# 伪造员工劳动合同范本案例(汇总13篇)

来源：网络 作者：暖阳如梦 更新时间：2024-01-13

*伪造员工劳动合同范本案例1关于用人单位无条件解除劳动合同主要参考《劳动法》和《劳动合同法》，综合《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》的规定，有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定...*

**伪造员工劳动合同范本案例1**

关于用人单位无条件解除劳动合同主要参考《劳动法》和《劳动合同法》，综合《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》的规定，有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

(一)用人单位与劳动者协商一致的;

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(五)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;

(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(七)劳动者被依法追究刑事责任的;

(八)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;

(九)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;

(十)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;

(十一)用人单位依照企业破产法规定进行重整的;

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的;

(十三)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;

(十四)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。

**伪造员工劳动合同范本案例2**

甲方：北京市海淀区医协医院

乙方：身份证号：家庭地址：

根据《^v^劳动法》，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。

一、甲方租用乙方车辆与聘请乙方本人为专职司机。

二、本合同自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止，期限届满本合同自行终止，经双方同意，可以另签劳动合同。

三、其中试用期为\_\_个月即\_\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日，试用期限内甲方有权随时解除劳动合同。

四、乙方经甲方聘用后，自愿将身份证、户口本复印件交给甲方保管，一直到离职为止。

五、甲方给乙方的租用车辆及薪资待遇：每个月4000元，包括五险一金。发薪日应在每月份10日银行汇款或现金方式支付。

六、车险、保养以及车的正常维护由乙方自行来承担。

七、乙方在聘用驾驶员岗位期内应遵守公司制定的规章制度，按照公司彰程办事，准时上班，按照公司的需要，自觉加班，不讲怨言，爱岗敬业，吃苦耐劳。

八、乙方在聘用驾驶员岗位期内，发生车辆违章违纪和车辆碰撞等事故，均由乙方本人负责，本公司概无责任。

九、乙方在工作期间内每天对车辆进行保养、擦洗；每天对车辆进行检查，保持车辆状况良好再行驶。绝不带着毛病上道。如不遵守交通规则，而发生交通事故，责任都由乙方来承担，本公司概无责任。

十、甲方的权利和义务

（1）其有权进行本合同规定的行为，并已采取所有必要的公司行为授权签订和履行本合同；

（2）本合同自签订之日起对其构成有约束力的义务。

十一、合同的变更、终止和解除

1、岗位聘任合同签订后，甲、乙双方必须全面履行合同规定的义务，任何一方不得擅自变更合同。确需变更的，双方应协商一致，并按原签订程序办理。

双方未达成一致意见的，原合同效力不变。

2、有下列情况之一的，聘任合同自行终止：

（1）聘任合同期满，或聘任合同约定终止聘任合同的条件出现；

（2）甲方撤消或解散。

3、有下列情况之一的，甲方可以随时解除聘任合同：

（1）乙方在试用期内不胜任岗位要求；

（2）乙方严重失职、渎职，给甲方造成不同程度的财产和经济等损失。

十二、条本合同一式两份，甲乙双方各持一份。

甲方（盖章）

乙方（签章）

**伪造员工劳动合同范本案例3**

甲方：（用人单位）

法定代表人：

乙方：（劳动者）

身份证号：

甲乙双方于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订了劳动合同，现由甲方提出协商解除劳动合同要求，经甲、乙双方协商一致，同意解除劳动合同，并达成如下协议：

一、甲方解除劳动合同的原因是乙方在合同期间因为\_\_\_\_\_\_\_\_事件，严重违反公司章程和劳动纪律。乙方也承认自己的错误，同意甲方提前解除和自己的劳动合同。

二、甲方与乙方的劳动合同与\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日终止；甲方应支付乙方的工资到\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日终止；甲方给乙方交的社保、公积金到\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日终止。

三、因解除劳动合同的原因在乙方，所以甲方不必支付给乙方经济补偿金及其赔偿金额。乙方也自愿放弃其他所有诉求。

四、乙方应当按照甲方离职规定在\_\_\_\_日内办理离职手续。甲方应当给乙方出具离职等证明。

五、本协议一式两份，从双方签订之日起具有同等的法律效力。

甲方：

年 月 日

乙方：

年 月 日

**伪造员工劳动合同范本案例4**

1、《^v^劳动合同法》第四十六条规定：有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;(五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的;(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的;(七)法律、行政法规规定的其他情形。

【注意：第(二)至(四)项为用人单位解除劳动合同应当支付经济补偿金的情形：(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的;(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的】

2、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)第十五条规定：用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：

(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

(二)未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的;

(三)克扣或者无故拖欠劳动者工资的;

(四)拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;

(五)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

1、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

2、用人单位未及时足额支付劳动报酬的(包含拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬即加班费的情形);

律师提示：“及时支付”是指不得拖欠工资，“足额支付”是指不得克扣工资

3、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的;

4、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;

5、用人单位以欺诈、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;

6、用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

7、因用人单位的原因订立劳动合同违反法律、行政法规强制性规定的;

8、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;

9、低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;

10、法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

律师提示：用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的，用人单位不需向劳动者支付经济补偿;用人单位降低劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

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，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

《^v^劳动合同法》施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照《^v^劳动合同法》第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算;本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

**伪造员工劳动合同范本案例5**

《劳动合同法》第三十九条规定：：

《劳动合同法》的这一规定，在《劳动法》规定四种情形的基础上，增加了两种情形。根据该条的规定，劳动者出现下列情况之一时，用人单位即可解除其劳动合同，而不必提前通知劳动者。

录用条件是指用人单位在招用劳动者时提出的具体要求和标准。工作岗位不同，用人单位对劳动者提出的录用条件和标准也不同。为了考察招用的劳动者是否符合所要求的条件和标准，用人单位一般都规定了长短不等的试用期。在试用期内，劳动者如果符合用人单位的录用条件和标准，双方将继续履行所订立的合同;如果劳动者被证明不符合用人单位的录用条件和标准，或者被证明不能胜任合同中规定的工作岗位，用人单位就可依据规定解除与该劳动者所订立的劳动合同，终止双方的劳动关系。

规章制度是用人单位为规范生产经营的过程、创造良好的工作环境而制定的内部规定。用人单位要保证生产经营的顺利进行，必须有相应的规则对劳动过程进行管理，对劳动者在生产经营中的行为进行管理，对用人单位的各项活动进行管理，规章制度就是根据生产经营的需要为这种管理而制定的。但是，用人单位的规章制度并不是由用人单位随心所欲制定的，而必须符合国家法律法规的规定。只有符合国家法律法规规定的劳动纪律和规章制度，才具有合法的约束力，而与国家法律法规规定相冲突的规章制度则不具有约束力。需要注意的是，用人单位不能仅仅根据劳动者有违反劳动纪律的行为，就作出解除劳动者劳动合同的决定，而是劳动者违反规章制度的行为严重到一定程度、情节严重时，用人单位才可依法作出解除劳动合同的决定。

这里的“重大损害”一般由用人单位的内部规章规定，因为企业类型各有不同，对重大损害的界定也千差万别，故对此没有统一的标准。用人单位在依据这一条作出解除劳动者劳动合同的决定时，必须同时掌握两个标准：一是劳动者的“失职”、“营私舞弊”必须是严重的;二是劳动者的行为必须对用人单位的利益造成了重大损害。对劳动者不严重的失职行为或者未对用人单位利益造成重大损失的行为，用人单位不能依据该规定解除劳动者的劳动合同。

这里所讲的实际上就是“脚踩两只船”的行为，劳动者在用人单位工作的同时，又与其他用人单位建立劳动关系，领取其他用人单位的工资，对完成本单位的工作任务构成严重影响时，用人单位就可以解除其劳动合同。

即以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背其真实意思的情况下订立劳动合同的。这种情形，同样可能发生在劳动者身上，当劳动者有这种情形时，用人单位就可以解除其劳动合同。

劳动者在被依法追究刑事责任的情况下，已经不能再从事用人单位的生产经营活动，其与用人单位订立的劳动合同也就失去了存在的意义，在这种情况下，用人单位可以解除劳动者的劳动合同。

**伪造员工劳动合同范本案例6**

劳动合同法规定，用人单位自用工之日起一个月后至一年内需与劳动者签订书面劳动合同。

用人单位在与劳动者发生纠纷时，劳动合同作为劳资双方劳动关系的证明，无论是在诉讼还是仲裁当中都是有力的证据，如果劳动者在劳动纠纷中发现用人单位伪造签名，

如果用人单位伪造劳动合同签名，属于伪造证据，人民法院可以根据情节轻重予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

综上所述，劳动者与用人单位在发生劳动纠纷时，企图采取故意伪造劳动合同中的签名来提供虚假证据，轻则判定劳动合同无效，严重的甚至涉嫌合同诈骗作伪证等，可能会面临刑事处罚责任，如果劳动者需要提供劳动合同解决劳动纠纷，建议还是通过合法合规的方式解决，不要妄想钻法律的空子。

**伪造员工劳动合同范本案例7**

甲方：×××煤矿

乙方：×××身份证号码：家庭住址：根据企业安全生产管理需要，依照《劳动法》和《劳动合同法》等国家有关法律法规，甲方决定聘请乙方担任甲方矿长职务。甲乙双方本着平等、自愿、协商一致的原则，签订本《合同书》。

一、乙方必须经资质培训机构专业培训，考试合格，取得任职资格证，安全资格证，并在有效期内。

二、乙方在任职期间，必须认真贯彻执行党和国家及各级政府有关煤炭行业的法律、法规，履行职责，遵守矿纪矿规，保质保量完成各级有关部门及业主交给的工作任务。如果因工作失职或失误，给甲方造成损失的，甲方有权按惯例制度进行处罚。

三、甲方按月支付乙方工资奖金，保障乙方享有国家规定的福利劳保待遇。乙方辞职必须提前一个月通知甲方。

三、任期一年，即\*\*年12月30日至\*\*年12月31日。聘用期满后双方重新协商。

四、此合同一式二份，甲乙双方各执一份，双方代表签字、签章生效。

甲方：×××煤矿

代表（签字）：

乙方（签字）

\*\*年月日\*\*年月日

**伪造员工劳动合同范本案例8**

如果员工伪造的是员工的签名，相当于不是员工的本人签字，合同对员工没有法律约束力，如果员工伪造的是用人单位的签字，但劳动合同生效，应该是用人单位盖章，用人单位可以不盖章，重新签订。还有如何证明是员工伪造的问题。

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。

用人单位与劳动者发生劳动纠纷，劳动合同作为重要的证据提交，但是如果员工伪造劳动合同签名作假，属于伪造证据，人民法院可以根据情节轻重予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

伪造他人签名构成诈骗罪，如果以此制造伪证，则构成伪证罪，如果用以伪造政府公文，情节将更为严重。签名具有法律效力，伪造签字是要负法律责任的。但是仅仅伪造签名并不当然构成刑事犯罪，还需要结合伪造后的具体行为，社会危害性，危害后果等综合判断是否构成犯罪，构成何种犯罪。

相关法律依据：

根据《^v^民事诉讼法》规定：诉讼参与人或者其他人有下列行为之一的，人民法院可以根据情节轻重予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任：伪造、毁灭重要证据，妨碍人民法院审理案件的。

**伪造员工劳动合同范本案例9**

用人单位解除劳动合同，除必须具有法律规定的原因外，还必须依照程序进行，否则，就构成违法解除合同，要承担相应的法律责任。一般来说，解除劳动合同须经以下三个环节：<

1、发出解除劳动合同通知前的环节。

依照有关法律的规定，用人单位在发出解除劳动合同通知以前，必须经过特定的环节。其中主要有：

（1）用人单位对于因违纪、违法应予开除、除名而解除劳动合同的职工，必须针对其违纪、违法行为进行批评教育或纪律处分，经此仍然无效的，才可进行。

（2）用人单位解除劳动合同，一般应向本单位工会征求意见；如果裁员，应当提前30天向本单位工会或全体职工说明情况并提供有关生产经营状况的资料，还应当将裁员方案征求工会或全体职工意见并对方案进行修改和完善

（3）报经主管机关审核或批准。依照法律规定，裁员应当事先向劳动行政部门报告裁员方案以及工会或全体职工意见，并听取劳动行政部门的意见

2、发出解除劳动合同通知和签订协议环节

（1）用人单位解除劳动合同，应当以书面形式将解除劳动合同的决定通知对方。在裁员时，这种通知的形式为正式公布裁员方案。

（2）用人单位解除劳动合同，应当由合同当事人双方就合同解除的日期和法律后果，依法签订书面协议。本文后录几种解除劳动合同通知和协议的范本，供参考。

（3）用人单位在通知解除劳动合同时，应按先后顺序：直接通知——邮寄通知——公告通知进行通知。只有当前一种无法通知时方可用下一种通知方式进行。

（4）支付经济补偿金，前文已有介绍，不再赘述。

3、用人单位解除劳动合同后的环节

（1）办理社会保险手续。凡是应当由用人单位为劳动者缴纳的社会保险费用，在解除劳动合同时用人单位应当负责全部缴足。劳动者应持有的各类社会保险手册或缴费凭证应交由个人持有。劳动者要求转移社会保险关系的，用人单位应当为其办理。

（3）失业登记：用人单位应当及时为失业人员出具解除劳动关系的证明，告知其按照规定享受失业保险待遇的权利，并将失业人员的名单自解除劳动关系之日起7日内报社会保险经办机构备案。同时还应将劳动者本人档案转移至地方劳动部门或劳动力交流市场。

（4）如属裁减人员，还应提供自裁员之日起6个月内优先录用的就业保障。

（5）劳动合同解除后，用人单位应当报请当地劳动行政部门（原合同鉴证部门）备案。

除此之外，可能涉及到的环节还有：依法通知工会，工会认为解除劳动合同不适当的，有权提出意见，用人单位对意见应认真研究；如果解除劳动合同违法，工会有权要求用人单位重新处理。如因劳动合同解除发生争议的，还要依法遵循调解、仲裁、诉讼的程序处理等等。

**伪造员工劳动合同范本案例10**

公司伪造劳动合同的是属于做伪证的行为，怎样处罚要依据具体的案情而定，如果构成犯罪的，可以按伪证罪追究刑事责任。

相关法律规定

《^v^刑法》

第三百零五条【伪证罪】在刑事诉讼中，证人、鉴定人、记录人、翻译人对与案件有重要关系的情节，故意作虚假证明、鉴定、记录、翻译，意图陷害他人或者隐匿罪证的，处三年以下有期徒刑或者拘役;情节严重的，处三年以上七年以下有期徒刑。

第三百零六条【辩护人、诉讼代理人毁灭证据、伪造证据、妨害作证罪】在刑事诉讼中，辩护人、诉讼代理人毁灭、伪造证据，帮助当事人毁灭、伪造证据，威胁、引诱证人违背事实改变证言或者作伪证的，处三年以下有期徒刑或者拘役;情节严重的，处三年以上七年以下有期徒刑。

辩护人、诉讼代理人提供、出示、引用的证人证言或者其他证据失实，不是有意伪造的，不属于伪造证据。

**伪造员工劳动合同范本案例11**

根据劳动合同法第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

若是因为用工方的原因解除与劳动者签订的劳动合同的，需要征求劳动者的意见。

在劳动者同意的情形下，签订协商解除劳动合同的协议，并依据协议约定，向劳动者支付补偿金。

在劳动者不同意协商解除，而用工方又因自身原因确实无法履行原劳动合同的，应当提前30天通知，没有通知的要支付一个月的工资作为代通知金，当然也需要根据工作年限支付经济补偿金。

所以，劳动者在试用期内因用工方原因解除劳动合同的，用工方需要支付半个月的工资作为经济补偿金 (试用期不超过6个月的)，并提前1个月通知劳动者本人。但考虑到试用期的特殊性，试用期满就要转正，因此，一般采用支付一个月代通知金的方式解除劳动合同。

(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)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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。

劳动者在有以上法定事由的情况下可以解除劳动合同(不管有没有给用人单位造成损失都不用赔偿)，否则造成损失的就要进行赔偿了，不然就不得解除劳动合同。

**伪造员工劳动合同范本案例12**

为深入推进《劳动合同法》的贯彻实施，进一步规范用人单位的用工行为，根据市人社局《白银市人力资源和社会保障局关于开展用人单位签订劳动合同情况摸底调查工作的通知》（白人社发[20xx]163）文件精神，我局从五月上旬开始对辖内用人单位签订劳动合同情况进行了摸底调查，劳动合同情况良好、这次调查工作涉及企业199家，涉及劳动者4853人，共签订劳动合同4498人，劳动合同签订率92、68%。

局领导高度重视这次劳动合同签订情况摸底调查工作，把其作为农民工维权行动的重中之重，组织召开专门会议，对这次调查工作的目标任务，方法步骤，工作要求、工作进度等进行了具体的安排部署，确定由劳动保障专干负责此项工作，并把工作情况完成情况列入个人的年终考核内容，力争把摸底调查工作做实做细，圆满完成上级交办的工作任务。

为了营造良好的氛围，确保摸底调查工作扎实开展，各乡镇、街道劳动保障事务所结合实际情况深入各企业，积极宣传《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》，悬挂宣传横幅5条，发放宣传资料2300份，现场解答咨询130人次。通过多种形式的宣传，使企业员工对《劳动合同法》的重大意义和劳动关系双方的权利义务有了更进一步认识和了解，引导他们增强遵纪守法和岗位责任意识，正确行使劳动权利，依法维权劳动者合法权益。

局里要求各乡镇、街道劳动保障事务所要原原本本的把文件精神和局里的各项要求宣传到位，对每一张报表要按照要求填报，深入企业时，通过核查各类管理台账的方式，对用人单位总人数，女职工人数、农民工人数，签订劳动合同人数、农民工签订劳动合同人数、集体合同、劳动合同台账等基本情况进行认真摸底调查，力求数据真实准确，能清楚反映用人单位劳动合同签订情况。

**伪造员工劳动合同范本案例13**

甲方：

法定代表人：

甲方地址：

乙方：

性别：

身份证号码：

家庭住址：

根据《^v^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。

第一条本合同期限类型为固定期限合同。

本合同生效日期\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日，其中试用期\_\_\_个月。

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。

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，建立建全生产工艺流程，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。

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，甲方每月日以货币形式支付乙方工资，不低于元，其中试用期间工资为元。

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元。

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国家有关法规执行。

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有关规定执行。

第十四条甲方为乙方提供以下福利待遇。

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。

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，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：

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，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，按国家有关法规办理，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。

第二十六条有下列情形之一，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

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、退职及死亡或本合同约定的解除条件出现，本合同终止。

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：

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：

1.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;

2.劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由甲方解除劳动合同的;

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，未按规定给予己方经济补偿的，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：。

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。

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国家有关规定相悖的，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)

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

乙方(签章)

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

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！