# 收集辅警劳动合同范本意见(实用16篇)

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2024-09-15

*收集辅警劳动合同范本意见1第一章总则第一条为了规范我市公安机关警务辅助人员管理，保障警务辅助人员合法权益，充分发挥警务辅助人员在社会治安综合管理中的辅助作用，根据有关法律、法规，结合我市实际，制定本办法。第二条警务辅助人员是指根据社会治安形...*

**收集辅警劳动合同范本意见1**

第一章总则

第一条为了规范我市公安机关警务辅助人员管理，保障警务辅助人员合法权益，充分发挥警务辅助人员在社会治安综合管理中的辅助作用，根据有关法律、法规，结合我市实际，制定本办法。

第二条警务辅助人员是指根据社会治安形势发展和公安工作实际需要，面向社会招聘，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，统称“辅警”。

按照职责分工，辅警分为文职辅警、勤务辅警和专业技术辅警。不涉及警务工作的后勤服务人员，社会志愿者及其他群防群治性质的社会治安辅助力量，不纳入公安机关警务辅助人员管理范围。

使用文职辅警和专业技术辅警的，应将非执法岗位的人民警察置换出来，最大限度充实到公安执法一线。

第三条警务辅助人员不具有公务员身份，不占用公安机关政法专项编制。

警务辅助人员须在公安机关及其人民警察的指挥和监督下开展警务辅助工作，其依法履行职责的行为受法律保护，相关法律后果由所属公安机关承担。

第四条警务辅助人员的管理应坚持因事设岗、依法使用、规范管理、财政保障原则。工作实行条块结合、以块为主，统一领导、分工负责。地方各级人民政府要将警务辅助队伍建设纳入经济社会发展规划，加强组织领导，强化监督检查，落实保障措施，担负起警务辅助人员管理工作的主体责任。在县级以上地方人民政府统一领导下，公安机关主要负责警务辅助人员招聘、管理和使用；民政部门主要负责警务辅助人员发生因公(工)死亡后烈士评定及烈属抚恤工作；财政部门主要负责警务辅助人员经费保障工作；人力资源社会保障部门主要指导警务辅助人员招聘、薪酬确定和落实工伤保险等社会保障工作。

第五条公安机关要按照“谁使用、谁管理、谁负责”的原则，逐级落实警务辅助人员教育、管理、监督责任。

第二章岗位职责

第六条文职辅警负责协助公安机关非执法岗位人民警察从事行政管理、技术支持、警务保障等工作；勤务辅警负责协助公安机关执法岗位人民警察开展执法执勤和其他勤务活动；专业技术辅警负责协助公安机关从事需较高专业技术能力的专职岗位工作。

**收集辅警劳动合同范本意见2**

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《^v^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

**收集辅警劳动合同范本意见3**

网格员的工作汇报

一、信息采集。通过上门登记、入户核查、日常巡查

二、综合治理和城市管理。及时解决群众反应的矛盾

三、劳动保障

为下岗失业人员办理就失业证，组织就业困难人群参加职业技能培训现场招聘。

四、民政服务。

给年满60岁的老年人办理老年证，对家庭收入发生变化的低保户，进行上门核查及时上报，并对老年人对社会养老进行问卷调查，了解老年人对养老服务的需求。

五、一年的主要工作。

1、一年来协助派出所进行‘一标三实’工作，共采集标准地址20xx余条，实有人口23000余人，单位1200家，房屋15000余套。

2、改造老旧小区路面1300平米，疏通下水道1850米。

**收集辅警劳动合同范本意见4**

今年来，为深入贯彻落实十八届三中、四中全会和中央、省、市政法工作会议精神，进一步构建社会矛盾纠纷排查化解机制，我局和区公安分局联合开展公调对接相关工作，在全区23个派出所建立“派驻式”人民调解工作室，有效地维护社会和谐稳定。下面，就如何推进“公调对接”工作，作如下汇报：

一、高度重视，出台指导性意见

区委区政府非常重视“公调对接”工作。今年3月底，以区委办、区政府办名义下发淮办发[]26号《关于在全区公安派出所建立“派驻式”人民调解室的实施意见》，意见中明确了“派驻式”人民调解员的选派和管理、“派驻式”人民调解室的工作要求、“派驻式”专职人民调解员的工作职责、落实调解协议司法确认制度和蔼“派驻式”人民调解工作室的组织领导等相关内容。

二、强化实施，建立健全工作制度

为创新调解体制，整合调解资源，我局会同公安分局改革原来单一的公安接警调解工作模式，今年5月，在全区统一建立“公调对接”工作室，每个调解室配备2名以上专职人民调解员，由我局与区公安分局招录，具体负责集中招聘、集中培训、集中管理、集中保障。目前，“派驻式”调解工作室工作职责、工作制度已公示上墙。

三、加强培训，提高调解员的调解水平

建立“派驻式”调解室，配备强有力的“公调对接”调解员队伍至关重要。我们把48名调解员具有较高法律业务水平、丰富群众工作经验、较强调解工作能力、且热心调解工作的人员吸收到“公调对接”调解队伍中来;加强队伍的日常管理和教育培训，不断提高调解员的政治素质、品德修养、业务素质和调处能力，努力使群众在每一个矛盾纠纷化解中感受到公平正义，切实为化解社会矛盾纠纷提供有力保障。

今年6月4日，我局与公安局联合举办了驻公安派出所全区派驻式人民调解员培训班。培训班为期两天，政法委书记张爱民作开班动员讲话。市司法局副局长鲁正淮也作了相关业务指导。培训班还邀请了《劳动法》、农村土地承包流转、家庭类纠纷、轻微刑事损害类调解案例、《人民调解法》等相关领域的专业人士为学员们授课。韩桥司法所所长裘化荣就“如何做好一名调解员”为调解员做了生动的一课。

四、深化联动，形成预防和化解社会矛盾的强大合力

我们通过推进公调对接，进一步推动形成各司其职、衔接灵活、对接广泛、功能完善的工作格局，解放基层警力，推动人民调解创新发展，实现部门之间的合作共赢，实现社会长治久安。

**收集辅警劳动合同范本意见5**

4.促进“陌生”向“认同”转变，群众直接参与使社会管理更显主动。过去的社会管理，各级政府占主导地位，现在的社会管理，倡导参与型行政理念。推进城市社区和农村社区建设，也是要培育城乡居民对社区的认同感和归属感，使居民群众共同参与社会管理。

网格化管理帮助建立和健全问题发现及时、协调有序、处置有力、监督有效、责任落实、服务到位的常态化的社会管理服务机制。

网格化管理使得社会服务管理力量下沉、职责明确、资源整合、运转高效，实现社会服务“零距离”、社会管理“全覆盖”、居民诉求“全响应”。

网格化管理通过对重点人员的动态监测、对重点区域或设施的实时监控、对隐患矛盾的及时化解，有效提高政府防控的管理水平和应急能力。

**收集辅警劳动合同范本意见6**

尊敬的领导：

您好！

首先，是感谢。感谢各位领导，同事在我的工作中所给予的照顾、支持和批评指正，让我看到了自己在工作中的不足，提醒我及时改正错误，变得更努力、更上进。这也将为我以后打下良好的工作基础。

我的突然转岗，给领导和同事增添了许多麻烦，也给部门的开展工作增加了诸多不便，在此，我致以深深的歉意。

站在平时的保安岗位边，看着这眼前刚刚适应的环境，回想自己在这三个多月时间里，要说自己对这个岗位有多深的感情，那是虚谈。但是，再怎么样也是自己辛辛苦苦努力过将近三个月的地方，都将成为我即将过去的回忆。突然的离开让我变得很不舍。经再三考虑，还是决定提笔写此转岗申请书，呈请部门领导批准。

最后，我想感谢同事们的关心和帮助，感谢领导的提携和照顾。没有你们，我不可能有这么丰富和美好的一个回忆。

祝愿公司在以后的日子里稳步发展，祝领导和同事在以后的日子里工作顺利。

敬礼！

转岗申请人：xxx

20xx年xx月xx日

**收集辅警劳动合同范本意见7**

为全面深化公安改革，根据《山东省人民政府办公厅关于印发》（鲁政办字〔20-〕221号）精神及上级有关要求，结合我区实际，现就规范公安机关警务辅助人员（以下简称警辅人员）管理工作，提出如下意见：

>一、高度重视规范辅警人员管理工作

警务辅助人员是依法履行辅助性警务职责、纳入警辅人员用人额度、经费保障列入本级财政预算、由公安机关管理使用、不具有人民警察身份的工作人员。警辅人员对于缓解警力不足、创新社会治理、维护社会稳定具有重要意义，^v^、^v^和省委、省政府高度重视警务辅助人员管理工作，^v^办公厅下发了《关于规范公安机关警务辅助人员管理工作的意见》（国办发〔20-〕15号）；省政府办公厅下发了鲁政办字〔20-〕221号文件，有力地推动了警辅人员管理制度化、规范化、法治化建设。各有关部门单位要高度重视警辅人员管理工作，认真落实相关配套政策，严格履行教育管理监督责任，确保警辅人员队伍稳定和战斗力提升，进一步夯实公安工作的根基。

>二、全面落实各项管理措施

（一）明确部门职责职务。^v^门主要负责警辅人员招聘、管理和使用工作；机构编制部门主要负责做好警辅人员用人计划审核工作；民政部门主要负责因公（工）死亡后符合烈士评定条件的警辅人员烈士评定及烈属抚恤工作；财政部门主要负责警辅人员经费保障工作；人社部门主要负责指导警辅人员招聘、薪酬确定和落实工伤保险等社会保障工作。

（二）合理确定用人额度。^v^门要会同机构编制、财政、人社等部门，按照“总量控制、倾斜基层、动态调整、分类使用”的原则，根据经济社会发展和社会治安情况，对警辅人员总需求量进行科学研究测算，对岗位设置进行全面梳理分析，提出合理的员额配备和岗位设置标准，报区政府核定审批。

（三）稳妥开展过渡工作。罗庄公安分局要按照上级有关要求，研究制定现有警辅人员过渡考核办法，报区政府批准。要本着积极稳妥、规范管理的原则，对现有警辅人员进行全面排查，摸清底数，区别情况、依法依规分类处理。对不符合过渡条件的，依法妥善处理劳动（人事）关系；对符合过渡条件的，依法签订劳动合同，规范用人程序，集中登记造册，确保警辅人员队伍稳定。现有警辅人员过渡工作要于20-年10底前全部完成。

（四）严格规范招聘程序。罗庄公安分局要在核定的用人额度内，提出招聘计划，经机构编制部门审核后，报区政府审批；要在人社部门指导下，研究制定警辅人员招聘条件、标准和程序，采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优聘用的办法，规范实施招聘工作。对符合录用条件的警辅人员，要严格按照国家有关法律法规签订劳动合同，明确警辅人员非人民警察身份性质。要严格把新招聘人员试用期的培训考核，培训考核不合格的要及时解除劳动关系。

（五）落实职业保障经费。警辅人员的招聘、工资福利、教育培训、装备配置、服装、奖励、保险、抚恤以及工作运转等所需经费，列政府财政预算予以保障。警辅人员工资标准根据当地上年度在岗职工平均工资、城镇居民人均可支配收入、基本养老保险缴费基数等，结合当地经济社会发展水平和财力状况予以核定，并建立动态调整机制。警辅人员享有基本养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险和住房公积金的社会保障待遇。

（六）健全教育管理机制。按照“谁用人、谁管理、谁负责”的原则，由罗庄公安分局具体负责警辅人员的教育管理监督工作，各用人单位负责警辅人员的日常管理工作。要把警务辅助力量纳入公安队伍建设的整体来规划和管理，研究制定警辅人员的岗位责任、教育培训、绩效考核、保密管理、表彰奖励、惩戒问责等具体实施细则，全面加强对警辅人员的规范管理。

>三、切实加强组织领导

罗庄公安分局具体负责警辅人员管理工作的日常组织、协调、督查、调度等工作。各有关部门单位也要成立相应组织机构，强化组织领导。各有关部门单位要把该项工作列入重要议事日程，严格落实政策，强化经费保障，完善管理机制，切实规范警辅人员管理工作，力争到2-年10月底，基本理顺警辅人员管理体制；20-年，开展警辅人员招聘工作；20-年，实施警辅人员全员培训，全面提升其业务素质和工作能力。

**收集辅警劳动合同范本意见8**

开展合理化建议活动是依靠职工群众办企业的一条有效途径，是一项富有物质文明建设和社会主义精神文明建设双重意义的工作。它既有直接的现实意义，又有深刻的长远意义;既有明显的经济意义，又有重大的政治意义。在广大职工中开展合理化建议活动,就企业内部来说，具有特殊的重要意义：一、它是企业生产力实现的内在要求。企业生产力的实现有一个多快好省的综合目标和综合要求。为了达到这个目标，按照这个要求办事，必然地促使作为生产力的第一要素——企业的劳动者、管理者(统称为职工)必须熟练地驾驭生产经营过程。在整个生产经营过程的运行中，结合自己的本职、本岗,围绕着各种生产要素的投入与产出，经营与管理等各方面、各环节的工作以及品种、质量、效益、效率等诸多因素提出相应的意见及改进程序，以更好地为企业生产、经营服务。二、合理化建议这一小小的创新启蒙手段，很好地激发了广大员工的创新热情和主动性，从而很好地培养了员工的创新素养，为企业的可持续发展做出了重大的贡献!

世界上很多大的技术革新都不是一促而就的，都是通过平时一点点的技术积累，通过平时对创新意识的培养，通过后天的努力和百折不挠的实践而得来的。其实多数合理化建议都是些小的改进项目，都是些很简单的对现状的改动或对结构的优化重组，但无以跬步不成千里，通过这一个个小的创新，通过一次次对创新的物质鼓励和精神的肯定认可，很好地激发了员工的创新积极性和主动性。而这，对于一个企业的可持续发展具有很重要的意义。通过合理化建议所提倡的创新精神，合理化建议对员工所养成的创新素养，通过素养的积淀而形成的创新能力或潜力，对于一个发展壮大中的企业来说，都起到了奠基石的作用!

1合理化建议名称：.提高员工文化素养和技术能力

建议人(集体)：俞林(安环部)

合理化建议内容：我们农药厂以前是个乡镇企业，员工多是大量的农民工，普遍存在着文化程度不高，仍致有的属于文盲，无技术能力，事实上巳成为企业生产的主要力量。企业要发展，产品质量要稳定，操作员工的文化素养、技术能力起着决定性的作用。企业应高度重视培训工作，员工应珍惜培训机会。但现在很多企业并不重视培训工作或培训无师资，员工并不愿意参加培训，建议工会组织或政府有关部门在员工培训方面能拟出一系列政策或措施，促进企业重视培训，员工愿意培训。只有全面提高了员工的文化素养、技术能力，企业才能发展，员工才能更好地实现自我。

2.合理化建议名称：生产工作秩序和保障安全

建议人(集体)：办公室

合理化建议内容：为了维护安全生产秩序和保障安全，使门卫管理有所依循，特别定本制度：控制厂区内的秩序、安全查验与防卫、人员、车辆、物品进出。

安全生产专管员负责全厂安全消防工作，负责监督执行各项规定，及时把每天所发生的异常事件呈报给上级主管，以使安全隐患消灭于萌芽状态。

依公司实际需要，严格执行上下班制度，严格实行门卫出入登记制度，对异常情况要及时上报并做好登记工作，对出入公司的外来陌生人员，做到友好询问，尽量摸清对方来意，并由公司相关人员来门卫处领入制度。如有发现外来人员在车间及办公室有异常滞留情况的，相关人员应与门卫及时劝离，对出入厂区的供应商车辆、物品做到勤观察、勤询问相关情况。

创造效益情况：安全生产落实到人，从行动到思想高度一致，各项消防设施的移动、损坏失效等情况及时检查，确保设施完好，排查作出现场的各项隐患，对发现的危险性作业要立即制止，杜绝事故发生，检查各项设施的运行良好，杜绝浪费现象发生，保持作业场所的清洁卫生，创造舒适的工作环境，愉快地上好每一天班。

3.合理化建议名称：关于搭建雨棚的合理化建议

建议人(集体)：缪建国：

合理化建议内容：我的建议一是公司需要搭建两个雨棚，一个本公司及外来车用，二个是员工上班骑的车子有地放放;二是季节巳进入立秋，即将要跨入冬季，锅炉房两扇大门巳破损，需要及时更换或修补。

创造效益情况：这个建议被公司采纳后，公司投资30000多元搭建两个车棚、锅炉房两扇大门巳更新，看到社会效益和无形中的效益，社会上受到外来客户的好评和员工的好评，这种效益要用金钱买不来的。

4.合理化建议名称：“增收节支、节能降耗”

建议人(集体)：党支部

合理化建议内容：

1、加强对各项管理制度执行情况的监督、检查，对违反制度、铺张浪费等现象从严处罚。同时不断加强节支意识，技能的教育培训，双管齐下。

2、公司科室人员小车作价，所有费用每月1200元发放给有车科室人员，凡因公事出差，常熟市附近的周边区域包含费用每月1200元内，小车出差苏州再贴100元、上海再贴再贴200元、南京再贴300元费用;科室人员、班组长摩托车所有费用每月200元(含所有费用)发放决定，一方面节约开支，二方面缓解公司小车调度紧张。

3、建议办公费用及汽车费用实行部门“定额”化。

4、改变官僚作风，提高办事效率。

创造效益情况：15万元。

5.合理化建议名称：技术工艺产品创新

建议人(集体)：

合理化建议内容：

1、传统产品工艺必须坚持从实地做起，从流程上加以改进，改建乙烯利车间酯化头道工艺，从原来环氧钢瓶直通改为环氧贮罐式管道设备，设置PLC中控室，一是减少操作工人员，多余

操作工用于其他岗位;二是操作人员减轻了劳动强度、并有一个舒适操作环境;三是加快了工艺流程，产品收率大特步提高;四是安全上得到了保障。

2、建立创新机制，对产品的改进改良，只要有利于提高产品质量，降低成本，产生经济效益，经过评定后，应予以重奖，在公司范围内进行表彰。

创造效益情况：150万元。

6.合理化建议名称：生产消防安全管理

建议人(集体)：戴君

合理化建议内容：

1、建议各部门、车间、班组之间应加强安全生产管理方式上的交流沟通，建立对部门、车间、班组长负责人定期召开安全生产例会，来加强安全生产管理真实意义上的意识提高，预防为主，教育在先。

2、如何加强安全生产事故预防：首先是加强对员工的安全教育，提高认识;其次是要让每个员工都能从行动上加以体现，同时对违反安全操作规程的要进行严肃批评教育;三是采取各类有效的防范措施，如到岗检查，随时提醒，错开上下班高峰，实行行为考评等。

3、建议人生产部采用对员工进行培训，特别是设备操作和危险工段，制订安全操作知识与预防，自救知识，定期组织各组员工学习。

**收集辅警劳动合同范本意见9**

尊敬的领导：

你好！

自从20xx年来到公司，领导和同事们对我都很照顾，我非常感谢大家。能够为公司效力是我的荣幸，在段时间我学到了很多知识，很抱歉我现在提出辞呈。

有很多优秀的同事，给了我很多帮助，谢谢大家。虽然我常常自求进步，但因为天性愚钝，无法有力执行领导的工作安排，辜负了领导和同事的期望，对此我自感惭愧。所以我现在提出调岗。

我很遗憾在这个时候向公司提出调岗。我参加了上海市xx考试，努力争取后终于得到较好的成绩，现拟定被上海xx录取，职位xx为，目前正处于招录程序的最后阶段。

考虑到个人职业规划和未来的发展，我决定提出了调岗申请，由此给公司带来了不便，我深感抱歉，还望理解！同时希望公司考虑到我的实际情况，准予我于8月21日调岗！

对于由此为公司造成的\'不便，我深感抱歉。

敬礼！

转岗申请人：xxx

20xx年xx月xx日

**收集辅警劳动合同范本意见10**

尊敬的xxx领导：

您好！

从进入xxx公司工作至今的几年时间里，得到了公司各位领导、同事的多方帮助，我非常感谢公司各位领导、同事。

在过去的几年里，我在公司里工作的很开心，感觉公司的气氛就和一个大家庭一样，大家相处的融洽和睦，同时在公司里也学会了如何与同事相处，如何与领导建立良好关系等方面的东西。并在公司的过去几年里，利用公司给予的良好机会，不断学习一些新的东西来充实自己，并增加自己的一些知识和实践经验。我对于公司两年多的照顾表示真心的感谢！！

在此，感谢贵公司的不离不弃和对我的厚爱。工作的这么久来，感到家庭方面的负担重，有点力不从心。所以经过自己慎重考虑，决定暂时放弃工作，照顾家庭。我不得不向公司提出调岗申请。

对于由此为公司造成的不便，我深感抱歉。

敬礼！

转岗申请人：xxx

20xx年xx月xx日

**收集辅警劳动合同范本意见11**

1、该员工公正无私，品行端正，心地善良有正义感。

2、该员工反映机敏，行动迅速，执行力强，在第一时间给与对手最有力的回击。得到相关领导的赞叹与欣赏。

3、该员工安分守则，甘于平淡，与同事间紧密合作，互为补充。是工作中最佳的搭档与理想助手。

4、该员工平时工作能将自己的能力充分发挥出来，不仅工作认真做事效率好，而且上班的纪律也很好，值得各位同事学习。

5、该员工思路清晰，有很好的语言表达和组织能力。不仅口齿伶俐，语言婉转，更有远大的理想抱负。

6、勤恳务实，善于学习，对本职工作兢兢业业，注重个人成长。工作成绩进步大，业绩发展迅速，或有效改进自己的工作方式，从而在工作中收到良好效果。悟性较强，能很快适应新的岗位，在新的业务区域可以立即开展工作。能随时根据工作需要调整工作方法和端正心态，不断反思自己，注重个人成长。能在业余时间精务知识，提高工作能力。悟性高，工作认真勤奋，吃苦耐劳，进步很快，在新人中起到了榜样作用。

7、工作能力突出，敢于谏言，有同不良风气做斗争的勇气和魄力。行事有主见，肯承担责任。该员工还志向远大、谋略出众，敢做敢为。

8、该员工随机应变、审时度势，能很好的在人与人之间架起一座沟通桥梁。是传递信息、互通消息的首要人选。

9、该员工忠厚仁义，体贴入微。创新能力强，勇于推旧出新、不断尝试，对错误的言行能及时提出善意的批评和指正。对未来敢于大胆设想，懂得未雨绸缪，能替领导分忧，是不可多得的有力助手。该员工的兰心慧质、冰雪聪明、以及处处为别人着想的无私胸襟，不仅重现了人间的温暖与关怀，还另无数人为之感动。

10、该员工娇憨可爱。有较强的求知欲望和学习能力，可塑性强。是最具发展潜力的青年。

11、该员工性格温和平静，以柔克刚，处世低调。在工作中能平衡厉害关系，维护他人利益，尽可能的避免造成对他人的伤害。该员工还睿智通达，能站在更高层面看问题。暗中助人，情深义重。在人际关系上，更是取得了集团领导以及上下员工所有人的高度认可和评价。

12、该员工心灵手巧，不惧危难，深得领导信任。在工作中刚正不阿，不怕得罪人。更重要的是，该员工的岗位技艺高超，纯熟，无人能比。是技术上的顶尖人才，堪与大师相姘美。

13、工作认真负责，勤勤恳恳，任劳任怨，为人朴实谦逊，能较好地完成各种工作任务。

14、该同事今年工作成绩进步大，工作认真，业务知识扎实，业绩发展迅速，工作态度端正，遵守公司规章制度，能积极完成公司的任务。

15、该员工温柔和顺，工作兢兢业业。在岗位上，凡事起带头作用，在帮助同事和培养新人上，都能以身做则。工作态度诚恳、有上进心，能坚持原则。在目标的实现上，有不屈不挠的毅力和耐力。该员工还能从顾全大局出发，谦虚忍让，继承了中华民族优良的传统美德。

16、该员工工作认真，脚踏实地，关心同事。虽然工作繁琐、复杂，但她能平和的对待，处理事情有条不紊，工作总能自觉、认真、细致地完成，受到办公室成员一致好评。工作中她能够站在公司的角度，经常提出合理化建议，为部门的管理出谋策划，是领导的好助手。

17、该同志热爱学校，关心集体，服从安排，团结协作，工作尽心尽责，态度端正，完成学校交给的各项任务积极。出勤好，勇挑重担，从不计较个人得失。在做好教育教学工作的同时，全心全意为学校做一些力所能及的事，在教育教学中，能够带头作用，认真学习领会课改精神，努力探索教育教学规律，改进教育教学方法，提高教育教学质量和科研水平。

18、努力，勤奋，踏实，工作技能全面，工作能力不断提高，团结互助，得到大家一致好评。

19、该同志工作认真负责，积极主动，服从整体安排，爱岗敬业，业务知识扎实，业务水平优秀，与各位经理相处融洽，树立榜样，胜任北区大区经理工作。人品端正、做事踏实、行为规范、对待所负责区域进行有效指导，并提出建设意见。高度敬业。

20、该员工在工作上任劳任怨，勤快务实，服从领导，团结同事，能认真执行干布工艺标准，自我检讨意识较强，发现工作中的缺点能及时改正，对新员工耐心辅导，互助友爱。在车间发挥了模范带头作用。

**收集辅警劳动合同范本意见12**

自20xx年6月来到社区工作，已经半年有余，在这半年的时间里我从一个初入这个岗位，有些腼腆和懵懂的初学者，成长为了一个成熟和历练的居民贴心人。通过近半年的工作，我获益良多，现将工作总结如下：

一、兢兢业业与自己的职责：

① 信息采集

② 综合治理

1.对于每日在社区内居民反映及自己发现的矛盾进行上报，并在社区领导及同事的指导下进行矛盾的化解工作。

2.参加消防安全.流动人口管理.矛盾化解.两实资料更新比对等会议，增加自身业务知识。

3.对本辖区持有机动车驾驶证的人员进行登记。

③ 劳动保障

1.对本辖区内退休人员的医保卡及退休证进行登记。

2.对本辖区内新增就业人员进行登记。

④ 民政服务：

1.开展低保户核查工作。核查家庭困难程度是否发生变化，个人收入申报与“看.查.访”情况是否相矛盾。

2.开展空巢老人老人的调查摸底，对辖区内的老人进行统计。目前统计本辖区60岁以上老人共114人，有老人72人独居。

⑤ 计划生育：

1.对夷陵大道及医专的门面进行流动人口登记，且协助万达室内外步行街的流动人口登记。对于18-49岁育龄妇女户口未在西陵区、伍家区、开发区的，收集流动人口婚育证，经行验证。未办理的`代办或开流动人口婚育证明的督办通知书。

2.了解信息采集卡的登记流程，对于新生儿的五证的收集，新生儿上户口的程序，生育证的登记，独生子女证的登记等进行系统的了解。在上门走访工作中进行信息采集卡的登记及相关计生信息的收集，且宣传社区免费妇检.免费上环等计生惠民政策。

3.参与计生检查工作。

⑥ 城市管理

1.对本辖区内城市部件进行清查。

**收集辅警劳动合同范本意见13**

辅警是政府出资组建、公安机关直接管理使用的社会性专业化警务辅助力量。我县辅警队伍起源于上世纪八、九十年代的治安联防组织。近年来，随着经济社会的快速发展，面对日趋严峻的治安形势和警力严重不足的实际，全县公安机关积极构建新型警务辅助力量，辅警队伍发展逐步呈现职业化、正规化的良好态势。

一、我县辅警现状

我县公安辅警队伍建设在县委、县政府的高度重视下，经费保障、教育管理等机制得到不断完善，队伍规模逐年壮大，目前我县公安辅警队伍已发展至378名。同时，教育管理日趋规范，各项工作取得了长足发展。主要表现在：

一是职责逐步予以明确。为确保辅警人员更好地履职尽责，更好地发挥辅助公安管理的作用，我县专门出台了辅警队伍管理规定，进一步限定了辅警在非执法、非涉密类岗位从事技术保障、辅助管理等工作范围，明确了工作职责。目前，辅警主要从事治安巡逻、交通秩序维护、110接警、治安监控监看以及打字、驾驶、制发证件等工作。

二是经费逐步得到保障。目前我县辅警人员按照岗位技术要求和工作量，分类确定工资标准，并按国家规定办理社会保险，保障其在退休、患病、工伤、生育、失业等情况下获得帮助和补偿。同时，实行国家规定的工时制度和休假制度。近年来，在县委、县政府的重视关心下，公安辅警经费标准正逐年提高。 三是管理逐步走向有序。我们本着“先审批、后使用”和“谁使用、谁管理、谁负责”的原则，进一步明确了各单位的辅警管理要求。同时，出台了定期体检、伤病慰问等善待辅警举措，努力从政治上、工作上、生活上更好地关心辅警，增强他们的职业荣誉感和归属感，营造拴心留人的工作环境。

二、目前辅警队伍存在的主要问题

一是进入把关不严，整体队伍素质不高。一部分是经熟人介绍进人，一部分是经过了严格筛选，同时文化程度、道德修养、法律意识及社会阅历不同，直接影响了整体队伍的素质的参差不齐。大多数辅警在工作中各方面素质表现得确实很好，但有一部分辅警心态不正，出发点不对，这部分人，思想素质不高，纪律性不强、自由散漫、工作态度差、甚至有特权思想，不愿意做群众工作，自认为穿上制式服装，就可以在老百姓面前耍威风，以管理者自居，不注意说话口气，举止粗鲁，对群众态度粗暴，上岗执勤时不注意仪表姿态，形象不佳，引起群众反感。甚至有极个别辅警加入辅警队伍的目的就不单纯，认为进入辅警队伍就和公安机关沾边了，就享有了公安执法工作中的“权力”，能管人、有人求、能捞到好处，以在公安机关工作为幌子，吃、喝、拿、要，谋取小惠小利，在社会上造成不良影响。

二是骨干年龄段辅警流失率高，队伍不稳定。这是当前辅警队伍存在的最为突出的问题，也是长期以来困扰辅警队伍建设和管理的一个难题。全县378名辅警中，30岁以下的年轻辅警有74人，约占，其中大部分为失业青年及应届毕业生，因各种原因一时找不到工作，把辅警作为一种过渡性工作，一旦积累了一定的工作经验、丰富了社会关系，就辞职不干，另谋高就。辅警工作只是权衡一时之宜，对辅警这个岗位的依赖度、认同感不高，导致进出频繁，队伍不稳。

三是辅警队员因经济待遇偏低心理失衡。很多辅警因工资待遇低、劳动强度大、职业风险高，认为尽的义务和享受的待遇不平等，心理失衡，产生懈怠情绪，影响工作，导致了执行力不强等问题的出现，有的干脆离开，这也是队伍不稳定的重要原因，

四是老队员积极性难以提高，得过且过。目前辅警队伍中有一部分是企业下岗人员，这些人年纪大都超过40岁，有的甚至过了50岁，因为年龄大、健康差，觉得没有其他上升空间，因而工作积极性不高，存在“混日子、等退休”的思想，日常工作被动应付，个别人甚至出工不出力，许多工作任务得不到落实，既影响了其他辅警，也给队伍管理带来一定的难度。

三、今后辅警队伍建设管理的设想

目前我县城乡辅警共有378人，距省综治办、省公安厅要求的专职治安辅助力量占总人口的比例达到万分之十五的标准还有很大的距离，为此，我们打算通过以下几个方面的努力来实现这一任务。

一是加大依法用工力度。我们将进一步规范辅警用工制度和劳资管理，严格督促用人单位依法签订、解除、终止辅警劳动合同，依法确定辅警工资待遇结构，依法缴纳辅警各类保险、公积金，依法办理辅警工伤保险，使用工更加符合《劳动法》相关规定。同时，严把“进人关”，以保证队伍整体素质。

二是加大经费保障力度。建议县、乡两级财政进一步加大辅警经费的保障力度，力争使今年我县辅警经费达到蚌埠市经费标准。同时，通过努力，明年起辅警可支配收入达到全县城镇居民平均可支配收入水平，以此进一步调动辅警的工作积极性，保持队伍的稳定。

三是加大善待辅警力度。进一步落实好各项善待辅警措施，大力培养、选树各个层面的先进典型，加大先进表彰奖励力度，激发队伍的争先创优热情，增强他们的荣誉感、归属感;主动向各乡镇党委推荐优秀辅警党员担任基层党组织干部、到村(居)任职等途径，为优秀辅警发展提供平台，以此激励队伍。

四是加大严管队伍力度。进一步规范辅警队伍的教育和管理。建立健全辅警教育培训和苗头性问题预警机制，对队伍中暴露出的问题，及时组织自查自纠和教育警示，确保苗头性问题及时整改，防止发生违法违纪问题。对确实存在问题的，坚决予以清退，严肃追究责任，保持队伍的整体形象。

**收集辅警劳动合同范本意见14**

1.提高员工薪酬，减少人员流失。

薪酬是员工生活资料的主要来源，在M家政公司，员工劳动付出很多，但是得到的工资却往往不能如愿所偿。为了提高员工的服务水平还有工作积极性，建议M公司做到以下几点：第一，在公司人力资源部门将要制定员工的薪酬制度的时候，先要对员工的工作岗位和工作内容进行分析，对郑州本地的薪酬水平进行科学的调查，了解员工对什么样的工资制度是满意的，然后根据实际情况制定合理的薪酬制度体系;第二，增加人事部门的财务支出，聘请高级的人事资源管理师专门对薪酬体系进行管理，提高公司薪酬制度体系的管理水平;第三，无论是薪酬制度的设计还是实行，管理者不能只考虑公司内部的影响因素，也要联系郑州整个大环境下的影响因素;第四，在执行新的薪酬制度时，要从细微之处入眼观察，结合企业实际，深入了解薪酬对员工的消极影响所在的点，对症下药，逐个击破。

激励制度也是提高员工满意度的一个重要手段，在M家政公司，激励制度没有很好的被运用起来，建议公司改善现有的激励制度，并且能够公平、有效、大张旗鼓的进行。首先，公司制定激励制度要将公司的业绩与员工的想法紧密结合起来，透明公开的征求意见，加强公司领导层与员工的沟通，想员工所想，真正了解员工需要什么。这样制定出来的激励制度才能更好地被大家认同接受，执行起来也就很容易，效果会很好;其次，分析公司外部环境，将公司内部的制度同本行业其他公司作比较，通过激励制度的实行让员工认识到本公司的薪资待遇要高于同行业的平均水平。然后，建立健全的业绩考核系统，员工个人的业绩与自己的薪资奖励成正比，贡献多的人收获也会多。使员工认识到在各个工作岗位和不同工作内容的差异，体现激励制度的公平性。除此之外，公司还可以考虑实行非物质奖励，实行长期有效的激励体制。

众所周知，人的潜能是巨大的，需要不断挖掘，往往表现出来的只是30%而已，还有70%需要各级管理者来激发。薪酬激励制度是现代企业普遍使用的激励员工的手段，完善的薪酬制度能从多方面满足员工的物质需求和精神需求。使用合理的薪酬制度，对员工进行科学的管理，使员工的工作积极性发挥到最大限度，让员工成为公司在对外竞争工作中的主要力量，推动公司大力向前发展。M家政公司要想更加长远稳健的发展，必须认识到薪酬制度和激励体系对员工的影响并且要高度重视，缩小同行业的收入差距，提高员工工作积极性，这关系到企业发现人才、留用人才的问题。目前，我国家庭服务业不论是服务水平还是市场潜力都有很大的发展空间，类似于M家政这样的公司要积极地打出品牌，做大做强。政府要充分发挥媒介作用，把工作重心下移到社区，在社区建立相应服务体系、设备和设施，加强家政服务员培训和技能鉴定。

2.健全培训体制，提高员工技能。

家政服务公司应当端正态度，使用产业化经营思路，运用市场管理办法，让公司的发展更加产业化，规范化。员工刚刚入职的时候，公司要提供全面系统的培训，培训周期适当的要延长，培训内容要深化丰富。培训内容不应只有工作技能上的培训，还应包括基本礼仪和公司理念的培训。培训与考核都要严格的进行，通过严格合理的程序，让员工在培训过程中学到能够真正用到工作上的东西和有价值的经验。这样在客户家里服务时，出现了突发情况可以及时自行处理，客户也会感觉到自己雇用的家政服务人员是专业的，也更能体现出公司的水平。公司可以扩展自己的服务范围，例如月嫂、育儿师等。这就需要公司适当的倾向于招收高学历人才，这些人员最好具备大专或以上学历，她们更易于接受复杂高级的工作培训。这些人员的工作重点不再是简单的洗衣做饭、打扫卫生这些初级的家政工作，而应当重点满足客户对厨嫂、月嫂、育儿师的需求。通过上述内容，员工不仅仅拥有简单的工作技能，还学会了与客户之间进行良好有效的沟通技巧。经过了全方面培训过的员工，不单单可以为客户提供基本的保洁等服务，还可以帮客户进行养鱼养花、摄影等工作。公司不但扩充了服务项目，还丰富了员工的技能，提高了公司在整个行业的服务水准。当然，有这些还是不够的，公司应当每个月定期的举行一些技能考核和专业性讲座，对工作技能进行回顾，员工之间也可以互相分享心得经验，在讲座上开展一些关于实际操作、技能理论、管理制度、职业道德、合同履行、服务礼仪还有案例分析等系统培训。

3.落实员工的社会保障问题。

公司要多多引导员工与公司签订正规合同，这样一来，不但可以让员工接受统一管理，还能让公司的运作更有秩序。客户需要订购家政服务时，不用亲自到家政公司的接待大厅，可通过电话直接联系到公司，注册填写用户登记表，公司派工根据用户的时间安排和内容需要，推荐合适的员工，经过客户的同意，三方签订合同，明确各自的权利、责任和义务。经济社会的发展必然会要求用工公司根据相关法律法规为员工办理全面的社会保险，切实保障家政服务工作人员的基本权益。将家政服务人员纳入到社会保障体系中：第一，进行员工制的家政服务公司，按照相关规定，要积极向本地社会保险办理机构申请办理员工保险登记，从而为家政服务工作人员在劳动过程中的因劳动安全或者在入会期间产生的医疗费用提供基本保障;第二，家政服务人员可以个人购买人身意外伤害险还有医疗疾病等保险，保险金可采取由客户和家政服务人员个人按一定的比例分摊的形式缴纳。

4.鼓励员工进行职业生涯规划。

公司应当将一线员工的职位进行细分，划分工作岗位的内容与等级，员工对工作职位的晋升有所期待，能够提高员工的工作积极性。公司推行职业化管理，这是规范家政服务行业、降低员工离职率的一个重要手段。根据对该公司和同行业另一个公司的员工进行问卷调查和电话回访，我们了解到大部分员工都把家政服务员这份工作当作临时工作来对待，先在家政公司工作一段时间养家糊口，将家政工作作为一个跳板，或者临时生活的一个所在，一旦遇到更好的工作，他们会马上选择放弃家政公司，大部分员工都没有把家政服务员当作一份正式工作来对待。缺乏职业认同感，员工离职率高对公司长期的可持续性发展无疑是一个很大的阻碍。鼓励员工进行职业生涯规划，让员工对自己的工作充满激情，有明确的目标，那么员工就能踏实的全身心地投入到工作中去。员工为自己确立了短期的或长期的工作目标，前进就能有所方向，在目标完成之前一般不会离职。这样做，在一定程度上降低了离职率。

**收集辅警劳动合同范本意见15**

为认真贯彻^v^^v^关于加强新时代公安工作的重要论述，深入落实《^v^中央关于加强新时代公安工作的意见》（中发〔20-〕14号，以下简称中央《意见》）和《^v^办公厅关于规范公安机关警务辅助人员管理工作的意见》（国办发〔20-〕15号，以下简称国办《意见》）,《安徽省公安机关警务辅助人员管理条例》（以下简称《条例》），进一步规范和加强全市公安机关警务辅助人员（以下简称辅警）管理，现提出如下实施意见。

>一、指导思想和目标任务

（一）指导思想。以^v^新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻^v^^v^关于加强新时代公安工作的重要论述和全国公安工作会议精神，坚持规范化、制度化、法治化方向，突出问题导向、尊重基层探索，把握关键环节、健全制度机制，明确职责任务、强化管理责任，转变思路理念、落实严管厚爱，着力建设一支政治过硬、管理规范、辅助有力、纪律严明、保障到位的具有中国特色的辅警队伍，为全市公安机关更好地履行职责使命提供强有力的支撑保障。

（二）目标任务。推动建立政府牵头、有关部门分工负责，公安机关内部各单位各司其职、协作配合的辅警管理工作机制。建立健全辅警招聘使用、教育培训、日常管理、层级管理、薪酬待遇、考核奖惩、解聘退出等制度，推动抓好《条例》的贯彻落实，依法规范辅警管理。

>二、深入贯彻《条例》，加强组织建设

（四）加强组织建设。县级以上公安机关要主动向本级党委、政府汇报,争取同级编制管理主管部门支持，力争在各县、市分局和交警支队成立专门辅警管理机构（副科级）或在政工部门内加挂“辅警管理部门”（部门负责人可以享受内设机构正职执法勤务职级晋升待遇），并合理配备工作人员，负责辅警管理工作，提升辅警管理组织能力，相关职能部门各司其职、各负其责，齐抓共管，形成合力。

>三、严格规范招聘，严把队伍入口

（五）严格额度管理。县级以上公安机关要在《实施细则》限定额度内，根据社会治安状况、警力配备情况、经济发展水平和工作实际需要，按照控制总量、提高质量、倾斜基层的原则，商请同级编制、人社、财政等部门，合理辅警使用员额，并报上一级公安机关备案。

（六）严格岗位设置。严禁设置违反或超出国办《意见》和《条例》规定职责的辅警岗位，严禁各警种、部门和基层所队擅自设置辅警岗位。文职辅警和勤务辅警岗位由县级以上公安机关按照因事设岗、精简高效的原则进行设置，同时可结合实际情况，研制具体辅警岗位界限和负面清单，并报上一级公安机关备案。

（七）严格资格条件。招聘辅警应当在坚持国办《意见》和《条例》规定的基本条件基础上，根据岗位性质和工作任务，科学设置学历、经历、专业、技能等资格条件。同时，参照招录人民警察体能测评、体检标准，严格把关。要突出政治标准，严格考察，具有下列情形之一的，不得招聘为辅警：1.本人或家庭成员、主要社会关系人参加非法组织、^v^组织或者从事其他危害国家安全活动的；2.本人家庭成员或主要社会关系人正在服刑或正在接受调查的；3.受过刑事处罚或者涉嫌违法犯罪尚未查清的；4.编造、散布有损国家声誉、反对党的理论和路线方针政策、违反国家法律法规信息的；5.因吸毒、^v^、赌博受到处罚的；6.被行政拘留、司法拘留或收容教育的；7.被吊销律师、公证员执业证书的；8.被开除公职、开除军籍或者因违纪违规被辞退解聘的；9.从事警务辅助工作合同期未满擅自离职的；10.有较为严重个人不良信用记录的；11.其他不适宜从事警务辅助工作的。

（八）严格招聘程序。辅警招聘工作由市公安局会同同级人力资源和社会保障部门统一组织实施，或者由市公安局按照批准的用人计划单独组织实施。各县、分局和局直各相关单位及其所属基层所队辅警均列入统一招聘范围，公安机关各警种、部门和基层所队不得自行组织招聘工作。招聘按照“公开平等、竞争择优、人岗相适、分类招聘”的原则，规范开展报名、资格审查、考试、体检、政审等工作，严把“入口关”。辅警因违纪违规被开除辞退解聘的一律不得再录用为辅警。

（九）严格岗位调动。辅警因工作需要或本人意愿在本市范围内跨区域或警种部门调整岗位的，在有空缺编制的前提下,应当符合岗位要求,经原所属公安机关和拟接收公安机关同意，报市局警务辅助人员管理部门按有关程序审批后办理转接手续。

（十）严格轮岗制度。各级公安机关在同一岗位聘用五年以上的辅警，原则上要在本级公安机关内部进行轮岗。辅警交流轮岗，要坚持以人为本，切实做好思想政治工作，强化正面宣传引导，营造公开、公平、公正的交流轮岗工作环境，合理配置警力资源，优化辅警队伍结构。

（十一）严格选调遴选制度。市局机关、各县、市、分局和交警支队因工作需要可以在本级内部开展辅警选调工作，选调工作由各级公安机关辅警管理部门组织实施。因工作需要市级公安机关可以面向各县、分局和交警支队遴选辅警，遴选工作由市局辅警管理部门组织实施，遴选辅警在原单位的层级和工龄应保留。

（十二）严格岗位回避。公安民警和职工的配偶、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系，除另有规定的以外，原则上不得被招聘到该民警、职工同一部门，或者有直接管理、直接利害关系的岗位工作；国家和上级公安机关对辅警要求实行岗位回避的，应严格实行岗位回避。

（十三）严格规范用工。招聘辅警要按照平等自愿、协商一致的原则，由公安机关依法依规签订劳动合同形式确定双方的权利和义务，明确职责要求、工作条件、服务年限和工资、福利、保险待遇以及终止合同的情况、违约责任等条款，特别要明确辅警的非人民警察身份。实行劳务派遣或其他形式签订合同的辅警，要稳妥渐进推进转换合同工作。为降低人事代办管理服务和招聘费用，市局机关、各分局、交警支队警务辅助人员的薪税代理、社保和公积金代办等服务,可由招标统一选定人事代办机构，统一集中管理服务。

（十四）明确训练责任。要将辅警教育训练纳入县级以上公安机关教育训练工作规划，由教育训练部门或辅警管理部门牵头组织。要按照省级以上公安机关教育训练部门组织制定的辅警培训通用大纲、教材，各相关警种、部门在教育训练部门的统筹下制定本警种、部门辅警专业培训大纲和教材，市人民警察培训学校负责组织选拔辅警培训教官，各级公安机关训练基地承担辅警培训任务。

（十五）科学组织施训。按照分级分类要求组织实施辅警岗前培训、年度培训和专项培训等工作。岗前培训内容侧重于上岗履职应当具备的基本知识，重点培育忠诚意识、服务意识和基本职业素养，应在辅警试用期结束前完成。年度培训内容侧重知识技能更新，重点加强思想政治、纪律要求、作风养成、保密意识和公安辅助业务、法律知识、岗位专业技能、实战技能的教育训练。专项培训是提升辅警特定能力的培训，内容根据政治需要、业务要求以及培训对象特点设定。培训考核结果与辅警的考核、薪酬、职业发展和去留挂钩。

（十六）强化协同训练。立足辅警协助民警执法执勤工作需要，建立民警与辅警协同训练机制，适时组织开展合成作战实战演练，强化一线民警、辅警协同作战能力、快速反应能力、实战处突能力和安全防护能力训练。

>四、规范日常管理，加强监督考核

（十七）严明工作界限。县级以上公安机关要按照辅警岗位职责要求和人员类别，细化权责要求，严格厘清工作界限。要明确辅警管理责任，探索建立民警带辅管理机制，每一名辅警都应当明确带辅责任民警和分管责任领导。严禁民警将应由本人承担的工作交由辅警承担，严禁辅警超越规定职责行使职权，严禁将配发给民警使用的数字证书交由辅警保管和使用，严禁辅警单独执法办案，严禁辅警参与办理涉及国家秘密的事项，严格界定和控制辅警知悉警务工作秘密的范围。

（十八）健全制度规范。县级以上公安机关要按照严格教育、严格管理、严格考核、严格监督的要求，建立健全辅警学习教育、纪律要求、行为规范、安全保密、请销假、考勤等日常管理制度和绩效考核、层级管理、晋升、降级、奖惩、优抚、薪酬调整等常态化管理机制，严格落实各项规章制度，提升辅警队伍正规化管理的水平。

（十九）严格教育管理。县级以上公安机关要把辅警管理纳入公安政治工作和队伍建设统筹谋划，建立健全民警、辅警一体化党建、队建、工会等工作机制。辅警管理部门要适时开展辅警队伍思想状况调研分析，加强思想政治教育、职业道德教育、纪律作风教育和保密教育，有效预防和制止各类违纪违法问题的发生。用人（工）单位要从日常考勤、警容风纪、履职尽责等方面强化实时监督管理，以“零容忍”的态度对待各种违规违纪问题，积极营造风清气正的工作环境。

（二十）因私出境。辅警因私出国（境）的，需提前向用人单位提出申请，并填写《辅警因私出国（境）报告表》。辅警因私出国（境）的由用人单位审批后报本级辅警管理部门备案。辅警在申请出国（境）时，必须注明假期性质、目的地，往返时间，出国（境）目的和方式等情况。

（二十一）加强考核评价。县级以上公安机关要建立健全考核制度，制定量化考核内容、标准，对辅警思想政治、履职能力、工作实绩、纪律作风、廉洁自律等情况进行考核。考核方式主要包括试用期考核、平时考核、年度考核等。试用期考核结果分合格和不合格两个等次；平时考核分合格、基本合格和不合格三个等次；年度考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，其中优秀比例按有关规定确定。考核结果作为确定层级、解（续）聘、评先评优、层级升降、薪酬调整的依据。

（二十二）加强信息化应用。县级以上公安机关要做好《马鞍山市辅警管理信息系统》信息采集、录入等基础工作，并确保鲜活性，全面掌握辅警队伍基本情况。要积极运用阜阳市辅警管理信息系统信息化手段,真正将辅警的招录、人员信息、服装发放、合同签订、编制管理、辞职（退）、退休、层级管理、手机APP同步应用等通过系统实行全程信息化管理监管，提升辅警队伍信息化管理水平。

>五、强化待遇保障，注重关爱优抚

（二十三）强化职业保障。县级以上公安机关要依据《条例》《实施细则》，积极向同级党委、政府以及财政、人社等政策主管部门汇报，将辅警相关经费列入本级财政预算，并按《实施细则》经费保障标准予以管理，建立符合辅警职业特点的薪酬制度和增长机制。在高危险和有毒有害岗位工作的，其薪酬标准要与所从事工作相适应。要依法为辅警办理基本养老、医疗、失业、工伤、生育等社会和商业保险，缴存住房公积金。要深入推进辅警层级晋升制度，序时推进层级套改和晋升工作，辅警层级与薪酬待遇挂钩。

（二十四）强化正向激励。依据《阜阳市警务辅助人员奖励办法》，开展表彰奖励工作。 根据上级规定和要求，探索开展从特别优秀辅警中招录人民警察和事业编制人员，激励广大辅警履职尽责、担当作为。有条件的，可在拥有专业技能和公安特殊工作需要的优秀辅警队伍中探索实施“年薪制”，进一步提高部分紧缺和急需等特殊岗位辅警的薪酬待遇。

（二十五）强化慰问抚恤。要建立健全辅警伤亡抚恤、伤残慰问制度，辅警因工作原因死亡、受到事故伤害或者患职业病的，应按规定严格落实工伤保险待遇，可比照人民警察相关保障措施将辅警纳入紧急救治绿色通道。辅警死亡符合烈士评定条件的，依法评为烈士，其遗属按规定享受抚恤优待。对符合条件的辅警及其主要社会关系人，要及时在医疗、教育、就业、基本生活等方面优先给予救助帮扶。对履行职责中受到不法侵害的辅警，要比照维护民警执法权威的做法，开展依法追责、提供救济、恢复名誉和挽回损失等工作。要突出人文关怀，建立健全辅警心理健康防护、内部互助工作机制。公安机关组织开展慰问活动时，应当将烈士、因工（公）伤亡辅警及家属纳入范围，及时向广大辅警及其家属传递党和政府的温暖。

（二十六）强化党建工作。要重视辅警队伍党建工作，聘用后，辅警的党团关系原则上转入所属用人（工）单位，县级以上公安机关制定年度党员发展计划时，要综合考虑辅警党员发展比例，特别优秀的党员辅警可以担任基层所队党支部委员、辅警党小组组长。辅警代表可列席各类公安工作会议，有发言权、建议权。

>六、稳妥清理整顿，健全退出机制

（二十七）稳妥清理整顿。要积极稳妥、持续推进警务辅助人员清理整顿工作。对严重违反相关规定和纪律，不符合聘用条件且经培训、调整工作岗位后仍不能胜任工作，以及不宜继续从事警务辅助工作的，要依法予以妥善处理。

（二十八）健全退出机制。对辅警有损国家和人民利益、违反公安机关纪律要求、规章制度、损害公安机关声誉，妨碍公安机关正常工作秩序的行为，要依据《劳动法》《劳动合同法》等相关法律法规给予相应处理；构成违法犯罪的，依法追究法律责任。其中，下列情形应当列入劳动合同，作为终止劳动关系的条件：1、在试用期间被证明不符合聘用条件的；2、试用期考核不合格的；3、不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任的；4、不能胜任现职工作，本人拒不服从其他安排的；5、旷工或者无正当理由逾期不归连续超过15天，或者一年内累计超过30天的；6.严重违反公安机关工作纪律或者辅警管理规定的；7、年度考核不合格，经教育仍无明显改变，或者连续两年年度考核不合格的；8、多次违反辅警管理规定或者不履行工作职责，经教育仍无改变的；9、工作中出现严重失误，造成重大影响或严重后果的；10、从事有损公安机关或者辅警形象的活动，造成不良社会影响的；11、利用辅警身份或者工作便利从事非法活动的；12、擅自行使应当由人民警察行使的职权造成不良后果的；13、被依法追究刑事责任或受到行政拘留、司法拘留、强制隔离戒毒处罚的；14、违反保密规定，泄露国家秘密和警务工作秘密的；15、其他违反规定造成严重后果或者重大影响的情形。县级以上公安机关要根据巡视巡察、督察审计、信访、法制等日常管理工作中发现的辅警违纪违法突出问题，定期研究确定“问题清单”，作为各单位终止辅警劳动关系的参考条件。

（二十九）强化队伍优化提升。要以规范辅警队伍管理、优化提升辅警队伍素质为总目标，按照“统一部署、统一标准、统一实施”和“谁使用、谁管理、谁负责”的原则，20-年要按照《阜阳市公安机关警务辅助人员队伍优化提升工作实施方案》相关要求,对现有辅警队伍开展规范管理和优化提升工作，并建立队伍优化提升常态化机制，全面推进辅警队伍整体素质提升。

>七、加强组织领导，推进规范管理

（三十）坚持齐抓共管。县级以上公安机关要积极会同组织、编制、财政、人社、退役军人管理等部门，建立辅警管理联席工作机制，推动形成政府牵头、公安主导、部门配合、齐抓共管的管理模式。上一级公安机关应当加强对下一级公安机关辅警使用管理工作的指导和监督，将规范辅警管理工作纳入单位年度综合考评范畴，下一级公安机关每年度应将辅警招聘、使用、管理情况报告上一级公安机关。县级以上公安机关要建立健全内部管理工作协调机制，辅警工作主管部门和纪检监察、督察审计、保密、信访、政工、法制、科信、警务保障，以及用人（工）单位等部门要各司其职、密切协作，细化落实相关配套政策和规章制度，不断提升辅警队伍规范化建设水平。

**收集辅警劳动合同范本意见16**

尊敬的单位领导：

我是安检部的刘奋，很遗憾我在这个时候向公司提出调岗报告。

时间勿勿，我到机场安检旅检已经工作了五年了，正是在这里我开始踏上了社会，完成了自己从一个学生到社会人的转变。在安检，我学会了忍让的面对事物，细致的剖析人生。离开安检非我所愿，这里有我的老师和最要好的同学，更有对我无微不至关怀的同事。

然而，工作严重的超时、超负荷运转让我的身体无法承受，现已多处存在多处病患，已经达到影响我工作、生活。“同工不同酬”的单位体制，让我对自己将来的发展前景堪忧，更对法律对单位的作用产生了质疑。员工的正当权益得不到保障，也无人保障的局面，让我等空嗟叹的时候，更多的只是无奈。走出校园步入社会，面对日益高涨的物价而收入却不涨的情况，让我难以维系将来的生活。

我真心的感谢单位领导一直以来对我的信任，感谢身边同事对我的关心和帮助，很荣幸自己成为过单位的一员，我确信在单位的这段工作和学习的经历和经验将成为我一生宝贵的财富。

祝公司业务蒸蒸日上，取得更大的成功！

敬礼！

转岗申请人：xxx

20xx年xx月xx日

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