淄川区人力资源和社会保障局

“双随机、一公开”抽查工作指引

总 述

本工作指引适用于《淄川区人力资源和社会保障局“双随机、一公开”抽查事项清单》所列各抽查事项的实地核查。除实地核查外，“双随机、一公开”监管中还可根据具体情况采取书面检查、网络监测、聘请专业机构等适当方式进行检查。

本工作指引适用于企业、民办职业培训机构等各类检查对象。

一、前期准备

实地核查前，可根据需要查阅企业登记、备案、行政许可、行政处罚等基本信息，或委托第三方机构、数据公司，通过信息化手段进行事先检索，初步了解被检查对象的存续情况、可能存在的问题等，提高检查效率。

二、实地核查

实地核查人员不得少于两人，并应当出示执法证件。在核查中，应注意通过文字、音频或影像等方式留存核查痕迹，必要时可邀请相关人员作为见证人。

三、结果公示

检查结果应当在抽查检查完成之日起20个工作日内，履行审批程序，通过国家企业信用信息公示系统记于企业名下并向社会公示。已实施检查但未公示的，视为未完成此次抽查。

抽查检查结果的类型包括：未发现问题、未按规定公示应当公示的信息、公示信息隐瞒真实情况弄虚作假、通过登记的住所（经营场所）无法联系、发现问题已责令改正、不配合检查情节严重、未发现开展本次抽查涉及的经营活动、发现问题待后续处理。

对用人单位遵守劳动保障法律法规规章情况检查工作指引

一、抽查事项

用人单位遵守劳动保障法律法规规章情况的检查

二、检查内容和方法

（一）用人单位遵守劳动规章制度的检查

1.用人单位制定的劳动规章制度是否违反法律、法规。

2.用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度是否违反法律、法规。

（二）对用人单位与劳动者签订劳动合同及招用工管理的检查

1.用人单位提供的劳动合同文本是否载明劳动合同法规定的劳动合同必备条款。

2.用人单位是否将劳动合同文本交付劳动者。

3.用人单位是否违反劳动合同法规定约定试用期。

4.用人单位是否违反劳动合同法规定，扣押劳动者居民身份证等证件。

5.用人单位是否违反劳动合同法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物。

6.劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位是否扣押劳动者档案或者其他物品。

7.用人单位解除或者终止劳动合同，是否依照劳动合同法规定向劳动者支付经济补偿。

8.用人单位是否按照劳动合同法规定向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明。

9.用人单位是否按照劳动法的规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同。

10.用人单位是否违反劳动合同法有关建立职工名册规定。

11.企业是否按照国家规定提取职工教育经费或者挪用职工教育经费。

12.用人单位在招用人员过程中是否提供虚假招聘信息、发布虚假招聘广告、招用无合法身份证件的人员或者以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。

13.用人单位是否提供虚假招聘信息。

14.用人单位是否在国家法律、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，将乙肝病毒血清指标作为体检标准。

15.用人单位是否及时为劳动者办理就业登记手续。

16.用人单位是否阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会。

17.用人单位是否对履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，进行打击报复。

18.职工是否因参加工会活动而被解除劳动合同或工会工作人员因履行工会法规定的职责而被解除劳动合同。

19.用人单位是否妥善保存录用人员的录用登记材料或者伪造录用登记材料。

20.用人单位是否违反国家有关规定裁减人员。

21.用人单位是否未经劳动者同意公开或者利用其个人信息。

22.用人单位是否具有下列情形之一：未建立集体协商制度实行民主管理；拒绝就订立集体合同与职工一方进行集体协商或者故意拖延订立集体合同；不提供或者不如实向职工一方集体协商代表提供订立集体合同有关情况和资料；打击报复职工一方集体协商代表，违法解除职工一方集体协商代表劳动合同；劳动规章制度规定的劳动条件、劳动报酬等低于集体合同规定；与劳动者订立的劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等低于集体合同规定；未将集体合同文本、劳动用工信息、工资调整实施方案报劳动行政部门审查或者备案。

23.职业院校、技工院校、职业技能培训机构组织学生实习期限和用人单位使用实习生数量是否超过限制。

（三）对用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定情况的检查

1.用人单位是否违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间。

2.用人单位是否依法安排职工休年休假或对不休假职工支付年休假工资报酬、赔偿金。

（四）对用人单位遵守禁止使用童工规定情况的检查

1.单位或个人是否为不满16周岁的未成年人介绍就业。

2.职业中介机构是否为不满16周岁的未成年人介绍就业。

3.无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位是否为不满16周岁未成年人介绍就业。

4.用人单位是否在使用有毒物品作业场所使用童工。

5.用人单位是否存在使用童工情形。

6.用人单位是否存在使用童工经劳动保障部门责令限期改正后逾期不将童工送交其父母或者其他监护人的情形。

7.无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位是否使用童工。

（五）对用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定情况的检查

1.用人单位是否有下列行为之一：对怀孕7个月以上的女职工延长劳动时间或安排夜班劳动；女职工产假不满法定天数；安排哺乳未满1周岁婴儿的女职工延长劳动时间或者安排夜班劳动；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；未对未成年工定期进行健康体。

2.用人单位是否违反国家女职工保护规定侵害其合法权益。

（六）对用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况检查

1.用人单位是否有下列行为之一：未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动报酬；低于当地最低工资标准支付劳动者工资；安排加班不支付加班费。

2.用人单位是否依照劳动合同法的规定向劳动者每月支付两倍的工资或者赔偿金。

3.企业是否有下列行为之一：未按规定将执行最低工资标准的情况向劳动保障行政部门备案；未按规定将落实工资指导线实施方案向劳动保障行政部门备案；弄虚作假或者隐匿、销毁企业工资支付表和其他应当保存的工资支付资料。

4.企业制定的工资分配制度、工资支付制度以及落实工资指导线实施方案是否违反规定。

（七）对用人单位遵守社会保险法律法规情况的检查

1.用人单位是否办理社会保险登记。

2.缴费单位是否在社会保险登记事项发生变更或者缴费单位依法终止后按规定到社保经办机构办理社会保险变更登记或者社会保险注销登记。

3.缴费单位是否存在伪造变造社会保险登记证的情形。

4.用人单位是否存在向社会保险经办机构申报应缴纳的社会保险费数额时，瞒报工资总额或者职工人数。

5.缴费单位是否按规定公布本单位社会保险费缴纳情况。

6.参保单位是否具有下列情形之一:未在与职工解除、终止劳动关系时告知其有依法享受失业保险待遇的权利；未按规定向失业人员出具解除、终止劳动关系证明；未按规定公布本单位失业保险费缴纳情况或者未及时向查询职工和失业人员提供失业保险费缴纳情况。

（八）对用人单位遵守劳动派遣有关规定情况的检查

1.劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同是否载明劳动合同必备条款。

2.劳务派遣单位是否存在没有与劳动者签订二年以上固定期限劳动合同的情形。

3.劳务派遣单位派遣劳动者，是否存在未与用工单位签订劳务派遣协议，或者协议内容未约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社保费用的数额与支付方式以及违反协议责任的情形。

4.劳务派遣单位是否存在未将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者的情形。

5.劳务派遣单位是否存在克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬的情形。

6.劳务派遣单位是否存在向被派遣者收取费用的情形。

7.劳务派遣单位是否存在向设立该单位的用人单位或者其所属单位派遣劳动者的情形。

8.用工单位是否存在未根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，或者将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议的情形。

9.用工单位是否存在向被派遣劳动者收取费用的情形。

10.用工单位是否存在未依法履行第62条第1款的情形。

11.用工单位是否有将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位的情形。

12.用工单位是否存在设立劳务派遣单位向本单位或所属单位派遣劳动者的情形。

13.单位或个人是否存在未经许可，擅自经营劳务派遣业务的情形。

14.劳务派遣单位在申请《劳务派遣经营许可证》时是否存在《劳务派遣行政许可实施办法》第33条第1、2、3项的行为。

15.用工单位是否存在在临时性、辅助性或者替代性岗位以外的岗位上使用被派遣劳动者的情形。

16.用工单位决定使用被派遣劳动者是否履行了《劳务派遣暂行规定》第3条第3款的法定程序。

17.用工单位是否存在违法退回被派遣劳动者的情形。

（九）对用人单位执行高温天气劳动保护工作的检查

1.用人单位是否存在高温条件下违反规定安排劳动者作业的情形。

2.用人单位是否存在高温条件下不按规定支付高温津贴的情形。

（十）对职业中介活动及其他人力资源服务业务的检查

1.经营性人力资源服务机构是否存在未经许可擅自从事职业中介活动的情形。

2.经营性人力资源服务机构是否存在发布的招聘信息不真实、不合法，未依法开展人力资源服务业务的情形。

3.经营性人力资源服务机构是否存在未按规定明示有关事项，未按规定建立健全内部制度或保存服务台账；未按规定提交经营情况年度报告的情形。

4.经营性人力资源服务机构是否存在开展人力资源服务业务未备案的情形。

5.经营性人力资源服务机构是否按规定设立分支机构、办理变更或者注销登记。

（十一）职业技能培训教育鉴定的检查

检查民办职业培训机构的设立、分立、合并、变更及终止情况

（十二）对企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制情况的行政检查

检查企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制情况

检查方法：书面检查、现场检查和网络检查

三、检查依据

（一）《中华人民共和国劳动法》

第八十九条用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

《中华人民共和国劳动合同法》

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。

《劳动保障监察条例》

第十条劳动保障行政部门实施劳动保障监察，履行下列职责：（一）宣传劳动保障法律、法规和规章，督促用人单位贯彻执行；（二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况；（三）受理对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的举报、投诉；（四）依法纠正和查处违反劳动保障法律、法规或者规章的行为。

（二）《中华人民共和国劳动合同法》

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。

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。

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。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。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。

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；（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（三）安排加班不支付加班费的；（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。

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。

《中华人民共和国劳动法》

第九十八条用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

《劳动保障监察条例》

第二十四条用人单位与劳动者建立劳动关系不依法订立劳动合同的，由劳动保障行政部门责令改正。

第二十六条用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额或者解除劳动合同的经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额50%以上1倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金：（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；（二）支付劳动者的工资低于当地最低工资标准的；（三）解除劳动合同未依法给予劳动者经济补偿的。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

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。

（三）《就业服务与就业管理规定》

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。

第六十八条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，将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的，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。

第七十五条用人单位违反本规定第六十二条规定，未及时为劳动者办理就业登记手续的，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。

《中华人民共和国工会法》

第五十条违反本法第三条、第十一条规定，阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会的，由劳动行政部门责令其改正；拒不改正的，由劳动行政部门提请县级以上人民政府处理；以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十一条违反本法规定，对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，进行打击报复的，由劳动行政部门责令改正、恢复原工作；造成损失的，给予赔偿。

对依法履行职责的工会工作人员进行侮辱、诽谤或者进行人身伤害，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚未构成犯罪的，由公安机关依照治安管理处罚条例的规定处罚。

第五十二条违反本法规定，有下列情形之一的，由劳动行政部门责令恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬，或者责令给予本人年收入二倍的赔偿：（一）职工因参加工会活动而被解除劳动合同的；（二）工会工作人员因履行本法规定的职责而被解除劳动合同的。

《劳动保障监察条例》

第二十九条用人单位违反《中华人民共和国工会法》，有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正：（一）阻挠劳动者依法参加和组织工会，或者阻挠上级工会帮助、指导劳动者筹建工会的；（二）无正当理由调动依法履行职责的工会工作人员的工作岗位，进行打击报复的；（三）劳动者因参加工会活动而被解除劳动合同的；（四）工会工作人员因依法履行职责被解除劳动合同的。

《禁止使用童工规定》

第八条用人单位未按照本规定第四条的规定保存录用登记材料，或者伪造录用登记材料的，由劳动保障行政部门处1万元的罚款。

（四）《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。

《职工带薪年休假条例》

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。

（五）《禁止使用童工规定》

第六条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。

用人单位经劳动保障行政部门依照前款规定责令限期改正，逾期仍不将童工送交其父母或者其他监护人的，从责令限期改正之日起，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处1万元罚款的标准处罚，并由工商行政管理部门吊销其营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记；用人单位是国家机关、事业单位的，由有关单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予降级或者撤职的行政处分或者纪律处分。

第七条单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业的，由劳动保障行政部门按照每介绍一人处5000元罚款的标准给予处罚；职业中介机构为不满16周岁的未成年人介绍就业的，并由劳动保障行政部门吊销其职业介绍许可证。

第九条无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位使用童工或者介绍童工就业的，依照本规定第六条、第七条、第八条规定的标准加一倍罚款，该非法单位由有关的行政主管部门予以取缔。

（六）《娱乐场所管理条例》

第五十一条娱乐场所招用未成年人的，由劳动保障行政部门责令改正，并按照每招用一名未成年人每月处5000元罚款的标准给予处罚。

《劳动保障监察条例》

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：（一）安排女职工从事矿山井下劳动、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；（二）安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业或者国家规定的第三级体力劳动强度的劳动的；（三）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或者孕期禁忌从事的劳动的；（四）安排怀孕7个月以上的女职工夜班劳动或者延长其工作时间的；（五）女职工生育享受产假少于90天的；

（六）安排女职工在哺乳未满1周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者哺乳期禁忌从事的其他劳动，以及延长其工作时间或者安排其夜班劳动的；（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；

（八）未对未成年工定期进行健康检查的。

《女职工劳动保护特别规定》

第六条女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

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。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

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，应增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，可增加产假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。第九条对哺乳未满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。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

第十三条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。

用人单位违反本规定附录第一条、第二条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人1000元以上5000元以下的标准计算，并处以罚款。用人单位违反本规定附录第三条、第四条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期治理，处5万元以上30万元以下的罚款；情节严重的，责令停止有关作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

《未成年工特殊保护规定》

第七条用人单位应按下列要求对未成年工定期进行健康检查：（一）安排工作岗位之前；

（二）工作满一年；（三）年满十八周岁，距前一次的体检时间已超过半年。

（七）《中华人民共和国劳动合同法》

第八十二条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。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。

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；（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（三）安排加班不支付加班费的；（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。

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。

《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。

《山东省工资支付规定》

第十二条用人单位应当书面记录支付劳动者工资的数额、项目、时间和领取工资者的签字，并至少保存两年备查。

《劳动保障监察条例》

第二十六条用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额或者解除劳动合同的经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额50%以上1倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金：（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；（二）支付劳动者的工资低于当地最低工资标准的；（三）解除劳动合同未依法给予劳动者经济补偿的。

《最低工资规定》

第十三条用人单位违反本规定第十一条规定的，由劳动保障行政部门责令其限期改正；违反本规定第十二条规定的，由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的1至5倍支付劳动者赔偿金。

（八）《防暑降温措施管理办法》

第八条在高温天气期间，用人单位应当按照下列规定，根据生产特点和具体条件，采取合理安排工作时间、轮换作业、适当增加高温工作环境下劳动者的休息时间和减轻劳动强度、减少高温时段室外作业等措施：（一）用人单位应当根据地市级以上气象主管部门所属气象台当日发布的预报气温，调整作业时间，但因人身财产安全和公众利益需要紧急处理的除外：1-日最高气温达到40T以上，应当停止当日室外露天作业；2.日最高气温达到37T以上、40T以下时，用人单位全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时，连续作业时间不得超过国家规定，且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业；3.日最高气温达到35T以上、37T以下时，用人单位应当采取换班轮休等方式，缩短劳动者连续作业时间，并且不得安排室外露天作业劳动者加班。（二）在高温天气来临之前，用人单位应当对高温天气作业的劳动者进行健康检查，对患有心、肺、脑血管性疾病、肺结核、中枢神经系统疾病及其他身体状况不适合高温作业环境的劳动者，应当调整作业岗位。职业健康检查费用由用人单位承担。（三）用人单位不得安排怀孕女职工和未成年工在35T以上的高温天气期间从事室外露天作业及温度在33T以上的工作场所作业。（四）因高温天气停止工作、缩短工作时间的，用人单位不得扣除或降低劳动者工资。

第十七条劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35T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33T以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。高温津贴标准由省级人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定，并根据社会经济发展状况适时调整。

第二十一条政法用人单位违反职业病防治与安全生产法律、行规，危害劳动者身体健康的，由县级以上人民政府相关部门依据各自职责责令用人单位整改或者停止作业；情节严重的，按照国家有关法律法规追究用人单位及其负责人的相应责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。用人单位违反国家劳动保障法律、行政法规有关工作时间、工资津贴规定，侵害劳动者劳动保障权益的，由县级以上人力资源社会保障行政部门依法责令改正。