

劳动合同工资算法(实用7篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

劳动合同工资算法篇一

乙方:姓名:_____性别:_____年
龄:_____。

籍贯:_____身份证号码:_____。

为规范护理人员管理,保护双方合法权益,遵循平等自愿、协商一致的原则,双方经协商自愿签订本合同,共同遵守。

乙方每天工作8小时,需要在老人房24小时作息。乙方每周休息一天;元旦、春节、五一、国庆放假一天;休息休假期间按基本工资发放;休息休假前向主管领导请假,休息休假前妥善安排我照顾的老人。

乙方月工资总额:_____

乙方放弃休息休假,甲方按规定支付加班费;年终享受全勤奖300元,全年享受无责任事故安全奖200元;甲方每月全额支付乙方工资。

根据国家规定,甲方按月为乙方(非本地户口)缴纳社会保险费(工伤、医疗保险)。年标准39.36元/月/人。

甲方将为乙方提供相应的劳动和劳动保护条件,如工作服、手套、口罩、洗澡、清洁、劳动所需的用具和物品,以及沙

发床、休息用床上用品等生活条件。

1. 乙方应具有应有的职业道德，忠于职守，遵守国家法律法规，遵守甲方的规章制度；全心全意做好本职工作，积极参加甲方为乙方提供的政治学习、专业技能培训(甲方提供培训费)、技能竞赛等活动，获得上岗资格；乙方应自持有证书之日起，继续为甲方服务至少3年。乙方违反服务期协议的，应向甲方支付相当于培训费用的违约金..

2. 乙方在本职工作中应服从同级主管的管理和指导；上班不做私事，不串岗，不离岗，不收，拿老人和家属的钱和东西；团结协作，没有流言蜚语，员工之间没有争吵；以爱、耐心、真诚、关爱对待老人，不带态度地爱护老人，一视同仁，热情规范地为老人服务；经常和老人家属沟通，征求他们的意见。

3. 根据甲方规定，洗衣房每周定期给老人洗衣服(内衣除外，有排泄物的衣服要清洗干净送到洗衣房)。为此，乙方应自觉遵守本规定，掌握老人大小便规律，定期为老人取尿，最大限度减少垫污染。

4. 其他按甲方工作规章制度执行。

1. 如甲方违反本劳动合同，乙方可向甲方提出意见或向相关方反映甚至投诉，甲方应无条件纠正并依法履行本合同。

2. 乙方因失职未进行巡查、检查、监督、报告、安全意识和安全对策，导致老年人安全等重大安全事故，造成甲方声誉和经济损失的，乙方应承担相应的赔偿责任(经济损失金额的30%-50%)，接受警告、严重警告，扣除年终安全奖，经批评教育仍不能积极改善的，予以辞退。

3. 乙方其他违反法律法规和甲方相关工作制度的行为，视为乙方违反劳动合同。

1. 甲方未依法履行合同的，乙方可以解除劳动合同；
2. 乙方违反本合同条款的，甲方可以解除劳动合同；
3. 劳动合同期满或因不可抗力导致单位无法继续经营的，劳动合同自动终止。
4. 法律规定的其他情形。

本协议一经签署，双方应认真遵守。本协议一式两份，双方各执一份。

本合同未尽事宜，以甲方工作规章制度为准。

甲方的工作规章制度附于本合同。

甲方盖章：乙方签字：

负责人签字：年 月 日

劳动合同工资算法篇二

甲方：

乙方：

现通信地址_____联系电话_____为建立劳动关系，明确权利义务，依据劳动法、劳动合同法等有关法律规定，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本合同。

1、本合同期限自_____年_____月_____日起
至_____年_____月_____日止。其中试用期
为_____年_____月_____日起至_____

年_____月_____日止。

2、甲方根据工作需要，安排乙方在_____工作岗位，乙方的工作任务为_____，工作地点为_____。经双方协商同意，甲方可以调换乙方的工种或岗位及工作地点。

乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

3、乙方按甲方规定完成工作任务的，甲方于每月_____日支付工资，支付的工资为_____元/月，其中试用期的工资为_____元/月。或者实行计件制，计件单价为_____。

4、工作时间和休息休假、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等按照法律法规、规章等规定执行。

5、双方解除或终止劳动合同应按法定程序办理，甲方为乙方出具终止、解除劳动合同的通知书或相关证明。符合法律、法规规定的，支付乙方经济补偿。

6、其他未尽事项按照国家及地方现行有关规定执行。

7、双方其他约定_____。

8、本合同双方各执一份，涂改或未经授权代签无效。

甲方：

乙方：

劳动合同工资算法篇三

乙方

文化程度

性别

法定代表人 出生日期____年__月__日

或委托代理人 居民身份证号码 邮政编码

甲方地址 家庭住址

所属街道办事处

根据《中华人民共和国劳动法》，甲乙双方经平等协商同意，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 本合同期限类型为____期限合同。

本合同生效日期____年__月__日，其中试用期__个月。

本合同_____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 乙方应按照甲方的合法要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。

三、劳动保护和劳动条件

第四条 甲方安排乙方执行_____工作制。

执行定时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时，平均每周不超过四十四小时。甲方保证乙方每周至少休息一日，甲方由于工作需要，经与工会和己方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

执行综合计算工时工作制的，平均日和平均周工作时间 不超过法定标准工作时间。

执行不定时工作制的，在保证完成甲方工作任务的情况下，工作和休息休假乙方自行安排。

第五条 甲方安排乙方加班的，应安排乙方同等时间补休或依法支付加班工资；加点的，甲方应支付加点工资。

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、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲方应按照国家或_____市有关规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条 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。

四、劳动报酬

第八条 甲方的工资应遵循按劳分配原则。

第九条 执行定时工作制或综合计算工时工作的乙方为甲方

工作，甲方每月__日以货币形式支付乙方工资，工资不低于__元，其中试用期间工资为__元。

执行不定时工作制的工资支付按_____执行。

第十条 由于甲方生产任务不足，使乙方下岗待工的，甲方保证乙方的月生活费不低于__元。

五、保险福利待遇

第十一条 甲乙双方应按国家和_____市社会保险的有关规定缴纳职工养老、失业和大病医疗统筹及其他社会保险费用。

甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十二条 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_____执行。

第十三条 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_____市有关规定执行。

第十四条 甲方为乙方提供以下福利待遇_____。

六、劳动纪律

第十五条 乙方应遵守甲方依法制定的规章制度：严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十六条 乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予纪律处分，直至解除本合同。

七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十七条 订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十八条 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。

第十九条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第二十条 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. 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的。

第二十一条 下列情形之一，甲方可以解除本合同，但应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；
3. 双方不能依据本合同第十八条规定就变更合同达成协议的。

第二十二条 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，经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，可以解除本合同。

第二十三条 乙方有下列情形之一的，甲方不得依据本合同第二十一条、第二十二条终止、解除本合同：

1. 患病或非因工负伤、在规定的医疗期内的；
2. 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
3. 义务兵复员退伍和建设征地农转工人员初次参加工作未满三年的；
4. 义务服兵役期间的。

第二十四条 乙方患职业病或因工负伤，医疗终结，经市、区、县劳动鉴定委员会确认完全或部分丧失劳动能力的，按_____ 办理，不得依据本合同第二十一条、第二十二条解除劳动合同。

第二十五条 乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

第二十六条 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

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. 甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第二十七条 本合同期限届满，甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

第二十八条 订立无固定期限劳动合同的，乙方离休、退休、退职及死亡或本合同约定的解除条件出现，本合同终止。

八、经济补偿与赔偿

第二十九条 下列情形之一，甲方违反和解除乙方劳动合同的，应按下列标准支付乙方经济补偿金：

2. 甲方支付乙方的工资报酬低于本市最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分百分之二十五的经济补偿金。

第三十条 下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满一年发给相当于乙方解除本合同前十二个月平均工资一个月的经济补偿金，最多不超过十二个月：

1. 经与乙方协商一致，甲方解除本合同的；

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，由甲方解除本合同的。

第三十一条 下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满一年发给相当于本单位上年月平均工资一个月的经济补偿金：

3. 甲方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，必须裁减人员的。

以上三种情况，如果乙方被解除本合同前十二个月的月平均工资高于本单位上年月平均工资的，按本人月平均工资计发。

第三十二条 甲方解除本合同后，未按规定给予乙方经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付额外经济补偿金。

第三十三条 支付乙方经济补偿时，乙方在甲方工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

第三十四条 乙方患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确

认不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作而解除本合同的，甲方还应发给乙方不低于企业上年月人均工资六个月的医疗补助费，患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之一百。

第三十五条 甲方违反本合同约定的条件解除劳动合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

第三十六条 乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或违反本合同约定的保守商业秘密事项，对甲方造成经济损失的，应按损失的程度依法承担赔偿责任。

第三十七条 乙方解除本合同的，凡由甲方出资培训和招接收的人员，应向甲方偿付培训费和招接收费。其标准为：_____。

九、劳动争议处理

第三十八条 因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动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。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十、其他

第三十九条 甲方以下规章制度_____作为本合同的附件。

第四十条 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。

第四十一条 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

劳动合同工资算法篇四

任何一部法律都有其立法目的，在立法目的的指引下，立法者制定出调整特定社会关系的法律规范。我国的《劳动合同法》第一条开宗明义地规定了该法的立法目的，即“为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。”自《劳动合同法》起草制定直至颁布实施，理论及实务界针对其立法目的的激烈争论从未停止。本文将立足于法律条文本身，展开对《劳动合同法》立法目的的简要评析。

立法依据又称为立法根据，是指立法的前提和指导，而立法目的又称为立法宗旨，是指立法的目标和根本目的；立法依据首先解决的是法律的基本定位，立法目的则是一个纲领性问题，其直接关系到一部法律具体的制度设计。可见，二者之间紧密联系，立法依据不同，会直接导致立法目的存在巨大差异。在这一问题上，争论的焦点在于《劳动合同法》的立法依据到底是《劳动法》还是《合同法》。主张以《劳动法》作为立法依据的观点认为，劳动合同法具有明显的社会

法属性，属于劳动法律体系范畴，因此应当秉承《劳动法》所确立的保护劳动者合法权益的立法目的；主张以《合同法》作为立法依据的观点则认为，劳动合同法属于私法领域，劳动合同是一种特殊的民事合同，合同的特性要求应当对双方当事人予以平等保护，仅仅保护劳动者的合法权益有失法律公平。笔者认为，《劳动合同法》的立法依据应当是《劳动法》而不是《合同法》。

首先，从法制史的角度来看，劳动合同关系经历了一个最初完全由民事法律进行调整到最终由具有社会法性质的劳动法进行调整的历史转变。

从公元六世纪开始，罗马法就对劳动者与雇主之间的关系进行调整，自由人将自己的劳动出租给劳动力使用者，成立劳动租赁契约，这种劳动关系被认为是以两个独立人格之间债权债务关系为基础的，其中含有私法调整之意。^[2]进入到自由资本主义阶段，劳动关系主要由民事法律进行调整，遵循合同自由、契约至上的原则，反对国家干预，将劳动关系全面债权化。然而，雇主与劳动者之间“天然”的强弱失衡的社会现实决定了劳动者在其中很难有自由可言，劳动者的合法权益无法得到保障，劳资双方这种弱势与强势的明显对比要求劳动关系从私法调整中分离出来。19世纪末20世纪以来，随着市场经济的确立，劳动关系社会化进一步发展，从劳动者在市场中所处的弱势地位出发，各国纷纷开始对合同自由加以限制，更多地通过立法的强制形式对劳动合同关系进行规范调整，将其纳入到强调雇主义务保障劳动者权利的特定的劳动法律关系之中。于是，劳动合同关系从民法中的合同法体系中独立出来而隶属于具有社会法性质的劳动法，便成为一个普遍的法律现象。

其次，从我国《劳动合同法》的具体法律条文来分析，劳动合同法一方面仍保留着由民事私法加以调整后的烙印。如第三条明确规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则”。这些劳动合同法的

基本原则与民事私法的基本原则具有某些一致性，如诚实信用原则在民事法律中被称为“帝王条款”，它要求平等民事主体在行使权利、履行义务时要诚实信用，而在劳动合同法规范中该项原则同样贯穿始终，从劳动合同的订立到履行、变更、解除，都能看到这一基本原则的身影。又如第三十五条和三十六条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更或解除劳动合同。协商变更和协商解除都是劳动合同双方当事人意思表示一致的产物，是民事法律中意思自治原则的充分体现。另一方面，劳动合同法更多地体现了法律对于契约自由的限制，对劳动合同关系的强制性规范。如第十七条明确规定了劳动合同的必备条款包括劳动合同双方当事人、合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业病危害防护。可见，劳动合同的内容并不完全取决于双方当事人的合意，而是更多地体现着法定性。这种法定性既表现为劳动合同内容直接由法律加以规定，双方当事人只能尊重法律，如法定的工作时间为每日8小时，每周40小时；法定的休息休假日包括周休息日、法定休假日、探亲休假、年休假等；劳动报酬的法定支付形式必须是货币，用人单位不得以其他任何形式支付劳动者的报酬等。劳动合同内容的法定性同时也表现为双方当事人只能在法律所规定的标准范围内选择适用，不能突破法律许可的限度，如最长的加班加点时间，最低的工资数额等。除以上内容法定外，劳动合同法在合同形式，即“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”、合同期限，即“劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同”、合同的履行和解除、经济补偿金以及违约金条款等方面都予以了严格的规定，这都充分体现出该部法律对劳动合同关系的强制性规范，表明其社会法属性。

综上，《劳动合同法》的立法依据是《劳动法》，而不是《合同法》。劳动合同法是劳动法律体系的重要组成部分，它与劳动法之间是子法与母法的关系。因此，《劳动合同法》以《劳动法》为前提和指导，确立了其立法目的条款。

劳动合同工资算法篇五

《劳动合同法》只是劳动法律中的一个小小的部门法，只有98条，但是，它的颁布实施对社会的影响是巨大的。因为这部法律不仅涉及亿万劳动者的切身利益，而企业也涉及千千万万企业的切身利益。任何一个人都有可能和这部法律有关，因为每一个人都有可能成为劳动者；任何一个企业都和这部法律有关，因为每一个企业要生产经营都会使用劳动者。而这部法律所秉承的“向弱者倾斜”的立法精神，不仅会提高企业的用工成本，而且还会给企业的劳动用工管理带来诸多挑战。与先前的劳动法律法规不同的是，这部法律的条款更加具体、更加具有刚性，同时加大了对违法用工的惩处力度。因此，这部法律的实施，预示着企业劳动用工不受约束的宽松的法律环境将成为历史，在新的法律模式和环境下，如何抉择将是企业不得不面临的问题。

在新的法律环境下，摆在企业面前的有两种选择：一种选择是“转变”，另一种选择是“转移”。所谓“转变”，就是根据《劳动合同法》的新规定，审视、修订、改进、完善企业自身的人力资源管理制度，调整企业的人力资源管理模式，把贯彻执行《劳动合同法》与企业人力资源管理地结合起来，实现企业人力资源管理的蜕变。所谓“转移”，就是将企业搬到其他劳动用工成本相对较低，法律规制相对较宽松的地区。所以，我们看到《劳动合同法》实施后，经济发达地区的企业纷纷将企业转移到经济欠发达地区，有的甚至将企业转移到越南、印度等其他发展中国家。

“转变”、“转移”都是一种策略。无论是“转变”还是“转移”都是企业应对新法的一种策略，其决定权完全在企业。

“转变”、“转移”反映了不同的心态。“转变”反映的是企业积极应对《劳动合同法》，即企业在新法的压力引导下，尽力合理改变现有的制度和机制，以适应新法的要求。“转

移”反映的是企业消极应对《劳动合同法》，即企业畏惧新法的压力，而到别处寻找适合企业发展的环境。

“转变”、“转移”决定不同的发展模式。“转变”会促进企业人力资源管理创新、完善企业各项制度，改变单一依靠低成本优势来获得低利润，走向依靠成本控制、技术创新、市场开拓等多种手段获得高利润的企业发展模式。“转移”决定了企业只有依靠低的成本来获得低利润，即无法摆脱“低成本——低技术——低附加值——低利润”的企业发展模式。

劳动合同工资算法篇六

甲方（用人单位）：

法定代表：

地址：

联系方式：

乙方（劳动者）：

身份证号码：

家庭住址：

联系方式：

风险提示：

企业的招聘工作完成后，就进入了用工阶段，在用工前，企业一定要在员工入职一个月内与员工签订劳动合同，否则企业将为此付出巨大的代价：

一是，企业将支付未签订劳动合同期限的双倍工资。如：企业超过_____年未签劳动合同，企业就得多支付员工11个月的工资。

二是，如果未签订劳动合同期限超出_____年，将致使签订无固定期限的劳动合同条件成立，只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，企业就得继续履行劳动合同规定的义务，无法解除劳动合同。

一、合同期限

(一) 甲乙双方同意按以下第_____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。

3、以完成一定工作任务为期限：从_____年____月____日起至____工作任务完成时止。完成工作任务的标志是_____。

(二) 试用期从_____年____月____日起至_____年____月____日。风险提示：

试用期包含在劳动合同期限内，《劳动民法典》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_____年的，试用期不得超过一个月；

3、劳动合同期限_____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。

二、工作内容和工作地点乙方的工作内容（岗位或工种）_____。乙方的工作地点_____。

三、工作时间和休息休假

（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_____小时。

2、不定时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

（二）甲方由于生产经营需要延长工作时间的，按《劳动法》第四十一条执行。

（三）乙方依法享有法定节假日、婚假、产假、丧假等假期。

四、劳动报酬

（一）甲方依法制定工资分配制度，并告知乙方。甲方支付给乙方的工资不得低于市政府公布的当年度最低工资。

（二）乙方每月工资_____元（其中试用期每月工资_____元）或按_____执行。

（三）甲方每月_____日发放工资。甲方至少每月以货币形式向乙方支付一次工资。

（四）乙方加班工资、假期工资及特殊情况下的工资支付按有关法律、法规的规定执行。

五、社会保险和福利待遇风险提示：

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）甲乙双方按照国家____省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

（二）乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家____省、市的有关规定给予乙方享受医疗期和医疗期待遇。

（三）乙方患职业病、因工负伤的，甲方按《职业病防治法》、《工伤保险条例》等有关法律法规的规定执行。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

（一）甲方按国家____省、市有关规定，做好女员工和未成年工的特殊劳动保护工作。

（二）乙方从事作业，可能产生职业危害，甲方应采取防护措施，并每年组织乙方健康检查____次。

（三）乙方有权拒绝甲方的违章指挥，强令冒险作业；对甲方危害生命安全和身体健康的行为，乙方有权要求改正或向有关部门举报。

七、合同解除和终止

（一）甲乙双方协商一致，可以解除合同。

（二）乙方提前____日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同；乙方试用期内提前____日通知甲方，可以解除劳动合同。

同。

（三）甲方有下列情形之一的，乙方可以通知甲方解除劳动合同：

- 1、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- 2、未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、未依法为乙方缴纳社会保险费的；
- 4、甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；
- 6、甲方免除自己的法定责任、排除乙方权利，致使劳动合同无效的；
- 7、甲方违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效的；
- 8、法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

（四）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、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知甲方。

（五）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、严重违反甲方的规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；
- 6、被依法追究刑事责任的。

（六）有下列情形之一的，甲方提前____日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方一个月工资后，可以解除劳动合同：

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，致使劳动合同无法履行，经甲乙双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

（七）有下列情形之一的，甲方需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占甲方职工总数百分之十以上的，甲方应提前____日向工会或者全体职工说明情况，在听取工会或者职工的意见，并将裁减人员方案向劳动行政部门报告后，可以裁减人员：

1、依照企业破产法规定进行重整的；

2、生产经营发生严重困难的；

3、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

4、其他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。

（八）有下列情形之一的，劳动合同终止：

1、劳动合同期满的；

2、乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；

3、乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

4、甲方被依法宣告破产的；

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；

6、法律、行政法规规定的其他情形。

八、其它本合同未尽事宜或合同条款与现行法律法规规定有抵触的，按现行法律法规执行。本合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，涂改或未经书面授权代签无效。本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：（盖章）

法定代表人：

_____年____月____日

乙方：（签名）

_____年____月____日

劳动合同工资算法篇七

甲方：

乙方：

在合同有效期内，甲方每月支付乙方的工资为人民币元整，奖金或其他收入由其工作部门核定。

1、个人劳动保险在原单位享受。

2、甲方不为乙方办理养老和公积金手续。

1、本合同自签订之日起生效，期限届满自动终止。如果你需要继续你的工作，你应该续约。

2、本合同的终止、变更和解除以公司上级和全体员工的劳动合同制度文件为准

3、本合同一式三份，甲方两份，乙方一份。

甲方：装饰工程有限公司。

表格的生成：

缔结日期： ____月__日

乙方：

缔结日期： ____月____日

附件：身份证号。：（签名）（签名）