# 2024年深圳劳动合同法版(优质14篇)

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-08-19

*合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助...*

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**深圳劳动合同法版篇一**

第二条在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

第三条劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

第四条用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第五条国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

第六条国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

第七条劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

第八条劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第九条国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第十条国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。就业压力

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第十一条地方各级人民政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构，提供就业服务。

第十二条劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

第十四条残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，法律、法规有特别规定的，从其规定。

第十五条禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

第十六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。

建立劳动关系应当订立劳动合同。《劳动合同书》

第十七条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。

第十八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。

第十九条劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

(一)劳动合同期限;

(二)工作内容;

(三)劳动保护和劳动条件;

(四)劳动报酬;

(五)劳动纪律;

(六)劳动合同终止的条件;

(七)违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第二十条劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者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，如果劳动者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。

第二十一条劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十二条劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三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，劳动合同即行终止。

第二十四条经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。《解除劳动合同协议书》

第二十五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。

第二十六条有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

(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。

第二十七条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。

第二十八条用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

(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。

第三十条用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理;劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

第三十一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。

第三十二条有下列情形之一的，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。

第三十三条企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

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。

第三十四条集体合同签订后应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第三十五条依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的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。

第三十六条国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十七条对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

第三十八条用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

第三十九条企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

第四十条用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

(一)元旦;

(二)春节;

(三)国际劳动节;

(四)国庆节;

(五)法律、法规规定的其他休假节日。

第四十二条有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

(三)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一)安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;

(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

**深圳劳动合同法版篇二**

深圳劳动合同法

劳动合同法网》是深圳市法通企业管理咨询有限公司联合广东德纳律师事务所朱运德律师共同创办的一家

专业

致力于公益劳动合同法研究和服务网站。 《劳动合同法网》的主要功能是便捷、精准公益免费为企业、劳动者、特别是外来务工人员中的中低收入者提供劳动合同法规咨询服务，指导企业、劳动者特别是外来务工人员等如何签订劳动合同，并详尽对劳动合同形式、劳动合同内容如工资福利、工时休假、社会保险、商业秘密、竞业限制、女工保护、集体合同、劳务派遣及劳动监察等做了专题介绍。《深圳劳动合同法网》针对企业、劳动者在适用劳动法律法规过程出现的问题，长期提供各种企业劳动人力资源和劳动征信管理实务课程。同时对劳动合同实施过程中的违法行为，帮助企业、劳动者尽快找到周围的国家劳动争议仲裁委员会及劳动争议诉讼管辖法院以寻求法律帮助。《深圳劳动合同法网》列明了企业和劳动者在适用劳动合同法时常见的法律难题，寻求法律援助的劳动者特别是外来务工人员中的中低收入者通过查阅本网站，就可以知道在遇到劳动合同、劳动工资、社会保险及

其他

事项的问题或困难时，可以直接接受《深圳劳动合同法网》首席顾问律师朱运德及

其他

劳动人力资源专家的

专业

咨询，或者指导其到具体国家法律援助机构去咨询或申请国家法律援助。如不符合国家法律援助条件，则免费为其推荐

爱

心律师为其提供优质优惠的法律服务。《深圳劳动合同法网》已经被百度、谷歌、搜狗、雅虎等各大搜索引擎收录。 《深圳劳动合同法网》创建者深圳市法通企业管理咨询有限公司（以下简称“法通公司”是一家依照国际惯例并经中国深圳市工商行政管理局批准设立的专业从事企业管理咨询和培训及信息咨询的有限公司。法通公司是广东德纳律师事务所的紧密的战略合作伙伴，它秉承“厚德载物，信而有征”的传统价值观，恪守“专业、客观、协作、务实”的从业准则，奉行“客户至上，服务至上，诚信第一，效率第一”的服务宗旨，立足深圳，面向中国，放眼世界。“一法通，则万法通”，“专业成就品质、思想构筑未来” ，法通公司凭借专业和思想迅速开拓性的\'从一个地域性的公司一跃成为以劳动人事管理培训和指导、公司信用管理培训和指导等企业管理实务服务为主的全球性的企业管理服务集团。 《深圳劳动合同法网》创建者朱运德律师出生于1968年，原籍湖南株洲市攸县，业务专长劳动法律实务、公司法律实务等，广东德纳律师事务所执业律师，《深圳劳动合同法网》、《深圳劳动合同法网》、《中国顾问律师网》、《中国律师追债网》首席顾问律师。双本科学历（湘潭大学法律本科和湖南师范大学中文本科），律师执业证号：14403200510920430。现为中华全国律师协会会员、广东省律师协会会员、深圳市律师协会会员。 朱运德律师已从事法律研究和实践十余年。历任湖南湘东职业技术学院法律讲师，湖南人信律师事务所律师、香港纵横策略国际有限公司商账和征信顾问、广东万乘律师事务所律师（原名广东鹏都律师事务所）、平安保险公司高级培训讲师，拥有法律职业资格证、

教师资格证

、保险代理人资格证，具有丰富的法律办案经验和职业培训经验。曾先后担任一百多家企业的劳动人事法律顾问或公司信用顾问，是国内开创企业员工征信管理的先行者，承办过

五百

多件劳动人事争议仲裁诉讼案件，多次独立或协助企业处理商业秘密侵权纠纷及企业员工征信管理，是位既精通劳动人事法律和公司法律又熟悉企业劳动管理和信用管理实务，是一位经验丰富的企业劳动人事法律和公司信用管理方面的复合型专家律师。业务专长和研究方向：企业劳动法管理、企业合同管理、企业信用管理等公司法律事务等。朱运德律师现长期专职在深圳从事律师工作，因业绩显著，朱运德律师在企业界和律师界有很高的声誉。先后有《深圳法制报》、《羊城晚报》、《每日经济新闻》、《凤凰周刊》、《深圳晚报》及韩国最大的广播电视台kbs，新加坡《星岛日报》、《湖南攸县电视台》、《深圳电视台》等等多家国内外媒体特邀朱运德律师担任特约评论员。 《 深圳劳动合同法网》总部在深圳，位于深圳市福田中心区金中环商务大厦42楼，地处深圳市政治、文化、金融cbd商务中心区，服务辐射全国各地。主要由深圳市法通企业管理咨询有限公司和广东德纳律师事务所朱运德律师共同维护。《深圳劳动合同法网》欢迎有

爱

心的法律人士和人力资源专家加盟。如需劳动法律服务，请在百度搜索《深圳劳动合同法网》即可。

编辑

**深圳劳动合同法版篇三**

(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。

第十九条劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

(一)劳动合同期限;

(二)工作内容;

(三)劳动保护和劳动条件;

(四)劳动报酬;

(五)劳动纪律;

(六)劳动合同终止的条件;

(七)违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第二十条劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者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，如果劳动者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。

第二十一条劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十二条劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三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，劳动合同即行终止。

第二十四条经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。《解除劳动合同协议书》

第二十五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。

第二十六条有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

(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。

第二十七条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。

第二十八条用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

(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。

第三十条用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理;劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

第三十一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。

第三十二条有下列情形之一的，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。

第三十三条企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

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。

第三十四条集体合同签订后应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第三十五条依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的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。

第四章工作时间和休息休假

第三十六条国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十七条对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

第三十八条用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

第三十九条企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

第四十条用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

(一)元旦;

(二)春节;

(三)国际劳动节;

(四)国庆节;

(五)法律、法规规定的其他休假节日。

第四十二条有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

(三)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一)安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;

(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章工资

第四十六条工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。工资

第四十七条用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

第四十八条国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

第四十九条确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

(一)劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用;

(二)社会平均工资水平;

(三)劳动生产率;

(四)就业状况;

(五)地区之间经济发展水平的差异。

第五十条工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

第五十一条劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

第六章劳动安全卫生

第五十二条用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者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。

第五十三条劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

第五十四条用人单位必须为劳动者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，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

第五十五条从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

第五十六条劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行;对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

第五十七条国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

第七章女职工和未成年工特殊保护

第五十八条国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。禁止使用童工

第五十九条禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十条不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第六十一条不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十二条女职工生育享受不少于九十天的产假。

第六十三条不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十四条不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十五条用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

第八章职业培训

第六十七条各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

第六十八条用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

第六十九条国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

第九章社会保险和福利

第七十条国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

第七十一条社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

第七十二条社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

第七十三条劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

(一)退休;

(二)患病、负伤;社会保险

(三)因工伤残或者患职业病;

(四)失业;

(五)生育。

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

第七十四条社会保险基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。

社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。

**深圳劳动合同法版篇四**

[深圳市新劳动合同法]深圳市新劳动合同法

关于深圳劳动仲裁拟二裁终局

如果某公司发生欠薪事件，需要多久才能解决?在现行体制下，当事人必须先向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，如果对仲裁结果不服，再向法院起诉，仅走完仲裁过程就需要60天，还不算法院的审判时间，深圳市新劳动合同法。这样的程序对处于弱势的当事人是非常不利的。在昨天(27日)召开的全国劳动仲裁机构效能建设座谈会上，深圳有关部门向国家劳动和社会保障部建议，将深圳列为劳动仲裁体制改革试点城市，试行二裁终局，建议对劳动仲裁复议裁定付予法律效力，不再需要法院审判。

深圳劳动仲裁案件占全国1/10

国家劳动和社会保障部王东进副部长在会上表示，随着中国经济体制改革的不断深化和经济结构、就业方式的变化，社会利益格局发生了重大而深刻的变化，劳动关系越来越多样化、复杂化，全国劳动争议案件上升很快。2024年全国各级劳动争议仲裁委员会立案受理的劳动争议案达22.6万件，比上年增长22.8%，是1987年恢复劳动争议仲裁工作时的40倍，而且通过调解解决的7.8万件劳动争议案还未计算在内。今年上半年，立案受理的劳动争议案件又达13.5万件，保持了两位数的增长速度。而深圳市的劳动争议仲裁案，占到了全国的1/10，可以说作出了突出的贡献。

王东进还表示，目前我国劳动争议处理工作中确实存在着一些问题，与及时有效地处理劳动争议的要求还很不适应。如劳动争议处理的组织机构不够健全;劳动争议仲裁员数量严重不足，专业化、职业化程度较低，而且很不稳定，案多人少的问题非常突出;劳动争议处理工作还存在体制与机制不够健全，仲裁受案范围较窄、仲裁的诉讼化倾向严重等问题，合同范本《深圳市新劳动合同法》(http://)。

劳动仲裁实体化深圳先行一步

王东进表示，全国的劳动争议仲裁委员会自成立之日起，其办事机构就一直与劳动保障行政部门的劳动争议处理机构合二为一，是非实体性机构，没有专门的人员编制和经费来源。但是，2024年底，深圳市率先在全国成立了劳动争议仲裁院。应该说在这方面，深圳开创了劳动争议仲裁机构实体化建设的先河。

劳动争议仲裁机构实体化建设，使得劳动争议仲裁的处理能力有了很大提高，工作面貌焕然一新，提升了劳动争议处理工作的形象和地位。

仲裁要走专业化、实体化的路子，深圳的做法代表一个方向。深圳在这方面探索的思路比较正确，看得比较远，适应了当前我们劳动关系变化的特点。王东进总结说。

深圳请战二裁终局

在劳动争议现行的一裁二审审判体制下，当事人必须首先向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，如果对仲裁裁决不服，再向法院起诉。前期仅走完整个仲裁程序就要60天，且不算法院的审判时间。而且，劳动官司不同于民事诉讼，劳动争议当事人大多属于弱势群体，一旦和用人单位对簿公堂，必然会丢掉工作，失去经济来源，劳动仲裁如果成了马拉松，当事人最后就算打赢了官司，也拖垮了生活。而深圳乃至全国的实际情况是，打劳动官司的时间普遍超过了民事诉讼，这本身就是一个悖论。

而二裁终局则是深圳力图摆脱困局的方向。所谓二裁终局，就是在对劳动争议案件进行分类的基础上，对欠薪等绝大部分事实清楚的劳动争议案件，当事人可以先向辖区劳动争议仲裁机构申请仲裁，如对仲裁委员会一裁裁决不服，可以向上级仲裁委员会申请复议一次，其所作出的复议裁定即为终局裁定，具有法律效力，不需再经法院。

除了缩短时间、提高效能、减少成本，实行二裁终局的另一大好处就是可以突破市区劳动仲裁机构各自为政，互不相干的割据现状，便于法律的统一执行，同时建立劳动仲裁的内部监督机制。

编辑

〔深圳市新劳动合同法〕

**深圳劳动合同法版篇五**

如果某公司发生欠薪事件，需要多久才能解决?在现行体制下，当事人必须先向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，如果对仲裁结果不服，再向法院起诉，仅走完仲裁过程就需要60天，还不算法院的审判时间，深圳市新劳动合同法。这样的程序对处于弱势的当事人是非常不利的。在昨天(27日)召开的全国劳动仲裁机构效能建设座谈会上，深圳有关部门向国家劳动和社会保障部建议，将深圳列为劳动仲裁体制改革试点城市，试行二裁终局，建议对劳动仲裁复议裁定付予法律效力，不再需要法院审判。

深圳劳动仲裁案件占全国1/10

国家劳动和社会保障部王东进副部长在会上表示，随着中国经济体制改革的不断深化和经济结构、就业方式的变化，社会利益格局发生了重大而深刻的变化，劳动关系越来越多样化、复杂化，全国劳动争议案件上升很快。全国各级劳动争议仲裁委员会立案受理的劳动争议案达22.6万件，比上年增长22.8%，是1987年恢复劳动争议仲裁工作时的40倍，而且通过调解解决的7.8万件劳动争议案还未计算在内。今年上半年，立案受理的劳动争议案件又达13.5万件，保持了两位数的增长速度。而深圳市的劳动争议仲裁案，占到了全国的1/10，可以说作出了突出的贡献。

王东进还表示，目前我国劳动争议处理工作中确实存在着一些问题，与及时有效地处理劳动争议的要求还很不适应。如劳动争议处理的组织机构不够健全;劳动争议仲裁员数量严重不足，专业化、职业化程度较低，而且很不稳定，案多人少的问题非常突出;劳动争议处理工作还存在体制与机制不够健全，仲裁受案范围较窄、仲裁的诉讼化倾向严重等问题，合同范本《深圳市新劳动合同法》()。

劳动仲裁实体化深圳先行一步

王东进表示，全国的劳动争议仲裁委员会自成立之日起，其办事机构就一直与劳动保障行政部门的劳动争议处理机构合二为一，是非实体性机构，没有专门的人员编制和经费来源。但是，底，深圳市率先在全国成立了劳动争议仲裁院。应该说在这方面，深圳开创了劳动争议仲裁机构实体化建设的先河。

劳动争议仲裁机构实体化建设，使得劳动争议仲裁的处理能力有了很大提高，工作面貌焕然一新，提升了劳动争议处理工作的形象和地位。

仲裁要走专业化、实体化的路子，深圳的做法代表一个方向。深圳在这方面探索的思路比较正确，看得比较远，适应了当前我们劳动关系变化的特点。王东进总结说。

深圳请战二裁终局

在劳动争议现行的一裁二审审判体制下，当事人必须首先向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，如果对仲裁裁决不服，再向法院起诉。前期仅走完整个仲裁程序就要60天，且不算法院的审判时间。而且，劳动官司不同于民事诉讼，劳动争议当事人大多属于弱势群体，一旦和用人单位对簿公堂，必然会丢掉工作，失去经济来源，劳动仲裁如果成了马拉松，当事人最后就算打赢了官司，也拖垮了生活。而深圳乃至全国的实际情况是，打劳动官司的时间普遍超过了民事诉讼，这本身就是一个悖论。

而二裁终局则是深圳力图摆脱困局的方向。所谓二裁终局，就是在对劳动争议案件进行分类的基础上，对欠薪等绝大部分事实清楚的劳动争议案件，当事人可以先向辖区劳动争议仲裁机构申请仲裁，如对仲裁委员会一裁裁决不服，可以向上级仲裁委员会申请复议一次，其所作出的复议裁定即为终局裁定，具有法律效力，不需再经法院。

除了缩短时间、提高效能、减少成本，实行二裁终局的另一大好处就是可以突破市区劳动仲裁机构各自为政，互不相干的割据现状，便于法律的统一执行，同时建立劳动仲裁的内部监督机制。

编辑

〔深圳市新劳动合同法〕

**深圳劳动合同法版篇六**

深圳市劳动合同

（适用全日制用工）

深圳市劳动和社会保障局编制

甲方( 2、无固定期限：从\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，深圳劳动合同样板。

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）试用期为\_\_\_\_\_\_\_（试用期包括在合同期限内，如无试用期，则填写“无”）。

二、工作内容和工作地点

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

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

三、工作时间和休息

（二）乙方每月工资\_\_\_\_\_元（其中试用期每月工资\_\_\_\_\_元）或按\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_执行，合同范本《深圳劳动合同样板》。

（三）甲方每月\_\_\_\_日发放工资。甲方至少每月以货币形式向乙方支付一次工资。

（四）乙方加班工资、假期工资及特殊情况下的工资支付按有关法律、法规的规定执行。

（五）甲乙双方对工资的其他约定定\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

五、社会保险和福利待遇

（一）甲乙双方按照国家和省、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，甲方应按国家和省、市的有关规定给予乙方享受医疗期和医疗期待遇。

（三）乙方患职业病、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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

（一）甲方按国家和省、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）甲方按国家和省、市有关规定，做好女员工和未成年工的特殊劳动保护工作。

**深圳劳动合同法版篇七**

甲方：\_研究院乙方：

法定代表人：职勇文化程度：

联系电话：性别：

甲方地址：居民身份证号码：

联系人：联系方式：

根据《中华人民共和国劳动法》，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。

甲、乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，签订本合同，以便共同遵守。

第一条劳动合同期限

一、劳动合同期

甲、乙双方商定，采取下列第种形式确定劳动合同期：

1、有固定期限：本合同期限为年，自年月日起至年月日止。

2、无固定期限：本合同期限自年月日开始履行，至法定条件出现时终止履行。

二、试用期

双方同意按以下第1种方式确定试用期(试用期包含在劳动合同期内)：

1、无试用期。

2、试用期从自日起至止。

第二条工作岗位

一、乙方的工作岗位(部门、职务)为。

二、甲方有权根据经营需要及乙方的能力表现，可以合理调整乙方的工作岗位(包括部门、工种或职务)。乙方应按时、保质完成甲方安排的任务。

**深圳劳动合同法版篇八**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（聘用方）

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（受聘方）

根据国家和本地劳动管理规定和公司员工聘用办法，双方在平等、自愿的基础上，经友好协商一致同意达成下列条款：

自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日止，共计\_\_\_\_\_\_\_\_\_个月。

试用岗位根据甲方的工作安排，聘请乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_\_担任\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作。

每日八小时，甲方因生产需要加班，应按国家的有关规定支付加班工资。

依照按劳取酬的原则，乙方月收入不低于人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，该收入由\_\_\_\_\_\_\_\_\_构成。

1、甲方的权利

（1）有权要求乙方遵守国家法律和公司各项规章制度；

（2）有权对乙方违法乱纪和违反公司规章制度的行为进行处罚；

（3）对试用员工不能胜任工作或不符合录用条件，有权提前解除本合同；

（4）甲方按照公司的规章制度考核乙方。

2、甲方的义务

（1）为乙方创造良好的工作环境和条件；

（2）按本合同支付给乙方薪金；

（3）对试用期乙方因工伤亡，由甲方负担赔偿；

（4）甲方负责对乙方进行职业道德、业务技能和公司规章制度的教育和培训。

1、乙方的权利

（1）享有国家法律法规赋予的一切公民权利；

（2）享有当地政府规定的就业保障的权利；

（2）乙方享受公司试用期工资待遇；

（3）享有公司规章制度规定可以享有的福利待遇的权利；

（4）对试用状况不满意，请求辞职的权利。

2、乙方的义务

（1）遵守国家法律法规、当地政府规定的公民义务；

（2）遵守公司各项规章制度、员工手册、行为规范的义务；

（3）维护公司的声誉、利益的义务。

1、试用期满，经以现乙方不符合录用条件，甲方有权不再签订正式劳动合同；

2、对员工有突出表现，甲方可提前结束试用，与乙方签订正式劳动合同；

5、试用期内，乙方请长病假10天、事假计超过7天者，试用合同自行解除。

八、乙方的其他权利、义务

1、试用期满，有权决定是否签订正式劳动合同；

2、乙方有突出表现，可以要求甲方奖励；

3、具有参与公司民主管理、提出合理化建议的权利；

4、反对和投诉对乙方试用身份不公平的歧视。

九、乙方必须遵守甲方所规定的一切规章条款，尽职尽责、服从领导，与公司全体同仁团结合作，如有违反或不能按期达标者，被甲方调离现工作岗位或辞聘亦无异议。

十、乙方应严守工作中所获得的有关本公司的经营、财务、人事等机密，违反《保密制度》者，应承担相应责任并接受处理。

十一、乙方因工作绩效不佳、品德不良、有重大失误或给公司带来较大经济损失和形象损害者，甲方可随时解除此协议，甲方亦不负任何责任。十二、乙方如被解聘或自动请求解聘时，一经核准，应立即办理工作移交手续。

十三、乙方在本合同履行期间可在不说明任何原因的情况下辞职，甲方无异议；但乙方辞职必须提前5天通知甲方，否则应承担违约责任。试用期间甲方如发现乙方不符合录用条件或不适宜甲方工作等情况的，可以随时终止试用，解除本合同，并不因此承担违约责任。

十四、乙方应于试用期满前一周向甲方提交工作总结及转正申请，甲方根据乙方表现作出是否批准乙方转正的书面决定，若批准，则双方应签订劳动合同。本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份份证号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[内容结束]

**深圳劳动合同法版篇九**

终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者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劳动者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劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条 劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满2024年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条 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。

第十一条 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。

第十二条 地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条 用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

第三章 劳动合同的解除和终止

第十八条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位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：

**深圳劳动合同法版篇十**

甲方（用人单位）名称：

乙方（劳动者）姓名：

一、劳动合同期限

本合同期限经双方协商一致，采取下列第\_\_\_\_\_\_种形式；

（一）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。其中，试用期自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日止。

（三）已完成一定工作任务为期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_时止。

二、工作内容和工作地点

（一）甲方根据工作需要安排乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位，从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作，工作地点为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

（二）甲乙双方可以签订岗位协议书，约定岗位具体职责和要求。

（三）乙方应按照甲方安排的工作内容及要求，认真履行岗位职责，按时完成工作任务，遵守甲方依法制定的规章制度。

三、工作时间和休息休假

甲方安排乙方所在岗位实行下列第\_\_\_\_\_\_种工作时间制度：

（一）标准工作时间制度：乙方每日工作不超过8小时，平均每周工作不超过40小时。

（二）不定时工作制。甲方在保障乙方身体健康并充分听取乙方意见的基础上，应采取集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作等适当方式，确保乙方的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

（三）以\_\_\_\_\_（月、季、年）为周期综合计算工时工作制，平均日和平均周工作时间不超过法定标准工作时间。

（四）实行不定时工作制和综合计算工时工作制的，甲方应报经劳动行政部门批准后实行。

（五）甲方按照国家有关规定及企业生产经营需要，合理安排乙方工作时间，依法保证乙方的休息权利，保证乙方依法享有法定节假日以及探亲、婚丧、计划生育、带薪年休假等休假权利。

（六）甲方严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫乙方加班。确因生产经营需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1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超过3小时，每月不超过36小时。

四、劳动报酬

甲方按下列第\_\_\_\_\_\_种形式支付乙方工资。

（一）计时工资。乙方的工资标准为\_\_\_\_\_\_元/月（周），绩效工资（奖金）根据乙方实际劳动贡献确定。

（二）计件工资。乙方的劳动定额为\_\_\_\_\_\_，计件单价为\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

（三）按照甲方依法制定的工资分配制度确定。

乙方在试用期期间的工资标准为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

（一）甲方于每月\_\_\_\_\_\_日前以货币或转账形式足额支付乙方工资。如遇节假日或休息日，应提前到最近的工作日支付。

（二）甲方应书面记录支付乙方工资的时间、数额、工作天数、签字等情况，并向乙方提供工资清单。

（三）甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定节假日工作的，应依法安排乙方补休或者按照国家规定向乙方支付加班工资。

（四）乙方正常提供劳动的，甲方支付给乙方的工资不得低于最低工资标准。

（五）乙方在医疗期的病假工资由甲方根据企业规章制度的规定标准支付，但不得低于最低工资标准的80%。

五、社会保险和福利待遇

甲乙双方应当依法参加社会保险，按时足额缴纳各项社会保险费。乙方在合同期内，休息休假、患病或负伤、患职业病或因公负伤、生育、死亡等待遇，以及医疗期、孕期、产期、哺乳期的期限及待遇，按相关法律、法规的规定执行。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

（一）甲方为乙方提供劳动所必需的工具和场所，以及其他劳动条件；保证工作场所的符合国家规定的安全生产条件，并依法采取安全防范措施，预防职业病。

（二）甲方依法制定和完善各项规章制度，乙方应当严格遵守。

（三）乙方应当保守工作期间知悉甲方的各种商业秘密、知识产权、公司机密等任何不宜对外公开的事项，否则造成甲方损失的，应当承担赔偿责任。

（四）乙方承诺在签订本协议时，未与其他任何单位保持劳动关系或者签订竞业限制协议。否则，给其他单位造成损失的，由乙方单独承担责任，与甲方无关。

七、劳动合同的终止和变更

（一）符合下列情形之一的，终止劳动合同：

1、劳动合同期满当事人一方或双方不续订的；

2、双方约定的劳动合同终止条件出现的；

3、劳动者达到法定退休年龄的；

4、劳动者死亡或被依法宣告失踪、死亡的；

5、法律、法规规定的其他情形。

（二）有下列情形之一的，可以变更劳动合同的内容：

1、经劳动合同当事人协商同意的；

2、劳动合同订立时所依据的法律、法规、规章已经修改的；

3、劳动合同订立时所依据的客观情况发生变化的。

（三）经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

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者用人单位规章制度的；

3、严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

4、被依法追究刑事责任或劳动教养的。

（四）有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：

2、劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

八、其他事项

甲乙双方因履行本合同发生劳动争议，可以协商解决。协商不成的，可以依法申请仲裁、提起诉讼。本合同未尽事宜，按国家和省、市有关规定执行。本合同自甲乙双方签字或者盖章之日起生效。本合同一式二份，甲乙双方各执一份。

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

法定代表人（签名）：

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

乙方（签名）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**深圳劳动合同法版篇十一**

职工(乙方)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

权力、义务，并共同遵守履行。

一、合同期限

1.本合同自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起生效。

2.合同有效期限为\_\_\_\_\_\_年，至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日止。

3.无固定期限。本合同除可因甲方生产经营发生变化或在定期考核中发现乙方未能认真履行本合同规定的劳动义务而依法予以终止外。

4.本合同由甲乙双方各存一份。均具有同等效力。

二、工作任务

(一)乙方生产(管理)工种(\_\_\_\_\_\_\_岗位或部门)

(二)乙方完成甲方正常安排的生产(工作)任务。

三、工作时间

(一)甲方实行每日不超过8小时，平均每周不超过44小时的工作制度。并保证每周乙

方至少不间断休息24小时。

(二)甲方因生产、工作需要，经与工会和乙方协商同意，可安排乙方加班加点，但每个

工作日延长工作时间不得超过3小时，每\_\_\_\_\_\_月累计不得超过36小时。

四、休假

乙方在合同期内享受国家规定的节日、公休假日以及\_\_\_\_\_\_年休假，探亲、婚丧、计划生育、女职工劳动保护等假期的待遇。

五、劳动报酬

(一)乙方工资分配形式、标准：\_\_\_\_\_

1.甲方按照政府有关企业职工工资，特别是不得低于本市最低工资标准的规定，制定本企业工资制度，确定乙方工资形式和工资标准。

2.乙方试用期工资\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/月；试用期满乙方起点工资定为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/月。甲方可按企业工资制度调整乙方工资。

(二)甲方每\_\_\_\_\_\_月如期发放货币工资。如遇节假日或休息日，应提前在最近的工作日支付工资。

六、保险福利待遇

(一)在合同期内，甲、乙双方需按照国家及省、市有关规定，缴纳基本养老保险、失业保险和工伤保险等社会劳动保险基金，同时甲方应定期向乙方通告缴纳社会劳动保险基金情况。

(二)甲方按国家、省、市有关规定，给予女工“五期”(经期、孕期、产假期、哺乳期及更\_\_\_\_\_\_年期)的劳保福利待遇和乙方符合计划生育子女的劳保医疗待遇。

(三)乙方患职业病或因工负伤医疗期间的保险福利待遇，甲方按本市有关社会工伤保险规定执行；医疗终结，经市医务劳动鉴定委员会确认，属完全丧失劳动能力的，由甲方按规定给予办理提前退休；属部分丧失劳动能力的，按本市有关规定执行。

七、劳动保护和劳动条件

(一)甲方执行国家有关劳动保护规定和标准，包括有关女职工、切实保护乙方在生产、工作中的安全和健康。

(二)甲方按国家“先培训后上岗”的规定对乙方进行安全生产知识、法规教育和操作规程培训以及其他的业务技术培训。乙方应参加上述培训并严格遵守其岗位有关的安全卫生法规、规章、制度和操作规程。

八、劳动纪律及奖惩

乙方应遵守甲方依法制定的《职工守则》等各项管理制度，甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

九、续订、变更、解除、终止劳动合同

(一)本合同固定期限届满即自然失效，双方必须终止执行。如经双方协商同意，可以续订合同。

(二)如甲方因生产经营情况变化，调整生产任务，或者乙方因个人原因要求变更本合同条款，经合同双方协商同意，可以变更劳动合同的相关内容，并由双方签字(盖章)如甲方订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经当事人双方协商不能就变更劳动合同达成协议的，甲方可以解除劳动合同。

(三)有下列情形之一的，劳动合同即告终止：\_\_\_\_\_乙方已达到法定退休\_\_\_\_\_\_年龄的；乙方死亡；乙方被批准自费出国留学或出境定居的；甲方被依法撤销、解散、歇业、关闭，宣告破产；本劳动合同约定的终止条件(事件)已经出现。

(四)本合同经甲、乙双方协商一致可以解除。

十、本合同未尽事宜，法律法规有规定的，按法律法规规定执行；法律法规没有规定的，由双方协商解决；双方协商一致，可以变更本合同。若双方协商不成或者发生劳动争议，应当依法向调解机构申请调解，向人民法院起诉。

十一、本合同一式\_\_\_\_\_份，自双方签字盖章之日起生效；双方各执\_\_\_\_\_份。甲方应按规定建立职工名册备查，并向劳动部门办理备案手续。

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

法定代表人、负责人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**深圳劳动合同法版篇十二**

一、试用期限：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止，共计\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_个月。

二、工作岗位：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_试用岗位根据甲方的工作安排，聘请乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_担任\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作。

三、工作时间：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_每日八小时，甲方因生产需要加班，应按国家的有关规定支付加班工资。

四、劳动报酬：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_依照按劳取酬的原则，乙方月收入不低于人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，该收入由\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_构成。

五、甲方的基本权利与义务

1.甲方的权利

(1)有权要求乙方遵守国家法律和公司各项规章制度；

(2)有权对乙方违法乱纪和违反公司规章制度的行为进行处罚；

(3)对试用员工不能胜任工作或不符合录用条件，有权提前解除本合同；

(4)甲方按照公司的规章制度考核乙方。

2.甲方的义务

(1)为乙方创造良好的工作环境和条件；

(2)按本合同支付给乙方薪金；

(3)对试用期乙方因工伤亡，由甲方负担赔偿；

(4)甲方负责对乙方进行职业道德、业务技能和公司规章制度的教育和培训。

六、乙方的基本权利和义务

1.乙方的权利

(1)享有国家法律法规赋予的一切公民权利；

(2)享有当地政府规定的就业保障的权利；

(3)乙方享受公司试用期工资待遇；

(4)享有公司规章制度规定可以享有的福利待遇的权利；

(5)对试用状况不满意，请求辞职的权利。

2.乙方的义务

(1)遵守国家法律法规、当地政府规定的公民义务；

(2)遵守公司各项规章制度、员工手册、行为规范的义务；

(3)维护公司的声誉、利益的义务。这就是我给出的深圳市劳动合同怎么填写这个问题的解答。

**深圳劳动合同法版篇十三**

订立合同双方：

招聘方：\_\_\_\_\_(企业，事业，机关，团体等单位的行政)简称甲方

受聘方：\_\_\_\_\_(合同制职工)简称乙方；

甲方招聘合同制职工，按有关规定，已报请有关部门的批准(或同意)。甲方已向乙方如实介绍涉及合同的有关情况；乙方已向甲方提交劳动手册。甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，特签订本合同，以便共同遵守。

第一条合同期限

合同期限为\_\_\_\_\_\_\_\_年(或\_\_\_个月)，从\_\_\_\_\_\_\_\_年起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

(没有一定期限的合同或以完成一项工作的时间为期限的合同，应注明“本合同无一定期限”或“本合同以某一工作完成为届满期限。)

第二条试用期限

试用期限为\_\_\_个月(或\_\_\_\_\_\_\_\_年)，即从\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

(试用期限的长短，有关部门有规定的，按规定执行；有关部门无规定的，由招聘方根据受聘方的工作能力和实际水平确定。)

第三条职务(或工种)

甲方聘请乙方担任\_\_\_\_\_\_\_\_\_职务(或从事某工种的工作)。

第四条工作时间

每周工作六天，星期日休息。每天工作时间为八小时。上下班时间按甲方规定执行。

(以完成一定工作量为期限的合同，工作时间由双方商定。)

第五条劳动报酬

(一)乙方在试用期间，月薪为\_\_\_\_元。试用期满后，按乙方的技术水平、劳动态度和工作效率评定，根据所评定的级别或职务确定月薪。(以完成一定工作量的时间为合同期限的，亦可按工作量确定报酬。实行计件工资的，按计件付酬。)

(二)乙方享受的岗位津贴和奖金待遇，与同工种固定职工相同。

第六条生活福利待遇

(一)补贴待遇：乙方享受交通费补贴、粮食补贴、取暖费补贴等与固定职工相同。

(二)假日待遇：乙方享受节日假、婚假、产假、丧假与固定职工相同。工作满一年以上需要探亲的，可享受\_\_\_\_天(不包括路途中的时间)的探亲待遇，工资照发，路费报销。

(三)特保儿费：乙方享受特保儿费与固定职工相同。

第七条劳动保护

(乙方的劳动保护按国家的有关规定执行)

第八条乙方患病、伤残、生育等待遇以及养老保险办法\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

(本条国家有规定的，按规定执行；无规定的，由双方商定。)

第九条政治待遇和劳动纪律要求

(一)乙方在政治上享有同固定职工一样的权利，如参加民主管理企业的权利，参加党、团组织和工会的权利等。

(二)订立有一定期限的劳动合同的乙方，在担任领导职务以后，如职务是有任期的，在劳动合同期限短于领导任期的情况下，可以将合同期限视为领导职务的任期；如果职务是没有任期的，可以视为改订没有一定期限的劳动合同。

(三)乙方应当严格遵守甲方单位各项规章制度，遵守劳动纪律，服从分配，坚持出勤，积极劳动，保证完成规定的各项任务。

第十条教育与培训

甲方应加强对乙方进行思想政治教育，遵纪守法教育，安全生产教育，根据工作和生产的需要进行业务、职业技术培训。

第十一条劳动合同变更

(一)发生下列情况之一者，允许变更劳动合同：

1、经甲乙双方协商同意，并不因此而损害国家和社会的利益；

2、订立劳动合同所依据的法律规定已经修改；

4、由于不可抗力或由于一方当事人虽无过失但无法防止的外因，致使原合同无法履行；

5、法律规定的其他情况。

(二)在合同没有变更的情况下，甲方不得安排乙方从事合同规定以外的工作，但下列情况除外：

1、发生事故或自然灾害，需要及时抢修或救灾；

2、因工作需要而进行的临时调动(单位内工种之间，机构之间);

3、发生不超过一个月时间的短期停工；

4、甲方依法重新任命、调动、调换订立没有一定期限劳动合同职工的工作；5。法律规定的其他情况。

第十二条劳动合同的解除

(解除劳动合同的条件，国家主管部门有规定的，按规定执行；没有规定的，由双方当事人商定。双方议定条款不得违反法律和政策的规定，不得损害国家利益和社会公共利益。)

解除劳动合同，除因乙方违法犯罪或乙方不履行合同给甲方造成损失，或者严重违反劳动纪律和本单位管理章程的规定被开除的，以及乙方擅自解除劳动合同的以外，甲方应按规定发给辞退补助费和支付路费。

解除劳动合同时，双方应按规定办理解除手续。甲方应按规定将解除合同的情况报告有关机关核准。

第十三条违约责任

(一)甲方无故辞退乙方，除应发给辞退补助费和路费外，应偿付给乙方违约金\_\_\_\_\_\_元。

(二)甲方违反劳动安全和劳保规定，以致发生事故，损害乙方利益的，应补偿乙方的损失。

(三)乙方擅自解除合同，应赔偿甲方为其支付的职业技术培训费，并偿付给甲方违约金\_\_\_\_元。

(四)乙方违反劳动纪律或操作规程，给甲方造成经济损失的，甲方有权按处理固定职工的规定予以处理。

第十四条其他事项

本合同于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起生效。甲乙双方不得擅自修改或解除合同。合同执行中如有未尽事宜，须经双方协商，作出补充规定。补充规定与本合同具有同等效力。合同执行中如发生纠纷，当事人应协商解决，协商不成时，任何一方均可向单位主管机关或劳动合同的管理机关请求处理，也可依法向人民法院起诉。

本合同正本一式二份，甲乙双方各执一份；合同副本一式\_\_\_\_份，报主管机关，劳动合同管理机关(本合同如经公证，则应交公证处留存一份)……等单位各留存一份。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(行政公章)乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(盖章)

代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(盖章)

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

**深圳劳动合同法版篇十四**

签订时期 年 月 日

甲方 法定代表人

企业地址

施工地址

工商注册机关

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 省(市) 区(县) 乡镇 村

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。

一、劳动合同期限

第一条 劳动合同期限(甲乙双方选择适用)

( )1、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。

( )2、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。

( )3、无固定期限劳动合同

本合同于 年 月 日生效，于法定或约定的解除(终止)合同的条件出现时止。

其中试用期至 年 月 日止。

二、工作内容和工作时间

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。乙方的岗位(工种)上岗证号码为 。

第三条 甲方安排乙方执行下列第 种工作时间制度。

( )1、执行定时工作制(乙方每日工作8小时，每周工作40小时)。

( ) 2、执行综合计算工时工作制(乙方每月工作不超167.4小时)。

( ) 3、执行不定时工作制(在保证完成甲方工作任务情况下，乙方自行安排工作和休息时间)。

第四条实行计时工资制的，甲方安排乙方加班，应符合律、法规的规定。甲方安排乙方在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，应支付不低于工资的150%的工资报酬。甲方安排乙方在休息日工作，又不能安排补休的，应支付不低于工资200%的工资报酬。甲方安排乙方在法定节日工作的，应支付不低于工资300%的工资报酬。

三、劳动保护和劳动条件

第五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。

第六条 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。

甲方为乙方提供的宿舍、食堂、饮用水、洗浴、公厕等基本生活条件应达到安全、卫生要求，其中建筑施工现场要符合《建筑施工现场环境与卫生标准》(jgjl46—20\_)。

第七条 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。

四、工资保险待遇

第八条 双方约定的工资不得低于江西省政府颁布的当地最低工资标准和本企业工资集体协商的最低标准。

1、计时工资 乙方在试用期间的工资为每月(日) 元，试用期满后月(日)工资为 元。

2、按工程量计付工资

(1)按工程量单价 计取工资；

费标准。实行按工程量计付工资的，每月支付工资额不得低于当月完成工程量的70%。

甲方应在每月 日前以货币形式计发乙方的工资，并由乙方签字确认。

甲方在劳动合同终止、解除后5天内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：

第九条 甲方应为乙方办理养老保险、工伤保险和医疗保险

手续，并为乙方缴纳养老保险、工伤保险和医疗保险费用。

五、劳动纪律和劳动合同的解除

第十条 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。

(二)严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

(三)严重违反总包单位和甲方的施工现场安全管理规定及施工质量管理规定的；

(四)被依法追究刑事责任的。

第十二条 乙方解除本合同，应当提前 日(3天以上30天以内)以书面形式通知甲方，不得擅自离职。

六、当事人约定的其他内容

第十三条 乙方违法解除劳动合同，给甲方造成经济损失的，应当承担赔偿责任。

第十四条 甲乙双方约定的其他内容：

七、劳动争议处理及其他

第十五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，60日内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请促裁。对仲裁裁决不服的，可自接到裁决书之日起15日内向当地人民法院起诉。

第十六条 甲方依法制定的规章制度作为本劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

第十七条 本合同未尽事宜或国家、江西省规定相悖的，按照有关规定执行。

第十八条 本合同一式二份，甲乙双方各执一份。自双方签字盖章之日起生效。

甲方(公章) 乙方(签字或盖章)

法定代表人或委托代理人

(签字或盖章)

签订日期： 年 月 日

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn