

石家庄市人力资源和社会保障局文件

石人社字〔2023〕103号

石家庄市人力资源和社会保障局 关于转发《河北省人力资源社会保障系统 行政裁量权基准制度》的通知

各县(市、区)人力资源和社会保障局,局机关各科室、局属各单位:

现将河北省人力资源和社会保障厅《关于印发〈河北省人力资源社会保障系统行政裁量权基准制度〉的通知》(冀人社规〔2023〕7号)转发给你们,请严格遵照执行。

石家庄市人力资源和社会保障局

2023年10月23日

(此件主动公开)

河北省人力资源和社会保障厅文件

冀人社规〔2023〕7号

河北省人力资源和社会保障厅 关于印发《河北省人力资源社会保障系统 行政裁量权基准制度》的通知

各市(含定州、辛集市)人力资源和社会保障局,雄安新区公共服务局,厅属各单位:

《河北省人力资源社会保障系统行政裁量权基准制度》已经厅党组会研究通过,现印发给你们,请认真遵照执行。

河北省人力资源和社会保障厅

2023年8月28日

(此件主动公开)

河北省人力资源社会保障系统行政执法 裁量权基准制度

第一条 为进一步规范人力资源社会保障行政执法行为,保证公平、公正、公开行使行政裁量权,根据国家相关法律、法规和规章,按照《河北省行政裁量权基准制定和管理办法》规定,结合人力资源社会保障执法工作实际,制定本制度。

第二条 全省各级人力资源社会保障行政部门依照法定职责对有关行政处罚、行政许可、行政强制、行政检查和行政确认等法定执法事项行使裁量权,适用本制度。

第三条 本制度所称行政裁量权基准,是指各级人力资源社会保障部门对有关行政处罚、行政许可、行政确认、行政强制、行政检查等法定行政执法事项中的原则性规定,或者具有一定弹性的行政执法权限、裁量幅度等内容进行细化量化,并向社会公布施行的具体执法尺度和标准。

第四条 人力资源和社会保障部制定的人社系统行政裁量权基准,原则上应当直接适用。对尚未制定或者制定的行政裁量权基准不能直接适用的,省人力资源社会保障厅将根据相关法律、法规和规章制定全省人社系统行政裁量权基准,全省各级人社部门应当认真遵照执行。

第五条 省人力资源社会保障厅负责全省人社系统行政裁量

权基准的动态调整,对法定依据“立、改、废”或者适用客观情况发生变化的行政裁量权基准,及时进行修改完善并发布。

第六条 全省各级人力资源社会保障行政部门应当以事实为依据、以法律为准绳,根据执法情况实际,对照人力资源社会保障行政执法裁量权基准,合理行使行政裁量权,实施行政处罚、行政许可等行政执法事项。

第七条 全省各级人力资源社会保障行政部门应当规范适用行政裁量权基准,平等对待公民、法人和其他组织,对类别、性质、情节相同或者相近事项处理结果应当基本一致。

第八条 全省各级人力资源社会保障行政部门适用制定的行政裁量权基准,出现明显不当、显失公平,或者适用的客观情况发生变化的,经本部门主要负责人批准或者集体讨论通过后可以调整适用。批准材料或者集体讨论记录应当归入行政执法案卷保存。适用上级行政机关制定的行政裁量权基准,出现明显不当、显失公平,或者适用的客观情况发生变化的,报请上级行政机关批准后,可以调整适用。

第九条 全省各级人力资源社会保障行政部门应当加强对行政执法人员的培训,将行政裁量权基准实务纳入专业法律知识培训考试范围,通过专业讲解、案例分析、情景模拟等方式,提高行政执法人员规范适用行政裁量权基准的能力。

第十条 省人力资源社会保障厅负责收集、整理、分析系统内规范适用行政裁量权基准的案例,选择典型案例统一发布,指导全

省人社系统规范行使行政裁量权。

第十一条 全省各级人力资源社会保障行政部门应当通过行政执法情况检查、行政执法案卷评查、行政复议附带审查、行政执法投诉举报处理等方式,加强对行政裁量权基准适用情况的监督检查,发现违法或者不当行使行政执法自由裁量权的,应当依法及时纠正。

第十二条 全省各级人力资源社会保障行政部门应当通过门户网站、新闻发布会以及报刊、广播、电视、新媒体等多种方式,加强对行政裁量权基准制度的宣传,鼓励、支持公民、法人和其他组织积极参与监督和评议行政执法活动。

第十三条 本制度由省人力资源社会保障厅负责解释。

第十四条 本制度自印发之日起施行,原有规定与本制度不一致的,以本制度为准。

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政许可）

序号	1	事项名称	设立技工学校（技师学院）审批
法律依据 (条款)	1、《国务院对确需保留的行政审批项目设定行政许可的决定》附件第87项 2、《国务院关于第六批取消和调整行政审批项目的决定》（国发〔2012〕52号）附件2（一）第11项 3、《人力资源社会保障部关于印发技工学校设置标准（试行）的通知》（人社部发〔2012〕8号）		
提交材料	1、《申办报告》，内容主要包括：举办者、培养目标、办学规模、办学层次、办学形式、办学条件、办学条件、内部管理体制、经费筹措与管理使用等。 2、举办者的相关资格证明材料，社会组织举办应提供法人资格证明，个人举办应提供具有政治权利和完全民事行为能力能力的证明。 3、资金来源、资金数量及有效证明文件，并载明产权。 4、属捐赠性质的校产须提交捐赠协议，载明捐赠人的姓名、所捐资产的数额、用途和管理体制与管理办法及相关证明文件。		

化 准 细 标	<p>一、技工学校</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 举办者为公民、法人和其他社会组织。 2. 全面贯彻党的教育方针，坚持科学发展观，坚持教育、生产实际相结合，坚持教育培训与生产实际相结合，坚持服务经济建设和社会发展、促进劳动者就业的办学方向。 3. 实行学制教育与职业培训并举、学校教育与企业培养相结合的办学模式。技工学校培养适应现代化生产、服务需要的中级技工，同时面向社会开展各类职业技能培训，并承担职业技能鉴定和就业服务等任务。 4. 实行学历证书和职业资格证书“双证书”制度。 5. 配备政治素养高、管理能力强、熟悉技能人才培养规律的领导班子。校长应具有本科以上学历，以及高级专业技术职务或高级技师职业资格，且具有3年以上职业教育、职业培训或企业工作经历。其他校级领导应具有本科以上学历和中级以上专业技术职务或技师以上职业资格。 6. 设立3年内培养规模应达到1600人。其中，学制教育在校生规模800人以上，年职业培训规模800人以上。学校应紧密结合区域经济发展需要设置专业，常设专业不少于3个。 7. 校园占地面积不少于3万平方米（约45亩）；校舍建筑面积不少于1.8万平方米，生均校舍建筑面积不少于20平方米。其中，实习、实验场所建筑面积不少于0.5万平方米。企业办学的占地面积、建筑面积可包括企业用于职工培训的相关场所面积。 8. 配备与办学规模和专业设置相适应的实习、实验设备设施，保证每生有实习工位。实习、实验设备总值不少于300万元。 9. 具备完善的学生生活设施；具备满足体育教学和学生锻炼身体需要的体育设备设施和运动场所；具备满足师生需求的图书馆、阅览室；具备满足多媒体、网络教学和信息化管理需要的软硬件设备设施。 10. 拥有一支与办学规模、专业设置相适应的专兼职教师队伍。学制教育师生比应不低于1:20。兼职教师人数不得超过教师总数的三分之一。具有企业实践经验的教师应占教师队伍总数的20%以上。技术理论课教师和实习指导教师总数应不低于教师总数的70%。 11. 教师应符合国家规定学历要求，专任教师应具备相应的教师资格。技术理论课教师至少具备相关专业初级技能职业资格。其中，具备中级技能以上职业资格的不低于30%。实习指导教师应具备相关专业高级技能以上职业资格。 12. 具有与培养规模相适应的日常运行、基本建设、设备购置、师资培训等稳定可靠的办学经费保障。办学经费（含生均经费等）标准不低于当地同类学校标准。 13. 实行校长负责制。学校应设置与技能人才培养相适应的教育教学、行政后勤服务、招生就业及培训等工作等管理机构，并建立健全相应的规章制度。 14. 加强安全管理工作，实行安全责任制，保证学生日常生活、学习和实习安全。技工学校须制定对各种突发事件的预案。 15. 应重视德育和学生管理工作，开展多种形式的学生思想品德教育。 16. 应配有与所设专业相配套的教学文件和教材。实习课时应不低于教学总课时的50%。 17. 应建立校企合作办学制度。建立由有关部门、行业、企业和学校组成的校企合作指导委员会。每个专业应有相应的合作企业。
----------------------------	--

二、高级技工学校

1. 举办者应为公民、法人和其他社会组织。
2. 全面贯彻党的教育方针，坚持科学发展观，坚持教育培养与生产实际相结合，坚持服务经济建设和社会发展的办学方向。
3. 实行工学结合、校企合作、工学交替、半工半读的办学模式。高级技工学校培养适应现代化生产、服务需要的中、高级技工，同时面向社会开展各类职业技能培训和师资培训，并承担职业技能鉴定和就业服务等任务。
4. 实行学历证书和职业资格证书“双证书”制度。
5. 符合当地产业发展规划和高技能人才队伍建设规划。
6. 申请设立高级技工学校应经过技工学校办学水平评估，并举办过两期以上高级技工培训。
7. 应配备政治素养高、管理能力强、熟悉技能人才培养规律的领导班子。校长、教学副校长应具有本科以上学历，以及高级专业技术职务或高级技师职业资格，且校长应具有5年以上职业教育、职业培训或企业工作经历。
8. 培养规模应达到4000人以上。其中，学制教育在校生规模不低于2000人，年职业培训规模2000人次以上。设立高级技工学校3年内高级技工学制教育在校生规模应不低于50%，高级技工以上年培训规模不低于800人次。
9. 专业设置应与区域经济发展紧密结合，适应新型工业化发展和产业升级的需要，适应社会和企业对高级技工的需求。常设高级技工专业不少于4个。
10. 校园占地面积不少于6.6万平方米（约100亩），校舍建筑面积不少于1.5万平方米。企业办学的占地面积、建筑面积可包括企业用于职工培训的相关场所面积。
11. 应配备与办学规模、办学层次、专业设置相适应的实习、实验设备设施。其中，主要设备应达到国内先进水平，并保证每生有实习工位。实习、实验设备总值不少于1500万元。
12. 应拥有一支与办学规模、专业设置和培养层次相适应的专兼职教师队伍。学制教育师生比不低于1:20。兼职教师人数不得超过教师总数的三分之一。具有企业实践经验的教师应占教师队伍总数的20%以上。技术理论课教师和实习指导教师应不低于教师队伍总数的70%。理论实践教学一体化教师达到技术理论课教师和实习指导教师总数的50%以上。
13. 教师应符合国家规定学历要求，专任教师应具备相应的教师资格。技术理论课教师至少具备相关专业初级技能职业资格。其中，具备中级技能以上职业资格者达40%以上。
14. 应指导教师具备相关专业高级技能以上职业资格。其中，具备高级实习指导教师职务或技师、高级技师职业资格者占45%以上。
15. 应具有与培养层次、培养规模相适应的日常运行、基本建设、设备购置、师资培训等稳定的办学经费保障。办学经费（含生均经费等）标准不低于当地同类学校标准。
16. 实行校长负责制。学校内设机构设置合理，部门职责和教职工岗位职责清晰，规章制度健全，建立并有效运行质量管理体系。
17. 应具有健全完善的安全管理体系，落实安全责任制，保证学生日常生活、学习和实践安全。高级技工学校应有应对各种突发事件的预案。
18. 应重视德育工作和校园文化建设，将社会主义核心价值观体系融入全过程，积极开展职业道德、公民行为规范和法制等方面的教育。建立学校、家庭、企业、社会紧密结合的德育工作网络。高级技工学校应对学生开展职业指导和心理健康教育。
19. 应设立专业教学研究机构，加强技能人才培养规律和方法的研究。学校各常设专业至少有一名专业带头人，专业带头人应在当地专业领域具有一定的影响力。
20. 应建立完善的校企合作办学制度，积极探索多种模式的校企合作方式，由有关部门、行业、企业和学校组成的校企合作指导委员会在校企合作中发挥积极作用。
21. 应结合专业设置选择生产设施设备先进、技术处于同行业领先水平的企业合作，共建校内外生产实习基地。每一个高级技工专业应有3个以上合作企业。

细 则

	<p>三、技师学院</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 举办者应为公民、法人和其他社会组织。 2. 全面贯彻党的教育方针，坚持科学发展，坚持教育培养与生产实际相结合，坚持服务经济建设和社会发展，促进劳动者就业的办学方向。 3. 实行学制教育与职业培训并举、学校教育与企业培养相结合的办学模式。技师学院重点培养适应现代化生产、服务需要的高级技工、预备技师，同时面向社会开展各类职业技能培训和师资培训，并承担企业技师和高级技师的提升培训与研修交流、考核鉴定与评价等任务。 4. 实行学历证书和职业资格证书“双证书”制度。 5. 应符合当地产业发展规划和高技能人才队伍建设规划。申请设立技师学院原则上应具备高级技工学校资格，并经过办学水平评估，且举办过两期以上技师培训。 6. 应配备政治素养高、管理能力强、熟悉高技能人才培养规律的领导班子。院长、教学副院长应具有本科以上学历，以及高级专业技术职务或高级技师职业资格，且院长应具有5年以上职业教育、职业培训或企业工作经历。 7. 培养规模应达到5000人以上。其中，学制教育在校生规模不低于3000人，年职业培训规模不低于2000人次以上。设立技师学院3年内高级技工、预备技师（技师）在校规模不低于60%，高级技工、技师、高级技师年培训规模不低于1000人次。 8. 专业设置应与区域经济发展紧密结合，适应新型工业化发展和产业升级的需要，适应社会和企业对高级技工、技师和高级技师的需求。常设预备技师（技师）专业不少于2个。 9. 校园占地面积不少于10万平方米（约150亩），校舍建筑面积不少于8万平方米。其中，实习、实验场所建筑面积不少于2.5万平方米。企业办校的占地面积、建筑面积可包括企业用于职工培训的相关场所面积。 10. 应配备与办学规模、办学层次、专业设置相适应，具有国内领先水平，实验设备设施，并保证每生有实习工位。实习、实验设备总值不少于4000万元。 11. 应具备完善的学生生活设施；具备满足体育教学和学生锻炼身体需要的体育设备设施，运动场地面积不少于1万平方米；具备满足师生需求的图书馆、阅览室；具备满足多媒体、网络教育教学和信息化管理要求的软硬件设备设施，并建有校园网站。 12. 应拥有一支与办学规模、专业设置和培养层次相适应的专兼职教师队伍。学制教育师生比不低于1:18，兼职教师人数不得少于教师总数的三分之一。具有企业实践经验指导教师应占教师队伍总数的25%以上。技术理论课教师和实习指导教师应不低于教师队伍总数的70%。理论实践教学一体化指导教师和实习指导教师总数的60%以上。 13. 教师应符合国家规定学历要求，专任教师应具备相应的教师资格。技术理论课教师至少具备相关专业初级技能职业资格。其中，具备中级技能以上职业资格的达60%以上。 14. 应具有与培养层次、培养规模相适应的日常运行、基本建设、设备购置、师资培训等稳定可靠的办学经费保障。办学经费（含生均经费等）标准不低于当地同类院校标准。 15. 内设机构设置合理，部门职责和教职工岗位职责清晰，规章制度健全，建立并有效运行质量管理体系。 16. 应具有健全和完善的安全管理体系，落实安全责任制度，保证学生日常生活、学习和实习安全。技师学院应具有对各种突发事件的预案。 17. 应重视德育工作和校园文化建设，将社会主义核心价值观体系融入全过程，积极开展职业道德、公民行为规范和法制等方面的教育。建立学院、家庭、企业、社会紧密结合的德育工作网络。技师学院应对学生开展职业指导和心理健康教育。 18. 应设立专业教学研究机构，加强高技能人才培养规律和方法的研究。学院各常设专业至少有一名专业带头人，专业带头人应在当地专业领域具有一定的影响力。 19. 应不断完善校企合作办学制度，并贯穿于高技能人才培养的全过程。校企合作指导委员会发挥指导学校教育教学改革，及时调整学校发展方向和规划的作用。 20. 应结合专业设置选择生产设备先进、技术处于同行业领先水平企业合作，共建校内外生产实习基地。每个预备技师（技师）、高级技工专业应有5个以上合作企业。
实施主体	省级人力资源社会保障部门实施，技师学院由省府审批

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政许可）

序号	2	事项名称	民办职业培训学校设立、分立、合并、变更及终止审批
执法依据 (条款)			<p>1、《中华人民共和国民办教育促进法》第二章第九至十八条、第八章第五十三至六十条</p> <p>2、《中华人民共和国民办教育促进法实施条例》第三章第十一至十八条</p> <p>3、劳动和社会保障部关于贯彻落实《民办教育促进法》做好民办职业培训工作的通知（劳社部发〔2004〕10号）第二条</p>
提交材料			<p>1、设立技能培训学校的申请</p> <p>2、市场监督管理、机构编制管理或民政部门出具的名称预先核准登记通知单（能够通过部门间数据共享进行核验的，可不提供）</p> <p>3、学校章程</p> <p>4、首届学校董（理）事会或者其他决策机构和监事会组成人员名单</p> <p>5、职业技能培训学校设立（分立、合并）承诺书</p> <p>6、申请筹设的职业技能培训学校正式设立时，还应提交筹设批准书和筹设情况报告。</p>

<p style="text-align: center;">细 化 标 准</p>	<p>1. 举办者应符合下列条件：</p> <p>(1) 举办者应为国家机构以外的社会组织或个人，其中：社会组织应具有法人资格，信用状况良好；个人应具有中华人民共和国国籍，且在中国境内定居，信用状况良好，无犯罪记录，具有政治权利和完全民事行为能力。</p> <p>(2) 举办者应当履行相应的法定出资义务，其中：非营利性民办职业技能培训机构举办者应及时足额缴存开办资金，营利性民办职业技能培训机构举办者应在出资承诺的期限内分期缴纳注册资金。</p> <p>(3) 举办者由多方组成的，应当签订合作办学协议，明确各方出资额、出资方式、权利义务，举办者的排序、争议解决办法等内容，出资计入机构注册资本的，应当明确各举办者计入注册资本的出资额、出资方式、占注册资本的比例。</p> <p>2. 民办职业技能培训机构应符合下列规定：</p> <p>(1) 申请设立民办职业技能培训机构的，应当根据营利或非营利性性质到相应登记机关办理名称预留，其预留名称保留期为6个月。预留的名称在保留期内，不得用于从事经营活动，不得转让。</p> <p>(2) 民办职业技能培训机构名称应符合国家有关法律、法规及规章规定。申请设立非营利性民办职业技能培训机构的，其名称应符合《民办非企业单位登记管理暂行条例》《民办非企业单位登记管理暂行条例》等法律法规的规定；申请设立营利性民办职业技能培训机构的，其名称应符合《公司登记管理条例》《企业名称登记管理规定》等法律法规和国家市场监督管理总局、人力资源社会保障部有关营利性民办职业技能培训机构名称登记管理方面的相关规定。</p> <p>(3) 民办职业技能培训机构只能使用一个名称，在本省行政区域内不得与已登记的其他机构名称相同或相近，民办职业技能培训机构只开展某一特色职业（工种）培训或关联性强的职业（工种）培训的，经审批机关批准后，可以使用职业名称冠名。</p> <p>(4) 未经批准，名称不得冠以“中国”“全国”“国际”“中华”“世界”“全球”等可能对公众造成误解或者引发歧义的内容和文字。</p> <p>(5) 使用简称应符合有关规定；外文名称应当使用规范外文，并与中文名称语义一致。</p> <p>(6) 民办职业技能培训机构名称样式：非营利性民办职业技能培训机构名称采用“河北省（***市、***县）***职业技能培训学校”样式；营利性民办职业技能培训机构名称采用“河北省（***市、***县）+字号+职业技能培训学校+股份有限公司”或“河北省（***市、***县）+字号+职业技能培训学校+股份有限公司”样式。</p>
---	---

<p>细 化 标 准</p>	<p>3. 设立民办职业技能培训机构应当符合京津冀协同发展战略和河北省总体规划，符合我省经济和社会发展的需要，并达到设置标准：</p> <p>(1) 基本办学规模应不低于200人。</p> <p>(2) 应具有与办学规模相适应的符合安全条件的固定培训场所，场所的房屋产权清楚，如系租赁，租用的场所租赁期不少于3年。如系自有场所，应具有合法的办学场所房屋产权说明材料。不得使用居民住宅、地下室作为办学场所。办公用房至少20平方米以上，有必需的办公设备条件；理论课集中教学场所应在300平方米以上，无危房，有良好的照明、通风条件、桌椅、讲台和黑板设施齐全；有满足实践教学需要的实习操作场所，符合环保、劳保、安全、消防、卫生等有关规定及相关职业的安全规程。</p> <p>招收住宿学生，其食宿场所也应符合环保、安全、消防、卫生等有关规定。</p> <p>(3) 应具有满足教学和技能训练需要的教学、实习、实验设施和设备，有充足的实习工位。</p> <p>(4) 机构管理人员，应具备较高职业道德和专业素质。</p> <p>校长：民办职业技能培训机构应配备专职校长，校长应具有中华人民共和国国籍，在中国境内定居。有政治权利和完全民事行为能力，信用状况良好，身体健康，年龄一般不超过70岁。应具有大专以上学历及以上专业技术职称或三级及以上国家职业资格或相应职业技能等级，且有2年以上职业教育培训工作经历，熟悉国家职业教育培训方针政策法律法规。</p> <p>教学管理人员（不少于5人）：应根据办学规模配备相应数量的专职教学管理人员。教学管理人员应具有大专及以上学历及以上文化程度，2年以上职业教育培训工作经历，并具有丰富的教学管理经验。</p> <p>安全管理人员（不少于1人）：应配备从事消防、安全等突发事件应急处置的工作人员。</p> <p>职业指导人员（不少于1人）：应配备从事职业指导和就业服务培训的相关人员。</p> <p>财务管理人员（不少于2人）：应配备具有从事会计工作所需要的专业能力的人员，会计和出纳不得同一人兼任。</p> <p>(5) 民办职业技能培训机构应配备与办学规模相适应。专职教师一般不少于教师总数的1/4，每个培训专业（职业、工种）至少配备2名以上理论课教师和实习指导教师。理论教师和实习指导教师均应具有与其教学岗位相应的教师资格或相关职业资格证书或职业技能等级证书。</p> <p>(6) 应具有与培训职业（工种）相对应的教学（培训）计划、大纲和教材。职业资格（技能）培训的教材应符合国家职业标准。自编的教学（培训）计划、大纲和教材应经过专家论证，并报审批机关后组织实施。</p> <p>(7) 应建立各项管理制度，包括办学章程与发展规划、教学管理、教师管理、财务管理、学生管理、财务及卫生安全、应急管理、设备管理、收费管理等制度。</p> <p>(8) 举办者应当有稳定、可靠的经费来源，固定资产应达到20万元以上，注册资金10万元以上。</p> <p>(9) 民办职业技能培训机构开设的培训职业（工种）应符合相应的职业（工种）设置标准。</p>
<p>实施主体</p>	<p>省市县人力资源社会保障部门实施</p>

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政许可）

序号	3	事项名称	人力资源服务行政许可
执法依据 (条款)		<ol style="list-style-type: none"> 1、《中华人民共和国就业促进法》第四十条 2、《人力资源市场暂行条例》第十八、十九条 3、《国务院对确需保留的行政审批项目设定行政许可的决定》附件第86项、第88项、第89项 4、《就业服务与就业管理规定》第四十七、四十八、四十九、五十、五十一条 5、《人才市场管理规定》第七、八、九、十、十一条 6、《人力资源服务机构管理规定》第六、七、八条 7、《河北省人民政府印发〈关于在全省范围内开展“证照分离”改革全覆盖工作实施方案的通知〉》（冀政发〔2020〕4号） 8、《人力资源社会保障部办公厅关于做好人力资源服务行政许可及备案有关工作的通知》（人社部发〔2018〕60号） 9、《河北省人力资源和社会保障厅关于做好人力资源服务行政许可及备案有关工作的通知》（冀人社规〔2018〕22号） 	
提交材料		<p>申请从事职业中介活动的，可以自愿选择按照一般程序或者告知承诺制方式申请行政许可。按照一般程序申请的，应当提交以下申请材料：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、开展职业中介活动申请书； 2、机构章程和管理制度； 3、场所的所有权证明或者租赁合同； 4、专职工作人员的基本情况表。 <p>按照告知承诺制方式申请的应当提交以下申请材料：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、开展职业中介活动申请书； 2、告知承诺书。 <p>委托办理的，还应提供人力资源服务机构法定代表人及委托代理人的身份证明、委托书。</p>	
细化标准		<ol style="list-style-type: none"> 1、有明确的章程和管理制度； 2、有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金； 3、有3名以上专职工作人员。 	
实施主体		提交材料和标准为人社部《人力资源服务机构管理规定》规定（2023年6月29日人社部令第50号公布，自2023年8月1日起施行）	

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政许可）

序号	4	事项名称	中外合作职业技能培训机构设立、分立、合并、变更及终止审批
执法依据 (条款)		1、《中华人民共和国中外合作办学条例》第十二条、第四十二条、第四十三条、第四十四条、第四十五条、第五十九条	
提交材料		<ol style="list-style-type: none"> 1、中外合作办学机构章程 2、经公证的中外合作办学者法人资格证明 3、省内院校与外方院校（行业协会、企业）合作办学协议书； 4、《中外合作职业技能培训办学项目申请表》（由中国教育机构提供） 5、属捐赠性质的产权须提交捐赠协议，载明捐赠人的姓名、所捐资产数额、用途和管理办法及相关有效证明文件 6、校长或主要行政负责人、教师、财务人员名单及资格证明文件（含教师资格证、会计证等），复印件核对原件 7、学籍和教学管理、教师管理、学生管理、卫生安全管理、财务管理、财务资产管理等制度 8、中外合作办学机构资产的有效证明文件 9、会计师事务所提供的资产来源、资金数额的验资报告书，并载明产权 10、理事会（董事会）或联合管理委员会组成人员名单以及身份证明复印件，复印件核对原件。 	
细化标准		<ol style="list-style-type: none"> 1、申请者为中国职业技能培训机构 2、办学场所面积不少于 3000 平方米，其中实习（验）场所不少于 1000 平方米 3、办学场所符合环境保护、劳动保护、安全、消防、卫生等有关规定 4、图书阅览室的图书资料不少于 5000 册 5、固定资产 50 万元以上，注册资金 50 万元以上 6、校长或主要行政负责人具有中国国籍并在中国境内定居，具有大学本科以上学历或高级职称、高级以上国家职业资格 7、专职教师人数不少于教师人数 1/3。理论教师均应具有教师资格，实习指导教师具有高级以上职业资格或中级以上职称 8、外籍教师（管理人员）具备学士以上学位和相应职业证书，有 2 年以上教育、教学经验 9、具有同时培训不少于 200 人的办学规模 	
实施主体		委托市人力资源社会保障部门实施	

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政许可）

序号	5	事项名称	中外合作职业技能培训项目审批
执法依据 (条款)		<ol style="list-style-type: none"> 1、《中华人民共和国中外合作办学条例》第六十一条 2、《中外合作职业技能培训办学管理办法》第二十六条、第四十三条、第五十六条 	
交 料 提 材		<ol style="list-style-type: none"> 1、《中外合作职业技能培训办学项目申请表》 2、省内院校与外方院校（行业协会、企业）合作项目协议书； 3、中方办学资质证明； 4、外方培训（办学）资质证明。 5、经公证的中外合作办学者法人资格证明 6、验资证明（有资产、资金投入的） 7、捐赠资产协议及相关证明（有捐赠的） 	
化 准 细 标		<ol style="list-style-type: none"> 一、举办中外合作职业技能培训办学项目，应当具备下列条件： <ol style="list-style-type: none"> (一) 中外合作办学者应当具有法人资格； (二) 项目的办学层次和类别与中外合作办学者的办学层次和类别相适应； (三) 中国教育机构应当具备举办专业(职业、工种)培训的师资、设备、设施等条件。 二、举办中外合作职业技能培训办学项目，中外合作办学者应当签订合作协议，载明下列内容： <ol style="list-style-type: none"> (一) 合作各方的名称、住所和法定代表人姓名、职务、国籍； (二) 合作项目名称、合作内容和期限； (三) 合作各方投入资产数额、方式及资金缴纳期限(有资产、资金投入的)； (四) 解决合作各方争议的方式和程序； (五) 违反合作协议的责任； (六) 合作各方约定的其他事项。 <p>合作协议应当为中文文本。有外文文本的，应当与中文文本的内容一致。</p>	
实施主体			省级人力资源社会保障部门实施

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政许可）

序号	6	事项名称	外国人来华工作许可（c类）
执法依据 (条款)			<p>1、《国务院对确需保留的行政审批项目设定行政许可的决定》附件第93项，第443项</p> <p>2、《中华人民共和国外国人入境出境管理条例》第七条、第十六条</p>
提交材料			<p>外国人来华工作许可申请表、工作经历证明、最高学位（学历）证书或相关批准文书、职业资格证明、无犯罪记录证明、体检证明、聘用合同或任职证明（包括跨国公司派遣函）、申请人护照或国际旅行证件、申请人6个月内正面免冠照片、随行家属相关证明材料、申请人所持签证（Z字或R字）或有效居留许可、其他材料。其中最高学位（学历）证书和无犯罪记录证明应经我驻外使、领馆认证或外国驻华使、领馆认证。无犯罪记录签发时间应在6个月内。体检证明由中国检验检疫机构出具的境外人员体格检查记录验证证明或健康检查证明书，或经中国检验检疫机构认可的境外医疗卫生机构出具的体检证明，签发时间均在6个月内。非中文证明材料均需提供中文翻译件，并加盖用人单位公章，但护照或国际旅行证件除外。</p>

<p>(一) 用人单位基本条件</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依法设立, 无严重违法失信记录; 聘用外国人从事的岗位应是有特殊需要, 国内暂缺适当人选, 且不违反国家有关规定的岗位; 支付所聘用外国人的工资、薪金不得低于当地最低工资标准。 2. 法律法规规定应由行业主管部门前置审批的, 需经过批准。 <p>(二) 申请人基本条件</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 应年满 18 周岁, 身体健康, 无犯罪记录, 境内有确定的用人单位, 具有从事其所必需的专业技能或相适应的知识水平。 2. 所从事的工作符合我国经济社会发展需要, 为国内急需紧缺的专业人员。 3. 法律法规对外国人来华工作另有规定的, 从其规定。 <p>(三) 外国高端人才 (A 类)</p> <p>外国高端人才是指符合“高精尖缺”和市场需求导向, 中国经济社会发展需要的科学家、科技领军人才、国际企业家、专门特殊人才等, 以及符合积分加分外国高端人才标准的人才。外国高端人才可不受年龄、学历和工作经历限制。具体见外国人来华工作分类标准 (试行)。</p> <p>(四) 外国专业人才 (B 类)</p> <p>外国专业人才是指符合外国人来华工作指导目录和岗位要求, 属于经济社会发展急需的人才, 具有学士及以上学位和 2 年及以上相关工作经验, 年龄不超过 60 周岁; 对确有需要, 符合创新创业人才、专业技能类人才、优秀外国毕业生、符合积分加分外国专业人才标准的以及执行政府间协议或协定的, 可适当放宽年龄、学历或工作经历等限制。具体见外国人来华工作分类标准 (试行)。</p> <p>(五) 其他外国人员 (C 类)</p> <p>其他外国人员是指满足国内劳动力市场需求, 符合国家政策规定的其他外国人员。具体见外国人来华工作分类标准 (试行)。</p> <p>(六) 具备如下条件的, 予以批准</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 属于外国人工作管理部门职权范围的; 2. 符合上述来华工作外国人条件的; 3. 申请材料真实、齐全、符合要求的。 <p>(七) 有如下情形之一的, 不予批准</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 申请材料不齐全的; 2. 申请材料不符合要求的; 3. 申请材料虚假的; 4. 申请人不符合来华工作条件的; 5. 不适宜发给外国人来华工作许可的其他情况。 	<p>实施主体</p> <p>省级外国人归口管理部门实施, 其中 A、B 类由省外国专家局会同人社部门组织实施, C 类由人社部门组织实施</p>
--	--

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	1	事项名称	擅自从事职业中介活动的行政处罚
法律依据 (条款)	《中华人民共和国就业促进法》（中华人民共和国主席令第七十号）第六十四条：违法本法规定，未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的，由劳动保障部门或者其他主管部门依法予以关闭；有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款。		
细化标准	(一) 没有违法所得的，依法予以关闭； (二) 违法所得在一万元以下的，依法予以关闭，没收违法所得，并处一万元以上二万元以下的罚款； (三) 违法所得在一万元以上三万元以下的，依法予以关闭，没收违法所得，并处二万元以上三万元以下的罚款； (四) 违法所得在三万元以上的，依法予以关闭，没收违法所得，并处三万元以上五万元以下的罚款。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	2	事项名称	提供虚假就业信息，为无合法证照用人单位提供职业中介服务，伪造、涂改、转让职业中介许可证的行政处罚
法律依据 (条款)	《中华人民共和国就业促进法》（中华人民共和国主席令第七十号）第六十五条：违反本法规定，职业中介机构提供虚假就业信息，为无合法证照的用人单位提供职业中介服务，伪造、涂改、转让职业中介许可证的，由劳动保障部门或者其他主管部门责令改正。有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款；情节严重的，吊销职业中介许可证。		
细化标准	(一) 违法所得在一万元以下的，责令改正，没收违法所得，并处一万元以上二万元以下的罚款； (二) 违法所得在一万元以上三万元以下的，责令改正，没收违法所得，并处二万元以上三万元以下的罚款； (三) 违法所得在三万元以上的，责令改正，没收违法所得，并处三万元以上五万元以下的罚款，吊销职业中介许可证。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	3	事项名称	违法收取押金的行政处罚
法律依据 (条款)	《中华人民共和国就业促进法》（中华人民共和国主席令第七十号）第六十六条第二款：违反本法规定，职业中介机构向劳动者收取押金的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款。		
细化标准	(一) 收取劳动者押金每人五百元以下的，责令限期退还劳动者，并处每人五百元以上一千元以下的罚款； (二) 收取劳动者押金每人五百元以上的，责令限期退还劳动者，并处每人一千元以上一千五百元以下的罚款； (三) 收取劳动者押金每人一千元以上的，责令限期退还劳动者，并处每人一千五百元以上二千元以下的罚款。		
实施主体	市县人力资源保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	4	事项名称	采取虚假手段套取政府补贴的行政处罚
法律依据 (条款)	《河北省实施〈中华人民共和国就业促进法〉办法》（河北省第十一届人大常委会第十二次会议通过）第五十二条：职业中介机构或者其他服务机构采取虚假手段套取政府补贴的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门责令退回，并处套取政府补贴数额一倍以上三倍以下的罚款。		
细化标准	(一) 套取政府补贴在一万元以下的，责令退回，并处套取政府补贴数额一倍的罚款； (二) 套取政府补贴在一万元以上三万元以下的，责令退回，并处套取政府补贴数额二倍的罚款； (三) 套取政府补贴在三万元以上的，责令退回，并处套取政府补贴数额三倍的罚款。		
实施主体	市县人力资源保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	5	事项名称	未明示人力资源服务许可证、监督电话的行政处罚
法律依据 (条款)	《就业服务与就业管理规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第二十三号）第七十一条：职业中介机构违反本规定第五十三条规定，未明示职业中介许可证、监督电话的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；未明示收费标准的，提请价格主管部门依据国家有关规定处罚；未明示营业执照的，提请工商行政部门依据国家有关规定处罚。		
细化标准	（一）人力资源服务许可证或监督电话之一未明示的，由人力资源和社会保障行政部门责令改正，并可处以五百元以下的罚款； （二）人力资源服务许可证和监督电话均未明示的，由人力资源和社会保障行政部门责令改正，并可处以五百元以上一千元以下的罚款。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	6	事项名称	未建立服务台账，或虽建立服务台账但未记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况的行政处罚
法律依据 (条款)	《就业服务与就业管理规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第二十三号）第七十二条：职业中介机构违反本规定第五十四条规定，未建立服务台账，或虽建立服务台账但未记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。		
细化标准	（一）已建立服务台账但未记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况的，责令改正，并可处以五百元以下的罚款； （二）未建立服务台账的，责令改正，并可处以一千元以下的罚款。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	7	事项名称	服务不成功或未向劳动者退还所收取的中介服务费的行政处罚
法律依据 (条款)	《就业服务与就业管理规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第二十三号）第七十三条：职业中介机构违反本规定第五十五条规定，在职业中介服务机构服务不成功或未向劳动者退还所收取的中介服务费的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。		
细化标准	<p>(一) 涉及劳动者人数5人以下的，责令改正，并可处以五百元以下的罚款；</p> <p>(二) 涉及劳动者人数5人以上10人以下的，责令改正，并可处以五百元以上八百元以下的罚款；</p> <p>(三) 涉及劳动者人数10人以上的，责令改正，并可处以八百元以上一千元以下的罚款。</p>		
实施主体	省市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	8	事项名称	违反《就业服务与就业管理规定》第五十八条第（二）（六）（七）（九）（十）（十一）项规定的行政处罚
法律依据 (条款)	《就业服务与就业管理规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第二十三号）第七十四条：职业中介机构违反本规定第五十八条第（一）、（三）、（四）、（八）项规定的，按照就业促进法第六十五条、第六十六条规定予以处罚。违反本规定第五十八条第（五）项规定的，按照国家禁止使用童工的规定予以处罚。违反本规定第五十八条其他各项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，没有违法所得的，可处以一万元以下的罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得三倍的罚款，但最高不得超过三万元；情节严重的，提请工商部门依法吊销营业执照；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。		
细化标准	<p>(一) 没有违法所得的，可处以一万元以下的罚款；</p> <p>(二) 有违法所得，违法所得一万元以下的，责令改正，可处以违法所得一倍的罚款；</p> <p>(三) 有违法所得，违法所得在一万元以上的，责令改正，可处以违法所得一倍以上三倍以下的罚款，但最高不得超过三万元；情节严重的，提请市场监管部门依法吊销营业执照。</p>		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	9	事项名称	未经批准擅自开办职业介绍、职业技能鉴定以及应当由人力资源社会保障部门管辖的职业培训机构行政处罚
执法依据 (条款)	《河北省劳动和社会保障监察条例》（河北省第九届人大常委会第二十八次会议通过）第二十八条第一款：对未经批准擅自开办职业介绍、职业技能鉴定以及应当由劳动保障行政部门管辖的职业培训机构的，由县级以上人民政府劳动保障行政部门责令停止，没收违法所得，并处以一万元以上三万元以下罚款。		
细化标准	（一）没有违法所得的，责令停止，并处以一万元的罚款； （二）违法所得在二万元以下的，责令停止，没收违法所得，并处以一万元以上二万元以下的罚款； （三）违法所得在二万元以上的，责令停止，没收违法所得，并处以二万元以上三万元以下的罚款。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	10	事项名称	滥发职业培训证书或者职业资格证书的行政处罚
执法依据 (条款)	《河北省劳动和社会保障监察条例》（河北省第九届人大常委会第二十八次会议通过）第二十八条第二款：对职业技能鉴定机构以及劳动保障行政部门管辖的职业培训机构滥发职业培训证书或者职业资格证书的，由县级以上人民政府劳动保障行政部门责令限期收回，予以销毁；没收违法所得，并处以一万元以上三万元以下罚款；情节严重的，由审批机关依法暂扣或者吊销其经营许可证。		
细化标准	（一）没有违法所得的，责令限期收回，予以销毁； （二）违法所得在二万元以下的，责令限期收回，予以销毁，并处以一万元以上二万元以下的罚款； （三）违法所得在二万元以上的，责令限期收回，予以销毁，并处以二万元以上三万元以下的罚款，由审批机关依法暂扣或者吊销其经营许可证。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	11	事项名称
法律依据 (条款)	未取得许可证开展经营性中介活动、设立分支机构及机构名称等发生变化时未按时报告的行政处罚	
细化标准	《人力资源市场暂行条例》（国务院令 第700号）第四十二条第二款规定：违反本条例第十八条第二款规定，开展人力资源服务业务未备案，违反本条例第二十条、第二十一条规定，设立分支机构、办理变更或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款。	
实施主体	（一）经营性人力资源服务机构开展人力资源业务未备案的，处以5000元以上6000元以下的罚款； （二）经营性人力资源服务机构设立分支机构，办理变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动未按规定时间书面报告的，处以6000元以上1万元以下的罚款； （三）经营性人力资源服务机构未取得人力资源许可证擅自开展职业中介活动的，按本标准第一条细化标准执行。	
市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	12	事项名称
法律依据 (条款)	违反《人力资源市场暂行条例》第三十二条、第三十三条、第三十六条、第三十六条的行政处罚	
细化标准	《人力资源市场暂行条例》（国务院令 第700号）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的期限内，向人力资源社会保障行政部门提交经营情况年度报告。第四十四条：未按照本条例第三十二条规定报告有关事项，未按照本条例第三十三条规定建立健全内部制度或者保存服务台账，未按照本条例第三十六条规定提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。	
实施主体	（一）经营性人力资源服务机构未按时提交经营情况年度报告且拒不改正的，处以5000元罚款； （二）经营性人力资源服务机构未落实明示事项、内部制度和保存服务台账一项以上的，按本标准第五条、第六条有关细化标准执行，多项未落实的可累计处罚，但最高不得超过5000元。 （三）经营性人力资源服务机构未落实明示事项、内部制度和保存服务台账，且未提交经营情况年度报告的，可处以一万元罚款。	
市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	13	事项名称
法律依据 (条款)	用人单位招用人员时提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告；用人单位招用无合法身份证件人员的；用人单位以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动的处罚	
细化标准	《就业服务与就业管理规定》第十四条规定：用人单位招用人员不得有下列行为：（一）提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告；第六十七条规定：用人单位违反第十四条第（一）（五）（六）项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。	
实施主体	（一）用人单位招用人员时提供虚假招聘信息、发布虚假招聘广告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，并可处以一千元罚款； （二）用人单位招用无合法身份证件的人员的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，并可处以一千元罚款。 （三）用人单位以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，并可处以一千元罚款。	
市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	14	事项名称
法律依据 (条款)	用人单位招用人员，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，强行将乙肝病病毒血清学指标作为体检标准的处罚	
细化标准	《就业服务与就业管理规定》第六十八条规定：用人单位违反本规定第十九条第二款规定，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，将乙肝病病毒血清学指标作为体检标准的，由劳动保障行政部门责令限期改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。	
实施主体	用人单位招用人员，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，强行将乙肝病病毒血清学指标作为体检标准的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，并可处以一千元罚款	
市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	15	事项名称
执法依据 (条款)		以担保或者其他名义向劳动者收取财物的行政处罚
细化标准		《中华人民共和国劳动合同法》（中华人民共和国主席令第六十五号）第八十四条第二款：用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千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。
实施主体		<p>(一) 违法收取实物价值或押金每人五百元以下的，责令限期退还劳动者本人，并处每人五百元以上一千元以下的罚款；</p> <p>(二) 违法收取实物价值或押金每人五百元以上的，责令限期退还劳动者本人，并处每人一千元以上一千元以下的罚款；</p> <p>(三) 违法收取实物价值或押金每人一千元以上的，责令限期退还劳动者本人，并处每人一千元以上二千元以下的罚款。</p> <p>市县人力资源社会保障部门实施</p>

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	16	事项名称
执法依据 (条款)		用人单位未按规定与劳动者订立书面劳动合同或违反规定解除劳动合同的行政处罚
细化标准		《河北省劳动和社会保障监察条例》（河北省第九届人大常委会公告第七十二号）第二十三条用人单位未按规定与劳动者订立书面劳动合同或者违反规定条件解除劳动合同的，由县级以上人民政府劳动和社会保障行政部门责令限期改正，逾期不改正的，按照每涉及一人处以五百元以上一千元以下罚款；对劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。
实施主体		<p>(一) 违法行为涉及劳动者5人以下的，按照每人五百元标准处以罚款；</p> <p>(二) 违法行为涉及劳动者5人以上10人以下的，按照每人八百元标准处以罚款；</p> <p>(三) 违法行为涉及劳动者10人以上的，按照每人一千元标准处以罚款。</p> <p>市县人力资源社会保障部门实施</p>

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	17	事项名称	用人单位违反建立职工名册规定的行政处罚
法律依据 (条款)			《中华人民共和国劳动合同法》（中华人民共和国主席令第六十五号）第七条规定：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动合同，用人单位应当建立职工名册备查。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（国务院令五百三十五号）第八条规定：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；第三十三条规定：用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处二千元以上二万元以下的罚款。
细化标准			（一）用人单位建立职工名册，但劳动者登记要素不全的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，拒不改正的处二千元以上五千元以下罚款； （二）用人单位建立要素齐全的职工名册，但发现有劳动者未登记入册的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，拒不改正的处五千元以上一万元以下罚款； （三）用人单位没有按规定建立职工名册的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，拒不改正的处一万元以上两万元以下罚款。
实施主体			市、县人力资源社会保障部门实施

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	18	事项名称	以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资的；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；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，责令改正逾期不改正的行政处罚
法律依据 (条款)			《保障农民工工资支付条例》（国务院第724号令）第五十四条：有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对单位处2万元以上5万元以下的罚款，对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处1万元以上3万元以下的罚款：（一）以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资。（二）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。（三）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。
细化标准			（一）涉及农民工5人以下的，对单位处二万元以上三万元以下罚款；对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接负责人员处一万元以上一万元五千元以下罚款； （二）涉及农民工5人以上10人以下的，对单位处三万元以上四万元以下罚款；对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接负责人员处一万元以上二万元以下罚款； （三）涉及农民工10人以上的，对单位处四万元以上五万元以下罚款；对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接负责人员处二万元以上三万元以下罚款。
实施主体			市县人力资源社会保障部门实施

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	19	事项名称	用人单位违反规定，扣押劳动者档案或者其他物品的行政处罚
法律依据 (条款)	《中华人民共和国劳动合同法》（中华人民共和国主席令第六十五号）第八十四条第三款；劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款（以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款）规定处罚。		
细化标准	（一）涉及劳动者5人以下的，按照每人五百元标准处以罚款； （二）涉及劳动者5人以上10人以下的，按照每人一千元标准处以罚款； （三）涉及劳动者10人以上的，按照每人二千元标准处以罚款。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	20	事项名称	用人单位未按时为劳动者办理就业登记、失业登记手续的行政处罚
法律依据 (条款)	《河北省实施〈中华人民共和国就业促进法〉办法》（2009年11月28日河北省第十一届人民代表大会常务委员会第十二次会议通过）用人单位未按时为劳动者办理就业登记、失业登记手续的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门责令限期办理；逾期未办理的，对用人单位处以一万元以上三万元以下的罚款。		
细化标准	（一）违法涉及劳动者5人以下的，处一万元以上一万五千元以下的罚款； （二）违法涉及劳动者5人以上10人以下的，处一万五千元以上两万元以下的罚款； （三）违法涉及劳动者10人以上的，处二万元以上三万元以下的罚款。		
备注	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	21	事项名称	不办理社会保险登记的行政处罚
执法依据 (条款)			《中华人民共和国社会保险法》（中华人民共和国主席令第三十五号）第八十四条：用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额一倍以上三倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上一千元以下的罚款。
细化标准			（一）违法涉及劳动者5人以下的，处应缴社会保险费数额一倍的罚款，对单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上一千元以下的罚款； （二）违法涉及劳动者5人以上10人以下的，处应缴社会保险费数额的二倍罚款，对单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员处一千元以上二千元以下的罚款； （三）违法涉及劳动者10人以上的，处应缴社会保险费数额三倍的罚款，对单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员处二千元以上三千元以下的罚款。
实施主体			市县人力资源保障部门实施

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	22	事项名称	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政处罚
执法依据 (条款)			《中华人民共和国社会保险法》（中华人民共和国主席令第三十五号）第八十七条：社会保险经办机构以及医疗机构、药品经营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，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。
细化标准			（一）骗取社会保险金一万元以下的，责令退回，并处骗取金额二倍以上三倍以下的罚款； （二）骗取社会保险金一万元以上三万元以下的，责令退回，并处骗取金额三倍以上四倍以下的罚款； （三）骗取社会保险金三万元以上的，责令退回，并处骗取金额四倍以上五倍以下的罚款。
实施主体			市县人力资源保障部门实施

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	23	事项名称	用人单位违法延长劳动者工作时间的行政处罚
法律依据 (条款)			《劳动保障监察条例》（国务院令四百二十三号）第二十五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，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算，处以罚款。
细化 标准			（一）违法涉及劳动者5人以下的，责令改正，并处每人100元的罚款； （二）违法涉及劳动者5人以上10人以下的，责令改正，并处每人100元以上300元以下的罚款； （三）违法涉及劳动者10人以上的，责令改正，并处每人300元以上500元以下的罚款。
实施主体			市县人力资源和社会保障部门实施

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	24	事项名称	用人单位安排怀孕7个月以上的女职工或在哺乳未满1周岁的婴儿期间夜班劳动或者延长其工作时间的行政处罚
法律依据 (条款)			《河北省女职工劳动保护特别规定》（河北省人民政府令〔2016〕第3号）第八条第五款；用人单位应当给予孕期女职工下列劳动保护： （五）对怀孕七个月以上的，不延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在劳动时间内安排一定的休息时间；有劳动定额的，减轻相应的劳动量；从事立位作业的女职工应当在其工作场所设置休息座位。对有两次以上自然流产史无子女的女职工，经本人申请应当暂时调离可能导致流产的劳动岗位。第十一条第二项；（二）对哺乳未满一周岁的婴儿的，不延长劳动时间或者安排夜班劳动。第二十条；用人单位违反本规定第八条第五项、第九条、第十一条第二项规定的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人一千元以上五千元以下的标准计算，处以罚款。
细化 标准			（一）违法涉及安排夜班劳动或者延长工作时间1小时以下的，责令改正，并处每人一千元以上二千元以下的罚款； （二）违法涉及安排夜班劳动或者延长工作时间1小时以上3个小时以下的，责令改正，并处每人二千元以上三千元以下的罚款； （三）违法涉及安排夜班劳动或者延长工作时间3小时以上的，责令改正，并处每人三千元以上五千元以下的罚款。
实施主体			市县人力资源和社会保障部门实施

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	25	事项名称	用人单位安排生育子女女职工享受产假少于法定天数的行政处罚
法律依据 (条款)	《河北省女职工劳动保护特别规定》（河北省人民政府令〔2016〕第3号）第九条：符合法律、法规规定生育子女的女职工，除享受国家规定的九十八天产假外，延长产假六十天，其中产前可以休假十五天；难产的，增加产假十五天；生育多胞胎的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。女职工怀孕未满四个月流产的，享受十五天产假；怀孕满四个月以上不满八个月流产的，享受四十二天产假；怀孕七个月以上终止妊娠的，除给予四十二天规定产假外，经与用人单位协商还可以享受最长为五十六天的延长假。第二十条：用人单位违反本规定第八条第五项、第九条、第十一条第二项规定的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人一千元以上五千元以下的标准计算，处以罚款。		
细化标准	（一）产假减少20天以下的；未产4个月流产享受产假减少5天以下或怀孕满4个月流产享受产假减少10天以下的，责令限期改正，处每人一千元以上二千元以下的罚款； （二）产假减少20天以上40天以下的；未产4个月流产享受产假减少5天以上8天以下或怀孕满4个月流产享受产假减少10天以上20天以下的，责令限期改正，处每人二千元以上三千元以下的罚款； （三）产假减少40天以上的；未产4个月流产享受产假减少8天以上或怀孕满4个月流产享受产假减少20天以上的，责令限期改正，处每人三千元以上五千元以下的罚款。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	26	事项名称	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的行政处罚
法律依据 (条款)	《劳动保障监察条例》（国务院令四百二十三号）第二十三条：用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，按照受侵害的劳动者每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款：（七）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的。		
细化标准	（一）违法涉及未成年工1人的，责令改正，处以一千元以上二千元以下的罚款； （二）违法涉及未成年工1人以上3人以下的，责令改正，处每人二千元以上三千元以下的罚款； （三）违法涉及未成年工3人以上的，责令改正，处每人三千元以上五千元以下的罚款。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	27	事项名称	用人单位对未成年工定期进行健康检查的处罚
法律依据 (条款)	《中华人民共和国劳动法》第五十八条：国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。第六十五条：用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。《劳动保障监察条例》第二十三条第（八）项用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，按照受侵害的劳动者每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款：（八）未对未成年工定期进行健康检查的；		
细化标准	（一）违法涉及未成年工1人的，责令改正，并处以1000元罚款； （二）违法涉及未成年工1人以上3人以下的，责令改正，并处以1000元以上3000元以下罚款； （三）违法涉及未成年工3人以上的，责令改正，并处以3000元以上5000元以下罚款。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	28	事项名称	擅自经营劳务派遣业务的行政处罚
法律依据 (条款)	《中华人民共和国劳动合同法》（中华人民共和国主席令第六十五号）第九十二条第一款：违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。		
细化标准	（一）违法所得在一万元以下的，由人力资源社会保障行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得的一倍以上二倍以下的罚款，罚款低于一万的按一万元处罚；没有违法所得的，可处以一万元罚款，对造成严重后果的，处以一万元以上的罚款，罚款最高不能超过五万元。 （二）违法所得在一万元以上的三万元以下的，由人力资源社会保障行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得的二倍以上三倍以下的罚款； （三）违法所得在三万元以上的，由人力资源社会保障行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得的三倍以上五倍以下的罚款。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	29	事项名称	用人单位劳务派遣用工数量超过其用工总量比例的行政处罚
法律依据 (条款)			《中华人民共和国劳动合同法》第六十六条第三款规定：用人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。《劳务派遣暂行规定》第四条规定：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。《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条第二款规定：劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期未改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。
细化标准			(一) 违法使用的被派遣劳动者数量超过其用工总量10%以下的，责令改正，并处以每人5000元以上6000元以下的罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证； (二) 违法使用的被派遣劳动者数量超过其用工总量20%以上30%以下的，责令改正，并处以每人6000元以上8000元以下的罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证； (三) 违法使用的被派遣劳动者数量超过其用工总量30%以上的，责令改正，并处以每人8000元以上1万元以下的罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。
实施主体			市县人力资源社会保障部门实施

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	30	事项名称	涂改、倒卖、出租、出借《劳务派遣经营许可证》，或者以其他形式非法转让《劳务派遣经营许可证》的行政处罚
法律依据 (条款)			《劳务派遣行政许可实施办法》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第十九号）第三十三条：劳务派遣单位有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门处1万元以下的罚款；情节严重的，处1万元以上3万元以下的罚款：（一）涂改、倒卖、出租、出借《劳务派遣经营许可证》，或者以其他形式非法转让《劳务派遣经营许可证》的；
细化标准			(一) 涂改《劳务派遣经营许可证》的，处五千元以下罚款； (二) 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，处五千元以上一万元以下罚款； (三) 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》且造成重大影响或造成严重后果的，处二万元以上三万元以下罚款。
实施主体			市县人力资源社会保障部门实施

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	31	事项名称	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；以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的行政处罚
法律依据 (条款)	《劳务派遣行政许可实施办法》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第十九号）第三十三条第二、三款；劳务派遣单位有下列情形之一的，由人力资源社会保障部门处1万元以下的罚款；情节严重的，处1万元以上3万元以下的罚款；（二）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；（三）以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的。		
细化标准	（一）隐瞒真实情况或提交虚假材料取得劳务派遣行政许可的，处一万元以上两万元以下罚款； （二）以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的，处两万元以上三万元以下罚款。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	32	事项名称	无理阻挠人力资源社会保障部门工作人员实施监督检查和监察执法的行政处罚
法律依据 (条款)	《劳动保障监察条例》（国务院令四百二十三号）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20000元以下的罚款：（一）无理抗拒、阻挠劳动保障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）经劳动保障部门责令改正拒不改正，或者拒不履行劳动保障部门的行政处理决定的。		
细化标准	（一）无理抗拒、阻挠劳动保障监察的，处2000元以上10000元以下的罚款； （二）不按照劳动保障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，处10000元以上15000元以下罚款； （三）拒不履行劳动保障部门的行政处理决定的，处以15000元以上20000元以下罚款。		
实施主体	市县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政处罚）

序号	33	事项名称	违反《河北省企业集体协商条例》第四十七条集体协商相关规定的行政处罚
法律依据 (条款)	<p>《河北省企业集体协商条例》（2016年12月2日河北省第十二届人民代表大会常务委员会第二十四次会议通过）第四十七条：企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期整改；逾期不改的，处以五千元以上一万元以下罚款，并将其列为不良影响事件，纳入人力资源社会保障信用信息共享平台；情节严重，造成职工怠工、停工等群体性事件，产生恶劣社会影响的，处十万元以上十五万元以下罚款，同时对企业法定代表人或者企业主要负责人处一万元以上二万元以下罚款，企业三年内不得享受各级政府奖励和扶持政策；（一）拒绝或者拖延集体协商的；（二）协商不一致，拒绝签订集体合同的；（三）拒不履行或者不完全履行已经生效的集体合同的；（四）拒绝提供或者不按时、不如实提供集体协商所需资料的；（五）拒绝为协商代表开展协商提供必要工作时间和工作条件的；（六）阻挠上级工会帮助、指导职工开展集体协商的；（七）不按照规定报送集体合同文本及相关审查资料的；（八）阻挠监督检查，或者违反本条例规定拒绝协调处理的。</p>		
细化标准	<p>（一）违反上述情形之一且拒不改正的，未造成较大社会影响的，对企业处以五千元以上一万元以下罚款，并将其列为不良影响事件，纳入人力资源社会保障信用信息共享平台；</p> <p>（二）违反上述情形之一以上且拒不改正的，造成重大社会影响的，对企业处以十万元以上二十万元以下罚款，并将其列为不良影响事件，纳入人力资源社会保障信用信息共享平台；对企业法定代表人或者企业主要负责人处以一万元以上一万元五千元以下罚款；</p> <p>（三）违反上述情形且拒不改正，导致群体性事件、产生恶劣社会影响、产生恶劣社会影响的，对企业处以十二万元以上十五万元以下罚款，并将其列为不良影响事件，纳入人力资源社会保障信用信息共享平台；对企业法定代表人或者企业主要负责人处以一万元以上一万元五千元以上两万元以下罚款。</p>		
实施主体	市、县人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政强制）

序号	1	事项名称	对可能被转移、隐匿或者灭失的社会保险基金收支、管理和投资运营相关的资料予以封存
法律依据 (条款)	1、《中华人民共和国社会保险法》第七十九条第二款第一项		
细化标准	1、《中华人民共和国社会保险法》第七十九条第二款第一项		
实施主体	省市区人力资源保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政检查）

序号	1	事项名称	对《企业年金办法》执行情况的监督检查
法律依据 (条款)	1、《企业年金办法》第二十九条		
细化标准	1. 单位参加企业职工基本养老保险，且正常缴费 2. 单位企业年金缴费不超过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% 3. 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 4. 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的期限最长不超过8年 5. 未达到《企业年金办法》第二十四条规定的条件之一的，不得从企业年金个人账户中提前提取资金 6. 企业应当在企业年金方案变更或者终止后10日内报告人力资源社会保障行政部门，并通知受托人		
实施主体	省市区人力资源保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政检查）

序号	2	事项名称	对用人单位和个人遵守社会保险法律、法规情况及社会保险基金收、支、管理和投资运营的监督检查
法 据 依 （ 条 款）		<ol style="list-style-type: none"> 1、《中华人民共和国社会保险法》第七十七条、第七十九条 2、《中华人民共和国军人保险法》第四十二条 3、《失业保险条例》第二十四条 4、《工伤保险条例》第五十一条 5、《国务院办公厅关于印发机关事业单位职业年金办法的通知》（国办发〔2015〕18号）第十四条 6、《企业年金基金管理暂行办法》第十三条 7、《社会保险基金行政监督办法》第二条 8、《劳动部、审计署关于发布《社会保险审计暂行规定》的通知》第三条 9、《河北省工伤保险实施办法》第三十七条、第三十八条 10、《河北省社会保险基金监督办法》第十九条 	

<p style="text-align: center;">细 化 标 准</p>	<p>1、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：</p> <p>(一) 检查社会保险基金支出、管理情况；</p> <p>(二) 受理有关社会保险基金违法违规行为的举报；</p> <p>(三) 依法查处社会保险基金违法违规问题；</p> <p>(四) 宣传社会保险基金监督法律、法规、规章和政策；</p> <p>(五) 法律、法规规定的其他事项。</p> <p>2、人力资源社会保障行政部门对社会保险经办机构的事项目实施监督：</p> <p>(一) 执行社会保险基金支出、管理的有关法律、法规、规章和政策的情况；</p> <p>(二) 社会保险基金预算执行及决算情况；</p> <p>(三) 社会保险基金收入户、支出户等银行账户开立、使用和管理情况；</p> <p>(四) 社会保险待遇审核和基金支付情况；</p> <p>(五) 社会保险服务协议订立、变更、履行、解除或者终止情况；</p> <p>(六) 社会保险基金收支、管理内部控制情况；</p> <p>(七) 法律、法规规定的其他事项。</p> <p>3、人力资源社会保障行政部门对社会保险服务机构的下列项目实施监督：</p> <p>(一) 遵守社会保险相关法律、法规、规章和政策的情况；</p> <p>(二) 社会保险基金管理使用情况；</p> <p>(三) 社会保险基金管理使用内部控制情况；</p> <p>(四) 社会保险服务协议履行情况；</p> <p>(五) 法律、法规规定的其他事项。</p> <p>4、人力资源社会保障行政部门对与社会保险基金支出、管理直接相关单位的下列项目实施监督：</p> <p>(一) 提前退休审批情况；</p> <p>(二) 工伤认定（职业伤害确认）情况；</p> <p>(三) 劳动能力鉴定情况；</p> <p>(四) 法律、法规规定的其他事项。</p>
<p style="text-align: center;">实施主体</p>	<p style="text-align: center;">省市区人力资源社会保障部门实施</p>

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政检查）

序号	3	事项名称	对企业集体合同和专项集体合同履行情况的监督检查
法律依据 (条款)		1、《河北省企业集体协商条例》第六条、第四十一条 2、《集体合同规定》第七条 3、《工资集体协商试行办法》第六条	
细化 标准		1、检查范围：在河北省行政区域内的所有企业。2、检查权限：省、市、县级人力资源和社会保障部门分别在各自管辖权限范围内，对所属企业集体合同及三个专项合同的制定情况进行检查。在此基础上，省级人力资源和社会保障部门根据需要，可制定全省检查方案并组织实施。3、检查方式：采取以下三种检查方式：一是通过审查企业办理集体劳动合同备案有关材料进行检查，对存在的问题责令改正。二是会同劳动保障监察机构对企业制订集体合同情况进行检查，发现问题及时责令整改。三是通过全同本级工会依法调查处理企业因集体合同纠纷时，对企业执行集体合同制定及执行情况进行检查。4、检查频次：按照“双随机一公开”原则，通过务种检查方式，每个企业每年检查不得少于一次。	
实施主体		省市县人力资源社会保障部门实施	

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政检查）

序号	4	事项名称	对国有、城镇集体所有制企业工资、奖金的分配的监督检查
法律依据 (条款)		1、《全民所有制工业企业转换经营机制条例》第二十四条第五项 2、《劳动部、财政部、国家计委、国家经贸委关于发布《国有企业工资总额同经济效益挂钩规定》的通知》第二十条（4） 3、《《劳动部、国家税务总局关于印发《城镇集体所有制企业职工工资同经济效益挂钩办法》的通知》第八条 4、《《劳动部、财政部、审计署关于颁发《国有企业工资内外收入监督检查实施办法》的通知》第三条、第二十条	
细化 标准		1.检查范围：全省所有国有企业。2.检查内容：工资总额预算与经济效益增减、市场对标，以及清算、计提和发放情况；津补贴、资金、福利、中长期激励措施等情况；3.检查权限：省、市、县三级人力资源和社会保障部门按企业管理权限分别组织实施。4.检查方式企业自查、综合检查、重点核查。5.检查频次：每年检查至少一次。	
实施主体		省市县人力资源社会保障部门实施	

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政检查）

序号	5	事项名称	对民办学校的监督检查
法律依据 (条款)			1、《中华人民共和国民办教育促进法》第六十一至六十四条 2、《中华人民共和国民办教育促进法实施条例》第四十九至五十一条
细化标准			1.是否擅自改变民办学校名称、层次、类别和举办者； 2.是否发布虚假招生简章或者广告，骗取钱财； 3.是否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； 4.检查学校教育管理情况； 5.是否存在伪造、变造、买卖、出租、出借办学许可证； 6.是否存在恶意终止办学、抽逃资金或者挪用办学经费；
实施主体			省市县人力资源保障部门实施

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政检查）

序号	6	事项名称	对终身教育培训机构办学条件、教学条件、广告发布和校园安全等办学事项的监督检查
法律依据 (条款)			1、《河北省终身教育促进条例》第三十二条
细化标准			1.检查失业人员、农民工的教育培训情况； 2.检查机构办学条件、教育培训质量； 3.检查是否落实各项办学承诺，是否发布虚假招生信息； 4.检查是否违规收取培训费用，有无恶意终止办学； 5.检查校园安全工作开展情况。
实施主体			省市县人力资源保障部门实施

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政检查）

序号	7	事项名称	对职业技能鉴定机构的监督检查
法律依据 (条款)	1、《职业技能鉴定规定》第二十四条		
细化标准	<p>1. 检查是否具有与所鉴定工种（专业）及其等级或类别相适应的考核场地和设备；</p> <p>2. 检查是否具有与所鉴定工种（专业）及其等级或类别操作技能考核相适应的、符合国家标准的检测仪器；</p> <p>3. 检查是否有专（兼）职的管理人员和考评员；</p> <p>4. 检查是否有完善的管理办法；</p> <p>5. 是否按照规定受理职业技能鉴定；</p> <p>6. 是否严格执行考评员亲属回避制度；</p> <p>7. 检查职业技能鉴定收费情况；</p>		
实施主体	省级人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政检查）

序号	8	事项名称	对中外合作办学机构、中外合作职业技能培训机构和办学项目的监督检查
法律依据 (条款)	<p>1、《中华人民共和国中外合作办学条例》第三十五条</p> <p>2、《中外合作职业技能培训机构办学管理办法》第四十五条</p>		
细化标准	<p>1. 检查是否具备办学及备培训条件和资格；</p> <p>2. 检查办学质量；</p> <p>3. 检查办学合作协议签订执行情况；</p> <p>4. 检查办学资金投入情况；</p> <p>5. 检查是否具有同时培训不少于200人的办学规模；</p> <p>6. 检查办学场所是否符合环境保护、劳动保护、安全、消防、卫生等有关规定及相关职业（工种）安全规程；</p> <p>7. 实习、实验设施和设备应满足教学和技能培训需要；</p> <p>8. 检查是否具备稳定的资金来源。</p>		
实施主体	省级（受委托的市）人力资源社会保障部门实施		

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政检查）

序号	9	事项名称	对经营性人力资源服务机构实施监督检查
执 法 依 据 (条 款)		1、《人力资源市场暂行条例》第三十四条、第三十五条 2、《网络招聘服务管理规定》第二十七条 3、《人力资源服务管理机构管理规定》第三十一条	
细 化 准 标		<p>1、人力资源社会保障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：</p> <p>①进入被检查单位进行检查；</p> <p>②询问有关人员，查阅服务台帐等服务信息档案；</p> <p>③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；</p> <p>④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；</p> <p>⑤法律、法规规定的其他措施。</p> <p>2、人力资源社会保障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。</p> <p>3、对人力资源社会保障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。</p> <p>4、人力资源社会保障部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式实施监督检查。</p> <p>5、监督检查的情况应当及时向社会公布。其中，行政处罚、监督检查结果可以通过国家企业信用信息公示系统或者其他系统向社会公示。</p> <p>6、对按照告知承诺制方式取得人力资源服务许可证的，人力资源社会保障部门在实施监督检查时，应当重点对告知承诺事项真实性进行检查。</p> <p>7、人力资源社会保障部门应当依法督促经营性人力资源服务机构在规定期限内提交上一年度的经营情况年度报告，并在政府网站进行不少于30日的信息公示或者引导经营性人力资源服务机构在其服务场所公示年度报告的有关内容。人力资源社会保障部门通过与市场监督管理等部门信息共享可以获取的信息，不得要求经营性人力资源服务机构重复提供。</p>	
实 施 主 体		市县人力资源社会保障部门实施	

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政检查）

序号	10	事项名称	对职业中介机构、中外合资人才中介机构的监督检查
执法依据 (条款)		<ol style="list-style-type: none"> 1、《就业服务与就业管理规定》第五十三条、第五十四条、第五十九条 2、《中外合资人才中介机构管理暂行规定》第十四条 3、《人力资源服务机构管理规定》第三十一条 	
细化标准		<ol style="list-style-type: none"> 1、人力资源社会保障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： <ol style="list-style-type: none"> ①进入被检查单位进行检查； ②询问有关人员，查阅服务台账等服务信息档案； ③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； ④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； ⑤法律、法规规定的其他措施。 2、人力资源社会保障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。 3、对人力资源社会保障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。 4、人力资源社会保障部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式实施监督检查。 5、监督检查的情况应当及时向社会公布。其中，行政处罚、监督检查结果可以通过国家企业信用信息公示系统或者其他系统向社会公示。 6、对按照告知承诺制方式取得人力资源服务许可证的，人力资源社会保障部门在实施监督检查时，应当重点对告知承诺事项真实性进行检查。 7、人力资源社会保障部门应当依法督促经营性人力资源服务机构在规定期限内提交上一年度的经营情况年度报告，并在政府网站进行不少于30日的信息公示或者引导经营性人力资源服务机构在其服务场所公示年度报告的有关内容。人力资源社会保障部门通过与市场监督管理等部门信息共享可以获取的信息，不得要求经营性人力资源服务机构重复提供。 	
实施主体		市县人力资源社会保障部门实施	

河北省人力资源和社会保障系统行政裁量权基准（行政确认）

序号	1	事项名称	工伤认定
执 法 依 据 (条款)	1、 2、 3、	《工伤保险条例》 《工伤认定办法》 《河北省工伤保险实施办法》	

<p>细 则</p>	<p>1. 工伤认定申请： 职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况的，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。 用人单位未按规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。</p> <p>2. 提出工伤认定申请应当提交材料： (一) 《工伤认定申请表》； (二) 劳动合同复印件或者其他证明职工与用人单位存在劳动关系、人事关系（包括事实劳动、人事关系）的材料； (三) 医疗机构出具的受伤后诊断证明书、职业病诊断机构出具的职业病诊断证明书或者鉴定机构出具的职业病诊断鉴定书。 有下列情形之一的，还应当分别提交相应证据： (一) 因履行工作职责受到暴力伤害的，提交公安机关有关证明、人民法院的裁决书或者其他有效证明； (二) 因交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故受到伤害提出工伤认定的，提交公安机关交通管理部门、铁路等部门或者司法机关及法律、行政法规授权的组织出具的相关法律文书； (三) 在因工外出期间，因工作原因受到伤害的，提交公安机关证明或者其他证明；因发生事故下落不明认定因工死亡的，提交人民法院宣告死亡的证明； (四) 在工作时间和工作岗位因突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的，提交医疗机构的抢救和死亡证明； (五) 在抢险救灾等维护国家利益、社会公共利益活动中受到伤害的，提交有效证明； (六) 因战、因公负伤致残的残疾军人到用人单位后旧伤复发的，提交残疾军人证和当地民政部门出具的证明及医疗机构对旧伤复发的诊断证明； (七) 其他特殊情况，依据有关法律、法规、规章的规定提供相关材料。</p> <p>3. 社会保险行政部门办理工伤认定申请时限要求： 社会保险行政部门收到工伤认定申请后，应当在15日内对申请人提交的材料进行审核，材料完整的，作出受理或者不予受理的决定；材料不完整的，应当以书面形式一次性告知申请人需要补正的全部材料。社会保险行政部门收到申请的全部材料后，应当在15日内作出受理或者不予受理的决定。 社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定决定，出具《认定工伤决定书》或《不予认定工伤决定书》。 社会保险行政部门应当自受理工伤认定决定作出之日起20日内，将《认定工伤决定书》或者《不予认定工伤决定书》送达受伤害职工（或者其近亲属）和用人单位，并抄送社会保险经办机构。</p> <p>4. 认定及视同工伤情形： 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤： (一) 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的； (二) 工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的； (三) 在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的； (四) 患职业病的； (五) 因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的； (六) 在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的； (七) 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。 职工有下列情形之一的，视同工伤： (一) 在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的； (二) 在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的； (三) 职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。 职工符合上述规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤： (一) 故意犯罪的； (二) 醉酒或者吸毒的； (三) 自残或者自杀的。</p>
<p>实施主体</p>	<p>省市人力资源社会保障部门实施</p>

