

签劳动合同注意问题(模板10篇)

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。那么一般合同是怎么起草的呢？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。

签劳动合同注意问题篇一

一、劳动合同签订的时间自用工之日起一个月内订立书面劳动合同即可。否则用人单位须向劳动者支付双倍工资。自用工之日起超过一年未与劳动者签订书面劳动合同的，视为双方已经形成无固定期限劳动合同。

二、劳动合同的期限劳动合同的期限有三种：有固定期限的劳动合同、无固定期限的劳动合同和以完成一定的工作为期限的劳动合同。所以用人单位与劳动者在签订劳动合同时要根据双方的需求来协商确定劳动合同的期限。同时，如果有约定试用期，试用期是包含在劳动合同期限内的，若劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。并且以完成一定的工作为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的，依照劳动合同法规定该情形不得约定试用期。

三、对非全日制用工要特别注意

- 1、非全日制劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时。每周工作时间累计不超过24小时。
- 2、非全日制用工不得约定试用期。
- 3、非全日制用工小时计酬标准不得低于最低小时工资标准。
- 4、非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。

5、用人单位必须为劳动者缴纳工伤保险，否则发生工伤事故则要承担相关责任。

一、聘任和解聘的问题

对于高级管理人员的聘任和解聘不同于一般的劳动者，他主要是由《公司法》等法律专门规定的，如依照公司法规定未经用人单位董事会的决议，用人单位是无权直接聘任或解聘高级管理人员的。所以在签订劳动合同时要规定明确，以便和普通员工的劳动合同区别开来。

二、加班费问题

对于高级管理人员来说，其工作性质是与普通劳动者不同的。在实务中，经常会有公司的高级管理人员离职以后，向公司要求给付加班费的问题，但在司法实务中，高级管理人员有加班费一般得不到支持。所以用人单位在签订劳动合同时应注意解决这个问题。

三、保密条款

由于高级管理人员会接触到用人单位的商业秘密，所以为了防止高级管理人员将商业秘密泄露给他人损害用人单位的利益，就需要在劳动合同中增加保密条款，劳动合同中的保密条款一般是进行原则性规定，最好能单独签订相应的保密协议。并且对违反保密条款时应承担的责任做好约定。

四、竞业限制条款

竞业限制是用人单位对劳动者在用工时或终止、解除劳动合同后的一定期限内不得经营同类业务或在与本单位有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。为了更好的保护用人单位的利益，在与高级管理人员签订的劳动合同中根据实际情况添

加竞业限制条款。

签劳动合同注意问题篇二

注意的以下关键问题：

签订劳动合同学问很多，最主要的是要注意下面几件事：

一、劳动合同的内容要全。

劳动合同的必备内容包括：劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件；劳动报酬，社会保险和福利，劳动纪律、劳动合同终止的条件；违反劳动合同的责任等。

二、要签书面合同，并且要求保留一份合同。

现在有些单位用人很不规范，不愿意与职工签订书面劳动合同，想以此逃避一些责任，也有的单位领导图省事。这是对劳动者极不负责任的行为。劳动者有权要求与用人单位订立书面合同。这样，如果发生劳动纠纷、争议，就有法律依据。

三、试用期内也要签合同。

这一点往往被劳动者所忽略，有些单位为了逃避责任，在试用期内，往往不与职工签订劳动合同。一旦试用期满，就找种种借口辞退员工。这种方法对用工单位来说，省事儿又省钱，可以不对劳动者负任何责任。

总之，在签订劳动合同时，要多听、多想、多看（参看别人的合同），避免签“口头合同”、“不全合同”、“模糊合同”、“单方合同”以及一些危险性行业用人单位与员工签订的“工伤概不负责”的生死合同。

相关拓展：劳动合同应具备的基本条款

- (一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者负责人;
- (二)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;
- (三)劳动合同期限;
- (四)工作内容和工作地点;
- (五)劳动保护和劳动条件和职业危害防护;
- (六)劳动报酬;
- (七)社会保险
- (八)劳动纪律;
- (九)劳动合同终止的条件;
- (十)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(用人单位与劳动者)可以协商约定其他内容(试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等)。

签劳动合同注意问题篇三

根据《劳动合同法》第10条规定：用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

这种规定在一定程度上减少了在现实生活中争议和纠纷的发生。

比如，即将毕业的在校大学生毕业前与用人单位提前签订了

劳动合同，其劳动关系也只能从其正式上班之日起计算。

试用期包含在劳动合同期限内。

劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

现实生活中，有些用人单位往往对于试用期内的劳动者不签订正式的劳动合同，而经常会等到劳动者“转正”以后，再签订劳动合同。

首先，用人单位的这种做法是错误的；其次，即使在试用期内不签订劳动合同，试用期的期限仍然是计入劳动合同期限内的。

单位应当为试用期内的劳动者缴纳社会保险。

根据《劳动合同法》规定，试用期包含在劳动合同期限内。

既然试用期属于劳动合同期限的范围，员工就有权享受各项社会保险，即养老保险、工伤保险、医疗保险等等。

如果单位没有在职工试用期期间缴纳社会保险，可以在正式签订劳动合同之后为职工补缴。

可以与该劳动者订立协议，约定服务期的培训是有严格的条件的。

1、用人单位提供专项培训费用。

这笔专项培训费用的数额应当是比较大的，这个数额到底多高，劳动合同法没有规定一个具体的数额，将来可由各地方予以细化。

2、对劳动者进行的是专业技术培训。

包括专业知识和职业技能。

比如从国外引进一条生产线、一个项目，必须有能够操作的人，为此，把劳动者送到国外去培训，回来以后干这个活，这个培训就是本条所指的培训。

1. 签约单位的合法性在签订劳动合同时，应仔细察看企业是否经过工商部门登记以及企业注册的有效期限。

否则，所签订的劳动合同是一份无效合同。

2. 劳动合同应依法订立只有主体合法、内容合法、形式合法、程序合法的劳动合同才能产生法律效力。

不合法的劳动合同，属于无效合同，不受法律承认和保护。

3. 合同双方地位的平等性在劳动合同订立的过程中，劳动者与企业之间的法律地位是平等的。

只有做到地位平等，才能使所订立的劳动合同具有公正性。

4. 合同的订立必须采取书面形式劳动合同都有一定的期限，而且劳动关系非常复杂，涉及诸多内容。

采取书面形式使权利义务明确具体，有利于合同的履行。

一旦发生争议，也有据可查，便于争议的解决。

5. 合同的具体性劳动合同句要准确、清楚、完整、明白易懂，不能用缩写、替代或含糊的文表达，否则就可能在劳动执行过程中产生误解或曲解，从而带来不必要的争议，给用人单位和劳动者双方造成损失，也为合同争议的处理带来困难。

劳动合同，是确立劳动者和用人单位劳动关系，明确双方权利和义务的一种合意，也是对劳动法律法规的. 细化和明确。

劳动合同是约束劳资双方如实、全面履行劳动权利义务的依据，也是防止劳动争议的重要措施及解决劳动争议，维护各自利益的重要依据。

《劳动合同法》实施后，用人单位不按照法定形式在法定时间签订书面劳动合同的，不仅不会规避法律的规定，而且还会产生赔偿。

支付未签劳动合同双倍工资的赔偿

《劳动合同法》第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍工资。

无固定期限劳动合同条件成立的风险

《劳动合同法》第十四条第三款规定，用人单位自用工之日起满一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。

也就是说《劳动合同法》实施后，用人单位不与劳动者签订书面劳动合同超过一年的，就视为双方签订了无固定期限的劳动合同。

支付未签劳动合同经济补偿金

在一个月的“宽限期”内，如果由于劳动者不签订书面劳动合同，用人单位终止劳动合同的，可以不支付经济补偿，超过一个月的，由于劳动者不签订书面劳动合同，而用人单位终止劳动合同的，用人单位须依法支付经济补偿。

未签劳动合同不能对涉及商业秘密或竞业限制的劳动者进行有效约束。

签劳动合同注意问题篇四

2、书面合同为准。现在有些不规范的单位，为了逃避责任，不与职工签订书面的劳动合同，近将福利待遇、注意事项等内容通过口头形式约定。这是对劳动者极度不负责任的一种行为。对于劳动者来说，有权要求与工作单位签订书面劳动合同，这样的话，一旦有劳动纠纷、争议，就有法律依据来保障自己的权益。

3、注意无效合同。签订合同不合法、订立合同主体不合格、意思表示不真实等都会使签订的合同失去法律效力，属于无效合同。

劳动合同续签年限有规定吗？

一般对于初入职场或是跳槽的人来说，双方还处于考察期，签订的大多都是1年的劳动合同。合同期满，如果双方都比较满意的话则可以选择续签。至于续签的年限没有固定的限制，可以是一年一签、可以是两年一签。

如果第三次续签劳动合同的话，在《劳动合同法》上有明确的规定，应签订无固定期限劳动合同（劳务派遣的前两次除外）。这里的无固定劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的合同。

合同期满想离职怎么办？

《劳动合同法》第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。而这三十天，只的是合同

未到期，应提前一个月申请。而对于合同期满的劳动者来说，不用提前通知用人单位，期满终止合同即可。

不过需要注意的是，一些劳动者和用人单位签订合同时，有的会在合同中约定续签时间和合同期满离职的要求。如果有要求的，则要根据合同中签订的要求履行内容。一般来说，用人单位不会对离职前申请的时间卡的太紧，要求员工提前申请，只是为了能够在合同期满或是你离职前夕能招到人来解你的岗位。如果离职时间不是特别着急的话，可以和用人单位商量一下，他们还是能够理解的。

用人单位未及时续签怎么办？

新《劳动合同法》中规定，劳动合同坚决不能出现中断的'情形，员工的原合同期满了，那么就要有新的合同约定出现，事实上也就是连续签订，不能出现中断或劳动合同空白，否则劳动部门可以视为无签订劳动合同或视为已签订无固定期限劳动合同。

《条例》第7条还规定：“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。”

也就是说，员工的劳动合同期满，如果双方感觉良好，继续合作的话，那么就必须续签新的劳动合同。如果期满没能得到续签或是从未签订过劳动合同，工作满一个月未满一年的话，用人单位必须向劳动者每月支付双倍工资。满一年以上的，则视为用人单位和劳动者之前签订无固定期限的劳动合同，享受《劳动法》保护。这样可以有效的避免劳动关系存在所带来的混乱。

- 1) 合同文本全部用黑色水笔填写，合同签字必须本人签字按手印。
- 2) 合同封面甲方栏信息由各部门抽调的专人负责填写，乙方栏信息由续签员工本人填写完整，包括姓名、性别、学历、身份证号码、手机号码、家庭住址、通讯地址等必填项。
- 3) 本次续签合同的所有文书必须本人签字确认，代签、冒签视为无效，将按公司制度处罚。
- 4) 合同文本中除封面和个人签字栏外的其他内容由人力办填写。
- 5) 合同文本每人一式两份。
- 6) 《续签通知书》必须由本人签字确认，各部门按规定时间及时报备人力办存档。
- 7) 合同续签的各项工作全部在10月23日（周五）前结束。

签劳动合同注意问题篇五

（一）、认识不同的协议

《三方协议》是应届毕业生在第一次就业的时候必须签署的协议，由学生本人、毕业的学校、学生要去的单位三方签订，故称《三方协议》。协议中明确了三方的权利和义务，包括学生报到、学校派遣、单位接收、等内容。

《劳动合同》是用人单位同劳动者依法确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。根据《劳动法》等劳动法律、法规依法订立的劳动合同受国家法律的保护，对订立合同的双方当事人产生约束力，是处理劳动争议的直接证据和依据。

《劳动合同》是由劳动局负责审查。

《服务协议》是非北京生源应届毕业生在北京就业的时候必须签署的协议，由学生本人、学生要去的单位双方签订，由人事局审查。

（二）、如何签订三方协议

1、三方协议是由毕业生、用人单位和学校三方之间就学生就业方向签订的一种协议，由三方共同签署后生效。对签约的三方都有约束力。毕业生与用人单位经过双向选择达成就业意向后，必须签订学校统一发放的《高校毕业生、毕业研究生就业协议书》，毕业生与用人单位签订的其他就业协议书无效。

2、就业协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。就业协议是明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式。（劳动合同是毕业生上岗后，从事何种岗位、享受何种待遇以及相关的权利和义务的法律依据）。

3、就业协议的主体合法原则。签订就业协议的当事人必须具备合法的主体资格。对毕业生而言，就是必须取得毕业资格，如果毕业生在派遣时未取得毕业资格，用人单位可以不予接收而无须承担法律责任。

4、填写用人单位名称时，务必注意，是否与单位的有效印鉴上的名称一致，如不一致，协议无效。

5、学生填写自己的专业名称时，要与学校教务处的专业名称一致，不能简写。

6、试用期与见习期的时间。外企、合资企业、私企一般采用试用期，根据合同期的长度，可以由1—3个月不等，通常试

用期为3个月，不得超过6个月。国家机关、高校、研究所一般采用见习期，通常为一年。试用期和见习期只取其中之一，将另一项划去。

7、违约金。由学生和用人单位双方协定。不少单位为了“留住”学生，以高额违约金约束学生。学生应该在协商中力争将违约金降到最低，通常违约金不得超过5000元。

8、现行的毕业生就业协议属“格式合同”，但“备注”部分允许三方另行约定各自的权利义务。为了防止用人单位承诺一套，做一套，毕业生可将签约前达成的休假、住房、保险等福利待遇在备注栏中说明，如发生纠纷，可以及时向法院举证，维护自己的合法权利。

9、学生在签订“协议”时，必须严格按照规定的步骤。等用人单位填写完毕、盖章后再到学校就业指导中心鉴证盖章。有的学生偷懒，自己填写完毕后就直接到学校毕业生就业指导中心要求盖章。后果是，单位在填写时，工资待遇等与过去承诺的大相径庭。学生不满却因为自己和学校都已经签字盖章，回天无力。要不逆来顺受，要不就被迫违约，赔偿用人单位。

（三）、签定三方协议时的注意事项

找份工作不容易，找份好工作更不容易，于是你也许会草草“就范”，让那些忽略的细节扰乱你进入职场后的心情。且听此地事后诸葛亮，帮你防范可能对你的伤害。现象一：工资大缩水。

很多学生在进单位后实际拿到的工资与协议书上写好的工资数额相比大大缩水，原因是公司依法代扣了有关费用。有的学生大呼上当，一气之下想跳槽，但又因为就业协议或劳动合同上的违约金压力而犹豫不决。其实在签就业协议前与用人单位充分的沟通，则完全可以避免了这样的烦恼。

你不妨问清几个问题：

1、你的工资是税前工资还是税后工资。税前工资是包含了你依法应当承担的个人所得税，你实际拿到的工资还要扣除个人所得税金额。如果用人单位答应支付你税后工资，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确，否则发生争议时将被认定为税前工资。

2、明确用人单位缴纳的社会保险，即明确用人单位将为你交“城保”还是“镇保”。如是“镇保”，工资中就不必扣除个人负担部分。如果是“城保”，你要与用人单位明确你的工资当中是否包含社会保险金的个人承担部分。

如果用人单位答应为你承担社会保险金的个人承担部分，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确。

3、确认你的工资中是否包括住房公积金。你的公积金个人负担部分按照你被录用后首月的工资金额的7%计算。如果没有明确约定，那么你的工资一般都包含了住房公积金个人负担部分，用人单位在支付工资时都会代扣代缴。

（四）、警惕六种劳动合同

针对劳动合同中存在的侵犯劳动者权益现象日益增多的问题，昨天辽宁省劳动和社会保障厅提醒广大求职者，警惕劳动合同中的6种陷阱。一旦劳动合同中出现下列情况，劳动者可以拒签，也可以向劳动部门举报。

1、“霸王合同”：在有一些劳动合同中的“由甲方决定”、“按照甲方的相关规定执行”等字样，这些条款只从用人单位的角度出发，却把求职者放在了被动从属的地位。

2、“押金合同”：一些用人单位在劳动合同里用各种名目向求职者收取风险基金、保证金、抵押金等，一旦求职者主动

要求离开用人单位，这些抵押金就很难要回来了。

3、“暗箱合同”：还有一些用人单位在签订劳动合同时根本不与劳动者协商，也不向劳动者讲明合同内容。在合同中，只从企业的利益出发来规定用工单位的权利和劳动者的义务，而很少或者根本不涉及用工单位的义务和劳动者的权利。

4、“性命合同”：有一些从事带有风险工作的用人单位，不按《劳动法》的有关规定履行生命安全义务，提出“工伤概不负责”等条款，以此来摆脱用人单位应该负的责任。

5、“卖身合同”：一些用人单位在劳动合同中提出几年内求职者不可以跳槽到同行业的公司工作，或求职者一切行动都得听从用人单位安排等侵害劳动者权利的内容。

6、“双面合同”：有的用人单位准备了至少两份合同，其中一份是假合同，内容完全按照有关部门的要求签订，以应付有关部门的检查，可在劳动过程中并不照此执行，真正执行的可能是另一份合同。

（五）、签订劳动合同的注意事项

1、关于试用期、见习期、学徒期

试用期

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考核期，适用于初次就业或再次就业时改变劳动岗位或工种的劳动者。在试用期内，劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同。根据原劳动部的有关规定，大中专、技校毕业生新分配到用人单位工作的，执行为期一年的见习期制度，见习期内可以约定不超过半年的试用期。

试用期是劳动合同期限的一部分，如果用人单位以试用期为

由拒绝签订劳动合同或者承担义务是违法的行为。劳动合同约定的试用期包括在合同期限内，最长不得超过6个月。同时，试用期的延长或缩短都属对双方约定的变更，包括对劳动合同其他条款的变更，都应经双方协商一致，如任何一方不能接受，则应按原约定继续履行，法律法规另有规定的除外。用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。这个限制的例外是：用人单位对因劳动者不能胜任工作而调整工作岗位的，可以按照用人单位的规章制度试用或试工。根据《通知》规定，劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日。

见习期

见习期是我国针对应届毕业生进行业务适应及考核的一种制度，适用于用人单位招收应届毕业生的情况。见习期满如果合格，则对职工办理转正手续，为其评定专业职称；见习期满，如果达不到见习要求的，可延长见习期半年到一年或者降低工资标准，表现特别不好的，用人单位可予以辞退。

学徒期

学徒期实际上类似于见习期，只是针对的人群不一样，主要是指工厂在招收工人时进行岗前培训这个阶段。根据原劳动部年制订的有关规定，学徒期是对进入某些工作岗位的新招工人熟悉业务、提高工作技能的一种培训方式，在实行劳动合同制度后，这一培训方式仍应继续采用，并按照技术等级标准规定的期限执行。

2、关于工资、培训费

工资：劳动报酬包括试用期工资由用人单位和劳动者协商一致确定，但不应低于法定标准，即当地最低工资标准。

培训费：在用人单位为特定劳动者提供某些特殊待遇的前提下，用人单位可以与享受这些特殊待遇的劳动者约定一个附属期限，即服务期。在这个期限内，劳动者不得随意跳槽，否则要承担一定的违约责任。这些特殊待遇通常是单位花费了一定的成本提供的，并且这些特殊待遇不是普遍提供给其他劳动者的。

试用期内单位出资提供了各类技术培训，若是在试用期内辞职的，单位不得要求支付该项培训费用。在试用期满后辞职的，则应按约定承担违约责任。

3、去外企怎样签合同

[最新签订劳动合同注意事项]

签劳动合同注意问题篇六

劳动合同分为有固定期限、无固定期限和以完成某项工作任务为期限三种类型。试用期包括在劳动合同期内。在同一单位工作，只能约定一次试用期。试用期的长短与劳动合同期限相关。合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。以完成某项任务为期限的劳动合同和三个月以下期限的合同，不得约定试用期。试用期的工资，不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于当地人民政府规定的最低工资标准。

工作地点是在本地还是外地，是国内还是国外，应该在劳动合同中约定。有些工作如驾驶员、营销员或者高管人员，合同履行地往往不固定在本地，为避免今后争议，要约定工作地点。工作内容，尽可能按照国家职业工种目录标准和实际从事的工作准确填写。

用人单位的工作时间一般有三种形式：第一种：每天8小时，每周40小时，俗称“长白班”。第二种：“三班制”或者“四班三运转”，俗称“倒班”。第三种：不定时工作制度和综合计算工时制。对于第三种情况，用工单位要到当地劳动保障部门履行报告审批手续。

用人单位在法定工作时间外安排劳动，属于加点，要按照不低于本人工资的150%支付加点工资；用人单位在法定休息日安排加班，按照不低于本人工资的200%支付加班工资；用人单位在法定节假日安排劳动的，按照不低于本人工资的300%支付加班工资。职工享有带薪年休假的权利，按照国务院《职工带薪年休假条例》执行。

参加社会保险是企业劳动者的共同法定义务。社会保险包括：养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。

劳动合同期限由用人单位和劳动者双方协商约定。但要注意以下问题：

(一)合理选择劳动合同期限。用人单位可以根据生产经营需要和劳动者个人素质，从劳动力资源配置角度综合考虑确定合同期限。对业务骨干、技术人才，合同期限可以适当延长。对员工的劳动合同期限不宜“一刀切”。合理的劳动合同期限，有利于建立和谐稳定的劳动关系。

(二)注意《劳动合同法》规定的“保护性”条款。劳动者在用人单位连续工作满十年的；国有企业改制时劳动者已经在用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；无特定情形的情况下，已连续签订两次固定期限合同再续签合同的，本人如果要求签订无固定期限合同，用人单位应当与其签订无固定期限劳动合同。

注：特定情形是指《劳动合同法》第三十九条和第四十第一项、第二项规定的情形。

(一)制式劳动合同文本中有“选择条款”、“约定条款”和“补充条款”。凡是选择条款，必须把选择项目填入空格；凡是约定条款，必须把协商约定的结果填入空格；补充条款是企业针对劳动者的具体情况，双方协商一致设立，但不得违背劳动保障法律法规的规定。没有选择、约定和补充的项目，要用斜线划掉或填写“无”。

(二)劳动合同书必须由劳动者本人和用工单位的法人代表(或负责人)共同签字认可才能生效。劳动者本人必须持有一份。

(三)总公司在外省、分公司在本地的，建议使用本省劳动合同文本。如果双方协商一致同意使用外省劳动合同文本，必须注意两点：

一是外省劳动合同条款是否与本省地方法规相符；

二是如果发生劳动争议，申请劳动争议仲裁的地址放在哪里。

(四)关于劳动合同附件。甲乙双方协商一致，可以就保守商业秘密或竞业限制、甲方出资对乙方进行专业培训约定服务期等内容，签订劳动合同附件。劳动合同附件随同劳动合同一起，由甲乙双方各持一份。

(五)关于劳动合同变更。劳动合同约定的条款为初始条款，初始条款不限制合同期内协商变更相关内容，比如变更岗位、提高工资福利和休息休假待遇。变更劳动合同条款，应经双方协商一致签订书面协议。

签劳动合同注意问题篇七

每年的7月，都会有一批批应届毕业生走进企业，迈入职场。紧张的求职后换来了一份沉甸甸的合同，签署时才发现，少则几页多则几十页的《劳动合同》中内容可真不少。那么对于新员工来说，在签署劳动合同时有哪些需要注意的事项？据

此，笔者采访了资深律师高律师，请他谈谈“职场菜鸟”入职须知的几件维权要事。

试用期约定有效吗？

【案例】刚刚大学毕业的小王应聘某贸易公司，经过几轮面试，最终获得录用。签订劳动合同前，公司人事告知小王，公司在与新员工建立劳动关系时，一般会先签订一份试用期合同，期限为三个月，期间工资为元。待三个月试用期满后，如果员工能够为公司带来新的订单，公司会与之签订正式劳动合同，正式合同期工资为3000元；如果三个月试用期满后，小王没有达到公司规定的业绩，公司将不再聘用小王。然而，小王刚工作至两个月，公司即发现小王的表现无法满足公司的要求，便以“试用期不符合录用条件为由”与小王解除合同。

那么，公司的做法是否合法？

【律师评析】试用期的三大法律问题第一，用人单位与劳动者直接签订试用期合同的做法是否合法？高律师说，根据《劳动合同法》相关规定，试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。据此规定，用人单位与劳动者约定试用期条款的前提首先是同时约定了长于试用期期限的劳动合同期，如没有此前提，则双方就试用期的约定即使有协商的合意存在，也无法生效，反而会产生试用期期限“被视为劳动合同期限”的效果。因此，本案中，公司与小王签订三个月试用期合同的做法不合法。第二，试用期工资与“转正”后工资的法律关系。

根据《劳动合同法》相关规定，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或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。据此规定，且抛开“本单位相同岗位最低档工资”与“用人单位所在地最低工资标准”不谈，仅讨论劳动合同约定工资与

试用期工资之间的关系，发现两者之间存在必须满足的法律要件，即“劳动者在试用期的工资不得低于劳动合同约定工资的百分之八十”，而非可以由用人单位和劳动者随意就两个数额进行自主约定。换句话说，如果双方就试用期工资的约定数额未达到劳动合同约定工资的百分之八十，用人单位即可能面临被员工要求承担“未足额发放劳动者劳动报酬”的法律责任。因此，本案中，公司对员工试用期工资设定为2000元，劳动合同期工资设定为3000元的做法不当。第三，以“不符合录用条件”为由解除劳动合同是否需要时间前提？根据相关规定：“在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。”根据此条规定，用人单位以劳动者试用期不符合录用条件为由解除劳动合同的时间前提有两项：一是用人单位与劳动者约定了合法有效的试用期；二是劳动者正处于试用期。两者不可缺一。本案中，基于第一条分析结果，公司并未与小王约定合法有效的试用期，因此，当然不能再以“不符合录用条件”为由解除其劳动合同。

违约金、年底红包约定是否有效

签劳动合同注意问题篇八

签订劳动合同有利于保障劳动者的合法权利，但是，有些劳动合同套路也很深，这里给大家分享一些关于签订劳动合同注意事项有哪些，希望对大家有所帮助。

签订劳动合同时，劳动者首先要弄清单位的基本情况，要判断是否是合法企业，它的法人代表姓名、单位地址、电话要知道，这些信息可以通过上网查询工商登记信息获取，同时，要求将这些内容明确写在合同中。

劳动者要弄清自己的具体工作，并在合同中写明工作的内容和具体地点。在司法实务中，存在很多因工作地点约定不清、工作内容约定不清所引起的纠纷。比如合同中只载明“操作

工”，这是一个范畴很广的概念，用人单位后来把劳动者调到另外一个更加繁琐的“操作工”职位，劳动者不愿意，引发劳动纠纷。又或者工作地点只载明北京，后用人单位把劳动者调到北京郊外工作，劳动者不愿意，引发劳动纠纷。

这里包括基本工资数额、绩效工资数额、计算方式、发放时间、支付方式等，都要在合同一一写清楚。不要轻信老板的诺言，毕竟口说无凭。另外需要补充一点，有的单位采取扣发员工一个月工资的方式拴住劳动者，这种行为不具有法律效力。如果劳动合同终止后，用人单位拒绝提供被扣发的劳动报酬，劳动者可以通过劳动仲裁解决问题。

一些用人单位为了应付劳动保障部门检查，准备了两份合同，一份合法规范，应付检查；另一份不规范不合法，实际执行。

由于存在一份签过字的“真合同”，所以在后期维权过程中，劳动者无法提供自身利益被损害的有效证据，索赔艰难。

如果劳动合同中要求劳动者必须遵守的规章制度中，包括要求劳动者加班加点，有的甚至连吃饭、上厕所都有严格时间规定，一切行动听从用人单位安排，这种剥夺劳动者人身自由的合同不能签。

有一些更过分的，比如女职工不得结婚生育、因工负伤的“工伤自理”，要求劳动者签订生死契约等，这些条款在法律上无效，劳动者可以拒签。

此外还需留注意的是：劳动者应要求用人单位对购买社保的事项作出约定；对于劳动合同中的一些免责条款，要多留意；不要签空白合同；劳动合同盖章后，劳动者本人和用人单位要各保管一份。

公司信息包含：公司全称、注册/通讯地址、法定代表人、联系电话。

个人信息包含：员工姓名、身份证号码、身份证地址、联系电话。

关于试用期有这样的规定：合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

有些公司的工作内容是另附《岗位说明书》的形式，此说明书作为劳动合同的附件，也是具有法律效力的。

“工作时间和休息休假的安排”可能会以公司规章制度的形式写明，同样也是作为劳动合同的附件，只要不跟法律法规冲突也是具有法律效力。

劳动报酬有些公司会直接在劳动合同上写明，有些公司会以录取通知书的方式进行补充，作为劳动合同的附件。

社会保险就是平时所说的五险一金，因为涉及到购买比例的问题，所以基本上不会在合同上详细注明，正规做法会另给五险一金缴纳基数和比例确认表给员工进行确认。

对于工作时间、休假安排和薪资、保险事宜，童鞋们在入职前一定要询问清楚hr，不要在入职当天的时候才询问然后发现跟自己的期望不一样，以免浪费双方的时间和精力。

劳动合同适用于劳动法，劳动法是最完整的保护劳动者的法律文件，企业必须严格按照劳动法规定保证劳动者的报酬、休息休假、保险福利等权利。劳动报酬要执行当地最低工资标准以及同岗同酬等原则。而劳务合同主要受合同法调整，用人单位只要不违反国家强制性规定和劳动者达成一致协议即可，充分体现合同当事人的意思自治精神。在保护劳动者上劳务关系要明显弱于劳动关系，用人单位没有法定义务为劳动者缴纳社保等保障劳动者各项权利。

确保实际用人单位和劳动合同上签字盖章单位是一家公司，实际劳动纠纷中就有劳动者与尚未成立的公司或者没有用人资格的公司签订劳动合同，后续因用人单位侵权致劳动者权益受损时，劳动者维权才发现合同上的用人单位并不存在，而不能要求其承担责任，或单位用人资格缺陷导致劳动合同无效，最终劳动者败诉的情形。求职者自己要避免先入为主，陷入错误认识，把李鬼当李逵。当被公司hr以岗位编制已满等奇奇怪怪的理由要求暂时以其它公司的名义签订劳动合同时，入职者就得留个心眼了。

签劳动合同注意问题篇九

劳动合同的必备条款

毕业生在与用人单位签订劳动合同之前，要知道一份劳动合同应当具备的基本内容：用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；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；劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

签订书面的劳动合同

毕业生与用人单位建立劳动关系的时候，就应当订立书面劳动合同，千万不能简单地口头约定。劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同应当在建立劳动关系的1个月内订立；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的，应当向劳动者每月支付两倍的工资；同时，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”

《劳动合同法》提出了“无固定期限劳动合同”，改变了以往一些单位一年一签的惯例。劳动者在该用人单位连续工作满的；连续订立二次固定期限劳动合同，续订劳动合同的；以及用人单位自用工起满1年不与劳动者订立书面劳动合同的，除劳动者本人不愿意之外，都应当订立无固定期限劳动合同。

但是需要说明的是无固定期限劳动合同并非“铁饭碗”，也并不是每个人都适合长期合同，应届生应该根据自己的实际情况来考虑签约期限。

违约金以及经济赔偿金

《劳动合同法》实施后，并非毕业生违背了用人单位的意愿就要交“违约金”或者“经济赔偿金”。

《劳动合同法》规定只有两类劳动者可以在劳动合同中约定违约金：一类是用人单位提供专项培训费用；另一类是对负有保守商业秘密和知识产权义务的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，如劳动者违反竞业限制的约定，应当按照约定支付违约金。

经济赔偿金主要是企业给劳动者的赔偿。《劳动合同法》规定如果用人单位随意解除合同或者合同到期终止时用人单位不再续订的(包括用人单位降低劳动合同约定条件造成劳动者不再续订)都要向劳动者支付相应经济赔偿金。

试用有时限有工资

虽然在试用期难免如履薄冰，毕业生也要保护自己的权益。劳动合同法规定，用人单位不得在试用期内随意辞退劳动者。

“劳动合同期限3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1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

”

劳动合同法规定“试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准”

签劳动合同注意问题篇十

问题

职工与某单位建立劳动关系，因为单位规模小，员工流动性较大，故单位未与其签订劳动合同。一年半后职工辞职，并想申请劳动仲裁主张权利。单位咨询其未与该职工签订劳动合同有何法律后果。

解析

在本案中，职工申请劳动仲裁，单位需要支付未签订劳动合同双倍工资差额。《劳动合同法》第八十二条：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

当劳动者不愿签署劳动合同时，用人单位仍需要履行相应的通知程序。根据《劳动合同法实施条例》第五条、第六条的规定，(1)用人单位自用工之日起一个月内，应当书面通知劳动者签订劳动合同，劳动者仍不愿意签订劳动合同时，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，在这种情况下，用人单位无需支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。(2)用人单位自用工之日超过一个月不满一年，劳动者仍不愿意签劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬，并支付经济补偿。

当用人单位不愿签署劳动合同时，用人单位应当认识到其行

为的法律风险，应当尽快和劳动者补签合同。根据《劳动合同法实施条例》第六条、第七条的规定，(1)用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，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，并与劳动者补订书面劳动合同。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，截止日期为补订书面劳动合同的前一日。(2)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。