

# 中山大学附属第七医院劳动合同管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为规范医院的劳动合同管理工作，促进依法履行劳动合同，保护医院与员工的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》和广东省各级劳动行政部门有关法律、法规，结合医院实际情况特制定本办法。

**第二条** 本办法适用于在医院工作与医院签订劳动合同的所有职工。实行劳动合同管理制度，所有职工必须熟悉了解劳动合同管理制度，依照劳动合同管理制度建立稳定和谐医院的劳动关系。

**第三条** 医院人事处负责医院的劳动合同管理工作，主要职责包括：

（一）认真学习并贯彻执行有关劳动合同的法律、法规和政策；

（二）依据本办法办理劳动合同的订立、续订、变更、解除、终止等手续；

（三）加强劳动合同的基础工作，实行动态管理，促进劳动合同管理的规范化、标准化。

**第四条** 医院与职工签订的劳动合同文本的类型包括以下三种：劳动合同、住院医师规范化培训合同、岗位聘用合同。

以上三种合同类型分别适用于非中大系统来院工作的正式职工、医院的住院医师规范化培训学员及中大系统内调入、外派、退休返聘来院工作的正式职工。

## **第二章 劳动合同的签订**

**第五条** 劳动合同文本以书面形式订立。医院遵循公平、公正的原则，提供劳动合同文本。劳动合同一式两份，医院和员工各执一份。

**第六条** 正式签订合同前，员工须了解医院的规章制度、劳动条件、劳动报酬等相关情况，医院须了解员工健康状况、学历、专业知识和工作技能等与应聘时所提交的个人情况，双方应当如实说明。

**第七条** 医院劳动合同具备以下必备条款：

- （一）工作地点和工作岗位；
- （二）劳动合同期限；
- （三）工作时间和休假休息；
- （四）劳动报酬和社会保险；
- （五）劳动保护和劳动条件、纪律；
- （六）劳动合同的变更；
- （七）劳动合同终止的条件；
- （八）调解、仲裁等其他事项。岗位聘用合同条款具体见《中山大学附属第七医院岗位聘用合同》文本。住院医师规范化

培训合同条款请见《中山大学附属第七医院聘用合同〈住院医师规范化培训学员〉》文本。根据医院的实际，可协商约定服务期和保守秘密等其他条款。

**第八条** 医院劳动合同期限为一、三年或无固定期限，首次订立劳动合同期限为一年，劳动合同届满经双方协商一致，可以续签劳动合同，续签合同期限为三年，两次连续订立劳动合同，第三次续订应订立无固定期限劳动合同。

**第九条** 医院在劳动合同中可约定试用期，第一次签订一年期合同期限开始前两个月为试用期，后续签合同无需约定试用期。其他试用期规定以双方协商后订立的合同文本为准。

**第十条** 员工应履行合同规定的服务期限，医院对享受特殊待遇或安排的员工，如出资进修、培训或出国等特殊待遇的，约定员工必须服务满劳动合同期限，否则承担相应的违约责任。与医院签订住院医师规范化培训合同的学员必须在规培合格结束后回医院工作满五年。员工应遵循诚实信用的原则，严格遵守服务期限，否则将承担违约责任。

**第十一条** 医院对必须保密的技术信息，约定保密责任。对负有保守医院秘密的员工，要求解除劳动合同的，必须提前30日书面通知医院，在解除劳动合同后的一定期限内不得自营或为他人经营与医院有竞争的项目。

**第十二条** 违反服务期和保守秘密的员工，应当承担违约责任。医院将以违约金的方式追究违约责任。违反服务期约定

的，违约金数额根据合同订立的标准确定；违反保密约定的，违约金按事先约定金额承担，但约定违约金低于实际损失的，按实际损失赔偿。

### **第三章 劳动合同的履行**

**第十三条** 劳动合同自合同期限起始日起生效。

**第十四条** 合同变更。医院和员工任何一方要求变更合同的有关内容，经协商一致可以书面形式对原订有效劳动合同的部分条款进行变更（修改、补充、废止），并办理合同变更的手续。任何一方不得任意变更，如协商不成的，劳动合同应当继续履行。

**第十五条** 合同中止。由于客观情况发生变化，由于法定或者约定的原因，医院和员工可在一定时间内相互不承担合同约定的权利和义务，协商一致，合同中止。若合同中止期间，合同期满的，则合同终止。

**第十六条** 合同续订。合同期满员工申请续签且医院同意与员工续订劳动合同的，应在劳动合同届满前三十天内提交《中山七院劳动合同期满鉴定表》（见附件一）同意续签并签字，经双方一致同意后办理续订手续。

**第十七条** 合同解除

（一）协商解除。在劳动合同履行过程中，医院和员工双方达成一致意见不再履行劳动合同时，劳动合同即可解除。员

工一方主动提出，医院不予经济补偿。医院一方主动提出可视具体情况给予相应经济补偿。医院规培生另需履行合同规定的规培结束后的服务年限，否则承担合同规定的违约责任。

(二) 医院解除。医院提出解除劳动合同的情况包括两种：因员工的非过失原因和客观情况发生重大变化，可提前三十天通知解除劳动合同；也可因员工过失（不符合录用条件、严重违规违纪等）即时解除劳动合同，同时员工应承担由于自身过失产生的责任后果。

◆医院提前三十天通知或额外支付员工一个月工资，提出解除劳动合同的情况包括：

(1) 员工患病或非因工受伤的医疗期满，不能从事本合同约定的工作，至合同期满自动解除劳动合同关系。

(2) 甲方因执行国家有关政策法规或其他特殊原因，无法继续安排乙方从事原岗位工作，经协商仍不能就变更合同达成协议。

(3) 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。

◆医院即时解除的情况包括：

(1) 在试用期内不符合录用条件的（不胜任岗位工作〈含身体健康原因〉均视同不符合录用条件；

(2) 发生严重违反甲方规章制度的下列情形的；

(3) 发生严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害情形

的；

(4) 员工未取得甲方同意，同时与其他单位建立劳动关系，经甲方提出，拒不改正的；

(5) 年度考核评定为“不称职”等次的；

(6) 违反国家计划生育政策的；

(7) 违反国家法律、法规，被送劳动教养或依法追究刑事责任的。

(三) 员工解除。员工个人提出解除劳动合同，应当提前三十天通知医院。在试用期内或医院确有违规和未履行约定条件时，可随时解除劳动合同。员工在医院有进修培训等经历的，需按约定承担违约责任。规培学员解除《规培合同》需同时承担相应的经济赔偿。

**第十八条 合同终止。**劳动合同期满一方或双方提出不再续签、劳动合同主体资格丧失或在客观上已无法履行合同的情况下，劳动合同可以终止。医院、员工需终止劳动合同的，应在劳动合同期满前，将《中山七院劳动合同期满鉴定表》中标明不再续签合同并签名确认。根据法律法规的规定，在对员工采取特殊保护期间（停工医疗期内、女性孕期内、哺乳期内），医院不终止劳动合同，直至这些情形结束方可终止。

## **第四章 违约责任**

**第十九条** 根据有关法律法规规定，医院对下列解除或终止劳动合同情况的员工给予经济补偿：

- （一）医院提出并经双方协商一致解除劳动合同的；
- （二）员工因医院降低工资待遇而拒绝续签合同的；
- （三）员工因医院的违规行为而提出解除劳动合同的；
- （四）员工经过培训或调整工作后仍不能胜任工作的；
- （五）员工停工医疗期满后不能从事原工作或另行安排工作的；
- （六）因医院客观情况发生重大变化，致原合同无法履行又不能协商一致变更的。

**第二十条** 在第十九条规定的情况下，医院按照员工在医院的工作年限支付经济补偿，每满一年给予相当于本人一个月工资性收入的补偿金，对于停工医疗期满后仍不能从事正常工作的员工，另外给予本人六个月工资性收入的医疗补助费。经济补偿和医疗补助费的月工资性收入，按员工解除劳动合同前十二个月的平均工资性收入计算。

**第二十一条** 因一方有过错，导致劳动合同无效或部分无效，给对方造成损害的，任何一方都应当承担赔偿责任；违反劳动合同的，应当承担相应的责任，给对方造成经济损失的，应当承担赔偿责任。

## **第五章 劳动争议与调解**

**第二十二条** 医院与员工因劳动权利和义务产生分歧引起争议的，依照劳动法的规定，通过协商解决、申请调解、仲裁直至提起诉讼方式解决。医院设立医院劳动争议调解委员会，调解医院和员工之间的劳动争议。劳动争议调解委员会调解劳动争议应当遵循平等、自愿、合法、公正、及时的原则。

**第二十三条** 劳动争议调解委员会由工会负责人和医院推荐的代表、员工推荐的代表组成。医院推荐的代表由院领导指定，员工推荐的代表由职工代表大会选任，工会负责人为调解委员会主任。因劳动争议，医院和员工均可向劳动争议调解委员会申请调解。

## **第六章 劳动合同管理**

**第二十四条** 在医院内部公开本管理制度，并进行宣传教育，定期监督检查。医院坚持以本制度来规范医院的劳动合同管理行为，保证全面遵守《劳动法》并履行订立的劳动合同。

**第二十五条** 医院建立健全管理台帐，记录医院劳动用工状况及员工的基本情况，反映劳动关系变化，保证实行动态管理。

（一）劳动合同基本情况台帐；

- (二) 劳动合同签订、变更、解除、终止台帐；
- (三) 员工进修、出国、规培记录台帐；
- (四) 其他专项台帐（如约定医疗期、服务期、保守秘密补充协议）。

## **第七章 附则**

**第二十六条** 本办法具体实施中的问题由人事处负责解释，自公布之日起生效，试行期 1 年。其他未尽事宜经院长办公会议决议。