

2023年主合同未约定管辖(实用8篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

主合同未约定管辖篇一

抵押期限应由法律作出明文规定

按照物权法定主义原则来考察抵押担保期限，不难发现，担保法第五十二条关于“抵押权与其担保的债权同时存在，债权消灭的，抵押权也消灭”的规定对抵押权效力存续期限作了明确规定。依此规定，只要债权存在，抵押权就存在；债权消灭，抵押权才消灭。抵押担保的债权因清偿、提存、抵销、免除、混同等原因全部消灭时，抵押权随之消灭。

抵押权除因主债权消灭而消灭外，依担保法规定，还可因抵押权实现、抵押物灭失、抵押合同解除、抵押物转让价款提存而消灭。换言之，只要债权尚未消灭、抵押物尚未灭失等法律规定的抵押权效力终止情形尚未出现，抵押权自抵押合同生效后始终存在，而不依当事人的意思为转移。如当事人排除担保法第五十二条的适用，另行约定抵押担保期限，或者登记机关违反上述法律规定，擅自设定抵押担保续展期限，都违背了物权法定主义原则，应认定无效。

抵押权的期限不应由当事人约定

首先抵押权是一种它物权，它的担保性就决定它是从属于主债权的，与主债权不可分的，如果当事人可以约定抵押期限，那么就意味着抵押权的担保功能同时受到了当事人尤其是债务人的制约。抵押担保的信用取决于抵押物的价值维系，若

允许当事人约定抵押期限以限制抵押权的效力，将直接降低抵押担保的信用。其次，在担保实践中，抵押期间的设立，不利于债权的保护，加大了抵押成本。如果承认抵押期间，尤其是登记机关登记的抵押期间，可以消灭抵押权的话，因期间届满而抵押权消灭，将致使债权得不到有效的担保。由于有登记机关强制性登记的担保期间，债权人、担保人就必须每隔一段时间办理续登，续登又需要交纳登记费用，甚至需要重新进行担保物的评估，支付评估费，担保成本显著加大。同时，抵押期间的设立，将为抵押人和债务人恶意对抗抵押权人对抵押物行使权利提供了有利的空间。长此以往，将不利于担保市场的发展，也进一步导致债权风险的增加。

《担保法解释》第12条明文规定：“第十二条：当事人约定的或者登记部门要求登记的担保期间，对担保物权的存续不具有法律约束力。”这就从根本上否定了约定抵押期限的效力，毕竟当事人之间的意思自治必须在法律允许的范围内方为有效。

抵押合同需要约定抵押期限吗？

抵押合同不需要约定抵押期限。这是因为抵押权人对担保物取得了担保物权，也就是说，抵押权是一种担保物权。基于物权永久性的特点和担保合同属于从合同的性质，担保法规定，抵押权与其担保的债权同时存在，债权消灭的，抵押权也消灭。也就是说，只要债权存在，抵押权就存在，抵押人就要承担担保责任；债权不存在了，抵押权也随之消灭，抵押人也不再承担担保的责任了。因此，在抵押合同中不需要订立抵押担保的期限。那么当事人可否自愿约定抵押期限呢？不可以。因为法律关于时效的规定都属于强制性规定，当事人必须遵守，不能自行约定，这如同诉讼时效期限、行使撤销权的期限一样，当事人既不能约定比法定期限长，也不能比法定期限短。

主合同未约定管辖篇二

违约金是指合同中约定的，当事人一方不履行合同时向对方交纳的一定数额的金钱。在《合同法》中，几乎所有的合同都可以约定违约金，但《劳动合同法》对违约金实行了限制性规定。

违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。从此规定看，假如没有培训费就不能约定违约金。

对负有保密义务的劳动者可以约定离职后竞业限制条款，为保证这些约定能够执行可以约定违约金。

除上述两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。

《劳动合同法》的这些规定，有效地遏制了用人单位动辄在劳动合同中对劳动者约定高额违约金，阻碍劳动者自由择业、自由流动的权利，保障了劳动者的合法权利。

主合同未约定管辖篇三

发包方：

承包方：

为保障乙方的员工能及时从乙方按时领取应得的工资，乙方承诺按以下约定执行：

一、乙方严格按照与其员工的约定或劳动法的规定按时向其员工支付工资，不得拖欠。乙方为其员工发放工资应制作工资发放清单（格式见附表），随时接受甲方的监督检查。

二、如工程承包合同约定支付工程进度款，乙方在收到甲方每笔付款（包括预付工程款、工程进度款等）后将该笔款项中关于员工工资支付情况列表（需经每个领取人签字），并在申请领取下一笔付款前将员工工资支付情况列表以书面形式加盖单位公章后报甲方分包使用部门（甲方施工处、专业公司等）审查后报计划经营部门备案。如乙方不能提供上述报表时甲方有权暂停对乙方的各类付款。甲方每发现一人次员工工资支出与事实不符，对乙方罚款100元，并以此类推，罚款从乙方工程款中予以扣除。

三、当甲方在工程完工支付最后一笔工程款（非质保金）或年终支付工程款时，由甲方财务部门先支付该笔工程款的%，专门用于乙方给其员工发放工资。乙方应制作员工工资发放清单并加盖单位公章后报甲方分包使用部门审查后提交甲方财务部门。甲方财务部门核实后再将剩余的款项支付给乙方。

四、如果乙方没有按本协议及时发放员工工资并交报发放清单，甲方有权暂停对乙方的付款，直至乙方提供发放清单。因此发生的一切后果由乙方无条件承担。

五、乙方保证坚决杜绝发生其员工到甲方处讨薪、对甲方及其员工进行工作干扰、人身胁迫、人身伤害事件。当发生乙方人员到甲方办公地点讨薪事件时，每发生一人次，由甲方对乙方处以200——2000元的罚款；甲方认为对甲方的声誉造成负面影响的，由甲方对乙方给予5——50万元的处罚。上述处罚乙方无条件接受。

六、如发生乙方人员到甲方办公地点讨薪事件，乙方应在接到甲方通知后5小时内到讨薪地点予以处理。如不来处理，甲方将从对乙方未支付的款项中代乙方予以支付，其发生的一

切后果由乙方无条件承担。

甲方（盖章）：

乙方（盖章）：

年 月 日

主合同未约定管辖篇四

法定代表人： _____

住址： _____

乙方于____年__月____日起担任甲方部室职位。经甲乙双方协商一致同意于____年____月__日解除双方的劳动合同关系。依据《劳动法》等相关法律法规的规定甲、乙双方本着平等、自愿、互谅互让的原则就双方解除劳动合同关系相关事宜达成如下条款约定双方共同遵守。

第一条甲、乙双方同意解除双方于____年____月____日签订的《劳动合同》双方的劳动合同关系即告解除。

第二条双方解除劳动合同关系后乙方承诺对甲方的财务、人事、业务等信息履行保密义务。

第三条双方解除劳动合同关系后乙方承诺

3、在甲方任职期间没有利用甲方名义签订有损甲方利益且具法律责任的合同

4、保证协助甲方指定的工作人员做好全部工作的移交工作保证无任何遗漏或隐瞒

5、本协议签订后仍有任何未移交事项乙方保证无条件协助甲方办理。

第四条 补偿金标准及支付方式

1、甲方应在___年___月___日前一次性向乙方支付其在职工工资人民币元和解除劳动合同经济补偿金人民币元两项合计人民币元。乙方收到上述款项后应向甲方开具收款收据。

2、如乙方未按本协议约定妥善办理各项工作交接手续无权要求甲方支付任何费用

第五条甲方应自乙方办妥工资结算手续当天向乙方出具双方协商解除劳动合同关系的证明协助乙方办理社保关系转移手续。乙方离职后不得作出有损甲方名誉或利益之行为。否则由此所产生的一切责任和损失概由乙方负责。

第六条 违约责任

1、甲乙双方应共同遵守本协议任何一方违反本协议的约定均依法承担相应赔偿责任。

2、乙方违反本协议约定侵犯了甲方财务、人事、业务等有关秘密给甲方造成损失的应承担因此给成甲方的直接经济损失乙方利用甲方上述秘密牟取的全部利益无偿归甲方所有。

3、乙方违约如单方面毁约、不配合办理工作交接、以非法手段侵害甲方的秘密信息等须向甲方一次性支付违约金元。

4、自本协议签订之日起乙方不得就双方的劳动合同关系所产生的但不仅限于工资、加班费、津贴、经济补偿金、社会保险等相关事宜提起劳动仲裁、诉讼、申诉、信访否则视为乙方根本性违约乙方应全额退还甲方已支付的经济补偿金。

第七条争议的解决

本协议在履行中双方发生争议时应尽量协商解决。协商不成任何一方均可提请__市__区劳动委员会仲裁。违约方应承担守约方因处理本协议项下纠纷所产生的仲裁费、律师费、差旅费等一系列损失。

第八条其他约定：

1、未尽事项双方另行协商约定并签署相关补充协议补充协议与本协议不可分割具有同等法律效力。

2、本协议自双方签字、盖章之日起生效。本协议一式两份双方各执一份为证。

甲方（盖章）：_____乙方（签字）：_____

法定代表人/代理人（签字）：_____

日期：_____日期：_____

主合同未约定管辖篇五

根据《劳动法》和本市的有关规定，甲乙双方在平等自愿协商一致的基础上签订本协议。

第一条 协议期限

本协议自____年____月____日起至____年____月____日止。

第二条 劳动岗位

甲方安排乙方从事_____工作，乙方应完成甲方分配的生产任务。

第三条 劳动报酬

甲方按照国家的规定和乙方的工作岗位，支付乙方劳动报酬，劳动报酬不得低于天津市的最低工资标准。

具体支付办法和标准如下：

第四条 工作时间和休假

（一）甲方实行每日工作不超过八小时，平均每周不超过四十小时的工作制度。因生产经营的需要，双方协商可延长工作时间或加班，但不得违反《劳动法》有关规定，并支付加班费。

（二）根据行业特点，经批准实行_____工作制。

第五条 社会保险和福利待遇

甲方和乙方对缴纳社会保险的方式约定如下：_____

其它福利待遇约定如下：_____

第六条 劳动保护和劳动条件

（一）甲方根据国家法律和本市的有关规定，给乙方提供安全卫生的劳动条件，发给乙方必要的劳动保护用品。

（二）甲方对乙方进行安全教育和必要的培训；乙方从事特种作业的必须经过专门培训并取得特种作业资格后持证上岗。

（三）乙方从事有毒、有害作业的，甲方按规定定期免费为乙方进行体检。

（四）乙方在劳动过程中应严格遵守劳动安全卫生规程和操作规程，有权拒绝违章指挥，对甲方及其管理人员漠视职工

安全和健康的行为有权检举，控告。

第七条 劳动纪律

（一）乙方应遵守甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律，在协议期内保守甲方的商业秘密。

（二）甲方有权按国家和天津市的有关规定及企业的规章制度和劳动纪律对乙方实行管理。

第八条 本协议的解除、变更、终止

（一）经甲乙双方协商同意，本协议的内容可以变更或解除。

（二）本协议到期，自行终止。

（三）双方就本协议解除条件的约定：_____

（四）解除本协议有关补偿的约定：_____

第九条 违反合同的责任和争议解决

合同一经签订具有法律效力。合同期未满，又不符合解除合同条件单方解除合同的，要承担违约责任。因解除合同甲、乙双方发生争议，应先由双方协商解决。协商无效的，可以向有关仲裁机构申诉。

第十条 其他

本合同经双方签字后生效，本合同一式三份，甲、乙、集团人力资源部三方各执一份。

甲方（盖章）_____ 乙方（签名）_____

____年__月__日 ____年__月__日

主合同未约定管辖篇六

二、企业建立以员工为主的基本工资制度。

- 1、岗位技能工资制
- 2、岗位效益工资制
- 3、岗位薪点工资制
- 4、岗位等级工资制
- 5、其它。

三、企业遵循以按劳分配为主体，逐步实现劳动、技术、资本、管理等要素参与分配的分配原则。在确定基本工资制度及其工资标准时，应综合考虑职工岗位的职责、技能素质、工作条件和劳动强度，岗变薪变，薪随岗变，参照劳动力市场工资指导价位与本企业的工资水*等，合理确定和调整岗位工资标准和工资差距。

四、企业根据本企业生产经营特点，结合职工工作实际，分别采取工资形式。

- 1、计时工资
- 2、计件工资
- 3、提成工资
- 4、含量工资
- 5、其它

五、企业根据本企业实际和生产经营特点，设立 奖和 等津

贴、补贴。奖金、津贴、补贴的发放办法和发放水*由企业根据职工的劳动数量和质量、劳动纪律、安全卫生条件依照国家法律法规、企业的规章制度考核确定，职工参与民主审定。审定后的奖金、津贴、补贴水*总金额和发放时间向职工发布。

六、工资是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。

七、企业支付给职工的月最低工资为 元。最低工资不包括：

- 1、劳动者在国家规定的高温、低温、井下、有毒有害等特殊环境条件下工作领取的津贴；
- 2、劳动者在节假日或者超过法定工作时间从事劳动所得的加班、加点工资；
- 4、劳动者个人应缴纳的养老、失业、医疗等社会保险费和住房公积金；
- 5、企业通过贴补伙食、住房等支付给劳动者的非货币性收入。

八、在保证资产保值增值的前提下，企业经济效益每增加 %，职工年度*均工资水*可增加 %；企业经济效益每减少 %，职工年度*均工资水*可减少 %。（必需协商的条款）

九、企业必须以货币形式按月足额发放职工工资，每月 日为发放日，不得无故拖欠工资。如遇节假日或休息日则提前在最近的工作日支付。企业在支付工资时应向职工提供一份其个人的工资清单。劳动者有权查询本人的工资支付记录。

十、企业不得克扣职工的工资。但有下列情况之一的，企业可以代扣职工工资：

- 1、代扣代缴的个人所得税；
- 2、代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；
- 3、法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；
- 4、法律、法规规定可从劳动者工资中扣除的其它费用。

十一、因职工本人原因给企业造成经济损失的，企业可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从职工本人的工资中扣除。但每月扣除后的余额不得低于本市最低工资标准。

十二、企业需要安排职工加班加点时，应征得职工同意，并分别按以下标准支付加班加点工资：

- 3、安排劳动者在法定休假日工作，按照不低于日或小时工资基数的300%支付加班工资。

实行计件工资制的，劳动者在完成计件定额任务后由企业安排延长的工作时间或实行综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，均应按上述原则支付加班工资。

十三、加班工资基数

- 1、按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定；
- 2、劳动合同没有约定的，按照集体合同约定的加班工资基数以及休假期间工资标准确定；
- 3、劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。

依照前款确定的加班工资基数以及各种假期工资不得低于本市规定的最低工资标准。

十四、劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，企业应支付工资。

十五、劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假、产假期间，企业应支付劳动者工资。

十六、职工患病或非因工负伤期间的病假工资或疾病救济费，在规定的医疗期内由企业支付的工资，在扣除职工个人应缴纳的社会保险费后，不得低于本市最低工资标准的80%。

十七、非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，企业应按原标准支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。

十八、企业因生产经营困难暂时无法按时支付工资的，应当向劳动者说明情况，并经与工会或者职工代表协商一致后，可以延期支付工资，但最长不得超过30日。

十九、任何一方违反本协议，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小予以赔偿。

二十、本协议一式五份，企业和工会各执一份，报主管部门、区总工会、区劳动保障局各一份。本协议经劳动保障行政部门审查同意后，即行生效。

企业首席代表（签字）： 职工首席代表（签字）：

企业盖章 企业工会盖章

年 月 日 年 月

主合同未约定管辖篇七

甲方：

乙方：

根据《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，经协商就甲方工资体系保密事项达成协议条款如下：

一、甲方的工资体系设置属于甲方公司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。

二、乙方必须严格遵守甲方的工资保密制度，不得刺探他人的工资福利待遇，也不得泄露自己的工资福利待遇，不得评论他人工资情况；非本人原因知悉他人工资情况者，应及时向甲方报告，并采取有效措施防止泄密进一步扩大，更不得散布、传播。

三、双方解除或终止劳动合同后，依照诚实信用原则，乙方仍然不得向甲方就职人员及其有关亲朋好友披露自己曾在甲方就职的工资待遇情况。

四、工资知情人员(分管领导、人力资源人员、财务人员)，非经总经理同意外，一律不得私自外泄任何人工资，如有泄漏情况者，予以开除处理。

五、违约责任约定：

1、如果乙方违反本协议第二条、第三条、第四条所约定的保密义务，应当承担违约责任，一次性向甲方支付3个月工资标准的违约金，并赔偿因此给甲方造成的一切损失，包括因追究该违约责任所产生的合理费用等。

2、在劳动合同期限内，乙方违反本协议约定或有关法律规定，甲方根据乙方情况给予降薪、降职甚至作出开除的决定。

六、争议解决办法：

因履行本协议而发生纠纷，可以由双方协商解决。协商不成时，提交西陵区人民法院处理。

七、本协议一式_____份，甲、乙双方各执_____份，具有同等法律效力。

八、本协议经甲、乙双方签字或盖章之日起生效。

甲方(盖章)：_____

乙方(签名)：_____

_____年_____月_____日

主合同未约定管辖篇八

对于劳动合同的签订是现代社会十分重要的一个内容的，一般来说劳动合同就是保障劳动者以及用人单位的合法权益的，但是很多人都是不知道劳动合同一般签订几年的。这里给大家分享一些关于劳动合同期限一般约定几年，希望对大家有所帮助。

这个问题劳动法并未明文规定，通常，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。可以依法约定条件，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，一般不能解除或者终止，

劳动关系可以一直存续到劳动者退休为止。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：第一劳动者在该用人单位连续工作满十年的；第二用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；第三连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。(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。

法律依据：《中华人民共和国劳动合同法》第十四条?无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

《劳动合同法》第三条规定，订立劳动合同应当遵守如下原则：

合法原则

劳动合同必须依法以书面形式订立。做到主体合法、内容合法、形式合法、程序合法。只有合法的劳动合同才能产生相应的法律效力。任何一方面不合法的劳动合同，都是无效合

同，不受法律承认和保护。

协商一致原则

在合法的前提下，劳动合同的订立必须是劳动者与用人单位双方协商一致的结果，是双方“合意”的表现不能是单方意思表示的结果。

合同主体地位平等原则

在劳动合同的订立过程中，当事人双方的法律地位是平等的。劳动者与用人单位不因为各自性质的不同而处于不平等地位，任何一方不得对他方进行胁迫或强制命令，严禁用人单位对劳动者横加限制或强迫命令的情况。只有真正做到地位平等，才能使所订立的劳动合同具有公正性。

等价有偿原则

劳动合同明确双方在劳动关系中的地位作用，劳动合同是一种双务有偿合同，劳动者承担和完成用人单位分配的劳动任务，用人单位付给劳动者一定的报酬，并负责劳动者的保险金额。

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十八条、第十九条规定，劳动合同有“固定期限劳动合同”、“无固定期限劳动合同”和“单项劳动合同”。

固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。原劳动法规定的长期合同。

单项劳动合同，即没有固定期限，以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。