# 最新聘用合同共有几份优秀

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2024-12-07

*聘用合同规定一在人们的法律意识不断增强的社会，我们用到合同的地方越来越多，它可以保护民事法律关系。那么我们拟定合同的时候需要注意什么问题呢？下面是小编为大家收集的环卫员工聘用合同-聘用合同，仅供参考，大家一起来看看吧。甲方： 乙方：根据《中...*

**聘用合同规定一**

在人们的法律意识不断增强的社会，我们用到合同的地方越来越多，它可以保护民事法律关系。那么我们拟定合同的时候需要注意什么问题呢？下面是小编为大家收集的环卫员工聘用合同-聘用合同，仅供参考，大家一起来看看吧。

甲方： 乙方：

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规、规章的规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，自愿订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条 本合同期限类型为有固定期限合同。

本合同期限为 年。从 年 月 日起至 年 月 日止;其中试用期 个月。试用期包括在合同期限内，从 年 月 日起至 年 月 日止。

合同期限届满即行终止。如甲乙双方经协商同意延续，可以续订劳动合同。

第二条 乙方同意根据甲方工作的需要，从事 工作，工作地点在 。

第三条 甲方可以根据工作需要以及乙方工作能力，调整乙方的工作岗 位。乙方应按甲方的岗位职责要求，按时完成规定的工作任务。

第四条 甲方安排乙方执行以下工时制度。

1、实行标准工时工作制。乙方每日工作时间不超过8小时，每周不超过 40小时。甲方由于工作需要，经与乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时;因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。经劳动保障行政部门批准执行综合计算工时工作制的。在综合计算周期内的实际工作时间(法定节日出外)不应超过计算周期内法定标准工作时间，超过的部分按延长工作时间处理。对从事第三级以上(含三级)体力劳动强度工作员工，每日连续工作时间不得超过11小时，每周至少休息1日。

2、实行不定时工作制。即以满足单位第一线生产需要为条件提供全面服务。满足累计不超过40小时。因工作需要，经与乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时;因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下超过工作时间每周累计不超过9小时，每月不得超过36小时。乙方可集中休息、轮休、调休。

第五条 甲方安排乙方加班的，加班报酬按以下方式计算：

1、延长工作时间的，支付不低于应付工资的150%的报酬;

3、法定休假日加班工作的，支付不低于应付工资的300%的报酬。 实行不定时工作制的劳动者，不执行上述规定。

第六条 甲方应根据国家有关规定，为乙方提供符合国家标准的劳动安全 卫生设施和必要的劳动保护用品，建立健全符合安全卫生的操作规程，保障乙方安全与健康。乙方在劳动过程中，必须严格遵守安全操作规程。若乙方从事有职业危害作业，甲方应定期组织乙方进行健康检查。

甲方应按国家有关规定为未成年工和在孕期、产期、哺乳期的女工提供劳动保护。

第七条 双方确定乙方实行月工资制。

乙方月工资为￥ 元(大写： )。

试用期月工资为￥ 元。(大写： )。

第八条 甲方应以法定货币形式于每月 25日前支付乙方工资，并不得克扣或拖欠。同时，甲方应书面记录支付乙方工资的时间、数额、工作天数、签字等情况，并向乙方提供工资清单备查。

乙方在法定的工作时间内提供正常劳动，甲方支付乙方的工资不得低于当地政府规定的最低工资标准。

第九条 甲方应按照国家和当地社会保险机构的有关规定按时为乙方缴纳60%的养老保险费和足额缴纳工伤保险、生育保险费用;社会保险费个人缴纳部分，甲方从乙方每月工资中代扣代缴。

第十条 乙方患有职业病或因工负伤的工资和医疗保险待遇按照国家、省、市有关规定执行。

第十一条 乙方患病或非因工负伤，其病假工资和医疗待遇按照国家、省、 市有关规定或甲方依照国家法律、法规和政策制订的规章制度执行。

第十二条 甲方根据单位的特点，依法制定了符合本单位的规章制度和劳动纪律，在与乙方签订本劳动合同时，已在甲方单位进行了公示和组织学习。乙方对甲方规章制度和劳动纪律的具体内容，已充分了解并愿意严格遵守执行甲方所订立的规章制度和劳动纪律。

第十三条 经甲乙双方协商一致，可以变更本合同。

第十四条 本合同订立时所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十五条 本合同订立所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法继续履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更合同相关内容。

第十六条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十七条 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除合同：

1、在试用期间被证明不符合录用条件的;

2、严重违反劳动纪律或甲方的规章制度的;

3、严重失职、营私舞弊，给甲方利益造成重大损害的;

6、被依法追究刑事责任的。

3、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履 行，经双方协商不能就变更合同内容达成协议的。

第十九条 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，以及重大技术革新、转产、经营方式调整、订立劳动合同所依据的客观经济情况发生重大变化，需要精减人员的，应当提前30日向乙方说明情况，并向xx市劳动和社会保障局报告后，可以解除本合同。

3、患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的;

4、女职工在孕期、产期、哺乳期内的;

5、在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的;

6、法律、行政法规规定的其他情形。

第二十一条 乙方提前30日以书面形式通知甲方可以解除本合同，乙方在试用期内提前3日通知甲方，可以解除本合同。

第二十二条 甲方有下列情形之一，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

1、未依法为乙方缴纳社会保险费的;

2、甲方以暴力、胁迫或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

3、甲方不按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动保护、劳动条件的;

5、甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方合法权益的;

6、以欺诈、胁迫手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。

第二十三条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

1、劳动合同期满的;

2、乙方开始依法享受基本养老保险待遇的;

3、乙方死亡或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

4、甲方被人民法院依法宣告破产的;

5、甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的;

6、法律、行政法规规定的其他情形。

第二十四条 甲乙双方对违反本劳动合同的责任作以下约定：

2、符合《劳动合同法》第四十六条规定情形的，甲方应向乙方支付经济补偿。补偿标准按照《劳动合同法》第四十七条规定执行。逾期不支付的，甲方应按照应付补偿金的50%以上100%以下的标准向乙方支付赔偿金。

3、甲方违反解除或终止本合同的，乙方要求继续履行合同的，甲方应当继续履行，乙方不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，甲方应按《劳动合同法》第八十七条的规定向乙方支付赔偿金。

第二十五条 甲方要求乙方对甲方商业秘密负有保守秘密的义务，在合同期限和解除或在终止合同2年内，乙方不得将其所掌握和了解的商业秘密向其他同行泄漏。若乙方违反该条约定，应承担由此而给甲方造成经济损失的赔偿责任。

第二十六条 乙方经甲方提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，违反合同期限约定中途与甲方解除劳动合同，应向甲方支付违约金。其金额是甲方培训乙方总的支出费用，扣除已经履行年限，尚未履行部分所应分摊费用。

第二十七条 乙方违反甲方规章制度，对甲方造成损失的应承担相应的责任。

第二十八条 双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第二十九条 本合同未尽事宜双方可以签订补充合同、专项协议。无特别约定的，按国家有关规定执行。本合同条款与国家、省、市有关规定不一致的，按有关规定执行。

第三十条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。本合同经双方签字生效。

甲方：(盖章) 乙方：(签名)

法定代表人：

委托代理人： 身份证号码：

签订时间： 年 月 日 签订时间： 年 月 日

**聘用合同规定二**

第一条  总则。为规范我局聘用人员管理，提高和调动聘用人员工作积极性，维护和保障聘用人员的合法权益，进一步适应工作需要，结合我局实际情况制定本办法。

第二条  聘用人员范围。聘用人员指除了正式在编公务员、正式借调人员之外的其他工作人员。

第三条  聘用方式。委托人才派遣公司代为办理聘用人员招聘手续、签订劳动合同、发放工资、缴纳“四险一金”等事宜。

（一）遵纪守法。

（二）具有良好的职业道德。

（三）年龄一般为18—45岁，最高年龄不超过50岁。

（四）文化程度、专业知识及工作技能等应具备聘用岗位要求。

（五）身体健康。

第五条  聘用程序。

（一）由办公室提出聘用岗位需求，研究聘用人员计划，经分管局领导审核后提交局长办公会研究。

（二）聘用计划批准后，办公室委托人才派遣公司发布招聘广告。

（三）办公室对应聘者简历、证明等进行资格审查，按照一定比例组织笔试和面试。专业性较强的岗位可视具体情况聘请有关专家代为出题并参加面试。

（四）办公室根据面试和笔试结果，通知入围人员进行体检，体检合格后，提交拟聘用人员建议名单，报局党组审批。

（五）局党组审批同意后，办公室通知聘用人员报到，委托人才派遣公司签订劳动合同。

第六条  报到要求。聘用人员报到后，需接受保密教育，签订《保密责任书》，并由办公室为其办理出入证，落实办公条件，组织学习局机关各项规章制度，尽快熟悉岗位工作内容。

第七条  聘用年限和试用期规定。聘用年限一般为3—5年，最高不超过8年。 聘用人员试用期为三个月。试用期满后，办公室根据其试用期内表现，提出按期转正或者不符合岗位要求解除劳动关系的建议，报局领导审批后执行。

第八条  聘用人员待遇。驾驶员岗位聘用人员待遇包括：基本工资、加班工资、出车补贴、餐补。24小时值班的驾驶员，需按一定额度发放值班补贴。其他岗位聘用人员待遇包括：基本工资、餐补。具体标准由办公室提出报局领导审定。“四险一金”委托人才派遣公司代缴。

第九条  管理和奖惩。办公室须每年对聘用人员进行考核，根据其思想品德、工作表现、工作态度等进行全面综合素质测评、考核，并根据一定比例评选先进工作者，进行一定形式的表彰奖励。考核不合格者，可由办公室提交报告，终止聘用关系。

第十条  聘用关系解除。因个人原因离职的聘用人员，需提前一周向办公室交辞职说明，办公室报主管领导审批后，通知人才派遣公司与其解除劳动合同。离职的聘用人员需在一周内完成已分配的工作，并做好各项事务、办公用品、证件等交接工作。因重大违纪、重大过错、不能胜任岗位职责等原因被辞退的聘用人员，由办公室做出书面辞退说明，找当事人谈话并通知辞退结果，当事人在辞退说明上签字。办公室向人才派遣公司提供辞退说明，通知人才派遣公司与辞退人员解除劳动合同。

第十一条  退休事宜。聘用人员工作至退休年龄或者符合病退、其他退职条件的，办公室要及时与相关单位联系为其办理退休或病退手续，并做好各项事务、办公用品、证件等交接工作。

一、总则

(一)为加强对\*\*局临时聘用人员的管理，根据有关法律、法规、规章及《浙江\*\*系统临时聘用人员管理办法(试行)》(浙\*人[xx]85号)，结合\*\*工作 实际，制定本实施细则。

(二)临时聘用人员是指不占用\*\*正式编制(指行政、事业编制)，与我局签订临时性聘用合同的，在\*\*岗位上从事辅助性工作的专业技术人员和在后勤服务岗位上工作的人员。专业技术人员分为高级、中级、初级和一般技术人员四个层次；后勤服务岗位分为高级工、中级工、初级工和普通工。

(三)局政工处为临时聘用人员的管理部门。

(四)聘用合同的订立、变更、终止和解除，必须符合有关法律、法规和规章的规定。

(五)各部门应充分发挥现有人员的潜力，严格控制，合理使用临时聘用人员。

二、招聘要求

(一)各部门因工作需要招聘临时人员时，应事前将用人理由、聘请人数、计划 安排岗位等情况以书面材料报政工处，经局领导审核同意后方可聘用。招聘条件和招聘程序按《浙江\*\*系统临时聘用人员管理办法(试行)》(浙\*人[20\_]85号)执行。

(二)临时聘用人员按公安、计生部门和我局的规定，必须符合下列要求：

1、聘请临时工作人员须体检合格，并审核身份证、户口簿、待业证(或失业证、务工证)、计划生育证明(或流动人口婚育证明)、学历证明或专业技术资格证书等证件的原件，同时提交体检报告 和相关证件的复印件一份备案。

2、聘请外地临时工作人员，还需在我局所在地的派出所办理“暂住证”。

3、聘请从事食堂工作的临时工作人员须持有卫生健康证。

4、聘请驾驶员须持有驾驶证及有关部门提供的安全行车证明。

5、聘请在微机、水电等特殊工程岗位的临时人员，应持有相关部门培训证明及上岗证。

(三)新聘用的临时工作人员均试用三个月，试用期满经考核合格者，根据工作任务、职责 范围和有关规定与其签订劳动合同，期限一般为一年。

(四)劳动合同的解除和终止按《浙江\*\*系统临时聘用人员管理办法(试行)》执行。

三、工资福利待遇

(一)临时聘用人员的劳动报酬、福利根据工作岗位和本人实际工作能力及贡献大小，参照本市同类人员的收入情况确定，并在合同中明确。

(二)临时聘用人员的月工资一般由基础工资、岗位津贴和奖金等组成，其待遇与考勤及工作表现挂钩。试用期工资和聘用期工资标准详见附表。

(三)已签订劳动合同的\'临时聘用人员，单位按照有关规定为其缴纳社会基本养老金。

(五)临时聘用人员原则上不解决住房。

四、管理制度

(一)临时聘用人员的日常管理工作(包括考核、请病事假、教育培训等)由用人部门负责，并按局有关管理办法执行。

(二)用人部门要切实加强对临时聘用人员的管理，明确其岗位的工作范围和标准，提出具体工作要求。

(三)临时聘用人员必须自觉遵守国家法律法规以及\*\*局相关规章制度，切实履行工作职责，认真做好本职工作。

(四)用人部门要根据临时聘用人员的工作性质，制定相应的考核办法，按月对临时聘用人员的工作情况进行考核，考核结果报政工处作为奖金发放的依据。

(五)临时聘用人员如违反国家法律法规或\*\*局相关规章制度，解除聘用合同，予以辞退。触犯国家法律法规的，交由司法机关处理。

(六)临时聘用人员在工作中造成质量、安全事故，视情节轻重由本人作出检查并扣发1—3个月工资、津贴和奖金；严重的作辞退处理；对因工作失职造成重大责任 事故的，除解聘外还要追究责任。

(七)对一年内考核2次不合格的临时聘用人员将解除合同。

(八)终止或解除合同的临时聘用人员需办理工作交接、归还所借公物和钱款手续后，方可离局。

(九)用人部门要在年终 结合日常考核情况对临时聘用人员进行年度考核，于每年12月l0日前将本部门下一年度临时聘用人员增减计划报政工处，局政工处汇总并经领导集体研究后报省局人事处。

五、附则

1、如浙江局有新的规定，按新的规定执行。

2、本实施细则从发文之日起执行。

**聘用合同规定三**

（一）、为加强对局聘用人员的管理，根据有关法律、法规和规章，结合本局实际情况，制定本办法。

（二）、统计局根据工作岗位需要，经区领导同意，通过公开招聘，经考试合格后录用，充实到相应的工作岗位。

（三）、新聘用的工作人员实行试用期制，试用期满，经考核合格者正式聘用，并与其签订劳动合同，双方负有劳动合同中规定的权利和义务。

（四）、统计局聘用人员的劳动报酬不低于南京市最低工资标准，享受规定的职工基本养老保险、医疗保险等待遇。

（五）、 聘用人员的工作情况实行年度考核，考核结果是续聘、解聘、奖惩以及岗位调整的主要依据。

（六）、聘用人员年度考核处于末位的，由分管领导与其谈话，连续二年年度考核处于末位的，由主要领导与其谈话，并由本人提出工作整改措施；考核等次为不合格的，将按照规定与其解除劳动合同。

（七）、聘用人员在工作中造成差错和损失的，视情节轻重由本人作出检查并扣发奖金；因工作失职造成重大责任事故的依照劳动法相关规定处理。

（八）、聘用人员到法定退休年龄，开始享受基本养老保险待遇时，劳动合同自行终止。

（九）、对符合劳动法解聘条件的，必须解除和终止劳动合同，并按照法定的程序和标准进行补偿。

（十）、终止或解除劳动合同的聘用人员需办理工作交接、移交所用公物等手续后，方可离开。

为了深化事业单位人事制度改革，确保事业单位新聘用人员的基本素质，根据人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》、《某某某事业单位人员聘用制暂行办法》以及《某事业单位公开招聘工作人员实施办法》等有关文件精神，制定本办法。

一、实施范围

本某各类机关、事业单位，根据一定时期工作任务及业务延伸发展的实际需要，在核定的编制内，聘用6个月以上，大专以下学历的专业技术人员、管理人员、政策性安置的退役士兵以及工勤人员。

二、聘用原则

机关、事业单位的后勤事务原则上实行社会化管理，部分尚未实行后勤事务社会化管理的单位，要逐步过渡。

坚持公开、平等、竞争、择优的原则，采取考试与考核的办法进行公开招聘。

坚持总量控制与调整结构相结合的原则，在单位职位空缺的前提下，经某政府批准，每年有计划地组织招聘。

坚持回避制度的`原则，从事招聘工作的人员以及报考者有《国家公务员任职回避和公务回避暂行办法》第二条所列亲属关系之一的，在招录和聘用过程应当回避。

三、聘用条件和方式

机关、事业单位有职位空缺，需要补充人员的，应当依照本办法的规定采取公开招考或选聘的方式招聘。

应聘人员须具备下列条件：

（一）遵守中华人民共和国宪法、法律、法规；

（二）符合职位说明书规定的任职资格条件；

（三）身体健康；

（五）岗位聘用人员原则上在某内户籍居民中招聘；某内人才紧缺的职位，可面向某外招聘，但应具有大学本科以上学历（确因职位特殊，需放宽学历招聘的，须报某人事部门批准）。

岗位聘用人员的招聘工作由用人单位和某人事局共同负责。某人事局主要负责增人计划的下达，招聘方案的审批，招聘对象资格的审查，综合基础知识的考试，招聘人员结果的审定，聘用合同的审核备案、人事代理，并对招聘全过程进行指导，会同纪检、监察部门共同搞好监督；用人单位和主管部门负责招聘方案的制订、报名、专业知识的考试、考核、体检和招聘人员的初审。

公开招聘人员，由某人事局统一发布招聘公告。

因保密需要不宜公开招考的职位或因专业特殊难以形成竞争的职位，经某人事部门核准，可通过个别选考方式聘用。

对通过全日制高等教育取得硕士学位的人员和取得副高级专业技术职务任职资格的人员，也可通过个别选考方式聘用，但须事前报某人事局进行资格审查。

受聘人员占编不进编，实行岗位工资，以岗位工资投保，列入统一的岗位管理。

退伍士兵安置人员的工资标准：三级士官800元、二级士官750元、一级士官700元、士兵650元。

具有初级工等级技术资格的加15元、中级工等级技术资格的加30元、助级职称或高级工技术等级资格的加45元、中级职称或技师资格的加60元。

岗位聘用人员的相关福利，由用人单位结合单位经济效益，提出初步方案，并在聘用合同中注明，报某人事局审核后生效。

聘用合同存续期间,不得增加岗位工资,聘用合同期满续聘时,由用人单位根据本单位经济发展状况和本人表现,重新确定岗位工资，报某人事局审核。

单位应以岗位工资为基数，按本某规定的比例为聘用人员缴纳养老、医疗、失业等社会保险以及住房公积金。

五、聘用手续

根据招考简章要求和报考者的考试、考核及体检结果，择优确定聘用对象，办理聘用手续。

聘用人员一律实行岗位聘用合同制，岗位聘用合同可一年一签，聘用合同期最长不超过三年。聘用单位与新进人员签订聘用合同，可以约定试用期。试用期包括在聘用合同期限内。合同期满后，根据工作需要可以续聘或终止。采取某人事局统一印制的聘用合同书，聘用合同由应聘人员与聘用单位双方签订。

聘用合同的签订、变更应在30日内到某人事局办理审核备案手续。解（辞）聘人员和聘用合同期满不再续聘人员可到某人才某场自主择业或自谋职业。

岗位聘用人员因合同到期、正常流动或因提前解聘而离开单位的，用人单位应于岗位聘用人员离岗后十个工作日内报某人事局备案。合同到期后需继续聘用的，应报某人事局审核备案。

六、聘后管理

岗位聘用人员的日常管理由用人单位具体负责。聘

用关系一经确立，受聘人员的人事档案关系统一由某人

才交流服务中心实行人事代理，受聘人员参加所在单位的年度考核，考核结果由某人才服务中心归入本人档案，作为用人单位续聘、解聘、奖惩的重要依据。

岗位聘用人员在事业单位之间相互流动的，允许同类型单位之间的顺向流动。同类型单位之间的顺向流动由某人事局、编办研究确定；特殊情况需逆向流动的，由某编委会研究确定。流动人员与新单位建立聘用关系后，与原单位签订的聘用合同自行解除。

岗位聘用人员可按国家有关规定由某人才服务中心或系统人才服务分中心代为申报职称评审、工人技术等级考核、考试，实行评聘分开。

聘期内发生人事争议，可向聘用单位或主管部门提出申请调解，也可依据有关规定向某人事争议仲裁委员会申请调解和仲裁。

七、违规责任

对未经审批擅自聘用的人员，组织人事部门一律不予认可。用人单位必须自行清退，对不清退的，由组织人事部门对违规单位进行通报批评并追究相关领导责任，限期改正。

八、附则

本办法由某人事局负责解释，自下发之日起施行。

**聘用合同规定四**

在人们愈发重视契约的社会中，很多场合都离不了合同，签订合同可以明确双方当事人的权利和义务。那么相关的合同到底怎么写呢？下面是小编精心整理的教师聘用合同模板-聘用合同，希望对大家有所帮助。

甲方：

法定代表人：

身份证号码：

电话：

电子信箱：

乙方（辅导教师）：

出生年月：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

学历：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

职务：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

任职时间：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第一条工作岗位

乙方同意根据甲方工作需要，被聘任\_\_\_\_\_\_\_\_\_教师工作。如果职务变化，双方应该根据需要重新确认乙方的工作职务。变动之后，乙方原来合同规定的待遇等内容原则上不应该改变。

第二条聘期

本中心首次聘期为\_\_\_\_\_\_\_\_\_天，即自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日。

聘任期满后，根据甲方工作需要，聘期考核结果以及甲乙双方意向，甲乙双方可续签聘任合同。聘任期限另行商定。

第三条工作目标

乙方愿意按照本合同书约定及甲方关于本职位工作任务和职责要求完成规定的工作数量，实现工作目标。

第四条岗位任务

乙方在聘期内应承担的工作任务包括以下几个方面：

1、教学任务

（1）乙方必须按照甲方的教学安排，完成中心教学任务

（2）乙方必须按质按量地完成教学任务，树立中心形象。

第五条职业道德

2、乙方必须遵守宪法和法律，忠诚教育事业，遵守中心的规章制度，恪守学术规范，严谨治学，团结合作，爱护学生，关心集体，自觉维护中心声誉。

3、乙方在聘期内，不得擅自辞职、离职，应当做到爱岗敬业。

第六条工资待遇

在聘任期内，甲方应该按照中心规定的标准和乙方的工作性质等支付工资给乙方。工资=基本工资700.00元+奖金100.00—400.00元不等。奖金的发放主要依据教学态度、教学质量、招生表现、学生评议、家长评价以及中心负责人评议等。

第七条成果奖励

1、年末甲方将根据本年度所有辅导教师的考核结果，评出的优秀辅导教师，给予一次性奖励，并颁发荣誉证书。

2、乙方在聘期内做出突出成绩的，甲方应积极给予鼓励或资助。

第八条中心对合同的解除

1、乙方在聘期内如不能履行本协议所规定的职责，考核不合格或有违法违纪行为，甲方有权予以解聘，终止本协议。

（1）不能按时完成工作任务目标，给中心工作造成严重损失的；

（2）不服从中心工作安排的.；

（3）严重失职，对中心利益造成重大损害的；

（5）年度考核不合格的；

（6）被依法行政拘留、刑事拘留或劳动教养的；

1、下列情形之一者，受聘人员可以要求聘用单位解除聘用合同。

（2）经聘用单位同意，受聘人员升学、应征入伍、调出本中心到其他单位工作。

2、乙方在聘期内因特殊原因提出辞聘的，需提前一个月向甲方提出申请，经甲方审核同意后，方可辞聘，并视具体情况承担相应的违约责任。

第十条合同解除的处理

1、任何一方解除合同须以书面形式通知对方，并以协商为前提。

2、甲乙双方合同解除后，乙方应归还甲方在聘用期间由甲方提供给乙方使用的设备和财产。

3、聘任期间如发生双方无法预见、无法防范，致使合同无法正常履行的事由，需要变更或解除合同的，聘任双方应按照国家有关规定妥善处理。

第十一条违约责任

1、本合同一经签订，双方必须严格执行。任何一方如违约，应承担相应的违约责任，支付违约金。

2、若乙方在聘期内若享受过甲方出资培训的，乙方违反规定擅自解除合同时还应向甲方退回全部培训费用。

第十二条合同的终止

如一方提出终止协议，则需提前5天以书面形式通知对方。在按照本协议所规定的各项条款妥善安置以及处理好各种财务等事宜后，方可终止协议。

第十三条合同的变更

本合同履行期间，发生特殊情况时，甲、乙任何一方需变更本合同的，要求变更一方应及时书面通知对方，征得对方同意后，双方在规定的时限内（书面通知发出5天内）签订书面变更协议，该协议将成为合同不可分割的部分。未经双方签署书面文件，任何一方无权变更本合同，否则，由此造成对方的经济损失，由责任方承担。

第十四条合同的效力

1、本合同自双方或双方法定代表人或其授权代表人签字并加盖单位公章或合同专用章之日起生效。

2、本协议一式2份，甲方、乙方各1份，具有同等法律效力。

3、本合同的附件和补充合同均为本合同不可分割的组成部分，与本合同具有同等的法律效力。

**聘用合同规定五**

;

关于聘用退休人员的有关规定

为充分发挥国家机关、企事业单位和集团内部退休人员在 发展建设中的作用，规范聘用退休人员的管理，特制定本规定：

退休人员聘用范围

集团各职能总部、各中心和各分子公司内部和外部其他单位(包括国家机关、企事业单位)已正式办理了退休手续或离岗退养手续的人员。

适合聘用退休人员的岗位

（一）当前工作需要，且暂时在外部未招聘到、以及在公司内部也未选拨到合适人员的管理工作岗位；

（二）工作性质具有周期性、技术性，因人员紧缺无人接替的岗位；

（三）当前工作需要聘请的法律法规政策及人际资源顾问性岗位。

三、退休人员的聘用条件及要求

（一）从事管理类岗位，女性不超过60周岁，男性不超过65周岁；

（二）从事顾问类岗位，女性不超过65周岁，男性不超过70周岁；

（三）身体健康，思想素质好，遵守集团各项规章制度，服从工作安排；

（四）具有丰富的管理、或技术、或法津、或业务知识和经验，或丰富的人脉资源。

四、退休人员聘用期限

（一）从集团外部聘用退休或离岗退养人员担任中高层管理工作职务的，考察期为3个月，通过考察合格者，由集团人力资源部与其签订《退休人员返聘协议》，聘用期，实行二年一聘，聘用期满，根据需要停聘或续聘；

（二）在集团内部从事中高层管理工作的人员，达到法定退休年龄应按时办理退休手续，因工作需要及本人愿意，需留在原岗位或调整到其他岗位担任管理工作职务的，由集团人力资源部与其签订《退休人员返聘协议》，聘用期，实行三年一聘，聘用期满，根据需要停聘或续聘；

（三）聘用担任集团领导班子成员或集团顾问的，由董事长提出申请，经董事会研究决定是否续聘；

（四）聘用担任各职能总部、各中心和各分子公司副总经理级岗位的，由集团分管领导提出申请，报集团领导班子研究决定是否续聘；

（五）其他人员的聘任，由聘用单位提出聘任或续聘请求，上报集团人力资源部审核，并报集团领导班子研究决定是否续聘；

（六）累计聘用期限，聘用担任集团领导班子成员或集团顾问,累计聘用期限不超过10年，其他人员不超过5年；

（七）聘用期间，集团可根据自身实际情况单方面与返聘的退休人员解除聘用协议，无须支付经济补偿金。

五、退休人员返聘岗位安排

男性60-65周岁、女性55-60周岁的退休人员，可聘用到中高层管理或技术岗位，超过这个年龄段，因工作需要可聘用到顾问岗位工作；特殊情况下超过在管理岗位年龄段仍需继续从事管理工作的，必须上报集团人力资源部审核，并报集团领导班子研究决定批准后方可留任。

六、返聘退休人员的批准权限及聘用退休人员的待遇

（一）关于返聘退休人员的批准权限

1、返聘退休人员担任集团领导班子成员或集团顾问的人选，由集团董事长提出申请，经董事会研究决定是否聘用；

2、返聘退休人员担任各职能总部、各中心和各分子公司总经理/副总经/部门经理或顾问的人选，由各单位报集团分管领导和集团人力资源部审核，并报集团领导班子会议研究决定是否聘用；

3、各单位返聘退休人员从事营销、客服和技术工作的人选，集团各职能总部和各中心报集团人力资源部审核批准；各分子公司报本公司总经理批准，并纳入定编定岗管理。

（二）关于返聘退休人员的待遇

1、返聘退休人员从事管理岗位工作的，在聘用期间享受所在管理岗位级别基本年薪和业绩年薪及意外人身保险待遇（不再享受公司养老保险、医疗保险、失业保险和住房公积金待遇，有条件的可为其缴纳工伤保险）；

2、返聘退休人员从事顾问工作的，在聘用期间按顾问级别实行不同的顾问工资，集团顾问及各职能总部和各中心顾问，月工资按6000—3000元执行，不享受效益年薪，全日制上班的可享受相关津贴和补贴，不全日制上班的只享受顾问工资；各分子公司依据当地实际情况，参照集团的标准执行；

3、各单位返聘退休人员从事营销、客服和技术工作的，在聘用期间享受所在岗位级别薪酬及意外人身保险待遇（不再享受公司养老保险、医疗保险、失业保险和住房公积金待遇，有条件的可为其缴纳工伤保险）；

4、返聘退休人员在聘用期间，如发生工伤或其他意外情况，先按退休人员医疗保险、工伤保险和意外伤害保险待遇,办理相关住院治疗手续和理赔手续,不足部分按国家及当地社会保障部门规定的赔偿标准,由聘用单位补齐(不含全日制聘用人员)。

本规定自公布之日起执行，原已签订《退休人员返聘协议》约定的条件与此规定不相符的,按此规定执行。

二○一一年八月六日

相关热词搜索：;

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