

最新用人合同协议书(大全9篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？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。

用人合同协议书篇一

乙方（职工）姓名：_____性别：_____

根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，甲乙双方经平等协商，自愿签订本聘用合同确定劳动关系并共同遵照执行。

无固定期限合同，除按规定变更、解除、终止外，本合同可至乙方达到退休年龄时终止。

1、甲方根据单位情况和有关人事政策法规，通过双向选择、择优聘任、竞争上岗等方法，确定乙方的工作岗位，其岗位职责按签订的岗位聘任合同或岗位责任书执行。

2、甲方根据乙方的岗位及工作要求，为乙方提供必需的工作条件和劳动保护设施，保障乙方的安全与健康。

1、乙方自己接到广告类生意，可分得50%提成。试用期末3个月，在试用期间，公司给予_____元的试用期工资，加上伙食津贴300/月，转为正式员工后，每月薪金为_____元。底薪为：_____元+_____%的期提成。

2、根据按劳分配为主体、多种分配方法并存的分配制度，甲方依据国家有关规定和乙方完成工作任务等情况，以货币按月核发乙方应得的工作报酬，不得克扣或无故拖欠，并根据国家有关规定，为乙方建立档案工资。

1、甲方应明确并切实加强公司内部的岗位责任制，建立健全考核制度，做到职权清楚。

2、甲方有权根据国家现行有关法律、法规和政策，制定本单位的规章制度。

3、乙方应努力学习政治文化，主动参加岗位技能培训，忠于职守，服从领导，团结同志。

1、因特殊情况致使合同无法履行，经双方协商同意可以变更本合同的相关内容，也可以修改。

2、乙方有下列情况之一的，甲方可以解除本合同：

(1) 在试用期间被证明不符合聘用条件的。

(2) 严重违反甲方规章制度和工作纪律，经批评教育仍不改正的。

(3) 严重失职，营私舞弊，泄露商业秘密事项给甲方利益造成重大损害的。

(4) 被依法追究刑事责任的。

(5) 乙方患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不服从另行安排适当工作。

(6) 连续两年考核不合格的，又不服从组织安排或重新安排后年度考核仍不合格的。

3、有下列情况之一的，乙方可以解除聘用合同：

(1) 试用期内的。

(2) 甲方未按照国家规定或聘用合同支付工作报酬或提供工

作条件的。

(3) 按照国家规定乙方经甲方同意考入普通高等、中等专业学校，应征入伍，以及经甲方

4、有下列情况之一的，聘用合同终止：

(1) 聘用合同期满。

(2) 双方约定的`终止条件出现的。

(3) 乙方被开除、自动离职以及死亡的。

5、有下列情况之一的，甲方不得终止或解除聘用合同：

(1) 在正常的合同工作期间的。

(2) 乙方患病或者负伤，在规定的医疗期内的。

甲乙双方解除合同应以书面形式通知对方，其中有本聘用合同第五条第2款的第5、6、7项情形的，应提前30天通知对方。

____□

____□

1、本合同一式二份，由甲乙双方签字盖章并生效，甲乙双方各执一份。

2、本合同应当由当事人签字，确因故需代签的，须经合法授权，否则，代签无效。

3、本合同在生效后，若有条款与国家新颁布实施的法律、法规或政策抵触的，以国家新的法律、法规或政策为准。

4、本合同未尽事宜，按国家有关规定执行，国家没有规定的，由甲乙双方依现行法律、法规和政策商定。

用人合同协议书篇二

乙方(劳动者)姓名：_____

甲、乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，签订本合同，以便共同遵守。

一、劳动合同期

甲、乙双方商定，采取下列第种形式确定劳动合同期：

1、有固定期限：本合同期限为_____年，
自_____年_____月_____日起
至_____年_____月_____日止。

2、无固定期限：本合同期限自_____年_____月_____日
开始履行，至法定条件出现时终止履行。

二、试用期

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内)：

1、无试用期。

2、试用期从自_____年_____月_____日
起至_____年_____月_____日止。

一、乙方的工作岗位(部门、职务)为：_____。

二、甲方有权根据经营需要及乙方的能力表现，在取得乙方

同意的情况下可以合理调整乙方的工作岗位(包括部门、工种或职务)。乙方应按时、保质完成甲方安排的任务。

甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生条件的工作环境，保证乙方在身体不受危害的环境条件下从事工作。

在乙方被聘用期间，甲方负责对乙方进行职业道德、业务知识和各种规章制度的教育和培训。

一、甲方按照本市最低工资结合本单位工资制度支付乙方工资报酬。乙方试用期工资为元/月。转正后工资为基本工资+绩效工资。

二、甲方每月10日支付乙方上月工资，实行先工作后付薪。

乙方在合同期内因工或非因工负伤、致残、疾病及死亡等事宜按照国家法律对甲方进行相关规定执行。乙方因病不能上班，可凭医院出具的有关证明，享受甲方规定病假工资。

乙方应遵守国家的法律、法规及甲方的在公司局域网公示的各项规章制度。乙方违反劳动纪律和甲方的规章制度，甲方可按奖惩规定给予批评、教育、处罚，直至解除劳动合同。

甲乙双方应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。具有下列情形之一的，双方可以变更本合同：

1、双方协商同意的；

2、由于不可抗力或合同订立时依据的其他客观情况发生重大变化致使本合同无法履行的。本项所称重大变化主要指甲方调整生产项目，机构调整、撤并等。

具有下列情形之一，本合同应即终止：

1、本合同期限届满；

- 2、乙方达到法定退休条件的；
- 3、法律法规规定的其他终止情形

经甲、乙双方协商一致，劳动合同可以解除。

一、乙方在任职期间从事以下竞业限制行为的，甲方可以解除合同，并给予相应罚金。

- 1、自营与甲方同类的业务；
- 2、为他人经营或提供与甲方同类的业务

二、乙方有下列情形之一的，甲方可以解除合同，并不予支付经济补偿金。

- 1、在试用期间，发现不符合录用条件的；
- 2、严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- 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劳动教养的。

三、在下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同。

- 2、乙方不能胜任工作的；
- 4、甲方进行法定整顿期间或者生产经营状况发生困难，确需裁减人员的。

四、有下列情形之一的，乙方可以通知甲方解除劳动合同。

- 1、在试用期内的，提前三日书面通知甲方；

- 2、甲方以暴力或非法限制人身自由手段强迫劳动的；
- 3、甲方未按照劳动合同约定支付劳动报酬或提供劳动条件的；
- 4、乙方因其它情况需辞职，提前30日以书面形式通知甲方。

一、本合同期限届满后，经双方协商本合同可以续订。

二、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。

甲、乙双方履行本合同，发生争议时，可由甲、乙双方协商解决。若双方不能协商解决的，可向企业所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。不服从仲裁裁决的一方，可在收到仲裁裁决书十五天内，向企业所在地人民法院提出诉讼。

乙方在工作期间不得将甲方涉及到商业秘密(如产品价格、进货渠道、纸质文档和电子文档、账号信息等)不利于甲方发展的信息对外传播和复制，如若违法，甲方有权解除劳动合同。

一、乙方保证与甲方签订本合同时，已与其他用人单位解除或终止了劳动关系，并提供相关单位的解除或终止劳动关系证明，否则，甲方有权解除本合同。由于乙方的过错，导致甲方被乙方原工作单位追诉的，乙方应赔偿甲方因此受到的全部损失。

二、乙方因故辞职，应按照甲方的有关规章制度办理完工作交接手续后方可离职，否则甲方有权不予办理解除劳动合同的有关手续(包括出具解除劳动合同证明、办理档案和社保关系的转移等手续)。

三、本合同一式叁份，甲、乙双方各执一份，个人档案保存一份，经双方签字盖章后生效。

四、本合同未尽事宜，由甲、乙双方协商解决。

五、本合同条款如与国家法律、法规和政策相悖时，以国家法律、法规和政策为准。

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

用人合同协议书篇三

甲方（用人单位）：

乙方（聘用者）：

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关法律、法规 and 规定，按照自愿、平等、协商一致的原则，签订本劳动合同。

本劳动合同为有固定期限的劳动合同，合同有效期自年月日至年月日止，共二年。

1. 甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生的工作环境，保证乙方在人身不受侵害、人体健康不受损伤的环境条件下工作。
2. 甲方根据乙方工作岗位的实际情况，向乙方提供必要的办公用品与设施条件。
3. 甲方将根据工作需要组织乙方参加必要的业务知识培训，包括参加各种行业研讨和培训会。

1. 甲方根据工作需要，聘请乙方担任甲方所需以上岗位的工作内容和岗位职责由甲方员工规章制度等内部管理制度予以规定。
2. 甲方根据工作需要及乙方的专业特色、业务能力和工作表现，可随时调整乙方的工作岗位。
3. 甲方根据合同签署时乙方的工作岗位和职位，保证乙方的月均工作报酬不低于元人民币，并向乙方提供各种保险。
4. 职工有权享受国家规定的法定假节日、婚嫁等假期，具体标准见《公司考勤管理规定》。

1. 乙方应遵守中华人民共和国法律、法规和甲方规定的各项规章制度和劳动纪律，自觉服从甲方的管理与人事调度。

2. 乙方实行坐班制，正常工作时间非得在岗。迟到、早退、病假、事假等不在岗状况按照《公司考勤管理规定》计扣薪酬。

1. 甲方与乙方严格按照本劳动合同，全面履行各自的义务。

2. 甲方与乙方协商一致，可以变更劳动合同。变更劳动合同应当采用书面形式。

3. 甲方变更名称、法定代表人、主要负责人或投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

4. 甲方发生合并或分立等情况，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。

1. 甲方与乙方协商一致，可以解除劳动合同。

2. 乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同。具体程序见《员工辞职管理方法》。

3. 乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除聘用合同。

(4) 被依法追究刑事责任的。

4. 有下列情形之一的，甲方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后，可以解除聘用合同：

(2) 乙方不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位后，仍不能胜任工作；

(4) 甲方濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的。

1. 甲乙双方因实施劳动合同发生劳动争议（包括与国家法律、法规相抵触而产生的争议），遵循《中华人民共和国劳动合同法》及相关法律法规的有关条款解释和执行。

2. 甲方在制定、修改或决定有关劳动报酬、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、劳动定额管理和绩效考核等直接涉及乙方切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经全体员工讨论、提出方案和意见，并且协商确定。甲方应当将直接涉及乙方切身利益的规章制度和重大事项等决定公示或者告知乙方。

3. 若遇实习或者试用，依据公司具体的实习协议或试用协议而定，若实习或试用者通过，则依据董事长签署的转正决议，签署本劳动合同，劳动期限从实习或试用算起。

4. 双方认为需要规定的其他事项而本合同尚未涉及的，双方可以签署补充协议予以调整。

5. 本合同经甲、乙双方签字后生效，一式二（2）份，甲乙双方各执一份。

甲方： 乙方：

法定代表人（签字） 签字

盖章：

用人合同协议书篇四

甲方：

乙方：

经双方(甲己)协商将第四管____区居民组家属区的垃圾点垃圾承包给己方，具体要求如下：

- 1、各住户的`垃圾必须做到日产日清，（雨天除外）运输到指定地点堆放，达不到标准的经检查不合格扣罚10——100元。
- 2、如用推土机推到垃圾点，费用由甲方负责，保证出勤有事提前请假，旷工一天扣罚20元。
- 3、不及时清理垃圾每堆罚款5元。
- 4、冬季除垃圾外，必须把冰池子的冰，负责拉走如不及时拉走的每堆扣罚10元。
- 5、管____区支付全年清理环境工资元达到标准，经单位负责人验收合格后，年底一次性付清。
- 6、必要时由管____区出人清理的费用的由己方负责。
- 7、劳动工具自备，保证安全生产，防止事故发生。否则，发生事故造成后果的自负，单位一律不承担责任。
- 8、如清理垃圾不合格影响管理体区达标，每扣一分，罚己

方100元，从己方工资中扣除。

9、己方负责厕所内外清扫，保持厕所内外干净、卫生、无杂物无粪便。

10、及时清除粪池内的粪便为居民提供方便

甲方(盖章): _____

乙方: _____

代表人(签字): _____

身份证号码: _____

_____年____月____日

_____年____月____日

用人合同协议书篇五

第二十三条 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。

本条对劳动合同依法订立后用人单位发生变化劳动合同如何履行的规定。

根据本条的规定，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，不影响劳动合同的效力，劳动合同应当继续履行。

劳动合同订立后，用人单位一方当事人发生变化后的劳动合同的履行问题，在实践中存在这种情况，有些企业、公司或者事业单位等用人单位因更改了名称或者更换法定代表人、

主要负责人而拒绝履行劳动合同，还有的用人单位也借口投资主体发生了变化而拒绝履行劳动合同。这是法律所不允许的。

用人单位的名称只是代表一个用人单位的称谓符号，用人单位的名称发生变更，也只是这一称谓符号发生了变化，而用人单位这一实体组织及其内部机构、人员并没有发生任何变动，这当然不会也不应该影响到劳动合同的履行。

根据我国民法通则和其他有关法律的规定，用人单位的法定代表人或者主要负责人的职务行为都是代表用人单位这个实体组织的行为。我国民法通则规定，法人是具有民事权利能力和民事行为能力，依法独立享有民事权利和承担民事义务的组织；法人的法定代表人，是依照法律或者法人组织章程的规定，代表法人行使职权的负责人。法人对它的法定代表人和其他工作人员的经营活动，承担责任。可见，法人是独立于自然人的一类法律主体，它的内部由决定机构、执行机构和监督机构等组成，法定代表人是其中最为突出的一个机构，其虽然由自然人担任，但自然人的职务行为属于法人的行为，其一切法律后果由法人承担。担任法定代表人的自然人可以变动，但法定代表人的职务行为的归属却不能变，也就是说，法定代表人的行为即法人的行为没有变。因此，只要法人存在，原法定代表人与职工依法签订的劳动合同即依然有效。因此，劳动合同依法订立后，用人单位的法定代表人或者主要负责人变更的，原法定代表人或者主要负责人与劳动者订立劳动合同的职务行为的后果也仍然要由用人单位承担。

至于投资人的变更，也不会改变用人单位这个实体组织独立承担民事责任的性质，用人单位仍要继续履行其与劳动者已经订立的劳动合同。

综上，本条明确规定，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。

用人合同协议书篇六

甲方：（以下简称甲方）

乙方：（以下简称乙方）

甲乙双方根据中华人民共和国劳动法之精神，本着平等自愿、协商一致的原则，签订如下合约：

一、甲方因工作需要，聘用乙方。聘用时间从____年____月____日到____年____月____到日止。

二、乙方在合约期中途解除和约的，不管任何原因，培训教育金不予退回。合同期满后一次性全额退回培训教育金。

三、美容院的押金制度，乙方需交押金600元整，每月应从工资扣除100元，扣满为止，合同期满后一次性金额退回押金。

乙方的义务：

（1）坚决维护公司的经营管理人事机密、信誉等一切利益的义务。

（2）根据公司的工作需要调整工作与休假的义务。

（3）不对公司隐瞒任何真实情况的义务。

（4）乙方在本单位工作期间的个人所得税应由乙方自行缴纳。

（5）乙方如擅自解除合同、应根据《公司资产员工责任表》交还相应物品。

（6）在合同期内，甲方提供学习机会，出外学习车费由甲方负责，学习费用乙方自行承担，其他费用视情况而定。

四、合同的终止

（一）甲乙双方不得无视公司相关的人事制度、随意解除合同，否则应赔偿对方违约金元。

（二）由于不可抗力因素（天灾、失火等）造成无法继续履行合同的，视为本合同自动终止。

（三）乙方因自身的不可克服原因要终止合同的，需提前三十天书面提出，经双方协商同意后解除。

（四）有下列情况之一的，甲方可以无条件解除合同，并取消企业给予的一切福利和奖励待遇：

- 1、乙方严重违反国家法律，被追究刑事责任。
- 2、乙方的行为违反《员工手册》之员工解聘的条款。

（五）下列情况，乙方可以解除合同：

- 1、甲方不履行合同或擅自更改合同的。
- 2、乙方认为自己无能力继续从事本工种的，并自愿放弃企业给予的一切福利和奖励待遇。

七、附则

（一）合同期满，双方必须在十五天内书面办妥续约或终止手续。未及时办理的，则视为自动续约。

（二）未尽事宜经双方协商书面补充为本合同有效条款。

（三）双方在和约上有不可调和的争议时，可提请××区劳动仲裁部门处理。

(四) 本合同一式两份，甲乙双方各持一份。

公司名称（签章）：

员工姓名：

年月日

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

用人合同协议书篇七

经双方协商同意，续订本合同。

(一) 续订期限执行下列第_____款：

1、有固定期限劳动合同。本合同期限为_____年（月），自_____年_____月_____日起，至_____年_____月_____日止。

2、无固定期限，自_____年_____月_____日始，终止合同条件约定如下：

□

(二) 补充约定事项:

甲方（盖章）： 乙方（签字）：

法定代表人或委托代理人：

（签字或盖章）

年月日年月日

经审查，本合同符合国家和本市有关法律、法规、规章规定，予以鉴证。

鉴证机关（盖章） 鉴证人员（盖章）

鉴证日期：年月日

用人合同协议书篇八

工伤认定——劳动能力鉴定——享受工伤待遇，这一保护劳动者合法权益的链条，在现实生活中频频断裂。劳动者发生工伤后的“认定难”，已成为他们获得人身伤害赔偿的“第一道门槛”，甚至比讨薪更艰难……那么，到底是谁造就工伤认定难？劳动关系证明为何成为申报的“拦路虎”？晚报记者对此进行采访。

农民工受伤后，必须先治疗，用人单位往往给他们说等医好了以后再解决赔偿问题，伤情重一点的农民工，出院后已超过一个月，而用人单位申请工伤认定的期限是单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，

这样就导致单位不能申请工伤认定，必须由劳动者本人申请工伤认定。据介绍，劳动者本人申请工伤认定要比用人单位申请工伤认定难很多。这样一来，往往导致农民工的合法权益得不到及时有效的保护。

20xx年年底，一份由北京大学和香港理工大学共同创办的公益机构发布，对农民工工伤案例全程跟踪的统计报告显示，有89%的建筑业农民工群体曾遭遇工伤拒赔。而大量的农民工在工伤后，特别是建筑业农民工，根本拿不到赔偿或仅仅拿到一个“零头”。

“就工伤维权来说，将所有的程序走一遍大概需要3年9个月左右，最长可达6年7个月左右。别说是一个身体已经受到伤害的人，换了一个健康的人，又有几个能耗得起？”云南省农民工法律援助维权中心主任罗柯说。

打官司维权，一怕慢，二怕贵，这是横在农民工面前的一道门槛。据了解，昆明市有近七成农民工未与雇主、企业（单位）签订书面劳动合同或协议。在已签订了劳动合同或协议的农民工中，大多数农民工对合同的内容都不太清楚，更谈不上公平。绝大部分农民工都只对工资待遇、工伤赔偿等作了口头约定，一旦老板违约，即使有法律援助机构的介入，因存在取证难的问题，也只能以败诉收场，黯然返乡。

据悉，云南省有620多万农民工。从近年来的统计数据上显示，云南农民工维权的热点集中在讨薪和工伤赔偿两大方面，其中七成以上案源还是集中在讨薪上，工伤次之。而建筑行业拖欠工资的案件比例占到20%左右；工伤案件的比例占到30%以上，建筑业成维权热点难点行业。

是什么原因导致了农民工工伤索赔难？用人单位没有为农民工缴纳工伤保险费，是导致农民工申请工伤认定难的“第一杀手”。云南天外天律师事务所史朝文律师认为，工伤认定难的关键在于用人单位没有为劳动者依法缴纳工伤保险，如

果用人单位为劳动者缴纳了工伤保险的话，申请工伤认定用人单位比劳动者更为积极。用人单位为什么会如此冒险？因为违法成本太低了。

云南省农民工法律援助维权中心主任罗柯说，多数农民工发生工伤后，不主动要求单位申请工伤认定，有的受伤职工到单位吵闹，甚至会发生冲突。病情严重的，住院时间超过一个月的，等出院以后才去找单位赔偿，单位申请工伤认定的期限已过，只得自己申请，也会给自己增加很多麻烦，伤情严重的职工，应该在发生工伤后就及时要求单位申请工伤认定，或者寻求相关的法律援助。

说起农民工工伤认定难的问题，云南联宇律师事务所主任王理乾律师结合自己的办案经历认为，工伤认定部门设置的门槛太高，要求的材料众多，农民工收取证据材料困难，是导致农民工申请工伤认定难的重要原因。而且，多半农民工并不知道通过劳动保障部门维护自己的正当权益，他们往往只希望尽快得到企业支付的一笔生活费。其实，按照工伤保险条例规定的康复和伤残待遇，他们得到的补偿金远不止企业给的那点生活费。

陈维鏢举例说，一些工友在施工中受伤，公司负担了他们的医药费后就不再过问，他们因干不了活失去了经济来源，有的工友实在熬不住，从公司老板那里拿了点误工费就走了；他们听说劳动保障部门可以认定工伤，并可以通过劳动仲裁得到一笔赔偿，但申报工伤所需的材料需要公司提供，而公司又以种种理由予以推诿，这让他们不知如何是好。

订书面劳动合同的单位，其中又以农民工居多。发生工伤后，一些用人单位为推卸责任往往拒不申请、拒不配合工伤认定。而按法规规定，劳动者自己申请工伤认定必须提供相关资料用以证明双方存在事实上的劳动关系，这对于劳动者来说是相当困难的。

因为平时未注意保留劳动关系凭证，许多农民工无法申报工伤待遇。根据规定，发生工伤事故，一旦企业拒绝向劳动部门申请工伤认定，个人要想申请，须先向劳动争议仲裁委员会提请仲裁。个人申报工伤认定需提供3种材料：劳动合同文本复印件或其他建立劳动关系的有效证明；事故发生原因、地点的证明材料；医疗机构出具的受伤后诊断证明书或者职业病诊断证明书。申请人如果提供的材料不完整，劳动部门就不能受理其申请。从现实情况来看，后两种材料申请人一般都能拿出来，可劳动关系证明却成为很多个人申报的“拦路虎”。

签订劳动合同、保留相关证据。考虑到部分农民工都没有劳动合同这一现状，律师提醒农民工应该注意保留双方确实存在事实劳动关系的证据，如每月的工资条、工友的证言等。此外，出事后及时向有关部门报案，也是最有力的证据之一。其次，应当知道是在给谁干活。很多农民工进城务工都是托老乡或熟人，一旦出现事故，他们往往说不出自己的“东家”是谁。

记者了解到，目前涉及工伤认定问题的行政复议、诉讼案件数不胜数。非法用工屡禁不止，不法老板“拖、赖、骗、吓”，劳动执法步履艰难，诸多因素造成了尴尬现状：一方面，发生工伤的劳动者被挡在工伤认定的大门外，流血以后继续流泪；另一方面，数亿工伤保险基金无用武之地，只能躺在银行保险柜里“睡大觉”。

云南省农民工法律援助维权中心常务副主任汤光仁介绍，找公司索赔，公司会“良心发现”，主动盖章赔钱吗？申请工伤认定，超过一年无法认定；60天内起诉，就超过索赔时效；胜诉后，道路更加漫长，要拿索赔，经过一审、二审和执行，可能耗时1000多天。对一些受伤工人来说，工伤索赔成了“不可能完成的任务”。“工伤认定难，最难的就是没法证明劳动关系”。现在不少用人单位常常故意规避法律，如不与农民工签订合同，不发工作卡、工资条等表明双方劳动

关系的任何凭证。如果企业不与劳动者签订劳动合同，劳动者在受到伤害以后，很难就劳动关系等承担举证责任。

专门代理农民工官司的张亚文律师认为：工伤认定难，恰恰暴露出劳动保障部门工作的“缺位”。首先是劳动执法不到位。对那些调查取证难度大、容易导致行政复议和行政诉讼的工伤认定申请，劳动保障部门工作人员往往有畏难情绪，不愿受理。其次是普法宣传不到位。劳动者对与自身权益保护密切相关的法律政策常常一无所知，平时证据准备工作不足，出了工伤便抓瞎，不知该找哪个“衙门”办事，劳动保障部门应该引以为戒，更加积极主动、更有创造性地开展工伤保险工作，加大普法和执法力度。

向劳动部门申请工伤认定，需要“公司盖章开证明”。这一规定显然不合情理，强人所难。有关人士建议应及早修改调整相应的规范。应由受伤工人和单位之外第三者——行政事业单位来履行这一职责，确保中立的态度，让受伤工人及单位对其行为的公正具备最基本的信赖。当然从维权的角度来看，最好的方式就是签订正式的劳动合同，以防农民工的合法权益受到损害难以索赔。

用人劳动合同

用人劳动合同

规范用人劳动合同

企业用人劳动合同

用人劳动合同样本

标准用人单位劳动合同

用人单位劳动合同模板

借用人员劳动合同范本

用人合同协议书篇九

地址：_____

法定代表人(主要负责人)：_____

劳动者姓名：_____

性别：_____

年龄：_____

身份证号码：_____

现在住址：_____

根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国私营企业暂行条例》及有关劳动法规，双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本合同。

第一条合同期限

本合同期从____年____月____日起至____年____月____日止，共____年。其中试用期从____年____月____日起至____年____月____日止，共____个月。

第二条生产(工作)任务

用人单位安排劳动者从事_____工作。

劳动者同意按用人单位生产(工作)需要，在_____，承担任务，担任_____工种。

劳动者应达到的数量、质量指标：_____。

第三条劳动(工作)条件

为保证劳动者完成合同要求的生产(工作)任务，保障劳动者的安全和健康，用人单位应根据国家有关生产安全、劳动保护、卫生健康等规定，为劳动者提供必要的生产(工作)条件。具体内容如下：_____。

第四条劳动纪律

1、用人单位应根据国家有关规定制定各项规章制度。具体内容如下：_____。

2、劳动者应严格遵守劳动纪律和规章制度，服从用人单位管理，积极完成所从事的工作。

第五条工作时间和劳动报酬

1、用人单位应实行每日不超过8小时、每周工作时间不超过40小时的工作制，因生产需要确需延长工作时间时，须经劳动者本人同意，并发给劳动者加班工资。日加班不得超过3小时，每月加班不得超过36小时。劳动者如为孕期、哺乳期女工，用人单位不得安排其加班加点。

2、用人单位依照国家法律和有关政策规定，同劳动者协商确定的具体工资标准和工资方式以及奖金、津贴、补贴如下：_____。

3、用人单位应当每月按期给劳动者发放工资。超过当月规定发薪日期的，从第六日起每天按拖欠劳动者本人工资额的___%，赔偿劳动者损失。4、用人单位应当根据企业的生产发展，逐步提高劳动者的工资水平。

第六条 保险和福利待遇

- 1、用人单位按劳动者工资总额的___%，劳动者按不超过本人工资的___%，按月向当地劳动行政部门所属的社会保险事业管理机构缴纳退休养老金。
- 2、因第七条第2款第(2)项和第3款规定而解除劳动合同的，用人单位应按劳动者工作每满1年(满半年不满1年的按1年计算)发给劳动者1个月标准工资的生活补助费。同时，如合同期未满，用人单位应发给劳动者合同期内的失业补偿费，标准为：距合同期满，每相差1年发给相当于劳动者标准工资1个月的补偿费，生活补助费、补偿费分别合计最高不超过12个月劳动者标准工资。
- 3、用人单位参照(国营企业职工待业保险暂行规定)向待业保险机构缴纳待业保险基金，劳动者待业期间可享受待业保险待遇。
- 4、劳动者因工负伤或患职业病，治疗期间工资照发，所需医疗费用由用人单位支付。医疗终结，经市(县)劳动鉴定委员会鉴定，确认为残废的，由用人单位发给残废金。劳动者因工残废或患职业病死亡，由用人单位发给丧葬费和供养直系亲属抚恤费。残废金、丧葬费和供养直系亲属抚恤费的标准，按照有关规定执行。
- 5、劳动者患病或非因工负伤，用人单位应按其工作时间长短给予3至6个月的医疗期。在医疗期间发给不低于本人原工资60%的病假工资。
- 6、劳动者为女职工，其孕期、产假和哺乳期的待遇按《女职工劳动保护规定》及有关规定执行。
- 7、按照国家法律、法规规定，双方协商确定的假日、公休假、婚丧假、探亲假是：

第七条合同的变更、解除和终止

1、用人单位因停产、调整生产任务，或者由于情况变化，经双方协商同意，可以变更合同的相关内容。

2、在下列情况下，用人单位可以解除合同：

(1)劳动者在试用期内，经发现不符合用工条件的；

(3)用人单位歇业，宣告破产，或者濒临破产处于法定整顿期间的；

(4)双方约定的其他事项：_____。

3、下列情况下，劳动者可以解除合同：

(2)用人单位无力或不按照合同规定支付劳动者劳动报酬的；

(3)用人单位不履行本合同或者违反国家政策、法规，侵害劳动者合法权益的；

(4)劳动者本人有正当理由要求辞职的。

4、劳动者被劳动教养，以及受刑事处分的，合同自行解除。

5、双方任何一方解除合同，应当提前30天通知对方，并办理解除合同的手续。试用期内应解除合同的，不需要提前通知对方。

6、在下列情况下，用人单位不得解除劳动合同：

(1)合同期未满，又不符合本条第2款规定的；

(2)劳动者患有职业病或因工负伤并经劳动鉴定委员会确认的；

(3) 劳动者患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(4) 劳动者在孕期、产假和哺乳期间的。

7、合同期限届满，应即终止执行。由于生产、工作需要，经双方协商同意，可以续订合同。

第八条双方认为需要约定的事项

1、用人单位为劳动者提供住房或住房补贴；

2、用人单位为劳动者解决伙食问题；

3、用人单位按国家规定的补贴项目，每月应发给劳动者共计___元；

4、除国家规定以外，在下列情况下，用人单位可以解除合同_____。

5、除国家规定以外，在下列情况下，劳动者可以解除合同_____。

7、其他需要约定的事项_____。

第九条违反劳动合同应承担的违约责任

2、因不可抗力造成不能履行合同或者一方受损害的，可不承担法律责任；

3、双方任何一方违反合同时，应向对方支付违约金，违约金标准是：_____。

4、双方任何一方违反合同，给对方造成损害的，应根据后果和责任向对方支付赔偿金，赔偿金标准是：

第十条争议处理

劳动争议发生后，当事人可以向本企业调解委员会申请调解，调解不成，当事人一方要求仲裁的，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，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第十一条本合同未尽事宜或条款与法律、法规、政策等有抵触的，按国家现行的法律、法规、政策执行。

第十二条本合同自签订之日起生效，一式两份，双方各持一份。本合同涂改、未经合法授权代签无效。

用人单位：_____ (盖章) 劳动者：_____ (签章)

法定代表人：_____

(委托代理人)：_____ (签章)

合同签订日期：___年___月___日

合同鉴证机关：_____ (盖章) 合同鉴证人：_____ (签章)

合同鉴证日期___年___月___日