

劳动合同法同工同酬的规定文件(模板9篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

劳动合同法同工同酬的规定文件篇一

法律规定的哺乳期是12个月，每天哺乳时间为两次，每次除去来回路上的时间为半小时，来回路上的时间也算工作时间，不扣除工资。也可以两次哺乳时间合并在一起使用。

《女职工劳动保护特别规定》第九条规定：对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十六条规定：任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同。

《女职工劳动保护规定》第四条规定：不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同。

关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见第三十四条规定：除劳动法第二十五条规定的情形外，劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止。

关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明第二十九条规定：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：（三）女工在孕期、产期、哺乳期内的。

二、妇女怀孕后可享受以下特殊待遇

1、妊娠7个月以上不安排夜班

妊娠7个月以上(含7个月)的女职工，一般不得安排其从事夜班工作。经本人申请，用人单位应当在工作时间内安排一定的休息时间，并扣减相应的工作量。需要注意的是，妊娠期间的女职工，在工作时间内做产前检查，应计算在工作时间之内，有额定工作量的，应扣减相应的工作量。

2、产假的长短视分娩情况而定

女职工分娩后，她的产假按分娩的情况有所不同。比如，正常分娩的，产后假不少于90天(含产前假15天)；7个月以上早产或者超期分娩的，按正常分娩对待；分娩时遇有难产实施剖腹产手术的，产后假增加15天；分娩时遇有难产实施助产手术的，产后假增加7天；生育多胞胎的，每多生育一名婴儿产后假增加15天。女职工产假期间工资照发。

女职工产假期满上班后，用人单位应当给予一到两周的适应时间，使她逐渐恢复工作量。因身体原因不能正常上班的，经医疗机构证明，其超过产假后的休息时间，按国家规定的疾病医疗待遇规定办理。

我们可以了解到法律规定哺乳期是12个月，这个在国家法律上是有相关的规定的，在哺乳期的时候工资待遇是不变的，希望大家可以明白。

劳动合同法同工同酬的规定文件篇二

《女职工劳动保护特别规定》第九条规定：对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

一、劳动合同法哺乳期

《劳动合同法》

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：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；患病或者负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期的；法律、行政法规规定的其他情形。

第六十三条不得安排女职工在哺乳未满1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。

《女职工劳动保护特别规定》

第五条用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。

第六条女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

第九条对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

二、女职工禁忌从事的劳动范围

第三条女职工在哺乳期间禁忌从事的劳动范围：

作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、乙内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等易导致流产或者胎儿发育畸形的作业；非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；高处作业分级标准中规定的高处作业；冷水作业分级标准中规定的冷水作业；低温作业分级标准中规定的低温作业；高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。

劳动合同法同工同酬的规定文件篇三

所谓试用期，又叫适应期，是指用人单位和劳动者为相互了解、选择而在劳动合同中约定的不超过6个月的考察期。目的是让劳动者和用人单位相互考察，以决定是否建立劳动关系。

《劳动法》规定，劳动合同可以约定试用期。“可以”二字表明，劳动合同中约定试用期不是必备条款，而是协商条款，

是否约定由劳动者和用人单位协商确定。但是，只要协商约定试用期，就必须遵守有关试用期的规定。

根据现行的法律和政策规定，订立劳动合同时，约定试用期要执行以下六点规定：

(1) 劳动合同中的试用期应由用人单位和劳动者双方平等协商约定，不得由用人单位一方强行规定。

(2) 试用期最长不得超过6个月。

(3) 劳动合同在两年以下的，应按合同期限的长短来确定试用期，即劳动合同期限在6个月(半年)以下的，试用期不得超过15天；劳动合同期限在半年以上一年以下的，试用期不得超过30天；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过60天。如果劳动合同期限在两年以上，可以在6个月内约定试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

注意，假如企业同员工签订了整一年的劳动合同，按照《劳动合同法》的规定，试用期不能超过两个月而不是一个月。因为根据法律常识，在一个数字后面出现了以上、以下、以内、以外……这样的字眼时，都表明包含本数，也就是说“一年以上不满三年”要包括整一年。同理，企业的规章制度里通常写“员工连续旷工五天以上(含五天)视同离职，这个“(含五天)”其实是多余的，“连续旷工五天以上”本来就是包含“五天”的。

(4) 试用期包括在劳动合同期限内，不能把试用期计算在劳动合同以外，即试用期满后签订劳动合同。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。

(5) 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。试用期适用于初次就业或再次就业后改变岗位或工种的劳动者，对

工作岗位没有发生变化的劳动者只能试用一次。续订劳动合同时，劳动者改变工种的，可以重新约定试用期，不改变工种的，不再约定试用。

《劳动合同法》规定，“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”，也就是说，企业给员工调换岗位不能再设试用期。另外，“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”，也就是说，有的企业招来新员工后不签订合同，只签订一个试用期合同，新员工通过了试用期，企业认为新员工合格，再签订正式合同，这种做法是不可以的。因为按照《劳动合同法》的规定，如果企业与员工签订了几个月的试用期合同，那这份试用期合同视为正式合同。也就是说，只要签劳动合同，就必须是正式的劳动合同，但可以在正式的劳动合同里面约定前几个月是试用期，而不能说先签一个试用期合同，再签正式合同。

(6) 试用期不得延长。劳动者对用人单位不满意或认为不适合工作，可以解除劳动合同，而用人单位在试用期内发现劳动者不符合录用条件，也可以解除劳动合同，而不能延长试用期继续进行考察。

《劳动法》第21条规定 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。

这个条款规定得很明确，即企业支付给在试用期的员工的工资不低于同岗位的最低档工资，或者不少于他正式工资的80%。这是对员工试用期工资权益的保护。

我在以往的求职经历中经常会遇到这种情况，好多企业在签订合同时，都会这么对试用期员工说：“试用期有试用期的合同，转正之后才签正式合同，这两份合同不一样。”

《劳动合同法》第19条第4款规定：“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。”简单从法条上看，你签署这类试用期合同，本质就是劳动合同，其中约定的试用期不成立。

同时，由于试用期合同结束，转正时，公司还要与你签署一份劳动合同。这样相当于连续签了两次劳动合同。根据《劳动合同法》第14条第2款的规定，连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，用人单位与劳动者续订劳动合同的，必须订立无固定期限劳动合同。从这一点来看，签署试用期劳动合同真是得不偿失。

如果对试用期合同作进一步研究，可以发现，《劳动合同法》第39条规定，劳动者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。这是设立试用期的一大意义所在。但是解除劳动合同需要用人单位证明劳动者不符合录用条件。这在实践操作中是比较困难的，使得试用期的设立不能达到很多用人单位的预期。但是，如果利用《劳动合同法》第44条劳动合同期满终止的规定则可以方便得结束试用不满意的员工。

当然，劳动合同到期，公司不续约，需要按照《劳动合同法》第47条的标准支付经济补偿金。不过好在金额不算多，除了试用期正好六个月的人以外，其他只需要给半个月工资就行。

有人会问，这样做虽然有便利，但仍然会有连续订立二次固定期限劳动合同的问题呀。其实，在签署转正时的劳动合同时，如果将劳动合同的起止时间包含之前试用期合同的期限，就相当于覆盖了之前的劳动合同。加上试用期合同中对试用期的描述与转正时签署的那份相互印证，更加强了这两份合同是包含与被包含的关系。所以也就不存在签订二次固定期限劳动合同的问题。

劳动者在签署劳动合同时，发现只签署试用期期限的，最好拒绝，要求公司严格按照《劳动合同法》第19条的规定执行。
(完)

1. 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，并不得低于当地最低工资标准。
2. 劳动者在试用期的工资不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于当地最低工资标准。
3. 以上两条是可以选择的，用人单位可以选择其中的任一条来执行。
4. 在试用期，除有证据证明劳动者不符合录用条件外，用人单位不得解除劳动合同，用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。
5. 劳动者可向当地法院申请支付令，拒不执行的，由法院依法强制执行。

根据实际情况试用期辞退工资的结算时间应该从试用期工资离职时结算。如果辞退属于违法，可要求继续上班或要求赔偿金。

公司的做法不合法，您可以向劳动局投诉，要求赔偿未签订劳动合同的2倍工资，解除劳动合同的经济补偿金以及被拖欠的工资。

用人单位需向劳动者支付经济补偿金的23种情形，依据《劳动合同法》的规定，在23种情形下，用人单位需向劳动者支付经济补偿金：

(一)劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的有11种情形：

- 1、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的；
- 2、用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的；
- 3、用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资，劳动者解除劳动合同的；
- 4、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的；
- 10、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的；
- 11、法律、行政法规规定的其他情形。

(二)用人单位解除或终止劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有12情形：

- 1、用人单位提出，双方协商解除劳动合同的。
- 5、用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；
- 6、用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；
- 8、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，用人单位依法定程序裁减人员的。
- 10、因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；
- 12、法律、行政法规规定的其他情形。

劳动合同法同工同酬的规定文件篇四

劳动合同法第十五条 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。

《劳动合同法》第二十条规定，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。本条实际上是用词不严密的表现，该条可以得出两种理解，第一种理解：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，不得低于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；第二种理解：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百分之八十，不得低于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。从条款规定看，两种理解都没有错，但是，一个法条不可能有两种理解，否则无法操作。本条对此进行了明确，采纳了第二种理解，即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。

试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进一步考察的时间期限。劳动法规定，劳动合同可以约定试用期，但最长不得超过六个月。在劳动合同中约定试用期，一方面可以维护用人单位的利益，为每个工作岗位找到合适的劳动者，试用期就是供用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一项制度，给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，避免用人单位遭受不必要的损失。另一方面，可以维护新招收职工的利益，使被录用的职工有时间考察了解用人单位的工作内容、劳动条件、劳动报酬等是否符合劳动合同的规定。在劳动合同中规定试用期，既是订立劳动合同双方当事人的权利与义务，

同时也为劳动合同其他条款的履行提供了保障。

在用工过程中，目前滥用试用期侵犯劳动者权益的现象比较普遍，包括什么样的劳动岗位需要约定试用期，约定多长的试用期，以什么作为参照设定试用期等，实践中比较混乱。用人单位通常不管是什么性质、多长期限的工作岗位，也不管有没有必要约定试用期，一律约定试用期，只要期限不超过劳动法规定的六个月即可，用足法律规定的上限。有的用人单位与劳动者签一年期限的劳动合同，其中半年为试用期；有的生产经营季节性强的用人单位甚至将试用期与劳动合同期限合二为一，一般长，试用期到了，劳动合同也到期了；有的劳动者在同一用人单位往往被不止一次约定试用期，换一个岗位约定一次试用期。试用期问题是劳动合同法立法中劳动者意见最多的问题之一。

劳动合同法针对滥用试用期、试用期过长问题做出了有针对性的规定。

(一)限定能够约定试用期的固定期限劳动合同的最短期限，并且在劳动法规定试用期最长不得超过六个月的基础上，根据劳动合同期限的长短，将试用期细化。具体规定是：

劳动合同期限在三个月以上的，可以约定试用期。也就是说，固定期限劳动合同能够约定试用期的最低起点是三个月。

劳动合同期限一年以上三年以下的，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。这是针对用人单位不分情况，一律将试用期约定为六个月，劳动合同法的具体措施。

需要说明的是，劳动合同期限长短不是约定试用期的唯一参照。实践中，很多工作本来不需要试用期过长，劳动者就能胜任，装卸工、建筑工地小工、力工等没有什么技术含量，三天就行。但有些用人单位动辄规定试用期为三五个月，甚

至半年，恶意用足法定试用期限上限，这加重了劳动关系的不平等性，增加了劳动者的职业不确定性和经济负担。这就提醒劳动合同双方当事人特别是劳动者一方在约定试用期时将技术含量的因素考虑进去。对用人单位来说，在合理时间内依然不能判断劳动者是否能胜任，就应当承担因此而带来的风险。

德国《非全日制和固定期限劳动合同法》中规定，固定期限劳动合同中不能约定试用期，无固定期限劳动合同才可以约定。意大利法律规定，一般工人的试用期为十五天至三十天，技术人员为三个月，企业管理人员为六个月。

(二)同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

这就涉及到对劳动合同中试用期性质的理解，试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。在录用劳动者时的试用期内这些情况已经基本搞清楚了。

(三)为遏制用人单位短期用工现象，不能所有劳动合同都可约定试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。在征求意见过程中，相当多的意见建议将可约定试用期的劳动合同的期限修改为一年以上。

(四)劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

在试用期问题上，需要强调以下几点：

(一)试用期是一个约定的条款，如果双方没有事先约定，用人单位就不能以试用期为由解除劳动合同。

劳动合同双方当事人用人单位和劳动者必须就试用期条款充分协商，取得一致，试用期条款才能成立。合同是双方当事人意思表示一致的结果，是在互利互惠基础上充分表达各自意见，并就合同条款取得一致后达成的协议。因此，任何一方都不得凌驾于另一方之上，不得把自己的意志强加给另一方，更不得以强迫命令、胁迫等手段签订劳动合同试用期条款。

(二)同时劳动合同法限定了试用期的约定条件，劳动者在试用期间应当享有全部的劳动权利。

这些权利包括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。还包括依照法律规定，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的权利。不能因为试用期的身份而加以限制，与其他劳动者区别对待。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索劳动合同法试用期规定。

劳动合同法同工同酬的规定文件篇五

用人单位(甲方)：

地址(甲方)：

职工(甲方)：

使用说明

一、用人单位与职工签订劳动合同时，双方应认真阅读劳动

合同。劳动合同一经依法签订即具有法律效力，双方必须严格履行。

二、劳动合同必须由用人单位(甲方)的法定代表人(或者委托代理人)和职工(乙方)亲自签章，并加盖用人单位公章(或者劳动合同专用章)方为有效。

三、合同参考文本中的空栏，由双方协商确定后填写清楚；不需填写的空栏，请打上“/”。

四、乙方的工作内容及其类别(管理或专业技术类/工人类)应参照国家规定的职业分类和技能标准明确约定。变更的范围及条件可在合同参考文本第十二条中约定。

五、工时制度分为标准、不定时、综合计算工时三种。如经劳动行政部门批准实行不定时、综合计算工时工作制的，应在本参考文本第十二条中注明并约定其具体内容。

六、约定职工正常工作时间的工资要具体明确，并不得低于本市当年最低工资标准；实行计件工资的，可以在本参考文本第十二条中列明，或另签订补充协议。

七、本单位工会或职工推举的代表与用人单位可依法就工资、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项集体协商，签订集体合同。职工个人与用人单位订立劳动合同的各项劳动标准，不得低于集体合同的约定。

八、双方经协商一致后，对劳动合同参考文本条款的修改或未尽事宜的约定，可在参考文本第十二条中明确，或经协商一致另行签订补充协议；另行签订的补充协议，作为劳动合同的附件，与劳动合同一并履行。

九、签订劳动合同时请使用钢笔或签字笔填写，字迹必须清楚，并不得单方涂改。十、本文本不适用非全日制用工使用。

甲方(用人单位)： 乙方(职工)：

名称： 姓名：

法定代表人(主要负责人)： 身份证号码：

户籍地址：

经济类型：

通讯地址： 通讯地址：

联系人： 电话：联系电话：

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)和国家、省市的有关规定，遵循合法、公平、平等自愿，协商一致、诚实信用原则，订立本合同。

劳动合同法同工同酬的规定文件篇六

法定代表人： _____

联系电话： _____

乙方(劳动者)： _____

现住址： _____

联系电话： _____

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定，甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

一、合同期限

第一条 甲、乙双方选择以下第___种形式确定本合同期限：

（一）有固定期限：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__日起至依法解除、终止劳动合同时止。其中试用期自___年__月__日起至___年__月__日止。

（三）以完成一定工作（任务）为期限：自___年__月__日起至_____工作（任务）完成时终止。

二、工作内容和工作地点

第二条 甲方招用乙方在_____，从事_____岗位（工种）工作。

乙方的工作地点为_____。

经双方协商一致，可以变更工作岗位（工种）和工作地点。

乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位依法制定的规章制度，给予相应处理。

三、工作时间和休息休假

第三条 甲方安排乙方执行以下第___种工时制度：

（一）执行标准工时制度。乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为_____。

（二）经当地劳动行政部门批准，执行以_____为周期的综

合计算工时工作制度。

四、劳动报酬

第四条 月工资____元，试用期间工资____元。甲方每月____日前向乙方支付工资。

四、解除和终止

第七条 本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》规定执行。

五、劳动争议处理

第八条 甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决，也可以依照《劳动争议调解仲裁法》的规定通过申请调解、仲裁和提起诉讼解决。

第九条 本劳动合同一式二份，甲乙双方各执一份。

本劳动合同自甲乙双方签字、盖章之日起生效。

甲方（公章）_____

法定代表人_____

乙方（签字或盖章）_____

签订日期：____年__月__日

劳动合同法同工同酬的规定文件篇七

《劳动合同法》具体规定了17种解除劳动合同情况，用人单位应当支付经济补偿金。当然这并不是全部，因为《劳动合同法》还有兜底条款，法律、行政法规规定劳动者可以解除

合同的。

(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二)未及时足额支付劳动报酬的；

(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(六)如果用人单位以暴力、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。

(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，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

(二)生产经营发生严重困难的；

(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

换言之，劳动合同期满，如果劳动者在维持原劳动合同条件续订劳动合同，用人单位不同意续订，此时用人单位应当支

付经济补偿金。

6、以下两种情况下，致使劳动合同终止用人单位应当支付经济补偿金

(一)用人单位被依法宣告破产的；

(二)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

对于经济补偿金的数额确定，《劳动合同法》第四十七条规定：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者和用人单位解除劳动合同时，应该得到这类劳动补偿金。相关的劳动用人单位，在和相关的劳动者协商好，提前一个月进行相关的劳动合同的解除时，劳动者可以得到相关一个月的工资，作为劳动合同的解除时的补偿。

劳动合同法同工同酬的规定文件篇八

第十九条劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动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。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

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。

第二十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。

第二十一条在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第三十九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) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- (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，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

相关阅读

试用期是双方为相互了解，选择而约定的考察期。并且同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，试用期包含在劳动合同期限内。

劳动合同法同工同酬的规定文件篇九

(2) 劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；

(3) 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。

(4) 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

(5) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

根据现行的法律和政策规定，订立劳动合同时，约定试用期要执行以下六点规定：

(1) 劳动合同中的试用期应由用人单位和劳动者双方平等协商

约定，不得由用人单位一方强行规定。

(2) 试用期最长不得超过6个月。

(3) 劳动合同在两年以下的，应按合同期限的长短来确定试用期，即劳动合同期限在6个月(半年)以下的，试用期不得超过15天；劳动合同期限在半年以上一年以下的，试用期不得超过30天；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过60天。如果劳动合同期限在两年以上，可以在6个月内约定试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

注意，假如企业同员工签订了整一年的劳动合同，按照《劳动合同法》的规定，试用期不能超过两个月而不是一个月。因为根据法律常识，在一个数字后面出现了以上、以下、以内、以外……这样的字眼时，都表明包含本数，也就是说“一年以上不满三年”要包括整一年。同理，企业的规章制度里通常写“员工连续旷工五天以上(含五天)视同离职，这个“(含五天)”其实是多余的，“连续旷工五天以上”本来就是包含“五天”的。

(4) 试用期包括在劳动合同期限内，不能把试用期计算在劳动合同以外，即试用期满后签订劳动合同。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。

(5) 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。试用期适用于初次就业或再次就业后改变岗位或工种的劳动者，对工作岗位没有发生变化的劳动者只能试用一次。续订劳动合同时，劳动者改变工种的，可以重新约定试用期，不改变工种的，不再约定试用。

《劳动合同法》规定，“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”，也就是说，企业给员工调换岗位不能再设试用期。另外，“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”，也就是说，有的企业招来新员工后不签订合同，只签订一个试用期合同，新员工通过了试用期，企业认为新员工合格，再签订正式合同，这种做法是不可以的。因为按照《劳动合同法》的规定，如果企业与员工签订了几个月的试用期合同，那这份试用期合同视为正式合同。也就是说，只要签劳动合同，就必须是正式的劳动合同，但可以在正式的劳动合同里面约定前几个月是试用期，而不能说先签一个试用期合同，再签正式合同。

(6) 试用期不得延长。劳动者对用人单位不满意或认为不适合工作，可以解除劳动合同，而用人单位在试用期内发现劳动者不符合录用条件，也可以解除劳动合同，而不能延长试用期继续进行考察。

另外，《劳动合同法》也对劳动者在试用期的工资做了界定。

第二十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。

这个条款规定得很明确，即企业支付给在试用期的员工的工资不低于同岗位的最低档工资，或者不少于他正式工资的80%。这是对员工试用期工资权益的保护。