最新要不要签劳动合同 实习期要不要签订劳动合同(大全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？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

要不要签劳动合同篇一

实习期要不要签订劳动合同

律师解答：

一、实习期是什么意思

实习期是指在校学生充分结合自己的理论知识，参加社会实践工作，以充分提高自身综合素质和工作适应能力的一段时期。它有助于学生将来找到一份适合自己的职业;或是提前熟悉即将就职单位的基本情况，给本人和聘用单位相互熟悉、了解的机会。实习期也指，想达到某种实战效果或技能，但是不太熟悉或熟练，通过实践和学习这个阶段，达成预期的目的。

实习期一般为约定工时的90至180天，但这段时间根据个人的实习情况，或单位组织的不同也有所不同，尤其像医疗行业尤为特殊，一般实习期最少为半年，长的有时会超过一年半时间。

关于实习，劳动部《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第12条规定：在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

学生在实习期间发生伤害事故，不属于工伤，不能享受工伤保险待遇，但可以以雇佣关系向用人单位主张权利，或由学校基于与单位之间的实习合同的相关约定主张权利。

实习期只适用于在校学生。一些用人单位为了逃避保险或最低工资的限制，故意与符合劳动者资格的非在校学生签订实习协议，这是违法的也是无效的。实际上即便签订实习协议，用人单位和非在校学生也存在事实劳动关系。

作为用人单位，应该与实习生签订实习协议，或与实习生、实习生所在的学校签订三方协议，明确实习生的实习时间、工作时间、实习费、实习内容等细节。同时用人单位可以为实习生购买商业保险，避免实习过程中发生因工受伤后产生经济赔偿纠纷。

实习期间实习生须努力并且注重实践。

二、实习期是否签订劳动合同

劳动合同的一方当事人必须是劳动者。学徒和实习不属于劳动，不适用劳动合同法。所以实习期间和单位之间不是劳动合同关系，现在还是学生的实习者，要等你毕业后才能和单位缔结正式的劳动合同关系。

(一)我们再来看看学徒工、实习工和试用工的不同：

1、试用工需要有上岗资格证书，学徒、实习人员不需要资格证书，通过学徒、实习才能取得上岗证书。

2、试用工需要独立完成单位的生产任务，学徒、实习人员不能独立操作，只能在师傅指导下操作，所完成的工作质量由师傅负责，完成的数量属于师傅的工作量。

3、劳动者的试用期为一个月到六个月，学徒期、实习期为一

年到三年。

免费法律咨询就上法帮网

4、试用工有劳动报酬，工资标准为同工种工资的80%，不得低于当地最低工资标准。学徒、实习没有工资或者只发适量的生活费。

5、试用工属于劳动合同法调整的范围，学徒和实习属于职业教育法调整的范围。

(二)学徒工、实习工的法律特征：

1、学徒、实习不属于劳动关系，属于职业培训关系。只有学徒、实习期满，符合用人单位录用条件，双方在平等自愿、协商一致的原则下，签订劳动合同，才能确立劳动关系。

2、建立学徒、实习关系的目的，旨在建立正式的劳动关系。受训者是否能够达到预期的培训要求，是决定能否建立劳动关系的主要依据。

学徒，是一种传统职业培训方法。过去的各种专业技术人员都是通过学徒学到的知识和技能。不仅木工、瓦工、电工、车工、钳工、铣工、焊工需要学徒，就是许多著名的老中医、戏剧表演艺术家、画家、设计师也都没有学历只有学徒经历。现在在戏剧届、曲艺界、武术届还是必须举行拜师仪式，师徒关系非常重要，说不上是谁的徒弟，本行业就不承认他的地位。

新中国成立后，学徒仍然是职业培训的主要途径。1996年出台的《中华人民共和国职教育法》确定了六种职业教育方式。

1、学徒培训。

2、学校培训(包括技工学校、职业中学和成人教育)。

3、就业训练中心培训(对象是失业人员)。

4、民办学校。

5、劳动预备制度。

6、职工教育。包括上岗前的上岗培训和、在岗职工的业余培训和脱产培训。可见，学徒属于职业教育的一种方式。

要不要签劳动合同篇二

1、本劳动合同为(选择其中一项并填写完整)：

a.有固定期限劳动合同：___年___月___日至___年___月___日;

b.无固定期限劳动合同，自___年___月___日起。

c.以完成工作为期限。

2、本合同包含___个月的试用期(自___年___月___日至___年___月___日)

第二条、工作地点：

___省(自治区、直辖市)___市(县)___路___号.

第三条、工作内容：

1、乙方同意在甲方部门(或岗位)担任职务，乙方具体工作内容按照甲方的岗位职责要求执行。

2、若因乙方不胜任该工作，甲方可调整乙方的岗位并按调整后的岗位确定一方的薪资待遇;如乙方不同意调整，甲方可以提前30日通知乙方解除劳动合同，经济补偿金按照国家规定发放。

3、在工作过程中，因乙方存在严重过失或者故意造成甲方损失的，甲方有权向乙方追偿。

第四条、工作时间和休息休假：

1、工作时间：标准工时制，甲方保证乙方每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时。具体工作时间由甲方根据生产经营需要安排，乙方应当服从。

2、休息休假：甲方按照国家的规定安排乙方休息休假。

第五条、劳动报酬：

1、乙方月工资标准为人民币___元，其中试用期内工资为人民币___元;

(若实行计件工资的按照以下标准计法工资：_____)

2、因生产经营需要，甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日或者法定休假日工作的，甲方按国家规定的标准发放加班费。

3、甲方保证按月发放工资，具体发放日期为_____.

第六条、社会保险：

1、甲方按照国家的规定为乙方办理各项社会保险，缴纳社会保险费;

2、依法应由乙方个人负担的社会保险费，甲方从乙方应得工

资中扣缴，乙方不得有异议。

第七条、劳动保护、劳动条件和职业危害防护：

甲方为乙方提供劳动所必需的工具和场所，以及其他劳动条件;保证工作场所的符合国家规定的安全生产条件，并依法采取安全防范措施，预防职业病。

第八条、甲方依法制定和完善各项规章制度，乙方应当严格遵守。

第九条、乙方应当保守工作期间知悉甲方的各种商业秘密、知识产权、公司机密等任何不宜对外公开的事项，否则造成甲方损失的，应当承担赔偿责任。

第十条、乙方在签订本协议时，未与其他任何单位保持劳动关系或者签订竞业限制协议。否则，给其他单位造成损失的，由乙方单独承担责任，与甲方无关。

要不要签劳动合同篇三

【案例】

【评析】

合同法》的规定：

1、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、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。

3、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。

4、用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。《劳动合同法》第十七条规定，劳动合同中应当具备社会保险的条款，将社会保险作为劳动合同的必备条款；第三十八条规定，未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同并要求用人单位为其补缴社会保险费、向其支付经济补偿金。由此，可见，《劳动合同法》同样要求用人单位与劳动者签订劳动合同，并为劳动者缴纳社会保险。

要不要签劳动合同篇四

甲方：

**第三小学

法定代表人：

**

委托代理人：

**

甲方地址：**区高新四路南段东1号

乙方：_____

居民身份证号码：_____

文化程度：_____

教师资格证编号：_____

家庭住址：_____

根据《中华人民共和国教师法》）《中华人民共和国劳动法》等法律法规的有关规定，就甲方聘用乙方为实习期员工事项，经双方平等协商，现就实习期间的有关事项签订本合同。

一、合同期限：实习期_____个月，自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

二、乙方的岗位为：_____

在实习期间，根据工作需要和乙方能力，甲方有权对乙方的工作岗位进行调整。

三、在实习期间，乙方应严格遵守劳动纪律和甲方的各项规定及制度，并根据甲方工作安排，认真履行职责，完成教育教学工作任务。

四、乙方实习期工资为_____元/月（包括基本工资、基本绩效和考核绩效按转正工资总额的80%发放）。

五、乙方在实习期内，考勤均由甲方按实际出勤状况和学校考勤制度执行。

六、乙方在实习期内，除工资外，本学校的任何福利待遇均已包含在实习期工资内。

七、乙方每月工资由甲方自上班之日起的次月15日左右发放，若乙方工作不足一个月时，按月工资比例折合实际工作天数

计算。若工资发放日恰逢周日或假日，甲方结合学校实际情况逐日顺延发放。

八、乙方有下列情况情形之一的，甲方可以随时解除本合同：

1、在实习期间甲方认为乙方不能胜任工作或被证明不符合录用条件的；

2、乙方严重失职，营私舞弊，给甲方利益造成重大损害的；

3、严重违反学校相关管理制度；

4、被依法追究刑事责任的。

符合以上情形的，甲方可随时停止实习并予以解聘，工资按乙方实际考勤，依据学校制度及本合同相关内容（条款）结算。

九、在实习期内，乙方严重违反劳动纪律或者甲方的治理规章制度的；或者严重失职，给甲方利益造成损害的，乙方应对甲方造成的损失予以赔偿。

十、甲方有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同。

1、无故克扣或者严重拖欠乙方工资的；

2、低于当地最低工资标准支付乙方工资的。

3、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。

十一、在实习期内，非第十条约定情形，乙方提出解除本合同时，须提前七个工作日通知甲方，协商解决，否则，将按照学校制度相关规定处理。

十二、乙方如在报到后工作时间不满一月主动提出辞职，甲方按照乙方的实际工作天数结算报酬。

十三、实习期满或实习期内工作突出并经考核合格者，将在当月内与学校签订正式劳动合同，并且缴纳养老保险。考核不合格者，学校根据实际情况将予以解聘或延长实习期。延长期内仍不合格者，学校应予以辞退处理。

十四、未尽事宜，甲、乙双方协商解决。

十五、《**第三小学管理制度汇编》、《**第三小学组织、薪酬、绩效方案&制度》及其他正式下发的管理制度为本合同附件，具有同等法律效力。

十六、本合同一式两份，甲乙双方各执一份，经双方签字后生效。

甲方：_____（盖章）

乙方：

（签字）

法定代表人（签字）：

委托代理人（签字）：

_____年_____月____日

_____年_____月____日

要不要签劳动合同篇五

一、法律规定要签订劳动合同。建立劳动关系，应当订立书

面劳动合同。未签订合同并不能免除用人单位为员工缴纳各项社会保险费的义务。单位终止或者解除事实劳动关系需要依法支付经济补偿金。单位终止或者解除事实劳动关系造成员工失业的，可能需要赔偿失业损失。员工可以随时解除劳动合同，且不承担任何违约责任或者赔偿。如果是员工自己拒绝签订劳动合同的，公司不需要像员工进行赔偿，而且，公司还应该改书面终止与劳动者的劳动关系。

二、《劳动合同法》第十条订立书面劳动合同

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。

《劳动合同实施条例》第五条自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用工单位订立劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无须向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。