

# 最新补签劳动合同双倍工资求(优质5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 补签劳动合同双倍工资求篇一

乙 方\_\_\_\_\_

签订日期\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

邮政编码\_\_\_\_\_ 户口所在地\_\_\_\_\_省(市)\_\_\_\_\_区  
(县)\_\_\_\_\_街道(乡镇)

根据《\_劳动法》和有关规定,甲乙双方经平等协商一致,自愿签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

### 一、劳动合同期限

第一条 本合同为\_\_\_\_\_期限劳动合同。本合同于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日生效,其中试用期至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。本合同于\_\_\_\_\_终止。

### 二、工作内容

第二条 乙方同意根据甲方工作需要,担任\_\_\_\_\_岗位(工种)工作。

第三条 乙方工作应达到\_\_\_\_\_标准。

### 三、劳动保护和劳动条件

第四条 甲方安排乙方执行\_\_\_\_\_工时制度。执行标准工时制的,乙方每日工作时间8小时,每周工作40小时。执行综合计算工时工作制的,乙方平均每天工作时间不超过8小时,平均每周工作不超过40小时。执行不定时工作制的,在保证完成甲方工作任务情况下,乙方自行安排工作和休息时间。

第五条 甲方安排乙方加班,应符合法律、法规的规定。甲方安排乙方延长工作时间,应支付不低于工资的150%的工资报酬;甲方安排乙方休息日工作又不能安排补休的,应支付不低于工资200%的工资报酬。甲方安排乙方法定节假日工作的,应支付不低于工资的300%的工资报酬。乙方加班工资基数为每日\_\_\_\_\_元或按\_\_\_\_\_执行。

第六条 甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具,建立健全生产工艺流程,制定操作规程、工作范围和劳动安全卫生制度。

第七条 甲方负责对乙方进行职业道德、业务技术、劳动安全、劳动纪律和甲方规章制度的教育。

### 四、劳动报酬

第八条 甲方每月\_\_\_\_\_日前以货币形式支付乙方工资,月工资为\_\_\_\_\_元或按\_\_\_\_\_执行。

第九条 甲方生产工作任务不足使乙方待工的,甲方支付乙方的月生活费为\_\_\_\_\_元或按\_\_\_\_\_执行。

### 五、保险福利待遇

第十条 甲乙双方按国家和××市的规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续。

第十一条 乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家、××市有关规定执行。甲方按\_\_\_\_\_支付乙方病假工资。

第十二条 乙

## 补签劳动合同双倍工资求篇二

甲方(用人单位):

乙方(职工):

根据《劳动法》和国家及省的有关规定,甲乙双方按照平等自愿、协商一致的原则订立本合同。

### 一、合同期限

#### (一)合同期限

双方同意按以下第 种方式确定本合同期限:

1、有固定期限:从 年 月 日起至

年 月 日止。

2、无固定期限:从 年 月 日起至本合同约定的终止条件出现时止(不得将法定解除条件约定为终止条件)。

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。

#### (二)试用期限

双方同意按以下第 种方式确定试用期期限(试用期包括在合同期内):

1、无试用期。

2、试用期从 年 月 日起至

年 月 日止。

(试用期最长不超过六个月。其中合同期限在六个月以下的,试用期不得超过十五日;合同期限在六个月以上一年以下的,试用期不得超过三十日;合同期限在一年以上两年以下的,试用期不得超过六十日。)

## 二、工作内容

(一)乙方的工作岗位(工作地点、部门、工种或职务)为

(二)乙方的工作任务或职责是

(三)甲方因生产经营需要调整乙方的工作岗位,按变更本合同办理,双方签章确认的协议或通知书作为本合同的附件。

(四)如甲方派乙方到外单位工作,应签订补充协议。

## 三、工作时间

(一)甲乙双方同意按以下第 种方式确定乙方的工作时间:

1、标准工时制,即每日工作 小时,每周工作

天,每周至少休息一天。

2、不定时工作制,即经\_门审批,乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经\_门审批，乙方所在岗位实行以 为周期，总工时 小时的综合计算工时工作制。

(二)甲方因生产(工作)需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除(劳动法)第四十二条规定的情形外，一般每日不得超过一小时，因特殊原因最长每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

#### 四，工资待遇

(一)乙方正常工作时间的工资按下列第( )种形式执行，不得低于当地最低工资标准。

1、乙方试用期工资 元/月；试用期满工资

元/月(——元/日)。

2、其他形式： 。

(二)工资必须以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

(三)甲方根据企业的经营状况和依法制定的工资分配办法调整乙方工资，乙方在六十日内未提出异议的视为同意。

(四)甲方每月 日发放工资。如遇节假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。

(五)甲方依法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。

#### 五、劳动保护和劳动条件

(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，甲方应按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

(年/季/月)免费安排乙方进行体检。

(三)乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业，对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，有权要求改正并向有关部门检举、控告。

## 六、社会保险和福利待遇

(一)合同期内，甲方应依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续，社会保险费按规定的比例，由甲乙双方负责。

(二)乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

(三)乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按(工伤保险条例)的规定办理。

(四)甲方按规定给予乙方享受节日假、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假等带薪假期，并按本合同约定的工资标准支付工资。

## 七、劳动纪律

(一)甲方根据国家和省的有关法律、法规通过民主程序制定的各项规章制度，应向乙方公示；乙方应自觉遵守国家和省规定的有关劳动纪律、法规和企业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，按时完成工作任务。

(二)甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核

和奖惩。

(三)如乙方掌握甲方的商业秘密，乙方有义务为甲方保守商业秘密，并作如下约定：

## 八、本合同的变更

(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。

(二)甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理变更本合同的手续。

## 九、本合同的解除

(一)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。由甲方解除本合同的，应按规定支付经济补偿金。

(二)属下列情形之一的，甲方可以单方解除本合同：

- 1、试用期内证明乙方不符合录用条件的；
- 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、乙方被依法追究刑事责任的；
- 5、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；
- 7、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、本合同约定的解除条件出现的。

甲方按照第5、6、7、8、9项规定解除本合同的，需提前三十日书面通知乙方，并按规定向乙方支付经济补偿金，其中按第6项解除本合同并符合有关规定的还需支付乙方医疗补助费。

(三)乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。但属下列情形之一的，乙方可以随时解除本合同：

- 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\*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。

(四)有下列情形之一的，甲方不得解除本合同：

- 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；
- 4、法律、法规规定的其他情形。

(五)解除本合同后，甲乙双方在七日内办理解除劳动合同有关手续。

## 十、本合同的终止

本合同期满或甲乙双方约定的本合同终止条件出现，本合同即行终止。

本合同期满前一个月，甲方应向乙方提出终止或续订劳动合同的书面意向，并及时办理有关手续。

## 十一、违约情形及责任

(一) 甲方的违约情形及违约责任:

(二) 乙方的违约情形及违约责任:

## 十二、调解及仲裁

双方履行本合同如发生争议, 可先协商解决; 不愿协商或协商不成的, 可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解; 调解无无效, 可在争论发生之日起六十日内向当地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。对仲裁决不服的, 可在十一日内向人民法院提起诉讼。

## 十三、其他

(一) 本合同未尽事宜, 按国家和地方有关政策规定办理。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。

(二) 下列文件规定为本合同附件, 与本合同具有同等效力:

(三) 双方约定(内容不得违反法律及相关规定, 可另加双方签名或盖章的附页):

甲方: (盖章) 乙方: (签名或盖章)

法定代表人:

(或委托代理人)

年 月 日 年 月 日

鉴证机构(盖章):

鉴证人：

鉴证日期： 年 月 日

## 补签劳动合同双倍工资求篇三

首次建立劳动关系，必须在用工之日起30日内签订书面劳动合同；劳动合同到期续签的，到期前最好完成续签。

如果相应截止日遇到节假日的，一定在节假日之前完成相应签订工作。

案例：李某是一名中年妇女，她在三年内从三家企业共获得了3万5千元的双倍工资差额的赔偿。

前年，她应聘到一家企业做操作工，工作了一段时间，企业提出与她签订劳动合同，她以各种理由推脱。

工作快一年后，她以用人单位不签订劳动合同为由提请劳动争议仲裁，获得1万多元的双倍工资差额赔偿。

去年，她又在一家家具厂找了一份工作，后以同样的理由拿到了1万多元赔偿。

而后，她去了一家纺织企业，企业要求她签合同，她还是拒绝。

最终企业支付了7千多元的赔偿。

法律条例：按照《劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

解析：一旦未按照法律规定的时间签订劳动合同，用人单位

依法就应承担二倍工资的惩罚。

不少用人单位有一种误解，工资、社保之类的都依法发放了，似乎不签订劳动合同对劳动者并没有什么影响。

在此必须重点提示：涉诉时，仲裁和法院只审查签没签书面劳动合同这个事实，而不会考究没有签订对劳动者有无影响。

而现实中确也存在部分劳动者拒签劳动合同的情况，还有因不可抗力、意外情况等用人单位以外的原因，造成劳动合同未签订的。

### 签字和盖章

劳动者签订劳动合同时，注意核实用人单位的名称和公章一致，并通过工商登记确认用人单位合法存续；而用人单位一定核实劳动者的签字为本人签字，且签字与劳动者平时字体一致。

案例：郑女士原是某科技公司的一名职工，2012年1月30日，她受聘于该公司从事灯板组的工作。

同年3月15日，郑女士离职，双方劳动关系终止。

此后郑女士向当地劳动人事争议仲裁委员会提出申请，要求公司支付双倍工资，但其仲裁请求被驳回。

郑女士不服并向法院提起诉讼。

庭审中，被告公司答辩称双方已经签了劳动合同，不应该支付双倍工资。

原告郑女士闻言立刻抛出“重磅炸弹”，她认为被告提供的劳动合同上的签名不是她本人所签，自己根本就没有签订过劳动合同，是公司事后伪造的。

双方各执一词，原告郑女士向法院提出了对其签名笔迹进行鉴定。

经鉴定，被告公司提供的劳动合同确实非原告本人所签。

对此，被告公司有自己的解释，认为劳动合同肯定有签，但当时原告及其亲戚朋友好多人同时到该公司应聘，签订合同时，原告可能说不会签字，存在亲戚朋友代签的情况，由于当时没有记录，谁签也不清楚了。

法院经审理认为，用人单位与劳动者建立劳动关系应当订立劳动合同，被告在与原告建立劳动关系后，未在一个月內与其订立书面劳动合同，依法应向其支付二倍的工资。

解析：合法有效的‘签章是签订劳动合同的必备条件，实践中，该环节经常会出现五花八门的问题，比如，劳动者用消字笔签字的；劳动者找人代签，事后不认可的；甚至hr当面看着劳动者签字，最后鉴定签字不是本人签订的。

虽然这些情况都是一些极端情况。

但需要提醒注意：比如尽量用用人单位自己准备的笔，用劳动者平时写字的字体当面签署劳动合同等。

## 试用期劳动合同

避免单独就试用期签订所谓试用期劳动合同。

案例：小王新入职某贸易公司，公司人事主管告诉小王，为了考察小王的工作能力，先签订一个三个月的试用合同，试用期间月薪1500元，三个月试用期满，如果小王能够为公司带来新的订单，公司将签订正式劳动合同，正式合同期工资为2000元。

如果三个月试用期小王没有达到公司规定的业绩，公司将不正式聘用小王。

法律条例：《劳动合同法》第19条第4款规定：试用期包含在劳动合同期限内。

劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

解析：不少用人单位习惯于签订单独的试用期劳动合同，但这样的后果将是该试用期劳动合同被视为一份未约定试用期的短期劳动合同。

一旦这样，首先，试用期约定本身不合法；其次，试用期劳动合同到期，将被认定为第一次劳动合同到期，再签劳动合同将属于第二次签订劳动合同；最后，用人单位如果以不符合录用条件为由解除劳动合同将被认定为违法解除。

试用期本就是第一次订立劳动合同时用人单位和劳动者根据劳动合同种类和期限依法可以约定的条款之一，用人单位无需单独就该条款签署协议。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 补签劳动合同双倍工资求篇四

劳动关系自用工之日起建立，用人单位与劳动者应在自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。未订立劳动合同主要存在有两种情形：一是自用工之日起未订立劳动合同；二是劳动合同期满后未再续订劳动合同。未依法订立书面劳动合同，用人单位须承担向劳动者支付二倍工资的义务，该“二倍工资”属惩罚性质，适用一般仲裁时效。因惩罚性的二倍工资不属于行政处罚，基于“意思自治”和“诚实信用”原则，故可以通过双方以某种形式的“合意”将此种“违法状态”转为“合法状态”，表现在裁判机构允许当事人通过补签劳动合同而免除用人单位支付二倍工资的义务。

### 二、补签劳动合同的情形及处理

补签劳动合同是指用人单位与劳动者在法律规定的订立书面劳动合同期限外补订劳动合同。根据补签日期和合同期限的不同，补签劳动合同存在以下情形：

一是补签劳动合同，合同期限自补签之日起计算，合同期限起算日与补签日一致。对于该种情形，仍存在未订立劳动合同的状态，用人单位仍负有支付未订立劳动合同二倍工资的义务。

二是补签劳动合同，合同期限覆盖了未订立合同的事实劳动关系存续期限，但合同签订日期为补签之日。对于该种情形，实践中存在不同处理：有认为需要支付二倍工资，也有认定不需支付二倍工资的，莫衷一是。小编认为如此种补签劳动合同行为系双方真实意思表示，不违反国家法律法规，对劳动者亦未造成损害，应认定补签劳动合同合法有效，不宜支持二倍工资。

三是倒签劳动合同，合同期限覆盖了未订立合同的事实劳动关系存续期限，但将补签合同之日倒签至未订立合同状态的

第一日或者三十日之日。此种情形系双方真实意思表示，用人单位不存在欺诈、胁迫或者乘人之危等行为，可以认定为劳动者放弃向用人单位放弃追究相应法律责任，以事后补签方式将双方未订立劳动合同状态合法化。

三、用工建议：加强用工管理，依法及时订立书面劳动合同依法订立劳动合同的主要义务在于用人单位，用人单位不能存在疏忽、侥幸之心理，对未订立书面劳动合同的二倍工资的相关法律法规规定均未规定有明确的免责条款，即使存在劳动者不与用人单位签订劳动合同，根据《劳动合同法实施条例》第六条规定，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并应当向劳动者支付经济补偿。虽然实践出现许多免责事由，但免责事由并非免除了依法订立劳动合同的义务，此种“法外侥幸”不应该成为“二倍工资”的免死金牌，只要用人单位存在未订立书面劳动合同的情形，那么法律风险便一直存在。用人单位应当建立健全有效的合同管理制度，杜绝不应出现的疏忽。

## 补签劳动合同双倍工资求篇五

住所：

法定代表人：

身份证号码：

有效联系地址：

电话：

电子邮箱：

紧急联系人及联系方式：

甲乙双方经平等自愿协商，订立本劳动合同，供双方共同遵守。

双方同意，劳动合同期限采取如下第种形式：

(1) 本合同为固定期限的劳动合同。合同期自年月日起至年月日止。其中试用期从年月日至年月日止。

(2) 以完成一定工作任务为期限的合同。工作任务为：。乙方同意，甲方有权根据工作任务完成及收尾工作的需要安排合同终止的具体时间。

(3) 无固定期限劳动合同。其中试用期从年月日至年月日止。

1、乙方同意在岗位（工种）工作，按时、按质、按量完成该岗位（工种）所承担的各项内容，同时应完成公司或上级交待的其它任务。

乙方同意接受甲方按照制度进行绩效考核，认可考核结果将作为调整乙方岗位、薪酬及判定乙方是否胜任工作的依据。

2、甲乙双方确认工作地点为。

甲方在上述工作地点的其它门店、分支机构有需要时，乙方同意服从甲方安排到其它门店或分支机构工作。

如甲方的经营机构搬迁，乙方同意相应变更工作地点。

乙方同意，根据岗位及甲方的经营需要接受到外地出差的安排。

3、乙方同意，有下列情况之一时，甲方可将乙方的工作岗位进行调整：

(1) 连续两个月无法完成月任务业绩指标的；

(4) 员工的父母、配偶、子女、兄弟姐妹在公司工作，公司认为不利于工作需要调岗的；

(5) 订立劳动合同时所依据的法律、行政法规、行政规章发生变化，导致岗位必须进行调整的。

(6) 根据乙方的工作表现、身体状况以及甲方生产经营的需要等情况，需要调岗的。

(7) 绩效考核结果为不合格或不胜任工作的；

(8) 单位规章制度所规定的应调整岗位的情况的；

(9) 其它原因：

乙方同意，薪酬标准参照调整后的岗位薪酬标准进行相应调整。

1、甲乙双方协商确定，工资标准按下列标准执行：。

试用期工资标准：上述工资标准的80%，并不得低于本市最低工资标准。

2、甲方于每月日左右发放工资。乙方同意，如遇客观情况变化、生产经营困难等，甲方可告知乙方适当推迟工资发放时间，但延迟发放不得超过一个月。

3、乙方同意，甲方有权根据经营情况、甲方规章制度和乙方的工作内容、工作岗位、工作职责、工作地点、工作业绩、工作表现等因素，调整乙方的劳动报酬，但数额不得低于实际工作所在地的最低工资标准。

4、乙方同意计算加班工资的计算基数按本条第1款约定的月工资标准计算。甲方在该月工资标准之外另外发放的津贴、补贴、奖金等项目不计算在加班工资的计算基数之内。

5、乙方若对某月工资、奖金或福利待遇有异议，应在发放之日起三日内向甲方书面提出，逾期未提出的，视为对该月工资、奖金及福利待遇没有异议。

1、乙方所在岗位执行标准工时制；如所在岗位有申报特殊工时制，则以申报的工时制度为准。

2、在公司规定的工作时间之外，乙方因完成工作任务的需要，确需加班的，应当填写加班申请单，经主管领导批准后，方视为加班，享受加班待遇。加班时间以实际发生的时间为准。

甲方为乙方提供符合国家规定的安全、卫生的工作环境和作条件，为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品，加强职业危害防护。

1、乙方应自觉遵守甲方依法制定的规章制度及劳动纪律。乙方违反劳动纪律，甲方可给予纪律处分，直至解除劳动合同；乙方同意甲方可对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

2、乙方有以下情形之一时，属于严重违纪行为，甲方有权解除本合同，并不给予任何经济补偿：

(2) 未经甲方同意在其他单位从事兼职工作；

(3) 自营、从事经营或投资与甲方竞争企业、竞争性业务或与甲方相关联的业务；

(6) 工作中不服从管理，不按领导的正当指令行事的，经再次要求仍不服从的；

(7) 不服从工作分配擅自离开岗位的；

(8) 违反甲方的保密条款，泄露甲方商业秘密的；

(12) 乙方行为给甲方信誉造成损害的，包括但不限于由于乙方行为被媒体所报道者；

(13) 与客户发生肢体冲突或剧烈言辞冲突的，无论何种原因；

(14) 提供虚假的票据进行报销，或报销用途与实际用途不相符合的，无论金额多少；

(15) 其他严重违反劳动纪律行为的。

1、乙方应当于办理入职手续时提交参加社会保险所必需的真实、合法、完整的资料，如因乙方拒绝、延迟提交资料或提交资料不真实、不完整所导致的一切后果和责任（包括但不限于不能补缴社会保险及乙方无法享受社会保险利益等一切后果和/或责任、补缴费用和/或滞纳金等）应由乙方承担。

2、甲方为乙方提供的福利待遇按甲方规章制度执行。

1、经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

2、乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反用人单位的规章制度或劳动纪律的；

(6) 甲方规章制度或国家法律法规政策规定的其它情形。

3、本合同到期后，如乙方继续在甲方工作而甲方无异议，则视为本劳动合同自动延期一年，并可多次自动延期。但甲方已向乙方发出终止（解除）劳动合同通知或终止（解除）劳动合同证明书，或者确已不再上班时除外。

4、双方符合依法续签无固定期限劳动合同的条件时，如乙方

要求续签无固定期限劳动合同，则乙方应在原劳动合同到期前一个月内，书面向甲方提出申请。未书面提出申请的，视为乙方放弃续签劳动合同。

1、乙方应当保守甲方的商业秘密，包括甲方客户、交易对方及其他甲方对其负有保密义务的主体的商业秘密。

出于对商业秘密保护的需要，劳动合同终止前3个月内，甲方可以变更乙方的岗位。乙方提出解除劳动合同的，甲方可以在乙方提出后正式解除前变更乙方的岗位。

上述保密义务不仅应在乙方在职期间，而且在乙方离职（不论任何原因）后仍应履行。

2、乙方应当按照双方约定或甲方的相关规章制度，办理工作交接，包括但不限于乙方应依据甲方要求交接经办的业务工作、归还当时占有的公司财物和文件资料、结清借款以及签署相关工作交接单等其他相关手续。双方同意在签署交接单后方视为办结工作交接。应当支付经济补偿的，甲方在工作交接办理完成时支付。

3、如经甲方在乙方离职时或提前通知，则乙方在双方关系解除或终止后（无论因何种原因）两年内应遵守竞业限制义务，而无需再行约定。

如无其它约定，则竞业限制补偿金按乙方离职前12个月平均工资（不足12个月按实际月份月平均工资）的30%按月向乙方支付。但甲方可以随时通知乙方终止竞业限制的履行，同时免除支付竞业限制补偿金的义务。

如乙方违反竞业限制义务，应退还甲方支付的全部竞业限制补偿金，并按乙方离职前一年的全部收入的五倍为标准向甲方支付违约金，同时仍应继续履行竞业限制义务。

4、乙方在职期间接受费用超过3000元的专业技能培训后，如乙方提前解除劳动合同，则乙方应按未履行的劳动合同年限折算，向甲方返还相应培训费用。双方另有约定的，按另行约定处理。

1、双方确认，乙方在工作期间所产生的工作成果（包括但不限于技术资料、开发、总结的概念、创意、文件及所出版的书籍，工作日志、培训材料、操作手册、音像资料等），无论何种形态（文字、图画、音像等），其全部知识产权均属于甲方享有。

2、乙方确认，甲方已如实告知乙方工作内容、工作条件、用人要求、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、社会保险等情况，并已将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇以及乙方要求了解的其它情况告知乙方。

3、乙方确认，其向甲方提供或填写的入职登记表、履历上的信息完全真实有效。乙方与其它用人单位不存在劳动关系，亦不受其他用人单位竞业限制义务的限制。

4、甲方通过本协议中列明的乙方联系方式的任何一种（包括电子邮箱），就本合同之履行向乙方发送相关通知、发布规章制度与文件、布置工作等，均视为有效送达与告知乙方。

乙方同时授权，在其处于联系障碍状态（包括但不限于乙方因病住院、丧失人身自由等情形）时，其“紧急联系人”作为乙方的受委托人，该受委托人享有代为进行和解、调解、代领、接受相关通知以及代为变更、解除、终止劳动关系的权利。