

# 劳动合同法社保的规定 劳动合同法试用期规定(优秀8篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。那么一般合同是怎么起草的呢？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 劳动合同法社保的规定篇一

(2) 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；

(3) 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。

(4) 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

(5) 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。

(6) 试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

(7) 劳动者在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。

(8) 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

根据现行的法律和政策规定，订立劳动合同时，约定试用期

要执行以下六点规定：

(1) 劳动合同中的试用期应由用人单位和劳动者双方平等协商约定，不得由用人单位一方强行规定。

(2) 试用期最长不得超过6个月。

(3) 劳动合同在两年以下的，应按合同期限的长短来确定试用期，即劳动合同期限在6个月(半年)以下的，试用期不得超过15天；劳动合同期限在半年以上一年以下的，试用期不得超过30天；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过60天。如果劳动合同期限在两年以上，可以在6个月内约定试用期。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。

注意，假如企业同员工签订了整一年的劳动合同，按照《劳动合同法》的规定，试用期不能超过两个月而不是一个月。因为根据法律常识，在一个数字后面出现了以上、以下、以内、以外……这样的字眼时，都表明包含本数，也就是说“一年以上不满三年”要包括整一年。同理，企业的规章制度里通常写“员工连续旷工五天以上(含五天)视同离职，这个“(含五天)”其实是多余的，“连续旷工五天以上”本来就是包含“五天”的。

(4) 试用期包括在劳动合同期限内，不能把试用期计算在劳动合同以外，即试用期满后签订劳动合同。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

(5) 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。试用期适用于初次就业或再次就业后改变岗位或工种的劳动者，对工作岗位没有发生变化的劳动者只能试用一次。续订劳动合同时，劳动者改变工种的，可以重新约定试用期，不改变工种的，不再约定试用。

《劳动合同法》规定，“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”，也就是说，企业给员工调换岗位不能再设试用期。另外，“试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限”，也就是说，有的企业招来新员工后不签订合同，只签订一个试用期合同，新员工通过了试用期，企业认为新员工合格，再签订正式合同，这种做法是不可以的。因为按照《劳动合同法》的规定，如果企业与员工签订了几个月的试用期合同，那这份试用期合同视为正式合同。也就是说，只要签劳动合同，就必须是正式的劳动合同，但可以在正式的劳动合同里面约定前几个月是试用期，而不能说先签一个试用期合同，再签正式合同。

(6) 试用期不得延长。劳动者对用人单位不满意或认为不适合工作，可以解除劳动合同，而用人单位在试用期内发现劳动者不符合录用条件，也可以解除劳动合同，而不能延长试用期继续进行考察。

另外，《劳动合同法》也对劳动者在试用期的工资做了界定。

第二十条劳动者在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。

这个条款规定得很明确，即企业支付给在试用期的员工的工资不低于同岗位的最低档工资，或者不少于他正式工资的80%。这是对员工试用期工资权益的保护。

## 劳动合同法社保的规定篇二

劳动合同法第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

《劳动合同法》第二十条规定，劳动者在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。本条实际上是用词不严密的表现，该条可以得出两种理解，第一种理解：劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资，不得低于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；第二种理解：劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的百分之八十，不得低于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。从条款规定看，两种理解都没有错，但是，一个法条不可能有两种理解，否则无法操作。本条对此进行了明确，采纳了第二种理解，即劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。劳动法规定，劳动合同可以约定试用期，但最长不得超过六个月。在劳动合同中约定试用期，一方面可以维护用人单位的利益，为每个工作岗位找到合适的劳动者，试用期就是供用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一项制度，给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，避免用人单位遭受不必要的损失。另一方面，可以维护新招收职工的利益，使被录用的职工有时间考察了解用人单位的工作内容、劳动条件、劳动报酬等是否符合劳动合同的规定。在劳动合同中规定试用期，既是订立劳动合同双方当事人的权利与义务，同时也为劳动合同其他条款的履行提供了保障。

在用工过程中，目前滥用试用期侵犯劳动者权益的现象比较普遍，包括什么样的劳动岗位需要约定试用期，约定多长的试用期，以什么作为参照设定试用期等，实践中比较混乱。用人单位通常不管是什么性质、多长期限的工作岗位，也不管有没有必要约定试用期，一律约定试用期，只要期限不超

过劳动法规定的六个月即可，用足法律规定的上限。有的用人单位与劳动者签一年期限的劳动合同，其中半年为试用期；有的生产经营季节性强的用人单位甚至将试用期与劳动合同期限合二为一，一般长，试用期到了，劳动合同也到期了；有的劳动者在同一用人单位往往被不止一次约定试用期，换一个岗位约定一次试用期。试用期问题是劳动合同法立法中劳动者意见最多的问题之一。

劳动合同法针对滥用试用期、试用期过长问题做出了有针对性的规定。

(一) 限定能够约定试用期的固定期限劳动合同的最短期限，并且在劳动法规定试用期最长不得超过六个月的基础上，根据劳动合同期限的长短，将试用期细化。具体规定是：

劳动合同期限在三个月以上的，可以约定试用期。也就是说，固定期限劳动合同能够约定试用期的最低起点是三个月。

劳动合同期限一年以上三年以下的，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。这是针对用人单位不分情况，一律将试用期约定为六个月，劳动法的`具体措施。

需要说明的是，劳动合同期限长短不是约定试用期的唯一参照。实践中，很多工作本来不需要试用期过长，劳动者就能胜任，装卸工、建筑工地小工、力工等没有什么技术含量，三天就行。但有些用人单位动辄规定试用期为三五个月，甚至半年，恶意用足法定试用期限上限，这加重了劳动关系的不平等性，增加了劳动者的职业不确定性和经济负担。这就提醒劳动合同双方当事人特别是劳动者一方在约定试用期时将技术含量的因素考虑进去。对用人单位来说，在合理时间内依然不能判断劳动者是否能胜任，就应当承担因此而带来的风险。

德国《非全日制和固定期限劳动合同法》中规定，固定期限劳动合同中不能约定试用期，无固定期限劳动合同才可以约定。意大利法律规定，一般工人的试用期为十五天至三十天，技术人员为三个月，企业管理人员为六个月。

(二)同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

这就涉及到对劳动合同中试用期性质的理解，试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。在录用劳动者时的试用期内这些情况已经基本搞清楚了。

(三)为遏制用人单位短期用工现象，不能所有劳动合同都可约定试用期。

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。在征求意见过程中，相当多的意见建议将可约定试用期的劳动合同的期限修改为一年以上。

(四)劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

在试用期问题上，需要强调以下几点：

(一)试用期是一个约定的条款，如果双方没有事先约定，用人单位就不能以试用期为由解除劳动合同。

劳动合同双方当事人用人单位和劳动者必须就试用期条款充分协商，取得一致，试用期条款才能成立。合同是双方当事人意思表示一致的结果，是在互利互惠基础上充分表达各自意见，并就合同条款取得一致后达成的协议。因此，任何一方都不得凌驾于另一方之上，不得把自己的意志强加给另一方，更不得以强迫命令、胁迫等手段签订劳动合同试用期条

款。

(二)同时劳动合同法限定了试用期的约定条件，劳动者在试用期间应当享有全部的劳动权利。

这些权利包括取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。还包括依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商的权利。不能因为试用期的身份而加以限制，与其他劳动者区别对待。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索劳动合同法试用期规定。

## 劳动合同法社保的规定篇三

新《劳动合同法》与旧法相比，对于试用期做出了新的规定，专家提醒职场新人要多了解试用期注意事项，利用新法规定维护自己的合法权益。应届毕业生要了解劳动合同约定试用期的注意事项，部分劳动合同不得约定试用期，试用期不能单独设定，试用期只能适用一次等内容，并提供相关免费的法律咨询。

### (一)部分劳动合同不得约定试用期

并非所有的劳动合同均可约定试用期，根据《劳动合同法》的规定，以下三类劳动合同不得约定试用期：1、短期劳动合同，即合同期限不满三个月的劳动合同；2、以完成一定工作任务为期限的劳动合同，即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；3、非全日制用工劳动合同，非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位

一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

## (二) 试用期不能单独设定

个别用人单位与劳动者只签订试用期合同，被形象地称为“空城计”。对此，《劳动合同法》第十九条第四款规定“试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。”

## (三) 试用期只能适用一次

实践中某些用人单位对劳动者反复约定试用期，反复试用，此为“连环计”。《劳动合同法》对此也有明确禁止，即“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”，该规定在实践中引发的争议较多。

——答应是否定的，从《劳动合同法》的条文来看，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，并无例外规定，故应当理解为不允许例外情形的出现。

——比如劳动合同期限为三年，约定的试用期为3个月，在3个月的试用期内，用人单位可以与劳动者协商一致将试用期从三个月变更为六个月，这属于试用期的变更，可以理解为双方只约定了一次试用期，并不违反劳动合同法关于试用期的规定；如果3个月的试用期已经届满，则不能再将试用期延长至六个月，因为双方约定的试用期已经结束，此时如果再将试用期延长至六个月的话，相当于再约定一次试用期，与劳动合同法相悖。

### 3、试用期与医疗期、产期重合，导致试用期虚设，是否可以延长试用期？

——此时，尽管用人单位未能对劳动者进行实质性的考察，



但仍不能单方延长试用期，只能在协商一致的基础上延长，而且需满足以下条件：一是双方约定的原试用期不低于试用期的法定上限；二是在原试用期届满前就延长试用期达成一致。

#### 4、劳动者转岗或升职后，能否再次约定试用期？

——答案是否定的，理由同上。用人单位此时可以与劳动者约定转岗考察期之类的期限，在该期限内，如果劳动者能够胜任新岗位工作的话，则予以转正；如果不能胜任的话，则可以回到原先的岗位。

### (四) 试用期不得突破法定上限

#### 1、劳动合同期限3个月，试用期=0

## 劳动合同法社保的规定篇四

### 第一章 总则

第一条为进一步完善劳动合同制度，维护劳动者和用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《大连市劳动和社会保险监察条例》和有关法律、法规，结合本市实际，制定本规定。

第二条凡在大连市行政区域内的各类企业、个体经济组织(以下简称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者，均适用本规定。

第三条劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

第四条订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第五条市和县(市)、区劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的指导、管理和监督。

第六条各级工会应依法帮助、指导劳动者订立和履行劳动合同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。

## 第二章 劳动合同的订立

第七条建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同应当在劳动者第一个工作日之前以书面形式订立。

劳动合同订立前，用人单位应当如实向劳动者说明本单位的规章制度、劳动报酬、劳动条件等情况。有可能产生职业病的，用人单位还应当将有可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等情况如实告知劳动者；劳动者应当如实向用人单位提供本人居民身份证、就业状况、学历和职业技能等证件。

第八条劳动合同文本可以使用市劳动保障行政部门统一印制的文本，也可以自制文本。用人单位自制的劳动合同文本，应当听取工会的意见，并报劳动保障行政部门备案。劳动合同用中文书写，也可以同时用外文书写，中、外文内容不一致的，以中文内容为准。

第九条劳动合同应具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；

(四) 劳动报酬和社会保险；

(五) 工作时间，休息休假；

(六) 劳动纪律；

(七) 劳动合同终止、解除的条件；

(八) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定试用期、保守商业秘密、培训、福利待遇等其他内容。

第十条 劳动合同文本一式二份，劳动者和用人单位各执一份。劳动合同订立时，由用人单位、法人代表或其书面授权委托的代理人 and 劳动者本人签字、盖章。劳动合同订立后用人单位应在签订之日交付劳动者本人一份。

劳动合同订立后当事人可以到劳动保障行政部门进行鉴证。

第十一条 劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。劳动合同期限由用人单位与劳动者协商约定，国家、省、市有规定的应从其规定。第十二条 劳动合同约定的试用期包括在劳动合同期限内。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不超过15日；劳动合同期限在1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在2年以内的，试用期不得超过60日。劳动合同期在2年以上的，试用期最长不得超过6个月。

第十三条 劳动合同约定保守商业秘密条款的，当事人可以约定解除或终止劳动合同的提前通知期，提前通知期最长不得超过6个月。

第十四条 劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件等标准，不得

低于集体合同规定的标准。第十五条订立劳动合同时，用人单位不得以任何形式向劳动者收取定金、抵押金(物)、保证金及其他费用，也不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件。

第十六条有下列情形之一的，劳动合同无效：

- (一)违反国家法律、法规的；
- (二)采取欺诈、威胁等手段订立劳动合同的；
- (三)法律、法规确认的其他情形。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同被确认无效，但劳动者已履行的，用人单位应当支付相应的劳动报酬和待遇。

第十七条用人单位与劳动者未订立劳动合同存在事实劳动关系的，应当与劳动者补签事实劳动关系期间的劳动合同。劳动者提出续订劳动合同的，当事人就劳动合同期限协商不一致的，从续订之日起，劳动合同的期限不得少于1年。

第十八条劳动合同期满，用人单位应提前30日将续订或终止劳动合同的意向以书面形式通知劳动者。经协商同意续订劳动合同的，应在期满前办理续订手续。续订劳动合同时，不得约定试用期。

第十九条劳动合同期满，劳动者在同一用人单位连续工作满以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十条劳动合同期满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，劳动者仍在用人单位工作，形成事实劳动关系的，视为双方同意续延劳动合同，用人单位应当及时与劳动者续订事实劳动关系期间的劳动合同。当事人同意续订劳动合同时，就劳动合同期限协商不一致的，从续订之日起，劳动合同的期限不得少于1年。

### 第三章劳动合同的终止、变更和解除

第二十一条符合下列情形之一的，终止劳动合同：

- (一) 劳动合同期满当事人一方或双方不续订的；
- (二) 双方约定的劳动合同终止条件出现的；
- (三) 劳动者达到法定退休年龄的；
- (四) 劳动者死亡或被依法宣告失踪、死亡的；
- (五) 法律、法规规定的其他情形。

劳动合同的终止时间以劳动合同期限最后1日24时为准。

第二十二条有下列情形之一的，可以变更劳动合同的内容：

- (一) 经劳动合同当事人协商同意的；
- (二) 劳动合同订立时所依据的法律、法规、规章已经修改的；
- (三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生变化的。

第二十三条经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十四条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- (三) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- (四) 被依法追究刑事责任或劳动教养的。

第二十五条有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：

- (二) 劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

第二十六条用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动保障行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员后，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十七条用人单位单方面解除劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为用人单位违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第二十八条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得终止劳动合同，也不得依据本规定第二十五条、二十六条的规定解除劳动合同：

- (一) 患职业病或者因工负伤，经劳动能力鉴定确定为1至6级的；
- (二) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四) 应征入伍在义务服役期内的；

(五) 参加平等协商的职工方代表在集体合同期限内的；

(六) 法律、法规规定的其他情形。

第二十九条劳动者要求解除劳动合同，应当提前30日或者按照劳动合同约定的提前通知期，以书面形式通知用人单位，用人单位应按照规定为劳动者办理解除劳动合同有关手续。劳动者给用人单位造成经济损失尚未处理完毕或者未按劳动合同约定承担违约责任的，不得按照本条规定解除劳动合同。

第三十条有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同，用人单位应当支付劳动者相应的劳动报酬和有关待遇。

(一) 在试用期内的；

(二) 用人单位以暴力、胁迫或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三) 用人单位未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(四) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的。第三十一条劳动合同解除、终止时，用人单位应在3日内向劳动者出具解除、终止劳动合同证明。并将《解除劳动合同证明》或《终止劳动合同证明》直接送达给劳动者本人，本人不在的，交其共同居住成年直系亲属签收，直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收信日期为送达日期。劳动者下落不明，或者用上述送达方式无法送达的，可采取公告送达，通过市地级以上新闻媒介通知，自公告发布之日

起30日，即视为送达。

劳动者转为失业的，用人单位应在7日内将失业人员名单和档案关系移交到失业保险经办机构。劳动者失业后，应在解除、终止劳动合同之日起30日内到户口所在地失业保险经办机构办理失业登记。

## 第四章经济补偿

第三十二条下列情形解除劳动合同的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每工作1年(不满1年按1年计算，下同)发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。月工资标准按劳动者解除劳动合同前12个月平均工资支付，低于当地最低工资标准的按最低工资标准支付：

(一)经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；

(二)劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的，由用人单位解除劳动合同的。第三十三条下列情形解除劳动合同的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每工作1年发给相当于1个月工资的经济补偿金。月工资标准按劳动者解除劳动合同前12个月平均工资支付，劳动者的月平均工资低于用人单位月平均工资的，按用人单位月平均工资标准支付。用人单位月平均工资低于当地最低工资标准的按最低工资标准支付：

(四)当事人未订立或未续订劳动合同存在事实劳动关系，由用人单位解除劳动关系的；

(五)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，未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件，未依法为劳动者缴纳社会保险费的。



属于本条(一)项解除劳动合同的，用人单位还应发给劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。其中，患重病(劳动能力鉴定大部分丧失劳动能力以上，下同)和绝症(癌症等危及生命难以治愈的重大疾病，下同)应分别发给不低于9个月和12个月工资的医疗补助费。

第三十四条劳动者患病或者非因工负伤，医疗期和合同期同时届满终止劳动合同的，用人单位应发给劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。其中，患重病和绝症的应分别发给不低于9个月和12个月工资的医疗补助费。月工资标准与三十三条相同。

第三十五条劳动者有下列情况的，可计算为本企业工作年限：

(一)因单位分立、兼并(合并)、合资、改变性质、法人改变名称或成建制调动等原因而改变工作单位，原单位未支付经济补偿金的，其原单位的工作时间计算为本企业工作年限，劳动合同有明确约定的从其约定。

(二)经上级组织部门或行业主管部门指令性调动的职工，其调动前单位的工作时间与调动后本企业工作年限合并计算。

(三)复员、转业军人的军龄和城镇知识青年下乡插队的年限，计算为首次接收安置单位的本企业工作年限。

(四)原固定职工转为劳动合同制(单位实行全员劳动合同制)职工时，其转为劳动合同制前的连续工龄与首次签订劳动合同后本单位的工作年限合并计算。

第三十六条劳动合同终止，非国有性质的用人单位可以不支付劳动者生活补助费。国有企业10月6日前(国发〔1986〕77号废止前)录用的职工终止劳动合同时(办理退休的除外)，用人单位应按照文件废止前劳动者在本单位的工作年限，每满1年发给1个月的生活补助费，最多不超过12个月，月计发标准

按不低于当地最低工资标准支付。月6日后，国有企业录用的职工终止劳动合同时可以不支付生活补助费。

第三十七条劳动者由主管部门(或原用人单位)调动或转移工作单位被解除劳动合同未造成失业的，用人单位可以不支付经济补偿金。用人单位解除劳动合同时，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额补发经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

第三十八条经济补偿金在企业成本中列支，由用人单位一次性以现金形式支付给劳动者。

## 第五章 法律责任

第三十九条违反本规定或劳动合同的约定，由劳动保障行政部门按下列规定予以处罚：

(三)订立劳动合同时，用人单位向劳动者收取定金、抵押金(物)、保证金及其他费用，或扣押劳动者身份证明和其他证件的，责令其限期返还，并按用人单位收取劳动者钱、物金额的60%、扣押证明每件1000元处以罚款。

第四十条用人单位终止或解除劳动合同，应提前30日以书面形式通知劳动者本人而未提前通知的，应按劳动者上月应发工资加发1个月工资予以赔偿。

第四十一条用人单位招用尚未与原用人单位解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，除该劳动者承担直接赔偿责任外，该用人单位应当对原用人单位承担不低于经济损失总额70%的连带赔偿责任。

损失包括对生产、经营工作造成的直接经济损失和获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。

第四十二条用人单位或劳动者违反本规定或劳动合同的约定解除劳动合同给对方造成损失的，应按国家有关规定予以赔偿。

第四十三条用人单位出资培训的劳动者，违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，应按照劳动合同的约定向用人单位赔偿培训费。劳动者培训后工作满5年以上的不再赔偿，不满5年的按用人单位实际出资的培训费金额，和劳动者培训后每工作一年减不少于20%的比例赔偿。

## 第六章附则

第四十四条医疗期限是指劳动者因患病或非因工负伤停止工作治病休息，用人单位不得解除、终止劳动合同的期限。用人单位应按劳动者参加工作年限和在本单位工作年限，给予不少于3至24个月医疗期：

(一)实际工作年限不满10年，在本单位工作年限不满5年的为3个月；5年以上的为6个月。

(二)实际工作年限10年以上，在本单位工作年限不满5年的为6个月；5年以上不满10年的为9个月；10年以上不满的为12个月；15年以上不满的为18个月；20年以上的为24个月。

(三)病休期间，公休、假日和法定节假日包括在内。

劳动者因患病或非因工负伤医疗休息，间断性休息按累计病休时间计算医疗期。按上述规定医疗期为3个月、6个月、9个月、12个月、18个月、24个月的，分别按6个月、12个月、15个月、18个月、24个月、30个月内累计病休时间计算。

(四)对患有重病和绝症的劳动者，在规定的医疗期内不能痊愈的，应适当延长医疗期。延长的医疗期不得少于24个月。

(五)劳动者在医疗期间内，其病假工资(疾病救济费)由用人单位发给，支付标准不得低于当地最低工资标准的80%。

第四十五条用人单位与劳动者因履行劳动合同发生的争议，按《中华人民共和国企业劳动争议处理办法》处理。

第四十六条国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

第四十七条本规定自12月25日起施行。1995年6月7日大连市人民政府令第2号发布的《大连市劳动合同管理规定》同时废止。

看过aaaa的人还看了：

1. 大连关于职工最低工资标准
2. 大连市政府创业补助
5. 大学生的创业优惠政策
6. 关于全民创业优惠政策
7. 鼓励全民创业优惠政策
8. 最新的就业政策

## 劳动合同法社保的规定篇五

《劳动合同法》具体规定了17种解除劳动合同情况，用人单位应当支付经济补偿金。当然这并不是全部，因为《劳动合同法》还有兜底条款，法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的。

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(六) 如果用人单位以暴力、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，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

(二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三) 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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

换言之，劳动合同期满，如果劳动者在维持原劳动合同条件续订劳动合同，用人单位不同意续订，此时用人单位应当支付经济补偿金。

6、以下两种情况下，致使劳动合同终止用人单位应当支付经济补偿金

(一)用人单位被依法宣告破产的；

(二)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

对于经济补偿金的数额确定，《劳动合同法》第四十七条规定：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者和用人单位解除劳动合同时，应该得到这类劳动补偿金。相关的劳动用人单位，在和相关的劳动者协商好，提前一个月进行相关的劳动合同的解除时，劳动者可以得到相关一个月的工资，作为劳动合同的解除时的补偿。

## 劳动合同法社保的规定篇六

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位;辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位;替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内,可以由其他劳动者替代工作的岗位。

## 劳动合同法社保的规定篇七

你知道劳动法里面有哪些特别规定吗,下面小编为大家精心搜集了一篇“劳动合同法的特别规定”,欢迎大家参考借鉴,希望可以帮助到大家!

**第五十一条** 企业职工一方与用人单位通过平等协商,可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。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企业职工一方与用人单位订立;尚未建立工会的用人单位,由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

**第五十二条** 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。

**第五十三条** 在县级以上区域内,建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同,或者订立区域性集体合同。

**第五十四条** 集体合同订立后,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。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业

性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第五十七条 经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

“（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

“（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

“（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

“（四）法律、行政法规规定的其他条件。

“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的各项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，



劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

(一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

(二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬

(三) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

(四) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训

(五)连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

## 劳动合同法社保的规定篇八

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报

酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。