

山西省人力资源和社会保障厅办公室文件

晋人社办发〔2025〕4号

关于公布涉企行政检查事项清单 和行政检查裁量基准的通知

厅机关各处室（局）、厅属各单位：

为进一步规范行政检查行为，提高依法行政水平，根据《国务院办公厅关于严格规范涉企行政检查的意见》（国办发〔2024〕54号）和《山西省人民政府办公厅关于印发山西省严格规范涉企行政检查若干举措的通知》（晋政办发〔2025〕9号）等规定，我们制定了《山西省人力资源和社会保障厅涉企行政检查事项清单和行政检查裁量基准》，现印发给你们，请遵照执行，并就有关事项通知如下：

一、严格规范实施行政检查

要严格按照公布的涉企行政检查事项清单和行政检查裁量基准实施行政检查，不得在清单之外擅自安排检查。要进一步规

范涉企行政检查程序，确保行政检查依法、规范、公正、文明进行。

二、加强行政检查计划管理

要结合工作实际，制定年度涉企行政检查计划，明确检查任务、检查时间、检查频次等。严格执行涉企行政检查计划，因特殊情况确需调整的，应当按照规定程序报批。积极推行“综合一次查”，加强与相关部门的联合检查。加强对涉企行政检查计划执行情况的监督检查，确保计划有效落实。

三、强化检查结果运用

加强对涉企行政检查结果的 analysis 研究，及时发现问题，总结经验教训，完善政策措施。要建立健全涉企行政检查结果与信用监管、风险预警、分类分级管理等相结合的工作机制，对存在违法违规行为的检查对象，依法依规实施联合惩戒；对信用良好的检查对象，可适当减少检查频次。

联系人：安靖虎

联系电话：0351-7676068

附件：山西省人力资源和社会保障厅涉企行政检查事项清单
及行政检查裁量基准

山西省人力资源和社会保障厅办公室

2025年6月27日

（此件主动公开）

附件

山西省人力资源和社会保障厅涉企行政检查 事项清单及行政检查裁量基准

一、对用人单位劳动用工情况的行政检查

（一）检查主体

省人力资源和社会保障厅。

（二）实施依据

1. **《劳动法》第 36 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 37 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。**第 38 条：**用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。**第 39 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。**第 40 条：**用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：（一）元旦；（二）春节；（三）国际劳动节；（四）国庆节；（五）法律、法规规定的其他节假日。**第 41 条：**用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不

得超过三十六小时。**第 42 条：**有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；（三）法律、行政法规规定的其他情形。**第 43 条：**用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。**第 44 条：**有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。**第 45 条：**国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。**第 91 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。**第 98 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. **《劳动合同法》第 83 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。**第 89 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。

3. **《山西省劳动合同条例》第 40 条：**用人单位未经劳动者本人同意公开其个人资料有关信息的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门给予警告；给劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

4. **《劳动保障监察条例》第 11 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；（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；（五）用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况；（六）用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况；（七）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；（八）职业中介机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构遵守国家有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴定的规定的情况；（九）法律、法规规定的其他劳动保障监察事项。

5. 《禁止使用童工规定》第 4 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 6 条：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。第 7 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。第 8 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。**第 9 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。**第 11 条：**拐骗童工，强迫童工劳动，使用童工从事高空、井下、放射性、高毒、易燃易爆以及国家规定的第四级体力劳动强度的劳动，使用不满 14 周岁的童工，或者造成童工死亡或者严重伤残的，依照刑法关于拐卖儿童罪、强迫劳动罪或者其他罪的规定，依法追究刑事责任。

6. 《女职工特别保护规定》第 6 条：女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应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。对怀孕 7 个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。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 7 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，应增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，可增加产假 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 9 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。

（三）实施处（局）

厅劳动关系处、厅劳动保障监察局。

（四）检查对象

用人单位。

（五）检查内容

1. 用人单位是否违反劳动合同法规定约定试用期。

2. 用人单位解除或终止劳动合同，是否依照劳动合同法规定向劳动者支付经济补偿。

3. 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。

4. 用人单位是否按照劳动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。

5. 用人单位是否存在违法公布劳动者个人信息。

6. 用人单位制定内部劳动保障规章制度情况。

7. 用人单位遵守禁止使用童工规定情况。

8. 用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定情况。

9. 用人单位遵守工作时间和休息休假规定情况。

（六）检查方式

现场检查、非现场检查相结合。

（七）检查频次

检查频次根据“双随机”方式确定。同一企业上年度无行政处罚（处理）记录的，下年度行政检查一般不超过 1 次。根据投诉举报、转办交办、数据监测等线索确需实施行政检查，或者应

企业申请实施行政检查的，报请厅领导批准随时检查。

二、对用人单位是否规范支付劳动者工资、津贴等的行政检查

（一）检查主体

省人力资源和社会保障厅。

（二）实施依据

1. 《职工带薪年休假条例》第 7 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。

2. 《劳动法》第 52 条：用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。
第 54 条：用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。
第 91 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。

3. 《劳动合同法实施条例》第 34 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。

4. 《山西省最低工资规定》第 18 条：用人单位发给劳动者的工资低于当地最低工资标准的，由劳动保障行政部门责令补足低于标准的部分，同时支付低于部分 25% 的经济补偿金；情节严重的，劳动保障行政部门可责令按相当于支付劳动者工资报酬、经济补偿总和的 1 至 5 倍支付劳动者赔偿金。

5. 《保障农民工工资支付条例》第 15 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 26 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 27 条：**金融机构应当优化农民工工资专用账户开设服务流程，做好农民工工资专用账户的日常管理工作；发现资金未按约定拨付等情况的，及时通知施工总承包单位，由施工总承包单位报告人力资源社会保障行政部门和相关行业工程建设主管部门，并纳入欠薪预警系统。工程完工且未拖欠农民工工资的，施工总承包单位公示 30 日后，可以申请注销农民工工资专用账户，账户内余额归施工总承包单位所有。**第 28 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 30 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。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。分包单位拖欠农民工工资的，由施工总承包单位先行清偿，再依法进行追偿。工程建设项目转包，拖欠农民工工资的，由施工总承包单位先行清偿，再依法进行追偿。**第 31 条：**工程建设领域推行分包单位农民工工资

委托施工总承包单位代发制度。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。施工总承包单位根据分包单位编制的工资支付表，通过农民工工资专用账户直接将工资支付到农民工本人的银行账户，并向分包单位提供代发工资凭证。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 32 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。

6. 《山西省保障农民工工资支付办法》第 12 条：施工总承包单位应当在施工现场入口处、项目部和生活区域的醒目位置分别设立维权信息告示牌，明示下列事项：（一）建设单位、施工总承包单位以及所在项目部、分包单位、相关行业工程建设主管部门、劳资专管员等信息；（二）当地最低工资标准、工资支付日期等；（三）工资保证金存储情况；（四）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）实施处（局）

厅劳动关系处、厅劳动保障监察局。

（四）检查对象

用人单位。

（五）检查内容

1. 用人单位是否依法安排职工休年休假或不休假职工支付年休假工资报酬、赔偿金。

2. 用人单位是否按规定支付高温津贴。

3. 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劳动报酬；低于当地最低工资标准支付劳动者工资；安排加班不支付加班费。

4. 用人单位是否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。

5. 用人单位支付给劳动者的工资是否低于当地最低工资标准。

6. 保障农民工工资支付情况。

（六）检查方式

现场检查、非现场检查相结合。

（七）检查频次

检查频次根据“双随机”方式确定。同一企业上年度无行政处罚（处理）记录的，下年度行政检查一般不超过 1 次。根据投诉举报、转办交办、数据监测等线索确需实施行政检查，或者应

企业申请实施行政检查的，报请厅领导批准随时检查。

三、对用人单位工会建设工作的行政检查

（一）检查主体

省人力资源和社会保障厅。

（二）实施依据

《劳动保障监察条例》第 29 条：用人单位违反《工会法》，有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正：（一）阻挠劳动者依法参加和组织工会，或者阻挠上级工会帮助、指导劳动者筹建工会的；（二）无正当理由调动依法履行职责的工会工作人员的工作岗位，进行打击报复的；（三）劳动者因参加工会活动而被解除劳动合同的；（四）工会工作人员因依法履行职责被解除劳动合同的。

（三）实施处（局）

厅劳动关系处、厅劳动保障监察局。

（四）检查对象

用人单位。

（五）检查内容

1. 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。

2. 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，进行打击报复。

3. 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。

（六）检查方式

现场检查、非现场检查相结合。

（七）检查频次

检查频次根据“双随机”方式确定。同一企业上年度无行政处罚（处理）记录的，下年度行政检查一般不超过1次。根据投诉举报、转办交办、数据监测等线索确需实施行政检查，或者应企业申请实施行政检查的，报请厅领导批准随时检查。

四、对用人单位参加社会保险情况检查

（一）检查主体

省人力资源和社会保障厅。

（二）实施依据

1. 《社会保险法》第77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。社会保险行政部门实施监督检查时，被检查的用人单位和个人应当如实提供与社会保险有关的资料，不得拒绝检查或者谎报、瞒报。

2. 《社会保险费征缴监督检查办法》第6条：社会保险费征缴监督检查应当包括以下内容：（一）缴费单位向当地社会保险经办机构办理社会保险登记、变更登记或注销登记的情况；（二）缴费单位向社会保险经办机构申报缴费的情况；（三）缴费单位缴纳社会保险费的情况；（四）缴费单位代扣代缴个人缴费的情

况；（五）缴费单位向职工公布本单位缴费的情况；（六）法律、法规规定的其他内容。

（三）实施处（局）

厅劳动保障监察局、厅养老保险处、厅失业保险处、厅工伤保险处。

（四）检查对象

用人单位。

（五）检查内容

1. 缴费单位向当地社会保险经办机构办理社会保险登记、变更或注销登记的情况。
2. 缴费单位向社会保险经办机构申报缴费的情况。
3. 缴费单位缴纳社会保险费的情况。
4. 缴费单位代扣代缴个人缴费的情况。
5. 缴费单位向职工公布本单位缴费的情况。

（六）检查方式

现场检查、非现场检查相结合。

（七）检查频次

检查频次根据“双随机”方式确定。同一企业上年度无行政处罚（处理）记录的，下年度行政检查一般不超过 1 次。根据投诉举报、转办交办、数据监测等线索确需实施行政检查，或者应企业申请实施行政检查的，报请厅领导批准随时检查。

五、对社会保险基金的收支和管理情况监督检查，组织查处

社保基金重大案件

（一）检查主体

省人力资源和社会保障厅。

（二）实施依据

1. 《劳动法》第 74 条第 2 款：社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。

2. 《社会保险法》第 79 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。

3. 《社会保险基金行政监督办法》（人力资源和社会保障部令第 49 号）第 10 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。

（三）实施处（局）

厅社会保险基金监管局。

（四）检查对象

参保单位。

（五）检查内容

贯彻执行社会保险基金法律、法规、规章等情况。

（六）检查方式

现场检查、非现场检查相结合。

（七）检查频次

根据社保基金疑点数据核查和监督举报线索即时开展检查。

六、对劳务派遣的行政检查

（一）检查主体

省人力资源和社会保障厅。

（二）实施依据

1. 《劳动合同法》第 74 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：（一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；（二）用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；（三）劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；（四）用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；（五）用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；（六）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；（七）法律、法规规定的其他劳动监察事项。

2. 《劳务派遣行政许可实施办法》第 3 条：人力资源社会保障部负责对全国的劳务派遣行政许可工作进行监督指导。县级以上地方人力资源社会保障行政部门按照省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门确定的许可管辖分工，负责实施本行政区

域内劳务派遣行政许可工作以及相关的监督检查。**第 22 条：**劳务派遣单位应当于每年 3 月 31 日前向许可机关提交上一年度劳务派遣经营情况报告。**第 23 条：**许可机关应当对劳务派遣单位提交的年度经营情况报告进行核验，依法对劳务派遣单位进行监督，并将核验结果和监督情况载入企业信用记录。

（三）实施处（局）

厅劳动关系处、厅劳动保障监察局。

（四）检查对象

劳务派遣机构和用工单位。

（五）检查内容

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必备条款。

2. 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。

3. 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。

4. 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。

5. 用工单位是否违法退回被派遣劳动者。

（六）检查方式

现场检查、非现场检查相结合。

（七）检查频次

检查频次根据“双随机”方式确定。同一企业上年度无行政处罚（处理）记录的，下年度行政检查一般不超过 1 次。根据投诉举报、转办交办、数据监测等线索确需实施行政检查，或者应企业申请实施行政检查的，报请厅领导批准随时检查。

七、对人力资源服务机构的行政检查

（一）检查主体

省人力资源和社会保障厅。

（二）实施依据

1. **《人力资源市场暂行条例》第 34 条：**人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查，可以采取下列措施：（一）进入被检查单位进行检查；（二）询问有关人员，查阅服务台账等服务信息档案；（三）要求被检查单位提供与检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明；（四）采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情况和资料；（五）法律、法规规定的其他措施。人力资源社会保障行政部门实施监督检查时，监督检查人员不得少于 2 人，应当出示执法证件，并对被检查单位的商业秘密予以保密。对人力资源社会保障行政部门依法进行的监督检查，被检查单位应当配合，如实提供相关资料和信息，不得隐瞒、拒绝、阻碍。

2. **《人力资源服务机构管理规定》第 32 条：**人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查，按照“谁许可、谁监管，谁备案、谁监管”的原则，由作出行政许可

决定或者办理备案的人力资源社会保障行政部门依法履行监督管理职责。

3. 《外商投资人才中介机构管理暂行规定》（2019 年 12 月 31 日修订）第 14 条：县级以上人民政府人事行政部门依法指导、检查和监督外商投资人才中介机构的日常管理和业务开展情况。县级以上人民政府人事行政部门对其批准成立的外商投资人才中介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。外商投资人才中介机构应接受检查，并如实提供有关情况和材料。县级以上人民政府人事行政部门应将检查结果进行公布。

4. 《外商投资职业介绍机构设立管理暂行规定》（2019 年 12 月 31 日修订）第 3 条第 1 款：劳动保障行政部门、外经贸行政部门和工商行政管理部门在各自职权范围内负责外商投资职业介绍机构的审批、登记、管理和监督检查工作。

（三）实施处（局）

厅劳动保障监察局、厅人力资源流动管理处。

（四）检查对象

人力资源服务机构。

（五）检查内容

是否存在未经许可备案擅自从事职业中介活动的情形，是否存在参与残疾人虚假就业行为，是否存在发布的网络招聘信息不真实、不合法行为，是否存在违规哄抬市场价格的行为，是否违

规开展社保代理等服务以及其他违法违规行为。

（六）检查方式

现场检查、非现场检查相结合。

（七）检查频次

检查频次根据“双随机”方式确定。同一企业上年度无行政处罚（处理）记录的，下年度行政检查一般不超过 1 次。根据投诉举报、转办交办、数据监测等线索确需实施行政检查，或者应企业申请实施行政检查的，报请厅领导批准随时检查。