

云南锡业集团广元实业有限公司文件

广元〔2020〕16号

关于印发员工奖惩办法（试行）及员工休息 休假管理办法（试行）的通知

所属各单位、机关各部门：

现将《云南锡业集团广元实业有限公司员工奖惩办法（试行）》《云南锡业集团广元实业有限公司员工休息休假管理办法（试行）》印发给你们，请认真遵照执行。

云南锡业集团广元实业有限公司

2020年3月30日



制度履历表

制度名称	时间	首次编制	修订编制	编制人	编制部门	废止	编号
云南锡业集团广元实业有限公司员工奖惩办法（试行）	2020.01		√	苏恋梅	组织人力资源部	广元（2019）18号	（2020）ZRB-004-01
说明：该制度于2018年10月首次编制，本次为修订。为进一步加强员工管理，规范员工行为，完善员工激励和约束机制，增强员工责任感，维护企业正常的生产和工作秩序，促进广元公司持续发展，根据国家劳动法律法规的有关规定，制定本办法。							

云南锡业集团广元实业有限公司 员工奖惩办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步加强员工管理，规范员工行为，完善员工激励和约束机制，增强员工责任感，维护正常的生产和工作秩序，促进云南锡业集团广元实业有限公司（以下简称云锡广元公司）持续发展，根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定，结合云锡广元公司实际，制定本办法。

第二条 员工应当严格遵守国家法律法规，遵守劳动纪律和单位各项规章制度，爱护单位财产，自觉学习和掌握本职岗位所需技能、专业技术和业务知识，积极完成生产和工作任务。

第三条 奖励的目的在于使员工既得到心理和物质上的满足，又激励员工勤恳工作，奋发向上，争取创造更好的工作业绩。

第四条 惩罚的目的在于督促员工既达到保持应有的能力

和水平，又保障了员工和企业的共同利益和持续发展。

第五条 本办法所称员工是指与云锡广元公司订立劳动合同，建立劳动关系的员工。

第六条 云锡广元公司及各单位为用人单位。

第二章 奖惩的原则

第七条 各用人单位对员工的基本要求包括：各项规章制度、员工岗位职责、岗位说明书、工作目标和临时工作任务等。员工的日常行为应当接受所在单位的管理和考核。

第八条 员工的表现超过对员工的基本要求或者其行为较长时间内为用人单位带来收益的，除在当期绩效考核上予以体现外，还可通过奖励的形式予以表彰，以起到鼓励先进，弘扬正气的作用。

第九条 员工的表现达不到用人单位的基本要求或严重失职、营私舞弊、破坏单位财产等行为，给用人单位造成严重损害和影响的，根据不同情节，给予相应惩处。

第十条 员工奖惩坚持的原则：有功必奖，有过必罚；教育为主，惩罚为辅；实事求是，客观公正；依法管理，执法必严；奖惩面前，人人平等。

第三章 奖惩的程序和权限

第十一条 给予员工奖励，由所在单位（部门）根据员工的

表现和业绩，提出奖励意见，经所在单位（部门）相关会议讨论决定，并在一定范围内进行公示，无意见后下发文件进行表彰奖励。

第十二条 给予员工惩处，所在单位（部门）应当弄清事实，调查取证，经过相关会议讨论，慎重考虑，并征求有关部门意见后作出决定，但应当允许受处员工申辩。员工对所受处罚存异议的，于惩处决定形成后5个工作日内以书面陈述理由进行申辩，各单位（部门）以申辩后的核定作为最后的处罚决定，云锡广元公司应制作文件说明其违规违纪的行为，依据的法规程序以及处理决定等内容，下发文件通报，送达员工签收，若员工签收发生障碍时以留置、邮寄、公告等方式通知员工的，视为送达，以留痕应对可能发生的劳动争议，并将文件存入员工档案。

第十三条 各单位（部门）对员工惩处时，调查取证、会议讨论、审批惩处员工的时间应当从启动调查取证程序之日起，给予解除劳动合同处罚不得超过90天，其他处罚不得超过45天。员工被依法追究刑事责任的，应当待法院下达生效判决书后方可解除劳动合同。

第十四条 员工的奖惩权限：

（一）云锡控股公司中级管理人员，由云锡控股公司总经理办公会讨论提出意见，由云锡控股公司党委常委会研究决定；

（二）云锡广元公司初级管理人员由云锡广元公司总经理办公会讨论提出意见，由云锡广元公司党委研究决定；

(三)云锡广元公司下属各单位其他员工由所在单位讨论决定；

(四)因员工严重违反单位规章制度给予解除劳动合同的，应当事先将理由通知工会，征求工会意见。

第四章 奖 励

第十五条 员工奖励方式有荣誉奖励和经济奖励两种。荣誉奖励分为通报表扬、记功、晋职、评先评优等。经济奖励分为加薪和嘉奖。

第十六条 员工有下列表现之一的，云锡广元公司或所属单位可视情况给予通报表扬、记功、晋职、评先评优、加薪等，并根据其对企业贡献大小给予一次性嘉奖。

(一)在完成生产或工作任务方面，做出显著成绩；

(二)在提高产品质量或服务质量方面，做出显著成绩；

(三)在厉行节约、降低成本、节能降耗等方面，做出显著成绩；

(四)在加强和改进经营管理，提高经济效益方面做出显著成绩，贡献较大；

(五)为保护单位财产，防止或避免单位遭受重大损失，有显著功绩；

(六)见义勇为，敢于同坏人坏事作斗争，对维护正常生产工作秩序、维持社会治安，有显著功绩；

- (七) 举报或揭发损害单位利益，有显著功绩；
- (八) 维护单位财经纪律、抵制歪风邪气，事迹突出；
- (九) 忠于职守，积极负责，廉洁奉公，舍己为人，事迹突出；
- (十) 在生产、经营、科研、工艺设计、产品质量、改善劳动条件等方面，有发明创造、技术改进或提出合理化建议，取得重大成果或显著成绩；
- (十一) 代表云锡控股公司、云锡广元公司参加国家、省(市、自治区)、行业等各种评比、竞赛获得荣誉或取得优异成绩，为企业树立良好形象的。

第十七条 用人单位对员工的奖励包括但不限于以上奖励范围。

第五章 惩 处

第十八条 对员工的惩处包括：警告、记过、调整岗位（降职或免职）、解除劳动合同、扣减绩效奖励。

第十九条 员工有下列情形之一的，给予警告处理，并扣减绩效奖励 50 元-500 元。包括但不限于以下情形：

- (一) 工作时间无正当理由 1 个月内迟到或早退 3 次；
- (二) 违反劳动纪律，旷工 1~2 天；
- (三) 工作时间未经批准擅自离岗外出办私事；
- (四) 在严禁吸烟区吸烟；

(五) 工作时间做与工作职责、要求无关的事情;

(六) 参与赌博, 造成不良影响;

(七) 无正当理由不服从单位调整岗位或安排工作。

第二十条 员工有下列情形之一的, 给予记过处理, 并扣减绩效奖励 500 元-1000 元。包括但不限于以下情形:

(一) 工作时间无正当理由 1 个月内迟到或者早退 4 次及以上或年内累计 10 次及以上;

(二) 违反劳动纪律, 连续旷工 3~4 天或年内累计旷工 3~6 天;

(三) 1 年内受警告处理 2 次及以上;

(四) 向单位提供虚假医疗证明请病假;

(五) 私自动用单位车辆办私事或者未经单位同意私自驾驶单位车辆;

(六) 工作时间饮酒, 造成严重后果的;

(七) 在工作场所大声喧哗、无理取闹、打架斗殴, 扰乱生产和工作秩序, 造成不良影响;

(八) 对单位领导或同事打击报复、制造谣言、恶语中伤、威胁、恐吓, 扰乱正常生产和工作秩序;

(九) 破坏单位设备和公共财产或者故意浪费原料、材料、能源, 造成经济损失 1 万元以内;

(十) 因工作失职、违反操作规程或安全生产管理制度等, 造成经济损失 1 万元以内;

(十一) 利用工作或职务的便利，损害单位利益，造成经济损失 1 万元以内；

(十二) 员工非主观故意，因工作疏忽或者被他人诈骗，给单位造成直接经济损失在 1 万元以内。

第二十一条 员工有下列情形之一的，视情节轻重给予调整岗位（降职或免职）处理，并扣减绩效奖励 1000—5000 元。包括但不限于以下情形：

(一) 违反劳动纪律，连续旷工 5~6 天或年内累计旷工 7~9 天；

(二) 1 年考核期内完不成组织安排的生产工作任务，考核不合格；

(三) 1 年内记过处理 2 次及以上；

(四) 无正当理由不服从单位调整工作岗位或安排工作，情节严重；

(五) 破坏单位设备和公共财产，故意浪费原料、材料或能源，造成经济损失在 1 万元以上 5 万元以内；

(六) 因工作失职、违反操作规程或安全生产管理制度等，造成经济损失在 1 万元以上 5 万元以内；

(七) 利用工作或职务的便利，损害单位利益，造成经济损失在 1 万元以上 5 万元以内；

(八) 员工非主观故意，因工作疏忽或者被他人诈骗，给单位造成直接经济损失在 1 万元以上。

第二十二条 员工有下列情形之一的,属于严重违反用人单位规章制度的行为,给予解除劳动合同。包括但不限于以下情形:

(一)违反劳动纪律,连续旷工7天及以上或1年内累计旷工10天及以上;

(二)擅自泄露用人单位的技术文件、管理制度、销售政策等秘密的行为,扰乱用人单位生产经营秩序,或给用人单位社会形象、声誉造成重大损害,或给用人单位造成直接经济损失5万元及以上的,或违反保密协议且达到保密协议中约定解除劳动合同的情形;

(三)故意损坏用人单位商誉的行为,造成严重后果。如:在公开场所散布虚假信息,通过网络散布谣言、诽谤单位,诋毁单位名誉;

(四)玩忽职守,违反技术操作规程和安全生产管理制度,造成经济损失达5万元以上;

(五)违反所在岗位安全生产管理“保命条款”规定;

(六)严重失职、营私舞弊,给单位造成经济损失5万元以上或者给单位社会形象、声誉造成重大损害的;

(七)妨碍用人单位对外经营、管理秩序或者侵犯用人单位利益,造成直接经济损失5万元及以上;

(八)员工明知故犯,违反云锡控股公司、云锡广元公司环保、风控、财务等各项管理制度,达到该制度规定解除劳动合同的;

(九) 员工涉毒行为被依据《中华人民共和国禁毒法》《治安管理处罚法》处罚的，或者被公安机关强制戒毒的；

(十) 发现并证实与其他单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

(十一) 被依法追究刑事责任的。

第二十三条 云锡控股公司中级管理人员若出现上述情形的，同时还应按照《中级管理人员受到处分绩效年薪扣减办法》《推进领导干部“能上能下”实施细则》《领导班子和领导人员综合考核评价实施办法》的规定，从严从重处理。

第二十四条 云锡广元公司初级管理人员按照《推进领导干部“能上能下”实施细则》《所属单位领导班子和领导人员综合考核评价实施办法》的规定，从严从重处理。

第二十五条 员工有上述行为，触犯国家法律法规的，移交司法机关处理。属于云锡广元公司党员和初级及以上管理人员，出现违反国家党纪、党规、云南省管理规定及云锡控股公司、云锡广元公司管理制度行为的，按照相关规定处理。

第二十六条 员工违反本办法规定给用人单位造成经济损失的，可追究赔偿责任，要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿可从员工工资中扣除，但每月扣除部分不得超过员工当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地最低工资标准，则按最低工资标准支付。

第二十七条 被单位给予警告、记过、调整岗位(降职或免

职)处理的员工，在惩处期间，无正当理由，未经单位同意，不得撤销其处理决定。

第二十八条 警告影响期为半年；记过影响期为1年；调整岗位（降职或免职）中，降职或免职的影响期为2年，非降职或免职的影响期为1年半。受惩处的员工在惩处影响期内不得参加评先进或优秀，不得晋升职务，不得参与调整增加工资。

第六章 附 则

第二十九条 各单位使用的劳务派遣工出现本办法第二十二条规定情形的，应当将其退回劳务派遣公司。

第三十条 各单位和部门应当将本办法公示告知全体员工（含新入职员工），制度宣传告知员工确认表（见附件）需员工签字后交云锡广元公司组织人力资源部备查。

第三十一条 本办法经云锡广元公司第四届三次职工代表大会于2020年1月20日审议通过，从2020年1月1日起执行。原《云锡集团广元实业有限公司员工奖惩办法（试行）》（广元〔2019〕18号）同时废止。本办法由云锡广元公司组织人力资源部负责解释。

附件：制度宣传告知员工确认表

附件

制度宣传告知员工确认表

制度名称及文号：

单位（部门）：

班组：

时间：

地点：

本单位（班组）已经通过公示、培训、会议或者发放制度等方式将该制度宣传告知以下员工：

序号	姓名	岗位（职务）	本人签字	备注
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

本人已经对该制度内容认真阅读，已知悉并同意该制度的相关规定，将自觉遵守该制度。

注：员工签名意味着本人已充分理解该制度内容并愿意接受。此签字确认表提交云南锡业集团广元实业有限公司组织人力资源部备查。

制度履历表

制度名称	时间	首次编制	修订编制	编制人	编制部门	废止	编号
云南锡业集团广元实业有限公司员工休息休假管理办法（试行）	2020.01		√	苏恋梅	组织人力资源部	广元〔2019〕20号	〔2020〕ZRB-007-01
说明：该制度 2018 年 11 月首次编制。为加强劳动纪律，保证正常生产工作秩序，维护员工的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规，结合云南锡业集团广元实业有限公司实际，特制定本办法。							

云南锡业集团广元实业有限公司 员工休息休假管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为加强劳动纪律，保证正常生产工作秩序，维护员工的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规，结合云南锡业集团广元实业有限公司（以下简称云锡广元公司）实际，特制定本办法。

第二条 本办法适用于与云锡广元公司订立劳动合同、建立劳动关系的员工。

第二章 工作时间

第三条 实行每周工作五天，每天工作八小时的工作制度。具体上下班时间按所在单位规定执行。

第四条 因生产工作特点，不能按标准工作时间工作的员

工，可实行不定时工作制。

第五条 因工作性质特殊，需要连续作业或受季节及自然条件限制的员工，可采取以周、月、季、年为周期综合计算工作时间的，可执行综合计算工时工作制。

第六条 各单位要加强管理，建立健全工时记录台帐，严格考勤。

第七条 由于员工个人原因造成的停工延时，不应计为延长工作时间。

第三章 休 假

第八条 员工享受国家法定节假日和休息日。除带薪年假休假外，其它休假均包括国家法定节假日和休息日在内。

第九条 带薪年假休假。

（一）连续工作满1年以上的员工，享受带薪年假（以下简称年休假）；

（二）员工累计工作已满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、探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期不计入年休假的假期；

（三）员工有下列情形之一的，不享受当年的年休假。

1. 员工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

2. 员工请病假（包括非因工伤休假，下同），累计工作满1年不满10年请病假累计2个月以上的，工作满10年不满20年请病假累计3个月以上的，工作满20年以上请病假累计4个月以上的；

3. 已办理退休手续人员、内休人员、因工负伤按月领取工伤津贴离岗休养人员；

4. 长学人员当年学习时间在半年以上或享受寒假或暑假的；

5. 当年停薪留职、休哺育假、有期限放长假、待岗时间在1个月以上的；

6. 当年累计旷工超过5天及其以上的；

7. 新入职人员、云锡控股公司以外单位调入人员在云锡广元公司连续工作不满一年的；

8. 员工已享受当年的年休假，年内又出现本款2、4、5、6项规定情形之一的，不享受下一年的年休假。

（四）新入职人员、云锡控股公司以外单位调入人员在广元公司连续工作满1年以上的员工，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。

折算方法为： $(\text{当年度在本单位剩余日历天数} \div 365 \text{ 天}) \times \text{员工本人全年应当享受的年休假天数}$ 。

（五）各单位根据生产、工作的具体情况，并考虑员工本人

意愿，单位统筹安排员工年休假。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员工年休假的，可以跨 1~2 个年度安排，单位安排但员工本人不愿休假的，可提出书面申请，放弃当年的年休假。

（六）云锡控股公司中级正职年休假由云锡控股公司分管领导审批，副职由云锡广元公司安排。

（七）云锡广元公司初级正职年休假由云锡广元公司分管领导审批，副职由单位（部门）负责人审批。

第十条 探亲假。员工连续工作满 1 年以上，且不能利用公休假日与父母或配偶团聚一夜和半个白天的，可以享受探亲假。

随着经济发展，公路交通不断完善，以及员工休息日的增加，员工居住地或工作单位所在地到配偶或父母居住地乘坐公共交通工具（含无公共交通工具需步行）6 小时以内（含 6 小时）的，视为与配偶或父母同居一地，不得享受探亲待遇。

符合探亲条件的员工，由本人提出书面申请，所在班组、部门统一安排，经所属单位（部门）同意，报单位组织人力资源部门批准后，方可探亲。

往返路途时间按实际路程加转车时间一并作探亲假考勤（归侨、侨眷出境探望计算到出境口岸）。

（一）探亲假期

1. 已婚员工探望配偶，每年一次，假期 30 天。对配偶在农村，为了利用探亲时间在收种季节帮助家里的员工，本人提出分两次探亲的，所在单位应予照顾，但往返车旅费只报销一次；对配偶来员工住地居住 1 个月以上的，员工不再享受探亲假，但对从农村来的配偶可给予报销车旅费。对配偶有工作单位，符合探亲条件的，每年给予其中一方探亲假一次，究竟哪一方享受探亲待遇，由本人申请，双方单位确定安排。

2. 未婚员工探望父母，每年一次，假期 20 天。

3. 已婚员工探望父母，每四年一次，假期 20 天。四年为一周期，在四年中的任何一年，按照审批程序批准后即可探亲。

4. 归侨、侨眷员工出境探亲的，按以下情况办理：

(1) 已婚归侨、侨眷出境探望配偶：四年以上（含四年）一次，给假半年；不足四年的，按每年给假 30 天计算。

(2) 已婚归侨、侨眷出境探望父母：每四年给假一次，假期 40 天，不予累计。

(3) 未婚归侨、侨眷出境探望父母：四年以上（含四年）一次，给假 4 个月；三年一次的给假 70 天；两年一次的给假 60 天；一年一次的给假 30 天。

(二) 员工有下列情形之一的，不享受探亲待遇：

1. 员工居住地或工作单位所在地到配偶或父母居住地乘坐公共交通工具（含无公共交通工具需步行）6 小时以内（含 6 小时）；

2. 外派人员符合探亲条件的由用人单位安排探亲假，配偶一方单位不再安排探亲假；

3. 员工一年内请事假累计超过 30 天以上；

4. 员工一年内请病假累计超过 30 天以上；

5. 长学人员当年学习时间在半年以上或享受寒假或暑假；

6. 放假人员、内休人员、停薪留职人员、休哺育假人员等人员复工不满一年；

7. 新入职人员、云锡控股公司以外单位调入人员在云锡控股公司连续工作时间不满一年。

（三）员工和配偶离婚、配偶死亡、配偶被判刑收监满一年后，可以享受每年一次探望父母的待遇。如再婚的，则享受四年一次探望父母的待遇。

（四）员工原与配偶或父母同居一地，后因工作调动分居两地，分居时间满一年以上的，可享受探亲待遇。

（五）因到外地进修或学习，已婚员工与配偶分居，未婚员工与父母分居满一年半以上的，可享受探亲待遇。

（六）父母分居两地，员工每年或四年内只能选择去其中一方探望，但员工与父亲或母亲同居一地，则不能享受探望父母的待遇。

（七）员工与配偶、父亲或母亲不论什么原因，累计团聚时间达到 30 天或 20 天的，员工当年或四年内不得再享受探亲待遇。

（八）员工探望子女、未婚夫、未婚妻、岳父母、公婆，均

不能享受探亲待遇。

（九）员工和父母、配偶都不在一起，也不能利用公休假日团聚的，可以每年探望一次配偶，每四年探望一次父母，但是员工的父亲或母亲和员工的配偶同居一地的，员工在探望配偶时，即可同时探望其父亲或母亲，因此，不能再享受探望父母的待遇。

（十）员工配偶是军队干部的，如果军队干部一方已利用休假期探亲，员工一方当年则不能再享受探亲待遇。但是，确有特殊情况需要再到部队探亲时，经广元公司领导批准可给予一次探亲假，假期为 30 天。

军队干部一方因工作需要，当年不能到员工一方探亲的，员工一方可享受探亲待遇。

在同一年内员工一方已经享受探亲待遇，而军队干部一方又利用年休假期来员工所在地点探亲时，员工原报销的路费，原则上应退回。

（十一）新入职人员、云锡控股公司以外单位调入人员、因工作调动造成分居等满一年以上符合探亲条件的，当年探亲假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足 1 整天的部分不享受探亲假。

（十二）审批程序：本人提出申请→所在单位（部门）同意→组织人力资源部审批→休假→探亲回执→考勤。

第十一条 婚假

员工符合国家法律法规规定登记结婚的，给予 18 天婚假。

婚假自登记结婚之日起 1 年内休完。

婚假如遇法定节假日和休息日不顺延。若双方不在同一工作地，员工居住地或工作单位所在地到对方居住地乘坐公共交通工具(含无公共交通工具需步行)6 小时以内（含 6 小时）的不增加假期；6 小时以上的可适当增加路程假。

审批程序：本人提出申请→所在单位（部门）同意→计生办审批→休假→考勤。

第十二条 丧假

员工直系亲属（配偶、双方父母、子女）死亡时，员工凭有效证明可给假 3 天。若员工与死亡者不在同一工作地的，员工居住地或工作单位所在地到对方居住地乘坐公共交通工具(含无公共交通工具需步行)6 小时以内（含 6 小时）的不增加假期；6 小时以上的可适当增加路程假。

审批程序：死亡证明复印件→所在单位（部门）同意→休假→考勤。

第十三条 产假

符合计划生育政策规定，经医疗机构证明生育的员工，可享受生育保险待遇，休假天数如下：

（一）按《女职工劳动保护特别规定》（中华人民共和国国务院令（第 619 号））规定女员工产假 98 天（可于产前休 15 天）；按《云南省人口与计划生育条例》规定延长生育假 60 天；有医疗机构证明难产的，增加产假 15 天；多胞胎生育每多生一

个婴儿的，增加产假 15 天。

（二）根据医疗机构证明，怀孕未满 4 个月流产的，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月以上流产的，享受 42 天产假；怀孕满 7 个月以上流产的按照正常产假休假 158 天。

（三）参保男员工符合国家计划生育政策给予护理假 30 天。

审批程序：医院证明→计生办审批→休假→考勤。

第十四条 计划生育假

符合计划生育政策规定，经医疗机构或计划生育部门证明实施计划生育手术的员工，可享受生育保险待遇，休假天数如下：

（一）女员工取宫内节育环的休假 7 天、放置宫内节育环的休假 7 天。

（二）女员工施行输卵管结扎术、输卵管复通术的分别休假 30 天。

（三）男员工施行输精管结扎术、输精管复通术的分别休假 15 天。

审批程序：医院证明→计生办审批→休假→考勤。

第十五条 哺育假

符合计划生育政策的女员工，本人申请，经广元公司批准，原则上给予不超过 6 个月的哺育假。

审批程序：本人申请→所在单位（部门）同意→组织人力资源部审批→休假→考勤。

第十六条 陪同假

港、澳、台同胞及海外侨胞回国探亲，其配偶、子女、同胞兄弟姐妹、孙子女、外孙子女，可给予陪同假 5 天。

审批程序：本人申请→所在单位（部门）同意→组织人力资源部审批→休假→考勤。

第十七条 伊斯兰假

广元公司回族员工在“大尔代节”、“古尔班节”，若本人提出申请参加庆祝活动时，经所属单位分管领导批准可给假 1 天。

第十八条 事假

员工因个人或家庭原因需要请假的，提供充分事由且在不影响工作的前提下可以请事假。员工请事假一年内累计不得超过 90 天。员工当月连续请事假超过 20 天的，住房公积金单位缴纳部分由个人承担。员工请事假必须书面申请，本人应写明请假事由及请假天数。

（一）审批程序

1. 员工请事假 10 天以内的，由所在班组提出建议，报经所在单位负责人批准。

2. 员工请事假 10 天以上及初级管理人员请事假的，报经广元公司分管领导批准。

（二）员工有下列情形之一停工的按事假处理：犯罪或违法、自杀未遂、自残、打架斗殴、酗酒、蓄意违章以及法律法规规定的其它情形。

第十九条 病假或非因工伤假

员工因患病或非因工负伤的可以请病假，请病假需持有县级以上医疗机构证明。

（一）医疗期。根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期：

1. 实际工作10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月，5年以上的为6个月。

2. 实际工作10年以上的，在本单位工作年限5年以下的为6个月，5年以上10年以下的为9个月，10年以上15年以下的为12个月，15年以上20年以下的为18个月，20年以上的为24个月。

（二）医疗期3个月的按6个月内累计病休时间计算，6个月的按12个月内累计病休时间计算，9个月的按15个月内累计病休时间计算，12个月的按18个月内累计病休时间计算，18个月的按24个月内累计病休时间计算，24个月的按30个月内累计病休时间计算。

（三）审批程序

1. 员工请病假15天以内的，由所在单位（部门）负责人批准。

2. 员工请病假15天以上的，由单位提出建议，报经组织人力资源部审核报分管领导批准。

第二十条 因工受伤休假

员工因工受伤需离岗休息的，由医疗机构根据《云南省工伤员工停工留薪期管理办法（试行）》文件精神出具停工留薪期，所属单位分管领导同意，作为工伤考勤依据。

第四章 其它

第二十一条 员工无正当理由不上班，不服从分工，不请假私自外出，因病、伤经劳动能力鉴定委员会鉴定应上班而拒上班的，按旷工处理。

第二十二条 上班时间内做私活、迟到、早退、班中脱岗者，其做私活、迟到、早退、班中脱岗时间按旷工考勤。

第二十三条 法律机关（包括仲裁机关）邀请员工出庭作证时，出庭作证时间按公假处理。

第二十四条 员工因违反法律法规、治安管理条例等被公安机关传讯、拘留、羁押期间，按事假处理。

第二十五条 员工因病、事、公休、探亲假外出需延期延时的，按以下情况处理：

（一）因突发事件超假时，应持有乡镇及其以上政府出具的证明，经单位分管领导批准后，视情况分别按病、事、公、探亲假考勤。

（二）受交通事故（如塌方、车祸等情况）影响而不能按时返回单位上班的，应持有交通部门证明，经单位分管领导批准后，视情况分别按病、事、公、探亲假考勤。

(三)因患急病需延期的,经乡镇及其以上医疗机构的病情介绍、病休时间和治病缴费收据,经单位分管领导批准后,可按病假考勤。

第五章 各类休假薪酬管理

第二十六条 带薪年休假期间的待遇。公司员工在带薪年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

第二十七条 有薪休假(探亲假、婚假、丧假、陪同假等)期间的待遇,按所在岗位的岗位工资、工龄工资标准执行,不再执行绩效奖励和生产性津贴。

第二十八条 产假、计划生育假期间的待遇,以各单位上年度员工月平均工资为标准享受工资待遇。

第二十九条 工伤休假期间的待遇。

根据《云南省工伤员工停工留薪期管理办法(试行)》文件精神,停工留薪期是指员工发生工伤暂停工作接受医疗或康复,并享受相关待遇的期限。停工留薪期一般不超过12个月(具体见《云南省工伤员工停工留薪期分类目录》)。伤情严重或者情况特殊,经作出工伤认定的统筹区劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。

(一)因工受伤人员在停工留薪期内,以本人受伤前12个月的月平均工资为标准享受工资待遇。

(二)因工受伤人员在停工留薪期满后,由所在单位安排工

作。如本人不愿意上岗，经鉴定仍然具有劳动能力的自安排工作之日起按旷工处理；鉴定结果未出来的接受伤时所在岗位工资、工龄工资之和执行。

(三) 工伤人员旧伤复发，住院期间以本人旧伤复发前 12 个月的平均工资为标准享受工资待遇。

(四) 停工留薪期间由于本人受伤和旧伤复发前所在班组在岗员工降工资时，工伤停工留薪人员按在岗员工降工资比例降工资。

第三十条 经批准带薪学习的员工，半年以内的按所在岗位工资、工龄工资标准执行；半年以上的，从第 7 个月开始，高于七岗的按七岗执行，低于七岗的按原岗位工资执行。

第三十一条 员工因病或非因工负伤，以员工因病或非因工负伤休假时所在岗位工资、工龄工资之和为基数，按本人应得医疗期限及相应百分比计算。

员工因病或非因工负伤待遇计算简明表

实际 工龄	在本单位工作年限及 医疗期	因病或非因工负伤 期间工资待遇 (%)	备注
10年 以下	五年以下的三个月	60	1. 1995年12月31日以前在云锡工作的员工，其工龄均为“在本单位工作年限”；1996年1月1日以后调入云锡工作的员工（不含有色行业调入），其“在本单位工作年限”均从调入云锡起计算。 2. 云锡控股公司单位之间调动工作的员工，“在本单位工作年限”均为在云锡工作年限。 3. 分配到云锡的军队转业干部、复退军人，其军龄可视为“在本单位工作年限”。
	五年以上的六个月	65	
10年 以上	五年以下的六个月	65	
	五年以上十年以下的九个月	70	
	十年以上十五年以下的十二个月	75	
	十五年以上二十年以下的十八个月	80	
	二十年以上的二十四个月	85	

对曾获得全国或省部级以上劳动模范、部队军以上单位授予英雄称号或曾荣立一等功，并一直保持其荣誉的员工，其病伤医疗期间的工资待遇，在上述标准基础上增加5%。

对患精神病、麻风病、恶性肿瘤及其烈性传染病的员工，其停工医疗期间的工资待遇按岗位工资、工龄工资之和100%计发。

因交通事故受伤（非因公）不能上班的，按照员工因病或非因工负伤休假待遇执行，待交通管理部门等相关部门处理结果出来后，给予赔偿的再从赔偿中扣回先前支付的病假工资。

第三十二条 休哺乳假，以员工休哺乳假时岗位工资、工龄工资之和的70%执行。

第三十三条 各种休假（探亲假、婚假、丧假、陪同假等）期间如遇所在单位考核工资下浮时，其休假期间的工资相应下浮。

上述第二十六条、第二十七条、第二十八条、第二十九条、第三十条休假工资扣除个人应缴纳的养老保险、医疗保险、失业保险、住房公积金、企业年金后，低于当地失业保险金标准的，按当地失业保险金标准计发；第三十一条、第三十二条休假工资扣除个人应缴纳的养老保险、医疗保险、失业保险、住房公积金、企业年金后，低于最低生活保障标准的，按当地城镇居民最低生活保障标准计发。

第三十四条 员工在停工期间不得从事有报酬的活动，若有违者停发其工资和有关福利待遇。

第三十五条 员工请事假,按事假天数乘以日工资率扣减事假工资。

第三十六条 被公安机关处以拘留、羁押期间,按事假处理。待问题查清后,属本人问题的按事假处理;不属于本人问题的算出勤,但企业不补发工资。

第三十七条 员工出现旷工,按旷工天数乘以日工资率扣减旷工工资。

第六章 附 则

第三十八条 本办法与国家法律法规、政策条例相抵触时,从属于国家法律法规、政策条例;过去规定与本办法不符的,改按本办法执行。

第三十九条 所属单位和部门应当将本办法宣传到全体员工。

第四十条 本办法经云锡广元公司第四届三次职工代表大会于2020年1月20日审议通过,从2020年1月1日起执行。本办法解释权属云锡广元公司,并授权组织人力资源部行使解释权。原《关于印发〈云南锡业广元实业有限公司员工休息休假办法(试行)〉的通知》(广元〔2019〕20号)同时废止。