

2023年苏州劳动法 劳动合同法实施细则 (实用5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

苏州劳动法篇一

1、单位在与员工签订劳动合同时，应将工作过程中或工作内容变更时可能接触的职业病危害、后果、职业卫生防护条件等内容如实告知职工，并在劳动合同中写明，不得隐瞒。如各单位违反此规定，职工有权拒签劳动合同，各单位不得解除或终止原劳动合同。

2、员工有维护本单位职业卫生防护设施和个人职业卫生防护用品的权利和义务；发现职业病危害事故隐患及可疑情况，应及时向有关部门报告；对违反职业卫生和职业病防治法律法规以及危害身体健康的行为应提出批评、制止和检举，并有权提出整改意见和建议。

3、单位不得因员工依法行使职业卫生正当权利和职责而降低其工资、福利等待遇，或者解除、终止与其订立的劳动合同。

4、单位应到有资质的单位对从事接触职业病危害因素的作业人员进行上岗前、在岗期间、离岗、应急的职业健康检查。不得安排未进行职业健康检查的人员从事接触职业病危害作业，不得安排有职业禁忌症者从事禁忌的工作。

5、用人单位应根据新招聘及调换人员的职业健康体检结果，以及职业健康体检单位检查建议安排相应工作。

- 6、对职业健康检查中查出的职业病禁忌症以及疑似职业病者，安排患者进行诊断、治疗，并进行观察。
- 7、用人单位应按规定建立健全职工职业健康监护档案，档案内容应包括：
 - (2) 劳动者从事职业病危害作业的工种、岗位及其变动情况；
 - (4) 历次职业健康检查的结果和职业病诊疗等个人健康资料。
- 8、用人单位应按国家有关规定妥善保存职业健康监护档案。
- 9、对在生产经营活动中遭受或者可能遭受急性职业病危害的职工应及时组织救治或医学观察，并记入个人健康监护档案。
- 10、如在体检中发现群体反应，并与接触有毒有害因素有关时，职业卫生管理部门（或者职业卫生管理人员）应及时组织作业场所职业卫生学调查，并会同有关部门提出防治措施。
- 11、所有职业健康检查结果及处理意见，单位均需如实记入职工健康监护档案，并在一个月内通知体检者本人。
- 12、单位应严格执行《女职工劳动保护规定》，及时安排女工健康体检。安排工作时应充分考虑和照顾女工生理特点，不得安排女工从事有害妇女生理机能的工作；不得安排孕期、哺乳期（婴儿一周岁内）女工从事对本人、胎儿或婴儿有危害的作业；不得安排生育期女工从事有可能引起不孕症或妇女生殖机能障碍的有毒作业。

苏州劳动法篇二

-公司劳动保障规章制度

第一章总则

第一条为了使员工对本公司简况、工作要求、奖惩办法等规定的了解，在工作中能认真执行，以维护生产经营、工作、生活的正常秩序，保障员工的合法权益，特制订本手册。

第二条制订本手册的指导思想：以生产经营为中心，坚持把加强思想政治工作与必要的行政手段、经济手段结合起来，培养和造就一支有理想、有道德、有文化、有纪律的员工队伍，充分发挥他们的用心性和创造性，保证企业奋斗目标的实现。

第三条公司状况介绍。

第四条本手册适用本公司全体员工。

第二章员工的权利和义务

第五条员工务必热爱社会主义祖国，自觉遵守国家的政策、法规、法令。

第六条员工务必爱厂如爱家的意识，树立“我为公司，公司为我”的企业文化理念，关心和维护国家和企业的公共利益，忠于职守、快节奏、高质量地出色完成各项工作任务。

第七条员工务必努力学习政治，学习科学文化知识，不断提高政治、文化、技术、业务水平。

第八条员工务必遵守本公司制订的各项规章制度，对规章制度不一样意见的推荐，能够在执行制度的指令的前提下，向有关部门直至厂长提出。

第九条员工对企业工作的企业管理人员的工作有进行评议和提出批评、推荐的权利，对管理人员的违法违章和失职行为有申诉、控告或检举的权利。

第十条员工可按本公司制度规定，享受劳动、工资、福利等各项权利的待遇。

第三章 劳动合同

第十一条本公司实行劳动合同制度，凡本公司员工均应签订劳动合同。

第十二条劳动合同由公司与员工本人签订，员工应仔细阅读和了解劳动合同文件资料，同意后方可签字。劳动合同一经签订产生法律效率。

第十三条新员工招聘，按招聘岗位的基本要求，坚持全面考核，择优采用，并执行1-6个月的试用期。试用期内发现不贴合用工条件，可即时辞退。

第十四条员工要求辞退或企业解聘员工，除违规违纪、违法原因可即时辞退外，其余，均应提前一个月通知对方，并不折不扣地办好档案、财物、技术资料等的清理交接工作。

第十五条劳动合同期满，企业生产经营需要，员工本人同意，能够续签劳动合同。

第十六条家住外地员工，签订劳动合同时，应出具“身份证”、“外来人员务工”和“计划生育”证明。

第四章 工作纪律

第十七条员工应自觉遵守劳动纪律，按时上下班，不准旷工、迟到、早退、工作时间不准擅离工作岗位和做与工作无关的事。

第十八条员工应无条件从工作分配、调动的指挥。

第十九条员工务必高度集中精力，认真负责地进行工作，把

好工作质量关，节约原材料，爱护设备、工具等一切公共财物。

第二十条员工应自觉遵守礼貌生产、礼貌办公的制度规定，经常持续工作地环境的整洁，维护企业良好形象。第二十一条员工应忠诚企业，保守本公司的技术、商务等机密。

第五章考勤和请假制度

第二十三条上下班作息时间，根据生产经营实际需要和季节变换，由厂部作出决定，并发书面通知执行。第二十四条考勤工作各部门自行负责进行。各部门负责人或负责人指定的考勤员，务必对考勤的正确性负责。第二十五条考勤资料包括：出勤、病事假、迟到、早退、旷工、工伤、加班、公出等项目。

第二十六条考勤记录表，由表勤员每一天按时正点考勤，班中、班后考勤，并准确填好记录表，经部门负责人签字后，在次月二日前连同各种假条或有关证明，交财务作为核发工资和扣罚款的考勤依据。

第二十七条员工因病、因事请假，务必先提出书面申请，经所在部门负责人审核批准(急病、急事可事后补办请假手续)，假期不发工资、午餐补贴。

第二十八条员工因工受伤，需要休息，务必由事故发生部门写出书面报告，经厂办公室审核，确定工伤性质和伤残程度，报请厂长同意签字后，方可按工伤有关规定处理。

凡未按上规定办妥请假手续而不上班者，一概以旷工论处。

第六章工资福利

第二十九条员工工资按职务、职称、生产技能、业务水平，

工作表现、贡献大小，由本公司自行确定实施办法。实行计时工资(月薪制)的员工，工资多少在劳动合同中予以明确。实行计件工资的员工，工资多少按计件考核办法，与劳动效率或经济效益挂钩。

第三十条全厂的工资管理由厂办公室、财务部具体负责，每月依据各人和考勤实绩，由财务造册报厂长批准发放。公司的发工资日为次月五日。

第三十一条本公司将根据企业经济效益和个人实际表现。不定期地调整工资，工资水平坚持在企业经济发展的基础上逐步提高。

第三十二条本公司实行最低工资保障制度，最低工资的具体标准，按所在地政府劳动部门规定执行。第三十三条员工可离受每年七天法定有薪假日，元旦一天，春节三天，国际劳动节一天，国庆节二天。第三十四条员工可享受午餐补贴，补贴以出勤天计发，每月与工资一齐发放。

第三十五条本公司免费为员工带给宿舍，住宿员工务必遵守“员工宿舍管理规定”。(附后)

第三十六条本公司将随着经济发展，实力增强，在承受潜力许可的前得下，逐步建立医疗保险制度，使员工在年老、患病、工伤、待业、生育状况下获得帮忙和补助。

第七章培训

第三十七条所有员工均需理解本公司政治和业务技术培训。

第三十八条凡经厂批准，受本公司指派赴厂外培训，进修的员工，占用的上班时光不计缺勤，取得合格证书后，学费给予报销。员工自行联系的培训、进修、不得占用工作时光，学费全部自负。

第三十九条经本公司培训的员工，如合同期未满，中途自动离职者，按双方签订相关协议执行。

第八章安全质量

第四十条企业安全生产工作由厂长全面负责，对出现重大事故的部门，应根据情节和损失程度，严肃追究职责人的有关领导的职责，并予以必要的经济处罚或行政处分。

第四十条员工在工作过程中，务必严格执行各项安全操作规程，爱护并正确使用劳动防护用品和安全灭火设施，不准违章指挥，不准违章作业。

第四十二条加强对易发事故的动火作业、起重作业、电线电缆器作业部位和工种的安全管理和安全教育，建立安全职责制度，开展定期的安全检查，发现事故苗头，务必立即查找原因并采取整改措施。

第四十三条加强现场生产全过程，包括作业准备过程，辅助生产过程的交付服务过程的产品质量管理。严格按工艺要求施工，发生产品质量事故，要坚持按照“三不放过”的原则(即事故原因不清不放过，事故职责不追职责未追究得理不放不定期，整改措施不制订不放过)进行严肃处理。

第四十四条做好产品质量售后服务工作，建立货主要调查访问制度，对客户提出的意见，做到条条有着落，有答复、有整改、有记录。

第九章治安管理

第四十五条门卫值班应严守岗位，坚持夜间巡查，发现事故苗头或形迹可疑的人和事，应及时报告有关部门或厂部领导。

第四十六条加强财务现金、仓库和食堂物品、员工宿舍的管

理，切实做好安全防范工作。

第四十七条员工务必遵守国家法律法规，不准打架斗殴和辱骂他人；不准无理取闹，扰乱正常的工作和生活秩序；不准赌博；不准偷挪公物，损坏设备；不能偷挪他人财物或私拿私拆他人信件、电报等邮件。

第十章卫生守则

第四十八条办公室、营业部、生产车间应做到布局合理。物品摆放整齐，地面洁净无杂物，通道畅通无阻。第四十九条禁止随地吐痰、乱扔果皮、纸屑、烟蒂；禁止向水池内洗盥室乱倒饭菜、茶叶、杂物、；禁止在墙上和所有设备设施上乱写、乱画、乱涂，乱挂；禁止穿拖鞋，赤膊上班。

第五十条不准任意攀摘、损坏、挪用厂区周围的绿化带、花草、树木。

第五十一条各部门工作场卫生，应由本部门员工负责包干，发现卫生包干区域内有不卫生、不整洁现象时，要立即清扫。

第十一章奖惩制度

第五十二条本公司对全体员工实行有功者奖，有过者罚，奖罚分明制度。奖励坚持精神鼓励和物质鼓励相结合的办法。对犯有过失的员工，坚持思想教育和处罚相结合的原则。

第五十三条对犯有过失行为的员工，视情节轻重，给予经济处罚和行政处分。经济处罚分为罚款，赔偿经济损失。行政处分分为警告、记过、记大过、撤职、辞退。对于员工的行政处分，务必在弄清事实、取得证据的基础上，按规定申报程序办理。

第五十四条对犯有以下过失行为的员工，分别给予以下罚款

和赔偿经济损失的处罚。

1、以犯有以下过失行为的员工，每发现一次罚款10元：

上班迟到、早退或中途溜号在一小时之内的(超过一小时作旷工半天论处，超过四小时作旷工一天论处)；工作时非工作性窜岗、脱岗或有嘻闹、闲谈、看无关书报行为的；在要求禁烟的仓库等地随便吸烟的；乱丢烟蒂、果壳、纸屑；乱倒饭、菜、茶叶、乱扔杂物，随地吐痰等影响环境卫生的；攀折、损坏、挪用厂区树木、花草的；厕所、浴室、盥洗处用水后龙头不关的未经批准擅自留宿外来人员的；在员工宿舍私拉电线、安装电路、新加插座，不按时熄灯的；在营销和对外交往中，工作态度粗暴，有投诉反映并经核查确有其事的；有违反工艺操作规程和安全生产管理制度行为，但未造成不良后果的。

2、对犯有以下过失行为的员工，每发现一次，罚款50元；

当月上班迟到，早退累计已到达三次，第三次及其以上的；

旷工半天的；

工作器具、仓库材料、机电另部件等，不按规定存放的；

非电工人员，乱拉、乱开用电设备的；

非本设备操作人员，擅自动用该设备的；

在本公司范围内干私活的；

上班时睡觉、喝酒的(业务接待例外)；

多次违反工艺操作规程的安全生产管理制度，或违反情节严重，但未造成不良后果的；

在员工宿舍使用电炉及功率较大的电器具以及明火的；
门卫当班不严格执行门卫制度和巡查制度的。

- (1) 旷工一天的；
- (2) 谎报虚报考勤的；
- (3) 在禁烟禁火区未经主管领导同意，擅自明火的；
- (4) 非紧急状况，未经主管领导同意，动用消防器材的；
- (5) 非驾驶员或无证开铲车、汽车的；
- (6) 随意挪用、损坏设备或安全器材的；
- (7) 有赌博或打架斗殴行为的；
- (9) 因工作失职，造成财产受损或失窃500元以下的；
- (10) 发生产品的质量事故，造成废品或其他经济损失在500元以下的；
- (12) 占用、挪用本公司原材料、设备、工具、上班干私活的；

对违反(7)(8)(9)(10)(11)(12)各条的，还可酌情同时给予赔偿经济损失的处分。

第五十五条对以下严重违反劳动纪律的规章制度的员工，可酌情给予警告、记过、撤职、的行政处分，对情节严重的，可依法予以解雇，对于已经触犯治安管理处罚法或者刑法的，依法送交公安、司法机关处理。

- 1、有赌博行为，受罚款教育后仍不改的；

- 2、有行凶斗殴、盗窃及其他违法行为的；
- 3、损害企业形象的社会公德，给社会、本公司及他人造成不良影响或损害的；
- 4、擅自挪用本公司资金和财产、经教育不及时归还的；
- 5、玩忽职守，造成事故，使本公司财产或员工生命蒙受严重损失的；
- 6、无故旷工，经教育不改的；
- 7、经营违反本公司规章制度，屡教不改的；
- 8、有意损害公共财物的；
- 9、偷窃本公司、同事或客户钱物的；
- 10、触犯国家刑事法律的；
- 13、泄露或出卖商务，技术机密，使本公司经济和声誉蒙受重大损失的。

在给予上述行政处分时，可同时给予一次性罚款或降薪处理。

第十二章附则

第五十六条“手册”各条规定自发布之日起执行。

第五十七条本手册各条规定解释权属本公司。

苏州劳动法篇三

1、在街道劳动保障所的领导下，开展宣传人力资源和社会保障政策、法规和咨询服务工作。

2、负责办理就业登记、失业登记，掌握就业、失业人员就业状况，并及时更新信息，建立基础台账，实行动态管理。

3、收集、发布就业信息，开展职业指导、职业介绍等就业服务；了解、掌握培训需求，收集、发布培训信息，掌握有培训意向人员的信息并及时上报，组织推荐辖区就业困难人员到公益性岗位就业。

4、做好就业援助对象的日常动态管理工作，受理就业援助申请，建立管理台账和及时更新信息库，做好灵活就业人员社会保险补贴的申报工作，为就业援助对象提供各种再就业援助服务。

5、配合市、区劳动监察部门对辖区内的用人单位遵守国家法律法规的情况进行监督和指导，及时采集和维护用人单位在用工管理、工资支付、劳动标准、社会保险等方面的基本信息。

6、负责指导本辖区用人单位与劳动者订立劳动合同和劳动合同签订旅行情况报告备案工作，协助做好劳动争议的调解工作。

7、协助社会保险经办机构开展社会保险扩面工作，督促本辖区应参保企业和个人办理社会保险登记；办理本辖区内城乡居民养老保险、城乡居民医疗保险等参保、续保手续；为辖区内服务对象查询社会保险参保情况，做好灵活就业人员社会保险补贴的申报工作。

8、做好本辖区企业退休人员社会化管理服务工作。了解本辖区内退休人员基本情况，并建立基本信息库，发放社会化管理服务联系卡，指导建立退休人员自管组织，开展日常文体娱乐、定期走访慰问、医疗保健等方面活动；对享受社会保险待遇的各类人员进行资格认证和体检预约。

9、完成街道劳动保障所交办的其他事项。

苏州劳动法篇四

一、为减少和避免职工在劳动和工作中因生理特点造成的特殊困难，保护其在劳动和工作中的安全和健康，更利于公司的经营健康发展，制定本规定。

二、本规定适用于本公司各管理处/站各类人员的招用。

三、招用劳动用工必须具备的基本条件：

1、年满十六周岁。男五十周岁以下，女四十五周岁以下（护卫年龄条件按原规定），身体健康，无传染病、高血压、心脏病、精神病等疾病。

2、具有初中文化程度以上。

3、现实表现良好，无违法乱纪行为记录的。

四、经批准招用新员工（包括补充自然减员招用的新员工）必须全面考核、择优录用。在同等条件下，应优先录用各种职业技术学校毕业生、劳动服务公司培训中心的待业生和有技术专长者。招聘录用员工按《员工招聘录用管理（暂行）办法》执行。

五、从事技术工种或特殊工种的，应当持有相应的有效资格证书（上岗证）。

六、招用新员工应当规定试用期。在试用期内发现不符合招工条件的，应当辞退。

七、凡现有在岗在职男满六十周岁、女满五十周岁的员工，各管理处/站应从实际出发，平稳过渡。原则上三个月内必须

清理辞退，并理顺好劳动用工，凡违反本规定的将追究有关责任人的行政责任。如遇特殊情况的，特别是年龄条件不符合的，必须由各管理处/站向公司提出申请，并提供有效体检证明，才能确定是否继续使用。

八、凡过去有关规定与本规定相抵触的，一律以本规定为准。

九、本规定由公司行政部负责解释。

十、本规定自公布之日起施行。

苏州劳动法篇五

固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

2. 无固定期限劳动合同

无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

有以下情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(1) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(3) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有该法规定例外情形的，续订劳动合同的(本条中的“二次”以2020年1月1日之后起算)。

3. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同

以完成一定工作任务为期限的劳动合同是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

试用期的规定

1. 约定次数。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。
2. 期限。劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月；以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。
3. 试用期的工资。不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

劳动合同的解除、无效

1. 劳动合同的解除

(1) 劳动者解除劳动合同

劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同；劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。用人单位在违反法律法规的规定损害劳动者权益等情况下劳动者可以解除劳动合同。

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者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。劳动者可以不经通知用人单位立即解除劳

动合同。

(2) 用人单位解除劳动合同

用人单位在劳动者严重违反用人单位规章制度等情况下可以解除劳动合同。

用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

有以下情形，用人单位不得解除劳动合同：从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间在本单位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；患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期的；在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；法律、行政法规规定的其他情形。

2. 劳动合同无效

以下劳动合同无效或者部分无效：以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；违反法律、行政法规强制性规定的。劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。