

企业工作场所劳动保护指引

云南省人力资源和社会保障厅

2024年3月

目录

一、人力资源社会保障部办公厅等六部门关于印发《工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）》和《消除工作场所性骚扰制度（参考文本）》的通知.....	1
工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）	3
消除工作场所性骚扰制度（参考文本）	10
二、人力资源社会保障部办公厅等6部门关于印发《消除工作场所童工和加强工作场所未成年工特殊劳动保护制度（参考文本）》的通知.....	15
消除工作场所童工和加强工作场所未成年工特殊劳动保护制度（参考文本）	16
三、人力资源社会保障部办公厅 全国总工会办公厅 中国企业联合会/中国企业家协会办公室 全国工商联办公厅关于印发《工作场所高温和高寒天气劳动者权益保障制度（参考文本）》的通知.....	24
工作场所高温和高寒天气劳动者权益保障制度（参考文本）	25
四、人力资源社会保障部办公厅 公安部办公厅 全国总工会办公厅 中国企业联合会/中国企业家协会办公室 全国工商联办公厅关于印发《预防和消除工作场所不当管理风险隐患制度（参考文本）》的通知.....	31
预防和消除工作场所不当管理风险隐患制度（参考文本）	32

人力资源社会保障部办公厅等六部门关于印发《工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）》和《消除工作场所性骚扰制度（参考文本）》的通知

人社厅发〔2023〕8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）、卫生健康委，人民检察院，总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为指导用人单位完善工作场所女职工特殊劳动保护和消除工作场所性骚扰制度，切实保障广大女职工合法权益，促进女职工身心健康，营造安全、健康、舒心的良好工作环境，同时为检察机关开展妇女权益保障公益诉讼提供参考，人力资源社会保障部、国家卫生健康委员会、最高人民检察院、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》《女职工保健工作规定》等法律法规及有关政策规定，制定了《工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）》和《消除工作场所性骚扰制度（参考文本）》。现印发给你们，供指导用人单位制定完善有关规章制度或与女职工签订劳动合同、集体合同时参考。用人单位可根

据所在地地方性法规规定,结合实际对参考文本有关内容进一步细化完善。

人力资源社会保障部办公厅

国家卫生健康委员会办公厅

最高人民检察院办公厅

全国总工会办公厅

中国企业联合会/中国企业家协会办公室

全国工商联办公厅

2023年3月8日

工作场所女职工特殊劳动保护制度 (参考文本)

用人单位名称: _____

中国劳动和社会保障科学研究院研制

2023年3月

第一章 总则

第一条 为加强女职工工作场所特殊劳动保护,维护女职工合法权益,保障女职工身心健康,构建和谐稳定的劳动关系,根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》《女职工保健工作规定》等法律法规规定,结合本单位实际情况,制定本制度。

第二条 本制度经第____届职工代表大会第____次会议审议通过。

第三条 本制度适用于本单位全体女职工,并向本单位全体职工公示告知。

第二章 劳动就业保护

第四条 本单位在录(聘)用女职工时,依法与女职工签订劳动(聘用)合同,劳动(聘用)合同中应具备女职工特殊保护条款,明确不得限制女职工结婚、生育等内容。

第五条 本单位遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定,并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。

第六条 女职工在孕期、产期、哺乳期(指自婴儿出生之日

起至满一周岁止)内,除有法律、法规规定的情形外,用人单位不得解除劳动(聘用)合同。劳动(聘用)合同期满而孕期、产期、哺乳期未满的,除女职工本人提出解除、终止劳动(聘用)合同外,劳动(聘用)合同的期限自动延续至孕期、产假、哺乳期期满。

第三章 工资福利保护

第七条 本单位工资分配遵循按劳分配原则,实行男女同工同酬。女职工在享受福利待遇方面享有与男职工平等的权利。

第八条 本单位不因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳,降低其工资和福利待遇。

第九条 在晋职、晋级、评定专业技术职称和职务、培训等方面,坚持男女平等的原则,不歧视女职工。不因女职工怀孕、生育、哺乳等原因限制女职工参与上述活动。

第十条 妇女节(3月8日),女职工放假半天。

第十一条 本单位在发展的同时,采取积极有效措施,持续改善女职工工资福利待遇,不断提高女职工权益保障水平,促进女职工共享发展成果。

第四章 生育保护

第十二条 本单位严格执行国家有关女职工特殊劳动保护

的法律法规，对在经期、孕期、产期、哺乳期的女职工给予特殊保护。

第十三条 女职工月经期保护

（一）女职工在月经期间，不安排其从事国家规定禁忌从事的劳动。

（二）患重度痛经及月经过多的女职工，经医疗机构确诊后，月经期间适当给予1至2天的休假。

第十四条 女职工孕期保护

（一）女职工在怀孕期间，不安排其从事国家规定的孕期禁忌从事的劳动。

（二）对怀孕满7个月以上（含7个月）的女职工，本单位不延长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或适当减轻工作；在从事立位作业女职工的工作场所设置休息座位。

（三）女职工在孕期不能适应原劳动的，本单位根据医疗机构的证明，与职工本人协商一致，予以减轻劳动量或安排其他能够适应的劳动。

（四）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，依法支付劳动报酬。

第十五条 女职工产期保护

（一）按照国家有关规定，女职工生育享受98天产假，其中

产前可以休假15天；根据医疗机构证明，难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。生育奖励假、配偶陪产假和育儿假，按照本地规定执行。

（二）根据医疗机构证明，女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。

（三）女职工产假期间的生育津贴，按照本单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付。

（四）对有过两次以上自然流产史，现又无子女的女职工，本单位根据实际情况，在其怀孕期间予以减轻工作量；经女职工申请，暂时调离有可能直接或间接导致流产的工作岗位。

（五）女职工休产假，提前填写《请假申请单》，由上级领导批准签报人力资源部门进行核对并备案。

（六）职工根据所在地规定申请休生育奖励假、配偶陪产假、育儿假等假期可参考上述流程办理。

第十六条 女职工哺乳期保护

（一）女职工在哺乳期内，不安排其从事哺乳期禁忌从事的劳动。

（二）对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，不延长劳动时间或者安排夜班劳动。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。

（三）婴儿满周岁后，经医疗机构确诊为体弱儿的，可适当延长授乳时间，但不得超过6个月。

第五章 职业安全健康保护

第十七条 本单位加强女职工的特殊劳动保护，对女职工进行劳动安全卫生知识培训。在生产发展的同时，投入专项资金，通过建立孕妇休息室、哺乳室等设施，改善女职工劳动安全卫生条件。

第十八条 定期组织女职工进行妇科疾病、乳腺疾病检查以及女职工特殊需要的其他健康检查。

第十九条 关爱更年期女职工，经医疗机构诊断为严重更年期综合征的，经治疗效果仍不明显，且不适应原工作的，应暂时安排适宜的工作。

第二十条 本单位公开承诺，对工作场所性骚扰行为持零容忍态度，明确禁止性骚扰的具体行为，健全预防和制止性骚扰的制度，完善必要的安全保卫措施，加强对消除性骚扰的宣传、教育和培训，通过开通热线电话、意见箱、电子邮箱等多种形式畅通投诉举报渠道，依据专门制定的消除工作场所性骚扰制度对反映问题妥善处理，并对女职工提供心理疏导和依法维权的支持，积极创建安全健康舒心的工作环境。

第六章 管理监督

第二十一条 本单位明确由_____部门负责本制度的的组织实施。

第二十二条 本单位建立由工会负责人担任组长的监督检查小组，女职工在小组成员中保持一定比例。监督检查小组定期对本制度执行情况开展检查，并向全体职工公布检查结果。

第二十三条 女职工合法权益受到侵害时，可向_____部 _____门或监督检查小组举报投诉。经调查核实后，督促相关部门整改。

受理部门：_____；投诉电话：_____；

信 箱：_____；电子邮箱：_____。

第七章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，按有关法律法规执行。法律法规未有规定的，双方协商解决。本制度生效后，在履行过程中，劳动（聘用）合同履行地的相关规定优于本制度规定的，按最优标准执行。

第二十五条 女职工特殊劳动保护的内容可以纳入集体合同、劳动安全卫生专项集体合同或女职工权益保护专项集体合同中。

第二十六条 本制度自_____年_____月_____日生效。

消除工作场所性骚扰制度 (参考文本)

用人单位名称: _____

中华全国总工会女职工部
中国劳动和社会保障科学研究院联合研制
2023年3月

第一章 总则

第一条 为消除工作场所性骚扰，依法保障女职工权益，营造安全健康舒心的工作环境，根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，制定本制度。

第二条 本制度所称的性骚扰是指，违反他人意愿，以语言、表情、动作、文字、图像、视频、语音、链接或其他任何方式使他人产生与性有关联想的不适感的行为，无论行为实施者是否具有骚扰或其他任何不当目的或意图。

第三条 本制度经第____届职工代表大会第____次会议审议通过。

第四条 本制度适用于本单位全体职工，并向全体职工公示告知。

第二章 公开承诺

第五条 本单位公开承诺对性骚扰行为零容忍。

第六条 本单位明确由_____部门负责本制度的组织实施，并负责受理工作场所性骚扰举报投诉事件的调查处置。各级管理层都有职责和专人负责做好预防和制止工作场所性骚扰的工作。

本单位建立由工会负责人担任组长的监督检查小组，女职工在小组成员中保持一定比例。监督检查小组定期对本制度执行情况开展检查，并向全体职工公布检查结果。

第七条 本单位工作场所内禁止包括但不限于以下行为：（1）以不受欢迎的语言挑逗、讲黄色笑话、向他人讲述个人性经历、不受欢迎的称呼等；（2）故意触摸、碰撞、亲吻他人敏感部位，不适宜地展示身体隐私部位或在他人周围对自己做涉性的接触或抚摸；（3）以信息方式给对方发送或直接展示色情、挑逗文字、图片、语音、视频等，如微信、短信、邮件等；（4）在工作场所周围布置淫秽图片、广告等，使对方感到难堪；（5）以跟踪、骚扰信息、寄送物品等方式持续对他人表达、传递含性暗示的内容；（6）其他性骚扰行为。

第三章 宣传培训

第八条 持续开展预防和制止工作场所性骚扰行为的宣传教育活动。在单位公告栏、办公室公告板等明显的地方张贴规章制度、“禁止性骚扰”标识和宣传画、举报投诉热线电话。

第九条 组织预防和制止工作场所性骚扰的专题培训，也可将专题培训纳入包括入职培训在内的各种培训之中。

第四章 职工举报投诉

第十条 职工在工作场所遇到本制度第七条规定的行为的，都应向实施者表明“你这种行为是不受欢迎的”等明确态度。

第十一条 职工在工作场所遇到本制度第七条规定的行为的，有权向其上级主管或_____部门举报投诉，其上级主管或_____部门对举报投诉事项进行受理登记，并由_____部门启动调查程序，

及时向当事人提供法律援助服务。在对举报投诉者予以保密的前提下，可以适当方式予以鼓励。

受理部门：_____； 投诉电话：_____；
信 箱：_____； 电子邮箱：_____。

第十二条 举报投诉者尽可能详细地记录每个细节并保全所有证据。

第五章 调查处置

第十三条 接到举报投诉后，相关部门应及时进行走访调查，收集和固定相关证据。包括但不限于：（1）受害人陈述；（2）电子证据，如微信聊天记录、电子邮件记录、短信记录、通话记录；（3）视听证据，如图片、录音、录像、监控等；（4）证人证言，及时搜集本单位相关同事的证人证言；（5）物证，及时保存涉及的相关材料；（6）第三方证据，比如报警记录、调查笔录、酒店录像等；（7）其他相关证据。

第十四条 对性骚扰实施者的处置措施包括：警告、调整工作岗位、依法解除劳动合同等。涉嫌触犯有关法律法规的，移送司法机关处理。

同时，采取措施避免对性骚扰受害者的二次伤害，可将性骚扰实施者调整至难以与受害者接触的工作岗位。

第十五条 相关部门在举报投诉与调查处置的全过程中，应注意个人隐私权的保护，做好相关材料的保密工作。有关调查处理结果应及时向举报投诉人进行反馈。

第六章 工会参与监督

第十六条 本单位工会将预防和制止工作场所性骚扰纳入集体协商议题，提高女职工的参与度和代表性；将预防和制止性骚扰等内容纳入集体合同和女职工权益保护专项集体合同、劳动安全卫生专项集体合同的协商中，在集体合同尤其是专项集体合同中增加预防和制止性骚扰条款。

第十七条 本单位工会要广泛听取和反映职工的意见建议，为职工提供法律咨询服务，支持、协助受害者用法律手段维权，并为受害者提供专业心理疏导服务。

第十八条 本单位工会通过工会劳动法律监督提示函、工会劳动法律监督意见书等，提示相关部门建立健全预防和制止工作场所性骚扰的制度机制，完善工作场所相关措施，营造安全健康舒心的工作环境。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按有关法律法规执行。

第二十条 本制度自_____年____月____日生效。

人力资源社会保障部办公厅等6部门关于印发《消除工作场所童工和加强工作场所未成年工特殊劳动保护制度（参考文本）》的通知

人社厅发〔2023〕17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）、卫生健康委、妇女儿童工作委员会办公室，总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为指导用人单位完善消除工作场所童工和加强工作场所未成年工特殊劳动保护制度，切实维护未成年人的合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，人力资源社会保障部、国家卫生健康委员会、国务院妇女儿童工作委员会办公室、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国未成年人保护法》《禁止使用童工规定》《未成年工特殊保护规定》等法律法规及有关政策规定，制定了《消除工作场所童工和加强工作场所未成年工特殊劳动保护制度（参考文本）》。现印发给你们，供指导用人单位制定完善有关规章制度或与未成年工签订劳动合同时参考。

人力资源社会保障部办公厅
国家卫生健康委员会办公厅
国务院妇女儿童工作委员会办公室
全国总工会办公厅
中国企业联合会/中国企业家协会办公室
全国工商联办公厅
2023年6月2日

消除工作场所童工和
加强工作场所未成年工特殊劳动保护制度
(参考文本)

用人单位名称: _____

中国劳动和社会保障科学研究院

中国人民大学劳动人事学院

首都经济贸易大学劳动经济学院

中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院联合研制

第一章 总则

第一条 为消除工作场所童工，加强工作场所未成年工特殊劳动保护，维护未成年人的合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国未成年人保护法》《中华人民共和国工会法》《禁止使用童工规定》《未成年工特殊保护规定》等法律法规规定，结合本单位实际情况，制定本制度。

第二条 本制度经第____届职工代表大会第____次会议审议通过，并向本单位全体职工公示告知。

第二章 招录管理

第三条 本单位为非文艺、体育单位，公开承诺工作场所禁止使用童工。

第四条 本单位消除工作场所童工，包括以下内容：

（一）不招用不满16周岁的未成年人。招录时，必须核查被招用人员的身份证。录用人员的录用登记、核查材料应当妥善保管；

（二）不为不满16周岁的未成年人介绍就业；

（三）不以勤工俭学、实习、教学实践、职业技能培训为名，安排不满16周岁的未成年人从事生产经营性劳动；

（四）遵守《职业学校学生实习管理规定》等国家有关规定，不使用不满16周岁的未成年人从事劳动。

第五条 本单位招用已满16周岁、不满18周岁的未成年工时，应当做好：

（一）如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等；

（二）依法与未成年工签订劳动合同，未成年人的监护人可以同时也在劳动合同上签字；

（三）安排未成年工健康检查，填写《未成年工健康检查表》《未成年工登记表》，向所在地的县级以上人力资源社会保障行政部门办理登记；

（四）承担健康检查等产生的费用；

（五）依法合理安排未成年工工作岗位。

第三章 宣传培训

第六条 持续开展消除工作场所童工、加强工作场所未成年工特殊劳动保护的宣传教育活动。在单位公告栏、办公室公告板等明显的地方张贴规章制度、举报投诉热线电话。

第七条 未成年工上岗前，对其进行有关的职业安全卫生教育、培训。同时，组织消除工作场所童工、加强工作场所未成年工特殊劳动保护的专题培训或将专题培训内容纳入各类培训之中。

第四章 劳动保护

第八条 本单位不安排未成年工从事接触职业病危害的作业和国家规定禁忌从事的劳动；不安排未成年工在营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所从事劳动。

第九条 本单位严格执行国家关于工作时间、休息休假、社会保险和劳动安全卫生等方面的规定。

第十条 本单位工资分配遵循按劳分配原则，对包括未成年工在内的全体职工执行统一的劳动报酬分配办法。

第十一条 本单位工资以货币形式按月足额支付给未成年工，不克扣或者无故拖欠未成年工的工资。

第十二条 本单位定期对未成年工进行健康检查并承担费用：

- （一）安排工作岗位之前；
- （二）工作满1年；
- （三）年满18周岁，距前一次的体检时间已超过半年。

未成年工的健康检查，按照《未成年工特殊保护规定》中《未成年工健康检查表》列出的项目进行。

第十三条 本单位根据未成年工的健康检查结果安排其从事适合的劳动，对不能胜任原工作岗位的，应根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或安排其他劳动。

第五章 监督检查

第十四条 本单位明确由_____部门负责本制度的组织实施。

第十五条 本单位建立由工会负责人担任组长的监督检查小组。监督检查小组定期对本制度执行情况开展检查，通过工会劳动法律监督提示函、工会劳动法律监督意见书等，提示相关部门建立健全预防措施，并向全体职工公布检查结果。

第十六条 本单位未成年工合法权益受到侵害时，可向_____部门或监督检查小组举报投诉。经调查核实后，督促相关部门整改。

受理部门：_____；投诉电话：_____；
信箱：_____；电子邮箱：_____。

第十七条 本单位积极配合人力资源社会保障行政部门对本单位禁止使用童工及未成年工特殊劳动保护方面进行监督检查。

第六章 附则

第十八条 本制度未予规定的，按照劳动法及其他有关法律法规执行。法律法规未有规定的，双方协商解决。

第十九条 未成年工特殊劳动保护的内容可以纳入集体合同、劳动安全卫生专项集体合同或未成年工权益保护专项集体合同中。

第二十条 本制度自_____年_____月_____日生效。

未成年工登记表

编号：

贴照 片处	姓名		性别		户籍	
	身份证号码				学历	
工作单位					合同期限	
监护人					联系方式	
健康 状况	健 康		_____（是√，否×）			
	患有何种疾病或 有何种生理缺陷 （非残疾型）					
拟安排劳动范围 （岗位、工种）						
用人单位经办人			联系电话			
用人单位法定 代表人签字			用人单位（盖章） 年 月 日			
人力资源社会保障 行政部门意见		年 月 日				

说明：此表一式二份，一份由用人单位留存，一份由当地人力资源社会保障行政部门留存。

未成年工健康检查表

_____省_____市_____县（区）_____工厂_____车间_____工种

姓名_____性别_____民族_____出生日期_____年_____月_____日

重要病史_____检测日期_____年_____月_____日

1、脉搏_____次/分

2、收缩压_____Pa

3、舒张压（消音）_____Pa

4、肺活量（1）_____（2）_____（3）_____最大值_____ml

5、营养状况_____

6、血色素_____g/L

7、身高_____cm

8、体重_____kg

9、体重/身高_____

10、坐高_____cm

11、胸围_____cm

12、肩宽_____cm

13、骨盆宽_____cm

14、月经来潮：☐已 ☐未

**人力资源社会保障部办公厅 全国总工会办公厅 中国企业
联合会/中国企业家协会办公室 全国工商联办公厅
关于印发《工作场所高温和高寒天气劳动者
权益保障制度（参考文本）》的通知**

人社厅发〔2023〕26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）、总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为指导用人单位完善工作场所高温和高寒天气劳动者权益保障制度，维护劳动者合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联根据《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国劳动法》《防暑降温措施管理办法》等法律法规及有关政策规定，制定了《工作场所高温和高寒天气劳动者权益保障制度（参考文本）》。现印发给你们，供指导用人单位制定完善有关规章制度时参考。

人力资源社会保障部办公厅
全国总工会办公厅
中国企业联合会/中国企业家协会办公室
全国工商联办公厅
2023年8月10日

工作场所高温和高寒天气劳动者权益保障制度 (参考文本)

用人单位名称: _____

中国劳动和社会保障科学研究院研制

第一章 总则

第一条 为加强工作场所高温和高寒天气下作业劳动保护工作，维护劳动者合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国劳动法》《防暑降温措施管理办法》等法律法规规定，结合本单位实际情况，制定本制度。

第二条 本制度经第____届职工代表大会第____次会议审议通过。

第三条 本制度适用于本单位全体职工，并向本单位全体职工公示告知。

第二章 范围界定

第四条 本制度所称的高温天气是指地市级以上气象主管部门所属气象台站发布的日最高气温达到35℃以上的天气。高温天气作业是指用人单位在高温天气期间安排职工在高温自然气象环境下进行的作业。

第五条 本制度所称的高寒天气是指地市级以上气象主管部门所属气象台站发布的-25℃以下的低温天气。高寒天气作业是指用人单位在高寒天气期间安排职工在室外连续作业4小时以上的作业。

第三章 工作场所改善

第六条 本单位优先采用有利于控制高温或高寒的新技术、新工艺、新材料、新设备，从源头上降低或者消除高温和高寒危害。

第七条 积极改善作业环境和劳动条件，为高温、高寒天气作业的职工提供符合要求的劳动防护设施设备，使作业环境和劳动条件符合国家职业卫生标准要求。

第八条 在高温、高寒工作环境设立休息场所，配备相应的防暑降温和防寒保暖设施。

第四章 劳动保护措施

第九条 加强教育培训，组织职工进行上岗前职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训，普及高温防护、中暑急救以及高寒防护、冻伤急救等职业健康知识培训，增强劳动者的防护意识和防护能力。

第十条 对高温和高寒职业病危害的岗位，实施由专人负责的高温和高寒日常监测，并按照规定进行职业病危害因素检测、评价。

第十一条 在高温和高寒天气期间，根据生产特点和具体条件，采取合理安排工作时间、轮换作业、适当增加高温和高寒工作环境下职工的休息时间和减轻劳动强度、减少高温和高寒时段

室外作业等措施，降低高温和高寒作业环境对劳动者身体的不利影响。

第十二条 对高温和高寒天气作业的职工进行健康检查，患有心脏病、肺、脑血管性疾病、肺结核、中枢神经系统疾病及其他身体状况不适合高温或高寒作业环境的职工，调整作业岗位。职业健康检查费用由本单位承担。

第十三条 加强对女职工和未成年工高温和高寒天气作业的劳动保护，不安排怀孕女职工和未成年工在35℃以上的高温天气期间从事室外露天作业及在33℃以上的工作场所作业。不安排女职工和未成年工从事《女职工劳动保护特别规定》和《未成年工特殊保护规定》中的高温和低温相关禁忌劳动。

第十四条 制定高温和高寒天气作业应急预案，定期进行应急救援的演习，并根据从事高温和高寒天气作业的职工数量及作业条件等情况，配备应急救援人员和足量的急救药品。职工出现中暑或冻伤症状时，立即采取救助措施；病情严重者，及时送医疗卫生机构治疗。

第五章 工作时间安排

第十五条 在高温天气期间，合理调整工作时间：

（一）日最高气温达到40℃以上，停止当日室外露天作业；

（二）日最高气温达到37℃以上、40℃以下时，全天安排职工室外露天作业时间累计不超过6小时，连续作业时间不超过国家

规定，且在气温最高时段3小时内不安排室外露天作业；

（三）日最高气温达到35℃以上、37℃以下时，采取换班轮休等方式，缩短职工连续作业时间，并且不安排室外露天作业职工加班。

第十六条 在高寒天气期间，合理调整工作时间：

（一）日最低气温达到-40℃以下，停止当日室外露天作业；

（二）日最低气温达到-25℃以下、-40℃以上时，全天安排劳动者室外露天作业时间累计不超过6小时，连续作业时间不超过国家规定，并且不安排室外露天作业职工加班。

第六章 津贴支付

第十七条 安排职工在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下，且连续作业时间不超过有关规定，向职工发放高温津贴。高温津贴以法定货币形式按时足额发放给职工，不得以发放清凉饮料、防暑降温用品等实物或各类有价证券代替。高温津贴标准按照当地标准执行。

第十八条 安排职工在室外-25℃以下高寒天气连续作业4小时以上，向职工发放高寒津贴。高寒津贴标准按照当地标准执行。

第十九条 本单位不因高温和高寒天气停止工作、缩短工作时间而扣除或者降低职工工资。高温、高寒津贴在企业成本费用中列支。

第七章 管理监督

第二十条 本单位明确由_____部门负责本制度的的组织实施。

第二十一条 本单位建立由工会负责人担任组长的监督检查小组，定期对本制度执行情况开展检查。通过工会劳动法律监督提示函、工会劳动法律监督意见书等，提示相关部门完善预防措施，并向全体职工公布检查监督结果及整改情况。

第二十二条 职工合法权益受到侵害时，可向_____部门或监督检查小组举报投诉。经调查核实后，督促相关部门整改。

受理部门：_____；投诉电话：_____；

信箱：_____；电子邮箱：_____。

第八章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按有关法律法规执行。法律法规未有规定的，双方协商解决。

第二十四条 本制度高温和高寒天气劳动者权益保障的内容可以纳入集体合同、劳动保护专项集体合同中。

第二十五条 本制度自_____年_____月_____日实施。

**人力资源社会保障部办公厅 公安部办公厅 全国总工会
办公厅 中国企业联合会/中国企业家协会办公室 全国
工商联办公厅关于印发《预防和消除工作场所不当管理
风险隐患制度（参考文本）》的通知**

人社厅发〔2023〕27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）、公安厅（局），总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为指导用人单位预防和消除工作场所不当管理风险隐患，规范用工管理，进一步促进劳动关系和谐稳定，人力资源社会保障部、公安部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国居民身份证法》《工资支付暂行规定》等法律法规和有关政策规定，制定了《预防和消除工作场所不当管理风险隐患制度（参考文本）》。现印发给你们，供指导用人单位制定完善有关规章制度或与职工签订劳动合同、集体合同时参考。用人单位可根据所在地地方性法规规定，结合实际对参考文本有关内容进一步细化完善。

人力资源社会保障部办公厅
公安部办公厅
全国总工会办公厅
中国企业联合会/中国企业家协会办公室
全国工商联办公厅
2023年8月14日

预防和消除工作场所不当管理风险隐患制度 (参考文本)

中国劳动和社会保障科学研究院

中国人民大学劳动人事学院

首都经济贸易大学劳动经济学院

中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院联合研制

第一条 为预防和消除工作场所不当管理风险隐患，规范劳动用工管理，维护职工合法权益，依法构建和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国居民身份证法》《工资支付暂行规定》等法律法规和有关政策规定，制定本制度。

第二条 经与工会或职工代表平等协商确定，本制度于第____届职工代表大会第____次会议审议通过，并向本单位全体职工公示告知。

第三条 本单位为预防和消除不当管理风险隐患，重点做好以下方面：

（一）招用劳动者时，明确工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，如实告知劳动者要求了解的其他情况，并依法签订劳动合同；

（二）办理入职手续时，不扣押职工的居民身份证和其他证件，不要求职工提供担保或者以其他名义向职工收取财物；

（三）不禁止职工在非工作时间离开工作场所，不强制要求职工入住本单位经营的宿舍等住所；

（四）安排职工加班时，不违反依法协商程序、不突破法定加班时间上限；

（五）支付劳动报酬时，不克扣或者无故拖欠职工工资；

（六）处理违反本单位规章制度、劳动合同约定条款的职工时，不要求职工额外劳动或对职工罚款。因职工本人原因给本单位造成经济损失的，按照劳动合同的约定赔偿经济损失，可从职工本人的工资中扣除，每月扣除部分不超过职工本人当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地最低工资标准，则按照最低工资标准支付；

（七）依法解除或终止劳动合同时，一次性付清职工工资和应支付的经济补偿，并同时出具解除或者终止劳动合同证明（证明不对职工作出评价），15日内为职工办理档案和社会保险关系转移手续。除劳动合同法第二十二条、第二十三条规定的情形外，不对解除劳动合同的职工收取违约金；

（八）严禁以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫职工劳动。

第四条 本单位在公告栏、食堂等明显的地方张贴预防和消除不当管理风险隐患制度，公布热线电话、意见箱、电子邮箱等意见反映渠道。

第五条 本单位定期组织预防和消除不当管理风险隐患及相关法律法规专项培训，或将专项培训内容纳入职工入职培训等各种培训中。

第六条 本单位由_____部门全面负责本制度的组织实施。

第七条 本单位建立由工会负责人担任组长的监督检查小组，

结合职工所提意见建议，适时与实施部门沟通协商，并向全体职工公布改进结果，定期以适当形式向职工代表大会报告。

联系人：_____；热线电话：_____；

意见箱：_____；电子邮箱：_____。

第八条 法律法规有特别规定的，从其规定。法律法规未作规定的，由本单位与职工或职工代表协商解决。

第九条 本制度自_____年_____月_____日实施。