

版权所有
未经授权
不得使用

中国电力工程顾问集团新能源有限公司标准 人 力 资 源 管 理 体 系 文 件

Q/NESC RL28-2022

劳动合同管理实施细则

2021-12-10发布

2022-06-30修订

中国电力工程顾问集团新能源有限公司 发布

前 言

为完善劳动合同管理，根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等法律法规和两级集团相关管理规定，结合中国电力工程顾问集团新能源有限公司实际情况，制定本细则。

本办法由人力资源部归口管理。

本标准起草人：姜帆

本标准校核人：宿栋华

本标准审核人：魏兴民

本标准批准人：刘建强

中国电力工程顾问集团新能源有限公司标准
人力资源管理体系文件
劳动合同管理实施细则

Q/NESC RL28-2022

页码：1/14

中国电力工程顾问集团新能源有限公司 劳动合同管理实施细则

第一章 总则

第一条 为进一步完善中国电力工程顾问集团新能源有限公司（以下简称公司）劳动合同管理，根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等法律法规和两级集团相关管理规定，结合公司实际，制定本实施细则。

第二条 本实施细则适用于公司本部及各分公司。

第三条 公司与劳动者在订立、履行、变更、续订、解除或终止劳动合同时，按本实施细则有关条款执行。

第二章 劳动合同的订立

第四条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。劳动合同由公司与劳动者协商一致，以书面形式订立，经双方在劳动合同文本上签字或盖章后生效。劳动合同一式三份，公司和劳动者各执一份，另一份存劳动者人事档案。

第五条 劳务派遣人员、劳务借用、非全日制、退休返聘以及通过社会合作或业务外包形式承担公司工作任务的人员等，不纳入签订劳动合同人员范围。

第六条 公司新增用工订立劳动合同，应符合中国能建集团劳动用工管理相关规定，满足公司招聘引进的基本条件，确保人均效益指标稳步增长的前提条件，统筹做好新增用工与人均效益指标协调增长。

第七条 劳动合同由公司法定代表人或其书面委托的代理人与劳动者订立。

第八条 公司自用工之日起，双方须在一个月内订立书面劳动合同。因劳动者个人原因 15 日内未订立书面劳动合同的，公司须向其发出限期订立劳动合同书面通知。自用工之日起一个月内，劳动者仍不与公司订立书面劳动合同的，公司须及时终止用工并办理有关手续。

第九条 劳动合同双方当事人负有相互如实告知义务。公司与劳动者初次订立劳动合同前须完成以下工作：

（一）劳动者应如实提供相关资料，并签字确认资料真实有效；

（二）公司应充分了解劳动者的基本情况，包括但不限于道德品行、学习和工作经历、资质条件、健康状况、与其他单位劳动合同解除或终止等有关情况；

（三）公司应如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、企业规章制度清单、试用期考核标准和转正条件以及劳动者要求了解的其他情况。

第十条 从事涉及公司商业秘密、知识产权的岗位，在订立劳动合同同时根据《中华人民共和国劳动合同法》相关条款订立保密协议，约定竞业限制条款。

第十一条 公司为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与劳动者订立协议，约定违约责任。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向公司支付违约金。违约金的数额不得超过公司提供的培训费用。公司要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

第十二条 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。根据不同用人需求，除已签订无固定期限劳动合同在公司内部调动的员工、接收的退役军人(军官、军士、义务兵)和退出消防员军龄 10 年及以上的外，公司不得直接签订无固定期限劳动合同。

第十三条 公司与新录用的应届毕业生、系统外调入人员、社会招聘人员首次订立劳动合同，应签订固定期限或以完成一定任务为期限的劳动合同。固定期限劳动合同的期限在本实施细则规定的区间内由公司与劳动者双方协商确定，以完成一定任务为期限的劳动合同由公司与劳动者约定以某项工作的完成为期限。

第十四条 公司接收的退役军人和退出消防员，其服役年限计算为工龄，与公司工作年限累计计算，享受国家和公司规定的与工龄有关的相应待遇。

第十五条 首签固定期限劳动合同的期限，按下列原则确定：

(一) 公司新录用的应届毕业生，本科及以上学历的首签 3~8 年固定期限劳动合同；

(二) 公司接收的退役军人(军官、军士、义务兵)和

退出消防员军龄 10 年以下的，首签 3～8 年固定期限劳动合同；

（三） 社会招聘人员，首签 3～8 年固定期限劳动合同；

（四） 公司与被聘用的外国人应依法订立劳动合同，劳动合同的期限最长不得超过 5 年；

（五） 市场化选聘的经营者或特殊人才，劳动合同期限另行约定。

第十六条 公司与劳动者初次订立劳动合同时，除接收的退役军人（军官、军士、义务兵）和退出消防员外，要约定试用期，试用期按劳动合同法第十九条规定执行，用人部门、分公司应明确试用期考核标准、考核流程、转正条件。公司要按用工需求和岗位标准严格进行考核，规范考核记录，反馈考核结果。考核合格者及时转正，未通过试用期考核的，公司应向劳动者说明理由，并及时解除劳动合同。

第十七条 同批次录用人数较多时，应统筹考虑合同签订时间和终止时间，合理确定合同期限，形成梯次结构，避免合同集中到期对企业产生影响。

第十八条 有下列情形之一的，除员工主动提出续订固定期限劳动合同外，公司应与其签订无固定期限劳动合同：

（一） 员工在公司连续工作满 10 年的；

（二） 员工连续两次与公司订立固定期限劳动合同，且符合续订劳动合同条件，公司再次续订劳动合同的；

（三） 公司自用工之日起满一年不与员工订立书面劳动

合同的，视为公司与员工已订立无固定期限劳动合同。

第十九条 对从事阶段性、临时性和季节性工作以及从事有一定周期的项目工程管理人员，可订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同，约定工作任务完成后劳动合同终止。

第二十条 公司不得录用与其他公司有劳动关系的人员。人力资源部在录用、调入新员工时应要求其出具终止、解除劳动合同证明，以及其他能证明该劳动者与任何其他公司不存在劳动关系的凭证后，方可与其签订合同。

第二十一条 订立劳动合同时，下列情形合同无效或部分无效：

- （一） 采取欺诈、胁迫等手段或乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同的；
- （二） 公司免除自己的法定责任、排除员工权利的；
- （三） 违反法律、行政法规强制性规定的。

第二十二条 对劳动合同的无效或部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或人民法院确认。劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十三条 订立劳动合同后，人力资源部应建立员工名册备查。员工名册应当包括员工姓名、性别、身份证号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起止时间、劳动合同期限等内容。员工住址及联系方式等信息发生变化，应及时告知人力资源部予以变更。

第三章 劳动合同的变更

第二十四条 公司发生合并或者分立等情况，原劳动

合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的公司继续履行。原劳动合同的变更按照国家法律法规执行。

第二十五条 公司变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。原劳动合同的变更按照国家法律法规执行。

第二十六条 公司与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应采用书面形式。变更后劳动合同文本由公司和劳动者各执一份，一份存劳动者人事档案。

第四章 劳动合同的续订

第二十七条 公司应根据企业发展战略和业务需求、生产经营等情况，决定企业用人方向和续订需求。

第二十八条 劳动合同的续订，须履行考核及审批流程。

第二十九条 劳动合同的续订，应进行专项考核。用人部门、分公司应配合人力资源部根据岗位类别，制定不同的考核内容，明确续订条件和评价标准，定期对员工劳动纪律、专业技能、工作绩效、工作能力等进行考核，形成完整的考核记录和年度考核评价档案。

第三十条 用人部门、分公司应配合人力资源部在劳动合同到期前半年，根据员工履行劳动合同的情况及劳动合同期内的考核记录，对员工进行劳动合同续订专项考核。考核合格，如双方都有续订意愿的，按照续签流程续订劳动合同。考核不合格，劳动合同期满后应及时终止。

第三十一条 劳动合同续订应按以下流程办理：

（一）部门（分公司）考核。员工所在部门（分公司）根据考核办法对员工进行考核，提出是否续订意见。

（二）部门（分公司）分管领导审签。部门（分公司）分管领导根据部门（分公司）考核意见，签署审核意见。

（三）人力资源部审核。人力资源部根据部门（分公司）及分管领导意见，提出审核意见，形成专题上会材料。

（四）相关决策会议审议。考核结果和续订劳动合同议题须经公司相关决策会议审议，明确是否续订，并形成会议纪要。

（五）续订手续办理。根据会议决议，在劳动合同期满后一个月内，办理劳动合同续订手续。

（六）报备。公司每年度须将续订劳动合同员工名册报上级人力资源管理部门备案。

第三十二条 以下情形，符合特殊情况续订劳动合同的条件：

（一）固定期限的劳动合同期满后，因公司方面的原因未办理终止或续订手续而形成事实劳动关系的，视为续订劳动合同，公司应及时与员工协商办理续订劳动合同手续；

（二）劳动合同期满，根据劳动合同法第四十二条规定，存在公司不得解除合同情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失。

第三十三条 公司与外国人签订的劳动合同期满时，如需续订，公司应在原合同期满前三十日内，报劳动行政部门审批，经批准并办理就业证延期手续。

第五章 劳动合同的解除和终止

第三十四条 公司与员工双方协商一致，可以解除劳动合同。

第三十五条 劳动者提前三十日以书面形式通知公司，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知公司，可以解除劳动合同。

第三十六条 过失性辞退。员工有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同，且不支付经济补偿金。

（一）在试用期内被证明年龄、学历、身体状况、业务能力和技术水平不能胜任本岗位工作等不符合录用条件的；

（二）严重违反劳动纪律或公司规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给公司造成重大损害的；

（四）员工同时与其他公司建立劳动关系的；

（五）员工以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使公司在违背真实意思情况下订立或变更劳动合同的；

（六）员工被依法追究刑事责任的；

第三十七条 严重违反公司规章制度的，可以解除劳动合同，包括但不限于以下情形：

（一）连续旷工时间超过 15 天，或一年以内累计旷工时间超过 30 天的；

（二）不遵守劳动安全规程、技术规程规范等文件规定，违章指挥造成重大安全生产事故的；

（三）擅离职守，或无正当理由拒不服从调度和指挥，直接造成重大安全生产事故的；

（四）在工作时间或工作场所内打架斗殴、寻衅滋事，扰乱正常生产工作秩序，受到公安机关行政拘留处罚，给企业造成严重不良影响的；

（五）在受处分期间发生违反劳动纪律行为，情节严重的。

第三十八条 非过失性辞退。有下列情形之一的，公司提前三十日以书面形式通知员工本人，或额外支付员工一个月工资后，可以解除劳动合同。其额外支付的工资应当按照员工上个月的工资标准确定。

（一）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工作的；

（二）员工不能胜任工作，经培训或调整工作岗位，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，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内容达成协议的。

第三十九条 经济性裁员。有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或裁减不足二十人但占公司员工总数百分之十以上的，公司提前三十日向工会或全体员工说明情况，听取工会或员工的意见后，裁减人员方案经向当地劳动行政部门报告，可以裁减人员：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难，被列为“僵尸企业”或“特困企业”，需要进行裁减人员的；

（三）企业转产、重大技术革新或经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第四十条 员工有劳动合同法第四十二条规定情形的，公司不得依据“非过失性辞退”和“经济性裁员”的规定条款解除劳动合同。

第四十一条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满，不含劳动合同法第十四条规定情形，劳动合同双方当事人一方表示不再续签的；

（二）以完成一定工作任务为期限劳动合同期满的；

（三）员工达到法定退休年龄或开始依法享受基本养老保险待遇的；

（四）员工死亡，或被人民法院宣告死亡或宣告失踪的；

（五）公司被依法宣告破产的；

（六）公司被吊销营业执照、责令关闭、撤销或公司提前解散的；

（七）法律法规规定的其他情形。

第四十二条 员工患职业病或因工致残，被鉴定为一至六级伤残的，公司应与其保留劳动关系，若本人提出解除或终止劳动合同，公司可与其解除或终止劳动合同。被鉴定为七至十级伤残的，劳动合同期限已满的可以终止劳动合同，期限未了的经本人提出可以解除劳动合同。

第四十三条 对因个人原因，长期脱离工作岗位的人员（连续时间超过15天），经公司下达返岗通知后仍未返岗的，依法解除劳动合同。主要包括以下情形：

（一）长期旷工人员。指符合本实施细则第三十一条第

一款规定情形的人员。

（二）长期病休人员。指患病或非因公负伤病休医疗期满后长期不归人员，或提供虚假病休证明骗取病休长期脱岗人员。

（三）长期外借人员。指与公司签订外借协议，但借用期满后长期不归人员，或不到借用单位履行借用协议长期脱岗人员。

（四）长期学习人员。指未经公司同意在外学习长期脱岗人员，或学习协议期满后长期不归人员。

（五）长期出国人员。指因公、非因公出国期满后长期不归人员，或不履行出国协议长期脱岗人员。

第四十四条 公司不得为员工违规办理内部退养手续，对停薪留职、“两不找”等历史遗留问题应按集团公司《关于清理不在岗员工劳动关系的通知》要求办理直至解除或终止劳动合同。

第六章 解除、终止劳动合同的程序

第四十五条 事实认定。公司解除、终止员工劳动合同，应做到事实清楚，证据充分，定性准确，手续完备。

（一）凡属违反劳动管理规定的行为，由公司人力资源等部门提供调查笔录、旷工考勤记录等事实认定材料；

（二）违反安全管理规定的行为，由安全生产管理等部门提供事实认定材料；

（三）工作失职、违纪的行为，由纪检等部门提供事实认定材料；

（四）违法犯罪行为，以公安机关、司法机关作出的处

罚决定书、判决书等作为事实认定材料；

（五）其他应予解除、终止劳动合同的行为，由相关职能部门提供事实认定材料。

第四十六条 解除流程。公司在单方解除劳动合同时，应按以下流程办理相关手续：

（一）由公司人力资源部根据事实认定材料提出处理意见；

（二）公司履行劳动合同法第四十三条规定的与工会沟通协调程序，包括通知工会、研究工会意见、将处理结果书面通知工会等；

（三）征求工会意见后，经公司相关决策会议作出解除劳动合同处理决定，同时开具解除劳动合同通知（证明）书；

（四）公司应在自解除劳动合同之日起十五日内，为员工办理档案和社会保险关系转移手续。

第四十七条 结果送达。公司应当及时将解除（终止）劳动合同通知书直接送达员工本人。送达后必须由送达人和收件人双方在送达回证上签字。收件人拒绝签收的，可采取公证送达或拍照、录像送达。不能直接送达的，可采取邮寄（挂号信或特快专递）形式送达。既不能直接送达，也不能邮寄送达的，可在地市级以上公开新闻媒体上公告送达。送达后要保存好相关证据。

第四十八条 经济补偿金按下列标准计算。

（一）经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，按半个月计算。

（二）劳动者月工资高于公司所在直辖市、设区市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。月工资指劳动者在劳动合同解除或终止前十二个月的平均工资。

（三）经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资、奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同终止或解除前 12 个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满 12 个月的，按实际工作的月数计算平均工资。

第四十九条 劳动合同终止和解除经济补偿金支付情况见附录。

第七章 附则

第五十条 公司的法定代表人或行政正职是公司劳动合同管理的第一责任人。人力资源部是公司劳动合同管理的责任部门，负责建立健全劳动合同管理的各项制度，加强做实基础工作，具体办理企业与员工订立、履行、变更、解除或终止劳动合同等事宜。

第五十一条 公司违反本实施细则规定，对与员工逾期不签订劳动合同；对应解除（终止）劳动合同员工未及时解除（终止）；或对员工处理因事实不清，证据不足，程序不符，发生劳动争议案件败诉等情况的，根据有关规定，由上级单位追究公司负责人及相关部门责任。

第五十二条 京外分公司可参照本细则执行，也可根

据本实施细则，结合分公司实际情况，细化完善分公司劳动合同管理制度。

第五十三条 公司境内机构使用外籍雇员劳动合同的管理按《外国人在中国就业管理规定》执行。公司境外机构使用的外籍雇员劳动合同的管理按所在地的相关法律规定执行。

第五十四条 本实施细则由公司人力资源部负责解释。本实施细则未尽事宜，依照国家法律、法规执行。

第五十五条 本办法由公司人力资源部负责解释，自印发之日起施行，原《劳动合同管理实施细则》（Q/NESC RL28-2020）同时废止。

附录：1. 劳动合同终止和解除经济补偿金支付情况一览表

附录 1

劳动合同终止和解除经济补偿金支付情况一览表

解除和终止		条件	期限	经济补偿金
协商解除	单位提出	不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，都可以协商解除	无要求	需支付
	员工提出		无要求	不需支付
单位解除的情形	即时通知解除劳动合同（过失性解除劳动合同）	试用期内不符合录用条件	随时	无需支付
		严重违纪	随时	无需支付
		造成重大损害	随时	无需支付
		兼职，对本职工作有严重影响或经提出拒不改正的	随时	无需支付
		以欺诈、胁迫手段或者趁人之危订立劳动合同	随时	无需支付
		被追究刑事责任	随时	无需支付
	预告通知解除（非过失性解除劳动合同）	患病或非因工负伤医疗期满不能从事原工作，也不能从事另行安排的工作	提前30天或支付一个月工资	需支付
		不能胜任工作，经培训或调岗后仍无法胜任的	提前30天或支付一个月工资	需支付
		劳动合同无法履行且无法达成变更劳动合同协议的	提前30天或支付一个月工资	需支付
	裁员解除	破产；经营困难；转产、重大技术革新或者经营方式调整；客观情况发生重大变化	履行法定程序后可以裁员	需支付
员工解除的情形	提前30天通知解除	不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，劳动者都可以提前30天通知解除劳动合同	提前30天通知	无需支付
	提前3天通知解除	在试用期内	提前3天通知	无需支付
	随时通知解除	未提供约定的劳动保护和条件	随时通知	需支付
		未按时足额支付劳动报酬	随时通知	需支付
		未依法缴纳社会保险费	随时通知	需支付
		规章制度违法损害劳动者利益	随时通知	需支付
		以欺诈、胁迫的手段或者趁人之危订立劳动合同的	随时通知	需支付
		法律法规规定的其他情况	随时通知	需支付

	无需通知 立即解除	以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的	立即解除，无需通知	需支付
		违规违章强令冒险作业	立即解除，无需通知	需支付
劳动 合同 终止	劳动合同期 满的	公司不同意续订的		需支付
		公司降低劳动条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的		需支付
		公司维持或者提高劳动条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的		无需支付
	劳动者开始享受基本养老保险待遇的		无需支付	
	劳动者死亡、或被法院宣告死亡或失踪的		无需支付	
	单位被宣告破产		需支付	
	被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者公司决定提前解散的		需支付	
	法律、行政法规规定的其他情形		无需支付	
不得 解除 或需 逾期 终止 的情 形	从事接触职业病危害作业的劳动者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			
	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			
	患病或者负伤，在规定的医疗期内的			
	女职工在孕期、产期、哺乳期内的			
	在单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年			
	法律、行政法规规定的其他情形			

赔偿金：公司违法解除或者终止劳动合同的，应当按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。《劳动合同法实施条例》第 25 条规定：公司违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第 87 条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。