

2023年劳动合同的订立和效力 订立劳动合同(模板9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。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

劳动合同的订立和效力篇一

邮政编码：_____

职工(乙方)：_____

住址：_____

邮政编码：_____

身份证号码：_____

甲方_____因生产(工作)需要，招(聘)用_____ (简称乙方)为本企业职工。双方根据平等自愿、协商一致的原则，订立劳动合同，确定劳动关系，明确双方的权利、义务，并共同遵守履行。

一、合同期限

(一)本合同自_____年_____月_____日起生效。本合同有效期经甲、乙双方商定，采取下列第_____种形式：

1. 无固定终止期限(即长期合同，但可按本合同第九条变更、解除和终止)。

2. 合同有效期限_____年，至_____年_____月_____日止。

3. 合同期限至_____工作(任务)完成时终止，其完成的标志事件是_____。

(二)新招收、调入、统一分配人员的劳动合同自生效之日起_____个月内为试用期。

(三)本合同由甲乙双方各存一份。鉴证时还需交鉴证机构一份。均具有同等效力。

二、工作任务

(一)乙方生产(管理)工种(岗位)：_____。

(二)乙方完成甲方正常安排的生产(工作)任务。

三、工作时间

甲方实行国家规定的工作时间制度。甲方因生产、工作需要可安排乙方加班加点，但每月累计不得超过三十六小时，每个工作日连续加点不得超过三小时。

四、休假

乙方在合同期内享受国家规定的节日、公休假日以及探亲、婚丧、计划生育、女职工劳动保护等有薪假期待遇。

五、劳动报酬

(一)乙方工资分配形式、标准：

1. 工资标准、形式及调资办法按企业依法制定的工资分配制度执行；

3. 甲方在合同期内，有权根据按劳分配原则及经营指标变化、经济效益高低，依法修改企业工资分配制度。

(二) 甲方每月如期发放工资。

(三) 甲方安排乙方加班，无法安排补休的，按国家规定发给加班工资。

(四) 非因乙方原因所致的停工、停产期间，甲方按国家、省、市规定发给乙方停工工资或生活费。

六、保险福利待遇

(一) 乙方原为本企业固定工或临时工改(招)为合同制职工的，原符合本市规定的连续工龄，视为本企业工作年限。

(二) 甲方按国家、省、市有关规定，给予女职工“五期”(经期、孕期、产假期、哺乳期及更年期)的劳保福利待遇和乙方符合计划生育子女以及保留原固定工经确定的供养直系亲属的劳保医疗待遇。

(三) 乙方患职业病或因工负伤医疗期间的保险福利待遇，甲方按本市有关规定执行;医疗终结，经市劳动鉴定委员会确认，完全丧失劳动能力的，由甲方按规定给予办理提前退休，部分丧失劳动能力的，按本市有关规定执行。

(四) 乙方在合同期内患病或非因工负伤，停工医疗期限的计算及停工医疗期内的保险福利待遇，按国家、省、市有关规定执行。

(五) 乙方因工或非因工死亡的丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费、一次性优抚金、生活补贴、供养直系亲属死亡补助费等，由甲方按国家及本市规定分别发放。

(六) 在合同期内，甲、乙双方需按照国家及省、市有关规定，为乙方缴纳基本养老保险、失业保险和工伤保险等社会保险基金，并定期向乙方通告缴纳社会保险基金的情况。

(七) 非因乙方原因所致的停工、停产期间，乙方按国家规定享受的休假、劳保医疗等待遇不变。

(八) 乙方其他各种福利待遇，按甲方依法制定的制度执行。

七、劳动保护

(一) 甲方按照国家有关劳动保护规定，包括有关女职工、未成年工（6周岁至未满8周岁的职工）的劳动保护规定和《_____》，切实保护乙方在生产、工作中的安全和健康。

(二) 甲方按国家规定对乙方进行安全生产知识、法规教育和操作规程培训以及其他的业务技术培训。乙方应参加上述培训并严格遵守与其岗位有关的安全卫生法规、规章、制度和操作规程。

(三) 甲方根据乙方从事的工作岗位，发给乙方必要的劳动保护用品，按劳动保护规定定期免费安排乙方进行体检。

(四) 乙方有权拒绝甲方违章指挥，对甲方及其管理人员漠视安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举；控告。

八、劳动纪律及奖惩

乙方应遵守甲方依法制定的各项管理制度，甲方有权对乙方履行的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

九、续订、变更、解除、终止劳动合同

(一) 本合同期限届满即自然失效，双方必须终止执行。如经双方协商同意，可以续订合同。

(二)甲方因生产经营情况变化,调整生产任务,或者乙方因个人原因要求变更本合同条款,经双方协商同意,可以变更劳动合同相关内容,并由双方签字(盖章)。

(三)有下列情况之一的,劳动合同即告终止:

1. 乙方已达到法定退休年龄的;
2. 乙方死亡;
3. 甲方被依法撤销、解散、歇业,宣告破产;
4. 劳动合同约定的终止条件(事件)已经出现;
5. 乙方被批准自费出国留学或出境定居的。

(四)有下列情况之一的,甲方可解除劳动合同:

1. 乙方在试用期内,经发现不符合录用条件的;
2. 乙方经常无正当理由不能完成合同所规定的生产、工作任务的;
3. 乙方患病或非因工伤,医疗期届满后不能从事原工作,也不宜改做其他工作的;
4. 乙方的行为按照国家的有关规定应予辞退、除名、开除的;
5. 经优化劳动组合组合不上,按政府有关规定可以辞退的;
6. 其他符合国家、省、市规定的可以解除劳动合同条件的。

(五)有下列情况之一的,乙方可解除劳动合同:

1. 试用期内,认为不适应在甲方工作的;

3. 甲方不能按劳动合同规定支付劳动报酬的；
4. 甲方不按规定为乙方办理退休养老保险等社会保险的；
5. 经甲方同意，乙方自费考入中专以上学校脱产学习的；
6. 甲方不履行劳动合同，严重违反国家法规、政策，侵害乙方其他合法权益的。

(六) 有下列情况之一，甲方不得解除劳动合同：

3. 乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内或医疗期虽满但仍住院治疗的；
4. 符合计划生育政策的女职工在孕期、产假期、哺乳期内的；
5. 乙方经批准享受法定假期，在规定期限内的；
6. 符合国家、省、市有关其他不得解除劳动合同规定的。

(七) 有下列情况之一，乙方不得解除劳动合同：

3. 担任国家重点科研项目尚未完成的。

(八) 本合同经甲乙双方协商同意的，可以解除。

(九) 除国家规定的违纪辞退、除名、开除等情况外，甲乙双方终止、解除、续订本合同，必须提前30日书面通知对方，方可办理有关手续。

(十) 甲方应按规定为终止、解除劳动合同的职工办理有关手续，为乙方办理失业登记、领取失业救济金提供方便。

(十一) 甲方租赁、出售给乙方居住的房屋、宿舍，双方应签订住房合同。甲乙双方因各种原因解除或终止本劳动合同时，

有关住房问题按住房合同规定办理。

(十二)若本合同终止或解除，乙方应将合同履行期内甲方交给乙方无偿使用、保管的物品、工具、技术资料等，如数交还给甲方，如遗失应予赔偿。

(十三)乙方如原为本企业固定职工转为全员劳动合同制职工的，解除或终止劳动合同后，乙方提出要求的，甲方可以延缓三至六个月时间办理有关手续：在此期间乙方有接收单位的，甲方应当按乙方原身份为其办理调动手续。缓办手续期间，停止享受企业的一切工资、劳保福利待遇。

(十四)乙方符合国家规定的退休(含提前退休)条件，甲方应按规定为其办理退休手续，并按本市有关规定管理。

(十五)本合同终止或解除劳动合同(属违纪辞退、除名、开除者外)时，甲方应按政府有关规定，按乙方在本企业工作年限，每满一年计发一个月的生活补助费，最高不超过十二个月。月生活补助费计算标准是乙方离岗前十二个月的月平均工资收入的60%。因乙方医疗期满解除劳动合同，除发给生活补助费外，还应按规定发给医疗补助费(计算标准与前述生活费计算标准相同)。但乙方按第(十三)款办理调动手续的，甲方可不发给生活补助费和医疗补助费。

十、违反合同承担的责任

(一)一方违反合同，承担违约责任。给对方造成直接经济损失的，应当根据其后果或责任大小，予以适当赔偿。

(二)乙方经甲方出资培训，双方签订培训合同并相应变更本合同有关条款。培训合同是本合同的附件。一方无故不履行培训合同，应按合同规定赔偿对方的损失。

(三)甲方违反本合同第九条第(六)款的规定而解除合同，乙

方违反本合同第九条第(七)款的规定而解除合同，应按规定向对方做出赔偿。乙方赔偿损失的金额超过上年本人全部工资收入部分，可以减免，但属教育培训费或住房方面的损失赔偿除外。

十一、调解和仲裁

双方履行本合同如发生争议，应先协商解决；协商无效，可向甲方劳动争议调解委员会申请调解，或向甲方所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁不服的，可向甲方所在地的人民法院起诉。

十二、双方需要明确的其他事项

_____□

十三、在合同期内，如本合同的条款与国家、省、市有关劳动管理新规定不符，双方按新规定执行。

甲方(盖章)：_____乙方(签章)：_____

法定代表人(或委托代理人)(签字)：_____

_____年___月___日_____年___月___日

签订地点：_____签订地点：_____

劳动合同的订立和效力篇二

本文目录

1. 订立劳动合同
2. 怎样订立劳动合同
3. 如何订立劳动合同

4. 订立劳动合同要哪些程序

劳动合同是劳动者与用工单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。订立劳动合同应当遵循以下基本原则：

合法原则要求劳动合同的形式合法和内容合法。按照劳动合同法的规定，除非全日制用工外，都应当以书面形式订立劳动合同。劳动合同内容必须具备必备条款，且内容不得违反法律规定。

公平原则要求劳动合同内容公平合理，用人单位不得以强势地位压制劳动者而制定显失公平的合同条款。

是指劳动者和用人单位在订立劳动合同时法律地位平等，订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意思的表示，出于自愿而签订。

协商一致原则是指合同条款是经双方协商一致达成的，任何一方不得把自己的意志强加给另一方，不得强迫订立劳动合同。

诚实信用原则是一项社会基本道德原则，为人处世均应当遵循该原则。用人单位和劳动者在订立劳动合同时要诚实，讲信用，不得欺诈对方。根据劳动合同法的规定，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。

订立劳动合同（2） | [返回目录](#)

根据我国《劳动合同法》的规定，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，用人

单位自用人之日起，即与劳动者建立了劳动关系。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。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或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

《劳动合同法》第十七条规定：“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；
- (三)劳动合同期限；
- (四)工作内容和工作地点；
- (五)工作时间和休息休假；
- (六)劳动报酬；
- (七)社会保险；
- (八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- (九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条件外，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。”

第十九条规定：“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。

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三个月的，不得约定试用期。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。”

订立劳动合同（3） | 返回目录

(1) 订立前的知情权

劳动者在订立劳动合同前，有权了解用人单位相关的规章制度、劳动条件、劳动报酬等情况，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情况，劳动者应当如实说明。

(2) 劳动合同的文本与文

劳动合同文本可以由用人单位提供，也可以由用人单位与劳动者共同拟订。由用人单位提供的合同文本，应当遵循公平原则，不得损害劳动者的合法权益。劳动合同应当用中文书写，也可以同时用外文书写，双方当事人另有约定的，从其约定。同时用中、外文书写的劳动合同文本，内容不一致的，以中文劳动合同文本为准。劳动合同一式两份，当事人各执一份。

(3) 劳动合同的主要条款

劳动合同应当具备以下条款：（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）劳动纪律；（六）劳动合同终止的条件；（七）违反劳动合同的责任。劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他

内容。

劳动合同必备条款不全，但不影响主要权利义务履行的，劳动合同成立。

劳动合同当事人可以按国家和地方的有关规定，在劳动合同中约定参加社会保险的具体事项。劳动合同当事人在劳动合同中约定终止条件的，应当经双方当事人协商一致，并不得违反法律、法规和规章的规定。

(4) 劳动合同的期限

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。劳动合同期限由用人单位和劳动者协商确定。

(5) 劳动合同的生效日期

劳动合同自双方当事人签之日起生效，当事人对生效的期限或者条件有约定的，从其约定。

(6) 劳动合同的试用期

劳动合同当事人可以约定试用期。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。

(7) 劳动合同的服务期

劳动合同当事人可以对由用人单位出资招用、培训或者提供其他特殊待遇的劳动者的服务期作出约定。约定的服务期限长于劳动合同期限的，劳动合同期满由用人单位终止合同的，

不得追索劳动者服务期的赔偿责任。劳动合同期满用人单位要求劳动者继续履行服务期的，双方当事人应当续订劳动合同，对服务期的履行方式双方有约定的，从其约定。劳动者违反服务期约定的，应当承担违约责任。

(8) 商业秘密保护

劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保密条款或者单独签订保密协议。商业秘密进入公知状态后，保密条款、保密协议约定的内容自行失效。对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，劳动合同当事人可以就劳动者要求解除劳动合同的提前通知期在劳动合同或者保密协议中作出约定，但提前通知期不得超过六个月。在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。

(9) 竞业限制

对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，劳动合同当事人可以在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制条款，并约定在终止或者解除劳动合同后，给予劳动者经济补偿。竞业限制的范围仅限于劳动者在离开用人单位一定期限内不得自营或者为他人经营与原用人单位有竞争的业务。竞业限制的期限由劳动合同当事人约定，最长不得超过三年，但法律、行政法规另有规定的除外。

劳动合同双方当事人约定竞业限制的，不得再约定解除劳动合同的提前通知期。

竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

双方当事人可以在劳动合同或保密协议中约定劳动者在一定的期限内不得到有竞业限制的用人单位任职，劳动者违反竞业限制约定的，应当按约定的违约金承担违约责任。

(10) 劳动合同的违约金

违约金数额应当遵循公平、合理的原则约定。违约金数额、承担责任和支付办法应由双方当事人按照公平、合理的原则在劳动合同中约定。劳动者违反约定的，应当承担违约责任。双方当事人约定的违约金数额高于因劳动者违约给用人单位造成实际损失的，劳动者应当按双方约定承担违约金；约定的违约金数额低于实际损失，用人单位请求赔偿的，劳动者应按实际损失赔偿。约定的违约金数额畸高的，当事人可以要求适当减少。双方当事人因违约金发生争议的，可以按劳动争议处理程序解决。

(11) 劳动条件和劳动报酬

订立劳动合同（4） | 返回目录

根据《劳动法》的有关规定和实践，签订劳动合同的程序是：

(一) 签订劳动合同书。劳动合同书要在双方介绍各自的实际情况的基础上签订。用人单位应如实介绍本单位生产、工作环境和条件以及具体生产任务。劳动者应如实介绍自己的专长和身体健康状况。双方经协商，就劳动合同的内容取得一致意见后，签名、盖章。用人单位要盖法人章。劳动者须本人签名或盖本人名章。

(二) 鉴证劳动合同。根据劳动部颁发的《劳动合同鉴证实施办法》(劳力[1992]54号)的有关规定，签订劳动合同时，应由劳动行政部门为当事人提供鉴证，依法审查，证明劳动合同的真实性和合法性，以利于劳动合同的认真履行，而且一旦发生劳动争议时也便于调解和仲裁。

劳动合同的订立和效力篇三

第二章 劳动合同的订立

中国网 | 时间：2006 年3 月22 日 | 文章来源：中国网

第八条用人单位与劳动者建立劳动关系、订立劳动合同，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，以及劳动者希望了解的其他与订立和履行劳动合同直接相关的情况；用人单位有权了解劳动者与订立和履行劳动合同直接相关的年龄、身体状况、工作经历、知识技能以及就业现状等情况。

第九条劳动合同应当以书面形式订立。

劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限3种。有固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者以书面形式约定合同终止时间的劳动合同；无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者未以书面形式约定合同终止时间的劳动合同；以完成一定工作为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者以书面形式约定以某项工作的完成作为合同终止条件的劳动合同。

已存在劳动关系，但是用人单位与劳动者未以书面形式订立劳动合同的，除劳动者有其他意思表示外，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同，并应当及时补办订立书面劳动合同的手续。

用人单位和劳动者对是否存在劳动关系有不同理解的，除有相反证明的以外，以有利于劳动者的理解为准。

第十条劳动合同文本由用人单位提供。

劳动合同应当由用人单位与劳动者协商一致，并经双方当事人在劳动合同文本上签字或者盖章成立。

劳动合同应当由用人单位和劳动者各执一份。

未以书面形式订立劳动合同的，劳动关系自劳动者为用人单位提供劳动之日起成立。

依法成立的劳动合同，自成立之日起生效；用人单位和劳动者对劳动合同的生效约定条件的，自条件成就时生效。

用人单位和劳动者对劳动合同的内容理解不一致的，应当按照通常理解予以解释，有两种以上解释的，应当采纳最有利于劳动者的解释。

第十一条劳动合同文本应当载明下列事项：

- （一）用人单位的名称、住所和法定代表人；
- （二）劳动者的姓名、居民身份证号码；
- （三）劳动合同期限或者终止条件；
- （四）工作内容和工作地点；
- （五）工作时间和休息休假；
- （六）劳动报酬；
- （七）法律、行政法规规定应当纳入劳动合同的'其他事项。

劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同的规定。

第十二条以劳动力派遣形式用工的用人单位（以下简称劳动力派遣单位），注册资本不得少于50万元，并应当在省、自治区、直辖市人民政府劳动保障主管部门指定的银行账户中以每一名被派遣的劳动者不少于5000元为标准存入备用金。

劳动力派遣单位与劳动者订立的以劳动力派遣形式用工的劳动合同，除应当载明本法第十一条规定的事项外，还应当载明被派遣的劳动者的接受单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳动力派遣单位有责任督促接受单位执行国家劳动标准和劳动条件。劳动力派遣单位应当与接受单位订立劳动力派遣协议，约定对被派遣的劳动者的义务的分担方式，并将劳动力派遣协议的内容告知被派遣的劳动者。

第十三条劳动合同期限在3个月以上的，可以约定试用期。试用期包括在劳动合同期限内。

非技术性工作岗位的试用期不得超过1个月；技术性工作岗位的试用期不得超过2个月；高级专业技术工作岗位的试用期不得超过6个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

第十四条用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保或者以担保名义向劳动者收取财物，不得扣押劳动者的居民身份证或者其他证件。

第十五条用人单位为劳动者提供培训费用，使劳动者接受6个月以上脱产专业技术培训的，可以与劳动者约定服务期以及劳动者违反服务期约定应当向用人单位支付的违约金。该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。

第十六条用人单位可以与知悉其商业秘密的劳动者在劳动合同中约定，在劳动合同终止或者解除后的一定期限内，劳动者不得到生产与本单位同类产品或者经营同类业务的其他用人单位任职，也不得自己开业生产或者经营与用人单位有竞争关系的同类产品或者业务。

前款规定的竞业限制的范围，应当以能够与用人单位形成实际竞争关系的地域为限。竞业限制期限不得超过2年。

用人单位与劳动者有竞业限制约定的，应当同时与劳动者约定在劳动合同终止或者解除时向劳动者支付的竞业限制经济补偿，其数额不得少于劳动者在该用人单位的年工资收入。劳动者违反竞业限制约定的，应当向用人单位支付违约金，其数额不得超过用人单位向劳动者支付的竞业限制经济补偿的3倍。

第十七条除本法第十五条和第十六条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。

第十八条有下列情形之一的，劳动合同无效：

- （一）用人单位以欺诈、胁迫的手段订立劳动合同的；
- （二）用人单位和劳动者恶意串通，损害国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的；
- （三）用人单位和劳动者中的一方或者双方不具备订立劳动合同的法定资格的；
- （四）用人单位免除自己的责任、排除劳动者的权利的；
- （五）法律、行政法规规定的劳动合同无效的其他情形。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第十九条对存在重大误解的劳动合同或者显失公平的劳动合同，用人单位和劳动者均有权请求劳动争议仲裁机构、人民法院予以撤销。

用人单位乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立劳动合同，劳动者有权请求劳动争议仲裁机构或者人民法院

予以撤销。

第二十条具有撤销请求权的用人单位或者劳动者自知道或者应当知道劳动合同撤销事由之日起1年内没有行使撤销请求权的，该撤销请求权消灭。

用人单位或者劳动者因不可抗力或者其他障碍不能行使撤销请求权的，撤销请求权时效中止。自中止时效的原因消除之日起，撤销请求权时效期间继续计算。

第二十一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。

第二十二条劳动合同被确认无效或者被撤销，劳动者已付出劳动的，除用人单位与劳动者有恶意串通，损害国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的情形外，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参考用人单位同类岗位劳动者的劳动报酬确定；用人单位无同类岗位的，参照用人单位所在地设区的市级人民政府公布的劳动力市场工资指导价位确定。

劳动合同的订立和效力篇四

根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第十六条第一款规定，劳动合同是劳动者与用工单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。以下是小编整理的订立劳动合同时限，谢谢你的阅读。

一、

《劳动合同法》第7条规定，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。

《劳动合同法》第10条规定，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。

《劳动合同法》第82条第一款：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。

《劳动合同法》第14条第三款，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。

《劳动合同法》第10条第三款：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。

第一，就是要求订立书面劳动合同。这里有一个例外情况，即非全日制用工，比如家里用钟点工，也可以用口头劳动合同的形式。劳动合同既然是劳动关系的载体，又是用人单位和劳动者的权利和义务的凭证，劳动合同法明确规定：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。

第二，订立劳动合同的原则。劳动合同法规定：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。劳动合同由用人单位与劳动者遵循上述原则订立，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。用人单位与劳动者协商一致，可以变更、解除劳动合同。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。

第三，劳动合同的内容。确保劳动者的合法权益不受侵犯，

首先需要明确劳动合同的必备条款。劳动合同法规定劳动合同中与劳动者切身利益直接有关的必备内容主要是：劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护。劳动合同除应具备法律规定的必备条款外，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以及服务期和竞业限制等其它事项。

第四，劳动合同的三种不同期限。劳动合同法总结实践经验，规定：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。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。比如一年、两年、三年，期限是明确的。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。什么时候合同到期没有明确。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。这种合同在工程建设里比较多，一开始请你来，这个工程结束，合同就结束了。这里需要说明，“无固定期限劳动合同”并不是“铁饭碗”、“终身制”。在调查过程当中，有些用人单位，甚至有些劳动者不愿意签无固定期限劳动合同，有的用人单位不愿意订无固定期限劳动合同，认为一旦订了，就要对劳动者长期、终身负责，如果劳动者偷懒，用人单位毫无办法；有的劳动者，特别是管理人员和高级技术人员，也认为如果是无固定期限，自己就受约束，终身捆绑在企业中，就丧失了选择的机会。实际上这是一种误解。只要出现劳动合同法规定的情形，不论用人单位，还是劳动者，都有权依法解除劳动合同。订立无固定期限劳动合同，可以更有利于促进劳动关系稳定。在什么情况下订立无固定期限劳动合同呢？劳动合同法规定：用人单位与劳动者协商一致，可以订无固定期限劳动合同。

劳动合同的订立和效力篇五

劳动者在订立劳动合同前，有权了解用人单位相关的规章制度、劳动条件、劳动报酬等情况，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情况，劳动者应当如实说明。

(2) 劳动合同的文本与文字

劳动合同文本可以由用人单位提供，也可以由用人单位与劳动者共同拟订。由用人单位提供的合同文本，应当遵循公平原则，不得损害劳动者的合法权益。劳动合同应当用中文书写，也可以同时用外文书写，双方当事人另有约定的，从其约定。同时用中、外文书写的劳动合同文本，内容不一致的，以中文劳动合同文本为准。劳动合同一式两份，当事人各执一份。

(3) 劳动合同的主要条款

劳动合同应当具备以下条款：(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) 劳动纪律；(六) 劳动合同终止的条件；(七) 违反劳动合同的责任。劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

劳动合同必备条款不全，但不影响主要权利义务履行的，劳动合同成立。

劳动合同当事人可以按国家和地方的有关规定，在劳动合同中约定参加社会保险的具体事项。劳动合同当事人在劳动合同中约定终止条件的，应当经双方当事人协商一致，并不得违反法律、法规和规章的规定。

(4) 劳动合同的期限

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。劳动合同期限由用人单位和劳动者协商确定。

(5) 劳动合同的生效日期

劳动合同自双方当事人签字之日起生效，当事人对生效的期限或者条件有约定的，从其约定。

(6) 劳动合同的试用期

劳动合同当事人可以约定试用期。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。

(7) 劳动合同的服务期

劳动合同当事人可以对由用人单位出资招用、培训或者提供其他特殊待遇的劳动者的服务期作出约定。约定的服务期限长于劳动合同期限的，劳动合同期满由用人单位终止合同的，不得追索劳动者服务期的赔偿责任。劳动合同期满用人单位要求劳动者继续履行服务期的，双方当事人应当续订劳动合同，对服务期的履行方式双方有约定的，从其约定。劳动者违反服务期约定的，应当承担违约责任。

(8) 商业秘密保护

劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保密条款或者单独签订保密协议。商业秘密进入公知状态后，保密条款、保密协议约定的内容自行失效。对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，劳动合同当事人可以就劳动者要求解除劳动合同

的提前通知期在劳动合同或者保密协议中作出约定，但提前通知期不得超过六个月。在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。

(9) 竞业限制

对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，劳动合同当事人可以在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制条款，并约定在终止或者解除劳动合同后，给予劳动者经济补偿。竞业限制的范围仅限于劳动者在离开用人单位一定期限内不得自营或者为他人经营与原用人单位有竞争的业务。竞业限制的期限由劳动合同当事人约定，最长不得超过三年，但法律、行政法规另有规定的除外。

劳动合同双方当事人约定竞业限制的，不得再约定解除劳动合同的提前通知期。

竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

双方当事人可以在劳动合同或保密协议中约定劳动者在一定的期限内不得到有竞业限制的用人单位任职，劳动者违反竞业限制约定的，应当按约定的违约金承担违约责任。

(10) 劳动合同的违约金

违约金数额应当遵循公平、合理的原则约定。违约金数额、承担责任和支付办法应由双方当事人按照公平、合理的原则在劳动合同中约定。劳动者违反约定的，应当承担违约责任。双方当事人约定的违约金数额高于因劳动者违约给用人单位造成实际损失的，劳动者应当按双方约定承担违约金；约定的违约金数额低于实际损失，用人单位请求赔偿的，劳动者应按实际损失赔偿。约定的违约金数额畸高的，当事人可以要求适当减少。双方当事人因违约金发生争议的，可以按劳动争议处理程序解决。

(11) 劳动条件和劳动报酬

劳动合同的订立和效力篇六

立遗嘱地点： _____

住所： _____

联系方式： _____

1、本人(及老伴)拥有的但仅登记在本人名下的“有限公司”的____%的股权。

2、(若有其他财产的，请在以下详细列明)

二、立遗嘱人对本遗嘱所涉及财产的处理意见

本人(及老伴)拥有的但仅登记在本人名下的“有限公司”的%的股权由子女(身份证号： _____)继承，其他子女不得对此提出任何主张。

代书代书遗嘱(范本)

三、立遗嘱人在本遗嘱外未处理的财产的分配方案

本人未通过遗嘱处理的其他财产，由本人膝下子女按法定继承进行分配

本人的债务由各个子女在所继承财产的范围内按比例分担。

四、寄语

本遗嘱是本人(及老伴)在充分考虑和商议后做出的决定，望本人膝下的各个子女遵从本人(及老伴)的心愿，切勿争产，和睦相处！

五、其他

12、本遗嘱经本人(及老伴)

3、本遗嘱一式(捺印)见证人：_____ (捺印)

见证人：_____

(捺印)

劳动合同的订立和效力篇七

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。

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。

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。

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。

劳动合同的订立和效力篇八

劳动合同经双方当事人一致同意成立后，双方即应严格按照

合同的规定履行，不得擅自变更。今天，我们是时候准备一下劳动合同了。你是否在找正准备撰写“订立书面劳动合同”，下面小编收集了相关的素材，供大家写文参考！

甲方(单位)_____

乙方(姓名)_____

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律的规定，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、合同的类型和期限

本合同期限采用下列_____方式(选择一项)

a 有固定期限合同。期限_____个月，自_____年_____月_____日至_____年_____月_____日。本合同期满后，双方同意继续履行的，本合同从期满之日起自动向后顺延30天。30天到期后双方仍未就新的合同达成合意的，本合同终止履行。

b 无固定期限合同。自_____年_____月_____日起。

c 以完成一定工作为期限的合同。具体为：_____。_____若乙方实际开始工作时间与合同约定起始时间不一致的，以实际开始工作时间为本合同实际起始时间；同时，到期终止时间自动向后或向前延展。

二、试用期

1、双方同意按以下第_____种方式确定试用期(试用期包含在劳动合同期限内)

(1) 无试用期

(2) 试用期从_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。_____ (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；劳动合同期限在一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；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。)

2、录用条件为：

a□文化知识;b□身体状况;c□劳动技能;d□工作能力;e□团队精神;f□其他.

3、乙方在试用期内解除劳动合同，应提前三日通知甲方。

三、工作内容和工作地点

1、乙方同意根据甲方工作需要，担任_____岗位(工种)的工作。乙方工作应达到甲方所要求的工作标准。有下列情况之一的，乙方须同意甲方对乙方工作工作岗位的调整：

(1) 甲方根据经营需要的；

(2) 乙方不能胜任工作的；

(3) 乙方因休长假被别人取代工作岗位的；

(4) 其他原因确实需要调整工作岗位的。

2、乙方的工作地点：_____，以下情况，甲方有权变更乙方的地点：

(1) 甲方经营场所变更的；

(2) 由于甲方的经营需要须变更乙方工作地点的；

(3) 以上情况若乙方拒绝变更工作地点的，甲方可视其单方面解除劳动合同。

四、工作时间和休息休假

1、甲方安排乙方实行第_____项工作制度。

(1) 标准工作制：甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时，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。

(2) 综合计算工时工作制。

(3) 不定时工作制。

2、乙方在合同期内享受法定节假日、公休日、年休假以及婚丧、生育等有薪假期的待遇。

五、劳动报酬

1、按照按劳分配的原则，甲方的工资结构为基本工资+奖金+补贴，乙方的基本工资为_____元，其试用期的基本工资为_____元(试用期工资不得低于甲方相同岗位最低档工资或者本合同约定工资的百分之八十，并不得低于甲方所在地的最低工资标准)，奖金和补贴根据甲方效益和乙方工作绩效而定。合同期内，甲方每月_____日前以货币形式支付乙方上月工资。若甲方未按时支付或乙方认为甲方未按时支付的，则视为甲方以书面形式告知乙方拒付工资日期。

2、甲方安排乙方加班加点工作，应按国家规定的标准安排补休或者支付加班加点工资。加班加点工资发放时间为_____.

六、保险福利待遇

1、合同期内，甲、乙双方应按国家和地方有关规定，参加社会保险，按时足额缴纳和代扣代缴乙方的社会保险费。乙方须在入职时向甲方交齐相关办理社会保险的资料。

3、乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照国家有关规定及甲方实施办法执行。

3、甲方可以根据本单位的具体情况，依法制定内部职工福利待遇实施细则。乙方有权以此享受甲方规定的福利待遇。

七、劳动保护、劳动条件、职业培训和劳动纪律

1、甲方必须建立健全劳动安全卫生制度和操作规程、工作规范，并对乙方进行安全卫生教育，杜绝违章操作和违章指挥。

2、甲方为乙方提供必要的劳动条件以及安全卫生的工作环境。甲方对可能产生职业病危害的岗位，应当向乙方履行告知义务，并做好劳动过程中职业病危害的预防工作。

3、实行对女工和未成年工的特殊保护和女职工在孕期、产期、哺乳期间，甲方按国家规定为其提供劳动保护。

4、甲方应根据需要对乙方进行必要的职业培训或为乙方接受职业培训提供必要的条件。

5、甲方应当依法制定和健全内部规章制度和劳动纪律，依法对乙方进行规范和管理。

6、乙方应严格遵守甲方乙方制定的各项规章制度，服从甲方的管理。

八、劳动合同的变更、解除、终止及续订

1、有下列情形之一的，甲乙双方应变更劳动合同并及时办理变更合同手续：

(1) 甲乙双方协商一致的；

(2) 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；

(3) 订立本合同所依据的法律、法规、规章发生变化的。

2、有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当提前三十日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方一个月工资：

(3) 本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更本合同达成协议的。

3、乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同，且不负经济补偿责任：

(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，按规章制度规定可以解除劳动合同的；

(3) 严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成一千元(含)以上重大损害的；

(4) 被依法追究刑事责任的；

(7) 法律、法规规定的其他情形。

4、乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第第八点第2点约定解除本合同：

(1) 在甲方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；

(2) 患病或者非因公负伤，在规定的医疗期内的；

(3) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(5) 在甲方连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(6) 法律、行政法规规定的其他情形。

5、下列情形之一的，乙方可以解除本协议：

(1) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(2) 甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(3) 甲方未按照劳动合同约定支付劳动报酬的；

(4) 未依法为劳动者交纳社会保险的；

(5) 甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(6) 甲方违章指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的。

6、有下列情形之一的，本合同终止：

(1) 本合同期满的；

(2) 甲方破产、被吊销营业执照、责令关闭、解散或者被撤销的；

(3) 乙方退休、辞职、死亡、被宣告死亡或者被宣告失踪的；

(4) 甲乙双方实际已不履行本合同满三个月的；

(5) 法律、行政法规规定的其他情形。

7、本合同期满或者当事人约定的合同终止条件出现，乙方有本合同第八点第3点规定情形之一的，同时不属于本合同第八点第4点约定的，本合同期限顺延至相应情形消失。

8、乙方要求解除劳动合同，需提前30日(部门副经理以上级别需提前60天)以书面形式通知甲方，并办理解除劳动合同手续。但乙方所承担的工作尚未完成，工作无法交接，马上离去会给甲方造成经济损失的，乙方暂不能解除劳动合同；乙方给甲方造成经济损失尚未处理完毕或因其它问题在被审查期间的，乙方不得解除劳动合同。

9、本合同终止或解除，甲方应当在解除或者终止本合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续，不得无故拖延或拒绝。

10、本协议期满，即行终止，任何一方需要续订合同时，在合同终止前一个月，经过对方同意后，可办理续签手续。

11、连续订立二次固定期限劳动合同，除乙方提出订立固定期限劳动合同外，应当签订无固定期限劳动合同。

九、经济补偿和违约责任

1、甲方违反本合同约定的条件解除本合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同，法律有明确规定的，按照法律规定支付相应的经济补偿金或赔偿金；法律没有明确规定的，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

2、合同期内，乙方提前解除本合同的，除本合同第八点第5点规定的情形外，甲方有权要求乙方赔偿下列费用：

(1) 甲方招收录用其所支付的费用；

(2) 如果试用期满，在合同期内，甲方可以要求乙方支付培训费用，具体支付方法是：约定服务期的，按服务期等分出资金额，以乙方已履行的服务期限递减支付；没约定服务期的，按劳动合同期等分出资金额，以乙方已履行的合同期限递减支付；没有约定合同期的，按5年服务期等分出资金额，以职工已履行的服务期限递减支付；双方对递减计算方式已有约定的，从其约定。

十、补充条款和特别约定

1、乙方应当保守甲方的商业秘密，商业秘密系指不为公众所知悉，能为甲方带来经济利益，具有实用性并经甲方采取保密措施的技术秘密和经营信息。包括但不限于下述内容：

(1) 技术信息。技术信息的范围一般包括技术方案、工程设计、电路设计、制造方法、配方、工艺流程、技术指标、计算机软件、数据库、试验结果、图纸、样品、样机、模型、模具、操作手册、技术文档、涉及商业秘密的业务函电等等。

(2) 经营信息。经营信息的范围一般包括客户名单、营销计划、采购资料、定价政策、不公开的财务资料、进货渠道、产销策略、招投标中的标的及标书内容等。

(3) 公司依照法律规定(如在缔约过程中知悉的对方当事人的秘密)和有关协议的约定(如技术合同等)对外应承担保密义务的事项等。

2、补充条款：(根据需求调整内容)

(1) 若因工作需要在工作现场工作时，工作时间及地点按项目管理制度执行。

(2) 甲乙双方行使本协议中约定的解除权时，均应以书面形式通知对方，如果对方拒绝签收时，应有两个以上在场人在书面通知上签名作证，即视为送达对方(在场人可为本公司其他聘用人员)

(3) 甲方采取无纸化办公，乙方应定期阅读公司内网中发布的各项通知及规章制度，并严格遵守。甲方的《人事管理规定》、《员工手册》、《职位说明书》及其他内部规章制度为本协议的附件，与本协议具有同等法律效力，乙方知悉并认可。

十一、劳动争议的处理

双方因履行本合同发生争议的，可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解，或者在规定的期限内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会书面申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

十二、其它

1、本合同未尽事宜，或者有关劳动标准的内容与今后国家、本市有关规定相悖的，按有关规定执行。

2、本合同生效前双方签订的任何《劳动合同》自本合同签订之日起自动失效，其他之前签订的相关协议文本(包括但不限于《保密协议》、《培训协议》、《竞业限制协议》)的规定与本合同不一致的，以本合同为准。

3、双方事后就有关事宜达成补充或者变更协议的，由双方签订书面补充或者变更协议确定。

5、本合同一式两份，双方各执一份，具有同等效力，自双方签字盖章之日起生效。

甲方(签章)： _____

乙方(签字)： _____

_____年_____月_____日

甲方： _____公司

乙方： _____身份证号码： _____

甲乙双方已签订《劳动合同》，现双方自愿在《劳动合同》基础上达成如下《补充协议》：

2、乙方在签署劳动合同时，甲方已经将所有的系列管理制度、考核制度等交由乙方阅读，乙方已经阅读完毕，并接受制度约束、考核，甲方对此不再要求乙方另行签署文件确认本事项。

3、鉴于甲乙双方初次合作，因此本合同中约定的乙方工作岗位及地点为甲方依据乙方自荐后的初步决定，乙方同意甲方可在后期的工作中就乙方的工作能力和甲方的发展需要对乙方的工作岗位及地点进行调整，乙方接受调整，甲方调整以上内容不构成违约，不需对乙方承担赔偿责任(本条款适用于甲乙双方第一次签订劳动合同的情形)。

4、乙方未经甲方书面同意擅自离开工作岗位3天，或在甲方对其工作岗位地点调整后3天未到岗的，视为乙方已经向甲方申请辞职，且甲方同意乙方辞职，甲方将不再保留乙方的工作岗位、社保等，因乙方行为导致甲方损失的，乙方还应承担赔偿责任。

5、如乙方在聘用期限内任何3个月或连续两个月不能完成甲方交付的工作任务的，则甲方可对乙方的工作岗位、地点、职务、薪资进行调整，直至单方解除劳动合同，且不因此构成甲方违约或承担任何补偿金、赔偿金。

6、乙方任何截留甲方物质、款项的行为均构成严重违反甲方公司制度，甲方可依法要求乙方返还、赔偿损失并对乙方的工作岗位、职责、地点、职务、薪资进行调整，直至单方解除劳动合同，且不因此构成甲方违约或承担任何补偿金、赔偿金。

7、乙方被甲方合作对象书面投诉到达或超过3次的，则甲方可对乙方的工作岗位、地点、职务、薪资进行调整，直至单方解除劳动合同，且不因此构成甲方违约或需承担任何补偿金、赔偿金。

8、依照《劳动合同》约定，甲方每月依法发放乙方上月劳动报酬，如乙方对上月劳动报酬有异议，则应在收到劳动报酬后3日内向甲方书面提出《异议书》，逾期未提出的，则甲方已经向乙方全额发放上月乙方应得之劳动报酬，且乙方已经全额收取。

9、本补充协议为甲乙双方签订的劳动合同的有效补充，与劳动合同具有同等法律效力。

10、本补充协议一式两份，甲乙双方各执一份，传真件、复印件与原件具有同等法律效力。

11、本补充协议有效期与劳动合同有效期一致。

甲方：_____乙方：_____

日期：_____日期：_____

甲方(甲方): 乙方(乙方):

名称: 姓名:

住所: 住址:

法人代表(主要负责人): 居民身份证号码:

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》，甲乙双方经平等协商同意，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 本合同期限为 期限劳动合同。

双方合同期为 年。从 年 月 日起至 年 月 日止。其中，从 年 月 日起至 年 月 日为试用期。试用期为 个月。在试用期内，甲方认为乙方不符合录用条件的，应向乙方说明理由后解除劳动合同。乙方在试用期内要求解除劳动合同应提前三天通知甲方并无须给予甲方任何经济补偿。

劳动合同期满，即行终止。如甲方欲同乙方续订劳动合同，甲方应在本合同到期7日内征询乙方意见，经双方协商一致，可续订劳动合同。续订后的劳动合同条款可以完全或者部份与本合同不一致，以双方续签后重新订立的劳动合同为准。

二、 工作内容

第二条 乙方同意根据甲方工作需要，在 部门，担任 岗位(工种)工作。

第三条 甲方根据工作需要，以及乙方的实际能力(专业、工作、体力)可作适当临时性调整，(所谓临时性调整是不对本合同相应条款作出修改的调整，时间不超过10个工作日)。

乙方根据甲方安排的工作内容和要求，按质、按量、按时地完成任务并接受甲方的考核。

三、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第四条 甲方安排乙方的岗位执行 工作制。甲方实行其他工作时间须经劳动行政部门许可方能执行。

执行综合计算工时工作制的，在 时间周期内平均日和平均周工作时间不超过法定标准工作时间。

执行不定时工作制的，在保证完成甲方工作任务情况下，工作和休息休假由乙方自行安排。

第五条 甲方安排乙方双休日加班的，应安排乙方同等 时间补休或依法支付加班工资；法定节假日加班或平时加点的，甲方应支付加班费或加点费。

第六条 甲方根据国家规定的工作需要，为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度，并严格执行。

甲方应按照国家或上海市有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。对于有毒有害的工作环境将给予乙方必要的说明和补偿。

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 乙方基本工资依据职位和岗位等级标准支付，正式录用后每月基本工资为 元，试用期工资为正式录用后工资的80%，甲方每月发放工资日为 日。

第九条 甲方根据公司的经营效益和乙方的个人表现和业绩发放奖金，奖金的数额没有明确的规定，安全根据甲方效益和乙方绩效来确定。

第十条 由于甲方生产任务不足，使乙方休息待工的，甲方保证乙方的月生活费不低于 元。

五、保险福利待遇

第十一条 合同当事人应按国家和上海市社会保险的有限规定缴纳职工社会保险费用。

第十二条 乙方患病或非因工负伤，病假工资和医疗待遇按照国家 and 上海市有关规定执行。

第十三条 乙方患职业病或符合计划生育女职工的工资和医疗保险待遇按国家和上海市有关规定执行。

第十四条 乙方享有规定的双休日、法定节假日、婚丧假、计划生育及女工孕期、产期、哺乳期休假等有关待遇，具体规定详见员工手册。病假、事假等有关规定详见员工手册。

六、劳动纪律

第十七条 订立本合同所依据的法律、行政法规、行政规章发生变化时，本合同应变更相关内容。

第十八条 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，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同的相关内容。

第十九条 甲乙双方都可根据法律规定解除劳动合同，另有约定除外。

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 甲方可以随时解除合同并无须给乙方任何经济补偿的情形：

(1) 重违反甲方的规章制度的，包括但不限于下列 情况：诸如：。。。。。

(2) 重失职，营私舞弊，给甲方利益造成重大损害 的，包括但不限于下列情形：诸如：

(3) 被依法追究刑事责任的。

(4) 乙方同时在其他地方兼职，对甲方的工作任务造成 严重影响，或者经过甲方提出后仍不改正。

第二十二条 甲方可以提前通知解除合同但须给予经济补偿的情形：

(2) 乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位， 仍不能胜任工作的；

(3) 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，经甲乙双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

有上述情形之一的，甲方可以提前三十日以局面形式通知乙方本人或者额外支付乙方一个月工资后，可以解除劳动合同。

第二十三条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，甲方应当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：

(1) 依照企业破产法规定进行重整的；

- (2) 生产经营发生严重困难的;
- (3) 企业转产、技术革新、经营方式调整、经变更劳动合同后，仍需裁减人员的;
- (4) 因防治污染搬迁的或市政动迁的等;
- (5) 其他因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的。

第二十四条 若乙方无其他过失行为，甲方不得解除合同的情形：

- (2) 在甲方处患职业病或者因工负伤并被子确认丧失或者部分丧失劳动能力的;
- (3) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的;
- (4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的;
- (5) 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;
- (6) 法律、行政法规规定的其他情形。

乙方有上述情形之一的且没有其他过失行为，甲方不得解除劳动合同;若乙方同时符合本合同第二十一条规定的情形，则甲方参照第二十一条规定处理。

第二十五条 乙方可以随时解除合同的情形

- (1) 未照劳动合同约定提供劳动保护和劳动条件的;
- (2) 甲方未及时足额支付劳动报酬的;

(3) 甲方未依法为乙方缴纳社会保险费的

(4) 甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；

(5) 甲方以欺诈、胁迫或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章指挥、强令作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，无需事先告知甲方。

第二十六条 乙方提前三十日以书面形式通知甲方。可以解除劳动合同，但双方有服务期约定的除外。

第二十七条 本合同期限届满，劳动合同即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

第二十八条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

(1) 劳动合同期满；

(2) 劳动者已开始贪污享受基本养老保险待遇的；

(3) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(4) 用人单位被依法宣告破产的；

(5) 用人单位解散、被吊销营业执照或者责令关闭的；

(6) 有法律、行政法规规定的其他情形的。

第二十九条 劳动合同期满，有本合同第二十四条规定情形之一的，劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止，但是，本合同第二十四条第二项规定部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照工伤保险的有关规定执行。

八、经济补偿金的支付标准

第三十条 甲方在符合本合同第二十二条、二十五条、第二十八条第(4)(5)种情形，甲方必须向乙方支付经济补偿金。

第三十一条 甲方依照本合同第二十三条解除劳动合同的。

第三十二条 甲方向乙方提出解除劳动合同动议并与乙方协商一致解除劳动合同的。

第三十三条 甲方不降低现有劳动合同约定条件续订劳动合同，乙方不同意续订的情况外，按照本合同第二十八条第(1)种情形终止固定期限劳动合同的；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。乙方月工资高于上海市上年度职工月平均工资三倍的，支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称的一个月工资是指乙方在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第三十四条 乙方患病或者非因工负伤，不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作而解除本合同的，甲还应发给乙方不低于六个月的医疗补助费。

第三十五条 甲方违反本合同约定的条件解除劳动合同或由于甲方原因订立无效劳动合同，给乙方造成损害的，赔偿乙方损失。

第三十六条 乙方违反本合同的约定解除劳动合同和违反

本合同约定的保守商业秘密事项，给甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方，具体内容详见《保密协议》及《商业禁止协议》。

第三十七条 甲方如果委派乙方参加专项培训(即为国家规定提取的职工培训费用以外的费用支付的培训),甲方有权与乙方签订服务期合同,服务期合同另行签订。

九、当事人约定的其他内容

双方当事人经协商一致同意增加以下条款,即:

双方当事人经协商一致同意以下条款取消,即:

十、劳动争议处理

第三十八条 因履行本合同发生的劳动争议,当事人可以向企业劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,应当自劳动争议发生之日起六十日内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。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 甲方以下规章制度作为本合同的附件。

第四十条 本合同自乙方赴甲方处报到之日起并经甲乙双方签字或盖章生效,双方必须严格执行,未经双方同意,任何一方不得修改和变更。

第四十一条 本合同壹式贰份,具同等法律效力。

法人(负责人)代表: _____ 身份证号码

居民身份证号码: _____ 户口所在地址: _____

常住地址: _____

用人单位合同编号: 年()号

用人单位劳动总编号：

为确立劳动关系，明确双方的权利和义务，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国教师法》和国家及省、市有关法律法规规定，经双方自愿协商同意，签订本合同。

一、合同期限

本合同有效期自年月日至年月日止。其中，试用期从年月日到年月日止。

二、工作内容

甲方根据需要安排乙方从事教师岗位工作。乙方应胜任教师岗位工作，并提高职业技能，完成教学任务。

三、教学保护和教学条件

甲方应提供符合国家法律法规规定的工作场所、设备、设施和必要的防护用品，保证乙方的人身安全和健康。

四、工作报酬

(一)甲方应遵循按劳分配原则，实行同工同酬，并根据乙方的工作岗位，确定每月工资报酬。试用期工资为元/月，试用期后工资为元/月。并于每月日支付给乙方。

(二)乙方在国家规定的工作时间内要保质保量完成甲方安排的工作任务。

五、工作纪律

甲方按照国家的有关法律、法规制定相关的各项规章制度。乙方必须服从甲方制定的各项规章制度和职业道德，维护甲方的声誉。有下列情形之一为严重违反劳动纪律。

- 1、私自扣留、挪用或者侵占甲方公款或者财物的。
- 2、私下将生源介绍到其他单位的。
- 3、故意或者过失泄露本单位教学及营运商业秘密的。
- 4、因乙方工作责任心不强或者缺乏必要的安全保健意识，给甲方造成损失或者给甲方学生造成损害的。
- 5、乙方因违反工作纪律或财务制度，给甲方造成经济损失的。
- 6、其他违反甲方单位规章制度，情节严重，使甲方单位利益受损的。

六、教学合同的变更、续订和终止

甲乙双方经协商同意可以变更教学合同的相关内容；教学合同期满或教学合同终止条件出现，教学合同即行终止。如经双方协商同意，可以续订教学合同。

七、教学合同的解除

(一)经甲乙双方协商一致教学合同可以解除。乙方解除教学合同应在合同期满前三十日以书面形式通知甲方。

(二)乙方有下列情形之一的，甲方可以解除教学合同；

- 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者甲方规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任或被劳动教养的。

(三)有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，但是应当提前通知乙方：

2、乙方不能胜任工作，经培训或调整工作岗位仍不能胜任的；

3、教学合同签订时所依据的客观情况发生重大变化，致使原教学合同约定无法履行，经当事人双方协商不能就变更教学合同约定达成协议的。

(四)甲方符合裁员条件裁减人员的可以解除劳动合同。

(五)乙方有下列情形之一的，甲方不得解除教学合同；

1、女职工在孕期、产期、哺乳期内的。

2、患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的。

(六)有下列情形之一的，乙方可随时通知甲方解除劳动合同：

1、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

2、甲方未按本合同约定支付劳动报酬或提供劳动条件的。

八、违反教学合同的责任

1、甲乙双方违约不履行本合同，应由违约方赔偿给对方违约金5000元。

200元以下为1年；2000——4999元为8年；200——999元为3年；5000——9999元为10年；1000——2000元为5年；10000元以上为12年。

九、本合同依法订立，即具有法律约束力，双方必须履行。

十、甲乙双方因履行本合同发生争议，任何一方有权向上级有关部门提起仲裁和诉讼。

十一、本合同未尽事宜，按国家法律、法规和省、市有关规定执行。

十二、本合同一式二份，甲乙双方各执一份。本合同代签、涂改无效。

十三、甲、乙双方需要约定的其他事项：

甲方：（盖章）

法人：（签字）

授权代理人：（签字）乙方（签字）：

年月日

法定代表人（甲方）_____

注册地址_____

联系电话_____

乙方（劳动者）姓名：_____

居民身份证号_____

联系电话_____

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定，甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

一、合同期限

第一条、甲、乙双方选择以下第_____种形式确定本合同期限：

(一)有固定期限：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_____日起至依法解除、终止劳动合同时止。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_____工作(任务)完成时终止。

二、工作内容和工作地点

第二条、甲方招用乙方在_____ (项目名称) 工程中，从事_____ 岗位(工种)工作。

乙方的工作地点为_____。

经双方协商一致，可以变更工作岗位(工种)和工作地点。

乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位依法制定的规章制度，给予相应处理。

三、工作时间和休息休假

第三条、甲方安排乙方执行以下第_____种工时制度：

(一)执行标准工时制度。乙方每天工作时间不超过_____小时，每周工作不超过_____小时。每周休息日为_____。

(二)经当地劳动行政部门批准，执行以_____为周期的综合计算工时工作制度。

(三)经当地劳动行政部门批准，执行不定时工作制度。

甲方保证乙方每周至少休息_____天。乙方依法享有法定节日假、人社部、中国地震局联合召开会议表彰全国地震系统抗震救灾英雄产假、带薪年休假等假期。

甲方因施工建设需要，商得乙方同意后，可安排乙方加班。日延长工时、休息日加班无法安排补休、法定节假日加班的，甲方按《劳动法》第四十四条规定支付加班工资。

四、劳动报酬

第四条、甲方采用以下第_____种形式向乙方支付工资：

(一)月工资_____元，试用期间工资_____元。甲方每月_____日前向乙方支付工资。

(二)日工资_____元，试用期间工资_____元。甲方向乙方支付工资的时间为每月_____日。

(三)计件工资。计件单价约定为_____。

甲方生产经营任务不足，乙方同意待岗的，甲方向乙方支付的生活费为_____元。待岗期间乙方仍需履行除岗位工作外的其他义务。

五、社会保险

第五条、甲乙双方按国家规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应的社会保险义务。乙方应缴的社会保险费由甲方代扣代缴。

乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家有关规定执行。

乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。

乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家有关生育保险政策规定执行。

六、劳动保护和劳动条件

第六条、甲方应当在乙方上岗前进行安全生产培训，乙方从事国家规定的特殊工种，应当经过培训并取得相应的职业资格证书方可上岗。

甲方根据生产岗位的需要，按照国家劳动安全卫生的有关规定为乙方配备必要的安全防护设施，发放必要的劳动保护用品。其中建筑施工现场要符合《建筑施工现场环境与卫生标准》对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

甲方依法建立安全生产制度。乙方严格遵守甲方依法制定的各项规章制度，不违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举控告。

七、解除和终止

第七条、本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》规定执行。

八、劳动争议处理

第八条、甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决，也可以依照

《劳动争议调解仲裁法》的规定通过申请调解、仲裁和提起诉讼解决。

九、其他

第九条、甲乙双方约定的其他事项

第十条、本劳动合同一式_____份，甲乙双方各执_____份。

本劳动合同自甲乙双方签字、盖章之日起生效。

劳动合同的订立和效力篇九

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。

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。

【解读】本条是关于订立书面劳动合同的规定。

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。在用人单位与劳动者建立劳动关系的同时，应当订立劳动合同。但现实中有很多不按时订立书面劳动合同的情况。由于一些用人单位与劳动者法律意识薄弱，或者一些用人单位利用其优势地位，违反法律规定，故意拖延或者拒绝与劳动者签订书面劳动合同，逃避应当履行的劳动合同义务，任意解除劳动关系，极大的损害了劳动者的合法权益。因此，对于这种情况，本法做出了相应的规定。

1. 签订劳动合同要遵循平等自愿、协商一致的原则。平等自

愿是指劳动合同双方地位平等，应以平等身份签订劳动合同。自愿是指签订劳动合同完全是出于本人的意愿，不得采取强加于人和欺诈、威胁等手段签订劳动合同。协商一致是指劳动合同的条款必须由双方协商达成一致意见后才能签订劳动合同。

2. 签订劳动合同要符合法律、法规的规定。在订立劳动合同时有些合同规定女职工不得结婚、生育子女；因工负伤协议“工伤自理”，甚至签订了生死合同等显失公平的内容，违反了国家有关法律、行政法规的规定，使这类合同自签订之日起就成为无效或部分无效合同。因此，在签订合同前，双方一定要认真审视每一项条款，就权利、义务及有关内容达成一致意见、并且严格按照法律、法规的规定，签订有效合法的劳动合同。

3. 合同内容要尽量全面。本法第十七条规定了劳动合同的内容。分为必备条款和约定条款两部分，对于必备条款，合同必须写明，对于约定条款，可以双方当事人根据劳动关系的内容和需要来约定。合同内容要尽量全面，如果条款过于简单、原则，容易产生认识和理解上的分歧和矛盾。

4. 合同的语言表达要明确、易懂。依法签订的劳动合同是受法律保护的，它涉及到当事人的权利、责任和利益，能够产生一定的法律后果。因此，签订劳动合同时，在语言表达和用词上必须通俗易懂，尽量写明确，以免发生争议。

劳动合同作为劳动关系双方当事人权利义务的协议，也有书面形式和口头形式之分。以书面形式订立劳动合同是指劳动者在与用人单位建立劳动关系时，直接用书面文字形式表达和记载当事人经过协商而达成一致的协议。我国劳动法和本法明确规定，劳动合同应当以书面形式订立。用书面形式订立劳动合同严肃慎重、准确可靠、有据可查，一旦发生争议时，便于查清事实，分清是非，也有利于主管部门和劳动行政部门进行监督检查。另外，书面劳动合同能够加强合同当

事人的责任感，促使合同所规定的各项义务能够全面履行。与书面形式相对应的口头形式由于没有可以保存的文字依据，随意性大，容易发生纠纷，且难以举证，不利于保护当事人的合法权益。

对于已经建立劳动关系，但没有同时订立书面劳动合同的情况，要求用人单位与劳动者应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。根据本法规定，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。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应当按照企业的或者行业的集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未作规定的，用人单位应当对劳动者实行同工同酬。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书面劳动合同的，应当向劳动者支付二倍的月工资。

在现实中也有一种情况，用人单位在招用劳动者进入工作岗位之前，先与劳动者订立了劳动合同。对于这种情况，其劳动关系从用工之日起建立，其劳动合同期限、劳动报酬、试用期、经济补偿金等，均从用工之日起计算。