

# 吉林省劳动保障监察条例

(2003年11月29日吉林省第十届人民代表大会常务委员会第六次会议通过 根据2010年11月26日吉林省第十一届人民代表大会常务委员会第二十二次会议《吉林省人民代表大会常务委员会关于修改部分地方性法规的决定》修改 根据2024年11月27日吉林省第十四届人民代表大会常务委员会第十四次会议《吉林省人民代表大会常务委员会关于修改和废止〈吉林省无线电管理条例〉等9部地方性法规的决定》修改)

## 目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 内容与职责
- 第三章 管辖与受理
- 第四章 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 为了规范劳动保障监察行为，维护劳动者的合法权益，促进经济发展和维护社会稳定，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本条例所称劳动保障监察是指劳动保障主管部门依法对用人单位、就业中介服务机构遵守劳动保障法律、法规的情况进行监督检查，并对违反劳动保障法律、法规的行为依法作出处理的行政执法活动。

本条例所称用人单位是指适用劳动保障法律、法规的企业、国家机关、事业单位、社会团体、民办非企业单位、有雇工的个体工商户（含有雇工的承包者）。

本条例所称就业中介服务机构是指职业介绍机构、职业培训机构和职业技能鉴定机构。

第三条 在本省行政区域内的用人单位和与之形成劳动关系的劳动者、就业中介服务机构以及劳动保障监督执法活动，均须遵守本条例。

第四条 县级以上人民政府劳动保障主管部门主管本行政区域内的劳动保障监察工作。

县级以上人民政府劳动保障主管部门可以委托符合监察执法条件的组织实施劳动保障监察。

劳动保障监察经费纳入同级人民政府财政预算。

第五条 劳动保障监察实行劳动保障监察员制度。

劳动保障监察员由其所在地人民政府劳动保障主管部门按照规定的条件选任，并由省人民政府劳动保障主管部门统一核发《中华人民共和国劳动保障监察证》。

第六条 县级以上人民政府有关部门在各自职责范围内，对用人单位遵守劳动保障法律、法规的情况进行监督。

第七条 各级工会组织依法对用人单位遵守劳动保障法律、法规的情况进行监督。

## 第二章 内容与职责

第八条 劳动保障主管部门对下列情况实施监察：

- （一）用人单位遵守招用人员规定的情况；
- （二）用人单位遵守工作时间和休息、休假规定的情况；
- （三）用人单位遵守职业培训规定的情况；
- （四）用人单位遵守女职工和未成年工特殊保护规定的情况；
- （五）用人单位遵守禁止使用童工规定的情况；
- （六）用人单位制定劳动保障内部规章制度的情况；
- （七）用人单位与劳动者订立、履行、终止或者解除劳动合同的情况；
- （八）用人单位与工会或者职工代表订立、履行集体合同的情况；
- （九）用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况；

(十) 用人单位社会保险登记、申报和缴费的情况;

(十一) 职业介绍机构、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;

(十二) 劳动保障法律、法规规定的其他内容。

第九条 劳动保障主管部门应当履行下列监察职责:

(一) 监督检查用人单位、就业中介服务机构遵守劳动保障法律、法规的情况;

(二) 受理违反劳动保障法律、法规行为的举报;

(三) 依法查处和纠正违反劳动保障法律、法规的行为;

(四) 依法应当履行的其他监督检查职责。

第十条 劳动保障监察人员在履行监督检查职责时, 有下列权力:

(一) 进入用人单位和就业中介服务机构进行监督检查;

(二) 要求用人单位、就业中介服务机构和个人提供有关文件资料, 询问有关人员, 并可以记录、录音、录像、照相和复制有关资料;

(三) 对事实清楚、证据确凿、情节简单可当场予以处罚的违反劳动保障法律、法规的行为予以制止和纠正。

第十一条 劳动保障监察人员在履行监督检查职责时, 应当遵守下列规定:

(一) 不得妨碍被检查单位正常的生产、经营活动;

- (二) 不得利用职务之便谋取私利;
- (三) 不得泄露案情和被检查单位的商业秘密;
- (四) 不得参与被检查单位安排的任何有碍公正执法的活动;
- (五) 为举报人保密。

### 第三章 管辖与受理

第十二条 对用人单位的劳动保障监察,由用人单位用工所在地的县级或者设区的市级劳动保障主管部门管辖。

上级劳动保障主管部门根据工作需要,可以调查处理下级劳动保障主管部门管辖的案件。劳动保障主管部门对劳动保障监察管辖发生争议的,报请共同的上一级劳动保障主管部门指定管辖。

第十三条 劳动保障主管部门应当建立举报制度,对要求依法维护其劳动保障合法权益和对违反劳动保障法律、法规行为的举报,依法受理并查处。

第十四条 劳动保障主管部门对下列投诉或者举报不予受理:

- (一) 经过劳动争议仲裁的;
- (二) 经过人民法院诉讼裁决的;
- (三) 违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在二年内未被劳动保障主管部门发现,也未被举报、投诉的。

## 第四章 方式与程序

第十五条 劳动保障监察以日常巡查、审查用人单位按照要求报送的书面材料以及接受举报投诉等形式进行。

第十六条 劳动保障主管部门在监督检查时，监察人员不得少于二人，并应当向当事人出示监察证件，说明监督检查的目的、内容、要求和方法。

第十七条 劳动保障主管部门在监督检查中发现用人单位、就业中介服务机构有违反劳动保障法律、法规行为的，应当予以立案，并进行调查处理。

第十八条 劳动保障主管部门在调查时，可以采取下列措施：

（一）向当事人或者有关人员发出询问通知书，责令其就有关事项作出解释和说明；

（二）在证据可能灭失或者以后难以取得的情况下，经县级以上劳动保障主管部门负责人批准，可以按照规定先行登记保存。

第十九条 案件调查终结时，劳动保障主管部门应当依照下列规定分别作出处理：

（一）违法情节轻微的，责令限期改正；

（二）依法应当给予行政处罚的，按照有关法律、法规的规定作出行政处罚决定；构成犯罪的，移送司法机关处理；

（三）违反劳动保障法律、法规的事实不存在的，应当立即销案。

第二十条 用人单位和就业中介服务机构逾期不履行行政处罚决定的,劳动保障主管部门可以依法申请人民法院强制执行。

第二十一条 劳动保障主管部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的调查,应当自立案之日起六十个工作日内完成;情况复杂确实需要延长期限的,经劳动保障主管部门负责人批准,可以延长三十个工作日。。

第二十二条 劳动保障监察人员与被检查单位或者当事人有直接利害关系的,应当回避。被检查单位和个人要求有关监察人员回避的,劳动保障主管部门应当在三日内做出是否回避的答复。

第二十三条 劳动保障主管部门在检查结束后,应当在七日内将处理结果以书面形式告知被检查单位和个人。

第二十四条 劳动保障主管部门对严重违反劳动保障法律、法规行为作出的行政处罚决定,应当在十日内报送上一级劳动保障主管部门备案。

上级劳动保障主管部门对下级劳动保障主管部门作出的行政处罚行为依法实行监督,对不适当或者违法的行政处罚决定,可以建议下级劳动保障主管部门予以变更或者撤销。

第二十五条 任何用人单位、就业中介服务机构不得拒绝、阻碍劳动保障监察人员执行公务,不得隐瞒事实真相、出具伪证、隐匿和毁灭有关证据。

## 第五章 法律责任

第二十六条 用人单位以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动保障主管部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上两千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。

第二十七条 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，由劳动保障主管部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人一百元以上五百元以下的标准计算，处以罚款。

第二十八条 用人单位违反对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动保障主管部门责令改正，并按照受侵害的劳动者每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

第二十九条 用人单位有下列侵害劳动者合法权益行为之一的，由劳动保障主管部门责令限期支付劳动者工资报酬、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，责令用人单位按照应付金额百分之五十以上一倍以下的标准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）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- （三）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；



（四）依法解除劳动合同后，未依照法律、法规规定给予劳动者经济补偿的。

第三十条 有下列行为之一的，由劳动保障主管部门责令改正；有第一项、第二项或者第三项规定的行为的，处二千元以上二万元以下罚款：

（一）无理抗拒、阻挠劳动保障主管部门依照本条例的规定实施劳动保障监察的；

（二）不按照劳动保障主管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）经劳动保障主管部门责令改正拒不改正，或者拒不履行劳动保障主管部门的行政处理决定的；

（四）打击、报复举报人员的。

违反前款规定，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。

第三十一条 劳动保障主管部门和劳动保障监察人员违法行使职权，侵犯用人单位或者劳动者的合法权益的，依法承担赔偿责任。

第三十二条 劳动保障监察人员滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守、泄露秘密的，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 第六章 附 则

第三十三条 本条例自 2004 年 1 月 1 日起施行。