

索引号:	11220000013544525W/2024-03204	分类:	行政处罚;通知
发文机关:	吉林省人力资源和社会保障厅	成文日期:	2024年11月18日
标题:	关于印发《吉林省人力资源和社会保障部门实施行政处罚裁量权规定》的通知		
发文字号:	吉人社规〔2024〕4号	发布日期:	2024年11月19日

关于印发《吉林省人力资源和社会保障部门实施行政处罚裁量权规定》的通知

吉人社规〔2024〕4号

各市（州）、长白山管委会、梅河口市，各县（市、区）人力资源和社会保障局，省社保局：

根据工作安排，经研究，我们修订了《吉林省人力资源和社会保障部门实施行政处罚裁量权规定》，现印发给你们，请遵照执行。

吉林省人力资源和社会保障厅

2024年11月18日

吉林省人力资源和社会保障部门实施行政处罚裁量权规定

第一章 总则

第一条 为规范人力资源社会保障行政处罚行为，统一处罚标准，维护劳动者和行政相对人的合法权益，根据《中华人民共和国行政处罚法》《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规和规章的规定，结合实际，制定本规定。

第二条 吉林省人力资源社会保障系统各级行政执法机关、法律法规授权组织以及依法受委托组织依法实施行政处罚，应当遵守本规定。

第三条 本规定所称行政处罚裁量权，是指吉林省各级人力资源社会保障部门在法定行政处罚权限范围内，根据违法的事实、性质、情节和社会危害程度，对违法行为人是否给予行政处罚、给予何种行政处罚和给予何种幅度行政处罚进行裁量的权限。

本制度所称行政处罚裁量权规定，是指全省人力资源社会保障部门结合本地区本部门行政管理实际，按照裁量涉及的不同事实和情节，对法律法规、规章中的原则性规定或者具有一定弹性的执法权限、裁量幅度等内容进行细化量化，以特定形式向社会公布并施行的具体执法尺度和基准。

第四条 不同的法律法规和规章对同一违法行为的规定不一致，其适用应当遵循《中华人民共和国立法法》《中华人民共和国行政处罚法》等有关上位法的规定。

第二章 裁量权的适用原则

第五条 行使裁量权应当坚持以下原则：

（一）合法性原则。行使裁量权，应当严格在法律法规和规章规定的范围内进行，应当符合设定该项行政处罚的法律法规和规章的立法目的。

（二）公平公正原则。行使处罚裁量权应当平等对待被处罚的当事人，不得以外在因素差别对待违法主体。对违法事实、性质、情节以及所造成的社会

危害程度相当的违法当事人实施行政处罚时，适用的法律依据、处罚种类和幅度应当基本一致。对同一案件的多个违法主体实施行政处罚时，应当区分不同情节及其在违法活动中所起的作用，分别确定相应的处罚种类和处罚幅度。

（三）过罚相当原则。行使处罚裁量权，必须与违法行为的事实、性质、情节以及所造成的社会危害程度相当，综合考虑法律因素和事实因素，禁止处罚畸轻畸重、重责轻罚、轻责重罚。

（四）程序正当原则。行使行政处罚裁量权，应当遵循法定程序，告知当事人作出行政处罚决定的事实、理由、依据及裁量标准，认真听取当事人的陈述和申辩，告知当事人依法享有的权利。对当事人提出的事实、理由和证据应当进行复核，当事人提出的事实、理由或者证据成立的，应予采纳。符合听证条件的，应当履行听证程序。

（五）处罚与教育并重原则。行使行政处罚裁量权，应当既制裁违法行为，又要教育当事人自觉守法、自我纠正。

第六条 行政相对人被同时发现有两个以上应当给予行政处罚的违法行为的，应当适用相关法律条款规定，分别裁量，可以分别出具行政处罚决定书。

第七条 适用裁量权规定作出处罚决定时，应当在行政处罚决定书中阐明违法的具体事实、情节和作出处罚决定所适用的明确法律依据。

第三章 裁量权的适用标准

第八条 人力资源社会保障部门对违法行为轻微并及时改正，没有造成危害后果的，能够主动配合调查和接受教育，并按要求在规定时限完成整改，不予处罚。

第九条 对于情节轻微的首次违法违规行为，在未造成较大社会影响或危害后果，行政相对人主动配合调查和接受教育，并在规定时限完成整改的前提下，对行政相对人可以免于处罚。

第十条 对于依法必须进行处罚的违法行为，在行政相对人主动配合调查，并在处罚决定作出前承诺在规定时限内达到整改要求的，要适当裁量，可以减轻处罚，适用最低的处罚标准。

第十一条 根据人力资源社会保障违法行为的情节、侵害对象人数、违法行为持续的时间、涉案金额、危害后果的轻重等，将决定予以处罚的违法行为主要分为三档：情节较轻、情节较重和情节严重。

第十二条 依法应当减轻处罚的，在原情节的处罚标准的下一档内实施；依法应当从轻处罚的，在原情节的处罚标准内较低档次实施。

第十三条 人力资源社会保障行政部门不得因当事人申辩而从重或者加重对行政相对人的处罚。

第四章 工作流程及相关规定

第十四条 实行审核制度。案件调查终结后，案件主办行政执法人员应当对拟作出行政处罚的种类和幅度提出建议，并说明行使裁量权的事实、理由和依据，对于依法需要履行法制审核的，应当履行法制审核程序。

第十五条 各级人力资源社会保障部门办理的行政处罚案卷中要体现适用行政处罚裁量制度情况，应在调查终结报告、案件集体讨论记录、行政处罚事先告知书和行政处罚决定书中进行表述，最大限度地详细引用。

第十六条 行政执法中应当推广运用提示、示范、辅导、引导、规劝、约谈、建议等行政指导方式，并灵活运用口头或书面形式引导行政相对人自觉守法、主动纠正违法行为。

第十七条 实行适时评估修订制度。行政行为所依据的法律法规、规章发生改变，或者实施行政行为时实际情况发生变化，应对行政处罚裁量权标准适时进行评估、修订、调整和完善。

第五章 监督检查

第十八条 实行裁量权执法责任制度。对不当行使或违法行使行政处罚裁量权的部门和相关行政执法人员，有权机关予以纠正后，依照相关规定追究责任。

第十九条 同级人力资源社会保障行政部门行政执法监督机构对本级的裁量权执行情况进行监督并定期自查；上级人力资源社会保障行政部门对下级人力资源社会保障行政部门的裁量权执行情况进行监督并定期检查。

第六章 附则

第二十条 《吉林省人力资源社会保障部门实施行政处罚裁量权细化标准》中的“以上”“以下”“不超过”“至”均含本数，“不足”不包含本数。法律法规或者规章另有规定的除外。

第二十一条 本规定由吉林省人力资源和社会保障厅负责解释。

第二十二条 本规定自发布之日起施行，《吉林省人力资源社会保障部门实施行政处罚裁量权规定》（吉人社规〔2023〕11号）同时废止。

附件：

1. 吉林省人力资源社会保障部门实施行政处罚裁量权细化标准
2. 吉林省人力资源社会保障部门首违不罚清单
3. 吉林省人力资源社会保障部门不予处罚清单