

# 最新个体招工劳务合同(精选5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。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。

## 个体招工劳务合同篇一

湖南长沙肉牛养殖场是南方规模最大、建场最早、实力雄厚、独一无二的畜牧业企业，是我县及周边县市区的示范点繁育场占地面积547亩地，畜牧舍348间，具有中高级畜牧师68人，研究生12人。下设31个科室，肉牛养殖繁育基地3处，波尔山羊繁育基地4处，种牛科研繁育基地5处、胚胎养殖场以及供种基地7处。承担着全市牛、羊、驴畜牧良种的保种、引进、改良、换代、繁育、推广工作，2006年我公司被农业部定为秸秆养畜示范基地占地面积960亩地，牛羊舍896间，具有中高级畜牧师66人，研究生8人，博士生8人。下设24个科室，4个分场济宁市种畜场、良种繁育场、人工受精场、胚胎移植场，承担着全市牛、羊畜牧良种的保种、引进、改良、换代、繁育、推广工作，取得了良好的经济效益和社会效益。

2004年2月份在湖南畜牧厅授予江西省畜牧局、安徽省畜牧局、贵州省畜牧局、云南省畜牧局、广西省畜牧局、畜牧研究基地，龙头畜牧企业。

本养殖基地自1987年创建以来，经过20年的艰苦创业，现已发展成为占地面积13万平方米，员工70人，其中专业畜牧术人员25人，是以养殖繁育、科研推广、销售服务一体的大型繁育基地，是政府扶持牵头的畜牧养殖龙头示范企业，连续多年被农业部评为“国家级重点畜牧养殖龙头企业”、“畜牧局协会理事单位”、“重点种畜繁育基地”和“科研示范单位”、“江西省省级重点种畜场”。本基地尤其针对小尾

寒羊纯种，南非系波尔山羊的改良2-6代，鲁西黄牛、西门塔尔牛、利木赞牛、德州驴、改良肉驴等优良种畜的保胎多胎繁育肉质改良、胚胎移植等项目中，在省、市领导的帮助下，在全国牛、羊专家的指导下，经过几代育种者的精心喂养，指定我繁育基地的波尔山羊、鲁西黄牛、西门塔尔牛、改良肉牛、等，在产区中品质最优，品种最纯，可全国大面积推广养殖，授于“南方牛羊核心繁育推广中心”称号。

湖南常德肉牛养殖场 南方地区最具规模的大型肉牛养殖基地  
咱江

西人自己的养殖场

牛、羊、驴由我场负责，保送到家，售后跟踪服务。我场不设任何接待处，客户来时直接与我场电话联系，专车接送我基地以其科学的管理，优良的品种，合理的价格，良好的信誉赢得了广大养殖朋友的信赖与好评，我们将永远坚持“用我们的诚心换取您的放心”这一原则，回报社会，服务于全国养殖户。我们真诚的欢迎全国各地畜牧养殖同行来江西考察指导！

联系人：薛建国

## 个体招工劳务合同篇二

受聘人员(乙方):

\_人事部

甲方(聘用单位)

名称:

法定代表人或委托代理人:

地址：

乙方(受聘人员)

根据《\_办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》(国办发[20xx]35号)规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，签订如下聘用合同条款，共同遵照履行。本合同自双方签订之日起生效。

## 一、聘用合同期限

本合同期限为 年，自 年 月 日至 年 月 日

## 二、聘用岗位及职责要求

(一)甲方聘用乙方在 部门从事 工作。

(二)乙方服从甲方的工作安排，按照岗位职责要求按时完成甲方规定的工作任务，达到规定的工作质量标准。

(三)在聘期内，甲方可以根据工作需要，与乙方协商

## 三、岗位纪律

(一)甲方有权按照岗位职责，建立健全各项考核制度，做到职权清晰、责任明确、考核严格、奖惩分明。

(二)乙方应严格遵守国家和本地方的各项法律、法规，遵守甲方的各项规章制度和岗位纪律，服从甲方的领导和管理。

(三)乙方如违反规章制度和岗位纪律，甲方有权进行批评教育，按照有关规定给予相应的处理。

## 四、岗位工作条件

(一)甲方保障乙方履行职责所需的物质技术条件，提供必需的工作条件和有效的劳动安全卫生防护措施。甲方提供乙方的岗位工作条件须告知乙方。

(二)甲方应当根据工作需要为乙方提供职业道德、专业技术、业务知识、安全生产和规章制度等方面的培训。

## 五、工资福利与社会保险待遇

### (一)乙方的工资待遇

(二)乙方工资调整，奖金、津贴、补贴以及特殊情况下的工资支付等，均按照国家政策和单位的有关规定执行。

(三)乙方享受国家和单位规定的各项福利待遇。本合同中未尽的权益，乙方在合同期内因工或非因工负伤、致残、疾病及死亡等事宜按照国家政策和单位的有关规定执行。

(四)参加社会保险的单位，甲方按照国家和地方的有

## 六、甲方的权利与义务：

1、积极为乙方提供开展工作所需的办公场所、设施及必要的用品，由具体聘用部门负责安排。

2、及时按相关标准向乙方兑现工资及奖惩资金。

3、聘用期内若乙方不能胜任本职工作或因为违法行为及重大医疗事故等情况时，甲方有权单方面解除聘用，同时应提前7天通知乙方，并于解聘之后30日内将应支付给乙方的工资等费用兑现。

4、对相关技术工作，依法要求相应资格证及其他证件的，

## 七、乙方的权力与义务：

1、聘用期内原则上不准辞职，无故提出辞职者，需提前90天通知甲方并作好各项交接工作，交接后30日内领取相应工资等报酬。未按甲方要求离职当月一切工资奖金不予发放，并赔偿甲方违约金3000元。

2、严格遵守甲方的规章制度、劳动纪律、相关技术操作规程，服从甲方的工作安排，尤其对必要的值班、加班等工作不得无理拒绝。不服从科室及医院安排者按相关规章制度予以惩罚，情节严重者，甲方有权单方面解除聘用合同，提前7天通知乙方，办理好交接手续后30日内给予发放相应的工资、奖金等待遇。

3、工作时间同本院在职职工(工作时间参照国家相关规定，根据医院具体情况制定)，除法定的节假日之外，不再享受其他休假，确有特殊情况需要休息的，须征得部门负责人同意后，按本院请假制度办理，根据具体时间扣除相应工资。未经同意自行休息者，7天以内按旷工处理，超过7天甲方有权单方面解聘，当月工资奖金等待遇全部不予发放。

5、乙方应妥善处理与原单位的工作关系及其他关系，并保证这些关系不会影响其在甲方的工作时间和工作质量。

6、乙方不得将甲方的工作用品带回家使用，或未经甲方同意将其转借、馈赠及移交他人。

7、乙方因违章操作或疏忽大意、缺乏责任心等情况导致医疗差错、纠纷甚至事故者，乙方承担相应后果，必要时甲方单方面解聘，当月工资奖金等待遇不予发放。

## 八、合同生效与终止

1、本合同自双方签字之日起生效。

2、合同终止于聘用期满之日，双方协商愿意续签者，需在期

满前壹月内办理。

3、甲方与乙方合同终止后，乙方按相关规定与甲方完成交接手续(如遗失或损坏医院及科室分配物品，照价赔偿)，甲方退回乙方保证金1000元。

## 九、违反聘用合同的责任

### (一)甲方违约责任

甲方不得无故克扣或者无原因拖欠乙方工资，违反本合同约定而造成乙方损失的，甲方应当按照乙方的实际损失承担赔偿责任。甲方违反本合同约定，造成乙方中断履行合同的，应继续履行合同，同时负责赔偿在合同中断期间乙方的经济损失。

### (二)乙方违约责任

1、乙方经甲方出资培训，原约定的服务期未满而提出解除本合同的，乙方应赔偿甲方经济损失，按每年壹万元人民币进行补偿。

2、乙方违反本合同的约定，使用或者允许他人使用甲方的知识产权、技术秘密的，应当依法承担法律责任。

3、因乙方违反本合同约定而造成甲方损失的，乙方应当按照甲方的实际损失承担赔偿责任。乙方违反本合同约定，造成甲方中断履行合同的，应继续履行合同，同时负责赔偿在合同中断期间甲方的经济损失。

## 十、合同签署与争议处理

1、具体程序为：

(1)乙方将毕业证、医师执业证(护士执业证)、职称证、身份

证复印件交办公室。

(2) 双方签署并盖章后生效，连同乙方各种证件复印件留甲方人事处备存。

2、未尽事宜双方协商解决，若双方对合同内容出现争议，双方应首先选择协商方式解决，如协商无效可考虑由仲裁机构仲裁。

3、本合同一式二份，聘用单位和受聘人员当事人双方各执一份。

甲方(盖章) 乙方(签字盖章)

法定代表人或

委托代理人(签字盖章)

## 个体招工劳务合同篇三

乙方：

根据《\_劳动合同法》以及有关法律、规章制度的规定，双方在平等自愿、协商一致的基础上订立本合同。

本合同从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止(劳动合同的期限是否延长，根据劳动合同法第14条连续订立)。

甲方安排乙方从事学校教练员岗位工作，试用期三个月，乙方同意按甲方工作需要，认真负责的完成该岗位所承担的各项工作任务内容。

甲方根据国家有关安全生产、劳动保护等规定，为乙方提供

符合国家规定的劳动工作条件，乙方应严格遵守甲方各项规章制度和安全操作规程，遵纪守法，服从甲方的管理。

乙方向甲方缴纳汽车维护费\_元，合同期满汽车维护费(汽车维护费不付息)退还给乙方。

乙方每月工资是根据培训学员的人数，出车率、合格率、安全奖、质量奖计酬。奖金根据学校的效益另计。甲方对乙方的工资做到日清月结。以货币形式按月足额支付，工资发放为每月16日，做到有据可查，甲方不得无故拖欠工资。

(一)、下列情况下，乙方可以随时与甲方解除劳动合同：

- 1、甲方不履行劳动合同有违反国家法律，侵害职工合法权益的；
- 2、甲方未按合同约定支付劳动报酬的。

(二)、下列情况下，甲方可以随时与乙方解除劳动合同：

- 1、乙方严重违反劳动纪律或违反甲方规章制度；
- 2、严重失职，徇私舞弊，给甲方造成重大损失的；
- 3、乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，经甲方提出，拒不改正的；
- 4、乙方被劳动教养或依法被追究刑事责任的。

(三)、除以上第一项和第二项以及《劳动合同法》规定可以单方解除劳动关系的外，任何一方解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知对方。

(四)、甲乙任何一方违反本合同，应向对方支付违约金\_\_\_元，给对方造成经济损失的，应根据后果和责任大小，向对方支

付赔偿金。

六、甲方根据规定参加社会保险，并按下列标准按时缴纳社会养老保险费。乙方自行承担的社会保险部分由甲方在每月发放给乙方的工资中扣除。双方合同解除，甲方即停止为乙方支付相应的社会保险。

七、双方需要约定的其他事项：

八、本合同未尽事宜另行协商；合同一式二份，甲乙双方各执一份，自双方签字或盖章之日生效。

## 个体招工劳务合同篇四

内容摘要：劳动关系是社会基本生活中最基本、最重要的社会关系，维护稳定和谐的劳动关系是构建和谐社会的重要基础和前提。正因为如此，我国非常注重有关调整劳动关系的法律的制定。继《劳动法》制定和实施之后，我国又适时制定了《劳动合同法》，专门调整劳动合同关系。《劳动合同法》的内容体系比较完整，符合我国现阶段劳动关系发展变化的新形势的需要。我国的劳动合同制度随着《劳动法》的实施而建立，但迄今为止还相当不完善。为了完善我国的劳动合同制度[]20xx年1月1日，《劳动合同法》开始实施。劳动合同不仅仅是一张单纯的劳动关系协议，它也涉及到了劳资双方的博弈和国民财富的分配。本文以。我国《劳动合同法》的缺陷与完善。作为选题，对《劳动合同法》的立法与实践之缺陷剖析，并尝试就如何完善《劳动合同法》提出一些有益的见解。

关键字：劳动合同法；缺陷；完善

### 一、引言

#### （一）选题背景与意义

劳动关系是社会基本生活中最基本、最重要的社会关系，维护稳定和谐的劳动关系是构建和谐社会的重要基础和前提。随着我国社会主义市场经济体制的建立和完善，劳动关系的主体发生了改变，计划经济时期国家主导型的劳动关系已经不再适应经济的发展和社会的进步。

我国的劳动合同制度随着《劳动法》的实施而建立，但迄今为止还相当不完善。为了完善我国的劳动合同制度，2008年1月1日，《劳动合同法》开始实施。劳动合同不仅仅是一张单纯的劳动关系协议，它也涉及到了劳资双方的博弈和国民财富的分配。可以说，《劳动合同法》的实施，一方面是为了。废旧。，即废除之前劳动力市场中的不正当行为和劳动合同制度的不合理之处；另一方面是为了。立新。，即重建劳资双方博弈的新秩序。

重对劳动力市场进行法律规制。

然而，由于《劳动合同法》的颁布和实施时间不长，尽管学界对《劳动合同法》的研讨充满了热情，但迄今为止，专门研究《劳动合同法》的论著并不多见。因此本文以我国《劳动合同法》的缺陷为切入点，分析我国现有《劳动合同法》的部分不足之处，并试图提出改进建议。从而，提高我国对劳动关系的法律保障，加强对劳动者的保护，提高劳动效率，提高企业的收益，提高劳动者的收益，促进国内消费水平的提高，带动企业的长远发展，达到劳动者与企业双赢的目的。

## （二）内容安排

本文主要分为三个部分：

第一部分，主要阐释《劳动合同法》的基本理论。首先论述了我国《劳动合同法》的产生背景；其次，阐释了《劳动合同法》的宗旨；最后，阐述了《劳动合同法》的意义。

第二部分，主要剖析了《劳动合同法》所存在的缺陷，客观地讲，我国《劳动合同法》的缺陷主要表现在以下方面：《劳动合同法》关于劳动合同订立的立法规定和具体实施均存在缺陷；《劳动合同法》关于劳动合同履行的立法规定和具体实施均存在着缺陷；《劳动合同法》关于合同解除的立法规定和具体实施均存在缺陷；《劳动合同法》关于劳动者集体谈判权的立法规定和具体实施也存在着问题；《劳动合同法》关于劳务派遣之立法规定和具体实施同样存在不尽如人意的地方。而存在诸多缺陷的原因是多方面的，既有立法者本身的原因，也有劳动关系本身的复杂多变方面的原因。

第三部分，主要针对第二部分所列缺陷，就如何完善我国《劳动合同法》提出自己的见解。具体地讲，我国《劳动合同法》应当适应不断发展和变化的劳动关系的需要，对劳动合同的订立、履行、解除、劳动者集体谈判权、劳务派遣等方面逐一进行完善。

## 二、《劳动合同法》基本理论

### （一）《劳动合同法》的产生背景

任何法律的出台，都是为了适应一定的历史时期的需要，调整某种特定的社会关系而制定实施的。。《劳动合同法》的出台，就是为了适应经济全球化和中国国内的经济体制改革这一特定的历史时期的需要而制定实施的。

经济全球化无疑推动了全球经济的发展，但是这也无疑将资本主义中的资本和劳动的矛盾推向了全世界。资本和劳动的矛盾具体来说就是，生产资料被私人占有，即社会大部分的财富掌握在少数人手里，他们通过各种方式榨取劳动者的剩余价值。因此导致了社会的两级分化和劳资冲突。而经济全球化，则将这种冲突推向了全球，导致世界范围内的两级分化、强资本弱劳工的格局日趋明显，劳资冲突等社会矛盾不断加剧。正是为了解决这些矛盾和冲突，我国才适时出

台了《劳动合同法》。

劳动关系作为国内经济体制的一部分，随着国内经济体制的改革的进一步深入，其本身也发生了诸多变化。而国内经济体制改革中的所有制改革和工资分配制的改革，直接影响和决定了原有的劳动关系正不断地向市场化的劳动关系转型，且呈现出不断发展和变化的趋势。

## （二）《劳动合同法》的宗旨

在《劳动合同法》起草过程中，其立法宗旨是只保护劳动者又称。单保护。，还是保护双方当事人又称。双保护。，一直是一个争论的问题。笔者认为此争论是没有必要的。笔者认为劳动合同法的立法宗旨是维护正义。正义是法律的一项很重要的价值。

目前中国的劳动者处于一种非常弱势的地位，由于劳动者与用人单位信息的不对等，劳动力市场的供大于求，劳动关系的隶属性等原因，劳动者在劳动合同的订立、履行、解除等各个环节上都处于弱势的地位，那么在分配中就应当倾向于保护他们的利益，只有这样才能够达到实体的正义。

## （三）《劳动合同法》的意义

### 1、有利于确认和维护正常的劳资关系

劳资关系指的是，资方与劳方之间的权利与义务关系。正常的劳资关系应当是劳方与资方的权利义务关系达到平等，不仅要形式上平等，也要实质上平等。《劳动合同法》的出台就有利于确认和维护这种正常的劳资关系。

### 2、有利于保护劳动者的合法权益

谈判权的确认和维护。《劳动合同法》增加了劳动者在

试用期工资报酬的最低保护线，对劳动者在试用期的权益进行了保护。

### 3、有利于和谐社会的构建

《劳动合同法》的出台将有利于和谐社会的构建。这是因为其保护了劳动者的合法权益，有利于劳动者自身素质的发展，而劳动者自身素质的提高对企业的长远发展同样是有利的。同时，其也平衡了劳动者与用人单位之间的权利义务关系，减少了劳动纠纷的产生，规范了劳动力市场，改善了投资环境，这也有利于和谐社会的构建。

### 三、《劳动合同法》的缺陷分析

#### (一) 《劳动合同法》关于合同的缺陷

《劳动合同法》关于合同之规定的缺陷主要体现在一下几方面：

#### 1、关于合同订立的缺陷

《劳动合同法》第12条规定了三种劳动合同分别是：具有一定固定期限的劳动合同，不具有固定期限的劳动合同和以完成特定工作为期限的劳动合同。此条法律的缺陷在于，其并没有对没有约定劳动期限的合同作出规定。若订立的合同中没有约定合同的履行期限，那么这种合同很明显不属于三种合同中的一种。

《劳动合同法》第14条第2款第1项规定，劳动者在该用人单位连续工作满xx年的，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。此项规定的缺陷在于当劳动者在该用人单位连续工作满xx年中的xx年横跨《劳动合同法》的实施日期，连续工作xx年中xx年的起点存在着争议。第一，

此类合同是否能适用此条规定。第二，若能适用，十年的起算点是首次劳动合同的订立之日，还是《劳动合同法》的实施之日。

《劳动合同法》第14条第2款第3项规定，连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第39和第40条第1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的，可以与用人单位签订无固定期限劳动合同。这意味着，劳动者与用人单位连续订立两次1年期的固定期限劳动合同就享有与用人单位签订无固定期限劳动合同的权利。而依照14条第2款第1项规定，劳动者与用人单位订立了1次合同期限为9年的固定期限劳动合同，但是其却不享有与用人单位签订无固定期限的劳动合同的权利。两者相比明显对第二种情况中的劳动者不公平。

## 2、关于合同履行的缺陷

为了解决用人单位拖欠和克扣劳动者劳动报酬的问题，《劳动合同法》第30条作出了以下规定：。用人单位应当按照劳动合同的约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令。支付令制度由来已久，并不是《劳动合同法》首创，早在《民事诉讼法》中就对支付令进行了规定。《劳动合同法》第30条作出此规定，只是将支付令制度应用到用人单位拖欠和克扣劳动者劳动报酬上。可以这么说欠薪支付令是支付令的一种。除了受《劳动合同法》第30条的约束，还受有关支付令制度的法律约束。有关支付令制度的法律有《民事诉讼法》，还有《关于适用〈民事诉讼法〉若干问题的意见》。而正是这一原因，使得在有关欠薪支付令申请条件上的规定存在着缺陷。

## 3、关于合同解除的缺陷

《劳动合同法》第39条第6项规定了，劳动者被依法追究刑事责任的这种情况是用人单位可以解除劳动合同的情况之

一。笔者认为这一项规定存在缺陷。按照《刑法》的规定，刑事责任分为附加刑和主刑。其中附加刑被分为3个种类，分别是罚金、剥夺政治权利和没收财产。主刑又被分为5个种类，分别是管制、拘役、有期徒刑、无期徒刑和死刑。若按照39条的规定，则意味着被单处以主刑或者即处以主刑又处以附加刑或者单处以附加刑的劳动者，都是用人单位可以解除劳动合同的情况，这存在不妥。笔者认为这样规定，首先剥夺了承担刑事责任劳动者的劳动权利。劳动权是宪法赋予每一个劳动者的权利，只要有劳动能力的人都享有劳动权。其次，《劳动合同法》的立法主旨就是倾斜的保护劳动者，而39条的这一规定与这个立法主旨不符。

## （二）《劳动合同法》关于劳动者集体谈判权的缺陷

《劳动合同法》关于劳动者集体谈判权之规定的缺陷主要体现在《劳动合同法》第4条第2款之规定方面。

## 个体招工劳务合同篇五

乙方：

根据《劳动合同法》，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。

甲、乙双方选择以下第种形式确定本合同期限：

- 1、有固定期限：自 年 月 日起至 年 月 日止；
- 2、无固定期限：自 年 月 日起至法定的或本合同所约定的终止条件出现时止。

其中试用期自 年 月 日起至 年 月 日止，期限为 天。

- 1、乙方同意按甲方根据工作需要安排的岗位工作。

2、乙方同意甲方根据工作需要对其工作岗位进行相应调整。

3、乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。

1、乙方试用期的工资标准为元/月

2、甲方以货币形式按月支付乙方劳动报酬，薪金标准依据本地区同类企业待遇及自身生产经营情况确定，不低于当地政府规定的最低工资标准。具体考核以公司制定的工资考核方案为准，充分体现多劳多得。

3、乙方的工资由基本工资、绩效工资、节假日加班补贴、各类奖金等组成。

4、乙方的工作部门、职位、等级发生变化时，甲方可对乙方的薪资待遇和考核计付方式予以调整。

5、甲方支付给乙方的工资为税前工资，乙方的个人所得税由甲方代扣代缴。

6、非因乙方原因造成甲方连续停工、停产、歇业，甲方按相关标准支付乙方停工期间生活费。

1、甲方安排乙方执行第种工时制度：

a□标准工时制度：工作时间由甲方依照相关规定执行。

b□不定时工作制：工作时间由甲方依照相关规定执行。

c□倒班制：工作时间由甲方依照相关规定执行。

3、甲方根据国家有关安全生产、劳动保护、卫生健康的规定，为乙方提供必要的工作条件和劳动保护设施，保障乙方

的安全与健康。

4、乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举控告。

1、甲方依法为乙方办理工伤保险，工伤待遇按有关政策规定执行。

2、甲、乙双方依法参加养老、医疗保险，保险费按国家规定比例由双方共同承担，由甲方统一购买，其中由乙方承担的个人缴费部分，由甲方在乙方工资中代扣代缴。

3、甲乙双方解除、终止劳动合同时，甲方应按有关规定为参保乙方办理档案及社会保险相关转移手续。

1、甲方依法制定的规章制度和劳动纪律作为本合同的附件（具体内容另行公告），乙方必须严格遵守。

2、乙方违反规章制度和劳动纪律，甲方有权按照规章制度给予相应的处分，直至解除劳动合同。

订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商一致，可以变更本合同相关内容。劳动合同的变更应采用书面形式。

一、经甲乙双方协商一致，劳动合同可以解除。

（一）乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除劳动合同：

1、在试用期间被证明不符合录用条件的；

2、严重违反劳动纪律或甲方的规章制度的；

3、严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；

5、乙方采取欺诈行为或不诚实的陈述导致本劳动合同无效或部分无效的；

6、乙方被依法追究刑事责任的。

1、乙方患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事甲方另行安排的工作的。

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的。

3、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经甲方和乙方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

（三）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，甲方转产、重大技术革新、经营方式调整，经向工会或者全体职工说明情况，可以解除本合同。

1、在甲方工作期间患职业病或因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的。

2、女职工在孕期、产期、哺乳期内的。

3、在甲方连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的。

4、法律、行政法规规定的其他情形。

乙方：