

西安市人力资源社会保障行政处罚 裁量适用规定

第一章 总 则

第一条 为进一步规范人力资源社会保障行政执法行为，保障公开、公平、公正行使行政处罚裁量权，确保行政处罚的合法性、合理性，切实维护当事人的合法权益，依据《中华人民共和国行政处罚法》《中华人民共和国劳动法》《陕西省规范行政处罚自由裁量权规定》《陕西省人力资源社会保障行政处罚裁量适用规定及裁量基准》以及有关法律、法规、规章和文件的规定，结合我市实际，制定本规定。

第二条 人力资源社会保障行政处罚裁量是指人力资源社会保障行政部门依据法律、法规和规章的规定，行使行政处罚权时综合考虑违法行为的事实、性质、情节以及社会危害程度、危害后果消除情况、违法行为人的主观过错等因素，在法律、法规和规章规定的范围和幅度内给予行政处罚种类和幅度的权限。

行政处罚实施主体及行政处罚程序、罚没收入管理等其他行政处罚行为规范，应当遵照《中华人民共和国行政处罚法》等相关法律法规规章规定执行。

第三条 人力资源社会保障行政部门依法查处违法案件，行

使行政处罚裁量权，适用本规定。

第四条 行使行政处罚裁量权，应当遵循合法、公平、公正、公开原则，坚持处罚法定、过罚相当、程序正当、处罚与教育相结合，确保行政处罚裁量权行使的合法性、合理性。

第五条 行使行政处罚裁量权，应当以事实为依据、以法律为准绳，综合考虑违法行为的事实、性质、情节以及社会危害程度、危害后果消除情况、违法行为人的主观过错等因素，区分轻微、较轻、一般和严重四类违法行为情形，在法律、法规和规章规定的范围和幅度内确定是否给予违法行为人行政处罚、给予何种行政处罚以及给予何种幅度的行政处罚，具体裁量基准见《西安市人力资源社会保障行政处罚裁量基准》（以下简称《裁量基准》）。

第六条 对同一类违法主体实施的性质相同、情节相近或者相似、危害后果基本相当的违法行为，在行使行政处罚裁量权时，适用的法律依据、处罚种类应当基本一致，处罚幅度应当基本相当。

第七条 同一个违法行为违反多个法律规范应当给予罚款处罚的，按照罚款数额高的规定处罚。

第二章 适用规则

第八条 法律、法规或者规章规定应当先予责令（限期）改

正的，应当先予责令当事人在规定期限内予以改正；当事人逾期不改正的，再依法决定行政处罚。

法律、法规或者规章规定应当先予没收违法所得，再作其他处罚的，不得直接适用其他处罚。

第九条 法律、法规或者规章规定多种处罚应当并处的，不得选择适用；规定可以并处的，应当依据行政处罚裁量基准，结合事实决定选择适用。

第十条 法律、法规或者规章已经规定行政处罚种类的，实施行政处罚裁量权时，不得改变行政处罚种类；对违法行为人实施罚款的，罚款数额不得高于法律、法规或者规章规定数额的上限，也不得低于规定数额的下限。

第十一条 有下列情形之一的，依法不予行政处罚：

- （一）《行政处罚法》规定不予行政处罚的情形；
- （二）《裁量基准》所列且符合适用条件的轻微违法行为。

对当事人的违法行为依法不予行政处罚的，人力资源社会保障行政部门应当通过行政约谈、要求书面检讨等方式对当事人进行教育，下达《不予行政处罚决定书》。

第十二条 有下列情形之一的，依法从轻或减轻处罚：

- （一）违法行为涉及人员较少，或者持续时间较短的；
- （二）检查之日起前十二个月内无违反同一法律规定查处记录的；
- （三）违法行为人积极配合人力资源社会保障行政部门，主

动消除或者减轻违法行为危害后果的；

（四）法律、法规、规章等规定的其他可以从轻或减轻处罚情形。

从轻处罚应当在《裁量基准》内选择较轻或一般档次实施行政处罚，但不得低于法律、法规或者规章规定的下限。

第十三条 有下列情形之一的，依法从重处罚：

（一）违法行为涉及人员多，或者持续时间长的；

（二）检查之日起前十二个月内两次（含）以上违反同一法律规定的；

（三）发生极端或群体性突发事件，造成严重社会影响的；

（四）法律、法规、规章等规定的其他可以从重处罚情形。

从重处罚应当在《裁量基准》内选择严重档次实施行政处罚，但不得高于法律、法规或者规章规定的上限。

第十四条 执法人员在案件调查中，应当严格执行行政执法全过程记录制度，依照行政处罚裁量因素和情形，依法、全面、客观收集相关证据并立卷归档。

第十五条 案件调查时，执法人员应当依法履行行政处罚事先告知或听证告知义务，明确告知当事人拟处罚的种类和幅度，以及相应的事实、理由、证据和依据。

当事人进行陈述、申辩、要求听证的，应当充分听取当事人的意见，对当事人提出的从轻、减轻或者不予处罚的事实、理由和证据，应当进行调查核实，成立的应当采纳。行政机关不得因

当事人陈述、申辩而给予更重的处罚。

第十六条 当事人违法行为涉嫌犯罪的，应当按法定权限、程序将案件移交司法机关处理。

第三章 审核与监督

第十七条 除依法当场行政处罚外，对行政处罚裁量权实施结果实行法制审核制度。

（一）不予行政处罚、从轻行政处罚以及不需要集体讨论的行政处罚决定，由作出行政处罚决定的行政机关负责人审核批准；

（二）需要集体讨论的行政处罚决定，应当按照《中华人民共和国行政处罚法》第五十八条和其他有关规定进行法制审核。

人力资源社会保障行政部门所属法制机构实施法制审核时，应当针对裁量意见的合法性、合理性进行审核。对于案件调查报告中未说明裁量理由并随附相应证据材料或证据材料不足的，法制机构应退回要求补正。

第十八条 本规定及《裁量基准》用于行使行政处罚裁量权的解释说理，不得单独作为处罚依据在行政处罚告知书、决定书中援引。

第十九条 案件调查终结，对情节复杂或者重大违法行为给予行政处罚，在行政处罚事先告知后，结合当事人陈述、申辩意

见或听证笔录、法制审核意见,由行政机关负责人集体讨论决定,有下列情形之一的,应当组织集体讨论:

(一)违法情节严重、社会影响较大或造成严重后果的案件;

(二)作出责令停产停业、责令关闭、限制从业、降低资质等级或吊销有关许可证的案件;

(三)没收较大数额违法所得或较大价值非法财物以及对公民处 5000 元以上罚款、对法人或者其他组织处 50000 元以上罚款的案件;

(四)根据行政复议决定或者行政诉讼裁判重新作出行政处罚的案件;

(五)其他情节复杂、重大违法行为给予行政处罚,人力资源社会保障行政部门认为有必要进行集体讨论决定的案件。

案件集体讨论记录应当归档保存。

第二十条 人力资源社会保障行政部门应当通过行政执法评议考核、行政处罚案卷评查、办理行政执法投诉举报、行政处罚结果公开等方式加强对行使裁量权情况的监督检查。

人力资源社会保障行政部门应当根据社会信用体系管理规定将用人单位违法行为的处理处罚情况报送相关部门。

第二十一条 人力资源社会保障行政部门应加强监督检查,发现行使行政处罚裁量权违法或者不当的,应当主动、及时纠正。

第二十二条 人力资源社会保障行政执法人员涉嫌违纪违法的,移交纪检监察机关、司法机关依法依规处理。

第四章 附 则

第二十三条 法律、法规和规章对行政处罚裁量权另有规定的，从其规定。

第二十四条 本规定自 2026 年 3 月 3 日起施行，有效期 3 年。《裁量基准》与本规定一并实施，有效期与本规定一致。

附件：《西安市人力资源社会保障行政处罚裁量基准》