

无锡市人力资源和社会保障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	风险等级	合规建议	指导部门
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》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。</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。	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
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》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。	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333

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。	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
			<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</p>			

4	用人单位不得使用童工	招用未满十六周岁的未成年人。	<p>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>	★★	<p>1.用人单位招录人员时应当注意审慎核对人员身份，防止出现冒用身份证等情形，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>	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
---	------------	----------------	---	----	---	----------------------

5	用人单位规章制度不得违反国家法律、行政法规及政策规定	<p>1.规章制度主要内容、制定程序等不符合规定； 2.规章制度未有效告知劳动者。</p>	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。</p> <p>用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。</p> <p>在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。</p> <p>用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。</p> <p>第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。</p> <p>【司法解释】《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》</p> <p>第五十条第一款 用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。</p>	★★	用人单位应当依法制定劳动规章制度，合理确定双方权利义务，并向劳动者公示告知。	无锡市劳动人事争议仲裁院，电话12333
---	----------------------------	---	---	----	--	----------------------

6	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； 2.劳动合同期满继续留用劳动者工作，但自合同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>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》 第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。 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。 用人单位与劳动者在用工前订立劳动者的，劳动关系自用工之日起建立。 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。 【地方性法规】《江苏省劳动合同条例》 第十六条第一款 劳动合同期满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，但劳动者继续在用人单位工作的，用人单位应当在一个月内与劳动者续订书面劳动合同。劳动者经用人单位书面通知后，不与用人单位续订劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系。 第五十二条第一款第二款 用人单位违反本条例规定，有下列情形之一的，应当立即与劳动者补订书面劳动合同，并向劳动者每月支付二倍的工资： (一)招用企业停产放假人员、未达到法定退休年龄的离岗休养人员以及其他协商保留劳动关系的不在岗人员，自用工之日起超过一个月不满一年未订立书面劳动合同的； (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。 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。 【行政法规】《中华人民共和国劳动合同法实施条例》 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>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； 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内与劳动者续订书面劳动合同； 3.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、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>	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
---	----------------------	--	---	-----	---	----------------------

7	用人单位不得违反试用期规定	劳动合同试用期约定违反规定。	<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>	★★	<ol style="list-style-type: none">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；2. 试用期也应当签订劳动合同，期限应当包含在劳动合同期限内；3. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期；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。	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
---	---------------	----------------	--	----	--	----------------------

8	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； 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》 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。 劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。 第十七条 劳动合同应当具备以下条款： (一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人； (二)劳动者的姓名、住址和居民身份证件或者有效身份证件号码； (三)劳动合同期限； (四)工作内容和工作地点； (五)工作时间和休息休假； (六)劳动报酬； (七)社会保险； (八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护； (九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。 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。 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。 【地方性法规】《江苏省劳动合同条例》 第十二条 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。 劳动合同同时使用中文和外文文本的，合同内容应当一致，不一致的以中文文本为准。 劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。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，不得扣押。</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； 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； 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>	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
---	--	---	--	----	---	----------------------

			<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。</p> <p>对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。</p> <p>第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。</p> <p>在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。</p> <p>《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的</p>		
1.用人单位与劳动者约定					

9	用人单位与劳动者约定的竞业限制条款不符合规定	<p>1.用人单位与劳动者约定的竞业限制条款超过适用主体；</p> <p>2.用人单位与劳动者约定的竞业限制条款超过法定期限；</p> <p>3.用人单位与劳动者约定竞业限制条款，未明确经济补偿标准等。</p> <p>解释（一）第三十六条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。</p> <p>前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。</p> <p>第三十七条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。</p> <p>第三十八条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。</p> <p>第三十九条 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议的，人民法院应予支持。</p> <p>在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。</p> <p>第四十条 劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。</p>	★	用人单位与劳动者约定的竞业限制条款应当符合规定。	无锡市劳动人事争议仲裁院，电话12333
---	------------------------	--	---	--------------------------	----------------------

10	用人单位变更劳动合同不符合规定	用人单位变更劳动合同未予劳动者协商一致。	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。</p> <p>【司法解释】《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》</p> <p>第四十三条 用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。</p>	★★	用人单位变更劳动合同应当与劳动者协商一致。	无锡市劳动人事争议仲裁院，电话12333
11	用人单位应当按规定建立职工名册	1.未建立职工名册； 2.建立的职工名册不符合规定。	<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>	★★	1.用人单位应当建立职工名册； 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。	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333

12	用人单位应当建立劳动考勤制度	1.未记录劳动者出勤情况； 2.考勤记录保存期限少于2年。	<p>【地方性法规】《江苏省工资支付条例》</p> <p>第十七条第二款 用人单位应当建立劳动考勤制度，书面记录劳动者的出勤情况，每月与劳动者核对并由劳动者签字。用人单位保存劳动考勤记录不得少于二年。</p> <p>第五十五条第二款 用人单位违反本条例第十七条、第十八条第一款规定，未记录、提供劳动者工资清单，或者未记录劳动者出勤情况、出勤记录保存期限少于二年的，由人力资源社会保障行政部门处以一千元以上一万元以下的罚款，对其法定代表人或者主要负责人处以一千元以上五千元以下的罚款。</p>	★	<ol style="list-style-type: none"> 用人单位应当建立劳动考勤制度； 用人单位应书面记录劳动者的出勤情况，考勤由专人记录并每月与劳动者确认签字； 用人单位保存劳动考勤记录不得少于二年。 	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
13	用人单位应当按规定为职工办理社会保险登记	用人单位自用工之日起三十日内，未为职工申请办理社会保险登记。	<p>【法律】《中华人民共和国社会保险法》</p> <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>	★★★	用人单位应当自用工之日起三十日内为职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。	无锡市社会保险基金管理中心； 无锡市劳动保障监察支队，电话：12333

14	用人单位工资支付管理不规范	1.用人单位未依法记录劳动者工资清单； 2.用人单位未将劳动者工资清单提供给本人。	<p>【地方性法规】《江苏省工资支付条例》</p> <p>第十七条 用人单位应当书面记录支付劳动者工资的应发项目及数额、实发数额、支付日期、支付周期、依法扣除项目及数额、领取者姓名等内容。</p> <p>用人单位应当建立劳动考勤制度，书面记录劳动者的出勤情况，每月与劳动者核对并由劳动者签字。用人单位保存劳动考勤记录不得少于二年。</p> <p>用人单位不得伪造、变造、隐匿、销毁工资支付记录及劳动者出勤记录。</p> <p>第十八条 用人单位应当将工资支付给劳动者本人，并同时提供本人的工资清单。劳动者实际取得的工资与工资清单以及用人单位的工资支付记录应当一致。</p> <p>劳动者有权查询和核对本人的工资。</p> <p>第五十四第二款 用人单位违反本条例第十七条、第十八条第一款规定，未记录劳动者出勤情况、出勤记录保存期限少于二年的，或者未提供劳动者工资清单，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，对单位处以二万元以上五万元以下的罚款，对其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以一万元以上三万元以下的罚款。</p>	★	用人单位应当依法记录劳动者工资清单，并将工资清单提供给劳动者。	无锡市劳动人事争议仲裁院，电话12333
----	---------------	--	---	---	---------------------------------	----------------------

15	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。具体可参见《江苏省工资支付条例》第十二条规定。</p>	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
16	劳动者患病或非因工负伤治疗期间，用人单位工资支付不符合规定	1.用人单位未依法支付劳动者患病或非因工负伤治疗期间的工资； 2.用人单位支付劳动者患病或非因工负伤治疗期间的工资不符合规定。	<p>【地方性法规】《江苏省工资支付条例》</p> <p>第二十七条 劳动者患病或者非因工负伤停止劳动，且在国家规定医疗期内的，用人单位应当按照工资分配制度的规定以及劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定，向劳动者支付病假工资或者疾病救济费。</p> <p>病假工资、疾病救济费不得低于当地最低工资标准的百分之八十。国家另有规定的，从其规定。</p> <p>第三十二条 用人单位依照本条例第二十七条、第三十一条的规定，按照当地最低工资标准的百分之八十支付给劳动者病假工资、疾病救济费和生活费的，必须同时承担应当由劳动者个人缴纳的社会保险费和住房公积金。</p>	★	用人单位应当依法支付劳动者患病或非因工负伤治疗期间的工资待遇。	无锡市劳动人事争议仲裁院，电话12333

17	<p>在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。</p>	<p>在劳动者提供正常劳动的情况下，低于当地最低工资标准支付劳动者工资。</p>	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》 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。 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： (二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的； 【法律】《中华人民共和国劳动法》 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。 【地方性法规】《江苏省工资支付条例》 第十二条第一款、第二款 劳动者提供了正常劳动，用人单位应当按照劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当地最低工资标准。 劳动者有下列特殊情形之一，但提供了正常劳动的，用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地最低工资标准，其中非全日制劳动者的工资不得低于当地小时最低工资标准： (一)在试用期内的； (二)因用人单位实行预付部分工资、分批支付工资的；</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列各项以后，不得低于当地最低工资标准： (1) 加班加点工资； (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； (3) 劳动者按下限缴存的住房公积金； (4) 法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。 2. 实行计件工资或提成工</p>	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
----	--	--	---	---	--	----------------------

		<p>(三)违反用人单位依法制定的规章制度，被用人单位扣除当月部分工资的； (四)给用人单位造成经济损失，用人单位按照劳动合同的约定以及依法制定的规章制度的规定需要从工资中扣除赔偿费的； (五)因用人单位生产经营困难不能按工资标准支付工资，经用人单位与本单位工会或者职工代表协商一致后降低工资标准的。</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； (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； (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>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工作时间内未提供正常劳动的，不适用本条规定。</p>
--	--	---	---

			<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>【地方性法规】《江苏省工资支付条例》</p> <p>第二十条 用人单位安排劳动者加班加点，应当按照下列标准支付劳动者加班加点的工资：</p> <p>(一)工作日延长劳动时间的，按照不低于本人工资的百分之一百五十支付工资报酬；</p> <p>(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，按照不低于本人工资的百分之二百支付工资报酬；</p> <p>(三)法定休假日安排劳动者工作的，按照不低于本人工资的百分之三百支付工资报酬。</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；</p> <p>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>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>	无锡市劳动保障
--	--	--	---	--	---	---------

应及时足额支付加班加点工资	付加班费。	<p>第一百五十支付加点工资； (二)在休息日劳动又不能在六个月内安排同时间补休的，按照不低于本人工资的百分之二百支付加班工资； (三)在法定休假日劳动的，按照不低于本人工资的百分之三百支付加班工资。 前款第(一)项、第(三)项的加班加点工资支付周期自加班加点当日起最长不得超过一个月；第(二)项的加班工资支付周期自加班当日起最长不得超过六个月，但劳动合同履行期限不足六个月的，应当在劳动合同剩余时间内支付完毕。 【法律】《中华人民共和国劳动合同法》 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： (三)安排加班不支付加班费的；</p>	★★	2. 安排劳动者双休日加班的，可在六个月内安排同时间休息，调休后无需支付加班费； 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。 4. 计算加班工资的基数建议在劳动合同中明确约定。	监察支队，电话：12333
---------------	-------	--	----	---	---------------

19	用人单位应当依法支付高温津贴	未依法支付高温津贴。	<p>【地方性法规】《江苏省劳动合同条例》 第二十三条 用人单位安排劳动者从事高温天气作业和高温作业的，应当采取防暑降温措施，并按照国家和省的规定向劳动者支付高温津贴、岗位津贴。 用人单位支付的高温津贴不得低于国家和省规定的标准。</p> <p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》 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： （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>	★★	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。	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
20	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》 第三十八条 用人单位应当保证劳动者每周至少休息1日。 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】《国务院关于职工工作时间的规定》 第三条 职工每日工作8小时、每周工作40小时。</p> <p>【行政法规】《劳动保障监察条例》 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。</p>	★★★	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，每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。 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。 3. 建议在规章制度中完善加班调休管理等相关制度。	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333

21	用人单位应当依法保障劳动者带薪年休假	<p>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> <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>【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>	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
----	--------------------	---	---	---	--	----------------------

22	用人单位应当遵守女职工特殊劳动保护规定	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>【法律】《中华人民共和国劳动法》 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》 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。 第九条第一款 对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。 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>	★	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。	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
----	---------------------	---	--	---	--	----------------------

23	用人单位以劳动者过错解除劳动合同不符合规定	用人单位适用过错解除劳动合同不符合规定。	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：</p> <ul style="list-style-type: none">(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；(二) 严重违反用人单位的规章制度的；(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；(四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；(五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；(六) 被依法追究刑事责任的。 <p>第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。</p> <p>【司法解释】《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》</p> <p>第四十四条 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。</p>	★★	用人单位适用过错解除劳动合同应当符合规定。	无锡市劳动人事争议仲裁院，电话12333
----	-----------------------	----------------------	--	----	-----------------------	----------------------

【法律】《中华人民共和国劳动合同法》
第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：
（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗

用人单位以劳动者无过错解除劳动合同不符合规定	用人单位适用无过错解除劳动合同不符合规定。	<p>期满后不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的；</p> <p>（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；</p> <p>（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。</p> <p>第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。</p> <p>第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：</p> <p>（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；</p> <p>（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；</p> <p>（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；</p> <p>（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；</p> <p>（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同时；</p> <p>（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同时；</p> <p>（七）法律、行政法规规定的其他情形。</p> <p>【司法解释】《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》</p> <p>第四十四条 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。</p>	★★	用人单位适用无过错解除劳动合同应当符合规定。	无锡市劳动人事争议仲裁院，电话12333
------------------------	-----------------------	---	----	------------------------	----------------------

			<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》 第四十一条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情</p> <td></td> <td></td>		
--	--	--	---	--	--

【法律】《中华人民共和国劳动合同法》

第四十一条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情

用人单位适用经济性裁员不符合规定

- 1.用人单位经济性裁员未提前三十日向工会或者全体职工说明情况；
- 2.用人单位经济性裁员方案未向劳动行政部门报告。

况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

- (一)依照企业破产法规定进行重整的；
- (二)生产经营发生严重困难的；
- (三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- (四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- (一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- (二)与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- (三)家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- (一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- (二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- (三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- (四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- (五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；
- (六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- (七)法律、行政法规规定的其他情形。



用人单位经济性裁员应当符合规定。

无锡市劳动人事争议仲裁院，电话12333

26	用人单位不得解除与符合特定条款劳动者的劳动合同	用人单位违法解除与符合特定条款劳动者的劳动合同，不符合规定。	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：</p> <ul style="list-style-type: none"> (一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的； (二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的； (三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的； (四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的； (五) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的； (六) 法律、行政法规规定的其他情形。 <p>【法律】《中华人民共和国工会法》</p> <p>第十九条 基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。但是，任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。</p> <p>【司法解释】《最高人民法院关于在民事审判工作中适用<中华人民共和国工会法>若干问题的解释》</p> <p>第二条 根据工会法第十八条规定，人民法院审理劳动争议案件，涉及确定基层工会专职主席、副主席或者委员延长的劳动合同期限的，应当自上述人员工会职务任职期限届满之日起计算，延长的期限等于其工会职务任职的期间。</p> <p>工会法第十八条规定的“个人严重过失”，是指具有《中华人民共和国劳动法》第二十五条第（二）项、第（三）项或者第（四）项规定的情形。</p>	★	用人单位应当依照法定条件和程序，方可解除与符合特定条款劳动者的劳动合同。	无锡市劳动人事争议仲裁院，电话12333
----	-------------------------	--------------------------------	--	---	--------------------------------------	----------------------

27	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》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。【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； 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>	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
28	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》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> <p>【规范性文件】《江苏省就业和失业登记管理办法》第二十条 劳动者被用人单位录用，并办理就业登记的，其个人档案可以委托公共就业服务机构保管，也可以有具备档案保管条件的用人单位保管。</p> <p>劳动者从事个体经营的，其个人档案可委托就业登记地公共就业服务机构保管。</p> <p>劳动者灵活就业的，其个人档案由就业登记地公共就业服务机构保管。</p> <p>第二十一条 失业人员档案由失业登记地公共就业服务机构按规定保管。</p>	★★	<p>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； 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>	无锡市就业管理服务中心；无锡市劳动保障监察支队，电话：12333

29	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》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者的证明,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>【规范性文件】《江苏省就业和失业登记管理办法》第九条 用人单位与劳动者终止或者解除劳动关系的,应当于终止或者解除劳动关系之日起15日内办理退工登记。</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)。	无锡市社会保险基金管理中心,电话12333
30	依法按时足额支付农民工工资	1.克扣或者无故拖欠农民工工资报酬; 2.支付农民工工资低于当地最低工资标准。	<p>【法律】《中华人民共和国劳动法》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》第五十三条 违反本条例规定拖欠农民工工资的,依照有关规定执行。</p>	★★★	1.依法按时足额支付农民工工资; 2.支付的工资不低于最低工资标准。	无锡市劳动保障监察支队,电话: 12333

31	<p>农民工工资应当以货币形式发放、用人单位应当编制书面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>	<p>1. 以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资； 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； 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>【行政法规】《保障农民工工资支付条例》</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； （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。</p>	★★	<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； 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； 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>	<p>无锡市劳动保障监察支队，电话：12333</p>
----	---	--	---	----	---	-----------------------------

32	依法取得劳务派遣行政许可后，经营劳务派遣业务。	单位或个人未经许可，擅自经营劳务派遣业务。	<p>【法律】《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第五十七条 经营劳务派遣业务应当具备下列条件：</p> <p>(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>	★	经营劳务派遣业务，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。	无锡市人力资源和社会保障局劳动关系处 无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
----	-------------------------	-----------------------	---	---	--------------------------------------	--

33	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>	★	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。	无锡市人力资源和社会保障局人力资源市场处，无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
----	--------------------	------------------	--	---	--------------------------------------	---

34	用人单位应当接受并配合劳动保障监察	1. 无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门实施劳动保障监察； 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； 3. 经责令改正拒不改正、拒不履行行政处理决定。 。	<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> <ul style="list-style-type: none"> (一) 进入用人单位的劳动场所进行检查； (二) 就调查、检查事项询问有关人员； (三) 要求用人单位提供与调查、检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明，必要时可以发出调查通知书； (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) 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； (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>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> <ul style="list-style-type: none"> (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； (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； (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； (四) 打击报复举报人、投诉人的。 	★	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。	无锡市劳动保障监察支队，电话：12333
----	-------------------	---	---	---	--------------------------------------	----------------------

备注：风险等级是指发生频率，发生频率较高的为★★★,发生频率一般的为★★,发生频率较少的为★