



深圳律师



劳动与社会保障法律资讯

2018年2月号 总第47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

最新动态	2
《广东省工伤预防项目实施暂行办法》征求意见.....	2
判例与实务	3
规章制度既要符合法律、法规的规定，也要合情合理.....	3
裁员方案设计有门道，兼顾合法合理更高效.....	6
公司制度中关于离职员工不享有年终奖的规定无效——林俏龙与深圳大铲湾 现代港口发展有限公司劳动争议二审民事判决书.....	9
政策法规	14
国务院安全生产委员会关于印发2018年工作要点的通知.....	14
职业学校校企合作促进办法.....	18
国家安全监管总局办公厅关于进一步加强安全生产诚信体系建设的通知... ..	24
专业委员会简介	27
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会.....	27
组成成员.....	27

最新动态

《广东省工伤预防项目实施暂行办法》征求意见

广东省人社厅于2月26日发布《广东省工伤预防项目实施暂行办法》（下称“征求意见稿”）对外征求意见，拟规定工伤预防项目要保证实施效果，提高工伤预防费的使用效率。征求意见时间截至3月9日。

根据征求意见稿，工伤预防项目是指工伤事故和职业病预防的宣传项目和培训项目。面向广东省行业和大中型企业开展的工伤预防项目，可由相关行业协会和大中型企业等社会组织申报；面向省社会和中小微企业的工伤预防项目，可由人力资源社会保障、卫生计生等部门推动组织项目实施。

各级人力资源社会保障行政部门于每年4月向社会发布下一年度工伤预防的重点领域和申报指南，明确申报条件、程序、材料、绩效目标等。行业协会、大中型企业等社会组织根据确定的工伤预防重点领域和申报指南要求，于每年4月至5月向当地人力资源社会保障行政部门申报下一年拟开展的工伤预防项目。随后，专家评委会提出评审意见。根据评审意见，工伤预防委员会集体研究确定纳入下一年度的工伤预防项目，每年7月底前完成。

征求意见稿拟规定，工伤预防项目要保证实施效果，提高工伤预防费的使用效率。培训项目绩效目标为按时完成工伤预防培训项目方案中要求的工作内容，受益企业或职工满意率大于85%，培训对象的知识、信念和行为分值提高大于15%，培训后跟踪回访6个月，用人单位工伤事故发生率下降10%至15%。工伤事故发生率指上一个自然年度内或项目实施期间，用人单位工伤事故人数与职工总人数的比值。

<http://news.sina.com.cn/c/2018-02-28/doc-ifyrztfz5098688.shtml>

判例与实务

规章制度既要符合法律、法规的规定，也要合情合理

段海宇 广东瀛尊律师事务所律师

【案情简介】

原告张建明于2007年11月5日进入被告京隆公司工作，于2007年12月26日与京隆公司签订劳动合同，期限自2007年12月26日起至2010年12月6日止，约定张建明从事设备维护工程师工作，月工资为2542元。2009年4月13日上午10点左右，张建明乘坐牌照为苏E8D891的车辆前往京隆公司宿舍区。2009年4月20日，京隆公司向张建明发出离职通知单，以张建明乘坐非法营运车辆为由与张建明解除劳动合同。

被告京隆公司于2008年9月8日召开职工代表大会，通过“不允许乘坐黑车，违者以开除论处”的决议。经双方确认，2009年4月13日原告张建明休息。张建明离职前十二个月月平均工资为2600元。张建明于2009年6月向苏州工业园区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求支付违法解除劳动合同赔偿金。

【裁判结果】

苏州工业园区人民法院一审认为：用人单位的规章制度是用人单位制定的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度，也称为企业内部劳动规则。规章制度既要符合法律、法规的规定，也要合理。被告京隆公司有权通过制定规章制度进行正常生产经营活动的管理，但劳动者在劳动过程以及劳动管理范畴以外的行为，用人单位适宜进行倡导性规定，对遵守规定的员工可给予奖励，但不宜进行禁止性规定，更不能对违反此规定的员工进行惩罚。京隆公司以乘坐非法营运车辆存在潜在工伤危险为由，规定员工不允许乘坐黑车，违者开除，该规定已超出企业内部劳动规则范畴，且乘坐非法营运车辆行为应由行政机关依据法律或法规进行管理，用人单位无权对该行为进行处理。工伤认定系行政行为，工伤赔偿责任是用人单位应承担的法定责任，京隆公司通过规章制度的设置来排除工伤责任，没有法律依据，因此亦属无效规定。故京隆公司不得依据该规定对员工进行处理，

该公司以原告张建明乘坐非法营运车辆为由解除劳动合同违反劳动合同法的规定，损害了劳动者的合法权益，依法应当向张建明支付赔偿金，张建明要求京隆公司支付赔偿金7800元，未超过法律规定的赔偿金范围，法院予以支持。

据此，苏州工业园区人民法院依照《中华人民共和国合同法》第四十八条、第八十七条之规定，于2009年11月19日作出判决，被告京隆公司应于本判决生效之日起十日内支付原告张建明赔偿金7800元。

被告京隆公司不服，向苏州市中级人民法院上诉，苏州市中级人民法院认为规章制度既要符合法律、法规的规定，也要合情合理，不能无限放大乃至超越劳动过程和劳动管理的范畴，判决维持原判。

【案例分析】

本案的争议焦点是公司能否以规章制度约束员工工作外的不当行为？

一种观点认为，劳动规章制度不能约束员工工作之外的不当行为。该观点认为用人单位规章制度是指用人单位依法制定的、仅在本企业内部实施的、关于如何组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度，是用人单位和劳动者在劳动过程中的行为准则。规章制度作为用人单位加强内部劳动管理，稳定、协调劳动关系，保证正常劳动生产秩序的一种管理工具，在日常的劳动秩序中确实发挥着重要作用。但是，规章制度既要符合法律、法规的规定，也要合情合理，不能无限放大乃至超越劳动过程和劳动管理的范畴。

笔者认为，在现实人力资源管理实务中，由于现在的司法实务认为《劳动合同法》规定的民主程序仅指程序上的要求，并不需要工会或者职工代表同意。《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》第七十三条规定，“《劳动合同法》第四条第二款规定的“平等协商确定”主要是指程序上的要求，如果平等协商无法达成一致，最后决定权在用人单位。”因此，很多用人单位利用自己的强势地位通过虽然不违法，但不合理的规章制度。对此，笔者认为，劳动规章制度确实不能仅仅限于合法，还应当考虑其合理性。至于其合理性如何判断，则应当具体情况具体分析，例如某化工企业规定员工在车间抽烟的行为属于严重违纪，企业可以解除劳动合同，这是合理的，因为，众所周知化工企业一旦失火，将损失惨重。而某机械行业也这样规定则有悖于规章制度的合理性了。再如有的单位规定旷工一天予以解除劳动关系，这没有给员工一个改过的机会，缺乏合理性。

具体到用人单位能否以规章制度约束员工工作外的不当行为，笔者认为合理性也应当具体情况具体分析。在此，笔者引入一个经济学概念——外部性。所谓外部性是某个经济主体对另一个经济主体产生一种外部影响，亦称外部成本、外部效应或溢出效应。外部性可以分为正外部性和负外部性。正外部性是指行为人为人实施的行为对他人或公共的环境利益有溢出效应，但其他经济人不必为此向带来福利的人支付任何费用，无偿地享受福利。负外部性是指，行为人为人实施的行为对他人或公共的环境利益有减损的效应。举例来说，例如一个小区附近修了一个地铁站，这个小区的房价因此增加，小区居民并没有出资建设地铁，但是却因这个地铁获益，这种外部性就是正外部性。这就是为什么有些事情，从财务上来讲是亏本的例如修高铁，而我们政府为什么还要做的原因。

因此，笔者认为劳动规章制度是否可以约束员工工作之外的不当行为关键要看该不当行为是否对所在用人单位构成负外部性，如果构成，因为对用人单位造成的负面影响，则可以约束，如果不构成，因为对用人单位不构成负面影响，则不可以约束。例如，身为母婴产品的世界知名企业的总裁，其在休假期间猥亵女童，被媒体曝光，给所在公司社会形象造成的严重影响，导致很多消费者抵制该公司的母婴产品，这时，即使没有达到犯罪程度，笔者认为此时，如果该公司的劳动规章制度规定了这种情况下，公司可以单方面解除劳动合同，则该公司是可以此为由解除劳动合同的。

裁员方案设计有门道，兼顾合法合理更高效

彭湃 广东卓建律师事务所高级合伙人、律师

【案情简介】

荒某制衣厂(下简称“制衣厂”)是一家“三来一补”企业，2015年4月其港资投资方通过提前解散制衣厂的董事会决议。解散必然面临全部员工的安置及遣散，因此制衣厂委托广东卓建律师事务所彭湃律师处理员工的安置遣散问题。

2015年6月24日，提前解散决议经过中华人民共和国司法部委托香港律师进行了公证，并由中国法律服务(香港)有限公司于2015年6月25日办理专递。2015年6月26日，制衣厂向深圳市宝安区西乡街道办经济科技科递交《提前解散申请书》，申请于2015年6月29日向员工宣布正式解散。2015年6月29日，制衣厂以粘贴《公告》的方式向所有员工宣布提前解散决定，并通知将依法支付经济补偿金，经济补偿金计算年限自2008年1月1日起算。

后胡某等25人向深圳市宝安区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，认为制衣厂在劳动合同终止之前单方提前解散属于违约，且依据《中华人民共和国中外合作经营企业法实施细则》，制衣厂提前解散应报相关审查机关批准，但制衣厂一直未提供获准解散的批文，因此属于违法提前解散及违法解除劳动关系，应当支付赔偿金；同时员工还主张即使制衣厂是依法提前解散的，因1993年10月1日至2009年5月25日期间有效的《深圳经济特区劳务工条例》曾规定，用人单位提前解散的应支付经济补偿金，因此经济补偿金计算年限应当自1993年10月1日之后的实际入职之日起算，而非自2008年1月1日起计算。

【裁决结果】

本案经仲裁、一审、二审，最终深圳市中级人民法院认定制衣厂提前解散合法，判决制衣厂向胡某等25名员工支付经济补偿金，经济补偿金年限为2008年1月1日以后的实际工龄。

【争议焦点归纳】

1. 制衣厂的提前解散程序是否合法；

2. 胡某等 25 名员工 2008 年 1 月 1 日之前的工作时间是否应计入终止劳动合同经济补偿金年限。

【法院裁判要旨】

关于提前解散程序是否合法问题，深圳中院认为制衣厂经投资方通过董事会决议提前解散，解散决议经法定程序公证及送达已生效，制衣厂作为三来一补企业，并非中外合作经营企业，故无需适用《中华人民共和国中外合作经营企业法实施细则》有关规定，其提前解散无需相关部门批准，因此制衣厂提前解散程序合法。而提前解散是用人单位正当行使经营自主权的行为，符合《中华人民共和国》第四十四条第一款第五项规定的法定终止劳动合同的情形，故制衣厂终止与所有员工的劳动合同合法，应依法支付经济补偿金。

关于 2008 年 1 月 1 日之前的工作时间是否应计入终止劳动合同经济补偿年限问题，深圳中院认为 1993 年施行的《深圳经济特区劳务工条例》虽然曾规定用人单位依法解散的，应当发放经济补偿金，但规定经过 1998 年和 2004 年两次修订后，现均已失效。故员工要求经济补偿金年限自入职之时开始计算的诉讼请求没有法律依据，制衣厂依法仅需按照 2008 年 1 月 1 日之后的实际工龄计算经济补偿金。

【律师解读】

1. 合理设计裁减人员方案，可大幅节省裁员费用。

本案中制衣厂在卓建律师指导下，采用提前解散企业的方式进行裁员，相比经济性裁员方式，实际中为企业节省逾百万的裁员成本。主要的成本差距在于经济补偿金的计算。劳动合同法于 2008 年 1 月 1 日实施，其中第九十七条规定“本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行”。因此由于 1995 年 1 月 1 日生效的《劳动法》第二十八条已明确规定，实施经济性裁员的，企业应当支付经济补偿金，故采用经济性裁员方式的，经济补偿金计算年限为 1995 年 1 月 1 日后的实际工龄，由此会导致老员工人数较多的企业经济补偿金额大幅上升。而如果采用提前解散方式进行裁员，因《劳动合同法》2008 年 1 月 1 日实施之前，法律并未规定企业解散而终止劳动关系的需要支付经济补偿金，因此采取提前解散方式裁员的将无需对 2008 年 1 月 1 日之前的工龄支付经济补偿金。制衣厂作为一家已经经营几十年的老厂，厂中

有相当数目的员工为2008年前入职，因此本次采用提前解散公司的方式遣散员工，相比经济性裁员为企业节省了许多成本支出。不同的裁员方案有不同的成本承担，建议企业在律师指导下合理设计裁员方案后再进行裁员，可为企业大幅节省裁员费用。

2. 关于企业提前解散事宜，因我国公司法第一百八十一条第二款已规定，股东会或股东大会决议解散的，公司解散。因此，非特殊企业的提前解散是用人单位行使经营自主权的行为，依法无需经批准。

本案员工主张应适用《中华人民共和国中外合作经营企业法实施细则》审理用人单位解散合法性，但律师认为：首先本案制衣厂属于三来一补企业，并非中外合作经营企业，因此并不属于《中华人民共和国中外合作经营企业法实施细则》规范的主体范围；其次该法的规定是针对中外合作企业清算程序所作的特别规定，其中并未规定企业与员工之间劳动合同关系的清理也应当依清算程序进行；最后本案作为劳动合同纠纷，《劳动合同法》作为特别法和上位法，根据特别法优于一般法，上位法优于下位法的原则，从法理层面分析本案也应当优先适用《劳动合同法》对本案进行审理。

3. 最高人民法院、司法部《关于涉港公证文书效力问题的通知》中明确对于发生在香港地区的有法律意义的事件和文书，均应委托公证人出具并经司法部中国法律服务(香港)有限公司审核加章转递的公证证明，相关文书未经公证加专递的不具有证明效力和执行效力。

本案中，提前解散决议产生于香港，因此律师指导进行了公证及转递，保证了解散决议具有合法的效力，也是本案胜诉的重要一环。

公司制度中关于离职员工不享有年终奖的规定无效

——林俏龙与深圳大铲湾现代港口发展有限公司劳动争议二审民事判决书

(2016)粤03民终10960号

上诉人（原审原告）林俏龙，身份证住址广东省深圳市宝安区。

委托代理人温东林，广东鼎方律师事务所律师。

被上诉人（原审被告）深圳大铲湾现代港口发展有限公司。

法定代表人 KELLYSENLOYSIUS（柯礼贤）。

委托代理人尹居全，北京市金杜（深圳）律师事务所律师。

委托代理人任新，身份证住址广东省深圳市南山区，系该公司员工。

上诉人林俏龙为与被上诉人深圳大铲湾现代港口发展有限公司（以下简称大铲湾港口公司）追索劳动报酬及纠纷一案，不服深圳市宝安区人民法院（2015）深宝法西劳初字第459号民事判决，向本院提起上诉。本院受理后，依法组成合议庭对本案进行了审理。本案现已审理终结。

本院经审理查明，原审查明事实清楚，本院予以确认。

本院认为，在二审中，双方当事人争议的问题是以下方面：一是大铲湾港口公司应否支付林俏龙违法解除劳动合同的赔偿金；二是大铲湾港口公司应否支付林俏龙2015年年终奖金；三是大铲湾港口公司应否支付林俏龙律师费。

对于第一个问题，即违法解除劳动合同赔偿金事项，本案中，林俏龙于2007年8月15日入职，双方签订的最后一期劳动合同期限至2017年8月14日，2015年7月21日，大铲湾港口公司以林俏龙“一年内被书面警告2次”，“已达到严重违反公司规章制度的标准”为由，对林俏龙解除劳动关系。林俏龙签收了该通知。

大铲湾港口公司主张林俏龙被两次书面警告的具体情形分别是：1、2015年6月18日，公司发出第一份《警告书》，以2015年6月14日C更，林俏龙负责“XINCHOHE”船舶离泊操作时，没有按照操作要求将QC10摆放在安全位置，致使QC10在离泊过程中承受巨大风险；离泊过程中，工作次序安排严重失误，在7:42-7:45船头转向朝内对准QC10的高风险时段，未能及时采取紧急避险行动，擅自离开离泊岗位去安排其他工作事项；DM在指出问题所在并要求做出相

应改善时，当事人采取消极对抗的态度，未理性合理地回应。根据《员工守则》第11.3.2项，给予林俏龙书面警告处分。经理处由毛某签名，人力资源部处由任某签名，见证人处由韩某签名，林俏龙签名并书写如下意见：对相关事实不予认可，拒绝接受结论故拒签。为证明林俏龙的行为应受书面警告，大铲湾港口公司在一审中提交了截图、视频资料、《意外经过报告》、电子邮件等证据予以证明，上述视频资料显示，2015年6月14日上午船舶离开桥边前，林俏龙已驾驶巡逻车离开，与《警告书》、《意外经过报告》、电子邮件中记载内容相互吻合。事发次日即2015年6月15日，公司发送《强调靠离桥工作要求》的电子邮件，经多名工作人员包括林俏龙签名予以确认。林俏龙曾在2015年6月26日对该份《警告书》，提出申诉，大铲湾港口公司于2015年7月10日出具《员工申诉调查及反馈表》一份，对于林俏龙申诉处理的结果为：操作部给予林俏龙书面警告的违纪处分客观公正，同意操作部的处理决定；申诉调查组多名成员签名予以确认，见证人由崔某（代工会）签名予以确认，公司管理层亦签名予以确认。

2、2015年7月14日，公司发出第二份《警告书》，警告内容为：2015年6月28日12:00，林俏龙作为现场监督按照当值主任的要求，负责“NYKLODEST/1601E”船舶靠泊的现场管理。在靠泊过程中，由于当时风浪较大，无法顺利带缆，引航员多次尝试靠泊失败。引航员因此多次通过高频水机呼叫码头靠泊负责人指挥工人协助带缆。按照岗位操作要求，现场监督应站在靠泊旗附近合理位置，主动监听高频水机，保持与引航、拖轮的有效沟通。但在整个靠泊过程中，林俏龙没有到岸边前沿下车检查和监督，也没有回应引航员的高频呼叫，而仅在岸桥阴凉处停车。在听到引航员的最后呼叫后，也未下车到岸边前沿进行督导，仅开车在附近巡视，致引航员对码头靠泊作业人员未能提供应有的配合来确保靠泊安全表示强烈不满，随后向码头的不同层级管理人员进行投诉。因林俏龙未按照工作要求履行职责，未能保证船舶靠泊安全，造成安全隐患，受到引航站的多次投诉，并因为该失职行为严重影响码头与引航站的合作和公司的声誉，经操作部（ops）管理层商讨，认为该员工行为已经达到《员工手册》第11.3.2相关条款的情形，决定给予其书面警告的违纪处分。部门主管由ZhngK签名，人力资源部处由任某签名，见证人处由韩某及詹某签名，林俏龙签名并书写如下意见：该警告信扭曲事实，仅是为达无故解雇员工此非法目的而泡制的事件和闹剧。针对该份《警告书》，大铲湾港口公司提交了视频资料、报告及补充调查报告等证据予以证明，上述视频资料显示2015年6月28日货轮停靠岸时林俏

龙未离开巡逻车下车指导，与《警告书》、报告及补充调查报告中记载内容相互吻合。

本案仲裁中，仲裁员调查了鲍某（系2015年6月28日NYKLODESTAR/1601E船舶靠泊的引航员）、高某、杨某（均系大铲湾港口公司现场监督），鲍某称当天“我看到现场巡逻车停在岸桥荫凉处”，“对讲机都无法及时联系上他”，现场指泊员的行为严重违反《船舶引航管理规定》的相关规定，影响到船舶安全也影响到码头的安全；杨某称，现场监督的职责“必须站在桥边，让引航员看到你”，“林俏龙在一次船舶靠泊时没有下车，在巡逻车内”；高某称，现场监督“必须站在桥边，配合引航员观察船舶的情况”，林俏龙“在此前有因船舶离泊时没有尽职尽责，在船舶离港时没有在现场监督船舶离港情况，擅自离开岗位。”本案一审中，证人张某、毛某、尚某到庭接受调查，均证实林俏龙未按要求履行工作职责。

本院认为，综合大铲湾港口公司在一审中提交的证据及仲裁调查笔录、一审法院庭审中张某、毛某、尚某的证人证言，能够认定林俏龙存在两次警告书中列明的事实。

关于大铲湾港口公司规章制度合法性问题，本院认为，根据大铲湾港口公司在一审中提交的证据，能够认定，大铲湾港口公司工会于2010年10月20日对《员工手册》（2010年12月版本）进行审议并书面表示同意；2010年12月27日，林俏龙签名《签字确认书》，确认已阅读并同意遵守《员工手册》（2010年12月版本）；双方签订的《劳动合同》第十四条第二款约定以《员工手册》（2010年12月版本）为合同的附件；《员工手册》（2010年12月版本）的内容并未违反法律的禁止性规定。本院认为，根据上述认定，能够确认大铲湾港口公司的《员工手册》经民主程序制定，并已向林俏龙明确告知，林俏龙清楚《员工手册》的内容，且《员工手册》的内容未违反法律的禁止性规定，故《员工手册》可以作为审理本案的依据。

本院认为，根据《员工手册》，大铲湾港口公司对林俏龙2015年6月14日、2015年6月28日的行为予以书面警告，符合规定。而按照《员工手册》的规定，一年内受到两次书面警告的员工，公司可以即时解除劳动合同，故大铲湾港口公司解除劳动关系的行为属于合法解除。大铲湾港口公司在解除劳动关系前，已事先将理由通知了工会，工会表示同意，故林俏龙要求违法解除劳动合同赔偿金的请求，缺乏事实和法律依据，本院对其该项上诉请求不予支持。

对于第二个问题，大铲湾港口公司确认在2015年1月28日向林俏龙发放了2014年度的奖金，但主张因林俏龙在2015年度存在两次书面警告，绩效考核不合格，且其在2015年12月31日前离职，故不享有年终奖，本院认为，《员工手册》关于“12月31日前离职的员工不享有年终奖金”，违反了法律的禁止性规定，应属无效。《员工手册》关于“年终奖金根据公司的经营状况，部门和员工的工作绩效评估结果而决定，其发放金额以及发放时间由公司决定”不违反法律规定，应属有效，大铲湾港口公司以林俏龙存在两次书面警告，绩效考核不合格，故不支付其年终奖，大铲湾港口公司的该项决定符合《员工手册》的上述规定，本院确认其决定合法，林俏龙上诉请求2015年年终奖金的理由不能成立，本院对其该项上诉请求不予支持。

对于第三个问题，即律师费事项，本院认为，《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第五十八条规定，劳动争议仲裁和诉讼案件，劳动者胜诉的，劳动者支付的律师代理费可以由用人单位承担。本案中，林俏龙因仲裁和诉讼，实际支付律师代理费5000元，但其未胜诉，因此其要求大铲湾港口公司支付律师费的理由不能成立，本院对其该项上诉请求不予支持。

综上，原审认定事实清楚，适用法律正确，处理妥当，应予维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项的规定，判决如下：
驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费计人民币10元，由上诉人林俏龙负担（未预交）。

本判决为终审判决。

审判长 彭 安 明
审判员 蔡 雪 燕
审判员 陈 雅 娟

二〇一六年九月五日
书记员 李紫娟（兼）

附法律条文：

《中华人民共和国民事诉讼法》

第一百七十条第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳

回上诉，维持原判决、裁定；

（二）原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的，以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更；

（三）原判决认定基本事实不清的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审，或者查清事实后改判；

（四）原判决遗漏当事人或者违法缺席判决等严重违反法定程序的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审。

原审人民法院对发回重审的案件作出判决后，当事人提起上诉的，第二审人民法院不得再次发回重审。

政策法规

国务院安全生产委员会关于印发2018年工作要点的通知

安委〔2018〕1号

各省、自治区、直辖市人民政府，新疆生产建设兵团，国务院安委会各成员单位：

经国务院领导同志同意，现将《国务院安委会2018年工作要点》印发给你们。请各地区、各有关部门认真履行职责，落实责任，制定具体实施办法，明确路线图和时间表，抓好贯彻落实，并于2018年底前将各项工作完成情况报送国务院安委会办公室。国务院安委会办公室要加强综合协调，强化督促检查和情况交流，推动工作落实。

国务院安全生产委员会

2018年2月24日

国务院安委会2018年工作要点

坚持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，认真贯彻落实党中央、国务院决策部署，牢固树立安全发展理念，大力弘扬生命至上、安全第一的思想，以贯彻落实《中共中央国务院关于推进安全生产领域改革发展的意见》为抓手，以防范遏制重特大事故为重点，健全安全生产责任制，完善安全监管体制机制和法治体系，强化安全风险防控和社会共治，加强安全基础能力建设，进一步提升安全生产工作水平，实现事故死亡人数、较大事故、重特大事故进一步下降，促进安全生产形势持续稳定好转，为推动经济高质量发展和决胜全面建成小康社会营造稳定的安全生产环境。

一、严格落实安全生产责任制

认真贯彻落实习近平总书记关于“党政同责、一岗双责、齐抓共管、失职追责”的指示，进一步健全安全生产责任体系，落实地方党政领导干部安全生产责任，依法厘清安全生产综合监管、行业监管和专业监管的关系，明确各有关部门安全生产和职业健康工作职责，推动制定安全生权力清单和责任清单。

健全安全生产责任考核机制，加大安全生产在社会治安综合治理、精神文明等考核中的权重，严格落实安全生产“一票否决”。建立安全生产约谈、警示教育制度。组织开展省级政府安全生产工作考核，研究建立国务院安委会成员单位安全生产工作考核机制。

完善安全生产巡查工作制度，加强对地方安全生产责任落实情况的巡查，启动开展新一轮巡查工作。推动落实境外中资企业投资主体安全生产责任，加强境外中资企业安全管理。

二、加强安全生产法治建设

积极推进危险化学品安全管理立法和安全生产法实施条例的制定，加快推动安全生产法、矿山安全法、职业病防治法以及安全生产许可证条例等法律法规修订。推动设区的市加强安全生产地方性法规建设。制定出台一批安全生产领域亟需的强制性国家标准，理顺职业病危害预防国家标准制定发布机制。加强城市、农业农村安全生产法规标准建设。

加大安全监管监察执法力度，健全联合执法机制，完善行政执法和刑事司法衔接制度，依法依规严厉打击各类违法违规行为。加快安全监管监察执法规范化、信息化、专业化建设，加强执法信息公开和执法监督，健全监管执法的记录、通报和责任追究机制。

严格事故调查处理，完善落实事故调查组组长负责、事故查处挂牌督办、事故责任追究和问题整改督办等制度。健全事故调查分析技术支撑体系，事故调查报告设立技术专篇和管理专篇并全文公布。

三、深化安全监管体制机制改革

加快矿山、危险化学品、海洋石油等重点行业领域安全监管体制改革，理顺铁路、电力等行业跨区域监管协调机制。加快建立安全生产与职业健康一体化监管执法体制机制。

推动地方完善各类功能区安全监管体制，明确负责安全监管的机构。推进安全生产应急救援管理体制改革，强化行政管理职能，健全省、市、县三级安全生产应急救援管理工作机制。

加强和改进安全生产督查检查工作，完善大检查工作制度。加强安全生产社会化服务体系建设，完善安全生产政府购买服务制度措施，建立服务机构公示制度和信用评定制度。落实注册安全工程师制度，依法推行安全生产责任保险，加快安全生产诚信体系建设，健全企业安全承诺、信息公示和联合惩戒激励机制。

四、推进城市安全发展

贯彻落实《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于推进城市安全发展的意见〉的通知》，大力推动城市安全发展各项制度措施落实。制定安全发展示范城市评价与管理办法及细则，开展安全发展示范城市创建工作。

推动城市以安全为前提制定城市经济社会发展总体规划及城市规划、城市综合防灾减灾规划等专项规划。完善城市基础设施技术标准，加强基础设施建设、运营过程中的安全监督管理。完善城市社区安全网格化管理工作体系，推进安全社区和城市生命线工程建设。

加强城市安全风险管控，全面开展安全风险辨识评估，建立安全风险信息管理平台，完善重大安全风险联防联控机制。深化城市安全隐患排查治理，加强大型群众性活动安全管理，落实人员密集场所安全监管制度。加强城市应急救援基础设施和能力建设。

五、加强农业农村安全监管

研究制定加强农业农村安全生产工作的办法措施，探索建立城乡统一的安全生产管理制度体系，推动安全监管力量向农村延伸，推进落实乡镇、行政村两级安全生产责任制，明确农业农村生产经营单位的安全生产责任。

加强农业农村生产经营建设活动安全监管，强化农村重点行业领域安全综合整治。深化“平安渔业”“平安农机”活动，加快建立渔业、农机安全生产长效机制。加强农村建筑施工、道路交通、消防、煤改电（气）工程等安全监管，深入排查治理安全隐患。

加大农村安全生产基础设施投入，逐步提高农村道路建设安全标准等级，因地制宜开展农村危房加固改造，加强农村基本消防设施配备。加强农业生产安全技术指导和从业人员安全技能培训，实施农民安全素质提升工程。

六、深化危险化学品安全综合治理

加大力度推进《危险化学品安全综合治理方案》实施，全面落实有关部门职责分工和各地区、各部门实施方案，加大考核力度，确保完成年度工作目标。完善联席会议工作机制，制定危险化学品安全监管权力清单和责任清单。

进一步完善危险化学品安全风险“一张图一张表”，加快推进城镇人口密集区危险化学品生产企业搬迁改造。坚持问题导向，深化危险化学品特殊作业、储存场所、设计诊断、自动化改造等专项整治和“反三违”行动。

对危险化学品企业开展安全评估诊断并实施分级监管。推动危险化学品重点

县强化安全监管能力建设。加强油气输送管道高后果区安全风险管控。

七、强化安全生产专项治理

贯彻落实中央关于供给侧结构性改革的部署，大力淘汰不安全的落后产能。严格安全生产准入，运用法治、行政、市场等手段，推动不符合安全生产条件的小矿山、小化工、小水泥、小钢铁等关闭退出。

深入推进煤矿瓦斯、水害、冲击地压等重大灾害治理，以及与煤共伴生矿山、尾矿库“头顶库”和地下矿山火灾专项治理，继续推动烟花爆竹生产企业改造提升和退出地区强化“打非”工作。加强道路交通“两客一危”、建筑施工（隧道施工）、电气火灾、水库大坝等安全治理，推进公路、铁路等重大安防工程建设。继续深化涉爆粉尘、钢铁企业和水上交通、铁路（高铁）、民航、渔业船舶、农业机械、民爆物品、电力、特种设备、防雷等重点行业领域安全专项整治。

加快研究制定重点行业领域安全风险管控办法和重大隐患判定标准，推动构建风险分级管控和隐患排查治理预防机制。严格高危项目安全准入，重大安全风险无法有效管控的实行“一票否决”。

八、深入开展安全生产宣传培训教育

深入宣传习近平总书记关于安全生产的重要思想，组织开展好第17个全国“安全生产月”“安全生产万里行”和“安康杯”竞赛、“青年安全生产示范岗”“安全生产法宣传周”以及“职业病防治法宣传周”等活动。

推动把安全知识普及纳入国民教育，建立完善中小学安全教育和高危行业职业安全教育体系。加强企业全员安全生产和职业健康业务培训，督促企业严格落实安全教育培训、特种作业持证上岗等制度。

加强安全文化建设，全面开展安全生产和职业健康宣传教育进企业、进校园、进机关、进社区、进农村、进家庭、进公共场所“七进”活动。落实安全生产举报奖励制度，引导广大群众广泛参与支持安全生产，强化社会监督。

九、加强安全基础能力建设

加强安全生产经济政策研究，落实企业安全生产费用提取管理使用等政策制度，加强中央财政安全生产预防及应急专项资金使用管理，完善国家、地方、企业安全投入长效机制。大力推进企业安全生产标准化建设，建立安全生产标准化建设激励约束机制。

健全完善负有安全监管职责的部门监管执法经费保障机制，加强监管执法装备使用管理，切实为基层监管执法提供保障。

加快建设安全生产和职业健康信息化全国“一张图”以及矿山、危险化学品风险预警与防控系统，加强安全生产信息化、数字化、智能化建设。加强安全科技支撑能力建设，加快安全生产关键技术装备研发攻关和转化使用，支持建设国家安全生产技术创新中心。

加强职业健康工作，深化尘毒危害等职业病危害专项治理，推动企业加强职业健康基础工作。组织开展职业病危害普查。完善职业病患者救治相关规定。

完善安全生产应急救援体系，加快国家矿山、危险化学品、油气输送管道、隧道施工等应急救援基地建设，推动建立京津冀、雄安新区等地区应急救援资源共享和协调联动机制。

十、提高安全监管监察队伍专业化水平

加强安全监管监察执法队伍建设，指导推动地方充实市、县两级安全监管执法人员，强化乡镇（街道）安全监管力量。

加强安全监管监察执法人员资格管理，不断提高安全监管监察执法人员专业化水平。建立和落实安全监管监察执法人员录用标准、凡进必考、入职培训、持证上岗和定期轮训制度，提升安全监管监察执法能力。

研究制定保护安全生产监管执法人员依法履行法定职责的规定，激励忠于职守、当好卫士。

http://www.chinasafety.gov.cn/zwdt/gwgg/201802/t20180224_176282.shtml

职业学校校企合作促进办法

教职成〔2018〕1号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、发展改革委、工业和信息化厅（经济信息化委）、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、国家税务局、地方税务局，新疆生产建设兵团教育局、发展改革委、工信委、财政局、人力资源社会保障局，有关单位：

产教融合、校企合作是职业教育的基本办学模式，是办好职业教育的关键所在。为深入贯彻落实党的十九大精神，落实《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》要求，完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作，教育部会

同国家发展改革委、工业和信息化部、财政部、人力资源社会保障部、国家税务总局制定了《职业学校校企合作促进办法》（以下简称《办法》）。现将《办法》印发给你们，请结合本地区、本部门实际情况贯彻落实。

教育部 国家发展改革委
工业和信息化部 财政部
人力资源社会保障部 国家税务总局
2018年2月5日

职业学校校企合作促进办法

第一章 总 则

第一条 为促进、规范、保障职业学校校企合作，发挥企业在实施职业教育中的重要办学主体作用，推动形成产教融合、校企合作、工学结合、知行合一的共同育人机制，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，完善现代职业教育制度，根据《教育法》《劳动法》《职业教育法》等有关法律法规，制定本办法。

第二条 本办法所称校企合作是指职业学校和企业通过共同育人、合作研究、共建机构、共享资源等方式实施的合作活动。

第三条 校企合作实行校企主导、政府推动、行业指导、学校企业双主体实施的合作机制。国务院相关部门和地方各级人民政府应当建立健全校企合作的促进支持政策、服务平台和保障机制。

第四条 开展校企合作应当坚持育人为本，贯彻国家教育方针，致力培养高素质劳动者和技术技能人才；坚持依法实施，遵守国家法律法规和合作协议，保障合作各方的合法权益；坚持平等自愿，调动校企双方积极性，实现共同发展。

第五条 国务院教育行政部门负责职业学校校企合作工作的综合协调和宏观管理，会同有关部门做好相关工作。

县级以上地方人民政府教育行政部门负责本行政区域内校企合作工作的统筹协调、规划指导、综合管理和服务保障；会同其他有关部门根据本办法以及地方人民政府确定的职责分工，做好本地校企合作有关工作。

行业主管部门和行业组织应当统筹、指导和推动本行业的校企合作。

第二章 合作形式

第六条 职业学校应当根据自身特点和人才培养需要，主动与具备条件的企

业开展合作，积极为企业提供所需的课程、师资等资源。

企业应当依法履行实施职业教育的义务，利用资本、技术、知识、设施、设备和管理等要素参与校企合作，促进人力资源开发。

第七条 职业学校和企业可以结合实际在人才培养、技术创新、就业创业、社会服务、文化传承等方面，开展以下合作：

（一）根据就业市场需求，合作设置专业、研发专业标准，开发课程体系、教学标准以及教材、教学辅助产品，开展专业建设；

（二）合作制定人才培养或职工培训方案，实现人员互相兼职，相互为学生实习实训、教师实践、学生就业创业、员工培训、企业技术和产品研发、成果转化等提供支持；

（三）根据企业工作岗位需求，开展学徒制合作，联合招收学员，按照工学结合模式，实行校企双主体育人；

（四）以多种形式合作办学，合作创建并共同管理教学和科研机构，建设实习实训基地、技术工艺和产品开发中心及学生创新创业、员工培训、技能鉴定等机构；

（五）合作研发岗位规范、质量标准等；

（六）组织开展技能竞赛、产教融合型企业建设试点、优秀企业文化传承和社会服务等活动；

（七）法律法规未禁止的其他合作方式和内容。

第八条 职业学校应当制定校企合作规划，建立适应开展校企合作的教育教学组织方式和管理制度，明确相关机构和人员，改革教学内容和方式方法、健全质量评价制度，为合作企业的人力资源开发和技术升级提供支持与服务；增强服务企业特别是中小微企业的技术和产品的研发的能力。

第九条 职业学校和企业开展合作，应当通过平等协商签订合作协议。合作协议应当明确规定合作的目标任务、内容形式、权利义务等必要事项，并根据合作的内容，合理确定协议履行期限，其中企业接收实习生的，合作期限应当不低于3年。

第十条 鼓励有条件的企业举办或者参与举办职业学校，设置学生实习、学徒培养、教师实践岗位；鼓励规模以上企业在职业学校设置职工培训和继续教育机构。企业职工培训和继续教育的学习成果，可以依照有关规定和办法与职业学校教育实现互认和衔接。

企业开展校企合作的情况应当纳入企业社会责任报告。

第十一条 职业学校主管部门应当会同有关部门、行业组织，鼓励和支持职业学校与相关企业以组建职业教育集团等方式，建立长期、稳定合作关系。

职业教育集团应当以章程或者多方协议等方式，约定集团成员之间合作的方式、内容以及权利义务关系等事项。

第十二条 职业学校和企业应建立校企合作的过程管理和绩效评价制度，定期对合作成效进行总结，共同解决合作中的问题，不断提高合作水平，拓展合作领域。

第三章 促进措施

第十三条 鼓励东部地区的职业学校、企业与中西部地区的职业学校、企业开展跨区校企合作，带动贫困地区、民族地区和革命老区职业教育的发展。

第十四条 地方人民政府有关部门在制定产业发展规划、产业激励政策、脱贫攻坚规划时，应当将促进企业参与校企合作、培养技术技能人才作为重要内容，加强指导、支持和服务。

第十五条 教育、人力资源社会保障部门应当会同有关部门，建立产教融合信息服务平台，指导、协助职业学校与相关企业建立合作关系。

行业主管部门和行业组织应当充分发挥作用，根据行业特点和发展需要，组织和指导企业提出校企合作意向或者规划，参与校企合作绩效评价，并提供相应支持和服务，推进校企合作。

鼓励有关部门、行业、企业共同建设互联互通的校企合作信息化平台，引导各类社会主体参与平台发展、实现信息共享。

第十六条 教育行政部门应当把校企合作作为衡量职业学校办学水平的基本指标，在院校设置、专业审批、招生计划、教学评价、教师配备、项目支持、学校评价、人员考核等方面提出相应要求；对校企合作设置的适应就业市场需求的新专业，应当予以支持；应当鼓励和支持职业学校与企业合作开设专业，制定专业标准、培养方案等。

第十七条 职业学校应当吸纳合作关系紧密、稳定的企业代表加入理事会（董事会），参与学校重大事项的审议。

职业学校设置专业，制定培养方案、课程标准等，应当充分听取合作企业的意见。

第十八条 鼓励职业学校与企业合作开展学徒制培养。开展学徒制培养的学

校，在招生专业、名额等方面应当听取企业意见。有技术技能人才培养能力和需求的企业，可以与职业学校合作设立学徒岗位，联合招收学员，共同确定培养方案，以工学结合方式进行培养。

教育行政部门、人力资源社会保障部门应当在招生计划安排、学籍管理等方面予以倾斜和支持。

第十九条 国家发展改革委、教育部会同人力资源社会保障部、工业和信息化部、财政部等部门建立工作协调机制，鼓励省级人民政府开展产教融合型企业建设试点，对深度参与校企合作，行为规范、成效显著、具有较大影响力的企业，按照国家有关规定予以表彰和相应政策支持。各级工业和信息化行政部门应当把企业参与校企合作的情况，作为服务型制造示范企业及其他有关示范企业评选的重要指标。

第二十条 鼓励各地通过政府和社会资本合作、购买服务等形式支持校企合作。鼓励各地采取竞争性方式选择社会资本，建设或者支持企业、学校建设公共性实习实训、创新创业基地、研发实践课程、教学资源等公共服务项目。按规定落实财税用地等政策，积极支持职业教育发展和企业参与办学。

鼓励金融机构依法依规审慎授信管理，为校企合作提供相关信贷和融资支持。

第二十一条 企业因接收学生实习所实际发生的与取得收入有关的合理支出，以及企业发生的职工教育经费支出，依法在计算应纳税所得额时扣除。

第二十二条 县级以上地方人民政府对校企合作成效显著的企业，可以按规定给予相应的优惠政策；应当鼓励职业学校通过场地、设备租赁等方式与企业共建生产型实训基地，并按规定给予相应的政策优惠。

第二十三条 各级人民政府教育、人力资源社会保障等部门应当采取措施，促进职业学校与企业人才的合理流动、有效配置。

职业学校可在教职工总额中安排一定比例或者通过流动岗位等形式，用于面向社会和企业聘用经营管理人员、专业技术人员、高技能人才等担任兼职教师。

第二十四条 开展校企合作企业中的经营管理人员、专业技术人员、高技能人才，具备职业学校相应岗位任职条件，经过职业学校认定和聘任，可担任专兼职教师，并享受相关待遇。上述企业人员在校企合作中取得的教育教学成果，可视同相应的技术或科研成果，按规定予以奖励。

职业学校应当将参与校企合作作为教师业绩考核的内容，具有相关企业或生产经营管理一线工作经历的专业教师在评聘和晋升职务（职称）、评优表彰等方

面，同等条件下优先对待。

第二十五条 经所在学校或企业同意，职业学校教师和管理人员、企业经营管理和技术人员根据合作协议，分别到企业、职业学校兼职的，可根据有关规定和双方约定确定薪酬。

职业学校及教师、学生拥有知识产权的技术开发、产品设计等成果，可依法依规在企业作价入股。职业学校和企业对合作开发的专利及产品，根据双方协议，享有使用、处置和收益管理的自主权。

第二十六条 职业学校与企业就学生参加跟岗实习、顶岗实习和学徒培养达成合作协议的，应当签订学校、企业、学生三方协议，并明确学校与企业保障学生合法权益方面的责任。

企业应当依法依规保障顶岗实习学生或者学徒的基本劳动权益，并按照有关规定及时足额支付报酬。任何单位和个人不得克扣。

第二十七条 推动建立学生实习强制保险制度。职业学校和实习单位应根据有关规定，为实习学生投保实习责任保险。职业学校、企业应当在协议中约定为实习学生投保实习责任保险的义务与责任，健全学生权益保障和风险分担机制。

第四章 监督检查

第二十八条 各级人民政府教育督导委员会负责对职业学校、政府落实校企合作职责的情况进行专项督导，定期发布督导报告。

第二十九条 各级教育、人力资源社会保障部门应当将校企合作情况作为职业学校办学业绩和水平评价、工作目标考核的重要内容。

各级人民政府教育行政部门会同相关部门以及行业组织，加强对企业开展校企合作的监督、指导，推广效益明显的模式和做法，推进企业诚信体系建设，做好管理和服

务。第三十条 职业学校、企业在合作过程中不得损害学生、教师、企业员工等的合法权益；违反相关法律法规规定的，由相关主管部门责令整改，并依法追究相关单位和人员责任。

第三十一条 职业学校、企业骗取和套取政府资金的，有关主管部门应当责令限期退还，并依法依规追究单位及其主要负责人、直接负责人的责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五章 附 则

第三十二条 本办法所称的职业学校，是指依法设立的中等职业学校（包括

普通中等专业学校、成人中等专业学校、职业高中学校、技工学校）和高等职业学校。

本办法所称的企业，指在各级工商行政管理部门登记注册的各类企业。

第三十三条 其他层次类型的高等学校开展校企合作，职业学校与机关、事业单位、社会团体等机构开展合作，可参照本办法执行。

第三十四条 本办法自2018年3月1日起施行。

http://www.moe.edu.cn/srcsite/A07/s7055/201802/t20180214_327467.html

国家安全监管总局办公厅 关于进一步加强安全生产诚信体系建设的通知

安监总厅〔2018〕10号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团安全生产监督管理局，各省级煤矿安全监察局，总局和煤矿安监局机关各司局，应急指挥中心：

2017年，各单位认真贯彻落实社会信用体系建设部际联席会议和国家安全监管总局关于安全生产诚信体系建设工作部署，加强领导、落实责任、协调推动，各项工作取得积极成效，特别是守信联合激励和失信联合惩戒机制全面建立，诚信制度规范和机构队伍建设得到有效强化，诚信信息化建设正式启动并有序推进，各类企业和社会公众守信用信意识不断增强，为安全生产形势的持续稳定好转作出重要贡献。但也存在一些单位认识不到位、工作不积极、措施不落实等突出问题。为进一步加强安全生产诚信体系建设，现将有关事宜通知如下：

一、切实加强组织领导和责任落实。要充分认识到诚信体系建设对于建立安全监管执法长效机制及实现安全生产治理体系和治理能力现代化的重大意义，坚持目标导向和问题导向，推动建立以单位主要负责人为第一责任人的诚信体系建设责任体系，加强组织领导、落细落实责任，确保诚信体系建设各项工作落地生效。将诚信体系建设工作继续纳入年度安全生产工作部署的重要内容，持续推进、跟踪落实，不断提升安全生产诚信建设水平。

二、加快建立以安全信用为核心的新型监管机制。各单位要认真贯彻落实总局印发的《对安全生产领域失信行为开展联合惩戒的实施办法》（安监总办〔2017〕49号）和《对安全生产领域守信行为开展联合激励的实施办法》（安监总办〔2017〕133号）两个实施办法，规范细化工作程序和责任分工，严格落实奖惩措施，把信用信息嵌入信息化系统平台和监管业务流程之中，推动安全生产领域联合奖惩机制的规范高效运行。要积极主动发起签署本地区安全生产领域联合奖惩合作备忘录，协调建立跨部门业务协同机制，构建守信联合激励和失信联合惩戒大环境。在建立“红黑名单”的基础上，着力推动安全生产承诺、信用档案和分级分类管理制度建设，为实施分类监管、重点监管和瞄准信用风险精准监管提供制度保障和科学依据，切实有效提升监管监察执法水平。

三、着力提升安全生产“红黑名单”管理水平。要全面贯彻落实国家发展改革委、人民银行联合印发的《关于加强和规范守信联合激励和失信联合惩戒对象名单管理工作的指导意见》（发改财金规〔2017〕1798号）和总局印发的联合惩戒和联合激励两个实施办法，结合各自实际，落实工作标准，理顺业务流程，完善操作规范，促进相关工作有序开展，解决报送违法失信企业“不及时、不规范，不想报、不敢报”的问题。要密切跟踪、积极筛选并按月规范报送联合奖惩典型案例，力争联合奖惩典型案例归集量占本辖区内向总局报送“红黑名单”数量的比例不低于50%。

四、协调推动安全生产诚信信息化管理系统建设。要统一标准规范，落实好总局将要印发的安全生产诚信信息化平台建设的流程、功能、数据和技术标准规范，实现数据通、网络通、业务通。要畅通数据来源，切实强化“智慧安监”建设，按规定配备移动执法终端，建立现场执法全过程记录制度，实现监管执法信息实时录入上传，为建立诚信评价和分级分类管理制度提供全面真实的原始数据。要推动集中共享，围绕诚信数据的集中和共享，着力消除“信息孤岛”，统筹推进诚信信息化管理系统与本级安全生产信息化系统及相关部门信息平台的有效衔接和数据共享，实现跨层级、跨地域、跨系统、跨部门、跨业务的协同管理和服务。要强化分析利用，大力提升安全生产诚信“大数据”分析利用能力，加强诚信信息的深度加工和广泛应用，做到来源可查、去向可追、责任可究、规律可循，为加快建立以安全信用为核心的执法监管机制提供信息化支撑保障。

五、大力弘扬以人为本、诚实守信、保障安全的社会风尚。要把安全诚信文化建设摆在重要位置，从践行社会主义核心价值观的高度，充分发挥各类媒体

的宣传引导作用，加强安全生产诚信宣传教育，及时推进信息发布、政策解读和舆情回应，普及相关知识。以全面建立安全生产领域联合奖惩机制为契机，在全国“安全生产月”活动中设立“安全诚信周”，开展专项宣传活动，加大安全诚信企业报道和典型失信企业曝光力度，强化警示教育和典型引领，培养全社会“讲信用、查信用、用信用”的行为自觉。鼓励社会公众监督和参与安全生产工作，注重发挥行业协会商会的作用，加强行业诚信自律；注重发挥第三方信用服务机构的作用，利用大数据开展信用状况评价，凝聚安全诚信建设合力，为坚决遏制重特大安全事故、提升防灾减灾救灾能力，促进安全生产形势持续稳定好转发挥更大作用。

国家安全监管总局办公厅

2018年2月5日

http://www.chinasafety.gov.cn/zwdt/gwgg/tz_01/201802/t20180209_175806.shtm

1

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）