

2023年中国联通是正式员工还是合同制(优秀7篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

中国联通是正式员工还是合同制篇一

浅谈一个公司如何制定自己的“格式合同”

“合同”对每一个企业公司来讲，都是最普通的日常事务。可即使是在合同方面轻车熟路的企业公司来说，都很难制定一套完善的合同条款。那在不断变换的现实经济环境中如何才能定制符合自己企业公司的“合同”。

格式条款可以采用，但要根据自身情况进行修改；

以现在的信息来源，合同条款的格式文本可以轻易的获取。但是否适合本公司的实际情况，一定要对合同文本时行选择适用，对合同条款也要细细斟酌。出现词不达意不是大问题，重要的是有些重要的法律条款，往往是把自己陷进却了！这方面是一些企业公司常常因为照搬条款导致合同对自己不利的条款让自己出现诉讼不利的情况。

一、根据公司现实情况及合同目的，注意合同条款的选择；

在许多格式合同中，往往会注意合同双方的权利义务；并不针对合同一方。因此公司应根据实际情况及合同目的，选择适合自己的合同条款。在合同中明显与本身现实不符的条款要进行修改或删除。更重要的是根据自己的合同目的，增加自己的合同条款。使之达到自己的要求。以在出现纠纷时，更

好的维护自身的权益。

二、考虑对方处境，慎重审视合同条款；

合同至少是双方的事，合同最根本的目的也是为了“双赢”结局。签订合同时，要求从对方的处境考虑，真正的目的不是为了对方的利益着想，而是从对方的角度考虑，要在合同条款上会采取什么样的态度，达到什么样的目的。防止对方的“恶意利用”，或刻意加重一方的义务，最终有可能承担更多的责任。

三、时刻注意情况变化，完善合同条款；

任何合同制定前都难以预测未来的情况变化，因此在有可能出现特殊情况时，都应及时采取措施来防止可能出现的损失。这时面对僵化的合同条款应该采取符合法律规定的程序手段进行“修改”，用以维护自身的权益。当在面对双方都始料不及的情况时，更要重新对具体的合同条款进行完善以适应新的情况。即便是达不成新的意向，也有利于针对合同的下一步处理做好相应准备。

四、公司员工注意细节，用以弥补合同漏洞；

任何合同都不是完美的，即便是完善的合同，也不可能得到切实的执行，因为在执行过程中有很多特殊情况出临时的对合同条款进行修改，在面对这样的情况时，有可能会导致在合同纠纷出现时，反而出现对守约一方不利的情况。毕竟按合同条款的解释与实际履行情况有时并不一致。那如何解决这样的问题，最好的解决方式，还是靠具体工作人员的日常细节工作。在出现一些小问题时，及时的以自己的“工作”来弥补合同漏洞，防止不利因素的出现。

五、阶段总结合同文本，业务员与律师双方完善。

合同文本的使用过程中，阶段性的进行总结。最好的方式还是由一线的业务工作人员与专业的律师共同探讨完善。不仅是完善合同条款，重要的是针对合同履行过程中出现的与合同条款不一致的情况时，如前所述由专业人员建设如何由业务人员不经意的“细节工作”来弥补。

虽然每一个企业公司对合同有着不同的见解，但随着经济环境日益复杂，法治建设的逐步推进，制定符合企业公司实际情况的合同，严谨对待每一份合同，将是每个公司企业的基础课，也是一门必修课。

中国联通是正式员工还是合同制篇二

房屋租赁合同在制定时候要写明合同双方当事人的情况，住房具体情况，住房用途，租赁期限，房租及支付方式，住房修缮责任，住房状况变更，转租的约定，违约责任，租赁合同的变更和终止等等。

1、双方当事人的情况。

合同中应写明出租人和承租人的姓名及住址等个人情况。

2、住房具体情况。

住房的具体位置，写明住房的确切位置，如位于某路某号某室；住房面积；住房装修情况，简要说明住房的墙壁、门窗、地板、天花板、厨房和卫生间的装修情况；配备设施和设备，简要列举住房内出租人为承租人准备的家具、家用电器、厨房设备和卫生间设备等；住房的产权及产权人，写明这套住房为何种产权，产权人是谁，出租人与产权人的关系及是否得到产权人的委托出租住房。

3、住房用途。

主要说明以下两点：住房是用于承租人自住、承租人一家居住、还是允许承租人或其家庭与其他人合住；住房是仅能用于居住，还是同时可以有其他用途，如办公等。

4、租赁期限。

由于承租人不希望频繁搬家，而出租人也不希望在短时间内又要寻找新的房客，双方都需要有一段比较稳定的时间，所以需要约定一个期限。

在这个期限内，如果没有特殊情况，出租人不得收回住房，承租人也不得放弃这一住房而租赁别的住房。

期限到了之后，承租人将住房退还给出租人。

如果承租人要继续租赁这套住房，则要提前通知出租人。

经协商，出租人同意后，承租人可继续租赁这套住房。

如承租人要搬走，但是没有找到合适的新住处，出租人应酌情延长租赁期限。

5、房租及支付方式。

住房租金由出租人和承租人协商确定，在租赁期限内，出租人不得擅自提高房租。

租金的付款方式大致有按年付、按半年付、按季付。

如果一次付清较长期限的房租，可以和出租人讨价还价，要求给予一些优惠。

但从承租人的经济承受能力角度考虑，按月或按季付款造成的经济负担相对较小。

6、住房修缮责任。

出租人是住房的产权人或产权人的委托人，所以修缮住房是出租人的责任。

承租人在租赁前应对住房及其内部设施进行认真检查，保证自己今后能够正常使用。

如果在正常使用过程中住房或设施损坏，承租人应及时通知出租人请物业管理公司予以维修。

但如果是因为承租人使用不当而造成损坏的，由承租人负责维修或赔偿。

出租人无力对住房进行修缮的，承租人可与其共同出资维修，承租人负担的维修费用可以抵偿应交的租金或由出租人分期偿还。

7、住房状况变更。

承租人应该爱护住房和各种设施，不能擅自拆、改、扩建或增加。

在确实需要对住房进行变动时，要征得出租人的同意，并签订书面协议。

8、转租的约定。

有的承租人租房的目的并不是自住，而是想通过转租取得租金收入。

由于这种转租行为影响到出租人的利益，所以双方应该在合同中对转租加以规定。

如果允许转租，双方可以协商确定一个分享转租收入的比例；

如果不允许转租，而承租人擅自转租，出租人则有权终止租赁合同。

9、违约责任。

在签订合同时，双方就要想到可能产生的违反合同的行为，并在合同中规定相应的惩罚办法。

例如，如果承租人不按期交纳房租，出租人可以提前终止合同，让其搬离；如果出租人未按约定配备家具等，承租人可以与其协商降低房租等。

10、租赁合同的变更和终止。

如果在租赁过程中出租人和承租人认为有必要改变合同的上述各项条款，如租赁期限、租金等，双方可以通过协商对合同进行变更。

如果承租人由于工作等的变动需要与他人互换住房，应该事先征得出租人同意，换房后，原租赁合同终止，出租人和新的承租人签订新的租赁合同。

如果合同未到期时出租人和承租人中有一方要提前解除合同，则要提前通知对方，并按照合同约定或协商给予对方一定的补偿。

如果合同到期，那么该合同自然终止。

中国联通是正式员工还是合同制篇三

合同制幼师培训旨在培养具备专业知识和技能的合格教师，为幼儿园提供高素质的教育资源。在这个培训项目中，我学习了幼儿教育的理论知识和实践经验，并进一步提升了自我的教育能力。本文将分享我在合同制幼师培训中的心得体会。

第二段：培训内容与方法

在合同制幼师培训项目中，我们接受了全面的培训，内容涵盖了幼儿教育的理论知识、教学方法和幼儿园管理等方面。培训采用多种方法，如讲座、案例分析、小组讨论和实践体验等，以帮助我们巩固理论知识，并将其应用于实际情境中。培训课程设置合理，能够满足我们的学习需求，提高学习效果。

第三段：理论与实践的结合

合同制幼师培训注重理论与实践的结合。我们不仅学习了丰富的理论知识，还进行了实践活动，如观察幼儿教室、为幼儿设计教学活动等。这让我更加深入地理解了理论知识的应用和实践中的挑战，提高了自己的问题解决能力和实际操作的技能。通过与实际情境的接触，我逐渐发展出自己的教育风格和方法。

第四段：交流与合作的重要性

合同制幼师培训倡导积极的交流与合作。在培训的过程中，我们与其他学员进行了深入的交流与合作，共同解决教育问题，分享教学经验。这使得我们能够互相学习和成长，培养了团队合作精神和沟通技巧。同时，培训项目还提供了与一线教师和专家交流的机会，使我能够吸取他们的经验和建议，不断完善自己的教育实践。

第五段：对未来的展望

通过合同制幼师培训，我对自己的未来有了更清晰的展望。我意识到作为一名幼儿教师，我需要不断学习和成长。我将继续加强自己的理论学习，不断更新教学方法，提高教育质量。同时，我也会加强与家长和社会的联系，增加与他们的沟通和交流，共同为孩子的成长和发展做出更大的贡献。

结尾：

通过合同制幼师培训，我不仅学到了专业知识和技能，更重要的是培养了对教育事业的热爱和责任感。我相信，在我不断的努力和学习之下，我将成为一名优秀的幼儿教师，为孩子们带来更好的教育体验。合同制幼师培训是我教育之路的重要一步，我将永远铭记这段宝贵的学习经历。

中国联通是正式员工还是合同制篇四

1. 为保护员工和公司的合法权益，根据有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，特制定本细则。
2. 本细则适用于公司全部劳动合同。

第二条 劳动合同的管理

1. 各部门劳动合同的日常管理由_____部门统一负责。
2. _____部门要加强劳动合同管理，设立劳动合同管理台帐，建立健全劳动合同管理制度。

第三条 劳动合同的订立

1. 公司_____代表公司与员工签订劳动合同，_____也可委托所属部门负责人与员工签订劳动合同，但受委托人必须有委托人的授权委托书，劳动合同要加盖被委托人的印章。
2. 订立劳动合同必须遵守平等自愿，协商一致，不违反法律、法规的原则。
3. 劳动合同以书面形式订立。
4. 劳动合同订立后，由_____到劳动管理部门办理鉴证。

5. 集体合同由工会代表员工与公司根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致的基础上签订。依法签订的集体合同对公司和公司全体员工具有约束力。员工个人与公司订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。集体合同草案应提交职工代表大会或者全体员工讨论通过。

第四条 劳动合同的内容

1. 合同期限。
2. 工作内容。
3. 劳动报酬。
4. 工作时间和休息休假。
5. 社会保险和福利待遇。
6. 劳动保护和劳动条件。
7. 劳动纪律。
8. 合同的变更、终止、续订、解除。
9. 违反合同的责任。
10. 双方约定的其它事项。
11. 劳动争议处理等内容。

第五条 劳动合同期限

劳动合同期限分为无固定期限合同、有固定期限合同、以完成一

定工作为期限合同。

1. 员工符合下列条件之一的，可签订无固定期限劳动合同。经双方协商一致，也可签订有固定期限劳动合同。

(1) 员工与本公司建立劳动合同关系连续工作满十年以上的；

(2) 男性四十五周岁以上，女性四十周岁以上且连续工龄满十五年以上的；

(3) 复员、转业军人初次到本公司工作的；

(4) 法律、法规规定的其它情形。

2. 有固定期限合同期限为____年至____年，适合于不符合订立无固定期限合同的员工。

3. 特殊情况下，公司可以以完成一定工作为期限与员工订立劳动合同。

第六条 试用期

1. 新聘用员工实行试用期，试用期包括在劳动合同期限内，试用期间不享受正式员工待遇。

2. 试用期最多不能超过六个月。劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；劳动合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上两年以下的试用期不得超过六十日。

第七条 工资福利

员工的工资福利待遇按公司工资分配制度执行，最低工资标准不低于全市最低工资标准，同时按照国家有关规定缴纳社会保险费用，并享受有关保险福利待遇。

第八条 医疗期

员工因患病或非因工负伤，经鉴定需要停止工作休息治疗的，执行医疗期制度，医疗期的起始时间从签订劳动合同后病休之日起计算。

第九条 争议解决

在履行劳动合同过程中发生劳动争议，可向公司“劳动争议调解委员会”申请调解，经调解无效的，当事人双方在发生争议之日起六十日内可向公司所在区劳动仲裁机构申请仲裁，也可直接申请仲裁，对仲裁不服的，可自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

公司“劳动争议调解委员会”在公司工会。

第十条 劳动合同的变更

订立劳动合同时所依据的客观情况或所依据之法律、法规发生了变化，经双方协商一致，可变更劳动合同的部分条款，变更的条款超过百分之_____时，合同须重新订立。

第十一条 劳动合同的续订

劳动合同期限届满，经双方协商一致可以续订劳动合同，并按规定办理续订手续。

第十二条 劳动合同的解除

1. 经双方协商一致，劳动合同可以解除。
2. 劳动者有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同：
 - (1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反劳动纪律或公司规章制度的；

(3) 严重失职、营私舞弊和泄露公司商业秘密，给公司利益造成重大损害的；

(4) 被劳动教养或被依法追究刑事责任的。

3. 劳动者有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同，但应提前一个月以书面形式通知劳动者：

(3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生了重大变化，致使劳动合同无法履行，经双方协商，不能就变更劳动合同达成协议的。

4. 公司濒临破产进入法定整顿期、因防治工业污染源搬迁或生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应提前30日向工会或全体员工说明情况，听取工会或员工的意见，向市、区劳动管理部门报告后，可与被裁减员工解除劳动合同。如在六个月内录用人员，应优先录用被裁减人员。

5. 劳动者有下列情形之一的，公司不得解除劳动合同：

(1) 患职业病或因工负伤，经所在区劳动鉴定委员会确认丧失或大部分丧失劳动能力的；

(2) 患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(3) 女员工在符合国家计划生育规定的孕期、产期、哺乳期内的；

(4) 法律、行政法规规定的其它情形。

6. 劳动者有下列情形之一的，公司有权不解除劳动合同，不予办理解除劳动合同手续：

(1) 劳动者给公司造成经济损失尚未处理完毕或未按劳动合同约定承担违约责任的；

(2) 劳动者违反提前30日或约定的提前通知期要求，与公司解除劳动合同的。

7. 遇有下列情形之一，劳动者可随时通知公司解除劳动合同：

(1) 在试用期内；

(2) 公司以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段、强迫劳动的；

(3) 公司违反国家和本市有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，危害员工身体健康的；

(4) 公司未按合同规定支付劳动报酬的。

第十三条 劳动合同的终止

符合下列情形之一的劳动合同即行终止：

1. 劳动合同期限届满，当事人双方不再续订的；

2. 公司被依法宣告破产、解散、撤消的；

3. 员工死亡或被人民法院宣告失踪、死亡的；

4. 员工到达法定退休条件的；

5. 员工与公司约定的终止劳动合同的条件出现。

第十四条 经济补偿金

1. 经双方协商一致，由公司提出解除劳动合同的，应由公司

根据员工在本公司工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不得超过十二个月。工作时间不满一年的，按一年的标准发给一个月的经济补偿金。

2. 劳动合同期满终止时，公司不同意续订的，应根据员工在本公司工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的生活补助费，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的，按一年计算。员工不同意续订的，公司不支付生活补助费。

3. 员工患病或非因工负伤不能从事原岗位工作，也不能从事公司另行安排的工作而解除劳动合同的，公司应按其在本公司工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。同时，还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和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____%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的____%。

4. 员工不能胜任工作，经培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作，由公司解除劳动合同的，公司应按其在本公司工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

5. 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，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议，由公司解除劳动合同的，按员工在本公司工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

6. 公司濒临破产，进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难必须裁减人员的，公司按被裁减人员在本公司工作年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月的经济补偿金，最多不超过十二个月。

7. 本细则中经济补偿金的工资计算标准是指公司正常生产情

况下，员工解除合同前十二个月的平均工资，低于公司月平均工资标准，按公司月平均工资的标准支付。

第十五条 法律责任

1. 劳动合同双方，如一方违反本实施细则解除劳动合同，应向另一方承担赔偿责任。

2. 公司无正当理由解除劳动合同，对员工造成损害，影响员工生活和医疗待遇的，除补足两项待遇外，还应支付员工赔偿金，数额为补足部分的_____至_____倍。

3. 员工个人违反本实施细则，无正当理由解除劳动合同，对公司造成经济损失的，应当赔偿下列费用：

(1) 公司为录用员工直接支付的费用；

(2) 公司为员工支付的培训费用；

(3) 员工给公司的生产、经营和工作造成的直接损失。

4. 员工违反劳动合同中的保密事项，对公司造成经济损失，应支付经济损失赔偿金，赔偿金按实际损失金额的_____％至_____％计算。

第十六条 附则

本细则自_____批准之日起生效，由_____享有最终解释权。

中国联通是正式员工还是合同制篇五

集体合同制度是我国《劳动法》创设的劳动合同制度，其法律渊源自西方民主国家的独立工会劳资协商谈判机制。独立工会是西方民主国家普遍实行的跨党派工会组织，以争取

和维护工人权益为宗旨，是民主国家政治社会生活中一支重要的政治力量。西方民主国家企业工人的基本权利常常有独立工会代表工人行使和维护，比如劳资工资协商、职工福利保障、休假休息权或者劳资纠纷等等，均由独立工会代表工人与资方协商、谈判，以争取工人利益，从而充分保障工人的合法权益。我国是具有中国特色的社会主义国家，坚持四项基本原则是我国宪法规定的基本制度，我国《工会法》也明确规定，各级工会组织均应在党的领导下开展工作，因此，西方民主国家的独立工会制度不适用我国，理论上我国各级工会组织完全可以在党的领导下维护企业工人合法权利。但是，独立工会劳资协商谈判机制的维权模式，为我国创设劳动法集体合同制度提供了很好的借鉴。我国集体合同制度是具有鲜明中国特色社会主义的劳动合同制度，深深地铭刻着中国特色烙印，与西方民主国家独立工会的劳资协商谈判有本质区别。

集体合同是指企业职工一方代表企业工会与企业方代表根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致基础上签订的书面协议。签订集体合同的主体必须是企业工会和企业，行业集体合同的主体为行业协会工会和行业协会，区域集体合同的主体为区域地方政府与区域地方工会。集体合同的内容为劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项。

我国集体合同制度源于1995年《劳动法》。《劳动法》第三十三条“企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。”“集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。”第三十四条“集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。”第三十五条“依法签订的集体合同对企业和企业全体

职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。”上述规定基本确立了集体合同制度、明确了集体合同的形式、内容、程序和效力。同年劳动部为配套《劳动法》的实施，颁布了《集体合同规定》的规章，对《劳动法》集体合同规定进一步规范，明确规定了集体合同签订、集体合同审查、集体合同争议处理等内容，特别是确立了集体合同审查机制和集体合同争议处理，突破了《劳动法》第三十四条集体合同报送制为报送与审查结合制，明确规定“县级以上人民政府劳动行政部门的劳动合同管理机构负责集体合同的审查”，以及审查内容、审查程序以及制作《集体合同审查意见书》，对集体合同争议处理的范围、程序也作了明确规定。《集体合同规定》实际是集体合同实施细则，具有明显的操作性。

20xx年《劳动合同法》在《劳动法》集体合同规定范围内又规定“企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同”，确立了专项集体合同以及行业性集体合同、区域性集体合同制度。从而使我国集体合同制度更为充实和健全。

我省有关集体合同制度的地方性立法，主要有20xx年《江苏省劳动合同条例》和20xx年《无锡市企业工资集体协商条例》。《江苏省劳动合同条例》第四十六条将“用工管理事项”列入了集体合同范围。《无锡市企业工资集体协商条例》则明确了企业工资集体协商机制以及工资专项集体合同规定。

我国劳动法规定集体合同制度，其立法意图和目的是为了充分保障企业职工依法享有工人的合法权益。如《无锡市企业工资集体协商条例》对企业职工工资集体协商及签订工资专项集体合同作出明确规定，从而保障职工获得劳动报酬，并保障职工劳动报酬获得一定增长。集体合同制度实质上保障的是企业职工最基本的固有单方权益，如获得劳动报酬权、法定工作时间权、劳动安全与卫生权、休息休假权、保险福利权等。而如自由择业权、辞职权等双务权利和义务，则不

属集体合同制度规定范围。集体合同的主要法律属性是充分保障职工权利，而不是消弱或限制职工行使合法权利，也不能另行规定职工义务，职工义务应当由企业与企业职工本人以签订合同的形式约定，任何企业都不能利用集体合同，约定或强制职工承担额外义务和负担。《江苏省劳动合同条例》第四十六条中的“用工管理”显然包含要求职工应承担义务，因此用工管理不应当属集体合同范围，将“用工管理事项”列入了集体合同范围，明显超出了《劳动法》规定的集体合同范围。2008年《劳动合同法》规定的集体合同范围仍然限于《劳动法》规定范围，根据下位法从上位法、旧法从新法的法律适用原则，《江苏省劳动合同条例》第四十六条将“用工管理事项”列入集体合同的规定应视为无效。

我国集体合同制度自1995年《劳动法》创设近十年间，现实实践中几乎空白，鲜见有企业签订集体合同，也鲜见司法实践和案例，这与我国企业工会缺乏独立性，以及我国社会经济发展水平、产业结构、劳动力市场的发展水平等因素有关。随着我国和谐社会的发展，经济高速增长，以及劳动合同法的实施，企业人力资源管理愈显得更为重要和迫切，集体合同制度规范劳动用工、化解劳资矛盾、助推企业发展的优越性逐渐显现，许多企业开始尝试以集体合同规范企业的用工行为，目前企业大都采用的是工资专项集体合同。然而由于长久以来现实实践的空白，许多企业仍不清楚国家设立集体合同制度的目的、宗旨和作用，以及集体合同的规定范围、内容，导致许多企业误认为企业的所有劳动合同、用工管理均可纳入集体合同，以集体合同替代劳动合同，甚至出现企业就保密协议、竞业限制、劳动纪律等事项签订专项集体合同，更有企业将集体合同视为约束职工权利的新工具，剥夺和制约职工行使合法权益。如果劳动合同监督主管部门疏于审查监督，或与企业主串通一气，则必定严重损害职工的合法权益，违背劳动法设立集体合同制度的目的和宗旨。

例如：上市公司江苏雅克科技股份有限公司因自身人力资源管理的问题，部分员工没有签订保密协议、竞业限制协议，

与员工约定劳动权利和义务的仅仅只有一纸格式化的劳动合同，且没有约定保密义务和竞业限制条款。20xx年下半年起，因各种原因雅克科技公司许多重要技术岗位上的员工要求辞职，或自行就业，或受聘其他竞争企业。公司为阻止重要员工辞职，或受聘其他竞争企业，于20xx年2月按集体合同签订程序，由公司与公司工会签订《竞业限制专项集体合同》，该专项集体合同不仅对公司员工的保密义务、竞业限制义务作了全面规定，而且规定员工违反竞业限制义务应承担违约金、赔偿金，同时还规定了员工服务期，违反服务期应承担违约金、赔偿金，并限制竞业限制员工及服务期员工单方辞职。该合同几乎没有规定公司员工可以享有的权利，通篇规定员工应承担的义务和责任，显然是想借助专项集体合同的合法形式，维护公司利益，限制员工权利。更奇怪的是，该合同经当地劳动监督监察部门宜兴市劳动人力资源和社会保障局审查，居然作出《集体合同审查意见书》，认定雅克科技公司“集体合同合法有效”，从而导致该公司《竞业限制专项集体合同》最终生效。类似这种可笑结果，也许是中国特色国情所致吧。

竞业限制实质是对职工自由择业权的限制，和保密义务同属劳动合同协商条款，应当经企业与职工本人协商一致，并应当签订竞业限制条款或竞业限制协议约定，服务期约定也应经职工协商同意。竞业限制、保密义务、服务期约定均不属于《劳动法》和《劳动合同法》规定的集体合同范围。而且《劳动合同法》规定的专项集体合同仅限于劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等事项。上例该公司以集体合同形式强制规定员工承担竞业限制义务、保密义务和服务期义务，违反了法律规定。因此，该公司签订《竞业限制专项集体合同》没有法律依据，且合同内容严重侵害了员工的合法权益，应当认定无效。

我国设立集体合同制度，是为了充分保障企业职工的合法权益，而不是消弱或限制职工行使权利，更不应是强制规定职工承担义务的工具。集体合同制度具有规范企业劳动用工、

化解劳资矛盾、助推企业发展的优越性，加强和落实集体合同制度对当前我国经济转型期新型劳资关系和谐和稳定，加快企业转型发展，提升企业竞争力具有重大作用，对我国企业创建和谐劳动关系，促进社会经济的科学发展具有重要意义。

中国联通是正式员工还是合同制篇六

在现代社会中，幼师的角色越发重要。作为孩子们的启蒙老师，幼师需要具备专业的知识和技能，以便能更好地引导幼儿的成长。为了提高自身的能力，我签订了一份合同制幼师培训计划。这段经历不仅让我深入了解教育的本质，还让我意识到了个人的价值。

首先，通过合同制幼师培训，我学到了很多实用的教育知识和技巧。在培训课程中，我学习了儿童心理学、教育学等专业知识，这为我提供了更多指导孩子成长的工具。我学会了如何了解和满足幼儿的需求，如何与家长进行有效的沟通。此外，我还学到了绘本教育、音乐教育等多种教学方法，这些丰富的工具让我可以更好地设计教学活动，让幼儿在愉快的氛围中学习和成长。

其次，合同制幼师培训过程中，我收获了宝贵的实践机会。只有将理论知识转化为实际操作才能真正理解和掌握，通过实践才能不断提高自己。在培训过程中，我参观了多家优秀的幼儿园，观摩了各种教学活动。同时，我也有机会亲自上课，与孩子们互动。通过实践，我更加深刻地理解了幼儿的特点和需要，也提高了自己的教学水平。

此外，合同制幼师培训还让我认识到了教育工作中的挑战和责任。作为幼师，我们不仅要教会孩子知识，更要培养他们的品德素养和能力。我们要关注每个孩子的成长，鼓励他们充分发挥自己的潜力。同时，幼儿园是一个综合性的教育机

构，我们还要充分与家长、其他教师合作，共同为孩子们提供更好的教育服务。这些责任和挑战让我更加珍惜自己的教育工作，也提醒我不断努力提高自己的能力，为孩子们成长做出更多的贡献。

最后，合同制幼师培训过程中，我发现自己有了明显的进步。通过学习和实践，我的专业知识和教学技能得到了大幅提升。我有信心更好地应对教育工作中的各种挑战。同时，我也更加了解自己的价值和定位。作为幼师，我不仅仅是一个传递知识的人，更是一个引导孩子成长的人。我将继续不断学习和进步，让自己成为更好的幼师。

综上所述，合同制幼师培训让我受益匪浅。我通过培训学到了实用的教育知识和技巧，通过实践得到了宝贵的经验，认识到了教育工作的挑战和责任，并发现了自己的进步和价值。我相信在今后的教育工作中，我能更好地发挥自己的优势，帮助更多孩子们实现他们的梦想。

中国联通是正式员工还是合同制篇七

至今已在城镇各类企业中广泛实施，劳动合同制度。中国的法律规定，用人单位与劳动者依法建立劳动关系，应该书面订立有固定期限、无固定期限或以完成一定的工作为期限的劳动合同；在订立劳动合同过程中，劳动关系双方必须遵循平等自愿、协商一致的原则。实行劳动合同制度，明确了劳动者与用人单位双方的权利和义务，保障了劳动者择业自主权和用人单位的用人自主权。

间稳定**劳动关系的制度；是通过劳动合同明确双方权利和义务，保护双方合法权益的制度。劳动合同制度的建立，从源头上规范企业用工行为。劳动合同制度是劳动社会保障工作的基础工作。通过劳动合同制度，来保护劳动者和用人单位双方的合法权益，调整好劳动关系，加强企业管理，提高劳动者的生产积极性，促进经济发展和社会进步的事实越来越

越被人们肯定。为此，各级政府要重视劳动合同工作，把它纳入政府工作的重要工作议程。劳动保障部门更应对劳动合同工作引起高度重视，充分认识劳动合同制度在整个劳动社会保障工作中的地位和作用，统一思想，集中精力，全力以赴地实施劳动合同制度，合同范本《劳动合同制度》。

随着以劳动合同为基础的劳动用工制度的确立，劳动保障部门对劳动用工管理

的任务越来越重，特别是非公有制企业的迅速发展，劳动用工管理的面和量都有明显的增多。为此，要全面实施劳动合同制度，必须加强、完善劳动合同管理体制。

1、要建立劳动管理的专门部门或科室

随着企业用工自主权的扩大，一些地方在机构改革中将劳动保障部门中劳动管理的科室撤销或合并，致使劳动管理的功能削弱。笔者认为企业自主用工，不等于劳动保障部门不需要劳动管理，而是要求劳动保障部门按照企业自主用工来进行劳动管理，也就是全面实施劳动合同制度。因此，必须要加强劳动管理的部门或科室的建设。由其全面组织、实施劳动合同制度，对劳动合同的签订、备案、管理的全过程进行管理。

2、要建立科学、规范的劳动合同管理程序

3、要加强劳动用工录用备案、劳动合同备案工作 劳动保障部门应配合专职工作人员专门负责录用备案工作，同时，还要发挥社区（镇乡、街道）劳动保障管理站的作用，由其负责做好本区域的合同签订台帐，个人劳动合同签订台帐，并及时将每年劳动合同、录用资料装订归档。要充分运用计算机来管理劳动合同，建立企业和个人劳动合同数据库，及时将录用备案的企业和个人情况输入数据库中，并要实现社区（镇乡、街道）劳动保障管理站的计算机与劳动保障部门的

计算机联网，为加强劳动合同管理提供方便。