

最新企业劳动用工合同下载(汇总9篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。那么合同书的格式，你掌握了吗？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

企业劳动用工合同下载篇一

一

根据我国《劳动合同法》，要想将企业和雇员之间的关系纳入法律规范与保护体系中，首先需要界定的就是劳动关系存在与否的问题。很多企业在经营过程中，对于劳动关系认定不够清晰，很多企业利用自己的强势地位，不与劳动者签订正规的劳动合同，认为不签订劳动合同，二者之间就不存在劳动关系，可以规避很多风险，并且在职工发生伤害的时候，不对其损害进行负责，这是一种非常错误的观点。根据我国《劳动合同法》，企业和劳动者之间是否存在劳动关系，并不以是否存在劳动合同关系，关键在于企业和劳动者之间的实际关系。

保护范畴之内。对于劳动关系的认定，争议最多集中在企业承包、租赁经营等过程中，在这些法律关系中，由于企业和劳动者之间的关系具有模糊性，与《合同法》中的租赁合同、承包合同存在较大的相似性，因此一直是认定中的难点，而承包和经营，又是企业经营过程中经常要处理的法律关系。因此有效界定这些法律关系是企业规避《劳动合同法》中法律风险的重点，同时也是一个难点。

企业要进行生产经营，就要制定自己的规章制度。企业作为商事主体，具有自主决定权，也有权制定自己的规章制度和

管理办法，这无可厚非。但是很多企业规章制度会涉及到劳动者的切身利益，这就存在《公司法》与《劳动合同法》的交叉部分，一方面商事主体有权自主决定经营活动和企业管 理，另一方面，企业职工的利益又受到《劳动合同法》的保护，因此，要厘清企业自身规章制度与劳动关系和权益之间的关系，合理规避风险，避免不必要的劳动关系纠纷。企业在制定规章制度的时候，根据企业性质存在不同的程序，对于股份制企业来说，规章制度的制定和修改存在着较高要求，对于合伙企业而言，相对则较为灵活，前者更强调“资合性”，而后者更强调“人合性”。在制定规章制度的过程中，如果企业经营者不参照《劳动合同法》，很容易侵犯劳动者的权益，留下侵权隐患，在侵害劳动者利益的时候，也将承担民事赔偿甚至行政处罚的责任。

根据我国《公司法》和《劳动合同法》，虽然企业具有自主决定企业经营的权利，但是很多规章因为违反了法律和法规的强制性规定，因此会产生无效的法律效果，不仅无法起到规范企业经营的目的，同时也将承担相应的法律责任。当企业经营者与劳动者发生纠纷的时候，企业经营者不能够用企业制度作为抗辩事由，主张免除自身责任。此外，很多企业在制定规章制度的时候，会写入很多霸王性条款，比如将过多负担和风险转移给员工，损害劳动者权益，这些都无法受到法律保护，存在潜在的法律风险。

三

根据我国《劳动合同法》，企业在招聘员工的时候，也将面临一定的法律风险，很多企业在招聘过程中，利用自身的信息优势，向劳动者隐瞒很多信息，没有尽到自身的如实告知义务，在签订劳动合同和履行劳动合同过程中，劳动者可以依据我国《劳动合同法》提起诉讼，要求用人单位承担相应未如实告知的责任，同时也可能导致劳动合同无效，导致企业利益受损。因此，企业在与劳动者签订劳动合同的过程中，要严格遵照《劳动合同法》中的原则进行，履行自身义务，

平衡双方利益，以免在未来给企业带来不必要的诉讼与损失。在招聘员工的过程中，很多企业由于疏忽大意没有履行严格的审查义务，也会带来潜在风险，付出较高的用人成本。

随着现代劳务市场的发展，劳务派遣制度得到了广泛推广与应用。作为一种高效的用工方式，劳务派遣模式受到了很多企业用工者的青睐，但是在开展劳务派遣业务、接受劳务派遣用工过程中，也存在着诸多法律风险。在选择劳务派遣单位的时候，由于劳务派遣市场鱼龙混杂，很多人力资源公司不具有相应的资质，在出现劳动者侵权纠纷的时候，往往不能有效界定责任，即使界定了责任，由于劳务派遣单位缺乏相应的资质与实力，也不能承担起相应的法律责任。此外，很多劳务派遣单位与劳动者之间没有按照《劳动合同法》签订固定期限的劳动合同，在出现劳动争议的时候，也存在很多潜在的法律风险。由于劳务派遣用工形式存在一定的替代性与临时性，很多企业由于不熟悉相关法律，在用工和岗位分配上，存在着违法的可能性。

五

综上所述，在现代企业发展过程中，劳动合同关系是企业所要处理的重要关系，对于企业发展而言具有重要的意义。构建和谐劳动关系，不仅可以减小企业劳动成本，避免潜在的劳动关系风险，同时也能激发劳动者潜力，推进企业发展提档升级。因此企业要根据《劳动合同法》指引，规避相应法律问题，减小风险，实现企业与劳动者的共赢。

参考文献：

企业劳动用工合同下载篇二

《劳动合同法》已经审议通过，将于20xx年1月1日起正式实施。由于涉及千千万万劳动者切身利益，并直接关系到社会和谐稳定，这部法律的出台引起了社会各界空前广泛的关注，

甚至一度引起了欧美一些国家工会组织和媒体的注意。与1994年颁布的《劳动法》相比，这部法律对劳资双方的权利、义务有不少变化和调整，对于已经长期执行《劳动法》的广大企事业单位来讲，该法带来的10个用工管理的变化和影响值得关注。

为了保护所有劳动者的合法权益，此部法律将劳动合同的适用范围进一步扩大，《劳动合同法》规定，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位适用本法；国家机关、事业单位、社会团体与公务员和参照《公务员法》管理的工作人员以外的劳动者建立劳动关系，依照本法执行。这样的规定，不仅将民办非企业单位纳入了这部法律的调整范围，而且将法律扩大到所有公务员和参照《公务员法》管理的工作人员以外的劳动者。毫无疑问，越来越趋于全面的法律保护，将使更多的劳动者得到法律的庇护，也能够使各种类型的单位在用工问题上更加规范和完善。

《劳动法》已经明确了用人单位建立健全规章制度的法律义务，《劳动合同法》则进一步明确用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度实施过程中，工会或者职工认为用人单位的规章制度不适当的，有权向用人单位提出，通过协商作出修改完善。该法律还明确要求，直接涉及劳动者切身利益的规章制度应当公示，或者告知劳动者。企业制定规章制度不再是企业管理者一方的事情，更不是企业有权单方决定的事情。一套涉及劳动者切身利益的制度，必须符合三个要件：内容合法、民主程序和向员工公示。因此，民主管理的具体表现将更多地体现在制度制定和修改环节，而建立劳资共决、劳资协商的机制自然成了水到渠成的事情。

针对目前企业中较为普遍的事实劳动关系问题，《劳动合同法》提出了建立劳动关系应当签订劳动合同的具体要求。法

律既规定了已建立劳动关系，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；也明确了用人单位自用工之日起超过一个月不与劳动者订立书面劳动合同的，应当支付劳动者劳动应得报酬两倍的工资。同时，法律还确立了用人单位招工应当进行备案的制度，希望通过加强政府监管和明确法律责任，多种手段并用，提高劳动合同的签订率。用人单位招工违法的结果，将是行政处罚和民事赔偿的双重责任。这样的规定，的确弥补了《劳动法》对法律责任规定的缺失。因此，企业在招聘用工中应当更加强化法律意识，用工管理应追求精细化、严谨化，避免草率用工、不规范用工造成双倍赔偿。

长期以来，我国各类型企业在签订劳动合同时，对合同期限没有应有的重视。从有关调查来看，企业在劳动合同期限上普遍以短期为主，而且较为普遍地存在“不求同年同月签订，一律同年同月终止”的一刀切现象。

《劳动合同法》提出了连续签订两次固定期限合同再续订的，应签订无固定期限劳动合同，这对目前的短期合同，将产生极大的影响，劳动合同的期限也将随立法的新要求而有所调整，中长期用工将成为劳动合同用工的主要形式，劳动合同期限的延长以及解雇成本的增大，要求用人单位在长期用工签署劳动合同时，更要特别慎重。

为了保障普通劳动者的职业选择权，此次立法与《劳动法》保持一致。劳动者辞职只要提前30日书面通知用人单位，即可合法离职。这也就是说，一般情况下，劳动合同的期限只能对用人单位形成法律约束，而对于普通员工基本没有限制。这样规定，一方面会形成更多的长期合同甚至无固定期限合同的签订，另一方面用人单位也必须调整已经产生惯性的用工规则。如何降低员工流动，避免员工流动率过高甚至“员工荒”的出现，是很多企业人力资源管理部门需要马上思考的问题。构建企业核心价值观，营造稳定团队文化，或许是法律给管理出的一道难题。

企业的核心竞争力在于核心员工，如何保护核心员工，防范核心员工的无序流动，一直是企业用工管理的重点和难点。对此，《劳动合同法》给予充分的重视，不仅明确了对企业出资培训的劳动者可以约定服务年限和违约责任，并且第一次以法律形式授予用人单位竞业限制的权利。同时，基于公平原则，法律也对培训服务期间的权利义务、违约金的额度、竞业限制的年限和经济补偿等作出了比较详尽的安排。对于核心员工的管理，个性化约定成为用工的重点。如何设计、签署一套内容详细、合法有效的特殊协议，是企业解决核心员工流动的重要措施之一。

在劳动合同解除的环节上，针对《劳动法》实施以来，非法解除劳动合同现象时有发生，部分弱势劳动者屡屡遭受侵权的状况，此次立法强化了对部分弱势员工的强制保护。比如，在劳动者没有过错的情况下，劳动者在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的，用人单位不得解除其劳动合同。不难看出，法律对年龄较大、再就业困难和可能产生职业危害的劳动者，给予了更加强化的保护，充分体现了《劳动合同法》保护劳动者合法权益的立法宗旨。

在《劳动法》中规定，如果用人单位在劳动者没有过错的情况下解除劳动合同，用人单位需要按照法律规定向劳动者支付经济补偿金，而在劳动合同正常到期终止的情形下，用人单位可以不支付经济补偿金。由此可见，《劳动法》中经济补偿金属于劳动合同履行中违约金的性质，即只有在用人单位单方面解除或主动提出解除劳动合同的时候，才必须支付经济补偿金。但是，此次立法从一开始就明确了经济补偿金扩大支付范围的原则。在新的法律中，除了劳动者没有过错被解除劳动合同需要支付经济补偿金外，劳动合同到期时用人单位不续签合同的，也需要向劳动者支付经济补偿金。这样的规定，充分体现了立法对履行劳动合同期间劳动者贡献的补偿和肯定，也要求用人单位思考如何才能使劳动合同管理满足成本合理和管理便利的双重要求。除了续签劳动合同外，

对劳动者更加人性化的管理意识，提升劳动者的劳动效率，实现劳资和谐和共赢才是根本。

由于我国一些企业大量使用劳务派遣规避法律要求的劳动义务，劳务派遣曾经一度成为企业规避法律、非法用工的代名词。《劳动合同法》给了劳务派遣一次正名的机会。为了保护劳务派遣人员的合法权益，《劳动合同法》明确规定，作为用人单位派遣机构应该和被派遣人员签订劳动合同，明确工作期间的权利义务。需要特别指出的是，法律还针对劳务派遣中最受诟病的同工不同酬问题，明确了被派遣人员享有同工同酬的权利。为了避免被派遣人员在权益受侵害时，用工单位和派遣单位互相推诿，在法律责任的承担上，规定了被派遣劳动者权益受到损害的，由劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。虽然此部法律仍然没有能够彻底解决哪些岗位和行业能够实行劳务派遣的准入限制问题，但是《劳动合同法》对劳务派遣岗位、派遣与退回、参加工会等问题的规定，还是能够使刚刚发展起来的劳务派遣发生改变，避免以往无序运营的状态，开始进入按照“游戏规则”规范发展的阶段。对于使用派遣用工的企业来讲，新的法律规范要求必须重新评估劳务派遣用工的风险和利弊，在充分保障被派遣劳动者合法权益的基础上，调整用工观念，尽量使用工既符合法律要求又能够满足企业需要。

随着我国经济的多样化发展，企业类型和用工形式日益复杂，小时工、兼职、轮班等灵活就业形式大量涌现。但是，与用工越来越多样化现实不相适应的是，我国一直没有对灵活就业作出法律层面的规范，致使从事灵活就业人员常常面临维权的尴尬。《劳动合同法》将灵活就业作为一个独立部分，专门就灵活就业人员的工作时间、劳动报酬、合同订立、社会保险、合同解除等问题作出了明确具体的规定。这既解决了灵活就业人员权益维护问题，也让使用小时工等灵活就业人员的企业有了法律依据。可以相信，对灵活就业的法律肯定和保护，必将使小时工、家政服务等灵活就业得到健康发展。

企业劳动用工合同下载篇三

第一章 总则

第一条 为规范本企业和职工的行为，维护企业和职工双方的合法权益，根据《劳动法》、《劳动合同法》及其配套法规、司法解释和其他规定，结合本企业的实际情况，特制定本规章制度。

第二条 本规章制度适用于本企业的全体职工（适用于临时工），职工包括：管理人员、技术人员和普通职工；对特殊职位的职工另有规定的从其规定。

第三条 职工享有取得劳动报酬、休息、假期、获得劳动安全卫生保护等劳动权利，同时应当履行按照规定完成劳动任务、认真遵守企业规章制度和职业道德等劳动义务。

第五条 职工应聘企业职位时，一般应年满18周岁（必须年满16周岁），并持有效居民身份证等合法证件。

第六条 职工应聘企业职位时，应已与其他用人单位合法解除或终止劳动关系，并如实填写《入职申请表》，不得提供虚假信息，不得隐瞒健康状况（患有或曾经患有慢性病、传染病的，患有或曾经患有过重大疾病，治愈的，需提供医疗机构的证明），故意隐瞒的，一经发现，企业有权即刻解除劳动合同，无需支付经济补偿金。

第七条 职工应聘时提供的居民身份证、职业资格证书、学历证、失业证、解除和终止合同证明和离职证明等，必须是本人的真实证件，不得借用或伪造证件欺骗企业，弄虚作假的，一经发现，企业有权即刻解除劳动合同，无需支付经济补偿金。

第八条 企业应加强对职工的培训和教育，根据职工素质和岗

位要求，实行岗前培训、职业教育或在岗培训教育，培养职工的职业自豪感和职业道德意识。

第十条 企业招用职工应当签订书面劳动合同，自申请入职一周内签订，试用期限在劳动合同中约定，劳动合同由双方各执一份。

第十一条 企业对新录用的职工实行试用期制度，根据劳动合同期限的长短，设定试用期，合同期限不满6个月的，不设定试用期。

第十二条 企业与职工应当按照劳动合同的约定，全面履行各自义务；企业遇特殊情况需要职工改变工作岗位和环境的，可以变更劳动合同约定的内容。特殊情况指：

1、企业扩大或缩减需要搬迁新址的，2、职工原岗位因客观原因取消的、职工原岗位需减员的、企业内部调动的、职工不能胜任原工作岗位的。

职工到新岗位任职需接受企业的培训。

第十四条 企业原则上实行每天工作8小时、每周工作40小时的标准工时工作制，但依照劳动保障行政部门行政许可范围，可对部分特殊岗位的职工实行不定时或综合计算工时工作制。

第十五条 企业根据生产经营需要，经与职工协商或由职工提出申请后，可以依法延长工作时间。企业安排职工加班的，应当将加班凭证交付职工，作为职工要求补休或支付加班工资的凭证。

第十七条 职工基本工资不低于当地最低工资标准。

第十八条 企业可以按照不同岗位实行年薪制、计时工资、计件工资，计时计件均包括加班工资、奖金、津贴和补贴，具

体标准均以劳动合同约定的为准。

第十九条 企业安排职工加班的，按国家有关规定支付加班工资。非法定假期的休息日安排职工加班，可安排职工补休而不支付加班工资。第二十条 企业以货币形式按月足额支付职工工资，依法解除或终止劳动合同时，在解除或终止劳动合同后3个工作日内一次性付清职工工资。

第二十一条

职工劳动纪律制度 第一节 劳动纪律与职工守则

(6) 提倡增收节支，开源节流，节约用水、用电、用气，严禁浪费公物和公物私用；

(7) 同事之间团结友爱，不得无理取闹、打架斗殴、造谣生事；(8) 关心企业，维护企业形象，不做有损企业形象和利益的行为；(9) 遵守企业的保密制度，不得泄露企业的商业秘密。

违反本条款1—7条的，属于违反劳动纪律，给予警告处分！
违反本条款8—9条的，属于严重违反劳动纪律，解除劳动合同，不予经济补偿！

第二节

奖励与惩戒

第二十五条 为增强职工责任感，调动职工积极性和创造性，提高劳动生产率和工作效率，企业对表现优秀、成绩突出的职工实行奖励制度。奖励可分为表扬、晋升、奖金三种。

第二十六条 对有下列行为之一的职工，可视情况给予表扬、晋升、奖金的奖励（见具体方案）：

(2) 节约物料，或对废料利用具有成效，能提高企业经济效益，对企业贡献较大的；

(3) 举报损害企业利益行为，使企业避免重大损失的；(4) 其他应当给予奖励的。

第二十七条 为维护正常的生产秩序和工作秩序，严肃厂规厂纪，企业对违规违纪、表现较差的职工实行惩罚制度。

惩罚分为：警告、赔偿经济损失、解除劳动合同三种。同时，用人单位可酌情减发职工相应报酬。

(8) 违反企业规定携带物品进出厂区的；(9) 其他程度相当的情形。

(6) 盗窃、贪污、侵占或故意损坏企业财物的；

(9) 受到两次二次警告的处分的；(10) 其他程度相当的情形。

职工违规违纪对企业造成经济损失，除按规定给予警告处分、可解除劳动合同不予补偿外，还应赔偿企业相应的经济损失。

第四章

附 则

第三十条 本制度系企业与职工双方共同约定，意思表示自愿，同时作为劳动合同附则，若与劳动合同有不同约定的，双方同意优先适用本制度。

第三十一条 本制度已由职工代表大会（或全体职工）讨论，并与工会协商后确定，并已经向全体职工公布。

本企业向每位职工发放本手册，职工签收以此作为已向职工

公示的证明。

第三十二条

本制度自职工签字之日起生效。

（单位公章）

职工签名：

企业劳动用工合同下载篇四

乙方：_____

性别：_____

电话：_____

居民身份证号码（附身份证复印件）：_____

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定，甲乙双方经协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条 劳动合同期限

1、有固定期限劳动合同

本合同于_____年_____月_____日生效，于_____年_____月_____日终止。

2、以完成一定的工作任务为期限的合同

本合同生效日期为_____年_____月_____日。以乙方完成工作任务为合同终止时间。

第二条甲方招用乙方在项目工程中担

任_____岗位（工种）工作。甲方可以按照乙方能够完成操作的工种临时调整乙方工种岗位。

第三条乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作任务，达到规定的质量标准。

第四条甲方应当在乙方进入施工现场前对乙方进行入场施工安全教育。甲方应当对已取得电工、焊工、登高作业等特殊工种操作证书的乙方进行岗前培训（或书面交底）后，方可上岗作业。

第五条甲方根据生产岗位的需要，按照国家劳动安全、卫生的有关规定，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。

第六条甲方根据国家有关法律法规，依法建立安全生产制度。乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度和各种规章制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第七条乙方在试用期间的工资按岗位工资发放。

甲方应在每月日前计发乙方的工资，并由乙方签字确认。

甲方应在劳动合同终止、解除时一次性付清乙方的工资。

第八条乙方应严格遵守甲方的各项制度、劳动纪律和安全技术操作规程。

第九条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的。

（二）有打架斗殴、偷窃、赌博等违法、违纪行为的。

(三) 严重失职，营私舞弊，对甲方造成重大损害的。

(四) 严重违反甲方施工现场安全管理规定和甲方劳动纪律的。

(五) 被依法追究刑事责任的。

第十条有下列情形之一的，乙方可以解除劳动合同。

(一) 在试用期内的。

(二) 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。

(三) 甲方不能提供安全的劳动条件或者按照本合同规定支付劳动报酬的。

第十一条变更、解除、终止、续订本合同，应在规定的时限前通知对方，不得擅自变更、解除、终止本合同。

第十二条甲方与乙方解除劳动合同时，应给乙方出具终止、解除劳动合同证明书。甲、乙方违法解除劳动合同，应按相关劳动法规给对方以赔偿。

第十三条双方因履行本合同发生争议，应当自劳动争议发生之日起，一年内向工程所在地（区、县）有管辖权的劳动仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可直接到裁决书之日起按法定期限向人民法院起诉。

第十四条甲方依法制定的规章制度及其他专项协议作为本劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

第十五条本合同未尽事宜或与国家有关规定相悖的，按照有关规定执行。

第十六条本合同一式贰份，甲乙双方各执一份。本合同自双方盖章签字之日起生效。第十七条双方约定的其他事项。

甲方：_____（公章）

乙方：_____（签字或盖章）

企业劳动用工合同下载篇五

一、甲乙双方在签订本合同前，应认真阅读本合同书。本合同一经签订，双方必须严格履行。

二、用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。甲乙双方签订劳动合同规定是：

（一）甲乙双方经协商一致，可以订立固定期限、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限劳动合同。

（二）根据《劳动民法典》有关规定，有下列情形之一，乙方提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，甲方应当为乙方订立无固定期限劳动合同：

a□乙方在该单位连续工作满_____年的；

c□乙方连续订立二次固定期限劳动合同，且没有民法典第三十九条和第四十条第一项、二项规定的情形，续订劳动合同的。

（三）用人单位自用工之日起满_____年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

三、本合同的未尽事宜，可另行签订补充协议，作为本合同

的附件，与本合同一并履行。

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

企业劳动用工合同下载篇六

地址： _____

邮政编码： _____

职工(乙方)： _____

住址： _____

邮政编码： _____

身份证号码： _____

劳动合同，确定劳动关系，明确双方的权利、义务，并共同遵守履行。

一、合同期限

(一) 本合同自_____年_____月_____日起生效。
本合同有效期经甲、乙双方商定，采取下列第_____种形式：

1. 无固定终止期限(即长期合同，但可按本合同第九条变更、解除和终止)。

2. 合同有效期限_____年，至_____年_____月_____日止。

3. 合同期限至_____工作(任务)完成时终止，其完成的标志事件是_____。

(二) 新招收、调入、统一分配人员的劳动合同自生效之日起_____个月内为试用期。

(三) 本合同由甲乙双方各存一份。鉴证时还需交鉴证机构一份。均具有同等效力。

二、工作任务

(一) 乙方生产(管理)工种(岗位)：_____。

(二) 乙方完成甲方正常安排的生产(工作)任务。

三、工作时间

甲方实行国家规定的工作时间制度。甲方因生产、工作需要可安排乙方加班加点，但每月累计不得超过三十六小时，每个工作日连续加点不得超过三小时。

四、休假

乙方在合同期内享受国家规定的节日、公休假日以及探亲、婚丧、计划生育、女职工劳动保护等有薪假期待遇。

五、劳动报酬

(一) 乙方工资分配形式、标准：

1. 工资标准、形式及调资办法按企业依法制定的工资分配制度执行；
3. 甲方在合同期内，有权根据按劳分配原则及经营指标变化、经济效益高低，依法修改企业工资分配制度。

(二) 甲方每月如期发放工资。

(三) 甲方安排乙方加班，无法安排补休的，按国家规定发给加班工资。

(四) 非因乙方原因所致的停工、停产期间，甲方按国家、省、市规定发给乙方停工工资或生活费。

六、保险福利待遇

(一) 乙方原为本企业固定工或临时工改(招)为合同制职工的，原符合本市规定的连续工龄，视为本企业工作年限。

(二) 甲方按国家、省、市有关规定，给予女职工“五期”（经期、孕期、产假期、哺乳期及更年期）的劳保福利待遇和乙方符合计划生育子女以及保留原固定工经确定的供养直系亲属的劳保医疗待遇。

(三) 乙方患职业病或因工负伤医疗期间的保险福利待遇，甲方按本市有关规定执行；医疗终结，经市劳动鉴定委员会确认，完全丧失劳动能力的，由甲方按规定给予办理提前退休，部分丧失劳动能力的，按本市有关规定执行。

(四) 乙方在合同期内患病或非因工负伤，停工医疗期限的计算及停工医疗期内的保险福利待遇，按国家、省、市有关规

定执行。

(五)乙方因工或非因工死亡的丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费、一次性优抚金、生活补贴、供养直系亲属死亡补助费等，由甲方按国家及本市规定分别发放。

(六)在合同期内，甲、乙双方需按照国家及省、市有关规定，为乙方缴纳基本养老保险、失业保险和工伤保险等社会保险基金，并定期向乙方通告缴纳社会保险基金的情况。

(七)非因乙方原因所致的停工、停产期间，乙方按国家规定享受的休假、劳保医疗等待遇不变。

(八)乙方其他各种福利待遇，按甲方依法制定的制度执行。

七、劳动保护

(一)甲方按照国家有关劳动保护规定，包括有关女职工、未成年工(16周岁至未满18周岁的职工)的劳动保护规定和《_____》，切实保护乙方在生产、工作中的安全和健康。

(二)甲方按国家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。乙方应参加上述培训并严格遵守与其岗位有关的安全卫生法规、规章、制度和操作规程。

(三)甲方根据乙方从事的工作岗位，发给乙方必要的劳动保护用品，按劳动保护规定定期免费安排乙方进行体检。

(四)乙方有权拒绝甲方违章指挥，对甲方及其管理人员漠视安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举;控告。

八、劳动纪律及奖惩

乙方应遵守甲方依法制定的各项管理制度，甲方有权对乙方

履行的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

九、续订、变更、解除、终止劳动合同

(一)本合同期限届满即自然失效，双方必须终止执行。如经双方协商同意，可以续订合同。

(二)甲方因生产经营情况变化，调整生产任务，或者乙方因个人原因要求变更本合同条款，经双方协商同意，可以变更劳动合同相关内容，并由双方签字(盖章)。

(三)有下列情况之一的，劳动合同即告终止：

1. 乙方已达到法定退休年龄的；

2. 乙方死亡；

甲方：

__年__月__日

乙方：

__年__月__日

企业劳动用工合同下载篇七

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同并共同遵守。

一、合同期限

第一条：本合同为固定期限合同，合同自用工

日_____年_____月_____日起
至_____年_____月_____日止，合同
期限为_____年。其中试用期自_____
年_____月_____日至_____
年_____月_____日止，试用期
为_____月。

二、工作内容和工作地点

第二条：根据企业经营需要，乙方同意甲方安排其在_____岗位上从事_____工作。

第三条：乙方应按照甲方要求，按时完成规定的工作数量或任务要求，并达到相应的质量标准。

三、劳动报酬

第四条：乙方工资由基本工资、奖金、效益提成等四部分组成。其中：试用期的基本工资标准为_____元/月，试用期满后的基本工资标准为_____元/月，日派遣费、奖金、效益提成按照公司员工星级评定办法计发。

第五条：甲方应根据公司经营状况逐年调增工资标准。

第六条：由公司统一安排的且不属于乙方工作职责范围的'业务项目，甲方应按照公司临时派遣项目效益提成办法的规定予以发放。

第七条：甲方应按照公司员工星级评定管理办法的规定，及时兑现有关奖金及福利。

第八条：甲方应以人民币形式按月支付乙方工资，发薪日原则上为每月的_____日，不得随意克扣或无故拖欠。

四、工作条件和劳动保护

第九条：甲方应严格执行国家有关劳动保护的法律法规，为乙方提供必要的工作条件、作业工具和劳动保护。

第十条：对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期组织乙方进行职业健康检查(一年一次)。

第十一条：甲方有义务负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技能、安全防护以及法律、规章、制度的教育和培训。

第十二条：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，有权提出批评并向有关部门检举控告。

五、双方约定的事项

第十三条：甲方有权根据公司经营需要，建立健全相关管理制度和服务规范，乙方应服从公司管理并自觉遵守公司的各项规章制度。

第十四条：乙方在完成规定的工作任务及数量的基础上，可自行调休，公司不得强制性要求乙方从事非职责范围内的工作。

第十五条：甲乙双方需信守承诺，以确保合同的正常履行，严禁无条件单方面解除或终止劳动合同。确需解除或终止劳动合同的，应提前一个月以书面形式告知对方。凡无故解除或终止劳动合同的，另一方有依法追诉违约及赔偿的权益。

六、解除或终止合同的条件

第十六条：乙方有下列情形之一的，甲方可单方面解除劳动合同

同，并依法追究乙方相应的责任。

1、乙方借公司之名在外私自揽活，或在没有完成规定工作任务的

2、乙方自身素质和能力难以满足岗位职责的需要，又拒绝服从公司岗位及待遇调整的；

3、乙方多次或严重违反公司管理规定或服务规范，给公司形象或经营带来损失后果的。

第十七条：甲方有下列情形之一，乙方可单方面终止劳动合同，并依法追究甲方相应的责任。

1、不按规定支付工资报酬的；

2、强迫乙方从事有损身心健康服务项目的；

3、有损乙方人格尊严，严重侵害乙方合法权益的。

第十八条：甲方因经营原因合理裁员、解散、破产或乙方因工伤、患病等原因不能正常履行岗位职责的，该合同自动终止。

七、其他事项

第十九条：本合同未尽事宜，甲乙双方可另行协商解决。

第二十条：本合同一式二份，甲乙双方各执一份。

甲方(公章)：_____乙方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____法定代表人(签字)：_____

_____年____月____日_____年____月____日

企业劳动用工合同下载篇八

乙方（劳动者）：_____

企业名称：_____

姓名：_____

性别：_____

经济类型：_____

身份证号：_____

公司地址：_____

户籍地址：_____

法人代表：_____

居住地址：_____

联系电话：_____

联系电话：_____

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同并共同遵守。

第一条本合同为固定期限合同，合同自用工日____年____月____日起至____年____月____日止，合同期限为____年。其中试用期自____年____月____日至____年____月____日止，试用期为____月。

第二条根据企业经营需要，乙方同意甲方安排其在___岗位上从事___工作。

第三条乙方应按照甲方要求，按时完成规定的工作数量或任务要求，并达到相应的质量标准。

第四条乙方工资由基础工资、奖金、效益提成等四部分组成。其中：试用期的基础工资标准为___元/月，试用期满后的基础工资标准为___元/月，日派遣费、奖金、效益提成按照公司员工星级评定办法计发。

第五条甲方应根据公司经营状况逐年调增工资标准。

第六条由公司统一安排的且不属于乙方工作职责范围的业务项目，甲方应按照公司临时派遣项目效益提成办法的规定予以发放。

第七条甲方应按照公司员工星级评定管理办法的规定，及时兑现有关奖金及福利。

第八条甲方应以人民币形式按月支付乙方工资，发薪日原则上为每月的___日，不得随意克扣或无故拖欠。

第九条甲方应严格执行国家有关劳动保护的法律法规，为乙方提供必要的工作条件、作业工具和劳动保护。

第十条对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期组织乙方进行职业健康检查（一年一次）。

第十一条甲方有义务负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技能、安全防护以及法律、规章、制度的教育和培训。

第十二条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，有权提出批评并向有关部门检举控告。

第十三条甲方有权根据公司经营需要，建立健全相关管理制度和服务规范，乙方应服从公司管理并自觉遵守公司的各项规章制度。

第十四条乙方在完成规定的工作任务及数量的基础上，可自行调休，公司不得强制性要求乙方从事非职责范围内的工作。

第十五条甲乙双方需信守承诺，以确保合同的正常履行，严禁无条件单方面解除或终止劳动合同。确需解除或终止劳动合同的，应提前一个月以书面形式告知对方。凡无故解除或终止劳动合同的，另一方有依法追诉违约及赔偿的权益。

第十六条乙方有下列情形之一，甲方可单方面解除劳动合同，并依法追诉乙方相应的责任。

- 1、乙方借公司之名在外私自揽活，或在没有完成规定工作任务的
- 2、乙方自身素质和能力难以满足岗位职责的需要，又拒绝服从公司岗位及待遇调整的。
- 3、乙方多次或严重违反公司管理规定或服务规范，给公司形象或经营带来损失后果的。

第十七条甲方有下列情形之一，乙方可单方面终止劳动合同，并依法追诉甲方相应的责任。

- 1、不按规定支付工资报酬的。
- 2、强迫乙方从事有损身心健康服务项目的。
- 3、有损乙方人格尊严，严重侵害乙方合法权益的。

第十八条甲方因经营原因合理裁员、解散、破产或乙方因工伤、患病等原因不能正常履行岗位职责的，该合同自动终止。

第十九条本合同未尽事宜，甲乙双方可另行协商解决。

第二十条本合同一式二份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）：_____

乙方：_____

代表人（签字）：_____

身份证号码：_____

_____年_____月_____日

_____年_____月_____日

企业劳动用工合同下载篇九

用人单位：（以下简称甲方）_____

公司地址：_____

受用人：（以下简称乙方）_____

受用人身份证号：_____

甲方根据公司发展需求本着公开招聘、招收、自愿报名、全面考核、择优录取的原则，招聘乙方为甲方的劳动合同制员工，依据《中华人民共和国劳动法》，为明确用人单位和受用人的权利义务，经双方平等协商一致，特签订本合同。条约如下：

1、合同期限为_____年，自__年__月__日至__年__月__日止，其中试用期为个月，自__年__月__日至__年__月__日止。

2、合同有效期届满，合同自行终止，若需要续约，需甲乙双方重新签订合同。

1、甲方实行国家的以下第种工作制度：

a.标准工作制，即每日工作八小时，平均每周工作时间四十小时的工时制度。

b.不定时工作制。

c.综合计算工时工作制。

1、甲方根据企业经营工作需要，安排乙方从事工作。乙方确认工作责任后，必须服从甲方的工作安排。

2、乙方需按照甲方确定的岗位职责按时、保质地完成工作任务。

3、乙方应本于工作职责道德、专业技术技能指导等进行培训，乙方应接受公司教育培训考核。

4、甲方应为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件，提供符合国家规定的劳动场地、设备、设施和必要的防护用品，保障乙方在人身安全环境条件下从事工作。

5、根据乙方的能力及表现，甲方可变更乙方的工作，乙方有权反映本人意见的权利，但在任何情况下，乙方必须服从甲方的最后决定。

1、甲方现行工资制度标准及岗位区别，确定乙方月基本工资

为人民币元(大写：_____)。

其余福利发放按公司规定及经营状况确定。

2、甲方实行新工资制度调整工资水平或调整乙方工作岗位时，根据按劳分配为主的原则，调整乙方的工资额。

3、甲方每月日以货币或银行转帐的形式向乙方发放上月的工资及各类福利。

如公司遇特殊情况可适当推迟几天，乙方个人所缴纳的各类社会保险费及工资个人所得税由甲方代扣代缴。

1、乙方在职期间应享受由甲方提供福利待遇与劳动保护。

乙方患病或非因公负伤，其停工医疗期限和有关待遇按劳动相关规定执行。

2、乙方因生、老、病、伤、残、死等，甲方应按国家和昆明市相关规定办理。

1、甲方应建立和完善符合国家有关规定的规章制度。

2、乙方应自觉遵守社会公德和职业道德，维护甲方利益和声誉，严守商业秘密。

3、乙方违反劳动纪律和甲方的规章制度，甲方可按照奖惩规定给予乙方批评、教育、处罚、直至解除劳动合同。

1、劳动合同期满或双方约定终止合同条件出现，劳动合同即终止。

劳动合同期满，由于工作需求，经双方协商同意，可续定劳动合同。

2、有下列情况之一，双方均可无条件解除劳动合同：

(1) 经由双方协商同意终止。

(2) 遇不可抗因素，无法履行劳动合同时。

3、有下列情况之一，甲方可解除劳动合同：

(1) 在试用期内，证实乙方不符合甲方录用条件时。

(2) 严重违反劳动纪律或公司规章制度时。

(3) 严重失职，营私舞弊、伤害公司信誉，给甲方利益造成重大损失时。

(4) 乙方违反我国法律法规或被依法追究刑事责任。

4、有下列情况之一，甲方可以解除劳动合同，但应提供前三十天书面通知乙方：

(1) 乙方患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作又无法胜任甲方另行安置适当之工作时。

(2) 乙方无法胜任劳动合同约定这工作，经培训或调整工作岗位后仍不能适应所有工作时。

(3) 合同订立时所依据的客观情况发生重大变化时，致本合同无法履行，经双方协议无法就变更合同达成协议时。

(4) 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状态发生严重困难，确需裁减人员的’。

5、有下列情况之一，乙方可随时通知甲方解除劳动合同：

(1) 在试用期内的；

(2) 甲方未按照劳动合同约定支付劳务报酬或提供劳动条件时；

6、双方要求解除劳动合同时，应当提前30天书面通知对方，方可办理解除合同的手续并进行交接。但甲方辞退严重违反公司规章制度的乙方及辞退试用期内不符合录用条件的乙方除外。

用人单位：（公章）_____

受用人（签名）_____

法定代表人：（签名）_____

身份证号码：_____

地址：_____

居住地址：_____

签约时间：__年__月__日