广东众和化塑股份公司文件

办公室　　2024年1月16日印

主办单位：人力资源部　　校对：黄志远　　份数：100份

附件：

广东众和化塑股份公司

劳动合同管理办法

（2024年1月修订）

安全卫生、保险福利、员工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉

视为员工提出终止劳动关系，公司须及时终止用工和办理有关手续，而且无需向员工支付经济补偿，但是应当依法向员工支付其实际工作时间的劳动报酬。

第七条 公司与员工首次订立劳动合同前，可采取人手一册或者组织

（一）公司的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）员工的姓名、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）社会保险和福利待遇；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（六）法律法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

除上述法律规定的必备内容外，劳动合同还应包括劳动合同变更、解除和终止、调解与仲裁、服务期与竞业限制等内容。

第十四条 公司可与员工签订下列专项协议（合同）作为劳动合同的附件，与劳动合同具有同等效力：

（一）保密协议：对公司高层管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，公司与其签订保密协议，明确双方的权利和义务、约定竞

[redacted]

劳动合同期限满3个月不满1年的，试用期为1个月；满1年不满3年的，试用期为2个月；满3年及无固定期限的，试用期为6个月。

以完成一定任务为期限的劳动合同或者固定期限劳动合同期限不满3个月的，不约定试用期。

第三章 劳动合同的履行、变更和续订

第十六条 公司与员工都要按照劳动合同的约定全面履行各自的义务。

第十七条 员工涉嫌违法犯罪被司法机关拘留或逮捕，只要在被限制人身自由期间按旷工处理，公司不承担劳动合同规定的相应义务。

第十八条 公司[redacted]

行考核，考核结果在员工固定期限劳动合同期满前30日内报公司[illegible]

[illegible]

续的手续。

[illegible]

第二十二条 公司与员工协商一致，可以解除劳动合同。

第二十三条 员工在试用期内提前3日通知公司，可以解除劳动合同。

[illegible]

个月后仍不能取得上岗证的；

[illegible]

件1份及以上的；

9、利用论坛、短信、微信、微博、抖音等网络平台，发布诽谤、诬

[redacted]

[redacted]

[redacted]

下情形之一的：

1、滥用职权、挥霍浪费公司资财，涉及金额5000元及以上的；

2、贪污受贿或者非法侵占公司财物，涉及金额5000元及以上的；

工作岗位，不服从岗位工作调整安排的；

（九）劳动合同履行期间与其他用人单位建立劳动关系，经公司提出后15日内未改正或者再次与其他用人单位建立劳动关系的；

（十）被依法追究刑事责任的；

（十一）因工被判刑事拘留、行政拘留、司法强制等限制人身自由期间不能正常出勤，累计工龄：连续工作超过30天或者一年以内累计工作超过60天的；

第二十六条 公司生产经营发生严重困难或因转产、重大技术革新、经营方式调整等，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的，可以依据法律规定的程序裁减人员。

第二十七条 员工有下列情形之一的，公司与其解除劳动合同：

（一）因组织原因调动到公司以外单位工作的；

第二十八条 员

依据本办法第二十

（一）从事接

或者疑似职业病

（一）在公司

（五）在公司连续工作满15年

（六）法律、法规规定的其他

第二十九条 有下列情形之一

（一）劳动合同期满的；

（二）员工开始依法享受基本

（三）员工达到法定退休年龄

（四）员工死亡，或者被人民

（五）单位被依法宣告破产

（六）单位被吊销营业执照

员工有下列情形之一的，除员工本人申请外，公司不得

五条和第二十六条规定解除劳动合同：

职业病危害作业的员工未进行离岗前的职业健康检查，

人在诊断或者医学观察期间的；

患职业病或者因工负伤并被确认丧

员工在孕期、产假期、哺乳期内的；

一，且距法定退休年龄不足5年的；

情形。

的，劳动合同终止：

养老保险待遇的；

的；

的；

责人关闭、撤销的；

第三十条 劳动合同期满，属于第二十八条第（二）款规定情形的，[illegible]

[illegible]

第三十一条 公司解除或终止劳动合同时应当出具解除或终止劳动合同证明书。

第三十二条 [illegible]

[illegible]

[illegible]

合同的。

（五）法律、法规规定单位应支付经济补偿的其他情形。

第三十四条 有下列情形之一的，解除或终止劳动合同时公司不支付经济补偿：

[illegible]

（六）公司依照本办法第二十九条第（二）款、第（三）款、第（四）

资3倍的，经济补偿的标准按该名市地区上年度员工月平均工资3倍执行，

支付经济补偿的年限最高不超过12年。

员工月工资为其在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。

第三十六条 2008年1月1日前已存续的劳动合同，在2008年1月1

日后解除或终止，需支付经济补偿

第（四）款、第（五）款、第（六）款规定情形之一的，公司与员工解除

有约定服务期的劳动合同，员工应

第四十一条 员工违反本规定解除劳动合同，给公司造成损失的，应当承担赔偿责任。

员工违反劳动合同、保密协议约定的保密义务或竞业限制条款，给公司造成损失的，应当承担赔偿责任，赔偿金额等于公司的损失金额。

员工违反培训协议服务期约定的，应当按照培训协议约定向公司支付违约金。培训协议没有约定违约金金额的双方协商解决。

不满 20 年的为 18 个月，满 20 年的为 24 个月。

员工因患癌症、精神病、瘫痪等特殊疾病要求延长医疗期的，由本人提出书面申请，经行为能力的司由北法定监护人或近亲属向公司

第四十三条 医疗期从员工病休之日起开始计算。医疗期 3 个月的按 6 月的按 15 个月内累计病休时间计算；12 个月的按 18 个月内累计病休时间计算；18 个月的按 24 个月内累计病休时间计算；24 个月的按 30 个月内累计病休时间计算。

第七章 管理责任

员工入职、转正、调岗、离职等手续时，由公司人力资源部指导，各单位具体负责办理有关手续。劳动合同文本、解除（终止）劳动合同证明书等相关文书表格由公司人力资源部统一提供。

第四十五条 员工个人申请解除劳动合同，所在单位在收到个人申请的5个工作日内要作出同意或者不同意解除劳动合同的意见，报送公司人力资源部。公司人力资源部在收到申请的5个工作日内作出同意或者不同意解除劳动合同的意见，报公司领导审批。公司领导在个人提出申请的一个月内做出批复。

第四十六条 劳动合同的解除或终止，由公司人力资源部办理有关手

[redacted]

办公室等相关制度进行处罚。

第八章　劳动争议处理

任或者由全体员工推举产生，公司代表由公司负责人指定。

第五十四条 公司与员工在签订、履行、变更、解除、终止劳动合同过程中发生争议，当事人一方当事人可以向公司劳动争议调解委员会申请调解，也可以根据国家有关法律法规，直接向[illegible]

[illegible]相抵触的，执行本办法。