

乡镇机构运行情况报告(精选5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

2023年灵活用工合同图片 贵州企业灵活用工合同汇总篇一

乙方(员工)

__市劳动和社会保障局监制根据《^v^劳动法》(以下简称《劳动法》)《^v^劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)等有关法律法规的规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、合同期限

(一)甲乙双方同意按以下第 种方式确定本合同期限。

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。

3、以完成一定工作任务为期限：从 年 月 日起至工作任务完成时止。 完成工作任务的标志是 。

(二)试用期为 个月，自 年 月 日至 年 月 日。试用期包括在合同期限内。

二、工作内容和工作地点

(一)乙方的工作岗位为 ， 乙方具体的工作内容及岗位要求详见相关职务说明。乙方同意甲方可根据生产经营需要调整乙方的工作岗位。

(二)乙方的工作地点为 _ ， 甲方根据生产经营需要， 可以变更乙方工作地点。

(三)乙方应按照甲方的要求， 履行甲方制定的岗位职责和职务， 按时、 按质、 按量完成本职工作和甲方安排的工作。

三、工作时间和休息休假

(一)甲乙双方同意按以下第 1 种方式确定乙方的工作时间。

2、不定时工作制， 即经劳动保障行政部门审批， 乙方所在岗位实行不定时工作制； 3、综合计算工时工作制， 即经劳动保障行政部门审批， 乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

(二)甲方由于业务经营需要延长工作时间的， 按《劳动法》执行。

(三)乙方依法享有法定节假日、婚假、产假、丧假等假期。乙方的其他休息休假安排， 按甲方有关规章制度执行。

四、劳动报酬

(一)甲方依法制定工资分配制度， 并告知乙方。甲方支付给乙方的工资不低于当地政府公布的当年度最低工资标准。

(二)乙方每月薪资待遇详见《定薪通知单》， 具体按甲方相关管理制度约定执行。

(三)甲方每月 15 日前以货币形式发放上月工资。如遇节假日可适当调整。

(四) 甲乙双方对工资的其他约定：

- 1、甲方通过银行转帐方式将工资支付到乙方提供的帐号上。
- 2、因乙方提供银行账号有误，致使甲方依法支付的工资乙方无法收到，由此造成的经济损失由乙方全部承担，甲方不负任何责任。
- 3、公司实行个人薪资保密制度，任何员工薪资不仅属个人隐私而且也属于公司的保密资料，禁止员工打听他人的薪资待遇或泄露自己的薪资待遇。

五、社会保险和福利待遇

(一) 甲方按规定为乙方购买社会保险(属于乙方承担的部分费用由乙方负责)。

(二) 乙方患病或非因工负伤，甲方按国家和省、市有关规定执行。

(三) 乙方患职业病、因工负伤的，按《职业病防治法》、《工伤保险条例》等有关法律法规的规定执行。

(四) 甲方依法制定员工薪酬福利管理办法，为乙方提供福利待遇。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一) 甲方按国家和省、市有关劳动保护规定，提供符合国家安全卫生标准的劳动作业场所和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

(二) 甲方按照法律、法规及规章性文件的要求为乙方提供职业危害防治等相关措施、条件。

七、规章制度

(一)甲方依法制定的规章制度，将通过甲方oa系统或宣传栏进行公示或通过文件方式下发乙方所在部门告知乙方。

(二)乙方应遵守国家 and 省、市有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，按时完成工作任务，提高职业技能，遵守安全操作规程和职业道德。

(三)乙方应严守甲方商业秘密，不得将甲方界定为商业秘密的客户资料、信息、拟投资项目等内容泄露给第三方。如乙方违反甲方有关商业秘密管理规定，应承担相应的法律责任。

八、合同变更

甲乙双方协商一致，可以变更合同。变更条款应采用书面形式，变更后的合同文本双方各执一份。

九、合同解除和终止

(一)甲乙双方协商一致，可以解除合同。

(二)乙方提前三十日以书面形式通知甲方并获得批准后，可以解除劳动合同(其中乙方试用期内提前三日通知甲方并获得批准后，可以解除劳动合同)。

(三)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、严重违反甲方规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；
- 5、乙方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使甲方在违背真

实意思的情况下订立或者变更本合同，致使劳动合同无效的；
6、被依法追究刑事责任的。

(四) 其他约定

1、乙方在试用期内存在以下情形的，属于不符合录用条件：

(3) 不能按岗位职责或岗位要求在规定期限内完成工作任务的；

(4) 患有传染性、精神性、不可治愈性以及其它严重疾病的；

(5) 拒绝接受甲方管理人员交办的临时工作任务的；

(6) 无法在正常工作时间内正常劳动的；

(7) 试用期间受到警告或者警告以上处分的；

(8) 试用期评估未达标的；

(10) 不符合录用条件的其它情形。

2、乙方在聘用期内具有以下情形的，属于严重违反甲方规章制度：

(1) 谎报个人身份或档案资料的；

(2) 转借工作卡给公司外人员使用给公司造成经济损失的；

2023年灵活用工合同图片 贵州企业灵活用工合同汇总篇二

乙方：

根据《中华人民共和国合同法》以及相关法律、法规的规定，经甲、乙双方本着平等自愿的原则，协商一致，共同签订本合同。

一、劳动合同期限

本合同期限为一年，自_____年____月____日起至_____年____月____日止。

二、劳动报酬

甲方每月支付乙方工资，月工资为_____元，于次月____日前发放(预留第1月半月工资，在合同解除时结算)。

三、管理制度

- 1、自觉遵守店规店纪，要讲文明、讲礼貌，要积极进取，爱岗敬业，善于学习，掌握技能。
- 2、要着店装上岗，要仪表端庄，举止大方，规范用语，文明服务，礼貌待客。
- 3、工作时间不准离岗，有事必须请假。
- 4、在工作之余发生意外伤害后果自负，夜不归宿或发生违法行为本店概不负责。

四、卫生制度

- 1、公用餐具应每日清洗，餐具表面必须光洁、无油渍、无水渍、无异味。
- 2、服务员每天要按程序、按规定和要求清理餐厅卫生，要认真细致，管理好餐厅的物品。

五、考勤制度

- 1、员工必须严格遵守上下班时间，不得迟到、早退。
- 2、请假1天扣除当日全额工资，旷工1天扣除3日全额工资。

六、奖罚条例

- 1、上班迟到、早退，每次扣除10元。
- 2、对份内的工作出现拖延、不予理睬、粗心大意，造成损失者，每次扣除20元。
- 3、员工之间发生打架斗殴事件，每人扣除200元，后果自负。
- 4、对于工作突出的员工，年底给予奖励。

七、劳动合同的变更、解除和终止。

- 1、乙方若要求解除劳动合同，应提前30日通知甲方，得到甲方同意后批准方可解除。
- 2、如合同期未届满，乙方自行解除合同，甲方将不予发放当月工资及预留的15天工资。

本合同自甲乙双方签字之日起生效，本合同一式二份，甲乙双方各执一份。

甲方(公章)：_____乙方(公章)：_____

2023年灵活用工合同图片 贵州企业灵活用工合同汇总篇三

乙方（姓名）：

一、灵活就业合同期限为本合同期限为有固定期限，期限为____年____个月，自____年____月____日起至____年____月____日止。其中试用期为____个月，自____年____月____日起至____年____月____日。灵活就业合同期满不再续签合同或合同期内解除劳动合同的，本合同自动中止，劳动关系自动解除。

二、工作时间和休息休假

1、乙方岗位实行工时制度□a□标准工时制b□不定时制c□综合计算工时制）。乙方应按岗位职责和甲方的规定要求，按时完成工作任务。

2、乙方按国家规定享有婚假、产假等休息休假的权利。

三、劳动报酬

1、甲方以货币形式于下月日_____前支付乙方当月劳动报酬，如遇节假日或休息日，则提前在最近的工作日支付。

2、月工资标准为_____元（大写：_____元人民币）。

四、社会保险

甲方按国家有关规定，承担用人单位应缴纳的养老、医疗、失业、工伤、生育五项社会保险费。

五、劳动保护、劳动条件和职业危害防护甲方必须建立健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对乙方进行劳动安全卫生教育，为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。乙方工作过程中

存在职业危害的，甲方应提前如实履行告知义务，保证乙方享有《职业病防治法》规定的各项权利。

六、灵活就业合同的解除和终止

1、本合同的解除和终止按灵活就业合同执行。

2、出现以下情形，甲方可以解除本合同：

(1) 乙方连续旷工超过3个工作日或者1年内累计旷工超过10个工作日的。

(2) 乙方违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果或较大经济损失的。

(3) 乙方扰乱工作秩序，致使甲方、其他单位工作不能正常进行的。

(4) 甲方定期或不定期对乙方进行考核，考核不合格的。

3、合同期内甲方或乙方提出解除合同的，应提前一个月告知对方。

七、违反或解除灵活就业合同的责任

1、本合同一经签订，甲乙双方必须全面履行。给对方造成损害或损失的，应根据其后果和责任大小，予以赔偿。

2、甲方违反本合同约定或者法律规定解除或终止劳动合同，乙方要求继续履行劳动合同的，甲方应当继续履行；乙方不要求继续履行灵活就业合同或者已经不能继续履行的，甲方应当依照经济补偿标准的二倍向乙方支付赔偿金。

八、劳动争议的处理

因履行本合同双方发生争议，可先行协商解决；协商不成的，可申请劳动仲裁；对裁决不服的，可到当地人民法院提起诉讼。

九、双方约定的其他事项

- 1、劳动纪律：乙方应遵守国家法律法规及甲方的各项规章制度，遵守劳动纪律，服从甲方管理。
- 2、培训：甲方应对乙方进行岗前培训及相关业务知识培训；乙方应接受甲方组织的理论学习、岗前培训及相关业务培训。
- 3、考核：甲方对乙方要进行定期或不定期的考核，乙方应接受甲方的考核。
- 4、其它事项。

十、本合同未尽事宜，凡属国家、省有规定的，均按国家和省的规定执行；凡属国家、省没有规定的，甲乙双方可以协商补充条款。

甲方（单位）盖章：

乙方（签名盖章）：

2023年灵活用工合同图片 贵州企业灵活用工合同汇总篇四

一次性吸纳就业补贴

1、补贴对象

2022年3月1日至12月31日期间，吸纳在本市登记失业3个月及以上人员或本市2022届高校毕业生就业，并签订1年及以上劳

动合同，按规定缴纳社会保险的本市企业、社会组织和个人工商户等用人单位。

2、补贴标准

一次性吸纳就业补贴标准为每人2000元。同一名失业人员或高校毕业生被不同单位录用的，只能享受一次补贴。

二、黄浦区促进应届高校毕业生就业

一次性补贴

(一)企业吸纳应届高校毕业生就业一次性补贴

1、补贴对象及标准

本市各类用人单位(机关事业单位除外)吸纳黄浦区户籍首次就业的应届高校毕业生，可享受一次性就业补贴，标准为每人5000元。

2、补贴条件

录用本区户籍首次就业的应届高校毕业生，签订一年及以上劳动合同、按规定办理用工登记备案手续、并缴纳社会保险费满3个月及以上，用工登记备案的就业起始日期应在应届生毕业月份次月1日起至当年12月31日止。

3、办理材料

- 1)《黄浦区用人单位一次性就业补贴申请表》；
- 2)《黄浦区用人单位一次性就业补贴人员明细表》；
- 3)用人单位营业执照副本复印件；

4) 应届高校毕业生毕业证书复印件、劳动合同复印件及缴纳社会保险凭证等材料各一份。

(上述材料均需加盖用人单位公章。)

4、申请流程

符合条件的用人单位，可在应届生毕业年度的次年6月30日前向区就业促进中心受理部门提出补贴申请，经审核通过并公示无异议后，发放补贴。符合条件的用人单位逾期未提出申请的，视作自动放弃。

(二) 人力资源服务机构推荐就业补贴

1、补贴对象及标准

在本市登记注册成立5年以上，依法取得《人力资源服务许可证》，推荐录用黄浦区户籍首次就业的应届高校毕业生，可享受一次性就业补贴。补贴标准为，每成功推荐就业一人，给予人力资源服务机构一次性成功推荐就业补贴2000元，给予用人单位一次性吸纳就业补贴3000元。

2、补贴条件

人力资源服务机构推荐黄浦区户籍首次就业的应届高校毕业生，与用人单位(非人力资源服务机构)签订一年及以上劳动合同，办理用工登记备案手续并缴纳社会保险费满3个月的，用工登记备案的就业起始日期应在应届生毕业月份次月1日起至当年12月31日止。

三、离校未就业高校毕业生

灵活就业社会保险补贴

1、补贴范围和对象

离校2年内未就业高校毕业生在本市初次就业为灵活就业，并参加本市城镇职工基本养老保险、医疗保险的，可申请社会保险补贴。

2、补贴标准和期限

补贴标准为按照缴费当月职工社会保险缴费基数下限作为缴费基数计算的社会保险费的50%。

补贴期限为参加本市城镇职工基本养老保险、医疗保险的实际月数，累计不超过24个月。

四、黄浦区2022届高校毕业生

灵活就业一次性补贴

1、补贴对象及标准

黄浦区户籍2022届高校毕业生初次就业为灵活就业，按规定办理灵活就业登记，缴纳社会保险费满3个月及以上，可享受一次性就业补贴，标准为每人3000元。

2、补贴条件

灵活就业登记备案的起始日期自高校毕业生毕业后至2022年12月31日期间，社会保险费按灵活就业的标准缴纳。

若您在上海人才引进落户申请办理过程中有任何疑问，欢迎扫描下方二维码右边加群，有专业的老师为您解答相关问题。

2023年灵活用工合同图片 贵州企业灵活用工合同汇

总篇五

产品方案和逻辑背后是否有法律条款支撑，是否有近期远期风险。风险不仅仅是资金安全，还有政策监管。

因为税源地有返税！有返税！有返税！重要的事情说三遍。

但是，我还是要给你们讲一下返税的逻辑，一些公司/园区拿资质都要有纳税额承诺，达不到额度是不给返税的，1亿的纳税约是15亿的开票量，只有有实力的公司才能做到！只有有实力的公司才能做到！只有有实力的公司才能做到！重要的事情再说三遍。

问题来了，是有返税的政策，但是政策不能实现，很多小公司获取一个资质就开始做业务，为了节省资金，跑路，顶不住，或者不上个税，这种隐患是极大的，需要补税的金额太大了。

有的地区承诺给返还，但是一年以后返还，相当于公司垫资1年，试问几个公司能顶得住？别图便宜了，有便宜的你去找，分分钟坑你没商量。合规问题没解决反而惹麻烦！

服务机构背后是否有强力团队支撑，干这事儿必须要懂税务，还要懂合同法、劳动法、刑法等相关法律。别以为钱发出去就完了，分分钟搞到你破产！

如果服务机构做过很多与你匹配的客户，那么会少走很多弯路，也会大大的降低你的风险性，这买卖说到底还是买个保底，有风险赶紧躲远些！

如果服务机构特别合规和保守，恭喜你，赶紧用吧，要合作就要找风险意识比你高的，不然找来有什么意义？易用性和风险本身就是不能够平衡，你想满足更多的需求，必然会牺牲一定的风险保障，如果你是风险厌恶型的，请管理好预期！

2023年灵活用工合同图片 贵州企业灵活用工合同汇总 总篇六

立法宗旨非常明确，保护劳动者的权益

《劳动法》与《劳动合同法》，是前法与后法，旧法与新法的关系，按照《立法法》“新法优于旧法”的原则，《劳动法》与《劳动合同法》不一致的地方，以《劳动合同法》为准；《劳动合同法》没有规定而《劳动法》有规定的，则适用《劳动法》的相关规定。

《劳动合同法》突出了以下内容：一是立法宗旨非常明确，就是为了保护劳动者的合法权益，强化劳动关系，构建和谐稳定的劳动关系；二是解决目前比较突出的用人单位与劳动者不订立劳动合同的问题；三是解决合同短期化问题。

用人单位有自主权，劳动者可自主选择

《劳动合同法》是比较完整地保护劳动者合法权益的法，在涉及劳动关系双方基本权利方面都给予了充分保障，保障劳动关系双方都有一个基本权利。劳动者在就业方面有一个自由流动、自主选择的权利，而用人单位有一个用人用工的自主权，今后不允许对劳动者的流动加以特别限制。劳动者解除劳动合同，最基本的原则是提前告知。《劳动合同法》39条、40条、41条，对比《劳动法》的相关条款，有了很大调整，用人单位的用工自主权得到充分保障。

以前的用工形式很多，有正式工、临时工、农民工、周转工、农转非等。《劳动合同法》规范了用工形式，明确规定3种用工合同：固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

签订合同

一月内不签订合同，赔劳动者两倍工资

《劳动合同法》对订立劳动合同作出了新的规定：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，并且应当在1个月内订立书面劳动合同，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。超过1个月不满1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。违反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两倍的工资。签订合同不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得向劳动者收取财物。

签订无固定期限合同，出法定事由仍解除

无固定期限劳动合同对稳定劳动关系有着积极的意义，是一种非常好的用工形式。从国外看，市场经济比较发达的国家，无固定期限劳动合同是主流形式，是基本常态。

《劳动合同法》强化了无固定期限劳动合同，同时也对解除劳动合同放宽了条件，是相辅相成的。《劳动合同法》出台后，一些用人单位只看到前边强化的，没看到后面规定的，包括个别专家的一些错误解读。有人认为签订无固定期限劳动合同就不能解除了，“铁饭碗”了，终身雇佣制了，其实不然，解除劳动合同有明确规定，出法定事由仍可以解除。

《劳动合同法》是一个完整的机制，前后条文是有联系的。只要用人单位以前管理很规范就没什么影响，但是，对于那些没有规章制度、制度不完善的企业，就有影响，原来的一套做法行不通了。

合同期时间有长短，续签两次为无固定

可以签固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或以完成一定工作任务为期限的劳动合同。合同期太短，就不能约定试用期。这是从试用期的角度来说，因为有滥用试用期的问题，

《劳动合同法》对试用期做了限制。为了应对《劳动合同法》，现在有些企业想订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同，以规避给予经济补偿的规定。对此，有关部门也要作出具体规定。

签合同最稳定的还是无固定期限劳动合同，如果没有大的问题，劳动者好好干活，不违法乱纪，用人单位、企业生产经营都很正常，这样的无固定期限应当到劳动者领养老金。当然，效益不好了，可裁减人员；劳动者出现问题、违章违纪了，或劳动者因客观原因干不了了，用人单位也可解除合同。

按照《劳动合同法》的规定，没有永久性合同，应该是无固定期限劳动合同。连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有第39条和第40条第1项、第2项规定的情形，可以订立无固定期限劳动合同。比如：签了一个满1年的合同，按规定适用期是2个月，1年下来双方情况都没问题，再用再签，就是续签一次了。如果签的还是固定期限劳动合同，理论上说不可以有第三次，即：劳动者提出签无固定期限劳动合同，而且没有主客观原因问题，没有《劳动合同法》39条、40条规定的情况，用人单位就必须签无固定期限劳动合同。

无固定期限劳动合同是没有终止时间的合同，只是不再说合同什么时候终止，但是出了法定事由都可解除合同。

签约后不能随便解聘，如解聘要有法定事由 签约后不能随便解聘职工，解聘要有法定事由。关于解除合同，《劳动合同法》39条、40条、41条有13项具体规定。过失性解除，以劳动者有过错为前提；非过失性解除，是依据客观情况发生变化，如身体不好、不能胜任工作等原因，而不是劳动者过失引起；用人单位的经济性裁员，是因经营状况不好出现问题了。这些都是法定依据，可以解除合同。

解聘要给经济补偿，辞职履行告知义务

无论什么理由解聘，都要给予劳动者经济补偿。补偿方法，按劳动者在该单位的工作年限，每满1年支付1个月工资。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资。对高端劳动者的经济补偿有适当限制，最高标准是职工月平均工资的3倍，补偿年限最多12年。

如果劳动者提出辞职，要求解除合同，要履行告知义务，须提前30天以书面形式通知用人单位(试用期内提前3天通知)。不提前通知，造成经济损失的，用人单位举出证据，劳动者就要赔偿。

发生纠纷、争议，能协商解决的协商解决，解决不了的可以调解。现在立法在劳动争议调解仲裁这方面强化了，企业有调解，地方劳动部门有调解，但调解是自愿的。调解不成，需要劳动争议仲裁。对仲裁不服，可以提请诉讼。依法可以解除合同，但要按规定补偿。

无论是国企还是国家机关，都有个别“磨洋工”的现象存在。《劳动合同法》规定，对于完不成工作任务，不胜任工作，换一个工作地方仍完不成的，可以解聘。但要有考核标准，要有明确规定。

违约金限两种情况，试用期限约定一次

适用期、违约金和加班的规定，主要是解决不订合同、合同短期化、滥用适用期、违约责任和加班费问题。

《劳动合同法》规定，合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3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6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3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。

以前违约责任规定比较泛滥，现在违约只有培训和竞业限制两种情况。除此之外，对劳动者不能再有任何违约责任规定。

一般每日加班最多1小时，因特殊原因最多3小时，每月加班不得超过36小时。

劳务派遣同工同酬，实施岗位有“三性”

劳务派遣是新的用工形式，但出现的问题比较多，尤其突出的是同工不同酬，造成新的歧视、新的不公平。现在，有些用人单位认为无固定期限劳动合同限制了用工自主权，纷纷搞劳务派遣，以规避合同。

为保障劳动者合法权益，《劳动合同法》明确规定，劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。临时性劳务派遣，一般用工不能超过6个月，而正式的直接用工不能用劳务派遣。也就是说，不符合这三性的岗位，就不能用劳务派遣。

主张和解

《劳动争议调解仲裁法》就要通过，2009年5月1日实施。

劳动者的合法权益受到侵害，发生争议，我们还是主张双方和解，协商解决最好，劳动关系不要破裂。实际上，很多企业现在都有一套完整的体系，化解矛盾的机制。如果出现不发工资的事，可以直接找劳动^v^门解决。合同履行中的纠纷调解不成，有劳动争议仲裁委员会，通过这个法定机制、法律渠道解决。投诉要提供相关材料证据，要注意：劳动争议仲裁的受理时效是1年。

稳定的劳动关系，靠双方付出努力

国家立法充分考虑到了劳动者的合法权益，是在为劳动者撑腰。制定《劳动合同法》就是为了保障劳动者的合法权益，而劳动者更应该遵纪守法，加强对相关法律、法规的学习，增强维权意识。特别要向劳动者提醒的是：解除合同，千万注意不要不辞而别，一定要提前通知用人单位。

劳动关系双方都愿意有稳定的劳动关系。用人单位要想做百年老店，就必须善待工人；劳动者要想有一份稳定的职业，就要敬业，认认真真、勤勤恳恳干好工作。

十大须知

1、不签劳动合同代价高昂 用人单位必须与劳动者签订书面劳动合同。

2、休息休假纳入劳动合同 促使用工时间的合法化。

4、合同自然终止也要支付补偿 除劳动者原因不能续约的外，劳动合同终止，用人单位必须给劳动者的补偿标准与解除长期劳动合同的标准完全一样。

5、用人越久经济补偿越多 劳动者月工资高于用人单位所在地社会平均工资3倍的，以3倍封顶，补偿年限最高不超过12年。

6、用代通知金可更快“炒人” 方便用人单位在合法解除劳动合同同时对解约时间作灵活选择。

7、试用期最多不得超六个月 同一用人单位与同一个劳动者只能约定一次试用期，试用期是以劳动合同的成立为前提。

8、使用劳务派遣工难避责 一些用人单位热衷于使用劳动派遣工，除了在用人策略上的考虑外，还希望能规避责任。

9、大规模“炒人”程序要合法 用人单位只有在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，才可以裁减人员。

10、对特殊员工不得随意解雇 劳动者在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的，即使劳动合同期满，用人单位也不得与劳动者终止劳动合同。

2023年灵活用工合同图片 贵州企业灵活用工合同汇总篇七

乙方：

签订日期年月日

根据《中华人民共和国劳动法》，经甲乙双方平等协商同意，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

第一条本合同类型为期限合同。

本合同生效日期年月日，终止日期年月日，其中试用期。

二、工作内容和义务

第二条乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位工作。甲方可依照有关规定，经与乙方协商，对乙方的工作职务和岗位进行调整。

1、遵守国家宪法、法律、法规；

2、遵守甲方的规章制度；

3、维护甲方的荣誉和利益；

4、忠于职守，勤奋工作；

5、履行保守甲方商业秘密，不得利用甲方的商业秘密为本人或其他经济组织和个人谋取不正当的经济利益。

三、劳动保护和劳动条件

第四条

每日不得超过三个小时，每月不得超过三十六小时。

执行不定时工时制度的，工作和休息休假乙方自行安排。

甲方安排乙方执行工时制度。

第五条甲方延长乙方工作时间第六条甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，制定工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲方应按照国家或当地政府有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

四、劳动报酬

第八条甲方的工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第九条在法定工作时间内，乙方完成规定的工作任务，甲方每月日以货币形式足额支付乙方工资，工资不低于元，其中试用期间工资为元。

第十条甲方安排乙方加班或延长工作时间的，按《劳动法》第四十四条和国家有关规，应安排乙方同等时间倒休或依法支付加班加点工资。

定支付工资报酬。

第十一条由于甲方的原因，使乙方不能在法定工作时间内提供劳动的，甲方保证支付乙方的生活费不低于元。

五、保险福利待遇

第十二条甲乙双方应按国家和当地人民政府关于社会保障的有关规定交纳职工养老、失业和大病统筹及其他社会保险费用。

甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十三条乙方患病或非因工负伤，起医疗期和医疗期满后关于本合同的办理，按照劳动部颁发的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》执行。

乙方患病或非因工负伤，其医疗和生活费用按照执行。

第十四条乙方因工负伤的工资和医疗保险等待遇按国家和当地人民政府有关规定执行。

第十五条甲方为乙方提供以下福利待遇。

六、劳动纪律

第十六条乙方应遵守甲方依法规定的规章制度;严格遵守劳动安全卫生、工作制度和 work 规范;爱护甲方的财产，遵守职业道德;积极参加甲方组织的培训，提高思想和职业技能。

第十七条乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予必要的纪律处分，直至解除本合同。

七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十八条订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十九条订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经双方协商同意，可以变更本合同相关的内容。

第二十条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第二十一条合同期内，甲方委派乙方到境内外甲方所属机构工作的，原有劳动合同仍然有效，但应和企业签订有关境内外工作的协议；经甲方批准，乙方到境内外非甲方所属机构担任一定阶段工作的，可由乙方与该机构签订有关协议。

第二十二条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

- 1、在试用期间，被证明不符合录用条件的；
- 2、以欺诈手段订立本合同的；
- 3、严重违反劳动纪律或甲方利益造成重大损害的；
- 4、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成损失的；
- 5、泄露甲方商业秘密，给甲方造成严重损失的；
- 6、被依法追究刑事责任的；
- 9、劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议

的。

甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，应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，并向劳动行政部门报告后，可以解除合同。

- 4、距法定退休年龄十年以内的职工；
- 5、复员退伍义务和建设征地农转工人中初次参加工作未满三年的；
- 6、法律、行政法规规定的其他情形。

第二十六条乙方欲解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方，甲方在乙方完成在手业务以及清理完所办理的债权债务的情况下，可解除劳动合同。

第二十七条有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同。

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以侵害乙方合法人身权利手段强迫劳动的；
- 3、甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；
- 5、法律、法规规定的其他情形。

第二十八条本合同期限届满，劳动关系即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。双方当事人应当在本合同期满前向对方表示续订意向。

第二十九条订立无固定期限劳动合同的，乙方达到法定退休年龄或甲乙双方约定的其他终止条件出现，本合同终止。

八、违反劳动合同的责任

第三十条

甲方根据本合同第二十条、二十二条第7、8、9款、第二十四条解除劳动合同，应按劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》给乙方经济补偿。

1、由于甲方原因订立无效劳动合同，包括劳动合同部分无效的；

4、违反《劳动法》的规定或本合同规定的条件解除劳动合同的。

1、克扣或者故意拖欠支付乙方工资的；

2、拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的；

3、支付乙方报酬低于本地最低工资标准的；

4、解除劳动合同后，未按本合同第三十条支付经济补偿的。

第三十三条

甲方依据本合同第二十二条第8款解除劳动合同，除给乙方经济补偿外，甲方应根据劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》发给乙方医疗补助费。

第三十四条乙方有第二十二条第3、4、5款情形的，甲方除解除本合同外，可保留依法索赔的权利。

第三十五条乙方不得在掌握甲方商业秘密的保密期限内提出解除劳动合同或自动离职，经协期限内自行或在与甲方有竞争关系的单位从事和原在职时相同或有关的经营活动。

第三十六条乙方违反本合同规定条件解除劳动合同或者违反本合同约定的保密事项，给甲方造成经济损失的，应按本合同约定或损失数额承担赔偿责任。

第三十七条乙方违反本合同规定条件解除劳动合同的，应承担相应的经济赔偿。如果在公派境内外培训或出境实习后为甲方工作期限在年以内发生的，应赔偿甲方有关的费用。

九、当事人约定的其他内容

十、劳动争议处理

第三十八条

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，商对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十一、其他

第三十九条甲方以下规章制度对合同当事人双方具有约束力。

第四十条本合同未尽事宜，按国家、当地人民政府有关规定执行。

第四十一条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。合同自签订之日起生效，具有同等法律效力。

甲方(盖章)乙方(签章)

法定代表人

(签章)

或委托代理人

签订日期：年月日

鉴证机关(盖章)鉴证员(盖章)

鉴证时间：年月日

本次续订劳动合同期限类型为期限合同，续订合同生效日期为年月日。

续订合同终止。

甲方(盖章)乙方(签章)

法定代表人

(签章)

或委托代理人

年月日

本次续订劳动合同期限类型为期限合同，续订合同生效日期为年月日。

续订合同终止。

甲方(盖章)乙方(签章)

法定代表人(或委托代理人)(签章)

年月日