

最新灵活就业合同 山东公司灵活用工合同 (通用8篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

灵活就业合同篇一

- 1、《劳动合同法》第二条中的“等组织”不仅是指^{^v^}境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位，还包括会计师事务所、律师事务所、基金会等其他依法登记注册成立的单位。
- 2、在工商行政部门登记取得营业执照的分公司，经用人单位授权或同意，可以依法与劳动者订立劳动合同。当分公司不能履行对劳动者的义务时，由用人单位承担责任。
- 3、国家机关、社会团体招用除公务员和参照公务员管理人员以外的劳动者，即与其建立了劳动关系，应当依法订立劳动合同。
- 4、劳动合同法所指的劳动者，应当年满16周岁，且尚未享受基本养老保险待遇或退休金。
- 5、公务员和参照公务员管理的人员、农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人、家庭直接雇佣的保姆以及已享受基本养老保险待遇或领取退休金的人员等不适用劳动合同法。
- 6、用人单位招用与外单位保持全日制劳动关系的劳动者，应当依法订立劳动合同。

7、用人单位招用自主择业转业退伍军人，应当依法订立劳动合同。

8、用人单位招用外国人，应当办理外国人就业证，并依法订立劳动合同。

9、用人单位招用港、澳、台地区的人员，应当办理港、澳、台人员就业证，并依法订立劳动合同。

10、外国企业驻华办事机构、外国使领馆、国际组织驻华机构招用劳动者，按照现行有关法律、法规规定办理。

11、用人单位制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项时，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，经过与工会或者职工代表平等协商后，由用人单位决定规章制度或者重大事项的实施。

12、总公司以下发文件的形式要求子公司执行总公司制定的规章制度，子公司在履行《劳动合同法》第四条规定的程序后，该规章制度才能作为子公司用工管理的依据。

13、用人单位经过民主程序制定的规章制度或决定的重大事项，自动适用于新招用的员工，但用人单位必须履行公示或告知义务。在规章制度或者重大事项决定实施过程中，若新招用的员工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

14、用人单位依据《劳动合同法》第四条规定，经过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向职工公示或告知的，可以作为用人单位用工管理的依据。

15、“公示或告知”是指用人单位的规章制度或重大事项决

定可以采取劳动者人手一册、学习培训等法律认可的方式完整送达或传达劳动者知晓。

16、《劳动合同法》第四条第二款中的“重大事项”是指有关劳动报酬、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事项。

17、工会或职工认为涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项不适当的，提出意见，用人单位应在30日内书面回复意见。

18、用人单位的劳动规章制度中不能规定对违纪职工给予罚款的内容。

二、 劳动合同的订立

19、职工名册应当包含劳动者姓名、性别、身份号码、户口地址、工作岗位等。用人单位应当将职工名册报当地劳动行政部门备案。

20、《劳动合同法》第九条中的“其他证件”是指学历证明、技能证书、资格证等与劳动者就业相关的各类证件。

“担保”即指物的担保，也指人的担保。

“其他名义向劳动者收取财物”是指与建立劳动关系有关的财物，如服装费、驾驶员风险金、保证金等。

21 “同工同酬”是指同一用人单位内部实行全日制的劳动者，在相同、相近、相似的工作岗位上，付出相同的劳动量且取得相同业绩的，应执行同等的工资分配制度。（另外，同工同酬是否包括补贴，年金、福利待遇等事项？）

22、《劳动合同法》第十条、第十九条、第八十二条中的“一个月”是指三十日。

23、用人单位招用劳动者应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。从第2个月到第12个月内订立书面劳动合同的，用人单位应当向劳动者每月支付两倍的工资。从第十二个月开始，视为与劳动者订立了无固定期限劳动合同，不再支付二倍的工资。劳动合同到期后未续签劳动合同，劳动者继续为用人单位提供劳动的，按照上述规定执行。

24、劳动者方面的原因致使用用人单位与劳动者在一个月内未签订书面劳动合同的，用人单位可以提出终止劳动关系，且无须支付经济补偿金；用人单位方面的原因致使用用人单位与劳动者在一个月内未签订书面劳动合同的，劳动者可以提出终止劳动关系，用人单位应支付经济补偿金。

用工超过一个月后双方仍未订立书面劳动合同的，用人单位即使每用支付了二倍工资，也不能随意终止劳动关系，应按照第三十九条、第四十条、第四十一条、第四十四条的规定办理。如用人单位违法解除、终止劳动关系的，则须按《劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定办理。劳动者可以随时通知用人单位终止劳动关系，用人单位无需支付经济补偿金。

用人单位未在用工同时订立书面劳动合同的，补签劳动合同时，劳动合同期限应自用工之日起计算。

25、无固定期限劳动合同不得约定终止条件，劳动者符合法定解除、终止条件的，用人单位可以解除或终止劳动合同。

26、《劳动合同法》第十四条第一项“连续工作满十年”是从劳动者到用人单位开始劳动时计算。劳动者因组织原因在不同用人单位流动，或者因业务划转而由一个用人单位到另一个用人单位的，其工作年限连续合并计算为最后一个用人

单位的工作年限。

27、国有企业改制为非国有企业，与国有企业解除劳动合同并获得经济补偿金的职工，其在原国有企业的工作年限不合并计算为改制后非国有企业的工作年限。与国有企业解除劳动合同后重新与改制后非国有企业签订劳动合同的，其在原国有企业的工作年限合并计算为改制后国有企业的工作年限。

三、劳动法相关问题解答

1、劳动合同期限如何分类？

答：根据《劳动合同法》第十二条规定：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。

2、无固定期限劳动合同在什么情况下签订：

答：根据《劳动合同法》第十四条规定：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。

3、劳动合同应当具备哪些条款？

答：根据《劳动合同法》第十七条规定：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。

4、劳动合同的试用期如何约定？

答：根据《劳动合同法》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；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。

5、加班工资怎么计算？

答：根据《安徽省工资支付规定》第十六条：用人单位安排劳动者加班或者延长工作时间，应当按照下列标准支付劳动者加班或者延长工作时间的工资报酬：

(三)法定节假日安排劳动者工作的，支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的300%的工资报酬。

6、单位解除劳动合同应该怎样支付经济补偿？

答：根据《劳动合同法》第四十七条规定：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本地区上年度职工月平均工资三倍的，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。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

延伸阅读：

案例分析

本月某日，周小姐致电12333热线咨询说：“我于2019年到某公司工作，当时公司未与我签定劳动合同，公司也未为我缴纳社会保险费。2019年和2019年公司两次更改企业名称、法人代表及营业执照，但我一直在公司工作，工作地点和工作内容都没有变。2019年1月，现公司与我签定了为期一年的劳动合同，2019年2月，公司以合同到期为由与我解除了劳动关系，支付了三个月的经济补偿金。公司可以不计发我2019年至2019年工作期间的经济补偿吗？”

分析：

《劳动合同法实施条例》第十条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”据此，周小姐在前两个公司工作的时间应合并计算为现公司的工作年限。

灵活就业合同篇二

以聘用制形式就业或暂时没有找到单位的毕业生，户口、档案关系回生源地。该类毕业生也一定要在规定时间内按照毕业生就业报到证上注明的报到单位回生源所在地报到，否则，以后会成为没有户籍的“黑户”人员，由此将会带来许多麻烦，如：无法考研、无法考公务员、无法转正定级、无法晋升职称、无法计算工龄、无法办理结婚登记、无法办理营业执照、无法在外地办理暂住证明、身份证丢失无法补办、身份证到期无法换发等等、后患无穷。

1、什么叫劳动合同?签订劳动合同应具备哪些常识?

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系后，明确各自权利和义务的协议，也是劳动争议发生后处理争议的重要依据。

因此，在签订合同前，劳动者至少应具备以下三方面的常识：

(1)、提前准备。在劳动合同订立前7天，可以要求用人单位提供合同文本，以便对合同文本内容有充分的了解，特别是对于双方协商约定的条款，尤应引起高度重视。

(2)、把握内容。从全面保护个人利益出发，应清楚劳动合同的条款要包括两部分：一是法律规定的条款，包括劳动合同期限、工作内容、劳动保护条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同应负的责任共七个方面的内容；二是双方认为有必要明确约定的条款，应明确写明。

(3)、重点了解。在把握合同条款的基础上，还应该清楚了解事关自身利益的两部分内容。一是在什么情况下了解劳动合同劳动者可以获得经济补偿以及补偿标准。关于这一点，《劳动法》列出了7项内容，可向劳动部门查询。

2、毕业生与用人单位签订劳动合同时应该注意哪些细节？

在签订劳动合同时要特别注意以下几个方面的细节，以防上当。

第一、附加条款要看清。在聘用合同中，一般都会有一些附加条款的，毕业生在签订前一定要让单位拿出原文，要人真检查有无遗漏的约定事项或者附加说明，需要立即补齐的绝对不可以拖延。仔细审看无异议后，还要盖章留存，作为依据。

第二、当面签字，盖章不可少。求职者拿到合同，应该让企业及其负责人同自己一起当面签字盖章，以防某些企业利用先后签字的时间在合同上做手脚(更改数字、时间等)。同时，仔细鉴定单位盖章，看其是否与自己即将进入的单位一致。因为事后往往会发现，在同一法人单位下，会存在许多分公司、下属单位或营业部门，不是所有的劳动者都愿意进入所

有的部门工作的。

第三、数字一定要大写。合同签字后，有些企业会抓住时间空隙，将合同上的数字更改让求职者吃“哑巴亏”，所以，求职者在签订合同涉及数字时，一定要用大写汉字。

第四、合同生效的条件和时间。毕业生在签订劳动合同时要注意合同生效的必要条件和附加条件(如签证、登记)，有些合同需要登记才能生效，而时间涉及权益期限合同的续签等问题，这些都需要予以充分的注意。合同至少一式两份，双方各执一份，妥善保管；双方在签订时如有纠纷，应通过合法方式解决。

3、毕业生到异地求职要注意些什么？

毕业生离校后到外地求职，一方面由于缺乏社会经验，另一方面身在他乡，人生地不熟，容易上当受骗。对此我们给到外地求职的毕业生提个醒，应该从以下方面防止上当受骗。

(1) 谨慎对待小广告。要谨慎对待版面很小的报纸招聘广告以及一些在大街上散发的招聘广告，这些广告本身就不合法，对业务和单位描述显得躲躲闪闪、遮遮掩掩。同时他们的电话也往往只是手机，而没有固定电话。这样的广告绝大部分都是骗人的。

(2) 小心“托儿”。市场上总是有一些专业的托儿，他们不管你是什么学历、什么专业，一概都说公司需要，而这些不过是他们寻找欺骗的目标罢了。大学生到了人才市场一定要找有固定摊位、正规单位名称的用人单位招聘人员洽谈。

(3) 拒交各类费用。不管招聘人员出于什么目的，也不管招聘人员许诺的前景多么美好，在应聘过程中，大学生有权利拒绝交纳任何由招聘单位收取的费用。如果有单位强行收取，应该向有关单位举报。

(4) 女生尤其要避免单独应试。每年都会发生女大学生在求职过程当中受骗上当，甚至受到人身伤害，因此女生到外地求职最好还是结伴同行，在与用人单位洽谈后要避免到私人场所去面试。

(5) 口头承诺不可轻信。不管用人单位的招聘人员提出的待遇有多高，条件有多宽，但如果这一切都没有变成文字，那么毕业生最好在签约之前再详细地调查一下用人单位的背景。

灵活就业合同篇三

甲方：

乙方：

签订日期年月日

根据《^v^劳动法》，经甲乙双方平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同期限

第一条本合同期限类型为期限合同。

本合同生效日期年月日，终止日期年月日，其中试用期。

二、工作内容和义务

第二条乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位工作。甲方可依照有关规定，经与乙方协商，对乙方的工作职务和岗位进行调整。

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，并履行下列义务：

- 1、遵守国家宪法、法律、法规；
- 2、遵守甲方的规章制度；
- 3、维护甲方的荣誉和利益；
- 4、忠于职守，勤奋工作；
- 5、履行保守甲方商业秘密，不得利用甲方的商业秘密为本人或其他经济组织和个人谋取不正当的经济利益。

三、劳动保护和劳动条件

第四条

每日不得超过三个小时，每月不得超过三十六小时。

执行综合计算工时制度的，平均日和周工作时间不超过标准工作时间。

执行不定时工时制度的，工作和休息休假乙方自行安排。

甲方安排乙方执行工时制度。

第五条甲方延长乙方工作时间第六条甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，制定工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲方应按照国家或当地政府有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

四、劳动报酬

第八条甲方的工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第九条在法定工作时间内，乙方完成规定的工作任务，甲方每月日以货币形式足额支付乙方工资，工资不低于元，其中试用期间工资为元。

第十条甲方安排乙方加班或延长工作时间的，按《劳动法》第四十四条和国家有关规，应安排乙方同等时间倒休或依法支付加班加点工资。

定支付工资报酬。

第十一条由于甲方的原因，使乙方不能在法定工作时间内提供劳动的，甲方保证支付乙方的生活费不低于元。

五、保险福利待遇

第十二条甲乙双方应按国家和当地人民政府关于社会保障的有关规定交纳职工养老、失业和大病统筹及其他社会保险费用。

甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十三条乙方患病或非因工负伤，起医疗期和医疗期满后关于本合同的办理，按照劳动部颁发的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》执行。

乙方患病或非因工负伤，其医疗和生活费用按照执行。

第十四条乙方因工负伤的工资和医疗保险等待遇按国家和当地人民政府有关规定执行。

第十五条甲方为乙方提供以下福利待遇。

六、劳动纪律

第十六条乙方应遵守甲方依法规定的规章制度;严格遵守劳动安全卫生、工作制度和 work 规范;爱护甲方的财产,遵守职业道德;积极参加甲方组织的培训,提高思想和职业技能。

第十七条乙方违反劳动纪律,甲方可依据本单位规章制度,给予必要的纪律处分,直至解除本合同。

七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十八条订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化,本合同应变更相关内容。

第十九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,经双方协商同意,可以变更本合同相关的内容。

第二十条经甲乙双方协商一致,本合同可以解除。

第二十一条合同期内,甲方委派乙方到境内外甲方所属机构工作的,原有劳动合同仍然有效,但应和企业签订有关境内外工作的协议;经甲方批准,乙方到境内外非甲方所属机构担任一定阶段工作的,可由乙方与该机构签订有关协议。

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、在试用期间,被证明不符合录用条件的;
- 2、以欺诈手段订立本合同的;
- 3、严重违反劳动纪律或甲方利益造成重大损害的;
- 4、严重失职、营私舞弊,对甲方利益造成损失的;

- 5、泄露甲方商业秘密，给甲方造成严重损失的；
- 6、被依法追究刑事责任的；
- 7、不能胜任劳动合同约定的工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的；
- 9、劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

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，应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，并向劳动行政部门报告后，可以解除合同。

第二十五条乙方有下列情形之一的，甲方不能依据本合同第二十二条第7、8、9款和第十四条终止、解除本合同：

- 4、距法定退休年龄十年以内的职工；
- 5、复员退伍义务和建设征地农转工人中初次参加工作未满三年的；
- 6、法律、行政法规规定的其他情形。

第二十六条乙方欲解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方，甲方在乙方完成在手业务以及清理完所办理的债权债务的情况下，可解除劳动合同。

第二十七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。

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以侵害乙方合法人身权利手段强迫劳动的；

- 3、甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；
- 4、甲方违反国家有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的；
- 5、法律、法规规定的其他情形。

第二十八条本合同期限届满，劳动关系即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。双方当事人应当在本合同期满前向对方表示续订意向。

第二十九条订立无固定期限劳动合同的，乙方达到法定退休年龄或甲乙双方约定的其他终止条件出现，本合同终止。

八、违反劳动合同的责任

第三十条

甲方根据本合同第二十条、二十二条第7、8、9款、第二十四条解除劳动合同，应按劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》给乙方经济补偿。

第三十一条有下列情形之一的，并对乙方造成损害的，甲方应当承担赔偿责任，并按劳动部《违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法》执行：

- 1、由于甲方原因订立无效劳动合同，包括劳动合同部分无效的；
- 3、甲方违反《劳动法》的规定侵害女职工和未成年工合法权益的；
- 4、违反《劳动法》的规定或本合同规定的条件解除劳动合同的。

第三十二条甲方有下列情形之一的，乙方除要求甲方补足工资报酬、经济补偿外，还可以按国家和当地政府有关规定，要求甲方支付赔偿金：

- 1、 克扣或者故意拖欠支付乙方工资的；
- 2、 拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的；
- 3、 支付乙方报酬低于本地最低工资标准的；
- 4、 解除劳动合同后，未按本合同第三十条支付经济补偿的。

第三十三条

甲方依据本合同第二十二条第8款解除劳动合同，除给乙方经济补偿外，甲方应根据劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》发给乙方医疗补助费。

第三十四条乙方有第二十二条第3、4、5款情形的，甲方除解除本合同外，可保留依法索赔的权利。

第三十五条乙方不得在掌握甲方商业秘密的保密期限内提出解除劳动合同或自动离职，经协期限内自行或在与甲方有竞争关系的单位从事和原在职时相同或有关的经营活动。

第三十六条乙方违反本合同规定条件解除劳动合同或者违反本合同约定的保密事项，给甲方造成经济损失的，应按本合同约定或损失数额承担赔偿责任。

第三十七条乙方违反本合同规定条件解除劳动合同的，应承担相应的经济赔偿。如果在公派境内外培训或出境实习后为甲方工作期限在年以内发生的，应赔偿甲方有关的费用。

九、当事人约定的其他内容

十、劳动争议处理

第三十八条

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。

十一、其他

第三十九条甲方以下规章制度对合同当事人双方具有约束力。

第四十条本合同未尽事宜，按国家、当地人民政府有关规定执行。

第四十一条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。合同自签订之日起生效，具有同等法律效力。

甲方(盖章) 乙方(签章)

法定代表人

(签章)

或委托代理人

签订日期：年月日

鉴证机关(盖章) 鉴证员(盖章)

鉴证时间：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(盖章)乙方(签章)

法定代表人

(签章)

或委托代理人

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(盖章)乙方(签章)

法定代表人(或委托代理人)(签章)

年月日

灵活就业合同篇四

目前政策、玩法都已趋于成熟，同质化严重，天花板也显而易见，各路人马都在追求新玩法和新的突破点，在我看来，这种情况仍然会持续很长一段时间，新的临界点在于政策的收紧与调整。

历史总是惊人的相似，对比一下“支付”行业的发展历程可以大概揣测出未来的发展趋势。

国家是不会放任不管的，随着税务系统打通及业务增长，很快国家将会清理业界不合规现象。

一大部分企业会被淘汰，主要体现在发放标准不严格、无证据链存证、风控体系薄弱等方面，在这些方面也是未来各企业应加强建设的核心点。

听说某社保直接给c端发钱，不要任何存证或工作量证明，甚至连灵活用工协议都不签，直接发钱后补协议，被查以后也是难受的一匹。

多的不说了，国家历来都是秋后算账，你品，你细品，擦边球不是只有你会玩，而是别人想不想玩，伤敌1000自损800的方式从来都是不可取的竞争方式。可笑的是最后无法收场也坏了业界信任，赚那点钱抢的那点客户还不够赔的，无底线无原则从来都是下下之选。

靠单一模式是不行的，要兼容多种客户类型，但多种客户类型带来的弊端就是要求产品和服务有极强的可扩展性，这个就有点难了。

但这是趋势，单一模式+客户已经很难在市场中占据竞争优势。所以，场内的玩家看自己情况来吧，能力多大就赚多大的钱。

灵活就业合同篇五

甲方：

乙方：

根据《^v^劳动法》，甲乙双方经平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

甲、乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，签订本合同，以便共同遵守。

第一条、劳动合同期限

一、劳动合同期

甲、乙双方商定，采取下列第_____种形式确定劳动合同期：

1、有固定期限：本合同期限为_____年，自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

2、无固定期限：本合同期限自_____年_____月_____日开始履行，至法定条件出现时终止履行。

二、试用期

双方同意按以下第_____种方式确定试用期(试用期包含在劳动合同期内)：

1、无试用期。

2、试用期从自至止。

第二条、工作岗位

一、乙方的工作岗位(部门、职务)为_____。

二、甲方有权根据经营需要及乙方的能力表现，可以合理调整乙方的工作岗位(包括部门、工种或职务)。乙方应按时、保质完成甲方安排的任务。

第三条、工作条件和劳动保护

甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生条件的工作环境，保证乙方在身体不受危害的环境条件下从事工作。

第四条、教育培训

在乙方被聘用期间，甲方负责对乙方进行职业道德、业务知

识和各种规章制度的教育和培训。

第五条、工作时间

甲方实行每周_____天，每天_____小时工作制，每周最多不超过40小时。

乙方享有国家规定的法定节假日、婚假、丧假、计划生育假等有薪假日。

第六条、劳动报酬

一、甲方按照本市最低工资结合本单位工资制度支付乙方工资报酬。乙方试用期工资为_____元/月。转正后工资为_____元/月。

二、甲方每月_____日支付乙方上月工资，实行先工作后付薪。如遇法定休假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。

第七条、劳动保险和福利待遇

甲方按照国家和深圳市的有关规定按期为乙方缴纳养老、医疗、失业、工伤、生育五项社会保险金及住房公积金。乙方应缴纳的部分由甲方从乙方的工资中代为扣缴，统一办理有关手续，所扣缴款项在工资单中列出。

乙方在合同期内因工或非因工负伤、致残、疾病及死亡等事宜按照国家及甲方的有关规定执行。

乙方因病不能上班，可凭医院出具的有关证明，享受甲方规定病假工资。

第八条、劳动纪律

灵活就业合同篇六

因为产品特性原因（业务+支付），所以整个行业玩家分三大领域，分别是支付领域玩家&人力资源领域玩家&税筹领域玩家。

来看整个支付板块（图是借的，能直观展示说明问题就好），目前已知的支付领域玩家有如下几类：

以美团、饿了么为首的本地化生活服务提供商，本身就是需求方，同时也是供应方，很有意思。

第三方支付公司，但这些公司不直接参与搭建平台服务，而是赋予其他玩家不同的打款方式通道能力。

以现在支付、易宝为首的聚合支付/四方支付公司，这些企业凭借着出色的技术能力和银行通道对接能力遥遥领先，做支付的公司做灵活用工业务基本算是如鱼得水。

和人力资源类企业不同，支付公司对支付场景有着更深层次的理解，毕竟灵活用工的本质之一就是“打款”、“代付”。

银行机构比较特殊，在整个灵活用工领域里面充当了通道的角色，本身有薪酬“代发”及“代付”服务。

但说到底，钱还是在银行之间流转，而不同银行对外输出的能力也有所不同。各类银行输出的账户产品、账户体系、代付产品等也为各家企业之间的竞争提供了更多的可能性，补充了灵活用工领域服务的单调性，为c端提供更多服务的同时，充分提升了灵活用工场景下的业务有效性、时效性。

而凭借着支付公司+银行机构的强势合作绑定关系，必然在产品竞争上会取得更大的优势。而银行本身会给支付公司提供大量的优质客户，个中py关系就不一一列举。

个人比较看好支付公司+银行绑定这一cp□在未来灵活用工市场必将大有可为。

来看下模式布局：

来看整个人力资源版图（图是借的，能直观展示说明问题就好），目前已知的人力资源领域玩家细分分类分别为招聘服务提供企业、兼职类服务提供企业、人力资源综合服务平台类企业、社保类服务企业、福利管理类、薪酬支付类及绩效管理类企业。

这些企业切入灵活用工平台服务其本身是有一些客户基础和沉淀的，所以在拓客及业务匹配程度上有一定的优势。

有一些人力资源企业在灵活用工方面提供了更多的增值服务内容，也是大放异彩。

来看这类公司的整体情况：

主要是指有一些税筹背景的公司，以税筹为主业务的公司，这部分竞争对手也是现在业界内的一部分主力军，虽然在大额避税上有着天然的优势，但同时风险也大。

现在业内公认的老大“云账户”，都是属于这一类范畴之内，起步早，业务比较专注，同时因业务单一导致了玩法缺失，现在也是相形见绌，也是在不断地寻找其他业务方向。

看云账户最近的动态，在招聘大量的c端用户运营产品和短视频相关人员，不难看出，业务瓶颈已经显露，很难在现有业务上获取更多的竞争优势。向c端流量等方向开始开疆拓土了。

总的来说，人力资源企业和税筹类企业对于实际业务有着更好地理解，但业务本身没有壁垒，随着时间推移业务透明化，业务上的护城河将不复存在。

而人力资源企业和税筹企业在技术和支付领域的欠缺，却不会随着时间的推移而慢慢瓦解，支付公司必定是以赶超之势迅速占领更多的市场。

现状来看竞争十分激烈，生死有命富贵在天！愿疫情期间所有企业都可以顺利渡劫！

灵活就业合同篇七

甲方(用人单位):

乙方(员工):

根据《劳动法》(以下简称《劳动法》)和《劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)、等有关法律法规的规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，签订本劳动合同，共同遵守本劳动合同所列条款。

(一)甲乙双方同意本合同的期限：从_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。合同在有效期届满即行终止。因甲方工作需要，双方在完全同意的条件下，可续订合同。

(二)试用期为_____月，从_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。(试用期包括在劳动合同期限内)。

1、乙方同意按甲方工作需要，在(岗位或工种)财务岗位工作，按时、按质、按量完成该岗位所承担的各项内容；乙方同意，在下列情况下，甲方可将乙方的`工作岗位调整为核单员或库管：

(1)正式录用以后连续_____个月无法完成月任务业绩指标的；

(4)根据乙方的工作表现、身体状况以及甲方生产经营的需要等情况，需要调岗的；

(5)绩效考核得分不足_____分的；

(6)单位规章制度所规定的应调整岗位的情况的。

2、甲乙双方确认工作地点为_____或_____。乙方同意出现下列情况时，甲方可对乙方的工作地点进行调动：

(2)公司业务拓展，增设新的办公或经营地址，有与乙方原工作性质相同或近似岗位，需要乙方前去支援的。

3、如乙方的工作地点或工作岗位变动，乙方同意其工资待遇也按公司规章制度随之变动，实行以岗定薪、岗变薪变。

(一)甲乙双方同意按以下第_____种方式确定乙方的工作时间。

1、标准工时制，即每日工作_____小时(不超过_____小时)，每周工作_____小时(不超过_____小时)，每周至少休息_____日。

2、不定时工作制，即经人力资源保障(劳动)部门批准，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经人力资源保障(劳动)部批准，乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

(二)乙方依法享有法定节假日、年休假、婚假、产假、丧假等假期。

(一)甲方经与乙方协商，同意按以下第_____种方式支付乙方的工资。

1、乙方每月正常工作时间工资_____元；试用期内每月正常工作时间工资_____元。

2、双方约定以确定乙方工资。

(二)甲方每月_____日前发放工资。甲方至少每月以货币形式向乙方支付_____次工资。

(三)甲乙双方对工资的其他约定。

(一)甲乙双方按照国家和省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费，缴存住房公积金。

(二)乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和省、市的有关规定给予乙方享受医疗期和医疗期待遇。

(三)乙方患职业病、因工负伤的，甲方按《^v^职业病防治法》、《工伤保险条例》等有关法律法规的规定执行。

(一)负责工商、税务等相关职能部门的财务审批。

(二)会所内所有消费单据的审核。

(三)会所内各项流水均以报表的形式上报给会所负责人。

(四)会所内易耗品、外卖品、以及固有资产的库存管理。

(一)乙方应自觉遵守国家的法律法规、社会公德，维护甲方的声誉和利益。

(二)职业纪律：

1.应当热爱本职工作，钻研业务，使自己的知识和技能适应本职工作的要求。

2. 应熟悉会计法律法规和国家统一会计制度。
3. 应按照会计法律法规规定的程序和要求进行财务工作，保证所提供的财务信息合法、真实、准确、及时、完整。
4. 办理会计事务应实事求是、客观公正。
5. 应熟悉本公司业务管理情况，运用掌握的财务信息，为提高公司经济效益服务。
6. 应当保守本公司的商业秘密，除法律规定或公司领导同意外，不得私自向公司无关人员或外界提供或泄露公司的财务信息。

(三) 乙方违反劳动纪律，甲方可依据甲方的规章制度给予纪律处分，直至解除劳动合同；乙方同意甲方可对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

(一) 甲乙双方协商一致，可以解除劳动合同。

(二) 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反甲方的规章制度的；
- 4、乙方在其他单位兼职，造成甲方名誉受损，或其他经济损失在2000元以上；
- 5、甲方规章制度或国家法律法规政策规定的其他情形。

(三) 乙方应征入伍、被依法限制人身自由或者失踪但是尚未被人民法院宣告失踪、死亡的，甲方可以中止履行劳动合同，也可以根据甲方规章制度进行处理。

(一)乙方确认：其向甲方提供或填写的入职登记表，履历上的信息完全真实有效。乙方与其他用人单位不存在劳动关系，亦不受竞业限制义务的限制。

(二)乙方确认：甲方有关文书在无法直接送达给乙方的情形下，乙方在本合同中填写的通信地址为甲方邮寄送达地址，甲方以_____或_____邮寄至该地址的，视为送达。

(三)本合同约定之岗位或工种，乙方已知悉其录用条件，包括规章制度里规定的录用条件以及下列录用条件：

- 1、具备政府规定的就业手续；
- 2、胜任甲方安排的工作和甲方规定的岗位职责的；
- 4、与原用人单位已依法解除或终止劳动关系；
- 5、与原用人单位不存在竞业限制约定或不在限制范围之内的；
- 6、未按本合同约定时间到岗；
- 7、入职后不得拒绝购买社会保险或者拒绝按甲方制定的劳动合同版本签订劳动合同；
- 8、不应隐瞒曾经受过法律处罚或者纪律处分的事实；
- 9、完成试用期的工作任务，考核达标。

乙方应当保守甲方的商业秘密，商业秘密系指不为公众所知悉，能为甲方带来经济利益，具有实用性并经甲方采取保密措施的支术密和经营信息。其中，经营信息包括但不限于：客户名单、营销计划、采购资料、定价政策、不公开的财务资料、进货渠道、产销策略、招投标中的标底及标书内容等。

(一)乙方违反法律法规及本合同约定解除劳动合同，对甲方

造成损失的，乙方应赔偿下列损失：

- 1、甲方为其支付的培训和招收录用费用；
- 2、对甲方生产经营工作造成的各种经济损失；
- 3、甲方由此支出的律师费用、调查费用、诉讼费用等；如果上述损失无法准确计算，则乙方向甲方支付的赔偿金最低为相当于乙方在履行本合同约定之岗位实际获得的月平均工资之_____倍。

(二)如果乙方违反本合同约定的其他义务，或者违反劳动纪律、规章制度的，乙方应当赔偿由此造成的全部损失。如果这种损失无法准确计算，则乙方向甲方支付的赔偿金最低为相当于乙方在履行本合同约定之岗位实际获得的月平均工资之_____倍。

甲乙双方解除或终止本劳动合同的，乙方应按双方约定，办理工作交接等手续。甲方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_____内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。甲方出具的解除或者终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

甲乙双方发生劳动争议的，应先协商解决。协商不成的，可以向本单位工会寻求解决或向本单位劳动争议调解委员会申请调解；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

(一)本劳动合同未尽事宜，按现行法律法规执行。

(二)本劳动合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，涂改或未经书面授权代签无效。

(三)本劳动合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章):

_____年_____月_____日

乙方(签名):

_____年_____月_____日

灵活就业合同篇八

第一章 总 则

第二条 工程分包：指电力工程建设过程中施工企业之间进行的专业工程施工承、发包行为。一方称为施工承包商（专指与项目法人签订施工承包合同的具有总承包资质的施工单位，下同），另一方称为工程分包商。

合同的称为劳务分包商。

第四条 临时用工：指公司系统电力建设施工企业临时雇用的在施工现场从事体力劳动及辅助性施工作业的人员（包括合同期一年及以内的短期合同制用工）。

第五条 公司系统电力建设工程禁止转包或违规分包。施工承包商必须自行完成主体工程的施工，不得采取除劳务分包以外的其他形式对主体工程进行施工分包。

分包事项在施工承包合同中有约定的，在合同约定范围内，施工承包商可将非主体工程或劳务作业分包给具有相应专业承包资质或劳务分包条件的分包商。分包事项在施工承包合同中无约定的，分包必须经建设单位同意。

工程分包总价不得超过施工承包合同总价的30%。否则，应视为违规分包。

第六条 工程分包、劳务分包应严格执行审批手续。工程分包由施工承包商向监理承包商提出书面申请，经监理承包商审核同意后，报请项目法人（泛指项目法人、工程建设管理单位，下同）批准。施工承包商应严格审查劳务分包商的资质条件，并将分包情况（劳务分包商的资质条件及人员构成等情况）报监理承包商备案。

第七条 施工承包商在签订工程分包、劳务分包及临时用工合同时，须将工程款、劳务费及临时工工资的支付在合同中明确。分包合同必须遵循施工承包合同的各项原则，满足承包合同中的技术、经济条款。分包合同应报监理承包商和项目法人备案。

第八条 项目法人、监理承包商、施工承包商应严格履行工程合同义务，做好工程分包、劳务分包及临时用工的管理工作，严禁以包代管，以罚代管。