

最新物业项目经理竞聘计划表(精选5篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

试用期不签合同可以要求赔偿吗篇一

一、公司不与员工签订劳动合同，员工如果想要继续在该公司上班，就需要收集在该公司上过班的任何证据，例如：

有公司名称的工装、工作证或工作牌(最好盖有公章)、工资卡、工资条、考勤记录、社会保险缴纳记录、录音录像或者其它有你名字和公章的文件等(其中有公章的工作证、社会保险缴费记录、有你名字和公章的文件，有一个足以证明劳动关系)

同事证言(离职在职的都可以)，一般可以找刚刚离职的，如果一个月之内离职的，还跟公司存在与你相同争议问题的同事，可以一起申请仲裁。

二、如果员工不想在公司继续干，可以申请劳动仲裁来维护自己该得的权益，流程大致如下：

携带劳动仲裁申请书、身份证复印件、相关证据、工商注册信息，然后去当地仲裁委申请立案就可以！立案后，你去找新工作，不耽误什么！

劳动争议案件受理费收费标准：3人以下的，每件20元；4至9人的，每件30元；10人以上的集体劳动争议案件，每件50元。

试用期不签合同可以要求赔偿吗篇二

没签劳动合同被辞退怎么办制作：找法网分类：劳动合同百

科大家都在问(30,831人参与)时间：2013-06-13如果单位违法解除劳动合同，你可以要求双倍支付经济补偿金。

经济补偿金按劳动者在本单位工作的年限计算，每工作满一年支付一个月工资作为经济补偿金，超过半年不足一年的，支付一个月工资，不足半年的支付半个月工资。以劳动者本人实际工资计算。

解除劳动合同单位需要提前30日通知，如果没有提前通知的，需要另外支付一个月工资作为代通知金。司法实践中，经济补偿金和代通知金通常只有一项会得到支持，你可以自己选择。

不签定劳动合同是违法行为，你可以要求单位支付双倍工资，最高为11个月。证据方面能够证明劳动关系即可，比如工资条，打卡记录、工装、工作往来信息、同事证言等。建议可以与公司协商解决，协商不成可以申请劳动仲裁，申请劳动仲裁应当在单位注册地的劳动仲裁委员会申请，也可以委托律师代为仲裁，劳动仲裁时效为1年，自知道或应当知道侵权行为发生之日起计算。对仲裁不服的还可以向法院起诉。

相关知识劳动者如何证明劳动关系

其劳动者注意收集和保存能够证明与单位存在劳动关系的证据，就可以避免在发生劳动纠纷时陷入被动局面。以下是证明劳动关系的5种方法：

(一)入职时要求签订劳动合同。劳动合同是规定劳动者与用人单位权利义务关系的最重要的法律文件。劳动合同的签订，可以在劳动争议过程中有效维护劳动者的权益，故而在入职时劳动者务必要求和单位签订劳动合同。

(二)在公司规章允许情况下，尽量保留能证明提供劳动的材料原件。在用人单位否认劳动关系的情况下，类似加盖公司

公章的业务授权委托书、代签的业务合同、申办贷款、信用卡的工资证明、暂住证以及单位评定员工等级的证明等，都可能被作为确认劳动关系的依据，所以劳动者应尽量保存这些资料原件。

第三，申请法院向有关单位、部门调查取证。为保护劳动者的诉讼权益，法律赋予当事人申请法院调查取证的权利。在目前情况下，有些社会单位是不接待公民个人调查取证的，比如各大商业银行和社会保障行政部门等。如果用人单位为劳动者缴纳了社会保险费或者委托银行向劳动者代发工资，那么劳动者可以申请法院向这些部门调取相关的文件。社会保险缴费证明以及代发工资协议都可以视为证明劳动关系存在的有力证据。

第四，请在职期间的同事提供证人证言。证人证言的提供需要注意以下事项：首先，证人要能够证明其本身和用人单位之间存在劳动关系；其次，证人和用人单位之间不能存在劳动争议，否则会被视为和案件有利害关系；再次，证人开庭时一定要出庭作证，单纯的书面证言一般不为法院采信。

第五，申请服务客户出具证明。在用人单位既没有签订劳动合同也没有缴纳社会保险费，工资也是现金发放，而且劳动者也没有保留有效证据的情况下，劳动者可以尝试让接受过服务的公司客户为自己出具证明。如果客户是公民，则需作为证人出庭；如果是法人单位，则需要加盖单位公章的书面证明。、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

- 1、工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录；
- 2、用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；

3、劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；

4、考勤记录；

5、其他劳动者的证言等。

试用期不签合同可以要求赔偿吗篇三

（三）以完成一定的工作为期限：

具体工作为：

二、生产（工作）任务及条件

甲方根据生产（工作）需要，安排乙方从事工作，为岗位（工种）具体生产（工作）任务为：

甲方根据国家有关规定，为乙方提供必要的劳动保护和劳动条件。具体内容如下：

三、双方的权利与义务

（一）甲方的权利：

1、按照岗位责任组织生产，检查考核乙方完成生产（工作）任务的情况；

4、当乙方不履行本合同时，有权依法向劳动争议仲裁委员会提出申诉；

5、双方约定的其他权利：

（二）甲方的义务

- 2、创造条件提高乙方的政治思想素质和业务技术水平；
- 3、根据有关规定及本合同有关条款，按时支付乙方劳动报酬并提供保险福利待遇；
- 4、向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；
- 5、双方约定的其他义务：

（三）乙方的权利

- 2、按照规定领取劳动报酬和享受劳动保险福利待遇；
- 4、按照有关规定及本合同的有关条款，可以解除劳动合同；
- 5、甲方不履行本合同时，乙方有权依法向劳动争议仲裁委员会提起申诉；
- 6、双方约定的其他权利：

（四）乙方的义务：

- 1、服从甲方的生产组织管理，尽职尽责，努力完成生产（工作）任务；
- 2、遵守国家法律、法规和社会公德，保守国家秘密、甲方商业秘密，爱护甲方财物；
- 3、遵守厂纪厂规和劳动纪律，执行生产操作规程和劳动安全卫生规程，讲究职业道德；
- 4、努力学习政治文化知识，刻苦钻研技术，不断提高专业技术水平，积极参加必要的

社会活动；从事技术工种或岗位的，上岗前必须接受培训；

5、双方约定的其他义务：

四、工作时间与劳动报酬

（一）甲方根据国家法律、法规和本单位生产（工作）实际，实行工作制。甲方对乙方实行每日工作时间小时，平均每周工作时间小时的工时制度。甲方确需乙方加班加点时，在征得工会和乙方同意后，一般每日不超过1小时，每月累计不得超过36小时，并按有关规定支付加班费或调休。

（二）劳动报酬

2、甲方除按本条第1款规定之标准支付乙方工资外，另每月支付给乙方：

3、加班工资，按不低于本条第1款协商确定的'工资标准和《劳动法》的规定计发，具体标准如下：

4、因生产经营发展，或本合同商定的其他条款变化，本条协商确定的各项劳动报酬标准需要调整时，应经甲、乙方协商，并签订补充协议：

5、双方商定的其他报酬：

五、社会保险和福利

（一）甲乙双方必须依法参加社会保险，甲方按所在地规定的一定比例按月为乙方交纳养老、医疗、工伤、失业、生育保险费，乙方个人负担的部分，由甲方代乙方在其工资中扣缴，具体缴纳办法及标准为：

（二）乙方退休养老金按国家和省有关规定在甲方投保的社会保险事业管理机构领取。

（三）乙方在甲方工作期间，患病、负伤、因工伤残或者患职业病以及生育，其有关保险福利待遇，按国家和省现行规定执行。

（四）乙方在合同期内死亡，其死亡待遇和遗属津贴按国家和省现行规定执行。

（五）乙方其他保险福利待遇，按国家、省以及甲方有关规定执行。

六、劳动合同的变更、续订、解除及终止

（一）下列情况，甲乙双方可以变更本合同的相关内容

- 1、甲方转产或调整生产任务的；
- 2、甲乙双方协商同意，并且不损害国家和集体利益的；
- 3、由于不可抗拒力致使本合同无法履行的；
- 4、双方约定的其他情况：

（二）在下列情况下，甲方可以解除劳动合同

- 1、在试用期内证明乙方不符合录用条件的；
- 2、乙方违反或不履行劳动合同的；
- 3、乙方严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度，泄漏甲方商业秘密的；
- 5、乙方被依法追究刑事责任的；

7、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；

9、经有关部门确认，甲方歇业或合营、合资期满关闭，宣告破产或者濒临破产处于法定整顿期间的；依照第6、7、8、9条解除劳动合同的，甲方应提前三十日以书面形式通知乙方并支付经济补偿金。

10、双方约定的其他情况：

（三）在下列情况下，甲方不得解除劳动合同

- 1、劳动合同期未满，又不符合上款解除合同条件的；
- 2、乙方患职业病或者因工伤残并被劳动鉴定委员会确认为丧失或者部分丧失劳动能力的；
- 3、乙方患病或者负伤，在规定医疗期内的；
- 4、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- 5、乙方在享受法定休假、探亲假期间的；
- 6、法律、法规规定的其他情形；
- 7、双方约定的其他情况：

（四）在下列情况下，乙方可以解除劳动合同

- 1、在试用期内的；
- 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、甲方不按国家、省和本合同约定支付劳动报酬或者保险福利待遇的；
- 4、甲方劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害劳动者身体健康的；
- 5、甲方有侵害乙方合法权益行为的；
- 6、经甲方同意，乙方自费离职学习和培训的；
- 7、乙方参军、入学或出境定居的；
- 8、双方约定的其他情况：

（五）在下列情况下，乙方不得解除劳动合同

- 2、属于技术骨干，承担某项重点工程的建设、改造任务或科研项目而任务未结束的；
- 3、双方约定的其他情况：

七、违反劳动合同的责任

- 1、甲方违反劳动合同的责任（双方约定）
- 2、乙方违反劳动合同的责任（双方约定）

八、其他有关事项

（一）甲方违反或解除劳动合同，应按照国家有关法律、法规规定，支付给乙方经济补偿金，具体标准为：

（二）甲、乙双方经协商一致，解除劳动合同时，乙方应交回：

九、双方需要约定的其他事项：

十、甲、乙双方签订本劳动合同后，应在十五日内将劳动合同送劳动行政部门鉴证。

十一、本合同的签订、变更、续订、解除、终止及履行要接受劳动行政部门监督检查。

十二、甲、乙双方在履行本合同过程中发生争议时，任何一方在法定期限内可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对裁决不服的，可向人民法院起诉。

十三、本合同一式三份，具有同等法律效力。

甲方（签章）法人代表（签章）

年月日

乙方（签章）

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](#)

试用期不签合同可以要求赔偿吗篇四

如果在试用期间签订正式劳动合同，你可以要求所有的待遇与正式职工一样。也就是说你试用期已经过了，公司看中了你，和你的试用期约定的很短。如果签订了正式合同却依然在试用期，那么不管你的合同是否是正式的，依然按照试用期来处理你和公司之间的关系，也就是可以随时辞职并且要求对方支付你的工资，你也无须对公司作任何补偿。

违约金一般不要约定的太高，大概在月薪的1-2倍左右最好，如果太高，可以在发生争议之后要求劳动部门酌情减少。

公司的规章制度只要不违反法律法规规定，同时你签订了合同，你就必须遵守。

工资的'计算按合同上的约定计算。如果担心出问题，你可以在合同上写明。

最后，如果合同是对方提供的格式合同，发生争议后，对格式合同中出现歧义的解释按照有利于你的原则来解释。

第十九条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (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。

第二十一条 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第三十二条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(一)在试用期内的；

(二)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的；

(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索试用期能否不签合同。

试用期不签合同可以要求赔偿吗篇五

我国现行法律规定，企业可以对新进员工设定试用期，但是许多企业为了使自己占据主动，防止被“套牢”，往往同试用期内的员工不签订任何形式的劳动合同或只签订一纸“试用期合同”，实际上这种做法适得其反。

法律还规定，只签订试用期合同的，试用期不成立，该“试用期”即为劳动合同期限。显然，试用期内不签劳动合同或只签试用期合同，企业本来是想防止被“套牢”，实际上恰好被“套牢”，因此，此种做法不可取。正确做法应是同新

进员工签订正式劳动合同，劳动合同中包含试用期的内容。

此外，许多企业认为试用期内双方的劳动关系尚未最终确定，所以企业不需为试用期内的员工缴纳社保费，其实不然。试用期内双方的劳动关系虽未最终确定，但确已形成，因此法律规定企业应为试用期内的员工缴纳社会保险费。

试用期没签合同的，自动离职的，工资按照约定的工资计算，如果试用期超过一个月仍然没有签劳动合同的，劳动者可以向用人单位主张未签劳动合同第二个月起的双倍工资，如果用人单位不支付的，劳动者可以申请劳动仲裁。

劳动合同的特征

劳动合同除了具有合同的共同特征外，还有自己独有的下列特征：

(1) 劳动合同主体具有特定性。一方是劳动者，即具有劳动权利能力和劳动行为能力的中国人、外国人和无国籍人；另一方是用人单位，即具有使用劳动能力的权利能力和行为能力的企业个体经济组织、事业组织、国家机关、社会团体等用人单位。双方在实现劳动过程中具有支配与被支配、领导与服从的从属关系。

(2)、劳动合同内容具有劳动权利和义务的统一性和对应性。没有只享受劳动权利而不履行劳动义务的，也没有只履行劳动义务而不享受劳动权利的。一方的劳动权利是另一方的劳动义务，反之亦然。

(3)、劳动合同客体具有单一性，即劳动行为。

(4)、劳动合同具有诺成、有偿、双务合同的特征。劳动者与用人单位就劳动合同条款内容达成一致意见，劳动合同即成立。用人单位根据劳动者劳动的数量和质量给付劳动报酬，

不能无偿使用劳动力。劳动者与用人单位均享有一定的权利并履行相应的义务。

(5)、劳动合同往往涉及第三人的物质利益关系。劳动合同必须具备社会保险条款，同时劳动合同双方当事人也可以在劳动合同中明确规定有关福利待遇条款，而这些条款往往涉及第三人物质利益待遇。