

# 2023年劳动用工说明书 劳动用工合同(实用7篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

## 劳动用工说明书篇一

根据《中华人民共和国劳动合同法》以及相关法律、法规的规定，经甲、乙双方平等自愿、协商一致，共同签订并履行本合同所列条款。

### 一、劳动合同期限

合同期限自20xx年 9 月 1 日起至 20xx年 9 月 1 日止。

### 二、工作内容和工作地点

1、乙方同意根据甲方生产（工作）需要，从事定岗位具体职责和要求。

2、乙方的工作地点：本公司或甲方根据生产（工作）需要安排的其他地点。

### 三、工作时间

1、甲方依法保证乙方的休息权利；

2、甲方在遵守有关法律法规规定的前提下，可以根据工作需要安排乙方加班，乙方应服从甲方的统一安排。

## 四、劳动报酬

1、甲方每月以货币或转账形式支付乙方工资，月工资15日前发放。

## 五、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

1、甲方根据国家有关法律法规，建立安全生产制度。乙方应严格遵守甲方的劳动安全制度。双方严禁违章作业，防止劳动过程中的事故发生，减少职业危害。

2、甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全的规定为乙方配置和完善必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

## 六、规章制度

1、甲方依法制定单位规章制度，并通过有效方式及时告知乙方。

2、乙方服从甲方工作管理，并严格遵守甲方依法制定的规章制度。

## 七、劳动合同变更、解除和终止

1、甲乙双方变更、解除、终止劳动合同依照《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律法规执行。

2、双方若有一方要求解除劳动合同，应提前三十日以书面形式通知另一方，甲方应在满三十日前出具解除劳动合同证明，在此期间乙方应坚守岗位。

## 八、劳动争议处理及其他

1、甲乙双方因履行劳动合同发生争议，应协商解决；协商不

成或不愿协商的，可向当地人民法院起诉。

2、本合同一式二份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）： 乙方（签名）：

法人代表： 合同签订日期： 年 月 日

## 劳动用工说明书篇二

乙方： \_\_\_\_\_ (被聘人)

一、聘用(学历： \_\_\_\_\_、专业： \_\_\_\_\_、职称： )为药店的质量负责人，同时兼任处方审核员等岗位。

二、质量负责人对药店药品质量具有裁决权，并指导顾客安全合理使用药品、提供相应药品知识的咨询服务。

三、聘用期年，聘用期间要求营业时间内在职在岗，不得在其他单位兼职，月薪\_\_\_\_\_元。

四、如无异议双方签字之日起，合同正式生效。

甲方： \_\_\_\_\_ 药店

乙方： \_\_\_\_\_

企业负责人： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 劳动用工说明书篇三

在当今社会，企业作为一种经济主体，其发展离不开一支稳定的劳动力队伍。而如何对企业劳动用工进行管理，让员工充分发挥自身的能力，为企业的稳定发展做出贡献呢？在这方面，笔者有一定的心得体会，现在就与大家分享一下。

### 二、认清用工管理的重要性

管理好企业的劳动用工是企业稳步发展的重要保障，对于企业而言，劳动力必须是稳定的。只有在用工管理上下足功夫，才能让员工有所依托，稳定就业。同时，通过优秀的工作环境和交流平台，鼓励员工的参与和贡献，能够营造良好的企业文化，形成稳定、和谐的用工关系。

### 三、打造透明、公正、公平的用工机制

在企业中，劳动力的配备与分配应该要遵循透明、公正、公平的原则，不可存在有偏心、有内幕、有贿赂等现象，否则将会造成企业的不良之处。为了保障企业的良性发展，避免因用工管理不当出现的问题，管理者应当出台一系列严格的用工规定，加强对用工体系的监管力度，保证员工的合法权益得到尊重和保障。同时，透明、公正、公平的用工机制将督促员工按时完成工作，并积极参与企业活动，充分发挥他们的能力和价值。

### 四、加强员工培训和激励

为了让员工拥有充分的能力，为企业的发展打下坚实的基础，企业需要给员工提供培训和学习机会。在这过程中，企业可以选择内部培训或者外部培训，或者制定一些明确的规章制度来规范员工的工作行为。同时，企业经常开展丰富多彩的员工激励活动，例如年终奖、旅游等，也能够让员工感受到自己的付出值得被认可。

## 五、建立优秀的企业文化

优秀的企业文化将是企业成功的关键。在工作中处理好员工之间的关系，建立和谐、稳定的用工关系，有益于企业文化的稳定建立。而企业文化中的价值观和理念，应当与当前的社会和企业的发展状况相匹配。管理者应该通过企业文化的塑造，让员工周围浓厚的积极向上氛围，让企业成为员工的精神家园，共同为企业的成功添砖加瓦。

## 六、结语

企业劳动用工管理的重要性就在于它能够促进员工的积极参与和对企业的忠诚度，而这恰好也是企业发展的关键所在。如果一个企业能够在用工管理上下足功夫，建立专业的用工机制和优秀的企业文化，那么这个企业繁荣昌盛其可期。如果一个企业不能够保障员工权益和建立合理的员工培训机制，那么其发展将因员工的流动而受到很大的影响，这是不利于企业发展的。所以，企业要从用工管理上认真做好落实，才能走向成功和称霸市场的终极目标。

## 劳动用工说明书篇四

第一段：介绍劳动用工风险的背景和重要性（150字）

近年来，随着社会进步和就业市场的扩大，劳动用工风险日益凸显，给雇主和雇员带来了巨大的风险和挑战。对于雇主来说，合理防范劳动用工风险是保护自身利益的重要手段；对于雇员来说，劳动用工风险的防范能保障自身权益和提高工作环境。在这个背景下，我们需要总结和分享劳动用工风险防范的心得体会，共同倡导安全稳定的劳动用工环境。

第二段：制定合理用工政策和规章制度（250字）

制定合理的用工政策和规章制度是预防劳动用工风险的基础。

首先，雇主应充分了解国家劳动法规以及相关法律法规，确保用工政策符合法律要求。其次，制定规章制度，明确员工的权益和责任，营造公平公正的用工环境。最后，建立健全的用工合同制度，明确双方的权益和义务，为可能发生的纠纷提供依据。

### 第三段：加强员工培训和教育（250字）

人是企业的核心资源，员工的安全意识与能力直接影响到劳动用工风险的防范。因此，加强员工培训和教育是非常重要的环节。首先，通过定期举办安全生产培训，提高员工的安全意识和遵守规章制度的能力。其次，加强技术培训，提高员工的操作技能和安全知识，降低操作过程中的安全风险。此外，通过开展心理健康教育，帮助员工缓解压力，提高心理素质，促进员工的安全生产意识。

### 第四段：规范劳动保护措施（250字）

规范劳动保护措施是保障员工安全的重要环节。首先，要确保生产经营场所的安全，采取必要的安全设施和防护措施，如安装灭火器、应急疏散通道等。其次，强化劳动保护措施宣传，提供个人防护用品，并定期检查保护措施的有效性和使用情况。最后，建立健全工伤保险制度，为员工提供充分的经济保障，鼓励员工积极配合安全措施的执行。

### 第五段：建立健全应急机制和风险评估体系（300字）

面对劳动用工风险，及时的应急机制和科学的风险评估体系至关重要。首先，建立健全的应急预案，明确责任分工，提供应急处置的方案和措施，为紧急情况提供有效应对的能力。其次，建立风险评估体系，对各项工作进行风险评估，从源头上预防劳动用工风险的发生。此外，加强与专业机构或部门的合作，及时了解行业动态，及时更新和改进风险防范措施和技术手段。

总结：适应时代要求，劳动用工风险的防范工作亟待加强。通过制定合理的用工政策和规章制度，加强员工培训和教育，规范劳动保护措施以及建立应急机制和风险评估体系，我们能够更好地预防和应对劳动用工风险。唯有共同努力，才能创造一个安全稳定的劳动用工环境，实现共赢局面。

## 劳动用工说明书篇五

根据《中华人民共和国劳动法》，甲乙双方经平等协商，自愿签订本劳动临时用工合同，共同遵守本劳动临时用工合同所列条款。

### 一、劳动临时用工合同期限

甲方聘用乙方在甲方（部门）担任临时岗位工作。劳动临时用工合同期限为一年，自年 月 日至年 月 日。

### 二、乙方工作内容(需填写)

### 三、甲方的权利与义务

- （一）负责乙方的日常人事管理；
- （二）负责支付乙方工资，每日 元。
- （三）其它；

### 四、乙方的权利与义务

- （二）享受劳动临时用工合同规定的工资待遇；
- （三）在签订本劳动临时用工合同时自愿遵守甲方的有关规定；

#### （四）其他

### 五、聘用劳动临时用工合同的变更、解除、终止

（一）乙方有下列情况之一，甲方可以解除劳动临时用工合同，须提前30天以书面形式通知：

1. 履行劳动临时用工合同差、完不成工作任务、考核不合格；
2. 甲方撤并或减缩编制需要减员，经双方协商就调整岗位达成协议不成协议的；
4. 订立劳动临时用工合同的客观情况发生重大变化，经当事人协商不能就变更劳动临时用工合同达成协议的。

（二）乙方有下列情况之一，甲方可以随时解除劳动临时用工合同：

2. 连续旷工时间超过十五天或一年内累计旷工时间超过三十天的；
5. 违反工作规定或操作规程，发生责任事故，造成严重经济损失的；
6. 伪造成绩单、学历、健康证明及用其他不正当手段欺骗甲方的；
7. 被开除、劳教、判刑、依法追究刑事责任的；
8. 其它违反国家、学校、甲方规定的。

（三）乙方有下列情况之一，甲方不得与乙方解除劳动临时用工合同：

1. 患病或非因工负伤，在国家规定的医疗期内的；



2. 因工负伤，并经劳动鉴定部门鉴定完全或大部分丧失工作能力的；
3. 实行计划生育女职工在孕期、产期及规定哺乳期内的；
4. 符合国家规定其它条件的。

对上述人员，可根据业务发展需要调整适当的岗位，待遇随岗而定。

（四）劳动临时用工合同期内，乙方要求违约解除劳动临时用工合同的，应提前30天以书面形式向甲方提出申请。解除劳动临时用工合同时间从甲方同意之日计算。

（五）有下列情况之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动临时用工合同：

1. 甲方未按规定支付劳动报酬的；
2. 甲方以暴力、监禁等非法手段强迫乙方工作的。

（六）有下列情况之一，本劳动临时用工合同自行终止：

1. 劳动临时用工合同期限届满；
2. 劳动临时用工合同期内乙方死亡；
3. 乙方按国家规定应征入伍的；
4. 法律、法规规定的其它情况。

## 六、违反劳动临时用工合同的责任和争议解决

劳动临时用工合同一经签订具有法律效力。劳动临时用工合同期未满，又不符合解除劳动临时用工合同条件单方解除劳

动临时用工合同的，要承担违约责任。因解除劳动临时用工合同甲、乙双方发生争议，应先由双方协商解决。协商无效的，可以向有关仲裁机构申诉。

## 七、其他

本劳动临时用工合同经双方签字后生效，本劳动临时用工合同一式二份，甲、乙双方各执一份。

甲方（盖章）乙方（签名）

年 月 日 年 月 日

## 劳动用工说明书篇六

甲方(单位)名称：\_\_\_\_\_单位所有制性质：  
\_\_\_\_\_电话号

码：\_\_\_\_\_地

址：\_\_\_\_\_乙方(工人)姓名：

\_\_\_\_\_性别：\_\_\_\_\_年

龄：\_\_\_\_\_家庭住

址：\_\_\_\_\_ (甲方)因

生产工作需要，招用\_\_\_\_\_为农民轮换(农民合同制)工人。为维护劳动关系双方的合法权益，经协商一致，签订本合同，共同遵守。

一、合同期限本合同有效期为\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，其中试用期或熟练期\_\_\_\_\_个月。本合同期限届满，甲乙双方即终止执行。

## 二、生产(工作)任务

1. 在合同期内，乙方同意按甲方生产工作需要，

到\_\_\_\_\_车间(部门)从事\_\_\_\_\_生产(工作)。

2. 甲方对乙方应完成的生产、工作任务, 需达到的数量、质量指标提出如下要求: \_\_\_\_\_。

三、劳动保护和劳动条件甲方遵照国家有关本行业职工的生产、安全、劳动保护、卫生健康等规定, 改善劳动环境, 为乙方提供必要的生产(工作)条件, 保障乙方的安全和健康, 并负责对乙方进行安全生产教育和技术培训, 特殊工种需要经考试合格, 方能上岗。

#### 四、工资、福利、劳动保险和政治待遇

1. 乙方在试用期或熟练期内的工资待遇与同工种固定工相同; 试用期或熟练期满后的工资待遇, 高于本单位固定工。定为\_\_\_\_\_级\_\_\_\_\_元。奖金及各种津贴、补贴均与固定工相同。合同期满或经甲、乙双方同意, 提前解除合同, 甲方按乙方工作年限(农民轮换工年出勤满250个工作日、农民合同制工人年出勤满270个工作日)每满\_\_\_\_\_年由甲方加发一个月本人标准工资。

2. 乙方的劳保用品、福利待遇、生活补贴等与甲方同工种固定工的标准相同。

3. 乙方工作满\_\_\_\_\_年以上需要探亲, 可享受15天(包括路程在内)的探亲假待遇, 工资照发, 路费报销。

4. 乙方在甲方工作期间患并负伤、致残、死亡的待遇, 按下列规定处理:

(1) 患病或非因公负伤, 停工医疗期以三个月为限, 医疗费和停工医疗期间的生活待遇与固定工相同。病愈后不能继续从事原工作的, 或停工医疗到期尚未痊愈的, 甲方可解除合同。

因停工医疗到期尚未痊愈被解除劳动合同的，企业发给两个月本人原标准工资的医疗补助费。

(2) 乙方因工负伤，由企业给予医疗，并按月发给相当于本人原标准工资的生活费。医疗终结(一般以六个月为限)，经医院证明，并经甲方所在地的市、县劳动鉴定委员会确认，不能从事原工作或其他工作的，由乙方户口所在地的县或乡送回原所在村安置，由甲方按有关政策规定发给因工致残抚恤费。

(3) 乙方非因公死亡，甲方一次发给两个月本企业平均工资的丧葬补助费，并发给其供养直系亲属三个月本人原标准工资的救济费。

(4) 乙方因工死亡或因工致残全部丧失劳动能力回乡安置后死亡的，由甲方一次发给三个月本单位平均工资的丧葬补助费。并按月发给供养直系亲属抚恤费，至受供养者失去受供养条件时止。

(5) 乙方患病的医疗和生活待遇，按照甲方固定工的办法处理。

5. 乙方在甲方工作期间是职工队伍的一部分，政治上应与甲方固定工一视同仁。

五、合同的解除在下列情况下，甲方可以解除合同：

2. 乙方违反劳动纪律和规章制度，经教育无效的；

3. 乙方触犯法律被劳动教养、判刑的；

4. 甲方宣告破产或者濒临破产处于整顿期间的。在下列情况下，乙方可以解除合同：

1. 经有关部门确认，甲方劳动安全、卫生条件恶劣，严重危

害工人身体健康的；

2. 甲方不能按合同规定支付劳动报酬的；
3. 甲方违反国家法律、法规政策，侵害乙方合法权益的；
4. 乙方经甲方同意，考入中等专业以上学校学习的。

## 六、劳动纪律和奖惩

1. 乙方必须严格遵守用工单位各项规章制度和生产操作规程，保证完成生产任务；
2. 乙方对国家、企业作出贡献或违反劳动纪律、国家政策法令，甲方亦比照(企业职工奖惩条例)和企业规章，给予乙方奖励和惩处。

七、户口、粮食关系乙方在甲方工作期间，农民身份不变，户口、粮食关系不转。

## 八、双方认为需要规定的其他事项

九、本合同未尽事宜，按国家有关规定执行。

## 劳动用工说明书篇七

劳动用工是企业成立以来就存在的一个重要的问题，实际上，在当今企业中，管理劳动用工是一个非常复杂的问题，它需要严格的管理、规范的制度和科学的管理方法。而这些方面的不合理，是企业用工管理中存在的很大的问题。本文将通过我个人多年来在企业劳动用工管理中的实践，总结出一些心得体会，探讨企业如何建立和完善企业劳动用工管理制度，使企业的劳动用工管理得以持续发展和壮大。

## 二、加强管理

企业在劳动用工管理中最重要的一个方面是管理。管理是企业真正实现规范管理、合法经营、持续创新的关键。因此，企业应加强对组织、流程、制度等方面的管理，使其保持良好的状态。企业应坚持以客观事实为出发点，以公平公正、科学、规范的方式进行管理。

### 三、建立科学的考核体系

企业在对劳动用工管理中需要建立科学的考核体系。这个体系应包括考核绩效、考核责任、考核行为等方面。在对绩效考核时，应以员工的实际工作状况、岗位要求、资质等内容为基础，根据实际工作成果对员工进行合理评分。在责任考核时，应制定明确的责任范围，使员工在工作的各个环节承担相应的责任，在工作过程中能够自觉遵守岗位要求，确保工作顺利进行。

### 四、规范用人原则

企业在劳动用工管理中需要合理规范用人原则，不能以一己之私考虑所谓的更好的人，而要根据个人的实际情况、岗位特点、工作模式等方面进行合理搭配。同时，体现一定的公平公正，实现对员工的公正待遇，岗位空缺要经过公平竞聘，万不可把过时理念引入用人方面，要通过更好的机制和科学的考核方法，使企业用工管理得以持续发展。

### 五、关爱员工

企业在对劳动用工管理中的其实最核心就是关爱员工。因为员工永远是将来为企业奉献的核心，即便是技术先进、薪资高于市场的企业也不能忽视这个原则。企业在用工管理中需注重提高员工的知识结构、专业技能和文化素养，让员工有更多的提升机会。同时，企业应注重建立健全的员工关爱机制，为员工提供综合的物质、文化、身心等各方面保障，建立一种优渥的社会热潮，为员工提供更广阔的发展平台。

总的来说，劳动用工管理是企业成长发展的关键性问题。因此，企业需注重加强对管理体制、科学考核机制、合理用人原则、关爱员工等方面的各种研究和建立。企业劳动用工管理制度建设的不断完善，有助于企业在今后的发展中取得更好的成绩。