# 人力资源的劳动合同范本(优选30篇)

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2023-12-23

*人力资源的劳动合同范本1甲方：所在地址：乙方：身份证号码：因工作需要，甲方聘用xx先生为甲方科技创新顾问。甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本聘用协议，共同遵守本协议所列条款：>一、协议期限1、本协议有期限自20xx年xx月xx日起至20xx...*

**人力资源的劳动合同范本1**

甲方：

所在地址：

乙方：

身份证号码：

因工作需要，甲方聘用xx先生为甲方科技创新顾问。甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本聘用协议，共同遵守本协议所列条款：

>一、协议期限

1、本协议有期限自20xx年xx月xx日起至20xx年xx月xx日止，期满作废。如需继续聘用，须提前一个月进行协商，重新签订聘用协议。

>二、工作要求

1、甲方聘用乙方：xx担任科学技术创新顾问，提供有关设备、企业产品科技优化、创新、改造等技术服务;并对申报科技型项目、技改类项目及实用新型专利等提出咨询意见、，工作职责由甲方制定，具体工作内容由甲方总经理协商乙方共同确定完善。

2、乙方服务甲方的工作地点包括甲方企业、科技大学实验室、科研基地及其他。

3、乙方应按岗位职责和规范要求，完成与其技术职称相一致的工作任务。

4、乙方在协议期内遵守甲方的企业顾问规范管理制度。

>三、甲方义务

1、提供与乙方技术指导咨询服务相关的资料(项目资料、咨询事项资料);

2、为乙方提供工作条件、场地或其他协助事项;

3、为乙方提供人员管理调配权限，方便乙方开展顾问工作。

>四、乙方义务

1、根据甲方要求完成技术指导咨询服务工作;

2、积极向甲方反馈技术指导咨询服务成果或相关问题;

3、乙方必须严格保守获知的甲方商业秘密及技术秘密，未经甲方同意向第三方透露的，由此造成的损失由乙方承担;

4、乙方自行提供产品创新科研设备;

5、为甲方经营管理提供指导咨询服务;

6、为甲方员工提供技术培训、咨询服务;

>五、工作报酬待遇

1、聘用期间甲方支付乙方薪酬为：xx元/年。

2、甲乙双方就签订协议的七个工作日内以银行转账形式向乙方支付薪酬。

>六>、发生下列情形之一，本协议终止

1、本协议期满的。

2、双方就解除本协议协商一致的。

3、一方被另一方造成的损失过大的。

4、违反国家法律、法规规定的其他情形。

5、乙方因健康原因不能履行工作的。

>七、甲、乙双方若单方面解除本协议，需提前1月书面通知另一方。

>八、本协议一式两份，甲、乙双方各执一份。签章后立即生效。

甲方:(盖章) 乙方签字：

法定代表人(代理人)：

签订日期：20xx年xx月xx日签订日期：20xx年xx月xx日

**人力资源的劳动合同范本2**

很多企业在签订劳动用工合同及实践和执行的过程中，没有严格执行法律的规定。在签订合同之前，履行合同的过程中，存在没有依据法律规定而造成的各种风险。在用工结束后，企业对劳动关系进行解除时，在管理上也会存在很多风险和疏忽。《劳动合同法》的颁布和实施，给企业劳动合同管理带来挑战，它在有效保护普通职工合法权利和义务的基础上，对当前企业的人力资源管理也提出了更高的要求。企业必须严格按照法律程序和要求与劳动者之间签订合理的《劳动合同》，并做好劳动合同的管理工作，严格按照劳动合同履行自己的职责和义务；同时，劳动者也可以通过法律来维护自己的合法权益。如果企业为了自身的利益无视法律要求，必然会对企业的人力资源管理工作带来一定的风险，甚至影响到企业的稳定发展。因此，企业必须加强劳动合同的管理工作，提高人力资源管理工作人员的法律意识和工作责任感，有效规避企业人力资源管理工作的风险。

>一、我国企业人力资源管理工作中存在的风险

在市场经济迅速发展和经济全球化趋势加快的新时期，企业之间的竞争越来越激烈，大部分企业把主要精力放在了如何提高生产效率和经济效益上，却对人力资源管理工作重视不够，以至于在人力资源管理中出现了各种各样的风险问题。比如招聘到的员工综合素质不够高，不符合企业发展的需求、对员工的培训工作不到位、员工对企业的新政策或薪资制度不满意、高级技术人员或骨干突然离职等等，都属于人力资源中的风险问题。这些看似与企业的生产效率和经济效益无关的问题，其实会严重影响到企业的正常运行和健康稳定发展，甚至还有可能对企业造成不可估量的损失。因此，企业在发展运营的过程中，必须对企业的人力资源管理中的风险引起高度的重视，尤其是当前的高新技术发展企业，对高等技术人才和学习型人才的依赖性比较大，更应该重视人力资源管理中的风险规避问题。下面就我国当前的企业中的人力资源管理工作中常见的风险问题分析如下：

>（一）人力资源管理不到位导致的风险

1、企业没有和劳动者之间签订合法的劳动合同就用工。自20xx年1月1日起新的《劳动合同法》实施以来，有部分企业仍然无视合同法的存在，不和劳动者之间签订合法的劳动合同，主要表现在以下两种情况：一是企业在劳动者工作一个月以后签订了劳动合同，这种情况是符合国家的相关法律规定的；另一种是劳动者工作时间超出了一个月甚至更长时间才补签劳动合同的，这种情况就违背了国家的相关法律规定，是应该受到相应的法律惩罚的。在新的《劳动合同法》中有明确的规定，企业除了要支付给员工在满一个月而没有达到一年的期间内的员工的2倍工资之外，还需要与员工补签劳动合同，在员工不愿与企业订立劳动关系时才终止劳动合同。2、劳动者由于非个人原因更换工作工龄没有连续计算。按照新的《劳动合同法》中相关条例规定，劳动者如果不是因为个人原因而更换了工作岗位或工作单位，劳动者在当前工作岗位或工作单位的工龄应该延续上一个工作岗位或工作单位连续计算，而不是从新计算工龄。由于这一点和以前的国家的相关规定有所改变，因此很容易在这一点出现问题，导致人力资源管理风险的发生。

>（二）人力资源管理经济引发的风险

所谓的人力资源管理经济引发的风险，就是指由于企业中途终止了劳动合同或没有按照劳动合同来履行自己的职责而是违规操作，从而导致了需要按照法律程序支付给劳动者相应的补偿金或上交一定的罚款。国家在新的《劳动合同法》中有特别明确的规定，如果企业单方面中途终止了劳动合同的履行，必须支付给劳动者相应的合理的经济补偿，并且补偿金数额为合同终止签订一个月的平均收入（含税费）。企业的这种由于经济补偿金所导致的风险通常都是一直存在的，只是经济补偿金是以隐性的形式存在的。企业终止合同会带来相应的经济损，那么如果企业不终止合同是不是就万事大吉了呢？答案是否定的。不终止劳动合同只是暂时延缓了经济补偿而已，因为劳动派遣人员同样受到国家的《劳动合同法》的保护，劳动派遣单位付给劳动者的经济补偿金也是一个不小的数目。

>（三）企业违规操作带来的经济风险

1、自企业和劳动者建立雇佣关系之日起，雇佣关系达到一个月但是还不满一年的情况下，如果企业仍然没有和劳动者之间签订合法的劳动合同，企业应当支付劳动者双倍的工资。2、企业无视相关规定，没有和劳动者签订“无固定期限”的劳动合同时，企业应当从签订合同之日起，支付劳动者双倍的工资。3、企业不顾劳动者利益，违反国家相关的法律规定，私自解除和劳动者之间的劳动合同，企业必须支付劳动者双倍的经济补偿。4、企业违反国家的相关法律规定，不按照常规支付劳动者报酬，劳动者加班时也不按照国家的相关规定支付，这种情况下，企业必须向劳动者支付经济补偿。

>（四）人力资源机制带来的风险

我国的《劳动合同法》明确规定，劳动者只要在同一个企业连续工作满十年的，“连续二次订立固定期限劳动合同”的，就可以与该用人单位签订“无固定期限劳动合同”。这一规定在一定程度上相应地提高了企业中签订“无固定期限劳动合同”的劳动者的数量，促进了企业中的劳动合同朝着长期化发展的趋势，相应地减少了企业中劳动者的频繁流动现象，有效避免了企业或用人单位随意终止劳动合同进行人员调整的现象，促进了劳动者的稳定就业，但是对企业的灵活用人机制产生一定的影响，影响了在市场上的竞争力。

>二、强化劳动合同管理在化解企业人力资源风险方面的作用

劳动合同是明确用人单位或企业和劳动者之间的一种法律形式，同时也是人力资源管理工作中的一个重要组成部分。加强和完善劳动合同的管理工作对于促进企业的和谐稳定发展、提高企业的竞争力具有重要的意义。这不仅是因为劳动合同可以约束企业中不和谐现象的滋生，更重要的是可以为企业的人力资源管理工作进行新员工的专业培训、绩效考核、奖罚制度、薪酬制定等各项工作奠定基础。但是，如果企业的相应的劳动合同管理在制定不完善，就有可能在劳动合同的履行过程中出现各种各样的问题，影响到企业员工的工作积极性和工作效率，阻碍企业的和谐健康稳定发展。因此，企业或用人单位必须提高对劳动合同的重视程度，充分发挥劳动合同在人力资源管理中的协调作用，促进企业的和谐健康稳定发展。

>三、强化劳动合同管理，化解企业人力资源风险的措施

为了能够化解企业人力资源管理的风险，需要加强对劳动合同的管理。主要从企业人力资源机制的风险，人力资源经济的风险和人力资源管理的风险这三个方面来解决。

>（一）化解企业人力资源机制的风险

企业人力资源机制的问题是劳动合同管理中的一个重要问题，而招聘是其中的一个方面，要招聘那些合适的人才，要严格制定招聘书，明确招聘的条件，强调要全面考察应聘者各方面的素质，包括工作经历，心理素质等。现代企业面临的因素复杂，需要的人才类型各不相同，要根据各个岗位的需要来进行合理招聘。采用多种用工方式，用灵活的方式来管理员工。要按照岗位的性质来签订不同的劳动合同，要注重对无固定期限劳动合同的管理，是企业内部能够形成一个良好的竞争机制。这样才能全面化解企业企业人力资源机制的风险。

>（二）降低企业人力资源成本的风险

企业是以盈利为目的而进行生产经营活动的组织，企业的人力资源成本构成了企业支出的一部分，强化对劳动合同的管理，尽量降低企业的人力资源成本。一般常用的方式是通过设置劳动合同“终止准备金”来合理的消化终止劳动合同的成本。另一个重要的方面就是对违规成本的控制。企业要做到规范的用工，就需要按照劳动合同签订的程序来进行。企业在人力资源管理的过程中，必须依据企业自身的发展现状和劳动者的具体要求，按照国家的法律程序和劳动者之间签订科学合理的双方没有争议的劳动合同。劳动合同要以以书面形式签订并且经过劳动者的签名和企业的签名认可，明确双方的权利、责任和义务。严格按照我国《劳动合同法》的相关规定，企业或用人单位要在劳动者入职一个月之内和劳动者签订合法的劳动合同。明确双方的职责、权利和义务，降低企业人力资源管理中的风险指数。

>（三）降低企业人力资源管理的风险

首要前提就是依法建立和完善劳动合同制度。在建立劳动和同时，要在国家的相关法律制度下进行，内容包括建立必要的规章制度，建立和完善劳动合同管理制度、员工的休假和福利制度、岗位的奖励标准，这样能够让企业有一个比较明确的管理依据。另外还要注重对劳动合同台账管理的建设。劳动合同不是一成不变的，对劳动合同的签订和变更需要有一个劳动合同台账来保证进行。台账管理基本上包括了员工的考勤台账，社保台账，休息休假台账和人事管理台账。只有规范这些台账的管理，才能避免出现人力资源管理不到位的地方，从而规避相应的风险。

>四、结语

综上所述，企业必须对劳动合同的管理引起高度的重视，做好劳动合同的管理工作，已发签订、履行、终止劳动合同，才能有效规避企业人力资源方面的风险。现代企业的竞争归根到底是人才的竞争，通过做好企业劳动合同的管理，能够为企业提供合适的人才，是企业不断的化解人力资源管理的风险，从而促进企业的和谐发展。

**人力资源的劳动合同范本3**

甲方（用人单位）：

乙方（劳动者）：

甲、乙双方根据《^v^劳动法》及有关法律、法规规定，在平等自愿、公平公正、协商一致、诚实信用的基础上，签订本合同。

>一、劳动合同期限

甲乙双方约定劳动合同自20xx年9月1日起至20xx年8月31日止。

>二、工作内容及要求

（一）乙方根据甲方要求，从事学校保卫工作。

（二）乙方应当按照甲方安排的工作内容及要求履行劳动义务。

>三、工作时间和休息休假

（一）甲乙双方在工作时间和休息方面协商一致选择确定乙方实行轮流运转工作制。

（二）甲方严格遵守法定的工作时间，控制加班加点，保证乙方的休息与身心健康，甲方因工作需要必须安排乙方加班加点的，依法给予乙方加班加点工资。

（三）甲方为乙方安排带薪休假。

>四、劳动保护和劳动条件

（一）甲方对可能产生职业病危害的岗位，应当向乙方履行如实告知的义务，并对乙方进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

（二）乙方在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

>五、劳动报酬

甲方应当每月以货币形式支付乙方工资，不得克扣或者无故拖欠乙方的工资。乙方在法定工作时间内提供了正常劳动，甲方向乙方支付的工资不得低于当地最低工资标准。

（一）甲方承诺每月底为发薪日。

（二）经甲乙双方协商一致，对乙方的工资报酬选择确定甲方对乙方实行基本工资和绩效工资相结合的内部工资分配办法，乙方的基本工资确定为每月1300元（含个人上缴的社会保险）；考核工资根据乙方的工作业绩和实际贡献按照内部分配办法考核确定。

（三）乙方加班加点的工资，按30元/天，10元/夜的标准发放。

（四）乙方病、事假期间，甲方扣除工资的标准为病假20元/天，事假40元/天。

（五）乙方依法享有带薪假期。

>六、社会保险和福利

（一）双方依法参加社会保险（企业职工养老保险），由乙方按年度缴纳社会保险费（企业职工养老保险，职工意外伤害保险和职工医疗保险），乙方凭缴费单到甲方报销（个人缴纳部分由乙方自行承担）。

（二）如乙方发生工伤事故，甲方应负责及时救治，并在规定时间内，向劳动保障行政部门提出工伤认定申请，为乙方依法办理劳动能力鉴定，并为享受工伤医疗待遇履行必要的义务。

>七、劳动纪律

甲方制定的劳动纪律应当符合法律、法规、政策的规定，履行民主程序，并向乙方公示。乙方遵照执行。

>八、劳动合同终止的条件

经甲乙双方协商约定，出现下列情形之一的，可以终止劳动合同：

1、劳动合同期满的；

2、乙方不能履行工作职责，经甲方多次教育仍然未改的；

3、连续病、事假45天的。

>九、违反劳动合同的责任

（一）劳动合同一经订立，即具有法律约束力，双方应当依法执行劳动合同的履行、变更、中止、解除、终止、续订以及解除劳动合同经济补偿金的规定。

（二）当事人一方故意或者过失违反劳动合同，致使劳动合同不能履行或者不能完全履行，并给另一方造成经济损失的，应当依规定或者约定承担赔偿责任。

>十、劳动争议处理

（一）甲乙双方因履行本合同发生劳动争议，可以协商解决。不愿协商或者协商不成的，可以向本单位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。甲乙双方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。提出仲裁要求的一方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提出书面申请。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。

（二）甲方违反劳动法律、法规和规章，损害乙方合法权益的，乙方有权向劳动保障行政部门和有关部门举报。

>十一、其他

（一）劳动合同期内，乙方户籍所在地址、现居住地址、联系方式等发生变化，应当及时告知甲方，以便于联系。

（二）本合同未尽事宜，均按国家有关规定执行，国家没有规定的，通过双方平等协商解决。

（三）本合同不得涂改。

（四）本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

（五）本合同于签字之日起生效。

法定代表人签名：

乙方签名：

甲方盖章：

签名日期：

**人力资源的劳动合同范本4**

甲方（单位）：

乙方（劳动者）姓名：

根据《^v^劳动法》以及有关法律、法规，经甲乙双方平等自愿、协商一致的原则自愿签订本合同。

>一、劳动合同期限

1、本合同自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

>二、工作内容

1、甲方根据工作需要，安排乙方在工作条件。

2、乙方应服从甲方所安排的岗位，按照甲方关于本岗位工作任务和责任制度要求完成规定的工作任务。

3、乙方的工作任务为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

>三、劳动保护和劳动条件

为使乙方完成工作任务，甲方应根据国家有关安全、劳动保护、卫生健康等规定，为乙方提供必要的工作条件，保障乙方的安全和健康，乙方在工作中要遵守有关操作规程，爱护甲方的财产。

>四、劳动纪律

1、甲方应当依法制定和健全内部规章制度和劳动纪律，依法对乙方进行规范和管理。

2、乙方应严格遵守甲方依法制定的各项规章制度，服从甲方的管理。

>五、劳动报酬

1、乙方按甲方规定完成工作任务，甲方必须以法定货币形式按时足额支付乙方的工资报酬，每月的支付时间为次月5日前发放。

2、甲方支付乙方工资报酬的标准和方法为现金支付。

3、乙方标准工资每月为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，试用期工资每月为\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4、甲方支付给乙方的工资报酬不得违背当地政府的最低工资标准。

>六、劳动合同的解除

1、甲乙双方任何一方解除合同，需提前10天通知对方，在试用期内解除合同的，不需要提前通知对方。

2、乙方有下列情况之一的，甲方有权解除劳动合同。

（1）在使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用人单位规章制度的。

（3）严重失职、营私舞弊的，对用人单位利益造成重大伤害的。

3、具有下列情形之一的，乙方可以随时解除本合同：

（1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（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）甲方无力或不按照本合同规定支付乙方劳动报酬的。

>七、合同的变更

具有下列情形之一的，双方可以变更本合同：

1、双方协商同意的；

2、由于不可抗力或合同订立时依据的其他客观情况发生重大变化致使本合同无法履行的。本项所称重大变化主要指甲方调整生产项目，机构调整、撤并等。

>八、合同的终止

具有下列情形之一，本合同应即终止：

1、本合同期限届满；

2、乙方达到法定退休条件的；

3、法律法规规定的其他终止情形。

>九、劳动争议处理

双方因履行本合同发生争议，应先行协商解决。协商不能解决的，任何一方可在法定申诉时效内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会书面申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

>十、本合同未尽事宜，由双方协商约定。

有国家规定的，按国家规定执行。合同期内，如所定条款与国家新颁布的法律、法规、规章和政策不符的，按新规定执行。

>十一、本合同一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等效力，自双方签字盖章之日起生效。

甲方（盖章）：

乙方（签字）：

签订日期：

**人力资源的劳动合同范本5**

甲方（用人单位）：

法定代表人：负责人:

乙方（劳动者）：

性别：民族：文化程度：

身份证件名称：证件号码：

户籍地址：邮政编码：

居住地址：邮政编码：

通讯地址：邮政编码：

【律师提示】方便甲方顺利向乙方送达相关文书，避免因无法送达带来的法律风险。

固定电话：手机：电子邮箱：

紧急联系人：联系方式：

本单位起始工作年限：

甲乙双方于年月日签订劳动合同，合同期至

年月日，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本协议如下：

第一条（方）因原因，要求提前解除与（方）的劳动合同。经协商，双方同意自年月日起解除双方的劳动合同，双方的权利义务随之终止。

第二条甲方在乙方妥善办理完毕工作移交手续后支付乙方包括但不限于工资、经济补偿金、代通知金等所有费用等共计￥元（大写：人民币）。

第三条社保、公积金缴交至年月止。

第四条乙方妥善办理完毕工作移交手续后，甲方向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续；

第五条乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

第六条乙方自愿放弃其他所有诉求。

第七条本协议经甲乙双方签字或盖章后生效。

第八条本协议一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方（盖章）：乙方（签字）：

法定代表人:

年月日年月日

**人力资源的劳动合同范本6**

劳动合同的三种不同的期限。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。

无固定期限劳动合同并不是不能解除的合同。只要出现《劳动合同法》规定的情形，无论是用人单位还是劳动者，都有权依法解除合同。

无固定期限的规定：

(1)根据订立劳动合同应遵循的原则，只要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。

(2)有下述法定情形之一，劳动者只要提出或者同意续订、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：

A、劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

B、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

C、连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有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

D、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。

**人力资源的劳动合同范本7**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法人代表：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，签订如下聘用合同条款，共同遵照履行。本合同自双方签订之日起生效。

>一、聘用合同期限

本合同期限为3年，自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。试用期\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

>二、聘用岗位

甲方聘用乙方地址及岗位：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。工作内容：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

>三、工资福利

（一）乙方在聘用期间实行年薪制，年薪\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

（二）享受单位其它福利。

>四、工作纪律

（一）乙方必须遵守国家的法律、法规和政策，遵守本单位的各项规章制度。

（二）乙方应努力学习，忠于职守，服从领导，团结同志，努力完成工作任务。

>五、聘用合同的变更、解除、终止

（一）因特殊情况致使合同无法履行，经双方协商同意可以变更。

（二）乙方有下列情况之一的，甲方可以解除合同：

（1）在试用期内被证明不符合聘用条件的。

（2）严重违反规章制度和工作纪律，经批评教育仍不改正的。

（3）严重失职，给甲方利益造成重大损害的。

>六、聘用合同的续签

本合同期满前，甲乙双方协商一致，可以按照规定的程序续签聘用合同。

>七、本合同一式二份，聘用单位、受聘人员各持一份。

甲方（公章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方（公章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人（签字）\_\_\_\_\_\_\_\_\_法定代表人（签字）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**人力资源的劳动合同范本8**

甲方（单位）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（职工）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《^v^劳动法》和国家其他有关劳动法律、法规和政策的规定，甲乙双方为确立劳动关系，明确双方的劳动权利和义务，经协商一致，同意签订本劳动合同。

>一、合同期限

本合同期限自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。其中试用期从\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

>二、生产（工作）岗位及任务

乙方同意按甲方生产（工作）需要，从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作，并努力完成岗位所要求或规定的\'数量指标和质量标准。甲方因生产（工作）需要，经与乙方协商后，可以调整乙方的工作。

>三、劳动保护和劳动条件

1.甲方为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生设施和条件及必要的劳动防护用品，加强安全和防护知识的教育。甲方的对从事有职业危害作业的劳动者，应按照规定，定期进行健康检查。乙方在生产（工作）中应当严格遵守安全操作规程。

2.在劳动生产过程中发生伤亡事故时，甲乙双方又责任协助调查并依法处理。

3.甲方应当严格执行国家规定的工作时间，安排职工的休息和休假。确需加班加点的，应严格按国家规定的加班加点标准和程序执行，并按国家规定标准发给加班加点地工资。

4.甲方应依法对女工和未成年工实行特殊劳动保护。

>四、劳动报酬和保险福利待遇

1.甲方应按照国家有关劳动法律、法规的政策以及甲方的规章制度，依法自主确立本单位的工资分配方式和工资水平，并按时给付乙方工资和奖金、津贴及其他政策性补助。实行岗位技能工资制的，应严格按岗位技能工资考核办法执行，不得随意扣发。

2.甲乙双方具体约定工资报酬为：甲方应保障乙方按规定应享受的各种保险福利待遇。

3.甲方应严格按规定为在职职工办理养、工伤、生育、失业、医疗等项社会保险事宜，具体缴费办法和标准按对应的社保机构的规定办理。

>五、劳动纪律

1.甲方应当依法制定各项规章制度和劳动纪律。对乙方模范遵守规章制度和劳动纪律的行为，应当予以奖励。

2.乙方应当严格遵守甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律，如有违反，应接受甲方按规定给予的相应处罚。

>六、劳动合同的签订、变更、解除、续订、终止劳动合同一经依法签订即受法律保护，甲乙双方必须严格遵守

1、如确因客观情况发生变化，致使本合同无法履行的，甲乙双方可以协商变更合同的相关条款，并办理变更手续；

2、在劳动合同有效期内，甲乙双方都可以依照法律法规所规定的条件和程序解除合同，但双方都不得违反法律法规规定的条件单方解除合同；

3、劳动合同期满或者甲乙双方约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止，甲方应当按规定办理终止劳动合同的相关手续，对乙方\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日以前在本企业的工作年限，应当按规定支付生活补助费，之后的工作年限或新参加工作的，甲方可以不支付生活补助费。如因甲方生产（工作）需要，在双方协商一致的情况下，可以续订合同，但要办理续订合同的手续；

4、双方在解除劳动合同时，凡符合国家规定条件的，甲方应按规定支付乙方经济补偿金，不符合国家规定条件的，不支付经济补偿金；

5、本劳动合同的签订、履行、变更、解除、终止续订等均因依照国家规定及当地劳动和社会保障部门的政策规定办理相关手续，并接受劳动和社会保障部门的监督检查；

6、甲乙双方在履行本合同过程中发生争议时，双方可协商解决，任何一方也可在法定实效内直接向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

>七、违反劳动合同的责任

甲乙双方均应遵守和履行本合同规定，如有违反，按照《劳动法》及国家有关法律法规的规定承担法律责任。

>八、双方协商的其它事项

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

>九、其它规定

1、本合同未尽事项，按国家有关劳动法律、法规和政策的规定执行，国家有新的规定，从其规定。

2、本合同所称“国家有关劳动法律、法规和政策”和“国家有关规定”，是指国家各级立法机关制定的有效法律、法规、规章和规范性文件；本合同所称“甲方规章制度和劳动纪律”是指甲方根据国家的劳动法律、法规和政策，按照合法程序制定的本单位的规章制度和牢度纪律。

3、本合同一式\_\_\_\_份，甲、乙双方各执一份，都具有同等的法律效力。

甲方（签章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（签章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**人力资源的劳动合同范本9**

人事劳动合同合同编号

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_有限公司

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(身份证号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

根据国家和本地人事劳动管理规定和本公司员工聘用办法，双方在平等、自愿的基础上，经协商一致同意签订本聘用合同。

一、试用期及试用期待遇

1、甲方对乙方的试用期为一个月，自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，试用期内甲方可随时解除合同。

2、试用期内乙方劳动报酬为每月\_\_\_\_\_元。

二、聘用期限试用期满后，经甲方考核符合聘用条件，甲方正式聘用乙方聘用期限自年月日至年月日止。

三、岗位本合同签订时，双方约定乙方在甲方的岗位为，预计为年。该岗位要求乙方需具备以下条件：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(学历、职称、工作经历、专业知识包括相应证件)

四、薪金试用期满后，甲方根据乙方岗位情况，支付与乙方岗位相配的薪金，具体标准为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

五、甲方的责任权利。

1、为乙方提供国家规定的劳动安全和必需的工作条件;

2、依据按劳分配原则，支付乙方的劳动报酬;

3、为乙方提供公司规定的福利待遇和劳动保护;

4、为乙方提供提升业务能力的教育培训机会;

5、要求乙方遵守国家法律法规;

6、对于乙方工作不力严重影响工程进度及质量及管理时，有权对乙方工作行为决定进行处罚或解除聘用合同。

六、乙方的责任权利

1、具有为甲方诚实、敬业工作的义务;

2、遵守国家法律法规和公司各项规章制度;

3、维护公司声誉及正当利益;

4、享有公司规章制度规定可以享有的福利待遇;

5、享有国家、地方政府规定公司的权利和就业保障权利。

6、公司规章制度的认可条款。

7、拥有甲方授予的职权，并承担自身工作所产生的全部责任。

8、认真履行职责，对涉及工程质量、工期、造价等较大问题变更时，乙方应及时通知甲方并由甲方做出最终处理意见。

七、本合同签订后，乙方将有机会了解、熟悉甲方公司整个管理规章体系。乙方除有异议保留外，将视作无条件认可管理规章体系，双方都有按规章执行和保障的义务。

八、保证书条款

乙方将在一份保证书签字，承担遵守规章和保守公司专有技术、秘密的责任，由此造成的损失，由乙方承担法律责任。

九、合同解除

(一)因乙方有如下过失行为之一，甲方可以即时解除本合同：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1、严重违反劳动纪律，触犯公司劳动纪律规章;2、严重失职，徇私舞弊，给公司造成重大损失的;

3、被依法追究刑事责任或者被劳动教养的。

(二)因乙方有如下非过失行为之一，甲方可以解除本合同：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1、乙方患非职业病或非因工负伤，在确定的医疗期满后仍不能从事原工作的或另行安排的工作;

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、本合同订立所依据的客观情况发生重大变化，致使本公司无法履行。

此时甲方须提前30日向乙方发出书面通知。甲方濒临破产进入法定整顿期间或经营财务状况严重恶化，确需裁员的，须提前30日向乙方作书面通知。如甲方在个月重新录用人员，乙方有优先权。

(三)因乙方有如下情况之一，甲方不得解除本合同;

1、患非职业病或非因工负伤，在确定的医疗期内的;

2、患职业病或因工负伤，经劳动鉴定委员会确定部分或全部丧失劳动能力的;

3、如为女职工时，在孕期、产期、哺乳期内的;

4、国家法律、法规、规章规定的其他情况。

(四)乙方在以下情况之一，可以提出解除或终止本合同：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1、甲方不履行本合同的;

2、甲方违反国家法律、法律，侵害乙方合法权益的;

3、甲方劳动安全、工作条件不合国家规定，损害乙方安全、健康的;

4、甲方未按规定支付报酬;

5、乙方因参军、升学或经批准出国定居的;

6、属正常工作调动的;

7、乙方有正当理由，确定不能继续在甲方工作的。乙方解除或终止本合同，须提前30日向甲方作书面通知。

十、解除本合同的经济补偿

1、乙方违反保密事项，给甲方造成经济损失的，应当依法承担补偿和赔偿责任。

2、乙方不能胜任工作，由甲方解除本合同，按在甲方工作年限，每满1年发给相当于1个月的经济补偿，但最多不超过12个月;

3、甲方经营财务状况严重恶化需裁员的，或合同订立所依据的客观情况发生重大变化，由甲方解除本合同，按在甲方工作年限，每满1年发给相当于1个月的经济补偿金;

4、双方协商并由甲方解除本合同，按在甲方工作年限，每满1年发给相当于1个月的经济补偿金，但最多不超过12个月;

5、乙方患非职业病或非因工负伤，仍不能从事原工作的或另行安排的工作解除本合同，每满1年发给相当于1个月的经济补偿金，同时发给不低于6个月工资的医疗补助费，患重病另增加不低于医疗补助费的50%，患绝症另增加不低于医疗补助费的100%。

十一、其他约定事项

1、乙方在合同期内，因发生伤亡事故，甲方按国家和公司相关文件处理。

2、甲方如提供给乙方进修培训费用、住房资助费、户口调动城市增容费等事项，要求乙方有一定的服务年限，在此服务年限内，乙方离开甲方公司，须按甲方办法赔偿经济损失。

十二、违约责任

1、甲方违反本劳动合同给乙方造成损失的，应按乙方受损情况赔偿;

2、乙方在合同期内无正当理由，未经甲方许可，擅自违反劳动合同或自行离职的，应赔偿甲方的经济损失。

十三、合同的变更

1、在执行合同有效期内，任何一方情况发生变化，需要变更合同时，应书面送达另一方，另一方应在15日内作出书面答复。

2、双方协商一致同意，方可变更人力资源劳动合同书有关内容，变更后的合同或合同附件由双方签字生效。

3、双方协商不成的，本合继续有效。

**人力资源的劳动合同范本10**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

鉴于乙方劳动岗位、劳动量及劳动时间与全日制工作制不足。根据《^v^民法通则》、《^v^合同法》和有关规定，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本劳务协议，共同遵守本协议所列条款。

>第一条本协议期限

本协议于\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日生效，至\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日终止。

>第二条乙方承担的劳务内容

要求为：单位电路检查维护，下水保障畅通，卫生检查，停车场车辆摆放管理。

>第三条甲方认为，根据乙方目前的健康状况，能依据本协议第一条、第二条约定的劳务内容、要求、为甲方提供劳务，乙方也愿意承担所约定劳务

>第四条甲方支付乙方劳务报酬的标准、方式

时间：\_\_\_\_\_\_\_\_\_每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_元（含税），每月\_\_\_\_\_\_号之前支付上月劳务报酬，全年\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

>第五条乙方依法缴纳个人所得税

>第六条发生下列情形之一，本协议终止：

一、本协议期满的；

二、双方就解除本协议协商一致的；

三、乙方由于健康原因不能履行本协议义务的。

>第七条甲、乙双方若单方面解除本协议，需提前\_\_\_\_\_\_\_\_\_周通知另一方即可。

>第八条本协议终止、解除后

乙方应在\_\_\_\_\_\_\_\_\_周内将有关工作向甲方移交完毕，并附书面说明，如给甲方造成损失，应予赔偿。

>第九条因本协议引起的或与本协议有关的任何争议

均提请仲裁委员会按照该会仲裁规则进行仲裁。仲裁裁决是终局的，对双方均有约束力。

>第十条本合同一式两份，甲乙双方各执一份

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

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

**人力资源的劳动合同范本11**

甲方：

乙方：

甲乙双方根据《劳动合同法》等有关劳动法律、法规的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，确立劳动关系。

>一、劳动合同期限

从 年 月 日 起至 年 月 日止，其中包括试用期为 个月，从 年 月 日起至 年 月 日止。

>二、工作内容和工作地点

(一)甲方安排乙方在 从事 工作;

(二)甲方可以根据工作需要及乙方工作能力和表现调整乙方工作岗位，乙方无正当理由应无条件服从;

>三、工作时间和休息休假

(一)甲方执行国家规定的工时制度，并可按照有关规定根据不同工作岗位需要对乙方具体工作时间作出规定和调整。乙方按甲方规定的时间执行;

(二)鉴于甲方行业的特殊性，甲方可以根据工作需要对乙方的工作时间工作班次、休息日进行调整，乙方愿意服从甲方的安排。

>四、劳动报酬

(一)乙方试用期工资 元/月(日);试用期满按以下第 方式计算工资：

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;甲方应以以法定货币支付工资，每月 日发放乙方上一个月的工资。工资不低于省规定的最低工资标准。加班工资按法律规定执行。

>五、社会保险和福利待遇

甲乙双方均应依法参加社会保险，缴纳社会保险费用，社会保险费个人缴纳部分，甲方可以从乙方工资中代扣代缴。

>六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一)甲方按国家和地方有关规定提供符合国家规定的劳动保护设施和劳动条件，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

(二)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及操作规程。

(三)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、本合同一式两份，双方各执一份。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**人力资源的劳动合同范本12**

甲方：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

根据《^v^劳动法》以及有关法律、法规、规章和政策的规定，经甲乙双方平等自愿、协商一致的原则订立本合同。

一、合同期限本合同自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止;其中试用期为3月。

二、工作内容

1、甲方根据工作需要，安排乙方在\_\_\_\_\_岗位工作，并为乙方提供必要的工作条件。

2、乙方应服从甲方所安排的工种、岗位，按照甲方关于本岗位工作任务和责任制度要求完成规定的工作任务。

3、乙方的工作任务为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

三、劳动保护和劳动条件

为使乙方完成工作任务，甲方应根据国家有关安全、劳动保护、卫生健康等规定，为乙方提供必要的工作条件，保障乙方的安全和健康;乙方在工作中要遵守有关操作规程，爱护甲方的财产。

四、劳动报酬

1、乙方按甲方规定完成工作任务，甲方必须以法定货币形式按时足额支付乙方的工资报酬，每月支付一次。其支付时间为：次月中旬或下旬。

2、甲方支付乙方工资报酬的标准：基础工资/月、绩效每月考

五、劳动纪律

1、乙方必须遵守甲方依法制订的各项管理制度。

2、乙方应遵守职业道德，不得损害甲方或业主利益，不得泄露甲方的商业秘密。

六、教育与培训

用人单位依据国家有关职业教育与就业准入的有关规定以及本单位的实际情况为劳动者提供职业教育和技能培训。

七、劳动合同的解除、变更、终止

1、乙方有下列情况之一的，甲方有权解除劳动合同。

(1)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(2)违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;

(3)失职、营私舞弊，对用人单位利益造成较大损害的;

(4)被依法追究刑事责任的。

2、甲方按照劳动法第二十六条、二十七条的规定与乙方解除劳动合同的，按法律的规定办理。

3、经甲乙双方协商一致，可变更合同相关内容。

4、合同期满或双方约定的合同终止条件出现，应当即行终止。甲方应当在期限届满30日前就终止或续订的意向以书面形式通知乙方，由于工作需要，经双方协商一致，可以续订劳动合同。

八、违反劳动合同的责任

1、本合同一经签订，甲乙双方必须严格执行。

2、乙方在合同期间(含转岗)由甲方出资进行职业技术培训的，乙方如若违反本合同，需无条件向甲方支付违约赔偿金。

3、因不可抗力造成本合同不能履行或经济损失的，可不承担违约责任。

九、劳动争议处理双方因履行本合同发生争议，任何一方可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以自劳动争议发生之日起六十日内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会书面申请仲裁，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、本合同未尽事宜，按国家有关法律、法规规定执行。

十一、本合同双方各执一份，涂改或未经授权代签无效。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

**人力资源的劳动合同范本13**

甲方：乙方：

法定代表人：身份证号码：

户籍地址：

经济类型：

通讯地址：通讯地址：

甲乙双方根据《民法典》和国家、省市的有关规定，遵循合法、公平、平等自愿，协商一致、诚实信用原则，订立本合同。

一、合同期限

甲、乙双方同意按以下方式确定本合同期限：

有固定期限：从年止。

双方同意按以下方式确定试用期期限：

二、工作内容和工作地点

乙方的工作内容：。

乙方工作内容确定为：管理和专业技术类/工人类。

甲方因生产经营需要调整乙方的工作内容，应协商一致，按变更本合同办理，双方签字或盖章确认的协议书或依法变更通知书作为本合同的 。

乙方工作地点：。

除临时性工作或者短期学习培训外，如甲方需要乙方到本合同约定以外的地点或单位工作和学习培训，应按本合同第七条处理。

三、工作时间和休息休假

综合计算工时工作制，即经劳动行政部门审批，乙方所在岗位实行以：年、半年、季或为周期的综合计算工时工作制。

四、劳动报酬

乙方正常工作时间的工资标准，按下列第种形式执行，并不得低于当地最低工资标准及本单位集体合同约定的标准。

1、计时工资：元/月;

乙方试用期工资为元/月。

甲方依法安排乙方加班的，应依法支付加班工资。

工资必须以法定货币支付，不得以实物或其他有价证券等形式替代货币支付。

甲方与乙方可以依法根据本单位的经营状况、物价指数情况，经过双方协商或者通过集体协商，确定工资正常增长的具体办法。

甲方给乙方发放工资的时间为：每月日发放上月工资。如遇节假日或休息日，应提前到最近的工作日支付。

五、社会保险

甲、乙双方按照国家和省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费，乙方依法享受相应的社会保险待遇。

乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按国家和省市的工伤保险法律法规的规定办理。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

甲方按国家和省、市有关劳动保护规定为乙方提供符合国家劳动卫生标准的劳动作业场所，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害，甲方应如实告知乙方，并应切实按《职业病防治法》的规定，保护乙方的健康及其相关权益。

甲方按国家有关规定，发给乙方必要的劳动保护用品，并按劳动保护规定每年安排乙方进行体检。

甲方按国家和地方有关规定，做好女职工和未成年工的劳动保护工作。

如甲方违章指挥、强令冒险作业危及人身安全的，乙方有权拒绝，并可以随时解除本劳动合同。对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，乙方有权要求改正并向有关部门检举、控告。

七、劳动合同的变更、解除、终止

符合《民法典》规定的条件或者经甲、乙双方协商一致，可以变更劳动合同的相关内容或者解除固定期限合同、无固定期限合同和以完成一定工作为期限合同。

除因乙方不胜任工作，甲方可以依法适当调整其工作内容外，变更劳动合同，双方应当签订《变更劳动合同协议书》。

《民法典》规定的终止条件出现，终止本劳动合同。

八、因履行本合同发生纠纷的解决办法

甲方：

乙方：

签约时间：

**人力资源的劳动合同范本14**

甲方：

乙方：

甲、乙双方根据《^v^劳动合同法》和有关法律、法规规定，在平等自愿、公平公正、协商一致、诚实信用的基础上，签订本合同。

>一、劳动合同期限

本合同为有固定期限的劳动合同：自20xx年x月x日起至20xx年x月x日止。

>二、工作内容及工作地点

（一）乙方根据甲方要求，经过协商，从事广告销售工作。甲方可根据工作需要和对乙方业绩的考核结果变动乙方的工作岗位，乙方服从甲方的安排。

（二）甲方安排乙方所从事的工作内容及要求，应当符合甲方依法制订的并已公示的规章制度。乙方应当按照甲方安排的工作内容及要求履行劳动义务，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量要求。

（三）甲乙双方约定劳动合同履行地为佛山市。

>三、工作时间和休息休假

甲方实行每周5天、每天8小时工作制。

>四、劳动报酬

甲方对乙方实行基本工资和绩效工资相结合的内部工资分配办法，乙方的基本工资确定为每月元，以后根据内部工资分配办法调整其工资

>五、绩效工资

根据乙方的工作业绩、劳动成果和实际贡献按照内部分配办法考核确定。

>六、劳动合同终止的条件

经甲乙双方协商约定，出现下列情形之一的，可以终止劳动合同：

1、劳动合同期满的；

2、乙方连续3个月未达成甲方业绩考核方案，或者乙方严重失职，给甲方造成10000元以上损失。

>七、其他条款

（一）劳动合同期内，乙方户籍所在地址、现居住地址、联系方式等发生变化，应当及时告知甲方，以便于联系。

（二）本合同未尽事宜，均按国家有关规定执行，国家没有规定的，通过双方平等协商解决。甲方制定的劳动纪律应当符合法律、法规、政策的规定，履行民主程序，并向乙方公示。乙方遵照执行。

（三）本合同一式两份，甲乙双方各执一份，自双方签字盖章之日起生效。

甲方法定代表人签名：

乙方签名：

**人力资源的劳动合同范本15**

甲方名称：

乙方名称：

居民身份证号：

户口所在地：省（市）区（县）乡（镇）村

邮政编码：

家庭住址：

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定，甲、乙双方遵循平等、自愿、协商一致的原则签订本合同。

>一、合同期限

第一条甲乙双方选择以下形式确定本合同期限，合同有效期自20xx年x月x日起至20xx年x月x日止。

>二、工作内容和工作地点

第二条甲方招用乙方在位工作。

1、乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

2、乙方违反劳动纪律，甲方可依据本店依法制定的规章制度给予相应处罚。

>三、工作时间和休息休假

第三条甲方保证乙方每周周日休息一天，也可在征得甲方同意的情况下每月连休假四天，不扣工资，如乙方休假差出四天，则按每差一天扣出元工资。

>四、劳动报酬

第四条甲方采用以下形式向乙方支付工资。

月工资元加提成，按每售出（元以上提元，甲方每月 日前向乙方支付工资。

>五、解除和终止

第五条本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法律》规定执行。合同期满自行解除，若工作需要延长聘用时间的经双方协商可办理续聘手续。

>六、其他

第六条甲、乙双方约定的其他事项：

1、乙方应尊重甲方人员，服从甲方管理。

2、经乙方同意，甲方按每月从乙方工资中扣出元，等合同期满由甲方退还乙方，如在乙方工作期间，有货款缺失，甲方可从此款项中扣出。

3、乙方提前解除劳动合同，应该提前一个月通知甲方，否则，给甲方造成的损失由乙方负责。

4、签订本合同书之前，乙方已与甲方就工资一事达成了一致。

第七条本劳动合同一式二份，甲乙双方各执一份，本劳动合同自甲乙双方签字盖章之日起生效。

第八条本合同未尽事宜，以双方签订的协议为准。

甲方（公章）： 乙方（公章）：

法定代表人（签字）： 法定代表人（签字）：

20xx年x月x日 20xx年x月x日

**人力资源的劳动合同范本16**

甲方:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 地址:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方 :\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_性别:\_\_\_\_身份证号码:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

为建立劳动关系，明确权利义务，依据劳动法、劳动合同法等有关法律规定，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本合同。

第一条 本合同期限自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。其中试用期为\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

第二条 甲方根据工作需要，安排乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_工作岗位，乙方的工作任务为\_\_\_\_\_\_\_\_，工作地点为\_\_\_\_\_\_\_\_。经双方协商同意，甲方可以调换乙方的工种或岗位及工作地点。

乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

第三条 乙方按甲方规定完成工作任务的，甲方于每月\_\_\_\_\_\_\_\_日支付工资，支付的工资为\_\_\_\_\_\_\_\_元/月，其中试用期的工资为\_\_\_\_\_\_\_\_元/月。或者实行计件制，计件单价为\_\_\_\_\_\_\_\_。

第四条 工作时间和休息休假、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等按照法律法规、规章等规定执行。

第五条 双方解除或终止劳动合同应按法定程序办理，甲方为乙方出具终止、解除劳动合同的通知书或相关证明。符合法律、法规规定的，支付乙方经济补偿。

第六条 其他未尽事项按照国家及地方现行有关规定执行。

第七条 双方其他约定

第八条 本合同双方各执一份，涂改或未经授权代签无效。

甲方签字(盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方签字\_\_\_\_\_\_\_\_

签订时间：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**人力资源的劳动合同范本17**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《^v^劳动法》以及有关法律、法规、规章和政策的规定，经甲乙双方平等自愿、协商一致的原则订立本合同。

一、合同期限

本合同自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日止;其中试用期为\_\_\_\_\_\_\_月。

二、工作内容

1、甲方根据工作需要，安排乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位工作，并为乙方提供必要的工作条件;

2、乙方应服从甲方所安排的工种、岗位，按照甲方关于本岗位工作任务和责任制度要求完成规定的工作任务;

三、劳动保护和劳动条件

1、为使乙方完成工作任务，甲方应根据国家有关安全、劳动保护、卫生健康等规定，为乙方提供必要的工作条件，保障乙方的安全和健康;乙方在工作中要遵守有关操作规程，爱护甲方的财产。

四、劳动报酬

1、乙方按甲方规定完成工作任务，甲方必须以法定货币形式按时足额支付乙方的工资报酬。

3、乙方试用期工资每月为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，试用期为\_\_\_\_\_\_\_月;

4、甲方支付给乙方的工资报酬不得违背当地政府的最低工资规定。

五、劳动纪律

1、乙方必须遵守甲方依法制订的各项管理制度。

2、乙方应遵守职业道德，不得损害甲方或业主利益，不得泄露甲方的商业秘密。

六、教育与培训

用人单位依据国家有关职业教育与就业准入的有关规定以及本单位的实际情况为劳动者提供职业教育和技能培训。

七、劳动合同的解除、变更、终止

1、乙方有下列情况之一的，甲方有权解除劳动合同。

(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用人单位规章制度的;

(3)严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的;

(4)被依法追究刑事责任的。

2、甲方按照劳动法第二十六条、二十七条的规定与乙方解除劳动合同的，按法律的规定办理。

3、经甲乙双方协商一致，可变更合同相关内容。

4、合同期满或双方约定的合同终止条件出现，应当即行终止。甲方应当在期限届满30日前就终止或续订的意向以书面形式通知乙方，由于工作需要，经双方协商一致，可以续订劳动合同。

八、违反劳动合同的责任

1、本合同一经签订，甲乙双方必须严格执行。甲乙双方任何一方违反本合同，违反方应支付对方违约赔偿金\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

2、乙方在合同期间(含转岗)由甲方出资进行职业技术培训的，乙方如若违反本合同，需无条件向甲方支付违约赔偿金。

3、因不可抗力造成本合同不能履行或经济损失的，可不承担违约责任。

九、劳动争议处理

双方因履行本合同发生争议，任何一方可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以自劳动争议发生之日起六十日内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会书面申请仲裁，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、本合同未尽事宜，按国家有关法律、法规规定执行

十一、本合同双方各执一份，涂改或未经授权代签无效

甲方(盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**人力资源的劳动合同范本18**

聘用方：

受聘方：身份证号：

根据《^v^劳动法》及其他有关法律法规的规定，聘用双方本着平等自愿、协商一致的原则，达成以下协议：

>一、工作岗位和工作

根据工作需要，受聘方聘于\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_部门从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作。

>二、协议期限

自20\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日至20\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日止，为期\_\_\_\_\_\_年。

>三、工作时间

（一）聘方每日工作10小时，每周工作70小时（星期一～星期日）部分管理岗位和业务岗位，因工作性质不同，可在此原则下根据工作需要灵活安排工作时间。

（二）聘方由于工作经营需要，经与受聘方协商后，可延长工作时间，一般每日不超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障受聘方身体健康的条件下延长工作时间每日不超过三小时。加班加点每月不超过三十六小时。

（三）如属法律、行政法规规定的其他情形延长工作时间的，不受上款规定限制。

>四、工资

（一）聘方根据受聘人的工作岗位性质和薪酬福利制度，采用第\_\_\_\_\_\_工资制：

1、固定工资制。受聘人固定月工资标准为人民币\_\_\_\_\_\_元；

2、底薪+提成工资制。受聘人固定月工资标准（底薪）为人民币\_\_\_\_\_\_元，并依业务考核制度，根据受聘人每月完成的业务额，发放业务考核工资。

3、业务提成制。聘方对受聘人采用松散式管理。受聘人按一定比例享受业务提成。聘方以此作为受聘人每月薪酬发放薪资。

（二）聘方每月15日为发薪日。

>五、工作纪律

受聘人在协议期内应努力做到：

（一）遵守聘方制定的各项规章制度。

（二）受聘人所接触的各种文件、资料等信息，均属聘方商业经营秘密，受聘人有义务对其保密，不对外扩散。

（三）不得以个人名义在聘方以外的任何单位担任要职或兼职，或从事与聘方利益有冲突的业务。

（四）按时完成聘方指派的工作任务。

（五）积极服从上级主管的工作调动。

（六）爱护聘方的财产。

（七）遵守国家和地方有关计划生育政策。

（八）甲方有权利对乙方违法乱纪和违反公司规章制度的行为进行处罚。

>六、协议的变更、解除、重新订立和终止

（一）聘方可以根据工作要求，结合受聘人的能力，调整受聘人的工作岗位，以达到人和岗位合理配置与利用。调整后双方应就岗位调动事宜变更劳动协议因协议其他因素的变化，经聘用双方协商同意后可依法变更劳动协议。变更后的协议或协议条款经双方盖章或签字后生效。

（二）有下列情形之一的，聘方可以随时解除聘用协议：

1、受聘人在试用期被证明不符合录用条件的；

2、受聘人严重违反劳动纪律或者聘方规章制度的；

3、受聘人严重失职，营私舞弊，对聘方利益造成重大损害的；

4、受聘人未经聘方许可，违反第七条第二、三款工作纪律的；

5、受聘人被依法追究刑事责任的；

6、法律、法规规定的其他情形。

（三）有下列情形之一的，聘方可以解除聘用协议，但应当提前三十日以书面形式通知受聘人。

1、聘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，经聘方管理当局决定确需裁减人员的；

2、受聘人患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由聘方另行安排的适当工作的；

3、受聘人不能胜任工作，经过培训或正调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

4、本协议订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原协议无法履行，经双方协商不能就变更聘用协议达成协议的。

（四）有下列情形之一的，聘方不得依据本条第三款的规定解除聘用协议：

1、受聘人患职业病或因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

2、受聘人患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

3、受聘人在孕期、产期、哺乳期内的；

4、法律、法规规定的其他情形。

（五）有下列情形之一的，受聘人可以随时通知聘方解除聘用协议：

1、在试用期内的；

2、聘方未按照聘用协议约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

3、聘方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

4、法律、法规规定的其他情形。

（六）有下列情形之一的，聘用协议自行解除：

1、聘方依法宣告破产；

2、聘方依法解散或依法被撤消；

3、受聘人死亡。

（七）乙方在本正式协议履行期间在不说明任何原因的情况下自行离职，则视其为放弃当月薪水；乙方辞职必须提前30天通知甲方，并工作满1个月后方可离职，否则应承担违约责任。

本协议一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人（签字）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

乙方（签字）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**人力资源的劳动合同范本19**

【>摘要】：《劳动合同法》作为我国经济建设发展的过程中保护劳动者权益的重要法律，自从20xx年在旧有《劳动法》存在的基础上，开始修订、出台了新的《劳动合同法》，这一新执行的《劳动合同法》对于进一步强化保护我国劳动者的合法权益起着非常重要的作用。那么，基于市场经济发展中的主体———企业人力资源管理中劳动力保护的方面来讲，对其管理发展受到《劳动合同法》的影响进行分析，发现问题、提出问题，健全管理，促进企业发展有着非常必要的现实意义。

【>关键词】：《劳动合同法》；企业人力资源管理；影响分析

>一、《劳动合同法》对企业人力资源管理理念的影响分析

《劳动合同法》颁布及执行的最为根本的目的则是能够缓和我国社会主义市场经济发展条件下日益紧张的劳资关系，以此能够为经济的发展配备坚实的劳动力后备军。我国自从20xx年修订颁布新的《劳动合同法》之后，其对企业人力资源管理理念产生了重要的影响。我国市场化的企业在发展的过程中，整个企业经济的发展与人力资源管理之间存在着很大的差距，表现为我国企业的整体经济发展水平得到了很大的提高，但是与企业经济发展有着密切关系的企业人力资源管理仍然停留在传统的管理层面上，而造成这一现象的很大的原因则是我国企业整体管理创新未能够统一化的进行，导致对企业人力资源管理仍然秉持践行传统的人力资源管理理念。而企业的人力资源管理部门在劳动力的管理中利用解雇和招聘等工作减少了一系列的人力成本的中间环节，以此可以帮助企业降低了企业的人力成本。但是此种方法造成了现今市场化企业在发展的过程中出现了严重紧张的劳资关系，从而导致生产不能够顺利进行等一系列的问题。自从《劳动合同法》修订颁布之后，凭借《劳动合同法》中相关劳资关系的整体规定对企业人力资源管理相关工作的进行作出了限制和规定，对于促进企业人力资源管理的创新建设、健全构建起着非常重要的作用。具体而言，《劳动合同法》对企业人力资源管理理念的重要影响表现在首先则是促进了人力资源管理理念由传统的由“人力为重点”向着“以人为本”的重点管理理念转换。这一管理理念的转换意味着企业在进行人力资源管理中需要不断的通过职业培训、奖金等方式扩大人力成本的输出，以此导致企业在投资发展过程中受到了很大的限制。但是，《劳动合同法》中对人力资本的管理理念的转换同样面对的一个非常现实的问题则是我国现今有着较为严重的“就业难”的问题，大量的人才进入市场，而且现今市场经济发展的竞争性给企业发展带来了很大的困难，导致企业促进自身发展的过程中竭力的提升自己的人才竞争力。那么，为了能够在就业人才流动性较大的现实环境下，能够为企业的发展培养、保留真正的人才，这就需要企业人力资源管理部门能够依照《劳动合同法》不断改进自身的人力资源管理模式、方法、程序等一系列的工作，以此能够做到建立健全的、平衡的劳资关系，为企业的可持续发展发挥重要的人才基础。

>二、《劳动合同法》促进了企业人力资源管理中劳资关系的缓和

对于企业人力资源管理来讲，能够体现其管理创新、成效突出的最为明确的指标则是企业良好的劳资关系的建立。那么，基于这一方面而言，我国新兴颁布的《劳动合同法》对于劳动合同签订、劳动合同使用期限以及企业违反劳动合同的惩罚等作出了进一步的明确和规定，有效的促进了现今与企业经济发展相匹配的和谐的劳资关系的建立。具体如下：

（一）劳动合同的依法签订

《劳动合同法》对于劳动合同签订的明确界定，在颁布新型的《劳动合同法》之后，我国对于没有依法签订劳动合同的企业给予了明确的且较高的惩罚，那么这样就促使企业为了能够降低自身在劳动力使用过程中的风险和减少惩罚，都极力的促进劳动合同的签订。这一改进尤其在外资企业中有着非常明显的成效。而且在签订了劳动合同之后，企业员工能够在劳动合同的基础上拥有很大的安全感和归属感，促使其能够全身心的投入到企业的建设和发展中，以此大大降低了企业劳动力的流动率较高的现象。

（二）促进了劳动合同签订期限的延长

《劳动合同法》的签订促进了劳动合同签订期限的延长，与这一方面相比原先的《劳动合同法》对于劳动合同的签订的期限则是比较短的，这样导致企业员工缺少归属感和安全感，造成了企业劳动力流动性较大的特点。尤其是现今存在于我国市场中的外资企业，其都会处于劳动力自身职业发展计划或人才培养等方面的考量选择签订一些期限较长的劳动合同，以此规避无限期的固定合同。

（三）劳动合同责任和义务的严格履行

《劳动合同法》的签订由于其提高了企业违法的成本，《劳动合同法》颁布之后政府加强了对企业劳动合同制定的管理与监督，这样促使企业人力资源管理机制向着科学化和人性化的方向建设和发展，极大的保护了劳动力的合法权益。而政府在企业劳动制度和劳动合同签订中的监督作用，有效的促进了企业尤其是外资企业对于以人为本的人力资源管理理念的落实和贯彻，以此能够通过严密的监督作用促进企业违法《劳动合同法》相关规定风险的增加，促使企业严格按照合同履行相关的责任和义务。

>三、劳动合同的的签订提高了企业的人力资源成本

《劳动合同法》签订之后，企业在引进人力资源的过程中无论是基于法律层面上的限制还是基于企业长期的稳定发展的战略目标上，其根据《劳动合同法》进行企业人力资源管理的创新转化等极大的促进了企业人力资源成本的提高。具体如下：

（一）人力招聘培训成本提高

就这一方面而言，《劳动合同法》的签订致使企业一点与人力签订劳动合同之后，便不能够随意的终止，否则将会受到很大的惩罚，导致其前期人力成本的投入浪费。所以，这就造成了现今大多数企业在进行人力招聘的时候，为了防止后期的劳动力作用和价值发挥的过程中出现于企业人才需要相违背导致需要解除劳动合同的做法，其一般在招聘人力的时候都会精挑细选，多方面考量，从而极大的提高了企业人力资源招聘成本提高。另一方面则表现在《劳动合同法》的出台促使员工的合法权益得到保护了之后，在就业选择方面有很大的自主性，这样就导致了企业在发展的过程中，为了能够为自身的生产建设和发展提供稳定的人才，其需要对人才进行一定的技能培训，满足人力的职业发展规划和职业发展期望，以此留住人才。那么，这一做法极大的增加了企业人力资源培训的成本。

（二）提供薪酬福利成本

《劳动合同法》现今对企业人力资源管理成本的影响最为明显的则是新凑激励机制的建立促使其薪酬福利成本极大的提高。现今，我国在促进企业人力资源管理创新发展的过程中，《劳动合同法》促使其人力资源管理理念有了很大的转变，劳动力主观选择性的增大致使我国企业需要通过薪酬激励机制为企业员工提供优势感，以此建立和谐的\'劳资关系。那么，薪酬激励机制的建立主要是企业在薪酬和福利等方面的支出上升，以此促进了企业薪酬福利成本的上升。

>四、《劳动合同法》改变了企业人力资源管理中的用工模式

现今，《劳动合同法》的新兴出台致使企业的人力资源管理成本大大提升，所以企业在招聘管理劳动力的过程中，为了能够降低企业自身在人力资源管理中的成本，其通过劳务派遣、民事雇佣、人员外包、非全日制等方式改变过去的用工模式，多样化的用工方式的利用不但促进了人力资源管理的科学，而且极大的减少了企业人力资源管理成本，对于现今大多数的市场企业来讲是一种双赢的选择。

>五、小结

综上所述，新兴《劳动合同法》的出台对企业人力资源管理产生了记得打的影响，即主要表现在影响到了企业人力资源管理的理念、凭借劳动合同的规范促进了劳资关系的缓和，但是同样带来了企业人力资源管理成本的提高，从而促使企业

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！