# 签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位十四篇(通用)

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2025-06-09

*签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位一中华人民共和国劳动法：第十五条 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的...*

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位一**

中华人民共和国劳动法：

第十五条 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

中华人民共和国未成年人保护法

第四十九条 企业事业组织、个体工商户非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动部门责令改正，处以罚款;情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

中华人民共和国民法通则

第十一条 十八周岁以上的公民是成年人，具有完全民事行为能力，可以独立进行民事活动，是完全民事行为能力人。

十六周岁以上不满十八周岁的公民，以自己的劳动收入为主要生活来源的，视为完全民事行为能力人

应如何处理集体合同的争议?和劳动合同争议类似，在用人单位与劳动者之间如果因集体合同发生争议，除了双方可以协商解决以外，也同样可以通过劳动仲裁、诉讼等方式解决集体合同争议。

根据《劳动合同法》规定，用人单位如违反集体合同，侵犯职工劳动权益，工会可以依法代表劳动者要求用人单位承担责任;集体合同争议经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

在《劳动法》中有更详细的规定：“因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。”

年龄是签订劳动合同的基础，达不到法定年龄不要说签劳动合同，连参加工作都是不可能的。这是为了保护未成年人的权益，避免用人单位招用未成年人。

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位二**

工伤案件办理的过程中经常出现这样一个情况：因公出差时，不幸遭遇车祸，想申请工伤待遇，但公司没有签订劳动合同，现公司不想承认劳动关系，劳动者该怎么办?

律师建议：在没有劳动合同的情况下，以下证据可以证明你与公司间存在劳动合同关系。

1、工资卡、工资存折、工资条或其它工资发放记录(最好有单位盖章确认)、职工花名册;

2、用人单位为劳动者缴纳的各项社会保险费的记录;

3、用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”、“上岗证”、“外派证”等能够证明职务职位身份的证件;

4、劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;

5、用人单位的考勤记录(考勤表、出勤卡等);

6、其他劳动者的证言;

7、其它能够证明劳动者与用人单位存在事实劳动关系的证据。

(1)载有劳动者名字的用人单位的各种文件

用人单位下发的各种文件，类似各种通知、工作任务单、任命通知书、介绍信、签到表等书面资料中，只要其中含有劳动者本人的名字，一般都可以证明劳动者与用人单位存在劳动关系的事实。但是，此类证据必须上有用人单位的公章才有证明证明效力。

(2)劳动者代表用人单位与其它实体或个人签订的合同

在用人单位与其它实体或个人签订合同特别是经济事务的合同时，一般都会有“签约代表”或“代表人”一栏，此时，如果劳动者作为用人单位的代表在合同上签字，该合同又有用人单位所盖公章的话，那么可推定双方存在劳动关系。

(3)与用人单位有业务往来的其它单位留存的相关资料

与用人单位有业务往来的其它单位若能出具有关劳动者曾代表用人单位洽谈业务方面的证明，也可以证明劳动者曾为用人单位提供过劳动。因为劳动者代表用人单位与第三方接触时，有时会在办理某些事务时向第三方提供有单位盖章和本人签名的资料：比如说作为用人单位的代表，代表用人单位向有关单位或机关提交申报材料、代表用人单位到第三方处领取票据时在各种存根处代表用人单位签名等。劳动者如能取得与用人单位有业务往来的第三方开具有关的证明，也可以推定双方存在劳动关系。

(4)、录音、录像、照片

录音最好是劳动者与用人单位法定代表人或主要负责人协商谈判具体事宜时的录音，只要录音能够清楚反映用人单位法定代表人或主要负责人承认劳动者为用人单位提供过劳动，就可以基本认定双方存在劳动关系。劳动者可拍摄其在工作时间在用人单位内上下班的情况，或者其它关于工作方面的录像也可作为为用人单位提供了劳动的证据。

律师提醒：劳动者在与用人单位订立劳动关系时，一定要主动要求签订劳动合同，并且妥善保管劳动合同。

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位三**

甲方(用人单位)名称：

地址：

性质：

法定代表人(委托代理人)：

乙方(劳动者)姓名：

性别：

出生年月：

家庭住址：

居民身份证号码：

湖南省劳动和社会保障厅印制

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

一、合同类型和期限

第一条 甲、乙双方选择以下第种形式确定本合同期限：

(一)有固定期限：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

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。

三、工作时间和休息休假

第四条 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，平均每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。

第五条 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。

第六条 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、劳动保护和劳动条件

第七条 甲方应严格执行国家和地方有关劳动保护、职业病防治等方面的法律、法规和规章，为乙方创造符合国家和地方职业卫生标准和卫生要求的工作环境和条件，并采取措施保障乙方获得职业卫生保护，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。

第八条 甲方应将工作过程中可能产生的职业中毒及其后果、职业中毒危害防护措施和待遇如实告知乙方。甲方必须采取有效的职业病防护设施，并为乙方提供个人使用的职业病防护用品：耐酸耐碱工作服、安全帽、安全带、防毒口罩、面具、、等。

第九条 甲方应当对乙方进行上岗前的职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训，普及职业卫生知识，督促乙方遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，指导乙方正确使用职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品。

第十条 乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应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健康检查。每月提供劳动保护特殊津贴 元。

第十一条 甲方有义务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。凡从事国家规定需持证上岗的特殊工种(岗位)，乙方上岗前必须经过专门培训，取得相应资格方能上岗作业。

第十二条 乙方依法享有职业卫生保护的权利。

第十三条 乙方有权对甲方安全生产工作中存在的问题提出批评、检举、控告;有权拒绝违章指挥和强令冒险作业，甲方不得因此而降低乙方的工资、福利等待遇或者解除与乙方订立的劳动合同。

第十四条 乙方从事使用有毒物品作业存在威胁生命或者身体健康的情况下，有权通知甲方并从使用有毒物品造成的危险现场撤离。甲方不得为此而取消或者减少乙方在正常工作时享有的工资、福利待遇。

第十五条 乙方应当学习和掌握有关的职业卫生知识，遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，正确使用、维护职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品，发现职业病危害隐患应当及时报告。

五、劳动报酬

第十六条 乙方试用期的工资标准为 元/月。(试用期间工资不得低于本单位同工种、同岗位职工工资的80%)。

第十七条 乙方试用期满后，甲方应根据本单位的工资制度，确定乙方实行以下第种工资形式：

(一)计时工资。乙方的工资由以下几部分组成： 、 、 、 ;其标准分别为 元/月、 元/月、 元/月、 元/月。如甲方的工资制度发生变化或乙方工作岗位变动，按新的工资标准确定。

(二)计件工资。甲方应制定科学合理的劳动定额标准，计件单价约定为 。

(三)其他工资形式。具体约定在本合同第 条中明确。

第十八条 甲方应以法定货币形式按月支付乙方工资，发薪日为每月 日，不得克扣或无故拖欠。甲方支付乙方的工资，应不违反国家有关最低工资的规定。

第十九条 甲方安排乙方延长日工作时间，应支付不低于乙方工资150%的工资报酬;安排乙方在休息日工作又不能安排补休的，应支付不低于乙方工资200%的工资报酬;安排乙方在法定休假日工作的，应支付不低于乙方工资300%的工资报酬。

第二十条 非因乙方原因造成甲方停工、停产、歇业，未超过一个月的，甲方应按本合同约定的工资标准支付乙方工资;超过一个月，未安排乙方工作的，甲方应按不低于当地失业保险标准支付乙方停工生活费。

第二十一条 甲方安排乙方每日22时到次日6时工作的，每个工作日夜班补贴为 元。从事有毒、有害岗位每月(日)生活保健津贴为 元。

第二十二条 乙方依法享受年休假、探亲假、丧假等期间，甲方应按国家和地方有关规定标准，或劳动合同约定的标准，支付乙方工资。

六、社会保险和福利待遇

第二十三条 甲方应按国家和地方有关社会保险的法律、法规和政策规定为乙方缴纳基本养老、基本医疗、失业、工伤、生育保险费用;社会保险费个人缴纳部分，甲方可从乙方工资中代扣代缴。

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社会保险有关手续。

第二十四条 乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按照国家和地方有关政策规定执行。

第二十五条 乙方工伤待遇按国家和地方有关政策法规执行。

第二十六条 女工在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家和地方有关生育保险政策规定执行。

第二十七条 甲方为乙方提供以下福利待遇：

1、

2、

3、

七、劳动纪律和规章制度

第二十八条 甲方依法制定的各项规章制度应向乙方公示。

第二十九条 乙方应严格遵守甲方制定的规章制度、完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

第三十条 乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予相应的行政处分、行政处理、经济处罚等，直至解除本合同。

八、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第三十一条 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。

第三十二条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第三十三条 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;

录用条件为：

①

②

③

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或劳动教养的。

第三十四条 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：

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、双方不能依据本合同第三十一条规定就变更合同达成协议的。

第三十五条 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(地方政府规定的困难企业标准)，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，并向劳动保障行政部门报告后，可以解除本合同。

第三十六条 乙方有下列情形之一，甲方不得依据本合同第三十四条、第三十五条终止、解除本合同：

1、患职业病或因工负伤达到国家规定不得终止、解除劳动合同等级的;

2、患病或负伤，在规定的医疗期内的;

3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的;

4、复员退伍义务兵和建设征地农转工人员初次参加工作未满三年的;

5、义务服兵役期间的;

6、担任集体协商代表在履行代表职责的;

7、符合法律法规、规定其他情况的。

第三十七条 有下列情形之一，乙方可以随时通知甲方解除本合同，甲方应当支付乙方相应的劳动报酬并依法缴纳社会保险：

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。

第三十八条 乙方解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

第三十九条 本合同到期，劳动合同即行终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

第四十条 本合同期满后，双方仍存在劳动关系的，甲方应与乙方及时补签或续订劳动合同，双方就合同期限协商不一致时，补签或续订的合同期限应从签字之日起不得少于月。乙方符合续订无固定期限劳动合同条件的，甲方应与其签订无固定期限劳动合同。

第四十一条 订立无固定期限劳动合同的，出现法定终止条件或甲乙双方约定的下列终止条件出现，本合同终止。

九、经济补偿与赔偿

第四十二条 甲方违反劳动合同的，应按下列标准支付乙方经济补偿金：

1、甲方克扣或者无故拖欠乙方工资的，以及拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付乙方工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿金。

2、甲方支付乙方的工资报酬低于当地最低工资标准的，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。

第四十三条 甲方解除乙方劳动合同，除本合同第三十三条规定的情形外，甲方应按国家和地方有关规定支付乙方经济补偿金。

第四十四条 甲方解除乙方劳动合同后，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。

第四十五条 乙方患病或者非因工负伤，经劳动能力鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事甲方另行安排的工作而解除本合同的，甲方除按第三十八条执行外，还应发给乙方不低于六个月工资的医疗补助费(月工资标准按甲方正常生产情况下乙方解除合同前十二个月月平均工资计算，若乙方月平均工资低于企业月平均工资的，则按企业月平均工资标准执行)。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百。

第四十六条 甲方发生故意拖延不与乙方续订劳动合同、与乙方订立无效劳动合同、违反规定或本合同约定侵害乙方合法权益以及解除劳动合同等情形之一的，给乙方造成损害，甲方应按下列规定赔偿乙方损失：

1、造成乙方工资收入损失的，按乙方应得工资收入支付给乙方，并加付应得工资收入25%的赔偿费用;

2、造成乙方劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足乙方的劳动保护津贴和用品。

3、造成乙方工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为乙方提供工伤、医疗待遇外，还应支付乙方相当于医疗费用25%的赔偿费用;

4、乙方为女职工或未成年工，造成其身体健康损害的，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;

第四十七条 乙方违反规定或本合同的约定解除劳动合同，对甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方下列损失：

1、甲方为其支付的培训费和招收录用费;

2、对生产、经营和工作造成的直接经济损失;

3、本合同约定的其他赔偿费用。

十、违反劳动合同的责任

第四十八条 当事人一方违反本合同时，应承担违约责任，向对方支付违约金 元。

第四十九条 其他违约责任

十一、双方约定的其他事项

第五十条

十二、劳动争议处理

第五十一条 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;不愿调解或调解不成，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，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十三、其 他

第五十二条 以下专项协议和规章制度作为本合同的附件，与本合同具有同等法律效力。

第五十三条 本合同未尽事宜，双方可另协商解决;与今后国家法律、行政法规等有关规定相悖的，按有关规定执行。

第五十四条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

第五十五条 乙方确定下列地址为劳动关系管理相关文件、文书送达地址。如以下地址发生变化，乙方应书面告知甲方。 (特别提示：以上条款内容甲乙双方在签署本合同前，均应事先仔细阅读，并详细了解本合同以及附件内容，双方签字后即行生效。)

甲方：(盖章)

法定代表人或(委托代理人)：(签名)

年 月 日

乙方：(签名)

年 月 日

鉴证机关：(盖章) 鉴证人：(签章)

年 月 日

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位四**

《劳动合同法》对强制订立无固定期限劳动合同作了明确规定，范围比以前宽了，如果该订立无固定期限劳动合同而因用人单位的原因未订立的，将受到支付双倍工资的惩罚。

《劳动合同法》第十四条第二款规定，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。

上述规定有两方面的重大变化。一是以前规定劳动者必须在同一用人单位连续工作了十年以上，现在除了保留这一规定外，增加了“连续两次订立固定期限劳动合同” 这一条件。如果企业连续两次与该劳动者订立一年期劳动合同，那么第三年开始时，职工就有要求签订无固定期限劳动合同的\'权利。第二个方面的变化是续签劳动合同的主动权发生了变化，以前的主动在须用人单位一方，如果用人单位不同意延续劳动合同，职工就无权要求延续劳动合同。现在的主动权在职工一方，只要符合前面所讲的两个条件，职工提出续签合同，用人单位必须同意，即企业只有两次选择职工的权利，两次选择权行使以后，选择权则交给了职工，只有职工可以炒企业，企业炒职工则是违法。因此，用人单位订立第二次劳动合同时，应对该劳动者的素质进行全面的评估。《劳动合同法》还规定，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。

在劳动合同法实施的情况下，不签劳动合同，用人单位不会获得任何好处，相反，根据劳动合同法第十四条、第八十二条的规定，还将承担支付双倍工资和视为无固定期限劳动合同等处罚，故使用任何一种类型的工人，期限在一个月以上者，都必须事先签订书面劳动合同，对工作内容和报酬方式作出明确的规定，避免不必要的纠纷。

要是企业在规定的时间内不与劳动者签书面的劳动合同的话，那么相关的赔偿包括双倍工资以及视为双方之间签订了无固定期限劳动合同。

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位五**

签订劳动合同应注意什么？

企业与劳动者之间是需要签订劳动合同的，劳动合同是对企业与劳动者双方的权利与义务作出的书面规定，生效后是具有法律效力的。那么大家知道签订劳动合同应注意什么吗？下面让小编为大家介绍一下吧。

一、合同是否是规范化标准合同以及责任认定：一般情况下，公司的劳动合同大多都是规范化的标准劳动合同，也有的公司是自行拟定的劳动合同，但是不管是规范化的或者是自行拟定的，都跑不出法律的范畴，超出了法律范畴，即使是签了合同，合同也是无效的，公司是要相应承担责任的，因为是公司本身拟定的合同不合法才导致合同无效，所以责任在于公司不在员工。所以员工对于该方面问题不必太过于担心。无论是规范化合同还是自行拟定合同，员工均可以签署而不必去担心责任的问题。

二、合同中的岗位定位问题：很多公司投机取巧会在合同里面改变岗位称呼，比如说：该人员是管理类人员，但是公司却在合同里写明是操作类人员。虽然待遇不变，但是这种做法对于员工来说是有风险的。对于公司却是百利而无一害。所以员工签署合同是务必看清岗位名称，如果有异议务必当场提出改正后方可签字。

三、合同中的底薪问题：很多公司在合同中会把市最低工资作为底薪，但是对于底薪(面试时的约定最低底薪)高于最低工资人员来说，这种情况下就不可以按最低工资来签订合同了。必须及时改正后再签。因为底薪会涉及到你以后工作中很多问题，尤其是你的收入会有很大影响。

四、在合同中对于病假工资进行约定。很多公司按照常规做法不会在合同中对病假工资做规定，这样一来公司就完全可以按照不低于市最低工资的80%来支付病假工资。这个对于员工来说是不利的。所以员工最好在签订合同时协商好病假工资支付办法然后写入到合同中。对于员工就比较有利了。

五、合同中关于岗位调动的规定问题：很多公司会在合同里明确公司员工需要服从公司的岗位调动。该项规定可能会涉及到以后工作中的岗位调整问题。员工需要看清楚岗位调动的条件，不能够因为岗位调整而给自己带来不必要的麻烦和损失。

六、合同签订时间问题：按照劳动法规定，公司必须在一个月内与新入职员工前段时间合同，如果不能在规定时间内签署，则有权要求公司支付双倍工资(但是该要求最好是在离职时提出来，因为在职时提出来可能会影响你的工作)。

以上就是小编为大家带来的关于签订劳动合同应注意什么的相关知识，希望大家看了之后在签订劳动合同时也能注意到此类问题，如有遇到此类纠纷的朋友，也可以到网站咨询我们的在线律师。那么小编就介绍到这里了，大家还可以继续在本站浏览关于劳动合同的其他方面的知识。

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位六**

签订（鉴证）劳动合同的有关说明

根据《中华人民共和国劳动法》有关规定，用工单位与劳动者签订（鉴证）劳动合同有关说明如下：

1、用工单位必须具备法人资格，（提交工商部门核发的有效营业执照）并在劳动部门进行了备案登记。

2、劳动者必须是年满十八岁的成年自然人。（提交身份证）

3、劳动者必须未与其他单位有劳动关系（合同），若以前在其他单位工作过，必须提供解除劳动关系（合同）证明书。

4、用工之日起一个月内签订劳动合同并鉴证。

5、劳动合同一式三份，用工单位、劳动者、鉴证部门各一份。

德安县人力资源和社会保障局

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位七**

甲 方：

乙 方：

签订日期： 年 月 日

浙江省劳动和社会保障厅制

签 约 须 知

一、甲乙双方应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，依法订立本劳动合同。

二、签订劳动合同，甲方应加盖公章，法定代表人(主要负责人)或委托代理人应本人签字或盖章，乙方应本人签字或盖章。

三、甲乙双方需要协商约定的其他事项，在本合同书第九项中写明。

四、甲乙双方约定的其他内容，劳动合同的变更等内容在本合同内填写不下时，可另附纸。

五、本合同应使用钢笔或签字笔填写，字迹清楚，表述准确，不得涂改。

六、本合同一式两份，甲乙双方各执一份，甲方不得为乙方代保管合同。

劳 动 合 同

甲方(用人单位)名称：

法定代表人(主要负责人)：

注册地址：

经营地址：

乙方(劳动者)姓名：

性别： 出生年月：

居民身份证号码： 联系电话：

现居住地址：邮编：

户口所在地： 邮编：

根据《中华人民共和国劳动合同法》以及有关法律、法规的规定，经甲乙双方平等自愿、协商一致,共同签订并履行本合同所列条款。

一、劳动合同期限(选择下列其中一项)

□本合同为固定期限劳动合同。合同期从 年 月 日起至 年 月 日止;其中试用期为从 年 月 日起至 年 月 日止。

□本合同为无固定期限劳动合同。合同期从 年 月 日起;其中试用期从 年 月 日起至 年 月 日止。

□本合同为以完成一定工作任务为期限的劳动合同。本合同于 年 月 日生效，于 工作完成时终止。

二、工作内容和工作地点

1.乙方同意根据甲方生产(工作)需要，从事

工作。甲乙双方可另行约定岗位具体职责和要求。

2.乙方的工作地点为：

三、工作时间和休息休假

1.甲方实行标准工时制，乙方每日工作时间不超过8小时，每周工作时间不超过40小时，每周至少休息一天。

甲方根据生产(工作)特点，对需要实行特殊工时制的岗位，经劳动保障行政部门批准后，可以实行综合计算工时工作制或不定时工作制。

2.甲方根据工作需要，安排乙方加班、加点，必须遵守有关法律法规规定。

3.甲方依法保证乙方的休息权利。乙方依法享受法定节假日、带薪年休假等休假。

四、劳动报酬

1.甲方每月以货币或转账形式支付乙方工资，月工资为 元或按

执行。

2.乙方在试用期期间的月工资为 元。

3.甲方因工作任务不足使乙方待工的，待工期间甲方按照有关规定支付乙方基本生活费。

4.甲方安排乙方加班的，加班工资按有关法律、法规规定执行。

5.甲乙双方对工资的其他约定：

五、社会保险及福利

1.甲乙双方依法参加社会保险，缴纳社会保险费。甲方为乙方办理有关社会保险手续，乙方负担的部分由甲方负责代扣代缴。

2.乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按有关规定执行。

3.乙方患职业病或因工负伤的待遇按有关规定执行。

4.甲方可根据其实际情况为乙方提供其他保险和福利待遇。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

1.甲方根据国家有关法律、法规，建立安全生产制度。乙方严格遵守甲方的劳动安全制度。双方严禁违章作业，防止劳动过程中的事故发生，减少职业危害。

2.甲方建立、健全职业病防治责任制度，制定并落实职业病防范措施。对工作过程中可能产生的职业病危害及其后果等，甲方应向乙方如实告知，不得隐瞒或者欺骗。

3.甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全卫生的规定为乙方配置和完善必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

4.乙方在炎夏季节高温条件下进行劳动生产的，甲方可根据生产(工作)特点，适当调整夏季高温条件下劳动和休息制度，增加休息和减轻劳动强度，减少高温时段作业，确保乙方身体健康和生命安全，并按政府有关规定向乙方发放夏季清凉饮料费。

七、规章制度

1.甲方依法制定单位规章制度，并通过有效方式及时告知乙方。

2.乙方服从甲方工作管理，并严格遵守甲方依法制定的规章制度。

八、劳动合同变更、解除和终止

1.甲乙双方变更、解除、终止劳动合同依照《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律法规规定执行。甲乙双方就劳动合同变更、解除另有约定的，可在本合同书第九项中约定。

2.本合同解除或者终止时，甲方为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移等手续。

3.乙方按照双方约定，及时办理工作交接等有关手续。

4.甲方应当支付经济补偿的，在乙方办结工作交接等有关手续时支付。

九、当事人约定的其他事项

经协商一致，甲乙双方约定以下内容：

十、劳动争议处理及其他

1.甲乙双方因履行劳动合同发生争议，应协商解决，协商不成或不愿协商的，可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。甲乙任何一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

2.本合同条款与法律法规相抵触的，以及本合同未尽事宜，均按相关规定执行。

3.本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(公章)： 乙方(签字或盖章)：

法定代表人(主要负责人)

或委托代理人(签字或盖章)：

签字日期： 年 月 日 签字日期： 年 月 日

劳动合同变更书

经甲乙双方协商一致，对本合同做以下变更:

甲方(公章)： 乙方(签字或盖章)：

法定代表人(主要负责人)

或委托代理人(签字或盖章)：

签字日期： 年 月 日 签字日期： 年 月 日

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位八**

我们都知道在生活中我们的劳动者和用人单位之间都是要签订劳动合同的，签订的劳动合同是对双方的保障同时也可以为作为日后的证据，那么在我国不签劳动合同赔偿是怎样的呢？

(法律规定详见《劳动合同法》第82、38、46条和《劳动合同法实施条例》第6、27条)。关键一点就是证据，需要你和用人单位有劳动关系的证据。至于工作了多少时间，工资每月多少等，可以用“举证责任倒置”的原则，由用人单位来证明，如果用人单位不能证明，将承担不利后果。

“举证责任倒置”在劳动法领域广泛存在。《劳动争议调解仲裁法》 第6、39条，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第13条，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第9条，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第6条，《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第2条均有这方面的规定。

工资支付凭证、社保记录、招工招聘登记表、报名表、考勤记录等均可要求由用人单位负举证责任。

如果用人单位侵犯了你的合法权益，注意收集证据。如果将来仲裁或诉讼，这很重要。解除劳动合同(或劳动关系)时的工资支付时间详见《工资支付暂行规定》第九条，经济补偿金支付时间详见《劳动合同法》第50条。

如果不按时支付，可以按《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第3、10条或《劳动合同法》第85条规定办。不同的是前者可以直接主张，后者需要劳动部门责令后仍不支付才能主张。

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位九**

尊敬的公司领导：

我叫宋博涵，男，20岁，高中文化（大学本科成人教育在读）我于20xx年9月22日在公司工作至今，在将近4个月的实习工作中，我在单位领导和同事们的关心帮助下，按照岗位职责要求和行为规范，认认真真做好本职工作，较好的完成了各项工作任务。

我的工作地点是全国人大的领导机构，以及全国人大领导们办公的地方，在楼中办公的领导也都是对中国发展起着重大作用的人，大楼也位于首都北京的市中心，无论是从重要性还是地理位置都对中国起着不可或缺的重大作用，在这么一个处于中国核心地位的地方，我感到了无比的自豪与骄傲，同时也深知自己所肩负的责任与使命，我的岗位又是肩负着保卫领导和大楼安全的中控室，所以在今后我的工作中我一定要严格遵守“员工守则”认真履行职责，做到早上班，迟下班，努力钻研和掌握各项工作技能，不断为自己充电加油，不断提高自身的素质，我现在除了学习电工，消防等知识外，还利用业余时间在读中国地质大学本科成人教育，今后我一定发奋努力的工作，以优良的工作作风和最佳的工作状态去干好本职工作，我愿与公司签订劳动合同申请，我将在今后的工作中以最佳的工作状态树立良好的对外形象。

申请人：xxx

20xx年2月25日

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位篇十**

先生/女士：

公司已于 年 月 日通知您签订劳动合同，现到期未收到您的任何回复，如果您在收到本通知书3日内仍不与公司签订《劳动合同》也不办理离职手续，此举属于严重违反公司制度的行为，公司将保留依法与您随时无补偿解除劳动合同的权力，同时对您此举，公司视同您个人自愿放弃“向公司追究不签《劳动合同》”的权力，因此给公司造成损失的，也将由您个人承担。

特此通知

公司

年月日

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位篇十一**

尊敬的有关领导：

我是本厂 x x 车间xx岗位的员工 xxx 。我与工厂签订的一年的用工合同

将于本月x 日到期，我很热爱自己的这份工作，自我感觉亦能胜任自己的岗位职

责，我请求续签劳务合同，请领导审查批准

此致

敬礼

申请人xxx

x年x月x日。

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位篇十二**

用人单位不与劳动者签订劳动合同应承担的后果：

1、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。

2、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。

3、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。

第十四条无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。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。

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位篇十三**

根据《劳动法》第十六条的规定，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。同时，根据《劳动合同法》第十条、第十一条的规定，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。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照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。

因此，用人单位与劳动者必须以书面形式签订劳动合同。否则，企业将承担不利的法律后果。

根据《劳动法》规定，建立劳动关系应当签订劳动合同，但是并没有规定不签订劳动合同，用人单位所应当承担的法律责任。一些用人单位为了使自己在劳动者维权时处于主动地位，往往不与劳动者签订劳动合同，导致劳动者在维权时无法证明双方约定合同内容，甚至无法证明劳动关系的存在，使维权处于被动地位。而根据《劳动合同法》的相关规定，用人单位应当与劳动者签订劳动合同，最迟应当在建立劳动关系后1个月内签订劳动合同。劳动合同法在规定建立劳动关系应当签订劳动合同的同时，对用人单位不签订劳动合同的，规定了如下的法律责任。

(1)支付双倍工资。根据《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。如果用人单位在与劳动者建立劳动关系后，超过1个月仍不与劳动者签订书面的劳动合同，则用人单位应当支付劳动者两倍的工资。部分用人单位的管理者对此没有用引起重视，认为已经与劳动者达成口头协议，不用签订劳动合同，也有的管理者认为与员工彼此之间已经比较熟悉，为了省事，只与员工有个口头协议。用人单位的这种行为是存在风险的，一旦双方发生争议，劳动者可以随时向劳动部门举报，而要求支付两倍工资，这时用人单位必须按照双倍的标准支付工资。因此，用人单位为了防范用工风险，避免不必要的增加用工成本，应与劳动者签订劳动合同。

(2)视为已签订无固定期限合同关系成立。根据《劳动合同法》第十四条规定，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。如果用人单位自用工之日超过一年没有与劳动者签订劳动合同的，视为用人单位与劳动者之间签订了无固定期限劳动合同。所谓无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同，未出现法定解除情形，用人单位无权解除劳动关系。一旦用人单位与劳动者签订了无固定期限的劳动合同，用人单位对劳动者的管理权限即受到限制。另外，建立无固定期限劳动关系后，部分劳动者的工作积极性会受到影响，进而影响用人单位的生产效率，这也变相地增加了用人单位的用工成本。

(3)不将劳动合同交付劳动者将面临赔偿损失之责任。劳动合同作为劳资双方权利与义务的凭证，应由劳资双方分别持有，这样有利于劳资双方互相监督以确保劳动合同严格执行。因此《劳动合同法》第八十一条规定，“用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

另外，一些用人单位打着试用的旗号，不与劳动者签订合同，支付较低的工资，而在工作一段时间后，就将试用者赶走，以达到使用廉价劳动力的目的。试用期是劳动合同期限组成部分，只要用人单位与劳动者用工关系成立，则劳动关系便建立，则应受劳动合同法的约束，用人单位便具备签订劳动合同的义务。如果有关用人单位存在上述情形，且双方没有约定报酬的，劳动者可以要求用人单位按照集体合同约定的标准支付工资，如果没有集体合同的，其可以按照同工同酬的标准要求;如果虽有约定的，但约定偏低的(低于相同岗位最低档工资，或者低于约定工资的80%的，低于最低工资的)，可以视为没有约定，劳动者可以按照前述规定要求用人单位支付工资。如果用工期限超过一个月的，则可按照前面两款提到可以要求支付双倍工资，超过一年的并可以要求继续履行劳动合同。为了防范用工的风险，节约用工成本，用人单位应当与劳动者签订劳动合同。

**签订劳动合同的期限规定 签订劳动合同的双方主体与用人单位篇十四**

甲方（用人单位）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

单位地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（劳动者）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

公民身份号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

居住住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲乙双方就劳动关系的建立及其权利义务等事宜，根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关的劳动法律、法规，遵循自愿、平等、协商一致的原则，订立本劳动合同，具体事宜如下：

一、经甲、乙双方协商，甲方聘用乙方期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_\_年。

二、甲方聘用时乙方身体健康，从事工作。

三、乙方在正常出勤并付出正常劳动后，有权获得相应劳动报酬。乙方的月工资为人民币\_\_\_\_\_元，对此乙方予以认可并接受。

四、乙方的工作地点为甲方厂内。

五、乙方应认真履行甲方制定的岗位职责，按时、按质、按量完成其本职工作；不得无故脱岗、离岗、迟到、早退。

六、甲方因生产和工作需要，根据乙方的专业、特长、工作能力和表现适当调整乙方工作岗位及其工作报酬。

七、甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或节假日加班加点的，乙方应服从甲方统一安排；甲方按规定支付加班加点的报酬，以保证乙方合法权益。

八、乙方应当自觉遵守国家的法律、法规、规章和社会公德、职业道德，维护甲方的声誉和利益。

九、甲方依法建立和完善各项规章制度，在本合同签订前甲方已有的规章制度以及在本合同履行过程中甲方按法定程序制定、变更的规章制度对乙方均具有约束力，乙方应严格遵守。

十、乙方违反劳动纪律和规章制度的，甲方有权按本单位的规定对乙方给予经济处罚，直至解除本合同。如因乙方的故意或重大过失造成甲方损失的，甲方除了给予乙方经济处罚、解除本合同外，甲方有权要求乙方承担赔偿责任。

十一、甲方对可能产生安全事故的岗位，对乙方履行告知义务，并做好劳动过程安全隐患的预防工作，乙方应严格遵守相关操作规程与安全制度进行工作，若乙方在工作中发生的人身意外事故，由甲方承担。

十二、乙方在正常工作中如因自身疾病（如心脏病、高血压等）突发造成的人身伤亡事故，甲乙双方协商解决。

十三、乙方下班后在厂外发生的意外事故，甲方概不负责。

十四、甲方根据企业生产经营特点及有关规定为乙方提供劳动防护用品，乙方应严格按要求穿戴劳防用品。

十三、乙方有下列情形之一的，甲方可立即解除合同，辞退乙方，如造成甲方经济损失的，乙方应承担赔偿责任：

1、严重违反甲方的劳动纪律或规章制度。

2、严重失职、违反操作规定给甲方利益造成重大经济损失的。

3、乙方向甲方辞职或者经协商被甲方解除聘用的。

4、未经甲方同意，擅自将应属甲方经营的业务转让给他方或乙方自行经营的。

十五、乙方欠付甲方任何款项，或者乙方违反合同约定给甲方造成任何经济损失，依照法律法规规定和合同约定应承担的赔偿责任，甲方有权从乙方的工资中扣除，不够扣除的，甲方仍然有权就剩余部分向乙方追偿。

十六、甲、乙双方因本合同而发生争议的，可向甲方住所地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁结果不服的，任何一方均可向人民法院提起诉讼。

十七、本合同一式两份，甲方执一份，乙方执一份，经双方签字（或盖章）后生效。

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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