

# 最新未签订劳动合同 签订劳动合同(精选6篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 未签订劳动合同篇一

法定代表人：

注册地址：

经营地址：

乙方：性别：

居民身份证号码：联系方式：

家庭住址：间接联系人：联系方式

户口所在地：省(市)区(县)街道(乡镇)

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。

### 第一条合同期限

本合同于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起，至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

第二条乙方同意根据甲方工作需要，担任\_\_\_\_\_岗

位(工种)工作。

第三条根据甲方的岗位(工种)作业特点,乙方的工作区域或工作地点为:

第四条乙方工作应达到\_\_\_\_\_标准。

第五条甲方安排乙方执行以下第\_\_\_\_\_种工时制度。

(一)、执行标准工时制度,乙方每天工作时间不超过8小时,每周工作不超过40小时。

(二)、实行不定时工作制,工作时间和休息休假甲乙双方协商安排。

第六条甲方对乙方实行的休假制度有:

(一)、甲方因工作需要安排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。

(二)、乙方依法享受国家规定的节假日和本单位规定休假制度。

第七条甲方每月\_\_\_\_\_日前以货币形式支付乙方工资,月工资为\_\_\_\_\_元。

第八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。

第九条甲乙双方按国家和当地政府的有关规定参加社会保险,按时足额缴纳社会保险费。

第十条乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家、当地政府有关规定执行。

第十一条乙方患职业病或因工负伤的待遇按国家和当地政府的有关规定执行。

第十二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。

第十三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。

第十四条甲方应当建立、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。

第十五条甲乙双方解除、终止、续订劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及当地政府有关规定执行。

第十六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。

第十七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。

第十八条甲乙双方约定本合同增加以下内容：

(一)员工有下列情形之一的，不认定为工伤或者不视同工伤，甲方拒绝赔偿：

- 1、员工上下班途中所受到的事故伤害、意外伤害等；
- 3、因犯罪或者违反治安管理伤亡的；
- 4、酗酒导致伤亡的；

5、自残或者自杀的；

6、工作时间因自身隐瞒重大疾病而突发疾病出现的伤亡事故。

(二)有下列情形之一的，甲、乙双方可以变更本合同：

1. 在不损害国家、集体和他人利益的情况下，双方协商一致；

2. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生了重大变化，经与乙方协商一致的；

3. 由于不可抗力的因素致使劳动合同无法完全履行的；

4. 劳动合同订立时所依据的法律、法规已修改的；

5. 法律、法规规定的其他情形。

(三)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. 严重违反劳动纪律及甲方规章制度的；

3. 严重失职，营私舞弊，给甲方利益造成重大损害的；

6. 被依法追究刑事责任的。

(四)有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当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. 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，经甲、乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

(五)有下列情形之一的，乙方可以解除此合同：

1. 甲方不能按时按量提供乙方合理报酬的；
2. 甲方未能按时按量提供乙方保险福利的；

(六)凡由甲方出资培训乙方，双方另行签订《培训/教育协议》，因乙方原因而提前解除劳动合同，乙方应赔偿甲方的培训等费用，具体赔偿标准执行《培训/教育协议》的约定。

(七)乙方在签订劳动合同之前，甲方有权了解乙方与劳动合同直接相关的基本情况，包括但不限于劳动者的学历、履历、健康证明(体检表及无重大疾病保证书)以及以前劳动关系是否解除或终止等。劳动者应当如实说明，并应书面承诺其真实性。若因故意漏报、隐瞒前述基本情况，骗取甲方签订劳动合同的，经甲方查出或被原单位追诉的，视为乙方的欺诈行为并导致甲方的严重误解，甲方有权依法申请认定本合同自始无效，由此给甲方造成的损失，应由乙方全额承担。

(八)本合同的附件与本合同具有同等效力。但如果本合同的条款与附件内容有任何冲突或不一致之处，则以附件中的内容为准。

(九)本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行；若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。

(十)乙方在合同期内，属其岗位职务行为或主要利用甲方的物质技术条件所产生的所有专利、，乙方无权进行商业性开发。

(十一) 双方签订本合同后，乙方不得在合同期内再受聘其他任何单位从事与甲方相同或类似或有竞争冲突的业务。

(十二) 乙方对在合同期间得到的有关甲方及其关联公司的情报、信息等商业秘密进行保密，不得将其泄露给任何第三者(亦包括无工作上需要的甲方雇员)。乙方违反保密义务则被视为严重违反本合同，并认为有足够的理由被辞退。此种保密义务在本合同终止或期满后的任何时间对乙方仍有约束力。

第十九条 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。

第二十条 本合同未尽事宜或与今后国家、当地政府有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十一条 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(签字或盖章)

签订日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

鉴证机关(盖章)

鉴证日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 未签订劳动合同篇二

《劳动法》自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起施行后，随着社会的发展和客观情况的变化，一些新的用工主体、用工形式不

断出现，要求劳动合同制度必须进行相应的改革。主要表现在：

一是社会团体、民办非企业单位、基金会、合作或合伙律师事务所等新的单位类型出现，对这类单位与其劳动者之间的权利义务关系如何规范缺乏法律规定，不利于维护这类单位的劳动者权益。

二是一些国家机关、事业单位、社会团体在编制外招用劳动者，并且没有与招用的劳动者订立劳动合同或者聘用合同。而根据《劳动法》规定，在国家机关、事业单位、社会团体中，只有与单位建立劳动合同关系的劳动者，才依照《劳动法》执行。因此，这些劳动者往往既不能享受《国家公务员暂行条例》或者国家有关人事管理政策规定的权利，也不能依据《劳动法》维护自身权益。

三是随着我国社会主\_\_\_\_\_市场经济体制的建立和加入世界贸易组织，迫切要求转换事业单位用人机制，建立充满生机和活力的用人制度。为此，国家在事业单位试行人员聘用制度，以加快推进事业单位人事制度改革、提高队伍整体素质、增强事业单位活力。事业单位人员聘用制度也是一种双向选择的用人制度，单位与劳动者之间合同的订立、履行、变更、解除、终止等行为也需要依法规范，在打破能进不能出僵化用人制度的同时也需要维护其劳动者的就业稳定。而且，从建立统一的劳动力市场的角度考虑，也需要将除公务员以外的其他单位劳动者纳入同一用人制度。

鉴于以上新的情况，《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围。

《劳动合同法》确定的适用范围，实际上就是可以建立劳动合同关系的劳动者和用人单位的范围。由于劳动合同关系在劳动关系中的标志性地位，因此，在适用范围方面，《劳动合同法》扩大了《劳动法》所规定的适用范围，显然又比

《劳动法》前进了一步。

按照《劳动法》规定，其适用范围仅包括3种类型：

- 1、中国境内的企业；
- 2、个体经济组织；
- 3、与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业组织、社会团体。而根据《劳动合同法》第2条规定，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的用人单位则增加了民办非企业单位。

这里，需要注意以下两个问题：

- 1、在用人单位的类型方面，《劳动合同法》比《劳动法》多了一个民办非企业单位。

所谓民办企业单位，根据国务院颁发的《民办非企业单位登记管理暂行条例》规定，它是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织，其实质上为民间组织的一种。在我国现行体制下，民间组织主要是指社会团体、民办非企业单位和基金会三种形式。

- 2、在上述规定中，之所以要强调与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体，也被列入《劳动合同法》调整的范围，是因为在目前的体制下，由于国情原因，仍然有一些国家机关、事业单位、社会团体与其劳动者之间的关系并非劳动关系。

因此，《劳动合同法》规定，事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依

照本法有关规定执行。也就是明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同，但考虑到事业单位实行的聘用制度与一般劳动合同制度在劳动关系双方的权利和义务方面、管理体制方面存在一定的差别，因此允许其优先适用特别规定。因此，《劳动合同法》仅适用于与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体，与我国当前的国情是相符合的。

此外，在《劳动合同法》中采用的事业单位概念，与《劳动法》所称的事业组织一词相比，也更为规范和准确。

## 二、劳动合同应有哪些必备内容

首先，关于订立劳动合同的时间

我国《劳动法》第16条只是笼统地规定：建立劳动关系应当订立劳动合同。而《劳动合同法》则更加具体和明确：《劳动合同法》为了既方便用人单位与劳动者订立劳动合同，又督促用人单位必须与劳动者订立劳动合同，在订立劳动合同的时间方面，《劳动合同法》则规定了三项措施：

1、用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系，即应当订立书面劳动合同。此处，特意强调了该劳动合同的形式应为书面的。

2、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。此处，强制性地规定了建立劳动关系之日起最迟应在一个月内订立书面劳动合同。因此，这实际上是有限度地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。但如果用人单位自用工之日起超过一个月不满\_\_\_\_\_年未与劳动者订立书面劳动合同的，则应当向劳动者每月支付二倍的工资（《劳动合同法》第82条）。这是对用人单位在

自用工之日一个月内未订立书面劳动合同的处罚措施。

3、用人单位自用工之日起满\_\_\_\_\_年仍未与劳动者订立书面劳动合同的，除在不足\_\_\_\_\_年的违法期间向劳动者每月支付二倍的工资外，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（《劳动合同法》第14条）。这是对用人单位较之未在一个个月内订立书面劳动合同而言更为严厉的处罚措施。笔者个人认为，这是《劳动合同法》的一大亮点。《劳动合同法》也因此就有更强、更实用的操作性，在大力推动用人单位与劳动者签订书面劳动合同方面起到了明显的促进作用。

此外，对于用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，《劳动合同法》也明确了双方的劳动关系应自用工之日起建立。这种明确，在一定程度上减少了在现实生活中争议和纠纷的发生。比如，即将毕业的在校大学生毕业前与用人单位提前签订了劳动合同，其劳动关系也只能从其正式上班之日起计算。

需要注意的是，《劳动法》第17条规定：劳动合同依法订立即具有法律约束力。这里，仅指双方签订的劳动合同从签订之日起具有法律效力，而根据《劳动合同法》的上述规定，对于在用人单位在用工前签订的劳动合同，其与劳动者之间的劳动关系则从实际用工之日起计算。也就是说，在这种情况下，也许会出现劳动合同的期限与双方劳动关系的持续期不一致的情形。

其次，关于劳动合同中的必备条款

劳动合同是劳动关系双方当事人依法约定的明确双方权利和义务的协议。为了规范劳动合同条款，使一些重要内容能够被约定，《劳动合同法》规定了劳动合同至少应当具备必备条款。与《劳动法》有关规定相比，在构成劳动合同主要条款方面，二者的相似之处在于，《劳动合同法》和《劳动法》

一样，通过列举的方式，规定了劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬等方面应作为劳动合同的必备条款；而且二者均表示，在此列举的条款之外，劳动者和用人单位可以另行补充新的内容。只不过，在补充新内容方面，《劳动合同法》也通过列举的方式提示性表明了双方可以在此基础上另行约定的事项，如试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

而二者的不同之处在于，《劳动合同法》规定的劳动合同必备条款与《劳动法》的规定相比，既有大幅增加也有少量删减。

### 1、增加的部分必备条款内容：

(1)增加了用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人，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等条款。原因是这些内容是劳动关系双方主体的基本情况，应当在劳动合同中明确。

(2)增加了工作地点条款。原因是实践中劳动者的工作地点可能与用人单位住所地不一致，有必要在订立劳动合同时予以明确。

(3)增加了工作时间和休息休假条款。原因是为了在法定标准基础上，进一步明确该劳动者具体的工作时间和休息休假安排。

(4)增加了社会保险条款。依法参加社会保险和缴纳社会保险费，是用人单位和劳动者的法定义务，无论用人单位与劳动者是否约定、如何约定，均应依法参加社会保险和缴纳社会保险费。增加社会保险必备条款的原因，是为了强化用人单位和劳动者的社会保险权利义务意识。

(5)增加了职业危害防护的条款。《职业病防治法》规定：用

用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。为了做好与《职业病防治法》以上规定的衔接，促进该条款的落实，《劳动合同法》中增加了职业危害防护的必备条款。

## 2、取消的部分必备条款内容：

(1)取消了劳动纪律条款。原因是劳动纪律属于用人单位规章制度，《劳动合同法》

第四条已经对用人单位制定、修改劳动纪律等规章制度的程序作出了规定，没有必要在劳动合同中由用人单位与劳动者个别约定。

(2)取消了劳动合同终止的条件条款。原因是为了防止用人单位规避劳动合同期限约束，随意终止劳动合同，《劳动合同法》取消了《劳动法》中有关用人单位与劳动者可以约定终止劳动合同的规定，明确劳动合同终止是法定行为，只有符合法定情形的，劳动合同才能终止。

(3)取消了违反劳动合同的责任条款。原因是为了防止用人单位滥用违约责任条款，《劳动合同法》规定只有在依法约定的培训服务期以及竞业限制条款中，用人单位才能与劳动者约定违约金。

此外，《劳动合同法》还特别规定，在劳动报酬和劳动条件等标准的约定方面，如果因约定不明引发争议，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。

由此，可以看出，如果因劳动合同的关键条款约定不明引发

了争议，《劳动合同法》还提出了指引性的解决办法。这在一定程度上也减少劳动争议的仲裁、诉讼解决压力，无论对于劳动者权益的快速、便捷保障，还是缓解司法部门因讼累造成的工作压力方面，都是大有裨益的。

### 未签订劳动合同篇三

地址：\_\_\_\_\_

性质：\_\_\_\_\_

法定代表人(委托代理人)：\_\_\_\_\_

乙方(劳动者) 姓名：\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_

年龄：\_\_\_\_\_

民族：\_\_\_\_\_

文化程度：\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_

籍贯：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

根据《全民所有制企业招用农民合同制工人的规定》及省有关规定，甲乙双方在平等自愿的基础上签订本合同。

#### 一、合同期限

本合同期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_

月\_\_\_\_日止，合同期限为\_\_\_\_年。试用期自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，期限为一个月。

## 二、生产(工作)任务

甲方安排乙方在\_\_\_\_岗位，为\_\_\_\_工种。具体的工作任务为\_\_\_\_\_。

## 三、生产(工作)条件

甲方根据国家有关劳动安全卫生的法规、标准，提供劳动保护设施，按照同工种城镇合同制工人标准发给乙方劳动保护用品。乙方离开企业时，应将劳动保护用品归还甲方，或由甲方作价卖给乙方。

## 四、劳动纪律

甲方根据国家有关规定制定各项规章、制度，乙方严格遵守国家法律、法规，以及厂规厂纪，服从甲方管理，积极做好工作。

## 五、工作时间及劳动报酬

1. 乙方每月工作\_\_\_\_天，每天工作\_\_\_\_小时。如双方和工会同意延长工作时间的，按加班给予报酬，加班费每小时\_\_\_\_\_元。

## 六、保险福利待遇

1. 乙方享受的节假日、婚丧假、探亲假、女职工产假，与甲，从城镇招收的合同制工人相同。

2. 乙方患病或非因工负伤，甲方给予乙方\_\_\_\_\_个月的停医疗期。此期间的医疗待遇和病假工资，与甲方从城镇招收的合同制工人相同。医疗期满后因不能从事原工作，也不能

从事由甲方另行安排的工作被解除劳动合同的，甲方发给相当于本人基本工资三至六个月的医疗补助费。

3. 乙方因病或非因工死亡的，甲方发给丧葬费\_\_\_\_元，一次性供养亲属救济费\_\_\_\_元。

4. 乙方因工负伤，甲方给予免费医疗。医疗期间，乙方原工资照发。医疗终结经医院证明，并经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作的，送回农村妥善安排，甲方按下列办法发给乙方因工致残抚恤费：

(1) 完全丧失劳动能力的，每月发给\_\_\_\_元，直至乙方死亡；

(2) 大部分丧失劳动能力的，按乙方原工资的70%发给，直至乙方死亡；

(3) 部分丧失劳动能力的，一次性发给\_\_\_\_元。

5. 乙方因工死亡的，甲方按有关规定发给乙方家属丧葬补助费\_\_\_\_元，供养直系亲属抚恤费\_\_\_\_元。

6. 甲方按规定的时间和标准为乙方交纳退休养老金。如乙方回乡时未到退休年龄，甲方将养老保险金以回乡补助金的形式一次发给乙方。如乙方转为城镇合同制工人，甲方将这笔款项转入养老保险金专户。

7. 乙方粮户关系不转甲方所在地。甲方按同工种固定工标准为乙方向粮食部门办理加价粮供应登记手续，粮食差价部分由甲方负担。

8. 乙方因劳动合同期满终止执行，或属于第七条第2款第

(3) 项和第

(4) 项解除劳动合同时，甲方应按乙方工作每满一年(满半年

不满一年按一年计算)发给一个月基本工资的生活补助费,但最多不超过本人十二个月的基本工资。

## 七、合同的变更、终止、解除和续订

1. 在下列情况下,甲乙双方可以变更本合同的相关内容:

(2) 甲乙双方协商同意,且不损害国家、集体和他人利益的;

(3) 本合同订立时所依据的法律、法规、规章、政策已经修改的;

(4) 由于不可抗力致使本合同无法完全履行的;

(5) 法律、法规规定的其他情况。

2. 下列情况,甲方可以解除合同

(1) 乙方在试用期内,经发现不符合录用条件的;

(2) 乙方无故不能完成合同所规定的生产、工作任务的;

(5) 按国家有关规定应予辞退的。

3. 下列情况,甲方不得解除劳动合同:

(1) 劳动合同期限未满,又不符合本条第2款规定的;

(3) 乙方患病或非因工负伤,在规定的医疗期内的;

(4) 乙方为女职工,在孕期、产假和哺乳期间的。

4. 下列情况,乙方可以解除劳动合同:

(1) 甲方不能按照合同规定,支付劳动报酬的;

(2)经国家有关部门确认，甲方生产安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的；

(3)经甲方同意，乙方自费考人中等专业以上学校学习的；

(4)甲方不履行劳动合同或者违反国家法律、政策，侵害乙方合法权益的。

5. 合同期满后应即终止执行，甲方因生产工作需要，在征得乙方同意的条件下，双方可以续订合同。一方不同意续订的，另一方不得强迫。合同期满一个月之内既不终止，又不履行续订手续的，视本合同为续订同一期限的合同。

6. 乙方被依法开除、劳动教养、判刑的，劳动合同自行解除。

(1)□

(2)□

(4)情形之一的，乙方可随时解除劳动合同。

## 八、双方需约定的事项

1. 甲方为乙方提供住房，房租、水电费由乙方自理(\_\_\_\_\_)。甲方发给乙方住房补贴(每月\_\_\_元)。

2. 甲方因生产、经营条件变化，以及\_\_\_\_\_等情况，经乙方同意，可以在不变更合同条款的情况下，安排乙方从事本合同规定以外的工作。

3. 乙方在其户口所在地应征入伍以及\_\_\_\_\_等情况，乙方可以解除合同。

4. 甲方因调整生产任务而富余生产人员，乙方试用期满经考

核不合格的，以及\_\_\_\_\_等情况，甲方可以解除合同。

## 九、违约责任

任何一方违反合同规定，应承担违约责任，付给对方违约金\_\_\_\_元。给对方造成经济损失的，应根据后果和责任大小予以赔偿。

## 十、其他约定事项

十

### 一、劳动争议处理

甲乙双方因执行本合同发生争议，当事人应向本企业劳动争议调解委员会申请调解。调解无效的，向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对裁决不服的，向人民法院起诉。

十

十

三、本合同自签订之日起生效，一式二份，甲乙双方各执一份。本合同用钢笔或毛笔填写，涂改、未经合法授权代签无效。

甲方：(盖章)\_\_\_\_\_

法定代表人(委托代理人)：(签章)\_\_\_\_\_

乙方：(签章)\_\_\_\_\_

合同签订时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

鉴证人：(签章)\_\_\_\_\_

鉴证机关：（盖章）\_\_\_\_\_

合同鉴证时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 未签订劳动合同篇四

甲方：\*有限公司

单位性质：有限责任公司

法定代表人：

乙方：员工姓名

户籍所在地地址

现居住地地址

居民身份证号码

其他有效身份证件号码

甲、乙双方根据国家劳动法律、法规规定，在合法、公平、平等自愿和协商一致、诚实信用的基础上，签订本合同：

一、根据甲方工作需要，乙方同意在甲方安排的工作地点从事岗位(工种)的工作。在合同期间内，甲方因生产工作需要可调整乙方工种。

二、本合同期限采取下列第（ ）种形式：

1、固定期限。合同期限自 年 月 日起至 年 月 日止，其中包括试用期 个月（试用期不是必须条款）。

2、以完成（生产工作）为期限。该生产工作完成后，双方

终止劳动合同。

本合同在用工前签订的，劳动关系自用工之日起开始建立。

三、工作时间和休息休假。

（一）甲方对乙方所在岗位实行以下第 种工时制度。1、标准工时工作制度；2、综合计算工时工作制度；3、不定时工作制度。

（二）乙方享受法定的以下部分节假日、每年清明、五一、国庆各带薪一天。每月两天带薪休息日。确因工作需要加班的应依法支付加班费或安排补休。

（三）乙方因工伤或患职业病，依法享有医疗期和待遇。

四、乙方在法定工作时间或者劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动，甲方应当按照劳动合同约定的工资标准支付乙方工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当年度政府规定的乙方工作地点所属行政区域最低工资标准。乙方的奖金及各项津贴、补贴按甲方依法制定的劳动报酬、分配制度规定执行。

（一）甲方应当自用工之日起计发乙方工资，工资应当以货币形式直接支付给乙方本人。

（二）工资标准采取下列第（ ）种形式：

1、实行计时工资制。试用期月工资为人民币 元；试用期满后的月工资为人民币 元。（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，并不得低于当年度政府规定的乙方工作地点所属行政区域最低工资标准。）

2、实行计件工资制。计件定额为 ；计件单价为人民币 元或按甲方确定并事先向乙方公布的计件定额和计件单价执行。据此计算的月工资不得低于当年度政府规定的乙方工作地点所属行政区域最低工资标准。

3、双方另行约定工资按 形式支付。

4、双方约定加班加点工资的计算基数为 （加班加点工资的计算基数不得低于劳动合同约定的工资标准）。

上述劳动报酬确定后，甲方可根据乙方的技术水平、熟练程度的提高、贡献大小以及生产经营的变化适时调整乙方的工资水平。乙方的劳动报酬可随工作地点、工种岗位的变化而改变。

（三）甲方于每月 20日左右支付乙方（上个月）自然月的工资。并应当向乙方提供工资清单。甲方应当每月至少支付一次工资给乙方。

五、甲、乙双方在合同期内应按法律、法规及有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

六、甲方应按国家规定提供安全卫生的劳动条件，对乙方进行劳动安全卫生教育，按规定做好女职工、未成年工、危险性较大的特种作业人员的劳动保护。乙方在劳动过程中必须严格遵守国家或甲方制定的安全生产操作规程。

1、进入现场必须遵守安全生产六大纪律。安全生产六大纪律一

(1)进入现场必须全帽，扣好帽带并正确使用个人劳动防护用品。

(2)2m以上的高处、悬空作业，无安全设施的，必须全带、扣

好保险钩。

(3) 高处作业时，不准往下或向上乱抛掷材料和工具等物件。

(4) 各种电动机械设备必须有可靠有效的安全接地和防雷装置等一些列施工安全措施，方能开动使用。

(5) 不懂电气和机械的人员，严禁使用和玩弄机电设备。

(6) 吊装区域非操作人员严禁入内，吊装机械必须完好，爬杆垂直下方不准站人。

2、进入现场人员必须全帽，高处作业人员必须系好安全带。

3、施工作业中，应注意做到“三不伤害”，即自己不伤害自己，自己不伤害别人，别让别人伤害自己。

4、进行电路检查时，应停电作业；

出现下列情况不属于工伤范围：

1、因犯罪或者违反治安管理伤亡的

2、醉酒导致死亡的；

3、自残或者自杀的

4、违返安全生产规定的

对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

七、合同期内，双方应遵守国家法律、法规及甲方制定的符合劳动法律、法规的规章制度。

八、甲、乙双方协商一致可以解除劳动合同。

九、在合同期内，乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同，但在下列情况

乙方不得单方面提前解除合同：

（一）乙方所承接的工程未完工验收时。

（二）乙方在无任何理由成立时。

（三）乙方在甲方提供的技术平台上由一名普通工人培养成一名技术员工后工作未满三年时。

十、在合同期内甲方有下列情形之一的，乙方可以随时解除劳动合同：

（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）未依法为乙方缴纳社会保险费的（此需甲乙双方协商条文为准）；

（四）甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；

（六）法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

十一、乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。除乙方有本合同第十二条和第十三条第一项、第二项约定的情形外，甲方不得在试用期内解除劳动合同。

十二、乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反甲方规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

十三、有下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知乙方，可以解除劳动合同：

(二) 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；

(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，经双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

十四、甲方依法可对包括乙方在内的员工进行裁员。

(二) 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) 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；

(四) 法律、行政法规规定的其他情形。

十六、有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一) 劳动合同期满的；

(二) 乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三) 乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四) 甲方被依法宣告破产的;

(五) 甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的;

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

十七、本合同订明的补充件、附件和甲、乙双方协商一致的有关修改合同的文件以及双方订立的培训合同、保密合同、竞业限制合同是本合同的组成部份。

十八、双方认为需要约定的其它事项:

十九、其它事项本合同没有订明的, 按有关规定执行或双方协商解决。本合同订明的事项, 与法律、法规有抵触的, 按法律、法规执行。

二十、本合同签订后, 报劳动部门备案、鉴证。本合同一式三份, 甲方执二份(一份办理退工时存进乙方档案, 另一份甲方须在和乙方解除或终止劳动关系后, 保存两年以上)、乙方执一份。

甲方 (盖章)

法定代表人、负责人或委托代理人 (签章)

年 月 日

乙方 (签章)

年 月 日

鉴证机关

(盖章)

年 月 日

## 未签订劳动合同篇五

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。固定期限的劳动合同可以是较短的半年、2年，也可以是较长的5年、10年，具体期限长短应根据用人单位情况、岗位情况和劳动者情况自主确定。

，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。

有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续签、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，否则应当订立无固定期限劳动合同：

(1) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(4) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有劳动合同法规定的用人单位可以解除劳动合同的情形，续订劳动合同的。

此外，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。

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。

## 未签订劳动合同篇六

它包括：订立劳动合同的主体必须合法，作为用人单位，必

须是依法成立的企业、事业单位、国家机关、社会团体和个体经营户等用人单位；作为劳动者，必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民。劳动合同的内容必须合法，劳动合同程式条款都不能违反国家法律、法规和政策的规定，不得分割国家利益和社会公共利益。劳动合同订立的形式和程序必须合法。

平等是指当事人双方在签订劳动合同时的法律地位平等，没有任何隶属关系、服从关系，用人单位与劳动者是以平等的身份订立劳动合同。自愿是指订立劳动合同完全出于当事人自己的意志，任何一方不得将自己的意志强加给对方，也不允许第三者干涉劳动合同的订立。协商一致是指合同的双方当事人对合同的各项条款，只有在双方充分表达自己意志基础上，经过平等协商，取得一致意见的情况下，劳动合同才能成立。凡是违反平等自愿、协商一致原则签订的劳动合同，不仅不具有法律效力，而且还应承担一定的法律责任。

以劳动合同作为建立劳动关系的基本形势是世界各国的普遍做法。这是由于劳动过程是非常复杂的也是千变万化的，不同行业，不同单位合同劳动者在劳动过程中的权利义务各不相同，国家法律法规只能对共性问题做出规定，不可能对当事人的具体权利义务做出规定，这就要求签订劳动合同明确权利义务。

用人单位可以根据深感经营或工作需要确定录用劳动者的条件和方式数量，并且通过签订不同类型不同期限的劳动合同，发挥劳动者的特长合理使用劳动力。

劳动合同明确规定劳动者和用人单位的权利义务，这既是对合同主体双方的保障又是一种约束，有助于提高双方履行合同的自觉性，促使双方正确行使权力，严格履行义务。因为劳动合同的订立和履行有利于避免或减少劳动争议的发生，有利于稳定劳动关系。