

# 2023年农民工劳动合同管理制度(大全5篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 农民工劳动合同管理制度篇一

的主要意义：

实行的意义主要有四点

一、实行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。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，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，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怀与创造性。

### 四、实行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。

## 农民工劳动合同管理制度篇二

第一条 为规范公司劳动合同管理，促进依法履行劳动合同，保护公司与员工双方的合法权益，根据《劳动法》、《劳动

合同法》等有关法律、法规，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 公司与员工建立劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同适用本制度。

第三条 公司办公室负责用人单位（部门）劳动政策法规的学习及贯彻落实情况的指导、监督、管理工作，检查督促各单位（部门）依法建立劳动合同管理规定及配套措施，自觉遵守和执行各项劳动政策法规。

第四条 劳动合同的订立、续签、变更、解除、终止应严格按照法律法规规定和相关程序办理。工会应当帮助、指导员工与用人单位（部门）依法订立和履行劳动合同，维护员工合法权益。

## 第二章 劳动合同的订立

第五条 用人单位（部门）应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，自用工之日起，配合公司办公室依法与员工以书面形式签订劳动合同。劳动合同应采用我市社保部门提供的格式样本。

第六条 用人单位（部门）招用员工时要有具体的书面录用条件及客观的考核标准，并告知应聘者。

第七条 用人单位招用员工时，应当如实告知工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及应聘者要求了解的其他情况。用人单位（部门）还应查验其终止、解除劳动合同证明，以及其他能证明该应聘者与任何用人单位不存在劳动关系的证明；应了解应聘者与劳动合同直接相关的工作经历、劳动关系现状、社会保险缴纳情况、户籍、住址、档案状况、家庭婚姻状况、学历、健康状况、职业技能水平等信息。

第八条 劳动合同应由员工本人签署，签字后并在签字处加印右手食指指印；公司办公室应验证员工签名与身份证相一致。劳动合同加盖公司及法定代表人印章。

《劳动合同书》一式二份，由公司及其员工本人各保存一份。

第九条 退休返聘人员不签订劳动合同，但应就其返聘期间有关报酬、福利待遇签订返聘协议。

第十条 凡用人单位（部门）违反劳动合同签订规定，擅自动工，造成事实上的劳动关系及发生赔偿等连带问题的，应当追究相关责任人的责任，并视情节轻重与后果给予责任人处罚。

### 第三章 劳动合同的期限

第十一条 用人单位（部门）应在遵守国家劳动政策法规的前提下，根据各自生产经营特点和需要按下述原则与员工协商确定劳动合同期限，保证管理、业务骨干队伍的相对稳定。

（一）引进的高、中级管理人才、专业技术等人才，可协商签订较长期限或无固定期限劳动合同，可不约定试用期。

（二）主要生产、工作岗位上的劳动者，可协商签订较长期限或订立无固定期限的劳动合同。一般生产、工作岗位上的员工，应订立有固定期限的劳动合同，但符合《劳动法》、《劳动合同法》签订无固定期限劳动合同规定的，劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，应当签订无固定期限劳动合同。

（三）新聘用人员，初次签订劳动合同一般可签2~3年劳动合同期。合同期满，对经考评符合工作需要的人员，经与本人协商一致，可续订较长期限的劳动合同。

第十二条 劳动合同书中劳动合同期限不得空值，应填写起止年、月、日，或注明无固定期限劳动合同，或注明完成某工作为期限劳动合同。

#### 第四章 劳动合同内容

第十三条 劳动合同书具体内容以我市社保部门提供的格式样本为准，应主要包括：（1）合同期限；（2）工作内容；（3）劳动保护和劳动条件；（4）劳动报酬；（5）劳动纪律；（6）劳动合同终止条件；（7）违反劳动合同的责任。

劳动合同书中所有需要填写约定内容，而双方没有约定或未填写内同的空白处，应用斜线予以封闭，不得留有空白处。岗位聘任书中约定的聘任期限不得长于劳动合同期限。

劳动合同附件。劳动合同附件应按文件名称据实填写。

用人单位（部门）要求员工阅读学习上述规定，并在合同中注明“附件中所列制度规定乙方已知悉并认可”。

第十五条 用人单位应根据本单位（部门）实际情况制订补充协议，补充协议应为劳动合同附件。补充协议应包括以下内容：

（一）培训服务协议。对公司支付专项培训经费对员工进行专业技术培训的，应在培训前与其签订不少于二年的服务期培训服务协议。培训协议应明确培训目标、内容、形式、期限、双方的权利和义务以及违约责任。培训服务协议应明确培训费包括的具体项目和违约赔偿计算办法。服务期协议约定的违约金最高不超过用人单位支付的培训费用。

（二）保密协议。对掌握经营、管理、技术等保密信息的员工，在其从事该工作第一个工作日前，应与其协商签订保密协议，约定相关保守用人单位经营生产、技术等秘密的内容。

（三）竞业禁止协议。对在经营、管理、技术重要岗位上工作的员工，应在其入职或工作岗位变动时约定离职竞业禁止内容和期限，签订竞业禁止协议。竞业禁止协议应约定竞业禁止补偿应在解除或终止劳动合同后按月支付，并约定“自甲方第一次支付乙方竞业禁止补偿金时此合同生效”。

（四）其他需要签订补充协议的情形。

## 第五章 劳动合同的履行和变更

### 第十六条

第十七条 因工作（生产）需要，员工职务或岗位或工种等发生变动，用人单位（部门）应与员工协商变更劳动合同。用人单位（部门）提出变更劳动合同或员工提出变更劳动合同时，均采用书面形式提出申请，并应明确变更劳动合同的提出方。用人单位（部门）应与员工协商一致后方可变更劳动合同，变更劳动合同相关内容后的劳动合同文本由公司和员工各持一份。员工变更劳动合同申请签名应手签并加盖本人右手食指指印，打印的姓名无效。

第十八条 劳动合同期限届满，用人单位（部门）同意与员工续订劳动合同的，应提前30日告知本人，征求意见，劳动合同期限届满时，员工未做出答复的按续签劳动合同办理，并办理续订手续；员工符合签订无固定期限劳动合同规定的条件，而主动提出签订固定期限劳动合同申请的，应由员工出具书面申请，签名并加盖本人食指指印后予以长期保存。

第十九条 职工在试用期间提出而又必须给予休假的，用人单位（部门）应当向员工发放试用期中止通知书，保证用人单位（部门）对员工试用期限考察的有效性。

## 第六章 劳动合同的终止和解除

第二十条 劳动合同期满，劳动合同即行终止，终止时间按劳动合同期限最后一日的24时为准。第一次签订劳动合同到期时，用人单位应对职工在劳动合同期间工作绩效进行认真考评，应根据考评成绩慎重研究是否续签劳动合同。

## 农民工劳动合同管理制度篇三

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险金联系在一起，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。

## 农民工劳动合同管理制度篇四

### (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，是一种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，劳动合同才具有法律效力，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？

## 农民工劳动合同管理制度篇五

1. 为保护员工和公司的合法权益，根据有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，特制定本细则。

2. 本细则适用于公司全部劳动合同。

### 第二条劳动合同的管理

1. 各部门劳动合同的日常管理由\_\_\_\_\_部门统一负责。

2. \_\_\_\_\_部门要加强劳动合同管理，设立劳动合同管理台帐，建立健全劳动合同管理制度。

### 第三条劳动合同的订立

1. 公司\_\_\_\_\_代表公司与员工签订劳动合同，\_\_\_\_\_也可委托所属部门负责人与员工签订劳动合同，但受委托人必须有委托人的授权委托书，劳动合同要加盖被委托人的印章。

2. 订立劳动合同必须遵守平等自愿，协商一致，不违反法律、法规的原则。

3. 劳动合同以书面形式订立。

4. 劳动合同订立后，由\_\_\_\_\_到劳动管理部门办理鉴证。

5. 集体合同由工会代表员工与公司根据法律、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的基础上签订。依法签订的集体合同对公司和公司全体员工具有约束力。员工个人与公司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。集体合同草案应提交职工代表大会或者全体员工讨论通过。

#### 第四条 劳动合同的内容

1. 合同期限。
2. 工作内容。
3. 劳动报酬。
4. 工作时间和休息休假。
5. 社会保险和福利待遇。
6. 劳动保护和劳动条件。
7. 劳动纪律。
8. 合同的变更、终止、续订、解除。
9. 违反合同的责任。
10. 双方约定的其它事项。
11. 劳动争议处理等内容。

#### 第五条 劳动合同期限

劳动合同期限分为无固定期限合同、有固定期限合同、以完成一

定工作为期限合同。

1. 员工符合下列条件之一的，可签订无固定期限劳动合同。经双方协商一致，也可签订有固定期限劳动合同。

(1) 员工与本公司建立劳动合同关系连续工作满十年以上的；

(2) 男性四十五周岁以上，女性四十周岁以上且连续工龄满十五年以上的；

(3) 复员、转业军人初次到本公司工作的；

(4) 法律、法规规定的其它情形。

2. 有固定期限合同期限为\_\_\_\_年至\_\_\_\_年，适合于不符合订立无固定期限合同的员工。

3. 特殊情况下，公司可以以完成一定工作为期限与员工订立劳动合同。

## 第六条 试用期

1. 新聘用员工实行试用期，试用期包括在劳动合同期限内，试用期间不享受正式员工待遇。

2. 试用期最多不能超过六个月。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。

## 第七条 工资福利

员工的工资福利待遇按公司工资分配制度执行，最低工资标准不低于全市最低工资标准，同时按照国家有关规定缴纳社会保险费用，并享受有关保险福利待遇。



## 第八条医疗期

员工因患病或非因工负伤，经鉴定需要停止工作休息治疗的，执行医疗期制度，医疗期的起始时间从签订劳动合同后病休之日起计算。

## 第九条争议解决

在履行劳动合同过程中发生劳动争议，可向公司“劳动争议调解委员会”申请调解，经调解无效的，当事人双方在发生争议之日起六十日内可向公司所在区劳动仲裁机构申请仲裁，也可直接申请仲裁，对仲裁不服的，可自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

公司“劳动争议调解委员会”在公司工会。

## 第十条劳动合同的变更

订立劳动合同时所依据的客观情况或所依据之法律、法规发生了变化，经双方协商一致，可变更劳动合同的部分条款，变更的条款超过百分之\_\_\_\_\_时，合同须重新订立。

## 第十一条劳动合同的续订

劳动合同期限届满，经双方协商一致可以续订劳动合同，并按规定办理续订手续。

## 第十二条劳动合同的解除

1. 经双方协商一致，劳动合同可以解除。
2. 劳动者有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同：
  - (1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反劳动纪律或公司规章制度的；

(3) 严重失职、营私舞弊和泄露公司商业秘密，给公司利益造成重大损害的；

(4) 被劳动教养或被依法追究刑事责任的。

3. 劳动者有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同，但应提前一个月以书面形式通知劳动者：

(3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生了重大变化，致使劳动合同无法履行，经双方协商，不能就变更劳动合同达成协议的。

4. 公司濒临破产进入法定整顿期、因防治工业污染源搬迁或生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应提前30日向工会或全体员工说明情况，听取工会或员工的意见，向市、区劳动管理部门报告后，可与被裁减员工解除劳动合同。如在六个月内录用人员，应优先录用被裁减人员。

5. 劳动者有下列情形之一的，公司不得解除劳动合同：

(1) 患职业病或因工负伤，经所在区劳动鉴定委员会确认丧失或大部分丧失劳动能力的；

(2) 患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(3) 女员工在符合国家计划生育规定的孕期、产期、哺乳期内的；

(4) 法律、行政法规规定的其它情形。

6. 劳动者有下列情形之一的，公司有权不解除劳动合同，不予办理解除劳动合同手续：

(1) 劳动者给公司造成经济损失尚未处理完毕或未按劳动合同约定承担违约责任的；

(2) 劳动者违反提前30日或约定的提前通知期要求，与公司解除劳动合同的。

7. 遇有下列情形之一，劳动者可随时通知公司解除劳动合同：

(1) 在试用期内；

(2) 公司以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段、强迫劳动的；

(3) 公司违反国家和本市有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，危害员工身体健康的；

(4) 公司未按合同规定支付劳动报酬的。

### 第十三条 劳动合同的终止

符合下列情形之一的劳动合同即行终止：

1. 劳动合同期限届满，当事人双方不再续订的；

2. 公司被依法宣告破产、解散、撤消的；

3. 员工死亡或被人民法院宣告失踪、死亡的；

4. 员工到达法定退休条件的；

5. 员工与公司约定的终止劳动合同的条件出现。

### 第十四条 经济补偿金

1. 经双方协商一致，由公司提出解除劳动合同的，应由公司

根据员工在本公司工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不得超过十二个月。工作时间不满一年的，按一年的标准发给一个月的经济补偿金。

2. 劳动合同期满终止时，公司不同意续订的，应根据员工在本公司工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的生活补助费，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的，按一年计算。员工不同意续订的，公司不支付生活补助费。

3. 员工患病或非因工负伤不能从事原岗位工作，也不能从事公司另行安排的工作而解除劳动合同的，公司应按其在本公司工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。同时，还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的\_\_\_\_%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的\_\_\_\_%。

4. 员工不能胜任工作，经培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作，由公司解除劳动合同的，公司应按其在本公司工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

5. 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，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议，由公司解除劳动合同的，按员工在本公司工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

6. 公司濒临破产，进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难必须裁减人员的，公司按被裁减人员在本公司工作年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月的经济补偿金，最多不超过十二个月。

7. 本细则中经济补偿金的工资计算标准是指公司正常生产情

况下，员工解除合同前十二个月的平均工资，低于公司月平均工资标准，按公司月平均工资的标准支付。

## 第十五条 法律责任

1. 劳动合同双方，如一方违反本实施细则解除劳动合同，应向另一方承担赔偿责任。

2. 公司无正当理由解除劳动合同，对员工造成损害，影响员工生活和医疗待遇的，除补足两项待遇外，还应支付员工赔偿金，数额为补足部分的\_\_\_\_\_至\_\_\_\_\_倍。

3. 员工个人违反本实施细则，无正当理由解除劳动合同，对公司造成经济损失的，应当赔偿下列费用：

(1) 公司为录用员工直接支付的费用；

(2) 公司为员工支付的培训费用；

(3) 员工给公司的生产、经营和工作造成的直接损失。

4. 员工违反劳动合同中的保密事项，对公司造成经济损失，应支付经济损失赔偿金，赔偿金按实际损失金额的\_\_\_\_\_％至\_\_\_\_\_％计算。

## 第十六条 附则

本细则自\_\_\_\_\_批准之日起生效，由\_\_\_\_\_享有最终解释权。