

2023年无薪资合同 劳动合同薪资保密协议 (模板5篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

无薪资合同篇一

一、乙方在甲方任职，按照公司相关规定，甲方根据乙方的工作岗位职责、工作能力和工作业绩，按照薪酬分配办法给予乙方相应的工作报酬，并为乙方保密。

二、未经甲方授权，乙方不得将本人薪酬告知公司内外的其他人，更不能有意或无意打听其他员工的薪酬情况。

三、乙方的薪酬信息为其个人的保密信息，甲方不得将所掌握的乙方薪酬信息给除相关主管负责人及人力资源管理人员以外的其他任何员工。

四、乙方如对薪酬分配或实际发放有疑问，可询问甲方人力资源负责人。人力资源负责人应与乙方进行沟通，及时给予答复，因甲方核定发放有过错的应及时调整。

五、甲方薪酬管理人员和乙方任何一方违反本协议而发生薪酬泄密行为，扣罚当月工资的_____%，且当事人在年度考核中不能评为优秀等级。因泄密造成不良后果的，可加重处罚，直至与当事人解除劳动合同。

六、乙方应该控制自己的薪酬信息不得在亲属及亲朋中传递，如果泄密造成不良后果的，给予违约金_____元的处罚；造成严重不良后果的，将与乙方解除劳动合同。

七、本协议自双方签订后有效，有效期延伸至乙方服务期终止，各方必须严格履行。

本协议甲乙双方所签订的劳动合同的补充协议，与劳动合同一样具有法律效力，经双方签字后生效，各执一份。

日期：_____日期：_____

无薪资合同篇二

甲方：

乙方：

为了提高车间生产员工的积极性，提高生产率，保障员工薪资待遇，经甲乙双方协商达成以下协议：

二、员工必须严格遵守公司的相关制度规定下参加生产，甲方货源每月满22天生产情况下，甲方将不用执行此协议，甲方货源不满25天时则启动该协议，计算方法：

货源不满当天保底待遇=参加生产总产值/参加生产天数

三、自协议签订之日起，乙方必须为甲方服务6个月以上，方可提出离职，如果中途提出离职，甲方将不同意，则按自离，自离不发放工资。

四、乙方全心全意为甲方服务，工作听从一切安排，服从管理和调度，遵守厂规厂纪。违反公司管理制度的，如：无故旷工，请假超过5天等，将不能享受保底工资待遇。

五、乙方辞职当月不享受甲方保底待遇。

六、协议由公司人事部保存，未尽事宜由甲乙双方协商解决。

七、本协议由20xx年xx月xx号起生效。

甲方：

乙方：

年 月 日

无薪资合同篇三

甲方：

乙方：

根据《xxx合同法》及《xxx反不正当竞争法》及有关规定，甲、乙双方在遵循诚实信用、平等自愿的原则下，经协商就乙方在甲方任职期间的薪资待遇达成如下协议条款：

一、工资总额及其构成

工资总额元/月=基本工资元/月+技能工资元/月+加班补贴元/月（或依劳动合同约定的加班费计算基数按实计算）+工龄工资元/月，根据甲方薪酬方案规定及绩效考核情况，工资总额可以适当上下浮动。

二、乙方的工资总额及其构成属于甲方非常重要的管理信息内容之一，并经甲方采取保密措施，属于甲方公司的商业秘密，乙方不得随意外泄。人力资源部和财务部算薪发薪人员、档案保管人员等，非经核准外，不得私自向本单位以外的任何人泄露工资总额及其构成，如有泄密情况，甲方可以立即解除劳动关系，而且无需支付任何经济补偿。

三、本协议正本一式一份，由甲方留存。

四、本协议自甲、乙双方签字或盖章之日起生效。

甲方：（盖章）

乙方：（签名）

____年____月____日

____年____月____日

无薪资合同篇四

劳动合同试用期

“试用犹如试婚，在此期间风险是存在的，安全是没有保障的，老板是傲慢的，员工是随时被炒的。”曾经有人这样对笔者抱怨过试用期的无奈。笔者闻之陷入了深深的思考当中，劳动合同的订立在市场经济条件下是劳资双方合意的过程，完全是意思自治的过程，立法者虽然有照顾弱者的意图，但是无论如何也是无法逾越劳资公平这一立法原则的，否则投资人“用脚投票”最终在全球化的背景下必将导致转移投资，所以员工且不可奢望立法机关能够在立法上有过多的倾斜和照顾，即便是在工会相当强大的德国以及北欧国家在试用期间的劳动法对员工也无过多照顾。

《中华人民共和国劳动合同法》关于试用期的法律明确规定在该法律的19条当中相比《中华人民共和国劳动法》而言是个巨大的进步。

首先该法律明确了劳动合同试用期的长短是和劳动合同挂钩的，最长不得超过6个月，立法机关明确了试用期限，明确禁止用人单位以试用期为理，长期侵害劳动者的合法权益。

其次法律明确规定了试用期间薪资不得低于正式录用期间的80%，立法机关充分考虑到了劳动者试用期薪资过低的问题，充分维护了劳动者的合法权益。劳动者还必须了解到即使在试用期内获取的薪资也不得低于最低工资标准，单位亦有义务给劳动者缴纳社会保险费，同时试用期是包括在劳动合同期限内的，在此期限内如果单位不和劳动者签署书面劳动合同也是要依法承担法律责任的。此外提醒劳动者如果单位只单独约定了试用期而没有劳动合同期该约定是无效的，即法律明确禁止单独的试用期合同。法律明确规定单位仅仅只能设立一次试用期，不得以岗位变动为理由每变动一次都设立一次试用期。

最后劳动者也必须注意在试用期间内如果要解除劳动合同也应该提前三天通知单位，单位在试用期内如果要解除劳动合同必须要说明理由。

中国法律关于试用期的上述立法可以说已经是相对比较完善了，也在相当程度上照顾了劳动者，但是劳动者还必须谨慎从事因为单位有太多的理由可以在此“危险”期间内解除劳动合同。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索试用期劳动合同薪资。

无薪资合同篇五

甲方：

乙方：

为建立与市场经济相适应的企业内部分配决定机制，保障劳动关系双方合法权益，促进劳动关系和谐稳定。根据《xxx劳动法》、《工资集体协商试行办法》及有关法律法规的规定，

甲乙双方本着平等、自愿、协商一致的原则达成如下协议：

第一条甲乙双方决定工资时遵循平等、自愿、协商一致，劳动权利与义务相统一，遵守国家法律法规，维护正常工作秩序，保持和谐稳定的原则。

第二条本协议制定的工资条款对本管理处全体员工有效。员工个人与管理处签订的劳动合同中有关条款，不得低于本协议制定的标准。

第三条甲乙双方实行协议工资制度。

第四条乙方月工资额不得低于_元_市政府公布的当年度最低工资。按双方协商每月_元发放（包含了平时延时加班、双休日加班）。

第五条甲方实行每月发放现金或银行代发工资制度。如遇到休息日，工资发放可以提前或顺延。

第六条甲方按国家相关规定为员工购买社保。

第七条乙方工作实行包干制，纯属自愿，保证满勤，无论在岗或离职，除协议工资外，都不再向管理处索取任何名目的加班费。

第八条本协议对甲乙双方具有同等约束力。双方必须全面履行本协议的规定。任何一方不得擅自变更或解除本协议。

第九条甲方不得克扣或者无故拖欠乙方工资，否则，除在规定时间内全额支付乙方工资外，还应加发经济补偿金。

第十条乙方未按管理处要求保质保量完成工作任务，或违反有关规定，给甲方生产、经营和工作造成直接经济损失的，应负赔偿损失的责任。

第十二条在协议履行期间发生不可抗力因素，经双方协商可提前终止。

第十三条本协议一式二份甲乙双方各执一份。

甲方：（盖章）

乙方：（签名或盖章）

年 月 日

年 月 日