

2022年度南县人力资源和社会保障局
劳动人事仲裁工作经费
专项资金绩效评价报告

湘资信专审字【2023】第 ZX-Z05029 号

湖南湘资信会计师事务所有限公司

二〇二三年十月十九日

湖南湘资信会计师事务所有限公司

Hunan xiangzixin Certified Public Accountants

2022 年度南县人力资源和社会保障局 劳动人事仲裁工作经费专项资金绩效评价报告

湘资信专审字【2023】第 ZX-Z05029 号

根据《中华人民共和国预算法》、《中共中央 国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34 号）、《中共湖南省委办公厅 湖南省人民政府办公厅关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（湘办发〔2019〕10 号）和湖南省财政厅关于印发《湖南省预算支出绩效评价管理办法》的通知（湘财绩【2020】7 号），受南县财政局委托，我公司成立绩效评价工作小组，于 2023 年 7 月 3 日-7 月 7 日对 2022 年度南县人力资源和社会保障局劳动人事仲裁工作经费专项资金进行了绩效评价。现将绩效评价情况出具报告如下：

一、项目基本概况

1、项目立项

（1）项目的实施依据：南县人力资源和社会保障局在《南县人力资源和社会保障局 2022 年部门预算》第十二项关于《专项资金预算汇总表》的说明中申报劳动人事仲裁工作经费 15.00 万元，主要用于劳动人事案件的受理。

2021 年 11 月 10 日南县财政局以财编审函【2021】第 62 号文《南县财政局关于 2022 年部门预算的批复》“特定类项目”中批准劳动人事仲裁工作经费 15.00 万元在 2022 年度预算支出立项。

（2）涉及范围：项目资金主要用于劳动人事仲裁工作经费。

项目总体目标：强化劳动人事仲裁，优化劳动争议调解机制；开展送法进工地活动。

(3) 用途及绩效目标：主要用于劳动人事仲裁案件的受理；严把成本关，在可用成本内完成相关工作；在受理案件的法定时间内结案；仲裁案件结案率达上级要求；提高办案效率，严格执行案件管理规定，充分尊重和保障当事人的诉权。

2、项目执行

(1) 项目的进展及目标、计划调整情况

本年项目目标、计划未作调整，项目进展顺利。

(2) 绩效目标的完成情况

①投入目标完成情况

南县人力资源和社会保障劳动人事局工作经费专项资金预算为 15.00 万元,2022 年度专项资金 15.00 万元已全部审批入库,已到位资金率达 100.00%,全部来源为财政资金。全年实际投入使用为 10.60 万元,使用率为 70.67%。主要用于劳动人事仲裁工作经费。

②产出目标完成情况

2022 年南县人力资源和社会保障局劳动人事仲裁工作运行正常。强化了仲裁力度,最大限度化解劳动争议矛盾。

③效益目标完成情况

A、数量方面

a、受理劳动争议案件数量

劳动人事争议仲裁处理案件 95 件,结案率 93%,追索伤亡补偿金、养老保险金、解除劳动关系补偿金以及拖欠农民工工资等共计 268.24 万元。

b、普法宣传开展率

印发各类宣传资料 60000 多份。全县劳动用工备案企业 217 家,备案数 2513 人;接待来访群众 466 人,其中协调处理 86 件,追回欠薪 412.95 万元;约谈工程项目建设及施工方 3 次。

B、质量方面

a、争议处理仲裁结案率

为构建和协调劳动人事关系、促进企业和社会和谐、助力经济发展做了大量工作，着力推进规范化、标准化、专业化和信息化建设。项目争议处理仲裁结案率 93%。

b、普法宣传到位率

搭建普法宣传阵地，开展普法宣稿，将普法宣传与案后回访相结合，对案件处理过程中发现的用人单位及用工管理中存在问题、风险进行释明，提出仲裁建议，为用人单位进行有针对性地线下普法宣传服务。普法宣传到位率达 100%。

c、时效方面

案卷归档及时率 2022 年各项工作及时完成。同时组织对相关人员进行全面系统培训，内容涉及仲裁概论、立案咨询接待、记录、文书送达，案卷均及时整理归档。

3、专项资金拨付及完成情况

收到 2022 年度财政拨付工作经费专项资金 15.00 万元，占预算总额的 100.00%。已用于劳动人事仲裁工作经费支出专项资金 10.60 万元，结余 4.40 万元。支出明细如下：

- ①印刷费 6.83 万元；
- ②劳务费 1.35 万元；
- ③装订机、档案柜、打印机 1.35 万元；
- ④维护费 0.72 万元；
- ⑤差旅费 0.23 万元；
- ⑥公务接待费 0.07 万元；
- ⑦邮电费 0.05 万元；

以上累计支出 10.60 万元，占预算总额的 70.67%。

4、资金管理情况

项目资金管理符合相关财务会计制度的规定，资金严格按预算批复用途支付，有完整的审批程序和手续，符合项目预算批复或合同规定的用途，并定期对资金使用情况进行检查，未发现挤占、虚列支出等情况。

5、项目执行情况

项目严格按照相关规定开展工作，基本达到了预期的计划目标，取得了较好的成效。

6、履职效果情况

(1) 社会效益

①提升用人单位规范和劳动者依法维权意识；

通过线上线下相结合、专题普法与以案释法相结合，案前普法与案后回访相结合，分版块、分专题地开展系列普法宣传，提升了用人单位规范用工意识和劳动者依法维权意识。

②有力维护劳动关系和谐稳定

鼓励劳动争议双方通过调解方式解决争议，让双方当事人深刻理解法律的刚性要求，又感受到仲裁员的柔性服务，真正做到案结事了，营造良好的劳动关系协商氛围。

7、可持续效益指标

提高了劳动人事争议调解仲裁水平。

认真贯彻落实局党组关于优化营商环境、构建和谐劳动关系的决策部署，着力推进规范化、标准化、专业化和信息化建设，不断提升劳动人事争议调解仲裁公信力，全力打造仲裁品牌形象。但由于信息化能力不足，因此影响仲裁服务效能。

8、社会满意度

用人单位和劳动者满意度。向用人单位及劳动者进行满意度调查，主要采取问卷调查及线下访问等方式对用人单位及劳动者进行调查，满意度情况较好。

二、项目绩效及评价结论

经评价组评定，南县人力资源和社会保障局专项资金在本年度及时并有效的用于劳动人事仲裁工作经费项目工作中(工作经费支出项目相关照片详见附件3)。

在立项方面，项目仅见南财编审函【2021】第62号文《南县财政局关于2022年部门预算的批复》，手续不够完备；

在资金使用方面，严格制定和执行了财务管理核算制度，资金使用规范，成本控制有效；

在项目管理方面，建立了相关制度，成立了工作领导小组，分工明确，组织管理规范。

根据《2022年度南县人力资源和社会保障局项目资金绩效评价评分表》综合评分为92.00分，评定等级为“优秀”（详见附件1）。

三、项目存在的问题

1、南县人力资源和社会保障局工作经费预算指标不够细化，应细化相关专项资金预算申报，合理安排及使用资金，提升相关资金使用率。

2、绩效目标预设无定量指标，不便于考核评价。如仲裁案件结案率预设指标是多少，开展送法进工地活动一年需开展多少次应有定量指标。目标值设计的科学适用性有待进一步加强。

3、负责乡镇、村（社区）人社方面工作人员不稳定，缺少系统性的业务培训，基层相关工作滞后。

四、意见与建议

1、在立项方面，项目仅有南财编审函【2021】第62号文《南县财政局关于2022年部门预算的批复》，手续不够完备，应履行申报相关程序；

2、加强专项资金预算管理，坚持专项资金专款专用原则，对专项资金分配、使用、审批程序进一步规范。

南财社（2022）3号文明确拨补的工作经费15万元，主要是用于劳动人事仲裁案件的受理经费。经查：该单位在使用时未专款专用，而是与预算内一般经费混同使用。如：2022年9月25号凭证支付购装订机、档案柜12,009.83元、2022年1月44号凭证报销2021年12月14日公务接待费（餐饮费）730.00元均列入在劳动人事仲裁工作经费专项经费内。

个别支付凭证原始依据不合规。如：2022年12月28号凭证支付南县南洲华创电脑销售店打印机、碳粉计算机配套产品7,836.00元无相关税务发票。

建议：应严格规范财务审批制度，加强项目专项资金实施监督管理，提高专项资金的使用效益。

4、建议预设绩效目标和预算编制时指标尽量细化。在预算执行过程中，做好预算执行和绩效目标双监控工作。

5、强化绩效目标责任考核，提升绩效管理能力。

建议强化绩效管理各环节的管理办法和操作规程，指导部门规范开展绩效管理工作，建立绩效评价结果与部门及人员综合考评相结合的机制，从而不断提升绩效管理能力。

附件 1：2022 年度南县人力资源和社会保障局项目资金绩效评价评分表

附件 2：2022 年南县人力资源和社会保障局工作经费项目基本情况表

附件 3：劳动人事仲裁工作经费支出项目相关照片

湖南湘资信会计师事务所

有限公司

中国·长沙

二〇二三年十月十九日

中国注册会计师：

中国注册会计师：

2022年度南县人力资源和社会保障局（本级）劳动人事仲裁工作经费专项资金绩效评价评分表

一级指标	二级指标	三级指标	具体指标	评价标准	评分	备注
项目决策 (20分)	项目目标 (4分)	目标内容 (4分)	设立了项目绩效目标；目标明确 目标细化；目标量化	设有目标(1分)	3	立项预算未细化扣1分
				目标明确(1分)		
				目标细化(1分)		
				目标量化(1分)		
	决策过程 (8分)	决策依据 (4分)	有关法律法规的明确规定；某一经 济社会发展规划；某部门年度工作 计划；某一实际问题和需求	符合法律法规(1分)	3	未对预算拨付的专项工作经费 量化到具体项目支出扣1分
				符合经济社会发展规划(1分)		
				部门年度工作计划(1分)		
				针对某一实际问题和需求(1分)		
	决策程序 (4分)	项目符合申报条件；申报、批复程 序符合相关管理办法；项目调整履 行了相应手续	符合申报条件(2分)	4		
			项目申报、批复程序符合管理办法(1分)			
			项目调整履行了相应手续(1分)			
	资金分配 (8分)	分配办法 (3分)	根据需要制定的相关资金管理办 法；管理办法中有明确资金分配办 法；资金分配因素全面、合理	有相应的资金管理办法(1分)	1	无专项资金管理办法，无分解 指标，扣2分
办法健全、规范(1分)						
因素全面合理(1分)						
分配结果 (5分)		资金分配符合相关管理办法；分配 结果公平合理	符合分配办法(2分)	5		
	分配公平合理(3分)					

2022年度南县人力资源和社会保障局（本级）劳动人事仲裁工作经费专项资金绩效评价评分表

一级指标	二级指标	三级指标	具体指标	评价标准	评分	备注	
项目管理 (25分)	资金到位 (5分)	到位率 (3分)	实际到位/计划到位*100%	根据项目资金的实际到位率计算得分	3		
		到位时效 (2分)	资金及时到位；若未及时到位，是否影响项目进度	到位及时(2分)	2		
				不及时但未影响项目进度(1分)			
	不及时并影响项目进度(0.5分)						
	资金管理 (10分)	资金使用 (7分)	支出依据合规，无虚列项目支出情况；无截留挤占挪用情况；无超标准开支情况；无超预算情况	虚列套取扣4-7分	扣3-6分	5	1、一般经费与专项经费支出之间有互垫情况 扣1分。2、个别支付凭证原始依据不合规，扣1.00
				依据不合规扣2分			
				截留、挤占、挪用 超标准开支扣2-5分			
				超预算扣2-5分			
	财务管理 (3分)	资金管理、费用支出等制度健全制度执行严格；会计核算规范	财务制度健全(1分)	3			
			严格执行制度(1分)				
			会计核算规范(1分)				
	组织实施 (10分)	组织机构 (1分)	机构健全、分工明确	机构健全、分工明确(1分)	1		
项目实施 (3分)		项目按计划开工；按计划进度开展按计划完工	按计划开工(1分)	3			
			按计划开展(1分)				
			按计划完工(1分)				
管理制度	项目管理制度健全；严格执行相关	管理制度健全(2分)	2	右制度但执行欠缺扣1分			

2022年度南县人力资源和社会保障局（本级）劳动人事仲裁工作经费专项资金 绩效评价评分表

一级指标	二级指标	三级指标	具体指标	评价标准	评分	备注
		(6分)	管理制度	制度执行严格(4分)	0	有制度但执行欠缺扣1分
项目绩效 (55分)	项目产出(15分)	产出数量(5分)	根据该项目实际，标识具体明确的产出数量	对照绩效目标，按实际产出数量率计算得分（5分）	4	执法力度不够扣1分
		产出质量(4分)	根据该项目实际，标识具体明确的产出质量	对照绩效目标，按实际产出质量率计算得分（4分）	4	
		产出时效(3分)	根据该项目实际，标识具体明确的产出时效	对照绩效目标，按实际产出时效率计算得分（3分）	3	
		产出成本(3分)	根据该项目实际，标识具体明确的产出成本	对照绩效目标，按实际产出成本率计算得分（3分）	3	
	项目效果(40分)	经济效益(8分)	根据项目实际，标识所产生的直接或间接的经济效益	对照绩效目标，按经济效益实现程度计算得分(8分)	8	
		社会效益(8分)	根据项目实际，标识所产生的社会效益	对照绩效目标，按社会效益实现程度计算得分(8分)	8	
		环境效益(8分)	根据项目实际，标识对环境所产生的积极或消极影响	对照绩效目标，按对环境所产生的实际影响程度计算得分(8分)	8	
		可持续影响(8分)	项目产出能持续运用；项目运行所依赖的政策制度能持续执行	项目产出能持续运用(4分)	8	
				所依赖的政策制度能持续执行(4分)	8	
	服务对象满意度(8分)	项目预期服务对象对项目实施的满意程度	按收集到的项目服务对象的满意率计算得分(8分)	8		
总分					92	

劳务费	装订机、档案柜等	维护费	印刷费	公务接待费	差旅费
13,500.00	12,009.83	850.00	1,440.00	730.00	1,660.00
	1,450.00	6,386.00	35,800.00		600.00
			31,100.00		
13,500.00	13,459.83	7,236.00	68,340.00	730.00	2,260.00
	13,500.00	印刷费	68,340.00	6.83	6.83
	13,459.83	劳务费	13,500.00	1.35	1.35
	7,236.00	装订机、档案柜等	13,459.83	1.35	1.35
印刷费	68,340.00	维护费	7,236.00	0.72	0.72
	730.00	差旅费	2,260.00	0.23	0.23
	2,260.00	公务接待费	730.00	0.07	0.07
	477.00	邮电费	477.00	0.05	0.05
	106,002.83		106,002.83	10.60	10.60

邮电费
477.00

477.00 106002.83

附件 2:

2022 年南县人力资源和社会保障局工作经费项目

基本情况表

填报日期：2023 年 7 月 10 日

项目基本情况	项目名称	南县人力资源和社会保障局工作经费		
	项目内容	用于南县人力资源和社会保障局劳动人事仲裁工作经费		
	项目单位	南县卫生健康综合监督执法局	项目主管部门	社会保障股
	项目属性	<input checked="" type="checkbox"/> 经常性	<input type="checkbox"/> 一次性	<input type="checkbox"/> 新增 <input type="checkbox"/> 延续
	立项依据	南财编审函【2021】第 62 号文《南县财政局关于 2022 年部门预算的批复》		
	资金总额及构成	本级财政 15 万元		
	资金分配情况	1、用于南县人力资源和社会保障局劳动人事仲裁工作经费 15 万元； 2、截至 2022 年 12 月 31 日下达专项资金共计 15 万元； 3、截至 2022 年 12 月 31 日南县人力资源和社会保障局劳动人事仲裁工作经费支出 10.60 万元，结余 4.40 万元。		
	项目必要性、可行性及论证结论	主要用于劳动人事仲裁案件进行受理；严把成本关，在可用成本内完成相关工作；在受理案件的法定时间内结案；仲裁案件结案率达上级要求；提高办案效率，严格执行案件管理辖规定，充分尊重和保障当事人的诉权。		
	项目起止时间	2022 年 1 月起至 2022 年 12 月 31 日止		

附件 3:

劳动人事仲裁工作经费支出
项目相关照片





根治欠薪
重点在建项目约谈会
11:20 2022年11月29日
南县劳动监察局会议室

今日水印
-相机-



南县中鱼
口肖斌服
装制衣厂
拖欠工资
一案
农民工接受询问调查笔录现场
11:17 2022年12月05日
南县·南县人力资源和社会保障局

今日水印
-相机-

真实时间
防伪 WLA9LRK69DT68







**用人单位劳动用工风险提示
(知识问答)**



南县劳动人事争议仲裁院

1 问：与劳动者建立劳动关系不依法订立书面劳动合同能做吗？

答：不能做。《中华人民共和国劳动合同法》第十条第一款：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法》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。

法律责任：《湖南省劳动保障监察条例》第二十九条：用人单位……有本条例第六条第（九）项规定情形的，由劳动保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，处二千元以上二万元以下的罚款。

2 问：用人单位违法解除劳动合同能做吗？

答：不能做。《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条：劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（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的，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。

法律责任：《中华人民共和国劳动合同法》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。

3 问：为不满16周岁的未成年人介绍就业能做吗？

答：不能做。《中华人民共和国劳动合同法》第十五条一款：禁止用人单位招用不满十六周岁的未成年人。

新修订《中华人民共和国未成年人保护法》第六十一条：任何组织和个人不得招用不满十六周岁未成年人，国家另有规定的除外。

法律责任：国务院《禁止使用童工规定》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。

4 问：用人单位使用不满16周岁的未成年人能做吗？

答：不能做。国务院《禁止使用童工规定》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）。

法律责任：国务院《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。

5 问：营业性娱乐场所招用未成年人能做吗？

答：不能做。新修订《中华人民共和国未成年人保护法》第六十一条第二款：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。

法律责任：新修订《中华人民共和国未成年人保护法》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。

6 问：用人单位克扣工资、拖欠工资能做吗？

答：不能做。《中华人民共和国劳动法》第五十条：工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十条：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。

法律责任：《中华人民共和国劳动法》第九十一条：用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

(一) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

7 问：用人单位低于最低工资标准支付劳动者工资能做吗？

答：不能做。《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。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

法律责任：《中华人民共和国劳动法》第九十一条：用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

(三) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

8 问：用人单位延长劳动者工作时间超过法定时限能做吗？

答：不能做。《中华人民共和国劳动法》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，一般每日不得超过一小时；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三小时，但是每月不得超过三十六个小时。

法律责任：国务院《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。

9 问：用人单位法定假日安排劳动者加班不依法支付加班工资能做吗？

答：不能做。《中华人民共和国劳动法》第四十条：用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：
(一) 元旦；(二) 春节；(三) 国际劳动节；(四) 国庆节；(五) 法律、法规规定的其他休假日。

法律责任：《湖南省劳动保障监察条例》第八条(二)项：劳动保障行政部门对用人单位支付劳动者报酬及补偿的情况实施监察，重点监察下列行为：
(二) 克扣或者无故拖欠劳动者延长工作时间工资报酬。

《湖南省劳动保障监察条例》第三十一条：用人单位有本条例第八条所列情形之一的，由劳动保障行政部门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金；逾期不支付的，责令按照应付金额百分之五十以上一倍以下的标准，向劳动者加付赔偿金；拒不支付的，处二千元以上二万元以下的罚款。

10 问：用人单位不办理社会保险登记可以吗？

答：不可以。《中华人民共和国社会保险法》第五十七条：用人单位应当自成立之日起三十日内凭营业执照、登记证书或者单位印章，向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。社会保险经办机构应当自收到申请之日起十五日内予以审核，发给社会保险登记证件。

法律责任：《中华人民共和国社会保险法》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。

11 问：用人单位未按时足额为劳动者缴纳社会保险费能做吗？

答：不能做。《中华人民共和国社会保险法》第六十条：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告知本人。

法律责任：《湖南省劳动保障监察条例》第三十二条第一款：用人单位有本条例第九条第(一)项、第(二)项所列情形之一的，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一千元以上五千元以下的罚款；情节特别严重的，可以处五千元以上一万元以下的罚款。有本条例第九条第(三)项规定情形的，由劳动保障行政部门或者税务机关依法加收滞纳金，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五千元以上二万元以下的罚款。有本条例第九条第(四)项规定情形的，由劳动保障行政部门或者税务机关申请人民法院强制执行。

12 问：用人单位不参加工伤保险风险有多大？有哪些待遇？

答：出现工伤按等级全赔。

工伤职工享受的待遇：(1) 工伤医疗费；(2) 住院伙食补助费；(3) 工伤康复费和旧伤复发治疗费；(4) 辅助器具配置费；(5) 停工留薪期工资福利；(6) 停工留薪期护理费；(7) 经劳动能力鉴定确认的生活护理费；(8) 1-10级的一次性伤残补助金；(9) 1-6级按月支付的伤残津贴；(10) 1-4级的医疗保险费和养老保险费；(11) 5-10级解除劳动关系时的一次性医疗补助金和就业补助金；(12) 工亡职工的丧葬补助金(6个月的统筹地区上年度职工月平均工资)、供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金(标准为上年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍)。

13 问：用人单位不参加失业保险风险有多大？

答：根据职工工作年限赔偿。

失业职工享受的待遇：根据《失业保险条例》第十七条：失业人员失业前所在单位和本人按照规定累计缴费时间不满1年，不领取失业保险金；满1年的，领取失业保险金的期限为4个月，以后每增加1年增加2个月的失业保险金，但最长不得超过24个月。失业人员在领取失业保险金期间就业的，剩余的失业保险金停止发放。重新就业后再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限可以与前次失业期间应领取而尚未领取失业保险金的期限合并计算，但是最长不超过24个月。

14 问：用人单位不依法制定规章制度可以吗？

答：不可以。《中华人民共和国劳动法》第四条：用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

法律责任：《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。

15 问：用人单位不依法建立职工名册可以吗？

答：不可以。《中华人民共和国劳动合同法》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。

法律责任：国务院《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。