

2023年运动会温馨提示幼儿园文案(精选5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。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。

小企业劳动合同篇一

乙方（职工）：_____性别_____

身份证号：_____

住址；联系方式根据《中华人民共和国劳动法》，经甲乙双方平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条、本合同期限类型为___期限合同。

本合同生效日期：_____年___月___日，终止日期_____年___月___日，其中试用期_____年___月___日。

第二条、乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位工作。甲方可依照有关规定，经与乙方协商，对乙方的工作职务和岗位进行调整。

第三条、乙方应履行下列义务：

- 1、遵守国家宪法、法律、法规；
- 2、遵守甲方的规章制度；

3、维护甲方的荣誉和利益

4、忠于职守，勤奋工作；

5、履行保守甲方商业秘密，不得利用甲方的商业秘密为本人或其他经济组织和个人谋取不正当的经济利益。

第四条、甲方延长乙方工作时间，应安排乙方同等时间倒休或依法支付加班加点工资。

第五条、甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，制定工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。甲方应按照国家或当地政府有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第六条、甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

第七条、甲方的工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第八条、在法定工作时间内，乙方完成规定的工作任务，甲方每xx月xx日以货币形式足额支付乙方工资，工资不低于xx元，其中试用期间工资为xx元。

第九条、甲方安排乙方加班或延长工作时间的，按《劳动法》第四十四条和国家有关规定支付工资报酬。

第十条、由于甲方的原因，使乙方不能在法定工作时间内提供劳动的，甲方保证支付乙方的生活费不低于xx元。

第十一条、乙方因工负伤的工资和医疗保险等待遇按国家和当地人民政府有关规定执行。

第十二条、甲方为乙方提供以下福利待遇： 。

第十三条、订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经双方协商同意，可以变更本合同相关的内容。

第十四条、经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十五条、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。
- 2、以欺诈手段订立本合同的。
- 3、严重违反劳动纪律或甲方利益造成重大损害的。
- 4、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成损失的。
- 5、泄露甲方商业秘密，给甲方造成严重损失的。
- 6、被依法追究刑事责任的。
- 7、不能胜任劳动合同约定的工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的。
- 8、乙方患病或非因工负伤、医疗期满后，不能从事原工作也不能从事甲方另行安排的工作的。

第十六条、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，应提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除合同。

第十七条、乙方有下列情形之一的，甲方不能依据本合同第十五条第7、8、项终止、解除本合同：

- 2、患病或非因工负伤，在规定的医疗期的；

3、女职工在孕期、产期、哺乳期的；

4、距法定退休年龄十年以内的职工；

第十八条、乙方欲解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

第十九条、有下列情形之一，乙方可以随时通知甲方解除本合同。

1、在试用期内的；

2、甲方以侵害乙方合法人身权利手段强迫劳动的；

3、甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

4、甲方违反国家有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的；

第二十条、本合同期限届满，劳动关系即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。双方当事人应当在本合同期满前_____天向对方表示续订意向。

第二十一条、甲方有下列情形之一，乙方除要求甲方补足工资报酬、经济补偿外，还可以按国家和当地政府有关规定，要求甲方支付赔偿金：

1、克扣或者故意拖欠支付乙方工资的；

2、拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的；

3、支付乙方报酬低于本地最低工资标准的。

第二十二条、本合同未尽事宜，按国家、当地人民政府有关

规定执行。

第二十三条、本合同一式两份，甲乙双方各执一份。合同自签订之日起生效，具有同等法律效力。

甲方（盖章）：_____乙方（签字）：_____

_____年____月____日_____年____月____日

小企业劳动合同篇二

甲方：

乙方：

签订日期：年月日

北京市劳动局制用人单位（以下简称甲方）与（以下简称乙方）根据《中华人民共和国劳动法》，以同等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条 本合同为期限的劳动合同。

本合同生效日期年月日，其中试用期日。本合同终止。

第二条 乙方担任岗位（工种）工作。

第三条 乙方完成的工作数目，达到质量标准。

第四条 甲方安排乙方的工作时间应符合国家和北京市的规定，乙方执行的工时制度为工作制。

第五条 甲为乙方提供符合国家劳动保护规定的劳动条件和劳动防护用品；建立健全生产工艺流程、制定操纵规程、工作规范及其标准。甲方负责对乙进行政治思想、职业道德、业

务技术、劳动安全卫生及有关的教育和培训。

第六条 乙方应遵守劳动纪律、甲方的规章制度和操纵规程。乙方违反劳动纪律、甲方的规章制度和操纵规程，甲方可依据本单位的规章制度进行处理，直到解除本合同。

第七条 甲方对乙方的工资分配应遵循按劳分配的原则，实行同工同酬，遵守北京市最低工资规定。乙方执行工资制，工资支付时间，工资支付按执行；其中试用期工资为元。

第八条 乙方的保险待遇按执行。

第九条 订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十一条 乙方符合《中华人民共和国劳动法》及本合同附件中规定的解除劳动合同条件的，甲方可以解除本合同。

第十二条 乙方符合《中华人民共和国劳动法》、《北京市实行劳动合同制度的实施细则》及其他有关规定不得终止、解除劳动合同条件的，甲方不得终止、解除本合同。

第十三条 乙解除本合同，应当提前三旬日以局面形式通知甲方。乙方给甲方造成经济损失尚未处理完毕或因其它题目正在被审查期间，乙方不得依据本条第一款解除劳动合同。

第十四条 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

1、在试用期内的；

2、甲方以暴力、威胁、监禁或者非法限制人身自由的手段强

迫劳动的；

3、甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第十五条 乙方有权依据北京市劳动局转发劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的规定（京劳关发〈1995〉45号），获得经济补偿。

第十六条 当事人任何一方违反劳动法有关劳动合同的规定，给欢欣鼓舞方造成损害或经济损失的，按照北京市劳动局转发劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（京劳关发〈1995〉163号）执行。

第十七条当事人约定的其他内容：

第十八条当事人因履行本合同发生劳动争议，可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解，调解不成，当事人要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六旬日内向当地地区、县劳动争议仲裁委员会申请仲裁；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第十九条本合同附件包括：。

第二十条本合同未尽事宜或与今后国家、北京市颁布的有关法规相抵触的，按有关规定执行。

第二十一条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章） 乙方（签章）

法定代表人

或委托代理人（签章）

签订日期：年 月 日

鉴证机关（盖章）

鉴证员（签章）

鉴证日期：年月 日

小企业劳动合同篇三

乙方工作部门

_____职位（工种）：

试用期

乙方被录用后，须经过____个月的试用期。在试用期内，任何一方均有权提出终止合同，但需提前一个月通知对方。如甲方提出终止合同，须付给乙方半个月以上的平均实得工资，作为辞退补偿金。试用期满时，若双方无异议，本合同即正式生效，乙方成为甲方的正式合同制职工。

工作安排

甲方有权根据生产和工作需要及乙方的能力、表现安排调整乙方的工作，乙方须服从甲方的管理和安排，在规定的时间内，按质按量完成甲方指派的任务。

教育培训

在乙方被聘用期间，甲方负责对乙方进行职业道德、业务技术、安全生产及各种规章制度的教育和训练。

生产、工作条件

甲方须为乙方提供符合国家规定的安全卫生的工作环境，否则乙方有权拒绝工作或终止合同。

工作时间

乙方每周工作不超过六天，每日工作不超过八小时（不含吃饭时间）。如因工作需要加班加点，甲方应为乙方安排同等时间的倒休或按国家规定的标准向乙方支付加班加点费。

劳动报酬

甲方每月按本公司规定的工资形式和考核办法确定乙方的劳动所得，以现金人民币向乙方支付工资、奖金，并按国家有关规定向乙方支付各种补贴及福利费用。

劳动保险待遇

甲方按照国家劳动保险条例的规定为乙方支付医疗费用、病假工资、伤残抚恤费、退休养老金及其它劳保福利费用。

乙方享受元旦、春节、“五一”、“十一”等共七天国家法定有薪假日。乙方家属在外地的，乙方实行计划生育的，分别按国家规定享受探亲假待遇和计划生育假待遇。乙方符合公司休假条件的，享受年休假待遇。

劳动保护

甲方根据生产和工作的需要，按国家规定向乙方提供劳动保护用品和保健食品。

甲方安国家规定在女职工经期、孕期、产褥期、哺乳期对其提供相应的劳动保护。

劳动纪律

乙方应遵守国家的各项法律规定，《职工守则》及甲方的各项规章制度。

奖惩

甲方将根据乙方的工作态度，劳动表现，贡献大小，按照本公司奖惩条例给予乙方物质和精神奖励。乙方如违反《职工守则》和甲方的其它规章制度，甲方有权给予乙方处分。乙方如触犯刑律受到法律制裁，甲方将予开除，本合同自行解除。

合同期限

本合同自签订之日起生效，有效期为____年，于____年____月____日到期。

本公司《职工守则》（略）为本合同的附件，是本合同的有效组成部分。

甲方：

乙方：

公司总经理（或其代表）签章

职工个人签章

____年____月____日

小企业劳动合同篇四

甲方：

乙方：

根据中华人民共和国劳动法的规定，经双方友好协商，本着自愿平等的原则，达成合同条款如下：以资共同遵守。

一、合同期限为_____年 合同有效期自：_____年____月____日至_____年____月____日止合同期满即终止执行。因本店工作需要，在双方完全同意的条件下，可续订合同。

二、工作岗位 经双方协商，乙方在合同期内从事甲方鞋店的导购员工作。

三、劳动保护 甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生工作环境，保证乙方在人生安全不受危险的环境条件下工作。

四、工作时间 (特定内容)提前10分钟上班、吃饭一个半小时。

冬季：早班：9：00——晚6：30中班：12：00——晚21：00

夏季：早班：8：30——晚6：30中班：12：00——晚21：30

五、工作内容 乙方根据甲方规定负责店内以下几项工作：

- 1、各种货品的销售；
- 2、贷品的清点和验货；
- 3、各项卫生的打扫、陈列和整理。
- 4、其他店内需要的工作。

六、劳动报酬 根据甲方现行工资制度确定乙方的劳动报酬构成为：基础工资元全勤奖元优秀卫生奖优秀服务奖优秀业绩奖消售提成年终奖。

七、劳动纪律员工必须遵守国家的法律法规

- 1、员工应遵守本店各项制度及员工守则，遵守本店规定的工作程序。
- 2、员工如违反本店的规章制度，本店可以根据情节轻重给予必要的处分或解雇。
- 3、员工如毁坏或遗失本店财物的，依市场价给予以补偿。盘点以少贷的，查明是乙方的原因的，由乙方按照丢失货品的原价赔偿给甲方，未知原因的由当天班次的所有营业员共同赔偿，按原价赔偿给甲方。

八、合同解除：

a)合下列情况之一的，本专卖店可以解除本合同，

a员工严重违反劳动纪律和本专卖店规章制度的；或有严重损害本专卖店利益的行为，或严重失职，或收受客户回扣的。

b本专卖店因生产经营情况发生变化而多余职工或本专卖店宣布解散。

c员工工作态度怠慢不创造效益，没有工作积极性或业绩一直下降的。

a)有下列情况之一的，员工可以随时书面解除合同：

a本专卖店不按照本合同规定向员工支付劳动报酬；

b本专卖店违反国家法律法规，侵犯员工合法权益的

a)乙方若合同期满甲方将结算清所有工资和押金。

b)乙方合同期未滿，应自行承担经济损失。

九、教育培训 本专卖店xx历员工参加与本职工作关的各类培训;凡员工参加经本专卖店同意的培训;本专卖店应当相应地予以报销相关的培训费用。与专卖店外派员工参加培训;则双方另订培训合同。

十、合同无效 本合同如有下列情形之一的,则本合同自始无效;

1、根本违反法律法规的;

2、供虚假信息;欺骗本专卖店而签订本合同的;

3、工为任何不合法、不正当目的进入本专卖店工作的。本合同一式两份,双方各执一份,经甲乙双方签字后生效。签约双方已读懂上述条款的约定,现自愿签字确认。

甲方:

专卖店代表人:

电话:

乙方:

签字乙方身份号:

电话:

合同签署时间: _____年____月____日

小企业劳动合同篇五

企业员工关系管理中,最重要的两个关口:一是招聘,二是解除。就当前的劳动法律体制来说,招聘关口相对容易,涉

及法律问题不多，且因劳资双方处于蜜月期，不易发生劳动纠纷。而解除关口，因解除事实既定，劳动关系不再存续，双方之间潜在矛盾集中爆发。因此如何做好解除关口的合规化操作，就成为企业必须考虑的问题。

本文以《劳动合同法》及相关法律法规为基础，对企业解除操作做梳理指引，帮助企业做好解除合规操作。

特征

员工过错解除是企业基于员工的违规行为而做出的解除行为，过错解除的无须支付经济补偿金。过错解除是裁员谈判中的重要砝码，但过错解除的举证责任在企业，需要企业对员工过错的行为加以证明，并保留相关证据。

基本情形

在试用期间被证明不符合录用条件解除。

（1）录用条件明确

试用期是企业与员工方相互了解、相互接触的过程，实务中企业会设置录用条件以作为是否正式录用员工的标准。因此明确录用条件是试用期解除的首要条件。录用条件可以通过录用条件通知书、录用函、录用条款等方式予以明确，并经职工签字确认。

（2）不符合录用条件考核

录用条件明确之后，企业应当围绕录用条件进行考核，并将考核结果作为是否符合录用条件的依据。如考核结果证明不符合录用条件的，则可以予以解除。

（3）试用期内解除

以不符合录用条件解除，企业必须在试用期作出解除行为，并将解除的书面文件送达职工。如超过试用期，则不能使用不符合录用条件解除。

（4）不符合录用条件的解除举证责任在企业一方

企业应当注意保留与员工工作表现以及评估相关的证据，例如考评表格、与员工工作表现有关的电子邮件、员工签字确认的工作任务书等。

（1）规章制度的有效性

规章制度生效必须经过民主程序和公示程序。民主程序是针对与职工切身利益相关的制度，如工资、工时、劳动保护、劳动条件等内容，企业需要与职工代表、工会或全体职工协商，听取职工意见，而后制定相应制度；公示程序是企业将制定的规章制度告知职工，告知的方式可以通过规章制度培训、规章制度告知书、规章制度附件等方式履行告知义务。

目前存在的争议是规章制度未经民主程序，但内容不违法法律法规，且已经过公示程序，告知职工的，部分地区如广东可以作为有效的规章制度适用。但从谨慎操作角度考虑，建议企业对规章制度的民主和公示程序予以完善。

（2）严重性判定

违反规章制度分为一般违反和严重违反，实务中如何界定严重违法，企业可以从规章制度的设计方面予以考虑：一是明确严重违法规章制度的情形，在规章制度中列明哪些情形属于严重违法规章制度；二是建立员工违章层级制度。将员工违规行为区分为不同的等级，并规定低等级违规行为超过一定次数累积为严重违法；三是设立兜底性条款。规章制度不可能事无巨细，包括所有的违规方式，对此可以在规章制度中设定兜底条款，以规章制度未明确规定的行为不适用严重

违章。

（3）证据保留

严重违章解除的举证责任在企业，企业通过严重违章解除的必须注意保留职工违章的相关证据，以防因无法举证造成不利后果。

（4）送达解除通知书

对企业单方解除的形式法律并未明确规定，但从证据保留角度考虑，建议企业采用书面的解除方式，向员工送达解除通知书，并在解除通知书中明确“严重规章”的解除事由。

对于该项解除方式，建议从侵权责任的角度考虑，“严重失职、营私舞弊”是对职工侵权行为的过错状态，“重大损失”是关于损失的结果，过错状态和损失结果之间通过因果关系连接。

（1）过错状态

严重失职和营私舞弊是不同的两种过错状态。严重失职的过错是重大过失，即员工因为疏忽或者自信而导致企业损失，对重大过失的判定一般需要结合具体情况判定，具有一定的不可操作性；营私舞弊是员工的一种故意状态，为了自身或者他人利益而损害企业利益，导致企业损失。

（2）因果关系

因果关系的判定是解除员工的基础，企业必须证明此种损失与员工行为有直接的关系，此种行为包括作为和不作为。如员工操作失误造成机器设备损坏、员工怠工造成企业财产损失等。

（3）重大损失

如何界定损失的重大程度目前没有明确的法律规定，对此的判定一般必须结合企业的具体情况，企业也可以在规章制度中列明哪些行为造成的损失为重大损失。

建议如发生该类情形，企业应做好相关的证据保留工作。

（5）关联诉讼

对员工造成企业重大损失，企业不但可以以此解除员工，也可以要求员工承担损失赔偿责任，要求员工按照《侵权责任法》对企业造成的损失承担赔偿责任。但要注意，对于员工一般过失和非重大损失，因法律并未规定，不能对此要求员工承担损失赔偿责任。

职工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，拒不改正的可以解除。对此种情形的解除，注意三个方面的操作要点：

（1）排除法定兼职

对于职工的兼职一般分为法定兼职和非法定兼职。法定兼职包括三种情形：一是企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员。这四类职工与原企业之间的劳动关系保留，与新企业之间形成新劳动关系，但因原劳动关系无须实际履行，不会产生影响新劳动关系履行的情形，因此对这四类人员不适用兼职解除；二是非全日制人员。非全日制的兼职分为非全日和全日兼职、非全日和全日制兼职两种方式。对于非全日和全日兼职是法律允许的，不适用兼职解除；非全日和全日制的兼职可以作为兼职解除的情形；三是科技人员等特殊人员的兼职。中科院发布的《中国科学院关于科技人员兼职的若干意见》规定“中科院科技人员接受院内外其它单位聘请担任业务管理、行政领导职务及从事科研、科技开发等活动”，不过实务中因中科院的意见效力等级过低，且仅限于中科院内部

人员，适用范围有限。

（2）兼职解除的前置程序

确认员工兼职后有两种处理方式：一是员工兼职对“完成本单位的工作任务造成严重影响的”，企业可以直接解除，但必须举证证明兼职行为对工作任务造成严重影响，存在一定的证明难度；二是发现员工存在兼职行为，企业可以先向员工送达停止兼职行为的通知，如员工收到之后，拒不改正的，则企业可以直接解除。此种方式避免了企业的举证责任，但必须注意送达停止兼职行为的通知的前置程序。

（1）无效劳动合同的认定

可适用于解除的无效劳动合同是指“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无效或者部分无效”，实践中也经常发生劳动者或用人单位一方为订立劳动合同故意夸大事实、提供虚假信息，最典型的莫过于提供虚假身份证明或者学历、工作经历证明。为防止因虚假信息造成损害，对此企业可以以订立承诺书的形式规避风险，让员工在入职之前签订承诺书，规定如劳动者保证提供的信息真实可靠，如其提供虚假信息则构成欺诈，依法解除劳动合同。

（2）注意解除界限

欺诈、胁迫或乘人之危往往会导致不真实的意思表示，但并非所有的欺诈、胁迫和乘人之危都会导致解除的后果，必须注意这种解除方式的界限。

依据法律规定，员工入职时企业需要主动履行告知义务，告知的范围包括工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及员工要求了解的其他情况；员工承担被动告知义务，且范围仅限于企业有权了解员工与

劳动合同直接相关的基本情况。

以欺诈为例，在认定欺诈成立时，我们就需要区分不同的主体：企业的欺诈构成范围较广，如其未履行告知义务或者告知情况不符合实际导致劳动者形成错误认识并与其缔结劳动合同，则形成欺诈；员工的欺诈范围较窄，仅限于用人单位要求提供虚假信息或隐瞒真实情况时才能形成欺诈。比如员工婚姻情况，单位未要求员工告知的，员工隐瞒婚姻情况就不能构成欺诈，也不适用解除。

（3）混合欺诈

导致劳动合同无效原因中，欺诈是最常见的，但在员工有欺诈行为，企业亦有欺诈行为的情况下应当如何处理？这个时候企业和员工均有解除权，则因先行使解除权的一方因解除权的行使导致双方之间劳动关系的消灭，也同时导致相对方解除权失去了行使的基础。因此建议企业在存在混合欺诈的情形下，先行解除与员工之间的劳动关系。

此类解除一般分为三种情形：第一，员工涉嫌违法犯罪被公安机关收容审查、拘留或逮捕；第二，员工被依法追究刑事责任的；第三，员工被劳动教养的。

（1）员工涉嫌违法犯罪被公安机关收容审查、拘留或逮捕，企业不能单方解除员工的劳动合同，而只能暂时停止劳动合同的履行。不过此种情况下，如规章制度将“被公安机关收容审查、拘留或逮捕”作为严重违法规章制度的行为，则可以适用严重违法解除。

（2）员工被依法追究刑事责任的，注意刑事责任的限定范围，包括：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院根据刑法第三十二条免于刑事处罚的。实务中认定员工被依法追究刑事责任的，应当以人民法院或者人民检察院作出的司法文件为准。

(3) 员工被劳动教养，按照《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第31条，企业可以解除劳动合同。但《劳动合同法》中对此情形没有保留，且20xx年全国人大已经做出《关于废止有关劳动教养法律规定的决定》废除了劳动教养，因此对员工被劳动教养的，企业不得单方解除。同样，员工被劳动教养如被规定为严重违反规章制度的，则企业可以依据严重违章解除。

特征

员工过错解除是企业基于员工的违规行为而做出的解除行为，过错解除的无须支付经济补偿金。过错解除是裁员谈判中的重要砝码，但过错解除的举证责任在企业，需要企业对员工过错的行为加以证明，并保留相关证据。

基本情形

(1) 对该类解除的适用，首先要区分医疗期和治疗期。医疗期是企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限，是对职工的一段解除保护期。而治疗期是职工实际治疗疾病的期限。如治疗期短于医疗期，则治疗期内职工享有解除保护。治疗期长于医疗期的，超过部分不受解除保护。

(2) 核算医疗期期限。对医疗期的计算从病休第一天开始，累积核算，按照下列表格确定。

(3) 医疗期满考核。医疗期满后员工分为两种情况：一是医疗期满后治疗尚未终结，不能工作的，应当由劳动能力鉴定委员会作出鉴定，被鉴定为1-4级的，退出工作岗位，终止劳动关系，办理病退手续，享受病退待遇；如达不到1-4级，员工不能从事原工作，也不能从事单位安排的工作的，则企业可以据此解除；二是医疗期满员工恢复工作的，应当视员工的恢复情况分类处理，员工恢复原状的，不影响原工作的，

则单位不能调整其工作；如员工不能从事原岗位工作，单位可以单方调整员工岗位，员工还不能从事调整后的岗位的，单位可以单方解除。这里需要注意的单位单方调整工作岗位的合理性，应比原岗位轻松或者工作量降低。

2、劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的

此类操作必须设定相应的操作环节，按照下面的流程进行操作：

(1) 设定岗位标准。企业应当与员工签订“岗位说明书”、“目标责任书”确定员工的岗位职责和目标，以此作为判定员工是否胜任工作的指标。

(2) 建立考核体系。针对岗位说明书、目标责任书建立客观的考核体系，通过考核判定员工知否达到岗位要求和完成目标责任。如员工经考核未达到要求或完成目标的，并将考核结果告知员工，以不胜任工作处理。

(3) 不胜任处理。员工不胜任工作的单位可以经过培训或者调岗处理。

对于培训，必须注意培训的内容为岗位能力、业务能力提升培训，目的是提升员工的人岗匹配，且培训之后员工仍然返回原岗位。

对于调岗，必须注意调整后的岗位应与员工的劳动能力和技能相适应，保持一定的合理性。员工因不胜任工作而被调整到新的岗位，其薪酬应当根据新岗位的标准确定，但是为了防止企业调薪权利的滥用，建议在调薪操作时应当基于以下前提：一是有明确的岗位职系和薪酬对应标准。若无制度规定和合同约定，调岗后的薪酬标准应当协商确定，而不能由用人单位单方确定；二是与员工书面确定新的岗位与报酬标

准。

（4）解除。员工经培训考核后仍然不胜任原岗位或者经调岗后仍然不胜任新岗位的，企业可以单方解除。

（1）判定客观情况变化。对重大客观情况法律没有明确规定，实务中一般是依据重大情势变更原则来认定，将客观情况界定为“无法预见、非不可抗力造成的不属于商业风险的重大变化”，重大变化导致劳动合同无法继续履行。具体的判定可以从三个方面考虑：一是客观性。此种变化是客观性变化，而非企业主观意愿；二是变化的主体是合同订立时的客观情况，应当与合同订立时的客观情况加以对比；三是重大性，变化导致原有劳动合同无法继续履行。如符合这三个标准，则构成客观情况重大变化，可以适用该项解除。

（2）协商前置。该项解除必须经过协商的前置程序，协议一致的，变更劳动合同继续履行；协商无法取得一致，企业可以解除劳动合同。操作中，建议企业向员工出具劳动合同变更通知书，并保留相应材料，以证明企业已经履行协商前置程序。

（3）排除非客观情况。实务中一般依据《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》（劳办发[1994]289号）第二十六条有过相应规定，“致使劳动合同无法履行的客观情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或者部分条款无法履行的其他情况，主要包括：企业迁移、资产转移、企业改制、部门撤并、经营方向或经营战略重大调整、企业产品结构调整等。除此之外，如企业之间的股权并购、合并、分立、企业变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项不属于客观情况重大变化，应当予以排除。

特征

经济性裁员是企业裁员方式的核心，也是唯一可以适用多人

裁员的解除方式。但经济性裁员同样也是在程序和限制中要求最高的裁员方式。对经济性裁员的操作，既要注意裁员的法定情形，也要遵守裁员的程序要件。

经济性裁员与其他裁员方式的不同点之一在于涉及人数众多，《劳动合同法》第40条规定，经济性裁员的人数为“二十人以上或者不足二十人但占职工总数百分之十以上的”。人数限定导致的一个结果就是裁减人员不足不能适用经济性裁员，更不能针对个别职工或者少数职工实行经济性裁员。

1、依照企业破产法规定进行重整的

破产重整是企业存在的一种特殊状态，是企业进入破产程序后依债权人的申请而由法院公告作出的一种调整事务、改善经营管理、恢复偿债能力的活动。《企业破产法》第72条规定了破产重整的期限为“自人民法院裁定债务人重整之日起至重整程序终止为重整期间”，而重整开始的标志按照《企业破产法》第71条，以法院公告为准。即只有在这个期间内才属于企业重整期间，也才符合经济性裁员的条件。

同时劳动部办公厅印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知（劳办发〔1994〕289号）第27条也明确规定了“本条中的“法定整顿期间”指依据《中华人民共和国破产法》和《民事诉讼法》的破产程序进入的整顿期间”，对重整期间进一步做了明示。

2、生产经营发生严重困难

对生产经营发生严重困难的界定需要结合两个法律条文来确认，一是劳动部办公厅印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知（劳办发〔1994〕289号）第27条“生产经营状况发生严重困难可以根据地方政府规定的困难企业标准来界定”，二是劳动部发布的《企业经济性裁减人员规定》第2条“用人单位濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经

营发生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，可以裁员”。

显然判定企业生产经营发生严重困难的主体是当地政府部门，其依据是当地政府部门所规定的困难企业标准。因此，采用此种事由进行经济性裁员，必须首先向当地政府申请，经确认为困难企业的，方可适用经济性裁员。

3、企业转产、重大技术革新或经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的

企业产、重大技术革新或经营方式调整本身属于企业自主行为，但因此引发员工劳动合同变更解除。对该项目操作应当按照“情势变更”原则构建，即因情况的重大变更，双方原劳动合同履行的基础已经丧失，需要双方协议变更劳动合同，如不能协议变更的，则适用经济性裁员。

从这个角度理解该条与《劳动合同法》第41条第4项、第40条第3项有重复之处，但因转产、重大技术革新、经营方式调整均属企业自主行为，其又与客观情势有所不同。即该条的适用需要企业举证证明其存在转产、重大技术革新、经营方式调整的行为，并证明三种行为导致原劳动合同无法履行，且双方未能就劳动变更达成一致，如此才能适用经济性裁员，解除双方之间的劳动合同。

4、其他因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的

该操作应当和《劳动合同法》第40条第3项加以区分。比较两者的法定条件可以发现，前者为“客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”，而后者为“其他（除企业破产、经营困难、企业转型等）因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的”，因此前者所规定“客观情况”应当是包含后者的“客观经济情况”的。

但同时两者之间也存在一定的差异性。前者的履程序比较简单“协商变更--未达成一致--预告解除”，因此该条款的实质是通过协商变更合同未达成合意则用人单位可以采用预告解除的方式；后者则是“提前告知并听取意见--方案报备--解除合同”，该条的关键在于向劳动行政部门报备。从立法目的来说，前者必须与劳动者协商，后者则必须向劳动行政部门报备，其目的都是限制用人单位任意解除劳动合同的行为，因此当裁员人数达到经济性裁员的要求时，可以用经过报备程序替代与劳动者协商的程序，藉此降低协议成本，实现裁员目的。

经济性裁员的反向限定主要表现在《劳动合同法》第42条的六种情形，如果员工出现以下六种情形的，则不能对此采用经济性裁员，否则构成违法解除：1、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的；2、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；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、哺乳期的；5、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；6、法律、行政法规规定的其他情形。

当然这六种情形均是职工个体出现的特殊情况，是法律基于保护职工而作出的特别规定。但是职工的情形一旦消失，如医疗期满、女职工超过“三期”、职业病检查或者诊断观察期满，则应当参照一般职工，适用经济性裁员。

同时需要注意对于工伤职工一般不能适用经济性裁员，1-4级工伤职工退出工作岗位保留劳动关系，不适用经济裁员；5-10级因其劳动能力部分丧失，为保护工伤职工利益，也应当作为经济性裁员的免除范围。

按照劳动部《企业经济性裁减人员规定》第4条规定“用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：

- 1、提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；
- 3、将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；
- 5、由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，出具裁减人员证明书。

裁员流程需要注意两个问题：一是工会通知的非法定性。最高法院审理劳动争议司法解释四第12条规定了单位单方解除的工会通知义务，未履行通知义务的视为违法解除。但仅限于《劳动合同法》第39条、第40条的情形，不包括41条经济性裁员；二是操作流程第4条规定了向劳动行政部门备案，这种备案仅仅是告知而不需要劳动行政部门审批。但如经济性裁员不符合法律规定，劳动行政部门有权予以制止和纠正。

依据《劳动合同法》第41条经济性裁员中包括两种优先情形：

一种是优先留用规定，对较长劳动合同、无固定期限合同、家庭无其他就业人员且需要抚养老人或未成年人这三类职工应当优先留用。如何优先留用法律并未明确规定，司法实务中一般是要求在同等条件下，对职工分批次处理，三类之外的先裁员，裁员之后仍然需要裁减的，则可以裁减三类特殊人员。其优先留用仅仅是在有留用条件下的照顾措施，而非不能解除这三类特殊人员。

二是优先招用被裁减人员。优先录用也必须是在同等条件下的优先录用，如果没有同等条件，则不存在优先录用的问题。实务中往往存在一种错误，认为这种优先招用是一种强制性义务，即企业六个月内招录人员必须从裁减职工中招录。实质上劳动关系的建立应当遵循合同自由原则，不能强制单位招录员工，否则就违法了合同自由原则，干扰了单位的用工

自主权。

小企业劳动合同篇六

甲方（建筑施工企业）：

名称： 法定代表人：

地址： 电话：

姓名： 性别： 年龄： 文化程度：

住址： 身份证号：

甲乙双方根据《劳动法》及《国务院办公厅转发建设部等部门关于进一步解决建设领域拖欠工程款问题意见的通知》规定，平等自愿、协商一致，签订本合同。

一、 合同期限

自 年 月 日起至 年 月 日止或者 工作（工程）结束止。

二、 工作内容

甲方分配乙方在 岗位担任 职务（工种）。在正常情况下乙方应当完成生产（工作）任务，具体生产（工作）任务和质量标准为：

三、 工作时间

1、 甲方实行每日不超过8小时、每周不超过40小时工作制；如实行综合计算工时或不定时工作制，由甲方报劳动保障行政部门批准后实行。

2、 因生产工作需要，经协商安排乙方加班加点，甲方按规定

支付工资。日加班不超过3小时，月加班不超过36小时。

四、 劳动报酬

甲方按月足额以货币形式支付乙方工资，每月 日为发薪日。工资制度和分配形式按下列第 项执行：

1、实行计时工资制，乙方完成生产工作任务，每日工资 元，每月工资 元；

2、实行计件工资制，具体标准为：

五、 劳动保护

1、甲方按照自治区人民政府的规定参加工伤保险，乙方因工负伤、致残、死亡依法享受因工伤亡待遇。

3、乙方遵守甲方的安全规定和操作规程，不得违章操作。

六、 其他约定的事项

七、 违约责任

本合同具有法律效力，双方应严格履行。一方违反本合同，应承担违约责任；给对方造成经济损失的，依法赔偿相关损失。

八、 因履行本合同发生劳动争议，甲乙双方均可以向

劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

九、 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（章）： 法定代表人（签章）：

乙方（签章）：

年 月 日

鉴证机关（章）： 鉴证人（签章）：

年 月 日

小企业劳动合同篇七

甲方：

乙方：

有乙方劳动甲方包装、装车、回料、散装系统、设备润滑、环境卫生等项目，根据《中华人民共和国民法通则》、《中华人民共和国合同法》和有关规定，按照平等、自愿、协商一致的原则，双方签定劳务项目劳动合同如下：

一、劳务劳动项目：包装、装车、回料、散装系统、设备润滑、安全管理、环境卫生等。

二、劳动期限： 年3月至 年12月。

三、劳动费用：包装、装车以每月实际包装量每吨2.92元/吨结算劳务费，回料每月4800元，散灰装车按每月3200元。

四、劳动费支付方式：乙方必须按甲方要求进行工作，甲方以现金按月向乙方支付劳动费用。

五、甲方提供条件：甲方向乙方提供必要的劳动条件和劳动工具。

六、劳动期内乙方的职责、任务和要求：

(一)、乙方及其所聘人员必须自觉遵守和服从国家、地方政府的法律法规和甲方管理规定和各项规章制度，爱护甲方的公共财物和设施及环境。

(二)、在劳动期内，对所需人员的聘用、教育管理制度和对聘用人员的报酬待遇，由乙方自主负责决定。在劳动期内乙方及所聘人员所发生的劳务纠纷、由于违章操作、不服从指挥造成的工伤、病残和安全事故及处理全部由乙方自行负责。

(三)、具体职责、任务和要求：1;每天根据公司发货室提供的装票据、吨位、品种库号等由包装负责人安排包装人员进行包装，严禁混包、漏包、多装、少装，所装货物必须码放规范、整齐;严禁无票装车或先装车后开票的现象发生。每日由包装负责人对包装称重系统进行校验，确保袋重合格。2;包装物由包装负责人到分厂领用，每次领用后办理出库手续，并建立台帐，每日据实核对包装物的使用量和破损数量，每月底根据袋装水泥产品的实际发出数、破损袋数与领用数进行核对，如有不符，查明原因，及时处理。3;包负责人在每天包装工作完成后，必须将发货票据统计汇总后交到分厂核算员处登记保管。4;实行包干工资，包装人员不得以任何理由拖延每日包装量，必须严格按每日公司发货室开出的`数量足额包装。以上由于人为因素造成的各项经济损失均由乙方承担。

七、合同的变更、解除或终止：

本合同已经双方认真研究，慎重考虑而达成一致，均必须共同遵守，需要变更、解除或终止，必须经双方协商并一致同意，未经双方协商并一致同意不得变更、解除或终止。

八、违约责任：

(一)、甲方无故不按时向乙方支付劳动费用，按劳动费的5%向乙方支付滞纳金。

(二)、如乙方未按职责、任务和要求履行职责，完成任务，甲方有权要求乙方从新整改，如整改无效，甲方有权按不底于劳动费总额的10%扣减当月劳动费。

(三)、乙方及其所聘人员对甲方公共财物、设施、设备和环境造成损失的，由乙方照价赔偿。

(四)、甲、乙双方任何一方不履行本合同义务或单方面变更、解除或终止的，各自向对方按合同期内劳动费总额的20%支付赔偿金。

九、未尽事宜：其它未尽事宜由双方共同协商，签定补充条款作为本合同附件，具有同等效力。与国家相关法律、法规相悖的，以国家法律、法规为准。

十、本合同一式四份，甲、乙双方各持一份；甲方存档一份；财务部门备案一份。

甲方负责人签字：乙方负责人签字(印绝)：

(盖章)

住址：

身份证件号码：

年 月 日

年 月 日