**第一章 总则**

【目的和依据】

智能纺机产业是关断装备制造业的重要组成部分，在全面提升纺织工业整体水平，培育战略性新兴产业和发展起着重要作用。为进一步优化纺织机械行业产业升级，提高企业依法合规生产经营，依法规范管理能力，充分保障企业及其从业人员的合法权益，建立健全智能纺机合规管理制度，防范法律风险，促进本县智能纺机行业高质量发展，依据《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国反不正当竞争法》、《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国行政处罚法》《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等法律法规规章的规定，结合本县实际，制定本指引。

【适用范围】

本指引适用于本县内纺机产业及其与该产业具有上下游供应链关系的企业及个体工商户。特别是：

1. 需要建立完善企业内部管理体系的小微型企业；
2. 具有权益被侵害风险，需要积极采取维权措施予以保护的；
3. 面临纠纷，需要确定侵权行为及采取维权措施的；

具有其他需求的其他纺机企业。

【基本概念】

本指引所称的合规，是指纺机企业的经营管理行为和员工履职行为符合国家法律法规监管规定、行业准则和国际条约、规则，以及公司章程、相关规章制度等要求。

本指引所称的合规风险，是指纺机企业及其员工在经营管理过程中因违规行为引发法律责任、造成经济或者声誉损失以及其他负面影响的可能性。

本指引所称的合规管理，是指纺机企业以有效防控合规风险为目的，以提升依法合规经营管理水平为导向，以企业经营管理行为和员工履职行为为对象开展的包括建立合规制度、完善运行机制、培育合规文化、强化监督问责等有组织、有计划的管理活动。

本指引所称合规指引，是指以预防性行政指导为手段，引导智能纺机企业、行业人员以及与该产业有关联关系的企业，在生产、经营、管理的过程中，要求各种行为符合法律法规、规章、行业准则和企业章程等要求。

【管理原则】

企业应当遵循“企业自主、预防为先、依法维权”的原则，积极构建智能纺机行业合规管理体系实现企业内部、外部合规风险的有效识别和管理，提高产业合规发展能力。

**第二章 合规管理组织体系**

【合规管理架构】

企业应当建立与其经营范围、组织结构、业务规模相适应的合规风险管理体系。母公司应当加强对子公司合规管理的规划、领导和监督，提供公司的整体管理水平。建立包含董事会、监事会、管理处、各部门、各分支机构、子公司及员工在内的合规管理框架，确保各司其职、协调配合，有效参与合规管理，形成合规管理合力。

【合规管理职责分工】

企业应当建立组织架构健全、职责边界清晰合规管理架构，明确董事会、监事会、管理层、各部门、各分支机构、各层级子公司和全体工作人员在合规管理中的职责分工，体现多层次、相互衔接、有效制衡的作用。

【合规管理工作】

企业应当开展适当的合规管理工作，以主动防范、应对和报告合规风险。合规管理工作范围覆盖后续各章节内容，其主要通过合规审查、合规检查、合规咨询、合规宣导与培训等形式开展。

【合规管理报告】

企业应根据法规要求，就合规相关事项及时向有关监管部门进行报告，合规管理相关报告包括但不限于日常检查报告和年度合规报告等。

 【合规组织体系】

企业可以建立合规管理委员会，合规管理委员会由主任、副主任及委员若干组成，负责企业合规工作的组织领导和统筹协调，研究决定合规管理工作的重大事项。

合规管理委员会可以根据单位实际，任命不同合规专业方向的合规管理负责人。合规管理委员会可以明确企业法务部门或者风控部等作为合规管理牵头部门，负责推动落实合规管理要求，为其他部门提供合规支持。

在合规管理委员会领导下，业务及职能部门负责本部门日常合规管理工作；审计、法律、内控等部门在职权范围内履行合规监督职责。

 【合规管理委员会】

合规管理委员会作为企业内部合规管理的最高机构，主要履行以下职责：

1、贯彻落实企业合规管理相关法律法规规章及政策规定；

2、研究决定合规管理基本制度；

3、决定合规管理负责人的任免；

4、决定合规牵头部门及其职能；

5、研究决定合规管理重大事项，批准重大商业贿赂风险事件处置方案；

6、指导、监督、考核、评价合规管理工作；

7、根据实际情况需要确定的其他职责。

【合规管理负责人】

合规管理负责人主要履行以下职责：

（一）贯彻落实合规管理委员会的要求，领导合规牵头部门统筹推进合规管理工作；

（二）参与可能存在合规风险的经营决策，并提出合规意见；

（三）向合规管理委员会汇报合规管理重大风险和重大事项；

（四）组织起草合规管理年度报告，总结反合规管理年度工作情况；

（五）组织推进合规管理的队伍建设、文化建设、信息化建设；

（六）组织推进本企业合规管理工作开展情况的考核评价；

（七）其他需要履行的职责。

【合规管理牵头部门】

合规牵头部门主要履行以下职责：

（一）制定和更新合规管理规范，优化合规管理机制和流程，明确合规管理计划，督促各部门贯彻落实；

（二）组织开展合规风险识别、评估、提醒和处置；

（三）开展合规审查，接受合规咨询；

（四）组织开展风险排查和举报调查，对违规人员提出处理建议；

（五）组织协调相关部门、人员配合执法机关的调查和审查，推动制定和督促落实整改措施；

（六）组织或者协助业务部门、人事部门等开展合规培训；

（七）向合规管理负责人报告合规管理落实情况和重大风险；

（八）其他需要履行的职责。

【业务及职能部门】

企业内部各业务及职能部门负责本部门日常反商业贿合规管理工作，主要履行以下职责：

（一）贯彻落实合规牵头部门制定的合规管理计划，建立和完善符合合规管理规范的业务管理机制和流程，确保合规要求融入业务规范、流程和岗位职责；

（二）定期梳理重点岗位和关键环节合规风险，配合合规牵头部门开展合规风险识别、评估、提醒和处置；

（三）负责本部门经营管理行为的合规初审，及时就潜在合规风险并向合规牵头部门提出合规咨询；

（四）配合合规牵头部门开展风险排查、举报调查和问题整改，如实提供合规管理工作所需的资料和信息，及时报告合规风险事项；

（五）配合执法机关的调查和审查，及时制定整改方案并落实整改措施；

（六）向合规牵头部门报告本部门合规管理职责落实情况和风险情况；

（七）其他需要履行的职责。

**第三章 合规管理制度**

【制度要素】

为提高对合规风险识别、防范及处置能力，提高合规工作的有效性，促进经营活动的持续健康发展，建议企业积极建立内部合规管理制度。企业可以根据自身业务与规模、所处行业特点与市场结构状况等因素，制定专门的合规管理制度，也可以将合规制度的内容嵌入到已有的合规管理制度之中。

有效的合规管理制度一般包含五个核心要素:管理层自上而下的合规支持、健全的合规管理机构、个性化的风险识别和评估机制、多样化的风险控制机制和全面的合规保障机制。

开展涉外业务的企业，还可以根据自身状况与所在地法律制度，制定专门的境外合规管理制度。

【管理层的合规承诺】

鼓励企业的董事、监事及高级管理人员带头作出明确的合规承诺，在经营者内部公开承诺内容，自上而下引导员工提升守法意识，培育经营者内部良好的反垄断合规文化。同时鼓励经营者对社会公开合规承诺的内容。同时鼓励经营者的其他员工根据自身职责作出相应的合规承诺。

【管理层的行动支持】

鼓励企业的董事、监事及高级管理人员积极参与合规管理制度的建立和完善，并在处理日常事务时严格遵守合规管理制度的相关要求，以实际行动表明对合规工作的支持。

管理层的行动支持包括但不限于:

1、任命合规管理负责人和相关人员，并对合规管理人员的任免条件和程序等重要事项作出规定:

2、赋予合规管理负责人独立执行合规管理制度的职责，并分配必要的人力、物力等资源，支持合规管理活动的开展;

3、允许并支持合规管理负责人参与管理层决策，如列席董事会会议或者其他高级管理人员会议并发表观点，董事会成员或者其他高级管理人员应当认真听取合规管理负责人的意见和建议;

4、定期听取合规管理负责人的汇报，了解合规情况并及时向合规管理负责人反馈意见;

5.积极主动向合规管理人员进行合规咨询，认真听取合规管理人员的意见和建议;

6.定期参与合规培训，主动了解立法、执法和司法的最新动态;

7.支持、配合合规管理人员的其他工作。

**第四章 重点领域合规管理要点及指引**

**第一节 安全交易**

**【交易主体】[[[1]](#footnote-0)]**

**合规风险点：**

1.合同主体不存在或无效。若合同主体不存在或出现错误，如使用虚假身份、冒用他人名义等，将导致合同无效。

2.资质审核不充分、全面。合同主体必须具备相应的资质要求，如特定行业的经营许可证、资质证书等。若资质不符合要求或已超过有效期限，同样会影响合同的法律效力。

3.履行能力评估不足。财务状况直接影响其履行能力，若企业在签约前未充分调查对方的财产状况、诉讼记录等，可能因对方缺乏实际履行合同的能力而导致合同利益受损。合同主体的过往业绩和行业声誉也是评估其履行能力的重要依据。若对方有不良记录或声誉较差，可能增加合同履行的不确定性。

4.代理权限不存在或者超限。在合同签订过程中，若代理人超越其代理权限或以被代理人名义签订合同，且未经被代理人追认，则该合同可能无效。这给企业带来的风险包括合同无法履行、经济损失等。若企业未严格管理公章、合同专用章或空白合同书等，可能导致表见代理的发生，进而给企业造成损失。

**合规建议：**

1.进行主体审查

交易前应当审查交易对象的基本信息：自然人需确定姓名、住址、出生年月、公民身份证号码等；企业或其他组织需确定准确的名称、法定代表人、住所地、统一社会信用代码、合同经办人、联系电话等，合同中记载的公司名称应当与营业执照上的名称一致，不应使用简称或缩写。

2.印章文字细辨明

交易对象可能会用写有不得对外建立业务关系、不得用于对外签订合同字样的印章签订合同。此时应提出质疑，并要求对方加盖公司公章或合同专用章等有效印章。

3.代理权限审查清

在签订买卖合同前，应当审核签约人是否获得交易对象授权，尤其在合同未加盖交易对象印章时，更应要求签约人提供相关授权手续。

4.公司信誉要核查

交易对象的信誉往往影响其履约能力，在缔约前应尽可能多渠道、全方位了解交易对象的经营状况和征信信息，做到心中有数。

5.加强印章与合同管理

建立严格的印章管理制度，明确印章的保管责任人，实行专人专柜保管，确保印章使用的安全性和可追溯性。严格控制空白合同书的使用，非必要情况下不得使用空白合同书，如确需使用，应经过特殊审批程序，并严格跟踪使用情况。

【合同条款设定】[[[2]](#footnote-1)]

合规风险点：

1.内容不明确：交易标的名称、规格、品牌等约定是否明确；合同数量及计价方式的约定是否规范；质量标准及验收方式，以及质量争议时的异议时间约定是否明确和合理；合同单价和总价及支付方式约定是否明确，有无被隐性条件制约开票条件、内容及时间的约定是否与合同主体、交易时间、标的及规格和数量相符；合同期限和履行期限、地点及方式是否明确，迟延履行的责任有无约定；有无对运输方式、运输费用、运输责任等交付方式及风险转移条款进行约定。

2.格式条款风险：有无存在相对方提供的格式合同、格式条款需要防范的情形，或我方提供格式合同、格式条款时未做提示、说明的情形。

**合规建议**：

1.设计格式条款时，应遵循公平原则，确保条款内容合法、合理。

 2.文字用语需准确。准确使用“定金”的表述，或明确约定定金罚则的内容，避免使用“订金”“保证金”等不规范用语；如有保证担保，应约定明确的提供保证担保的意思表示，避免使用由对方“负责解决”“负责协调”等含义模糊的表述；正确使用标点符号。

 3.合同应当明确产品的数量和计量单位，注意计量单位的使用和书写正确；明确产品的质量标准，写明国标、行标、企标或详细描述质量要求；对产品验收、产品异议期等进行明确约定；对拒收货物的处理进行明确约定；对于分批次供应的货物，应当约定做好产品封存，防止事后质量鉴定时无法取样。

 4.履约要求全列明，合同对于履行方式、期限、地点等履约要素的约定应全面、具体。合同签订后，如双方对合同约定的履行方式、期限、地点等进行变更，应签订书面的补充协议。

5.违约金条款应明确约定违约金的计算方式，包括违约金的基数、比例或固定金额，以及计算周期等。确保违约金的计算方式合理且不过高，以避免被认定为无效或显失公平。对于不同类型的违约行为，应设定不同的违约金条款，以体现违约责任的差异性和针对性。避免违约金条款与其他条款产生冲突或重复，以确保合同的整体性和一致性。

【合同履行】[[[3]](#footnote-2)]

**合规风险点：**

1.参与管理人是否已完全理解合同权利义务，并能正常信息流动、相互协调；有无实时对合同履行进行跟踪、监督检查、风险防范管理。

2.未在约定质量异议期限内或对方有违约行为时及时、正确行使权利合同解除条件成就时，有无怠于行使权利或不当行为。

3.是否未在担保责任期限内及时向担保人提出承担责任的主张。

4.是否有对于合同合规管理人员的违规行为的教育、培训、考核及处理。

5.有无对包括但不限于合同原件、发货单、运输单、质保书、洽谈记录、来往函件、聊天记录、电话录音、发票、汇款凭据、合同附件、补充协议等合同资料收集、整理等专门台账和统一管理。

6.合同履行完毕的结算审核资料交接有无履行完毕。

**合规建议：**

1.落实合同交底，尤其针对合同签订与执行部门不一致的情形，应确保全面交底，针对权利义务、违约责任等核心条款重点交底；
 2.建立合同履约台账，明确双方各自履约节点，避免己方违约、预警对方违约；
 3.建立联动监督机制，财务部门、业务部门及合同管理等部门，就款项支付、发票开具、合同签署等工作进行联动配合，互相监督提醒，确保履约顺畅，多维规避违约风险；

4.履约凭证内容应完整、详细，确保与合同及主体具有关联性；
 5.时刻保持证据意识，全面留存履约凭证，以对方确认或双方确认的书面证据为佳。如买卖合同履行过程中，作为卖方，应注意留存交货凭证，如第三方出具的物流单据、买方签收单据、出入库单据；如果出现因对方原因导致己方无法按期履约的，应当注意留存无法正常履约系对方原因所致的书面文件，如往来函件、对方出具的说明等，确保己方迟延履约具有正当性，以此进行有效抗辩；
 6.注重履约凭证等证据的保管方式。证据资料应以项目为单位，与合同、补充协议等一并归档，由专人保管，并在人员变动时履行交接手续；证据原件均应置办电子版，日常使用复印件，原件借取应予以登记，并严格遵照借阅规则，及时归还。

【合同变更】[[[4]](#footnote-3)]

**合规风险点：**

1.法律合规性风险。合同变更的内容必须合法，不得违反我国法律法规的强制性规定。如果变更后的内容违反了相关法律法规，即使双方均认可，该变更也是无效的。

2.条款不明确或模糊。变更后的合同条款应尽可能详细和明确，避免模糊不清的表述，以减少未来执行时的误解和争议。

3.未对合同变更内容进行书面约定并确认。是否遵从了根据企业的内部规定，变更协议可能需要进行内部审批，包括财务、法务及高层管理等部门的审批。

4.未及时告知并征得同意。如果合同变更影响到第三方利益，有无及时通知他们并获取必要的同意或批准。未通知相关方可能导致变更协议对第三方无效或产生纠纷。

 5.证据保存不当。合同变更过程中产生的所有书面材料，包括变更建议、协商记录、变更协议等，都应妥善保存。这些材料是证明合同变更合法有效的关键证据。如果证据保存不当，可能导致在争议解决时无法提供有效证明。

**合规建议：**

1.签署合同时明示合同变更方式，可以约定变更合同应采用书面形式、接收方需明示意思表示等等。

2.合同当事人在签署合同时应充分了解可能产生合同变更效力的法定情形，同时要在合同中明确约定合同可变更的情形。对于单方擅自变更合同内容应约定明确的违约责任，从而提高合同相对方的违约成本，限制合同相对方随意变更合同。

3.尽量采用书面协议的形式变更合同，在合同当事人产生变更合同的合意时，应当尽快签订书面补充协议，在补充协议中对于变更的事项进行明确约定，并按照补充协议变更后的内容继续履行合同。如果确因客观因素，无法在合同变更当时签署书面补充协议，也可在合同履行期间内寻找合适时机对之前的变更事宜进行书面追认。

4.当发现对方未按照合同约定履行或者存在单方擅自变更合同的情形时，应当问明原因并表明立场，必要时以书面形式进行固定。若涉及违约及损害赔偿，应当及时按照原合同约定向对方主张违约金及损害赔偿。

【合同救济】[[[5]](#footnote-4)]

**合规风险点：**

1.是否对于合同履行中行为冲突或突发情况时有迅速反应能力、采取补救措施。

2.是否在对方有不当或违约行为时及时行使相对应的抗辩权利。

3.是否在相对方违约时能够及时通过积极洽谈、沟通，同时收集并固定证据，确认履行中己方无违规违约情形发生。

4. 是否在解除条件不具备时，有盲目向对方发出解除合同通知的不当行为，协商解除合同的，有无同时签订解除合同协议以及解除后的事项处理方案，通知解除合同的，有无进行后续事项处理或及时提起诉讼维权

5.是否在相对方恶意逃避债务、严重违反合同约定时行使保全措施，情势变更时是否及时协商并向法院或仲裁机构提出合同变更或解除。

6.诉讼时效风险：是否及时提起诉讼或仲裁，是否存在可能导致超过诉讼时效而丧失胜诉权。

**合规建议：**

1.建立合同履行监控机制，及时发现并应对行为冲突或突发情况，制定应急响应计划，明确在突发情况下的应对措施和责任人。定期对合同履行情况进行审查，确保能够及时发现问题并采取补救措施。

2.在发现对方有不当或违约行为时，立即组织法律团队进行评估，并采取相应的抗辩措施。保留相关证据，以便在需要时支持抗辩主张。在相对方违约时能够及时通过积极洽谈、沟通，同时收集并固定证据，证明己方的合规性。

3.在解除合同前，务必确认解除条件是否具备，避免盲目发出解除合同通知。

协商解除合同时，应签订正式的解除合同协议，并明确解除后的事项处理方案。

通知解除合同时，应确保后续事项得到妥善处理，或及时提起诉讼维权，以维护企业合法权益。

4.在相对方恶意逃避债务或严重违反合同约定时，应及时行使保全措施，确保企业债权得到保障。情势变更时，应积极与相对方进行协商，并根据实际情况向法院或仲裁机构提出合同变更或解除的申请。

5.加强诉讼时效管理，定期对合同履行情况进行梳理和排查，及时发现并处理潜在的诉讼时效风险。对于可能超过诉讼时效的案件，应提前进行评估和准备，确保在诉讼时效期内采取有效的法律措施。

【应收账款】[[[6]](#footnote-5)]

**合规风险点**：

1.缺少对客户资信状况的了解导致应收账款回款难

2.未及时对账导致应收账款金额存在争议

3.合同条款签署不利导致付款条件成就困难

4.应收账款相关证据收集保存不完整导致支撑不够

5.未及时行使权利导致应收款超过诉讼时效

**合规建议：**

 1.完善客户资信管理制度，建立事先预防机制。

首先，在合同签署之前，应当做好客户的资信状况调查，比如是否具有签约主体资格、其经营范围是否涵盖所涉业务、商誉状况如何等等；

其次，在与客户合同签署后，可以根据客户企业行业、领域、资信状况等进行分类分级管理，并根据定期评价结果进行调整；

第三，控制客户的付款时间节点，从根源上控制应收款回收风险。

2.加强涉业务合同签订和履行阶段合规管理，做好档案管理。

首先，合同签署是前提，完备、明确、风险可控的合同条款是做好应收账款的起点；

其次，合同履约管理是保障，做好产品和服务交付、验收、付款等全流程管控，做好各个环节的工作，并妥善保管合同履行过程中的交货单、验收单、补充协议、变更协议、对账单等往来函件、材料等文档；

再次，对于滚动交易的业务，要做好分类编号，并且做好归档管理工资，避免在应收款回款过程中出现纠纷时，相关证据材料的缺失。

3.定期对账确定债权金额，及时采取措施规避诉讼时效。

如应收账款已出现逾期但在合理期限内，应及时梳理并且向客户发送对账单、询证函等文件，争取获得客户的盖章确认，并妥善保管好相应的文件；如果客户对于对账单、询证函不予回复的，应根据应收账款的超期时间，采取发送律师函、催款函等形式中断诉讼时效。

4.及时有效地采取措施实现债权，避免错过最佳时间。

对于已发出催款函、律师函仍不予处理的客户，可以通过协商、调解、仲裁、诉讼等方式进行解决。协商阶段不宜过长，但是协商阶段应注意尽可能补足证据；对于纠纷标的小、争议不大、债权债务关系明确，仅仅是因为客户缺乏支付意愿或暂时没有支付能力而引发争议，可以申请支付令；仲裁或诉讼是最有效的也是最终的保护债权的手段，债权人尽可能在起诉前或诉中，向人民法院申请财产保全，以确保在判决之后能顺利回款。

5.建立规范严格的应收账款管理制度。

首先，针对未到付款时间、已届付款时间的、超期的应收账款进行分类管理，前两种可进行正常跟踪管理，超期应收款要根据超过应付款时间的长短，进行重点清欠；

其次，落实超期应收款的形成原因，对于故意拖欠、资不抵债或者存在恶意转移资产等情形的客户，要采取强有力的催收措施，及时通过诉讼等方式解决；

再次，成立应收账款管理小组，一般由销售、财务、法务等部门分工合作，针对性制定回款策略并监督执行到位，同时，针对应收账款的回收率进行奖惩考核，激励和鞭策相关责任人完成相应的工作。

1. **反不正当竞争**

【垄断协议】[[[7]](#footnote-6)]

**合规风险点：**

1.具有竞争关系的经营者就固定或者变更商品价格达成相关垄断协议；

2.具有竞争关系的经营者就限制商品的生产数量或者销售数量达成相关垄断协议；

3.具有竞争关系的经营者就分割销售市场或者原材料采购市场达成相关垄断协议；

4.具有竞争关系的经营者就限制购买新技术、新设备或者限制开发新技术、新产品达成相关垄断协议；

5.具有竞争关系的经营者就联合抵制交易达成相关垄断协议；

6.经营者与交易相对人就商品价格达成相关垄断协议；

**合规建议：**

1.与具有竞争关系的其他经营者达成固定或者变更商品价格、限制商品生产数量或者销售数量、分割销售市场或者原材料采购市场、限制购买新技术新设备或者限制开发新技术新产品、联合抵制交易等横向垄断协议。竞争性敏感信息交换可能引发横向垄断协议风险，经营者应当避免通过书信、电子邮件、电话、短信、会议、即时通讯软件、数据、算法、技术以及平台规则等任何明示或者默示形式，与具有竞争关系的经营者交换竞争性敏感信息。

2.与交易相对人达成固定向第三人转售商品的价格、限定向第三人转售商品的最低价格等纵向垄断协议。经营者应当避免以限定价格变动幅度、利润水平或者折扣、手续费等方式，或者借助有关惩罚性、激励性措施，直接或间接限制交易相对人的转售价格。

3.组织其他经营者达成垄断协议或者为其他经营者达成垄断协议提供实质性帮助。经营者应当避免组织同行竞争者、上游供应商、下游经销商等其他经营者达成垄断协议，或者为达成垄断协议提供实质性帮助，包括提供必要的支持、创造关键性的便利条件以及其他重要帮助。

4.参与行业协会、其他经营者或者相关机构组织的垄断协议。经营者加入行业协会前，要注意评估行业协会章程、活动规则、自律公约等相关材料是否存在反垄断合规风险。经营者参加行业协会、具有竞争关系的经营者或者上下游经营者、相关机构发起的会议前及信息交流过程中，要注意审核会议议程等相关材料，确保没有引发反垄断合规风险的不当议题。参会过程中做好会议记录，会后核对会议纪要，避免讨论竞争性敏感信息，必要时明确表示退出会议，同时留存反对意见相关证据。

【滥用市场支配地位】[[[8]](#footnote-7)]

**合规风险点：**

1.以不公平高价销售商品或者以不公平低价购买商品。

2.没有正当理由，以低于成本的价格销售商品。

3.没有正当理由，拒绝与交易相对人进行交易。

4.没有正当理由，限定交易相对人只能与其进行交易或者只能与其指定的经营者交易。

5.没有正当理由搭售商品，或者在交易时附加其他不合理的交易条件。

6.没有正当理由，对条件相同的交易相对人在交易价格等交易条件上实行差别待遇。

**合规建议：**

1.以不公平高价销售商品或者以不公平低价购买商品。判断价格是否不公平，经营者可以重点考察销售价格或者购买价格是否明显高于或者明显低于其他经营者在相同或者相似市场条件下销售或者买同种商品或者可比较商品的价格、是否明显高于或者明显低于同一经营者在其他相同或者相似市场条件区域销售或者购买同种商品或者可比较商品的价格、在成本基本稳定的情况下是否超过正常幅度提高销售价格或者降低购买价格、销售商品的提价幅度是否明显高于成本增长幅度或者购买商品的降价幅度是否明显高于交易相对人成本降低幅度等。

2.没有正当理由，以低于成本的价格销售商品。判断价格是否低于成本，经营者可以重点考察销售价格是否低于平均可变成本。正当理由包括降价处理鲜活商品、季节性商品、有效期限即将到期的商品或者积压商品，因清偿债务、转产、歇业降价销售商品，在合理期限内为推广新商品进行促销等。

3.没有正当理由，拒绝与交易相对人进行交易。拒绝交易存在多种表现形式，经营者可以重点考察是否实质性削减与交易相对人的现有交易数量，是否拖延、中断与交易相对人的现有交易，是否拒绝与交易相对人进行新的交易，是否通过设置交易相对人难以接受的价格、向交易相对人回购商品、与交易相对人进行其他交易等限制性条件使交易难以进行，是否拒绝交易相对人在生产经营活动中以合理条件使用其必需设施等。正当理由包括因不可抗力等客观原因无法进行交易，交易相对人有不良信用记录或者出现经营状况恶化等情况影响交易安全，与交易相对人进行交易将使经营者利益发生不当减损，交易相对人明确表示或者实际不遵守公平、合理、无歧视的平台规则等。

4.没有正当理由，限定交易相对人只能与其进行交易或者只能与其指定的经营者进行交易。限定交易存在多种表现形式，经营者可以重点考察是否直接限定交易相对人的交易对象，或者通过惩罚性、激励性措施等方式变相限定。正当理由包括为满足产品安全要求，保护知识产权、商业秘密或者数据安全，保护针对交易进行的特定投资，维护平台合理的经营模式所必需等。

5.没有正当理由搭售商品，或者在交易时附加其他不合理的交易条件。搭售和附加不合理交易条件存在多种表现形式，经营者可以重点考察是否违背交易惯例、消费习惯或者无视商品功能，利用合同条款或者弹窗、操作必经步骤等交易相对人难以选择、更改、拒绝的方式将不同商品捆绑销售或者组合销售；是否对合同期限、支付方式、商品的运输及交付方式或者服务的提供方式等附加不合理限制；是否对商品的销售地域、销售对象、售后服务等附加不合理限制；是否交易时在价格之外附加不合理费用；是否附加与交易标的无关的交易条件。正当理由包括符合正当的行业惯例和交易习惯，或者为满足产品安全要求、实现特定技术、保护交易相对人和消费者利益所必需等。

6.没有正当理由，对条件相同的交易相对人在交易价格等交易条件上实行差别待遇。判断是否构成差别待遇，经营者可以重点考察是否对条件相同的交易相对人实行不同的交易价格、数量、品种、品质等级，实行不同的数量折扣等优惠条件，实行不同的付款条件、交付方式，实行不同的保修内容和期限、维修内容和时间、零配件供应、技术指导等售后服务条件。正当理由包括根据交易相对人实际需求且符合正当的交易习惯和行业惯例实行不同交易条件，针对新用户的首次交易在合理期限内开展的优惠活动，基于公平、合理、无歧视的平台规则实施的随机性交易等。

【经营者集中】[[[9]](#footnote-8)]

经营者集中，包括经营者合并、通过取得股权或者资产的方式取得对其他经营者的控制权、通过合同等方式取得对其他经营者的控制权或者能够对其他经营者施加决定性影响。

经营者集中达到下列标准之一的，经营者应当事先向国务院反垄断执法机构申报，未申报的不得实施集中：

1.参与集中的所有经营者上一会计年度在全球范围内的营业额合计超过120亿元人民币，并且其中至少两个经营者上一会计年度在中国境内的营业额均超过8亿元人民币；

2.参与集中的所有经营者上一会计年度在中国境内的营业额合计超过40亿元人民币，并且其中至少两个经营者上一会计年度在中国境内的营业额均超过8亿元人民币。

**合规风险点：**

1.经营者集中达到申报标准，未申报实施集中。

2.经营者集中达到申报标准，申报后未批准实施集中。

3.违反经营者集中审查决定。

4.经营者集中未达到申报标准，但有证据证明该经营者集中具有或者可能具有排除、限制竞争效果，且经营者未按反垄断执法机构要求申报实施集中。

**合规建议：**

1.经营者集中达到申报标准，未申报实施集中。签署拟议交易文件前，主动评估是否触发经营者集中申报义务。经营者需要评估交易是否取得控制权，参与集中经营者营业额是否达到申报标准，相关交易是否可能具有排除、限制竞争效果等，也可以向国家市场监督管理总局、相关省级市场监管部门提出商谈咨询。经营者需要高度重视分步骤进行的交易、与竞争对手开展的交易等情形。

2.经营者集中达到申报标准，申报后未批准实施集中。包括但不限于提前完成经营主体登记或者权利变更登记，提前委派高级管理人员，提前参与交易文件中约定的与目标公司的业务合作，提前办理合营企业营业执照，提前以合营企业的名义对外招揽业务、谈判、签订合同，与交易方开展交易文件中约定的可能导致提前实现集中效果的业务合作，提前交换竞争性敏感信息等。

3.违反经营者集中审查决定。包括但不限于经营者集中被附加限制性条件批准后未遵守限制性条件、经营者集中被禁止后仍然按照原计划实施集中等。

4.经营者集中未达到申报标准，但有证据证明该经营者集中具有或者可能具有排除、限制竞争效果，且经营者未按反垄断执法机构要求申报实施集中。

【滥用行政权力排除、限制竞争】[[[10]](#footnote-9)]

经法律、法规授权具有管理公共事务职能的行业协会不得违反《中华人民共和国反垄断法》第五章的规定，滥用行政权力排除、限制竞争行为。

**合规风险点：**

1.滥用行政权力实施限定交易

2.通过签订合作协议或备忘录等方式妨碍经营者进入相关市场或对经营者实行不平等待遇

3.妨碍商品自由流通

4.排除或限制经营者参加招投标

5.限制或强制经营者设立分支机构

6.强制经营者从事垄断行为

7.制定含有排除限制竞争内容的规定

8.或者协助行政机关滥用行政权力排除、限制竞争行为。

**合规建议：**

经法律、法规授权具有管理公共事务职能的行业协会制定涉及经营者经济活动的规范性文件、其他政策性文件以及“一事一议”形式的具体政策措施时，应当按照《反垄断法》及相关规定的要求进行公平竞争审查，评估对市场竞争的影响，防止排除、限制竞争。

**第三节 知识产权**

【专利权保护】[[[11]](#footnote-10)]

**合规风险点**：

1.专利许可权滥用。不合理的许可条件，如高额许可费、排他性许可限制竞争等。滥用市场支配地位，通过专利许可巩固或扩大市场垄断地位。许可条款模糊或不公平，可能导致双方对许可范围、期限、费用等产生争议。

2.专利申请权争议。职务发明归属争议，员工在职期间完成的发明创造，其申请权可能归单位或个人引发争议。合作研发中的权利归属，多方合作研发的项目，专利申请权归属未明确约定。先申请原则下的冲突，同一技术被多方同时申请，先申请者优先，但后申请者可能提出异议。

3.专利被侵犯。监测不足，未能及时发现市场上的侵权行为；证据收集困难，证明侵权行为的证据难以获取或固定；维权成本高，诉讼或行政查处程序复杂，费用高昂。

4.被提起专利侵权诉讼。不当使用他人专利，在产品研发、生产、销售等环节未经许可使用了他人专利；专利稳定性问题，被控侵权专利存在无效宣告请求的风险；诉讼策略不当，在应诉过程中未能采取有效策略，导致不利判决。

5.专利转让纠纷。合同条款模糊，转让范围、价格、支付方式等关键条款未明确约定；法律程序不合规，未按照法律规定完成转让登记等手续；价值评估不准确，对专利价值的评估过高或过低，导致交易不公平。

6.未能有效开发和实施专利，即企业虽拥有专利，但未能有效开发其商业价值或实施于生产经营中。常见为：技术转化能力不足，缺乏将专利技术转化为实际产品的能力；市场调研不足，未能准确判断市场需求，导致专利产品无人问津；资金或资源短缺，缺乏足够的资金或资源支持专利产品的开发和推广。

7.管理不善导致专利失效。主要是由于缴费管理不善，未按时缴纳专利年费或续展费用；专利维护不力，未对专利文件进行有效管理，导致专利无效或或终止；保护措施不足，未能有效应对他人的专利无效宣告请求或侵权挑战。

**合规建议：**

1.在研发活动立项论证时，就要对现有技术进行详细检索、充分论证，防止拟开发技术方案已存在或已被他人申请为专利，从而导致研发费用浪费，研发成果无法投入使用，侵犯他人知识产权。

2.职务发明创造申请专利的权利和取得的专利权归发明人或设计人所在的单位。发明人或设计人享有署名权和获得奖励、报酬的权利，即发明人和设计人有权在专利申请文件及有关专利文献中写明自己是发明人或设计人；被授予专利权的单位应当按规定向对职务发明创造的发明人或者设计人给予奖励；在发明创造专利实施后，单位应根据其推广应用的范围和取得的经济效益，对发明人或者设计人给予合理的报酬。发明人或设计人也可以通过书面声明放弃署名。

3.委托技术开发合同中，除法律另有规定或者当事人另有约定外，申请专利的权利属于研究开发人。因此，需要完善技术合同中知识产权保护条款，明确合作中各方对研发成果的专利申请前、所有权、使用权、共有权和收益权。

4.依据《专利法》规定，两个以上的申请人就同样的发明创造申请专利的，专利权授予最先申请者。因此，在产品开发初期就应着手专利申请工作，如果在产品投入市场后再去申请专利，就会存在被他人在先申请的风险，或因丧失新颖性而导致申请被国家知识产权局审查后驳回;即使通过审查被授予了专利权，其他任何单位和个人随时都可以申请该专利无效，导致该专利得不到有效保护。

5.对重要物资、装备、技术采购的供应商选择过程中应评估其知识产权状况，采购合同中明确约定供应商的知识产权保证和赔偿责任，要求供货商在合同中确保所提供的产品不侵犯他人专利权，一旦侵权，供应商承担相应的侵权责任。

6.新产品销售前，加强专利预警、专利检索等相关知识产权查询，规避侵权风险，同时还应当加强对竞争对手的定期监控，防止他人侵犯本企业的知识产权。企业在实施某项产品生产、投放市场前，应检索有关专利文献，了解自己的产品是否侵犯了他人的专利。对于重大项目，必要时还可以提起确认不侵权之诉，通过司法程序确认不存在侵犯专利权的情况。

7.企业获得专利权之后，应在该专业领域内进行侵权产品或者侵权行为的跟踪，及时发现被侵权的事实，保留相关证据以便及时制止侵权、索赔。

8.企业在专利权被授予的当年就要开始缴纳年费，以后的年费应当在前一年度期届满前按照国家知识产权局的规定缴纳，即在前一年度期满前一个月内预缴，或者按照国家知识产权局的通知，自应当缴纳年费期满之日起6个月内补缴，同时缴纳滞纳金，否则专利权将会因此终止。

9.应当定期关注专利申请相关公告，尤其需要关注具有相关性、竞争性的第三方动态，若存在可能侵犯己方专利的事项，应及时保存证据，必要时进行公证。同时，应积极提出各项异议，并向侵权人主张权利；对于案情紧急，必须尽快制止的事项，可以向法院提出申请，先行责令其停止侵犯专利权的行为，并通过司法程序维护己方权益。

【商标权保护】[[[12]](#footnote-11)]

**合规风险点:**

1.商标未经注册则不受法律保护。若被他人抢先注册，可能导致企业无法使用该商标，甚至面临侵权诉讼。此外，抢注者可能利用商标进行不正当竞争，损害企业声誉。

2.商标申请时未选择全面的商品或服务类别，可能导致商标在部分领域不受保护，他人可在未受保护的类别中注册相同或近似商标。

3.对于核心业务或重点产品，若商标保护力度不够，可能导致商标被淡化或侵权，影响企业品牌形象和市场竞争力。

4.商标申请时未包含所有可能的变体或近似标识，可能导致他人注册相似商标，造成消费者混淆。

5.商标未在目标市场全面申请注册，可能导致企业在进入新市场时面临商标侵权风险或无法使用商标。

6.超出商标注册类别使用商标或未经许可擅自使用他人商标，可能导致商标权无效或面临侵权诉讼。

7.在申请或使用商标时，可能侵犯他人在先的著作权、商标权、姓名权等权利，导致商标被无效或面临侵权诉讼。

8.商标使用过程中未遵守相关法律法规和规定，如未标注注册商标标记、未按规定使用商标等，可能导致商标权受到损害或面临行政处罚。

**合规建议：**

1.及时进行商标查询和申请，在推出新产品或服务前，务必进行彻底的商标查询，确保所选商标未被占用，符合注册要求。一旦确定商标，应立即提交申请，避免被他人抢先注册。

2.合理选择商标申请类别，根据企业的业务范围和发展规划，选择全面且关键的商品或服务类别进行申请。考虑未来可能拓展的业务领域，提前进行商标布局。

 3.加强重点类别保护，对核心业务或重点产品，应加大商标保护力度，如案件争议中依法申请驰名商标认定。定期进行商标监测，及时发现并处理潜在的侵权风险。

4.全面申请商标标识，在申请商标时，应包含所有可能的变体或近似标识，以确保商标的全面保护。

5.严格遵守商标注册类别和使用范围，在使用商标时，应严格遵守商标注册类别和使用范围，避免越权使用。

6.对于许可他人使用商标的情况，应签订明确的许可合同，并加强监管和维权。尊重他人在先权利，在申请或使用商标前，进行充分的权利检索和评估，确保不侵犯他人在先权利。若发现侵权风险，应及时采取措施进行整改或协商解决。

7.加强商标使用管理，确保商标使用符合法律法规和规定。对于不规范使用商标的情况，应及时进行整改和纠正，避免引发法律纠纷。

8.加强商标监测和维护，定期对商标进行监测和维护，确保商标的有效性和安全性。对于发现的侵权行为或潜在风险，应及时采取措施进行处理和防范。

9.建立健全商标管理制度和流程，明确商标申请、使用、维护和监测等各个环节的职责和要求。

【著作权保护】[[[13]](#footnote-12)]

**合规风险点:**

1.职务作品权属不清。员工在公司工作期间创作的作品，其著作权归属可能因合同条款不明确而产生争议。委托创作权属纠纷，委托外部机构或个人进行创作时，若未明确约定著作权归属，可能导致后续使用受限或产生法律纠纷。

2.作品素材侵权。使用未经授权的作品素材：在创作过程中，若使用了未经授权的作品素材，可能构成侵权。

3.互联网信息网络传播权侵权。未经授权的网络传播：将作品上传至互联网或允许他人通过网络进行传播，若未获得著作权人的授权，可能构成侵权。

4.许可使用和转让条款不明确。许可使用条款不明确，在许可他人使用著作权时，若合同条款不明确或存在歧义，可能导致双方产生争议。

5.转让手续不完备，在著作权转让过程中，若未按照法定程序进行或未办理相关手续，可能导致转让无效。

 **合规建议：**

1.对于职务作品，应在员工入职合同或专门协议中明确约定著作权的归属，确保公司能够合法使用。

2.在委托创作合同中，应详细约定著作权的归属、使用范围、期限等，避免后续纠纷。

3.与版权商合作前，应进行充分的版权核查，确保版权的合法性和有效性，并签订正式的版权使用协议。

4.建立严格的素材审核机制，确保所有使用的素材均来自合法渠道并已获得授权。对于无法确定来源或授权情况的素材，应谨慎使用或避免使用。定期对使用的素材进行版权检查，及时发现并处理潜在的侵权风险。

5.在上传作品至互联网或允许他人通过网络传播前，应确保已获得著作权人的明确授权。定期对网络上的作品进行监控，及时发现并处理侵权行为。

6.在许可使用合同中，应明确约定许可使用的范围、期限、费用等关键条款，确保双方权益得到保障。在著作权转让过程中，应遵循法定程序并办理相关手续，确保转让的合法性和有效性。

7.定期对许可使用和转让合同进行审查和维护，确保合同条款的适应性和有效性。

【商业秘密保护】[[[14]](#footnote-13)]

合规风险点：

1.外部不法分子非法获取企业的商业秘密。

2.内部员工可能因个人利益被外部人员收买，从而泄露商业秘密。

3.在对外宣传或合作过程中，企业可能因疏忽或不当操作而泄露商业秘密。

4.员工离职后，可能因各种原因泄露企业的商业秘密，或员工离职后利用客户名单抢夺企业原有客户。

5.聘用竞争企业离职员工到本企业处理相同业务，也可能触发侵犯商业秘密的法律风险。

**合规建议：**

1.建立内部保密制度、编制保密手册并公示。企业应建立健全商业秘密的保密制度，编制保密手册，并向全体员工公开和明示保密制度的内容。确定商业秘密的管理范围和管理流程；建立健全各流程、各环节的商业秘密管理制度，如：研发管理、生产管理、销售管理、采购管理、商务合作管理、对外交流管理、涉密载体管理、涉密场所管理、涉密人员管理、涉密计算机和信息系统管理、通信和办公自动设备管理等。

2.明确职务成果的权利归属。企业应针对员工在职期间的职务行为或成果转化商业秘密的情形，与涉密人员明确权利归属。

3.建立涉密人员管理制度。企业应制定涉密人员管理制度，对涉密人员的入职、履职及离职进行管理。

4.待聘员工的背景调查。企业在招聘时，应对待聘员工进行背景调查，核实待聘员工是否违反与前雇主的保密义务、竞业禁止协议或者发生其他侵犯前雇主商业秘密的情形，必要时可要求其签署不侵犯前雇主商业秘密等知识产权的承诺书。

[5.保密协议与竞业限制协议](https://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MzI4NTQzNTk5OQ==&mid=2247483780&idx=1&sn=fcd0a2b82e9a1e4e296e568911fa757e&scene=21" \l "wechat_redirect" \o "https://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MzI4NTQzNTk5OQ==&mid=2247483780&idx=1&sn=fcd0a2b82e9a1e4e296e568911fa757e&scene=21#wechat_redirect" \t "https://mp.weixin.qq.com/_blank)。公司在新员工入职时，应与新员工签署保密协议，约定保密范围和保密期限、双方权利义务和违约责任等内容。对于新入职的高级管理人员、高级技术人员以及其他知悉核心、重要商业秘密的人员，企业还应与其签署[竞业限制协议](https://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MzI4NTQzNTk5OQ==&mid=2247483780&idx=1&sn=fcd0a2b82e9a1e4e296e568911fa757e&scene=21" \l "wechat_redirect" \t "https://mp.weixin.qq.com/_blank)，约定竞业限制的范围、地域、生效条件、期限、违约责任及经济补偿等。企业应对新入职的员工进行保密培训，确保员工理解企业商业秘密管理的程序及制度，树立保密意识，理解岗位的保密责任。

6.离职管理与追踪。企业在员工离职时，应进行离职面谈，告知员工负有的保密义务，以及其他约定或者法定的注意事项。企业应对离职员工的电脑等设备进行清查，对涉密载体及复制品、相关物品进行盘点，督促员工交接涉密信息，返还或者按照要求销毁涉密载体。企业在必要时可要求员工签署保密承诺书，约定离职后的保密范围、期限及违约责任等。企业应评估是否需要履行与离职员工签署的竞业限制协议或者重新签订竞业限制协议。企业应对员工离职后的去向进行定期追踪，及时发现涉密信息泄露或者不当使用的线索。

7.涉密载体全流程管理。企业应对商业秘密载体的制作、收发、传递、使用、保存、销毁实施全流程管理，确保涉密载体的安全，并设立涉密载体台账，保留相关信息。

8.空间安全管理。企业应通过警报、安防、门禁等措施加强对涉密区域的空间管理，设置明显的警示隔离标志，同时建立来访人员管理制度，登记来访人员的身份、去向、活动范围、逗留时间等。企业可设置必要监视系统，对涉密区域的入口和主要通道等实行控管。

9.信息系统安全管理。企业应加强涉及商业秘密的计算机信息系统、通讯及办公自动化等信息设施、设备的保密管理，保障商业秘密的信息安全。

10.商业活动以及技术合作中的保密措施。企业在采购、销售、委托开发、委托生产等商业活动以及技术合作中，应将相关涉密信息予以遮挡或采用签订保密协议等方式降低泄密风险，并在协议履行过程中对涉密信息使用情况、涉密载体流转及泄密情况进行监督管理。

11.技术交流与成果展示的保密控制。企业在参加技术交流会、成果论证会时，应避免展示核心技术资料。确有必要展示的，应将有关材料标注密级，指定特定的会议人员接收和返还，并和相关人员签订保密协议。企业应控制和核定科研人员发表论文、演讲的实质性内容，并进行保密审查。

**第四节 税务合规**

【一般纳税人增值税计算和申报】

**风险点：**

1.虚开发票行为。包括为他人、为自己开具与实际经营业务情况不符的发票，让他人为自己开具与实际经营业务情况不符的发票，介绍他人开具与实际经营业务情况不符的发票。

2.违规抵扣行为。下列项目的进项税额不得从销项税额中抵扣：用于简易计税方法计税项目、免征增值税项目、集体福利或者个人消费的购进货物、劳务、服务、无形资产和不动产；非正常损失的购进货物，以及相关的劳务和交通运输服务；非正常损失的在产品、产成品所耗用的购进货物（不包括固定资产）、劳务和交通运输服务；国务院规定的其他项目。

**合规指引：**

1.纳税人应根据应税行为的适用税率（或征收率）和开具发票情况填写增值税申报表相关栏次。[[[15]](#footnote-14)]

2.纳税人兼营免税、减税项目的，应当分别核算免税、减税项目的销售额；未分别核算销售额的，不得免税、减税。[[[16]](#footnote-15)]

3.开具发票的单位和个人应当建立发票使用登记制度，配合税务机关进行身份验证，并定期向主管税务机关报告发票使用情况；在办理变更或者注销税务登记的同时，办理发票的变更、缴销手续。[[[17]](#footnote-16)]

4.开具发票的单位和个人应当按照国家有关规定存放和保管发票，不得擅自损毁。已经开具的发票存根联，应当保存5年。[[[18]](#footnote-17)]

上述税务合规的要求可以在关联的企业的内部控制制度、财务会计制度中嵌入，不宜嵌入的应制定单项税务合规的制度。

【企业所得税计算和申报】

**风险点：**

1.未按规定确认收入。如：企业以货币形式和非货币形式从各种来源取得的收入，为收入总额。企业以非货币形式取得的收入，应当按照公允价值确定收入额，公允价值是指按照市场价格确定的价值。企业发生非货币性资产交换，以及将货物、财产、劳务用于捐赠、偿债、赞助、集资、广告、样品、职工福利或者利润分配等用途的，应当视同销售货物、转让财产或者提供劳务，国务院财政、税务主管部门另有规定的除外。

2.未按规定核算和扣除成本、费用、税金、损失和其他支出。如：企业实际发生的与取得收入有关的、合理的支出，包括成本、费用、税金、损失和其他支出，准予在计算应纳税所得额时扣除。税法规定的向投资者支付的股息、红利等权益性投资收益款项、企业所得税税款、税收滞纳金、罚金、罚款和被没收财物的损失、公益性捐赠支出以外的捐赠支出、赞助支出、未经核定的准备金支出等与取得收入无关的其他支出不得税前扣除。企业税前扣除凭证应当遵循真实性、合法性、关联性原则，并按照《企业所得税税前扣除凭证管理办法》规定作为计算企业所得税应纳税所得额时扣除相关支出的依据。

3.未按规定享受税收优惠。企业享受优惠事项采取“自行判别、申报享受、相关资料留存备查”的办理方式。企业应当根据经营情况以及相关税收规定自行判断是否符合优惠事项规定的条件，并通过填报企业所得税纳税申报表享受税收优惠。同时，按照《企业所得税优惠政策事项办理办法》等规定归集和留存相关资料备查。

合规指引：

1.企业每一纳税年度的收入总额，减除不征税收入、免税收入、各项扣除以及允许弥补的以前年度亏损后的余额，为应纳税所得额。企业的应纳税所得额乘以适用税率，减除依照税法关于税收优惠的规定减免和抵免的税额后的余额，为应纳税额。[[[19]](#footnote-18)]

2.在计算应纳税所得额时，企业财务、会计处理办法与税收法律、行政法规的规定不一致的，应当依照税收法律、行政法规的规定计算。[[[20]](#footnote-19)]

3.企业应纳税所得额的计算，以权责发生制为原则，属于当期的收入和费用，不论款项是否收付，均作为当期的收入和费用；不属于当期的收入和费用，即使款项已经在当期收付，均不作为当期的收入和费用。企业所得税法、企业所得税法实施条例和国务院财政、税务主管部门另有规定的除外。[[[21]](#footnote-20)]

4.企业所得税分月或者分季预缴。企业应当自月份或者季度终了之日起十五日内，向税务机关报送预缴企业所得税纳税申报表，预缴税款；自年度终了之日起五个月内，向税务机关报送年度企业所得税纳税申报表，并汇算清缴，结清应缴应退税款。[[[22]](#footnote-21)]

【出口退税业务计算和申报】

**风险点**：

1.企业申报退（免）税时，美元离岸价填写错误。

2.生产企业申报的离岸价不能反映实际离岸价。

3.企业申报退（免）税时，商品代码、退税率、征税率填写错误，与对应的进货凭证及出口货物报关单、代理出口货物证明电子信息的相关内容不一致。

4.生产企业未按规定申报视同自产产品。

**合规指引：**

1.申报退（免）税填写“美元离岸价”时，外贸企业应按出口货物报关单中的美元离岸价格填写；生产企业应按出口发票上列明的美元离岸价填写。出口业务以非美元价格成交或成交方式非FOB的，申报出口退（免）税时需折算填写。[[[23]](#footnote-22)]

2.生产企业申报免抵退税时，报送的离岸价与相应出口货物报关单上的离岸价不一致的，应填报《出口货物离岸价差异原因说明表》。[[[24]](#footnote-23)]

3.企业首次申报扩展商品代码，应准确核实退税率，填写正确的扩展商品代码。

4.在出口货物报关单上的申报日期和出口日期期间，若海关调整商品代码，导致出口货物报关单上的商品代码与调整后的商品代码不一致的，企业应按照出口货物报关单上列明的商品代码申报退（免）税，并同时报送《海关出口商品代码、名称、退税率调整对应表》。[[[25]](#footnote-24)]

5.生产企业申报视同自产产品，应在《生产企业出口货物免、抵、退税申报明细表》的“业务类型”栏内填写对应标识。

**【**代扣代缴个人所得税】

**风险点：**

1.未按规定办理全员全额扣缴申报。

2.未按规定区分征税对象和应税所得项目进行预扣。

**合规指引：**

1.扣缴义务人依照法律、行政法规的规定履行代扣、代收税款的义务。[[[26]](#footnote-25)]

2.个人所得税以所得人为纳税人，以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人。[[[27]](#footnote-26)]

3.扣缴义务人应当按照国家规定办理全员全额扣缴申报，并向纳税人提供其个人所得和已扣缴税款等信息。法律、行政法规规定负有纳税义务的单位和个人为纳税人。[[[28]](#footnote-27)]

4.扣缴义务人每月或者每次预扣、代扣的税款，应当在次月十五日内缴入国库，并向税务机关报送扣缴个人所得税申报表。[[[29]](#footnote-28)]

**【申报纳税程序】**

**风险点：**

1.未按照规定的期限办理纳税申报和报送纳税资料的。

2.未按照规定的期限向税务机关报送代扣代缴、代收代缴税款报告表和有关资料。

**合规指引：**

1.申报。纳税人应依照法律、行政法规规定或者税务机关依照法律、行政法规的规定确定的申报期限、申报内容如实办理纳税申报，报送纳税申报表、财务会计报表以及税务机关根据实际需要要求纳税人报送的其他纳税资料。

扣缴义务人应依照法律、行政法规规定或者税务机关依照法律、行政法规的规定确定的申报期限、申报内容如实报送代扣代缴、代收代缴税款报告表以及税务机关根据实际需要要求扣缴义务人报送的其他有关资料。[[[30]](#footnote-29)]

2.缴纳。纳税人、扣缴义务人按照法律、行政法规规定或者税务机关依照法律、行政法规的规定确定的期限，缴纳或者解缴税款。[[[31]](#footnote-30)]

【发票管理】

**合规风险：**

1.常见取得不合规发票的情形。取得不合规发票尤其是虚开发票的频率最高的，重点是企业虚开和非法代开发票，取得假发票、收受虚开发票的风险。

2.让他人为自己虚开发票，通常明地对公账户流转，暗地对私人资金回流。

3.不合规使用情形。转借、转让、介绍他人转让发票、发票监制章和发票防伪专用品。

**合规指引：**

1.交易前对销售方企业作必要的了解。可对销售方企业的经营范围、经营规模、是否具备一般纳税人资格等方面进行了解，评估虚开发票风险，警惕接收虚开发票。

2.接收发票后核对相关信息。仔细核对发票注明的销售方名称、货物名称与数量、金额等内容与实际是否相符，若发现异常，暂缓申报并向税务机关查证核实。

3.及时查验发票的真实性和有效性。接收增值税发票的纳税人可通过全国增值税发票查验平台或浙江省电子税务局查验发票真伪；接收数电票的纳税人还可通过电子发票服务平台税务数字账户发票查验模块进行信息查验。

4.注意取得和保存相关证据。优先通过银行账户划拨的方式支付货款，做好合同、发票、物流和资金流相关资料的留存备查。

1. **劳动用工**

**【劳动合同订立】**

**风险点：**

集团化经营的用人单位应特别注意确定唯一、适格的用人单位主体；同时，应审查劳动者主体资格，避免因主体瑕疵造成劳动合同无效或劳动关系混同。

建立劳动关系，用人单位应当自用工之日起一个月内与劳动者订立书面劳动合同[[[32]](#footnote-31)]。订立劳动合同应包含劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等必备条款，还可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项[[[33]](#footnote-32)]。

**合规指引：**

确定适格主体：需明确唯一、适格的用人单位主体，避免主体瑕疵导致劳动合同无效或劳动关系混同。审查劳动者主体资格，包括年龄、身份、就业资格等，确保符合法律法规要求。

及时订立书面劳动合同：劳动合同应包含劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等必备条款。

**【企业与实习生】**

**风险点：**

1.企业招用实习生未依法与实习人员签订相关实习协议，明确相关权利义务。未经过取得学生监护人的知情同意安排未满16周岁的学生进行顶岗实习；安排未满18周岁的实习生进行跟岗、顶岗实习的。

2.低于最低标准，或者未按照实习协议约定，支付给学生相应实习费用。

3.未做好学生权益保障工作，严禁安排学生从事相关法律法规禁止的生产活动，遵守国家关于工作时间和休息休假的规定；健全安全生产规章制度和操作规程，配备必要的安全保障器材和劳动防护用品，加强对实习学生的安全生产教育培训和管理，保障学生实习期间的人身安全和健康。

4.实习生在企业实习的过程中遭受意外伤害事故，实习单位、学校、实习生的责任未在协议中明确约定，导致纠纷的发生。

**合规指引：**

1.完善实习协议[[[34]](#footnote-33)]签订流程：制定统一的实习协议模板，明确实习期限、岗位职责、实习报酬、工作时间、休息休假、安全保障等关键条款，确保协议内容的全面性和合法性。合理设定及按时足额支付实习报酬标准，确保报酬的公平性和合理性[[[35]](#footnote-34)]。

2.年龄与监护人同意：严格遵守关于实习生年龄的规定[[[36]](#footnote-35)]，对于未满法定年龄的实习生，必须取得其监护人的知情同意书[[[37]](#footnote-36)]，确保实习活动的合法性。

3.加强实习管理与安全保障[[[38]](#footnote-37)]，提高其安全意识和自我保护能力，确保实习期间的人身安全。制定实习期间意外伤害事故的应急预案，加强与学校和相关部门的沟通协调。

**【招录退休人员】**

**风险点：**

劳动者达到法定退休年龄或者开始依法享受基本养老保险待遇的，企业并未与劳动者办理劳动合同终止的相关手续[[[39]](#footnote-38)]。

企业在招用法定退休年龄或者开始依法享受基本养老保险待遇的人员时，仍然与其建立劳动关系。或者未签订合同，只是口头约定工作内容、工资报酬等。

**合规指引：**

1.签订书面协议：明确双方的权利义务、工作内容、报酬支付方式等关键条款，以减少争议发生。

2.劳动保护与安全管理：无论用工关系如何认定，企业都应确保为超过退休年龄的人员提供必要的劳动保护和安全管理措施，保障其身心健康和工作安全。

3.合规审查与培训：企业应对招用的超过退休年龄人员进行合规审查，了解其身体状况、工作经验等情况，并进行必要的岗位培训和安全教育，确保其能够胜任工作。

**【非全日制用工】**

**风险点：**

非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

非全日制用工虽然对签订书面劳动合同无强制性规定，双方当事人可以订立口头协议，劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同，但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

在非全日制用工双方当事人约定了试用期。[[[40]](#footnote-39)]

此外非全日制用工小时计酬标准的约定，不符合用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准，劳动报酬结算支付周期不符合规定[[[41]](#footnote-40)]。有些用人单位未依法为非全日制用工的劳动者缴纳工伤保险，以分散用工风险。

**合规指引：**

明确用工形式：在招用非全日制劳动者时，企业应明确告知用工形式和相关权利义务，避免产生误解和争议。

签订书面协议[[[42]](#footnote-41)]：建议企业与非全日制劳动者签订书面劳动合同或协议，明确工作内容、工作时间、劳动报酬等关键条款。

遵守劳动报酬规定：确保支付的小时计酬不低于法定最低标准，并按时足额支付劳动报酬。

缴纳工伤保险：依法为非全日制劳动者缴纳工伤保险费[[[43]](#footnote-42)]，保障其在工作中的安全和健康。

**【未签订书面劳动合同的劳动关系确认】**

**风险点：**

根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条，“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”

用人单位招用劳动者符合上述情形的，用人单位应当与劳动者补签劳动合同，劳动合同期限由双方协商确定。协商不一致的，任何一方均可提出终止劳动关系，但对符合签订无固定期限劳动合同条件的劳动者，如果劳动者提出订立无固定期限劳动合同，用人单位应当订立。用人单位提出终止劳动关系的，应当按照劳动者在本单位工作年限每满一年支付一个月工资的经济补偿金[[[44]](#footnote-43)]。

**合规指引：**

及时订立书面劳动合同[[[45]](#footnote-44)]：劳动合同应涵盖合同的有效期限、员工的具体职责与作业地点、工作时间安排、休假与休息权益、薪资及福利报酬制度、社会保险参与情况、工作环境的安全保护措施、工作条件的具体要求以及针对职业健康风险的防护措施等核心要素。

规范性：坚决贯彻劳动合同的规范签订流程，力求达到全员覆盖的签署目标，有效预防遗漏签订及合同续签延误的现象，确保劳动关系的合法性与稳定性。

**【培训与服务期】**

**风险点：**

根据《劳动法》和《职业教育法》，从事技术工种的劳动者上岗前必须经过培训[[[46]](#footnote-45)]；从事特种作业的必须经过培训并取得特种作业资格。因此，用人单位应注意根据岗位情况有计划地实施岗前培训。同时应注意，岗前培训不同于专业技术培训，不得以此约定服务期及要求员工支付违约金。

用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期[[[47]](#footnote-46)]｡企业开展专业技术培训约定服务期应注意以下方面：一是服务期应由双方订立协议约定。二是服务期的期限虽法律并没有明确规定，但应具有明确性、应遵守公平合理原则；除非双方另有约定，服务期超过劳动合同期限的，法律规定劳动合同应当延至服务期满。三是违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用｡用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用｡四是用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

**合规指引：**

订立服务期协议，明确服务期限、培训内容、培训费用及违约责任等关键条款。

合理确定服务期限，服务期超过劳动合同期限的，劳动合同应延至服务期满。

合理约定违约金：违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，且仅限于服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

**【保密与竞业限制】**

**风险点：**

企业与涉密人员签订的保密协议中，应当明确保密内容和范围、双方的权利与义务、协议期限、违约责任。企业与核心涉密人员签订竞业限制协议，协议中应当包含经济补偿条款[[[48]](#footnote-47)]。企业与劳动者在劳动合同或保密协议中约定竞业限制条款[[[49]](#footnote-48)]，应注意：一是竞业限制适用对象仅限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员；二是竞业限制的范围、地域、期限不得违反法律、法规的规定（不得超过两年，到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务）；三是合理约定竞业限制补偿金标准（未约定补偿金标准，劳动者履行了竞业限制义务的，按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付，低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照最低工资标准支付[[[50]](#footnote-49)]）；四是合理约定违反竞业限制违约金（应约定合理的违约金数额或计算方法，如未约定，只能要求赔偿造成的损失，用人单位将承担较大的举证责任）；五是依约支付竞业限制补偿金或及时解除竞业限制协议。

**合规指引：**

适用对象明确：竞业限制协议仅适用于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，避免滥用竞业限制。

范围、地域、期限合法：竞业限制的范围、地域、期限应严格遵守法律法规规定，不得超出合理范围。

经济补偿合理：合理约定竞业限制补偿金标准，确保劳动者在履行竞业限制义务期间得到适当的经济补偿。

违约金约定合理：合理约定违反竞业限制的违约金数额或计算方法，以便在发生违约时能够有效维护企业利益。

及时支付或解除：依约支付竞业限制补偿金或及时解除竞业限制协议，避免因此产生不必要的法律纠纷。

个性化定制：根据不同岗位和人员特点，个性化定制竞业限制协议内容，确保协议的针对性和有效性。

充分沟通协商：在签订竞业限制协议前，与劳动者进行充分沟通协商，确保双方对协议内容无异议。

持续跟踪管理：对签订竞业限制协议的劳动者进行持续跟踪管理，了解其就业动态和竞业限制履行情况，确保协议得到有效执行。

**【劳动合同的履行】**

**风险点：**

用人单位不能因合并、分立、投资人等发生变化，单方解除劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十三条，“用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。”和第三十四条，“用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。”

**合规指引：**

透明的信息沟通：及时、充分地向劳动者通报组织变更的相关信息，包括但不限于合并分立的具体方案、投资人变更的背景与影响、劳动者权益保障措施等。通过透明的信息沟通，减少劳动者的不确定性和担忧，增强其对用人单位的信任和支持，减少诉讼风险。

加强协商：主动与劳动者进行协商[[[51]](#footnote-50)]，就组织变更可能带来的劳动合同变更事项达成一致意见。在协商过程中，用人单位应尊重劳动者的意愿和合法权益，确保任何变更都符合法律法规的要求，并体现公平、合理的原则。

**【劳动合同的变更】**

**风险点：**

变更劳动合同应由用人单位与劳动者协商一致，应采用书面形式。其次，根据《劳动合同法》第四十条[[[52]](#footnote-51)]，在劳动者患病或者非因工负伤在规定的医疗期满后不能从事原工作/不能胜任工作的情形下，用人单位也可以合理地调整劳动者的工作岗位。最后，用人单位可以在劳动合同或规章制度中依法约定合理的调岗的条件和程序。针对事先约定的单方调岗条款或制度是否有效的问题，用人单位通常需证明调岗属于合理范畴（考虑用人单位经营必要性、目的正当性，调整后的岗位为劳动者所能胜任、工资待遇等劳动条件无不利变更等）。用人单位与劳动者签订的劳动合同中明确约定工作岗位但未约定如何调岗的，在不符合《劳动合同法》第四十条所列情形时，用人单位自行调整劳动者工作岗位的属于违约行为，给劳动者造成损失的，用人单位应予以赔偿，参照原岗位工资标准补发差额薪酬调整往往和岗位调整组合出现。因此，企业对劳动者调岗调薪应统筹兼顾合法性和合理性并注意程序的规范性和公正性。

**合规指引：**

协商一致原则：变更劳动合同，包括岗位及薪酬调整，必须经用人单位与劳动者协商一致，并以书面形式确认。

法定调岗情形：在劳动者患病或非因工负伤医疗期满不能从事原工作，或不能胜任工作时，用人单位可合理调整岗位，但需遵循法定程序。

合理性与合法性：调岗调薪应兼顾合法性和合理性，考虑企业经营需要、岗位适应性及劳动者能力，确保调整后的劳动条件无不利变更。

明确约定调岗条款：在劳动合同中明确约定调岗条件和程序，减少争议。

完善绩效考核制度：建立量化、可操作的绩效考核体系，为调岗提供客观依据。

加强沟通与协商：在调岗前与劳动者充分沟通，了解其意愿和诉求，寻求双方都能接受的解决方案。

**【劳动合同的解除和终止】**

**风险点：**

1．协商一致解除劳动合同

根据《劳动合同法》第三十六条，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。如果用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同，则必须依法支付经济补偿金；而劳动者提出解除的情形则不适用。企业和劳动者应当遵循平等自愿、协商一致的原则协商解除劳动合同。

2．劳动者单方解除劳动合同

根据法律规定，劳动者提前一定时间通知用人单位后，即可以提前与用人单位解除劳动合同。根据《劳动合同法》第三十七条，劳动者在试用期内需要提前三日、以书面或口头的方式，超过试用期需要提前三十日、必须以书面的形式通知用人单位解除劳动合同。

对于用人单位存在法定过错情形的[[[53]](#footnote-52)]，劳动者可以书面或口头告知用人单位，立即解除劳动合同，用人单位应依法支付经济补偿。

3．用人单位单方解除劳动合同

用人单位单方解除劳动合同的情形可分为过错性解除和非过错性解除两种情形。

过错性解除主要是依据《劳动合同法》第三十九条的规定。因劳动者过错解除劳动合同的，用人单位无须支付经济补偿，但用人单位需要保留充分的证据证明属于劳动者过错情形，并且用人单位操作符合有关的程序要件（如事先将理由通知工会，研究工会意见并将处理结果书面通知工会）。如果操作不当（如录用条件约定不明确、规章制度效力存在瑕疵、违纪证据不足、违纪情形不构成严重、重大损害标准不明、混淆刑事责任与行政拘留等），容易被认定为违法解除，进而导致需向劳动者支付赔偿金或继续履行劳动合同的后果，陷入被动的局面。完善的劳动用工规章制度体系是用人单位规范管理的基础。企业应注意确保规章制度的内容合法合理，并且应依法履行民主公示程序，保留相关证据。

非过错性解除是指用人单位在非因劳动者过错而单方解除劳动合同的法定情形。根据《劳动合同法》第四十条、第四十一条非过错性解除用人单位需要依法支付经济补偿金，但应注意非过错性解除不适用于几类特殊人群，包括医疗期职工、孕期产期哺乳期女职工、在本单位连续工作满十五年且距法定退休年龄不足五年等。

在医疗期[[[54]](#footnote-53)]内非因法定事由不得与劳动者解除劳动合同。用人单位运用医疗期满法定情形解除劳动合同的，应注意不能在医疗期满后直接解除劳动合同，应当先履行合理调整岗位这一前置程序，如果劳动者不能胜任新的工作岗位的，用人单位才能依据法律规定解除劳动合同。劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位可以解除劳动合同。因此，如果劳动者不能胜任工作，对员工进行培训或合理调岗（选择其一适用）是解除劳动合同的前置程序。实务操作中，用人单位应制定详细的、尽可能量化的绩效考核制度，明确绩效改进计划的考核指标，并合理安排员工培训或者调整工作岗位。用人单位决定对员工进行不胜任培训的，应当就已经对员工进行了培训，且与培训相关的时间、地点、培训内容等进行举证。

根据《劳动合同法》第四十六条，除用人单位维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，如果劳动合同到期终止的，用人单位应当支付经济补偿。

针对劳动合同期满，用人单位应注意甄别是否存在法定延续事由（如职业病医学观察期、工伤职工停工留薪期、女职工孕期产期哺乳期、本单位连续工作满十五年且距法定退休年龄不足五年等）；甄别是否存在签订无固定期限劳动合同的情形（用人单位与劳动者连续订立两次固定期限劳动合同后期满，且劳动者无过错的，劳动者提出或者同意续订、订立无固定期限劳动合同，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同）。

**合规指引：**

完善规章制度：建立健全劳动用工规章制度体系，确保内容合法合理，并履行民主公示程序。

保留证据：在解除劳动合同过程中，注意保留相关证据，以应对可能的法律纠纷。

注重沟通与协商：在解除劳动合同前，尽量与劳动者进行充分沟通和协商，减少冲突和对抗。

**【后合同义务】**

**风险点：**

实务操作中，劳动合同解除或终止时，用人单位和劳动者往往还需要继续履行一部分法定义务，可以称之为“后合同义务”。劳动者需要履行的主要义务是按照双方约定办理工作交接。用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，可在劳动者办结工作交接时支付。

如果劳动者未按照用人单位的要求办理工作交接且给用人单位的生产、经营和工作造成直接经济损失的，用人单位有权向劳动者主张损害赔偿责任，但需要注意的是，用人单位应当对直接经济损失承担举证责任。

用人单位需要履行的主要义务包括出具离职证明、按照约定支付经济补偿、为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续等。此外，用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本应至少保存两年备查。

用人单位还应注意在特殊情形下需要履行的其他特殊法定义务，例如裁减人员后六个月内优先补录相关人员的义务等。

**合规指引：**

明确交接流程：制定详细的工作交接流程，确保劳动者能够顺利完成交接工作。

及时履行义务：用人单位应在劳动者办结工作交接后及时履行支付经济补偿、出具离职证明等义务。

加强档案管理：对已解除或终止的劳动合同文本至少保存两年备查，确保档案管理的规范性和完整性。

**第六节 安全生产**

【安全生产责任】[[[55]](#footnote-54)]

合规风险：

安全生产责任制内容“标准化”“格式化”，安全生产责任制与岗位职责不匹配、理论性强、执行性差，岗位之间安全生产责任范围和边界不清或交叉、重复甚至矛盾。

每个岗位的安全生产责任内容繁杂，在实际工作中仍然存在推诿扯皮、不履职、不尽责的现象，安全生产责任制仅是表面合规，成了迎检和达标必需品。

安全生产责任制的奖惩仅体现对各类违规现象、次标准（不符合标准规范的现象或问题）现象、事故事件的考核，并非真正意义上的安全生产责任的履职奖惩。

**合规指引：**

1.合理的组织架构是制定安全生产责任清单、安全生产责任制的前提。企业要进行全业务链流程的业务风险辨识和评估，梳理编制和优化组织架构，编制全员岗位标准说明书，明确岗位工作任务范围和责任范围。

2.依据业务流程模型界定安全生产责任。针对每个岗位的工作任务范围和职责范围，明确管理要素，识别需要建立的管理制度，确定某项管理制度的适用范围，梳理适用范围内某项管理事项的全流程，明确全流程内的每个节点的任务、时间、责任岗位或责任人。利用工具，画出业务管理流程模型，细化业务管理流程的节点。

3.依据安全生产责任奖惩体系推动落实安全生产责任制。组织框架的合理和管理制度、管理体系的完善是编制安全生产责任清单的前提，也是安全生产责任制奖惩的前提。结合完善的安全生产责任清单，明确每项清单KPI指标，落实奖惩指标及量化评估标准，结合指标运行情况、统计分析趋势，逐步调整指标，利用量化评估的指标数据为安全生产责任制的奖惩提供准确、真实的利剑，做到真奖真罚，从而使员工高度关注工作责任和成效，强化工作的动机，企业内部运作进入“自动自发”的良性轨道。安全生产责任制是安全生产管理的最基本要求，如何保证安全生产责任制在企业安全生产管理过程中发挥应有作用，首先要基于业务风险编制完善的管理组织架构，其次要界定安全生产职责范围、完善安全生产责任清单，最后要根据清单列出考核指标，形成安全生产责任制奖惩体系，逐步推动安全生产责任制的落实。

【安全生产规章制度和操作规程】[[[56]](#footnote-55)]

合规风险：未制定岗位安全操作规程或未建立操作规程全流程管理制度；缺少每年对安全操作规程有效性、适用性评审的记录；工艺设备设施发生变更后未及时更新规章制度和安全操作规程；未做到每3年对安全操作规程重新修订一次；新版安全操作规程颁布实施后，缺少与上一版操作规程的衔接；新版安全操作规程颁布，未经企业主要负责人或其授权人审批；操作岗位存放有不同版本的规章制度和安全操作规程。

**合规指引：**

制定操作规程管理制度，明确操作规程编制、审查、批准、分发、使用、控制、修订及废止的程序和职责，尤其是要明确企业主要负责人在安全操作规程管理过程中应承担的法定责任。企业应围绕全流程管理安全操作规程的要求，落实相关责任人员和管理职责，做好管理工作。

企业每年要对操作规程的适应性和有效性进行确认，至少要每3年对操作规程进行一次审核修订。企业发生生产安全事故、事件或行业内同类工艺装置发生事故时，应及时对操作规程进行审查。企业应按照要求定期开展适应性和有效性审查，且审查过程要留痕，要将审查时间、审查人员和审查结论做出详细记录，对需要修改完善的内容应记录修改时间、修改原因、规程中具体修改位置、修改后内容以及修改后的确认、审核人员等相关信息，确保更新内容准确、完整、可追溯。对于新建项目投入试生产的，应在试生产结束后，根据暴露出来的问题及时对试生产操作规程进行补充完善。

根据变更管理要求，当发生工艺技术、设备设施等变更，涉及操作方式、控制范围、使用方法等调整的，应在变更完成后及时对安全操作规程相关部分进行更新。对于适用时间短的临时变更，可暂时在工艺卡片中进行更新，待年度评审时再对操作规程进行调整。

对于运行安全管理体系的企业，应将岗位操作规程统一编号，标明版次和实施时间，并建立台账进行规范管理。当安全操作规程换版时，应将旧版文本收回存档，保证作业岗位只有1个版本的安全操作规程。

企业要充分认识到安全操作规程的重要性，做好颁布实施前的审核工作，并由企业主要负责人或其授权分管负责人审批，方可正式实施。

【安全生产教育和培训计划】[[[57]](#footnote-56)]

**合规风险：**

1.安全生产培训责任没有落实到位。由安全员独立负责本企业甚至诸多项目的安全管理事宜，未设立相关部门，也没有主管领导予以监管，而安全员的培训水平、相关知识有限，直接影响了培训的效果；资金投入不足，甚至没有经费安排，不利于安全生产培训计划的落实和培训效果。

2.安全生产培训内容不实。企业的安全生产培训没有针对性的内容，甚至培训的内容可能与企业所在的行业或性质脱钩，不仅没有起到应有的作用，反而浪费了从业人员大量时间，加剧了工学矛盾，没有起到应有的培训效果和作用。

3.安全生产培训形式单一。安全生产培训也可以说是再学习、再深造。枯燥无味且按部就班的培训方式无法提起培训对象的注意力，也无法深入浅出的将相关知识印刻在培训对象的记忆中，所以培训形式选择不当也是较为突出的问题。

4.安全生产培训时间不足、遗漏培训对象。安全生产培训时间不充足有两方面的矛盾，一方面是工学矛盾，很多企业以工时为名未能保障培训时间；另一方面是管理层的培训时间严重不足。此外，部分企业仅注重一线工作人员的培训，直接忽视了企业各级负责人的安全培训，《生产经营单位安全培训规定》第九条、第十三条均对企业各级负责人、从业人员，以及特殊行业从业人员的安全生产培训时间作出了明确的底线性规定。

合规指引：

《生产经营单位安全培训规定》已对所有从业人员及管理层人员作出相关要求的情况下，企业在着手培训时，需要扩大化锁定培训的对象范围，并根据行业不同，落实培训时间。

为更好的加强安全生产培训管理，规范安全生产培训秩序，保证安全生产培训质量，企业应当健全安全生产教育培训档案体系，记录企业对于安全生产教育培训的履行情况，维护企业合法权益，具体措施有以下两点：

一是，要建立安全教育培训计划台账。主要包含安全教育培训计划(参加上级主办的培训和本企业举办的培训)和安全教育培训记录表，企业应于每年年初制定本企业全年安全教育培训计划，按计划对从业人员进行安全教育培训，并建立本年度教育培训档案，于年终时对本年度安全培训落实情况进行总结和考核。

二是，从业人员安全培训台账。主要包含主要负责人和安全管理人员培训档案(培训合格资格证书)、新进员工“三级”(公司级、车间级、班组级)安全教育和“四新”(新工艺、新技术、新材料、新设备)教育培训档案、从业人员再教育培训档案(培训计划、方案，签到，培训记录，培训材料，考核及结果，相关照片等)。需要注意的是，各级从业人员的安全生产教育培训时间不能低于规定时间，尤其是特殊行业的特殊规定，而且培训的记录需以不同方式进行刻录保存。

【安全生产投入】[[[58]](#footnote-57)]

合规风险：

1.未编制年度安全生产费用提取、使用计划。

2.未建立安全费用使用登记表，安全费用提取计划表、安全费用使用登记表中列入的部分项目不属于安全费用。

3.安全生产费用提取额度不符合《企业安全生产费用提取和使用管理办法》的要求，如文件要求上年度实际营业收入为计提依据，采取超额累退方式平均逐月提取。

4.未将上一年度的安全费用结转。

**合规指引：**

1.根据《企业安全生产费用提取和使用管理办法》进行年度安全生产费的提取。

2.完善、改造和维护安全防护设备设施支出（不含三同时要求初期投入的安全设施），包括车间、站、库房等作业场所的监控、监测、防高温、防火、防爆、防坠落、防尘、防毒、防窒息、防触电、防噪声与振动、防辐射和隔离操作等设施设备支出。

3.保障安全生产费用按需投入，对安全生产费用进行归类统计管理，保证安全生产费用投入专款专用。

4.由专门人员审核安全费用提取、安全投入年度预算、安全生产费使用等，根据年度安全生产预算，做好资金的投入落实工作，确保安全投入迅速及时。

【安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防工作机制】[[[59]](#footnote-58)]

合规风险：

1.由于企业安全管理人员配备不足，或是安全管理的能力和水平低等原因，企业员工不具备风险辨识、评估和管控的基本能力。在实际工作中未能结合自身实际，灵活掌握应用相关标准规范。对风险分级的方法理解不准确，导致风险点确认、风险分级、风险管控措施等工作内容定性不准，所形成的风险管控清单缺乏具体性、全面性。风险管控清单中的管控措施，也未能作为隐患排查清单内的排查内容及标准，导致风险管控和隐患排查割裂开来，失去了用风险管控来指导隐患排查治理工作的作用。

2.企业制定了全面的隐患排查清单，但未能实施分层级、分专业、按频次进行隐患排查。甚至脱离这个清单，仅仅依靠几名安全管理人员的经验，制作一个简单的检查表，没有统一的检查标准，检查工作服务于表面，流于形式，致使检查出的隐患质量和数量大大折扣，大量现场隐患问题没有及时发现。

3.员工在工作中不了解、不掌握本岗位的安全技术标准规范，凭经验、感觉和心情操作。管理人员、技术人员不清楚生产过程中应该遵循的安全技术规范和标准，在作业流程管理、工艺设计中存在盲点。

**合规指引：**

安全风险分级管控机制和隐患排查治理机制，不是两个平行的机制，更不是互相割裂的，二者必须实现有机的融合，形成常态化运行机制。风险分级管控是隐患排查治理的基础，企业通过组织实施风险点划分、危险源辨识、风险评估，制定风险管控措施和风险分级管控。根据风险评估分级结果绘制红、橙、黄、蓝四色安全风险空间分布图。确定风险分级管控清单，清单中的风险管控措施即为隐患排查的内容及隐患排查清单，实现从源头上消除事故隐患或降低事故发生的可能性，减轻事故发生后的严重程度。隐患排查治理是风险分级管控的进一步强化与深入。通过隐患排查治理，查找风险管控措施的失效、缺陷或不足，从管理制度、技术和应急等方面，采取风险管控措施予以整改。同时，分析和验证各类风险辨识、评估的全面与准确性，更新风险信息与风险管控措施，补充完善风险分级管控清单，实现减少或杜绝事故发生的可能性。

【生产安全事故应急救援预案】[[[60]](#footnote-59)]

合规风险：

1.应急预案制定不够科学、严谨，没有进行必要的数据分析，对突发事件分析和预测不够，缺乏必要的风险识别和应对策略，导致在实际演练后，没起到应有效果。

2.应急预案分散存在,缺乏统一的编制规范和标准,导致预案之间的协调不够,部门之间缺乏统一的应急指挥关系,难以实现应急资源的共享和协同作战。

3.部分应急预案内容缺失、不健全或存在缺陷，主要表现在：综合应急预案职责不清，危险化学品泄漏、火灾、爆炸等专项应急预案缺失，现场处置方案编制不能满足应急需要。

4.应急预案制定时缺乏必要的员工参与和沟通、反馈渠道，与员工能力状况及需求不够匹配，员工对应急预案认知不够，缺乏必要的了解和培训，难以真正提高应急预案的实用性和可操作性。

**合规指引：**

1.制定应急预案时，由企业内部有相应实践经验和一定理论水平的专业人员与外部咨询机构人员一起组成联合项目组，负责开展企业应急预案的编制或修订，充分考虑实际情况，系统进行必要的数据分析，对突发事件进行全面分析和预测，进行完整的风险识别，清晰划定应急、救援和生产恢复职责，提出恰当的能够描述具体细节的可操作性的应对策略，避免内容僵化、苛刻或不切实际，让预案具有一定的灵活性和适应性。

2.企业把包括特种设备安全应急预案在内的生产安全应急预案管理的职能放在生产管理部门，制定统一的编制规范和标准,协调一般生产安全事故应急预案与特种设备安全事故应急预案之间的关系，统筹策划并应用应急资源，实现协同作战。

【生产安全事故报告】[[[61]](#footnote-60)]

**合规风险：**

1.企业生产安全事故报告不及时、不准确、内容缺失，对事故迟报、漏报、谎报或者瞒报。

2.在事故调查处理期间擅离职守。

3.转移、隐匿资金、财产，或者销毁事故有关证据、资料。

**合规指引：**

1.事故发生后，事故现场有关人员应当立即向本单位负责人报告；单位负责人接到报告后，应当于1小时内向事故发生地县级以上人民政府安全生产监督管理部门和负有安全生产监督管理职责的有关部门报告。情况紧急时，事故现场有关人员可以直接向事故发生地县级以上人民政府安全生产监督管理部门和负有安全生产监督管理职责的有关部门报告。

2.事故发生单位负责人接到事故报告后，应当立即启动事故相应应急预案，或者采取有效措施，组织抢救，防止事故扩大，减少人员伤亡和财产损失。

3.事故发生后，有关单位和人员应当妥善保护事故现场以及相关证据，任何单位和个人不得破坏事故现场、毁灭相关证据。因抢救人员、防止事故扩大以及疏通交通等原因，需要移动事故现场物件的，应当做出标志，绘制现场简图并做出书面记录，妥善保存现场重要痕迹、物证。

4.生产安全事故报告内容：事故发生单位概况；事故发生的时间、地点以及事故现场情况；事故的简要经过；事故已经造成或者可能造成的伤亡人数（包括下落不明的人数）和初步估计的直接经济损失；已经采取的措施；其它应当报告的情况。

**第五章 合规风险控制**

合规风险控制机制是企业开展反合规管理的重要环节，企业可以参考以下做法并结合实际情况设置符合自身特色和需求的合规风险控制机制。

【合规审核】

企业可以建立合规审核机制，授权合规管理机构对合规管理中的重大决策、拟签订的重要协议等是否符合相关法律法规及行业规范等规定进行审核，并提出合规建议；必要时合规管理机构可以委托外部专家或者第三方专业机构进行论证并提出审核意见。

【合规咨询】

企业可以建立常态化的合规咨询机制。业务部门及其员工从事经营行为或者参与相关活动时，有可能面临合规风险的，可以向合规管理机构咨询。合规管理机构可以向外部专家或者第三方专业机构咨询。

经营者可以要求高风险等级的业务部门及其员工在开展相关活动前必须进行合规咨询。在涉及重点业务种类和核心业务环节时，建议业务部门主动向合规管理机构咨询，并就重大事项或者拟议合同中涉及合规风险的内容进行重点合规咨询。

【内部举报】

企业可以建立内部举报机制，畅通员工举报渠道。企业可以鼓励向合规管理机构举报日常经营活动中可能存在的涉嫌违反合规义务的行为，并承诺为举报人保密，且不因员工的举报行为而对其采取任何惩罚措施。

【纠正机制】

企业可以结合自身情况建立与企业经营内容相关的合规风险纠正机制和具体流程。合规管理人员发现企业及其员工的行为可能涉及合规风险时，应当予以提示并及时上报给合规管理机构。合规管理机构可以要求相关主体解释行为目的及内容，告知其可能存在的合规风险及后果，并提出相应的处理建议。必要时，合规管理机构还可要求相关主体反馈改正情况。

【合规汇报】

为确保管理层及时知悉企业的合规工作，建议合规管理负责人定期向管理层汇报合规管理工作的开展情况。汇报内容包括但不限于合规管理制度的建立与运行、合规管理工作的成效与不足、典型合规案例的处理与总结等。

【合规自查】

企业各部门、分支机构及关键员工可以在合规管理机构的协助下，定期或者不定期地开展合规自查活动。在企业管理层的支持下，合规管理机构也可以独立组织或者邀请第三方机构对经营者各部门、分支机构及关键员工开展定期或者不定期的专项合规检查活动，检查方式包括但不限于：调阅相关文件、进行现场核查、与相关人员谈话等。相关部门及员工应当配合合规检查活动。

【风险处置】

如果已经发生合规风险事件，合规管理负责人应及时向管理层汇报，合规管理机构应尽快采取应对措施。风险处置的具体方式见第四章。

【外部监督】

鼓励企业为客户及第三方建立畅通的举报、投诉渠道并对收到的举报、投诉积极响应、及时处理。客户或者第三方举报经营者员工违法违规行为的，经营者查证属实的可给予适当奖励。经营者可以应客户或者第三方的要求出具保密承诺函并采取相应的保密措施。

**第六章 合规保障机制**

【合规培训】

为帮助和督促员工了解并遵守企业合规相关法律法规，增强员工的合规意识，企业可以对员工开展合规培训。管理层应带头接受合规培训，关键岗位、核心业务及其他存在较高合规风险的员工可以接受有针对性的专题培训。合规培训可以通过外部专家讲座、内部合规管理人员讲座、专题研讨会、合规手册等方式进行。

具有涉外业务的企业还可以对其员工开展专项合规培训，帮助其了解境外合规相关法律法规，识别并防范境外合规风险。

【合规考核】

为保障合规管理制度的有效实施，经营者可以建立合规考核机制。企业可以将合规情况纳入对各部门及其负责人和关键员工的考核中。考核结果可以作为相关部门及相关员工绩效认定的重要依据，并与评优评先、职务任免、职级晋升以及薪酬待遇等挂钩。考核内容包括但不限于积极参加合规培训、严格执行合规管理制度、大力支持和配合合规工作、及时纠正存在合规风险的行为等有关情况。

【合规协调】

合规管理机构应与其他具有合规管理职能的部门建立合作和信息交流机制，加强合规管理工作的协调。鼓励合规管理机构与相关执法机构建立沟通渠道，及时向执法机构沟通合规管理工作的开展情况和遇到的问题。

【定期监测与更新】

外部市场变化、法律法规修订和监管政策改变，可能会给经营者带来新的合规风险。建议企业定期监测各类风险及其变化情况，警惕新的合规风险出现，并根据监测结果及时更新风险识别、评估和控制机制，不断完善合规管理制度。

【数字化建设】

鼓励企业加强合规管理信息化建设。企业可以结合自身实际，将风险识别、风险评估、风险控制、合规培训等内容纳入信息系统，运用信息化手段将合规要求、合规建议和风险控制机制嵌入合规流程，并针对重点领域、关键环节和重要人员加强合规审查，强化过程管控。鼓励经营者自建监管沙盒，在重要算法等具有较大影响的新技术应用上线前进行竞争影响测试。

【合规文化建设】

鼓励企业基于合规的理念、原则和要求，结合所在行业特征、重要员工职责等，开展多样化的合规文化建设，提升员工合规的认同感、自觉性和积极性。在新技术的研发应用中，鼓励企业强化对科技伦理的宣传，并结合具体领域，厘清如何在竞争行为中贯彻科技伦理要求。例如，在算法的开发应用中，遵循包括但不限于公平性、安全性、透明性、可责性、包容性、预防性的算法伦理规范与准则。

1. []《中华人民共和国民法典》

第一百四十三条 具备下列条件的民事法律行为有效：

（一）行为人具有相应的民事行为能力；

（二）意思表示真实；

（三）不违反法律、行政法规的强制性规定，不违背公序良俗。

《中华人民共和国民法典》

第一百六十二条 代理人在代理权限内，以被代理人名义实施的民事法律行为，对被代理人发生效力。

《中华人民共和国民法典》

第一百七十一条 行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后，仍然实施代理行为，未经被代理人追认的，对被代理人不发生效力。

相对人可以催告被代理人自收到通知之日起三十日内予以追认。被代理人未作表示的，视为拒绝追认。行为人实施的行为被追认前，善意相对人有撤销的权利。撤销应当以通知的方式作出。

行为人实施的行为未被追认的，善意相对人有权请求行为人履行债务或者就其受到的损害请求行为人赔偿。但是，赔偿的范围不得超过被代理人追认时相对人所能获得的利益。

相对人知道或者应当知道行为人无权代理的，相对人和行为人按照各自的过错承担责任。

《中华人民共和国民法典》

第五百零二条 依法成立的合同，自成立时生效，但是法律另有规定或者当事人另有约定的除外。

依照法律、行政法规的规定，合同应当办理批准等手续的，依照其规定。未办理批准等手续影响合同生效的，不影响合同中履行报批等义务条款以及相关条款的效力。应当办理申请批准等手续的当事人未履行义务的，对方可以请求其承担违反该义务的责任。

依照法律、行政法规的规定，合同的变更、转让、解除等情形应当办理批准等手续的，适用前款规定。

《中华人民共和国民法典》

第五百七十七条 当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉合同编通则若干问题的解释》

第十七条 合同虽然不违反法律、行政法规的强制性规定，但是有下列情形之一，人民法院应当依据民法典第一百五十三条第二款的规定认定合同无效：

（一）合同影响政治安全、经济安全、军事安全等国家安全的；

（二）合同影响社会稳定、公平竞争秩序或者损害社会公共利益等违背社会公共秩序的；

（三）合同背离社会公德、家庭伦理或者有损人格尊严等违背善良风俗的。

人民法院在认定合同是否违背公序良俗时，应当以社会主义核心价值观为导向，综合考虑当事人的主观动机和交易目的、政府部门的监管强度、一定期限内当事人从事类似交易的频次、行为的社会后果等因素，并在裁判文书中充分说理。当事人确因生活需要进行交易，未给社会公共秩序造成重大影响，且不影响国家安全，也不违背善良风俗的，人民法院不应当认定合同无效。 [↑](#footnote-ref-0)
2. [] 《中华人民共和国民法典》

第四百七十条 合同的内容由当事人约定，一般包括下列条款：

（一）当事人的姓名或者名称和住所；

（二）标的；

（三）数量；

（四）质量；

（五）价款或者报酬；

（六）履行期限、地点和方式；

（七）违约责任；

（八）解决争议的方法。

当事人可以参照各类合同的示范文本订立合同。

《中华人民共和国民法典》

第四百九十六条 格式条款是当事人为了重复使用而预先拟定，并在订立合同时未与对方协商的条款。

采用格式条款订立合同的，提供格式条款的一方应当遵循公平原则确定当事人之间的权利和义务，并采取合理的方式提示对方注意免除或者减轻其责任等与对方有重大利害关系的条款，按照对方的要求，对该条款予以说明。提供格式条款的一方未履行提示或者说明义务，致使对方没有注意或者理解与其有重大利害关系的条款的，对方可以主张该条款不成为合同的内容。

《中华人民共和国民法典》

第四百九十七条 有下列情形之一的，该格式条款无效：

（一）具有本法第一编第六章第三节和本法第五百零六条规定的无效情形；

（二）提供格式条款一方不合理地免除或者减轻其责任、加重对方责任、限制对方主要权利；

（三）提供格式条款一方排除对方主要权利。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉合同编通则若干问题的解释》

第九条 合同条款符合民法典第四百九十六条第一款规定的情形，当事人仅以合同系依据合同示范文本制作或者双方已经明确约定合同条款不属于格式条款为由主张该条款不是格式条款的，人民法院不予支持。

从事经营活动的当事人一方仅以未实际重复使用为由主张其预先拟定且未与对方协商的合同条款不是格式条款的，人民法院不予支持。但是，有证据证明该条款不是为了重复使用而预先拟定的除外。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉合同编通则若干问题的解释》

第十条 提供格式条款的一方在合同订立时采用通常足以引起对方注意的文字、符号、字体等明显标识，提示对方注意免除或者减轻其责任、排除或者限制对方权利等与对方有重大利害关系的异常条款的，人民法院可以认定其已经履行民法典第四百九十六条第二款规定的提示义务。

提供格式条款的一方按照对方的要求，就与对方有重大利害关系的异常条款的概念、内容及其法律后果以书面或者口头形式向对方作出通常能够理解的解释说明的，人民法院可以认定其已经履行民法典第四百九十六条第二款规定的说明义务。

提供格式条款的一方对其已经尽到提示义务或者说明义务承担举证责任。对于通过互联网等信息网络订立的电子合同，提供格式条款的一方仅以采取了设置勾选、弹窗等方式为由主张其已经履行提示义务或者说明义务的，人民法院不予支持，但是其举证符合前两款规定的除外。 [↑](#footnote-ref-1)
3. [] 《中华人民共和国民法典》

第五百零九条 当事人应当按照约定全面履行自己的义务。

当事人应当遵循诚信原则，根据合同的性质、目的和交易习惯履行通知、协助、保密等义务。

当事人在履行合同过程中，应当避免浪费资源、污染环境和破坏生态。

《中华人民共和国民法典》

第六百一十条 因标的物不符合质量要求，致使不能实现合同目的的，买受人可以拒绝接受标的物或者解除合同。买受人拒绝接受标的物或者解除合同的，标的物毁损、灭失的风险由出卖人承担。

《中华人民共和国民事诉讼法》

第七十三条 书证应当提交原件。物证应当提交原物。提交原件或者原物确有困难的，可以提交复制品、照片、副本、节录本。

提交外文书证，必须附有中文译本。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉有关担保制度的解释》

第三十条 最高额保证合同对保证期间的计算方式、起算时间等有约定的，按照其约定。

最高额保证合同对保证期间的计算方式、起算时间等没有约定或者约定不明，被担保债权的履行期限均已届满的，保证期间自债权确定之日起开始计算；被担保债权的履行期限尚未届满的，保证期间自最后到期债权的履行期限届满之日起开始计算。

前款所称债权确定之日，依照民法典第四百二十三条的规定认定。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉有关担保制度的解释》

第三十二条 保证合同约定保证人承担保证责任直至主债务本息还清时为止等类似内容的，视为约定不明，保证期间为主债务履行期限届满之日起六个月。 [↑](#footnote-ref-2)
4. [] 《中华人民共和国民法典》

第五百四十三条 当事人协商一致，可以变更合同。

《中华人民共和国民法典》

第五百四十四条 当事人对合同变更的内容约定不明确的，推定为未变更。

《中华人民共和国民法典》

第五百四十五条 债权人可以将债权的全部或者部分转让给第三人，但是有下列情形之一的除外：

（一）根据债权性质不得转让；

（二）按照当事人约定不得转让；

（三）依照法律规定不得转让。

当事人约定非金钱债权不得转让的，不得对抗善意第三人。当事人约定金钱债权不得转让的，不得对抗第三人。

《中华人民共和国民法典》

第五百四十六条 债权人转让债权，未通知债务人的，该转让对债务人不发生效力。

债权转让的通知不得撤销，但是经受让人同意的除外。

《中华人民共和国民法典》

第五百五十一条 债务人将债务的全部或者部分转移给第三人的，应当经债权人同意。

债务人或者第三人可以催告债权人在合理期限内予以同意，债权人未作表示的，视为不同意。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉合同编通则若干问题的解释》

第四十八条 债务人在接到债权转让通知前已经向让与人履行，受让人请求债务人履行的，人民法院不予支持；债务人接到债权转让通知后仍然向让与人履行，受让人请求债务人履行的，人民法院应予支持。

让与人未通知债务人，受让人直接起诉债务人请求履行债务，人民法院经审理确认债权转让事实的，应当认定债权转让自起诉状副本送达时对债务人发生效力。债务人主张因未通知而给其增加的费用或者造成的损失从认定的债权数额中扣除的，人民法院依法予以支持。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉合同编通则若干问题的解释》

第四十九条 债务人接到债权转让通知后，让与人以债权转让合同不成立、无效、被撤销或者确定不发生效力为由请求债务人向其履行的，人民法院不予支持。但是，该债权转让通知被依法撤销的除外。

受让人基于债务人对债权真实存在的确认受让债权后，债务人又以该债权不存在为由拒绝向受让人履行的，人民法院不予支持。但是，受让人知道或者应当知道该债权不存在的除外。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉合同编通则若干问题的解释》

第五十一条 第三人加入债务并与债务人约定了追偿权，其履行债务后主张向债务人追偿的，人民法院应予支持；没有约定追偿权，第三人依照民法典关于不当得利等的规定，在其已经向债权人履行债务的范围内请求债务人向其履行的，人民法院应予支持，但是第三人知道或者应当知道加入债务会损害债务人利益的除外。

债务人就其对债权人享有的抗辩向加入债务的第三人主张的，人民法院应予支持。 [↑](#footnote-ref-3)
5. [] 《中华人民共和国民法典》

第一百八十八条 向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。法律另有规定的，依照其规定。

诉讼时效期间自权利人知道或者应当知道权利受到损害以及义务人之日起计算。法律另有规定的，依照其规定。但是，自权利受到损害之日起超过二十年的，人民法院不予保护，有特殊情况的，人民法院可以根据权利人的申请决定延长。

《中华人民共和国民法典》

第五百二十五条 当事人互负债务，没有先后履行顺序的，应当同时履行。一方在对方履行之前有权拒绝其履行请求。一方在对方履行债务不符合约定时，有权拒绝其相应的履行请求。

《中华人民共和国民法典》

第五百二十六条 当事人互负债务，有先后履行顺序，应当先履行债务一方未履行的，后履行一方有权拒绝其履行请求。先履行一方履行债务不符合约定的，后履行一方有权拒绝其相应的履行请求。

《中华人民共和国民法典》

第五百二十七条 应当先履行债务的当事人，有确切证据证明对方有下列情形之一的，可以中止履行：

（一）经营状况严重恶化；

（二）转移财产、抽逃资金，以逃避债务；

（三）丧失商业信誉；

（四）有丧失或者可能丧失履行债务能力的其他情形。

当事人没有确切证据中止履行的，应当承担违约责任。

《中华人民共和国民法典》

第五百三十三条 合同成立后，合同的基础条件发生了当事人在订立合同时无法预见的、不属于商业风险的重大变化，继续履行合同对于当事人一方明显不公平的，受不利影响的当事人可以与对方重新协商；在合理期限内协商不成的，当事人可以请求人民法院或者仲裁机构变更或者解除合同。

人民法院或者仲裁机构应当结合案件的实际情况，根据公平原则变更或者解除合同。

《中华人民共和国民法典》

第五百六十三条 有下列情形之一的，当事人可以解除合同：

（一）因不可抗力致使不能实现合同目的；

（二）在履行期限届满前，当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行主要债务；

（三）当事人一方迟延履行主要债务，经催告后在合理期限内仍未履行；

（四）当事人一方迟延履行债务或者有其他违约行为致使不能实现合同目的；

（五）法律规定的其他情形。

以持续履行的债务为内容的不定期合同，当事人可以随时解除合同，但是应当在合理期限之前通知对方。

《中华人民共和国民法典》

第五百六十四条 法律规定或者当事人约定解除权行使期限，期限届满当事人不行使的，该权利消灭。

法律没有规定或者当事人没有约定解除权行使期限，自解除权人知道或者应当知道解除事由之日起一年内不行使，或者经对方催告后在合理期限内不行使的，该权利消灭。

《中华人民共和国民法典》

第五百六十五条 当事人一方依法主张解除合同的，应当通知对方。合同自通知到达对方时解除；通知载明债务人在一定期限内不履行债务则合同自动解除，债务人在该期限内未履行债务的，合同自通知载明的期限届满时解除。对方对解除合同有异议的，任何一方当事人均可以请求人民法院或者仲裁机构确认解除行为的效力。

当事人一方未通知对方，直接以提起诉讼或者申请仲裁的方式依法主张解除合同，人民法院或者仲裁机构确认该主张的，合同自起诉状副本或者仲裁申请书副本送达对方时解除。

《中华人民共和国民法典》

第五百七十七条 当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉合同编通则若干问题的解释》

第三十一条 当事人互负债务，一方以对方没有履行非主要债务为由拒绝履行自己的主要债务的，人民法院不予支持。但是，对方不履行非主要债务致使不能实现合同目的或者当事人另有约定的除外。

当事人一方起诉请求对方履行债务，被告依据民法典第五百二十五条的规定主张双方同时履行的抗辩且抗辩成立，被告未提起反诉的，人民法院应当判决被告在原告履行债务的同时履行自己的债务，并在判项中明确原告申请强制执行的，人民法院应当在原告履行自己的债务后对被告采取执行行为；被告提起反诉的，人民法院应当判决双方同时履行自己的债务，并在判项中明确任何一方申请强制执行的，人民法院应当在该当事人履行自己的债务后对对方采取执行行为。

当事人一方起诉请求对方履行债务，被告依据民法典第五百二十六条的规定主张原告应先履行的抗辩且抗辩成立的，人民法院应当驳回原告的诉讼请求，但是不影响原告履行债务后另行提起诉讼。 [↑](#footnote-ref-4)
6. [] 《中华人民共和国民法典》

第一百八十八条 向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。法律另有规定的，依照其规定。

诉讼时效期间自权利人知道或者应当知道权利受到损害以及义务人之日起计算。法律另有规定的，依照其规定。但是，自权利受到损害之日起超过二十年的，人民法院不予保护，有特殊情况的，人民法院可以根据权利人的申请决定延长。

《中华人民共和国民法典》

第五百零九条 当事人应当按照约定全面履行自己的义务。

当事人应当遵循诚信原则，根据合同的性质、目的和交易习惯履行通知、协助、保密等义务。

当事人在履行合同过程中，应当避免浪费资源、污染环境和破坏生态。

《中华人民共和国民法典》

第五百一十一条 当事人就有关合同内容约定不明确，依据前条规定仍不能确定的，适用下列规定：

（一）质量要求不明确的，按照强制性国家标准履行；没有强制性国家标准的，按照推荐性国家标准履行；没有推荐性国家标准的，按照行业标准履行；没有国家标准、行业标准的，按照通常标准或者符合合同目的的特定标准履行。

（二）价款或者报酬不明确的，按照订立合同时履行地的市场价格履行；依法应当执行政府定价或者政府指导价的，依照规定履行。

（三）履行地点不明确，给付货币的，在接受货币一方所在地履行；交付不动产的，在不动产所在地履行；其他标的，在履行义务一方所在地履行。

（四）履行期限不明确的，债务人可以随时履行，债权人也可以随时请求履行，但是应当给对方必要的准备时间。

（五）履行方式不明确的，按照有利于实现合同目的的方式履行。

（六）履行费用的负担不明确的，由履行义务一方负担；因债权人原因增加的履行费用，由债权人负担。

《中华人民共和国民法典》

第五百七十八条 当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行合同义务的，对方可以在履行期限届满前请求其承担违约责任。

《中华人民共和国民法典》

第五百七十九条 当事人一方未支付价款、报酬、租金、利息，或者不履行其他金钱债务的，对方可以请求其支付。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉合同编通则若干问题的解释》

第六十一条 在以持续履行的债务为内容的定期合同中，一方不履行支付价款、租金等金钱债务，对方请求解除合同，人民法院经审理认为合同应当依法解除的，可以根据当事人的主张，参考合同主体、交易类型、市场价格变化、剩余履行期限等因素确定非违约方寻找替代交易的合理期限，并按照该期限对应的价款、租金等扣除非违约方应当支付的相应履约成本确定合同履行后可以获得的利益。

非违约方主张按照合同解除后剩余履行期限相应的价款、租金等扣除履约成本确定合同履行后可以获得的利益的，人民法院不予支持。但是，剩余履行期限少于寻找替代交易的合理期限的除外。 [↑](#footnote-ref-5)
7. []  《中华人民共和国反垄断法》第十六条 本法所称垄断协议，是指排除、限制竞争的协议、决定或者其他协同行为。

《禁止垄断协议规定》（国家市场监督管理总局令第65号）第五条 垄断协议是指排除、限制竞争的协议、决定或者其他协同行为。

协议或者决定可以是书面、口头等形式。

其他协同行为是指经营者之间虽未明确订立协议或者决定，但实质上存在协调一致的行为。

第六条 认定其他协同行为，应当考虑下列因素：

（一）经营者的市场行为是否具有一致性；

（二）经营者之间是否进行过意思联络或者信息交流；

（三）经营者能否对行为的一致性作出合理解释；

（四）相关市场的市场结构、竞争状况、市场变化等情况。 [↑](#footnote-ref-6)
8. []  《中华人民共和国反垄断法》第二十三条　认定经营者具有市场支配地位，应当依据下列因素：

（一）该经营者在相关市场的市场份额，以及相关市场的竞争状况；

（二）该经营者控制销售市场或者原材料采购市场的能力；

（三）该经营者的财力和技术条件；

（四）其他经营者对该经营者在交易上的依赖程度；

（五）其他经营者进入相关市场的难易程度；

（六）与认定该经营者市场支配地位有关的其他因素。

第二十四条　有下列情形之一的，可以推定经营者具有市场支配地位：

（一）一个经营者在相关市场的市场份额达到二分之一的；

（二）两个经营者在相关市场的市场份额合计达到三分之二的；

（三）三个经营者在相关市场的市场份额合计达到四分之三的。

有前款第二项、第三项规定的情形，其中有的经营者市场份额不足十分之一的，不应当推定该经营者具有市场支配地位。

被推定具有市场支配地位的经营者，有证据证明不具有市场支配地位的，不应当认定其具有市场支配地位。

《禁止滥用市场支配地位行为规定》（国家市场监督管理总局令第66号）第六条　市场支配地位是指经营者在相关市场内具有能够控制商品价格、数量或者其他交易条件，或者能够阻碍、影响其他经营者进入相关市场能力的市场地位。

本条所称其他交易条件是指除商品价格、数量之外能够对市场交易产生实质影响的其他因素，包括商品品种、商品品质、付款条件、交付方式、售后服务、交易选择、技术约束等。

本条所称能够阻碍、影响其他经营者进入相关市场，包括排除其他经营者进入相关市场，或者延缓其他经营者在合理时间内进入相关市场，或者导致其他经营者虽能够进入该相关市场但进入成本大幅提高，无法与现有经营者开展有效竞争等情形。 [↑](#footnote-ref-7)
9. []  《中华人民共和国反垄断法》第二十五条　经营者集中是指下列情形：

（一）经营者合并；

（二）经营者通过取得股权或者资产的方式取得对其他经营者的控制权；

（三）经营者通过合同等方式取得对其他经营者的控制权或者能够对其他经营者施加决定性影响。

《经营者集中审查规定》（国家市场监督管理总局令第67号）第五条 判断经营者是否取得对其他经营者的控制权或者能够对其他经营者施加决定性影响，应当考虑下列因素：

（一）交易的目的和未来的计划；

（二）交易前后其他经营者的股权结构及其变化；

（三）其他经营者股东（大）会等权力机构的表决事项及其表决机制，以及其历史出席率和表决情况；

（四）其他经营者董事会等决策或者管理机构的组成及其表决机制，以及其历史出席率和表决情况；

（五）其他经营者高级管理人员的任免等；

（六）其他经营者股东、董事之间的关系，是否存在委托行使投票权、一致行动人等；

（七）该经营者与其他经营者是否存在重大商业关系、合作协议等；

（八）其他应当考虑的因素。

两个以上经营者均拥有对其他经营者的控制权或者能够对其他经营者施加决定性影响的，构成对其他经营者的共同控制。 [↑](#footnote-ref-8)
10. []  《中华人民共和国反垄断法》第三十九条　行政机关和法律、法规授权的具有管理公共事务职能的组织不得滥用行政权力，限定或者变相限定单位或者个人经营、购买、使用其指定的经营者提供的商品。

第四十条　行政机关和法律、法规授权的具有管理公共事务职能的组织不得滥用行政权力，通过与经营者签订合作协议、备忘录等方式，妨碍其他经营者进入相关市场或者对其他经营者实行不平等待遇，排除、限制竞争。

《制止滥用行政权力排除、限制竞争行为规定》（国家市场监督管理总局令第64号）第五条　行政机关和法律、法规授权的具有管理公共事务职能的组织不得滥用行政权力，通过与经营者签订合作协议、备忘录等方式，妨碍其他经营者进入相关市场或者对其他经营者实行不平等待遇，排除、限制竞争。 [↑](#footnote-ref-9)
11. [] 《中华人民共和国专利法》第六条　执行本单位的任务或者主要是利用本单位的物质技术条件所完成的发明创造为职务发明创造。职务发明创造申请专利的权利属于该单位，申请被批准后，该单位为专利权人。该单位可以依法处置其职务发明创造申请专利的权利和专利权，促进相关发明创造的实施和运用。

非职务发明创造，申请专利的权利属于发明人或者设计人；申请被批准后，该发明人或者设计人为专利权人。

利用本单位的物质技术条件所完成的发明创造，单位与发明人或者设计人订有合同，对申请专利的权利和专利权的归属作出约定的，从其约定。

《中华人民共和国专利法》第九条　同样的发明创造只能授予一项专利权。但是，同一申请人同日对同样的发明创造既申请实用新型专利又申请发明专利，先获得的实用新型专利权尚未终止，且申请人声明放弃该实用新型专利权的，可以授予发明专利权。

两个以上的申请人分别就同样的发明创造申请专利的，专利权授予最先申请的人。

《中华人民共和国专利法》第十一条　发明和实用新型专利权被授予后，除本法另有规定的以外，任何单位或者个人未经专利权人许可，都不得实施其专利，即不得为生产经营目的制造、使用、许诺销售、销售、进口其专利产品，或者使用其专利方法以及使用、许诺销售、销售、进口依照该专利方法直接获得的产品。

外观设计专利权被授予后，任何单位或者个人未经专利权人许可，都不得实施其专利，即不得为生产经营目的制造、许诺销售、销售、进口其外观设计专利产品。

《中华人民共和国专利法》第十五条　被授予专利权的单位应当对职务发明创造的发明人或者设计人给予奖励；发明创造专利实施后，根据其推广应用的范围和取得的经济效益，对发明人或者设计人给予合理的报酬。

国家鼓励被授予专利权的单位实行产权激励，采取股权、期权、分红等方式，使发明人或者设计人合理分享创新收益。

《中华人民共和国专利法》第十六条　发明人或者设计人有权在专利文件中写明自己是发明人或者设计人。

专利权人有权在其专利产品或者该产品的包装上标明专利标识。

《中华人民共和国专利法》第四十四条　有下列情形之一的，专利权在期限届满前终止：

（一）没有按照规定缴纳年费的；

（二）专利权人以书面声明放弃其专利权的。

专利权在期限届满前终止的，由国务院专利行政部门登记和公告。

《中华人民共和国专利法》第二十条　申请专利和行使专利权应当遵循诚实信用原则。不得滥用专利权损害公共利益或者他人合法权益。

滥用专利权，排除或者限制竞争，构成垄断行为的，依照《中华人民共和国反垄断法》处理。

《中华人民共和国专利法》第七十一条　侵犯专利权的赔偿数额按照权利人因被侵权所受到的实际损失或者侵权人因侵权所获得的利益确定；权利人的损失或者侵权人获得的利益难以确定的，参照该专利许可使用费的倍数合理确定。对故意侵犯专利权，情节严重的，可以在按照上述方法确定数额的一倍以上五倍以下确定赔偿数额。

权利人的损失、侵权人获得的利益和专利许可使用费均难以确定的，人民法院可以根据专利权的类型、侵权行为的性质和情节等因素，确定给予三万元以上五百万元以下的赔偿。

赔偿数额还应当包括权利人为制止侵权行为所支付的合理开支。

人民法院为确定赔偿数额，在权利人已经尽力举证，而与侵权行为相关的账簿、资料主要由侵权人掌握的情况下，可以责令侵权人提供与侵权行为相关的账簿、资料；侵权人不提供或者提供虚假的账簿、资料的，人民法院可以参考权利人的主张和提供的证据判定赔偿数额。

《中华人民共和国专利法》第七十二条　专利权人或者利害关系人有证据证明他人正在实施或者即将实施侵犯专利权、妨碍其实现权利的行为，如不及时制止将会使其合法权益受到难以弥补的损害的，可以在起诉前依法向人民法院申请采取财产保全、责令作出一定行为或者禁止作出一定行为的措施。

《中华人民共和国专利法》第七十三条　为了制止专利侵权行为，在证据可能灭失或者以后难以取得的情况下，专利权人或者利害关系人可以在起诉前依法向人民法院申请保全证据。

《民法典》第八百五十九条　委托开发完成的发明创造，除法律另有规定或者当事人另有约定外，申请专利的权利属于研究开发人。研究开发人取得专利权的，委托人可以依法实施该专利。 [↑](#footnote-ref-10)
12. [] 《中华人民共和国商标法》第四条　自然人、法人或者其他组织在生产经营活动中，对其商品或者服务需要取得商标专用权的，应当向商标局申请商标注册。不以使用为目的的恶意商标注册申请，应当予以驳回。

本法有关商品商标的规定，适用于服务商标。

《中华人民共和国商标法》第六条　法律、行政法规规定必须使用注册商标的商品，必须申请商标注册，未经核准注册的，不得在市场销售。

《中华人民共和国商标法》第十三条　为相关公众所熟知的商标，持有人认为其权利受到侵害时，可以依照本法规定请求驰名商标保护。

就相同或者类似商品申请注册的商标是复制、摹仿或者翻译他人未在中国注册的驰名商标，容易导致混淆的，不予注册并禁止使用。

就不相同或者不相类似商品申请注册的商标是复制、摹仿或者翻译他人已经在中国注册的驰名商标，误导公众，致使该驰名商标注册人的利益可能受到损害的，不予注册并禁止使用。

《中华人民共和国商标法》第十四条　驰名商标应当根据当事人的请求，作为处理涉及商标案件需要认定的事实进行认定。认定驰名商标应当考虑下列因素：

（一）相关公众对该商标的知晓程度；

（二）该商标使用的持续时间；

（三）该商标的任何宣传工作的持续时间、程度和地理范围；

（四）该商标作为驰名商标受保护的记录；

（五）该商标驰名的其他因素。

在商标注册审查、工商行政管理部门查处商标违法案件过程中，当事人依照本法第十三条规定主张权利的，商标局根据审查、处理案件的需要，可以对商标驰名情况作出认定。

在商标争议处理过程中，当事人依照本法第十三条规定主张权利的，商标评审委员会根据处理案件的需要，可以对商标驰名情况作出认定。

在商标民事、行政案件审理过程中，当事人依照本法第十三条规定主张权利的，最高人民法院指定的人民法院根据审理案件的需要，可以对商标驰名情况作出认定。

生产、经营者不得将“驰名商标”字样用于商品、商品包装或者容器上，或者用于广告宣传、展览以及其他商业活动中。

《中华人民共和国商标法》第二十二条　商标注册申请人应当按规定的商品分类表填报使用商标的商品类别和商品名称，提出注册申请。

商标注册申请人可以通过一份申请就多个类别的商品申请注册同一商标。

商标注册申请等有关文件，可以以书面方式或者数据电文方式提出。

《中华人民共和国商标法》第二十三条　注册商标需要在核定使用范围之外的商品上取得商标专用权的，应当另行提出注册申请。

《中华人民共和国商标法》第三十一条　两个或者两个以上的商标注册申请人，在同一种商品或者类似商品上，以相同或者近似的商标申请注册的，初步审定并公告申请在先的商标；同一天申请的，初步审定并公告使用在先的商标，驳回其他人的申请，不予公告。

《中华人民共和国商标法》第四十条　注册商标有效期满，需要继续使用的，商标注册人应当在期满前十二个月内按照规定办理续展手续；在此期间未能办理的，可以给予六个月的宽展期。每次续展注册的有效期为十年，自该商标上一届有效期满次日起计算。期满未办理续展手续的，注销其注册商标。

商标局应当对续展注册的商标予以公告。

《中华人民共和国商标法》第四十一条　注册商标需要变更注册人的名义、地址或者其他注册事项的，应当提出变更申请。

《中华人民共和国商标法》第四十三条　商标注册人可以通过签订商标使用许可合同，许可他人使用其注册商标。许可人应当监督被许可人使用其注册商标的商品质量。被许可人应当保证使用该注册商标的商品质量。

经许可使用他人注册商标的，必须在使用该注册商标的商品上标明被许可人的名称和商品产地。

许可他人使用其注册商标的，许可人应当将其商标使用许可报商标局备案，由商标局公告。商标使用许可未经备案不得对抗善意第三人。

《中华人民共和国商标法》第五十七条　有下列行为之一的，均属侵犯注册商标专用权：

（一）未经商标注册人的许可，在同一种商品上使用与其注册商标相同的商标的；

（二）未经商标注册人的许可，在同一种商品上使用与其注册商标近似的商标，或者在类似商品上使用与其注册商标相同或者近似的商标，容易导致混淆的；

（三）销售侵犯注册商标专用权的商品的；

（四）伪造、擅自制造他人注册商标标识或者销售伪造、擅自制造的注册商标标识的；

（五）未经商标注册人同意，更换其注册商标并将该更换商标的商品又投入市场的；

（六）故意为侵犯他人商标专用权行为提供便利条件，帮助他人实施侵犯商标专用权行为的；

（七）给他人的注册商标专用权造成其他损害的。 [↑](#footnote-ref-11)
13. [] 《中华人民共和国著作权法》第十条　著作权包括下列人身权和财产权：

（一）发表权，即决定作品是否公之于众的权利；

（二）署名权，即表明作者身份，在作品上署名的权利；

（三）修改权，即修改或者授权他人修改作品的权利；

（四）保护作品完整权，即保护作品不受歪曲、篡改的权利；

（五）复制权，即以印刷、复印、拓印、录音、录像、翻录、翻拍、数字化等方式将作品制作一份或者多份的权利；

（六）发行权，即以出售或者赠与方式向公众提供作品的原件或者复制件的权利；

（七）出租权，即有偿许可他人临时使用视听作品、计算机软件的原件或者复制件的权利，计算机软件不是出租的主要标的的除外；

（八）展览权，即公开陈列美术作品、摄影作品的原件或者复制件的权利；

（九）表演权，即公开表演作品，以及用各种手段公开播送作品的表演的权利；

（十）放映权，即通过放映机、幻灯机等技术设备公开再现美术、摄影、视听作品等的权利；

（十一）广播权，即以有线或者无线方式公开传播或者转播作品，以及通过扩音器或者其他传送符号、声音、图像的类似工具向公众传播广播的作品的权利，但不包括本款第十二项规定的权利；

（十二）信息网络传播权，即以有线或者无线方式向公众提供，使公众可以在其选定的时间和地点获得作品的权利；

（十三）摄制权，即以摄制视听作品的方法将作品固定在载体上的权利；

（十四）改编权，即改变作品，创作出具有独创性的新作品的权利；

（十五）翻译权，即将作品从一种语言文字转换成另一种语言文字的权利；

（十六）汇编权，即将作品或者作品的片段通过选择或者编排，汇集成新作品的权利；

（十七）应当由著作权人享有的其他权利。

著作权人可以许可他人行使前款第五项至第十七项规定的权利，并依照约定或者本法有关规定获得报酬。

著作权人可以全部或者部分转让本条第一款第五项至第十七项规定的权利，并依照约定或者本法有关规定获得报酬。

《中华人民共和国著作权法》第十六条　使用改编、翻译、注释、整理、汇编已有作品而产生的作品进行出版、演出和制作录音录像制品，应当取得该作品的著作权人和原作品的著作权人许可，并支付报酬。

《中华人民共和国著作权法》第十八条　自然人为完成法人或者非法人组织工作任务所创作的作品是职务作品，除本条第二款的规定以外，著作权由作者享有，但法人或者非法人组织有权在其业务范围内优先使用。作品完成两年内，未经单位同意，作者不得许可第三人以与单位使用的相同方式使用该作品。

有下列情形之一的职务作品，作者享有署名权，著作权的其他权利由法人或者非法人组织享有，法人或者非法人组织可以给予作者奖励：

（一）主要是利用法人或者非法人组织的物质技术条件创作，并由法人或者非法人组织承担责任的工程设计图、产品设计图、地图、示意图、计算机软件等职务作品；

（二）报社、期刊社、通讯社、广播电台、电视台的工作人员创作的职务作品；

（三）法律、行政法规规定或者合同约定著作权由法人或者非法人组织享有的职务作品。

《中华人民共和国著作权法》第二十六条　使用他人作品应当同著作权人订立许可使用合同，本法规定可以不经许可的除外。

许可使用合同包括下列主要内容：

（一）许可使用的权利种类；

（二）许可使用的权利是专有使用权或者非专有使用权；

（三）许可使用的地域范围、期间；

（四）付酬标准和办法；

（五）违约责任；

（六）双方认为需要约定的其他内容。

《中华人民共和国著作权法》第二十七条　转让本法第十条第一款第五项至第十七项规定的权利，应当订立书面合同。

权利转让合同包括下列主要内容：

（一）作品的名称；

（二）转让的权利种类、地域范围；

（三）转让价金；

（四）交付转让价金的日期和方式；

（五）违约责任；

（六）双方认为需要约定的其他内容。

《中华人民共和国著作权法》第三十二条　图书出版者出版图书应当和著作权人订立出版合同，并支付报酬。

《中华人民共和国著作权法》第三十三条　图书出版者对著作权人交付出版的作品，按照合同约定享有的专有出版权受法律保护，他人不得出版该作品。 [↑](#footnote-ref-12)
14. [] 《中华人民共和国反不正当竞争法》第九条　经营者不得实施下列侵犯商业秘密的行为：

（一）以盗窃、贿赂、欺诈、胁迫、电子侵入或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密；

（二）披露、使用或者允许他人使用以前项手段获取的权利人的商业秘密；

（三）违反保密义务或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密；

（四）教唆、引诱、帮助他人违反保密义务或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，获取、披露、使用或者允许他人使用权利人的商业秘密。

经营者以外的其他自然人、法人和非法人组织实施前款所列违法行为的，视为侵犯商业秘密。

第三人明知或者应知商业秘密权利人的员工、前员工或者其他单位、个人实施本条第一款所列违法行为，仍获取、披露、使用或者允许他人使用该商业秘密的，视为侵犯商业秘密。

本法所称的商业秘密，是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息。

《中华人民共和国反不正当竞争法》第三十二条　在侵犯商业秘密的民事审判程序中，商业秘密权利人提供初步证据，证明其已经对所主张的商业秘密采取保密措施，且合理表明商业秘密被侵犯，涉嫌侵权人应当证明权利人所主张的商业秘密不属于本法规定的商业秘密。

商业秘密权利人提供初步证据合理表明商业秘密被侵犯，且提供以下证据之一的，涉嫌侵权人应当证明其不存在侵犯商业秘密的行为：

（一）有证据表明涉嫌侵权人有渠道或者机会获取商业秘密，且其使用的信息与该商业秘密实质上相同；

（二）有证据表明商业秘密已经被涉嫌侵权人披露、使用或者有被披露、使用的风险；

（三）有其他证据表明商业秘密被涉嫌侵权人侵犯。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条　用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条　竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

《中华人民共和国劳动合同法》第九十条　劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。 [↑](#footnote-ref-13)
15. [] 国家税务总局关于增值税、消费税与附加税费申报表整合有关事项的公告 [↑](#footnote-ref-14)
16. [] 《中华人民共和国增值税暂行条例》

第16条 纳税人兼营免税、减税项目的，应当分别核算免税、减税项目的销售额；未分别核算销售额的，不得免税、减税。 [↑](#footnote-ref-15)
17. [] 《中华人民共和国发票管理办法》

第26条 开具发票的单位和个人应当建立发票使用登记制度，配合税务机关进行身份验证，并定期向主管税务机关报告发票使用情况。

第27条 开具发票的单位和个人应当在办理变更或者注销税务登记的同时，办理发票的变更、缴销手续。 [↑](#footnote-ref-16)
18. [] 《中华人民共和国发票管理办法》

第28条 开具发票的单位和个人应当按照国家有关规定存放和保管发票，不得擅自损毁。已经开具的发票存根联，应当保存5年。 [↑](#footnote-ref-17)
19. [] 《中华人民共和国企业所得税法》

第5条 企业每一纳税年度的收入总额，减除不征税收入、免税收入、各项扣除以及允许弥补的以前年度亏损后的余额，为应纳税所得额。

第22条 企业的应纳税所得额乘以适用税率，减除依照本法关于税收优惠的规定减免和抵免的税额后的余额，为应纳税额。 [↑](#footnote-ref-18)
20. [] 《中华人民共和国企业所得税法》

第21条 在计算应纳税所得额时，企业财务、会计处理办法与税收法律、行政法规的规定不一致的，应当依照税收法律、行政法规的规定计算。 [↑](#footnote-ref-19)
21. [] 《中华人民共和国企业所得税法实施条例》

第9条 企业应纳税所得额的计算，以权责发生制为原则，属于当期的收入和费用，不论款项是否收付，均作为当期的收入和费用；不属于当期的收入和费用，即使款项已经在当期收付，均不作为当期的收入和费用。本条例和国务院财政、税务主管部门另有规定的除外。 [↑](#footnote-ref-20)
22. [] 《中华人民共和国企业所得税法》

第54条 企业所得税分月或者分季预缴。

企业应当自月份或者季度终了之日起十五日内，向税务机关报送预缴企业所得税纳税申报表，预缴税款。

企业应当自年度终了之日起五个月内，向税务机关报送年度企业所得税纳税申报表，并汇算清缴，结清应缴应退税款。

企业在报送企业所得税纳税申报表时，应当按照规定附送财务会计报告和其他有关资料。 [↑](#footnote-ref-21)
23. [] 国家税务总局关于《出口货物劳务增值税和消费税管理办法》有关问题的公告 [↑](#footnote-ref-22)
24. [] 《国家税务总局关于《出口货物劳务增值税和消费税管理办法》有关问题的公告》

（九）生产企业申报免抵退税时，若报送的《生产企业出口货物免、抵、退税申报明细表》中的离岸价与相应出口货物报关单上的离岸价不一致的，应按主管税务机关的要求填报《出口货物离岸价差异原因说明表》（附件2）及电子数据。 [↑](#footnote-ref-23)
25. []《国家税务总局关于《出口货物劳务增值税和消费税管理办法》有关问题的公告》

（三）在出口货物报关单上的申报日期和出口日期期间，若海关调整商品代码，导致出口货物报关单上的商品代码与调整后的商品代码不一致的，出口企业或其他单位应按照出口货物报关单上列明的商品代码申报退（免）税，并同时报送《海关出口商品代码、名称、退税率调整对应表》（附件1）及电子数据。 [↑](#footnote-ref-24)
26. [] 《中华人民共和国税收征收管理法》

第30条 扣缴义务人依照法律、行政法规的规定履行代扣、代收税款的义务。对法律、行政法规没有规定负有代扣、代收税款义务的单位和个人，税务机关不得要求其履行代扣、代收税款义务。 [↑](#footnote-ref-25)
27. [] 《中华人民共和国个人所得税法》

第9条 个人所得税以所得人为纳税人，以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人。 [↑](#footnote-ref-26)
28. [] 《中华人民共和国个人所得税法》

第10条 有下列情形之一的，纳税人应当依法办理纳税申报：

（一）取得综合所得需要办理汇算清缴；

（二）取得应税所得没有扣缴义务人；

（三）取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款；

（四）取得境外所得；

（五）因移居境外注销中国户籍；

（六）非居民个人在中国境内从两处以上取得工资、薪金所得；

（七）国务院规定的其他情形。

扣缴义务人应当按照国家规定办理全员全额扣缴申报，并向纳税人提供其个人所得和已扣缴税款等信息。 [↑](#footnote-ref-27)
29. [] 《中华人民共和国个人所得税法》

第14条 扣缴义务人每月或者每次预扣、代扣的税款，应当在次月十五日内缴入国库，并向税务机关报送扣缴个人所得税申报表。 [↑](#footnote-ref-28)
30. [] 《中华人民共和国税收征收管理法实施细则》

第12条 从事生产、经营的纳税人应当自领取营业执照之日起30日内，向生产、经营地或者纳税义务发生地的主管税务机关申报办理税务登记，如实填写税务登记表，并按照税务机关的要求提供有关证件、资料。前款规定以外的纳税人，除国家机关和个人外，应当自纳税义务发生之日起30日内，持有关证件向所在地的主管税务机关申报办理税务登记。个人所得税的纳税人办理税务登记的办法由国务院另行规定。税务登记证件的式样，由国家税务总局制定。

第13条 扣缴义务人应当自扣缴义务发生之日起30日内，向所在地的主管税务机关申报办理扣缴税款登记，领取扣缴税款登记证件；税务机关对已办理税务登记的扣缴义务人，可以只在其税务登记证件上登记扣缴税款事项，不再发给扣缴税款登记证件。 [↑](#footnote-ref-29)
31. []  《中华人民共和国税收征收管理法实施细则》

第33条 纳税人、扣缴义务人的纳税申报或者代扣代缴、代收代缴税款报告表的主要内容包括：税种、税目，应纳税项目或者应代扣代缴、代收代缴税款项目，计税依据，扣除项目及标准，适用税率或者单位税额，应退税项目及税额、应减免税项目及税额，应纳税额或者应代扣代缴、代收代缴税额，税款所属期限、延期缴纳税款、欠税、滞纳金等。 [↑](#footnote-ref-30)
32. [] 《中华人民共和国劳动合同法》

第十条　建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

　　已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

　　用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。 [↑](#footnote-ref-31)
33. [] 《中华人民共和国劳动合同法》

第十七条　劳动合同应当具备以下条款：

　　（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

　　（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

　　（三）劳动合同期限；

　　（四）工作内容和工作地点；

　　（五）工作时间和休息休假；

　　（六）劳动报酬；

　　（七）社会保险；

　　（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

　　（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

　　劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。 [↑](#footnote-ref-32)
34. [] 《职业学校学生实习管理规定》

第十四条　学生参加岗位实习前，职业学校、实习单位、学生三方必须以有关部门发布的实习协议示范文本为基础签订实习协议，并依法严格履行协议中有关条款。

　　未按规定签订实习协议的，不得安排学生实习。 [↑](#footnote-ref-33)
35. [] 《职业学校学生实习管理规定》

第十五条　实习协议应当明确各方的责任、权利和义务，协议约定的内容不得违反相关法律法规。

　　实习协议应当包括但不限于以下内容：

　　（一）各方基本信息；

　　（二）实习的时间、地点、内容、要求与条件保障；

　　（三）实习期间的食宿、工作时间和休息休假安排；

　　（四）实习报酬及支付方式；

　　（五）实习期间劳动保护和劳动安全、卫生、职业病危害防护条件；

　　（六）责任保险与伤亡事故处理办法；

　　（七）实习考核方式；

　　（八）各方违约责任；

　　（九）三方认为应当明确约定的其他事项。 [↑](#footnote-ref-34)
36. [] 《职业学校学生实习管理规定》

第十六条　职业学校和实习单位要依法保障实习学生的基本权利，并不得有以下情形：

　　（一）安排、接收一年级在校学生进行岗位实习；

　　（二）安排、接收未满16周岁的学生进行岗位实习；

　　（三）安排未成年学生从事《未成年工特殊保护规定》中禁忌从事的劳动；

　　（四）安排实习的女学生从事《女职工劳动保护特别规定》中禁忌从事的劳动；

　　（五）安排学生到酒吧、夜总会、歌厅、洗浴中心、电子游戏厅、网吧等营业性娱乐场所实习；

　　（六）通过中介机构或有偿代理组织、安排和管理学生实习工作。

　　（七）安排学生从事Ⅲ级强度及以上体力劳动或其他有害身心健康的实习。 [↑](#footnote-ref-35)
37. [] 《职业学校学生实习管理规定》

第九条　职业学校安排岗位实习，应当取得学生及其法定监护人（或家长）签字的知情同意书。对学生及其法定监护人（或家长）明确不同意学校实习安排的，可自行选择符合条件的岗位实习单位。

　　认识实习按照一般校外活动有关规定进行管理，由职业学校安排，学生不得自行选择。 [↑](#footnote-ref-36)
38. [] 《职业学校学生实习管理规定》

第三十一条　实习单位应当健全本单位安全生产责任制，执行相关安全生产标准，健全安全生产规章制度和操作规程，制定生产安全事故应急救援预案，配备必要的安全保障器材和劳动防护用品，加强对实习学生的安全生产教育培训和管理，保障学生实习期间的人身安全和健康。未经教育培训或未通过考核的学生不得参加实习。 [↑](#footnote-ref-37)
39. [] 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

第二十一条　劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。 [↑](#footnote-ref-38)
40. [] 《中华人民共和国劳动合同法》

第七十条　非全日制用工双方当事人不得约定试用期。 [↑](#footnote-ref-39)
41. [] 《中华人民共和国劳动合同法》

第七十二条　非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

　　非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。 [↑](#footnote-ref-40)
42. [] 《劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见》

第三条 非全日制劳动合同的内容由双方协商确定，应当包括工作时间和期限、工作内容、劳动报酬、劳动保护和劳动条件五项必备条款，但不得约定试用期。 [↑](#footnote-ref-41)
43. [] 《劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见》

第十二条 用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费。 [↑](#footnote-ref-42)
44. [] 《中华人民共和国劳动合同法》

第四十七条　经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。 [↑](#footnote-ref-43)
45. [] 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

第六条　用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

　　前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。 [↑](#footnote-ref-44)
46. [] 《中华人民共和国劳动法》

第六十八条　用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

　　从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。 [↑](#footnote-ref-45)
47. [] 《中华人民共和国劳动合同法》

第二十二条　用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

　　劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

　　用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。 [↑](#footnote-ref-46)
48. [] 《中华人民共和国劳动合同法》

第二十三条　用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

　　对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。 [↑](#footnote-ref-47)
49. [] 《中华人民共和国劳动合同法》

第二十四条　竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

　　在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。 [↑](#footnote-ref-48)
50. [] 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》

第三十六条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

　　前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。 [↑](#footnote-ref-49)
51. [] 《中华人民共和国劳动合同法》

第三十六条　用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。 [↑](#footnote-ref-50)
52. [] 《中华人民共和国劳动合同法》

第四十条　有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

　　（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

　　（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

　　（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。 [↑](#footnote-ref-51)
53. [] 《中华人民共和国劳动合同法》

第三十八条　用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

　　（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

　　（二）未及时足额支付劳动报酬的；

　　（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

　　（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

　　（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

　　（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

　　用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。 [↑](#footnote-ref-52)
54. [] 《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》

　 第二条　医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

第三条　企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

　　（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

第四条　医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。 [↑](#footnote-ref-53)
55. [] 《中华人民共和国安全生产法》

第二十一条 生产经营单位的主要负责人对本单位安全生产工作负有下列职责：

（一）建立健全并落实本单位全员安全生产责任制，加强安全生产标准化建设；

（二）组织制定并实施本单位安全生产规章制度和操作规程；

（三）组织制定并实施本单位安全生产教育和培训计划；

（四）保证本单位安全生产投入的有效实施；

（五）组织建立并落实安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防工作机制，督促、检查本单位的安全生产工作，及时消除生产安全事故隐患；

（六）组织制定并实施本单位的生产安全事故应急救援预案；

（七）及时、如实报告生产安全事故。

《中华人民共和国安全生产法》

第二十二条 生产经营单位的全员安全生产责任制应当明确各岗位的责任人员、责任范围和考核标准等内容。

生产经营单位应当建立相应的机制，加强对全员安全生产责任制落实情况的监督考核，保证全员安全生产责任制的落实。

《中华人民共和国安全生产法》

第二十五条 生产经营单位的安全生产管理机构以及安全生产管理人员履行下列职责：

（一）组织或者参与拟订本单位安全生产规章制度、操作规程和生产安全事故应急救援预案；

（二）组织或者参与本单位安全生产教育和培训，如实记录安全生产教育和培训情况；

（三）组织开展危险源辨识和评估，督促落实本单位重大危险源的安全管理措施；

（四）组织或者参与本单位应急救援演练；

（五）检查本单位的安全生产状况，及时排查生产安全事故隐患，提出改进安全生产管理的建议；

（六）制止和纠正违章指挥、强令冒险作业、违反操作规程的行为；

（七）督促落实本单位安全生产整改措施。

生产经营单位可以设置专职安全生产分管负责人，协助本单位主要负责人履行安全生产管理职责。

《中华人民共和国安全生产法》

第二十六条 生产经营单位的安全生产管理机构以及安全生产管理人员应当恪尽职守，依法履行职责。

生产经营单位作出涉及安全生产的经营决策，应当听取安全生产管理机构以及安全生产管理人员的意见。

生产经营单位不得因安全生产管理人员依法履行职责而降低其工资、福利等待遇或者解除与其订立的劳动合同。

危险物品的生产、储存单位以及矿山、金属冶炼单位的安全生产管理人员的任免，应当告知主管的负有安全生产监督管理职责的部门。 [↑](#footnote-ref-54)
56. [] 《中华人民共和国安全生产法》

第二十一条 生产经营单位的主要负责人对本单位安全生产工作负有下列职责：

（一）建立健全并落实本单位全员安全生产责任制，加强安全生产标准化建设；

（二）组织制定并实施本单位安全生产规章制度和操作规程；

（三）组织制定并实施本单位安全生产教育和培训计划；

（四）保证本单位安全生产投入的有效实施；

（五）组织建立并落实安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防工作机制，督促、检查本单位的安全生产工作，及时消除生产安全事故隐患；

（六）组织制定并实施本单位的生产安全事故应急救援预案；

（七）及时、如实报告生产安全事故。

《中华人民共和国安全生产法》

第二十五条 生产经营单位的安全生产管理机构以及安全生产管理人员履行下列职责：

（一）组织或者参与拟订本单位安全生产规章制度、操作规程和生产安全事故应急救援预案；

（二）组织或者参与本单位安全生产教育和培训，如实记录安全生产教育和培训情况；

（三）组织开展危险源辨识和评估，督促落实本单位重大危险源的安全管理措施；

（四）组织或者参与本单位应急救援演练；

（五）检查本单位的安全生产状况，及时排查生产安全事故隐患，提出改进安全生产管理的建议；

（六）制止和纠正违章指挥、强令冒险作业、违反操作规程的行为；

（七）督促落实本单位安全生产整改措施。

生产经营单位可以设置专职安全生产分管负责人，协助本单位主要负责人履行安全生产管理职责。

《中华人民共和国安全生产法》

第五十七条 从业人员在作业过程中，应当严格落实岗位安全责任，遵守本单位的安全生产规章制度和操作规程，服从管理，正确佩戴和使用劳动防护用品。

《中华人民共和国安全生产法》

第一百零七条 生产经营单位的从业人员不落实岗位安全责任，不服从管理，违反安全生产规章制度或者操作规程的，由生产经营单位给予批评教育，依照有关规章制度给予处分；构成犯罪的，依照刑法有关规定追究刑事责任。 [↑](#footnote-ref-55)
57. [] 《中华人民共和国安全生产法》

第二十一条 生产经营单位的主要负责人对本单位安全生产工作负有下列职责：

（一）建立健全并落实本单位全员安全生产责任制，加强安全生产标准化建设；

（二）组织制定并实施本单位安全生产规章制度和操作规程；

（三）组织制定并实施本单位安全生产教育和培训计划；

（四）保证本单位安全生产投入的有效实施；

（五）组织建立并落实安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防工作机制，督促、检查本单位的安全生产工作，及时消除生产安全事故隐患；

（六）组织制定并实施本单位的生产安全事故应急救援预案；

（七）及时、如实报告生产安全事故。

《中华人民共和国安全生产法》

第二十五条 生产经营单位的安全生产管理机构以及安全生产管理人员履行下列职责：

（一）组织或者参与拟订本单位安全生产规章制度、操作规程和生产安全事故应急救援预案；

（二）组织或者参与本单位安全生产教育和培训，如实记录安全生产教育和培训情况；

（三）组织开展危险源辨识和评估，督促落实本单位重大危险源的安全管理措施；

（四）组织或者参与本单位应急救援演练；

（五）检查本单位的安全生产状况，及时排查生产安全事故隐患，提出改进安全生产管理的建议；

（六）制止和纠正违章指挥、强令冒险作业、违反操作规程的行为；

（七）督促落实本单位安全生产整改措施。

生产经营单位可以设置专职安全生产分管负责人，协助本单位主要负责人履行安全生产管理职责。

《中华人民共和国安全生产法》

第二十八条 生产经营单位应当对从业人员进行安全生产教育和培训，保证从业人员具备必要的安全生产知识，熟悉有关的安全生产规章制度和安全操作规程，掌握本岗位的安全操作技能，了解事故应急处理措施，知悉自身在安全生产方面的权利和义务。未经安全生产教育和培训合格的从业人员，不得上岗作业。

生产经营单位使用被派遣劳动者的，应当将被派遣劳动者纳入本单位从业人员统一管理，对被派遣劳动者进行岗位安全操作规程和安全操作技能的教育和培训。劳务派遣单位应当对被派遣劳动者进行必要的安全生产教育和培训。

生产经营单位接收中等职业学校、高等学校学生实习的，应当对实习学生进行相应的安全生产教育和培训，提供必要的劳动防护用品。学校应当协助生产经营单位对实习学生进行安全生产教育和培训。

生产经营单位应当建立安全生产教育和培训档案，如实记录安全生产教育和培训的时间、内容、参加人员以及考核结果等情况。

《中华人民共和国安全生产法》

第二十九条 生产经营单位采用新工艺、新技术、新材料或者使用新设备，必须了解、掌握其安全技术特性，采取有效的安全防护措施，并对从业人员进行专门的安全生产教育和培训。

《中华人民共和国安全生产法》

第四十四条 生产经营单位应当教育和督促从业人员严格执行本单位的安全生产规章制度和安全操作规程；并向从业人员如实告知作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施以及事故应急措施。

生产经营单位应当关注从业人员的身体、心理状况和行为习惯，加强对从业人员的心理疏导、精神慰藉，严格落实岗位安全生产责任，防范从业人员行为异常导致事故发生。

《中华人民共和国安全生产法》

第五十八条 从业人员应当接受安全生产教育和培训，掌握本职工作所需的安全生产知识，提高安全生产技能，增强事故预防和应急处理能力。 [↑](#footnote-ref-56)
58. [] 《中华人民共和国安全生产法》

第二十一条 生产经营单位的主要负责人对本单位安全生产工作负有下列职责：

（一）建立健全并落实本单位全员安全生产责任制，加强安全生产标准化建设；

（二）组织制定并实施本单位安全生产规章制度和操作规程；

（三）组织制定并实施本单位安全生产教育和培训计划；

（四）保证本单位安全生产投入的有效实施；

（五）组织建立并落实安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防工作机制，督促、检查本单位的安全生产工作，及时消除生产安全事故隐患；

（六）组织制定并实施本单位的生产安全事故应急救援预案；

（七）及时、如实报告生产安全事故。

《中华人民共和国安全生产法》

第二十三条 生产经营单位应当具备的安全生产条件所必需的资金投入，由生产经营单位的决策机构、主要负责人或者个人经营的投资人予以保证，并对由于安全生产所必需的资金投入不足导致的后果承担责任。

有关生产经营单位应当按照规定提取和使用安全生产费用，专门用于改善安全生产条件。安全生产费用在成本中据实列支。安全生产费用提取、使用和监督管理的具体办法由国务院财政部门会同国务院应急管理部门征求国务院有关部门意见后制定。

《企业安全生产费用提取和使用管理办法》全篇 [↑](#footnote-ref-57)
59. [] 《中华人民共和国安全生产法》

第二十一条 生产经营单位的主要负责人对本单位安全生产工作负有下列职责：

（一）建立健全并落实本单位全员安全生产责任制，加强安全生产标准化建设；

（二）组织制定并实施本单位安全生产规章制度和操作规程；

（三）组织制定并实施本单位安全生产教育和培训计划；

（四）保证本单位安全生产投入的有效实施；

（五）组织建立并落实安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防工作机制，督促、检查本单位的安全生产工作，及时消除生产安全事故隐患；

（六）组织制定并实施本单位的生产安全事故应急救援预案；

（七）及时、如实报告生产安全事故。

《中华人民共和国安全生产法》

第四十一条 生产经营单位应当建立安全风险分级管控制度，按照安全风险分级采取相应的管控措施。

生产经营单位应当建立健全并落实生产安全事故隐患排查治理制度，采取技术、管理措施，及时发现并消除事故隐患。事故隐患排查治理情况应当如实记录，并通过职工大会或者职工代表大会、信息公示栏等方式向从业人员通报。其中，重大事故隐患排查治理情况应当及时向负有安全生产监督管理职责的部门和职工大会或者职工代表大会报告。

县级以上地方各级人民政府负有安全生产监督管理职责的部门应当将重大事故隐患纳入相关信息系统，建立健全重大事故隐患治理督办制度，督促生产经营单位消除重大事故隐患。

《中华人民共和国安全生产法》

第一百零一条 生产经营单位有下列行为之一的，责令限期改正，处十万元以下的罚款；逾期未改正的，责令停产停业整顿，并处十万元以上二十万元以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处二万元以上五万元以下的罚款；构成犯罪的，依照刑法有关规定追究刑事责任：

（一）生产、经营、运输、储存、使用危险物品或者处置废弃危险物品，未建立专门安全管理制度、未采取可靠的安全措施的；

（二）对重大危险源未登记建档，未进行定期检测、评估、监控，未制定应急预案，或者未告知应急措施的；

（三）进行爆破、吊装、动火、临时用电以及国务院应急管理部门会同国务院有关部门规定的其他危险作业，未安排专门人员进行现场安全管理的；

（四）未建立安全风险分级管控制度或者未按照安全风险分级采取相应管控措施的；

（五）未建立事故隐患排查治理制度，或者重大事故隐患排查治理情况未按照规定报告的。 [↑](#footnote-ref-58)
60. [] 《中华人民共和国安全生产法》

第二十一条 生产经营单位的主要负责人对本单位安全生产工作负有下列职责：

（一）建立健全并落实本单位全员安全生产责任制，加强安全生产标准化建设；

（二）组织制定并实施本单位安全生产规章制度和操作规程；

（三）组织制定并实施本单位安全生产教育和培训计划；

（四）保证本单位安全生产投入的有效实施；

（五）组织建立并落实安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防工作机制，督促、检查本单位的安全生产工作，及时消除生产安全事故隐患；

（六）组织制定并实施本单位的生产安全事故应急救援预案；

（七）及时、如实报告生产安全事故。

《中华人民共和国安全生产法》

第二十五条 生产经营单位的安全生产管理机构以及安全生产管理人员履行下列职责：

（一）组织或者参与拟订本单位安全生产规章制度、操作规程和生产安全事故应急救援预案；

（二）组织或者参与本单位安全生产教育和培训，如实记录安全生产教育和培训情况；

（三）组织开展危险源辨识和评估，督促落实本单位重大危险源的安全管理措施；

（四）组织或者参与本单位应急救援演练；

（五）检查本单位的安全生产状况，及时排查生产安全事故隐患，提出改进安全生产管理的建议；

（六）制止和纠正违章指挥、强令冒险作业、违反操作规程的行为；

（七）督促落实本单位安全生产整改措施。

生产经营单位可以设置专职安全生产分管负责人，协助本单位主要负责人履行安全生产管理职责。

《中华人民共和国安全生产法》

第八十条 县级以上地方各级人民政府应当组织有关部门制定本行政区域内生产安全事故应急救援预案，建立应急救援体系。

乡镇人民政府和街道办事处，以及开发区、工业园区、港区、风景区等应当制定相应的生产安全事故应急救援预案，协助人民政府有关部门或者按照授权依法履行生产安全事故应急救援工作职责。

《中华人民共和国安全生产法》

第八十一条 生产经营单位应当制定本单位生产安全事故应急救援预案，与所在地县级以上地方人民政府组织制定的生产安全事故应急救援预案相衔接，并定期组织演练。

《中华人民共和国安全生产法》

第九十七条 生产经营单位有下列行为之一的，责令限期改正，处十万元以下的罚款；逾期未改正的，责令停产停业整顿，并处十万元以上二十万元以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处二万元以上五万元以下的罚款：

（一）未按照规定设置安全生产管理机构或者配备安全生产管理人员、注册安全工程师的；

（二）危险物品的生产、经营、储存、装卸单位以及矿山、金属冶炼、建筑施工、运输单位的主要负责人和安全生产管理人员未按照规定经考核合格的；

（三）未按照规定对从业人员、被派遣劳动者、实习学生进行安全生产教育和培训，或者未按照规定如实告知有关的安全生产事项的；

（四）未如实记录安全生产教育和培训情况的；

（五）未将事故隐患排查治理情况如实记录或者未向从业人员通报的；

（六）未按照规定制定生产安全事故应急救援预案或者未定期组织演练的；

（七）特种作业人员未按照规定经专门的安全作业培训并取得相应资格，上岗作业的。 [↑](#footnote-ref-59)
61. [] 《中华人民共和国安全生产法》

第八十三条 生产经营单位发生生产安全事故后，事故现场有关人员应当立即报告本单位负责人。

单位负责人接到事故报告后，应当迅速采取有效措施，组织抢救，防止事故扩大，减少人员伤亡和财产损失，并按照国家有关规定立即如实报告当地负有安全生产监督管理职责的部门，不得隐瞒不报、谎报或者迟报，不得故意破坏事故现场、毁灭有关证据。

《中华人民共和国安全生产法》

第八十四条 负有安全生产监督管理职责的部门接到事故报告后，应当立即按照国家有关规定上报事故情况。负有安全生产监督管理职责的部门和有关地方人民政府对事故情况不得隐瞒不报、谎报或者迟报。

《中华人民共和国安全生产法》

第八十五条 有关地方人民政府和负有安全生产监督管理职责的部门的负责人接到生产安全事故报告后，应当按照生产安全事故应急救援预案的要求立即赶到事故现场，组织事故抢救。

参与事故抢救的部门和单位应当服从统一指挥，加强协同联动，采取有效的应急救援措施，并根据事故救援的需要采取警戒、疏散等措施，防止事故扩大和次生灾害的发生，减少人员伤亡和财产损失。

事故抢救过程中应当采取必要措施，避免或者减少对环境造成的危害。

任何单位和个人都应当支持、配合事故抢救，并提供一切便利条件。

《生产安全事故报告和调查处理条例》全篇 [↑](#footnote-ref-60)