

劳动部办公厅企业全员劳动合同制(大全5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

劳动部办公厅企业全员劳动合同制篇一

“听证制度”是指行政机关在作出影响行政相对人合法权益的决定之前，由行政机关告知决定理由和听证权利，行政相对人随之向行政机关表达意见、提供证据，以及行政机关听取其意见、接纳其证据的程序所构成的一种法律制度，因此，它也叫“听取意见”。

依据我国的《行政处罚法》；来实施依法听证制度，有利于增强行政执法的公开性与透明度；有利于确保处罚决定的合法性与公正性；有利于提高城市行政管理执法的办事效率与执法水平；更有利于维护被处罚人的合法权益。通过认真地学习了《行政处罚法》，并结合多年在基层执法的实际经验，笔者感到，要使听证制度取得预期的效果，城市建设管理行政主管部门（城建监察）必须要注意以下五个方面的问题：

一、引起听证程序发生的法律事由必须由当事人提出，

这是法律赋予当事人陈述权与申辩权的体现。只有当事人要求听证，城市建设管理行政主管部门才可组织听证会。对当事人的听证要求，城市建设管理行政主管部门不得以任何理由加以拒绝。

二、严格实行听证回避。当事人认为听证主持人员与本案有直接利害关系的，有权申请回避；本案的当事人或当事人、听证代理人的近亲属；与本案有利害关系以及与本案当事人有其他关系，可能影响对案件公正处理的人员不得做听证主持人。

三、听证应当公开举行。除涉及国家秘密、商业秘密或个人隐私外，听证一律公开举行。城市建设管理行政主管部门应在举行听证7日前将听证的案由、时间、地点等进行公告，听证过程应允许旁听、采访报道。

四、听证程序适用的限制。《行政处罚法》规定，只有部分行政处罚可以要求听证和组织听证程序，根据我国城市管理执法实际情况，对于责令限期拆除、较大数额罚款等较重的行政处罚，城市建设管理行政主管部门才组织听证。

五、当事人要求听证的期限与听证程序费用负担。当事人应在城市建设管理行政主管部门告知后的3天内提出听证要求。要求听证的时效期限是从城市建设管理行政主管部门告知之日起算起，听证请求必须在“3日内”这一法定期限内提出，否则不会引起听证程序。组织听证会的一切费用必须由城市建设管理行政机关承担，当事人不会因此承担任何费用。

劳动部办公厅企业全员劳动合同制篇二

[论文关键词]事实劳动关系单方解除权行政干预

[论文摘要]基于劳动法律关系主体现实的不平等性，劳动法越来越多地表现出“私法公法化”的趋势。我国《劳动法》不仅要符合私法原理，而且从某种意义上说还带有行政法的色彩，呼唤更多的公权力的介入。我国劳动合同制度中，关于劳动合同关系建立的规定并不能保证劳动合同的要式主义，对于劳动合同解除的规定也略显宽泛，所以应在完善劳动立法的基础上。加强行政执法，以保障劳动关系的稳定性和当

事人的合法权益。

劳动合同制度是社会主义市场经济体制下劳动用工制度的基础，是保护劳动者和用人单位合法权益的基础。但是我国《劳动法》远不健全，行政部门对于劳动合同制度的规定也存在一些不足。我们结合我国劳动法司法实践，试图探析我国劳动合同制度中存在的两个问题，不揣浅见，以抛砖引玉。

一、劳动合同制度中劳动关系建立之规定的缺憾

我国《劳动法》第十六条规定：“建立劳动关系应当订立合同。”明确了劳动合同为要式合同，否则法律不予保护。劳动法对劳动合同形式的严格规定体现了法律调整劳动关系规范化的趋势，显然是进步的。在大量事实劳动关系存在的前提下，劳动部的有关解释规定：“事实劳动关系不符合劳动法规定的，企业和职工应尽快补办或续订劳动合同的手续。”劳动部《对浙江省关于劳动合同问题的复函》中指出应承认事实劳动关系，而且前面问题的解释中也暗含对事实劳动关系的认可，这是和《劳动法》第十六条相悖的。劳动部的部门规章和《劳动法》相比显然是下位法规，换言之。劳动部的部门规章及其他规范性文件和劳动法冲突时应适用《劳动法》。《劳动法》固然是实体法和程序法的融合，但我们可以说，《劳动法》主要包含了实体性规范，具体的适用还要依靠行政规范中程序性的规定。但是。在劳动合同的订立上，相关行政规范和《劳动法》冲突就很难保证第十六条的实施。进一步说，实体性的规定如果缺乏程序的保障，往往趋近于空谈。没有规定用人单位与劳动者订立合同的义务，完美的立法期望在僵硬的现实面前变成了零。用人单位故意拖延甚至不和劳动者订立劳动合同，一旦发生劳动纠纷，劳动者的权益常无从保障。

通观《劳动法》的条文，我们很难找到用人单位不履行主动订立义务时，如何追究其法律责任。虽然《劳动法》赋予了劳动者权利救济的途径，但是没有劳动合同，劳动者便很难

举证。劳动合同应是劳动法律关系主体之间权利义务关系的载体和记录，也是劳动法律关系本身的佐证。劳动合同制度在《劳动法》中占重要地位，但没有相应的“责任条款”便意味着第十六条成了实质上的任意性规范，是有悖于立法者的初衷和《劳动法》的法律精神的。从法理上讲，只规定第一义务而无第二义务即相应的法律责任是残缺的。

这里，我们并未忽视《劳动法》第九十八条以及劳动行政部门相关的规定。根据《劳动法》第九十八条：“用人单位故意拖延，不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”并且1995年劳动部《关于违反(劳动法)有关劳动合同规定的赔偿办法》第二条规定：“用人单位故意拖延，不订立合同，即招用后故意不按规定订立合同以及劳动合同到期后故意不及时续定合同的，用人单位承担赔偿责任”对这两项规定的理解中，有4个问题值得思考：首先，《劳动法》没有规定用人单位主动订立劳动合同的义务，而司法实践中，绝大多数劳动纠纷中是劳动者主动提出要求。第七十九条却忽视了这一事实，由此我们可以得出《劳动法》在这一点上是有缺憾的结论。其次，劳动法律关系的主体在现实中是不平等的，作为弱势群体的劳动者不可能在建立劳动关系之初就掌握主动，很难在仲裁和诉讼中举证用人单位拖延的故意和自己的受损范围。仲裁机关和法院在对“拖延”衡量时亦缺乏标准。再次，作为弱势群体，在当今就业形势不容乐观、劳动力市场供大于求的前提下，劳动者为了得到一份工作，往往会屈从于这种“拖延”和单位的一些不合理甚至不合法的要求。《劳动法》实质上是私法，但从其发展的进程来看，各国的劳动法几乎无不彰显出劳动法公法化的趋势。劳动法律关系主体之间存在着现实的不对等性，在这一前提下，对用人单位规定更多的义务，是符合平等的内在要义和公平的法律价值的。《劳动法》需要公权力的合理干预。《劳动法》仅仅规定用人单位不履行订立合同的义务时，由“劳动行政部门责令改正”，显然是不够的。最后，“造成损害的应承担赔偿责任”没有对用人单位的强制性规定，劳动合同还处于“拖延状态”，

劳动者何以举证自己的受损范围?即便得到了赔偿,工作因此而失去,对劳动者来说无疑是更大的损失,劳动争议解决机制的复杂性——姑且不谈其中的不合理的规定——更是让劳动者维权路漫漫。

在1924年英国“国王诉苏塞克斯案”中休厄斯大法官做了著名评论:“公平的实现本身是不够的,公平必须公开地在毫无疑问地被人们能够看见的情况下实现,这一点至关重要。”立法者的美好初衷却因为没有“被人们能够看见的”程序性规定(在这里指的是期间的规定——笔者按)而难以实现。劳动行政部门不仅要充当调解员、指导者的角色。还要在必要的时候介入,加大对用人单位的强制性规范,以平衡劳动法律关系主体权利义务的对比。

二、劳动合同制度中解除劳动合同相关规定的不足

1. 我国劳动法第二十条规定:“劳动合同的期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为限。”劳动部的相关规章对无固定期限合同规定了3种情况:(1)劳动者在同一用人单位连续工作10年以上。(2)劳动者工作年限较长,且距法定退休年龄在10年以内。(3)复员转业军人初次就业。相比之下,国外劳动法将有期限劳动合同范围局限在较小的范围之内。劳动期限关系到劳动者职业的稳定性甚至整个国民经济的稳定性。考察实行市场经济体制的国家的做法,发现国外劳动法对劳动者获得稳定的职业和收入予以法律的“关心和重视”。如《法国劳动法典》规定严格限制签订有固定期限的劳动合同,鼓励不定期劳动合同(相当于我国的无固定期限劳动合同)。台湾《劳动基准法》如出一辙,其第九条规定:临时性、短期性、季节性及特定性工作得为定期契约;有继续性工作应为不定期契约。定期契约届满后,有下列行为之一者,视为不定期契约:(1)劳工继续工作,雇主不立即反对者。(2)虽经另订新约,惟其前后劳动契约之工作期间超过90日,前后契约间断期间未超过30日者。以此扩大不定期合同的范围,稳定劳动关系。

劳动部办公厅企业全员劳动合同制篇三

为加强对驾驶人员的管理，减少车辆交通事故的发生，根据上级有关规定，结合我局实际，现就在我局实行准驾证制度的有关问题通知如下：

一、局内部实行准驾证制度，驾驶人员在驾驶机动车辆时，除持有《中华人民共和国机动车辆驾驶证》外，还必须持有我局签发的《**某地电业局机动车辆准驾证》，才能驾驶我局的机动车辆。

二、准驾证应记载以下内容：1、准驾级别（分为：试用、某（某地）内、长途三种）；2、姓名、年龄；3、服务单位；4、驾驶证号码；5、准驾车型（分为：大客、大货、小货、小客等）；6、准驾证右上方粘贴近期一寸免冠照片（加盖局印）。

三、持有准驾证的基本条件为：工作责任心强，遵纪守法，身体健康，经考试或考核合格的驾驶人员。1、长途驾驶员年龄须在55周岁以下，驾龄须满4年且具有3年以上驾驶经验；2、某（某地）内驾驶员年龄须在58周岁以下，驾龄须满2年且具有1年半以上驾驶经验；3、试用驾驶员年龄须在40周岁以下，驾龄须满2年且具有1年以上驾驶经验（试用期一般为3—6个月）。

四、准驾证由局办公室负责制作、审核、发放。

五、局办公室、人力资源部、安全监察部及驾驶员所在部门等组成小组，按照对准驾人员的考核办法，每年对持有准驾证的人进行审查考核，合格的继续发给准驾证，不符合的收回准驾证。

六、驾驶证、准驾证不得转借、涂改、伪造；不准驾驶与证件规定不相符的车辆；严禁超速、超载、酒后开车；驾驶机动车辆时，禁止吸烟、饮食和闲谈；不准将车辆交给无准驾证的

人员驾驶；搞好车辆维护保养，确保车辆技术状况良好；车辆在执行任务时，要针对不同的气候特点采取相应的预防措施，防止因天气恶劣引发行车安全事故；服从交通民警和公路交通管理人员的指导、检查，维护交通秩序，确保生命财产安全。

七、各单位必须在9月底前将本单位具备准驾资格的人员报局考核小组，待局正式行文确认准驾人员名单并颁发准驾证后，本制度正式施行。

劳动部办公厅企业全员劳动合同制篇四

各省、自治区、直辖市发展改革委、物价局、环保厅、能源局，国家电网公司、南方电网公司、华能、大唐、华电、国电、国家电投集团公司：

为贯彻落实2015年《政府工作报告》关于“推动燃煤电厂超低排放改造”的要求，推进煤炭清洁高效利用，促进节能减排和大气污染治理，决定对燃煤电厂超低排放实行电价支持政策。现就有关事项通知如下：

一、明确电价支持标准

超低排放是指燃煤发电机组大气污染物排放浓度基本符合燃气机组排放限值(以下简称“超低限值”)要求，即在基准含氧量6%条件下，烟尘、二氧化硫、氮氧化物排放浓度分别不高于 $10\text{mg}/\text{nm}^3$ 、 $35\text{mg}/\text{nm}^3$ 、 $50\text{mg}/\text{nm}^3$ 。为鼓励引导超低排放，对经所在地省级环保部门验收合格并符合上述超低限值要求的燃煤发电企业给予适当的上网电价支持。其中，对2016年1月1日以前已经并网运行的现役机组，对其统购上网电量加价每千瓦时1分钱(含税)；对2016年1月1日之后并网运行的新建机组，对其统购上网电量加价每千瓦时0.5分钱(含税)。省级能源主管部门负责确认适用上网电价支持政策的机组类型。超低排放电价政策增加的购电支出在销售电

价调整时疏导。上述电价加价标准暂定执行到2017年底，2018年以后逐步统一和降低标准。地方制定更严格超低排放标准的，鼓励地方出台相关支持奖励政策措施。

二、实行事后兑付政策

超低排放电价支持政策实行事后兑付、季度结算，并与超低排放情况挂钩。省级环保部门于每一季度开始之日起15个工作日内对上一季度燃煤机组超低排放情况进行核查并形成监测报告，同时抄送省级价格主管部门。电网企业自收到环保部门出具的监测报告之日起10个工作日内向燃煤电厂兑现电价加价资金。对符合超低限值的时间比率达到或高于99%的机组，该季度加价电量按其上网电量的100%执行；对符合超低限值的时间比率低于99%但达到或超过80%的机组，该季度加价电量按其上网电量乘以符合超低限值的时间比率扣减10%的比例计算；对符合超低限值的时间比率低于80%的机组，该季度不享受电价加价政策。其中，烟尘、二氧化硫、氮氧化物排放中有一项不符合超低排放标准的，即视为该时段不符合超低排放标准。燃煤电厂弄虚作假篡改超低排放数据的，自篡改数据的季度起三个季度内不得享受加价政策。

三、政策执行时间

上述规定自2016年1月1日起执行，此前完成超低排放建设并经省级环保部门验收合格的，无论是否已经开始享受电价加价政策，自2016年1月1日起均按照新规定的加价政策执行。

国家发展改革委

环境保护部

国家能源局

2015年12月2日

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

劳动部办公厅企业全员劳动合同制篇五

由于没有法律提及废除《劳动部关于实施劳动合同制度的若干问题的通知》，该通知的效力是，新法律的冲突部分将失效，无冲突的部分仍然有效。这里给大家分享一些关于劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知，希望对大家有所帮助。

各省、自治区、直辖市劳动(劳动人事)厅(局)，国务院有关部委、直属机构，解放军总后勤部生产管理部，新疆生产建设兵团：

《劳动法》实施以来，全国推行劳动合同制度的工作进展顺利，但部分地区、企业在实行劳动合同制度过程中提出一些问题，需要予以明确。为此，经研究，现就有关问题通知如下：

1. 在签订劳动合同时，按照《劳动法》的规定，只要当事人双方协商一致，即可签订有固定期限、无固定期限或以完成

一定工作为期限的劳动合同。

2. 在固定工制度向劳动合同制度转变过程中，用人单位对符合下列条件之一的劳动者，如果其提出订立无固定期限的劳动合同，应当与其订立无固定期限的劳动合同：

(2) 工作年限较长，且距法定退休年龄十年以内的；

(3) 复员、转业军人初次就业的；

(4) 法律、法规规定的其他情形。

3. 按照《劳动法》的规定，劳动合同中可以约定不超过六个月的试用期。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。

试用期包括在劳动合同期限内。

4. 用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。

5. 劳动合同可以规定合同的生效时间。没有规定劳动合同生效时间的，当事人签字之日即视为该劳动合同生效时间。

劳动合同的终止时间，应当以劳动合同期限最后一日的二十四时为准。

6. 生产经营发生严重困难的企业应当与劳动者签订劳动合同，但劳动合同中有关工作岗位、劳动报酬等内容可在协商一致的基础上通过签订专项协议来规定。专项协议作为劳动合同的附件，具有与劳动合同同等的约束力。

7. “停薪留职”的职工愿意回原单位工作的，用人单位应当

与其签订劳动合同，明确权利义务关系。如果用人单位不能安排工作岗位，而职工又愿意到其他单位工作并继续与原单位保留劳动关系的，应当按照劳动部《关于贯彻实施〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第7条规定办理，即职工与原单位保持劳动关系但不在岗的，可以变更劳动合同相关内容。

8. 用人单位应与本单位富余人员签订劳动合同，对待岗或放长假的应当变更劳动合同相关内容，并就有关内容协商签订专项协议。

9. 企业法定代表人的变更，不影响劳动合同的履行，用人单位和劳动者不需因此重新签订劳动合同。

10. 有固定工制度向劳动合同制度转变过程中，对已经患有精神病但病情得到控制的职工，用人单位应当安排适当工作，签订劳动合同；对病情严重不能控制的，应当送医院治疗。医疗终结后，按照国家有关规定办理退休或退职手续。

11. 用人单位对新招用的职工，在试用期内发现并经有关机构确认患有精神病的，可以解除劳动合同。

12. 已办理厂内离岗体养或退养手续的原固定工，用人单位应当与其签订劳动合同，明确权利义务关系，其离岗体养或退养的有关文件作为劳动合同的附件。

13. 已享受养老保险待遇的离退休人员被再次聘用时，用人单位应与其签订书面协议，明确聘用期内的工作内容、报酬、医疗、劳保待遇等权利和义务。

14. 有固定期限的劳动合同期满后，因用人单位方面的原因未办理终止或续订手续而形成事实劳动关系的，视为续订劳动合同。用人单位应及时与劳动者协商合同期限，办理续订手续。由此给劳动者造成损失的，该用人单位应当依法承担赔

偿责任。

15. 在劳动者履行了有关义务终止、解除劳动合同时，用人单位应当出具终止、解除劳动合同证明书，作为该劳动者按规定享受失业保险待遇和失业登记、求职登记的凭证。

证明书应写明劳动合同期限、终止或解除的日期、所担任的工作。如果劳动者要求，用人单位可在证明中客观地说明解除劳动合同的原因。

16. 职工劳动合同期限届满，终止劳动合同后符合退休条件的，可以办理退休手续，领取养老金；不符合退休条件的，应当到就业服务机构进行失业登记，按规定领取失业救济金。

17. 用人单位招用职工时应查验终止、解除劳动合同证明，以及其他能证明该职工与任何用人单位不存在劳动关系的凭证，方可与其签订劳动合同。

18. 职工解除劳动合同，应当严格按照《劳动法》的规定，提前三十日以书面形式向用人单位提出。职工自动离职属于违法解除劳动合同，应当按照《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》承担赔偿责任。

19. 按照《劳动法》第二十七条的规定，进行经济性裁员的企业在六个月内录用人员的，应当优先从被裁减的人员中录用。因经济性裁员而被用人单位裁减的职工，在六个月内又被原单位重新录用的，对职工裁减前和重新录用的后工作年限应当连续计算为单位工作时间。

20. 劳动者按照《劳动法》第二十四条的规定，主动提出解除劳动合同的，用人单位可以不支付经济补偿金。

21. 劳动者在劳动合同期限内，由于主管部门调动或转移工作单位而被解除劳动合同，未造成失业的，用人单位可以不支

付经济补偿金。

22. 劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费；对患重病或绝症的，还应适当增加医疗补助费。