

张家港市人社局企业行政合规指导清单

序号	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>《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： (一)提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告； (二)扣押被录用人员的居民身份证和其他证件； (三)以担保或者其他名义向劳动者收取财物； (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； (五)招用无合法身份证件的人员；</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注意审慎核对人员身份，防止出现冒用身份证等情形，不得招用无合法身份证件人员。	人社局劳动监察大队 电话：58138766
2	用人单位不得违规招用童工。	违反规定使用童工。	<p>《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>	★★★	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形，并确保不出现招用未满16周岁未成年人的情形。	人社局劳动监察大队 电话：58138766
3	用人单位不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件。	扣押居民身份证等证件。	<p>《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</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。	人社局劳动监察大队 电话：58138766

序号	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)
			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。			
4	用人单位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。	用人单位收取押金。	<p>《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>	★★		人社局劳动监察大队 电话：58138766
5	用人单位应当依法与劳动者订立书面劳动合同。	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、续订书面劳动合同且未按规定每月支付二倍的工资。	<p>《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>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>《江苏省劳动合同条例》</p> <p>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在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。</p> <p>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：</p> <p>(一) 招用企业停产放长假人员、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；</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</p>	★★★	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。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在与劳动者续订书面劳动合同。	人社局劳动监察大队 电话：58138766

序号	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)
			<p>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>《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>			
6	用人单位不得违反试用期规定。	用人单位违反试用期规定与劳动者签订劳动合同。	<p>《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】《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>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>	人社局劳动监察大队 电话：58138766
7	劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。	未将劳动合同文本交付劳动者。	<p>《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> <p>《江苏省劳动合同条例》</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. 劳动合同应当具备必备条款（具体可详见《劳动合同法》第十七条）；</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>	人社局劳动监察大队 电话：58138766

序号	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)
			<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>			
8	用人单位应当建立职工名册备查。	用人单位未建立职工名册、建立的职工名册不符合规定。	<p>《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>《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>	★★	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。	人社局劳动监察大队 电话：58138766
9	用人单位应当建立劳动考勤制度。	未记录劳动者出勤情况、考勤记录保存期限少于规定年限。	<p>《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> <p>《保障农民工工资支付条例》</p> <p>第二条第二款 本条例所称农民工，是指为用人单位提供劳动的农村居民。</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，</p>	★★	<ol style="list-style-type: none"> 1. 用人单位应当建立劳动考勤制度； 2. 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； 3. 用人单位保存劳动考勤记录不得少于二年。如用人单位有招用农民工情形的，根据《保障农民工工资支付条例》第二条、第十五条、第二十八条的规定，用人单位应当编制农民工书面工资支付台账，并至少保存3年，其中，工程建设领域的施工总承包单位、分包单位的用工管理台账，应当保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。 	人社局劳动监察大队 电话：58138766

序号	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)
			<p>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>第二十八条第三款 施工总承包单位、分包单位应当建立用工管理台账，并保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。</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>（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>第五十六条 有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正；逾期不改正的，处5万元以上10万元以下的罚款：</p> <p>（一）分包单位未按月考核农民工工作量、编制工资支付表并经农民工本人签字确认；</p> <p>（二）施工总承包单位未对分包单位劳动用工实施监督管理；</p> <p>（三）分包单位未配合施工总承包单位对其劳动用工进行监督管理；</p>			
10	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。	未按规定为职工办理社会保险登记	<p>《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>	★★★	用人单位应当在劳动者入职后的30日内，为其办理参保手续。	<p>人社局结算中心（社保经办） 电话：55390695</p> <p>人社局劳动监察大队（执法经办） 电话：58138766</p>
11	用人单位应当按照实际工资情况为职工申报	未按规定如实申报应缴纳社会保险费数额	<p>《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</p>	★★★	1. 缴费单位应当根据本单位职工工资总额、职工工资收入和费率按月向社会保险经办机构申报应当缴纳的社会保险费数额，	<p>人社局结算中心 电话：55390695</p>

序号	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)
	缴费基数并缴纳社会保险。		<p>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>《社会保险费征缴暂行条例》</p> <p>第十条第一款 缴费单位必须按月向社会保险经办机构申报应缴纳的社会保险费数额，经社会保险经办机构核定后，在规定的期限内缴纳社会保险费。</p> <p>第二十三条 缴费单位未按照规定办理社会保险登记、变更登记或者注销登记，或者未按照规定申报应缴纳的社会保险费数额的，由劳动保障行政部门责令限期改正；情节严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员可以处1000元以上5000元以下的罚款；情节特别严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员可以处5000元以上10000元以下的罚款。</p> <p>《江苏省社会保险费征缴条例》</p> <p>第十条 缴费单位应当根据本单位职工工资总额、职工工资收入和费率按月向社会保险经办机构申报应当缴纳的社会保险费数额，经社会保险经办机构核定后，在规定的期限内按月缴纳社会保险费，并依法履行代扣代缴社会保险费的义务。</p> <p>前款规定的职工工资总额是指缴费单位直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额；职工工资收入是指缴费单位直接支付给职工本人的劳动报酬(包括工资、奖金、津贴、补贴和其他工资性收入等)。</p> <p>第二十八条 未按照规定办理社会保险登记、变更登记、注销登记，或者未按照规定申报应缴纳的社会保险费数额的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；情节严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员可以处以一千元以上五千元以下的罚款；情节特别严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员可以处以五千元以上一万元以下的罚款。</p>		<p>经社会保险经办机构核定后，在规定的期限内按月缴纳社会保险费，并依法履行代扣代缴社会保险费的义务。</p> <p>2. 职工工资总额是指缴费单位直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额；职工工资收入是指缴费单位直接支付给职工本人的劳动报酬(包括工资、奖金、津贴、补贴和其他工资性收入等)。</p>	
12	用人单位应当向劳动者提供本人的工资清单。	未记录劳动者工资清单、未将劳动者本人的工资清单提供给劳动者。	<p>《江苏省工资支付条例》</p> <p>第十八条第一款 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>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</p>	★	<p>1. 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>2. 工资表应当由劳动者签字确认并向劳动者提供当月工资条。</p>	人社局劳动监察大队 电话：58138766

序号	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)
			<p>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> <p>《保障农民工工资支付条例》</p> <p>第二条第二款 本条例所称农民工，是指为用人单位提供劳动的农村居民。</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>第二十八条第三款 施工总承包单位、分包单位应当建立用工管理台账，并保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。</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>(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>			
13	工资应当以货币形式及时足额支付劳动者。	克扣工资、拖欠工资	<p>《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>(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>	★★★	<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>	人社局劳动监察大队 电话：58138766

序号	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)
14	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。	低于当地最低工资标准支付劳动者工资	<p>《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>(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;</p> <p>《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>《江苏省工资支付条例》</p> <p>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。</p> <p>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:</p> <p>(一)在试用期内的</p> <p>(二)因用人单位实行预付部分工资、分批支付工资的</p> <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</p> <p>(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</p> <p>(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>《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、</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(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,其支付给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>	人社局劳动监察大队 电话: 58138766

序号	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)
			<p>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>			
15	用人单位应当依法保障劳动者休息权。	安排劳动者超时加班	<p>《劳动法》</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> <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>《国务院关于职工工作时间的规定》</p> <p>第三条 职工每日工作8小时、每周工作40小时。</p> <p>《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>	★★★	<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。</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>	人社局劳动监察大队 电话：58138766
16	用人单位安排学生顶岗实习，不得安排加班加点。	安排学生顶岗实习总时间超过十二个月、每日超过八小时或者每周超过四十小时。	<p>《江苏省劳动合同条例》</p> <p>第四十二条第二款 学校不得通过中介机构或者劳务派遣单位组织、安排和管理实习工作。企业不得安排总时间超过十二个月的顶岗实习，不得安排学生顶岗实习每日超过八小时、每周超过四十小时。国家另有规定的，从其规定。</p> <p>第五十七条第一款 企业违反本条例规定，安排学生顶岗实习总时间超过十二个月、每日超过八小时或者每周超过四十小时的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门责令改正，并可以按照受侵害学生每人一百元以上五百元以下的标准处以罚款。</p>	★★	用人单位安排学生顶岗实习总时间不得超过十二个月、每日不得超过八小时或者每周不得超过四十小时。	人社局劳动监察大队 电话：58138766
17	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>《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</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。	人社局劳动监察大队 电话：58138766

序号	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)
			<p>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>《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>《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加点工资</p> <p>(二)在休息日劳动又不能安排在六个月之内安排同等时间补休的，按照不低于本人工资的百分之二百支付加班工资</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>《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>(三)安排加班不支付加班费的；</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>	
18	用人单位应当依法支付高温津贴。	未依法支付高温津贴	<p>《江苏省劳动合同条例》</p> <p>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 and 省的规定向劳动者支付高温津贴、岗位津贴。</p> <p>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>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。</p>	<p>人社局劳动监察大队</p> <p>电话：58138766</p>

序号	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)
			<p>《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>		<p>2. 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。</p> <p>3. 如已采取有效降温措施的，需注意保留相关证据。</p>	
19	用人单位应当依法安排职工享受带薪年休假。	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>《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>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>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，国家法定节假日、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> <p>4. 职工当年度中途离职的，未休年休假按照当年度已工作时间折算：(当年度在本单位已过日历天数÷365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。</p>	人社局劳动监察大队 电话：58138766
20	对怀孕7个月以上的女职工以	安排怀孕7个月以上的女职工或者安排女职工	<p>《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</p>	★		人社局劳动监察大队

序号	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)
	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。	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。	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。 《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。			电话: 58138766
21	用人单位应依法安排女职工享受产假。	女职工产假少于规定天数。	《女职工劳动保护特别规定》 第七条 女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。 女职工怀孕未满4个月流产的,享受15天产假;怀孕满4个月流产的,享受42天产假。 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。 【《江苏省人口与计划生育条例》 第二十七条第二款 自2016年1月1日起,符合本条例规定生育子女的夫妻,女方在享受国家规定产假的基础上,延长产假三十天,男方享受护理假十五天。	★	1. 女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。自2016年1月1日起,符合《江苏省人口与计划生育条例》规定生育子女的夫妻,女方在享受国家规定产假的基础上,延长产假三十天。 2. 怀孕女职工确因身体原因保胎休息的,可凭医院出具的休息证明按病假处理。	人社局劳动监察大队 电话: 58138766
22	用人单位应依法与符合条件的劳动者订立无固定期限劳动合同。	违反规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同且未按规定每月支付二倍的工资	《劳动合同法》 第十四条第二款 用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同: (一) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的; (二) 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立	★★	1. 有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同: (1) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的; (2) 用人单位初次实行劳动合同制度	人社局劳动监察大队 电话: 58138766

序号	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)
			<p>劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；</p> <p>（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。</p> <p>第八十二条第二款 用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。</p> <p>《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>或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；</p> <p>（3）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。</p> <p>2. 对于符合订立无固定期限劳动合同条件的人员，用人单位不得单方终止劳动合同或提出订立固定期限劳动合同。</p>	
23	用人单位应当依照法定事由、遵循法定程序，依法与劳动者解除或者终止劳动合同。	违法解除或者终止劳动合同（劳动关系）且未按规定支付赔偿金。	<p>《劳动合同法》</p> <p>第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。</p> <p>第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。</p> <p>《江苏省劳动合同条例》</p> <p>第五十二条第三款 用人单位拒绝与劳动者补订书面劳动合同并解除劳动关系的，还应当按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。</p> <p>《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>1. 合法解除（终止）情形参见《劳动合同法》第三十六条至第四十五条。</p> <p>2. 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照经济补偿金的二倍标准支付赔偿金。</p> <p>3. 与劳动者解除或终止劳动关系，应当具备法定事由，遵循法定程序（如：单方解除情形下的通知工会义务）。</p> <p>4. 建议用人单位依照《劳动合同法》第四条规定，制定规章制度并告知劳动者，对严重违反规章制度等违纪违规情形作出具体规定；并在处理违纪违规职工时，注意留存相关事实的证据。</p>	人社局劳动监察大队 电话：58138766
24	用人单位应依法向符合条件的劳动者支付解除或者终止劳动	解除或者终止劳动合同（劳动关系），未按照规定向劳动者支付经济补偿。	<p>《劳动合同法》</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>1. 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>（1）劳动者依照《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同的；</p>	人社局劳动监察大队 电话：58138766

序号	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)
	合同的经济补偿金。		<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的；</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的；</p> <p>(七) 法律、行政法规规定的其他情形。</p> <p>第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。</p> <p>劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。</p> <p>本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。</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>(四) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。</p>		<p>(2) 用人单位依照《劳动合同法》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>(3) 用人单位依照《劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同的；</p> <p>(4) 用人单位依照《劳动合同法》第四十一条第一款规定解除劳动合同的；</p> <p>(5) 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《劳动合同法》第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；</p> <p>(6) 依照《劳动合同法》第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；</p> <p>(7) 法律、行政法规规定的其他情形。</p> <p>2. 经济补偿应当按照劳动者在本单位工作年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。</p> <p>3. 依法应当向劳动者支付经济补偿的，应在办结工作交接时支付。</p>	
25	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>《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>	★★	解除(终止)证明一般应列明劳动者基本信息、工作岗位、劳动合同期限等信息。	人社局劳动监察大队 电话：58138766

序号	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)
26	用人单位应当及时为劳动者办理档案和社会保险转移手续。	用人单位未及时为劳动者办理档案和社会保险转移手续，或者扣押相关他物品。	<p>《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 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> <p>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>	★	用人单位应当在解除或者终止劳动合同后十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。	<p>人社局结算中心（社保经办） 电话：55390695</p> <p>人社局劳动监察大队（执法经办） 电话：58138766</p>
27	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. 经责令改正拒不改正、拒不履行行政处理决定。</p>	<p>《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，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</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。	人社局劳动监察大队 电话：58138766

序号	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)
			元以上2万元以下的罚款： （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。			

备注：1. 合规清单适用对象：本市行政区域内的各类企业、有雇工的个体经济组织、民办非企业单位，以及有劳动用工行为的国家机关、事业单位、社会团体。

2. 该清单并未涵盖所有劳动保障违法违规行为。

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★。