

朝人社发〔2023〕13号

朝阳市人力资源和社会保障局关于印发《朝阳市 人力资源和社会保障局行政许可裁量权 基准制度》等三项制度的通知

各县（市）区人力资源和社会保障局，局机关各科室，局属各单位：

为规范和监督人力资源和社会保障行政许可、行政检查和行政处罚裁量权的行使，促进依法行政，保护自然人、法人和其他组织的合法权益，依据《辽宁省规范行政裁量权办法》（辽宁省人民政府令第252号）、《辽宁省人民政府办公厅关于进一步规范行政自由裁量权的意见》（辽政办发〔2014〕24号）等文件要求，制定了《朝阳市人力资源和社会保障局行政许可裁量权基准制度》、《朝阳市人力资源和社会保障局行政检查裁量权基准制度》和《朝

阳市人力资源和社会保障行政处罚裁量权基准制度》，现印发给你们，请认真贯彻执行。

朝阳市人力资源和社会保障局

2023年3月13日

（此件公开发布）

朝阳市人力资源和社会保障行政处罚 裁量权基准制度

第一条 为规范人力资源和社会保障行政处罚裁量权的行使，确保法律、法规、规章的正确有效实施，保障公民、法人和其他劳动保障行政处罚相对人的合法权益，根据《中华人民共和国行政处罚法》等法律法规和规章，按照《辽宁省规范行政裁量权办法》（省政府令第252号）和《辽宁省人民政府办公厅关于进一步规范行政自由裁量权的意见》（辽政办发〔2014〕24号）要求，结合我市人力资源和社会保障行政执法实际情况，制定本制度。

第二条 本市各级人力资源和社会保障行政部门和受委托的劳动监察执法机构（以下简称执法机构）在对人力资源和社会保障违法行为实施行政处罚并就法律适用、处罚种类以及罚款幅度行使裁量权时，适用本制度。

第三条 本制度所称人力资源和社会保障行政处罚裁量，是根据当事人违反人力资源社会保障法律、法规和规章行为的事实、性质、情节以及危害程度等因素，将法律、法规和规章规定的处罚幅度，按照合法合理、公平公正、过罚相当的原则，进行合理细化分解，以此约束行政处罚裁量空间。

第四条 在实施行政处罚时，执法机构要依据法律法规及规章的规定进行，不得超越法律法规和规章规定的种类、幅度范围等滥用处罚裁量权。

第五条 正确行使处罚裁量权应当遵循的基本原则。

(一) 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当事人。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。

(二) 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。

(三) 处罚与教育相结合的原则。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。

(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。不得因当事人申辩而加重处罚。

(五) 综合裁量原则。行使行政处罚裁量权，要综合、全面考虑案件的主体、客体、主观、客观及社会危害性等具体情况，进行裁量，不能偏执一端、考虑片面对当事人作出处罚决定。

(六) 行政处罚先例原则。行使行政处罚裁量权，对违法事实、性质、情节、社会危害程度和行政管理相对人主观过错相同或相似的同类型违法行为，应当参照一定时期内本执法系统对同类违法行为已作出的行政处罚先例。适用先例原则的结果，应当使相同或相似的违法行为受到的行政处罚的种类、幅度及程序

一致或基本相同。

参照先例，并不妨碍在说明特殊理由的前提下做出例外的裁量。

第六条 执法机构实施行政处罚时，应当考虑以下因素，进行综合裁量：

（一）违法行为危害后果因素，包括是否造成劳动者死亡或伤残、是否涉及劳动者众多等；

（二）违法行为人主观因素，包括是否有主观故意、是否履行相关法定义务、是否采取改正等消减危害后果的措施、是否积极配合行政执法、是否有擅自隐匿、转移资产或伪造、转移、销毁其他证据的情况等；

（三）违法行为性质因素，包括违法行为是否持续较长时间、是否在近两年内因同类违法行为受到行政处罚等；

（四）社会影响程度因素，包括是否受到国内或国外媒体关注报道、是否造成劳动者反应强烈或群体上访等；

（五）政策、标准变更或不明确等因素；

（六）其他应当予以考虑的因素。

第七条 有下列情形之一的，依法不予行政处罚：

（一）违法行为轻微并及时纠正，没有造成危害后果的；

（二）违法行为在两年内未被发现的（法律另有规定的除外）；

（三）其他法定不予行政处罚的。

第八条 有下列情形之一的，可以从轻行政处罚：

（一）违法行为涉及的劳动者人数较少或者未造成严重后果

的；

(二) 违法行为人非主观故意的；

(三) 违法行为人积极配合劳动保障监察部门查处违法行为的；

(四) 违法行为性质轻微，且未造成不良社会影响的；

(五) 法律、法规、规章规定的其他可以从轻处罚的情形。有从轻行政处罚情节的，应当在法定处罚幅度内选择较低限额确定处罚标准，但不得低于处罚幅度所设定的最低处罚标准。

第九条 有下列情形之一的，可以从重处罚：

(一) 违法行为涉及劳动者人数众多，造成群体性上访等严重社会危害和不良影响的；

(二) 违法行为人主观故意，或者拒不采取改正措施的；

(三) 违法行为人故意隐瞒事实，弄虚作假，拒绝、逃避检查，或者伪造、销毁、隐匿有关证据材料的；

(四) 违法行为人连续 12 个月内已受到 2 次以上较大数额罚款处罚的；

(五) 违法行为造成重大社会影响的；

(六) 胁迫、诱骗、教唆他人实施违法行为的；

(七) 法律、法规、规章规定的其他可以从重处罚的情形。

有从重行政处罚情节的，应当在法定处罚幅度内选择较高限额确定处罚标准，但不得高于处罚幅度所设定的最高处罚标准。

第十条 有下列情形之一的，按照法律、法规、规章规定的最高标准予以行政处罚：

(一) 危及公共安全、人身健康和生命财产安全，严重扰乱

社会管理秩序、市场秩序并造成重大危害后果的；

（二）抗拒检查，妨碍公务，暴力抗法等尚未构成犯罪的；

（三）对举报人或者行政执法人员实施打击报复，经查证属实的。

违法行未构成犯罪的，应当依法移送司法机关追究当事人的刑事责任，不得以行政处罚代替移送。

第十一条 对人力资源和社会保障诚信单位的行政处罚可以降低1个裁量标准档次处罚，对失信单位提高1个裁量标准档次处罚；没有阶次划分的，对人力资源和社会保障诚信单位的行政处罚按裁量标准下限执行，对失信单位按裁量标准上限执行。

第十二条 执法机构应当建立行政处罚裁量依据和行使程序公示制度，完善重大、疑难和复杂案件集体讨论制度和重大行政处罚案件审查备案制度。

第十三条 执法机构案件审理部门应当对行政处罚案件中违法事实、理由、依据、程序和处理建议进行认真审核，保证行政处罚裁量的统一、正确行使。

在案件审理中发现缺少必要证据材料或者在行政处罚决定中未说明裁量理由的，应当要求办案人员补充调查或者补充说明。

第十四条 按照人力资源和社会保障行政部门法制机构建立的行政执法评议考核制度，将行政处罚裁量权基准制度的执行情况，作为行政执法评议考核内容，对正确行使处罚裁量权的情况进行监督，并定期将考评结果和监督情况向行政部门主要负责人汇报或在系统内通报。

第十五条 有下列情形之一的，构成行政处罚不当的，应当及时纠正，并按照行政机关工作人员行政过错责任追究相关规定，追究有关人员的相关责任：

（一）因处罚裁量权行使不当，行政处罚显失公正，造成行政处罚案件被人民法院判决变更的；

（二）因处罚裁量权行使不当，造成行政处罚案件被行政复议机关变更的；

（三）行政处罚案件被上级相关部门确认为处罚裁量权行使不当并提出应当改正的；

（四）因处罚裁量权行使不当，造成社会不良影响的；

（五）违反处罚裁量权先例原则，出现重责轻罚、轻责重罚、同案不同罚等滥用处罚裁量权行为。

第十六条 执法机关构应当按照本基准制度的相关规定，结合《朝阳市人力资源和社会保障行政处罚自由裁量基准》（朝人社发〔2023〕12号）正确行使处罚裁量权。

第十七条 法律、法规和规章对处罚裁量权行使已有明确规定的，从其规定；本基准制度实施后，与新颁布、修订的法律、法规和规章不一致的，应当根据法律、法规和规章的另行规定做出必要调整。

第十八条 本基准制度自印发之日起施行。

朝阳市人力资源和社会保障行政检查 裁量权基准制度

第一章 总 则

第一条 为规范和监督人力资源和社会保障行政检查裁量权的行使，促进依法行政，保护自然人、法人和其他组织的合法权益，依据《辽宁省规范行政裁量权办法》（辽宁省人民政府令第252号）的有关规定，结合朝阳市人力资源和社会保障行政检查工作实际，制定本制度。

第二条 本市行政区域内人力资源和社会保障行政检查适用本制度。

第三条 本制度所称人力资源和社会保障行政检查裁量权，是指人力资源和社会保障行政部门和受委托的劳动监察执法机构（以下简称执法机构）依照法定职责，对用人单位执行人力资源和社会保障法律、法规、规章情况实施监督检查时，进行综合判断并作出决定的权限。

第四条 市及县（市）区执法机构按照规定的权限，负责本行政区域内劳动保障行政检查工作。

第五条 各级执法机关按照属地管辖，负责对行政区域内管辖用人单位的日常巡视检查工作，除指定管辖外，原则不允许跨区域和管辖权开展执法检查活动。

实施行政检查的执法人员应当具备相应的法律知识和专业技能，并经考试合格，取得行政执法资格。

第六条 执法机构对用人单位及其劳动场所的日常巡视检查，应当制定年度计划和中长期规划，确定重点检查范围，并按照现场检查的规定进行。

执法机构根据权责清单编制年度检查计划，应当于每年3月底前报本级政府以文件形式发布，并在本机关门户网站、报纸等本地主要媒体和集中办事场所向社会予以公示和公开。

涉企行政执法检查计划的检查依据应当载明检查内容涉及到法律、法规或规章，检查时间应当明确到具体月份或季度（特殊事项除外），并标注具体检查方式。

第七条 执法机构可以针对劳动保障法律实施中存在的重点问题集中组织专项检查活动，必要时，可以联合有关部门或组织共同进行。

省、市政府临时部署的专项执法检查应当在检查结束后30日内报本级政府法制部门备案。

第八条 执法机构的行政执法检查，应当按照“双随机，一公开”的工作要求，采用“双随机”抽查方式，根据检查内容明确检查具体单位或从市场主体名录库中按照不超过20%比例抽取限定检查数量，并结合实际情况随机确定执法检查人员。

因投诉举报、督办交办转办案件等原因对具体检查对象的行政检查不受上述方式限制。

第九条 执法机构应当按照年度执法检查计划安排，实施行

政执法检查。要建立执法检查批准、登记、出示《行政检查通知书》、检查结果书面报告等制度及完善相关格式文书。

执法机构认为用人单位有违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，需要进行调查处理的，应当及时立案。

第十条 执法机构实施劳动保障监督检查，有权采取下列调查、检查措施：

(一) 进入用人单位的劳动场所进行检查；

(二) 就调查、检查事项询问有关人员；

(三) 发出调查询问书，要求用人单位提供与调查、检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明；

(四) 采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情况和资料；

(五) 对事实确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或规章的行为当场予以纠正；

(六) 委托会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计。

第十一条 执法机构对用人单位遵守劳动保障法律情况进行监督检查时，应当遵循以下规定：

(一) 进入用人单位时，应佩戴劳动保障执法标志，出示合法有效的行政执法证件，并说明身份、告知来意；

(二) 着统一制式服装，仪表、形态、举止得当，并使用规范用语，做到谈吐文明、语气亲和、用词恰当、礼貌待人。

(三) 就调查事项制作笔录，应由劳动保障监察员和被调查

人(或其委托代理人)签名或盖章。被调查人拒不签名、盖章的,应注明拒签情况。

第十二条 执法检查规范用语:

(一)您好,我们是××机关的行政执法人员×××、×××,今天要对××情况进行执法检查,这是我们的执法证件,请您配合我们做好检查工作,感谢您的支持;

(二)请您出示××证件、材料;

(三)您好,我们是××机关的行政执法人员×××、×××,现就××问题向您询问,请您如实回答,您听清楚了吗?

(四)您好,这是《××通知书》,请您在×月×日到×地就××情况接受我们的调查,并提供××材料;

(五)请您核对检查(询问、调查)笔录,如无误,请您在此处签署“以上看过,情况属实”的意见和您的名字,如有误,我们将予以更正,谢谢;

(六)通过检查,我们发现你(你单位)存在以下违法事实,请在×日内予以改正,我们将根据调查情况作进一步处理。

第十三条 实施行政检查时,行政执法人员不得少于2人,劳动保障执法机关应指定其中1名为主办执法人员。行政执法人员进行调查、检查时,承担下列义务:

(一)依法履行职责,秉公执法,不得利用职务之便谋取私利;

(二)保守在履行职责过程中获知的商业秘密;

(三)为举报人保密。

第十四条 执法人员在实施劳动保障监督检查时,有下列情形之一的,应当回避:

(一) 本人是用人单位法定代表人或主要负责人的近亲属的;

(二) 本人或其近亲属与承办查处的案件事项有直接利害关系的。

第十五条 劳动保障执法机关调查、检查时,有下列情形之一的可以采取证据登记保存措施:

(一) 当事人可能对证据采取伪造、变造、毁灭行为的;

(二) 当事人采取措施不当可能导致证据灭失的;

(三) 不采取证据登记保存措施以后难以取得的。

第十六条 采取证据登记保存措施应当按照下列程序进行:

(一) 执法机构根据本制度第十四条的规定,提出证据登记保存申请,报劳动保障执法机关负责人批准;

(二) 执法人员将证据登记保存通知书及证据登记清单交付当事人,由当事人签收。当事人拒不签名或者盖章的,由劳动保障执法人员注明情况;

(三) 采取证据登记保存措施后,执法机构应当在7日内及时作出处理决定,期限届满后应当解除证据登记保存措施。

在证据登记保存期内,当事人或者有关人员不得销毁或者转移证据;执法机构及执法人员可以随时调取证据。

第十七条 执法机构在实施劳动保障监察中涉及异地调查取证的,可以委托当地人力资源和社会保障行政机关协助调查检

查。受委托方的协助调查应在双方商定的时间内完成。

第十八条 对用人单位存在的违反人力资源和社会保障法律的行为事实确凿并有法定处罚(处理)依据的,可以当场作出限期整改指令或依法当场作出行政处罚决定。

当场作出限期整改指令或行政处罚决定的,执法人员应当填写预定格式、编有号码的限期整改指令书或行政处罚决定书,当场交付当事人。

第十九条 当场处以警告或罚款处罚的,应当按照下列程序进行:

(一) 口头告知当事人违法行为的基本事实、拟作出的行政处罚、依据及其依法享有的权利;

(二) 听取当事人的陈述和申辩;

(三) 填写预定格式的处罚决定书;

(四) 当场处罚决定书应当由监察员签名或者盖章;

(五) 将处罚决定书当场交付当事人,由当事人签收。

执法人员应当在2日内将当场限期整改指令和行政处罚决定书存档联交所属执法机构存档。

第二十条 对不能当场作出处理的违法案件,执法人员经调查检查取证,应当提出初步处理建议,并填写案件处理报批表。

案件处理报批表应写明被处理单位名称、案由、违反劳动保障法律行为事实、被处理单位的陈述、处理依据、建议处理意见。

第二十一条 对违反劳动保障法律的行为作出行政处罚或者行政处理决定前,应当告知用人单位,听取其陈述和申辩;法

律、法规规定应当依法听证的，应当告知用人单位有权依法要求举行证；用人单位要求听证的，执法机构应当组织听证。

第二十二条 执法机构对违反劳动保障法律的行为，根据调查、检查的结果，作出以下处理：

（一）对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定；

（二）对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定；

（三）对情节轻微，且已改正的，撤销立案。

经调查、检查，执法机构认定违法事实不能成立的，应当撤销立案。

发现违法案件不属于劳动保障监察事项的，应当及时移送有关部门处理；涉嫌犯罪的，应当依法移送司法机关。

第二十三条 执法机构对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的调查检查，应当自立案之日起 60 个工作日内完成；对情况复杂的，经人力资源和社会保障机关负责人批准，可以延长 30 个工作日。

第二十四条 严格行政执法检查全过程记录。书面检查报告应当完整记载检查情况，每一次检查都要归档成卷，实现全过程留痕和可回溯管理。

第二章 分 则

第一节 劳动保障综合行政检查

第二十五条 劳动保障综合行政检查对象为：与劳动者建立劳动关系的中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、国家机关、事业单位、社会团体和依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等用人单位。

第二十六条 劳动保障综合行政检查的法律依据：

（一）《中华人民共和国劳动法》第八十五条：县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。

（二）《中华人民共和国劳动合同法》第七十四条：县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查。

（三）《劳动保障监察条例》（中华人民共和国国务院令第四23号）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：检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况。

（四）《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》（中华人民共和国劳动和社会保障部令第25号）第二条：劳动保障行政部门及所属劳动保障监察机构对企业 and 个体工商户（以下称用人单位）遵守劳动保障法律、法规和规章（以下简称劳动保障法律）的情况进行监察，适用本规定；对职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构进行劳动保障监察，依照本规定执行；对国家机关、事业单位、社会团体执行劳动保障法律情况进行劳动保障监察，根据劳动保障行政部门的职责，依照本规定执

行。

第二十七条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展劳动保障综合行政检查工作：

（一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

（二）用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

（三）劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

（四）用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

（五）用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；

（六）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

（七）用人单位遵守禁止使用童工规定的情况；

（八）用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况；

（九）职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构遵守国家有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴定的规定的情况。

第二节 社会保险行政检查

第二十八条 社会保险行政检查对象为：与劳动者建立劳动关系的中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、国家机关、事业单位、社会团体和依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等用人单位。

第二十九条 社会保险行政检查的法律依据：

（一）《中华人民共和国社会保险法》第七十七条：县级以上人民政府社会保险行政部门应当加强对用人单位和个人遵守社会保险法律、法规情况的监督检查。

（二）《社会保险费征缴暂行条例》（中华人民共和国国务院令 第 259 号）第五条：国务院劳动保障行政部门负责全国的社会保险费征缴管理和监督检查工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门负责本行政区域内的社会保险费征缴管理和监督检查工作。

（三）《工伤保险条例》（中华人民共和国国务院令 第 375 号）第五十一条：社会保险行政部门依法对工伤保险费的征缴和工伤保险基金的支付情况进行监督检查。

（四）《失业保险条例》（中华人民共和国国务院令 第 258 号）第二十四条：劳动保障行政部门管理失业保险工作，履行下列职责：对失业保险费的征收和失业保险待遇的支付进行监督检查。

（五）《社会保险费征缴监督检查办法》（中华人民共和国劳动和社会保障部令 第 3 号）第三条：劳动保障行政部门负责社会保险费征缴的监督检查工作，对违反条例和本办法规定的缴费单

位及其责任人员，依法作出行政处罚决定，并可以按照条例规定委托社会保险经办机构进行与社会保险费征缴有关的检查、调查工作。

第三十条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展社会保险行政检查工作：

（一）用人单位向当地社会保险经办机构办理社会保险登记、变更登记或注销登记的情况；

（二）用人单位为职工办理社会保险登记的情况；

（三）用人单位向社会保险经办机构申报缴费的情况；

（四）用人单位申报应缴纳社会保险费的情况；

（五）用人单位代扣代缴个人缴费的情况；

（六）用人单位向职工公布本单位缴费的情况；

（七）社会保险服务机构是否存在以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的情况；

（八）单位或个人是否存在以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的情况；

（九）从事劳动能力鉴定的组织或者个人是否存在提供虚假鉴定意见、提供虚假诊断证明、收受当事人财物的情况。

第三节 女职工和未成年工特殊劳动保护行政检查

第三十一条 女职工和未成年工特殊劳动保护行政检查对象为：与女职工建立劳动关系的国家机关、事业单位、中华人民

共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、社会团体和依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等用人单位。

第三十二条 女职工和未成年工特殊劳动保护行政检查的法律依据：

(一)《女职工劳动保护特别规定》(中华人民共和国国务院令 第 619 号)第十二条：县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门按照各自职责负责对用人单位遵守本规定的情况进行监督检查。

(二)《关于颁发未成年工特殊保护规定的通知》(劳部发〔1994〕498 号)第十一条：县级以上劳动行政部门对用人单位执行本规定的情况进行监督检查，对违犯本规定的行为依照有关法规进行处罚。

第三十三条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展女职工和未成年工特殊劳动保护行政检查工作：

(一)用人单位遵守女职工禁忌从事的劳动范围规定的情况；

(二)用人单位将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工的情况；

(三)用人单位是否存在因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同的情况；

(四)女职工在孕期不能适应原劳动时，用人单位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的情

况；

（五）对怀孕 7 个月以上的女职工，用人单位是否未延长其劳动时间或者安排夜班劳动，并在劳动时间内安排一定的休息时间的情况；

（六）用人单位遵守女职工生育产假规定的情况；

（七）用人单位支付女职工产假期间的生育津贴情况；

（八）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的情况；

（九）用人单位不得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它禁忌从事的劳动的情况；

（十）未成年工患有某种疾病或具有某些生理缺陷时，用人单位不得安排其从事规定范围的劳动的情况；

（十一）用人单位应按要求对未成年工定期进行健康检查的情况；

（十二）用人单位对未成年工的健康检查，应按规定《未成年工健康检查表》列出的项目进行的情况；

（十三）用人单位对未成年工的使用和特殊保护实行登记制度的情况；

（十四）未成年工上岗前用人单位应对其进行有关的职业安全卫生教育、培训的情况；

（十五）未成年工体检和登记，由用人单位统一办理和承担费用的情况。

第四节 禁止使用童工行政检查

第三十四条 禁止使用童工行政检查对象为：国家机关、事业单位、中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、社会团体和依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等用人单位。

第三十五条 禁止使用童工行政检查的法律依据：

《禁止使用童工规定》(中华人民共和国国务院令 第 364 号)
第五条：县级以上各级人民政府劳动保障行政部门负责本规定执行情况的监督检查。

第三十六条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展禁止使用童工行政检查工作：

(一) 用人单位是否存在录用不满 16 周岁的未成年人的情况；

(二) 用人单位招用人员时，是否核查被招用人员的身份证的情况；

(三) 用人单位录用人员的是否保存录用登记、核查材料，是否存在伪造录用登记材料的情况；

(四) 单位或者个人是否存在为不满 16 周岁的未成年人介绍就业的情况；

(五) 职业中介机构为不满 16 周岁的未成年人介绍就业的情况；

(六)无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位是否存在使用童工或者介绍童工就业的情况;

(七)文艺、体育单位经未成年人的父母或者其他监护人同意,招用不满16周岁的专业文艺工作者、运动员,是否保障被招用的不满16周岁的未成年人的身心健康,保障其接受义务教育的权利。

第五节 劳动派遣行政检查

第三十七条 劳动派遣行政检查对象为:经营劳务派遣业务的劳务派遣单位,使用被派遣劳动者的企业、依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会以及民办非企业单位等组织。

第三十八条 劳动派遣行政检查的法律依据:

(一)《中华人民共和国劳动合同法》第七十四条:县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查(3)劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况。

(二)《劳务派遣行政许可实施办法》(中华人民共和国人力资源和社会保障部令第19号)第三条:人力资源社会保障部负责对全国的劳务派遣行政许可工作进行监督指导。县级以上地方人力资源社会保障行政部门按照省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门确定的许可管辖分工,负责实施本行政区域内劳务派遣行政许可工作以及相关的监督检查。

第三十九条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展劳务派遣行政检查工作：

（一）与被派遣劳动者订立劳动合同、依法解除或者终止劳动合同并出具证明的情况；

（二）劳务派遣单位依法与被派遣劳动者约定试用期的情况；

（三）按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法向被派遣劳动者支付劳动报酬，提供与工作岗位相关的福利待遇的情况；

（四）按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费，并办理社会保险相关手续的情况；

（五）劳务派遣单位与用工单位订立的劳务派遣协议情况以及用工单位履行法定义务的情况；

（六）用工单位依法将被派遣劳动者退回劳务派遣单位的情况；

（七）用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件的情况；

（八）用工单位在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者的情况，确定本单位辅助性岗位是否违反民主程序；

（九）如实告知被派遣劳动者劳动合同法第八条规定的事项的情况；

（十）用工单位控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10% 的情况；

(十一)任何单位和个人违反《中华人民共和国合同法》的规定,未经许可,擅自经营劳务派遣业务的情况;

(十二)涂改、倒卖、出租、出借《劳务派遣经营许可证》,或者以其他形式非法转让《劳务派遣经营许可证》的情况;

(十三)是否存在隐瞒真实情况或者提交虚假材料或者以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的情况。

第六节 就业与就业服务行政检查

第四十条 就业与就业服务行政检查对象为:中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织,以及招用与之建立劳动关系的劳动者的国家机关、事业单位、社会团体,劳动保障行政部门举办的公共就业服务机构和经劳动保障行政部门审批的职业中介机构、人才中介服务机构。

第四十一条 就业与就业服务行政检查的法律依据:

(一)《中华人民共和国就业促进法》第六十条:劳动行政部门应当对本法实施情况进行监督检查,建立举报制度,受理对违反本法行为的举报,并及时予以核实处理。

(二)《就业服务与就业管理规定》(中华人民共和国劳动和社会保障部令第28号)第三条:县级以上劳动保障行政部门依法开展本行政区域内的就业服务和就业管理工作。

(三)《人才市场管理规定》(人事部、国家工商行政管理总局令第1号)第十五条:审批机关负责对其批准成立的人才中介

服务机构依法进行检查或抽查，并可以查阅或者要求其报送有关材料。

（四）《外国人在中国就业管理规定》（劳部发[1996]29号）第四条：各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门及其授权的地市级劳动行政部门负责外国人在中国就业的管理。

第四十二条 劳动保障执法机关应当对以下方面开展就业与就业服务行政检查工作：

（一）地方各级人民政府和有关部门、公共就业服务机构是否存在举办经营性的职业中介机构，从事经营性职业中介活动，向劳动者收取费用的情况；

（二）未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的情况；

（三）职业中介机构提供虚假就业信息，为无合法证照的用人单位提供职业中介服务，伪造、涂改、转让职业中介许可证的情况；

（四）职业中介机构扣押劳动者居民身份证等证件，向劳动者收取押金或以担保或其它名义向劳动者收取财物的情况；

（五）企业未按照国家规定提取职工教育经费，或者挪用职工教育经费的情况；

（六）外国人就业是否办理就业证，是否存在擅自变更用人单位、擅自更换职业、擅自延长就业期限的情况；

（七）外国人和用人单位伪造、涂改、冒用、转让、买卖就业证和许可证书的情况；

（八）未经政府人事行政部门批准擅自设立人才中介服务机

构或从事人才中介服务活动的情况；

（九）人才中介服务机构擅自扩大许可业务范围、不依法接受检查或提供虚假材料，不按规定办理许可证变更等手续的情况；

（十）从事人事代理业务是否经政府人事行政部门授权的情况；

（十一）职业中介机构在服务场所明示营业执照、职业中介许可证、服务项目、收费标准、监督机关名称和监督电话等情况；

（十二）职业中介机构建立服务台账，记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况等情况；

（十三）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的情况；

（十四）职业中介机构发布的就业信息中包含歧视性内容或者以暴力、胁迫、欺诈等方式进行职业中介活动或者超出核准的业务范围经营的情况；

（十五）以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动的情况；

（十六）聘雇或接受被派遣台、港、澳人员办理就业证或备案手续的情况；

（十七）用人单位与聘雇台、港、澳人员终止、解除劳动合同或台、港、澳人员任职期满办理就业证注销手续的情况；

（十八）是否存在伪造、涂改、冒用转让台港澳人员就业证的情况；

(十九)职业中介机构是否存在为无合法身份证件劳动者提供职业中介服务或者介绍劳动者从事法律、法规禁止从事的职业的情况;

(二十)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,是否存在将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的情况;

(二十一)职业中介服务不成功是否向劳动者退还所收取的中介服务费的的情况;

(二十二)用人单位招用人员后是否按规定于录用之日起30日内办理就业登记手续的情况。

第七节 职业教育与职业技术考核鉴定行政检查

第四十三条 职业教育与职业技术考核鉴定行政检查对象为:民办学校、中外合作办学机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构。

第四十四条 职业教育与职业技术考核鉴定行政检查的法律依据:

(一)《中华人民共和国民办教育促进法》第八条:县级以上地方各级人民政府劳动和社会保障行政部门及其他有关部门在各自的职责范围内,分别负责有关的民办教育工作。

(二)《中华人民共和国中外合作办学条例》(中华人民共和国国务院令 第372号)第二条:省、自治区、直辖市人民政府教

育行政部门负责本行政区域内中外合作办学工作的统筹规划、综合协调和宏观管理。省、自治区、直辖市人民政府教育行政部门、劳动行政部门和其他有关行政部门在其职责范围内负责本行政区域内有关的中外合作办学工作。

(三)《劳动部关于颁发职业技能鉴定规定的通知》(劳部发[1993]134号)第二十四条:劳动行政部门对职业技能鉴定机构实行监督、检查。

第四十五条 执法机关应当对以下方面开展职业教育与职业技术考核行政检查工作:

(一)擅自分立、合并民办学校,擅自改变民办学校名称、层次、类别和举办者的情况;

(二)发布虚假招生简章或者广告,骗取钱财的情况;

(三)恶意终止办学、抽逃资金或者挪用办学经费的情况;

(四)非法颁发或者伪造学历证书、结业证书、培训证书、职业资格证书的情况;

(五)管理混乱严重影响教育教学,产生恶劣社会影响的情况;

(六)未经批准擅自设立办学机构或者以不正当手段骗取中外合作办学许可证的情况;

(七)擅自举办中外合作职业技能培训办学项目或者以不正当手段骗取中外合作办学项目批准书的情况;

(八)伪造、变造、买卖、出租、出借办学许可证的情况;

(九)办学机构筹备设立期间违规招收学生的情况;

(十) 虚假出资或者在中外合作(职业技能培训)办学机构成立后抽逃出资的情况;

(十一) 发布虚假招生简章, 骗取钱财等情况;

(十二) 社会组织和个人擅自举办实施以职业技能为主的职业资格培训、职业技能培训的民办学校的情况;

(十三) 实施以职业技能为主的职业资格培训、职业技能培训的民办学校违规办学的情况;

(十四) 职业技能鉴定机构违反职业技能考核鉴定有关规定, 造成不良影响或伪造、仿制或滥发证书的情况。

第三章 附 则

第四十六条 本基准制度自印发之日起施行。

朝阳市人力资源和社会保障行政许可裁量权基准制度

第一条 为规范全市人社系统行政许可裁量权，促进行政许可机关合理许可，保障相对人的合法权益，根据《中华人民共和国行政许可法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《人才市场管理规定》、《就业服务与就业管理规定》等相关法律、法规和规章，结合行政许可工作实际，制定本办法。

第二条 市县两级人力资源社会保障行政部门对行政许可裁量权的控制应当遵守本办法。法律、法规、规章已经有规定的，从其规定。

第三条 本办法所称行政许可裁量权，是指人力资源和社会保障部门在实施行政许可过程中，依照法律、法规、规章规定的许可范围、条件、程序、期限等，在职权范围内对是否接受申请材料、申请材料是否符合许可条件等进行综合判断，并作出决定的权限。

第四条 人力资源和社会保障部门对行政许可裁量权进行控制应当遵循下列原则：

（一）裁量自由原则。人力资源和社会保障部门对行政许可裁量权进行控制以不影响正常行政许可实施为前提；

（二）基准指引原则。人力资源和社会保障部门应当建立《裁量基准》制度，对行政许可裁量权的行使进行指引和控制；

（三）明确责任原则。人力资源和社会保障部门在行使行政许可裁量权时，应对各许可岗位职责、人员裁量权责进行明确；

（四）合理性评估原则。人力资源和社会保障部门应建立评估制度，对行政许可裁量权行使的合理性进行评估；

（五）内部公示原则。行政许可裁量权行使情况应定期进行内部公示。

第五条 人力资源和社会保障部门在实施行政许可时，应当按照《朝阳市人力资源和社会保障局行政许可裁量基准》（以下简称《行政许可裁量基准》）执行。《行政许可裁量基准》由市人社局制定。

第六条 市人社局应依法依规明确并公示申请人应当提交的材料。

市县两级人力资源和社会保障部门不得要求申请人提供公示材料以外的其他任何材料。

第七条 市人社局明确各项行政许可申请材料时应符合下列要求：

（一）法律、法规、规章已经对申请材料作出明确规定的，市人社局应当依据法律、法规、规章规定的申请材料作出规定；

（二）法律、法规、规章规定的申请材料存在兜底条款的，市人社局应当进行细化及说明；

（三）法律、法规、规章没有规定申请材料的，市人社局应根据法定许可条件作出明确规定；

（四）市人社局明确各项行政许可申请材料时，不得出现模

糊用语或兜底条款。

第八条 法律、法规、规章变化时，应及时调整各行政许可申请材料并修订《朝阳市人社局行政许可裁量基准》。

第九条 人力资源和社会保障部门应当设立统一的行政许可受理窗口。

人社部门应当明确实施行政许可的岗位及其职责，并确定替代人员，不得以人员不在岗、不熟悉业务或者其他任何理由拖延行政许可业务办理。

第十条 人力资源和社会保障部门应当依据规定的许可程序实施行政许可，不得随意增加许可程序。

第十一条 人力资源和社会保障部门应当在承诺时限内作出行政许可决定。承诺时限内无法办结的，需经人力资源和社会保障部门负责人批准后，将延期理由告知申请人，并做好记录。全部行政许可决定应在法律、法规、规章规定的行政许可办理期限内办结。

第十二条 市人社局应当对县级人力资源和社会保障部门行政许可裁量权行使情况进行监督检查，发现违法、违规及不当行使行政许可裁量权的，依照相关规定提请进行执法过错责任追究。

第十三条 本基准制度自印发之日起实行。

附件：1. 人力资源服务行政许可裁量基准
2. 劳务派遣行政许可裁量基准

附件 1

人力资源服务许可裁量权基准

按照“实行告知承诺”方式，申请人承诺已具备法定条件的，经形式审查后当场作出审批决定。

一、许可部门：

各县（市）区人力资源和社会保障局。

二、许可依据：

- （一）《中华人民共和国就业促进法》；
- （二）《人力资源市场暂行条例》；
- （三）《就业服务与就业管理规定》；
- （四）《人才市场管理规定》；
- （五）《网络招聘服务管理规定》；
- （六）国务院关于深化“证照分离”改革有关文件；
- （七）《辽宁省人才市场管理条例》（修正）；
- （八）《辽宁省劳动力市场管理条例》（修正）。

三、许可条件：

从事职业中介活动，应当具备下列条件：

- （一）有明确的机构章程和管理制度。
- （二）有开展业务必备的固定场所、办公设施。
- （三）有 3 名以上具备相应职业资格的专职工作人员。

四、申请材料清单：

申请从事职业中介活动，应当向县级以上地方人力资源社会保障部门提出申请，提交以下材料：

- （一）《辽宁省人力资源服务机构设立申请表》；
- （二）工商营业执照（副本）；
- （三）承诺书（包含对法律、行政法规规定的其他文件的承诺）。

五、办理程序：

（一）申请。申请人向县级人力资源社会保障部门提出申请，提交相关材料。

（二）告知。县级人力资源社会保障部门向申请人告知行政许可的法律依据、许可条件、需要提交的材料、告知承诺事项、人力资源服务机构承担的法律 responsibility 以及事后监管措施等。

（三）承诺。申请人签署承诺书。

（四）审批。县级人力资源社会保障部门对申请人提交的材料及承诺事项进行审查，当场作出审批决定，同意的，发给人力资源服务许可证；不同意的，书面告知理由。

六、事中事后监管措施：

（一）在开展年度报告公示和“双随机、一公开”执法检查中，发现违法违规行为的，严格依法查处，并公开查处结果。

（二）加强信用监管。向社会公布人力资源服务机构信用状况，对失信主体开展联合惩戒。

附件 2

劳务派遣经营许可裁量权基准

按照“实行告知承诺”方式，申请人承诺已具备法定条件的，经形式审查后当场作出审批决定。

一、许可部门：

各县（市）区人力资源和社会保障局。

二、许可依据：

- （一）《中华人民共和国劳动合同法》；
- （二）《劳务派遣暂行规定》；
- （三）《劳务派遣行政许可实施办法》。

三、许可条件：

申请经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

- （一）注册资本不得少于人民币 200 万元；
- （二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；
- （三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；
- （四）法律、法规规定的其他条件。

四、申请材料清单：

- （一）劳务派遣经营许可申请书；
- （二）工商营业执照或者《企业名称预先核准通知书》；
- （三）公司章程以及验资机构出具的验资报告或者财务审计报告；

(四)经营场所的使用证明以及与开展业务相适应的办公设施设备、信息管理系统等清单;

(五)法定代表人的身份证明;

(六)劳务派遣管理制度,包括劳动合同、劳动报酬、社会保险、工作时间、休息休假、劳动纪律等与劳动者切身利益相关的规章制度文本;拟于用工单位签订的劳务派遣协议样本。

五、办理程序:

(一)申请。申请人向市级或县级人力资源社会保障部门提出申请,提交相关材料。

(二)告知。市级或县级人力资源社会保障部门向申请人告知行政许可的法律依据、许可条件、需要提交的材料、告知承诺事项、人力资源服务机构承担的法律 responsibility 以及事后监管措施等。

(三)承诺。申请人签署承诺书。

(四)审批。市级或县级人力资源社会保障部门对申请人提交的材料及承诺事项进行审查,当场作出审批决定,同意的,发给人力资源服务许可证;不同意的,书面告知理由。

六、事中事后监管措施:

(一)在开展年度报告公示和“双随机、一公开”执法检查中,发现违法违规行为的,严格依法查处,并公开查处结果。

(二)加强信用监管。向社会公布人力资源服务机构信用状况,对失信主体开展联合惩戒。

朝阳市人力资源和社会保障局办公室

2023年3月13日印发

朝文备注：0352