导中心和职业技能鉴定站（所）的工作人员，在职业技能鉴定工作中弄虚作假、徇私舞弊的，视情节轻重，由其所在单位根据人事管理权限给予行政处分．并停止其在指导中心或鉴定站（所）的工作；考评人员如有上述行为者，吊销考评员资格证书。

26.就业资金审批检查工作指引

一、抽查事项

（一）工资发放情况的检查；

（二）劳动合同签订情况的检查；

（三）补贴资金使用情况的检查。

二、检查内容和方法

（一）工资发放情况的检查。

用人单位岗位补贴和社会保险补贴（以下简称岗社补）：工资通过银行代发，达到北京市最低工资标准的1.2倍。

失业保险费返还（以下简称返还）：工资达到北京市最低工资标准。

（二）劳动合同签订情况的检查。

岗社补：享受补贴期间，是否按照相关法律法规签订一年及以上期限劳动合同。

返还：是否按照相关法律法规签订劳动合同。

劳务派遣企业是否签订两年及以上期限劳动合同。

（三）补贴资金使用情况的检查。

返还（稳岗补贴）是否主要用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等相关支出。

三、检查依据

1.关于印发《促进就业资金监督管理办法(试行)》的通知

第三条 促进就业资金的监督管理坚持日常检查与重点检查相结合，坚持手工核对与信息系统比对相结合，坚持内部监控与社会监督相结合，按照“谁申请谁负责，谁审批谁负责，谁监管谁负责”的原则，对资金审批工作进行事前、事中和事后全程监督管理。

第十条 区（县）人力社保局在上报申请材料前，应对拟上报的材料按照一定比例进行抽查（备案）。市人力社保局资金审批部门在审批前，应按照一定比例对各区（县）报送的初审材料进行抽查。对一次性审批金额或累计审批金额较大的申请单位应实地重点抽查。

2.《关于印发〈用人单位岗位补贴和社会保险补贴管理办法〉的通知》

《用人单位岗位补贴和社会保险补贴管理办法》第二十条申请岗位补贴和社会保险补贴的用人单位和补贴对象应对所提交材料的真实性承担法律责任，并按要求配合市、区县人力社保局开展核查工作。

3.关于印发《个人社会保险补贴和公益性岗位补贴经办规程》和《用人单位促进就业资金和技能提升补贴经办规程》的通知

《用人单位促进就业资金和技能提升补贴经办规程》第五条 区经办操作部门具体承担以下职责：对用人单位招用补贴对象情况按照不低于50%比例进行核查，对劳务派遣企业按照100%比例进行核查；第十三条 市经办操作部门引入第三方协助开展审计工作。聘请第三方专业机构，每年对申请促进就业资金的用人单位和各级经办操作部门进行审计。重点对用人单位申请材料、招用情况，各业务环节、业务流程、信息系统操作的准确性和有效性等进行审计。

27.职业技能培训补贴定点机构检查工作指引

一、抽查事项

（一）职业培训补贴定点培训班培训设备设施的检查；

（二）职业培训补贴定点培训班安全管理的检查；

（三）职业培训补贴定点培训班经费使用的检查；

（四）职业培训补贴定点培训班培训课程录像（照片）的检查；

（五）职业培训补贴定点培训班培训场地的检查；

（六）职业培训补贴定点培训班教师备课材料的检查；

（七）职业培训补贴定点培训班培训日常情况的检查；

（八）职业培训补贴定点培训班集中授课/在岗实训的检查；

（九）职业培训补贴定点培训班网络课程学习的检查。

二、检查内容和方法

（一）职业培训补贴定点培训班培训设备设施的检查。 检查培训设备是否齐全。检查各类设备是否有操作手册。检查设备及检测手段是否完备。检查设备使用运转是否正常。检查设备养护/维修管理制度是否完整。检查养护/维修管理是否责任到人。

（二）职业培训补贴定点培训班安全管理的检查。

检查消防设施是否齐全完好。检查安保人员管理制度是否完善并严格执行。检查安保设备设施配备是否完善并符合要求。检查是否安全使用设备设施。检查是否进行安全宣传教育培训。检查是否有健全的安全预警机制。检查饮食是否安全卫生。

（三）职业培训补贴定点培训班经费使用的检查。

查阅会计账簿等材料，检查师资相关费用（包括讲课费、课程开发费、课件制作费、食宿费、交通费等）的使用情况。查阅会计账簿等材料，检查学员相关费用（食宿费、交通费、资料费等）的使用情况。查阅会计账簿等材料，检查培训场地费的使用情况。查阅会计账簿等材料，检查设备设施、网络、软件购置费的使用情况。

（四）职业培训补贴定点培训班培训课程录像（照片）的检查。

检查课程是否都有录像。检查录像摄制场景是否符合要求。检查录像资料记录内容是否齐全。检查录像资料是否存档。检查录像资料存放环境是否安全可靠。检查录像资料是否有专人保管。检查录像资料是否有领用记录

（五）职业培训补贴定点培训班培训场地的检查。

检查培训场地是否满足数量和环境需要。检查考核场地是否符合要求。检查培训场地环境是否清洁。检查使用各类场地的人员行为准则是否完备，并切实有效执行。

（六）职业培训补贴定点培训班教师备课材料的检查。

检查各项目是否有相应的《培养方案》。检查各项目是否有相应的《教学实施计划方案》。检查教学实施过程是否有完整记录。检查培训教学与考评辅助资料是否齐全。

（七）职业培训补贴定点培训班培训日常情况的检查。

查阅被检查对象的培训记录（《开班申请》），核实培训地点是否与申报一致、培训教师是否符合上报标准。查阅《班级学员花名册》及其所载培训人员信息，核实培训人员是否与培训花名册一致。检查教学计划、大纲，核实课程是否按照教学计划进行。查阅培训协议。检查培训时长是否符合培训计划要求。检查学员实名参训、出勤情况、授课时间安排、培训课堂秩序、授课教师及内容是否与开课备案相符。

（八）职业培训补贴定点培训班集中授课/在岗实训的检查。

检查导师对培训内容的讲解分析是否清晰有条理。检查作业和辅导过程记录是否齐全。检查实操技能考核记录是否齐全。检查学员对导师的教学和指导是否满意。检查是否建立导师评价制度。检查内部督考员对导师的工作成果是否满意。检查学员对培训单位的实训安排是否满意。检查学员出勤率是否符合要求

（九）职业培训补贴定点培训班网络课程学习的检查。

检查培训记录，核实课程内容与培训方案内容是否一致。检查网络课程学习记录是否完整。检查网络学习时长是否符合要求。检查课程是否按照教学计划进行。检查课程考核形式。检查学员本人学习记录截图是否完整。检查学习资料是否按规定备份留底。查阅学习考试或质量评估情况记录，检查考试成绩评定是否规范。检查平台网址或IP地址、课程内容是否与培训方案内容一致。

三、检查依据

1.关于印发《北京市职业培训补贴管理办法》的通知

第十四条 职业技能鉴定补贴按照市人力资源和社会保障、价格管理部门规定的收费标准，根据参加职业技能鉴定的实际人数给予全额补助。职业技能鉴定补贴由培训机构先垫付后申请。

第十六条 职业培训补贴标准由市人力资源和社会保障局、市财政局根据物价水平、培训教学、实际操作训练、技能考核鉴定等成本费用的浮动做出相应调整，并定期公布。

28.施工总承包单位农民工工资支付情况检查工作指引

一、抽查事项

（一）单位以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资的行为的检查；

（二）单位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的行为的检查；

（三）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的行为的检查；

（四）施工总承包单位未按规定开设或者使用农民工工资专用账户的行为的检查；

（五）施工总承包单位拒不提供或者无法提供农民工工资专用账户有关资料的行为的检查；

（六）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的行为的检查；

（七）施工总承包单位未对分包单位劳动用工实施监督管理的行为的检查；

（八）施工总承包单位未实行施工现场维权信息公示制度的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）单位以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资的行为的检查。

 查看工资支付表、银行代发工资业务凭据、工资支付台账、工资清单、电子银行转账记录等材料。查看农民工本人工资清单、银行卡发放的工资记录，判断单位是否存在以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资的行为。

（二）单位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的行为的检查。

用人单位是否按照工资支付周期编制书面工资支付台账。书面工资支付台账是否包括用人单位名称，支付周期，支付日期，支付对象姓名、身份证号码、联系方式，工作时间，应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者农民工签字等内容。

工资支付台账用人单位至少保存3年，现场随机抽查该工程项目3年内的任意月份工资支付台账。随机抽查询问农民工是否收到用人单位支付工资时提供其本人的工资清单。

（三）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的行为的检查。

农民工工资卡实行一人一卡，本人保管和使用此卡，查阅办理及卡片签收等相关材料，检查是否存在用人单位或者其他人员扣押或者变相扣押行为。

查询发放农民工工资的金融机构回执、打卡记录等凭证。必要时，有条件的，可随机与金融机构对银行账户绑定的农民工社会保障卡或者银行卡的收支、转账情况进行查询。

是否存在用人单位或者其他人员扣押或者变相扣押社会保障卡或者银行卡情况，必要时让其出示社会保障卡或者银行卡。

（四）施工总承包单位未按规定开设或者使用农民工工资专用账户的行为的检查。

是否开设农民工工资专用账户，查阅施工总承包单位提供的《开立单位银行结算账户申请书》、《农民工工资专户协议》等相关资料。

是否委托金融机构通过农民工工资专用账户发放农民工工资，查询《农民工工资支付业务申请审批表》、《代发业务协议》等相关资料。

是否已经使用农民工工资专用账户发放农民工工资，查询、核实施工总承包单位委托金融机构通过专用账户代发农民工工资的回执、打卡记录等凭证。

（五）施工总承包单位拒不提供或者无法提供农民工工资专用账户有关资料的行为的检查。

检查施工总承包单位是否办理农民工工资专用账户，并能提供《开立单位银行结算账户申请书》、《农民工工资专户协议》、《农民工工资支付业务申请审批表》、《代发业务协议》等相关资料。

（六）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的行为的检查。

检查施工总承包单位是否存储工资保证金或者办理保函，并能提供农民工工资保证金存款协议书或者农民工工资保函及回执单。

（七）施工总承包单位未对分包单位劳动用工实施监督管理的行为的检查。

是否在工程项目部配备劳资专管员，检查劳资专管员证书、总承包单位与劳资专管员签订的劳动合同等资料。

是否对分包单位劳动用工实施监督管理，掌握施工现场用工情况，分包单位招用的农民工是否全员签订劳动合同、建立用工管理台账。查询劳动合同备案材料及劳动用工管理台账。施工总承包单位、分包单位建立的用工管理台账，保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。

签订劳动合同的农民工是否全员在相关行业工程建设主管部门进行劳动用工实名登记。

是否每月对分包单位报送的考勤表、工资支付表进行审核，对分包单位的工资发放情况进行监督。检查每月分包单位报送的考勤表、工资支付表是否有施工总承包单位项目负责人、劳资专管员的审核签字、施工总承包单位盖章。

（八）施工总承包单位未实行施工现场维权信息公示制度的行为的检查。

是否在施工现场醒目位置设立维权信息告示牌。维权信息告示牌，明示下列事项：（1）建设单位、施工总承包单位及所在项目部、分包单位、相关行业工程建设主管部门、劳资专管员等基本信息；（2）当地最低工资标准、工资支付日期等基本信息；（3）相关行业工程建设主管部门和劳动保障监察投诉举报电话、劳动争议调解仲裁申请渠道、法律援助申请渠道、公共法律服务热线等信息。

三、检查依据

1.《保障农民工工资支付条例》

第十一条　农民工工资应当以货币形式，通过银行转账或者现金支付给农民工本人，不得以实物或者有价证券等其他形式替代。

第十五条 用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账，并至少保存3年。

书面工资支付台账应当包括用人单位名称，支付周期，支付日期，支付对象姓名、身份证号码、联系方式，工作时间，应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者农民工签字等内容。

用人单位向农民工支付工资时，应当提供农民工本人的工资清单。

第二十六条 施工总承包单位应当按照有关规定开设农民工工资专用账户，专项用于支付该工程建设项目农民工工资。

开设、使用农民工工资专用账户有关资料应当由施工总承包单位妥善保存备查。

第二十八条　施工总承包单位或者分包单位应当依法与所招用的农民工订立劳动合同并进行用工实名登记，具备条件的行业应当通过相应的管理服务信息平台进行用工实名登记、管理。未与施工总承包单位或者分包单位订立劳动合同并进行用工实名登记的人员，不得进入项目现场施工。

施工总承包单位应当在工程项目部配备劳资专管员，对分包单位劳动用工实施监督管理，掌握施工现场用工、考勤、工资支付等情况，审核分包单位编制的农民工工资支付表，分包单位应当予以配合。

施工总承包单位、分包单位应当建立用工管理台账，并保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。

第三十一条 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，用人单位或者其他人员不得以任何理由扣押或者变相扣押。

第三十二条　施工总承包单位应当按照有关规定存储工资保证金，专项用于支付为所承包工程提供劳动的农民工被拖欠的工资。

工资保证金实行差异化存储办法，对一定时期内未发生工资拖欠的单位实行减免措施，对发生工资拖欠的单位适当提高存储比例。工资保证金可以用金融机构保函替代。

工资保证金的存储比例、存储形式、减免措施等具体办法，由国务院人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定。

第三十四条 施工总承包单位应当在施工现场醒目位置设立维权信息告示牌，明示下列事项：

（一）建设单位、施工总承包单位及所在项目部、分包单位、相关行业工程建设主管部门、劳资专管员等基本信息；

（二）当地最低工资标准、工资支付日期等基本信息；

（三）相关行业工程建设主管部门和劳动保障监察投诉举报电话、劳动争议调解仲裁申请渠道、法律援助申请渠道、公共法律服务热线等信息。

2.《劳动保障监察条例》

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：

（六）用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况。

29.分包单位农民工工资支付情况检查工作指引

一、抽查事项

（一）单位以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资的行为的检查；

（二）单位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的行为的检查；

（三）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的行为的检查；

（四）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的行为的检查；

（五）分包单位未配合施工总承包单位对其劳动用工进行监督管理的行为的检查。

二、检查内容和方法

（一）单位以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资的行为的检查。

查看工资支付表、银行代发工资业务凭据、工资支付台账、工资清单、电子银行转账记录等材料。

查看农民工本人工资清单、银行卡发放的工资记录，判断单位是否存在以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资的行为。

（二）单位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的行为的检查。

用人单位是否按照工资支付周期编制书面工资支付台账。书面工资支付台账应当包括用人单位名称，支付周期，支付日期，支付对象姓名、身份证号码、联系方式，工作时间，应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者农民工签字等内容。

工资支付台账，用人单位至少保存3年，现场随机抽查该工程项目3年内的任意月份工资支付台账。随机抽查询问农民工是否收到用人单位支付工资时提供其本人的工资清单。

（三）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的行为的检查。

查阅办理及卡片签收等相关材料，检查是否存在用人单位或者其他人员扣押或者变相扣押行为。

查询发放农民工工资的金融机构回执、打卡记录等凭证。必要时，有条件的，可随机与金融机构对银行账户绑定的农民工社会保障卡或者银行卡的收支、转账情况进行查询。

是否存在用人单位或者其他人员扣押或者变相扣押社会保障卡或者银行卡情况，必要时让其出示社会保障卡或者银行卡。

（四）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的行为的检查。

是否按月考核农民工工作量，通过每名农民工的考勤、完成工作量情况编制每月考勤表、工资支付表。分包单位对所招用农民工的工资支付负直接责任。

是否每月对其工作量进行考核，并足额体现在工资支付表上，每月的考勤表、工资支付表是否经农民工本人签字确认。查验是否与工资支付表一致。

(五)分包单位未配合施工总承包单位对其劳动用工进行监督管理的行为的检查。

是否全员签订劳动合同、建立劳动用工管理台账。是否向施工总承包单位全员报送农民工劳动合同备案材料、劳动用工管理台账。劳动用工管理台账保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。是否配合施工总承包单位在相关行业工程建设主管部门进行全员劳动用工实名制登记，未签订劳动合同、未进行用工实名制登记的农民工不得进入现场施工，分包单位对所招用农民工的实名制管理负直接责任。是否将每月经农民工本人签字确认的考勤表、工资支付表报送施工总承包单位进行审核，配合施工总承包单位对其劳动用工和工资发放情况进行监督。

三、检查依据

1.《保障农民工工资支付条例》

第十一条 农民工工资应当以货币形式，通过银行转账或者现金支付给农民工本人，不得以实物或者有价证券等其他形式替代。

第十五条 用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账，并至少保存3年。

书面工资支付台账应当包括用人单位名称，支付周期，支付日期，支付对象姓名、身份证号码、联系方式，工作时间，应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者农民工签字等内容。

用人单位向农民工支付工资时，应当提供农民工本人的工资清单。

第二十八条 施工总承包单位或者分包单位应当依法与所招用的农民工订立劳动合同并进行用工实名登记，具备条件的行业应当通过相应的管理服务信息平台进行用工实名登记、管理。未与施工总承包单位或者分包单位订立劳动合同并进行用工实名登记的人员，不得进入项目现场施工。

施工总承包单位应当在工程项目部配备劳资专管员，对分包单位劳动用工实施监督管理，掌握施工现场用工、考勤、工资支付等情况，审核分包单位编制的农民工工资支付表，分包单位应当予以配合。

施工总承包单位、分包单位应当建立用工管理台账，并保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。

第三十条 分包单位对所招用农民工的实名制管理和工资支付负直接责任。

第三十条 施工总承包单位对分包单位劳动用工和工资发放等情况进行监督。

第三十一条 分包单位应当按月考核农民工工作量并编制工资支付表，经农民工本人签字确认后，与当月工程进度等情况一并交施工总承包单位。

第三十一条 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，用人单位或者其他人员不得以任何理由扣押或者变相扣押。

2.《劳动保障监察条例》

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：

（六）用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况。

30.建设单位人工费用拨付情况检查工作指引

一、抽查事项

（一）人工费用书面约定情况的检查；

（二）人工费用确认情况的检查；

（三）人工费用拨付至农民工工资专用账户情况的检查；

（四）人工费用拨付周期情况的检查；

（五）人工费用及时拨付情况的检查；

（六）人工费用足额拨付情况的检查。

二、检查内容和方法

（一）人工费用书面约定情况的检查。

 查看工程施工合同或者补充协议,建设单位与施工总承包单位是否对人工费用的拨付情况进行书面约定。是否明确施工总承包单位农民工工资专用账户的户名、账号、开户行。是否明确每月为一个拨付周期及人工费用每月转入的具体日期，转入人工费用的时间以满足施工总承包单位每月按时代发工资的要求为标准。是否明确人工费用每月转入的金额标准，人工费用可以按每月实际计量发生额或者以每月结算的工程款占比进行拨付，以满足施工总承包单位足额代发工资的要求为标准。

（二）人工费用确认情况的检查。

次月初建设单位与施工总承包单位完成当月的工程款的计量结算，确认工程款中人工费用数额。查看施工总承包单位报送建设单位的《工程款支付申请表》、监理公司报送建设单位的《工程款支付证书》及由施工总承包单位、监理公司、咨询公司、建设单位共同签字确认的《计量支付报表》，核实建设单位与施工总承包单位是否每月对工程款中人工费用部分进行支付申请及确认。

（三）人工费用拨付至农民工工资专用账户情况的检查。

 查看银行支付业务回单凭证，核实收款人名称及账号是否为施工总承包单位及其建立的农民工工资专用账户。

（四）人工费用拨付周期情况的检查。

 人工费用拨付周期不得超过1个月，查看银行支付业务回单凭证，人工费用每月都要拨付。

（五）人工费用及时拨付情况的检查。

 建设单位应在施工总承包单位次月代发当月农民工工资支付日期前，将当月的人工费用及时拨付至农民工工资专用账户。查看银行支付业务回单凭证人工费用的拨付日期，判定建设单位每月是否及时拨付人工费用。

（六）人工费用足额拨付情况的检查。

 查看每月分包单位提供施工总承包单位的工资支付表、银行代发工资的凭证及银行支付业务回单凭证人工费用的拨付数额，判定建设单位每月是否足额拨付人工费用。

三、检查依据

1.《保障农民工工资支付条例》

第二十四条 建设单位与施工总承包单位依法订立书面工程施工合同，应当约定工程款计量周期、工程款进度结算办法以及人工费用拨付周期，并按照保障农民工工资按时足额支付的要求约定人工费用。人工费用拨付周期不得超过1个月。

第二十九条 建设单位应当按照合同约定及时拨付工程款，并将人工费用及时足额拨付至农民工工资专用账户，加强对施工总承包单位按时足额支付农民工工资的监督。

2.《劳动保障监察条例》

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：

（六）用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况。