

最新黑龙江省劳动合同(优秀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。那么一般合同是怎么起草的呢？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。

黑龙江省劳动合同篇一

第一条 为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法)，制定本条例。

第二条 各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织，应当采取措施，推动劳动合同法的贯彻实施，促进劳动关系的和谐。

第三条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

第四条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第五条 自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位

应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条 劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条 地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条 用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

第十八条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

(一) 劳动者与用人单位协商一致的；

(二)劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的；

(三)劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的；

(四)用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(五)用人单位未及时足额支付劳动报酬的；

(六)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(七)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(八)用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(九)用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；

(十)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；

(十一)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(十二)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第十九条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

(一)用人单位与劳动者协商一致的；

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；

(三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(四) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(七) 劳动者被依法追究刑事责任的；

(九) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

(十二) 用人单位生产经营发生严重困难的；

(十四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

第二十三条 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十四条 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十五条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

(一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(二) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

第二十七条 劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

第二十八条 用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条 用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣

劳动者。

第三十一条 劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

第三十三条 用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。

第三十四条 用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。

第三十五条 用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

第三十六条 对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

第三十七条 劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

第三十八条 本条例自公布之日起施行。

黑龙江省劳动合同篇二

第二十八条用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

第三十一条劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

黑龙江省劳动合同篇三

劳动合同法实施条例关于经济补偿有什么规定呢?下面是本站小编给大家整理收集的劳动合同法实施条例关于经济补偿的规定，仅供参考。

劳动合同法规定，用人单位依法解除、终止劳动合同应当向劳动者支付经济补偿，同时规定用人单位违法解除或者终止劳动合同，应当向劳动者支付赔偿金。对经济补偿与赔偿金是否同时适用，社会上有不同的理解：一种意见认为，为了有效惩罚用人单位的违法用工行为，用人单位违法解除或者终止劳动合同在支付了相当于经济补偿两倍的赔偿金后，还应当再向员工支付经济补偿。另一种意见认为，已经支付赔偿金的，不应当再支付经济补偿。

劳动合同法实施条例第二十五条对此进行了明确，用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。

劳动合同法实施条例第二十三条规定，用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

注意：《社会保险法》自20xx年7月1日起施行后，明确规定了终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补助金从工伤保险基金中支付，无需用人单位负担了。

劳动合同法规定经济补偿金的计算基数为劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。但是并未明确该工资包括哪些项目，导致实务中在计算经济补偿时出现不同的计算方法。劳动合同法实施条例第二十七条对此做了一个规定，劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

四、以完成一定工作任务为期限的劳动合同依法终止要支付经济补偿

劳动合同法并未规定以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止要不要支付经济补偿，劳动合同法实施条例第二十二条对此进行了明确：以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

劳务派遣单位同样属用人单位，因此，其与劳务派遣工之间

因劳动合同的解除或终止，自然也得适用劳动合同法关于经济补偿的相关规定。劳动合同法实施条例第三十一条对此明确规定，劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

【公益性岗位特别规定】地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

【条文说明】本条是对公益性岗位就业人员的劳动合同问题所作出的规定。

一、公益性岗位的含义和范围“公益性岗位”是再就业工作中出现的新名词概念，国家“十五”期间已明确提出要建立大龄就业困难人员的再就业援助制度，创设和开发各种公益性岗位。所谓公益性就业岗位，指面向社区居民生活服务、机关企事业单位后勤保障和社区公共管理服务的就业岗位，以及清洁、绿化、社区保安、公共设施养护等就业岗位。但从目前来说，还难以从政策上对其范围作一明确规定。因此，中央号文件主要对由政府出资，用来优先安置大龄就业对象就业的社区公益性岗位范围作了规定。

劳动保障部《关于开展下岗失业人员再就业统计的通知》（劳社厅发号）对公益性岗位的解释为：“主要由政府出资扶持或社会筹集资金开发的，符合公共利益的管理和服务类岗位”。凡由政府投资兴办的公益性岗位，要优先安置大龄就业困难人员，街道、社区要对大龄就业困难人员给予重点帮助。从各省市的情况看，对公益性岗位范围规定不一，大致分为政府出资，政府、社会、消费者共同出资，企业出资等形式产生的以安置大龄下岗失业人员为主的岗位。因此，我们可以结合实际进一步明确公益性岗位的范围：公益性岗位是指直接涉及社会公共利益领域的岗位。这些岗位的工作都是为维

护社会良好的公共秩序和环境提供服务，使广大民众都能从中受益。目前我国各级政府和城镇社区开发的公益性岗位，是为一些就业、再就业困难的失业人员提供临时性的公益服务，并使他们获得相应的服务报酬。这些岗位概括起来有三类，一是由政府投资开发的公益性岗位，主要是从事维护城市交通秩序、公共卫生、绿化环境等方面的服务工作，二是由地方财政支付在公益性岗位就失业人员的服务报酬。三是由城镇社区开发的公益性岗位，主要是社区的保洁、保安、车辆看管等方面的服务工作，在公益性岗位就业人员的服务报酬由社区统一向受益的社区居民收取筹集。由城镇社区开发的公益性岗位还可以分成以下三类：一是社区管理岗位，包括社区劳动保障协管员、交通执勤、市场管理、环境管理、物业管理等。二是社区服务岗位，包括社区保安、卫生保洁、环境绿化、停车场管理、公用设施维护、报刊亭、电话亭、社区文化、教育体育、保健、托老、托幼服务等。三是社区内单位的后勤岗位，包括机关事业单位的门卫、收发、后勤服务等临时用工岗位。

公益性岗位的对象和特点公益性岗位这项就业援助制度的对象是指大龄下岗失业困难人员，特指男性年满周岁、女性年满周岁，有劳动能力和就业愿望的国有及县以上集体企业下岗职工、关闭破产企业需要安置的人员、享受最低生活保障且失业年以上的其他城镇失业人员(一些专家简称“”困难群体)，要经县级以上劳动保障部门审核认定，并在领取的《再就业优惠证》上予以注明。当然，各省市地方政府可以在此基础上扩大公益性岗位的援助范围，例如江苏省在《江苏省人民政府关于贯彻国务院进一步加强就业再就业工作通知的实施意见》中就规定了“凡是本市女周岁、男周岁及其以上已领取《再就业优惠证》，且从事公益性岗位工作的就业困难人员，用人单位可按月享受公益性岗位补贴(以下简称岗位补贴)及社会保险补贴(以下简称社保补贴)。”

国家劳动和社会保障部和一些地方政府已出台相关政策，要

求把下岗大龄失业人员作为就业援助的主要对象，提供即时岗位援助等多种帮助。如在社区开发的公益性岗位，安排原属国有和县以上集体企业大龄就业困难对象就业，从再就业资金中给予社会保险补贴和岗位补贴。财政拨款的事业单位要拿出一部分空缺和新增的后勤服务岗位，优先安置大龄就业困难对象。从上述文件精神 and 各地实际做法分析，公益性岗位应具有以下特点，即：政府购买岗位或支持、引导多渠道出资，符合公共利益，适合安置大龄下岗失业人员再就业。从再就业工作实际出发，我们认为，凡是由政府出资或政策扶持，社会筹集资金，企业出资，符合公共利益，政府可调控安置就业困难人员和零就业家庭就业和再就业的管理和服务类岗位都可确定为公益性岗位。

公益性岗位提供的政策扶持《国务院关于进一步加强对再就业工作的通知》第(五)条规定了“对持《再就业优惠证》的就业困难对象(包括：国有企业下岗失业人员、厂办大集体企业下岗职工和国有企业关闭破产需要安置人员中的“”人员；享受城市居民最低生活保障、就业确有困难的长期失业人员)，可作为就业援助的重点，提供相应的政策扶持：政府投资开发的公益性岗位要优先安排就业困难对象。在公益性岗位安排就业困难对象，并与其签订一年以上期限劳动合同的，按实际招用的人数，在相应期限内给予社会保险补贴。社会保险补贴标准按单位应为所招人员缴纳的养老、医疗和失业保险费计算。上述“”人员在公益性岗位工作超过年的，社会保险补贴期限可相应延长(超过年的社会保险补贴所需资金由地方财政解决)。对年底前核准社会保险补贴但未到期的，按此政策执行。

各地可根据实际对就业困难对象在公益性岗位工作的提供适当的岗位补贴，补贴标准由当地政府确定，所需资金由地方财政解决。因此各地规定的岗位补贴和社会保险补贴的标准可以有所不同，例如乌鲁木齐市规定的公益性岗位人员可享受岗位补贴及社会保险补贴，岗位补贴按乌市最低月工资标准支付(含三险一金)，社会保险缴费基数按自治区上年度社

会平均工资的(执行。社会保险补贴为基本养老保险(单位缴纳部分)、医疗保险(单位缴纳部分)、失业保险(单位缴纳部分)、工伤保险、生育保险之和。岗位补贴、社会保险补贴由市、区两级就业再就业经费承担。岗位补贴通过银行卡按月划入。沈阳市(年月起调整公益性岗位补贴标准,调整后沈阳经济技术开发区、高新技术产业开发区公益性岗位补贴标准为每人每月(元;和平、沈河、铁西、皇姑、大东、东陵、于洪、新城子、苏家屯九城区公益性岗位补贴标准为每人每月元;新民、辽中、法库、康平公益性岗位补贴标准为每人每月元,市级开发公益性岗位补贴标准统一调整为元。

四、公益性岗位的劳动关系的确定+《中华人民共和国合同法实施条国家对公益性就业岗位的范围、特点、对象和政策扶持都做了直接或间接的规定,但是,却对这类就业人员的劳动关系调整问题没有做出相关规定。因此,目前社会上存在的不同的观点,我们可以通过对以下一个案例的讨论来展示目前存在的三种意见。

【案例】小,女,年月日出生,某市一个街道办事处所辖居民。年月起,小被某市劳动就业服务处(市机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的由市劳动保障局管理的全额拨款的事业单位)聘用,被安排在街道办事处从事社区清洁工作。年月,市就业服务处根据市政府《关于研究某区社区公益性岗位从业人员移交管理办法会议纪要》(某府阅号)精神,经街道办事处推荐,聘用小在社区公益性岗位就业,并与她签订了为期年的《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》。协议约定,某市劳动就业服务处聘用她并派遣小至某区某街道办事处从事保洁员工作。随后,街道办事处也与其签订了《某市社区公益性岗位上岗协议》。月日,小正式上岗,每月工资(元(含工资、养老和失业保险用人单位应缴部分),其工资由市财政局、市就业服务处、街道办事处逐级按月发放给小。月日,按照该市相关政策,市就业服务处为包括小在内的名社区公益性岗位从业人员参加了由市财政局出资的工伤保险。

【各家之言】观点一：相关政府管理部门承担用人单位主体身份以本案例为例。市劳动就业服务处是代表市政府履行监督管理公益性岗位从业人员的职能，具备劳动法上的用人单位主体资格。用人单位是指中国境内依法成立的企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业组织和社会团体。其他民事主体，含其他依法成立的法人、其他组织、家庭、自然人不属于用人单位范围，不具备劳动关系用人单位主体资格事业组织。所谓事业组织，是指国家为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。

事业组织应当依法在事业组织登记机构进行登记，领取事业组织登记证，并按规定进行年检。实务中注意区分全额拨款、差额补贴、自收自支(企业化管理)事业组织，作为劳动关系用人单位主体，因为性质不同，在有关劳动基准适用方面会有所区别。市劳动就业服务处是市机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的由市劳动保障局管理的全额拨款的事业单位。根据《劳动合同法》第条和《事业单位登记管理暂行条(国务院令第号)》的相关规定，市劳动就业服务处依法具有用人单位主体资格。虽然市劳动就业服务处与小签订的《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》是代表市政府履行监督管理公益性岗位从业人员的职能，但也是作为经办机构具体办理政府出资购买的社区公益性岗位安置的下岗失业人员的具体承办者和工资、社会保险的支付者、缴纳者，不影响市劳动就业服务处作为用人单位的主体资格和双方签订的《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》的劳动合同性质。当然，市劳动就业服务处实际履行监督管理公益性岗位从业人员的职能，从学理上可以认为，其与具体的相对人可以通过签订行政合同的方式来履行，但是根据国务院《关于进一步加强就业再就业工作的通知》的规定，却只能通过签订劳动合同的方式来具体落实，没有认可通过行政合同方式进行。

即使将劳动关系认定在街道办事处，也因为街道办事处也属

于国家机关，情况也类似。当然，由于使用公益性岗位从业人员的实际用工单位是所属各区下属的街道办事处，如果由各区或区属街道办事处与从业人员签订《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》，可能管理更为方便一些。总结来说，某市劳动就业服务处实际招用小，与其签订为期年的《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》，具体规定双方的个别劳动权利义务，包含劳动合同应当包含的主要条款，并明确约定某市劳动就业服务处聘用并派遣小至某区某街道办事处从事保洁员工作，根据《劳动法》第条、第条、第条的规定，依法应当认定双方签订的该协议实际具有劳动合同的法律效力，双方存在劳动关系。至于小与街道办事处签订的《某市社区公益性岗位上岗协议》，也是街道办事处作为实际使用单位和小的实际工作岗位（《中华人民共和国合同法实施条位所在地，由街道办事处与小根据双方《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》约定而订立，具有上岗合同性质，不具有劳动合同性质，街道办事处与小不存在劳动关系。同时，市劳动就业服务处以用人单位的名义给包括小在内的公益性岗位安置的下岗失业人员参加工伤保险，缴纳工伤保险费用，根据劳动保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发号）第条规定，也证明市劳动就业服务处与小存在劳动关系。当然，小在被劳动就业服务处派往街道办事处工作期间，其工资由市财政局按月拨付给市就业服务处，委托街道办事处，街道办事处再具体发放到小；小社会保险（工伤保险）由地方财政拨付资金统一由市就业服务处予以办理，这符合国家再就业政策规定，不影响劳动关系认定在某市就业服务处。

观点二：公益性岗位就业人员应该视为劳务派遣人员，应与实际派遣单位依法建立劳动关系以本案例为例，该派观点认为，本案例争议的重点既不在于小所从事的工作岗位系社会公益性质，也不在于市劳动就业服务处属该市经机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的全额拨款的事业单位，需要讨论的是当前在劳务派遣中因用人单位与实际使用劳动者的单位不一致而存在的劳动关系确定问题。公益性劳

劳务派遣与非公益性劳务派遣，不是确认用工主体的条件对于谁是用工主体的问题，本派观点认为，小曾与两个单位签订过相关协议，一是就业服务处；二是街道办事处。在上述两个单位的主体资格上，就业服务处是经机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的全额拨款的事业单位，而街道办事处则属县级政府的派出行政机关，均属《劳动合同法》所调整的国家机关、事业组织的法律主体，具备合法的用人单位主体资格。审查小的用工主体，可以从两个方面分析：第一，小自年月起已由就业服务处所聘用，并被安排在某街道办事处从事社区清洁工作。年月就业服务处又根据市政府相关文件精神，聘用小在社区公益性岗位就业，并与其签订了年期限的《再就业协议书》。根据协议约定，小的具体工作是受就业服务处派遣去某街道从事保洁员岗位工作，其工资由财政安排并由就业服务处划至街道办事处按月发放。年月就业服务处还为小办理参加了工伤保险。可见，就业服务处并没有对小的用工主体表示异议，确认了本单位与小存在劳动关系的事实。第二，在就业服务处与小签订了年的《再就业协议》后，对于街道办事处又与小所签订的《上岗协议》，该派认为，该《上岗协议》是小与就业服务处建立劳动关系后经其派遣，与指定小所从事的保洁工作辖区负责卫生管理机构之间就其具体的保洁工作要求及相关事项双方订立的岗位约定，不是双方建立劳动关系的有效凭证，因而不能据此来认定小与街道办事处存在劳动关系。只要用人单位具备合法的主体资格，劳务派遣活动中劳动者所从事的公益岗位性质，不应该成为确认用工主体的条件或审查要件。该就业服务处如果以小系政府出资购买的公益性岗位从业人员或者其《再就业协议》是代表市政府履行监督管理公益性岗位从业人员的职能为由，否定与小存在劳动关系且拒绝承担其用工主体的法定责任，其理由显然不成立。就业服务处属于合法的事业组织，具备了劳动法上用人单位的主体资格，小作为与之建立劳动关系的劳动者，双方发生劳动争议，小有权依法将就业服务处诉之劳动争议仲裁委或法院。用人单位与实际用工单位不一致，不能损害劳动者合法权益小在与就业服务处签订《再就业协议》确立劳动关系后，又与街道

办事处订立《上岗协议》并在街道办事处区域从事具体保洁工作，接受该街道办事处的岗位管理，形成了签订劳动合同的用人单位与实际使用劳动者的单位不一致。

该派认为，用人单位(就业服务处)可以与实际使用劳动者的单位(某街道办事处)约定双方的权利义务关系。就此例中小的工伤保险待遇应当由谁承担?首先，小的用工主体是就业服务处，小的工伤保险登记参保单位也是就业服务处。因此，小除了应当得到工伤保险机构支付的工伤保险待遇外，还有权依法向用工单位(就业服务处)提出享受相关工伤保险待遇的要求。其次，如若就业服务处与街道办事处就派遣人员的相关事项有协议约定的，就业服务处可以与街道办事处协商承担小的工伤保险待遇，协商不成的，可以申请劳动仲裁委将街道办事处作为与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人(共同当事人)参加仲裁活动，或者另行按照民事诉讼法规定向法院提起民事诉讼，要求某街道办事处依约承担民事责任。无论如何，小的合法权益应当依法得到保护，不能因用人单位与实际使用劳动者的单位的不一致而受其损害。而这一点在劳动合同法的劳务派遣部分中已经有了明确的规定。公益性劳务派遣用工也应当依法建立劳动关系，明确权利义务。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定政府出资购买公益性岗位，帮助就业困难人员解决再就业，是各级政府构建和谐社会的一项实事工程。

在公益性岗位的劳务派遣工作实务中，该派认为，一是要坚持体现以人为本的工作理念和依法维护劳动者合法权益的法制意识;二是要严格依照劳动法的要求明确用工主体及双方的劳动权利义务关系。此案中就业服务处作为履行监督管理公益性岗位从业人员的政府职能机构，在帮助小这些就业困难人员再就业的工作中，是否一定有必要以用人单位的身份对包括小在内的再就业人员采取劳务派遣的形式直接去承担用工主体的角色?反之，该派认为，就业服务处作为履行监督管理公益性岗位从业人员的政府职能机构，在这项工作的具体实施操作上，一是可以采取政府出资购买、部门监督管理、

机构组织推荐、基层依法用工的方式，由直接使用这部分从业人员的各街道办事处与其签订劳动合同，明确用工主体和劳动权利义务关系；二是可以通过委托或组织相关企业实施这类公益性的劳务派遣活动，明确劳动关系双方，以维护公益岗位从业人员的合法权益。

观点三：实际用工单位应为劳动关系主体从实践中来看，各地政府采取的就业促进措施主要有几种类型：一是政府直接投资创建新劳动岗位。有些地方由财政出资，通过与一些单位协商，创设新岗位以促进就业。例如，有的地方与公安部门协商，购买停车场保安岗位；有的地方与市政城管部门对接，购买道路维护服务队岗位；有的与园林绿化部门协商，组建社区环境绿化服务队等；二是政府出资购买一些岗位，所谓“政府出资购买”是指，一些公益性就业岗位是政府支付工资并为劳动者支付本应由用人单位支付的社会保险费。“购买”只是一种通俗的说法，劳动者是由实际用人单位使用，只不过是政府提供了资金支持而已。

一般来说，不是政府出面直接雇用这些劳动者，而是有实际用工单位与劳动者签订合同；三是政府通过补贴的方式，对实际雇用原属国有和县以上集体企业大龄人员的用人单位提供一定的资金补贴，如有的地方在社区开发的公益性岗位，安排大龄就业困难对象就业，从再就业资金或者财政资金中给予用人单位工资性补贴和社会保险补贴；四是政府要求财政拨款的单位要拿出一部分空缺和新增的后勤服务岗位，优先安置大龄就业困难对象，帮助解决就业困难问题。在创设公益性就业岗位，积极安排困难群体的就业过程中，各地政府通过财政帮助创设公益性就业岗位，通过财政补贴政策的引导鼓励雇用就业困难群体，在促进就业过程中发挥了积极作用，扩大了实际用工需求，培育了就业市场。从目前运行情况看，公益性岗位的设置使得很多就业困难劳动者实现了再就业，对于促进城镇人员就业和社会和谐和稳定已发挥了重要作用。在本例中，小虽然和就业服务处签订了再就业协议书，但是实际并没有为就业服务处提供劳动，而是被派遣到街道办事

处工作。再就业协议书不是劳动合同，只是就业服务处作为政府从事公益性岗位管理的职能部门和劳动者达成协议，同意推荐其到实际用人单位工作的协议。从案例实际情况看，就业服务处在派遣小去街道办事处过程中，就业服务处并无获利行为。

本案中就业服务处的性质是市机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的由市劳动保障局管理的全额拨款的事业单位，就业服务处与小签订再就业协议书，只是履行了其作为公益性就业岗位管理者的管理行为，是对小具备从事公益性岗位就业条件身份的确认，在确认的基础上，通过协议的方式派遣其到实际用人单位工作，因此就业服务处和小之间并未建立劳动关系。劳动关系的本质是劳动者的劳动力和用人单位的生产资料相结合，其最主要的特征是：在劳动关系中的从属性地位，在劳动过程中受到用人单位的管理和约束。本案中，小和就业服务处签订“再就业协议书”后，小的劳动力并未和就业服务处的生产资料相结合，就业服务处也没有介入其劳动关系中获取利益，她在劳动过程中也没有受到就业服务处的管理和约束。因此，小和就业服务处之间并无劳动关系。本案中，小实际为街道办事处提供劳动，因其所从事的公益性劳动岗位的特殊性，其岗位是政府出资支持，这使得他们之间的劳动关系和政府的主管部门产生了联系。

但是，购买岗位不等于政府直接雇用或者与用人单位共同雇用，其岗位是政府所创造，其工资和社会保险是由政府补贴，并不影响其和街道办事处发生劳动关系的实质，政府出资购买公益性岗位的实质是，政府为实际用人单位提供资金支持，用人单位以自己的名义直接雇用劳动者，本案中小和街道办事处签订的“上岗协议”实际是具有劳动合同的性质。她实际为街道办事处提供劳动，在劳动过程中受到街道办事处的管理和约束，她不是被政府或者其职能部门直接雇用，而是在政府的介绍和补贴之下由街道办事处雇用，街道办事处具有独立用工资格。因此，小和办事处存在劳动关系。

另外，这个案件中所谓之“派遣”和实践中劳务派遣公司的派遣有着本质区别。在派遣公司的劳动派遣实践中，派遣公司介入他人的劳动关系中获取了经——第一篇《中华人民共和国合同法实施条济利益，是利益的获得者；而本案中，就业服务处在公益性就业服务处并未从中获利，只是起到了中介和管理两个方面的职能。因此，就业服务处和街道办事处不构成共同雇主。在设立公益性就业岗位，促进困难群体就业过程中，各地政府需要注意具体操作过程的规范性，应注重通过政策性的措施来扩大岗位，注意操作过程的规范性。在促进公益性岗位就业过程中，政府要以政策促进岗位开发，以岗位带动特定困难群体的就业。要明确实际用人单位才是真正的用人单位，而不能认为只要是政府出资购买了公益性岗位，政府就直接充当用人单位，直接雇用劳动者，直接和劳动者签订劳动合同。本例中之所以产生谁是小的用人单位的问题，是因为政府相关的管理监督部门采取管理措施所引发。

一般来说，如果政府或者其职能部门公益性岗位劳动者的直接雇用者，公益性劳动岗位管理部门应避免采取直接和劳动者签订合同(或类似劳动合同的协议)的做法，以免引发不必要的纠纷。在公益性岗位就业过程中，政府投入了巨大的资金。在投资资助的过程中，客观上需要政府履行监督管理职能，目前的实践中已经出现了用人单位虚报公益性岗位、截留私分相关资金现象。公益性岗位的管理和监督，对于确保公益性岗位制度的良好运作，有着非常重要的意义。但对于公益性岗位的管理和监督要依法进行，必须注重公益性岗位管理监督的制度化建设，而不能“越俎代庖”，采取包办代替的方法，通过直接和劳动者签订劳动合同来进行履行监督管理职能，否则，可能会引发不必要的误解和纠纷。目前各地已经对于公益性岗位的管理探索出了一些经验，一些地方采取以下步骤：通过购买或者补贴等方式积极创造公益性就业岗位；将公益性岗位需求数量和录用条件等信息向社会发布，让劳动者根据岗位要求和自身条件向主管部门提出申请；对提出申请者进行考查，经确认符合条件者，由管理部门向有关

用人单位推荐;实际用人单位和这些劳动者之间签订劳动合同,并将合同副本报到管理部门备案。

此后,管理部门可以管理规定对这些人员实际雇用情况进行考查,履行监督和管理职责,这样的做法值得借鉴。但是,不管是哪一种观点,都有一个共同的认识,那就是公益性岗位从业人员和相关单位是存在劳动关系的,要受劳动合同的保护。五、本条强调的是不适用《劳动合同法》规定的部分本条规定地方各级人民政府以及有关部门为安置困难人员就业而提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位,其劳动合同不适用《劳动合同法》有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。如果从结论去推断,只能说明在该公益性岗位工作的劳动者与“地方各级人民政府以及有关部门”不建立劳动关系,如果建立劳动关系,劳动合同应当毫无例外的适用《劳动合同法》有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。但是,根据我们以上的分析,公益性岗位从业人员是要建立劳动关系的,因此,以上推断不正确,那就只能说此条款是一个特殊化的条款,那么这一条款就是不合理的,因为这违反了劳动合同法关于用工主体义务的普遍性规定。而且容易为各级政府利用来逃避责任。既然各级政府以及有关部门做为用工的一方,就说明不管是不是为了安置就业,至少他也是需要用工的,既然是用工就应该在法律上是平等的,必须适用劳动合同法的条款。在劳动合同法把用工主体扩大化解释适用的时候,劳动合同条例做为一个行政法规不能也无权做出例外的解释。

黑龙江省劳动合同篇四

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》已经2008年9月3日国务院第25次常务会议通过,现予公布,自公布之日起施行。那你对劳动合同法有多少了解呢?以下是白话文为大家整理的中华人民共和国劳动合同法实施条例,希望可以帮助到有

需要的朋友。

黑龙江省劳动合同篇五

第四条劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第五条自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者

姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第十一条除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。