

# 劳动合同管理岗和操作岗的区别 管理层 劳动合同(模板10篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面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。

## 劳动合同管理岗和操作岗的区别篇一

注册地址：\_\_\_\_\_

经营地址：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

居民身份证号码：\_\_\_\_\_

在临居住地址：\_\_\_\_\_

户口所在地：\_\_\_\_\_

乙方确认：甲方已如实告知并经乙方确认其在甲方工作的内容、工作条件、工作地点、职业危害、劳动报酬以及乙方有权了解的其他情况，且乙方已知悉并仔细阅读甲方的规章制度及劳动纪律。

乙方承诺：乙方在甲方工作期间提供给甲方的学习、证书、文件等资料均为真实，如果提供虚假资料，乙方愿承担相应责任直至解除劳动合同。

依据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及有关法律和法规，本着平等自愿、协商一致的原则，

就甲方聘用乙方有关事项订立本合同以便共同遵守。

甲、乙双方选择以下形式确定本合同期限：

固定期限，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_\_个月。

根据甲方工作需要，乙方同意从事\_\_\_\_\_岗位工作。乙方的工作地点为。

实行8小时工作制的，周六日双休，具体工作时间以公司规章制度执行，享有国家规定的法定节假日。

（一）甲方应根据本单位的工资制度，确定乙方实行以下工资形式：

乙方的工资由基本（固定）工资和岗位补贴、交通补贴、话费补贴、奖金组成。基本（固定）工资为\_\_\_\_\_元/月，岗位补贴为\_\_\_\_\_元/月，交通补贴为\_\_\_\_\_元/月，话费补贴为\_\_\_\_\_元/月。奖金根据乙方的业绩考核情况核定。如甲方的工资制度发生变化或乙方的工作岗位变动，按新的工资标准确定。

（二）乙方享有以下福利待遇：

- 1、缴纳五险一金；
- 2、总部提供免费工作餐；
- 3、绩效奖金；
- 4、年底双薪；
- 5、公司旅游；

6、国家法定及公司规定的其他福利待遇。

（三）甲方应以银行汇款的形式于每月15日（如遇假期延后）支付乙方工资。

（四）合同期内，甲方视乙方的工作表现情况，给予乙方提高工资待遇的机会。

（一）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，双方协商一致的；
- 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。

（二）乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同

- 1、严重违反劳动纪律及甲方规章制度的；
- 2、严重失职，营私舞弊，给甲方利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任的。

（三）有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当提前30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；

（四）要出现下列情况下，甲方不得解除劳动合同：

- 1、者因公负伤并被确认丧失劳动能力或者部分丧失劳动能力的；
- 2、乙方患病和非因工负伤，在规定的医疗期限内的；
- 3、女员工在孕期、产期或哺乳期的；
- 4、法律、行政法规规定的其他情形。

（五）有下列情形之一的，乙方可以解除此合同：

- 1、甲方不履行劳动合同或违反国家政策、法规，侵害乙方劳动权利；
- 2、甲方不能按时按量提供乙方合理报酬的；
- 3、甲方的规章制度违反法律法规的规定，损害乙方的利益的；
- 5、甲方以暴力、胁迫或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，不需要事先告知甲方。
- 6、乙方由于个人原因申请辞职的，必须提前30日以书面形式告知甲方。

（一）乙方未按照本合同第一条规定的到岗日到岗的，本合同自到岗日满后自动失效。

（二）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。

(四) 甲方应为乙方提供相应的职业技能培训，乙方则享有甲方规定的基本工作权利及相关人事待遇。

(五) 乙方享有参加相应的业务学习和提出工作改进建议的权利。

(六) 乙方负有维护甲方利益和声誉爱护甲方的公共财物，遵守甲方的规章制度、劳动纪律以及保守甲方的商业秘密的义务。

(七) 任何一方解除劳动合同，一般情况下，必须提前30日通知对方，否则应当按劳动者用工工资标准的2倍向对方支付赔偿金。解除劳动合同的程序按法律及企业有关规定办理。

(八) 本合同内书写及铅印字体具有同等效力。

甲方：\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_法定代表人：\_\_\_\_\_

## 劳动合同管理岗和操作岗的区别篇二

乙方：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

鉴于乙方与（单位）的劳动合同尚未终止，且乙方希望基于劳务用工的形式在甲方兼职，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本兼职劳务合同，共同遵守本协议所列条款。

第一条本协议于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日生效，至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日终止。

第二条乙方按照工作岗位的要求从事有关工作。

第三条乙方在提供劳务期间，需遵守甲方规章制度。

第四条发生下列情形之一，本协议终止：

- 1、本协议期满的；
- 2、双方就解除本协议协商一致的；
- 3、乙方未按本协议履行其义务的；
- 4、乙方违反甲方规章制度的；
- 5、法律法规其他规定的。

第五条甲、乙双方若单方面解除本协议，需提前\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日天通知另一方。

第六条本协议终止、解除前，乙方应在一周内将有关工作向甲方移交完毕，并附书面说明，如给甲方造成损失、应予赔偿。

第七条甲方为乙方购买意外伤害保险，用于乙方在为甲方提供劳务过程中发生意外伤害的补偿。非因劳务原因的意外伤害，由乙方自行处理及承担相关后果。

第八条因本协议引起的或与本协议有关的任何争议，均提请济南市劳动争议仲裁委员会按照该会仲裁规则进行仲裁。仲裁裁决是终局的，对双方均有约束力。

第九条本合同期满后，甲乙双方同意续签的可以续签。

第十条本合同一式两份，甲乙双方各执一份，签字后生效，具有同等法律效力。

甲方（公章）：\_\_\_\_\_乙方（签名）：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 劳动合同管理岗和操作岗的区别篇三

劳动合同内容及其配套的管理规章制度，是用来约定用人单位和员工双方劳动关系的管理制度。

### 一、建立合法平等的劳动合同管理制

企业首先应该考虑的是如何建立合法平等的劳动合同管理制度，如何让劳动合同起到对劳动合同双方都有利的作用。只有合同内容合法平等，权利义务规定明确，双方的劳动纠纷才能最小化、最容易解决。比如，劳动合同管理制度中规定了上班、下班时间，并制定了相应的处罚制度和措施。那么，员工就应该知道怎样遵守上下班时间，知道如果自己上班迟到或早退，就会受到处罚。这样，企业劳动合同管理制度就起到了震慑作用和约束作用，从而使员工自觉控制自己违纪行为的发生。

用人单位制定制度，要将双方的权利义务规定清楚，这样就能使劳动争议的发生率大幅度降低，进而使企业的生产秩序和管理秩序良好有序。用人单位和员工永远是矛盾的双方，只有制定详尽完备的制度，并将其划定出界线，用书面形式存在下来，才能最大限度地既维护用人单位的合法权益，同时又能保障不伤害员工的利益。

### 二、劳动合同的订立

劳动合同按国家劳动法的规定包括很多方面内容，如用人单位名称、劳动者姓名、住址及身份证号以及劳动期限、工作内容和工作地点，还有工作时间和休息时间、劳动报酬、社会保险的交纳、劳动的条件和劳动保护等。下面就劳动合同部分内容做一下相关提示：

- 1、劳动者应该首先核实一下用人单位的名称，用人单位是否具备营业执照，实际用人单位与执照上的单位是否是相符。
- 2、对试用期劳动法是有明确规定的，用人单位不得擅自延长试用期限，否则便构成侵权。
- 3、劳动合同的期限有三种形式：固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限。
- 4、在订立劳动合同时，用人单位不得向劳动者收取任何抵押金或抵押物及保证金。
- 5、用人单位招用劳动者应当对其身份证进行核查，但不得扣留被录用者的身份证或其他有关证件。
- 6、用人单位不得招用未满16周岁的未成年人。
- 7、员工从事有毒有害、易燃易爆等具有高度危险性生产的，用人单位应当按照国家有关规定和本工种的特点对其进行安全生产和职业技能及职业病防治方面的知识培训。培训合格后才能上岗。
- 8、用人单位因生产经营需要员工加班的，要与工会或员工本人协商同意后才能执行。
- 9、用人单位应当按月和足额支付员工工资，工资应按照省级人民政府规定的当地最低工资标准执行，不得低于该标准。
- 10、用人单位应提高法律意识，严格执行法律、法规中有关作息时间及节日休假的规定。
- 11、用人单位招用员工从事职业危害作业的，应该在员工上岗前、或在岗期间或离岗时进行职业健康检查，并给予建立健康检查档案，同时将结果告知员工；对发现疑似职业病的，



用人单位应负责及时诊断和治疗。

12、用人单位对已满16至18周岁的员工，应当执行国家有关方面的规定，如劳动强度、劳动保护、劳动工种等方面。

13、用人单位应该为员工交纳各种社会保险。

14、员工所需的劳动保护用品应该由用人单位提供且保证足质足量。

如今，我们的.一些用人单位包括一些国有单位，特别是民营企业的主要领导喜欢聘用临时工，其主要原因是临时工听话，且不用为其办理各种社会保险，既省钱又省力。认为双方只要就工资问题达成一致就行了，其他无关紧要。但在实践中，并非如此简单。由于好多用人单位未与劳动者签订劳动合同，在发生劳动纠纷时，用人单位受到的不仅是国家法律的处罚，还要受到员工的起诉，最后还要给予员工赔偿，往往是因小失大。

### 三、劳动合同的履行

劳动合同签订后，双方应按照劳动合同的内容履行好自己的义务，运用好自己的权利，将各自的工作做好。劳动者不要因为严重违反劳动合同而受到企业处分，直至辞退。单位应依法维护自己的权益，不要因为违反劳动法律法规及劳动合同的约定而受到劳动者的不满及上告。通过双方的努力，构建一个和谐的劳动管理秩序。

### 四、劳动合同的变更、终止、解除、续订

用人单位应制定详细严格的规章制度，对违反规章制度的人要进行必要的处罚直至辞退，对工作勤勤恳恳、任劳任怨、钻研技术、努力提高业务水平的职工要表扬奖励。用人单位因工作(生产)需要，或员工因自己的管理水平或技术水平或

身体原因而发生变化时，致使员工职务或岗位或工种发生变动需要变更劳动合同时，应经双方协商一致，并采用书面形式。当事人协商不成的，原劳动合同应继续履行。用人单位不能强制员工必须听从自己的安排。

## 五、劳动合同纠纷的解决

用人单位应严格执行企业劳动管理方面的制度，成立调解委员会，并配备专职或兼职工作人员，作为用人单位和劳动者沟通的部门。用人单位应加强对劳动者多方面的关怀，关心劳动者的需要，不仅关心劳动者的身体健康，更要关注劳动者的心理健康，严格按劳动合同的内容履行好自己的义务，预防劳动争议发生。

用人单位调解委员会应按照国家关于劳动法方面的法律、法规的规定，依据劳动合同，遵循自愿、平等、合法的原则进行调解劳动争议。劳动者也可以通过调解委员会向用人单位提出其他合理诉求，调解委员会应及时向本单位转达，并向劳动者及时反馈用人单位的处理意见。在调解的过程中，调解员应站在中立的角度，既不偏向用人单位压制劳动者，也不能违反国家的法律、法规，违反劳动合同的内容无原则的“和稀泥”。应认真听取双方当事人的陈述，采取灵活多样的方式方法，开展耐性、细致的说服疏导工作，帮助当事人自愿达成调解协议。当事人不愿调解，调解不成或达成调解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的，调解委员会应做好记录，由双方当事人签字或盖章，并书面告知当事人可以向仲裁委员会申请仲裁。

## 劳动合同管理岗和操作岗的区别篇四

劳动合同管理师、薪酬管理师、高级人力资源管理师国家职业资格为贯彻落实国家人力资源和社会保障部关于“大力推进职业技能教育和培训，为促进就业和技能人才队伍建设服务”的指示精神，提高广大人力资源管理工作人员的综合素

质，规范人力资源管理人员的职业行为，促进人力资源的开发，满足广大劳动者和用人单位的需求，并根据国家相关规定的‘“就业准入、执证上岗”’的原则。

国家发展改革委培训中心联合中国就业培训技术指导中心共同举办“劳动合同管理师、薪酬管理师、高级人力资源管理师国家职业资格”培训班。

依照既定的职业标准，经过规定的培训，通过相应的职业资格鉴定，考试合格后可获得由国家人力资源和社会保障部颁发的国家职业资格一级证书，该证书是您从事相应职业的上岗必备证书，在全国范围内通用。

一、培训对象(1)大中型企事业单位董事长、总裁、主管人力资源的副总裁；(2)大中型企业人力资源总监，人力资源部经理，薪资福利主管(专员)、绩效主管(专员)、社保主管(专员)、培训主管(专员)、培训师、招聘主管(专员)；(3)资深人力资源管理师及有志于从事人力资源管理的高级管理人员。

二、培训目标讲述人力资源管理从业人员如何帮助公司领导实现其目标和创造公司的竞争机制，集中阐述人力资源管理与人力资源规划程序的关系和人力资源管理的战略本质。

课上将讨论影响全球人力资源管理的主要因素，关注那些目前影响到招聘、留住、激励员工的经济和社会的因素，也将涉及到影响员工成长的因素，使学员熟练掌握处理员工关系的各种技巧。

提高人力资源管理国家职业资格鉴定考试通过率。

报名条件劳动合同管理师、薪酬管理师(1)身份证复印件；(2)最高学历证书复印件；(3)一寸近期免冠彩色照片4张。

高级人力资源管理师(具备以下条件之一者)(1)取得人力资源

管理师职业资格证书后，从事本职业工作3年以上者；(2)具有硕士学位(含同等学历)，从事本职业工作6年以上者；(3)具有学士学位(含同等学历)，从事本职业工作9年以上者；(4)具有专科以上学历(含同等学历)，从事本职业工作以上者。

四、授课内容、教材高级人力资源管理师(1)授课内容：按照《国家职业资格培训教程》和《高级人力资源管理师试点培训讲义》的内容，结合现代人力资源管理最新理念及管理技术工具，从工作分析、人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理、组织文化、组织变革与发展等方面进行授课。

整个培训过程侧重于管理能力的提高。

(2)培训教材：采用国家人力资源和社会保障部统一培训教材。

劳动合同管理师、薪酬管理师(1)劳动合同管理师授课内容：合同管理的基本内容、方法和基本技能，突出实用性、可操作性。

(2)薪酬管理师授课内容：突出人力资源管理中主要、复杂的部分。

从薪酬管理和实践出发，讲解薪酬理论与实务。

(3)培训教材：劳动合同管理师、薪酬管理师培训将采用中国就业培训技术指导中心和企业劳动工资与安全生产职业培训项目办公室组织编写的统一教材。

## 劳动合同管理岗和操作岗的区别篇五

地址：\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_

乙方（劳动者）：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动合同法》以及有关法律、法规的规定，经甲乙双方平等自愿、协商一致，共同签订并履行本合同所列条款。

## 一、劳动合同期限

本合同为固定期限劳动合同。合同期从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止；其中试用期为\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。甲方可视乙方工作表现和绩效考核情况，提前转正。

## 二、工作内容和工作地点

1、甲方聘用乙方担任\_\_\_\_\_，乙方的具体职责和要求如下：

3、甲方可以根据生产经营变化、项目需要或乙方的工作能力，调整乙方的工作岗位、工作内容、工作地点和相应的工作报酬。

4、乙方应当按甲方规定的岗位工作职责和要求，按时保质地完成工作任务。

## 三、工作时间和休息休假

1、鉴于乙方的工作岗位、工作内容及乙方身份的特殊性，经甲方报所在地劳动行政部门批准，乙方的工作时间执行不定

时工作制。在保证完成甲方工作任务的前提下，乙方可以合理安排休息；但在正常情况下，乙方应遵守甲方的作息、考勤制度。

2、乙方在保证完成甲方的工作任务的前提下，依法享受法定节假日、带薪年休假等休假。乙方带薪年休假的天数，执行国家规定；具体时间应与甲方事前商定。

#### 四、劳动报酬

1、甲方聘用乙方实行年薪制，每年以货币的形式支付乙方工资，年薪为人民币\_\_\_\_\_元（大写：人民币\_\_\_\_\_元整，大小写不一致的以大写为准），甲方到职后一个月内先支付\_\_\_\_\_%，即人民币\_\_\_\_\_元。余下部分按每月\_\_\_\_\_元支付。

2、甲方于每月\_\_\_\_日以前以人民币形式支付乙方上月的工资，如因不可抗力等特殊原因可以迟延支付，但应及时向乙方说明。

#### 五、社会保险及福利

1、甲乙双方依法参加社会保险，缴纳社会保险费。甲方为乙方办理有关社会保险手续，乙方负担的部分由甲方负责代扣代缴。

2、乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按有关规定执行。

3、乙方患职业病或因工负伤的待遇按有关规定执行。

4、乙方在职期间，由甲方提供食宿。

#### 六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

甲方根据国家有关法律、法规，建立安全生产制度。乙方严

格遵守甲方的劳动安全制度。双方严禁违章作业，防止劳动过程中的事故发生，减少职业危害。

## 七、规章制度

- 1、甲方依法制定公司规章制度，并通过有效方式及时告知乙方。
- 2、乙方服从甲方工作管理，并严格遵守甲方依法制定的规章制度。
- 3、甲方有权根据依法制定的规章制度对乙方进行管理，有权对违反规章制度的行为进行处理，有权依照法律、法规或本合同的约定追究乙方的违约责任或经济赔偿责任。

## 八、劳动合同变更、解除和终止

1、甲乙双方变更、解除、终止劳动合同依照《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律法规规定执行。乙方解除劳动合同的，需提前\_\_\_\_\_日以书面形式通知甲方，但乙方有下列情形之一的，暂时不得解除本合同，须待相关情形消除后办理本合同的解除手续。

- (1) 经济问题正在审查的；
- (2) 向甲方借款、借物未归还的；
- (3) 甲方分配的工作任务正在进行中，既不能中断又无合适人员替代的；
- (4) 玩忽职守、营私舞弊，给甲方造成损害尚未处理完毕的。

2、本合同解除或者终止时，甲方为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明时，乙方应在合同解除或终止时向甲方办理工作交接（包括档案资料、通信设备、劳动工具、交通工具

等），否则，由此导致甲方工作中断而造成经济损失的，乙方应承担赔偿责任。

## 九、商业秘密保护及竞业限制

经协商一致，甲乙双方约定如下：

1、乙方在甲方工作期间应当严格遵守甲方的《保密制度》以及本合同的有关保密约定，保守甲方的商业秘密。

2、甲方的商业秘密是由甲方研制开发或者以其他合法方式掌握的、未公开的、能给甲方带来经济利益或竞争优势的、具有实用性并经甲方采取保密措施的技术信息和经营信息。包括甲方项目的设计图纸（含草图）、实验结果和实验记录、数据、计算机程序、产品配方、生产工艺、制作方法等技术信息，以及甲方的客户名单、货源情报、产销策略等经营信息。

3、乙方因甲方工作需要而使用甲方商业秘密的，应严格遵守甲方的保密制度；对工作中接触或掌握的甲方的商业秘密，乙方不得披露、不得不是为了甲方的利益而使用、不得允许他人使用，并且不得带出甲方。

4、乙方在甲方离职后二年内，本条第1、2、3项继续有效。并且不得在\_\_\_\_\_区域范围内为自己或他人生产与甲方有竞争关系的同类产品或经营同类业务，也不得到\_\_\_\_\_区域范围内生产同类或经营同类业务且有竞争关系的其他企业任职。

5、甲方应在乙方离职后给予乙方竞业限制经济补偿。

（1）竞业限制经济补偿的标准为\_\_\_\_\_。

（2）支付办法为：\_\_\_\_\_支付，由甲方汇入乙方在离职时指



定的个人银行帐号，直至\_\_\_\_\_年期满。

(3) 乙方在离职后\_\_\_\_\_个月内应当向甲方通报自己的居住地、新的工作单位、联系方法等信息，以后每月应作相同通报。乙方向甲方通报的方法为有效的书面信函。若乙方未向甲方通报或中断通报的，视作乙方已违反竞业限制的约定，甲方则应停止支付竞业限制经济补偿，乙方则应向甲方支付竞业限制违约金。对此，乙方无异议。

(4) 乙方离职后，甲方有权对乙方履行竞业限制约定的情况进行调查。若发现乙方向甲方作虚假通报，违反竞业限制约定的，甲方有权要求乙方返还甲方已发的竞业限制经济补偿金，并向甲方支付竞业限制违约金。

6、乙方若违反竞业限制约定，则应无条件向甲方支付竞业限制违约金人民币\_\_\_\_\_元（大写：人民币\_\_\_\_\_元整，大小写不一致的以大写为准），违约金不足以弥补甲方损失的，乙方还应就不足部分承担赔偿责任。

7、乙方违反保密约定，侵害甲方合法权益的，应当承担损害赔偿赔偿责任；对甲方造成经济损失难以计算的，按乙方或其他共同侵权人因侵权而获得的利润计算，并承担甲方因调查乙方的侵权行为而支付的合理费用以及甲方维权的费用，包括但不限于律师费、差旅费、调查取证的费用等。

## 十、知识产权归属

1、本合同所称的知识产权包括：专利权和专有技术等。

2、乙方为完成甲方的工作任务或者主要利用甲方的物质条件所创作的发明创造、专有技术，是履行职务的行为，其知识产权归属甲方，乙方无权申请相关权利。

3、对乙方的职务发明创造，甲方可视该发明创造对甲方的贡

献大小，给乙方予以奖励。

4、乙方在完成本职工作的情况下，欲就与甲方有一定竞争关系的课题自行研究开发的，应事先与甲方就利用甲方物质技术的范围及补偿办法以及所完成的技术成果的使用权、转让权、申请权和申请的权利归属达成书面协议。否则，均视作乙方的职务行为，相关权利均归属甲方。

十一、乙方违反法律规定或者本劳动合同约定而解除本劳动合同，对甲方造成的损失，乙方依法应予赔偿。

十二、当事人约定的其它事项

1、在劳动合同期内，甲方对乙方进行专业技术培训（含出国学习、考察、参展）的，双方应在培训开始或出国前另行约定乙方的服务期、商业秘密和相关知识产权的保护、竞业限制等内容，作为本合同的附件。

2、在劳动合同期内，若因乙方工作岗位调整，甲方要求与乙方约定商业秘密和相关知识产权的保护、竞业限制等内容的，双方应在乙方工作岗位调整前签署相关协议，作为本合同的附件。

3、乙方在签订合同前，甲方有权了解乙方与劳动合同直接相关的基本信息情况，包括但不限于乙方的身份、学历、履历、资格或任职证书以及以前劳动关系是否解除或终止等情况。乙方应如实说明，并应书面承诺其真实性。若因乙方故意漏报、隐瞒基本情况，骗取甲方签订合同的，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。

4、甲方有关书面文件、通知无法直接送达给乙方时，乙方确认劳动合同中所填写的户口所在地或现居住地的住址为邮寄

送达地址。

5、乙方已全部阅读了甲方的规章制度和员工手册，愿意遵守执行。甲方在企业内公开发布的各项规章制度对双方均具有约束力，除非该制度违反了国家法律法规或与本协议相冲突，否则均视为本合同的有效附件。

### 十三、劳动争议处理及其他

1、甲乙双方因履行劳动合同发生争议，应协商解决，协商不成或不愿协商的，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。甲乙双方任何一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

2、本合同条款与法律法规强制性规定相抵触的，以及本合同未尽事宜，均按相关规定执行。

3、本合同一式两份，自甲乙双方盖章或签字后生效，双方各执一份，具有同等效力。

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_乙方（签字并按手印）：\_\_\_\_\_

## 劳动合同管理岗和操作岗的区别篇六

甲方：

注册地址：

经营地址：

乙方： 性别 电话

居民身份证号码：

在临居住地址：

户口所在地 省（市） 区（县） 街道（乡镇）

： 年 月 日

乙方确认：甲方已如实告知并经乙方确认其在甲方工作的内容、工作条件、工作地点、职业危害、劳动报酬以及乙方有权了解的其他情况，且乙方已知悉并仔细阅读甲方的规章制度及劳动纪律。

乙方承诺：乙方在甲方工作期间提供给甲方的学习、证书、文件等资料均为真实，如果提供虚假资料，乙方愿承担相应责任直至解除劳动合同。

依据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及有关法律和法规，本着平等自愿、协商一致的原则，就甲方聘用乙方有关事项订立本合同以便共同遵守。

甲、乙双方选择以下形式确定本合同期限：

固定期限，自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_个月。

根据甲方工作需要，乙方同意从事 岗位工作。乙方的工作地点为 。

实行8小时工作制的，周六日双休，具体工作时间以公司规章制度执行，享有国家规定的法定节假日。

（一）甲方应根据本单位的工资制度，确定乙方实行以下工资形式：

乙方的工资由基本（固定）工资和岗位补贴、交通补贴、话费补贴、奖金组成。基本（固定）工资为 元/月，岗位补贴

为 元/月，交通补贴为 元/月，话费补贴为 元/月。奖金根据乙方的业绩考核情况核定。如甲方的工资制度发生变化或乙方的工作岗位变动，按新的工资标准确定。

（二）乙方享有以下福利待遇：

- 1、缴纳五险一金；
- 2、总部提供免费工作餐；
- 3、绩效奖金；
- 4、年底双薪；
- 5、公司旅游；
- 6、国家法定及公司规定的其他福利待遇。

（三）甲方应以银行汇款的形式于每月15日（如遇假期延后）支付乙方工资。

（四）合同期内，甲方视乙方的工作表现情况，给予乙方提高工资待遇的机会。

（一）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，双方协商一致的；
- 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。

（二）乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同

- 1、严重违反劳动纪律及甲方规章制度的；
- 2、严重失职，营私舞弊，给甲方利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任的。

（三）有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当提前30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；

（四）要出现下列情况下，甲方不得解除劳动合同：

- 1、者因公负伤并被确认丧失劳动能力或者部分丧失劳动能力的；
- 2、乙方患病和非因工负伤，在规定的医疗期限内的；
- 3、女员工在孕期、产期或哺乳期的；
- 4、法律、行政法规规定的其他情形。

（五）有下列情形之一的，乙方可以解除此合同：

- 1、甲方不履行劳动合同或违反国家政策、法规，侵害乙方劳动权利；
- 2、甲方不能按时按量提供乙方合理报酬的；
- 3、甲方的规章制度违反法律法规的规定，损害乙方的利益的；

5、甲方以暴力、胁迫或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，不需要事先告知甲方。

6、乙方由于个人原因申请辞职的，必须提前30日以书面形式告知甲方。

（一）乙方未按照本合同第一条规定的到岗日到岗的，本合同自到岗日满后自动失效。

（二）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。

（四）甲方应为乙方提供相应的职业技能培训，乙方则享有甲方规定的基本工作权利及相关人事待遇。

（五）乙方享有参加相应的业务学习和提出工作改进建议的权利。

（六）乙方负有维护甲方利益和声誉爱护甲方的公共财物，遵守甲方的规章制度、劳动纪律以及保守甲方的商业秘密的义务。

（七）任何一方解除劳动合同，一般情况下，必须提前30日通知对方，否则应当按劳动者用工工资标准的2倍向对方支付赔偿金。解除劳动合同的程序按法律及企业有关规定办理。

（八）本合同内书写及铅印字体具有同等效力。

甲方：

乙方：

法定代表人：

法定代表人：

年 月 日

年 月 日

## 劳动合同管理岗和操作岗的区别篇七

甲方：（用人单位）

统一社会信用代码：

通讯地址：

乙方：（劳动者）

身份证号：

根据《中华人民共和国劳动法》，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。

### 一、劳动合同期限

#### 1、合同期限：

本合同期限为年，自年月日起至年月日止。

#### 2、试用期：

试用期月，自年月日起至年月日止。

#### 3、试用期解除合同：



乙方在试用期间被证明不符合录用条件的，甲方可以随时解除本合同。

## 二、工作内容

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。

## 三、劳动保护和劳动条件

第四条甲方安排乙方执行\_\_\_\_工作制。

(一) 执行定时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过\_\_\_\_小时，平均每周不超过\_\_\_\_小时。甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

(二) 执行综合计算工时工作制的，平均日和平均周工作时间不超过法定标准工作时间。

(三) 执行不定时工作制的，工作和休息休假乙方自行安排。

第五条甲方延长乙方工作时间，应安排乙方同等时间调休或依法支付加班加点工资。

第六条甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲方应按照国家或北京市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

第八条甲方每月以货币或转账形式支付乙方工资，每月基本工资为人民币\_\_\_\_\_元。乙方上述货币收入由基本工资、绩效奖金及其他福利组成。

第九条绩效奖金是甲方根据其经营业绩和乙方的工作能力、技术水平、工作表现、工作业绩等情况，由甲方自主确定的支付给乙方的奖金，其数额没有明确规定。

第十条甲方于每月\_\_\_日前，以人民币形式支付乙方上月的工资，如因不可抗力等特殊原因可以迟延支付，但应及时向乙方说明。

第十一条由于甲方生产任务不足，使乙方下岗待工的，甲方保证乙方的月生活费不低于\_\_\_\_\_元。

#### 五、保险福利待遇

第十二条甲乙双方应按国家和社会保险的有关规定交纳职工养老、失业和大病医疗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，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照法律规定执行。

第十四条乙方患职业病或因工负伤的工资和医疗保险待遇按国家和北京市有关规定执行。

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制定的规章制度;严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范;爱护甲方的财产,遵守职业道德;积极参加甲方组织的培训,提高思想觉悟和职业技能。

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,经甲乙双方协商同意,可以变更本合同相关内容。

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、严重违反劳动纪律或甲方规章制度的;
- 3、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。

第二十二条下列情形之一,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第十九条规定就变更合同达成协议的。

第二十三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，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，并向劳动行政部门报告后，可以解除本合同。

第二十四条乙方有下列情形之一的，甲方不得依据本合同第二十二条、第二十三条终止、解除本合同：

1、患病或非因工负伤、在规定的医疗期内的；

2、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

3、复员退伍义务兵和建设征地农转工人员初次参加工作未满三年的；

4、义务服兵役期间的；

第二十五条乙方患职业病或因工负伤，医疗终结，经市、区、县劳动鉴定委员会确认完全或部分丧失劳动能力的，按\_\_\_\_办理，不得依据本合同第二十二条、第二十三条解除劳动合同。

第二十六条乙方解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

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. 甲方以暴力、威胁、监禁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

2. 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。

第二十八条本合同期限届满，劳动合同即终止。双方当事人在本合同期满前\_\_\_\_天向对方表示续订意向。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

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终止条件出现，本合同终止。

## 八、经济补偿与赔偿

第三十条下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满一年发给相当于乙方解除本合同前十二个月平均工资一个月的经济补偿金，最多不超过十二个月：

- 1、经与乙方协商一致，甲方解除劳动合同的；
- 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，由甲方解除劳动合同的。

第三十一条下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满一年发给相当于本单位上年月平均工资一个月的经济补偿金：

- 3、甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的。

第三十二条支付乙方经济补偿时，乙方在甲方工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

第三十三条甲方违反本合同约定的条件解除劳动合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

第三十四条乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或违反本合同约定的保守商业秘密事项，对甲方造成经济损失的，应按损失的程度依法承担赔偿责任。

第三十五条乙方在职期间不得到同类企业兼职、离职后未经同意不得到原企业竞争对手处任职、不得自行组建同类企业参与竞争、不得唆使原单位的其他员工接受外界聘用、不为企业竞争对手提供咨询、建议服务。如有以上行为对甲方造成经济损失的，应按损失的程度依法承担赔偿责任。

第三十六条公司董事、经理除公司章程规定或者股东会同意外，不得同本公司订立合同或者进行交易。

## 九、劳动争议处理

第三十七条甲乙双方因履行劳动合同发生争议，应协商解决，协商不成或不愿协商的可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向甲方住所地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。甲乙任何一方也可以直接向甲方住所地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

## 十、其他

第三十八条本合同条款与法律法规强制性规定相抵触的，以及本合同未尽事宜，均按相关规定执行。

第三十九条本合同一式两份，自甲乙双方盖章或签字后生效，双方各执一份，具有同等效力。

甲方（公章）：

签订日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

乙方（签章）：

签订日期：\_\_\_\_\_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

## 劳动合同管理岗和操作岗的区别篇八

地址：\_\_\_\_\_

乙方（被聘用者）姓名：\_\_\_\_\_

家庭住址：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

甲乙双方就劳动关系的建立及其权利义务等事宜，根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关的劳动法律、法规、行政规章和甲方依法制定的规章制度，遵循自愿、平等、协商一致的原则，一致同意订立本劳动合同(以下简称合同)，双方共同信守合同所列各条款，并确认合同为解决争议时的依据。

## 一、合同的类型与期限

经甲、乙双方协商，确定本合同为固定期限劳动合同，自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。试用期自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。若乙方实际到岗之日与试用期约定上岗之日不符的，试用期同时提前或顺延。

## 二、工作内容与工作地点

(一) 甲方聘用乙方从事\_\_\_\_\_岗位。

(二) 乙方的工作地点为\_\_\_\_\_，若甲方搬迁的，乙方同意变更工作地点为搬迁后的办公场所。

## 三、工作时间与休息时间

(一) 乙方所在岗位执行标准工时制。

(二) 甲方根据国家法律法规的规定给予乙方节假日休息及婚假、年休假、产假等。

(三) 甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或节假日加班加点的，乙方应服从甲方统一安排；甲方按规定支付加班加点的报酬，以保证乙方合法权益。

(四) 乙方为了完成本职工作自行延长工作时间不视为加班。

## 四、劳动报酬

(一) 乙方工资包括基本工资、岗位工资、绩效工资，乙方在试用期的基本工资为\_\_\_\_\_元/月。试用期满后基本工资为\_\_\_\_\_元/月，岗位工资和绩效工资按照公司薪酬制度确定。



（二）甲方应以法定货币形式按月支付乙方工资，支付日期为每月的\_\_\_\_\_日。乙方月工资不得低于省政府公布的最低工资标准。加班加点工资按法律法规执行。

（三）甲方可根据其实际经营情况、规章制度、对乙方考核情况，以及乙方工作年限、奖罚记录、岗位变化等，调整乙方的工资水平。乙方工作岗位调整后，其工资参照同岗位、同工种、同职务的标准执行。但不低于当地最低工资标准。

## 五、社会保险和福利待遇

（一）甲方按照国家的规定为乙方办理各项社会保险，缴纳社会保险费；

（二）依法应由乙方个人负担的社会保险费，甲方从乙方应得工资中扣缴。

## 六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

（一）甲方建立健全业务操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。甲方对可能产生职业病危害的岗位，对乙方履行告知义务，并做好劳动过程中职业危害的预防工作，乙方应严格遵守相关操作流程与安全制度。

（二）甲方为乙方提供符合国家规定的劳动条件及安全卫生的工作环境，并依照企业生产经营特点及有关规定为乙方提供劳动防护用品，乙方应严格按要求穿戴劳防用品。

（三）甲方对乙方进行职业技术、安全卫生、规章制度等必要的教育与培训，乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教育培训。

## 七、劳动合同的变更、解除和终止

（一）订立合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，合同应变更相关内容。

（二）订立合同所依据的客观情况发生重大变化，致使合同无法履行的，经协商同意，可以变更合同相关内容或解除。

（三）乙方在试用期内被证明不符合甲方用人标准或录用条件的，甲方提前三日通知乙方解除合同。

（四）乙方有下列情形之一的，甲方可立即解除合同，辞退乙方，如造成甲方经济损失的，乙方应承担赔偿责任：

1、如无特别约定的，合同签约后3天内员工未能上岗的或到岗后1个月内拒绝签订劳动合同的。

2、因乙方未能在15天内提供其被录用的相关资料，至使甲方无法办理录用及社会保险缴纳手续的。

3、乙方被查实在应聘时向甲方提供的其个人资料是虚假的，包括但不限于：离职证明、身份证明、户籍证明、学历证明、体检证明等是虚假或伪造的；应聘前患有精神病、传染性疾病及其它严重影响工作的疾病而在应聘时未声明的；应聘前曾受到其它单位记过、留用察看、开除或除名等严重处分、或者有赌博、吸毒等劣迹而在应聘时未声明的；应聘前曾被劳动教养、拘留或者依法追究刑事责任而在应聘时未声明的等。

4、严重违反甲方的劳动纪律、员工手册或规章制度。

5、法律法规规定的其他情形。

（五）甲乙双方解除劳动关系的，乙方应当按照双方约定或甲方的相关规章制度，办理工作交接，包括但不限于乙方应依据甲方要求交接经办的业务工作、归还当时占有的公司财

物和文件资料、结清借款以及签署相关工作交接单等其他相关手续。双方同意在签署交接单后方视为办结工作交接。乙方工资、补偿金等款项在办结工作交接时支付。

## 八、知识产权归属及保密义务

1、乙方在工作期间所产生的工作成果（包括但不限于技术资料、开发、总结的概念、创意、文件及所出版的书籍，工作日志、培训材料、操作手册、音像资料等），无论何种形态（文字、图画、音像等），其全部知识产权均属于甲方所有。

2、乙方应当严格履行保密义务，乙方从甲方处获知的一切与甲方相关的信息均属于保密信息，包括但不限于甲方经营信息、员工信息、甲方客户信息、技术秘密及其信息载体，否则视为乙方严重违反规章制度，甲方有权解除劳动合同，并要求乙方赔偿损失。

3、鉴于乙方在甲方从事的岗位，已经（或将要）知悉甲方的商业秘密，并获得增进知识、经验、技能的机会，乙方在职期间，应当遵守以下竞业禁止义务：

（3）不得直接或间接或协助他人劝诱甲方其他员工离开公司；

（5）其他违反竞业限制，影响甲方权益的行为。

4、若乙方违反本条，视为乙方严重违反本合同及公司规章制度，甲方有权立即解除劳动合同。若给甲方造成其他损失的，甲方有权追究其法律责任。

## 九、劳动争议处理

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，

可以依法向人民法院提起诉讼。

## 十、声明与确认

1、乙方确认，甲方已如实告知乙方工作内容、工作条件、用人要求、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、社会保险等情况，并已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以及乙方要求了解的其它情况告知乙方。

2、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。乙方与其它用人单位不存在劳动关系，亦不受竞业限制义务的限制。

## 十一、通知与送达

1、甲乙双方在劳动合同履行过程中相互发出或者提供的所有通知、文件、文书、资料等，均可以当面交付或以本劳动合同所列明的通讯地址履行送达义务。一方如果迁址或变更电话，应当及时书面通知另一方，否则自行承担不利后果。

2、乙方确认已收悉公司现有的规章制度，并认真阅读、理解甲方制定的规章制度，并同意遵守执行。此处的规章制度包括《员工手册》等长期的综合的制度，也包括甲方依照法律程序订立且以书面或内部电子网络等方式向乙方公示的通知、须知、办法和细则等单项规章制度，其中包括但不限于员工手册、职位说明、安全准则等。

3、甲方规章制度将通过下述方式公示乙方：

(a)书面传阅；

(b)电子邮件送达；

(c)甲方办公网络或公司网页；

(d)其他合理可行的方式发布给全体员工或符合该规章制度适用范围的相关员工，乙方确认将随时查收。

十二、其他

本合同一式两份，双方各执一份。

(以下无正文)

甲方盖章：\_\_\_\_\_乙方签章：\_\_\_\_\_

## 劳动合同管理岗和操作岗的区别篇九

甲方(用人单位)名称：

所有制性质：

地址：

乙方(劳动者)姓名：

(职工)性别：

身份证号码：

住址：

根据《中华人民共和国劳动法》以及有关法律、法规、规章和政策的规定，甲方绍兴县和兴印染有限公司与乙方，经双方平等协商，订阅本合同并共同遵守履行。

一、甲方聘用乙方行政管理人员，合同期限为\_\_\_\_\_年，合

同期从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，合同期满经双方协商同意，可以续订劳动合同。

二、工资报酬及支付方式：甲方聘用乙方为甲方车间管理人员，原则上年薪为

三、甲方根据生产(工作需要)，安排乙方在岗位(工种)工作，乙方应完成岗位(工种)所承担的工作内容，若劳动合同订立时，所依据的客观情况发生重大变化，甲方可以变更乙方岗位(工种)，如乙方不同意变更，可按《劳动法》第二十六的规定办理。

四、甲、乙双方都必须严格执行国家有关安全生产的规定，甲方应为乙方提供符合规定的劳动保护设施及其他劳动保护条件，乙方应严格遵守各项安全操作规程。

五、甲方应根据国家有关规定，制定企业各项规章制度，乙方应严格遵守法律、法规及规章，遵守甲方依法制定的各项规章制度，服从甲方管理。

六、具有下列情形之一的，甲方可解除劳动合同。

- 1、严重违反劳动纪律或甲方制定的规章制度。
- 2、营私舞弊、泄露甲方的商业秘密和技术秘密，对甲方利益造成损失的。

七、有下列情形的，甲方可以解除劳动合同，但应提前30天书

- 1、乙主患病或非因公负伤，医疗期满后，仍不能从事原工作。
- 2、乙方不能胜任甲方安排的工作，考核不合格，经董事会讨

论决定辞退的。

3、合同订立时，所依据的客观情况发生了重大变化致使本合同无法履行，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

八、甲、乙双方任何一方违反本合同，给对方造成损失的，应当根据后果和责任大小，向对方支付赔偿金。

九、乙方在甲方从事新产品开发、研制过程中，不得以任何理由离职、脱岗。不得泄露甲方的商业秘密，违者承担甲方的全部损失。

十、甲、乙双方任何一方违反本合同第一条对合同期限约定，由违约方支付主违约金

十一、本合同依法订立即具有法律效力，双方都必须严格履行，未尽事项或特殊情况，双方另行协商解决。

十二、本合同一式二份，甲、乙双方各执一份。

## 劳动合同管理岗和操作岗的区别篇十

乙方：\_\_\_\_\_

身份证号：\_\_\_\_\_

住址：\_\_\_\_\_

甲、乙双方于年月日签订了《劳动合同》（下称“劳动合同”），现就劳动合同未尽事宜达成补充协议如下：

1、乙方担任劳动合同约定岗位的工作，本合同履行过程中，乙方同意甲方根据乙方工作能力、实际表现、考核结果及工作需要调整乙方的工作岗位、工作职责及工作地点。

2、乙方必须按照甲方/甲方总部制定颁布及不时依法修改的岗位职责、工作规范和标准、作业流程、考核标准等，按时、保质、保量地完成工作，乙方确认在本协议签订之前，已经阅读并同意甲方制订的上述规范。

1、甲方按照国家 and 公司有关规定，每月18日支付乙方上月工资报酬，遇节假日提前发放。

2、双方约定，乙方试用期工资为：基本工资（当地最低工资标准）+加班及其他工资（加班及其他：加班指加点、法定节日加班，法定节日需按公司规章制度向部门负责人提出书面申请并被批准后有效，甲方将安排乙方调休、补休或根据国家法律规定支付给乙方加班工资。）+考核工资（基于工作目标的完成），试用期为6个月。

3、乙方转正后，乙方工资为：基本工资（当地最低工资标准）+加班及其他工资（加班及其他，加班指加点、法定节日加班，法定节日需按公司规章制度向部门负责人提出书面申请并被批准后有效，甲方将安排乙方调休、补休或根据国家法律规定支付给乙方加班工资。）+考核工资（基于工作目标的完成），考核工资不超过工资总额的50%，具体考核办法根据绩效合同执行。

1、乙方每月享受四天休息，具体休息时间由乙方自定，若乙方家处外地，允许乙方将日常公休积攒累计，每年视工作情况申请带薪探亲假。

2、乙方工作满一年，按国家规定享受每年5天的带薪年假，年假不允许跨年度累积。当年年假未使用完毕，员工最多只能将5天的剩余年假延至次年3月1日以前享用。

2、乙方在合同履行过程中和合同解除、终止后，乙方应当履行以下义务，否则应当按照乙方在甲方的连续12个月工资收入向甲方支付违约金。造成的损失大于违约金的，应当赔偿



甲方损失。

(1)、乙方在甲方任职期间，未经甲方同意，乙方不得在任何区域经营或与他人共同经营与甲方同类竞争性质的餐饮服务或食品业务，也不得在本合同有效期内从事其他任何全职、兼职工作。

(2)、乙方离职（含辞职、解聘、开除、调离、自动离职等）两年内未经甲方书面同意，乙方不得到蒙式火锅类企业（或与甲方有竞争关系的企业）任职或直接、间接提供服务，不得自行或与他人共同生产火锅调料、肉业加工及相关产品或经营火锅类餐饮业务，不得在甲方自营店所在地经营火锅行业。乙方因履行此项义务造成失业时，经乙方书面申请并经甲方确认后，在半年内，甲方按乙方离职前标准月薪的50%给予乙方生活费补偿，按月支付。

(3)、乙方在职期间或离职后，应当严格保守甲方薪资保密制度，不得随意打听他人薪资，也不得随意向他人泄露自己的薪资。乙方如为负责计算薪资、审核薪资、发放薪资及相关有知薪权的人员，非经甲方书面核准不得私自泄露任何人薪资。以上规定如有违反甲方可对乙方予以处罚，直至解除劳动合同。

(4)、中途离职人员，不享受年终奖金、考核年薪及效益奖等，同时视为自动放弃公司股份。

3、乙方从甲方领取财物、资料等，应当办理领用手续，即领用登记。当乙方离职时应当办清下列事项：

(1) 档案清，即乙方应当向有关部门归还所有属于公司的文件、资料、材料等，特别是载有公司重要信息的业务资料、技术资料等。

(2) 财物清，即乙方应当向管理部门归还所有属于公司任何

财产或资产（低值易耗品除外），并与财务部门办理损失处罚、赔偿扣款等的结算。

（3）人事清，即乙方向人事部门办理离职手续。

1、乙方在所任岗位获取的甲方商业秘密，乙方负有保密义务。乙方在合同期间及合同终止后，对甲方的商业秘密应当本着谨慎、诚实的态度，采取必要、合理的措施，维护在受聘期间知悉或持有的保密信息，包括但不限于以下内容：

（1）乙方不得以任何方式向任何第三人（包括但不限于履行其职责不需要知道该保密信息的第三人）透露、披露保密信息的全部或部分。

（2）乙方不得透露、披露的形式包括但不限于擅自使用、公布、传播、传授、复制或以其他方式透露、披露。

（3）因甲方的职责要求或甲方书面同意或法律强制规定，乙方透露、披露甲方保密信息，应当在透露、披露前十天向甲方办理备案。

（4）任何形式的合同终止，乙方应当向甲方提供或将其持有的所有涉及甲方保密资料的任何形式的载体，包括但不限于文件、记录、图纸、笔记、客户名单、技术信息、财务报表和甲方市场信息等，立即全部归还给甲方。

2、本合同所称的商业秘密指：

（1）秘密的技术信息，包括但不限于：制造方法、配方、工艺流程、操作手册、技术文档、相关的材料等等。

（2）秘密的经营信息，包括但不限于：客户名单、行销计划和策略、管理方法、采购资料、定价政策、财务资料、进货渠道等等。

3、乙方违反保密义务，造成甲方损失的，乙方需承担相应的赔偿责任。

4、双方确认，乙方在任职期间，因履行职务或者主要是利用甲方的.物质技术条件、业务信息等产生的发明创造、作品、设计、创意、技术秘密、其他商业秘密信息和尚未成熟的智力成果等（包括可获得著作权、专利权的并与甲方业务有关的成果），无论是否已申请法律保护，无论其是否有商业价值，其知识产权、所有权均属于甲方，甲方可以在其业务范围内充分自由使用。

5、本协议约定的保密责任是持续有效的，不因劳动合同及其补充协议的失效而失效。

1、在合同期内，甲方应按国家有关规定和合同的约定对乙方进行培训，乙方也可以申请参加由甲方出资的培训。乙方取得甲方同意并接受培训后必须为甲方服务一定期限（简称必须服务期）。必须服务期的具体期限由甲乙双方协商达成一致后，在培训协议中约定。在必须服务期内，如果由于乙方原因中断服务，乙方须向甲方支付违约金，违约金由甲乙双方在培训前协商约定。

2、上述“乙方原因”，包括但不限于乙方单方面提出终止合同、因乙方违反劳动合同或本补充协议的约定，甲方解除劳动合同等情况。

在合同期内，本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化时，双方可以变更劳动合同，双方应就变更的内容重新签订劳动合同变更协议。

1、除劳动合同或本补充协议规定的特殊情况外，乙方解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

2、双方依据第六条约定变更协议的，双方未能达成协议，劳

动合同解除。

3、乙方在简历或应聘时提供虚假信息而与甲方建立劳动关系的，甲方有权随时解除本合同，乙方须承担由此造成的经济损失。

4、发生以下情况时，甲方有权解除劳动合同，且不予支付经济补偿金：

(1) 因生产经营需要对机构调整撤并，重新安排乙方工作岗位，乙方不能满足的，；

(2) 经甲方考核乙方不能胜任工作的，甲方可以对乙方调整工作岗位或进行培训，乙方经过培训或调整岗位后仍不能胜任工作的，甲方可以解除合同。

5、乙方违反合同约定解除劳动合同对甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方下列损失：

(1) 甲方招收录用乙方所支付的费用；

(2) 甲方为其支付的培训费用；

(3) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失。

1、本协议为《劳动合同》的补充，与《劳动合同》具有同等法律效力。《劳动合同》与本协议不一致的，以本协议为准。

《劳动合同》和本协议都没有约定的，适用国家的有关规定和甲方的有关制度。

2、《劳动合同》签订后，甲方或甲方关联公司与乙方此前签订的其他的劳动合同均已终止或废止，且无任何劳动争议，双方的劳动关系以《劳动合同》及本协议规定为准。

3、本协议经双方签章后生效。本协议一式两份，双方各执一

份，具有同等法律效力。