

2023年企业在劳动法和劳动合同中的规定有哪些 国营企业实行劳动合同制暂行规定(通用5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

企业在劳动法和劳动合同中的规定有哪些篇一

第一章总则

第一条为深化事业单位人事制度改革，建立适应社会主义市场经济需要和事业单位自身特点的人事管理制度，保障事业单位和职工的合法权益，根据国家有关法律、法规，制定本办法。

第二条事业单位聘用合同制是指事业单位与职工通过签订聘用合同，确定单位与个人的聘用关系，明确双方责任、权利、义务的一种人事管理制度。

第三条事业单位聘用职工应贯彻公开、平等、竞争和择优的原则。

第四条禁止事业单位非经国家规定和未履行审批手续聘用未满十六周岁的未成年人。

第五条本办法适用于本市国有事业单位（以下统称聘用单位）和与之建立聘用关系的人员（包括聘用单位原有的全部职工及新进职工）。

集体所有制事业单位可参照本办法执行。

依法行使行政职能，依照国家公务员制度管理的事业单位，不适用本办法。

第六条北京市人事局是实施本办法的行政主管部门。

第二章聘用合同的订立

第七条签订聘用合同必须遵守国家有关法律、法规，坚持“平等自愿、协商一致”的原则。

第八条聘用程序

- (一) 公布聘用岗位、应聘条件、聘期和聘用方法；
- (二) 采取个人申请、民主推荐、公开招聘等形式产生拟聘人选；
- (三) 按人事管理权限审批，确定聘用人选；
- (四) 签订聘用合同，办理聘用手续；
- (五) 公布聘用结果。

第九条聘用单位聘用管理人员，应实行任职回避。不得聘用单位主要领导的配偶、父母、子女、兄弟姐妹担任本单位行政副职和人事、劳资、财务、审计、监察等岗位的职务。

第十条聘用合同由聘用单位的法定代表人或法定代表人书面委托代理人与受聘人从确立聘用关系之日起签订。聘用合同采取书面的形式，一式三份，当事人双方各执一份，一份存入个人档案。

第十一条聘用合同应具备以下条款：

- (一) 聘用合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和工作条件；
- (四) 工作报酬；
- (五) 保险福利待遇；
- (六) 工作纪律；
- (七) 聘用合同终止的条件；
- (八) 违反聘用合同的责任。

聘用合同除上述规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第十二条聘用单位与受聘人员订立聘用合同时，不得收取任何形式的抵押金。

第十三条聘用合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成特定工作的时间为期限。

聘用合同期限由当事人双方协商确定。有下列情形之一的，当事人双方同意订立或续延聘用合同，受聘人提出订立无固定期限的聘用合同，聘用单位应当与其订立无固定期限的聘用合同。

- (一) 受聘人连续工龄满十年以上且距法定退休年龄十年以内的；
- (二) 国家和本市有明确规定的，从其规定。

第十四条聘用单位聘用新职工，可以规定试用期，试用期最长不得超过六个月。

聘用单位接收安置军转干部、大中专毕业生按国家有关规定执行。

第十五条下列聘用合同无效：

- （一）违反法律、法规的聘用合同；
- （二）采取欺诈、胁迫等手段订立的聘用合同；
- （三）违反国家利益和公共利益的聘用合同。

聘用合同的无效，由政府人事部门确认。确认聘用合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

第十六条限制民事行为能力人（如：间歇性精神病患者），经有关部门鉴定，可以缓签聘用合同。

第十七条原固定制职工不愿与聘用单位签订聘用合同，又不属于缓签的，聘用单位应给其不少于三个月的自行择业期，自行择业期内的待遇不得低于本人基本工资。自行择业期内重新就业的职工，聘用单位应办理有关人事关系转移手续。自行择业期满后仍未就业的职工，本人可以提出辞职或由聘用单位按照本市失业保险规定办理有关的失业手续。

第十八条事业单位主要领导人员的任用，按照人事管理权限，由主管部门确定。

第三章聘用合同的变更、终止和解除

第十九条聘用合同依法签订后，即具有法律约束力，合同双方必须履行合同规定的义务，任何一方不得擅自变更合同。事业法人变更后，原合同仍有效，由新事业法人继续履行。

确需变更时，双方应协商一致，并按原签订程序变更合同。
双方未达成一致意见的，原合同继续有效。

聘用合同期满后，经双方同意，可续订聘用合同。

第二十条聘用合同期满或者双方约定的合同终止条件出现，聘用合同即行终止。

聘用单位被撤销，聘用合同自行终止。

第二十一条经聘用合同当事人协商一致，聘用合同可以解除。

第二十二条有下列情况之一的，聘用单位可以解除聘用合同：

- （一）受聘人在试用期内被发现不符合聘用条件的；
- （二）受聘人在聘期内不履行合同或严重违反聘用单位规章制度的；
- （三）受聘人失职、渎职或违法乱纪的；
- （四）连续两年考核不合格的；
- （五）旷工或者无正当理由逾期不归连续超过十五天，或者一年内累计超过三十天的；
- （六）国家法律、法规另有规定的。

第二十三条在聘期内被开除、劳动教养以及被判刑的，聘用合同自行解除。缓刑期间原聘用合同保留，适当安排工作，缓刑期满后视情况确定聘用合同是否解除。

第二十四条有下列情况之一的，聘用单位可以解除聘用合同，但应提前30日以书面形式通知受聘人员。

(二) 受聘人不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任的；

(三) 聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经当事人协商不能就变更聘用合同达成协议或不服从另行安排工作的。

上述情况解除合同的，聘用单位要为受聘人员提供不少于三个月的自行择业期，自行择业期内的待遇不得低于本人基本工资。自行择业期满后仍未就业的，由聘用单位按照本市失业保险规定办理有关的失业手续。

第二十五条属于下列情形之一的，聘用单位不得依据本办法第二十四条终止或者解除聘用合同。

(一) 受聘人距法定退休年龄十年以内的；

(二) 受聘人患重病或者负伤未愈的；

(三) 受聘人因公（工）负伤或者患职业病丧失或部分丧失工作能力的；

(四) 妇女在孕期、产期和哺乳期内的；

(五) 国家法律、法规另有规定的。

第二十六条受聘人员解除聘用合同，应提前30天以书面形式通知聘用单位。

第二十七条有下列情形之一的，受聘人可随时解除聘用合同。

(一) 在试用期内的（国家规定或双方约定服务期限的除外）；

(二) 聘用单位未履行聘用合同的；

（三）经过必要程序，被招考、选调到国家机关工作或应征入伍的。

第二十八条聘用单位与受聘人员终止、解除聘用合同后，应按照本市失业保险规定为终止、解除聘用合同的人员办理有关的失业手续。

第四章违反和解除聘用合同的经济补偿

第二十九条属于下列情形之一的要承担违约责任。

（一）任何一方违反聘用合同规定的；

（二）聘用合同未到期，又不符合解除合同条件，由单方解除合同的；

（三）由于聘用单位原因订立的无效或部分无效聘用合同的。

违约金的数额由双方当事人在聘用合同中自行约定，合同未约定，但造成可计算经济损失的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任。

第三十条聘用单位出资培训的受聘人员，聘用合同当事人双方应当根据实际情况约定培训后的服务期及违约责任。没有约定的，受聘人员培训后，必须在聘用单位服务五年，服务期未届满的，受聘人解除合同，应按每年递减20%的培训费和培训期间的基本工资向聘用单位支付培训违约金。

试用期间，受聘人员解除聘用合同，由单位出资培训的受聘人员应承担培训违约金；聘用单位解除合同，受聘人员不承担培训违约金。

第三十一条属下列情况之一解除聘用合同的，聘用单位应根据受聘人员在本单位工作的年限，发给一定的经济补偿金。

（一）经聘用合同双方当事人协商一致，由聘用单位解除聘用合同的；

（四）聘用单位被撤销的，聘用单位不能继续履行聘用合同的；

（五）因聘用单位未履行聘用合同，受聘人解除聘用合同的。

聘用单位承担的经济补偿金的发放标准为：受聘人员在本单位工作时间每满一年，发给相当于本人一个月基本工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的，按一年的标准发给经济补偿。

经济补偿金的月基本工资计算基数为受聘人员解除聘用合同前十二个月的本人月平均基本工资。

第五章聘后管理

第三十二条聘用单位要按照聘用合同加强对受聘人员的聘后管理和考核工作，并把考核结果作为续聘、解聘以及职务升降、工资待遇和奖惩的依据。

第三十三条聘用合同双方当事人因履行聘用合同发生的争议，应协商解决；协商无效的，当事人可向上级行政主管部门申请调解和处理。

第六章组织监督

第三十四条市和区、县人事局是事业单位实行聘用合同制工作的管理部门，对全市和各区、县事业单位聘用合同制工作负有指导、协调、监督的职责，有权对违反国家有关人事政策、法规的行为予以纠正，并对有关责任者提出处理意见，按管理权限进行处理。

第三十五条各行政主管部门负责组织指导、监督检查本系统事业单位对本办法的的实施工作。根据本办法结合本系统的实际，制定实施细则，并报市人事局备案。

第三十六条事业单位聘用合同文本，由市人事局统一印制。

第七章附则

第三十七条本办法由北京市人事局负责解释。

第三十八条本办法自颁布之日起施行。

企业在劳动法和劳动合同中的规定有哪些篇二

所有制性质： _____

地址： _____

法定代表人(委托代理人)： _____

乙方(劳动者)姓名： _____

性别： _____

出生年月： _____

文化程度： _____

户籍所在地： _____

身份证号： _____

劳动手册编号： _____

外来人员就业证编号： _____

现住址：_____

甲乙双方在平等自愿，协商一致的基础上，根据国家和省有关法律、法规，签订本合同，共同遵守执行。

一、合同期限

本合同为_____劳动合同。合同期从_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止，共_____年(月)。

二、工作内容

甲方根据本企业生产、工作的需要，安排乙方从事_____工作。

乙方同意按甲方生产(工作)需要，在_____岗位，从事_____工种。

三、劳动保护和劳动条件

1、甲方应按照国家有关安全生产、劳动保护、卫生健康等规定为乙方提供必要的生产(工作)条件和劳动保护设施，以及不低于国家规定应配给的劳动防护用品。

2、乙方有权拒绝甲方违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举、控告。

四、工作时间和劳动报酬

1、甲方实行每日不超过8小时，平均每周小时工时制，按国务院关于职工工作时间有关规定执行。

甲方因生产(工作)需要，经与工会和乙方协商可延长工作时间，一般每日不超过1小时，特殊情况，每日不超过3小时，

每月不得超过36小时。

2、合同期间，甲方应按国家和企业的规定发给乙方工资、奖金、津贴、补贴，甲方支付乙方工资不得低于山西省人民政府规定的最低工资标准。

3、甲方安排乙方加班加点，休息日法定休假日安排工作的，应按国家规定安排乙方安排同等时间的调休或支付相应工资报酬。

五、劳动纪律

1、甲方应根据国家有关规定制定各项规章制度。

2、乙方应增强主人翁意识，严格遵守国家各项法律、法规，遵守甲方各项规章制度，服从甲方领导、管理和指挥，积极做好工作，完成劳动任务。

六、社会保险和福利待遇

1、甲方按国家和省规定向社会劳动保险机构为乙方缴纳劳动保险费。乙方按国家和省规定向社会劳动保险机构缴纳劳动保险费。

2、乙方在合同期间的各种公休假、探亲假、婚丧假、女工产假等福利待遇，按国家及省有关规定执行。

3、乙方患职业病或因工负伤，患病或非因工负伤，因工或非因工死亡，女工孕期、产假和哺乳期间的待遇，按国家和省有关规定执行。

七、教育和培训

1、甲方应对乙方进行各种必要的政治、思想品德教育和职业技术及上岗前培训。

2、乙方应刻苦钻研业务，达到国家规定的职业技能标准或技术等级标准，持证上岗。

3、甲方出资培训乙方后，乙方须为甲方服务年，否则乙方应按有关规定支付甲方培训费。

八、合同的终止、变更、解除和续订

1、劳动合同期满或甲乙双方约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即终止执行。如双方同意续订，应提前一个月办理续订手续。逾期不办理的，则本合同视为自动续订，并应补办续订手续。

2、在下列情况下，甲乙双方可以变更合同相关内容。

(1)甲方生产经营情况发生变化，双方协商同意的；

(2)甲乙双方协商同意，且不损害国家、集体和他人利益的；

(3)本合同订立时所依据的法律、法规、规章、政策已经修改的；

(4)由于不可抗力致使合同无法完全履行的；

(5)法律、法规规定的其他情况。

3、有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同。

(1)乙方在试用期内被证明不符合录用条件的；

(2)乙方严重违反劳动纪律和甲方规章制度的；

(3)乙方严重失职，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。

4、有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，但应提前30日以书面形式通知乙方。

(2)甲方濒临破产，处于法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的；

(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)甲乙双方不能就变更劳动合同达成协议的。

5、有下列情形之一的，甲方不得解除劳动合同。

(2)乙方患病或负伤。在规定的医疗期内的；

(3)乙方在孕期、产期、哺乳期间的；

(4)其它符合法律、行政法规规定的。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

企业在劳动法和劳动合同中的规定有哪些篇三

为改革国营企业(以下简称企业)的劳动制度,增强企业活力,充分发挥劳动者的积极性和创造性,保障劳动者的合法权益,促进社会主义现代化建设,特制定本规定,这里给大家分享一些关于国营企业实行劳动合同制暂行规定,希望对大家有所帮助。

第一条 为改革国营企业(以下简称企业)的劳动制度,增强企业活力,充分发挥劳动者的积极性和创造性,保障劳动者的合法权益,促进社会主义现代化建设,根据国务院颁布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》和《山东省关于〈国营企业实行劳动合同制暂行规定〉的实施细则》,结合我市情况,制定本实施办法。

第二条 企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人,除国家另有特别规定者外,统一实行劳动合同制。用工形式,由企业根据生产、工作的特点和需要确定,可以招用五年以上的长期工、一年至五年的短期工和定期轮换工。不论采取哪一种用工形式,都应当按照本办法签订劳动合同。

第三条 劳动合同制工人与所在企业的固定工人享有同等的劳动、工作、学习、参加企业的民主管理、获得政治荣誉和物质鼓励等权利。

第四条 企业招用劳动合同制工人,应当在劳动部门的指导下,贯彻公开招收、自愿报名、德智体全面考核、择优录用的原则。由企业向被录用人员户口所在县(市)、区劳动部门办理录用手续。对重新就业的工人,企业应当注重实际技能的考核,经过考核合格的,优先录用。

第五条 对劳动合同制工人,应当建立《劳动手册》制度。

《劳动手册》由市劳动局按照劳动人事部统一规定的样本印

发。

第六条 企业招用劳动合同制工人，应当订明试用期。试用期为三个月至六个月，由企业根据不同工种具体确定。

第七条 企业招用的劳动合同制工人，属于非农业人口的，凭市、县(市)、区劳动部门的招工录用证件，办理户、粮关系迁移，由当地粮食部门按固定工同工种定量标准，在居民粮食定量的基础上补助差额，供应平价粮油；属于农业人口的非合同制工人不改变户、粮关系，在合同期内供应议价粮油，差价由企业负担，因特殊情况必须改变户、粮关系的，报省人民政府批准后，凭省劳动局下达的招工文件，由市、县(市)、区公安、粮食部门办理变更户、粮关系手续，供应平价粮油。

第八条 企业与被招用的工人签订劳动合同时，必须遵守国家政策和法规的规定，坚持平等自愿和协商一致的原则，以书面形式明确规定双方的责任、义务和权利。劳动合同一经签订，就受到法律保护，双方必须严格遵照执行。企业擅自解除劳动合同的，其主管部门或劳动部门应令其限期收回，并补发工资和按规定应发的补贴、津贴，造成的经济损失应予以赔偿。合同制工人在合同期内擅自离职的，劳动部门在一年内不予安排工作，不享受待业保险待遇，并扣销其离职前合同期内缴纳的退休养老基金。对自行开业或找到工作单位的，原单位有权向本人或新用工单位索取赔偿。赔偿费原则上按违约期限和本人原月工资收入计算，技术工人再加收100%至200%的培训费。

第九条 劳动合同的内容应当包括：

(一)在生产上应当达到的数量指标、质量指标，或应当完成的任务；

(二)试用期限、合同期限；

(三)生产、工作条件；

(四)劳动报酬和保险、福利待遇；

(五)劳动纪律；

(六)违反劳动合同者应当承担的责任；

(七)双方认为需要规定的其它事项。

第十条 劳动合同期限，由企业和工人协商确定。

劳动合同期限届满，应即终止执行。由于生产、工作需要，在双方完全同意的条件下，可以续订合同。

轮换工的劳动合同，期限届满时必须终止。

第十一条 企业经上级主管部门批准转产、调整生产任务，或者由于情况变化，经合同双方协商同意，可以变更合同的相关内容。

第十二条 劳动合同制工人有下列情况之一者，经市、县(市)、区劳动部门批准，可以办理跨地区(含市内五区与各县(市)、黄岛区之间，各县(市)、黄岛区之间)转移。

(一)夫妻长期分居两地的；

(二)夫妻一方调往外地，要求随同迁出的；

(三)父母年老体弱身边无子女照顾的；

(四)经批准的随军家属和军队转业干部家属，需要随同到外地的。

经批准跨地区转移的合同制工人，要办理户口、退休养老基

金的转移手续，并与所在企业解除劳动合同，与所需企业签订劳动合同。

第十三条 在下列情况下，企业可以解除劳动合同：

- (一) 劳动合同制工人在试用期内，经发现不符合录用条件的；
- (二) 劳动合同制工人患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作的；
- (四) 企业宣告破产，或者濒临破产处于法定整顿期间的。

第十四条 劳动合同制工人被除名、开除、劳动教养，以及被判刑的，劳动合同自行解除。

第十五条 劳动合同制工人在下列情况下，企业不得解除劳动合同：

- (一) 劳动合同期限未满，又不符合第十三条规定的；
- (三) 患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- (四) 女工在怀孕、产假和哺乳期间的；
- (五) 符合国家规定条件的。

第十六条 在下列情况下，劳动合同制工人可以解除劳动合同：

- (一) 经国家有关部门确认，劳动安全卫生条件恶劣，严重危害工人身体健康的；
- (二) 企业不能按照劳动合同规定支付劳动报酬的；
- (三) 经企业同意，自费考入中等专业以上学校学习的；

(四)企业不履行劳动合同，或者违反国家政策、法规，侵害工人合法权益的；

(五)经有关部门批准到国外和港澳地区定居的；

(六)所在企业难以发挥其专长，或家庭确有特殊困难，经企业同意的。

第十七条 任何一方解除劳动合同，必须提前一个月书面通知对方，方可办理解除合同手续。

解除劳动合同后，企业要将解除合同的日期、原因等情况记入《劳动手册》，并填写《劳动合同制工人解除劳动合同报告书》。于五日内分送企业主管部门、人员的户口所在县(市)、区劳动服务公司、社会劳动保险部门和粮食部门备案。人员档案材料送交县(市)、区劳动服务公司。劳动合同制工人在解除劳动合同后十日内，持《劳动手册》到户口所在县(市)、区劳动服务公司登记待业。

第十八条 企业解除劳动合同，应当征求本企业工会的意见。

第十九条 劳动合同制工人的工资待遇。技术工种熟练期一年，熟练期内执行二级工工资标准，期满考核定级，达到几级定几级，达不到三级技术水平的延期半年，再考核仍达不到三级技术水平的改变工种；熟练工种熟练期半年，普壮工种熟练期三至六个月，熟练期内执行一级工工资标准，期满考核合格者定为三级。

企业可建立合同制工人正常的考核升降级制度，定期对合同制工人的劳动态度、技术水平和贡献进行考核，根据考核情况，该升则升，该降则降。所增加的工资计入成本。

第二十条 劳动合同制工人的保险福利待遇低于原固定工人的部分，用工资性补贴予以补偿。每月补贴的标准，按本人标

准工资的17%计发。所需资金计入成本。

劳动合同制工人的奖金、津贴、保健食品、劳动保护用品、口粮补差和物价补贴等待遇，应当与所在企业同工种原固定工人同等对待。

第二十一条 重新就业的劳动合同制工人，仍从事原工种的，经考核合格按原工资等级支付工资。考核不合格的，给予不少于三个月的熟练期，熟练期间暂按原工资等级支付工资。熟练期满考核合格的执行原工资等级，考核仍不合格的，根据技术水平重新确定工资待级。改变工种的，熟练期半年，熟练期间的工资待遇，可参照原工资等级由企业确定，期满后考核定级。

第二十二条 劳动合同制工人患职业病或因工负伤医疗期间，或医疗终结，经劳动鉴定委员会确认部分丧失劳动能力的，以及女工按计划生育在孕期、产假和哺乳期间，工资性补贴照发，其他待遇应与所在企业同工种的原固定工人同等对待。

第二十三条 劳动合同制工人因合同期满或属于第十三条(二)项和第十六条规定解除劳动合同时，企业应按其在本企业工作年限，每满一年发给本人一个月标准工资的生活补助费，但最多不超过十二个月的本人标准工资。

按照第十三条(三)项被解除劳动合同的，或按照第十四条规定自行解除劳动合同的，以及自行离职的，不发给生活补助费。

第二十四条 劳动合同制工人患病或非因工负伤(不包括自伤、打架斗殴、参与违法犯罪活动而致伤、致病)的，根据其在本企业工作时间长短，按下列规定给予医疗期：工作五年以内的不超过三个月；满五年不满十年的，不超过六个月；满十年不满十五年的，不超过九个月；满十五年不满二十年的，不超过十二个月；满二十年以上的，从第二十一年起，每满一年增

加一个月。在医疗期内其医疗待遇和病假工资与所在企业原固定工人同等对待。医疗期满后因不能从事原工作被解除劳动合同的，根据其在本企业工作时间长短，按下列规定发给一次性医疗补助费：工作不满三年的，发给三个月的本人月标准工资(下同)；满三年不满六年的，发给四个月；满六年不满九年的，发给五个月；满九年及九年以上的，发给六个月。

第二十五条 劳动合同期工人因工或因病死亡的丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费，应当与所在企业原固定工人同等对待。

第二十六条 劳动合同制工人，其公休假、婚丧假、探亲假、上下班交通费补贴，取暖和防暑降温补贴等，应当与所在企业原固定工人同等对待。

第二十七条 劳动合同制工人待业期间，按照国家规定领取待业救济金和医疗补助费。

第二十八条 劳动合同制工人实行退休养老保险制度。退休养老基金的来源，由企业和劳动合同制工人缴纳。退休养老基金不敷使用时，国家给予适当补助。

合同制工人退休养老基金，企业按合同制工人工资总额的18%缴纳；工人按本人月标准工资的3%缴纳，由企业按月在工资中代扣。缴纳时间：企业于次季五日前，将上季合同制工人花名册及应缴的退休养老基金的数额报送企业所在县(市)、区社会劳动保险部门，社会劳动保险部门于十日前通知企业开户银行代为扣缴，转入社会劳动保险部门开设的“退休养老基金”专户。退休养老基金，企业在缴纳所得税前列支，机关、团体从行政费中列支，事业单位从事业费中列支。逾期不缴者，从次季六日起，按日加收未缴数额5%的滞纳金，转入“退休养老基金”专户。退休养老基金不缴纳各种税金、基金，不得挪作他用。

跨地区企业的合同制工人，按其工资基金所在开户银行的地区缴纳退休养老基金。

退休养老基金存入银行的款项，按照城乡居民个人储蓄存款利率计息，所得利息转入退休养老基金项下。

退休养老基金的收缴、存储、管理、支付的具体办法，按市劳动局、财政局和银行的规定办理。

第二十九条 劳动合同制工人经企业同意，考入中等专业以上学校停发工资的和参军、被招干、出国定居的，由县(市)、区社会劳动保险部门办理“停保”手续，其退休养老基金不退还企业和本人。

第三十条 劳动合同制工人在本市跨县(市)、区重新就业的，和转移到外地市或外地市转移来我市的，由市、县(市)、区社会劳动保险部门办理“退休养老基金”转移手续。

第三十一条 劳动合同制工人，按规定缴纳退休养老基金满十五年，符合下列条件之一的，应该退休，享受养老待遇。

(一)男年满六十周岁，女年满五十周岁；

(三)因工致残有县以上医院证明，经劳动鉴定委员会按有关规定确认完全丧失劳动能力，并达到退休年龄的。

劳动合同制工人在职期间经企业同意，待业期间经县(市)、区劳动服务公司同意，凭《劳动保险手册》，到户口所在县(市)、区社会劳动保险部门办理退休手续，按照规定享受退休待遇。

第三十二条 劳动合同制工人的退休养老待遇包括：退休费(含国家规定加发的其他补贴、补助)、医疗费和丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费。

劳动合同制工人退休后，按月发给退休费，直至死亡。退休费标准：缴纳退休养老基金满十五年的，按月发给本人工作期间最后五年月平均标准工资的60%；缴纳退休养老基金超过十五年的，每满一年加发1%。

第三十三条 劳动合同制工人达到退休年龄，缴纳退休养老基金满十年不满十五年的，按月发给本人工作期间最后五年月平均标准工资的百分之四十的生活补助费。达到退休年龄，而缴纳退休养老基金不满十年的，发给一次性生活补助费，其标准为：缴纳退休养老基金每满一年，发给两个月的本人工作期间最后一年月平均标准工资。

第三十四条 劳动合同制工人退休后，医疗费和丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费，参照固定工的有关规定执行。劳动合同制工人因工负伤退休后旧伤复发，医疗费由县(市)、区社会劳动保险部门报销。

第三十五条 劳动合同制工人在职期间，因故意自伤、打架斗殴、参与违法犯罪活动而致伤、致病的，医疗期间停发工资和各种津贴、补贴，医疗费和生活费自理。劳动合同制工人退休后，被判刑或劳动教养的，服刑和劳教期间不享受本办法规定的各项待遇。刑满释放或解除劳动教养后，凭有关证明，经县(市)、区社会劳动保险部门审查批准，恢复其退休待遇。服刑和劳教期间停发的待遇不予补发。

第三十六条 劳动合同制工人退休后，因病或非因工死亡，当月退休费照发。遗属凭有关证件到支付退休金的县(市)、区社会劳动保险部门领取国家规定的有关待遇。

第三十七条 社会劳动保险部门负责筹集退休养老基金，支付退休养老费用和组织管理退休工人。社会劳动保险部门人员的工资福利待遇和办公经费，从退休养老基金总额中提取5%的管理费中开支。

第三十八条 劳动合同制工人在企业工作期间，由企业负责管理；待业期间，由县(市)、区劳动服务公司负责管理。

第三十九条 劳动行政主管部门有监督、检查劳动合同履行情况的责任和权力。

第四十条 劳动合同双方发生劳动争议时，应当协商解决；协商无效的，可以向县(市)、区劳动争议仲裁委员会申诉，由劳动争议仲裁委员会仲裁；对仲裁不服的，可以向当地人民法院起诉。

第七章 附 则

第四十一条 国家机关、事业单位、社会团体和县以上集体所有制企业，可参照本实施办法执行。

第四十二条 农民轮换制工人和从城镇招收的临时工、季节工不执行本实施办法。有关劳动报酬、保险福利等待遇按现行规定执行。

第四十三条 本实施办法由市劳动局负责解释。

第四十四条 本实施办法自一九八七年七月一日起施行。市人民政府青政发(1984)90号文件印发的《青岛市城镇劳动合同制试行规定》同时废止。

企业在劳动法和劳动合同中的规定有哪些篇四

根据国务院《国营企业实行劳动合同制暂行规定》(以下简称《暂行规定》)，结合本市情况，特制定本实施细则。

一、国营企业招用的常年性工作岗位上的工人(包括学徒工人)，属于实行劳动合同制的范围，企业应当与工人(以下简

称合同制工人)签订劳动合同,可以签订一年到五年的短期合同,也可以签订五年以上的长期合同,有些行业或工种可以签订一直达到退休年龄的长期合同。

企业招用一年以内的临时工、季节工,也应当签订劳动合同,其办法另行规定。

二、企业招用农民轮换工时,除与本人签订劳动合同外,还应与县或乡签订相应的合同。

三、合同制工人的劳动手册是他们享受退休养老保险待遇和其它有关待遇的法定凭证。由企业负责随时填写,经工人本人签字,并加盖企业劳动部门公章。工人在企业工作时,劳动手册由企业管理;工人离开企业后,随着合同的解除或工作单位的变化,企业应将劳动手册连同工人档案一起办理转移手续。

四、合同制工人在合同制内,因生产、工作需要,在本市范围内,经双方单位和工人本人同意转移工作单位时,新单位可以不再办理招工手续;原单位与工人解除劳动合同;新单位与工人签订劳动合同,如新单位同意,可以不再规定试用期;原单位和新单位都要将工作变更情况填写在劳动手册内。

五、企业招用原破产企业职工或濒临破产的企业精减的职工,其试用期一般可规定为三个月,招用其中技术、业务对口的职工,也可以不规定试用期。招用被辞退、除名、开除或解除劳动教养、刑满释放的待业人员,根据本人的具体情况,其试用期可以适当延长,也可以不延长,延长的最多不超过一年。

六、《暂行规定》第十八条规定的合同制工人的工资性补贴,全市都按全部合同制工人标准工资总额的百分之十八提取。其使用办法如下:

一每个企业掌握使用相当本企业合同制工人标准工资总额百分之十的工资性补贴，全部用于补贴合同制工人，按月发放。具体使用办法由企业自行决定。

二用于每个合同制工人按月缴纳相当本人标准工资百分之三的退休养老基金，由企业按月代为上缴，存入本市企业职工退休费统筹机构在银行开设的《退休养老基金”专户。

三由市集中掌握全市合同制工人标准工资总额的百分之五，用于劳动条件差、劳动强度大、工资收入低的企业和工种。

工资性补贴全部列入成本。发给个人的工资性补贴，要和本人的劳动贡献大小挂钩，不要平均发放。

七、企业招用重新就业的合同制工人，其工资问题，按以下办法处理：

一招用原来已经定级的合同制工人，改变工种的，试用期间的工资按照不低于本企业同工种固定工人定级时的一般定级水平支付；试用期满后，经考核合格予以定级，定级工资与试用期间工资的差额部分，从开始试用时起予以补发。

二招用原来尚未定级的合同制工人，工种对口的，其工资应当与本企业同工种、同岗位、同年限原固定工人中的学徒工人、熟练期未滿的工人相同。改变工种的，分配到学徒工种岗位工作的，应当重新学徒，学徒期可以适当缩短，学徒期间生活补贴标准，可以按照本企业同工种、同年限的学徒生活补贴标准发给。

八、企业对招用重新就业的合同制工人的考核，除其他条件外，应当包括劳动态度、技术高低、贡献大小三个方面的内容。

九、合同制工人在合同期间患病或非因工负伤，给予三个月

至十二个月的医疗期，连续工龄在二十年以上的，医疗期可以适当延长，最多可以延长到二年。企业可以根据患病、负伤的情况和工人龄的长短，作出具体规定。合同制工人的家属不享受企业的医疗待遇。

医疗期满后因不能从事原工作被解除劳动合同的，由企业发给相当于本人标准工资三个月至六个月的医疗补助费。具体发放办法由企业自定。对从事繁重体力劳动和有毒有害工种工作的工人，可以酌情加发一定的医疗补助费。

十、合同制工人的连续工龄，按以下办法计算：

一符合《暂行规定》第九条、第十一条、第十二条和第十五条各项规定，并按期缴纳退休养老金的合同制工人，在各个单位从事合同制工人工作的时间，可以合并计算为连续工龄。

二合同制工人在劳动合同期间，因生产、工作需要，或按照国家有关规定，在全民所有制企、事业单位，城镇集体所有制企、事业单位以及国家机关之间转移工作单位，其转移前后在各单位工作的时间，可以合并计算为连续工龄。

三破产企业的职工、濒临破产的企业在法定整顿期间精减的职工和被企业辞退的固定工，重新就业后为合同制工人的，其过去的连续工龄应与重新就业后的连续工龄合并计算。

四凡在劳动合同期间被企业开除、除名或自动离职的合同制工人，其连续工龄从重新参加工作之日起计算。

五合同制工人在劳动合同期间被劳动教养但仍保留公职的，其劳动教养期间不计算连续工龄，劳动教养前和劳动教养后参加工作的时间可以合并计算为连续工龄；不保留公职的，劳动教养以前的工作时间不计算连续工龄。

六合同制工人在劳动合同期间或在待业期间被判刑，其服刑

期间和服刑以前的工作时间都不计算为连续工龄。

十一、合同制工人退休养老实行社会保险制度。退休养老基金的来源，按本市国营企业退休费统筹办法与国营企业固定职工统一实行退休费统筹。按本实施细则第六条第二项规定由企业代缴的退休养老基金，用于合同制工人退休养老后的医药费、冬季宿舍取暖补贴、困难补助、死亡后的丧葬补助费、供养直系亲属救济费。

十二、合同制工人符合《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》规定的条件，应当退休、退职，并享受有关待遇。

十三、合同制工人退休养老基金，由本市退休基金统筹管理机构负责筹集和管理，由街道(镇)劳动服务公司负责发放。劳动服务公司应增设退休费管理、发放和退休工人管理的机构，增加相应的人员，办法另定。

十四、签订劳动合同的双方在执行《暂行规定》中发生争议，经双方协商无效时，由企业的劳动争议调解委员会进行调解。调解无效时，任何一方都可以向企业所在地区、县劳动争议仲裁委员会申诉，由劳动争议仲裁委员会仲裁。任何一方对仲裁不服时，可以向企业所在地区、县人民法院起诉，由法院判决。有关劳动争议的处理办法和调解、仲裁组织办法另行规定。

十五、各区、县、局(总公司)所属集体所有制企业和国家机关、事业单位、社会团体在常年性工作岗位招用工人时，应当比照《暂行规定》和本实施细则执行。合同制工人的退休养老基金的来源，机关从行政费中列支，事业单位从事业费中列支。有关国家机关、事业单位、社会团体在实行劳动合同制后的工资、保险、福利待遇等问题，另行规定。

十六、《暂行规定》和本实施细则有关工龄、保险、福利待遇的规定不适用于从农村招用的户口、粮食关系不变的合同

制工人，他们的待遇按照国家有关规定执行。

十七、本实施细则由市劳动局负责解释。

十八、本实施细则自1986年10月1日起执行。

企业在劳动法和劳动合同中的规定有哪些篇五

银行劳动合同制员工

《劳动法》第二十条规定：“劳动合同的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。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。”

就是说企业与员工的劳动合同分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限三种，“短期合同制员工”的说法肯定不准确了。

她已经工作六年了，再有四年，她就可以与银行鉴定无固定期限劳动合同了，即使现在他也是有保险有福利待遇的。把这法律规定说给家里人听，他们会同意的中国工商银行、中国农业银行、中国银行、中国人民建设银行，中国人民银行各省、自治区、直辖市分行，计划单列城市分行，深圳经济特区分行：

国务院国发【1986】77号文件规定，对国营企业劳动合同制工人实行退休养老基金制度和国营企业职工待业保险制度。根据国务院领导同志批示精神，现将退休养老基金、职工待业保险基金存款利率的有关问题通知如下：

一、退休养老基金存款利率，按照城乡居民个人储蓄存款利率

计息,存期在三年以下的按实存期限计息;三年以上的按储蓄定期三年档次的利率计息.

二、职工待业保险基金存款利率按现行企业活期、单位定期存款的相应存期的利率计息.

三、退休养老基金和职工待业保险基金存款期限由社会劳动保险机构确定.

四、退休养老基金和职工待业保险基金帐户的利息分别转入退休养老基金和职工待业保险基金帐户.

五、以上规定在执行期间,遇国家调整各项存款利率,其利率标准也相应调整.退休养老基金存款、职工待业保险基金存款提前支取时,可比照城乡居民个人储蓄存款提前支取的办法办理.

六、暂定一九八七年、一九八八年退休养老基金最高存款利率,按储蓄定期存款三年期档次计息.以后是否继续执行,视情况再定.

七、退休养老基金存款利率、职工待业保险基金存款利率,均从一九八六年十月一日起执行.

编辑