

2023年公务员法和劳动合同法 乡镇公务员合同(大全5篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

公务员法和劳动合同法篇一

聘任制公务员虽然报名门槛不低，演唱会演出协议书土地厂房租赁协议书垃圾清理及废品处理协议书要求学历、证书、工作经验等等，学校导师带协议书快递分割协议书但是在年龄这一块却是比较宽松的，大部分岗位要求45岁以下都能报，甚至还有50岁以内可报的岗位。，新录用公务员最低服务年限协议书 甲方：_***委员会 乙方：x年，乙方参加x省公务员考试，报考甲方办公室综合岗位1职位。

。公务员签了五年协议能辞职吗公务员签了五年协议能辞职吗未满最低服务期限五年，关于临时工的保密协议书能参加公务员遴选吗答：如果已经单位签订服务期协议，5年内不能参加公务员遴选。

公务员法和劳动合同法篇二

通过杭州高层次人才系统评定为a□b□c□d□e五类人才，可以通过“高层次人才引进”直接落户杭州。

□1□a□b□c类高层次人才落户，不受年龄和市域范围工作地的限制，可随迁配偶及未成年子女。

□2□a□b□c类高层次人才本人已在杭落户的，其配偶及未成年子女不受婚龄及住房条件限制，可申请投靠迁入，随高层次

人才本人在杭落户。

□3□a□b□c类高层次人才在市区有合法固定住所的，；来杭后身边无子女的，其未婚成年子女允许随迁。

□4□d□e类高层次人才及省委人才办认定的省内高层次人才、在杭省部属单位高层次人才或持有《浙江省海外高层次人才居住证》的人员可不受年龄和工作地限制落户杭州，与其共同生活的配偶、未成年子女可以随迁。在市区有合法固定住所的，应当在其合法固定住所登记户口；无合法固定住所的，可以经单位同意申请迁入单位集体户或迁往同意被投靠、有家庭户口的亲友处。

公务员法和劳动合同法篇三

>公务员行测考试劳动合同法知识点

1. 固定期限劳动合同

固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

2. 无固定期限劳动合同

无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

有以下情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(1) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(3)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有该法规定例外情形的，续订劳动合同的(本条中的“二次”以2020年1月1日之后起算)。

3. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同

以完成一定工作任务为期限的劳动合同是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

试用期的规定

1. 约定次数。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

2. 期限。劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月;以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

3. 试用期的工资。不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

劳动合同的解除、无效

1. 劳动合同的解除

(1) 劳动者解除劳动合同

劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同;劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳

动合同。用人单位在违反法律法规的规定损害劳动者权益等情况下劳动者可以解除劳动合同。

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，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。劳动者可以不经通知用人单位立即解除劳动合同。

(2) 用人单位解除劳动合同

用人单位在劳动者严重违反用人单位规章制度等情况下可以解除劳动合同。

用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

有以下情形，用人单位不得解除劳动合同：从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期的；在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；法律、行政法规规定的其他情形。

2. 劳动合同无效

以下劳动合同无效或者部分无效：以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，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；用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；违反法律、行政法规强制性规定的。劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。