

劳动合同转正后签合法吗 员工转正劳动合同(优秀5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

劳动合同转正后签合法吗篇一

甲方(单位)：

乙方(劳动者)姓名：

性别：

民族：

电话：

身份证号码：

根据《中华人民共和国劳动法》以及有关法律、法规，经甲乙双方平等自愿、协商一致的原则自愿签订本合同。

一、劳动合同期限

1、本合同自_____年____月____日至_____年____月____日

二、工作内容

1、甲方根据工作需要，安排乙方在工作条件。

2、乙方应服从甲方所安排的岗位，按照甲方关于本岗位工作

任务和责任制度要求完成规定的工作任务。

3、乙方的工作任务为_____。

三、劳动保护和劳动条件

为使乙方完成工作任务，甲方应根据国家有关安全、劳动保护、卫生健康等规定，为乙方提供必要的工作条件，保障乙方的安全和健康，乙方在工作中要遵守有关操作规程，爱护甲方的财产。

四、劳动纪律

1、甲方应当依法制定和健全内部规章制度和劳动纪律，依法对乙方进行规范和管理。

2、乙方应严格遵守甲方依法制定的各项规章制度，服从甲方的管理。

五、劳动报酬

1、乙方按甲方规定完成工作任务，甲方必须以法定货币形式按时足额支付乙方的工资报酬，每月的支付时间为次月5日前发放。

2、甲方支付乙方工资报酬的标准和方法为现金支付。

3、乙方标准工资每月为_____元，试用期工资每月为_____

4、甲方支付给乙方的工资报酬不得违背当地政府的最低工资标准。

六、劳动合同的解除

1、甲乙双方任何一方解除合同，需提前10天通知对方，在试用期内解除合同的，不需要提前通知对方。

2、乙方有下列情况之一的，甲方有权解除劳动合同。

(1) 在使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、营私舞弊的，对用人单位利益造成重大伤害的。

3、具有下列情形之一的，乙方可以随时解除本合同：

(1) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(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) 甲方无力或不按照本合同规定支付乙方劳动报酬的。

七、合同的变更

具有下列情形之一的，双方可以变更本合同：

1、双方协商同意的；

2、由于不可抗力或合同订立时依据的其他客观情况发生重大变化致使本合同无法履行的。本项所称重大变化主要指甲方调整生产项目，机构调整、撤并等。

八、合同的终止

具有下列情形之一，本合同应即终止：

1、本合同期限届满；

- 2、乙方达到法定退休条件的；
- 3、法律法规规定的其他终止情形。

九、劳动争议处理

双方因履行本合同发生争议，应先行协商解决。协商不能解决的，任何一方可在法定申诉时效内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会书面申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十、本合同未尽事宜，由双方协商约定。

有国家规定的，按国家规定执行。合同期内，如所定条款与国家新颁布的法律、法规、规章和政策不符的，按新规定执行。

十一、本合同一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等效力，自双方签字盖章之日起生效。

甲方(盖章):

乙方(签字):

法定代表人:

联系方式(电话):

联系方式(电话):

签订日期:

签订日期:

劳动合同转正后签合法吗篇二

1. 乙方的权利。

享有国家法律法规赋予的一切公民权利；

享有当地政府规定的就业保障的权利；

享有公司规章制度规定可以享有的福利待遇的权利；

对试用状况不满意，请求辞职的权利。

2. 乙方的义务。

遵守国家法律法规、当地政府规定的公民义务；

遵守公司各项规章制度、员工手册、行为规范的义务；

维护公司的声誉、利益的义务。

劳动合同转正后签合法吗篇三

1、乙方有下列情况之一的，甲方有权解除劳动合同。

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 假冒本公司名义向外招摇撞骗的；

(3) 侵占挪用公款、公物或损坏公物，移交账款不清或弃职潜逃的；

(4) 窃取公司任何技术性资料及商业性资料致使本公司蒙受损失的；

(5) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害

的；

(6) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

(7) 被依法追究经济责任和法律责任的。

注：违反上述(2)(3)(4)(5)条款的，公司有权对其进行追偿并将依法追究其法律责任。

2、具有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同。

(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) 甲方未按照劳动合同约定支付劳动报酬的。

3、试用期满或双方约定的合同终止条件出现，由甲方评估乙方综合能力，决定转正、辞退还是延长试用期。

劳动合同转正后签合法吗篇四

(一) 本合同固定期限届满即自然失效，双方必须终止执行。如经双方协商同意，可以签订正式劳动合同。

(二) 如甲方因生产经营情况变化，调整生产任务，或者乙方因个人原因要求变更本合同条款，经合同双方协商同意，可以变更劳动合同的相关内容，并由双方签字（盖章）。如甲方订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经当事人双方协商不能就变更劳动合同达成协议的，甲方可以解除劳动合同。

（三）有下列情形之一的，劳动合同即告终止：乙方已达到法定退休年龄的；乙方死亡；乙方被批准自费出国留学或出境定居的；甲方被依法撤销、解散、歇业、关闭，宣告破产；本劳动合同约定的终止条件（事件）已经出现。

（四）本合同经甲、乙双方协商一致可以解除。

（五）有下列情形之一的，甲方可解除劳动合同：

1. 乙方在试用期内，被证明不符合录用条件的；
2. 乙方严重违反劳动纪律及甲方依法制定的规章制度；
3. 乙方严重失职、营私舞弊、对甲方利益造成重大损害的；
4. 乙方的行为按照国家的法律、法规规定被追究刑事责任的；
5. 乙方不能胜任工作，经培训或调整工作岗位仍不胜任工作的；
6. 乙方患病或非因工负伤，医疗期届满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排工作的。

（六）有下列情形之一的，乙方可解除劳动合同：

2. 甲方不能按劳动合同规定支付劳动报酬；
3. 甲方不按规定为乙方办理缴纳退休养老保险等社会保险金的；
4. 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；

5. 甲方故意不履行劳动合同，严重违反国家法律、法规，侵害乙方其

他合法权益的，乙方可追究甲方违约责任。

（七）乙方非依据本合同规定第（六）解除劳动合同的，应提前15天以书面形式通知甲方，但不免除乙方应依约承担的责任。

（八）甲乙双方解除本合同，须提前7天书面通知对方。提前时间不足者，按相距的实际天数，以乙方当月工资收入的日平均数额计算补偿给对方。

（九）若本合同终止或解除，乙方应将合同履行期内甲方交给乙方无偿使用、保管的物品、技术资料，如数交还给甲方，如有遗失应予按价赔偿。

劳动合同转正后签合法吗篇五

用人单位（甲方）

地址（住所）

身份证号码：

员工姓名（乙方）

身份证号码：

根据《劳动法》、《劳动合同法》等有关劳动法律、法规的规定，甲乙双方按照“合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用”的原则，签订本劳动合同，确立劳动关系。

（一）甲、乙双方商定，采取下列第____种形式确定劳动合

同期：

- 1、有固定期限：从年月日起至年月日止。
- 2、无固定期限：从年月日起至法定终止条件出现时止。
- 3、以完成一定的工作任务为期限：从年月日至工作任务完成时止。

（二）试用期的约定 “ 采取下列第_____种形式：

- 1、无试用期。
- 2、试用期为_____个月（天） “ 从年月日起至年月日止。

（一）乙方的工作岗位（部门、工种或职务）为：

（二）乙方的工作任务或职责是：

（三）乙方工作地点是：如甲方派乙方到外地或外单位工作 “ 应签订补充协议。

（四）甲方根据生产经营需要和乙方的能力表现 “ 可以合理调整乙方的工作岗位（包括部门、工种或职务）

（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8小时 “ 每周工作40小时 “ 每周至少休息一天。
- 2、不定时工作制 “ 即经劳动保障部门审批 “ 乙方所在岗位实行不定时工作制。
- 3、综合计算工时工作制 “ 即经劳动保障部门审批 “ 乙方所在岗位实行以为周期 “ 总工时小时的综合计算工时工作制。

（二）甲方因生产（工作）需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除《劳动法》第四十二条规定的情形外，一般每日不得超过一小时，因特殊原因最长每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

（三）休息日和法定节假日，甲方依法按排乙方休息休假，因工作需要安排乙方加班的，依法安排补休或支付加班费。

（一）乙方正常工作时间的工资按下列第（ ）种形式执行，不得低于当地最低工资标准。

1、乙方试用期工资元/月（日）；试用期满工资元/月（日）

2、其他形式：。

（二）工资必须以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

（三）甲方可以根据企业人力资源的经营状况和乙方的能力表现，及工作岗位的调整情况，合理调整乙方的工资。

（四）甲方每月日发放乙方上一个月的工资。如遇节假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。

（五）甲方依法安排乙方延长工作时间的，应按《劳动法》第四十四条的规定支付延长工作时间的工资报酬。

（六）因乙方过错造成乙方停工，甲方不支付乙方停工期间的工资，并可根据造成的损失，按有关规定相应处理。

（七）非因乙方原因造成甲方停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，甲方应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据乙方提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；甲方没有安排乙方工

作的”应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费”生活费发放至企业人力资源复工、复产或者解除劳动关系。

（八）乙方因病或者非因工负伤停止工作进行治疗”在国家人力资源规定医疗期内”甲方应当依照国家人力资源有关规定支付病伤假期工资。甲方支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

（九）乙方依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间”甲方应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

（一）劳动合同期内”甲方应依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续”社会保险费按规定的比例”由甲乙双方负责。

（二）乙方患病或非因工负伤”甲方应按国家人力资源和地方的规定给予医疗期和医疗待遇”按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用”并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

（三）乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的”甲方应按《工伤保险条例》的规定办理。

（一）甲方按国家人力资源有关劳动保护规定提供符合国家人力资源劳动卫生标准的劳动作业场所”切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害”甲方应按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

（二）甲方根据乙方从事的工作岗位”按国家人力资源有关规定”发给乙方必要的劳动保护用品”并按劳动保护规定免费安排乙方进行体检。

（三）乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业“对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为”有权要求改正并向有关部门检举、控告。

（一）乙方应自觉遵守法律、法规、规章和企业人力资源依法制定的各项规章制度“严格遵守安全操作规程”服从管理“按时完成任务。

（二）乙方应保守甲方的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

（一）甲乙双方应当按照劳动合同的约定“全面履行各自的义务。

（二）甲乙双方协商一致“可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同”应当采用书面形式。

（一）双方协商一致“可以解除劳动合同。由甲方提出协商解除劳动合同的”应依法支付乙方经济补偿金；由乙方提出协商解除劳动合同的”甲方无需支付乙方经济补偿。

（二）乙方提前三十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三日通知甲方”可以解除劳动合同。

（三）甲方有下列情形之一的”乙方可以解除劳动合同”并有权要求甲方支付解除劳动合同的经济补偿金：

- 1、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- 2、未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、未依法为乙方缴纳社会保险费的；
- 4、甲方的规章制度违反法律、法规的规定”损害乙方权益的；

- 5、因甲方过错致使劳动合同无效的；
- 6、法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

（四）乙方有下列情形之一的“甲方可以解除劳动合同”且无需支付乙方解除劳动合同的经济补偿金。

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反甲方的规章制度的；
- 3、严重失职“营私舞弊”给甲方造成重大损害的；
- 5、因乙方过错致使劳动合同无效的；
- 6、被依法追究刑事责任的。

（五）有下列情形之一的“甲方提前三十日以书面形式通知乙方或者额外支付员工一个月工资后”可以解除劳动合同“但应支付乙方解除劳动合同的经济补偿金：

- 2、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；
- 3、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化“致使劳动合同无法履行”经甲方与乙方协商“未能就变更劳动合同内容达成协议的。

（六）有下列情形之一的“甲方可按《劳动合同法》第四十一条的规定解除劳动合同”但应支付乙方解除劳动合同的经济补偿金：

- 1、依照企业人力资源破产法规定进行重整的；
- 2、生产经营发生严重困难的；

4、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化“致使劳动合同无法履行的。

（七）乙方有下列情形之一的“甲方不得依照本劳动合同第九条第五、六项的规定解除劳动合同：

2、患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

3、患病或者非因工负伤“在规定的医疗期内的；

4、女职工在孕期、产期、哺乳期的；

5、在甲方连续工作满十五年“且距法定退休年龄不足五年的；

6、法律、行政法规规定的其他情形。

（八）有下列情形之一的“劳动合同终止：

1、劳动合同期满的；

2、乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；

3、乙方死亡“或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

4、甲方被依法宣告破产的；

5、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；

6、法律、行政法规规定的其他情形。

甲方依照本项第4目、第5目规定终止劳动合同的“应支付乙方终止劳动合同的经济补偿金。

（九）劳动合同期满“有第九条第七项规定情形之一的”劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是“本劳动合同第七项第2目规定乙方丧失或者部分丧失劳动能力的劳动合同的终止”按照国家人力资源有关工伤保险的规定执行。

（十）经济补偿按乙方在本单位工作的年限“每满一年支付一个月工资的标准向乙方支付。六个月以上不满一年的”按一年计算；不满六个月的“向乙方支付半个月工资的经济补偿。

乙方月工资高于甲方所在地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“向乙方支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付”向乙方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乙方在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

同；重新订立的劳动合同“自前份劳动合同期满次日起生效。

（一）乙方违反培训协议中的服务期约定“应当按照约定向甲方支付违约金。

（二）乙方违反双方签订的竞业限制协议的“应当按照约定向甲方支付违约金。

日支付1日工资的赔偿金；给甲方造成其他损失的“应当承担赔偿责任”赔偿金额包括但不限于甲方招收录用乙方所支付的费用、培训费用、对生产经营和工作造成的直接经济损失。

（四）劳动合同依法被确认无效“给对方造成损害的”有过错的一方应当承担赔偿责任。

（五）甲方违约解除或者终止劳动合同的“应当依照本劳动

合同第九条第十项规定的经济补偿标准的二倍向乙方支付赔偿金。

（六）任何一方的其他违约行为给对方造成经济损失的，按法律规定赔偿对方经济损失。

双方履行本劳动合同如发生争议，可先协商解决；不愿协商或协商不成的，可以向甲方所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

（一）双方在此之前签订的所有劳动合同，凡与本劳动合同不一致的，应以本劳动合同为准。双方专门针对培训、商业秘密保护、竞业限制、购房等个别事项签订的协议除外。

（二）乙方保证与甲方签订本劳动合同时，已与其他用人单位解除或终止了劳动关系，并提供相关单位的解除或终止劳动关系证明。否则，甲方有权解除本劳动合同。由于乙方的过错，导致甲方被乙方原工作单位追诉的，乙方应赔偿甲方因此受到的全部损失。

（三）乙方因故辞职，应按照甲方的有关规章制度办理完工作交接手续后方可离职。否则甲方有权不予办理解除劳动合同的有关手续（包括出具解除劳动合同证明、办理档案和社保关系的转移等手续）。

（四）甲乙双方另行签订的培训协议、保密协议、竞业限制协议等与劳动合同相关的协议是本劳动合同的组成部分。

（五）甲方在企业人力资源内公开发布的各项规章制度对双方均具有约束力。除非该制度违反了国家人力资源法律法规或与本协议相冲突，否则视为本劳动合同的有效附件。

（六）劳动合同未尽事宜或劳动合同条款与劳动法规有抵触的，按现行劳动法规执行。

(七) 本劳动合同一式两份 " 甲、乙双方各执一份。经甲、乙双方签章生效 " 涂改或冒签无效。

甲方：（签名和日期） 乙方：（签名和日期）