

最新劳动法协议解除劳动合同 奋斗者承诺协议书(通用5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同的格式和要求是什么样的呢？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。

劳动法协议解除劳动合同篇一

甲方：服饰有限公司乙方：_____甲乙双方经友好协商，本着互利互惠的原则，共同发展彩云妮及c品牌服饰系列产品的销售，达成以下协议。合约细则：

一：经营权的授予

1、甲方授予乙方经营区域为_____省代理经营彩云妮及c品牌系列女装，时间从_____年____月____日起至_____年____月____日止，有效期_____年。

2、初步拟定专卖店或专柜开业日期为_____年____月____日，合同期满乙方应提前1个月以书面形式提出续约申请，在同等情况下，甲方可优先考虑乙方续约申请。

3、乙方首期经营的专柜专卖店为_____个，地点分别为_____、_____、_____、_____，并以文字的形式向甲方备案。乙方经营场地发生变化，（增加或减少）须向甲方申报备案。

二：利与义务

1、合同签订时，乙方需交纳合同保证金贰万元，乙方如有违反甲方的规章制度，甲方视乙方违约程度有权将保证金作为

违约金处理。

2、开设专卖店（柜）时，甲方为乙方设计装修方案，（店面设计，产品及橱窗陈列设计，灯箱广告，招贴宣传标准和具体设计图，包括墙面、地板、天花、货架，收银台及其它专用道具）乙方必须严格按照装修图纸进行装修，装修费用由乙方自行承担。

3、为更好掌握市场，乙方需在每周一上午10：00前向甲方提供当地市场信息反馈表，一周销售报表。於每月一号将库存盘点表传真至公司，以便公司及时针对特殊市场作相应的调整。

三：经营运作

1、乙方专卖店（柜）所销售的货品必须是甲方提供的合法货品，卖场内不得陈列及销售假冒伪劣货品及其它品牌货品。

2、甲方以统一零售价彩云妮3.2折和c3折售予乙方，甲方按所结算价提供相应的增值税发票，按国家税法向乙方代收税金，乙方必须在提货前将货款付清。

3、乙方订购_____时装，为保证_____时装系列的完整性，甲方规定首次每款时装订货必须齐码齐色。

4、为更好的展示彩云妮及c之形象，乙方应提供不低於40平方米的专卖店或专柜供彩云妮及c系列服饰销售。

四：货品调换

1、首批货如公司配货一个月内同款同色未销售的款式可达100%调换。

2、加盟商自选的款及发给客户的新款样衣可享受公司统

—20%的换货率。

3、补订的货品不得调换。

4、乙方所要更换的货品，需在取货后一个月内提出。（只限於换同一季的产品）

5、如有质量问题，乙方须於收到货品后7天内退回，甲方负责更换。（运费由乙方自理）

6、甲方具备随时调换乙方各种货品的权利。

7、乙方退回的货品必须清洁、完好无损及吊牌完整乾淨，否则甲方有权予以退回。

五：发货方式及责任

1、甲方收到乙方货款后，及时将货品发出，发货方式一般采用空运，快运及汽运（运费由乙方自理）。

2、货到乙方，首先应确认重量件数是否与发货单完全相符，如有问题当场应开箱及时解决，并出示相关证明，以便甲方及时协调处理。三天内无反映，甲方视产品无误到达。

3、原则上根据运输要求，所有货品要求保价，如不参加保险，可向甲方承诺所发生一切损失自理。

六：附件提供____日常销售管理必须按照甲方专卖店统一模式执行，包括统一形象标志，专用衣架，贵宾卡及销售小票等，费用由乙方承担。相应的服装画册，宣传报纸杂志，购物袋，促销宣传册等，由甲方提供（超过限定数量，需支付相应成本费）。

七：合同终止和违约责任

- 1、合同期满。
- 2、如乙方违约，甲方以书面形式通知后，违约方在一个月內未能纠正并未采取补救措施，此协议自动终止。
- 3、签订协议后一个月內，乙方仍没有开店。
- 4、乙方由於自身原因连续一个月以上中断进货和未销售甲方产品。
- 5、未经甲方同意，乙方跨区域销售彩云妮及c品牌服饰。
- 6、抄袭彩云妮及c服饰款式或自行设计生产进行销售者。
- 7、解约后，乙方专卖店內所有關於彩云妮及c品牌标志的道具必须撤掉，未经甲方许可，乙方不得作它用，否则乙方须承担相关法律责任。

八：其他

- 1、本协议未尽事宜，可由双方签署书面补充协议并同样具有法律效力。
- 2、本协议一式两份，甲乙双方各执一份。
- 3、本协议自签订之日起生效，签约地点为深圳。甲方：深圳xx公司乙方：地址：____市____区下梅林福利工地址：业区一栋二楼签字代表：签字代表：电话□075x6659电话：

075x4381传真□075x2468传真：签约日期：_____年____月____日软件销售代理合同甲方：北京xx公司乙方：北京xx公司根据《民法典》以及其它相关法律、法规的规定，本着平等互利的原则，甲、乙双方就合作开展软件的推广应用，特订立本合同，并共同遵守下列条款：

一、定义：除非本合同的条款或者内容中另有规定，下列名词具有如下意义：

1、软件产品：指已进行商品化工作的、公开发表过的、且甲方作为权利人能够进行授权销售并能够提供技术支持和服务的软件。

2、代理销售：指软件权利受让者被许可行使展示、销售软件产品的权利，代理销售包括代销或经销。

3、知识产权：指依据中国有关法律和国际条约规定权利人所享有的专利权、。乙方不得独自或与任何第三方对软件系统进行翻制、复制、解密、反编译、反汇编和其他反向工程，否则甲方有权追究乙方法律责任和**要求经济损失赔偿（赔偿金不少于人民币十万）**。

4、乙方可以得到甲方软件的宣传资料、销售及技术服务资料。

5、乙方所有销售的甲方产品均须从甲方合法获得，不得销售产品的非法渠道版本。乙方在向用户提供产品的时候，须保证一份甲方产品只提供给一个用户，并保证产品提供给最终用户。乙方未经甲方同意不得将甲方产品提供给任何想利用甲方产品牟利或进行分发的单位或个人。不得采取其他任何方法违法销售或分发甲方产品，给甲方造成损失。乙方亦不能生产或销售与甲方产品具有竞争性的软件产品。

6、乙方在销售及推广甲方产品过程中，应严格遵守知识产权的法律规定，维护甲方的利益和形象。乙方负责软件的销售推广、软件安装和调试工作，以诚恳热情的态度对待客户，注意维护甲乙双方的利益和形象，及时处理客户提出的产品使用问题和意见，其中属于技术程序原因的应及时与甲方联系，由甲方提供技术支持和咨询。

7、乙方在销售软件过程中，实际销售价格不得低于甲方规定

的底价，即元套。如确需变动，必须取得甲方的同意。

8、乙方需向甲方提交完整的最终客户资料（包括最终客户的名称、联系方式、联系人、使用日期等内容），否则，甲方不负责其售后服务、系统升级或技术支持工作。

9、乙方应诚信守法经营，对自己的经营活动独立承担法律责任。

七、保密原则甲乙双方应对履行协议过程中所涉及的销售、市尝库存、价格、代理规则等信息严格保密，不得泄露给第三方。

八、价格、返利政策

1、《》软件的公开价格为：元套。甲方向乙方供货的销售价格为公开价格的折，即元套。

九、订货、付款及货运

1、乙方向甲方订货时，须填写“天元科技软件产品订货单”（附件

一），负责人签字或盖章后，加盖公司公章，传真给甲方市场部。

2、甲方收到订货单后，在款到后____日内将货物发出。乙方应尽快将付款凭证复印件传真至甲方，以便尽快安排发货。

3、货物运输方式和货物到达地以乙方订货单要求的为准。

4、甲方承担乙方所订软件产品的运费。

十、产品退换

- 1、如因产品质量问题造成的软件不能正常运行使用，甲方负责退换并承担相关费用；
- 2、如产品在运输过程中造成包装损坏，甲方负责退换并承担相关费用。十

一、财务结算

- 1、乙方有权根据市场情况自行确定软件销售价格，但该价格不得低于产品底价。
- 2、软件实际销售价格高于产品底价部分的金额作为乙方代理销售的佣金。十

二、合同的解除与终止双方协商一致可以解除本合同。另外，本合同在下列情形下也可以解除，但提出解除的一方应提前一个月以书面形式通知对方：

- 1、因合同一方经营状况出现重大困难，濒临破产进入法定整顿期间或被清算，另一方可以解除本协议。

三、违约责任

- 1、甲方若直接将产品销售给客户，未经通知乙方并支付佣金，则属于违约行为，应向乙方支付二十倍于该销售金额的款项作为违约金，以赔偿乙方商业宣传推广费用。
- 2、甲方若在本合同期限内未经乙方同意即发展其它销售代理商，则应向乙方支付违约金万元。
- 3、乙方若违反协议约定，进行销售或分发，愿按违约销售或分发的份数，以二十倍于所销售或分发的软件市场零售价的金额赔偿给甲方。
- 4、乙方若违反协议约定，侵犯甲方的知识产权，愿接受甲方

不低于五十万元的经济索赔。

5、无本合同或法律规定之正当理由，任何一方不得单方解除本合同，否则应向对方支付违约金万元。

6、若一方违约给另一方造成损失的，除赔偿损失外，另需承担其它违约责任。

7、因一方履约不当给第三方造成损失的，应自行承担赔偿责任。十

五、其它

1、凡涉及本代理合同补充、变更、解除等事宜，双方均可进行协商并签署补充协议作为合同附件。合同附件与本合同具有同等法律效力。

2、产品订购单等双方业务往来形成的传真件与本合同具有同等法律效力。

3、本合同一式二份，双方各执一份，签字盖章后生效，具有同等法律效力。

4、本合同共页，合同页面右侧加盖骑缝章。甲方：有限公司
乙方：有限责任公司法定代表人：法定代表人：业务联系人：
业务联系人：地址：地址：邮编：邮编：电话：电话：传真：
传真：____日期：____日期：

劳动法协议解除劳动合同篇二

就业协议书，是由教育部高校学生司统一制定的，为高校应届毕业生在就业过程中签订就业协议的一种书面合同。其内容主要体现毕业生情况和意见、用人单位情况和意见及学校意见，其协议约定仅指学生在毕业后到用人单位去工作的一

份书面合同。毕业生就业协议书的签证部门是各级县、市人事调配部门。

劳动合同，是指劳动者同企业、事业等用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。劳动合同是依据《劳动法》规定以书面形式订立，其中载明合同的期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、合同终止等条款，对双方当事人具有法律约束力。劳动合同的签证机关是各级劳动行政部门。

就业协议仅仅是确立了毕业生和用人单位之间劳动关系，劳动合同更进一步确立了双方的权利和义务。因此，毕业生千万不要认为和用人单位签订了就业协议就万事大吉，应注意报到后及时和用人单位签订劳动合同。为了更加明确双方的权利和义务，毕业生可在签订就业协议时了解劳动合同的内容，尤其是工作年限和待遇等条款，毕业生也可向招聘人员索要样本或复印件。

毕业生与用人单位签订劳动合同前，也不可忽略就业协议书的签订。因为高校毕业生就业是通过各级人事调配部门在规定时间内来落实的。毕业生持学校发放的《毕业生报到证》和签订的《就业协议书》到用人单位所属县、市人事局办理报到手续，并凭其开具《行政介绍信》到具体的用人单位报到，此时的毕业生具有干部调动性。否则，毕业生就不具备干部调动性，对今后的技术职称评定、晋升、社会养老保险、退休年限等会造成一定的影响。

(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人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1996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。

试用期和学徒期包含在劳动合同期限内，试

[劳动法中关于高校应届毕业生就业协议及合同的规定]

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

劳动法协议解除劳动合同篇三

我来自石家庄办事处，因为在二十期的学员中有很多我们办事处的同事，所以刚刚到这里就听到他们给我描述的这里的文化培训生活，“紧张，累，但很充实”是最简单的概括，有个同事说他在第一天的跑操中他吐了。听到这些我的心中有一丝的不安，虽然我自己在中学的时候长跑的成绩是很好，可是自从上了大学以后锻炼就很少，真的不知道自己第一天能不能坚持下来。但是要来的是终究要来的，我只有勇敢的面对而不能退缩。

7月4号，伴随着刺耳的闹铃声我从睡梦中惊醒，早上5点我和同宿舍的同事都起来洗漱，说来惭愧，我已经不记得上次早上5点钟起床是什么时候的事了。因为怕迟到所以我们把时间留的很充裕，收拾完我们兴冲冲的跑道集合地点，本来以为我们是最早到的，可是到了以后才发现那里已经有了很多的

同学。我的心中一颤，看来激烈的竞争已经开始了。现在已经记不太清楚自己是怎么熬过那第一天的早操了，只记得跑完后大腿疼了整整一天。当时真的有点不理解，公司的文化培训为什么非要让我们经受早操的折磨呢？现在想来公司对我们新员工这样的要求是有良苦的用心的。第一，只有拥有了良好的身体我们才能更好的工作，身体垮了，什么都没有了。所以锻炼身体是最为重要的前提。第二，公司的企业文化中有艰苦奋斗这一项，试问我们如果连跑操这样的小事情都不能坚持住，又怎么可能接受以后工作中那接踵而来的困难呢，我们又怎么能有永不言败的，永不放弃的精神呢？如果连跑操都不能完成的话，那我们在没有进行培训之前就应该已经被淘汰了。

经过这一个星期后，我已经适应了这里的生活，这里的生活是很有规律的，教官和老师虽然对我们很严厉，对我们的要求极为严格，但我却能看出他们对我们这些新员工的深切关怀和殷切的期望。文化培训分为课堂授课，课外活动和晚上的影片教学。课程的安排是相当合理的，培训的三个部分也是紧密结合在一起的使我对公司的企业文化有很深刻的理解。

华为公司的愿景和使命是丰富人们的沟通与生活，聚焦客户关注的挑战和压力，提供有竞争力的通信解决方案，持续为客户创造最大价值战略。面对激烈的市场竞争，产品的日益复杂化以及分工的逐渐细致化，要求我们必须团结合作，通过集体共同的力量生产出成本低，质量高的产品，提供让客户最满意的服务，这样我们才可以保持强大的生命力，在市场激烈的竞争中立于不败之地。

在户外活动的拔河比赛中，我对团结合作，集体奋斗有了新的认识，拔河是一项集体的运动，要求大家心往一处想，劲往一处使。这正是我们一天所学的文化的真实的体现与验证。可是单单有精神还是不够的。还要讲究一定的技巧。作为拔河比赛的主力选手，我亲身体会了那激动的时刻，随着教官的一声哨响，两队的选手都拼了命的往自己这边拉绳子，我

本来以为可以很轻松的就能结束战斗，可是当比赛一开始的时候我就发现自己错了，绳子把我的手几乎勒破，我这时已经听不到身边队友的加油声，心中只有一个念头那就是绝对不能输，可是在僵持了几分钟后，我们的队伍用力好像有点分散，队员们并没有站在一条直线上而是开始摇摆起来，脚下也开始站的不是很稳，绳子一点点向对方移去。大家显得很着急可是我们并没有找到很好的解决方法，没有能够站稳脚跟。最后还是输了，走下赛场我的双臂已经麻木了，虽然身边的队友仍在为我们的努力而鼓掌，可是我的心里有说不出的难过。等我冷静下来仔细想了想感到，虽然我们大家都尽了自己的最大的努力，可是还是失败了，为什么？原因就出在我们没有很好的领会团队合作的精髓，我们没有能够掌握拔河的技巧，在僵持的最关键时刻我们的队伍摇摆起来，这势必会分散我们的力量，虽然我们的心都想着往一处用力，可是实际上我们的力却是分散的，我们每一个人的力量虽然大可是却没有凝聚起来，忽视了我们是一个团体，而是单兵在作战，自己往自己认为正确的方向拉，这怎么能不失败呢？想通了这些我感到一丝的欣慰。因为我从拔河比赛的失败中，体会到了团结一致，集体合作的精髓，真正的对公司的这个文化有了切身的体会与理解，而不再是以前那简单的文字的概念了。我想公司为我们安排这个比赛的真正目的达到了。

一个企业的成功，靠的不光是创始人的个人魅力。随着企业的发展，需要更多的是团队集体奋斗团结合作的工作文化和工作关系，这种精神甚至可以弥补很多方面的不足。我们这些新人要做的就是让自己迅速转型，放弃以前种种单打独斗的想法，我们必须明白，“没有一只大雁会升的太高，如果他只用自己的翅膀飞行”。我们要从现在开始就融入我们所在的集体，今后的工作更是如此，遇到困难的时候主动向身边的人求助，大家一起，共度难关；看到别人身处困境之时，慷慨的伸出援助之手，风雨同舟，排除万难。

每一个华为员工必须有责任心以及对工作热爱，以一个主人翁的姿态来面对我们的工作和我们的客户。所谓责任心，我

们可以理解为做事良好的动机和愿望，认真、规范、正确的做事，并且积极努力行动，追求结果。而敬业精神就是一个人对自己所从事的职业的忠诚和热爱，包括我们的工作热情，工作作风，工作方法等。作为新员工的我们，必须从现在开始培养我们的责任心以及对工作的热诚，为我们将来的发展培养一种良好的性格基础。如果我们从点滴开始，对工作、家庭和身边的一切都有一种强烈的责任感，那么我们就逐步走向成熟了，而且我们个人的生活也会幸福，因为我们活的坦荡荡，而且努力去做好每一件事，问心无愧，别人对我们也会尊重。有些人抱怨这抱怨那，把责任推过来推过去，总想落一个自身清白，自身清闲，孰不知这已经不是一个华为人的行为了。当一个人不想做好一件事情的时候，他就会有一百个借口，可是当一个人想要把一件事做好时，他就会有一百种解决方案。我们是选择前者，还是后者呢？答案应该很明显吧。

华为十几年来铸就的成就只有两个字——诚信。华为文化让我们踏踏实实工作，堂堂正正做人，不需丝毫的掩饰。华为文化的特征就是服务文化，我们必须认真地对待每一道工序和每一个用户，在这种情况下，惟有诚信才是我们生存之道。对客户的诚信，对社会的诚信，对员工的诚信，只要我们坚持下去，这种诚信创造的价值是取之不尽，用之不竭的。“也许社会上有许许多多的欺诈，也许我们这样做过的过程中会吃大亏，但我们还是要坚持。只要你坚持，客户会选择你，对手会尊重你，员工会爱戴你，这是一个企业发展的最大法宝。一个人不能一辈子做事，但要一辈子做人。

一个人在世上，做任何事都不会一下子做到尽善尽美，都有一个不断进取的过程。在人生的道路上，我们要不断的总结我的得失。开展自我批评，才可以取得更大的成功。自我批评不是今天才有的，几千年的曾子“吾日三省吾身”。在员工中开展自我批评，是员工从自身找到原因，从失败中总结经验，才能提高才能升华。另外，开展自我批评，也使员工不会推卸责任，有助于团队合作，有助于员工服从组织，这

和华为文化也是一脉相承的。以前自己做事情的时候总有“差不多就行了”的想法，所以很多时候就因为这“差不多”总是让自己不得不付出大量的“返工”劳动，甚至有些时候都没有办法弥补。可是这种事情不止一次发生，很明显自己缺乏的就是自我批判的这样一种态度。其实任何事情都不可能一下子做到尽善尽美，不少时候我们不是“差不多”，而是“差很多”，但是这并不是最可怕的，只要我们抱着一种自我批判的精神，不断的去改进，从而不断进步，做事情的时候能够做到一丝不苟，精益求精的态度，而且经常总结个人的得与失，我们就能一步步走向更高的顶峰。

短短的十天的企业文化培训已经将要结束了，虽然时间很短暂但我却学到了很多很多，在这一个星期紧张充实的培训中，我对公司的文化有了清晰的理解，华为公司的文化其实远不只是我学到的这么多，我会在以后的工作日子里不断的总结，不断的理解，并真正的用这些文化来要求自己，使自己成为一个真正合格的华为人！

劳动法协议解除劳动合同篇四

就业协议书，是由教育部高校学生司统一制定的，为高校应届毕业生在就业过程中签订就业协议的一种书面合同，其内容主要体现毕业生情况和意见、用人单位情况和意见及学校意见，其协议约定仅指学生在毕业后到用人单位去工作的一份书面合同。毕业生就业协议书的签证部门是各级县、市人事调配部门。

劳动合同，是指劳动者同企业、事业等用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。劳动合同是依据《劳动法》规定以书面形式订立，其中载明合同的期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、合同终止等条款，对双方当事人具有法律约束力。劳动合同的签证机关是各级劳动行政部门。

就业协议仅仅是确立了毕业生和用人单位之间劳动关系，劳动合同更进一步确立了双方的权利和义务。因此，毕业生千万不要认为和用人单位签订了就业协议就万事大吉，应注意报到后及时和用人单位签订劳动合同。为了更加明确双方的权利和义务，毕业生可在签订就业协议时了解劳动合同的内容，尤其是工作年限和待遇等条款，毕业生也可向招聘人员索要样本或复印件。

毕业生与用人单位签订劳动合同前，也不可忽略就业协议书的签订。因为高校毕业生就业是通过各级人事调配部门在规定时间内来落实的。毕业生持学校发放的《毕业生报到证》和签订的《就业协议书》到用人单位所属县、市人事局办理报到手续，并凭其开具《行政介绍信》到具体的用人单位报到，此时的毕业生具有干部调动性。否则，毕业生就不具备干部调动性，对今后的技术职称评定、晋升、社会养老保险、退休年限等会造成一定的影响。

yinggai如何签订劳动协议

（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。

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

根据我国现行法律，外企招聘中国雇员，须通过国家特许的外事服务机构办理。就是说，法定雇主只能是国内的外事服务机构，雇员只能先跟这些机构签订劳动合同，再由他们“派”到外企去工作。如果中国公民绕过外事服务机构，直接与外企签订劳动合同，一旦发生纠纷，中国的劳动争议仲裁委员会及人民法院将不予受理。理由很简单：《中华人民共和国劳动法》及《中华人民共和国劳动争议处理条例》只适用于中华人民共和国境内的企业和与之建立劳动关系的劳动者，而外企不在此列。

4、辞职与解聘

辞职与解聘的区别在于是谁提出解除劳动合同。劳动者一方主动提出解除劳动合同的，是辞职；用人单位一方主动提出解除劳动合同的，是解聘。根据《劳动法》及劳动部的有关规定，用人单位依法定程序解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿金。但，如果是劳动者个人主动辞职的，用人单位可以不支付经济补偿金。

5、发生劳动争论时应该怎么办

发生劳动争议后，提起劳动仲裁的一方应当在劳动争议发生之日起60日内向劳动者工资关系所在地劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请。劳动仲裁裁决不服的，应在收到劳动仲裁裁决之日起15日内，向人民法院起诉。“劳动争议发生之日”，是指当事人知道或应当知道权利被侵害日。超过仲裁时效的，当事人将丧失胜诉权。换言之，除非对方愿意承担责任，否则，当事人的权利将无法实现。

@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@

毕业生签就业协议注意事项

一. 报到证

《报到证》，全称《普通高等学校毕业生就业报到证》，是列入国家就业方案的也毕业生才能持有的有效报到证件。《报到证》的作用主要有：

(1) 到接收单位报到的凭证；(2) 证明持证的毕业生是纳入国家统一招生方案的学生；(3) 办理人事档案，户口迁移等手续的凭证；(4) 证明毕业生具有毕业资格；(5) 人才服务机构存档的证明。

二. 试用期与见习期

《劳动法》规定，试用期最长不得超过六个月，《上海市劳动合同条例》规定所约定的试用期必须与所签订的劳动合同期限相符，具体为：

劳动合同期限不满六个月的，不得设立试用期；劳动合同期限满六个月不满一年的，试用期最长不得超过一个月；劳动合同期限是满一年的不满三年的，试用期最长不得超过三个月；劳动合同期限是三年以上的，试用期最长不得超过六个月。

《劳动法》第三十二条规定，毕业生在“试用期内可以随时通知用人单位解除劳动合同”，而且不需要理由，也无须承担违约责任。

《劳动法》第二十五条规定，毕业生只有在试用期间“被证明不符合单位的录用条件的”，用人单位才可以随时解除劳动合同。

见习期是国家按有关规定对大中专，技校毕业生转为国家干部编制之前执行的见习考察期限；试用期是劳动合同的约定条款，是指用人单位和毕业生在建立劳动关系后为互相了解，选择而约定的考察期限。

见习期与试用期的区别：

1、期限不同。见习期的期限一般为一年以上，而试用期的期限不得超过六个月。

2、使用对象不同。见习期是专门适用于大中专毕业生，是对刚刚毕业的大中专生在转为国家干部编制之前制定的考核期间。

3、双方约束力不同。见习期只对毕业生有约束力，而毕业生则没有对应的权利。

4、法律效率不同。见习期是强制性的，而试用期不具有强制性。

因此，毕业生在签订就业协议时，必须搞清楚自己所使用的到底是见习期还是试用期，谨防上当。

三．劳动合同的解除

用人单位解除合同：

(1)有权解除劳动合同，而无需证的劳动者意见，也不必履行特别的程序，更不存在经济补偿问题：

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者用人单位规章制度的；

3、严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大伤害的；

4、被依法追究刑事责任的。

(2) 用人单位应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

2、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；

3、劳动合同订立之时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商，不能就变更劳动合同达成协议的。

属于上述情况被解除劳动合同的，用人单位必须按照法律，法规规定，给劳动者以各项经济补偿。劳动者可以单方面解除劳动合同。

1、试用期内的；

2、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的；

3、用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

劳动法协议解除劳动合同篇五

1.1 双方同意订立年期劳动合同，自_____年___月___日起，至_____年___月___日终止。

1.2 试用期自_____年___月___日起至_____年___月___日止。

2. 工作内容

2.1 甲方依据工作需要安排乙方工作。

2.2乙方应完成的工作标准在《岗位聘用协议书》中约定。

2. 劳动保护和劳动条件

3.1甲方按照实际工作需要和岗位要求，为乙方提供必要的劳动保护用品，配备必要工作设备，并提供保障乙方健康和安全的 workplaces。

3.2甲方有义务对乙方进行政治思想、职业道德、专业技能、劳动安全及有关规章制度的教育和培训。

3. 工作时间和劳动报酬

4.1甲方根据行业特点，安排乙方实行标准工作制或不定时工作制。

4.2乙方执行工作制，每周工作6天，每天工作8小时。甲方因工作需要，可以适当延长乙方工作时间或安排乙方在休息日、法定节假日加班，乙方应服从甲方安排，给予乙方一定的经济补偿或相应时间的补休。

4.3乙方从事现场施工的，由于工作性质特殊，需要连续作业或受季节和自然条件限制，实行不定时工作制，给予乙方一定的经济补偿或相应时间的补休。

4.4乙方工资待遇按照甲方相关制度执行。乙方工资元月(试用期工资待遇按80发放)，试用期满经考核合格的，甲方根据乙方岗位执行工资标准。其余各类津贴、奖金等发放按公司规定及经营状况确定。

4.5甲方实行新的工资制度或乙方的工作岗位变动时，乙方的工资待遇按甲方规定予以调整。

5. 劳动纪律

5.1乙方应严格遵守甲方制定的各项劳动纪律和规章制度，服从甲方的管理。

5.2甲方的经营活动和财务状况属企业机密，乙方须严格保密。

5.3乙方违反劳动纪律的，甲方有权依据国家有关规定和甲方的规章制度，给予乙方批评、处罚直至解除本合同。

6. 甲方义务

6.1对乙方进行法规、安全规程以及甲方的各项规章制度的培训。

6.2对乙方进行岗位知识与技能培训。

6.3按时向乙方支付劳动报酬。

7. 乙方义务

7.1服从甲方作出的工作安排，遵守甲方的各项规章制度，努力完成甲方交付的各项任务。

7.2在受聘期间，未经甲方许可，不得兼任甲方安排的工作以外的任何其他职务；不得在甲方安排的工作时间从事与甲方安排的工作无关的任何活动。

7.3乙方在工作时间或利用甲方提供的资金、资料及技术条件所完成的各项智力成果（包括文件、方案、文字资料、专利和著作权等）归甲方所有。

7.4甲方可随时要求乙方交还受聘期间有关甲方经营活动的全部文件。

7.5在受聘期间未经甲方许可，乙方不得从事任何与甲方有竞争性的活动，不得从事任何有损甲方声誉、形象的活动。

7.6乙方应保守甲方的商业秘密。

8. 合同的变更、解除、终止和续定

8.1有下列情形之一的，甲乙双方可变更劳动合同的相关内容：

(1) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法正常履行的。

(2) 劳动合同订立时所依据的法律、法规、规章、政策已修改或废止的。

(3) 甲乙双方协商一致的。

8.2有下列情形之一者，甲方有权随时解除合同：

(1) 在试用期内证明乙方不符合甲方录用条件的。

(2) 乙方严重违反劳动纪律或甲方的规章制度。

(3) 严重失职、营私舞弊，给甲方造成重大损害的。

(4) 乙方被依法追究刑事责任的。

(5) 乙方被公安机关收容教育或劳动教养的。

(6) 乙方有其他违法行为的。

8.3有下列情形之一的，甲方有权解除劳动合同，但必须提前____日以上以书面形式通知乙方：

(1) 乙方患病或非因公负伤，在合理医疗期满后，不能从事原工作的。

(2) 乙方不能胜任工作，经培训、调整工作岗位后，仍不能

胜任工作的。

(3) 乙方岗位聘用期满或因乙方不服从甲方安排而须解除劳动合同的。

(4) 本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经双方协商不能就合同变更达成协议的。

(5) 甲方经营状况发生重大困难，在向工会说明情况并听取意见，向劳动行政部门报告后。

8.4有下列情形之一者，乙方可以随时要求解除本合同：

(1) 试用期内。

(2) 甲方违法强迫乙方劳动的。

(3) 甲方不能按本合同约定支付乙方劳动报酬或提供劳动条件。

8.5乙方自行要求辞职的，应提前30天以上以书面形式通知甲方。

9. 违约责任

9.1甲方无故不支付乙方报酬的，除支付乙方应得工资外，须加付乙方工资的25%作为违约金。

9.2乙方擅自离职，须承担如下赔偿责任：

(1) 甲方招聘乙方所支付的费用。

(2) 给甲方经营活动造成的直接经济损失。

(3) 甲方为乙方支付的各种培训费用。

(4) 乙方泄露甲方商业秘密而造成的直接或间接经济损失。

1. 其他1

3.1 本合同一式两份，甲乙双方各持一份，具同等法律效力。1

3.2 本合同自双方签字之日起生效。1

3.3 本合同未尽事宜，按国家和____市有关法律、法规执行。1

()