

公司劳动合同制度实施细则

第一条 总则

1. 为保护员工和公司的合法权益，根据有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，特制定本细则。

2. 本细则适用于公司全部劳动合同。

第二条 劳动合同的管理

1. 各部门劳动合同的日常管理由____部门统一负责。

2. ____部门要加强劳动合同管理，设立劳动合同管理台帐，建立健全劳动合同管理制度。

第三条 劳动合同的订立

1. 公司____代表公司与员工签订劳动合同，____也可委托所属部门负责人与员工签订劳动合同，但受委托人必须有委托人的授权委托书，劳动合同要加盖被委托人的印章。

2. 订立劳动合同必须遵守平等自愿，协商一致，不违反法律、法规的原则。

3. 劳动合同以书面形式订立。

4. 劳动合同订立后，由_____到劳动管理部门办理鉴证。

5. 集体合同由工会代表员工与公司根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致的基础上签订。依法签订的集体合同对公司和公司全体员工具有约束力。员工个人与公司订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。集体合同草案应提交职工代表大会或者全体员工讨论通过。

第四条 劳动合同的内容

1. 合同期限。
2. 工作内容。
3. 劳动报酬。
4. 工作时间和休息休假。
5. 社会保险和福利待遇。
6. 劳动保护和劳动条件。
7. 劳动纪律。
8. 合同的变更、终止、续订、解除。

9. 违反合同的责任。

10. 双方约定的其它事项。

11. 劳动争议 处理等内容。

第五条 劳动合同期限

劳动合同期限分为无固定期限合同、有固定期限合同、以完成一定工作为期限合同。

1. 员工符合下列条件之一的，可签订无固定期限劳动合同。经双方协商一致，也可签订有固定期限劳动合同。

(1) 员工与本公司建立劳动合同关系连续工作满十年以上的；

(2) 男性四十五周岁以上，女性四十周岁以上且连续 工龄 满十五年以上的；

(3) 复员、 转业 军人初次到本公司工作的；

(4) 法律、法规规定的其它情形。

2. 有固定期限合同期限为____年至____年，适合于不符合订立无固定期限合同的员工。

3. 特殊情况下，公司可以以完成一定工作为期限与员工订立劳动合同。

第六条 试用期

1. 新聘用员工实行试用期，试用期包括在劳动合同期限内，试用期间不享受正式员工待遇。

2. 试用期最多不能超过六个月。劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；劳动合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上两年以下的试用期不得超过六十日。

第七条 工资福利

员工的工资福利待遇按公司工资分配制度执行，最低工资标准不低于全市最低工资标准，同时按照国家有关规定缴纳社会保险费用，并享受有关保险福利待遇。

第八条 医疗期

员工因患病或非因工负伤，经鉴定需要停止工作休息治疗的，执行医疗期制度，医疗期的起始时间从签订劳动合同后病休之日起计算。

第九条 争议解决

在履行劳动合同过程中发生劳动争议，可向公司“劳动争议调解委员会”申请调解，经调解无效的，当事人双方在发生争议之日起六十日内可向公司所在区劳动仲裁机构申请仲裁，也可直接申请仲裁，对仲裁不服的，可自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

公司“劳动争议调解委员会”在公司工会。

第十条 劳动合同的变更

订立劳动合同时所依据的客观情况或所依据之法律、法规发生了变化，经双方协商一致，可变更劳动合同的部分条款，变更的条款超过百分之____时，合同须重新订立。

第十一条 劳动合同的续订

劳动合同期限届满，经双方协商一致可以续订劳动合同，并按规定办理续订手续。

第十二条 劳动合同的解除

1. 经双方协商一致，劳动合同可以解除。
2. 劳动者有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同：

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反劳动纪律或公司规章制度的；

(3) 严重失职、营私舞弊和泄露公司商业秘密，给公司利益造成重大损害的；

(4) 被劳动教养或被依法追究刑事责任的。

3. 劳动者有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同，但应提前一个月以书面形式通知劳动者：

(1) 患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后，经市、区劳动鉴定委员会鉴定不能从事原工作，也不能从事由公司另行安排的工作的；

(2) 不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生了重大变化，致使劳动合同无法履行，经双方协商，不能就变更劳动合同达成协议的。

4. 公司濒临破产进入法定整顿期、因防治工业污染源搬迁或生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应提前 30 日向工会或全体员工说明情况，听取工会或员工的意见，向市、区劳动管理部门报告后，可与被裁减员工解除劳动合同。如在六个月内录用人员，应优先录用被裁减人员。

5. 劳动者有下列情形之一的，公司不得解除劳动合同：

(1) 患职业病或因工负伤，经所在区劳动鉴定委员会确认丧失或大部分丧失劳动能力的；

(2) 患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(3) 女员工在符合国家 计划生育 规定的孕期、产期、哺乳期内的；

(4) 法律、行政法规规定的其它情形。

6. 劳动者有下列情形之一的，公司有权不解除劳动合同，不予办理解除劳动合同手续：

(1) 劳动者给公司造成经济损失尚未处理完毕或未按劳动合同约定承担违约责任的；

(2) 劳动者违反提前 30 日或约定的提前通知期要求，与公司解除劳动合同的。

7. 遇有下列情形之一，劳动者可随时通知公司解除劳动合同：

(1) 在试用期内；

(2) 公司以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段、强迫劳动的；

(3) 公司违反国家和本市有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，危害员工身体健康的；

(4) 公司未按合同规定支付劳动报酬的。

第十三条 劳动合同的终止

符合下列情形之一的劳动合同即行终止：

1. 劳动合同期限届满，当事人双方不再续订的；
2. 公司被依法宣告破产、解散、撤消的；
3. 员工死亡或被人民法院宣告失踪、死亡的；
4. 员工到达法定退休条件的；
5. 员工与公司约定的终止劳动合同的条件出现。

第十四条 经济补偿金

1. 经双方协商一致，由公司提出解除劳动合同的，应由公司根据员工在本公司工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不得超过十二个月。工作时间不满一年的，按一年的标准发给一个月的经济补偿金。

2. 劳动合同期满终止时，公司不同意续订的，应根据员工在本公司工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的生活补助费，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的，按一年计算。员工不同意续订的，公司不支付生活补助费。

3. 员工患病或非因工负伤不能从事原岗位工作，也不能从事公司另行安排的工作而解除劳动合同的，公司应按其在本公司工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。同时，还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的____%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的_____%。

4. 员工不能胜任工作，经培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作，由公司解除劳动合同的，公司应按其在本公司工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

5. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化致使原劳动合同无法履行，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议，由公司解除劳动合同的，按员工在本公司工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

6. 公司濒临破产，进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难必须裁减人员的，公司按被裁减人员在本公司工作年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月的经济补偿金，最多不超过十二个月。

7. 本细则中经济补偿金的工资计算标准是指公司正常生产情况下，员工解除合同前十二个月的平均工资，低于公司月平均工资标准，按公司月平均工资的标准支付。

第十五条 法律责任

1. 劳动合同双方，如一方违反本实施细则解除劳动合同，应向另一方承担赔偿责任。

2. 公司无正当理由解除劳动合同，对员工造成损害，影响员工生活和医疗待遇的，除补足两项待遇外，还应支付员工赔偿金，数额为补足部分的____至____倍。

3. 员工个人违反本实施细则，无正当理由解除劳动合同，对公司造成经济损失的，应当赔偿下列费用：

(1) 公司为录用员工直接支付的费用；

(2) 公司为员工支付的培训费用；

(3) 员工给公司的生产、经营和工作造成的直接损失。

4. 员工违反劳动合同中的保密事项，对公司造成经济损失，应支付经济损失赔偿金，赔偿金按实际损失金额的_____%至_____%计算。

第十六条 附则

本细则自____批准之日起生效，由____享有最终解释权。