

# 最新劳动合同必须手签吗(优质5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。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!

## 劳动合同必须手签吗篇一

劳动合同是我们的劳动者和用人单位之间签署的一种劳动关系证明的`协议书，在我国劳动合同可以保障用人单位和劳动者双方的权益，那么在生活中劳动合同一般签订几年呢? 请阅读下面的文章进行详细的了解。

根据《劳动法》规定，用人单位与劳动者签订的劳动合同期限可以分为三类:

(1)有固定期限，即在合同中明确约定效力期间，期限可长可短，长到几年、十几年，短到一年或者几个月。

(2)无固定期限，即劳动合同中只约定了起始日期，没有约定具体终止日期。无固定期限劳动合同可以依法约定终止劳动合同条件，在履行中只要不出现约定的终止条件或法律规定的解除条件，一般不能解除或终止，劳动关系可以一直存续到劳动者退休为止。

(3)以完成一定的工作为期限，即以完成某项工作或者某项工程为有效期限，该项工作或者工程一经完成，劳动合同即终止。

签订劳动合同可以不约定试用期，也可以约定试用期，但试用期最长不得超过6个月。劳动合同期限在6个月以下的，试

用期不得超过15日;劳动合同期限在6个月以上1年以下的,试用期不得超过30日;劳动合同期限在1年以上2年以下的,试用期不得超过60日。试用期包括在劳动合同期限内。非全日制劳动合同,不得约定试用期。

## 劳动合同必须手签吗篇二

1、用人单位应当对劳动者的劳动合同进行综合评估后,再决定该劳动合同是否续签以及按照什么劳动条件进行续签。用人单位在评估时应考虑如下因素,比如,劳动者在该用人单位连续工作年限可能即将满十年的;用人单位已经与劳动者连续两次签订过固定期限劳动合同的。通过对上述这些因素的充分考虑后,如果用人单位决定不再与劳动者续签劳动合同的,则用人单位应依据劳动者自新的《》颁布实施后在单位的连续工作年限支付相应的补偿金。但是,如果用人单位保持或提高劳动条件而劳动者不愿意续签劳动合同的,用人单位则无需向劳动者支付经济补偿金。

2、用人单位以书面方式征求劳动者意见和劳动者以书面方式对是否续签劳动合同进行意思表示都十分重要。因此,在劳动合同续签前必须征求劳动者的意愿,如果劳动者在单位提高劳动条件后仍不愿意续签,甚至是劳动者本意就不愿意续签劳动合同的,用人单位就无需向劳动者支付经济补偿金。这样对于不想与劳动者续签劳动合同的用人单位来说,就可以通过征求劳动者意见的方式将不再续签劳动合同的意思表示变成劳动者的单方意思表示。

3、用人单位和劳动者都同意续签劳动合同的,应当在原劳动合同届满前完成劳动合同的续签。如果用人单位或劳动者任何一方决定不再续签劳动合同的,务必要在原劳动合同期限届满前办妥劳动合同的终止手续。

- 1、劳动合同未明确劳动报酬的，由用人单位和劳动者双方协商予以明确；用人单位和劳动者双方协调不一致的，以劳动合同期满前12个月的平均劳动报酬作为劳动报酬最低标准。
- 2、劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件在实际履行中发生变化而劳动合同未依法变更的，实际履行的劳动报酬和劳动条件如低于劳动合同约定，不得作为续签劳动合同的最低标准。
- 3、劳动合同期满用人单位不再续订的，应提前30日开具《通知书》通知职工本人。用人单位未提前通知或提前通知不足30日的，可以支付职工本人一个月工资的补偿金，视为提前30日通知，劳动合同期满即终止，双方应按有关规定办理劳动合同终止手续。
- 4、员工若患有或其因工负伤并被确认达到规定的，要求续订劳动合同的，企业应与其续订合同。
- 5、员工若在企业连续工作满10年以上，在续订劳动合同时，其要求续订的，企业应与其续订无固定期限劳动合同。
- 6、劳动合同期满后，企业不想续订合同，但未能与员工办理终止劳动合同手续，形成的，视为续延劳动合同，企业应当与员工续订劳动合同。双方就续订劳动合同期限协商不能达成一致意见的，续订劳动合同的期限从双方签字之日起，不得少于一年。
- 7、企业与员工续订劳动合同，无论期限多少，都不得约定试用期。

## 第1条：合同期限

合同有效期自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止，续签劳动合同范本。合同期满即终止执行。因公司工作需要，在双方完全同意的条件下，可续订合同。

## 第2条：工作岗位

经双方协商，约定员工在合同期内从事 工作。公司可以根据企业的生产工作需要，变换员工的工作内容，如双方就工作变换达不成一致意见，则本合同自然解除，双方互不承担违约责任。

## 第3条：劳动保护

- 1) 按职业病防治法的规定，公司需为员工提供符合国家规定的安全卫生的工作环境，保证员工在人身安全不受危害的环境条件下工作。
- 2) 公司根据员工岗位实际情况，按国家规定向员工提供必需的劳动防护用品。
- 3) 员工患职业病或工伤，按工伤保险条例的规定办理。

## 第4条：工作时间

- 1) 公司实行每天八小时工作制，平均每周工作时间40小时。需要加班的，公司按国家有关规定支付加班工资或为员工安排同等时间的调休。。
- 2) 员工享有国家规定的法定节假日、婚假、丧假、产假(违反计划生育的除外)等有薪假期。

## 第5条：劳动报酬

遵守按劳取酬的原则，按公司现行工资制度确定员工的劳动报酬，月收入不低于国家规定的最低工资标准;或实行记件工资。如员工的职务、岗位变动时，员工的工资可相应调整。公司支付员工的工资为税前工资，员工的个人所得税由公司代扣。

企业因生产或经营等原因，员工暂时不需上班，则按规定发给生活费。

## 第6条：社保福利

公司按国家规定为员工交纳养老和医疗保险金，员工应缴纳的养老和医疗保险金由公司从员工的工资中按月代为扣缴。或：应员工的要求，员工的档案可以不按公司的要求进行转移；并同意将为员工缴纳的社会保险费用按标准支付员工，由员工负责在其档案所在地缴纳，此后的一切结果由员工享有或承担。

## 第7条：劳动纪律

- 1) 员工必须遵守国家的法律法规。
- 2) 员工应遵守公司的各项规章制度及员工守则，遵守公司规定的工作程序。员工如违反企业的规章制度，公司可以根据情节轻重给予必要的处分。
- 3) 员工如毁损或遗失公司财物的，依市场价格予以补偿，合同范本《续签劳动合同范本》。

## 第8条 规章制度

下列规章制度与本合同同时生效：

- 1) 上下班制度；
- 2) 安全生产制度；
- 3) 质量管理制度；
- 4) 公司保密制度。

## 第9条：合同解除

9.1 符合下列情况之一的，公司可以解除本合同：

- 1) 员工严重违反劳动纪律和公司的规章制度的；或有严重损害公司利益的'行为；或严重失职；或收受客户回扣的。
- 2) 员工因病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作的，也不能从事公司安排的其他工作的。
- 3) 公司因生产经营情况发生变化而多余职工或公司企业宣布解散。
- 4) 员工违反国家法律被认定有罪或被劳动教养的。

9.2 符合下列情况之一的，公司不得解除本合同：

- 1) 员工患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的。
- 2) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的(违反计划生育的或采取欺诈手段签订本合同的除外)。
- 3) 员工因病或非因工负伤在规定的医疗期内。

9.3 有下列情况之一的，员工可以随时书面通知解除本合同：

- 1) 公司不按照本合同规定向员工支付劳动报酬；
- 2) 公司违反国家有关法律、法规，侵犯员工合法权益的；

9.4 需经双方协议解除合同的，提出解除合同的任何一方，必须提前30天书面通知对方，方可办理解除合同手续。

9.5 公司按本条9.1项第2)、第3)项解除劳动合同的，如国家

有规定应予经济补偿的，公司按该规定给予员工经济补偿。

9.6 员工未提前3日以书面形式通知公司解除合同的，应承担赔偿责任。双方确定赔偿金的计算方法为：

- 1) 按正常生产情况下员工解除劳动合同前\_月的月平均实得薪津计算；或
- 2) 按公司的实际损失计算，包括但不限于公司招收录用员工所支付的费用，公司为员工支付的培训费用；对公司的工作脱节而造成的生产、经营的经济损失。

## 第10条 教育培训

公司鼓励员工参加与本职工作有关的各类培训，凡员工参加经公司同意的培训，公司相应地增加员工的工资收入或予以报销相关的培训费用。如公司外派员工参加培训，则双方另订培训合同。

## 第11条 保密义务

员工在任职期间以及离职之后对其在公司任职期间接触、知悉的属于公司、或者虽属于第三方但公司承诺有保密义务的技术秘密和其他商业秘密信息，承担保密义务和不擅自使用有关商业秘密的义务。员工于离职办理交接时，返还全部属于公司的商业秘密的资料，包括记载着公司秘密信息的一切载体。

## 第12条：离职手续

12.1 员工在终止或解除劳动合同时的最后工作日之前，按公司规定办理工作交接手续，包括工作中的未竟事项、文件、资料、各种办公物品等，须全部清点移交公司指定人员。

12.2 员工在终止或解除劳动合同时，还须按公司规定填写办理《离职会签单》。

12.3 公司在员工办完上述手续后为员工出具离职证明，对员工的工作表现作出符合实际的评价，并办理档案及社会保险关系转移手续。

12.4 有下列情形之一的，致使公司不能及时为员工办理相关手续，由此而产生的一切法律责任由员工承担：

- 1) 员工未按公司规定办妥离职手续的；
- 2) 员工未按时领取和签收离职通知和离职证明的；
- 3) 员工不配合，致使公司无法将有关离职资料送达员工的。

### 第13条 合同无效

本合同如有下列情形之一的，则本合同自始无效：

- 1) 根本违反法律法规的；
- 2) 员工在《职工登记表》上提供虚假信息，欺骗公司而签订本合同的；
- 3) 员工为任何不合法，不正当目的而进入公司企业工作的。

### 第14条 通知送达

根据本合同要求所发送的通知或者其它通讯往来应用中文书写并且由专人或以邮资预付挂号信函送达，双方的法定地址如下：

公司：



地址：

邮编

电话：

传真：

员工：

地址：

邮编

电话：

所有的通知及其它通讯往来在下列首先发生的日期应被视为已正式送达：

- 1) 如专人专送，则为收到之日；
- 2) 如采取邮寄，则为寄出之日后5天，以邮寄凭证为准；
- 3) 如由快递传送，即为快递寄出凭证后的3天；

双方确认：如送达地点需要变更的，一方将于变更后的次日用书面形式通知对方，否则对方按上述确认的地点所送达的文书，不论是否收到，均视为送达。

## 第15条 争议解决

甲乙双方发生劳动争议时，可以双方协商；或在争议发生之日起6日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

## 第16条 法律效力

在合同期内，如本合同条款与新颁布的法律法规相抵触的，按新规定执行。

本合同正本一式三份，双方各执一份，另一份为办理社会保险使用，经甲乙双方签字后生效。

签约双方已读懂并接受上述条款的约定，现自愿签字确认。

公司：

员工：

营业执照：

身份证号：

年 月 日

年 月 日

### 劳动合同必须手签吗篇三

乙方：\_\_\_\_\_身份证号码\_\_\_\_\_

甲、乙双方在平等、自愿和协商一致的基础上，签订本协议

一、乙方的工种岗位为：\_\_\_\_\_。在协议期内，甲方因生产工作需要确需调整乙方工种的，应与乙方协商，乙方如无正当理由应服从甲方变更。

二、本协议期限采取有固定期限的形式

(一)协议期限为\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

三、甲方规定责任工资为：\_\_\_\_\_元，业绩分成按\_\_\_\_\_房地产经纪有限公司薪金制度。

四、甲、乙双方协商一致可以解除本协议。

五、乙方有义务为甲方保守相关商业机密，如涉及甲方业绩，成交情况，运作表单，业务流程等相关材料。除工作需要，乙方不得对外泄漏，否则甲方有权对其追究相关责任，及索要经济赔偿。

六、本协议一式二份，甲乙双方各执一份，自签订之日起生效。

乙方：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 劳动合同必须手签吗篇四

现在在进入用人单位以后都会有一个试用期，试用期的目的是检验员工能否在一定的时间内适应岗位上的工作，给双方一个相互适应的机会。那么，许多人就产生了疑问，到底在试用期该不该签合同?为您解答。

入职一个月内，就应该签订书面劳动合同!只要有相关证据，申请劳动仲裁完全可以胜诉，并且劳动仲裁是免费的，可以不请律师自己处理!

1、这种情况单位严重违法，劳动合同法规定，建立劳动关系一个月内应该签订劳动合同;不签订书面劳动合同的，应该支付双倍工资!并且你还可以要求单位支付你经济补偿金、加班工资、拖欠的工资等。

2、收集一些能够证明你与这个单位存在劳动关系的证据，比如工装(有公司字样的)、工作证(最好有公章)、工作牌(最好有公章)、工资卡/工资条、考勤记录、社保缴费记录、同事证言或者其它有你名字有公章或老板签字的书面材料等等都可以。

《劳动合同法》：第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。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。

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

《劳动争议调解仲裁法》第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：

(一)因确认劳动关系发生的争议；

(二)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；

(三)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；

(四)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；

(五)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

(六)法律、法规规定的其他劳动争议。

## 劳动合同必须手签吗篇五

甲方(盖章):

乙方(签字):

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。

法定代表人(主要负责人)或委托代理人

注册地址

经营地址

第二条乙方性别

户籍类型(非农业、农业)居民身份证号码或者其他有效证件名称证件号码在甲方工作起始时间年月日家庭住址邮政编码户口所在地省(市)区(县)街道(乡镇)

第三条本合同于年月日生效。

第四条乙方同意根据甲方工作需要,担任以下工作:

第五条乙方的工作时间为

第六条乙方完成本合同约定的工作内容后,甲方应当以货币形式向乙方支付劳动报酬,劳动报酬标准为每小时元。甲方  
向乙方支付劳动报酬的周期不得超过15日。

第七条甲方应当按照××市工伤保险的规定为乙方缴纳工伤保险费。

第八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对乙方进行安全卫生教育和职业培训，并为乙方提供以下劳动条件：

第九条甲方应当建立、健全职业病防治责任制，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

第十条甲乙双方可以随时终止劳动合同。

第十一条甲方违反本合同的约定，支付劳动报酬或支付的小时工资低于××市非全日制从业人员小时最低工资标准的，乙方有权向劳动保障监察部门举报。

第十二条甲乙双方约定本合同增加以下内容：

第十三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。

第十四条本合同的附件如下

第十五条本合同未尽事宜或与今后国家、××市有关规定有悖的，按有关规定执行。

第十六条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章)：

乙方(签字)：

法定代表人(主要负责人)或委托代理人(签名)：

签约日期:

签约日期: