附件1

北京市小微型健康企业建设评估表（基本项目）

| **一级指标** | **评价方法** | **判断标准** | **评价结果** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.近3年没有因违反法律法规等被追究刑事责任。 | 查阅资料 | 企业及主要负责人在近3年没有因违反法律法规等被追究刑事责任的，本项评价结果为符合，否则为不符合。 | 符 合：□  不符合：□ |
| 2.近3年没有因违反法律法规等，被各级行政部门责令停止作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭或停建；或被各级行政部门责令停止作业或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭或停建。近3年没有因违反法律法规等，被各级行政部门责令限期改正或罚款；或被各级行政部门责令限期改正或罚款，但已采取有效整改措施予以改正。 | 查阅资料 | 企业近3年没有因违反法律法规等，被各级行政部门责令停止作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭或停建的，本项评价结果为符合，否则为不符合；企业近3年没有因违反法律法规等，被各级行政部门责令限期改正或罚款；或企业近3年被各级行政部门责令限期改正或罚款，但已采取有效整改措施予以改正的，本项评价结果为符合，否则为不符合。 | 符 合：□  不符合：□ |
| 3.近3年没有因违反法律法规等被各级人民法院纳入“失信被执行人名单”，或被行政部门纳入“黑名单”管理。 | 查阅资料 | 企业在近3年没有被各级人民法院纳入“失信被执行人名单”，或没有被各级行政部门纳入“黑名单”管理的，本项评价结果为符合，否则为不符合。 | 符 合：□  不符合：□ |
| 4.依法参加工伤保险。 | 查阅资料 | 企业依照《工伤保险条例》规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费的，本项评价结果为符合，否则为不符合。 | 符 合：□  不符合：□ |
| 5.依法设立工会委员会或选举组织员。 | 查阅资料 | 企业按照《中华人民共和国工会法》规定，有会员二十五人以上的，建立基层工会委员会;不足二十五人的，单独建立基层工会委员会，或联合建立基层工会委员会，或选举组织员一人，组织会员开展活动的，本项评价结果为符合，否则为不符合。 | 符 合：□  不符合：□ |
| 6.近3年未发生职业病危害事故；近3年未因企业违反法律法规等发生劳动者患尘肺病或职业性肿瘤；未发生1人以上的尘肺病与职业性肿瘤之外的其他职业病。 | 查阅资料 | 企业在近3年未发生因违反《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，对劳动者造成“死亡、疾病、伤害、损坏或其他损失的意外情况”，导致不良社会影响的职业病危害事故的。企业近3年没有因违反法律法规等发生劳动者患尘肺病或职业性肿瘤；未发生1人以上的尘肺病与职业性肿瘤之外的其他职业病的。  符合以上情况本项评价结果为符合，否则为不符合。 | 符 合：□  不符合：□ |

北京市小微型健康企业建设评估表（评价项目）

| **一级指标** | **二级指标** | **分值（分）** | **赋分标准** | **指标说明** | **评价方法** | **得分** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 管理组织与制度  （100分） | 1.明确健康企业建设主要负责人，指定责任部门。 | 20 | a.以文件形式明确由法定代表人或法人委托人担任健康企业建设主要负责人，10分；  b.明确健康企业建设的责任部门[1]及其工作职责、目标、年度计划及考核标准[2]等。0-5分；  c.配备专职或者兼职管理人员，5分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [1]健康企业建设的责任部门可单独设置也可挂靠现有部门，应有固定的办公场所；  [2]工作职责应全面具体，分工明确，目标清晰，提出的年度计划和考核标准应切实、有效。 | 查阅资料 |  |
| 2.建立并保持企业健康相关的各项规章制度。 | 20 | a.建立劳动用工规章制度[3]，0-5分；  b.存在职业病危害的企业建立职业病防治相关规章制度[4]，0-5分；  c.健全以职代会为主的民主管理制度，依法与职工方就职业健康开展集体协商，0-5分；  d.建立其他与劳动者健康相关的规章制度[5]，0-5分;  各项得分相加为本项指标总得分。 | [3]劳动用工规章制度应符合《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》中华人民共和国工会法》等法律法规规定，内容全面、规范、有针对性。  [4]根据《工作场所职业卫生管理规定》要求，职业病防治相关规章制度应包括《职业病危害防治责任制度》《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》《建设项目职业病防护设施“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》《岗位职业卫生操作规程》等核心制度，以及法律、法规、规章规定的其他职业病防治制度。  其中《职业病危害防治责任制度》应涵盖主要部门与人员，相关人员知晓本部门或岗位的职业健康责任。  [5]其他与劳动者健康相关的规章制度主要包括控烟管理制度、女职工保护制度、健康促进与教育制度等。 | 查阅资料  人员访谈 |  |
| 3.依法与劳动者订立劳动合同。 | 20 | a.与劳动者签订劳动合同[6]，0-15分；  b.履行职业病危害相关的合同告知[7]，0-5分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [6]《中华人民共和国劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者时，应当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，以及劳动者要求了解的其他情况。  [7]《中华人民共和国职业病防治法》规定，用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当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。 | 查阅资料  人员访谈 |  |
| 4.劳动者依法享有带薪年休假。 | 20 | a.近3年劳动者执行法定带薪年休假[8]的休假人数占企业劳动者总人数的比率＜70%，0分；  b.近3年劳动者执行法定带薪年休假的休假人数占企业享受带薪年休假劳动者总人数的比率＜80%，≧70%，8分；  c.近3年劳动者执行法定带薪年休假的休假人数占企业享受带薪年休假劳动者总人数的比率＜90%，≧80%，12分；  d.近3年劳动者执行法定带薪年休假的休假人数占企业享受带薪年休假劳动者总人数的比率＜100%，≧90%，16分；  e.近3年劳动者执行法定带薪年休假的休假人数占企业享受带薪年休假劳动者总人数的比率=100%，20分。 | [8]《中华人民共和国劳动法》规定，国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。  《职工带薪年休假条例》规定，机关、团体、企业、事业单位、[民办非企业单位](https://baike.baidu.com/item/%E6%B0%91%E5%8A%9E%E9%9D%9E%E4%BC%81%E4%B8%9A%E5%8D%95%E4%BD%8D" \t "_blank)、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。 | 查阅资料  人员访谈 |  |
| 5.依法执行工时制度。 | 20 | a. 近3年未发生过劳动者延长工作时间情况，20分。  b. 近3年发生过劳动者在法定范围内延长工作时间[9]不超过36小时/月的情况，1-19分；  c. 近3年发生过延长劳动者工作时间超过36小时/月的情况，0分。 | [9] 《中华人民共和国劳动法》规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。  用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。 |  |  |
| **合计分值** | | **100** | **合计得分** |  | | |
| 职业病预防措施（100分） | 6.实施职业病危害预评价、职业病防护设施设计、职业病危害控制效果评价及竣工验收。 | 15 | 对可能产生职业病危害的建设项目组织实施了职业病危害预评价、防护设施设计、控制效果评价及竣工验收[10]，0-15分。 | [10]职业病危害预评价、防护设施设计、控制效果评价及竣工验收的实施符合《中华人民共和国职业病防治法》《建设项目职业病防护设施“三同时”监督管理办法》等要求。 | 查阅资料 |  |
| 7.设置或者指定职业卫生管理机构或者组织，配备专职或者兼职职业卫生管理人员。 | 10 | a.未按规定[11]设置或者指定职业卫生管理机构或者组织，配备专职或者兼职职业卫生管理人员，0分；  b.按规定设置或者指定了职业卫生管理机构或者组织，配备了专职或者兼职的职业卫生管理人员，10分。 | [11]按照《工作场所职业卫生管理规定》要求，职业病危害严重的用人单位，应当设置或者指定职业卫生管理机构或者组织，配备专职职业卫生管理人员。  其他存在职业病危害的用人单位，劳动者超过一百人的，应当设置或者指定职业卫生管理机构或者组织，配备专职职业卫生管理人员；劳动者在一百人以下的，应当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。 | 查阅任命文件资料  人员访谈 |  |
| 8.实施职业病危害项目申报。 | 5 | 及时、如实向所在地卫生健康行政部门申报[12]或变更申报[13]职业病危害项目，申报内容与实际相符，0-5分。 | [12]《中华人民共和国职业病防治法》规定，用人单位工作场所存在职业病目录所列职业病的危害因素的，应当及时、如实向所在地卫生行政部门申报危害项目，接受监督。  [13]《职业病危害项目申报办法》规定，有新、改、扩建项目或者技术改造和技术引进建设项目，原申报的职业病危害因素及其相关内容发生重大变化，以及工作场所、名称、法定代表人或主要负责人发生变化等情形的，及时申报变更。 | 查阅资料 |  |
| 9.实施并保持职业病危害控制措施。 | 35 | a.组织开展了职业病危害因素定期检测、评价[14]，检测、评价结果及时存入企业职业卫生档案，并向劳动者公示，0-10分；  b.实施并保持职业病危害控制措施[15]，且职业病危害控制措施符合优先顺序原则[16]，0-7分；  c.工作场所职业病危害因素浓/强度符合职业接触限值要求，或者将劳动者职业健康不可容许风险降低至可容许风险水平，0-10分；  d.按照管理制度要求对职业病防护设施[17、应急救援设施[18]和个人使用的职业病防护用品[19]实施了维护，现场设施完好，0-5分；  e.产生职业病危害的用人单位在醒目位置规范设置[20]职业病防治公告栏[21]、图形、警示线、警示语句等警示标识和中文警示说明，警示说明应当载明职业病危害的种类、后果、预防和应急处置措施等内容[22]，0-3分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [14]按照《工作场所职业卫生管理规定》要求，职业病危害严重的用人单位，应当委托具有相应资质的职业卫生技术服务机构，每年至少进行一次职业病危害因素检测，每三年至少进行一次职业病危害现状评价。  职业病危害一般的用人单位，应当委托具有相应资质的职业卫生技术服务机构，每三年至少进行一次职业病危害因素检测。  [15]职业病危害控制措施应根据职业病危害评价结果，结合职业健康相关法律法规与标准要求，组织实施并保持。  [16]职业病危害控制措施按照消除替代、工程控制、管理控制、个体防护的顺序依次开展。  [17]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。  [18]应急救援设施是指在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，以及应急救援中使用的个体防护、通讯、运输设备等的总称。  [19]个人使用的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。  [20]职业病防治公告栏、警示标识和中文警示说明等设置需符合《中华人民共和国职业病防治法》《工作场所职业病危害警示标识》（GBZ158）《高毒物品作业岗位职业病危害告知规范》（GBZ/T203）等规定。  [21]设置在办公区域的公告栏，主要公布企业的职业卫生管理制度和操作规程等；设置在工作场所的公告栏，主要公布存在的职业病危害因素及岗位、健康危害、接触限值、应急救援措施，以及工作场所职业病危害因素检测结果、检测日期、检测机构名称等。  [22]警示标识和中文警示说明覆盖所有存在或者产生职业病危害的工作场所，内容齐全，设置规范，符合要求；在产生严重职业病危害的作业岗位醒目位置，规范设置职业病危害告知卡；对可能产生职业病危害的化学品、放射性同位素和含有放射性物质的材料提供中文说明书。 | 查阅资料  现场勘察 |  |
| 10.组织开展劳动者职业卫生培训。 | 10 | a.组织开展劳动者上岗前和在岗期间的定期职业卫生培训[23]，0-4分；  b.对用人单位主要负责人、职业健康管理人员开展职业卫生培训[23]，0-3分；  c.劳动者能够获得并了解本岗位接触职业病危害因素的有害性及预防措施等，0-3分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [23]《中华人民共和国职业病防治法》《国家卫生健康委办公厅关于进一步加强用人单位职业健康培训工作的通知》要求，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。接触职业病危害的劳动者主要培训内容包括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学时。用人单位主要负责人、职业健康管理人员和劳动者应按时接受职业健康培训。主要负责人和职业健康管理人员应当在任职后3个月内接受职业健康培训，初次培训不得少于16学时，之后每年接受一次继续教育，继续教育不得少于8学时。 | 查阅资料  人员访谈 |  |
| 11.组织开展劳动者职业健康监护。 | 25 | a.组织实施了接触职业病危害的劳动者上岗前、在岗期间、离岗时和应急的职业健康检查[24]，职业健康检查项目与周期符合要求[25]，0-15分；  b.将职业健康检查结果及时、如实的告知劳动者，0-2分；  c.根据职业健康检查结果予以妥善处置[26]，0-3分。  d.建立职业健康监护管理档案[27]和劳动者个人职业健康监护档案[28]，0-5分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [24]《中华人民共和国职业病防治法》规定，对从事接触职业病危害的作业的劳动者组织上岗前、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。职业健康检查费用由用人单位承担。对遭受或者可能遭受急性职业病危害的劳动者，用人单位应当及时组织救治、进行健康检查和医学观察，所需费用由用人单位承担。  [25]职业健康检查应当由取得《医疗机构执业许可证》的医疗卫生机构承担。职业健康检查的项目、周期按照《[职业健康监护技术规范](https://baike.baidu.com/item/%E8%81%8C%E4%B8%9A%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%9B%91%E6%8A%A4%E6%8A%80%E6%9C%AF%E8%A7%84%E8%8C%83/5649879" \t "_blank)》（GBZ188）执行，放射工作人员职业健康检查按照《放射工作人员健康要求及监护规范》（GBZ98）等规定执行。  [26]用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者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劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。  [27]用人单位应当建立劳动者职业健康监护档案和用人单位职业健康监护管理档案，应有专人严格管理，并按规定妥善保存。  职业健康监护管理档案应根据《中华人民共和国职业病防治法》《[职业健康监护技术规范](https://baike.baidu.com/item/èä¸å¥åº·çæ¤ææ¯è§è/5649879" \t "_blank)》（GBZ188）《职业卫生档案管理规范》等要求建立。  [28]根据《[职业健康监护技术规范](https://baike.baidu.com/item/%E8%81%8C%E4%B8%9A%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%9B%91%E6%8A%A4%E6%8A%80%E6%9C%AF%E8%A7%84%E8%8C%83/5649879" \t "_blank)》（GBZ188），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；相应工作场所职业病危害因素监测结果；职业健康检查结果及处理情况；职业病诊疗等健康资料。 | 查阅资料 |  |
| **合计分值** | | **100** | **合计得分** |  | | |
| 健康环境  （100分） | 12.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、地方相关标准规范要求。 | 20 | a.工作场所采光、照明符合要求[29]，0-5分；  b.工作场所采暖和空气调节等符合要求[30]，0-10分；  c.工作场所污染物控制符合要求[31]，0-5分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [29]工作场所采光、照明应符合《办公建筑设计规范》（JGJ67）或《工业企业设计卫生标准》（GBZ1-2010）要求，其中采光应符合《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。  [30]工作场所通风、保温、隔热、隔声等应符合《办公建筑设计规范》（JGJ67）《工业企业设计卫生标准》（GBZ1）要求。  [31]工作场所污染物控制应符合《办公建筑设计规范》（JGJ67）《工作场所有害因素职业接触限值》（GBZ2）要求。女职工劳动保护特别规定》一个是人社部的规定《工作场所女职工特殊劳动保护制度》 | 查阅资料  现场勘察 |  |
| 13.落实女职工和未成年工劳动保护。 | 20 | a.采取措施改善女职工和未成年工劳动安全卫生条件，落实女职工和未成年工禁忌从事劳动范围的相关规定[32]，0-10分；  b.女职工较少的企业对怀孕及哺乳期女职工关爱和照顾措施落实到位；可设置女职工卫生室、孕妇休息室等辅助设施，0-10分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [32]企业应落实《女职工劳动保护特别规定》《工作场所女职工特殊劳动保护制度》《未成年工特殊保护规定》，加强女职工和未成年工劳动保护，采取措施改善女职工和未成年工劳动安全卫生条件，对女职工和未成年工进行劳动安全卫生知识培训。  遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定，将本单位属于女职工和未成年工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。  加强对怀孕和哺乳期女职工的关爱和照顾。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](https://baike.baidu.com/item/%E5%A4%9C%E7%8F%AD" \t "_blank)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](https://baike.baidu.com/item/äº§åæ£æ¥" \t "_blank)，所需时间计入劳动时间。  可设置女职工卫生室、孕妇休息室等辅助设施，布局合理，管理规范，干净整洁。女职工卫生室设置符合《工业企业设计卫生标准》（GBZ1）相关卫生要求。 | 查阅资料  现场勘察 |  |
| 14.工作场所环境干净整洁，无卫生死角，规范实施垃圾分类。 | 20 | a.工作场所环境干净整洁、无卫生死角，0-10分；  b.垃圾分类规范[33]，0-10分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [33]按照国家发展改革委、住房城乡建设部《生活垃圾分类制度实施方案》及国家、北京市垃圾分类相关管理规定，规范实施生活垃圾分类。 | 查阅资料  现场勘察 |  |
| 15.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。 | 20 | 废气和废水排放达标，工业固体废物处置符合要求[34]，0-20分。 | [34]废气和废水排放符合环保部门许可排放浓度和许可排放量，工业固体废物处置符合《固体废物处理处置工程技术导则》要求。 | 查阅资料  现场勘察 |  |
| 16.开展控烟工作，打造无烟环境。 | 20 | a.所有室内工作场所[35]及公共场所设置显著禁烟标识，无烟草广告及促销[36]，0-10分；  b.所有室内工作场所及公共场所全面禁止吸烟，无违规吸烟现象，0-10分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [35]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、生活用室等。  [36]《健康北京行动（2020-2030年）》之无烟环境营造行动要求：  强化控烟社会共治。全面实施《北京市控制吸烟条例》，明确政府职责，完善控烟领导组织体系，落实属地管理；强化各部门和单位对本行业、本单位控烟工作的主体责任，做好日常监督管理。  加大控烟执法力度。强化重点场所控烟监督，保持高压态势不松懈。 | 查阅资料  现场勘察 |  |
| 合计分值 | | 100 | 合计得分 |  | | |
| 健康促进措施  （100分） | 17.组织劳动者实施一般健康检查。 | 25 | a.制订劳动者年度健康检查计划[37]并组织实施，0-15分；  b.劳动者慢性病相关健康指标规范管理率逐年改善，并针对主要健康问题进行健康管理和干预，0-10分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [37]《健康北京行动（2020-2030年）》之慢性病防治行动要求：  提升慢性病早期发现能力。提高血压、血脂、血糖、癌症和慢阻肺等慢性病机会筛查的可及性，扩大慢性病高危人群发现途径和手段。鼓励企事业单位定期组织职工体检，促进慢性病的早期发现。  实施“三高”（高血压、高血糖、高血脂）共管。针对常见的脑心共患疾病，进行体重、血压、血糖、血脂异常等危险因素管理，开展戒烟、限酒、减糖、运动等行为干预，实施降压、降糖、降脂、抗血小板规范化治疗，提升高血压、糖尿病、血脂异常人群的规范管理率。  企业根据《健康北京行动（2020-2030 年）》要求，结合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。 | 查阅资料  人员访谈 |  |
| 18.为劳动者提供免费测量血压、体重、腰围等健康指标的设施。 | 10 | 为劳动者提供有免费测量血压、体重、腰围等健康指标的设施[38]，测量设施维护良好，0-10分。 | [38]《健康北京行动（2020-2030年）》之企业管理者推进健康行动，鼓励企业为职工提供测量血压、体重、腰围等健康服务。  企业可在适宜场所设置血压仪、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。 | 现场勘察 |  |
| 19.组织实施劳动者健康管理和咨询。 | 25 | a.组织开展劳动者健康教育[39]，广泛开展多种形式的健康知识普及[40]，0-15分；  b.对劳动者提供健康咨询[41]，0-10分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [39]企业应依据《关于加强健康促进与教育的指导意见》《中国公民健康素养-基本知识与技能》等国家、地方指导性文件，组织开展多种形式的劳动者健康教育。  [40]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；普及的健康知识中包括倡导劳动者主动践行合理膳食、适量运动、戒烟限酒等健康生活方式，以及传播先进的健康理念和健康文化等内容。  [41]健康咨询内容主要包括运动指导、健康关怀、营养指导、保健指导等。 | 查阅资料  人员访谈 |  |
| 20.开展“职业健康达人”等评选活动。 | 15 | a.评选 “职业健康达人”[42]，或组织开展了类似评选活动并评选出表率人物，0-8分；  b.评选出的“职业健康达人”或表率人物掌握必要的健康知识，得到大家普遍认可，0-7分。  各项得分相加为本项指标总得分。 | [42]按照北京市卫生健康委员会、北京市总工会《关于开展争做“职业健康达人”活动的通知》要求，组织开展 “职业健康达人”评选活动。 | 查阅资料  人员访谈 |  |
| 21.配置急救物资，组织开展急救培训和演练。 | 10 | a.配置了符合要求的应急救治物资[43]，服务范围覆盖所有场所，0-5分；  b.组织相关人员开展急救培训和演练，0-5分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [43]应急救治物资包括急救药品等。 | 查阅资料  现场勘察 |  |
| 22.预防和制止工作场所暴力、歧视和性骚扰等。 | 15 | a.指定部门或专兼职人员负责预防和制止工作场所暴力[44]、歧视[45]和性骚扰[46]等的管理和监督检查工作，0-8分；  b.开展了预防和制止工作场所暴力、歧视和性骚扰等宣传教育工作，0-7分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [44]工作场所暴力是指工作场所发生的可导致劳动者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。  [45]歧视的定义为基于种族、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。  [46] 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。 | 查阅资料  人员访谈 |  |
| 合计分值 | | 100 | 合计得分 |  | | |
| 工作相关疾病预防措施  （100分） | 23.实施旨在把握劳动者心理健康状况的检查与评估。 | 25 | a.定期组织劳动者开展旨在把握劳动者心理负担程度的职业紧张相关检查[47]，0-15分；  b.根据职业紧张相关检查结果实施年度劳动者心理压力评估[48]，0-10分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [47]企业应采用适宜的方法对劳动者定期开展旨在把握劳动者心理负担程度的职业紧张相关检查，主要内容包括 “心理健康素养十条（2018年版）”、职业紧张、焦虑、抑郁、失眠等。在实施心理健康检查和评估过程中，应充分尊重劳动者个人习惯、信仰、人格和情感等，严格保护个人信息和隐私，项目报告中不出现个人信息和隐私。  职业紧张相关检查可包含在劳动者一般健康项目中，或单独组织开展。  [48]心理压力评估应当主要依据劳动者心理负担所致身心自觉症状程度，并适当考虑心理负担原因和对劳动者支援情况的评估结果。 | 查阅资料 |  |
| 24.实施心理健康干预措施。 | 25 | a.制定了促进劳动者心理健康的计划并有效实施，5分；  b.制定并实施针对不同工作场所、不同作业人群的改善工作环境等相关措施[49]，0-10分；  c.为劳动者提供规范的心理健康咨询辅导服务[50]，0-5分；  d.定期开展多种形式的有助于劳动者自我保护的心理健康宣传和培训[51]，宣传教育和培训对象覆盖所有劳动者，0-5分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [49]企业应对不同工作场所、不同作业人群的职业紧张相关检查结果进行统计分析，针对性的制定并实施改善劳动形态、劳动组织等改善工作环境措施，以及改变不健康生活方式和行为等干预措施。  [50]心理健康咨询应当结合心理压力评估结果，并在充分了解劳动者的工作状况、心理负担状况以及其他劳动者身心状况的前提下开展。  《“健康中国 2030”规划纲要》中强调，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。  对高压人员，在征求劳动者同意的基础上，企业应安排劳动者接受医师的咨询指导，并采取缩短劳动时间、减少加班、调换工作以及休工等必要的后续处置措施。  [51]《中华人民共和国精神卫生法》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。  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。宣传和培训内应包括心理健康素养、职业紧张、不良生理和心理反应及干预措施等。 | 查阅资料  现场勘察  人员访谈 |  |
| 25.开展工作场所不良工效学因素检查评估。 | 25 | 开展工作场所的不良工效学因素检查评估[52]，0-25分。 | [52]企业应采用适宜的方法，定期对高强度作用力、长期持续负荷接触、频繁重复用力、不良姿势要求、肌肉过度紧张、不合理作业环境、高心理负荷等可能产生肌肉骨骼损伤的作业岗位，进行不良工效学因素检查评估。  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）。 | 查阅资料  现场勘察 |  |
| 26.实施工作相关肌肉骨骼疾患预防及干预措施。 | 25 | a.制定并实施改善环境与作业条件等预防和干预措施[53]，0-15分；  b.定期开展工作相关肌肉骨骼疾患相关知识的宣传教育和培训[54]，宣传教育和培训对象覆盖所有从事肌肉骨骼损伤风险作业的劳动者，0-10分；  各项得分相加为本项指标总得分。 | [53]采取改善环境与作业条件等预防和干预措施，有效降低劳动者身体负荷，降低工作相关肌肉骨骼疾患风险。  [54]宣传教育和培训内容包括工作相关肌肉骨骼疾患的不良工效学因素、预防控制措施等。 | 查阅资料  人员访谈 |  |
| 合计分值 | | 100 | 合计得分 |  | | |

附件2

北京市小微型健康企业自评情况表

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 企业名称 | |  | | | |
| 自评负责人 | |  | 联系方式 |  | |
| 自评结果 | 基本项目  符合情况 | □符合 □不符合 | | | | |
| 评价项目  得分情况 | 一级指标 | | | 得分 | |
| 管理组织与制度 | | |  | |
| 职业病预防措施 | | |  | |
| 健康环境 | | |  | |
| 健康促进措施 | | |  | |
| 工作相关疾病预防措施 | | |  | |
| 合 计 | | |  | |
| 自评总结：  （主要包括自评组织开展情况，存在的主要问题及整改情况，不适用于企业的评价内容等，限1000字） | | | | | |
| 自评意见：  （企业盖章）  年 月 日 | | | | | |

附件3

建设北京市小微型健康企业承诺书

本人作为（XXX 企业）（XXX 职务），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。

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（企业主要负责人）：

（企业公章）

年 月 日

附件4

北京市小微型健康企业建设申报表

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 单位名称 |  | | | | |
| 单位地址 |  | | 统一社会  信用代码 |  | |
| 法定代表人 |  | 联系人 |  | 联系电话 |  |
| 企业规模 |  | 企业注  册类型 |  | 注册时间 | 年 月 日 |
| 行业分类 |  | | 行业主管部门 |  | |
| 年末职工  总人数 |  | | 职业健康管理  专（兼）职人数 |  | |
| 职业健康管理部门负责人 |  | | 联系电话 |  | |
| 申报单位意见：  （单位签章）    日期： | | | | | |
| 审核单位意见：  （单位签章）    日期： | | | | | |