

# 无锡灵活就业人员缴费标准 南京企业灵活用工合同合集(通用10篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 无锡灵活就业人员缴费标准篇一

自愿、协商一致、合法公平、诚实信用的原则，签订本劳动合同，并承诺共同遵守：

### 一、劳动合同期限

甲乙双方约定采用下列第（ ）种方式确定劳动合同期限

（1）固定期限劳动合同：自年月日起至年月日止。合同期满，经双方协商一致可以续订；双方或一方不愿续订的，本合同终止。若乙方出现《劳动合同法》第四十二条情形之一的，本合同依照第四十五条规定顺延至情形消失时终止。

（2）无固定期限劳动合同：自年 月 日起。乙方符合《劳动合同法》第十四条规定情形之一，并提出或同意签订无固定期限劳动合同的，双方应当订立无固定期限劳动合同。

（3）本合同自 年月 日起始，以完成 工作任务为合同终止时间（该工作为甲方事先确定并且完成目标是确切具体的）。

### 二、工作内容和工作地点

1、工作内容：甲方安排乙方在岗位从事工作。甲方安排乙方从事工作的内容和要求应当符合国家制定的劳动基准。

2、工作地点：

3、乙方应当提高职业技能，按相关标准及甲方依法制订并公示的劳动规章和合同约定履行劳动义务。

### 三、工作时间和休息休假

1、工作时间：乙方的岗位实行（标准、综合计算、不定时）工时工作制。其中，标准工时工作制度为（常白班、班运转工作制），每天工作小时，每周休息日为。实行综合计算工时工作制或不定时工时工作制的岗位（工种），应当经甲方报经劳动行政部门批准。

2、乙方享有法定休息休假权利，乙方具体休息办法和时间按甲方规定由双方商定。甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或在节假日加班的，应与工会和乙方协商同意，依法支付加班加点工资，或按规定安排补休。

3、乙方休息休假期间的工资支付或扣减办法按国家相关规定执行。

### 四、劳动报酬

1、每月日为甲方工资发放日，工资发放形式为（现金直接发放、委托银行发放），乙方的工资标准采用下列第（）方式确定：（1）月薪制：每月为 元，具体办法按照甲方依法制订的相关规定执行。加班加点工资按国家规定的加班工资的计发基数标准计算。

（2）基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法：乙方的基本工资为每月 元（实行年薪制的每月预付工资为元）；绩效工资考核发放办法按乙方的业绩和甲方依法制订的相关规定考核确定。

(3) 计件工资制：计件工资的劳动定额管理按照甲方依法制订的相关规定，乙方的定额单价为 元。甲方确定、调整劳动定额的标准应当保证本单位与乙方同岗位90%以上的劳动者在法定工作时间内能够完成。超过法定工作时间及标准以外劳动定额，应当按照法定加班工资的标准计算计件工资。

(4) 其他工资分配形式：

2、乙方从事可能产生职业病危害的岗位工种、夜班劳动、高温等作业的津贴、补贴，按国家和甲方有关规定或集体合同执行。

3、甲方向乙方支付工资时，必须出具工资清单，包括乙方姓名、发放时间、应付工资、实发工资、代扣和扣减工资等项目内容，由乙方签字确认。

4、甲方应当根据本单位的经济效益增长情况、当地政府发布的工资指导线、工资指导价位等标准，通过工资集体协商以及工资正常增长制度，合理增加乙方工资报酬。

## 五、社会保险

1、自劳动关系建立之月起，甲乙双方应当依法参加社会保险，按时足额申报缴纳社会保险费，其中乙方应缴纳的社会保险费由甲方代扣代缴。

2、甲方应当每年至少一次向本单位职工代表大会或本单位住所的显著位置公布本单位和个人全年社会保险费缴纳情况，接受乙方监督。

3、合同履行期间，乙方依法享受国家规定和双方约定的福利待遇。

## 六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

1、甲方保证执行国家关于特种作业、女职工和未成年工特殊保护的规定，对可能产生职业病危害的岗位向乙方履行如实告知义务，对乙方进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的伤亡事故，减少职业病危害。乙方从事有职业危害作业的，甲方应当定期为乙方进行健康检查，并在乙方离职前进行职业健康检查。

2、甲方承诺，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。乙方应当严格遵守国家和甲方规定的劳动安全规程和标准。

3、甲方及其管理人员应当保障乙方在工作场所内的生命安全和身体健康。乙方有权拒绝甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，并不视为违反本合同。乙方对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

4、乙方因工作遭受事故伤害或患职业病，甲方应当负责及时救治，并按规定为乙方申请工伤认定和劳动能力鉴定，保障乙方依法享受各项工伤保险及相关待遇。乙方患病或非因工负伤，甲方保证其享受国家规定的医疗期和相应的医疗待遇。

## 七、其他约定条款

1、试用期：乙方试用期自年月日起至年月日止，试用期乙方的工资待遇为元/月（或合同约定工资的 %）。

2、培训服务期：乙方由甲方出资进行专业技术培训的，双方可依法约定服务期；乙方违反服务期约定，承担的违约金不超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。双方约定的培训和服务期协议为本合同的附件。

3、保密和竞业限制：乙方依法负有保守甲方商业秘密和知识产权的义务。乙方的保密范围为：，竞业限制的范围，竞业限制的区域为，竞业限制期限为月。竞业限制期间，甲方

按月向乙方支付经济补偿元。

双方约定的保密和竞业限制协议为本合同附件。

4、其他（补充保险、福利待遇等）约定：

八、本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行；若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。

涉及劳动者切身利益的条款内容或重大事项变更时，双方应当协商一致，以书面方式变更本合同。

九、本合同的解除或终止，应当按照法定的条件、程序和经济补偿规定标准执行。

甲方违反法律规定解除或终止本合同，按《劳动合同法》第四十八条规定处理。

双方依法终止和解除劳动合同的，甲方应当自解除或终止劳动合同之日起15日内，办理完毕乙方档案和社会保险关系转移等手续；甲方依法应当支付的经济补偿金、医疗补助费等相关费用，在乙方履行完交接手续时支付。

十、本合同未尽事宜，法律法规有规定的，按法律法规规定执行；法律法规没有规定的，由双方协商解决；若双方协商不成或者发生劳动争议，应当依法向调解机构申请调解，或者依法申请劳动争议仲裁、向人民法院起诉。

十一、本合同一式份，自双方签字盖章之日起生效；双方至少各执一份。甲方应按规定建立职工名册备查，并自本合同签订之日起30日内到劳动部门办理备案手续。

甲方（盖章） 乙方（签名）

法定代表人、负责人

或委托代理人（签名）

年 月 日 年 月 日

## 无锡灵活就业人员缴费标准篇二

第一条 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

**【律师观点】**：立法宗旨开宗明义说保护劳动者的合法权益，并不是说保护劳资双方的合法权益，劳动合同法作为一部规范劳动关系的社会法，其立法价值在于追求劳资双方关系的平衡。实践中由于用人单位太强势，而劳动者过于弱势，如果法律对用人单位和劳动者进行同等保护，必然导致劳资双方关系不平衡，背离劳动合同法应有的价值取向。因此，侧重保护劳动者的合法权益才能取得劳资双方关系的相对平衡。

第二条  $\wedge$ 境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

**【律师观点】**：本条增加了一个用工主体，即民办非企业单位，且规定事业单位与实行聘用制的工作人员可依照本法执行(法律、行政法规或者 $\wedge$ 另有规定的，从其规定)。

第三条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

**【律师观点】**：此条是订立、变更和履行劳动合同的基本原则，劳动合同的订立、变更、履行违反本条规定的，将直接导致无效的法律后果。

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

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。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

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。

**【律师观点】**：此条对用人单位影响深远，规章制度需与工会或者职工代表平等协商确定，民主管理发挥到了极限。实务操作中需掌握如下要点：1、并非用人单位所有制度均属于本条所称的“规章制度”；2、需严格履行“民主程序”，并保留相关证据；3、严格履行“公示程序”，并保留已公示的证据。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关

劳动关系的重大问题。

**【律师观点】**：三方机制的作用有待加强。但此条规定在实践中可能会流于形式，发挥不了作用。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

**【律师观点】**：实践中大多数工会主席由单位副职领导、原领导或者人事部门主管兼任。少数用人单位的工会主席是普通职工，没有多少发言权，自己的权益都很难维护。用人单位控制下的工会，工会不独立于用人单位，工会不便维权、不敢维权、不善维权，工会改革任重道远。

## 第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

**【律师观点】**：要求用人单位建立职工名册备查目的是为了解决劳动者在发生劳动纠纷时举证困难，难以证明双方劳动关系的存续情况，有这个规定，发生纠纷时用人单位就负有举证义务了。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

**【律师观点】**：告知义务很重要，劳资双方均有知情权。隐瞒真实情况将影响到合同的效力，另外，与合同无关的个人隐私劳动者可拒绝回答。操作实务中，从举证角度考虑，用人单位应当以书面形式告知劳动者，并保留相关证据，告知



条款可在入职登记表中进行设计。

**第九条** 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

**【律师观点】**：实务操作中，本条规定的“其它证件”包括但不限于下列证件：居民户口簿、毕业证、学位证、资格证、专业技能证书、职称评定证书等证件。“其它名义”实践中一般是以保证金、抵押金、培训费、服装费、纪律违约金等形式收取费用。禁止要求劳动者提供担保，是否可以要求第三人提供担保呢？法律没有明确规定，但是，从日常经验看，如果与劳动者无亲无故的第三方，谁会自愿给劳动者提供担保呢？显然，实质上还是等于要求劳动者提供担保。

**第十条** 建立劳动关系，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。

**【律师观点】**：劳动合同书面化是劳动合同法的基本要求。其目的是保护作为弱势群体的劳动者的利益，在出现劳动合同纠纷时，可以拿出充分的证据。不及时订立书面劳动合同的后果是每月支付2倍的工资，甚至于直接视为双方已订立无固定期限劳动合同，实践中大量存在的事实劳动关系即将退出历史舞台。用人单位应当改变观念，将上岗后再签合同转变为先签合同后上岗。操作实务中，应当注意两倍工资是从第二个月开始支付。

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。

**【律师观点】**：用人单位与劳动者之间是否存在劳动关系，用工是唯一标准，书面劳动合同仅作为一个证据存在，不能

直接证明双方存在劳动关系。因此，即使双方签订了劳动合同，用工之前用人单位仍无需承担用人单位的法定义务。

**第十一条** 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。

**【律师观点】**：劳动部关于《劳动法》若干条文的说明中规定：“同工同酬”是指用人单位对于从事相同工作，付出等量劳动且取得相同劳绩的劳动者，应支付同等的劳动报酬，操作实务中，实行同工同酬也存在一个举证问题，从事相同工作容易举证，但是付出等量劳动且取得相同劳绩却不容易举证了。

**第十二条** 劳动合同分为固定期限劳动合同、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。

**【律师观点】**：劳动合同法明确规定以劳动合同期限作为劳动合同的分类，劳动合同分类仅限于三种。劳动法规定的是劳动合同的期限分为三种：“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。”新法和旧法的规定还是有明显区别的。

**第十三条** 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

**【律师观点】**：劳动合同法颁布之前的合同可以约定合同终止的条件，达到约定的终止条件合同则终止，且无经济补偿金，为了限制用人单位随意约定合同终止条款，劳动合同法施行后只可以约定合同终止的时间了。

第十四条 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。

**【律师观点】**：无固定期限劳动合同不是长期的、永久性的劳动合同，只是一个无确定终止时间的劳动合同而已，并非终身合同和铁饭碗，符合法定情形的，用人单位同样可以随时解除劳动合同，并没有用人单位想像的那么恐怕。

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；

**【律师观点】**：劳动者在同一用人单位连续工作满十年的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位不得拒绝，必须订立。实务操作中须注意“连续”的含义。

**【律师观点】**：本项针对的是用人单位初次实行劳动合同制度和国有企业改制重新订立劳动合同的情形，与第(一)项是有区别的。以往实践中有的用人单位利用改制，让员工先签订一个短期合同，随后以劳动合同到期为由，任意终止老员工的劳动合同，此项对保护老员工很有意义。

(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。

**【律师观点】**：适用本项，需注意到用人单位可终止合同的权限在第一次合同到期时。连续订立二次固定期限劳动合同后，签订第三次合同时，如劳动者要求订立无固定期限劳动合同，用人单位不能拒绝，必须订立。所以，在订立第二次固定期限劳动合同时，实际上和已订立无固定期限劳动合同

无多大区别。

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。

**【律师观点】**：视为已订立无固定期限劳动合同不等于双方就可以不签订书面合同，劳动合同法要求劳动合同书面化，即使已经“视为”已订立无固定期限劳动合同，双方仍需签订书面无固定期限劳动合同，否则用人单位需每月支付两倍工资。另外需注意，如果劳动者为达到签订无固定期限劳动合同的目的，故意不与用人单位签订固定期限劳动合同，导致双方自用工之日起满一年未订立书面劳动合同的，不能适用本规定，否则对用人单位不公平。

**第十五条** 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

**【律师观点】**：劳动合同法没有规定以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止需支付经济补偿金，也没有规定连续订立二次以完成一定工作任务为期限的劳动合同需订立无固定期限劳动合同，用人单位运用得好，可以降低解雇成本，运用得不好，也会弄巧成拙。

**第十六条** 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

**【律师观点】**：生效的要件是协商一致、签字或者盖章，可见盖章并非必须。实践中用人单位的法定代表或其代理人，或者劳资主管人员签名的，合同也可生效。另外，合同是否鉴证，是否用劳动部门的合同范本，是否备案并不重要。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

**【律师观点】**：实践中很多用人单位在签订劳动合同时只让劳动者在空白的劳动合同书上签名，签名后不给劳动者，发生纠纷时随意填写不利于劳动者的条款。因此，劳动合同必须给劳动者持有一份，否则用人单位需承担相应的法律责任。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

**【律师观点】**：(一)、(二)项是劳动合同法新增条款，约定劳动合同主体的基本情况；

(三)劳动合同期限；

**【律师观点】**：劳动合同期限分为固定期限劳动合同、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，选择哪种期限的劳动合同，视合同双方意思表示而定。

(四)工作内容和工作地点；

**【律师观点】**：工作内容简而言之是劳动者该干什么，工作内容应当明确。工作地点如何约定？可否约定工作地点为“中国”或“省内”？从立法原意看，显然不行。实践中在合同中约定几个工作地点应当是可行的，但前提是劳动者确认。

(五)工作时间和休息休假；

**【律师观点】**：工作时间和休息休假应当以国家法律规定为准。

## (六) 劳动报酬;

**【律师观点】**：劳动报酬应当明确，实践中很多用人单位以保守工资秘密为由，不写报酬的具体金额，只写支付日期或者按公司相关规定执行，这样对劳动者非常不利。

## (七) 社会保险;

**【律师观点】**：参加社会保险是劳资双方的法定义务，合同中是否约定意义并不大，起个警示作用而已。

## (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

**【律师观点】**：劳动者从事有毒有害的工种，用人单位招聘劳动者时，就应当将这些情况告知劳动者，合同中再进行明确约定，加强用人单位的责任感。

## (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

**【律师观点】**：本项主要是针对今后新制定的法律法规，现有的应当纳入劳动合同的事项已经完全列举了。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

**【律师观点】**：劳动合同必备条款属于法定条款，实践中操作空间不大，因此，约定条款的运用尤显重要。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的，适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

**【律师观点】**：本条与第十一条都规定了劳动报酬约定不明的处理，区别在于一个是有签订劳动合同，一个是未签订劳动合同，签了合同的，多了一个重新协商的机会。

第十九条 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。

**【律师观点】**：原劳动部规定：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，本条有很大变化。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

**【律师观点】**：在劳动合同重新订立，劳动者工作岗位发生变化时，用人单位能否重新考察劳动者是否适合新的工作，能否再设定一个试用期？按照法条的文意解释，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，不能再次约定试用期。

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三个月的，不得约定试用期。

**【律师观点】**：除了这两种不得约定试用期的情况，很有一种情形也不得约定试用期，那就是非全日制用工。

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。

**【律师观点】**：实践中很多用人单位先和员工签订几个月的试用期合同，试用期满后决定是否签订正式劳动合同，这是很愚蠢的，徒增加了一次短期的固定期限劳动合同，新法规定连续订立二次固定期限劳动合同的就可签订无固定期限

劳动合同了。

**第二十条** 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

**【律师观点】**：本条的出台，用人单位随意约定试用期工资的行为寿终正寝了，发生纠纷时相同岗位最低档工资是多少举证责任也在用人单位。“本单位相同岗位最低档工资”、“劳动合同约定工资的百分之八十”、“最低工资标准”这三者中取其高者。

**第二十一条** 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

**【律师观点】**：劳动合同法第四十条规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同，但根据本条的规定，试用期内用人单位不得因客观情况发生重大变化而解除劳动合同。

**第二十二条** 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

**【律师观点】**：如何区分本条的“专业技术培训”和劳动法第68条规定的“职业培训”，将决定双方的服务期协议是否有效。提供专项培训费用，进行专业技术培训是服务期协议存在的唯一条件，提供住房、汽车、户口等特殊待遇已经不能约定服务期了。实务操作中用人单位应当在服务期协议中明确专项培训费的构成，除培训费用外，还应当包括交通费、



住宿费、伙食费等费用。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

**【律师观点】**：实践中用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，但未与劳动者约定服务期，劳动者解除劳动合同的，是否需支付违约金？按照本条的规定，劳动者支付违约金的前提是违反服务期约定，没有服务期约定的，不承担支付违约金的责任。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

**【律师观点】**：用人单位与劳动者约定较长期限的服务期的，劳动者在服务期内也享有按照正常的工资调整机制提高劳动报酬的权利。

**第二十三条** 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

**【律师观点】**：实务操作中适用本条，应当把握如下原则：1、竞业限制补偿必须在解除或者终止劳动合同后支付，不能约定包含在工资中；2、竞业限制补偿金必须在竞业限制期限内支付，支付周期为每月支付一次，“提前支付”“按季度支付”等约定均不合法；3、违约金数额法律未限制，由合同双

方自由约定。

**第二十四条** 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

**【律师观点】**：实务操作中，“其它负有保密义务的人员”不容易界定，在为用人单位提供劳动的过程中，劳动者是否知悉商业秘密很难有明确的标准，在实践中往往由用人单位来认定，所有劳动者均可成为“其它负有保密义务的人员”，因此很难避免用人单位将竞业限制适用到普通劳动者身上，使竞业限制变成用人单位的一种特权，侵犯了普通劳动者的择业自由。另外，“地域”的自由约定，将出现劳动者在全世界范围内承担竞业限制义务的约定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

**【律师观点】**：劳动者以他人名义开业生产或者经营同类产品、从事同类业务，自己在幕后操作，同时还可每月从原单位领取“竞业限制补偿金”，用人单位要想举证，难！

**第二十五条** 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

**【律师观点】**：实践中以高额违约金限制劳动者流动是用人单位的制胜法宝之一，劳动合同法的施行，“违约金时代”将一去不复返！严格来说，劳动者承担违约金仅限于违反竞业限制协议。违反服务期约定所承担的后果仅仅是将用人单位支付的培训费按比例返还而已，这不能算真正意义上的违约金，毫无惩罚性可言。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

**【律师观点】**：劳动者提供虚假学历证明，合同可能因欺诈而无效；与16岁以下未成年人签订合同，合同违反法律强制性规定而无效；“用人单位有权根据生产经营变化及劳动者的工作情况调整其工作岗位，劳动者必须服从单位的安排”，可能因排除劳动者权利无效。

第二十七条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

**【律师观点】**：实践中最常见的是劳动合同部分无效，如劳动合同中规定未经批准不得辞职、加班不给加班费、工作受伤自己负责等。该部分虽无效，但对其它条款没有影响，不能因此认定为整个合同无效。

第二十八条 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

**【律师观点】**：如果合同约定的劳动报酬远高于相近岗位报酬(比如高薪从海外挖来的高端人才)，但由于用人单位的原因导致合同无效，最终劳动报酬参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定，这对无过错的劳动者的不公平的，我认为应当根据造成合同无效的过错责任分别作出规定更合理。

### 第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

**【律师观点】**：全面履行原则是合同履行的基本原则，本条采纳了《合同法》中的规定。全面履行包括了亲自履行、全面履行、协作履行几方面的内容。

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，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，人民法院应当依法发出支付令。

**【律师观点】**：劳动报酬的支付不仅要及时，还要足额。本条规定劳动者可申请支付令，看起来很美，但“支付令”并非“执行令”，用人单位只要一提出书面异议，支付令将自动失效，劳动者还得从仲裁程序从头再来，如果《劳动争议调解仲裁法》不对此进行特别规定，该条对劳动者来说弊大于利。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

**【律师观点】**：支付加班费的前提是用人单位“安排加班”，如用人单位未安排，劳动者主动、自愿加班的，显然不在此限。

第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人

单位提出批评、检举和控告。

**【律师观点】**：合同虽需“全面履行”，但劳动者也有权说“不”。

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

**【律师观点】**：万变不离其宗，合同仍需履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

**【律师观点】**：劳动合同的订立、变更、履行均要求书面化，虽然“死板”、“凝固”，但对保护劳动者权益还是有积极作用的。实践中用人单位单方面随意调整员工工作岗位、工作地点、劳动报酬的案例实在太多了，现在，无书面变更协议的，变更行为无效。变更后的劳动合同文本由用人单位应当交付一份给劳动者持有。

#### 第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

**【律师观点】**：关于协商解除，用人单位提出的，需支付经济补偿，劳动者提出的，用人单位可不支付经济补偿。实务操作中，用人单位和劳动者均需保留相关证据，以证明协商解除的动议由谁提出。

第三十七条 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。

**【律师观点】**：劳动者履行提前通知义务(书面形式)，一定要保留用人单位签收的证据，用人单位拒绝签收的，最好可以提供其它证据证明已经书面通知了用人单位(如ems快递详情单)，否则，发生纠纷时，用人单位反过来说你未履行提前通知义务擅自离职，那就被动了，另外，注意试用期内劳动者不再是可以随时通知解除劳动合同了。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

**【律师观点】**：强行给员工“放假”或“停工”，可视为未提供劳动条件；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

**【律师观点】**：拖一天或少付一元，也是未及时足额支付劳动报酬；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

**【律师观点】**：劳动法规定的五项保险，一直得不到有效执行，有了这条规定，情况或许会有改观。用人单位不参加社会保险、只参加部分险种、不按劳动者工资水平缴纳社保，均属未依法缴纳。除了劳动者可解除劳动合同外，用人单位必须补缴社会保险费，并承担由此给劳动者造成的损失。

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

**【律师观点】**：实践中很多用人单位规章制度均存在不合法的规定，原因不是用人单位要违法，而是不知道该规定违法，看来，规章制度还是由专业人士审查更保险。规章制度的违法包括内容违法和程序违法，但要适用本项规定，除了违法外还需符合损害劳动者权益的条件，虽违法，但未损害劳动者权益的，劳动者不能以本项规定解除劳动合同。

(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

**【律师观点】**：兜底条款，避免遗漏，且为今后新制定法律预留接口。

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者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

**【律师观点】**：以上第一款共六项情形劳动者均需事先通知用人单位方可解除合同，此款无须事先通知。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二)严重违反用人单位的规章制度的；

**【律师观点】**：“严重”二字很重要，什么情况属于“严重”，应当在规章制度中进行明确以利于操作。

(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

**【律师观点】**：怎样才算“严重影响”，这个举证责任有点难，从实务操作角度看，用人单位选择第二种方式即向劳动者提出改正要求更容易操作，也更容易举证。实践中可书面通知劳动者，要求其在指定期限内提供其它用人单位出具的已解除劳动合同的证据。

(五)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；

**【律师观点】**：劳动者的欺诈手段，基本上提供虚假资料，如假文凭、假证件、假经历等；因此，用人单位应当建立行之有效的入职审查制度，并且适当运用知情权的法律规定。

(六)被依法追究刑事责任的。

**【律师观点】**：法律仅限于被追究刑事责任，被劳教、刑事拘留、行政拘留均排除在外；实践中需注意：被人民检察院免于起诉的或被人民法院依据刑法规定免于刑事处罚的，用人单位可依本项规定解除劳动合同。劳动者被人民检察院作出不予起诉决定的，用人单位不能依本项规定解除劳动合同。劳动者被劳动教养的，用人单位也不得依本项规定解除劳动合同。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

**【律师观点】**：用人单位需充分掌握医疗期的有关规定，否则，少算一天都会被认定为违法解除，得支付赔偿金了。另外需注意解除劳动合同之前必须先另行给劳动者安排一个工作，不能医疗期满后即直接解除劳动合同。



(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；

**【律师观点】**：这里的“调整工作岗位”是不需劳动者同意的，实践中用人单位在适用时需注意劳动者不能胜任工作的，需经过培训或调整工作岗位的程序，只有在培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的才可解除劳动合同。

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

**【律师观点】**：客观情况发生重大变化，法律只赋予用人单位解除权，这对劳动者好像不公平，很多情况下，劳动者更想解除。实务操作中，解除劳动合同之前需经协商程序，用人单位需举证，未经协商而直接解除劳动合同的，视为违法解除劳动合同。

第四十一条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位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后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

(二)生产经营发生严重困难的；

(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

**【律师观点】**：劳动法规定裁一人也得履行本条规定的程序，此条与劳动法的规定相比，放宽了裁员的标准，增加了裁员的范围。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- (一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- (二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- (三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

**【律师观点】**：用人单位在六个月内重新招用人员的，未通知被裁减的人员，而另聘他人的，如果被裁减人员主张权利，且条件相当的，用人单位应当赔偿损失、恢复劳动关系，且根据劳动部的有关规定，其工作年限与裁员前工作年限应当连续计算。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

- (二) 在本单位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；
- (三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- (四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- (五) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

**【律师观点】**：劳动者具备上述条件不代表有了“护身符”，

如有第三十九条之情形的，用人单位同样可解除劳动合同。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

**【律师观点】**：实务操作中，用人单位单方解除劳动合同，不事先将理由通知工会，或不研究工会的意见，不将处理结果书面通知工会，其解除行为是否有效？劳动合同法对此进行了回避，没有明确规定。看来得由实施细则或司法解释进行规定了。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一) 劳动合同期满的；

(二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四) 用人单位被依法宣告破产的；

(五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

**【律师观点】**：特别注意第(二)项，达到退休年龄劳动合同不一定终止，开始依法享受基本养老保险待遇才算数。

第(三)项，如劳动者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的，劳动合同终止后，劳动者又出现了，怎么处理？如劳动者出现时原劳动合同尚未到期，劳动者主张恢复劳动关系的，应当恢复。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

**【律师观点】**：实践中比较常见的是劳动合同期满时，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的，劳动合同应当顺延至医疗期满终止；女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当顺延至哺乳期满。劳动者丧失或者部分丧失劳动能力的，按照如下原则处理：(1)完全丧失劳动能力(1-4伤残)，劳动关系不得解除、不得终止，劳动者保留劳动关系，退出生产岗位直至退休；(2)大部分丧失劳动能力(5-6伤残)，劳动者可以提出解除或者终止劳动关系，但用人单位不得提出解除或者终止劳动关系；(3)部分丧失劳动能力(7-10伤残)，劳动者可以提出解除或者终止劳动关系，但用人单位不得提出解除劳动关系，但劳动合同期满，用人单位可以终止劳动合同。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

**【律师观点】**：这就是实践中所称的“被迫解除劳动合同”，劳动者依第三十八条规定解除劳动合同的，法律没有规定需书面形式通知，但从实务操作中举证角度出发，建议采用书面形式，且保留送达证据。

**【律师观点】**：注意这里强调解除劳动合同是用人单位提出的，劳动者提出的，用人单位无需支付经济补偿。

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

**【律师观点】**：理论上称为“非过失性辞退”，共有三种情

形，即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；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；劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。此三种情形下，劳动者无过失，用人单位也无过错，但为了保护劳动者，仍需支付经济补偿。

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

**【律师观点】**：裁员，支付经济补偿是应该的。

**【律师观点】**：注意：合同终止需支付经济补偿，仅限于固定期限劳动合同。如果是以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止，无需支付经济补偿。

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

**【律师观点】**：用人单位被依法宣告破产的以及用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散而导致劳动合同终止的，劳动者无过错，用人单位支付经济补偿天经地义。

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

**【律师观点】**：兜底条款，为今后法律预留接口。

**第四十七条** 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

**【律师观点】**：如果劳动者工作时间正好是六个月，经济补偿该按半个月还是一个月计算？我国法律规定“以上”、“以下”、“以内”、“届满”，一般包括本数；所称的“不满”、“以外”，一般不包括本数。所以工作时间正好六个月的，经济补偿按照一个月工资计算。

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。

**【律师观点】**：计算封顶仅适用于高工资收入者，即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劳动者，普通工资收入的劳动者不适用。

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。

**【律师观点】**：实务操作中需注意“月工资”是一个总额的概念，包括标准工资、加班工资、津贴补贴等，具体规定可参照《工资总额组成规定》。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

**【律师观点】**：赔偿金不等于经济补偿金，支付了赔偿金外，是否还需支付劳动合同解除或终止的经济补偿金，这是一个值得思考的问题，劳动合同法未明确规定，但从条文文意解释，似乎不能同时适用。目前法律规定能同时适用的仅限于一种情形：最高人民法院关于在民事审判工作中适用《工会法》若干问题的解释第六条规定，根据工会法第五十二条规

定，人民法院审理涉及职工和工会工作人员因参加工会活动或者履行工会法规定的职责而被解除劳动合同的劳动争议案件，可以根据当事人的请求裁判用人单位恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬；或者根据当事人的请求裁判用人单位给予本人年收入二倍的赔偿，并参照《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第八条规定给予解除劳动合同时的经济补偿金。

第四十九条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

**【律师观点】**：实践中由于社保账户还无法做到全国转移，劳动者在不同地区之间跳槽，短期的社保账户就成了食之无味、弃之可惜的“鸡肋”。社会保险关系无法跨地区转移接续，也导致了现阶段很多劳动者宁愿用人单位支付现金而不愿意参加社会保险，此条仅是一个倡导性条款，尚无法解决现实问题。

第五十条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

**【律师观点】**：不出证明、不移档案、不移保险，是很多用人单位挟制劳动者的常用招数，劳动合同法首次规定不出证明造成劳动者损失的，需承担赔偿责任，不移档案需受处罚。但实务操作中好像也不一定对劳动者有利，档案和社保转移一般均要求劳动者有新的接收单位，所以是否需要转移应当考虑劳动者的意愿，也需要劳动者的配合。一律的要求用人单位在十五日内办理转移，不一定符合劳动者的利益。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

**【律师观点】**：工作交接是用人单位支付经济补偿的前置程序，实务操作中建议用人单位与劳动者在劳动合同中约定工作交接条款。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

**【律师观点】**：为什么是二年？不是一年、三年？我想应当是与劳动保障监察条例衔接吧，劳动保障监察条例规定：违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。

## 第五章 特别规定

### 第一节 集体合同

**第五十一条** 企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

**【律师观点】**：本条是关于订立集体合同的规定，可以概括为十二个字：平等协商、民主程序、订立主体。实务操作中注意集体合同的制定民主程序以及签订的主体。

**第五十二条** 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

**【律师观点】**：此条是关于订立专项集体合同的规定，正因为



“专”，所以不“全”，专项合同中未约定的内容，应当另行签订劳动合同进行明确。

第五十三条 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

**【律师观点】**：注意行业性集体合同、区域性集体合同适用的区域为县级以上区域。

第五十四条 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

**【律师观点】**：履行报批程序是集体合同生效的前提条件，生效后的集体合同具有普遍的约束力，即使新入职的新员工也同样适用。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

**【律师观点】**：订立了集体合同后，劳动者获得的实际权利往往会大于政府最低标准，这就是签订集体合同的优势。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

**【律师观点】**：注意用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，提起仲裁或诉讼的主体是工会而非劳动者，协商是必经程序，仲裁诉讼是否可选择适用，将由《劳动争议调解仲裁法》予以明确。

## 第二节 劳务派遣

第五十七条 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

**【律师观点】**：公司法规定有限责任公司注册资本的最低限额为人民币三万元，法律、行政法规对注册资本的最低限额有较高规定的，从其规定，劳务派遣公司注册资本不得少于五十万元属于特别规定。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

**【律师观点】**：明确劳务派遣单位应当承担用人单位的义务及与劳动者签订合同的必备条款。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同必备条款更多，用工单位以及派遣期限、工作岗位必须在劳动合同中予以明确。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

**【律师观点】**：实践中劳务派遣处于法律真空地带，其不正常发展有点泛滥，为了限制这种不正常的发展，劳动合同法的两大招数“签订二年以上合同”“劳动者无工作期间每月

支付最低工资”势必让劳务派遣有序发展。实务操作中，劳务派遣单位与被派遣劳动者连续订立两次固定期限劳动合同后，是否需订立无固定期限劳动合同？有人认为，《劳动合同法》规定用人单位与劳动者签订两次固定期限劳动合同后再签订劳动合同根据劳动者意愿可以签订无固定期限劳动合同，这是一般性规定；在“劳务派遣”一节中又规定劳务派遣单位要与劳动者签订二年以上固定期限劳动合同，这属于特殊规定。因此劳动者不能与劳务派遣单位签订无固定期限劳动合同，也就是说只能永远签订二年以上的固定期限劳动合同。笔者认为，派遣单位也是劳动合同法所称的用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳动合同法规定的用人单位的应尽义务，派遣单位均应当执行，这是一个大前提，包括符合无固定期限劳动合同签订条件时，应当签订无固定期限劳动合同。

**第五十九条** 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

**【律师观点】**：劳务派遣单位与用工单位之间为民事法律关系，签订的劳务派遣协议为民事合同，受民法调整。实务操作中，派遣单位的利益是否能够得到最大保护，法律风险是否能够最小化，很大程度上取决于派遣协议的制作水平，因此，派遣单位应当高度重视派遣协议的制作。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

**【律师观点】**：用工单位为什么要分割订立数个短期协议？主要是为了逃避社会保险和合同期内正常工资调整，对此法律做了禁止性规定。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

**【律师观点】**：此条规定了劳务派遣单位的义务，即告知义务、工资支付义务、禁止收费义务。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

**【律师观点】**：经济越落后的地方，劳动力越过剩，有的劳务派遣公司从经济不发达地区招收劳动者，派遣到经济发达地区的用人单位工作，利用地区间经济发展不平衡，工资标准差别大，赚取其中差价。劳务派遣公司从用人单位处拿的是按经济发达地区的工资标准计算的工资，而付给劳动者的工资则按照经济落后地区的工资标准计算。劳动者权益受到严重侵害，本条对此行为进行了规制。本条的出发点是为了保护劳动者的利益，但是，该条款也是一把双刃剑，实务操作中，如果从经济发达地区向经济落后地区派遣，按照本条的规定，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，应当按照用工单位所在地的标准执行，这又实际上会损害劳动者的利益。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

- (一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- (二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

(三)支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

(四)对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

(五)连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

**【律师观点】**：派遣过程的不透明，方便了派遣单位损害劳动者的利益。本条第一款的规定杜绝劳务派遣的“暗箱操作”，规定了用工单位的义务，第二款规定了接收劳动者必须“自用”。

**第六十三条** 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

**【律师观点】**：劳务派遣领域中对劳务派遣工往往不实行同工同酬，而是以身份计酬，派遣工的工资待遇比“正式员工”的工资待遇低得多，身份歧视问题突出，本条的制定，实务操作中更充分的保护劳动者的利益。实践中有些用人单位为了规避对派遣工必须同工同酬的规定，将某些岗位全部实行劳务派遣，使用用人单位内部的“同工”彻底消失，从而使“同酬”失去基础，如何处理？笔者认为应当参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

**第六十四条** 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

**【律师观点】**：根据我国目前实际情况，工会的力量仍显得较单薄，实务操作中，由于劳动者实际工作所在地在用工单位，因此，在用工单位依法参加或者组织工会，更方便维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

**【律师观点】**：协商解除劳动合同、被迫解除劳动合同同样适用于被派遣劳动者，该支付经济补偿的，派遣单位同样需依法支付。实务操作中，如果用工单位未依法提供劳动保护或者劳动条件的，或用工单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害被派遣劳动者权益的，被派遣劳动者因此而提出解除劳动合同似乎找不到法律依据。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

**【律师观点】**：被派遣劳动者不符合录用条件、严重违纪、违法、不能胜任工作等情形，用工单位可以将劳动者退回，派遣单位可以依法解雇，这种情况下，派遣单位可不支付经济补偿。

第六十六条 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。

**【律师观点】**：有些用人单位为了降低用工成本，把单位内部长期固定的正常工作岗位转为劳动力派遣岗位，同时与劳务派遣公司合作，劳动者还是那些劳动者，但被转变为由劳务公司派遣，收入大幅降低。实践中劳务派遣范围的随意扩大现象严重，发展到很多企业在长期性、稳定性的工作岗位也使用劳务派遣工，劳务派遣大有成为主流用工形式之势，为了遏制这种不正常发展，本条明确了劳务派遣的适用范围，一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。但是需注意，法条规定“一般”在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，而不是“应当”，可见并非强制性规定，实务操作中本条的可变性很大。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

**【律师观点】**：实践中有的用人单位自己成立劳务派遣公司，把自己的员工全部通过自己的劳务派遣公司派遣给本单位，用工关系性质转变，劳动者收入降低，企业用工成本降低。其间的差价直接奖励给了单位的有关管理人员。劳务派遣还成为少数企业的不正常发财途径。本条禁止用人单位为了规避用工成本自设劳务派遣公司的行为。违反本条规定的，属于违反法律强制性规定，行为无效。

### 第三节 非全日制用工

第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

**【律师观点】**：本条是对非全日制用工形式的定义，与劳动和社会保障部《关于非全日制用工若干问题的意见》中的规定有较大区别。实践中还有一种以完成一定项目的非全日制用工形式。实务操作中如果劳动者周工作时间超过二十四小时，用人单位是否需支付加班费？按照何种标准支付？法律没有明确规定。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

**【律师观点】**：非全日制用工双方当事人可不签订书面合同，可建立双重或者多重劳动关系，这就是非全日制用工灵活的典型体现。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

【律师观点】：非全日制用工双方当事人虽不能约定试用期，但双方当事人任何一方却都可以随时通知对方终止用工，是否约定试用期对非全日制用工没有意义。

第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

【律师观点】：非全日制用工中，双方当事人解除合同、终止合同均无需理由，无需支付经济补偿，非全日制用工虽灵活，但对劳动者却显得不公平，立法者的目的是“牺牲”小部分劳动者的利益去换取非全日制用工的蓬勃发展。

第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

【律师观点】：此条规定了非全日制用工劳动报酬的“两不”原则，我更关心的是用人单位违反这“两不”原则的，劳动者有什么救济途径。要求支付经济补偿？看来行不通。唯有通过劳动监察程序去“责令”限期支付或补足差额了。

## 第六章 监督检查

第七十三条 劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动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。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的



监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

**【律师观点】**：本条规定了劳动合同制度监督检查的体制。劳动合同制度实施的监督管理权属于劳动行政部门。

第七十四条 县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

(一)用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

(二)用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

(三)劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

(四)用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

(五)用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；

(六)用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

(七)法律、法规规定的其他劳动监察事项。

**【律师观点】**：本条列举了劳动行政部门监督监察的具体事项，我们唯有希望劳动行政部门真正能够严格执法。

第七十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依

法行使职权，文明执法。

**【律师观点】**：本条规定了监督检查措施、程序和文明执法要求。

第七十六条 县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内，对用人单位

## 无锡灵活就业人员缴费标准篇三

乙方(职工)姓名

根据《中华人民共和国民法典》及有关法律法规规定，甲乙双方本着平等自愿、协商一致、合法公平、诚实信用的原则，签订劳动合同，并承诺共同遵守：

### 一、劳动合同期限

甲乙双方约定采用下列第()种方式确定劳动合同期限

(1)固定期限劳动合同：自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。合同期满，经双方协商一致可以续订；双方或一方不愿续订的，本合同终止；若乙方出现《民法典》第条情形之一的，依照第四十五条规定，应当顺延至情形消失时终止。

(2)无固定期限劳动合同：自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起。乙方符合《民法典》第十四条规定情形并提出签订无固定期限劳动合同的，双方应当订立无固定期限劳动合同。

(3)本合同自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起始，以完成工作任务(该工作为甲方事先确定并且完成目标是确切具体的)为合同终止期限。

## 二、工作内容和工作地点

(1) 工作内容：甲方安排乙方在岗位从事工作。

(2) 乙方的工作地点或工作区域为。乙方的具体岗位职责和工作要求按甲方公布的相关标准执行，乙方应当提高职业技能，完成劳动任务。

## 三、工作时间和休息休假

实行综合计算工时工作制或不定时工时工作制的，应当由甲方报经劳动行政部门批准。

(2) 甲方保障乙方享有法定休息休假权利。甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或在节假日加班的，应与工会和乙方协商同意，依法支付加班加点工资，或按规定安排补休。

(3) 乙方休息休假期间的工资支付或扣减办法按国家及本单位依法制订的相关规定执行。单位有集体劳动合同的，可按集体合同约定。

## 四、劳动报酬

每月日为甲方工资发放日，工资发放形式为(现金直接发放、委托银行发放)，乙方的工资标准采用下列第()方式确定：

(1) 乙方实行月薪制，每月为元，具体办法按照甲方依法制订的相关规定执行。加班加点工资按国家规定的加班工资的计发基数标准计算。

(2) 乙方实行基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法，乙方的基本工资为每月元(实行年薪制的每月预付工资为元)；绩效工资考核发放办法按甲方依法制订的相关规定执行。

(3) 乙方实行计件工资制，计件工资的劳动定额管理按照甲方

依法制订的相关规定执行，定额单价为元。甲方确定、调整劳动定额应当保证本单位与乙方同岗位90%以上的劳动者在法定工作时间内能够完成。超过法定工作时间以外劳动定额，应当按照法定加班工资的标准计算计件工资。

#### (4) 乙方实行其他工资分配形式：

甲方应当根据本单位的经济效益增长情况、当地政府发布的工资指导线、工资指导价位和本地区、行业的职工平均工资水平等，通过工资集体协商以及修订劳动报酬规章制度，合理增加乙方工资。

### 五、社会保险

自劳动关系建立之日起，甲乙双方应当依法参加社会保险，按时足额缴纳各项社会保险费，其中乙方应缴纳的社会保险费由甲方代扣代缴。

甲方应当每年至少一次向本单位职工代表大会或本单位住所的显著位置公布本单位和个人全年社会保险费缴纳情况，接受乙方监督。

合同履行期间，乙方依法享受国家规定和双方约定的福利待遇。

### 六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(1) 甲方必须执行国家关于特种作业、女职工和未成年工特殊保护的规定。甲方安排乙方的工作(属于、不属于)国家规定的有毒、有害、特别繁重或者其他特种作业。乙方从事有职业危害作业的，甲方应当定期为乙方进行健康检查。甲方应当对乙方进行劳动安全卫生教育。

(2) 甲方承诺，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。乙方应当严格执行国家和企业规定的劳动安全规程和标准。

(3) 甲方及其管理人员应当保障乙方的生命安全和身体健康。乙方有权拒绝甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，并不视为违反本合同。乙方对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

(4) 乙方因工作遭受事故伤害或患职业病，甲方应当负责及时救治，并按规定为乙方申请工伤认定和劳动能力鉴定，保障乙方依法享受各项工伤保险及相关待遇。乙方患病或非因工负伤，甲方保证其享受国家规定的医疗期和相应的医疗待遇。

## 七、其他约定条款

(1) 试用期：乙方试用期自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，试用期乙方的工资待遇为元/月。

(2) 培训服务期：乙方由甲方出资进行专业技术培训的，双方可依法约定服务期；乙方违反服务期约定，承担的违约金不超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。双方约定的培训和服务期协议为本合同的附件。

(3) 保密和竞业限制：乙方依法负有保守甲方商业秘密和知识产权的义务。乙方的保密范围为：，竞业限制的范围，竞业限制的区域为，竞业限制期限为月。竞业限制期间，甲方按月向乙方支付经济补偿元。

双方约定的保密和竞业限制协议为本合同附件。

(4) 其他(补充保险、福利待遇等)约定：

八、本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行；若甲方发生

合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。

涉及劳动者切身利益的条款内容变更时，双方应当协商一致，以书面方式变更本合同。

九、本合同的解除或终止，应当按照法定的条件、程序和经济补偿规定标准执行。甲方违反法律规定解除或终止本合同，按《劳动民法典》第四十八条规定处理。

双方依法终止和解除劳动合同的，甲方应当自解除或终止劳动合同之日起15日内，办理完毕乙方档案和社会保险关系转移等手续；甲方依法应当支付的经济补偿金、医疗补助费等相关费用，在乙方履行完交接手续时支付。

十、本合同未尽事宜，法律法规有规定的，按法律法规规定执行；法律法规没有规定的，由双方协商解决；双方协商一致，可以变更本合同。若双方协商不成或者发生劳动争议，应当依法向调解机构申请调解，或者依法申请劳动争议仲裁、向人民法院起诉。

十一、本合同一式份，自双方签字盖章之日起生效；双方至少各执一份。甲方应按规定建立职工名册备查，并向劳动部门办理备案手续。

甲方(盖章) 乙方(签名)

法定代表人、负责人

或委托代理人(签名)

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

## 无锡灵活就业人员缴费标准篇四

根据《劳动合同法》以及相关法律、法规的规定，经甲、乙双方平等自愿、协商一致，共同签订并履行本合同所列条款。

### 简易公司劳动合同范本

#### 一、劳动合同期限

合同期限自20\_\_年\_\_月1日止。

#### 二、工作内容和工作地点

1、乙方同意根据甲方生产(工作)需要，从事定岗位具体职责和要求。

2、乙方的工作地点：本公司或甲方根据生产(工作)需要安排的其他地点。

#### 三、工作时间

1、甲方依法保证乙方的休息权利；

2、甲方在遵守有关法律法规规定的前提下，可以根据工作需要安排乙方加班，乙方应服从甲方的统一安排。

#### 四、劳动报酬

1、甲方每月以货币或转账形式支付乙方工资，月工资15日前发放。

#### 五、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

1、甲方根据国家有关法律法规，建立安全生产制度。乙方应严格遵守甲方的劳动安全制度。双方严禁违章作业，防止劳动过程中的事故发生，减少职业危害。

2、甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全的规定为乙方配置和完善必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

## 六、规章制度

1、甲方依法制定单位规章制度，并通过有效方式及时告知乙方。公司简易劳动合同范本。

2、乙方服从甲方工作管理，并严格遵守甲方依法制定的规章制度。

## 七、劳动合同变更、解除和终止公司简易劳动合同范本。

1、甲乙双方变更、解除、终止劳动合同依照《劳动合同法》和有关法律法规执行。

2、双方若有一方要求解除劳动合同，应提前三十日以书面形式通知另一方，甲方应在满三十日前出具解除劳动合同证明，在此期间乙方应坚守岗位。

## 八、劳动争议处理及其他

1、甲乙双方因履行劳动合同发生争议，应协商解决；协商不成或不愿协商的，可向当地人民法院起诉。

2、本合同一式二份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章) 乙方(签名)



法人代表： 合同签订日期： 年月日

## 无锡灵活就业人员缴费标准篇五

近年来，电力系统通过双达标、创一流□iso9000质量认证等活动，以强化班组管理为重要抓手，全面夯实企业管理的基石，班组职工的精神面貌、站容站貌、规范管理、人员素质等均得到了明显提升，为企业实现可持续发展奠定了基础。但是，目前班组管理仍处于不断完善、不断探索阶段，与创一流同业对标的更高要求还有一定的差距，有待于实践中不断改进、摸索，才能符合新的形势发展要求。

1、班组管理的强化需要政策支持和激励因素的运用。当职工焕发出工作热情源于某种欲望的预期满足，只要某种欲望存在并且有可能满足，则职工会努力实现这种可能性，一旦得不到满足或者没有实现的可能性、职工的积极性就会消失。所以激励因素的作用发挥是强化班组管理行之有效的方法。

2、班组管理的强化要从长远目标出发，逐步完善班组管理的组织倡导、工作运行、指导推进、激励制约、物质保障等机制、为班组建设提供不竭的动力。开展班组升级达标活动是鼓励和调动职工积极性的有效途径。当班组产生有期望、有奔头的状态，我们各级工会组织要积极加以引导，创造有利条件，激发班组奋发进取的激情和团队精神，激发班组的内在潜力。激励机制适用得当，会促使职工从被动的灌输向主动出击转变，发挥精神效能的作用。

3、班组管理的强化需要有一以贯之的刺激和制约措施，对已经获得局级及以上荣誉称号的班组，给予物质利益刺激和精神营养刺激。比如，改善班组休息和工作环境，为班组增添电脑、书籍、健身器材等优化资源配置，激励政策倾斜使职工感受到先进班组的自身价值和优越待遇。为鼓励先进，对班组升级实行动态管理，优升劣降，不搞终身制，班组两年没有升级班组长应被免职。刺激后进班组主动向先进学习。

在班组之间形成争强求胜，你追我赶的良好氛围。充分调动人的主观能动性。对班组管理强化起到事半功倍的效果。

1、班组思想政治工作要体现针对性。一般职工的思想波动，情绪变化在班组中反映得最现实、最迅速。对不同的职工的思维、理想、意志、情趣、爱好特点，采取不同方式，起到克服职工消极因素，调动积极因素的效果。

2、班组思想政治工作要体现灵活性。要充分发挥班组思想政治工作形式灵活、因地制宜、立竿见影的特点和优势，不断探索班组职工思想产生、发展、变化影响的规律，强调班组思想政治工作的目的和具体做法应该和班组生产工作中心融为一体，形成方向正确的合力，使思想政治工作真正服务于生产。

3、班组思想政治工作应体现民主性。全班形成民主、和谐、融洽的风气，出现一个人有问题，大家出主意、想办法，一起做思想工作，一个人落后了，全组成员伸手拉，携手共进。增强组员集体荣誉感和共同使命感。

4、班组思想政治工作要有吸引力和说服力。要避免脱离实际的空谈，就事论事的说教或者是采取经济扣罚手段。这样势必产生教育者的对立情绪。可采用走访式的体贴教育、谈心式的耐心教育、讨论式的自我教育。使教育者坐得住，听得进、感兴趣、引人入胜。班组思想工作的导向作用、推进作用，净化作用和凝聚作用才能真正体现。

1、必须创造一个有利班组长素质不断提高的环境。在思想观念上鼓励职工争当班组长，提供人才竞争，不拘一格选拔班组长。这有利于一批事业心强，富有管理意识、热心班组工作，素质较高的人才脱颖而出。另外对班组长责、权、利明确规定，并制定优惠政策，包括晋级、奖励、住房等方面。在具体管理工作中，通过体制改革，给班长一定的“自\*”，帮助班组长树立威信，激发班组长主人翁责任感和工作积极

性。

2、必须提高班组长的整体素质。对班组长的素质培养，不一定是学历、技能上、还应是在管理上。班组长光靠工作经验丰富，操作技术熟练是不够的，生产上的好手并非管理上的能手。班组管理客观上要求班组长具有管理素质、创新素质。掌握一般管理手段和技法。以适应新形势、新任务相适应的班组管理的新方法。

3、必须加强班组长的横向交流，探索新形势下搞好班组管理的新路子。创造条件让班组长与外界发生横向联系，扩大他们的活动范围，如开展班长联谊会、班组长现场经验交流会、班组长工作研讨会，或者有条件领略一些现代企业，先进企业的班组管理经验，开阔视野，拓宽思路，对提高班组素质起到独特的作用。

1、以人为本，创建学习型组织是优化班组管理的重要基础，是企业应对知识要求和知识创新的唯一方式。班组应根据企业特点和班组实际制定创建学习型班组的具体目标计划。通过目标定位，增强职工自我教育、自我完善、自我发展、自我超越的紧迫感和危机感。虽然目前部分班组文化层次、知识结构不具备一定的优势。但只要培养并逐步拥有持续增长的学习能力，找准时代的方向、企业需求、班组特点和个人优势的结合点，在结合点上下功夫，以求得竞争优势而努力学习，班组就有旺盛的生命力和竞争力。

2、积极营造浓厚的班组学习氛围。以独特的班组文化来感染、激励、鼓舞职工，以学习形式多样化、生动化来吸引职工。由职工的兴趣爱好和特长引发求知欲望。强调学习针对性和有效性。构筑班组“第二课堂”的新格局。提倡一专多能、一岗多证、超前跨岗学知识，寻求体现自我价值的机会。拓宽多种渠道：如班组读书课堂、学习研讨、合理化建议、岗位知识互帮互学等，形成能者为师，人人是教师，人人是学生的学习模式。实现学习对象全员性。班组以“三自”即：

实施“自我发现问题、自我学习提高、自我解决问题”的自主型管理方法。促进班组管理创新和整体素质提高。

3、提倡“学习工作化，工作学习化”和团队精神。把工作过程看成是学习的过程，通过工作过程中的自我批评，（所谓自我批评是结合工作、结合项目、结合产品的自我批评。做完了工作看看有什么不足）。信息反馈和交流共享，达到真正的学习效果。同样，对待学习如同对待工作一样。班组成员不仅仅是进行工作（生产）：更重要的是学习和研究创造。使班组具有应变的竞争优势。

## 无锡灵活就业人员缴费标准篇六

协议编号（ ）

甲方：某公司

住所：

邮编：

乙方： 性别： 身份证号：

住址：

邮编：

第一条、 协议期限

自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，  
乙方试用期为\_\_\_\_\_天。

第二条、 工作内容

乙方在协议期内由甲方派往\_\_\_\_\_，工作岗位由所派往的单位负责安排与调整，乙方愿意服从。

### 第三条、 劳务报酬

乙方的劳务报酬由所派往的单位根据乙方工作岗位确定具体标准，该标准不低于北京市最低工资，由所派往单位直接支付乙方，或先支付甲方，再由甲方每月6日支付乙方。

### 第四条、 甲方的责、权、利

1. 负责要求所派往的单位为乙方提供乙方所承担工作必需的工作条件；
2. 要求乙方遵守国家法律法规和所派往单位的工作规定；
3. 负责对乙方违反甲方和所派往单位工作规定的行为作出相应处理。

### 第五条、 乙方的责、权、利

1. 遵守国家法律法规及甲方和所派往单位的各项工作规定；
3. 乙方患职业病或因工负伤的工资及医疗待遇按国家和北京市有关规定由所派往的单位承担；患病或非因工负伤的工资和医疗待遇由乙方商原企业承担。

### 第六条、 协议的解除、终止与续延

1. 试用期内甲、乙双方均可随时通知对方解除本协议；
3. 协议期满，双方均可终止本协议；若均无提出异议，本协议自动逐月续延。

### 第七条、 协议的变更

1. 协议有效期内，任何一方情况发生变化，需要变更协议时，应书面送达另一方，另一方应在15日内作出书面答复。
2. 双方协商一致，方可变更协议有关内容，变更后的协议或协议附件由双方签字有效。
3. 双方协商不一致，本协议即行解除。

## 第八条、 违约责任

- 1、 甲方违反本劳务协议给乙方造成损失的，应按乙方受损情况赔偿；
- 2、 乙方在协议期内擅自离职的，应赔偿甲方的经济损失。

## 第九条、 其他

本协议一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等效力，经甲乙双方签章生效。

甲方(签字或盖章)： 乙方(签字或盖章)：

## 无锡灵活就业人员缴费标准篇七

甲方全称：

法定代表人：

乙方姓名：

身份证件号：

实际居住地：

根据《劳动合同法》及有关法律法规规定，甲乙双方本着

平等自愿、协商一致、合法公平、诚实信用的原则，签订劳动合同，并承诺共同遵守：

## 一、劳动合同期限

经甲乙双方协商一致，采取下列第\_\_\_\_\_种形式确定劳动合同期限：

（一）固定期限：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。其中试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

（二）无固定期限：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起。其中试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

（三）以完成一定工作任务为期限：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_时止。

## 二、工作内容和工作地点

（一）工作内容：甲方安排乙方在\_\_\_\_\_岗位从事\_\_\_\_\_工作。甲方安排乙方从事工作的内容和要求应当符合国家制定的劳动基准。

（二）工作地点：

（三）乙方应当提高职业技能，按相关标准及甲方依法制订并公示的劳动规章和合同约定履行劳动义务。

## 三、工作时间和休息休假

实行综合计算工时工作制或不定时工时工作制的，应当由甲方报经劳动行政部门批准。

（二）甲方保障乙方享有法定休息休假权利。甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或在节假日加班的，应与工会和乙方协商同意，依法支付加班加点工资，或按规定安排补休。

（三）乙方休息休假期间的工资支付或扣减办法按国家及本单位依法制订的相关规定执行。单位有集体劳动合同的，可按集体合同约定。

#### 四、劳动报酬

每月日为甲方工资发放日，工资发放形式为（现金直接发放、委托银行发放），乙方的工资标准采用下列第（ ）方式确定：

（一）乙方实行月薪制，每月为\_\_\_\_\_元，具体办法按照甲方依法制订的相关规定执行。加班加点工资按国家规定的加班工资的计发基数标准计算。

（二）乙方实行基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法，乙方的基本工资为每月\_\_\_\_\_元（实行年薪制的每月预付工资为\_\_\_\_\_元）；绩效工资考核发放办法按甲方依法制订的相关规定执行。

（三）乙方实行计件工资制，计件工资的劳动定额管理按照甲方依法制订的相关规定执行，定额单价为\_\_\_\_\_元。甲方确定、调整劳动定额应当保证本单位与乙方同岗位90%以上的劳动者在法定工作时间内能够完成。超过法定工作时间以外劳动定额，应当按照法定加班工资的标准计算计件工资。

（四）乙方实行其他工资分配形式：

甲方应当根据本单位的经济效益增长情况、当地政府发布的工资指导线、工资指导价位和本地区、行业的职工平均工资水平等，通过工资集体协商以及修订劳动报酬规章制度，合理增加乙方工资。



## 五、社会保险

（一）自劳动关系建立之月起，甲乙双方应当依法参加社会保险，按时足额申报缴纳社会保险费，其中乙方应缴纳的社会保险费由甲方代扣代缴。

（二）甲方应当每年至少一次向本单位职工代表大会或本单位住所的显著位置公布本单位和个人全年社会保险费缴纳情况，接受乙方监督。

（三）合同履行期间，乙方依法享受国家规定和双方约定的福利待遇。

## 六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

（一）甲方必须执行国家关于特种作业、女职工和未成年工特殊保护的规定。甲方安排乙方的工作（属于、不属于）国家规定的有毒、有害、特别繁重或者其他特种作业。乙方从事有职业危害作业的，甲方应当定期为乙方进行健康检查。甲方应当对乙方进行劳动安全卫生教育。

（二）甲方承诺，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。乙方应当严格执行国家和企业规定的劳动安全规程和标准。

（三）甲方及其管理人员应当保障乙方的生命安全和身体健康。乙方有权拒绝甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，并不视为违反本合同。乙方对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

（四）乙方因工作遭受事故伤害或患职业病，甲方应当负责及时救治，并按规定为乙方申请工伤认定和劳动能力鉴定，保障乙方依法享受各项工伤保险及相关待遇。乙方患病或非因工负伤，甲方保证其享受国家规定的医疗期和相应的医疗

待遇。

## 七、其他约定条款

（一）试用期：乙方试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，试用期乙方的工资待遇为\_\_\_\_\_元/月。

（二）培训服务期：乙方由甲方出资进行专业技术培训的，双方可依法约定服务期；乙方违反服务期约定，承担的违约金不超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。双方约定的培训和服务期协议为本合同的附件。

（三）保密和竞业限制：乙方依法负有保守甲方商业秘密和知识产权的义务。乙方的保密范围为：\_\_\_\_\_，竞业限制的范围\_\_\_\_\_，竞业限制的区域为\_\_\_\_\_，竞业限制期限为\_\_\_\_\_月。竞业限制期间，甲方按月向乙方支付经济补偿\_\_\_\_\_元。

双方约定的保密和竞业限制协议为本合同附件。

（四）其他（补充保险、福利待遇等）约定。

八、本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行；若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。

涉及劳动者切身利益的条款内容变更时，双方应当协商一致，以书面方式变更本合同。

九、本合同的解除或终止，应当按照法定的条件、程序和经济补偿规定标准执行。甲方违反法律规定解除或终止本合同，按《劳动合同法》第四十八条规定处理。

双方依法终止和解除劳动合同的，甲方应当自解除或终止劳动合同之日起15日内，办理完毕乙方档案和社会保险关系转移等手续；甲方依法应当支付的经济补偿金、医疗补助费等相关费用，在乙方履行完交接手续时支付。

十、本合同未尽事宜，法律法规有规定的，按法律法规规定执行；法律法规没有规定的，由双方协商解决；双方协商一致，可以变更本合同。若双方协商不成或者发生劳动争议，应当依法向调解机构申请调解，或者依法申请劳动争议仲裁、向人民法院起诉。

十一、本合同一式两份，自双方签字盖章之日起生效；双方各执一份。甲方应按规定建立职工名册备查，并向劳动部门办理备案手续。

甲方（盖章）：

法定代表人：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

乙方（签名）：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 无锡灵活就业人员缴费标准篇八

甲方：

乙方：

依照《中华人民共和国合同法》及《中华人民共和国建筑法》及其他有关法律、行政法规的规定，遵循平等、自愿、公平和诚实信用的原则，双方就本工程施工项目一致，订立本合同。

工程名称：一号桥、六号桥桩基工程

工程地点：河南省淮滨县

工程承包范围：桥梁桩基工程钻孔、灌桩工作

## 1. 甲方工作

向乙方提供具备施工条件的施工场地。

向乙方提供设计图纸和技术交底。

负责提供合格的混凝土并运送至桩口，并提供吊车浇筑混凝土。

负责提供现场施工用电、用水。

负责提供挖掘机、吊车、装载机运输设备供乙方免费使用。

负责业主、监理和地方的关系协调，承担施工临时用地(包括泥浆池排放场地)征用费用。

负责控制测量，按规定及时组织已完成工程的验收。

免费提供吊车和机械在乙方进场、转场和撤场时使用。

## 2. 乙方工作

负责钢护筒制作、埋设及拆除。

钻机安装、钻孔和混凝土的浇筑。

负责泥浆制备和按甲方指定的场地排放。

做到安全生产、文明施工维护甲方良好的企业形象。

乙方严格按照施工规范和经批准的施工组织设计进行施工。

绝对服从甲方管理，严格按照甲方要求的工期积极组织生产，确保按期交工。

负责提供企业生产资质及各相关人员资质证书。

自备施工现场所需要的各种大小机械设备和夜间施工照明设备。

1. 桩基工程竣工验收合格率100%合格。

2. 乙方需根据甲方的进度要求组织设备机具进场施工，由于甲方材料供应原因造成质量问题甲方负责；由于乙方施工原因造成质量问题乙方负责。

1. 本工程为单价承包。单价为：

桩基直径米按设计桩长计算，每米贰佰叁拾元整(230元)。

钢筋制作加工安装每吨陆佰元整(600元)。

检测管按每米2元计算。

2. 付款办法

桩基工程全部竣工甲方支付乙方工程总额60%劳务费，剩余40%劳务费及质量保证金在验桩合格一周内付清。甲方支付乙方的相关费用，乙方开据收款不开据发票。

在施工工程中，若出现安全工伤事故均由乙方自行负责。其他未尽事宜和地质情况与图纸不符等，双方约定，产生争议时协商解决。

□

甲方(公章): \_\_\_\_\_ 乙方(公章): \_\_\_\_\_

法定代表人(签字): \_\_\_\_\_ 法定代表人(签字): \_\_\_\_\_

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

## 无锡灵活就业人员缴费标准篇九

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：

(2) 隐瞒了重要的且应当告知的个人信息(如：隐瞒病史或受过刑事处罚等)的；

(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；

## **无锡灵活就业人员缴费标准篇十**

一、立题依据、目的意义。

## 二、国内外同类研究现状及比较

国内外同类研究进展情况，本项目研究结果与国内外同类研究的比较。例如：国内、外同类研究进展如何？与我们研究有什么相同与不同之处，我们研究结果先进在什么地方（不要写的太多）。

## 三、主要研究工作内容

写本研究详细的技术工作内容。研究的对象、使用的先进技术、做了哪些工作？研究结果是什么？要具体写到应用多少病例（或动物），治疗组和对照组情况，使用方法，观察时间及结果。顺序按研究内容重要程度，不按论文发表时间先后写（要详细，写出难度和工作量）。

## 四、创新点

研究中所取得的创新点（成果），要逐条写明。创新点是指在国内外首先提出的新观点、发现的新规律、创建（开展）的新技术等，要与一般研究结果区别开（具备创新性、先进性和实用性的结果）。

## 五、推广应用情况及应用前景

1. 该研究结果实际应用情况，包括本单位和推广单位实际应用情况。例如：临床开展的治疗或诊断新技术项目，要写治疗、诊断病人数包括本单位和推广应用单位分别写，应用效果如何。

2. 发表论文情况：在国外、国内期刊发表的论文数及被引用收录情况

3. 参加学术交流情况：参加国内、国外学术会议交流次数，是否大会发言及权威专家的肯定性评价。

4. 举办学习班、培训班情况，参加学习人数，培训进修医生数。培养研究生情况。