

劳动合同法到期不续签赔偿算(大全8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。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

劳动合同法到期不续签赔偿算篇一

编号：

劳动合同书

（固定期限）

甲 方：

乙 方：

签订日期： 年 月 日

北京市劳动和社会保障局监制

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、法规，甲乙双方经平等自愿、协商一致签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同双方当事人基本情况

第一条 甲方

法定代表人（主要负责人）或委托代理人

注册地址

经营地址

第二条 乙方 性别

户籍类型（非农业、农业）

居民身份证号码

或者其他有效证件名称 证件号码

在甲方工作起始时间 年 月 日

家庭住址 邮政编码

在京居住地址 邮政编码

户口所在地 省（市） 区（县） 街道（乡镇）

二、劳动合同期限

第三条 本合同为固定期限劳动合同。

本合同于 年 月 日生效，其中试用期至 年 月 日止。本合同于 年 月 日终止。

三、工作内容和工作地点

第四条 乙方同意根据甲方工作需要，担任

岗位（工种）工作。

第五条 根据甲方的岗位（工种）作业特点，乙方的工作区域或工作地点为

第六条 乙方工作应达到 标准。

四、工作时间和休息休假

第七条 甲方安排乙方执行 工时制度。

甲方安排乙方执行综合计算工时工作制度或者不定时工作制度的，应当事先取得劳动行政部门特殊工时制度的行政许可决定。

第八条 甲方对乙方实行的休假制度有

五、劳动报酬

第九条 甲方每月 日前以货币形式支付乙方工资，月工资为 元或按 执行。

乙方在试用期期间的工资为 元。

甲乙双方对工资的其他约定

第十条 甲方生产工作任务不足使乙方待工的，甲方支付乙方的月生活费为 元或按 执行。

六、社会保险及其他保险福利待遇

第十一条 甲乙双方按国家和北京市的规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务。

第十二条 乙方患病或非因工负伤的`医疗待遇按国家、北京市有关规定执行。甲方按 支付乙方病假工资。

第十三条 乙方患职业病或因工负伤的待遇按国家和北京市的有关规定执行。

第十四条 甲方为乙方提供以下福利待遇

七、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十五条 甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第十六条 甲方根据国家有关法律、法规，建立安全生产制度；乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第十七条 甲方应当建立、健全职业病防治责任制度，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

八、劳动合同的解除、终止和经济补偿

第十八条 甲乙双方解除、终止、续订劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及北京市有关规定执行。

第十九条 甲方应当在解除或者终止本合同时，为乙方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。

第二十条 乙方应当按照双方约定，办理工作交接。应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

九、当事人约定的其他内容

第二十一条 甲乙双方约定本合同增加以下内容：

十、劳动争议处理及其它

第二十二条 双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，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。

第二十三条 本合同的附件如下

第二十四条 本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十五条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（公章） 乙方（签字或盖章）

法定代表人（主要负责人）或委托代理人

（签字或盖章）

签订日期： 年 月 日

劳动合同续订书

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（公章） 乙方（签字或盖章）

法定代表人（主要负责人）或委托代理人（签字或盖章）

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（公章） 乙方（签字或盖章）

法定代表人（主要负责人）或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日

劳动合同变更书

经甲乙双方协商一致，对本合同做以下变更：

甲方（公章） 乙方（签字或盖章）

法定代表人（主要负责人）或委托代理人

（签字或盖章）

年 月 日

使用说明

一、本合同书可作为用人单位与职工签订劳动合同时使用。

二、用人单位与职工使用本合同书签订劳动合同时，凡需要双方协商约定的内容，协商一致后填写在相应的空格内。

签订劳动合同，甲方应加盖公章；法定代表人或主要负责人应本人签字或盖章。

三、经当事人双方协商需要增加的条款，在本合同书中第二十一条中写明。

四、当事人约定的其他内容，劳动合同的变更等内容在本合同内填写不下时，可另附纸。

五、本合同应使钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。

六、本合同一式两份，甲乙双方各持一份，交乙方的不得由甲方代为保管。

劳动合同法到期不续签赔偿算篇二

1、产假时间

《女职工劳动保护规定》第八条第一款规定：“女职工产假为九十天，其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。”

· 流产产假《女职工劳动保护规定》第八条第一款规定：“女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。”具体时间可以根据各地各行业的规定或由所在单位酌情考虑。

2、哺乳期规定：

上班期间哺乳假《女职工劳动保护规定》第九条：“有不满一周岁婴儿的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳(含人工喂养)时间，每次三十分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中时间，算作劳动时间。”

3、丈夫休护理假

丈夫休护理假受是否是晚育及所在省份的规定。大多数省份《人口与计划生育管理条例》中都规定了晚育者丈夫休护理假的时间，有的地方如河南省可长达一个月!晚育者产假《中华人民共和国人口与计划生育法》第二十五条：“公民晚婚晚育，可以获得延长婚假、生育假的奖励或者其他福利待遇。”各地规定不一，具体参照所在省份的《人口与计划生育管理条例》。

4、怀孕期间工作安排

《女职工劳动保护规定》第七条规定：“古典胎教音乐试听

女职工在怀孕期间，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其他劳动。怀孕七个月以上(含七个月)的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动(司法解释：夜班劳动，一般是指在当日二十二点至次日六点这段时间内从事劳动或工作。);在劳动时间内应当安排一定的休息时间。” 产前检查《女职工劳动保护规定》第七条规定第三款规定：“怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。”单位不应当以此为理由扣发工资。

哺乳期应为12个月，即从婴儿出生之日起至满1周岁。女工怀孕和哺乳期间，单位不能安排过强劳动和禁忌劳动，不能延长劳动时间;怀孕七个月以上和哺乳女工，一般不安排夜班。

劳动法合同到期不续签赔偿算篇三

变化1、新《劳动合同法》中就“用人单位”的概论进一步延伸：在原“我国境内企业、个体经济组织”基础上新增“民办非企业单位等组织”纳入“用人单位”主体中，属于新变化，预示着劳动法的适用范围更加广泛化。

变化2、另外把“订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同”明确到劳动法适用范围中，预示着新《劳动合同法》的适用范围更加明细化。

变化3、完善内容：“第四条用人单位在制定、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。”这一条款强化了劳动者在其所在的企业中参政议政(当家做主)的权力。包括接下来提出的“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。”也是要体现这一用意。

变化4、新《劳动合同法》出现了“政府、企业主、职工的三方机制”即“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。”这是新《劳动合同法》中增加的新名词，凸显了政府职能部门直接深入企业就用人单位与劳动者之间的劳动关系人方面的干预的决心。

第二章劳动合同的订立

变化5、针对一些用人单位不订立书面劳动合同问题完善了有关规定。规定用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；放宽了订立劳动合同的时间要求；加重了用人单位违法不订立书面劳动合同的法律责任。如新《劳动合同法》中的“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。”、“第十条建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”为什么要如此明确化呢！因为近年内出现了一些用人单位为规避对劳动者的义务，不订立书面劳动合同，甚至不承认与劳动者的事实劳动关系。这令很多合法权益受到侵害的劳动者无处申告。同时，新《劳动合同法》规定，“第八十二条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。……”

变化6、长期以来，劳动合同短期化趋势明显，经常一年一签，有的甚至一年四签，劳动者提心吊胆，缺乏安全感和稳定感。为了遏制劳动合同短期化新《劳动合同法》规定：“第十四条劳动者在该用人单位连续工作满十年的；或连续订立二次固定期限劳动合同，或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，”同时规定“第十四条……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。”

那么不这样做的处罚措施是“第八十二条……用人单位违反本法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二倍的工资。”

变化7、针对大部分沿海地区外资企业在进厂时收到服装押金，或要求财物担保的现状新《劳动合同法》提出“第九条用人单位招用劳动者，……，不得要求劳动者提供担保或者其他名义向劳动者收取财物”。“第八十四条……用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

变化8、试用期上的新变化：按现行法律规定，职工在试用期内达不到录用条件，用人单位可以随时解除劳动合同，并且不用支付经济补偿金。同时，由于试用期间职工的工资待遇相对较低，有的用人单位，特别是生产经营季节性强的中小型企业，在生产旺季大量招用员工，规定较长的试用期，在试用期结束前，以劳动者达不到录用条件为由解除劳动合同，变相盘剥劳动者。还有的用人单位滥用试用期，严重侵害劳动者的合法权益。通过设定较长时间的试用期，来规避对职工应尽的法定责任，是近年来在许多用人单位中突出存在的问题。有人将这种现象戏称为，“试用期”变成了“白用期”。

新的《劳动合同法》为此对试用期的时间周期上作出了严格限定“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。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。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。”

同时新的《劳动合同法》为此对试用期工资待遇上作出了严格限定“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。”和“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。”

违反试用规定的处罚“第八十三条用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”

变化9、针对一些用人单位限制劳动者的择业自由和劳动力的合理流动问题，完善了有关违约金规定。新的《劳动合同法》规定在“第二十二条到第二十五条培训服务期约定中可以约定违约金；规定在竞业限制约定中可以约定违约金；除以上两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”

第三章劳动合同的履行和变更

变化10、有些企业中劳动者会在拒绝错误指令时遭到企业开除，理由是劳动者违反了劳动合同。或者出现某些企业想开除某员工时会故意设置违章指令让员工就范，如员工拒绝执行则此作为解除合同的依据。旧的《劳动法》中第五十五条规定“劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；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。”而新的《劳动合同法》的则明确了“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。”

变化11、针对企业通过更换法人而掩盖经济性裁员的目的，新的《劳动合同法》中规定“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。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。”

第四章劳动合同的解除和终止

变化12、新《劳动合同法》中试用期内劳动者不能说走就走。见“第三十七条……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。”；而旧的《劳动法》中规定“第三十二条，在试用期内劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同”

变化13、不缴社保，劳动者可以终止合同。新《劳动合同法》中“第三十八条用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。”同时又约定“第四十六条有不缴社保情形的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。”而且新法中把用人单位解除合同的条款放在了劳动者解除合同的条款的后面，体现了新法中以劳动者这样一个弱势群体的重视。

变化14、用人单位可以以支付一个月工资的代价换回“不提前三十个工作日通知就可以解除劳动合同”详见新《劳动合同法》“第四十条有下列情形之一的(包括工伤、不能胜任工作的情况)，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”

变化15、明确了用人单位在解除合同的同时需要向劳动者离职证明和社保转移单。新《劳动合同法》“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。”、“第八十四条……劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

第五章特别规定

变化16、没有工会的企业签订集体合同时，不能以简单的职工推荐代表与企业签订集体合同，而需要有上级工会指导推荐的代表才有资格与用人单位签订集体合同。这就使得集体合同代表了绝大多数企业职工的利益。新《劳动合同法》“第五十一条……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。”

变化17、针对一些用人单位滥用劳务派遣问题，对劳务派遣用工形式进行了规范。限定了劳务派遣合同的期限；在明确劳务派遣单位应当承担用人单位义务外，还规定了用工单位应当履行的义务；规定被派遣劳动者享有与用工单位劳动者同工同酬的权利；规定被派遣劳动者权益受到损害的，由劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

“第五十八条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。用工单位不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。”

“第六十条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。”

“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。”

“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。

劳动法和劳动合同法解读

一、劳动关系的建立。

劳动关系是指用人单位与劳动者就有报酬劳动产生的权利义务关系。《劳动合同法》第七条规定“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》第十条规定：“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。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。”自用人单位招用劳动者从事劳动合同约定的工作之日起，劳动关系即确立。

二、劳动合同的生效。

劳动合同的生效，是劳动合同发生法律效力起始。

《劳动合同法》第十六条规定：“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。劳动合同文本应当由用人单位和劳动者各执一份。”本律师提示：劳动合同的生效与劳动合同的成立不是同一个法律概念。劳动合同的成立，是指用人单位与劳动者达成协议而建立劳动合同关系。双方在劳动合同上签字或者盖章即代表劳动合同成立，但是劳动合同的成立并不代表着合同生效。劳动合同的生效，是指具备有效要件的劳动合同按其意思表示的内容产生了法律效力，此时这份劳动合同的内容才对签约双方具有法律约束力。如果双方当事人根据特定的需要，在劳动合同中对生效的期限或者条件作出特别约定的，那么当事人约定的期限或条件一旦成立，劳动合同即生效。

《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第五条指出：“劳动合同可以规定合同的生效时间。没有规定劳动合同生效时间的，当事人签字之日即视为该劳动合同生效时间。”在大多数情况下，劳动合同成立和生效是在同时的。本条所规定的“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”就是指在劳动合同没有约定劳动合同生效时间的情况下，劳动合同以用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章时生效。当事人签字或者盖章时间不一致的，以最后一方签字或者盖章的时间为准。如果有一方没有写签字时间，那么另一方写明的签字时间就是合同的生效时间。劳动合同当事人应当按照合同约定的起始时间履行劳动合同。有时劳动合同约定的起始时间与实际履行的起始时间会不一致，这时则应按双方当事人实际履行劳动合同的起始时间确认。当事人对劳动合同的生效作出的其他约定，不得违背法律法规的规定。

劳动合同生效的条件为：

(一) 劳动合同的双方当事人必须具备法定的资格；行为能力是签订合同的任何一方必须有法律上认可的签订劳动合同的资格。

(二) 劳动合同的内容和形式必须合法，不得违反法律的强制性规定或者社会公共利益。所谓强制性规定就是当事人不能约定，只能按照法律规定办的权利义务。如第十九条规定，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。在这种情况下即使双方在合同中约定了一个月以上的试用期，也是违反法律规定的，该条款将视为无效。

(三) 劳动合同需由用人单位与劳动者协商一致订立。订立劳动合同的双方必须意思表示真实，任何一方采用欺诈、胁迫等手段与另一方签订的劳动合同是无效的。本律师提示：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；劳动合同的无效或者部分无效要由劳动争议仲裁机构或者

人民法院确认。

三、劳动合同期限。

劳动合同期限是指合同的有效时间，它一般始于合同的生效之日，终于合同的终止之时。劳动合同期限是劳动合同存在的前提条件，是实现劳动合同内容的保证。《劳动法》第二十条规定：“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。劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。”作为对《劳动法》该项规定的补充，《劳动合同法》第十二—第十五条的规定更为详尽：

第十二条“劳动合同期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种。”

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。”

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。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，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；

(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。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。”

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”。

新旧《劳动法》《劳动合同法》解读

关键词一：签合同

《劳动合同法》规定了三项措施：一是放宽了订立劳动合同的时间要求，规定已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，如果在自用工之日起一个月内订立了书面劳动合同，其行为即不违法。二是规定用人单位未在自用工之日起一个月内订立书面劳动合同，但在自用工之日起一年内订立了书面劳动合同的，应当在此期间向劳动者每月支付两倍的工资。三是规定用人单位自用工之日起满一年仍然未与劳动者订立书面劳动合同的，除在不足一年的违法期间向劳动者每月支付两倍的工资外，还应当视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

关键词二：合同期

《劳动合同法》延续了《劳动法》关于劳动合同期限分类的规定，规定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、以完成一定工作任务为期限的劳动合同三种类型；并且规定用人单位与劳动者双方协商一致，可以订立任何类型的劳动合同。同时，为了解决劳动合同短期化问题，引导用人单位与劳动者订立更长期限的固定期限劳动合同以及无固定期限劳动合同，《劳动合同法》作出了一些新规定：

一是规定除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，在固定期限劳动合同期满终止时，用人单位应当依法向劳动者支付经济补偿金。

二是用人单位裁减人员时，应当优先留用与本单位订立较长期限固定期限劳动合同以及无固定期限劳动合同的劳动者。

三是规定在法定情形下，如果劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同，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。法定情形包括：劳动者在该用人单位连续工作满十年的；用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；连续订立两次固定期限劳动合同，正常情况下将续订劳动合同的。

关键词三：试用期

《劳动合同法》延续了《劳动法》有关试用期的一些规定，如试用期属于劳动合同的约定条款，双方可以约定也可以不约定试用期；试用期包含在劳动合同期限之内；试用期最长不得超过六个月。同时，针对实践中一些用人单位滥用试用期的问题，如试用期过长、过分压低劳动者在试用期内的工资、在试用期内随意解除劳动合同等，《劳动合同法》新规定：

一是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。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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

二是规定劳动者在试用期的工资不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并重申试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

关键词四：违约金

根据《劳动法》规定，用人单位与劳动者可以在不违法的前

提下自由约定违约责任。一些用人单位借此与劳动者约定在劳动者单方解除劳动合同时必须支付明显过高的违约金，从而实际上剥夺了劳动者依法解除劳动合同权、自主择业权。为了防止用人单位滥用违约金条款，保护劳动者的自主择业权，《劳动合同法》规定，只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金：

一是在培训服务期约定中约定违约金。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。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。

二是在竞业限制约定中约定违约金。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。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。在解除或者终止劳动合同后，以上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，不得超过两年。

除以上两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金，或者以赔偿金、违约赔偿金、违约责任金等其他名义约定由劳动者承担违约责任。但对于约定由用人单位承担的违约金，《劳动合同法》没有作出禁止性规定。

关键词五：解约

《劳动法》规定，劳动者单方解除劳动合同分为提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同和随时通知用人单位解除劳动合同两种类型。《劳动合同法》补充规定了第三种类型，即用人单位以暴力、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。

另外，《劳动合同法》还规定，用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护的；用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的等情形下，劳动者也可以随时通知用人单位解除劳动合同。

《劳动法》规定，有下列情形之一的，用人单位可以提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同：劳动者患病或者非因工负伤，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，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。《劳动合同法》一方面延续了《劳动法》以上规定，另一方面考虑到在这30日时间内，劳动者往往需要时间去寻找新的工作，因此，借鉴一些国家和地区实行的代通知金制度，增加规定了用人单位提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同的替代方式，即在符合以上三种法定情形时，用人单位既可以提前30日以书面形式通知劳动者本人，也可以额外支付劳动者一个月工资，然后解除劳动合同。

关键词六：裁员

《劳动法》规定，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。《劳动合同法》除延续以上规定外，增加了两种用人单位可以裁减人员的情形：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；其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

《劳动法》规定，用人单位裁减人员的，都应当提前30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。《劳动合同法》放宽了用人单位裁减人员的程序要求：用人单位需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，才应当按照以上规定的程序执行；裁减人员不足20人且占企业职工总数不足10%的，无须按照以上规定的程序执行。

与此同时，为了降低裁减人员对劳动者工作和生活的影响，《劳动合同法》补充规定了用人单位在裁减人员中应当承担的社会责任：一是补充规定了裁减人员时，应当优先留用下列人员：与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；与本单位订立无固定期限劳动合同的；家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。另外还规定，用人单位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。

根据《劳动法》规定，如果劳动者有下列情形之一的，用人单位不得与劳动者解除劳动合同：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；患病或者负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期内的等。另外，《职业病防治法》规定，用人单位对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除与其订立的劳动合同；在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除与其订立的劳动合同。

《劳动合同法》除延续以上规定外，还补充规定了一种情形，即：劳动者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。

关键词七：终止合同

在《劳动法》的实施中，一些用人单位随意与劳动者约定劳动合同终止条件，并据此终止劳动合同，使无固定期限劳动合同提前消灭，不能真正起到维护劳动者就业稳定权益的作用；同时，对于劳动者退休、死亡或者用人单位破产等情形下，劳动合同如何处理，法律没有作出规定。《劳动合同法》调整了关于劳动合同终止的规定内容：

一是取消了劳动合同的约定终止，规定劳动合同只能因法定情形出现而终止。也就是说，劳动合同当事人不得约定劳动合同终止条件；即使约定了，该约定也无效。

二是增加了劳动合同法定终止的情形，除劳动合同期满外，还包括：劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；用人单位被依法宣告破产的；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等。

三是增加了终止劳动合同的限制情形。除延续《工会法》、《职业病防治法》等相关规定。

劳动法合同到期不续签赔偿算篇四

第一章总则

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。

第二条中华人民共和国境内的企业、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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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，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；

(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。

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。

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作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。

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。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

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；

(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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。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。

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。

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；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(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；

(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。

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。

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；

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(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；

(六) 被依法追究刑事责任的。

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：

(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；

(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。

第四十一条有下列情形之一的，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；

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

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。

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。

劳动合同法到期不续签赔偿算篇五

我6月进了一家私企上班，一直到12月让我签合同，合同为两份，公司那份我签了也盖章了。我自己这份没签也没盖章，然后2月24号申请辞职，公司说合同上说辞职需要赔2个月的工资。后来协商说不需要我赔2个月工资，只要求我这个月的工资一分钱不要。请问，合同算不算生效，还有就是，这几个月没有缴过保险。。。如果我告这家公司，能有几成把握拿到属于我的工资。。。保险是否会给补上。

[劳动法相关]

劳动合同法到期不续签赔偿算篇六

在人们的法律意识不断增强的社会，能够利用到合同的场合越来越多，签订合同是减少和防止发生争议的重要措施。你所见过的合同是什么样的呢？你是否在找正准备撰写“员工劳动合同法”，下面小编收集了相关的素材，供大家写文参

考!

甲方(用人单位): _____

乙方(劳动者): _____

性别: _____

身份证号: _____

根据《劳动法》、《_____省劳动合同条例》，经双方平等协商，自愿签订本合同。

一、甲方义务

(一) 遵守国家及省、市的法律、法规和政策，保障乙方的合法权益；

(二) 按时足额为乙方缴纳社会保险费；

(三) 按时支付乙方的工资，不得克扣和无故拖欠；

(四) 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；

(五) 依法对女职工和未成年工实行特殊保护；

(六) 依法支持乙方参加合法的社会活动；

(七) 保证乙方依法享受国家规定的有关休假待遇；

(八) 乙方因工或非因工死亡，按国家规定支付丧葬费、抚恤费等；

(九) 乙方因工负伤或患职业病，按国家有关规定办理。

二、乙方义务

(一) 遵守国家及省、市的法律、法规和政策，维护甲方的合法权益；

(二) 遵守甲方不违反法律、法规的规章制度，服从甲方的领导、教育和工作安排；

(四) 自愿委托甲方代为扣缴国家规定本人应缴纳的社会保险费；

(五) 在本合同期内，保守甲方的商业秘密。

三、本合同期限、工时制度、工作内容、工资给付

(一) 本合同期限选用___a(固定期限);b(无固定期限);c(以完成一定的工作为期限)。

a本合同自___年___月___日起生效，至___年___月___日终止。其中生效后的前___个月为试用期。

b本合同自___年___月___日起生效，至下列条件出现时终止，其中生效后的前___个月为试用期。

c本合同自___年___月___日起生效，至_____工作(任务)完成日终止，其中生效后的前___个月为试用期。

(二) 本合同期内工时制度采用___a(定时工作制);b(不定时工作制);c(综合计算工时工作制)。

a乙方每天为甲方工作不超过_____小时，平均每周工作不超过_____小时，每周至少休息_____天。甲方因生产经营需要，经与工会和乙方协商后可适当安排乙方延长工作时间或在休息日、法定节假日加班。但延长工作时间

每日不得超过_____小时，每月不得超过_____小时。

b不定时工作制(按劳动保障行政部门批准的办法执行)。

c综合计算工时工作制(按劳动保障行政部门批准的办法执行)。

(三)工作内容：乙方同意甲方安排其从事_____工作。

(四)工资给付：

1. 甲方以法定货币至少每月支付_____次乙方工资。

乙方提供了正常劳动的，甲方支付给乙方的工资不低于当地最低工资标准。甲方可根据其生产经营效益状况和职工生活费用价格指数变动情况，适时调整乙方工资。

2. 非因乙方原因造成停工、停产在一个工资支付周期内的，甲方应支付乙方的正常工资；

停工超过一个工资支付周期的，甲方每月按_____标准发给生活费。

3. 加班工资：

(3)甲方安排乙方在国家法定节假日工作，须按乙方日工资标准的_____%支付工资。

四、劳动合同的终止、解除和续订

(一)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

(二)乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同(后四项甲

方应提前_____日以书面形式通知乙方)：

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及劳动教养的；
6. 乙方不能胜任工作，经甲方培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
8. 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，经报劳动保障行政部门确需裁减人员的。

(三)乙方有下列情形之一，又不存在上款第2、3、4项情况的，甲方不得解除本合同：

1. 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；
4. 法律、法规、规章规定的具他情形。

(四)有下列情形之一的，乙方可随时通知甲方解除本合同。

1. 在试用期内的；
2. 甲方以暴力、威胁或以非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的；

4. 甲方强迫乙方集资、入股或者缴纳风险抵押性财物的；
5. 甲方拒绝依法为乙方缴纳社会保险费的；
6. 甲方低于当地人民政府规定的最低工资标准支付乙方工资报酬的。

(五)除前款外，乙方提出解除本合同应当提前_____日以书面形式与甲方协商。

(六)经协商一致同意续订劳动合同的，双方应在本合同期满前办理续订手续。

五、解除劳动合同的有关补偿

(一)甲方因本合同第四条第(一)款、第(二)款的第6项解除劳动合同的，甲方按乙方在本单位工作年限每满_____年(不满_____年的按_____年计。下同)发给相当于_____个月工资的经济补偿金，但最多不超过_____个月。

(二)甲方根据本合同第四条第(二)款的第7、8项、乙方根据本合同第四条第(四)款的2、3项解除劳动合同的以及甲方被撤销或者解散与乙方解除劳动合同的，甲方按乙方在本单位工作年限每满_____年发给相当于_____个月工资的经济补偿金。

(三)甲方根据本合同第四条第(二)款第5项解除劳动合同的，甲方除应按乙方在本单位工作年限每满_____年发给相当于_____个月工资的经济补偿金外，再发给乙方不低于_____个月工资的医疗补助费。如乙方属患重病或绝症的，甲方还须分别按照乙方应享受的医疗补助费的_____%或_____%增发医疗补助费。以上各款所称月工资，是指甲方正常生产经营情况下乙方解除合同前_____个月的平均工资，乙方月平均工资低于甲方月平均工资的，按甲方月平均工资标准计算。

六、医疗期及待遇

(一) 乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家规定给予医疗期。

(二) 乙方在医疗期内停工医疗累计不超过_____天的，甲方发给乙方工资_____%的病假工资；超过_____天的，发给乙方工资_____%的疾病救济费。医疗待遇按照有关规定执行。

(三) 乙方因故意自伤、打架斗殴、参与违法犯罪活动而致伤致病的，在医疗期间，甲方可停发乙方的工资和各种津贴、补贴。医疗费由乙方自理。

七、违约责任及其它约定事项

在本合同期间，任何一方违反本合同规定给对方造成经济损失的，应承担赔(补)偿责任。

(一) 甲方克扣或者无故拖欠乙方工资以及拒不支付乙方加班工资的，除全额支付乙方工资报酬外，还须加发相当于工资报酬_____%的经济补偿金。

(二) 甲方支付乙方工资报酬低于当地最低工资标准的，除补足低于标准部分外，还应给乙方加发相当于补足部分_____%的经济补偿金。

(三) 甲方违反本合同第五条规定，除全额发给乙方经济补偿金外，还须加发该经济补偿金数额_____%的额外经济补偿金。

(四) 乙方属甲方出资培训、招聘的，尚未达到双方约定的服务期而解除本合同的，应按有关规定或约定赔偿甲方为其实际支出的培训费用。

(五) 双方约定：

_____。

八、附则

(一) 本合同一式_____份，甲乙双方各执_____份。

(二) 甲乙双方因履行本合同发生争议，可在争议发生之日起_____日内到有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

(三) 本合同内容与国家规定不一致或本合同未尽事宜，按国家及省的相关规定执行。

(提示：合同双方应在了解本合同内容后，再决定是否签名。一经签订，须严格履行。本合同的乙方必须由本人签名，不得代签；甲方必须加盖法人印章并由法定代表人或其委托代理人签名盖章)

一、合同期限

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. 合同有效期限为_年，至_年_月_日止。

2. 无固定期限。

本合同除可因甲方生产经营发生变化或在定期考核中发现乙方未能认真履行本合同规定的劳动义务而依法予以终止外，其他终止条件为：_。

3. 合同期限至_工作(任务)完成时终止。

其完成的标志事件是_。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。

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(岗位或部门)：_。

(二) 乙方完成甲方正常安排的生产(工作)任务。

三、工作时间

(一) 甲方实行每日不超过8小时，平均每周不超过44小时的工作制度。并保证每周乙方至少不间断休息24小时。

(二) 甲方可以报经劳动行政部门批准实行不定时工作制或综合计算工时工作制。

(三) 甲方因生产、工作需要，经与工会和乙方协商同意，可安排乙方加班加点，但每个工作日延长工作时间不得超过3小时，每月累计不得超过36小时。

(四) 有下列情形之一的，甲方延长工作时间不受第(三)项规定限制：

3. 在法定节日和公日内工作不能间断，必须连续生产、运输或者营业的；

4. 必须利用法定节日和公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；

5. 为完成国防紧急任务的；

6. 为完成国家下达的其他紧急生产任务的。

四、休假乙方在合同期内享受国家规定的节日、公休假日以

及年休假，探亲、婚丧、计划生育、女职工劳动保护等假期的待遇。

五、劳动报酬

(一) 乙方分配形式、标准：

1. 甲方按照政府有关企业职工工资，特别是不得低于本市最低工资标准的规定，制定本企业工资制度，确定乙方工资形式和工资标准。

2. 乙方试用期工资_元/月；

试用期满乙方起点工资定为_元/月。甲方可按企业工资制度调整乙方工资。

(二) 甲方每月如期发放货币工资。如遇节假日或休息日，应提前在最近的工作日支付工资。

(三) 甲方安排乙方加班，平时和休息日加班无法安排补休的，按不低于国家(含省、市)规定的标准发给加班工资。其中：

(2) 休息日加班，支付200%的加班工资；

(3) 法定休假日加班支付300%加班工资。但乙方实行综合计算工时工作制的，其工作时间应以一定周期综合计算，属加班时间部分，应按加班工资计发。

(四) 非因乙方原因所致的停工、停产，在一个工资支付周期内的，甲方应按本条第(一)项标准支付工资；超过一个工资支付周期的，甲方按不低于本市规定的失业救济标准发给乙方生活费。

(五) 乙方在法定工作时间内依法参加社会活动期间，以及依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假、计划生育假、女职工

劳动保护假期间，甲方按不低于本合同确定的乙方的工资标准支付工资。

(六)如甲方克扣或无故拖欠乙方工资，拒不支付乙方加班工资，低于本市最低标准支付乙方工资的，均应予补发，并应按国家规定支付乙方经济补偿和赔偿金。

六、保险福利待遇

(一)在合同期内，甲、乙双方需按照国家及省、市有关规定，缴纳基本养老保险、失业保险和工伤保险等社会劳动保险基金，同时甲方应定期向乙方通告缴纳社会劳动保险基金情况。

(二)甲方按国家、省、市有关规定，给予女工五期(经期、孕期、产假期、及更年期)的劳保福利待遇和乙方符合计划生育子女的劳保医疗待遇。

(三)乙方患职业病或因工负伤医疗期间的保险福利待遇，甲方按本市有关社会工伤保险规定执行;医疗终结，经市医务劳动鉴定委员会确认，属完全丧失劳动能力的，由甲方按规定给予办理提前退休;属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，其病假工资，疾病救济费和医疗费等按不低于国家、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，按国家及本市有关规定由社会劳动保险公司或甲方分别计发。

(六)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、劳动保险、医疗等待遇不变。

(七) 乙方其他各种福利待遇、按甲方依法制定的制度执行。

七、劳动保护和劳动条件

(一) 甲方执行国家有关劳动保护规定和标准，包括有关女职工、未成年工(16周岁至未满18周岁的职工)的劳动保护规定和《广东省劳动安全卫生条例》，切实保护乙方在生产、工作中的安全和健康。

(二) 甲方按国家先培训后上岗的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和有关规定，发给乙方必的劳动保护用品，按劳动保护规定定期免费安排乙方及进行体检。

(四) 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。

八、劳动纪律及奖惩

乙方应遵守甲方依法制订的《职工守则》等各项管理制度，甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

九、续订、变更、解除、终止劳动合同

(一) 本合同固定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) 如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，经合同双方协商同意，可以变更劳动合同的相关内容，并由双方签字(盖章)。如甲方订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经当事人双方协商不能就变更劳动合同达成协议的，甲方可以解除劳动合同。

(三)有下列情形之一的，劳动合同即告终止：乙方已达到法定退休年龄的；乙方死亡；乙方被批准自费出国留学或出境定居的；甲方被依法撤销、解散、歇业、关闭，宣告破产；本劳动合同约定的终止条件(事件)已经出现。

(四)本合同经甲、乙双方协商一致可以解除。

(五)有下列情形之一的，甲方可解除劳动合同；

乙方在试用期内，被证明不符合录用条件的；

乙方严重违反劳动纪律及甲方依法制定的规章制度；

乙方严重失职、营私舞弊、对甲方利益造成重大损害的；

乙方的行为按照国家的法律、法规规定被追究刑事责任的；

乙方不能胜任工作，经培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的；

乙方患病或非因工负伤，医疗期届满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排工作的。

如属完全丧失劳动能力达到残废标准一至四级的，应同时按规定办理退休或退职手续。

停工医疗期计算，按甲方制定的不低于《广州市劳动局转发劳动部企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的标准执行。劳动合同期虽未届满，但甲方因生产经营状况发生严重困难以及破产或濒临破产处于法定整顿期间，确需按有关规定裁减

人员的;其他符合国家、省、市规定的可以解除劳动合同条件的。

(六)有下列情形之一的,乙方可随时解除劳动合同:

在试用期内;经国家有关部门确认,甲方劳动安全卫生条件恶劣,没有相应保护措施,严重危害乙方安全健康的;甲方不能按劳动合同规定支付劳动报酬;甲方不按规定为乙方办理缴纳退休养老保险等社会劳动保险金的;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;甲方故意不履行劳动合同,严重违反国家法律、法规,侵害乙方其他合法权益的。如乙方依据前款第2项至第6项规定解除劳动合同的,均可追究甲方违约责任。

(七)乙方非依据本合同规定解除劳动合同,应提前30天以书面形式通知甲方。但不免除乙方应依约承担的责任。

(八)有下列情形之一,甲方不得解除劳动合同:乙方患职业病或因工负伤,医疗终结期内,或医疗终结后经市、县级医务劳动鉴定委员确认属大部份丧失劳动能力的;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;符合计划生育政策的女职工在孕期、产假期、哺乳期内;方经批准享受法定假期,在规定期限内的;符合国家、省、市有关规定不得解除劳动合同的。

(九)除试用期内或职工被违纪辞退、除名、开除及本合同另有其他特别规定等情况外,甲乙双方解除本合同,必须提前一个月书面通知对方。提前时间不足者,按相距的实际天数,以乙方当月工资收入的日平均数额计算补偿给对方。

(十)甲方应按规定为终止、解除劳动合同的职工办理填发《职工劳动手册》、转移档案等有关手续,为乙方办理待业登记、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，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，如有遗失应予赔偿。

(十三)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。

用人单位(甲方)：

地址及邮政编码：

职工(乙方)：

身份证号码：

住址及邮政编码：

甲 方_____

乙 方_____

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、劳动合同双方当事人基本情况

第一条 甲方_____；

施工工地地址_____；

在京住所地通讯地址_____。

第二条 乙方_____性别_____；

居民身份证号_____；

出生日期_____年_____月_____日；

邮政编码_____；

乙方工作起始时间_____年_____月_____日。

二、劳动合同期限

第三条 劳动合同期限(甲乙双方选择适用)

()1、以完成一定工作为期限的合同

本合同生效日期为_____年_____月_____日；乙方完成_____工作任务时本合同终止。

()2、有固定期限劳动合同

本合同于_____年_____月_____日生效，于_____年_____月_____日终止。其中试用期至_____年_____月_____日止。

三、工作内容和工作地点

第四条甲方招用乙方在_____ (项目名称) 工程中担任_____ 岗位(工种)工作。乙方的(工种)上岗证号码为_____。

四、工作时间和休息休假

第七条 甲方安排乙方执行(标准、综合计算工时、不定时)_____工时制度。

甲方安排乙方执行综合计算工时工作制度或者不定时工作制度的，应当事先取得劳动行政部门特殊工时制度的行政许可决定。

执行标准工时制度的，按照国家有关规定执行。

第八条 甲方对乙方实行的休假制度按照国家有关规定执行。

五、劳动保护和劳动条件

第九条 甲方必须在乙方进入施工现场当天对乙方进行入场三级安全教育，并组织对乙方学习成果的书面考试，考试结果甲方应保存在施工现场备查，考试不合格的不得在现场施工。

乙方从事电气焊、土建、水电设备安装等特殊工种作业人员必须进行岗前培训，取得相应的操作证书方可上岗。

第十条 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措施，发放必要的劳动保护用品。

第十一条 甲方将根据国家有关法律法规，建立安全生产制度；乙方必须严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

六、劳动报酬

第十二条 乙方月工资标准为___元或按_____执行。

第十三条 甲方每月_____日前以货币形式支付乙方工资，并出具工资支付凭证。

七、保险福利待遇

第十四条 甲方应为乙方办理社会保险。乙方因工负伤或死亡的，甲方应在事故发生后一个月内向区县劳动保障部门提出工伤认定申请，甲方没有提出申请的，乙方或者乙方亲属可以在事故发生之日起一年内，直接向劳动保障部门提出工伤认定申请。

八、劳动合同的解除、终止

第十五条 甲乙双方解除、终止劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及北京市有关规定执行。

九、当事人约定的其他内容

第十六条 乙方在履行劳动合同期间，因个人失职给甲方造成损失的，应当承担赔偿责任。

第十七条 甲乙双方约定的其他内容：

□

十、劳动争议处理及其它

第十八条 双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，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，可依法向人民法院提起诉讼。

第十九条 本合同未尽事宜或与今后国家、_____市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十条 本合同自双方盖章签字之日起生效。

甲方(用人单位)名称：____工厂

乙方(劳动者)名称：

根据《中华人民共和国劳动合同法》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。

一、劳动合同期限

合同期限自年月日起至年月日止。

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，从事工作，甲乙双方可另行约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，月工资元人民币，于次月15日前发放。

2、甲乙双方对工资的其他约定：

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。

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

1、甲乙双方变更、解除、终止劳动合同依照《中华人民共和国劳动合同法》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、本合同一式三份，甲乙双方各执一份，人事代理机构存档

一份。

甲方(盖章)： 乙方(签名)：

法人代表： 合同签订日期： 年月日

劳动合同法到期不续签赔偿算篇七

劳动法规定劳动合同期限分为三种：有固定期限，如1年期限、3年期限等等均属这一种；无固定期限，合同期限没有具体时间约定，只约定终止合同的条件，无特殊情况，这种期限的合同应存续到劳动者到达退休年龄；以完成一定的工作为期限，例如：劳务公司外派一员工去另外一公司工作，两个公司签订了劳务合同，劳务公司与外派员工签订的劳动合同期限是以劳务合同的解除或终止而终止，这种合同期限就属于以完成一定工作为期限的种类。用人单位与劳动者在协商选择合同期限时，应根据双方的实际情况和需要来约定。

劳动合同续签也是根据这一期限来。不过连续订立二次固定期限劳动合同后将签订无固定期限劳动合同。

二、什么是无固定期限劳动合同

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。这里所说的无确定终止时间，是指劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定，但并不是没有终止时间。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。一旦出现了法律规定的情形，无固定期限劳动合同也同样能够解除。

有很多错误观点认为无固定期限劳动合同是不能变更的“死合同”。无固定期限劳动合同和其他类型的合同一样，也适

用劳动法与本法的协商变更原则。按照劳动法的规定，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。除了劳动合同期限以外，双方当事人还可以就工作内容、劳动报酬、劳动条件和违反劳动合同的赔偿责任等方面协商，进行变更。在变更合同条款时，应当按照自愿、平等原则进行协商，不能采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，同时还必须注意变更后的内容不违法，否则，这种变更是无效的。

劳动法并没有强制规定劳动合同一定要签订几年，只是规定有一年、两年、三年、五年以及无固定期限用人单位可根据自己的实际情况来定。而劳动合同续签几年，这和初次签订劳动合同是一样的，不过值得大家注意的是，连续订立二次固定期限劳动合同后将签订无固定期限劳动合同。

1. 劳动合同续签通知时间规定
2. 劳动合同续签时间规定是怎样的
3. 劳动合同续签流程有哪些？
4. 劳动合同要怎么续签
5. 合同到期不续签的补偿规定
6. 劳动法年假规定
7. 劳动法请假规定
8. 劳动法解除劳动合同的规定是什么
9. 劳动合同到期未续签怎么办
10. 劳动合同到期不续签如何补偿

劳动合同法到期不续签赔偿算篇八

甲 方：

乙 方：

签订日期： 年 月 日

第一章 总则

第一条 根据中国《中外合资经营企业劳动管理规定》及有关条例，公司和工会同意确保工会代表的职工(以下简称职工)合法权益，充分调动职工的积极性，促进公司全面完成生产和工作任务。

第二条 公司和工会双方一致同意严格遵守中国政府有关法律和条例，认真执行中国政府有关职工雇用、劳动保险、劳动保护、生活福利、计划生育、职工教育和各种节假日等方面的规定。

第三条 工会代表被录用的职工同公司签订集体合同。

第二章 工薪

第四条 公司实行月工资制，每月按平均劳务费208元支付一次工资。职工实得工资和各种补贴，由公司按照中国政府有关规定发给职工。

第五条 工会根据公司生产、经营的发展和生活指数变化等因素，有权代表职工提出增长工资的要求，公司应给予考虑。

第六条 公司实行每周5个工作日，每日8小时工作制。在盛夏炎热天气职工的工作时间，可经公司与工会协商适当减少。

第七条 公司因生产或工作，需要职工延长工作时间及在法定公休节假日加班，公司应发加班工资。职工实行加班工资，由公司按中国政府有关规定支付。职工在夜间工作由公司支付夜餐费。

第八条 在不影响完成生产任务和经营的情况下，公司应准许职工参加中国政府和群众团体所要求的活动，并照发工资，职工离开岗位前，应征得主管行政领导同意。

第三章 职工福利

第九条 公司应解决职工住房，并为改善职工食堂、托儿所、保健站及后勤服务等集体福利事业创造条件，职工应享受的各项福利待遇，不应低于同行业国营企业的标准。

第十条 为提高职工工作效率和身体素质，公司应支付职工午餐补贴，标准每人每日x元。

第十一条 为鼓励职工更好地为公司努力工作，公司开业周年纪念日，发给每个职工质量较好的服装一套，以资鼓励。

第四章 劳动保险

第十二条 职工因工负伤、因工致残、因工死亡以及患职业病，在治疗、疗养、残废期间发生的一切费用均由公司支付。

第十三条 职工每年应体检一次，其费用由公司支付，工资照发。

第五章 劳动保护

第十四条 公司必须搞好安全生产和劳动保护措施，如发现不安全因素，工会有权要求公司采取措施定期改进。

第十五条 为保护职工安全生产和改善厂风厂貌，公司在确保原有劳保用品的基础上，每人每年发工作服两套。

第十六条 每年 月 月(共 个月)夏暑季节，为完成生产任务和保障职工身体健康，公司应负责采取防暑降温措施，并供应清凉饮料，其标准不得低于同行业国营企业水平。

第六章 辞退、解雇

第十七条 集体合同有效期内，公司如因生产、技术条件发生变化需要解雇多余职工时，职工在劳动合同期内因特殊情况要辞职时，应按《中外合资经营企业劳动管理规定实施办法》规定办理。

第七章 生产和工作任务

第十八条 工会应教育职工关心公司的发展，积极学习文化、技术，努力提高业务水平，在设备、材料、环境、测试手段正常的情况下，完成规定的劳动定额和工作任务。

第十九条 工会要教育职工服从公司领导，听从指挥，积极努力搞好公司的各项工作。 第二十条 工会应教育职工遵守国家法律、法令，严格遵守劳动纪律和公司的各项规章制度。

第八章 奖惩

第二十一条 为保护职工的生产积极性，使公司取得更大的经济效益，公司有责任向董事会建议，要求董事会在职工超额公司生产计划时，应在超额部分的利润中，分享一定比例的利润，以体现多劳多得。

第二十二条 根据公司每年获得税后利润水平，从董事会确定的福利奖励基金中，提取一定比例的金额，作为年终奖励发给职工。

第二十三条 公司对于违反公司各项规章制度，违反劳动纪律，造成一定后果的职工，可分别情况，给予批评教育或不同的行政处分，必要时可酌情处以一次性罚款或经济赔偿；情节严重，屡教不改者，可以开除。

对职工进行处分时，须征求工会的意见，听取被处分职工本人申辩，由正、副经理作出决定。开除职工，须报企业主管部门和所在地区劳动人事部门备案。

第九章 监督检查和仲裁

第二十四条 公司与工会发生劳动争议，首先由双方协商解决，通过协商不能解决时，可由一方或双方向市劳动局请求仲裁，如有一方不服仲裁，可向市人民法院提出诉讼。

第二十五条 公司与工会遇有特殊情况或不可抗力而不能执行本合同时，需向对方提出协商解决。

第十章 合同期限和终止

第二十六条 本合同有效期为一年，经市劳动局批准之日起生效。一年后经公司与工会协商签订新合同，新合同未签订之前，本合同仍然有效。

第二十七条 本合同在执行过程中，发生特殊情况时，公司与工会都有权提出修改本合同的某些条款。但需经双方同意，报劳动局批准。修改后的条款作为本合同附件执行，未经双方同意，任何一方无权修改。

第二十八条 如因特殊情况，公司终止营业，应经双方协商处理善后事宜。

第二十九条 为促进生产和提高经济效益，公司每半年召开一次会员代表大会，各单位每季度召开一次会员代表会议，公

司照发代表工资。

第三十条 本合同如有未尽事宜，或与中国法律规定相悖的条款应按中国法律和中国政府规定执行。

第三十一条 本合同中、英文正本各两份，双方各持中、英文本一份。本合同中、英文均具有同等法律效力。副本两份，呈报市劳动局和汽车工业总公司各一份。

甲方： 乙方： 日期：