

# 三胞集团员工劳动合同管理制度

三集人[2011] 第一版

## 第一章总则

**第一条**为统一规范劳动合同管理，依法保护劳动合同当事人的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及国家有关规定，结合三胞集团（以下简称“公司”）实际，特制定本制度。

**第二条**本制度适用于三胞集团，各管理平台及直属企业可参照本制度拟制与本公司实际情况相符的制度，经审定后执行。

**第三条**劳动合同：是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

聘用协议：聘用协议是指公司与离退休人员、外单位内退人员及其他不具备签订劳动合同主体资格的人员签订的明确双方权利和义务的书面协议。

本制度所称用人单位为本公司；本制度所称劳动者为与本公司建立劳动关系的员工。

## 第二章劳动合同的订立

**第四条**订立和变更劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者双方应当履行劳动合同约定的义务。

**第五条**劳动合同应当具备的内容：

- （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。

**第六条**除本制度第五条规定的必备条款外，经双方协商一致，在劳动合同中可以约定试用期、培训、保守秘密等其他事项。

公司如与员工就专项培训、竞业限制等签订相关协议或条款的，应针对此协议或条款在法律规定的限额范围内约定违约金。

**第七条**劳动合同的内容经双方协商一致后，由公司提供符合法律法规要求的合同文本。劳动合同签订后，双方当事人各执一份。

**第八条**劳动合同的期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种形式。具体何种形式，由双方根据《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定，协商一致后确定。

**第九条**符合上岗条件的员工，首次与公司签订劳动合同，根据员工所任职等，中层正职及以下员工劳动合同期限一般为二年，高管副职及以上员工劳动合同期限一般为三年。

**第十条**劳动合同可约定试用期，试用期包括在劳动期限内。试用期应当根据国家有关规定和岗位技能的要求确定。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不约定试用期。

### **第三章 劳动合同的履行和变更**

**第十一条**员工应本着诚实信用的原则，全面履行劳动合同对员工规定的各项义务，并享受规定的各项权利。

员工不得委托第三人履行劳动合同。

**第十二条**公司和员工协商一致，可以变更劳动合同，采用书面形式记载变更的内容，注明变更日期，由当事人签字、盖章后成立，并各执一份。

劳动合同未变更部分应当继续履行。

**第十三条**订立劳动合同时所依据的客观情况发生变化，出现下列情形之一的，致使原劳动合同无法履行，公司和员工必须就劳动合同相关内容进行协商，变更劳动合同。也可就有关内容协商签订专项协议。专项协议作为劳动合同的附加条件，具有与劳动合同同等的约束力。

(一)员工由公司出资培训的；

(二)需要变更劳动合同的其他情形；

(三)其他专项协议。

**第十四条**劳动合同期满，当事人一方提出，经与对方协商一致，可以续订劳动合同。续订劳动合同的，公司应当在劳动合同期满前与员工办理有关手续。

**第十五条**续订合同应按以下程序办理：

(一)人力资源管理中心应在员工合同到期前45天向员工发放《合同续签意见征询表》，逐级征询员工本人、直接主管、上一级主管的意见，最终按组织人事管辖权由审定人审定。员工征询意见、最终审定应在合同期满前30天完成。

(二)对于审定意见为同意续签的，人力资源管理中心根据《劳动合同法》及员工本人的意见确定合同期限与员工本人续签劳动合同。

**第十六条**公司与员工连续订立二次固定期限劳动合同或员工在公司连续工作满十年，且员工没有本制度第十八条、第十九条第一款、第二款规定的情形，续订劳动合同的，除员工提出订立固定期限劳动合同外，公司应与员工订立无固定期限劳动合同。

#### **第四章 劳动合同的解除和终止**

**第十七条**双方协商一致，可以解除劳动合同。

**第十八条**员工有下列情形之一的，公司可以解除合同；

(一)在试用期间被证明不符合录用条件，具体情形包括：

- 1、发现并经有关机构确认患有精神病等严重疾病的；
- 2、求职时所提供的居民身份证、学历证明、工作经历、职业技能等与事实不符的；
- 3、不符合上岗条件或未通过试用期考核的；
- 4、达不到公司录用条件的其他情形。

(二)严重违反公司规章制度。具体情形包括：

- 1、迟到、早退，被公司考勤制度界定为可以解除劳动合同的；
- 2、无正当理由连续旷工时间超过3个工作日，或全年累计旷工5个工作日的；
- 3、索取、提供虚假证明，查证属实的；
- 4、经常消极怠工，导致应完成而未完成岗位工作任务的；
- 5、无正当理由不服从工作安排的；
- 6、无理取闹，聚众闹事，打架斗殴，恐吓威胁上级领导，严重影响工作秩序、社会秩序的；

- 7、有挪用公款、贪污、盗窃、行贿受贿等行为的；
- 8、有国家规定的应予开除、除名的违规行为的；
- 9、向其他员工透露薪酬待遇，泄露公司薪酬机密的；
- 10、欺瞒上级，在下级面前诋毁同级、上级及公司，造成不良影响的；
- 11、公司其他规章制度界定的严重违反劳动纪律和规章制度的其他情形的。

(三)严重失职，营私舞弊，对公司造成重大损害。具体情形包括：

- 1、不按岗位要求操作业务的；
- 2、未尽职责，引起本公司与他人发生法律诉讼的；
- 3、泄露公司机密，给公司造成损失的；
- 4、损害公司对外形象，给公司的企业形象造成负面影响的；
- 5、公司其他管理制度中界定的相关情形。

(四)员工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成公司的工作任务造成严重影响，或者经公司提出，拒不改正的。有下列情形视为对完成公司的工作造成严重影响：

- 1、工作时间从事其他用人单位工作的；
- 2、使用公司资源为其他用人单位工作的；
- 3、公司其他管理制度中界定的相关情形。

(五)员工以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使公司在违背真实意思的情况下与其订立或变更劳动合同的。

(六)由于员工被劳动教养，致使无法履行劳动合同。

(七)被依法追究刑事责任。

**第十九条**有下列情形之一，公司可以解除劳动合同，但应提前30日以书面形式通知员工本人或额外支付员工一个月工资：

(一)员工不能胜任劳动合同约定的工作，经过一次培训或者调整一次工作岗位，仍不能胜任工作的；

(二)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，也不能从事由公司另行安排的工作的；

(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，经公司与员工协商，未能就变更劳动合同达成协议的。

(四)法律、行政法规定的其他情形。

**第二十条**员工解除劳动合同，应提前三十日以书面形式通知公司。员工在试用期内解除劳动合同，应提前三日通知公司。

**第二十一条**符合下列条件之一的，劳动合同即行终止：

- (一)劳动合同期限届满；
- (二)员工开始依法享受基本养老保险待遇的；
- (三)员工死亡或被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- (四)法律、行政法规规定的其他条件。

**第二十二条**有下列情形之一的，劳动合同应当延续至下列情形终结时为止：

- (一)员工患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内(员工自愿终止合同除外)；
- (二)女员工在孕期、产期和哺乳期内(员工自愿终止合同除外)；
- (三)法律、行政法规规定劳动合同延续终止的情形。

**第二十三条**公司终止和解除劳动合同时，应当按照国家有关规定，向员工出具书面证明。

**第二十四条**终止和解除劳动合同的经济补偿，按国家有关规定执行。

## **第五章聘用协议的相关制度**

**第二十五条**对被再次聘用的已享受养老保险的离退休人员及其他不能签订劳动合同的人员，其聘用协议可以约定明确工作内容、报酬、福利待遇等权利、义务。

**第二十六条**聘用协议约定提前解除书面协议的，应当按照双方约定办理；未约定的，应协商解决。

## **第六章劳动合同日常管理**

**第二十七条**劳动合同的订立、变更、解除、终止等都必须按照本公司《劳动合同管理制度》进行，具体由人力资源管理中心负责日常管理。

**第二十八条**公司工会应依法参与劳动合同管理工作，维护员工在订立和履行劳动合同过程中的合法权益。

## **第七章违反劳动合同的责任**

**第二十九条**公司违反劳动法律、法规规定或劳动合同的约定，给员工或有关各方造成损害的，应当按照国家有关规定承担赔偿责任。

**第三十条** 员工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。

**第三十一条** 第三十条所指对公司造成损失具体包括：

（一）公司招收录用其所支付的费用，包括公司引进员工所支付的考试考核费、体检费、交通费等。

（二）公司为其支付的培训费用。培训费用是指员工在培训期间公司为其支付的工资、交通住宿费、师资费、学习资料费、学历教育费、考试费、培训考察费、出国培训费等费用。参加多次培训，各次培训费用累计计算。培训费用损失的赔偿具体计算办法是：

1. 定服务期限的按服务期等分培训费用，以员工已履行的服务期限递减计算；

2. 没约定服务期的，按劳动合同期等分培训费用，以员工已履行的合同期限递减计算；

3. 没约定合同期的，按五年服务期等分培训费用，以员工已履行的期限递减支付；

4. 双方对递减计算方式已约定的，从其约定。

## **第八章附则**

**第三十二条** 公司与员工发生劳动争议，按照国家有关劳动争议处理的规定处理。

**第三十三条** 本制度未尽事宜或与国家规定不一致的，按国家有关规定执行。

**第三十四条** 本制度的执行责任岗为全体员工，培训责任岗为各中心负责人，检查责任岗为集团人力资源管理中心总监、法务部、工会。

**第三十五条** 本制度解释权归人力资源管理中心。

**第三十六条** 本制度自颁布之日起执行。

1、附件一：三胞集团员工劳动合同审批工作流程 