

深圳劳动合同法版 深圳劳动合同条例(精选10篇)

婚前协议是一种在结婚之前夫妻双方通过协商达成的法律文书，用以约定婚后财产、债务、子女抚养等方面的权利和义务。它可以保护夫妻双方的合法权益，并减少婚姻生活中的纠纷和争议。我想我们在步入婚姻的道路之前，需要制定一份婚前协议。查阅一些合同协议案例，可以使我们更加熟悉合同的写作规范和技巧。

深圳劳动合同法版篇一

乙方：_____

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。

第一条：合同期限

合同期限为____年（或____个月），从____年____月____日至____年____月____日止。

第二条：试用期限

试用期限为____个月（或____年）。即从____年____月____日起至____年____月____日止。

（试用期限的长短，按有关规定的最长不超过____个月，具体根据劳动合同的期限而定；一般可以由招聘方根据受聘方的工作能力和实际水平灵活确定。）

第三条：职务（或从事某工种的工作）

甲方聘请乙方担任_____职务（或从事某工种的工作，包括具体的工作内容要求等）。

第四条：工作时间

每周工作____天，星期____休息。每天工作时间为____小时。上下班时间按甲方规定执行。

（以完成一定工作量为期限的合同，工作时间由双方商定。）

第五条：劳动报酬

（一）工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

（二）乙方月薪为元，其中试用期月薪为_____元。

（三）甲方安排乙方加班或延长工作时间超过本合同第四条规定的，按《劳动法》第四十四条支付工资报酬。

（以完成一定工作量为期限的合同，亦可按工作量确定报酬，实行计件工资的，按计件付酬。）

第六条：保险福利待遇

（一）甲乙双方应按国家和北京市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。

（二）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____执行。

（三）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_____市有关规定执行。

（四）甲方为乙方提供以下福利待遇_____。

第七条：劳动保护

（乙方的劳动保护按国家的有关规定执行。）

第八条：乙方患病、伤残、生育等待遇以及养老保险办法

（本条国家有规定的，按规定执行；无规定的，由双方商定。）

第九条：政治待遇和劳动纪律要求

（一）乙方应当严格遵守甲方单位各项规章制度，坚持出勤，积极工作，保证完成规定的各项任务。

（二）乙方违反单位规章制度，甲方可给予纪律处分，直至解除本合同。

第十条：教育与培训

甲方根据工作需要乙方进行业务、职业技术培训。

第十一条：劳动合同的变更、解除、终止、续订

（一）订立本合同所依据的法律、行政法规、规章或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。

（二）经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

（三）乙方有下列情形之一，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。

（四）下列情形之一，甲方可以解除本合同，但应提前_____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。

（五）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。

（六）乙方有下列情形之一的，甲方不得依据本合同第十一条第四款、第五款终止、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_____年的；
- 4、义务服兵役期间的：

（七）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，不得依据本合同第十一条第四款、第五款解除劳动合同。

（八）乙方解除劳动合同，应当提前_____日以书面形式通知甲方。

(九) 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、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；
- 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。

(十) 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。

第十二条：违约责任

(一) 列情形之一，甲方违反和解除乙方劳动合同的，应按下列标准支付乙方经济补偿金：

- 2、甲方支付乙方的工资报酬低于本市最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分百分之_____的经济补偿金。

(二) 列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满____年发给相当于乙方解除本合同前_____月平均工资____月的经济补偿金，最多不超过_____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。

(三) 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_____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。

以上三种情况，如果乙方被解除本合同前_____月的月平均工资高于本单位上年月平均工资的，按本人月平均工资计发。

重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之_____，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之_____。

甲方（公章）：_____

法定代表人（签字）：_____

_____年___月___日

乙方（公章）：_____

法定代表人（签字）：_____

_____年___月___日

深圳劳动合同法版篇二

用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付报酬。

【解读】

根据本条，用人单位应当制定科学合理的劳动定额标准。

劳动定额包括工时定额和产量定额：

工时定额，是指生产单位产品或完成一定工作量所规定的时

间消耗量，通俗地说就是“一名合格的工人做一个零件需要一个小时，那单位对你的合理要求就应该是，你做一个零件的时间也要在一个小时左右。”

产量定额，是指在单位时间内规定应生产产品的数量或应完成的工作量，通俗地说就是“一名合格的工人在八小时内能生产一百个零件，那单位对你的合理要求就应该是，你在八小时内也要完成一百个零件左右。”

也就是说，用人单位不得任意制定劳动定额标准，例如明明正常情况下一个清洁工八小时内只能扫一栋楼，往日往时的劳动定额也是这般，那用人单位就不能突然要求清洁工八小时内扫三栋。

那劳动定额标准应该怎么制定呢？根据《劳动合同法》的第四条第二款规定：“用人单位在制定、修改、决定劳动定额管理的规章制度或者重大事项时，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确定。”所以按最理想的状况来说，劳动定额标准应该是经职工代表大会或者全体职工讨论确定，当然这个只是理想状态，实践中通常是用人单位基于自身的自主经营管理权自行做决定。如果用人单位劳动定额标准定得太高，一般劳动者均无法在八小时内完成，怎么办呢？一般是通过加班的形式解决。因为标准以内完不成工作任务，就只能用标准工作时间以外的时间完成，而延长工作时间的发生，支付加班费的义务即接踵而来。目前实践中也基本没有劳动者状告用人单位的劳动定额不科学、不合理的，因为没法儿告，法院也很难审查清楚何种劳动定额标准是为科学或者不科学，只能用限制加班时长和支付加班费的方式来约束劳动定额。

根据本条，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。也就是说，加班必须自愿。为什么加班必须自愿呢？因为我国《宪法》第四十三条规：“中华人民共和国劳动者有休息的权利。”加班实际上是在占用劳动者的休息时间，所以，加班必须自愿。

这一点在《劳动法》第四十一条说得很清楚：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者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，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”根据这一条，加班必须与劳动者协商，而且加班时间有限制，一般每日不得超过1小时，特殊行业特殊原因的，每天最多不能超过3个小时，每个月加班时限不能超过36个小时（笔者加注：换算过来就是每周加班时限不能超过9小时，因此49小时也是特殊行业特殊原因下的每周最长工作时间限制）。当然，前面本书在解读本法第十七条的时候，也提及过，目前加班文化盛行，“996工作制”“7×24小时工作制”喧嚣尘上，劳动者工休息休假的权利并未得到应有保障【1】。

答案是：除了特殊行业以外【2】，加班真的必须自愿，用人单位不得强迫劳动者加班。

来看案例，来自无讼案例《杭州市西湖区热意餐厅与左运能劳动争议二审民事判决书》（浙杭民终字第1483号）的“本院认为”部分写道：“《中华人民共和国合同法》第三十一条规定，用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或变相强迫劳动者加班。本案中，热意餐厅要求左运能在周日加班，左运能予以拒绝并不违反法律规定，热意餐厅亦无证据证明左运能当日阻止其他工作人员加班，故热意餐厅无权向左运能主张该餐厅因不能及时出菜造成的损失。”在该案中，左运能因为拒绝加班出菜导致餐厅被客人投诉，热意餐厅以客人投诉造成损失为由从左运能工资中扣款1147元，最终被法院判决悉数返还。

那怎样才算加班呢？

根据《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》（劳部发[]271号）第一点规定：“应保证劳动者每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时，每周至少休息1天。”可以知道，

符合以下三个条件的任意一个，就算加班：1. 每天工作时间超过8小时。2. 每周工作时间超过40小时。3. 每周休息少于1天。

那加班费应该怎么计算呢？

根据《劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”。也就是我们说的平时加班150%，周末加班200%，节假日加班300%。

这里有两点要注意：

第一，《劳动法》第四十四条的第（二）项说了，只有休息日安排劳动者工作才存在安排补休的可能，换句话说，法定节假日安排工作，是不能安排补休的，只能选择支付加班费。原理何在？因为节假日承载有特殊的意义，无可替代，年过了就是过了，时间可以补回来，年味儿是补不回来的；中秋过了就是过了，时间可以补回来，团圆的意义是补不回来的。

第二，法定节假日是带薪假期（与周末不同，周末是不计薪的），即使不上班依然有100%的工资，因此法定节假日上班的实发工资应该是 $100\%+300\%=400\%$ 。

张三的日工资是 $2175/21.75=100$ 【3】

10月1日-10月4日为国庆节和中秋节法定节假日，不可调休，此外法定节假日是带薪假期，因此这四天里每天都能领到400%的工资： $100 \times 400\% \times 4=1600$ 。

10月5日-10月8日为休息日的调休安排，这四天如果单位事后安排调休，可以不发加班费。如果没有安排调休，则应发： $100 \times 200\% \times 4 = 800$ 。

也就是说，如果用人单位没有安排调休，张三这8天的工资总额为： $1600 + 800 = 2400$ 。

比张三普通上班一个月的工资还多！

上述例子的计算中有一个前提，即是笔者为了方便，预设张三的加班工资计算基数为2175元。然而实践中的加班工资计算基数确认起来并没有那么简单，由于没有明确的法律规定，现实中常见的工资基数的确定方法有以下几种：

第一种，按照劳动者的基本工资(劳动者正常工作时间的月工资)确定。

持这种观点的依据有几个：

一个是《关于中华人民共和国劳动法若干条文的说明》(劳办发[1994]289号)在第四十四条将加班工资的计算基数解释为“用人单位规定的其本人的基本工资”。一些法院据此认为，“基本工资”是指员工工资结构中不变的、保底的部分，不包括津贴、奖金、补贴等辅助性工资，因此加班工资的计算基数应以劳动者的基本工资为准，不包括辅助性工资。

二个是是《劳动法》第四十四条规定加班工资时，就明确说明“用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬”，一些法院会据此认为应该以“劳动者正常工作时间的月工资”作为加班工资的计算基数，这个基数自然不包括非非常规性奖金、福利性、风险性收入等项目。

例如无讼案例《盛佳良与嘉兴东方钢帘线有限公司劳动争议二审民事判决书》(浙嘉民终字第52号)的“本院认为”部分

即写道：“盛佳良主张加班工资应按照劳动合同约定的月工资计算，而东方公司则主张劳动合同的月工资系由基本工资和其他津贴组成，应按其中的基本工资计算。对此，本院认为东方公司的意见，理由为，我国立法规定的工资由基本工资和辅助工资构成，加班工资为常见辅助工资之一，其余像奖金、津贴(补贴)等亦属于辅助工资。辅助工资通常以基本工资作为其计算基准，此即基本工资基准性的反映。原劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第四十四条即规定，加班工资计算基数‘指的是用人单位规定的其本人的基本工资’。”

再例如在无讼案例《张能全与上海合久装饰材料有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书》(沪02民终2230号)的“本院认为”部分也写道：“根据规定，用人单位与劳动者对月工资有约定的，加班工资基数应按双方约定的正常工作时间的月工资来确定，因此加班工资的计算基数应当是劳动者的正常出勤工资，该月工资应当扣除非常规性奖金、福利性、风险性等项目。张能全所述的岗位津贴……是奖金的组成部分，参杂有考核因素、具有不确定性……因此张能全关于将岗位津贴计入加班工资计算基数的意见，原审法院不予采纳。张能全、合久公司劳动合同中约定工资标准是上海市最低工资标准，结合合久公司支付张能全的工资组成分析，合久公司按照上海市最低工资标准为加班工资的计算基数，并未违反法律规定，原审法院予以认同。”

第二种，按照地方性规定确定。

对于加班工资的计算基数，全国各地有大量的不一致的地方性规定，以北上广深为例，对于加班工资的计算基数，《北京市工资支付规定》第四十四条规定“劳动合同有约定的按约定，没约定的按集体合同的约定，集体合同也没约定的按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。”《上海市企业工资支付办法》第九条规定“劳动合同有约定的按约定，没约定的按集体合同的约定，集体合同也没约定的按照劳动者本

人正常出勤的月工资的70%确定。”《广东省工资支付条例》第二十条规定“加班基数为劳动者本人日或者小时正常工作时间工资。”《深圳市员工工资支付条例》第十八条规定“加班基数为工本人正常工作时间工资。”当然，除北上广深以外，在其他省份，地方性规定在裁判中也扮演着重要角色。

例如无讼案例上的《大连上通汽车贸易有限公司与张国强追索劳动报酬纠纷二审民事判决书》(2015大民五终字第1353号)一案中，法院即引用《辽宁省工资支付规定》第二十二条“劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常工作应得的工资确定。”的规定，认定“加班工资的计算基数应按照上诉人张国强的正常劳动应得的工资确定。”

再例如无讼案例上的《上诉人徐银珍与被上诉人南京原德服饰有限公司追索劳动报酬、经济补偿金纠纷一案的民事判决书》(2015宁民终字第7860号)一案中，法院也引用《江苏省工资支付条例》第六十四条第(三)项“前两项无法确定工资标准的，按照劳动者前十二个月平均工资计算，其中劳动者实际工作时间不满十二个月的按照实际月平均工资计算。”的规定，支持了徐银珍以月平均工资作为加班费计算基数的主张。

第三种，按劳动合同约定的标准确定。

实践中，如果劳动者与用人单位的劳动合同中明确约定了工资数额的，有部分判决会在不引用任何法律依据的情况下，直接适用劳动合同约定的工资数额作为加班工资计算基数。当然如果劳动合同中明确约定了加班工资的算基数的，部分法院也会认为这是双方协商合意的结果，应当予以尊重。

例如无讼案例《厦门希萌塑胶五金制品有限公司与袁飞劳动争议二审民事判决书》(2015厦民终字第770号)的“本院认为”部分即写道：“因双方在劳动合同中未约定加班工资计

算基数，故原审判决认定以劳动合同约定的工资标准作为加班工资计算基数并无不当，希萌公司主张按厦门市最低工资标准为加班工资的计算基数，以及袁飞主张以其实际领取工资为加班工资计算基数的理由均不能成立，本院均不予支持。”

再例如无讼案例《周立明与无锡市锡西模锻厂追索劳动报酬纠纷再审复查与审判监督民事裁定书》(2015苏审三民申字第01360号)的“本院认为”部分写道：“本案中，申请人与锡西模锻厂在1月16日签订的无固定期限劳动合同中，双方协商约定加班工资计发基数的月标准为850元，而201月无锡市最低工资标准为850元。故该约定不违反法律强制性规定，对双方均有约束力……故一、二审法院以此作为加班工资计算基数并无不当。”

第四种，按公司的规章制度或集体合同来确定。

根据《劳动合同法》第四条，用人单位可以制定与劳动报酬有关的、直接涉及劳动者切身利益的规章制度，因此用人单位在规章制度中规定加班工资计算基数有其合理性。而《集体合同规定》第八条、第九条也规定，用人单位可以就用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式与劳动者进行协商约定，因此用人单位同样可以在集体合同中规定加班工资计算基数。在按照单位规章制度(例如《员工手册》)或集体合同规定的加班工资计算基数执行发放加班费时，如这个加班费基数并无不合理之处(例如不低于当地最低工资标准)，在以往执行时劳动者也未提出过异议，则法院也有可能采纳这种标准。

例如无讼案例《侯永雄, 广东肇庆动力技研有限公司与劳动争议二审民事判决书》(2015肇中法民一终字第2号)的“本院认为”部分即写道：“侯永雄在该公司工作期间，双方均按照公司制度执行加班工资计算，侯永雄对此知情，也无异议，应当认定双方对加班工资的计算达成合意。因此，原审法院

认定加班工资的计算基数以动力技研公司《广东肇庆动力技研有限公司关于加班费标准计算和管理政策方面的说明》中的规定进行核算正确，本院予以支持。”

再例如无讼案例《孙兆强与奇瑞汽车股份有限公司劳动争议二审民事判决书》(2016皖02民终92号)的“本院认为”部分也写道：“奇瑞公司生效的《集体合同》中约定，加班费的计算基数以固定工资为准，若固定工资低于当地最低工资标准，则以当地最低工资标准为计算基数。绩效工资作为浮动发放的项目，每月发放的数额并不确定。该约定未将浮动发放的绩效工资纳入加班工资计算基数，并不违反劳动法第四十四条规定。原审依据《集体合同》中对加班工资的约定，对孙兆强的加班工资进行核算并无不当。”

第五种，其他标准。

另外还有少数案例会提出一些其他的加班工资计算基数认定标准，例如以以往发放加班工资时默认执行的加班基数为标准，以“基本工资+辅助工资”为标准等。例如无讼案例《廖绍华、惠东县港东塑胶制品有限公司劳动争议再审审查与审判监督民事裁定书》(粤民申10460号)中，法院以以往用人单位发放加班工资时一贯遵循的标准作为加班工资的计算基数标准，认为“廖绍华在长达5年的工作期间，未对加班费计算基数提出异议，且上述基数也不低于最低工资标准。”因此对用人单位的做法进行了认可。再例如《福建众益太阳能科技股份有限公司、黄振宗劳动争议再审审查与审判监督民事裁定书》(2016闽民申2242号)中，法院引用了国家统计局《关于工资总额组成的规定》第三条、第四条、第十一条规定以及《工资支付暂行规定》第三条规定，认为“工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资组成”因此原审法院以“正常工作时间工资+绩效奖金+奖励+补贴”的标准作为加班工资的计算基数符合法律规定。

答：以上加班工资计算基数确定原则虽然五花八门，但是总体上呈现出一种“有约定按约定，无约定再找其他原则确定”的规律，因此，用人单位可以利用这一点先发制人，即在劳动合同或集体合同文本中，明确约定加班费计算基数！

深圳劳动合同法版篇三

一、劳动合同法关于辞职的规定

《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条用人单位有下列情形之一的，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；
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- (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。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第九十条劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失

的，应当承担赔偿责任。

二、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》

第四条劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

(一)用人单位招收录用其所支付的费用；

(二)用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；

(三)对生产、经营和工作造成的直接经济损失；

劳动合同约定的其他赔偿费用。

深圳劳动合同法版篇四

甲方(用人单位名称)：

乙方(劳动者)：

根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》以及有关法律法规、规章和政策的规定，甲方双方经平等协商，自愿签订本合同。

一、劳动合同期限

第一条本劳动合同期限为(以下三种期限选择一种)。

1、固定期限劳动合同

本合同起止日期年月日至年月日，其中试用期个月。

2、无固定期限劳动合同，其中试用期个月。

3、以完成工作任务为期限的劳动合同。

二、工作内容和工作地点

第二条乙方同意根据甲方工作需要，安排担任岗位(工种)工作。

第三条甲方应合理确定乙方的工作任务或工作定额。乙方应按照甲方的合理要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。甲方因客观情况发生变化，征得乙方同意，可以变换乙方的工作岗位。

三、工作时间和休息休假

第五条甲方安排乙方执行工作制(以下三种工作制选择一种)。

1、标准工时工作制。

2、综合计算工时工作制。

3、不定时工作制。

第六条甲方由于工作需要，经与乙方协商后安排加班的，应安排乙方同等时间补休或依法支付加班工资。

四、劳动报酬

第七条甲方同乙方协商确定乙方航次工资元，其中试用期工资为元，(实行航次工资的其他按制度第四点执行：)奖金、津贴、补贴的计发按甲方规定执行。甲方支付工资时间为每月31日。(注：首月工资下月底支付)

第八条甲方根据企业的生产发展，逐步提高乙方的工资。

第九条由于甲方原因，使乙方停工超过一个工资支付周期的，

甲方需支付乙方基本生活费，基本生活费标准不低于当地最低工资标准的80%。最低工资按保月工资8航次的90%给予支付。乙方因工作受伤，甲方应支付乙方20xx元/月基本工资。节假日不计工资。

五、社会保险和其他福利

第十条甲乙双方依法参加养老、工伤、失业、医疗、生育五类社会保险，按照国家、省和市社会保险的有关政策规定缴纳社会保险费用。乙方个人应缴纳部分，由甲方在其工资中代为扣缴，若非甲方原因造成无法为乙方提供上述待遇，甲方不承担任何责任。

第十一条甲方为乙方提供以下福利待遇：航次工资已包括养老保险金、工伤保险金、医疗保险金、就业保险金、生育保险金并由本人提出申请由本人自己办理。甲方为乙方投保人身意外保险。如乙方违章引起事故发生，应承担事故损失的相关责任。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十二条甲乙双方都必须严格执行国家有关生产安全、劳动保护、卫生健康等规定。甲方一应为乙方提供符合规定的劳动保护设施、劳动防护用品及其他劳动保护条件。乙方应严格遵守各项安全操作规程。

第十三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。

八、特别约定

第十四条甲方依法制定的各类劳动用工规章制度已送达乙方一份，乙方对该规章制度已有充分的了解并愿意遵守执行，在乙方签字确认后，该规章制度作为本合同的附件，与本劳

动合同具有同等效力。

九、法律责任

第十五条本劳动合同在双方平等协商的基础上自愿签订后，双方均应本着诚实信用原则全面履行各自的义务。劳动合同的解除或终止应当按照《劳动合同法》的规定依法执行。

第十六条用人单位依法解除或终止劳动合同的，应当按照《劳动合同法》规定的标准给予劳动者经济补偿。用人单位违法解除或终止劳动合同的，按照《劳动合同法》第十八条的规定支付劳动者赔偿金。

第十七条劳动者解除劳动合同，必须提前三十日以书面形式通知用人单位。劳动者违法解除劳动合同给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任，如损失难以确定的，则按未履行的合同年限，每一年向用人单位赔偿本人一个月工资的赔偿金，不满一年的按一年计算。

1、若乙方有下列行为之一的，甲方有权解除本合同

- (1) 在试用期间被证明不符合甲方录用条件的；
- (2) 严重违反甲方规章制度的；
- (3) 严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；
- (5) 被依法追究刑事责任或被劳动教养的；
- (6) 无理取闹，聚众闹事，打架斗殴，严重扰乱生产和工作秩序的；
- (7) 乙方不能胜任本合同规定工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的；

(9)因甲方客观情况发生重大变化，使原合同无法履行，又不能就变更合同达成协议的；

(10)国家法律法规规定的其他情况

2、甲方有下列情形之一的，乙方可以解除本合同

(1)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(2)未及时足额支付劳动报酬的；

(3)甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；

(5)法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形；

十、其他

第十八条因履行本合同发生的劳动争议，当事人一方可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第十九条本合同经双方签字或者盖章后即生效，双方必须全面履行各自的义务。

第二十条本合同一式三份，甲乙双方各执一份，鉴证机关保存一份。

甲方(盖章)：_____

_____年_____月_____日

乙方：_____

_____年_____月_____日

深圳劳动合同法版篇五

一、劳动合同法辞职的规定条款

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十八条用人单位有下列情形之一的，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；

(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(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。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第九十条劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

二、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》关于

辞职的规定

第四条劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

(一)用人单位招收录用其所支付的费用；

(二)用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；

(三)对生产、经营和工作造成的直接经济损失；

劳动合同约定的其他赔偿费用。

三、《中华人民共和国劳动法》关于辞职的规定

《中华人民共和国劳动法》第31条规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位”，这就明确赋予了职工辞职的权利，而且这种权利是绝对的，劳动者单方面解除劳动合同无须任何实质条件，只需要履行提前通知的义务即可。原劳动部办公厅在《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》中也指出：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无须征得用人单位的同意。超过30日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位应予以办理。”

《劳动法》一方面赋予了职工绝对的辞职权，另一方面又赋予了用人单位一定的请求赔偿损失的权利。《劳动法》第102条规定：“劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任”；原劳动部在《违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》的第4条明确规定了赔偿的范围：“劳

劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

- 1、用人单位招收录用其所支付的费用；
- 2、用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；
- 3、对生产、经营和工作造成的直接经济损失；
- 4、劳动合同约定的其他赔偿费用。”

职工主动提出与企业解除劳动合同后，部分职工在以书面通知用人单位30日后主动离职，不理睬用人单位的赔偿要求，用人单位则可能不给职工办理人事关系和档案的调转手续。职工离职后人事关系和档案长期滞留在原用人单位，会造成职工在新的工作单位不能办理正常的录用手续，拿不到包括档案在内的个人材料，也不能缴纳劳动保险。

在这里特别要提醒读者的是，当你合同中有服务期限或保护商业秘密约定，因而有违约金的约定的话，虽然你提前30天仍可以辞职，但是必须按合同违约金的规定给予赔偿。

深圳劳动合同法版篇六

乙方员工

根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）、《中华人民共和国劳动合同法》（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，签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、合同期限

(一)甲乙双方同意按以下第__种方式确定本合同期限。

1、有固定期限：从__年__月__日起至__年__月__日止。

2、无固定期限：从_____年__月__日起。

3、以完成一定工作任务为期限：从_____年__月__日起
至_____工作任务完成时止。完成工作
任务的标志是_____。

(二)试用期为__50天____(试用期包括在合同期限内，如无试
用期，则填写无)。

二、工作内容和工作地点乙方的工作内容岗位或工种__行政
人事_____。

三、工作时间和休息休假

(一)甲乙双方同意按以下方式确定乙方的工作时间。

标准工时制，即每日工作_8_小时(不超过8小时)，每周工
作_40_小时(不超过40小时)，每周至少休息一日。

(二)甲方由于生产经营需要延长工作时间的，按《劳动法》
第四十一条执行。

(三)乙方依法享有法定节假日、婚假、产假、丧假等假期。

(四)乙方的其他休息休假安排：_在一年中工作满12个月依法
享有年休假。

四、劳动报酬

(一)甲方依法制定工资分配制度，并告知乙方。甲方支付给
乙方的工资不得低于市政府公布的当年度最低工资。

(二) 乙方每月工资____元(其中试用期每月工资____元)

(三) 甲方每月__日发放工资。甲方至少每月以货币形式向乙方支付一次工资。

(四) 乙方加班工资、假期工资及特殊情况下的工资支付按有关法律、法规的规定执行。

五、社会保险和福利待遇

(一) 甲乙双方按照国家 and 省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

(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) 甲方为乙方提供以下福利待遇_依据业绩及工作表现给予一定数额的月绩效奖金和年终奖金__。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一) 甲方按国家和省、市有关劳动保护规定，提供符合国家安全卫生标准的劳动作业场所和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

(二) 甲方按国家和省、市有关规定，做好女员工和未成年工的特殊劳动保护工作。

(三) 甲方每年组织乙方健康检查__次。

(四) 乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方危害生命安全和身体健康的行为，乙方有权要求改正或向有关部门举报。

七、规章制度

(一) 甲方依法制定的规章制度，应当告知乙方。

(二) 乙方应遵守国家 and 省、市有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，按时完成工作任务，提高职业技能，遵守安全操作规程和职业道德。

(三) 乙方自觉遵守国家和省、市计划生育的有关规定。

八、合同变更甲乙双方经协商一致，可以变更合同。变更合同应采用书面形式。变更后的合同文本双方各执一份。

九、合同解除和终止

(一) 甲乙双方协商一致，可以解除合同。

(二) 乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同；乙方试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。

(三) 甲方有下列情形之一的，乙方可以通知甲方解除劳动合同：

1、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

2、未及时足额支付劳动报酬的；

3、未依法为乙方缴纳社会保险费的；

4、甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；

6、甲方免除自己的法定责任、排除乙方权利，致使劳动合同无效的；

7、甲方违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效的；

8、法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

(四)甲方以暴力、威胁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，不需事先告知甲方。

(五)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；
- 3、严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；
- 6、被依法追究刑事责任的。

(六)有下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方一个月工资后，可以解除劳动合同：

签定劳动合同时注意事项

签订劳动合同可不是一件轻松的事，由于用人单位和求职者双方当事人在劳动相关法规知识和法律知识上掌握程度的不平等，求职者明显处于劣势，因此求职者在签订合同时应注意下面的事项：

- 1、如果求职者进入到单位是通过熟人牵线的，碍于情面关系，求职者或者用人单位只是简单地达成了口头用工协议合同，但这种口头合同对求职者是相当不利的，因为一旦日后求职者与用人单位发生利益纠纷后，用人单位可以随意对待求职者，而求职者本人因无字据为证，只能承受可能发生的一切损失。为了保障个人的利益，求职者在正式进入到用人单位工作时，一定要与用人单位签定正式的用工合同，以便明确双方的权利和义务关系。

2、在求职者要和用人单位签订劳动合同时，许多个人单位常常事先起草了一份劳动合同文本，在文本中约定的责、权、利明显对单位，正式签定合同时用人单位只需要求职者简单地签个字或者盖个章就可以了。但求职者仔细推敲合同后，发现条款表述不清、概念模糊，而切合同内容只约定求职者有哪些义务、要何遵守单位的各项制度，若有违反要承担怎样的责任等等，而关于求职者的权利，除了报酬外几乎一无所有。为稳妥起见，笔者建议求职者在正式签定劳动合同时，最好要求用人单位到劳动行政部门所属的劳动事务咨询事务所进行劳动合同文本鉴定为好。

3、求职者签订劳动合同的本意就是想通过法律来保护自己的利益，但是如果签定的合同本身就是违法的，那么求职者的权益照样得不到法律保护。为此，求职者一定要先确认自己签定的劳动合同是否具有法律约束力，包括：用人单位必须具有法人资格，私营企业必须符合法定条件。双方签订的劳动合同内容(权利与义务)必须符合法律、法规和劳动政策，不得从事非法工作；此外签订劳动合同的程序、形式必须合法。

4、为了更好地用法律武器保障和维护自己的个人利益，求职者在签定合同之前，最好应该认真学习和了解一些劳动法律和法规方面的知识，例如合同双方当事人的权利义务，劳动合同的订立、履行、变更、终止和解除，劳动保护和保险，法律责任等，这样求职者在与用人单位起草劳动合同文本时，就能争取一些对自己有利的权利和义务，或者一旦日后用人单位违反合同规定，求职者就可以利用法律武器来捍卫自己的权益。

5、一份正式的合同应该条款齐全，日后双方一旦发生利益冲突，可以便于查证核实。为此，求职者在签订前一定要让单位负责人拿出合同原文，仔细审看合同条款是否齐全，如名称、地点、时间、劳动规则、具体工作内容和标准、劳动报酬、合同期限、违约责任、解决争议方式、签名盖章等。如

无异议，再当面同单位负责人签字盖章，以防某些单位负责人利用签字时间不同而在合同上动手脚。

6、如果求职者所进的单位主要从事一些对人身安全有较大威胁的行业时，求职者一定要向用人单位确认，遇到工伤应该按照法律的规定来处理。现在不少单位只知道要求求职者为他们卖命，一旦求职者伤残或者丧失劳动能力后，他们就毫不留情地一脚把求职者踢开，因此用人单位在起草合同时，为逃避承担的责任，要求职工工伤自理，或只是约定一些无关痛痒的条款，与国家法定的偿付标相关很远。

7、许多私营单位为了达到要挟、控制求职者的目的，常常在签定合同之前要求求职者先交纳一定的上岗抵押金，这样求职者一旦违反约定，其上岗抵押金就会被没收，而用人单位因此有了有恃无恐的把柄，求职者只好惟命是从。为此，求职者应该首先弄清单位收取抵押金的用意，另外可以私下向内部员工打听一下该单位的声誉，以权衡一下到底是否应该交纳抵押金。

8、最后求职者还应该了解一下其他的细节问题，例如当合同涉及数字时，一定要用大写汉字，以使单位无隙可乘；另外要注意合同生效的必要条件和附加条件(如签证、登记)；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。

甲方(公章)： _____

法定代表人(签字)： _____

_____年____月____日

乙方(公章)： _____

法定代表人(签字)： _____

_____年____月____日

深圳劳动合同法版篇七

不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。

对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

《女职工劳动保护特别规定》第4条规定：

用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。

用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

女职工禁忌从事的劳动范围由本规定附录列示。

《女职工劳动保护特别规定》第6条规定：

女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

《女职工劳动保护特别规定》第5条及北京市实施《中华人民共和国妇女权益保障法》办法第23条规定：

用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资，且晋

职晋级、评定专业技术职务不受影响。

因此，不要觉得女员工怀孕了，只要不与其解除劳动合同便不违法。

降薪、降职、调岗(增加工作量或延长工作时间)、产检假按事假处理等，都属于违反孕期女员工劳动保护的行为。当事员工可据此要求解除劳动合同，支付n倍经济补偿金。

此外，《女职工劳动保护特别规定》第7条规定：

女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；

难产的，增加产假15天；

生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；

怀孕满4个月流产的，享受42天产假(7个月以上遇死胎、死产和早产不成话75天)。

深圳劳动合同法版篇八

旷工，即劳动者无正当理由，不正常出勤，用人单位可以不支付未出勤期间的劳动报酬(工资)。劳动相关法律法规中，对于无正当理由的认定需要结合具体情况具体分析，若员工是因为生病或其他正当理由(出车祸等)而缺勤，此时，劳动者只需要补充请假(事假或病假)手续时，用人单位不能以未能事先请假而认定为旷工，用人单位在制定请假制度时要兼具合理性与合法性，对于临时发生的意外事件，应当给予劳动者一定的空间。旷工违反用人单位规章制度时，用人单位可以按照规章制度的规定给予一定的处罚。企业如果按照规章制度对劳动者进行处罚时，所依据的规章制度应当是经过

员工大会或员工代表大会讨论通过的规章制度，且按照规定已经进行了充分的公示。

二、《劳动合同法》对于旷工的法律规定

劳动合同法对于旷工没有明确的法律规定，依法赋予用人单位自主管理权，在自行制定的规章制度中对于旷工可作出规定。

《劳动法》第25条、《劳动合同法》第39条、第40条规定的用人单位可单方解除劳动合同。

第三十九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) 严重违反用人单位的规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 被依法追究刑事责任的。

若员工的行为符合《劳动合同法》第39条第二款的规定“严重违反用人单位规章制度的”，恰恰用人单位有效的规章制度中明确“连续或累计旷工_____日”构成严重违反规章的，用人单位可以此条法律规定单方通知员工解除劳动合同。

三、关于旷工具体天数的法律规定

目前现行有效的劳动法律法规中，对于旷工达到多少时间可以解除劳动合同的，并没有明确规定，法律赋予用人单位自

主管理权。

《企业职工奖惩条例》（国发[1982]59号）的规定（已失效），由用人单位提出与无正当理由旷工的职工终止劳动关系的一种处理方式。除名的条件是：

(1) 职工经常旷工没有正当理由；

(2) 经批评教育无效；

(3) 达到规定的旷工天数，即连续旷工时间超过15天，或者1年以内累计旷工时间超过30天。

上述《企业职工奖惩条例》已经失效，但企业在制定规章制度时可予以适当参考，但需注意，除名的概念是行政机关的管理概念，用人单位制定规章制度时，应予以替换成“可单方解除劳动合同”。综上，旷工的具体表现形式、天数、处罚等，用人单位可充分发挥自主管理权，但应按照法律法规的要求制定符合程序的规章制度予以明确，否则，用人单位则无法明确以员工旷工作为单方解除劳动合同的合法理由。

深圳劳动合同法版篇九

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。”

深圳劳动合同法版篇十

订立合同双方：

招聘方：_____（企业，事业，机关，团体等单位的行政）简称甲方

受聘方：_____（合同制职工）简称乙方；

甲方招聘合同制职工，按有关规定，已报请有关部门的批准（或同意）。甲方已向乙方如实介绍涉及合同的有关情况；乙方已向甲方提交劳动手册。甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，特签订本合同，以便共同遵守。

第一条 合同期限

合同期限为_____年（或___个月），从_____年起至_____年___月___日止。

（没有一定期限的合同或以完成一项工作的时间为期限的合同，应注明“本合同无一定期限”或“本合同以某一工作完成为届满期限。”）

第二条 试用期限

试用期限为___个月(或___年), 即从___年___月___日起至___年___月___日止。

(试用期限的长短, 有关部门有规定的, 按规定执行; 有关部门无规定的, 由招聘方根据受聘方的工作能力和实际水平确定。)

第三条职务(或工种)

甲方聘请乙方担任___职务(或从事某工种的工作)。

第四条工作时间

每周工作六天, 星期日休息。每天工作时间为八小时。上下班时间按甲方规定执行。

(以完成一定工作量为期限的合同, 工作时间由双方商定。)

第五条劳动报酬

(一)乙方在试用期间, 月薪为___元。试用期满后, 按乙方的技术水平、劳动态度和工作效率评定, 根据所评定的级别或职务确定月薪。(以完成一定工作量的时间为合同期限的, 亦可按工作量确定报酬。实行计件工资的, 按计件付酬。)

(二)乙方享受的岗位津贴和奖金待遇, 与同工种固定职工相同。

第六条生活福利待遇

(一)补贴待遇: 乙方享受交通费补贴、粮食补贴、取暖费补贴等与固定职工相同。

(二)假日待遇: 乙方享受节日假、婚假、产假、丧假与固定职工相同。工作满一年以上需要探亲的, 可享受___天(不包

括路途中的时间)的探亲待遇，工资照发，路费报销。

(三)特保儿费：乙方享受特保儿费与固定职工相同。

第七条劳动保护

(乙方的劳动保护按国家的有关规定执行)

第八条乙方患病、伤残、生育等待遇以及养老保险办法_____。

(本条国家有规定的，按规定执行；无规定的，由双方商定。)

第九条政治待遇和劳动纪律要求

(一)乙方在政治上享有同固定职工一样的权利，如参加民主管理企业的权利，参加党、团组织和工会的权利等。

(二)订立有一定期限的劳动合同的乙方，在担任领导职务以后，如职务是有任期的，在劳动合同期限短于领导任期的情况下，可以将合同期限视为领导职务的任期；如果职务是没有任期的，可以视为改订没有一定期限的劳动合同。

(三)乙方应当严格遵守甲方单位各项规章制度，遵守劳动纪律，服从分配，坚持出勤，积极劳动，保证完成规定的各项任务。

第十条教育与培训

甲方应加强对乙方进行思想政治教育，遵纪守法教育，安全生产教育，根据工作和生产的需要进行业务、职业技术培训。

第十一条劳动合同变更

(一)发生下列情况之一者，允许变更劳动合同：

- 1、经甲乙双方协商同意，并不因此而损害国家和社会的利益；
- 2、订立劳动合同所依据的法律规定已经修改；
- 4、由于不可抗力或由于一方当事人虽无过失但无法防止的外因，致使原合同无法履行；
- 5、法律规定的其他情况。

(二)在合同没有变更的情况下，甲方不得安排乙方从事合同规定以外的工作，但下列情况除外：

- 1、发生事故或自然灾害，需要及时抢修或救灾；
- 2、因工作需要而进行的临时调动(单位内工种之间，机构之间)；
- 3、发生不超过一个月时间的短期停工；
- 4、甲方依法重新任命、调动、调换订立没有一定期限劳动合同职工的工作；
- 5、法律规定的其他情况。

第十二条 劳动合同的解除

(解除劳动合同的条件，国家主管部门有规定的，按规定执行；没有规定的，由双方当事人商定。双方议定条款不得违反法律和政策的规定，不得损害国家利益和社会公共利益。)

解除劳动合同，除因乙方违法犯罪或乙方不履行合同给甲方造成损失，或者严重违反劳动纪律和本单位管理章程的规定被开除的，以及乙方擅自解除劳动合同的以外，甲方应按规定发给辞退补助费和支付路费。

解除劳动合同时，双方应按规定办理解除手续。甲方应按规定将解除合同的情况报告有关机关核准。

第十三条违约责任

(一)甲方无故辞退乙方，除应发给辞退补助费和路费外，应偿付给乙方违约金_____元。

(二)甲方违反劳动安全和劳保规定，以致发生事故，损害乙方利益的，应补偿乙方的损失。

(三)乙方擅自解除劳动合同，应赔偿甲方为其支付的职业技术培训费，并偿付给甲方违约金_____元。

(四)乙方违反劳动纪律或操作规程，给甲方造成经济损失的，甲方有权按处理固定职工的规定予以处理。

第十四条其他事项

本合同于_____年___月___日起生效。甲乙双方不得擅自修改或解除合同。合同执行中如有未尽事宜，须经双方协商，作出补充规定。补充规定与本合同具有同等效力。合同执行中如发生纠纷，当事人应协商解决，协商不成时，任何一方均可向单位主管机关或劳动合同的管理机关请求处理，也可依法向人民法院起诉。

本合同正本一式二份，甲乙双方各执一份；合同副本一式___份，报主管机关，劳动合同管理机关(本合同如经公证，则应交公证处留存一份)……等单位各留存一份。

甲方：_____ (行政公章) 乙

方：_____ (盖章)

代表人：_____ (盖章)

_____年____月____日_____年____月____日