

劳动合同法新版(优质10篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

劳动合同法新版篇一

合同编号：

劳动合同书

甲方（用人单位）名称：住所：

法定代表人：联系电话：

乙方（劳动者）姓名：性别：

居民身份证号码：身份证地址：

居住地地址：

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、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。

一、合同类型和期限

第一条甲、乙双方选择以下第种形式确定本合同期限：

1、固定期限：自年月

日起至年月

日止。

2、无固定期限：自年月日起至法定的终止条件出现时止。

3、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。

双方约定的试用期至年月日止，期限为月。

二、工作内容和工作地点

第二条双方协商一致，乙方同意从事工作，工作地点在。经甲、乙双方协商同意，可以变更工作地点和工作岗位（工种）。

第三条乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。

三、工作时间和休息休假

第四条甲方安排乙方执行以下第种工时制度。

1、实行标准工时工作制。乙方每日工作时间不超过8小时，每周不超过40小时，甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1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3小时，每月不得超过36小时。

工资200%的工资报酬；安排乙方在法定休假日工作的，应支付不低于乙方工资300%的工资报酬。

第九条因甲方原因或其他不可抗力造成乙方停工、停产、歇业，未超过一个工资支付周期的，甲方应按本合同约定的工

资标准支付乙方工资；超过一个工资支付周期的，若乙方提供了正常劳动，则支付给乙方的劳动报酬不得低于当地政府公布的最低工资标准。

第十条乙方依法享受带薪年假、探亲假、婚假、丧假、计划生育（产）假等假期期间，甲方应按国家和四川省有关规定的标准，支付乙方工资。

五、社会保险

第十一条甲方按国家和四川省有关社会保险的法律、法规和政策规定为乙方缴纳基本养老、基本医疗、失业、工伤、生育保险费用；社会保险费个人缴纳部分，甲方从乙方工资中代扣代缴。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十二条甲方严格执行国家和四川省有关劳动保护的法律、法规和规章，为乙方提供必要的劳动条件，建立健全工作规范和劳动安全卫生制度。

第十三条对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内定期对乙方进行职业健康检查。

第十四条甲方有义务负责对乙方进行业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

第二十三条乙方基础信息说明

乙方身份证地址与实际居住地地址不相符的，其实际居住地地址为：

□

乙方其他联系方式：

(1) 家庭固定电话□□2□e-mail:□3□紧急联系人姓名、与本人关系：(4) 紧急联系人联系方式：

第二十四条本合同未尽事宜，双方可协商解决；与今后国家法律、行政法规等有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十五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。

第二十六条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：（盖章）乙方：（签名）

法定代表人或（委托代理人）：（签名）

年月日年月日

的不看，不该问的不问，不该说的不说。

3、乙方在劳动合同期满或劳动合同终止后24个月内，必须保守甲方的商业秘密，未经甲方许可，乙方不得擅自对外披露。

4、如因失、泄企业机密给甲方或利益方造成重大经济损失（指一万元及以上）及严重损害企业信誉的，甲方将依法追究乙方的经济及法律责任，并解除劳动合同，且甲方不用支付乙方任何经济补偿。

三、特别告知事项

（一）如乙方存在下列情形之一者，甲方将有权解除劳动合

同，对乙方予以辞退，并无需对乙方进行任何经济补偿。触犯国家法律的，还将移交司法机关处理。

- 1、试用期间，被证明不符合录用条件的；
- 2、严重失职或徇私舞弊，使公司利益遭受严重损害或造成严重影响的直接责任者
- 3、在重、特大事故和重大突发事件处理中拖延懈怠和推诿塞责，造成严重后果者
- 4、因管理不善或不认真履行岗位职责，造成所辖资产流失金额达到一万元以上者
- 5、责任意识淡薄，致使引发重大责任事故，使公司利益遭受严重损害或造成严重影响者
- 6、瞒报、虚报、迟报重大突发事件、事故或重要情况、重要数据，造成严重后果者
- 7、严重违反公司体系、制度和流程规定，盲目决策和指挥，造成严重损失或严重影响者；

动合同者或合同履行期间乙方主动离职的，甲方将不予支付经济补偿。

（三）有下列情形之一的，甲方可提前一个月书面通知乙方解除劳动合同。

- 2、乙方不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作者；
- 3、当出现客观情况发现重大变化，致使合同无法履行，且甲方与乙方协商未能就劳动合同变更事项达成一致协议的。

（四）对于合同中需要变更的事项，甲乙双方均需用书面方式予以确认，如因一方发生诸如地址、联系方式等变更的，应立即用书面形式告知另一方。如因未及时告知而导致相关资料或信息无法送达，其后果由变更方自行承担。

甲方对涉及乙方权益的相关文件或决议，除有乙方本人亲自签收外，还可以通过电子邮件、信件、报纸公告或紧急联系人代为签收等其他方式进行送达，其效力等同于乙方本人签收。如因乙方发生上述信息变更而未告知甲方，导致甲方所做的相关规定及决议等无法及时送达的，其后果由乙方自行承担，不能以此作为抗辩理由对抗甲方的正常决定。

四、未尽事宜，甲乙双方可另行协商，签署相关协议。

五、本协议一式两份，甲、乙双方各执一份，签字生效后，具有同等效力。

劳动合同法新版篇二

供应商：湖南金峰音像出版社有限公司（以下简称甲方）

经销商：南宁市新华书店有限责任公司（以下简称乙方）

甲乙双方本着互利互惠、共同发展的原则，依据销售主合同条款，就乙方经销甲方产品事宜，经友好协商达成如下补充协议：

一。奖励政策

1、合同有效期内，甲乙双方按照以下方式计算年终返利：

1当乙方年度全年回款达到甲方给予乙方该年度回款额的奖励。

2当乙方年度全年回款达到返利作为奖励。

3当乙方年度全年回款达到返利作为奖励。

4当乙方对甲方供应的单品一次性订数达时，甲方给予乙方优惠政策。

2、仅选择以上单个最高奖励为最终返利，不累加计算。

二。本补充协议有效期自20xx年3月1日起，至20xx年3月1日止。协议期满，甲方必须在协议期满前30日通知对方，双方如无异议，可再续签。

三。本补充协议，与销售主合同具同等效力。

四。本补充协议一式两份，甲乙双方各持一份。经双方签字盖章后生效。

甲方：湖南金峰音像出版社有限公司乙方：

代表签字盖章：代表签字盖章：

年月日年月日

劳动合同法新版篇三

该法第十四条规定：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。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一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。

该法第八十二条第二款规定：用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

因为有双倍罚薪的存在，所以上述规定可以规范应当订立无固定期限的劳动合同而用人单位拒不订立的情况，但隐患是，用人单位会不会强迫劳动者“自愿”订立固定期限的劳动合同呢？或者会不会出现用人单位为规避法律规定而出现“只用工十年”的怪圈呢？这是我们需要进一步解决的问题，但总体上讲，上述规定已经是立法的重大进步了。

四、只允许在两种情况下，让劳动者承担违约金。

劳动合同法新版篇四

1、企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。

2、请长病假的职工，在病假期间与原单位保持着劳动关系，用人单位应与其签订劳动合同。

3、劳动合同有约定的，按不低于劳动合同约定的劳动者本人所在岗位(职位)相对应的工资标准确定。集体合同(工资集体协议)确定的标准高于劳动合同约定标准的，按集体合同(工资集体协议)标准确定。

4、劳动合同、集体合同均未约定的，可由用人单位与职工代表通过工资集体协商确定，协商结果应签订工资集体协议。

5、用人单位与劳动者无任何约定的，假期工资的计算基数统一按劳动者本人所在岗位(职位)正常出勤的月工资的70%确定。

6、职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

7、企业富余职工、请长假人员、请长病假人员、外借人员和带薪上学人员，其社会保险费仍按规定由原单位和个人继续缴纳，缴纳保险费期间计算为缴费年限。

二、病假期间工资如何计算？

病假工资的计算，首先必须确定两个变量，一是病假工资的计算基数，二是病假工资的计算系数。

1、病假工资的计算基数一般为不能低于最低工资标准的80%，具体根据本地政策执行；

2、病假工资的计算系数按照医疗期来计算：

(2) 劳实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

(3) 医疗期计算应从病休第一天开始，累计计算。

(4) 病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。

日常生活当中劳动法的作用是非常之广大的，在劳动者的一

些权益受到侵害的时候，在相关的劳动法当中都可以找到一些具体的解决的措施，比如说在病假期间请病假的时间都有着明确的限制，如果低于这个时间并且不发放劳动待遇的话，是可以维权的。

劳动合同法新版篇五

该法第四十七条规定：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第八十五条规定：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（相关规定原来也有）

(一) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三) 安排加班不支付加班费的；

(四) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付

经济补偿的。

第八十七条规定：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

劳动合同法新版篇六

员工离职，分为两种情况，一是辞职，即是劳动者向用人单位提出解除劳动合同；二是辞退，即是用人单位提出与劳动者解除劳动合同。辞职与辞退的差别在哪里呢？一般来说，劳动者辞职是因为本人意愿或因本人原因，解除劳动合同是没有经济补偿金的。而单位辞退劳动者就需要依法按劳动者每工作满一年就支付一个月工作(半年以上未满一年按一年算，计一月薪；未满半年按半年算，计半月薪)的标准支付经济补偿金。

因此，有很多单位想让劳动者主动辞职，以避免支付补偿金。有时候采用的手段很极端，殊不知这样的非法手段下，即使员工主动辞职，单位也是免不了要支付赔偿的。甚至，因为涉及到非法解约，存在违法行为，还将面临支付劳动者双倍经济补偿金的惩罚。

1、非法调岗降薪

按照《劳动法》的规定，用人单位不得随意调动劳动者的岗位，不得随意降低劳动者的报酬。但是如果劳动合同上约定了单位可根据需要调动劳动者的话，则不属于非法调岗了。

2、未依法提供福利待遇

法定的社会福利有社保，劳动待遇有单位应提供劳动者应有的劳动保护用品，应对劳动者进行必要的劳动技能培训。如果单位未依法购买社保，劳动者解除劳动合同可以得到解约

补偿，还可以要求补齐社保。

3、存在非法管理条例

每个用人单位都有自己的管理条例，有该单位员工应遵守的规章制度。但是，这些规定并不是法律条例，它可能存在一些违法的条约。比如说高额的迟到罚金、旷一罚十的规定、强制性捐款甚至强令冒险作业等。这些管理规定或者作业规程可能本身就是违法的，意在剥削压榨劳动者；面对这些非法条例，劳动者可以拒绝执行，因此解除劳动合同也能依法获得经济补偿。

4、未按时足额发放工资

获得劳动报酬是每个劳动者最基本的权利，《劳动法》也明确规定了用人单位应按时、足额发放工资；不得随意拖欠、克扣劳动者的工资。对于劳动者的基本工资，加班费，约定的提成、奖金等，都是受法律保护的。劳动者如果因单位未按时足额发放工资为由解除劳动合同，单位必须支付经济补偿金；如果协商不到位，劳动者可以依法起诉，要求单位发放拖欠的应发工资并同时支付解约补偿金。

以上4种情况下，即使是劳动者提出的解除劳动合同，用人单位也必须要支付经济补偿；这是《劳动法》明文规定的了的，如果你的单位非要违法操作，你可以直接申请劳动仲裁，来维护自己的合法权益。

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

劳动合同法新版篇七

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
工作条件，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。

5、乙方确认已认真阅读、理解甲方制定的规章制度，并同意遵守执行。此处的规章制度包括《员工手册》等长期的综合的制度，也包括甲方依照法律程序订立且以书面或内部电子网络等方式向乙方公示的通知、须知、办法和细则等单项规章制度，其中包括但不限于《员工手册》、职位说明、各类行为准则等。

甲方规章制度将通过下述方式公示乙方a书面传阅b电子邮件送达c甲方办公网络或公司网页d其他合理可行的方式发布给全体员工或符合该规章制度适用范围的相关员工，乙方确认将随时查收。

6、本合同生效前双方已订立的劳动合同自本合同生效之日起失效。

7、本合同约定之岗位或工种，乙方已知悉其录用条件，包括规章制度里规定的录用条件、岗位录用条件及下列录用条件：

(1) 按甲方要求提交入职材料，包括办理社会保险的全部材料，同意将社保关系转入；

(2) 工作能力、表现胜任甲方安排的工作和甲方规定的岗位职责；

(4) 与原用人单位已依法解除或终止劳动关系；

(5) 与原用人单位不存在竞业限制约定或不在限制范围之内；

(6) 未通缉在案或者被取保候审、监视居住；

(7) 按本合同约定时间到岗；

(8) 入职后不得拒绝按甲方制定的劳动合同版本签订劳动合同，不得拒绝缴纳社会保险；

(9) 不应隐瞒曾经受过法律处罚或者纪律处分的事实；

(10) 试用期内请假不得超过三天，迟到不得超过五次，不得有旷工；

(11) 具备本岗位所要求的各项技能的；

(12) 试用期考核应合格；

(13) 完成试用期内工作任务：掌握岗位工作技能；

(14) 其它：

乙方认可甲方有权对其进行试用期考核，考核可能有相当程度的主观因素。如有异议，仍以甲方的考核结论为准。

1、乙方违反法律法规及本合同约定解除劳动合同，或者违反劳动纪律、规章制度的，或者违反本合同约定的其他义务的，乙方应当赔偿由此造成的全部损失，包括但不限于：

(1) 甲方为其支付的培训和招收录用费用

(2) 对甲方生产经营工作造成的直接或间接、有形或无形的经济损失；

(3) 诉讼费用、律师费用、调查费用、公证费用等；

(4) 本合同约定或规章制度规定的其他赔偿费用：

2、按前述约定乙方需对甲方负赔偿责任的，甲方可在乙方工资或经济补偿金中扣除。工资、经济补偿尚不足以弥补损失的，乙方仍需赔偿损失。

1、双方发生劳动争议的，由甲方所在地法院及劳动仲裁机构管辖。

2、本协议一式两份，甲乙双方各执一份，经双方签署后生效。

签订时间：年月日

劳动合同法新版篇八

劳动合同法第四条用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

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劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等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。

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。

【解读】本条是关于用人单位规章制度的规定。

一、用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度

用人单位的规章制度是用人单位制定的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度的总和。也称为内部劳动规则，是企业内部的“法律”。规章制度内容广泛，包括了用人单位经营管理的各个方面。根据1997年11月劳动部颁发的《劳动部关于对新开办用人单位实行劳动规章制度备案制度的通知》，规章制度主要包括：劳动合同管理、工资管理、社会保险福利待遇、工时休假、职工奖惩，以及其他劳动管理规定。用人单位制定规章制度，要严格执行国家法律、法规的规定，保障劳动者的劳动权利，督促劳动者履行劳动义务。制定规章制度应当体现权利与义务一致、奖励与惩罚结合，不得违反法律、法规的规定。否则，就会受到法律的制裁。本法第七十九条规定：“用人单位制度的直接劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。”

二、规章制度和重大事项的决定程序

规章制度的制定程序关键是要保证制定出来的规章制度内容具有民主性和科学性。规章制度的大多数内容与职工的权利密切相关，让广大职工参与规章制度的制定，可以有效地杜绝用人单位独断专行，防止用人单位利用规章制度侵犯劳动者的合法权益。

1. 关于规章制度制定程序的引起的争议。职工参与企业民主管理，是企业管理制度的一个重要内容。这不仅仅是我国社会主义企业管理的特色，而是世界范围内企业管理的一个趋势。职工如何参与企业管理，在哪些事项上，以什么形式和途径参与，我国的相关法律都作了规定。劳动法第八条规定：“劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。”工会法第三十八条：“企业、事业单位研究经营管理和发展的重大问题应当听取工会的意见；召开讨论有关工资、福利、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的会议，必须有工会代表参加。”公司法第十八条第三款规定：“公司研究决定改制以及经营方面的重大问题、制定重要的规章制度时，应当听取公司工会的意见，并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。”在立法过程中，草案曾经规定：“规章制度涉及劳动者切身利益的，应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，或者通过平等协商作出规定。”这样规定曾经引起较大的分歧。一种意见认为制定规章制度和决定重大事项是企业的经营管理自主权，是用人单位的“单决权”。用人单位在制定规章制度和决定重大事项时只要听取工会和职工的意见就可以了，规定经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，如果意见不统一，势必造成规章制度或者重大事项久拖不决，用人单位的管理将无所事从。这样规定，限制了用人单位的经营自主权，实践中无法操作。另一种意见认为，用人单位制度规章制度应当有劳动者参与，从国外的情况看，涉及职工切身利益的事项，很多都是是用人单位和职工双方共同决定的内容，属于“共决权”。我国的《全民所有制工业企业职工代表大会条例》规定，属于职工代表大会职权范围内的企业规章制度，应当经职工代表大会审议通过。最后，综合考虑各方面意见，本法规定：“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。”本法规定是针对所有企业的规章制度的制定程序，强调通过平等协商确定，并不影响

国有企业继续按照《全民所有制工业企业职工代表大会条例》的有关规定执行。

2. 平等协商的内容：直接涉及劳动者切身利益的劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等规章制度或者重大事项。规章制度如工作时间、休息休假、劳动安全卫生、劳动纪律以及劳动定额管理等规章制度，重大事项如劳动报酬、保险福利、职工培训等。

3. 具体制定程序：根据本条的规定，制定规章制度或者决定重大事项，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。所以，这个程序分为两个步骤：第一步是经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见；第二步是与工会或者职工代表平等协商确定。一般来说，企业建立了工会的，与企业工会协商确定；没有建立工会的，与职工代表协商确定。这种程序，可以说是“先民主，后集中”。

三、规章制度的异议程序

用人单位的规章制度既要符合法律、法规的规定，也要合理，符合社会道德。实践中有些用人单位的规章制度不违法，但不合理，不适当。如有的企业规章制度规定一顿吃饭只能几分钟吃完；一天只能上几次厕所，一次只能几分钟等。这些虽然不违法法律、法规的规定，但不合理。也应当有纠正机制。因此，本条规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。

四、规章制度的告知程序

规章制度是劳动合同的一部分，要让劳动者遵守执行，应当让劳动者知道。因此，本条规定，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。关于告知的方式有很多种，实践中，有的用人单位是在企业的告示栏张贴告示；有的用人单位是把规章制度作为劳动合同的附件发给劳动者；有的用人单位是向每个劳动者发放员工手册。无论哪种方式，只要让劳动者知道就可以。

劳动合同小常识

劳动合同的概念

《劳动法》第十条规定：“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。”

劳动合同订立的基本原则和要求

《劳动合同法》第三条规定了订立劳动合同的原则：“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。”

劳动合同订立程序

1. 要约；
2. 承诺与协商
3. 签名盖章
4. 建立职工名册

劳动合同的内容

(一) 必备条款

- (1) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(2) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;

(3) 劳动合同期限;

(4) 工作内容和工作地点;

(5) 工作时间和休息休假;

(6) 劳动报酬;

(7) 社会保险;

(8) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(9) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项

(二) 协商条款

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

(三) 期限

1. 固定期限劳动合同

2. 无固定期限劳动合同

《劳动合同法》第十四条有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(1) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(3)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一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。

3. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同

4. 试用期

劳动关系的确认

劳社部发[2005]12号《关于确立劳动关系有关事项的通知》中的判决标准：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

(1)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

(3)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

劳动合同的变更

《劳动合同法》第三十五条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。变更劳动合同，应当采用书面形式。

劳动合同法新版篇九

第十九条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；劳动合同期限一年以上三年以下的，试用期不得

超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

【解读】本条是关于试用期的规定。

试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。劳动法规定，劳动合同可以约定试用期，但最长不得超过六个月。在劳动合同中约定试用期，一方面可以维护用人单位的利益，为每个工作岗位找到合适的劳动者，试用期就是供用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一项制度，给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，避免用人单位遭受不必要的损失。另一方面，可以维护新招收职工的利益，使被录用的职工有时间考察了解用人单位的工作内容、劳动条件、劳动报酬等是否符合劳动合同的规定。在劳动合同中规定试用期，既是订立劳动合同双方当事人的权利与义务，同时也为劳动合同其他条款的履行提供了保障。

在用工过程中，目前滥用试用期侵犯劳动者权益的现象比较普遍，包括什么样的劳动岗位需要约定试用期，约定多长的试用期，以什么作为参照设定试用期等，实践中比较混乱。用人单位通常不管是什么性质、多长期限的工作岗位，也不管有没有必要约定试用期，一律约定试用期，只要期限不超过劳动法规定的六个月即可，用足法律规定的上限。有的用人单位与劳动者签一年期限的劳动合同，其中半年为试用期；有的生产经营季节性强的用人单位甚至将试用期与劳动合同

期限合二为一，一般长，试用期到了，劳动合同也到期了；有的劳动者在同一用人单位往往被不止一次约定试用期，换一个岗位约定一次试用期。试用期问题是劳动合同法立法中劳动者意见最多的问题之一。

劳动合同法针对滥用试用期、试用期过长问题做出了有针对性的规定。

(一) 限定能够约定试用期的固定期限劳动合同的最短期限，并且在劳动法规定试用期最长不得超过六个月的基础上，根据劳动合同期限的长短，将试用期细化。具体规定是：

劳动合同期限在三个月以上的，可以约定试用期。也就是说，固定期限劳动合同能够约定试用期的最低起点是三个月。

劳动合同期限一年以上三年以下的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同试用期不得超过六个月。这是针对用人单位不分情况，一律将试用期约定为六个月，劳动合同法的具体措施。

需要说明的是，劳动合同期限长短不是约定试用期的唯一参照。实践中，很多工作本来不需要试用期过长，劳动者就能胜任，装卸工、建筑工地小工、力工等没有什么技术含量，三天就行。但有些用人单位动辄规定试用期为三五个月，甚至半年，恶意用足法定试用期限上限，这加重了劳动关系的不平等性，增加了劳动者的职业不确定性和经济负担。这就提醒劳动合同双方当事人特别是劳动者一方在约定试用期时将技术含量的因素考虑进去。对用人单位来说，在合理时间内依然不能判断劳动者是否能胜任，就应当承担因此而带来的风险。

德国《非全日制和固定期限劳动合同法》中规定，固定期限劳动合同中不能约定试用期，无固定期限劳动合同才可以约定。意大利法律规定，一般工人的试用期为十五天至三十天，

技术人员为三个月，企业管理人员为六个月。

(二)同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

这就涉及到对劳动合同中试用期性质的理解，试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。在录用劳动者时的试用期内这些情况已经基本搞清楚了。

(三)为遏制用人单位短期用工现象，不能所有劳动合同都可约定试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。在征求意见过程中，相当多的意见建议将可约定试用期的劳动合同的期限修改为一年以上。

(四)劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

在试用期问题上，需要强调以下几点：

(一)试用期是一个约定的条款，如果双方没有事先约定，用人单位就不能以试用期为由解除劳动合同。

劳动合同双方当事人用人单位和劳动者必须就试用期条款充分协商，取得一致，试用期条款才能成立。合同是双方当事人意思表示一致的结果，是在互利互惠基础上充分表达各自意见，并就合同条款取得一致后达成的协议。因此，任何一方都不得凌驾于另一方之上，不得把自己的意志强加给另一方，更不得以强迫命令、胁迫等手段签订劳动合同试用期条款。

(二)同时劳动合同法限定了试用期的约定条件，劳动者在试

用期间应当享有全部的劳动权利。

这些权利包括取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。还包括依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商的权利。不能因为试用期的身份而加以限制，与其他劳动者区别对待。

(三) 试用期包括在劳动合同期限内。

也就是说，不管劳动合同双方当事人订立的是一年期限的劳动合同，还是三年、五年期限的劳动合同，如果约定了试用期，劳动合同期限的前一段期限(比如可能是三天、五天或者一个星期，可能是一个月或者两个月)是试用期，试用期是包括在整个劳动合同期限里。不管试用期之后当然订立劳动合同还是不订立劳动合同，都不允许单独约定试用期，。

(四) 劳动合同法关于试用期的规定体现了劳动合同双方当事人权利义务的大体平等。如关于劳动合同的解除中规定，劳动者在试用期内可以通知用人单位解除劳动合同;劳动者在试用期期间被证明不符合录用条件的，用人单位也可以解除劳动合同。

(五) 有的用人单位为了规避法律，约定试岗、适应期、实习期，这些都是变相的试用期，其目的无非是为了将劳动者的待遇下调，方便解除劳动合同。为了保护劳动者的合法权益，应当明确这些情形按照试用期对待。

劳动合同法新版篇十

对于新劳动法病假工资规定这个问题，有以下回答关于贯彻

执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见。职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

二、病假相关规定

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发[1994]479号）等有关规定，任何企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，企业应该根据职工本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予一定的医疗期。

医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病时，企业不得解除劳动合同的时限，也就是患病或非因工负伤职工的病假假期。

该规章对医疗期的期限作了具体规定。1951年政务院颁布的《劳动保险条例》和1953年原劳动部发布的《劳动保险条例实施细则修正草案》、1995年原劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》（劳部发[1995]309号）对病假工资或疾病救济费支付问题作了规定。

具体内容有：

(1) 职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

(2) 除劳动法第二十五条规定的情形外，劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内，劳动，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止。

(3) 请长病假的职工在医疗期满后，能从事原工作的，可以继续履行劳动合同；医疗期满后仍不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作的，由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，办理因病或非因工负伤退休退职手续，享受相应的退休退职待遇；被鉴定为五至十级的，用人单位可以解除劳动合同，并按规定支付经济补偿金和医疗补助费。

(4) 《劳动法》第四十八条中的“最低工资”是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。最低工资不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利。

(5) 劳动者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、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。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百。

三、病假工资计算方式

1、对于病假工资，用人单位可以在合同中与职工进行约定，只要不低于当地最低工资的80%就可以。根据劳动部《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》中的规定，职工全年月平均工作天数和工作时间分别调整为0.9天和67.4小时，可以照此折算出员工日平均工资。

2、对于事假工资，企业完全可以不支付。

3、职工请事假(含病假)期间的工资待遇，国家机关和事业单位实行照发工资的制度。企业根据职工的不同性质而实行不同的制度，企业中的工人由于享受加班加点工资待遇，所以一般在事假期间不发工资；企业中的行政人员和工程技术人员不享受加班加点工资待遇，请事假每个季度在两个工作日以内的，照发工资，超过两个工作日以上的，其超过天数不发工资。

职工休探亲假期间的工资待遇，在规定的探亲假期间和路程期间内，照发本人的标准工资。

职工本人结婚或职工的直系亲属(父母、配偶、子女)死亡时，经过单位领导批准，给予一至三天的婚丧期。职工结婚时双方不在一地工作的，职工在外地的直系亲属死亡时需要职工本人前去料理丧事的，可以根据路程远近，给予路程假。在批准的婚丧假和路程假期间，工资照发。