# 员工合同(十三篇)

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2025-04-02

*员工合同一乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_甲乙双方经会议、双向选择、自愿平等协商，达成如下聘用意向协议：一、甲方的权利和义务1、甲方安排乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_2、甲方应按要求向乙方提供相关培训。如乙方未通过培训，甲方有权对乙方进行相关经济处罚、调整岗...*

**员工合同一**

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_

甲乙双方经会议、双向选择、自愿平等协商，达成如下聘用意向协议：

一、甲方的权利和义务

1、甲方安排乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_

2、甲方应按要求向乙方提供相关培训。如乙方未通过培训，甲方有权对乙方进行相关经济处罚、调整岗位甚至开除、

3、甲方应根据国家劳动法的有关规定，结合公司实际情况，为乙方提供相应的福利保障，如社会保险、免费培训、吃住、假期福利等。

4、如果乙方违反本协议的相关规定，甲方有权单方面终止协议。

二、乙方的权利和义务

1、本聘用协议终止日前，乙方应携带身份证、学历等相关证明到甲方所在地签订正式劳动合同并办理相关手续。

2、乙方保证在报到时身体健康，无传染病史。

3、如甲方违约，乙方有权单方面终止协议。

三、违约责任：

鉴于甲方招聘成本和人力资源计划在招聘过程中未能按部门岗位进行，乙方应根据实施造成的管理成本和生产经营损失的增加，并考虑乙方用工单位选择的机会成本风险，在双方签订本协议后，下列情况视为违约，并向对方支付违约金人民币\_\_\_\_\_\_\_\_元：

1、乙方正式离职前要求终止与甲方签订的.聘用协议；

2、乙方未在协议约定的期限内向甲方报告并签订劳动合同的；

3、甲方无正当理由拒绝接受乙方符合条件的聘用。

四、协议的有效性

1、本协议自双方签署之日起立即生效。

2、有效期：从\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日。

3、甲乙双方如需补充本协议，必须以书面形式做出，经双方签字后生效。

五、本协议一式两份，双方各执一份。

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_\_\_\_

**员工合同二**

在试用期内，乙方被证明不符合录用条件的，甲方有权随时解除劳动合同。所谓试用期不符合录用条件包括：

①乙方体检或身体健康未能通过甲方入职前所要求的；

②乙方在 日前未能完备所规定的手续的；

③乙方不能达到所担任岗位的绩效指标或者相应的要求的；

④乙方的背景调查或者在履历中发现有弄虚作假行为的；

⑤乙方顶撞上司或在工作期间发生殴斗行为的；或者其他任何主管认为乙方不能符合该职位的要求的；

1、乙方同意根据甲方工作需要，在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_部门，担任\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位（工种）工作，工作地点为： ，其主要工作职责见其“职务说明书”。

2、 甲方根据工作经营需要，以及乙方的实际能力（专业、工作、体力）可作适

当临时性调整是不对本合同相应条款作出修改的调整。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。如果甲方欲与乙方作出非临时性的调整，将同乙方协商并达成一致意见后修订本合同条款中的全部或者部分内容才予以实施，对此乙方表示同1意并接受。

甲方安排乙方执行\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作制。

执行标准工作制的，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小时。甲方保证乙方每周至少休息1日。甲方根据工作需要，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。对此乙方表示同意并接受。

执行综合计算工时工作制，在甲方所规定的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，自保证完成甲方工作任务情况下，工作和休息休假由甲乙双方协商执行安排

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；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。

1、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人民币 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，试用期工资为正式录用后工资的80%；每年依据工作表现调整，但不低于国家所规定的最低工资标准。

2、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，完全根据甲方效益和乙方绩效来确定。

3、甲方向乙方支付薪金的期限为次月的号 前（遇节假日的，不超过假日回来后的第二个工作日）足额发放乙方上月的工资，乙方收到工资后如有异议应当在3天内提出，否则视为无异议处理。

第十一条甲乙双方应按国家和上海市社会保险的有关规定缴纳职工养老、失业和大病统筹及其它。凡需乙方缴纳的，甲方在发工资时代扣代缴。

甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止合同后，《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，其病假工资历、疾病救济费和医疗待遇按国家和北京市有关规定执行。

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和上海市有关规定执行。

第十四条 甲方为乙方提供以下福利待遇：工作午餐及年休假。

第十五条 乙方享公司所规定的休息日、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。

第十三条 乙方对甲方的商业秘密负有保密义务。详见《保密协议》及《竞业限制协议》。

第十五条 乙方在任职期间不得任职、兼职其他企业的职务，不得自营或为他们经营与甲方竞争企业、竞争性业务或与甲方相关联的业务。

第十六条 乙方违反合同约定的保守商业秘密事项及第十三条所规定的事项的，

甲方可以立即终止本合同，不给予任何经济补偿并乙方须赔偿甲方违约金（半年工资）；给甲方造成经济损失的，乙方应按实际损失的金额承担赔偿责任。

第十五条 乙方应遵守甲方依法制定的各项规章制度；严格遵守工作规范；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，给予处分，直至解除本合同。

七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

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，本合同相应变更有关内容。

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。

第十九条乙方在试用期间，被证明不符合录用条件的，甲方可以随时通知乙方解除合同。

第二十条乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同、扣发岗位工资、向乙方要求经济赔偿直至追究司法责任。

1、严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；

2、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

3、构成渎职、犯罪和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。

9、乙方患病或因工负伤，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；

10、 乙方不能胜任工作，经过培训或者调整岗位，仍不能胜任工作的；

11、 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 乙方有下列情形，甲方不得依据本合同第二十三条、第二十四条终止、解除本合同。

8、患病或因工负伤、在规定的医疗期内的；

9、 女职工在孕期、产期、哺乳期内；

第二十三条 乙方患职业病或因工负伤，医疗终结，经市、区劳动鉴定委员会确认丧失或部分丧失劳动能力的，按国家有关规定办理，不得依据本合同第二十一条、第二十二条解除劳动合同。

第二十四条 乙方解除本合同，应当提前三十天以书面形式通知甲方。 第二十五条 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、安排在经劳动部门认定为保护不完备的地方或让乙方从事法律不允许的\'工作；

3、甲方不按照本合同规定支付劳动报酬或者提供福利待遇的。

第二十六条 本合同期满，劳动合同即终止。甲乙双方可协商，续订劳动合同。

八、经济补偿与赔偿

第二十七条 下列情形之一，甲方违反劳动合同约定条件的，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历报酬的，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。

第二十八条若乙方无其他过失行为，甲方不得解除合同的情形：

1、乙方从事解除职业病危害作业的未进行离岗前职业健康检查，或者乙方被疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

2、在甲方处患职业病或者因工负伤并被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后十五年，且距法定退休年龄不中五年前的；

6、法律、行政法规规定的其他情形。

第二十六条 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；若甲方维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，乙方不同意续订的，甲方将根据《劳动合同法》第四十六条第5点的规定不向乙方支付经济补偿金。

第二十七条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

1、用人单位被依法宣告破产的；

2、用人单位解散、被吊销营业执照或者责令关闭的；

3、有法律、行政法规规定的其他情形的。

劳动争议处理

第三十五条 因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向单位申请调解；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天内向上海市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。

十、 其他

第三十七条 甲方以下的规章制度

人力资源管理制度 行政管理制度 员工手册 职务说明书 作为本合同的附件。

第三十八条 本合同自乙方赴甲方处报到之日起并经甲方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。

第三十九条 本合同壹式贰份，甲、乙双方各执壹份，具同等法律效力。

甲方：

法人代表：

盖章：

乙方：

签字：

**员工合同三**

如果二手房卖房者选择了中介公司代理房屋的出售，应首先与中介公司签订协议。各中介公司一般都有自己的格式合同，卖房者应根据自己的实际情况对格式合同进行修改或补充。在此列出必备条款，供各位卖房者参考：

(1)双方的基本情况，，最好附中介公司的营业执照复印件、资质证书复印件和经纪人的资格证复印件。

(2)委托标的物的详细情况，即要出售的房产的`位置、四至、面积、房产证号、房屋平面图等。可以将房产证和平面图复印件作为合同附件。

(3)委托事项:包括对买主有无特殊要求、掌握的价格区间、需耍委托办理的手续等等。

(4)委托方式:是独家代理还是一般代理。

(5)委托期限:写明委托起止日期;并明确委托期限结束后的法律后果，例如.如果在委托有效期内未卖出房屋的处理办法等(一般来说，中介公司都是委托事项究成才收费;委托期限结束而委托事项未完成的不收费)。

(6)委托费用:明确代理卖房的佣金、双方各白应负担的费用等，不要一揽子报价。

(7)付费方式和期限，并明确未完成或未全部完成委托事项时应收取的费用及支付方式。

(8)双方的权利、义务:卖方保证自己委托出售的房屋没有任何瑕疵，按时支付佣金，不与中介推荐的买主私下交易，配合各种手续的办理等;中介方保证在约定期限内完成委托事项，不得私卜交易等。

(9)合同的变更和解除:任何合同的变更与解除都应当采用书面形式，另行签订补充协议。特别明确合同解除的情形，明确什么情况下合同当事人有解除合同的权利，以及合同解除时的通知义务。

(10)违约责任:明确什么情况属违约，违约方应承担的责任，约定违约金的数额、支付方式、支付期限等。

(11)争议解决方式:是选择仲裁还是诉讼;如果是仲裁，必须明确仲裁机构;诉讼要在房屋所在地的法院进行。

(12)合同的起止日期:合同起止日可以同委托期限的起止日相同，也可以不同，但不得短于委托期限。

(13)其他需要规定的情况。

**员工合同四**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

单位性质 ：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

单位住所 ：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户籍所在地地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

现居住地地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

居民身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

其他有效身份证件号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲、乙双方根据国家劳动法律、法规规定，在合法、公平、平等自愿和协商一致、诚实信用的基础上，签订本合同：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

一、根据甲方工作需要,乙方同意在甲方安排的工作地点 从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位(工种)的工作。在合同期间内，甲方因生产工作需要可调整乙方工种。

二、本合同期限采取下列第(\_\_\_\_ )种形式：

1、固定期限。合同期限自\_\_\_\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_\_\_\_日止，其中包括试用期\_\_\_\_个月(试用期不是必须条款)。

2、以完成\_\_\_\_\_\_\_\_(生产工作)为期限。该生产工作完成后，双方终止劳动合同。

本合同在用工前签订的，劳动关系自用工之日起开始建立。

三、工作时间和休息休假。

(一)甲方对乙方所在岗位实行以下第 种工时制度。

1、标准工时工作制度;

2、综合计算工时工作制度;

3、不定时工作制度。

(二)乙方享受法定的以下部分节假日、每年清明、五一、国庆各带薪一天。每月两天带薪休息日。确因工作需要加班的应依法支付加班费或安排补休。

(三)乙方因工伤或患职业病，依法享有医疗期限和待遇。

四、乙方在法定工作时间或者劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动，甲方应当按照劳动合同约定的工资标准支付乙方工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当年度政府规定的乙方工作地点所属行政区域最低工资标准。乙方的奖金及各项津贴、补贴按甲方依法制定的劳动报酬、分配制度规定执行。

(一)甲方应当自用工之日起计发乙方工资，工资应当以货币形式直接支付给乙方本人。

(二)工资标准采取下列第(\_\_\_\_\_ )种形式：

1、实行计时工资制。试用期月工资为人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元;试用期满后的月工资为人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。(试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于当年度政府规定的乙方工作地点所属行政区域最低工资标准。)

2、实行计件工资制。计件定额为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;计件单价为人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元或按甲方确定并事先向乙方公布的计件定额和计件单价执行。据此计算的月工资不得低于当年度政府规定的乙方工作地点所属行政区域最低工资标准。

3、双方另行约定工资按 形式支付。

4、双方约定加班加点工资的计算基数为 (加班加点工资的计算基数不得低于劳动合同约定的工资标准)。

上述劳动报酬确定后，甲方可根据乙方的技术水平、熟练程度的提高、贡献大小以及生产经营的变化适时调整乙方的工资水平。乙方的劳动报酬可随工作地点、工种岗位的变化而改变。

(三)甲方于每月\_\_\_\_\_日左右支付乙方(上个月) 自然月的工资。并应当向乙方提供工资清单。甲方应当每月至少支付一次工资给乙方。

五、甲、乙双方在合同期内应按法律、法规及有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

六、甲方应按国家规定提供安全卫生的劳动条件，对乙方进行劳动安全卫生教育，按规定做好女职工、未成年工、危险性较大的特种作业人员的劳动保护。乙方在劳动过程中必须严格遵守国家或甲方制定的安全生产操作规程.

1、进入现场必须遵守安全生产六大纪律。安全生产六大纪律一

(1)进入现场必须戴安全帽，扣好帽带并正确使用个人劳动防护用品。

(2)2m以上的高处、悬空作业，无安全设施的，必须\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_全带、扣好保险钩。

(3)高处作业时，不准往下或向上乱抛掷材料和工具等物件。

(4)各种电动机械设备必须有可靠有效的安全接地和防雷装置等一些列施工安全措施，方能开动使用。

(5)不懂电气和机械的人员，严禁使用和玩弄机电设备。

(6)吊装区域非操作人员严禁入内，吊装机械必须完好，爬杆垂直下方不准站人。

2、进入现场人员必须安全帽，高处作业人员必须系好安全带。

3、施工作业中，应注意做到\"三不伤害\"，即自己不伤害自己，自己不伤害别人，别让别人伤害自己。

4、进行电路检查时，应停电作业;

出现下列情况不属于工伤范围：

1、因犯罪或者违反治安管理伤亡的

2、醉酒导致死亡的;

3、自残或者自杀的

4、违返安全生产规定的

对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职业健康检查。

七、合同期内，双方应遵守国家法律、法规及甲方制定的符合劳动法律、法规的规章制度。

八、甲、乙双方协商一致可以解除劳动合同。

九、在合同期内，乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同，但在下列情况

乙方不得单方面提前解除合同：

(一) 乙方所承接的工程未完工验收时。

(二) 乙方在无任何理由成立时。

(三) 乙方在甲方提供的技术平台上由一名普通工人培养成一名技术员工后工作未满三年时。

十、在合同期内甲方有下列情形之一的，乙方可以随时解除劳动合同：

(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)未依法为乙方缴纳社会保险费的(此需甲乙双方协商条文为准);

(四)甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的;

(五)因甲方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使乙方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同经确认劳动合同无效的;

(六)法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的\'其他情形。

十一、乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。除乙方有本合同第十二条和第十三条第一项、第二项约定的情形外，甲方不得在试用期内解除劳动合同。

十二、乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除劳动合同：

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重违反甲方规章制度的;

(三)严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的;

(四)乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方的工作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的;

(五)因乙方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使甲方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同经确认劳动合同无效的;

(六)被依法追究刑事责任的。

十三、有下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知乙方，可以解除劳动合同：

(一)乙方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，也不能从事由甲方另行安排的工作的;

(二)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;

(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，经双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

十四、甲方依法可对包括乙方在内的员工进行裁员。

十五、乙方有下列情形之一的，甲方不得依照本合同第十三条、第十四条的约定解除劳动合同：

(一)从事接触职业病危害作业的乙方未进行离岗前职业健康检查，或者乙方为疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

(二)患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(三)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;

(四)法律、行政法规规定的其他情形。

十六、有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一)劳动合同期满的;

(二)乙方开始依法享受基本养老保险待遇的;

(三)乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

(四)甲方被依法宣告破产的;

(五)甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的;

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

十七、本合同订明的补充件、附件和甲、乙双方协商一致的有关修改合同的文件以及双方订立的培训合同、保密合同、竞业限制合同是本合同的组成部份。

十八、双方认为需要约定的其它事项：

十九、其它事项本合同没有订明的，按有关规定执行或双方协商解决。本合同订明的事项，与法律、法规有抵触的，按法律、法规执行。

二十、本合同签订后，报劳动部门备案、鉴证。本合同一式三份，甲方执二份(一份办理退工时存进乙方档案，另一份甲方须在和乙方解除或终止劳动关系后，保存两年以上)、乙方执一份。

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

法定代表人、负责人或委托代理人 (签章)

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

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

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

鉴证机关：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**员工合同五**

用人单位（甲方）：地 址： 电 话： 法定代表人（主要负责人）： 联系电话：

劳动者姓名（乙方）： 地 址： 身份证（其它有效证件）号码： 联系电话：

根据《中华人民共和国劳动法》和相关的法律、法规，就甲方

聘用乙方为员工，经双方友好协商，同意自愿签订本合同，基本条约、约定事项达成如下协议：

第一条 合同期限

（一） 年 日起至年月日止。

（二）、双方同意本合同有效期的前个月为试用期。如乙方未能达到本合同第二条所规定的转正标准，则甲方有权延长乙方试用期或给予终止试用处理。乙方是否转正须以甲方签发的人事变动文本为准。

第二条 工作内容及考核指标

（一）、乙方职位为：（二）、乙方的工作职责为：

1、为甲方招揽房地产中介服务，并为甲方赚取业务佣金。

2、乙方应将其招揽的业务在甲方指定的时间内及时、全部交

给公司，乙方无权取消、取走、隐瞒上述任何资料。

3、乙方同意甲方有权随时在本人提成或押金中扣除违约制度

罚金和所欠甲方的债务。

4、乙方服从及执行甲方制定并公示的最新的各项规章制度及

通知，签订本合同视为完全清楚了解制度内容。

5、转正标准（财务、房源供应、手续办理专员工作期间达3

年以上；经纪人及经纪人协理业务员每月提成业绩平均在壹万以上）。

第三条 工作时间

（一）、因工作岗位性质所限，甲方安排乙方每日工作8小时。乙方每周休息1天，不累计。

（二）、因乙方工作性质所限，乙方同意，自愿在非工作时间完成工作任务。

第四条 工作待遇

（一）甲方根据本单位依法制定的工资分配制度，确定乙方（财务、房源供应、手续办理专员）试用期间工资不低于：￥800元/月；转正后，确定乙方工资不低于：￥1200元/月；如有薪酬变动，以甲方签发的人事变动文本为据。

（二）、甲方给予乙方（经纪人及经纪人协理业务员）业绩提成：公司提供房源出售后按佣金总额的40%提成；乙方自己提供的房源出售后按佣金总额的50%提成；若乙方提供房源后被另方（乙方）出售后，乙方（另方）按佣金总额的40%提成，乙方可提佣金总额10%提成。无底薪高提成。

（三）、经甲乙双方协商一致，甲方可依据公司制度从乙方工资、提成、押金中扣除以下费用：工作服、工牌、名片、合同收据领用等费用。因乙方违反公司规定或过失或损失赔偿款项。

第五条 社会保险和福利待遇

（一）、甲方依法及依照甲方相关制度，为乙方办理参加社会保险的手续，社会保险费按照规定比例，由甲乙双方负责。

（二）、经乙方申请，甲方按照法定及甲方相关制度给予乙方

享受节假日、年休假、婚假、丧假、产假、看护假等带薪假期。

第六条 劳动纪律

（一）、甲方根据相关法律、法规的规定通过民主程序指定的各项规章制度，应向乙方公示；乙方应自觉遵守有关劳动法律、法规和企业依法指定的各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

（二）、乙方保密协定：

1.乙方不得将公司工作中任何计划、步骤、方法、手段、安排及商业秘密，向任何第三者披露或泄露，不管甲方是否告诉乙方这种信息资料是属于保密性质。本协议所称的商业秘密，是指不为公众所知悉、能为公司带来经济利益、具有实用性的技术信息和经营信息，包括各种合同、文书、管理文件、流程设计、交易程序、系统软件、管理诀窍、客户名单、盘源信息、各种策略、招投标中的标底及标书内容、董事会会议内容和决议、管理会议内容和决议等信息。

2.乙方不得复制和私下保存乙方在工作中接触到的供乙方工作的资料，除非事先获得公司的搜权。

3.乙方在离职前，必须向甲方归还所有与业务有关之物品、文件及相关资料。

4.乙方现任的工作有获取甲方商业秘密的足够条件，甲方只要能证明乙方所使用的信息与自己的商业秘密具有一致性、相同性或相似性，而乙方不能提供或者拒不提供其所使用的信息是合法获得或者使用的证据的，即可认定乙方有侵犯公司商业秘密的行为。

5.乙方对上述各项保密义务的责任无时间期限限制，不因乙方

辞职或被解佣而减轻和消除。

6.如乙方违反保密协定，甲方有权立即解雇乙方，并要求乙方支付赔偿及承担造成甲方的`一切有关损失；赔偿金以扣发乙方薪金、提成、押金等形式予以实现，包括但不限于通过司法途径，情节严重者扭送公安机关处理。

第七条 劳动合同的变更、解除、终止

（一）、符合《劳动法》所列的法定条件或者经甲、乙双方协商一致，可以便更本合同的相关内容或者解除合同。

（二）、甲方经营情况变化，或乙方因个人原因要求变更本合同条款，经双方协商同意，可以变更。

（三）、本协议期限届 满即告终止。如双方协商同意，可以续订。本协议如有变更或期满经双方同意续订的，须由甲方双方签署或盖章。

（四）、依据本条款终止协议的，双方债权债务并不因协议终止而消失。

（五）、乙方有下列情形之一，甲方可随时解除本协议书，并有权扣除乙方任何应得的收入赔偿给甲方：

1.乙方严重违反本协议及甲方依法制定的规章制度。

2.乙方严重失职、营私舞弊或泄露商业秘密，给甲方利益造成损害的。

3.乙方服务态度恶劣，严重破坏甲方声誉的。

4.乙方未按公司规定的各项守则、条规和规定招揽业务。

**员工合同六**

分公司虽然没有独立的主体资格，但是其实际领取了营业执照，并且从事相关的经营活动，对于普通劳动者而言，可能并不能辨认其主体资格。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见》第40条规定：“《民事诉讼法》第49条规定的其他组织是指合法成立、有一定的组织机构和财产，但又不具备法人资格的组织，包括：(5)法人依法设立并领取营业执照的分支机构”从上述法律的规定来看，分支机构单独从事的法律行为原则上是有效的，除非法律、法规有特别规定，只是其责任最终由总公司承担。《〈劳动合同法〉实施条例》第4条规定：“《劳动合同法》规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的。可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同;未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。”

因此，根据《〈劳动合同法〉实施条例》的规定，分公司或者分支机构是否能作为用人单位订立劳动合同的主要标准在于是否依法取得营业执照。依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同，未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

分公司是总公司下属的\'直接从事业务经营活动的分支机构或附属机构。

分公司的特征具体表现为：①分公司没有自己的独立财产，其实际占有、使用的财产是总公司财产的一部分，列入总公司的资产负债表中。 ②分公司不独立承担民事责任。③分公司不是公司，它的设立不须依照公司设立程序，只要在履行简单地登记和营业手续后即可成立。 ④分公司没有自己的章程，没有董事会等形式的公司经营决策和业务执行机关。 ⑤分公司名称，只要在总公司名称后加上分公司字样即可。

**员工合同七**

摘要：《劳动合同法》实施后，慑于赔偿双倍工资的威力，几乎所有的用人单位都实行全员签订劳动合同的制度。但是，用人单位处于强势，其工作人员早就吃透了《劳动合同法》。而劳动者往往由于自身文化素质、法律意识等原因，造成“信息不对称”，在签订劳动合同时对遭遇的种种陷阱浑然不知。本文现针对在签订劳动合同时劳动者须提防的陷阱做了一些分析总结。给广大劳动者提个醒。

签订劳动合同时，首先要弄清楚对方是否为合法用工单位，是否具备用工主体资格。签订劳动合同后，如不发生意外情况，劳动者和用人单位将是一个长期的合作过程。因此弄清楚对方的情况是必要的。

一般而言合法成立的企业、个体工商户、事业单位如会计师、律师事务所等都是具有用工主体资格的单位。合法成立是指有依法办理企业法人营业执照、个体工商户营业执照、相关主管部门签发的执业许可证等。

任何一个公民凭个人身份证去当地工商行政管理局就可以查到企业和法定代表人的基本信息。所以大家签合同时，不妨先查询了再签。如在广东省中山市，当地的工商行政管理局指定由中山市接力工商信息咨询公司统一接受查询，任何人只要花上六十元钱就可以查到中山市所有的企业、个体工商户的资料，查询后会拿到一份盖了公章的工商登记信息资料表。（地址：中山市悦来南路12号中山市工商行政管理局院内二楼）

对于不能通过以上方式进行查询的公司、企业、个体工商户，就绝对不是合法的经营主体，不具备用工主体资格。进了这些非法用工单位，签了劳动合同也是无效的。

一般而言，有一定知名度的公司企业是不存在用工主体资格和资产信用情况的怀疑。但是，假如你要入职的是一家名不见经传的小公司、甚至是个体工商户。你就得当心了。除了按前面的规定查一下工商登记和注册资金的情况外，最好是先调查一下此家公司是否资本是否雄厚，是否拖欠工人工资，是否曾有过工伤不予治疗，是否经常被劳动争议缠身。当然你如果是计划进该公司提任高层职务，也可以委托专门资产信用调查公司去调查。

经常有这样的情况，一旦出现较大数额的劳动争议或者较严重的工伤、安全生产事故，小公司、个体工商户老板往往是把门一关，拍屁股走了人，丢下劳动者不管了。劳动者即使打赢了官司也无财产可供执行。而大公司则不会发生这种情况，即使破产，现有的厂房机器设备搬不走。工资、经济补偿、工伤待遇等属于第一顺序受偿，相对于公司资产而言，金额不大。拍卖后也可受偿。 因此弄清楚你计划入职的公司的资产信用状况是很重要的。

象我这样做过专职律师的人，对于劳动合同和劳务合同的区别，如果不翻书，也讲不出几个所以然来。更别说普通劳动者了。于是乎有些用人单位开始玩文字游戏，将劳动合同改为劳务合同。同一些不正规的“劳务公司”“中介公司”合作，由劳动者和“劳务公司”签订所谓的劳动合同，而让劳动者同自己签订“劳务合同（或协议）”。劳动者则往往认为，“反正我人在你公司上班，出了事你是要负责的。怎么签都无所谓。”一旦发生劳动争议，用人单位往往把责任往劳务公司身上推，而这些劳务公司、中介公司根本就不正规，或者是资产规模太小，即使劳动者维权获得法律的支持，但是裁判也无法得到执行。因为，这些劳务公司要么关门走了人，要么就是无财产执行，根本就没有履行裁判的能力。劳动者最后还是一场空。

因此，当你签劳动合同时，你一定要看清楚是劳动合同还是劳务合同。如果是劳务合同，这个公司我劝你不要进了，一开始就算计劳动者的公司，绝对不是什么好公司，你如果进了，今后的苦难还在等着你。

虽然《劳动合同法》通过后，在这方面有所改善，但此类陷阱不得不防。

有很多公司企业均未能为全部劳动者参加社会保险，只给部分劳动者参保。大多数的用人单位并没有足额参保，明明劳动者工资每月1500元，可是只按最低工资标准770参保，按个人和单位每月缴社保费用为工资总额的20%计算，每

月偷逃社保费用150元，一年约为1800元，一千名员工一年就偷逃社会保险费用约180万。

不足额参保，短期对劳动者不会有损失，但是会减少劳动者领取失业保险金、退休后按月领取的退休金，会影响到基本医疗保险的待遇。因此，不足额参保会使劳动者在将来蒙受巨大的社保待遇损失。

还有些单位，扣了劳动者的社保费用，却不足额交到税务或者社保部门。 因此大家一定要记得经常查询自己的参保情况，可以拨打全国统一的劳动保障投诉电话12333进行查询。在广东省中山市，还可以拨打968800133进行查询，输入身份证号即可。也可以持社保卡直接到劳动保障部门或者银行的窗口进行查询。如发现少交纳了，或者不足额，请及时和单位交涉，并可向当地劳动部门投诉举报。

目前大多数的用人单位都用这一招来逃避个人所得税和社会保险费用。将工资分为两部分，一部分用现金发放，一部分通过银行发放。尤其是高层管理技术人员更是如此。合同上签署注明的工资金额只是银行存折发放部分，远远低于劳动者实际应发的工资。而有些劳动者对此警惕性不高。一旦公司解除劳动合同，在支付经济补偿金发生争议的时候，或者出现拖欠工资加班费的争议的时候，往往按照合同上签署的金额赔偿，导致员工利益受到严重侵害。所以员工切不可大意，注意保留证据，在发生劳动争议的时候，就可以维护自己的合法权益。曾有这样的案例，一位女士便巧妙的通过录音证据，证明了实际工资收入，因此在劳动仲裁和法院两次审理都获得了胜诉。

因此，当用人单位要求你在劳动合同上不足额写明工资的时候，你得当心了，这其中就是陷阱。

有些单位喜欢在工资结构上做文章。如在劳动合同中约定工资是20xx元。可是到发工资时，单位就会提供一个工资台账和清单，上面注明：工资xx元，加班费xx元，津贴xx元、补助xx元等，总数加起来正好是20xx元。你去找单

位，他说签合同时的工资是总薪。工资清单里的工资是法定正常工作时间的基本工资（一般都是当地政府公布最低工资标准）。这样，就达到了用所谓的高薪诱人应聘的目的。对于这一点，法律规定对劳动者有利。如果没有明确说明，在劳动合同中注明的工资就是法定正常工作时间的工资，对于工资差额，劳动者可以随时主张权利，进行索赔。但广东省高级人民法院有一个关于审理劳动争议案件的指导意见，说是明知工资调低的，经过六十天视为认可，所以要及时主张权利为好。所以，在签订劳动合同时，最好是注明“本合同所称工资是指法定正常工资时间的工资”，免生争议。

有很多劳动者喜欢在劳动合同中与单位约定，“个人所得税由甲方（即用人单位）承担”。这样的合同条款是无效的。法律规定个人所得税的纳税人是劳动者，单位只是代扣代缴。因此 单位在法律上只是作为个人所得税法上的代扣代缴义务人，一旦就此问题发生争议，仍然要从劳动者的工资中扣除个人所得税。如果，你觉得扣税后的\'工资低于你的预期，你不妨将工资待遇的要求提高，也要依法承诺由自己承担个税，作一个光荣的纳税人。

为防止单位以交纳税收的名义向劳动者扣除了税收以后却没有向税务机关交纳。劳动者一定要索要和保存纳税凭证，缴纳个税的凭证往往有很多用途，如在贷款买房买车时，作为自己收入证明，可向银行申请贷款。重新找工作时，纳税凭证也是自己最好的工资收入和工作经历证明。

很多用人单位在劳动合同中都明确规定，服从单位调遣和安排，单位有权调动劳动者岗位。劳动者必须注意，若遇到这种条款，必须和单位交涉，能否改为“经协商一致，甲方可以调动乙方工作岗位”，如果单位不同意变更，签了也无妨，因为这样的条款是没有任何法律效力的。

在实践中，对工作地点的约定是有效的。对劳动者而言，工作地点约定的越少越好。实践中就遇到过这样的案例，某公司聘请王先生担任财务总监，合同中就注明了“劳动者同意派驻到下属分公司担任同等职务或者更高职务”，在工作

人王先生由于坚持原则得罪了领导，结果一纸调令把王先生派驻到分公司去做总监了，王先生不服去仲裁，结果却以败诉而告终。

从事销售工作的人员，劳动合同中往往约定将奖金和业绩挂钩。此时公司往往在合同中注明，奖金是和回笼资金挂钩按照比例提取，而并非按照销售资金提取。此条合同条款具有一定的合理性，具有合法性。但是往往有这样的不法公司，在货物销售出去以后，以各种理由立刻和销售人员解除劳动关系，如果销售人员主张权利，则以资金未回笼为由拒绝支付奖金，导致销售人员的工资奖金利益受到严重损害。因此，你作为销售人员，当有公司同你约定奖金与资金回笼挂钩时，你得先打听一下这家公司的信誉怎么样，不好的公司就不要去了。

《劳动合同法》实施之后，劳动纪律和规章制度就成了用人单位的救命稻草。这些规定，只要是劳动合同中有约定，或者是证明向劳动者公示告知过，只要不违反法律，都是有效的。如：“旷工两天以上的，视为严重违章，解除劳动合同”、“擅自携带物品出厂的，视为严重违章，解除劳动合同”“严禁抽烟、酗酒、赌博、斗殴等，否则一律辞退”“上班时间，男士必须穿西装衬衫，打领带，女士必须化妆，束发。违反此规定两次以上，一律辞退处理。”

有这样一个案例，单位领导口头通知某销售经理可以在外跑业务不需要到公司考勤，结果销售经理满心欢喜地跑业务，单位领导却以长期旷工为由，与之解除了劳动关系。法庭上由于劳动者无法对领导的口头命令举证，导致劳动者以败诉告终。 还有一个案例，一名工人不小心将单位的一份报纸装在工具箱中，准备带出工厂，却被保安查获。后被公司以盗窃为由辞退，后经仲裁和诉讼，单位出示了双方签订的劳动合同，有“擅自携带物品出厂的，视为严重违章，解除劳动合同”的规定。最终法院还是支持了用人单位。

因此在签订劳动合同时，劳动者要看一看考勤、劳动纪律的条款，其中有哪些是自己要注意的，哪些是自己根本就没法做到的，如果不能做到，最好还是不要进入这家公司。防止一开始就入套。

**员工合同八**

甲方（用人单位）名称：\_\_\_\_\_

乙方（劳动者）姓名：\_\_\_\_\_

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。

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。其中试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_日止。

（二）无固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_日起至依法解除、终止劳动合同时止。其中试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_日止。

（三）以完成一定工作（任务）为期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作（任务）完成时终止。

第二条、甲方招用乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位（工种）工作。

经双方协商一致，可以变更工作\_\_\_\_\_\_\_岗位（工种）和工作地点。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。

乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位依法制定的规章制度，给予相应处理。

第三条、甲方安排乙方执行以下第\_\_\_\_种工时制度：

（一）执行标准工时制度。乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日\_\_\_\_\_\_\_。

（二）经当地劳动行政部门批准，执行以\_\_\_\_\_\_为周期的综合计算工时工作制度。四、劳动报酬

第四条、月工资\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，试用期间工资\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。甲方每月\_\_\_\_\_日前向乙方支付工资。

第五条本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》规定执行。

第六条、甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决，也可以依照《劳动争议调解仲裁法》的规定通过申请调解、仲裁和提起诉讼解决。

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。

甲方（公章）：\_\_\_\_\_\_\_

乙方（签字或盖章）：\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日

**员工合同九**

甲方（用人单位）名称：\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（劳动者）姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《劳动法》、《劳动合同法》及相关规定，甲乙双方本着平等自愿、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下列第种方式确定本合同期限：

（1）有固定期限：从\_\_\_\_\_\_至\_\_\_\_\_\_。试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日。

（2）无固定期限：从\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_试用期从\_\_\_\_\_\_\_\_至\_\_\_\_\_\_\_\_开始。

（3）完成某项工作（任务）的截止时间为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

二、工作内容和工作地点

第二条甲方聘用乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位（工种）工作。

工作岗位（工种）和工作地点可由双方协商变更。乙方应认真履行职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

乙方违反劳动纪律的，甲方可根据本单位依法制定的\'规章制度给予相应处理。

三，工作时间和休息休假

第三条甲方安排乙方实行以下工时制度：

（一）实行标准工时制度。乙方每天工作不超过8小时，每周不超过40小时。每周休息日为\_\_\_\_\_\_\_\_。

（二）经当地劳动行政部门批准，实行以\_\_\_\_\_为周期的综合工时计算制度。第四，劳动报酬

第四条月工资为人民币\_\_\_\_\_\_\_\_元。甲方每月\_\_\_\_\_日前支付乙方工资。

四、解散和终止

第五条本劳动合同的解除或终止，按照《劳动合同法》执行。

五、劳动争议的处理

第六条甲乙双方发生劳动争议，可依据《劳动争议调解仲裁法》协商解决或申请调解、仲裁、提起诉讼。

第七条本劳动合同一式两份，双方各执一份。本劳动合同自双方签字盖章之日起生效。

甲方（公章）\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（签名或盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_

签署日期：\_\_\_\_\_\_\_\_

**员工合同篇十**

甲方：\_\_\_\_\_\_人才服务公司

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_有限公司

经甲、乙双方协商同意，现就乙方委托甲方招聘企业\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_一事，达成如下协议，共同遵守。

一．乙方委托甲方向全社会招聘\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ,人数\_\_\_\_\_\_名。

二．乙方要求\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_资质、能力、条件如下：

1．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

三．甲方必须完全依照乙方上述用人条件要求招聘人才；同时，甲方必须对招聘到的人才的资质、能力、条件的

真实性承担保证责任。否则，如发现虚假，甲方必须承担一切损失赔偿责任。

四．乙方必须支付甲方工作报酬\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

付款方式为：\_\_\_\_\_\_。

a、 合同签订时支付甲方全部工作报酬的\'1/4，人才报到时支付甲方工作报酬全部的2/4，人才过试用期

与乙方正式签订劳动合同后30天内付清余款。

b、 人才在乙方工作超过30天或人才过试用期与乙方正式签订劳动合同后10天内一次性付清全部报酬。

五．甲方为乙方招聘到符合上述要求的人才达三次，乙方必须接受，否则，视甲方已经履行了合同。

六．乙方因经营发生重大变化（如经营方向、宗旨变化），造成乙方客观上不需要招聘人力资源管理经理和营销经

理时，本协议自动终止。

七．甲方在招聘中必须保护乙方的商业秘密，也保护招聘员工的个人隐私及资料，同时，必须保证招聘不损害其

他企业的商业利益。

八．其他责任事项：

1．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6．\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

九．纠纷解决方式。

甲、乙双方在履行本合同过程中发生争议，由双方协商解决；协商不成的，按本合同约定的下列方法\_\_\_\_进

行解决：

1．由仲裁委员会仲裁

2．向人民法院起诉

十．本合同一式两份，甲、乙双方各执一份。从双方签字之日起即时生效，均具有同等法律效力。

甲方（签字并盖章）： 乙方（签字并盖章）：

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

**员工合同篇十一**

没有签订劳动合同的员工辞职后拖欠工资问题有哪些？

无固定期限劳动合同是劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定，但并不是没有终止时间。如今，无固定期限劳动合同的订立主要有三种情形，下面是网的小编为您提供的无固定期限劳动合同订立的三种情况的详细信息，希望能够为您提供帮助。

根据本法规定，订立劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致的原则。只要用人单位与劳动者协商一致，没有采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，符合法律的有关规定，就可以订立无固定期限劳动合同。

无固定期限合同一经签订，双方就建立了一种相对稳固和长远的劳动关系，只要不出现法律规定的条件或者双方约定的条件，劳动合同就不能解除。因此，法律对无固定期限劳动合同的签订条件作了严格的规定，当事人一方并不能随意的要求签订或者拒绝签订无固定期限劳动合同。

根据本条规定，只要出现了本条规定的`三种情形，在劳动者主动提出续订劳动合同或者用人单位提出续订劳动合同劳动者同意的情况下，就应当订立无固定期限劳动合同。这种续订劳动合同意愿的主动权掌握在劳动者手中，无论用人单位是否同意续订劳动合同，只要劳动者提出，用人单位就必须同意续订，而且是订立无固定期限劳动合同。如果用人单位提出续订无固定期限劳动合同，劳动者有权不同意。劳动者同意的，应当订立无固定期限劳动合同。这三种情形如下：

签订无固定期限劳动合同的劳动者必须在同一单位连续工作了十年以上，是这个情形的最基本的内容。具体是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年。如有的劳动者在用人单位工作五年后，离职到别的单位去工作了两年，然后又回到了这个用人单位工作五年。虽然累计时间达到了十年，但是劳动合同期限有所间断，不符合在“该用人单位连续工作满十年”的条件。劳动者工作时间不足十年的，即使提出订立无固定期限劳动合同，用人单位也有权不接受。法律作这样的规定，主要是为了维持劳动关系的稳定。如果一个劳动者在该用人单位工作了十年，就能说明他已经能够胜任这份工作，而用人单位的这个工作岗位也确实需要保持人员的相对稳定。在这种情况下，如果劳动者愿意，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同，维持较长的劳动关系。而根据《劳动合同法实施条例》第11条规定，除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定;对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

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。劳动合同制是以签订劳动合同的形式，明确规定用工单位和劳动者双方的权力、责任、利益，把用工与经济责任制相结合的一种新的用工制度劳动合同制度。1986年7月，我国决定改革国营企业的劳动用工制度，自1986年10月1日起，国营企业在新招收工人中普遍推行劳动合同制。随着劳动法合同法的施行,劳动合同制度在各类企业当中广泛推行。 国有企业改制在二十世纪八十年代中期开始，在二十世纪九十年代成为国有企业改革的核心内容，企业通过改变企业形态，改变企业股权结构，改变企业的基本制度，转变为符合自身特点的企业资产组织形式。

在推行劳动合同制度前，或是在国有企业进行改制前，用人单位的有些职工已经在本单位工作了很长时间。推行新的制度以后，很多老职工难以适应这种新型的劳动关系，一旦让其进入市场，确实存在着竞争力弱难以适应的问题，年龄的局限又使其没有充足的条件来提高改进，应当说这是由于历史的原因造成的。他们担心的不仅是能否与原单位签订劳动合同的问题，还存在着虽然签了劳动合同但期限很短，在其尚未退休前合同到期却没有用人单位再与其签订劳动合同的问题。我们在制定法律和政策的同时，应当考虑那些给国家和企业作出过很多贡献的老职工的利益。因此，对于已在该用人单位连续工作满十年并且距法定退休年龄不足十年的劳动者，在订立劳动合同时，允许劳动者提出签订无固定期限劳动合同。如果一个劳动者以在该用人单位满十年，但距离法定退休年龄超过十年，则不属于本项规定的情形。

在这种情形下订立无固定期限劳动合同必须同时满足以下条件：

(1)劳动者在该用人单位连续工作满10年。

(2)劳动者距法定退休年龄不足10年。

(3)劳动者提出或者同意续订劳动合同的。

(4)劳动者没有提出订立固定期限劳动合同。

关于最后一个条件，有争议。

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1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的。

根据这一项规定，在劳动者没有本法第三十九条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形下，如果用人单位与劳动者签订了一次固定期限劳动合同，在签订第二次固定期限劳动合同时，就意味着下一次必须签订无固定期限劳动合同。所以在第一次劳动合同期满，用人单位与劳动者准备订立第二次固定期限劳动合同时，应当作出慎重考虑。

这种情形下要满足以下条件：

(1)用人单位和劳动者已经连续两次订立固定期限劳动合同。

(2)劳动者提出或者同意订立无固定期限劳动合同。

(3)劳动者未提出签订固定期限劳动合同。

(4)劳动者没有《劳动合同法》39条、40条第1项和第2项规定的情形。

不少劳动者把无固定期限劳动合同看作是护身符，理解为可以一直被单位雇用。其实，一旦出现了法律规定的情形，无固定期限劳动合同也同样能够解除。如果您对以上内容还存在着一些疑问，可以到网找在线律师进行咨询，谢谢阅读!

**员工合同篇十二**

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

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

甲方根据学校教学工作的需要，聘请乙方为我校教师。现经双方共同协商，就聘用相关事宜，达成如下协议：

1、聘用合同期限

本合同自\_\_\_\_\_\_\_\_\_起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_止，其中试用期为\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

2、甲方的权利与义务

(1)为乙方提供教学的场地和必要的教学设备。

(2)制定各学科的教育教学的目标和任务，并提出要求。

(3)安排授课时间和教学时数。

(4)随时对乙方的教育教学工作和学生的学习情况进行监督检查和指导。

(5)负责对乙方的出勤情况作好记录。

(6)每个月对乙方的工作情况进行考核，结合出勤记录支付给乙方课时费。

(7)对未完成工作任务或因工作不利，给甲方造成重大损失的乙方，可以拒付酬金或解聘，并追究其责任。

3、乙方的权利与义务

(1)在职期间，应严格遵守学校的各项规章制度，做到爱学校爱岗位爱学生。对学生要爱心+耐心，赢得学生的尊重与喜爱。任何情况下不得打骂学生，学会多与家长沟通，得到家长的信任与支持。

(2)坚持先备课再上课的原则，每周提前拟定上课计划与内容。做到因材施教，把教学质量置于首位。

(3)教室安全责任到位，确保学生在校的`人身安全，做好学生签课记录。

(4)在聘期间按时按质按量完成教学工作后获得协议规定课时费。

(5)乙方教学成绩优异，家长满意度高，生员多且稳定。工作满\_\_\_\_\_\_\_年以上，可向甲方提出申请获得更优厚的工资待遇或奖金。

(6)教学中如有好的意见或建议可向甲方提出，经商定有利学校的发展，甲方将以奖金的形式发放给乙方，以示感谢并激励双方共同进步。

4、工作纪律

按照学校规定，乙方在聘期间不得私下向学生及家长出售乐器及书籍等，更不可将本校学生劝退后带到自己家中教学，此类有损学校声誉和利益的行为与举动，一经发现严肃处理。

5、工资待遇

甲方按照乙方学科\_\_\_\_\_\_\_\_\_学费/课时\_\_\_\_\_\_\_\_\_分成，甲方\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方\_\_\_\_\_\_\_\_\_。课时费在试用期后的每月\_\_\_\_\_\_\_号发放。续聘时，学校将根据教师教学考核及家长的满意度调查给予乙方新的工资待遇。

6、其他

初聘试用期为\_\_\_\_\_\_\_个月，试用期包括在合同期内，试用期合格继续履行合同，相反则取消合同。

合同期满前\_\_\_\_\_\_\_个月，如双方愿意，可续聘并重新签订协议书。

甲乙双方不可随意终止合同，如乙方不能完成教学工作或违反学校规定造成不良后果情节严重者，甲方有权解聘。乙方如想中途辞职，需提前\_\_\_\_\_\_\_个月向甲方提出辞职，如能提供可以胜任的代课教师，乙方经甲方同意可提前离岗。

未尽事宜，由双方共同协商解决。本合同一式两份，双方签字后生效。

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

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

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

**员工合同篇十三**

劳动合同

labour contract

姓 名： \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

name

部 门： \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

department

岗 位（职务）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

post

二00四年八月制定

《劳动合同》签订须知

一、本合同由上海-----------------有限公司（以下简称“本公司”）人事部门受总经理委托，

根据《\*\*市劳动合同条例》、《中华人民共和国劳动法》和本公司的《公司管理制度》以及其他相关法律、法规、公司其他规章制度而规定。

二、本合同共十二条，内容包括：本合同期、工作岗位及工作职责、劳动报酬、劳动保险及

福利待遇、工作时间、劳动纪律、商业秘密、解除和不得解除本合同的规定、本合同终止的条件、违反本合同的责任、劳动争议和其他事项。

三、凡在本公司就职的员工均须签订本合同，本合同一经双方签章生效，本公司即与签约者

（本合同中称“已方”）发生本合同所约定的各项权利和义务关系。

四、签订本合同的乙方必须是乙方本人，乙方不得委托任何第三人代为签订本合同；签订本

合同的甲方代表为总经理或由总经理委托的人。

五、本合同文本报\*\*\*劳动局备案。

上海\*\*\*房地产经纪有限公司（以下简称“甲方”）系在中华人民共和国上海注册的国内合资企业。现聘用\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（以下简称“乙方”），合法、有效证件号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_为甲方全日制劳动合同制员工，乙方愿意接受甲方的聘用。乙方性别：\_\_\_\_\_\_\_\_，出生日期：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日，联系地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，联系电话（非移动电话）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。乙方近亲属或关系密切之社会关系的称谓：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，联系地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。甲，乙双方根据《中华人民共和国劳动法》、《上海市劳动合同条例》和本公司的《公司管理制度》以及其他相关法律、法规、公司其他规章制度，本着自愿、平等和诚实信用的原则，经协商一致签订本合同。

第一条 本合同期限

1、 本合同期限自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_ 日止。其中自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日止为试用期。

2、 本合同期限届满，本合同即行终止，甲，乙双方的劳动关系即行解除；甲、乙双方 可以另行协商延长本合同期限、并办理本合同续签手续。任何一方在本合同期限届满前提出终止劳动关系的，均应提前一个月以书面形式通知对方，否则将以一方一个月的底薪代替提前通知期，本合同另有约定的除外。

3、 在本合同期限内，乙方如主动向甲方提出同一部门内或不同部门之间的职务调动， 经甲方批准后，乙方需针对该调动后的职务增加三个月的试用期并重新约定相应的劳动报酬及福利待遇；在本合同期限内，乙方如根据甲方的需要发生同一部门内或不同部门之间的职务调动，则乙方无需针对该调动后的职务增加试用期，但需针对该调动后的职务重新约定相应的劳动报酬及福利待遇。

第二条 工作岗位及工作职责

1、 甲方安排乙方从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_部门的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_职位（岗位）的相关工作。乙 方应按照其岗位职责的要求，按时按质量完成甲方制定的合理的工作任务。根据甲方一岗多职的工作原则，本款所确定的岗位是乙方的主要岗位，其它由甲方安排的工作是乙方的次要岗位。双方均确认，本款所述主要岗位和次要岗位构成乙方全部工作范围。

2、 甲方根据工作的需要及乙方的能力和工作表现，可以调动乙方的工作职位（职务）， 并调整其相应的劳动报酬及福利待遇，无特殊情况乙方应服从甲方的调动，并办理相应的职位（职务）变动手续。

3、 乙方受雇于甲方期间内应保证始终按照甲方的要求完成甲方交付的工作职责。乙方 应在本合同第五条所述工作期间内以其全部时间、精力和技能致力于完成甲方布置的及乙方岗位职责要求的工作事项，并执行甲方的指示和命令而不得从事其它工作和业务。

第三条 劳动报酬

1、 甲方按照本公司制定的〈〈公司管理制度〉〉确定乙方的劳动报酬。乙方劳动报酬包 括底薪、各种津贴、佣金、奖金或花红。

2、 双方确定的甲方支付给乙方的每月底薪为人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元整。每月底薪发放日 期为次月的8日（如逢违法定假日则相应顺延或提前，甲方有权根据具体情况选择适用），佣金提成的发放日期为甲方因乙方完成相关工作而取得的营业收入（佣金）进入甲方帐户后的\'次月15日（如逢违法定假日则相应顺延或提前，甲方有权根据具体情况选择适用）。

3、 对于因乙方为甲方工作、而由甲方取得之营业收入中的乙方提成部分（以下称“提 成”），由甲方按照规定的提成比例提取，并采取如下方式发放：

a、 中介住宅部、中介办公楼部、项目部5级或以上员工营业额提成的70%作为 佣金，30%作为奖金。员工在职期间，公司将于营业额到帐之次月按公司规定比例全额发放佣金和奖金。员工离职后，其所有未到帐营业额之佣金部分，公司仍将于营业额到帐之次月按公司规定比例发放；而其所有未到帐营业额之奖金部分，公司将根据不同部门有下列规定：

● 中介住宅部员工：公司将根据中介部制度以结案程度为标准决定是否发

放；

● 办公楼部员工：公司将奖励予日后追佣之员工；

● 项目部5级或以上员工：待营业额到帐后六个月内公司在确认该笔业务无

任何投诉或有任何不良现象后，公司才予以发放。

b、 项目部5级以下员工营业额提成的80%作为佣金，20%作为佣金。员工在职期

间，公司将于营业额到帐之次月按公司规定比例全额发放佣金和奖金。员工离

职后，其所有未到帐营业额之奖金部分，待营业额到帐后三个月内公司在确认

该笔业务无任何投诉或有任何不良现象后，公司才予以发放。

4、 甲方对乙方实行变岗变薪制度，乙方应予以充分配合。

5、 乙方按照国家法律、法规规定，应当缴纳个人所得税，由甲方在每月发放劳动报酬 时代扣代缴。

第四条 劳动保险及福利待遇

1、 甲方按照国家法律、法规规定为乙方缴纳养老保险金、失业保险金、医疗保险金（以 下称“三金”）并按照《公司管理制度》和上海市有关规定办理职工医疗费用报销。

2、 甲方和乙方都必须依法参加社会保险，按时缴纳“三金”，其中乙方承担部分由甲 方在乙方的月劳动报酬中代扣代缴。

3、 甲方须为乙方提供符合国家规定的安全卫生的工作环境，保障乙方在工作过程中的 安全和健康。

4、 甲方根据工作实际需要，按照国家有关规定向乙方提供必要的劳动保护用品。

5、 甲方可以根据乙方工作的需要，对乙方进行专业知识、规章制度、职业道德等方面 的教育和培训，提高乙方的综合劳动技能。乙方应当积极参与，并主动接受甲方的相关考核。]

第五条 工作时间

1、 乙方每日工作时间为8小时，平均每周工作时间为40小时。因甲方所经营的业务

的特点，对于乙方实行弹性工作时间制，甲方有权因业务经营需要，在与乙方协商后延长乙方工作时间。

2、 乙方应服从甲方《公司管理制度》规定的加班工作制度，并享有补休或取得加班报

酬的权利，但项目销售部、终结部5级或以上员工及其他部门7级或以上员工不享有加班报酬。

3、 乙方享有国家规定的休息日、法定休假日、婚假、丧假、计划生育等假期。

第六条 劳动纪律

1、 甲方应依法制定公司各项规章制度和劳动纪律。

2、 乙方在本合同期限内，必须严格遵守甲方制定的各项规章制度和劳动纪律。

3、 乙方必须遵守国家法律和法规，保守国家机密及甲方有关秘密。

4、 在本合同期限内，无论何种原因公司与员工终止或解除劳动关系，员工在离职后， 不得自行为在公司工作期间曾服务过的相关客户工作或以其他机构之任何身份为该相关客户提供与公司经营范围相同或相近的服务，否则，员工应当向公司支付违约金；若本款所述违约金仍不足以补偿公司的损失，公司有权按照《中华人民共和国反不正当竞争法》第二十条的规定，向员工另行主张损害赔偿。具体规定如下：

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！