

2023年转正的劳动合同没给我(优秀8篇)

借款合同是借款人和出借人之间约定的一种法律关系，具有法律效力。以下是小编为大家搜集的成功案例，让我们一起来学习运输合同的编写技巧。

转正的劳动合同没给我篇一

解答：用人部门直属领导的主管意见其实很难作为辞退员工的理由，但是往往又是我们工作中最真实的理由。

所以尽量想办法帮助用人部门量化他的要求。

比方说沟通能力，可否考虑放到胜任力模型中，要求新员工积极主动培训其他部门工作、服从直属领导管理等条目。这样未来直属领导在交办工作后可根据完成情况量化打分。

解答：不能以她不符合工作经验辞退，只要人家提供的信息是准确无误的，你们公司也发了录取通知就形成了法律关系。

解答：首先你必须确定你公司跟员工签订的劳动合同期限是不低于3年的，否则这样做就违法，不能做。

如果是，那你也必须有延长试用期的评价记录，并有员工本人的签名和相关负责人的签字，并存档。同时要密切关注其延长试用期内的的工作表现，如未达标/不合格，应及时处理。

解答2：指标能量化的尽量量化，避免应主管原因造成不必要的麻烦；可以作为纠纷的切实有效证据，但有一点必须注意的是，就是考核表评定后应给考核者本人签字确认无异议。

解答：在原定的试用期内根据已制定的试用期考核内容，指出其不胜任的地方，并由本人签字确认；再签订劳动合同变更协议，延长试用期。

解答1：一般不建议这样做，有损你公司雇主形象。非得要做，可以这样：不办入职手续，以社会组织名义组织公益类的培训为出发点，培训结束进行考试选拔招聘，择录取。

解答2：只要存在劳动关系，提供了正常劳动，工资必须支付。要想避免，走实习形式。

解答：1、延长试用期必须在法律规定的允许范围内；

2、给员工一个明确可量化的工作目标，并共同约定如果未达标，员工主动提出辞职，由员工写一份目标责任书，里面包含此内容，人资存档。

解答：实习协议严格上来说不是一个劳动合同，更像是一个民事协议。因为未毕业的大学生从严格意义上来说没有签订劳动合同的主体资格。所以，只要是双方约定同意的，不违背法律规定的都可以谈。

看病的记录为依据的。如果没有，你可以不批。如果有，你还是批了吧，要不然，怀孕女工有什么闪失对你企业负面影响还更大。

解答：可以，关键是要你这个绩效考核内容的结果应用规则写入到了你的新员工转正考核办法里，而且有对员工培训并签字认可的。

解答：

1、试用期超过5个月，但没有到6个月时，自动转正；

2、转正申请，提前一个月申请，并进入转正流程；

3、延长试用期，要书面与员工填写《延长试用期说明》并列举出员工不胜任的原因，需要从哪些方面改正。

13、试用期淘汰面谈要注意什么呢？

更多的以肯定的态度，强调只是不合适，并给员工提出专业的职业指导和求职建议的角度出发来引导员工主动接受这一结果会好一些。

解答：首先，这个是符合劳动法的，没有人查，无人举报就没事，多与劳动局沟通；

1、社保是入职时就必须办理的。但是社保局关系股保持好联络；

2、劳动合同是入职内的一个月必须签订的；

3、工资走现金，无所谓呀。只要你纳个税就行。

天，这样就导致员工的试用期延长，怎样能避免法律纠纷？

解答：打电话和老板或总经理沟通汇报此员工试用期表现情况，再征得他同意授权由hr经理代签，等他们回来后补签字不就完啦。

转正的劳动合同没给我篇二

甲方（单位）：

乙方（个人）：

根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律法规，经甲乙双方平等自愿协商一致，同意签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条 本合同为期限劳动合同，合同期限自 年 月 日起至 年 月 日。

第二条 若乙方开始工作时间与约定时间不一致，以实际到岗之日为合同起始时间建立劳动关系。

第三条 根据甲方工作需要，乙方同意从事 岗位工作，乙方的工作地点为甲方的经营场所。

第四条 在合同有效期内，甲方根据公司业务需要及乙方的技能、工作业绩等，在与乙方充分协商并达成一致的基础上，可以调整乙方的工作岗位、工作内容和工作地点。

第五条 乙方所在岗位执行标准工时制，每周工作5天，每天工作时间不超过8小时。

第六条 甲方确因工作需要，可依法安排乙方延长工作时间、休息日或节假日加班。乙方加班须征得甲方确认同意，否则不视为加班。

第七条 双方根据甲方《薪酬管理制度》规定确定乙方岗位工资。甲方根据乙方现任职务和工作岗位，约定工资为_____元/月。个人所得税由乙方承担，并由甲方在工资发放时代扣代缴。

第八条 甲方于每月_____日以人民币形式支付乙方上月工资。如遇节假日或休息日，则相应顺延。

第九条 甲方可以根据其生产经营状况、乙方工作岗位的变更和依法制定的劳动报酬分配办法，经协商调整乙方的工资待遇。

第十条 甲方安排乙方延长工作时间或休息日、法定休假日工作的，应依法安排乙方补休或支付相应劳动报酬。

第十一条 甲乙双方必须依法参加社会保险，甲方根据国家和本地有关规定为乙方

缴纳社会保险费，乙方个人缴纳部分由乙方承担并由甲方在工资发放时代扣代缴。

第十二条 乙方在甲方工作期间，患病或非因工负伤、因工伤残或患职业病以及生育，其有关保险福利待遇，按照国家法律规定和当地有关政策规定执行。

第十三条 甲方为乙方提供福利待遇：

第十四条 甲方为乙方提供符合国家规定的劳动标准的工作条件和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在工作中的安全和健康。

第十五条 如乙方在工作过程中产生职业危害病，甲方则按《职业病防治法》等规定保护乙方的健康及相关权益。

第十六条 甲方与乙方协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，采取书面形式。变更后的劳动合同文本由甲乙双方各执一份。

第十七条 甲乙双方经协商一致，可以解除劳动合同。

第十八条 乙方提前30日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同。乙方在试用期内提前7日通知甲方，可以解除劳动合同。

第十九条 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反者甲方规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，对甲方造成重大损害的；
- （五）违反劳动纪律，泄露甲方商业机密的；

(六) 被依法追究刑事责任的。

第二十条 甲方有下列情形之一的，应提前30天以书面形式通知乙方解除本合同，并根据乙方为甲方服务年限支付一定的经济补偿金：

(一) 依照企业破产法进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(三) 转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更本合同后，仍需要裁减人员的；

(四) 本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法继续履行的。

第二十一条 乙方有下列情形之一的，甲方应当提前30日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方1个月工资后可解除劳动合同：

(一) 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；

(二) 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继续履行，经甲乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十二条 乙方有下列情形之一的，甲方不得依照上述第二十条和第二十一条的规定解除劳动合同：

(一) 在甲方患职业病或者因工负伤并确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(二) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

- (四) 在孕期、产期、哺乳期内的；
- (五) 在甲方连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第二十三条 甲方有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

- (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) 未依法为乙方缴纳社会保险费的；
- (四) 甲方规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第二十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- (一) 劳动合同期满的；
- (二) 乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；
- (三) 乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- (四) 甲方被依法宣告破产的；
- (五) 甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第二十五条 甲方应在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续；乙方应当按照双方约定，办理工作交接；甲方依照有关规定应当向乙方支付经济补偿的，在办工作交接时支付。

第二十六条 乙方应当保守甲方的商业秘密，不得泄露给任何第三者。乙方违反保密义务则视为严重违反本合同，如给甲方造成经济损失的，甲方有权向乙方全额追索。

第二十七条 甲乙双方在履行本合同中若发生劳动争议，应当通过协商解决，协商不成的，任何一方均可依法申请仲裁、提起诉讼。

第二十八条 甲方依法制定的规章制度均属本合同的主要附件，其效力与合同条款同等。

第二十九条 本合同如与法律、法规相抵触的，或者因法律、法规的变化而不一致的，以现行有效的法律、法规为准。

第三十条 本合同未尽事宜，双方另有约定的，从其约定；双方没有约定的，依照法律、法规规定执行。

第三十一条 本合同经甲乙双方签字（或盖章）后生效。本合同由甲乙双方各执一份，合同文本具有同等法律效力。

甲方：（签字或盖章）

乙方：（签字）

签订日期：

转正的劳动合同没给我篇三

根据《中华人民共和国劳动法》等有关法律规定，经甲乙双方协商一致，同意签订本劳动合同。

甲方(单位名称)：_____住所地：_____

法定代表人：_____

乙方(姓名)：_____性别：_____身份证号码：_____

住所地：_____

文书送达地址：_____

1、本合同为有固定期限的劳动合同。合同期限从____年____月____日起至____年____月____日止。

2、试用期，自____年____月____日至____年____月____日。

3、熟练期(培训期、见习期)从____年____月____日起至____年____月____日止。

乙方安排在_____部门，从事_____工作。

甲方可以根据实际情况，调整乙方所处的部门、工作任务、工作地等，乙方应接受调整。

乙方须根据甲方规定的岗位工作职责和要求，按时、按质、按量完成本职工作。

1、甲方根据乙方的工作岗位及工作业绩确定工资报酬，在本单位内参照适用同工同酬待遇。

2、甲方支付给乙方的月工资不得低于当地政府规定的最低工资。

3、甲方按月以现金形式发放工资，不得无故拖欠。

4、甲方在年终时根据乙方的当年实际业绩、效率、效益、损失、工作态度等因素考核结算乙方的奖金。

甲、乙双方必须依法参加社会保险，按月缴纳社会保险费。乙方缴纳部分，由甲方在其工资中代为扣缴。

甲乙双方应严格遵守国家的法律、法规、规章和政策。乙方必须遵守甲方依法制定的'规章制度和劳动纪律。

1、经甲乙双方协商一致，可以解除本合同；

2、乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同

(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甲方依法制定的规章制度的；

(3) 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

3、具有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同

(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) 甲方未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

4、因其它法律规定解除劳动合同，须提前三十天书面通知对

方。

5、一方解除劳动合同，须提交相关证明材料，说明理由，并向对方书面送达解除劳动合同通知书。

如因乙方故意或者重大过失导致甲方发生经济损失，则乙方必须尽责处理善后事宜，挽回相应经济损失。甲方可以根据损失的大小及乙方的态度进行相应的处罚。

在本条事项未完全处理完毕之前，乙方不得擅自单方终止与甲方的劳动关系。原劳动合同期届满的，则相应顺延到本条事项处理完毕。

1、乙方对在甲方工作期间所获悉的商业秘密，包括客户信息、相关资料不得以任何形式为自己或者他人进行使用，此保密期间不限于劳动合同期限。

2、乙方自双方劳动关系以任何形式结束之后，在两年内不得与甲方形成竞争关系，此条包括乙方本人或者帮助他人从事与甲方有竞争性的工作。

3、如乙方违反此条规定，则须向甲方赔偿_____万元违约金。

本合同如因一方当事人严重违背本合同约定条款而导致本合同解除的，则须向对方承担违约金十万元。

1、乙方在甲方工作期间，由于经常接触甲方公章等印鉴，所有涉及乙方与甲方之间权利义务的法律文件，包括合同、证明、欠条等，均需由甲方法定代表人签字后才具有法律效力，未经法定代表人签字的一律无效，对此乙方完全同意并遵守，此条效力涉及本合同生效之前及之后。

2、甲方依法制定的规章制度、员工守则为本合同附件，与本合同具有同等法律效力。

3、通知：如本合同本送达地址发生变动，乙方须及时通知甲方，否则甲方一旦按此地址送达，即视为履行了通知义务。

本合同自双方签字并加盖公章后即具法律效力。合同文本一式三份，双方各执一份，报劳动管理机关备案一份。本合同甲方加盖骑缝章。

甲方：_____

法定代表人：_____

乙方：_____

合同订立日期：_____

转正的劳动合同没给我篇四

1、试用考察期，主管的评价（主观）能否作为试用期员工不符合录用条件的证明材料？

解答：用人部门直属领导的主管意见其实很难作为辞退员工的理由，但是往往又是我们工作中最真实的理由。

所以尽量想办法帮助用人部门量化他的要求。

比方说沟通能力，可否考虑放到胜任力模型中，要求新员工积极主动培训其他部门工作、服从直属领导管理等条目。这样未来直属领导在交办工作后可根据完成情况量化打分。

解答：不能以她不符合工作经验辞退，只要人家提供的信息是准确无误的，你们公司也发了录取通知就形成了法律关系。

解答：首先你必须确定你公司跟员工签订的劳动合同期限是不低于 3 年的，否则这样做就违法，不能做。

如果是，那你也必须有延长试用期的评价记录，并有员工本人的签名和相关负责人的签字，并存档。同时要密切关注其延长试用期内的的工作表现，如未达标/不合格，应及时处理。

解答 2：指标能量化的尽量量化，避免应主管原因造成不必要的麻烦；可以作为纠纷的切实有效证据，但有一点必须注意的是，就是考核表评定后应给考核者本人签字确认无异议。

5、我们公司会出现延长试用期的情况，这个方面有什么好的办法可以规避法律风险么？

解答： 在原定的试用期内根据已制定的试用期考核内容，指出其不胜任的地方，并由本人签字确认；再签订劳动合同变更协议，延长试用期。

解答 1：一般不建议这样做，有损你公司雇主形象。非得要做，可以这样：不办入职手续，以社会组织名义组织公益类的培训为出发点，培训结束进行考试选拔招聘，择录入取。

解答 2：只要存在劳动关系，提供了正常劳动，工资必须支付。要想避免，走实习形式。

解答： 1、延长试用期必须在法律规定的允许范围内；

2、给员工一个明确可量化的工作目标，并共同约定如果未达标，员工主动提出辞职，由员工写一份目标责任书，里面包含此内容，人资存档。

解答： 实习协议严格上来说不是一个劳动合同，更像是一个民事协议。因为未毕业的大学生从严格意义上来说没有签订劳动合同的主体资格。所以，只要是双方约定同意的，不违背法律规定的都可以谈。

看病的记录为依据的。如果没有，你可以不批。如果有，你

还是批了吧，要不然，怀孕女工有什么闪失对你企业负面影响还更大。

11、考核期内通过彼此事先约定绩效考核内容，是否可以作为员工试用期不合格的举证？

解答：可以，关键是要你这个绩效考核内容的结果应用规则写入到了你的新员工转正考核办法里，而且有对员工培训并签字认可的。

解答：

1、试用期超过 5 个月，但没有到 6 个月时，自动转正；

2、转正申请，提前一个月申请，并进入转正注册；

3、延长试用期，要书面与员工填写《延长试用期说明》并列举出员工不胜任的原因，需要从哪些方面改正。

13、试用期淘汰面谈要注意什么呢？

更多的以肯定的态度，强调只是不合适，并给员工提出专业的职业指导和求职建议的角度出发来引导员工主动接受这一结果会好一些。

解答：首先，这个是符合劳动法的，没有人查，无人举报就没事，多与劳动局沟通；

1、社保是入职时必须办理的。但是社保局关系股保持好联络；

2、劳动合同是入职内的一个月必须签订的；

3、工资走现金，无所谓呀。只要你纳个税就行。

天，这样就导致员工的试用期延长，怎样才能避免法律纠纷？

解答：打电话和老板或总经理沟通汇报此员工试用期表现情况，再征得他同意授权由 hr 经理代签，等他们回来后补签字不就完啦。

转正的劳动合同没给我篇五

联系电话：_____

联系地址：_____

乙方（个人）：_____

身份证号码：_____

联系电话：_____

联系地址：_____

授权代表：_____

根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律法规，经甲乙双方平等自愿协商一致，同意签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同期限

第一条本合同为期限劳动合同，合同期限自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日。

第二条若乙方开始工作时间与约定时间不一致，以实际到岗之日为合同起始时间建立劳动关系。

二、工作内容和工作地点

第三条根据甲方工作需要，乙方同意从事_____岗位工作，乙方的工作地点为甲方的经营场所。

第四条在合同有效期内，甲方根据公司业务需要及乙方的技能、工作业绩等，在与乙方充分协商并达成一致的基础上，可以调整乙方的工作岗位、工作内容和工作地点。

三、工作时间和休息休假

第五条乙方所在岗位执行标准工时制，每周工作5天，每天工作时间不超过8小时。

第六条甲方确因工作需要，可依法安排乙方延长工作时间、休息日或节假日加班。乙方加班须征得甲方确认同意，否则不视为加班。

四、劳动报酬

第七条双方根据甲方《薪酬管理制度》规定确定乙方岗位工资。甲方根据乙方现任职务和工作岗位，约定工资为_____元/月。个人所得税由乙方承担，并由甲方在工资发放时代扣代缴。

第八条甲方于每月_____日以人民币形式支付乙方上月工资。如遇节假日或休息日，则相应顺延。

第九条甲方可以根据其生产经营状况、乙方工作岗位的变更和依法制定的劳动报酬分配办法，经协商调整乙方的工资待遇。

第十条甲方安排乙方延长工作时间或休息日、法定休假日工作的，应依法安排乙方补休或支付相应劳动报酬。

五、社会保险和福利待遇

第十一条甲乙双方必须依法参加社会保险，甲方根据国家和当地有关规定为乙方

缴纳社会保险费，乙方个人缴纳部分由乙方承担并由甲方在工资发放时代扣代缴。

第十二条乙方在甲方工作期间，患病或非因工负伤、因工伤残或患职业病以及生育，其有关保险福利待遇，按照国家法律规定和当地有关政策规定执行。

第十三条甲方为乙方提供福利待遇：

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十四条甲方为乙方提供符合国家规定的劳动标准的工作条件和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在工作中的安全和健康。

第十五条如乙方在工作过程中产生职业危害病，甲方则按《职业病防治法》等规定保护乙方的健康及相关权益。

七、劳动合同的变更、解除和终止

第十六条甲方与乙方协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，采取书面形式。变更后的劳动合同文本由甲乙双方各执一份。

第十七条甲乙双方经协商一致，可以解除劳动合同。

第十八条乙方提前30日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同。乙方在试用期内提前7日通知甲方，可以解除劳动合同。

第十九条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反者甲方规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，对甲方造成重大损害的；
- (五) 违反劳动纪律，泄露甲方商业机密的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第二十条甲方有下列情形之一，应提前30天以书面形式通知乙方解除本合同，并根据乙方为甲方服务年限支付一定的经济补偿金：

- (一) 依照企业破产法进行重整的；
- (二) 生产经营发生严重困难的；
- (三) 转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更本合同后，仍需要裁减人员的；
- (四) 本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法继续履行的。

第二十一条乙方有下列情形之一的，甲方应当提前30日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方1个月工资后可解除劳动合同：

- (二) 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；
- (三) 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继续履行，经甲乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十二条乙方有下列情形之一的，甲方不得依照上述第二十条和第二十一条的规定解除劳动合同：

（二）在甲方患职业病或者因工负伤并确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）在孕期、产期、哺乳期内的；

（五）在甲方连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

第二十三条甲方有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

（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）未依法为乙方缴纳社会保险费的；

（四）甲方规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；

（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第二十四条有下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满的；

（二）乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三) 乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四) 甲方被依法宣告破产的；

(五) 甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第二十五条甲方应在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续；乙方应当按照双方约定，办理工作交接；甲方依照有关规定应当向乙方支付经济补偿的，在办工作交接时支付。

八、双方协商约定的其他事项

第二十六条乙方应当保守甲方的商业秘密，不得泄露给任何第三者。乙方违反保密义务则视为严重违反本合同，如给甲方造成经济损失的，甲方有权向乙方全额追索。

九、劳动争议处理

第二十七条甲乙双方在履行本合同中若发生劳动争议，应当通过协商解决，协商不成的，任何一方均可依法申请仲裁、提起诉讼。

十、其他规定

第二十八条甲方依法制定的规章制度均属本合同的主要附件，其效力与合同条款同等。

第二十九条本合同如与法律、法规相抵触的，或者因法律、法规的变化而不一致的，以现行有效的法律、法规为准。

第三十条本合同未尽事宜，双方另有约定的，从其约定；双方没有约定的，依照法律、法规规定执行。

第三十一条本合同经甲乙双方签字（或盖章）后生效。本合同由甲乙双方各执一份，合同文本具有同等法律效力。

甲方：_____（签字或盖章） 乙方：_____（签字）

签订日期：_____ 签订日期：_____

转正的劳动合同没给我篇六

2、承诺生效合同成立

3、合同成立要件：（1）要有二个或二个以上的当事人；（2）当事人的意思表示一致，即合意。（法定）

第一节合同的成立和生效

2、合同生效的要件：

（1）一般要件□a□当事人具有相应的民事行为能力□b□意思表示真实□c□合同内容合法。

（2）特别要件□a□附生效条件或期限的合同，条件的成就或期限的到来□b□法律、法规规定应办理批准、登记等手续的合同，手续的完成。

第一节合同的成立和生效

签订劳动合同有三个方面的作用：

1、是保护劳动者和用人单位双方的利益；

2、是明确劳动者与用人单位之间的雇佣关系；

对于劳动者而言需要注意：

(1) 合同主体是否合格；企业作为一方当事人，是否具有签订该劳动合同的资格，这时需要劳动者考虑的。如是否具有法人资格或者法定用工资格；合同主体与用工主体是否一致；。

(3) 是否严格执行国家及本市有关劳动法律规定；比如试用期制度/工时制度/加班制度/休息休假制度/工资发放制度/劳动保护制度等。

(4) 社会保险是否明确予以规定。社会保险包括养老保险/失业保险/工伤保险/医疗保险。

(5) 对于劳动合同中的企业单独约定的条款应予以特别注意。如违约金条款/保密条款/竞业禁止条款/培训条款等。对于这些方面，除了考虑是否符合国家规定外，更需要考虑到自己的工资收入与违约所需承担的法律 responsibility 进行比较，从公平角度予以必要的关注。切记一条“天下没有免费的午餐”。

一般在没有签订劳动合同的情形下，公司一般也不缴纳社会保险，不缴纳个人所得税等。如果劳动者手里没有足够的证据来证明双方存在劳动合同关系，是很难得到双倍工资赔偿的。我们每天接待的咨询的当事人属于这种情形是最多的。许多劳动者认为有同事证人作证，有名片，工服等就可以证明自己是公司员工，其实这是一个错误的认识，因为一般只有这一类的证据，劳动仲裁委或法院一般是很难作出劳动关系成立的判定，理由这些不具有足够性，证人可能有说谎可能，名片工服都可以在市场上随意得到。

转正的劳动合同没给我篇七

甲方（单位）：

联系电话：

联系地址：

乙方（个人）：

身份证号码：

联系电话：

联系地址：

授权代表：

根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律法规，经甲乙双方平等自愿协商一致，同意签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同期限

第一条本合同为期限劳动合同，合同期限自年月日起至年月日。

第二条若乙方开始工作时间与约定时间不一致，以实际到岗之日为合同起始时间建立劳动关系。

二、工作内容和工作地点

第三条根据甲方工作需要，乙方同意从事岗位工作，乙方的工作地点为甲方的经营场所。

第四条在合同有效期内，甲方根据公司业务需要及乙方的技能、工作业绩等，在与乙方充分协商并达成一致的基础上，可以调整乙方的工作岗位、工作内容和工作地点。

三、工作时间和休息休假

第五条乙方所在岗位执行标准工时制，每周工作5天，每天工作时间不超过8小时。

第六条甲方确因工作需要，可依法安排乙方延长工作时间、休息日或节假日加班。乙方加班须征得甲方确认同意，否则不视为加班。

四、劳动报酬

第七条双方根据甲方《薪酬管理制度》规定确定乙方岗位工资。甲方根据乙方现任职务和工作岗位，约定工资为_____元/月。个人所得税由乙方承担，并由甲方在工资发放时代扣代缴。

第八条甲方于每月_____日以人民币形式支付乙方上月工资。如遇节假日或休息日，则相应顺延。

第九条甲方可以根据其生产经营状况、乙方工作岗位的变更和依法制定的劳动报酬分配办法，经协商调整乙方的工资待遇。

第十条甲方安排乙方延长工作时间或休息日、法定节假日工作的，应依法安排乙方补休或支付相应劳动报酬。

五、社会保险和福利待遇

第十一条甲乙双方必须依法参加社会保险，甲方根据国家和当地有关规定为乙方

缴纳社会保险费，乙方个人缴纳部分由乙方承担并由甲方在工资发放时代扣代缴。

第十二条乙方在甲方工作期间，患病或非因工负伤、因工伤残或患职业病以及生育，其有关保险福利待遇，按照国家法律规定和当地有关政策规定执行。

第十三条甲方为乙方提供福利待遇：

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十四条甲方为乙方提供符合国家规定的劳动标准的工作条件和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在工作中的安全和健康。

第十五条如乙方在工作过程中产生职业危害病，甲方则按《职业病防治法》等规定保护乙方的健康及相关权益。

七、劳动合同的变更、解除和终止

第十六条甲方与乙方协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，采取书面形式。变更后的劳动合同文本由甲乙双方各执一份。

第十七条甲乙双方经协商一致，可以解除劳动合同。

第十八条乙方提前30日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同。乙方在试用期内提前7日通知甲方，可以解除劳动合同。

第十九条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反者甲方规章制度的；

- (三) 严重失职，营私舞弊，对甲方造成重大损害的；
- (五) 违反劳动纪律，泄露甲方商业机密的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第二十条甲方有下列情形之一的，应提前30天以书面形式通知乙方解除本合同，并根据乙方为甲方服务年限支付一定的经济补偿金：

- (一) 依照企业破产法进行重整的；
- (二) 生产经营发生严重困难的；
- (三) 转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更本合同后，仍需要裁减人员的；
- (四) 本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法继续履行的。

第二十一条乙方有下列情形之一的，甲方应当提前30日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方1个月工资后可解除劳动合同：

- (二) 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；
- (三) 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继续履行，经甲乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十二条乙方有下列情形之一的，甲方不得依照上述第二十条和第二十一条的规定解除劳动合同：

- (二) 在甲方患职业病或者因工负伤并确认丧失或者部分丧

失劳动能力的；

- （三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- （四）在孕期、产期、哺乳期内的；
- （五）在甲方连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；
- （六）法律、行政法规规定的其他情形。

第二十三条甲方有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

- （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）未依法为乙方缴纳社会保险费的；
- （四）甲方规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；
- （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第二十四条有下列情形之一的，劳动合同终止：

- （一）劳动合同期满的；
- （二）乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；
- （三）乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- （四）甲方被依法宣告破产的；

（五）甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

第二十五条甲方应在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续；乙方应当按照双方约定，办理工作交接；甲方依照有关规定应当向乙方支付经济补偿的，在办工作交接时支付。

八、双方协商约定的其他事项

第二十六条乙方应当保守甲方的商业秘密，不得泄露给任何第三者。乙方违反保密义务则视为严重违反本合同，如给甲方造成经济损失的，甲方有权向乙方全额追索。

九、劳动争议处理

第二十七条甲乙双方在履行本合同中若发生劳动争议，应当通过协商解决，协商不成的，任何一方均可依法申请仲裁、提起诉讼。

十、其他规定

第二十八条甲方依法制定的规章制度均属本合同的主要附件，其效力与合同条款同等。

第二十九条本合同如与法律、法规相抵触的，或者因法律、法规的变化而不一致的，以现行有效的法律、法规为准。

第三十条本合同未尽事宜，双方另有约定的，从其约定；双方没有约定的，依照法律、法规规定执行。

第三十一条本合同经甲乙双方签字（或盖章）后生效。本合

同由甲乙双方各执一份，合同文本具有同等法律效力。

甲方：（签字或盖章） 乙方：（签字）

签订日期： 签订日期：

转正的劳动合同没给我篇八

劳动合同法规定：劳动者在试用期的工资不得低于本单位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。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。

《劳动合同法》对试用期进行了明确规定。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期；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；试用期中，除劳动者不符合录用条件、严重违纪、医疗期满或不能胜任工作外，用人单位不得解除劳动合同。

实施《劳动合同法》后，试用期最长不得超过6个月。《劳动合同法》对试用期长短限定为：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，试用期不得超过两个月；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6个月；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。

据介绍，目前北京地区合同短期化倾向比较严重，一些单位甚至连续七八年合同都是一年一签，实施《劳动合同法》后，这样的情况将成为违法行为。用人单位与职工签订固定期限合同最多只能连续签订两次，第三次由职工决定是签订固定期限还是无固定期限合同。而且，为避免用人单位在签订两次合同后终止用工，第三次是否签订合同也要由职工决定。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。

劳动合同法解析：炒老板鱿鱼不再担心付违约金

根据《劳动合同法》，劳动者从单位辞职提前30天书面告知即可。劳动者要求解除或终止劳动合同，仅两种情况要交违约金。

一是用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的。劳动者违反服务期约定，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

二是对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

职场维权：企业强迫超时加班你会打投诉电话？

李常宝解答：这是两个问题，在工作单位10年以后，如果合

同到期，比如明年1月1号《劳动合同法》生效以后，合同到期了，职工要求续订合同企业必须续合同。除非他要求签订固定期限合同，企业就必须签订无固定期限合同。愿意签3年签5年，这由劳动者自己决定的。但不能认为无固定期限合同就是固定工，就是终身合同，就是铁饭碗了。

这些年北京出现劳动合同短期化倾向，其中有很重要的原因，对无固定合同理解上存在一些偏颇。无固定期限合同虽然在劳动合同中不规定合同终止时间，但是如果法定终止解除合同条件出现，照样可以终止解除合同。作为职工来讲有权解除合同，作为企业来讲，只有这几种情况企业可以解除合同。第一，因职工过失企业可以解除合同。而因职工过失解除合同，企业不承担经济补偿责任。再比如非职工过失也可以解除合同，包括职工患病、负伤，医疗期满不能从事企业安排工作，职工不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍然不能胜任可以解除合同。