

广东众和化塑股份公司文件

众和化塑〔2024〕16号

关于印发《劳动合同管理办法（2024年1月修订）》的通知

各分（子）公司、机关各部室：

根据公司目前申请上市必须严格管理的要求，公司对《劳动合同管理办法（修订）》进行了修订。修订后的《劳动合同管理办法（2024年1月修订）》，经2024年1月10日公司第五届职代会主席团会议审议，并经2024年1月13日公司五届二次职代会全体会议表决通过，现下发给你们，请组织员工认真学习，并遵照执行。

特此通知。



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）

第一章 总 则

第一条 为规范和加强劳动合同管理，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及其配套法规等有关规定，结合实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于与广东众和化塑股份公司及其控股子公司（以下统称“公司”）签订劳动合同的员工。公司与员工建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，按本办法执行。

第三条 公司依法建立和完善劳动管理规章制度，保障员工享有劳动权利、履行劳动义务。

公司在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、员工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及员工切身利益的规章制度或者重大事项时，依法履行民主程序，并公示或者告知员工。

第四条 公司人力资源部是负责劳动合同管理的职能部门。公司及所属分（子）公司健全劳动合同管理制度，明确职责，加强劳动合同的日常管理。

第二章 劳动合同的订立

第五条 公司与员工订立劳动合同，双方遵循合法、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法律约束力。

第六条 公司自用工之日起即与员工建立劳动关系，双方须在一个月
内订立书面劳动合同。因员工个人原因一个月内未订立书面劳动合同的，

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会议传达等方式告知员工公司的有关规章制度。

第八条 公司法定代表人或其授权的委托代理人代表公司与员工订立劳动合同，劳动合同书经双方签字盖章后生效。

第九条 劳动合同书一式两份，公司和员工各执一份。

第十条 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工作任务为期限的劳动合同。

第十一条 固定期限劳动合同的期限由公司与员工双方协商确定。

公司与自用板块员工首次订立劳动合同，为方便到期分批在每年年末集中续签，劳动合同期限一般为4—6年。续订劳动合同的期限按《劳动合同法》的规定办理。

业务外包人员劳动合同期限与业务外包主合同期限一致。

劳务派遣人员劳动合同期限按《劳动合同法》规定最低年限执行。

第十二条 对从事阶段性、临时性、季节性工作的劳动者，公司与其订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同，工作任务完成后劳动合同即行终止。

第十三条 劳动合同内容包括：

- (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；

(九) 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、约定竞业限制条款；

(二) 培训协议：公司提供专项培训费用对员工进行专业技术培训，双方协商签订培训协议，协议内容包括培训期限、培训内容、培训期间待遇、服务期及违约责任等。

第十五条 公司与员工首次订立劳动合同时，根据劳动合同期限约定试用期，试用期包括在劳动合同期限内。

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，员工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 公司与员工协商一致可以变更劳动合同约定的内容。

第十九条 变更劳动合同内容采取签订协议书的方式。

第二十条 变更后的劳动合同书或签订的协议书，员工个人、公司各一份。

第二十一条 劳动合同期满前，公司所属各分（子）公司要对员工进

行考核，考核结果在员工固定期限劳动合同期满前 30 日内报公司人力资源部。

劳动合同期满，对经考核同意续订的员工，应在劳动合同期满前办理续订手续。

第四章 劳动合同的解除和终止

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。员工提前 30 日以书面形式通知公司，可以解除劳动合同，但违反培训协议服务期约定的要承担违约责任。

第二十四条 员工有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同：

（一）在试用期内，被证明不符合录用条件的（正常情况下，综合考核不合格或 3 次上岗考试不合格即可认定为不符合录用条件）；

（二）在见习岗位期内（一般为 3 个月）不能取得上岗证，经延期 3 个月后仍不能取得上岗证的；

（三）员工与公司订立劳动合同时，有欺诈、提供虚假信息或证件的；

（四）严重违反公司规章制度的，包括但不限于以下行为：

1、违反公司及服务单位安全生产规定，应解除劳动合同的；

2、连续旷工时间超过 10 天或者 1 年以内累计旷工时间超过 20 天的；

3、工作时间参与赌博的；

4、工作时间有打架斗殴，寻衅滋事，无理取闹，聚众闹事等扰乱公司正常生产、工作秩序的；

5、工作时间有打扑克、麻将、骨牌、纸牌、下棋等影响工作行为的；

6、上班前 8 小时或上班时间喝酒的；

7、工作时间不听从指挥，故意不完成生产任务或者工作任务，性质恶劣，造成不良后果或者给公司造成经济损失的；

8、捏造事实，编造信息或信件诽谤、诬告、诋毁公司或茂名石化公司等业务相关单位、各级党政机关或他人，到处张贴、散发或匿名投寄信

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、诬告、诋毁公司或茂名石化公司业务相关单位、各级党政机关或他人的不利言论 1 次及以上的；或者转发诽谤、诬告、诋毁公司或茂名石化公司业务相关单位、各级党政机关或他人的不利言论 2 次及以上的；

10、写恐吓信或者以其他方式威胁员工或他人 2 次及以上的；

11、经查实，有组织煽动他人怠工、罢工、聚集、静坐、闹事等组织行为，达到 1 次及以上的；

12、在公司机关、分（子）公司及茂名石化公司业务相关单位、各级党政机关办公区或办公区门口有聚集、静坐、闹事等扰乱工作秩序的行为，给公司及茂名石化公司业务相关单位、各级党政机关的形象及声誉造成影响，达到 1 次及以上的。

13、违反《信访工作条例》等相关法律法规进行上访的；

14、未经允许携带火种进入禁火区域，造成后果的；

15、在禁烟区域抽烟的；

16、私自驾驶公司车辆发生交通事故，造成经济损失 5000 元及以上的；

17、全国两会、重大节日及特殊敏感时期越级上访的；

18、诉求经生效裁决文书处理后仍违规越级上访的；

19、越级上访对公司、茂名石化等相关服务单位或地方政府形象及声誉造成影响，情节严重的；

20、组织或者带头发生情节严重稳定事件的；

21、发生重大负面舆情的责任者、组织者；

22、有《关于依法处理信访活动中的违法犯罪行为的指导意见》（公通字〔2019〕7 号）中的违法犯罪行为的；

23、其他行为经公司职代会联席会议通过确定为严重违反公司规章制度的。

（五）严重失职，营私舞弊，错误言行，给公司造成较大损害，有以

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；
- 3、泄露公司重大商业秘密，造成经济损失 5000 元及以上的；
- 4、损害公司商业信誉，造成经济损失 5000 元及以上的。

(六) 外派员工考核不合格被用工单位退回的；

(七) 用工单位根据生产工作需要或者外派员工的工作表现，可以调整外派员工的工作岗位，不服从岗位工作调整安排而被用工单位退回的；

(八) 公司根据生产工作需要或者员工的工作表现，可以调整员工的工作岗位，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) 员工被刑事拘留、行政拘留、司法拘留等限制人身自由期间不能正常出勤的，按旷工处理；连续旷工超过 10 天(或者一年以内累计旷工超过 20 天)的；

(十二) 法律、法规规定可以解除劳动合同的。

第二十五条 有下列情形之一的，公司提前 30 日以书面形式通知员工或者额外支付员工一个月工资后，可以解除劳动合同：

(一) 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，也不能从事公司另行安排工作的；

(二) 员工不能胜任工作（正常情况下，连续 3 个月或者 3 次完不成生产工作任务的，可以认定为不能胜任工作），经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化（包括发生自然灾害或企业事故、企业调整生产任务、企业分立、合并、迁移厂址，以及劳动者个人情况发生变化要求调整工作岗位或职务等），致使劳动合同无法履行，经公司与员工协商不能就变更劳动合同达成协议的。

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。
- (二) 因资产重组，随业务和资产到其他单位工作的。
- (三) 因外包业务发生调整，原来的外包业务由其他单位承揽，人随业务走的。

第二十八条 员工有下列情形之一的，除员工本人申请外，公司不得依据本办法第二十五条和第二十六条规定解除劳动合同：

- (一) 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；
- (二) 在公司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；
- (三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内或者医疗期虽满但仍在住院治疗的；
- (四) 符合计划生育政策的女员工在孕期、产假期、哺乳期内的；
- (五) 在公司连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的；
- (六) 法律、法规规定的其他情形。

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) 员工开始依法享受基本养老保险待遇的；
- (三) 员工达到法定退休年龄的；
- (四) 员工死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- (五) 单位被依法宣告破产的；
- (六) 单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者单位决定提前解散的；
- (七) 法律、法规规定的其他情形。

第三十条 劳动合同期满，属于第二十八条第（二）款规定丧失或者部分丧失劳动能力员工劳动合同的终止，按国家工伤保险条例的有关规定执行。

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 劳动合同期满，对经考核单位不同意续订劳动合同的员工，公司在劳动合同期满前 30 日，将《终止劳动合同通知书》送达给员工本人，并在规定时间内办理终止劳动合同手续。

第五章 经济补偿及赔偿

第三十三条 有下列情形之一的，公司应当向员工支付经济补偿：

（一）公司提出并依照本办法第二十二条与员工协商一致解除劳动合同的；

（二）公司依照本办法第二十五条、第二十六条解除劳动合同的；

（三）除公司维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，员工不同意续订的情形外，依照本办法第二十九条第（一）款规定终止固定期限劳动合同的；

（四）公司依照本办法第二十九条第（五）款、第（六）款终止劳动合同的。

（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：

（一）员工提出并与公司协商一致解除劳动合同的；

（二）员工依照本办法第二十三条解除劳动合同的；

（三）公司依照本办法第二十四条与员工解除劳动合同的；

（四）公司依照本办法第二十七条与员工解除劳动合同的；

（五）公司维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，员工不同意续订，依照本办法第二十九条第（一）款终止固定期限劳动合同的；

(六) 公司依照本办法第二十九条第(二)款、第(三)款、第(四)款终止劳动合同的。

第三十五条 经济补偿按员工在本单位的工作年限,按每满1年支付1个月工资的标准由单位向员工支付。本单位工作年限满6个月不满1年的,按1个月支付;不满6个月的,按半个月支付。

员工月工资高于茂名市人民政府公布的本地区上年度员工月平均工资3倍的,经济补偿的标准按茂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的,经济补偿分段计算。2008年1月1日之前按照当时有关规定,公司应当向员工支付解除劳动合同经济补偿或者终止劳动合同生活补助的,按国家当时的有关规定执行。

第三十七条 员工患病或者非因工负伤,医疗期满后因不能从事原工作、也不能从事公司另行安排的工作而被解除劳动合同的,公司按国家规定发给医疗补助费。

第三十八条 公司与患职业病或因工负伤员工解除或终止劳动合同,经济补偿除按本办法第三十五条执行外,还应当按国家有关工伤保险的规定,支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第三十九条 公司依照本办法解除或者终止劳动合同应当支付经济补偿的,在员工办结工作交接并办理完解除劳动合同证明书后10个工作日内支付。

第四十条 员工具有本办法第二十四条第(二)款、第(三)款、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,员工应当按照劳动合同的约定向公司支付违约金。劳动合同中没有约定违约金金额的双方协商解决。

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。

第六章 医疗期规定

第四十二条 员工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据员工本人实际工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期：

（一）实际工作年限不满10年的：本单位工作年限不满5年的为3个月，满5年的为6个月；

（二）实际工作年限满10年的：本单位工作年限不满5年的为6个月，满5年不满10年的为9个月，满10年不满15年的为12个月，满15年不满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（无行为能力的可由其法定监护人申请），经所在单位同意，公司批准后可在规定的医疗期满后适当延长医疗期，延长医疗期最长不能超过24个月。

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个月内累计病休时间计算；6个月的按12个月内累计病休时间计算；9个月的按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

第四十四条 劳动合同的订立和续订，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并报给公司人力资源部。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续，按国家规定应予补偿的，由公司人力资源部负责办理经济补偿的有关手续。

第四十七条 解除或终止劳动合同后，员工个人档案转移、社会保险关系转移等手续由公司人力资源部负责办理。上述转移手续应在解除或终止劳动合同生效之日起15日内完成。

第四十八条 员工解除或终止劳动合同，由公司人力资源部负责为员工出具《解除（终止）劳动合同证明书》。

第四十九条 员工解除或终止劳动合同后，由单位保管的劳动合同书及相关协议、解除或终止劳动合同的有关书面材料等文书原件，由公司人力资源部负责保存至少2年备查。

第五十条 各单位要建立本单位员工动态名册，内容应当包括员工姓名、性别、公民身份证号码、户籍地址、现住址、联系方式、用工形式、本单位工作时间、劳动合同期限等。公司人力资源部要建立公司员工动态名册备查。

第五十一条 对违反本办法的单位，公司将按照经济责任制专业考核办法等相关制度进行处罚。

第八章 劳动争议处理

第五十二条 公司和员工通过全面履行各自义务，共同构建和谐劳动关系，减少劳动争议。

第五十三条 公司设立由员工代表和公司代表组成的公司劳动争议调解委员会，及时对公司发生的劳动争议进行调解。员工代表由工会成员担

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、终止劳动合同等过程中发生争议，当事人一方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，直接向茂名市劳动争议仲裁机构申请仲裁。

第九章 附 则

第五十五条 本办法涉及的书面通知书，由公司直接送达给员工本人签收。难以直接送达或本人拒绝签收的，采取三人以上见证送达、留置送达、公证送达、邮寄送达等有效送达方式。以上送达方式均不能送达时，应采用公告送达，自发出公告之日起 30 日即视为送达。

第五十六条 本办法与上级有关规定相抵触的，执行上级的有关规定。公司原有规定与本办法相抵触的，执行本办法。

第五十七条 本办法从下文之日起执行，并由公司人力资源部负责解释。