

滦州市人力资源和社会保障局

劳动保障监察行政处罚自由裁量权基准制度

第一条 为规范行政执法行为，保证在实施行政处罚时公平、公正行使行政处罚自由裁量权，确保行政处罚的合法性、合理性，依据《行政处罚法》等法律、法规和规章，及河北省人力资源和社会保障厅《关于印发〈河北省劳动保障监察行政处罚自由裁量权适用规则〉和〈河北省劳动保障监察行政处罚自由裁量权细化标准〉的通知》（冀人社发[2016]第34号）等规定，制定本制度。

第二条 全市各级受委托执法的劳动保障监察机构实施行政处罚，应遵循本制度。

第三条 本制度所称行政处罚自由裁量权，是指劳动保障监察机构实施行政处罚时，在法律、法规或者规章规定的范围内，可以合理适用处罚种类、处罚幅度的权限和标准。

第四条 劳动保障监察机构应当根据当事人违法行为的事实、性质、情节以及社会危害程度等因素，坚持公正、公平、公开的原则，坚持过罚相当及处罚与教育相结合原则，坚持合法性原则，依法行使自由裁量权。

第五条 对具有数种违法行为的，可对有关违法行为分类裁量、合并处罚；不同种类的行政处罚可以并用。劳动保障监

察适用的法律、法规和规章规定的罚款有自由裁量幅度的，罚款标准的上限与下限之差为处罚幅度差。

第六条 根据违反劳动保障法律、法规和规章行为的情节和危害结果的轻重，将违法行为分为三档：情节轻微的劳动保障违法行为、一般劳动保障违法行为、情节严重的劳动保障违法行为。

第七条 有下列情形之一的，可视为情节轻微的劳动保障违法行为：

（一）违法行为侵害对象为本单位职工，受侵害的人数在20%以下的；或者违法行为侵害对象为非本单位职工，人数在5人以下的；

（二）违法行为违反劳动保障法律、法规或规章有关时间、期限规定，持续时间在30天以下的；违法延长工作时间，劳动者受侵害的时间平均每月24小时以下的；

（三）违法向求职者或被录用人员收取财物，涉案数额人均在500元以下的；

（四）无故克扣或拖欠工资，违反最低工资标准或者欠付经济补偿金，违法金额在依法应当支付金额20%以下的；

（五）骗取社会保险待遇或骗取社会保险基金支出，涉案金额在2000元以下的；

（六）违法行为经人力资源和社会保障行政部门责令限期整改，限期内未整改部分在20%以下的；

(七) 其他违反劳动保障法律、法规、规章的行为，社会危害后果轻微的。

第八条 有下列情形之一的，视为一般劳动保障违法行为：

(一) 违法行为侵害对象为本单位职工，受侵害的人数超过同类人员 20%以上 60%以下的；或者违法行为侵害对象为非本单位职工，人数在 5 人以上 10 人以下的；

(二) 违法行为违反劳动保障法律、法规或规章有关时间、期限规定，持续时间 30 天以上 90 天以下的；违法延长工作时间，劳动者受侵害的时间平均每月在 24 小时以上 48 小时以下的；

(三) 违法向求职者或被录用人员收取财物，涉案数额人均在 500 元以上 1000 以下的；

(四) 无故克扣或拖欠工资，违反最低工资标准或者欠付经济补偿金，违法金额在依法应当支付金额的 20%以上 60%以下的；

(五) 申报应当缴纳的社会保险费数额时，瞒报工资数额在工资总额 30%以下的；

(六) 骗取社会保险待遇或骗取社会保险基金支出，涉案金额 2000 元以上 5000 元以下的；

(七) 违法行为经人力资源和社会保障行政部门责令限期整改，限期内未整改部分在 20%以上 60%以下的；

(八) 其他一般违反劳动保障法律、法规、规章的行为。

第九条 有下列情形之一的，视为情节严重的劳动保障违法行为：

(一) 违法行为侵害对象为本单位职工，受侵害的人数为同类人员 60%以上的；违法行为侵害对象为非本单位职工，人数在 10 人以上的；

(二) 违法行为违反劳动保障法律、法规或规章有关时间、期限规定，持续时间在规定期限 90 天以上的；违法延长工作时间，劳动者受侵害的时间人均每月 48 小时以上的；

(三) 违法向求职者或被录用人员收取财物或强迫劳动者集资入股，涉案数额人均 1000 元以上的；

(四) 无故克扣或拖欠工资，违反最低工资标准或者欠付经济补偿金，违法金额在依法应当支付金额 60%以上的；

(五) 申报应缴纳的社会保险费数额时，瞒报工资数额在工资总额 30%以上的；

(六) 骗取社会保险待遇或骗取社会保险基金支出，涉案金额在 5000 元以上的；

(七) 违法行为经人力资源和社会保障行政部门责令限期整改，限期内未整改部分在 60%以上的；

(八) 违反劳动保障法律、法规、规章行为，造成如下后果的：

- 1、严重侵害劳动者合法权益的；
- 2、严重扰乱人力资源市场秩序的；
- 3、严重影响劳动保障行政执法的；
- 4、严重危害社会稳定的；

5、造成其他严重后果的。

第十条 对情节轻微的劳动保障违法行为，且无一般劳动保障违法行为和情节严重的劳动保障违法行为的，行政处罚的罚款金额在法定处罚下限与处罚幅度差的 20%之和以下确定。

第十一条 对一般劳动保障违法行为，且无情节严重的劳动保障违法行为的，行政处罚的罚款金额在法定处罚下限与处罚幅度差的 20%之和以上，在法定处罚下限与处罚幅度差的 50%之和以下确定。

第十二条 对情节严重的劳动保障违法行为，行政处罚的罚款金额在法定处罚下限与处罚幅度差的 50%之和以上确定。

第十三条 有下列情形之一的，应当依法减轻行政处罚：

- (一) 积极主动纠正违法行为，使危害后果消除的；
- (二) 积极配合行政机关查处违法行为，有立功表现的；
- (三) 有其他依法减轻行政处罚情节的；

第十四条 有减轻行政处罚情节的，应当减轻处罚。

第十五条 有下列情形之一的，应当依法从轻行政处罚：

- (一) 积极主动纠正违法行为的；
- (二) 积极配合行政机关查处违法行为的；
- (三) 有其他依法从轻行政处罚情节的；

第十六条 有从轻行政处罚情节的，应在法定处罚幅度内选择较低限确定处罚标准，但不得低于处罚幅度所设定的下限标准。

第十七条 有下列情形之一的，应当依法从重处罚：

- (一)违法行为被查处后，两年内再次发生同类违法行为的；
- (二)违法行为造成较大社会影响，引发群体事件的；
- (三)有三次以上同类违法行为，未经查处的；
- (四)对投诉举报人进行打击报复的；
- (五)提供虚假证据或故意毁灭有关账册、材料等证据资料的；

(六)其他法律、法规和规章规定的应当从重处罚的情形。

第十八条 有从重行政处罚情节的，应在法定处罚种类选择适用最高档予以处罚。违法行为情节严重的，以法定最高限额处罚。违法行为涉嫌犯罪的，依法移送司法机关追究刑事责任，不得以行政处罚代替移送。

第十九条 劳动保障监察机构在案件处理报批时应依据本制度对行政处罚的种类和幅度提出建议，并说明行使自由裁量权的事实、理由和依据。

第二十条 行政处罚告知后，经当事人陈述、申辩或法制机构组织听证，可以从轻、减轻或不予处罚的事实、理由及证据成立，需改变原拟行政处罚的，劳动保障监察机构应当重新进行合议并报人力资源和社会保障行政部门领导重新签批。

第二十一条 行政处罚决定依法作出后，当事人在规定期限内无正当理由拒不履行行政处罚决定的，申请人民法院强制执行。

第二十二条 劳动保障行政执法人员违反本基准制度，在行使自由裁量权时滥用职权的，依照相关规定追究有关人员的过错责任。

第二十三条 本基准制度中所列行政处罚标准中“以上”含本数，“以下”不含本数。

第二十四条 本基准制度与法律、法规、规章不一致的，以法律、法规、规章规定为准。

第二十五条 本基准制度自印发之日起施行。