

# 2023年劳动合同的相关法律法规 单位劳动合同(实用8篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 劳动合同的相关法律法规篇一

乙方(劳动者)： \_\_\_\_\_

企业编号： \_\_\_\_\_

身份证号： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

家庭住址： \_\_\_\_\_

联系电话： \_\_\_\_\_

联系电话： \_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》及有关的劳动法律、法规和政策规定，结合甲方相关制度和乙方岗位特点，遵循自愿、平等、协商一致的原则，甲乙双方一致同意订立如下条款，以明确双方的权利和义务，并期望双方保持良好的长期聘用关系。

### 一、劳动合同期限

第一条本合同为期限劳动合同，合同期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_

月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共计\_\_\_\_\_个月。

第二条本合同试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。

## 二、工作内容和工作地点

第三条根据甲方工作需要，乙方同意从事岗位工作，乙方的工作地点为甲方的经营场所。

第四条在合同有效期内，甲方根据公司业务需要及乙方的技能、工作业绩等，在与乙方充分协商的基础上，可以调整乙方的工作岗位、工作内容和工作地点。

## 三、工作时间和休息休假

第五条甲方依法制定员工工时、休息和休假制度；乙方须遵守甲方依法制定的工时、休息和休假制度，并按照规定上下班。

第六条乙方依法享有的婚丧假、女职工产假等，按照甲方依法制定的相关规章制度执行。

第七条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，乙方应服从甲方的统一安排；甲方按规定支付加班加点的报酬，以保证乙方合法权益。

## 四、劳动报酬

第八条甲方根据法律、法规的规定，遵循按劳分配的原则，结合本公司实际和乙方的工作岗位，确定乙方的工资水平。

第九条乙方试用期月工资标准为元，试用期满后的工资标准按甲方依法制定的薪酬管理办法执行，但甲方支付给乙方的工资不得低于当地政府公布的当年度最低工资标准。

第十条甲方有权根据其生产经营状况、乙方工作岗位的变更和依法制定的薪酬管理办法等公司制度调整乙方的工资待遇。

第十一条甲方于每月日以货币形式，按照公司规定的月工资标准足额向乙方支付工资。

第十二条乙方如果对甲方发放的工资表示异议，则应在工资结清之日起10日内向甲方书面提出，超过时间则视为无异议。

## 五、社会保险和福利待遇

第十三条甲乙双方均须依法参加社会保险，缴纳社会保险费，社会保险费个人缴纳部分，甲方可从乙方工资中代扣代缴。

第十四条甲乙双方解除、终止劳动合同时，甲方应按有关规定为乙方办理职工档案和社会保险转移等相关手续，出具解除或者终止劳动合同证明书，乙方应及时办理工作交接手续。

## 六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十五条甲方为乙方提供符合国家规定的劳动标准的工作条件和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在工作中的安全和健康。

第十六条甲方负责对乙方进行思想政治、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，乙方应自觉遵守国家和本公司规程。

第十七条对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应告知乙方并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、劳动合同的变更、解除、终止和续订

第十八条甲乙双方在本劳动合同的有效期内，可以遵循平等

自愿、协商一致的原则，依法变更劳动合同部分条款。

第十九条订立劳动合同所依据的法律、法规、规章制度发生变化导致本合同内容发生变化时，可以对本合同相关内容进行变更。

第二十条订立本合同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或解除本合同。

第二十一条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第二十二条乙方有下列情形之一的，甲方可立即解除本劳动合同：

(二) 严重违反本合同或甲方的规章制度；

(三) 法律法规规定的其他情形。

第二十三条甲乙双方解除劳动合同，必须按国家有关法律、法规及甲方依法制定的相关制度执行。

第二十四条有下列情形之一的，本合同自行终止：

(一) 合同期满且双方不能就劳动合同续签达成一致的；

(二) 甲方经营的、乙方所在的店关闭；

(三) 乙方应征入伍或者履行国家规定的其他法定义务的；

(四) 法律法规规定的其他情形。

第二十五条本合同期满前，甲乙双方应按照规定就合同续订或者终止事宜表明自己的意见，并办理相关书面手续。

## 八、双方协商约定的其他内容

第二十六条乙方应当保守甲方的商业秘密，不得泄露给任何第三者。乙方违反保密义务则视为严重违反本合同，如给甲方造成经济损失的，甲方有权向乙方全额追索。此保密义务在合同终止或期满后任何时间对乙方仍有约束力。

## 九、违反劳动合同的责任

第二十七条乙方未提前15天向甲方提出辞职或有其他擅自离职情形的，甲方将在乙方办理交接工作后支付乙方的当月工资和办理相关的离职手续；由此给甲方造成经济损失的，乙方应承担相应的赔偿责任。

第二十八条甲乙双方任何一方违反本合同及其附件的约定，给对方造成经济损失的，应根据实际造成的损失依法给对方予以赔偿。

第二十九条乙方有下列情形之一的，甲方均有权依法从乙方的工资、奖金、津贴、补贴等(包括但不限于此)中做相应的扣除，不够扣除的，甲方仍然有权就剩余部分向乙方追偿：

- (一) 依照法律法规约定和合同约定乙方应承担的赔偿责任；
- (二) 违反甲方依法制订的规章制度；
- (三) 工作失误给甲方造成了经济损失；
- (四) 应向甲方支付的其它任何款项。

## 十、劳动争议处理

第三十条在签订本合同之时，乙方须保证自己已不存在其他的劳动关系。如果由于乙方未与原工作单位解除劳动关系而引起的纠纷，视为乙方严重违反本合同，甲方有权与其立刻

解除劳动关系。全部责任由乙方承担，甲方对此不负任何法律责任，乙方还必须赔偿甲方因此遭受的任何损失(包括但不限于甲方因此对外承担的损失、招聘费、培训费等)。

第三十一条甲乙双方在履行本合同中若发生劳动争议，应当协商解决，协商不成的，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内可以向相关部门提请仲裁。

## 十一、其他规定

第三十二条乙方在此确认已充分知悉甲方的各项规章制度(包括但不限于员工手册、奖惩办法、劳动合同管理办法等)，确认这些规章制度以及以后修订的规章制度为本合同的组成部分，对乙方有约束力。

第三十三条如果乙方的通讯地址发生变更，乙方应即时书面通知甲方，否则甲方按照本合同中所列的通讯地址给乙方邮寄的文件，视为已送达。

第三十四条本合同未尽事宜，按照国家及地方法律法规及甲方的规章制度执行。

第三十五条签订本合同所依据的法律法规修改、废止的，依法执行新的法律、法规。

第三十六条本合同一式贰份，甲乙双方各执壹份。

甲方(公章)： \_\_\_\_\_

乙方(公章)： \_\_\_\_\_

法定代表人(签字)： \_\_\_\_\_

法定代表人(签字)： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 劳动合同的相关法律法规篇二

\_\_\_（身份证号：\_\_\_\_\_）：

因项目施工结束，不再与本公司有合作关系，期间多次电话联系，但你至今未到公司办理解除合同手续。公司在 年 月 日已向你户口所在地发出了(离职手续催办函)后，本人未到公司办理相关手续，根据《中华人民共和国合同法》及有关法律法规规定，公司决定自 年 月 日与你解除劳动合同关系，自本公告之日起30日内未回本单位办理解除劳动合同手续的，视为自动解除。

特此公告。

\_\_\_有限责任公司

年 月 日

## 劳动合同的相关法律法规篇三

甲方：

乙方：

签订日期：年月日

甲方(用人单位)

用人单位名称 用人单位住所 法定代表人或负责人

乙方(劳动者)

姓名性别出生年月文化程度联系方式户籍所在地 实际居住地

居民身份证号码甲乙双方根据《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规、规章规定，在遵循合法、公平、诚实信用原则的基础上，经平等自愿、协商一致签订本合同，并共同遵守本合同所列条款。

## 一、劳动合同期限

有固定期限的劳动合同自年月日起至年月日止。并约定试用期自年月日起至年月日止。

以完成工作任务为劳动合同期限，自年月日起至完成本项工作任务之日即为劳动合同终止日。

## 二、工作内容和工作地点

(一)乙方根据甲方要求，经过协商，从事工作。甲方可根据工作需要和对乙方业绩的考核结果，按照合理诚信原则，经与乙方协商一致或依法变动乙方的工作岗位。

(二)甲方安排乙方所从事的工作内容及要求，应当符合国家规定的劳动基准和甲方依法制定的并已公示的规章制度。乙方应当按照甲方安排的工作内容及要求履行劳动义务。

## 三、工作时间和休息休假

(一)甲乙双方经协商确认执行下列条款，乙方工作时间平均每周不超过四十小时，甲方应当保证乙方每周至少休息一日。

a□甲方实行每天小时工作制。具体作息时间，甲方安排如下：每周工作天，每周休息天。



b□甲方实行轮班制，安排乙方实行班运转工作制，每班工作时间小时。

(二)甲方严格遵守法定的工作时间，控制加班加点，保证乙方的休息与身

心健康。甲方因工作需要必须安排乙方加班加点的，应与工会和乙方协商同意，并依法给予乙方补休或支付加班加点工资。

#### 四、劳动报酬

甲方应当每月至少一次以货币形式支付乙方工资，不得克扣或者无故拖欠乙方的工资。乙方在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动，甲方向乙方支付的工资不得低于当地最低工资标准。

(一)甲方承诺每月日为发薪日。

(二)乙方在试用期内的工资为每月元。

(三)经甲乙双方协商一致，对乙方的工资报酬按下列条款执行：

a□乙方的工资报酬按照甲方依法制定的规章制度中的内部工资分配办法确定，根据乙方的工作岗位确定其每月工资为元。

b□甲方对乙方实行基本工资和绩效工资相结合的内部工资分配办法，乙方的基本工资确定为每月元，以后根据内部工资分配办法调整其工资；绩效工资根据乙方的工作业绩、劳动成果和实际贡献按照内部分配办法考核确定。

c□甲方实行计件工资制，确定乙方的劳动定额应当是本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成的，

乙方在法定工作时间内按质完成甲方定额，甲方按照约定的定额和计件单价，根据乙方的业绩，按时足额支付乙方的工资报酬。

(四)乙方加班加点的工资，按不低于本条第(三)项约定的工资标准为基数计算。

(五)乙方依法享有带薪假期(如：婚假、丧假、年休假等)期间的工资。

(六)乙方发生工伤事故或患职业病的，甲方应负责及时救治，或提供可能的帮助，并在规定时间内，向劳动保障行政部门提出工伤认定申请，为乙方依法办理劳动能力鉴定，并为乙方享受工伤保险待遇履行必要的义务。

## 六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一)甲方必须为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，安排乙方从事接触职业病危害作业的，应定期为乙方进行职业健康检查，并在乙方离岗前进行职业健康检查。

(二)甲方按照国家关于女职工、未成年工的特殊保护规定，对乙方提供保护。

(三)乙方患病或非因工负伤的，甲方按照国家关于医疗期的规定执行。

## 七、双方协商一致，约定下列条款

## 九、其他事项

本合同未尽事宜，按国家、省和市有关规定执行，没有规定的，通过双方平等协商解决。

本合同不得涂改。

本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

法定代表人或负责人签名： 乙方签名：

甲方盖章：

签章日期： 签名日期：

## 劳动合同的相关法律法规篇四

合同还没到期，公司就通知本人走人？小丁就遇上了这样的事情。

20xx年6月，小丁和一家医药公司签订两年期劳动合同，但合同书上只有人力资源部经理的签名，没有加盖公司公章。20xx年12月，人力资源部突然通知小丁，公司为提高效率要精简人员，从下月起小丁就不用来上班了。

小丁以合同期限没到为由与经理据理力争。不料，经理却说劳动合同上没有公司盖章，表明合同还没有生效，公司可以随时辞退小丁。

经理的说法是否有法律依据？劳动合同上没有单位公章是否生效？小丁找到湖州市总工会职工服务中心咨询。

《劳动合同法》第16条规定：“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。”根据这一规定，我们可以看到，用人单位盖章并不是劳动合同生效的必备要件。

在没有特别约定的情况下，劳动合同双方当事人签字即可表示劳动合同生效。仅凭没有盖公章，就认定劳动合同没有生

效，在法律上是站不住脚的。

现实生活中，只签字不盖章或只盖章不签字的劳动合同也经常能见到，可分为以下3种情形：

其一，在劳动合同上签字的是用人单位法定代表人。法定代表人行为可直接视为该用人单位的行为，因此，法定代表人在劳动合同上签字，即可证明该劳动合同有效。

其二，在劳动合同上签字的是用人单位的行政或人力资源管理部门负责人。根据《民法通则》第63条关于代理以及《合同法》第四十九条关于表见代理的相关规定，劳动者完全有理由相信，行政或人力资源管理部门负责人签字前得到过用人单位授权，他们的言行可以视为单位真实意思的表达。因此，一般情况下，他们签字的劳动合同应认定有效。

其三，劳动合同上只有用人单位公章。公章在所有印章中具有最高效力，可以代表法人意志，盖了公章就等于该组织已承认这个合同。

协调期间，我们了解到小丁还填写过一份入职申请单，上面有人事经理和法人代表的签字确认，结合劳动合同书面上人事经理的签字，我们认为双方之前劳动合同有效。经调解，双方达成和解协议，继续履行合同至期限届满。

为了减少不必要的纠纷，我们还是建议劳动者在签订劳动合同时，要求用人单位既签字又加盖公章。在合同签订后，劳动者可以根据《劳动合同法》第16条“劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份”，向用人单位索要一份自己保管。

## 劳动合同的相关法律法规篇五

\_\_集团股份有限公司与你于 年 月 日签订无固定期限劳动合同。你自 年 月 日起未到指派的工作单位上班，截止至同年 月 日，连续旷工已超过 天，你的行为已经严重违反劳动纪律和用人单位及指派工作单位的规章制度。根据《中华人民共和国劳动法》第二十五条第二款、《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二款、\_\_人字[20\_\_]15号文《职工违规违纪处理管理办法》及指派工作单位的规章制度，并征求\_\_集团股份有限公司工会的意见后，决定于 年 月 日解除你与\_\_集团股份有限公司于 年 月 日签订的劳动合同。

特此通知。

\_\_集团股份有限公司

年 月 日

## 劳动合同的相关法律法规篇六

第二十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

本条对劳动合同依法订立后用人单位发生变化劳动合同如何履行的规定。

根据本条的规定，用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的效力，劳动合同应当继续履行。

劳动合同订立后，用人单位一方当事人发生变化后的劳动合同的履行问题，在实践中存在这种情况，有些企业、公司或者事业单位等用人单位因更改了名称或者更换法定代表人、主要负责人而拒绝履行劳动合同，还有的用人单位也借口投资主体发生了变化而拒绝履行劳动合同。这是法律所不允许的。

用人单位的名称只是代表一个用人单位的称谓符号，用人单位的名称发生变更，也只是这一称谓符号发生了变化，而用人单位这一实体组织及其内部机构、人员并没有发生任何变动，这当然不会也不应该影响到劳动合同的履行。

根据我国民法通则和其他有关法律的规定，用人单位的法定代表人或者主要负责人的职务行为都是代表用人单位这个实体组织的行为。我国民法通则规定，法人是具有民事权利能力和民事行为能力，依法独立享有民事权利和承担民事义务的组织；法人的法定代表人，是依照法律或者法人组织章程的规定，代表法人行使职权的负责人。法人对它的法定代表人和其他工作人员的经营活动，承担责任。可见，法人是独立于自然人的一类法律主体，它的内部由决定机构、执行机构和监督机构等组成，法定代表人是其中最为突出的一个机构，其虽然由自然人担任，但自然人的职务行为属于法人的行为，其一切法律后果由法人承担。担任法定代表人的自然人可以变动，但法定代表人的职务行为的归属却不能变，也就是说，法定代表人的行为即法人的行为没有变。因此，只要法人存在，原法定代表人与职工依法签订的劳动合同即依然有效。因此，劳动合同依法订立后，用人单位的法定代表人或者主要负责人变更的，原法定代表人或者主要负责人与劳动者订立劳动合同的职务行为的后果也仍然要由用人单位承担。

至于投资人的变更，也不会改变用人单位这个实体组织独立承担民事责任的性质，用人单位仍要继续履行其与劳动者已经订立的`劳动合同。

综上，本条明确规定，用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

## **劳动合同的相关法律法规篇七**

**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，解除劳动合同条件。

## 案例

小刘于20xx年11月进入某电器公司担任研发部经理，月薪8000元，并签订了期限三年的劳动合同。劳动合同中约定：“劳动者如违反公司规章制度，公司可以解除劳动合同。”

20xx年6月，公司通过内部网络监控发现小刘长时间在上班时间内上网炒股，即与小刘谈话要求其改正。但在其后的监控中证实，小刘并无改观。遂以小刘上班时上网炒股违反公司规章制度为由，通知小刘解除劳动合同。

小刘不服，认为虽然《员工手册》上有不准上网炒股的规定，但公司据此而解除劳动合同不符合法律规定，遂向劳动争议仲裁委员会提请仲裁，要求与公司恢复劳动关系。劳动争议仲裁委员会依法予以受理。

公司认为，小刘作为研发部经理，肩负着管理和研发的重任，但却整天关在自己的办公室里上网炒股，严重影响了公司的研发进度，使得预定的研发目标不能完成。根据《员工手册》第二十条规定，员工不得在上班时间内上网炒股，故小刘违反了公司的规章制度，公司有权随时解除与小刘的劳动合同。

劳动仲裁庭审理后认为，该公司《员工手册》上虽有不准上

网炒股的规定，但小刘上网炒股并未达到“严重违反”规章制度，也未给单位利益造成“重大损害”，公司不能以小刘违反公司规章制度为由随意解除劳动合同，故支持了小刘的请求，合同范本《解除劳动合同条件》。

## 条款释义

### a 即时解除劳动合同必须具备法定条件

新的《劳动合同法》强调劳动合同的解除必须具备法定的条件，本条突出体现了这一点。劳动合同的即时解除将对劳动者的生活造成直接的影响，同时由于其往往带有一定的处罚性，还有可能影响到劳动者日后的职业发展，故法律作了严格的规定。用人单位如要即时与劳动者解除劳动合同，仅限于本条的六种情形。

用人单位在操作中，必须严格执行本条的内容。以上述案例为例，劳动者小刘确实违反了公司的规章制度，但并没有达到法定的要求——“严重违反规章制度”，故而公司最终败诉。根据本条的规定，也就是《劳动法》第二十五条的规定劳动者“严重违反”劳动纪律或者用人单位的规章制度，或“严重”失职对用人单位利益造成“重大损害”的，用人单位可以随时解除劳动关系。而对“严重违反”或“重大损害”，必须有规章制度的明确规定或根据具体情况作出判断，考虑单位的整体利益是否受到损害、劳动者违纪情节恶劣程度等，单位在此方面负有举证责任。

所谓严重违反用人单位的规章制度，必须首先在规章制度中对严重违纪和失职行为有详细规定，并且符合《劳动合同法》第四条关于规章制度制订的规定。其次，劳动者的严重违纪行为与规章制度的规定相吻合，并且有当时违纪、失职行为的相关证据。再次，严重违纪、失职行为对单位造成了“重大损失”，这种损失不仅仅是推测，而必须有证据。最后，用人单位对劳动者的违纪处理，必须符合规定的程序，也要



有相应证据。

本条在《劳动法》的基础上又增加了“劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的”。本条在具体的操作层面用人单位尤要谨慎，首先用人单位要知晓劳动者存在兼职行为；其次，劳动者的兼职要对本单位工作造成严重影响，注意必须是严重影响；再次，如不构成严重影响的，经用人单位提出后，拒不改正的，才可解除劳动合同。

## b 用人单位负有举证责任

需要强调的是，用人单位如果要实行本条的话必须有充分的证据。

如用人单位在试用期解除劳动合同的，必须能证明劳动者不符合录用条件，这种证明应当有相应的物证。而用人单位对劳动者的录用条件也必须事先明示，即在录用时已经告知给了劳动者。且解除必须在试用期内，试用期满后该条就不能再适用该项了。

任何单位若要以本条为由对职工实施解除劳动合同，都必须要有确凿的事实和依据，不是单凭想当然“认为”就可以的，尤其是打起官司来，单位更必须就自己的决定提供充分的证据。否则，败诉是肯定的。

根据相关证据规则和最高法院司法解释以及于5月1日开始实行的《调解仲裁法》的规定，用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定发生争议的，由用人单位负举证责任。如单位举证不能，就要承担败诉后果。

## 劳动合同的相关法律法规篇八

乙方：\_\_\_\_\_

甲方因生产(工作)需要，经劳动部门批准，同意招用乙方到本企业工作，根据国家和省的有关规定，经双方自愿协商同意订立本合同。

### 第一条合同期限

合同期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

### 第二条生产(工作)任务

乙方同意服从甲方的生产(工作)需要，在\_\_\_\_\_岗位，承担\_\_\_\_\_生产(工作)任务。

### 第三条生产(工作)条件

根据工作岗位需要，并参照国家和省的有关规定，甲方应配备必要的安全防护设施：\_\_\_\_\_，并发给乙方劳动保护用品：\_\_\_\_\_，保健食品费：\_\_\_\_\_。

### 第四条劳动纪律

甲方应依据国家和省的有关规定制定各项规章制度；乙方应自觉遵守国家和省规定的有关劳动法律、法规和企业的各项规章制度，服从管理，积极做好工作。

### 第五条劳动时间与劳动报酬

劳动时间：甲方实行每周\_\_\_\_\_日工作制，每日\_\_\_\_\_小时制，因生产(工作)需要加班时，每月加班不

得超过\_\_\_\_\_小时。确需超过，须经乙方及企业工会同意方能安排加班。

劳动报酬：按国家有关规定和单位的实际，根据乙方岗位和承担的任务定为每月(日)\_\_\_\_\_元。加班工资：法定休息日为\_\_\_\_\_元，休息日为\_\_\_\_\_元，平日为\_\_\_\_\_元；夜间工作的，每晚(班)发给乙方夜餐费用\_\_\_\_\_元；奖金根据单位效益和乙方劳动贡献定为每月\_\_\_\_\_元至\_\_\_\_\_元。在合同期间，如发生停工待料，甲方每天发给\_\_\_\_\_元。作为基本生活费用。甲方每月\_\_\_\_\_号定期足额发放工资。如超过规定日期，从第6日起计算拖欠的天数，甲方每天按拖欠工资额的1%支付给乙方赔偿金。

## 第六条 社会保险福利待遇

1、在本合同期内，甲乙双方应按劳动保险规定，向省劳动保险机构缴纳养老保险金，乙方负担金额，由甲方按月在乙方当月工资中扣缴。乙方符合招工条件，单位又有指标，可招为劳动合同制工人，所缴纳的养老保险金可随同转移，合并计算投保时间，其在本单位的工龄可连续计算。

2、乙方因工死亡待遇及因工负伤在医疗期内的待遇与合同制工人相同。因工负伤医疗终结，由县、市劳动能力鉴定委员会确定其伤残程度。完全丧失劳动能力的，与合同制工人同等对待；部分丧失劳动能力的，企业应当安排力所能及的工作，合同期满，根据其伤残程度，由甲方按照省人民政府确定的具体办法办理。

3、乙方在甲方工作一年以上，重新签订合同时，甲方应按国家规定安排乙方探亲，服务每满一年假期为\_\_\_\_\_天，乙方如遇婚、丧，女工怀孕、分娩、哺乳，甲方应按规定安排假期。上述假期为有薪假期，超出规定日期的，经批准按事假处理。

## 第七条违约责任

任何一方违反劳动合同，给对方造成经济损失的，应当依照国家和省的有关规定给予对方经济补偿。

因履行本劳动合同发生的争议，当事人应在争议发生15日内向本企业劳动争议调解委员会申请调解，调解无效，可在60日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

## 第八条本合同条款

现国家和省新颁布的法律、法规、规章有抵触的，按新的法律、法规、规章执行。

本合同自签订之日起生效，一式三份，甲乙双方各持一份，鉴证机关保留一份。涂改或未经合法授权代签无效。

甲方(盖章)： \_\_\_\_\_

乙方(签字)： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日