

# 合同存在的问题或不规范问题(实用5篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 合同存在的问题或不规范问题篇一

只有充分提升施工人员和施工管理人员的质量控制意识和责任感，才能保证水利施工工程的质量，在工程建设过程中，应做好施工人员和施工管理人员的质量控制意识培养工作，让施工人员认识到水利工程建设的质量与当地经济发展水平和人民生活水平具有紧密联系，水利工程质量得到保证，才能有效改善当地人民的生活条件。水利工程建设过程中控制好施工质量，提升施工管理人员的质量控制意识，只有这样才能帮助他们在施工过程不断提高自我素养和专业技能，进一步提高水利施工建设过程的实效性。

### 2.2提升施工材料和设备的质量控制力度

施工材料和施工机械设备是水利施工的基础条件，主要包括：施工材料、补充材料、机械配件和设备等，提升施工材料和设备的质量控制力度，才能进一步保证施工工程的质量，如果施工材料和施工机械设备质量达不到施工建设的要求，就会对水利工程质量造成直接影响提升施工材料和设备的质量控制力度，要求施工管理人员亲自到施工现场对材料和机械设备进行严格的排查和验收，并建立健全施工材料的接受、发放、储备和运送的管理制度，如果施工材料和机械设备存在质量问题、无质量保证书或者运送过程出现损坏的情况皆禁止运入施工现场：如果施工材料和机械设备供应商无法证明材料和机械设备的质量好坏，应加强进一步的检验力度，建

设单位也准备好建筑材料质量检验报告单，一旦施工过程中出现问题，就能根据报告单找到该材料的来源、生产商和规则等信息，从而有效解决相关问题。

## 2.3完善水利施工工程的安全管理制度

施工过程中安全管理是水利施工管理的重要内容之一，加强施工安全管理，也是控制水利施工质量的首要条件，加强施工过程的安全管理，需完善水利施工工程的安全管理制度，施工现场建立起完善的安全施工管理责任体系。施工管理人员应作为施工过程的安全责任人，明确自身的安全管理范畴和内容，并提出相应的施工安全管理规定和要求，签订相关的安全责任书，进一步加强施工安全措施的. 实行:提升施工人员的质量控制意识的同时，要求施工人员明确施工安全管理制度的要求，才能有效对施工人员的施工行为进行规范和约束，保证水利施工过程落实好施工安全管理制度:按时对施工人员和施工管理人员进行安全教育培训，开展施工安全知识讲座等活动，进而有效提升施工人员的施工技能培训，同时加强施工安全知识的宣讲力度:按时对水利工程建设过程的安全施工进行检验，检验内容包括:水利施工的整体质量综合检验、施工材料或机械设备等专项内容的检验，除了施工过程的一般性质量检验外，还需要对水利工程的疏通系统、堤岸防洪措施等水利工程建设的相关质量控制管理项目实行严格的检验，进而从根本上保证水利工程的质量和安全保障。

## 3结语

水利工程建设是一项综合性较强的施工工程，因此需要施工单位对水利工程建设质量控制引起足够重视，加强施工过程的质量控制和安全管理制度，根据施工管理过程存在的问题进行分析，并实施相应的改进措施，进而提升水利施工过程的质量控制。

## 合同存在的问题或不规范问题篇二

在水利工程施工过程中，施工人员需具有较高的质量控制意识和较强的责任感才能保证施工的质量。然而许多施工人员施工质量控制意识不高，责任感不强，在施工过程中无视施工要求，没有按照施工标准进行操作，从而影响工程的整体质量。

### 1.2 施工管理人员素质不高

施工管理人员素质的高低直接影响到水利工程建设的管理水平，然而当前的水利工程建设过程中，大部分施工管理人员综合素质不高，没有对施工过程的质量控制引起足够重视，无法对水利工程建设进度、施工管理、技术要求和成本等施工要求进行掌控，加上部分管理人员缺乏相关经验，降低了水利工作施工管理水平，从而影响到工程建设的质量。

### 1.3 施工前期准备工作不当

水利工程施工前的准备对整体的施工建设具有重要意义，如果无法将前期工作内容处理妥当，就会导致后期施工出现不同程度的混乱状况，无法了解前期准备工作存在的问题，正式进入施工阶段后，难以控制水利工程的质量，导致水利施工管理过程出现问题：由于前期准备工作尚未安排妥当，导致水利工程的施工管理目标不明确，责任未落实到具体的管理人员，导致施工单位无法实行管理项目、现场施工处于混乱局面、工程施工过程得不到有效的管理、质量控制问题也无法解决等，进而影响到施工工程的成本管理出现问题：许多施工单位的质量控制工作只是体现在形式上，没有按时对施工现场进行考察，管理力度不强，导致水利工程施工管理处于无序状态，增加施工过程管理的难度。

# 合同存在的问题或不规范问题篇三

四川精济律师事务所何宁湘律师

[前面的话]

当前全国各地国家事业单位正在开展人事制度改革以及试点，在人事改革中的一项重要工作就是推动聘用合同制的实施，对此各地各级人事部门相继推出了《聘用合同书》的格式文本进行贯彻。由于当前人事制度改革仍以政策与政府文件规定进行领导，故《聘用合同书》文本条款的规定也在此领导之中。而自2003年9月5日最高人民法院的法释[2003]13号《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》司法解释出台施行后，人事部于2003年9月29日下发了国人部发〔2003〕30号《关于推动人事争议仲裁工作有关问题的通知》一文。

而人事争议仲裁以及人事争议案件诉讼的主要受理依据就是《聘用合同》，此时的聘用合同文本就一定要依据相应的法律来起草与制定，合同条款应当贯彻《劳动法》及其配套法规，以保护广大事业单位及其工作人员的合法权益，以推动国家事业单位的人事制度改革与保证国家事业单位工作人员在就聘用合同发生争议时，有法可依，通过法定程序以及正确适用法律，以及时地获得救济与保障。

本文试通过一份人事部门推行的格式《聘用合同书》内容及条款的剖析来谈这方面的问题。

合同书封面及内页：

成都市事业单位

聘用合同书

聘用单位

受聘人员

合同编号

成都市人事局

二〇〇三年六月制

填写说明

- 1、本合同书系根据《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》的规定，由成都市人事局统一制定的事业单位《聘用合同书》，有关内容为事业单位《聘用合同书》必不可少的内容；聘用单位和受聘人员可以按照自身特点增加有关约定内容，并在相应条款后写明。
- 2、《聘用合同书》如由聘用单位法定代表人和受聘人员直接订立，有关法定代表人的委托代理人、受聘人员的法定监护人的栏目即为空白，不再填写。
- 3、填写《聘用合同书》一律用蓝、黑墨水书写，字迹清晰、工整，不得涂改。
- 4、签订《聘用合同书》时，必须由双方当事人亲自签字，不得由他人代签。

### 【封面内容剖析】

- 1、从封面可以看到，该格式合同是2003年六月制定，在2003年9月5日最高人民法院的法释[2003]13号《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》司法解释出台后，事业单位人事制度改革与聘用合同的起草和

签订都有了适用的法律，即《劳动法》，而该合同文本系是一年前的，显然现在使用情形有了很大变化。

2、在封面背面的“填写说明”1中，载明“由成都市人事局统一制定的事业单位《聘用合同书》，有关内容为事业单位《聘用合同书》必不可少的内容”，即事业单位工作人员在与单位签订聘用合同时，对格式条文不得修改，而只能对其他问题进行约定。由此可见，事业单位在贯彻聘用合同制以用签约时，当事人之间是不平等的，对合同文本及格式、条文没有选择权，因此该《聘用合同书》不但是霸王，而剥夺了当事人的选择权。众所周知，合同是确定合同各方当事人权利和义务的法律文件，签订合同是一个法律行为，合同一经签订就具有受国家法律保护的法律约束力，因此合同的签订必须贯彻自愿原则。而“填写说明”的第1规定显然违反签订合同的基本原则，即自愿原则。

合同当事人：

甲方(聘用单位)名称：

法定代表人：职务：

委托代理人：职务：

所有制性质：主管部门：

单位地址：联系电话：

乙方(受聘人员)姓名：

性别：民族：身份证号码：

出生年月：参加工作年月：

学历：毕业时间和学校及专业：

职称或技术等级：取得时间：

个人住址：联系电话：

法定监护人：与乙方(受聘人员)的关系：

工作单位：

个人住址：联系电话：

### 【剖析】

上面出现了“法定监护人”一项，对于需要监护的大致有三种情形：1、未成年人；2、精神病患者；3、因病或因伤生活不能自理者。对于事业单位工作人员中能与单位签订《聘用合同书》的人应当这三种情形均不存在，因此该文本出现“法定监护人”的原因不明。

合同条款：

根据《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》的规定，甲、乙双方在平等、自愿、协商一致的基础上订立本聘用合同。

#### 一、聘用合同期限

本合同为聘用合同(空白内选填短期、中长期、以完成一定工作为期限的)。

合同期从年月日起至止(空白内选填×年×月×日、完成工作任务)。其中：试用期从年月日起至年月日止。

### 【剖析】

1、该文本仍没有适用法律，而适用的是人事部门制定的规范

性文件。

2、本次规定，短期为3-6年。即至少要签3年。规定合同的最少年限，虽然保护了事业单位工作人员，但另一方面却又限制了人才或人员的流动。

## 二、聘用岗位及其职责要求

(一)甲方根据工作需要及乙方所具备的工作能力，聘用乙方在岗位工作；在聘期内，甲方也可以根据工作需要，征得乙方的同意，调整乙方的工作岗位。

(二)乙方应服从甲方的工作安排，按照岗位要求履行职责，完成工作任务。

### 【剖析】

条款中出现“征得乙方的同意”，成为具有强制性的义务条款，不合适，应当为“征求乙方的意见”为宜。

## 三、劳动保护和工作条件

(一)甲方必须严格执行国家和省、市有关劳动保护的规定，根据乙方的岗位及工作的要求，为乙方提供必需的工作条件，采取必要的劳动保护措施，保证乙方能够正常工作和在工作中的安全、健康。

(二)乙方必须严格遵守各项安全操作规程。

### 【剖析】

劳动保护是《劳动法》调整的范围，条文中未适用《劳动法》，而适用的是“国家和省、市有关劳动保护的规定”，即适用政府文件规定。

## 四、工作报酬

(一)甲方应当按照国家和省、市的有关规定，根据乙方的工作岗位及完成工作任务的情况，以货币形式按月支付乙方工作报酬。

(二)乙方工资的增减，奖金、津贴、补贴、加班加点工资的发放，以及特殊情况下的工资支付等，均按国家和省、市有关规定及甲方依法制定的规章制度执行。

### 【剖析】

1、本条第(一)项“甲方应当按照国家和省、市的有关规定”应当是指工资不得低于当地政府规定的最低工资标准。

2□

本条第(二)项“奖金、津贴、补贴、加班加点工资”应当明确项目，而不应笼统概括，如学校事业单位的教师，在国家财务管理制度中，就没有加班这一说，另外事业单位的工薪报酬一般采用结构方式，故需要对此修改并标明。

## 五、保险和福利待遇

(一)甲、乙双方按照国家和省、市有关规定参加养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险，并按期足额缴纳有关社会保险费。其中乙方个人缴纳部分，由甲方在其工资中代为扣缴。

(二)乙方在休息、休假期间的待遇均按国家和省、市有关规定执行。

(三)乙方患职业病或因公(工)负伤的待遇，因公(工)或因病死亡的丧葬费、一次性抚恤费、供养直系亲属生活困难补助费等均按国家和省、市有关规定执行。

(四)乙方患病或非因公(工)负伤的医疗期及其待遇按国家和省、市有关规定执行。

### 【剖析】

从本条来看，虽然成都市事业单位也进入了社会养老保险序列，但对于工伤方面，一是尚未参保，二是国家仍未下达相关规定，因此仍按原国家福利待遇政策规定执行。

## 六、工作纪律

(一)甲方有权根据法律、法规、规章和政策的规定，制定本单位的规章制度，对乙方实行管理和奖惩。

(二)乙方应当遵守甲方依法制定的各项规章制度，服从甲方管理，并保守甲方的技术秘密和商业秘密。

## 七、聘用合同的变更

(一)本合同确需变更的，甲、乙双方应协商一致，并按照规定程序变更聘用合同。

(二)有下列情形之一的，甲、乙双方可以变更本合同的有关内容：

- 1、甲、乙双方协商同意对部分条款进行变更的；
- 2、由于不可抗拒的因素致使本合同无法完全履行的；
- 3、本合同订立时所依据的法律、法规、规章和政策已经修改或者废止的；
- 4、法律、法规、规章和政策规定的其它情形。

## 八、聘用合同的终止

(一)有下列情形之一的，本合同即行终止：

- 1、本合同期满，或者甲、乙双方约定的本合同终止条件出现的；
- 2、乙方达到法定退休年龄的(国家和省、市另有规定的，从其规定)；
- 3、乙方按照有关规定提前退休或者退职的；
- 4、乙方死亡或者被有关机关宣告死亡的；
- 5、甲方被撤销的。

(二)终止本合同后，甲方应为乙方开具终止聘用合同证明书。

## 九、聘用合同的续订

本合同期满前，甲、乙双方任何一方提出，经与对方协商一致，可以按照规定程序续订聘用合同，续订聘用合同应当在聘用合同期满前30日内办理。

## 十、聘用合同的解除

(一)经甲、乙双方协商一致，本合同可以解除。

(二)乙方在聘期内辞职、自动离职或被辞退、开除、劳动教养以及被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，本合同自行解除。

(三)乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同：

- 1、在试用期内被证明不符合聘用条件的；
- 2、连续旷工超过10个工作日或者1年内累计旷工超过20个工

作日的；

3、未经甲方同意，擅自出国(境)的，或者出国(境)后未经甲方同意逾期不归的；

4、连续两年年度考核不合格的；

5、严重违反工作纪律或者甲方依法制定的规章制度的；

6、严重失职、徇私舞弊，对甲方利益造成重大损害的。

(四)乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但应当提前30日以书面形式通知乙方：

2、不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

4、甲方由于体制改革、机构改革、濒临破产进行法定整顿期间或者事业发展遇到严重困难，确需裁减人员的。

甲方依据前款第4项规定裁减乙方，在6个月内又聘用人员的，在同等条件下应当优先聘用乙方。

(五)乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第(四)款之规定解除本合同：

1、患职业病或者因公(工)负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；

**【剖析】**“患职业病”、“工伤”、“确认丧失或部分丧失劳动能力”属于《劳动法》与《工伤保险条例》的调整范畴，这条款是不可缺少的。

2、患现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或精神病的；

- 3、患病或者非因公(工)负伤，在医疗期内的；
- 4、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- 6、正在接受审查尚未作出结论或者结案的；
- 7、法律、法规、规章和政策规定的其它情形。

(六)乙方解除本合同，应当提前30日以书面形式告知甲方。有下列情形之一的，乙方可以随时告知甲方解除本合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以暴力、威胁或非法限制人身自由的手段强迫工作的；
- 3、甲方未按照有关法律、法规、规章和政策规定履行本合同的；
- 4、被录用或者选调到国家机关工作的；
- 5、考入教育机构接受高等学历；中等职业学历教育的；

【剖析】应当增加“但甲乙双方在聘用合同中另有约定的除外”，这对双方方才公平。

- 6、依法服兵役的。

(七)乙方有下列情形之一的，不得提出解除本合同：

- 2、被县级以上组织、人事部门选派到其它单位支援工作，时间未了的；

【剖析】一般事业单位，如学校不存在这类问题。

- 4、正在接受审查尚未作出结论或者结案的；

5、法律、法规、规章和政策规定的其它情形。

(八)解除本合同后，甲方应为乙方开具解除聘用合同证明书。

## 十一、违反和终止、解除聘用合同的责任

(一)甲、乙双方任何一方违反本合同的约定，应当承担违约责任。违约要付给对方违约金。造成经济损失的，按实际经济损失承担赔偿责任。

(二)有下列情形之一终止、解除本合同的，甲方应当按照有关规定给予乙方一定的经济补偿：

1、甲方被撤销，乙方不愿服从新的工作安排的；

2、由甲方提出并经乙方同意解除本合同的；

3、按照本合同第十条第(四)款或者第十条第(六)款第2、3项规定解除本合同的。

务，有失公平。2、经济补偿金按什么标准支付，文本中未载明。

(三)乙方被终止或者解除本合同后违反有关法律、法规、规章、政策和甲方的规定，泄露国家和甲方的技术、商业秘密，损害国家和甲方的合法权益，按有关规定处理。

## 十二、双方约定的其它事项

□

□

□

### 十三、人事争议处理

甲、乙双方因履行本合同发生的人事争议，应协商解决；经协商不能达成一致的，可向单位上级主管部门申请调解；调解无效的，可以按照有关规定向人事争议仲裁机构申请仲裁。

**【剖析】**这条文存在着于法无据的瑕疵：1、调解：没有法律依据，大多事业单位的行政主管机关都没有相应的规则与调解机构，这条文形同虚设；2、似乎是只要有此聘用合同就可以提起人事争议仲裁，这里首先就有一个问题，对于事业单位从社会招聘人员是否签订与聘用合同，如果不，那么社会招聘人员签订那类合同。如学校从社会上招聘的教师，其工作与在编教师从事同样的工作，那么在编教师签订《聘用合同》，而社会招聘教师签订《劳动合同》，恐怕谁也说不清这其中的道理。3、应当说，提起人事争议仲裁的申诉者，说白了只能是在编的国家事业单位工作人员，即它是工作人员身份所确定的，而不是因合同差别而确定的。在事业单位人事制度改革这一特定的事件上，不论在编工作人员签订《聘用合同》还是社会招聘的工作人员签订《劳动合同》，就其本合同实质的本身根本没有区别。造成目前现实中差别的原因，即使目前的人事制度改革后，两类人员确实存在着差别：1、身份不同；2、享受待遇有差别；3、调整处理合同争议的机构与适用的法律不同。这些差别是改革本应解决与理顺的问题，但在目前现实中却无法做到。

### 十四、附则。

本合同条款与法律、法规、规章和政策相抵触的，以及本合同未尽事宜，均按法律、法规、规章和政策的规定执行；没有规定的，由甲、乙双方协商约定。

**【剖析】**这条文规定了“本合同未尽事宜，均按法律、法规、规章和政策的规定执行”，而一旦发生争议，人民法院审理案件只能适用法律与行政法规，而规章与政策是不能适用的，

此时如何保护申诉者的合法权益。

本合同依法订立后，甲、乙双方必须严格履行。

本合同一式三份，由政府人事部门签证后甲、乙双方各执一份，一份存入乙方档案。

本合同于年月日起生效。

甲方： 乙方：

(盖章)或者法定监护人：

法定代表人：(签章)

或者委托代理人：

(签章)

年月日

鉴证机构： 鉴证人员： 鉴证编号：

(盖章)(签章)

年月日

### 【小结】

从该聘用合同文本条款，可以清楚看到：1、合同无制定依据，无所适用的法律；2、出现“政策”用语的合同条款达十余条，表明原本没有打算适用法律。3、合同条文中多处存在严重不公平。

该文本不是一个公平、合理以及可依据法律规定获得保护的

格式合同。

本文所在网址□/mdzz/2004/

## 合同存在的问题或不规范问题篇四

四川精济律师事务所何宁湘律师

[前面的话]

当前全国各地国家事业单位正在开展人事制度改革以及试点，在人事改革中的一项重要工作就是推动聘用合同制的实施，对此各地各级人事部门相继推出了《聘用合同书》的格式文本进行贯彻。由于当前人事制度改革仍以政策与政府文件规定进行领导，故《聘用合同书》文本条款的规定也在此领导之中。而自9月5日最高人民法院的法释[]13号《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》司法解释出台施行后，人事部于209月29日下发了国人部发〔2003〕30号《关于推动人事争议仲裁工作有关问题的通知》一文。

而人事争议仲裁以及人事争议案件诉讼的主要受理依据就是《聘用合同》，此时的聘用合同文本就一定要依据相应的法律来起草与制定，合同条款应当贯彻《劳动法》及其配套法规，以保护广大事业单位及其工作人员的合法权益，以推动国家事业单位的人事制度改革与保证国家事业单位工作人员在就聘用合同发生争议时，有法可依，通过法定程序以及正确适用法律，以及时地获得救济与保障。

本文试通过一份人事部门推行的格式《聘用合同书》内容及条款的剖析来谈这方面的问题。

合同书封面及内页：

成都市事业单位

聘用合同书

聘用单位

受聘人员

合同编号

成都市人事局

二〇〇三年六月制

填写说明

- 1、本合同书系根据《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》的规定，由成都市人事局统一制定的'事业单位《聘用合同书》，有关内容为事业单位《聘用合同书》必不可少的内容；聘用单位和受聘人员可以按照自身特点增加有关约定内容，并在相应条款后写明。
- 2、《聘用合同书》如由聘用单位法定代表人和受聘人员直接订立，有关法定代表人的委托代理人、受聘人员的法定监护人的栏目即为空白，不再填写。
- 3、填写《聘用合同书》一律用蓝、黑墨水书写，字迹清晰、工整，不得涂改。
- 4、签订《聘用合同书》时，必须由双方当事人亲自签字，不得由他人代签。

### 【封面内容剖析】

- 1、从封面可以看到，该格式合同是2003年六月制定，在2003

年9月5日最高人民法院的法释[2003]13号《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》司法解释出台后，事业单位人事制度改革与聘用合同的起草和签订都有了适用的法律，即《劳动法》，而该合同文本系是一年前的，显然现在使用情形有了很大变化。

2、在封面背面的“填写说明”1中，载明“由成都市人事局统一制定的事业单位《聘用合同书》，有关内容为事业单位《聘用合同书》必不可少的内容”，即事业单位工作人员在与单位签订聘用合同时，对格式条文不得修改，而只能对其他问题进行约定。由此可见，事业单位在贯彻聘用合同制以用签约时，当事人之间是不平等的，对合同文本及格式、条文没有选择权，因此该《聘用合同书》不但是霸王，而剥夺了当事人的选择权。众所周知，合同是确定合同各方当事人权利和义务的法律文件，签订合同是一个法律行为，合同一经签订就具有受国家法律保护的法律约束力，因此合同的签订必须贯彻自愿原则。而“填写说明”的第1规定显然违反签订合同的基本原则，即自愿原则。

合同当事人：

甲方(聘用单位)名称：

法定代表人： 职务：

委托代理人： 职务：

所有制性质： 主管部门：

单位地址： 联系电话：

乙方(受聘人员)姓名：

[1][2][3][4]

## 合同存在的问题或不规范问题篇五

合同是民事主体之间建立、变更、终止民事法律关系的协议，《中华人民共和国民法典》第464条：婚姻、收养、监护等身份关系的协议，适用身份关系的法律规定没有规定的，可以根据其性质参照适用第三部分的规定。依法成立的合同受法律保护。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴！

按照省、市关于加强廉政风险防控工作的要求，市公安局在总结近年来廉政风险防控工作的基础上，狠抓“四个重点”，进一步完善廉政风险防控措施，深化廉政风险防控工作。

一是狠抓分类管理。市局以领导班子、领导干部和单位两个层面，实行分类管理。一是领导班子、领导干部要将排查决策环节风险点、制定防控措施，作为民主生活会和述职述廉的一项重要内容。二是单位抓好拥有执法、审批、管理以及人、财、物等业务处置权的关键岗位风险防控管理，针对潜在的重大风险隐患或造成较大负面影响的风险损失，开展专项教育或集中整治，实现以重点带全面，以关键带整体。

二是狠抓整体覆盖。各单位要对近年来梳理汇总的风险岗位、风险点、风险等级、防范措施和流程图进行综合评估、反复过滤、查缺补漏，再次核定，实现廉政风险防控工作与业务工作和队伍建设的有效衔接、整体覆盖。

三是狠抓制度建设。各单位要以提高制度执行力为抓手，贯彻落实“三重一大”集体决策制度，建立完善热点岗位交流制度；结合民主考评、社会测评、信访投诉、违法违纪、反腐倡廉网络舆情信息、政风行风热线群众意见的综合研判和民警队伍分析摸排，监测新增的风险环节，提高廉政风险的识别率和管控效果。

四是狠抓项目化管理。市局各单位要从具有执法权、审批权、管理权及拥有人、财、物处置权的岗位风险中，筛选1-2项高

风险等级的重点项目进行立项管理，制定完善防控措施，常抓常控，防微杜渐，并将涉及的管理项目及时报市局廉政风险防控工作领导小组办公室备案。

一是及时传达部署，全面开展排查。第一时间召开全市意识形态领域重大风险排查评估和防范化解工作部署会，专题部署意识形态领域风险排查和防范化解工作。各县区、各单位根据排查重点，结合意识形态工作要点和百分制考核细则，全面进行排查。意识形态联席会议成员单位根据工作职责进行重点排查，细化风险点清单，制定应对举措。

二是科学制定清单，务求排查实效。根据中央和省、市委巡视巡察反馈意见，结合2018年度意识形态年终检查和日常分析研判，围绕意识形态主体责任落实情况、意识形态制度机制、网络意识形态管控、意识形态阵地管理等四个方面问题形成排查清单。涉及单位细化清单内容，根据实际工作进行逐一排查，真正做到各担其责，合力推进，确保取得排查实效。

三是坚持问题导向，全面从严排查。按照突出重点、强化跟踪、全面从严的排查要求，开展系统化联动式排查，构建市、县(区)、乡镇、村居四级联动排查网络体系；开展机关、学校等重点领域的分类化排查，形成工作全面覆盖、不留死角。针对存在问题，坚持动态管理，明确专人负责跟踪督办。

□

加强组织领导，狠抓党风廉政建设责任制的落实。领导高度重视是抓好党风廉政建设工作关键所在。党风廉政建设是党的执政能力建设和先进性建设的主要内容，是环保事业不断发展的重要保证。各党小组必须认真贯彻“标本兼治、综合治理、惩防并举、重视预防”的方针，把反腐倡廉工作摆在重要日程，作为关系全局的大事来抓，纳入整体工作通盘考虑、统一部署，制定计划、精心组织，各中队要积极配合，

采取有效措施，认真抓好落实，有力推动廉政建设各项工作的深入展开。

教育为先，深入展开党风廉政建设和主题实践等教育活动。切实加强执法人员思想及业务教育，筑牢思想防护墙，编织思想教育防护网，提高执法人员的自我保护意识和能力，努力在武装头脑、指导实践、廉洁从政、推进工作上获得成效。

强化廉政教育，在构筑思想防线上见成效。要充分发挥教育的基础性作用，进一步建立健全反腐倡廉宣传教育工作制度，改进教育方法，丰富教育内容，应用正反两方面的典型，切实加强广大党员干部理想信念教育、党的良好传统和风格教育、党纪条规和法律法规教育，引导党员干部建立正确的世界观、人生观、价值观，进一步强化广大党员干部的廉政意识，打牢廉政建设的思想基础。

开展形式多样的教育活动。执法党支部每个月都要组织开展多种风格、多种形式的教育活动，既有规定动作，又要在形式上进行创新，切实加强执法队伍的建设，认真解决思想风格、学习风格、工作风格、领导风格和生活风格等层面存在的问题，有力促进党员干部和执法队伍风气、风格的进一步好转。

突出抓好党风廉政建设和反腐败工作。坚持将生态环境执法的年度计划、阶段性任务、具体工作，与落实党风廉政建设责任制牢牢结合起来；执法党支部要定期开展法规道德教育、廉洁自律主题教育和警示教育；认真落实廉洁自律各项规定，切实加强队伍政风、行风建设，杜绝一切行业不正之风。

积极推行政务公开，严格执行行政执法六项制度。严格依法办事，不徇私情。坚持政务公开，将环保行政许可和行政执法的依据、程序、自由裁量全面公开，主动接受社会各界监督。严格落实六项制度，特别是执法检查全过程记录制度，执法记录仪该配备的必须配齐，确保每个中队两部。绝不可

故意给企业传递错误信息，将自由裁量权作为个人非法敛财的工具。要进一步规范环境管理和行为，不断优化经济发展环境，树立良好的生态环保铁军形象。

## 环保执法廉政风险点及防范措施

### 执法监察科廉政（执法）风险点及防范措施

（一）查处上级交办的案件和辖区内发生的违反土地管理法律、法规、规章的案件。

（二）查办土地巡查过程中发现的行政违法案件。

（一）案件的立案、销案。

（二）巡查督导过程中发现行政违法行为线索的处路。

（三）调查取证。

（四）法律法规的适用。

（五）自由裁量权的使用。

（六）扣留罚没款物的管理。

（七）上级批转、本级受理、监督检查或其他部门移交案件的处理。

（一）瞒案不报、有案不立、擅自处理案源等情况导致案源流失；不按规定程序立销案。

（二）伪造证据，导致该行政处罚违法或不当；取证不全不足，导致案件无法定性量罚。

（三）随意改变行政处罚定性、种类、幅度、大案小办、小

案重罚或不予处罚等；滥用行政处罚自由裁量权，行政处罚畸轻畸重；不按规定监督行政处罚决定的执行等。

（四）擅自截留、挪用、私分、私放、出借罚没物或者变价款；擅自处理罚没财物；将罚没财物变相低价处理给当事人等。

（五）巡而不查、查而无果、违反规定使用简易程序。

#### 四、廉政（执法）风险等级：

##### a级

（一）严格审批程序。立案、销案的采取履行审批手续，立案、销案、对案件线索的终止调查必须上报主管局长、局长直至局长办公会审批。建立案件线索处路台帐。对案件来源、批转及处路结果进行登记，部门领导要签字把关，局防范办每季度监督检查。

（二）严格执法监督。坚持2人以上办案，调查结果办案人员分别签字，互相监督，互相把关，办案领导对调查取证的过程和内容进行把关，和知情人、举报人核实相关情况。

（三）坚持集体定案。坚持法律法规适用、自由裁量权使用的集体研究制。

（四）严格罚没款物管理。对扣留罚没款物的数量、质量、品种、规格进行严格登记，由专人负责保管，不得公款私存、截留截挪用。在做出解除封存，上缴财务科处理时，主管局长要负责查验核对。对销毁物资，由2人以上签字，主管局长到场。

（五）坚持定期监督。局防范办每季度组织相关部门，对集体定案案卷，扣留物资以及防范措施落实情况，进行案件回

访和监督检查。对检查结果形成报告，对未落实的，要实行责任追究。

（六）坚持对外公开。对做出行政处罚的案件，在结案后5日内通过流动公示栏对外公示。每年定期开展述职述廉活动，接受社会监督。

为了认真落实辽宁省卫生厅《关于进一步加强汛期安全生产工作及防汛抗旱卫生应急工作的通知》（辽安委明电[2012]18号）的通知，积极配合当地行政部门及时、有效、规范、高效地开展防汛卫生应急工作，不断提高自然灾害卫生应急能力，实现大灾之后无大疫，有效保障灾区公众的生命安全和身心健康，维护社会稳定，特制定本预案。

（一）领导小组：

组长：院长

副组长：万义增 宁显忠 张一兵 杨强 艾浩

组员：武艳梅 邢耀民 管万历 杨超杰

王玉英 马天宇 马玉鹏 吕爱丽 崔建娇

马艳

领导小组职责：

在上级部门领导下，全面负责医院防汛救灾卫生应急工作，采取切实有力措施，统一指挥，精心组织，周密部署，认真做好防洪救灾医疗救治应急准备和日常管理工作。

日常管理工作办公室设在医务处

（二）领导小组下设立五个工作小组

1) 应急指挥组：负责应急情况下的调度指挥，并提供所需的医疗器械、卫生材料、用品、药品等。

组长：马玉鹏

成员：刘涛张维柯

2) 医疗专家救援组。负责现场医疗急救、检伤分类、伤病员转运，指导临床救治。组织医疗队开展巡回医疗服务，确保伤病员和抢险工作人员得到及时、有效救治。

组长：武艳梅

成员：郑学成张会久王耀东张磊穆殿超

张力张莉吕爱丽谢志明范雪

3) 综合组：负责日常工作信息的汇集及搞好宣传发动，做好“防汛救灾卫生应急”工作的宣传工作。

组长：赵秀文

成员：朱香玉张爽

4) 后勤、安全保障组：负责卫生应急所需物质的采购、调拨、供应及相关车辆的调动。

组长：管万历杨超杰

成员：赵大光李庆华

5) 消毒隔离组：严格按照《医院感染管理办法》规定，组织我院做好防汛救灾工作的消毒隔离措施，严格做好院内院外感染的预防工作，和外来医务人员到我院诊治病人的防护工作，检查消毒隔离质量防止交叉感染。

组长：王玉英

成员：佟青张力席向前

各相关部门要牢固树立大局意识和责任意识，在我院应急指挥领导小组的统一领导下，统筹安排，做到认识到位、措施到位，扎实做好“防汛救灾医疗救治”的卫生应急工作。

根据《中华人民共和国突发事件应对法》、《中华人民共和国传染病法》、《中华人民共和国食品安全法》、《突发公共卫生事件应急条例》等法律法规，《国家突发公共卫生事件总体应急预案》、《国家突发公共卫生事件应急预案》、《国家突发公共事件医疗卫生救援总体应急预案》、《国家自然灾害救助应急预案》、《国家救灾防病信息报告管理规范》等预案。

### （一）加强领导，明确责任

我院严格按照“平级结合、因地制宜，分类管理、分级负责，统一管理、协调运转”的原则，建立防汛救灾卫生应急队伍，成立我院防汛救灾卫生应急队伍的领导小组，并在上级卫生行政部门的卫生应急办公室领导小组统一领导下，切实加强对该项目工作的领导，要明确分工，落实各级责任，做好本地区防汛救治卫生应急工作的医疗救治工作。

### （二）加强管理，快速反应

要加强管理，严格按照相关要求及规定及时、认真启动本地区相应级别的应急救治反应。坚持按“及时、有序、规范、高效”的原则，认真做好本地区防汛救灾医疗救治卫生应急医疗救治工作的各项准备、救援工作。

### （三）加强培训，规范诊治

防汛救灾医疗救治应急办公室要组织开展对全体医务人员防汛救灾医疗救治应急工作知识的培训，让医务人员尽快掌握现场医疗急救、检伤分类、伤病员转运和院内救治等工作，提高对防汛救灾医疗救治应急工作的诊治水平，针对自然灾害的卫生应急响应级别，做好自然灾害卫生应急工作的演练。

#### （四）健全制度，确保落实。

要健全防汛救治卫生应急工作各项规章制度，进一步加强防汛救治卫生应急队伍的管理；配备有一定临床经验、医疗急救经验的专家对全院医护人员做好防汛救治卫生应急工作知识的培训；做好本单位的应急物资储备计划和管理工作，储备适量的卫生应急物资，定期检测、维护卫生应急救援设备和设施，使其处于良好备用状态，确保正常使用。

#### （五）突出重点，切实做好灾区卫生防疫工作。

要认真依照《中华人民共和国传染病法》、《中华人民共和国食品安全法》、《医院感染管理办法》和《消毒管理办法》，防治疾病交叉感染。落实各项消毒隔离措施，针对承担的不同风险程度，加强对医务人员的三级防护，要根据《医疗废物管理条例》切实做好医疗废物的处理。

#### （一）物质保障

医院责成急诊科、药剂科，建立健全防洪救灾医疗救治应急物资（救治床位、药品、医疗器械和设备、快速检测设备和试剂、器械等）储备机制。

医院做好应急物资储备计划和管理工作，储备适量的卫生应急物资，定期检测、维护卫生应急救援设备和设施，使其处于良好备用状态，确保正常使用。

#### （二）交通运输保障

我院已配备的防汛救治卫生应急工作交通工具，要与承担的卫生保障任务相适应。洪汛事件发生后，要主动协调有关部门，优先运输卫生应急人员、物资和伤员。

发生洪汛灾害后，我院迅速组织医疗卫生救援人员赶赴事发地，开展先期处置工作，对当地灾情和医疗卫生服务需求及能力作出评估。按照本级人民政府的统一部署，根据灾情、伤情、病情、疫情进行分级响应，并根据实际情况及事件发展趋势，及时调整响应程序。

## 响应措施

### （一）及时启动相应级别的医疗救援应急预案。

医院防洪救灾医疗救治应急领导小组接受上一级防洪救灾医疗救治卫生应急领导小组的统一安排、统一指挥，接到通知后应立即启动相应的应急响应方案和措施。

### （二）医疗救援。

参与医疗救援的医护人员要以最快速度赶赴灾区，开展现场医疗急救、检伤分类、伤病员转运和院内救治等工作，在群众临时安置点、交通站点、抢险工地等人群聚集的地点设立临时医疗点，组织医疗队开展巡回医疗服务，确保伤病员和抢险工作人员得到及时、有效救治。

### （三）完善信息报告系统，保证信息渠道畅通。

实行防汛工作卫生应急信息日报制度，经所属区域内的灾情、伤情、病情、疫情、灾害相关突发公共卫生时间、卫生应急工作开展情况和卫生系统因灾损失情况等信息，在规定时间内，报告上级卫生行政部门，加强有关部门和有关方面的信息沟通，及时通报相关信息。

(四) 传染病疫情、突发公共卫生事件监测工作，实行灾害相关传染病疫情和突发公共卫生事件日报表和零报告制度。

(五) 传染病疫情和突发公共卫生事件防控

根据受灾地区可能发生的传染病疫情和突发公共卫生事件风险，及时开展健康教育、预防性服药和应急接种工作。

(六) 卫生知识宣传和风险沟通

充分利用各种宣传手段和传播媒介，与宣传部门密切配合，有针对性地开展自救、互救及卫生防病科普知识宣传。向媒体和公众做好洪汛风险沟通工作。

(七) 环境卫生处理

指导灾区及时清除和处理垃圾、粪便，指导做好人人畜尸体的无害化处理工作，对住房、公共场所和安置点及时采取消毒、杀虫和灭鼠等卫生措施。根据工作需要，在灾区开展爱国卫生运动。

(八) 自救与防护

受灾后我院迅速开展自救工作，尽快恢复医疗卫生服务功能。救灾人员要注意做好个人防护，保障自身安全。

(九) 响应终止

灾情稳定，经启动响应的部门组织评估，确定应急阶段医疗救治工作结束，已经进入恢复重建阶段，可以做出终止应急响应的决策。

摘要随着社会主义市场经济的飞速发展，国有企业被推向市场，其经营活动也越来越规范化。合同作为规范合作双方的重要纽带，合同管理在国有企业管理中就显得尤为重要。

同时，合同也为经营活动中双方的合作提供了切实的保障。近几年，国有企业合同管理水平虽然在逐步提高，但仍存在管理人员法律风险意识薄弱、合同条款缺失以及违约责任不明确等问题，这些都给国有企业提高自身市场竞争力带来了一定的阻碍。针对这些问题，本文为国有企业合同管理提出有针对性的防范措施，以应对新形势下国有企业自身改革面临的挑战。

关键词 国有企业合同管理风险防范措施

### （一）国有企业合同管理的内容

合同作为合作双方产生经济纠纷时的重要证据，能够有效保护合作双方各自的利益，降低国有企业的经营风险。国有企业的经营者一定要深刻认识到合同管理的重要性。合同不仅可以保护企业的生产经营活动，还能对企业的商业活动起到一定的指导作用。因此，国有企业在进行合同管理时，要与企业的发展目标相结合，让经营活动与企业合同的步调一致。合同管理一定要立足于企业发展的整体，对经营活动的全程有较为准确的把握。同时要设立专门的法务部门，对合同的条款进行核对和审查，保证合同的合法性。合规合法是国有企业经营中最基本的原则之一。

### （二）国有企业合同管理的重要性

1. 提高国有企业的经济效益。合同的签署能够对合作双方都起到一定的约束作用，能够保质保量地完成合同中约定的任务。合同一旦签署，国有企业必然会高标准、严要求地按照合同规定来生产。因为违约的代价不仅仅是高额的违约金，国有企业的社会声誉和形象都将在该恶性事件的影响下大打折扣，会对国有企业的发展造成长期的不良影响。在这种外在因素的制约下，国有企业势必会想尽办法保证生产的质量和效率，确保任务按时按点地完成，不拖欠。这就为国有企业经济利益的实现提供了前提和保障。

2. 促进国有企业改革，提高管理水平。加强合同管理有利于提升国有企业综合管理能力。在严格的合同管理制度下，合同成为国有企业各项经济活动的指向标，是生产经营的基础。这就意味着国有企业必须对自身的生产能力有准确的判断和考量。此外，还要考虑到产品的销量、质量、供求等多方面的情况。这些综合数据的掌握和各部门之间的流通在不知不觉中促进了管理层对企业的整体把握。因此，加强合同管理对国有企业提高自身的管理水平有积极的影响。国有企业改革的主要目标是建立现代企业制度，逐步向市场化经济体制靠近，而合同管理正是现代企业制度中最重要的一环。加强合同管理能够让国有企业内部的管理更加综合和有序，为国有企业管理体制改革打下坚实的基础。

3. 推动国有企业走向世界。随着我国对外开放窗口的不断扩大，不少大型国有企业在推动我国企业走向世界中发挥了先驱作用。合同管理制度在西方国家经过几十上百年的演变，都已经发展得相当成熟，形成了一套完整的合同管理模式以及与之相匹配的法律条文，这是国际市场的显著特征。我国的国有经济产值在国民经济中占据着近半片江山，且大多规模较大，部分门类的工业产量远超民营企业，这些都是国有企业“走出去”的有利条件。国有企业应当抓住这一来之不易的机遇，提高自身的合同管理水平，建立起符合国际市场规则的合同管理方案，同时积极学习先进国家的经验，为我国企业走出国门起到良好的带头作用。

根据实际的调查情况发现，国有企业的合同管理中还存在以下几点问题，阻碍了合同发挥其应有的作用，不利于国有企业发展。具体影响因素如下：

#### （一）国有企业合同管理人员法律风险意识薄弱

国有企业合同管理人员的法律意识不强，主要是相关法律知识学习掌握不够。对于合同的合法、合规管理意识薄弱，合同内容的约定不明或者未约定会带来怎样的法律风险，没有

清晰的认知和基本的判断。虽然国家大力加强合同管理方面的法律，但由于国有企业独特的社会地位及存在形式，注定了在增强合同管理的法律风险意识方面还任重道远。作为国有企业合同管理的主要经办人，自身都不具备基本的法律风险意识，在签订合同过程中，注重形式，忽略内容，关键的合同条款没有仔细研究，权利和义务关系含糊不清，出现违约情况没有约定违约责任，这些必然会导致国有企业的经营处处碰壁。合同在国有企业的经营活动中居于核心位置，国有企业的管理层也应对这一点有明确的认知，并相应地对国有企业的合同管理给予高度的重视。在人事调动上要着力挑选具有较高综合素质的高质量人才加入合同管理队伍，为合同管理工作的推进保驾护航。

## （二）国有企业合同内容前后不一致，部分重要条款缺失

这一点主要应归咎于合同管理制度中的监督和审查不力。重要条款的丢失会直接给国有企业带来巨大的损失，使合同无法发挥其应有的作用，如合同的必备条款争议解决、合同生效及送达等条款，在合同中要么未约定，要么约定的表述不准确，在发生争议或诉或裁，约定不明，诉讼和仲裁只能选择一种；还有部分合同无廉政条款或者廉政协议内容，在与违约方对峙时就会使我方处于劣势，使国有企业无法通过法律程序来维护自己的合法权益。该问题与企业的经济效益往往有密切的联系。另外，国有企业的合同内容前后不一致，如未约定定金条款，但却约定了定金罚则；约定了详见附件，但合同文本却未附附件，或者所附附件名称与合同约定的附件名称不一致。建设项目中合同的标的额较大，但合同表述的建设施工范围和内容较为简单，为后续的合同履行埋下了隐患。部分合同引用的法规不仅不是最新法规，还可能是废止失效的法规。所以在今后的合同管理工作中，要对该类问题进行重点排查，避免同类问题多次发生，给企业管理造成困扰和不必要的风险。

## （三）国有企业合同条款约定对方违约责任不明显

国有企业合同条款对对方违约责任约定不明显或者过轻，给我方履行合同时带来了一定的法律风险。例如设计类合同，需要对方出具意见或报告的时间不明确且逾期出具意见或报告的违约责任约定不明，可能严重影响后期的推进工作。在合同签订之前，国有企业内部缺乏对合作对象以及合作内容的充分调查和核实，在后期的合作过程中就会给自身带来经济和法律上的风险。合同拟定应当在双方多次协商和探讨下完成。合同条款中出现的对对方违约责任不明显问题可直接归咎于合同管理人员的专业素养不高。此外，国有企业也没有配备完整的监督体系来审查合同内容，带来了一系列的经营风险。

### （一）国有企业应增强合同管理人员法律风险意识

国有企业中合同管理相关从业人员首先要有过硬的法律知识，对国有企业合同管理中可能出现的风险有充分的了解，并及时采取相应措施加以预防。当前我国已经出台了专门针对合同管理的法律，系统化地归纳了经济活动中合同双方可能发生的利益纠纷，并提出了解决措施，为经济合同问题的审判提供了法律依据，这是国家和社会为国有企业合同管理改革提供的有利的外部条件。国有企业自身也要重视这方面的人才培养，要定期对合同管理人员进行法律知识方面的培训，增强他们的法律风险意识。合同管理人员大多来自国有企业的法务办，要提高国有企业法务办的招聘标准，让真正具有良好法律素质和执业精神的人加入，而那些玩忽职守，对待工作敷衍潦草的人要及时辞退，以免给国有企业后续的工作带来许多阻碍。合同管理是国有企业各项管理工作开展的核心，必须加以重视，消除隐患，避免不必要的法律风险。

### （二）结合国有企业的实际情况，建立合同管理评审机制

建立合同管理评审机制主要是针对合同内容的审查，属于合同签署前期的预备工作。该体制的部署能够有效地改变合同管理工作的方向，将现阶段合同管理工作的重点转移到预防，

这样做无疑是非常明智的。将合同准备、协商、签订等方面可能出现的风险进行指标化，并逐一排查。这样能够在很大程度上减少国有企业合同问题所带来的巨额损失，将风险扼杀在摇篮里。国有企业内部要设立专门的评审小组，负责合同内容的审核，重点关注合同中的重要条款是否完善、合同内容是否前后一致、援引的法规是否是最新的、违约方承担的责任是否明确等问题。同时要加强对国有企业内部各部门之间的信息交流，让合同内容尽可能符合公司的真实情况，制定出切实可行的计划。

### （三）加强对已签订合同的监督和检查

合同的签署并不意味着合同管理人员任务的结束，相反，合同签订才是合同管理的开始，更应该要重点关注。一方面及时跟踪公司的生产经营，以确保合同目标的顺利达成；另一方面要仔细审核已签署合同内容是否符合我国的法律规范。那些会给企业带来重大不利影响的霸王条款要及时叫停，即使面临赔偿高额违约金的风险，也不能为了一时的利益铤而走险，将整个企业置于危险境地。可以定期召开相关专题会议，对合同管理工作中出现的问题进行研讨，并寻找解决方法来及时有效地解决该问题。

当前我国的经济形势对国有企业来说既是机遇，也是挑战。合同管理无疑是国有企业管理工作中的重点和难点。能啃得下硬骨头，有勇气、有魄力的企业才能在变革的浪潮中取胜。结合公司实际情况，有计划、分步骤地统一规范合同范本，发扬优势、弥补不足，推进合同管理科学化、制度化进程。本文提出的几点建议只有真正落到改革的实行上，企业发展才能迎来实质性的突破。

（作者单位为重庆金泰国国有资产经营有限公司）

参考文献

[3]孙猎燃. 国有企业合同管理中的风险及其防范措施[j].现代经济信息, 2019 (05) : 65.

[5]马科. 论如何加强国有企业的合同管理[j].现代经济信息, 2018 (09) : 114.

正确佩戴防护有效的口罩, 洗手后佩戴口罩外出, 回到家中摘掉口罩后首先洗手消毒。尽量不乘坐公共交通工具, 建议步行、骑行或乘坐私家车、班车上下班。如必须乘坐公共交通工具时, 务必全程佩戴口罩, 途中尽量避免用手触摸车上物品。手机和钥匙使用消毒湿巾或75%酒精擦拭。

## 扩展资料

进入办公楼前自觉接受体温检测, 体温正常可入室工作, 并到卫生间洗手。若体温超过 $37.2^{\circ}\text{C}$ , 请勿入楼工作, 并回家观察休息, 必要时到医院就诊。保持办公区环境清洁, 建议每日早、中、晚通风3次, 每次20~30分钟, 通风时注意保暖。人与人之间保持1米以上距离, 多人办公时佩戴口罩。保持勤洗手、多饮水, 坚持在进食前、如厕后按照七步法严格洗手。

摘要随着改革开放以来中国社会主义市场经济体制的发展而完善, 市场已成为各资源最主要的配置手段。合同作为市场经济条件下交易双方意味着的具体载体, 是双方后续交易和合作的法律保障, 因此必须充分重视签订、履行案等, 形成科学的合同管理体系。由于过去的长期规划经济体制, 我国部分国企对合同管理的重视不足, 在实际工作中还存在一些误区。本文根据目前中国国有企业合同管理存在的问题进行整理, 提出解决对策, 以期参考相关工作。

关键词国有企业合同管理。

合同作为市场经济中最基本、最重要的合同形式, 是监督各经济行为开展的法律文件, 必须科学合理地管理合同的签订、

履行、备案等相关流程，保障企业中各交易、合作的顺利执行。我国由于政治体制，国有经济和相应的国有企业在经济运营中发挥着最重要的作用。由于长期规划经济体制，中国许多国有企业刚刚完成政企分离、法治企业等体制转型，市场经济环境下企业经营经验不足，需要研究市场经济中各交易、合作行为的法律保障——合同管理，分析合同签订、履行、备案等环节存在的问题，进一步提高合同管理的工作效能，在企业经营中发挥最大作用。

国有企业在我国经济活动中起着极其重要的作用，一般来说国有企业以大中型企业为中心，在合同管理方面有统一的机构管理，各部下和分公司有相应的归口部门。通常，一般国有企业的法务部门和办公室是合同归口管理的部门，对自己企业相关的合同制定和执行进行有效的审查、监督和指导。实际工作中合同的拟定和制定一般由各具体业务部门进行，合同的拟定向法务部门进行申请审查。在这种模式下，法务部和办公室在合同管理中发挥着指导、审查、监督申报的作用。大部分国有企业采用上述业务部门和法务部门合作的合同管理模式。

### (一) 思想理念水平。

首先，目前国有企业从管理层到员工层有多少计划经济时代的思想痕迹，与市场化主体相比，企业合同意识较弱，合同制定、执行、履约相对缺乏重视度，合同存在一定的漏洞。例如，在合同条款中，单词含义模糊或模糊，容易引起误解，为将来的纠纷埋下了危险。其次，目前部分管理人员对合同管理缺乏全过程的概念，只重视合同签订环节，对后续履约过程中的控制不足。最后，一些国企员工的市场竞争意识不强，也反映在合同管理工作中。例如，合同的签订和执行存在一定的随意性，缺乏严格的法律意识和合同精神，因此需要在思想水平上全面正确认识合同管理。

### (二) 管理制度水平。

目前，中国大部分国有企业都制定了包括合同管理在内的企业管理制度，但实际操作中这些制度大部分仍停留在文件水平上，对实际工作的监督和指导作用有限，实际工作中多少有弹性和灵活性。例如，许多国有企业根据自身强劲的甲方地位要求乙方在签订合同前开展相关服务，造成所谓的事后合同，或是为了避免公开招标等门槛限定，将原本金额较大的一个项目分成几个小标分别签订合同，发挥合同金额的分散作用，在履行合同的过程中忽略了合同规定，随意要求乙方调整服务内容，使合同流于形式。

### (三) 管理流程水平。

一般来说，合同管理流程包括合同签订、合同履行和事后管理三个阶段。

在合同签订阶段，一般国有企业在合同签订前对合作对象进行充分的职务调查，了解其信用等情况，预防将来可能发生的法律风险。这使得合同的基础不牢固。其次，在签订合同时，由于企业专家相关专业知识不足或专业法律人员审查合同，合同形式和签字等存在一定的不规范情况。

在合同执行阶段，随着市场经营状况和需求状况的变化，有时需要更改合同内容和相应条款，改变双方的交易和合作形式和具体内容，为企业的生产经营活动提供更好的服务。许多国有企业因合同变更意识不足，在交易和合作行为调整之前没有调整合同内容，为将来双方的合作埋下了冲突的危险。

在合同事后处理阶段，如果合同无法执行或者一方违反合同发生纠纷，则需要通过强制执行、变更合同、支付违约金等手段进行事后补救。在当前合同管理实务操作中，一些国有企业根据合作关系维护的考虑，放任或拖延合同纠纷，无法有效弥补自己或对方的合法权益，合同管理流向形式。

#### (一) 人员管理水平:加强意识，提高素质。

国有企业领导班子成员和合同管理相关部门人员，需要进一步加强合同管理的法律意识和法律观念，提高合同管理的重视度。同时，在知识技能水平上，要不断训练学习，熟悉《合同法》等法律法规的具体内容，为企业合同管理的正规化和法制化奠定坚实的思想基础。

## (二)管理制度水平:加强监督，重视审查。

目前国有企业合同管理制度中，最大的问题不是制度的不完善，而是对实际操作的约束和指导作用很小。因此，必须通过相关体制机制的建设加强合同管理制度的监督和审查，加强内部管理，严格按照相关部门要求的规章制度、管理流程执行，严格管理风险，避免合同签订和履行过程中各种不规范行为。同时，签订资金额较大的合同，与主体有关的合同需要更严格的审查制度，不仅要加强合同管理部门，法务部和办公室在其作用，还要积极聘请专业律师和办公室提供相关信息，制定合同审查责任制度，合同管理与分管领导的业绩相关，加强相关管理。同时，在管理制度本身的水平上，在签订合同时，必须将合作者的背景审查等操作纳入管理规范，使背景调查成为合同管理的常规程序，具有防止合同风险的效果。

## (三)管理流程水平:预防、事件控制。

首先，在签订合同阶段，国企需要做好相关法律和商业风险的预防工作。主要是上述需要对合作伙伴进行充分的背景和信用审查，调查内容主要包括财务状况、经营状况、干部队伍人事状况、员工状况等，必要时可以雇用第三者进行专业调查。也可以通过调查与合作伙伴交易的企业，间接了解合作伙伴的信用状况。除此之外。

府部门也是了解合作企业的一种重要渠道，可以对纳税、经营许可、产权归属等情况进行充分的了解。

其次，在合同执行阶段，需要对于合同的履行情况进行定期的跟踪和监控。对于合同履行的不利因素，如对方存在违约的意愿或者履行能力不足等状况应当做到及早发现，并制定相应的策略进行弥补。对于由于我方原因无法履行合同的，应当及早知会对方，进行合同的变更或者终止程序。

最后，在合同事后处理阶段，需要对合同履行过程中的违法现象进行依法处理，积极采取协商、仲裁或者诉讼等手段，充分保障企业自身的合法权益。

（作者单位为中国石油西部钻探新疆油田生产协调部）

## 参考文献

[1]孟晔. 国有企业合同管理现状及对策探讨[j].现代经济信息, 2015（15）：123.

[3]李素美. 对提升合同管理水平的分析[j].中国管理信息化, 2013（18）：72.

为促进党风廉政建设和反腐败工作的深入开展，树立良好的环保执法形象。近年来，我局在市环保局和市纪委的领导下，认真贯彻落实中央、市、区有关党风廉政建设精神，结合构建惩治和预防腐败体系工作，围绕全区环保工作重点，认真落实党风廉政建设工作，加强领导、注重教育、健全制度、强化监督，全面落实党风廉政建设和反腐败工作各项任务，为环保事业的推进提供了重要的保障。

环保执法过程中行政责任越来越重大，面临的廉政风险也越大。一是政治问责风险。环保执法工作越来越受到人大、政府、媒体和社会公众的广泛监督。执法一旦不能做到依法办事，便会遭致投诉，甚至媒体曝光，相关人员由此受到责任追究。二是法律风险。环保执法要受各种法律实体的、程序的制约，不论是行为人“不彻底的作为”；还是行为人“不作

为”；或是行为人“乱作为”，都可能受到纪律追究，并承担相应的行政责任、民事责任甚至刑事责任。三是经济风险。是指执法行为因过错的存在，组织和相关人员应当承担的经济损失。自《国家赔偿法》出台以后，各级行政管理机关及其工作人员因行政行为的过错，给行政相对人造成了经济损失的，都要承担相应的经济赔偿责任。

## （一）加强组织领导，狠抓党风廉政建设责任制的落实

领导高度重视是抓好党风廉政建设工作关键所在。党风廉政建设是党的执政能力建设和先进性建设的主要内容，是环保事业不断发展的重要保证。近年来，局党组认真贯彻“标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防”的方针，把反腐倡廉工作摆在重要日程，作为关系全局的大事来抓，纳入整体工作通盘考虑、统一部署，制定计划、精心组织，各科室积极予以配合，采取有效措施，认真抓好落实，有力的推动了廉政建设各项工作的开展。

（二）教育为先，深入开展党风廉政建设和主题实践等教育活动。加强执法人员思想及业务教育，筑牢思想防护墙，编织思想教育防护网，提高执法人员的自我保护意识和能力。努力在武装头脑、指导实践、廉洁从政、推动工作上取得成效。

1、强化廉政教育，在构筑思想防线上见成效。要充分发挥教育的基础性作用，进一步建立健全反腐倡廉宣传教育工作格局，改进教育方法，丰富教育内容，运用正反两方面的典型，切实加强广大党员干部理想信念教育、党的优良传统和作风教育、党纪条规、国家法律法规教育，引导党员干部树立正确的世界观、人生观、价值观，进一步强化广大党员干部的廉政意识，打牢廉政建设的思想基础。

2、开展作风教育活动。每月在全局党员干部中组织开展作风教育活动，切实加强领导干部的作风建设，认真解决在思想作风、学风、工作作风、领导作风和生活作风存在的突出问

题，有力的促进了我局党员干部作风的进一步好转。

3、突出抓好党风廉政建设和反腐败工作。坚持一条主线，做到两个结合，开展三项教育，将环保具体工作、阶段性任务，与落实党风廉政建设责任制相结合；开展法规道德教育、廉洁自律主题教育和警示教育；认真落实廉洁自律各项规定，积极开展效能监察，加强组织协调和监督检查，切实加强政风行风建设。

(三)强化责任，严明奖惩。各单位领导在党风廉政建设和行风建设中，严格落实责任制，结合环境管理、环境执法等重点工作，坚持“谁主管、谁负责”原则，把目标任务层层分解细化，明确任务，落实责任。严肃惩处腐败，在建立惩治机制上见成效。严肃查处违纪违法案件，充分运用典型案例，开展好警示教育，使广大党员干部警钟常鸣，防微杜渐。引导其增强事业心和责任感，树立起责任风险意识，强化纪律意识、廉政意识，学好用好法律法规，严格依法办事，公平公正执法，杜绝吃、拿、卡、要等不正之风。

1、认真做好干部任用管理工作。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》的规定，建立健全科学的干部选拔任用和监督管理机制。同时，对党员发展、技术培训、职称评定和评先晋优等进行公示或公开，增强了干部管理工作的透明度。

2、严格依法办事，不徇私情。政务公开，将环保行政许可和行政执法的依据、程序、幅度公开主动接受社会各界监督。行政处罚不得随意降低处罚标准，要严格在法定幅度内行使自由裁量权，不得随意降低和人为提高处罚标准，绝不可将自由裁量权作为个人非法敛财的工具。进一步规范环境管理服务行为，优化经济发展环境和深入推进党风廉政工作的重点任务，精心组织，扎实做好各阶段工作。通过治理活动的开展，使干部职工的廉洁自律意识得到进一步增强，落实依法行政、优化发展环境相关制度的自觉性得到进一步提高。

3、推行政务公开，提高环保服务效能。对环保行政许可项目进行全面清理和公开，做到所有环保行政审批事项进入市行政服务大厅办理。通过规范审批程序，落实审批责任，提高审批效率，基本实现了“一个窗口对外”、“一次性告知”、“一条龙服务”和“一站式办结”。

4、开展效能建设和民主评议。局党组及时制定下发了《关于开展民主评议环保政(行)风的实施意见》，通过召开座谈会、组织调查走访、向企业及服务对象发放调查问卷等形式，积极征求基层单位和社会群众对环保部门政(行)风建设的意见、建议，围绕改进作风、提高工作效率，完善制度、规范执法行为，加强管理、提高服务质量，严肃纪律、提高队伍素质等重点，进行认真整改，解决了一批群众关注的环境问题，促进了环保系统良好风气的形成和整体形象有所提升。

随着社会主义市场经济向纵深发展，执法廉政风险将长期存在。在此我们建议环保一线执法人员在日常执法工作中，首先要强化学习，努力提高自身政治思想修养和业务能力，树立勤政、廉政、执政为民的工作理念，坚决做到依法行政、公开、公平、公正执法，不断提高分析和解决实际问题能力，特别是处理突发事件的能力，实现既要依法行政，严厉查处违法违规行为；又要切实维护好环保部门的形象。

### （一）目的

为切实加强我乡辖区的公路、事故多发路段的道路交通安全管理工作，积极应对可能发生的安全事故，高效、有序地组织事故应急救援工作，快速、及时、妥善地处理本辖区行政区域内生产经营单位发生的生产安全事故，做好应急处置和抢险救援的组织工作，最大限度地减少事故造成的人员伤亡、财产损失和社会危害。

### （二）指导思想

以全省道路交通综合整治年为契机，根据省、市、县要求，充分认识到做好事故应急救援工作的重要意义。落实“安全第一、预防为主”的方针，制定形成“横向到边、纵向到底”的应急预案体系，确保将事故降至最低水平，将损失减少到最小，能及时抢救，实现救灾、减灾的目的，维护社会安全和稳定。

为了加强对道路交通安全事故应急救援的组织，乡人民政府成立道路交通安全事故应急救援领导小组。

### （一）应急救援领导小组及其职责

主要职责：负责应急救援预案的日常协调工作；协助领导小组实施本预案；汇总报告事故情况；传达领导小组的各项指令；负责乡辖区各条路段交通安全。

具体责任路段如下：

### （三）各项具体分工情况

1、警戒保卫工作，由乡派出所所长肖孟志牵头负责。主要职责是：

（1）组织派出所、交管办等有关部门迅速开展对事故现场的安全保卫工作，预防和制止各种破坏活动。

（2）做好事故现场的交通疏导和人员疏散及事故现场保护工作，阻止无关人员随意进入事故现场。

（3）配合有关部门做好伤亡人员家属的安抚工作，对肇事者等有关人员采取监控措施，防止逃跑。

2、现场处理，由县一中队队长牵头负责。负责交通事故现场勘验、检查、调查情况和有关的检验、鉴定结论及解释等工

作。

3、医疗救护工作，由卫生院院长牵头负责。主要职责是：

（1）迅速组织和指导急救人员展开抢救工作，力争将人员伤亡数量降到最低程度。

（2）紧急调用各类医药物资、医疗设备、医务人员和占用急救场所。

（3）及时对抢救方案提出调整、修订和补充意见，对抢救工作中发生的争议提出紧急处理措施。

（4）准确统计人员伤亡数字，及时向应急救援预案领导小组办公室报告人员抢救情况。

4、善后处理工作，由交警牵头负责。主要职责是：

（1）交警做好对死亡人员进行身份确认和处置、收集保管死亡人员的遗物，通知死亡人员家属及做好接待和安抚工作，协助家属认领、火化等后事。

（2）按照有关法律、法规的规定，做好保险与赔偿金的测算和解释工作，协调处理相关的理赔事宜。

（一）道路交通安全事故发生后，事故发生单位必须立即将发生事故的情况报告乡人民政府、交警中队，按规定逐级上报，并且在24小时内写出书面报告。

（二）事故报告应包括以下内容：

1、事故发生单位及事故发生的时间、地点；

2、事故的简要经过、伤亡人数、直接经济损失初步估算；

3、事故原因、性质的初步判断；

4、事故抢救处理的情况和采取的措施；需要协助事故抢救和处理的有关事项；

（三）安全事故发生后，事故发生单位必须严格保护事故现场。凡与事故有关的物体、痕迹、状态不得随意挪动和破坏。

#### （一）风险点

1. 不依法履行职务，学校人财物管理中的重大问题不集体研究，搞个人说了算；
2. 利用职权和职务上的影响谋取不正当利益。

#### （二）防控措施

1. 坚持依法治校；
2. 坚持“三重一大”事项集体研究决定；
3. 充分发扬民主，自觉接受全校师生监督；
4. 按照《廉政准则》，带头遵守廉洁自律各项规章制度。

#### （一）风险点

1. 学校党务工作和干部人事管理中不依法履职；
2. 不坚持执行“三重一大”制度；
3. 对党员及党员领导干部廉洁从政教育管理不严。

#### （二）防控措施

1. 严格按程序、制度办事；
2. 加强党员干部的廉政教育和管理，筑牢拒腐防变的思想防线；
3. 建立廉政教育长效机制。

#### （一）风险点

1. 在人事管理、教学常规管理、招生考试、财务管理、工程项目实施、公务接待方面管理不严，不严格执行规章制度，导致分管科室及工作人员出现违法违纪行为；
2. 个人不严格自律，利用职权和职务上的影响谋取不正当利

益。

## (二)防控措施

1. 严格按制度办事，落实责任制；
2. 加强分管科室的管理，建立廉洁自律长效机制，预防任何不廉洁行为发生；
3. 树立全局意识，坚持重大问题，集体研究，集体决定；
4. 按照《廉政准则》，带头遵守廉洁自律各项规章制度。

## (一)风险点

1. 对容易发生腐败的重点岗位、重点个人监管不严；
2. 在违法违纪行为查处中，作人情或收受当事人好处；
3. 利用职权和职务上的影响谋取不正当利益。

## (二)防控措施

1. 按照《廉政准则》带头遵守廉洁自律各项规章制度；
2. 加强思想道德法制教育，严格执行制度，廉洁办案；
3. 加强内、外部监督检查力度。

## (一)风险点

1. 不依法履行维权职能，对学校依法治校工作监督不力；
2. 工会经费管理不到位，发生违规使用现象；
3. 利用职权和职务上的影响谋取不正当利益。

## (二)防控措施

1. 坚持校务公开，接受群众监督；
2. 按照《廉政准则》，带头遵守廉洁自律各项规章制度。

## (一)风险点

1. 考核中不按工作制度办事；
2. 不按照组织原则和组织程序，发展入党；
3. 党费收缴、使用存在不廉洁行为；
4. 公章使用把关不严格；
5. 公务接待、公务车辆维修中收受回扣、好处。

## (二)防控措施

1. 加强思想政治学习、严把关，防止出现宴请、收受好处等不廉洁行为；

2. 严格按政策办事，努力做到公平公正；
3. 严格按照组织程序和原则开展党务工作，主动接受监督；
4. 设立群众举报电话，严肃工作纪律。

#### (一) 风险点

1. 教师工作安排未能才尽其用，公心处事；
2. 教学管理中执行制度不力，存在人情关；
3. 组考过程操作不规范，考风考纪不端正，试卷保密出现问题，造成严重后果；
4. 教师业务考核、工作量的审核有失公平公正；
5. 教材教辅的征订中发生不廉洁行为。

#### (二) 防控措施

1. 严格执行标准，加强自律意识；
2. 严格按工作程序、要求和工作纪律办事；
3. 按照实事求是的原则抓好教学常规管理；
4. 加强科室管理，培育廉洁、高效有序的工作作风。

#### (一) 风险点

1. 教师课程的安排有失合理公正；
2. 检查教学常规是否公正严格，存在“人情关”；
3. 各级考试组织不严密；
4. 教师在教学过程中的病事假处理未坚持原则，按规章制度执行。

#### (二) 防控措施

1. 加强学习，提高政治素质，增强自身拒腐防变能力；
2. 严格按工作程序、工作要求和 work 纪律办事，公心处事。

#### (一) 风险点

1. 不按规定审核学生转入、转出手续；
2. 毕业证办理。审核不严；
3. 招生中核分把关不严或弄虚作假；
4. 对班主任管理未能做到公心处事，存在人情关；
5. 评三好、优干不按程序办理或弄虚作假。

#### (二) 防控措施

1. 严格执行标准，加强自律意识；
2. 严格按工作程序、工作要求和 work 纪律办事；
3. 在招生考试工作中严格按制度和程序办理，接受师生和社会监督；
4. 加强科室管理，培育廉洁、高效有序的工作作风。

#### (一) 风险点

1. 在省、市级优秀学生干部、三好学生评选中发生不廉洁行为；
2. 学籍管理中发生不廉洁行为；
3. 招生核分不严或弄虚作假；
4. 学生管理工作中，惩罚不按规定办理；
5. 学生公寓安全检查不到位，造成安全事故。

#### (二) 防控措施

1. 加强学习，提高政治素质，增强自身拒腐防变能力；
2. 严格按工作程序、工作要求和 work 纪律办事，公心处事。

#### (一) 风险点

1. 艺术、体育特长生招生中考核不严，弄虚作假，缺乏监督；
2. 食品卫生、饮用水安全对承包责任人监管不力，查处不严；
3. 初中升高中体育考试组织不力，监督不严，存在弄虚作假；
4. 组织各种比赛中存在不廉洁行为。

#### (二) 防控措施

1. 在特长生招生考核中严格自律；
2. 在各种赛事活动中，严格按标准和程序进行；
3. 把好校园内食品安全卫生关，严格执行相关制度。

#### (一) 风险点

1. 特长生考试中对考官监管不严，存在成绩不真实；
2. 在各种体育艺术比赛中，对参赛人员资格把关不严，评比中区分亲疏，影响赛事公平公正。

#### (二) 防控措施

1. 加强自律意识；
2. 在各种赛事活动中，严格按标准和程序进行。

### (一) 风险点

1. 利用职务之便，违反财务审批程序，支出审核不严，发生不廉洁行为；
2. 不按规定执行收支两条线管理，出现坐收坐支、截留、挪用资金等违规违法行为；
3. 对维修、维护工程验收和安排过程中程序不规范或质量上出现失误；
4. 不严格执行资产购置、处置的申报审批程序，为自己或他人谋取利益；
5. 不认真执行政府采购制度，固定资产的购置、验收不按照政府采购程序进行把关；
6. 项目管理不规范，造成资金流失和浪费。

### (二) 防控措施

1. 熟悉财经法律、法规和国家统一的会计制度，依法理财，依法办事；
2. 严格执行《会计法》和《财务管理制度》，按照审批程序和标准，严把支出审批关；
3. 严格执行大宗物资商品政府采购；
4. 严把项目申报、加强项目管理，提高资金使用效益；
5. 认真审核统计数据，确保数据真实准确；
6. 加强学习，增强廉洁自律意识和服务意识；
7. 加强科室管理，培育廉洁、高效有序的工作作风。

### (一) 风险点

1. 不按规章制度办事，校门把关不严；
2. 对师生安全教育不到位；
3. 保安人员招聘中发生不廉洁行为。

### (二) 防控措施

1. 加强工作纪律教育、监督；
2. 学校安全工作严格按制度办事。

### (一) 风险点

1. 团员发展未严格按照《团章》规定执行；
2. 团费收缴及使用未严格按照规定执行，存在不廉洁行为；

3. 推优入党工作不严格遵照《党章》和《团章》规定执行。

## (二) 防控措施

1. 加强工作纪律教育、监督；
2. 强化自身工作纪律意识，认真履职尽责；
3. 接受师生监督。

为提高公司预防和控制新型冠状病毒感染肺炎的能力和水平，切实保障全体员工的身体健康与生命安全，维护公司正常的工作、生活秩序，根据《中华人民共和国传染病防治法》、《突发公共卫生事件应急条例》等法律法规和规范性文件，结合《公司疫情防控工作方案》，特制定日常办公管理制度。抗击疫情，从我做起！望全体员工认真贯彻落实，在确保顺利抗击疫情的基础上，逐步恢复公司正常的工作、生产和生活秩序。

成立公司疫情防控工作办公室(以下简称“公司防控办”)。

组长：经理……

副组长：副经理……

成员：各部门负责人……

公司防控办在公司疫情防控工作领导小组及其办公室(以下简称“公司防控办”)的指导下，负责组织协调公司防控工作，督导检查各部门落实防控工作要求和疫情防控期间各项管理制度。

公司各级领导干部要高度重视疫情防控工作，层层落实责任，逐一摸排员工信息，随时掌握员工动态，引导员工配合疫情防控，掌握防控知识，做好科学防护。

## (一) 部门负责人职责

1. 细化部门防控应急预案，负责本部门各项防控工作的落实工作；
2. 负责员工的防护知识教育、安全管理工作，督促员工养成良好习惯，抓好个人防护；
3. 督导检查本部门员工对各项制度落实情况，及时纠正员工不当行为；

4. 负责将公司的防控公告及时下发给每位员工，监测本部门员工舆情，确保员工不信谣、不传谣；
5. 督促做好本部门卫生防疫和消毒工作，重点关注每日员工健康状况情况，对出现疑似病例等突发情况要及时正确处置。

## (二) 公司员工职责

1. 员工是自身健康安全的第一责任人，要认真学习《新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作指导手册》，做好个人防护工作。
2. 上班期间所有员工必须佩戴防护口罩；
3. 上班时间严禁串岗，如因工作需要必须多人同时作业的，尽量保持安全距离；
4. 严禁人员聚集闲谈，聚集就餐；
5. 废弃口罩、餐盒放置于公司指定地点；
6. 办公室人员应做好对公用办公设备、固定电话的消毒工作；
7. 做好工作区域的通风，期间同事们应做好保暖工作；
8. 打喷嚏捂口鼻，慎揉眼。
9. 饭前、如厕后需洗手，接触公共设施后要洗手，洗手应严格按洗手六步法执行；
10. 下班后需外出的请佩戴防护口罩，家中做好通风，本人及家人尽量不要去人员密集场所，与人保持安全距离，不握手，不聚会。

## (一) 人员健康管理制度

1. 各部门对本部门员工身体状况等信息实行“日报告”，工作期间一旦有发热、咳嗽、乏力、鼻塞、流涕、胸痛、呼吸困难、腹泻、结膜炎等可疑症状，应在做好防护的前提下立即就医，按照医疗要求执行后续安排，并报公司防控办联系人。
2. 未佩戴口罩的人员严禁进入公司。工作期间，公司员工和服务人员要主动规范佩戴口罩，不随意走动串岗，尽可能减少面对面工作交流，保护自己与他人。
3. 减少接收快递和外卖，确需接收的，应在公司外拆开包裹，并将外包装放置在楼外垃圾桶。
4. 员工上下班尽量采取自驾、骑行、步行等方式，减少公共

交通出行;如必须乘坐公共交通工具，务必全程佩戴口罩，做好个人防护。

## (二)办公区出入管理制度

1. 公司对办公区实行封闭管理，严格执行“一人一码”制度并检测体温。经测量员工体温高于37.2℃的，由公司防控办将情况进行记录并上报