

企业全员安全生产责任制落实指导意见(试行)

一、一岗、一责、一述，健全完善管理体系

“一岗”即安全管理落实到每一个岗位。企业根据实际，将岗位划分为管理岗位和作业岗位，管理岗位人员主要指企业主要负责人、各分管负责人、各职能部门负责人、各车间负责人等，作业岗位人员主要指直接从事现场作业的一线人员及灵活用工、外来施工等人员。

“一责”即一张责任清单。企业管理岗位建立安全生产职责清单，作业岗位建立安全生产职责和操作规程清单。企业主要负责人要牵头组织制定安全生产职责和操作规程清单，清单要覆盖所有岗位，贴合实际、简单明了、务实管用，安全生产分管负责人(安全总监)及生产、技术等分管负责人要逐条逐项审核把关，企业主要负责人签发实施。安全生产职责和操作规程清单要通过在醒目位置张贴或制作便携卡等方式予以公示。企业安全生产职责和操作规程清单制定情况纳入各级各部门督查检查重要内容，坚持凡督查、巡查、执法检查、明察暗访必查。

“一述”即“一岗一责”口述制度。企业所有岗位人员均要熟知本岗位“一岗一责”清单内容。班组长利用每日晨会、班前会对部分员工岗位安全生产职责和操作规程口述情况进行抽查，各班组要结合实际，定期完成员工口述全覆盖。公司、车间安全生产日常检查必查岗位人员“一岗一责”口述情况；企业主要负

责人每月带队检查安全生产，现场抽查提问岗位人员“一岗一责”，并将“一岗一责”纳入每月安全生产知识抽考内容，各级安全生产督查检查均要现场抽查提问岗位人员“一岗一责”掌握情况，推动各层级各岗位落实安全责任，规范操作行为。

二、一培、一警、一诺，提升全员安全意识

“一培”即建立分级分类培训制度。企业要结合实际，积极推行分级分类安全生产教育培训。根据岗位作业危险程度，合理确定培训授课人员，岗位作业危险程度越高，对应的培训授课人员层级越高，培训考核越严格。通过实施分级培训，针对性提升岗位从业人员安全生产意识和能力。要不断创新培训形式，采取线上线下相结合、理论实操相结合的方式分类培训，线上培训侧重于法律法规、规章制度、操作规程、风险分析等内容，线下培训侧重于应急处置、隐患排查、作业许可、事故管理、个体防护等内容，实操培训侧重于岗位实际操作能力。通过采取务实管用的分类培训方式，确保培训质效。

“一警”即建立生产安全事故警示教育制度。开展常态化警示教育，坚持集中培训、定期安全教育培训必看警示教育片，每月至少开展一次同行业事故案例警示教育，确保警示教育全覆盖，做到警钟长鸣。将警示教育纳入企业全年安全培训计划，记入安全培训档案。市应急局将定期向各县市区推送警示教育片，各级各部门在日常督查、执法检查、明察暗访过程中，同步检查企业学习观看警示教育片情况，确保让警示教育落到实处。

“一诺”即建立企业“安全生产日”承诺制度。企业结合实际，通过每季度确定一天为“安全生产日”或每半年确定一周为“安全生产周”等方式，组织全体职工开展岗位安全生产承诺，各岗位结合实际，通过宣誓、书面等形式对安全生产作出承诺。同时，在“安全生产日”“安全生产周”，企业可开展形式多样的安全活动，提高全员安全工作技能和安全意识，营造“人人安全、我要安全”的良好氛围。

三、一考、一评、一奖，落细落实岗位责任

“一考”即建立最严格的责任制考核奖惩制度。企业主要负责人要牵头研究建立科学合理、切实可行的企业安全责任量化考核体系，实施安全生产责任制单独考核或纳入企业综合绩效考核（合理确定占比，体现安全生产工作的重要性），要制定具体可操作的考核标准，落实到车间、班组、个人，每月实施考评，与员工月绩效工资挂钩，安全责任落实情况直接在企业员工收入中体现。企业主要负责人要对安全生产考核工作亲自过问、亲自组织、亲自监督实施，并向职工大会或职工代表大会报告。

“一评”即建立安全生产评优制度。企业要积极建立安全生产评先树优机制，设立安全生产优秀班组等奖项，实施安全生产连带责任考评，安全生产考评以班组为单位，1人扣分将影响班组全体成员月绩效工资，鼓励连续6个月、12个月考评未扣分的，大幅增加员工年中、年终绩效奖励。在企业内部建立安全生产相互监督制约机制，培养安全生产团体意识，推动建立班组安

全文化、车间安全文化、企业安全文化，形成一线员工相互督促，共同提升安全意识的浓厚氛围。

“一奖”即建立隐患排查奖励制度。企业要聚力提升岗位员工发现问题的强烈意愿和能力水平，设立隐患排查奖励专项资金（根据《企业安全生产费用提取和使用管理办法》财资〔2022〕136号，可从企业安全生产费用中列支），结合企业实际，细化对岗位人员隐患排查的激励措施，发动员工积极发现隐患、提报合理化安全建议，鼓励职工通过现场随手拍等方式参与隐患排查治理，对隐患排查参与度高、提报安全建议质量高的员工，通过考核等方式实施物质奖励，全员查找企业在管理、设施、制度等方面制约安全生产的短板问题，并及时改进提升。