

2023年无固定期限改有期限合同(汇总5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。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

无固定期限改有期限合同篇一

法定代表人： _____

施工工地地址： _____

在京住所地通讯地址： _____

乙方： _____

居民身份证号： _____

出生日期： _____年_____月_____日

家庭住址： _____

邮政编码： _____

户口所在地： _____

根据《中华人民共和国劳动法》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 劳动合同期限（甲乙双方选择适用）

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。

以完成一定工作为期限的合同：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。

二、工作内容

第二条 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_____。

三、劳动保护和劳动条件

第三条 甲方应当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。

甲方应当对从事电气焊、土建、水电设备安装等特殊工种的乙方进行岗前培训，乙方取得相应的操作证书方可上岗。

第四条 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 乙方在试用期间的工资为每日_____元，试用期满后日工资为_____元。

双方约定的工资不得低于北京市最低工资标准。

甲方应在每月_____日前计发乙方的工资，并由乙方签字确认。

甲方在劳动合同终止、解除后应当一次性付清乙方的工资。

甲乙双方对工资支付的其他约定_____。

第七条 甲方应为乙方办理医疗保险和工伤保险手续，并为乙方缴纳工伤保险和医疗保险费用。

五、劳动纪律和劳动合同的解除

第八条 乙方应严格遵守甲方的各项规章制度、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，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、擅自停工等违纪行为的；
- （三）严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- （四）不服从甲方正当工作安排的；
- （五）严重违反总包单位和甲方的施工现场安全管理规定的；
- （六）被依法追究刑事责任的。

第十条 乙方解除本合同，应当提前_____日（不超过30天）以书面形式通知甲方，不得擅自离职。

六、当事人约定的其他内容

第十一条 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。

第十二条 甲乙双方约定的`其他内容：_____。

七、劳动争议处理及其它

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，60日内向工地所在的区县劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可自接到裁决书之日起15日内向人民法院起诉。

第十四条 甲方的规章制度及_____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、北京市规定相悖的，按照有关规定执行。

第十六条 本合同一式三份，甲乙双方各执一份，另外一份留在乙方务工的建筑施工工地备查。本合同自双方盖章签字之日起生效。

甲方（公章）：_____ 乙方（签字）：_____

法定代表人（签字）：_____

无固定期限改有期限合同篇二

乙方(劳动者)：

双方确认：在签订本合同前，甲方已将工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬及乙方要求了解的其他情况全面如实的告知了乙方。

乙方承诺：其与其他任何企事业单位、社会团体等机构、实

体或组织不存在劳动关系，并且保证其所提供的与本人有关的所有资料 and 各类资格、证书、证明等真实无误。

甲方： 乙方： 性别：

法定代表人(主要负责人)： 身份证号：

住所地： 通讯地址：

根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律法规，甲乙双方本着合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，同意订立本合同，并共同遵守本合同所列条款。

劳动合同期限

第一条本合同期限为下列第种合同类型：

(三)以完成一定工作任务为期限的劳动合同，自起至完成为止。

工作内容及工作地点

第二条甲方根据工作需要聘用乙方在岗位从事工作。本岗位(是、否)属于国家规定的有毒有害工种。

第三条乙方的工作内容、岗位职责为(可另附《岗位说明书》)。

第四条乙方工作地点为： 。

第五条经甲方考核，乙方不能胜任工作的，甲方可以合理调整乙方的工作岗位，考核及岗位变更按甲方依法制定的相关制度执行。

工作时间和休息制度

第六条根据乙方工作岗位的实际情况，确定工作时间按以下种工时制执行；

(一)标准工时制，周工作时间为40小时，乙方每周至少休息一日；

(三)不定时工作制。

实行综合计算工时制、不定时工作制的，甲方应报劳动行政部门审批。

第七条在本合同期内，经劳动行政部门批准，乙方所在岗位发生工时制调整，从劳动行政部门批准之日起变更。

第八条甲方可根据工作需要对方工作时间的起止进行调整。甲方应尽可能安排乙方在正常时间之内工作，如确需在正常工作时间之外安排乙方到岗工作的，应按相关规定支付加班工资。

第九条乙方在合同期内享受国家规定的各项休息、休假的权利。

劳动报酬

第十条乙方的工资按以下种形式执行；

(一)乙方的工资为元/月，试用期工资为元/月；

无固定期限改有期限合同篇三

无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定没有确定终止时间(注意：只是没有确定终止时间而非没有终止时间)的

劳动合同。以下是详细内容：

根据《劳动合同法》第14条规定，除双方协商一致可以签订无固定期限劳动合同外，劳动者可以要求用人单位与其订立无固定期限劳动合同的情形主要包括以下几种：

此外，这里指的连续工作满十年是指劳动者在该单位工作时间应该是连续的，其起算时间是自用工之日起而非有些读者所误解的自《劳动合同法》实施之日起。《劳动合同法实施条例》第九条明确了劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满1年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

实践中，如果劳动者与同一个用人单位之间劳动关系有间断，但是间断时间不长(如双方解除劳动关系后半年内又重新建立劳动关系的)，一般情况下还是会认为是连续工作，而不会重新计算，这是司法实践对劳动者的保护，防止用人单位利用法律空隙剥夺劳动者签订无固定期限劳动合同的权利。

但这里规定的较为严格，就是“双十”规则，即既要满足在该用人单位连续工作满十年的规定，同时还要满足距法定退休年龄不足十年的规定。劳动者只有同时满足“双十”规定，提出签订无固定期限劳动合同的要求时，用人单位才无权拒绝。

《劳动合同法》规定本款的立法本意在于避免用人单位采取签订短期劳动合同的方式侵害劳动者合法权益。用人单位与劳动者订立劳动合同时就要注意不能将劳动合同期限约定过短，否则用人单位将面临两大难点：

1、关于经济补偿方面：《劳动合同法》规定，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第44条第一项规定(即因合同期满终止)终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

2、关于签订无固定期限劳动合同方面：用人单位只要与劳动者连续签订了两次固定期限劳动合同，且劳动者没有下列情形：(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的；(3)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；(4)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；(5)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；(6)被依法追究刑事责任的；(7)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；(8)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。在这样的情形下，只要劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位必须与劳动者签订无固定期限劳动合同。

依据《劳动合同法》之规定，用人单位自用工之日起满一年没有与劳动者签订书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。劳动者享有无固定期限劳动合同员工的优待，如《劳动合同法》第41条第二款规定用人单位在裁减人员时，应当优先留用的人员中就包括与本单位订立无固定期限劳动合同的劳动者。

如果用人单位违法不与劳动者签订无固定期限劳动合同的，劳动者可能获得以下补偿：(1)与用人单位仍然存在劳动关系的，自应当签订无固定期限劳动合同之日起可以要求用人单位支付双倍工资；(2)用人单位违法解除无固定期限劳动合同的，劳动者可以主张违法解除双倍的经济补偿金。

无固定期限劳动合同期限

无固定期限劳动合同简单范本

无固定期限改有固定期限合同篇四

若用人单位单方面解除或者终止劳动合同，用人单位是违法的，应当按照《劳动合同法》第八十七条的规定支付双倍赔偿金。

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。

3、第八十七条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。

1、协商解除

协商解除是指合同履行过程中，当事人经协商一致同意解除合同。《劳动法》第24条规定：“经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。”可见，无固定期限劳动合同不仅可以协商变更，还可以协商解除。

2、法定解除

法定解除是指在履行合同过程中出现法定解除合同情形，当

事人有权解除合同。法定解除合同情形有两种，一种是用人单位可以解除劳动合同情形，另一种是劳动者可以解除劳动合同情形。

(1)、用人单位可以解除劳动合同情形该情形又有三种情形：

第一种情形是用人单位不须提前通知就可以解除劳动合同，但只有劳动者有下列情形之一的，用人单位才能行使这种权力：

a□在试用期间被证明不符合录用条件的；

b□严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

c□严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

d□被依法追究刑事责任的。

第二种情形是用人单位应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人，才可以解除劳动合同。在劳动者有下列情形之一的，用人单位应受其约束：

b□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；

c□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。”

第三种情形是在用人单位濒临破产时可以解除劳动合同，但要依法履行相应的程序，即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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

但是，用人单位在行使上述权力时，还要受到以下法定情形的限制，即劳动者有下列情形之一时，用人单位不得解除劳动合同：

a□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

b□患病或者负伤，在规定的医疗期内的

c□女职工在孕期、产期、哺乳期内的

d□法律、行政法规规定的其他情形

(2)、劳动者可以解除劳动合同情形该情形也分两种：

一种情形是劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同，但只有在用人单位存在下列情形之一的，劳动者才有权力行使：

a□在试用期内的

b□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；

c□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。

3、约定解除。

约定解除是指在合同中约定解除合同的事项，待约定的事由出现时，当事人有权解除合同。无固定期限劳动合同可以由当事人事先约定合同解除的条件，当条件成立时，一方或双方当事人就可以解除合同。但是有一点必须注意，就是无固定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件。

无固定期限劳动合同期限

无固定期限劳动合同简单范本

关于无固定期限劳动合同三篇

无固定期限改有期限合同篇五

若用人单位单方面解除或者终止劳动合同，用人单位是违法的，应当按照《劳动合同法》第八十七条的规定支付双倍赔偿金。

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。

3、第八十七条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。

1、协商解除

协商解除是指合同履行过程中，当事人经协商一致同意解除合同。《劳动法》第24条规定：“经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。”可见，无固定期限劳动合同不仅可以协商变更，还可以协商解除。

2、法定解除

法定解除是指在履行合同过程中出现法定解除合同情形，当事人有权解除合同。法定解除合同情形有两种，一种是用人单位可以解除劳动合同情形，另一种是劳动者可以解除劳动合同情形。

(1)、用人单位可以解除劳动合同情形该情形又有三种情形：

第一种情形是用人单位不须提前通知就可以解除劳动合同，但只有劳动者有下列情形之一的，用人单位才能行使这种权力：

a□在试用期间被证明不符合录用条件的；

b□严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

c□严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

d□被依法追究刑事责任的。

第二种情形是用人单位应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人，才可以解除劳动合同。在劳动者有下列情形之一的，用人单位应受其约束：

b□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；

c□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。”

第三种情形是在用人单位濒临破产时可以解除劳动合同，但要依法履行相应的程序，即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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

但是，用人单位在行使上述权力时，还要受到以下法定情形的限制，即劳动者有下列情形之一时，用人单位不得解除劳动合同：

a□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

b□患病或者负伤，在规定的医疗期内的

c□女职工在孕期、产期、哺乳期内的

d□法律、行政法规规定的其他情形

(2)、劳动者可以解除劳动合同情形该情形也分两种：

一种情形是劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同，但只有在用人单位存在下列情形之一的，劳动者才有权力行使：

a□在试用期内的

b□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；

c□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。

3、约定解除。

约定解除是指在合同中约定解除合同的事项，待约定的事由出现时，当事人有权解除合同。无固定期限劳动合同可以由当事人事先约定合同解除的条件，当条件成立时，一方或双方当事人就可以解除合同。但是有一点必须注意，就是无固

定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件。

无固定期限劳动合同期限

无固定期限劳动合同模板汇编六篇

无固定期限劳动合同简单范本