# 辅警劳动合同 范文三篇

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-04-03

*辅警（警务辅助人员）指根据社会治安形势发展和公安工作实际需要，由县级以上地方人民政府或者公安机关采取向社会力量购买服务、依法签订劳动合同或聘用合同等方式招聘使用，相关经费列入本级财政预算予以保障，参照《公安机关人民警察纪律条令》管理，为公安...*

辅警（警务辅助人员）指根据社会治安形势发展和公安工作实际需要，由县级以上地方人民政府或者公安机关采取向社会力量购买服务、依法签订劳动合同或聘用合同等方式招聘使用，相关经费列入本级财政预算予以保障，参照《公安机关人民警察纪律条令》管理，为公安机关日常运转和警务活动提供辅助支持的非人民警察身份人员。下面是小编为大家整理的辅警劳动合同 范文三篇，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

　　劳动合同范本

　　甲方(用人单位)

　　住所：

　　法定代表人(或负责人)

　　乙方(劳动者)

　　住址：

　　身份证号码：

　　甲乙双方在平等自愿的基础上，按照《中华人民共和国劳动合同法》等法律规定，就甲方招用乙方一事，经协商一致达成本合同，供双方遵照执行：

　　第一条、劳动合同期限：

　　1、本劳动合同为(选择其中一项并填写完整)：

　　A.有固定期限劳动合同：年月日至年月日;

　　B.无固定期限劳动合同，自年月日起。

　　C.以完成工作为期限。

　　2、本合同包含个月的试用期(自年月日至年月日)

　　第二条、工作地点：省(自治区、直辖市)市(县)路号。

　　第三条、工作内容：

　　1、乙方同意在甲方部门(或岗位)担任职务，乙方具体工作内容按照甲方的岗位职责要求执行。

　　2、若因乙方不胜任该工作，甲方可调整乙方的岗位并按调整后的岗位确定一方的薪资待遇;如乙方不同意调整，甲方可以提前30日通知乙方解除劳动合同，经济补偿金按照国家规定发放。

　　3、在工作过程中，因乙方存在严重过失或者故意造成甲方损失的，甲方有权向乙方追偿。

　　第四条、工作时间和休息休假：

　　1、工作时间：标准工时制，甲方保证乙方每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时。具体工作时间由甲方根据生产经营需要安排，乙方应当服从。

　　2、休息休假：甲方按照国家的规定安排乙方休息休假。

　　第五条、劳动报酬：

　　1、乙方月工资标准为人民币元，其中试用期内工资为人民币元;

　　(若实行计件工资的按照以下标准计法工资：)

　　2、因生产经营需要，甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日或者法定休假日工作的，甲方按国家规定的标准发放加班费。

　　3、甲方保证按月发放工资，具体发放日期为.

　　第六条、社会保险：

　　1、甲方按照国家的规定为乙方办理各项社会保险，缴纳社会保险费;

　　2、依法应由乙方个人负担的社会保险费，甲方从乙方应得工资中扣缴，乙方不得有异议。

　　第七条、劳动保护、劳动条件和职业危害防护：

　　甲方为乙方提供劳动所必需的工具和场所，以及其他劳动条件;保证工作场所的符合国家规定的安全生产条件，并依法采取安全防范措施，预防职业病。

　　第八条、甲方依法制定和完善各项规章制度，乙方应当严格遵守。

　　第九条、乙方应当保守工作期间知悉甲方的各种商业秘密、知识产权、公司机密等任何不宜对外公开的事项，否则造成甲方损失的，应当承担赔偿责任。

　　第十条、乙方承诺在签订本协议时，未与其他任何单位保持劳动关系或者签订竞业限制协议。否则，给其他单位造成损失的，由乙方单独承担责任，与甲方无关。

　　第十一条、劳动合同解除或终止：

　　1、若乙方需解除劳动合同书，应当提前30日以书面的形式通知甲方，书面通知以送达甲方(具体部门、职务)为准;

　　2、有关解除或终止劳动合同的事项，按照《劳动合同法》等法律、法规有关规定执行。

　　3、在解除或者终止劳动合同时，乙方应当将正在负责的工作事项以及甲方交付乙方使用的财物与甲方指定的工作人员进行交接。因乙方原因未办理交接造成甲方损失的，由乙方赔偿。

　　4、因解除或者终止劳动合同，乙方依法应获得经济补偿金，但乙方未与甲方办理工作交接前，甲方暂不支付经济补偿金。

　　第十二条、因履行本合同发生的争议，双方本着合理合法、互谅互让的原则协商处理;协商不成的，任何一方可依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

　　第十三条、本合同未约定的事项，按照法律、法规、行政规章以及地方性法规等规定执行。

　　第十四条、本合同自双方签字或盖章后生效，一式二份，双方各执一份，本合同的任何条款的变更，应当以书面形式经双方签字或者盖章确认。

　　甲方(盖章)

　　乙方(签字)

　　签约代表(签字)

　　日期：年月日

　　日期：年月日

　　关于辅警适用劳动法调整的几点思考

　　众所周知，辅警改革是本次公安改革六项内容之一。中央的指导精神是用了“规范”二字。虽然国家层面的法律、法令、条例尚未正式出台。但外界普遍预测：国家层面出台的有关辅警政策、法律以及规定，与当前的辅警现状并不会有太大变化。“规范”二字的本意也就是约束、修补的意思。因此不太可能有太多实际性重大举措出台。

　　但基本思路可能是适用《劳动法》、《劳动合同法》来调整辅警与公安机关的关系。据尚未证实的消息，公安部的《关于规范辅警管理办法》(征求意见稿)拟明确用人单位可以使用事业编制、劳务派遣以及直接与公安机关签定劳动合同的等方式。

　　如果真是如此，我认为：劳动法并不适宜调整辅警与公安机关的关系。劳务派遣同样不适宜，原因如下：

　　一、很多地方劳动合同流于形式、甚至未签订合同。

　　由于劳动双方主体严重不对称。辅警属于弱势一方致使很多公安机关不签合同。有的虽签定合同，却在合同内容上对辅警重义务、轻权利，合同根本不能保护辅警的合法权益。辅警只是签字而已，更有连内容都不看的情况。你多说一句话，可能就会得到“不干可以走”的回应。

　　有的省市辅警就反映，签了合同却不给辅警。虽然是一式三份，却无法做到“甲乙双方、各执一份”。这样的合同完全流于形式，没有实质意义。因为做为甲方的公安机关太过强势、另一方辅警完全是弱势。

　　如何保证合同内容的公平、公正、有效、真正维护辅警权益，是值得相关部门调研的问题。

　　第二、能否真正依照劳动法计算加班费、福利、休假。

　　既然公安部有意适用劳动法来调整这个关系。那能否严格按照劳动法来计算辅警的加班费、休假、以及其他福利。现在大多数企业对自己的员工，都能严格按照劳动法要求来做。作为执法单位的公安机关在全面推进依法治国的关键时期，能否完全自觉执行劳动法?千万不要出现“人事关系上对辅警用劳动法、加班加点却用警察法”，让辅警义务加班。

　　希望你选择用劳动法，就严格用劳动法来计算加班费、福利、同工同酬。比如周末加班是2倍、法定节日是3倍。要不你干脆从顶层重新设计出一种既不适用劳动法、也不适用公务员法的东东出来。就是一种独立于其他的体系的东西出来。我再此姑且叫《辅警法》，或许不太确切。

　　第三、辅警使用劳务派遣制系法律适用错误。

　　《劳动合同法》第66条规定：“第六十六条[1] 劳动合同用工是中国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。”“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位;辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位;替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。”“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”

　　显然，辅警不是临时性的，很多辅警超过了6个月、几年工龄的也不少。

　　辅警也不是辅助性的，至少文职辅警岗位都是独立作业的。如窗口办证、会计、内勤、技术保障都是独立工作的，不存在辅助谁的问题。即便是巡逻、交通辅警也是单独巡逻、纠查违章、贴罚单，根本不存在辅助谁的问题。辅警更不是替代性的。辅警都有自己的岗位和职责。没有替代谁。完全是一个萝卜一个坑。

　　第四、劳动法以及劳务派遣遣制无法解决辅警后顾之忧、流动性大的局面仍无法改变。

　　20\_年9月29日大连市第十五届人民政府第四十一次常务会议公布了《大连市警务辅助人员管理办法》，这无疑是个历史进步。

　　但该《办法》却没有对辅警最关心的一点作出规定，那就是如何保障辅警能长期稳定的干下去!年龄大了怎么办?尤其是上了40岁，体力精力不行了，不适合现在的岗位，能否和正式警察一样进行岗位调换，而不会因为年龄大了干不动了就直接辞退?尤其是工龄较长、如6年以上工龄甚至10年以上工龄的老辅警，他们把青春奉献给了公安机关，人到中年没有其他技能了，你让他们再改行，他们会做什么?

　　对于众多辅警来说，国家如果能够保障他们会安稳干到退休，即使工资待遇与警察没有同工同酬、即使没有那些附加的福利条件，我相信，绝大多数人是敢于长期干下去的。不要让他们没有安全感、把辅警工作当过渡、一有机会就辞职。以前这种现象导致辅警队伍极不稳定、流动性极大。很多业务熟练、技能精湛的辅警人才也不断流失。

　　有鉴于此，我们强烈建议这次公安部起草辅警改革办法，一定要从顶层进行制度设计。多多给予辅警人文关怀、多多制定体现人性化的措施。改变这种不合理不公平、没有人性的做法。

　　劳动合同应当具备以下条款：

　　(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;

　　(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;

　　(三)劳动合同期限;

　　(四)工作内容和工作地点;

　　(五)工作时间和休息休假;

　　(六)劳动报酬;

　　(七)社会保险;

　　(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

　　(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn