

辽宁省劳动合同(汇总10篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。那么合同书的格式，你掌握了吗？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，我们一起来看一看吧。

辽宁省劳动合同篇一

本实施细则依据集团公司《关于启动职位薪酬体系试点工作的通知》（中国联通〔〕81号）并结合湖南省分公司的实际情况制定，适用于公司全体在岗的合同制员工，劳务派遣员工参照执行。

一、实施细则制定的原则

（一）公平、公开、公正原则

统一套改方法和政策，做到政策公平、过程公开、结果公正，实现公司岗位序列统一、职位等级统一和职衔称谓统一。

（二）向生产经营一线倾斜原则

为稳定基层员工队伍，应确保套改后，生产经营一线的员工整体薪酬水平不降低。

（三）先套改、后优化原则。

为保障新旧职位薪酬体系的平稳过渡，本次套改主要依据原有职位等级、结合员工个人资历转套。套改后，公司将适时结合员工的岗位价值、工作能力、工作业绩等因素，开展职位薪酬结构优化工作。

（四）公司合并期间职位等级暂不晋升原则

位序列和职位等级参与套改。

二、职位体系

职位体系是包括岗位序列、职位层级、职位等级和职衔等要素的职位管理体系。公司统一职位体系横向划分为五个岗位序列、纵向划分为22个职位等级、七个职位层级。

职位体系详见《中国联通职位体系表》（附表一）。

（一）岗位序列

岗位序列是职责相近、知识技能要求类似的岗位组合。不同岗位序列分别设定职衔、任职资格与能力要求，为员工职业发展提供多向通道。

全部岗位划分为销售与服务、市场、建设维护、支撑和管理五个序列，其中：

销售与服务序列主要包括直接面向客户销售产品、提供业务咨询、业务受理服务、进行主动营销的岗位；市场序列主要包括从事营销策划、品牌管理、产品规划、市场分析、渠道管理、资费管理、码号资源管理、服务质量管理等工作的岗位；建设维护序列主要包括从事工程建设、计划规划、信息技术、运行维护、研究开发、采购物流等工作的岗位；支撑序列主要包括从事财务审计、战略管理、人力资源、法律合规、综合管理、党群政工等工作的岗位；管理序列包括公司总部、省、市、县各级行政经理、党委书记岗位。

销售与服务、市场、建设维护、支撑序列统称为专业序列。

员工根据任职岗位进入相应序列。

（二）职位等级、职位层级

职位等级是根据员工所承担的岗位职责及履行职责的程度赋予员工的职位级别。公司共设22个职位等级，划分为七个职位层级，详见《中国联通职位体系表》（附表一）

（三）职衔

职衔按照不同序列、不同职位层级分别规定。管理序列职衔详见《管理序列职衔规定》（附表二），专业序列职衔详见《中国联通职位体系表》（附表一）。员工根据其所在序列与职位层级，获得相应职衔。

三、薪酬体系

员工薪酬主要包括岗位工资、综合补贴和绩效工资。其中岗位工资和综合补贴属于固定薪酬，绩效工资属于变动薪酬。

（一）岗位工资

岗位工资=岗位工资基数×岗位工资系数×地区系数

1. 岗位工资基数由集团公司确定，并根据国家相关政策和公司经营效益动态调整，目前暂定为1000元。

2. 每一职位等级划分a□b□c□d□e□f□g共7个薪档，每个薪档均对应一个岗位工资系数，（《岗位工资系数表》详见附表三）。

3. 省公司依据各分公司业务收入规模、结合分公司所在地区经济发展水平核定各分公司（单位）的地区系数如下：

（二）综合补贴

根据集团公司有关规定，结合我公司的实际情况，确定各职位等级对应的综合补贴标准如下：

（三）绩效工资

各单位在核定的工资总额范围内，除去固定薪酬（岗位工资+综合补贴）部分，作为绩效工资发放。绩效工资由人力资源部核算到部门，员工绩效工资的核发模型如下：

员工绩效工资基数依据员工的岗位序列和职位等级（任职岗位）确定，具体见下表：

表一：专业序列员工绩效工资基数表

表二：管理序列（含二级部门负责人）员工绩效工资基数表

辽宁省劳动合同篇二

第一条(目的和依据)

为了保护劳动者和用人单位的合法权益，依法确立劳动关系，促进劳动关系和谐稳定地发展，根据《中华人民共和国劳动法》和其他有关规定，结合本市实际情况，制定本规定。

第二条(适用范围)

本规定适用于本市范围内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之建立劳动关系的劳动者。

国家机关、事业组织、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。

第三条(定义)

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(订立和变更合同的原则)

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、规章的规定。

第二章劳动合同的订立、变更和履行

第五条(合同的订立)

建立劳动关系应当订立劳动合同。

劳动合同应当以书面形式订立，当事人双方各执1份。

第六条(合同的提前送交)

用人单位应当在正式订立劳动合同7日前，将合同文本交付劳动者；但劳动者表示愿意当即订立劳动合同的，可不受此限。

第七条(合同的内容)

劳动合同应当具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬和保险福利待遇；
- (五) 劳动纪律；

(六) 劳动合同终止的条件;

(七) 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其他内容。

第八条(合同中的试用期约定)

劳动合同可以约定试用期。

劳动合同期限不满6个月的，不设试用期;劳动合同期限满6个月不满1年的，试用期最长不得超过1个月;劳动合同期限满1年不满3年的，试用期最长不得超过3个月;劳动合同期限满3年的，试用期最长不得超过6个月。

第九条(合同中的特殊约定)

劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

用人单位因可能对劳动者出资培训或者分配住房等原因，可以在劳动合同或者有关协议中约定双方的权利和义务。

第十条(合同的约束力)

劳动合同依法订立，即具有法律约束力，当事人双方必须履行规定的义务。

第十一条(合同的变更)

劳动合同生效后，在有效期内，当事人任何一方要求变更合同内容的，需将变更要求书面送交另一方，另一方应在15日内作出书面答复。双方协商达成一致意见的，可以变更劳动合同;双方未达成一致意见的，原劳动合同继续有效。

第十二条(无效的合同)

辽宁省劳动合同篇三

第一条为了改善职工劳动条件，保障职工的安全和健康，根据国家有关规定，结合我省实际，制定本规定。

第二条本规定所称劳动保护包括劳动安全、劳动卫生、女职工和未成年工的特殊保护及工时、休假。

第三条在本省行政区域内的企业事业单位(含外商投资企业、港澳台投资企业、省外企业，下同)必须遵守本规定。

第四条省、市、县(含县级市、区，下同)人民政府劳动行政部门是本级人民政府劳动保护工作的主管部门，对本行政区域内的劳动保护工作实施统一监察。

省、市、县卫生行政部门对本行政区域内的企业事业单位的劳动卫生工作，从预防医学角度实施监督。

企业事业单位的主管部门、行业管理部门和政府其他有关部门应当指导和督促企业事业单位贯彻执行劳动保护法律、法规、规章和标准，并组织劳动保护的科学研究和成果的推广应用。

各级工会组织依据《中华人民共和国工会法》和《辽宁省工会条例》对企业事业单位的劳动保护工作实施群众监督。

第五条企业事业单位在生产建设和经营活动中必须贯彻安全第一，预防为主方针，坚持管生产必须管安全的原则，执行劳动保护法律、法规、规章和标准，保障职工的安全和健康。

第六条企业事业单位的职工应当严格遵守各项规章制度和安

全技术操作规程，正确使用劳动防护用品。

企业事业单位的职工有权拒绝违章指挥，有权批评、检举、控告违章行为。

第七条各级人民政府应当加强对劳动保护工作的领导，鼓励企业事业单位改善劳动条件和开展劳动保护科学研究。

第二章劳动保护措施

第八条企业事业单位新建、改建、扩建基本建设项目和技术改造项目(以下统称建设项目)，必须将保障安全生产和消除职业危害的设施(以下统称劳动保护设施)与主体工程同时设计、同时施工、同时投产或者使用。

第九条企业事业单位的劳动场所应当符合国家和省规定的劳动安全卫生标准及规程。

第十条企业事业单位安装、使用和检修电气设备和线路，必须符合国家安全技术规范。有用电危险的地方，应当设置遮栏和警示标志。

安装、使用和检修机械设备，必须符合国家安全技术规范。机械设备的安全装置必须齐全有效，危及操作安全的部位应当有安全防护装置。

第十一条企业事业单位的锅炉、压力容器、压力管道、起重机械(含电梯及各种升降设备，下同)等特种设备以及企业内机动车辆和防雷装置，应当经法定检验机构进行安全性能检测检验。对检测检验中发现的问题必须进行改进。

第十二条企业事业单位应当选用符合国家或者行业标准的生产工艺、设备、器材、安全检测仪器、防护用品及原材料。对不符合标准的必须改进。

第十三条企业事业单位从国外引进项目，应当在可行性研究报告中设安全和工业卫生专篇。

企业事业单位从国外引进生产设备，必须同时引进或者采用国内相配套的符合国家有关劳动安全卫生标准、技术规范劳动保护设施，并与引进的生产设备同时安装、同时投入使用。

第十四条企业事业单位应当对各种设备及劳动保护设施定期进行维修保养，发现事故隐患必须及时治理。一时难以治理的，应当制定治理规划，并采取相应的应急措施。劳动保护设施必须保证完好有效，不得随意拆除或者停止运转。

第十五条企业事业单位必须将劳动保护技术措施所需费用列入年度财务计划，用于防止伤亡事故和职业危害的劳动保护技术措施工程和改善劳动条件。

第三章劳动保护管理

第十六条企业事业单位必须建立健全安全生产责任制，厂(矿)长、经理或者法定代表人是本单位安全生产的第一责任人。

厂(矿)长、经理或者法定代表人、主管安全生产的副职必须具备安全专业知识，取得安全生产资格证书，并在职责范围内做好劳动保护工作。

第十七条企业事业单位厂(矿)长、经理或者法定代表人应当定期向职工大会或者职工代表大会报告本单位劳动保护工作情况。

对违反劳动保护法律、法规和规章的行为，本单位的工会组织有权要求企业主管部门或者劳动行政部门进行查处。

第十八条企业事业单位应当有相应的机构和专兼职人员，负责劳动保护工作。劳动保护管理人员应当熟悉劳动保护法律、法规、规章、劳动保护知识及本单位的生产、工艺和技术状况，并有解决劳动保护实际问题的能力。

第十九条企业事业单位应当建立健全设备管理、职工安全培训、事故报告、安全卫生检查等劳动保护管理制度和安全技术操作规程。

第二十条企业事业单位实行承包、租赁等经营形式的，应当在合同中明确经营者的劳动保护责任。

企业事业单位与职工签订的劳动合同中必须依法明确双方的劳动保护责任。

第二十一条企业事业单位对新招用的职工必须进行三级安全卫生教育，对调换工作的职工必须进行新岗位安全卫生培训，并经考试合格后，方可上岗作业。

第二十二条特种作业人员必须按照国家有关规定经过专业安全培训考核，取得相应的作业证书后，方可上岗作业。

第二十三条企业事业单位不准使用童工。不得安排未成年工从事第四级体力劳动、矿山井下劳动和接触铅、苯、汞等有毒有害物质的作业以及加班加点和上夜班。

第二十四条企业事业单位必须严格执行《中华人民共和国妇女权益保障法》、《女职工劳动保护规定》、《辽宁省女职工劳动保护实施办法》，做好女职工的劳动保护工作。

第二十五条企业事业单位应当实行定时工作制度。职工的日工作时间一般不得超过8小时。由于生产经营的需要，经职工大会或者职工代表大会决定，可以不实行定时工作制度。但每周工作时间不得超过44小时。

第二十六条企业事业单位遇有特殊生产工作任务，经征得职工或者工会同意，可以加班加点。但每个职工每工作日加点不得超过3小时，每个职工每月加班加点不得超过44小时。

企业事业单位遇有下列情形之一加班加点的不受本条第一款限制：

(一)在法定节日和公休假日内工作不能间断，必须连续生产、运输或者营业的；

(二)必须利用法定节日或者公休假日的停产期间进行设备检修、保养的。

(四)发生自然灾害、事故或者其他原因，公民的安全健康和国家资财遭到严重威胁，需要进行抢救和紧急处理的。

企业事业单位应当安排加班加点职工补休。无法安排补休的，应当按照国家有关规定支付工资。

第二十七条企业事业单位应当执行有关劳动条件分级规定，采取措施，改善劳动条件。对从事第四级体力劳动、第四级高温作业和严重有毒有害作业的职工，应当适当缩短劳动时间。

第二十八条企业事业单位必须根据工作性质和劳动条件，按照国家有关规定给职工配备劳动防护用品和发放劳动保健食品或者费用，并督促职工正确使用劳动防护用品。

第二十九条企业事业单位为职工提供的食宿条件，应当符合安全卫生要求。

第三十条企业事业单位应当定期组织从事有毒有害作业的职工进行健康检查。对经职业病诊断机构确诊有职业禁忌症和职业病的职工，必须及时调离原岗位，安排其治疗或者疗养，

并定期复查。

第三十一条企业事业单位发生事故，按照国务院发布的《企业职工伤亡事故报告和处理规定》、《辽宁省职工因工伤亡事故处理条例》、劳动部发布的《企业职工伤亡事故统计报表制度》和《锅炉压力容器事故报告办法》执行。

第四章劳动保护监察与监督

第三十二条劳动行政部门、卫生行政部门应当按照各自职责，监督检查企业事业单位执行劳动保护法律、法规、规章和标准的情况。

劳动行政部门设劳动保护监察员，卫生行政部门设劳动卫生监督员，具体行使监察、监督职权。

劳动保护监察员、劳动卫生监督员，分别由市、县劳动行政部门、卫生行政部门提名，省劳动行政部门、省卫生行政部门聘任，发给监察、监督证件。

劳动保护监察员、劳动卫生监督员有权持证对企业事业单位进行现场检查。被检查的企业事业单位应当如实反映情况，提供必要的资料。检查人员应当为被检查单位保守技术和业务秘密。

第三十三条企业事业单位从事下列生产经营活动，必须经劳动行政部门会同有关部门审查认证：

- (一) 锅炉压力容器和压力管道的设计、制造、安装、修理；
- (二) 特种劳动防护用品的生产、销售；
- (三) 安全装置及安全防护装置的生产；
- (四) 起重机械的制造、安装；

(五) 建筑施工；

(六) 矿产资源开采。

第三十四条企业事业单位建设项目中劳动保护设施的设计和竣工必须经劳动行政部门、卫生行政部门、工会组织共同审查、验收。设计未经审查批准，项目不得施工；竣工验收不合格的，不得投产或者使用。

第三十五条劳动行政部门应当加强对特种设备、压力机械、手持电动工具等危险性较大的生产设备、防雷装置以及建筑施工安全管理和企业内机动车辆、厂内道路交通安全管理的监督检查。

第三十六条劳动行政部门应当建立健全劳动条件分级和检测制度，并按照劳动条件分级标准进行定期检测。

卫生行政部门应当建立劳动场所尘、毒检测制度，开展检测工作。

第三十七条各级劳动行政部门、卫生行政部门应当建立职工举报和控告受理制度，受理职工对违反劳动保护法律、法规和规章行为的举报和控告，并及时进行查处。

第三十八条政府有关部门应当按照国务院发布的《企业职工伤亡事故报告和处理规定》和《辽宁省职工因工伤亡事故处理条例》，对企业事业单位发生的因工伤亡事故做好调查处理工作。

第三十九条各级政府应当将劳动安全监察经费列入同级财政预算，并加强管理，保证劳动保护监察工作的正常进行。

第五章 奖励与处罚

第四十条对有下列情况之一的单位或者个人，人民政府、劳动行政部门、卫生行政部门、企业事业单位主管部门、企业事业单位应当给予表扬或者奖励：

(一)严格执行劳动保护法律、法规、规章、标准，劳动保护工作成绩显著的；

(三)发现事故隐患及时报告，或者采取紧急措施，为避免事故发生或者在事故抢险中有功的。

第四十一条劳动场所不符合国家和省规定的安全卫生标准和规程的，由劳动行政部门或者卫生行政部门责令限期改正；情节严重的，提请县以上人民政府责令停产整顿，对单位有关负责人和直接责任人由其所在单位或者上级主管部门给予行政处分；触犯刑律，构成犯罪的，提请司法机关依法追究刑事责任。

第四十二条违反本规定未对职工进行职业卫生教育，安排从事有毒有害作业、未定期组织从事有毒有害作业的职工进行健康检查，或者强令确诊有职业禁忌症、职业病的职工从事原岗位作业的，由卫生行政部门责令限期改正；有违反本规定的其他行为的，由劳动行政部门责令限期改正，逾期不改正的，可处以罚款；情节严重的，提请县以上人民政府责令停产整顿。对单位有关负责人和直接责任人由其所在单位或者上级主管部门给予行政处分；触犯刑律，构成犯罪的，提请司法机关依法追究刑事责任。

前款规定的罚款，由市人民政府制定具体办法。

第四十三条罚款必须使用财政部门统一印制的罚款票据。

罚款全额上缴同级财政。

第四十四条阻碍劳动行政部门、卫生行政部门的工作人员依

法执行职务的，由公安机关依法给予治安管理处罚；触犯刑律，构成犯罪的，提请司法机关依法追究刑事责任。

第四十五条当事人对行政处罚决定不服的，可以在收到处罚决定书之日起15日内，向作出处罚决定机关的上一级机关申请复议；对复议决定不服的，可以在收到复议决定书之日起15日内向人民法院起诉。当事人逾期不申请复议，也不向人民法院起诉，又不履行处罚决定的，作出处罚决定的机关可以申请人民法院强制执行。

第四十六条劳动行政部门、卫生行政部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，由所在单位或者上级主管部门给予行政处分；触犯刑律，构成犯罪的，提请司法机关依法追究刑事责任。

第六章附则

第四十七条机关、团体、个体工商业户的劳动保护工作，参照本规定执行。

第四十八条本规定应用中的具体问题由省劳动厅负责解释。

第四十九条本规定自发布之日起施行。

辽宁省劳动合同篇四

第二十一条市、区市县劳动行政主管部门依法对劳动合同的订立和履行情况实施监察。

第二十二条因履行劳动合同发生的争议，依据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》处理。

第二十三条用人单位和劳动者违反劳动合同规定的，依据

《中华人民共和国劳动法》的规定承担法律责任。

辽宁省劳动合同篇五

第十二条劳动合同履行期间，经双方协商一致可以部分变更或者解除劳动合同。

第十三条劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位，但有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(一)在试用期内的；

(二)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的；

(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第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)依法被追究刑事责任的。

第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，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第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日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政主管部门报告后，可以裁减人员。

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

第十七条用人单位依据本规定第十二条、第十五条、第十六条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第十八条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本规定第十五条、第十六条的规定解除劳动合同：

(一) 患职业病或者因工负伤，并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(二) 患病或者负伤，在规定医疗期内的；

(三) 女工在孕期、产期和哺乳期内的；

(四) 法律、行政法规规定的其他情形。

第十九条用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理。

劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和

帮助。

第二十条劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

辽宁省劳动合同篇六

合同编号：

招标代理服务合同

委托人（甲方）：

代理人（乙方）：

为顺利完成 项目的招标工作，甲方根据《国务院办公厅关于进一步规范招标投标活动的若干意见》，已通过招标确定乙方为甲方2015年度招标工作合作机构之一。按照相关法律规定，在公平、公正、平等、自愿的原则下，双方经协商达成以下一致意见：

一、组成本合同协议的文件：

1. 本合同协议书；
2. 本合同协议书的补充条款；
3. 中标通知书；
4. 代理申请书。

二、委托代理范围和具体代理内容

甲方委托乙方代理的具体范围和内容为：2015年度物资采购、

工程投资、咨询服务类部分项目招标。

三、合作代理期限

甲乙双方招标代理工作合作期限：合同签订之日—2015年12月31日

四、权利和义务

1. 甲方的权利和义务

(1) 根据国家有关规定，办理项目的相关审批手续，包括招标方案的核准手续；

(2) 向乙方提供有关本次招标项目的相关文件和资料（如项目批准文

□ 1 □

件，招标方案核准文件，招标项目的技术要求、图纸等）；

(3) 与乙方共同商定招标有关事宜，并密切配合乙方开展招标工作；

(6) 授权由乙方向中标人发出中标通知书，向未中标的投标人发出中标结果通知书；

(7) 在规定的时间内与中标人签订招标项目的承包（或供货）合同；

(8) 接受有关行政监督部门依法实施的监督。

2. 乙方的权利和义务

要求；经甲方审查同意后，报送有关行政监督部门备案；备

案后印刷发售；根据招标工作需要，负责就相关事宜协调有关行政监督管理部门，如协调不成功，甲方有权更换招标代理机构。

（8）组织投标人踏勘现场（如有），负责招标文件的修改、澄清等工作；

（15）切实履行好在《代理申请书》中承诺的各项义务；

（16）向招标人收取约定的招标代理服务费。

□ 3 □

（17）乙方同意甲方以抽签方式从2015年度招标代理合作机构中选定具体项目的委托招标代理机构。

五、招标代理服务费

1. 招标代理服务收费以乙方在招标《代理申请书》中的“招标代理服务收费报价”为准；若代理项目未招标成功，申请人负责就所代理项目向发改委申请批复等一系列手续的办理，并不再收取招标代理服务等任何费用。甲方支付费用前，乙方须向甲方开具与其营业执照经营范围一致的合法有效发票（按国家开具发票要求，填开项目必须齐全完整，否则不予接收）。

《辽宁省招标代理合同》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

辽宁省劳动合同篇七

第一条为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，维护劳动关系，保护劳动合同当事人的合法权益，根据

《中华人民共和国劳动法》等有关法律、法规规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条本市行政区域内的企业、事业组织、国家机关、社会团体、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之建立劳动关系的劳动者，均应遵守本规定。

法律、法规对建立劳动关系另有规定的，从其规定。

第三条用人单位与劳动者建立劳动关系应当订立劳动合同。

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、行政法规的规定。

第五条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，非经双方协商一致或者出现法定的情况，任何一方不得擅自变更或者解除合同。

第六条下列劳动合同无效：

- (一)违反法律、行政法规的；
- (二)采取欺诈、威胁等手段订立的。

无效劳动合同，从订立时起，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。

劳动合同的无效，依法由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

辽宁省劳动合同篇八

- 1、热爱中国共产党、热爱社会主义祖国。
- 2、热爱公司。
- 3、遵守国家法律、法规，遵守社会公德。
- 4、遵守公司的各项规章制度，爱岗敬业，诚实信用。
- 5、保守公司秘密，维护企业形象，恪守职业道德。
- 6、认真履行职责。钻研业务，熟悉本职，精益求精。
- 7、爱护公司财产，提倡节约，反对浪费。
- 8、讲文明、讲礼貌。讲团结，讲互助。
- 9、上级尊重下级，下级服从上级，人格有尊严，岗位有分工。
- 10、积极发挥主观能动性，为公司管理和发展献计献策。
- 11、注意仪表仪容，举止、谈吐得当，保持良好形象。
- 12、尊重客户，优质服务，尊重别人就是尊重自己。
- 13、熟悉、了解、遵守各项人事管理制度。

以上守则经本人确认签字，保证自觉履行。

本守则为《劳动合同》附件。

签名人：

签名日期：

人事管理制度

第一章总则

第一条为规范人事管理工作，达到高度运用人力，提高经营绩效之目的，根据有关劳动人事法规、政策，制定本制度。

第二条本制度适用于本公司员工招聘、离职、人事任免、假期、考勤等事项。

第三条本制度所称员工指正式录用本公司的员工。

第二章组织机构和人员编制

第四条公司实行总经理负责制，办公室是总经理授权处理公司劳动人事管理事务的职能部门。

第五条公司对人力资源的调配，根据公司组织机构和岗位设置，制定人员编制。

第六条公司各部门用人需要增加人员，需事先向办公室提交增设人员申请，报总经理审批后方可招聘。

第七条如遇公司重大经营计划变动，可适时对组织机构和人员编制进行调整，经公司总经理办公会议讨论通过。

第三章人事任免审批权限

第八条公司的人事任免实行逐级提名隔级审批的原则。由上级负责直接下级的提名，以书面材料的形式报办公室，办公室对被推荐人进行考核和背景调查，并将考核结果报总经理，批准后以公司名义发布人事任免文件。

第四章招聘与录用

第九条招聘工作原则：

- （一）被录用人员必须符合岗位要求；
- （二）公平、公开、公正的选拔人才；
- （三）自愿报名，择优录用，竞争上岗。

第十条招聘工作程序：

（一）各部门需要提交《招聘人员申请表》报办公室，并经总经理批准。

（二）办公室负责编制招聘计划，起草招聘简章，发布招聘信息，选择招聘方法，统一安排招聘。

（三）根据应聘人员登记表，对应聘者进行初步调查了解。

（四）通知应聘人员参加初试、复试，向用人部门推荐合适人员。

第十一条招聘

（一）应聘者均应填写《求职登记表》，提供有关证书、证件或需要的其它材料。要求表中的姓名与身份证、毕业证、专业技术资格证书等证件的原件相符，钢印清晰，无涂改痕迹，并留下复印件。

（二）应聘财务、司机、保安等岗位的人员，必须提供户口簿。

（三）办公室负责审检以上各类证件资料的真实性。审查通过后，办公室会同用人部门按照岗位标准及要求进行初试，并将初试评估意见记录在《求职登记表》内。

（四）初试合格者，办公室邀请总经理会同有关部门进行复试，并综合复试人员意见，拟定录用名单，报公司总经理审

批。

第十二条 录用

（一）应聘人员经考查合格符合录用条件的，由办公室根据用人部门提出的上岗时间要求，书面通知被录用者在指定时间内报到，指定报到日期5天内不到者，视为自动放弃。

（二）新入职员工须按规定向办公室缴交叁张个人一寸免冠彩色近照，并提供身份证、学历等证明原件给办公室审核。有注册证书的，注册证书需交办公室统一保管。

（三）填写公司《员工登记表》和《社保信息表》。

（四）部分岗位员工上岗时需随身带国家规定该职位所需的证件：如机动车驾驶员的驾驶执照等。

（五）到公司指定的医院进行体检。

（六）完成以上手续后，由公司办公室与应聘人员签订《劳动合同》，应聘人员签署《员工守则》和《入职声明》，并进行岗前培训后（岗前培训包括企业文化、岗位职责、公司规章制度、公司组织机构、薪资、劳动安全、岗位技能培训）合格后上岗。

第五章 试用与转正

第十三条 员工试用期根据2008年1月1日颁布的《劳动合同法》规定设定。表现突出者，经部门负责人推荐、办公室考核，总经理审批后，可缩短试用期，但最短不少于一个月。员工试用期满后，所在部门和办公室对其德、能、勤、绩进行考评，经总经理或部门领导批准后，办公室发出正式聘用通知书，并签订劳动合同。

离开公司的权利。

第六章员工离职

第十五条辞职

辞职是指员工不适应本职工作或本人不愿意继续在公司工作而提出的终止劳动关系。

（一）试用员工辞职须提前三天，以书面形式向所属部门提出申请，并填写《辞职通知书》上交办公室办理。

（二）正式员工辞职须提前三十日以书面形式提出申请并填写《辞职通知书》，报公司办公室办理。

（三）未经办理离职手续或未经批准擅自离职的员工，公司不予发放其未拿工资，情节严重或给公司造成损失的，公司将其工资中扣除相应款项。

（四）试用期未超过七天而自动辞职的员工，公司将不计发任何工资。

第十六条解聘

解聘是指员工因触犯国家法律或有过失，或违反公司有关规章制度，不适宜继续在公司工作而须终止劳动关系。解聘通知发出后，按规定时间办理离职手续。

第十七条离职手续

（一）员工离职时均填写《离职手续办理通知书》，员工接到《离职手续办理通知书》，即被认为已离开该部门，并按规定时间和要求办理离职手续。

辽宁省劳动合同篇九

第一章 总 则

第一条 为了规范劳动关系，保护劳动合同当事人的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规，结合我省实际，制定本规定。

第二条 本省行政区域内的企业、个体经济组织和民办非企业单位(以下统称为用人单位)与劳动者建立或者形成劳动关系，适用本规定。

国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立或者形成劳动合同关系，依照本规定执行。

第三条 劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。

订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，并符合法律、法规、规章的有关规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行约定的义务。

第四条 省、市、县(含县级市、区，下同)人民政府劳动和社会保障行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

第五条 用人单位应当建立健全劳动合同的订立、变更、终止登记制度和合同档案保管制度。

第二章 劳动合同的订立和履行

第七条 劳动者在签订劳动合同前，有权了解用人单位规章制

度、工作内容、劳动时间、劳动报酬、劳动条件、职业病危害和社会保险等有关情况，用人单位应当如实说明。

用人单位在招用劳动者时，有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等有关情况，劳动者应当如实说明。

第八条 用人单位自用工之日起即与劳动者形成劳动关系。用人单位与劳动者应当在用工之日前以书面形式订立劳动合同。劳动合同由劳动者签字，用人单位和其法定代表人加盖公章。

第九条 劳动合同应当载明用人单位的名称、地址和劳动者的姓名、性别、年龄、住址和居民身份证号码等基本情况，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限(含起始日)；
- (二) 工作内容及要求；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬、支付方式和支付时间；
- (五) 社会保险和福利待遇；
- (六) 劳动纪律；
- (七) 教育与培训；
- (八) 劳动合同终止的条件；
- (九) 违反劳动合同的责任；
- (十) 法律、法规、规章规定和双方约定的其他条款。

第十条 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。以固定期限作为劳动合同条款的，合同期限不能少于30日。

劳动合同未约定起始日的，以当事人签字或者盖章的时间为准。当事人签字或者盖章时间不一致的，以最后一方签字或者盖章的时间为准。

补签的劳动合同，以劳动关系形成之日为起始日，合同期限自补签字之日起不得少于6个月。

第十一条 当事人可以在劳动合同期限条款中约定试用期。试用期间应当支付合理的劳动报酬。

除国家另有规定外，约定的试用期按照下列规定执行：

- (一) 合同期限在6个月以下的，不得超过15日；
- (二) 合同期限在6个月以上1年以下的，不得超过30日；
- (三) 合同期限在1年以上2年以下的，不得超过60日；
- (四) 合同期限在2年以上3年以下的，不得超过90日；
- (五) 合同期限在3年以上的，不得超过6个月。

用人单位因特殊情况需延长试用期的，劳动者有权要求其变更合同期限，或者要求对延长的试用期限按照非试用期的标准支付劳动报酬。用人单位必须应劳动者的要求及时变更合同期限，或者支付非试用期标准的劳动报酬。

第十二条 当事人可以在劳动合同中约定保守商业秘密的条款，也可以单独签订保密协议。商业秘密进入公知状态后，保密条款或者保密协议自动失效。

用人单位在与需要保守商业秘密的劳动者订立劳动合同时，

可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月。在此期间，用人单位有权采取相应的脱密措施。

第十三条 用人单位与劳动者订立劳动合同，不得以任何形式收取抵押金、保证金和其他费用，不得扣押劳动者的居民身份证、职业资格证和其他证件，也不得附加限制劳动者权利的任何条款。

第十四条 有下列情形之一的，劳动合同中止履行：

- (一) 双方协商一致的；
- (二) 劳动者在义务服兵役期间的；
- (三) 劳动者涉嫌违法犯罪，被司法机关限制人身自由的；
- (四) 法律、法规规定的其他情形。

中止履行的情形结束，仍具备继续履行劳动合同条件的，劳动合同应当继续履行。

第十五条 用人单位与劳动者违反法律、法规和规章，或者采取欺诈、胁迫等手段订立的劳动合同属于无效合同。

无效劳动合同，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。无效劳动合同，从订立之时起，就没有法律约束力。劳动合同部分无效的，不影响其有效部分的履行。

劳动合同被确认无效后，劳动者已履行的，用人单位应当按照已履行部分支付劳动报酬。

第三章 劳动合同的变更

第十六条 当事人经协商一致，可以变更劳动合同，但法律、

法规、规章另有规定的除外。

第十七条 订立劳动合同所依据的法律、法规、规章或者企业经营等客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，当事人应当依法变更劳动合同。在变更前，要求变更的当事人一方应当将变更内容以书面形式送交另一方。

第十八条 因用人单位合并或者分立变更劳动合同的，变更后的合同期限不得少于原劳动合同未履行的期限。

用人单位变更名称的，不影响原劳动合同的履行。

第四章 劳动合同的解除和终止

第十九条 当事人经协商一致，可以解除劳动合同。

第二十条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(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；

(四) 在试用期内被证明不符合录用条件的；

(五) 严重违反劳动纪律的；

(六) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(七) 被依法追究刑事责任的。

因第(一)项至第(三)项原因解除劳动合同的，用人单位应当提前30日以书面形式通知劳动者本人。

第二十一条 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

会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见；经向劳动和社会保障行政部门报告后，方可解除劳动合同。

用人单位依据前款规定裁减人员后，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减人员。

第二十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同，但有第二十条第(五)项至第(七)项规定情形的除外：

(一)患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(二)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四)复员、转业退伍军人初次参加工作未满3年的；

(五)签订集体合同的职工代表，在劳动合同期限内的；

(六)国家和省规定的其他情形。

有前款第(一)项规定的情形，但当事人已就补偿或者保障等事项协商一致的，劳动合同可以终止；有第(二)项和第(三)项规定的情形，且劳动合同期限届满的，用人单位应当将劳动合同期限延长至医疗期、孕期、产期、哺乳期期满。

第二十三条 用人单位单方解除劳动合同时，应当事先通知工会。工会认为用人单位违反法律、法规、规章和有关集体合同、劳动合同的约定，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。

第二十四条 在劳动合同履行中，劳动者可以提出解除劳动合同，但应当提前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。

第二十五条 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：

(一)在试用期内的；

(二)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的；

(三)用人单位未按照劳动合同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。

在解除劳动合同前，用人单位应当支付劳动者应得的劳动报酬并依法为其缴纳社会保险费。

第二十六条 符合下列条件之一的，劳动合同即行终止：

(一)劳动合同期限届满的；

(二)当事人约定的终止条件出现的；

(三)劳动者达到法定退休条件的；

(四)劳动者死亡或者被人民法院宣告失踪、死亡的；

(五)用人单位依法破产、解散的。

第二十七条 劳动合同期限届满前，用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，经协商办理终止或者续订劳动合同手续。

在同一用人单位连续工作10年以上的劳动者，提出续订无固定期限劳动合同的，或者患职业病、因工负伤并被确认达到六级以上伤残等级的劳动者要求续订劳动合同的，用人单位

应当与其续订劳动合同。

因用人单位原因未办理终止劳动合同手续的，视为续延劳动合同，用人单位应当与劳动者续订劳动合同。当事人就劳动合同期限协商不一致的，其续订期限自续订之日起不得少于6个月。

第二十八条 解除或者终止劳动合同的，用人单位应当在3日内向劳动者出具解除或者终止劳动关系的书面证明，并告知其应当享受的失业保险待遇和其他有关权利。

第五章 法律责任

第三十条 用人单位违反本规定，未与劳动者订立劳动合同的，由劳动和社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，按照未签订劳动合同的人数每人500元对用人单位处以罚款。

第三十一条 用人单位违反本规定，收取抵押金、保证金和其他费用的，由劳动和社会保障行政部门责令改正，并按照被收取人数每人1000元对用人单位处以罚款。

第三十二条 用人单位违反劳动合同约定，克扣、无故拖欠劳动报酬，或者解除劳动合同后未按照规定支付劳动者经济补偿的，按照有关法律、法规的规定予以赔偿。

第三十三条 用人单位在协商未果的情况下招用其他单位尚未解除劳动合同的劳动者，给原用人单位造成损失的，由劳动者承担直接赔偿责任，用人单位承担连带赔偿责任。因劳动者提供虚假证明而造成的录用不当，用人单位可以免除赔偿责任。

第三十四条 劳动者违反本规定或者劳动合同约定解除劳动合同，除国家另有规定外，应当赔偿用人单位下列损失：

- (一)用人单位为录，用劳动者直接支付的费用；
- (二)用人单位为劳动者支付的培训费用；
- (三)对生产、经营和工作造成的直接经济损失。

第六章 附 则

第三十六条 本规定自2004年4月1日起施行。

辽宁省劳动合同篇十

上海市劳动合同规定

第一条（目的和依据）

为了保护劳动者和用人单位的合法权益，依法确立劳动关系，促进劳动关系***稳定地发展，根据《中华人民共和国劳动法》和其他有关规定，结合本市实际情况，制定本办法。

第二条（适用范围）

本规定适用于本市范围内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之建立劳动关系的劳动者。

国家机关、事业组织、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。

第三条（定义）

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（订立和变更合同的原则）

订立的变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、法规、规章的规定。

第二章劳动合同的订立、变更和履行

第五条（合同的订立）

建立劳动关系应当订立劳动合同。

劳动合同应当以书面形式订立，当事人双方各执1份。

第六条（合同的提前送交）

用人单位应当在正式订立劳动合同7日前，将合同文本交付劳动者；但劳动者表示愿意当即订立劳动合同的，可不受此限。

第七条（合同的内容）

劳动合同应当具备以下条款：

- （一）劳动合同期限；
- （二）工作内容；
- （三）劳动保护和劳动条件；
- （四）劳动报酬和保险福利待遇；
- （五）劳动纪律；
- （六）劳动合同终止的条件；
- （七）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其

他内容。

第八条（合同中的试用期约定）

劳动合同可以约定试用期。

劳动合同期限不满6个月的，不设试用期；劳动合同期限满6个月不满1年的，试用期最长不得超过1个月；劳动合同期限满1年不满3年的，试用期最长不得超过3个月；劳动合同期限满3年的，试用期最长不得超过6个月。

第九条（合同中的特殊约定）

劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

用人单位因可能对劳动者出资培训或者分配住房等原因，可以在劳动合同或者有关协议中约定双方的'权利和义务。

第十条（合同的约束力）

劳动合同依法订立，即具有法律约束力，当事人双方必须履行规定的义务。

第十一条（合同的变更）

劳动合同生效后，在有效期内，当事人任何一方要求变更合同内容的，需将变更要求书面送交另一方，另一方应在15日内作出书面答复。双方协商达成一致意见的，可以变更劳动合同；双方未达成一致意见的，原劳动合同继续有效。

第十二条（无效的合同）

下列劳动合同无效：

（一）违反法律、法规、规章的劳动合同；

（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

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。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十三条（医疗期）

劳动者在履行劳动合同期间，因患病或者非因工负伤，需要停工医疗的，用人单位应根据下列规定给予医疗期：

（二）累计工作年限满10年未满20年的，在本单位工作年限未满5年，医疗期为6个月；在本单位工作年限满5年未满10年，医疗期为9个月；在本单位工作年限满10年未满15年，医疗期为12个月；在本单位工作年限满15年未满20年，医疗期为18个月。

（三）累计工作年限满20年的，在本单位工作年限未满5年，医疗期为12个月；在本单位工作年限满5年未满10年，医疗期为18个月；在本单位工作年限满10年未满15年，医疗期为24个月；在本单位工作年限满15年，不限定医疗期。

用人单位对从事井下、高温、有毒有害、高空、特别繁重体力劳动等工作且满一定年限或者在生产经营中表现卓越的劳动者，也可不限定医疗期。

劳动者患有严格疾病或者非因工负伤程度严重，医疗期满仍不能恢复工作，需要继续停工医疗的，应当经劳动鉴定委员会鉴定。

第十四条（医疗期的计算）

编辑