

# 劳动签合同要注意 劳动合同注意事项(汇总7篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

## 劳动签合同要注意篇一

第一、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。

第二、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。原劳动法规定的长期合同。

第三、单项劳动合同，即没有固定期限，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作为合同期限的劳动合同。

## 劳动签合同要注意篇二

关键词：劳动合同应该几份，没有劳动合同拖欠工资怎么办

《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。因此，即使没有劳动合同，只要存在用工关系，发生薪资纠纷或者工伤，也应当由公司按照劳动法的有关规定来处理。

员工签订劳动合同，至少应该一式两份，用人单位一份，劳动者一份。有些省市还有劳动合同鉴证或者用工机构也需要一份，那就签署一式三份。按照中国的惯例，劳动合同应当

盖章。至于在已经盖章的前提下，法定代表人是否签字，并不影响合同的效力。但是，仅有签字的，一定要注意是否公司法定代表人签字，因为如果是其他人签字，还需要附有法定代表人的授权委托书才行。

有些公司比较大，公章很难拿出，因此一般都盖人事章或者合同章。理论上来说，这是有瑕疵的。不过如果所有员工的合同都是这样处理的，若发生纠纷，公司也不会否定用章的效力。但是对于规模较小的公司来说，这样的做法需要有所注意。

以上就是关于劳动合同应该几份,没有劳动合同拖欠工资怎么办的相关内容啦~

### **劳动签合同要注意篇三**

首次建立劳动关系，必须在用工之日起30日内签订书面劳动合同；劳动合同到期续签的，到期前最好完成续签。

如果相应截止日遇到节假日的，一定在节假日之前完成相应签订工作。

案 例：李某是一名中年妇女，她在三年内从三家企业共获得了3万5千元的双倍工资差额的赔偿。

前年，她应聘到一家企业做操作工，工作了一段时间，企业提出与她签订劳动合同，她以各种理由推脱。

工作快一年后，她以用人单位不签订劳动合同为由提请劳动争议仲裁，获得1万多元的双倍工资差额赔偿。

去年，她又在一个家具厂找了一份工作，后以同样的理由拿到了1万多元赔偿。

而后，她去了一家纺织企业，企业要求她签合同，她还是拒绝。

最终企业支付了7千多元的赔偿。

法律条例：按照《劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

解析：一旦未按照法律规定的时间签订劳动合同，用人单位依法就应承担二倍工资的惩罚。

不少用人单位有一种误解，工资、社保之类的都依法发放了，似乎不签订劳动合同对劳动者并没有什么影响。

在此必须重点提示：涉诉时，仲裁和法院只审查签没签书面劳动合同这个事实，而不会考究没有签订对劳动者有无影响。

而现实中确也存在部分劳动者拒签劳动合同的情况，还有因不可抗力、意外情况等用人单位以外的原因，造成劳动合同未签订的。

劳动者签订劳动合同时，注意核实用人单位的名称和公章一致，并通过工商登记确认用人单位合法存续；而用人单位一定核实劳动者的签字为本人签字，且签字与劳动者平时字体一致。

案例：郑女士原是某科技公司的一名职工，2012年1月30日，她受聘于该公司从事灯板组的工作。

同年3月15日，郑女士离职，双方劳动关系终止。

此后郑女士向当地劳动人事争议仲裁委员会提出申请，要求公司支付双倍工资，但其仲裁请求被驳回。

郑女士不服并向法院提起诉讼。

庭审中，被告公司答辩称双方已经签了劳动合同，不应该支付双倍工资。

原告郑女士闻言立刻抛出“重磅炸弹”，她认为被告提供的劳动合同上的签名不是她本人所签，自己根本就没有签订过劳动合同，是公司事后伪造的。

双方各执一词，原告郑女士向法院提出了对其签名笔迹进行鉴定。

经鉴定，被告公司提供的劳动合同确实非原告本人所签。

对此，被告公司有自己的解释，认为劳动合同肯定有签，但当时原告及其亲戚朋友好多人同时到该公司应聘，签订合同时，原告可能说不会签字，存在亲戚朋友代签的情况，由于当时没有记录，谁签也不清楚了。

法院经审理认为，用人单位与劳动者建立劳动关系应当订立劳动合同，被告在与原告建立劳动关系后，未在一个月內与其订立书面劳动合同，依法应向其支付二倍的`工资。

解析：合法有效的签章是签订劳动合同的必备条件，实践中，该环节经常会出现五花八门的问题，比如，劳动者用消字笔签字的；劳动者找人代签，事后不认可的；甚至hr当面看着劳动者签字，最后鉴定签字不是本人签订的。

虽然这些情况都是一些极端情况。

但需要提醒注意：比如尽量用用人单位自己准备的笔，用劳动者平时写字的字体当面签署劳动合同等。

避免单独就试用期签订所谓试用期劳动合同。

案 例：小王新入职某贸易公司，公司人事主管告诉小王，为了考察小王的工作能力，先签订一个三个月的试用合同，试用期间月薪1500元，三个月试用期满，如果小王能够为公司带来新的订单，公司将签订正式劳动合同，正式合同期工资为2000元。

如果三个月试用期小王没有达到公司规定的业绩，公司将不正式聘用小王。

法律条例：《劳动合同法》第19条第4款规定：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。

解析：不少用人单位习惯于签订单独的试用期劳动合同，但这样的后果将是该试用期劳动合同被视为一份未约定试用期的短期劳动合同。

一旦这样，首先，试用期约定本身不合法；其次，试用期劳动合同到期，将被认定为第一次劳动合同到期，再签劳动合同将属于第二次签订劳动合同；最后，用人单位如果以不符合录用条件为由解除劳动合同将被认定为违法解除。

试用期本就是第一次订立劳动合同时用人单位和劳动者根据劳动合同种类和期限依法可以约定的条款之一，用人单位无需单独就该条款签署协议。

## 劳动签合同要注意篇四

劳动合同是明确劳动者和用人单位双方权利、义务的书面法律文书，也是劳动者和用人单位建立劳动关系的有效证明。劳动合同的全面推行，规范了劳动者和用人单位的权利和义

务，但是一些用人单位想法设法在劳动合同中设置陷阱，规避自己应当承担的责任，损害了劳动者的合法权益。本文就劳动合同中一些常见的陷阱列示如下，提示劳动者注意并加以防范。

原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第24条规定“用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金(物)或抵押金(物)”。但是，目前绝大多数用人单位无视国家法律法规和规定，在订立劳动合同时以种种理由向劳动者收取押金或变相收取培训费、服装费、集资款、风险抵押金等，并规定劳动者因病因事请假、辞职时，收取劳动者的这些费用概不退还。这些做法，严重违反了国家法律法规和规定，损害了劳动者的合法权益。

提示：遇到这一问题，劳动者一方面可以向用人单位提出交涉，拒绝交纳各种押金；另一方面可以向劳动保障监察机构进行举报或投诉，依法维护自己的合法权益。

劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第五条、第六条、第七条、第八条、第九条规定了劳动者应当得到经济补偿的几种情形，主要有：1、经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿，最多不超过十二个月。2、劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗费。3、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，由用人单位解除劳动合同的，应当发给经济补偿金。4、劳动合同无法履行，经协商不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，应当发给经济补偿金。5、用人单位裁减人员的，必须发给经济补偿金。目前，有的用人单位在解除

劳动合同时，往往寻找各种借口，设置陷阱，利用强势地位，不给劳动者发放经济补偿金。

提示：劳动者在遇到这一问题时，往往由于不了解法律、法规的规定，而不知道该怎么办，以致丧失了维权的最佳时机。这种情况下维权的途径有两条，一是根据《中华人民共和国劳动保障监察条例》的规定，劳动者可以向劳动保障监察机构举报；二是根据《劳动争议处理条例》向有管辖权的劳动争议仲裁委员会依法申请仲裁。对仲裁裁决结果不服的，可以向人民法院提起诉讼。

部门提出工伤认定申请。”但是，有的用人单位无视法律法规的规定，在签订劳动合同时，利用强势地位，将发生工伤事故概不负责的条款写入合同中，强迫职工认可，并拒不参加工伤保险，拒不履行法定义务。当职工发生伤亡事故时，用人单位又想方设法逃避应负的责任，阻拦受伤害职工申请工伤认定和进行劳动能力鉴定，致使受事故伤害职工的合法权益得不到及时有效地保护。

提示：当伤害事故发生后，用人单位和职工就该事故是否属于工伤而发生了争议，用人单位认为劳动者不是工伤的，用人单位负有举证的责任。职工本人或者其直系亲属可按照上述规定自行进行申请工伤认定。提出工伤认定申请应当提交下列材料：1、工伤认定申请表(应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况)；2、与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料；3、医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。在工伤认定之后，要在规定的时效内申请劳动能力鉴定。在完成以上步骤后，如果用人单位不支付工伤待遇，劳动者可按照《劳动争议处理条例》的规定依法申请劳动争议仲裁。对仲裁裁决不服的，可以依法提起诉讼。

《工伤保险条例》第五章规定了工伤职工或患职业病所应享受的待遇项目和工伤待遇计算的办法和标准以及工伤职工停

止享受工伤保险待遇的条件。第八章附则对《条例》中所称职工的解释为：与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的各种用工形式、各种用工期限的劳动者。对“本人工资”所作的解释是：用人单位直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。并明确规定如果用人单位没有按照《工伤保险条例》依法参加工伤保险，发生事故伤害职工的保险待遇由用人单位负担。但是，有的用人单位不依法参加工伤保险，在发生工伤事故后，想法设法逃避责任，利用强势地位，强迫工伤职工放弃享受工伤待遇，签订霸王协议；或在计算工伤待遇时，不按国家规定的工资组成部分计算，只将基本工资作为计算的依据，严重损害工伤职工的合法权益。

提示：劳动者应当明确工资的组成部分有哪些。根据国务院批准、国家统计局发布的《关于工资总额组成的规定》和《关于工资组成的若干具体范围的解释》下列六种工资形式组成企业的工资总额：计时工资、计件工资、加班加点工资、特殊情况下支付的工资、奖金和津贴、补贴。特殊情况下的工资，是指在法律规定的特殊的情况和合同约定情况下，按照有关规定和约定，而不是按劳动者提供劳动的数量和支付给劳动者的工资。它包括：1、履行国家和社会义务期间的工资；2、婚丧等事假工资；3、探亲假工资；4、停工期间的待遇；5、职工半脱产学习期间的工资；6、伤病产假工资；7、年休假工资；8、附加工资和保留工资。特殊情况下的工资按计时工资或计件工资标准或计时工资、计件工资标准的一定比例支付。

根据《劳动法》、《工资支付暂行规定》的有关规定，工资应当以货币形式支付。用人单位在一般情况下，应当用货币支付劳动者工资，特定用人单位如外资企业可以用外币支付。除法律规定或集体合同规定的情况外，不得用实物及有价证券代替货币支付。但是，有的用人单位在经营困难时，想法设法用本单位生产的产品折价顶替工资，致使劳动者因领不到工资生活发生困难。《最低工资规定》(劳动和社会保障部令第21号)规定，最低工资标准，“是指劳动者在法定工作时

间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法支付的最低劳动报酬。”最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府确定。有的用人单位认为，单位为劳动者免费提供了食宿，这些费用再加上支付的工资已经超过最低工资标准。其实，这样做严重违反了法律法规，侵犯了劳动者的合法权益。免费食宿是单位的福利待遇，不是工资，当然更不能列入最低工资标准。虽然加上食宿的费用，用人单位实际支出的费用可能已经超过最低工资标准，但用人单位如果直接支付的货币低于最低工资标准，应当承担违法后果。

提示：《劳动法》第50条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。可见，按时支付劳动者的工资是用人单位的法定义务。《劳动法》第48条规定，用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。因此，最低工资规定是国家的强制性规定，只要劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动，单位就应支付不低于当地最低工资标准的工资报酬，即使在劳动合同使用期内也不能例外。劳动者在遇到用人单位用实物代替工资或不按最低工资标准发放工资时，劳动者可以拒绝领取并提出用货币支付工资的要求。如果用人单位不遵守法律法规规定，劳动者可根据有关规定向劳动保障部门进行举报投诉。

第73条规定：“劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：（一）退休；（二）患病、负伤；（三）因工伤残或者患职业病；（四）失业；（五）生育。劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。劳动者享受社会保险待遇的条件和标准法律、法规规定。劳动者享受的社会保险必须按时足额支付”。但是，有个别用人单位在和劳动者签订劳动合同时约定：单位不为劳动者参加社会保险，缴纳社会保险费。由劳动者个人参加并缴纳各项社会保险费。这些“霸王条款”既严重损害了劳动者依法享受社会保险待遇的权利，也不利于和谐社会的构建。

提示：社会保险是国家通过立法强制征集的专门资金，用于保障劳动者在暂时或永久丧失劳动能力时或在工作中断期间基本生活需求的一种物质帮助制度。依法为劳动者参加社会保险是用人单位的法定义务。因此，劳动者在签订劳动合同时应特别注意，如果用人单位利用强势地位，逼迫劳动者放弃应享有的社会保险权利，劳动者有权予以拒绝，并向劳动保障行政部门举报，劳动保障行政部门可依法进行查处。

## 劳动签合同要注意篇五

2、在试用期上，是一个月。因为你是2008年4月28日入职，同年5月28日转正

3、在工资的约定上，要注意试用期的工资与转正后的工资是不同的

4、在工作内容上，要注意看自己所在的岗位，负责何种性质的工作

5、在用工时间上，要注意单位是实行何种工时工作制，避免签订不定时工作制，而单位又正好有批文的情况下，你到是没有加班工资的。

6、注意一些额外条款的约定，一般在合同末尾出现。

其它的问题如果其条款违法的话，你随时可就该合同违法而主张无效。

根据我国《劳动法》、《劳动合同法》（自2008年1月1日起施行）的规定和相关立法精神、《北京市劳动合同规定》、《北京市工资支付规定》的相关规定。劳动者在进入用人单位就职之前应当与用人单位签订劳动合同，以建立劳动关系。根据我国《劳动法》第十六条规定“建立劳动关系应当订立劳动合同。” 签订劳动合同是劳动者与用人单位之间，在平

等、自愿、协商的原则上合法订立的，是彼此确认权利和义务关系的书面证明。

那么，劳动者在与用人单位签订劳动合同时有哪些注意事项呢？

第一 一份具有法律效力的劳动合同，首先在签订劳动合同的程序应符合法律规定，并且应当采用书面形式予以确认，合同至少应一式两份，双方各执一份，劳动者当妥善保管自己的劳动合同。用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得强迫劳动者集资、入股，不得向劳动者收取抵押金、抵押物或者其他财物，不得扣押劳动者的有效证件。

第二 劳动合同必须充分体现合同双方地位的平等性。在劳动合同订立的过程中，劳动者与用人单位之间的法律地位是平等的。

鉴于目前实践中，多是由用人单位提供劳动合同范本，因此用人单位有义务向劳动者解释说明合同内容，合同中关于权利义务的叙述要求准确、清楚、完整、明白易懂，防止在劳动执行过程中产生误解或曲解，从而带来不必要的争议，给用人单位和劳动者双方造成损失，也为合同争议的处理带来困难。

在签订劳动合同之前，劳动者应当仔细而慎重的察看企业是否经过工商部门登记以及企业注册的有效期限。否则，所签订的劳动合同将是一份无效合同。

### 第三 法定条款

根据我国《劳动法》规定，在劳动合同中必须具备条款是：劳动合同的期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件以及违反劳动合同的责任。

(1) 劳动合同应当约定期限，主要分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限等三种形式。在劳动合同中可以约定试用期，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。劳动合同中约定试用期的，试用期应当包括在劳动合同期限内。续订劳动合同的，不得再约定试用期。

(2) 工作内容。工作内容是指用人单位安排劳动者从事的工作，包括劳动者工作的时间，劳动者的工种或职务，以及在生产上应达到的质量指标和数量指标等。

(3) 劳动保护和劳动条件。劳动保护和劳动条件是指用人单位提供给劳动者工作中所处的客观环境和劳动保护措施。主要包括劳动安全和卫生规程、劳动保护措施、女工和未成年人的保护规定、工作时间和休息休假等内容。

(4) 劳动报酬。主要包括劳动者的工资、奖金和津贴以及支付时间等内容，在劳动合同中应明确约定工资标准或工资的计算方法，约定的工资标准不得低于当地规定的最低工资标准。工资必须以货币形式支付。

(5) 劳动纪律。主要包括企业规章制度、劳动纪律内容及其执行程序等。用人单位规章制度的制定必须符合法定程序，其内容不得违背法律规定。

(6) 劳动合同终止的条件

(7) 违反劳动合同的责任。承担违约责任的方式主要有违约金、赔偿损失、采取其他补救措施等。

#### 第四 意定条款

在劳动合同中，除了法定条款之外还有意订条款。在劳动合同中是否需要对法定条款之外的事项进行约定可以由劳动者和用人单位协商决定。包括但不限于试用期、商业保密的保护条款、服务期条款、特殊待遇条款等。

目前的司法实践中，关于商业秘密的保护是纠纷产生的多发地带。在此，笔者简要予以说明。

工在终止或解除劳动合同的一定期限内(不超过三年)，不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务，但用人单位应给予该职工一定数额的经济补偿。”这个通知是我国目前规范“守密期限”这一争议问题的较为明确的法律依据。

一言以蔽之，无论是法定条款还是意定其他条款，都必须合法才能使其发生法律效力。笔者诚望广大求职者能够在求职过程中运用法律武器来维护自身的合法权益。

[点击下一页查看下一篇文章](#)

## 劳动签合同要注意篇六

1. 了解用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人。
2. 了解工作内容和工作地点，防止日后用人单位不合理地调岗和变更工作地点。
3. 了解工作时间和休息休假，确保自己定额内及定额外的劳动均可获得法定报酬。
4. 了解劳动报酬及社会保险，防止日后在劳动报酬、休假工资、经济补偿金基数计算等方面，陷入举证不利。
5. 了解劳动保护、劳动条件和职业危害防护，对已有或潜在

人身危险及风险有足够把握。

6. 了解法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

## 二、看清劳动纪律

根据相关法律规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。但何谓“严重违反用人单位的规章制度”，法律法规均未做出具体规定和细化，而是要求用人单位在企业规章制度中加以明确和界定。因此，不同的用人单位对“严重违纪”的界定多多少少会存在不同，尤其是一些特殊行业或企业，往往对内部员工存在一些特殊的行业或企业要求。因此，劳动者在准备好迈入一家新的用人单位之前，首先应对其纪律要求有清晰、明确的认识。很多劳动者对《劳动合同》以及相关附件的签收较为程序化，只履行程序，不知晓内容之后，莫名其妙即背负上了“违纪”之名，极为被动。

## 劳动签合同要注意篇七

甲方(用人单位):

乙方(劳动者):

单位住所:

住址:

法定代表人(或负责人): \_\_\_\_\_

身份证号码: \_\_\_\_\_

甲乙双方在平等自愿的基础上，按照等法律规定，就甲方招用乙方一事，经协商一致达成本合同，供双方遵照执行：

## 第一条：劳动合同期限

1、本劳动合同为劳动合同。期限为：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_  
月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

## 第二条：工作地点

\_\_\_\_\_省\_\_\_\_\_市\_\_\_\_\_路\_\_\_\_\_号。

## 第三条：工作内容

1、乙方的工作岗位为\_\_\_\_\_，甲方根据工作需要可以调换乙方的的工作岗位和工种。

2、若因乙方不胜任该工作，甲方可调整乙方的岗位并按调整后的岗位确定一方的薪资待遇；如乙方不同意调整，甲方可以提前30日通知乙方解除劳动合同，经济补偿金按照国家规定发放。

3、在工作过程中，因乙方存在严重过失或者故意造成甲方损失的，甲方有权向乙方追偿。

## 第四条：工作时间和休息休假

1、工作时间：标准工时制，甲方保证乙方每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时。具体工作时间由甲方根据生产经营需要安排，乙方应当服从。

2、休息休假：甲方按照国家的规定安排乙方休息休假。

## 第五条：劳动报酬

2、因生产经营需要，甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日或者法定节假日工作的，甲方按国家规定的标准发放加班费。

3、甲方保证按月发放工资，具体发放日期为\_\_\_\_\_。

#### 第六条：劳动保护、劳动条件和职业危害防护

甲方为乙方提供劳动所必需的工具和场所，以及其他劳动条件；保证工作场所的符合国家规定的安全生产条件，并依法采取安全防范措施，预防职业病。

第七条：甲方依法制定和完善各项规章制度，乙方应当严格遵守。

第八条：乙方应当保守工作期间知悉甲方的各种商业秘密、知识产权、公司机密等任何不宜对外公开的事项，否则造成甲方损失的，应当承担赔偿责任。

第九条：乙方承诺在签订本协议时，未与其他任何单位保持劳动关系或者签订竞业限制协议。否则，给其他单位造成损失的，乙方单独承担责任，与甲方无关。

#### 第十条：劳动合同解除或终止

1、若乙方需解除劳动合同书，应当提前30日以书面的形式通知甲方，书面通知以送达甲方为准。

2、有关解除或终止劳动合同的事项，按照等法律、法规有关规定执行。

3、在解除或者终止劳动合同时，乙方应当将正在负责的工作事项以及甲方交付乙方使用的财物与甲方指定的工作人员进行交接。因乙方原因未办理交接造成甲方损失的，由乙方赔偿。

4、因解除或者终止劳动合同，乙方依法应获得经济补偿金，但乙方未与甲方办理工作交接前，甲方暂不支付经济补偿金。

第十一条：因履行本合同发生的争议，双方本着合理合法、互谅互让的原则协商处理；协商不成的，任何一方可依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第十二条：本合同未约定的事项，按照法律、法规、行政规章以及地方性法规等规定执行。

第十三条：本合同自双方签字或盖章后生效，一式份，双方各执一份，本合同的任何条款的变更，应当以书面形式经双方签字或者盖章确认。

甲方(盖章)

乙方(签字)\_\_\_\_\_

签约代表(签字)\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日