

# 纺织行业劳动合同 纺织企业职工劳动合同合集(精选5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。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 纺织行业劳动合同篇一

近段时间以来，疫情在全球多点爆发并快速蔓延，令世界公共卫生安全面临极大挑战。据世界卫生组织最新数据，中国之外的其他国家新冠肺炎确诊病例已超过464万例，受疫情影响的国家和地区已达200多个，国外的累计确诊病例和新增死亡病例还在增加，这可能与国家层面的重视和大家的防控意识趣关，也可能与防护物质的短缺有关。病毒没有国界，疫情不分种族。惟有团结协作、携手应对，才能克服疫情，保护人类共同家园。

疫情产生以来，中方始终秉承人类命运共同体理念，本着公然、透明、负责任态度，及时发布疫情信息，毫无保留同世界卫生组织和国际社会分享防控、医治经验，在被有些国家说为“中国病毒”时我们也不靠和对方耍嘴皮子取胜，我们拿出我们对病毒的基因研究分析，用论文和数听说明病毒的起源地，并且加强科研攻关合作，并尽力为各方提供支援。已向超过120个国家和4个国际组织提供了包括普通医用口罩、n95口罩、防护服、核酸测试剂、呼吸机等在内的物质支援，中国地方政府已通过国际友好城市等渠道向50多个国家捐赠医疗物质，中国企业向100多个国家和国际组织捐赠了医疗物质。得到国际社会高度评价和广泛认可。

近日，在我国一些个别地方，如吉林省舒兰市出现了大范围境外输入病例的继病发例，这也提示我们，在全部防控全链条

封闭管理中，如果哪个环节出现了薄弱或盲区，都会出现疫情传播的风险。

当前，境外疫情爆发增长态势仍在延续，我国外防输入压力延续加大，国内避免疫情反弹的复杂性也在增加。疫情防控这根弦必须时刻绷紧，决不能前功尽弃。各地区各部门要抓紧抓实抓细常态化疫情防控，有针对性地加强外防输入、内防反弹举措，不断巩固防控战果，为经济社会秩序全面恢复提供有力保障，确保完成决战决胜脱贫攻坚目标任务，全面建成小康社会。

情势与政策疫情论文 新冠疫情情势与政策论文2疫情发展迅猛，使人耽忧。武汉的动态，牵动着全国乃至国际的眼光。

23日清晨，武汉市宣布，自2020年1月23日10时起，全市城市公交、地铁、轮渡、长途客运暂停运营；无特殊缘由，市民不要离开武汉，机场、火车站离汉通道暂时关闭。

这是本次肺炎疫情防控战打响以来，政府做出的有全局性、决定性的重大举措。从防控角度来讲，它对切断病毒传播途径，遏制疫情蔓延势头，无疑是有益的。这对武汉这座国家中心城市和逾千万市民而言，同时意味着不能不面对的严峻挑战。公共交通暂停以后，市民就诊、购物等市内出行刚需如何保障，政府部门应当有预案。

武汉外出通道关闭，还有1个重大议题需要关注，就是物质保障。据相关部门测算，截至31日，湖北本省只能生产医用口罩800万个，防护服200万套，红外测温仪1200套，不能满足全省防疫需要。湖北省拟向国家要求紧急支援，挑唆医用口罩4000万个、防护服500万套、红外测温仪5000套。

这些现象，需要关心。这些问题，需要解决。

疫情变化迅速，影响民心民情，也会影响市场变化。突如其

来的危机，带来防疫物质、生活必须物质的短缺。对此，地方政府部门应由应急物质保障机构，以非常规措施，迅速调集各种物质，满足医疗机构和市场需要，使民众从无序走向有序，从不安到稳定。

以口罩为例，当前，是不是已确保市民人手1只乃至充足？另外，对发热等病症的求医问诊，市民如何选择适合的医疗机构？线下挂号不行能不能线上挂？这些问题都事关万千市民安全，必须及时斟酌和安排。

疫情关头，危机期间，应对不可循序渐进，而当有非常之举。此等严峻时刻，相干工商企业需依照紧急部署组织生产和调配，不可囤积居奇、哄抬物价。民众也应有公共意识，不参与没必要要的抢购。非常时刻保持理性，大家同舟共济，共度时艰。全国人民也正在和武汉站在同一阵线上，狙击同一敌人：新型冠状病毒。

新型肺炎的产生和传播特点决定了，武汉的疫情走向将对全国防控大局起到决定性作用。武汉当前遇到的窘境，应当也正在得到全国人民的帮助和支持。

历史总是透亮的殷鉴。2003年北京“非典”疫情在前，给今天依然能带来重要的现实启示。那就是，作为疫情的主战场，武汉必须打赢这场“保卫战”。只有控制住了主战场的疫情，才能真正切断病毒的外泄，才能在全国范围以最小的代价获得防控新型肺炎的终究成功。除此，我们别无他途。

“非典”时，集举国之力控制住了北京疫情，终究全国脱离了险境。今天，我们可能面临一样的选择，那就是必须集中优势、集合资源，打赢这场没有硝烟的战争，帮助武汉早日控制住疫情，如此方可确保全国安全。

这是所有武汉人的心声，也会是全国人民的心声。

情势与政策疫情论文 新冠疫情情势与政策论文3新冠疫情目前的传播状态基本上可以说正在从全球大流行到全球爆发的进程中了。

欧盟是目前整体状态最不好的，不单单是疫情沾染的情况和疫情沾染的发展趋势，而是欧盟各国对疫情的心态问题和一些根本不可能调和的固有的制度面的问题。

对欧盟更不利的是各国之间抗疫政策不统一，从最严格的封国的意大利，到准备准备摆烂的英国。虽然已有几个国家关闭边疆，但申根协议之下人员活动无穷制这么多年以后，能否完善履行实在是使人怀疑。

欧盟各国间的关系出现裂缝。我们已看到了截留抗疫装备与抗疫物质的新闻了，意大利求助欧盟也无果，中国是第一个响应帮助意大利的国家。塞尔维亚总统发表电视讲话之际，含泪哽咽，控诉欧盟从不团结，向我们中国发出求助。

北美的情况也不容乐观。

加拿大关闭了边疆，仅开放美国人入境。美国也对欧洲进行了禁航。

我们也看到了在杨洁篪与蓬佩奥就美方多名政要就新冠疫情发表的不当言论事件通了电话。

杨洁篪指出，美国一些政客不断诋毁中国和中方防控努力，对中国进行污名化，激起中国人民强烈愤慨，中方对此坚决反对，予以强烈谴责。中方警告美方，任何诋毁抹黑中国的图谋都不可能得逞，任何侵害中国利益的行动都势必遭到中方的坚决反击。中方敦促美方从中美两国人民和世界各国人民的共同利益和意愿动身，与中方和国际社会加强沟通合作，共同保护国际公共卫生安全。

而就在不久之前，刚刚通完电话不久后，床破立刻亲身上阵，推特上对我们进行了污名化和甩锅。

中美关系是全球最重要的双边关系，但是疫情之下，床破仍然选择伤害双边关系。使人遗憾。

总的来讲，新冠疫情全球大流行之下，我们看到各主要大国并没有出现协商共鸣的积极态势。乃至于是其间的关系出现了一些阴影。

短时间内的无积极合作，小阴影可能也没甚么，若伴随着新冠疫情从大流行到大爆发的长时间压力下，世界各主要大国，区域之间的关系可能会出现比较严重的倒退。

可以说，新冠疫情目前已出现了影响国际关系的趋势，而这个负面的影响究竟会有多大，还需要时间来验证和视察。

新冠疫情对全球经济的影响已来了，且未来随着新冠疫情的发展会有更大的变化。

太复杂的经济学的东西，我这里就不说了，免的长篇累牍，大家也是有1定基础的。

## 资金链问题

我们拿1个饭店举例子：暂停营业就没有了收入来源，而工作人员的工资要发啊，那就考验这个饭店有多少现金流，现金流够不够暂停营业期间的的时间消耗。如果不够那就只有几个选择，要末追加投资，要末借贷，要末倒闭。

资金链1断是最可怕的，再大的企业也禁不住资金链断裂。

## 资产负债表短时间恶化严重

我们举例美国大企业上市公司a[]抗议防疫带来第1个效应就是

平常营收减少，也就是公司a的利润率降落。利润率降落的市场预期致使了第2个效应，也就是金融市场出现恐慌性兜售，股价崩跌。而股价崩跌就带来了第3个效应：公司a的资产价值急剧下跌。

在这类情况下，公司a的资产负债表将显现短时间内的急剧恶化局面。

## 流通问题

我们还是拿美国市场举例，我们知道美股是机构为主的金融市场，这里单单说其中的1个机构：美国的401k计划将居民部门的养老金与金融市场直接联系在1起，金融市场狂跌也许会让居民部门养老金账户缩水，进而影响到当期和未来的消费支出。

减少当前支出就是减少当前消费，这就致使全部市场流通量减少，1环套1环，恶性循环。

## 供应链与需求链

我们中国是全球第1出口大国，按下暂停键不单单深入的影响了我们自己，也同时深入的影响了世界。特别是出口产品中非终端产品的部份。

产业供应链在目前的全球化之下是这样的：越是经济发达的国家进口终端产品比例越高，特别是进口低利润率的产品，而出口高利率产品供应链中的上游组件部份。比如说美国进口衣帽鞋袜，出口芯片。

而相对经济不发达的国家，做的更多的是来料组装加工，再卖出去。这样的国家对外贸的依存度就很高。我们中国之前也处于这个产业生态位。

而这类生态位在未来几个月是最危险最困难的，中间品特别是我们中国出口的中间品采购的少，那就意味着供应链出现了上游短缺。影响就业、收入和消费。

另外一方面，需求链减少就很好理解，新冠疫情肆虐全球，老百姓很自然的反应就是减少开支，减少非生存需要的没必要支出。

需求链的减少，反过来也就影响了供应链的供给。

经济问题也就只能简单说说原理了。大家看到美股跌成这个模样，心里应当都有数的。

自从床破上台以来，贸易保护主义抬头，高喊美国优先的床破也大弄民粹。愈来愈多的人认为全球化将衰退。乃至有激进的观点认为全球化将终结。

我的看法是：全球化不会大范围衰退，更不会终结。但这次的全球新冠疫情也确实影响到了全球化，全球化可能会出现一些变化。

为何我认为全球化不会大范围衰退，更不会终结呢？

资本和产业现状决定

构成目前全球化、产业格局的主要决策者是资本

全球化以来，人类社会的生产力与生产效力得到了史无前例的提升，各国基础的不同，造就了全球化中各自扮演不同的角色与产业分工。

现在的局面就是你中有我我中有你，美国股市狂跌，全球股市随着下挫，中国按下暂停键，全球供应链吃紧就是很明显的例子。

要完全改变是不可能的，乃至要改变现状也不容易。现在全球化局面下，很多国家经济增长都不容易，根本承担不了由于全球化大范围衰退而改变的产业链变更。

构成目前全球化、产业格局的主要决策者是资本，资本是人类趋利避害的天性的体现。

举个例子：美国毫无疑问已视中国为全方位的竞争对手，但美国能斩断与中国的贸易联系么？事实而言，不但斩不断，反而要加强与中国的贸易关系，美国不过争取的是在中美贸易中得到更多的利益。

再举个例子：我们中国能脱离全球化么？我们不但进口大量的原物料，比如石油、各种矿石、木材，更进口芯片等高端产业的上游中间品，于此同时我们中国的全球产业链生态位大致就是中间位置，不但进口大量的原物料、中间产品、终端产品也同时出口大量的中间产品、终端产品。

现实来讲，各国特别是各大国根本离不开全球化。

全球化有益于我们谋求大国地位

甚么是影响力大，就是我缺了你，我还可以找其他的，你缺了我，你过不了，那我就比你影响力大，能影响你。

我们中国加入wto以来，积极参与全球化以来，我们的进步速度是惊人的，发展势头是很好的。我们逐步加大了实际上的影响力。

全球权利结构中，我们建立了自己的石油期货、亚投行等等，这就是寻求在现有体系下争取改变和谋求本身的更大的权益。

全球政治版图上，我们也提出了本身的倡议：建立人类命运共同体。



这就是我们谋求影响力，谋求大国地位的具体体现。

从我们本身的利益动身，我们也应当积极的推动和支持全球化。

全球化是不是会有改变？

客观的说，没甚么东西是1成不变的，全球化也是如此。

看准大势，全球化现实来讲已不可逆，作为我们国家来讲全球化更是有益于我们，但我们同时要苏醒的认识到，全球化是必定的，但同时也是在曲折衷前进的。

床破是真的反全球化么？美国是真的反全球化么？

根本不是。

我们可以很清楚的看到，实际上床破在构建的是新的n个双边关系与n个新的双边贸易关系与利润分配。他在做的不是反全球化，而是在全球化中，以美国的超强实力压榨其他国家的利益。

之所以床破会这样做，不过是由于：全球化的前进出现了权势的转移、规则的重塑与角色的转变3种变化。

也就是我在去年年底写的：《视察世界 全球治理急速降落》与《混乱的2019年可能只是个开始》，两篇文章里提到的，目前的世界格局与利益分配不能体现现在实际的各国的能力与发展潜力。

很多国家都会对现状不满，所以才致使了各地动荡。美国眼看着我们中国要追上了，所以急眼了要压榨各个国家。

这不是反全球化，而是全球化的前进出现了权势的转移、规

则的重塑与角色的转变3种变化。

而我们看到，新冠疫情全球大流行确切已有改变全球化的势头出现，很多国家之间的关系由于新冠疫情的出现埋下了隐患与钉子，而又比如我们和意大利之间的关系却由于新冠疫情反而产生了更多的情谊。

新冠疫情会如何改变世界？如何改变全球化？目前还看的懵懵懂懂。这件事情会随着新冠疫情的全球肆虐程度而出现变化。会随着各国抗疫的成果而出现变化。

我们可以肯定的只有几个点：

- 1、全球化真的不可逆。
- 2、我们要谨慎谨慎争取中国范围内抗疫全面成功的同时，把控好海关入境。
- 3、我们要真的谨慎谨慎、仔细视察全球的变化，真心实意的奉行“人类命运共同体”的倡议，负起大国责任。
- 4、广交朋友、把圈子做大，总是没错的。
- 5、雪中送炭机会难得。对特别自负的、自己无能却指责我们的，我们也帮不了，对那些主动寻求帮助的，特别恳切恳切的。能帮一把是一把。

新冠疫情是危机。

危机就是有要挟，同时也有机遇。这是一场世界性的“战争”，而我们唯一要关注的就是，我们能从中得到甚么。

中国，加油。

## 纺织行业劳动合同篇二

甲方(用人单位): \_\_\_\_\_

乙方(职工): \_\_\_\_\_

身份证号码: \_\_\_\_\_

邮政编码: \_\_\_\_\_

甲方因生产(工作)需要,按国家和本市有关招用外地职工的规定,招收乙方。双方根据有关劳动管理规定,按平等自愿、协商一致的原则,签定本合同,以明确双方权利、义务,并共同遵守执行。

### 一、合同期限

(一)本合同期限不得超过一年。

(二)本合同自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。(其中  
头\_\_\_\_\_天为试用期)。

(三)本合同甲乙双方各存一份,鉴证时还需交鉴证机构一份。

### 二、工作任务和岗位

(一)乙方工作岗位(工种):

(二)乙方完成甲方正常安排的生产(工作)任务。

### 三、劳动时间与休假

(一)甲方实行国家规定的每日工作8小时,平均每周工作不得超过44小时的工时制度。甲方因生产、工作需要可安排乙方

加班加点，但每个工作日不得超过3小时，每只累计不得超过36小时；确需加班加点的必须经乙方和工会同意。

(二)乙方在合同期间，享受国家规定的节日、公休假日以及婚丧、女工劳动保护等假期的待遇，但不得无故擅自超假。

#### 四、劳动报酬

(一)甲方执行本市最低工资标准规定，保证乙方的工资标准不得低于本市新规定的最低工资标准。

(二)乙方工资形式、标准：

1. 乙方的工资形式：\_\_\_\_\_；

3. 乙方月工资收入，由甲方按本单位工资管理制度，根据乙方工作成绩、出勤和纪律情况，考核发放。

(三)甲方每月\_\_\_\_\_日如期发放工资。如超过规定日期的，从第六日起，甲方每天按拖欠工资额1%赔偿乙方。

(四)甲方安排乙方加班加点，无法安排补休的，按国家规定发给加班工资。

(五)非因乙方原因所致的停工、停产，甲方按国家、省、市规定给予乙方停工待遇。

#### 五、保险待遇

(一)乙方因工死亡，按本市工伤保险的有关规定，一次性发给其家属丧葬补助费、抚恤金，如有供养直系亲属的，一次性计发抚恤金。

(二)乙方因工负伤、患职业病所享受的有关待遇：

1. 医疗终结期内，乙方的医疗待遇、工伤生活费等待遇，按本市工伤保险有关规定支付，

2. 合同期满，且已医疗终结后，经指定医院诊断，市、县(市)医务劳动鉴定委员会确认为残废的，按本市工伤保险有关规定，一次性计发相应的残废保险待遇。

(三) 发给一次性各项工伤保险费后，甲乙双方工伤保险关系即行终止。

(四) 乙方患病或非因工负伤，其待遇：

1. 停工医疗期限，由甲方根据乙方在本单位工作时间，按国家规定和本单位制度确定；

2. 医疗期内的医疗待遇，与甲方的合同制职工相同；

3. 伤病假期间，由企业酌情发给生活费\_\_\_\_\_元。

(五) 乙方因病或非因工死亡，按甲方统一标准酌情发给乙方家属丧葬补助费\_\_\_\_\_元和一次性优抚金\_\_\_\_\_元。

(六) 企业应为乙方办理缴纳工伤保险基金手续。

## 六、劳动保护

(一) 甲方按国家有关劳动保护规定、《女职工劳动保护条例》及有关未成年工(16周岁至未满18周岁)的劳动保护规定和《广东省劳动安全卫生条例》，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

(二) 甲方按国家规定对乙方进行安全生产知识、法规教育和操作规程培训及其他业务技术培训，乙方应参加上述培训并严格遵守有关的安全卫生法规、规章、制度和操作规程。

(三)甲方根据乙方从事的工作岗位，按国家有关规定，发给乙方必要的劳动保护用品，并按劳动保护规定定期免费安排乙方进行体检。

(四)乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举、控告。

## 七、劳动纪律及奖惩

乙方应遵守甲方依法制定的各项规章制度，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。

## 八、变更、解除、终止劳动合同

(一)本合同期限届满，即终止执行；在不违反本市有关招用外地工政策、规定的前提下，如双方同意，可以重新签订合同。但各合同期限累计不得超过5年，如乙方属本市区农业户口人员和市属县(市)城乡户口人员，以及其他从事主要通用技术性工种工作的人员除外。

(二)甲方因生产经营情况变化，调整生产任务，或乙方因个人原因要求变更本合同条款，经双方协商同意，可以变更劳动合同的相关内容，并由双方签字(盖章)。

(三)有下列情况之一的，甲方可解除劳动合同：

1. 乙方无正当理由屡次不能完成合同所规定的生产工作任务；
2. 乙方非因工伤病医疗期满，且不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作的；
3. 乙方有违法违纪行为按国家及甲方依法制定的有关规定应

予辞退的；

4. 甲方生产经营情况发生变化，不能继续履行劳动合同的，但须征求工会意见并向劳动行政部门报告。

(四) 有下列情况之一的，乙方可以随时解除劳动合同：

1. 经国家有关部门确认，甲方劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的；

2. 甲方不能按劳动合同规定支付劳动报酬的；

3. 甲方不能履行劳动合同，严重违反国家政策、法规，侵害乙方合法权益的。

(五) 有下列情况之一，甲方不得解除劳动合同：

1. 乙方患职业病或因工负伤在医疗终结前或合同期内的；

2. 乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内或医疗期虽满仍住院治疗的；

3. 职工在享受法定假期期间的；

4. 乙方为女职工，且在孕期、产期、哺乳期内的。

(六) 经济补偿金按国家和广州市规定执行。

(七) 按本合同第八条第(三)款2项解除劳动合同时，由甲方发给一次性医疗补助费 \_\_\_\_\_元。

(八) 若本合同终止或解除，乙方应将甲方交给乙方使用、保管的物品、工具等如数交还甲方，如有遗失应予赔偿(低值易耗品除外)。

(九)甲、乙任何一方解除劳动合同，必须以书面形式提前30天通知对方，但在试用期内，以及符合第八条第(三)款3项、第(四)款情形之一的，可以随时解除劳动合同。解除劳动合同的通知应包括原因、依据及生效时间等内容。

## 九、违反合同承担的责任

一方违反合同，给对方造成经济损失的，应根据其后果和责任大小，予以适当赔偿。

## 十、调解与仲裁

双方履行本合同如发生争议，应先协商解决；协商无效，向甲方劳动争议调解委员会申请调解；调解无效，向甲方所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁不服，可向甲方所在地人民法院起诉。

## 十一、双方需要明确的其他事项

## 十二、本合同未尽事宜，按国家有关政策规定办理

在合同期内，如本合同条款与国家、省、市有关劳动管理新规定不符，双方按新规定执行。

甲方：\_\_\_\_\_ (盖章) 乙  
方：\_\_\_\_\_ (签名或盖章)

法定代表人：\_\_\_\_\_

(或委托代理人)：\_\_\_\_\_

鉴证机构：\_\_\_\_\_ (盖章)

鉴证人：\_\_\_\_\_



日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 纺织行业劳动合同篇三

本合同由\_\_\_\_\_公司(以下简称公司)与\_\_\_\_\_公司工会(以下简称工会)签订。

### 第一章 总则

第一条 根据《xxx劳动法》《xxx劳动合同法》以及有关法律、法规的规定，经双方友好协商，签订本合同，用以明确和调整双方的权利和义务关系。

第二条 工会代表公司职工(以下简称职工)整体的利益，依据本合同的原则，指导职工正确处理和公司的劳动关系，并监督和协调这种关系。

公司用以和职工个人确定劳动关系的合同，不得与本合同相悖。

第三条 本合同是双方遵守的共同准则。

双方在有关法律、法规规定范围内，遵守不低于有关职工就业、劳动报酬、劳动保险、劳动保护、生活福利、退休养老和各种节假日等方面的规定，并努力提供尽可能高的水平和标准。

第四条 公司尊重工会维护和代表职工利益的权利。公司制定各项涉及职工切身利益的规章制度，均应符合本合同的原则并应有工会代表参加，听取工会意见，取得工会合作。工会有义务支持公司的生产、经营和管理，支持公司的合法权益，教育职工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和公司各项规章制度，努力完成生产、工作任务，促进公司发展。

## 第二章 职工聘用

第五条 公司根据生产经营情况，本着择优录用的原则，有权招聘职工。

第六条 公司分别与职工签订个人劳动合同，在签订个人劳动合同之前，工会和公司应指导职工明确履行合同的权利和义务及违约的责任的处理。工会有权监督个人劳动合同执行情况。

第七条 公司制定和修改个人劳动合同标准文本，应听取工会意见。

第八条 因履行个人劳动合同而发生争议，依照相关法律法规的规定处理。

## 第三章 工作日制度

第九条 公司根据生产经营情况，以不超过政府规定的标准，实行本公司工作日制度。

第十条 公司有责任严格控制延长职工的工作时间，尽可能避免或减少加班加点。长时间或长期加班加点以及在公休节假日大范围加班时，应征得同级工会同意，并给职工另发加班加点工资，其待遇应高于正常工资水平。

严重有损职工身体健康或人身安全的加班，工会有权支持职工拒绝执行。 第十一条 公司执行政府规定的各类节假日制度。

公司在制定本公司休假制度时，应听取工会意见。

## 第四章 工资和津贴

第十二条 公司根据按劳分配的原则和实际需要，确定本公司

工资制度，并发放各类专项津贴。

第十三条 公司工资分配制度(工资标准、工资分配形式、工资发放办法)的制定和变更，由公司决定。

公司在做出上述决定时，应听取工会意见，取得工会合作。

## 第五章 职工福利

第十四条 公司按规定每月提取工资总额\_\_\_\_%的福利费用和\_\_\_\_%的职工医疗费用，每年从税后利润中提\_\_\_\_%的福利奖励基金，用于职工集体福利的奖励，不得挪作他用。其中用于福利的部分，由工会协助公司合理安排使用。

公司应定期向工会提供该项基金使用情况报表。

第十五条 公司有责任改善职工文化设施和住房、膳食、医疗、托儿、交通条件并提供其他与公司经济相适应的福利。

第十六条 公司各项重大福利的设置、标准、实施办法，或由公司提出方案，或由工会提出要求，均应需双方同意后实施。

## 第六章 劳动保险

第十七条 公司根据劳动保险有关法律的规定，实行劳动保险制度，支付职工劳动保险费用，并努力扩大保险险种。

第十八条 职工因工负伤、因工致残、因工死亡，以及因患职业病，在治疗时所花费的符合规定的费用由公司支付。公司制定此类费用细则。

第十九条 职工一般每年应进行体检一次，女工及有毒有害工种应按规定定期进行专项体检。

第二十条 公司实行养老保险制度。

第二十一条 工会协助公司做好各项劳动保险工作。

## 第七章 劳动保护

第二十二条 公司执行政府有关劳动保护法规、条例。

公司负责加强和改善劳动安全技术和工业卫生、劳动防护以及特殊工种和女职工的特殊保护工作。

第二十三条 工会支持公司劳动保护管理，配合公司检查、监督劳动保护情况。工会发现违章指挥、强令工人冒险作业或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决建议；当发现危及职工生命安全的情况时，有权向公司建议组织职工撤离危险现场，公司行政方面必须及时作出处理决定。

第二十四条 公司根据工种岗位需要，保证供应相应的劳动防护用品。

第二十五条 公司优先保证用于改善职工生产安全和劳动条件的资金。每年由公司提出年度安全技术措施项目方案，落实资金，组织实施。

工会参与安全技术措施专项讨论并监督实施情况。

第二十六条 公司和工会有责任教育职工严格遵守公司各项安全生产规章制度及操作规程，教育和组织职工接受安全技术培训和管理。工会支持公司对危及企业和职工安全的行为的惩处。

第二十七条 公司发生职工因工伤亡事故或其他危及职工劳动安全的重大事故，应及时通知工会。工会有权参与调查和提出建议。

## 第八章 教育与培训

第二十八条 公司按期提取职工教育经费，帮助职工获得和提高文化及专业知识。公司教育管理机构负责职工的教育及培训。

公司按年度向工会通报教育基金使用情况。

## 第九章 纪律与奖惩

第二十九条 公司有权制定劳动纪律与奖惩制度。

公司有权依据劳动纪律与奖惩制度决定对职工进行奖励或惩罚。

第三十条 公司对于模范执行公司各项规章制度，在完成生产、工作任务、产品开发、技术改造、提高质量和提高劳动生产率、改善经营管理等方面作出优异成绩的职工，有权分别给予荣誉奖励和物质奖励。

第三十一条 公司对于违反企业各项规章制度的职工，可分别情况，给予批评教育、警告、通报批评，记过、记大过、留厂等行政处分，情节严重的，可以开除。

对职工进行行政处分时，须征求工会意见，听取被处分职工本人的申辩，由公司作出决定。开除职工，事先应经工会参加处分文件会签。工会认为不合理的，有权提出异议，与公司协商解决。

因生产经营条件变化，公司大规模变更职工的工作或裁员时，须征得工会同意。

## 第十章 合同的变更和解除

第三十二条 发生下列情况之一的，可以变更或解除本合同：

- ( ) 当事人双方经过协商同意;
- (2) 制定本合同所依据的法律、法规发生了变化;
- (4) 因出现不可抗力, 使集体合同无法履行或完全履行;
- (5) 其他约定的事项。

当事人一方提出变更或解除合同的建议, 须经双方协商一致的, 签订书面协议, 书面协议应当提交公司职工代表大会或职工大会审议通过, 审议通过后, 由原订立集体合同的双方当事人代表人签字。

## 第十一章 合同争议的解决

第三十三条 因履行本合同发生争议, 双方应协商解决, 协商解决不成的, 可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁; 对仲裁裁决不服的, 可以自收到仲裁裁决书之日起 5 日内向人民法院提起诉讼。

## 第十二章 监督检查

第三十四条 为保证执行本合同, 双方联合成立集体合同监督检查小组, 其成员由工会代表, 公司代表根据人数对等的原则组成。

本合同每年检查一次, 检查结果以书面报告形式提交双方签约代表。签约代表应认真研究和处理检查结果。

## 第十三章 期限和变更

第三十五条 本合同有效期为\_\_\_\_年。

合同期满前\_\_\_\_个月经双方协商签订新合同。新合同未签订生效前, 本合同继续有效。 第三十六条 本合同在执行过程

中，发生特殊情况双方都有权提出修改本合同。经双方协商同意后，进行修改。修改后的条款，作为本合同附件执行，与本合同具有同等效力。未经双方同意，任何一方无权变更本合同。

## 第十四章 附 则

第三十七条 公司支持工会开展的活动，并提供必要的条件。工会开展活动应在生产、工作时间以外进行，如有必要占用生产、工作时间活动的，应事先征得公司同意。在条件许可的情况下，公司应给予支持。

\_\_\_\_\_公司

\_\_\_\_\_公司工会

董事长：\_\_\_\_\_ 负责人：\_\_\_\_\_

年 月 日 年 月 日

## 纺织行业劳动合同篇四

发包方(甲方)：

承包方(乙方)：

承包方(乙方)：\_\_\_\_\_村\_\_\_\_\_组，户主：\_\_\_\_\_

为维护农村林地承包双方当事人的合法权益，根据《xxx农村土地承包法》及有关法律、法规的规定和集体林地改革方案决议，经双方平等协商，订立本合同。

### 一、承包林地基本情况及承包期限

该林地总面积为\_\_亩，四至为：东\_\_\_\_，西\_\_\_\_，南\_\_\_\_，北\_\_\_\_。

承包期限\_\_年，从\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_年\_\_月\_\_日止。

## 二、双方权利和义务

1、承包林地的所有权属于甲方，乙方享有承包林地的使用权、林木所有权和使用权。甲方确保承包给乙方的林地林木产权清晰、没有权属纠纷和债务抵押；承包林地承包期间发生权属纠纷由甲方负责处理；甲方应协助乙方登记申办林权证。

2、甲方有权按承包合同约定检查、监督乙方对承包林地的使用，有权制止乙方变更林地使用权等损害林地的行为；甲方应维护乙方的承包经营权，不得非法变更和解除承包合同，不得干预乙方正常的林业生产经营活动。

3、乙方对承包林地享有经营权、收益权，有权依法自主生产经营和处置自有林木产品及其产品。乙方承包的林地承包期限内可以依法流转经营，但必须征得甲方同意，流转经营期限不得超过原承包年限。

4、乙方在承包期限内有权享受国家优惠政策的扶持资金；承包林地被依法征用或占用的，乙方有权获得相应补偿。

5、乙方应依法采伐林木，不得自行或准许他人承包林地内毁林开垦、采石、取土、放牧等破坏森林的行为。

## 三、承包价格、支付方式和时间

1、承包价格：

2、支付方式：



3、支付时间：

#### 四、违约责任和其他事项

1、双方必须严格履行合同。如一方当事人违约，应向守约方支付违约金 元。造成对方损失的，应承担相应赔偿责任。

2、本合同自双方签字之日起生效，不因双方负责人、经办人或名称变更而影响合同的法律效力。

五、未尽事宜，双方协商签订补充协议，依法签订的补充协议与本合同具有同等法律效力。

六、本合同一式四份，甲方、乙方、乡政府、县林业主管部门各执一份。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_ 乙方(公章)：\_\_\_\_\_

## 纺织行业劳动合同篇五

住所法定代表人(主要负责人)

联系人

乙方(员工)

身份证(护照)号码

根据《劳动法》(以下简称《劳动法》)《劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)等有关法律法规的规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

### 一、合同期限

(一)甲乙双方同意按以下第种方式确定本合同期限。

1、有固定期限：从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

2、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”)。

(三)乙方应于年月日到岗。

(四)合同有效期届满即行终止.因甲方需要,在双方完全同意的基础上,双方可协商续订合同.

(二)款、第四十七条之规定向乙方发放补偿金。

乙方的工作地点\_\_\_\_\_。

### 三、工作时间和休息休假

(一)甲乙双方同意按以下第种方式确定乙方的工作时间。

1、标准工时制，即每日工作不超过8小时，每周工作不超过40小时，每周至少休息一日。

需要加班加点的,甲方按国家有关规定支付加班工资或为乙方安排同等时间的调休.

2、不定时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

(二)乙方依法享有法定节假日、婚假、产假(违反计划生育政策的除外)、丧假等假期。

#### 四、劳动报酬

(一)甲方依法制定工资分配制度，并告知乙方。

甲方支付给乙方的工资不得低于市政府公布的当年度最低工资。

(二)甲方对乙方实行基本工资和绩效工资相结合的内部工资分配办法，乙方的基本工资确定为每月元(其中试用期每月工资元)，以后根据内部工资分配办法调整其工资;绩效工资根据乙方的工作业绩、劳动成果和实际贡献按照内部分配办法考核确定。

(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)如乙方的职务、岗位发生变动时，甲方可对乙方的工资作出相应调整。

甲方支付乙方的工资为税前工资，乙方的个人所得税按国家相应规定自行缴纳。

(五)甲乙双方对工资的其它约定\_\_\_\_\_。

#### 五、社会保险

(一)甲乙双方按照国家 and 省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

(二)乙方应缴纳的社会保险，由甲方从乙方的工资中按月代为扣缴，乙方应配合甲方办理社会保险手续。

## 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。

(三)乙方有权拒绝甲方的违章指挥，强令冒险作业；对甲方危害生命安全和身体健康的行为，乙方有权要求改正或向有关部门举报。

## 七、劳动纪律和规章制度

(一)甲方依法制定的规章制度，应当告知乙方。

(二)乙方应遵守国家和省、市有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，按时完成工作任务，提高职业技能，遵守安全操作规程和职业道德。

(三)乙方自觉遵守国家和省、市计划生育的有关规定。

(四)乙方违反甲方规章制度的，甲方可以根据规章制度之规定给予相应处分。

(五)乙方如毁损或遗失甲方财物或生产工具的，依市场价格作出赔偿。

八、合同变更除合同第二条约定内容外，甲乙双方经协商一致，可以变更合同项下其它内容。

变更合同应采用书面形式。

变更后的合同文本双方各执一份。

## 九、合同解除和终止、经济补偿

(一)甲乙双方解除、终止、续订劳动合同应当依照《劳动合同法》和国家、地区有关政策规定执行。

三、第四十四条的规定进行。

(三)甲乙双方解除、终止本合同，符合《劳动合同法》第四十六条规定情形的，甲方应依法向乙方支付经济补偿。

(四)甲方违法解除或者终止本合同，乙方要求继续履行本合同的，甲方应当继续履行；乙方不要求继续履行本合同或者本合同已经不能继续履行的，甲方应当依法按照经济补偿金标准的二倍向乙方支付赔偿金。

乙方违法解除劳动合同，给甲方造成损失的，应当承担赔偿责任。

(五)解除、终止本合同时，甲方应当依据有关法律、法规等规定出具解除或终止劳动合同(关系)证明书，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

(六)乙方应当按照双方约定，办理工作交接。

应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

## 十、争议处理甲乙双方发生劳动争议的，应先协商解决。

协商不成的，可以向本单位工会寻求解决或向本单位劳动争议调解委员会申请调解；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申

请仲裁。

对仲裁裁决无异议的，双方必须履行；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

十一、双方认为需要约定的其他事项：

(一) 凡由甲方出资培训乙方，双方另行签订《培训教育协议》，因乙方原因而提前解除劳动合同，乙方应赔偿甲方的培训等费用，具体赔偿标准按《劳动合同法》第二十二条规定执行。

(二) 乙方在签订劳动合同之前，甲方有权了解乙方与劳动合同直接相关的基本情况，包括但不限于劳动者的学历、履历、资格或任职证书(明)以及以前劳动关系是否解除或终止等。

劳动者应当如实说明，并应书面承诺其真实性。

若因故意漏报、隐瞒前述基本情况，骗取甲方签订劳动合同的，经甲方查出或被原单位追诉的，视为乙方的欺诈行为并导致甲方的严重误解，甲方有权依法申请认定本合同自始无效，由此给甲方造成的损失，应由乙方全额承担。

(三) 乙方未按照本合同

第一条规定的到岗日到岗的，本合同自到岗日满后自动失效，但甲方认可的除外。

由此给甲方造成的损失，应由乙方全额承担。

(四) 本合同的附件与本合同具有同等效力。

但如果本合同的条款与附件内容有任何冲突或不一致之处，则以附件中的内容为准。

(五) 本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行；若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。

(六) 乙方在合同期内，属其岗位职务行为或主要利用甲方的物质技术条件所产生的所有专利、版权和其他知识产权归甲方所有，乙方无权进行商业性开发。

(七) 双方签订本合同后，乙方不得在合同期内再受聘其他任何单位从事与甲方相同或类似或有竞争冲突的业务。

(八) 乙方对在合同期间得到的有关甲方及其关联公司的情报、信息等商业秘密进行保密，不得将其泄露给任何第三者(亦包括无工作上需要的甲方雇员)。

乙方违反保密义务则被视为严重违反本合同，并认为有足够的理由被辞退。

此种保密义务在本合同终止或期满后的任何时间对乙方仍有约束力。

注：商业秘密和竞业限制、专项培训只在主合同中做原则约定，另行签订协议处理十

## 二、其它

(一) 本合同未尽事宜或合同条款与现行法律法规规定有抵触的，按现行法律法规执行。

(二) 本合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，涂改或未经书面授权代签无效。

(三) 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：

(盖章)\_\_\_\_\_

乙方：

(签名)\_\_\_\_\_

法定代表人：

\_\_\_\_\_ (主要负责人) \_\_\_\_\_

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