

最新劳动的合同内容包括(精选9篇)

运输合同是运输业务中的基本文书，它的签订有助于明确双方的责任和义务，保障双方的合法权益。在编写施工合同时，我们也可以借鉴一些成功案例和经典范本，以下是一些精选的合同样本，供大家参考。

劳动的合同内容包括篇一

在人们越来越相信法律的社会中，我们用到合同的地方越来越多，合同是企业发展中一个非常重要的因素。那么相关的合同到底怎么写呢？以下是小编为大家收集的劳动合同法无权罚款内容，欢迎大家分享。

依照《中华人民共和国行政处罚法》的相关规定，只有依照法律规定有权实施罚款、拘留等行政处罚措施的机关，才能依法定程序和权限，对违法者采取罚款等强制措施。而劳动法上的用人单位不是行政执法机关，无权对职工的违法行为进行罚款。

1. 企业规定对员工罚款无依据可查

原《企业职工奖惩条例》规定了对于违反规章制度的职工进行罚款的权利，但20xx年1月15日出台的国务院令第516号文明确废止了改条例，并规定以《劳动法》、《劳动合同法》代替。因此，《企业职工奖惩条例》被废止后，企业行使处罚权的依据不复存在，如果企业仍将罚款作为对员工的惩处办法，可能面临相关条款被认定无效，不能作为处罚的依据，或者额外支付经济补偿金等一系列风险。因此，无论是从管理的有效性、实用性与科学性的角度来看，还是从合法性来看，用人单位都应当摒弃“罚款”这类简单粗暴的方式方法，而选用风险更小更利于促进用工和谐的管理模式。

2. 对于涉及职工利益的内部规章制度应当严格按照法定程序

《劳动合同法》第四条对用人单位的规章制度提出了严格的要求：“……用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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。……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

3. 设立合法、有效、完善的制度进行规范。

企业针对这种大错不犯、小错不断的员工，应制定有效、完善的制度进行规范：首先，针对考勤问题，可以在工资构成中设置全勤奖来进行有效管理：若员工当月满勤的情况下则可享受全勤奖；若员工当月出现迟到、早退、旷工等相关情形时，用人单位可扣除员工当月的全部或部分全勤奖。其次，针对员工迟到、早退、旷工的次数与时间设置不同程度的违纪处罚措施，并依法制定相关规章制度。若每人每月一次迟到?分钟或者每月三次以内累计迟到?分钟者，给予书面警告等类似条款，直至可视为严重违反规章制度并解除劳动合同。再次，对于违纪行为，还可以通过依法制定极具实际操作价值的绩效考核制度进行管理。针对职工迟到、早退、旷工等各种小错，在整体考核中规定一定权重，以考核结果来调整员工的晋升、工资、奖励等。

劳动的合同内容包括篇二

根据《劳动合同法》第10条规定：用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

这种规定在一定程度上减少了在现实生活中争议和纠纷的发

生。

比如，即将毕业的在校大学生毕业前与用人单位提前签订了劳动合同，其劳动关系也只能从其正式上班之日起计算。

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。

现实生活中，有些用人单位往往对于试用期内的劳动者不签订正式的劳动合同，而经常会等到劳动者“转正”以后，再签订劳动合同。

首先，用人单位的这种做法是错误的；其次，即使在试用期内不签订劳动合同，试用期的期限仍然是计入劳动合同期限内的。

单位应当为试用期内的劳动者缴纳社会保险。

根据《劳动合同法》规定，试用期包含在劳动合同期限内。

既然试用期属于劳动合同期限的范围，员工就有权享受各项社会保险，即养老保险、工伤保险、医疗保险等等。

如果单位没有在职工试用期期间缴纳社会保险，可以在正式签订劳动合同之后为职工补缴。

可以与该劳动者订立协议，约定服务期的培训是有严格的条件的。

1、用人单位提供专项培训费用。

这笔专项培训费用的数额应当是比较大的，这个数额到底多

高，劳动合同法没有规定一个具体的数额，将来可由各地方予以细化。

2、对劳动者进行的是专业技术培训。

包括专业知识和职业技能。

比如从国外引进一条生产线、一个项目，必须有能够操作的人，为此，把劳动者送到国外去培训，回来以后干这个活，这个培训就是本条所指的培训。

1. 签约单位的合法性在签订劳动合同时，应仔细察看企业是否经过工商部门登记以及企业注册的有效期限。

否则，所签订的劳动合同是一份无效合同。

2. 劳动合同应依法订立只有主体合法、内容合法、形式合法、程序合法的劳动合同才能产生法律效力。

不合法的劳动合同，属于无效合同，不受法律承认和保护。

3. 合同双方地位的平等性在劳动合同订立的过程中，劳动者与企业之间的法律地位是平等的。

只有做到地位平等，才能使所订立的劳动合同具有公正性。

4. 合同的订立必须采取书面形式劳动合同都有一定的期限，而且劳动关系非常复杂，涉及诸多内容。

采取书面形式使权利义务明确具体，有利于合同的履行。

一旦发生争议，也有据可查，便于争议的解决。

5. 合同的具体性劳动合同句要准确、清楚、完整、明白易懂，不能用缩写、替代或含糊的文表达，否则就可能在劳动执行

过程中产生误解或曲解，从而带来不必要的争议，给用人单位和劳动者双方造成损失，也为合同争议的处理带来困难。

劳动合同，是确立劳动者和用人单位劳动关系，明确双方权利和义务的一种合意，也是对劳动法律法规的. 细化和明确。

劳动合同是约束劳资双方如实、全面履行劳动权利义务的依
据，也是防止劳动争议的重要措施及解决劳动争议，维护各自利益的重要依据。

《劳动合同法》实施后，用人单位不按照法定形式在法定时间签订书面劳动合同的，不仅不会规避法律的规定，而且还会产生赔偿。

支付未签劳动合同双倍工资的赔偿

《劳动合同法》第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍工资。

无固定期限劳动合同条件成立的风险

《劳动合同法》第十四条第三款规定，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。

也就是说《劳动合同法》实施后，用人单位不与劳动者签订书面劳动合同超过一年的，就视为双方签订了无固定期限的劳动合同。

支付未签劳动合同经济补偿金

在一个月内的“宽限期”内，如果由于劳动者不签订书面劳动合同，用人单位终止劳动合同的，可以不支付经济补偿，超

过一个月的，由于劳动者不签订书面劳动合同，而用人单位终止劳动合同的，用人单位须依法支付经济补偿。

未签劳动合同不能对涉及商业秘密或竞业限制的劳动者进行有效约束。

劳动的合同内容包括篇三

一、劳动合同必备条款

《劳动法》第十九条规定了劳动合同的法定形式是书面形式，其必备条款有7项：

1、劳动合同期限。

法律规定合同期限分为三种：有固定期限，如1年期限、3年期限等等均属这一种；无固定期限，合同期限没有具体时间约定，只约定终止合同的条件，无特殊情况，这种期限的合同应存续到劳动者到达退休年龄；以完成一定的工作为期限，例如：劳务公司外派一员工去另外一公司工作，两个公司签订了劳务合同，劳务公司与外派员工签订的劳动合同期限是以劳务合同的解除或终止而终止，这种合同期限就属于以完成一定工作为期限的种类。用人单位与劳动者在协商选择合同期限时，应根据双方的实际情况和需要来约定。

2、工作内容。

在这一必备条款中，双方可以约定工作数量、质量，劳动者的工作岗位等内容。在约定工作岗位时可以约定较宽泛的岗位概念，也可以另外签一个短期的岗位协议作为劳动合同的附件，还可以约定在何种条件下可以变更岗位条款等等。掌握这种订立劳动合同的技巧，可以避免工作岗位约定过死，因变更岗位条款协商不一致而发生的争议。

3、劳动保护和劳动条件。

在这方面可以约定工作时间和休息休假的规定，各项劳动安全与卫生的措施，对女工和未成年工的劳动保护措施与制度，以及用人单位为不同岗位劳动者提供的劳动、工作的必要条件等等。

4、劳动报酬。

此必备条款可以约定劳动者的标准工资、加班加点工资、奖金、津贴、补贴的数额及支付时间、支付方式等等。

5、劳动纪律。

此条款应当将用人单位制定的规章制度约定进来，可采取将内部规章制度印制成册，作为合同附件的形式加以简要约定。

6、劳动合同终止的条件。

这一必备条款一般是在无固定期限的劳动合同中约定，因这类合同没有终止的时限。但其他期限种类的合同也可以约定。须注意的是，双方当事人不得将法律规定的可以解除合同的条件约定为终止合同的条件，以避免出现用人单位应当在解除劳动合同时支付经济补偿金而改为终止合同不予支付经济补偿金的情况。

7、违反劳动合同的责任。

二是约定违约金的计算方法，采用违约金方式应当注意根据职工一方承受能力来约定具体金额，避免出现显失公平的情形。违约，不是指一般性的违约，而是指严重违约，致使劳动合同无法继续履行，如职工违约离职，单位违法解除劳动者合同等。

以上七项内容就是《劳动法》规定的劳动合同必备事项，如果您对以上信息还存在着一些疑问，可以到网找在线律师进行咨询，谢谢阅读！

公司不签劳动合同时,如何赔偿劳动者

劳动合同问题一直是司法实践中广泛讨论的问题，也是劳动者关心的焦点。一般来说，劳动关系开始的标志就是签订劳动合同，但当公司不与职工签订合同时，职工应该如何维护自己的合法权益?本文整理了关于公司不签劳动合同时，如何赔偿劳动者的内容，为您提供一定的参考。

一、未签劳动合同需赔双倍工资根据《劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资”。因此企业在解除劳动关系时应支付双倍工资。若未支付，职工可申请劳动仲裁。

二、若签了合同，根据《劳动合同法》第三十七条的规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”员工辞职需提前30日通知企业。根据《劳动合同法》第九十条的规定：“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”劳动者辞职可能会承担赔偿责任;如果未签劳动合同，劳动者可随时解除关系，不用承担赔偿责任。这样一来企业对劳动者的约束力就变弱了。

三、未签劳动合同能引起无固定期限劳动合同的成立。《劳动合同法》第十四条规定：“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”。这对企业是不利的。

四、单位不能以试用不合格为由辞退职工。《劳动合同法》第三十九条的规定劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。因此签了合同约定了试用期，企业就能在试用期内以不符合录用条件为由随时辞退职工且不用支付经济补偿金。而未签劳动合同就不存在试用期的问题，辞退职工就必须给付经济补偿金。

五、未签劳动合同依然不能免除为劳动者缴纳各项社保费的义务。法律规定只要劳动关系存在，企业就应履行劳动法规定的各项义务。若不履行，劳动者可向劳动监察部门投诉。

劳动者要注意相关的法律法规，用人单位也要及时与劳动者签订劳动合同，用劳动合同制度依法维护自己的合法权益。本文由小编为您整理提供，欢迎咨询参考。

哪些情况可以签订无限期劳动合同

劳动者与用人单位签订劳动合同时一般有两种方式，即固定期限的劳动合同与无固定期限的劳动合同。那么，哪些情况可以签订无限期劳动合同?本文整理了相关内容，为您提供一定参考。

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：

(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。

劳动者在签订劳动合同特别是无固定期限的劳动合同时，要注意以上的法律法规，维护好自己的合法权益。本文由小编为大家整理提供，欢迎参考咨询。

试用期不签订劳动合同违法吗

试用期合同与企业正式劳动合同一样，同样具有法律效益，旨在保护和维护应聘者在工作初期，由于不熟悉和不适应，而对工作中可能产生的各类隐含虚假报酬、工作内容、工作性质等欺骗性质信息的维权行为。那么在试用期内，要不要签订劳动合同呢？试用期不签订劳动合同违法吗？请看下面专业律师的解答。

《劳动合同法》公布很久了，但一些劳动者对于签订劳动合同知识懂的太少，特别是在试用期，很多人都不知道试用期该不该签订劳动合同。其实，在试用期不签订劳动合同是违法的。以下是鼎凌律师为您全面介绍试用期签订劳动合同的有关知识，希望对您有帮助。

《劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建互劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。自你上班之日起，与用人单位建互了事实劳动关系。只要你在正常工作时间提供了劳动，用人单位就必须支付劳动报酬。根据《劳动合同法》第十一条的规定，用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。第八十二条规

定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。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。原劳动部《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第18条规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”

所以，在试用期内用人单位未和你签订劳动合同的做法是违法的。首先，可以要求工作超过一个月的部分支付双倍的工资。根据法律规定，单位自用工之日起即与职工建立了劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。其次，自用工之日起超过一个月不满一年未与你订立书面劳动合同的，你可以按照法律规定要求支付双倍工资。再次，对于单位不依法签订劳动合同，在试用期内可以提出辞职，根据《劳动合同法》的规定，劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

希望阅读了以上内容对您了解试用期是否签订劳动合同有所帮助，如果您还有疑问，欢迎免费咨询专业律师。

员工拒绝签订劳动合同要怎么办

不管在什么时候，员工拒签劳动合同的，都将使用人单位处于双倍工资赔偿的风险之中。本文就为大家带来一起具体案例对《劳动合同法》规定的“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付两倍的工资。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订劳动合同的，视为用人单位已经与劳动者订立无固定期限劳动合同”的内容进行分析。

在司法实践中，劳动者提出的申请一般是有事实依据的，但

也不排除一些不是事实但却看似有理有据的情况，因为在劳动仲裁和诉讼过程中，员工双倍工资赔付的诉求通常都能得到劳动仲裁委员会或者法院的支持。所以不管在什么时候，员工拒签劳动合同的，都将使用人单位处于双倍工资赔偿的风险之中。这也就使得劳动合同法施行以后，有关劳动者以企业未与其签订劳动合同为由向企业主张双倍工资的劳动仲裁一度成为热点问题。我们下面这个案例就是因员工不同意签署劳动合同却向单位主张双倍赔偿，但最终法院判决单位给予赔偿的比较典型的案例。

【基本案情】

韩某在宁夏大厦工程部任水暖工，劳动合同期限为4月3日至4月2日。在劳动合同到期后，韩某仍在宁夏大厦工作，但韩某一直拒绝签订书面劳动合同。月22日，韩某提出辞职，双方的劳动关系解除。后韩某向北京市东城区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求宁夏大厦向其支付解除劳动合同经济补偿金2300元，未签劳动合同的二倍工资差额及年9月份的工资。北京市东城区劳动争议仲裁委员会裁决宁夏大厦向韩某支付2008年9月的工资1104.51元，以及2008年5月3日至2008年12月22日未签订劳动合同的二倍工资差额。

宁夏大厦不服该裁决书，认为双方没有续签劳动合同主要原因系韩某拒绝，故不同意支付未签订劳动合同的二倍工资差额。被告韩某辩称：双方所签劳动合同到期后，宁夏大厦从未找他续签过劳动合同。宁夏大厦申请证人刘某、宋某出庭作证，证明在2008年6、7月间曾经接到过宁夏大厦人事部的电话，通知韩某所在的工程部去签合同，并将此通知转达给了韩某。法院认为，本案焦点系双方没有续签劳动合同应由谁负责。宁夏大厦与韩某的劳动合同到期后，韩某仍在宁夏大厦工作，双方应当续签书面劳动合同。证人虽证实宁夏大厦曾通知韩某续签劳动合同的事实，但对于韩某不予续签的情况，宁夏大厦仍应负有提示韩某续签的义务。可直到2008年12月22日双方解除劳动关系时，宁夏大厦未采取任何措施

履行此义务。所以双方没有续签劳动合同的责任应由宁夏大厦承担，其应依法支付韩某二倍工资差额。

【案情分析】

该案件中宁夏大厦已经证实了曾通知韩某续签劳动合同的事实，但法院仍然认为其没有履行法定义务，那么企业在通知劳动者签订劳动合同方面该如何做才能尽到应尽的义务呢？如果未签书面合同的责任确在劳动者一方，则用人单位企业不需支付双倍工资，但是用人单位应当对此承担举证责任。在诉讼中无法证明的事就是没有发生过的事。本案当中，宁夏大厦正是因为没有能够有效证明自身履行了法定义务而最终被判承担赔偿责任的。

法律规定，自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动合同，因此根据法律的相关规定用人单位应当尽到以下义务：

首先，用人单位应当以书面的形式通知劳动者签订劳动合同，在当面向劳动者送达通知被拒绝后，可以采取快递、挂号信等可以保留凭证的方式，以备发生纠纷时作为证明之用。该通知应当明确表达要求签订合同的意思表示，并写明要求签订合同的截止日期，并可附劳动合同文本或主要条款。

其次，通知送达后劳动者愿意签订劳动合同，企业应当立即完成签订合同，如果劳动者表面上同意签订但以合同个别条款有异议等理由拖延时，用人单位应当也与劳动者签订一份书面证明，写明要求签订劳动合同的通知已经送达，因劳动者原因暂未签订劳动合同等事宜，并让劳动者签字确认。

再次，如果劳动者无任何理由拒不签署劳动合同时，用人单位应当立即通知终止合同，办理离职手续。以上的通知也应当以书面形式进行，并以快递等可保留凭证的方式进行。也

就是说，用工一个月后双方未签订劳动合同的，用人单位的选择是，或者立即签订完成，或者继续双倍付薪，或者终止合同。只能选择其一。

劳动关系自用工之日起建立，用工前，单位有足够的时间和筹码与员工协商，协商不成的，取消用工即可，劳动关系尚未建立，单位无需承担任何的责任。如果办理入职手续的第一件事就是签订劳动合同，合同签订后才开始办理其他手续，则单位一方因不签订劳动合同被要求支付双倍工资的风险就降为零。如果用工开始以后才签劳动合同，此时劳动关系已经建立，万一双方对合同条款存在争执，不能达成一致，或员工故意拖延不签，那企业就会比较被动。单位为了不至于拖过一个月的时间限制可能不得不接受较为不利的合同约定，当然单位也可以通知终止合同。

对于企业来讲，首先应当尽快的和员工签订劳动合同，员工拒绝签订劳动合同的应当立即书面通知终止合同，办理离职手续，及时通知能及时止损，其他的细节事宜等合同终止后再讨论也不迟，但不管怎么样不签订劳动合同的状态企业应当严格按照法律规定控制在用工之日起一个月内。

其次，百密总有一疏，如果企业因某些人工作差错在用工过程中发现有漏签劳动合同的情况的，应当立即补签，在员工同意的情况下，可将签订的日期补写为员工入职之日，以绝后患。如果一个企业有规范的管理机制，良好的工作环境，对员工也会有吸引力，当发生一些漏洞或工作失误时，员工也会理解，不会无理取闹吹毛求疵的。

再次，企业在用工过程中应当妥善保管员工的劳动合同，因为每份合同的价值最高相当于11个月薪资。企业应当将劳动合同一式三份，单位保存两份，分别由不同的人员管理，派专人定期检查劳动合同看是否每位员工都有签订，并查看是否有员工合同即将到期，提前做好相应的准备工作。

应届毕业生在签订劳动合同时应注意什么

对于应届毕业生来说，不熟悉劳动合同的签订，那么应届毕业生在签订劳动合同的时候应该注意什么呢？详细的解答请跟随小编一起阅读下文进行了解。

一、大学应届毕业生提前签订劳动合同劳动关系从何时起算

根据《劳动合同法》第10条规定：用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。这种规定在一定程度上减少了在现实生活中争议和纠纷的发生。比如，即将毕业的在校大学生毕业前与用人单位提前签订了劳动合同，其劳动关系也只能从其正式上班之日起计算。

二、试用期是否包含在劳动合同期限内

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。现实生活中，有些用人单位往往对于试用期内的劳动者不签订正式的劳动合同，而经常会等到劳动者“转正”以后，再签订劳动合同。首先，用人单位的这种做法是错误的；其次，即使在试用期内不签订劳动合同，试用期的期限仍然是计入劳动合同期限内的。

三、试用期期间单位是否应该给职工缴纳社会保险

单位应当为试用期内的劳动者缴纳社会保险。

根据《劳动合同法》规定，试用期包含在劳动合同期限内。既然试用期属于劳动合同期限的范围，员工就有权享受各项社会保险，即养老保险、工伤保险、医疗保险等等。如果单位没有在职工试用期期间缴纳社会保险，可以在正式签订劳动合同之后为职工补缴。

四、单位提供什么样的培训才能与职工签订服务期条款

可以与该劳动者订立协议，约定服务期的培训是有严格的条件的。

1、用人单位提供专项培训费用。这笔专项培训费用的数额应当是比较大的，这个数额到底多高，劳动合同法没有规定一个具体的数额，将来可由各地方予以细化。

2、对劳动者进行的是专业技术培训。包括专业知识和职业技能。比如从国外引进一条生产线、一个项目，必须有能够操作的人，为此，把劳动者送到国外去培训，回来以后干这个活，这个培训就是本条所指的培训。

劳动的合同内容包括篇四

第一章总则

第二章劳动合同的订立

第三章劳动合同的变更

第四章劳动合同的解除

第五章劳动合同的终止与续订

第六章法律责任

第七章附则

第一章总则

第一条为了规范劳动合同制度，保护劳动者及用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条本市行政区域内的企业、个体工商户及民办非企业单位(以下统称为用人单位)与劳动者建立劳动关系,应当依据本规定订立劳动合同。

国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动合同关系,依照本规定执行。

第三条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。

第四条订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则;劳动合同的订立、变更、解除、终止和续订,不得违反法律、法规、规章的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第五条市和区、县劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的监督管理。

第六条用人单位应当依法建立和完善有关工作时间、劳动报酬、休息休假、职业培训、安全卫生、保险和福利、劳动纪律等方面的劳动规章制度,保护劳动者的合法权益。

第七条工会依法帮助、指导劳动者订立和履行劳动合同,并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规、规章和劳动合同的,工会有权提出意见或者要求重新处理;劳动者申请仲裁或者提起诉讼的,工会依法给予支持和帮助。

第二章 劳动合同的订立

第八条用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系应当订立劳动合同。

第九条用人单位应当依法成立，能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能够承担相应的民事责任。

劳动者应当达到法定就业年龄，具有与履行劳动合同义务相适应的能力。

用人单位招用未成年人或者外地来京务工人员，应当符合国家和本市有关规定。

第十条用人单位应当如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、社会保险等情况；劳动者有权了解用人单位的有关情况，并应当如实向用人单位提供本人的身份证和学历、就业状况、工作经历、职业技能等证明。

第十一条劳动合同应当以书面形式订立。劳动合同一式两份，双方当事人各执一份。

第十二条劳动合同应当载明用人单位的名称、地址和劳动者的姓名、性别、年龄等基本情况，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬；
- (五) 社会保险；
- (六) 劳动纪律；
- (七) 劳动合同的终止条件；

(八)违反劳动合同的责任。

第十三条除本规定第十二条规定的条款外，经当事人协商一致，还可以在劳动合同中约定下列内容：

(一)试用期；

(二)培训；

(三)保守商业秘密；

(四)补充保险和福利待遇；

(五)其他事项。

第十四条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。

第十五条有下列情形之一的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立无固定期限劳动合同：

(一)全国劳动模范、先进工作者或者“五一”劳动奖章获得者；

(二)复员、转业退伍军人初次分配工作的；

(三)建设征地农转工人员初次分配工作的；

(五)国家和本市规定的其他情形。

第十六条劳动合同可以约定试用期。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以内的，试用期不得超过60日；劳动合同期限在2年以上的，试用期不得超过6个月。

试用期包括在劳动合同期限内。

第十七条劳动合同的试用期超过本规定第十六条规定期限的，劳动者可以要求变更相应的劳动合同期限，或者要求用人单位对超过的期限，按照非试用期工资标准支付工资。用人单位应当及时变更劳动合同期限，或者按照非试用期的工资标准支付工资。

劳动合同只约定试用期，未约定劳动合同期限，劳动者要求约定期限的，用人单位应当与劳动者协商确定劳动合同期限。双方当事人就劳动合同期限协商不一致的，按本规定第十六条的规定确定劳动合同期限。

第十八条用人单位在与按照岗位要求需要保守用人单位商业秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月，在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。

第十九条订立劳

劳动的合同内容包括篇五

委托贷款人(乙方)： _____

为确保200年委借字第号借款合同的履行，甲方愿意向乙方提供保证。乙方经审查，同意接受甲方的保证。甲、乙双方根据有关的法律规定经协商一致，订立本合同，以便共同遵守执行。

第一条本合同保证方式为连带责任保证，甲方保证金额为人民币(大写)元整，保证期限为借款人和乙方借款合同约定偿还全部贷款本息期限届满后两年内，并同意赋予强制执行效力。

第二条甲方自愿以存入乙方的本人户名内的住房公积金为保证资金及其本人所合法拥有的其它相应资产。

第三条本合同的效力_____于被保证的借款合同，借款合同如部分或全部无效，不影响本合同的效力。保证人仍应按照约定承担责任。

第四条保证期间，甲方不得向第三方提供超出其自身负担能力的担保。

第五条保证期间，甲方发生机构变更/撤消或其它足以影响保证能力的变故，甲方应提前三十天书面通知乙方，本合同项下的全部义务由变更后的机构承担或由甲方在三十日之内落实为乙方所接受的新的保证人。

第六条发生以下情况之一，乙方有权要求甲方提前承担保证责任：

- 1、甲方违反本合同第四条、第五条的约定或者发生其他严重违约行为；
- 2、借款合同履行期间，借款人死亡、宣告失踪或丧失民事行为能力致使乙方债权落空，或借款人有《借款合同》约定的违约情形的。

第七条甲方不承担保证责任或者违反本合同约定的其他义务的应向乙方支付被保证的借款合同项下贷款金额5%的违约金、赔偿金以及甲方未承担保证责任的贷款本金、利息和其它费用，乙方有权直接从甲方公积金账户的存款资金予以抵消。

第八条本合同有效期内，甲、乙任何一方不得擅自变更或解除合同。需要变更或解除合同时，应经双方协商一致，达成书面协议。协议未达成前，本合同条款仍有效。

第九条其它约定事项:

1、本合同双方约定由公证处直接赋予强制执行效力，在借款人不能履行还本付息义务时，甲方自愿放弃抗辩权，甲方自愿接受人民法院的直接强制执行。乙方也可在借款人不履行还本付息义务时，履行告知义务后直接从甲方公积金账户中划拨，以偿还借款人所欠借款本息。

2、第十条本合同自双方签字盖章后生效。

第十一条合同正本一式份，甲、乙双方各执一份，公证处、借款人及受委托银行各执一份。

甲方(保证人签字): _____

联系电话: _____

共有人签字: _____

乙方盖章: _____ 法人签章: _____

_____年_____月_____日

劳动的合同内容包括篇六

第一条为了规范劳动关系，保护劳动合同当事人的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规，结合我省实际，制定本规定。

第二条本省行政区域内的企业、个体经济组织和民办非企业单位（以下统称为用人单位）与劳动者建立或者形成劳动关系，适用本规定。国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立或者形成劳动合同关系，依照本规定执行。

第三条劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系，明确双

方权利和义务的协议。订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，并符合法律、法规、规章的有关规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行约定的义务。

第四条省、市、县（含县级市、区，下同）人民政府劳动和社会保障行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

第五条用人单位应当建立健全劳动合同的订立、变更、终止登记制度和合同档案保管制度。

第六条工会帮助，指导劳动者订立劳动合同，并依法对用人单位订立和履行劳动合同情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规、规章规定的，工会有权依法维护劳动者的合法权益。

第二章劳动合同的订立和履行

第七条劳动者在签订劳动合同前，有权了解用人单位规章制度、工作内容、劳动时间、劳动报酬、劳动条件、职业病危害和社会保险等有关情况，用人单位应当如实说明。用人单位在招用劳动者时，有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等有关情况，劳动者应当如实说明。

第八条用人单位自用工之日起即与劳动者形成劳动关系。用人单位与劳动者应当在用工之日前以书面形式订立劳动合同。劳动合同由劳动者签字，用人单位和其法定代表人加盖公章。

第九条劳动合同应当载明用人单位的名称、地址和劳动者的姓名、性别、年龄、住址和居民身份证号码等基本情况，并具备以下条款：

（一）劳动合同期限（含起始日）；

- (二) 工作内容及要求;
- (三) 劳动保护和劳动条件;
- (四) 劳动报酬、支付方式和支付时间;
- (五) 社会保险和福利待遇;
- (六) 劳动纪律;
- (七) 教育与培训;
- (八) 劳动合同终止的条件;
- (九) 违反劳动合同的责任;
- (十) 法律、法规、规章规定和双方约定的其他条款。

第十条 劳动合同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。以固定期限作为劳动合同条款的，合同期限不能少于30日。劳动合同未约定起始日的，以当事人签字或者盖章的时间为准。当事人签字或者盖章时间不一致的，以最后一方签字或者盖章的时间为准。补签的劳动合同，以劳动关系形成之日为起始日，合同期限自补签字之日起不得少于6个月。

第十一条 当事人可以在劳动合同期限条款中约定试用期。试用期间应当支付合理的劳动报酬。

除国家另有规定外，约定的试用期按照下列规定执行：

- (一) 合同期限在6个月以下的，不得超过15日;
- (二) 合同期限在6个月以上1年以下的，不得超过30日;

(三) 合同期限在1年以上2年以下的，不得超过60日；

(四) 合同期限在2年以上3年以下的，不得超过90日；

(五) 合同期限在3年以上的，不得超过6个月。用人单位因特殊情况需延长试用期的，劳动者有权要求其变更合同期限，或者要求对延长的试用期限按照非试用期的标准支付劳动报酬。用人单位必须应劳动者的要求及时变更合同期限，或者支付非试用期标准的劳动报酬。

第十二条当事人可以在劳动合同中约定保守商业秘密的条款，也可以单独签订保密协议。商业秘密进入公知状态后，保密条款或者保密协议自动失效。用人单位在与需要保守商业秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月。在此期间，用人单位有权采取相应的脱密措施。

第十三条用人单位与劳动者订立劳动合同，不得以任何形式收取抵押金、保证金和其他费用，不得扣押劳动者的居民身份证、职业资格证和其他证件，也不得附加限制劳动者权利的任何条款。

第十四条有下列情形之一的，劳动合同中止履行：

(一) 双方协商一致的；

(二) 劳动者在义务服兵役期间的；

(三) 劳动者涉嫌违法犯罪，被司法机关限制人身自由的；

(四) 法律、法规规定的其他情形。中止履行的情形结束，仍具备继续履行劳动合同条件的，劳动合同应当继续履行。

第十五条用人单位与劳动者违反法律、法规和规章，或者采

取欺诈、胁迫等手段订立的劳动合同属于无效合同。无效劳动合同，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。无效劳动合同，从订立之时起，就没有法律约束力。劳动合同部分无效的，不影响其有效部分的履行。劳动合同被确认无效后，劳动者已履行的，用人单位应当按照已履行部分支付劳动报酬。

第三章劳动合同的变更

第十六条当事人经协商一致，可以变更劳动合同，但法律、法规、规章另有规定的除外。

第十七条订立劳动合同所依据的法律、法规、规章或者企业经营等客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，当事人应当依法变更劳动合同。在变更前，要求变更的当事人一方应当将变更内容以书面形式送交另一方。

第十八条因用人单位合并或者分立变更劳动合同的，变更后的合同期限不得少于原劳动合同未履行的期限。用人单位变更名称的，不影响原劳动合同的履行。

第四章劳动合同的解除和终止

第十九条当事人经协商一致，可以解除劳动合同。

第二十条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（二）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；

（四）在试用期内被证明不符合录用条件的；

（五）严重违反劳动纪律的；

(六) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(七) 被依法追究刑事责任的。因第(一)项至第(三)项原因解除劳动合同的，用人单位应当提前30日以书面形式通知劳动者本人。

第二十一条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30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见；经向劳动和社会保障行政部门报告后，方可解除劳动合同。用人单位依据前款规定裁减人员后，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减人员。

第二十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同，但有第二十条第(五)项至第(七)项规定情形的除外：

劳动的合同内容包括篇七

甲方：_____ (以下简称甲方)

乙方：_____ (以下简称乙方)

甲方乙方经协商自愿离婚，现对婚后所购房产物业的分割达成以下协议。

一、所购房产物业详细情况

1、甲乙双方于_____年___月___日购进位于地理位置：_____ (地址) (以下简称该房屋) 一套。

2、该房屋在购买时由乙方出资人民币_____万元 (大写人民币_____万元) 作首期及其他费用部分

支出，其次由甲乙双方向(银行)营业部按揭贷款购买，贷款金额为人民币_____万元正(大写人民币_____拾万);截止至_____年_____月，甲乙双方尚欠(银行)分行营业部贷款金额为人民币:_____万元(大写人民币:_____万元)。

二、房产分割详情

1、经甲乙双方协商，该房产物业所有权归乙方所有，由乙方于_____年_____月_____日负责偿还(银行)人民币_____万元(大写人民币_____万元)贷款。

2、自年月日起，该房屋归乙方所有，期间甲方需根据乙方的要求无条件主动配合乙方办理产权变更手续。

三、经甲乙双方协商，乙方就该房屋一事，在甲方协助乙方办理产权变更手续后日内给予甲方人民币_____万元(大写人民币_____万元)的补偿金。

四、经甲乙双方协商，自办理完成该房屋的产权变更手续后办理离婚手续。

五、其他

1、甲乙双方必须自觉遵守本协议规定，如甲方违约，需给予乙方赔偿人民币_____万元(大写人民币_____万元)的首期费用及乙方已还贷款金额人民币_____万元(大写人民币_____拾万元)，合共人民币_____万元(大写人民币:_____万元)。

2、本协议一式两份，甲乙双方各执一份，自签定之日起正式

生效。如遇未尽事宜，双方可协商解决，其他补充协议与本协议具同等法律效力。

甲方(签章)： _____

乙方(签章)： _____

见证方： _____

_____年____月____日

劳动的合同内容包括篇八

第一章 总 则

第二章 劳动合同的订立

第三章 劳动合同的变更

第四章 劳动合同的解除

第五章 劳动合同的终止与续订

第六章 法律责任

第七章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了规范劳动合同制度，保护劳动者及用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条 本市行政区域内的企业、个体工商户及民办非企业单位(以下统称为用人单位)与劳动者建立劳动关系，应当依据本

规定订立劳动合同。国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动合同关系，依照本规定执行。

第三条 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。

第四条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则；劳动合同的订立、变更、解除、终止和续订，不得违反法律、法规、规章的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第五条 市____区、县劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的监督管理。

第六条 用人单位应当依法建立和完善有关工作时间、劳动报酬、休息休假、职业培训、安全卫生、保险和福利、劳动纪律等方面的劳动规章制度，保护劳动者的合法权益。

第七条 工会依助、指导劳动者订立和履行劳动合同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规、规章和劳动合同的，工会有权提出意见或者要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第二章 劳动合同的订立

第八条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系应当订立劳动合同。

第九条 用人单位应当依法成立，能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能够承担相应的民事责任。劳动者应当达到法定就业年龄，具有与履行劳动合同义务相适应的能力。用人单位招用未成年人或者外地来京务工人员，应当符合国家和本市有关规定。

第十条 用人单位应当如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、社会保险等情况;劳动者有权了解用人单位的有关情况,并应当如实向用人单位提供本人的身份证和学历、就业状况、工作经历、职业技能等证明。

第十一条 劳动合同应当以书面形式订立。劳动合同一式两份,双方当事人各执一份。

第十二条 劳动合同应当载明用人单位的名称、地址和劳动者的姓名、性别、年龄等基本情况,并具备以下条款:

- (一) 劳动合同期限;
- (二) 工作内容;
- (三) 劳动保护和劳动条件;
- (四) 劳动报酬;
- (五) 社会保险;
- (六) 劳动纪律;
- (七) 劳动合同的终止条件;
- (八) 违反劳动合同的责任。

第十三条 除本规定

第十二条规定的条款外,经当事人协商一致,还可以在劳动合同中约定下列内容:

- (一) 试用期;

(二) 培训;

(三) 保守商业秘密;

(四) 补充保险和福利待遇;

(五) 其他事项。

第十四条 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。

第十五条 有下列情形之一的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立无固定期限劳动合同：

(一) 全国劳动模范、先进工作者或者“五一”劳动奖章获得者；

(二) 复员、转业退伍军人初次分配工作的；

(三) 建设征地农转工人员初次分配工作的；

(五) 国家和本市规定的其他情形。

第十六条 劳动合同可以约定试用期。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不得超过____日；劳动合同期限在6个月以上____年以内的，试用期不得超过____日；劳动合同期限在____年以上____年以内的，试用期不得超过____日；劳动合同期限在____年以上的，试用期不得超过6个月。试用期包括在劳动合同期限内。

第十七条 劳动合同的试用期超过本规定

第十六条的规定确定劳动合同期限。

第十八条 用人单位在与按照岗位要求需要保守用人单位商业

秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月，在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。

第十九条 订立

劳动的合同内容包括篇九

甲方：

乙方：

签署日期：

北京市劳动和社会保障局监制

根据《_劳动法》、《_劳动合同法》及相关法律法规，甲乙双方经平等、自愿、协商一致，签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条甲方

法定代表人(主要负责人)或委托代理人

注册地址

商业地址

第二条乙方。

户籍类型(非农业、农业)

居民身份证号码

或其他有效证件名称 。

在甲方工作的起始时间为

家庭地址 邮政编码 。

在北京的居住地址

户口所在地在 区(县) 街(乡镇)

第三条本合同自 日起生效

第四条乙方同意根据甲方工作需要，承担以下工作：

第五条乙方的工作时间如下

第六条乙方完成本合同约定的工作后，甲方以货币形式向乙方支付劳动报酬，劳动报酬标准为每小时元。甲方支付乙方劳动报酬的期限不得超过15天。

其他支付劳动报酬的协议

第七条甲方应按北京市工伤保险的规定为乙方缴纳工伤保险费。

第九条甲方应当建立健全职业病防治责任制，加强职业病防治管理，提高职业病防治水平。

第十条双方可以随时解除劳动合同。

第十一条甲方违反本合同约定支付劳动报酬或者支付的小时工资低于北京市非全日制从业人员小时最低工资标准的，乙方有权向劳动保障部门举报。

第十二条双方同意在本合同中增加以下内容：

第十三条因履行本合同发生争议时，双方可向甲方劳动争议

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。

第十四条本合同附件如下

第十五条本合同未尽事宜或今后违反国家和北京市有关规定的，按有关规定执行。

第十六条本合同一式两份，双方各执一份。

甲方(公章) 乙方(签字或盖章)

法定代表人(主要负责人)

或者委托代理人

(签名或盖章)

签署日期:

劳动合同变更