

# 合同法内容包括哪些(实用5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 合同法内容包括哪些篇一

限内结案。同时也倒逼了各地政府对劳动争议处理的极度重视，纷纷增加了劳动仲裁人员编制，建立了独立的劳动人事仲裁院，在法律实施过程中完善了劳动人事争议处理制度。

第四，劳动合同法适用上曾出现乱象。由于劳动合同法的个别条款清晰度不足，在劳资利益性争议极强的劳动争议案件处理上，出现断案标准不统一的纠结：如工龄怎么计算？加班费基数怎么计算？不签书面劳动合同的双倍工资适用一年时效？等等。由于最高院的相应的司法解释姗姗来迟，造成全国劳动仲裁和基层法院不得不自救，裁审标准一时呈现出八仙过海，各显神通的乱象。客观上损害了法律权威。

劳动合同法实施后出现的一些非正常现象，充分反映出劳资利益纷争的剧烈程度，科学立法和准确执法的重要性，以及在法律贯彻实施过程中及早发现问题、解决问题的必要性。

贯彻实施劳动合同法的建议。一是强化推进有实效的劳资集体协商。二是加强对小微企业主劳动法律知识培训。三是主动引领中国西部劳动法制建设。

## 合同法内容包括哪些篇二

劳动合同书是严格一句国家法律制定的，劳动合同法无权罚

款内容有哪些呢?下面是小编为大家精心整理的劳动合同的相关知识，希望大家喜欢。

依照《中华人民共和国行政处罚法》的相关规定，只有依照法律规定有权实施罚款、拘留等行政处罚措施的机关，才能依法定程序和权限，对违法者采取罚款等强制措施。

而劳动法上的用人单位不是行政执法机关，无权对职工的违法行为进行罚款。

### 1. 企业规定对员工罚款无依据可查

原《企业职工奖惩条例》规定了对于违反规章制度的职工进行罚款的权利，但xx年1月15日出台的国务院令第516号文明确废止了改条例，并规定以《劳动法》、《劳动合同法》代替。

因此，《企业职工奖惩条例》被废止后，企业行使处罚权的依据不复存在，如果企业仍将罚款作为对员工的惩处办法，可能面临相关条款被认定无效，不能作为处罚的依据，或者额外支付经济补偿金等一系列风险。

因此，无论是从管理的有效性、实用性与科学性的角度来看，还是从合法性来看，用人单位都应当摒弃“罚款”这类简单粗暴的方式方法，而选用风险更小更利于促进用工和谐的管理模式。

### 2. 对于涉及职工利益的内部规章制度应当严格按照法定程序

《劳动合同法》第四条对用人单位的规章制度提出了严格的要求：“……用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工

讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

”

3. 设立合法、有效、完善的制度进行规范。

<http://>

企业针对这种大错不犯、小错不断的员工，应制定有效、完善的制度进行规范：首先，针对考勤问题，可以在工资构成中设置全勤奖来进行有效管理：若员工当月满勤的情况下则可享受全勤奖；若员工当月出现迟到、早退、旷工等相关情形时，用人单位可扣除员工当月的全部或部分全勤奖。

其次，针对员工迟到、早退、旷工的次数与时间设置不同程度的违纪处罚措施，并依法制定相关规章制度。

若每人每月一次迟到?分钟或者每月三次以内累计迟到?分钟者，给予书面警告等类似条款，直至可视为严重违反规章制度并解除劳动合同。

再次，对于违纪行为，还可以通过依法制定极具实际操作价值的绩效考核制度进行管理。

针对职工迟到、早退、旷工等各种小错，在整体考核中规定一定权重，以考核结果来调整员工的晋升、工资、奖励等。

甲 方 乙 方

文化程度

性 别

法定代表人 出生日期----年--月--日

或委托代理人 居民身份证号码 邮政编码

甲方地址 家庭住址

所属街道办事处

根据《中华人民共和国劳动法》，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。

## 一、劳动合同期限

第一条 本合同期限类型为----期限合同。

本合同生效日期---年--月--日，其中试用期--个月。

本合同-----终止。

## 二、工作内容

第二条 乙方同意根据甲方工作需要，担任---岗位(工种)工作。

第三条 乙方应按照甲方的合法要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。

## 三、劳动保护和劳动条件

第四条 甲方安排乙方执行---- 工作制。

执行定时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过 八小时，平均每周不超过四十四小时。

甲方保证乙方每周至少休息一日，甲方由于工作需要，经与工会和己方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，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

执行综合计算工时工作制的，平均日和平均周工作时间 不超过法定标准工作时间。

执行不定时工作制的，在保证完成甲方工作任务的情况下，工作和休息休假乙方自行安排。

第五条 甲方安排乙方加班的，应安排乙方同等时间补休或依法支付加班工资；加点的，甲方应支付加点工资。

第六条 甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具， 建立健全生产工艺流程， 制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲方应按照国家或北京市有关规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条 甲方负责对乙方进行政治思想、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。

#### 四、劳动报酬

第八条 甲方的工资应遵循按劳分配原则。

第九条 执行定时工作制或综合计算工时工作的. 的乙方为甲方工作，甲方每月一日以货币形式支付乙方工资，工资不低于一元，其中试用期间工资为一元。

执行不定时工作制的工资支付按-----执行。

http://

第十条 由于甲方生产任务不足，使乙方下岗待工的，甲方保证乙方的月生活费不低于一元。

## 五、保险福利待遇

第十一条 甲乙双方应按国家和北京市社会保险的有关规定缴纳职工养老、失业和大病医疗统筹及其他社会保险费用。

甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。

双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十二条 乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照——— 执行。

第十三条 乙方患职业病或因工负伤的工资和医疗保险待遇按国家和北京市有关规定执行。

第十四条 甲方为乙方提供以下福利待遇———。

## 六、劳动纪律

第十五条 乙方应遵守甲方依法制定的规章制度：严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十六条 乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予纪律处分，直至解除本合同。

## 七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十七条 订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十八条 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，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十九条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第二十条 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

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甲方规章制度的；
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。

第二十一条 下列情形之一，甲方可以解除本合同，但应提前三十日以书面形式通知乙方：

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. 双方不能依据本合同第十八条规定就变更合同达成协议的。

第二十二条 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，经向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除本合同。

第二十三条 乙方有下列情形之一的，甲方不得依据本合同第二十一条、第二十二条终止、解除本合同：

1. 患病或非因工负伤、在规定的医疗期内的；
2. 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
3. 义务兵复员退伍和建设征地农转工人员初次参加工作未满三年的；
4. 义务服兵役期间的。

第二十四条 乙方患职业病或因工负伤，医疗终结，经市、区、县劳动鉴定委员会确认完全或部分丧失劳动能力的，按-----办理，不得依据本合同第二十一条、第二十二条解除劳动合同。

第二十五条 乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

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. 甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第二十七条 本合同期限届满，甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

第二十八条 订立无固定期限劳动合同的，乙方离休、退休、退職及死亡或本合同约定的解除条件出现，本合同终止。

## 八、经济补偿与赔偿

第二十九条 下列情形之一，甲方违反和解除乙方劳动合同的，应按下列标准支付乙方经济补偿金：



2. 甲方支付乙方的工资报酬低于本市最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分百分之二十五的经济补偿金。

第三十条 下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满一年发给相当于乙方解除本合同前十二个月平均工资一个月的经济补偿金，最多不超过十二个月：

1. 经与乙方协商一致，甲方解除本合同的；
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，由甲方解除本合同的。

第三十一条 下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满一年发给相当于本单位上年月平均工资一个月的经济补偿金：

3. 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，必须裁减人员的。

以上三种情况，如果乙方被解除本合同前十二个月的月平均工资高于本单位上年月平均工资的，按本人月平均工资计发。

第三十二条 甲方解除本合同后，未按规定给予乙方经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付额外经济补偿金。

第三十三条 支付乙方经济补偿时，乙方在甲方工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

第三十四条 乙方患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作而解除本合同的，甲方还应发给乙方不低于企业上年月人均工资六个月的医疗补助费，患重病和绝症的还应增加医疗补助费，

患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之一百。

第三十五条 甲方违反本合同约定的条件解除劳动合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

第三十六条 乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或违反本合同约定的保守商业秘密事项，对甲方造成经济损失的，应按损失的程度依法承担赔偿责任。

第三十七条 乙方解除本合同的，凡由甲方出资培训和招接收的人员，应向甲方偿付培训费和招接收费。

其标准为：-----

-。

<http://>

## 九、劳动争议处理

第三十八条 因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，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。

对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

## 十、其他

第三十九条 甲方以下规章制度-----  
-----作为本合同的附件。

第四十条 本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第四十一条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章) 乙方(签章) <http://>

法定代表人

或委托代理人(签章)

签订日期： 年 月 日

鉴证机关(盖章) 鉴证员(签章)

鉴证日期： 年 月 日

## 合同法内容包括哪些篇三

《劳动合同法无权罚款内容》是由合同范本网劳务合同栏目小编精心为大家准备的，欢迎大家阅读。

依照《中华人民共和国行政处罚法》的相关规定，只有依照法律规定有权实施罚款、拘留等行政处罚措施的机关，才能依法定程序和权限，对违法者采取罚款等强制措施。而劳动法上的用人单位不是行政执法机关，无权对职工的违法行为进行罚款。

### 1. 企业规定对员工罚款无依据可查

原《企业职工奖惩条例》规定了对于违反规章制度的职工进行罚款的权利，但20\_\_年1月15日出台的国务院令第516号文明确废止了改条例，并规定以《劳动法》、《劳动合同法》代替。因此，《企业职工奖惩条例》被废止后，企业行使处

罚权的依据不复存在，如果企业仍将罚款作为对员工的惩处办法，可能面临相关条款被认定无效，不能作为处罚的依据，或者额外支付经济补偿金等一系列风险。因此，无论是从管理的有效性、实用性与科学性的角度来看，还是从合法性来看，用人单位都应当摒弃“罚款”这类简单粗暴的方式方法，而选用风险更小更利于促进用工和谐的管理模式。

## 2. 对于涉及职工利益的内部规章制度应当严格按照法定程序

《劳动合同法》第四条对用人单位的规章制度提出了严格的要求：“……用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

## 3. 设立合法、有效、完善的制度进行规范。

企业针对这种大错不犯、小错不断的员工，应制定有效、完善的制度进行规范：首先，针对考勤问题，可以在工资构成中设置全勤奖来进行有效管理：若员工当月满勤的情况下则可享受全勤奖；若员工当月出现迟到、早退、旷工等相关情形时，用人单位可扣除员工当月的全部或部分全勤奖。其次，针对员工迟到、早退、旷工的次数与时间设置不同程度的违纪处罚措施，并依法制定相关规章制度。若每人每月一次迟到 分钟或者每月三次以内累计迟到 分钟者，给予书面警告等类似条款，直至可视为严重违反规章制度并解除劳动合同。再次，对于违纪行为，还可以通过依法制定极具实际操作价值的绩效考核制度进行管理。针对职工迟到、早退、旷工等各种小错，在整体考核中规定一定权重，以考核结果来调整员工的晋升、工资、奖励等。

## 合同法内容包括哪些篇四

- 1、企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。
- 2、请长病假的职工，在病假期间与原单位保持着劳动关系，用人单位应与其签订劳动合同。
- 3、劳动合同有约定的，按不低于劳动合同约定的劳动者本人所在岗位(职位)相对应的工资标准确定。集体合同(工资集体协议)确定的标准高于劳动合同约定标准的，按集体合同(工资集体协议)标准确定。
- 4、劳动合同、集体合同均未约定的，可由用人单位与职工代表通过工资集体协商确定，协商结果应签订工资集体协议。
- 5、用人单位与劳动者无任何约定的，假期工资的计算基数统一按劳动者本人所在岗位(职位)正常出勤的月工资的70%确定。
- 6、职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。
- 7、企业富余职工、请长假人员、请长病假人员、外借人员和带薪上学人员，其社会保险费仍按规定由原单位和个人继续缴纳，缴纳保险费期间计算为缴费年限。

### 二、病假期间工资如何计算？

病假工资的计算，首先必须确定两个变量，一是病假工资的计算基数，二是病假工资的计算系数。

- 1、病假工资的计算基数一般为不能低于最低工资标准的80%，

具体根据本地政策执行；

2、病假工资的计算系数按照医疗期来计算：

(2) 劳实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

(3) 医疗期计算应从病休第一天开始，累计计算。

(4) 病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。

日常生活当中劳动法的作用是非常之广大的，在劳动者的一些权益受到侵害的时候，在相关的劳动法当中都可以找到一些具体的解决的措施，比如说在病假期间请病假的时间都有着明确的限制，如果低于这个时间并且不发放劳动待遇的话，是可以维权的。

## 合同法内容包括哪些篇五

甲方：\_\_\_\_\_ (以下简称甲方)

乙方：\_\_\_\_\_ (以下简称乙方)

甲方乙方经协商自愿离婚，现对婚后所购房产物业的分割达成以下协议。

### 一、所购房产物业详细情况

1、甲乙双方于\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日购进位于地理位置：\_\_\_\_\_ (地址) (以下简称该房屋) 一套。

2、该房屋在购买时由乙方出资人民币\_\_\_\_\_万元

(大写人民币\_\_\_\_\_万元)作首期及其他费用部分支出，其次由甲乙双方(银行)营业部按揭贷款购买，贷款金额为人民币\_\_\_\_\_万元正(大写人民币\_\_\_\_\_拾万);截止至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月，甲乙双方尚欠(银行)分行营业部贷款金额为人民币: \_\_\_\_\_万元(大写人民币: \_\_\_\_\_万元)。

## 二、房产分割详情

1、经甲乙双方协商，该房产物业所有权归乙方所有，由乙方于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日负责偿还(银行)人民币\_\_\_\_\_万元(大写人民币\_\_\_\_\_万元)贷款。

2、自年月日起，该房屋归乙方所有，期间甲方需根据乙方的要求无条件主动配合乙方办理产权变更手续。

三、经甲乙双方协商，乙方就该房屋一事，在甲方协助乙方办理产权变更手续后日内给予甲方人民币\_\_\_\_\_万元(大写人民币\_\_\_\_\_万元)的补偿金。

四、经甲乙双方协商，自办理完成该房屋的产权变更手续后办理离婚手续。

## 五、其他

1、甲乙双方必须自觉遵守本协议规定，如甲方违约，需给予乙方赔偿人民币\_\_\_\_\_万元(大写人民币\_\_\_\_\_万元)的首期费用及乙方已还贷款金额人民币\_\_\_\_\_万元(大写人民币\_\_\_\_\_拾万元)，合共人民币\_\_\_\_\_万元(大写人民币: \_\_\_\_\_万元)。

2、本协议一式两份，甲乙双方各执一份，自签定之日起正式生效。如遇未尽事宜，双方可协商解决，其他补充协议与本协议具同等法律效力。

甲方(签章): \_\_\_\_\_

乙方(签章): \_\_\_\_\_

见证方: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日