

# 2023年劳动合同是实习生合同吗(通用5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 劳动合同是实习生合同吗篇一

甲方：

乙方：

为保证就业实习工作的顺利进行，用人单位及学生的合法权益，甲乙双方本着自愿合作的原则，经慎重协商，甲乙双方承认《铜仁学院校外实践教学安全管理办法》对双方均有的约束力，并达成如下就业实习协议：

一、甲方为乙方提供就业实习岗位，

1、工作内容：专业实习

2、工作时间：每周工作5天，每天8小时；

3、实习时间□20xx年3月1日至20xx年5月30日；

4、实习报酬和福利待遇：底薪元/月+奖金。

二、工作时间及休息休假

(一)甲方实行每日工作小时，天工作制；

(二)甲方保证乙方实习员工按国家和本市有关规定享受各种

休息、休假；

(三)乙方每月安排1天进行实习总结工作，不计入实习员工休假；

(四)经乙方签字认可后，乙方实习员工可请事假，工资报酬按企业事假规定处理。

### 三、劳动保护和劳动条件

(一)在实习期间甲方应根据国家及本市有关规定为乙方实习员工提供劳动安全卫生的实习条件，为乙方实习员工配备必须的劳动防护用品。

(二)甲方应对乙方实习员工进行安全教育和岗位技能培训，实习学生不得从事特种作业。

(三)甲方不得安排18周岁以下的学生从事矿山井下、有毒、有害国家规定的第四级体力劳动强度和其他禁忌从事的工作。

(四)甲方不得安排女实习生在经期从事高温、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的工作。

(五)乙方学员在实习工作过程中，应严格遵守劳动安全卫生规程和操作规程，有权拒绝违章指挥，对甲方及其管理人员漠视人身安全和健康的行为有权拒绝执行、检举或控告。

### 四、劳动纪律及安全保障

(一)甲方有权按照国家及本市的有关规定及企业的规章制度对乙方实习学员实行管理；

(二)甲方在乙方学员实习期间，不得无故克扣乙方实习员工的劳动报酬；

## 五、其他

本协议发生的争议适用中华人民共和国法律，由甲方所在地法院管辖。

本协议一式三份，甲乙双方及乙方实习学员各执一份。

甲方(盖章)：

乙方(盖章)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_月\_\_\_\_日

## 劳动合同是实习生合同吗篇二

甲方(实习单位)名称：

乙方(实习生)姓名： 年龄：

性别： 民族：

身份证号码：

户籍所在地：

现住址：

学生所在学校：

所学专业：

为保证就业实习工作的顺利进行，用人单位及学生的合法权益，甲乙双方本着自愿合作的原则，经慎重协商，甲乙双方承认《甘肃工业高等专科学校大学大学生就业实习管理规定》对双方均有的约束力，并达成如下就业实习协议：

一、甲方要为乙方提供就业实习工作，其中

1. 工作内容：办公室文秘

2. 工作时间：8:30—12:00下午2:30—6:00

3. 就业实习报酬和福利待遇：800元/月

二、工作时间及休息休假

(一)甲方实行每日工作不超过八小时，平均每周不超过四十小时的工作时间。

(二)甲方保证乙方按国家和本市有关规定享受各种休息、休假。

三、劳动保护和劳动条件

(一)在实习期间甲方应根据国家及本市有关规定为乙方提供劳动安全卫生的实习条件，为乙方配备必须的劳动防护用品。

(二)甲方应对乙方进行安全教育和岗位技能培训，实习学生不得从事特种作业。

(三)甲方不得安排18周岁以下的学生从事矿山井下、有毒、有害国家规定的第四级体力劳动强度和其他禁忌从事的工作。

(四)甲方不得安排女实习生在经期从事高温、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的工作。

(五)乙方在实习工作过程中应严格遵守劳动安全卫生规程和操作规程，有权拒绝违章指挥，对甲方及其管理人员漠视人身安全和健康的行为有权拒绝执行、检举或控告。

## 四、劳动纪律

(一)甲方有权按照国家及本市的有关规定及企业的规章制度对乙方实行管理。

(二)甲方在乙方实习期间，不得无故克扣乙方的劳动报酬。无论甲方辞退或乙方辞职，甲方均需付足学生自劳动开始之日至离开之日的全部报酬。甲方有权根据其用工需要而终止与乙方实习用工关系，甲方终止用工关系需提前10天通知乙方。

五、本协议发生的争议适用中华人民共和国法律，由甲方所在地法院管辖。本协议一式三份，甲乙双方各执一份，乙方学校保存一份。

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

看过大学生实习劳动合同的人还看了：

2. 大学生签订合同劳动需注意事项
3. 大学生兼职劳动法
5. 大学生实习自我评价
7. 大学生劳动法勤工俭学论文

## 劳动合同是实习生合同吗篇三

乙方：\_\_\_\_\_

根据国家有关法律、法规和规章的规定，就乙方申请来甲方单位实习一事，甲、乙双方经友好协商，约定如下：

一、实习期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_大学就业派遣报到证上规定的报到时间止。

## 二、实习内容

1. 甲方为乙方实习提供各项便利条件；
2. 乙方应虚心向甲方业务员学习外贸技术，基本掌握外贸工作的程序和实务；
4. 乙方在实习期内应积极寻找客户，开拓业务渠道，争取在实习结束前业务能上手。

## 三、实习报酬

实习期间甲方根据乙方的工作态度、工作表现等给予一定的劳务费。

## 四、实习纪律

乙方应严格遵守国家法律、法规和甲方制定的各项规章制度，乙方在业务上受指导老师指导，行政上由甲方办公室管理，实习期满由甲方写出实习鉴定。

五、实习期间如因乙方过错造成甲方损失的，乙方应承担相应责任。

六、实习期满，若乙方符合甲方聘用条件，甲方对乙方有优先聘用权。若乙方违反此规定，应向乙方支付违约金\_\_\_\_\_元。

七、乙方向甲方交纳\_\_\_\_\_元人民币的履约定金，作为履行本协议第五条、第六条的担保。

八、本协议自双方签字盖章之日起生效。

九、本协议一式二份，甲、乙双方各执一份。

代表： \_\_\_\_\_

乙方： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

### 劳动合同实习生协议书

甲方： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

联系人： \_\_\_\_\_

联系电话： \_\_\_\_\_

传真： \_\_\_\_\_

乙方： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

联系人： \_\_\_\_\_

联系电话： \_\_\_\_\_

传真： \_\_\_\_\_

甲乙双方经友好协商，就甲方学生赴乙方实习事宜，根据劳动部门和教育部门等的有关规定，达成以下协议以便双方共同遵照执行。

#### 一、双方资质认定：

1. 甲方是经当地教育或劳动行政部门批准，具有合格办学资质的各类学校；

2. 乙方是在当地工商行政机关注册，并经劳动行政部门认可，有资格向各类企业提供劳务服务的公司。

甲乙双方均应提供相应证件(复印件)作为本协议的附件。

## 二、实习生要求：

1. 实习生共\_\_\_\_名，其中男生\_\_\_\_名，女生\_\_\_\_名；

2. 实习期限：\_\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日；

3. 甲方所输送实习生必须符合下列要求：\_\_\_\_

4. 甲方所输送之实习生必须经过乙方面试，并在开始实习前经乙方指定医院体检，合格后方可开始实习。

## 三、甲方的权利和义务：

1. 甲方所输送的实习生必须是本校所属的符合实习生身份的全日制学历教育学生；

3. 体检结果需由乙方确认，体检不合格者由甲方负责带回；

9. 学生发生工伤事故，甲方需主动协助乙方处理；

10. 甲方所输送实习生发生下列问题将被解除实习协议，解除实习协议之实习生由甲方负责接回，自实习协议解除之日起乙方不再承担任何责任：

10.1 学生严重违反劳动纪律或者规章制度的；

10.2 学生严重失职、营私舞弊，对乙方利益造成重大损失的；



10.3 学生发生重大违法行为，依法被追究刑事责任的；

10.5 学生冒名顶替或假造学历证明、身份证明等相关证件，经查实确凿者；

#### 四、乙方的权利和义务

6. 乙方为甲方输送之实习生提供有偿宿舍，并负责宿舍的日常管理；

7. 实习期未满而乙方无正当理由辞退实习生的，乙方负责另行安排工作；

9. 在学生实习结束后，乙方负责协助为学生进行实习鉴定；

10. 实习期内，甲方要求解除本协议的，需提前30天通知乙方，并向乙方赔偿违约金\_\_\_\_元/人，具体金额按实际解约人数而定。

#### 五、争议的解决

因违反或终止本协议而引起的对对方损失和损害的赔偿，双方应当协商解决，如未能达成一致，可提交当地有关仲裁机关仲裁。

六、本协议一式两份，甲乙双方各持一份，自双方签字盖章之日起生效。在执行过程中一方如需变更条款，必须与对方协商一致，否则将承担相应的经济责任和法律责任。

甲方(盖章)：\_\_\_\_ 乙方(盖章)：\_\_\_\_

甲方代表(签字)：\_\_\_\_ 乙方代表(签字)：\_\_\_\_

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

# 劳动合同是实习生合同吗篇四

性别：\_\_\_\_\_民族：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

户籍所在地：\_\_\_\_\_

现住址：\_\_\_\_\_

学生所在学校：\_\_\_\_\_

所学专业：\_\_\_\_\_

为保证就业实习工作的顺利进行，用人单位及学生的合法权益，甲乙双方本着自愿合作的原则，经慎重协商，甲乙双方承认《甘肃工业高等专科学校大学大学生就业实习管理规定》对双方均有的约束力，并达成如下就业实习协议：

一、甲方要为乙方提供就业实习工作，其中

工作内容：办公室文秘

工作时间：8：30—12：00下午2：30—6：00

就业实习报酬和福利待遇：\_\_\_\_\_元/月

二、工作时间及休息休假

（一）甲方实行每日工作不超过八小时，平均每周不超过四十小时的工作时间。

（二）甲方保证乙方按国家和本市有关规定享受各种休息、休假。

### 三、劳动保护和劳动条件

（一）在实习期间甲方应根据国家及本市有关规定为乙方提供劳动安全卫生的实习条件，为乙方配备必须的劳动防护用品。

（二）甲方应对乙方进行安全教育和岗位技能培训，实习学生不得从事特种作业。

（三）甲方不得安排18周岁以下的学生从事矿山井下、有毒、有害国家规定的第四级体力劳动强度和其他禁忌从事的工作。

（四）甲方不得安排女实习生在经期从事高温、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的工作。

（五）乙方在实习工作过程中应严格遵守劳动安全卫生规程和操作规程，有权拒绝违章指挥，对甲方及其管理人员漠视人身安全和健康的行为有权拒绝执行、检举或控告。

### 四、劳动纪律

（一）甲方有权按照国家及本市的有关规定及企业的规章制度对乙方实行管理。

（二）甲方在乙方实习期间，不得无故克扣乙方的劳动报酬。无论甲方辞退或乙方辞职，甲方均需付足学生自劳动开始之日起至离开之日的全部报酬。甲方有权根据其用工需要而终止与乙方实习用工关系，甲方终止用工关系需提前10天通知乙方。

五、本协议发生的争议适用中华人民共和国法律，由甲方所在地法院管辖。本协议一式三份，甲乙双方各执一份，乙方学校保存一份。

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_负责人（签字）：\_\_\_\_\_

乙方（盖章）：\_\_\_\_\_负责人（签字）：\_\_\_\_\_

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

大学生实习期劳动合同书范本

最新实习劳动合同

实习劳动合同范本

实习劳动合同格式范本

员工实习劳动合同范本

实习生劳动合同范本

## 劳动合同是实习生合同吗篇五

大学生劳动合同

典型案例

小丽家住海门，2006年2月，拿着徐州某职业技术学院发给的“2006届毕业生双向选择就业推荐表”前去海门一公司应聘办公室文员工作，此时，小丽的毕业论文及论文答辩尚未完成。经公司审核和面试，一个星期后，公司便通知小丽去上班。一上班，公司就与小丽签订了《劳动合同协议书》，协议约定：小丽担任职务为办公室文员；合同期限为一年，其中试用期为三个月，试用期月薪为500元，试用期满后，按小丽技术水平、劳动态度、工作效益评定，根据评定的级别或职务确定月薪。上班两个月后，小丽发生了交通事故，之后未到公司上班。小丽在治疗和休息期间，经学校同意，以邮寄方式完成了论文及答辩，于2007年7月1日正式毕业。

2006年8月，伤愈后的陈某多次向公司交涉，认为双方既然签订了劳动合同，其身份属于公司员工，应该享受工伤待遇，但遭到公司拒绝。2006年11月8日，遭遇车祸的小丽向劳动行政部门提出认定劳动工伤申请，同时公司也向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求确认公司与小丽签订的劳动合同无效。而小丽针对公司的仲裁申请提起反诉，请求确认合同约定试用期为三个月、试用期月薪500元等条款违法，要求月薪按社会平均工资标准执行，同时要求公司为自己办理社会保险，缴纳保险金。劳动争议仲裁委员会于2007年4月作出了仲裁裁决，认为小丽在签订劳动合同时仍属在校大学生，不符合就业条件，不具备建立劳动关系的主体资格，其与公司订立的劳动合同协议书自始无效，并驳回了小丽的反诉请求。小丽对劳动争议仲裁委员会的裁决不服，遂向海门市人民法院起诉，要求法院确认自己与公司签订的《劳动合同协议书》合法有效。

双方观点：

小丽认为，自己已年满十六周岁，就具有就业的权利能力和行为能力，学校已经向其发放了双向选择推荐表，就具有到社会上就业的资格，推荐表中已载明了自己的情况，包括尚未正式毕业的事实，公司录用时予以了审查，不存在隐瞒和欺诈，法律也没有禁止在校大学生就业的规定，因此自己具备劳动主体资格，签订的劳动合同应当有效。

公司辩称，小丽在签订劳动合同时仍是在校大学生，其应受学校的管理，不可能同时具有劳动者的身份，不可能成为企业成员，不具有劳动关系的主体资格，作为一个自然人不能同时拥有职工和学生两种身份，所以双方签订的劳动合同是无效的。小丽之所以要求确认劳动合同有效，其目的是为了其交通事故后要求公司办理劳动保险，而根据有关法律法规规定，劳动部门不可能为学生进行投保，所以，劳动争议仲裁委员会的裁决完全正确，请求法院驳回小丽的诉讼请求。

判决结果：

海门法院经审理认为，原告小丽已年满16周岁，已符合《劳动法》规定的就业年龄，其在校大学生的身份也非《劳动法》规定排除适用的对象，何况，原告已取得学校颁发的《2006届毕业生双向选择就业推荐表》，已完全具备面向社会求职、就业的条件，被告公司在与原告签订劳动合同时，对原告的基本情况进行了审查和考核（面试），对原告至2006年6月底方才正式毕业的情况也完全知晓，在此基础上，双方就应聘、录用达成一致意见而签订的劳动合同应是双方真实意思的表示，不存在欺诈、隐瞒事实或威胁等情形，双方签订的劳动合同也不违反法律、行政法规的有关规定，因此，该劳动合同应当有效，应对双方具有法律约束力。原告小丽持《2006届毕业生双向选择就业推荐表》与被告公司签订的《劳动合同协议书》不具备法定无效的情形，因此，原告的诉讼请求，法院予以支持，依法判决原告小丽与被告公司签订的《劳动合同协议书》有效。

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](#)