# 江苏省劳动合同最新范文合集

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2024-07-26

*第一篇：江苏省劳动合同最新劳动合同是劳动者实现劳动权的重要保障，所以每个人都要签订劳动合同，那么你知道劳动合同怎么写吗?下面小编准备了最新的劳动合同范本，提供给大家参考!江苏省劳动合同1甲方：\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_甲乙双方在自愿、平等的基...*

**第一篇：江苏省劳动合同最新**

劳动合同是劳动者实现劳动权的重要保障，所以每个人都要签订劳动合同，那么你知道劳动合同怎么写吗?下面小编准备了最新的劳动合同范本，提供给大家参考!

江苏省劳动合同1

甲方：\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_

甲乙双方在自愿、平等的基础上，协商一致，达成以下条款：

一、甲方聘请乙方为专职司机。

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、其中试用期为一个月即\_\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日，试用期限内甲方有权随时解除劳动合同，若乙方造成甲方车辆等到任何损失，应照价赔偿。

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、甲方给乙方的薪资待遇：试用期一个月，工资是3000元/月，试用期一个月过后，甲方聘任乙方的，乙方受聘期间的报酬构成为：3000元。发薪日应在下月份1日支付。

六、甲方车辆的保养以及车的正常维护由甲方来承担。

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。

甲方签字： 乙方签字：

身份证号码： 身份证号码：

江苏省劳动合同2

甲方(聘用单位)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(受聘人)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

丙方(担保人)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

兹因甲方工作需要，决定采用人事代理方式聘用乙方从事相关工作。经甲、乙双方协商一致，达成如下协议：

一、聘用期限

自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月，其中试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_\_月。

二、聘用岗位及职责

乙方应服从甲方工作安排，在聘用期内履行以下义务：

工作岗位： \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

职责及要求：遵守国家的法律法规，甲方的各种规章制度，接受甲方的劳动安全教育，遵守安全规章制度和操作规程，确保安全生产。

三、乙方完成本合同规定的岗位工作职责后，甲方应向乙方支付以下待遇

1.甲方以现金形式按月支付乙方工资，采取(月，周，日，定额)工资制，(月，周，日，定额)工资标准为人民币\_\_\_\_\_元。

2.甲方支付乙方的其他待遇(保险方面)：按照市人才交流中心规定。

3.甲方支付乙方必需的劳保用品和工作工具。

四、聘期管理

1.甲、乙双方执行\_\_\_\_\_山市人才交流中心《人事代理合同\_\_\_\_\_号》。

2.聘用期间，乙方人事档案，人事关系由\_\_\_\_\_市人才交流中心代理，所需费用由乙方支付。

3.聘用期满后，经双方协商，可以续聘，续聘合同另行签订。

4.在聘期内任何一方提出解除聘用关系，须提前一个月以书面形式通知对方，并在征得对方同意后，方可根据规定解除聘用关系。

五、出现以下情况之一，甲方可以提前解除本合同

1.乙方在试用期内不符合聘用条件的;

2.乙方违反国家法律法规和甲方规章制度，情节较为严重的`;

3.甲方因工作原因必须撤消岗位，又无法重新安排工作的;

4.乙方因病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原岗位工作的;

5.乙方不服从甲方工作安排的;

6.按照国家及甲方有关规定可以解除聘用关系的。

六、甲，乙双方聘用关系解除或终止后，乙方自谋职业

七、甲，乙双方协商的其他条款

合同终止不再续聘或解除合同的，乙方须按甲方规定办理离校手续。

八、本合同在执行期间产生的争议，由\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_市人才交流中心负责调解，调解不成的，任何一方可提请上级政府仲裁机构进行仲裁。

九、乙方若有违反本合同约定条款的，按甲方人事代理聘用人员有关规定承担相应责任。其他未明确的，按甲方有关规定执行。

十、丙方自愿为乙方提供担保，乙方若出现违反本合同约定事项，丙方承担连带责任。

十一、本合同经甲，乙，丙三方签(章)并经\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_市人才交流中心鉴证后生效，合同期限届满，合同自行终止，甲，乙双方聘用关系终止。

十二、本合同一式四份，甲方、乙方、甲方人事部门、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_市人才交流中心各执一份。

甲方(用人单位签字、公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方(人事部门签字、公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

乙方(受聘人签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

丙方(担保人签)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

人才交流中心鉴证(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

江苏省劳动合同3

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

法定代表人(主要负责人)或者委托代理人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

注册地址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

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

户口所在地\_\_\_\_\_省(市)\_\_\_\_区(县)\_\_ \_\_\_\_\_乡镇\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_村

邮政编码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

现住址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_联系电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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 甲乙双方可以随时终止本合同。

二、工作内容

第二条 乙方同意根据甲方工作需要，担任\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作。

甲方根据工作要求对乙方进行必要的职业技能培训。

乙方应当努力提高职业技能，按岗位要求完成工作任务。

三、工作时间

第三条 乙方每周工作\_\_\_\_\_\_日，分别为周\_\_\_\_\_\_;每日工作\_\_\_\_\_\_小时。

四、劳动报酬：

第四条 甲方按小时计酬方式支付乙方工资，标准为每小时\_\_\_\_\_\_元。

甲方向乙方支付工资形式为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(直接发放/委托银行代发)。支付周期不得超过15日。

五、社会保险

第五条 甲方应当依法为乙方缴纳工伤保险费。

六、劳动保护和劳动条件

第六条甲方根据生产岗位需要，按照国家有关劳动安全卫生规定对乙方进行安全卫生培训和职业培训，为乙方提供如下劳动保护条件和劳动防护用品：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

七、劳动争议处理

第七条 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。

八、其他

第八条 甲乙双方约定的其他事项

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

第九条 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)

法定代表人(主要负责人)或委托代理人

(签字或盖章)

签订日期： 年 月 日

使 用 说 明

一、本劳动合同(参考文本)供用人单位与从事非全日工作的.劳动者签订劳动合同时参考使用，主要适用于来自农村的务工人员等流动性较大的劳动者。非全日制用工也可不签订书面劳动合同。

二、企业与劳动者签订劳动合同时，双方的情况应如实填写，凡需要双方约定的内容，经协商一致后填写在相应的空格内。双方约定的增加事项填写在第八条内，但双方约定的内容不得违反国家法律法规。

三、签订劳动合同，甲方应加盖单位公章;法定代表人、委托代理人或负责人及乙方应亲自签字或盖章，其他人不得代为签字。

四、本合同应使钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简炼、准确，不得涂改。

江苏省劳动合同3篇最新

**第二篇：2024 江苏省劳动合同条例(修订草案)**

江苏省劳动合同条例（修订草案）

（修改稿2024.3.26）第一章 总 则

第一条 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，维护劳动者的合法权益，规范劳动用工管理，构建和发展和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位、合伙组织、基金会等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本条例。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本条例执行。

第三条 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。用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

第四条 用人单位应当保障劳动者的人格尊严、安全健康和获取劳动报酬、参与民主管理等权利，不得通过制定规章制度免除其责任、加重劳动者责任、排除劳动者主要权利。劳动者应当遵守用人单位依法制定的规章制度，按照劳动法律、法规的规定和集体合同、劳动合同的约定行使权利、履行义务，不得损害用人单位的合法利益。

用人单位依法制定、修改或者决定的直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项，应当主动、如实告知劳动者，或者采取网站、公告栏、书面文本、电子邮件等便于劳动者知晓的方式公示。

第五条 县级以上地方人民政府应当将维护和促进劳动关系和谐稳定作为重要职责，广泛听取用人单位、劳动者、工会组织和行业组织等相关方面的意见，研究制定涉及劳动关系的政策、措施。

第六条 县级以上地方人民政府劳动行政部门会同工会和企业联合会、工商业联合会等用人单位的代表组成协调劳动关系三方委员会，协调处理劳动关系的重大问题。

第七条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，对用人单位制定、执行劳动规章制度和履行劳动合同的情况进行监督，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第八条 共青团、妇联、残联等组织应当促进平等就业工作，消除就业歧视，维护劳动者合法权益。

/ 10

第九条 县级以上地方人民政府应当对模范遵守劳动法律法规，构建和谐劳动关系的用人单位予以表彰。

第二章 劳动合同的订立

第十条 用人单位招用劳动者，应当如实向劳动者告知与劳动合同有关的工作内容、岗位要求、工作地点、工作时间、劳动报酬、职业危害和劳动条件等。对可能产生职业病危害的岗位，用人单位在招用劳动者时，应当向劳动者履行如实告知的义务，并在劳动合同中载明职业病防护措施和待遇等内容。

劳动者应当按照用人单位要求，如实说明与劳动合同直接相关的就业现状、健康状况等情况，提供自己的居民身份、学历、工作经历、职业技能等证明。劳动者与原用人单位有竞业限制约定的，应当向用人单位如实说明。

第十一条 劳动合同应当由用人单位法定代表人、负责人或者其代理人与劳动者订立。劳动合同同时使用中文和外文文本的，合同内容应当一致，不一致的以中文文本为准。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。用人单位应当自劳动合同订立之日起五个工作日内将文本交付劳动者本人，不得扣押。

第十二条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

用人单位安排劳动者参加用工前岗位培训、学习或者见习的，劳动关系自劳动者参加之日起建立。县级以上地方人民政府对劳动预备制度和就业见习制度另有规定的，从其规定。第十三条 企业经营性停产放长假人员、未达到法定退休年龄的内退人员以及其他协商保留劳动关系的不在岗人员，同时与新的用人单位建立劳动关系从事全日制劳动的，应当将其与原用人单位保留劳动关系的情况告知新的用人单位。新的用人单位应当与其订立劳动合同，但可以对订立无固定期限劳动合同、支付经济补偿作出例外约定。第十四条 试用期包含在劳动合同期限内。

劳动者在试用期内患病或者非因工负伤须停工治疗，享受医疗期待遇的，试用期中止。第十五条 用人单位与劳动者在《中华人民共和国劳动合同法》实施后连续订立了二次固定期限劳动合同，在第二次劳动合同期限届满前三十日，应当告知劳动者可以续订无固定期限劳动合同。但法律、行政法规另有规定的，从其规定。

劳动者在用人单位连续工作满十年的，用人单位应当在当期劳动合同期限届满前三十日，告知劳动者可以续订无固定期限劳动合同。

/ 10

第十六条 符合订立无固定期限劳动合同条件的劳动者在劳动合同期限届满前，未书面提出订立固定期限劳动合同的，视为同意签订无固定期限劳动合同；劳动者书面提出终止劳动合同的，用人单位应当依法办理终止劳动合同手续。

符合订立无固定期限劳动合同条件的劳动者提出订立固定期限劳动合同要求，经协商一致而订立固定期限劳动合同的，该固定期限劳动合同届满前三十日，用人单位应当按照本条例第十五条第一款规定告知劳动者。但法律、行政法规另有规定的，从其规定。

用人单位维持或者提高原劳动合同约定条件与劳动者签订无固定期限劳动合同，劳动者拒绝签订无固定期限劳动合同的，用人单位可以依法终止劳动关系。

第十七条 用人单位与劳动者同意订立无固定期限劳动合同，但对其他权利义务内容不能协商一致的，按照双方原劳动合同的约定确定。无劳动合同或者原劳动合同对劳动报酬、劳动条件等约定不明确的，适用集体合同规定。没有集体合同或者集体合同未规定的，按照同工同酬原则和国家有关规定确定。但实际履行内容有利于劳动者的，应当按照实际履行内容确定。

第十八条 劳动合同期限届满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，但劳动者继续在用人单位工作的，用人单位应当在一个月内与劳动者续订书面劳动合同。

劳动者经用人单位书面通知后，在维持或者提高原劳动合同约定的条件下，不与用人单位续订劳动合同的，用人单位应当依法终止劳动关系。

用人单位自劳动合同期满次日起满一年不与劳动者续订书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十九条 用人单位与劳动者在劳动合同中约定合同期限届满后自动续延的，视为双方续订劳动合同。但劳动合同依照法定事由续延的除外。

用人单位与劳动者协商变更劳动合同期限，延长时间累计超过六个月的，视为续订劳动合同。

第二十条 用人单位招用已享受基本养老保险待遇或者已达到法定退休年龄的人员，或者接纳全日制在校学生从事勤工助学或者实习的，不适用订立劳动合同的规定。

第二十一条 用人单位接纳全日制在校学生进行勤工助学或者实习的，应当与学校共同组织管理，遵守国家有关法律法规，提供必要的劳动条件和安全健康的劳动环境，不得安排学生从事与所学专业无关的高空、井下、放射性、高毒、易燃易爆、国家规定的第四级体力劳动强度以及其他具有安全隐患的劳动。

用人单位安排学生每日劳动时间不超过八小时，平均每周劳动时间不超过四十小时，不得安排加班加点。

用人单位不得接纳十六周岁以下学生从事勤工助学或者实习。

/ 10

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十二条 依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第二十三条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，按时足额支付劳动报酬。用人单位应当实行同工同酬。同工同酬是指用人单位对相同或者相近岗位上的劳动者，应当执行相同的劳动报酬分配制度。

第二十四条 用人单位与劳动者对劳动报酬、劳动条件等标准约定应当符合下列规定：

（一）实际劳动报酬和劳动条件高于用人单位规章制度和集体合同规定标准的，按照实际已经履行的内容确定；

（二）实际劳动报酬和劳动条件低于用人单位规章制度或者集体合同规定标准的，按照其中有利于劳动者的最高标准确定；

（三）没有集体合同和规章制度，或者集体合同和规章制度未规定劳动报酬的，实行同工同酬；未规定劳动条件等标准的，不得违反国家有关规定。

用人单位规章制度和集体合同规定的劳动报酬和劳动条件不得低于法定标准。

第二十五条 用人单位安排劳动者在高温天气下露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到国家规定标准以下的，在完善防暑降温措施的同时，应当向劳动者支付高温津贴。

用人单位支付的高温津贴不得低于省人民政府或者省有关部门规定的标准。

第二十六条 用人单位安排劳动者从事特殊工时工作制岗位劳动的，应当事先征得劳动者的书面同意。

用工单位安排被派遣劳动者从事特殊工时工作制岗位劳动的，应当事先征得劳动者和劳务派遣单位的书面同意。

第二十七条 有下列情形之一，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限：

（一）用人单位以委派任命形式对劳动者进行岗位变动的；

（二）用人单位因资产业务划转、资产购并、重组等原因导致劳动者岗位变动的；

（三）用人单位安排劳动者在其下属分支机构及关联企业间流动的；

/ 10

（四）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同的；

（五）法律、法规规定的其他情形。

第二十八条 依法约定的服务期长于劳动合同期限的，劳动合同续延至服务期满。第二十九条 用人单位可以与负有保守商业秘密和知识产权保密义务的劳动者，就解除劳动合同提前通知期作出约定，约定劳动者应当在要求解除劳动合同前的一定合理期限内提前通知用人单位。用人单位可以在提前通知期内变更劳动合同，合理调整工作岗位。提前通知期不得超过六个月。

第三十条 用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务等人员在在职期间不得到与本单位生产经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系其他用人单位工作，或者自己生产经营同类产品、从事同类业务。

第三十一条 用人单位对处于竞业限制期限内的离职劳动者应当按月给予经济补偿。其中，年经济补偿额不得低于该劳动者离开用人单位前十二个月工资总额的三分之一。用人单位未按照约定给予劳动者经济补偿的，约定的竞业限制条款对劳动者不具有约束力。用人单位未支付或者足额支付劳动者经济补偿，劳动者已经履行竞业限制的，有权要求用人单位按照约定或者法定标准给予补偿。

竞业限制约定中的同类产品、同类业务仅限于劳动者离职前用人单位实际生产或者经营的相关产品和业务。竞业限制的期限由当事人约定，最长不得超过二年。

用人单位在竞业限制期限届满前解除竞业限制条款的，应当提前二个月通知劳动者。第三十二条 变更劳动合同应当经当事人双方协商一致。变更劳动合同应当采用书面形式，注明变更日期，但有利于劳动者的除外。

当事人一方要求变更劳动合同的，应当将变更要求书面送交另一方，另一方应当在收到之日起十五日内作出书面答复。逾期未作出书面答复的，视为不同意变更劳动合同。第三十三条 有下列情形之一的，劳动合同可以中止 ：

（一）经双方当事人协商一致的；

（二）劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；

（三）发生不可抗力致使劳动合同暂时不能履行的；

（四）法律、法规规定或者劳动合同约定的其他中止情形。

劳动合同中止期间，用人单位和劳动者保留劳动关系，暂停履行劳动合同。中止情形消失，仍具备继续履行劳动合同条件的，应当恢复履行。

/ 10

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十四条 用人单位解除或者终止劳动合同，应当符合法律规定的条件和程序。第三十五条 劳动合同期限届满前，用人单位应当提前三十日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，或者额外支付劳动者一个月工资后终止劳动合同。

第三十六条 用人单位依法选择额外支付劳动者一个月工资解除或者终止劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。上一个月工资不能反映正常工资水平的，按照劳动合同解除前劳动者十二个月的平均工资确定，不满十二个月的，按照实际月平均工资确定。上一个月工资低于当地最低工资标准的，按照最低工资标准确定。第三十七条 劳动合同在《中华人民共和国劳动合同法》施行后解除或者终止，根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定和该法施行前的有关规定，用人单位应当支付经济补偿的，按照《中华人民共和国劳动合同法》施行前后的工作年限、适用条件分段计算。

经济补偿计发标准为劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的月平均工资，不满十二个月的，按实际月平均工资确定。月平均工资低于当地最低工资标准的，按最低工资标准支付。第三十八条 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的适当工作，用人单位可以解除、终止劳动合同。劳动者经劳动能力鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力，用人单位除按规定给予经济补偿外，还应当给予劳动者不低于本人六个月工资的医疗补助费。患重病或者绝症的还应当增加医疗补助费。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。

第三十九条 解除或者终止劳动合同时，劳动者应当根据规章制度、双方约定归还用人单位的财物、技术资料等，办理工作交接手续。

劳动合同因劳动者退休而终止的，用人单位与劳动者依法约定的保守商业秘密、竞业限制条款对双方仍具有法律约束力。

第五章 劳务派遣和非全日制用工的特别规定

第四十条 从事劳务派遣业务的单位依法成立后，应当在十五日内向县级以上地方人民政府劳动行政部门备案。

第四十一条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前款所称临时性岗位是指用工单位因临时用工需要而设立的一年以内的工作岗位。辅助性岗位是指工商登记的主营业务以外或者依法设置的主要职能以外的工作岗位。替代性岗位是

/ 10

指用工单位的职工因休假、培训、服役、工伤等情况不能提供劳动而暂时由其他劳动者代替的工作岗位。

第四十二条 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同。双方对订立无固定期限劳动合同另有约定的，从其约定。

第四十三条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当为被派遣劳动者在用工单位所在地参加社会保险。

第四十四条 劳务派遣单位应当按照劳务派遣协议或者法律规定，向劳动者支付劳动报酬和应得的经济补偿金，及时足额缴纳社会保险费。

第四十五条 被派遣劳动者一方与劳务派遣单位通过集体协商，可以就劳动报酬、工作时间、技能培训、安全卫生、保险福利、女职工权益保护等事项订立集体合同。

用工单位在开展集体协商时，应当听取被派遣劳动者的意见。被派遣劳动者一方也可以与用工单位就同工同酬、劳动标准、加班费、绩效奖金和与工作岗位有关的福利待遇、岗位培训、工资调整机制等开展集体协商。

第四十六条 非全日制劳动者在同一用人单位每周平均日工作时间，按劳动者每周实际工作日进行折算。

第四十七条 非全日制用工不适用国家有关带薪年休假、加班加点、医疗期等规定。双方另有约定的除外。

第六章 劳动合同监督管理

第四十八条 县级以上地方人民政府劳动行政部门负责对本行政区域内劳动合同制度的实施进行指导、协调、管理和监督检查，依法协调劳动关系，妥善处理劳动争议。基层劳动就业社会保障公共服务平台协助做好本辖区劳动合同制度实施的有关工作。第四十九条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当指导用人单位建立健全与劳动合同制度相配套的规章制度，完善劳动合同文本，建立职工名册制度，规范劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止行为。

第五十条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立健全企业薪酬调查和发布制度，指导用人单位开展工资集体协商，建立健全职工工资正常增长机制。

第五十一条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立、完善劳动用工信息申报制度，对用人单位实施劳动合同制度情况进行监测。用人单位应当将下列信息每年向劳动行政部门申报：

/ 10

（一）用人单位基本情况；

（二）职工名册；

（三）订立、解除、终止劳动合同情况；

（四）集体协商和集体合同情况；

（五）工资支付情况；

（六）参加社会保险情况；

（七）劳务派遣用工情况；

（八）劳动用工的其他信息。

第五十二条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立劳动关系矛盾纠纷排查机制，依法开展行政调解工作，促成当事人达成调解协议。

对重大劳动关系矛盾纠纷可能引发社会安全事件的，应当及时报告同级人民政府，并通报有关部门。

第五十三条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立健全对用人单位劳动合同违法行为举报投诉的制度，公布举报投诉电话，并为举报者保密。

劳动者合法权益受到侵害的，有权要求劳动行政部门依法处理，劳动行政部门应当在规定期限内作出处理。

劳动行政部门依法进行劳动保障监察活动时，用人单位应当如实反映情况，不得阻挠、拒绝。第五十四条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立用人单位劳动关系信用征信制度。

劳动行政部门对存在严重违法行为的用人单位可以在传播媒体上予以公布，并将有关情况告知有关部门。

第五十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立行政执法责任制，加强对工作人员的培训、考核和监督管理。

劳动行政部门的工作人员应当依法行政，秉公执法，按照法定权限、程序履行职责。第五十六条 县级以上地方人民政府经济和信息化、教育、公安、住房城乡建设、卫生、工商管理、安全生产监督管理等有关部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第五十七条 协调劳动关系三方委员会应当定期召开协调会议，就劳动规章、政策的制定，劳动标准的确定以及集体协商争议和劳动纠纷的处理等涉及劳动关系的重大问题进行协商；

/ 10

引导用人单位执行劳动法律法规，履行社会责任，维护劳动者合法权益；引导劳动者履行劳动义务，遵守职业道德，提高职业技能。

第七章 法律责任

第五十八条 用人单位违反本条例规定，未依法与劳动者订立劳动合同，有下列情形之一的，应当立即与劳动者补订书面劳动合同，并向劳动者每月支付二倍的工资：

（一）招用企业经营性停产放长假人员、未达到法定退休年龄的内退人员以及其他协商保留劳动关系的不在岗人员，在一个月内未订立劳动合同的；

（二）劳动合同期限届满，继续留用劳动者工作，但未在一个月内与劳动者续订书面劳动合同的。

用人单位拒绝与劳动者补订书面劳动合同并解除劳动关系的，还应当按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第五十九条 用人单位依法选择额外支付劳动者一个月工资解除或者终止劳动合同，但未支付或者足额支付的，劳动行政部门应当责令用人单位限期支付；逾期不支付的，按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

第六十条 用人单位违反本条例规定，接纳十六周岁以下学生从事勤工助学或者实习的，由劳动行政部门依法给予行政处罚。

第六十一条 用人单位违反本条例规定，有下列情形之一的，由劳动行政部门责令改正；逾期不改正的，处二千元以上二万元以下的罚款：

（一）未将劳动合同文本交付劳动者本人的；

（二）安排学生从事与所学专业无关的高空、井下、放射性、高毒、易燃易爆、国家规定的第四级体力劳动强度以及其他具有安全隐患的劳动的；

（三）安排学生每日劳动时间超过八小时，平均每周劳动时间超过四十小时，或者安排加班加点的；

（四）未及时向劳动行政部门申报劳动用工信息的。

第六十二条 劳务派遣单位违反本条例规定，有下列情形之一的，由劳动行政部门和其他主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照 ：

（一）未按照劳务派遣协议或者法律规定，向劳动者支付劳动报酬和应得经济补偿金的；

/ 10

（二）未为被派遣劳动者在用工单位所在地参加社会保险的；

（三）未为被派遣劳动者及时足额申报缴纳社会保险费的。

第六十三条 劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附则

第六十四条 本条例自 2024 年 5 月 日起施行。

/ 10

**第三篇：江苏省劳动合同条例**

《江苏省劳动合同条例(修订草案)》已经江苏省第十一届人大常委会第二十八次会议审议，将提交江苏省第十一届人大常委会第三十次会议二次审议，现将条例修订草案全文公布，欢迎提出修改意见和建议。

江苏省劳动合同条例(修订草案)

第一章总则

第一条为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，维护劳动者的合法权益，规范劳动用工管理，构建和发展和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条本省行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位、合伙组织、基金会等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本条例。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本条例执行。

第三条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。用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

第四条用人单位应当保障劳动者的人格尊严、安全健康和获取劳动报酬、参与民主管理等权利，不得通过制定规章制度免除用人单位责任、加重劳动者责任、排除劳动者合法权利。

劳动者应当遵守用人单位依法制定的规章制度，按照劳动法律、法规的规定和集体合同、劳动合同的约定行使权利、履行义务，不得损害用人单位的合法权益。

用人单位依法制定、修改或者决定的直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项，应当主动、如实告知劳动者，或者采取公告栏、书面文本、电子邮件、本单位网站等便于劳动者知晓的方式公示。

第五条县级以上地方人民政府应当将维护和促进劳动关系和谐稳定作为重要职责，广泛听取用人单位、劳动者、工会组织和行业组织等相关方面的意见，研究制定涉及劳动关系的政策、措施。

第六条县级以上地方人民政府劳动行政部门会同工会和企业联合会、工商业联合会等用人单位的代表组成协调劳动关系委员会，协调处理劳动关系的重大问题。

第七条工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位制定劳动规章制度、履行劳动合同和集体合同等情况进行监督。

第八条共青团、妇联、残联等组织应当促进平等就业工作，消除就业歧视，维护劳动者合法权益。

第九条县级以上地方人民政府应当对遵守劳动法律、法规，构建和谐劳动关系的模范用人单位予以表彰。

第二章 劳动合同的订立

第十条用人单位招用劳动者，应当如实向劳动者告知与劳动合同有关的工作内容、岗位要求、工作地点、工作时间、劳动报酬、职业危害和劳动条件等。对可能产生职业病危害的岗位，用人单位在招用劳动者时，应当向劳动者履行如实告知的义务，并在劳动合同中载明职业病防护措施和待遇等内容。

劳动者应当按照用人单位的要求，如实说明与劳动合同直接相关的就业现状、健康状况、竞业限制等情况，提供自己的居民身份、学历、工作经历、职业技能等证明。

第十一条劳动合同应当由用人单位法定代表人、负责人或者其代理人与劳动者订立。劳动合同同时使用中文和外文文本的，合同内容应当一致，不一致的以中文文本为准。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。用人单位应当自劳动合同订立之日起五个工作日内将文本交付劳动者本人，不得扣押。

第十二条用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

用人单位安排劳动者参加上岗前培训、学习或者见习的，劳动关系自劳动者参加之日起建立。县级以上地方人民政府对劳动预备制度和就业见习制度另有规定的，从其规定。第十三条企业停产放长假人员、未达到法定退休年龄的离岗休养人员以及其他协商保留劳动关系的不在岗人员，同时与新的用人单位建立劳动关系从事全日制劳动的，应当将其与原用人单位保留劳动关系的情况告知新的用人单位。双方应当订立书面劳动合同，但可以对订立无固定期限劳动合同、支付经济补偿作出例外约定。

第十四条试用期包含在劳动合同期限内。

劳动者在试用期内患病或者非因工负伤须停工治疗的，在规定的医疗期内，试用期中止。第十五条在《中华人民共和国劳动合同法》实施后，用人单位与劳动者连续订立了二次固定期限劳动合同，在第二次劳动合同期限届满前三十日，应当告知劳动者可以续订无固定期限劳动合同。但法律、行政法规另有规定的，从其规定。

劳动者在用人单位连续工作满十年的，用人单位应当在劳动合同期限届满前三十日，告知劳动者可以续订无固定期限劳动合同。

第十六条符合订立无固定期限劳动合同条件的劳动者在劳动合同期限届满前，未书面提出订立固定期限劳动合同的，视为同意签订无固定期限劳动合同；劳动者书面提出终止劳动合同的，用人单位应当依法办理终止劳动合同手续。

用人单位以维持或者提高原劳动合同约定条件与劳动者签订无固定期限劳动合同，而劳动者拒绝签订的，用人单位可以依法终止劳动合同。

第十七条劳动合同期限届满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，但劳动者继续在用人单位工作的，用人单位应当在一个月内与劳动者续订书面劳动合同。

劳动者经用人单位书面通知后，在维持或者提高原劳动合同约定的条件下，不与用人单位续订劳动合同的，用人单位应当依法终止劳动关系。

用人单位自劳动合同期满次日起满一年不与劳动者续订书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十八条用人单位与劳动者在劳动合同中约定合同期限届满后自动续延的，视为双方续订劳动合同。

用人单位与劳动者协商延长劳动合同期限，时间累计超过六个月的，视为续订劳动合同。

第三章 劳动合同的履行和变更

第十九条用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第二十条用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，按时足额支付劳动报酬，不得以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬。

用人单位应当实行同工同酬，对相同或者相近岗位上的劳动者，执行相同的劳动报酬分配制度。

第二十一条用人单位和劳动者对劳动报酬、劳动条件等没有约定或者约定不明确的，按照下列原则确定：

（一）实际劳动报酬和劳动条件高于用人单位规章制度及集体合同规定标准的，按照实

际已经履行的内容确定；

（二）实际劳动报酬和劳动条件低于用人单位规章制度或者集体合同规定标准的，按照其中有利于劳动者的最高标准确定；

（三）没有规章制度和集体合同，或者规章制度和集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；未规定劳动条件等标准的，不得违反国家有关规定。

用人单位规章制度和集体合同规定的劳动报酬及劳动条件不得低于国家规定的标准。第二十二条用人单位安排劳动者在高温天气下露天工作或者不能采取有效措施将工作场所温度降低到国家规定标准以下的，应当采取防暑降温措施，并向劳动者支付高温津贴。用人单位支付的高温津贴不得低于省人民政府或者省有关部门规定的标准。

第二十三条用人单位安排劳动者从事特殊工时工作制岗位劳动的，应当在劳动合同中约定或者事先征得劳动者的书面同意。

用工单位安排被派遣劳动者从事特殊工时工作制岗位劳动的，应当在劳动合同、劳务派遣协议中约定或者事先征得被派遣劳动者和劳务派遣企业的书面同意。

第二十四条有下列情形之一，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限：

（一）用人单位以委派形式对劳动者进行岗位变动的；

（二）用人单位因资产业务划转、资产购并、重组等原因导致劳动者岗位变动的；

（三）用人单位安排劳动者在其下属分支机构或者关联企业间流动的；

（四）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同的；

（五）法律、法规规定的其他情形。

第二十五条依法约定的服务期长于劳动合同期限的，劳动合同续延至服务期满。第二十六条用人单位可以与负有保守商业秘密等义务的劳动者，就解除劳动合同提前通知期作出约定，约定劳动者应当在要求解除劳动合同前的一定合理期限内提前通知用人单位。用人单位可以在提前通知期内变更劳动合同，合理调整工作岗位。提前通知期不得超过六个月。

第二十七条用人单位对处于竞业限制期限内的离职劳动者应当按月给予经济补偿。月经济补偿额不得低于该劳动者离开用人单位前十二个月的月平均工资的三分之一。用人单位未按照约定给予劳动者经济补偿的，约定的竞业限制条款对劳动者不具有约束力。用人单位未支付或者未足额支付劳动者经济补偿，劳动者已经履行竞业限制约定的，有权要求用人单位按照约定或者法定标准给予补偿。

竞业限制约定中的同类产品、同类业务仅限于劳动者离职前用人单位实际生产或者经营的相关产品和业务。竞业限制的期限由当事人约定，最长不得超过二年。

第二十八条变更劳动合同应当经当事人双方协商一致。变更劳动合同应当采用书面形式，注明变更日期，但有利于劳动者的除外。

当事人一方要求变更劳动合同的，应当将变更要求书面送交另一方，另一方应当在收到之日起十五日内作出书面答复。逾期未作出书面答复的，视为不同意变更劳动合同。第二十九条有下列情形之一的，劳动合同可以中止：

（一）经双方当事人协商一致的；

（二）劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；

（三）劳动合同因不可抗力暂时不能履行的；

（四）法律、法规规定的其他情形。

劳动合同中止期间，用人单位和劳动者保留劳动关系，暂停履行劳动合同，不计算为劳

动者在用人单位的工作年限。中止情形消失，应当恢复履行。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十条用人单位解除或者终止劳动合同，应当符合法定的条件和程序。

用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会；用人单位尚未建立工会的，通知用人单位所在地工会。

第三十一条劳动合同期限届满前，用人单位应当提前三十日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，或者在合同期满时额外支付劳动者一个月工资后终止劳动合同。

第三十二条用人单位选择额外支付劳动者一个月工资解

除或者终止劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。上一个月工资不能反映正常工资水平的，按照劳动者在劳动合同解除前十二个月的月平均工资确定，不满十二个月的，按照实际月平均工资确定。上一个月工资低于当地最低工资标准的，按照最低工资标准确定。

第三十三条劳动合同在《中华人民共和国劳动合同法》施行后解除或者终止，根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定和该法施行前的有关规定，用人单位应当支付经济补偿的，按照《中华人民共和国劳动合同法》施行前后的工作年限、适用条件分段计算。

经济补偿计发标准为劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的月平均工资，不满十二个月的，按照实际月平均工资确定。月平均工资低于当地最低工资标准的，按照最低工资标准确定。

第三十四条劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的适当工作，用人单位可以解除、终止劳动合同。劳动者经劳动能力鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的，用人单位除按照规定给予经济补偿外，还应当给予劳动者不低于本人六个月工资的医疗补助费。患重病或者绝症的还应当增加医疗补助费。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。

第三十五条解除或者终止劳动合同时，劳动者应当根据用人单位规章制度、双方约定归还用人单位的财物、技术资料等，办理工作交接手续。

劳动合同因劳动者退休而终止的，用人单位与劳动者依法约定的保守商业秘密、竞业限制条款对双方仍具有约束力。

第五章 特别规定

第三十六条劳务派遣企业依法成立后，应当在十五日内向县级以上地方人民政府劳动行政部门备案。

第三十七条劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

用工单位使用劳务派遣劳动者人数一般不得超过本单位从业人员的百分之三十，最高不得超过百分之五十。用工单位从业人员不足二十人的除外。

第三十八条劳务派遣企业应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同。双方约定订立无固定期限劳动合同的，从其约定。

第三十九条劳务派遣企业跨地区派遣劳动者的，应当为被派遣劳动者在用工单位所在地办理社会保险。

第四十条劳务派遣企业应当按照法律、法规规定或者劳务派遣协议，向劳动者支付劳动报酬和应得的经济补偿，及时足额缴纳社会保险费。不得克扣劳动者的劳动报酬、经济补偿和社会保险费。

第四十一条被派遣劳动者一方与劳务派遣企业通过集体协商，可以就劳动报酬、工作时间、技能培训、安全卫生、保险福利、女职工权益保护等事项订立集体合同。

用工单位在开展集体协商时，应当听取被派遣劳动者的意见。被派遣劳动者一方可以与用工单位就同工同酬、劳动标准、加班费、绩效奖金和与工作岗位有关的福利待遇、岗位培训、工资调整机制等开展集体协商。

第四十二条非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第四十三条非全日制用工不适用国家有关带薪年休假、加班加点、医疗期等规定。双方另有约定的除外。

第四十四条用人单位接纳全日制在校学生进行实习的，应当遵守法律、法规和国家有关规定，提供必要的劳动条件和安全健康的劳动环境，不得安排学生从事与所学专业无关的高空、井下、放射性、高毒、易燃易爆的劳动，以及国家规定的第四级体力劳动强度的劳动。学校不得通过中介机构代理组织、安排和管理实习工作。用人单位不得安排总时间超过十二个月的顶岗实习；不得安排学生每日顶岗实习超过八小时。国家另有规定的，从其规定。企业应当对顶岗实习学生进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，及时办理意外伤害保险。企业向顶岗实习学生支付的劳动报酬，不得低于当地人民政府规定的最低工资标准，不得克扣或者拖欠学生的劳动报酬。

第六章 劳动合同监督管理

第四十五条县级以上地方人民政府劳动行政部门负责对本行政区域内劳动合同制度的实施进行指导、协调、管理和监督检查，依法协调劳动关系，妥善处理劳动争议。

基层劳动就业社会保障公共服务平台协助做好本辖区劳动合同制度实施的有关工作。第四十六条县级以上地方人民政府劳动行政部门应当指导用人单位建立健全与劳动合同制度相配套的规章制度，完善劳动合同文本，建立职工名册，规范劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止行为。

第四十七条县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立健全企业薪酬调查和发布制度，指导用人单位开展工资集体协商，建立健全职工工资正常增长机制。

第四十八条县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立用人单位书面材料审查制度，对用人单位实施劳动合同制度情况进行监测。

用人单位应当根据劳动行政部门的要求，及时报送反映用人单位依法成立情况、招用职工、遵守劳动合同和集体合同规定、支付劳动报酬、提供劳动条件、参加社会保险等情况的材料。

第四十九条县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立劳动关系矛盾纠纷排查机制，依法开展行政调解工作，促成当事人达成调解协议。对重大劳动关系矛盾纠纷应当及时报告同级人民政府，并通报有关部门。

第五十条县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立用人单位劳动关系信用征信制度。

劳动行政部门对存在严重违法行为的用人单位可以向社会公布，并将有关情况通报有关部门。

第五十一条县级以上地方人民政府劳动行政部门应当建立行政执法责任制，加强对工作人员的培训、考核和监督管理。

劳动行政部门的工作人员应当依法行政，秉公执法，按照法定权限、程序履行职责。第五十二条县级以上地方人民政府经济和信息化、教育、公安、住房城乡建设、卫生、工商行政管理、安全生产监督管理等有关部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同

制度的情况进行监督管理。

第五十三条工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，与用人单位就直接涉及劳动者切身利益的重要制度和重大事项的制定、修改或者决定等问题进行协商，向用人单位反映劳动者的意见和要求。

用人单位侵犯劳动者合法权益的，工会有权督促用人单位及时改正；用人单位拒不改正的，工会可以提请劳动行政等有关部门依法作出处理。

第五十四条协调劳动关系委员会应当定期召开协调会议，就劳动政策的制定、劳动标准的确定以及集体协商争议和劳动纠纷的处理等涉及劳动关系的重大问题进行协商；引导用人单位遵守劳动法律、法规，履行社会责任，维护劳动者的合法权益；引导劳动者履行劳动义务，遵守职业道德，提高职业技能。

第七章 法律责任

第五十五条用人单位违反本条例规定，有下列情形之一的，由劳动行政部门责令改正；逾期不改正的，处二千元以上二万元以下罚款：

（一）未将劳动合同文本交付劳动者本人的；

（二）安排学生每日顶岗实习超过八小时或者克扣、拖欠顶

岗实习学生劳动报酬的。

第五十六条用人单位违反本条例规定，有下列情形之一的，应当立即与劳动者补订书面劳动合同，并向劳动者每月支付二倍的工资：

（一）招用企业停产放长假人员、未达到法定退休年龄的离岗休养人员以及其他协商保留劳动关系的不在岗人员，自用工之日起超过一个月不满一年未订立书面劳动合同的；

（二）劳动合同期限届满，继续留用劳动者工作，但自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者续订书面劳动合同的。

用人单位拒绝与劳动者补订书面劳动合同并解除劳动关系的，还应当按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第五十七条用人单位违反本条例规定，以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者劳动报酬的，劳动行政部门应当责令用人单位限期支付；数额较大，经责令支付仍不支付的，移送司法机关依法追究刑事责任。

第五十八条用人单位选择额外支付劳动者一个月工资解除或者终止劳动合同，但未支付或者未足额支付的，劳动行政部门应当责令用人单位限期支付；逾期不支付的，按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

第五十九条劳动者违反本条例规定，解除或者终止劳动合同时，未根据用人单位规章制度、双方约定归还用人单位的财物、技术资料等，办理工作交接手续的，应当根据双方约定承担适当赔偿责任。

第六十条劳务派遣企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由劳动行政部门责令改正；情节严重的，以每用工一人处以一千元以上五千元以下罚款：

（一）未为被派遣劳动者在用工单位所在地办理社会保险的；

（二）未按照法律、法规规定或者劳务派遣协议，向劳动者支付劳动报酬和应得的经济补偿的；

（三）未为被派遣劳动者及时足额申报缴纳社会保险费的。

第六十一条劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第六十二条本条例自年月日起施行。

**第四篇：江苏省劳动合同条例**

江苏省第十届人民代表大会常务委员会公告

第２７号

《》已由江苏省第十届人民代表大会常务委员会第六次会议于２００３年１０月２５日通过，现予公布，自２００３年１２月１日起施行。

２００３年１０月２５日

第一章 总则

第一条 为了调整劳动关系，完善劳动合同制度，保护劳动者和用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 在本省行政区域内的企业、个体工商户、民办非企业单位，以及国家机关、事业单位、社会团体等用人单位（以下统称用人单位）与劳动者形成劳动关系的，适用本条例。但国家另有规定的除外。

第三条 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。用人单位使用劳动者应当与劳动者订立劳动合同。

依法订立的劳动合同，对当事人具有约束力。

第四条 订立、变更和履行劳动合同，应当遵守法律、法规，遵循平等自愿、公平公正、协商一致、诚实信用的原则，保障劳动者的人格尊严、安全健康和获取劳动报酬、参与\*\*\*管理等权利。

第五条 县级以上地方人民政府劳动和社会保障行政主管部门（以下简称劳动保障行政部门）负责对本行政区域内劳动合同制度的实施进行指导、协调管理和监督检查。工会组织依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同的情况进行监督。妇联组织依法维护女职工的合法权益。

第六条 县级以上地方人民政府及其有关部门依法维护劳动者平等就业和选择职业、取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护、接受职业技能培训、享受社会保险和福利的权利以及法律规定的其他权利，依法保障用人单位自主行使劳动用工、人事管理、工资奖金分配等权利。用人单位应当按照法律、法规规定和劳动合同约定，按时、足额支付劳动报酬，缴纳社会保险费，提供劳动安全卫生保护，保障劳动者休息、休假。劳动者应当履行劳动义务，提高职业技能，遵守劳动纪律和职业道德。

第二章　劳动合同的订立

第七条 使用劳动者的用人单位应当依法成立，能够依法支付劳动报酬、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能够承担相应的民事责任。订立劳动合同的劳动者应当符合法定就业年龄和就业条件，并具有履行劳动合同的相应能力。

第八条 用人单位招用劳动者，应当向劳动者书面公布与劳动合同有关的工作内容、岗位要求、工作时间、劳动报酬、社会保险、劳动条件和规章制度等；劳动合同订立前，应用人单位要求，劳动者应当如实说明就业现状、健康状况等情况，提供自己的居民身份、学历、工作经历、职业技能等证明。劳动者与原用人单位有竞业限制约定的，应当向用人单位如实说明。

对可能产生职业病危害的岗位，用人单位应当向劳动者履行如实告知的义务，并将职业病防护措施和待遇等内容在劳动合同中写明。

第九条 劳动合同应当在劳动者第一个工作日之前以书面形式订立。劳动者不愿签订劳动合同的，用人单位不得录用。

第十条 劳动合同的内容经双方当事人协商一致后，由用人单位出具符合第十二条规定的合同文本。

劳动合同应当用中文书写。同时用中文、外文书写的劳动合同文本内容不一致的，以中文劳动合同文本为准。

竞业限制的范围仅限于劳动者在离开用人单位一定期限内，不得自营或者为他人经营与原用人单位有直接竞争的业务。竞业限制的期限由当事人约定，最长不得超过三年。当事人约定竞业限制的，不得再约定第十六条所规定的解除劳动合同的提前通知期。

第十八条 当事人可以对双方的违约行为约定违约金。

约定违约金应当遵循公平原则，根据劳动者的劳动报酬等因素合理确定。

对劳动者的违约行为约定违约金的，仅限于下列情形：

（一）违反服务期约定的；

（二）违反保守商业秘密或者竞业限制约定的。

第十九条 下列劳动合同无效：

（一）违反法律、行政法规的劳动合同；

（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第二十条 下列劳动合同，当事人一方可以请求劳动争议仲裁委员会或者人民法院变更或者撤销；

（一）因重大误解订立的；

（二）在订立合同时显失公平的。

第二十一条 劳动合同被劳动争议仲裁委员会或者人民法院依法确认为无效或者被撤销，劳动者已经按照用人单位要求履行劳动义务的，用人单位应当按照本条例第二 十四条第一款的规定，向劳动者支付劳动报酬，提供相应的待遇，并按照国家和省的规定缴纳社会保险费。

第三章　劳动合同的履行和变更

第二十二条 当事人应当按照劳动合同约定的起始时间履行劳动合同。

劳动合同约定的起始时间与实际履行的起始时间不一致的，按照实际履行的起始时间确认。

第二十三条 用人单位按照劳动合同约定或者经与劳动者协商一致指派劳动者到其他单位（以下称实际用人单位）工作的，可以与实际用人单位约定，由实际用人单位承担或者部分承担用人单位对劳动者的义务，并将约定内容书面告知劳动者。实际用人单位未按照约定承担对劳动者义务的，由用人单位承担对劳动者的义务，实际用人单位承担连带责任。

第二十四条 劳动合同对劳动报酬、劳动条件等内容约定不明确的，按照下列规定确定：

（一）实际劳动报酬和劳动条件高于用人单位规章制度和集体合同规定标准的，按照实际已经履行的内容确定；

（二）实际劳动报酬和劳动条件低于用人单位规章制度或者集体合同规定标准的，按照其中有利于劳动者的最高标准确定。

用人单位规章制度和集体合同规定的劳动报酬和劳动条件不得低于法定标准。

第二十五条 应当订立书面劳动合同而未订立，但劳动者已经按照用人单位要求履行劳动义务的，用人单位应当按照第二十四条第一款的规定向劳动者支付劳动报酬，提供相应的待遇，并按照国家和省的规定缴纳社会保险费。劳动者可以随时终止劳动关系，但用人单位提出终止劳动关系的，应当提前三十日书面通知劳动者。用人单位继续使用该劳动者的，应当与劳动者协商订立书面劳动合同。

第二十六条 有下列情形之一的，劳动合同可以中止履行：

（一）经双方当事人协商一致的；

（二）劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；

（三）发生不可抗力致使合同暂时不能履行的；

（四）法律、法规规定或者劳动合同约定的其他中止情形。

劳动合同中止期间，劳动关系保留。中止履行的情形消失，仍具备继续履行劳动合同条件的，应当继续履行；不具备继续履行劳动合同条件的，劳动合同终止。当事人继续履行劳动合同的，劳动合同中止的时间不计入劳动合同期限。

第二十七条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以变更。变更劳动合同应当采用书面形式，注明变更日期。

当事人一方要求变更劳动合同的，应当将变更要求书面送交另一方，另一方应当在收到之日起十五日内作出书面答复。逾期未作出书面答复的，视为不同意变更劳动合同。

第四章　劳动合同的解除和终止

第二十八条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。解除劳动合同应当签订协议，双方各执一份。

第二十九条 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用人单位公布的录用条件的；

（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度，按照用人单位规定或者劳动合同约定可以解除劳动合同的；

（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。

用人单位按照前款规定解除劳动合同的，应当书面告知劳动者理由。

第三十条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但应当征求本单位工会的意见，并提前三十日以书面形式通知劳动者本人；

（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适当工作的；

（二）劳动者不能胜任劳动合同约定的工作，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。

用人单位解除劳动合同未按照前款规定提前三十日通知劳动者的，自通知之日起三十日内，用人单位应当对劳动者承担劳动合同约定的义务。

第三十一条 用人单位因生产经营发生严重困难或者严重资不抵债，经采取补救措施仍需裁减人员的，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，经向劳动保障行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位按照规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第三十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本条例第二十五条、第三十条、第三十一条、第三十七条第二款的规定解除劳动合同或者终止劳动关系：

（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，在国家规定的医疗期内的；

（三）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

（四）法律、法规规定的其他情形。

第三十三条 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。当事人依照本条例第十六条的规定约定解除劳动合同的提前通知期的，从其约定。

有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

（一）在试用期内的；

（二）用人单位以\*\*\*、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（三）用人单位采取搜身、体罚、侮辱等方式，严重侵犯劳动者人格尊严的；

（四）用人单位未按照法律、法规规定或者劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

（五）用人单位拒不为劳动者缴纳社会保险费的。

第三十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满的；

（二）当事人约定的劳动合同终止条件出现的；

（三）劳动者退休的；

（四）劳动者死亡，或者被人民法院宣告失踪、宣告死亡的；

（五）用人单位解散，或者被依法撤销、宣告破产，或者因其他原因终止的；

（六）出现其他法定终止条件的。

劳动合同当事人不得将法定解除劳动合同的条件约定为终止劳动合同的条件。

劳动合同终止时间为终止日二十四点。劳动者完成正常工作任务须超过当日二十四点的，劳动者完成正常工作任务的时间为终止时间。

第三十五条 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动者有下列情形之一，同时不属于本条例第二十九条第（二）、（三）、（四）项规定的，劳动合同期限顺延至下列情形消失：

（一）患病或者负伤，在国家规定的医疗期内的；

（二）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

（三）法律、法规规定的其他情形。

第三十六条 用人单位应当自解除或者终止劳动合同之日起二个工作日内向劳动者出具解除或者终止劳动合同证明，注明劳动合同的订立、履行、解除或者终止的时间等。

解除或者终止劳动合同的，用人单位应当在劳动者履行完必要手续的十个工作日内，办理完毕劳动者档案转移和向社会保险经办机构申请办理社会保险关系转移等手续。

第三十七条 劳动合同期限届满前，用人单位应当提前三十日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，到期办理终止或者续订劳动合同手续。

劳动合同期满，用人单位未及时与劳动者办理终止或者续订劳动合同手续，劳动者仍在用人单位工作的，视为当事人同意以原劳动合同约定的除合同期限以外的其他条件继续履行劳动合同。劳动者可以随时终止劳动关系，但用人单位提出终止劳动关系的，应当提前三十日书面通知劳动者。

第三十八条 有下列情形之一的，用人单位应当按照劳动者在本单位的工作年限，每满一年发给劳动者相当于一个月工资的经济补偿金：

（一）用人单位根据本条例第二十八条、第三十条第一款、第三十一条规定解除劳动合同的；

（二）用人单位根据本条例第二十五条、第三十七条第二款规定终止劳动关系 的；

（三）劳动者根据本条例第三十三条第二款第（二）、（三）、（四）、（五）项规定解除劳动合同的；

（四）符合本条例第三十四条第一款第（五）项规定劳动合同终止的。

前款第（一）项中，有第二十八条、第三十条第一款第（二）项规定情形之一的，经济补偿金总额最多不超过劳动者十二个月的工资。

当事人约定的经济补偿金超过前款规定的，从其约定。

第三十九条 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，经劳动鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的适当工作，用人单位根据本条例第三十条第一款第（一）项的规定解除劳动合同的，除按第 三十八条的规定给予经济补偿外，还应当给予劳动者不低于本人六个月工资的医疗补助费。患重病或者绝症的还应当增加医疗补助费。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。

第四十条 经济补偿金和医疗补助费的标准按照解除或者终止劳动合同前十二个月劳动者的月平均工资计算，实际履行的劳动合同期限不满十二个月的，按照实际履行期间的月平均工资计算，不得低于当地最低工资标准。

劳动者在本单位工作时间不满一年的，按一年计算。

第五章　非全日制劳动合同的特别规定

第四十一条 用人单位与劳动者建立非全日制劳动关系的，应当订立非全日制劳动合同。

从事非全日制工作的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。劳动者与每个用人单位约定的工作时间，平均每日不超过五小时，累计每周不超过三十小时。在多个用人单位的工作时间总和，不得超过法定最高工作时间。

第四十二条 订立非全日制劳动合同一般采用书面形式。劳动合同期限在一个月以下的，经当事人协商同意，可以订立口头劳动合同。当事人一方要求采用书面形式的，应当采用书面形式。

非全日制劳动合同的内容由当事人协商确定，应当包括工作时间和期限、工作内容、劳动报酬、劳动保护、劳动条件等必备条款，但不得约定试用期。

非全日制劳动合同当事人可以约定解除劳动合同的条件；没有约定的，一方当事人解除劳动合同应当提前七日通知对方。

第四十三条 非全日制劳动者的劳动报酬可以按小时计算，也可以采用其他形式，但不得低于当地非全日制用工的小时最低工资标准。小时最低工资标准由省劳动保障行政部门报经省人民政府批准后公布。

第四十四条 订立非全日制劳动合同的用人单位和劳动者应当按照规定参加社会保险，缴纳社会保险费。

用人单位使用非全日制劳动者，在劳动过程中造成劳动者工伤或者患职业病的，应当承担相应责任。

第四十五条 本条例第二章、第三章、第四章的规定，除第七条、第八条、第十三条、第三十六条外，不适用于非全日制的劳动合同。

第六章　劳动合同与集体合同

第四十六条 企业职工一方可以与企业依法对和劳动合同相关的用工管理、劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生等事项进行集体协商，签订集体合同。

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

企业应当于集体合同签订后七个工作日内，将集体合同文本以及有关资料报送劳动保障行政部门。劳动保障行政部门自收到集体合同后，在十五日内对集体合同签订主体资格、合同内容以及签约程序等未提出异议的，集体合同生效；提出异议的，集体合同当事人应当对异议部分进行修改，并重新报送。

第四十七条 依法签订的集体合同对企业和职工具有约束力。

劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。低于集体合同规定的，按照集体合同执行。

企业规章制度与集体合同不一致的，按照集体合同执行。

第四十八条 企业应当保证集体协商代表依法履行职责的必要工作时间和其间工资、待遇不受影响。

集体协商代表自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满，但任期期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

第七章　劳动合同管理和争议处理

第四十九条 劳动保障行政部门依法对用人单位遵守有关劳动合同法律、法规、规章的情况进行监督检查，并查处违法行为。

劳动保障行政部门应当切实履行劳动合同监督职责，建立健全行政执法责任制，保证劳动保障法律、法规和本条例的实施，维护劳动者和用人单位的合法权益。

劳动保障行政部门依法进行劳动保障监察活动时，用人单位应当如实反映情况，不得阻挠、拒绝。

第五十条 劳动保障行政部门应当指导用人单位建立健全与劳动合同制度相配套的规章制度，完善劳动合同文本，设立劳动合同台账，规范劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止行为。

用人单位应当建立录用劳动者的登记核查制度，书面记载劳动者的姓名、年龄、录用时间等，并妥善保管。

用人单位的劳动纪律和规章制度应当符合法律、法规和规章的规定，并向劳动者公示。

第五十一条 劳动合同示范文本由省劳动保障行政部门制定，并向社会公布。省劳动保障行政部门制定劳动合同示范文本应当征求省总工会的意见。

劳动合同双方当事人自愿申请劳动合同鉴证的，应当在劳动合同签订之日起三十日内提出，劳动保障行政部门应当为其提供劳动合同鉴证。对劳动合同中与法律、法规、规章等规定相抵触的内容，劳动保障行政部门应当责令当事人改正。

第五十二条 用人单位应当自与劳动者订立、解除或者终止劳动合同之日起七个工作日内，书面报告劳动保障行政部门。

劳动保障行政部门应当建立、完善劳动合同管理信息网络，对用人单位实施劳动合同制度情况进行监督。

第五十三条 劳动保障行政部门应当建立健全对用人单位劳动合同违法行为举报的制度，设立专门举报信箱，公布举报电话，并为举报者保密。

对当事人的举报和投诉，劳动保障行政部门应当在七日内决定是否立案。对用人单位劳动合同违法行为的查处，劳动保障行政部门应当自立案之日起三十日内结案；情况复杂确需延长的，经劳动保障行政部门负责人批准，可以适当延长，但延长时间最多不得超过三十日。劳动保障行政部门应当将立案情况和处理结果通知举报人或者投诉人。

劳动保障行政部门对存在严重违法行为的用人单位可以在传播媒体上予以公布，并将有关情况告知相关管理部门。

第五十四条 工会应当为劳动者提供劳动合同方面的指导、帮助。劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持。

对用人单位侵犯劳动者合法权益的，工会应当代表劳动者要求用人单位予以改正，用人单位应当处理，并在七日内向工会作出书面答复，拒不改正的，工会可以提请当地人民政府依法作出处理。

第五十五条 劳动者与用人单位因履行劳动合同发生争议，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。当事人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。

第八章　法律责任

第五十六条 用人单位违反本条例规定，未与使用的劳动者订立劳动合同，或者劳动合同期满后继续使用劳动者未办理续签劳动合同手续的，由劳动保障行政部门责令限期改正；拒不改正的，根据未签订劳动合同的劳动者人数和在该单位的工作时间按照每人每月（不满一个月的按一个月计算）二百元处以罚款。

用人单位违反试用期的有关规定使用劳动者的，由劳动保障行政部门责令限期改正。违反本条例第十四条第四款规定约定试用期的，约定无效，用人单位应当赔偿劳动者因此而受到的直接损失。

第五十七条 用人单位有下列情形之一的，由劳动保障行政部门责令其在规定时间内支付劳动者应得的劳动报酬、经济补偿，并可以责令其向劳动者支付赔偿金：

（一）克扣或者无故拖欠劳动者劳动报酬的；

（二）拒不支付劳动者延长工作时间劳动报酬的；

（三）低于当地最低工资标准支付劳动者劳动报酬的；

（四）未依照本条例第三十八条的规定给予劳动者经济补偿的。

前款赔偿金的标准，第（一）、（二）、（三）项按照劳动者应得劳动报酬的一倍以上三倍以下确定；第（四）项按照劳动者应得经济补偿的百分之五十确定。

第五十八条 由于用人单位的原因导致订立的劳动合同无效或者被撤销，给劳动者造成经济损失的，应当承担赔偿责任。

第五十九条 用人单位违反本条例的规定解除劳动合同的，由劳动保障行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当按照国家规定承担赔偿责任。

第六十条 劳动者违反本条例第三十三条第一款的规定解除劳动合同，给用人单位造成经济损失的，应当承担赔偿责任。劳动者承担赔偿责任不超过下列范围：

一　用人单位为录用劳动者本人直接支付的费用；

二　用人单位为劳动者支付的培训费用，但双方另有约定的从其约定；

三　对用人单位的生产、经营和工作造成的直接损失。

劳动者违反劳动合同或者保密协议约定的保密事项、竞业限制事项，给用人单位造成经济损失的，应当承担赔偿责任。

第六十一条 用人单位违反本条例第十三条规定扣押劳动者居民身份证的，由公安机关依法处理；违反第十条第四款规定，或者违反第十三条其他规定的，由劳动保障行政部门责令限期改正，并可以按照每人五百元以上三千元以下处以罚款。

用人单位违反本条例第三十六条第二款规定的，由劳动保障行政部门责令限期改正，可以处以一千元以上五千元以下的罚款；造成劳动者经济损失的，应当承担赔偿责任。

用人单位违反本条例第五十条第二款和第五十二条第一款规定的，由劳动保障行政部门责令限期改正；情节严重的，可以处以一千元以下的罚款。

第六十二条 劳动保障行政部门或者有关部门在劳动合同管理工作中玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，由所在单位、同级行政监察机关或者上级主管部门给予行政处分；造成当事人经济损失的，依法给予赔偿；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第九章 附 则

第六十三条本条例自２００３年１２月１日起施行。本条例施行前本省制定的有关劳动合同的规定与本条例不一致的，以本条例为准。

**第五篇：江苏省劳动合同**

甲方（用人单位）

用人单位名称 ：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

用人单位住所 ：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

工商登记：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

注册类型：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

劳动合同履行地 ：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人或负责人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（劳动者）

姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

出生年月：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 文化程度：\_\_\_\_\_\_\_\_

户籍所在地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

现居住地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

社会（养老）保险号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

就业登记证号码 ：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系方式：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲、乙双方根据《中华人民共和国劳动法》、《条例》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

甲乙双方约定按下列\_\_\_\_\_\_\_\_种方式确定“劳动合同期限”：

a．有固定期限的劳动合同自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日止，其中试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日止。

b．无固定期限的劳动合同自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起，其中试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日止。

c．以完成\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作任务为劳动合同期限，自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至完成本项工作任务之日即为劳动合同终止日。

二、工作内容及要求

（一）乙方根据甲方要求，经过协商，从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作。甲方可根据工作需要和对乙方业绩的考核结果，按照合理诚信原则，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）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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\_\_\_\_\_\_\_\_条款，平均每周工作四十小时：

a．甲方实行每天\_\_\_\_\_\_\_\_小时工作制。

具体作息时间，甲方安排如下：

每周周\_\_\_\_\_\_\_\_至周\_\_\_\_\_\_\_\_工作，上午\_\_\_\_\_\_\_\_，下午\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

每周周\_\_\_\_\_\_\_\_为休息日。

b．甲方实行三班制，安排乙方实行\_\_\_\_\_\_\_\_班\_\_\_\_\_\_\_\_ 运转工作制。

c．甲方安排乙方的\_\_\_\_\_\_\_\_工作岗位，属于不定时工作制，双方依法执行不定时工作制规定。

d．甲方安排乙方的\_\_\_\_\_\_\_\_工作岗位，属于综合计算工时制，双方依法执行综合计算工时工作制规定。

（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，应与工会和乙方协商同意，依法给予乙方补休或支付加班加点工资。

（三）甲方为乙方安排带薪年休假\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

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）甲方必须为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，安排乙方从事有职业危害作业的，应定期为乙方进行健康检查。

（三）乙方在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。乙方对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。



（四）甲方按照国家关于女职工、未成年工的特殊保护规定，对乙方提供保护。

（五）乙方患病或非因工负伤的，甲方应当执行国家关于医疗期的规定。

五、劳动报酬

甲方应当每月至少一次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\_\_\_\_\_\_\_\_日为发薪日。

（二）乙方在试用期内的工资为每月\_\_\_\_\_\_\_\_元。

（三）经甲乙双方协商一致，对乙方的工资报酬选择确定\_\_\_\_\_\_\_\_条款：

a．乙方的工资报酬按照甲方依法制定的规章制度中的内部工资分配办法确定，根据乙方的工作岗位确定其每月工资为\_\_\_\_\_\_\_\_元。

b．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；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。

c．甲方实行计件工资制，确定乙方的劳动定额应当是本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成的，乙方在法定工作时间内按质完成甲方定额，甲方应当按时足额支付乙方的工资报酬。

d．……

（四）甲方根据企业经营效益、当地政府公布的工资指导线、工资指导价位等，合理提高乙方工资。乙方的工资增长办法按照\_\_\_\_\_（工资集体协商协议、内部工资正常增长办法）确定。

（五）乙方加班加点的工资，以双方经过协商确定的工资为基数计算。

（六）乙方事假期间，甲方扣除工资的标准为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

（七）乙方依法享有带薪假期（婚假、丧假、年休假、探亲假）期间的工资，按乙方的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工资支付。

六、社会保险和福利

（一）双方依法参加社会保险，按时缴纳各项社会保险费，其中依法应由乙方缴纳的部分，由甲方从乙方工资报酬中代扣代缴。

（二）甲方应当将为乙方缴纳各项社会保险费的情况公示，乙方有权向甲方查询其各项社会保险的缴费情况，甲方应当提供帮助。

（三）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。

（四）乙方依法享有国家规定的福利待遇，甲方应当执行。

（五）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

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\*\*\*程序，并向乙方公示。乙方遵照执行。

八、协商条款

经甲乙双方协商一致，同意选择\_\_\_\_\_\_\_\_条约定条款。

a．乙方工作涉及甲方商业秘密的，甲方应当事前与乙方依法协商约定保守商业秘密或竞业限制的事项，并签订保守商业秘密协议或竞业限制协议。

b．由甲方出资招用或培训乙方，并要求乙方履行服务期的，应当事前征得乙方同意，并签订协议，明确双方权利义务。

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