

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。



附件：

广东众和化塑股份公司



附 录

附录一：公司主要业务板块及主要产品介绍。本附录旨在向投资者详细介绍公司的核心业务领域及其主要产品线，以便投资者更好地了解公司的经营状况和未来发展潜力。

附录二：公司主要财务指标及经营数据。本附录列出了公司过去几个财年的主要财务指标，包括营业收入、净利润、总资产、净资产等，以及相关的经营数据，如产量、销量等，以供投资者参考。

附录三：公司主要客户及供应商名单。本附录列出了公司主要的客户和供应商，以及与之建立的合作关系，以便投资者了解公司的市场地位和供应链情况。

附录四：公司主要研发项目及进展情况。本附录介绍了公司目前正在进行的研发项目，包括新材料的研发、新工艺的改进等，以及项目的进展情况，以便投资者了解公司的技术创新能力。

附录五：公司主要子公司及参股公司情况。本附录列出了公司的主要子公司和参股公司，以及它们的主要业务和财务状况，以便投资者了解公司的整体业务布局。

附录六：其他重要事项

附录六：其他重要事项。本附录列出了公司其他重要的事项，包括重大诉讼、仲裁、行政处罚等，以及对公司经营产生重大影响的其他事项。

附录七：公司未来发展规划及战略目标。本附录介绍了公司的未来发展规划和战略目标，包括业务拓展计划、研发投入计划等，以便投资者了解公司的长期发展愿景。

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，劳动合同期限按公司用工期限一致。

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

(五) 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。协议内容包括培训费用、培训期限、培训材料

用的，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

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 劳动合同的变更、解除和终止

第一节 劳动合同的变更

劳动合同订立后，因主客观情况发生变化，经当事人协商一致，可以对劳动合同的内容进行变更。

有下列情形之一的，用人单位可以与劳动者协商变更劳动合同：

- （一）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的；
- （二）劳动合同订立时所依据的法律、法规、规章和规章发生变化的；

变更劳动合同应当采用书面形式，变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第二节 劳动合同的解除

劳动合同解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前终止劳动关系的法律行为。

劳动合同解除分为法定解除和约定解除两种。法定解除是指符合法律规定的条件时，当事人一方或双方可以单方解除劳动合同。

有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- （一）劳动者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，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

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他人 2 次及以上的；

17、在全国两会、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〔2010〕7 号）中的违法

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

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，原承包业务组，其他单位承接，原承包组

各走的

第二十八条 员工有下列情形之一的，除员工本人申请外，公司不得解除劳动合同：

(一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业病健康检查

或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

(二) 在本单位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

(三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第二十九条 有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同：

(一)

(二) 严重违反公司规章制度

(三) 严重失职，营私舞弊，给公司造成重大损害的；

(四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

(五) 因本法第二十六条第一款第二项规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 被依法追究刑事责任的。

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且劳动合同终止的，按照国家工伤保险条例的有关规定

处理。用人单位应当为丧失或者部分丧失劳动能力的劳动者缴纳工伤保险费，劳动者享受工伤保险待遇。

第三十一条 劳动合同的解除

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（四）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（五）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（六）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（七）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（八）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（九）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

第三十二条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十三条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（四）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（五）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（六）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（七）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（八）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（九）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（十）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（十一）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（十二）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（十三）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（十四）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（十五）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（十六）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（十七）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（十八）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（十九）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（二十）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(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

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上年度公布的本地区上年度月平均工资

第二十六条 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

日以前解除或终止劳动合同的，经济补偿按国家和本省有关规定支付；2008年1月1日以后解除或终止劳动合同的，经济补偿按本办法第三十五条执行。

第二十七条 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

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。

附则三十三

第十四条 劳动合同履行过程中发生劳动争议，当事人可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

本合同一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等法律效力。

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通知员工。

员工因个人原因提出解除劳动合同的，应当提前30日通知用人单位，并书面通知工会。

员工因个人原因提出解除劳动合同的，应当提前30日通知用人单位，并书面通知工会。

员工因个人原因提出解除劳动合同的，应当提前30日通知用人单位，并书面通知工会。

员工因个人原因提出解除劳动合同的，应当提前30日通知用人单位，并书面通知工会。

员工因个人原因提出解除劳动合同的，应当提前30日通知用人单位，并书面通知工会。

员工因个人原因提出解除劳动合同的，应当提前30日通知用人单位，并书面通知工会。

员工因个人原因提出解除劳动合同的，应当提前30日通知用人单位，并书面通知工会。

员工因个人原因提出解除劳动合同的，应当提前30日通知用人单位，并书面通知工会。

员工因个人原因提出解除劳动合同的，应当提前30日通知用人单位，并书面通知工会。

员工因个人原因提出解除劳动合同的，应当提前30日通知用人单位，并书面通知工会。

第五十一条 对违反本办法的单位，公司可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、终止劳动合同过程中发生劳动争议，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 本办法所称送达是指：直接送达、留置送达、公告送达、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。