

劳动用工管理制度范文

1. 总则

1.1 为了进一步完善公司人力资源管理制度，规范劳动用工操作流程，根据《____劳动法》、《____劳动合同法》和《____市劳动合同条例》等有关法律、法规，并结合本公司实际情况，特制定本制度。

1.2 本制度适用于被公司正式录用的员工，包括各类聘用员工。

2. 录用与报到(详见《招聘管理制度》)

3. 工资、福利和劳动保险待遇

____公司与员工劳动关系确立后，员工享有国家劳动法律法规、公司薪酬福利制度和标准规定的工资、奖金、津贴、养老保险、医疗保险、失业保险、住房公积金及综合保险等待遇；社会保险及公积金个人应缴付部分由公司根据规定每月从工资中代为扣除，行政人事部在____个月内为符合条件的员工办理缴纳手续。

3.2 员工与公司签定劳动合同后，其个人的人事档案将转入公司委托的当地人才交流中心(外籍、外省市户籍的员工除外)。

3.3 入司工作满一年的员工享有带薪年假待遇，具体按《带薪年假管理制度》执行；

3.4 员工因病或非因工负伤，享有政府规定的医疗期及其待遇。

3.5 享有公司规定的其他福利。

4. 劳动关系的确立与解除

4.1 宗旨。劳动合同(协议)是用人单位与劳动者以法律形式确立劳动关系、明确双方权利和义务的合同，订立和变更劳动合同，要遵守平等自愿、协商一致的原则，符合法律、法规的规定。(以下所指劳动合同均涵盖劳务协议)

4.2 劳动合同的内容包括

劳动合同期限(含试用期限)，员工与公司另约定有服务期的，劳动合同期限与服务期限不应相互矛盾；

工作内容；

劳动保护和劳动条件；

工作时间；

劳动报酬；

保险福利待遇；

劳动纪律；

劳动合同终止的条件；

劳动合同的变更、续订、解除和终止；

违反劳动合同的责任；

其他约定事项；

劳动合同文本、附件和效用。

4.3 劳动合同以书面形式订立，正本一式两份，员工和公司各执一份。合同依法订立，经平等协商，签字并加盖公司公章后合同即行生效。合同一经生效，双方即发生合同所言明的各项权利和义务关系，受到国家劳动法律的保护和约束。因此，合同双方均应当严肃认真地订立和履行合同。

4.4 新进员工初次订立劳动合同时须明确试用期。试用期一般按以下规定确定：合同期满____个月不满____年的，试用期不超过____个月；

合同期满____年不满____年的，试用期不超过____个月；

合同期满____年以上的，试用期不超过____个月；

对重要和业务关键岗位的新进员工，经总经理批准，初次订立劳动合同可不设定试用期。

4.5 在劳动合同有效期内，如果出现公司经营条件或员工工作能力条件发生较大变化而不能履行合同的时，以及出现其他需要变更合同内容的情形时，员工和公司任何一方可以要求变更合同内容。

4.6 劳动合同的续订、终止和解除

下列情形可作为合同终止条件：

员工到达法定退休年龄；

员工死亡或被依法宣布失踪；

不可抗力造成合同无法履行。

在试用期间被证明不符合录用条件的；

严重违反劳动纪律或者公司规章制度的；

严重失职、营私舞弊、对公司利益造成损害的；

被依法追究刑事责任或者劳动教养的；

员工涉嫌违法犯罪被公安机关收容_____、拘留或逮捕的。

员工患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作也不能从事公司另行安排的其他适当工作的；

员工不能胜任本职工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的；

劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经员工与公司协商不能就变更合同达成一致的；

公司濒临破产进行法定整顿，或者经营状况发生严重困难，经劳动部门及工会同意确需裁减员工的。

员工患职业病或者因工负伤经政府劳动鉴定委员会确认丧失或部分丧失劳动能力的；

患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

女性员工在孕期、产期和哺乳期内的；

法律、法规规定的其他情形。

在试用期内提前三天提出的；

公司未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

公司有严重侵犯员工合法权益的行为。

5. 经济补偿与赔偿

5.1 凡符合经济补偿条款的，公司按《劳动合同法》的规定给予员工一定的经济补偿。

5.2 下列情形之一的，公司可以不给予经济补偿：

员工本人要求辞职而解除劳动合同的；

其他非公司方面原因造成解除劳动合同的。

5.3 员工有下列情形之一而解除或终止合同的，应当给予公司经济赔偿：

公司出资选派、出国考察、研修的并签订服务期协议，履行期限未滿的员工；因个人行为造成公司损失，依法应该赔偿的；

其他规定或者约定要赔偿的条件。

6. 离职

____公司与员工双方协商一致，经行政人事部和总经理室审批同意后，可办理离职手续。

6.2 行政人事部凭据《辞职报告》、《移交会签单》、《退工单》等，为离职员工办理退工手续。

6.3 未经公司批准，各部门经理不得擅自辞退员工，必须事先将情况说明上报公司行政人事部，经总经理室审核批准后，由行政人事部下發辞退通知书。

6.4 员工离职时应将胸牌、考勤卡、《员工手册》等相关证件、物品交回公司，违反者应根据相应价格进行赔偿。

6.5 退休。员工到达法定退休年龄，行政人事部按照有关规定为其办理退休手续，员工可按规定享受政府养老金待遇。

男性____周岁；女性____周岁。

7. 绩效考核与职位变更

____公司每年进行绩效考核，包括对员工行为能力考核、培训考核和关键业绩考核指标等。借此明确工作目标和要求，并作为职位调整、薪资调整、奖励评定的依据。

7.2 所有员工均有被提职之机会，升职主要根据该员工之工作表现、业务能力、品德、职位是否空缺来决定。

____公司外兼职

8.1 未经公司同意，员工不得从事任何与公司经营活动相关的兼职工作，一经查实将受到严肃处理，直至解除劳动合同；若给公司造成经济损失，员工应承担相应的经济赔偿责任。

9. 薪酬调整

____公司根据下列因素对员工薪酬进行不定期的局部调整：

本地物价指数；

行业薪酬总体水平；

公司经营状况和竞争能力；

员工的工作表现、工作能力和技术水平的提高程度；

员工为公司发展做出的贡献程度；

升职和降职。

10. 员工申诉

10.1 为确保劳动关系的平等与公平，员工有权就关于工作，劳动条件及与其他员工关系等事宜提出建议、投诉及申诉，并有权利得到公司的解释。但员工必

须事先向其直属经理以面谈或书面形式提出。如果员工对部门经理答复的结果不满意，可再向行政人事部及总经理室申诉。

____公司不接受员工匿名投诉。

11.0 本管理制度由行政人事部解释、补充。

劳动用工管理制度范文（二）

第一章 总则

第____条为规范单位和教职工的行为，维护单位和教职工双方的合法权益，根据劳动法及其配套法规、规章的规定，结合本单位的实际情况，制定本规章制度。

第____条本规章制度适用于单位所有教职工，包括管理人员、技术人员和普通教职工；对特殊职位的教职工另有规定的从其规定。

第____条教职工享有取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护、享受社会保险和福利等劳动权利，同时应当履行完成劳动任务、遵守规章制度和职业道德等劳动义务。

第____条单位负有支付教职工劳动报酬、保护教职工合法劳动权益等义务，同时享有生产经营决策权、劳动用工和人事管理权、工资分配权、依法制定规章制度权等权利。

第二章 教职工招用与培训教育

第____条招用教职工实行男女平等、民族平等原则，特殊工种或岗位对性别、民族有特别规定的从其规定。

第____条招用教职工实行全面考核、择优录用的原则，不招用不符合录用条件的教职工。

第____条教职工应聘职位时，应满____周岁，身体健康，现实表现良好。教职工应聘时提供的____、毕业证、计生证等证件必须是本人的真实证件，不得借用或伪造证件欺骗。录用教职工，不收取教职工的押金(物)，不扣留教职工的____、毕业证等证件。

第____条单位十分重视教职工的培训和教育，根据教职工素质和岗位要求，实行职前培训、职业教育或在岗深造培训教育，培养教职工的职业自豪感和职业道德意识。

第____条单位对新录用的教职工实行试用期制度，根据劳动合同期限的长短，试用期为____至____月。试用期包括在劳动合同期限内，并算作本单位的工作年限。

第三章 劳动合同管理

第____条单位招用教职工实行劳动合同制度，自教职工入职之日起____日内签订劳动合同，劳动合同由双方各执一份。

第____条劳动合同统一使用劳动局印制的劳动合同文本，劳动合同必须经教职工本人、单位法定代表人(或法定代表人书面授权的人)签字，并加盖单位公章方能生效。劳动合同自双方签字盖章时成立并生效；劳动合同对合同生效时间或条件另有约定的，从其约定。

第____条在本单位连续工作满____年以上的教职工，可以与单位签订无固定期限的劳动合同，但单位不同意续延的除外。

第____条单位与教职工协商一致可以解除劳动合同，由单位提出解除劳动合同的，依法申报劳动部门失业登记备案，符合失业待遇条件的，依法享受失业保险待遇。双方协商一致可以变更劳动合同的内容，包括变更合同期限、工作岗位、劳动报酬、违约责任等。

第____条教职工有下列情形之一的，单位可以解除劳动合同：

- (1)、在试用期内不符合录用条件的；
- (2)、严重违反劳动纪律或者单位规章制度的；
- (3)、严重失职，营私舞弊，对单位利益造成重大损害的；
- (4)、被依法追究刑事责任的；
- (5)、被劳动教养的；
- (6)、单位依法制定的惩罚制度中规定可以辞退的；
- (7)、法律、法规、规章规定的其他情形。

单位依本条规定解除劳动合同，可以不支付教职工经济补偿金。

第____条有下列情形之一的，单位提前____天书面通知教职工，可以解除劳动合同：

- (1)、教职工患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事单位另行安排的适当工作的(经劳动鉴定委员会确认)；
- (2)、教职工不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (3)、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经协商不能达成协议的；
- (4)、单位开展业务活动发生严重困难，确需裁减人员的；
- (5)、法律、法规、规章规定的其他情形。

单位依本条规定解除劳动合同，按国家及本省、市有关规定支付教职工经济补偿金

第____条教职工有下列情形之一的，单位不得依据本规定第____条的规定解除劳动合同，但可以依据本规定第____条的规定解除劳动合同：

- (1)、患职业病或因工负伤被确认完全丧失或部分丧失劳动能力的；
- (2)、患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- (3)、女职工在符合计划生育规定的孕期、产期、哺乳期内的

(4)、应征入伍，在义务服兵役期间的；

(5)、法律、法规、规章规定的其他情形。

第____条单位与教职工可以在劳动合同中约定违反劳动合同的违约责任，违约金的约定，遵循公平、合理的原则。

教职工违____律规定或劳动合同的约定解除劳动合同，应赔偿单位下列损失：

(1)、单位录用教职工所支付的费用；

(2)、单位为教职工支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；

(3)、对单位造成的直接经济损失；

(4)、劳动合同约定的其他赔偿费用。

第____条非单位过错，教职工提出解除劳动合同，应当提前____日以书面形式通知单位。知悉单位商业____的教职工，劳动合同或保密协议对提前通知期另有约定的从其约定(不超过____个月)。

教职工给单位造成经济损失尚未处理完毕的，不得依前两款规定解除劳动合同。

教职工自动离职，属于违法解除劳动合同，应当按本规定第____条第二款的规定赔偿单位的损失。

第____条有下列情形之一的，劳动合同终止：

(1)、劳动合同期满，双方不再续订的；

(2)、劳动合同约定的终止条件出现的；

(3)、教职工死亡或被人民法院宣告失踪、死亡的；

(4)、单位依法解散、破产或者被撤销的；

(5)、法律、法规、规章规定的其他情形。

终止劳动合同，单位可以不支付教职工经济补偿金；法律、法规、规章有特别规定的从其规定。

第____条教职工在规定的医疗期内，女职工在符合计划生育规定的孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期满的，劳动合同的期限自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期满为止(本规定第____条的情形除外)。

第____条劳动合同期满单位需要续签劳动合同的，提前____天通知教职工，并在____日内重新签订劳动合同；不再续签的，在合同期满前书面通知教职工，向教职工出具《终止劳动合同通知书》，并在合同期满后____个工作日内办理终止劳动合同手续。

第____条单位解除劳动合同，向教职工出具《解除劳动合同通知书》，并在合同解除后____个工作日内办理解除劳动合同手续。

第四章 工作时间与休息休假

第____条单位实行每日工作____小时、每周工作____小时的标准工时制度；

第____条教职工每天正常工作时间为：上午 8：00-12：00，下午 14：00-18：00(根据季节时间相应调整)

第____条教职工享受国家规定的休假制度。

劳动用工管理制度范文(三)

第一章 总则

第一条为规范企业管理和员工行为，保护双方合法权益，构建和发展和谐劳动关系，推进企业健康发展，根据《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规规定，结合本企业实际情况，制定本规章制度。

第二条本规章制度适用于本企业和全体员工。

第三条员工享有取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护，享受社会保险福利等权利，同时应当履行完成劳动任务、提高职业技能、执行劳动安全卫生规程、遵守劳动纪律和职业道德等义务。

第四条企业负有支付员工劳动报酬、提供劳动安全条件、保护员工合法劳动权益等义务，享有生产经营决策、劳动用工、工资奖金分配、依法制定和完善规章制度等权利。

第二章对员工的基本要求

第五条行为准则

- 1、热爱祖国，遵纪守法，拥护党的路线方针政策；
- 2、热爱企业，乐于奉献，恪守职责，自觉遵守企业各项规章制度，时刻维护企业的利益，树立企业的良好形象；
- 3、勤奋工作，扎实履职，雷厉风行，精益求精；
- 4、团结同事，互相帮助，同心协力，共同完成企业的各项生产工作任务；
- 5、积极学习，爱岗敬业，不断提高自身综合素质。

第六条员工职责

- 1、牢固树立“质量就是生命”（“顾客就是_____”）的理念，严格贯彻执行产品质量体系（商业职业道德），并落实到生产经营的每个环节，促进产品（服务）质量稳步提高；
- 2、严格遵守产品工艺规程和工艺规程，保守企业生产经营信息、产品工艺与技术研发等商业_____；
- 3、爱护企业公共设施，节约使用水、电、气和办公用品，养成节能减耗为荣、奢侈浪费为耻的良好风尚；

4、自觉接受安全卫生教育，切实提高安全卫生意识，严格遵守安全操作规程，确保人身和财产安全，对违反安全操作规程的错误指挥，每个员工有权予以抵制；

5、每个员工要保持个人良好仪表仪容，保持生产、经营、服务、办公等工作场所整洁，营造优美工作环境；

6、明确自身工作岗位职责，具备岗位基本文化与技能要求。

7、严格遵守企业的劳动纪律，自觉服从企业的管理，以主人翁的姿态从事企业的生产和工作活动。

第三章 招聘录用

第七条 招录工作由企业主管人力资源部门统一____实施。企业根据岗位需求，确定招录员工的具体条件、数量等，通过人力资源市场、招聘洽谈会等途径，以书面形式向社会公布，全面考核，择优录用。

第八条 企业在招录员工时，对应聘员工实行平等的原则，不因民族、种族、地域、性别、年龄、____、身体状况、婚姻等状况不同而受歧视。凡被招用的应聘者必须与原用人单位解除劳动合同。

第九条 应聘者必须符合法定就业年龄和就业条件，具备履行劳动合同的能力。应聘时应持居民____、毕业证、就业登记证等有效证明。

第十条 企业对应聘者如实填写的表格等信息进行审核，对符合条件的，经笔试和面试后，从符合招录条件的对象中择优录用，并及时通知应聘者。

第四章 劳动合同管理

第十一条 人力资源部门为新招用的员工建立个人档案时(含按规定提取的档案材料)，员工必须如实填写员工登记表，____日内出具以下相关证明的原件并提交复印件：

①____和近期免冠____寸照片____张;②家庭住址和____号码;③学历证书;④就业登记证;⑤健康体检表;⑥职业资格证书;⑦发生意外或疾病时联系人和联系电话等。企业一经发现员工提交资料严重失实,可立即解除劳动合同。

第十二条企业招用的员工实行劳动合同制度,自用工之日起____天(法律规定____日内)与员工订立书面劳动合同,并签字盖章,在____天(法律规定____日内)办理录用登记手续,并将劳动合同文本交付员工本人一份。员工不愿签订书面劳动合同的,企业应及时终止劳动关系。

第十三条对录用的员工,企业按规定建立员工名册。职工名册内容有:序号、姓名、性别、____号、参加工作时间、用工起始时间、户籍地址及现住址、用工方式、岗位工种、合同类型、合同起止日期、解除或终止合同日期、解除或终止合同原因、备注等栏目。

第十四条企业自用工之日起与员工建立劳动关系,对新招用员工实行试用期制度。劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期为____天(不得超过一个月);合同期限一年以上不满三年的,试用期为____天(不得超过二个月);三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期为____天(不得超过六个月);试用期包含在劳动合同期限内,计为本企业的工作年限。

第十五条试用期内企业对新招员工的思想品德、劳动态度、工作能力、身体健康等情况进行进一步考核;考核工作在试用期届满前____实施,对不符合录用条件的,企业依法解除劳动合同,且不支付经济补偿。

第十六条企业与员工协商一致,可以变更劳动合同约定的内容,包括合同期限、工作岗位、劳动报酬、违约责任(仅限于服务期约定和竞争限制约定)等。变更劳动合同,均采用书面形式。变更后的劳动合同各执一份。

第十七条员工在规定的医疗期内,女职工在孕期、产期和哺乳期内,劳动合同期满时,劳动合同的期限自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期满为止。

第十八条劳动合同期满企业需要续签劳动合同时，提前____日(法律规定____日)以书面形式通知员工，并在____日内(法律规定____天内)重新签订劳动合同；不再续签的，企业书面提前____日(法律规定____日)通知员工。

第十九条员工提前____日(法律规定____日)以书面形式通知企业，可以解除劳动合同。员工在试用期内提前____天通知企业，可以解除劳动合同。因员工本人原因违反《劳动合同法》规定提前解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者

竞业限制，给企业造成损失的，应当承担赔偿责任。

第二十条有下列情形之一的，企业有权解除劳动合同，且不支付经济补偿：

在试用期内被证明不符合录用条件的；

①严重违反企业规章制度的；

②严重失职，营私舞弊，对企业利益造成重大损害的；

③同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本企业工作任务造成严重影响，或经本企业提出，拒不改正的；

④因以欺诈、胁迫的手段或乘人之危订立或者变更劳动合同而致使劳动合同无效的；

⑤被依法追究刑事责任的。

第二十一条企业单方解除劳动合同时，应事先与工会协商确定，工会认为不符合法律、法规规定或劳动合同约定的，要求纠正的，企业应研究工会意见，并及时将结果书面通知工会。

第二十二条企业对终止或解除劳动合同的员工，在员工办理完毕证件、资料及公用物品等移交手续之日起____天内，为员工办理档案和社会保险关系的转移手续，出具《终止(解除)劳动关系通知单》。对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存两年备查。

第二十三条企业按照《劳动合同法》规定应当向员工支付经济补偿的，在办结工作交接手续后一次性支付。经济补偿的支付标准按员工在本企业的连续工作年限计算，每满一年支付一个月的工资；六个月以上不满一年的，按一年计发；不满六个月的，发给半个月的工资。月工资标准按劳动者终止或解除劳动合同前____个月平均工资确定，最低不低于当地最低工资标准，最高不超过当地上年度职工月平均工资的三倍。

第二十四条企业实行标准工时制度，每周____天，每天____小时工作制，每周不超过____小时。对特殊岗位的员工实行不定时或综合计算工时制(须经工会、职工代表大会或职工大会讨论通过并经市、市(县)区劳动保障行政部门批准)。

第二十五条企业根据生产经营需要，经与工会和员工协商可以依法延长日工作时间，一般每日不超过____小时；因特殊原因确需延长工作时间的，在保障员工的身心健康前提下，每日延长工作时间不超过____小时，但每月不超过____小时。

第二十六条加班加点采取协商的原则，企业不得强迫员工加班。加班加点前，由部门主管汇总加班加点申请表，并于当日下班前____小时交上级部门主管审批。未经报备核准，员工不得私自加班加点，违者不支付加班加点工资。

第二十七条人力资源部门将加班申请表原件存档并进行工时统计，随时稽查核实部门加班情况，对超时加班情况加强监控，及时报告并备案。

第二十八条企业建立劳动考勤制度，记载员工出勤情况，每月____日与员工核对并签字确认，且保存____年(不少于二年)。

第二十九条员工因公外出，无法考勤时，需由部门主管补签证明，并交人力资源部门备案及修正考勤记录。

第三十条员工必须在规定的时间上、下班，不得迟到、早退和旷工。在工作时间内，未经批准不得会见亲友或擅离工作岗位。

第六章休息休假

第三十一条企业确保员工每周至少休息一天。

第三十二条假期规定

1、法定假(共____天)

元旦春节清明节五一节端午节中秋节国庆节薪资

2、部分职工法定假日。

①“三八”妇女节女职工放假半天;②“五四”青年节____周岁以下的青年放假半天。企业群团____可开展公益休闲等活动;若企业根据生产经营需要不能安排休息时,按正常工作时间支付工资;如遇公休日不另补假。

3、带薪年假。员工连续工作满____个月的可申请享受带薪年假,具体休假期限为:

工龄满____年不满____年满____年不满____年____年以上

天数____天____天____天

4、婚假。

项目标准条件备注

一般____天男____周岁,女____周岁结婚

晚婚____天男____周岁,女____周岁结婚一方符合,一方享受;双方晚婚,双方享受。

薪资有薪

5、丧假。员工父母、岳父母、公婆死亡时,有薪假____天。

6、产假。

项目标准简要内容薪资

产假

一般____天其中:产前假____天,产后假____天有薪

难产____天难产增加____天

多胞胎 90+____天每多生产一个婴儿增加产假____天

有薪

流产假____个月内____天流产假应有医院证明

____个月____天

护理假____天晚育的，给予男方护理假____天

7、医疗期。企业实行医疗期制度。员工因病(除打架斗殴外)确需停工治疗，应凭医院证明，可按国家规定享受医疗期；若医疗期累计超过其法定年休假标准的，不再享受当年的年休假。试用期内员工在医疗期内，试用期中止，待医疗期结束后，延续计算。

实际工作年限在本单位工作年限医疗期月数病休时间计算

____年以下____年以下____个月按____个月内累计病休时间计算

____年以上____个月按____个月内累计病休时间计算

____年以上____年以下____个月按____个月内累计病休时间计算

5-____年____个月按____个月内累计病休时间计算

10-____年____个月按____个月内累计病休时间计算

____年____个月按____个月内累计病休时间计算

____年以上____个月按____个月内累计病休时间计算

8、探亲假。工作满一年以上的职工与配偶、父母分居两地，符合《____职工探亲待遇的规定》条件、享受探亲假。

9、工伤假。员工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗，依据部门主管签证及县级以上医院诊断证明或劳动保障行政部门工伤认定结论，企业依法提供工伤医疗和工伤保险等待遇。

10、事假。职工因故请事假(无薪),须事先书面请假,由部门主管核准,交人力资源部门备案。全年事假不得超过____天。

11、紧急假。员工遇有急病或紧急事故,应请同事、家属、亲友、联系人以电话或当面报告部门主管,由部门主管代为办理申请给假。

除特殊规定外,各种假期均包括公休日和法定假日,假期必须连续使用,不得分次使用。

第七章 劳动报酬

第三十三条企业严格执行最低工资规定,员工提供正常劳动工资不低于____市人民政府公布的最低工资标准。

第三十四条企业实行计时工资和计件工资,包括基本工资、加班工资、奖金、津贴和补贴等。计时工资和计件工资以劳动合同约定或单价协议书为准。具体工资结构由企业行政和工会以工资____协商形式决定。

第三十五条企业以现金形式或委托银行代发工资。在支付工资时向员工提供其本人的工资清单(一式二份),员工领取工资时应在工资清单上签名。

第三十六条企业以货币形式按月足额支付员工工资;本月工资于次月____日前支付,如遇法定节假日或休息日,则提前支付。对依法解除或终止劳动合同的员工工资在____日(法律规定____日内)内一次性结清。

第三十七条工作日安排员工延长劳动时间的,按员工____(如计件单价)工资的____%支付加点工资;休息日安排加班的,原则上安排调休,____个月内(法律规定____个月)不能调休的,按____%支付加班工资;法定节假日(含综合计算工时)安排加班的,按____%支付加班工资。

第三十八条实行综合计算工时工作制的员工,在综合计算工时周期内,总的工作时间超过总法定工作时间的部分,视为延长工作时间,企业按员工本人____工资的____%支付加班工资。

第三十九条员工患病或非因工伤停工医疗停止劳动，在国家规定的医疗期内，按照不低于本人标准工资的____%支付病假工资或者疾病救济费，最低不低于当地最低工资标准的____%。

因企业原因造成停工停产的，在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同约定的标准支付劳动者工资；超过一个月工资支付周期的，按照不低于前款规定标准支付生活费。

第四十条因员工本人原因给企业造成经济损失的，企业可要求员工赔偿，其赔偿额从员工当月工资中扣除，每月扣款金额按员工工资的____%(不超过____%)后，发放的工资不低于政府规定的最低工资标准。

第四十一条有下列情况之一，企业依法从员工工资中代扣或减发不属于克扣工资：

- (1) 员工应当缴纳的个人所得税；
- (2) 员工应当缴纳的社会保险费和住房公积金；
- (3) 约定依法赔偿给企业的费用；
- (4) 人民法院发生法律效力的法律文书中载明应由员工承担的抚养费、抚养费、赡养费等；
- (5) 法律、法规、规章规定可以扣除的工资或费用。

第四十二条企业实行绩效管理制度，设立月度奖、季度奖和年终奖。企业人力资源部门具体负责绩效考核的____和实施工作，对员工每月、每季、年度出勤天数、工作态度、工作业绩等进行综合考评后，计核绩效奖金。

第四十三条对依法终止或解除劳动关系的员工，其月度奖、季度奖和年终奖等支付周期未了的工资，企业按照员工实际工作时间折算计发。

第八章劳动安全卫生

第四十四条企业法定代表人对安全卫生工作负总责，各部门具体分工抓落实。企业定期召开安全卫生工作会议，分析安全卫生工作形势，解决企业安全卫生工作重大问题，对违反安全生产法律法规和规程的直接责任人和有关负责人进行处理。

第四十五条企业要依法保证安全生产的有效投入，不断改善劳动作业环境，确保设施设备达到国家安全规定标准。要建立健全各级安全生产责任制和各项安全生产规章制度及操作规程，并严格贯彻落实。建立健全安全生产应急救援方案，定期____演练。严格落实安全生产“三级”培训制度，切实提高员工安全生产经营和按规操作的自觉性。

第四十六条加强职业卫生健康教育，提高员工职业病等防护知识；改善劳动卫生设施设备条件，落实职业病防治措施，促进员工身心健康。

第四十七条定期____安全卫生检查，及时整治各类事故隐患。切实加强安全源头管理，设立危险场所设备警示标志，落实专人负责制度。

第四十八条各部门要做好岗中检查、岗后自查工作，建立登记、建档、监督制度。在发生火灾、触电、毒气泄露等时，应立即向上级报告，并拨打火警 119 和急救 120 电话。

第四十九条企业食堂要按照食品卫生法律规定，定期清洗消毒，严防食品霉烂变质，防止食物中毒事故。

第五十条对符合工伤认定条件的，企业在____个月之内向劳动保障行政部门提出工伤认定申请，医疗期内依法支付医疗费和生活费等相关待遇，伤残评定等级后，依法支付相关待遇。

第五十一条员工发生伤亡事故，经劳动保障行政部门认定为工伤事故的，企业按《工伤保险条例》承担相应赔偿责任。

第九章 社会保险和福利

第五十二条企业严格按照国家及地方有关社会保险的规定，参加社会保险，按时足额缴纳养老、医疗、失业、工伤和生育保险费，费用依法由企业和个人分担。

第五十三条企业及时为员工提供工作需要的劳动保护用品；对从事高温和繁重体力劳动等工作的员工实行一定的补贴制度；定期____员工进行体检，对从事接触职业病危害作业的劳动者按《职业病防治法》规定处理。

第五十四条企业将不定期的举行如春游、运动会、劳动竞赛和合理化建议等活动来丰富员工的业余生活，增加企业的凝聚力。

第十章培训管理规定

第五十五条企业实行岗前培训、职业培训、转岗培训和专项技术培训等制度，促进员工综合技能素质的不断提升，确保企业生产经营的正常运转。

第五十六条企业人力资源部门对新招用的员工于报到当日____岗前培训，具体内容有企业简介、劳动合同与员工守则、工作注意事项、安全卫生、品质观念、行为规范等教育，使新招用的员工基本了解工作流程以及生活辅助功能等情况。

第五十七条为满足岗位需求，提高员工适应工作的能力，企业开展职业培训。主要内容有管理技巧、沟通艺术、操作技能、供销采购、技术研发等。

第五十八条对新任岗位调(转)岗的员工，企业采取分类、分岗等形式，进行有序转岗培训，促进员工工作技能的提高，尽快适用新岗位要求。

第五十九条企业对专门管理、技术等人员经过____、人力资源等部门筛选后，对选送进行专项技术培训的员工，企业与其订立协议，约定服务期。如员工违反服务期约定的，按照尚未履行月数(或按年)所应分摊的培训费用支付违约金。

第十一章保密制度与竞业限制

第六十条商业____是指不为公众所知悉，能为企业带来经济利益，具有实用性并经企业采取保密措施的技术信息和经营信息，以及企业依法律规定或者有关协议的约定，对外承担保密义务的事项。

第六十一条本企业商业____的技术信息包括技术方案、工程设计、制造方法、配方、工艺流程、技术指标、计算机软件、实验数据、实验结果、图纸、样品、模型、模具、技术文档、操作手册等等；经营信息包括客户____、客户订单、营销计划、采购资料、财务资料、进货渠道、产销策略、经营目标、经营项目、管理诀窍、货源情报、内____文件、____、经济合同、合作协议等等。

第六十二条企业文件资料等分为 a、aa、aaa 三个等级，实行专人负责管理。建立文件、资料登记、借用、保密等制度，全体员工必须严格遵守。aaa 级文件资料等应存放在有保密设施的文件柜中；借用文件资料等须经____批准；不得在公共场所谈论企业____事项和交接____文件资料等。

第六十三条不得私自拷贝、复印、摘录文件资料等，更不得向外传播。确因工作需要复印时，应经____批准，并妥善做好保存和保管工作；对不再需要保存和保管的文件资料等，应按规定返回管理部门或根据要求进行销毁。

第六十四条员工调职或离职时，必须将本人保管的____文件资料或其他物品，按规定移交给企业____，不得随意移交给其他人员。

第六十五条企业根据实际情况和需要，与知悉或可能知悉企业商业____的和负有保密义务员工，另行签订《保密协议》，内容包括保密的内容、范围、权利、义务、期限、保密费和违约责任等事项。未经企业许可，任何员工在职期间不得自营或者为他人经营与企业同类的产品和项目。

第六十六条对于利用职务发明创造，申请专利的权利属于企业，利用本单位的物质技术条件所完成的发明创造，单位与发明人或设计人协议订立合同的，专利申请权和专利权的归属，根据合同约定进行处理。

第十二章女职工及未成年工保护

第六十七条企业不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资待遇，或者解除劳动合同。

第六十八条女职工在月经期间，不安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

(3)违反操作规程损坏设备、工具，浪费原材料，造成企业经济损失____元以上的；

(4)盗窃、____、侵占或故意损坏企业财物，造成企业经济损失____元以上的；

(5)违反企业保密制度，泄露企业商业____；

(6)有其他与上述情形情节相当的。

第九十二条有下列情形之一的员工，经查为属实，书面告知员工相关理由后，按照法定程序给予解除劳动关系：

①订立劳动合同时，作虚假意思表示或提供虚假信息等，使本企业误信而遭受损害的；

②上班时间内在禁止吸烟的场所抽烟，对本企业利益造成重大损害的(损害金额达____万元以上)；

③对企业负责人及其家属和各级业务主管或员工等，存有恐吓、强暴、压迫或重大侮辱行为的；

④故意损耗设备、工具、原料、产品或其它企业所有物品或故意泄露技术上、经营上的____，致本企业蒙受损害的；

⑤连续旷工____日或一年内累计旷工达____日以上的；

⑥被依法追究刑事责任的；

⑦其他法律法规规定的情形。

第九十三条对员工的违纪处理，由违纪员工所在的部门主管根据本规章制度相关条款提出书面处理意见，提交人力资源部门审核，并征求工会意见后，再由人力资源部门提交____审批。经批准后，由人力资源部门向违纪员工送达处理决定书，处理决定包括员工违纪事实、违纪证据、处理原因、处理依据、处理结果等五项内容。整个处理过程不得超过____日。

对职工的处理均以一定形式记录在案，个别典型的违纪案件，可在一定范围内公开处理结果，以教育他人。

第九十四条员工对企业处理不服的，享有申诉权利。通常申诉程序为：向人力资源部门申辩事实与理由，由人力资源部门牵头，____企业工会、申诉人所在部门等进行调处。

第九十五条本规章制度中，员工三次嘉奖相等于一次小功，三次小功相等于一次大功；三次小警告相等于一次小过，三次小过相等于一次大过。员工受到记大过的，单位有权解除与员工的劳动关系。

第十四章 劳动争议

第九十六条劳动争议调解委员会由员工代表、企业代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

第九十七条劳动争议发生后，当事人应当协商解决；不愿协商或者协商不成的，可向本企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可向当地劳动争议____申请仲裁。当事人也可以直接向当地劳动争议____申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第十五章 附则

第九十八条本规章制度是劳动法律、法规、规章规定的具体化，本规定与现劳动法律、法规、规章不一致的，以现行劳动法律、法规、规章的规定为准。

第九十九条本规章制度与____合同(工资____协商协议)有抵触的,以____合同(工资____协商协议)为准。

第一百条本规章制度未尽事宜或法律规定更新时,通过通告的形式补充或更新。

第一百零一条本规章制度已由员工代表大会(或全体员工)讨论和审议(或通过),并张榜公布。本企业向每位员工发放《企业劳动用工规章制度手册》,以此作为已向员工公示的证明。

第六十九条女职工在怀孕期间,企业不安排孕期禁忌从事的劳动,企业不在正常劳动日以外延长劳动时间;对不能胜任原劳动的,应当根据医院有关证明,予以减轻劳动量或者安排其它劳动。怀孕七个月以上(含七个月)的女职工,企业一般不得安排其从事夜班劳动。

第七十条已婚女职工有不满一周岁婴儿的,每天可为婴儿哺乳____小时(包括人工喂养)。多胞胎生育的每多哺乳一个婴儿,每次哺乳时间增加____分钟。

第七十一条女职工在哺乳期内,企业不安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的劳动,不得延长其劳动时间,不安排其从事夜班劳动。

第七十二条本企业禁止使用未满____周岁的童工。

第七十三条已满____周岁但未满____周岁的员工属未成年工,企业安排未成年工上岗前免费提供身体检查。并持《未成年工健康检查表》等相关资料向当地劳动保障行政部门申请用工备案。

第七十四条未成年工上岗前,企业专门对其进行有关的职业安全教育、培训等。

第七十五条对未成年工上岗的劳动安排,根据其健康检查的结果而定;对不能胜任原劳动岗位的,予以减轻劳动量或安排其它劳动。

第七十六条对未满期十八周岁的未成年员工企业不安排其从事矿山下井、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第七十七条企业严禁安排未成年工进行加班加点工作。

第十三章奖励与惩戒

第七十八条为增强员工责任感，激发员工积极性和创造性，提高生产经营工作效率，企业对表现优秀、成绩突出的员工实行精神奖励和物质奖励，奖励分为表扬、嘉奖、记功、晋职，发放一次性奖金。

第七十九条员工思想品德优良，关心企业，遵规守纪，服从安排，超额完成工作任务，评为优秀员工的，企业给予通报表扬外，一次性奖励____元。

第八十条有下列情形之一者，给予嘉奖，一次性奖励____—____元：

- ①在企业的各种技能业务竞赛中名列前三名的；
- ②生产工作中，一次性为企业节约资金____—____万元；
- ③对外活动中，为企业一次性挽回经济损失____万元以上者；
- ④提出合理化建议，有效提高企业生产管理水平的；
- ⑤提出并实施小革新、小创造、小发明等，有效改进生产工艺和品质的；
- ⑥为维护企业声誉，树立企业形象受到伤害的。

第八十一条对有下列情形之一的员工，除给予通报表扬外，视情另给予记功、晋职，一次性奖励____—____元：

①提出生产经营、技术改进、管理制度具体方案，经执行确有成效，产生效益，贡献较大的；

②为企业节约能源、降低成本、优化环境等，节约成本____万元的，创造效益____万元；

③为保护公共财产，奋不顾身，处置得当，有突出表现，使国家和企业利益免受重大损失的；

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/955022013010011331>