# 2025年劳动合同怎么签才正规通用(5篇)

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2025-05-24

*劳动合同怎么签才正规一2. 用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同法的，应向劳动者每月支付2倍工资。3. 有下列情形之一，劳动者提出或同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应订立无固定期限劳...*

**劳动合同怎么签才正规一**

2. 用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同法的，应向劳动者每月支付2倍工资。

3. 有下列情形之一，劳动者提出或同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应订立无固定期限劳动合同：(一)劳动者在该用人单位连续工作满10年的;(二)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10年且距法定退休年龄不足10年的;(三)连续订立2次固定期限劳动合同，且劳动者没有劳动合同法第三十九条和第四十条第一、二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满1年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。用人单位违规不与劳动者订立无固定期限合同的，自应订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付2倍的工资。

4. 1年期合同的试用期不得超过2个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

5. 违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。除培训服务期和竞业限制可以约定劳动者违约金之外，其余任何名义的违约金都属违法。

6. 单位未依法缴社保费，劳动者可随时解除劳动合同。

7. 劳务派遣员工的劳动合同最短须签2年。在被派遣劳动者合法权益受到侵害时，用工单位与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

8. 非全日制用工小时计酬不得低于当地最低小时工资标准，结算周期最长不得超过15日。

9. 用人单位以担保等名义向劳动者收取财物作为“押金”的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人500元以上20xx元以下标准处罚。

10. 恶意欠薪将加付等额赔偿金，赔偿金的具体标准为应付金额50%以上100%以下。

**劳动合同怎么签才正规二**

甲 方： 乙 方：

雇主(以下简称甲方) 受雇职工(以下简称乙方)

根据《中华人民共和国劳动法》及其他法律法规规定，甲乙双方以平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条 本合同期限自 年 月 日开始，至 年 月 日终止，其中试用期 天。

第二条 乙方同意在甲方从事 工作。

第三条 甲方对乙方的劳动质量和数量要求是： 。

第四条 甲方每月 日以货币形式支付乙方工资，工资不低不 元，其中试用期间工资为 元。

第五条 甲方安排乙方每日工作时间不超过8小时，每周不超过40小时，甲方保证乙方至少休息一日，因工作需要延长工作时间的，经乙方同意延长工作时间每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

第六条 甲方安排乙方加班加点的，甲应依法支付加玫加点工资，按以下标准支付工资；

1、 在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照乙方小时工资标准的150%支付工资；

2、 在休息日工作，按照乙方日或小时工资标准的200%支付工资；

3、 在法定休假节日工作的，应另外支付乙方日或小时工资标准300%的工资。

第七条 甲乙双方应按国家和\*\*省（市）社会保险的有关规定缴纳社会保险费。

第八条 甲方执行国家有关劳动保护的法规、规章，为乙方提供劳动安全和卫生设施。根据从事工种的需要，发给乙方劳动保护用品和配置生产、工作必需的劳动工具。

第九条 甲方负责为乙方办理人身意外伤害保险。保险期限由甲方按照双方签订的劳动合同期限确定，保险金额为 元。

第十条 甲方应给予乙方 月的患病或非因工负伤的医疗期，乙方在医疗期内患病的医疗费用甲方负担 %。

第十一条 乙方应遵守的劳动纪是： 。

第十二条 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。

第十三条 乙有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

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甲方规章制度的；

3、 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

4、 被依法追究刑事责任的。

第十四 条下列情形之一，甲可以解除合同，但应提前三十日以局面形式通知乙方：

1、 乙方患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作的；

2、 乙方劳动未达到劳动合同规定的质量和数量的；

3、 甲乙双方不能依据本合同第十二条，就变更合同达成协议的；

第十五条 合同双方当事人协商一致，可以解除劳动合同。

第十六条 乙解除本合同，应当提前三十日以局面形式通知甲方。

第十七条 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、 甲方以暴力、威胁、监禁或非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

3、 甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或提供劳动条件的。

第十八条 乙方有下列情形之一，甲方不得解除、终止本合同：

1、 患病或非因工负伤在医疗期内的；

2、 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

3、 患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的。

第十九条 劳动合同期满，或者甲方破产倒闭时，劳动合同即行终止。

第二十条 甲方出现本合同第十四条、十五条解除劳动合同情况以及甲方克扣或者无故拖欠乙方工资和拒不支付乙方加班加点工资报酬的，甲方应依据劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》支付乙方经济补偿金。

第二十一条 甲方违反本合同约定的条件解除劳动合同或由于甲方原因订立无效劳动合同，给乙方造成损害的，应按劳动部《违反有关劳动合同规定的赔偿办法》赔偿乙方损失。

第二十二条 乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或违反本合同约定的保守商业秘密事项，给甲方造成损失的，乙方应按劳动部《违反有关劳动合同规定的赔偿办法》赔偿甲方损失。

第二十三条 当事人约定的其他内容。

第二十四条 因履行本合同发生的劳动争议，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁定委员会申请仲裁。对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第二十五条 本合同未尽事宜或与今后国家、\*\*省（市）有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十六条 本合同书一式二份，甲、乙双方各一份。

甲方签名(盖章) 乙方签章

签订日期： 年 月 日 签订日期： 年 月 日

鉴证机关(盖章)

鉴证员(签章)

**劳动合同怎么签才正规三**

甲方：白山市保源牧业有限公司

乙方： 身份证号码： 根据《劳动法》的规定，我白山市保源牧业有限公司因工作需要招用志为临时工，经双方协商同意，签订本合同

一、合同期限：本合同为临时用工合同，甲方有权随时根据工作需要解除合同。

二、劳动报酬：乙方在合同期间的工资标准为每月人民币壹仟元整￥1，000元，甲方承担办

公房屋的取暖烧柴及电费。在合同期间甲方不再承担支付乙方任何保险及福利待遇。

三、工作时间：白山市保源牧业有限公司牛场全日（24小时）及节假日和法定休息日的值班值宿。

四、乙方工作任务：做好工作时间内的安全工作，保证甲方工作场所不发生案件和灾害事故。具体任务：防盗、防火、防爆炸、防毒、防破坏。

五、乙方工作职责：

1、对工作场所的重点部位要随时巡逻检查，防止发生问题，保证安全。

2、坚持对规定的看护区域、范围进行巡逻检查，发现可疑情况和问题，要采取措施，堵塞漏洞。

3、在当班期间，发现可疑人、可疑事和可疑情况，要立即向领导和有关部门报告，以便及时采取对策，避免发生问题；如果认定可疑人是犯罪分子，就要立即报110。

4、要熟悉和掌握各种类型技术预防器材的性能，并会在实际工作中应用。

六、乙方在聘用期间出现任何自身安全事故及疾病和甲方无关，由乙方自己负责。

七、聘用工作期间，甲方出现一切物品被盗或损失均由乙方负责赔偿。

八、违反劳动合同应承担的责任：任何一方违反本合同规定，给对方造成经济损失的，应根据后果和责任大小予以赔偿。

九、本合同一式三份，甲、乙双方各执一份，上报兴业街道一份，具有同等法律效力，本合同自签字之日起生效。

甲方：签字盖章 乙方：签字盖章

二o一三年十二月十日

**劳动合同怎么签才正规四**

一

根据我国《劳动合同法》，要想将企业和雇员之间的关系纳入法律规范与保护体系中，首先需要界定的就是劳动关系存在与否的问题。很多企业在经营过程中，对于劳动关系认定不够清晰，很多企业利用自己的强势地位，不与劳动者签订正规的劳动合同，认为不签订劳动合同，二者之间就不存在劳动关系，可以规避很多风险，并且在职工发生伤害的时候，不对其损害进行负责，这是一种非常错误的观点。根据我国《劳动合同法》，企业和劳动者之间是否存在劳动关系，并不以是否存在劳动合同关系，关键在于企业和劳动者之间的实际关系。

此外，很多企业经营人员存在对劳动关系认定不够清晰的问题，经常将企业人事关系和劳动关系混同在一起，对其中的法律权利义务，以及相关法律风险认识不足，存在潜在的法律风险。因此，要想规范企业和劳动者法律行为，一个重要前提就是准确认定二者是否存在法律关系，并将其中的关系准确纳入《劳动合同法》

保护范畴之内。对于劳动关系的认定，争议最多集中在企业承包、租赁经营等过程中，在这些法律关系中，由于企业和劳动者之间的关系具有模糊性，与《合同法》中的租赁合同、承包合同存在较大的相似性，因此一直是认定中的难点，而承包和经营，又是企业经营过程中经常要处理的法律关系。因此有效界定这些法律关系是企业规避《劳动合同法》中法律风险的重点，同时也是一个难点。

企业要进行生产经营，就要制定自己的规章制度。企业作为商事主体，具有自主决定权，也有权制定自己的规章制度和管理办法，这无可厚非。但是很多企业规章制度会涉及到劳动者的切身利益，这就存在《公司法》与《劳动合同法》的交叉部分，一方面商事主体有权自主决定经营活动和企业管理，另一方面，企业职工的利益又受到《劳动合同法》的保护，因此，要厘清企业自身规章制度与劳动关系和权益之间的关系，合理规避风险，避免不必要的劳动关系纠纷。企业在制定规章制度的时候，根据企业性质存在不同的程序，对于股份制企业来说，规章制度的制定和修改存在着较高要求，对于合伙企业而言，相对则较为灵活，前者更强调“资合性”,而后者更强调“人合性”.在制定规章制度的过程中，如果企业经营者不参照《劳动合同法》，很容易侵犯劳动者的`权益，留下侵权隐患，在侵害劳动者利益的时候，也将承担民事赔偿甚至行政处罚的责任。

根据我国《公司法》和《劳动合同法》，虽然企业具有自主决定企业经营的权利，但是很多规章因为违反了法律和法规的强制性规定，因此会产生无效的法律效果，不仅无法起到规范企业经营的目的，同时也将承担相应的法律责任。当企业经营者与劳动者发生纠纷的时候，企业经营者不能够用企业制度作为抗辩事由，主张免除自身责任。此外，很多企业在制定规章制度的时候，会写入很多霸王性条款，比如将过多负担和风险转移给员工，损害劳动者权益，这些都无法受到法律保护，存在潜在的法律风险。

三

根据我国《劳动合同法》，企业在招聘员工的时候，也将面临一定的法律风险，很多企业在招聘过程中，利用自身的信息优势，向劳动者隐瞒很多信息，没有尽到自身的如实告知义务，在签订劳动合同和履行劳动合同过程中，劳动者可以依据我国《劳动合同法》提起诉讼，要求用人单位承担相应未如实告知的责任，同时也可能导致劳动合同无效，导致企业利益受损。因此，企业在与劳动者签订劳动合同的过程中，要严格遵照《劳动合同法》中的原则进行，履行自身义务，平衡双方利益，以免在未来给企业带来不必要的诉讼与损失。在招聘员工的过程中，很多企业由于疏忽大意没有履行严格的审查义务，也会带来潜在风险，付出较高的用人成本。

随着现代劳务市场的发展，劳务派遣制度得到了广泛推广与应用。作为一种高效的用工方式，劳务派遣模式受到了很多企业用工者的青睐，但是在开展劳务派遣业务、接受劳务派遣用工过程中，也存在着诸多法律风险。在选择劳务派遣单位的时候，由于劳务派遣市场鱼龙混杂，很多人力资源公司不具有相应的资质，在出现劳动者侵权纠纷的时候，往往不能有效界定责任，即使界定了责任，由于劳务派遣单位缺乏相应的资质与实力，也不能承担起相应的法律责任。此外，很多劳务派遣单位与劳动者之间没有按照《劳动合同法》签订固定期限的劳动合同，在出现劳动争议的时候，也存在很多潜在的法律风险。由于劳务派遣用工形式存在一定的替代性与临时性，很多企业由于不熟悉相关法律，在用工和岗位分配上，存在着违法的可能性。

五

综上所述，在现代企业发展过程中，劳动合同关系是企业所要处理的重要关系，对于企业发展而言具有重要的意义。构建和谐劳动关系，不仅可以减小企业劳动成本，避免潜在的劳动关系风险，同时也能激发劳动者潜力，推进企业发展提档升级。因此企业要根据《劳动合同法》指引，规避相应法律问题，减小风险，实现企业与劳动者的共赢。

参考文献：

[1] 吴明峰。企业劳务派遣用工法律风险与管理[j].环球市场信息导报，20xx（，27）：59-60.

[2] 李昕。浅析基于风险规避的企业用工法律防控机制构建[j].法制与社会，20xx,（31）：49-50.

**劳动合同怎么签才正规五**

甲 方：竞成服装辅料商行

乙 方：

签订日期： 年 月 日

北京市劳动和社会保障局监制

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规,甲乙双方经平等自愿、协商一致签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同双方当事人基本情况

第一条 甲竞成服装辅料商行 注册地址：郑州市

第二条 乙方： 性别：

证件 号码

户口所在地

二、劳动合同期限

第三条 本合同为固定期限劳动合同。

第四条 本合同为 年期限合同。即从 年 月 日生效，其中试用期至 年 月 日止，于 年月 日终止。

三、工作内容和工作地点

第五条 乙方同意根据甲方工作需要，担任 岗位(工种)工作。

第六条 甲方因生产和工作需要，依据乙方的专业、特长、工作能力和表现，在协商一致的基础上，可以调整乙方工作岗位及其工作报酬。

第七条 根据甲方的岗位特点，乙方的工作地点为

第八条 乙方应认真履行甲方制定的岗位职责，按时、按质、按量完成其本职工作，达到规定的标准。未经甲方允许，乙方不得在其他单位兼职。

四、工作时间和休息休假

第九条 甲方安排乙方执行综合计算工时的工作制度

第十条 根据本公司实际情况，员工休息日、节假日由各部门结合本人在不影响公司正常生产的情况下具体安排。

五、劳动报酬

第十一条 甲方执行综合效益工资制。乙方完成规定的工作任务，达到相应的标准，甲方每月 日前以货币形式支付乙方工资，月工资约为 元。

第十二条 甲方有权根据其生产经营状况、乙方工作岗位的变更和依法制定的劳动报酬分配办法调整乙方的工资待遇。

六、劳动保护和劳动条件

第十三条 甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要的安全防护措施。

第十四条 乙方患职业病或因工负伤的工资和医疗保险待遇按国家有关规定执行。

第十五条 乙方因工作失职，给甲方造成经济损失的，甲方将视其为重大违纪的，除予以解除劳动合同外，乙方尚须赔偿甲方相关经济损失及追究其相关法律责任。

七、劳动合同的解除

第十六条 甲乙双方解除、终止、续订劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及北京市有关规定,并结合本企业的实际情况执行。

第十七条 乙方解除本合同的，必须提前一个月以书面形式报请甲方，经甲方批准同意后方可解除本合同。

第十八条 乙方欠付甲方任何款项，或者乙方违反合同约定的条件解除劳动合同，给甲方造成任何经济损失，均由乙方承担。

八、保密协议

第十九条 乙方应严格遵守公司的相关规章制度及保密法规，否则甲方有权解除劳动合同，并视情节轻重要求乙方赔偿损失并追究其相关的法律责任。

九、其他规定

第二十条 本合同生效前双方签订的任何《劳动合同》自本合同签订之日起自动失效，其他之前签订的相关协议文本的规定与本合同不一致的，以本合同为准。

第二十一条 未经公司同意，不得私自动用公司任何资金。 第二十二条 本合同的附件如下：

1、《劳动奖惩实施细则》

2、《财务管理制度》

3、公司制定的各项规章制度及红头文件

第二十三条 本合同一式两份，

甲方(公 章)

代理人:

签订日期： 年

甲乙双方各执一份。 乙方(签字或手印) 月 日

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