

陕西兴化化学股份有限公司

劳动合同管理办法

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 劳动合同的内容
- 第三章 劳动合同期限
- 第四章 劳动合同的订立
- 第五章 劳动合同的履行和变更
- 第六章 劳动合同的解除
- 第七章 劳动合同的终止
- 第八章 解除和终止劳动合同的程序
- 第九章 责任与赔偿
- 第十章 经济补偿
- 第十一章 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”）劳动合同管理，依法保障劳动合同双方权益，建立人员能进能出机制，规范和维护用工秩序，根据《劳动法》、《劳动合同法》及其配套法规，结合本公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称公司是指陕西兴化化学股份有限公司（含控股子公司），员工是指公司及控股子公司招用的合同制员工。

第三条 本办法所称劳动合同是劳动者与公司确定劳动关系明确双方权利和义务的协议。

本办法所称书面形式通知是指公司向员工送达书面终止劳动合同或解除劳动合同的通知。通知送达方式包括本人书面签收（含同住成年家属签收）、档案或劳动合同中记载地址邮寄送达、县级以上新闻媒介公告送达。

本办法所称月工资是指员工在劳动合同解除或终止前十二个月的平均工资。

本办法所称工作年限是指员工在本公司内工作的年限。

第四条 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。

第五条 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。

第六条 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义务。

第七条 公司人力资源管理部门负责劳动合同的归口管理。

第二章 劳动合同的内容

第八条 劳动合同应以书面形式订立，合同条款主要包括以下内容：

- （一）公司的名称、住所和法定代表人或主要负责人；
- （二）员工的姓名、住址和居民身份证或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。

第三章 劳动合同的期限

第九条 劳动合同期限分为三种：固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限。

我公司固定期限劳动合同分为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。

第十条 (一) 初次订立劳动合同时，一般为 3—5 年固定期限劳动合同。期限届满，经员工申请续签、公司考评合格的，可续订较长期限的劳动合同。

(二) 公司因业务发展、经营管理继续引进的高层次、专业技术、高技能等人才，可协商合同期限。

(三) 公司高级管理人员、监事会成员及中层管理人员可协商签订无固定期限劳动合同。

(四) 对季节性、临时性用工及专项阶段性用工，可订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十一条 除员工与公司协商一致的情形外，有下列情形之一的，员工提出或同意续订、订立劳动合同的，除员工提出订立固定合同期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一) 员工在公司连续工作满十年的；

(二) 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离法定退休年龄不足十年的；

(三) 连续订立二次固定期限劳动合同，且该员工没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第（一）款、第（二）款规定情形续订劳动合同的；

公司自用工之日起满一年不与员工订立书面劳动合同的，视为公司与员工已订立无固定期限劳动合同。

第十二条 凡被招聘到我公司的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；员工在公司系统内调工作的，不再定试用期；

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。

第四章 劳动合同的订立

第十三条 公司与员工建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

第十四条 公司可在用工前、用工之日、用工之日起一个月内与员工订立劳动合同，劳动关系自用工之日起建立。

第十五条 订立劳动合同应遵循以下程序：

（一）公司首先应如实告知员工下列信息：

1. 工作内容；
2. 工作条件；
3. 工作地点；
4. 职业危害；
5. 安全生产状况；
6. 劳动报酬；
7. 需要员工了解的其他与劳动合同相关的内容。

（二）员工应如实告知公司并提供下列证明材料或信息：

1. 健康状况；
2. 资质资格；
3. 就业、教育等经历；
4. 联系方式、现详细住址；
5. 违法违纪、受处分情况；
6. 需要公司了解的其他与劳动合同直接相关的情况。

（三）劳动合同经双方协商一致后订立。劳动合同须经公司的法定代表人、主要负责人或委托代理人签字盖章，经员工本人签字。员工签名要与身份证一致。劳动合同一式两份，由公司、员工本人各存一份。

(四) 员工实际入职时应办理入职登记。

第十六条 公司新招录员工时，应要求其出示与原单位解除或终止劳动关系的证明。除新参加工作的员工外，若无法提供证明，应出具与其他单位无劳动关系的书面承诺。

第五章 劳动合同的履行和变更

第十七条 公司与员工应当按照劳动合同约定，全面履行各自义务。

员工拒绝公司管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

员工对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对公司提出批评、检举和控告。

第十八条 劳动合同履行期间，公司可根据生产经营需要与员工按平等自愿、协商一致原则，变更部分约定，未变更部分仍然有效。在经协商未达成一致变更意见前，原劳动合同的所有条款继续有效。

第十九条 变更劳动合同的，应采用书面形式记载变更约定内容，注明变更日期，由公司盖章、员工本人签字后成立。

第二十条 员工在公司系统内调动工作的，涉及劳动合同签订主体变化的，应当按照有关规定，解除原劳动合同，重新订立劳动合同。

第六章 劳动合同的解除

第二十一条 公司与员工协商一致可以解除劳动合同。

第二十二条 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。

第二十三条 公司如有下列情形之一的，员工可以解除劳动合同；

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为员工缴纳社会保险费的；
- (四) 规章制度违反法律、法规的规定，损害员工权益的；
- (五) 以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使员工在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同的；
- (六) 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、威胁或非法限制人身自由的手段强迫员工劳动的；或违章指挥、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。

第二十四条 有下列情形之一的，公司必须解除劳动合同：

（一）向公司提供假学历、假学位、假证件、假学习（工作经历）或其他虚假证书、证件、证明、身份等资料信息的；

（二）在试用期内被证明不符合录用条件的；

（三）严重违反公司的规章制度的；

（四）严重失职、营私舞弊，给公司造成重大损害的；

（五）同时与其他公司建立劳动关系，对完成本公司的工作任务造成严重影响，或经公司提出，拒不改正的；

（六）以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使公司在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同的；

（七）被依法追究刑事责任的；

第二十五条 有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同，但应当提前 30 日以书面形式通知员工。

（一）患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由公司另行安排的工作的；

（二）不能胜任工作或考核不合格的，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作或经考核仍不合格的；

（三）劳动合同建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，经公司与员工协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；

第二十六条 有下列情形之一的，需要裁减 20 人以上，或不足 20 人但占公司用工总数 10%以上的，公司提前 30 日向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。

（一）公司依照公司破产法规定进行重整的；

（二）公司生产经营发生严重困难的；

（三）公司转产、重大技术革新或经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

（四）其他因订立劳动合同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的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- （一）与本公司订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- （二）与本公司订立无固定期限劳动合同的；
- （三）家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或未成年人的。

公司如在六个月内重新招用人员的，应当通知补裁减人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第二十七条 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。

第二十八条 有下列情形之一的，劳动合同解除或终止后，员工仍应承担违约或赔偿责任：

- （一）给公司造成经济损失或造成经济纠纷尚未处理完毕的；
- （二）未按法律、行政法规、规章制度规定或劳动合同约定承担违约或赔偿责任的。

第七章 劳动合同的终止

第二十九条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- （一）劳动合同期满的；
- （二）以完成一定任务为期限的劳动合同约定的工作任务完成的；
- （三）员工开始依法享受基本养老保险待遇（含达到法定退休年龄）的；
- （四）员工死亡，或被人民法院宣告死亡或宣告失踪的；
- （五）具有独立法人资格的公司被依法宣告破产的；
- （六）公司被吊销营业执照、责令关闭、撤销，或具有独立法人资格的公司决定提前解散的；
- （七）法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条 根据《工伤保险条例》第三十六条、第三十七条规定，患职业病或因工负伤并被确认丧失或者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。

第三十一条 劳动合同期满，有以下情况之一的劳动合同期限顺延至相应情形消失时终止。

- （一）员工在国家规定的医疗期内；

- (二) 女性员工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (三) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的。

第八章 解除和终止劳动合同的程序

第三十二条 公司与员工协商一致解除劳动合同应遵循以下程序：

- (一) 公司提出解除劳动合同，应以书面形式通知员工，双方协商解除劳动合同的有关事宜；
- (二) 办理工作交接、劳动报酬结算（见附件 1）；
- (三) 经协商同意解除劳动合同的，双方应签订员工解除劳动合同证明（见附件 2、附件 3）；
- (四) 办理档案及社会保险等关系转移手续；
- (五) 通知或协议书文本原件至少保存五年备查；
- (六) 经协商不能达成一致或一方不同意解除劳动合同的，双方劳动合同继续履行。

第三十三条 公司单方解除劳动合同应遵循以下程序：

- (一) 由公司提出解除劳动合同书面意见，整理汇总相关资料；
- (二) 公司解除劳动合同的，应事先将理由书面通知直接所属工会，并研究工会提出的意见；
- (三) 公司送达员工解除劳动合同（关系）通知书（见附件 4）；
不能直接送达或员工拒绝签收的，经办人应详细记录相关情况；之后邮寄送达时，应保存邮寄凭据，以凭据载明的邮件送达目的地日期为送达日期；邮寄送达经查询无法送达的，可以公告送达，自公告之日起 30 日后即为送达。
- (四) 送达后，办理工作交接、劳动报酬结算、档案与社会保险等关系转移手续，具备条件的应签订员工解除劳动合同证明（见附件 1、附件 2）；
- (五) 公司将处理结果书面通知工会，通知或协议书及相关材料文本原件至少保存五年备查。

第三十四条 员工单方提出解除劳动合同应遵循以下程序：

- (一) 应提前 30 日（试用期内应提前 3 日）以书面形式通知公司（须由基层单位签署意见）；
- (二) 公司应告知员工应当承担的责任和应履行的竞业限制、保守商业或技术秘密

等义务；

- (三) 办理工作交接及劳动报酬结算（见附件 1）；
- (四) 双方签订员工解除劳动合同证明（见附件 2、附件 3）；
- (五) 办理档案及社会保险等关系转移手续；
- (六) 通知或协议书、报告等文本原件至少保存五年备查。

第九章 责任与赔偿

第三十五条 员工违反规定或约定给公司造成损失的，应当承担下列赔偿责任：

(一) 员工泄露商业、技术等秘密，给公司造成经济损失的，按《反不正当竞争法》第二十条规定向公司支付赔偿费。

(二) 对业务经营和工作造成的其他直接经济损失。

(三) 法律、行政法规、规章制度或劳动合同约定的其他赔偿费用。

第三十六条 公司有下列情形之一，给员工造成损害的，应承担赔偿责任：

(一) 单方违法解除或终止劳动合同的；

(二) 以暴力、威胁或非法限制人身自由的手段强迫员工劳动的；

(三) 违章指挥、强令冒险作业危及员工人身安全的；

(四) 侮辱、体罚、殴打、非法搜查或拘禁员工的；

(五) 劳动条件恶劣、环境污染严重，给员工身心健康造成严重损害的；

(六) 公司直接涉及员工切身利益的规章制度违反法律、行政法规规定的；

(七) 其他违反法律、行政法规的。

第三十七条 公司因未按劳动合同约定或国家规定支付员工的劳动报酬、加班费或经济补偿的，按照《劳动合同法》第八十五条规定承担赔偿责任。

第十章 经济补偿

第三十八条 有下列情形之一的，公司应按员工在本公司的工作年限，每满一年支付一个月工资的标准向员工支付经济补偿，最多不超过 12 个月。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。

(一) 根据《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发【1994】481 号）第五条，经双方协商一致，由公司解除劳动合同的；

(二) 根据《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发【1994】481号)第七条, 因本办法第二十五条第(二)款情形解除劳动合同的;

(三) 员工月工资高于公司所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的(向其支付的经济补偿标准按员工本公司月平均工资支付)。

第三十九条 有下列情形之一的, 公司应按员工在本公司的工作年限, 每满一年支付一个月工资的标准向员工支付经济补偿:

(一) 公司依照本管理办法第二十一条向员工提出解除劳动合同并与员工协商一致的;

(二) 因本办法第二十三条情形解除劳动合同的 ;

(三) 公司依照本办法第二十六条第一款解除劳动合同的;

(四) 除公司维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同, 员工不同意续订的情形外, 依照本办法第二十九条第(一)、(五)、(六)款终止劳动合同的;

(五) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十条 自用工之日起一个月内, 经公司书面通知后, 员工不与公司订立书面劳动合同的, 公司应当书面通知员工终止劳动关系, 无需向员工支付经济补偿, 但应依法向员工支付其实际工作时间的劳动报酬。

第十一章 附 则

第四十一条 对公司与员工未依法订立劳动合同, 形成事实劳动关系的, 依照本办法处理。

第四十二条 本办法如与国家、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。

第四十三条 本办法由人力资源管理部门负责解释。

第四十四条 本办法自颁发之日起试行。

附件:

- 1、员工调离结算单
- 2、员工解除劳动合同证明
- 3、解除劳动关系证明

4、解除劳动合同（关系）通知书

陕西兴化化学股份有限公司董事会

2021年3月

附件 1:

陕西兴化化学股份有限公司

员工调离结算单

兴股人（ ）字第 号

股份公司所属各单位:

同志已商定调离兴化股份公司，请各有关单位签办结算手续。

经办人:

陕西兴化化学股份有限公司

员工调离结算单

兴股人（ ）字第 号

股份公司所属各单位:

同志已商定调离兴化股份公司，请以下单位给予签办结算手续。

- | | |
|--------------|---------------|
| 1 后勤管理处: | 8 党群工作部（宣传部）: |
| 2 后勤房产管理: | 9 工会办: |
| 3 安环部: | 10 工会图书室: |
| 4 供应劳保: | 11 审计处: |
| 5 档案管理处: | 12 财务处: |
| 6 员工所在单位负责人: | 13 人资部: |
| 7 员工所在单位办事员: | |

年 月 日

附件 2:

员工解除劳动合同证明

姓名		性别		年龄		职务(工种)	
职工养老保险号						月标准工资	
合同期限	年 个月: 年 月 日至 年 月 日						
工作单位				本企业工作年限: 年 个月			
解除合同理由							
支付经济补偿金	甲方向乙方支付经济补偿金:						
支付违约金	方向 方支付违约金						
	甲 方			乙 方			
单位意见	(盖章) 年 月 日			职工意见	(签字或盖章) 年 月 日		
备注							

附件 3:

解除劳动关系证明

_____先生、女士:

依据《劳动合同法》第 36 条及相关规定, 你于_____年
_____月_____日提出与我单位协商解除此前与你订立的劳动关系(合同) 申请予以同意, 自批准之日起生效。

(单位人力资源部门盖章)

年 月 日

