

重庆市劳动保障监察条例

(2014 年 9 月 25 日重庆市第四届人民代表大会常务委员会第十三次会议通过 根据 2022 年 9 月 28 日重庆市第五届人民代表大会常务委员会第三十七次会议《关于修改〈重庆市旅游条例〉等二十三件地方性法规的决定》修正)

目 录

第一章 总 则

第二章 劳动保障监察职责

第三章 管辖与受理

第四章 监察方式与程序

第五章 法律责任

第六章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了保护劳动者的合法权益,规范和加强劳动保障监察工作,促进劳动关系和谐和经济社会发展,根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和《劳动保障监察条例》等法律、行政法规,结合本市实际,制定本条例。

第二条 对企业、个体经济组织、民办非企业单位以及与劳动者建立或者形成劳动关系的其他组织（以下简称用人单位）实施劳动保障监察，适用本条例。

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

第四条 市、区县（自治县）人力资源社会保障主管部门负责本行政区域内的劳动保障监察工作。

市、区县（自治县）有关行政部门依照各自职责，协助人力资源社会保障主管部门开展劳动保障监察工作。

第五条 市、区县（自治县）人民政府应当加强对劳动保障监察工作的领导，建立健全覆盖城乡的劳动保障监察监管体系，加强劳动保障监察队伍建设，将劳动保障监察所需经费列入本级财政预算。

第六条 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动保障法律、法规的情况进行监督，协助人力资源社会保障主管部门处理劳动保障违法事件。

人力资源社会保障主管部门在劳动保障监察工作中应当听取工会组织的意见和建议。

第七条 用人单位应当依法接受和配合劳动保障监察，如实提供有关情况，不得拒绝和阻碍劳动保障监察。

第八条 企业联合会、工商业联合会等行业协会依法指导、帮助用人单位规范用工，配合做好劳动保障监察工作。

第二章 劳动保障监察职责

第九条 人力资源社会保障主管部门对下列事项实施劳动保障监察：

（一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的劳动保障规章制度及其执行的情况；

（二）用人单位招（聘）用劳动者扣押居民身份证、学历证、专业技术资格证、职业资格证、社会保障卡等证件，要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取保证金、押金等财物的情况；

（三）用人单位建立用工档案的情况；

（四）用人单位与劳动者订立和解除劳动合同，为劳动者出具解除或者终止劳动合同证明，办理劳动者档案和社会保险关系转移手续以及执行集体合同有关规定的情况；

（五）用人单位支付劳动者劳动报酬、经济补偿、赔偿金以及遵守和执行最低工资标准规定的情况；

（六）用人单位遵守工作时间、休息休假规定的情况；

（七）用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护以及禁止使用童工规定的情况；

（八）用人单位遵守职业培训和招用技术工种规定的情况；

（九）用人单位参加社会保险和缴纳社会保险费的情况；

(十) 劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况;

(十一) 人力资源服务机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构等遵守有关专门规定的情况;

(十二) 有关组织和人员遵守和执行社会保险基金、就业专项资金管理相关规定的情况;

(十三) 法律、法规规定的其他劳动保障监督检查事项。

第十条 人力资源社会保障主管部门应当建立用工信息采集制度,完善劳动保障监察信息档案,建立全市统一的劳动保障监察管理信息系统。

用人单位应当真实、准确地建立以下用工档案:

(一) 职工名册。包括劳动者和被派遣劳动者的姓名、性别、身份证件号码、户籍地址以及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

(二) 录用档案。包括入职登记表、劳动者身份证件复印件。

(三) 工资档案。包括正常工作时间工资、加班工资以及其他劳动报酬的数额,代扣、代缴、扣除项目和数额,银行代发工资凭证或者劳动者签名等内容。

(四) 劳动密集型企业还应当建立职工工时档案。工时档案包括上下班时间和加班时间的记录。

用工档案应当以纸质或者电子形式至少保存两年。职工名册、录用档案和工资档案应当至少保存至与劳动者解除劳动关系后两年。

第十一条 人力资源社会保障主管部门应当建立用人单位劳动保障守法诚信档案，完善劳动保障守法诚信等级评价和公示制度，实行分级、分类监管。

第十二条 人力资源社会保障主管部门应当对有重大违反劳动保障法律、法规行为记录的用人单位实行重点监控，加强日常监管。

有关行政部门审查用人单位承接投资、参加政府采购等申请时，应当将用人单位三年内是否存在重大劳动保障违法记录作为参考。

第十三条 劳动保障监察由人力资源社会保障主管部门所属的劳动保障监察机构具体实施。

第十四条 劳动保障监察机构根据工作需要配备劳动保障监察员。劳动保障监察员应当熟悉劳动保障法律、法规和监察业务，取得劳动保障监察执法资格。

劳动保障监察员依法履行职责，受法律保护。

任何组织或者个人对劳动保障监察员的违法违纪行为，有权向人力资源社会保障主管部门或者有关机关检举、控告。

第三章 管辖与受理

第十五条 对用人单位的劳动保障监察,由用人单位用工所在地的区县(自治县)人力资源社会保障主管部门管辖。本条例另有规定的除外。

第十六条 市人力资源社会保障主管部门负责对下列用人单位的劳动保障监察:

(一) 住所地在主城区的中央和市属国有企业及国有控股企业;

(二) 住所地在主城区的中央直属和市直属的国家机关、事业单位、社会团体。

第十七条 对人力资源服务机构、职业技能培训机构、职业技能鉴定机构的劳动保障监察,由所在地的区县(自治县)人力资源社会保障主管部门管辖;需要吊销许可证的,应当提请核发许可证的人力资源社会保障主管部门处理。

对骗取社会保险基金或者就业专项资金行为的劳动保障监察,由支出基金、核发待遇的社会保险经办机构或者受理就业专项资金申请事项的公共就业服务机构所在地的人力资源社会保障主管部门管辖。

劳务派遣单位和用工单位在劳务派遣用工中存在劳动保障违法行为的,对一方劳动保障违法行为有管辖权的人力资源社会保障主管部门可以一并处理。

第十八条 市人力资源社会保障主管部门根据工作需要,可以直接调查处理区县(自治县)人力资源社会保障主管部门管辖的

案件，也可以将本级管辖的案件指定给区县（自治县）人力资源社会保障主管部门办理。

区县（自治县）人力资源社会保障主管部门认为需要市人力资源社会保障主管部门办理的案件，可以提请市人力资源社会保障主管部门办理。

区县（自治县）人力资源社会保障主管部门之间对管辖权发生争议的，由发生争议的各方协商解决；协商不成的，提请市人力资源社会保障主管部门指定管辖。

第十九条 区县（自治县）人力资源社会保障主管部门发现受理案件属于其他人力资源社会保障主管部门管辖的，应当在三个工作日内移送有管辖权的人力资源社会保障主管部门。受移送的区县（自治县）人力资源社会保障主管部门认为移送案件不属于自己管辖的，应当在三个工作日内提请市人力资源社会保障主管部门指定管辖，不得再自行移送。市人力资源社会保障主管部门应当在三个工作日内确定管辖部门。

第二十条 人力资源社会保障主管部门应当建立健全举报投诉制度，设置举报投诉专门场所、举报投诉信箱和电子信箱，公布举报投诉电话，指定专人受理举报投诉和依法告知处理结果。

第二十一条 举报违反劳动保障法律、法规的行为，应当提供被举报单位的名称、住所和违法事实。举报可以采用书面、口头、电话或者电子邮件等方式提出。

鼓励举报人实名举报。实名举报人有明确有效的联系方式的，人力资源社会保障主管部门应当将处理结果书面告知举报人。

人力资源社会保障主管部门应当为举报人保密。对举报属实的，人力资源社会保障主管部门可以给予奖励。

第二十二条 劳动者认为用人单位侵犯其劳动保障合法权益的，有权向人力资源社会保障主管部门投诉。投诉时应当提交投诉人的身份证明资料和投诉文书。以口头、信函、电子邮件等方式投诉的，投诉人应当自投诉之日起十个工作日内进行身份和投诉内容确认。

人力资源社会保障主管部门认为需要补正相关证据材料的，应当一次性书面告知投诉人补正。投诉人应当自收到补正通知书之日起十五个工作日内提交。

因同一事由引起的集体投诉，投诉人可以推选投诉代表，推选的代表最多不超过五人。

第二十三条 投诉文书应当载明下列事项：

- （一）投诉人的姓名、身份证件号码或者其他合法身份证件信息、文书指定送达地址和联系电话；
- （二）被投诉单位的名称、住所和联系电话；
- （三）劳动保障合法权益受到侵害的事实和明确具体的投诉请求。

投诉文书还可以载明证据、证据来源、证明目的、证人姓名及其联系方式等。

第二十四条 投诉人应当提供反映劳动关系（包括事实劳动关系）存在、劳动保障合法权益受到侵害等与投诉事项相关的证据材料。

有关证据材料属于被投诉单位管理的，由被投诉单位提供。被投诉单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果。

第二十五条 人力资源社会保障主管部门应当自收到投诉之日起五个工作日内决定是否立案查处。

需要补正证据材料的，补正完毕之日为收到投诉之日。

第二十六条 有下列情形之一的投诉，人力资源社会保障主管部门不予立案：

- （一）不属于劳动保障监察事项的；
- （二）投诉事项正在仲裁、诉讼过程中或者已经通过仲裁、诉讼等法定途径解决的；
- （三）基于同一事实或者理由向两个或者两个以上有权处理的行政部门投诉，有关行政部门已受理或者正在处理的；
- （四）原投诉事项已按规定处理完毕，投诉人基于同一事实和理由重复投诉的；
- （五）投诉人在指定期限内拒不确认投诉内容的；
- （六）违反劳动保障法律、法规行为在发生之日或者连续、继续状态终了之日起两年内未被发现，也未被举报投诉的；
- （七）法律、法规规定可以不予立案的其他情形。

决定不予立案的，应当说明理由和依据，并书面告知投诉人。
逾期未作出不予立案决定的，视为立案。

第四章 监察方式与程序

第二十七条 实施劳动保障监察，可以采取以下方式：

- （一）日常巡视检查；
- （二）专项执法检查；
- （三）接受举报、投诉；
- （四）书面审查；
- （五）法律、法规规定的其他方式。

第二十八条 实施劳动保障监察，有权采取下列措施：

- （一）对事实清楚、证据确凿的违反劳动保障法律、法规的行为，可以当场予以纠正；
- （二）进入与监察事项相关的场所进行检查、调查；
- （三）以文字记录、录音、录像、照相、复制等方式收集与监察事项相关的情况和资料；
- （四）询问与监察事项相关的单位和个人，要求其对调查事项有关的问题作出说明和解释、提供有关证明材料或者文件资料，必要时可以发出询问通知书；
- （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；

(六) 委托专业机构对监察事项或者专业性问题进行审计或者鉴定;

(七) 依法提请人民法院强制执行或者采取财产保全措施;

(八) 建议有关行政部门、单位依法吊销相关责任单位或者人员的营业执照、执业资格或者责令责任单位停业整顿等;

(九) 法律、法规规定可以采取的其他措施。

第二十九条 实施劳动保障监察应当遵守以下规定:

(一) 由两名或者两名以上劳动保障监察员共同进行;

(二) 佩戴劳动保障监察执法标志, 出示劳动保障监察证件, 表明身份;

(三) 依法告知监察内容、要求和方式;

(四) 劳动保障监察员与当事人有直接利害关系的, 应当回避;

(五) 保守被监察单位的商业秘密和有关人员的个人隐私;

(六) 法律、法规关于劳动保障行政执法的其他规定。

第三十条 对违反劳动保障法律、法规的行为, 应当自立案之日起六十个工作日内完成调查并作出处理决定; 情况复杂的, 经人力资源社会保障主管部门负责人批准, 可以延长三十个工作日。

第三十一条 有下列情形之一的, 经人力资源社会保障主管部门负责人批准, 可以中止调查:

(一) 案件涉及法律、法规适用问题, 需要有权机关作出解释或者确认的;

(二) 被调查人或者主要关系人员被限制人身自由、宣告失踪或者下落不明的;

(三) 被调查的用人单位或者组织因撤销、解散、宣告破产等, 暂未确定权利义务承受人的;

(四) 以仲裁、行政复议或者诉讼等案件审理结果为依据, 有关行政部门、组织或者人民法院正在审理的;

(五) 投诉人无法联系或者其他法定事由, 致使调查取证无法进行的;

(六) 因自然灾害、不可抗力等原因, 无法继续调查处理的;

(七) 案件所涉及材料需要进行鉴定的;

(八) 法律、法规规定可以中止调查的其他情形。

决定中止调查的, 应当自决定之日起五个工作日内书面告知有关单位和人员。

中止情形消除后, 应当恢复调查。调查处理期限自中止情形消除之日起继续计算。

第三十二条 立案后, 发现用人单位违法情节轻微, 且已改正的, 经人力资源社会保障主管部门负责人批准, 可以撤销案件。

立案后, 发现有下列情形之一的, 经人力资源社会保障主管部门负责人批准, 应当撤销案件:

(一) 违法事实不成立的;

(二) 被调查人死亡或者被调查的用人单位或者组织依法宣告破产、解散, 无权利义务承受人, 且无财产可以分配的;

(三) 投诉事项正在仲裁、诉讼过程中或者已经通过仲裁、诉讼等法定途径解决的;

(四) 基于同一事实或者理由向两个或者两个以上有权处理的行政部门投诉, 有关行政部门已受理或者正在处理的;

(五) 原投诉事项已按规定处理完毕, 投诉人基于同一事实和理由重复投诉的;

(六) 违反劳动保障法律、法规行为在发生之日或者连续、继续状态终了之日起两年内未被发现, 也未被举报投诉的。

决定撤销案件的, 应当自决定之日起五个工作日内书面告知有关单位和人员。

第三十三条 作出行政处罚或者行政处理决定前, 应当书面告知当事人依法享有陈述、申辩和听证权利。

当事人自收到权利告知书之日起五个工作日内未提交陈述申辩材料或者未申请听证的, 视为放弃。

以口头形式陈述申辩意见或者要求听证的, 人力资源社会保障主管部门应当如实记录, 由当事人签字确认。不得因当事人申辩或者要求听证加重处罚。

作出行政处罚或者行政处理决定, 应当告知用人单位依法享有申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第三十四条 人力资源社会保障主管部门对违反劳动保障法律、法规的行为, 根据调查、检查结果, 作出以下处理:

(一) 对依法应当给予行政处罚的, 作出行政处罚决定;

(二) 对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定；

(三) 对符合本条例第三十二条规定的，撤销案件。

第三十五条 对支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金或者返还财物等涉及劳动者财产性权益的监察案件，人力资源社会保障主管部门依一方当事人申请并经对方当事人同意，可以组织调解。

第三十六条 有下列情形之一的，行政调解应当终止：

(一) 一方当事人拒绝继续调解的；

(二) 一方当事人无正当理由连续两次未按规定参加调解活动的；

(三) 经调解，在十个工作日内无法达成一致意见的；

(四) 人力资源社会保障主管部门认为应当终止调解的其他情形。

第三十七条 达成调解协议或者终止调解后，仍需调查处理的，应当依法及时调查处理。

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

达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

第三十八条 有下列情形之一的，人力资源社会保障主管部门可以结案：

(一) 符合本条例第三十二条规定，决定撤销案件的；

- (二) 已履行行政处罚或者行政处理决定的;
- (三) 申请强制执行, 人民法院已受理或者终结执行的;
- (四) 自愿撤回投诉申请、调解协议已履行完毕、投诉人死亡并无继承人且不需要继续调查处理的;
- (五) 责令改正违反劳动保障法律、法规的行为, 因投诉人无法联系、无正当理由拒不配合或者拒不履行相关义务等致使被投诉单位无法改正违法行为, 对被投诉单位依法可以不予行政处罚或者行政处理的;
- (六) 法律、法规规定可以结案的其他情形。

第三十九条 人力资源社会保障主管部门制作限期整改指令书、行政处理决定书、行政处罚决定书等法律文书, 应当在宣告后当场交付当事人; 当事人不在场的, 应当在七日内参照《中华人民共和国民事诉讼法》的有关规定送达。

因拖欠劳动报酬、未缴纳社会保险费等违反劳动保障法律、法规的行为引发群体性事件或者严重危害公共秩序的, 可以在用人单位或者其法定代表人、主要负责人住所地、生产经营场所等张贴执法公告, 并以拍照、录像等方式进行记录。公告期为十日, 公告期满, 视为送达。

第四十条 中止、公告、委托审计或者鉴定、补正材料、指定管辖等期间不计入案件办理时限。

第五章 法律责任

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。

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，并可以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。

第四十三条 建设单位未按照合同约定拨付或者结清工程款，致使施工单位拖欠劳动者工资的，人力资源社会保障主管部门可以责令建设单位先行垫付劳动者工资，先行垫付的数额以未结清的工程款为限。

具备用工主体资格的单位或者组织将工程（业务）或者经营权以发包、分包、转包、挂靠等方式交由不具备用工主体资格的组织或者个人承担经营的，该组织或者个人克扣、拖欠劳动者工资时，人力资源社会保障主管部门可以责令违法发包、分包、转包、准予挂靠的单位先予支付。

第四十四条 未经批准，擅自处理被登记保存或者查封的资料或者物品的，由人力资源社会保障主管部门责令改正，处二千元以上一万元以下罚款。

第四十五条 人力资源社会保障主管部门、劳动保障监察机构及其工作人员有下列行为之一的，对直接负责的主管人员和其他

直接责任人员，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给相关单位或者个人造成损害的，依法承担赔偿责任：

- （一）不依法处理举报、投诉，造成严重后果的；
- （二）不按规定程序调查处理劳动保障监察案件，造成严重后果的；
- （三）对应当纠正和处罚的违反劳动保障法律、法规的行为不予纠正、处罚，损害劳动者合法权益的；
- （四）泄露被检查单位或者个人的商业秘密、信息或者举报人有关情况的；
- （五）索取、收受财物、谋取其他不正当利益或者参与有碍公正执法活动的；
- （六）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的行为。

第六章 附 则

第四十六条 对与劳动者建立劳动关系国家机关、事业单位、社会团体实施劳动保障监察，依照本条例执行。

对人力资源服务机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构实施劳动保障监察，依照本条例执行。

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

第四十七条 本条例自 2015 年 1 月 1 日起施行。