

陕西兴化化学股份有限公司

劳动人事管理制度

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 员工的招用与培训教育
- 第三章 劳动合同管理
- 第四章 劳动纪律与员工守则
- 第五章 奖惩制度
- 第六章 附 则

第一章 总 则

第一条 为规范陕西兴化化学股份有限公司（以下简称“公司”）和员工行为，维护公司和员工双方的合法权益，根据《劳动法》《劳动合同法》及其配套法规制度的规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本公司全称为陕西兴化化学股份有限公司（公司简介参照有关资料）。

第三条 本制度所称的公司是指公司及控股子公司；员工是公司及控股子公司招用的所有人员。

第四条 本制度适用于公司所有员工，包括试用工。

第五条 员工享有取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全保护、享受社会保险和福利等权利，同时应当履行完成劳动任务、遵守公司规章制度和职业道德等义务。

第六条 公司负有支付员工劳动报酬、为员工提供劳动和生活条件、保护员工合法权益等义务，同时享有生产经营决策权、劳动用工和人事管理权、工资资金分配权、依法制定规章制度权等权利。

第二章 员工的招用与培训教育

第七条 公司根据工作需要制定招聘计划，通过举办招聘会、参加高校毕业生双选会、互联网上发布人才招聘信息等方式招用符合要求的人员。

第八条 公司招用员工实行全面考核、择优录用、任人唯贤、先内部选用后对外招聘的原则，不招用不符合条件的员工。

第九条 应聘人员应聘时需提供身份证、毕业证、技能等级证等相关证件，不能借用或伪造证件欺骗公司。

第十条 在职人员应聘时，必须与其他用人单位合法解除或终止劳动关系，并提供相关证明。

第十一条 招聘程序一般包括：发布招聘信息、审查应聘者自荐书、学校推荐书、面试、签订就业协议书五个阶段。

第十二条 经过招聘程序录取的人员由公司根据用人计划进行分配，办理

有关手续签订《劳动合同书》并如实填写《员工任职登记表》。

第十三条 公司根据员工素质和岗位要求，实行岗前培训、职业教育或在岗深造培训教育，提高员工的业务素质和职业道德意识。

第十四条 公司用于提高员工技能培训费用的支出和员工违约时培训费用的赔偿问题由劳动合同另行约定。试用期内解除劳动合同和合同期满终止劳动合同，员工不用支付培训费用；员工无过错而由公司解除劳动合同的，员工不用支付培训费。

第十五条 劳动合同对培训费用的支付没有约定的，如果在合同期内，员工提出解除劳动合同，则公司有权要求员工支付培训费用，具体支付办法是：约定服务期的，按服务期等分出资金额，以员工已履行的服务期递减支付；没有约定服务期的，按劳动合同期等分出资金额，以员工已履行的合同期限递减支付。

第三章 劳动合同管理

第十六条 公司招用员工均实行劳动合同制度，自员工进厂之日起 30 日内签订书面劳动合同，劳动合同由双方各执一份。

第十七条 劳动合同由公司 与员工在合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的基础上订立。

第十八条 劳动合同必须经员工本人、公司法定代表人（委托代理人）签字，并加盖公司公章方可生效，具有法律效力，双方均有严格履行合同约定的义务。

第十九条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定的工作任务为期限的劳动合同。

我公司固定期限劳动合同分为不超过一年的短期合同、三至五年的中期合同、十年的长期合同。劳动合同不受法定代表人及其委托代理人变动及任期限制。

（一）有下列情形之一的人员，除本人提出订立固定期限劳动合同外，应与公司签订无固定期限的终身合同：

1. 员工在公司连续工作满十年的；
2. 公司改制重新订立劳动合同时，员工在公司连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；
3. 连续订立二次固定期限劳动合同，其员工没有本制度二十条第（四）款

和第（五）款 1 项 2 项规定的情形。

（二）有下列情况之一的人员，可与公司签订长期劳动合同：

1. 由企业脱产培训在一年以上；
2. 由企业公费派遣出国学习人员；
3. 处级现职中层以上管理人员；
4. 具有中级技术职称和技师技能者；
5. 在本公司连续工龄满十年及其以上者；
6. 符合签订无固定期限终身合同者均可签订中、长期合同。

（三）下列人员只能签订短期劳动合同：

1. 企业内部待岗的；
2. 文化技术或身体素质暂不能胜任本岗位工作的；
3. 正在受公安、检察部门审查的；
4. 在签订合同前半年内被公安机关处以拘留的；
5. 其它不宜签订中期以上合同的。

（四）以上规定以外的员工可与公司签订中期劳动合同。

（五）凡被招聘到我公司员工均实行三至六个月的试用期：

1. 大学本科及其以上学历者试用期为三个月，大专生、高职生试用期为四个月，中专生试用期五个月、技校及其以下毕业生试用期为六个月；
2. 调入或招聘到本公司的员工，同行业、同工种试用期为三个月，不同行业、不同工种试用期为六个月；
3. 安置到本公司的部队转业干部、复员军人试用期为六个月。

第二十条 劳动合同的解除

（一）公司与员工协商一致可以解除劳动合同。

双方协商一致可以变更劳动合同的内容，包括变更合同期限、工作岗位、劳动报酬、违约责任等。

（二）员工提前三十日以书面形式通知公司，可以解除劳动合同。员工在试用期内提前三日通知公司，可以解除劳动合同。

（三）公司如有下列情况之一的，员工可以解除劳动合同：

- （1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

- (2) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (3) 未依法为员工缴纳社会保险费的；
- (4) 公司的规章制度违反法律、法规的规定，损害员工权益的；
- (5) 被法律确认无效的劳动合同；
- (6) 法律、行政法规规定员工可以解除劳动合同的其他情形。

以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫员工劳动的，或者违章指挥、强令冒险作业危及员工人身安全的，员工可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

(四) 员工有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同：

- (1) 在试用期被证明不符合录用条件的；
- (2) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (3) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成损害的；

(4) 员工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

(5) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(6) 被依法追究刑事责任的。

公司依本条规定解除劳动合同，可以不支付员工的经济补偿金。

(五) 有下列情形之一的，公司提前 30 天以书面形式通知员工或额外支付员工一个月工资后，可以解除劳动合同：

1. 员工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，也不能从事另行安排的工作的；

2. 员工不能胜任工作，经培训或者调整工作岗位，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。

(六) 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业员工总数百分之十以上的，公司提前三十日向工会或者全体员工说明情况，听取工会或者职工意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

1. 依照企业破产法规定进行重整的；
2. 生产经营发生严重困难的；
3. 公司转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
4. 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

1. 与公司订立长期固定期限劳动合同的；
2. 与公司订立无固定期限劳动合同的；
3. 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人。

公司如在六个月内重新招用人员，应在同等条件下优先招用被裁减人员。

（七）员工有下列情形之一的，用人单位不得依照本制度第二十条第（五）、第（六）款的规定解除劳动合同，但可以依照本条第（四）款解除劳动合同：

1. 从事接触职业病危害作业的员工未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
2. 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
3. 患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；
4. 女员工在孕期、产期、哺乳期的；
5. 复转军人，转业、复员后初次参加工作未满三年的；
6. 在公司连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
7. 法律、行政法规规定的其他情形。

（八）非公司原因，员工提出解除劳动合同，应当提前 30 日以书面形式通知公司。

（九）知悉公司商业秘密的员工，劳动合同或保密协议对提前通知期另有约定的从其约定（不超过六个月）。

（十）员工给公司造成经济损失尚未处理完毕的，不得依前两款规定解除劳动合同。

（十一）员工自动离职，属于违法解除劳动合同，应依法赔偿给公司造成的

损失。

第二十一条 劳动合同的终止

(一) 如有下列情况之一的，劳动合同终止：

1. 劳动合同期满的；
2. 员工开始依法享受基本养老保险待遇的；
3. 员工死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
4. 公司被依法宣告破产的；
5. 公司被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者公司决定提前解散的；
6. 法律、行政法规规定的其他情形。

(二) 劳动合同期满，有本制度第二十条第（七）款规定的情形之一的，劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止。但是，本制度第二十条第（七）款第2项规定丧失或部分丧失劳动能力员工的劳动合同终止，按照国家有关工伤保险规定执行。

(三) 有下列情况之一的，公司应当向员工支付经济补偿：

1. 员工依照本制度第二十条第（三）款规定解除劳动合同的；
2. 公司依照本制度第二十条第（一）款规定向员工提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
3. 公司依照本制度第二十条第（五）款规定解除劳动合同的；
4. 公司依照本制度第二十条第（六）款规定解除劳动合同的。
5. 除公司维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，员工不同意续签的情形外，依照本制度第二十一条第（一）款第1项规定终止固定期限劳动合同的；
6. 依照本制度第二十一条第一款第4项、第5项规定终止劳动合同的；
7. 法律、行政法规规定的其他情形。

第二十二条 经济补偿按员工在公司工作年限，每满一年支付一个月工资的标准向员工支付。六个月以上不满一年，按一年计算；不满六个月的，向员工支付半个月工资的经济补偿。

员工月工资高于本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

第二十三条 公司违反本制度解除或终止劳动合同，员工要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，公司应当依照《劳动合同法》第八十七条规定支付双倍的赔偿金。

第二十四条 上岗合同

（一）员工与公司订立劳动合同后，员工所在单位（部门）应依据劳动合同约定的相关内容与员工签订《上岗合同书》，约定员工具体岗位（工种）、应履行的职责及完成的任务、指标等。

（二）上岗合同由所在单位行政主管与本单位员工签订。因工作需要变更员工岗位，经双方协商同意，须重新签订上岗合同，但员工与企业的劳动关系不变。

（三）上岗合同的期限不得超过劳动合同的期限，上岗合同签订后，不受单位行政主管人员的变动及任期限制。

（四）有下列情形之一者，员工所在单位可以解除上岗合同，上报人力资源管理部门，根据有关法律、法规进行处理：

1. 员工不能胜任工作，不履行本岗位职责，不服从指挥和工作安排得；
2. 违法乱纪被行政拘留审查的；
3. 因违反安全操作规程或工艺规程发生重大事故，造成严重损失的；

（五）上岗合同一式二份，员工本人及所在单位各执一份。

（六）因各种原因解除劳动合同，上岗合同自行解除。

第二十五条 解除（终止）劳动合同应按以下规定办理相关手续：

（一）员工所在的单位应以书面形式向人力资源管理部门上报解除（终止）劳动合同的有关材料。

1. 员工提出解除劳动合同的，应提前三十天将解除劳动合同通知或申请交给所在单位，由所在单位签署意见后七日内上报；

2. 员工在试用期内被发现不符合录用条件的，由所在单位上报试用期考核意见；

3. 员工严重违反公司劳动纪律和规章制度或严重失职、营私舞弊给公司利益造成重大损害的，由所在单位根据员工犯错误事实提出解除劳动合同意见并征

求同级工会意见后上报；

4. 员工被劳教或依法追究刑事责任的，由所在单位上报劳动教养通知书或判决书；

5. 员工因本制度第二十条第（五）款规定的情形之一解除劳动合同的，由所在单位上报考核意见和经征求同级工会意见后解除劳动合同意见及书面通知等有关证明材料；

6. 经双方协商一致解除劳动合同的，由所在单位上报其与员工双方签字的记录。

7. 劳动合同终止前，员工或所在单位应于合同期限届满前三十日提出书面终止意见，经公司人力资源管理部门审核，符合续签条件的，继续签订劳动合同。

（二）公司人力资源管理部门审核符合解除（终止）劳动合同的有关规定后，下达《解除（终止）劳动合同通知书》，经征求公司工会意见后，报公司主管领导批准行文。

（三）解除劳动合同通知文件的送（寄）达

1. 员工所在单位负责将《解除（终止）劳动合同通知书》送达员工本人，送达时员工应履行签收手续。无法直接送达的可交其成年亲属签收或通过特快专递寄达。仍无音讯的可在本地区市级报纸刊登告知启事，限定期限返厂，超过三十天的，视为已告知本人。

2. 员工所在单位送（寄）达后应及时将送（寄）达的相关证明材料（原件）交公司人力资源管理部门。

（四）离厂手续的办理。解除（终止）劳动关系的员工在规定的期限内，按《离厂通知单》的内容办理离厂手续，委托他人办理应提交书面委托书。并由人力资源管理部门负责出具解除（终止）劳动合同证明，并在十五日内为期办理档案和社会保险关系转移手续。

第四章 劳动纪律与员工守则

第二十六条 员工应自觉遵守劳动纪律，按时上下班，不准旷工、迟到、早退，工作时间不准擅离工作岗位和做与工作无关的事。

第二十七条 员工必须履行请假制度：

- (一) 有事、有病必须向单位主管请假，不得无故旷工；
- (二) 请假必须事先请假条。并附上相关证明（病假应有医生证明），在不得已情况下，应提早电话、电报或委托他人请假，上班后及早补办请假手续。
- (三) 迟到或早退一个小时以上的，应办理请假手续，否则以旷工论处；
- (四) 未履行请假、续假、补假手续而擅自不到岗者，均以旷工论处。

第二十八条 员工必须遵守如下工作守则和职业道德

- (一) 进入厂区，必须按规定佩戴公司标志和穿着工作服。
- (二) 员工应服从管理、服从指挥、服从工作分配。
- (三) 员工应严格遵守公司的各项规章制度、安全生产操作规程和岗位责任制，把好工作质量关；
- (四) 员工应自觉文明操作、文明检修、文明服务、文明办公，经常保持工作环境整洁，维护企业良好形象。
- (五) 爱护设备、工具等一切公共财物，不得盗窃、贪污或故意毁坏公私财物；
- (六) 搞好公司内部人际关系，团结友爱，不得无理取闹、打架斗殴、造谣生事；
- (七) 遵守公司保密制度，不得泄露公司的商业秘密。

第五章 奖惩制度

第二十九条 公司对全体员工实行有功者奖，有过者罚，奖罚分明制度。奖励坚持精神鼓励和物质鼓励相结合的方法。对犯有过失的员工，坚持思想教育和处罚相结合的原则。

第三十条 对于下列有功人员，给予通报表扬和一次性奖励，奖金最低不低于 500 元，最高不封顶：

- (一) 对本公司各方面工作能提出合理化有价值的意见和建议，经审核评定，确能给公司生产经营、管理带来实际效益的；
- (二) 为本公司研制、开发适合市场的新产品、新项目做出显著成绩的；
- (三) 为本公司产品打开市场销路，对产品销售增长做出积极贡献的；
- (四) 为维护本公司利益，在对外经济活动中能一次性为公司节约资金一

万元以上或挽回经济损失二万元以上的；

（五）对提出并实施重大技术革新，经评定，确具有实用价值，能节约资金或提高效率的；

（六）为保护公共财产，防止或者抢救事故有功，使国家和公司利益免受重大损失的；

（七）在完成生产任务或工作任务、提高产品质量或者服务质量方面，做出显著成绩的；

（八）其他应当给予奖励的。

第三十一条 对犯有以下过失行为的员工，在岗位工资上给予考核和赔偿经济损失的处罚：

（一）上班迟到早退，无故旷工的；

（二）上班未经领导批准，擅自动用明火，随便吸烟的；

（三）违反工艺操作规程和安全生产管理制度行为的；

（四）上班时间睡觉、喝酒屡教不改的；

（五）有聚众赌博，打架斗殴行为的；

（六）随意挪用、损坏公司物品的；

（七）因工作失职，造成财产受损或失窃的；

（八）违反工艺操作规程和安全生产管理制度，发生人身伤害或其他经济损失的；

对以上各款，视情节轻重，给予扣除岗位工资 20% 至 100% 的罚款。

对违反（六）、（七）、（八）各款的，根据情况，同时给予赔偿经济损失的处罚。

第三十二条 对以下违反劳动纪律和规章制度的员工，经批评教育无效的，公司可与其解除劳动关系：

（一）聚众赌博，打架斗殴，屡教不改，影响公司生产秩序和员工的生活秩序；

（二）擅自挪用、盗窃公司资金和财产，情节恶劣的；

（三）无故旷工，经教育不改的；

（四）玩忽职守，造成事故，使公司财产遭受重大损失的；

- (五) 无正当理由不服从公司正常工作调动或领导工作安排的；
- (六) 提供与录用有关的虚假证书或劳动关系状况证明，骗取公司录用的；
- (七) 违反公司保密制度，泄露公司技术秘密，造成公司经济损失的；
- (八) 触犯国家刑事法律的。

第六章 附则

第三十三条 本制度如与国家、省政府颁布的法律、法规相悖，按国家和省政府的法律、法规执行。

第三十四条 本制度经董事会审议通过后，发布实施。

第三十五条 本制度由人力资源管理部门负责解释。

陕西兴化化学股份有限公司董事会

2021年3月