

2023年广东省劳动合同电子版下载(大全5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

广东省劳动合同电子版下载篇一

劳动者在单位工作的年限，应从劳动者向该用人单位提供劳动之日起计算。如果由于各种原因，用人单位与劳动者未及时签订劳动合同的，不影响工作年限的计算。如果劳动者连续为同一用人单位提供劳动，但先后签订了几份劳动合同的，工作年限应从劳动者提供劳动之日起连续计算。如劳动者甲自20xx年在某企业工作，期间劳动合同一年一签，一直工作到20xx年。最后一份劳动合同期满后终止，用人单位依法支付经济补偿时，计算的工作年限应从20xx年算起，共四年。如果劳动者为同一用人单位提供劳动多年，但间隔了一段时间，也先后签订了几份劳动合同，工作年限原则上应从劳动者提供劳动之日起连续计算，已经支付经济补偿的除外。总之，本条“在本单位工作的年限”的规定，不能理解为连续几个合同的最后一个合同期限，原则上应连续计算。当然，随着劳动合同法的实施，用人单位利用短期劳动长期用工的现象将会减少，这主要是劳动合同法规定了两个措施，一是连续签订两次固定期限劳动合同的，劳动者可以要求签订无固定期限劳动合同；二是劳动合同期满终止的，用人单位也要依法支付经济补偿。

根据劳动部1996年关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示的复函中规定，对于因用人单位的合并、兼

并、合资、单位改变性质、法人改变名称等原因而改变工作单位的，其改制前的工作时间可以计算为“在本单位的工作时间”。

另外，根据劳动合同法第九十六条第三款的规定，在劳动合同法施行前签订，试行前解除或者终止的劳动合同，依照劳动法和原有关规定计算经济补偿。在劳动合同法施行前签订，试行后解除或者终止的劳动合同，依照劳动合同法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

经济补偿的计算标准为：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动合同法关于经济补偿的计算标准延续了我国以往的做法。根据劳动法第二十八条的授权，1994年12月3日，劳动部颁布了《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》，规定了计算经济补偿时，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。劳动合同法增加了六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

计算经济补偿时，工作满一年支付一个月工资。关于一个月工资是劳动者本人月工资、本企业的职工月平均工资还是当地月平均工资，在劳动合同法制定过程中进行了讨论和研究，最后规定月工资是指劳动者解除或者终止劳动合同前十二个月的平均工资。之所以如此规定，主要有以下考虑：第一，保持制度的延续性，原有规定有不足的，适当进行修改。

《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第十一条规定，本办法中经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除劳动合同前十二个月的月平均工资。用人单位依据本办法第六条、第八条、第九条解除劳动合同时，劳动者

的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。按照该规定，月平均工资在不同的情形下有不同的内容，这样的规定一定程度上有利于保护低收入劳动者的权益，但失之于设计过于复杂，不利于劳动者掌握。同时也与其他国家和地区的做法不同。因此，劳动合同法统一了月平均工资的内容，这样便于操作，一目了然。第二，讲究公平性，平衡劳动合同双方的权利义务。劳动合同法规定月平均工资为劳动者解除或者终止劳动合同前十二个月的平均工资，这样的规定一方面保护了劳动者的合法权益，有的劳动者在用人单位工作年限比较长，最初的工资可能比最后的工资要低得多，考虑到物价等因素，因此劳动合同法规定了以最近十二个月的平均工资为标准。另一方面也考虑到用人单位的实际情况。劳动者的经济补偿应与劳动者本人的工资收入相适应。一般来说，某一岗位的工资受市场规律的调节，有的工作岗位的工资水平很高，有的工作岗位的工资水平较低。某一个地区，不同企业之间有着很大差别。如果规定以企业职工平均工资或者当地平均工资为标准，将对用人单位明显不公。

在劳动合同法制定过程中，有的意见认为有些高端劳动者，工资收入较高，谈判能力较强，在劳动关系中并不总处于弱势地位，如果完全适用经济补偿的规定，用人单位负担太重，也体现不出经济补偿的性质和特点，建议劳动合同法作出调整。这种观点有一定的合理性，目前最迫切的问题是如何更好的保护处于弱势地位的低端劳动者的基本劳动权利，对于高端劳动者，可以通过法律强制性规定和市场调节并举的方式，保护其合法劳动权益。但考虑到我国还没有将劳动者区分不同群体，并适用不同法律的先例，在立法技术上也较难处理，因此劳动合同法并没有将高端劳动者排除在保护范围之外，但在经济补偿部分对高端劳动者作了一定限制。即从工作年限和月工资基数两个方面作了限制，规定劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的上年度职工月平均工资的三倍的，用人单位向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补

偿的年限最高不超过十二年。

另外，为督促用人单位及时支付经济补偿，劳动合同法第八十四条规定，解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付经济补偿，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

广东省劳动合同电子版下载篇二

甲方（用人单位）名称：

住所：

法定代表人（委托代理人）：

主要负责人（委托代理人）：

联系方式：

乙方（劳动者）姓名：

家庭住址：

居民身份证号码（或其他有效身份证件号码）：

联系方式：

第一条 甲、乙双方的劳动合同期限为：自____年____月____日起至____年____月____日止。

其中试用期自____年____月____日至____年____月____日止，期限为____天。

第二条 根据甲方工作需要，乙方同意从事_____岗位（工

种)工作。经甲、乙双方协商同意,可以变更工作岗位(工种)。

第三条 乙方应按照甲方的要求,按时完成规定的工作数量,达到规定的质量标准。

第四条 乙方同意在甲方安排的工作地点_____从事工作。根据甲方的工作需要,经甲乙双方协商同意,可以变更工作地点。

第五条 乙方实行标准工时工作制,甲方安排乙方每日工作时间不超过_____小时,每周不超过_____小时。

第六条 甲方延长乙方工作时间的,应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

第七条 乙方在合同期内享受国家规定的各项休息、休假的权利。

第八条 乙方试用期的工资标准为_____元/月。

第九条 乙方试用期满后,甲方应根据本单位的工资制度,确定乙方实行计时工资:乙方的工资由以下几部分组成:_____;其标准分别为_____元/月、_____元/月、_____元/月、_____元/月。如甲方的工资制度发生变化或乙方工作岗位变动,按新的工资标准确定。

第十条 甲方应以法定货币形式按月支付乙方工资,发薪日为每月_____日,不得克扣或无故拖欠。甲方支付乙方的工资,应不违反国家有关最低工资的规定。

第十一条 甲方安排乙方延长日工作时间,应支付不低于乙方工资_____%的工资报酬;安排乙方在休息日工作又不能安排

补休的，应支付不低于乙方工资_____%的工资报酬；安排乙方在法定休假日工作的，应支付不低于乙方工资_____%的工资报酬。

第十二条 非因乙方原因造成甲方停工、停产、歇业，未超过一个月的，甲方应按本合同约定的工资标准支付乙方工资；超过一个月，未安排乙方工作的，甲方应按不低于当地失业保险标准支付乙方停工生活费。

第十三条 乙方依法享受年休假、探亲假、丧假等期间，甲方应按国家和地方有关规定标准，或劳动合同约定的标准，支付乙方工资。

第十四条 甲方应按国家和地方有关社会保险的法律、法规和政策规定为乙方缴纳基本养老、基本医疗、失业保险费用；社会保险费个人缴纳部分，甲方可从乙方工资代扣代缴。

甲乙双方解除、终止劳动合同时，甲方应按有关规定为乙方办理社会保险相关手续。

第十五条 乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按照国家和地方有关政策规定执行。

第十六条 乙方工伤待遇按国家和地方有关政策法规规定执行。

第十七条 甲方依法规定的各项规章制度应向乙方公示。

第十八条 乙方应严格遵守甲方制定的规章制度，完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

第十九条 乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予相应的行政处理，行政处分、经济处罚等，直至解除本合同。

第二十条 订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第二十一条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第二十二条 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

- 1、严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- 2、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的。

第二十三条 下列情形之一，甲方可以解除本合同，但应提前三十日以书面形式通知乙方：

- 2、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；
- 3、双方不能依据本合同规定就变更合同达成协议的。

第二十四条 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难（地方政府规定的困难企业标准），经向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动保障行政部门报告后，可以解除本合同。

第二十五条 乙方有下列情形之一的，甲方不得终止、解除本合同：

- 1、患病或非因公负伤，在规定的医疗期内的；
- 2、在甲方连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- 3、符合法律法规、规定其他情况的。

第二十六条 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同，甲方应当支付乙方相应的劳动报酬并依法缴纳社会保险。

- 1、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- 2、用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险的；
- 4、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；
- 5、法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第二十七条 乙方解除劳动合同，应当提前三十日通知甲方。

第二十八条 本合同到期，劳动合同即行终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

第二十九条 因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；不愿调解或调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内向_____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。对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第三十条 本合同未尽事宜，双方可另协商解决；与今后国家法律、行政法规等有关规定相悖的，按有关规定执行。

第三十一条 本合同一式_____份，甲乙双方各执_____份。

甲方（盖章）：

法定代表人（委托代理人）：

主要负责人（委托代理人）：

_____年_____月_____日

乙方：（签名）

_____年_____月_____日

广东省劳动合同电子版下载篇三

劳动者与用人单位之间签订劳动合同，藉以在它们之间形成一定的劳动法律关系。劳动法律关系同其他法律关系一样，是以合同当事人双方的权利、义务为其内容的。究竟双方当事人享有什么样的权利，应该履行怎样的义务，必须借助于劳动合同给予明确。也即是说，通过签订劳动合同，一方面把法律所赋予劳动合同当事人的抽象的法律上的权利给以具体化，另一方面也需要依据当事人双方的平等协商创设一些法律未予明定但将给予承认并保护的權利，正是在这一意义上我们说劳动合同的签订是劳动合同成立的前提。

劳动合同经双方当事人意思表示一致而成立，当事人双方即应严格按照合同的规定履行，任何一方未经合同另一方的同意，不得擅自变更或解除劳动合同，但法律赋予一方当事人在特定情况下享有单方解除权的除外。劳动合同的效力体现在受法律保障的强制执行力，法律也正是通过要求当事人严格履行合同，并对违反合同的当事人课处法律责任的方式，维护劳动合同的严肃性。

劳动合同当事人在履行合同过程中，基于对劳动合同条款的不同认识，或者因为其它原因，难免发生争议。在处理这些劳动争议时，争议处理机关就应当在查明事实真相的情况下，依照合同和法律的规定，判断是非曲直，明确当事人的责任。

为了使劳动合同当事人在订立劳动合同时，较全面地了解对方基本情况，防止盲目、草率签订劳动合同，减少或避免不必要的劳动争议发生，《条例》对当事人在订立劳动合同前的知情权作了规定。《条例》第七条明确规定在订立劳动合同前，劳动者有权了解用人单位的规章制度、劳动条件、劳动报酬等情况。用人单位有权了解劳动者的居民身份、健康状况、知识技能和工作经历等情况。同时，《条例》还特别强调，对可能产生职业病及其他危害的岗位，用人单位应当向劳动者履行如实告知的义务。

广东省劳动合同电子版下载篇四

关于劳动合同没有盖章是否就没有法律效力问题，我们可以从几个方面进行分析。第一，完整的合同形式应该是在签订合同的具体内容条款以后，双方要盖章签字。

一般用人单位一方要在合同上加盖公章：公司行政章、合同章、人力资源章等等；另外如果法人代表不直接签字的情况下，要有负责签订劳动合同的具体承办人员签字。

劳动者作为劳动合同的另一方，自己对于合同的期限、约定的岗位、以及薪金等内容没有异议以后，自己要亲自签署自己的姓名，以示承诺。没有特殊情况，不能由别人代签。

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。最一般地表现合同之成立，就是双方在劳动合同上签字。但是劳动合同的成立并不代表着合同生效，比如，应届毕业生的三方协议，只能说明合同成立，只有学生毕业以后，到达工作岗位，与单位签订了劳动合同，合同才发生效力。

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在法律上产生效力，劳动关系也自合同生效时建立。

劳动合同应该符合下面三个条件：

一、订立劳动合同的双方必须是具有相应的行为能力。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。通常，年满16周岁、精神正常的人是具有签订劳动合同的行为能力的。

二、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。当然由于法律上“谁主张，谁举证”的仲裁诉讼的证据制度，如果劳动合同一方要提出自己是因欺诈、胁迫而签订合同，那他就必须举出充分的证据来。

律师：《民事诉讼法》第63条规定的证据种类分为八类，其中第5项明确规定“电子数据”系证据之一种。可见，数据电子文本一类的内容与纸质书面材料，只要经查证属实，具有同样的证据效力。《合同法》第37条规定：采用合同书形式订立合同，在签字或者盖章之前，当事人一方已经履行主要义务，对方接受的，该合同成立。依据上述法律规定，当事人双方所订立的合同虽未签字盖章，但只要一方已经履行了主要义务，对方接受的，该合同则成立并生效。根据你的案情叙述，双方之间的电子文本劳动合同不仅经过了双方平等协商，在充分协商的基础上达成一致，而且公司一方按合同约定履行了按月向你支付工资、绩效奖金等主要合同义务，你也同样按约定从事酒类销售工作。双方之间的电子文本劳动合同虽未签字，但已经全面实际履行，应视为双方已经签订了书面劳动合同。因此，你申请劳动仲裁是不会得到法律的支持。

广东省劳动合同电子版下载篇五

2、填写新员工情况登记表并签字确认。要求越详细越好，包括家庭住址、家庭成员、联系方式等内容，有什么项目都填上。

3、 由用人部门负责人及人事部门等相关人员对该新人进行面试，并在入职表上签字确认。

4、 办理入职手续（该员工需提供的资料及缴纳的费用必须按章办事，除非由担保人签字担保），由人事部门人员为其输络考勤指纹；由相关部门发放服装、工具等相关物品。

5、 安排生活、工作等相关事宜；并由人事部门为该新员工建立档案。

6、 参加职前培训。对新员工进行入职前培训，包括岗前培训、安全培训等，了解公司相关规章制度。培训结束后要对新员工进行有效的考核并让新员工在每次培训表及考核单上签字、确认。

7、 由用人部门相关人员介绍部门职能、工作职责、工作要求等。

1、 实习期：

2) 见习期满报告。新员工实习期满要由其本人撰写见习报告或实习总结，以此检验新员工见习期内工作情况及心得，并由用人部门负责人对该新员工进行有效的考核并如实在此见习报告上填写考核意见，作为该员工转正的重要依据。

（注：新员工的实习期的期限由用人部门负责人根据其的实际表现及能力，结合公司相关管理制度加以确定）

2、 转正：

转岗试用、再试用及辞退等初步意见，主管部门领导签署意见并签字；

3) 将《转正申请表》提交人力资源部审核；

- 4) 人力资源部对该表审核，并填写意见；
- 5) 然后交公司行政副总经理审批；
- 6) 再交由公司总经理审批；公司总经理批准后，该表由人力资源部办理相关转正手续并进行保存备案。