

2023年冬不拉节选 冬不拉故事读书心得(实用5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。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。

事业单位合同制员工篇一

1、工资待遇。这是最大的差别了，有的单位合同制和正式编制要差上一半的工资，试想，干一样的活却拿着不同的工资，估计都会接受不了的。

2、稳定性。事业单位的正式编制是国家发工资，也就是说如果真的有一天这个单位不需要了不存在了，那么国家也得安置你，但是合同制就一拍两散了，当然，其实事业单位的合同制员工基本上也不会随便解聘的。

3、心理差异。有正式编制的工作人员肯定在工作中会更有优越感，自然，合同制的工作人员在心理上就会觉得缺乏尊重，不如有编制的体面。

4、退休金。这也是一个比较关键的问题，同样为一个单位付出了一辈子，正式编制的工作人员退休后退休金要比合同制高的多。

事业单位合同制员工篇二

出生年月 在本单位工作起始时间

身份证件号

户籍所在地

实际居住地

联系方式及电话

根据《劳动合同法》及有关法律的规定，甲乙双方本着平等自愿、协商一致、合法公平、诚实信用的原则，签订劳动合同，并承诺共同遵守：

甲乙双方约定采用下列第（ ）种方式确定劳动合同期限

（1）固定期限劳动合同：自 年 月 日起至 年 月 日止。合同期满，经双方协商一致可以续订；双方或一方不愿续订的，本合同终止。

（2）无固定期限劳动合同：自 年 月 日起。乙方符合《劳动合同法》第十四条规定情形并提出签订无固定期限劳动合同的，双方应当订立无固定期限劳动合同。

（3）本合同自 年 月 日起始，以完成工作任务（该工作为甲方事先确定并且完成目标是确切具体的）为合同终止期限。

（1）工作内容：甲方安排乙方在 岗位从事工作。

甲方根据生产（工作）需要可以变更乙方工作岗位（工种）。

（2）乙方的具体岗位在职责和工作要求按甲方公布的相关标准执行，乙方应当提高职业技能，完成劳动任务。

（1）工作时间：乙方的岗位实行（标准、综合计算、不定时）工时工作制。乙方的具体工作时间和休息休假制度按照甲方依法制定的规章制度执行。

(2) 甲方保障乙方享有法定休息休假权利。甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或在节假日加班的，依法支付加班加点工资或按规定安排补休。

(3) 乙方休息休假期间的工资支付或扣减办法按国家及本单位依法制定的相关规定执行。

每月 日 为甲方工资发放日，工资发放形式为（现金直接发放、委托银行发放），乙方的工资标准采用下列第（ ）方式确定：

(1) 乙方实行月薪制，每月为 元，具体办法按照甲方依法制定的相关规定执行。加班加点工资按国家规定的加班工资的计发基数标准计算。

(2) 乙方实行基本工资和绩效工资相结合的工资分配方法，乙方的基本工资为每月 元（实行年薪制的每月预付工资为 元）；绩效工资考核发放办法按甲方依法制定的相关规定执行。

(3) 乙方实行计件工资制，计件工资的劳动定额管理按照甲方乙方制定的相关规定执行。

(4) 乙方实行其他工资分配形式。

自劳动关系建立之日起，乙方依法享受国家规定和双方约定的福利待遇。

(1) 甲方必须执行国家关于特种作业、女职工和未成年工作特殊保护的规定。甲方安排乙方的`工作（属于、不属于）国家规定的有毒、有害、特别繁重或者其他特种作业。乙方从事有职业危害作业的，甲方应当定期为乙方进行健康检查。甲方应当对乙方进行劳动安全卫生教育。

(2) 甲方承诺，为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条

件和必要的劳动防护用品。乙方应当严格执行国家和企业规定的劳动安全规程和标准。

本合同的续订，本合同期满，经甲乙双方协商同意可以续订本合同，续订合同手续应在合同期满前15日内办理。

事业单位合同制员工篇三

企业类别：_____

法定代表人：_____职务_____

地址：_____

乙方(劳动者)姓名：_____年龄：_____

性别：_____民族：_____

户口种类：非农业户口()；农业户口()

居民身份证号码：_____

国籍及护照号码：_____

现住址：_____

根据《中华人民共和国劳动法》和《成都市实施劳动合同制度规定》等规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本合同。

第1条 合同期限

本合同期限执行下列_____款。

1、本合同期限为____年(月)，自____年____月____日起

至____年____月____日止。其中试用期为____月(日)。

2、本合同为无固定期限，自____年____月____日始，其中试用期为____月(日)。

终止劳动合同条件约定如下：

3、以完成1定的工作为期限

第2条 工作内容

甲方根据生产工作需要，安排乙方在_合同范本 _____岗位工作。乙方应服从甲方安排，完成本岗位所要求的工作。

第3条 劳动报酬

1、甲方按照国家和本市有关规定，按月支付乙方的工资报酬，工资报酬不低于本市规定的最低工资标准。

2、甲方每月___日以货币形式支付工资。无故拖欠或不支付工资的，除全额支付工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之2105的经济补偿。

3、工资具体支付办法、标准及有关内容约定如下：

第4条 工作时间和休息休假

甲方执行国家规定的工时制度，实行每日工作时间不超过8小时，平均每周工作时间不超过410小时的工时制度。甲方因生产经营需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间，1般每日不超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，每日不超过3小时，每月不超过3106小时。

1、甲方在乙方岗位实行_____工时制度。

2、甲方延长乙方工作时间，按照《劳动法》和本市有关规定支付乙方延长工作时间的工资报酬。

3、甲方保证乙方按照国家和本市有关规定，享受各种休息休假。

第5条 社会保险和福利待遇

2、乙方患病或非因工负伤实行医疗期制度。医疗期期限及医疗期内的病假工资、疾病救济费和医疗待遇按有关规定执行。

3、保险和福利待遇事项约定如下：

第6条 劳动保护和劳动条件

2、甲方按照国家和本市的规定及时向乙方发放防护用品，并按规定对乙方进行健康检查。

3、乙方在劳动过程中必须严格遵守劳动安全卫生 and 操作规程。

4、乙方患职业病、因工负伤或死亡，甲方按国家和本市有关规定给予各项待遇。

第7条 劳动纪律

1、甲方有权依据国家和本市有关规定制定本单位的规章制度，并按规章制度对乙方实行管理和奖惩。

2、乙方应遵守甲方制定的各项规章制度和劳动纪律，服从管理，按本合同的约定保守甲方的商业秘密(保守商业秘密具体事项在本合同第104条中约定)。

第8条 本合同的变更

有下列情形之1的，甲乙双方可变更本合同的相关内容：

- (1) 甲乙双方协商同意对部分条款进行变更的;
- (2) 由于客观情况发生重大变化, 致使本合同不能完全履行的;
- (3) 本合同订立时所依据的有关规定已修改或废止的。

第9条 本合同的终止

有下列情况之一的本合同终止:

- (1) 合同期满, 不再续订的;
 - (2) 甲方被依法宣告破产、解散、撤销的;
 - (3) 乙方死亡的;
 - (4) 甲乙双方约定的终止合同条件出现的;
 - (5) 有不可抗力出现致使本合同不能履行的。
- 第10条 本合同的续订

本合同期满, 经甲乙双方协商同意可以续订本合同, 续订合同手续应在合同期满前15日内办理。

第101条 本合同的解除

- 1、经甲乙双方协商一致, 本合同可以解除。
- 2、有下列情形之一的, 甲方可以解除本合同:
 - (1) 乙方在试用期间被证明不符合录用条件的;
 - (2) 乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度的;

(3) 乙方严重失职营私舞弊或泄露甲方商业秘密，给甲方利益造成重大损害的；

(4) 乙方被依法追究刑事责任或被劳动教养的；

(8) 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者经有关部门确认生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的。

(3) 乙方患病或负伤，在规定的医疗期内的；

(4) 女职工在符合国家和本市有关规定的孕期、产期、哺乳期内的；

(5) 法律和行政法规规定的其它情形。

5、乙方解除合同：

(1) 应提前30日以书面形式通知甲方。违反本合同约定的要依法承担责任。

(2) 有下列情形之1的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

1、乙方在试用期内；

2、甲方以暴力、威胁或者非法限制乙方人身自由的手段强迫劳动的；

3、甲方劳动安全卫生条件恶劣、危害乙方身体健康的；

4、甲方未按本合同约定支付劳动报酬的。终止、解除本劳动合同后，甲方应按规定开具终止、解除劳动合同证明书。

第103条 违反本合同的责任

2、甲乙双方任何1方违反本合同，给对方造成损害的，按照

国家和本市有关规定给予赔偿。

3、因不可抗力原因致使本合同不能履行，任何一方受到损害，对方不承担违约责任。

第104条 双方约定的其它事项

第105条 劳动争议处理

甲乙双方因执行本合同发生争议的，应协商解决；协商无效可进行调解；调解无效的任何一方均可向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向有管辖权的人民法院提起诉讼。

第106条 其它事项

1、本合同未尽事宜或条款与法律、法规有抵触的，按国家和成都市的有关规定执行。

2、本合同甲乙双方签字盖章后，甲方应在1个月内到劳动行政部门办理鉴证，双方必须严格遵照执行。本合同1式两份，甲乙双方各执1份。

甲方(盖章) 乙方(签字)

法定代表人或委托代理人

(签字或盖章)

事业单位合同制员工篇四

国家事业单位只为两种：编制人员和非编制人员，而且这两种人员都是聘用制的。不存在什么“固定工(其次)合同工(一般)”。所谓编制人员就是具有国家(人事部门)正式编制的工

作人员，其基本工资和地方性补助都是财政拨款的，现在要进入编制都要经过公开招考的。非编制人员就是事业单位自行聘用的(包括临时工)，就像企业聘用一样，不由财政拨款。

聘任制:是指用人单位通过契约确定与人员关系的一种任用方式。一般的做法是由用人单位采取招聘或竞聘的方法，经过资格审查和全面考核后，由用人单位与确定的聘任人选签订聘书，明确双方的权利义务关系和受聘人员职责、待遇、聘任期等。

合同工:是指企业、事业单位通过签订合同招收的短期性工人。合同一般采取书面形式，内容包括时限、任务及共同遵守的各项义务等。1986年中国用工制度改革以后招收的各类工人一般都是合同工。1986年7月12日，国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》和《国营企业招用工人暂行规定》，指出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。企业招用合同工采取公开招收、自愿报名、德智体全面考核、择优录用的原则。

合同工与所在单位固定工享有同等的劳动、工作、学习、参加企业民主管理、获得政治荣誉和物质鼓励等权利。国家对劳动合同制工人退休养老实行社会保险制度。退休养老基金由企业和劳动合同制工人缴纳，退休养老金不敷使用时，国家给予适当补助。实行合同工制的根本目的在于，打破铁饭碗、大锅饭，真正实行各尽所能、按劳分配，充分调动劳动者的生产积极性，提高企业劳动者的素质。

聘用制和合同制有什么区别【二】

聘用合同是事业单位与职工按照国家的有关法律、政策，在平等自愿、协商一致的基础上，订立的关于履行有关工作职责的权利义务关系的协议。了解和认识聘用合同的特征，作为管理人员可以在实践中更好地运用聘用合同这一形式，推

进我国事业单位用人制度的改革;作为事业单位和其受聘人员,可以更好地运用这一形式维护其自身的合法权益。

一、聘用合同具有一般合同的法律特征

聘用合同作为一种合同形式,具有一般合同共同的法律特征,主要表现为以下方面:

1. 聘用合同是双方当事人意思表示一致的法律行为,而不是单方的法律行为。聘用合同与一般合同成立的条件一样,只有事业单位和拟聘用人员双方意思表示一致,自愿达成协议时,聘用合同才成立。

2. 聘用合同中双方当事人的法律地位是平等的,这一点是双方自由表达意愿的前提,也是双方实现权利义务的重要基础。事业单位是用人的一方,但不等于单位的法律地位高于聘用人员的地位,可以任意将其意志强加于对方。

聘用合同又不同于一般合同,根据合同法的规定,合同是平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议;有关身份关系的协议,适用其他法律规定。聘用合同是单位与受聘人员订立的有隶属关系的协议,属于身份关系协议的范畴,因此,聘用合同与调整民事权利义务关系的合同有重要区别。

二、聘用合同是广义劳动合同的'特殊形式

劳动合同是一种确立身份关系的协议,西方国家称之为雇主与雇员之间确立雇佣关系的契约。在我国对劳动合同有广义和狭义的理解。广义的劳动合同是单位与劳动者确立劳动关系的协议。这里所称的单位包括企业、事业单位、社会团体等社会组织。狭义的劳动合同仅指目前适用于企业的劳动合同。聘用合同具有广义劳动合同的法律特征,是广义劳动合同的一种特殊形式,主要表现为以下方面:

1、聘用合同一方当事人必须是用人单位，另一方当事人是受聘人员。这一特征是劳动法律关系的重要特征。用人单位占有或者使用一定的生产资料，通过聘用劳动者，才能完成生产、工作任务，创造经济效益和社会效益。劳动者通过订立合同，提供一定的劳动，从而获取劳动报酬。因此，聘用合同双方当事人既不能都是劳动者，亦不能都是用人单位。

具备这一形式要件，合同就不能成立和生效。劳动合同属于要式合同，聘用合同是确立用人单位和受聘人员聘用关系的重要协议，国家规定必须采用书面形式订立。因此，聘用关系未以书面形式确立的，聘用合同关系不能成立。

4、聘用合同是诺成合同。根据合同的成立是否以交付标的物为必要条件，可分为诺成合同和实践合同。诺成合同指当事人双方意思表示一致合同即可成立的合同，其不以标的物的交付为合同成立的要件；实践合同是指除当事人双方意思表示一致以外，还需要交付一定的标的物合同才能成立。聘用合同与劳动合同均属于诺成合同，合同成立不以交付标的物为合同成立的要件。

5、聘用合同有一定的试用期。劳动合同与民事合同的重要区别是劳动合同有试用期的规定。按照国家有关规定，聘用合同除规定合同的有效期限外，必须明确一定的试用期作为订立合同的必要前提。

规定试用期有利于用人单位在试用期间对应聘人员进行实际考察，有利于保持合同法律关系的稳定性。为防止用人单位利用试用期期间劳动报酬较低而反复与聘用人员订立试用协议的情况，国家对试用期的期限做出明确规定。

三、聘用合同与狭义劳动合同的主要区别

聘用合同是广义上劳动合同的一种特殊形式，具有劳动合同的基本特征，其基本制度与劳动合同相一致。但是，由于事

业单位的特点以及目前国家对事业单位的管理在一些方面仍有别于企业，所以又与狭义劳动合同(企业劳动合同)有一定的区别，主要有以下方面：

1、适用范围不同。狭义劳动合同适用的主体为企业，聘用合同适用的范围主要为事业单位。聘用合同是近年事业单位人事制度改革的产物，聘用合同制度的内容反映了事业单位的用人制度通过订立劳动合同以实现其物质产品的生产。

事业单位则是从事非生产经营活动的组织，通过订立聘用合同实现的劳动成果主要表现为精神产品和知识产品。企业的生产活动以营利为目的，事业单位从事的服务活动属于社会公益事业，在实现其经济效益的同时，必须把社会效益放在首位。

2、政府干预的程度不同。目前事业单位仍在改革当中，作为聘用合同一方当事人的用人单位尚不是完全意义上的独立的市场主体，这一点与企业已在改革中成为独立的市场主体也有所区别。国家在一些重要方面对事业单位仍实行宏观管理，主要表现在以下方面：

(1)编制管理。目前由国家核拨经费的事业单位仍实行严格的编制管理；

(2)经费管理。建国后，事业单位一直承袭行政机关的管理方式，经费全部由国家核拨。80年代后，事业单位相继进行财政、人事等领域的改革后，形成全额、差额拨款、自收自支几种类型的事业单位。90年代后期，国家对事业单位的拨款改为定额补助的形式。

但事实上，事业单位的经费仍有国家全额补助、差额补助等形式。如教育系统的中小学，基本是由国家全额拨款的。这些单位尽管对新录用人员通过聘用合同的形式，但其招生计划、教学计划及教师的工资福利等都是按照国家有关规定进

行的。

(3) 工资制度。事业单位向聘用人员支付的工资报酬，主要是按照国家规定的标准支付。

按照国家有关规定，事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、艺术结构工资制、体育津贴奖金等、以及人员等级工资制。

在近年的改革中，许多事业单位加大了岗位工资的比例，但其工资的刚性程度远大于企业，这也是由事业单位的公益性和改革的渐进性决定的。

因此，事业单位与聘用人员订立聘用合同的内容不仅反映该事业单位的意志，也应当体现国家宏观管理的内容。

3、管理监督部门不同。

按照国务院各部门的职能分工，目前，事业单位和企业分别由国务院人事部和劳动保障部对其进行宏观政策指导和监督。这一体制有利于分工负责，也产生一些弊端。聘用合同实施过程中，有关部门的宏观政策协调、工作协调以及对具体执行政策的区别与衔接的把握，对于从整体上推进事业单位和企业的改革，维护社会稳定是十分重要的。

4、聘用合同的具体制度体现事业单位的性质和特点。

关于事业单位可以单方面解除聘用合同、随时解除聘用合同、以及不得解除聘用合同的条件；受聘人员解除聘用合同的条件等制度都体现了事业单位用人制度的特点，与劳动合同的具体制度有所区别。

综上所述，聘用合同制度作为事业单位用人制度改革的基本形式，标志着我国事业单位人事管理由完全的行政管理方式向契约管理方式的转型。

随着聘用合同制度的推行，必将激发广大专业技术人员工作的积极性，以迎接我国加入wto后世界人才竞争的挑战。同时，也应当看到目前试行中的聘用合同制度仍带有改革过程中的过渡色彩，其各项具体制度尚需在实践中根据不同行业的特点，不断积累经验，逐步规范和完善。

事业单位合同制员工篇五

事业单位工作人员的“铁饭碗”即将全面打破，我国《事业单位人事管理条例》(以下简称条例)将于明天实施。省人社厅昨日发布了关于条例的解读，指出条例实施后最大的转变是将事业单位与职工确定为“合同关系”，下狠招打破终身制，实现人员能进能出。

条例规定，事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于三年。事业单位工作人员连续旷工超过15个工作日，或者一年内累计旷工超过30个工作日的，事业单位可以解除聘用合同。事业单位工作人员年度考核不合格、且不同意调整工作岗位；或者连续两年年度考核不合格的，事业单位提前30天书面通知，可以解除聘用合同。

省人社厅有关负责人指出，该条例最大的转变是，把事业单位与工作人员之间的关系确定为“合同关系”，打破终身制，建立包括合同聘用、公平竞争、激励约束、权益保障的用人机制，逐步实现人员能进能出、岗位能上能下、待遇能高能低的目标，进一步搞活用人制度。

《事业单位人事管理条例》确定，事业单位作为法人，与工作人员通过签订聘用合同，建立人事关系，确立了双方平等人事主体的法律地位，工作人员可以自主应聘，按聘用合同

履行职责、享有待遇。自2002年至今，通过推行聘用制度，全国90%的'事业单位工作人员已经签订了聘用合同。

条例还规定，除国家政策性安置、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等人员外，事业单位新聘用工作人员，应当面向社会公开招聘。

日前，国家人社部部长尹蔚民表示，目前事业单位的聘用合同签订工作还有“死角”，不少单位的合同管理流于形式、作用还没有真正发挥，聘用合同还没有充分体现行业、岗位特点。条例实施后要继续扩大聘用制度的推行面，做到聘用合同应签尽签，消除制度推行的死角。

3153万事业编制人员下月参加社保

该条例将于7月1日起正式实施，2014年也因此成为养老金并轨破题之年。

据国务院法制办、中央组织部、人力资源社会保障部负责人于5月15日在回答记者提问时提供的数据显示，目前我国现有事业单位111万个，事业编制3153万人。按照《条例》的要求，有分析预计，随着新规于7月1日开始实施，逾三千万的事业编制人员将开始参加社会保险。

不过，也有专家指出，《条例》只作出原则规定，要求“事业单位工作人员参加社会保险”。中国人事科学研究院事业单位人事管理研究室主任李建忠就在接受记者采访时表示，一些误读的存在，说明有些人对已经进行了10多年的改革还存在认识上的误区，“相关的配套政策还有需要完善的地方。”

此番的事业单位社保改革，诸如“养老金并轨怎么并?钱从哪里来?”等问题并没有给出可操作性规定。清华大学就业与社会保障研究中心主任杨燕绥认为养老金并轨的最大难题是从

哪里找钱，养老金制度有3个环节：找钱、管钱、发钱，而这3个环节首先是要找到钱，这也是遇到的最大难题，然后才是如何确定待遇，如何发放待遇。

事实+事业单位聘用制“有进难出”

实际上，事业单位聘用制早已在全国多个城市试点。数据显示，到2013年，全国事业单位聘用制度推行率、事业单位工作人员合同签订率均超过了90%。

然而，在人事制度改革过程中，一些不能胜任岗位工作的人员出现落聘下岗，实行人员辞聘解聘制度，也使人员面临出口问题。由于目前我国社会保障制度建设还不完善，尤其是事业单位养老保险制度尚未建立，虽然在聘用制层面上明确了要实现人员能进能出，但在实际操作中还是无法真正实现，“单位人”还是难以变成“社会人”。

在这么多年推用聘用合同中，存在的主要问题，一个是聘任走形式，或者假聘任，表面上我们签了聘用合同，实际上还是铁饭碗、大锅饭、保险箱。在这么多年推行聘用制过程，我们相关政策规定，对于没有聘用的人员，主要以内部消化为主，不能简单的推向社会，要维护稳定，要和谐，不能出问题，也就是说不能不聘，这是一个很重要的问题。

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