

# 新劳动合同法(汇总10篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。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。

## 新劳动合同法篇一

乙方：\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》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

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。

风险提示：

试用期包含在劳动合同期限内，《劳动合同法》中对试用期长短的限制根据合同期限的来规定，如：

- 1、劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；
- 2、劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；
- 3、劳动合同期限三年以上的，试用期不得超过六个月。

违反以上规定进行约定的，若被员工投诉，会被劳动行政部门责令改正；如果违法约定的试用期已经履行的，单位还要向员工支付赔偿金。

(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。

(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，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障部门审批，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。

甲方采用以下第\_\_\_\_种形式向乙方支付工资：

(一)月工资\_\_\_\_元，试用期间工资\_\_\_\_元。甲方每月\_\_\_\_日前向乙方支付工资。

(二)日工资\_\_\_\_元，试用期间工资\_\_\_\_元。甲方向乙方支付工资的时间为每月\_\_\_\_日。

(三)计件工资。计件单价约定为\_\_\_\_\_。

甲方生产经营任务不足，乙方同意待岗的，甲方向乙方支付的生活费为\_\_\_\_\_元。待岗期间乙方仍需履行除岗位工作外的其他义务。

(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。

(二)甲方根据乙方从事的工作岗位，按国家有关规定，发给乙方必要的劳动保护用品，并按劳动保护规定每(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。

风险提示：

缴纳社会保险是企业的法定义务，即使是员工自己同意不缴纳社保，还签订了相关的协议，这也不能规避企业为员工缴纳社保的义务。因此，为劳动者缴纳社会保险，是企业必须而为的行为，否则，当员工以此通过法律程序维权，用人单位就要为此付出相应的代价。

(一)合同期内，甲乙双方按国家规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应的社会保险义务。乙方应缴的社会保险费由甲方代扣代缴。

(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)乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。

(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：

风险提示：

建议单独签订竞业禁止协议的五类岗位，以保护公司商业秘密：

- 1、高层管理者——掌握企业大量商业秘密；
- 2、技术研发人员——掌握企业技术秘密；
- 3、高级营销人员——直接掌握着大量的客户资源；
- 4、重要信息员——掌握企业内的各种调研数据等；

注意：公司给付给予上述员工经济补偿是员工履行竞业禁止义务的前提，且法律上也对竞业禁止的范围、地域、期限做出了严格的规定，稍有不慎可能导致协议无效。企业若有需要，请交给专业律师定制。

(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。

(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。

(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。

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。

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。

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。

甲方：(盖章)\_\_\_\_\_

联系方式：\_\_\_\_\_

乙方：(盖章)\_\_\_\_\_

联系方式：\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 新劳动合同法篇二

### 1、产假时间

《女职工劳动保护规定》第八条第一款规定：“女职工产假为九十天，其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。”

· 流产产假《女职工劳动保护规定》第八条第一款规定：“女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。”具体时间可以根据各地各行业的规定或由所在单位酌情考虑。

### 2、哺乳期规定：

上班期间哺乳假《女职工劳动保护规定》第九条：“有不满一周岁婴儿的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳(含人工喂养)时间，每次三十分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中时间，算作劳动时间。”

### 3、丈夫休护理假

丈夫休护理假受是否是晚育及所在省份的规定。大多数省份《人口与计划生育管理条例》中都规定了晚育者丈夫休护理假的时间，有的地方如河南省可长达一个月!晚育者产假《中华人民共和国人口与计划生育法》第二十五条：“公民晚婚晚育，可以获得延长婚假、生育假的奖励或者其他福利待遇。”各地规定不一，具体参照所在省份的《人口与计划生育管理条例》。

### 4、怀孕期间工作安排

《女职工劳动保护规定》第七条规定：“古典胎教音乐试听



女职工在怀孕期间，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其他劳动。怀孕七个月以上(含七个月)的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动(司法解释：夜班劳动，一般是指在当日二十二点至次日六点这段时间内从事劳动或工作。)；在劳动时间内应当安排一定的休息时间。” 产前检查《女职工劳动保护规定》第七条规定第三款规定：“怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。” 单位不应当以此为理由扣发工资。

哺乳期应为12个月，即从婴儿出生之日起至满1周岁。女工怀孕和哺乳期间，单位不能安排过强劳动和禁忌劳动，不能延长劳动时间；怀孕七个月以上和哺乳女工，一般不安排夜班。

## 新劳动合同法篇三

### 四、劳动合同解除和终止

53、《劳动合同法》第三十八条第三项“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”是指。意见一：指用人单位从未缴纳社会保险费的行为；意见二：指用人单位欠缴社会保险费的行为；意见三：指用人单位未足额缴纳社会保险费的行为；意见四：指用人单位未按规定险种缴纳社会保险费的行为；意见五：含上述所有行为。

54、用人单位可以与劳动者约定超过提前三十日通知解除劳动合同的时间，但不能约定劳动者未履行提前通知的违约金。

55、劳动者按照《劳动合同法》第三十八条规定提出解除劳动合同的，用人单位不得依据服务期规定追究劳动者违约金。

56、《劳动合同法》第四十一条中“客观经济情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、兼并、分立、合资等。

57、《劳动合同法》第四十一条中“裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上”是指在三个月内裁减人员达到此标准，应按照《劳动合同法》规定的程序进行。

58、《劳动合同法》第四十一条规定的用人单位裁减人员时，应当优先留用的三类人员无先后顺序之分。

59、企业由于生产经营发生重大困难，经过职工代表大会或职工代表讨论决定降低劳动报酬的，不视为未及时支付劳动报酬。

60、用人单位未建立工会的，可以不执行《劳动合同法》第四十三条的规定。用人单位解除职工劳动合同符合法律规定，但未征求工会意见的，可以事后补正程序。

61、被鉴定为6~10级的工伤人员，劳动合同终止或解除时，用人单位除应当支付一次性伤残就业补助金外，还应根据《劳动合同法》的规定支付经济补偿金。

62、计算经济补偿金的工资标准按劳动者的应发工资计算。劳动者前12个月平均收入低于所在地最低工资标准的，按最低工资标准支付。

63、用人单位依据《劳动合同法》第四十条解除劳动合同时，额外支付劳动者一个月工资代替提前30日书面形式通知的义务的，额外支付的`一个月工资标准参照《劳动合同法》第四十七条第三款规定的标准计算。

64、劳动者的工资低于用人单位所在直辖市、设区的高级人

民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，计发经济补偿的工作年限不受十二年的限制。

劳动者的劳动合同履行地与企业注册地不一致的，劳动者的工资高低以劳动合同履行地的职工月平均工资标准为参照。

65、《劳动合同法》施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除，依法应当支付经济补偿的，经济补偿金分阶段计算。计算本法施行前的经济补偿，按照劳部发[1994]481号执行，计算本法实施后的经济补偿年限，按本法规定执行。

《劳动合同法》施行之后终止劳动合同的，经济补偿金的计发年限从2008年1月1日开始计算。同时国有企业还要按《关于（国营企业实行劳动合同制度暂行规定）废止后有关终止劳动合同支付生活补助费问题的复函》（劳社厅函[2001]280号）支付生活补助费。

## 新劳动合同法篇四

劳动法规定劳动合同期限分为三种：有固定期限，如1年期限、3年期限等等均属这一种；无固定期限，合同期限没有具体时间约定，只约定终止合同的条件，无特殊情况，这种期限的合同应存续到劳动者到达退休年龄；以完成一定的工作为期限，例如：劳务公司外派一员工去另外一公司工作，两个公司签订了劳务合同，劳务公司与外派员工签订的劳动合同期限是以劳务合同的解除或终止而终止，这种合同期限就属于以完成一定工作为期限的种类。用人单位与劳动者在协商选择合同期限时，应根据双方的实际情况和需要来约定。

劳动合同续签也是根据这一期限来。不过连续订立二次固定期限劳动合同后将签订无固定期限劳动合同。

### 二、什么是无固定期限劳动合同

无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。这里所说的无确定终止时间，是指劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定，但并不是没有终止时间。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。一旦出现了法律规定的情形，无固定期限劳动合同也同样能够解除。

有很多错误观点认为无固定期限劳动合同是不能变更的“死合同”。无固定期限劳动合同和其他类型的合同一样，也适用劳动法与本法的协商变更原则。按照劳动法的规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。除了劳动合同期限以外，双方当事人还可以就工作内容、劳动报酬、劳动条件和违反劳动合同的赔偿责任等方面协商，进行变更。在变更合同条款时，应当按照自愿、平等原则进行协商，不能采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，同时还必须注意变更后的内容不违法，否则，这种变更是无效的。

劳动法并没有强制规定劳动合同一定要签订几年，只是规定有一年、两年、三年、五年以及无固定期限用人单位可根据自己的实际情况来定。而劳动合同续签几年，这和初次签订劳动合同是一样的，不过值得大家注意的是，连续订立二次固定期限劳动合同后将签订无固定期限劳动合同。

1. 劳动合同续签通知时间规定
2. 劳动合同续签时间规定是怎样的
3. 劳动合同续签流程有哪些？
4. 劳动合同要怎么续签
5. 合同到期不续签的补偿规定

6. 劳动法年假规定
7. 劳动法请假规定
8. 劳动法解除劳动合同的规定是什么
9. 劳动合同到期未续签怎么办
10. 劳动合同到期不续签如何补偿

## 新劳动合同法篇五

在人们的法律意识不断增强的社会，能够利用到合同的场合越来越多，签订合同是减少和防止发生争议的重要措施。你所见过的合同是什么样的呢？你是否在找正准备撰写“员工劳动合同法”，下面小编收集了相关的素材，供大家写文参考！

甲方(用人单位)：\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)：\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_

身份证号：\_\_\_\_\_

根据《劳动法》、《\_\_\_\_\_省劳动合同条例》，经双方平等协商，自愿签订本合同。

### 一、甲方义务

(一) 遵守国家及省、市的法律、法规和政策，保障乙方的合法权益；

(二) 按时足额为乙方缴纳社会保险费;

(三) 按时支付乙方的工资, 不得克扣和无故拖欠;

(四) 为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品;

(五) 依法对女职工和未成年工实行特殊保护;

(六) 依法支持乙方参加合法的社会活动;

(七) 保证乙方依法享受国家规定的有关休假待遇;

(八) 乙方因工或非因工死亡, 按国家规定支付丧葬费、抚恤费等;

(九) 乙方因工负伤或患职业病, 按国家有关规定办理。

## 二、乙方义务

(一) 遵守国家及省、市的法律、法规和政策, 维护甲方的合法权益;

(二) 遵守甲方不违反法律、法规的规章制度, 服从甲方的领导、教育和工作安排;

(四) 自愿委托甲方代为扣缴国家规定本人应缴纳的社会保险费;

(五) 在本合同期内, 保守甲方的商业秘密。

## 三、本合同期限、工时制度、工作内容、工资给付

(一) 本合同期限选用\_\_\_a(固定期限);b(无固定期限);c(以完成一定的工作为期限)。

a□本合同自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起生效，至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日终止。其中生效后的前\_\_\_\_个月为试用期。

b□本合同自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起生效，至下列条件出现时终止，其中生效后的前\_\_\_\_个月为试用期。

c□本合同自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起生效，至\_\_\_\_\_工作(任务)完成日终止，其中生效后的前\_\_\_\_个月为试用期。

(二)本合同期内工时制度采用\_\_\_\_□a(定时工作制);b(不定时工作制);c(综合计算工时工作制)。

a□乙方每天为甲方工作不超过\_\_\_\_\_小时，平均每周工作不超过\_\_\_\_\_小时，每周至少休息\_\_\_\_\_天。甲方因生产经营需要，经与工会和乙方协商后可适当安排乙方延长工作时间或在休息日、法定节假日加班。但延长工作时间每日不得超过\_\_\_\_\_小时，每月不得超过\_\_\_\_\_小时。

b□不定时工作制(按劳动保障行政部门批准的办法执行)。

c□综合计算工时工作制(按劳动保障行政部门批准的办法执行)。

(三)工作内容：乙方同意甲方安排其从事\_\_\_\_\_工作。

(四)工资给付：

1. 甲方以法定货币至少每月支付\_\_\_\_\_次乙方工资。

乙方提供了正常劳动的，甲方支付给乙方的工资不低于当地最低工资标准。甲方可根据其生产经营效益状况和职工生活费用价格指数变动情况，适时调整乙方工资。

2. 非因乙方原因造成停工、停产在一个工资支付周期内的，甲方应支付乙方的正常工资；

停工超过一个工资支付周期的，甲方每月按\_\_\_\_\_标准发给生活费。

3. 加班工资：

(3) 甲方安排乙方在国家法定节假日工作，须按乙方日工资标准的\_\_\_\_\_ %支付工资。

#### 四、劳动合同的终止、解除和续订

(一) 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

(二) 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同(后四项甲方应提前\_\_\_\_\_日以书面形式通知乙方)：

1. 在试用期间被证明不符合录用条件的；

2. 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. 被依法追究刑事责任及劳动教养的；

6. 乙方不能胜任工作，经甲方培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

8. 甲方濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难，经报劳动保障行政部门确需裁减人员的。

(三) 乙方有下列情形之一的，又不存在前款第2、3、4项情况的，甲方不得解除本合同：



1. 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；
2. 患病或者负伤. 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、规章规定的具他情形。

(四) 有下列情形之一的，乙方可随时通知甲方解除本合同。

1. 在试用期内的；
2. 甲方以暴力、威胁或以非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的；
4. 甲方强迫乙方集资、入股或者缴纳风险抵押性财物的；
5. 甲方拒绝依法为乙方缴纳社会保险费的；
6. 甲方低于当地人民政府规定的最低工资标准支付乙方工资报酬的。

(五) 除前款外，乙方提出解除本合同应当提前\_\_\_\_\_日以书面形式与甲方协商。

(六) 经协商一致同意续订劳动合同的，双方应在本合同期满前办理续订手续。

## 五、解除劳动合同的有关补偿

(一) 甲方因本合同第四条第(一)款、第(二)款的第6项解除劳动合同的，甲方按乙方在本单位工作年限每满\_\_\_\_\_年(不满\_\_\_\_\_年的按\_\_\_\_\_年计。下同)发给相当于\_\_\_\_\_个月工资的经济补偿金，但最多不超过\_\_\_\_\_个月。

(二)甲方根据本合同第四条第(二)款的第7、8项、乙方根据本合同第四条第(四)款的2、3项解除合同的以及甲方被撤销或者解散与乙方解除合同的,甲方按乙方在本单位工作年限每满\_\_\_\_\_年发给相当于\_\_\_\_\_个月工资的经济补偿金。

(三)甲方根据本合同第四条第(二)款第5项解除合同的,甲方除应按乙方在本单位工作年限每满\_\_\_\_\_年发给相当于\_\_\_\_\_个月工资的经济补偿金外,再发给乙方不低于\_\_\_\_\_个月工资的医疗补助费。如乙方属患重病或绝症的,甲方还须分别按照乙方应享受的医疗补助费的\_\_\_\_\_%或\_\_\_\_\_%增发医疗补助费。以上各款所称月工资,是指甲方正常生产经营情况下乙方解除合同前\_\_\_\_\_个月的平均工资,乙方月平均工资低于甲方月平均工资的,按甲方月平均工资标准计算。

## 六、医疗期及待遇

(一)乙方患病或非因工负伤,甲方应按国家规定给予医疗期。

(二)乙方在医疗期内停工医疗累计不超过\_\_\_\_\_天的,甲方发给乙方工资\_\_\_\_\_%的病假工资;超过\_\_\_\_\_天的,发给乙方工资\_\_\_\_\_%的疾病救济费。医疗待遇按照有关规定执行。

(三)乙方因故意自伤、打架斗殴、参与违法犯罪活动而致伤致病的,在医疗期间,甲方可停发乙方的工资和各种津贴、补贴。医疗费由乙方自理。

## 七、违约责任及其它约定事项

在本合同期间,任何一方违反本合同规定给对方造成经济损失的,应承担赔(补)偿责任。

(一)甲方克扣或者无故拖欠乙方工资以及拒不支付乙方加班

工资的，除全额支付乙方工资报酬外，还须加发相当于工资报酬\_\_\_\_\_%的经济补偿金。

(二)甲方支付乙方工资报酬低于当地最低工资标准的，除补足低于标准部分外，还应给乙方加发相当于补足部分\_\_\_\_\_%的经济补偿金。

(三)甲方违反本合同第五条规定，除全额发给乙方经济补偿金外，还须加发该经济补偿金数额\_\_\_\_\_%的额外经济补偿金。

(四)乙方属甲方出资培训、招聘的，尚未达到双方约定的服务期而解除本合同的，应按有关规定或约定赔偿甲方为其实际支出的培训费用。

(五)双方约定：\_\_\_\_\_。

## 八、附则

(一)本合同一式\_\_\_\_\_份，甲乙双方各执\_\_\_\_\_份。

(二)甲乙双方因履行本合同发生争议，可在争议发生之日起\_\_\_\_\_日内到有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

(三)本合同内容与国家规定不一致或本合同未尽事宜，按国家及省的相关规定执行。

(提示：合同双方应在了解本合同内容后，再决定是否签名。一经签订，须严格履行。本合同的乙方必须由本人签名，不得代签；甲方必须加盖法人印章并由法定代表人或其委托代理人签名盖章)

## 一、合同期限

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. 合同有效期限为\_年，至\_年\_月\_日止。

2. 无固定期限。

本合同除可因甲方生产经营发生变化或在定期考核中发现乙方未能认真履行本合同规定的劳动义务而依法予以终止外，其他终止条件为：\_。

3. 合同期限至\_工作(任务)完成时终止。

其完成的标志事件是\_。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。

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(岗位或部门)：\_。

(二) 乙方完成甲方正常安排的生产(工作)任务。

## 三、工作时间

(一) 甲方实行每日不超过8小时，平均每周不超过44小时的工作制度。并保证每周乙方至少不间断休息24小时。

(二) 甲方可以报经劳动行政部门批准实行不定时工作制或综合计算工时工作制。

(三) 甲方因生产、工作需要，经与工会和乙方协商同意，可安排乙方加班加点，但每个工作日延长工作时间不得超过3小

时，每月累计不得超过36小时。

(四)有下列情形之一的，甲方延长工作时间不受第(三)项规定限制：

3. 在法定节日和公日内工作不能间断，必须连续生产、运输或者营业的；

4. 必须利用法定节日和公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；

5. 为完成国防紧急任务的；

6. 为完成国家下达的其他紧急生产任务的。

四、休假乙方在合同期内享受国家规定的节日、公休假日以及年休假，探亲、婚丧、计划生育、女职工劳动保护等假期的待遇。

## 五、劳动报酬

(一)乙方分配形式、标准：

1. 甲方按照政府有关企业职工工资，特别是不得低于本市最低工资标准的规定，制定本企业工资制度，确定乙方工资形式和工资标准。

2. 乙方试用期工资\_元/月；

试用期满乙方起点工资定为\_元/月。甲方可按企业工资制度调整乙方工资。

(二)甲方每月如期发放货币工资。如遇节假日或休息日，应提前在最近的工作日支付工资。

(三)甲方安排乙方加班，平时和休息日加班无法安排补休的，按不低于国家(含省、市)规定的标准发给加班工资。其中：

(2)休息日加班，支付200%的加班工资；

(3)法定休假日加班支付300%加班工资。但乙方实行综合计算工时工作制的，其工作时间应以一定周期综合计算，属加班时间部分，应按加班工资计发。

(四)非因乙方原因所致的停工、停产，在一个工资支付周期内的，甲方应按本条第(一)项标准支付工资；超过一个工资支付周期的，甲方按不低于本市规定的失业救济标准发给乙方生活费。

(五)乙方在法定工作时间内依法参加社会活动期间，以及依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假、计划生育假、女职工劳动保护假期间，甲方按不低于本合同确定的乙方的工资标准支付工资。

(六)如甲方克扣或无故拖欠乙方工资，拒不支付乙方加班工资，低于本市最低标准支付乙方工资的，均应予补发，并按国家规定支付乙方经济补偿和赔偿金。

## 六、保险福利待遇

(一)在合同期内，甲、乙双方需按照国家及省、市有关规定，缴纳基本养老保险、失业保险和工伤保险等社会劳动保险基金，同时甲方应定期向乙方通告缴纳社会劳动保险基金情况。

(二)甲方按国家、省、市有关规定，给予女工五期(经期、孕期、产假期、及更年期)的劳保福利待遇和乙方符合计划生育子女的劳保医疗待遇。

(三)乙方患职业病或因工负伤医疗期间的保险福利待遇，甲

方按本市有关社会工伤保险规定执行;医疗终结,经市医务劳动鉴定委员会确认,属完全丧失劳动能力的,由甲方按规定给予办理提前退休;属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,其病假工资,疾病救济费和医疗费等按不低于国家、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,按国家及本市有关规定由社会劳动保险公司或甲方分别计发。

(六)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、劳动保险、医疗等待遇不变。

(七)乙方其他各种福利待遇、按甲方依法制定的制度执行。

## 七、劳动保护和劳动条件

(一)甲方执行国家有关劳动保护规定和标准,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《广东省劳动安全卫生条例》,切实保护乙方在生产、工作中的安全和健康。

(二)甲方按国家先培训后上岗的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和有关规定,发给乙方必的劳动保护用品,按劳动保护规定定期免费安排乙方及进行体检。

(四)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。

## 八、劳动纪律及奖惩

乙方应遵守甲方依法制订的《职工守则》等各项管理制度，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。

## 九、续订、变更、解除、终止劳动合同

(一)本合同固定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)如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，经合同双方协商同意，可以变更劳动合同的相关内容，并由双方签字(盖章)。如甲方订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经当事人双方协商不能就变更劳动合同达成协议的，甲方可以解除劳动合同。

(三)有下列情形之一的，劳动合同即告终止：乙方已达到法定退休年龄的；乙方死亡；乙方被批准自费出国留学或出境定居的；甲方被依法撤销、解散、歇业、关闭，宣告破产；本合同约定的终止条件(事件)已经出现。

(四)本合同经甲、乙双方协商一致可以解除。

(五)有下列情形之一的，甲方可解除劳动合同；

乙方在试用期内，被证明不符合录用条件的；

乙方严重违反劳动纪律及甲方依法制定的规章制度；



乙方严重失职、营私舞弊、对甲方利益造成重大损害的；

乙方的行为按照国家的法律、法规规定被追究刑事责任的；

乙方不能胜任工作，经培训或调整工作岗位仍不胜任工作的；

乙方患病或非因工负伤，医疗期届满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排工作的。

如属完全丧失劳动能力达到残废标准一至四级的，应同时按规定办理退休或退职手续。

停工医疗期计算，按甲方制定的不低于《广州市劳动局转发劳动部企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的标准执行。劳动合同期虽未届满，但甲方因生产经营状况发生严重困难以及破产或濒临破产处于法定整顿期间，确需按有关规定裁减人员的；其他符合国家、省、市规定的可以解除劳动合同条件的。

(六)有下列情形之一的，乙方可随时解除劳动合同：

在试用期内；经国家有关部门确认，甲方劳动安全卫生条件恶劣，没有相应保护措施，严重危害乙方安全健康的；甲方不能按劳动合同规定支付劳动报酬；甲方不按规定为乙方办理缴纳退休养老保险等社会劳动保险金的；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；甲方故意不履行劳动合同，严重违反国家法律、法规，侵害乙方其他合法权益的。如乙方依据上款第2项至第6项规定解除劳动合同的，均可追究甲方违约责任。

(七)乙方非依据本合同规定解除劳动合同，应提前30天以书面形式通知甲方。但不免除乙方应依约承担的责任。

(八)有下列情形之一，甲方不得解除劳动合同：乙方患职业

病或因工负伤，医疗终结期内，或医疗终结后经市、县级医务劳动鉴定委员确认属大部份丧失劳动能力的；乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内或医疗期虽满但仍住院治疗的；符合计划生育政策的女职工在孕期、产假期、哺乳期内的；方经批准享受法定假期，在规定期限内的；符合国家、省、市有关规定不得解除劳动合同的。

(九)除试用期内或职工被违纪辞退、除名、开除及本合同另有其他特别规定等情况外，甲乙双方解除本合同，必须提前一个月书面通知对方。提前时间不足者，按相距的实际天数，以乙方当月工资收入的日平均数额计算补偿给对方。

(十)甲方应按规定为终止、解除劳动合同的职工办理填发《职工劳动手册》、转移档案等有关手续，为乙方办理待业登记、领取失业救济金提供方便。

(十一)甲方租赁、出售给乙方居住的房屋，双方应签订住房合同。甲乙双方因各种原因解除或终止本劳动合同时，有关住房问题按住房合同规定办理。

(十二)若本合同终止或解除，乙方应将合同履行期内甲方交给乙方无偿使用、保管的物品、工具、技术资料等，如数交还给甲方，如有遗失应予赔偿。

(十三)乙方符合国家规定的退休(含提前退休)条件，甲方应按规定为其办理退休手续，并按本市有关规定管理。

用人单位(甲方)：

地址及邮政编码：

职工(乙方)：

身份证号码：

住址及邮政编码：

甲 方\_\_\_\_\_

乙 方\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》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、劳动合同双方当事人基本情况

第一条 甲方\_\_\_\_\_；

施工工地地址\_\_\_\_\_；

在京住所地通讯地址\_\_\_\_\_。

第二条 乙方\_\_\_\_\_性别\_\_\_\_\_；

居民身份证号\_\_\_\_\_；

出生日期\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日；

邮政编码\_\_\_\_\_；

乙方工作起始时间\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

## 二、劳动合同期限

第三条 劳动合同期限(甲乙双方选择适用)

( )1、以完成一定工作为期限的合同

本合同生效日期为\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日；乙

方完成\_\_\_\_\_工作任务时本合同终止。

## ( )2、有固定期限劳动合同

本合同于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日生效，  
于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日终止。其中试用期  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

## 三、工作内容和工作地点

第四条甲方招用乙方在\_\_\_\_\_ (项目名称) 工程中担  
任\_\_\_\_\_岗位(工种)工作。乙方的(工种)上岗证号码  
为\_\_\_\_\_。

## 四、工作时间和休息休假

第七条 甲方安排乙方执行(标准、综合计算工时、不定  
时)\_\_\_\_\_工时制度。

甲方安排乙方执行综合计算工时工作制度或者不定时工作制  
度的，应当事先取得劳动行政部门特殊工时制度的行政许可  
决定。

执行标准工时制度的，按照国家有关规定执行。

第八条 甲方对乙方实行的休假制度按照国家有关规定执行。

## 五、劳动保护和劳动条件

第九条甲方必须在乙方进入施工现场当天对乙方进行入场三  
级安全教育，并组织对乙方学习成果的书面考试，考试结果  
甲方应保存在施工现场备查，考试不合格的不得在现场施工。

乙方从事电气焊、土建、水电设备安装等特殊工种作业人员  
必须进行岗前培训，取得相应的操作证书方可上岗。

第十条 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。

第十一条 甲方将根据国家有关法律法规，建立安全生产制度；乙方必须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。

## 六、劳动报酬

第十二条 乙方月工资标准为\_\_元或按\_\_\_\_\_执行。

第十三条 甲方每月\_\_\_\_\_日前以货币形式支付乙方工资，并出具工资支付凭证。

## 七、保险福利待遇

第十四条 甲方应为乙方办理社会保险。乙方因工负伤或死亡的，甲方应在事故发生后一个月内向区县劳动保障部门提出工伤认定申请，甲方没有提出申请的，乙方或者乙方亲属可以在事故发生之日起一年内，直接向劳动保障部门提出工伤认定申请。

## 八、劳动合同的解除、终止

第十五条 甲乙双方解除、终止劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及北京市有关规定执行。

## 九、当事人约定的其他内容

第十六条 乙方在履行劳动合同期间，因个人失职给甲方造成损失的，应当承担赔偿责任。

第十七条 甲乙双方约定的其他内容：

## 十、劳动争议处理及其它

第十八条 双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可依法向人民法院提起诉讼。

第十九条 本合同未尽事宜或与今后国家、\_\_\_\_\_市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十条 本合同自双方盖章签字之日起生效。

甲方(用人单位)名称：\_\_\_\_工厂

乙方(劳动者)名称：

根据《中华人民共和国劳动合同法》以及相关法律、法规的规定，经甲、乙双方平等自愿、协商一致，共同签订并履行本合同所列条款。

### 一、劳动合同期限

合同期限自年月日起至年月日止。

### 二、工作内容和工作地点

1、乙方同意根据甲方生产(工作)需要，从事工作，甲乙双方可另行约定岗位具体职责和要求。

2、乙方的工作地点：本公司或甲方根据生产(工作)需要安排

的其他地点。

### 三、工作时间

- 1、甲方依法保证乙方的休息权利；
- 2、甲方在遵守有关法律法规规定的前提下，可以根据工作需要安排乙方加班，乙方应服从甲方的统一安排。

### 四、劳动报酬

- 1、甲方每月以货币或转账形式支付乙方工资，月工资元人民币，于次月15日前发放。
- 2、甲乙双方对工资的其他约定：

### 五、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

- 1、甲方根据国家有关法律法规，建立安全生产制度。

乙方应严格遵守甲方的劳动安全制度。双方严禁违章作业，防止劳动过程中的事故发生，减少职业危害。

- 2、甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全的规定为乙方配置和完善必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

### 六、规章制度

- 1、甲方依法制定单位规章制度，并通过有效方式及时告知乙方。
- 2、乙方服从甲方工作管理，并严格遵守甲方依法制定的规章制度。

## 七、劳动合同变更、解除和终止

1、甲乙双方变更、解除、终止劳动合同依照《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律法规执行。

2、双方若有一方要求解除劳动合同，应提前三十日以书面形式通知另一方，甲方应在满三十日前出具解除劳动合同证明，在此期间乙方应坚守岗位。

## 八、劳动争议处理及其他

1、甲乙双方因履行劳动合同发生争议，应协商解决；

协商不成或不愿协商的，可向当地人民法院起诉。

2、本合同一式三份，甲乙双方各执一份，人事代理机构存档一份。

甲方(盖章)： 乙方(签名)：

法人代表： 合同签订日期： 年月日

## 新劳动合同法篇六

甲 方：

乙 方：

签订日期： 年 月 日

### 第一章 总则

第一条 根据中国《中外合资经营企业劳动管理规定》及有关条例，公司和工会同意确保工会代表的职工(以下简称职工)



合法权益，充分调动职工的积极性，促进公司全面完成生产和工作任务。

第二条 公司和工会双方一致同意严格遵守中国政府有关法律和条例，认真执行中国政府有关职工雇用、劳动保险、劳动保护、生活福利、计划生育、职工教育和各种节假日等方面的规定。

第三条 工会代表被录用的职工同公司签订集体合同。

## 第二章 工薪

第四条 公司实行月工资制，每月按平均劳务费208元支付一次工资。职工实得工资和各种补贴，由公司按照中国政府有关规定发给职工。

第五条 工会根据公司生产、经营的发展和价格指数变化等因素，有权代表职工提出增长工资的要求，公司应给予考虑。

第六条 公司实行每周5个工作日，每日8小时工作制。在盛夏炎热天气职工的工作时间，可经公司与工会协商适当减少。

第七条 公司因生产或工作，需要职工延长工作时间及在法定公休节假日加班，公司应发加班工资。职工实行加班工资，由公司按中国政府有关规定支付。职工在夜间工作由公司支付晚餐费。

第八条 在不影响完成生产任务和经营的情况下，公司应准许职工参加中国政府和群众团体所要求的活动，并照发工资，职工离开岗位前，应征得主管行政领导同意。

## 第三章 职工福利

第九条 公司应解决职工住房，并为改善职工食堂、托儿所、

保健站及后勤服务等集体福利事业创造条件，职工应享受的各项福利待遇，不应低于同行业国营企业的标准。

第十条 为提高职工工作效率和身体素质，公司应支付职工午餐补贴，标准每人每日x元。

第十一条 为鼓励职工更好地为公司努力工作，公司开业周年纪念日，发给每个职工质量较好的服装一套，以资鼓励。

#### 第四章 劳动保险

第十二条 职工因工负伤、因工致残、因工死亡以及患职业病，在治疗、疗养、残废期间发生的一切费用均由公司支付。

第十三条 职工每年应体检一次，其费用由公司支付，工资照发。

#### 第五章 劳动保护

第十四条 公司必须搞好安全生产和劳动保护措施，如发现不安全因素，工会有权要求公司采取措施定期改进。

第十五条 为保护职工安全生产和改善厂风厂貌，公司在确保原有劳保用品的基础上，每人每年发工作服两套。

第十六条 每年 月 月(共 个月)夏暑季节，为完成生产任务和保障职工身体健康，公司应负责采取防暑降温措施，并供应清凉饮料，其标准不得低于同行业国营企业水平。

#### 第六章 辞退、解雇

第十七条 集体合同有效期内，公司如因生产、技术条件发生变化需要解雇多余职工时，职工在劳动合同期内因特殊情况要辞职时，应按《中外合资经营企业劳动管理规定实施办法》

规定办理。

## 第七章 生产和工作任务

第十八条 工会应教育职工关心公司的发展，积极学习文化、技术，努力提高业务水平，在设备、材料、环境、测试手段正常的情况下，完成规定的劳动定额和工作任务。

第十九条 工会要教育职工服从公司领导，听从指挥，积极努力搞好公司的各项工作。 第二十条 工会应教育职工遵守国家法律、法令，严格遵守劳动纪律和公司的各项规章制度。

## 第八章 奖惩

第二十一条 为保护职工的生产积极性，使公司取得更大的经济效益，公司有责任向董事会建议，要求董事会在职工超额公司生产计划时，应在超额部分的利润中，分享一定比例的利润，以体现多劳多得。

第二十二条 根据公司每年获得税后利润水平，从董事会确定的福利奖励基金中，提取一定比例的金额，作为年终奖励发给职工。

第二十三条 公司对于违反公司各项规章制度，违反劳动纪律，造成一定后果的职工，可分别情况，给予批评教育或不同的行政处分，必要时可酌情处以一次性罚款或经济赔偿；情节严重，屡教不改者，可以开除。

对职工进行处分时，须征求工会的意见，听取被处分职工本人申辩，由正、副经理作出决定。开除职工，须报企业主管部门和所在地区劳动人事部门备案。

## 第九章 监督检查和仲裁

第二十四条 公司与工会发生劳动争议，首先由双方协商解决，通过协商不能解决时，可由一方或双方向市劳动局请求仲裁，如有一方不服仲裁，可向市人民法院提出诉讼。

第二十五条 公司与工会遇有特殊情况或不可抗力而不能执行本合同时，需向对方提出协商解决。

## 第十章 合同期限和终止

第二十六条 本合同有效期为一年，经市劳动局批准之日起生效。一年后经公司与工会协商签订新合同，新合同未签订之前，本合同仍然有效。

第二十七条 本合同在执行过程中，发生特殊情况时，公司与工会都有权提出修改本合同的某些条款。但需经双方同意，报劳动局批准。修改后的条款作为本合同附件执行，未经双方同意，任何一方无权修改。

第二十八条 如因特殊情况，公司终止营业，应经双方协商处理善后事宜。

第二十九条 为促进生产和提高经济效益，公司每半年召开一次会员代表大会，各单位每季度召开一次会员代表会议，公司照发代表工资。

第三十条 本合同如有未尽事宜，或与中国法律规定相悖的条款应按中国法律和中国政府规定执行。

第三十一条 本合同中、英文正本各两份，双方各持中、英文本一份。本合同中、英文均具有同等法律效力。副本两份，呈报市劳动局和汽车工业总公司各一份。

甲方： 乙方： 日期：

## 新劳动合同法篇七

网友的疑问：

专家的解答：

您好！类似您这种情况在中、小型企业还是比较多见，《劳动法》第十六条明确规定“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同”；公司在聘用劳动者后不签定劳动合同是违反法律的。究其原因，一方面是由于我国《劳动法》实施时间尚不长，建立劳动雇佣关系时应当签定劳动合同的观念尚未广泛在企业中建立；另一方面是由于企业认为只要不与劳动者签定劳动合同，就可以不受劳动法律的约束，在辞退劳动者时较为便利，并且不必支付经济补偿。

实际上这种理解是错误的，原劳动部《关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见》中规定“中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并且为其提供有偿劳动，适用劳动法。”；并且在《关于劳动争议受理问题的复函》中规定“对于事实劳动关系当事人之间发生的劳动争议，劳动争议仲裁委员会应当根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第二条规定精神予以受理”；也就是说，即使用人单位不与劳动者签定劳动合同，劳动者依然受劳动法律的保护。

鉴于我国劳动力市场供大于求的局面将长期存在，并且劳动者在求职和就业时处于弱者的地位；为了更好地保护劳动者的合法权益和进一步规范企业行为，原劳动部在《违反《中华人民共和国劳动法》行政处罚办法》中规定“用人单位故意拖延不签定劳动合同，劳动行政部门应当责令其限期改正”。根据《违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法》中“用人单位故意拖延不签定劳动合同，对劳动者造成损害

的，应当赔偿劳动者损失”的规定，劳动者还可以要求赔偿，赔偿范围包括劳动者工资收入损失、劳动保护待遇损失和工伤医疗待遇等损失。

虽然有以上法律的保护，签定劳动合同还是很必要的，它可以对劳动内容和法律未尽事宜作出详细、具体的规定；在发生劳动争议时也是解决纠纷的重要证据。您应当向公司提出签定劳动合同，如果公司执意不签，您可以向公司所在地的区、县劳动局的劳动监察科投诉；如果公司就此或以后因此而辞退您，您可以向区、县劳动争议仲裁委员会提请仲裁，要求公司赔偿损失。

[不签劳动合同受到《劳动法》保护吗？]

## 新劳动合同法篇八

劳动合同的解除，是指劳动合同有效成立后至终止前这段时期内，当具备法律规定的劳动合同解除条件时，因用人单位或劳动者一方或双方提出，而提前解除双方的劳动关系。根据《劳动法》的规定，劳动者可以和用人单位协商解除劳动合同，也可以在符合法律规定的情况下单方解除劳动合同。

### （一）劳动者单方解除

（1）《劳动法》第三十一条规定：劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。这是劳动者解除劳动合同的条件和程序。劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位解除劳动合同，无须征得用人单位的同意，用人单位应及时办理有关解除劳动合同的手续。但由于劳动者违反劳动合同的有关约定而给用人单位造成经济损失的，应依据有关规定和劳动合同的约定，由劳动者承担赔偿责任。

(2) 《劳动法》第三十二条规定：有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

第一，在试用期内的；

第二，用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

第三，用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

## (二) 用人单位单方解除

(1) 《劳动法》第二十五条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

第一，在试用期间被证明不符合录用条件的；

第二，严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

第三，严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

第四，被依法追究刑事责任的。

(2) 《劳动法》第二十六条规定：有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

第二，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；

第三，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，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

(3) 《劳动法》第二十七条规定：用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当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，经向劳动保障行政部门报告后，可以裁减人员。并且规定，用人单位自裁减人员之日起六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

与此同时，为保护处于特定情况下的劳动者的特定权益，《劳动法》第二十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据《劳动法》第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

第一，劳动者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；

第二，劳动者患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

第三，女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

第四，法律、行政法规规定的其他情形。

## 新劳动合同法篇九

### 本文目录

1. 劳动合同法
2. 新劳动法的合同范本
3. 劳动合同范本(新劳动法)

这种情形可分为两个方面：一是用人单位在履行劳动合同过程中，故意克扣和无故拖欠劳动者工资，拒不支付劳动者延长工作时间的工资报酬，或低于当地最低工资标准支付劳动者的工资，在落实劳动保障行政部门责令其足额支付劳动者



应得的工资报酬时，用人单位还应对劳动者给予一定的经济补偿。二是用人单位无故解除劳动者劳动合同，或因经济性裁员而解除劳动者劳动合同，或是主动提出解除劳动合同并经与劳动者协商一致解除劳动合同等，用人单位要向劳动者支付经济补偿金。若解除劳动合同的主观原因完全在劳动者一方，并且属于劳动者故意的主观故意行为，如劳动者严重违反劳动纪律，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害，被依法追究刑事责任等被用人单位解除劳动合同的，无须给予经济补偿。

如劳动者患病或非因公负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的，用人单位可以解除劳动者的劳动合同。尽管这类原因不属于劳动者的主观原因导致的，用人单位也应当给予经济补偿和医疗补助。

即《劳动法》第二十六条第三款规定：劳动合同订立时所依据的客观条件发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的，用人单位可以解除劳动合同。虽然是客观原因造成的，由于劳动者是弱者，用人单位也要给予劳动者经济补偿。

凡属国有企业职工和与国家机关、事业组织二社会团体建立劳动关系的职工以及全民所有制企业招用的农民合同制工人，用人单位应落实支付其经济补偿金的规定。除此之外，以劳动合同约定为准，若劳动合同无约定，劳动者不能获得经济补偿。对于那些一会儿是国企，一会儿是合资性质的企业，应在企业改制时，按规定及时给予劳动者身份、经济上补偿。

劳动法合同（2） | 返回目录

编号（）

甲方(用人单位)名称：（）地址：（）法定代表人：

乙方(劳动者)姓名：( )性别：( )，出生年月：( )，家庭住址：( )，

居民身份证号码：( )

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

## 第一章 合同的类型与期限

第一条 甲、乙双方选择合同类型为(\_\_\_\_\_)

a. 固定期限，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_\_个月，合同期满后，双方同意继续履行的，合同自动顺延\_\_\_\_\_年，达到无固定期限合同条件的，自动转为无固定期限合同；双方如需重新约定劳动合同期限的，在合同到期前的三十天内订定。

b. 无固定期限，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至合同第三十五条约定的终止情形出现时即行终止。

c. 以完成一定的工作任务为期限：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_工作任务完成时即行终止。

第二条 若乙方开始工作时间与约定时间不一致的，以实际到岗之日为合同起始时间，建立劳动关系。

## 第二章 试用期

第三条 甲乙双方约定试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_\_个月，试用期工资为：\_\_\_\_\_。

#### 第四条 录用条件为：

1. 学历文化：\_\_\_\_\_.
2. 身体状况：\_\_\_\_\_.
3. 工作技能：\_\_\_\_\_.
4. 团队精神：\_\_\_\_\_.
5. 其他：\_\_\_\_\_.

#### 第三章 工作内容与工作地点

第五条 甲方聘用乙方从事\_\_\_\_\_工作，详见“职责描述”；

第六条 乙方的工作地点为\_\_\_\_\_.

第七条 乙方应认真履行甲方制定的岗位职责，按时、按质、按量完成其本职工作；未经甲方允许，乙方不得在其他单位兼职。

第八条 甲方因生产和工作需要，依据乙方的专业、特长、工作能力和表现，需调整乙方工作岗位及其工作报酬的，原则上应协商一致，但以下情况除外：

c. 乙方因技能、身体等因素达不到生产服务、工作质量、产量等指标，不能胜任工作的。

## 第四章 工作时间与休息时间

第九条 乙方所在岗位执行下述工时制度(\_\_\_\_\_)

- a. 标准工时制。
- b. 不定时工时制。
- c. 综合计算工时制。

第十条 甲方在下列节日安排职工休假：元旦、春节、国际劳动节、国庆节，法律法规规定的其他节假日及婚假、丧假、产假等。

第十一条 甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或节假日加班加点的，乙方应服从甲方统一安排；甲方按规定支付加班加点的报酬，以保证乙方合法权益。

第十二条 乙方加班须征得甲方确认同意，否则不视为加班。

## 第五章 规章制度与劳动纪律

第十三条 乙方自觉遵守国家的法律、法规、规章和社会公德、职业道德，维护甲方的声誉和利益。

第十四条 甲方依法建立和完善各项规章制度，甲方应将制定、变更的规章制度及时进行或者告知员工，乙方应严格遵守。

第十五条 乙方不得从事其他任何与甲方利益冲突的第二职业或活动，并保守甲方的商业秘密和知识产权。

第十六条 乙方违反劳动纪律和规章制度的，甲方有权按国家和本单位的有关规定对乙方给予纪律处分或经济处罚，直至通知解除本合同。

## 第六章 劳动报酬

第十七条 乙方在正常出勤并付出正常劳动后，有权获得相应得劳动报酬，乙方所在岗位执行下述工资计发形式(\_\_\_\_\_)

a. 计时形式：乙方的月基本工资(若非特别说明，均为税前应发工资)为：\_\_\_\_\_，岗位工资为\_\_\_\_\_元，效益工资部份随用工单位效益情况及薪酬计发标准进行调整。其中加班加点计发工资基数为\_\_\_\_\_元/小时，事假扣除标准为\_\_\_\_\_元/小时，病假扣除标准为\_\_\_\_\_元/小时。

b. 计件形式：乙方的劳动定额为\_\_\_\_\_，计件单价为\_\_\_\_\_。

c. 其他工资形式：\_\_\_\_\_。

第十八条 甲方于每月\_\_\_\_\_日以人民币形式支付乙方上月工资。

第十九条 甲方有权根据其生产经营状况、乙方工作岗位的变更和依法制定的劳动报酬分配办法调整乙方的工资待遇。

第二十条 甲方安排乙方延长工作时间或休息日、法定休假日工作的，应依法安排乙方补休或支付相应劳动报酬。

## 第七章 社会保险和福利待遇

a. 城镇社会保险 b. 小城镇社会保险 c. 外来从业人员综合保险 d. 其他\_\_\_\_\_。

第二十二条 乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照国家 and 上海市有关规定执行。

第二十三条 乙方患职业病或因工负伤的工资和医疗保险待遇按国家和上海市有关规定执行。

第二十四条 甲方为乙方提供以下福利待遇：

a.

\_\_\_\_\_.

b.

\_\_\_\_\_.

c.

\_\_\_\_\_.

## 第八章 劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第二十五条 甲方建立健全生产工艺流程、操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。甲方对可能产生职业病危害的岗位，对乙方履行告知义务，并做好劳动过程中职业危害的预防工作，乙方应严格遵守相关操作流程与安全制度。

第二十六条 甲方为乙方提供符合国家规定的劳动条件及安全卫生的工作环境，并依照企业生产经营特点及有关规定为乙方提供劳动防护用品，乙方应严格按照要求穿戴劳防用品。

第二十七条 甲方对乙方进行职业技术、安全卫生、规章制度等必要的教育与培训，乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教育培训。

## 第九章 劳动合同的变更、解除和终止

第二十八条 订立合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，合同应变更相关内容。

第二十九条 订立合同所依据的客观情况发生重大变化，致使合同无法履行的，经协商同意，可以变更合同相关内容或解除。

第三十条 乙方在试用期内被证明不符合甲方用人标准或录用条件的，甲方提前三日通知乙方解除合同。

第三十一条 乙方有下列情形之一的，甲方可立即解除合同，辞退乙方：

a. 因乙方未能在30天内提供其被录用的相关资料，至使甲方无法办理录用及社会保险缴纳手续的。

b. 乙方被查实在应聘时向甲方提供的其个人资料是虚假的，包括但不限于：离职证明、身份证明、户籍证明、学历证明、体检证明等是虚假或伪造的；应聘前患有精神病、传染性疾病及其它严重影响工作的疾病而在应聘时未声明的；应聘前曾受到其它单位记过、留厂察看、开除或除名等严重处分、或者有吸毒等劣迹而在应聘时未声明的；应聘前曾被劳动教养、拘役或者依法追究刑事责任而在应聘时未声明的等。

c. 严重违反甲方的劳动纪律、员工手册或规章制度。

d. 严重失职、营私舞弊给甲方利益造成5000元(含)以上重大损害的。

e. 乙方是驾驶员的，因其自身原因，其营运服务的证、照被吊扣或失效15天(含)以上的或因乙方发生同等以上(含同等)行车(客伤)死亡事故或次责以上(含次责)特大行车(客伤)事故或物损三万元以上的，甲方可以随时解除合同。

f. 乙方系特种作业人员的，因其自身原因违章作业或造成物损5千元以上事故的，除给予经济处罚或处分外，甲方还可以随时解除合同。

g. 乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方的工作任务造成严重影响达损失5000元以上的，或者经甲方提出，拒不改正的。

h. 乙方被依法追究刑事责任、劳动教养、公安机关收容教育的。

i. 乙方向甲方辞职或者经协商被甲方解除聘用的。

j. 乙方以欺诈、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合同的。

k. 法律法规规定的其他情形。

第三十二条 乙方有下列情形之一的甲方可以解除合同，辞退乙方，但应提前三十日以书面形式通知乙方：

a. 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其它工作的。

b. 乙方不能胜任本职工作，经过培训或者调整工作岗位后，仍不能胜任工作的，并拒不服从甲方的工作安排和劳动管理的。

c. 甲方因兼并、分立、合资、转(改)制、企业转产、技术革新、经营方式调整、防治污染搬迁等客观情况发生重大变化或乙方的生产、工作岗位消失，致使合同无法履行的。

d. 甲方的生产经营发生严重困难的。

e. 依据合同第二十九条规定不能就变更合同达成协议的。

第三十三条 凡有下列情形之一，乙方可以解除合同：



- a. 在试用期内提前三天以上向甲方提出辞职。
- b. 甲方违反合同规定，未足额及时支付乙方劳动报酬的。
- c. 甲方违反合同规定，未依法缴纳社会保险的。
- d. 甲方违反合同规定，未提供相应劳动保护和劳动条件的。
- e. 甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的。
- f. 甲方强令冒险作业、违章指挥强迫乙方劳动的。
- g. 乙方提前三十天向甲方提出辞职。

第三十四条 乙方有下列情形之一的，甲方不得依照合同第二十九条的规定解除合同：

- a. 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。
- b. 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。
- c. 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的。
- d. 女职工在孕期、产期、哺乳期内的。
- e. 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。
- f. 法律法规规定的其他情形。

第三十五条 有下列情形之一的，合同自行终止：

- a. 合同期满且双方不能就相同劳动条件的续签达成一致的。
- b. 当事人约定的终止条件出现，如已确认乙方完成了某一项工作任务的。
- c. 甲方破产、解散、被吊销营业执照、责令关闭或者被撤销的。
- d. 乙方享受基本养老保险待遇、退休、宣告死亡、宣告失踪、死亡的。
- e. 乙方暂时无法履行合同的义务，但仍有继续履行条件和可能的，包括但不限于乙方涉嫌违法犯罪，被公安、国家安全或者司法机关限制人身自由的、乙方因脱产学习与进修、执行有关部门的公益性任务等原因而不能正常履行本合同超过15天的。
- f. 乙方应征入伍或者履行国家规定的其他法定义务的。
- g. 法律法规规定的其他情形。

第三十六条 合同期满或者当事人约定的合同终止条件出现，乙方有合同第三十四条所规定情形之一的，同时不属于三十一条约定的，合同顺延至相应情形消失。

## 第十章 经济补偿与赔偿

第三十七条 乙方未提前三十天向甲方提出辞职或有其他擅自离职情形的，将在乙方办结工作交接后支付乙方的当月工资。

第三十八条 除按合同三十一规定解除合同之外的，凡属劳动合同法规定应给予经济补偿金的，甲方应按法律规定的标准支付经济补偿金给乙方。

第三十九条 乙方欠付甲方任何款项，或者乙方违反合同约定的条件解除劳动合同，给甲方造成任何经济损失，依照法律法规约定和合同约定应承担的赔偿责任，甲方有权从乙方的工资、奖金及津贴、补贴等(包括并不限于此)中做相应的扣除，但该扣除不得违反法律法规的规定，不够扣除的，甲方仍然有权就剩余部分向乙方追偿。

## 第十一章 培训服务期与竞业限制

第四十条 乙方在合同期间接受甲方提供的出资专项技术培训，约定为甲方的服务期自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日。乙方若违反本条约定，提前解除劳动合同的，应偿付甲方培训费用\_\_\_\_\_元人民币，对已履行部份服务期的，按照服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用偿付。

第四十一条 双方可另行签订《培训/教育协议》，约定具体服务期、赔偿标准并执行。

第四十二条 乙方应当保守甲方的商业秘密，商业秘密系指不为公众所知悉，能为甲方带来经济利益，具有实用性并经甲方采取保密措施的技术秘密和经营信息。包括但不限于下述内容：

a. 技术信息。技术信息的范围一般包括技术方案、工程设计、电路设计、制造方法、配方、工艺流程、技术指标、计算机软件、数据库、试验结果、图纸、样品样机、模型模具、操作手册、技术文档、涉及商业秘密的业务函电等等。

b. 经营信息。经营信息的范围一般包括客户名单、营销计划、采购资料、定价政策、不公开的财务资源、劳动报酬、进货渠道、产销政策、招投标中的标的及标书内容等。

c. 公司依照法律规定和有关协议约定对外应承担保密义务的事项等。

第四十三条 乙方的竞业限制期限自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日。竞业限制的范围为\_\_\_\_，地域为\_\_\_\_。在竞业限制期间甲方给予乙方一定经济补偿，具体标准为\_\_\_\_，支付方式为\_\_\_\_。若乙方违反第四十二条规定的，应支付违约金\_\_\_\_元人民币。如果违约金不足以弥补甲方所受的实际损失的，甲方保留向乙方追偿实际损失的权利。

## 第十二章 劳动争议处理

第四十四条 甲、乙双方因合同而发生争议可以向甲方所在地的劳动仲裁委员会申请仲裁或向甲方所在地的人民法院提起诉讼。

## 第十三章 其他规定

第四十五条 甲方的规章制度(包括但不限于员工手册、岗位职责、培训协议、保密协议、安全准则等)均属合同的主要附件，其效力与合同条款同等。

第四十六条 合同如与法律、法规相抵触的，或者因法律、法规的变更而不一致的，以现行有效的法律、法规为准。

第四十七条 合同未尽事宜，双方另有约定的，从约定；双方没有约定的从法律、法规和规章制度。

第四十八条 合同生效前双方签订的任何《劳动合同》自合同签订之日其自动失效，其他之前签订的相关协议文本(包括但不限于《保密协议》、《培训协议》、《竞业限制协议》)的规定与合同不一致的，以合同为准。

第四十九条 乙方同意，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，委托合同首部

的“紧急状态联系人”作为乙方的受委托人，该受委托人享有接受和解与调解，代领、签收相关文书的权限。

第五十条 甲、乙双方另行约定条款：

a.

\_\_\_\_\_.

b.

\_\_\_\_\_.

c.

\_\_\_\_\_.

第五十一条 合同一式三份，甲方执两份，乙方执一份，经双方签(或盖章)后生效。

甲方：(签盖章) 乙方：(签或盖章)

劳动合同法（3） | 返回目录

劳 动 合 同

甲方：

用人单位名称：

乙方：

姓 名： \_\_\_\_\_

身份证号码：

甲方基本情况 名称： 住所： 法定代表人：

主要负责人(委托代理人): 联系电话: 乙方基本情况

根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关的劳动法律、法规和政策规定,结合甲方相关制度和乙方岗位特点,遵循自愿、平等、协商一致的原则,甲乙双方一致同意订立如下条款,以明确双方的权利和义务,并期望双方保持良好的长期聘用关系。 第一章 合同期限 1、试用期:

自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

2、合同期限:

合同自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

第二章 工作内容与工作地点

1、根据甲方工作需要和乙方自身技能特点,甲方聘用乙方在\_\_\_\_部门从事\_\_\_\_岗位(工种)工作,工作地点在\_\_\_\_范围内。

2、乙方工作内容界定以岗位职责说明书和甲方布置的阶段性或临时性工作要求为准。

第三章 工作时间与休息休假

1、甲方实行标准工作制,每日工作不超过8小时,每周工作不超过\_\_\_\_小时。

2、乙方应在规定的正常工作时间内完成本职工作,甲方不鼓励乙方加班。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又不能安排补休的,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。

3、甲方对于国家规定的法定节假日、女员工生育假、带薪休假等休假应按照劳动法要求执行。甲方根据实际工作情况酌情安排乙方婚丧假期、女员工哺乳假、病假等。但乙方计划性的休假如生育假、带薪年假、婚假等应提前至少30天申请以便甲方安排工作，如遇直系亲属亡故、本人生病以及不可预见性的情况可临时申请临时安排。

#### 第四章 劳动报酬

1、双方根据甲方《薪酬管理制度》规定确定乙方岗位工资。甲方根据乙方现任职务和工作岗位，试用期工资为\_\_\_\_\_元/月，约定工资为\_\_\_\_\_元/月(其中基本工资\_\_\_\_\_元，其他为岗位工资\_\_\_\_\_元)。个人所得税由乙方承担，并由甲方在工资发放时代扣代缴。

2、乙方应发工资扣除个人应付费用后在次月10日以货币形式支付。遇不可抗力导致延迟发放须提前1个工作日说明。

#### 第五章 社会保险和福利待遇

1、甲方应根据国家和地方政府规定为乙方办理社会保险并缴纳有关费用，乙方应缴费用由甲方从乙方工资中代扣代缴。

2、甲方可根据乙方服务时间、岗位特点酌情核发年终奖津贴、职务津贴以及其他福利待遇。

3、甲方将根据社会经济增长水平和自身发展状况适时调整整体薪酬水平、完善员工福利制度。

#### 第六章 知识产权、商业秘密和竞业限制条件

1、乙方在工作期间或利用甲方资源所取得的技术开发成果、

创新成果，其知识产权属于甲方。

2、甲方的技术信息(包括专用技术、技术诀窍、非专利技术成果等)和经营信息(管理诀窍、客户名单、货源情报、产销策略等)属于商业秘密、技术秘密，乙方须保守秘密，不得对外泄露，不得用于个人谋利或者帮组他人谋利。给甲方造成的损失的，乙方应赔偿甲方损失和技术价值10倍的赔偿金。

3、乙方在职期间和离职后3年内，不得在与公司业务有竞争关系的其他公司投资、兼职，不得从事与甲方业务有竞争关系的活动。如乙方所从事岗位甲方要求签订保密协议和竞业限制协议时，乙方同意签订。

## 第七章 劳动合同的变更、解除和终止

### (一) 劳动合同的变更

### (二) 劳动合同的解除

1、甲乙双方经协商一致，劳动合同可以解除。

2、乙方提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。乙方在试用期内提前七日通知用人单位，可以解除劳动合同。

3、乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

3.1在试用期间被证明不符合录用条件的；

3.2严重违反者甲方规章制度的；

3.3严重失职，营私舞弊，对甲方造成重大损害的；

3.5违反劳动纪律，泄露甲方商业机密的；



3.6被依法追究刑事责任的。

4、甲方有下列情形之一的，应提前30天以书面形式通知乙方解除本合同，并根据乙方为甲方服务年限支付一定的经济补偿金：

4.1依照企业破产法进行重整的；

4.2生产经营发生严重困难的；

4.3转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更本协议后，仍需要裁减人员的；

4.4本协议订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本协议无法履行的；

5、乙方有下列情形之一的，甲方应当提前30日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方1个月工资，并将理由通知工会后解除劳动合同：

5.2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；

5.3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继续履行，经甲乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

6、乙方有下列情形之一的，甲方不得依照上述第3条情形解除劳动合同：

6.2在甲方患职业病或者因工负伤并确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

6.3患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

6.4在孕期、产期、哺乳期内的；

6.5在甲方连续工作满xx年，且距法定退休年龄不足5年的；

6.6法律、行政法规规定的其他情形。

7、甲方有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

7.1未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

7.2未及时足额支付劳动报酬的；

7.3未依法为乙方缴纳社会保险费的；

7.4甲方规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；

7.6法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章指挥、强令冒险作业危机乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知甲方。 8、在下列情况下，乙方不得解除劳动合同：

8.2属于技术骨干，承担某项重要工程的建设，改造任务而任务未结束的。

### (三) 劳动合同的终止

1、在下列情形下，劳动合同终止：

1.1劳动合同期满的；

1.2乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；

1.3乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

1.4甲方被依法宣告破产的；

1.5甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；

1.6法律、行政法规规定的其他情形。

2、甲方应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15日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续；乙方应当按照双方约定，办理工作交接；甲方依照有关规定应当向乙方支付经济补偿的，在办工作交接时支付。

## 第八章 双方协商约定的其他事项

1、如因乙方原因对甲方造成损害或造成甲方经济损失，甲方保留对乙方的民事诉讼权利。

2、乙方提出解除劳动合同时，应至少提前三十日以书面形式通知甲方，以便甲方有足够的时间安排人员接替。

## 第九章 劳动争议处理和违反劳动合同的法律责任

本合同依法经双方签或盖章订立后具有法律约束力，双方必须严格履行。如果发生劳动争议，双方可以协商解决，也可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼。任何一方违反本合同约定，应当承担相应的法律责任。

## 第十章 其他

1、本合同一式三份，具有同等法律效力，甲乙双方各执一份，双方应妥善保管。

2、乙方工作岗位职责说明书以及甲方的规章制度，作为本合同附件或相关约束条件，与本合同具有同等法律效力。

甲方(单位)盖章： 乙方(劳动者)签：

法人代表(或委托人)签：

## 新劳动合同法篇十

从2008年1月1日起，《劳动合同法》开始执行。《劳动合同法》扩大了适用范围，对一些新现象作出了规定。

### 不签合同付两倍工资

“现行的《劳动法》规定，劳动关系的建立以订立劳动合同为主要标志；新的《劳动合同法》对这个规定进行了调整，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。也就是说，引起劳动关系产生的基本法律事实是用工，而不是订立劳动合同。”只要存在用工行为，劳动关系即成立，劳动者享有相应的权利。

对于不跟劳动者订立劳动合同的行为，《劳动合同法》比《劳动法》有了更为明确的规定：用工之日未签订书面劳动合同，但1个月内签订了，不违法；未在1个月内签订，但在1年之内订立了，在此期间支付劳动者每月两倍的工资；用工满1年仍未签订，除支付两倍工资外，还应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

### 工作10年签无固定期限合同

“一些用人单位为了规避法定义务，不愿与劳动者签订长期合同，大部分劳动合同期限在1年以内，劳动合同短期化倾向明显，影响了职工的就业稳定感和对企业的归属感，以及企业长期发展、社会和谐稳定。”据省劳动保障厅有关负责人介绍，相比《劳动法》，《劳动合同法》对合同期限作出

具体规定。

在三种情形下，除劳动者反对，否则应订立无固定期限劳动合同。这包括：在用人单位连续工作满10年；用人单位初次实行劳动合同制度或国企改革重新订立劳动合同时，在该用人单位连续工作满10年或距法定退休年龄不足10年；连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有违规违纪行为，续订劳动合同。

试用期工资不得低于80%

据省劳动保障厅有关负责人介绍，虽然现行的《劳动法》中对“试用期”有一些规定，但现在我省一些用人单位为降低人工成本，存在试用期延长、过分压低劳动者在试用期内的工资、在试用期内随意解除劳动合同等行为。

据悉，新的《劳动合同法》对试用期的期限和工资标准作出规定。“劳动合同期限满3个月不满1年，试用期不超过1个月；满1年不满3年，不得超2个月；3年以上或签无固定期限劳动合同的，不得超6个月；不满3个月或者以完成一项任务为期限的，不得约定试用期；同一用人单位与同一劳动者只约定一次试用期。”

还有，《劳动合同法》规定，试用期工资不得低于同岗位最低档工资或约定工资的80%，不得低于当地的最低工资标准。

劳务派遣有岗位范围

“劳务派遣这种用工方式现在之所以被广泛采用，是社会分工的需要，但也存在被一些用人单位利用，和劳务派遣公司合谋牟利的行为。”

《劳动合同法》限定了劳务派遣岗位的范围，规定一般在临

时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

同时，对劳务派遣单位与被劳务派遣者的劳动合同作出特别规定：双方应订立两年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者无工作期间，应按当地最低工资标准、按月支付报酬；同时规定，当被派遣劳动者的合法权益受到侵害时，用工单位和派遣单位同时承担连带赔偿责任。

## 社会保险成必备条款

《劳动合同法》正式规定，必须将社会保险、劳动报酬、工作时间和休息休假等重要内容，写进劳动合同必备条款。

这些必备条款包括：用人单位的名称、住所和法定代表人（或主要负责人），劳动者的姓名、住址和居民身份证（或其他有效身份证件号码），劳动合同期限，工作内容与工作地点，工作时间和休息休假，劳动报酬，社会保险，劳动保护，劳动条件和职业危害防护，法律法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

与此同时，《劳动合同法》也取消了部分必备条款。为了防止用人单位规避劳动合同期限约束，随意终止劳动合同，取消了《劳动法》中有关双方可约定终止劳动合同的规定，明确只有符合法定情形，劳动合同才能终止。