广东众和化塑股份公司文件

劳动合同管理

合同管理办法（修订）》进行了修订。修订后的《

办法（2024年1月修订）》

附件：

广东众和化塑股份公司

[illegible]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[illegible]

[illegible]高分（含）公司建立劳动合同管理制度，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

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

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

（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

[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

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

[redacted]续订手续。

[redacted]

（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

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

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；

（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：

位，仍不能胜任工作的；

（二）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），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

第三十条 劳动合同期满，属于第二十八条第（二）款规定情形

（六）公司依照本办法第二十九条第（一）款、第（二）款、第（四）

有约定服务期的劳动合同，员工应当按照劳动合同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

[redacted]

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

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

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。劳动合同文本一经解除（终止）劳动[illegible]

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，按国家规定予以[illegible]

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[illegible]

公司原有规定与本办法相抵触的，执行本办法。