

2023年ceo劳动合同(汇总9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。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

ceo劳动合同篇一

《劳动合同法》出台后，某些劳动者由于误读，以至于在出现劳动争议时，其合法权益得不到法律的有效保护。

一、劳动者要积极主动要求订立“书面劳动合同”

《劳动合同法》第八十二条规定，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。有的劳动者认为根据这一条规定，尽量避免和用人单位签订书面合同就能够得到双倍的工资。但这种理解曲解了立法原意。立法者制定此条的目的是把用人单位和劳动者的权利、义务以书面形式明确下来，在出现劳动争议时便于协调和维护各方的合法权益。在实践中，有一些劳动者就是因为未与用人单位签订书面合同，双方权利义务不明晰，在出现劳动争议时自身权益难以得到维护。法律规定用人单位不签书面合同需支付双倍工资是为了惩处其不法用工形式，劳动者切不可以此作为赚钱手段。事实上劳动者如果这么做可能失去更大利益。因为劳动合同中不仅规定工资内容，还会涉及到劳动者享有的劳动条件、福利以及社会保障等诸多权益，如果仅为获得双倍工资而不签订书面合同，劳动者可能要遭受更大利益损失。

二、无固定期限合同对劳动者来说是一把“双刃剑”

在前一段时间闹得沸沸扬扬的飞行员离职风波中，双方签订的即是无固定期限的劳动合同。在飞行员欲解除劳动合同时，

遭遇了所属航空公司高额的索赔要求，此时的无固定期限合同就成为了飞行员另谋高就的羁绊。

一些企业认为无固定期限合同限制了用人单位对劳动者的自由选择权，容易形成坐养懒人、庸人的机制，更有甚者说无固定期限合同的规定使劳动关系又重回了“铁饭碗”时代。有劳动者盲目听信这种言论，轻信无固定期限合同对自己是有百利而无一害。其实，根据《劳动合同法》第三十九条、第四十条规定，即使劳动者与用人单位签订了无固定期限合同，但在工作中有过错或者不能胜任工作，用人单位同样可以依据法律规定解除劳动合同。

另外，无固定期限合同在具体适用过程中也给劳动者带来了一些不利影响，限制了劳动者的自由流动，从上述飞行员遭遇的高额索赔案看，倘若飞行员与对方签订的是固定期限合同，那么合同期满飞行员就能摆脱合同的约束，他们想要变换工作环境、寻求更高待遇的愿望也就不会那么难以达成了。如果后来不是第三方愿意为飞行员承担巨额的赔偿金，相信这些飞行员就无法解除无固定期限合同，离职的想法就难以实现。因此，虽然无固定期限合同会带来相对稳定的工作，劳动者还是要在仔细考虑利弊后才可作出选择。

三、解除劳动合同后劳动者不一定会获得“经济补偿”

《劳动合同法》规定用人单位在解除劳动合同后应依法对劳动者进行相应的经济补偿，这是一种企业社会责任的体现。但需要注意的是，并不是只要解除了劳动合同，用人单位就得对劳动者进行经济补偿，劳动者要获得经济补偿须满足法律规定的相关条件。

首先，根据《劳动合同法》的规定，劳动者主动提出解除劳动合同，用人单位并无过错，也无其他法律规定须支付经济补偿情形的，用人单位不支付经济补偿。

其次，根据《劳动合同法》第三十九条的规定，因劳动者的自身原因或过错导致用人单位解除劳动合同的，用人单位不支付经济补偿。而劳动者有下列情形之一，被用人单位解除劳动合同的，也不会获得经济补偿：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）被依法追究刑事责任的。其实解除劳动合同后，用人单位不支付经济补偿的情形还是不少的，劳动者不要误以为只要解除劳动合同就会获得经济补偿。

四、《劳动合同法》并不是保护劳动者的“单边”法律

某地法院受理了一起用人单位诉劳动者违约赔偿案。某物业公司电工崔某值班时间无故旷工，发生停电事故，导致物业公司被业主索赔50万元。物业公司认为，电工崔某的过错是公司遭受损失的直接原因，于是将崔告上了法庭，向其追偿公司先行赔付的50万元经济损失。

《劳动合同法》虽然明确了对劳动者的倾斜保护，但绝不是仅保护劳动者的利益，它同样规定了用人单位的权利和劳动者的义务，劳动者违约的，一样要承担相应法律责任。

首先，劳动合同中约定了违约金条款，劳动者在履行合同时违反相关约定的，须向用人单位支付违约金。《劳动合同法》第二十二条规定，劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。《劳动合同法》第二十三条也规定，劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

的意见》第三十三条和《劳动合同法》第九十条的规定，劳动者违反劳动法律规定或劳动合同的约定解除劳动合同，给用人单位造成经济损失的，应承担赔偿责任。

最后，劳动者在履行劳动合同过程中，违反约定给用人单位造成损失的，也要承担相应的赔偿责任，如上述电工崔某违约被索赔的情形。这说明，劳动者履行劳动合同时，不能只关注自身权利或利益，还要履行法定或约定的义务，否则就要承担相应的法律责任。

ceo劳动合同篇二

近年来，随着女性在社会中地位的提高和职业发展的加速，女职工劳动合同法逐渐成为社会关注的焦点。作为一项旨在保护女性员工权益的法律法规，女职工劳动合同法对于促进性别平等和推动经济发展起到了积极的作用。在实践中，我深刻体会到女职工劳动合同法对于女性员工的重要意义和影响。

首先，女职工劳动合同法树立了性别平等的法律原则。在劳动合同中，该法明确规定，用人单位不得以性别为由歧视女性员工，必须平等对待。这一条款对于我们女性员工来说意义重大。以往，女性在职场中常常被较低的薪资和较差的待遇所困扰，难以得到公平的发展机会。然而，女职工劳动合同法的实施为我们提供了坚实的法律保障，让我们能够在职场中享受与男性平等的待遇和机会。我深刻感受到，只有在平等的环境中，我们女性员工才能展现自己的才华和能力。

其次，女职工劳动合同法保护了女性员工的婚育权益。该法明确规定，用人单位不得因为女性员工结婚、怀孕或者生育等原因解除劳动合同。这项规定打破了以往的陈规和传统观念对女性员工的歧视，保护了我们的合法权益。我深有体会，从前，许多女性因为怀孕生育而被迫离职或遭遇降薪等不公平待遇，很多人的工作和家庭之间经常陷入困境，无法兼顾。如今，有了女职工劳动合同法的保护，我们不再为生育权益而担忧，能够更好地平衡工作和家庭。

此外，女职工劳动合同法规定了女性员工的产假制度和哺乳

假制度，为我们提供了更好的工作保障。依照该法规定，我们享有产假和哺乳假的权益，无需担心由于怀孕和生育而影响到我们的工作。这一制度的出台，使我们得以更好地照顾新生儿，并在产假结束后迅速融入工作中。与此同时，用人单位也会更加愿意雇佣和培训女性员工，因为他们对女职工劳动合同法的内容也有了更深的了解，从而提升了女性员工的竞争力。我深感女职工劳动合同法为我们的职业发展提供了保障，使我们能够更加专注和投入地参与到工作中。

最后，女职工劳动合同法为职业生涯规划提供了更多的选择。根据该法规定，女性员工有权要求用人单位提供更具弹性的工作安排，以适应个人生活的需要。这一规定为我们探索更多的工作方式，如远程办公、弹性工作时间等提供了可能。我有亲身体会，这种灵活的工作安排可以提高我们的工作效率，减少因家庭原因而影响工作的情况，让我们更好地兼顾家庭和事业。女职工劳动合同法使我在职业发展的道路上更自由、更有选择。

总之，女职工劳动合同法在推动性别平等、保护婚育权益、规范产假和哺乳假制度以及提供工作选择等方面发挥了重要作用。作为一位女性员工，我深刻体会到女职工劳动合同法给予了我们更多的权益和保障，促进了女性地位的提升和职业发展的平等。该法的实施让我们有了更多的机会，也更加有信心在职场中发挥自己的潜力。我相信，在法律法规的保护下，女性员工的未来将更加光明和美好。

ceo劳动合同篇三

名称： _____

住所： _____

乙方（乙方）： _____

姓名：_____

住址：_____

法人代表（主要负责人）： 居民身份证号码：

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》，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。

第一条 本合同期限为 期限劳动合同。

双方合同期为 年。从 年 月 日起至 年 月 日止。其中，从 年 月 日起至 年 月 日为试用期。试用期为 个月。在试用期内，甲方认为乙方不符合录用条件的，应向乙方说明理由后解除劳动合同。乙方在试用期内要求解除劳动合同应提前三天通知甲方并无须给予甲方任何经济补偿。

劳动合同期满，即行终止。如甲方欲同乙方续订劳动合同，甲方应在本合同到期7日内征询乙方意见，经双方协商一致，可续订劳动合同。续订后的劳动合同条款可以完全或者部份与本合同不一致，以双方续签后重新订立的劳动合同为准。

第二条 乙方同意根据甲方工作需要，在 部门，担任 岗位（工种）工作。

第三条 甲方根据工作需要，以及乙方的实际能力（专业、工作、体力）可作适当临时性调整，（所谓临时性调整是不对本合同相应条款作出修改的调整，时间不超过10个工作日）。乙方根据甲方安排的工作内容和要求，按质、按量、按时地完成任务并接受甲方的考核。

第四条 甲方安排乙方的岗位执行 工作制。甲方实行其他工作时间须经劳动行政部门许可方能执行。

执行综合计算工时工作制的，在 时间周期内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情况下，工作和休息休假由乙方自行安排。

第五条 甲方安排乙方双休日加班的，应安排乙方同等 时间补休或依法支付加班工资；法定节假日加班或平时加点的，甲方应支付加班费或加点费。

第六条 甲方根据国家规定的工作需要，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，并严格执行。

甲方应按照国家或上海市有关部门的规定组织安排乙方进 行健康检查。对于有毒有害的工作环境将给予乙方必要的说明和补偿。

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。

第八条 乙方基本工资依据职位和岗位等级标准支付，正式录用后每月基本工资为 元，试用期工资为正式录用后工资的80%，甲方每月发放工资日为 日。

第九条 甲方根据公司的经营效益和乙方的个人表现和业 绩发放奖金，奖金的数额没有明确的规定，安全根据甲方效益和乙方绩效来确定。

第十条 由于甲方生产任务不足，使乙方休息待工的，甲方保证乙方的月生活费不低于 元。

第十一条 合同当事人应按国家和上海市社会保险的有限规定缴纳职工社会保险费用。

第十二条 乙方患病或非因工负伤，病假工资和医疗待遇按照国家 and 上海市有关规定执行。

第十三条 乙方患职业病或符合计划生育女职工的工资和医疗保险待遇按国家和上海市有关规定执行。

第十四条 乙方享有规定的双休日、法定节假日、婚丧假、计划生育及女工孕期、产期、哺乳期休假等有关待遇，具体规定详见员工手册。病假、事假等有关规定详见员工手册。

第十七条 订立本合同所依据的法律、行政法规、行政规章发生变化时，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，可以变更本合同的相关内容。

第十九条 甲乙双方都可根据法律规定解除劳动合同，另有约定除外。

第二十条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除

第二十一条 甲方可以随时解除合同并无须给乙方任何经济补偿的情形：

- (1) 重违反甲方的规章制度的，包括但不限于下列情况：
- (2) 重失职，营私舞弊，给甲方利益造成重大损害的，包括但不限于下列情形：诸如：
- (3) 被依法追究刑事责任的。
- (4) 乙方同时在其他地方兼职，对甲方的工作任务造成严重影响，或者经过甲方提出后仍不改正。

第二十二条 甲方可以提前通知解除合同但须给予经济补偿的情形：

(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，经甲乙双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

有上述情形之一的，甲方可以提前三十日以局面形式通知乙方本人或者额外支付乙方一个月工资后，可以解除劳动合同。

第二十三条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，甲方应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(1) 依照企业破产法规定进行重整的；

(2) 生产经营发生严重困难的；

(3) 企业转产、技术革新、经营方式调整、经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(4) 因防治污染搬迁的或市政动迁的等；

(5) 其他因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的。

第二十四条 若乙方无其他过失行为，甲方不得解除合同的情形：

(2) 在甲方处患职业病或者因工负伤并被子确认丧失或者

部分丧失劳动能力的；

(3) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(5) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(6) 法律、行政法规规定的其他情形。

乙方有上述情形之一的且没有其他过失行为，甲方不得解除劳动合同；若乙方同时符合本合同第二十一条规定的情形，则甲方参照第二十一条规定处理。

第二十五条 乙方可以随时解除合同的情形

(1) 未照劳动合同约定提供劳动保护和劳动条件的；

(2) 甲方未及时足额支付劳动报酬的；

(3) 甲方未依法为乙方缴纳社会保险费的

(4) 甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；

(5) 甲方以欺诈、胁迫或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章指挥、强令作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，无需事先告知甲方。

第二十六条 乙方提前三十日以书面形式通知甲方。可以解除劳动合同，但双方有服务期约定的除外。

第二十七条 本合同期限届满，劳动合同即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

第二十八条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- (1) 劳动合同期满；
- (2) 劳动者已开始贪污享受基本养老保险待遇的；
- (3) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- (4) 用人单位被依法宣告破产的；
- (5) 用人单位解散、被吊销营业执照或者责令关闭的；
- (6) 有法律、行政法规规定的其他情形的。

第二十九条 劳动合同期满，有本合同第二十四条规定情况之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止，但是，本合同第二十四条第二项规定部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照工伤保险的有关规定执行。

第三十条 甲方在符合本合同第二十二条、二十五条、第二十八条第（4）（5）种情形，甲方必须向乙方支付经济补偿金。

第三十一条 甲方依照本合同第二十三条解除劳动合同的。

第三十二条 甲方向乙方提出解除劳动合同动议并与乙方协商一致解除劳动合同的。

第三十三条 甲方不降低现有劳动合同约定条件续订劳动合同，乙方不同意续订的情况外，按照本合同第二十八条第（1）种情形终止固定期限劳动合同的；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。乙方月工资高于上海市上年度职工月平均工资三倍的，支付经济补偿的标准按职工月

平均工资三倍的数额支付，经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称的一个月工资是指乙方在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第三十四条 乙方患病或者非因工负伤，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，甲还应发给乙方不低于六个月的医疗补助费。

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无效劳动合同，给乙方造成损害的，赔偿乙方损失。

第三十六条 乙方违反本合同的约定解除劳动合同和违反

本合同约定的保守商业秘密事项，给甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方，具体内容详见《保密协议》及《商业禁止协议》。

第三十七条 甲方如果委派乙方参加专项培训（即为国家规定提取的职工培训费用以外的费用支付的培训），甲方有权与乙方签订服务期合同，服务期合同另行签订。

双方当事人经协商一致同意增加以下条款，即：

双方当事人经协商一致同意以下条款取消，即：

第三十八条 因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向企业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。

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 本合同自乙方赴甲方处报到之日起并经甲乙双方签字或盖章生效，双方必须严格执行，未经双方同意，任何一方不得修改和变更。

第四十一条 本合同壹式贰份，具同等法律效力。

甲方（盖章）：_____

代表人（签字）：_____

_____年_____月_____日

乙方：_____

身份证号码：_____

_____年_____月_____日

ceo劳动合同篇四

合同是当事人或当事双方之间设立、变更、终止民事关系的协议。依法成立的合同，受法律保护。

住所：_____ 居民身份证号码：_____

住址：_____

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及相关法律规定甲、乙双方经平等协商，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条 甲、乙双方同意按以下方式确定本合同期限：

有固定期限：从_____年_____月_____日起至_____年_____月_____

日止。

第二条双方同意本合同有效期内的前____个月为试用期（即从____年____月____日起至____年____月____日止）。

第三条 乙方同意根据甲方工作需要，在_____岗位（工种）工作。

第四条 乙方工作地点为：公司内和由于岗位的要求到公司外指定的场所

第五条 要作时间按照下列方式确定执行：

1、订单任务制和小组个人计件制

2、执行国家标准工时制度

3、甲方按照国家有关规定安排乙方工作时间；在乙方自愿的基础上，甲方可以安排乙方加班，并且按国家的相应规定进行调休或者按规定支付给乙方加班费。

第六条甲方应当根据《劳动法》、《劳动合同法》等有关法律规定安排乙方休息休假。

第七条（ ）执行定时工作制或综合计算工时工作制的乙方为甲方工作，甲方每

（ ）执行按件计酬的工资标准按照甲方合理标准发放。

第八条 社会保险根据乙方意愿可选择下列第_____种方式作为本合同条款：

2、因客观原因，乙方拒绝甲方为乙方缴纳各项社会保险费用，同意甲方将甲方应缴纳部分以现金的方式支付给乙方。

第九条 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。甲方应按照国家有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第十条 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。

第十一条 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。

第十二条 乙方违反劳动纪律和操作规程等造成甲方损失的，乙方赔偿实际损失；

第十三条 甲、乙双方解除或终止本劳动合同依据《劳动合同法》具体规定执行及本劳动合同《附页共二页员工特别守则》执行。

第十四条 关于专项技术培训及违约金的规定：

第十五条 关于竞业禁止及违约规定：

第十六条 因履行本合同发生的劳动争议，甲、乙双方可以申请调解；调解不成，可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。

第十七条 本合同未尽事宜按有关规定执行。

第十八条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

第十九条 甲、乙双方可就上述未规定条款约定如下：

甲方（盖章）： 乙方（签字）：

法人代表（或其它委托代理人）签章：

签订日期：_____年____月____日

ceo劳动合同篇五

住址 ;联系方式

根据《中华人民共和国劳动法》，经甲乙双方平等协商同意，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____固定____期限合同。

本合同生效日期：_____年____月____日，终止日期_____年____月____日，其中试用期__3个____月__。

二、工作内容和义务

第二条 乙方同意根据甲方工作需要，担任_____岗位工作。甲方可依照有关规定，经与乙方协商，对乙方的工作职务和_____岗位进行调整。

第三条 乙方应履行下列义务：_____

1. 遵守国家宪法、法律、法规；
2. 遵守甲方的规章制度；
3. 维护甲方的荣誉和利益
4. 忠于职守，勤奋工作；
5. 履行保守甲方商业秘密，不得利用甲方的商业秘密为本人或其他经济组织和个人谋取不正当的经济利益。

三、劳动保护和劳动条件

第四条甲方延长乙方工作时间，应安排乙方同等时间倒休或依法支付加班加点工资。

第五条甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，制定工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。甲方应按照国家或当地政府有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第六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

第七条甲方的工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第八条在法定工作时间内，乙方完成规定的工作任务，甲方以每____月_____元支付乙方工资，其中试用期间工资为_____元。

第九条甲方安排乙方加班或延长工作时间的，按《劳动法》第四十四条和国家有关规定支付工资报酬。

五、保险福利待遇

第十一条乙方因工负伤的工资和医疗保险等待遇按国家和当地人民政府有关规定执行。第十二条甲方为乙方提供以下福利待遇：_____。

六、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十三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，经双方协商同意，可以变更本合同相关的内容。

第十四条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十五条乙方有下列情形之一，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. 以欺诈手段订立本合同的；
 3. 严重违反劳动纪律或甲方利益造成重大损害的；
 4. 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成损失的；
 5. 泄露甲方商业秘密，给甲方造成严重损失的；
 6. 被依法追究刑事责任的；
 8. 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；第十六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，应提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除合同。
2. 患病或非因工负伤，在规定的医疗期的；
 3. 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

4. 距法定退休_____年龄十_____年以内的职工；

第十八条乙方欲解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

第十九条有下列情形之一，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同。

1. 在试用期内的；
2. 甲方以侵害乙方合法人身权利手段强迫劳动的；
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；
4. 甲方违反国家有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的；

第二十条本合同期限届满，劳动关系即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。双方当事人应当在本合同期满前_____天向对方表示续订意向。

七、违反劳动合同的责任

1. 克扣或者故意拖欠支付乙方工资的；
2. 拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的；

八、其他

第二十二条本合同未尽事宜，按国家、当地人民政府有关规定执行。

第二十三条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。合同自签订之日起生效，具有同等法律效力。

甲方(盖章): _____ 乙方(签字) _____

ceo劳动合同篇六

第一段: 引言 (200字)

女职工劳动合同法是为保障女性职工权益而制定的一项法律法规。近年来,随着女职工数量的增多以及就业歧视等社会问题的日益突出,女职工劳动合同法被加强和完善,从而保护了女性职工的合法权益。在实践中,我作为一名女职工,深刻体会到这项法律法规对于促进女职工就业和提高女性职工的地位起到了积极的作用。

第二段: 保障女性职工权益的合理性 (200字)

女性职工在就业市场上存在诸多困难和不利因素,如性别歧视、工资差距、晋升机会不足等。女职工劳动合同法在很大程度上解决了这些问题,保护了女性职工的合法权益。法律对性别歧视表示严厉打击,并规定了女职工享受与男职工同等的工资待遇。此外,法律还强调了女性职工的特殊保护,限制了对女性职工进行性别歧视的行为,促进了女性职工的就业机会和职业发展。

第三段: 规范女性职工权益保护的具体措施 (200字)

女职工劳动合同法规定了雇佣女职工的界限和条件,明确了女性职工在合同签订、工作地点、工作强度、加班和福利待遇等方面的权益。法律规定了女性职工在怀孕、生育和哺乳期的特殊保护措施,允许其休产假、哺乳假等,保障了女性职工的身体和生育权益。此外,法律还规定了女职工享受特殊病假和护理假的权益,进一步保护了女性职工的身心健康以及家庭生活的平衡。

第四段: 女性职工劳动合同法的实施效果 (200字)

女职工劳动合同法的颁布实施以来，为广大女性职工带来了积极的影响。法律的实施促使雇主更加重视女职工的权益，减少了对女职工的歧视，提高了女性的工资待遇。同时，女职工在工作环境和工作强度方面也得到了更好的保护，减少了工作带来的身体损害和心理压力。女职工劳动合同法的实施还进一步改善了女性职工的生活状况，提高了女性职工的社会地位和经济待遇。

第五段：结语（200字）

女职工劳动合同法的实施为我们广大女性职工争取了更多的权益和福利，使我们在职场中能够享受到公平和公正的待遇。然而，仍有部分企业和雇主未能充分落实这项法律法规，对女性职工权益保护存在一定的问题。因此，我们仍应继续发扬法律精神，积极维护自身权益，同时加强对企业的监督和管理，确保女职工劳动合同法的有效实施。

总结：女职工劳动合同法在保护女性职工权益方面发挥了积极作用。这项法律法规的出台，为女性职工提供了更好的就业环境和保障，促进了女性职工的就业机会和权益保护，从而提高了女性在职场中的地位 and 待遇。然而，对女职工权益的保护仍需加强，需要广大女性职工和相关部门的共同努力，以进一步完善女职工劳动合同法，保障女性职工的权益。

ceo劳动合同篇七

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）在20xx年1月1日就要实施了，通过学习，我对该法有了一个全新的认识，最大的感触就是企业的责任重了。《劳动合同法》与《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）相比更加具体、完善，具有较强的操作性，最突出的特点是前面规定了怎么做，后面就规定了违反的法律责任。因此，对企业的社会责任要求更高了，企业应认真学习、准确理解、自觉执行。只有这样，才能避免法律和经济上的风险。现就

我在这次培训中所得所感陈述一下，与各位同仁共飨。

（一）、《劳动合同法》的适用范围扩大了。《劳动合同法》第二条，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。——（该符号代指分款符，下同）国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。《劳动合同法》第九十六条，事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。该法第二条第一款将适用范围扩大到“民办非企业单位”，如民办学校、民办医院等，解决了长久以来这些单位发生劳动争议无法可依，法院适用不统一的窘境。第二款是突破些规定，立法时争论很大，最终将其列入，但是在适用时多受掣肘（见第九十六条）。

（二）、订立劳动合同应遵循的原则增加了。第三条，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

——依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。相较劳动法，新增了“公平”、“诚实信用”原则。“公平”、“诚实信用”原则在该法中多有体现，如用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作条件、内容、地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬及其它劳动者要求的情况。相对的，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。这些规定相应地转化为权利义务，企业在签订合同时应注意履行义务和行使权利。

《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。《劳动合同法》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。——用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。《劳动合同法》第九十七条，本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。——本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

《劳动合同法》第十四条——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。在本项下，需注意两个问题：一是“用工之日”的确定，现实中，用人单位对劳动者进行通知的时候经常使用“报到”一词，报到之日一般应理解为用工之日，所以这个词应慎用；二是劳动者拒签合同的应对。对劳动者拒签的，用工企业需要保留劳动者拒签的证据，由于劳动者原因造成的未签合同的责任当然不应由用工企业承担。

ceo劳动合同篇八

聘方：

受聘方：

一、_____聘请_____籍_____（外文姓名）_____（译名）女士（先生）为_____、双方本着友好合作精神，自愿签定本合同保证认真履行合同中约定的'各项义务。

二、合同期自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

三、受聘方的工作任务（见附件）：

四、受聘方的月薪为人民币_____元，其中_____ %可按月兑换外汇。

向受聘方介绍中国的有关法律、法规和聘方有关工作制度以及有关外国专家的管理规定。

对受聘方的工作进行指导、检查和评估。

向受聘方提供必要的工作的条件和居住的条件。

配备合作共事人员。

按时支付受聘方的报酬。

1、遵守中国的法律、法规，不干预中国的内部事务。

2、遵守聘方的工作制度和有关外国专家的管理规定，接受聘方的工作安排、业务指导、检查和评估。未经聘方同意，不得兼任与聘方无关的其他劳务。

3、按期完成工作任务，保证工作质量。

4、尊重中国的宗教政策。不从事与专家身份不符的活动。

5、尊重中国人民的道德规范和风俗习惯。

1、双方应信守合同，未经双方一致同意，任何一方不得擅自更改、解除和终止合同。

2、经当事人双方协商同意后，可以变更、解除和终止合同。在未达成一致意见前，仍应当严格履行合同。

3、聘方在下述条件下，有权以书面形式通知受聘方解除合同：

受聘方不履行合同或者履行合同义务不符合约定条件，经聘方指出后，仍不改正的；

根据医生的诊断，受聘方在病假连续30天后不能恢复正常工作的。

受聘方在下述情况下，有权以书面形式通知聘方解除合同：

聘方未按合同约定提供受聘方的工作条件；

聘方未按时支付受聘方报酬。

当事人一方不履行合同或者履行合同义务不符合约定条件，即违反合同时，应向另一方支付500~2000美元（或相当数额的人民币）的违约金。

受聘方因不可抗力事件要求解除合同，需出具有关机构证明，经聘方同意后，离华的费用自理；受聘方若无故解除合同，除离华费用自理外，还应当向聘方支付违约金。聘方因不可抗力事件要求解除合同，经受聘方同意后，离华的费用聘方负担；聘方若无故解除合同，除负担受聘方离华费用外，还应当向受聘方支付违约金。

本合同自双方签字之日起生效，合同期满即自行失效。当事人一方要求签定新合同，必须在本合同期满90天前向另一方提出，经双方协商同意后签定新合同。

受聘方合同期满后，在华逗留期间的一切费用自理。

当事人双方发生合同纠纷时，尽可能通过协商或者调解解决。若协商、调解无效，可向国家外国专家局设立的外国文教专家事务仲裁机构申请仲裁。

聘方（盖章）：

法定代表人：

_____年____月____日

受聘方：

_____年____月____日

ceo劳动合同篇九

《劳动合同法》规定，用人单位未与劳动者订立书面劳动合同或劳动报酬约定不明确的，新招用劳动者的劳动报酬按照用人单位集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。劳动者为保护自身利益，应积极与用人单位签订劳动合同，明确约定关系到自身利益的事项如工资标准、保险福利、劳动条件等等。对于用人单位故意不签订劳动合同的，应采用相应的法律救济途径，维护自身权益。

劳动关系与其他民事关系相比，其突出的特点是具有某种形式上的人身属性。劳动关系建立后，劳动者应当依照劳动合同的约定遵守用人单位的规章制度，在用人单位管理者的统一安排下从事具体的劳动。用人单位的管理制度、企业文化等对劳动者来说就至关重要了。劳动者在签订劳动合同之前，要深入了解用人单位的现实情况，尤其要了解用人单位的规章制度。这些规章制度一般会反映出用人单位的人力资源管理的理念和用人单位对劳动者的要求。劳动者应结合自身情况，分析自己达到用人单位要求的可能性。了解这些有助于提高自身就业的成功率，降低就业过程中的机会成本。

劳动者一旦决定与用人单位建立劳动关系，就应当尽可能地掌握和了解其文化特点，积极融入其中；如果不能融入其中，则应当学会运用法律保护自身的合法权益，而避免用人单位用不公正的规章制度限制或剥夺自己应享有的权利。