

附件 1:

科左中旗人社局企业行政合规指导清单

序号	行政合规事项	常见违法行为表现	法律依据及违法责任	发生频率	合规建议	指导部门(机构/科室)
1	用人单位不得招用无合法身份证件的人员	招用无合法身份证件的人员	<p>【规章】《就业服务与就业管理规定》</p> <p>第十四条用人单位招用人员不得有下列行为:</p> <p>(一)提供虚假招聘信息,发布虚假招聘广告;</p> <p>(二)扣押被录用人员的居民身份证和其他证件;</p> <p>(三)以担保或者其他名义向劳动者收取财物;</p> <p>(四)招用未满 16 周岁的未成年人以及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员;</p> <p>(五)招用无合法身份证件的人员;</p> <p>(六)以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。</p> <p>第六十七条用人单位违反本规定第十四条第(二)、(三)项规定的,按照劳动合同法第八十四条的规定予以处罚;用人单位违反第十四条第(四)项规定的,按照国家禁止使用童工和其他有关法律、法规的规定予以处罚。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</p>	★	用人单位招录人员时应当查验应聘人员身份证件,注意审慎核对人员身份,不得招用无合法身份证件人员。	科左中旗人社局

			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。			
2	用人单位不得扣押劳动者证件	扣押劳动者居民身份证等证件	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>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。</p> <p>第八十四条第一款用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。</p>	★★	用人单位在招聘录用劳动者时,可以查验劳动者身份信息,但不得扣押劳动者的身份证件和其他证件	科左中旗人社局
3	用人单位不得以担保或其它名义向劳动者收取财物	以担保或其它名义收取劳动者押金或保证金	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	★★	用人单位招用劳动者,不能向劳动者收取押金、保证金等财物。	科左中旗人社局
4	用人单位不得使用童	招用未满十六周岁的未成年人	<p>【法律】《中华人民共和国劳动法》</p> <p>第九十四条用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的,由</p>	★★	1. 用人单位招录人员时应注意审慎核对人员身份,防止出现冒用身份证等情	科左中旗人社局

		<p>劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。</p> <p>【法律】《中华人民共和国未成年人保护法》</p> <p>第六十一条 任何组织或者个人不得招用未满十六周岁未成年人，国家另有规定的除外。</p> <p>营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等不适宜未成年人活动的场所不得招用已满十六周岁的未成年人。</p> <p>招用已满十六周岁未成年人的单位和个人应当执行国家在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面的规定，不得安排其从事过重、有毒、有害等危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。</p> <p>任何组织或者个人不得组织未成年人进行危害其身心健康的表演等活动。经未成年人的父母或者其他监护人同意，未成年人参与演出、节目制作等活动，活动组织方应当根据国家有关规定，保障未成年人合法权益。</p> <p>第一百二十五条 违反本法第六十一条规定的，由文化和旅游、人力资源和社会保障、市场监督管理等部门按照职责分工责令限期改正，给予警告，没收违法所得，可以并处十万元以下罚款；拒不改正或者情节严重的，责令停产停业或者吊销营业执照、吊销相关许可证，并处十万元以上一百万元以下罚款。</p> <p>第一百二十六条 密切接触未成年人的单位违反本法第六十二条规定，未履行查询义务，或者招用、继续聘用具有相关违法犯罪记录人员的，由教育、人力资源和社会保障、市场监督管理等部门按照职责分工责令限期改正，给予警告，并处五万</p>		<p>形，并确保不出现招用未满十六周岁未成年人的情形；</p> <p>2. 营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等不适宜未成年人活动的场所不得招用未满十八周岁的未成年人。</p>	
--	--	---	--	---	--

			<p>元以下罚款；拒不改正或者造成严重后果的，责令停业整顿或者吊销营业执照、吊销相关许可证，并处五万元以上五十万元以下罚款，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。</p> <p>【行政法规】《禁止使用童工规定》</p> <p>第二条第一款国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户（以下统称用人单位）均不得招用不满16周岁的未成年人（招用不满16周岁的未成年人，以下统称使用童工）。</p> <p>第六条第一款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。</p>			
5	用人单位应当依法与劳动者订立书面劳动合同	<p>1. 自用工之日起超过一个月未与劳动者订立书面劳动合同；</p> <p>2. 劳动合同期满继续留用劳动者工作，但自合同</p>	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第十条建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。</p> <p>已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。</p> <p>用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。</p>	★★★	<p>1. 用人单位与劳动者建立劳动关系，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同；</p> <p>2. 劳动合同期满，劳动者继续在用人单位工作的，用人单位应当在一个月与劳</p>	科左中旗人社局

		<p>期满之日起超过一个月未与劳动者续订书面劳动合同。</p>	<p>第八十二条第一款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。</p> <p>同的；</p> <p>(二) 劳动合同期满继续留用劳动者工作，但自期满之日起超过一个月不满一年未与劳动者续订书面劳动合同的。</p> <p>前款规定的用人单位向劳动者每月支付二倍工资的起算时间为劳动合同期满之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。</p> <p>【行政法规】《中华人民共和国劳动合同法实施条例》</p> <p>第三十四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。</p>		<p>劳动者续订书面劳动合同；</p> <p>3. 用人单位自用工之日或劳动合同期满之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立、续订书面劳动合同的，应当依照劳动合同法的规定向劳动者每月支付二倍的工资。</p>	
6	用人单位不得违反试用期规定	<p>1. 劳动合同试用期约定违反规定；</p> <p>2. 违法约定的试用期已经履行的，用人单位未向劳动者支付赔偿金。</p>	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第十九条劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。</p> <p>同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。</p> <p>以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。</p> <p>试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试</p>	★★	<p>1. 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月；</p> <p>2. 试用期也应当签订劳动合同，期限应当包含在劳动</p>	科左中旗人社局

			<p>用期不成立，该期限为劳动合同期限。</p> <p>第八十三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。</p> <p>【行政法规】《中华人民共和国劳动合同法实施条例》</p> <p>第三十四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。</p>		<p>合同期限内；</p> <p>3. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期；</p> <p>4. 违法约定的试用期已经履行的，用人单位应当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。</p>	
7	用人单位与劳动者订立的劳动合同文本应当载明法定必备条款并将劳动合同文本交付劳动者一份	<p>1. 劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款；</p> <p>2. 未将劳动合同文本交付劳动者。</p>	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第十六条劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。</p> <p>劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。</p> <p>第十七条 劳动合同应当具备以下条款：</p> <p>（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；</p> <p>（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；</p> <p>（三）劳动合同期限；</p> <p>（四）工作内容和工作地点；</p> <p>（五）工作时间和休息休假；</p>	★★	<p>1. 劳动合同应当由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效；</p> <p>2. 劳动合同应当具备《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定的必备条款；</p> <p>3. 用人单位应当自劳动合同订立之日起五个工作日内将文本交付劳动者本人。</p>	科左中旗人社局

			<p>(六) 劳动报酬;</p> <p>(七) 社会保险;</p> <p>(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;</p> <p>(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。</p> <p>劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。</p> <p>第八十一条用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的,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。</p>			
8	用人单位应当按规定建立职工名册	<p>1. 未建立职工名册;</p> <p>2. 建立的职工名册不符合规定。</p>	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>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。</p> <p>【行政法规】《中华人民共和国劳动合同法实施条例》</p> <p>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。</p> <p>第三十三条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 2000 元以上 2 万元以下的罚款。</p>	★★	<p>1. 用人单位应当建立职工名册;</p> <p>2. 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。</p>	科左中旗人社局
9	用人单位应当按规定为职工	用人单位自用工之日起三十日	<p>【法律】《中华人民共和国社会保险法》</p>	★★★	用人单位应当自用工之日起三十日内为职工向社会	科左中旗人社局

	办理社会保险登记	内，未为职工申请办理社会保险登记	<p>第五十八条第一款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。</p> <p>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三千元以下的罚款。</p>		保险经办机构申请办理社会保险登记	
10	用人单位应当按规定申报应缴纳的社会保险费数额	未按规定申报应缴纳的社会保险费数额	<p>【法律】《中华人民共和国社会保险法》</p> <p>第六十条第一款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。</p> <p>【规章】《社会保险稽核办法》第三条，县级以上社会保险经办机构负责社会保险稽核工作。县级以上社会保险经办机构的稽核部门具体承办社会保险稽核工作。</p> <p>第十一条第一款，被稽核对象少报、瞒报缴费基数和缴费人数，社会保险经办机构应当责令其改正；拒不改正的，社会保险经办机构应当报请劳动保障行政部门依法处罚。</p> <p>【规范性文件】《关于规范社会保险缴费基数有关问题的通知》(劳社险中心函〔2006〕60号)“五、关于统一基数问题……单位职工本人缴纳基本养老保险的基数原则上以上一年本人月平均工资为基础，在当地职工平均工资的60%~300%的范围内进行核定。特殊情况下个人缴费基数的确定，按原劳动部办</p>	★★★	<p>1. 用人单位应当按照规定自行申报应缴纳的社会保险费数额，并足额缴纳社会保险费；</p> <p>2. 职工缴纳基本养老保险费的基数原则上以上一年本人月平均工资为基础，在当地职工平均工资的60%——300%的范围内进行核定。</p> <p>3. 新招职工(包括研究生、大学生、大中专毕业生等)以起薪当月工资收入作为缴费工资基数；从第二年起，按上一年实发工资的月平均工资作为缴费工资基</p>	科左中旗人社局

			<p>公厅关于印发《职工基本养老保险个人账户管理暂行办法》的通知(劳办发〔1997〕116号)的有关规定核定。”</p> <p>【规范性文件】《职工基本养老保险个人账户管理暂行办法》(劳办发〔1997〕116号)“一、个人账户的建立。8.新招职工(包括研究生、大学生、大中专毕业生等)以起薪当月工资收入作为缴费工资基数;从第二年起,按上一年实发工资的月平均工资作为缴费工资基数。……失业后再就业的职工,以再就业起薪当月的工资收入作为缴费工资基数。”</p>		<p>数。</p> <p>4.失业后再就业的职工,以再就业起薪当月的工资收入作为缴费工资基数。</p>	
11	用人单位应当依法及时足额支付工资报酬	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	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第三十条第一款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。</p> <p>第八十五条用人单位有下列情形之一的,由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、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,责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金:</p> <p>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。</p>	★★★	<p>1.工资应当以现金或者银行转账方式按月及时支付,具体支付日按照双方合同约定,但支付周期不得超过一个月(非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日);如遇法定节假日或者休息日,应当在此之前的工作日提前支付。</p> <p>2.工资应当按照劳动合同约定标准支付,不得随意扣减劳动者工资。</p>	科左中旗人社局
12	在劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位	在劳动者提供正常劳动的情况下,低于当地最	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第三十条第一款用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,</p>	★	<p>1.在劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下</p>	科左中旗人社局

	<p>支付给劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。</p>	<p>低工资标准支付劳动者工资。</p>	<p>向劳动者及时足额支付劳动报酬。</p> <p>第八十五条用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、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，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：</p> <p>（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；</p> <p>【法律】《中华人民共和国劳动法》</p> <p>第四十八条国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。</p> <p>【规章】《最低工资规定》</p> <p>第十二条第一款、第二款在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：</p> <p>（一）延长工作时间工资；</p> <p>（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；</p> <p>（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。</p> <p>实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。</p>	<p>列各项以后，不得低于当地最低工资标准（当前月最低工资标准为 2280 元、非全日制用工小时最低工资为 22 元，后期请关注相关调整通知）：</p> <p>（1）加班加点工资；</p> <p>（2）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；</p> <p>（3）劳动者按下限缴存的住房公积金；</p> <p>（4）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。</p> <p>2. 实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。</p> <p>3. 劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的</p>	
--	-------------------------------	----------------------	--	---	--

					工作时间内未提供正常劳动的，不适用本条规定。	
13	用人单位安排劳动者加班加点的，应当及时足额支付加班加点工资	安排加班加点未按规定支付加班费	<p>【法律】《中华人民共和国劳动法》</p> <p>第四十四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：</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(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。</p> <p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第三十一条用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。</p> <p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第八十五条用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、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，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：</p>	★★	<p>1. 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；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；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。</p> <p>2. 安排劳动者双休日加班的，可在六个月内安排同等时间休息，调休后无需支付加班费；</p> <p>3. 安排劳动者加点或法定节假日加班的，不得通过调休方式代替加班费。</p> <p>4. 计算加班工资的基数建议在劳动合同中明确约定。</p>	科左中旗人社局

			(三) 安排加班不支付加班费的;			
14	用人单位应当依法支付高温津贴	未依法支付高温津贴	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第八十五条用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、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，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：</p> <p>(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的；</p>	★★	<ol style="list-style-type: none"> 1. 用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。 2. 高温津贴具体标准是每人每月300元，支付时间为4个月(6月、7月、8月、9月)；符合高温津贴支付条件的，应当在当月工资表中单列高温津贴项目，明确发放情况；防暑降温饮料不能替代高温津贴。 3. 如已采取有效降温措施的，需注意保留相关证据。 	科左中旗人社局
15	用人单位应当遵守工作时间规定，依法保障劳动者休息权。	违反规定延长劳动者工作时间(含未按规定缩短工作时间)	<p>【法律】《中华人民共和国劳动法》</p> <p>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。</p> <p>第三十八条用人单位应当保证劳动者每周至少休息1日。</p>	★★★	<ol style="list-style-type: none"> 1. 劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过40小时，每周保证至少休息一日。因特殊原因可以延长工作时间，每 	科左中旗人社局

			<p>第四十一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1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3小时，但是每月不得超过36小时。</p> <p>【行政法规】《劳动保障监察条例》</p> <p>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。</p>		<p>日不得超过3小时，每月不得超过36小时。</p> <p>2. 用人单位需延长工作时间的，应当严格控制时长，不得超过法定限度，同时，应及时足额支付加班加点工资。</p> <p>3. 建议在规章制度中完善加班调休管理等相关制度。</p>	
16	用人单位应当依法保障劳动者带薪年休假	不安排职工休带薪年休假又不依照规定给予年休假工资报酬。	<p>【行政法规】《职工带薪年休假条例》</p> <p>第二条机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假(以下简称年休假)。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。</p> <p>第五条单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。</p> <p>年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。</p> <p>单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。</p>	★	<p>1. 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天，国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。累计工作年限不限于本单位工作年限，用人单位</p>	科左中旗人社局

			<p>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。</p>		<p>应当依法保障劳动者休息休假权。</p> <p>2. 年休假可以在1个年度内集中安排，也可以分段安排，但一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。</p> <p>3. 确因单位原因不能安排年休假的，经职工同意后，应当依法支付年休假工资。</p>	
17	用人单位应当遵守女职工特殊劳动保护规定	<p>安排怀孕7个月以上的女职工或者安排女职工在哺乳未满1周岁的婴儿期间夜班劳动或者延长其劳动时间。</p>	<p>【法律】《中华人民共和国劳动法》</p> <p>第六十一条不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕7个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。</p> <p>【行政法规】《女职工劳动保护特别规定》</p> <p>第六条第二款对怀孕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。</p> <p>第九条第一款对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得</p>	★	<p>对怀孕7个月以上的女职工以及哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长工作时间和安排夜班劳动。</p>	科左中旗人社局

			<p>延长劳动时间或者安排夜班劳动。</p> <p>第十三条第一款用人单位违反本规定第六条第二款、第七条、第九条第一款规定的，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 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款。</p>			
18	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	违反规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第五十条第一款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。</p> <p>第八十九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。</p> <p>【行政法规】《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。</p>	★	<p>1. 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；</p> <p>2. 解除（终止）证明应列明劳动者基本信息、工作岗位、劳动合同期限等信息。</p>	科左中旗人社局
19	用人单位不得扣押劳动者档案或者其他物品	劳动者依法解除或者终止劳动合同时，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第五十条第一款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。</p> <p>第八十四条第二款、第三款用人单位违反本法规定，以担保或</p>	★★	用人单位应当在解除或者终止劳动合同十五日内为劳动者办理档案转移手续	科左中旗人社局

			<p>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。</p> <p>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，依照前款规定处罚。</p>			
20	用人单位应当及时为职工办理退工停保手续	用人单位与职工解除或终止劳动合同后，未在十五日内为职工办理退工登记备案及社会保险停保申报手续	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第五十条第一款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。</p>	★	用人单位与职工解除或终止劳动合同后，应当在十五日内为职工办理退工登记备案及社会保险停保申报手续（简称退工停保手续）。	科左中旗人社局
21	依法按时足额支付农民工工资	<p>1. 克扣或者无故拖欠农民工工资报酬；</p> <p>2. 支付农民工工资低于当地最低工资标准。</p>	<p>【法律】《中华人民共和国劳动法》</p> <p>第三条劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利……</p> <p>【行政法规】《保障农民工工资支付条例》</p> <p>第五十三条 违反本条例规定拖欠农民工工资的，依照有关法律规定执行。</p>	★★★	<p>1. 依法按时足额支付农民工工资；</p> <p>2. 支付的工资不低于最低工资标准。</p>	科左中旗人社局
22	农民工工资应当以货币形式发放、用人单位应当编制书面	1. 以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工	<p>【行政法规】《保障农民工工资支付条例》</p> <p>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</p>	★★	1. 农民工工资应当以货币形式，通过银行转账或者现金支付；	科左中旗人社局

	支付台账并向农民工提供工资清单、农民工工资卡应当由农民工本人保管。	<p>工资；</p> <p>2. 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；</p> <p>3. 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。</p>	<p>代。</p> <p>第十二条 用人单位应当按照与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的工资支付周期和具体支付日期足额支付工资。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>（一）以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资；</p> <p>（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；</p> <p>（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。</p>		<p>2. 按月考核工作量并编制工资支付表，经农民工本人签字确认；</p> <p>3. 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。</p>	
23	依法取得劳务派遣行政许可	单位或个人未经许可，擅自经营	【法律】《中华人民共和国劳动合同法》	★	经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门或行政审批	科左中旗人社局

	后，经营劳务派遣业务。	劳务派遣业务	<p>第五十七条 经营劳务派遣业务应当具备下列条件：（一）注册资本不得少于人民币二百万元；</p> <p>（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；</p> <p>（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；</p> <p>（四）法律、行政法规规定的其他条件。</p> <p>经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。</p> <p>第九十二条 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。</p> <p>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；逾期不改正的，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。</p>		部门依法申请办理行政许可。	
24	从事职业中介活动应当依法办理行政许可	未经许可，擅自从事职业中介活动。	<p>【法律】《中华人民共和国就业促进法》</p> <p>第四十条 设立职业中介机构应当具备下列条件：</p> <p>（一）有明确的章程和管理制度；</p> <p>（二）有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开</p>	★	从事职业中介活动，应当向劳动行政部门或行政审批部门依法申请办理行政许可。	科左中旗人社局

			<p>办资金；</p> <p>（三）有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员；</p> <p>（四）法律、法规规定的其他条件。</p> <p>设立职业中介机构，应当依法办理行政许可。经许可的职业中介机构，应当向工商行政管理部门办理登记。</p> <p>未经依法许可和登记的机构，不得从事职业中介活动。</p> <p>国家对外商投资职业中介机构和向劳动者提供境外就业服务的职业中介机构另有规定的，依照其规定。</p> <p>第六十四条违反本法规定，未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的，由劳动行政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。</p>			
25	用人单位应当接受并配合劳动保障监察	<p>1. 无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门实施劳动保障监察；</p> <p>2. 未按要求报送书面材料，隐瞒事实真相，出具伪证或者隐匿、毁灭证据；</p> <p>3. 经责令改正拒</p>	<p>【行政法规】《劳动保障监察条例》</p> <p>第六条用人单位应当遵守劳动保障法律、法规和规章，接受并配合劳动保障监察。</p> <p>第十五条劳动保障行政部门实施劳动保障监察，有权采取下列调查、检查措施：</p> <p>（一）进入用人单位的劳动场所进行检查；</p> <p>（二）就调查、检查事项询问有关人员；</p> <p>（三）要求用人单位提供与调查、检查事项相关的文件资料，</p>	★	配合劳动保障行政部门日常检查及相关调查，如实提供相关材料，说明相关情况。	科左中旗人社局

		<p>不改正、拒不履行行政处理决定。</p>	<p>并作出解释和说明，必要时可以发出调查询问书；</p> <p>（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；</p> <p>（五）委托会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计；</p> <p>（六）法律、法规规定可以由劳动保障行政部门采取的其他调查、检查措施。</p> <p>劳动保障行政部门对事实清楚、证据确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有权当场予以纠正。</p> <p>第三十条第一款有下列行为之一的，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：</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（四）打击报复举报人、投诉人的。</p>			
--	--	------------------------	---	--	--	--

备注：

1. 合规清单适用对象：例：全旗行政区域内的劳动用工类企业、个体经济组织、民办非企业单位，以及有劳动用工行为的国家机关、社会团体。
2. 该清单未涵盖所有劳动用工违法违规行为。
3. 发生频率较高的为★★★，发生频率一般的为★★，发生频率较少的为★。