

# 2023年选人用人工作进行总结报告 选人用人工作总结(大全5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 个人劳动合同篇一

甲方(聘用单位)：

乙方(受聘人)：

根据《中华人民共和国合同法》及有关法律法规规定，甲乙双方本着平等自愿、协商一致、合法公平、诚实信用的原则，签订劳动合同，并承诺共同遵守：

### 第一条合同类型和期限

甲、乙双方选择以下形式确定本合同期限：

(一)固定期限，自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_个月。

(二)其中试用期自年月日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，共个月。

(三)乙方应在年月日前到岗。

注：《合同法》调整了《劳动法》关于劳动合同终止的规定内容。取消了劳动合同的约定终止，规定劳动合同只能因法定情形出现而终止。也就是说，劳动合同当事人不得约定劳

动合同终止条件;即使约定了,该约定也无效。规定到岗时间的理由在于:《合同法》规定劳动关系的建立日为用工之日(一般情况以到岗为准),劳动者签订合同后一直不到岗,企业不能随便解除合同,法律风险和成本很高,应约定到岗时间,以便后面约定本合同的自动失效。

## 第二条工作内容和工作地点

(一)根据甲方工作需要,乙方同意从事岗位工作,根据甲方的工作需要,经甲乙双方协商同意,可以变更工作地点。

(二)乙方应按甲方的要求,按时完成规定的工作数量,达到规定的质量标准。

注:工作地点是《合同法》新增的必备条款。对于类似“因生产经营需要,劳动者愿意服从用人单位调整工作岗位”或“用人单位有权根据生产经营需要调整劳动者工作岗位”等条款,不再写入合同。原因在于:调整工作岗位属于变更合同行为,按照《合同法》规定,变更需采用书面形式,因此,此约定涉嫌剥夺劳动者的合同协商变更权,用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的条款无效。

## 第三条工作时间和休息休假

(一)乙方实行以下工时制。

1、实行不定时工作制的,工作时间和休息休假甲乙双方协商安排。

(二)甲方因工作需要安排延长乙方工作时间的,应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

(三)乙方依法享受国家规定的节假日和本单位规定休假制度。

注：工作时间和休息休假是《合同法》新增的必备条款。

#### 第四条劳动保护和劳动条件

(一)甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

(二)甲方根据国家有关法律、法规，建立安全生产制度；乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

(三)甲方应当建立、健全职业病防治责任制度，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

注：劳动保护、劳动条件和职业危害防护是《合同法》新增的必备条款。

#### 第五条劳动报酬

(一)乙方试用期的基本(固定)工资标准为元/月，乙方在试用期期间的工资为元，绩效工资根据乙方的业绩考核情况核定。

(二)乙方试用期满后，甲方应根据本单位的工资制度，确定乙方实行以下第种工资形式：

1、计时工资。乙方的工资由基本(固定)工资和绩效工资组成。基本(固定)工资为元/月，绩效工资根据乙方的业绩考核情况核定。如甲方的工资制度发生变化或乙方的工作岗位变动，按新的工资标准确定。

2、计件工资。甲方应制定科学合理的劳动定额标准，计件单价按甲方的有关制度为准。

3、其他工资形式。具体约定如下：

(三) 甲方(或甲方指定的单位)应以货币形式按月支付乙方工资，发薪日为每月日至日之间。若乙方提供了正常劳动，甲方支付给乙方的工资报酬不得低于当地政府规定的最低工资标准。

注：本合同应注明劳动者的基本(固定)工资标准，绩效工资由业绩考核确定。“甲方指定的单位”解决的是劳动合同所在单位和工资支付单位分离的情况，即“外派用工”的情形。

“15日”比正常发薪时间延后5日，规避有时合理期间晚发工资的情况。

(四) 合同期内，甲方应视乙方的工作表现情况，给予乙方提高工资待遇的机会。(注：加薪情况应明示与合同中。)

## 第六条 社会保险和福利待遇

(一) 甲、乙双方必须依法参加当地政府规定的法定社会保险，并按照国家有关规定按时向劳动保障部门所属社会保险机构缴纳社会保险费，其中乙方应缴纳部分由甲方从乙方工资中代扣代缴。

(二) 乙方因工负伤(死亡)和患职业病，依法享有获得医疗救治、经济补偿的权利。

(三) 乙方在劳动合同期内患病、非因工负伤，依法享有国家规定的医疗期。

(四) 乙方的福利待遇按国家及甲方的规定执行。

## 第七条 劳动合同的变更、解除、终止、续订

(一) 有下列情形之一的，甲、乙双方可以变更本合同：

1. 在不损害国家、集体和他人利益的情况下，双方协商一致

的；

2. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生了重大变化，经与乙方协商一致的；
3. 由于不可抗力的因素致使劳动合同无法完全履行的；
4. 劳动合同订立时所依据的法律、法规已修改的；
5. 法律、法规规定的其他情形。

(二) 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

1. 在试用期间，被证明不符合录用条件的；

注：人力资源部门应保留招聘资料，以保留录用条件的证据。

2. 严重违反劳动纪律及甲方规章制度的；
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。

注：依据《合同法》第39条修订。对员工欺诈的情形，也可依据第39条第5项解除劳动合同。

(三) 有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当提前三十日以书面形式通知乙方：

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；

(四) 有下列情形之一的，乙方可以解除此合同：

1. 甲方不能按时按量提供乙方合理报酬的；

2. 甲方未能按时按量提供乙方保险福利的；
3. 甲方不能提供乙方合理岗位和培训机会的；
4. 甲方不能为乙方提供更好发展机会的；

注：依据《合同法》第40条拟订，无变化。

## 八、其他约定条款

(1) 凡由甲方出资培训乙方，双方另行签订《培训/教育协议》，因乙方原因而提前解除劳动合同，乙方应赔偿甲方的培训等费用，具体赔偿标准执行《培训/教育协议》的约定。

(2) 乙方在签订劳动合同之前，甲方有权了解乙方与劳动合同直接相关的基本情况，包括但不限于劳动者的学历、履历、资格或任职证书(明)以及以前劳动关系是否解除或终止等。劳动者应当如实说明，并应书面承诺其真实性。若因故意漏报、隐瞒前述基本情况，骗取甲方签订劳动合同的，经甲方查出或被原单位追诉的，视为乙方的欺诈行为并导致甲方的严重误解，甲方有权依法申请认定本合同自始无效，由此给甲方造成的损失，应由乙方全额承担。

(3) 乙方未按照本合同第一条规定的到岗日到岗的，本合同自到岗日满后自动失效，但甲方认可的除外。由此给甲方造成的损失，应由乙方全额承担。

(4) 本合同的附件与本合同具有同等效力。但如果本合同的条款与附件内容有任何冲突或不一致之处，则以附件中的内容为准。

(5) 本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行；若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。

(6) 乙方在合同期内，属其岗位职务行为或主要利用甲方的物质技术条件所产生的所有专利、版权和其他知识产权归甲方所有，乙方无权进行商业性开发。

(7) 双方签订本合同后，乙方不得在合同期内再受聘其他任何单位从事与甲方相同或类似或有竞争冲突的业务。

(8) 乙方对在合同期间得到的有关甲方及其关联公司的情报、信息等商业秘密进行保密，不得将其泄露给任何第三者(亦包括无工作上需要的甲方雇员)。乙方违反保密义务则被视为严重违反本合同，并认为有足够的理由被辞退。此种保密义务在本合同终止或期满后的任何时间对乙方仍有约束力。

注：商业秘密和竞业限制、专项培训只在主合同中做原则约定，另行签订协议处理。

十、本合同未尽事宜，法律法规有规定的，按法律法规规定执行；法律法规没有规定的，由双方协商解决；双方协商一致，可以变更本合同。若双方协商不成或者发生劳动争议，应当依法向调解机构申请调解，或者依法申请劳动争议仲裁、向人民法院起诉。

十一、本合同一式份，自双方签字盖章之日起生效；双方至少各执一份。甲方应按规定建立职工名册备查，并向劳动部门办理备案手续。

甲方(盖章)

乙方(签名)

日期:

## 个人劳动合同篇二

甲方：

乙方：

甲乙双方本着自愿、平等协商的原则，一致同意签订本协议书。

自20xx年 月 日至20xx年 月 日，实行此协议书。

甲方聘用乙方为员工，乙方工作部门为部门，工种为，乙方培训期为七天，试用期为壹个月，在此期间，甲乙任何一方有权终止此协议，但必须提前（干部、收银员十五天，普通员工七天）通知对方。试用期满签订协议。

甲方有权根据需要及乙方能力，合理安排和调整乙方工作，乙方应服从甲方的管理和安排。

合作期间，乙方应遵守甲方的各项规章制度及员工守则，遵守甲方规定的工作时间、程序与保密制度等，乙方如违反公司的规章制度，甲方可以根据情节轻重给予必要的处分。

本公司遵循按劳取酬的原则，甲方按现行等级工资制度并根据乙方所担负的职务和其他条件确定乙方的工资标准，以银行转帐或现金支付的方法，按月发放；甲方也可相应调整乙方工资，并严格执行国家最低工资保障制度。

乙方入职前含一周或一月培训工资，按每日8元补助，入职后第一个月属于试用期发放试用期工资；试用期满签订此协议，并在协议合作期内每月扣发基本工资的10%，协议期满后，除补发所扣工资外，另在原级工资里加50元工资。一年以上在原级工资加100元工资。



协议前：乙方在培训期及试用期未满一个月自动离职，甲方将拒发乙方工资，乙方试用期满后自动离职，需提前填写离职申请单，并于（干部、收银员十五天，普通员工七天）后领取离职单，经甲方同意后方可办理，在办理完离职手续后，当月工资于次月发放。

签定协议后乙方在协议未滿前离职，视情节大小而定：

1、如属乙方自动离职者，需提前填写离职申请单，并于（干部、收银员十五天，普通员工七天）后领取离职单，经甲方同意后方可办理，在办理完离职手续后，当月工资于次月发放，但协议期间所扣协议款将不给予发放。

2、如属乙方严重违反甲方公司人事规章制度者，甲方给予此类劝退，当月工资次月发放，但会在协议款里扣除50%，以作惩戒。

3、如属公司部门每月末尾淘汰制人员或工作表现不求上进者，甲方给予劝退者，当月工资次月发放，同时协议款也将扣除20%，以作惩戒。

4、如属甲方开除人员违反公司免职条款者，所扣工资及未发所有剩余工资将不予发放。

甲方有下列情况的，乙方可以随时解除此协议：

1、如甲方不按照协议书内规定的向乙方支付劳动报酬，乙方可以随时解除此协议。

2、甲方以暴力威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方作劳动的。

乙方有下列情况者，甲方可以随时解除此协议：

- 1、乙方在试用期内不符合录用条件的；
- 2、乙方严重违反本公司规章制度的；
- 3、乙方严重失职，营私舞弊，对甲方造成重大损害的。

本协议书一经签定，甲乙双方必须严格遵守，任何一方不得单方面修改协议内容，如有未尽事项或与有关规定相抵触时，将根据具体事项进行商讨做出相对处理。

协议期满，甲方应工作需要，经乙方同意，可续签协议，协议期满七天至十五天内，不履行续定手续并在公司继续任职者，视为自动降级，为公司临时员工领取基本工资。

劳动合作协议期满前，甲方应提前七天终止或者续订协议，并以书面形式通知乙方，经协商或续订协议手续。

甲乙双方任何一方违反本协议，应向对方承担一定违约金

本协议一份，由甲方上级主管部门和有关劳动管理部门保留存档。

甲方（盖章）： 乙方（签名）：

20xx年 月 日 20xx年 月 日

## 个人劳动合同篇三

第五十条用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的'证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接

时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

**【解释】**本条是关于劳动合同解除或者终止后双方义务的规定。

劳动合同依法解除或者终止，劳动关系结束后，劳动合同中约定的权利义务结束，但是原劳动合同双方当事人仍应履行有关法定义务。在劳动合同法制定过程中，有的意见反映，在解除或者终止劳动合同后，有的用人单位刁难劳动者，不开具有关解除或者终止劳动合同的证明，扣押劳动者档案，对社会保险问题含糊其辞等。有的意见提出，实践中有的劳动者不辞而别，有的则不办理工作交接手续，导致用人单位有关工作陷入混乱，影响正常的生产活动。有的意见认为，在很多劳动争议案件中，由于劳动合同文本的缺失，导致了劳动关系难以确认，劳动合同中的权利义务很难证明，案件难以处理，建议做出相应规定。本条主要是针对实践中存在的问题而规定的。

根据劳动合同法及有关法律、法规的规定，依法解除或者终止劳动合同时，用人单位都必须履行出具解除或者终止劳动合同证明的义务，这包括用人单位依法解除劳动合同、劳动者依法解除劳动合同、用人单位和劳动者依法终止劳动合同、在用人单位违法解除或者终止劳动合同后依法责令用人单位解除或者终止劳动合同等情形。用人单位出具证明的时间是在依法解除或者终止劳动合同的同时。规定用人单位有出具解除或者终止劳动合同证明的义务，主要是考虑便于劳动者办理失业登记。1999年国务院颁布的《失业保险条例》第十六条规定，城镇企业事业单位职工失业后，应当持本单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明，及时到指定的社会保险经办机构办理失业登记。根据失业保险条例的规定，用人单位出具的终止或者解除劳动关系证明是进行失业登记的

必备条件，因此劳动合同法不仅将失业保险条例中城镇企业事业单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动合同的证.明的义务上升为法律义务，而且还规定了法律责任。在第八十九条中规定，用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损失的，用人单位应当承担赔偿责任。

在实践中，用人单位扣留劳动者档案，不明确告知劳动者社会保险缴纳情况比较普遍，因此劳动合同法做了专门规定。首先是规定，用人单位为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续是用人单位的一项法定义务，用人单位必须依法履行。其次为有关手续办理规定了时间限制，必须在依法解除或者终止劳动合同之日起十五日内办理完毕。劳动合同法第八十四条第三款规定，劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，按每一名劳动者500元以上20xx元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。

劳动合同法草案曾规定：用人单位在三十日内履行上述义务。在修改过程中，考虑到解除或终止劳动合同后，劳动者还要等上三十天才能办好档案和社会保险手续，这对异地就业的劳动者而言，成本过高。同时也考虑到办理有关手续有个过程，需要一定的时间，因此改为了十五日，值得一提的是，这里的“日”不是指工作日，但最后一天是节假日的，将有关规定顺延至下一工作日。

劳动者在劳动合同解除或者终止时，不能一走了之，还必须履行相应的法律义务，即按照双方约定，遵循诚实信用的原则办理工作交接的义务。之所以规定劳动者有办理工作交接的义务，主要是考虑到用人单位的实际情况，为了保持用人单位相关工作的有序、顺利进行，不至于因为劳动者换人后有关工作前后衔接不上，影响正常的生产经营。工作交接主要包括公司财产物品的返还、资料的交接等。

在劳动者办理交接手续的同时，用人单位应当及时支付经济补偿。劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第二条规定，对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。对于用人单位不及时发给经济补偿的，劳动合同法第八十五条规定了法律责任：解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

实践中，发生在劳动合同解除或者终止之后的一些劳动争议，往往因为时过境迁，劳动合同文本灭失，导致劳动合同的约定内容无从查证，法院难以判明事实，有时对劳动者极其不利。劳动合同文本也是劳动行政部门监督检查的重要内容之一。考虑到劳动合同文本是记载劳动合同双方权利义务的基本文件，用人单位有保留相关档案的义务，因此，劳动合同法规定了用人单位有对已经解除或者终止的劳动文本至少保存二年备查的义务。

## 个人劳动合同篇四

（甲方）招（聘）用（乙方）为职工，双方根据《中华人民共和国劳动法》和《广东省劳动合同管理规定》等法律、法规，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本合同，建立劳动关系，并共同遵守履行。

（一）甲、乙双方同意按以下第 种方式来确定本合同期限：

1、有固定期限：

从 年 月 日起到 年 月 日止；合同期限为 年 个月。

2、无固定期限：

从 年 月 日起至法定的或本合同所约定的终止条件出现时止。

### 3、以完成一定的工作为期限：

从 年 月 日起至 工作任务完成时止；并以 为工作任务完成并终止合同的标志。

(二) 双方同意本合同有效期的前 个月为试用期。

(一) 乙方的工作岗位（地点、部门、工种或职务）：

(二) 乙方的工作任务或职责： ；乙方必须按质按量完成甲方正常安排的生产（工作）任务。

(一) 乙方试用期间的工资标准为： 元/月。

(二) 试用期满后，甲方根据本单位的工资制度，确定乙方执行以下第 种工资形式：

1、计时工资：乙方的工资由以下几部分组成： 乙方正常工作情况下的最低工资标准为 元/月。

#### 2、计件工资：

乙方正常工作情况下的基础工资为 元/月，其余按乙方岗位计件单价及完成情况计发。

#### 3、岗位工资：

乙方的岗位工资标准为 元/月；如乙方的工作岗位调整，按新岗位所对应的工资标准执行。

#### 4、其他工资形式。具体办法在本合同第十二条中明确。

(三) 甲方每月定期以货币形式支付乙方工资；甲方的工资发放日为每月 日。

（四）甲方安排乙方加班加点，应按《劳动法》第四十四条规定支付乙方工资。

### （一）社会保险

4、乙方因工或非因工死亡的丧葬补助费、供养亲属抚恤费、救济费、一次性抚恤金、一次性优抚金、生活补贴、供养亲属死亡补助费等，按国家和本市有关规定由社会保险机构和甲方分别计发。

### （二）福利待遇

甲方应为乙方提供以下福利待遇

#### （一）工作时间

1、甲方经批准，根据乙方的工作岗位确定乙方执行以下工作时间制度：

##### （1）标准工作时间：

乙方每天工作 小时，每周工作 天，每周总工作时间不超过40小时；具体工作时间由甲方统一安排。

##### （2）不定时工作：

乙方的工作时间，由甲方根据乙方工作岗位的职责要求灵活安排。

##### （3）综合计算工作时间：

乙方的工作时间在 月/年内综合计算，但每天总的工作时间不超过11小时。

2、在本合同期内，如乙方的工作岗位依法变更，按新工作岗

位确定乙方的工作时间。

3、甲方如安排乙方加班加点，应按《劳动法》第四十一条的规定执行。

## （二）休息休假

1、甲方保证乙方每周至少休息一天；

3、甲方在工作日、休息日安排乙方加班加点，可给予乙方同等时间补休，但补休后不再支付加班工资；无法安排补休的，甲方应按《劳动法》第四十四条规定支付加班工资。

（三）甲方执行国家和省、市有关劳动保护规定，为乙方提供符合国家规定的劳动保护设施和劳动条件，切实保障乙方在生产、工作中的安全和健康。

（四）甲方按国家有关规定对乙方进行安全生产知识、法规教育和操作规程培训以及其他的业务技术培训，实行持证上岗制度；乙方应参加上述培训并严格遵守其岗位有关的安全法规、规章、制度和操作规程。

（五）乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并可向有关部门检举、控告。

乙方应严格遵守国家的各项法律、法规，遵守甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律，服从甲方的管理和教育。甲方有权对乙方执行规章制度的情况进行检查、督促和奖惩。

（一）甲方因签订合同时所依据的客观情况发生变化，或者乙方因个人原因，要求变更本合同条款的，必须提前七天书面通知对方，经双方协商一致后，可以变更本合同的相关内容。



变更劳动合同，双方应签订《变更劳动合同协议书》。

（二）有下列情况之一的，符合条件的一方可以单方面变更本合同的相关条款：

1、本合同订立时所依据的法律、法规已经修改或失效；

2□ □

3□

（三）经甲、乙双方协商一致，可以解除本合同。

（四）乙方有下列情况之一的，甲方可以解除本合同。

1、在试用期内被证明不符合录用条件的；

2、严重违反劳动纪律或甲方依法制定的规章制度，符合开除、除名、辞退条件的；

3、严重失职，营私舞弊或泄露商业秘密，对甲方的利益造成重大损害的；

4、被依法追究刑事责任的。

（五）有下列情况之一的，甲方有权解除本合同，但必须提前三十日以书面方式通知乙方，方可办理解除劳动合同手续：

3、乙方不能胜任工作，经培训或调整工作岗位，仍不能胜任的。

（六）甲方濒临破产处于法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，确需裁减职工而与乙方解除本合同的，必须按照国家、省、市有关企业经济性裁员规定所确定的程序进行。

（七）乙方有下列情况之一的，甲方不得依据以上第（五）、（六）项规定解除本合同：

- 1、患职业病或因工负伤，医疗终结后被确认为丧失或部分丧失劳动能力的；
- 2、患病或负伤，在规定的医疗期内的；
- 3、女职工在孕期、产期和哺乳期内的；
- 4、符合法律、法规规定的其他情况的。

（八）有下列情况之一的，乙方可以随时解除本合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方不按本合同规定支付劳动报酬或提供劳动条件的；
- 3、甲方以暴力、威胁或限制人身自由等非法手段强迫乙方劳动的。

（九）除上述第（八）项规定外，乙方解除本合同，应当提前三十日书面通知甲方，超过三十日甲方应当办理解除合同手续。

乙方依前款规定解除本合同，给甲方造成经济损失的，应当赔偿甲方的以下经济损失：

（十）符合下列条件之一的，本合同即告终止（有固定期限的合同除外）：

本合同所确定的工作任务已经完成；

（十一）除本合同另有规定外，任何一方解除或终止本合同，没有提前三十日通知对方或通知时间不足的，应当按相差的

天数，以解除或终止合同前一个月乙方的日平均工作为标准，支付赔偿金给对方。

（十二）解除或终止合同后，甲方应当在十日内办理终止或解除劳动合同手续。

（一）甲方按照本合同第七条第（三）、（五）、（六）项规定解除本合同，应按《违反和解除劳动合同经济补偿办法》及本市的有关规定支付乙方经济补偿金或医疗补助费。

（二）乙方个人非因甲方的原因而解除合同的，甲方可不发给经济补偿金。

（三）本合同期限届满，甲方不与乙方续订合同的，应按《广州市劳动合同管理规定》第三十一条第一款的规定支付乙方生活补助费。

乙方在甲方提供的劳动报酬和劳动条件不低于本合同终止前的标准的情况下，不与甲方续订劳动合同的，甲方可不发给生活补助费。

（一）甲、乙双方有下列情况之一的，应当承担违约责任：

- 1、甲方违反本合同规定，单方面解除本合同的；
- 2、乙方未经甲方同意，擅自离职的；
- 3、乙方有本合同第七条第（四）项第2，3，4点情况的。

4□ □

（二）双方同意以下列方式承担违约责任：

- 1、违约金。一方违约，应支付违约金 元；

2、赔偿金。违约金不足以赔偿对方损失的，还需支付赔偿金。赔偿金按违约方实际造成的损失计算。

（三）符合下列条件的，违约方可以减轻或免除违约责任：

违约行为是因不可抗力造成的’

双方因履行本合同发生争议，应先协商解决；协商不成的，可自争议发生之日起三十日内向甲方劳动争议调解委员会申请调解，或自争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

甲方：（盖章）

乙方：（签名）

法定代表人（委托代理人）：

年 月 日

20xx年 月 日

鉴证机构（盖章）

鉴证人：

鉴证日期： 年 月 日

## 个人劳动合同篇五

甲方（聘用单位）：

乙方（受聘人）：

根据《中华人民共和国合同法》及有关法律法规规定，甲乙

双方本着平等自愿、协商一致、合法公平、诚实信用的原则，签订劳动合同，并承诺共同遵守：

## 第一条：合同类型和期限

甲、乙双方选择以下形式确定本合同期限：

（一）固定期限，自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_个月。

（二）其中试用期自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_个月。

（三）乙方应在（）年）月）日前到岗。

注：《合同法》调整了《劳动法》关于劳动合同终止的规定内容。取消了劳动合同的约定终止，规定劳动合同只能因法定情形出现而终止。也就是说，劳动合同当事人不得约定劳动合同终止条件。即使约定了，该约定也无效。规定到岗时间的理由在于：《合同法》规定劳动关系的建立日为用工之日（一般情况以到岗为准），劳动者签订合同后一直不到岗，企业不能随便解除合同，法律风险和成本很高，应约定到岗时间，以便后面约定本合同的自动失效。

## 第二条：工作内容和工作地点

（一）根据甲方工作需要，乙方同意从事岗位工作，）根据甲方的工作需要，经甲乙双方协商同意，可以变更工作地点。

（二）乙方应按甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。

注：工作地点是《合同法》新增的必备条款。对于类似“因生产经营需要，劳动者愿意服从用人单位调整工作岗位”

或“用人单位有权根据生产经营需要调整劳动者工作岗位”等条款，不再写入合同。原因在于：调整工作岗位属于变更合同行为，按照《合同法》规定，变更需采用书面形式，因此，此约定涉嫌剥夺劳动者的合同协商变更权，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的条款无效。

### 第三条：工作时间和休息休假

（一）乙方实行以下工时制。实行不定时工作制的，工作时间和休息休假甲乙双方协商安排。

（二）甲方因工作需要安排延长乙方工作时间的，应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

（三）乙方依法享受国家规定的节假日和本单位规定休假制度。

注：工作时间和休息休假是《合同法》新增的必备条款。

### 第四条：劳动保护和劳动条件

（一）甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

（二）甲方根据国家有关法律、法规，建立安全生产制度。乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

（三）甲方应当建立、健全职业病防治责任制度，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

注：劳动保护、劳动条件和职业危害防护是《合同法》新增的必备条款。

## 第五条：劳动报酬

（一）乙方试用期的基本（固定）工资标准为）\_\_\_\_元/月，乙方在试用期期间的工资为）\_\_\_\_元，绩效工资根据乙方的业绩考核情况核定。

（二）乙方试用期满后，甲方应根据本单位的工资制度，确定乙方实行以下第）种工资形式：

1、计时工资。乙方的工资由基本（固定）工资和绩效工资组成。基本（固定）工资为）\_\_\_\_元/月，绩效工资根据乙方的业绩考核情况核定。如甲方的工资制度发生变化或乙方的工作岗位变动，按新的工资标准确定。

2、计件工资。甲方应制定科学合理的劳动定额标准，计件单价按甲方的有关制度为准。

3、其他工资形式。具体约定如下：

（三）甲方（或甲方指定的单位）应以货币形式按月支付乙方工资，发薪日为每月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日之间。若乙方提供了正常劳动，甲方支付给乙方的工资报酬不得低于当地政府规定的最低工资标准。

注：本合同应注明劳动者的基本（固定）工资标准，绩效工资由业绩考核确定。“甲方指定的单位”解决的是劳动合同所在单位和工资支付单位分离的情况，即“外派用工”的情形。

“15日”比正常发薪时间延后5日，规避有时合理期间晚发工资的情况。

（四）合同期内，甲方应视乙方的工作表现情况，给予乙方提高工资待遇的机会。（注：加薪情况应明示与合同中。）

## 第六条：社会保险和福利待遇

（一）甲、乙双方必须依法参加当地政府规定的法定社会保险，并按照国家有关规定按时向劳动保障部门所属社会保险机构缴纳社会保险费，其中乙方应缴纳部分由甲方从乙方工资中代扣代缴。

（二）乙方因工负伤（死亡）和患职业病，依法享有获得医疗救治、经济补偿的权利。

（三）乙方在劳动合同期内患病、非因工负伤，依法享有国家规定的医疗期。

（四）乙方的福利待遇按国家及甲方的规定执行。

## 第七条：劳动合同的变更、解除、终止、续订

（一）有下列情形之一的，甲、乙双方可以变更本合同：

- 1、在不损害国家、集体和他人利益的情况下，双方协商一致的。
- 2、劳动合同订立时所依据的客观情况发生了重大变化，经与乙方协商一致的。
- 3、由于不可抗力的因素致使劳动合同无法完全履行的。
- 4、劳动合同订立时所依据的法律、法规已修改的。
- 5、法律、法规规定的其他情形。

（二）乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

- 1、在试用期间，被证明不符合录用条件的。



注：人力资源部门应保留招聘资料，以保留录用条件的证据。

2、严重违反劳动纪律及甲方规章制度的。

3、严重失职，营私舞弊，给甲方利益造成重大损害的。

4、同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方工作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的。

5、以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使甲方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。

6、被依法追究刑事责任的。

注：依据《合同法》第39条修订。对员工欺诈的情形，也可依据第39条第5项解除劳动合同。

（三）有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当提前三十日以书面形式通知乙方：

1、乙方患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作的。

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，致使原劳动合同无法履行，经甲、乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

（四）有下列情形之一的，乙方可以解除此合同：

1、甲方不能按时按量提供乙方合理报酬的。

2、甲方未能按时按量提供乙方保险福利的。

3、甲方不能提供乙方合理岗位和培训机会的。

4、甲方不能为乙方提供更好发展机会的。

注：依据《合同法》第40条拟订，无变化。

#### 第八条：其他约定条款

（1）凡由甲方出资培训乙方，双方另行签订《培训/教育协议》，因乙方原因而提前解除劳动合同，乙方应赔偿甲方的培训等费用，具体赔偿标准执行《培训/教育协议》的约定。

（2）乙方在签订劳动合同之前，甲方有权了解乙方与劳动合同直接相关的基本情况，包括但不限于劳动者的学历、履历、资格或任职证书（明）以及以前劳动关系是否解除或终止等。劳动者应当如实说明，并应书面承诺其真实性。若因故意漏报、隐瞒前述基本情况，骗取甲方签订劳动合同的，经甲方查出或被原单位追诉的，视为乙方的欺诈行为并导致甲方的严重误解，甲方有权依法申请认定本合同自始无效，由此给甲方造成的损失，应由乙方全额承担。

（3）乙方未按照本合同第一条规定的到岗日到岗的，本合同自到岗日满后自动失效，但甲方认可的除外。由此给甲方造成的损失，应由乙方全额承担。

（4）本合同的附件与本合同具有同等效力。但如果本合同的条款与附件内容有任何冲突或不一致之处，则以附件中的内容为准。

（5）本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行。若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。

(6) 乙方在合同期内，属其岗位职务行为或主要利用甲方的物质技术条件所产生的所有专利、版权和其他知识产权归甲方所有，乙方无权进行商业性开发。

(7) 双方签订本合同后，乙方不得在合同期内再受聘其他任何单位从事与甲方相同或类似或有竞争冲突的业务。

(8) 乙方对在合同期间得到的有关甲方及其关联公司的情报、信息等商业秘密进行保密，不得将其泄露给任何第三者（亦包括无工作上需要的甲方雇员）。乙方违反保密义务则被视为严重违反本合同，并认为有足够的理由被辞退。此种保密义务在本合同终止或期满后的任何时间对乙方仍有约束力。

注：商业秘密和竞业限制、专项培训只在主合同中做原则约定，另行签订协议处理。

十、本合同未尽事宜，法律法规有规定的，按法律法规规定执行。法律法规没有规定的，由双方协商解决。双方协商一致，可以变更本合同。若双方协商不成或者发生劳动争议，应当依法向调解机构申请调解，或者依法申请劳动争议仲裁、向人民法院起诉。

十一、本合同一式两份，自双方签字盖章之日起生效。双方至少各执一份。甲方应按规定建立职工名册备查，并向劳动部门办理备案手续。

甲方（盖章）

乙方（签名）

法定代表人、负责人

或委托代理人（签名）

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日