

劳动合同范本及单位审查要点

用人单位名称：

地址：

法定代表人：

劳动者姓名：

性别：

出生日期： 年 月 日

户籍 地址：

常住地址（通讯地址）：

身份证 号码：

联系电话：

【审查要点】

针对劳动者，需要提示或者协助用人单位审核劳动者的主体资格。对于一些不符合法律要求的劳动者，如退休返聘人员只能与其签订劳务合同，再如高等院校在读大学生实习只能签订实习协议。

具体审查时应关注一下几个方面：

- ① 年龄条件：是否已满 18 周岁或满 16 周岁未满 18 周岁但满足《劳动法》的其他规定；
- ② 劳动能力：包括脑力劳动能力与体力劳动能力，甚至包括女性职工是否正在孕期；
- ③ 是否已与原单位解除劳动关系。

紧急联系人姓名：

紧急联系人电话：

紧急联系人地址：

依据《中华人民共和国劳动法》及其他有关 法律法规 的规定，甲乙双方经平等协商同意，自愿签订本合同，并共同遵守和履行本合同所列条款。

一、聘用内容

1、甲方聘用乙方为甲方的全职员工，主要从事
方面的工作，工作地点为 _____ ，工
作内容具体见甲方不时修订的岗位责任书；

2、甲方经营地点在本市范围内发生变动的，乙方应根据甲方的安排至新的地址工作。

3、根据乙方的工作表现，甲方可以根据工作、经营需要，将乙方调整至新的岗位，乙方应当履行新的岗位职责。

审查要点】

① 对于工作内容，合同可以约定经双方协商一致，在什么情况下可以依法变更工作岗位和工作地点。

② 根据相关法律法规，用人单位不能随意调整工作岗位，故建议用人单位可以在工作内容上规定得相对宽泛，工作地点则可以尽可能写得大一点，但是不能过于宽泛。比如 宜昌市 城区。

③ 关于经营地址和岗位变更的条款，尽管有了以上约定，实际执行的时候仍然要注意遵守公平原则，即工作地址变动较大的、岗位变化与招录其的目的及其工作技能不相一致时，法律不会支持用人单位的。但设置以上条款使得用人单位在发生争议时具有谈判优势。

二、试用期 及合同期限

1、固定期限 _____ 年，自 _____ 年

月 _____ 日至 _____ 年

月 _____ 日为止，其中新员工前 _____ 个月为试用期，若因乙方不能胜任岗位要求等原因经双方协商后观察适当延长试用期，最长不能超过法律规定的最长期限。

I、在本合同期限内， _____ 年 _____ 月

日至 _____ 年 _____ 月

日为试用期。在试用期内，公司发现员工不符合录用条件的，可即行提前解除本合同。

【审查要点】

① 试用期应当包括在 劳动合同 期限内。

② 劳动合同期限不满 6 个月的，试用期不得超过 15 日；劳动合同期限在 6 个月以上不满 1 年的，试用期不得超过 1 个月；劳动合同期限在 1 年以上不满 2 年的，试用期不得超过 3 个月；劳动合同期限在 2 年以上的，可以约定超过 3 个月的试用期，但最长不得超过 6 个月。即使在劳动者同意的情况下，试用期限不能超过以上标准。

③ 一般来说，双方可约定试用期工资为转正后工资的 80%，具体由单位根据情况确定。

④ 由于现行《劳动合同法》中明确规定，连续签订两次固定期限劳动合同的应与该劳动者签订无固定期限劳动合同。因此，用人单位在与劳动者签订劳动合同时，应充分考虑该职位的工作内容与性质，充分考虑其适合长期留用、短期用工亦或是更适合签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同，以此确定该劳动者最适宜的合同形式与期限。

II、 录用条件：

a) 试用期内各项考核均合格，无任何 违章 违纪行为，无因违章违纪致使企业遭受经济损失的情形；

b) 身体健康，通过医疗机构体格检查，无职业禁忌、无传染性、精神性疾病，无隐瞒个人病史的情形；

c) 试用期内病假、事假等缺勤累计不超过 3 天，合计迟到次数、早退次数均不得超过 5 次；

d) 入职前已与原单位办妥离职及退工手续，入职后一个月内原单位 社保 已退出或已注销；

e) 入职后一周内能提交本人身份证、学历证书、专业资格证书、劳动手册、退工证明等，用工手续完备；

f) 提供的身份、学历、职业技能、工作经历等入职资料真实有效，被查实提供的是虚假资料的，将予以辞退处理；

g) 与其他用人单位或劳动派遣单位无未了结的 劳动争议 事项或民事诉讼纠纷事项；

- h) 无隐瞒个人工作经历的情形;
- i) 未受到过刑事处罚,或被处以劳动教养、收容劳动教育;
- j) 在试用期内,如受到行政拘留等处理,或者受到刑事拘留等强制措施(即使未被批准),或正被要求接受刑事调查,甲方可即行解除本合同;
- k) 具有本岗位相同或相近一年以上工作经验;
- l) 工作中无任何弄虚作假行为或责任性过失;
- m) 接受并完成领导交办的工作和任务;
- n) 符合及达到岗位职责及岗位说明书的要求;
- o) 双方约定的其他录用条件: 见劳动合同附件。

【审查要点】

现行法律规定,在试用期内也不能无故辞退员工,只有在达不到录用条件的情况下,方可在试用期内辞退。因此需要在录用条件中详细约定岗位职责及用人单位的要求。

三、劳动报酬及其待遇

1. 双方同意接受甲方制定的《工资制度》,根据乙方的岗位、级别和甲方的考核、评审确定乙方薪资,具体执行的工资按甲方的《工资核定表》执行。在本合同履行过程中,如因乙方岗位被调整、级别发生变化、甲方对乙方的考核和评审结果发生变化,则乙方的工资根据《工资制度》相应调整。
2. 每月的第20个工作日发放上月工资,遇节假日顺延,如公司有重大特殊情况而造成甲方不能按时发放工资给乙方的,甲方说明情况后,可以提前或推后发放工资。
3. 奖金及其它福利待遇均按甲方的有关规定评定和支付。

【审核要点】

- ① 工资发放的时间与方式需要再三核对,万不可无故克扣或拖欠。此处用人单位可以做出约定,在什么情况下暂时的拖欠工资属合理并书面通知员工。用人单位务必慎重审查是否会出现延迟支付或以其他方式支付报酬的情况。
- ② 需注意,由于员工原因给企业造成损失的,企业有权从劳动者工资中扣除部分作为赔偿,但是每月扣除部分不能超过员工当月工资的20%,若扣除后剩余工资部分低于当地最低工资标准,则按最低工资标准支付。

四、工作时间和休息休假

1. 原则上实行标准工时制,根据企业实际需要,如经劳动保障行政部门批准可实行不定时工作制或综合计算工时制。
2. 甲方实行加班审批制度。甲方鼓励员工在正常工作时间内完成工作。乙方确因工作需要由甲方安排加班的,或经乙方申请甲方同意加班的,乙方必须按照规定事先办妥加班审批手续,按照规定的权限由所在部门确认、人事部门审核、公司相关负责人同意。未经甲方书面通知或未办妥加班审批手续的加班,甲方不认可。乙方自行在下班后不离开工作地点而造成的考勤中体现加班及其他未经甲方同意的加班行为,甲方亦不予认可。
3. 加班时间按照加班审批表及实际加班时间予以确认。考勤卡只作为乙方出入甲方时间的记录,不作为乙方加班行为及加班时间的认定依据。加班审批表上有审批加班、考勤卡上没有显示出入时间,认定实际没有加班;考勤卡上反映的加班时间长于加班审批单上审批的加班时间,以加班审批单上批准的加班时间为准(确因工作需要延长并经公司按照流程事后书面追认的除外)。
4. 对于符合上述约定的加班,由甲方依法给予乙方相应的时间补休;在60天内无法按照补休的,由甲方依法支付加班费。
5. 乙方享有国家规定的法定节假日、婚假、丧假、计划生育假等有薪假期。
6. 乙方通过试用期后,按照国家规定和公司政策享有带薪休假。

【审核要点】

- ① 此处应明确具体的工时，比如是 8 小时工作制还是 6 小时工作制、是日班还是夜班、是正常工时还是实行不定时工作制、或者是综合计算工时制等等。
- ② 注意用工时间是否超出法律法规的相关规定单位应厘清可延长工时的行业及特殊情况，以及延长工时的补偿措施（如轮休或支付多倍工资），同时明晰带薪年假的相关制度安排。

五、劳动保护和社会保险：

- 1、甲方为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生的工作环境和劳动工具。
- 2、根据乙方的工作要求，甲方对乙方进行相应知识的培训，乙方应参加上述培训。
- 3、在本合同期内，甲方按照 宜昌 市社会保险的有关规定，为乙方缴纳社会保险，其中依法应由个人承担的部分，由甲方代扣代缴。

【审核要点】

特殊行业请关注相应的劳动保护政策。

六、劳动纪律及保密原则

- 1、乙方应严格遵守国家法律法规和甲方的各项规章制度，该等规章制度由甲方予以正式公布（包括但不限于公司局域网络、书面通知、谈话、会议、公告栏等各种形式）。乙方应当及时主动注意查询和阅读，乙方入职甲方三日后，不论甲、乙双方是否签署相关声明，即视为知悉、认同甲方上述各项管理制度的内容，并自愿遵守甲方各项管理制度。
- 2、乙方应爱护甲方财产，不得损毁或丢失甲方生产工具和设备等财产；
- 3、乙方应严格遵守安全操作规程，保证安全工作，保质保量完成工作任务。
- 4、乙方应遵守国家 and 地方有关计划生育政策。

【审核要点】

现有劳动法赋予用人单位依法制定规章制度的权利，并且只有规章制度依法制定、向员工告知的情况下，才可以对员工的违纪进行处理。用人单位可以将重要的规章制度在本条中进行约定 或者签订规章制度告知书 。比如说员工旷工 3 天及以上的，单位有权单方面解除劳动合同。

七、合同的变更、解除和终止

- 1、经甲、乙双方协商一致，可以变更、解除本合同。但根据本合同约定的权利，甲方调整乙方的工作岗位、岗位责任、工资等，或者行使法律规定及本合同约定的其他权利的，无需双方协商一致，甲方可依法进行变更。
- 2、除本条第 1、 3、 4 款约定外，甲、乙双方提前解除劳动合同均应提前通知对方
- 3、有下列情形之一的，甲方有权随时解除本合同，但不承担任何法律责任，并不支付任何经济补偿金给乙方：
 - （ 1 ）乙方在试用期间被证明不符合录用条件的；
 - （ 2 ）乙方向甲方提供虚假的学历证书、技术资格证书、档案资料应聘的；
 - （ 3 ）乙方严重违反甲方的规章制度的；
 - （ 4 ）乙方严重失职、营私舞弊，对甲方经济利益造成重大损害的；
 - （ 5 ）乙方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 ）乙方被依法追究刑事责任或被 行政拘留 的；或法律、法规规定的其他情形。
- 4、有下列情形之一的，乙方有权随时解除本合同，不必提前 30 天通知甲方：
 - （ 1 ）乙方在试用期 解除合同 ， 提前 3 天通知甲方；

(2) 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；

5、有下列情形之一的，本合同当然解除：

- (1) 甲方依法宣告破产；
- (2) 甲方依法解散或依法被撤销；
- (3) 乙方死亡 或 ；
- (4) 法律、法规规定的其它情形

6、 合同终止 ： 本合同因期满、解除或双方约定的终止条件出现，则本合同终止。

八、离职交接

1、本 合同到期 时或提前解除时，或者乙方以任何方式离职时，乙方应按照本合同约定或甲方的公司制度或其他文件规定，与甲方指定人员进行工作交接。

2、双方交接的内容包括但不限于：(1) 甲方向乙方提供的资产、办公设备等；(2) 由乙方保管的资产、备用金、文件、印章、帐册、钥匙等；(3) 由乙方所掌握的计算机密码、保险柜密码及其他电子密码；(4) 乙方在甲方工作过程中所掌握的客户资料、客户通讯录及其他经营资料；(5) 所经办工作进度(如和客户之间订立合同的履行进度)；(6) 其他应交接的内容。

3、乙方违反上条约定，应承担甲方因此受到的损失。其中乙方不向甲方交接资产、设备或者遗失相应资产设备的，按照相应的购置价值由乙方赔偿。

乙方未按照要求交接工作的，甲方有权暂停办理乙方的离职手续并无需承担违约责任。

九、法律责任

1、因乙方违反本合同约定解除本合同，对甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方下列损失：

- (1) 甲方为乙方支付或发生的培训费用；
- (2) 乙方未按约定或法律规定的程序离职的，甲方有权暂停发放工资，冻结有关帐务，并不予离职手续，以及开具 离职证明 等手续。甲方有权向乙方追索相应的经济损失、法律责任；
- (3) 对甲方的生产、经营或其他工作造成的经济损失。

3、无论乙方在职期间还是离职期间。乙方如有泄露甲方的技术或 商业秘密 ，除应承担相应的法律责任外，还应赔偿因泄密而对甲方造成的全部经济损失；

4、乙方如有虚报假帐、以假发票冲帐、索要或收受客户回扣、 贪污 受贿 、侵占公司财物、恶意借款不还等违法行为的，甲方有权不予报销，并视情节轻重，对乙方予以处分或者开除等处理，并保留通过法律手段追究乙方责任的权

利。因乙方的该等行为给甲方造成的损失，甲方有权从应发乙方的工资中直接扣除。

5、乙方如有故意或过失，毁坏或遗失甲方的物品、工具、通信器材、技术资料、电脑磁盘等，乙方应全额照价赔偿；

6、因乙方责任造成甲方停工停产的，乙方应承担相应的赔偿责任。

【审查要点】

此处《劳动合同法》明确规定，仅就服务期（即有培训费支出）及竞业限制两种条件下可约定违约金，其他情况不得要求劳动者承担违约金。

十、双方的其它约定

1、乙方在办理离职手续的过程中如跨越合同终止日的，其性质视为处理本合同终止后的善后事务，不视为继续保持劳动关系。

2、各项规章制度均作为本合同附件，是本合同不可分割的一部分；上述各项甲方规章制度已经在订立本合同时提供给乙方阅读、学习并征求乙方意见，乙方予以理解、确认、同意，并承诺严格遵守，如有违反愿意接受规章制度的处理。

3、甲方规章制度或重大事项决定可以通过送交乙方签收、组织学习、公告栏发布、电子邮件（局域网）发送等方式公告或告知乙方，乙方同意并接受。

4、乙方声明：乙方在招聘或入职时填表或向甲方递交的材料所确认或报告的内容是真实的，不存在任何虚假、不实、隐瞒事实的陈述和内容，如有不实，愿意接受甲方的纪律处分，甲方有权在任何发现的时候无条件立即解除劳动合同。乙方授权甲方对其个人基本情况、学历、工作经历、家庭情况等个人背景情况进行合法的、适当的调查。

5、对于本合同未尽事宜，可由双方协商解决。本协议如果与既往的口头或已签署的书面协议有抵触，则以本协议为准。

6、本合同一式两份，甲乙双方各执一份。自甲、乙双方签字、盖章之日起生效。

甲方：

甲方代表签字：

乙方签字：

签订日期： 20__ 年 ____ 月 ____ 日

签订日期： 20__ 年

月 ____

【审查要点】

① 员工签名必须本人亲笔签名，严防代签；被代签的情况下，一旦员工否认其签字，员工可以主张按照未签订劳动合同处理（支付 双倍工资）。

② 劳动合同签订过程中不得收取押金。