2023年神经外科护士出科带教老师评语 带教老师对实习护士的评语(精选5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订签订协议是最有效的法律依据之一。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

解除劳动合同书篇一

甲方：(以下简称甲方)

乙方：姓名_____性别_____ 年龄_____ 身份证号_____（以下简称乙方）

甲乙双方就劳动合同终止一事，经协商达成如下协议：

一、双方同意自本协议签字之日终止劳动合同关系。

二、根据乙方在甲方工作年限及具体表现，依据劳动关系方面的所有法律法规政策的规定，在本协议签字之日，乙方同意不以任何方式、任何理由向甲方主张任何权利。

三、本协议自双方签字之日起生效。

甲方：(盖章）20___年___月___日

乙方：(签字或盖章）20___年___月___日

解除劳动合同书篇二

乙方：_____

由于甲乙双方的`劳动合同尚未期满，现乙方因个人原因于_____年_____月_____日提出解除劳动合同，经双方平等自愿协商，共同就解除劳动合同事宜达成以下协议：

1、双方同意于_____年_____月_____日解除劳动合同，工薪及福利同时截止。

2、乙方保证在本协议书签订之日起一周之内，按照甲方的相关规定和要求办理完毕全部的交接手续，包括但不限于：项目的移交，资产的回收，工作的汇报，转单的签返，付清对甲方的应付款项，提供客户信息等，与此同时，双方办理完毕全部的离职手续。

3、因乙方在职期间曾担任二级公司的总经理，为保障甲方的权益，乙方保证在离职后遵守如下约定：

（1）继续遵守和甲方签订的保密协议，不外泄在职期间从甲方获悉的任何商业秘密；

（2）自解除劳动合同之日起一年内，不得参与二级公司主营业务相冲突的商业活动。

（3）不得以任何方式做出有损于甲方与客户的合作关系的行为。

4、为弥补乙方因上述约定而有可能出现的损失，甲方同意支付给乙方补偿金_____元人民币（大写：_____）（税后）

5、乙方按照本协议书的约定办理完毕全部的离职手续后，甲方将在劳动合同解除后的第一个发薪日，将50%的补偿金直接划到乙方的工资卡上。

6、如果乙方严格遵守第3条中的约定，甲方将在解除劳动合同之日起一年后将剩余的50%的补偿金支付给乙方；如果乙方

出现了违反约定的行为，甲方可以不支付该50%的补偿金。

7、乙方承诺将继续履行劳动合同中约定的在劳动合同终止或解除后乙方应继续承担的其他义务。

8、甲乙双方一致同意，除本协议内容以外，不再向对方提出任何要求。

9、甲乙任何一方违反本协议的约定，应向对方支付违约金_____元。

10、本协议书壹式贰份，甲乙双方各执壹份，于双方签字或盖章之日起生效。

甲方：_____ 乙方：_____

解除劳动合同书篇三

兹有本单位职工_____，性别_____，年龄_____，身份证号_____，住址_____。劳动合同期限为_____年_____月_____日至_____年_____月_____日。

因_____，根据第_____条第_____款第_____项规定，本单位解除与该职工的劳动合同。经双方协商，我单位支付其经济补偿共计_____元人民币，工资发至_____年_____月份，特此证明。

员工签名：

（用人单位盖章）_____年_____月_____日

附：条款规定：

第一 条经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二条有下列情形之一的，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；

（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。

第三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）严重违反用人单位规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位造成重大损害的；

（六）被依法追究刑事责任的。

第四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

使原劳动合同无法履行，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。

第五条有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人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。

第六条有下列情形之一的，劳动合同即行终止：

（一）劳动合同期限届满的；

（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

（四）用人单位被依法宣告破产的；

（五）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；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

另：其他原因（如：辞职、辞退、开除等）。

解除劳动合同书篇四

乙方□xxx

为避免纠纷和明确各自的责任，甲乙双方就解除合同事宜经充分协商一致，达成以下协议：

一、甲乙双方同意解除于xxxx年xx月xx日签订的《劳动合同书》。

二、甲方保证在办理交接手续时，可将属乙方个人财产资料，全部移交乙方，不作任何保留。

三、原合同解除后，乙方不得宣称或利用甲方及甲方成员的名义或者相似名义，从事任何业务及任何损害甲方声誉和利益的`行为。

四、甲方应对以下行为给乙方造成的全部损失负损害赔偿责任：

(一)在原协议解除后，如果乙方宣称或利用甲方及甲方成员的名义或者相似名义，从事任何业务及任何损害甲方声誉和利益的行为。

(二)其他，在原协议解除后损害甲方利益的行为。

五、本合同书自甲乙双方签字、盖章之日起生效;原交接手续已经办理完毕的，自交接手续办理完毕之日起即生效。

六、本合同书一式二份，甲乙双方各持一份，二份具有同等法律效力。

七、签约地点：

甲方(签章)：乙方(盖章)：

法定代表人(签章)

xxxx年xx月xx日xxxx年xx月xx日

解除劳动合同书篇五

企业名称：_____

注册地址：_____

法定代表人（负责人）：_____

乙方：（药学技术人员）_____

姓名：_____

性别：_____

年龄：_____

籍贯：_____

职称／资格：_____

身份证号码：_____

乙方自_____年_____月至_____年_____月于甲方担任_____职务，现因_____原因，甲方与乙方解除劳动聘用关系，签订本解聘协议书，自_____年_____月_____日起生效。

甲方法定代表人（负责人）签字：_____

（企业公章）

_____年_____月_____日

乙方签字：_____

_____年_____月_____日

备注：

1．本解聘协议书签订不得违反《中华人民共和国劳动法》及相关法律法规，否则无效。

2．依据《中华人民共和国劳动法》第三十一条，劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

劳动合同解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的一种法律行为。劳动合同的解除分为法定解除和约定解除两种。根据劳动法的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以由双方协商解除。劳动合同的解除，只对未履行的部分发生效力，不涉及已履行的部分。

在审理劳动合同争议的案件中由于没有很好理解私法自治和公法干预的关系，导致司法实践在审理劳动合同争议的案件中暴露出一些问题，尤其是劳动合同解除方面的法律纠纷更是困惑着司法实践，文章围绕此方面展开探讨。

审理解除劳动合同争议案件首先应当对劳动合同法律关系有正确认识。劳动关系本质上是民事主体之间所产生的关系，因此其法律关系应当遵循私法自治原则，出于员工和用人单位地位的悬殊以及社会发展的利益衡量，对劳动关系又更多

受公法律调整，所以是《劳动法》是公法与私法相融合而产生的法律，调整劳动关系的劳动合同作为其中重要的的一部分，不仅体现了私法性的内容，也体现了公法的理念。当私法上的原则不能确保实质正义的时候，就要用公法的强制手段进行弥补，从而实现真正的公平和正义。也就是说法院在审理劳动合同争议的案件中应当遵循当事人的意思自治和国家公法干预的统一，这是我们正确审理劳动合同的前提，也是正确理解有关劳动法律、法规的基础。解除劳动合同争议主要涉及到劳动合同解除条件和合同解除后涉及手续等纠纷。

《劳动法》第三十一条规定员工解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位，这是法律法规赋予员工单方解除合同的权利，只要构成前述条件，便无需征得用人单位的同意，因此员工提前解除合同的，是行使辞职权的行为，不应当承担违约责任，也谈不上违约金的问题。

我们应当注意到下面情况：第一，员工违反“提前三十日以书面形式通知用人单位”的规定，用人单位要求员工赔偿经济损失的，法院可依法予以支持，因为此规定既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。用人单位要求员工继续履行劳动合同的，人民法院不应当支持。

第二、如果用人单位与员工就服务期有特别约定，员工违反约定提前解除合同的，应当承担违约责任，因为劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务（劳动法第十七条第二款）。但对于劳动合同中约定的违约金过高的，人民法院可以公平原则予以调整，需注意的是法院一般不应主动调整，应当由当事人提出请求或者抗辩。

第三、用人单位以提供住房、汽车等特殊待遇为条件与员工签订劳动合同，双方在解除劳动合同后因为住房、汽车等返还问题发生的纠纷，人民法院应当按照劳动争议的案件予以受理，具体审理时应当充分尊重当事人的劳动合同约定予以处理。

用人单位作出的解除劳动合同的决定，未向员工送达或者在送达不能时没有以公告、布告等形式公之于众的，该决定对员工不发生约束力，员工请求撤销该决定，法院应当予以撤销。根据最高人民法院〈关于审理劳动合同争议案件适用法律若干问题的解释〉第十三条规定，用人单位不仅应当对解除合同的事由负举证责任，而且应当对决定告知或者书面告知的负举证责任。

需注意的是用人单位解除劳动合同的处理决定被撤销后，应当按照员工的原工资标准赔偿员工的损失；如果诉讼期间劳动合同期限届满的，人民法院可以参照当地最低工资标准判令一次性支付员工自劳动合同届满之日至判决之日的必要生活费。

根据劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第17条规定用人单位招用职工时应当查验解除劳动证明，也就是说解除劳动合同证明是员工被用人单位录用审核的一个条件。劳动合同解除后，根据《合同法》的相关条文，合同关系终止后，合同当事人之间仍然有通知、协助、保密等附随义务。所以用人单位应当自解除合同之日，及时向员工出具解除合同证明，证明内容应当包括合同订立、履行、解除的时间等内容，用人单位不出具解除合同证明而发生的纠纷，属于劳动争议的范围，人民法院应当受理并及时作出判决，用人单位不出具解除合同证明影响员工就业，员工提出赔偿要求的，应当支持。

用人单位出具的合同解除证明涉及对当事人人品等评价的，应当客观、真实，不得有侮辱当事人人格等内容，如果用人单位证明的内容侵犯当事人人格权的，当事人可以一般民事案件起诉，不属于劳动争议。

劳动合同解除后，用人单位不及时办理员工档案转移和社会保险关系转移手续，用人单位不得以双方没有结清欠款或员工未支付有关赔偿金为由扣置员工档案或不办理有关手续，

员工要求办理相关手续的，人民法院应当支持。如因用人单位的行为直接导致员工无法就业而造成员工损失的，应当承担赔偿责任。

竞业限制是指公司的职员(尤其是高级职员)在其任职期间不得兼职于竞争公司或兼营竞争性业务，在其离职后的特定时期和地区内也不得从业于竞争公司或进行竞争性营业活动。竞业限制的主要目的是为了保护企业的商业秘密不会随着职员的流动流向竞争性的企业，保持企业在竞争中的优势地位。我国竞业限制的规定散见于法律法规与部门规章中。

劳动法规定，劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项，违反劳动合同中约定的保密事项，给用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。《劳动和社会保障部办公厅关于劳动争议案中涉及商业秘密侵权问题的函》第1条规定，劳动合同中如果明确约定了有关保守商业秘密的内容，由于员工未履行，造成用人单位的商业秘密被侵害而发生劳动争议，当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，仲裁委员会应当受理，并依据有关规定和劳动合同的约定作出裁决。

但是竞业限制条款是一柄双刃剑。所以我们在审判实践中应当充分认识此特点。

审理解除劳动合同争议时，如果当事人之间约定竞业限制条款的，用人单位应当在合同解除后给予员工经济补偿。用人单位没有给员工经济补偿的，约定的竞业限制条款对员工不具有约束力。用人单位无正当理由解除劳动合同导致劳动关系终止的，竞业限制条款应当不具有约束力，除非当事人另有特殊约定并且给员工经济补偿的除外。对竞业限制条款的审查也应本着意思自治为主，司法适度干预的原则。当事人对竞业限制适用的地区、时间和禁止员工从事行业的范围约定明显不合理的，对超出必要程度的竞业限制条款，法院可以认定该条款对员工不产生约束力。

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