

人力资源资源保障厅劳动合同(优质5篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。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。

人力资源资源保障厅劳动合同篇一

法定代表人：_____负责人：

联系电话：联系地址：_____

乙方：_____

性别：_____民族：_____文化程度：_____

身份证件名称：_____证件号码：_____

户籍地址：_____邮政编码：_____

居住地址：_____邮政编码：_____

通讯地址：_____邮政编码：_____

固定电话：_____手机：_____电子邮箱：_____

紧急联系人：_____联系方式：_____

本单位起始工作年限：_____

经甲乙双方平等自愿，协商一致，对原劳动合同作如下续订或变动：_____

二、双方同意对原劳动合同作如下变更：_____

1□_____

2□_____

3□_____

三、凡未作变更或其它特别说明的，依原劳动合同继续履行。

四、其它：_____

甲方（盖章）：_____乙方（签字）：_____

签订日期：_____签订日期：_____

人力资源资源保障厅劳动合同篇二

劳动合同的三种不同的期限。固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限。

无固定期限劳动合同并不是不能解除的合同。只要出现《劳动合同法》规定的情形，无论是用人单位还是劳动者，都有权依法解除合同。

无固定期限的规定：

(1)根据订立劳动合同应遵循的原则，只要用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

(2)有下述法定情形之一，劳动者只要提出或者同意续订、订立劳动合同的除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

a□劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

d□用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

人力资源保障厅劳动合同篇三

在知识经济迅速发展的今天，企业管理者越来越重视人才的重要性，招聘到优秀的人才，开发人才的潜能，将会给企业和公司带来巨大的财富。因此根据劳动合同的要求，解决人力资源风险，有利于促进人才的发展，让人才实现自我价值，更有利于企业或公司盈利，获得利润。文章将对企业人力资源现存风险出发进行分析和研究，并针对存在的问题提出相应的有效的措施。

劳动合同管理； 人力资源； 风险

我国出台并颁布的《劳动合同法》对建立稳定和谐的劳动关系有着巨大作用，因此，企业有必要认真学习法律法规，强化劳动合同管理，这有利于规避企业人力资源风险，促进企业的良好运营。

我国于20xx年在《劳动法》的基础上修订并颁布了《劳动合同法》，这一法律的颁布有利于企业人力资源管理，构建稳定和谐的劳动双方关系，但是法律的出台在给企业带来便利的同时，也带来了一定的问题，而这些问题值得企业进行积极解决。因此，在企业中，只有充分了解当前人力资源管理存在的主要风险，才能够有的放矢，有针对性的进行解决，已达到预期的`效果。

（一）人力资源管理成本的风险

在我国《劳动合同法》中，当企业雇佣方想终止雇佣合同时，必须给予劳动者一定的经济补偿。按照通常情况，补偿金是

合同终止前一个月的含税费收入的百分之五十。因此，这一补偿金在很大程度上来说是隐形的，这就给企业造成了一定的风险。有些人想通过不终止合同来规避这一风险，这一就不会造成经济上的损失。但是这种行为只是暂时性的，并不能从根本上解决问题。

（二）人力资源制度带来的风险

我国现行的《劳动合同法》明确规定，当劳动者在企业中连续工作满十年的，并与企业连续签订两次同期限劳动合同的，就可以与该企业签订无固定期限劳动合同。短期内的劳动合同会造成公司企业员工大规模流失，造成人才的出走，不利于企业发展。因此很多企业通过固定期限劳动合同来避免这一情况的发生，使得雇佣方与劳动者的合作关系长久下去。虽然这一方法能够使得员工的工作环境得以改善，但是员工在这样的情况下会丧失工作的积极性，不利于公司的发展与创新。但是没有新鲜血液的注入，企业的活力便会逐渐降低，不利于公司获得利润，在市场中占据有利地位。

（三）人力资源管理的风险

人力资源管理的风险主要是由管理不到位和管理过程不严谨而造成的。企业在没有签订书面劳动合同就雇用劳动者，如果企业在劳动者工作一个月之内补签书面劳动合同，这是可以且合法的，但是如果企业的补签时间超过了一个月，则是违反了法律的规定。针对这种情况，《劳动合同法》中指出企业除了支付在满一个月而没有达到一年的劳动者的双倍工资之外，还需要与劳动者补签书面劳动合同，如果劳动者不愿意与企业确立劳动关系时，才可以终止双方之间的劳动合同。除了这个问题，还存在着劳动者工龄计算问题。根据《劳动合同法》，劳动者不是因个人原因被安排到新的用人单位后，员工需要将在原用人单位的工作时间合并到新的用人单位，这一计算方法和以往相比有着一定的改动，使得企业人力资源部门在进行计算时出现问题，形成风险。

（一）认真签订劳动合同

根据《劳动合同法》规定，只有用人单位和劳动者签订了正式的书面的劳动合同，双方的劳动关系才开始正式建立。如果雇佣方和劳动者已经建立起劳动关系却没有签订书面的劳动合同，则应该从劳动者开始工作的那一天开始的一个月的时间内签订书面劳动合同。同时，如果劳动者已经工作满一年却还没有和用人单位签订书面劳动合同，那么在法律上将认定劳动者和用人单位之间已经签订了“无固定期限劳动合同”。所以，用人单位要和劳动者认真签订劳动合同，这有利于保障双方的权益，避免发生纠纷。

（二）规避劳动合同签订带来的风险

上文提及无固定期限劳动合同存在着一定的风险，因此企业应有意识地规避这一风险。应该签订无固定期限合同的员工犹如一颗定时炸弹，劳动者期初会要求口头订立固定期限的劳动合同，但是经过一段时间又反悔要求用人单位进行经济补偿。因此用人单位无论是在签订无固定期限劳动合同还是签订固定期限劳动合同，都要和劳动者签订书面协议，做到有理有据，避免日后不必要的麻烦。

（三）根据法律规定依程序解除劳动合同

用人单位和员工解除劳动合同时，每一个过程都要按照法律法规的规定，不能随意跳过步骤。用人单位在解除劳动合同时要提前一个月对员工进行书面通知，让员工有一定的时间准备相关事宜。其次要向员工出具相关证明来证明本单位已与员工解除劳动关系。如果是员工主动提出辞职，那么根据规定企业是不需要支付辞退金的，但是为了避免日后不必要的麻烦，用人单位需要员工提交辞职信，来证明是员工本人主动请辞。

强化劳动合同管理，化解企业人力资源风险，这是有助于企

业发展的重要方面，企业如果想长久发展下去，就要和劳动者搞好关系。同样的，劳动者为了自身的权利和意义，也应该和用人单位签订书面合同以维护自身权益。

人力资源资源保障厅劳动合同篇四

【】：《劳动合同法》作为我国经济建设发展的过程中保护劳动者权益的重要法律，自从20xx年在旧有《劳动法》存在的基础上，开始修订、出台了新的《劳动合同法》，这一新执行的《劳动合同法》对于进一步强化保护我国劳动者的合法权益起着非常重要的作用。那么，基于市场经济发展中的主体——企业人力资源管理中劳动力保护的方面来讲，对其管理发展受到《劳动合同法》的影响进行分析，发现问题、提出问题，健全管理，促进企业发展有着非常必要的现实意义。

《劳动合同法》颁布及执行的最为根本的目的则是能够缓和我国社会主义市场经济发展条件下日益紧张的劳资关系，以此能够为经济的发展配备坚实的劳动力后备军。我国自从20xx年修订颁布新的《劳动合同法》之后，其对企业人力资源管理理念产生了重要的影响。我国市场化的企业在发展的过程中，整个企业经济的发展与人力资源管理之间存在着很大的差距，表现为我国企业的整体经济发展水平得到了很大的提高，但是与企业经济发展有着密切关系的企业人力资源管理仍然停留在传统的管理层面上，而造成这一现象的很大的原因则是我国企业整体管理创新未能够统一化的进行，导致对企业人力资源管理仍然秉持践行传统的人力资源管理理念。而企业的人力资源管理部门在劳动力的管理中利用解雇和招聘等工作减少了一系列的人力成本的中间环节，以此可以帮助企业降低了企业的人力成本。但是此种方法造成了现今市场化企业在发展的过程中出现了严重紧张的劳资关系，从而导致生产不能够顺利进行等一系列的问题。自从《劳动合同法》修订颁布之后，凭借《劳动合同法》中相关劳资关

系的整体规定对企业人力资源管理相关工作的进行作出了限制和规定，对于促进企业人力资源管理的创新建设、健全构建起着非常重要的作用。具体而言，《劳动合同法》对企业人力资源管理理念的重要影响表现在首先则是促进了人力资源管理理念由传统的由“人力为重点”向着“以人为本”的重点管理理念转换。这一管理理念的转换意味着企业在进行人力资源管理中需要不断的通过职业培训、奖金等方式扩大人力成本的输出，以此导致企业在投资发展过程中受到了很大的限制。但是，《劳动合同法》中对人力资本的管理理念的转换同样面对的一个非常现实的问题则是我国现今有着较为严重的“就业难”的问题，大量的人才进入市场，而且现今市场经济发展的竞争性给企业发展带来了很大的困难，导致企业促进自身发展的过程中竭力的提升自己的人才竞争力。那么，为了能够在就业人才流动性较大的现实环境下，能够为企业的发展培养、保留真正的人才，这就需要企业人力资源管理部门能够依照《劳动合同法》不断改进自身的人力资源管理模式、方法、程序等一系列的工作，以此能够做到建立健全的、平衡的劳资关系，为企业的可持续发展发挥重要的人才基础。

对于企业人力资源管理来讲，能够体现其管理创新、成效突出的最为明确的指标则是企业良好的劳资关系的建立。那么，基于这一方面而言，我国新兴颁布的《劳动合同法》对于劳动合同签订、劳动合同使用期限以及企业违反劳动合同的惩罚等作出了进一步的明确和规定，有效的促进了现今与企业经济发展相匹配的和谐的劳资关系的建立。具体如下：

（一）劳动合同的依法签订

《劳动合同法》对于劳动合同签订的明确界定，在颁布新型的《劳动合同法》之后，我国对于没有依法签订劳动合同的企业给予了明确的且较高的惩罚，那么这样就促使企业为了能够降低自身在劳动力使用过程中的风险和减少惩罚，都极力的促进劳动合同的签订。这一改进尤其在外资企业中有着非

常明显的成效。而且在签订了劳动合同之后，企业员工能够在劳动合同的基础上拥有很大的安全感和归属感，促使其能够全身心的投入到企业的建设和发展中，以此大大降低了企业劳动力的流动率较高的现象。

（二）促进了劳动合同签订期限的延长

《劳动合同法》的签订促进了劳动合同签订期限的延长，与这一方面相比原先的《劳动合同法》对于劳动合同的签订的期限则是比较短的，这样导致企业员工缺少归属感和安全感，造成了企业劳动力流动性较大的特点。尤其是现今存在于我国市场中的外资企业，其都会处于劳动力自身职业发展计划或人才培养等方面的考量选择签订一些期限较长的劳动合同，以此规避无限期的固定合同。

（三）劳动合同责任和义务的严格履行

《劳动合同法》的签订由于其提高了企业违法的成本，《劳动合同法》颁布之后政府加强了对企业劳动合同制定的管理与监督，这样促使企业人力资源管理机制向着科学化和人性化的方向建设和发展，极大的保护了劳动力的合法权益。而政府在企业劳动制度和劳动合同签订中的监督作用，有效的促进了企业尤其是外资企业对于以人为本的人力资源管理理念的落实和贯彻，以此能够通过严密的监督作用促进企业违法《劳动合同法》相关规定风险的增加，促使企业严格按照合同履行相关的责任和义务。

《劳动合同法》签订之后，企业在引进人力资源的过程中无论是基于法律层面上的限制还是基于企业长期的稳定发展的战略目标上，其根据《劳动合同法》进行企业人力资源管理的创新转化等极大的促进了企业人力资源成本的提高。具体如下：

（一）人力招聘培训成本提高

就这一方面而言，《劳动合同法》的签订致使企业一点与人力签订劳动合同之后，便不能够随意的终止，否则将会受到很大的惩罚，导致其前期人力成本的投入浪费。所以，这就造成了现今大多数企业在进行人力招聘的时候，为了防止后期的劳动力作用和价值发挥的过程中出现于企业人才需要相违背导致需要解除劳动合同的做法，其一般在招聘人力的时候都会精挑细选，多方面考量，从而极大的提高了企业人力资源招聘成本提高。另一方面则表现在《劳动合同法》的出台促使员工的合法权益得到保护了之后，在就业选择方面有很大的自主性，这样就导致了企业在发展的过程中，为了能够为自身的生产建设和发展提供稳定的人才，其需要对人才进行一定的技能培训，满足人力的职业发展规划和职业发展期望，以此留住人才。那么，这一做法极大的增加了企业人力资源培训的成本。

（二）提供薪酬福利成本

《劳动合同法》现今对企业人力资源管理成本的影响最为明显的则是新凑激励机制的建立促使其薪酬福利成本极大的提高。现今，我国在促进企业人力资源管理创新发展的过程中，《劳动合同法》促使其人力资源管理理念有了很大的转变，劳动力主观选择性的增大致使我国企业需要通过薪酬激励机制为企业员工提供优势感，以此建立和谐的劳资关系。那么，薪酬激励机制的建立主要是企业在薪酬和福利等方面的支出上升，以此促进了企业薪酬福利成本的上升。

现今，《劳动合同法》的新兴出台致使企业的人力资源管理成本大大提升，所以企业在招聘管理劳动力的过程中，为了能够降低企业自身在人力资源管理中的成本，其通过劳务派遣、民事雇佣、人员外包、非全日制等方式改变过去的用工模式，多样化的用工方式的利用不但促进了人力资源管理的科学，而且极大的减少了企业人力资源管理成本，对于现今大多数的市场企业来讲是一种双赢的选择。

综上所述，新兴《劳动合同法》的出台对企业人力资源管理产生了深远的影响，即主要表现在影响到了企业人力资源管理的理念、凭借劳动合同的规范促进了劳资关系的缓和，但是同样带来了企业人力资源管理成本的提高，从而促使企业用工模式的转变，以此能够看出《劳动合同法》对企业人力资源管理的影响是连带性的变化，需要企业在发展的过程中全局性的进行考虑和衡量，作出正确的决策。

[2]吴萌.《劳动合同法》对外资企业的影响及对策研究——以中小型韩企为主要研究对象[d].山东大学,20xx.

人力资源资源保障厅劳动合同篇五

乙方

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规，甲乙双方经平等自愿、协商一致签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条 甲方

法定代表人(主要负责人)或委托代理人规范化规范

第二条 乙方

户籍类型(非农业、农业)

居民身份证号码

或者其他有效证件名称 证件号码

家庭住址 邮政编码

户口所在地省(市)区

(县) 街道(乡镇)

第三条 (一) 合同期

种方式确定本合同期限：

1. 固定期限：从 年 月 日止。
2. 无固定期限：从 日起至法定终止条件出现时止。

(二) 试用期

种方式确定试用期(试用期包含在合同期内)：

1. 无试用期。
2. 试用期从 年 月 日起至 年 月 日止。(劳动合同期限从三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限在一年以上不满三年的，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。)

第四条 乙方同意根据甲方工作需要，担任 岗位(工种)工作。

第五条 根据甲方的岗位(工种)作业特点，乙方的工作区域或工作地点为四川国砒豆制食品有限公司厂区范围内。

第六条 乙方工作应达到甲方指定的相关规定和甲方要求的工作质量标准。

第七条 甲方安排乙方工作时间不超过8个小时，每周休息日为每周星期天休息一天。

第八条 甲方对乙方实行的休假制度有：

1. 国家法定假日；
2. 婚、丧假按国家相关规定；
3. 事假按甲方规定执行；
4. 女工哺乳期等参照国家相关规定及甲方相关规定执行。

第九条 甲方每月18日前以货币形式支付乙方工资，月工资按甲方制度的薪酬管理、考核制度和标准执行。乙方在试用期工资标准按甲方制定的薪酬管理制度执行，双方对工资一一约定：严格执行甲方制定的薪酬管理和考核制度标准执行。

第十条 甲乙双方参照国家和宜宾市结合企业规定执行。

第十一条 乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家、宜宾市有关规定结合企业相关规定执行。

第十二条 乙方患职业病或因工负伤的待遇按国家和宜宾市的有关规定执行。

第十三条 双方约定，福利待遇参照国家相关规定和企业制定的待遇规定执行。

第十四条 甲方根据工作岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第十五条 甲方根据国家有关法律、法规，建立安全生产制度；乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第十六条 甲方应当建立、健全职业病防止责任制度，加强对职业病防止的管理，提高职业病防止水平。

第十七条 甲乙双方解除、终止、续订劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和相关规定执行。

第十八条 甲方应当在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

第十九条 乙方应当按照双方约定，办理工作交接。应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第二十条 甲乙双方约定本合同增加以下内容：

1. 福利待遇按甲方规定执行；
2. 节假日，婚事假以及女工的相关假期按甲方的制度执行；
3. 薪酬管理，发放标准以及考核原则均按甲方要求和规定执行；
5. 严格遵守甲方的商业机密，如有泄漏等行为，除按甲方规定和国家相关规定赔偿甲方外，甲方保留追索当事人法律责任的权利。

第二十一条 双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第二十二条 甲方指定的保密制度，技术管理制度以及企业经常指定下发的相关管控文件均属本合同的合同附件。

第二十三条 本合同未尽事宜或今后国家、四川省、宜宾市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十四条 合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(公章): _____ 乙方(公章): _____