

# 公司 劳动合同管理办法

## 一、适应范围

本办法规定了劳动合同的种类，劳动合同的内容，劳动合同的订立办法、订立原则、订立程序，劳动合同的履行、变更、解除、终止，劳动合同的鉴证以及公司各部门和单位的职责。

本办法适用于与公司订立劳动合同的员工。

## 二、职责

公司各有关职能部门、单位的职责如下：

### （一）法人代表

负责代表公司或委托代理人代表公司与员工签订劳动合同。

### （二）公司人力资源部

1. 负责该办法的归口管理和解释。
2. 负责劳动法规及《劳动合同管理办法》的培训工作。
3. 负责劳动合同履行情况的检查、指导工作。
4. 负责制定公司标准《劳动合同书》。
5. 负责公司总部及燕郊地区各单位《劳动合同》的制定、订立、变更、审核、鉴证、归档。
6. 根据公司法人代表的委托，代表公司与职工签订劳动合同。

### （三）各分公司人事管理部门

按照属地管理的原则负责本地区下列事宜：

- （1）该办法的归口管理。
- （2）该地区劳动法规及《劳动合同管理办法》的培训工作。

(3) 该地区各单位劳动合同履行情况的检查、指导工作。

(4) 在公司标准《劳动合同书》基础上，结合当地劳动法规、政策拟定附加条款，报公司人力资源部审批。

(5) 该地区各单位劳动合同的订立、变更、审核、鉴证、归档。

(6) 根据法人代表的委托，代理与劳动合同有关的事宜。

#### (四) 工会

负责指导员工订立劳动合同，监督劳动合同的履行、组织调解劳动争议。

#### (五) 各直属单位和机关各部门

负责协调本单位和本部门职工劳动合同的订立和履行等工作。

### 三、管理办法

#### (一) 总则

1. 根据《中华人民共和国劳动法》关于“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议；建立劳动关系应当订立劳动合同”的规定，公司必须以书面形式与员工订立劳动合同。

2. 订立和变更劳动合同，应坚持平等自愿、协商一致的原则，双方不得违反国家法律、法规和中国海洋石油总公司依法制定的有关规定。

3. 劳动合同一经双方签字，即具有法律效力，双方必须严格履行劳动合同订立的各项条款和约定的有关事项。

#### (二) 劳动合同种类

公司劳动合同的种类有四种：企业劳动合同制劳动合同、企业聘用合同制劳动合同、雇员制劳动合同和劳务制劳动合同。

#### (三) 劳动合同的内容

劳动合同的内容必须包括：

- 试用期限、合同期限。
- 工作内容。
- 工资、福利和社会保险。
- 工作条件和劳动保护。

- 工作时间和休息休假。
- 劳动纪律。
- 劳动合同的变更、解除。
- 双方违约责任。
- 双方认为需要规定的其他事项。

#### 1. 试用期限、合同期限

(1) 试用期限：新招聘人员（含大中专毕业生）应实行试用期，试用期期限为一个月至六个月，劳动合同期限含试用期，其中初次参加工作的大中专毕业生见习期（含试用期）为一年。

##### (2) 合同期限（含试用期、见习期）

- 劳务制劳动合同期限根据用工所在地的劳动法规由双方商定，公司特殊招聘的高级人才的劳动合同期限原则上签三年。合同期满后经双方协商一致，可续订或重新订立劳动合同。

- 企业劳动合同制、企业聘用合同制和雇员制的劳动合同期限，根据工作需要结合本人意愿分为一年、三年、五年、无固定期限四种。

##### 1) 下列情况之一者，签订一年劳动合同

- 新签订合同前一年内因病、事假缺勤累计满九十天的。
- 新签订合同前一年内受到行政记过以上处分者。
- 富余人员。

##### 2) 新招聘骨干人员（含大中专毕业生），签订三年劳动合同。

3) 下列情况之一者，合同期满，经双方协商同意续签合同，本人要求的应签订无固定期限劳动合同的：

- 1) 与公司连续签订劳动合同十年以上的。
- 2) 连续工龄满十五年，且距离法定退休年龄不足十年的。
- 4) 除上述第1)、2)、3)款人员外，其他人员签订五年劳动合同。

- 凡是公司缴纳高校培养费及特殊培训费（如出国培训、外语培训等）等费用的人员，合同期满终止合同的经济赔偿由培训协议另行规定。

- 劳动合同期限不得超过法定退休年龄。

## 2. 社会保险和人身保险

员工的社会保险、人身保险根据属地管理的原则，按当地政府和公司有关社会保险，人身保险规定执行。

### (四) 劳动合同的订立

1. 在公司标准《劳动合同书》的基础上，按照属地管理的原则，由分公司根据当地政府的有关规定，在征求工会意见的基础上，制订本地区《劳动合同书》补充条款，并报公司人力资源部审核后执行（燕郊地区由公司人力资源部负责）。

2. 凡符合签订劳动合同条件的员工（包括被派到外国公司当雇员和合营、联营公司工作的职工）均应与公司签订劳动合同，其工资、保险、福利待遇按公司有关规定执行。

3. 海洋石油系统外新招聘人员，公司应当在其报到之日起 15 日内，与被招聘人员在平等自愿，协商一致的基础上依法签订劳动合同。

4. 公司新招聘人员，应要求其出示与原单位解除、终止劳动合同的证明书或与其他单位确无劳动关系的凭证，方可与其签订劳动合同。

5. 公司内异地流动人员在办理人事关系调转手续的同时，原则上应办理劳动合同变更或重新签订劳动合同，变更或新签劳动合同的终止日期（包括无固定期限合同）原则上与原劳动合同相一致。

6. 因职务或岗位调整而变更或重新签订劳动合同时，新签劳动合同的终止日期（包括无固定期限合同）与原劳动合同相一致，如任期截止日期超过合同终止日期的，双方应协商重新确定合同期限。解除与重新签订劳动合同的日期应相互衔接；原则上新的岗位（职务）任命或上岗通知下发后 30 日内应办理劳动合同的变更或重新签订。

7. 签订劳动合同后，分公司人事劳资部负责办理社会保险（燕郊地区由公司人力资源部负责）。

8. 公司与员工订立劳动合同时，按照劳动法规规定，不得收取任何形式的抵押金、风险金、保证金、定金等。

9. 公司不得违反国家规定与以下人员签订劳动合同：

- (1) 未满 16 周岁的未成年人。
- (2) 未与原单位解除或终止劳动合同的人员。
- (3) 不符合当地政府规定的用工范围与条件的人员。
- (4) 法律、法规规定不能招收的其他人员。

10. 订立或变更劳动合同，必须由员工本人与公司（由法人代表或其委托代理人）在合同书上签字。员工本人和委托代理人均不得委托他人在合同书上签字。委托代理人必须有法人代表的《授权委托书》。

11. 按照中国海洋石油总公司规定，总公司直管的公司领导班子成员与总公司法人代表或法人代表授权的委托代理人签订劳动合同。

12. 公司机关各部门、各直属单位正职领导与公司法人代表签订劳动合同(公司法人代表明确委托的除外)，其他员工与公司法人代表或其委托代理人签订劳动合同。

13. 《授权委托书》的内容必须包括被委托代理人的姓名及委托签订劳动合同的员工范围。

#### (五) 劳动合同的变更

1. 劳动合同履行过程中，用人单位根据生产、工作及经营的需要，可以调整职工的工作岗位，劳动合同内容经双方协商后应做相应变更。

2. 公司法人代表的变更不影响劳动合同履行的，原劳动合同继续有效。

3. 如果公司进行机构改革，不影响双方继续履行劳动合同的；但由于生产经营情况发生重大变化，影响原劳动合同继续履行的，公司与职工将在平等协商的基础上，依法及时变更劳动合同的有关内容。

4. 订立劳动合同所依据的法律、法规发生变化，公司将依法重新制订或修订规章制度，合同双方必须严格遵守。必要时公司也可与职工协商一致，对劳动合同书的有关条款作相应变更，并签订变更协议。

5. 当劳动合同的内容及有关条款发生变化而影响原劳动合同履行时，公司人力资源部或职工属地的分公司人事劳资部负责办理劳动合同变更手续。

(1) 公司人力资源部或职工属地的分公司人事劳资部在员工的劳动合同的内容

及有关条款发生变化后的 15 日内，根据公司法定代表人的授权，以书面形式向员工提出变更合同的通知，说明需要变更合同的理由及修改内容；员工应在收到建议后 15 日内给予答复。

(2) 公司人力资源部或职工属地的分公司人事劳资部在收到答复后办理劳动合同变更手续。

(3) 在变更劳动合同后，公司人力资源部或职工属地的分公司人事劳资部向当地劳动合同鉴证机关提交《劳动合同变更书》以备案。

6. 劳动合同可以约定合同的生效时间；没有约定生效时间的，双方当事人的签字日期应视为合同的生效时间。双方当事人签字时间不一致的，以最后一方签字的日期为合同的生效时间。

#### (六) 劳动合同的鉴证

1. 劳动合同签字后，根据属地劳动行政法规规定，公司人力资源部或职工属地的分公司人事劳资部负责到当地劳动合同鉴证机关办理劳动合同鉴证手续。

2. 劳动合同鉴证后，公司人力资源部或职工属地的分公司人事劳资部负责劳动合同书的存档和分发员工。

#### (七) 劳动合同的解除

1. 公司提出或职工本人要求解除劳动合同时，经双方协商一致可以解除劳动合同。

2. 职工有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同，并不付给经济补偿金。

1) 在试用期内被证明不符合录用条件的。

2) 试用期满，被确认乙方在应聘时向甲方提供虚假资料（包括但不限于：个人简历、文凭、岗位资格证书等），并被证明不符合岗位要求的。

3) 严重违反公司制订的规章制度与劳动纪律，包括被用人单位给予开除、除名或留用察看期间表现不好的。

4) 严重失职、渎职，营私舞弊、行贿受贿和泄露国家或企业商业秘密，给用人单位造成重大损害的。

5) 故意破坏公物，损坏生产设备，给企业造成重大损失的。

6) 有贪污、盗窃、赌博、嫖娼、卖淫、吸毒行为，严重败坏企业声誉的。

7) 被依法追究刑事责任的。

3. 职工有下列情形之一且为工会所知的，公司可以解除劳动合同，但应当提前30日以书面形式通知本人。

1) 连续两个考核期考核不合格或经考核不能胜任本岗位工作，经过培训或调整工作岗位，再次考核仍不能胜任工作的。

2) 患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原岗位工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的。

3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，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的。

4) 用人单位因生产经营需要，进行机构调整、撤销，或者缩减编制定员时，需要调整工作，乙方拒绝安排的。

4. 职工非因工伤（病）致残，医疗期满，由当地劳动鉴定委员会参照国家《职工工伤与职业病致残程度鉴定标准》进行劳动能力鉴定，被鉴定为一至四级的，应当退出工作岗位，解除劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇；被鉴定为五至十级的，可以解除劳动合同，并按劳动部劳部发〔1994〕481号文有关规定发给经济补偿金和医疗补助费。

5. 职工有下列情形之一的，公司不得与其解除劳动合同。

1) 患职业病或因工伤负伤，在工伤医疗期内治愈或工伤医疗期满仍不能工作的，由当地劳动鉴定部门按照国家《职工工伤与职业病致残程度鉴定标准》进行劳动能力鉴定，被鉴定为一至四级的，应当退出工作岗位，终止与企业的劳动关系，享受国家规定的工伤待遇；被鉴定为五至十级的，应由企业安排适当工作。

2) 患病或非因工负伤，在规定的医疗期内。

3) 女职工在符合国家和当地政府有关计划生育规定的孕期、产期、哺乳期内。

4) 国家法律、法规规定的其他情形。

6. 有下列情形之一的，职工可以随时要求与公司解除劳动合同。

1) 在试用期内的。

2) 用人单位以暴力、威胁或非法限制人身自由等手段强迫职工劳动的。

3) 用人单位违反法律、法规有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，危害职工身体健康的。

4) 用人单位无故未按劳动合同约定支付劳动报酬或提供劳动条件的。

7. 有下列情形之一的，职工不得要求与公司解除劳动合同。

1) 涉嫌违法犯罪，接受审查尚未结案的。

2) 知识产权、科研成果归属问题悬而未决的。

3) 由公司出资培训或支付其他费用，双方协议约定的最低服务年限未满，又不能一次偿还公司相关费用的。

4) 由公司负责办理进城市户口或缴纳有关费用，合同约定的最低服务年限未满的。

5) 借用、租用公司住房、公款、公物尚未还清的。

6) 承担工程、设计、科研项目或生产、经营任务尚未处理完毕；或甲方未有完成上述工作、任务合适的接替人选的。

8. 职工有下列情形之一的，应退出工作岗位，成为内部待岗人员，进行待岗培训或转岗使用。待岗期间，执行富余人员待遇。也可经双方协商解除劳动合同。

1) 违反管理办法第（七）项第2条2）、3）、4）、5）款，情节较轻，公司同意不解除劳动合同，但不适宜继续在本岗位工作的。

2) 年度考核不合格，用人单位从工作生产需要出发，认为其不适宜继续在本岗位工作的。

3) 无正当理由旷工，但不够除名条件，对工作、生产造成一定损失且不适宜继续在本岗位工作的。

4) 由于各种原因受到警告、记过、记大过、降级、撤职等行政处分，不适宜继续在本岗位工作的。

5) 其他。

9. 职工因本人原因在海洋石油系统内调动工作的，应提前向公司人力资源部或分公司人事劳资部提出解除劳动合同的书面申请。

10. 除因本人原因在海洋石油系统内调动工作的情形外，职工要求与公司解除劳动合同，应提前 30 日以书面形式经用人单位签署意见后向公司人力资源部或分公司人事劳资部提出申请。

11. 职工自动离职属于违法解除劳动合同，应当按照《违反（劳动法）有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223 号文）、其他劳动法规和公司的有关规定承担赔偿责任。

12. 公司各直属单位行政正职或分管经营、财务的领导，或在重要经营、财务岗位工作的人员，要求解除劳动合同，必须经过离职审计后方可办理解除劳动合同手续。

13. 公司应与掌握或接触企业商业秘密的职工在劳动合同中约定保守商业秘密事项或签订保密协议，可以规定职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内（不超过 3 年），不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位工作，也不得自己组织生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。

#### （八）劳动合同的终止

1. 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- 1) 职工达到法定退休年龄和条件的。
- 2) 办理辞职的。
- 3) 劳动合同期满不再续签的。
- 4) 职工死亡的。
- 5) 劳动合同约定的终止条件出现的。
- 6) 职工获准出国定居的。
- 7) 其他。

2. 符合本办法第（八）项 1 条情形之一终止劳动合同的，在办理有关手续的同时，应办理终止劳动合同手续。

3. 除由公司提出或职工本人要求，经双方协商一致可以解除劳动合同的情形外，职工在医疗期、孕期、哺乳期内，劳动合同期限届满时，公司不得终止劳动合同，劳动合同期限应自动延续至医疗期、孕期、产期、哺乳期满为止。

4. 操作岗位的职工因工作需要转到管理、技术岗位工作，必须经严格考核，并经公司人力资源部审批同意。除特殊情况外，操作岗位男职工年满 50 周岁以上，女职工年满 40 周岁以上，不得转到管理、技术岗位工作。

5. 职工涉嫌犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕的，公司在其被限制人身自由期间，可暂时停止劳动合同的履行并不承担劳动合同规定的相应义务。

6. 解除或终止劳动合同的，公司人力资源部或分公司人事劳资部应为职工出具解除或终止劳动合同的书面证明，作为其按规定享受失业保险待遇和失业登记、求职的凭证，并将本人档案于 1 个月之内转交其户籍所在地劳动部门或工作接收单位。

1) 书面证明中应写明劳动合同的期限、终止或解除的日期、所担任的工作。如本人要求，公司可在书面证明中客观地说明解除合同的原因。

2) 书面证明一式三份，一份交职工本人，一份归入个人档案的，一份由公司留存。

7. 解除或终止劳动合同后，公司人力资源部或分公司人事劳资部负责办理社会保险有关手续及补偿金。

#### (九) 劳动合同的续签

1. 劳动合同期满前 30 日，公司人力资源部或分公司人事劳资部根据用人单位提出考核意见，应以书面形式通知职工本人，双方经协商同意续签合同的，应在劳动合同期满前办理续签手续。

2. 劳动合同期满，公司未通知职工办理终止或续签手续，或职工未在法定时间内书面申请终止劳动合同的，视为同意续签劳动合同。双方应当及时协商合同期限，办理续订手续。

#### (十) 违约责任与经济补偿

1. 公司和职工双方必须严格遵守劳动合同，违反合同约定条款，给对方造成直接经济损失，应根据其后果，分清责任，承担各自应负的违约责任，并按有关规定给予经济补偿。

2. 公司违反《劳动法》和劳动合同约定条款，应当按照《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳动部劳部发〔1994〕481 号文）和《违反〈劳动法〉有关劳

动合同的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号文）承担赔偿责任，向职工支付经济补偿金或赔偿职工的经济损失。

3. 有下列情形之一，由公司解除劳动合同，与海洋石油企业脱离劳动关系的，应根据职工在海洋石油系统的工作年限，每满一年发给职工一个月相当于解除合同前十二个月的月平均工资的经济补偿金或按当地政府规定的计算办法执行。

1) 由公司提出，经双方协商，职工同意解除劳动合同的。

2) 本人不胜任工作，经过培训或两次调整岗位仍不能胜任工作的。

3) 职工患病或非因工负伤，医疗期满，经鉴定确认不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的。

4) 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，双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

5) 用人单位濒临破产依法进行整顿期间或生产经营状况发生严重困难，公司依法进行裁员的。

6) 职工停薪留职期满，公司依据国家有关规定与其解除劳动合同的。

其中符合第1)、2)、6)项解除合同的，经济补偿金最多不超过十二个月。

符合第3)、4)、5)项的，职工月平均工资低于用人单位月平均工资的，按用人单位月平均工资的标准支付；职工月平均工资高于用人单位月平均工资的，按本人月平均工资支付。

符合第3)项的，还应支付职工本人6个月相当于本单位职工月平均工资的医疗补助费；患重病或绝症的还应增加医疗补助费；患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

4. 用人单位机构改革或转制后，职工以转制为由主动提出解除劳动合同的，公司不支付经济补偿金。

5. 在劳动合同履行过程中，职工本人主动提出解除劳动合同的，公司不支付经济补偿金。

6. 在海洋石油系统内因调动工作而解除劳动合同的，公司不支付经济补偿金。

7. 职工违反劳动合同中关于保守商业秘密的约定条款或保密协议，给公司造成

经济损失的，应依法承担赔偿责任。

8. 职工严重违反劳动纪律、安全生产操作规程等企业规章制度，影响企业生产工作正常运行；工作不负责任，严重失职，浪费原材料、能源，给公司造成重大经济损失，用人单位应按国家和企业的有关规定要求其承担赔偿责任。赔偿款可从职工本人的工资中扣除。

9. 职工违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对公司造成经济损失的，应向公司赔偿下列损失：

- 1) 公司招收职工所支付的费用。
- 2) 公司为其支付的培训费用。
- 3) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失。
- 4) 劳动合同或协议约定的其他赔偿费用。

其中第 1)、2) 项可按职工劳动合同的年限或约定的服务年限和计算办法计算赔偿数额，签订无固定期限合同或没有约定服务年限的，按照 5 年服务期限计算。

双方对违约解除合同的经济赔偿另有约定的，应按照约定执行。

10. 公司与职工解除劳动合同后，未按有关规定给予职工经济补偿的，除全额发给其经济补偿金外，还须按经济补偿数额的 50% 支付额外经济补偿金。

11. 职工未与公司解除劳动合同擅自到其他单位工作，并与其他单位签订劳动合同，对公司造成经济损失的，应承担直接赔偿责任；公司可依据《中华人民共和国劳动法》有关规定，追究招收该职工的用人单位应当依法承担的连带赔偿责任。

12. 支付给职工的经济补偿，由公司一次性发给，在企业成本中列支。

#### (十一) 争议和仲裁

1. 公司和分公司应成立以工会主席为主任，职工代表和公司代表为成员的劳动争议调解委员会。按照属地管理的原则，由分公司的劳动争议调解委员会负责属地劳动争议的调解工作，公司劳动争议调解委员会负责公司最大劳动争议或直接提请公司调解的劳动争议的调解工作。

2. 因劳动合同的履行、订立、变更、解除、终止等或执行劳动合同有关的规定而引发劳动争议，可向公司劳动争议调解委员会或当地分公司的劳动争议调解委员

会申请调解；也可在规定时效内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁不服的，可向人民法院提起拆讼。

(十二) 其他

1. 集体劳务通过劳务合同进行规范。
2. 本管理办法由公司人力资源部负责解释。

附件：1. 《劳动合同书》  
2. 《劳动合同续订书》  
3. 《劳动合同变更书》  
4. 《终止、解除劳动合同通知书》