

2023年区聘和编制哪个好 劳动合同制度(汇总8篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

区聘和编制哪个好篇一

(1) 什么是劳动合同（板书）

所谓劳动合同，是指劳动者与用人单位之间发生的劳动关系并确立双方的权利和义务的协议。换句话说，劳动合同，也就是“劳动契约”。它是用人单位与劳动者之间为了确定劳动关系，明确相互之间的劳动权利和义务所达成的协议。

同学们在理解和掌握劳动合同这一概念时应注意以下两点：

要理解劳动合同的性质。首先，劳动合同具有法律意义的性质。它是劳动者与用人单位依法确立劳动关系的协议，是实现劳动权利和招用人员的法律形式。我国《劳动法》规定，“建立劳动关系应当签订劳动合同”。可见，劳动合同是有劳动能力的劳动者实现权利的一种重要的法律形式，因此，它具有法律意义的性质。同时，劳动合同还具有社会性质。因为，劳动合同不仅是有劳动能力的劳动者实现劳动权利的一种法律形式，同时，劳动合同还是用人单位招用和组织使用劳动力的手段，其社会经济地位在不同性质的国家也是有区别的。

从法律性质来看，劳动合同作为以订立合同形式确立劳动者与用人单位劳动关系的法律手段，具有合同法规定的性质：

2) 劳动合同双方的法律地位是平等的；

3) 劳动合同是有偿合同。当事人一方有提供劳动的义务，另一方有支付报酬的义务，双方都相应地享有平等的权利和义务。

从社会性质来看，劳动合同是用人单位招用和组织使用劳动力的手段，不仅资本主义国家可以采用，社会主义国家也可以采用。但在不同性质的国家里采用，具有不同的社会性质。在资本主义制度下，由于生产资料归资本家私人占有，所以劳动者与资本家订立的劳动合同是一种劳动力买卖契约，它反映的是剥削与被剥削的劳动关系。在我国社会主义制度下，由于实行了生产资料公有制和建立了社会主义市场经济体制，从而铲除了产生剥削的经济基础。所以，在现代企业中用人单位和劳动者在生产关系中的地位是平等的。因此，从总体上看，我国的劳动合同当事人双方之间不存在剥削与被剥削的劳动关系，而是平等互助的合作关系。这是我国劳动合同与资本主义雇佣合同的本质区别。

要理解劳动合同的特征。劳动合同是合同的一种。它是劳动者与用人单位就有关劳动问题所订立的合同。它与一般合同相比，具有自己独特的法律特征：

1) 劳动合同的一方当事人必须是用人单位，另一方当事人必须是劳动者本人。如果合同双方都是用人单位，双方都是劳动者个人签订的合同，就不能叫做劳动合同。另外，这一特征也表明，参与劳动法律关系的用人单位，只能是该单位的行政方面，而不是该单位的党、团或工会组织。

2) 劳动合同当事人双方法律地位平等；但从组织管理上看，又具有身份上的隶属关系。这就是说，劳动合同一经签订，劳动者必须加入到用人单位中去成为对方的一员，并在用人单位内享有相应的权利和承担相应的义务，服从用人单位的领导和工作安排。这一特征也决定了劳动者个体在同一时期只能与一个用人单位签订劳动合同，而不能同时与两个或两个以上的用人单位签订劳动合同。

3) 约定试用期。劳动合同除规定合同期限的有效时间外，一般还应明确规定一定的试用期限，一般为3至6个月，最长不得超过6个月。试用期满双方愿意继续履行合同，则合同继续有效。

4) 劳动合同在一定条件下，往往涉及到第三人的利益关系。劳动合同不但明确规定合同双方当事人的责、权、利，而且还直接涉及到劳动者的直系亲属的住房、医疗等问题；职工因病、工伤、残废、生育、年老或死亡等原因部分或全部丧失劳动能力时，用人单位应及时给予一定的物质帮助。

上面我们分析了劳动合同这一概念，请同学们思考并回答三个问题：

1) 劳动合同双方当事人应是谁？

2) 双方当事人为解决什么问题而达成协议签订合同？

3) 劳动合同具有什么性质与特征？

（学生回答后教师归纳）我国劳动法第十六条规定：“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”。这就是说，劳动合同是确立劳动关系的法律依据，是组织社会劳动、合理配置劳动力资源、稳定劳动关系、促进社会经济发展的重要手段。在合同中，劳动者必须成为用人单位一员，遵守用人单位内部规章制度，完成生产工作任务；用人单位必须为劳动者提供必需的劳动条件、支付劳动报酬及有关保险福利待遇等。

可见，签订劳动合同的双方当事人是劳动者和用人单位，他们为确立劳动关系和为明确在劳动过程中相互间的权利和义务而达成协议签订合同。劳动合同既具有法律性质，也具有社会性质。劳动合同的特征是：劳动合同的双方必须是劳动者本人和用人单位（行政方面）；劳动合同当事人双方法律

地位平等；劳动合同一般都约定适用期；劳动合同在一定条件下往往涉及到第三人的利益关系；劳动合同必须依法定程序订立。

什么是劳动合同制度（板书）

所谓劳动合同制度，是指专门规范劳动合同的制度。换句话说，劳动合同制度就是通过订立劳动合同这一法律形式来规范和调节所有者、经营者和劳动者三方之间的劳动关系的一种法律制度。劳动合同是法律形式，劳动合同制度是法律制度。劳动合同制度既是一个经济概念，又是一个法律概念。作为经济概念，劳动合同制度是指用人单位与劳动者通过相互选择和协商而建立起的期限可长可短、稳定性与灵活性相结合的反映劳动关系的制度。也就是说，从经济角度讲，劳动合同制度是一种用人制度，是一咱劳动力与生产资料相结合的方式。作为法律概念，劳动合同制度是指一种合同制度，实行上述用人制度时，必须通过订立劳动合同来具体规定双方的权利和义务。这就是劳动合同与劳动合同制度的联系与区别。教师可结合下面的图表来讲）

劳动合同制度是一种适合我国社会主义市场经济要求的新型劳动制度，它出现于80年代，90年代开始在全国范围内推行。1995年我国颁布，《劳动法》又将劳动合同以法律条文的形式确定并加以规范。到底，我国的绝大部分地区已基本上实行了劳动合同制度。劳动合同制度适用于下更用人单位和与之形成劳动关系的各类人员（劳动者）：国有企业、城镇集体企业、乡镇企业、股份制企业、外交企业、私营企业、个体工商户和其他经济类型的企业。另外，也适用于国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者。由此我们可以看出，劳动合同与每一个劳动者都息息相关，它是每一个劳动者在走上工作岗位与用人单位发生劳动关系时必须签署的协议。

3. 劳动合同的基本内容（板书）

1) 劳动合同一般应包括的内容（板书）

劳动合同的内容是劳动合同书的主要组成部分，即指合同当事人双方都各自的权利和义务作出规定的那些条款。换句话说，就是劳动者与用人单位经过平等协商后达成的关于责任、权利和义务事项的条款。依据《劳动法》及企业劳动管理的实际情况，我国的劳动合同一般包括下列内容：双方当事人名称（姓名）和地址、合同期限、试用期限、职务（工种、岗位）、工作时间、劳动报酬、福利待遇、劳动保护、劳动保险、劳动纪律、政治待遇、教育与培训、劳动合同的变更、劳动合同的解除、违约责任、其他事项（如住房问题、特殊困难）、纠纷处理（劳动争议）。

上述劳动合同的内容可以分为两个部分来理解。第一部分，是双方当事人自己规定的条件，它包括必要劳动条件和补充条件。如合同期限、工作内容、劳动保护、劳动报酬、劳动纪律、合同终止条件、违反合同的责任等，这是必要劳动条件，有了必要劳动条件，合同才能成立。而解决子女入托、上学及住房等问题则是补充条件。以上这些内容只要不与国家规定相抵触，完全可以由双方协商决定。第二部分，是按照法律、法规执行的条件。在这里需要说明两点：其一，双方按法律、法规执行的条件没有必要再写进劳动合同，因为这是法定内容，双方当事人必须无条件坚决执行。因为，这些条件对于高速劳动合同当事人双方的权利和义务，具有普遍的适用性和强制性。

2) 签订劳动合同具体内容的目的（板书）

（学生回答后教师归纳）劳动合同也就是劳动契约，它是用人单位与劳动者这宰为了确定劳动关系，明确相互之间的劳动权利和义务所达成的协议。劳动合同的内容，包括劳动者与用人单位双方经过平等协商后达成的关于责任、权利和义务事项的条款。签订劳动合同具体内容目的就在于明确劳动者与用人单位双方的责任、权利和义务，使劳动者和用人单

位都能用劳动合同的有关规定来规范和约束自己的行为，使劳动关系双方合法权益都能依法得到切实保障。

订立劳动合同的基本原则（板书）

订立劳动合同是一种法律行为，劳动者与用人单位双方都必须按照有关法律和政策的规定，遵循下列三项原则来进行签订。

平等自愿的原则（板书）

平等，即签订劳动合同的当事人双方的法律地位是平等的，双方在政治上、经济上都不依附于对方；自愿，即劳动合同的订立是当事人双方自己的意愿，任何一方不得把自己的意志强加于对方，也不允许第三方进行非法干预。平等自愿的原则是劳动合同订立的核心原则。

协商一致的原则（板书）

协商一致，则是指当事人双方对合同各项条款的具体内容进行充分的协商，特别是在出现意见分歧时，要通过协商办法解决，使双方的意见达到一致，而不能使用强加于人的和欺骗等手段。平等自愿、协商一致是密切相关和不可分割的，平等是自愿的基础，自愿是平等的体现，协商一致则是平等自愿的唯一表达形式。可见，协商一致原则是平等自愿原则的延伸和结果。

不是违反法律和行政法规规定的原则（板书）

这就是说，劳动合同的订立必须符合有关法律和政策法规的规定。首先，劳动合同的主体双方必须具备法定的资格。企业一方应具备法人资格，有经批准的经营范围、履行能力和承担经济责任的能力；劳动者一方则应该具有劳动权利能力和劳动行为能力，即应年满16周岁、能以自身的行为来行使

自己的劳动权利和承担劳动义务。其次，是劳动合同的各项内容必须合法，即双方当事人在确定具体的权利与义务时，不得违反有关法律和政策的规定。只有这样，劳动合同才有法律效力，受法律保护；而违反有关法律和政策规定的劳动合同或合同中的部分条款，则属无效合同无效条款，不受法律保护。最后，是订立劳动合同的程序必须合法，顺依照法律规定的程序，以书面的形式签订。

（讲授以上三项原则时教师可结合书上例子及以下两个案例）

案例一：违反平等自愿、协商一致原则，具有欺骗行为的劳动合同。

某公司出租汽车驾驶员胡某，因不服所在公司与其解除劳动合同的决定，到劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

经查，胡某调入该公司填写，《录用人员情况登记表》时，隐瞒了自己曾先后两次受行政、刑事处分的事实，与公司签订了3年期限的劳动合同。事隔3日，该公司收到区人民检察院对胡某免于起诉判决书。经公司进一步调查得知，胡某曾因在原单位盗窃电缆受到严重警告处分，同年双盗窃原单位苫布被查获，因胡某认罪态度较好，故免于起诉。该公司调查之后，以胡某隐瞒受过处分的情况，不符合本单位录用条件为由，在试用期内解除了与胡某的劳动关系。仲委会认为，胡某故意隐瞒自己因违法违纪先后两次受处分的事实，以达到签订劳动合同的目的，属欺诈作为。公司、用人单位终止与胡某的劳动合同关系是合法的，应予支持。此案以胡某撤诉而结案。

案例二：违反法律、行政法规规定的原则而订立的劳动合同。

赵某，男，35岁，是北京市某出租汽车公司司机。1992年该公司与其签订承包合同。合同规定，赵某每年向单位上交承包利润后，本人的病、伤、残、亡等企业均不负责。赵某开

的是“面的”车，一次交通事故中赵某负伤致残。根据双方签订的合同，该出租汽车公司不承担赵某任何伤残待遇费用，赵某和该公司发生了争议并起诉到劳动行政部门，要求解决其伤残保险待遇问题。

经了解，赵某所诉情况属实。认为企业单位在“承包合同”中将伤、残、亡风险推给职工个人，这种作法不符合我国宪法和职工社会保险的政策规定。1988年，由于有的企业在招工登记表注明“工伤概不负责”，便发生了职工上诉事件，最高人民法院的批复是：这种行为既不符合安徽省和有关法律的规定，也严重违反社会主义公德，应属于无效的民事行为。因此，该企业与职工签订的“生死合同”是无效合同，企业必须按照宪法及其有关社会保险政策支付职工的一切有关伤残待遇费用。

这一案例说明，在市场经济的发展中，企业不论采取什么用工形式，搞什么样的承包，都不能违背宪法和劳动法，关于“保障劳动者权利”这一基本原则。

订立劳动合同的法定程序（板书）

签订劳动合同书（板书）

所谓签订，就是订立条约或合同并签字，表示对条约或合同负责。劳动合同要以书面形式订立，这是我国《劳动法》的规定。因为，劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系的法律凭证。

我国《劳动法》第十九条明确规定：“劳动合同应当以书面形式订立”。这就从法律上确定了我国劳动合同必须采取书面形式，不得采用口头形式，之所以做出这样的规定，主要是考虑到我国劳动法还未普及，人们的劳动法制观念还不强，口头合同没有文字的依据，不便于合同的履行，一旦发生劳动争议，又空口无凭，难以处理。因此，国家法律规定劳动

合同应以书面形式订立，这样做有利于加强合同当事人的责任感，促使合同所规定的各项内容得到全面履行，避免发生劳动纠纷。即使发生劳动争议，也有可靠的文字依据，易于解决。

鉴证劳动合同书（板书）

所谓鉴证，就是审察的意思。劳动者与用人单位签订的劳动合同书，要送交劳动行政部门进行鉴证。鉴证的目的是证明劳动合同是否真实与合法，对劳动合同依法进行审察有利于劳动合同的认真履行。经过鉴证的劳动合同生效后，就具有了法律约束力，双方均不能毁约。如一方有毁约行为，要到劳动仲裁机构处理。（教师可结合教材中涉及毁约行为的案例讲，但讲完案例后要进一步明确指出：根据劳动法规规定，“劳动者可以解除劳动合同，但应当提前30天以书面形式通知用人单位”。如果劳动者违反此条件解除劳动合同，给用人单位造成经济损失，则应承担赔偿责任。）

实行劳动合同制度的意义（板书）

实行劳动合同制度可以促进劳动力资源合理配置（板书）

长期以来，在计划经济体制下，我国实行的是以固定工为主的劳动制度。这种固定工的特点是：国家对劳动者的招收分配，统得过死，包得过宽，劳动力需求单位没有录用职工的自主权，只有按国家规定的指标安置职工的义务，就业者也无权选择最适合自己的就业岗位，“一次分配定终身”。

长期实行这种固定工制度，使用用人单位不可能根据生产的情况与市场的变化调配劳动力数量，也使劳动者个人不能做到人尽其才，造成劳动力资源不能得到合理配置，导致经济效益差，而实行劳动合同制度，能够消除旧的用工制度的这种弊端，使用用人单位真正行使了劳动用人自主权，它可以根据

市场情况与企业发展的需要，选择录用劳动者，并与劳动者签订有限期的劳动合同，灵活地变动职工的数量和结构；同时使劳动者也有了选择职业的自主权，可以根据市场需求情况与自身条件选择事业，从而使劳动力资源得到合理配置。

在社会主义市场经济条件下，市场在劳动力资源配置方面起基础性作用。这就是说，实现劳动资源的合理配置需要培育和发展劳动力市场。劳动力市场是指劳动力进行流动和交流的场所（如各级各类的人才交流中心、职业介绍所、劳动服务公司等。）

建立劳动合同制度可以增加劳动者的竞争意识和促进劳动者自身素质的提高（板书）

长期以来，我国实行的固定工制度，使劳动者的就业完全靠国家下达指标来实现。不管劳动者是否具有适合生产力发展需要的劳动能力，只要到了一定年龄都可就业。而且一经到某个经济组织就业，就只能进不能出，只能上不能下，即使不需要也只能养着不能辞退。另外，劳动者成为固定工后，不管其劳动态度好坏、技术水平高低，用人单位都一包到底，这就是人们常说的“铁饭碗”。这种缺乏竞争机制的劳动用工制度阻碍了劳动者的积极性、主动性和创造性的发挥，不利于劳动者自身素质的提高。而建立劳动合同制度，就解决了固定工制度的这个弊端，即用人单位与劳动者双方择优录用、择业择优都必须通过竞争机制加以实现，这必然替增加劳动者的竞争意识，促进劳动者自身的素质的提高。

实行劳动合同制度有利于调动劳动者的积极性和创造性（板书）

因为，用人单位在劳动者订立劳动合同时，便将有关劳动者利益的内容（如劳动报酬、劳动保护、劳动条件、其他福利待遇等）与本单位的经营状况紧密挂钩，目的是使职工在上岗这前就明确地知道[企业与职工的关系是唇齿相依、生死与

共、荣辱共担的关系。这就增加了职工的主人翁责任感，极大地调动了劳动者的积极性和创造性。可见，通过签订劳动合同的方式，将用人单位与劳动者双方的劳动权利、劳动义务、劳动收紧密结合起来，使用用人单位与劳动者之间形成共同利益，使劳动者能以主人翁的责任感去关心企业，是可以充分调动劳动者的积极性和创造性的。

实行劳动合同制度是维护劳动者权利与义务，体现劳动者主人翁地位的法律保障（板书）

劳动合同是有劳动能力的劳动者实现劳动权利和履行劳动义务的一种重要的法律形式。劳动者与用人单位签订劳动合同后，就意味着劳动者自身应该享有的劳动权利和应该履行的劳动义务都被纳入到了国家法律管理和保护的体系中，使得劳动者在尽职尽责履行义务的前提下，其各项合法权益均得到了切实的保护。这就要求劳动者能够配合做到：第一，要增加自我保护意识，珍惜自己的权利。在社会主义市场经济条件下，劳动者不论受雇于谁、不论就业于何种所有制形式单位，都没有改变国家主人翁的地位，都会受到国家法律的保护。第二，要敢于维护自己的合法权益。劳动者应该明确和牢记自己依法享有的那些劳动权利，一旦受到侵犯，就要理直气壮，据理力争，依法到有关部门进行申诉，把损失找回来。（教师可结合教材中涉及侵犯劳动者合法权利的案例讲）

以上，我们从促进劳动力资源合理配置、增加劳动者竞争意识和提高劳动者自身素质、调动劳动者的积极性和创造性、维护劳动者的权利与义务、体现劳动者主人翁地位等方面分析说明了实行劳动合同制的重要意义。总之，全面建立劳动合同制度，对于加强现代企业的劳动管理，实现人力资源的优化配置，依法保护广大职工的合法权益，建立稳定和谐的劳动关系，调动广大劳动者积极性，增加企业活力，都有着十分重要的作用。

巩固新课

（教师对本节课的内容进行归纳总结，并请学生思考和回答以下问题）

什么是劳动合同和劳动合同制度？

劳动合同的基本内容有哪些？签订的目的是什么？

订立劳动合同的基本原则和法定程序是什么？

实行劳动合同制度的重要意义是什么？

区聘和编制哪个好篇二

合同制警员是现代社会的一种新型警员队伍，由于其操作灵活、发布快速等特点，受到了社会各界的广泛赞誉。在我的经历中，作为一个合同制警员，我深切感受到了这个职业的辛苦和意义，今天我将分享一下我的个人心得体会。

第二段：对于合同制警员的理解

在我的印象中，合同制警员是一种临时专业的身份，这种职位与传统警员相比，主要特点就是灵活、便捷、麻烦。灵活，指的是在警务实践中，合同制警员的工作范围广泛，活动区域面积大，不受时间和空间的限制，能够随时随地的响应任务。合同制警员在履行职责时需要负责车辆保障、航拍及拍摄、执勤巡逻、紧急处置等多个方面，因此任务繁冗、工作密集。合同制警员作为一种新型的职业身份，更多的是需要有强大的心理素质与自我调节能力来适应自己的工作环境。

第三段：作为合同制警员的经验

在我做合同制警员的过程中，我发现一个最令我满意的方面

就是我在我的职位方面受到了很多重视。作为一名优秀的合同制警员，我知道自己在团队中的特殊性和重要性，因此我努力成为一名合格的团队成员。我时刻记着自己的职责，不断尝试寻找自己的能力提高方法，做好自己的本职工作。同时，我也学会了如何正确地处理和沟通问题，积极与其他团队成员合作，共同完成任务。

第四段：合同制警员的探索和成长

对于合同制警员来说，科技是最好的盟友。科技的进步让我们的工作变得更加精准和畅通，让我们更加了解这个世界的变化和挑战。不断学习、探索和实践是成为一名优秀合同制警员的秘诀。在我的职业生涯中，我始终牢记这个信条。我不断学习新知识，参加各种工作培训讲座，掌握各种新技能，以此不断提高我的职业素质。通过实践和探索，我的能力得到了不断提升。

第五段：对于合同制警员的期望

在未来的职业生涯中，我将会继续努力，不断提高自己的能力，为团队贡献智慧和力量。我期待未来的工作生活中，我们能够继续拥有强大的科技支持和科技保障，让合同制警员的工作更加安全高效。我还期待能够有更多的合同制警员加入到我们的团队中来，共同为社会稳定和治安维护做出更大的贡献。

总之，作为一名合同制警员，我非常感激有机会能够担任这样一个职位。这使我有更多的机会来展示自己的才华和能力，也让我感到更加自豪和满足。相信在未来的岁月中，我一定会努力做好自己的本职工作，更好地提高警务素质，让我们的工作更加出色，为社会和谐和稳定贡献自己的力量。

区聘和编制哪个好篇三

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，提高了自我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，我逐渐发展出自我的教育风格和方法。

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，不断完善自我的教育实践。

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。

区聘和编制哪个好篇四

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，为孩子们的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。

区聘和编制哪个好篇五

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，则不属于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。

区聘和编制哪个好篇六

考勤，看上去是“小事”；但是，真要说起来，很耗费时间，耗费精力，而且很折磨人。考勤制度一旦出现问题，员工抱怨就非常多，企业经营也受影响；而且，大多数企业的考勤制度，都很容易被员工所“诟病”，说起来容易执行难！

打个比方吧：

拿迟到来说。有些企业规定员工每月可以迟到1-2次，结果员工迟到就变成很“经常”的事情。员工要找迟到的理由，更加轻松：“堵车了！”“公交坏了！”“感冒了！”……诸如此类的“迟到理由”，让企业管理者很是头大。你说罚款吧，人家迟到还有道理，你罚了别人的款，别人心里有怨言，你内心也不好受；你说不罚款吧，员工得寸进尺，大家争相“迟到”，你谁都不能得罪！

所以，考勤制度很重要。那么，我们该如何制定考勤制度呢？笔者的做法如下：

1、迟到考核。员工每迟到一次，统一扣罚50元；迟到超过30分钟，按照请假来计算。这样做的好处在于：

公平合理，所有员工一视同仁。

结果导向，只看结果（是否迟到）。只要员工迟到了，那么就统一扣罚。企业管理者不用为了员工迟到是否该罚款而耗费时间。

员工自我调整上班时间。有了制度，就该强力执行；员工要想不因为迟到而罚款，那么员工就需要提前抵达企业，而不是“踩着时间来上班”。一个员工，是个很聪慧的女孩，办事能力挺不错，但是经常迟到；此政策出台后，她立马改变风格，每天早早到达办公室，问其原因，答曰“罚钱心痛呀！”

没有谁会跟钱过不去的！在迟到方面，采取这种“简单、统一”的考核制度，比我们说一千、道一万有效得多！当然，要想更好的做好迟到考勤，建议企业购买一台考勤机。

上述请假考核主要针对企业的中低层员工；如果员工的底薪非常高，那么这个扣罚金额自然会更高。

出台这样一个请假考核制度，除了具有“公平合理、结果导向”等好处外，还能最大限度刺激员工真正用心做好自己的本职工作，而不是三天两头想着其他的事情。

比如：在出台这个请假考核制度之前，我们对待员工请假，采取的策略是“放任、人性化”的策略。结果是员工有事没事都请假不上班，甚至更夸张的是：员工专门请假去参加其他企业的面试！面试成功了，就离职；面试没有成功，继续返回办公室，损失的仅仅是一天的底薪——这点处罚金额根本无法对员工形成约束力，因为大多数营销人员的工资收入来自于提成，底薪都不高！

现在，采取新型的请假考核制度，那么员工再要“请假干私活”，就需要仔细斟酌一下了——这种制度在实践中非常有用。

当然，如果是婚假、丧假和病假，我们也预留了“空间”。只要员工有真实有效的证明，那么我们的请假考核减半，这对于那些真正有事需要请假的员工也是合适、公平的！

3、旷工考核。员工旷工，以天为周期；凡是未事先请假而无法正常到岗者，一律按照旷工处理。旷工每天扣罚500元；不到一天，按一天计算；年度内旷工达到3天，直接辞退。

为什么对于旷工一定要加重考核呢？原因在于两方面：一方面表示员工“目无法纪”、无法无天，对于此类行为，肯定要重加处罚；另一方面员工旷工，损失的不仅仅是员工自己当天的工作成绩，而且还影响到其他员工的工作成绩，因为每个员工的工作都是与其他员工的工作相关联的，整个企业就是一个团队，缺少了任何一环，都将对其他环节产生深远影响。所以，对于旷工的员工，一定要给予严惩！这于理于法，都是合宜的！

这里，简要的区分一下旷工和请假。笔者自定义的旷工和请假，以30分钟未到岗为界限，超过30分钟未到岗且未向企业领导请假，则以旷工来计算；超过30分钟未到岗但向企业领导提前请假，则以请假来计算。

考勤方面，还包括早退等其他形式，但是最重要的还是“迟到”、“请假”、“旷工”三种形式，此处受篇幅影响，就不一一罗嗦。

不足之处，敬请指正！

（袁非武：“简单营销”倡导者和践行者！袁非武所有文章，欢迎各网络媒介免费转载，要求注明作者及来源□e-mail:@□

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

区聘和编制哪个好篇七

合同制警员是现代公安机构聘用的新型警员，其聘用方式是通过合同与警局签订并确定一定的岗位和期限。作为一名合同制警员，我深感荣幸，能够为保护社会治安做出自己的贡献。

二、工作感悟

合同制警员的工作较为特殊，往往需要在人口稠密、犯罪率高、治安复杂的地区工作，例如城市繁华商圈和交通枢纽。对于我而言，常常需要贴身监控和随时准备处置突发事件，任务繁重。在工作中，我深刻体会到了警务工作的艰辛和辛苦，但同时也感觉到了使命的重要性。

三、自我提升

作为一名合同制警员，不仅需要有过硬的技能，还需要不断学习和进步。例如，我常常学习一些法律知识和应急技能，掌握先进的治安保卫技术，促进自我能力的提升与完善。同时，还需要学习团队协作和配合，与其他同事一起努力，组成一个“钢铁战士”的团队。

四、工作心态

成为一名合同制警员，必须具备坚定的工作心态。在繁忙的警务任务中，我感受到许多负面情绪的冲击，例如压力、颓废、烦躁、紧张等。在这种时刻，良好的工作心态是必不可

少的。我一直努力使自己处于积极饱满的工作状态，以便更好地服务社会。

五、展望未来

合同制警员作为一种新型警务工作者，其未来是充满希望和挑战的。我深信，在国家治安治理不断加强的过程中，合同制警员的作用也会越来越重要。我希望自己能够在未来的工作中，不断地学习和成长，努力实现自己的警务梦想。

六、结语

作为一名合同制警员，我深知自己承担着巨大的社会责任和历史重任，坚定的职业信仰和良好的工作态度是我始终保持的动力。我相信，在未来的工作中，合同制警员一定会发挥出更大的作用和价值。

区聘和编制哪个好篇八

近年来，合同制警员这一职业开始进入人们的视野，越来越多的年轻人选择这条职业道路。我以前也是一名普通的民警，但近两年来出于各种原因选择了成为一名合同制警员。在这个职业中，我收获了很多心得和体会，下面我就以自己的实际经历来谈谈我的心得体会。

一、认识到职业责任的重要性

成为一名合同制警员后，我深刻意识到职业责任的重要性。我们不仅要履行平时的工作职责，更要承担安全保卫、维护社会稳定等重大的社会职责。在工作中，我们不能有任何的马虎和失误，要时刻保持清醒和警觉。同时，我们还要积极维护法律的尊严，确保解决事情的公正和合理。

二、加强与群众沟通，争取更多理解和支持

成为一名合同制警员后，我发现与群众沟通是至关重要的。许多人常常将警察视为“大人物”，把我们看成是第二个政府，我们所做的事情也会被解读成“政府的工作”。因此，我们在工作中应多倾听群众的心声，加强与群众的交流沟通，争取更多理解和支持。

三、坚持不懈，持之以恒的努力

成为一名合同制警员后，我们要始终保持对工作的热爱和坚定的信念。尤其是在日复一日的例行巡逻中，我们可能会遭遇许多挫折和困难。但我们要坚持努力，不断优化工作方式，掌握新的技能，提高工作质量和效率。这也需要我们不断学习和积累，加强自我修养，提高专业水平。

四、细心、细致、注重细节

做好合同制警员这一职业，需要注重细节。我们可能要照顾很多方面的工作，包括常规巡逻、警务接待、保卫重点区域、调查取证等等。这些工作向来要求我们能够保持高度的细心程度和精细的工作态度。只有不断去反映、总结和归纳，才能不断提升工作的整体效率和水平，饱满地发挥我们的工作潜能。

五、坚守职业道德，树立良好形象

作为一名合同制警员，在公众对警察职业形象有诸多质疑的当下，我们要保持坚守职业道德，维护警察形象。我们要时刻自省，从职业本质出发，用良好的言行举止，敢于承担责任，切实履行职能、提升素质、展现风范，以自己的实际行动向公众证明，合同制警员职业的可贵和意义。

总之，合同制警员这个职业虽然并不是特别光鲜，但是其中蕴含的意义和价值是无可比拟的。只有在实际工作和生活中，我们才能深刻体会到这份职业的可贵和意义。因此，我将以

自己的实际行动，不断努力工作，不断提高自己的专业水平，兢兢业业的做好每一项工作，希望在未来能够以自己实际行动助推职业的发展，同时为自己的职业生涯铺平更宽广的道路。