

# 2023年职工带薪年休假条例解读心得体会

## 职工带薪年休假条例(优秀8篇)

通过反思和总结，我发现了自己的学习方法和技巧。下面是一些实习心得分享，希望对正在实习或将要实习的同学们有所启发。

### 职工带薪年休假条例解读心得体会篇一

第一条为了更好地维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性。根据《职工带薪年休假条例》(国务院第514号令)，结合中冶建工有限公司实际，制定本实施细则。

第二条本实施细则适用于中冶建工有限公司所属各单位。

第三条职工带薪年休假(以下简称年休假)是指企业按照国家《职工带薪年休假条例》每年安排在岗职工暂时休息不工作的时间。

第四条职工连续工作1年以上享受带薪年休假。企业应当保证职工享受年休假，职工在年休假期间享受正常工作期间的工资待遇。

日工资的计算方式按各类岗位工资标准除以21.75天。

第五条职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天;已满10年不满20年的，年休假10天;已满20年以上的，年休假15天。

累计工作年限的计算办法按国家有关规定执行。

国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

第六条职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

(一) 累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月及以上的；

(二) 累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月及以上的；

(三) 累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月及以上的；

(四) 国家规定的其他不享受年休假的。

第七条 累计一年内待岗3个月及以上职工，不再安排年休假。在待岗3个月时限内确定享受规定年休假天数的岗位工资。

第八条 年休假的审查条件以上年度为基准。职工内部流动时，调出单位须提供该职工上年度的考勤证明；对外调人员，用人单位应向原单位索取该员工上年度的考勤证明。

第九条 年休假在1个年度内集中安排，休假10天以上的也可以分2次安排，不跨年度安排。

确因工作需要，对职工应休而未休的年休假天数，应当按照该职工岗位日工资收入的.300%支付未休年休假工资报酬。

第十条 年休假应根据生产、工作的具体情况，同时考虑职工本人意愿？采取本人申请和组织安排相结合，并以组织安排为主的原则统筹安排实施。职工提出申请休年休假的时间与单位生产、工作的具体情况发生矛盾时，由单位另行安排职工休假时间。

第十一条 各单位(部门)应在每年三月份以前拟订年休假方案，按管理权限报批后送交两级公司人力资源部门备案实施。二级单位班子成员休假须由本单位主要领导安排，报上级主管领导备案；公司班子成员休假须报董事长审批。

第十二条年休假一般由职工本人提前15天提出书面申请，并填写年休假审批表(见附件1)，按管理权限报批，经批准后方可休假;单位安排休假的，一般应提前15天书面通知职工本人(见附件2)，职工接到书面通知后按安排时间休假。

第十三条职工有下列情形之一的，视为自动放弃，不享受未休年休假的工资报酬。

(一)职工本人提出书面申请并获准休假而未休的;

(二)职工本人提出了书面申请，单位因生产、工作的需要另行安排休假时间而未休的;

(三)职工本人未提出书面申请，单位根据统筹安排原则已安排休假而未休的。

第十四条职工在休假期间，确因生产、工作的实际需要中途回单位工作的，职工须服从组织安排。工作任务完成后，原则上续休剩余假期或在当年另作安排。确实不能安排的，职工的剩余假期天数应享受未休年休假的工资报酬。直系亲属居住地的往返路费(限境内)。

第十五条职工休年休假由两级公司人力资源部门归口管理，建立动态管理台帐(见附件3)，及时准确掌握情况，为督促检查执行年休假制度情况提供依据。

第十六条职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法律、行政法规的规定处理。

第十七条本实施细则经公司职工生活福利委员会审议通过，从4月1日起执行。

第十八条本实施细则由人力资源处负责解释。

## 职工带薪年休假条例解读心得体会篇二

《企业职工带薪年休假实施办法》（20080918施行）

第三条：

职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。

第四条：

年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

第十三条：

劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照有关约定或者规定执行。

第九条：

用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。

解读：年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

## 职工带薪年休假条例解读心得体会篇三

《职工带薪年休假条例》有什么规定呢?下面是小编给大家整理收集的职工带薪年休假条例规定，供大家阅读参考。

职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天;已满10年不满20年的，年休假10天;已满20年的，年休假15天。

国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

需要明确的是：累计工作已满1年不满10年，其中的累计，不是只考虑在一家单位的工作年限，而是指本人累计的工作年限。

连续工作一年以上享受带薪休假。机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

带薪休假天数。职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天;已满10年不满20年的，年休假10天;已满20年的，年休假15天。国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

不享受当年年休假的情形。(一)职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的;(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;(三)累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的;(四)累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的;(五)累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

年休假安排。单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工

本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

年休假监督管理。县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。工会组织依法维护职工的年休假权利。

处罚措施。单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的，由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

## 职工带薪年休假条例解读心得体会篇四

欢迎来到本站，重庆的职工年休假如何呢？下面就由小编带大家看看重庆的职工带薪年休假条例。

为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性，根据劳动法和公务员法，制定本条例。

机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不

满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

(一) 职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

(二) 职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

(三) 累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；

(四) 累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；

(五) 累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。最好。

**第六条** 县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。

工会组织依法维护职工的年休假权利。

单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的，由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法律、行政法规的规定处理。

国务院人事部门、国务院劳动保障部门依据职权，分别制定本条例的实施办法。

## 职工带薪年休假条例解读心得体会篇五

第一条 为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性，根据劳动法，制定本条例。

第二条 机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

第三条 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期

第四条 职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

- （一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
- （二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；
- （三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；
- （四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；
- （五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

第五条 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

第六条 县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。

工会组织依法维护职工的年休假权利

第七条 单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报

酬、赔偿金的，属于公务员和参照法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的，由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

第八条 职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法律、行政法规的规定处理。

第九条 国务院人事部门、国务院劳动保障部门依据职权，分别制定本条例的实施办法。

第十条 本条例自2008年1月1日起施行。

## 职工带薪年休假条例解读心得体会篇六

《职工带薪年休假条例》中：带薪年休假事如何规定的？

职工累计工作已满1年不满的，年休假5天；已满10年不满的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

需要明确的是：累计工作已满1年不满10年，其中的累计，不是只考虑在一家单位的工作年限，而是指本人累计的工作年限。

相关条例：

职工带薪年休假条例

第一条 为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性，根据劳动法和公务员法，制定本条例。

第二条 机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有

雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假(以下简称年休假)。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

第三条职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天;已满10年不满20年的，年休假10天;已满20年的，年休假15天。

国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

第四条职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

(一)职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

(三)累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；

(四)累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；

(五)累计工作满20年以上的.职工，请病假累计4个月以上的。

第五条单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

第六条县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。

工会组织依法维护职工的年休假权利。

第七条单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的，由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

第八条职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法律、行政法规的规定处理。

第九条国务院人事部门、国务院劳动保障部门依据职权，分别制定本条例的实施办法。

第十条本条例自1月1日起施行。

## 职工带薪年休假条例解读心得体会篇七

带薪年休假实施办法是人事部为了规范机关、事业单位实施带薪年休假(以下简称年休假)制度，根据《职工带薪年休假条例》而制定的带薪年休假办法，下面是本站小编为大家整理的企业职工带薪年休假条例，欢迎大家阅读。

第一条 为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性，根据劳动法和公务员法，制定本条例。

第二条 机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假(以下简称年休假)。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

第三条 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

第四条 职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

(一)职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

(三)累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；

(四)累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；

(五)累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

第五条 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

第六条 县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。

工会组织依法维护职工的年休假权利。

第一条 为了实施《职工带薪年休假条例》（以下简称条例），制定本实施办法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位（以下称用人单位）和与其建立劳动关系的职工，适用本办法。

第三条 职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。

第四条 年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

第五条 职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。

前款规定的折算方法为：（当年度在本单位剩余日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数。

第六条 职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

第七条 职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。确因工作需要，职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数。

第八条 职工已享受当年的年休假，年度内又出现条例第四条

第（二）、（三）、（四）、（五）项规定情形之一的，不享受下一年度的年休假。

第九条用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。

第十条用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

第十一条计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行折算。

前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际月份计算月平均工资。

职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工，日工资收入的计发办法按照本条第一款、第二款的规定执行。

第十二条用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。

前款规定的折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数 $\div$ 365天） $\times$ 职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。

## 职工带薪年休假条例解读心得体会篇八

用人单位(甲方)

地址(住所)

法定代表人(主要负责人)

员工姓名(乙方)

身份证住址：

身份证号码：

根据、等有关劳动法律、法规的规定，甲乙双方按照“合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用”的原则，签订本劳动合同，确立劳动关系。

### 一、劳动合同期限

(一)甲、乙双方商定，采取下列第\_\_\_\_种形式确定劳动合同期：

1、有固定期限：从年月日起至年月日止。

2、无固定期限：从年月日起至法定终止条件出现时止。

3、以完成一定的工作任务为期限：从年月日至工作任务完成时止。

(二) 试用期的约定，采取下列第\_\_\_\_\_种形式：

1、无试用期。

2、试用期为\_\_\_\_\_个月(天)，从年月日起至年月日止。

二、劳动合同范本要求注明工作内容和工作地点

(一) 乙方的工作岗位(部门、工种或职务)为：

(二) 乙方的工作任务或职责是：

(三) 乙方工作地点是：；如甲方派乙方到外地或外单位工作，应签订补充协议。

(四) 甲方根据生产经营需要和乙方的能力表现，可以合理调整乙方的工作岗位(包括部门、工种或职务)

三、劳动合同范本要求注明工作时间和休息休假

(一) 甲乙双方同意按以下第种方式确定乙方的工作时间：

1、标准工时制，即每日工作小时，每周工作小时，每周至少休息一天。

2、不定时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行以为周期，总工时小时的综合计算工时工作制。

(二) 甲方因生产(工作)需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。

除《劳动法》第四十二条规定的情形外，一般每日不得超过

小时，因特殊原因最长每日不得超过小时，每月不得超过小时。

(三)休息日和法定节假日，甲方依法按排乙方休息休假，因工作需要安排乙方加班的，依法安排补休或支付加班费。

#### 四、劳动合同范本要求注明劳动报酬

(一)乙方正常工作时间的工资按下列第种形式执行，不得低于当地最低工资标准。

1、乙方试用期工资元月(日);试用期满工资元月(日)

2、其他形式：。

(二)工资必须以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

(三)甲方可以根据企业人力资源的经营状况和乙方的能力表现，及工作岗位的调整情况，合理调整乙方的工资。

(四)甲方每月日发放乙方上一个月的工资。

如遇节假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。

(五)甲方依法安排乙方延长工作时间的，应按《劳动法》第四十四条的规定支付延长工作时间的工资报酬。

(六)因乙方过错造成乙方停工，甲方不支付乙方停工期间的工资，并可根据造成的损失，按有关规定相应处理。

(七)非因乙方原因造成甲方停工、停产，未超过一个工资支付周期(最长三十日)的，甲方应当按照正常工作时间支付工资。

超过一个工资支付周期的，可以根据乙方提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；甲方没有安排乙方工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业人力资源复工、复产或者解除劳动关系。

(八)乙方因病或者非因工负伤停止工作进行治疗，在国家人力资源规定医疗期内，甲方应当依照国家人力资源有关规定支付病伤假期工资。

甲方支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

(九)乙方依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间，甲方应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

## 五、社会保险和福利待遇新劳动合同范本

(一)劳动合同期内，甲方应依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续，社会保险费按规定的比例，由甲乙双方负责。

(二)乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家人力资源和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

(三)乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按《工伤保险条例》的规定办理。

## 六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一)甲方按国家人力资源有关劳动保护规定提供符合国家人

力资源劳动卫生标准的劳动作业场所，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

如乙方工作

过程中可能产生职业病危害，甲方应按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

(二)甲方根据乙方从事的工作岗位，按国家人力资源有关规定，发给乙方必要的劳动保护用品，并按劳动保护规定免费安排乙方进行体检。

(三)乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业，对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，有权要求改正并向有关部门检举、控告。

## 七、劳动合同范本要求注明劳动纪律

(一)乙方应自觉遵守法律、法规、规章和企业人力资源依法制定的各项规章制度，严格遵守安全操作规程，服从管理，按时完成工作任务。

(二)乙方应保守甲方的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

## 八、劳动合同范本的履行和变更

(一)甲乙双方应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

(二)甲乙双方协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。

变更劳动合同，应当采用书面形式。

## 九、劳动合同范本的解除、终止和续订

(一) 双方协商一致，可以解除劳动合同。

由甲方提出协商解除劳动合同的，应依法支付乙方经济补偿金；由乙方提出协商解除劳动合同的，甲方无需支付乙方经济补偿。

(二) 乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同。

乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。

(三) 甲方有下列情形之一的，乙方可以解除劳动合同，并有权要求甲方支付解除劳动合同的经济补偿金：

- 1、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- 2、未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、未依法为乙方缴纳社会保险费的；
- 4、甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；
- 5、因甲方过错致使劳动合同无效的；
- 6、法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

(四) 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，且无需支付乙方解除劳动合同的经济补偿金。

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反甲方的规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；

5、因乙方过错致使劳动合同无效的；

6、被依法追究刑事责任的。

(五)有下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知乙方或者额外支付员工一个月工资后，可以解除劳动合同，但应支付乙方解除劳动合同的经济补偿金：

2、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

3、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经甲方与乙方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

(六)有下列情形之一，甲方可按第四十一条的规定解除劳动合同，但应支付乙方解除劳动合同的经济补偿金：

1、依照企业人力资源破产法规定进行重整的；

2、生产经营发生严重困难的；

用人单位(甲方)

员工姓名(乙方)