

上海电信实业（集团）有限公司劳动合同实施办法

第一章 总 则

第一条 为适应社会主义市场经济需要，充分保障用人单位与员工的合法权益，使劳动合同管理纳入法制化轨道，建立和谐的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》及《上海市劳动合同条例》，结合上海电信实业（集团）有限公司[以下简称(集团)公司]实际情况，特制定本办法。

第二条 劳动合同是用人单位与员工按国家有关法律、法规，在平等自愿、协商一致的基础上，确立劳动关系，明确双方的权利和义务。

第三条 工会应当为员工提供劳动合同方面指导、帮助，对用人单位履行劳动合同情况进行监督，并为员工参与民主管理创造条件，依法维护员工享有劳动合同规定的各种合法权益。

第四条 本办法适用于与（集团）公司母公司建立劳动关系的员工。

第二章 劳动合同的订立、变更、中止

第五条 劳动者在订立劳动合同前，有权了解（集团）公司相关的规章制度、劳动条件、劳动报酬等情况，（集团）公司应当如实说明。

（集团）公司在录用劳动者时，有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等情况，劳动者应当如实说明。

第六条 （集团）公司所属不具有法人地位的分公司和附属

单位，在（集团）公司授权委托前提下，应与员工签订劳动合同，建立劳动关系。其他（集团）公司控股子公司和委托管理单位也应与员工签订劳动合同，并建立相应的规章制度，以利规范管理。

第七条 凡与（集团）公司建立劳动关系的员工，用人单位与员工均应以书面形式订立劳动合同，劳动合同需具备以下条款：

- （壹） 劳动合同期限（含试用期、服务期）；
- （贰） 工作内容；
- （参） 劳动保护和劳动条件；
- （四） 劳动报酬和保险福利待遇；
- （伍） 劳动纪律；
- （六） 劳动合同终止和解除；
- （七） 违约责任；

劳动合同除上述规定的必备条款外，双方可以协商约定其他内容。

第八条 劳动合同一式二份，自当事人签字之日起生效，双方各执一份。当事人对生效期限或条件有约定的，从其约定。合同约定起始时间与实际履行起始时间不一致的，按实际履行起始时间确认。

第九条 劳动合同的期限

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工作为期限三种。

（集团）公司可根据生产经营状况确定签订（续订）合同

的期限。为了便于管理，在双方协商同意签订（续订）劳动合同时，合同期限可参照下列标准协商签订：

壹、首次签订劳动合同期限：

（壹） 新进的大、中专毕业生（含硕士生、博士生），首次签订劳动合同期限不超过三年；

（贰） 招聘社会劳动力首次签订劳动合同期限不超过一年；

（参） 引进的高层次人才或招聘到关键岗位工作的员工，其合同期可不受上述合同期限约束。

贰、合同试用期

对首次签订劳动合同的员工可以约定试用期。

劳动合同期限不满六个月，不设试用期；劳动合同期限满六个月不满一年的，试用期最长不得超过一个月；劳动合同期限满一年不满三年的，试用期最长不得超过三个月；劳动合同期限满三年的，试用期最长不得超过六个月。

劳动合同试用期应包含在合同期内。

参、期满续订劳动合同期限：

（壹） 在一般岗位的员工续订合同期限一般不超过一年；

（贰） 在技术、管理等岗位的员工续订合同期限不超过三年；

（参） 属（集团）公司高层次人才或核心员工续订劳动合同，经双方协商一致，其合同期限可不受上述标准限制。

四、具备下列条件之一的，如本人提出签订无固定期限的劳动合同，应当签订无固定期限劳动合同：

- (壹) 在（集团）公司连续工作满十年及以上的；
- (贰) 劳动关系已在（集团）公司且服兵役期满退伍的；
- (参) 政府安置进（集团）公司工作的属初次分配的军队转业干部；
- (四) 患有职业病或因公负伤经市、区劳动鉴定委员会鉴定为大部分或全部丧失劳动能力的；
- (伍) 符合国家或地方政府其他有关规定的。

第十条 在签订（续订）无固定期限劳动合同时，用人单位、员工任何一方提前一一三个月通知对方终止合同，通知期满作为约定终止条件。

第十一条 劳动合同的约定内容

(一) 由用人单位出资聘用的员工或录用外省市户口的全日制应届大、中专毕业生（含研究生），为其办理了本市正式户口的，可与员工就服务期作出约定。服务期限一般为三一五年，服务期起始日期与合同履行起始日期同步。

(二) 由用人单位出资进行技术（业务）培训、学历教育派遣出国或提供其他特殊待遇的，可与员工就服务期作出约定，服务期起始日期从培训期满次月开始计算。

(三) 服务期约定内容除服务期限外，还应包括违约金或赔偿金的金额、赔偿金的扣减方式及双方违约责任等内容。

(四) 合同期限短于服务期限的，合同到期，如用人单位需要，员工应当续签劳动合同；如用人单位不愿续签劳动合同，不能追究员工的违约或赔偿责任；如员工不愿续签劳动合同，应按服务期协议约定承担违约或赔偿责任。

(五) 在规定的服务期内，员工因本人原因解除劳动合同或擅自离职，应向用人单位支付违约或赔偿金；员工因过失被用人单位解除劳动合同的，不免除员工的赔偿或违约责任。

(六) 服务期可采用累加计算，最长一般不超过十年。

(七) 因员工的工作涉及用人单位的商业或技术秘密，双方在劳动合同中可采用脱密措施或竞业限制方式约定保密条款或另行签订保密协议。商业或技术秘密进入公知状态后，保密条款、保密协议所约定的内容自动失效。

脱密措施：对负有保密义务的员工要求解除劳动关系，将提前通知期在合同的保密条款中或保密协议中作出约定。提前通知期一般不超过六个月。在此期间，用人单位可采用调离原岗位等脱密措施，员工应予以理解和服从。

竞业限制：对负有保密义务的员工可以在劳动合同或保密协议中约定竞业限制条款。双方在终止、解除劳动合同后的一定期限内不得自营或为他人经营与用人单位有竞争的业务，并给予员工一定的经济赔偿。保密协议或条款的主要内容应包括：保密期限，一般不超过三年；保密的地域范围与行业范围；经济补偿标准及员工违约赔偿金等。

第十二条 签订有固定期限劳动合同，（集团）公司应在劳动合同到期前三十天通知员工。根据双向选择、协商一致原则，在员工本人工作小结基础上提出终止、续签及续签期限意向。（集团）公司应根据岗位设置的重要性、合理性及本人工作业绩作出续签或终止决定。

第十三条 劳动合同的变更

(壹) 在劳动合同期限内，因（集团）公司组织机构、产品结构、生产方式等客观情况发生变化，致使劳动合同无法继续履行，经双方协商，可以变更劳动合同相关内容，办理变更手续。

(贰) 因用人单位分立、合并，合同主体继续存在的，原劳动合同可继续履行。原合同主体消失，经协商一致，应变更合同主体或重签劳动合同，协商不成，可作劳动合同解除处理。

(参) （集团）公司或员工任何一方在正常情况下，要求变更合同内容的，需将变更要求书面通知另一方，另一方需在十五日内作出书面答复。双方达成一致意见的，可变更合同相关内容；双方未达成一致意见的，原劳动合同继续有效，法律、法规另有规定的除外。

第十四条 劳动合同的中止

劳动合同期限内，有下列情形之一的，劳动合同中止履行：

- (一) 员工应征入伍或者履行国家规定的其他法定义务；
- (二) 员工因客观原因，暂时无法履行劳动合同的义务，但仍有继续履行条件和可能的；
- (三) 法律、法规规定的或者双方约定的其他情形。

劳动合同中止期间，双方应承担的权利义务停止执行。中止情形消失，劳动合同继续履行。

第三章 劳动合同的解除和终止

第十五条 经劳动合同双方当事人协商一致，劳动合同可

以解除。

第十六条 员工解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第十七条 有下列情形之一的，员工可以随时通知用人单位解除劳动合同：

（一）在试用期内的；

（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）用人单位未按照合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第十八条 有下列情况之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知员工本人：

（一）员工患病或者非因公受伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事另行安排的工作；

（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）因组织机构、产品结构、生产方式等客观情况发生变化，致使原劳动合同无法履行，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

（四）因生产经营需要及员工的实际工作能力和表现变更合同内容，不能达成一致的。

用人单位解除劳动合同未按规定提前三十天通知员工的，自通知之日起三十天内，应当对员工承担劳动合同约定的义务。

第十九条 员工有下列情形之一的，用人单位可以随时解

除劳动合同：

- (一) 在试用期内被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反劳动纪律或者公司规章制度的；
- (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；
- (五) 法律、法规规定的其他情形。

第二十条 员工有下列情形之一的，用人单位不得依据本办法第十八条、第二十一条规定解除劳动合同。

- (一) 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；
- (二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (四) 法律、法规规定的其他情形。

第二十一条 (集团)公司确需依法批量性裁减人员的，应当向工会或者全体员工说明情况，听取意见。裁员方案应当在与工会或者职工代表协商采取补救措施的基础上确定，并向劳动保障行政部门报告。

实施裁员方案，应当提前三十日通知工会和员工本人，在六个月内需要录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十二条 (集团)公司单方面解除员工劳动合同，应事先将解除理由通知工会，工会认为解除合同违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，行政职能部门应当研究工会意见，并将处理结果书面通知工会。

第二十三条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- (一) 劳动合同期满的；
- (二) 当事人约定的劳动合同终止条件出现的；
- (三) 用人单位破产、解散，或者被撤销的；
- (四) 员工退休、辞职、死亡。

第二十四条 劳动合同当事人实际不履行劳动合同满三个月的，劳动合同可以终止。

第二十五条 员工患职业病、因工负伤，被确认为部分丧失劳动能力，（集团）公司按规定支付伤残就业补助金的，劳动合同可以终止；被确认完全或大部分丧失劳动能力的，经当事人双方协商一致，（集团）公司按规定支付伤残就业补助金的，劳动合同也可以终止。

第二十六条 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，员工有下列情形之一的，同时不属于本办法第十九条第（二）、（三）、（四）项规定的，劳动合同期限顺延至下列情形消失。

- (一) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (二) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (三) 法律、法规规定的其他情形。

第二十七条 劳动合同解除或者终止，（集团）公司必须办理退工手续，出具解除或者终止劳动合同关系的有效证明。

第四章 工资福利、劳动保险待遇

第二十八条 员工工资性收入按所在单位工资制度执行，不

得低于上海市规定的最低工资标准，（集团）公司在每月 5 日以货币形式支付员工当月的劳动报酬。

第二十九条 员工享有国家规定的节假日、婚丧假、计划生育假、探亲假待遇及（集团）公司规定的年休假待遇。

第三十条 员工患有职业病或因工负伤以及女职工在孕期、产期、哺乳期内的待遇，按国家现行规定和（集团）公司有关规定执行。

第三十一条 员工因患病或非因工负伤的停工医疗期按本企业工龄计算：第一年停工医疗期为三个月，以后每增加一年工龄增加一个月停工医疗期，最长不超过 24 个月。停工医疗期间的工资待遇按国家和（集团）公司的现行规定执行。

第三十二条 合同当事人都必须按国家和上海市的有关规定缴纳各项社会保险费用和住房公积金，员工个人承担部分由（集团）公司按月在员工薪金中代扣代缴。

第三十三条 员工在合同期内享有国家和（集团）公司规定的各种津、补贴、福利等待遇。

第五章 工时制度及加班工资规定

第三十四条 （集团）公司实行每周工作四十小时和国家规定的综合工时制度。

第三十五条 因生产（工作）需要，经与工会和员工协商可延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障员工身体健康的条件下，延长工作时间每日不得超过三小时，但每月累计不得超过三十六小时。

第三十六条 有下列情况之一的，延长工作时间不受第三十五条规定的限制：

（一）自然灾害、事故或其他原因，威胁员工生命和国家财产安全，需要紧急处理的；

（二）通信设备发生故障，影响生产必须及时抢险的；

（三）法律、法规规定或（集团）公司规定的其他情形。

第三十七条 （集团）公司应按下列标准支付员工的延长工作时间的加班报酬：

（一）安排员工延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬；

（二）休息日安排员工工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；

（三）法定休假日安排员工工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。

第三十八条 不得安排怀孕七个月以上或正在哺乳未满周岁婴儿的女职工延长工作时间和夜班劳动。

第六章 经济补偿及违约责任

第三十九条 有下列情形之一而终止或解除劳动合同的，（集团）公司应依据员工在本单位工作年限，每满一年给予劳动者一个月工资收入的经济补偿，补偿总额不超过十二个月的工资收入：

（一）劳动合同当事人协商一致，解除劳动合同的；

（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) 用人单位未按劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(四) 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；

(五) 签订无固定期限劳动合同，约定任何一方提前一—三个月通知对方终止劳动合同作约定终止条件，并由用人单位提出终止劳动合同的。

第四十条 有下列情形之一而解除或终止劳动合同的，（集团）公司应依据员工在本单位工作年限，每满一年给予员工一个月工资收入的经济补偿：

(壹) 员工患病或者非因公受伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事另行安排的工作；

(贰) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的；

(参) 用人单位依法批量性裁减人员的；

(四) 用人单位破产、解散或者被撤消的；

(伍) 用人单位因生产经营需要及员工实际工作能力和表现变更合同内容，不能达成一致的。

第四十一条 按本办法第四十条第一款规定解除劳动合同的，除按规定给予经济补偿外，还应给予不低于劳动者本人六个月工资收入的医疗补助费。

第四十二条 经济补偿的月工资收入按员工解除或终止劳

劳动合同前十二个月的平均工资收入计算。月平均工资收入低于上海市职工最低工资标准的按市职工最低工资标准计算。本单位工作年限满六个月不满一年的，按一年计算。

第四十三条 劳动合同当事人违反劳动合同，应当承担相应责任。给对方造成经济损失的，应根据其后果和责任大小，给予赔偿。

第四十四条 因合同终止或解除，员工在离职退工前应在规定期限内做好工作移交，并履行离职程序，逾期根据后果给予赔偿。

第四十五条 违约赔偿办法按双方签订的协议和（集团）公司规章制度执行。

第七章 劳动争议的调解、仲裁

第四十六条 （集团）公司应成立有职工代表、行政代表、工会代表组成的劳动争议调解委员会，行使劳动争议的调解职能。调解委员会的办事机构设在工会，主任由工会代表担任。

第四十七条 因履行劳动合同发生争议，当事人应在发生争议之日起三十日内，向（集团）公司劳动争议调解委员会提出书面调解申请；也可直接到（集团）公司所在地劳动仲裁部门申请仲裁。

调解委员会应在七日内（逢节假日顺延）作出受理或不受理申请的决定，对不受理的，应向申请人说明理由。调解委员会调解受理的劳动争议，应由当事人申请调解之日起三十日内结束，到期未结束的，视为调解不成，并出具书面的调解不成

证明。

第四十八条 (集团) 公司劳动争议调解委员会调解不成的, 当事人在规定时效内或从争议之日起六十日内, 向 (集团) 公司所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第八章 附则

第四十九条 本办法未作规定的按国家以及上海市有关法律、法规规定执行。本办法若与国家或上海市相关规定相抵的, 则以国家或上海市规定为准。

第五十条 本办法实施前已经履行的劳动合同, 当时上海市相关法规对劳动合同当事人的义务有明确规定的, 本办法实施后, 应当继续执行。凡本办法实施后新签、续签的劳动合同, 按本办法实施。

第五十一条 (集团) 公司人力资源部是劳动合同的日常管理部门, 负责做好劳动合同的基础管理工作, 建立健全劳动合同管理台帐, 记录劳动用工状况及员工基本情况。对员工劳动合同的订立、履行、续签、终止、解除等情况做好原始记录, 实行动态管理。

第五十二条 本办法由 (集团) 公司人力资源部负责解释。

第五十三条 本办法自 2003 年 7 月 15 日起实施。