



深圳律师



# 劳动与社会保障法律资讯

2018年10月号 总第55期

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会编制

## 目 录

<b>最新动态</b> .....	2
人社部印发《技能人才队伍建设实施方案（2018—2020年）》 .....	2
<b>判例与实务</b> .....	4
竞业限制协议中约定的违约金过高，可以申请人民法院予以调整——宋辉、 冯希戴与深圳市黄金资讯有限公司竞业限制违约纠纷申请再审民事裁定书....	4
<b>政策法规</b> .....	7
人力资源市场暂行条例.....	7
人力资源社会保障部办公厅关于贯彻落实国务院常务会议精神切实做好稳定 社保费征收工作的紧急通知.....	13
广东省安全生产监督管理局关于全面落实工矿企业全员安全生产责任的指导 意见.....	155
深圳市人力资源和社会保障局关于印发深圳市社会医疗保险按疾病诊断相关 分组付费办法（试行） .....	26
深圳市人力资源和社会保障局 深圳市财政委员会关于调整完善我市居民基本 养老保险基础养老金标准待遇的通知.....	29
人力资源社会保障部办公厅关于加快推进流动人员人事档案信息化建设的指 导意见.....	30
<b>专业委员会简介</b> .....	35
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会.....	35
组成成员.....	35

## 最新动态

### 人社部印发《技能人才队伍建设实施方案（2018—2020年）》

发布日期：2018-10-16 来源：人社部

为加强技能人才队伍建设，全面提升劳动者就业创业能力，适应经济高质量发展，培育经济发展新动能，推进制造强国建设，近日，人社部印发《技能人才队伍建设实施方案（2018—2020年）》。

实施方案分目标任务、基本原则、重点举措和组织保障四个部分，是新时期全面贯彻落实就业优先战略、人才强国战略、创新驱动发展战略、科教兴国战略和打好精准脱贫攻坚战的重要举措。具有以下几个特点：

**定方向，明确技能人才队伍建设工作的目标任务。**实施方案提出，贯彻党的十九大精神和党中央、国务院一系列决策部署，以做大做强高技能人才队伍为统领，坚持问题导向、能力导向、市场导向，立足特点、聚焦重点、打造亮点，聚合各方力量，聚集政策措施，全面加强技能人才培养、评价、选拔、使用、激励等工作，借机借势借力推动技能人才工作取得新的突破、再上新台阶。

**定思路，明确技能人才队伍建设工作的基本原则。**实施方案要求，一是提高政治站位。坚决落实党中央、国务院关于技能人才队伍建设的决策部署，强化做好做实职业培训、技工教育、技能评价、技能竞赛和表彰激励等各项工作的使命感和责任担当；二是坚持问题导向。从源头上和机制上找准制约阻碍技能人才工作的问题症结与短板，在解决体制、机制等障碍问题上发力，进一步做好制度和体系“四梁八柱”的顶层设计，提出科学解决实际问题的应对之策和政策措施。三是整合有效资源。立足人社部门特点聚集政策，整合、细化和升级人社部门促进技能人才队伍建设的政策措施。聚合各方力量，充分调动相关部门、行业企业和地方的积极性，释放政策红利，形成横向合作、纵向联动共同推动技能人才队伍建设的工作格局。

**定任务，明确技能人才队伍建设工作的重点举措。**实施方案要求，一是加强技能人才激励保障。提高技术工人待遇，完善加强技能人才队伍建设的政策措施，加强高技能人才表彰工作，持续开展高技能领军人才休疗养、研修等活动。二是大规模开展职业技能培训。推行终身职业技能培训制度，全面推行企业新型学徒

制，持续开展高校毕业生、新生代农民工、失业人员和转岗职工等重点培训行动计划，创新职业培训模式，实施重点培训项目。三是大力发展技工教育。完善技工教育发展政策措施，加强一流技工院校建设，深化校企合作，全面开展一体化课程教学改革，加强专业建设和教材建设，加强师资队伍建设。四是深化技能人才评价制度改革。改革完善技能人才评价制度，建立职业技能等级制度，加强职业标准和新职业开发，贯通高技能人才与工程技术人才职业发展，推动政府职能转变，突出用人单位在评价中的主体作用，发挥第三方评价机构的重要作用。五是推动职业技能竞赛发展。完善职业技能竞赛制度，做好世界技能大赛参赛及筹办工作，创新开展技能竞赛。举办“一带一路”国际技能大赛。筹备举办第一届全国职业技能大赛，打造“技能全运会”。围绕重大战略、重大工程、重大项目、重点产业，每年组织中国技能大赛国家级一类大赛10项左右，国家级二类竞赛50项左右，指导各地、各行业企业积极开展各级各类竞赛活动。六是加大技能扶贫工作力度。深入实施技能脱贫千校行动，努力实现有就读技工院校意愿的贫困家庭子女都能免费接受技工教育，到2020年，招收贫困家庭学生12万人以上。开展贫困地区技能扶贫行动，努力实现有培训意愿的贫困劳动力都有机会接受职业技能培训，到2020年，完成贫困劳动力培训300万人次。

**定政策，完善2018—2020年技能人才队伍建设的政策措施。**实施方案要求，制定出台支持职业教育发展和加强技能人才队伍建设、全面推行企业新型学徒制、开展深度贫困地区技能扶贫行动、深入推进技工院校与国有企业开展校企合作、加强技工院校劳动教育、推进技工院校学生创业创新工作、改革完善技能人才评价制度、工程技术领域高技能人才与专业技术人员职业发展贯通、全国职业技能竞赛管理、社会赞助世界技能大赛参赛工作等多个政策文件。

[http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201810/t20181016\\_302991.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201810/t20181016_302991.html)

## 判例与实务

### 竞业限制协议中约定的违约金过高，可以申请人民法院予以调整

#### ——宋辉、冯希戴与深圳市黄金资讯有限公司竞业限制违约纠纷申请再审民事裁定书

##### 【裁判要点】

用人单位与劳动者约定的竞业限制补偿费数额低于法定标准并不必然导致协议无效，应当按照法定标准依法裁判，如存在差额应予补足。法院考虑到违约金的补偿性质和案件的实际，并兼顾公平原则对违约金数额予以调整，符合相关法律的规定。

#### 广东省高级人民法院

#### 民事裁定书

(2014)粤高法民申字第192、193号

再审申请人（一审原告、二审上诉人）：宋辉，男，汉族，1981年1月1日出生，户籍地址湖南省浏阳市。

再审申请人（一审原告、二审上诉人）：冯希戴，男，汉族，1983年2月9日出生，户籍地址：广东省雷州市。

以上两再审申请人共同委托代理人：周扬威，广东德纳律师事务所律师。

被申请人（一审被告、二审上诉人）：深圳市黄金资讯有限公司，住所地：广东省深圳市罗湖区。

法定代表人：葛子雄，该公司总经理。

再审申请人宋辉、冯希戴因与被申请人深圳市黄金资讯有限公司（下称黄金资讯公司）竞业限制违约纠纷两案，不服广东省深圳市中级人民法院（2013）深中法劳终字第3511-3512号民事判决，向本院申请再审。本院依法组成合议庭对本案进行了审查，现已审查终结。

宋辉、冯希戴申请再审称：1、二审判决认定基本事实缺乏证据证明。《保密和竞业限制协议》是被申请人单方事先拟定、针对所有员工重复使用、签订时未

与员工协商的格式条款，其免除被申请人责任、加重劳动者责任、排除劳动者权利，严重违反《劳动合同法》第三条规定的订立原则，也属于《合同法》第四十条、《劳动合同法》第二十六条规定的情形，当属无效。违约金和赔偿额相当于补偿费近2000倍，根据该事实和日常生活经验法则就能推定该约定违背申请人真实意思表示的基本事实，根据民事诉讼证据规则，无需举证证明，况且申请人也已就此举证，二审判决以没有证据证明违背双方当事人真实意思表示，认定合法明显错误。2、被申请人未支付给申请人实际竞业限制补偿费，且补偿费标准违反深圳有关最低补偿的禁止性规定，该协议对申请人不具有约束力。3、二审判决认为“是否掌握商业秘密并非签订竞业限制的前提”明显违背双方《保密和竞业限制协议》“保守企业秘密事项”的合同目的和相关脱密、发放竞业限制补偿条款的约定，也违背了《劳动合同法》立法目的和第二十三条、第二十四条规定的竞业限制的立法本意，适用法律错误。4、竞业限制条款无效，被申请人也拒不支付竞业限制补偿，对申请人没有约束力。因此不存在解除协议违约问题。且即便协议有效，协议的解除也并不以明确意思表示为必要，也可以行为表示来实现。本案因被申请人的原因引发，被申请人应支付申请人因本案而付出的律师费。为此，请求撤销二审终审判决，判令申请人无须支付被申请人竞业限制违约金，判令被申请人支付申请人律师费。

本院认为：该两案属竞业限制违约纠纷。

根据冯希戴、宋辉提出的再审申请意见及一、二审审理的情况，冯希戴、宋辉分别与黄金资讯公司签订的竞业限制协议是否合法有效及冯希戴、宋辉的行为是否构成违约、是否因此应当承担相应的违约责任是争议的焦点问题。

关于冯希戴、宋辉分别与黄金资讯公司签订的竞业限制协议是否合法有效的问题。黄金资讯公司分别与冯希戴、宋辉签订竞业限制协议，通过向两人支付离职后竞业限制补偿，要求两人履行相关的竞业限制义务，该约定并不违反有关法律的规定，且没有证据证实系违反双方当事人的真实意思表示。虽然该竞业限制协议约定的竞业限制补偿标准以及支付方式与相关法律规定不符，但并不必然导致该协议无效，用人单位应当依法支付竞业限制补偿。一、二审因此认定竞业限制协议合法有效正确，本院予以维持。

关于冯希戴、宋辉的行为是否构成违约、应否承担相应的违约责任问题。根据一、二审法院查明的事实，冯希戴、宋辉从黄金资讯公司离职后，成立与黄金资讯公司同类经营范围的新公司，并直接负责新公司的经营，其行为已明显违反

了竞业限制协议的相关规定，故两人的行为均构成违约，应当承担相应的违约责任。一、二审对此认定正确，本院予以维持。鉴于竞业限制协议所约定的违约金过高，一、二审考虑到违约金的补偿性质和该两案的实际，并兼顾公平原则对违约金数额予以调整，符合相关法律的规定，该处理正确，本院予以维持。另，由于两案系冯希戴、宋辉的违约导致的诉讼，故一、二审不支持冯希戴、宋辉律师费正确。冯希戴、宋辉提出的再审申请意见缺乏理据，本院不予采纳。

综上，冯希戴、宋辉的再审申请不符合《中华人民共和国民事诉讼法》第二百条规定的情形。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百零四条第一款之规定，裁定如下：

驳回冯希戴、宋辉的再审申请。

审 判 长     庄幼英  
代理审判员     廖云海  
代理审判员     杨  洪

二〇一四年三月十三日  
书 记 员     袁  玥

来源：裁判文书网。

## 政策法规

# 人力资源市场暂行条例

第700号

《人力资源市场暂行条例》已经2018年5月2日国务院第7次常务会议通过，现予公布，自2018年10月1日起施行。

总理 李克强  
2018年6月29日

## 人力资源市场暂行条例

### 第一章 总 则

第一条 为了规范人力资源市场活动，促进人力资源合理流动和优化配置，促进就业创业，根据《中华人民共和国就业促进法》和有关法律，制定本条例。

第二条 在中华人民共和国境内通过人力资源市场求职、招聘和开展人力资源服务，适用本条例。

法律、行政法规和国务院规定对求职、招聘和开展人力资源服务另有规定的，从其规定。

第三条 通过人力资源市场求职、招聘和开展人力资源服务，应当遵循合法、公平、诚实信用的原则。

第四条 国务院人力资源社会保障行政部门负责全国人力资源市场的统筹规划和综合管理工作。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门负责本行政区域人力资源市场的管理工作。

县级以上人民政府发展改革、教育、公安、财政、商务、税务、市场监督管理等有关部门在各自职责范围内做好人力资源市场的管理工作。

第五条 国家加强人力资源服务标准化建设，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用。

第六条 人力资源服务行业协会应当依照法律、法规、规章及其章程的规定，制定行业自律规范，推进行业诚信建设，提高服务质量，对会员的人力资源服务活动进行指导、监督，依法维护会员合法权益，反映会员诉求，促进行业公平竞

争。

## 第二章 人力资源市场培育

第七条 国家建立统一开放、竞争有序的人力资源市场体系，发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，健全人力资源开发机制，激发人力资源创新创造创业活力，促进人力资源市场繁荣发展。

第八条 国家建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人力资源流动配置机制，促进人力资源自由有序流动。

第九条 县级以上人民政府应当将人力资源市场建设纳入国民经济和社会发展规划，运用区域、产业、土地等政策，推进人力资源市场建设，发展专业性、行业性人力资源市场，鼓励并规范高端人力资源服务等业态发展，提高人力资源服务业发展水平。

国家鼓励社会力量参与人力资源市场建设。

第十条 县级以上人民政府建立覆盖城乡和各行业的人力资源市场供求信息系统，完善市场信息发布制度，为求职、招聘提供服务。

第十一条 国家引导和促进人力资源在机关、企业、事业单位、社会组织之间以及不同地区之间合理流动。任何地方和单位不得违反国家规定在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。

第十二条 人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场监管，维护市场秩序，保障公平竞争。

第十三条 国家鼓励开展平等、互利的人力资源国际合作与交流，充分利用国际国内人力资源。

## 第三章 人力资源服务机构

第十四条 本条例所称人力资源服务机构，包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。

公共人力资源服务机构，是指县级以上人民政府设立的公共就业和人才服务机构。

经营性人力资源服务机构，是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。

第十五条 公共人力资源服务机构提供下列服务，不得收费：

（一）人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训等信息发布；

- (二) 职业介绍、职业指导和创业开业指导；
- (三) 就业创业和人才政策法规咨询；
- (四) 对就业困难人员实施就业援助；
- (五) 办理就业登记、失业登记等事务；
- (六) 办理高等学校、中等职业学校、技工学校毕业生接收手续；
- (七) 流动人员人事档案管理；
- (八) 县级以上人民政府确定的其他服务。

第十六条 公共人力资源服务机构应当加强信息化建设，不断提高服务质量和效率。

公共人力资源服务经费纳入政府预算。人力资源社会保障行政部门应当依法加强公共人力资源服务经费管理。

第十七条 国家通过政府购买服务等方式支持经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务。

第十八条 经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当依法向人力资源社会保障行政部门申请行政许可，取得人力资源服务许可证。

经营性人力资源服务机构开展人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、承接人力资源服务外包等人力资源服务业务的，应当自开展业务之日起15日内向人力资源社会保障行政部门备案。

经营性人力资源服务机构从事劳务派遣业务的，执行国家有关劳务派遣的规定。

第十九条 人力资源社会保障行政部门应当自收到经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的申请之日起20日内依法作出行政许可决定。符合条件的，颁发人力资源服务许可证；不符合条件的，作出不予批准的书面决定并说明理由。

第二十条 经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自工商登记办理完毕之日起15日内，书面报告分支机构所在地人力资源社会保障行政部门。

第二十一条 经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动的，应当自工商变更登记或者注销登记办理完毕之日起15日内，书面报告人力资源社会保障行政部门。

第二十二条 人力资源社会保障行政部门应当及时向社会公布取得行政许可或者经过备案的经营性人力资源服务机构名单及其变更、延续等情况。

#### 第四章 人力资源市场活动规范

第二十三条 个人求职，应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况。

第二十四条 用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

用人单位自主招用人员，需要建立劳动关系的，应当依法与劳动者订立劳动合同，并按照国家有关规定办理社会保险等相关手续。

第二十五条 人力资源流动，应当遵守法律、法规对服务期、从业限制、保密等方面的规定。

第二十六条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员，应当要求用人单位提供招聘简章、营业执照或者有关部门批准设立的文件、经办人的身份证件、用人单位的委托证明，并对所提供材料的真实性、合法性进行审查。

第二十七条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员或者开展其他人力资源服务，不得采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，不得以招聘为名牟取不正当利益，不得介绍单位或者个人从事违法活动。

第二十八条 人力资源服务机构举办现场招聘会，应当制定组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案，核实参加招聘会的招聘单位及其招聘简章的真实性、合法性，提前将招聘会信息向社会公布，并对招聘中的各项活动进行管理。

举办大型现场招聘会，应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律法规的规定。

第二十九条 人力资源服务机构发布人力资源供求信息，应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制，确保发布的信息真实、合法、有效。

人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位和个人信息的，不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息。

第三十条 经营性人力资源服务机构接受用人单位委托提供人力资源服务外包的，不得改变用人单位与个人的劳动关系，不得与用人单位串通侵害个人的合法权益。

第三十一条 人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务的，应当遵守本条例和国家有关网络安全、互联网信息服务管理的规定。

第三十二条 经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示下列事项，并接

受人力资源社会保障行政部门和市场监督管理、价格等主管部门的监督检查：

- (一) 营业执照；
- (二) 服务项目；
- (三) 收费标准；
- (四) 监督机关和监督电话。

从事职业中介活动的，还应当在服务场所明示人力资源服务许可证。

第三十三条 人力资源服务机构应当加强内部制度建设，健全财务管理制度，建立服务台账，如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息。服务台账应当保存2年以上。

## 第五章 监督管理

第三十四条 人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查，可以采取下列措施：

- (一) 进入被检查单位进行检查；
- (二) 询问有关人员，查阅服务台账等服务信息档案；
- (三) 要求被检查单位提供与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) 法律、法规规定的其他措施。

人力资源社会保障行政部门实施监督检查时，监督检查人员不得少于2人，应当出示执法证件，并对被检查单位的商业秘密予以保密。

对人力资源社会保障行政部门依法进行的监督检查，被检查单位应当配合，如实提供相关资料和信息，不得隐瞒、拒绝、阻碍。

第三十五条 人力资源社会保障行政部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式实施监督检查。

监督检查的情况应当及时向社会公布。其中，行政处罚、监督检查结果可以通过国家企业信用信息公示系统或者其他系统向社会公示。

第三十六条 经营性人力资源服务机构应当在规定期限内，向人力资源社会保障行政部门提交经营情况年度报告。人力资源社会保障行政部门可以依法公示或者引导经营性人力资源服务机构依法公示年度报告的有关内容。

人力资源社会保障行政部门应当加强与市场监督管理等部门的信息共享。通过信息共享可以获取的信息，不得要求经营性人力资源服务机构重复提供。

第三十七条 人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场诚信建设，

把用人单位、个人和经营性人力资源服务机构的信用数据和失信情况等纳入市场诚信建设体系，建立守信激励和失信惩戒机制，实施信用分类监管。

第三十八条 人力资源社会保障行政部门应当按照国家有关规定，对公共人力资源服务机构进行监督管理。

第三十九条 在人力资源服务机构中，根据中国共产党章程及有关规定，建立党的组织并开展活动，加强对流动党员的教育监督和管理服务。人力资源服务机构应当为中国共产党组织的活动提供必要条件。

第四十条 人力资源社会保障行政部门应当畅通对用人单位和人力资源服务机构的举报投诉渠道，依法及时处理有关举报投诉。

第四十一条 公安机关应当依法查处人力资源市场的违法犯罪行为，人力资源社会保障行政部门予以配合。

## 第六章 法律责任

第四十二条 违反本条例第十八条第一款规定，未经许可擅自从事职业中介活动的，由人力资源社会保障行政部门予以关闭或者责令停止从事职业中介活动；有违法所得的，没收违法所得，并处1万元以上5万元以下的罚款。

违反本条例第十八条第二款规定，开展人力资源服务业务未备案，违反本条例第二十条、第二十一条规定，设立分支机构、办理变更或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款。

第四十三条 违反本条例第二十四条、第二十七条、第二十八条、第二十九条、第三十条、第三十一条规定，发布的招聘信息不真实、不合法，未依法开展人力资源服务业务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。

第四十四条 未按照本条例第三十二条规定明示有关事项，未按照本条例第三十三条规定建立健全内部制度或者保存服务台账，未按照本条例第三十六条规定提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。

第四十五条 公共人力资源服务机构违反本条例规定的，由上级主管机关责

令改正；拒不改正的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十六条 人力资源社会保障行政部门和有关主管部门及其工作人员有下列情形之一的，对直接负责的领导人员和其他直接责任人员依法给予处分：

（一）不依法作出行政许可决定；

（二）在办理行政许可或者备案、实施监督检查中，索取或者收受他人财物，或者谋取其他利益；

（三）不依法履行监督职责或者监督不力，造成严重后果；

（四）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的情形。

第四十七条 违反本条例规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 第七章 附 则

第四十八条 本条例自2018年10月1日起施行。

[http://www.gov.cn/zhengce/content/2018-07/17/content\\_5306967.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2018-07/17/content_5306967.htm)

# 人力资源社会保障部办公厅 关于贯彻落实国务院常务会议 精神切实做好稳定社保费征收工作的 紧急通知

人社厅函〔2018〕246号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为深入贯彻落实2018年9月6日和9月18日国务院常务会议关于社保费征收体制改革的有关精神，确保征收体制改革平稳有序推进，维护经济社会发展稳定大局，现就稳定社保费征收工作有关事项紧急通知如下：

一、充分认识稳定社保费征收工作的重要意义。社保费征收既关系到社会保障事业健康发展和参保人员切身利益，同时也影响到参保单位特别是参保企业的生产经营和长远发展，社会关注度极高，在当前复杂形势下，进一步激发市场主体活力，稳定社会预期尤为重要。各地人社部门要切实提高政治站位，把思想和

行动统一到党中央和国务院有关精神上来，把稳定征收作为当前社保工作的首要政治任务，不折不扣全力抓好落实。

二、严格执行现行各项社保费征收政策。党中央做出的将基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费等各项社会保险费交由税务部门统一征收的决定，只是征收主体的变更，并未调整现行社保费征收政策。当前，我部正根据国务院要求，会同相关部门抓紧开展测算分析，提出适当降低单位社保缴费比例、确保总体上不增加企业缴费负担的具体政策措施。在社保征收机构改革到位前，各地现行的社保缴费基数、费率等相关征收政策，要一律保持不变。

三、严禁自行组织对企业历史欠费进行集中清缴。目前，仍承担社保费征缴和清欠职能职责的地区，要稳妥处理好历史欠费问题，严禁自行对企业历史欠费进行集中清缴。已经开展集中清缴的，要立即纠正，并妥善做好后续工作。

四、积极做好征收体制改革相关准备工作。各地人社部门及社保经办机构要与税务等部门加强协作，抓紧开发建设信息共享平台，要梳理问题清单，逐一拟定实施解决方案，确保机构改革到位后，能记好账，记准数，各项业务正常运转，参保人权益得到切实保障。改革过程中，各级社保经办机构要依法履职尽责，始终做好参保登记、会计核算、统计调查、基金预决算等各项业务工作，确保工作不断档、不缺位。

五、加强督促检查，确保党中央国务院要求落实到位。各地人社部门要立即组织开展一次全面排查，发现问题及时整改。下一步，部里将按照国务院要求，联合相关部门对各地落实情况进行重点督查，对违反规定的将严肃处理。

各地排查情况及工作中发现的新情况和新问题，请及时向我部报告。

联系人：王俊峰

联系方式：010-89946729，89946720（传真）

人力资源社会保障部办公厅

2018年9月21日

[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201809/t20180925\\_301888.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201809/t20180925_301888.html)

## 关于印发《广东省安全生产监督管理局关于全面落实工矿企业全员 安全生产责任的指导意见》的通知

粤安监规〔2018〕1号

各地级以上市安全生产监督管理局：

为大力推动我省矿山、危险化学品生产经营、烟花爆竹经营和冶金、机械、有色、建材、轻工、纺织、烟草等行业工矿企业全面落实安全生产主体责任，不断夯实企业安全生产基础，有效提升企业本质安全水平，坚决防范和遏制重特大生产安全事故的发生，切实保障人民群众生命财产安全，省安全监管局制定了《广东省安全生产监督管理局关于全面落实工矿企业全员安全生产责任的指导意见》，业经省法制办审查同意，现印发给你们，请遵照执行。

本指导意见自2018年10月3日起施行，有效期为五年。

广东省安全生产监督管理局

2018年9月3日

### 广东省安全生产监督管理局关于全面落实 工矿企业全员安全生产责任的指导意见

为大力推动我省矿山、危险化学品生产经营、烟花爆竹经营和冶金、机械、有色、建材、轻工、纺织、烟草等行业工矿企业（以下统称“企业”）全面落实安全生产主体责任，不断夯实企业安全生产基础，有效提升企业本质安全水平，坚决防范和遏制重特大生产安全事故的发生，切实保障人民群众生命财产安全，根据安全生产相关法律法规和政策规定，现就全面落实企业全员安全生产责任提出如下指导意见。

#### 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大精神，深入贯彻习近平总书记对广东工作的重要指示批示精神，推动工矿企业全面落实《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国矿山安全法》《中华人民共和国职业病防治法》《危险化学品安全管理条例》《广东省安全生产条例》等法律法规规定和《中共广东省委 广东省人民政府关于推进安全生产领域改革发展的实施意见》《中共广东省委办公厅 广东省人民政府办公厅关于全面落实企

业安全生产主体责任的通知》等文件要求，牢固树立安全发展理念，弘扬生命至上、安全第一的思想，大力推动企业落实安全生产主体责任，全面提升事故防范能力，坚决防范遏制重特大生产安全事故发生，为实现我省“四个走在全国前列”提供更加有力的安全保障。

## 二、明确企业全员安全生产责任

企业应当建立全员安全生产责任制，保证每位从业人员的安全生产责任与职务、岗位相匹配。

### （一）企业主要负责人的安全生产责任。

企业法定代表人和实际控制人（董事长、总经理）同为企业安全生产和职业健康的第一责任人，对本企业安全生产和职业健康工作负总责，企业党委主要负责人履行“一岗双责”，承担同等责任。具体负责履行以下安全生产职责：建立、健全本单位安全生产责任制；组织制定《广东省安全生产条例》第十条规定的安全生产规章制度和操作规程并督促实施；组织制定并实施本单位安全生产教育和培训计划；保证本单位安全生产投入的有效实施；定期组织对本企业安全风险辨识，每半年至少组织一次安全生产全面检查，研究分析安全生产存在问题，并督促事故防范、隐患排查和整改措施的落实；组织制定并实施本单位的安全生产事故应急救援预案，每年至少组织和参与一次事故应急救援演练；发生事故时迅速组织抢险救援，并及时、如实向安全监管等有关部门报告事故情况，做好善后处理工作，配合调查处理；每年向职工大会或者职工代表大会、股东会或者股东大会报告安全生产情况，接受工会、从业人员、股东对安全生产工作的监督；法律、法规规定的其他安全生产职责。

### （二）企业分管负责人的安全生产责任。

分管安全生产的企业负责人对本企业的安全生产和职业健康工作负直接领导责任，组织实施安全生产工作计划。具体负责履行以下安全生产职责：指导制定《广东省安全生产条例》第十条规定的安全生产制度和操作规程并指导组织实施；组织开展企业安全风险辨识，每季度至少组织一次安全生产全面检查，听取安全生产管理机构 and 安全生产管理人员工作汇报，及时研究解决安全生产存在问题，并向主要负责人报告安全生产工作情况；组织落实事故防范、重大危险源监控、隐患排查整改和职业病危害防治措施；每半年至少组织和参与一次事故应急救援演练；法律、法规规定的其他安全生产职责。企业其他分管负责人应当在各自职责范围内按照《广东省安全生产条例》第十二条第一款规定履行安全生产工

作职责。

### **（三）企业安全生产管理部门及管理人员的安全生产责任。**

企业安全生产管理部门和安全管理人員协助做好综合管理本单位的安全生产工作，具体落实企业安全生产工作计划，开展日常安全检查并建立企业安全生产工作台账。企业安全生产管理部门具体负责履行以下安全生产职责：组织或参与拟订《广东省安全生产条例》第十条规定的安全生产制度和操作规程并具体组织实施；组织安全生产岗位检查、日常安全检查和专业性安全检查，并每月至少组织一次安全生产全面检查；制止和纠正违章指挥、违规操作等违反安全生产规定的行为，具体落实事故防范及重大危险源监控、隐患排查整改和职业病危害防治措施；组织开展安全生产宣传、教育和培训；督促各部门、安全生产管理人员履行安全生产职责，组织安全生产考核，提出奖惩意见；法律、法规规定的其他安全生产职责。安全生产管理人员具体负责履行以下安全生产职责：组织或参与建立、完善本企业安全生产规章制度，拟定年度安全生产工作计划，审核所在单位上报的有关安全生产报告、安全生产资金投入计划及资金落实和使用情况，并具体检查督促实施；每周至少组织一次班组安全生产检查，督促生产技术部门加强对生产设备、安全设施等进行定期检查维护，并督促部门负责人和职工进行生产岗位安全检查；对检查发现的事故隐患，应当提出整改意见，并及时报告安全生产负责人，督促落实整改，并将检查整改情况记录在案；发现有危及职工人身安全的紧急情况，应当指令职工暂停作业或者在采取可能的应急措施后撤离作业现场；参与所在单位事故调查，并对所在单位受委托组织事故调查的调查报告提出审查意见；法律、法规规定的其他安全生产职责。

企业工会应将安全生产和职业病防治工作作为重要监督内容。

### **（四）生产车间（班组、工段）及其负责人的安全生产责任。**

生产车间（班组、工段、场站）具体负责履行本区域范围的日常安全风险识别、隐患排查治理和应急管理等方面责任。生产车间（班组、工段、场站）负责人为本车间（班组、工段、场站）的安全生产第一责任人，根据企业的生产性质和本车间（班组、工段、场站）的作业要求，细化和落实本车间（班组、工段、场站）安全生产职责以及各岗位安全技术操作规程。

### **（五）其他各类从业人员的安全生产责任。**

从业人员在作业过程中，应当严格遵守本单位的安全生产规章制度和操作规程，服从管理，正确佩戴和使用劳动防护用品。从业人员应当接受安全生产教育

和培训，了解岗位安全风险因素，掌握本职工作所需的安全生产知识，提高安全生产技能，增强事故预防和应急处理能力。

从业人员应当在每天工作前进行本岗位安全检查，确认安全后方可进行作业。岗位安全检查主要包括以下事项：设备的安全状态良好，安全防护装置有效；规定的安全措施落实；所用的设备、工具符合安全操作规定；作业场地以及物品堆放符合安全规范；个人防护用品、用具齐全、完好，并正确佩戴和使用；操作要领、操作规程明确。从业人员发现安全隐患应当停止作业、采取措施解决，对无法自行解决的隐患应当向主管人员或者安全生产管理机构报告，主管人员或者安全生产管理机构应当及时解决。在当天生产活动结束后，从业人员应当对本岗位负责的设备、设施、电器、电路、作业场地、物品存放等进行安全检查，防止非生产时间发生事故。

### 三、落实企业全员安全生产工作任务

#### （一）健全完善企业全员安全管理体系。

1.企业要加强对安全生产工作的组织领导。企业及其下属单位根据实际情况依法建立安全生产委员会或安全生产领导小组，负责组织、研究、部署本单位安全生产工作，专题研究重大安全生产事项，制订、实施加强和改进本单位安全生产工作的措施。

2.企业要设置专（兼）职分管安全生产管理工作的负责人，负责本企业安全生产综合管理工作。

3.矿山、金属冶炼企业和生产、带有储存设施经营危险化学品、烟花爆竹的企业应当依法设置安全生产管理机构或者配备专职安全生产管理人员；配备的专职安全生产管理人员应当具备相应规定要求的学历、职称（资格），必须能够满足安全生产的需要。其他企业从业人员超过一百人的，应当设置安全生产管理机构或者配备专职安全生产管理人员；从业人员在一百人以下的，应当配备专职或者兼职的安全生产管理人员。有条件的企业可探索设立安全总监，行使企业副职的职权和享受相应的待遇。

4.矿山、金属冶炼企业和危险化学品生产企业应当有注册安全工程师从事安全生产管理工作。鼓励其他企业聘用注册安全工程师从事安全生产管理工作。

5.企业安全生产管理机构或者安全生产管理人员协助做好综合管理本单位的安全生产工作，履行《安全生产法》第二十二条规定的职责及本单位确定的其他安全生产管理职责。

6.企业要根据安全生产工作任务，在各生产单元（车间、班组）设立专（兼）职安全员，明确工作职责。

7.企业主要责任人要支持安全生产管理机构 and 安全生产管理人员履行安全生产管理职责，并保证其开展工作必要的条件。

8.企业应积极主动开展安全生产标准化建设，提高企业安全管理、操作行为、设备设施、作业环境、操作过程标准化水平。

9.矿山、金属冶炼、机械制造、危险化学品、烟花爆竹等行业和发生过事故的企业应当按照国家和省有关规定参加安全生产责任保险。鼓励其他企业参加安全生产责任保险。

## （二）健全完善基本安全生产制度。

企业制定的安全生产规章制度和操作规程要涵盖安全生产经营活动的全过程和全体从业人员，同时根据国家法律法规、标准规范和企业实际情况及时修订完善，并教育和要求从业人员熟练掌握和严格执行。

1.安全生产责任考核制度。对照全员安全生产责任制，建立安全生产责任考核机制，完善企业绩效工资制度。建立以岗位安全绩效考核为重点，以落实全员岗位安全责任为主线，以杜绝岗位安全责任事故为目标的全员安全生产责任考核办法，加大安全生产责任在员工绩效工资、晋级、评先评优等考核中的比重，对重大安全生产责任事项实行“一票否决”。

2.安全生产例会制度。企业必须坚持党政同责，企业党委会应每半年研究一次安全生产工作，董事会应每季度研究一次。企业总经理每月召开不少于一次各部门负责人参加的安全生产例会。建立班组班前会、周安全生产活动日，车间周安全生产调度会制度。定期研究、分析、布置安全生产工作。

3.安全生产例检制度。企业主要负责人每季度不少于一次深入车间检查安全生产工作。企业分管负责人每周要组织分析研究、部署解决安全生产具体问题。建立班组班前、班中、班后安全生产检查（即“一班三检”）、重点对象和重点部位安全生产检查（即“点检”）、作业区域安全生产巡查（即“巡检”），车间周安全生产检查、月安全生产大检查，企业月安全生产检查、季安全生产大检查、复工复产前安全生产大检查等制度，对各类检查的频次、重点、内容提出要求。

4.安全生产承诺制度。企业应就遵守安全生产法律法规、执行安全生产规章制度、保证安全生产投入、持续具备安全生产条件等签订安全生产承诺书，特别

是矿山、金属冶炼企业和危险化学品生产经营、烟花爆竹批发经营企业要率先签订安全生产承诺书，向企业员工及社会作出公开承诺，自觉接受监督。同时，员工就履行岗位安全责任向企业作出承诺。

5.领导干部和管理人员现场带班制度。矿山企业主要负责人、领导班子成员和生产经营管理人员要认真执行轮流下井现场带班的规定，认真制订本企业领导干部成员带班制度，立足现场安全管理，加强对重点部位、关键环节的检查制度，及时发现和解决问题，并据实做好交接班。其他企业根据安全生产实际情况实施领导干部和管理人员现场带班制度。

6.民主管理监督制度。企业应将安全生产基本条件、安全生产目标、重大隐患治理、安全生产投入、安全生产形势等情况以适当的方式向员工公开，接受全体职工监督。充分发挥班组安全管理监督作用。保障工会依法组织全体职工参加本单位安全生产工作的民主管理和民主监督，维护职工安全生产的合法权益。

7.安全技术操作规程。企业应分专业、分工艺、分岗位制定安全技术操作规程，并且在采用新工艺、新技术或当生产条件发生变化时及时重新组织审查和修订。对实施作业许可证管理的动火作业、有限空间作业、爆破作业、吊装作业、临时用电作业、高处作业、拆除作业等危险性作业，要制定专项安全技术措施，并严格审批监督。企业员工应当熟知并严格执行安全技术操作规程。

8.工作场所职业健康管理制。企业要根据《职业病防治法》等法律法规和标准规范，落实职业病防治管理措施，建立职业健康管理制，保障职业病防治所需的资金投入，采用有效的职业病防护设施，并为劳动者提供个人使用的职业病防护用品，定期对工作场所进行职业病危害因素检测、评价，组织从事接触职业病危害的作业的劳动者进行上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查并建立职业健康监护档案，配合做好劳动者职业病诊断、鉴定所需的资料提供及现场调查等相关工作。

### **（三）切实加强全员安全教育培训。**

1.强化企业员工素质培训。企业应当在每年年初制订本年度安全生产教育培训计划，并组织实施。针对本单位不同岗位人员落实培训时间、培训内容、培训机构和培训费用，提高全体职工安全生产素质。

2.强化安全技能培训考核。企业应树立“培训不到位是重大安全隐患”理念，加强企业负责人和安全管理人员的培训，使其具备岗位所要求的知识水平和能力。

露天矿山和小型露天采石场主要负责人和安全生产管理人员的安全生产知

识和管理能力培训不少于48学时，地下矿山主要负责人和安全生产管理人员的安全生产知识和管理能力培训不少于54学时，以上企业负责人和安全生产管理人员每年再培训时间不少于16学时。

金属冶炼企业主要负责人安全生产知识和管理能力培训不少于48学时，安全生产管理人员的安全生产知识和管理能力培训不少于52学时，其企业负责人和安全生产管理人员每年再培训时间不少于16学时。

危险化学品生产企业主要负责人的安全生产知识和管理能力培训不少于48学时，安全管理员的安全生产知识和管理能力培训不少于56学时，每年再培训时间不少于16学时；危险化学品经营单位主要负责人和安全生产管理人员的安全生产知识和管理能力培训不少于48学时，每年再培训时间不少于16学时；烟花爆竹批发经营单位主要负责人安全生产知识和管理能力培训不少于36学时，每年再培训不少于12学时，安全管理人员的培训时间不少于36学时，每年再培训不少于16学时。

其他企业主要负责人和安全生产管理人员初次安全培训时间不得少于32学时，每年再培训时间不得少于12学时。

企业的特种作业人员应当依照《特种作业人员安全技术培训考核管理规定》，经专门安全技术和考核合格，取得相应资格，方可上岗作业。

加强班组长、车间（工段）主任（工段长）的安全培训，使其掌握与其岗位安全管理相适应的基本要领；加强从业人员的安全技能培训，提高一线员工的安全意识、安全操作技能和应急处置能力。在采用新工艺、新技术、新材料或者使用新设备时，必须对相应的从业人员进行专门教育培训，保证其具有本岗位安全操作、应急处置等知识和技能。其中，非煤矿山、危险化学品、烟花爆竹、金属冶炼等生产经营单位新上岗的从业人员安全培训时间不得少于72学时，每年再培训的时间不得少于20学时。

3.强化风险防范教育。企业要加大安全生产法律法规的培训宣贯力度，提高从业人员法治意识，做到安全宣传教育日常化。及时掌握和分析本单位安全生产工作的规律和特点，定期开展安全生产技术方法、事故案例及安全警示教育，普及安全生产基本知识和风险防范知识，提高员工安全风险辨析与防范能力。

4.深入开展安全文化建设。企业要注重安全文化在安全生产工作中的作用，把先进的安全文化融入到企业管理思想、管理理念、管理模式和管理方法之中。积极开展安全文化示范企业、安全生产示范车间、安全生产示范班组等创建活动，

努力建设安全诚信企业。

#### **（四）切实做好全员隐患排查治理。**

1.层层落实隐患排查治理和风险管控责任制。企业要紧密结合实际，制定科学的安全风险辨识程序和方法，全方位、全过程辨识生产工艺、设备设施、作业环境、人员行为和管理体系等方面存在的安全风险，做到系统、全面、无遗漏，并持续更新完善；建立完善安全风险公告、岗位安全风险确认和安全操作“明白卡”制度，落实安全风险公告警示措施；要针对安全风险特点，从组织、制度、技术、应急等方面对安全风险进行有效管控。突出强化对重大危险源和存在重大安全风险的生产经营系统、生产区域、岗位的重点管控。企业要将辨识出的危险因素及采取的防范措施、应急处置方法编入岗位操作规程，做到“一岗位一清单”，并培训员工熟练掌握。要依法建立安全生产事故隐患全员排查、登记报告、分级治理、动态分析、整改销号工作制度。对排查出的隐患实行登记管理，按分类分级治理原则，逐一落实整改方案、责任人员、整改资金、整改期限和应急预案，不断完善隐患治理工作机制。建立隐患举报奖励制度，鼓励员工发现和举报事故隐患。

2.加强重大危险源监控。企业要建立重大危险源辨识、登记、安全评估、报告备案、监测监控、应急救援等工作机制和管理办法。设置重大危险源警示标志，并将本单位重大危险源及有关管理措施、应急预案等信息报告有关部门，并向相关单位、人员和周边群众公告。

#### **（五）提高全员事故处置能力。**

1.加强企业应急管理。企业要针对重大危险源和可能突发的生产安全事故，建立应急组织和应急队伍、制定应急预案、储备应急资源、开展应急培训教育和应急演练、实施应急救援等，并注重与社会应急组织体系相衔接。每年至少组织一次综合应急预案演练或者专项应急预案演练，每半年至少组织一次现场处置方案演练，使从业人员熟练掌握、有效运用预案，演练结束后，组织对应急预案进行总结评估，及时分析查找应急预案存在的问题，提出修改意见。要按照相关规定要求做好生产安全事故应急预案备案工作。

2.提高企业应急救援保障能力。矿山、金属冶炼、危险化学品、烟花爆竹行业企业应当按规定建立应急救援组织，配备必要的应急救援器材、设备和物资，并进行经常性维护、保养，保证正常运转。生产规模较小的金属冶炼企业，可以不建立应急救援组织，但应当指定兼职的应急救援人员，并且可以与邻近的应急救援

队伍签订应急救援协议。其他企业应提高企业应急救援保障能力。

3.做好企业事故报告和处置工作。企业要严格按照国家和各级政府规定的时限、报告内容、报告方式、报告对象等要求，及时、完整、客观地报告事故，严禁瞒报、谎报、迟报。发生事故的企业主要负责人必须坚守岗位，立即启动事故应急救援预案，采取措施组织抢救，防止事故扩大，减少人员伤亡和财产损失。企业主要负责人和有关人员要认真和积极配合事故调查，妥善处理事故善后工作。对于事故调查报告提出的防范设施和整改意见，要按要求及时整改。同时，要根据政府的批复，对事故责任人员及时追责处理到位，并将落实情况及时报告有关部门。

#### **（六）强化企业内部安全责任考核奖惩。**

企业在明确各级各类人员安全生产责任内容的基础上，明确企业主要负责人、分管负责人、职能部门负责人、生产车间（班组、工段）负责人及从业人员的责任内容和考核奖惩等事项，逐级、逐层次、逐岗位与从业人员签订安全生产责任书，确保安全生产责任落实到位。考核结果作为从业人员职务晋升、收入分配的重要依据。

### **四、保障措施和要求**

#### **（一）严格落实企业主体责任。**

企业必须严格遵守安全生产相关法律法规和标准规范要求，严格落实安全生产主体责任。要将落实全员安全生产责任制与安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制建设结合起来，与企业安全生产标准化创建结合起来，细化工作措施，完善安全制度，强化内部管理，明确时间表和责任人，确保所有从业人员都有明确的岗位，任何岗位都有明确、清晰的安全生产职责，做到“一企一标准，一岗一清单”，确保安全责任落到实处，真正实现从“要我安全”到“我要安全”“我会安全”的转变。企业要采用先进适用的安全生产新技术、新装备、新工艺和新标准，加快淘汰落后技术装备，推进机械化、自动化、信息化建设，加强自动化监控技术装备建设，推进无人化、智能化安全生产，从根本上提升企业安全生产水平。

#### **（二）严格落实分级属地和部门监管责任。**

各级安全监管部门要认真落实属地监管责任，加强对企业建立和落实全员安全生产责任制工作的指导督促和监督检查，要按照“管行业必须管安全、管业务必须管安全、管生产经营必须管安全”的要求，指导推动其他负有安全监管职责

的部门加强企业安全监管工作。要改进安全监管工作作风和执法方式，通过暗访暗查、约谈曝光、专家会诊、警示教育等方式督促企业落实主体责任。要将企业落实全员安全生产责任制情况纳入年度安全生产监督检查计划，予以部署推动落实。要加大执法力度，坚决依法查处企业违法行为。

### （三）积极开展企业帮扶引领。

各地可采取政府购买技术服务、聘请专家帮扶等方式，选择具有代表性的企业，开展全员岗位安全生产责任制样板企业创建，健全完善企业持续加大安全投入的激励机制，积极争取样板企业经济优惠和激励政策，引导企业采用先进适用技术，加快淘汰落后技术装备，实施典型引路、对标整改，整体推动企业全员岗位安全生产责任制的落实。鼓励全社会举报企业安全生产违法行为。鼓励安全生产中介服务机构帮扶企业。

### （四）严格落实责任追究制度。

建立企业全过程安全生产责任追溯机制。对发生生产安全责任事故以及瞒报、谎报、漏报、迟报事故的企业和个人依法依规严肃追究责任。企业主要负责人未履行安全生产法定职责，导致发生生产安全事故，受刑事处罚或者撤职处分的，自刑罚执行完毕或者受处分之日起，五年内不得担任任何生产经营单位的主要负责人；对重大、特别重大生产安全责任事故负有责任的，终身不得担任本行业生产经营单位的主要负责人。建立健全安全生产行政执法与刑事司法衔接工作机制，严格实行安全生产“黑名单”和联合惩戒制度。

附件：安全生产主体责任承诺书（参考范本）

附件

## 安全生产主体责任承诺书

### （参考范本）

为切实履行安全生产主体责任，防止和减少生产安全事故发生，（注：填写生产经营单位名称全称）现向本单位从业人员和社会郑重承诺：

一、建立、完善和落实全员安全生产责任制和安全管理制。企业主要负责人定期听取安全生产工作报告、研究安全生产问题、至少每半年组织一次安全生产全面检查。

二、依法配置安全生产管理机构和人员，切实保障以上机构和人员履行安全管理职责。

三、依法保证安全生产资金投入，依法提取和使用安全生产费用，不挤占、不挪用；按规定购买安全生产责任保险。

四、落实全员安全生产培训制度，明确告知从业人员岗位危险因素、防范措施和应急措施，保证安全培训不合格者不得上岗、未持证者不得从事特种作业。

五、依法为从业人员提供劳动防护用品并教育从业人员正确佩带；及时纠正违章操作行为，坚决杜绝违章指挥和强令违章冒险作业。

六、切实加强对（注：企业根据本单位特点列举、补充危险作业，如涉气、爆破、吊装、高空悬挂、高空作业、有限空间作业、动火作业、交叉作业等）等危险作业的安全管理。每半年至少开展一次风险点危险源排查，全面识别安全风险，有效落实管控措施。定期开展事故隐患排查，及时消除隐患，按规定向当地安全监管部门报告重大事故隐患排查治理情况。

七、严格落实建设项目安全设施“三同时”，做好安全警示和安全设备日常维护，不使用淘汰的或明令禁止的工艺、设备和材料。

八、严格依照许可范围从事矿山生产、危险化学品生产经营使用、烟花爆竹经营、金属冶炼等活动，严禁非法违法生产经营。

九、组织制定并实施本单位生产安全事故应急救援预案，按规定建立应急管理队伍，储备必要应急物资，每年至少组织一次事故应急救援演练。如发生生产安全事故，保证及时、如实报告当地安全监管部门。

我单位将严格遵守《中华人民共和国安全生产法》和《广东省安全生产条例》等国家及省有关安全生产法律、法规和标准规定，认真履行承诺，依法建设施工和生产经营，积极配合安全监管部门的监督检查，自觉维护从业人员和公众权益，接受社会监督。如有违反，我单位愿意承担相应法律责任。

承诺企业（盖章）：

法定代表人（签字）：

年 月 日

### 承诺须知

一、各生产经营单位加盖本企业印章并由法定代表人（负责人）签字后，在单位网站、住所（经营场所）等向社会公示，接受社会监督。

二、公司、非公司企业法人、非公司经营单位由法定代表人签字；合伙企业（含外商投资合伙企业）由全体合伙人或委托执行事务合伙人签字；个人独资企业由投资人签字；各类企业分支机构由负责人签字。

三、企业名称或者法定代表人（负责人）发生变更的，需根据上述指引重新制定《承诺书》并向社会公示。

公开方式：主动公开

抄送：省府法制办。

广东省安全生产监督管理局

2018年9月3日印发

[http://zwgk.gd.gov.cn/758333079/201809/t20180906\\_780504.html](http://zwgk.gd.gov.cn/758333079/201809/t20180906_780504.html)

## **深圳市人力资源和社会保障局关于印发 《深圳市社会医疗保险按疾病诊断相关分组付费办法（试行）》的 通知**

各有关单位：

为进一步完善本市医疗保险支付制度，保障本市社会医疗保险参保人的基本医疗需求，提高医保基金使用效率，根据国家、省、市相关文件精神，结合本市实际，我局制定了《深圳市社会医疗保险按疾病诊断相关分组付费办法（试行）》，现予印发，请遵照执行。

深圳市人力资源和社会保障局

2018年9月4日

### **深圳市社会医疗保险按疾病诊断相关分组付费办法（试行）**

**第一条** 为进一步完善本市医疗保险支付制度，保障本市社会医疗保险参保人的基本医疗需求，提高医保基金使用效率，根据国家、省、市相关文件精神，结合本市实际，制定本办法。

**第二条** 本市社会保险经办机构（以下简称市社会保险机构）与本市定点医院之间的住院医疗费用结算试行按疾病诊断相关分组付费的，适用本办法。

**第三条** 试行按疾病诊断相关分组付费的定点医院（以下简称试点医院）范围由市卫生行政部门与市社会保险行政部门共同确定。

**第四条** 在试点医院住院治疗的本市社会医疗保险参保人，包括基本医疗保

险一档、二档、三档参保人，均纳入按疾病诊断相关分组付费管理。

第五条 根据国家按疾病诊断相关分组病组的设置，各试点医院的所有住院病例按照疾病病情严重程度、治疗方法复杂程度和实际资源消耗水平等进行病种分组，市卫生行政部门与市社会保险行政部门可根据实际情况对分组逻辑及病组数量适时调整，并向试点医院公开。

第六条 市社会保险行政部门根据试点医院近三年所有患者就医的历史数据，结合临床路径，综合考虑各级各类医院之间差异和参保人接受程度，与试点医院谈判确定试点医院各病组的付费标准。该付费标准涵盖参保人住院发生的各病组所有医疗费用，包括医疗保险目录外费用。

第七条 试点医院各病组的付费标准根据医院类别、等级以及所在行政区域（市、区、街道三级）等属性分类制定，同类试点医院同一病组的付费标准相同，按照以下规则确定：

（一）各病组权重值，根据单个病组近三年平均医疗费用与所有病组近三年平均医疗费用的比值确定。同个病组近三年合计病例数低于30的，权重值可根据临床实际情况进行调整。

（二）年度基础费率，根据上一年各病组医疗费用总和，结合基础调整幅度，除以上一年各病组所有病例权重值总和确定。基础调整幅度按照近三年本市医疗保险基金征缴平均增长率、支出平均增长率，取最小变动值的二分之一确定。基础费率可根据分组规则及病组数量调整情况适时调整。

（三）各病组付费标准，根据年度基础费率与各病组权重值的乘积，最终与同类试点医院统一谈判确定。

新增试点医院的各病组付费标准按照已试点的同类医院标准执行；确无同类医院标准的，根据新增试点医院实际情况进行确定。

第八条 市社会保险行政部门根据试点医院近三年参保人就医的历史数据，并依据医疗保险政策变动、物价和医疗费用上涨等因素，与各试点医院以谈判方式约定参保人目录外自费比例总控指标及医疗保险基金总控指标。

第九条 在试点医院住院的参保人依据现行医疗服务价格及医疗保险政策享受相应待遇，由试点医院直接收取参保人应当负担的医疗费用。

第十条 参保人在试点医院住院发生的医疗费用，属于基本医疗保险基金、地方补充医疗保险基金（以下简称医保基金）支付的，由市社会保险机构按月支付。市社会保险机构每月下旬将上月的医疗费用按照病组付费标准扣除参保人应

当负担的医疗费用、重特大疾病补充医疗保险支付的费用及质量挂钩金后的金额支付给各试点医院。参保人实际发生的次均医疗费用低于病组付费标准的部分由各试点医院留用，超过病组付费标准的部分市社会保险机构不予补偿。质量挂钩金按照深圳市社会医疗保险定点医药机构结算办法规定的比例确定。

第十一条 市社会保险机构应当根据按疾病诊断相关分组付费试点实施情况，及时与试点医院签订相应的医疗服务协议，并按协议进行按疾病诊断相关分组付费管理。

医疗服务协议的有效期原则上为1年，各病组付费标准在协议周期内有效。协议到期后，市社会保险机构应当按照本办法规定重新确定各病组付费标准，并与试点医院重新签订医疗服务协议。

第十二条 医疗服务协议周期结束后，市社会保险机构应当与试点医院进行年度清算，并及时完成医疗保险结算。根据试点医院执行社会医疗保险政策情况及定点医药机构信用等级评定结果，确定暂扣质量挂钩金的支付比例，试点医院的参保人目录外自费比例高于协议指标的，扣除应付质量挂钩金的50%。试点医院的医保基金支付总额超过协议指标的，医保基金按照以下办法追回：超标5%（含5%）以内的部分，医保基金追回40%；超标5%至10%（含10%）的部分，医保基金追回50%；超标10%以上的部分，医保基金全额追回。

第十三条 市卫生行政部门应当定期对试点医院进行医疗服务质量评价，并将评价结果反馈给市社会保险机构。发现试点医院有违规分解住院人次、故意修改诊断结论、升级诊断和操作编码、提供医疗服务不足、推诿重患、将费用分解至门诊或者分解到自费病人等行为的，由市社会保险机构、卫生行政部门依据现行医疗保险政策、医疗服务协议及医疗服务质量评价结果进行处理。

第十四条 各试点医院经市卫生行政部门批准开展的日间手术及试行按单病种收费的病种不纳入按疾病诊断相关分组付费管理，付费标准按照市医疗服务价格管理部门公布的收费标准执行。

第十五条 各试点医院精神专科、医疗康复类疾病的住院病例及住院天数极端值病例采取按床日付费，不纳入按疾病诊断相关分组付费管理，偿付方式及付费标准由市社会保险行政部门根据试点医院近三年参保人就医的历史数据，结合基础调整幅度，与各试点医院通过谈判方式约定。

住院天数极端值病例是指住院天数小于等于1天（经批准开展日间手术病例除外）或者大于60天的病例。

第十六条 本市生育保险（含生育医疗保险）参保人在试点医院住院发生的生育医疗费用的结算参照本办法执行。

第十七条 本办法自2018年9月20日起试行，有效期2年。

[http://www.sz.gov.cn/zfgb/2018/gb1071/201809/t20180925\\_14114721.htm](http://www.sz.gov.cn/zfgb/2018/gb1071/201809/t20180925_14114721.htm)

## **深圳市人力资源和社会保障局 深圳市财政委员会 关于调整完善我市居民基本养老保险基础养老金标准等待遇的通知**

深人社规〔2018〕14号

各区财政局、大鹏新区发财局，市社保局：

根据《人力资源社会保障部 财政部关于2018年提高全国城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准的通知》（人社部规〔2018〕3号）、《广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 广东省民政厅 广东省扶贫开发办公室关于转发〈人力资源社会保障部、财政部、国务院扶贫办关于切实做好社会保险扶贫工作的意见〉的通知》（粤人社函〔2018〕340号）、《深圳市人民政府转发省政府修订〈广东省城乡居民社会养老保险实施办法〉的通知》（深府〔2015〕49号）精神，经市政府同意，决定自2018年1月1日起，调整完善我市居民基本养老保险基础养老金标准等待遇，请遵照执行。

一、提高居民基本养老保险基础养老金标准，即从2018年1月1日起，领取养老金的参保人具有本市户籍不满8周年的，基础养老金由原来的每月240元提高到280元；自其具有本市户籍满8周年的次月起，基础养老金由原来的每月360元提高到420元。所需费用除中央财政补贴外，其余部分由市、区财政各承担一半。

二、将低保对象、特困人员、重度残疾人和精神智力残疾人等困难群体纳入本市居民基本养老保险扶贫范围。参加居民基本养老保险的，由市、区财政按最低缴费标准代缴全额养老保险费，所需费用由市、区财政各承担一半。

三、居民基本养老保险参保人死亡的，发放一次性丧葬补助费 5000 元，所需费用由市、区财政各承担一半。

市、区财政共同承担的补贴，先由市财政统一补贴，再由市、区财政结算。特此通知。

深圳市人力资源和社会保障局 深圳市财政委员会

2018年9月14日

[http://www.szhrss.gov.cn/xxgk/qtxx/zxzcfg/201810/t20181010\\_14195117.htm](http://www.szhrss.gov.cn/xxgk/qtxx/zxzcfg/201810/t20181010_14195117.htm)

## 人力资源社会保障部办公厅 关于加快推进流动人员人事档案信息化建设的指导意见

人社厅发〔2018〕102号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），各副省级城市人力资源社会保障局：

加快推进流动人员人事档案（以下简称档案）信息化建设，是提升档案管理服务水平的基础工程，是进一步简化优化档案管理服务的重要抓手。为落实《国务院关于印发<“十三五”推进基本公共服务均等化规划>的通知》（国发〔2017〕9号）、《国务院关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》（国发〔2015〕40号）和《人力资源社会保障部关于印发“互联网+人社”2020行动计划的通知》（人社部发〔2016〕105号）等文件要求，现就加快档案信息化建设提出如下意见。

### 一、总体要求

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党管干部、党管人才原则，全面贯彻落实党中央、国务院关于推进审批服务便民化的决策部署，紧紧围绕深入实施人才强国战略和就业优先战略、加快推进“互联网+政务服务”的要求，以服务用人单位和流动人员为中心，以推动档案管理服务

与信息技术、互联网技术深度融合为目标，以“金保工程”项目建设为依托，按照“数据向上集中、服务向下延伸、信息全国共享”的原则，构建省级集中、全国联通的档案管理服务信息化格局，实现档案管理服务信息化、标准化、便民化，为提升档案公共服务能力、提高服务质量和效率提供基础保障。

## （二）基本原则。档案信息化建设应遵循以下基本原则：

坚持统筹规划，统一标准。档案信息化建设是人力资源社会保障信息化建设的组成部分，全国统一规划，统筹推进。按照人力资源社会保障信息系统技术标准体系和相关工作要求，建设统一的档案信息系统，确保信息系统的规范性、开放性、互融性。

坚持业务协同，信息共享。以制定部级统一规范、推进省级集中建设、实现全国联网共享为重点，减少信息孤岛，实现跨地区、跨层级业务协同以及数据交换。简化优化档案管理服务流程，升级再造信息系统，推动与人力资源社会保障领域相关信息系统之间的数据共享和业务协同。

坚持分类指导，安全有序。结合各地档案工作实际和信息化建设水平，指导制定科学合理的信息化建设工作方案，分类指导，有重点、分步骤逐步推进。注重信息安全和个人隐私保护，采取切实有效的安全防护措施，增强系统支撑能力，保证系统安全平稳运行。

（三）工作目标。利用3年左右时间，开发统一便捷的省级档案管理服务信息系统，建设互联互通的全国档案管理服务运行平台，建立规范完整的全国档案基础信息资源库，推动档案数字化进程，满足档案管理服务在信息管理、公共服务、宏观决策等方面的要求。加快推进“互联网+公共服务”，运用大数据等新技术，打破档案信息孤岛，强化部门内外信息共享，推动协同联动，“让数据多跑路，群众少跑腿”，提升档案管理服务整体效能。

## 二、重点任务

### （一）统一全国档案信息化建设标准。

统一档案基本公共服务经办规范。各级人力资源社会保障部门要按照《流动人员人事档案基本公共服务经办规范》（附件1），组织档案管理服务机构梳理、细化档案公共服务经办流程，推进办事材料目录化、标准化，实现全国档案公共服务同一事项、同一流程、同一标准、同一格式。

统一档案基础信息采集规范。各级人力资源社会保障部门要组织档案管理服务机构按照《流动人员人事档案基础信息采集规范》（附件2），统一采集项目、

统一指标体系、统一代码，开展档案基础信息采集工作。

统一档案数字化技术规范。鼓励和支持有条件的地区或档案管理服务机构积极开展档案数字化工作，参照《干部人事档案数字化技术规范》（GB/T 33870-2017），逐步建立统一规范的数字档案资源库。

### （二）建立全国统一的档案管理服务信息系统。

开发应用统一的省级档案管理服务软件。依托“金保工程”二期项目，组织开发全国统一的软件支撑省级档案管理服务，为各地推动档案信息化工作提供支持。省级人力资源社会保障部门要结合本地实际，基于上述统一软件建设省级集中的档案管理服务信息系统，支持辖区内档案管理服务机构开展档案基础信息采集和档案管理服务业务经办工作，建立省级档案基础信息资源库。已建立省级集中的档案管理服务信息系统的省份，要结合系统改造等时机逐步过渡到统一软件。

建立全国档案基础信息资源库。研究开发全国档案基础信息归集平台，在省级档案基础信息资源库基础上，按照“数据向上集中”的思路，建立档案信息采集上报机制，定期归集各地档案基础信息，逐步过渡到实时归集，在部级建立形成全国档案基础信息资源库，为实现全国服务提供数据基础。

开发全国档案管理服务运行平台。基于全国档案基础信息资源库，开发建立全国档案管理服务运行平台，提供存档信息网上查询服务，为流动人员和用人单位查询档案存放信息提供便利。积极推动跨地区网上远程经办模式，逐步形成“一点存档、多点服务”的全国一体化服务格局。

（三）推动档案数字化。支持有条件的地区开展纸质档案扫描、图像处理、数据存储备份等工作，逐步建立数字档案资源库，为档案“一窗式办理”提供基础。数字档案保存、上传和交换工作必须通过业务专网完成。数字档案原则上实行地市级管理，有条件的地方可省级集中管理。

（四）加强档案信息应用和共享。地方各级人力资源社会保障部门要充分利用档案管理服务信息系统形成的数据资源，对流动人员数量、结构、分布、流向等开展统计分析，逐步建立档案基本情况统计分析制度。强化档案数据资源与政务数据资源的关联分析和融合利用，建立与人力资源社会保障持卡人员基础信息库、单位基础信息库等基础信息库的关联，实现与就业创业、社会保障、人事人才、劳动关系等业务信息共享，推动与教育、公安、民政、卫生健康、工商等部门资源数据互认。

## 三、保障支撑

**（一）强化技术支持。**各级人力资源社会保障部门要加强技术支持，积极探索“互联网+”模式，通过开通网上申请、后台审核、网上反馈或预约现场办理等，逐步推进档案管理服务线下向线上延伸。大力推广电子证明、电子公文、电子签章等新技术应用，提高档案管理服务的科学化和便民化水平。

**（二）完善网络基础设施。**各级人力资源社会保障部门要加快通信基础设施建设，实现业务专网覆盖档案管理服务机构，高速优质互联网支持档案线上经办服务。充分依托现有网络资源，为线上档案管理服务提供支撑和保障。

**（三）规范安全管理。**各级人力资源社会保障部门要严格按照国家信息安全等级保护制度要求，加强档案信息化安全建设。落实信息安全等级保护制度，严格做好业务专网和互联网的安全隔离，做好省级档案管理服务信息系统的应用级容灾和数据备份。建立系统安全测试、备案制度，未通过安全测试、未实行备案的档案管理服务信息系统，一律不准与全国档案基础信息资源库衔接。

#### 四、组织实施

**（一）加强组织领导。**各地人力资源社会保障部门要高度重视档案信息化建设工作，将其纳入本地人力资源社会保障信息化工作总体安排，统筹规划，优先推进。省级人力资源社会保障部门要按照本指导意见要求，结合工作实际，尽快制定本地档案信息化建设工作方案，明确具体建设内容、责任主体、工作要求和完成时限。各级人力资源社会保障部门负责人力资源市场建设的行政机构主要负责档案信息化工作的统筹规划、牵头推进和督促指导，信息化综合管理机构主要负责系统规划、建设和实施，负责提供技术支持；档案管理服务机构主要负责系统建设的业务支持、具体推进。各有关机构要密切配合，通力合作，共同做好档案信息化建设工作。

**（二）提供有效保障。**各地人力资源社会保障部门要积极协调同级财政、发展改革等部门，多渠道解决档案信息化建设所需经费。按照“金保工程”二期建设规划、“十三五”推进基本公共服务均等化规划等文件规定，统筹运用好“金保工程”二期项目资金、基本公共服务经费、就业补助资金、人才发展资金等，多渠道筹措系统建设和维护经费。加强对信息技术人员和业务人员的培训，确保档案信息系统在档案管理服务工作中的应用效果。

**（三）明确时间要求。**2018年底前，依托“金保工程”二期项目建设研究开发全国统一软件，支撑省级档案管理服务，研究全国档案基础信息归集平台、全国档案管理服务运行平台建设方案。

2019年底前，在全国范围内推广应用统一的省级档案管理服务软件，各地初步建立省级集中的档案基础信息资源库。启动全国档案基础信息归集平台和档案管理服务运行平台建设；建立全国档案基础信息归集机制。

2020年底前，进一步完善省级集中的档案基础信息资源库。依托档案基础信息归集平台，建立全国档案基础信息资源库，基本实现各级公共就业和人才服务机构档案信息采集和归集工作。建立全国档案管理服务运行平台，初步实现档案存档信息网上查询服务。

**（四）强化督促检查。**省级人力资源社会保障部门要抓好本地信息化建设工作方案的贯彻落实，加强工作指导和督促，确保上下联动，按时间节点推进工作，确保如期完成。要将本地档案信息化建设工作方案于2018年12月底前报我部人力资源社会保障市场司备案，同时抄送部信息中心和全国人才流动中心。今后每年年底前报送档案信息化建设工作推进情况和下一年度工作计划。我部将通过业务培训、经验交流、情况通报、专项督查、随机抽查等方式，加强对各地的工作指导和督促检查。

附件：1.流动人员人事档案基本公共服务经办规范

2.流动人员人事档案基础信息采集规范

人力资源社会保障部办公厅

2018年9月20日

[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201810/t20181017\\_303029.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201810/t20181017_303029.html)

## 专业委员会简介

### 深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

律协各专业委员会是律协理事会根据律师业务的发展情况设置的负责组织会员进行学习和交流，指导律师开展业务活动的机构。其宗旨是发动会员积极学习专业知识，提高律师业务素质和服务水平，拓展律师业务领域，促进律师专业化分工，增强深圳律师的整体实力。

律协业务创新与发展专门委员会负责管理、协调各专业委员会开展工作，律协秘书处业务部负责专业委员会的日常工作。

根据深圳市律师协会第十届理事会第一次会议决定，市律协设立30个专业委员会，劳动与社会保障法律专业委员会是其中之一，本委员会致力于提高律师劳动与社会保障法律服务水平，拓展劳动与社会保障业务领域，制定劳动与社会保障律师业务指引，撰写有关劳动与社会保障法律专业论文，积极参与人大、政府的劳动与社会保障法律领域重要法律法规和司法解释的征求意见工作。

### 组成成员

**主任：**曾凡新（大成所）

**副主任：**周旻（联建所）、王强（德纳所）、张福军（深坪所）

**委员：**陈伟（炜衡所）、冼武杰（华途所）、彭湃（卓建所）、张金寿（卓建所）、邹兵（鹏乾所）、李小鹤（卓建所）、吴意诚（联建所）、孟庆杰（盈科所）、凌超（卓建所）、何志杰（联建所）、吴贵刚（深宝所）、周文斌（鹏浩所）、田晓峰（盈科所）、马振勇（华途所）、袁吉松（前海所）、林乐军（华途所）、谭冬梅（百瑞所）、罗娟（华商<龙岗>所）、周艳军（瀛尊所）、何佳宾（盈科所）、唐璜（俭德所）、杨敏（晟典所）、丁海洋（普罗米修所）、郑锦川（旭晨所）、樊天升（鹏星所）、彭万红（顺创所）。

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会搜集整理（相关著作权归原权利人所有）

本资讯可在深圳市律师协会网站下载，投稿及建议联系邮箱：  
fanxin.zeng@dentons.cn（曾凡新律师）