

# 最新规范劳动合同管理行为的目的(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。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 规范劳动合同管理行为的目的篇一

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

文档为doc格式

## 规范劳动合同管理行为的目的篇二

(劳部发〔〕354号)

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；

一九九六年十月三十一日

## 规范劳动合同管理行为的目的篇三

各年段，各班级：

为了加强校园管理，创造一个良好的学习和休息环境，学校决定对中午时段的管理采取以下措施：

1、中午实行静校制度，时间为12：30～13：40，静校时间任何学生不得出入校门，留校学生一律集中管理。中午开校门的时间为13：45。

2、中午留校的同学统一集中在学校本班教室内学习或者休息，不得到教室以外的场地逗留、玩耍；不得在教学区大声喧哗、干扰其他同学的学习；更不能随意离校。

3、各年段要安排值班教师巡查和年段志愿者学生督查，并做好反馈及时总结。

4、寄宿生中午一律回宿舍休息，12：30关闭宿舍大门，13：40开门，不得提前到教室。违者按寄宿生管理有关规定处理。

5、如若发现违规者，一律取消中午留校资格，并通知家长带回监管。

## 规范劳动合同管理行为的目的篇四

关于实行劳动合同制度若干问题的通知

(劳部发〔〕354号)

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. “停职留薪”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. 在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. 已办理厂内离岗休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，其离岗休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，用人单位应当与其签订书面协议，明确聘用期的工作内容、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后的工作年限应当连续计算为本单位工作时间。

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。

劳动部

一九九六年十月三十一日

## 规范劳动合同管理行为的目的篇五

各县（市、区）人民政府，经济开发区管委会，市政府有关部门：

为进一步落实地方政府对辖区环境质量负责的'法律责任，切实解决好危害群众健康的突出环境问题，改善环境质量，保障环境安全，依据监察部、原环保总局《环境保护违法违纪行为处分暂行规定》的规定，制定《市突出环境问题约谈制度》。现将有关事项通知如下：

### 一、约谈的对象

存在以下突出环境问题的相关县（市、区）人民政府主要负责同志、分管负责同志及环保局长：

（一）辖区内连续发生重大环境污染事故；

（二）辖区内环境质量严重超标且长期没有改善；

- （三）辖区内土、小企业泛滥且长期得不到解决；
- （四）连续发生群体性越级环境信访并造成严重不良社会影响；
- （五）存在其他突出环境问题且久拖不决。

## 二、约谈的主要内容

- （一）向被约谈对象通报该县（市、区）存在的突出环境问题和有关问责规定；
- （二）听取被约谈对象工作汇报；
- （三）向被约谈对象提出整改的目标要求和期限；
- （四）其他需要约谈的内容。

## 三、约谈的程序

- （一）市环保局会同市监察局负责对存在突出环境问题的县（市、区）分管负责同志和环保局长进行约谈，提出约谈申请，确定约谈方案，报分管市长同意后，2天内完成约谈任务。需要市政府约谈的，由市环保局提出约谈申请，确定约谈方案，报分管市长同意后，由分管市长对存在突出环境问题的县（市、区）主要负责同志进行约谈，3天内完成约谈任务。
- （二）市环保局会同市监察局向被约谈对象下发约谈通知。

## 四、约谈的记录

约谈时，应对约谈内容制作约谈记录并存档。约谈记录应载明约谈时间、地点、事由、参加人员，内容等，并经约谈人和被约谈人确认后签字。

## 五、问责

约谈后，被约谈县（市、区）要及时将环境问题整改到位，并上报书面反馈情况。限期整改完毕后，由市环保局会同市监察局组织验收，对验收不合格的，市政府将视情况对相关人员进行问责。