



北京劳动保障职业学院国家骨干校建设资助项目
复旦卓越·人力资源管理和社会保障系列教材

劳动关系管理实训

孙立如 编著



北京劳动保障职业学院国家骨干校建设资助项目
复旦卓越·人力资源管理和社会保障系列教材

劳动关系管理实训

孙立如 编著

丛书编辑委员会

编委会主任 李继延 李宗泽

编委会副主任 冯琦琳

编委会成员 李琦 张耀嵩 刘红霞 张慧霞

郑振华 朱莉莉

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系管理实训/孙立如编著. —上海:复旦大学出版社,2014.7
(复旦卓越·人力资源管理和社会保障系列教材)
ISBN 978-7-309-10658-9

I. 劳… II. 孙… III. 劳动关系-管理-高等学校-教材 IV. F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 095152 号

劳动关系管理实训

孙立如 编著

责任编辑/宋朝阳

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编:200433

网址:fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853

外埠邮购:86-21-65109143

上海浦东北联印刷厂

开本 787 × 1092 1/16 印张 16 字数 370 千

2014 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-10658-9/F · 2044

定价:39.00 元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。
版权所有 侵权必究

前言

Qianyan

和谐是党的十六大以来一系列方针政策的精髓,而劳动关系的和谐稳定是社会和谐的基础。近年来,随着《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》等新法的实施,劳动关系双方的利益日渐公开化、法制化,社会各界也越来越重视劳动关系的规范管理。而作为培养应用型人才的高等职业院校,劳动关系管理也越来越成为人力资源管理、劳动与社会保障、劳动关系管理等公共管理类专业核心能力的重要组成部分,这些专业相继开设了《劳动关系管理实训》课程。为了满足高职院校开设此课程的需要,作者结合多年来从事劳动关系管理咨询、教学研究和高职院校项目化课程改革的经验,编写了此书。本书的特点主要体现在如下几个方面:

1. 按高职院校项目化课程的要求设计内容体系。现代的高职教学模式是以项目导向、任务驱动为原则,而本教材采用项目化教学体系,在项目之下设置不同的工作任务,将“教、学、做”一体化作为本书编写的一个指导思想。

2. 按劳动关系的运行环节设置工作项目。本教材按劳动关系运行环节及特殊劳动关系运行设置工作项目,共设置了10个工作项目:建立劳动关系管理、履行劳动关系管理、变更劳动关系管理、解除劳动关系管理、终止劳动关系管理、劳务派遣用工管理、非全日制用工管理、集体协商与集体合同管理、劳动规章制度管理、劳动争议处理。

3. 用实践中的典型案例构筑的学习情境引出学习任务。教材每个学习任务均以情境案例为依托安排具体的工作任务,学生在典型情境中以完成学习任务为目标边学边做。

4. 学习任务与工作任务并行。在每个项目下,设置若干学习任务,帮助学生理解所学知识,并教会他们具体的工作方法,在实操演练部分,又设置了若干工作任务,旨在让

学生巩固、强化并拓展学习内容,从而提高处理问题的职业能力。

5. 考虑到劳动关系管理的实际需要和学生的实际需要,对内容的选取,遵循“理论够用”“技能过硬”的原则,在本书的每个项目下编有简单的相关知识链接,简单介绍相关的理论知识。本书的重点在业务技能与实操演练。在每个项目具体的工作任务下,又给出了业务示例和实操演练的内容,以帮助学生消化、掌握劳动关系管理各个环节的操作技能。

本书既可以作为高职院校项目化课程——劳动关系管理的教材,也可以作为用人单位人力资源管理人员、劳动关系管理人员实际操作的参考书。

编 者

2013年9月于北京

目 录

Mulu

项目一 建立劳动关系管理	1
学习任务一 劳动合同制实施细则的拟定	1
学习任务二 劳动合同书的拟定	10
学习任务三 各类专项协议的拟定	28
学习任务四 员工试用期管理	43
项目二 履行劳动关系管理	54
学习任务一 劳动合同的履行管理	54
学习任务二 劳动合同的中止管理	58
学习任务三 支付令异议程序的启动	62
项目三 变更劳动关系管理	66
学习任务一 劳动合同变更条件的确认	66
学习任务二 劳动合同变更手续的办理	69
项目四 解除劳动关系管理	73
学习任务一 双方协商一致解除劳动合同手续的办理	73
学习任务二 劳动者有过错,用人单位单方解除劳动合同操作	80
学习任务三 用人单位非过错性解除劳动合同操作	90
学习任务四 用人单位经济性裁员操作	98
学习任务五 劳动者单方解除劳动合同的单位操作	106

项目五 终止劳动关系管理	110
学习任务一 劳动合同的终止与续订管理	110
学习任务二 核算经济补偿金	120
项目六 劳务派遣用工管理	125
学习任务一 使用劳务派遣工的操作流程设计	125
学习任务二 拟定劳务派遣协议和劳动合同	129
项目七 非全日制用工管理	141
学习任务一 非全日制用工劳动合同文本的拟定	141
学习任务二 非全日制用工的劳动关系管理	146
项目八 集体协商与集体合同管理	149
学习任务一 集体合同的内容及效力	149
学习任务二 集体协商与集体合同的订立程序	174
项目九 劳动规章制度管理	181
学习任务一 劳动规章制度的制定与生效	181
学习任务二 常用的劳动规章制度的制定	190
项目十 劳动争议处理	209
学习任务一 劳动争议处理途径的选择	209
学习任务二 企业劳动争议调解委员会的组建	216
学习任务三 实施劳动争议调解	220
学习任务四 实施劳动争议仲裁	226
主要参考文献	251

项目一

建立劳动关系管理



学习目标

能力目标

能够拟定劳动合同制实施细则；能够拟定劳动合同文本；能够拟定常用的专项协议；能够拟定试用期管理办法；能够对员工实施试用期管理。

知识目标

了解建立劳动关系管理的内容；理解劳动合同制实施细则的内容、劳动合同的法定条款和约定条款、各类专项协议的通用内容、试用期管理的要求；掌握各类劳动合同的签订程序和内容、掌握主要的专项协议的拟定方法。

学习任务一 劳动合同制实施细则的拟定

学习情境 1-1

A 公司是一家大型私营企业,《劳动合同法》实施前,公司一直没有实施劳动合同制。《劳动合同法》颁布后,企业打算根据《劳动合同法》的规定,在公司全面推行劳动合同制。公司准备拟定《劳动合同制实施细则》作为本公司实施劳动合同制的依据,这个任务落在了人力资源部劳动关系主管小陈的头上,那么怎样拟定《劳动合同制实施细则》呢?

一、相关知识链接

(一) 劳动合同制实施细则的性质

什么是《劳动合同制实施细则》?有人说:有了《劳动合同法》,也有了《劳动合同法实施条例》,为什么还要有《劳动合同制实施细则》呢?《劳动合同法实施条例》不就是《劳动合同制实施细则》吗?这种说法都说明一个问题,即不清楚什么是《劳动合同制实施细则》。《劳动合同制实施细则》(办法)是企业内部制定的关于本企业内部实施劳动合同制的原则、办法、程序的规定,是企业内部实行劳动合同制的“小宪法”,也有的称其为《劳动合同管理办法》,它是把有关法律、法规规定的内容结合企业实际的具体化。我国《劳动法》第三章及《劳动合同法》有关劳动合同的规定,只是对劳动合同的原则性、纲领性的指导和规范,不可能对每个企业的情况都作出详细的规定。《劳动合同制实施细则》(办法)可以对劳动法的内容和法律未尽事宜结合本单位的实际作出详细、具体的规定。它与《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》的不同主要体现在三个方面:一是制定的主体不同,《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》是国家制定的,而《劳动合同制实施细则》是由用人单位结合本单位实际制定的;二是适用范围不同,前者只适用于本单位,而后两者的适用范围相对要大得多,劳动合同法对范围内的用人单位和劳动者都适用;三是内容不同,前者是结合本单位的实际对后者的内容的细化,而后者只是作了纲领性、原则性的规定。

(二) 《劳动合同制实施细则》制定的原则

1. 结合本企业的实际原则

各个企业的情况不同,国家法律不可能结合每个企业的情况一一规定,只能由《劳动合同制实施细则》(以下简称“《细则》”)使之具体化,如果《细则》不结合企业的实际,那就失去了《细则》存在的价值了。

2. 合法、合理原则

《细则》要符合法律的规定,这是其有效的前提条件,但要注意,依照法律、法规的规定不是简单的照搬法律,是在法律的框架下,将法律的规定具体化。在合法的前提下,考虑其合理性。

3. 民主原则

《细则》属于涉及职工切身利益的规章制度,要按照《劳动合同法》第四条的规定,履行民主程序和对职工的告知义务。

(三) 《劳动合同制实施细则》的主要内容

(1) 总则:主要包括劳动合同制的含义、实施劳动合同制的范围、原则等。

(2) 劳动合同的签订:主要包括签订劳动合同的主体、原则、本单位劳动合同所包括的内容。

(3) 劳动合同的期限:主要包括本单位劳动合同期限的种类以及每一种类的具体适用。在此项内容中还应包括确定劳动合同期限的原则,如哪些职工签订有固定期限的劳动合同、哪些职工签订无固定期限的劳动合同、哪些职工签订以完成一定工作为期限的劳动合同等。还可以就本企业是否实行试用期制度以及试用期考查办法进行具体的规定。

(4) 劳动合同的变更、解除和终止的具体条件及程序。

(5) 本企业专项协议的签订:如本企业专项协议的种类、签订条件、审批权限等内容。

(6) 劳动合同履行的原则:亲自履行原则、全面履行原则、协作履行原则。

(7) 解除终止劳动合同人员的档案移交办法、程序等。

(8) 职工在合同期内的保险福利待遇。这包括了企业为职工提供的各项保险福利以及有关医疗期的具体规定。

(9) 赔偿与补偿。主要规定赔偿与补偿的具体标准,如培训费的补偿办法等。

二、业务示例



业务示例 1-1 H 公司劳动合同制实施细则

【背景材料】

H 公司为了规范劳动关系管理,更好地保护企业和员工的合法权益,根据《中华人民共和国劳动合同法》制定了本公司的劳动合同制实施细则。

北京市 H 公司劳动合同制实施细则

第一章 总 则

第一条 为适应社会主义市场经济发展的需要,建立新型的劳动用工制度,调整劳动关系,用法律保护公司与员工的合法权益,建立既有活力又有自我约束力的合理用工机制,充分调动员工的积极性和创造性,增强企业活力,提高经济效益,根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》及其他有关法律、法规和规章,结合本公司实际,制定本实施细则。

第二条 劳动合同制是指单位与职工在平等自愿、协商一致的基础上,通过签订劳动合同明确双方的权利与义务,以法律形式确定双方劳动关系,并依照劳动合同进行管理的劳动用工制度。

第三条 签订劳动合同的范围:

- (一) 现在岗的正式职工;
- (二) 现在岗的短期用工;
- (三) 内部退养人员;
- (四) 被外单位借用的人员;
- (五) 内部待岗人员。

公司以上人员均可按本实施细则的规定,本着平等自愿、协商一致、双向选择的原则与公司签订劳动合同。

第四条 下列人员暂不纳入签订劳动合同的范围:

- (一) 正在被司法机关收容审查的人员;
- (二) 在本公司实习的学生;
- (三) 本公司返聘的离退休职工;
- (四) 劳务派遣工;
- (五) 非全日制用工;

第五条 人力资源部是劳动合同管理的职能部门,负责合同的签订、变更、续订、终止和解除等事项;办理劳动合同的鉴证、文本的保管、待岗职工的管理等事宜。

第二章 劳动合同的签订

第六条 劳动合同书是确定本公司与受聘人之间劳动关系的书面凭证。北京 H 公司为甲方(以下简称公司)、受聘的职工为乙方(以下简称职工)。本公司的劳动合同由劳动合同书及其附件组成。附件包括各类专项协议书、岗位协议书、公司相关的规章制度等。

第七条 劳动合同书由公司法定代表人或其委托的代理人与职工签订。劳动合同以书面形式订立,一式三份,公司及职工各执一份,一份存入职工档案。

公司总经理、党委书记和工会主席的劳动合同与上级主管部门签订。

第八条 签订劳动合同必须遵守国家有关法律、法规、规章,坚持“平等自愿、协商一致”的原则。

第九条 本公司劳动合同书内容如下:

- (一) 本公司名称、住所和法定代表人;
- (二) 员工的姓名、住址和居民身份证号码;
- (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;
- (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;
- (九) 法律、法规应当纳入劳动合同的其他事项。

除上述内容外,双方协商一致还可以就试用期、培训、保守商业秘密、补充保险和福利待遇等事项作出约定。

第十条 属于实行劳动合同制范围但无部门聘用的职工或已签订了劳动合同但在合同期内有特殊情况不能坚持正常工作的职工及有其他特殊情况的职工,应签订专项协议书。公司的专项协议书包括:《病休协议书》《外借协议书》《待岗协议书》《内退协议书》《保密协议书》《竞业限制协议书》《服务期协议书》等。专项协议书作为劳动合同的附件,和劳动合同产生同等法律效力。

第十一条 公司除与职工签订劳动合同外,还应与职工签订岗位协议书,就职工的具体工作岗位应达到的数量指标、质量指标、行为规范等作出约定。岗位协议的期限应短于或等于劳动合同期限。岗位协议书的变更按劳动合同的变更程序办理。

第十二条 劳动合同期限:

本公司的劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限的三种。

有固定期限的合同分为 6 个月、1 年、3 年、5 年四种。职工累计工作年限满 20 年的,可签订 5 年期劳动合同;累计工作年限满 10 不满 20 年的,可签订 3 年期劳动合同;累计工作年限满 5 年不满 10 年的签订 1 年期的劳动合同。

劳动合同期限根据上述两款内容由双方当事人协商确定。

第十三条 符合《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款规定情形之一的，公司与其签订无固定期限的劳动合同。

第十四条 公司内部待岗人员可以与公司签订6个月或1年的劳动合同；

公司内的短期用工人员与公司签订6个月或1年的劳动合同。

第十五条 本公司新招人员，实行试用期制度。劳动合同期限在为6个月的，试用期为1个月；劳动合同期限为1年的，试用期为2个月；劳动合同期限为3年的，试用期为4个月；劳动合同期限为5年和无固定期限的劳动合同的，试用期为6个月。具体期限按此原则由双方协商确定。

第十六条 下列劳动合同无效：

(一) 以欺诈、胁迫手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思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、排除劳动者权利的；

(三) 违反法律、行政法规强制性规定的。

无效的劳动合同从订立时起就没有法律效力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同被确认无效后，劳动者已经付出的劳动，参照本公司相同或相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第十七条 本公司与职工订立劳动合同时，不得收取任何形式的抵押金。

第十八条 本公司的劳动合同文本由单位提供，双方在协商一致的基础上确定。

第三章 劳动合同的变更、解除、终止和续订

第十九条 劳动合同依法签订后，就具有法律效力，合同双方必须履行合同所规定的义务，任何一方不得擅自变更合同。公司法定代表人变更后，原合同仍然有效。

经双方协商一致，可以变更劳动合同。

订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化(如公司调整经营方向、职工有其他正当理由等)，致使原劳动合同无法履行，可以协商变更劳动合同。

协商变更劳动合同的，提出变更要求的一方应当将变更要求以书面形式送交另一方，另一方应在15日内答复，逾期不答复的，视为不同意变更劳动合同。

订立劳动合同时所依据的法律、法规、规章发生变化的，应当依法变更劳动合同的相关内容。

职工不能胜任工作，公司调整其工作岗位的，属于公司的用工自主权。

掌握商业秘密的职工在劳动合同中约定了解除劳动合同的提前通知期的，在提前通知后，公司有权调整其工作岗位以使职工“脱密”。

第二十条 经劳动合同双方当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十一条 职工有下列情形之一的，公司可以随时解除劳动合同：

(一) 职工在试用期内被发现不符合录用条件的；

(二) 职工严重违反国家法律、法规、规章或公司规章制度的；

(三) 职工严重失职、渎职或违法乱纪，给公司经济或名誉造成重大损失的(重大经

济损失的标准为5 000元及以上);

(四)无正当理由经常旷工或者逾期不到岗,经批评教育无效,且连续旷工超过7天,或者1年以内累计超过15天的;

(五)职工被开除、劳动教养以及被依法追究刑事责任的;

(六)被人民法院依据《中华人民共和国刑法》第三十七条规定免于刑事处罚的;

(七)职工同时与其他单位建立劳动关系,经公司提出拒不改正的;

(八)职工以欺诈手段或胁迫手段与公司签订劳动合同的;

(九)国家法律、法规、规章另有规定的。

第二十二条 职工有下列情形之一的,公司在支付职工一个月工资后,可以随时与之解除劳动合同:

(一)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另行安排的工作的或者不符合国家从事有关公司行业、工种岗位规定,公司无法另行安排工作的;

(二)职工不能胜任工作,公司为其调整工作岗位一次或为其提供培训机会一次,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了重大变化,致使原合同无法履行,经双方协商不能就变更劳动合同达成协议或不服从另行安排的工作的。

第二十三条 公司具备《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定的情形的,可以按法定程序进行经济性裁员。

第二十四条 职工有下列情况之一的,公司不得依据本细则第二十二条、第二十三条规定解除职工的劳动合同:

(一)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认达到伤残等级的;

(二)患病或非因工负伤在规定的医疗期内的;

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的;

(四)在本公司连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的;

(五)国家和本市规定的其他情形。

第二十五条 职工解除劳动合同,应当提前30日以书面形式通知本公司。

职工在试用期内解除劳动合同,应当提前3日以书面形式通知公司。

公司与掌握本公司商业秘密的职工签订劳动合同时,可以协商约定解除劳动合同的提前通知期,提前通知期不得超过6个月。

公司与掌握本公司商业秘密的职工就解除劳动合同约定了不超过6个月的提前通知期的,则职工解除劳动合同按此约定的日期提前通知公司。

第二十六条 公司有下列情形之一的,职工可以随时通知公司解除劳动合同:

(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)未依法为职工缴纳社会保险费的;

(四)规章制度违反法律、法规规定,损害职工合法权益的;

(五)由于公司的原因致使劳动合同无效的。

公司以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者公司违章指挥、强冒险作业危及职工人身安全的,职工可以立即解除劳动合同,不需要事先通知公司。

第二十七条 劳动合同的终止与续订。

(一) 符合下列条件之一的,劳动合同即行终止:

1. 劳动合同期限届满;
2. 劳动者开始依法享受养老保险待遇或达到法定退休年龄的;
3. 劳动者死亡或被人民法院宣告失踪、死亡的;
4. 公司依法破产解散;
5. 公司被吊销营业执照、责令关闭撤销或决定提前解散的。

(二) 劳动合同期限届满前,公司应当提前 30 日将终止或续订劳动合同的意向书以书面形式通知职工,对于公司提出的续订劳动合同的意思表示,职工应在接到通知后 10 日内给予答复,逾期不答复的,视为不同意续订。经协商办理终止或续订劳动合同的手续。公司未提前通知职工而终止劳动合同的,应以职工上月日平均工资为标准,每延迟 1 日,支付职工 1 日工资的赔偿金。

(三) 职工符合《劳动合同法》第十四条第二款规定续订劳动合同的,除职工提出订立固定期限劳动合同外,公司应当与其续订无固定期限的劳动合同。

(四) 劳动合同期限届满后,由于公司方的原因未办理终止手续也未办理续订手续而形成事实劳动关系的,如果职工要求续订劳动合同的,应当续订劳动合同。双方就续订的劳动合同期限不一致的,续订的劳动合同期限从签字之日起不得少于 1 年。职工符合续订无固定期限的劳动合同的,公司应当与其签订无固定期限的劳动合同。职工要求解除劳动关系的,劳动合同即行解除。

(五) 职工患职业病或者因工负伤并被确认达到伤残等级,要求续订劳动合同的,公司应当与之续订劳动合同。

(六) 职工在规定的医疗期内或者女职工在孕期、产期、哺乳期内,劳动合同期限届满时,用人单位应当将劳动合同的期限顺延至医疗期、孕期、产期、哺乳期满为止。

(七) 在本公司连续工作满 15 年,且距法定退休年龄不足 5 年的,劳动合同期满,应顺延劳动合同至法定退休年龄。

第四章 职工在合同期内的保险福利待遇

第二十八条 公司按国家及本市的有关规定参加各种社会保险,并为职工缴纳社会保险费及代为扣缴职工个人应缴纳的社会保险费。

第二十九条 劳动合同期内,职工享有的工休、探亲、婚丧假待遇,按国家和本公司的规定执行。

第三十条 职工患职业病或因工负伤及女工孕、产、哺乳期的待遇,按国家和本公司的有关规定执行。

第三十一条 劳动合同期内,对患病或非因公负伤的职工,需要停止工作治病医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本企业工作年限,给予 3 个月到 24 个月的医疗

期,医疗期的病假以公司指定医疗机构的假条为凭。医疗期按劳部发[1994]479号文件执行。医疗期从病休第一天起开始累计计算。病休期间,公休假日、法定节日计算在内,具体办法见表1。

表1 医疗期长度一览表

实际工作年限	在本公司工作年限	医疗期长度	累计计算时间
10 年以下	5 年以下	3 个月	6 个月
	5 年以上	6 个月	12 个月
10 年以上	5 年以下	6 个月	12 个月
	5 年以上 10 年以下	9 个月	15 个月
	10 年以上 15 年以下	12 个月	18 个月
	15 年以上 20 年以下	18 个月	24 个月
	20 年以上	24 个月	30 个月

职工病休1个月以上要求上班的,要由公司指定的医疗机构出具能坚持正常工作的证明。

对于患有特殊疾病(这里指癌症、精神病、瘫痪、其他重症传染病),医疗期内不能痊愈的职工,公司可以适当延长其医疗期,延长的期限最长不超过3个月。

第三十二条 职工在停工医疗期间内,其病假工资或疾病救济费标准为本市最低工资标准的90%。

第三十三条 停工医疗期满后,因不能坚持正常工作被解除劳动合同的职工,由企业发给职工相当于其6个月工资的医疗补助费,患重病的发给相当于其9个月工资的医疗补助费;患绝症的,发给其相当于其12个月工资的医疗补助费(劳部发[1994]481号文件)。

其中重病是指:精神病、瘫痪、肝炎及其他不适合本公司工作的传染病。

第三十四条 本公司实行标准工时制、综合计算工时工作制和不定时工作制。具体的人员范围由本公司另行规定。

第五章 赔偿与补偿

第三十五条 劳动合同一经签订就具有法律效力,任何一方违反合同都要承担违约责任,违约方要支付违约金。给对方造成经济损失的,根据其后果和责任大小,由责任方赔偿对方经济损失。

第三十六条 违约责任和经济补偿金的支付:

(一)凡公司出资培训的职工,都应与公司签订《服务期协议》,约定培训后的服务期限及服务期内双方的权利与义务,服务协议期限不得短于劳动合同未履行的期限,服务期如果长于合同未履行期限,则应变更原劳动合同的期限至服务期限届满为止。《服务期协议》应作为劳动合同的附件,与劳动合同产生同等法律效力。职工服务期未满离职的,应向职工支付违约金,违约金按下列方法支付:按服务期等分出资金额,以职工已履行的

服务期递减支付。公式为：应支付的违约金=（约定服务期-已履行的服务期限）×培训费/约定的服务期。其中，培训费包括：公司为员工支付的学费、书本费、差旅费等。

（二）与公司签有《竞业限制协议》的职工，在劳动关系消灭后，由公司按月支付竞业限制的经济补偿金，竞业限制的经济补偿金的月支付标准为：职工解除劳动合同前12个月的平均工资的50%。职工违反竞业限制规定的，应按竞业限制期限内经济补偿金总额的两倍向公司支付违约金，还应赔偿给公司造成的经济损失。

（三）解除劳动合同的经济补偿按《劳动合同法》及本市的有关规定执行。

（四）任何一方违反劳动合同规定给对方造成损失的，应承担赔偿责任。赔偿标准按国家及本市有关规定及合同的约定执行。

第六章 合同管理

第三十七条 签订劳动合同后，公司以制定的考核实施细则及劳动合同和岗位协议书为依据对职工进行考核，把考核结果作为续签、解除劳动合同以及聘任行政和技术职务、工资待遇和奖惩的重要依据。

第三十八条 劳动合同双方因履行劳动合同发生争议，应协商解决。协商无效的，当事人可向本公司劳动争议调解委员会申请调解或向北京市东城区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向东城区人民法院起诉。

第七章 附 则

第三十九条 本细则未涉及部分按北京市实行劳动合同制有关规定执行。本文与公司原有关文件规定不符的以本文为准执行。

第四十条 本细则由人力资源部负责解释。

第四十一条 本细则自职工大会批准之日起施行。

第四十二条 本细则如有与国家、北京市有关规定相矛盾处，以国家和北京市的有关规定为准。

H公司

××年××月××日

三、实操演练

工作任务1-1

【背景材料】

C油田公司是中国石油天然气股份有限公司（以下简称股份公司）所属的地区性公司，公司目前主要从事油气勘探开发、集输及勘探开发研究等主营业务。C油田公司现有2437名员工，其中专业技术人员385人，占员工总数的15.8%。其中，高级技术职称人员31人，中级职称技术人员216人，初级职称技术人员138人。从学历构成上看，博士12人，硕士15人，本科学历196人，专科学历的有205人，其余为高中及以下学历。从年龄结构上看，25岁以下的占36%，25~35岁的占39%，45岁以上的占25%。

【具体任务】

根据上述人员基本情况,参照劳动政策法规,拟定出《C 油田公司劳动合同制实施细则》。具体要求如下:

1. 《C 油田公司劳动合同制实施细则》中应体现对新老职工、不同岗位职工的不同政策。
2. 《C 油田公司劳动合同制实施细则》中应体现公司的合同期限的种类及确定合同期限的具体方法。
3. 《C 油田公司劳动合同制实施细则》应至少包括:总则,合同的签订,合同的内容,合同的变更、解除、终止,保险福利待遇,争议处理等内容。

学习任务二 劳动合同书的拟定

学习情境 1-2

A 公司的《劳动合同制实施细则》拟定后,要和职工签订劳动合同了,小陈又在考虑下面的问题:怎样签订劳动合同?是使用政府的劳动合同示范文本还是自己拟定本企业的劳动合同文本呢?一个完整的劳动合同文本应该包括哪些内容呢?

一、相关知识链接

(一) 签订劳动合同的主体

1. 一般主体劳动合同的签订

按《劳动合同法》的规定,建立劳动关系应当订立劳动合同。因此,凡是在劳动合同法适用范围内的用人单位和职工都要订立劳动合同。

从用人单位的角度说,按《劳动合同法》的规定,中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下简称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。因此,凡是用人单位招用劳动者都要与其签订劳动合同。

从劳动者的角度来说,只要劳动者与用人单位建立的是劳动关系,都要签订劳动合同。包括下列人员:用人单位的富余人员、放长假的职工;长期被外单位借用的人员、带薪上学人员以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员;请长病假的职工;原固定工中经批准的停薪留职人员,愿意回原单位继续工作的;派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持着劳动关系的等。这些人员有一个共同的特点,由于各种原因未在岗但与单位仍保持劳动关