

员工劳动合同法解除通知书(汇总7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。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

员工劳动合同法解除通知书篇一

劳动合同法第三十八条的规定是，劳动者可以解除劳动合同的情况。

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的`手段强迫劳

劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

劳动合同在明确劳动合同双方当事人权利和义务的前提下，重在保护劳动者合法权益，被誉为劳动者的“保护伞”，为构建与发展***稳定的劳动关系提供法律保障。作为我国劳动保障法制建设进程中的一个重要里程碑，劳动合同法的颁布实施有着深远的意义。

这部重要法律在制定过程中经过广泛听取、认真吸收社会各方面的意见，合理地规范了劳动关系，是***立法、科学立法的又一典范，为构建与发展***稳定的劳动关系提供了法律保障，必将对我国经济社会生活产生深远影响。

编辑本段中华人民共和国主席令第六十五号

《中华人民共和国劳动合同法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于2007年6月29日通过，现予公布，自2008年1月1日起施行。

员工劳动合同法解除通知书篇二

问：为什么要制定实施条例？

答：劳动合同法作为一部构建和发展***稳定劳动关系的重要法律，自公布施行以来，对于规范双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，发挥了重要作用。用人单位增强了依法用工的意识，提高了劳动合同的签订率。但是，劳动合同法施行以来，社会有关方面对该法的一些规定在理解上存在分歧，主要有三个方面：一是无固定期限劳动合同是否是“铁饭碗”、“终身制”；二是用人单位滥用劳务派遣用

工形式是否会侵害劳动者的合法权益；三是经济补偿和赔偿金是否同时适用。为了澄清这些问题，同时使劳动合同法更具有操作性，有必要在劳动合同法规定的基础上，制定实施条例。

问：制定实施条例经过了哪些过程？

答：国务院对制定实施条例高度重视。法制办、原劳动保障部遵照国务院领导同志抓紧研究制定实施条例指示精神，组织力量研究起草实施条例，先后三次征求了全国人大财经委、全国人大常委会法工委、最高人民法院、发展改革委、财政部、商务部、国资委、全国总工会、***中央、全国工商联等26个中央有关部门、单位和各省、自治区、直辖市人民政府的意见。2008年5月8日至5月20日，通过中国政府法制信息网公开向社会各界征求对草案的意见，共收到各方面的反馈意见82236条。经法制办、人力资源社会保障部与全国人大财经委、全国人大常委会法工委、国资委、全国总工会、***中央、全国工商联等单位反复沟通协调、认真研究修改，形成了《中华人民共和国劳动合同法实施条例(草案)》。2008年9月3日，国务院第25次常务会议审议并原则通过了这个草案。2008年9月18日，***签署第535号国务院令，公布了这个实施条例，实施条例自公布之日起施行。

问：制定实施条例遵循的基本原则是什么？

答：在起草实施条例的过程中，我们主要把握了以下三个基本原则：

一是一致性原则。实施条例作为劳动合同法的配套行政法规，必须维护劳动合同法的严肃性和权威性，与劳动合同法规定的制度相一致。

二是协调性原则。实施条例根据劳动合同法的规定，妥善处理好经济发展和社会就业的关系、企业发展和维护职工合法

权益的关系、保护职工利益长远目标与现阶段目标的关系，准确体现劳动合同法的立法宗旨，维护劳动者的根本利益，努力实现用人单位和劳动者双方权利、义务关系的协调。

三是可操作性原则。实施条例重点针对劳动合同法中比较原则的规定和一些社会上存在误解的条款，作出具体的规定和必要的衔接，增强劳动合同法的可操作性。

问：无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”吗？

答：无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”。劳动合同法公布施行后，一些用人单位和劳动者认为无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”。为了消除误解，实施条例将分散在劳动合同法第三十六、三十七、三十八条中劳动者可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的13种情形作了归纳，规定劳动者在用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件、未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费、以欺诈胁迫等手段违背劳动者真实意思订立或者变更劳动合同、以**威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动以及违章指挥强令冒险作业危及劳动者人身安全等情形下可以依法解除劳动合同。同样，实施条例将分散在劳动合同法第三十六、三十九、四十、四十一条中用人单位可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的14种情形作了归纳，规定用人单位在劳动者试用期间被证明不符合录用条件、严重违反用人单位规章制度、严重失职营私舞弊给用人单位造成重大损害、经过培训或者调整工作岗位后仍不能胜任工作以及企业转产等情形下可以依法与劳动者解除劳动合同。这样规定，有利于澄清无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”的误解。

问：对劳务派遣问题，实施条例作了哪些具体规定？

答：针对一些用人单位滥用劳务派遣用工形式，侵害劳动者

合法权益的问题，实施条例对劳务派遣作了三个方面的具体规定：

第一，为了避免用工单位规避劳动合同法法律义务，侵害劳动者的合法权益，实施条例规定，用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务。这些义务包括支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇，连续用工的要实行正常的工资调整机制等。如果用工单位不履行这些义务，依照实施条例的规定用工单位就必须承担相应的法律责任。

第二，为了避免劳务派遣单位以非全日制用工形式招用劳动者，侵害劳动者的合法权益，实施条例规定：劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

第三，为了维护劳务派遣工的合法权益，避免用人单位滥用劳务派遣用工形式，依照劳动合同法第四十六条第七项“法律、行政法规规定的其他情形”的规定，实施条例规定：劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除或者终止劳动合同的，劳务派遣单位也应当向该劳动者支付经济补偿。

劳动合同法对劳务派遣问题已作出明确规定，实施条例又作了具体规定，维护劳动者的合法权益，关键是用工单位和劳务派遣单位必须严格依法办事。

员工劳动合同法解除通知书篇三

乙方：_____

一、甲方在录用乙方后，同时为其解决户口的问题，乙方必须为甲方服务两年。

二、乙方因本人原因不能为甲方服务_____年的，须按每月_____元赔偿金计算，有一个月算一个月，逐月

累计，向甲方作出赔偿。

三、甲方为提高公司员工的业务水平，根据乙方的实际工作岗位给予相应的业务培训，凡甲方给乙方相应业务培训的，乙方必须根据本人所在的岗位，为甲方服务一定期限。

如：_____。

四、乙方因本人原因不能达到服务期的，一年的须按每月_____元赔偿金计，二年的须按每月_____元赔偿金计，三年的须按每月_____元赔偿金计，有一个月算一个月，逐月累计，向甲方做出赔偿。

五、本补充协议作为劳动合同的附件，与《劳动合同》同时生效。

六、本补充协议一式两份，甲、乙双方各执一份，经双方签字盖章后生效。

甲方：_____

法人代表：_____ 委托人：_____

日期：_____年_____月_____日

乙方：_____

身份证：_____

日期：_____年_____月_____日

员工劳动合同法解除通知书篇四

地址：_____

乙方：_____ 性别：_____

身份证号码：_____

文化程度：_____

户口所在地：_____

根据《中华人民共和国劳动法》和《杭州市劳动合同条例》等有关规定，经甲乙双方协商一致，同意签订本劳动合同。

第一条 劳动合同期限

1. 劳动合同期限按下列第_项确定。

(1) 本合同为有固定期限的劳动合同。合同期从_____年____月____日起至_____年____月____日止。

(2) 本合同为无固定期限的劳动合同。合同期从_____年____月____日起至法定或约定的终止合同的条件出现时止。

(3) 本合同为以完成一定工作为期限的劳动合同。合同期从_____之日起至_____之日(起讫时间必须明确具体)。

2. 本合同约定试用期的，试用期自_____年____月____日至_____年____月____日。

第二条 工作内容及要求

乙方从事_____工作。

乙方须根据甲方规定的岗位工作职责和要求，按时、按质、按量完成本职工作。

第三条 劳动保护和劳动条件

甲乙双方都必须严格执行国家有关安全生产、劳动保护、职业卫生等规定。甲方应为乙方的生产工作提供符合规定的劳动保护设施、劳动防护用品及其他劳动保护条件。乙方应严格遵守各项安全操作规程。甲方必须自觉执行国家有关女职工劳动保护和未成年工特殊保护规定。

第四条 工作时间和休息休假

1. 工作时间按下列第____项确定：

(1) 实行标准工时制。乙方每日工作8小时，每周工作40小时，休息两天。

(2) 甲方根据生产特点实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的，必须报经劳动保障行政部门审批。

2. 甲方由于生产经营需要而延长乙方工作时间的，应按《劳动法》第四十一条的规定执行。

第五条 劳动报酬及支付方式与时间

1. 乙方试用期间的月工资为____元。

2. 乙方相对应的岗位(工种)的月工资为_____元。乙方工资的增减，奖金、津贴、补贴、加班加点工资的发放，以及特殊情况下的工资支付等，均按相关法律法规及甲方依法制定的规章制度执行。

3. 甲方的工资发放日为每月_____日。甲方不得无故拖欠。

4. 甲方支付给乙方的月工资不得低于当地政府规定的最低工资。

第六条 社会保险和福利待遇

1. 甲、乙双方必须依法参加社会保险，按月缴纳社会保险费。乙方缴纳部分，由甲方在其工资中代为扣缴。
2. 乙方的公休假、年休假、探亲假、婚丧假、女工孕期、产期、哺乳期待遇以及解除(终止)劳动合同时乙方经济补偿金(生活补助费)、医疗补助费的发放等，均按国家有关法律、法规、政策以及甲方依法制定的规定执行。
3. 乙方患职业病或因工负伤的待遇，因工或因病死亡的丧葬费、一次性抚恤费、供养直系亲属生活困难补助费等均按国家有关法律、法规、规章、政策执行。
4. 乙方患病或负伤的医疗期及其待遇、乙方供养直系亲属的医疗待遇等均按国家有关法律、法规、规章、政策和甲方依法制定的规定执行。

第七条 劳动纪律

甲乙双方应严格遵守国家的法律、法规、规章和政策。乙方必须遵守甲方依法制定的规章制度和劳动纪律。

第八条 劳动合同变更、解除、终止的条件

1. 具有下列情形之一，经甲乙双方协商一致，可以变更本合同的相关内容：

(1) 本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的；

(2) 乙方不能胜任原工作岗位的。

2. 乙方具有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同：

(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者甲方依法制定的规章制度的；

(3) 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

(4) 被依法追究刑事责任的。

3. 具有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但应当提前三十日以书面形式通知乙方：

(3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

4. 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，达到政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见，并以书面形式向劳动行政部门报告后，可以解除本合同。

5. 乙方具有下列情形之一的，甲方不得依据本条第3、4款的规定解除本合同：

(1) 患职业病或者因工(公)负伤被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(2) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(3) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(4) 法律、法规规定的其他情形。

6. 具有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

(1) 在试用期内的；

(2) 甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(3) 甲方未按劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(4) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

(5) 低于当地最低工资标准或者集体合同约定的工资标准支付劳动者工资的；

(6) 甲方未依法缴纳社会保险费的；

(7) 法律、法规规定的其他情形。

7. 除本条第6款规定的情形外，乙方解除本合同应当提前三十日以书面形式通知甲方。

8. 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

9. 本合同期满或者甲乙双方约定的终止条件出现，应当即行终止。由于生产(工作)需要，经双方协商一致，可以续订劳动合同。

第九条 违反劳动合同的责任

1. 甲乙任何一方违反本合同，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小，向对方支付赔偿金。

2. 乙方在合同期内，由甲方出资进行职业技术培训，当乙方在甲方未满约定服务年限解除合同时，甲方可按实际支付的培训费包括培训期间的工资)计收赔偿金，其标准为每服务一年递减实际支付的培训费总额的____%。

3. 乙方违反本合同中保守商业秘密和技术秘密的约定，对甲

方造成损失的，应当依法承担赔偿责任。

4. 因不可抗力造成本合同不能履行的，可以不承担法律责任。

第十条 双方需要约定的其他事项

第十一条 其他

1. 本合同在履行中发生争议，任何一方均可向企业劳动争议调解委员会申请调解，也可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

2. 本合同未尽事项，按国家有关法律法规执行。

3. 本合同条款如与今后国家下达的法律法规相抵触时，以国家新的法律法规为准。

4. 本合同依法订立，即具有法律效力，双方必须严格履行。

5. 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(盖章)：_____

签约日期：_____ 签约日期：_____

员工劳动合同法解除通知书篇五

劳动合同法要注意以下几个方面：

1、 劳动合同的无效和劳动合同的解除，劳动合同的无效就那几种情形。重点注意劳动合同的解除。

劳动合同的解除分协议解除和单方解险

单方解除分为约定的单方解除和法定的单方解除

法定的单方解除又分为劳动者的单方解除和用人单位的单方解除

(1) 用人单位的单方解除又可以分为即时解除、通知解除（提前三十天）、裁员时的解除，其中对裁员解除和通知解除法律都做了限制性的情形，但这些情形不限制用人单位的即时解除。

(2) 劳动者的解除：通知解除（30天）、即时通知解除、不需要事前通知即能解除的情形。

劳动合同解除所涉及的法条一定要记清

2、集体合同的规定也很重要，要关注。

二、公司法的也很重要，如何解读公司法案件题

公司法的案例题，其实间接在第三卷

公司法在第四郑其实是商法的案例题，把卷三里面的知识点把握比较好的话就比较易做卷四里面的案例题，把握好卷三的知识点卷四做起来不难。

三、现阶段的建议：

1、大胆的. 放弃，放弃里面的非重点；

2、抓住重点，把握好课堂笔记里面重要的知识点。重要的知识点要建立在你的基础上，有背景知识点体系做基础。

ps □反垄断法考点应当是有限的。要注意以下几个方面：

2、 还要掌握各种垄断行为、构成要件：垄断协议（横向垄

断协议、纵向协议，分别包含哪些情形，及为了社会利效力可以豁免的情形及二者的不同）、滥用市场支配地位的情形，其中重要的是推定的三种情形，及其例外情形。

经营者集中：对经营者集中所做决定，相对人权利救济方式的独特性——先行政复议再诉讼。对经营者集中所做决定以外的其它的反垄断的决定，权对人的救济措施是灵活的，可以自由选择是否复议。

本文来自信阳考试网 /html/87-1/

员工劳动合同法解除通知书篇六

劳动合同试用期作为劳动合同中的一个特殊的阶段,对调整劳动关系中劳资双方的权利义务有着极其重要的意义。实践中用人单位侵犯试用期劳动者权益的情形普遍、复杂地存在着,各种此类纠纷层出不穷。因此,以下是小编为大家精心准备的:劳动合同法中试用期的规定。欢迎阅读与参考!

劳动合同法中试用期的规定如下:

所谓试用期,又叫适应期,是指用人单位和劳动者为相互了解、选择而在劳动合同中约定的不超过6个月的考察期。目的是让劳动者和用人单位相互考察,以决定是否建立劳动关系。

《劳动法》规定,劳动合同可以约定试用期。可以二字表明,劳动合同中约定试用期不是必备条款,而是协商条款,是否约定由劳动者和用人单位协商确定。但是,只要协商约定试用期,就必须遵守有关试用期的规定。

根据现行的法律和政策规定,订立劳动合同时,约定试用期要执行以下六点规定:

(1) 劳动合同中的试用期应由用人单位和劳动者双方平等协商约定，不得由用人单位一方强行规定。

(2) 试用期最长不得超过6个月。

(3) 劳动合同在两年以下的，应按合同期限的长短来确定试用期，即劳动合同期限在6个月(半年)以下的，试用期不得超过15天;劳动合同期限在半年以上一年以下的，试用期不得超过30天;劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过60天。如果劳动合同期限在两年以上，可以在6个月内约定试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

注意，假如企业同员工签订了整一年的劳动合同，按照《劳动合同法》的规定，试用期不能超过两个月而不是一个月。因为根据法律常识，在一个数字后面出现了以上、以下、以内、以外这样的字眼时，都表明包含本数，也就是说一年以上不满三年要包括整一年。同理，企业的规章制度里通常写员工连续旷工五天以上(含五天)视同离职，这个(含五天)其实是多余的，连续旷工五天以上本来就是包含五天的。

(4) 试用期包括在劳动合同期限内，不能把试用期计算在劳动合同以外，即试用期满后签订劳动合同。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

(5) 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。试用期适用于初次就业或再次就业后改变岗位或工种的劳动者，对工作岗位没有发生变化的劳动者只能试用一次。续订劳动合同时，劳动者改变工种的，可以重新约定试用期，不改变工种的，不再约定试用。

《劳动合同法》规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，也就是说，企业给员工调换岗位不能再设试用期。另外，试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用

期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限，也就是说，有的企业招来新员工后不签订合同，只签订一个试用期合同，新员工通过了试用期，企业认为新员工合格，再签订正式合同，这种做法是不可以的。因为按照《劳动合同法》的规定，如果企业与员工签订了几个月的试用期合同，那这份试用期合同视为正式合同。也就是说，只要签劳动合同，就必须是正式的劳动合同，但可以在正式的劳动合同里面约定前几个月是试用期，而不能说先签一个试用期合同，再签正式合同。

(6) 试用期不得延长。劳动者对用人单位不满意或认为不适合工作，可以解除劳动合同，而用人单位在试用期内发现劳动者不符合录用条件，也可以解除劳动合同，而不能延长试用期继续进行考察。

《劳动法》第21条规定 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

这个条款规定得很明确，即企业支付给在试用期的员工的工资不低于同岗位的最低档工资，或者不少于他正式工资的80%。这是对员工试用期工资权益的保护。

试用期合同范文：

甲方：

乙方：_____（身份证号：_____）

根据国家劳动管理规定以及本公司员工聘用办法，甲方招聘乙方为试用员工，双方在平等、自愿的基础上，经协商一致签订本试用合同，共同遵守本协议所列条款。

一、试用合同期限：

试用期为 个月，自__年__月__日至__年__月__日止。

二、根据甲方的工作安排，聘用乙方在__ 工作岗位。

三、甲方聘用乙方的月薪为_____元(含养老、医疗、住房公积金)。试用期满后，并经考核合格，可根据平等协商的原则，签订正式劳动合同。

四、甲方的基本权利与义务：

1. 甲方的权利

有权要求乙方遵守国家法律和公司各项规章制度；

试用期间，乙方由于个人原因所发生的疾病以及伤残等意外事故，乙方自行负责；

2. 甲方的义务

为乙方提供必要的工作条件；

负责对乙方进行职业道德、业务技能及公司规章制度的教育和培训；

五、乙方的基本权利和义务。

1. 乙方的权利

享有国家法律法规赋予的一切公民权利；

享有公司规章制度规定可以享有的福利待遇的权利；

试用期间如变更单位，须提前一个月通知甲方，双方协商终止试用合同；

2. 乙方的义务

遵守国家法律法规、当地政府规定的公民义务；

遵守公司的各项规章制度、员工手册、行为规范的义务；

维护公司的声誉、利益的义务。

六、甲方的其他权利、义务

试用期间，乙方不能胜任工作或弄虚作假不符合录用条件，甲方有权提前解除本合同；

乙方有突出表现，甲方可提前结束试用，与乙方签订正式劳动合同；

七、乙方的其他权利、义务

试用期满，有权决定是否签订正式劳动合同；

具有参与公司民主管理、提出合理化建议的权利；

反对和投诉对乙方试用身份不公平的歧视。

八、本合同如有未尽事宜，双方本着友好协商原则处理。

九、本合同一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等效力，经甲乙双方签章生效。

甲方(盖章)_____乙方(盖章)

法定代表人签字：_____签字：

签约日期：____年____月____日_____

签约地点：

员工劳动合同法解除通知书篇七

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《上海市劳动合同条例》，甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，同意签订本合同，以便共同遵守。

一、合同的类型和期限

第一条本合同的类型为：_____。期限为：_____。

使用提示：

当事人可从下列类型中任选一种：

(一)有固定期限合同。期限_____年，自_____年_____月_____日至_____年_____月_____日。

(二)无固定期限合同。自_____年_____月_____日起。

(三)以完成一定工作任务为期限的合同。具体为：_____。

法规示要：

1、《劳动合同法》第十二条规定：劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

2、《劳动合同法》第十四条规定：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。

二、试用期

第二条本合同的试用期自____年____月____日至____年____月____日。

使用提示:

当事人双方首次签订劳动合同时,在合同期限内可以约定试用期。试用期约定属于选择性约定。

法规示要:

1、《劳动合同法》第十九条规定:劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

2、《劳动合同法》第二十条规定:劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

3、《劳动合同法》第二十一条规定:在试用期中,除劳动者

有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第三条录用条件为：_____。

使用提示：

如文化知识、身体状况、劳动技能等。

法规示要：

《劳动合同法》第三十九条规定：劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。

三、工作内容和工作地点

第四条乙方的工作内容为：_____。

第五条乙方的工作地点为：_____。

四、工作时间和休息休假

第六条乙方所在岗位执行_____工时制，具体为：_____。

使用提示：

1、现行法定工时制度分为：标准工时制、综合计算工时工作制、不定时工作制。当事人应明确选择其中之一。

2、执行标准工时制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时，平均每周不超过四十小时。执行综合计算工时工作制或不定时工作制的，应经劳动保障行政部门批准。

第七条甲方严格执行国家有关休息休假的规定，具体安排

为：_____。

甲方应严格遵守国家有关加班的规定，确实由于生产经营需要，应当与乙方协商确定加班事宜。

法规示要：

1、《劳动法》第三十八条规定：用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

2、《劳动法》第四十一条规定：用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

五、劳动报酬

第八条本合同的工资计发形式为：_____。

使用提示：

企业工资计发一般有计时或计件两种形式，当事人可从下列方式中任选一种：

(一) 计时形式。乙方的月工资为：_____元(其中试用期间工资为：_____元)。

(二) 计件形式。乙方的劳动定额为：_____，计件单价为：_____。

使用提示：

劳动定额应当是本单位大多数从事此类岗位的劳动者在法定工作时间内能够完成的。

法规示要：

1、《劳动法》第四十八条规定：国家实行最低工资保障制度。
??用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

2、根据《上海市企业职工最低工资规定》第五条的规定，下列项目不作为最低工资的组成部分，单位应按规定另行支付：
一、个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金；二、延长法定工作时间的工资；三、中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；四、伙食补贴(饭贴)、上下班交通费补贴、住房补贴。

第九条甲方每月___日以货币形式足额支付乙方的工资。

使用提示：

甲方要建立健全工资管理制度，使用规范的工资单及签收形式，作好各项必要的台帐记录。

法规示要：

1、《劳动法》第五十条规定：工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

2、《劳动合同法》第三十条规定：用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)