# 最新劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿14篇(模板)

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2025-06-09

*劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿一我单位于\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日与(身份证号：)在本单位工作岗位为，订立的`合同编号为，合同期限为的劳动合同，兹根据《劳动法》及《劳动合同法》等相关法律法规的规定，按...*

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿一**

我单位于\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日与(身份证号：)在本单位工作岗位为，订立的`合同编号为，合同期限为的劳动合同，兹根据《劳动法》及《劳动合同法》等相关法律法规的规定，按下列第项规定予以(解除/终止)。

一、符合《劳动合同法》第三十六条：经双方当事人协商一致，解除劳动合同(关系);

二、符合《劳动合同法》第三十八条款规定，解除劳动合同(关系)

三、符合《劳动合同法》第三十九条款规定，解除劳动合同(关系);

四、符合《劳动合同法》第四十条款规定，解除劳动合同(关系);

五、符合《劳动合同法》第四十一条款规定，解除劳动合同(关系);

六、符合《劳动合同法》第四十四条款规定，终止劳动合同(关系);

七、因其它原因解除/终止劳动合同(关系)：解除或(终止)劳动合同日期：\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

用人单位(章)\_\_\_\_\_\_\_

员工(签名)\_\_\_\_\_\_\_

签收时间：\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

签收时间：\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

注：

1、此证明书壹式贰份，单位留存备档壹份、员工个人留取壹份。

2、附《劳动合同法》相关法律条款。

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿二**

\_\_\_\_\_\_\_\_（以下简称甲方）

\_\_\_\_\_\_\_\_（以下简称乙方）

前言：

1、乙方给甲方面试合格参与公司或车间组织的培训，培训结束后转回车间任技术管理

2、甲方为乙方在培训期间提供了相应的物力和人力支持，为乙方提供合理的发展平台；

\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日至\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日，工作协议期

1、乙方受聘甲方任职\_\_\_\_部\_\_\_\_\_\_岗位，\_\_\_\_个月见习期，见习期底

2、薪资结构：底薪+考核金+全勤；

1、乙方必须自觉遵守甲方规章制度，否则按规定处罚或辞退；

2、乙方在职期间须认真做好岗位本质工作，否则甲方有权作出降职、减薪等处理；

3、甲方为乙方免费提供食宿等其它福利待遇及劳动报酬；

4、协议期内甲方或乙方不得单方面解除本协议。

1、乙方在协议期内不能提出辞职（特殊情况经公司上级领导审批办理）；

2、乙方在协议期内离职，未满一年公司扣除培训费1000元，工作满一年未满两年提出

3、协议期内，乙方不能胜任其本职工作，又不愿意调任其它工作岗位的\'甲方有权辞退乙方，并扣除培训费500元；

1、因不可抗拒的因素至使协议不能继续履行双方可协商解决；

2、本协议期满协议条款自然终止，但若乙方在协议期最后一个月协议终止时前未与公司相关人员办理续签或终止协议手续，公司视为乙方同意续签，则下工作协议期相应生效。（但不受本协议第四大点第2、3点约束）

3、本协议未尽事宜的以行政部《薪资管理条例》为准。

甲方（公章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

乙方（公章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿三**

劳动合同的签订是证明存在劳动关系最有利的证据，也是对用人单位和劳动者之间权利义务的`最好规范。所以签订劳动合同对于维护劳动者本人的合法权益起到很大的作用。

注意：大家应要求用人单位及时和自己签署书面的劳动合同，约定工资报酬、岗位、期限、工时制等主要条款；其次，要避免在空白劳动合同上签字，否则一旦用人单位改变约定的条件并且将不利条件写入劳动合同中以后，劳动者就处于不利地位了。

第一，增强员工归属感。

对于像服装制造类行业来讲，员工流动率较大，签订短期劳动合同虽然可以在短时间内避免用工风险，但从长远角度讲，签订长期或无固定期限劳动合同一方面使员工有保障感，一方面新劳动合同法免除劳动者重新选择企业的后顾之忧，使之对企业产生更大的认同感，有利于企业长期良性发展。

第二，避免因未及时续签带来纠纷。

由于人员流动率较大，人员众多，劳动合同到期续签事宜将耗费hr大量精力，如因疏忽未及时续签带来纠纷会让企业蒙受更大人力、物力及财力损失。

第三，即时解除无固定期限劳动合同与固定期限劳动合同责任等同。

企业与劳动者解除劳动合同存在诸多风险，签订固定期限劳动合同虽然可以通过提前30日通知不再续签来免除支付补偿金损失，但是在30日之内仍有各种可变因素导致纠纷。

因此，即时解除劳动合同虽然损失一个月补偿金但能降低其他纠纷风险，从这一意义上来讲，解除固定期限劳动合同与无固定期限合同相比，都要支付补偿金，且固定期限劳动合同存在续签环节，因此，签订无固定期限劳动合同对企业更有利。

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿四**

劳动合同 ，是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

劳动合同的生效，是指具备有效要件的劳动合同按其意思表示的内容产生了法律效力，此时这份劳动合同的内容才对签约双方具有法律约束力。劳动合同的成立，是指用人单位与劳动者达成协议而建立劳动合同关系。双方在劳动合同上签字或者盖章即代表劳动合同成立，但是劳动合同的成立并不代表着合同生效。如果双方当事人根据特定的需要，在劳动合同中对生效的期限或者条件作出特别约定的，那么当事人约定的期限或条件一旦成立，劳动合同即生效。

一份劳动合同发生法律效力必须具备一些条件，这些条件包括：

(一)劳动合同的双方当事人必须具备法定的资格;行为能力是签订合同的任何一方必须有法律上认可的签订劳动合同的资格。举个最简单的例子来说，一个10岁的小孩不具备与单位签订劳动合同的行为能力，因为法律上认为一个10岁的小孩根本不能够认识到签订劳动合同的真正含义。通常，年满16周岁、精神正常的人是具有签订劳动合同的行为能力的。

(二)劳动合同的内容和形式必须合法，不得违反法律的强制性规定或者社会公共利益。所谓强制性规定就是当事人不能约定，只能按照法律规定办的权利义务。如本法第十九条规定，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。在这种情况下即使双方在合同中约定了一个月以上的试用期，也是违反法律规定的，该条款将视为无效。

(三)劳动合同需由用人单位与劳动者协商一致订立。订立劳动合同的双方必须意思表示真实，任何一方采用欺诈、胁迫等手段与另一方签订的劳动合同是无效的。

劳动合同是劳动者与用人单位之间建立劳动关系的法律依据，是双方当事人明确各自权利与义务的基本形式，也是劳动者维护自身合法权益的最直接的证据。在现实生活中，不少用人单位以种种理由拒绝将属于劳动者本人的劳动合同归还劳动者，这种做法直接侵害了劳动者的合法权益。因为劳动合同一般会明确劳动合同期限、工作内容、工作时间、劳动报酬、社会保险以及约定保守商业秘密或者竞业限制等条款，这也是劳动者履行与用人单位劳动关系的依据和证明。如果劳动者手中没有这个有力的证明，一旦与用人单位发生劳动争议，劳动者则处于举证不利的境地，其合法权益极易遭受侵害。因此，本法规定，劳动合同文本应当由用人单位和劳动者各执一份。

《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第五条指出：“劳动合同可以规定合同的生效时间。没有规定劳动合同生效时间的，当事人签字之日即视为该劳动合同生效时间。”在大多数情况下，劳动合同成立和生效是在同时的。本条所规定的“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效”就是指在劳动合同没有约定劳动合同生效时间的情况下，劳动合同以用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章时生效。当事人签字或者盖章时间不一致的，以最后一方签字或者盖章的`时间为准。如果有一方没有写签字时间，那么另一方写明的签字时间就是合同的生效时间。劳动合同当事人应当按照合同约定的起始时间履行劳动合同。有时劳动合同约定的起始时间与实际履行的起始时间会不一致，这时则应按双方当事人实际履行劳动合同的起始时间确认。当事人对劳动合同的生效作出的其他约定，不得违背法律法规的规定。

劳动合同的无效有两点需要注意：第一、劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。第二、劳动合同的无效或者部分无效要由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。这一点常常被忽视。由于普通人对于无效原因的理解会发生偏差，法律将确认无效的权利限制在了仲裁和诉讼，从而保障劳动合同双方当事人的合法权益。

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿五**

人物(按出场顺序)：

刘老板，大名刘小根，外号刘大款，某工地老板

刘蛮、刘老幺，民工

张干部，劳动保障局干部

男警、女警，派出所民警

众民工演员若干

刘老板(放下皮箱)：还好还好，春眠不觉晓，算我来得早，少睡一告觉，问题解决了。(抹汗)老子连夜连晚从贵阳坐火车到重庆，又跟斗扑趴的打的回来，为的就是要赶在刘蛮他们之前。嗯，还好，大厅里还没得几个人，刘蛮他们还没来。嘿嘿，我在椅子那边去躲倒，等他们一进来，我就给他们发红包，给他们一个惊喜。(一高靠背的条丝椅，背向舞台，刘老板提起皮箱，睡倒在条丝椅上)

刘蛮：咦，老幺，你看，说好的6点钟，在客运中心大厅兑现，然后大家好回家过年。你看，人影子都没得一个得，有个鬼呀!

刘老幺(抬起手臂看一下表)：还差几分钟打6点。

刘蛮：那我们等等看。不怕时间走得慢，就怕他龟儿子来不倒。

刘老幺：豆头，他娃扯谎日白搞惯了，上月推下月，前天推昨天，不晓得这个大款啷个就工资都放不出来。

刘蛮：嘿，今天他要是还是在忽悠我们的话，管他是不是老乡，非把他拉到劳动保障局、或者区政府去说聊斋。(附耳轻语)告诉你，我已经给劳动保障局打了电话，喊他们来人来督到，今天他刘大款，我要教他跑不脱。(大声)他不罗教，我也不认黄，

刘老幺：对，乡里乡亲，拖欠工资，过不到年，只有大家都撕破脸，他不罗教，我们也不认黄。

刘老板：不认黄?真的不认黄?

刘蛮、刘老幺：刘大款?骇老子一跳。

刘老幺：你什么时候来的?

刘蛮：钱呢?

刘老板：嘿嘿，没借到。

刘蛮(跳起来)：啥子咦?没借倒?

刘老幺(提起拳头)：没借到?

刘老板：咦，咦，不要打人噻!亲不亲，家乡人，都是一个弯子头的，动不动就挥砣儿，伤感情噻!钱各嘛，钱各嘛，不要为钱伤了兄弟感情嘛。看到，我把钱给你们变出来。

刘蛮、刘老幺(看刘老板身上身边，找钱袋)：钱呢?钱呢?

刘老板：莫急，莫急。今天不仅仅是欠你们两个的工资要兑现，所有工地上民工的工资，今天都统统兑现。(向椅子方向喊一声)变。(疾步走向椅子，提出皮箱)这是我专门跑到贵阳，托我那大舅子抵押贷了三十万，连夜连晚拿回来把拖欠大家的工资兑现。(骄傲的\'表情)你们看，这一皮箱，都是钱。

刘蛮：真的?你刘大款今天终于耿直了一回。

刘老幺：刘大款都说话算话了?这一皮箱都是钱?

刘老板：不信?打开看。(面向舞台，叨烟)

刘蛮、刘老幺(在刘大款身后蹲下，慢慢开箱。从箱子里拿出一叠报纸，又拿出一叠报纸，又拿出一叠报纸，脸色骤变)：刘大款!

刘老板(一翻眼睛)：怎样啦?

刘蛮、刘老幺(愤怒地)：你，你!

刘老板(仍背对着刘蛮、刘老幺)：我怎么啦?

刘蛮、刘老幺(跳起来抓起刘老板就打)：叫你骗，叫你骗!

刘老板(双手护头，绕台逃跑，哇哇叫)：为啥打我，为啥打我?

刘蛮：你拿些报纸来骗我，还说是钱。

刘老幺：你扯谎日白，也太过份了!

刘老板(惊讶)：啥子咦?报纸?

刘蛮：你自己看。

刘老板(奔到皮箱边，边看边翻，把皮箱翻了个底朝天，吃惊，大呼)：钱呢，钱呢，我的钱呢?怎么变成报纸啦?!(大呼，大叫，大哭)

张干部：哭啥子，哭啥子?

刘蛮、刘老幺(迎上张干部)：张干部。

刘老板(自顾自蹲在皮箱旁，哭喊)：我的钱呢?我的钱呢?

刘蛮：哼，张干部，刘大款又在耍鬼花样。

刘老幺：我觉得也是。这一个多月来，工资一拖再拖，他先后使用了走为上逃跑计、办公室空城计、乡亲悲情攻心计，今天他又玩的是啥子计哟!

刘蛮：苦肉计，苦肉计。

刘老幺：对，是苦肉计。提个皮箱，装些报纸，然后说钱被偷了，这样就又可以拖了。

刘老板(哭腔喊)：冤枉啊，冤枉啊!

张干部：刘老板，你到底是怎么回事?告诉你，昨天劳动保障局接到你们公司120名民工举报，说你违反劳动合同，拖欠民工工资，今天我受局长委托，是专门来处理这件事的。你就不在再耍花招了。否则的话，我要协助民工，对你展开行政诉讼。

刘蛮、刘老幺：对，告你!到法院告你，把你公司封了，把家里的奔驰宝马也封了!

刘老板：冤枉啊，冤枉啊!张干部，刘蛮哥，刘老幺，我是真的把钱带来了哇，怎么就变成报纸了呢?

张干部：刘老板，你起来，好好说，是怎么回事?

刘老板：我昨天一早在贵阳我舅子那里把三十万现代借到，就急忙坐火车往江津赶。皮箱放在行李架上，我一直看着都没眨眼。咋子就变成没了呢?我的身份证，造好的民工工资领取名册，都在里面的呀!

刘老幺：你没上厕所?

刘老板：上厕所我都是把皮箱提起去的。

刘蛮：是不是被贼二哥吊了坨哟?

刘老板：没有哇，我没看见贼二哥。

张干部：贼二哥脸上又没写字。我问你，你在真的一直盯着皮箱的?

刘老板：是呀，眼都没有眨，这是民工们的工资，也是我的救命钱哪，我哪敢粗心大意!

张干部：真的一夜没有合眼?

刘老板：我，我，(努力回忆)，应该没有合眼吧!

张干部：到底是合了眼，还是没合眼?

刘老板(委屈地)：我，我不知道。快天亮的时候，就是刚才下车前，好像着迷过去了一哈哈儿，列车员过来拉醒我，说江津到了，我提起皮箱就下的车。

张干部：着了，可能就是那一哈哈儿。刘老板呀刘老板，你咋个啷格粗心呢，千里借钱，天亮把尿流了。

刘蛮(面向张干部，焦急)：现在怎么办?

刘老幺：现在怎么办?

刘蛮：我家房子漏了两个月了，就等着我拿工资回去修房子。这下子我两手空空，怎么有脸回家过年哟!

刘老幺：我娘在大坪医院住起，等着我拿去动手术，刘大款啊，你这整起，我拿啥子钱去救我娘的命啊!

刘蛮：其它民工弟兄一会儿也要赶来，大家都等着你刘大款，我看你怎么办?刘大款，刘大款，你害人不浅!

刘老板(抱着头蹲在地上，哭喊)：哇，哇，我的钱哪，我的钱哪，是哪个短命鬼，这样伤天害理。我该怎么办!我该怎么办?

张干部：别怨了。刘老板，你现你想想，还有没有什么办法?一会儿百多号民工围过来，这事情闹大了，可怎么收拾。

刘蛮：对，弟兄们都说，今天要是拿不到钱，他们就要报警了，就要逮你去区政府见官论理。

张干部：这事情闹大了，刘老板，你可以承担后果哟!

刘老板(哭丧着脸)：张干部，你让我想想，你让我想想，你帮我想想办法嘛。我真的是上天无路入地无门哪!为了弟兄们的工资，我也是于心不安哪!我不想拖呀!到了年终，材料钱、税费钱、租金钱，都要缴，现在银根又紧，贷款也贷不出来，我难啊!好不容易叫我舅子帮我借到30万来先把弟兄们的工资钱付了大家好回家过年，没想到半路又被偷儿贼偷了。哇哇哇哇(大哭)。

刘蛮：还哭，你看，弟兄们都来了。

民工们(围在刘老板、张干部周围，嚷)：给钱，给钱!

【此时响起警车警报声，警车停车声。大家睁大眼睛做观望样】

刘蛮：警察来了。

刘老幺：刘大款，看你今天跑得脱。

男警：请问，谁叫刘小根。

刘蛮、刘老幺(相视、与民工们互视，疑问)：谁叫刘小根?

刘老板(害怕，畏畏缩缩地)：我，我，我就是。

刘蛮：我们只知道他叫刘大款，不晓得刘大款原来大名叫刘小根。

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿六**

合同编号：123215

甲方：名称：地址：性质：法人代表：

乙方：姓名：性别：\_\_\_\_\_\_\_\_年龄：文化程度：

籍贯：省\_\_\_\_县（区）乡（街办）

现住址：

身份证号码：导游证号码：

甲方因工作需要，招（聘、雇）（乙方）为导游员。甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，根据《中华人民共和国劳动法》和《旅行社管理条例》、《导游人员管理条例》及国家、省有关法律、法规规定签订本合同，确定双方劳动关系，并共同遵守执行。

（本合同期限按下列第种类型执行）1本合同为有固定期限的劳动合同。合同期从20xx年12月xx日起至20xx年12月xx日止，共年（月）。其中试用期从20xx年12月xx日至20xx年12月xx日止，共个月。2本合同为无固定期限的劳动合同，试用期从20xx年12月xx日至20xx年12月xx日止。3本合同从20xx年12月xx日起至完成（工作、工程）止。

甲方安排乙方在岗位，负责工作（根据工作需要，经双方协商，可变更工作岗位）。乙方在合同期内，按本岗位职责要求，完成甲方安排的正常导游工作任务。

1、甲方必须建立和健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动保护用品。

2、甲方应按国家、省有关规定对乙方进行培训教育，乙方从事导游服务时必须经过专门培训并取得导游员资格。

3、乙方必须严格遵守旅游法规、规章、制度和操作规程。

4、乙方因工负伤，甲方应积极负责治疗，直至医疗终结；治疗期间为乙方据实支付医疗费，按月支付工资；伤愈后安排乙方从事力所能及的工作。致残待遇按国家、省规定执行。

5、乙方患病或非因工负伤医疗期和女工孕期、产假期、哺乳期以及乙方符合计划生育子女劳保医疗等各种待遇按国家、省、市规定标准执行。

6、乙方因工伤或因病死亡的丧葬费、遗属津贴等，由甲方按国家、省、市规定标准支付。

7、乙方的周休假、节日假、探亲假、年休假、产假以及婚丧等各种待遇，甲方必须按国家、省规定执行。

1、甲方根据乙方从事导游员业务，确定乙方工资按以下工资形式执行。但在法定工作时间内，乙方应得的工资不得低于旅行社所在地最低工资保障标准。xxx。乙方试用期工资元；试用期满乙方工资元，其中：基本工资元，津贴。奖金另定。

2、甲方应逐年提高乙方的工资水平。

3、甲方于每月日为发薪日，甲方无故不按时支付乙方工资的，应自拖欠之日起，支付乙方工资总额%拖欠金，直至支付工资之日止与工资一并发给乙方。

4、非因乙方原因所致的停止导游业务期间，甲方应按国家、省有关规定执行。

甲方应根据国家、省有关规定，建立和完善各项规章制度。乙方必须严格遵守国家和\_\_\_\_省的各项法律、法规以及甲方各项规章制度，服从甲方的领导、管理和指挥，积极完成导游服务工作任务。

1、经甲、乙双方协商一致，本劳动合同可以解除。

2、乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，但是应当提前\_\_\_\_日以书面形式通知乙方本人：

（1）乙方患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不从事由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；

（3）劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经甲、乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

3、乙方有下列情形之一的，甲方不得解除劳动合同：

（1）因工负伤并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、行政法规规定的\'其他情形。

4、乙方解除劳动合同，应当提前\_\_\_\_日以书面形式通知甲方。

5、有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

（1）在试用期内；

（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。

任何一方违反劳动合同规定，给对方造成经济损失的，应根据后果和责任承担经济赔偿责任和相应的法律责任。如因不可抗力原因造成不能履行合同或者一方受损害的，可不承担责任。

甲方出资派乙方赴外地或本单位以外培训，须签订培训合同，培训后须为甲方服务年，如乙方提前解除劳动合同的，应支付甲方培训费，但本合同第六条第5款规定除外，培训费用按其在甲方服务年限满\_\_\_\_\_\_\_\_年减收%计算。

九、其他

1、甲、乙双方履行本合同发生争议，可以向当地旅游行政管理部门申请调解，也可以向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。调解不成的可在规定的时效内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；不服仲裁裁决的，可在收到仲裁裁决书之日起十五天内向人民法院起诉。

2、本合同未尽事宜按国家、省现行的法律、法规、政策执行。

3、本合同一式叁份，双方签字盖章后并经当地劳动部门鉴证后各执一份。

签订合同时间：20xx年12月xx日

甲方：（盖章）法定代表人：（委托代理人）

乙方：鉴证机关：（盖章）鉴证人：

鉴证时间

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿七**

存根20 第 号

兹有本单位职工：姓名 ，性别 ，身份证号码 ，提出解除劳动合同，经双方协商一致，公司自年 月 日起与其解除劳动关系。

特此证明。

单位（盖章）

年 月 日

（注：本证明一式两联，此联为单位联）

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿八**

劳动合同违约金问题

案例

四川某餐饮公司的厨师长林某，在没有征得公司批准的情况下突然离职，公司追究他的违约责任，为此他与公司“闹”上法庭，劳动合同违约金问题。经过法庭审理，法院判令林某支付餐饮公司违约金250万元。

有人把法院这次作出的赔偿判决称为“中国餐饮界第一赔偿案”：其一，赔付金额之高在我国餐饮业还从未有过；其二，国内劳动者承担违约金数额之大也是第一人。

该餐饮公司已有上百年历史。1999年，某集团公司将其从北京引入四川成都，成立四川某餐饮有限公司，开始在成都开店。几年时间，在成都，该餐饮公司的名声就到了几乎无人不晓的地步。

20xx年初，从河北到四川打工的厨师林某得知自己的师傅升任餐饮公司的行政总厨后，找到师傅帮忙，并在师傅的帮助下，进入餐饮公司，当上了一名初级厨师，月薪20xx多元。

林某在事业上是个有心人，勤奋好学，很快从众多厨师中脱颖而出。20xx年，林某获准进入餐饮公司研发团队从事餐饮公司菜品的学习、研究和开发，他的月薪也因此而翻番。

其后，随着林某厨艺不断提高，他不仅跻身高级厨师之列，还当上了厨师长，成了餐饮公司的中坚力量，月工资也由原来的5000多元上涨至1万多元。

20xx年，该餐饮公司进行连锁扩张。为了留住人才，同年7月，公司与林某签订了劳动合同（即《聘用协议》），约定公司聘用林某为该公司顾问及集团公司副总经理；林某负责餐饮公司菜品的开发研究、菜品创新、厨艺人员的培训及各分店餐饮公司大厨人员的担保。聘用期限从20xx年7月10日至20xx年7月9日，为期10年。协议还约定，在聘用期内林某年薪30万元，公司还向林某提供一套面积达230平方米、价值上百万元的住房和一辆2 0l的雅阁轿车。除此之外，公司还许诺根据经济效益将给林某以丰厚的年终奖金和提成。预计林某10年的总收入可达近500万元。

餐饮公司与林某在《聘用协议》中特别约定：“除人力不可抗拒的因素外，林某不得在聘用期内无故离职，否则承担500万元违约金。”

随后，餐饮公司为了让林某更安心地工作，还把协议中约定提供的雅阁轿车换成了档次更高的宝马轿车。

然而，不到一年时间，林某与餐饮公司在用人问题上发生了冲突。公司要求对全国各分店厨师进行统一管理和调配，而林某却希望他负责的分店的厨师都是他自己的徒弟，因为他认为自己的人更便于管理。并且，林某还认为公司在这个问题上对他不信任，进行“牵制”管理，他无法接受公司的做法。20xx年7月，林某离开了餐饮公司，到外地一家高档餐饮公司做高层管理人员。

公司遂于当年8月30日以林某无故离职为由申请劳动争议仲裁，要求林某偿付违约金250万元。

同年12月30日，当地劳动争议仲裁委员会下达了裁决书，认为林某违反协议约定，在未得到餐饮公司允许的情况下，未办理任何离职手续就单方面离职，其行为已违反《劳动法》的规定和协议约定，严重损害了餐饮公司的利益，对其造成了经济损失。按照相关法律法规规定，在确定林某违约后，应按约定支付违约金。仲裁委裁决林某以现金形式一次性支付餐饮公司违约金250万元。

20xx年1月10日，林某对劳动争议仲裁委员会的仲裁不服，向当地基层人民法院提起诉讼，请求法院撤销劳动争议仲裁委员会作出的裁决，不予支付违约金250万元和不再办理离职交接手续。

随后不久，法院开庭审理了此案。经过审理，法院最后认为，林某与餐饮公司是在平等自愿、协商一致的情况下签订《聘用协议》的，其内容没有违反法律、行政法规的规定，是双方当事人真实意思的表现，协议合法、有效。20xx年4月19日，法院作出一审判决：林某于判决发生法律效力之日起5日内到餐饮公司办理离职交接手续，并在三十日内以现金形式一次性支付餐饮公司违约金250万元。案件受理费由林某负担。

20xx年5月20日，林某收到了一审判决书。拿到判决书，他的心里很不平静，尽管他曾在餐饮公司中担任高层管理人员，但时间不到一年，自己所挣的钱远不够支付违约金，250万元对他来说，如同天文数字。为此，6月3日，林某向当地中级法院提起了上诉。20xx年9月，中级法院经审理后作出了维持原判的终审判决。

事后，法院在接受媒体采访时表示，我国的`劳动法中，没有对劳动合同违约金作出规定，林某无故离职的行为不仅违反协议约定，且必将对公司的正常经营活动产生不利影响。而聘用协议中约定的违约金系双方真实意思表示，不违反法律法规的规定，应当受到尊重。因此，公司要求林某支付违约金250万元的诉讼请求，应当予以支持。本案中的这个厨师所获得的工资待遇，远远高于一个普通劳动者的工资待遇。同时他担任的职务，涉及比较重要的技术领域，那么与这个高报酬相适应的，当然就应该是高风险。承担250万元的违约金不违背法律的禁止性规定，同时也不违反公平的原则。

此案发生在《劳动合同法》出台之前。在当时，调整劳动关系的法律依据只有《劳动法》，而我国的《劳动法》中没有对用人单位在劳动合同中对劳动者的违约行为设定违约金作出禁止性规定。因此，长期以来受民法观念的影响，在司法实践中，我国一些地区认可违约金作为承担违约责任的一种方式。但也有些地区认为，在劳动合同关系中，一般的劳动者属于弱势群体，所以法律应当侧重于保护，关于普通劳动者的违约行为的违约金约定，应当考虑劳动者具体的收入，不宜规定得过高，如果规定得过高，劳动者一方有权利要求予以减少或者是予以免除。比如，20xx年2月1日实施的《北京市劳动合同规定》，对劳动合同违约金问题的规定是：“订立劳动合同可以约定劳动者提前解除劳动合同的违约责任，劳动者向用人单位支付的违约金最多不得超过本人解除劳动合同前12个月的工资总额。”而《上海市劳动合同条例》的规定则完全不同：劳动合同对劳动者的违约行为设定违约金的，仅限于下列情况：（1）违反服务期约定的。（2）违反保守商业秘密约定的。违约金数额应当遵循公平、合理的原则约定。

也就是说，上述关于违约金争议的案件，如果发生在北京的企业中，则仲裁机构或法院很可能依据《北京市劳动合同规定》的条款，支持的违约金金额，最多不得超过林某本人解除劳动合同前12个月的工资总额，即30万元，而不是250万元；而如果本案发生在上海的企业中，则仲裁机构或法院很可能依据《上海市劳动合同条例》的条款，认定该协议无效，进而根本不支持企业要求林某承担违约金的请求。

由于我国各地对劳动合同违约金的理解各不相同，因此关于该违约金的地方规定差异很大，从而很可能出现各地处理同一问题的结果不唯一性。面对这种混乱状态，摆在《劳动合同法》面前的问题是，国家应该怎样看待违约金？违约金在新出台的《劳动合同法》中应做怎样的具体规定？

根据劳动合同的特点，我们认为，劳动合同法律责任的承担方式最好是由法律规定，如果允许违约金成为劳动合同违约责任的承担方式，就会对劳动者很不利，其理由如下：

如果由当事人自行约定违约金，就等于忽视了劳动合同与其他合同的本质不同，忽略了劳动关系中劳动者的弱者地位。特别是在我国，劳动力长期供大于求，劳动者和用人单位法律上的平等地位很难真正实现，这就容易使双方在约定违约金时，更多地体现用人单位意志，用高额违约金来限制劳动者的自由流动。

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿九**

第一条 为明确违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿责任，维护劳动合同双方当事人的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，制定本办法。

第二条 用人单位有下列情形之一，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失：

（一）用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的；

（二）由于用人单位的原因订立无效劳动合同，或订立部分无效劳动合同的；

（三）用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的；

（四）用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

第三条 本办法第二条规定的赔偿，按下列规定执行：

（一）造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用；

（二）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；

（三）造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用；

（四）造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用25%的赔偿费用；

（五）劳动合同约定的其他赔偿费用。

第四条 劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

（一）用人单位招收录用其所支付的费用；

（二）用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；

（三）对生产、经营和工作造成的直接经济损失；

（四）劳动合同约定的其他赔偿费用。

第五条 劳动者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，按《反不正当竞争法》第二十条的规定支付用人单位赔偿费用。

第六条 用人单位招用尚未解除劳动合同的\'劳动者，对原用人单位造成经济损失的，除该劳动者承担直接赔偿责任外，该用人单位应当承担连带赔偿责任。其连带赔偿的份额应不低于对原用人单位造成经济损失总额的70%。向原用人单位赔偿下列损失：

（一）对生产、经营和工作造成的直接经济损失；

（二）因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。赔偿本条第（二）项规定的损失，按《反不正当竞争法》第二十条的规定执行。

第七条 因赔偿引起争议的，按照国家有关劳动争议处理的规定办理。

第八条 本办法自发布之日起施行。

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿篇十**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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项。

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，终止日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日，其中试用期\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

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，并履行下列义务：

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。甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间的.，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，每日不得超过三个小时，每月不得超过三十六小时。

执行综合计算工时制度的，平均日和周工作时间不超过标准工作时间。

执行不定时工时制度的，工作和休息休假乙方自行安排。

甲方安排乙方执行\_\_\_\_\_\_\_\_\_工时制度。

第五条 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。

第六条 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 甲方的工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第九条 在法定工作时间内，乙方完成规定的工作任务，甲方每月\_\_\_\_\_\_日以货币形式足额支付乙方工资，工资不低于\_\_\_\_\_\_\_元，其中试用期间工资为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

第十条 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。

第十一条 由于甲方的原因，使乙方不能在法定工作时间内提供劳动的，甲方保证支付乙方的生活费不低于\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

五、保险福利待遇

第十二条 甲乙双方应按国家和当地人民政府关于社会保障的有关规定交纳职工养老、失业和大病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 。

第十三条 乙方患病或非因工负伤，起医疗期和医疗期满后关于本合同的办理，按照劳动部颁发的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》执行。

乙方患病或非因工负伤，其医疗和生活费用按照\_\_\_\_\_\_\_\_\_执行。

第十四条 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。

甲方(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

乙方(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿篇十一**

甲方基本情况

名称：

住所：

法定代表人：

主要负责人（委托代表人）：

联系电话：

乙方基本情况

劳动者姓名：

联系电话：

身份证号：

家庭住址：

紧急联系人：

联系电话：

根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关的劳动法律、法规和政策规定，结合甲方相关制度和乙方岗位特点，遵循自愿、平等、协商一致的原则，甲乙双方一致同意订立如下条款，以明确双方的权利和义务，并期望双方保持良好的长期聘用关系。

一、合同期限和期限

第一条 甲、乙双方选择以下第\_\_\_\_\_\_\_\_种形式确定本合同期限：

（一）固定期限：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

（二）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。

（三）以完成一定的工作任务为期限。自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作任务完成时即行终止。

其中试用期自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，期限为\_\_\_\_\_天。

二、工作内容和工作地点

第二条 根据甲方工作需要，乙方同意从事\_\_\_\_\_\_\_\_岗位（工种）工作。经甲、乙双方协商同意，可以变更工作岗位（工种）

第三条 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。

第四条 乙方同意在甲方安排的工作地点\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_从事工作。根据甲方的工作需要，经甲乙双方协商同意，可以变更工作地点。

三、工作时间和休息休假

第五条 乙方实行\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工时制。

（一）实行标准工时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时，每周不超过四十小时。甲方由于工作需要，经与工会和乙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。

（二）实行综合计算工时工作制的，平均每日工作时间不得超过8小时，平均周工作时间不得超过40小时。

（三）实行不定时工作制的，工作时间和休息休假乙方自行安排。

第六条 甲方延长乙方工作时间的，应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

第七条 乙方在合同期内享受国家规定的各项休息、休假的权利，甲方应保证乙方每周至少休息一天。

四、劳动报酬

第八条 乙方在试用期间的工资为\_\_\_\_\_元/月。试用期满后，甲方以下列第 种计算方式支付乙方工资：

1、计时工资。工资为\_\_\_\_\_元/月。

2、计件工资。甲方应制定科学合理的劳动定额标准，双方及时协商约定计件单价。

3、其他形式 、 甲方应以法定货币形式按月支付乙方工资，支付日期为每月的\_\_\_\_\_日。乙方月工资不得低于x政府公布的最低工资标准。加班加点工资按法律法规执行。

第九条 甲方可根据其实际经营情况、规章制度、对乙方考核情况，以及乙方工作年限、奖罚记录、岗位变化等，调整乙方的工资水平。乙方工作岗位调整后，其工资参照同岗位、同工种、同职务的标准执行。但不低于当地最低工资标准。

五、社会保险

第十条 甲乙双方均须依法参加社会保险，缴纳社会保险费，社会保险费个人缴纳部分，

甲方可从乙方工资中代扣代缴。

第十一条 甲乙双方解除、终止劳动合同时，甲方应按有关规定为乙方办理职工档案和社会保险转移等相关手续，出具解除或者终止劳动合同证明书，乙方应及时办理工作交接手续。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十二条 甲方按国家和地方政府有关规定，为乙方提供符合国家规定的劳动保护设施和劳动条件，保障乙方在工作中的安全和健康。

第十三条 甲方按国家有关规定对乙方进行有关劳动安全知识、规章制度、业务操作规程及技能等培训；乙方应参加上述培训并严格遵守与其岗位有关的劳动安全规定和操作规程。

第十四条 对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应告知乙方并按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

七、劳动纪律和劳动合同的解除

第十五条 乙方应严格遵守甲方的各项规章制度、劳动纪律和安全技术操作规程。 第十六条 乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的;

（二）有打架斗殴、偷窃、赌博、擅自停工等违纪行为的;

（三）严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的;

（四）不服从甲方正当工作安排的;

（五）严重违反总包单位和甲方的施工现场安全管理规定的;

（六）被依法追究刑事责任的。

第十七条 乙方解除本合同，应当提前\_\_\_\_\_\_\_\_\_日（不超过30天）以书面形式通知甲

方，不得擅自离职。

八、当事人约定的其他内容

第十八条 乙方在履行劳动合同期间，因个人失职给甲方造成损失的，应当承担赔偿责任。

第十九条 商业秘密保护：

第二十条竞业限制：

第二十一条 服务期：

第二十二条 甲乙双方约定的其他内容：

九、劳动争议处理及其它

第二十三条 双方因履行本合同发生争议，应当自劳动争议发生之日起，1年内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可自接到裁决书之日起15日内向人民法院起诉。

第二十四条 甲方的规章制度及\_\_\_\_\_\_\_\_\_作为本劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿篇十二**

甲方：

乙方：

根据《中华人民共和国劳动合同法》以及相关法律、法规的规定，经甲、乙双方本着平等自愿的.原则，协商一致，共同签订本合同。

本合同期限为一年，自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

甲方每月支付乙方工资，月工资为\_\_\_\_\_\_元，于次月\_\_\_\_\_日前发放(预留第1月半月工资，在合同解除时结算)。

1、自觉遵守店规店纪，要讲文明、讲礼貌，要积极进取，爱岗敬业，善于学习，掌握技能。

2、要着店装上岗，要仪表端庄，举止大方，规范用语，文明服务，礼貌待客。

3、工作时间不准离岗，有事必须请假。

4、在工作之余发生意外伤害后果自负，夜不归宿或发生违法行为本店概不负责。

1、公用餐具应每日清洗，餐具表面必须光洁、无油渍、无水渍、无异味。

2、服务员每天要按程序、按规定和要求清理餐厅卫生，要认真细致，管理好餐厅的物品。

1、员工必须严格遵守上下班时间，不得迟到、早退。

2、请假1天扣除当日全额工资，旷工1天扣除3日全额工资。

1、上班迟到、早退，每次扣除10元。

2、对份内的工作出现拖延、不予理睬、粗心大意，造成损失者，每次扣除20元。

3、员工之间发生打架斗殴事件，每人扣除200元，后果自负。

4、对于工作突出的员工，年底给予奖励。

1、乙方若要求解除合同，应提前30日通知甲方，得到甲方同意后批准方可解除。

2、如合同期未满，乙方自行解除合同，甲方将不予发放当月工资及预留的15天工资。

本合同自甲乙双方签字之日起生效，本合同一式二份，甲乙双方各执一份。

甲方签字：

乙方签字：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿篇十三**

(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)因一方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;致使劳动合同无效的;

第六种情况是如果用人单位以暴力、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。

(一)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的;

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的;

(三)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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

(一)依照企业破产法规定进行重整的;

(二)生产经营发生严重困难的;

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

(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的.。

换言之，劳动合同期满，如果劳动者在维持原劳动合同条件续订劳动合同，用人单位不同意续订，此时用人单位应当支付经济补偿金。

(一)用人单位被依法宣告破产的;

(二)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;

综上所述，《劳动合同法》具体规定了17种解除劳动合同情况，用人单位应当支付经济补偿金。当然这并不是全部，因为《劳动合同法》还有兜底条款，法律、行政法规规定劳动者可以解除合同的，劳动者也可以要求经济补偿金。

经济补偿金的数额如何确定?《劳动合同法》第四十七条对此明确的规定：

第四十七条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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付。

一、用工单位与用工者签订合同要保存双方自愿签约的证据，应当按照劳动合同约定(如果劳动合同对此没有明确约定，应该依照相关法律行政法规的规定)提供劳动条件，提供劳动保护，按时发放工资以及各项福利，依法缴纳各项保险。单位制定规章制度要合法，不合法的规章制度不受法律保护，即使单位以劳动者违反了单位规章制度为由解除合同，也不能得到法律支持。用人单位在任何情况下不能以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动，用人单位不能违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

二、《劳动合同法》的十七项经济补偿金的规定是对劳动者权益的有力保障，劳动者要注意6种情况下自己解除合同有经济补偿金，其余情况下劳动者自己提出解除劳动合同是没有经济补偿金的。笔者曾经解除过一些咨询者，他们因为“老板”、“经理”、“人事”要求自己辞职，自己就打了辞职报告。这样的情况下，用工单位就不用支付经济补偿金了。而劳动者自己的权益被自己毫不知情的损害了。由谁提出解除合同，真的很重要。

单位提前解除劳动合同，如果有上述情况之一，职工可以要求单位支付相应的补偿。这是法律有明确规定的，任何单位都不能侵害职工的这种合法权益。如果单位不支付补偿，职工可以向劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁。

**劳动合同怎么签才正规 劳动合同到期不续签怎么赔偿篇十四**

用人单位名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

用人单位性质：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

职工姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》和国家及省有关劳动法律、法规和行政规章，（以下简称甲方）和（以下简称乙方），经协商同意，签订本劳动合同。

一、合同期限（经双方协商，可以选定以下一项作为本合同的期限）

（一）有固定期限。本合同期限为\_\_\_\_\_\_\_\_\_年，自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。其中，试用期\_\_\_\_\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止；学徒期\_\_\_\_\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

（二）无固定期限，自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起到终止劳动合同条件出现时止。其中，试用期\_\_\_\_\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止；学徒期\_\_\_\_\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。终止劳动合同的条件为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（三）以完成一定的工作为期限。具体工作为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

二、生产（工作）任务及条件

甲方根据生产（工作）需要，安排乙方从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作，为\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位（工种）。具体生产（工作）任务为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方根据国家有关规定，为乙方提供必要的劳动保护和劳动条件。具体内容如下：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

三、双方的权利与义务

（一）甲方的权利

1．按照岗位责任组织生产，检查考核乙方完成生产（工作）任务情况；

2．按照国家法律、法规和本单位有关规定，决定对乙方劳动报酬的分配形式，并对乙方实施奖励或处分；

3．根据生产（工作）或调整劳动组织的需要，在征得乙方同意后变更乙方生产（工作）岗位；

4．当乙方不履行本合同时，有权依法向劳动争议仲裁委员会提起申诉；

5．双方约定的其他权利：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（二）甲方的义务

1．按照有关劳动安全、劳动保护、职业安全卫生的规定，向乙方提供必需的生产（工作）条件；

2．创造条件提高乙方的政治思想素质和业务技术水平；

3．根据有关规定及本合同有关条款，按时支付乙方劳动报酬并提供保险福利待遇；

4．向乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品；

5．双方约定的其他义务：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（三）乙方的权利

1．享有参加业务（技术）学习（培训）、参加工会、参与民主管理和提出合理化建议、评选和被评选为先进职工（生产者）等权利；

2．按照规定领取劳动报酬和享受社会保险福利待遇；

3．享有休息、休假与获得劳动安全卫生保护的权利。对违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；

4．按照有关规定及本合同的有关条款，可以解除劳动合同；

5．甲方不履行本合同时，乙方有权依法向劳动争议仲裁委员会提起申诉；

（四）乙方的义务

1．服从甲方的生产组织管理，尽职尽责，努力完成生产（工作）任务；

2．遵守国家法律、法规和社会公德，保守国家秘密、甲方商业秘密，爱护甲方财物；

3．遵守厂纪厂规和劳动纪律，执行生产操作规程和劳动安全卫生规程，讲究职业道德；

4．努力学习政治文化知识，刻苦钻研技术，不断提高专业技术水平，积极参加必要的社会活动；从事技术工种或岗位的，上岗前必须接受培训；

5．双方约定的其他义务：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

四、工作时间与劳动报酬

（一）甲方根据国家法律、法规和本单位生产（工作）实际，实行\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作制。甲方对乙方实行每日工作时间\_\_\_\_\_\_\_\_\_小时，平均每周工作时间\_\_\_\_\_\_\_\_\_小时的工时制度。甲方确需乙方加班加点时，在征得工会和乙方同意后，一般每日不超过1小时，每月累计不得超过36小时；并按有关规定支付加班费或调休。

（二）劳动报酬

1．乙方完成本合同规定的生产（工作）任务，甲方应以货币形式每（月、周、日）按元支付给乙方工资，支付时间为 \_\_\_\_\_\_\_\_\_；

2．甲方除按本款第1项规定之标准支付乙方工资外，另每月支付给乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3．加班工资，按不低于本款第1项协商确定的工资标准和《劳动法》的规定计算计发，具体标准如下：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4．从事午间（12时至14时）或夜间（22时至次日6时）工作的，每班应付给乙方中班或夜班津贴，具体标准如下：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5．因生产经营发展或本合同商定的其他条款变化，本款协商确定的各项劳动报酬标准需要调整时，应经甲、乙双方协商，并签订补充协议：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6．双方商定的其他报酬：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

五、社会保险和福利

（一）甲乙双方必须依法参加社会保险，甲方按所在地规定的一定比例按月为乙方缴纳养老、医疗、工伤、失业、生育保险费，乙方个人负担的部分，由甲方代乙方在其工资中扣缴，具体缴纳办法及标准为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（二）乙方退休养老金按国家和省有关规定在甲方投保的社会保险事业管理机构领取。

（三）乙方在甲方工作期间，患病、负伤、因工伤残或者患职业病以及生育，其有关保险福利待遇，按国家和省现行规定执行。

（四）乙方在合同期内死亡，其死亡待遇和遗属津贴按国家和省现行规定执行。

（五）乙方其他保险福利待遇，按国家、省以及甲方有关规定执行。

六、劳动合同的变更、续订、解除及终止

（一）下列情况下，甲乙双方可以变更本合同的相关内容：

1．甲方转产或调整生产任务的；

2．甲乙双方协商同意，并且不损害国家和集体利益的；

3．由于不可抗拒力致使本合同无法履行的；

4．双方约定的其他情况：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（二）在下列情况下，甲方可以解除劳动合同：

1．在试用期内证明乙方不符合录用条件的；

2．乙方违反或不履行劳动合同的；

3．乙方严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

4．乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度，泄漏甲方商业秘密的；

5．乙方被依法追究刑事责任的；

6．乙方患病或者非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作的；

7．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；

8．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，经甲、乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的；

9．经有关部门确认，甲方歇业，合营、合资期满关闭，宣告破产或者濒临破产处于法定整顿期间的；

依照第6、7、8、9项解除劳动合同时，甲方应提前三十日以书面形式通知乙方并支付经济补偿金；

10．双方约定的.其他情况：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（三）在下列情况下，甲方不得解除劳动合同：

1．劳动合同期未满，又不符合上款解除合同条件的；

2．乙方患职业病或者因工伤残并被劳动鉴定委员会确认为丧失或者部分丧失劳动能力的；

3．乙方患病或者负伤，在规定医疗期内的；

4．女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

5．乙方在享受法定休假、探亲假期间的；

6．法律、法规规定的其他情形；

7．双方约定的其他情况：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（四）在下列情况下，乙方可以解除本劳动合同：

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．甲方不按国家、省和本合同约定支付劳动报酬或者保险福利待遇的；

4．甲方劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害劳动者身体健康的；

5．甲方有侵害乙方合法权益行为的；

6．经甲方同意，乙方自费离职学习和培训的；

7．乙方参军、入学或出境定居的；

8．双方约定的其他情况：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（五）在下列情况下，乙方不得解除劳动合同：

1．由甲方出资培训（包括送大、中专院校或技工学校学习），培训后为甲方服务期未满的；

2．属于技术骨干，承担某项重点工程的建设、改造任务或科研项目而任务未结束的；

3．双方约定的其他情况：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

七、违反劳动合同的责任

1．甲方违反劳动合同的责任（双方约定）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2．乙方违反劳动合同的责任（双方约定）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

八、其他有关事项。

（一）甲方违反或解除劳动合同，应按照国家有关法律、法规的规定，支付给乙方经济补偿金，具体标准为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

（二）甲、乙双方经协商一致，解除劳动合同时，乙方应交回：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

九、双方需要约定的其他事项\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

十、甲、乙双方签订本劳动合同后，应在十五日内将劳动合同送劳动行政部门鉴证。

十一、本合同的签订、变更、续订、解除、终止及履行要接受劳动行政部门监督检查。

十二、甲、乙双方在履行本合同过程中发生争议时，任何一方在法定期限内可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对裁决不服的，可向人民法院起诉。

十三、本合同一式三份，具有同等法律效力。

甲方（签章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方（签章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日 \_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn