

# 2023年叫劳动合同制员工(大全7篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 叫劳动合同制员工篇一

现将《山东省实施劳动合同制度办法》印发给你们，望认真遵照执行。

一九九五年五月二十四日

第一条为贯彻实施国家的劳动合同制度，维护适应社会主义市场经济的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)，结合本省实际情况，制定本办法。

关联法规：

第二条本办法适用于本省行政区域内的各类企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者。

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，依照本办法执行。

第三条县级以上人民政府劳动行政部门负责劳动合同制度的实施及监督检查工作。

有关行政部门应当按照各自职责，协同劳动行政部门做好劳动合同制度的实施工作。

第四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。

用人单位与劳动者应当根据国家法律、法规，在平等自愿、协商一致的原则下，以书面形式订立劳动合同，并按国家有关规定经劳动行政部门鉴证。

劳动者原为固定工(包括管理人员和技术人员)的，在实行劳动合同制度后，应当订立劳动合同。用人单位与劳动者已订立劳动合同的，其内容与本办法一致的，执行原合同;不一致的，应经双方协商，按照本办法变更合同条款。

第五条劳动合同由劳动者与用人单位的法定代表人或业主订立。

企业法定代表人应与对其有行政、经济管辖权的主管部门或董事会签订聘任合同，不再与企业订立劳动合同。

第六条签订劳动合同时，用人单位可约定试用期，劳动合同期限1年以下的(含1年)，试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上5年以下的(含5年)，试用期不得超过3个月;劳动合同期限5年以上的，试用期不得超过6个月。

第七条用人单位与下列劳动者订立劳动合同，不得约定试用期:

- (一)本单位原固定工;
- (二)再次就业未改变劳动岗位(工种)的;
- (三)转业退伍军人及其随军家属;
- (四)国家指令性分配安置的人员。

对转业退伍军人及其随军家属，可给予2年熟悉业务的时间;对国家分配的大中专毕业生，执行国家关于见习期的规定。

第八条集体合同由工会代表劳动者与企业签订。企业没有建

立工会组织的，劳动者可以推举代表与企业签订。

第九条劳动者在合同期内提出解除劳动合同，如属于用人单位出资培训的，必须在解除劳动合同前，补偿用人单位为培训该劳动者实际支出的费用和因解除劳动合同给用人单位造成的经济损失。

劳动者经培训后为原单位工作每满1年，冲减培训费20%。

第十条用人单位对因工负伤或者患职业病医疗终结，经劳动鉴定委员会确认为部分丧失劳动能力的劳动者，应当安排适当工作。劳动合同期满的，用人单位不得终止劳动合同，但本人要求终止的除外。

第十一条女职工在孕期、产期、哺乳期内，劳动合同期满的，用人单位不得终止劳动合同，而应延长到孕期、产期、哺乳期满为止。

第十二条劳动者被依法劳动教养或追究刑事责任的，劳动合同自行解除，但必须办理解除劳动合同手续。

第十三条按照《劳动法》第二十四条、第二十六条、第二十七条和第三十二条(二)、(三)项规定解除劳动合同或因合同期满终止劳动合同的，用人单位应当给予劳动者一次性的经济补偿。

解除劳动合同的补偿标准为：在本单位工作1年以上10年以下(含10年)的，每满1年发给相当于本人1个月的工资(按解除合同前12个月劳动者的实得平均工资计发，下同)；在本单位工作10年以上的，每满1年发给相当于本人1个半月的工资；在本单位工作时间不满1年的按1个月发给。

合同期满终止劳动合同的补偿标准为：在本单位工作每满1年发给相当于本人1个月的工资，但最多不超过本人12个月的工

资。

关联法规：

第十四条用人单位解除劳动合同，应当征求本单位工会的意见。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。

第十五条实行劳动合同制度后，劳动者的保险福利待遇低于原固定工的部分，企业应当给予一定的工资性补贴。企业根据经济承受能力，每月补贴的标准为本人工资总额的7-9%，所需资金计入成本。

第十六条劳动者患病或非因工负伤，用人单位应按国家规定给予一定的医疗期。医疗期满后，按《劳动法》第二十六条第（一）项规定解除劳动合同的，除按照本办法第十三条规定给予一次性经济补偿外，还应发给不低于本人6个月工资的医疗补助费。

关联法规：

第十七条用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。社会保险基金经办机构应按国家和省的规定收支、管理、运营社会保险基金，社会保险基金监督机构对其实施监督，保障劳动者在年老、患病、工伤、失业及生育等情况下获得帮助和补偿。

第十八条实行劳动合同制度后，工人身份的劳动者到管理岗位工作的，可享受管理人员的保险福利待遇；在管理岗位连续工作满10年以上的，退休前仍在管理岗位上工作的，可按照国家关于安置老弱病残干部的规定办理退休手续；退休后回农村安家的，可按照本单位管理人员退休回农村安家的'标准发给住房修缮费或建房补助费。

企业管理人员到工人岗位工作的，在岗期间的保险福利待遇按对工人的规定执行；在工人岗位到达退休年龄时，在管理岗位工作不满的，其退休条件和退休后的待遇，原则上按对工人的退休规定执行。

第十九条 富余职工在企业内培训、待岗时间超过半年，企业确实无法安置的，经主管部门和当地劳动行政部门同意，可以解除劳动合同，并及时办理失业登记，由劳动就业服务机构按规定发给失业救济金。

第二十条 劳动者在合同期限内调动(转移)工作单位，应先与原单位解除劳动合同，然后按有关规定办理调动(转移)手续。

第二十一条 用人单位违反本办法订立、解除劳动合同或不鉴证劳动合同的，由劳动行政部门责令其改正，并视其情节轻重，分别处以5000元以下罚款；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第二十二条 劳动者违反本办法解除劳动合同的，由劳动行政部门责令其改正，拒不改正的，由有关行政部门责令扣销其社会保险基金；用人单位可以按照劳动合同向其索取经济赔偿。

第二十三条 用人单位违反本办法，不按期足额支付解除劳动合同的医疗补助费或工资性补贴的，由劳动行政部门责令其改正，并按国家和省有关规定责令其支付劳动者经济补偿金、赔偿金。

第二十四条 用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

第二十五条 用人单位违反本办法，不按期足额缴纳社会保险基金的，由有关行政部门责令限期缴纳；逾期不缴的，应当从逾期之日起，按日加收应缴数额5%的滞纳金。

第二十六条罚款应当开具财政部门统一印制的罚款收据，罚款一律缴同级财政。

第二十七条当事人对行政处罚决定不服的，可依法申请复议或提起诉讼。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，由作出处罚决定的行政机关申请人民法院强制执行。

第二十八条用人单位与劳动者之间发生劳动争议，应当根据《劳动法》及本省有关规定处理。

关联法规：

第二十九条本办法由省劳动厅负责解释。

第三十条本办法自1995年7月1日起施行。以往规定如与本办法不一致的从本办法。不一致的从本办法。不一致的从本办法。

## 叫劳动合同制员工篇二

至今已在城镇各类企业中广泛实施，劳动合同制度。中国的法律规定，用人单位与劳动者依法建立劳动关系，应该书面订立有固定期限、无固定期限或以完成一定的工作为期限的劳动合同；在订立劳动合同过程中，劳动关系双方必须遵循平等自愿、协商一致的原则。实行劳动合同制度，明确了劳动者与用人单位双方的权利和义务，保障了劳动者择业自主权和用人单位的用人自主权。

间稳定\*\*\*劳动关系的制度；是通过劳动合同明确双方权利和义务，保护双方合法权益的制度。劳动合同制度的建立，从源头上规范企业用工行为。劳动合同制度是劳动社会保障工作的基础工作。通过劳动合同制度，来保护劳动者和用人单位双方的合法权益，调整好劳动关系，加强企业管理，提高

劳动者的生产积极性，促进经济发展和社会进步的事实越来越被人们肯定。为此，各级政府要重视劳动合同工作，把它纳入政府工作的重要工作议程。劳动保障部门更应对劳动合同工作引起高度重视，充分认识劳动合同制度在整个劳动社会保障工作中的地位和作用，统一思想，集中精力，全力以赴地实施劳动合同制度，合同范本《劳动合同制度》。

随着以劳动合同为基础的劳动用工制度的确立，劳动保障部门对劳动用工管理

的任务越来越重，特别是非公有制企业的迅速发展，劳动用工管理的面和量都有明显的增多。为此，要全面实施劳动合同制度，必须加强、完善劳动合同管理体制。

### 1、要建立劳动管理的专门部门或科室

随着企业用工自主权的扩大，一些地方在机构改革中将劳动保障部门中劳动管理的科室撤销或合并，致使劳动管理的功能削弱。笔者认为企业自主用工，不等于劳动保障部门不需要劳动管理，而是要求劳动保障部门按照企业自主用工来进行劳动管理，也就是全面实施劳动合同制度。因此，必须要加强劳动管理的部门或科室的建设。由其全面组织、实施劳动合同制度，对劳动合同的签订、备案、管理的全过程进行管理。

### 2、要建立科学、规范的劳动合同管理程序

3、要加强劳动用工录用备案、劳动合同备案工作 劳动保障部门应配合专职工作人员专门负责录用备案工作，同时，还要发挥社区（镇乡、街道）劳动保障管理站的作用，由其负责做好本区域的合同签订台帐，个人劳动合同签订台帐，并及时将每年劳动合同、录用资料装订归档。要充分运用计算机来管理劳动合同，建立企业和个人劳动合同数据库，及时将录用备案的企业和个人情况输入数据库中，并要实现社区

（镇乡、街道）劳动保障管理站的计算机与劳动保障部门的计算机联网，为加强劳动合同管理提供方便。

## 叫劳动合同制员工篇三

### （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，劳动合同才个

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胀制度。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益的案例讲）

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?

## 叫劳动合同制员工篇四

劳动合同制度的主要意义:

实行劳动合同制度的意义主要有四点

一、实行劳动合同制度可以促进劳动力资源的合理配置。

长期以来,我国实行的是以固定工为主的劳动合同制度。由于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,就业者就无法选择最适合自己的就业岗位。使得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合理配置,导致经济效益差。但是,如果实行了劳动合同制度,就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,劳动者也有了选择职业的主权,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。

二、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的素质的提高。

长期以来，我国实行固定工制度，只要工作指标下达，不管劳动者是否具有适合生产力发展需要的劳动能力，只要到了一定年龄就可就业。到了某个经济组织就业后，即使单位不需要，也只能养着不能辞退。而且劳动者成为固定工后，不管他的态度好坏，技术水平高低用人单位都一劳到底，这就是人人常说的“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择优录用，择业择优都必须通过市场机制加以实现，这必然增加劳动者的竞争意识，促进劳动者自身素质的提高。

三、实行劳动合同制度有利于调动劳动者的积极性和创造性。

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，使职工在上岗前就明确地知道企业与职工的关系。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与创造性。

四、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。

劳动合同是有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，其各基合法权益均得到了切实的保护。

## 叫劳动合同制员工篇五

甲方：

地址：

法定代表人：

乙方： 性别： 籍贯：

户口所在地：

有效身份证件号码：

现住址：

联系电话：

根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》及其他有关法律法规的规定，甲乙双方本着平等自愿、协商一致的原则，达成如下协议：

1. 甲方因经营需要，聘用乙方在 岗位从事 工作，乙方同意其主要工作内容按照甲方制定的岗位说明书确定。在合同期限内，甲方有权根据公司生产经营需要对乙方的工作岗位和工作内容进行调整；乙方也有权根据个人的意愿和能力申请异动工作岗位。

2. 乙方工作地点在 范围内，经甲乙双方协商一致可以更改工作地点。甲方因生产经营需要要求乙方更换工作地点的，乙方应在接到通知后30日内以书面形式提出异议。既不服从安排又不提出书面异议的，甲方有权解除本合同并不承担任何赔偿责任。

1. 本合同为有固定期限的劳动合同，合同期限从 年 月 日起至 年月 日止。

2. 若乙方调整工作岗位及工作内容需试用的，试用期最长不超过6个月。

3. 试用期乙方可随时解除本合同，应在试用期届满前提前3日以书面形式向甲方提出。若乙方愿意继续履行本合同，应在试用期届满前30日内以书面形式向甲方提出并参加转正考核，逾期视为乙方不同意继续履行本合同，及时办理离职手续。乙方转正考核不合格，甲方有权解除本合同，并不作任何经济补偿。

4. 本合同生效日期为本合同签订之后的次日。合同生效日期为乙方入职日期，亦为工资待遇计发的起算日期。

甲方实行标准工时制，即每日工作 8 小时或每周工作 40 小时，每周至少休息1日。若甲方因生产经营需要，可适当延长工作时间，但不超过法律规定的时间。

1. 乙方每月工资按照原工资标准执行，包括正常工作时间工资及依照甲方薪酬体系属按月发放的津贴、奖金、补贴等。正常工作时间工资按照易岗易薪、同岗同酬原则，在乙方的岗位及工作内容发生改变时及相应调整，甲方也有权按照绩效考核制度调整乙方正常工作时间工资。按月发放的津贴、奖金、补贴等按照以岗定级，以级定薪的原则加以调整。

2. 其他福利待遇按照甲方规章制度享有。

3. 每月日为甲方发放正常工作时间工资的时间，甲方因故需延迟的，但最迟不得超过每月的最后一天。因乙方无法及时提供正确银行账号或银行系统紊乱等非甲方原因导致延迟发放的，甲方不承担任何责任。

4. 若甲方主动安排或批准乙方加班,甲方应支付加班工资。因乙方个人原因不能在正常工作时间内完成工作任务而延时,不视为加班。确有必要延长工作时间的,需按照规章制度的规定作出书面加班申请并获批准,否则不视为加班。加班工资按月支付。

5. 乙方在履行工作职责时因未尽勤勉注意义务而致使甲方受损，应当赔偿甲方的经济损失，乙方同意甲方从每月工资中扣除。甲方也有权直接从乙方每月工资中扣除因违反规章制度而造成的违纪经济处罚金额。

1. 乙方依照法律、行政法规、部门规章及深圳市经济特区的规定及甲方规章制度规定享有休假权利。

2. 休假期间甲方应依法支付相应的休假工资。

1. 甲方应为乙方提供符合国家规定的劳动安全、卫生条件和必要的劳动防护用品。乙方对于甲方提供的劳动安全保护措施、卫生设施应予爱护，并正确操作，否则甲方不承担任何责任。

2. 乙方有权对危害生命安全和身体健康的作业提出异议。

3. 乙方确认在签订本合同前或同时应向甲方提交本人的区级以上医院出具的身体健康报告一份，乙方签订本合同表示其确认其身体健康状况足以承担本合同约定的工作。若乙方提交虚假的身体健康报告或者提交的身体健康报告与事实不符的，甲方不承担任何责任。

4. 乙方入职时领取工作必备的工具、设备等物品并妥善保管，离职时应当依照原

状返还甲方提供的这些工具及设备，否则承担相应的赔偿责任。但根据工具及设备的性质自然损耗的除外。

1. 甲方应按深圳市社会保险的有关规定，为乙方办理社会保险，双方具体分担的保险数额按照深圳市的有关规定执行。甲方为乙方办理社会保险的责任起始于按照深圳市社会保险规定可以购买的时间，而不是从乙方入职之日起算。

2. 若甲方主动为乙方购买，但乙方以书面形式予以拒绝，乙方应当自行承担由此而引起的一切责任。

3. 乙方因公致伤残、死亡的，按《深圳经济特区工伤保险条例》及有关规定处理。乙方因公负伤，应当主动向甲方书面说明，并自行向劳动行政部门申请工伤认定，否则自行承担因此而产生的一切责任。

1. 甲方的劳动纪律和工作纪律包括：遵守甲方依法制定的各项规章制度；严格遵守安全操作规程，保证安全生产；按时完成甲方规定的工作任务；爱护甲方的财产，保守甲方的商业秘密；遵守国家 and 地方有关计划生育政策及其他。

2. 甲方制定的所有公司的规章制度，经过公司内部张贴公示后即成为公开的劳动纪律和工作纪律，乙方应严格遵守。乙方若有异议，应在公示之日起3日内以书面形式提出，否则视为同意。

3. 经公司内部张贴公示后的规章制度对全体公司工作人员都发生效力和约束力，乙方不能以“未看到、没有注意”为由否认某一规章制度的存在和效力。

(一)经甲、乙双方协商一致后，可以依法变更劳动合同。有下列情形之一的，甲方可以随时解除劳动合同，且不用向乙方支付任何经济补偿金：

1. 乙方在试用期间甲方认为其不符合录用条件的；

2. 乙方严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

3. 乙方严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成或可能造成重大损害的；

5. 乙方被依法追究刑事责任的；

6. 法律、法规规定的其他情形。

(二) 有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，但应当提前三十日以书面形式通知乙方本人，通知原则上应直接交由乙方，但如果甲方依据乙方在本合同中提供的联系方式未能联系到乙方的情况下可以采取公司内部张贴公示的方式，张贴后即视为通知到了乙方。

3. 乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

4. 本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使合同无法履行，经甲乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

(三) 有下列情形之一的，乙方可以随时书面通知甲方解除劳动合同，并在3日内与甲方相关人员办理工作交接手续，如乙方拒绝或者怠于与甲方办理工作交接，甲方有权留置乙方的工资和物品，并有权要求乙方赔偿因其未交接工作而给甲方造成的一切经济损失：

1. 在试用期内的；

3. 甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(四) 有下列情形之一的，劳动合同自行解除：

1. 甲方依法被宣告破产；

2. 甲方依法解散或依法被撤销；

3. 乙方死亡或者下落不明超过1个月的。

(五) 除本条第四款规定的情形外，乙方解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方，否则视为乙方违约擅自

离职，甲方不作任何经济补偿。

(六) 本合同期限届满前，乙方应提前两个月向甲方书面申请继续签订劳动合同，逾期视为乙方不同意续签本合同；甲方在接到乙方书面申请后15天内作出同意或不同意的意思表示，并采取张贴栏公告、电话通知、电子邮件、书面送达等方式通知乙方。乙方应在接到甲方同意续签通知后10日内签订书面劳动合同，逾期视为乙方不同意续签。甲方或乙方不同意续签的情形下，本合同从期限届满之日起终止。乙方应在本合同终止后的30天内办理完毕离职手续并停止工作，逾期不交接、不停止工作的，其出勤时间不计入正常工作时间，不计发报酬。

(七) 合同期满或双方约定的终止条件出现，合同自行终止，双方另有约定除外。

(八) 不论本合同因何事由终止，乙方均应按照甲方规章制度办理离职交接手续，否则视为乙方违约，甲方有权不作任何经济补偿，且不予发放其擅自离职当月工资及其它福利待遇。

(九) 本合同在符合法律法规规定的情况下终止的，乙方在间隔一段时间后又重新要求与甲方建立劳动关系的，且符合甲方录用条件的，甲方可以同意，但工作年限和签订合同的次数不连续计算。

(十) 若乙方在职期间由甲方主动安排到甲方关联公司就职，本合同终止，乙方与甲方关联公司重新签订劳动合同，工作年限连续计算，但签订合同次数不连续计算；若乙方主动申请或者离职后通过正常程序、自愿与甲方关联公司建立劳动关系，在甲方的工作年限和与甲方签订合同的次数不计算在内。

1. 乙方违反合同约定解除劳动合同，对甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方下列损失：甲方招收录用乙方所支付的费用；

甲方为其支付的培训费用；对生产、经营和工作造成的直接经济损失。

2. 乙方应严守甲方的技术秘密和商业秘密。

## 叫劳动合同制员工篇六

劳动合同，换句话说又叫做劳动协议或者劳动契约。是针对劳动者与用人单位之间的对立关系而形成的一种协议形式，对双方行为进行约束以及保证双方权利与义务得以实现。而劳动合同解除是在原有劳动合同的基础上，由于某种原因的发生或者因素的左右，使得劳动合同主体中的双方或者一方要在劳动合同中确定的合同终止时间之前解除双方的劳动关系。劳动合同解除发生的法律后果就是劳资关系的改变、劳动关系的停止，这种行为是在合同主体的意愿控制下发生的。在社会生产经营活动中，用人单位为了创造更多的利润和价值，会从劳动者的合法权益中进行不同程度的剥夺和获取，在劳动合同解除时就会针对赋予劳动者的经济补偿金而发生法律纠纷等。

首先，在协商一致的情形下仍存在着区别对待的情况。劳动合同双方在协调一致的状态下解除劳动合同，从法律思维来说是一种双向运动的法律行为，虽然从常规思维上考虑而言多会认为是劳动者主动向用人单位提出劳动关系的解除，但是也存在很大一部分可能是用人单位在某一方面存在着管理制度方面的欠缺或者企业内部存在另一些原因等。但是就目前来说，很多用人单位在协商一致的前提下进行劳动合同的解除时，多为根据哪一方先提出解除劳动合同哪一方就支付经济补偿金，这种做法是非常不公正、不公平的，而经济补偿金制度在用人单位支付经济补偿金的环节中并没有发挥出真正效用。其次，经济补偿金制度中对经济补偿金设定的限额存在不合理的现象。很多用人单位在劳动合同解除之后，计算支付给劳动者的经济补偿金时，往往不按照法律制度规定的细节计算，而是笼统的进行计算，并且用人单位内部对

经济补偿金的上限下限没有一个非常明确的规定。最后，关于经济补偿金的计算标准也有一定的缺失现象。我国《劳动法》中规定了劳动者的工作年限以及劳动者的工资收入作为经济补偿金的计算要素，但是针对劳动者在解除劳动合同时的实际年龄与经济补偿金额度之间的对等关系并没有做出一个明确的规定。

这就造成了很多年纪较大的劳动者在与用人单位解除劳动合同后，由于年龄的影响，再就业的难度非常之高，然而获得的经济补偿金并不能满足生活需要，这从一定程度上来说，对社会和谐与稳定发展非常不利。

劳动者和用人单位协商一致后解除劳动关系，用人单位向劳动者给予补偿金，但是在实际生活中，这项工作的实际操作性非常差，劳动者并非是出自个人意愿来解除劳动合同的，往往是用人单位单方面提出解除劳动合同，用人企业在管理上存在着很大缺陷和漏洞，有的用人单位利用职务之便，随意解除与劳动者的劳动关系后，却没有出示任何的手续，造成了劳动者离开用人企业后，无法领取到补偿金，没有劳动合同的证明，给劳动者的生活带来了巨大的伤害，许多被迫辞职的劳动者并没有得到相应的补偿，劳动者的合法权利得不到保障。

劳动者由于劳动能力不足被解除劳动关系的概念并不完善，它的概念界定方式非常模糊，使劳动者处于被动的地位，一旦被用人单位解除劳动关系，通知也不合理，而用人单位并没有相应的考核制度，常常对那些没有签订固定期限劳动合同的劳动者，或者是那些还是试用期内的劳动者，对他们任意行使劳动解除权。

而对于用人单位未能及时向劳动者发放工资，或者并不是刻意地克扣劳动者工资的行为，劳动者如果任意行使解除权，这对用人单位来说也是不公平的，而且一些专家学者也普遍认为，用人单位是否要支付经济补偿金还有待商榷，根据

《劳动合同法》的有关规定，拓展了补偿金的范围，虽然在一定程度上保护了劳动者的权益，但是在实际情况当中，由于违反有关合同期限的原因，造成劳动者恶意索取补偿金的现象出现，加重了用人单位的经济负担，增加了用工成本，本身签订劳动合同是一种双方自愿的行为，用人单位还为劳动者提供社会保险和失业保险，如果无特殊原因，还要进行一定的经济补偿，这无疑加重了用人单位的经济负担，而且经济补偿金只是适用于劳动合同解除，并不适用于劳动合同终止，这就导致了用人单位为了避免提供补偿金，不与劳动者签订长期的用工合同，只签订短期合同，从而损害劳动者的利益。

用人单位常常出现滥用解除劳动关系的现象，针对解除条件当中所说的“不能胜任此工作”问题，还有由于客观原因造成的重大变化的问题进行了严格的规定，针对“不能胜任工作”的所有情况，用人单位做出了比较详细的说明，而对于因为客观原因的发生使得劳动关系发生巨大的变化的情况，导致劳动关系被迫终止无法延续的行为，经过用人单位和劳动者共同协商，达成一致后方可解除劳动关系。

由于客观情况发生重大变化，用人单位对其内容进行了明确的界定，客观情况，即是指国家在政治军事等国家宏观环境发生了改变，致使劳动合同无法继续，在法律上认为这些为不可抗力因素，不可抗力，顾名思义，就是不以人类意志为转移的一类因素，人们本身无法避免它的出现。而另一种情况，由于劳动者本身出现问题而引发劳动者不能从事相应的工作的，比如说劳动者身体出现残疾，疾病或是由于其他原因死亡的，劳动合同也将被迫终止。

为了弥补有关条文规定所造成的缺陷问题，用人单位有效地扩大了经济补偿的范围，针对劳动关系解除或停止后有关劳动派遣单位给予劳动者一定的补偿范围重新加以说明，从而保障了劳动者的权益，绝对不侵害劳动者的合法权利。用人单位和劳动者双方必须在协商一致的基础上才能解除劳动关

系，当用人单位解除和劳动者的用人关系时，劳动者每工作一年则必须发放一个月的补偿金，以此类推，当工作时间不满一年的时候，需发放一个月的补偿金。而当因为用人企业的有关方面的原因造成的解除劳动关系时，比如企业破产，或者由于其他原因进行了搬迁，裁员，由于国家建设等问题，企业无法继续生产经营下去的，用人单位必须决定裁员，对于裁剪下去的劳动者，也要根据劳动者在用人单位工作的时间，每工作满一年的时间，就要补偿给劳动者一个月的补偿金，如果用人单位因为违反有关国家规定所造成的行政管理处罚，除了应该发放相应的补偿金外，还要另外发放 50% 的补偿金，对于不按时发放工资，克扣工人工资的用人单位，要另外发放 25%的补偿金。

我国要不断改进并且完善相应的经济补偿金制度，建立一种新型的解决机制，使得解决机制符合用人单位实际情况，对过去劳动合同有争议的问题加以分析和讨论，将企业补偿金同社会失业救济金统一，保障了劳动者失业后的生活保障，这是用人单位的社会义务，但是，在实际经济补偿中，发生劳动合同解除的情况往往是企业由于客观原因难以继续下去，必须进行裁员，但是裁员后还要给予大量的补偿金，这样更加增添了企业的负担，所以我国将经济补偿金同社会失业保障金联系在一起，形成系统，既实现了经济补偿，也实现了失业保障制度，这是一种科学合理的解决机制，得到社会各企业的广泛实施。

综上所述，经济补偿金作为劳动合同制度中的重要组成部分，在劳动合同的解除环节时，经济补偿金是不可忽视的一项内容，因此针对经济补偿金的法律制度就发挥了异常重要的角色意义。为了进一步增强对劳动者合法权益的保护，深入对经济补偿金制度的法律研究工作，旨在为建立绿色、平等、和谐的劳资关系而做出一份贡献。

[1] 闻明明。 浅谈解除或终止劳动合同经济补偿金[j]. 经营管理者 20xx,19: 230 - 231.

[2]彭小霞。 劳动合同解除之经济补偿金法律制度研究[j]. 北京工业大学学报（ 社会科学版）,20xx,03:56 -61.

## 叫劳动合同制员工篇七

劳动合同与每一个劳动者息息相关，是每一个劳动者走上工作岗位与用人单位发生劳动关系时都必须签署的协议。劳动合同制度是怎样的呢?更多2021劳动合同制度请点击“劳动合同”查看。

### 劳动合同制度介绍

#### 内容概述

中国的劳动合同制度从二十世纪八十年代中期开始试点，在九十年代得到大力推行，至今已在城镇各类企业中广泛实施。中国的法律规定，用人单位与劳动者依法建立劳动关系，应该书面订立有固定期限、无固定期限或以完成一定的工作为期限的劳动合同;在订立劳动合同过程中，劳动关系双方必须遵循平等自愿、协商一致的原则。实行劳动合同制度，明确了劳动者与用人单位双方的权利和义务，保障了劳动者择业自主权和用人单位的用人自主权。

#### 制度作用

劳动合同法律制度，是通过平等自愿、协商一致的原则，确立劳动者与用人单位之间稳定和谐劳动关系的制度;是通过劳动合同明确双方权利和义务，保护双方合法权益的制度。劳动合同制度的建立，从源头上规范企业用工行为。劳动合同制度是劳动社会保障工作的基础工作。通过劳动合同制度，来保护劳动者和用人单位双方的合法权益，调整好劳动关系，加强企业管理，提高劳动者的生产积极性，促进经济发展和进步的事实越来越被人们肯定。

为此，各级政府要重视劳动合同工作，把它纳入政府工作的重要工作议程。劳动保障部门更应对劳动合同工作引起高度重视，充分认识劳动合同制度在整个劳动社会保障工作中的地位和作用，统一思想，集中精力，全力以赴地实施劳动合同制度。

## 管理体制

随着以劳动合同为基础的劳动用工制度的确立，劳动保障部门对劳动用工管理的任务越来越重，特别是非公有制企业的迅速发展，劳动用工管理的面和量都有明显的增多。为此，要全面实施劳动合同制度，必须加强、完善劳动合同管理体制。

### 要建立劳动管理的专门部门或科室

随着企业用工自主权的扩大，一些地方在机构改革中将劳动保障部门中劳动管理的科室撤销或合并，致使劳动管理的功能削弱。笔者认为企业自主用工，不等于劳动保障部门不需要劳动管理，而是要求劳动保障部门按照企业自主用工来进行劳动管理，也就是全面实施劳动合同制度。因此，必须要加强劳动管理的部门或科室的建设。由其全面组织、实施劳动合同制度，对劳动合同的签订、备案、管理的全过程进行管理。

### 要建立科学、规范的劳动合同管理程序

按照《劳动法》和市场经济条件下劳动合同制度的要求，从劳动者择业、企业用工，到签订劳动合同、录用备案，劳动合同的变更、解除、终止等劳动合同管理的全过程进行梳理，对每个环节的时间、条件、要求作出明确具体的规定，使用工单位、劳动者、劳动管理部门都能按规定的程序进行运行。还要建立劳动合同签订登记、变更、解除、终止预报制度，存档管理制度，履行检查制度，统计分析制度，确保劳动合

同制度规范有序地实施。3、要加强劳动用工录用备案、劳动合同备案工作劳动保障部门应配合专职工作人员专门负责录用备案工作，同时，还要发挥社区(镇乡、街道)劳动保障管理站的作用，由其负责做好本区域的合同签订台帐，个人劳动合同签订台帐，并及时将每年劳动合同、录用资料装订归档。要充分运用计算机来管理劳动合同，建立企业和个人劳动合同数据库，及时将录用备案的企业和个人情况输入数据库中，并要实现社区(镇乡、街道)劳动保障管理站的计算机与劳动保障部门的计算机联网，为加强劳动合同管理提供方便。

## 全面推行

全面推行劳动合同制度应针对劳动合同制度实施现状，依照《劳动法》全面推行劳动合同制度。

加强宣传，在社会上形成自觉签订劳动合同的氛围。先要在各级领导中进行宣传，使其认识到劳动合同法律制度在经济社会中的作用；再要对企业进行宣传，使其认识到用工签订劳动合同是企业最起码的职责；还要对劳动者进行宣传，使他们认识到签订劳动合同是保护自己的合法权益，教育他们运用法律武器来保护自己的权益。还可在公共场所、车站、码头张贴大型宣传广告，使全社会都认识到签订劳动合同的重要性。

加强、完善已签订劳动合同的管理。要把已签订的劳动合同整理归档，并进行全面清理、核对，然后输入劳动合同数据库。同时，要对劳动者的基本情况、实际工作年限、劳动合同期限进行动态管理，充分发挥劳动合同在劳动管理中的作用。

制定切实可行的全面推行劳动合同制度工作计划。根据各地劳动用工情况，以及已签订劳动合同情况，制定劳动合同制度实施工作计划。工作计划应突出重点，采取分类排队等方

法。

明确职责，落实责任制。根据工作计划，由政府召开会议，进行部署，按照企业属地管理原则抓落实。要发扬求真务实的工作作风，一级抓一级，层层抓落实，确保劳动合同签订工作落实到实处。

科学地做好劳动合同签订情况统计。劳动合同签订统计必须要数据真实，按照录用备案数进行统计，及时正确地反映劳动合同签订情况。

对拒不签订劳动合同的企业依法进行处罚。运用劳动监察的职能对各类企业签订劳动合同情况进行专项检查，对未签订劳动合同的企业按《劳动法》和各省的有关规定进行处罚，促进企业自觉签订劳动合同。对劳动合同制度运行中的关键环节和难点问题，劳动监察部门应主动出击，及时检查，通过劳动年检、日常巡视和专项整治活动，及时发现制止和纠正违法违规行为，确保劳动合同制度实施工作进行顺利。

劳动合同的条款有哪些

《劳动法》第十九条规定了劳动合同的法定形式是书面形式，其必备条款有7项：

1、劳动合同期限。

法律规定合同期限分为三种：有固定期限，如1年期限、3年期限等等均属这一种；无固定期限，合同期限没有具体时间约定，只约定终止合同的条件，无特殊情况，这种期限的合同应存续到劳动者到达退休年龄；以完成一定的工作为期限，例如：劳务公司外派一员工去另外一公司工作，两个公司签订了劳务合同，劳务公司与外派员工签订的劳动合同期限是以劳务合同的解除或终止而终止，这种合同期限就属于以完成一定工作为期限的种类。用人单位与劳动者在协商选择合同

期限时，应根据双方的实际情况和需要来约定。

## 2、工作内容。

在这一必备条款中，双方可以约定工作数量、质量，劳动者的工作岗位等内容。在约定工作岗位时可以约定较宽泛的岗位概念，也可以另外签一个短期的岗位协议作为劳动合同的附件，还可以约定在何种条件下可以变更岗位条款等等。掌握这种订立劳动合同的技巧，可以避免工作岗位约定过死，因变更岗位条款协商不一致而发生的争议。

## 3、劳动保护和劳动条件。

在这方面可以约定工作时间和休息休假的规定，各项劳动安全与卫生的措施，对女工和未成年工的劳动保护措施与制度，以及用人单位为不同岗位劳动者提供的劳动、工作的必要条件等等。

## 4、劳动报酬。

此必备条款可以约定劳动者的标准工资、加班加点工资、奖金、津贴、补贴的数额及支付时间、支付方式等等。

## 5、劳动纪律。

此条款应当将用人单位制定的规章制度约定进来，可采取将内部规章制度印制成册，作为合同附件的形式加以简要约定。

## 6、劳动合同终止的条件。

这一必备条款一般是在无固定期限的劳动合同中约定，因这类合同没有终止的时限。但其他期限种类的合同也可以约定。须注意的是，双方当事人不得将法律规定的可以解除合同的条件约定为终止合同的条件，以避免出现用人单位应当在解

除合同时支付经济补偿金而改为终止合同不予支付经济补偿金的情况。

## 7、违反劳动合同的责任。

一般约定两种违约责任形式，第一种是一方违约赔偿给对方造成经济损失，即赔偿损失的方式；二是约定违约金的计算方法，采用违约金方式应当注意根据职工一方承受能力来约定具体金额，避免出现显失公平的情形。违约，不是指一般性的违约，而是指严重违约，致使劳动合同无法继续履行，如职工违约离职，单位违法解除劳动合同等。

### (二)约定条款

按照法律规定，用人单位与劳动者订立的劳动合同除上述7项必须具备的条款内容外，还可以协商约定其他的内容，一般简称为协商条款或约定条款，其实称为随机条款似乎更准确，因为必备条款的内容也是需要双方当事人协商、约定的。

这类约定条款的内容，是当国家法律规定不明确，或者国家尚无法律规定的情况下，用人单位与劳动者根据双方的实际情况协商约定的一些随机性的条款。劳动行政部门印制的劳动合同样本，一般都将必备条款写得很具体，同时留出一定的空白地由双方随机约定一些内容。例如：可以约定试用期、保守用人单位商业秘密的事项、用人单位内部的一些福利待遇、房屋分配或购置等等内容。

### 员工劳动合同最新

甲方(用人单位)名称： \_\_\_\_\_

法定代表人： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

经济类型：\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_

乙方(职工)姓名：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

现住址：\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》和国家及省的有关规定，甲乙双方按照平等自愿、协商一致的原则订立本。

## 一、合同期限

### (一) 合同期限

双方同意按以下第\_\_\_\_\_种方式确定本合同期限：

1、有固定期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

2、无固定期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至本合同约定的终止条件出现时止(不得将法定解除条件约定  
为终止条件)

3、以完成一定的工作为期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_工作任务完成时止。

### (二) 试用期限

双方同意按以下第\_\_\_\_\_种方式确定试用期期限(试用期  
包括在合同期内)

1、无试用期。

2、试用期从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

(试用期最长不超过六个月。其中合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；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；合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日。)

二、

(一)乙方的工作岗位(工作地点、部门、工种或职务)  
为\_\_\_\_\_

(二)乙方的工作任务或职责是\_\_\_\_\_

(三)甲方因生产经营需要调整乙方的工作岗位，按变更本合同办理，双方签章确认的协议或书作为本合同的附件。

(四)如甲方派乙方到外单位工作，应签订补充协议。

三、工作

(一)甲乙双方同意按以下第\_\_\_\_\_种方式确定乙方的工作时间：

1、标准工时制，即每日工作\_\_\_\_\_小时，每周工作\_\_\_\_\_天，每周至少休息一天。

2、不定时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，关爱留守儿童实践，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行以\_\_\_\_\_为周期，总工

时\_\_\_\_\_小时的综合计算工时工作制。

(二)甲方因生产(工作)需要,经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除《劳动法》第四十二条规定的情形外,一般每日不得超过一小时,因特殊原因最长每日不得超过三小时,每月不得超过三十六小时。

#### 四、工资待遇

(一)乙方正常工作时间的工资按下列第(\_\_\_\_\_)种形式执行,不得低于当地最低工资标准。

1、乙方试用期工资\_\_\_\_\_元/月;试用期满工资\_\_\_\_\_元/月(\_\_\_\_\_元/日)

2、其他形式。

(二)工资必须以法定货币支付,不得以实物及有价替代货币支付。

(三)甲方根据企业的经营状况和依法制定的工资分配办法调整乙方工资,乙方在六十日内未提出异议的视为同意。

(四)甲方每月\_\_\_\_\_日发放工资。如遇或休息日,则提前到最近的工作日支付。

(五)甲方依法安排乙方延长工作时间的,应按《劳动法》第四十四条的规定支付延长工作时间的工资报酬。

#### 五、劳动保护和劳动条件

(一)甲方按国家和省有关劳动保护规定提供符合国家劳动卫生标准的劳动作业场所,切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害,甲方应按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

(二)甲方根据乙方从事的工作岗位，按国家有关规定，大学生，发给乙方必要的劳动保护用品，并按劳动保护规定每(\_\_\_\_\_年/\_\_\_\_\_季/\_\_\_\_\_月)免费安排乙方进行体检。

(三)乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业，对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，有权要求改正并向有关部门检举、控告。

## 六、社会保险和福利待遇

(一)合同期内，甲方应依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续，社会保险费按规定的比例，由甲乙双方负责。

(二)乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

(三)乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按《工伤保险条例》的规定办理。

(四)甲方按规定给予乙方享受节日假、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假等带薪假期，并按本合同约定的工资标准支付工资。

## 七、劳动纪律

(一)甲方根据国家和省的有关法律、法规通过民主程序制定的各项，应向乙方公示；乙方应自觉遵守国家和省规定的有关劳动纪律、法规和企业依法制定的各项规章制度，严格遵守安全操作规程，服从管理，按时完成工作任务。

(二)甲方有权对乙方履行的情况进行检查、督促、考核和奖

惩。

(三)如乙方掌握甲方的商业秘密，乙方有义务为甲方保守商业秘密，并作如下约定：

---

## 八、本合同的变更

(一)任何一方要求变更本合同的有关内容，都应以书面形式通知对方。

(二)甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理变更本合同的手续。

## 九、本合同的解除

(一)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。由甲方解除本合同的，应按规定支付经济补偿金。

(二)属下列情形之一的，甲方可以单方解除本合同：

- 1、试用期内乙方不符合录用条件的；
- 2、乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、乙方被依法追究刑事责任的；
- 5、甲方歇业、停业、濒临破产处于法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难的；
- 7、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

9、本合同约定的解除条件出现的。

甲方按照第5、6、7、8、9项规定解除本合同的，需提前三十日书面通知乙方，并按规定向乙方支付经济补偿金，3月，其中按第6项解除本合同并符合有关规定的还需支付乙方医疗补助费。

(三)乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。但属下列情形之一的，乙方可以随时解除本合同：

1、在试用期内的；

2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

3、甲方不按本合同规定支付劳动报酬，克扣或无故拖欠工资的；

4、经国家有关部门确认，甲方劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的。

(四)有下列情形之一的，甲方不得解除本合同：

1、乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

4、法律、法规规定的其他情形。

(五)解除本合同后，甲乙双方在七日内办理解除劳动合同有关手续。

十、本合同的终止

本合同期满或甲乙双方约定的本合同终止条件出现，本合同

即行终止。

本合同期满前一个月，甲方应向乙方提出终止或续订劳动合同的书面意向，并及时办理有关手续。

## 十一、违约情形及责任

(一) 甲方的违约情形及违约责任：

\_\_\_\_\_

(二) 乙方的违约情形及违约责任：

\_\_\_\_\_

## 十二、调解及仲裁

双方履行本合同如发生争议，可先协商解决；不愿协商或协商不成的，可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解无效，可在争论发生之日起六十日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁决不服的，可在十一日内向人院提起诉讼。

## 十三、其他

(一) 本合同未尽事宜，按国家和地方有关规定办理。在合同期内，如本合同条款与国家、省有关劳动管理定相抵触的，按新规定执行。

(二) 下列文件规定为本合同附件，与本合同具有同等效力：

1□\_\_\_\_\_

2□\_\_\_\_\_

3□\_\_\_\_\_

(三) 双方约定(内容不得违反法律及相关规定, 可另加双方签名或盖章的附页)

\_\_\_\_\_

甲方: (盖章)\_\_\_\_\_乙方: (签名或盖章)\_\_\_\_\_

法定代表人: \_\_\_\_\_

(或委托代理人)

鉴证机构(盖章)\_\_\_\_\_

鉴证人: \_\_\_\_\_

鉴证日期: \_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日