陕西省人民代表大会常务委员会关于修改《陕西省经济技术开发区劳动管理规定》的决定　附：修正本

（2002年3月28日陕西省第九届人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过）

　　陕西省第九届人民代表大会常务委员会第二十八次会议决定对《陕西省经济技术开发区劳动管理规定》作如下修改：　　一、第一条修改为：“为保障劳动者和用人单位的合法权益，促进开发区健康发展，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规，制定本规定。”　　二、第二条中在“高新技术产业开发区”后增加“农业高新技术产业示范区和科技工业园（以下简称开发区）”。　　三、第五条中增加一款作为第一款：“用人单位与工会或者员工代表应当依法签订集体合同。”原第一款中删去“劳动合同经过鉴证的，自鉴证之日起生效”。　　四、第六条修改为：“用人单位录用员工，应当明确录用条件。需要设定试用期的，按照有关法律、法规的规定办理。”　　五、第八条修改为：“有下列情形之一的，用人单位可以解除与员工的劳动合同：　　（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；　　（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；　　（三）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；　　（四）被依法追究刑事责任的。”　　六、在第八条之后增加一条，规定：“有下列情形之一的，用人单位可以解除与员工的劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知员工本人：　　（一）员工患病或者非因工负伤，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）员工不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。”　　第八条规定的（三）、（五）、（六）项作为本条的（三）、（四）、（五）项。　　七、第九条中的（一）、（二）、（四）项分别修改为：“（一）试用期内的；（二）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（四）用人单位未按照劳动合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。”　　八、第十条增加“（三）法律、行政法规规定的其他情形”。　　九、第十五条修改为：“用人单位应当按照国家规定，按月足额支付员工的工资；双方另有约定的，从其约定。员工的工资标准不得低于省人民政府规定的当地最低工资标准。”　　十、第十七条第二款修改为：“用人单位和员工应当按照有关规定按时足额交纳基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费。”第三款修改为：“员工退休或者失业期间，由当地社会保险经办机构按照有关规定支付退休养老金或者失业保险金。”增加一款作为第四款：“员工的工伤保险、生育保险按照国家有关规定执行。”　　十一、第十九条中的“员工的工作时间，每周不得多于六个工作日，每个工作日不得多于八小时”修改为“员工的工作时间，实行每周四十小时工时制度”。　　十二、删去第二十二条。　　此外，对条文顺序和相关的条款作相应调整。　　本决定自公布之日起施行。　　《陕西省经济技术开发区劳动管理规定》根据本决定作相应修改后，重新公布。陕西省经济技术开发区劳动管理规定（修正）　　（1994年1月10日陕西省第八届人民代表大会常务委员会第四次会议通过，根据2002年3月28日陕西省第九届人民代表大会常务委员会第二十八次会议《关于修改＜陕西省经济技术开发区劳动管理规定＞的决定》修正）　　第一条　为保障劳动者和用人单位的合法权益，促进开发区健康发展，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规，制定本规定。　　第二条　经国务院或者省人民政府批准，在本省设立的经济技术开发区、高新技术产业开发区、农业高新技术产业示范区和科技工业园（以下简称开发区）内的劳动管理，适用本规定。　　第三条　用人单位有权聘用、录用、辞退员工。　　第四条　用人单位录用的员工，实行劳动合同制。合同的主要内容包括：　　（一）生产或工作任务；　　（二）试用期和合同期限；　　（三）劳动报酬和保险福利待遇；　　（四）劳动保护和劳动纪律；　　（五）奖惩及解除合同的条件；　　（六）违反合同应承担的责任；　　（七）双方认为需要规定的其他事项。　　第五条　用人单位与工会或者员工代表应当依法签订集体合同。　　劳动合同必须采用书面形式，由用人单位同员工本人签订，劳动合同一经签订即具有法律效力。　　用人单位与员工签订的劳动合同，必须报劳动管理部门备案。　　第六条　用人单位录用员工，应当明确录用条件。需要设定试用期的，按照有关法律、法规的规定办理。　　第七条　录用的员工，应年满十六周岁，但不得录用未完成九年制义务教育的在校学生及国家政策规定的其他不得录用的人员。　　第八条　有下列情形之一的，用人单位可以解除与员工的劳动合同：　　（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；　　（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；　　（三）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；　　（四）被依法追究刑事责任的。　　第九条　有下列情形之一的，用人单位可以解除与员工的劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知员工本人：　　（一）员工患病或者非因工负伤，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）员工不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；　　（三）用人单位因生产经营条件发生变化而富余的员工，其劳动合同对此有相应规定的；　　（四）用人单位经过申请批准歇业或者停业的；　　（五）用人单位依法宣告破产的。　　第十条　有下列情形之一的，员工可以解除与用人单位的劳动合同：　　（一）试用期内的；　　（二）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；　　（三）员工有升学、服兵役等特殊情况的；　　（四）用人单位未按照劳动合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。　　第十一条　有下列情形之一的，用人单位不得解除与员工的劳动合同：　　（一）员工因工负伤、职业病进行治疗和疗养期间以及医疗终结部分或者全部丧失劳动能力的；　　（二）女职工在孕期、哺乳期和产假期间的；　　（三）法律、行政法规规定的其他情形。　　第十二条　员工被劳动教养或者判刑，劳动合同自行解除。　　第十三条　用人单位或员工任何一方解除劳动合同，应提前一个月通知对方，并报劳动管理部门备案。　　第十四条　用人单位对解除劳动合同的员工，应根据其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于本人一个月实得工资的生活补助费。六个月以上的按一年计算。　　对合同期满不再续订劳动合同的员工，应发给相当于本人一至三个月实得工资（按解除劳动合同前三个月平均实得工资计算）的生活补助费。　　用人单位对于由本规定第十条第（三）项原因解除劳动合同的员工，除发给生活补助费外，还应加发相当于本人三至六个月实得工资（按解除劳动合同前三个月平均实得工资计算）的补偿金。　　第十五条　对违反规章制度的员工，用人单位可根据情节轻重给予相应的处分。对员工进行处分时，应征求本单位工会组织的意见，听取被处分员工本人的申辩。　　用人单位开除员工，应报劳动管理部门备案。　　第十六条　用人单位应当按照国家规定，按月足额支付员工的工资；双方另有约定的，从其约定。员工的工资标准不得低于省人民政府规定的当地最低工资标准。　　第十七条　员工工资标准，工资形式以及奖励、津贴等福利待遇，由用人单位确定。　　第十八条　用人单位按国家和本省的有关规定实行社会保险。　　用人单位和员工应当按照有关规定按时足额交纳基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费。　　员工退休或者失业期间，由当地社会保险经办机构按照有关规定支付退休养老金或者失业保险金。　　员工的工伤保险、生育保险按照国家有关规定执行。　　第十九条　用人单位歇业或者停业时，应对因工负伤或患职业病医疗终结的员工妥善安置。　　经劳动鉴定委员会确认部分丧失劳动能力的，由当地劳动部门介绍安置，用人单位应根据员工本人伤残程度，按照规定的标准将伤残补偿费一次支付给安置单位；全部丧失劳动能力的，可提前办理退休手续，退休费由用人单位一次结清，全额转交养老保险机构，并由养老保险机构按月支付给本人。　　第二十条　员工的工作时间，实行每周四十小时工时制度。需要加班的，应发给加班费，每人每周加班累计超过十二小时的，必须征得工会同意。　　员工享受国家规定的法定节假日、休假制度。　　第二十一条　用人单位应执行国家和本省有关劳动保护的规定，保证员工在安全、卫生的条件下工作。　　用人单位应按国家和本省有关保持女职工权益的规定，对女员工实行特殊的劳动保护和保健。　　用人单位违反国家和本省劳动保护规定，使员工身心健康受到损害的，由劳动管理部门依法处理。　　第二十二条　用人单位与员工发生劳动争议，按劳动争议处理的有关规定办理。　　第二十三条　本规定自公布之日起施行。