合肥市企业全面实行劳动合同制暂行规定

第一章　总则第二章　劳动合同的订立第三章　劳动合同的续订、变更、终止和解除第四章　企业职工的工资与社会福利待遇第五章　劳动合同的管理与监督第六章　附则 第一章　总则　　第一条　为适应企业劳动制度改革，建立现代企业制度下的新型劳动关系，促进企业全面转换经营机制，依据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）等法律、法规，结合本市实际，制定本规定。　　第二条　凡本市行政区域内的国有企业、集体企业、外商投资企业、乡镇企业、股份制企业和私营企业，均应依照本规定实行劳动合同制。　　第三条　企业内部实行劳动合同制的对象为全体职工，即企业干部、固定工人、劳动合同制工人以及其他在职人员。　　对新招、调入和统一分配到企业的人员，包括国家政策性安置的大中专毕业生、城镇复员退伍军人、军队转业干部等，均实行劳动合同制。　　第四条　企业依照本规定实行劳动合同制后，在内部取消全民职工与集体职工、干部与工人、固定工与合同工等身份界限，统称为企业职工或员工。　　第五条　本市行政区域内的所有企业应在1995年年底前全部实行劳动合同制。对极少数停产或濒临破产进行整顿的特困企业，经其主管部门确认后，由劳动行政部门报同级人民政府批准，可暂缓实行劳动合同制。第二章　劳动合同的订立　　第六条　劳动合同是劳动者与企业确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。　　企业实行劳动合同制的方案，应经职工充分讨论，提请企业职代会或职工大会通过。　　劳动合同依法订立具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。　　第七条　劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：　　（一）劳动合同期限；　　（二）工作内容；　　（三）劳动保护和劳动条件；　　（四）劳动报酬；　　（五）劳动纪律；　　（六）劳动合同终止的条件；　　（七）违反劳动合同的责任。　　劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。　　第八条　劳动合同的期限分为有固定期限，无固定期限和以完成一定的工作为期限。　　（一）合同期限的确定要体现对老、弱、病、残职工的适当保护。对男满50周岁、女满45周岁的原固定工，企业应妥善安排其上岗并签订无固定期限的合同。对负伤致残的职工，企业应按照国家有关规定，安排其从事力所能及的工作，并照顾好基本生活和医疗保健。　　（二）劳动者在同一企业连续工作满10年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，企业应当订立。　　（三）订立无固定期限的劳动合同，除本规定外，当事人应当约定终止合同的条件。　　（四）企业与原固定工签订有固定期限的劳动合同时，其合同期限不得短于3年。　　第九条　劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过6个月。　　对国家政策性安置到企业的复员退伍军人、军队转业干部和大中专毕业生，企业应当与他们签订劳动合同，并给予6个月的适用期（含国家规定的见习期、试用期、熟练期）。　　第十条　对原固定制职工，企业应依法与其订立劳动合同，其中国留职停薪、出国培训、脱产学习等特殊原因目前在册不在岗的，可暂缓签订劳动合同，待他们上述情况解除回到单位后，再协商签订劳动合同。　　企业实行劳动合同制后，原固定制职工不愿签订劳动合同的，应在6个月内终止劳动关系（前3个月由企业发给基本生活费），超过规定期限的，企业可按照规定予以辞退；原劳动合同制工人合同期未满的，经双方协商同意后，可变更劳动合同的内容，也可重新签订劳动合同。　　第十一条　国有企业中现使用的集体所有制身份人员及当地城镇户口的临时工，除按规定应退休、退养外，经企业考核合格并报同级劳动行政部门登记备案后，可与现任职单位签订劳动合同，成为企业职工。　　国有企业人员因工作需要派到非因有企业工作的，应与原单位签订劳动合同，确定劳动关系，并由原单位、现工作单位和职工个人三方签订供（聘）用合同，明确合同三方的责、权、利。　　第十二条　劳动合同由企业法定代表人与职工签订或由企业法定代表人委托代理人与职工签订。委托代理人与职工签订合同时，必须持有加盖法定代表人印章或签字的授权书。　　企业的法定代表人，党组织主要负责人和工会主席应与企业主管部门签订劳动合同。　　实行公司制企业的法定代表人和经营管理人员应根据《中华人民共和国公司法》有关规定与董事会签订劳动合同。　　第十三条　劳动合同一式两份，企业和职工各持一份。　　劳动合同书范本由劳动行政部门统一印制。第三章　劳动合同的续订、变更、终止和解除　　第十四条　劳动合同期满或者符合当事人约定的劳动合同终止条件的，劳动合同即行终止。劳动合同期满经双方协商一致，可以续延劳动合同期限。　　第十五条　变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，并不得违反法律、法规的规定。　　第十六条　经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。　　第十七条　企业解除劳动合同，应按《劳动法》第二十五条、第二十六条、第二十七条规定执行。　　第十八条　劳动者有符合《劳动法》第二十九条所列情形之一的，企业不得依据《劳动法》第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同。　　第十九条　劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知企业。　　具有《劳动法》第三十二条所列情形之一的，劳动者可以随时通知企业解除劳动合同。　　第二十条　企业解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见；如果企业违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理。　　第二十一条　职工可在不同所有制的企业之间合理流动。职工转移出企业，除原干部身份的可按档案身份介绍外，其余均按照劳动合同制职工身份介绍，同时办理养老、失业等社会保险转户手续。　　第二十二条　职工终止或解除劳动合同后，可持有关证明材料，到本人户口所在地劳动行政部门所属失业保险机构办理失业登记。企业应及时出具终止或解除劳动合同证明书，并办理档案、社会保险等转（停）户手续。企业无故拖延不办，给劳动者造成损失的，应承担赔偿责任。第四章　企业职工的工资与社会福利待遇　　第二十三条　企业可根据本单位的生产、经营特点和经济效益，遵循按劳分配、同工同酬原则，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。　　企业必须执行国家规定的最低工资保障制度。　　第二十四条　企业实行劳动合同制后，取消原劳动合同制工人15％的工资性补贴，企业职工都享受相同的社会保险和福利待遇。　　第二十五条　职工在合同期内患职业病或因工负伤，以及女工孕期、产假和哺乳期的福利待遇，按国家有关规定执行。　　第二十六条　职工实行医疗期制度，对患病或非因工负伤职工的医疗期，按照劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》执行。　　职工在医疗期内的医疗待遇和病假工资，按照国家有关规定执行。　　第二十七条　企业依据本规定解除与职工的劳动合同后，应当按照劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的有关规定，给予职工经济补偿。　　第二十八条　对终止劳动合同的劳动者，企业可以按其在本单位的工作年限，每满1年发给相当于本人1个月工资的补偿金，但最高不超过12个月。第五章　劳动合同的管理与监督　　第二十九条　劳动合同签订后，应当于1个月内到劳动行政部门鉴证。劳动合同鉴证中的有关具体事项，按劳动部《劳动合同鉴证实施办法》执行。　　第三十条　劳动行政部门对劳动合同的订立、履行情况，应依法予以监督检查。　　第三十一条　因签订、履行、变更、解除和终止劳动合同发生争议的，按照《劳动法》及《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的有关规定处理。　　第三十二条　对未经批准，故意拖延不实行劳动合同制以及签订劳动合同后不到劳动仲裁机关鉴证的企业，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改的，依据《合肥市劳动监察规定》予以处罚。第六章　附则　　第三十三条　本规定发布前已实行全员劳动合同制的企业，劳动合同内容与《劳动法》及本规定相一致的，不需重新签订劳动合同；不相一致的，可以变更相关内容，变更条款过多的，应当重新签订劳动合同。　　第三十四条　国家机关、事业组织、社会团体中依照国家规定应当签订劳动合同的人员，一律依照本规定实行劳动合同制。　　第三十五条　本规定由合肥市劳动局负责解释。　　第三十六条　本规定自发布之日起施行，本市过去发布的有关企业劳动合同制的规定与本规定不一致的，一律按本规定执行。