# 最新无固定期限劳动合同解除赔偿2n+1(五篇)

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2024-06-13

*在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟!无固定期限劳动合同解除赔偿2n+1篇一名称\_\_\_\_\_\_\_ 姓名\_...*

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟!

**无固定期限劳动合同解除赔偿2n+1篇一**

名称\_\_\_\_\_\_\_ 姓名\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

住所\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 性别\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 身份证（护照）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（主要负责人） 号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 住址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

根据（中华人民共和国劳动法）（以下简称（劳动法））（中华人民共和国劳动合同法）（以下简称（劳动合同法））等有关法律法规的规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

（一）甲乙双方同意按以下第 种方式确定本合同期限。

1、有固定期限：从\_\_\_\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_\_\_\_ 月\_\_\_\_\_\_\_\_ 日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_ 日止。

2、无固定期限：从\_\_\_\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_\_\_\_ 月\_\_\_\_\_\_\_\_ 日起。

3、以完成一定工作任务为期限：从\_\_\_\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_\_\_\_ 月\_\_\_\_\_\_\_\_ 日起至\_\_\_\_\_\_\_\_ 工作任务完成时止。完成工作任务的标志是\_\_\_\_\_\_\_\_。

（二）试用期限

双方同意按以下第\_\_\_\_\_ 种方式确定试用期期限（试用期包括在合同期内）

1、无试用期

2、试用期从\_\_\_\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_\_\_\_ 月\_\_\_\_\_\_\_\_ 日起至\_\_\_\_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_\_\_\_日止。

（合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；合同期限在一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的合同，试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的合同或合同期限不满三个月的，不得约定试用期。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。）

乙方的工作内容（岗位或工种）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

乙方的工作地点\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

（一）甲乙双方同意按以下第\_\_\_\_\_\_ 种方式确定乙方的工作时间。

1、标准工时制，即每日工作\_\_\_\_\_\_ 小时（不超过8小时），每周工作\_\_\_\_\_\_ 小时（不超过40小时），每周至少休息一日。

2、不定时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

（二）甲方由于生产经营需要延长工作时间的，按（劳动法）第四十一条执行。

（三）乙方依法享有法定节假日、婚假、产假、丧假等假期。

（四）乙方的其他休息休假安排。

（一）乙方正常工作时间的工资标准（计算加班工资基数），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（\_\_\_\_\_\_\_\_ 元/周）；

2、计件工资：\_\_\_\_\_\_\_\_ （\_\_\_\_\_%以上职工在正常工作时间内可以完成的，本项约定为成立）；

3、其他形式：

（二）乙方试用期工资为\_\_\_\_\_\_\_\_ 元/月（不得低于第（一）款约定工资的80%或单位同一岗位最低档工资，并不得低于本市最低工资标准）

（三）甲方依法安排乙方加班的，应按（劳动法）第四十四条的规定支付加班工资。

（四）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。

（五）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。

（六）甲方给乙方发放工资的时间为：每月\_\_\_\_\_\_\_\_ 日（或周\_\_\_\_\_\_\_\_ ）如遇节假日或休息日，应提前到最近的工作日支付。

（一）甲乙双方按照国家和盛市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

（二）乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和盛市的有关规定给予乙方享受医疗期和医疗期待遇。

（三）乙方患职业并因工负伤的，甲方按（职业病防治法）（工伤保险条例）等有关法律法规的规定执行。

（四）甲方为乙方提供以下福利待遇。

（一） 甲方按国家和盛市有关劳动保护规定，提供符合国家安全卫生标准的劳动作业场所和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

（二）甲方按国家和盛市有关规定，做好女员工和未成年工的特殊劳动保护工作。

（三）乙方从事\_\_\_\_\_\_\_\_ 作业，可能产生\_\_\_\_\_\_\_\_ 职业危害，甲方应采取\_\_\_\_\_\_\_\_ 防护措施，并每年组织乙方健康检查\_\_\_\_\_\_\_\_ 次。

（四）乙方有权拒绝甲方的违章指挥，强令冒险作业；对甲方危害生命安全和身体健康的行为，乙方有权要求改正或向有关部门举报。

（一）甲方依法制定的规章制度，应当告知乙方。

（二）乙方应遵守国家和盛市有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，按时完成工作任务，提高职业技能，遵守安全操作规程和职业道德。

（三）乙方自觉遵守国家和盛市计划生育的有关规定。

（一）符合（劳动合同法）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。

（二）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，双方应当采用书面形式。变更后的合同文本双方各执一份。

（三）（劳动合同法）规定的终止条件出现，终止本劳动合同。

解除或者终止本合同，经济补偿金、医疗补助费等发放按（劳动合同法）和国家、盛市有关规定执行。

甲乙双方解除和终止本合同的，乙方应按双方约定，办理工作交接等手续。甲方应依法向乙方出具书面证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

甲乙双方发生劳动争议的，应先协商解决。协商不成的，可以向本单位工会寻求解决或向依法设立的劳动争议调解组织申请调解；也可以依法申请劳动争议仲裁、提起诉讼。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（一）本合同未尽事宜或合同条款与现行法律法规规定有抵触的，按现行法律法规执行。

（二）本合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，涂改或未经书面授权代签无效。

（三）本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

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

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

（主要负责人）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**无固定期限劳动合同解除赔偿2n+1篇二**

不少用人单位和劳动者对于无固定期限劳动合同的解除，也存在普遍性的理解错误，主要是认为无固定期限劳动合同一经签订就不能解除。因此，很多劳动者把无固定期限劳动合同视为“护身符”千方百计要与用人单位签订无固定期限劳动合同，另一方面，用人单位则将无固定期限劳动合同看成了“终身包袱”，想方设法逃避签订无固定期限劳动合同的法律义务。

对此，笔者的看法是，作为那些对单位贡献了“黄金年龄”的符合条件的老职工来说，用人单位应当依法签订无固定期限劳动合同，给予合理的保障。但是，站在用人单位的立场，不能不合理增加其负担，对于那些符合条件的职工，用人单位可以解除无固定期限劳动合同。

那些认为无固定期限劳动合同不能解除的观点是错误的。按照我国现行的法律制度，无固定期限劳动合同作为不同合同形态的一种，可以通过三种方式予以解除，包括协商解除、法定解除和约定解除。

协商解除是指合同履行过程中，当事人经协商一致同意解除合同。《劳动法》第24条规定：“经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。”可见，无固定期限劳动合同不仅可以协商变更，还可以协商解除。

法定解除是指在履行合同过程中出现法定解除合同情形，当事人有权解除合同。《劳动法》第25条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的.;

(三)严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的;(四)被依法追究刑事责任的。”

(一)劳动者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，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。”

《劳动法》第27条规定：“用人单位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，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。”

《劳动法》第31条规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。”

(一)在试用期内的;

(二)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的;

(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。”

笔者认为，以上是劳动合同当事人的法定解除权。只要符合《劳动法》第25条、26条、27条、31条和32条或者法律规定的不可抗力情形，劳动合同一方当事人可依法行使解除权，解除无固定期限劳动合同。

(一)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，

(二)患病或者负伤，在规定的医疗期内的，

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的，(四)法律、行政法规规定的其他情形，用人单位不得依据《劳动法》第26条、第27条的规定解除劳动合同。

。约定解除是指在合同中约定解除合同的事项，待约定的事由出现时，当事人有权解除合同。无固定期限劳动合同可以由当事人事先约定合同解除的条件，当条件成立时，一方或双方当事人就可以解除合同。

但是有一点必须注意，就是无固定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件，以规避解除劳动合同时用人单位应承担支付给劳动者经济补偿的义务。这一限制，早在1995年劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》已经明确规定。

**无固定期限劳动合同解除赔偿2n+1篇三**

无固定期限劳动合同，是指用人单位与员工约定无确定终止时间的劳动合同。无确定终止时间，是指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。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。

与固定期限合同相比，无固定期限合同除没有约定合同终止期限的合同外，其它的地方和固定期限合同一样，如果遇到法律规定的劳动合同可以解除的条件，或者可以裁员的状况下，仍然和固定期限合同一样需要解除就得解除，需要裁员就得裁员，不是签了无固定期限合同就是终身了，用人单位就得养着了。

签订无固定期限劳动合同，避免了在每次固定期限劳动合同期满后没有及时续签劳动合同造成事实劳动关系，而形成事实劳动关系超过一个月的需要支付最多11个月的双倍工资。

订立无固定期限的劳动合同，员工可以长期在一个单位工作。这种合同适用于工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位。这种合同对于用人单位来说，有利于维护其经济利益，减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失。对于员工来说，也有利于实现长期稳定职业，钻研业务技术。

正是由于无固定期限劳动合同有着自身的好处，上海西门子电器有限公司于20xx年4月份全员转为无固定期限合同。

用人单位违反劳动合同法规定不与员工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员工每月支付2倍的工资。

1、用人单位与员工协商一致，在用工期间均可以订立无固定期限劳动合同。

2、法律规定须签定无固定期限劳动合同的情形。

根据劳动合同法规定，有下列三种情形之一的，员工提出或者同意续订、订立劳动合同的，除员工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、员工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，员工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、连续订立二次固定期限劳动合同，且员工没有劳动合同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。

以上三种情形下，除员工与用人单位协商一致的情形外，员工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，也就是“劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与员工可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。”

由于在实务操作中b类情形碰到的比较少，我们主要针对a、c二种情形进行分析。

a情形中的条件是员工在同一用人单位连续工作满十年，那么用人单位首先要考察该员工在本单位的工作年限，以及工作时间是否连续，是不是曾到其他单位去工作再回到本单位工作，中断期间用人单位是否对员工作出补偿，如果作出补偿的则很可能被认定为为规避而采取的虚假的中断行为。

对于c类情形，连续订立了二次固定期限劳动合同的，续签时要考察员工有没有劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，如果有的则用人单位可以拒绝签定无固定期限劳动合同。另外，连续订立固定期限劳动合同的次数，应从20xx年1月1日劳动合同法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。是不是连续签订了二次固定期限劳动合同后，只要提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位就必须同意？我们认为，该类情形的条件中有“续订劳动合同的”这一限制，也就是以双方同意续订劳动合同为前提（备注：实践中也还存在一定争议），那么单位也可以在劳动合同期满后选择不再与员工续签劳动合同，也就不存在签订无固定期限劳动合同了，但是要向员工支付经济补偿，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，但是20xx年1月1日前的工作年限不用支付。

为了避免用人单位采取措施来规避签订无固定期劳动合同、损害员工的利益，浙江省高级人民法院规定，用人单位为规避《劳动合同法》第十四条而采取下列行为的，应认定无效，员工的工作年限和订立固定期限劳动合同的次数应连续计算：

1.采取迫使员工辞职后重新签订劳动合同的方式，将员工工龄“清零”的；

2.采取注销原单位、设立新单位的方式，将员工重新招用到新单位，且工作地点、工作内容没有实质性变化的；

3.通过设立关联企业，在与员工签订合同时交替变换用人单位名称的；

4.通过非法劳务派遣的；

5.其他明显违反诚信和公平原则的规避行为。

我们的其他建议：

l以上三种情形下，用人单位若无续订意向的，是没有主动通知员工续订劳动合同或征询员工续订劳动合同意向的义务的。签订无固定期限劳动合同的条件的成就是有前提的，也就是员工提出来续订、订立劳动合同，或者用人单位提出来续订劳动合同且员工同意续订。

l对于上面三种情形下，用人单位与员工签订固定期限劳动合同的，要保留好员工提出订立固定期限劳动合同的书面证据。

l减少签订短期限的劳动合同。

l对于c类情形下用人单位在劳动合同期满后不准备续订劳动合同的，要避免在劳动合同期满后再形成事实劳动关系。

3、视为签定了无固定期限劳动合同的二种情形。

①用人单位自用工之日起满一年未与员工订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向员工每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与员工订立无固定期限劳动合同，应当立即与员工补订书面劳动合同。

防范措施：用人单位在用工发生之时，要及时签订劳动合同，且在劳动合同期满时，要及早确定是否要和该员工续签劳动合同以及员工的续签意向，如果双方确定要续签的则要及时续签，避免长期的事实劳动关系，从而避免以上这种风险。

②20xx《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》规定：根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与员工签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。（《劳动法》第二十条：员工在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果员工提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

防范措施：合同期满后，要避免事实劳动关系存续，因此，是否续签劳动合同应在合同期满之前确定，如果要续签也要在合同期满之前签定。

前面提到过，签订无固定期限劳动合同的，并非意味着不能解除劳动合同。有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与员工解除无固定期限劳动合同：

（一）用人单位与员工协商一致的；

（二）员工在试用期间被证明不符合录用条件的；

（三）员工严重违反用人单位的规章制度的；

（四）员工严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（五）员工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）员工以欺诈、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）员工被依法追究刑事责任的；

（八）员工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）员工不能胜任工作，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，经用人单位与员工协商，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。

对于（二）至（七）类情形，用人单位可以单方即时解除劳动合同，且不需支付经济补偿。

要较彻底的防范无固定期限劳动合同带来的法律风险，用人单位应当制订一个综合的减少此类法律风险的体系：

1、对固定期限的劳动合同、无固定期限劳动合同的条款进行设计。

2、制定合法、有效的规章制度：违纪处理制度，入职管理制度，离职管理制度，及其它一系列相关的制度中的条款，如保密制度、合同管理制度等等。

3、完善用工管理：用工管理流程、内部管理文书、证据固定等等。

4、对公司及各部门高层进行用工管理相关的培训交流。

**无固定期限劳动合同解除赔偿2n+1篇四**

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。

(1)用人单位与劳动者协商一致的;

(2)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

(3)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

(4)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(5)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;

(6)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;

(7)劳动者被依法追究刑事责任的;

(8)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;

(9)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`;

(10)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;

(11)用人单位依照企业破产法规定进行重整的;

(12)用人单位生产经营发生严重困难的;

(13)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;

(14)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。

这些解除无固定期限劳动合同的情形与解除固定期限劳动合同的情形是一样的。因此，无固定期限合同是一种常态化的劳动合同，不是无终止时间的合同，不是“终身制”、“铁饭碗”，不会导致用工制度僵化。

关于无固定期限劳动合同的上述规定，主要是针对劳动用工中劳动合同短期化问题突出、劳动合同1年一签、甚至1年几签的情况较为普遍而作出的，目的是鼓励和引导用人单位与劳动者签订较长期限的劳动合同，构建和谐稳定的劳动关系，增强劳动者对用人单位的认同感，提高劳动积极性，促进企业的长远发展。现在，在许多国家无固定期限劳动合同已成为普遍的合同形式。

**无固定期限劳动合同解除赔偿2n+1篇五**

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

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

施工工地地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

在京住所地通讯地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

居民身份证号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

出生日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日

家庭住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

邮政编码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户口所在地：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条劳动合同期限（甲乙双方选择适用）

有固定期限劳动合同：本合同于\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日生效，于\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日终止；其中试用期至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

以完成一定工作为期限的合同：本合同生效日期为\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日；以乙方完成\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作任务为合同终止时间。

第二条甲方招用乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_\_（项目名称）工程中担任\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位（工种）工作。乙方的（工种）上岗证号码为\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第三条甲方应当在乙方进入施工现场当天对乙方进行入场三级安全教育，并组织对乙方学习成果的书面考试，考试结果甲方应保存在施工现场备查，考试不合格的不得在现场施工。

甲方应当对从事电气焊、土建、水电设备安装等特殊工种的乙方进行岗前培训，乙方取得相应的操作证书方可上岗。

第四条甲方根据生产岗位的需要，按照国家劳动安全、卫生的有关规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第五条甲方将根据国家有关法律法规，建立安全生产制度；乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第六条乙方在试用期间的工资为每日\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，试用期满后日工资为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

双方约定的工资不得低于北京市最低工资标准。

甲方应在每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日前计发乙方的工资，并由乙方签字确认。

甲方在劳动合同终止、解除后应当一次性付清乙方的工资。

甲乙双方对工资支付的其他约定\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第七条甲方应为乙方办理医疗保险和工伤保险手续，并为乙方缴纳工伤保险和医疗保险费用。

第八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。

第九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。

第十条乙方解除本合同，应当提前\_\_\_\_\_\_\_\_\_日（不超过\_\_\_\_\_\_天）以书面形式通知甲方，不得擅自离职。

第十一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。

第十二条甲乙双方约定的其他内容：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第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，\_\_\_\_\_\_\_\_日内向工地所在的区县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\_\_\_\_\_\_\_日内向人民法院起诉。

第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。

第十五条本合同未尽事宜或与国家、北京市规定相悖的，按照有关规定执行。

第十六条本合同一式三份，甲乙双方各执一份，另外一份留在乙方务工的建筑施工工地备查。本合同自双方盖章签字之日起生效。

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

法定代表人（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找