

# 2023年合同工与合同制 合同制定格式(汇总7篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 合同工与合同制篇一

浅谈一个公司如何制定自己的“格式合同”

“合同”对每一个企业公司来讲，都是最普通的日常事务。可即使是在合同方面轻车熟路的企业公司来说，都很难制定一套完善的合同条款。那在不断变换的现实经济环境中如何才能定制符合自己企业公司的“合同”。

格式条款可以采用，但要根据自身情况进行修改；

以现在的信息来源，合同条款的格式文本可以轻易的获取。但是否适合本公司的实际情况，一定要对合同文本时行选择适用，对合同条款也要细细斟酌。出现词不达意不是大问题，重要的是有些重要的法律条款，往往是把自己陷进却了！这方面是一些企业公司常常因为照搬条款导致合同对自己不利的条款让自己出现诉讼不利的情况。

一、根据公司现实情况及合同目的，注意合同条款的选择；

在许多格式合同中，往往会注意合同双方的权利义务；并不针对合同一方。因此公司应根据实际情况及合同目的，选择适合自己的合同条款。在合同中明显与本身现实不符的条款要进行修改或删除。更重要的是根据自己的合同目的，增加自己的合同条款。使之达到自己的要求。以在出现纠纷时，更好的维护自身的权益。

## 二、考虑对方处境，慎重审视合同条款；

合同至少是双方的事，合同最根本的目的也是为了“双赢”结局。签订合同时，要求从对方的处境考虑，真正的目的不是为了对方的利益着想，而是从对方的角度考虑，要在合同条款上会采取什么样的态度，达到什么样的目的。防止对方的“恶意利用”，或刻意加重一方的义务，最终有可能承担更多的责任。

## 三、时刻注意情况变化，完善合同条款；

任何合同制定前都难以预测未来的情况变化，因此在有可能出现特殊情况时，都应及时采取措施来防止可能出现的损失。这时面对僵化的合同条款应该采取符合法律规定的程序手段进行“修改”，用以维护自身的权益。当在面对双方都始料不及的情况时，更要重新对具体的合同条款进行完善以适应新的情况。即便是达不成新的意向，也有利于针对合同的下一步处理做好相应准备。

## 四、公司员工注意细节，用以弥补合同漏洞；

任何合同都不是完美的，即便是完善的合同，也不可能得到切实的执行，因为在执行过程中有很多特殊情况出临时的对合同条款进行修改，在面对这样的情况时，有可能会在合同纠纷出现时，反而出现对守约一方不利的情况。毕竟按合同条款的解释与实际履行情况有时并不一致。那如何解决这样的问题，最好的解决方式，还是靠具体工作人员的日常工作细节工作。在出现一些小问题时，及时的以自己的“工作”来弥补合同漏洞，防止不利因素的出现。

## 五、阶段总结合同文本，业务员与律师双方完善。

合同文本的使用过程中，阶段性的进行总结。最好的方式还是由一线的业务工作人员与专业的律师共同探讨完善。不仅

是完善合同条款，重要的是针对合同履行过程中出现的与合同条款不一致的情况时，如前所述由专业人员建设如何由业务人员不经意的“细节工作”来弥补。

虽然每一个企业公司对合同有着不同的见解，但随着经济环境日益复杂，法治建设的逐步推进，制定符合企业公司实际情况的合同，严谨对待每一份合同，将是每个公司企业的基础课，也是一门必修课。

## 合同工与合同制篇二

——专门规范劳动合同的制度，称为。

中国的从二十世纪八十年代中期开始试点，在九十年代得到大力推行，至今已在城镇各类企业中广泛实施。中国的法律规定，用人单位与劳动者依法建立劳动关系，应该书面订立有固定期限、无固定期限或以完成一定的工作为期限的劳动合同；在订立劳动合同过程中，劳动关系双方必须遵循平等自愿、协商一致的原则。实行，明确了劳动者与用人单位双方的权利和义务，保障了劳动者择业自主权和用人单位的用人自主权。

充分认识的作用

劳动合同法律制度，是通过平等自愿、协商一致的原则，确立劳动者与用人单位之间稳定和谐劳动关系的制度；是通过劳动合同明确双方权利和义务，保护双方合法权益的制度。的建立，从源头上规范企业用工行为。是劳动社会保障工作的基础工作。通过，来保护劳动者和用人单位双方的合法权益，调整好劳动关系，加强企业管理，提高劳动者的生产积极性，促进经济发展和社会进步的事实越来越被人们肯定。为此，各级政府要重视劳动合同工作，把它纳入政府工作的重要工作议程。劳动保障部门更应对劳动合同工作引起高度重视，充分认识在整个劳动社会保障工作中的地位和作用，统一思

想，集中精力，全力以赴地实施。

建立适应经济社会发展的

劳动合同管理体制

随着以劳动合同为基础的劳动用工制度的确立，劳动保障部门对劳动用工管理的任务越来越重，特别是非公有制企业的迅速发展，劳动用工管理的面和量都有明显的增多。为此，要全面实施，必须加强、完善劳动合同管理体制。

首先，要建立劳动管理的专门部门或科室。随着企业用工自主权的扩大，一些地方在机构改革中将劳动保障部门中劳动管理的科室撤销或合并，致使劳动管理的功能削弱。笔者认为企业自主用工，不等于劳动保障部门不需要劳动管理，而是要求劳动保障部门按照企业自主用工来进行劳动管理，也就是全面实施。因此，必须要加强劳动管理的部门或科室的建设。由其全面组织、实施，对劳动合同的签订、备案、管理的全过程进行管理。

其次，要建立科学、规范的劳动合同管理程序。按照《劳动法》和市场经济条件下的要求，从劳动者择业、企业用工，到签订劳动合同、录用备案，劳动合同的变更、解除、终止等劳动合同管理的全过程进行梳理，对每个环节的时间、条件、要求作出明确具体的规定，使用工单位、劳动者、劳动管理部门都能按规定的程序进行运行。还要建立劳动合同签订登记、变更、解除、终止预报制度，存档管理制度，履行检查制度，统计分析制度，确保规范有序地实施。

最后，要加强劳动用工录用备案、劳动合同备案工作。劳动保障部门应配合专职工作人员专门负责录用备案工作，同时，还要发挥社区(镇乡、街道)劳动保障管理站的作用，由其负责做好本区域的合同签订台帐，个人劳动合同签订台帐，并及时将每年劳动合同、录用资料装订归档。要充分运用计算

机来管理劳动合同，建立企业和个人劳动合同数据库，及时将录用备案的企业和个人情况输入数据库中，并要实现社区(镇乡、街道)劳动保障管理站的计算机与劳动保障部门的计算机联网，为加强劳动合同管理提供方便。

## 全面推行

应针对实施现状，依照《劳动法》全面推行。

加强宣传，在社会上形成自觉签订劳动合同的氛围。先要在各级领导中进行宣传，使其认识到劳动合同法律制度在经济社会中的作用；再要对企业进行宣传，使其认识到用工签订劳动合同是企业最起码的职责；还要对劳动者进行宣传，使他们认识到签订劳动合同是保护自己的合法权益，教育他们运用法律武器来保护自己的权益。还可在公共场所、车站、码头张贴大型宣传广告，使全社会都认识到签订劳动合同的重要性。

加强、完善已签订劳动合同的管理。要把已签订的劳动合同整理归档，并进行全面清理、核对，然后输入劳动合同数据库。同时，要对劳动者的基本情况、实际工作年限、劳动合同期限进行动态管理，充分发挥劳动合同在劳动管理中的作用。

制定切实可行的全面推行工作计划。根据各地劳动用工情况，以及已签订劳动合同情况，制定实施工作计划。工作计划应突出重点，采取分类排队等方法。

明确职责，落实责任制。根据工作计划，由政府召开会议，进行部署，按照企业属地管理原则抓落实。要发扬求真务实的工作作风，一级抓一级，层层抓落实，确保劳动合同签订工作落实到实处。

科学地做好劳动合同签订情况统计。劳动合同签订统计必须

要数据真实，按照录用备案数进行统计，及时正确地反映劳动合同签订情况。

对拒不签订劳动合同的企业依法进行处罚。运用劳动监察的职能对各类企业签订劳动合同情况进行专项检查，对未签订劳动合同的企业按《劳动法》和各省的有关规定进行处罚，促进企业自觉签订劳动合同。对运行中的关键环节和难点问题，劳动监察部门应主动出击，及时检查，通过劳动年检、日常巡视和专项整治活动，及时发现制止和纠正违法违规行为，确保实施工作顺利进行。

### 合同工与合同制篇三

订立合同双方：

招聘方：\_\_\_\_\_（企业、事业、机关、团体等单位的行政），简称甲方；

受聘方：\_\_\_\_\_（合同制职工），简称乙方。

甲方招聘合同制职工，按有关规定，已报请有关部门的批准（或同意）。甲方已向乙方如实介绍涉及合同的有关情况；乙方已向甲方提交劳动手册。甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，特签订本合同，以便共同遵守。

#### 第一条 合同期限

合同期限为\_\_\_\_年（或\_\_\_\_个月），从\_\_\_\_年至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

（没有一定期限的合同或以完成一项工作的时间为期限的合同，应注明“本合同无一定期限”或“本合同以某一工作完成成为届满期限。”）

## 第二条?试用期限

试用期限为\_\_\_\_个月（或\_\_\_\_年），即从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

（试用期限的长短，有关部门有规定的，按规定执行；有关部门无规定，由招聘方根据受聘方的工作能力和实际水平确定。）

## 第三条?职务（或工种）

甲方聘请乙方担任\_\_\_\_\_职务（或从事某工种的工作）。

## 第四条?工作时间

每周工作六天，星期日休息。每天工作时间为八小时。上下班时间按甲方规定执行。

（以完成一定工作量为期限的合同，工作时间由双方商定。）

## 第五条?劳动报酬

（一）乙方在试用时间，月薪为\_\_\_\_元。试用期满后，按乙方的技术水平、劳动态度和工作效率评定，根据所评定的级别或职务确定月薪。

（以完成一定工作量的时间为合同期限的，亦可按工作量确定报酬。实行计件工资的，按计件付酬。）

（二）乙方享受的岗位津贴和奖金待遇，与同工种固定职工相同。

## 第六条?生活福利待遇

（一）补贴待遇：乙方享受交通费补贴、粮食补贴、取暖费





## 第十条?教育与培训

甲方应加强对乙方进行思想政治教育、遵纪守法教育、安全生产教育，根据工作和生产的需要进行业务、职业技术培训。

## 第十一条?劳动合同的变更

(一) 发生下列情况之一者，允许变更劳动合同：

1. 经甲乙双方协商同意，并不因此而损害国家和社会的利益；
2. 订立劳动合同所依据的法律规定已经修改；
4. 由于不可抗力或由于一方当事人虽无过失但无法防止的外因，致使原合同无法履行；
5. 法律规定的其它情况。

(二) 在合同没有变更的情况下，甲方不得安排乙方从事合同规定以外的工作，但下列情况除外：

1. 发生事故或自然灾害，需要及时抢修或救灾；
2. 因工作需要而进行的临时调动（单位内工种之间、机构之间）；
3. 发生不超过一个月时间的短期停工；
4. 甲方依法重新任命、调动、调换订立没有一定期限劳动合同职工的工作；
5. 法律规定的其它情况。

## 第十二条?劳动合同的解除



本合同于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起生效。甲乙双方不得擅自修改或解除合同。合同执行中如有未尽事宜，须经双方协商，作出补充规定。补充规定与本合同具有同等效力。合同执行中如发生纠纷，当事人应协商解决，协商不成时，任何一方均可向单位主管机关或劳动合同的管理机关请求处理，也可依法向人民法院起诉。

本合同正本一式二份，甲乙双方各执一份；合同副本一式\_\_\_\_份，报主管机关、劳动合同管理机关（本合同如经公证，则应交公证处留存一份）……等单位各留存一份。

甲方：\_\_\_\_\_（行政公章）

代表人：\_\_\_\_\_（盖章）

乙方\_\_\_\_\_（盖章）

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日订

## 合同工与合同制篇四

### 前言

随着私营企业的蓬勃发展，原来以国有企业为范本的劳动人事制度实际很难适应私营企业管理的需要。而且更重要的是，私营企业主往往或多或少将劳动人事管理工作随心所欲处理。盲目地扩展经营自主权（包括用人自主权）范围，认为企业是自己的所以根据自己要求进行管理。甚至很多私营企业主将劳动法中规定的劳动关系理解为：劳动合同关系。自认为没有合同就与职工没有劳动关系，可以规避劳动法自由处置职工的录用与辞退。

但是实际上，劳动法上所说的劳动关系是：雇佣方（劳动法所指的用人单位）与受雇方（劳动法所指的劳动者）之间的

雇佣劳动而产生的权利义务关系。而劳动合同是这种劳动关系的书面约定，劳动合同是诺成性的、有偿的双务书面合同。

没有书面合同并不意味着劳动关系无法证明，事实上有很多职工凭着工资单等相干证据和证人证言，举证说明了劳动关系，而单位往往因为这样除了被裁判赔偿外，还因为没有及时签订劳动书面合同而被劳动行政机关处罚（上海单位被处以500~1000元/人\*未签订合同的职工人数=处罚金额）

根据劳动法第十九条规定，劳动合同条款包括：劳动合同期限；工作内容；劳动保护和劳动条件；劳动报酬；劳动纪律；劳动合同终止的'条件；违反劳动合同的责任。

笔者就以上劳动合同必须具备的条款，如何结合实际劳动管理工作需要进行合法且合理原则确定进行分析：

### 一、劳动合同期限；

指劳动合同的有效时间，在合同有效期间，双方都必须自觉履行合同所规定的义务，享有相应的权利。合同期满双方的权利义务关系即告终止。按照劳动法第二十条的规定，劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

一般劳动合同是以固定期限（如1年或几年）为限，事实上劳动法和地方性法规并没有设定下限，只是对无固定期限的情况设定为：“劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。”但是无固定期限并不意味着可以随时解除合同，双方若是要行使合同解除权，仍然需要按照劳动法第二十五条、第二十六条、第三十条规定的要求进行。

而“完成一定的工作为期限”的合同，也不同于劳务合同

（关键在于双方确定了雇佣劳动关系），实践中完成一定的工作为期限的合同往往是企业因临时工作需要录用职工而订立的合同，往往是以计件、计时形式发放工资；或者象建筑工程项目性质所需要的情况下进行的。因此，除非是建筑或以项目工程形式经营的企业是可以适用该期限。

另外，企业往往擅自设定试用期，有的居然2年合同中约定了1年试用期；实际上按照劳动法第二十一条“劳动合同上可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。”和上海市劳动合同条例规定：劳动合同期限不满六个月的，不得设试用期；满六个月不满一年的，试用期不得超过一个月；满一年不满三年的，试用期不得超过三个月；满三年的，试用期不得超过六个月。劳动合同当事人仅约定试用期的，试用期不成立，该期限即为劳动合同期限。可见一般劳动合同试用期是有限制的，而不是任意设定的。

[1][2][3][4]

## 合同工与合同制篇五

住所：\_\_\_\_\_

法定代表人（主要负责人）：\_\_\_\_\_

乙方（劳动者） 姓名：\_\_\_\_\_ 性别：\_\_\_\_\_

身份证号码\_\_\_\_\_

现住址：\_\_\_\_\_ 邮编

青州市人力资源和社会保障局制

签约须知

1、用人单位和劳动者应保证向对方提供的与履行劳动合同有关的各项信息真实、有效。用人单位不得招用未满16周岁的未成年人。

2、用人单位与劳动者约定试用期的，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不满三年的，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。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。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

3、用人单位支付劳动者工资不得低于本地最低工资标准。本地区最低工资标准为 元/月（小时）（年度）

4、除约定服务期和竞业限制条款两种情形之外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

5、甲方用工必须在一个月内在乙方订立劳动合同，并在30日内到人力资源和社会保障行政部门办理劳动用工变动备案。

6、双方应当仔细阅读合同条款，以明确其权利和义务。

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和现行劳动法律、法规及政策规定，为明确双方当事人权利和义务，经甲、乙双方平等自愿，协商一致，订立本劳动合同，共同遵守执行。

## 一、劳动合同期限

甲、乙双方选择以下第\_\_\_\_种形式确定劳动合同期限：

1、固定期限劳动合同：自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起，

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

2、无固定期限劳动合同：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起。

3、以完成一定工作任务为期限的劳动合同：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，完成\_\_\_\_\_工作任务止。

其中，试用期为 月（日）。自 年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

## 二、工作内容及工作地点

1、甲乙双方协商一致约定乙方从事 工种（岗位）工作。经甲乙双方协商同意，可以变更工作岗位，双方签署的变更协议或者通知书作为本合同的附件。

本工种（岗位）在工作过程中可能产生的职业病危害及其后果为 。

2、乙方在生产（工作）中要按照工种（岗位）规定的数量和质量指标完成生产（工作）任务。

3、工作地点： 。

## 三、工作时间和休息休假

乙方实行（定时、综合计算、不定时）工作制。

实行定时工作制的，乙方每日工作时间不超过八小时，平均每周不超过四十小时。甲方保证乙方每周至少休息一日，甲方由于工作需要，经与工会和乙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。

实行综合计算工时工作制的，应为经人力资源和社会保障行政部门批准的工种(或岗位)，综合计算的周期为 ，平均日和平均周工作时间不超过法定标准工作时间。甲方应合理安排职工的工作和休息、休假时间，确保乙方的休息休假权利。

#### 四、劳动报酬

甲方要按照有关规定建立工资集体协商制度，与甲方工会或者职工代表，就甲方工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上，经甲方职工代表大会或者职工大会审议通过后，签订工资集体协议。

(一) 甲乙双方经平等协商，确定乙方正常工作时间工资执行以下第 种方式：

1、甲乙双方实行月（日、小时）工资制。乙方月（日、小时）工资为 元（人民币）。试用期的工资为 元/月（日、小时）。

2、甲乙双方实行计件工资制，计件单价为 元。

3、甲乙双方约定工资按 执行。

甲方提供食宿条件或者等同于提供食宿条件的，不得折算为乙方工资。

《合同制人员聘用合同范本》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

## 合同工与合同制篇六

招聘方(简称甲方)： \_\_\_\_\_

受聘方(简称乙方)： \_\_\_\_\_



甲方招聘合同制职工，按有关规定，已报请有关部门批准。甲方已向乙方如实介绍涉及合同的有关情况；乙方已向甲方提交劳动手册。甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，特签订本合同，以便共同遵守。

## 第一条 合同期限

合同期限为\_\_\_\_年(或\_\_\_\_个月)，从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

## 第二条 试用期限

试用期限为\_\_\_\_个月(或\_\_\_\_年)。即从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

(试用期限的长短，有关部门有规定的，按规定执行；有关部门无规定的，由招聘方根据受聘方的工作能力和实际水平确定。)

## 第三条 职务(或从事某工种的工作)

甲方聘请乙方担任\_\_\_\_职务(或从事某工种的工作)。

## 第四条 工作时间

每周工作\_\_\_\_天，星期\_\_\_\_休息。每天工作时间为\_\_\_\_小时。上下班时间按甲方规定执行。

(以完成一定工作量为期限的合同，工作时间由双方商定。)

## 第五条 劳动报酬

(一)乙方在试用期间，月薪为\_\_\_\_元。试用期满后，按乙方的技术水平、劳动态度和工作效率评定，根据所评定的级别或职务确定月薪。

(以完成一定工作量为期限的合同，亦可按工作量确定报酬，实行计件工资的，按计件付酬。)

(二)乙方享受的岗位津贴和奖金待遇，与同工种固定职工相同。

## 第六条 生活福利待遇

(一)补贴待遇：乙方享受交通费补贴、粮食补贴、取暖费补贴等与固定职工相同。

(二)假日待遇：乙方享受节日假、婚假、产假、丧假与固定职工相同，工作满一年以上需要探亲的，可享受\_\_\_\_天(包括在路途中的时间)的探亲待遇，工资照发，路费报销。

## 第七条 劳动保护。

(乙方的劳动保护按国家的有关规定执行。)

## 第八条 乙方患病、伤残、生育等待遇以及养老保险办法。

(本条国家有规定的，按规定执行；无规定的，由双方商定。)

## 第九条 政治待遇和劳动纪律要求

(一)乙方在政治上享有同固定职工一样的权利，如参加民主管理企业的权利，参加党、团组织和工会的权利等。

(二)订立有一定期限的劳动合同的乙方，在担任领导职务以后，如职务是有任期的，在劳动合同期限短于领导任期的情况下，可以将合同期限视为领导职务的任期；如果职务是没有任期的，可以视为改订没有一定期限的劳动合同。

(三)乙方应当严格遵守甲方单位各项规章制度，遵守劳动

纪律，服从分配，坚持出勤，积极劳动，保证完成规定的各项任务。

## 第十条 教育与培训

甲方应加强对乙方进行思想政治教育、遵纪守法教育、安全生产教育，根据工作和生产的需要进行业务、职业技术培训。

## 第十一条 劳动合同的变更

(一) 发生下列情况之一者，允许变更劳动合同：

1. 经甲乙双方协商同意，并不因此而损害国家和社会的利益；
2. 订立劳动合同所依据的法律规定已经修改；
4. 由于不可抗力或由于一方当事人虽无过失但无法防止的外因，致使原合同无法履行；
5. 法律规定的其他情况。

(二) 在合同没有变更的情况下，甲方不得安排乙方从事合同规定以外的工作，但下列情况除外：

1. 发生事故或自然灾害，需要及时抢修或救灾；
2. 因工作需要而进行的临时调动(单位内工种之间、机构之间)；
3. 发生不超过一个月时间的短期停工；
4. 甲方依法重新任命、调动、调换订立没有一定期限劳动合同职工的工作；
5. 法律规定的其他情况。

## 第十二条 劳动合同的解除

解除劳动合同，除因乙方违法犯罪或乙方不履行合同给甲方造成损失，或者严重违反劳动纪律和本单位管理章程的规定被开除的，以及乙方擅自解除劳动合同的以外，甲方应按规定发给辞退补助费和支付路费。

解除劳动合同时，双方应按规定办理解除手续。甲方应按规定将解除合同的情况报告有关机关核准。

## 第十三条 违约责任

(一) 甲方无故辞退乙方，除应发给辞退补助费和路费外，应偿付给乙方违约金\_\_\_\_\_元。

(二) 甲方违反劳动安全和劳动和劳保规定，以致发生事故，损害乙方利益的，应补偿乙方的损失。

(三) 乙方擅自解除合同，应赔偿甲方为其支付的职业技术培训费，并偿付给甲方违约金\_\_\_\_\_元。

(四) 乙方违反劳动纪律或操作规程，给甲方造成经济损失的，甲方有权按处理固定职工的规定予以处理。

第十四条 本合同期满后，甲乙双方一致同意，可以续订合同。

## 第十五条 其他事项

---

\_\_\_\_\_ □

本合同于 年 月 日起生效。甲乙双方不得擅自修改或解除合同，合同执行中如有未尽事宜，须经双方协商，作出补

充规定。补充规定与本合同具有同等效力。合同执行中如发生纠纷，当事人应协商解决，协商不成时，任何一方可按( )解决：(1)依法向劳动合同的管理机关请求处理，(2)依法向人民法院起诉。

本合同正本一式二份，甲乙双方各执一份；合同副本一式\_\_\_\_份，报主管机关、劳动合同管理机关(本合同如经公证，则应交公证处留存一份)……等单位各留存一份。

## 合同工与合同制篇七

1. 为保护员工和公司的合法权益，根据有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，特制定本细则。

2. 本细则适用于公司全部劳动合同。

### 第二条 劳动合同的管理

1. 各部门劳动合同的日常管理由\_\_\_\_部门统一负责。

2. \_\_\_\_部门要加强劳动合同管理，设立劳动合同管理台帐，建立健全劳动合同管理制度。

### 第三条 劳动合同的订立

1. 公司\_\_\_\_代表公司与员工签订劳动合同，\_\_\_\_也可委托所属部门负责人与员工签订劳动合同，但受委托人必须有委托人的授权委托书，劳动合同要加盖被委托人的印章。

2. 订立劳动合同必须遵守平等自愿，协商一致，不违反法律、法规的原则。

3. 劳动合同以书面形式订立。

4. 劳动合同订立后，由\_\_\_\_\_到劳动管理部门办理鉴证。

5. 集体合同由工会代表员工与公司根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致的基础上签订。依法签订的集体合同对公司和公司全体员工具有约束力。员工个人与公司订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。集体合同草案应提交职工代表大会或者全体员工讨论通过。

#### 第四条 劳动合同的内容

1. 合同期限。
2. 工作内容。
3. 劳动报酬。
4. 工作时间和休息休假。
5. 社会保险和福利待遇。
6. 劳动保护和劳动条件。
7. 劳动纪律。
8. 合同的变更、终止、续订、解除。
9. 违反合同的责任。
10. 双方约定的其它事项。
11. 劳动争议处理等内容。

#### 第五条 劳动合同期限

劳动合同期限分为无固定期限合同、有固定期限合同、以完成一定工作为期限合同。

1. 员工符合下列条件之一的，可签订无固定期限劳动合同。经双方协商一致，也可签订有固定期限劳动合同。

(1) 员工与本公司建立劳动合同关系连续工作满十年以上的；

(2) 男性四十五周岁以上，女性四十周岁以上且连续工龄满十五年以上的；

(3) 复员、转业军人初次到本公司工作的；

(4) 法律、法规规定的其它情形。

2. 有固定期限合同期限为\_\_\_\_年至\_\_\_\_年，适合于不符合订立无固定期限合同的员工。

3. 特殊情况下，公司可以以完成一定工作为期限与员工订立劳动合同。

## 第六条 试用期

1. 新聘用员工实行试用期，试用期包括在劳动合同期限内，试用期间不享受正式员工待遇。

2. 试用期最多不能超过六个月。劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；劳动合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上两年以下的试用期不得超过六十日。

## 第七条 工资福利

员工的工资福利待遇按公司工资分配制度执行，最低工资标准不低于全市最低工资标准，同时按照国家有关规定缴纳社

会保险费用，并享受有关保险福利待遇。

## 第八条 医疗期

员工因患病或非因工负伤，经鉴定需要停止工作休息治疗的，执行医疗期制度，医疗期的起始时间从签订劳动合同后病休之日起计算。

## 第九条 争议解决

在履行劳动合同过程中发生劳动争议，可向公司“劳动争议调解委员会”申请调解，经调解无效的，当事人双方在发生争议之日起六十日内可向公司所在区劳动仲裁机构申请仲裁，也可直接申请仲裁，对仲裁不服的，可自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

公司“劳动争议调解委员会”在公司工会。

## 第十条 劳动合同的变更

订立劳动合同时所依据的客观情况或所依据之法律、法规发生了变化，经双方协商一致，可变更劳动合同的部分条款，变更的条款超过百分之\_\_\_\_时，合同须重新订立。

## 第十一条 劳动合同的续订

劳动合同期限届满，经双方协商一致可以续订劳动合同，并按规定办理续订手续。

## 第十二条 劳动合同的解除

1. 经双方协商一致，劳动合同可以解除。
2. 劳动者有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同：



- (1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (2) 严重违反劳动纪律或公司规章制度的；
- (3) 严重失职、营私舞弊和泄露公司商业秘密，给公司利益造成重大损害的；
- (4) 被劳动教养或被依法追究刑事责任的。

3. 劳动者有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同，但应提前一个月以书面形式通知劳动者：

(3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生了重大变化，致使劳动合同无法履行，经双方协商，不能就变更劳动合同达成协议的。

4. 公司濒临破产进入法定整顿期、因防治工业污染源搬迁或生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应提前30日向工会或全体员工说明情况，听取工会或员工的意见，向市、区劳动管理部门报告后，可与被裁减员工解除劳动合同。如在六个月内录用人员，应优先录用被裁减人员。

5. 劳动者有下列情形之一的，公司不得解除劳动合同：

(1) 患职业病或因工负伤，经所在区劳动鉴定委员会确认丧失或大部分丧失劳动能力的；

(2) 患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(3) 女员工在符合国家计划生育规定的孕期、产期、哺乳期内的；

(4) 法律、行政法规规定的其它情形。

6. 劳动者有下列情形之一的，公司有权不解除劳动合同，不

予办理解除劳动合同手续：

(1) 劳动者给公司造成经济损失尚未处理完毕或未按劳动合同约定承担违约责任的；

(2) 劳动者违反提前30日或约定的提前通知期要求，与公司解除劳动合同的。

7. 遇有下列情形之一，劳动者可随时通知公司解除劳动合同：

(1) 在试用期内；

(2) 公司以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段、强迫劳动的；

(3) 公司违反国家和本市有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，危害员工身体健康的；

(4) 公司未按合同规定支付劳动报酬的。

第十三条 劳动合同的终止

符合下列情形之一的劳动合同即行终止：

1. 劳动合同期限届满，当事人双方不再续订的；

2. 公司被依法宣告破产、解散、撤消的；

3. 员工死亡或被人民法院宣告失踪、死亡的；

4. 员工到达法定退休条件的；

5. 员工与公司约定的终止劳动合同的条件出现。

第十四条 经济补偿金

1. 经双方协商一致，由公司提出解除劳动合同的，应由公司根据员工在本公司工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不得超过十二个月。工作时间不满一年的，按一年的标准发给一个月的经济补偿金。
2. 劳动合同期满终止时，公司不同意续订的，应根据员工在本公司工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的生活补助费，最多不得超过十二个月。工作时间不满一年的，按一年计算。员工不同意续订的，公司不支付生活补助费。
3. 员工患病或非因工负伤不能从事原岗位工作，也不能从事公司另行安排的工作而解除劳动合同的，公司应按其在本公司工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不得超过十二个月。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\_\_\_\_\_%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的\_\_\_\_\_%。
4. 员工不能胜任工作，经培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作，由公司解除劳动合同的，公司应按其在本公司工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不得超过十二个月。
5. 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，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议，由公司解除劳动合同的，按员工在本公司工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不得超过十二个月。
6. 公司濒临破产，进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难必须裁减人员的，公司按被裁减人员在本公司工作年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月的经济补偿金，最多不得超过十二个月。

7. 本细则中经济补偿金的工资计算标准是指公司正常生产情况下，员工解除合同前十二个月的平均工资，低于公司月平均工资标准，按公司月平均工资的标准支付。

## 第十五条 法律责任

1. 劳动合同双方，如一方违反本实施细则解除劳动合同，应向另一方承担赔偿责任。

2. 公司无正当理由解除劳动合同，对员工造成损害，影响员工生活和医疗待遇的，除补足两项待遇外，还应支付员工赔偿金，数额为补足部分的\_\_\_\_\_至\_\_\_\_\_倍。

3. 员工个人违反本实施细则，无正当理由解除劳动合同，对公司造成经济损失的，应当赔偿下列费用：

(1) 公司为录用员工直接支付的费用；

(2) 公司为员工支付的培训费用；

(3) 员工给公司的生产、经营和工作造成的直接损失。

4. 员工违反劳动合同中的保密事项，对公司造成经济损失，应支付经济损失赔偿金，赔偿金按实际损失金额的\_\_\_\_\_％至\_\_\_\_\_％计算。

## 第十六条 附则

本细则自\_\_\_\_\_批准之日起生效，由\_\_\_\_\_享有最终解释权。