

健康企业建设评估细则

第一部分 基本条件

1.企业主要负责人书面承诺组织开展健康企业建设。

【说明】

建设健康企业承诺书（格式）

本人作为（XXX 企业）主要负责人，秉承以人为本的方针，在此郑重承诺本企业自愿开展健康企业建设，遵守《中华人民共和国职业病防治法》，按要求开展职业健康素养测评和“职业健康达人”评选活动，近 3 年内未发生因防控措施不力导致的甲、乙类传染病爆发流行和群体性食源性疾病等事故，未发生重大职业健康安全责任事故，未发生企业过失造成的重大突发环境事件，未发现新发职业病报告病例，未发生因违法违规被行政处罚。

本企业将把健康理念融入各项制度并持续应用到实际工作中，全面履行社会责任，打造健康、安全、和谐和可持续发展的工作环境，切实保障员工的健康和福祉。

承诺人：XXX

（企业公章）

年 月 日

【评估方式】查阅承诺书：有，继续评估；无，则不具备申报资格。

2.近 3 年内未发生重大职业健康安全责任事故。

【说明】

《生产安全事故报告与处理条例》明确了生产安全事故的分类：

（一）特别重大事故，是指造成 30 人以上死亡，或者 100 人以上重伤（包括急性工业中毒，下同），或者 1 亿元以上直接经济损失的事故。

（二）重大事故，是指造成 10 人以上 30 人以下死亡，或者 50 人以上 100 人以下重伤，或者 5000 万元以上 1 亿元以下直接经济损失的事故。

（三）较大事故，是指造成 3 人以上 10 人以下死亡，或者 10 人以上 50 人以下重伤，或者 1000 万元以上 5000 万元以下直接经济损失的事故。

（四）一般事故，是指造成 3 人以下死亡，或者 10 人以下重伤，或者 1000 万元以下直接经济损失的事故。

申报健康企业要求的“近3年内未发生重大职业健康安全责任事故”，是指在近3年内未发生因违反《中华人民共和国安全生产法》和《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，造成“死亡、疾病、伤害、损坏或其他损失的意外情况”，而对劳动者健康造成危害及不良社会影响的重大职业健康安全责任事故。

【评估方式】查阅政府通报或有关文件，有此类情况，则不具备申报资格。

3.近3年内未发生因防控措施不力导致的甲、乙类传染病爆发流行和群体性食源性疾病等事故。

【说明】

《中华人民共和国传染病防治法》中已明确规定甲、乙类传染病种类。甲类传染病是指：鼠疫、霍乱。乙类传染病是指传染性非典型肺炎、艾滋病、病毒性肝炎、脊髓灰质炎、人感染高致病性禽流感、麻疹、流行性出血热、狂犬病、流行性乙型脑炎、登革热、炭疽、细菌性和阿米巴性痢疾、肺结核、伤寒和副伤寒、流行性脑脊髓膜炎、百日咳、白喉、新生儿破伤风、猩红热、布鲁氏菌病、淋病、梅毒、钩端螺旋体病、血吸虫病、疟疾。

《中华人民共和国食品安全法》定义食源性疾病，是指食品中致病因素进入人体引起的感染性、中毒性等疾病，包括食物中毒。

【评估方式】无此类情况，继续评估；有，则不具备申报资格。

4.近3年内未发生企业过失造成的重大突发环境事件。

【说明】

国务院颁布的《国家突发环境事件应急预案》（2014年12月29日）中定义的突发环境事件是指由于污染物排放或自然灾害、生产安全事故等因素，导致污染物或放射性物质等有毒有害物质进入大气、水体、土壤等环境介质，突然造成或可能造成环境质量下降，危及公众身体健康和财产安全，或造成生态环境破坏，或造成重大社会影响，需要采取紧急措施予以应对的事件。

突发环境事件分级标准：

一、特别重大突发环境事件

凡符合下列情形之一的，为特别重大突发环境事件：

- 1.因环境污染直接导致30人以上死亡或100人以上中毒或重伤的。
- 2.因环境污染疏散、转移人员5万人以上的。
- 3.因环境污染造成直接经济损失1亿元以上的。
- 4.因环境污染造成区域生态功能丧失或该区域国家重点保护物种灭绝的。
- 5.因环境污染造成设区的市级以上城市集中式饮用水水源地取水中断的。

6.I、II类放射源丢失、被盗、失控并造成大范围严重辐射污染后果的；放射性同位素和射线装置失控导致3人以上急性死亡的；放射性物质泄漏，造成大范围辐射污染后果的。

7.造成重大跨国境影响的境内突发环境事件。

二、重大突发环境事件

凡符合下列情形之一的，为重大突发环境事件：

1.因环境污染直接导致 10 人以上 30 人以下死亡或 50 人以上 100 人以下中毒或重伤的。

2.因环境污染疏散、转移人员 1 万人以上 5 万人以下的。

3.因环境污染造成直接经济损失 2000 万元以上 1 亿元以下的。

4.因环境污染造成区域生态功能部分丧失或该区域国家重点保护野生动植物种群大批死亡的。

5.因环境污染造成县级城市集中式饮用水水源地取水中断的。

6.I、II类放射源丢失、被盗的；放射性同位素和射线装置失控导致 3 人以下急性死亡或者 10 人以上急性重度放射病、局部器官残疾的；放射性物质泄漏，造成较大范围辐射污染后果的。

7.造成跨省级行政区域影响的突发环境事件。

三、较大突发环境事件

凡符合下列情形之一的，为较大突发环境事件：

1.因环境污染直接导致 3 人以上 10 人以下死亡或 10 人以上 50 人以下中毒或重伤的。

2.因环境污染疏散、转移人员 5000 人以上 1 万人以下的。

3.因环境污染造成直接经济损失 500 万元以上 2000 万元以下的。

4.因环境污染造成国家重点保护的动植物物种受到破坏的。

5.因环境污染造成乡镇集中式饮用水水源地取水中断的。

6.III类放射源丢失、被盗的；放射性同位素和射线装置失控导致 10 人以下急性重度放射病、局部器官残疾的；放射性物质泄漏，造成小范围辐射污染后果的。

7.造成跨设区的市级行政区域影响的突发环境事件。

四、一般突发环境事件

凡符合下列情形之一的，为一般突发环境事件：

1.因环境污染直接导致 3 人以下死亡或 10 人以下中毒或重伤的。

2.因环境污染疏散、转移人员 5000 人以下的。

3.因环境污染造成直接经济损失 500 万元以下的。

4.因环境污染造成跨县级行政区域纠纷，引起一般性群体影响的。

5.IV、V类放射源丢失、被盗的；放射性同位素和射线装置失控导致人员受到超过年剂量限值的照射的；放射性物质泄漏，造成厂区内或设施内局部辐射污染后果的；铀矿冶、伴生矿超标排放，造成环境辐射污染后果的。

6.对环境造成一定影响，尚未达到较大突发环境事件级别的。

【评估方式】查阅政府通报或有关文件。有此类情况，则不具备申报资格。

5.近3年未发现接尘工龄不足5年的劳动者新发尘肺病。

【评估方式】查阅职业病及健康危害因素监测信息系统或有关文件。有此类情况，则不具备申报资格。

6.近3年未因违法违规被行政处罚。

【评估方式】查阅卫生行政部门通报或有关文件。有此类情况，则不具备申报资格。

第二部分 健康企业建设标准及赋分标准的说明

1.成立健康企业建设工作领导小组，由主要领导担任负责人。（20分）

【说明】

（1）建设健康企业，应当设立独立的健康企业建设工作领导小组，也可以挂靠在现有的相关组织机构中。

（2）领导小组成员应包括与健康企业建设相关的各部门负责人，主要包括职业健康、安全、环保、卫生、人力资源、工会、办公室、采购、财务等部门和车间的负责人等。

（3）主要领导一般为法定代表人或法人委托人。

【评估方式】查阅健康企业建设工作领导小组文件。

【赋分标准】

（1）以文件等形式确认企业设立健康企业建设工作领导小组及负责人，5分。

（2）健康企业建设工作领导小组负责人由法定代表人或法人委托人领导担任，5分。

（3）领导小组成员主要包括职业健康、安全、环保、卫生、人力资源、工会、办公室、采购、财务等部门和车间负责人等，视成员覆盖主要部门情况，1-5分。

（4）每年至少召开1次专题会议部署健康企业建设工作，5分。

（5）无健康企业建设工作领导小组，0分。

2.明确健康企业建设管理部门及职责。（20分）

【说明】

（1）明确设置健康企业建设管理部门，也可以挂靠在现有部门。健康企业建设管理部门应有固定的办公场所。

（2）有明确、详细的健康企业建设工作职责，包括工作范围、内容、承担责任等，有计划地、科学有序地组织实施和评估健康企业建设工作。

【评估方式】 查阅健康企业建设管理部门文件，并勘察办公场所。

【赋分标准】

- (1) 有文件确认有健康企业建设管理部门，5分。
- (2) 有固定的办公场所，5分。
- (3) 有明确、具体的工作职责，10分。
- (4) 无健康企业建设管理部门，0分。

3.配备健康企业建设专/兼职管理人员。（20分）

【说明】

- (1) 企业员工总数 500 人以上的，配备 1 名及以上专职管理人员负责健康企业建设工作。
- (2) 员工总数 500 人以下的，配备不少于 1 名专/兼职管理人员负责健康企业建设工作。
- (3) 小微企业配备不少于 1 名兼职管理人员负责健康企业建设工作。
- (4) 专职工作人员可以为开展健康企业建设提供更好的核心支持。

【评估方式】 健康企业建设管理人员配备以任命文件等相关资料确认。

【赋分标准】

- (1) 配备健康企业建设管理人员且配备人数符合要求，10分。
- (2) 健康企业建设管理人员职责与任务明确、具体，视情况，1-5分。
- (3) 健康企业建设工作网络深入到一线班组的，视情况，1-5分。
- (4) 未配备健康企业建设管理人员，0分。

4.领导班子每年至少分析研究一次员工健康状况。（10分）

【评估方式】 领导班子会议纪要确认；与主要领导访谈，了解其健康状况及干预措施掌握情况。

【赋分标准】

- (1) 有企业领导班子就员工健康状况相关会议的纪要，5分。
- (2) 与至少 1 名企业主要领导谈话。主要领导对员工健康状况的掌握情况或对主要干预措施的了解情况，视情况，0-5分。

5.制订健康企业工作计划及实施方案。（15分）

【说明】

- (1) 完整的工作计划包括 3~5 年的中长期计划和本年度计划以及配套的实施方案。
- (2) 中长期计划应包括健康企业建设的目标、内容、要求和时间表等。

(3) 本年度工作计划应包括员工一般健康检查、职业健康检查（存在职业病危害因素企业评估内容）、健康管理和健康促进项目等内容，有具体目标要求和配套实施方案。

(4) 实施方案应包括组织机构、责任体系、人员配备、阶段目标、质量控制、效果评估、经费保障等核心内容，且具有企业自身特点和操作性。

【评估方式】查阅企业工作计划及实施方案等资料。

【赋分标准】

(1) 有工作计划和配套实施方案，10分，二者仅有一项的，5分。

(2) 工作计划及实施方案，视完整、规范程度，1-5分。

6.建立、完善与劳动者健康相关的各项制度。（30分）

【说明】

(1) 存在职业病危害的企业应依法落实各项职业健康相关制度，包括职业病防治管理责任制、职业病危害警示与告知制度、职业病危害项目申报制度、职业病防治宣传教育培训制度、职业病防护设施维护检修制度、职业病防护用品管理制度、职业病危害监测及评价管理制度、建设项目职业卫生“三同时”管理制度、劳动者职业健康监护及其档案管理制度、职业病危害事故处置与报告制度、职业病危害应急救援与管理制度、岗位职业卫生与安全操作规程等核心制度。

(2) 企业还应建立、完善各项保护和促进员工健康的相关制度，如：工间操制度、无烟单位制度、女职工保护制度、健康促进与教育制度等。

(3) 随着员工健康需求的不断提高，企业应持续改进和完善健康相关的各项制度。

【评估方式】查阅企业职业健康相关和与健康相关的各项制度以及制度完善和修订的记录。

【赋分标准】

(1) 存在职业病危害的企业，依法建立各项职业健康和与健康相关的制度，满分20分，每缺1项制度视情况扣1分，扣完为止。(2) 无职业病危害存在的企业，建立各项相关健康制度，满分20分，每缺1项制度视情况扣5分，扣完为止。

(3) 各项制度以发文、公章等形式确认，每缺一项扣0.5分。

(4) 各制度按照最新相关法律法规进行完善和修订，每缺一项扣0.5分。

(5) 各制度具有针对性和操作性，不符合扣5分。

(6) 以上条款扣分扣完该条为止。

7.落实企业民主协商制度，建立全体员工共同参与健康企业建设的协商协调机制，构建和谐劳动关系。（15分）

【说明】以工会为纽带，建立企业相关方与员工的协调对话机制，定期就健康企业建设中出现的问题进行协商，研究出台相关政策，组织和教育员工依法依规行使民主权利，发挥企业主人翁的作用，通过各种途径和形式参与健康企业建设相关事务，共同推进健康企业建设。

【评估方式】查阅企业相关资料，员工访谈。

【赋分标准】

(1) 充分发挥企业工会纽带作用，建立各方参与的协调机制，有协商制度 5 分，无协商制度的，扣 10 分。

(2) 制度或机制以发文或会议纪要等形式确认，5 分。

(3) 协调机制有效运行，或出台有效政策，定期就健康企业建设中出现的问题进行研究，5 分。

(4) 大中型企业参照以上条款执行，小微型企业合并第 11 条赋分。

8.保障职业病防治和员工健康所需的资金投入。（30 分）

【说明】

(1) 按时、足额缴纳工伤保险保费。依据《工伤保险条例》规定参加工伤保险，按时为本企业全部员工或者雇工足额缴纳工伤保险费。

(2) 按时、足额缴纳医疗保险。

(3) 设立职业健康体检和普通体检经费。

【评估方式】（1）查阅企业员工花名册、工资表及工伤保险、医疗保险缴纳凭证、经费使用计划及支出明细。

【赋分标准】

(1) 未按时、足额缴纳工伤保险保费，扣 30 分；随机抽查 20 例（含各形式用工人员），1 例未规范缴纳扣 2 分，第 8 条分值扣完为止。

(2) 未按时、足额缴纳医疗保险，一项扣 30 分；随机抽查 20 例（含各形式用工人员），1 例未投保扣 1 分，第 8 条分值，扣完为止。

(3) 未设立职业健康体检和普通体检经费，扣 30 分；随机抽查 20 例（含各形式用工人员），1 例未体检扣 1 分，第 8 条分值，扣完为止。

(4) 经费不能满足健康企业建设所需健康宣教、健康评估、传染病防控、慢性病防控、食品安全、病媒生物防治、污废处置、职业病危害因素检测以及健康相关设施设置与维护等，一项扣 3 分，第 8 条分值扣完为止。。

9.依法与劳动者签订劳动合同。（10 分）

【说明】

(1) 企业应依据《劳动合同法》与员工签订劳动合同。

(2) 根据《人力资源社会保障部办公厅关于订立电子劳动合同有关问题的函》(人社厅函〔2020〕33号),企业与企业员工协商一致,可以采用电子形式订立书面劳动合同。企业应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足电子签名法等法律法规规定的要求,确保其完整、准确、不被篡改。企业与企业员工应当按照电子劳动合同的约定,全面履行各自的义务。

(3) 劳动合同形式参考人力资源社会保障部编制并公布的《劳动合同(通用)》和《劳动合同(劳务派遣)》示范文本。

【评估方式】 查阅企业员工花名册及劳动合同原件(含电子合同),随机访谈等方式。

【赋分标准】

(1) 依法与劳动者签订劳动合同,10分,未签订劳动合同,得0分。

(3) 现场抽查不少于20例(各种形式用工人员),发现1例未签订劳动合同的,扣2分,该条扣完为止。

(4) 劳动合同形式规范,内容全面,5分,发现1例不符合,扣1分,该条扣完为止。

10.用人单位与劳动者签订的劳动合同中应进行职业病危害告知。(10分)

【说明】

(1) 如实告知员工工作内容、工作条件、工作地点、职业病危害、安全生产状况、劳动报酬以及劳动者要求了解的其他情况。

(2) 存在职业病危害的企业与企业员工订立劳动合同(含聘用合同,下同)时,还应依据《中华人民共和国职业病防治法》,将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者,并在劳动合同中写明,不得隐瞒或者欺骗。员工在已订立劳动合同期间因工作岗位或者工作内容变更,从事与所订立劳动合同中未告知的存在职业病危害的作业时,企业应当向劳动者履行如实告知的义务,并协商变更原劳动合同相关条款。

【评估方式】 查阅合同告知书及访谈。

【赋分标准】

(1) 未进行职业病危害告知,扣10分;

(2) 随机抽查10份接触职业病危害劳动者的劳动合同,发现1例不符合,扣5分。

11.采取多种措施,调动员工积极参与健康企业建设。(20分)

【说明】

(1) 全员共建共享是健康企业建设的指导方针之一。

(2) 健康企业建设是企业全员参与、人人建设、人人享有的过程;“共建”是企业、员工等各方共同参与、合作共建,从而形成互利共赢的利益共同体;“共享”是各方共同分享健康企业建设带来的积极成果;“共建”是“共享”的前提,“共享”是“共建”的目的。

(3) 员工是健康企业建设的主要受益者，也应该是主要参与者；应通过多种方式鼓励、引导、接纳、培养员工发挥主人翁精神，主动参与到健康企业建设的组织动员、资源整合、需求评估、优先排序、制订计划、活动实施、项目评价和改进完善等全部过程。

【评估方式】 查阅健康企业建设相关资料，员工访谈。

【赋分标准】

(1) 采取 3 种以上有效措施，发动员工积极参与健康企业建设、建言献策，15 分，缺一种扣 5 分。

(2) 相关活动目标人群参与率 90%以上，5 分，每降低 10%，扣 2 分，该条扣完为止。

(3) 未采取有效措施，0 分。

12.基础设施完善。（20 分）

【说明】

企业基础设施包括生产、生活实施、卫生辅助用室以及文化和体育设施等公共服务设施。

(1) 厂区道路交通设计符合《厂矿道路设计规范》（GBJ22-87），厂内主干道和次干道可采用水泥混凝土、沥青混凝土、冷拌沥青碎石等高级或次高级路面；道路硬化平坦，整洁卫生，无违章搭建、占路设摊，无乱堆乱停。

(2) 企业应在厂区（生活区）里配置健身房、乒乓球台、羽毛球场、篮球场等体育健身设施，鼓励员工开展体育锻炼，增强身体素质；厂区（生活区）设置阅览室，订购一定数量的书籍、杂志，供员工日常学习阅读，提升专业技术能力和文化素养。

(3) 企业应根据实际使用需求设置生产生活卫生辅助用室，包括浴室、更/存衣室、盥洗室、洗衣室、休息室。

(4) 非工业企业的配套基础设施包括阅览室、休息室或茶歇区、健身房等。

【评估方式】 现场勘察。

评估要点：

(1) 厂区道路是否道路硬化、平坦，整洁卫生，是否有违章搭建、占路设摊、乱堆乱停等现象。

(2) 厂区是否结合企业场地实际设置健身设施、是否设置阅览室、配备杂志和书籍。

(3) 厂区是否根据实际使用需求设置浴室、更/存衣室、盥洗室、洗衣室、休息室等。

【赋分标准】

1、工业企业

(1) 厂区道路交通一项满分 5 分，道路硬化平坦，整洁卫生，无违章搭建、占路设摊、乱堆乱停等现象，5 分；缺 1 项扣 1 分，扣完为止。

(2) 文化和体育设施一项满分 10 分，设置阅览室、配置杂志和书籍，5 分，未设置，0 分；根据企业实际情况设置了健身场地或健身设施，健身场地可以是健身房、乒乓球台、羽毛球场、篮球场等，视情况，1-5 分；未设置，0 分。

(3) 生产生活卫生辅助用室一项满分 5 分，设置浴室、更/存衣室、盥洗室、洗衣室、休息室，5 分；缺 1 项扣 1 分，扣完为止。

2、非工业企业及租赁办公楼的企业，厂区道路、体育设施及部分辅助用室不纳入评分范围。

(1) 设置阅览室、配置杂志和书籍，10 分。

(2) 设置必要的休息室或茶歇区，10 分。

13.生产环境布局合理，生产布局符合国家相关标准要求。（20 分）

【说明】

按照《工业企业设计卫生标准》（GBZ1-2010）的相关要求，工业企业厂区总平面布置应明确功能分区，可分为生产区、非生产区和辅助生产区；生产布局符合有害与无害作业分开、工作场所与生活场所分开的原则。释放大量热量或有害气体的厂房采用单层建筑；噪声与振动较大的生产设备宜安装在单层厂房内，当设计需要将这些生产设备安置在多层厂房内时，宜将其安装在底层。

【评估方式】现场勘察、资料审查。

评估要点：企业平面布置布局功能分区是否明确；有害与无害作业是否分开、工作场所与生活场所是否分开；竖向布置和生产布局是否合理。

【赋分标准】

(1) 平面布置布局功能分区明确、有害与无害作业分开、工作场所与生活场所分开、竖向布置合理等 4 项指标均符合要求，20 分。

(2) 3 项指标符合要求，15 分。

(3) 2 项指标符合要求，10 分。

(4) 1 项指标符合要求，5 分。

(5) 均不符合要求，0 分。

14. 环境整洁，无卫生死角。（15 分）

【说明】

环境干净整洁，实施生活垃圾分类，有害垃圾存放应做到密闭化，有专人定时收集，做到日产日清；路面、绿地、院落等外部环境无暴露垃圾、无卫生死角。

【评估方式】现场勘察。

评估要点：

- (1) 企业环境是否整洁、生活垃圾是否分类处理、有无卫生死角。
- (2) 查阅有关制度与日常工作记录。

【赋分标准】

- (1) 有规范制度与完善的记录，环境整洁及垃圾分类规范收集清运，无卫生死角等 4 项指标均符合要求，15 分。
- (2) 2 项指标符合要求，10 分。
- (3) 1 项指标符合要求，5 分。
- (4) 均不符合要求，0 分。

15. 绿化覆盖率和绿地率满足国家绿化工作要求。（15 分）

【说明】

(1) 企业应重视场内绿化工作，保证绿化覆盖率或绿地率达标。绿化覆盖率指绿化植物的垂直投影面积占企业总用地面积的比值。绿地率指企业范围内各类绿地的总和与企业用地的比率。绿地包括：单位附属公园、游园、道路及建筑旁的绿地、苗圃和花圃等。

(2) 非工业企业绿化覆盖率、工业企业绿地率、产生有害气体及污染严重的工业企业的防护林带及绿地率、处于商业中心的企业绿地率均有不同的绿化工作要求。**【评估方式】**现场勘察、资料审查。

【赋分标准】按照非工业企业、工业企业、产生有害气体及污染严重的工业企业和处于商业中心的企业分别赋分。

1.非工业企业

- (1) 绿化覆盖率 40%及以上、绿地率 35%及以上，15 分。
- (2) 绿化覆盖率 30%及以上、绿地率 25%及以上，视情况，10-12 分。
- (3) 两项均在 15%以上，视情况，5-8 分。
- (4) 任一项不足 15%，0 分。

2. 工业企业

大中型企业：

- (1) 绿化覆盖率 35%及以上、绿地率 30%及以上，15 分。
- (2) 绿化覆盖率 25%及以上、绿地率 20%及以上，视情况，10 分。
- (3) 两项均在 10%以上，视情况，5 分。
- (4) 任一项不足 10%，0 分。

小微企业：该条款不纳入扣分，直接得分。

3.产生有害气体及污染严重的工业企业

- (1) 设有防护林带、绿化覆盖率 45%及以上、绿地率 40%及以上，15 分。
- (2) 设有防护林带、绿化覆盖率 30%及以上、绿地率 25%及以上，视情况，10 分。

(3) 两项均在 15%以上，视情况，5 分。

(4) 任一项不足 15%，0 分。

4.处于商业中心的企业

(1) 绿化覆盖率 25%及以上、绿地率 20%及以上，15 分。

(2) 绿化覆盖率 15%及以上、绿地率 10%及以上，视情况，10 分。

(3) 绿化覆盖率及绿地率均在 10%及以上，视情况，5 分。

(4) 任一项不足 10%，0 分。

16.废气、废水、固体废物排放和贮存、运输、处理符合国家、地方相关标准和要求。（15 分）

【说明】

按照《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国水污染防治法》《固体废物处理处置工程技术导则》等相关法律法规的要求，对废气和废水各项环保指标（排污许可证上的排放指标）经过处理达到国家或地方排放标准和要求。对企业固体废物进行规范化处理。

【评估方式】现场勘察、资料审查。

评估要点：查看环境监测报告、在线监测点实时监测数据，核实企业各项环保指标是否达标；企业是否制订关于废气、废水排放、固体废物处理处置的管理制度。

【赋分标准】

企业“三废”各项排放达标，贮存、运输、处理符合国家、地方相关标准和要求 15 分，其中一项不符合，得 0 分。

17.有效落实病媒生物防制，鼠、蚊、蝇、蟑螂等病媒生物密度得到有效控制，符合国家卫生标准和要求。（15 分）

【说明】

(1) 《“健康中国 2030”规划纲要》第十三章指出：深入开展爱国卫生运动，实施以环境治理为主的病媒生物综合预防控制策略。

(2) 企业应当依照法律、法规要求，制订工作场所病媒生物的预防与定期检查制度，设置专职或兼职病媒控制人员，按照《病媒生物密度监测方法—蜚蠊、蝇类、蚊类、鼠类》（GB/T23795、23786、23797、23798-2009）要求，认真做好病媒防制工作。

(3) 企业应按照《病媒生物密度控制水平—鼠类、蚊虫、蝇类、蜚蠊》的 4 个国家标准（GB/T 27770、27771、27772、27773-2011）要求，将鼠、蚊、蝇、蟑螂等病媒生物的种群密度控制在国家标准要求范围之内。由专业机构考核，单位病媒生物密度控制水平至少达到 C 级。

【评估方式】现场勘察、资料审查料。

评估要点：查看专业机构的病媒生物密度考核记录；查看病媒生物预防控制制度、定期检查记录、病媒生物控制人员情况，查看工作场所、厕所及食堂等场所是否具备防蝇防鼠设施（例如灭蝇灯、粘鼠板等），是否存在鼠、蚊、蝇、蟑螂的孳生地；防蝇防鼠设施、孳生地状况以及控制记录。

【赋分标准】

有病媒生物预防控制制度、有专人负责、有定期检查记录、有防病媒生物设施等，病媒生物密度符合标准要求，15分，前四项中一项不符合扣3分，未开展病媒生物密度评估或病媒生物密度不符合标准要求，扣15分。

18.全面开展控烟工作，打造无烟环境。积极推动室内工作场所及公共场所等全面禁止吸烟，设置显著禁烟标识，企业内无烟草广告和促销。（20分）

【说明】

（1）《健康中国行动（2019-2030年）》之控烟行动要求：把各级党政机关建设成无烟机关，逐步在全国范围内实现公共场所、室内工作场所和公共交通工具全面禁烟；将违反有关法律法规向未成年人出售烟草的商家、发布烟草广告的企业和商家，纳入社会诚信体系“黑名单”，依法依规实施联合惩戒。鼓励企业、单位出台室内全面无烟规定，为员工营造无烟工作环境，为员工戒烟提供必要的支持。

（2）室内公共场所指相对于室外公共场所而言，室内公共场所主要指的是在大范围的室内，如室内餐厅、大厅、办公场所或工作场所、室内娱乐场所、休息室、生活用房等。企业室内公共场所应全面禁止吸烟，设置显著禁烟标识，且企业内无烟草广告和促销。

【评估方式】现场勘察、访谈。

评估要点：

- （1）企业制订并颁布有关控烟制度。
- （2）室内公共场所及其通勤车辆内是否设置禁烟标识。
- （3）员工是否有吸烟现象。

【赋分标准】

- （1）有相关控烟制度并得到访谈对象确认，2分。
- （2）在禁止吸烟场所设置明显的禁止吸烟、举报电话、处罚金额等标识，2分。
- （3）企业内无烟草广告和促销，2分。
- （4）规范设置室外吸烟点，4分。
- （5）现场勘察或访谈未发现在禁止吸烟场所有吸烟现象，10分。

19.加强水质卫生管理，保障生活饮用水安全。（15分）

【说明】

(1) 企业应制订生活饮用水、直饮水及饮水机设备检测与设施清洗维护制度。

(2) 企业通过饮用水输配水管网，使用集中式供水单位提供的饮用水，应定期检查、清洗企业内二次供水设施和输配水管网，保证企业供应的生活饮用水符合《二次供水设施卫生规范》（GB17051-1997）的要求。

(3) 企业通过自建供水设施供水，应取得相关卫生许可，供应的生活饮用水水质应符合《生活饮用水卫生标准》（GB5749-2006）的要求。

(4) 企业通过装置直饮水设备供水，相关设备应具有卫生许可批件，供应的直饮水应符合《饮用净水水质标准》（CJ94-2005）的要求。

(5) 企业通过装置饮水机设备供水，相关设备应具有卫生许可批件，供应的饮用水应符合《食品安全国家标准包装饮用水》（GB19298-2014）的要求。

【评估方式】现场勘察、资料审查。

评估要点：

(1) 企业是否制订生活饮用水、直饮水及饮水机设备检测与设施清洗维护制度。

(2) 企业是否对生活饮用水、直饮水及饮水机设备进行检测。

(3) 企业是否定期对饮用水二次供水设施和输配水管网进行检查、清洗。

(4) 企业饮用水、直饮水及饮水机供水水质是否符合相应标准要求。

【赋分标准】

有饮用水设施检测与清洗维护制度，水质定期检测，供水设施和输配水管网定期进行检査和清洗，饮用水、直饮水和饮水机供水水质达标等 4 项指标均符合要求，15 分，缺其中 1 项，扣 3 分，其中饮用水、直饮水及饮水机供水水质未检测或不符合相应标准要求的，不得分。

20.企业内设食堂应符合《食品安全法》相关规定要求。未设置食堂的，就餐场所不能与存在职业性有害因素的工作场所相毗邻。（20 分）

【说明】

(1) 企业内部单位食堂，是指设于企业内部，用于供应内部职工集中就餐的餐饮服务提供者。企业内部单位食堂应遵守《食品安全法》《餐饮服务许可管理办法》《餐饮服务食品安全监督管理办法》《餐饮服务许可审查规范》和《餐饮服务食品安全操作规范》等法律、法规、规章和规范性文件要求。

(2) 不具备企业内部单位食堂设置条件的企业，应按照《食品安全法》及集体用餐配送等相关规定做好工作。企业应选择能满足职工用餐需求，并具有集体用餐配送资质（餐饮服务许可证，获准“集体用餐配送”许可项目）的食品生产经营单位配送餐；配送方式和送达时间符合食品安全规定要求。

(3) 企业就餐场所的位置不宜距车间过远，但不能与存在职业性有害因素的工作场所相邻设置，并应根据就餐人数设置足够数量的洗手设施。

【评估方式】现场勘察、资料审查。

评估要点：

(1) 企业食堂是否具有《餐饮服务许可证》《食品经营许可证》《从业人员健康证》《食品安全知识培训合格证》及餐饮服务食品安全监督动态等级评定表。

(2) 食堂是否整洁，人员管理是否规范，从业人员个人卫生是否符合要求，相关设施设备是否符合要求。

(3) 配送单位是否具有集体用餐配送资质（餐饮服务许可证，获准“集体用餐配送”许可项目），配送方式和送达时间是否符合食品安全规定要求。

(4) 就餐场所是否与存在职业性有害因素的工作场所相毗邻。

【赋分标准】按照是否设有内部食堂分别赋分。

1. 设有内部食堂的企业。

具有《餐饮服务许可证》《食品经营许可证》《从业人员健康证》及《食品安全知识培训合格证》、食品卫生量化分级管理等级 B 级以上、食堂远离有毒有害作业场所、人员管理规范、从业人员个人卫生、相关设施设备 etc 9 个指标符合要求，20 分，其中一项不符合，扣 3 分，该条扣完为止。

2. 未设有内部食堂的企业，按照是否委托用餐配送分别赋分。

(1) 委托用餐配送的企业

委托有集体用餐配送资质的单位送餐，配送方式和送达时间符合食品安全规定要求，就餐场所未与存在职业性有害因素的工作场所相毗邻，有足够数量的洗手设施等 4 个指标符合要求，20 分，其中一项不符合，扣 5 分。

(2) 没有委托用餐配送的企业

就餐场所未与存在职业性有害因素的工作场所相毗邻，有足够数量的洗手设施等 2 个指标符合要求，20 分，其中一项不符合，扣 10 分。

21. 厕所设置布局合理、管理规范、干净整洁。（15 分）

【说明】

(1) 对于工业企业，按照《工业企业设计卫生标准》，对照辅助用室基本卫生要求对厕所进行设置。男职工 < 100 人的工作场所，可按 25 人设置一个蹲位；男职工 > 100 人的工作场所，每增 50 人增设一个蹲位，小便器的数量与蹲位的数量相同。女职工 < 100 人的工作场所，可按 15 人设置 1 到 2 个蹲位；女职工 > 100 人的工作场所，每增 30 人，增设一个蹲位。

(2) 对于非工业企业，公共厕所等环卫设施应符合《环境卫生设施设置标准》(CJJ27-2012)《城市公共厕所卫生标准》(GB/T 17217—1998)等要求，数量充足，布局合理，管理规范。

(3) 厕所设置应与工作地点不远，周边无食品处理区，与水源保持规定距离；厕所采用水冲式，内环境整洁、易清洗，地面、墙壁、便槽等采用不透水材料不易积垢；厕所排污管道应与企业生产加工经营场所的排水管道分设，有排臭措施；有防蝇措施，有洗手池并设置在出口附近；有照明设施；厕所应经常进行卫生消毒。

【评估方式】现场勘察、资料审查。

评估要点：

(1) 厕所内蹲位数量、厕所地点、厕所环境、排水措施、排臭措施、防蝇措施、洗手池、照明设施是否符合要求。

(2) 清洁卫生、消毒制度与记录。

【赋分标准】

蹲位数量、厕所地点、厕所环境、排水措施、排臭措施、防蝇措施、洗手池、照明设施、清洁卫生与消毒等 9 个指标符合要求，15 分，其中一项不符合扣 2 分，扣完为止。

22.工作及作业环境、设备设施符合工效学要求和健康需求。（20 分）

【说明】

(1) 作业及工作岗位设备设施等工作系统要素设计应符合《工作系统设计的人类工效学原则》(GB/T 16251-2008/ISO 6385: 2004)。

(2) 工作及作业环境的设计和维护应保证环境中物理的、化学的、生物的和社会的因素符合员工的健康需求，不会影响员工健康。

(3) 人和设备之间的界面要符合人的特点。例如，界面应当提供足够的信息让操作者快速了解系统全局状况及详细信息；操作系统如显示器和控制器等位置摆放科学合理。

(4) 工作空间和工作站的设计要考虑操作者的姿势和动作的稳定性和灵活性，应给操作者提供一个尽量安全、稳固和稳定的作业空间。

【评估方式】现场勘察、访谈。

评估要点：工作环境中物理的、化学的、生物的和社会的因素是否对劳动者造成负面影响；人和设备之间的界面要符合人的特点；工作空间和工作站的设计是否考虑了劳动者姿态的稳定性和灵活性。随机访谈员工对工作环境、人机界面、工作空间或工作站的感受和适应情况。

【赋分标准】

作业及工作环境、人和设备之间的界面、工作空间和工作站等 3 个方面的设计均符合工效学要求和健康需求，并得到被访谈者的认可，20 分，其中一项不符合，扣 5 分，扣完为止。

23.工作场所采光、照明、通风、保温、隔热、隔声、污染物控制等方面符合国家、地方相关标准和要求。（30 分）

【说明】

（1）办公场所的采光、照明、通风、保温、隔热、隔声、污染物控制等方面的技术指标符合《办公建筑设计规范》（JGJ67）要求。

（2）工作场所采光符合《建筑采光设计标准》（GB50033），工作场所照明符合《建筑照明设计标准》（GB50034）要求。

（3）工作场所温度、通风、隔声等符合《工业企业设计卫生标准》（GBZ1）要求。

（4）工作场所尘、毒等污染物控制符合《工作场所有害因素职业接触限值》（GBZ2）要求。

【评估方式】现场勘察、查阅资料。

评估要点：查看有资质的技术服务机构关于办公场所采光、照明、新风量、温度、噪声等检测报告以及工作场所采光、照明、新风量、温度、噪声、尘毒等检测报告。

【赋分标准】

采光、照明、通风、保温、隔热、隔声、污染物控制等 7 个技术指标均符合国家或地方相关标准要求，30 分，1-2 项不符合，每项扣 5 分；3 项不符合，扣 20 分；4 项及以上不符合，不得分。

24.落实建设项目职业病防护设施“三同时”制度，做好职业病危害预评价、职业病防护设施设计及竣工验收、职业病危害控制效果评价。（30 分）

【说明】

（1）《职业病防治法》第十七条规定：“新建、扩建、改建建设项目和技术改造、技术引进项目（以下统称建设项目）可能产生职业病危害的，建设单位在可行性论证阶段应当进行职业病危害预评价。”第十八条规定：“建设项目的职业病防护设施所需费用应当纳入建设项目工程预算，并与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。职业病危害严重的建设项目的防护设施设计，应当经安全生产监督管理部门审查，符合国家职业卫生标准和卫生要求的，方可施工。建设项目在竣工验收前，建设单位应当进行职业病危害控制效果评价。”

(2) 《建设项目职业病防护设施“三同时”监督管理办法》(国家安全生产监督管理总局令第90号)第十五条规定:“存在职业病危害的建设项目,建设单位应当在施工前按照职业病防治有关法律、法规、规章和标准的要求,进行职业病防护设施设计”。

【评估方式】资料审查。

评估要点:查看预评价、职业病防护设施设计专篇、控制效果评价报告及防护设施竣工验收报告,组织实施记录。

【赋分标准】

提供建设项目预评价报告、职业病防护设施设计专篇(含“新建、扩建、改建建设项目和技术改造、技术引进项目”,下同)且组织实施记录完整,提供控制效果评价报告及防护设施竣工验收报告且组织实施记录完整,“三同时”落实到位,30分,未开展的或其中一项未落实的,不得分。

25. 设立医务室或与附近正规医疗卫生机构建立健康服务定向合作关系。(15分)

【说明】

(1)《健康中国行动(2019-2030年)》中明确要求,根据用人单位的职工人数和职业健康风险程度,依据有关标准设置医务室、紧急救援站、有毒气体防护站,配备急救箱等装备。

(2)医务室需按照《医疗机构管理条例实施细则》,获得《医疗机构执业许可证》,按时校验。

(3)卫生技术人员需具有相关资格证书/执业证书。

(4)医务室工作人员需积极参与健康企业建设,充分发挥医务人员的专业特长,做好员工健康促进和健康管理相关工作。

【评估方式】现场勘查医务室设置情况,查看《医疗机构执业许可证》、人员资质证明材料及参与健康企业建设的相关材料等。

【赋分标准】

(1)大中型企业设立医务室或与附近正规医疗卫生机构建立健康服务定向合作关系。小微企业可与附近正规医疗卫生机构建立健康服务定向合作关系。协议应包含服务内容、服务周期、服务方式等内容,15分,未按标准设置医务室、紧急救援站/未与医疗机构签订医疗急救和健康管理等相关委托协议,不得分。

(2)医务室获得有效期内的《医疗机构执业许可证》,卫生技术人员均具有相关资格证书/执业证书,任一项不符合,不得分。

(3)相关医务人员积极参与健康企业建设工作,视情况,1-5分。

26.为员工提供免费测量血压、体重、腰围等健康指标的场所和设施。（10分）

【说明】

（1）《“健康中国 2030”规划纲要》明确提出到 2030 年基本实现高血压、糖尿病患者管理干预全覆盖，超重、肥胖人口增长速度明显放缓，实现全人群、全生命周期的慢性病健康管理。

（2）《职业健康保护行动》鼓励用人单位为职工提供免费测量血压、体重、腰围等健康指标的场所和设施。

（3）血压、体重、腰围等是预防慢性病的重要指标，企业可在医务室、健身房或食堂等场所设置血压仪、身高体重仪、腰围尺等设施，供员工免费测量，并张贴相关知识科普海报或免费提供相关科普材料。

【评估方式】现场勘查场所和设施提供情况。

【赋分标准】

（1）设置血压仪、身高体重仪、腰围尺等 3 种以上设施供员工免费测量，8 分，每缺 1 种扣 5 分，10 分扣完为止。

（2）在测量场所设置相关知识科普资料，2 分。

27.制订员工年度健康检查计划，建立员工健康档案。（20 分）

【说明】

（1）《“健康中国 2030”规划纲要》要求把健康摆在优先发展的战略地位，实现健康与经济社会良性协调发展。推行健康生活方式，减少疾病发生，强化早诊断、早治疗、早康复，实现全民健康，鼓励发展健康检查、咨询等健康服务，促进个性化健康管理服务发展。

（2）健康检查可以发现疾病和影响健康的危险因素，实现早预防、早诊断、早治疗。

（3）企业根据自身条件制订员工健康检查计划，计划需包括检查时间、地点、检查人员及检查项目等，至少每两年提供一次覆盖全员的健康检查。

（4）《健康档案基本架构与数据标准（试行）》指出健康档案是居民健康管理（疾病防治、健康保护、健康促进等）过程的规范、科学记录，健康档案可满足自我保健、健康管理和健康决策的需要，其内容主要包括个人基本信息和主要卫生服务记录两大部分。

（5）企业应建立健康档案，含集体健康档案和员工健康档案，员工健康档案做到一人一册，为分级健康管理提供依据。

【评估方式】资料审查。

【赋分标准】

（1）制订员工年度健康检查计划，员工年度健康检查计划内容齐全，5 分，未制定员工年度健康检查计划的，扣 5 分，内容不齐全，扣 2 分。

(2) 员工健康检查两年一次全覆盖，10分，每降低10%，扣5分，20分扣完为止。

(3) 员工健康档案信息完整，5分。

28.开展员工健康评估并实施分类健康管理和指导。（20分）

【说明】

(1) 《“健康中国2030”规划纲要》要求到2030年，实现全人群、全生命周期的慢性病健康管理。

(2) 《职业健康保护行动》鼓励用人单位做好组建健康指导队伍，开展职工健康指导和管理工作的。

(3) 健康管理是以预防和控制疾病发生与发展，降低医疗费用，提高生命质量为目的，针对个体及群体进行健康教育，提高自我管理意识和水平，并对其生活方式相关的健康危险因素，通过健康信息采集、健康检测、健康评估、个性化健康管理方案、健康干预等手段持续加以改善的过程和方法。

(4) 企业可通过采集员工健康相关信息、结合健康检查结果，分析健康危险因素，评估患病风险，针对不同人群开展分层健康管理和指导。

【评估方式】访谈，资料审查。

【赋分标准】

(1) 收集员工健康相关信息，5分。

(2) 开展健康评估，5分。

(3) 开展健康管理和指导，10分。开展健康管理和指导但未分类或缺乏针对性，扣5分。

(4) 高血压、糖尿病患者数量呈下降趋势。每增加1例，扣5分，第28条分值扣完为止。

29.制订传染病、食源性疾病等防控应急预案，防止疾病传播流行。（15分）

【说明】

(1) 《“健康中国2030”规划纲要》第三篇第七章第一节中明确指出“加强重大传染病防控”，完善传染病监测预警机制。预警机制的基础就是制订应急预案，有突发事件时根据应急预案进行防控。

(2) 《中华人民共和国传染病防治法》第一章第九条指出国家支持和鼓励单位和个人参与传染病防治工作。

(3) 企业必须制订传染病、食源性疾病等健康危害事件的应急预案，预案内容科学、程序规范、各工作组职责明确、措施有针对性，定期演练，防止疾病传播流行。

【评估方式】资料审查

【赋分标准】

(1) 制订传染病、食源性疾病等防控应急预案，15分，预案内容科学、程序规范、各工作组职责明确、措施有针对性，一项不符合，扣2分，未制定预案，得0分。

(2) 每年有演练的，5分。

30. 完善员工健身场地及设施，组织开展适合不同工作场所或工作方式特点的群体性健身活动。（20分）

【说明】

(1) 《“健康中国 2030”规划纲要》第六章提高全民身体素质中明确要求：加强科学指导，促进妇女、老年人和职业群体积极参与全民健身。实行工间健身制度，鼓励和支持新建工作场所建设适当的健身活动场地；《健康中国行动（2019-2030年）》鼓励用人单位为单位职工提供健身场地及设施。

(2) 企业可参考《中国成人身体活动指南》，结合企业特点，组织开展适合不同工作场所或工作方式特点的健身活动。

【评估方式】现场查看、访谈及资料审查。

【赋分标准】

(1) 有员工健身的专门场地及健身设施，15分，健身设施种类少于3种，扣10分。

(2) 每年组织开展适合不同工作场所或工作方式特点的健身活动，5分。

31. 开展婚前、孕前和孕期保健。（15分）

【说明】

(1) 《“健康中国 2030”规划纲要》第三篇第十章第一节要求提高妇幼健康水平，提供孕前、孕期保健服务。

(2) 《健康中国行动（2019-2030年）》中要求用人单位落实女职工产假、产前检查及哺乳时间，杜绝违法加班。

【评估方式】访谈及资料审查。

【赋分标准】

(1) 开展婚前、孕前和孕期保健的宣教，5分。

(2) 有明确鼓励措施及给予时间保证，10分，一项不符合扣5分。

32. 开展女职工健康检查，检查项目覆盖妇科和乳腺检查。（15分）

【说明】

《健康中国行动（2019-2030年）》中明确规定对女职工定期进行妇科疾病及乳腺疾病的查治。

【评估方式】资料审查。

【赋分标准】

(1) 将常规妇科检查（含 TCT+HPV 检查）纳入女职工健康检查的或进行两癌筛查，10 分，未开展常规妇科检查或未开展 TCT+HPV 检查，扣 5 分。

(2) 将乳腺检查项目均纳入女职工健康检查的或进行两癌筛查的，5 分。

33. 设立心理健康辅导室。（20 分）

【说明】

(1) 随着经济全球化及我国产业结构调整的逐步深入，社会心理因素成为除传统理化、生物因素外，又一个重要的职业病危害因素。员工心理问题会给企业造成很多负面影响：如员工缺勤率、离职率事故率增加，人际冲突增加，工作积极性和创造力下降，工作效率和业绩下降，客户服务质量降低，人力资源管理成本上升；企业管理层若出现心理健康问题很可能导致决策失误的严重后果；特殊行业企业员工的心理健康问题，甚至还可能给企业、社会和家庭造成灾难性后果。为员工和管理者提供优质的心理健康服务，可以有效改善员工心理健康状况，促进企业、家庭和社会和谐、稳定及发展，提升员工幸福感和满意度，塑造更好的企业形象。

(2) 《健康中国行动（2019—2030 年）》（五）心理健康促进行动中指出：心理健康是人在成长和发展过程中，认知合理、情绪稳定、行为适当、人际和谐、适应变化的一种完好状态，是健康的重要组成部分。明确要求各企事业单位要把心理健康教育融入员工思想政治工作，鼓励依托本单位党团、工会、人力资源部门、卫生室等设立心理健康辅导室并建立心理健康服务团队，或通过购买服务形式，为员工提供健康宣传、心理评估、教育培训、咨询辅导等服务，传授情绪管理、压力管理等自我心理调适方法和抑郁、焦虑等常见心理行为问题的识别方法，为员工主动寻求心理健康服务创造条件。对处于特定时期、特定岗位，或经历特殊突发事件的员工，及时进行心理疏导和援助。

(3) 《关于加强心理健康服务的指导意见》（国卫疾控发〔2016〕77 号）第五条建立健全心理健康服务体系指出，建立健全各部门各行业心理健康服务网络。各级机关和企事业单位依托本单位工会、共青团、妇联、人力资源部门、卫生室（或计生办），普遍设立心理健康辅导室，培养心理健康服务骨干队伍，配备专（兼）职心理健康辅导人员。

(4) 心理健康辅导室是开展心理健康教育工作的场所，其选址要求安静、隔音、明亮，位置便于来访，但出入口不能设置在人员行走要道，体现隐密性；室内布置要求做到让来访者安心、放松、舒适、注意力集中和易于保密，基本配置包括：两张沙发、一个茶几、纸巾盒、绿色植物或盆景、不带响声的计时器等。

【评估方式】现场勘察，访谈。

【赋分标准】

(1) 大中型企业设立心理健康辅导室，选址合理，内部设置规范，20 分，选址不合理扣 10 分，内部设置不规范，扣 3 分，未设置心理健康辅导室，扣 20 分。

(2) 小微型企业可采取与专业机构定向合作开展心理健康辅导, 20 分, 定向合作协议内容未包括心理健康培训教育、心理评估、咨询辅导, 缺一项扣 5 分。

(3) 小微型企业设置心理健康辅导室的, 赋分按 (1), 未设置心理健康辅导室或未可采取与专业机构定向合作开展心理健康辅导的, 扣 20 分。

34.制定并实施员工心理援助计划。(10 分)

【说明】

(1) 根据《职业健康促进名词术语》(GBZ/T296-2017), 员工援助计划(employee assistance program)/员工心理援助项目/全员心理管理技术, 是指企业为员工设置的一套系统的、长期的福利与支持项目。通过专业人员对组织进行诊断、建议, 并对员工及其直系亲属提供专业指导、培训和咨询, 旨在帮助解决员工及其家庭成员的各种心理和行为问题, 提高员工的工作绩效水平。

(2) 《关于加强心理健康服务的指导意见》(国卫疾控发〔2016〕77 号) 的第四条加强重点人群心理健康服务中指出, 普遍开展职业人群心理健康服务。各机关、企事业单位和其他用人单位要把心理健康教育融入员工思想政治工作, 制订实施员工心理援助计划, 为员工提供健康宣传、心理评估、教育培训、咨询辅导等服务, 传授情绪管理、压力管理等自我心理调适方法和抑郁、焦虑等常见心理行为问题的识别方法, 为员工主动寻求心理健康服务创造条件。对处于特定时期、特定岗位、经历特殊突发事件的员工, 及时进行心理疏导和援助。

(3) 为保护员工健康和人力资源的稳定性, 企业应制订员工心理援助计划, 创造有益于员工身心健康的工作环境, 引导员工保持健康、积极的心态, 平衡工作与家庭关系。

(4) 企业根据自身情况, 可依靠内部力量开展, 也可通过向社会心理服务机构购买服务等方式, 为员工提供员工心理援助计划。

(5) 企业应使用多种传播媒介对员工心理援助项目进行广泛宣传推广, 包括(但不限于)印刷品、网络、专题讲座培训、各种工作会议等, 扩大覆盖面和影响力, 促进项目开展、提高知晓度、参与度并提升服务质量。

(6) 员工心理援助计划必须包含心理危机干预, 并将其纳入各类突发事件应急预案和技术方案。企业心理危机包括突发性灾难事件、大规模裁员、并购中的文化冲突、暴力事件、自然灾害、群体职业中毒、传染病爆发等群体危机, 以及员工个体的自杀事件、亲人的丧失、重大疾病、创伤性的灾难事件、家庭暴力、婚姻或情感破裂等等。

【评估方式】 查阅相关档案资料、现场访谈。

【赋分标准】

(1) 制订员工心理援助计划并规范实施, 并进行 2 种以上宣传推广方式推广、实施危机干预, 10 分。

(2) 未制订员工心理援助计划, 0 分, 未进行 2 种以上宣传推广方式推广、实施危机干预, 一项不符合扣 5 分。

35.提供心理评估、心理咨询、教育培训等服务。(20 分)

【说明】

(1) 《中华人民共和国精神卫生法》第十五条规定: 企业应创造有益于劳动者身心健康的工作环境, 关注劳动者的心理健康, 有针对性地为劳动者提供心理健康服务, 改善劳动者心理健康状况。

(2) 《“健康中国 2030”规划纲要》第二篇普及健康生活第五章塑造自主自律的健康行为第三节促进心理健康中强调, 加大全民心理健康科普宣传力度, 提升心理健康素养。加强对抑郁症、焦虑症等常见精神障碍和心理行为问题的干预, 加大对重点人群心理问题早期发现和及时干预力度。提高突发事件心理危机的干预能力和水平。

(3) 《健康中国行动(2019—2030 年)》(五) 心理健康促进行动中指出: 与企业健康促进相关指标包括结果性指标和个人和社会倡导性指标, 其中结果性指标包括居民心理健康素养水平、失眠现患率、焦虑障碍患病率和抑郁症患病率; 个人和社会倡导性指标包括成人每日平均睡眠时间(小时)、鼓励个人正确认识抑郁和焦虑症状, 掌握基本的情绪管理、压力管理等自我心理调适方法等。

(4) 《关于加强心理健康服务的指导意见》(国卫疾控发〔2016〕77 号) 的第四条加强重点人群心理健康服务中指出, 普遍开展职业人群心理健康服务。为员工提供健康宣传、心理评估、教育培训、咨询辅导等服务, 传授情绪管理、压力管理等自我心理调适方法和抑郁、焦虑等常见心理行为问题的识别方法, 为员工主动寻求心理健康服务创造条件。对处于特定时期、特定岗位、经历特殊突发事件的员工, 及时进行心理疏导和援助。

(5) 世界卫生组织称“职业紧张已成为世界范围的流行病”。职业紧张作为职业人群社会心理损伤的典型代表, 已经成为当前保护职业人群健康不可忽视的问题之一。根据《职业健康促进名词术语》(GBZ/T296-2017), 职业紧张又称职业应激或工作压力, 是个体所在工作岗位的要求与个人的能力、资源或需求不匹配时出现的生理和心理反应, 若持续存在, 可导致身心健康损害。

(6) 企业应对员工开展针对“心理健康素养十条(2018 年版)”、职业紧张、焦虑、抑郁、失眠等内容的心理评估、心理咨询和教育培训。可根据实际情况量身定制个性化调查问卷, 采用书面问答、结合 APP、PC 端、微信等先进快捷的调查形式, 测试员工心理健康状况及心理健康素养等。

【评估方式】 查阅员工心理健康服务(心理评估、心理咨询、教育培训等)相关资料、现场访谈。

【赋分标准】

(1) 大中型企业：提供针对“心理健康素养十条（2018年版）”、职业紧张、焦虑、抑郁、失眠等内容中三种及以上，形式包括心理评估、心理咨询和教育培训，20分，未提供服务，不得分，内容上缺一种扣5分，形式上缺一种扣5分。20分扣完为止。

(2) 小微企业：提供针对“心理健康素养十条（2018年版）”、职业紧张、焦虑、抑郁、失眠等内容中一种及以上，形式至少包括教育培训，20分，未提供服务，不得分，内容不明确或缺失，扣10分，形式上不明确或缺失，扣10分。20分扣完为止。

36.落实《女职工劳动保护特别规定》，加强对怀孕和哺乳期女职工的关爱和照顾。女职工较多的企业按规定建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室、母婴室等辅助设施。（15分）

【说明】

(1) 《女职工劳动保护特别规定》第五条：用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

(2) 《女职工劳动保护特别规定》第六条：女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应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。对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

(3) 《女职工劳动保护特别规定》第九条：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。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

(4) 《女职工劳动保护特别规定》第十条：女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施。

(5) 女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施需满足以下要求：不存在有毒有害物质、舒适安全、自然采光、通风良好、易于清扫等。

【评估方式】资料审查、现场勘察。

【赋分标准】

(1) 落实《女职工劳动保护特别规定》，对怀孕及哺乳期女职工的关爱和照顾措施落实到位，15分，发现一处措施不到位，扣5分，存在任何违反《女职工劳动保护特别规定》的情况，0分。

(2) 女职工较多人单位（45岁以下女职工人数 \geq 50人）设立专门的女职工卫生室、孕妇休息室、母婴室等设施，15分，发现一项不符合，扣5分。

37.企业主要负责人和职业卫生管理人员接受职业卫生培训，遵守职业病防治法律、法规，依法组织本单位的职业病防治工作。（15分）

【说明】

（1）根据《中华人民共和国职业病防治法》第三十四条规定：用人单位的主要负责人和职业卫生管理人员应当接受职业卫生培训，遵守职业病防治法律、法规，依法组织本单位的职业病防治工作。

（2）职业卫生培训工作，是保障员工职业安全健康的源头性、基础性举措。企业要牢固树立“培训不到位就是隐患”的观念，把职业卫生培训摆上更加重要的位置，切实把工作谋划好、部署好、落实好；用人单位主要负责人主要培训内容：国家职业病防治法律、行政法规和规章，职业病危害防治基础知识，结合行业特点的职业卫生管理要求和措施等。初次培训不得少于16学时，继续教育不得少于8学时；职业卫生管理人员主要培训内容：国家职业病防治法律、行政法规、规章以及标准，职业病危害防治知识，主要职业病危害因素及防控措施，职业病防护设施的维护与管理，职业卫生管理要求和措施等。初次培训不得少于16学时，继续教育不得少于8学时。培训及继续教育的周期为一年。

【评估方式】访谈、资料审查。

评估要点：查阅企业接受有关部门或技术机构承办的职业病防治法律法规等的培训通知和培训内容；查看组织开展各类人员培训记录，重点查看培训内容是否符合要求，学时和频次是否规范；查看各类人员培训合格证或其它培训证明材料。

【赋分标准】

（1）企业负责人和职业卫生管理人员全部接受定期的职业卫生培训，遵守职业病防治法律、法规，依法组织本单位的职业病防治工作，15分，未参加职业卫生培训或企业存在违反职业病防治法律、法规现象，不得分。

（2）存在企业负责人和职业卫生管理人员全部培训、学时、频次或内容符合要求，一项不符合，扣5分，15分扣完为止。

38.组织劳动者进行上岗前的职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训。（15分）

【说明】

（1）根据《中华人民共和国职业病防治法》第三十四条规定：用人单位应当对劳动者进行上岗前的职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训，普及职业卫生知识，督促劳动者遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，指导劳动者正确使用职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品。

(2) 用人单位应根据行业和岗位特点, 制订培训计划, 确定培训内容和培训学时, 确保培训取得实效。没有能力组织职业卫生培训的用人单位, 可以委托培训机构开展职业卫生培训。培训内容: 国家职业病防治法规基本知识, 本单位职业卫生管理制度和岗位操作规程, 所从事岗位的主要职业病危害因素和防范措施, 个人劳动防护用品的使用和维护, 劳动者的职业卫生保护权利与义务等。初次培训时间不得少于 8 学时, 继续教育不得少于 4 课时, 培训及继续教育的周期为一年。用人单位应用新工艺、新技术、新材料、新设备, 或者转岗导致劳动者接触职业病危害因素发生变化时, 要对劳动者重新进行职业卫生培训, 视作继续教育。

(3) 煤矿接触职业病危害劳动者的职业卫生培训, 按照有关规定执行。

【评估方式】 资料审查、访谈。

评估要点: 查阅企业接受有关部门或技术机构承办的职业病防治法律法规等的培训通知和培训内容; 查看组织开展各类人员培训记录, 重点查看培训内容是否符合要求, 学时和频次是否规范; 查看各类人员培训合格证或其它培训证明材料。

【赋分标准】

(1) 存在职业病危害因素岗位的劳动者均接受规范的上岗前和在岗期间职业卫生培训, 10 分, 存在职业病危害因素岗位的劳动者未全部覆盖的, 不得分。

(2) 培训内容和学时符合要求, 5 分, 其中一项不符合, 扣 5 分。

(3) 未开展相关培训的, 该条不得分。

39.建立、健全职业卫生管理制度、操作规程、职业卫生档案和工作场所职业病危害因素监测及评价制度。(15 分)

【说明】

根据《中华人民共和国职业病防治法》第二十条规定: 用人单位应当采取下列职业病防治管理措施:

(一) 设置或者指定职业卫生管理机构或者组织, 配备专职或者兼职的职业卫生管理人员, 负责本单位的职业病防治工作。

(二) 制订职业病防治计划和实施方案。

(三) 建立、健全职业卫生管理制度和操作规程。

(四) 建立、健全职业卫生档案和劳动者健康监护档案。

(五) 建立、健全工作场所职业病危害因素监测及评价制度。

(六) 建立、健全职业病危害事故应急救援预案。

【评估方式】 资料审查。

评估要点: 职业卫生管理制度、操作规程、档案管理、职业病危害因素监测及评价制度等是否全面。

【赋分标准】

(1) 建立规范完善的职业卫生管理制度、操作规程、职业卫生档案、工作场所职业病危害因素监测及评价制度，5项均符合，15分，其中一项不符合，扣3分。

(2) 建立的制度、规程、档案全面，操作性强，不符合，扣5分。

(3) 第(1)(2)项扣分，15分扣完为止。

40.实施工作场所职业病危害因素日常监测和定期检测、评价。(15分)

【说明】

根据《中华人民共和国职业病防治法》第二十六条规定：用人单位应当实施由专人负责职业病危害因素日常监测，并确保监测系统处于正常运行状态。用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定，定期对工作场所进行职业病危害因素检测、评价。监测、检测、评价结果存入企业职业卫生档案。检测结果向劳动者公布，存在职业病危害因素接触强度或浓度超标的工作场所，应及时进行整改，以保护劳动者的健康和生命安全。

【评估方式】资料审查、现场勘察。

评估要点：查看工作场所职业病危害因素现场检测资料、职业卫生档案，注意监测频次及职业病危害浓度/强度是否超标；现场勘察了解职业病危害因素检测结果的现场公布情况。

【赋分标准】

(1) 实施规范的工作场所职业病危害因素日常监测（小微企业不考虑）、定期检测、评价，3项全部符合，15分，未实施工作场所职业病危害定期检测评价，扣15分，大中型企业未实施日常监测，扣5分。

(2) 定期检测、评价频次不符合规范，扣5分。

(3) 第(1)-(2)以15分扣完为止。

41.在存在或者产生职业病危害的工作场所设置警示标识和中文警示说明；对存在或产生严重职业病危害的工作岗位设置职业病危害告知卡。(10分)

【说明】

(1) 《中华人民共和国职业病防治法》明确规定，产生职业病危害的用人单位，应当在醒目位置设置公告栏，公布有关职业病防治的规章制度、操作规程、职业病危害事故应急救援措施和工作场所职业病危害因素检测结果。对产生严重职业病危害的作业岗位，应当在其醒目位置，设置警示标识和中文警示说明。警示说明应当载明产生职业病危害的种类、后果、预防以及应急救治措施等内容。

(2) 公告栏、警示标识、告知卡的设置需符合《工作场所职业病危害警示标识》(GBZ158)和《高毒物品作业岗位职业病危害告知规范》(GBZ/T203)的相关规定。

【评估方式】资料审查、现场勘察。

评估要点：查看公告栏数量、内容和位置是否规范；警示标识数量、内容、尺寸、位置及清晰度是否规范；职业病危害告知卡的数量、内容和位置是否规范等。

【赋分标准】

对存在或者产生职业病危害的工作场所设置警示标识和中文警示说明、公告栏且规范，对产生严重职业病危害的工作岗位设置职业病危害告知卡且规范，10分，数量、内容、尺寸、位置及清晰度，一项不规范，扣2分，10分扣完为止。

42.采用有效的职业病防护设施；为员工提供符合国家职业卫生标准的职业病防护用品，并督促、指导员工正确佩戴和使用。（10分）

【说明】

（1）《中华人民共和国职业病防治法》第二十二条规定：用人单位必须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。用人单位为劳动者个人提供的职业病防护用品必须符合防治职业病的要求；不符合要求的，不得使用。

（2）《工作场所职业卫生监督管理规定》第十六条规定：用人单位应当为劳动者提供符合国家职业卫生标准的职业病防护用品，并督促、指导劳动者按照使用规则正确佩戴、使用。

（3）职业病防护设施，是指消除或者降低工作场所的职业病危害因素的浓度或者强度，预防和减少职业病危害因素对劳动者健康的损害或者影响，保护劳动者健康的设备、设施、装置、构（建）筑物等的总称。企业应根据实际情况设置职业病防护设施，并保证防护设施有效运行。

（4）职业病防护用品是指由企业为劳动者配备的，使其在劳动过程中免遭或者减轻事故伤害及职业病危害的个体防护装备；职业病防护用品的选择、使用和管理要求应当符合国家相关规定；企业应对劳动者开展防护用品设施使用和个人防护用品佩戴的相关培训，并进行督促检查。

【评估方式】资料审查、现场勘察。

评估要点：

（1）查看职业病防护用品采购、领用和维护记录、防护用品供应商和生产厂家的相关证照、产品质量检验合格证以及员工培训资料等。

（2）访谈了解防护用品发放、使用及培训情况。

（3）现场勘察，查看防护设施是否有效运行，注意防护用品是否有生产许可证“QS”标识和安全认证标志“LA”标识，查看员工佩戴情况。

【赋分标准】

（1）采用有效的职业病防护设施，为员工提供符合国家职业卫生标准的职业病防护用品，并督促、指导员工正确佩戴和使用，10分。

- (2) 防护设施不到位或职业病防护用品不符合相关标准，发现一项，扣 5 分。
- (3) 督促、指导员工正确佩戴和使用，发现 1 例不规范佩戴和使用，扣 2 分。
- (4) 第 (2) (3) 扣分，10 分扣完为止。

43.对可能导致急性职业损伤的有毒、有害工作场所，设置报警装置，配置现场急救用品、冲洗设备、应急撤离通道和必要的泄险区。（15 分）

【说明】

(1) 《中华人民共和国职业病防治法》第二十五条规定：对可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所，用人单位应当设置报警装置，配置现场急救用品、冲洗设备、应急撤离通道和必要的泄险区。

(2) 急性职业损伤的有毒、有害工作场所是指发生有毒有害气体、毒物、强腐蚀物质、刺激物质和射线泄漏等对劳动者生命健康可造成急性危害的工作场所。

(3) 用人单位应当在可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所设置报警装置，配置现场急救用品、冲洗设备、应急撤离通道和必要的泄险区，品种和数量能满足需求，并定期检查维护，确保正常使用。

【评估方式】资料审查、现场勘察。

评估要点：

- (1) 查阅报警装置、现场急救用品、冲洗设备的管理档案资料。
- (2) 现场查看报警装置、急救用品、冲洗设备、应急撤离通道和泄险区设置情况。

【赋分标准】

(1) 对可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所，用人单位设置报警装置，配置现场急救用品、冲洗设备、应急撤离通道和必要的泄险区，有定期检查维护记录，能正常使用，品种和数量能满足需求，5 项措施中每设置一项，3 分；全部符合，15 分。

(2) 未在可能导致急性职业损伤的有毒有害工作场所设置报警装置，配置现场急救用品、冲洗设备、应急撤离通道和设置必要的泄险区，得 0 分。

(3) 报警装置、现场急救用品、冲洗设备、应急撤离通道或泄险区的配置品种和数量不能满足需求或不能正确使用，发现一处，扣 3 分。

(4) 缺定期检查维护记录，发现一处扣 1 分。

(5) 第 (3) (4) 项扣分，15 分扣完为止。

44.建立、健全职业病危害事故应急救援预案。（10 分）

【说明】

(1) 《中华人民共和国职业病防治法》第二十条规定：用人单位应当建立、健全职业病危害事故应急救援预案。

(2) 《中华人民共和国职业病防治法》第三十七条规定：发生或者可能发生急性职业病危害事故时，用人单位应当立即采取应急救援和控制措施，并及时报告所在地卫生行政管理部门和有关部门。

(3) 预案基本要素需包括事故类型和危害程度分析、应急组织机构和职责、预警和信息报告、应急响应、预案演练的范围、形式、内容、频次、演练结果和总结等要求。

【评估方式】资料审查、访谈。

评估要点：查阅职业病危害应急救援与管理制度、应急演练资料。

【赋分标准】

- (1) 建立、健全职业病危害事故应急救援预案，并进行演练，10分。
- (2) 未建立职业病危害事故应急救援预案，0分。
- (3) 职业病危害事故应急救援预案不完善，扣2分。
- (4) 职业病危害事故应急救援预案未演练，扣5分。

45.建立、完善职业健康监护制度，对从事接触职业病危害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。（20分）

【说明】

(1) 根据《中华人民共和国职业病防治法》第三十五条规定：对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。

(2) 为保障员工的身体健康和权益，及时发现和掌握员工健康状况和从事职业病危害作业人员职业健康状况及职业危害、职业病和工作相关疾病的发生情况，为采取相应的防治措施提供依据，企业应建立健康检查和职业健康检查制度。

(3) 上岗前职业健康检查①对从事接触职业病危害作业的员工，用人单位应当组织上岗前职业健康检查；②用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的员工从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的员工从事其所禁忌的作业；③用人单位应当对下列劳动者进行上岗前的职业健康检查：拟从事接触职业病危害作业的新录用员工，包括转岗到该作业岗位的员工；拟从事有特殊健康要求作业的员工。

(4) 在岗期间职业健康检查在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的员工，应当调离原工作岗位，并妥善安置。用人单位应当及时将职业健康检查结果及职业健康检查机构的建议以书面形式如实告知员工。

(5) 离岗时职业健康检查对准备脱离所从事的职业病危害作业或者岗位的员工，用人单位应当在劳动者离岗前30日内组织员工进行离岗时的职业健康检查。劳动者离岗前90日内的在岗期间的职业健康检查可以视为离岗时的职业健康检查。用人单位对未进行离岗时

职业健康检查的员工，不得解除或者终止与其订立的劳动合同。用人单位应当及时将职业健康检查结果及职业健康检查机构的建议以书面形式如实告知员工。

【评估方式】资料审查、访谈。

评估要点：查阅企业建立的职业健康监护制度及告知员工检查结果的证明材料。在从事接触职业病危害作业的员工花名册中随机抽查 20 名员工，查看职业健康档案。

【赋分标准】

(1) 制订职业健康监护制度，对从事接触职业病危害作业的劳动者进行上岗前、在岗期间和离岗时职业健康检查，做到应检尽检，并将检查结果告知劳动者本人，20 分。

(2) 未制订职业健康监护制度，扣 5 分。

(3) 随机抽查 20 名员工职业健康档案，发现 1 例未规范开展上岗前、在岗期间或离岗时职业健康检查，扣 5 分。

(4) 随机抽查的 20 名员工，企业缺乏将检查结果告知劳动者本人的佐证材料，扣 5 分。

(5) 未开展上岗前、在岗期间或离岗时职业健康体检，扣 20 分。

(6) 第(2) - (5) 扣分，20 分扣完为止。

46.建立职业健康监护档案并妥善保管。（15 分）

【说明】

(1) 根据《中华人民共和国职业病防治法》第三十六条规定：用人单位应当为劳动者建立职业健康监护档案，并按照规定期限妥善保存。

(2) 根据《职业健康监护技术规范》（GBZ188-2014），劳动者职业健康监护档案包括劳动者职业史、既往史和职业病危害接触史；职业健康检查结果及处理情况和职业病诊疗等健康资料。

(3) 劳动者离开用人单位时，有权索取本人职业健康监护档案复印件，用人单位应当如实、无偿提供，并在所提供的复印件上签章。

【评估方式】资料审查。

评估要点：查阅职业健康监护档案内容的全面和完整性。

【赋分标准】

(1) 建立完整的职业健康监护档案，内容包括有纸质档案、电子档案，档案内容全面，15 分。

(2) 未建立职业健康监护档案，0 分。

(3) 缺纸质档案，扣 5 分；缺电子档案，扣 2 分；

(4) 档案内容欠全面，扣 5 分。

47.定期评估职业健康监护资料。（10分）

【说明】

结合企业实施的职业病防护制度和措施，动态分析接触职业病危害因素人员的健康状况，跟踪监测职业病及职业健康损害的发生、发展规律及分布情况，对职业健康监护资料进行定期评估，以便评价职业健康损害与作业环境中职业病危害因素的关系及危害程度，预测健康损害的发展趋势，提出综合整改建议；同时，定期评估可为针对性的目标干预提供依据，也可评价预防和干预措施的效果，为企业制订或修订职业病防治相关制度和对策服务。

【评估方式】资料审查。

评估要点：查阅对职业健康监护资料的评估内容与处理措施。

【赋分标准】

大中型企业：

- （1）对职业健康档案有整体及个人完整的定期分析评估报告，10分。
- （2）只有整体定期分析评估报告，5分。
- （3）只有个人定期分析评估报告，5分。
- （4）未开展职业健康监护资料定期评估的，0分。

小微企业：该条不做要求，直接得分。

48.配合做好职业病诊断与鉴定工作，安排疑似职业病病人依法进行职业病诊断，依法提供与职业病诊断、鉴定有关的职业卫生和健康监护等资料。（10分）

【说明】

（1）《中华人民共和国职业病防治法》第四十七条规定：用人单位应当如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业病危害接触史、工作场所职业病危害因素检测结果等资料；卫生行政部门应当监督检查和督促用人单位提供上述资料；劳动者和有关机构也应当提供与职业病诊断、鉴定有关的资料。职业病诊断、鉴定机构需要了解工作场所职业病危害因素情况时，可以对工作场所进行现场调查，也可以向卫生行政部门提出，卫生行政部门应当在十日内组织现场调查。用人单位不得拒绝、阻挠。

（2）《中华人民共和国职业病防治法》第五十五条规定：医疗卫生机构发现疑似职业病病人时，应当告知劳动者本人并及时通知用人单位。用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断；在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除或者终止与其订立的劳动合同。疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用，由用人单位承担。

【评估方式】资料审查、访谈

【赋分标准】

- （1）有疑似职业病病人诊断管理方案，2分。
- （2）在依法提供诊断、鉴定所需要的相关资料方面配合不到位，发现一次，扣5分；

(3) 未安排疑似职业病病人进行职业病诊断的，0分。

(4) 第(1) - (3)条扣分，10扣完为止。

49.妥善安置有职业禁忌、职业相关健康损害和患有职业病的员工。（10分）

【说明】

根据《中华人民共和国职业病防治法》第三十五条规定，不得安排有职业禁忌的员工从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的员工，应当调离原工作岗位，并妥善安置；用人单位应当保障职业病病人依法享受国家规定的职业病待遇。用人单位对不适宜继续从事原工作的职业病病人，应当调离原岗位，并妥善安置。

【评估方式】资料审查、访谈。

评估要点：查阅对职业健康监护资料与处理措施记录等。

【赋分标准】

妥善安排有职业禁忌、职业相关健康损害和职业病的员工，10分。发现1例未按照规定安排职业禁忌、职业相关健康损害和职业病员工的，扣10分。

50.依法依规安排职业病病人进行治疗、康复和定期检查。（10分）

【说明】

《中华人民共和国职业病防治法》第五十六条：用人单位应当保障职业病病人依法享受国家规定的职业病待遇。用人单位应当按照国家有关规定，安排职业病病人进行治疗、康复和定期检查。用人单位对不适宜继续从事原工作的职业病病人，应当调离原岗位，并妥善安置。用人单位对从事接触职业病危害的作业的劳动者，应当给予适当岗位津贴。

【评估方式】资料审查、访谈。

【赋分标准】

安排职业病病人进行治疗，并根据医学建议安排后期康复及定期检查，10分，发现1未依法依规安排职业病病人进行治疗、康复或定期检查，扣10分。

51.对从事接触职业病危害作业的劳动者，给予岗位津贴。（10分）

【说明】

《中华人民共和国职业病防治法》第五十六条：用人单位对从事接触职业病危害的作业的劳动者，应当给予适当岗位津贴。

【评估方式】资料审查、访谈。

【赋分标准】

(1) 对从事接触职业病危害作业的劳动者，全部给予岗位津贴，10分

(2) 未全部给予岗位津贴，扣5分。

(3) 对从事接触职业病危害作业的劳动者，均未给予岗位津贴，扣 10 分。

52. 优先采用有利于防治职业病和保护劳动者健康的新技术、新工艺、新设备、新材料，替代职业病危害严重的技术、工艺、设备、材料。（15 分）

【说明】

(1) 《中华人民共和国职业病防治法》第八条：国家鼓励和支持研制、开发、推广、应用有利于职业病防治和保护劳动者健康的新技术、新工艺、新设备、新材料，加强对职业病的机理和发生规律的基础研究，提高职业病防治科学技术水平；积极采用有效的职业病防治技术、工艺、设备、材料；限制使用或者淘汰职业病危害严重的技术、工艺、设备、材料。

(2) 《工作场所职业卫生监督管理规定》（国家安全生产监督管理总局令第 47 号）第二十七条规定：用人单位应当优先采用有利于防治职业病危害和保护劳动者健康的新技术、新工艺、新材料、新设备，逐步替代产生职业病危害的技术、工艺、材料、设备。

【评估方式】资料审查、现场勘查、访谈。

评估要点：

(1) 现场检查企业主要生产过程是否采用新技术、新工艺、新设备和新材料。

(2) 查阅企业生产、经营、进口和使用记录及相关票据等。

【赋分标准】

(1) 用人单位优先采用有利于防治职业病和保护劳动者健康的新技术、新工艺、新设备、新材料，替代职业病危害严重的技术、工艺、设备、材料，15 分，发现 1 处，扣 5 分。15 分扣完为止。

(3) 用人单位采用国家明令禁止或已淘汰落后的工艺，0 分。

53. 广泛开展多种形式的健康知识普及，倡导健康生活方式和健康工作方式。（20 分）

【说明】

(1) 灵活运用多种健康传播形式，使员工知晓健康信息、产生健康信念认同、发生态度转变并采纳健康行为，是工作场所健康促进与教育的重要手段。

(2) 根据《职业健康促进名词术语》（GBZ/T296-2017），健康生活方式是指朝向健康或被健康结果所强化的行为模式，包括合理安排膳食、坚持适量运动、保持心态平和、改变不良行为、自觉保护环境和学习健康知识等。

(3) 《“健康中国 2030”规划纲要》明确要求“坚持政府主导与调动社会、个人的积极性相结合，推动人人参与、人人尽力、人人享有，落实预防为主，推行健康生活方式，减少疾病发生。”“要强化个人健康责任，提高全民健康素养，引导形成自主自律、符合自身特点的健康生活方式，有效控制影响健康的生活行为因素，形成热爱健康、追求健康、促进健康的

社会氛围。”“推进全民健康生活方式行动，强化家庭和高危个体健康生活方式指导及干预，开展健康体重、健康口腔、健康骨骼等专项行动。”我国《卫生事业发展“十三五”规划纲要》也明确提出将“加强全民健康教育，积极倡导健康生活方式”作为重点工作。世界卫生组织指出，不健康的饮食、身体活动不足和吸烟是导致慢性病的重要行为危险因素。在我国，与膳食不平衡和身体活动不足等生活方式密切相关的慢性疾病及其危险因素水平呈逐年快速上升趋势，已成为威胁我国人民健康的突出问题。

【评估方式】听取工作汇报，访谈，查看开展健康促进与教育活动的板报、小折页、手册、海报、光盘、网页、影像记录等各项相关资料，现场检查宣传栏、播放设备、播放记录、场地等。

【赋分标准】按照本条目包含的几项内容分别赋分。

(1) 基于企业和员工群体的特点，积极开展各项与员工身心健康密切相关的健康教育与健康促进活动，倡导合理膳食、适量运动、戒烟限酒、心理平衡等健康生活方式，满分 10 分；缺一项扣 3 分。

(2) 对重复用力、快速移动、异常姿势等工效学危害因素，制定预防和控制工作相关肌肉骨骼系统疾患的措施，不符合，扣 4 分。

(3) 对高负荷、超时工作等作业方式，未采取减少工作时间、调整工作内容或作息时间等预防和控制过劳发生的措施，扣 4 分；

(4) 健康教育活动形式单一，缺乏互动式和参与式活动，扣 4 分；

(5) 员工参加相关活动影响考勤、收入或其他福利待遇，扣 3 分；

(6) 未关注健康行为的采纳和健康技能的提升，扣 3 分

(7) 第 (1) - (6) 扣分，20 分扣完为止。。

54.定期组织开展传染病、慢性病和职业病防治及心理健康等内容的健康教育活动，提高员工健康素养。（25 分）

【说明】

(1) 健康素养是指个人获取和理解基本健康信息和服务，并运用这些信息和服务作出正确决策，以维护和促进自身健康的能力。健康素养水平是指具备健康素养的人在监测总人群中所占的比例。计算方法：具备基本健康素养的人数/监测人群总人数×100%。居民心理健康素养水平是指根据国家卫生健康委发布的《心理健康素养十条》，居民对心理健康核心知识的知晓情况、认可程度、行为改变等。

(2) 《健康中国行动（2019—2030 年）》中提出：把提升健康素养作为增进全民健康的前提，根据不同人群特点有针对性地加强健康教育与促进，让健康知识、行为和技能成为全民普遍具备的素质和能力，实现健康素养人人有。当前，我国居民健康素养水平总体仍比较低。2018 年居民健康素养水平只有 17.06%。健康中国行动主要指标之一是居民健康素养水平 2020 年≥22%，2030 年≥30%。居民心理健康素养水平目前是 12%，2022 年≥20%，2030

年≥30%。在企业中开展多种形式的健康教育活动，科学普及健康知识，提升健康素养，有助于提高企业员工自我健康管理能力和身心健康水平，对促进劳动力人口素质的提高、推动经济和社会持续发展具有深远意义。

【评估方式】听取工作汇报，查看宣传图片、培训记录和签到表等活动开展相关档案资料，查阅员工的健康档案或员工健康检查汇总分析数据，查看健康素养的评估方案，现场访谈。

【赋分标准】以国家卫生健康委发布的《中国公民健康素养—基本知识与技能》和《心理健康素养十条》为基本内容，开展健康素养宣传促进活动并进行评估。

(1) 企业落实健康知识宣传、教育培训制度，利用各种形式针对传染病、慢性病和职业病防治以及心理健康等内容定期开展宣传、教育，每年至少开展五次健康讲座，缺1次，扣2分。内容应包含慢性病、传染病防治、健康生活方式、职业紧张及心理卫生等相关内容，少一项，扣2分；

(2) 未开展宣传教育活动或健康讲座，扣20分。

(3) 抽样评估员工职业健康素养水平，低于全市上一年度平均水平的，扣5分。2023年全市职业健康素养水平为48.68%。

55.定期对食堂管理和从业人员开展营养、平衡膳食和食品安全相关培训。（15分）

【说明】

《健康中国行动（2019—2030年）》中提出，鼓励食堂和餐厅配备专兼职营养师，定期对管理和从业人员开展营养、平衡膳食和食品安全相关的技能培训、考核。企业内部设置食堂或餐厅的，考核此项指标；未设置食堂或餐厅的企业，不考核此项指标。

【评估方式】听取工作汇报，查看开展培训和考核的相关档案资料，现场抽查食堂管理和从业人员的营养、平衡膳食和食品安全相关的知识和技能。

【赋分标准】按照以下内容要求分别赋分。

(1) 企业落实食堂管理和从业人员培训与考核制度，组织食堂管理和从业人员进行营养、平衡膳食和食品安全相关的知识和技能培训，每年累计达到4小时以上，满分10分，未组织培训的或每年累计时间不足4小时，扣10分。

(2) 未进行考核或考核不合格者依然上岗，扣5分。

56.关爱员工身心健康，构建和谐、平等、信任、宽容的人文环境。（20分）

【说明】

(1) 习近平总书记在全国卫生与健康大会的讲话中强调：没有全民健康，就没有全面小康。要把人民健康放在优先发展的战略地位，以普及健康生活、优化健康服务、完善健康保障、建设健康环境、发展健康产业为重点，加快推进健康中国建设，努力全方位、全周期

保障人民健康，为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦打下坚实健康基础。

(2) 关爱员工身心健康是企业的社会责任，也是“以人为本”和构建社会主义和谐社会的具体体现。我国是世界上劳动人口最多的国家，没有职业健康，就没有全民健康。保障员工的身心健康不仅关系到企业的持续发展，而且也关系到社会的和谐与稳定，关系到“全面小康”和“两个一百年”奋斗目标的实现。

(3) 人文环境是指一定社会系统内外文化变量的函数，文化变量包括共同体的态度、观念、信仰系统、认知环境等。人文环境是社会本体中隐藏的无形环境，是一种潜移默化的民族灵魂。人文环境的产生和广泛使用正是人类社会文明进步的体现，人文环境是长期积淀形成的人文精神氛围，是风气、惯性思维、是人情韵味，是渗透着人文精神的生活环境。是基于生活在这个环境中的人的文化素质、内涵气质、审美观、价值观、行为规范和言谈举止的共性表现。

(4) 和谐、平等、信任、宽容等健康向上的人文环境，有助于员工对企业的认同感和归属感，可促进人际关系，增进员工社会支持，化解工作压力，提升心理健康水平，提升员工的幸福指数。同时健康向上的人文环境，能有效提高企业的凝聚力和吸引力，有利于企业的可持续性发。

【评估方式】听取工作汇报、查看资料和现场、员工访谈。

【赋分标准】按照以下内容要求分别赋分。

(1) 为员工搭建沟通平台，帮助员工排忧解难，满分 5 分；未搭建沟通平台或平台不畅通，扣 5 分。

(2) 理解、尊重和支持员工，从精神上、生活上关心爱护员工，保障员工的合法权益，满分 5 分，对弱势青提未能采取帮扶，扣 5 分。

(3) 坚持以人为本，建立公平、公正、公开、科学的激励机制，优化人才成长环境，满分 5 分，员工成长激励机制不公平或不透明，扣 5 分。

(4) 营造宽松和谐的工作环境，形成爱岗敬业积极进取的工作氛围，满分 5 分，未能构建和谐、平等、信任、宽容等健康向上的人文环境，扣 5 分。

57.传播健康先进理念和文化。（15 分）

【说明】

(1) 《健康中国行动（2019-2030 年）》之“职业健康保护行动”中，要求劳动者个人积极传播职业健康先进理念和文化，倡导健康工作方式。

(2) 传播健康先进的理念和文化，不只是传播健康知识，更为重要的是将健康视为一种特殊文化来进行传播，涵盖健康知识、健康心态、健康习惯、健康行为、健康生活方式、健康环境等诸多内容。

(3) 在企业中传播先进文化和理念可发挥陶冶情操、凝聚人心、寓教于乐的作用，形成“人造文化，文化化人”的良好氛围，增强员工凝聚力，营造和谐氛围，实现精神层面的和谐统一。

(4) 企业文化是在一定的条件下，企业生产经营和管理活动中所创造的具有该企业特色的精神财富和物质形态。它包括文化观念、价值观念、企业精神、道德规范、行为准则、历史传统、企业制度、文化环境等。企业文化是企业的灵魂，只有健康先进的理念和文化，才能成为推动企业发展的不竭动力。

【评估方式】听取工作汇报，查看相关宣传资料。

【赋分标准】按照以下内容要求分别赋分。

(1) 建立传播健康先进理念和文化的传播网络、传播渠道，5分；未能符合要求的，扣5分。

(2) 创建以健康为核心的企业文化，企业文化积极向上、富有凝聚力，得到员工认可，5分；未能符合要求的，扣5分。

(3) 通过各种渠道、多种方式，如文体活动、社团组织、会议等方式弘扬健康理念和文化，引导员工形成积极的价值观，5分；未能符合要求的，扣5分。

(4) 企业文化和理念得到员工认可，5分，未能符合要求的，扣5分。

58.采取积极有效措施预防和制止工作场所暴力、歧视和性骚扰等。（20分）

【说明】

(1) 工作场所暴力是指工作场所发生的可导致工人健康和安全危险的暴力行为，通常以身体攻击和语言威胁的形式出现。据国际劳工组织2006年6月公布的研究报告《工作场所暴力》称，工作场所的肢体暴力和心理暴力在全世界蔓延，在许多工业化国家已达到“泛滥程度”。可从四方面入手预防与控制工作场所暴力即法律保障、制度保障、组织保障、实体保障。

(2) 国际劳工组织《消除（就业和职业）歧视公约》（第111号）第1条第1款（a）给出了歧视的定义：基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因，具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠。包括直接歧视、间接歧视和制度性歧视，并包括（性）骚扰。

(3) 被骚扰“污染”了的工作环境不可避免地会带来生产效率的下降，也可能造成与工作相关的健康问题，如紧张、抑郁以及极端情况下的自杀。由于骚扰所导致的这些后果，骚扰被认为是职业卫生问题而被纳入国际劳工组织1981年《职业安全卫生公约》（第155号）。我国于2007年批准该公约。工作有关的环境里，骚扰可以来自雇主、主管、同事、访客、客户及任何与员工打交道的人。与工作有关的环境不仅包括日常的工作场所，还包括骚扰者因工作关系有机会接触被骚扰者的场合，如上下班途中、出差、同事聚会、电话和邮件等。

构成性骚扰的行为可以是：身体上的（如违背对方意愿的身体接触）；语言上的（如评价、冒犯性的笑话、人身侮辱、下流话）；非语言上的（如盯视、吹口哨或有性意味的手势）。

【评估方式】听取工作汇报；查阅反暴力、反歧视、反性骚扰的相关制度、宣传资料等；员工访谈。

【赋分标准】按照以下内容要求分别赋分。

（1）建立完善的预防和制止工作场所暴力、歧视和性骚扰的相关管理制度，5分；未能符合要求的，扣5分。

（2）开展预防和制止工作场所暴力、歧视和性骚扰的宣传教育，5分；未能符合要求的，扣5分。

（3）指定部门负责管理预防和制止工作场所暴力、歧视和性骚扰，5分；未能符合要求的，扣5分。

（4）定期开展预防和制止工作场所暴力、歧视和性骚扰的督导检查，5分；未能符合要求的，扣5分。

59.开展“健康达人”或职业健康达人评选活动。（15分）

【说明】

（1）在中文字典里，“达人”是指经过长年的锻炼，积累了丰富的经验，而得到某个领域真谛的人。

（2）《健康中国行动（2019-2030年）》在“职业健康保护行动”中明确指出：鼓励各用人单位做好员工健康管理、评选“健康达人”，其中国家机关、学校、医疗卫生机构、国有企业等用人单位应支持员工率先树立健康形象，争做“健康达人”并给予奖励。

（3）所谓“健康达人”，借鉴一些地区的做法和内容，“健康达人”应具有健康向上积极乐观的形象；具有健康理念和一定的健康素养，并以实际行动践行“合理膳食、适量运动、戒烟限酒、心理平衡”等健康生活方式；采取积极有效措施和健康自我管理手段，在生理、心理、社会适应度、道德等健康方面取得积极成效；致力于服务他人健康或社会健康公益事业的热心人士；个人健康事迹对他人和社会产生积极影响等。

（4）开展“健康达人”评选活动，是一个倡导性的策略，鼓励员工知晓健康知识、积极践行健康生活方式，并对其他员工起到带动、示范和引领作用。在实际操作中，不同企业可根据行业特点增加“健康达人”的相关要求。如需要高度注意力集中的高空作业企业，“健康达人”则需要强调良好睡眠、充足体力和心理健康。

【评估方式】查看相关资料、听取工作汇报、访谈等。

【赋分标准】

（1）开展“健康达人”或类似评选活动，制订相应评选标准和评选办法并评选出“健康达人”或类似表率人物，并给予适当奖励。通过员工访谈，80%以上员工反映所评选的“健康达

人”或表率人物得到大家普遍认可，并成为员工“每个人是自己健康第一责任人”的表率，15分。

(2) 制订相应评选标准和评选办法，5分。

(3) 通过员工访谈，员工对活动满意度不高（访谈满意度未超过50%），扣5分。

(4) 未开展“健康达人”评选或未开展类似活动的，0分。

60.切实履行社会责任，积极参与社会公益活动。（20分）

【说明】

根据 GB/T 36000-2015《社会责任指南》，社会责任是指组织通过透明和合乎道德的行为为其决策和活动对社会和环境的影响而担当的责任。这些行为致力于可持续发展，包括社会成员的健康和社会的福祉；考虑了利益相关方的期望；符合适用的法律，并与国际行为规范相一致；被融入整个组织并在组织关系中实施。由于社会责任的各个方面反映了特定时期的社会期望，因此，随着社会的发展和社会关注的变化，对组织的社会期望将会随之改变，社会责任的某些方面也将不断发展变化。例如：起初，社会责任的概念主要专注于诸如捐助等慈善活动；一个世纪或更早之前，社会责任概念开始包含诸如劳工实践和公平运行实践等主题；随着时间的推移，诸如人权、环境、消费者保护、反欺诈和反腐败等主题开始越来越受到社会关注，社会责任内涵亦愈加丰富。我国越来越多的企业正在开展社会责任活动，积极履行社会责任，并定期发布社会责任报告。

近年来，作为企业积极履行社会责任的形式之一，越来越多的企业开始重视公益活动，如捐助希望工程、认养山林绿地、设立奖学金、组织无偿献血、参加慈善活动、为社区提供就业机会、向社会公益组织提供资金捐助或技术援助、帮助社区建设人行步道或自行车道等，这些都是值得肯定的善举。但是，不能简单地将参与公益活动与履行社会责任划等号，还要看其参与时的动机，应摒弃功利性。

【评估方式】听取工作汇报，查看相关证明材料、档案资料，访谈受益机构代表或受益人。

【赋分标准】

(1) 具有包括参与社会公益活动在内的多种履行社会责任的途径、方式和内容，社会公益活动，大中型企业每年3次以上，15分，缺1次，扣5分。小微型企业每年至少1次，不符合的，扣15分。

(2) 未将健康企业的积极效应扩展到家庭和社区，扣5分；

(3) 未开展社会公益活动，或企业存在环保不达标、欺骗性广告等情形，0分。