

# 最新餐饮招工合同(精选6篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？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。

## 餐饮招工合同篇一

湖南长沙肉牛养殖场是南方规模最大、建场最早、实力雄厚、独一无二的畜牧业企业，是我县及周边县市区的示范点繁育场占地面积547亩地，畜牧舍348间，具有中高级畜牧师68人，研究生12人。下设31个科室，肉牛养殖繁育基地3处，波尔山羊繁育基地4处，种牛科研繁育基地5处、胚胎养殖场以及供种基地7处。承担着全市牛、羊、驴畜牧良种的保种、引进、改良、换代、繁育、推广工作，2006年我公司被农业部定为秸秆养畜示范基地占地面积960亩地，牛羊舍896间，具有中高级畜牧师66人，研究生8人，博士生8人。下设24个科室，4个分场济宁市种畜场、良种繁育场、人工受精场、胚胎移植场，承担着全市牛、羊畜牧良种的保种、引进、改良、换代、繁育、推广工作，取得了良好的经济效益和社会效益。

2004年2月份在湖南畜牧厅授予江西省畜牧局、安徽省畜牧局、贵州省畜牧局、云南省畜牧局、广西省畜牧局、畜牧研究基地，龙头畜牧企业。

本养殖基地自1987年创建以来，经过20年的艰苦创业，现已发展成为占地面积13万平方米，员工70人，其中专业畜牧术人员25人，是以养殖繁育、科研推广、销售服务一体的大型繁育基地，是政府扶持牵头的畜牧养殖龙头示范企业，连续多年被农业部评为“国家级重点畜牧养殖龙头企业”、“畜牧局协会理事单位”、“重点种畜繁育基地”和“科研示范

单位”、“江西省省级重点种畜场”。本基地尤其针对小尾寒羊纯种，南非系波尔山羊的改良2-6代，鲁西黄牛、西门塔尔牛、利木赞牛、德州驴、改良肉驴等优良种畜的保胎多胎繁育肉质改良、胚胎移植等项目中，在省、市领导的帮助下，在全国牛、羊专家的指导下，经过几代育种者的精心喂养，指定我繁育基地的波尔山羊、鲁西黄牛、西门塔尔牛、改良肉牛、等，在产区中品质最优，品种最纯，可全国大面积推广养殖，授于“南方牛羊核心繁育推广中心”称号。

湖南常德肉牛养殖场 南方地区最具规模的大型肉牛养殖基地  
咱江

西人自己的养殖场

牛、羊、驴由我场负责，保送到家，售后跟踪服务。我场不设任何接待处，客户来时直接与我场电话联系，专车接送我基地以其科学的管理，优良的品种，合理的价格，良好的信誉赢得了广大养殖朋友的信赖与好评，我们将永远坚持“用我们的诚心换取您的放心”这一原则，回报社会，服务于全国养殖户。我们真诚的欢迎全国各地畜牧养殖同行来江西考察指导！

联系人：薛建国

## 餐饮招工合同篇二

根据《\_劳动法》和国家、广东省有关规定，遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实守信的原则，订立此协议，作为劳动合同(合同编号：)的补充条款以其共同遵守，并确认为解决双方争议时的依据：

一、协议前提：

1. 乙方愿意成为甲方员工，将其智慧贡献给甲方事业，受雇

于甲方不违反其任何约定或法定义务，并具备完全民事行为能力，能够订立本合同。

2. 甲方已告知乙方工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、规章制度以及乙方要求了解的其他情况。

3. 乙方知晓其工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、规章制度、录用条件、岗位要求以及其他相关的情况。

4. 乙方保证其向甲方提供的与应聘有关材料信息的真实性、合法性，并保证其执照、证件或资格在受雇期间的维持。

## 二、工作内容及工作地点：

甲方因工作需要，在合法的前提下有权对乙方工作岗位和工作地点，进行适当调整，乙方应当服从。

1. 甲方根据工作需要，可以临时(期限不超过3个月)调整乙方的工作岗位，乙方应当服从，双方无需重新签订新的劳动合同。

2. 甲方根据乙方的工作业绩等各方面的能力和表现，经考核乙方不胜任原工作岗位的，甲方可以调整乙方的工作岗位，乙方应当服从，否则，甲方可根据《劳动合同法》及甲方规章制度依法视乙方为旷工，直至解除劳动合同。调整工作岗位后，工资待遇亦根据岗位实际作相应调整。

## 三、工作时间

双方约定实行计时工作制的，如甲方根据工作需要要求乙方加班的，甲方将安排乙方补休或按国家规定支付加班费用；乙方自行加班的，根据甲方管理制度和具体工作安排，乙方属

完成正常工作任务，甲方不再作加班处理。

#### 四、教育培训：

甲方有为乙方提供学习条件的义务，负责对乙方进行职业道德、业务技术、劳动安全、劳动纪律和甲方规章制度的教育；乙方有义务参加甲方提供的各项培训，以提升自身素养与职业技能/乙方自愿参加甲方提供的培训，正常工作时间外安排的培训不计入加班时间。

#### 五、规章制度：

1. 乙方应遵守甲方制定的合理规章制度(见《员工手册》)；遵守职业道德；履行所从事职位的职责；服从甲方的工作安排；遵守工作规范；爱护财产；参加甲方组织的培训，提高职业技能。

2. 乙方应自觉遵守劳动法律法规和公司的各项规章制度，服从甲方管理，如有违反，甲方有权依据本公司规章制度的规定对乙方作出相应处罚(包括罚款、警告、记小过、记大过、降级、撤职)，直至解除劳动合同。

3. 乙方因故意或重大过失，给甲方造成损失的，甲方有权依法向乙方要求赔偿。

4. 乙方在劳动合同解除(含试用期解除)或终止后三日内，应当按照诚实信用原则及甲方规定和合同约定办理工作交接手续。

5. 乙方未按照本协议约定或公司规定履行交接义务的，或者拒不办理工作交接手续、不辞而别造成甲方经济损失的，乙方应当承担赔偿责任，甲方有权从乙方工资、补偿中予以扣除，工资、补偿尚不足以弥补损失的，乙方仍需赔偿损失。

甲方(签章)：\_\_\_\_\_乙方(签章)：\_\_\_\_\_

签订地点：\_\_\_\_\_签订地点：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 餐饮招工合同篇三

单位名称：

住所：

法定代表人：

劳动者姓名：

身份证号：

家庭住址：

紧急联系人：

根据《\_劳动法》，甲乙双方经平等协商，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

甲方聘用乙方在甲方（部门）担任\_\_\_\_\_岗位工作。  
合同期限为\_\_\_\_\_年，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。其中试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

（一）\_\_\_\_\_。

（二）\_\_\_\_\_。

（三）\_\_\_\_\_。

（一）负责乙方的日常人事管理。

(二) 负责支付乙方工资，每月\_\_\_\_\_元，每月\_\_\_\_\_日发放。

(一) 接受甲方的管理，并按合同要求认真履行岗位职责，服从工作岗位安排或调整，遵纪守法，圆满完成工作任务。

(二) 享受合同规定的工资待遇。

(三) 在签订本合同时自愿遵守甲方的有关规定。

(一) 乙方有下列情况之一，甲方可以解除合同，须提前30天以书面形式通知：

1、履行合同差、完不成工作任务、考核不合格。

2、甲方撤并或减缩编制需要减员，经双方协商就调整岗位达不成协议的。

3、患病或非因工负伤按国家规定的医疗期满后，经有关机关鉴定，乙方不能从事原工作，或医疗期满尚未痊愈的。

4、订立合同的客观情况发生重大变化，经当事人协商不能就变更合同达成协议的。

(二) 乙方有下列情况之一，甲方可以随时解除合同：

1、严重违反劳动纪律或用人单位规章制度，损害单位经济权益，造成严重后果以及严重违背职业道德，给单位造成极坏影响的。

2、连续旷工时间超过十五天或一年内累计旷工时间超过三十天的。

3、无理取闹、打架斗殴、恐吓威胁单位领导、严重影响工作秩序和社会秩序的。

- 4、贪污、盗窃、赌博、营私舞弊情节严重的。
- 5、违反工作规定或操作规程，发生责任事故，造成严重经济损失的。
- 6、伪造成绩单、学历、健康证明及用其他不正当手段欺骗甲方的。
- 7、被开除、劳教、判刑、依法追究刑事责任的。
- 8、其它违反国家、学校、甲方规定的。

（三）乙方有下列情况之一，甲方不得与乙方解除合同：

- 1、患病或非因工负伤，在国家规定的医疗期内的。
- 2、因工负伤，并经劳动鉴定部门鉴定完全或大部分丧失工作能力的。
- 3、实行计划生育女职工在孕期、产期及规定哺乳期内的。
- 4、符合国家规定其它条件的。

对上述人员，可根据业务发展需要调整适当的岗位，待遇随岗而定。

（四）合同期内，乙方要求违约解除合同的，应提前30天以书面形式向甲方提出申请。解除合同时间从甲方同意之日计算。

（五）有下列情况之一的，乙方可以随时通知甲方解除合同：

- 1、甲方未按规定支付劳动报酬的。
- 2、甲方以暴力、监禁等非法手段强迫乙方工作的。

(六) 有下列情况之一，本合同自行终止：

- 1、合同期限届满。
- 2、合同期内乙方死亡。
- 3、乙方按国家规定应征入伍的。
- 4、法律、法规规定的其它情况。

合同一经签订具有法律效力。合同期未满，又不符合解除合同条件单方解除合同的，要承担违约责任。因解除合同甲、乙双方发生争议，应先由双方协商解决。协商无效的，可以向有关仲裁机构申诉。

(一) 甲乙双方均须依法参加社会保险，缴纳社会保险费，社会保险费个人缴纳部分，甲方可从乙方工资中代扣代缴。

(二) 甲乙双方解除、终止劳动合同时，甲方应按有关规定为乙方办理职工档案和社会保险转移等相关手续，出具解除或者终止劳动合同证明书，乙方应及时办理工作交接手续。

本合同经双方签字后生效，本合同一式\_\_\_\_\_份，甲、乙双方各执\_\_\_\_\_份。

甲方（公章）：

法定代表人（签字）：

签约日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

乙方（签字）：

签约日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日



# 餐饮招工合同篇四

内容摘要：劳动关系是社会基本生活中最基本、最重要的社会关系，维护稳定和谐的劳动关系是构建和谐社会的重要基础和前提。正因为如此，我国非常注重有关调整劳动关系的法律的制定。继《劳动法》制定和实施之后，我国又适时制定了《劳动合同法》，专门调整劳动合同关系。《劳动合同法》的内容体系比较完整，符合我国现阶段劳动关系发展变化的新形势的需要。我国的劳动合同制度随着《劳动法》的实施而建立，但迄今为止还相当不完善。为了完善我国的劳动合同制度□20xx年1月1日，《劳动合同法》开始实施。劳动合同不仅仅是一张单纯的劳动关系协议，它也涉及到了劳资双方的博弈和国民财富的分配。本文以。我国《劳动合同法》的缺陷与完善。作为选题，对《劳动合同法》的立法与实践之缺陷剖析，并尝试就如何完善《劳动合同法》提出一些有益的见解。

关键字：劳动合同法；缺陷；完善

## 一、引言

### （一）选题背景与意义

劳动关系是社会基本生活中最基本、最重要的社会关系，维护稳定和谐的劳动关系是构建和谐社会的重要基础和前提。随着我国社会主义市场经济体制的建立和完善，劳动关系的主体发生了改变，计划经济时期国家主导型的劳动关系已经不再适应经济的发展和社会的进步。

我国的劳动合同制度随着《劳动法》的实施而建立，但迄今为止还相当不完善。为了完善我国的劳动合同制度□20xx年1月1日，《劳动合同法》开始实施。劳动合同不仅仅是一张单纯的劳动关系协议，它也涉及到了劳资双方的博弈和国民财富的分配。可以说，《劳动合同法》的实施，一方面是

为了。废旧。，即废除之前劳动力市场中的不正当行为和劳动合同制度的不合理之处；另一方面是为了。立新。，即重建劳资双方博弈的新秩序。

重对劳动力市场进行法律规制。

然而，由于《劳动合同法》的颁布和实施时间不长，尽管学界对《劳动合同法》的研讨充满了热情，但迄今为止，专门研究《劳动合同法》的论著并不多见。因此本文以我国《劳动合同法》的缺陷为切入点，分析我国现有《劳动合同法》的部分不足之处，并试图提出改进建议。从而，提高我国对劳动关系的法律保障，加强对劳动者的保护，提高劳动效率，提高企业的收益，提高劳动者的收益，促进国内消费水平的提高，带动企业的长远发展，达到劳动者与企业双赢的目的。

## （二）内容安排

本文主要分为三个部分：

第一部分，主要阐释《劳动合同法》的基本理论。首先论述了我国《劳动合同法》的产生背景；其次，阐释了《劳动合同法》的宗旨；最后，阐述了《劳动合同法》的意义。

第二部分，主要剖析了《劳动合同法》所存在的缺陷，客观地讲，我国《劳动合同法》的缺陷主要表现在以下方面：《劳动合同法》关于劳动合同订立的立法规定和具体实施均存在缺陷；《劳动合同法》关于劳动合同履行的立法规定和具体实施均存在着缺陷；《劳动合同法》关于合同解除的立法规定和具体实施均存在缺陷；《劳动合同法》关于劳动者集体谈判权的立法规定和具体实施也存在着问题；《劳动合同法》关于劳务派遣之立法规定和具体实施同样存在不尽如人意的地方。而存在诸多缺陷的原因是多方面的，既有立法者本身的原因，也有劳动关系本身的复杂多变方面的原因。

第三部分，主要针对第二部分所列缺陷，就如何完善我国《劳动合同法》提出自己的见解。具体地讲，我国《劳动合同法》应当适应不断发展和变化的劳动关系的需要，对劳动合同的订立、履行、解除、劳动者集体谈判权、劳务派遣等方面逐一进行完善。

## 二、《劳动合同法》基本理论

### （一）《劳动合同法》的产生背景

任何法律的出台，都是为了适应一定的历史时期的需要，调整某种特定的社会关系而制定实施的。。《劳动合同法》的出台，就是为了适应经济全球化和中国国内的经济体制改革这一特定的历史时期的需要而制定实施的。

经济全球化无疑推动了全球经济的发展，但是这也无疑将资本主义中的资本和劳动的矛盾推向了全世界。资本和劳动的矛盾具体来说就是，生产资料被私人占有，即社会大部分的财富掌握在少数人手里，他们通过各种方式榨取劳动者的剩余价值。因此导致了社会的两级分化和劳资冲突。而经济全球化，则将这种冲突推向了全球，导致世界范围内的两级分化、强资本弱劳工的格局日趋明显，劳资冲突等社会矛盾不断加剧。正是为了解决这些矛盾和冲突，我国才适时出台了《劳动合同法》。

劳动关系作为国内经济体制的一部分，随着国内经济体制的改革的进一步深入，其本身也发生了诸多变化。而国内经济体制改革中的所有制改革和工资分配制的改革，直接影响和决定了原有的劳动关系正不断地向市场化的劳动关系转型，且呈现出不断发展和变化的趋势。

### （二）《劳动合同法》的宗旨

在《劳动合同法》起草过程中，其立法宗旨是只保护劳

劳动者又称。单保护。，还是保护双方当事人又称。双保护。，一直是一个争论的问题。笔者认为此争论是没有必要的。笔者认为劳动合同法的立法宗旨是维护正义。正义是法律的一项很重要的价值。

目前中国的劳动者处于一种非常弱势的地位，由于劳动者与用人单位信息的不对等，劳动力市场的供大于求，劳动关系的隶属性等原因，劳动者在劳动合同的订立、履行、解除等各个环节上都处于弱势的地位，那么在分配中就应当倾向于保护他们的利益，只有这样才能够达到实体的正义。

### （三）《劳动合同法》的意义

#### 1、有利于确认和维护正常的劳资关系

劳资关系指的是，资方与劳方之间的权利与义务关系。正常的劳资关系应当是劳方与资方的权利义务关系达到平等，不仅要形式上平等，也要实质上平等。《劳动合同法》的出台就有利于确认和维护这种正常的劳资关系。

#### 2、有利于保护劳动者的合法权益

谈判权的确认和维护。《劳动合同法》增加了劳动者在试用期工资报酬的最低保护线，对劳动者在试用期的权益进行了保护。

#### 3、有利于和谐社会的构建

《劳动合同法》的出台将有利于和谐社会的构建。这是因为其保护了劳动者的合法权益，有利于劳动者自身素质的发展，而劳动者自身素质的提高对企业的长远发展同样是有利的。同时，其也平衡了劳动者与用人单位之间的权利义务关系，减少了劳动纠纷的产生，规范了劳动力市场，改善了投资环境，这也有利于和谐社会的构建。

### 三、《劳动合同法》的缺陷分析

#### (一) 《劳动合同法》关于合同的缺陷

《劳动合同法》关于合同之规定的缺陷主要体现在以下几方面：

##### 1、关于合同订立的缺陷

《劳动合同法》第12条规定了三种劳动合同分别是：具有一定固定期限的劳动合同，不具有固定期限的劳动合同和以完成特定工作为期限的劳动合同。此条法律的缺陷在于，其并没有对没有约定劳动期限的合同作出规定。若订立的合同中没有约定合同的履行期限，那么这种合同很明显不属于三种合同中的一种。

《劳动合同法》第14条第2款第1项规定，劳动者在该用人单位连续工作满xx年的，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。此项规定的缺陷在于当劳动者在该用人单位连续工作满xx年中的xx年横跨《劳动合同法》的实施日期，连续工作xx年中xx年的起点存在着争议。第一，此类合同是否能适用此条规定。第二，若能适用，十年的起算点是首次劳动合同的订立之日，还是《劳动合同法》的实施之日。

《劳动合同法》第14条第2款第3项规定，连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第39和第40条第1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的，可以与用人单位签订无固定期限劳动合同。这意味着，劳动者与用人单位连续订立两次1年期的固定期限劳动合同就享有与用人单位签订无固定期限劳动合同的权利。而依照14条第2款第1项规定，劳动者与用人单位订立了1次合同期限为9年的固定期限劳动合同，但是其却不享有与用人单位签订无固定期限的劳动合同的权

利。两者相比明显对第二种情况中的劳动者不公平。

## 2、关于合同履行的缺陷

为了解决用人单位拖欠和克扣劳动者劳动报酬的问题，《劳动合同法》第30条作出了以下规定：。用人单位应当按照劳动合同的约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令。支付令制度由来已久，并不是《劳动合同法》首创，早在《民事诉讼法》中就对支付令进行了规定。《劳动合同法》第30条作出此规定，只是将支付令制度应用到用人单位拖欠和克扣劳动者劳动报酬上。可以这么说欠薪支付令是支付令的一种。除了受《劳动合同法》第30条的约束，还受有关支付令制度的法律约束。有关支付令制度的法律有《民事诉讼法》，还有《关于适用(民事纠纷)若干问题的意见》。而正是这一原因，使得在有关欠薪支付令申请条件上的规定存在着缺陷。

## 3、关于合同解除的缺陷

《劳动合同法》第39条第6项规定了，劳动者被依法追究刑事责任的这种情况是用人单位可以解除劳动合同的情况之一。笔者认为这一项规定存在缺陷。按照《刑法》的规定，刑事责任分为附加刑和主刑。其中附加刑被分为3个种类，分别是罚金、剥夺政治权利和没收财产。主刑又被分为5个种类，分别是管制、拘役、有期徒刑、无期徒刑和死刑。若按照39条的规定，则意味着被单处以主刑或者即处以主刑又处以附加刑或者单处以附加刑的劳动者，都是用人单位可以解除劳动合同的情况，这存在不妥。笔者认为这样规定，首先剥夺了承担刑事责任劳动者的劳动权利。劳动权是宪法赋予每一个劳动者的权利，只要有劳动能力的人都享有劳动权。其次，《劳动合同法》的立法主旨就是倾斜的保护劳动者，而39条的这一规定与这个立法主旨不符。

## （二）《劳动合同法》关于劳动者集体谈判权的缺陷

《劳动合同法》关于劳动者集体谈判权之规定的缺陷主要体现在《劳动合同法》第4条第2款之规定方面。

### 餐饮招工合同篇五

编号：

因

根据《\_劳动合同法》第 条 项之规定和劳动合同第十八条 项之约定，双方于 年 月 日签订的劳动合同即行解除（终止）。解除（终止）劳动合同的经济补偿金按 月发给，计人民币 元。

甲方（用人单位） 乙方（劳动者） 盖 章 签 章

法定代表人（委托代理人）

签 章

劳动用工登记机关盖章

劳动用工登记日期

年 月 日

本证明书一式三份

甲乙双方各执一份

存入乙方档案一份

云南省人力资源和社会保障厅印制

## 餐饮招工合同篇六

1. 甲方向乙方收取已公示的下列费用：

1 ) 理论培训学费\_\_\_\_\_ 元（含书费）；

2 ) 实操培训学费\_\_\_\_\_ 元；

3 ) 代收费用：\_\_\_\_\_；

4 ) 其他费用：\_\_\_\_\_；

费用合共\_\_\_\_\_ 元。

甲方不再加收《教学大纲》规定学时的培训费用，若加收协议外的非培训费用，甲方应向乙方提供有效的收费依据及标准。

培训的费用分为四个部分：

理论培训学费（约占费用6-7%）；

实操培训学费（约占费用77%-81%）；

其他费用，如一人一车等特殊服务费和实行电子桩考试增加的考试费用。除此以外，不应该再有其他收费项目。

2. 甲方经乙方同意约考的，乙方缺考或需补考的，应交的补考费用由乙方承担。

3. 本协议生效后一方要求终止必须经对方同意并达成一致意见，无法达成一致意见的按约定支付违约金\_\_\_\_\_ 元。

4. 甲方必须受理乙方对甲方工作人员违反有关规定及本协议的投诉，并在\_\_\_\_\_ 天内作出回复。乙方对甲方提供的服



务发生争议时，应友好协商，协商不成时，可向相关管理部门投诉。

#### 5. 补充条款：

乙方考试合格后，由甲方提供办理驾驶证服务，相关费用已经含在代收费用内。

本协议一式两份，双方各执一份，效力同等。

甲方（盖章）： \_\_\_\_\_ 乙方： \_\_\_\_\_

甲方代表： \_\_\_\_\_ 身份证号码： \_\_\_\_\_