最新用人单位劳动合同一年一签模板(十四篇)

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：https://www.wtabcd.cn/fanwen/meiwen/b9b6dd5827b77bc82cc9c9c56d1b28c6.html

范文网，为你加油喝彩！

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

用人单位劳动合同一年一签篇一

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、义务的协议。当劳动者与用人单位发生劳动争议时，劳动合同是劳动者与用人单位存在劳动关系的最有力的证明，例如在工伤认定程序中，如果签订有劳动合同，可直接申请工伤认定，而不必先确认劳动关系。因此，签订劳动合同，是劳动者合法权益的有效保证。

如果用人单位不与劳动者签订劳动合同，劳动者在劳动关系存续期间，应注意搜集并保存双方成立劳动关系的有关证据，比如：

1、用人单位招聘时要求劳动者填写的“ 报名表 ”、“ 登记表 ”等招用记录;

2、用人单位收取劳动者押金或扣押劳动者工资而出具的“ 押金条 ”、“ 扣押条 ”等各种票据;

3、用人单位给劳动者发放的“ 工作证 ”、“ 服务证 ”、“ 门卡 ”等各种工作证件;

4、用人单位给劳动者发放的“ 工资卡 ”或其他工资支付凭证;

5、用人单位给劳动者发放的“ 工作服 ”、“ 饭卡 ”等与用人单位有关的东西;

6、职工的工资表、考勤记录、值班表、任命书、解除合同通知书、辞退通知书等各种加盖有用人单位公章的文件。

1、用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;

2、劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;

3、劳动合同期限;

4、工作内容和工作地点;

5、工作时间和休息休假;

6、劳动报酬;

7、社会保险;

8、劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

另外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

用人单位劳动合同一年一签篇二

《劳动合同法》第41条规定在可以裁员的4种情形下，用人单位需提前三十天向工会或者全体职工说明情况，听取工会或职工意见后，上报劳动部门，即工会对用人单位裁员有知情权和建议权。第43条规定，用人单位单方解除劳动合同时，应当事先将理由通知工会。若用人单位违法或违约的，工会有权要求用人单位纠正，用人单位在研究工会的意见后，要将处理的结果书面通知工会，即工会对用人单位单方解除劳动合同有共决权，在不合法或不合理时有权否定，且对再处理结果的进一步的知情权。这一要求在深圳市司法实践中尚未真正实施，但笔者认为有必要向用人单位告知有这样的规定存在，也许不久就会在司法实践中得到进一步贯彻。

用人单位解除劳动合同的，必须出具书面通知且送达劳动者，否则解除劳动合同的决定不生效。但实践中很多情况是劳动者拒不签收通知，而用人单位又没办法强迫劳动者签收。建议可采取如下应对方法：1、制作员工入职登记表时，增加一栏，内容为：“ 公司有关书面文件、通知无法直接送达给本人时，本人确认本表中所填写的家庭住址为邮寄送达地址。 ”2、《劳动合同》中增加一个条款：甲方(用人单位)有关书面文件、通知无法直接送达给乙方(劳动者)时，乙方确认劳动合同中所填写的家庭住址为邮寄送达地址。一旦发生劳动者拒不签收的情况，即按照上述劳动者家庭地址邮递相关文件，并保留邮递凭证作为证据。

用人单位在用工管理中，针对劳动者违规违纪、工作失误并造成重大损害等情况，必须收集相关证据证明和确认客观事实，且必须以书面形式通知劳动者本人，让其确认或提出异议。在解除与劳动者的劳动合同之前必须收集充分的证据，在此以如何证明劳动者严重违反规章制度或劳动纪律为例，阐述举证要求。

现实生活中此类案件情况千差万别，因此违规违纪证据各不相同，不可能公式般的套用。通常下列形式的资料可作为证据：(1)违纪员工的“ 检讨书 ”、“ 求情书 ”、“ 申辩书 ”、“ 违纪情况说明 ”等等;(2)有违纪员工本人签字的违纪记录、处罚通知书等;(3)其他员工及知情者的证词;(4)有关事件涉及的物证(如被损坏的生产设备，如物证不方便保留，则拍摄清楚的照片，同时照片上还应当显示时间年月日时);(5)有关视听资料(如当事人陈述事件的录音、录像);(6)政府有关部门的处理意见、处理记录及证明等。书面证据是最有力的证据，尤其是有违纪员工签字的书面证据，应尽收集和保留。

(1)建立日常书面行文制度和档案保管制度;(2)对“ 大错不犯，小错不断 ”的员工的违纪行为，应注意平时记录在案。每次违纪时， 企业都作出相应的书面处理材料，要求员工签字。如员工不愿在处理材料上签字，则可以扣罚工资的处罚方式，在工资单上注明处罚内容，由员工在领取工

资时一并签字，并在工资单上注明对工资数额有异议的，应当在7日内提出;(3)对有违法行为(如、盗窃、打架、吸毒等)的员工，可以要求政府有关部门处理，政府有关部门的处理结论或者记录，就是有力的证据。

特殊程序因解除劳动合同的法定条件不同而有所区别。如员工因不能胜任原来工作，用人单位解除合同时必须事先为劳动者另行安排工作;劳动者不能胜任工作时，用人单位在解除劳动合同前，必须为劳动者培训或调岗;情势变更导致劳动合同无法履行的，用人单位在解除劳动合同前，必须先与劳动者协商变更劳动合同;用人单位裁员前，必须向当地劳动保障行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动保障行政部门的意见;此处的“先另行安排工作”、“先培训或调岗”、“先协商变更合同”和“预先报告”就是特殊程序，应注意与法定条件相结合，在此不再赘述。

用人在解除劳动合同时，应为劳动者出具解除劳动合同或离职的证明，并有义务在15天内为劳动者办理档案材料和社会保险关系转移手续。

用人单位劳动合同一年一签篇三

单位名称：

住所：

法定代表人：

联系电话：

劳动者姓名：

联系电话：

身份证号：

家庭住址：

紧急联系人：

联系电话：

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

甲方聘用乙方在甲方（部门）担任_____岗位工作。合同期限为_____年，自_____年_____月_____日至_____年_____月_____日。其中试用期自_____年_____月_____日至_____年_____月_____日止。

（一）_____。

（二）_____。

（三）_____。

（一）负责乙方的日常人事管理。

（二）负责支付乙方工资，每月_____元，每月_____日发放。

（一）接受甲方的管理，并按合同要求认真履行岗位职责，服从工作岗位安排或调整，遵纪守法，圆满完成工作任务。

（二）享受合同规定的工资待遇。

（三）在签订本合同时自愿遵守甲方的有关规定。

（一）乙方有下列情况之一，甲方可以解除合同，须提前30天以书面形式通知：

1、履行合同差、完不成工作任务、考核不合格。

2、甲方撤并或减缩编制需要减员，经双方协商就调整岗位达不成协议的。

3、患病或非因工负伤按国家规定的医疗期满后，经有关机关鉴定，乙方不能从事原工作，或医疗期满尚未痊愈的。

4、订立合同的客观情况发生重大变化，经当事人协商不能就变更合同达成协议的。

（二）乙方有下列情况之一，甲方可以随时解除合同：

1、严重违反劳动纪律或用人单位规章制度，损害单位经济权益，造成严重后果以及严重违背职业道德，给单位造成极坏影响的。

2、连续旷工时间超过十五天或一年内累计旷工时间超过三十天的。

3、无理取闹、打架斗殴、恐吓威胁单位领导、严重影响工作秩序和社会秩序的。

4、贪污、盗窃、赌博、营私舞弊情节严重的。

5、违反工作规定或操作规程，发生责任事故，造成严重经济损失的。

6、伪造成绩单、学历、健康证明及用其他不正当手段欺骗甲方的。

7、被开除、劳教、判刑、依法追究刑事责任的。

8、其它违反国家、学校、甲方规定的。

（三）乙方有下列情况之一，甲方不得与乙方解除合同：

1、患病或非因工负伤，在国家规定的医疗期内的。

2、因工负伤，并经劳动鉴定部门鉴定完全或大部分丧失工作能力的。

3、实行计划生育女职工在孕期、产期及规定哺乳期内的。

4、符合国家规定其它条件的。

对上述人员，可根据业务发展需要调整适当的岗位，待遇随岗而定。

（四）合同期内，乙方要求违约解除合同的，应提前30天以书面形式向甲方提出申请。解除合同时间从甲方同意之日计算。

（五）有下列情况之一的，乙方可以随时通知甲方解除合同：

1、甲方未按规定支付劳动报酬的。

2、甲方以暴力、监禁等非法手段强迫乙方工作的。

（六）有下列情况之一，本合同自行终止：

1、合同期限届满。

2、合同期内乙方死亡。

3、乙方按国家规定应征入伍的。

4、法律、法规规定的其它情况。

合同一经签订具有法律效力。合同期未满，又不符合解除合同条件单方解除合同的，要承担违约责任。因解除合同甲、乙双方发生争议，应先由双方协商解决。协商无效的，可以向有关仲裁机构申诉。

（一）甲乙双方均须依法参加社会保险，缴纳社会保险费，社会保险费个人缴纳部分，甲方可从乙方工资中代扣代缴。

（二）甲乙双方解除、终止劳动合同时，甲方应按有关规定为乙方办理职工档案和社会保险转移等相关手续，出具解除或者终止劳动合同证明书，乙方应及时办理工作交接手续。

本合同经双方签字后生效，本合同一式_____份，甲、乙双方各执_____份。

甲方（公章）：

法定代表人（签字）：

签约日期：_____年_____月_____日

乙方（签字）：

签约日期：_____年_____月_____日

用人单位劳动合同一年一签篇四

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

【解析】本条是关于用人单位与劳动者告知义务的规定。

由于我国劳动力市场供求关系不平衡，用人单位往往处于相对强势的地位，不能平等的对待求职者。招聘单位的情况、信息对求职者的透明度往往是极低的，甚至有些单位还故意发布虚假信息，欺骗或非法招用求职者。因此，本法对用人单位与劳动者的如实告知义务作了规定。

用人单位对劳动者的如实告知义务，体现在用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。这些内容是法定的并且无条件的，无论劳动者是否提出知悉要求，用人单位都应当主动将上述情况如实向劳动者说明。这些内容都是与劳动者的工作紧密相连的基本情况，也是劳动者进行就业选择的主要因素之一。选择一份适合自己的职业对于一个劳动者而言是相当重要的。劳动者只有详细地了解了用人单位的基本情况后，才能结合自身特点来选择一份适合自己的工作。除此以外，对于劳动者要求了解的其他情况，如用人单位相关的规章制度，包括用人单位内部的各种劳动纪律、规定、考勤制度、休假制度、请假制度、处罚制度以及企业内已经签订的集体合同等，用人单位都应当进行详细的说明。

劳动者的告知义务是附条件的，只有在用人单位要求了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况时，劳动者才有如实说明的义务。劳动者与劳动合同直接相关的基本情况包括健康状况、知识技能、学历、职业资格、工作经历以及部分与工作有关的劳动者个人情况，如家庭住址、主要家庭成员构成等。用人单位不能为了解情况而侵害劳动者的隐私，这样的做法还有可能构成对劳动者的就业歧视。

用人单位与劳动者双方都应当如实告知另一方真实的情况，不能欺骗。如果一方向另一方提供虚假信息，将有可能导致劳动合同的无效。如：劳动者向用人单位提供虚假学历证明;用人单位未如实告知工作岗位存在患职业病的可能等，都属于本法规定的采取欺诈的手段订立的劳动合同，该劳动合同无效。

为了使劳动合同当事人在订立劳动合同时，能比较全面地了解对方，防止盲目、草率签订劳动合同，避免或减少不必要的劳动争议的发生，本条对当事人在订立劳动合同前的如实告知义务作了规定。所谓如实告知义务,是指在用人单位招用劳动者时,用人单位与劳动者应将双方的基本情况,如实向对方说明的义务。告知应当以一种合理并且适当的方式进行，要求能够让对方及时知道和了解。

用人单位劳动合同一年一签篇五

用人单位解除劳动合同，除必须具有法律规定的原因外，还必须依照程序进行，否则，就构成违

法解除合同，要承担相应的法律责任。一般来说，解除劳动合同须经以下三个环节：