

试用期后不给员工转正如何处理 试用期不签劳动合同(实用7篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

试用期后不给员工转正如何处理篇一

(三) 以完成一定的工作为期限：

具体工作为：

二、生产（工作）任务及条件

甲方根据生产（工作）需要，安排乙方从事工作，为岗位（工种）具体生产（工作）任务为：

甲方根据国家有关规定，为乙方提供必要的劳动保护和劳动条件。具体内容如下：

三、双方的权利与义务

(一) 甲方的权利：

1、按照岗位职责组织生产，检查考核乙方完成生产（工作）任务的情况；

4、当乙方不履行本合同时，有权依法向劳动争议仲裁委员会提出申诉；

5、双方约定的其他权利：

（二）甲方的义务

2、创造条件提高乙方的政治思想素质和业务技术水平；

3、根据有关规定及本合同有关条款，按时支付乙方劳动报酬并提供保险福利待遇；

4、向乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品；

5、双方约定的其他义务：

（三）乙方的权利

2、按照规定领取劳动报酬和享受劳动保险福利待遇；

4、按照有关规定及本合同的有关条款，可以解除劳动合同；

5、甲方不履行本合同时，乙方有权依法向劳动争议仲裁委员会提起申诉；

6、双方约定的其他权利：

（四）乙方的义务：

1、服从甲方的生产组织管理，尽职尽责，努力完成生产（工作）任务；

2、遵守国家法律、法规和社会公德，保守国家秘密、甲方商业秘密，爱护甲方财物；

3、遵守厂纪厂规和劳动纪律，执行生产操作规程和劳动安全卫生规程，讲究职业道德；

4、努力学习政治文化知识，刻苦钻研技术，不断提高专业技术水平，积极参加必要的

社会活动；从事技术工种或岗位的，上岗前必须接受培训；

5、双方约定的其他义务：

四、工作时间与劳动报酬

（一）甲方根据国家法律、法规和本单位生产（工作）实际，实行工作制。甲方对乙方实行每日工作时间小时，平均每周工作时间小时的工时制度。甲方确需乙方加班加点时，在征得工会和乙方同意后，一般每日不超过1小时，每月累计不得超过36小时，并按有关规定支付加班费或调休。

（二）劳动报酬

2、甲方除按本条第1款规定之标准支付乙方工资外，另每月支付给乙方：

3、加班工资，按不低于本条第1款协商确定的'工资标准和《劳动法》的规定计发，具体标准如下：

4、因生产经营发展，或本合同商定的其他条款变化，本条协商确定的各项劳动报酬标准需要调整时，应经甲、乙方协商，并签订补充协议：

5、双方商定的其他报酬：

五、社会保险和福利

（一）甲乙双方必须依法参加社会保险，甲方按所在地规定的一定比例按月为乙方交纳养老、医疗、工伤、失业、生育保险费，乙方个人负担的部分，由甲方代乙方在其工资中扣缴，具体缴纳办法及标准为：

(二) 乙方退休养老金按国家和省有关规定在甲方投保的社会保险事业管理机构领取。

(三) 乙方在甲方工作期间，患病、负伤、因工伤残或者患职业病以及生育，其有关保险福利待遇，按国家和省现行规定执行。

(四) 乙方在合同期内死亡，其死亡待遇和遗属津贴按国家和省现行规定执行。

(五) 乙方其他保险福利待遇，按国家、省以及甲方有关规定执行。

六、劳动合同的变更、续订、解除及终止

(一) 下列情况，甲乙双方可以变更本合同的相关内容

- 1、甲方转产或调整生产任务的；
- 2、甲乙双方协商同意，并且不损害国家和集体利益的；
- 3、由于不可抗力致使本合同无法履行的；
- 4、双方约定的其他情况：

(二) 在下列情况下，甲方可以解除劳动合同

- 1、在试用期内证明乙方不符合录用条件的；
- 2、乙方违反或不履行劳动合同的；
- 3、乙方严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度，泄漏甲方商业秘密的；

5、乙方被依法追究刑事责任的；

7、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

9、经有关部门确认，甲方歇业或合营、合资期满关闭，宣告破产或者濒临破产处于法定整顿期间的；依照第6、7、8、9条解除劳动合同的，甲方应提前三十日以书面形式通知乙方并支付经济补偿金。

10、双方约定的其他情况：

（三）在下列情况下，甲方不得解除劳动合同

1、劳动合同期未满，又不符合前款解除合同条件的；

2、乙方患职业病或者因工伤残并被劳动鉴定委员会确认为丧失或者部分丧失劳动能力的；

3、乙方患病或者负伤，在规定医疗期内的；

4、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

5、乙方在享受法定休假、探亲假期间的；

6、法律、法规规定的其他情形；

7、双方约定的其他情况：

（四）在下列情况下，乙方可以解除劳动合同

1、在试用期内的；

2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动

的；

- 3、甲方不按国家、省和本合同约定支付劳动报酬或者保险福利待遇的；
- 4、甲方劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害劳动者身体健康的；
- 5、甲方有侵害乙方合法权益行为的；
- 6、经甲方同意，乙方自费离职学习和培训的；
- 7、乙方参军、入学或出境定居的；
- 8、双方约定的其他情况：

（五）在下列情况下，乙方不得解除劳动合同

- 2、属于技术骨干，承担某项重点工程的建设、改造任务或科研项目而任务未结束的；
- 3、双方约定的其他情况：

七、违反劳动合同的责任

- 1、甲方违反劳动合同的责任（双方约定）
- 2、乙方违反劳动合同的责任（双方约定）

八、其他有关事项

（一）甲方违反或解除劳动合同，应按照国家有关法律、法规规定，支付给乙方经济补偿金，具体标准为：

（二）甲、乙双方经协商一致，解除劳动合同时，乙方应交

回：

九、双方需要约定的其他事项：

十、甲、乙双方签订本劳动合同后，应在十五日内将劳动合同送劳动行政部门鉴证。

十一、本合同的签订、变更、续订、解除、终止及履行要接受劳动行政部门监督检查。

十二、甲、乙双方在履行本合同过程中发生争议时，任何一方在法定期限内可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对裁决不服的，可向人民法院起诉。

十三、本合同一式三份，具有同等法律效力。

甲方（签章）法人代表（签章）

年月日

乙方（签章）

年月日

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](#)

试用期后不给员工转正如何处理篇二

如果在试用期间签订正式劳动合同，你可以要求所有的待遇与正式职工一样。也就是说你试用期已经过了，公司看中了你，和你的试用期约定的很短。如果签订了正式合同却依然在试用期，那么不管你的合同是否是正式的，依然按照试用期来处理你和公司之间的关系，也就是可以随时辞职并且要求对方支付你的工资，你也无须对公司作任何补偿。

违约金一般不要约定的太高，大概在月薪的1-2倍左右最好，如果太高，可以在发生争议之后要求劳动部门酌情减少。

公司的规章制度只要不违反法律法规规定，同时你签订了合同，你就必须遵守。

工资的'计算按合同上的约定计算。如果担心出问题，你可以在合同上写明。

最后，如果合同是对方提供的格式合同，发生争议后，对格式合同中出现歧义的语句的解释按照有利于你的原则来解释。

第十九条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬；

(五) 劳动纪律；

(六) 劳动合同终止的条件；

(七) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第二十一条 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第三十二条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(一) 在试用期内的；

(二) 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；

(三) 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

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试用期能否不签合同。

试用期后不给员工转正如何处理篇三

一、公司不与员工签订劳动合同，员工如果想要继续在该公司上班，就需要收集在该公司上过班的任何证据，例如：

有公司名称的工装、工作证或工作牌(最好盖有公章)、工资卡、工资条、考勤记录、社会保险缴纳记录、录音录像或者其它有你名字和公章的文件等(其中有公章的工作证、社会保

险缴费记录、有你名字和公章的文件，有一个足以证明劳动关系)

同事证言(离职在职的都可以)，一般可以找刚刚离职的，如果一个月之内离职的，还跟公司存在与你相同争议问题的同事，可以一起申请仲裁。

二、如果员工不想在公司继续干，可以申请劳动仲裁来维护自己该得的权益，流程大致如下：

携带劳动仲裁申请书、身份证复印件、相关证据、工商注册信息，然后去当地仲裁委申请立案就可以！立案后，你去找新工作，不耽误什么！

劳动争议案件受理费收费标准：3人以下的，每件20元；4至9人的，每件30元；10人以上的集体劳动争议案件，每件50元。

试用期后不给员工转正如何处理篇四

我国现行法律规定，企业可以对新进员工设定试用期，但是许多企业为了使自己占据主动，防止被“套牢”，往往同试用期内的员工不签订任何形式的劳动合同或只签订一纸“试用期合同”，实际上这种做法适得其反。

法律还规定，只签订试用期合同的，试用期不成立，该“试用期”即为劳动合同期限。显然，试用期内不签劳动合同或只签试用期合同，企业本来是想防止被“套牢”，实际上恰好被“套牢”，因此，此种做法不可取。正确做法应是同新进员工签订正式劳动合同，劳动合同中包含试用期的内容。

此外，许多企业认为试用期内双方的劳动关系尚未最终确定，所以企业不需为试用期内的员工缴纳社保费，其实不然。试用期内双方的劳动关系虽未最终确定，但确已形成，因此法律明确规定企业应为试用期内的员工缴纳社会保险费。

试用期没签合同的，自动离职的，工资按照约定的工资计算，如果试用期超过一个月仍然没有签劳动合同的，劳动者可以向用人单位主张未签劳动合同第二个月起的双倍工资，如果用人单位不支付的，劳动者可以申请劳动仲裁。

劳动合同的特征

劳动合同除了具有合同的共同特征外，还有自己独有的下列特征：

(1) 劳动合同主体具有特定性。一方是劳动者，即具有劳动权利能力和劳动行为能力的中国人、外国人和无国籍人；另一方是用人单位，即具有使用劳动能力的权利能力和行为能力的企业个体经济组织、事业组织、国家机关、社会团体等用人单位。双方在实现劳动过程中具有支配与被支配、领导与服从的从属关系。

(2)、劳动合同内容具有劳动权利和义务的统一性和对应性。没有只享受劳动权利而不履行劳动义务的，也没有只履行劳动义务而不享受劳动权利的。一方的劳动权利是另一方的劳动义务，反之亦然。

(3)、劳动合同客体具有单一性，即劳动行为。

(4)、劳动合同具有诺成、有偿、双务合同的特征。劳动者与用人单位就劳动合同条款内容达成一致意见，劳动合同即成立。用人单位根据劳动者劳动的数量和质量给付劳动报酬，不能无偿使用劳动力。劳动者与用人单位均享有一定的权利并履行相应的义务。

(5)、劳动合同往往涉及第三人的物质利益关系。劳动合同必须具备社会保险条款，同时劳动合同双方当事人也可以在劳动合同中明确规定有关福利待遇条款，而这些条款往往涉及第三人物质利益待遇。

试用期后不给员工转正如何处理篇五

随着《劳动合同法》的即将实施，法律环境与政策环境也将随之发生调整，这也使得企业原有的人事管理措施面临新的法律风险，并大幅增加企业的用人成本。日前上海不少企业相继聘请律师进行相关培训，上海中隆律师事务所高级合作人李国楚律师和朱静律师就目前一些企业采取的措施以及《劳动合同法》实施后企业可能会面临的几种常见法律风险进行分析，并提出了一些相应对策为企业调整人力资源管理思路、预先应对提供一些参考。

常见措施一：用人单位因对新员工的工作能力、工作态度不了解，在试用期内一般不与新员工签订劳动合同。

法律风险：用人单位需向该员工每月支付两倍工资；用人单位被视为与该员工已订立无固定期限劳动合同，该员工成为企业的“终身员工”。

相应对策：员工入职当天即与其签订劳动合同；为充分实现企业的用人自主决定权，在劳动合同中依法设立相应的条款；尽可能在试用期内决定该员工的去留。

常见措施二：许多用人单位担心若劳动合同期限约定过长，难以让表现不佳的员工离开公司或者出于其他考虑，将劳动合同的期限约定为一年甚至更短，即通常所说的劳动合同“一年一签”。

法律风险：用人单位未订立无固定期限劳动合同的，自第三次劳动合同等期限延续之日起，向员工每月支付二倍的工资。

相应对策：可将“一年一签”改为“三年一签”或“五年一签”；让两次订立固定期限劳动合同的时间不连续，即第一次固定期限劳动合同期限届满后，办理退工手续，过一定时间

后再办录用手续;让员工自己书面要求订立固定期限劳动合同。

常见措施三：许多用人单位在《劳动合同》中约定：如员工提前辞职，应当向企业支付违约金。

法律风险：上述约定被裁决无效。

相应对策：企业可将与该员工商定的薪资划分为两部分，每月工资和履约后兑现的工资。在劳动合同中约定，其中履约后兑现的工资待劳动合同期限履行完毕后以“诚信履约奖金”形式一次性发放，如员工提前辞职，该部分不予发放。

常见措施四：大多数企业都由公司的管理部门单方面根据企业经营管理需要，制定并颁布实施制定了比较完善的'规章制度，如劳动规则、员工守则、保密制度、培训制度、绩效管理制度等。

法律风险：企业自行制定的直接涉及劳动者切身利益的规章制度，在工会或者全部职工认为不同意时，由劳动行政部门责令改正，给予警告;给劳动者造成损害的，企业还应当承担赔偿责任。

相应对策：依据《劳动合同法》的程序要求制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度;应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定;将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

常见措施五：多数企业在招录员工时，除非劳动者明确要求，不会主动告知员工工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等相关情况。

法律风险：劳动合同可能因为企业没有主动履行告知义务而全部或者部分无效;给员工造成损失的，可能需要赔偿其损失。

相应对策：企业在签订合同时，将上述内容写在合同的相应条款内。

常见措施六：连续设立试用期，既可以通过员工的实际工作表现来评估其工作能力，以决定是否留用，又可以合法支付相对较低的工资，降低成本。

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试用期内不签合同。

试用期后不给员工转正如何处理篇六

单位不签订劳动合同违反法律规定，应自入职之日起第二个月开始到满1年工龄之前支付相当于11个月本人工资。从第12个月满的次日算起，应视为公司与员工之间签订了无固定期限的劳动合同，员工当有权要求公司补签，公司不得拒绝。

由于单位未与员工签订劳动合同，因此，应视为与员工之间存在事实劳动关系。从第12个月满的次日算起，应视为双方之间存在无固定期限的劳动合同关系。现公司解雇员工而无法定理由，应为违法解除与员工之间的无固定期限的劳动合同关系，应支付相应的赔偿金，具体支付标准为：每满一年支付相当于本人两个月工资的赔偿金，不满半年的，支付一个月，已满半年不满一年的，支付两个月。你把以上两项计算清楚就可以了。

法律依据

《中华人民共和国劳动合同法》

1、第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工

之日起一个月内订立书面劳动合同。

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。

2、第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)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，续订劳动合同的。

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。

3、第四十七条 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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

4、第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

5、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。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

6、第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

《劳动合同法实施条例》（国务院）

7、第六条 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；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的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，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

8、第七条 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。

9、第二十五条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

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私企试用期不签合同。

试用期后不给员工转正如何处理篇七

对于企业招聘员工，试用期似乎是常见的门槛，有的单位的试用期长达一年之久，短的也有一个月，那究竟员工在试用期时是否要与单位签订劳动合同呢？《劳动合同法》关于试用期的规定是：

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。

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。

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。

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。

那关于试用期的说法，单位能否多次设定试用期呢？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：

2. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期；

4. 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。

劳动者在进入单位时应该做好防范措施，譬如：

3. 依据《劳动合同法》的程序要求制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度;应当经职工代表大会或者全体职工讨论, 提出方案和意见, 与工会或者职工代表平等协商确定;将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示, 或者告知劳动者.