

# 2023年试用期合同和正式合同一起签(优秀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。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 试用期合同和正式合同一起签篇一

乙方：\_\_\_\_\_

甲方聘用乙方为试用期员工，试用期\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。经双方平等协商，现就试用期间的有关事项订立以下条款，以共同遵守。

一、乙方的岗位（工种）为：\_\_\_\_\_在试用期间，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。

二、在试用期间，乙方应保守甲方的商业秘密，严格遵守劳动纪律和甲方的各项治理规定及制度，并根据甲方工作安排，认真履行职责，维护甲方合法权益。

三、乙方试用期工资为\_\_\_\_\_元/月，甲方按月发放。

四、乙方在试用期内，考勤均由甲方按实际出勤状况和公司考勤制度执行。

五、乙方在试用期内，除工资外，本公司的任何福利待遇均已包含在试用期工资内。

六、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，甲方结合公司实际情况逐日顺延发放。

七、在试用期内，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，将根据公司制度，由公司按制度论处。

八、乙方如在报到后工作时间不满一月主动提出辞职或者不能胜任工作被甲方解雇，甲方将扣除招聘、培训等费用后，按照800元/月的标准发放报酬。

九、在试用期内，甲方如认为乙方不能胜任工作或发现乙方应聘材料弄虚作假，不符合录用条件的，可随时停止试用并予以解雇，工资按乙方实际考勤（或计件工资总额），依据公司制度及本合同相关内容（条款）结算。

十、在试用期内，乙方严重违反劳动纪律或者甲方的治理规章制度的；或者故意或严重失职，给甲方利益造成损害的，甲方有权立即终止试用并予以解雇。乙方应对甲方造成的损失予以全额的赔偿责任。

十一、在试用期内，因乙方泄露甲方商业秘密，给甲方造成经济损失；或因乙方的故意或重大过失行为给甲方造成经济损失的，甲方有权向乙方进行追偿。

十二、试用期满或试用期内工作突出并经考核合格者，将在当月内与公司签订正式劳动合同，并且缴纳养老保险。考核不合格者，公司根据实际情况将予以解雇或延长试用期，但试用期最长不超过六个月。延长期内仍不合格者，公司应予以辞退处理。

十三、乙方声明，乙方在签署本合同时，已知晓甲方的制度

并愿意遵守各项事宜。

十四、本合同一式两份，甲乙双方各执一份，经双方签字后起生效。

十五、未尽事宜，甲、乙双方协商解决。

甲方：\_\_\_\_\_（公章） 乙方：\_\_\_\_\_（签字）

日期：\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日 日期：\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 试用期合同和正式合同一起签篇二

乙方：\_\_\_\_\_

甲方聘用乙方为试用期员工，试用期\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。经双方平等协商，现就试用期间的有关事项订立以下条款，以共同遵守。（试用期最长不超过3个月）

一、乙方的岗位（工种）为：\_\_\_\_\_

在试用期间，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。

二、在试用期间，乙方应保守甲方的商业秘密，严格遵守劳动纪律和甲方的各项治理规定及制度，并根据甲方工作安排，认真履行职责，维护甲方合法权益。

三、乙方试用期工资为\_\_\_\_\_元/月，甲方按月发放。

四、乙方在试用期内，考勤均由甲方按实际出勤状况和公司考勤制度执行。试用期劳动合同五、乙方在试用期内，公司的福利待遇均已包含在试用期工资内。

六、乙方每月工资由甲方自上班之日起的次月10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，甲方结合公司实际情况逐日顺延发放。

七、在试用期内，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，将根据公司制度，由公司按制度论处。

八、在试用期内，甲方如认为乙方不能胜任工作或发现乙方应聘材料弄虚作假，不符合录用条件的，可随时停止试用并予以解雇，工资按乙方实际考勤，依据公司制度及本合同相关内容（条款）结算。

九、在试用期内，乙方严重违反劳动纪律或者甲方的治理规章制度的；或者故意或严重失职，给甲方利益造成损害的，甲方有权立即终止试用并予以解雇。乙方应对甲方造成的损失予以全额的赔偿责任。

十、在试用期内，因乙方泄露甲方商业秘密，给甲方造成经济损失；或因乙方的故意或重大过失行为给甲方造成经济损失的，甲方有权向乙方进行追偿。

十一、试用期满或试用期内工作突出并经考核合格者，将在当月内与公司签订正式劳动合同。考核不合格者，公司根据实际情况将予以解雇。

十二、乙方声明，乙方在签署本合同时，已知晓甲方的制度并愿意遵守各项事宜。

十三、本合同经双方签字后起生效。

十四、未尽事宜，甲、乙双方协商解决。

甲方：（公章）

乙方：（签字）

日期：日期：

## 试用期合同和正式合同一起签篇三

1995年的《中华人民共和国劳动法》对劳动合同试用期的规定是“劳动合同可以约定试用期，劳动合同关于试用期。试用期最长不得超过六个月”[1][2]20xx年1月1日开始实施的《中华人民共和国劳动合同法》在此在此框架内对劳动合同试用期进一步细化。《中华人民共和国劳动合同法》对劳动合同试用期的规定：

一、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；

二、劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；

三、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。

四、同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

五、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。

六、试用期包含在劳动合同期限内。

七、劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

# 试用期合同和正式合同一起签篇四

## 1. 关于试用期的定性

用工实践中，可能有些人认为，所谓试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为了相互了解、相互选择而约定的相互考察期，劳动者与用人单位在试用期内均可以随时解除劳动合同，其实这是个错误认识。

根据《劳动合同法》第三十七条、第三十九条之规定，在试用期内，劳动者须遵循解除预先通知期，即提前3天通知用人单位后才可以解除劳动合同；而用人单位须在试用期间证明劳动者不符合录用条件后才可以解除劳动合同。

## 2. 证明需在试用期内开具

《劳动合同法》第三十九规定：“在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。”根据此条规定，用人单位以劳动者试用期不符合录用条件为由解除劳动合同的前提条件，是劳动者处于试用期内。如果不符合这个前提条件，那么用人单位不能以此为由解除劳动合同。

## 试用期解除员工劳动合同的四大要件

依据《劳动合同法》第三十九条第一款作出劳动合同解除处理应具备以下要件：

3、用人单位有证据证明劳动者不符合录用条件；4、用人单位作出解除劳动合同的时间在劳动者试用期内。

以上四个要件环环相扣，缺一不可。

## 3. 解除劳动合同需证明员工不合格

根据《劳动合同法》第三十九条之规定，劳动者在试用期间被“证明”不符合录用条件，用人单位可以解除劳动合同。对于劳动者在试用期间不符合录用条件的，用人单位必须提供充分、有效证据证明。如果不能提供，即便劳动者确实不符合录用条件，用人单位解除劳动合同也会被劳动仲裁或法院裁决撤销。

《劳动合同法》第39条第(一)项规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位有权解除劳动合同。因此，用人单位试用期解除合同不能随意为之，必须符合法律规定的条件。否则，则属于违法解除劳动合同，须支付经济赔偿金。具体而言，试用期解除劳动合同须符合以下要件：

## 1、用人单位有合法具体明确的录用条件

要对“录用条件”事先进行明确界定。录用条件一定要合法、明确、具体，可操作。首先，切忌出现违反法律强制性规定的录用条件，如乙肝歧视，对女性设定婚育方面的条件。其次，切忌一刀切以及将录用条件空泛化，抽象化，比如说符合岗位要求，就不能仅仅说符合岗位要求，而应该把岗位要求是什么，怎么衡量是否符合岗位要求固定下来。第三，“录用条件”应该是共性和个性的结合。所谓“共性”即大部分企业和岗位的员工都应该具备的基本条件。比如诚实守信，在应聘的时候如实告知自己的与工作相关的信息，包括自己的教育背景、身体状况、工作经历等等。所谓“个性”即每个企业、每个岗位或者职位都有自己的特殊要求。有的有学历的要求，要求获得相应证书，有的有技术的要求，比如能符合企业招聘时对岗位职责的描述等等。“录用条件”的共性可以通过规章制度进行明确。“录用条件”的个性可以通过招聘公告、劳动合同等等和规章制度结合起来进行明确。

## 2、录用说明书要事先公示或告知

公示，简单说来，就是要让员工知道用人单位的录用条件；从法律的角度来说，就是用人单位有证据证明员工知道了本单位的录用条件。那如何进行公示呢？方法有以下几种：(1)招聘员工时向其明示录用条件，并要求员工签字确认；(2)劳动关系建立以前，通过发送聘用函的方式向员工明示录用条件，并要求其签字确认；(4)在劳动合同中明确约定录用条件或不符合录用条件的情形；(3)规章制度中对录用条件进行详细约定，并将该规章制度在劳动合同签订前进行公示。比如作为劳动合同的附件。

### 3、不符合录用条件须有证据证明

不录用不能跟着感觉，得建立在公正、客观的基础之上。用人单位如果认为劳动者不符合录用条件并解除劳动合同的，有举证义务。即用人单位必须证明其已将录用条件明确告知了劳动者，并根据录用条件对劳动者进行了考核；有相应证据证明劳动者不能达到录用条件；已将考核结果告知了劳动者；将劳动者不符合录用条件、与其解除劳动合同的决定送达了劳动者等。由于劳动法对用人单位解除劳动合同作出了严格责任的规定，因此企业人力资源管理部门必须严格依法办事，把工作做细，尽量做到滴水不漏。

,有硬性指标的可作量化的考核,无法量化考核的可进行考评,作出评语。

### 4、不符合录用条件解除劳动合同须在试用期内

用人单位必须在试用期内就对劳动者进行录用条件考核，并在试用期结束前作出留用或解除的决定并送达劳动者。实践当中，有的用人单位在试用期结束后才对员工进行考核或者在试用期结束后才将解除决定送达。这种做法，等于自弃权利。即使公司有充分的证据证明员工不符合录用条件，也不能再以此为由辞退员工了。

## 解除劳动合同证明书

兹有本单位职工\_\_\_\_\_，性别\_\_\_\_\_，年龄\_\_\_\_\_，身份证号\_\_\_\_\_，住址\_\_\_\_\_。劳动合同期限为\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日。因\_\_\_\_\_，根据《劳动法》规定，该职工自愿与本单位解除劳动合同。工资发至\_\_\_\_\_年\_\_\_月份，特此证明。

员工签名：

(用人单位盖章)

\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

## 试用期合同和正式合同一起签篇五

乙方：\_\_\_\_\_

根据中华人民共和国相关法律、法规的有关规定，甲、乙双方经平等协商，一致同意签订本合同，共同遵守。本合同性质为劳务合同。

1.1乙方同意在被聘用期间，根据甲方工作需要，在企业应用事业部从事\_\_\_\_\_产品销售工作。

1.2乙方应按照甲方的要求，按规定的标准完成工作。

本协议有效期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，本协议期限为\_\_\_\_\_年。

3.1乙方在被聘用期间执行不定时工作制，即在保证完成甲方安排工作任务情况下工作休息时间由乙方自行安排。

3.2乙方必须尽职尽责完成甲方规定的劳动内容，并达到规定的质量标准。

3.3乙方不能以甲方的名义开展任何与完成约定的工作任务无关的业务、活动或者从事违法犯罪活动，否则一切后果乙方自己负责，同时甲方保留追究其法律及经济责任的权利。

4.1乙方在聘用期间，应遵守甲方的各项规章制度及劳动纪律，严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范，爱护甲方的财产，遵守职业道德。

4.2乙方违反劳动纪律及各项规章制度的，甲方可视情节轻重，给予调职、降薪或提前解除本合同。

5.1甲方将在每月\_\_\_\_\_日前以人民币形式向乙方支付上月的税前劳动报酬，乙方应缴纳的所得税在每次发放报酬前由甲方代扣。

5.2甲方不承担乙方任何劳保福利待遇，并且不负责承担乙方的任何医疗保险费用。

协议期内，乙方须在甲方许可之范围内使用甲方商业信息；协议期内以及协议终止后，乙方必须为甲方之一切商业信息保守秘密，不得以任何方式向甲方以外的第三方泄露、给予或转让。

如果乙方违反上述义务，给甲方造成任何损失，乙方自愿承担最终的赔偿责任。

以下情形发生时，本合同可以终止：

7.1合同期限届满；

7.2在合同有效期内，乙方如不能达到甲方的工作要求，甲方

将给予警告;如果在一次警告后仍然不能达到甲方的工作要求的，甲方提前30日告知乙方，本合同即可提前终止。

7.3乙方在本合同有效期间，被依法追究刑事责任，甲方可以单方终止合同。

7.4对于非因7.1、7.2和7.3的原因，合同任何一方违反合同约定，且违约方在非违约方书面通知后15日内仍未予改正的，非违约方可以书面通知的形式终止本合同。

本合同的提前终止不影响已经产生的权利义务关系。

8.1因履行本合同发生的纠纷，双方通过友好协商解决，协商不成的可以向当地人民法院提起诉讼。

8.2本协议自签订之日起生效，本协议未尽事宜，按国家有关规定执行;必要时，经甲乙双方协商一致后方可对本协议进行修改或补充;对本协议的任何修改或补充，经双方签、盖章后方可生效，并具有与本协议同等的法律效力。

8.3本协议一式二份，甲乙双方各执一份。