

最新山东省劳动合同条例条 山东省劳动合同条例(实用5篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

山东省劳动合同条例条篇一

第一条为了完善劳动合同制度，明确劳动合同当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条本省行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下统称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本条例。

依法成立的会计师事务所、律师事务所等组织和基金会，属于前款所称的用人单位。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本条例执行。

第三条订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

第四条县级以上人民政府应当加强对和谐劳动关系建设和劳动合同法法律、法规宣传教育工作的领导，研究制定规范劳动关系的政策措施，按照各自权限及时调整、发布最低工资标

准和企业工资指导线。

第五条县级以上人民政府劳动行政部门负责本行政区域劳动合同制度的实施与监督。

县级以上人民政府住房城乡建设、卫生、安全生产等有关部门在各自的职责范围内，做好劳动合同制度实施工作。

乡镇人民政府、街道办事处应当建立和完善人力资源社会保障基层公共服务平台，做好本辖区劳动合同制度实施的有关工作。

第六条用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，规范劳动用工，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

第七条工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，对用人单位制定、实施劳动规章制度和履行劳动合同的情况进行监督，维护劳动者的合法权益。

第八条用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、安全生产状况、职业危害、劳动报酬、社会保险以及直接涉及劳动者切身利益的其他事项。

第九条用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证、居住证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者向劳动者收取押金和其他财物。

第十条用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的健康状况、工作经历、知识技能等基本情况，核对劳动者的居民身份证、居住证等相关证件，劳动者应当如实说明或者提供。

劳动者与原用人单位有竞业限制约定的，应当向用人单位如实说明。

第十一条用人单位应当对劳动者的个人信息予以保密，除依法应当公开的内容外，未经劳动者同意，不得公开或者利用其个人信息。

第十二条用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位安排劳动者接受上岗前培训、学习的，劳动关系自劳动者参加之日起建立。

建立劳动关系应当订立书面劳动合同；已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

第十三条用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十四条劳动合同应当具备法律、法规规定的必备条款。

订立劳动合同时，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、竞业限制、福利待遇等事项。

第十五条用人单位与劳动者在解除或者终止固定期限劳动合同之日起三个月内，再次与劳动者订立固定期限劳动合同的，视为连续订立二次固定期限劳动合同。

第十六条用人单位与劳动者协商一致，可以续订劳动合同；劳动合同期满，用人单位与劳动者协商一致延长劳动合同期限的，视为用人单位与劳动者续订劳动合同。

第十七条劳动合同期满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，但是劳动者在用人单位安排下继续提供劳动的，用人单位应当自劳动合同期满之日起一个月内与劳动者续订劳动合同；超过一年不与劳动者续订劳动合同的，视为与劳动者已经订立无固定期限劳动合同。

第十八条劳动合同经用人单位与劳动者签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份，用人单位不得替劳动者保管。

第二十条用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务；劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分应当继续履行。

第二十一条劳动合同履行期间，用人单位变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，以及劳动者变更姓名的，可以变更劳动合同相应条款，但是不影响劳动合同的履行。

第二十二条用人单位应当按照有关规定，组织新上岗劳动者参加安全生产、职业病危害防治、职业技能和劳动保障法律、法规等培训。

第二十三条用人单位应当按照劳动合同的约定，按时足额以货币形式向劳动者支付工资。用人单位向提供正常劳动的劳动者支付的工资，不得低于劳动合同履行地最低工资标准。

第二十四条企业应当根据本单位经济效益情况，参照当地政府发布的工资指导价、人力资源市场工资指导价和本地区、行业的职工平均工资水平等因素，制定工资调整实施方案，并按照有关规定报县级以上人民政府劳动行政部门备案。

第二十五条用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同。

变更劳动合同，应当以书面形式载明变更的内容、日期，由用人单位和劳动者双方签字或者盖章。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第二十六条有下列情形之一的，劳动合同可以中止：

- (一)用人单位与劳动者以书面形式协商一致的；
- (二)劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；
- (三)因不可抗力致使劳动合同暂时不能履行的；
- (四)法律、法规规定的其他情形。

劳动合同中止期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。

劳动合同中止履行的情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

第二十七条解除和终止劳动合同应当符合法定的条件和程序。

第二十八条解除或者终止劳动合同，符合法定情形的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

劳动者有下列情形之一的，用人单位解除或者终止劳动合同的，可以不支付经济补偿：

- (一)在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二)严重违反用人单位规章制度的；
- (三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (四)被依法追究刑事责任的；
- (八)提出解除劳动合同并与用人单位协商一致解除劳动合同的；
- (十一)法律、法规规定的其他情形。

第二十九条劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后，用人单位应当根据劳动者的身体状况安排适当的工作；因劳动者不能从事原工作、也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位可以依法解除劳动合同，并向劳动者支付经济补偿和医疗补助费。

第三十条用人单位应当自出具解除或者终止劳动合同证明之日起十五日内为劳动者办理档案和社会保险转移手续，并结清劳动者的劳动报酬和其他费用。

劳动合同解除或者终止后，劳动者应当按照双方约定的时间、地点办理工作交接，归还用人单位的生产工具、技术资料等财物；用人单位依法向劳动者支付经济补偿的，应当在办理工作交接时支付。

第三十一条企业应当与职工一方建立集体协商制度，实行民主管理。集体协商主要采用协商会议的形式。

企业与职工一方通过平等协商，就可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律、劳动定额管理以及女职工、残疾职工和未成年工特殊保护等事项订立集体合同，也可以订立专项集体合同。订立工资专项集体合同的，应当明确工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项。

在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立区域性集体合同，或者订立行业性集体合同。

第三十二条集体合同由工会代表职工一方与企业订立；尚未建立工会的企业，由上级工会指导劳动者推举的代表与企业订立。

第三十三条集体合同对企业及其劳动者具有约束力。

企业与劳动者订立的劳动合同约定的劳动条件、劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

企业制定的劳动规章制度不得与集体合同相抵触。

第三十四条集体协商代表应当依照法定程序产生，代表本方利益进行集体协商。

集体协商双方的代表人数应当对等，各方至少三人，并各确定一名首席代表。

第三十五条集体协商代表应当真实反映本方意愿，维护本方合法权益，接受本方人员咨询和监督。

集体协商双方均有义务向对方提供与集体合同内容有关的情况和资料；涉及国家秘密或者企业商业秘密的，双方代表均负有保密义务。

第三十六条企业应当保障集体协商代表履行职责所必需的工作时间和工作条件。集体协商代表参加集体协商视为提供正常劳动。

第三十七条企业不得因职工一方集体协商代表履行其职责而调整其工作岗位、免除其职务、降低其职级或者工资福利待遇、解除其劳动合同。

集体协商代表履行职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时；集体协商代表不同意自动延长劳动合同期限的，劳动合同终止。

第三十八条集体协商一方有权向对方提出进行集体协商的要求，另一方应当在十日内以书面形式回应，无正当理由不得拒绝进行集体协商。

第三十九条集体协商会议由双方首席代表轮流主持，并按照规定程序进行。经协商达成一致的，形成集体合同草案，由双方首席代表签字。

经协商未达成一致意见或者出现意外情形时，可以中止协商。再次协商的时间、地点、内容由双方商定。

第四十条职工代表大会或者职工大会讨论集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案方获通过。

集体合同草案经职工代表大会或者职工大会通过后，由集体协商双方首席代表签字，订立集体合同；未获通过的，双方代表应当重新协商修改。

区域性、行业性集体合同草案，应当以适当的方式征求有关企业和职工的意见。

第四十一条企业应当自集体合同订立之日起十日内将集体合同文本报县级以上人民政府劳动行政部门审查。

县级以上人民政府劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内，对集体合同双方主体及其代表资格、协商程序和合同内容等进行审查，并将审查意见送达双方协商代表。经审查认为集体合同违法提出异议的，双方协商代表应当对提出异议的有关事项进行集体协商，重新订立集体合同，并按照前款规定的程序重新报送审查。

县级以上人民政府劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第四十二条集体合同期限一般为一至三年。

集体合同期满前三个月内，任何一方均可向对方提出重新订立的要求。

第四十三条集体协商双方代表经协商一致，可以变更或者解除集体合同。集体合同的变更或者解除，按照规定的程序，由职工代表大会或者职工大会讨论通过。

变更后的集体合同应当报县级以上人民政府劳动行政部门审查。

第四十四条集体协商代表应当自集体合同生效之日起七日内，将生效的集体合同以适当的形式向本方全体成员公布。

工会或者职工一方应当将生效的集体合同报上一级工会备案。

第四十五条集体合同双方应当全面履行集体合同，有权对对方履行情况进行监督。

双方首席代表应当定期向职工代表大会或者职工大会报告集体合同的履行情况，接受监督。

第四十六条县级以上人民政府劳动行政部门应当会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同协调处理集体合同争议。

因订立集体合同发生争议，双方应当协商解决。协商不成，可以通过协调劳动关系三方机制协调处理。

第四十八条劳务派遣用工是劳动合同用工的补充形式，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要求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，一年之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，不得超过国家规定的比例。

第四十九条经营劳务派遣业务应当具备法律、行政法规规定的条件，经县级以上人民政府劳动行政部门许可，依法办理相应的公司登记。

第五十条用工单位应当保障被派遣劳动者与本单位职工享有同工同酬的权利，实行相同的劳动报酬分配办法。

第五十一条劳务派遣单位应当与用工单位订立劳务派遣协议。

劳务派遣协议应当具备下列内容：

(一)劳务派遣单位和用工单位的名称、住所、法定代表人或者主要负责人；

(二)派遣期限、岗位和人员数量；

(三)劳动报酬、社会保险费、劳务派遣服务费以及支付方式；

(四)劳动安全卫生、职业病危害防治；

(五)劳务派遣单位和用工单位应当履行的义务；

(六)违约责任。

第五十二条用工单位应当自劳务派遣协议订立之日起三十日内，将劳务派遣协议文本以及使用被派遣劳动者岗位情况报县级以上人民政府劳动行政部门备案。

第五十三条因劳务派遣单位关闭、破产或者其他原因致使被

派遣劳动者劳动合同终止或者解除，用工单位继续使用该被派遣劳动者的，应当与该劳动者订立劳动合同。

第五十四条对违反本条例的行为，有关法律、法规规定了法律责任的，依照其规定执行。

第五十五条用人单位未经劳动者同意公开或者利用其个人信息的，由县级以上人民政府劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

第五十六条用人单位违反本条例规定不将生效后的劳动合同文本交付劳动者本人的，由县级以上人民政府劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

第五十七条劳动合同期满，劳动者在用人单位安排下继续提供劳动，用人单位自劳动合同期满之日起超过一个月未与劳动者续订劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

第五十八条违反本条例规定，用人单位有下列情形之一的，由县级以上人民政府劳动行政部门责令改正；逾期未改正的，将其违法行为记入信用档案，向社会公布，并由县级以上人民政府有关部门和单位取消其单位、法定代表人或者主要负责人评优评先资格；给劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任：

(一) 未建立集体协商制度实行民主管理的；

(二) 拒绝就订立集体合同与职工一方进行集体协商或者故意拖延订立集体合同的；

(三) 不提供或者不如实向职工一方集体协商代表提供订立集体合同有关情况和资料的；

(四) 打击报复职工一方集体协商代表，违法解除职工一方集体协商代表劳动合同的；

(五) 劳动规章制度规定的劳动条件、劳动报酬等低于集体合同规定的；

(六) 与劳动者订立的劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等低于集体合同规定的；

(七) 未将集体合同文本、劳动用工信息、工资调整实施方案报劳动行政部门审查或者备案的。

第五十九条县级以上人民政府劳动行政部门和其他有关部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六十条事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本条例有关规定执行。

第六十一条用人单位招用已享受基本养老保险待遇人员或者达到法定退休年龄人员，以及年满十六周岁的在校学生的，应当与被聘用人员订立书面劳务协议，明确双方的权利义务。

第六十二条本条例自2013年10月1日起施行。1999年12月16日山东省第九届人民代表大会常务委员会第十二次会议通过的《山东省企业集体合同条例》同时废止。

山东省人大常委会

山东省劳动合同条例条篇二

2001年10月28日山东省第九届人民代表大会常务委员会第二十三次会议通过2013年8月1日山东省第十二届人民代表大会常务委员会第三次会议修订，这里给大家分享一些关于山东省劳动合同条例，希望对大家有所帮助。

第一条

为了完善劳动合同制度，明确劳动合同当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条

本省行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下统称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本条例。依法成立的会计师事务所、律师事务所等组织和基金会，属于前款所称的用人单位。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本条例执行。

第三条

订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

第四条

县级以上人民政府应当加强对和谐劳动关系建设和劳动合同

法律、法规宣传教育工作的领导，研究制定规范劳动关系的政策措施，按照各自权限及时调整、发布最低工资标准和企业工资指导线。

第五条

县级以上人民政府劳动行政部门负责本行政区域劳动合同制度的实施与监督。县级以上人民政府住房城乡建设、卫生、安全生产等有关部门在各自的职责范围内，做好劳动合同制度实施工作。乡镇人民政府、街道办事处应当建立和完善人力资源社会保障基层公共服务平台，做好本辖区劳动合同制度实施的有关工作。

第六条

用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，规范劳动用工，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

第七条

工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，对用人单位制定、实施劳动规章制度和履行劳动合同的情况进行监督，维护劳动者的合法权益。

第八条

用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、安全生产状况、职业危害、劳动报酬、社会保险以及直接涉及劳动者切身利益的其他事项。

第九条

用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证、居住

证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者向劳动者收取押金和其他财物。

第十条

用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的健康状况、工作经历、知识技能等基本情况，核对劳动者的居民身份证、居住证等相关证件，劳动者应当如实说明或者提供。劳动者与原用人单位有竞业限制约定的，应当向用人单位如实说明。

第十一条

用人单位应当对劳动者的个人信息予以保密，除依法应当公开的内容外，未经劳动者同意，不得公开或者利用其个人信息。

第十二条

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位安排劳动者接受上岗前培训、学习的，劳动关系自劳动者参加之日起建立。建立劳动关系应当订立书面劳动合同；已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

第十三条

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十四条

劳动合同应当具备法律、法规规定的必备条款。订立劳动合同时，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、竞业限制、福利待遇等事项。

第十五条

用人单位与劳动者在解除或者终止固定期限劳动合同之日起三个月内，再次与劳动者订立固定期限劳动合同的，视为连续订立二次固定期限劳动合同。

第十六条

用人单位与劳动者协商一致，可以续订劳动合同；劳动合同期满，用人单位与劳动者协商一致延长劳动合同期限的，视为用人单位与劳动者续订劳动合同。

第十七条

劳动合同期满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，但是劳动者在用人单位安排下继续提供劳动的，用人单位应当自劳动合同期满之日起一个月内与劳动者续订劳动合同；超过一年不与劳动者续订劳动合同的，视为与劳动者已经订立无固定期限劳动合同。

第十八条

劳动合同经用人单位与劳动者签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份，用人单位不得替劳动者保管。

第十九条

用人单位应当按照国家有关规定将劳动用工信息报县级以上人民政府劳动行政部门备案。

第二十条

用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务；劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分应当继续履行。

第二十一条

劳动合同履行期间，用人单位变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，以及劳动者变更姓名的，可以变更劳动合同相应条款，但是不影响劳动合同的履行。

第二十二条

用人单位应当按照有关规定，组织新上岗劳动者参加安全生产、职业病危害防治、职业技能和劳动保障法律、法规等培训。

第二十三条

用人单位应当按照劳动合同的约定，按时足额以货币形式向劳动者支付工资。用人单位向提供正常劳动的劳动者支付的工资，不得低于劳动合同履行地最低工资标准。

第二十四条

企业应当根据本单位经济效益情况，参照当地政府发布的工资指导价、人力资源市场工资指导价和本地区、行业的职工平均工资水平等因素，制定工资调整实施方案，并按照规定报县级以上人民政府劳动行政部门备案。

第二十五条

用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同。变更劳动合同，应当以书面形式载明变更的内容、日期，由用人单位和劳动者双方签字或者盖章。变更后的劳动合同文本由用人

单位和劳动者各执一份。

第二十六条

有下列情形之一的，劳动合同可以中止：（一）用人单位与劳动者以书面形式协商一致的；（二）劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；（三）因不可抗力致使劳动合同暂时不能履行的；（四）法律、法规规定的其他情形。劳动合同中止期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。劳动合同中止履行的情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

第二十七条

解除和终止劳动合同应当符合法定的条件和程序。

第二十八条

解除或者终止劳动合同，符合法定情形的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。劳动者有下列情形之一的，用人单位解除或者终止劳动合同的，可以不支付经济补偿：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）被依法追究刑事责任的；（五）同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（六）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；（七）自用工之日起三十日内经用人单位书面通知后，仍然不与用人单位订立劳动合同而终止劳动关系的；（八）提出解除劳动合同并与用人单位协商一致解除劳动合同的；（九）提前三十日以书面形式通知用人单位解除劳动合同，或者在试用期内提前三日通知用人单位解除劳动合同的；（十）固定期限劳动合同期满终止，用人单位维持

或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的；(十一)法律、法规规定的其他情形。

第二十九条

劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后，用人单位应当根据劳动者的身体状况安排适当的工作；因劳动者不能从事原工作、也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位可以依法解除劳动合同，并向劳动者支付经济补偿和医疗补助费。

第三十条

用人单位应当自出具解除或者终止劳动合同证明之日起十五日内为劳动者办理档案和社会保险转移手续，并结清劳动者的劳动报酬和其他费用。劳动合同解除或者终止后，劳动者应当按照双方约定的时间、地点办理工作交接，归还用人单位的生产工具、技术资料等财物；用人单位依法向劳动者支付经济补偿的，应当在办理工作交接时支付。

第三十一条

企业应当与职工一方建立集体协商制度，实行民主管理。集体协商主要采用协商会议的形式。企业与职工一方通过平等协商，就可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律、劳动定额管理以及女职工、残疾职工和未成年工特殊保护等事项订立集体合同，也可以订立专项集体合同。订立工资专项集体合同的，应当明确工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项。在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立区域性集体合同，或者订立行业性集体合同。

第三十二条

集体合同由工会代表职工一方与企业订立；尚未建立工会的企业，由上级工会指导劳动者推举的代表与企业订立。

第三十三条

集体合同对企业及其劳动者具有约束力。企业与劳动者订立的劳动合同约定的劳动条件、劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。企业制定的劳动规章制度不得与集体合同相抵触。

第三十四条

集体协商代表应当依照法定程序产生，代表本方利益进行集体协商。集体协商双方的代表人数应当对等，各方至少三人，并各确定一名首席代表。

第三十五条

集体协商代表应当真实反映本方意愿，维护本方合法权益，接受本方人员咨询和监督。集体协商双方均有义务向对方提供与集体合同内容有关的情况和资料；涉及国家秘密或者企业商业秘密的，双方代表均负有保密义务。

第三十六条

企业应当保障集体协商代表履行职责所必需的工作时间和工作条件。集体协商代表参加集体协商视为提供正常劳动。

第三十七条

企业不得因职工一方集体协商代表履行其职责而调整其工作岗位、免除其职务、降低其职级或者工资福利待遇、解除其劳动合同。集体协商代表履行职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时；集体协商

代表不同意自动延长劳动合同期限的，劳动合同终止。

第三十八条

集体协商一方有权向对方提出进行集体协商的要求，另一方应当在十日内以书面形式回应，无正当理由不得拒绝进行集体协商。

第三十九条

集体协商会议由双方首席代表轮流主持，并按照规定程序进行。经协商达成一致的，形成集体合同草案，由双方首席代表签字。经协商未达成一致意见或者出现意外情形时，可以中止协商。再次协商的时间、地点、内容由双方商定。

第四十条

职工代表大会或者职工大会讨论集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案方获通过。集体合同草案经职工代表大会或者职工大会通过后，由集体协商双方首席代表签字，订立集体合同；未获通过的，双方代表应当重新协商修改。区域性、行业性集体合同草案，应当以适当的方式征求有关企业和职工的意见。

第四十一条

企业应当自集体合同订立之日起十日内将集体合同文本报县级以上人民政府劳动行政部门审查。县级以上人民政府劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内，对集体合同双方主体及其代表资格、协商程序和合同内容等进行审查，并将审查意见送达双方协商代表。经审查认为集体合同违法提出异议的，双方协商代表应当对提出异议的有关事项进行集体协商，重新订立集体合同，并按照前款规定的程序重新

报送审查。县级以上人民政府劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第四十二条

集体合同期限一般为一至三年。集体合同期满前三个月内，任何一方均可向对方提出重新订立的要求。

第四十三条

集体协商双方代表经协商一致，可以变更或者解除集体合同。集体合同的变更或者解除，按照规定的程序，由职工代表大会或者职工大会讨论通过。变更后的集体合同应当报县级以上人民政府劳动行政部门审查。

第四十四条

集体协商代表应当自集体合同生效之日起七日内，将生效的集体合同以适当的形式向本方全体成员公布。工会或者职工一方应当将生效的集体合同报上一级工会备案。

第四十五条

集体合同双方应当全面履行集体合同，有权对对方履行情况进行监督。双方首席代表应当定期向职工代表大会或者职工大会报告集体合同的履行情况，接受监督。

第四十六条

县级以上人民政府劳动行政部门应当会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同协调处理集体合同争议。因订立集体合同发生争议，双方应当协商解决。协商解决不成的，可以通过协调劳动关系三方机制协调处理。

第四十七条

因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第四十八条

劳务派遣用工是劳动合同用工的补充形式，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，一年之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，不得超过国家规定的比例。

第四十九条

经营劳务派遣业务应当具备法律、行政法规规定的条件，经县级以上人民政府劳动行政部门许可，依法办理相应的公司登记。

第五十条

用工单位应当保障被派遣劳动者与本单位职工享有同工同酬的权利，实行相同的劳动报酬分配办法。

第五十一条

劳务派遣单位应当与用工单位订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当具备下列内容：（一）劳务派遣单位和用工单位的名称、住所、法定代表人或者主要负责人；（二）派遣期限、岗位和人员数量；（三）劳动报酬、社会保险费、劳务派遣服务费以及支付方式；（四）劳动安全卫生、职业病危害防治；（五）劳务派遣单位和用工单位应当履行的义务；（六）违约责任。

第五十二条

用工单位应当自劳务派遣协议订立之日起三十日内，将劳务派遣协议文本以及使用被派遣劳动者岗位情况报县级以上人民政府劳动行政部门备案。

第五十三条

因劳务派遣单位关闭、破产或者其他原因致使被派遣劳动者劳动合同终止或者解除，用工单位继续使用被派遣劳动者的，应当与该劳动者订立劳动合同。

第五十四条

对违反本条例的行为，有关法律、法规规定了法律责任的，依照其规定执行。

第五十五条

用人单位未经劳动者同意公开或者利用其个人信息的，由县级以上人民政府劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

第五十六条

用人单位违反本条例规定不将生效后的劳动合同文本交付劳动者本人的，由县级以上人民政府劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

第五十七条

劳动合同期满，劳动者在用人单位安排下继续提供劳动，用人单位自劳动合同期满之日起超过一个月未满一年未与劳动者续订劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

第五十八条

违反本条例规定，用人单位有下列情形之一的，由县级以上人民政府劳动行政部门责令改正；逾期未改正的，将其违法行为记入信用档案，向社会公布，并由县级以上人民政府有关部门和单位取消其单位、法定代表人或者主要负责人评优评先资格；给劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任：（一）未建立集体协商制度实行民主管理的；（二）拒绝就订立集体合同与职工一方进行集体协商或者故意拖延订立集体合同的；（三）不提供或者不如实向职工一方集体协商代表提供订立集体合同有关情况和资料的；（四）打击报复职工一方集体协商代表，违法解除职工一方集体协商代表劳动合同的；（五）劳动规章制度规定的劳动条件、劳动报酬等低于集体合同规定的；（六）与劳动者订立的劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等低于集体合同规定的；（七）未将集体合同文本、劳动用工信息、工资调整实施方案报劳动行政部门审查或者备案的。

第五十九条

县级以上人民政府劳动行政部门和其他有关部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六十条

事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本条例有关规定执行。

第六十一条

用人单位招用已享受基本养老保险待遇人员或者达到法定退休年龄人员，以及年满十六周岁的在校学生的，应当与被招用人员订立书面劳务协议，明确双方的权利义务。

第六十二条

本条例自2013年10月1日起施行。1999年12月16日山东省第九届人民代表大会常务委员会第十二次会议通过的《山东省企业集体合同条例》同时废止。

山东省劳动合同条例篇三

甲方： 乙方：

法定代表人： 身份证号：

住所地： 住址：

联系电话： 联系电话：

甲方保证以上信息真实有效，如有变更应及时通知乙方；乙方确认所填写本人邮编、地址作为甲方向乙方送达各类通告、通知或文件的有效地址，如果乙方需要变更送达地址，应及时向甲方发出正式的书面变更通知，在甲方正式收到乙方的书面变更通知之日前，本送达地址依然有效。

乙方已充分了解并熟知甲方与用工单位签订的《劳务派遣协议》内容和甲方及用工单位的规章制度的内容，根据《中华人民共和国劳动合同法》及相关法律法规的规定，甲乙双方经协商一致，签订本合同，并共同遵守。

第一条 合同期限

甲乙双方经协商一致，选择下列第种合同期限类型：

1. 固定期限劳动合同。合同期限自年月日起至年月日止，其中试用期为个月。

2. 无固定期限劳动合同。乙方符合无固定期限劳动合同签订条件的，根据乙方的意愿，合同期限自年月日起至法定终止条件出现时止。

第二条工作岗位及工作地点

甲方派遣乙方在(用工单位)岗位从事工作，工作地点为省市行政区划内。

如因用工单位情况发生变化，甲方可以就乙方工作岗位进行调整，岗变薪变。

第三条乙方的待遇

1. 乙方的劳动报酬按用工单位的考勤和计酬办法执行。乙方享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利，实行与用工单位同类岗位劳动者相同的劳动报酬分配办法。

2. 乙方在甲方工作期间享受用工单位提供的保险待遇。

3. 乙方的工作时间、劳动保护、休息休假等待遇按用工单位的规章制度执行。

4. 鉴于劳务派遣工作的性质，乙方的工资、福利待遇、工作地点、岗位、内容、时间等标准由用工单位根据签约时乙方的个人实际情况及工作岗位的要求确定；如在本合同有效期内，乙方的个人实际情况发生变化，包括乙方患病、工伤或患职业病、怀孕等情况，甲方有权根据用工单位的建议，调整乙方的工作岗位或安排乙方待岗，乙方的薪酬同时进行相应调整。

第四条甲方的权利与义务

1. 甲方应承担用人单位义务，为乙方提供就业前培训、职业

技能培训和继续教育培训，负责乙方的计生管理工作。

2. 按法律的有关规定，为乙方办理社会保险的有关事宜(退休和40、50人员除外)。

3. 为乙方工作调动和求职提供方便。

4. 作为用人单位负责和用工单位联系与乙方工作有关的各种事宜。

第五条乙方的权利与义务

1. 乙方应如实告知甲方与劳动合同相关的基本情况，保证所提供个人有关证件等信息材料的真实性；如乙方从事的是特种工作岗位的，乙方必须具有相应的资格证书。

2. 乙方必须与原单位解除劳动合同或有原单位允许自谋职业的证明。

3. 乙方未在甲方规定的时间内向甲方提交缴纳社会保险等所需资料(包括社保转移单、身份证、户口本、照片、医疗卡、学历证书和健康证明等)，由此引起的一切责任和滞纳金全部由乙方承担。

4. 认真遵守甲方和用工单位的规章制度。

5. 保质保量地完成所承担的工作，尽职尽责，获取用工单位的满意。

6. 乙方欲解除本合同，应提前30天书面告知甲方，或以一个月工资代替通知。

7. 遵守计划生育政策，即时将婚育情况如实告知甲方。

8. 乙方应对与甲方签订劳动合同前的个人行为负全责；因乙

方原因导致甲方或用工单位受到其它第三方索赔的，乙方应
对此应承担全部民事责任。

9. 乙方被用工单位退回甲方的，乙方应在接到退回通知后7日
内到甲方办理相关手续，逾期不办的，视为乙方单方解除劳
动关系，造成的损失由乙方承担。

第六条劳动合同的解除

(一) 乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

1. 试用期间被证明不符合录用条件的。

2. 严重违反甲方或用工单位规章制度的，或有以下严重违纪
行为的：

(1) 违反甲方或用工单位的劳动纪律受到一次书面警告后，再
犯可受书面警告的错误的；

(2) 乙方因行为不当而被行政拘留或触犯刑律免于刑事处分的；

(3) 乙方工作中有暴力、恐吓、侮辱、诽谤、扰乱工作秩序以
及性骚扰行为；

(5) 乙方在与甲方维系劳动关系期间因多次迟到或早退受到书
面警告又犯同样错误的；

(6) 乙方与其它用人单位签订劳动合同或建立劳动关系的，

(8) 乙方兼职或直营任何业务并对甲方或用工单位的工作任务
造成影响的；

(9) 违反与甲方或用工单位签订的培训、保密等协议的；

(10) 乙方无法定理由拒绝履行用工单位指派的工作的；

(11) 提供虚假休假证明的；

(12) 国家法律、法规及规章规定的其他情况。

3. 严重失职，营私舞弊，给甲方或用工单位造成1000元人民币以上经济损失或者给甲方或用工单位名誉造成严重损害的。

4. 乙方非因法定或本合同约定原因，主动提出不能为用工单位提供正常劳动的。

5. 因乙方提供虚假信息 and 材料，或隐瞒重大疾病史，或隐瞒不适合到用工单位工作的背景及其他重要情况的原因，导致本合同无效的。

6. 依法被追究刑事责任或劳动教养的。

7. 因战争、地震、火灾、重大疾病流行等不可抗力致使合同无法履行的。

因上述情况解除劳动合同的，甲方不承担违约或经济补偿责任。

(二) 乙方有下列情形之一被用工单位退回的，甲方提前30日通知乙方或者额外支付乙方一个月工资后，可以解除本合同：

2. 乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

3. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经甲方与乙方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

(三) 鉴于劳务派遣用工的特殊性质，用工单位因按照企业破产法规定进行整顿或企业改制、分立、合并、解散或其他法定事由等原因将乙方退回的，本合同终止。

(四) 鉴于劳务派遣用工的特殊性质，因用工单位生产经营发生困难、转产、重大技术革新等原因需将乙方退回的，本合同终止。

第七条因乙方原因造成用工单位设备、设施、工具损坏及其他财产损失，乙方应赔偿用工单位损失，甲方不为此承担任何责任。

第八条乙方遇工伤时，应在十二小时内通知甲方及用工单位，甲方按法律规定予以办理工伤认定及赔偿；乙方因未按生产操作规定进行操作导致事故发生的，甲方有权根据损失情况对乙方进行处罚并要求乙方承担赔偿责任。

第九条乙方应承担保守甲方和用工单位的商业秘密及与知识产权相关秘密的义务，维护甲方和用工单位的合法权益。

第十条其他事项

1. 如乙方结束或终止用工单位的工作，应在当天与甲方办理手续；因特殊情况不能及时办理者，也应在当天与甲方取得联系；因未及时办理手续造成的一切经济损失，由乙方承担。

2. 因甲方撤回或被用工单位退回，乙方应在撤回或退回的次日到甲方报到：

(1) 乙方不能准时报到的，视为旷工；

(2) 甲方指定乙方到其他用工单位报到，乙方拒绝的，自甲方指派乙方到用工单位报到之日起视为旷工。

3. 乙方因事或因病休假的，应提交书面请假单，并经甲方或用工单位书面批准、备案后方可休假，否则视为旷工。

4. 如果甲方或用工单位向乙方提供专业培训费用，可以与乙

方订立协议，约定服务期，乙方违反服务期约定的，应当按照约定支付违约金；服务期跨越本合同期限的，本合同期限自动延续到服务期结束时终止。

第十一条本合同中的“用工单位”是指与甲方形成劳务派遣合作关系的机关、企业、事业单位、人民团体及其他组织。

第十二条乙方违反法律规定解除本合同或违反本合同约定造成的损失由乙方承担；乙方给甲方或用工单位造成经济损失的，应当承担赔偿责任；甲方违反本合同的，应按照规定支付乙方经济补偿金。

第十三条本合同期满，劳动关系即行终止；双方同意续签的，应在本协议终止前一个月内存续订劳动合同。

第十四条本合同未尽事宜，双方可以签订补充合同，补充合同将成为本合同不可分割的组成部分。

第十五条本合同一式四份，经甲乙双方签字或盖章后生效。

甲方(盖章)： 乙方(签字)：

法定代表人(签章)：

年月日年月日

山东省劳动合同条例条篇四

法定代表：

企业类型：

乙方： 职工姓名

工号：

本合同系根据《中华人民共和国劳动法》和广东省惠州市有关规定订立，甲乙双方按照平等自愿、协商一致的原则订立本合同：

第一条、合同期限：

(一)甲方自年月日起至年月日至雇用乙方。

(二)双方确定的试用期为日(续签合同无试用期)。试用期间如(根据甲方独立衡量)确定乙方不适合受雇于公司，甲方可以解除本合同。

(三)在甲方和乙方对条件完全同意的情况下，本合同可于到期届满前1个月续订。续订的合同期限和条款须经双方相互同意。

第二条、工作内容：

(一)工作岗位及职务。乙方须以该职务履行和行使甲方不时指定或授予的职责和权利。该工种与职务不可能产生职业病危害。

(二)乙方同意遵守甲方的一切规章制度，并按时、保质、保量地履行其职责。

(三)甲方可根据生产和工作需要，经书面通知后3日内，对乙方的工作岗位或职务和工作地点在同一工种、同一职务性质层次、范围内(如在生产熟练操作工、技术工、生产管理、技术管理、行政管理、财务管理、保安、后勤等各工种或职务之内)作调整(合同期内调整一次)，需要取得相应职业资格证书或特种作业资格证书或专业技术资格证书方可上岗，而没有该证书的情况除外。但甲方应对乙方进行转岗前的安全生

产教育培训和考试，并给予乙有10个工作日的工作适应期，转岗后的工资福利待遇按新岗位规定执行(工资不低于原标准的80%，并不得低于最低工资标准。)乙方应当服从岗位或职务调整。

(四)如有充分证据证明乙方不能胜任其岗位工作的，甲方可随时调整乙方的工作岗位或职务。

(五)双方同意，乙方在受雇甲方工作期间所获得的任何发明与发现应归属甲方。

第三条、工作时间

(一)甲方实行标准工作制(每天工作8小时，每周工作5天，每周至少休息1天)。加班加点按劳动法律规定执行。甲方因生产或工作受当地供水供电计划调整控制时，可调整乙方的工作和休息时间，平均日和周工作时间不超过法定标准工作时间。

(二)依工作需要，甲方有权安排乙方一个月倒班一次(即早、中、晚轮班)。

第四条、保护和劳动条件：

(一)甲方按国家和省有关劳动保护规定提供符合国家劳动安全卫生标准的劳动作业场所、切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害，甲方按《职业病防治法》规定保护乙方的健康及相关权益。

(二)甲方根据乙方的工作岗位，按国家有关规定，正常发给必要的劳动保护用品。

第五条、劳动报酬、保险与福利

(一)乙方正常工作时间的工资不底于惠州市惠城区当年度执行的最低工资标准，乙方工资由甲方于下月中旬全额发放。甲方支付乙方的工资为税前工资，乙方的个人所得税由甲方代扣。

(二)乙方每月工资按计时计算：即乙方正常工作时间(每天8小时，每周5天；全年除去10天法定节假日，平均每月20.92天)。试用期元/月。试用期满后(或续订合同)基本工资为元/月。

(三)甲方安排乙方延长工作时间的，应按《劳动法》第四十四条的规定支付延长工作时间的工资报酬。

(四)合同期内，甲方依法为乙方交纳社会保险。按规定比例应当由乙方每月缴纳的社会保险费，由甲方按月从乙方的工资中代扣代缴。

第六条、劳动纪律

(一)甲方根据国家和省市的有关法律与法规制定的公司各项规章制度，应向乙方公示；乙方应自觉遵守劳动法律、法规、规章和政策及甲方依法制定的各项规章制度，严格遵守安全操作规程，服从管理，按时按质完成生产和工作任务。

(二)甲方有权对乙方履行规章制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

(三)乙方须为甲方保守商业秘密及技术资料，如因乙方原因泄密而造成甲方之损失，乙方须予以赔偿。

第七条、合同的变更

(一)任何一方要求变更本合同的有关内容，都应以书面形式通知对方。被通知方应自被通知之日起5日内作出书面答复。

逾期未答复的，视为被通知方同意变更本合同有关内容。

(二)甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理变更本合同手续。

第八条、合同的解除和终止及续订。

(一)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

(二)属下列情形之一的，甲方可以单方解除本合同：

- 1、试用期内乙方[h1]不符合甲方要求及条件的；
- 2、乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、乙方有吸毒、反动、参加邪教组织以及其他违法犯罪行为的或被依法追究刑事责任的；
- 5、乙方违反国家和省有关人口与计划生育法律或法规计划外生育的；
- 6、乙方使用欺骗行为进入公司，隐瞒个人历史或重大病史的；
- 7、因上述1-6项以外的原因，在不与有关国家法律、法规冲突的条件下，甲方要求乙方辞职，并且乙方同意辞职。
- 8、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- 9、甲方歇业、停业、濒临破产处于法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难的；
- 12、本合同约定的解除条件出现的。

有1、2、3、4、5、6项所述原因出现，本合同自动中止。

甲方按照第8、9、10、11、12项规定解除本合同的，需提前30日书面通知乙方，30日期满时办理解除本合同手续。

(三)属下列情形之一的，甲方不得中止合同和辞退乙方：

1、乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四)乙方解除本合同，应当提前30日以书面形式通知甲方，30日期满时办理解除本合同手续。甲方同意的，可提前办理。但属下列情形之一的，乙方可以随时书面通知甲方并解除本合同：

1、在试用期内的；

2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

3、甲方不按本合同规定支付劳动报酬，克扣或无故拖欠工资的；

4、经国家有关部门确认，甲方劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的；

5、乙方由于特殊的个人原因而请求辞职的，甲方同意乙方辞职。

乙方给甲方造成经济损失尚未处理完毕或因法律问题正在被审查期间的，应待处理或审查完毕再行办理解除合同手续，遇第八条(二)2、3、4情形的除外。

(五)在下列情形下，乙方不得解除劳动合同。否则，赔偿甲

方的经济损失；

1、由甲方出资培训(指有支付货币凭证的情况)，培训后为甲方服务期未届满的；

2、属技术骨干，承担某项重点工程的建设、改造任务或科研项目未结束的。

(六)本合同期满或乙方达到法定退休年龄或甲、乙双方约定的本合同终止条件出现，本合同即行终止。

(七)本合同期限届满，因甲方原因未办理终止本合同手续，甲乙双方又未及时续订劳动合同而存在事实劳动关系的，视为续延本合同，甲方应当与乙方续订劳动合同。甲乙双方就劳动合同期限协商不一致的，其续订的劳动合同期限从本合同期限届满的次日起不得少于1年；如乙方在甲方处连续工作满20__年以上(计于本合同期限届满日止)，乙方要求续订无固定期限劳动合同的，甲方应当与乙方续订无固定期限劳动合同。甲方[h2]经与乙方协商一致，可以解除事实劳动关系，并向乙方支付经济补偿金；乙方要求解除事实劳动关系的，事实劳动关系即行解除，甲方可以不支付经济补偿金。

(八)甲乙双方在本合同期限届满前，均无提前30日以书面形式向对方表达不愿续订劳动合同意向的，即视为甲乙双方同意续订本合同。双方应在本合同期限届满前完成续签手续。届时，任何一方不愿办理续签手续的，视为违约，违约方应向对方支付相应于1个月工资(按正常生产情况下终止本合同前乙方12个月的月平均工资)的违约金。在续订本合同时，如乙方已在甲方处连续工作满20__年以上，并要求订立无固定期限劳动合同的，甲方应当与乙方签订无固定期限劳动合同。

(九)解除本合同或甲乙双方不再续订劳动合同而本合同终止的，甲乙双方应在本合同解除或终止后7天内办结解除或终止劳动合同的相关手续。

第九条、违约情形及责任

(一)依法应当提前30日通知解除劳动合同情形，有义务提前通知的一方，如需即时解除本合同或被作自动离职处理的，可用向对方支付1个月工资(按正常生产情况下乙方离开甲方前12个月的月平均工资)的做法来折抵应提前30日通知的义务。

(二)乙方提前解除本合同的(含乙方辞职和连续旷工3天或累计旷工5天被甲方作自动离职处理的情况。乙方与甲方协商一致提前解除的除外)，应向甲方支付相当于1个月工资(按正常生产情况下乙方离开甲方前12个月的月平均工资)的违约金。

(三)乙方由于违法或严重违反甲方规章制度或严重过失，给甲方造成直接经济损失的，应承担相应的赔偿责任。

(四)乙方提前解除本合同的，如乙方曾被甲方出资培训过各种技术或业务，则乙方应依法和依照约定的赔偿办法赔偿甲方已支付的技术或业务培训费(按货币支付凭证)。

(五)乙方每月向甲方交存工资%，共元，以交足元时为止，作为乙方的违约金储备(每月交存金额不得超过月工资的20%)甲方将该储备专户存入银行不得挪用。如乙方无出现需要支付违约金和赔偿甲方经济损失情况，在本合同期限届满时，甲方将该累存的违约金储备及银行利息全额归还乙方。

第十条、利益冲突

乙方同意遵守甲方的商业道德政策和所有其他公司政策。乙方同意仅为甲方的业务和利益而勤奋工作。未经甲方事先书面同意乙方从事获取其他利益的活动，乙方为从任何其他来源取得报酬而工作，或从任何其他来源收取其他报酬的，均系违反本合同。对某一活动的批准不得视为对任何其他活动的批准。在任何时候甲方认为乙方的上述活动对乙方的工作

表现或甲方的利益有不利影响时，甲方有权取消其对任何活动的批准。

第十一条、其他

(一)乙方已认真学习或阅读了甲方的规章制度，并清楚这些制度的内容及具体规定，承诺自觉遵守和执行。

(二)、本合同确定双方的雇佣关系。详细的人员使用与计划，请参阅公司员工手册，公司员工手册会予以公示。

(三)、本合同的订立、效力、解释、履行以及本合同争议的解决均适用已经发布并公开得到的国家有关法律法规。

(四)、甲乙双方因履行本合同发生争议的，可先协商解决；不愿协商或协商不成的，可在争议发生之日起60日内(减去调解的时效中止时间)向惠州市惠城区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

(五)、若争议与甲方中止本合同或辞退乙方有关，除非劳动争议仲裁委员会或有管辖权人民法院持不同意见，否则上述中止或辞退被视为有效。

(六)、本合同未尽事宜，按国家和地方有关法律、法规、规章和政策规定办理。在合同期内，如本合同条款与国家、省有关劳动管理新规定相抵触的，按新规定执行。

(七)、任何条款的无效不影响本合同其他条款，其他条款仍充分有效。

(八)、本合同签署中文正本一式二份，甲乙双方签字、盖章之日起生效，并报惠州市惠城区劳动合同鉴证机关鉴证。擅自涂改或冒签的无效。

甲方(盖章):

法定代表人(签字):

签约日期: 年月日

乙方(签名):

签约日期: 年月日

鉴证机构(盖章):

鉴证人:

鉴证日期: 年月日

山东省劳动合同条例条篇五

第一条 为了贯彻实施劳动和社会保障(以下称劳动保障)法律、法规和规章,规范劳动保障监察工作,维护劳动者的合法权益,根据劳动法和有关法律,制定本条例。

第二条 对企业和个体工商户(以下称用人单位)进行劳动保障监察,适用本条例。

对职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构进行劳动保障监察,依照本条例执行。

第三条 国务院劳动保障行政部门主管全国的劳动保障监察工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门主管本行政区域内的劳动保障监察工作。

县级以上各级人民政府有关部门根据各自职责,支持、协助劳动保障行政部门的劳动保障监察工作。

第四条 县级、设区的市级人民政府劳动保障行政部门可以委托符合监察执法条件的组织实施劳动保障监察。

劳动保障行政部门和受委托实施劳动保障监察的组织中的劳动保障监察员应当经过相应的考核或者考试录用。

劳动保障监察证件由国务院劳动保障行政部门监制。

第五条 县级以上地方各级人民政府应当加强劳动保障监察工作。劳动保障监察所需经费列入本级财政预算。

第六条 用人单位应当遵守劳动保障法律、法规和规章，接受并配合劳动保障监察。

第七条 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况进行监督。

劳动保障行政部门在劳动保障监察工作中应当注意听取工会组织的意见和建议。

第八条 劳动保障监察遵循公正、公开、高效、便民的原则。

实施劳动保障监察，坚持教育与处罚相结合，接受社会监督。

第九条 任何组织或者个人对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，有权向劳动保障行政部门举报。

劳动者认为用人单位侵犯其劳动保障合法权益的，有权向劳动保障行政部门投诉。

劳动保障行政部门应当为举报人保密；对举报属实，为查处重大违反劳动保障法律、法规或者规章的行为提供主要线索和证据的举报人，给予奖励。

第二章 劳动保障监察职责

第十条 劳动保障行政部门实施劳动保障监察，履行下列职责：

(一)宣传劳动保障法律、法规和规章，督促用人单位贯彻执行；

(二)检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况；

(三)受理对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的举报、投诉；

(四)依法纠正和查处违反劳动保障法律、法规或者规章的行为。

第十一条 劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察：

(一)用人单位制定内部劳动保障规章制度的情况；

(二)用人单位与劳动者订立劳动合同的情况；

(三)用人单位遵守禁止使用童工规定的情况；

(四)用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况；

(五)用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况；

(六)用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况；

(七)用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

(九)法律、法规规定的其他劳动保障监察事项。

第十二条 劳动保障监察员依法履行劳动保障监察职责，受法律保护。

劳动保障监察员应当忠于职守，秉公执法，勤政廉洁，保守秘密。

任何组织或者个人对劳动保障监察员的违法违纪行为，有权向劳动保障行政部门或者有关机关检举、控告。

第三章 劳动保障监察的实施

第十三条 对用人单位的劳动保障监察，由用人单位用工所在地的县级或者设区的市级劳动保障行政部门管辖。

上级劳动保障行政部门根据工作需要，可以调查处理下级劳动保障行政部门管辖的案件。劳动保障行政部门对劳动保障监察管辖发生争议的，报请共同的上一级劳动保障行政部门指定管辖。

省、自治区、直辖市人民政府可以对劳动保障监察的管辖制定具体办法。

第十四条 劳动保障监察以日常巡视检查、审查用人单位按照要求报送的书面材料以及接受举报投诉等形式进行。

劳动保障行政部门认为用人单位有违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，需要进行调查处理的，应当及时立案。

劳动保障行政部门或者受委托实施劳动保障监察的组织应当设立举报、投诉信箱和电话。

对因违反劳动保障法律、法规或者规章的行为引起的群体性事件，劳动保障行政部门应当根据应急预案，迅速会同有关部门处理。

第十五条 劳动保障行政部门实施劳动保障监察，有权采取下列调查、检查措施：

(一)进入用人单位的劳动场所进行检查;

(二)就调查、检查事项询问有关人员;

(四)采取记录、录音、录像、照像或者复制等方式收集有关情况和资料;

(五)委托会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计;

(六)法律、法规规定可以由劳动保障行政部门采取的其他调查、检查措施。

劳动保障行政部门对事实清楚、证据确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有权当场予以纠正。

第十六条 劳动保障监察员进行调查、检查，不得少于2人，并应当佩戴劳动保障监察标志、出示劳动保障监察证件。

劳动保障监察员办理的劳动保障监察事项与本人或者其近亲属有直接利害关系的，应当回避。

第十七条 劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的调查，应当自立案之日起60个工作日内完成；对情况复杂的，经劳动保障行政部门负责人批准，可以延长30个工作日。

第十八条 劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，根据调查、检查的结果，作出以下处理：

(一)对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定；

(二)对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定；

(三)对情节轻微且已改正的，撤销立案。

发现违法案件不属于劳动保障监察事项的，应当及时移送有关部门处理；涉嫌犯罪的，应当依法移送司法机关。

第十九条 劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为作出行政处罚或者行政处理决定前，应当听取用人单位的陈述、申辩；作出行政处罚或者行政处理决定，应当告知用人单位依法享有申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第二十条 违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。

前款规定的期限，自违反劳动保障法律、法规或者规章的行为发生之日起计算；违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有连续或者继续状态的，自行为终了之日起计算。

第二十一条 用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章，对劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。劳动者与用人单位就赔偿发生争议的，依照国家有关劳动争议处理的规定处理。

对应当通过劳动争议处理程序解决的事项或者已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁或者已经提起诉讼的事项，劳动保障行政部门应当告知投诉人依照劳动争议处理或者诉讼的程序办理。

第二十二条 劳动保障行政部门应当建立用人单位劳动保障守法诚信档案。用人单位有重大违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的，由有关的劳动保障行政部门向社会公布。

第四章 法律责任

第二十三条 用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，按照受侵害的劳动者每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款：

(四) 安排怀孕7个月以上的女职工夜班劳动或者延长其工作时间的；

(五) 女职工生育享受产假少于90天的；

(八) 未对未成年工定期进行健康检查的。

第二十四条 用人单位与劳动者建立劳动关系不依法订立劳动合同的，由劳动保障行政部门责令改正。

第二十五条 用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算，处以罚款。

第二十六条 用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额或者解除劳动合同的经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额50%以上1倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金：

(一) 克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；

(二) 支付劳动者的工资低于当地最低工资标准的；

(三) 解除劳动合同未依法给予劳动者经济补偿的。

第二十七条 用人单位向社会保险经办机构申报应缴纳的社会保险费数额时，瞒报工资总额或者职工人数的，由劳动保障行政部门责令改正，并处瞒报工资数额1倍以上3倍以下的罚款。

款。

骗取社会保险待遇或者骗取社会保险基金支出的，由劳动保障行政部门责令退还，并处骗取金额1倍以上3倍以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十八条 职业介绍机构、职业技能培训机构或者职业技能考核鉴定机构违反国家有关职业介绍、职业技能培训或者职业技能考核鉴定的规定的，由劳动保障行政部门责令改正，没收违法所得，并处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的，吊销许可证。

未经劳动保障行政部门许可，从事职业介绍、职业技能培训或者职业技能考核鉴定的组织或者个人，由劳动保障行政部门、工商行政管理部门依照国家有关无照经营查处取缔的规定查处取缔。

第二十九条 用人单位违反《中华人民共和国工会法》，有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正：

(一)阻挠劳动者依法参加和组织工会，或者阻挠上级工会帮助、指导劳动者筹建工会的；

(二)无正当理由调动依法履行职责的工会工作人员的工作岗位，进行打击报复的；

(三)劳动者因参加工会活动而被解除劳动合同的；

(四)工会工作人员因依法履行职责被解除劳动合同的。

第三十条 有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正；对有第(一)项、第(二)项或者第(三)项规定的行为的，处20__元以上2万元以下的罚款：

(一)无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门依照本条例的规定实施劳动保障监察的；

(四)打击报复举报人、投诉人的。

违反前款规定，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十一条 劳动保障监察员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊或者泄露在履行职责过程中知悉的商业秘密的，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

劳动保障行政部门和劳动保障监察员违法行使职权，侵犯用人单位或者劳动者的合法权益的，依法承担赔偿责任。

第三十二条 属于本条例规定的劳动保障监察事项，法律、其他行政法规对处罚另有规定的，从其规定。

第五章 附 则

第三十三条 对无营业执照或者已被依法吊销营业执照，有劳动用工行为的，由劳动保障行政部门依照本条例实施劳动保障监察，并及时通报工商行政管理部门予以查处取缔。

第三十四条 国家机关、事业单位、社会团体执行劳动保障法律、法规和规章的情况，由劳动保障行政部门根据其职责，依照本条例实施劳动保障监察。

第三十五条 劳动安全卫生的监督检查，由卫生部门、安全生产监督管理部门、特种设备安全监督管理部门等有关部门依照有关法律、行政法规的规定执行。

第三十六条 本条例自20___年12月1日起施行。