

2023年试用合同和正式合同一起签吗(精选10篇)

施工合同的签订是建筑工程进展的重要节点，它标志着工程正式启动，各方都应该严格遵守。接下来是一些装修合同相关的注意事项和实用建议，供大家参考。

试用合同和正式合同一起签吗篇一

乙方：_____

身份证号：_____

根据国家和本地劳动管理规定和本公司员工聘用办法，按照甲方关于公司新进各类人员均需试用的精神，双方在平等、自愿的基础上，经协商一致同意签订本试用合同。

一、试用合同期限

自_____年_____月_____日至_____年_____月_____日上，有效期为_____个月。

二、试用岗位根据甲方的工作安排，聘请乙方在_____工作岗位。

三、试用岗位根据双方事先之约定，甲方聘用乙方的月薪为_____元，该项报酬包括所有补贴在内。

四、甲方的基本权利与义务

1. 甲方的权利

有权要求乙方遵守国家法律和公司各项规章制度；

有权对乙方违法乱纪和违反公司规定的行为进行处罚；

对试用员工不能胜任工作或不符合录用条件，有权提前解除本合同。

2. 甲方的义务

为乙方创造良好的工作环境和条件；

按本合同支付给乙方薪金；

对试用期乙方因工伤亡，由甲方负担赔偿。

五、乙方的基本权利和义务

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。

六、甲方的其他权利、义务

试用期满，经以现乙方不符合录用条件，甲方有权不再签订正式劳动合同；

对员工有突出表现，甲方可提前结束试用，与乙方签订正式劳动合同；

试用期，乙方请长病假_____天、事假团党委计超过7天者，试用合同自行解除。

七、乙方的其他权利、义务

试用期满，有权决定是否签订正式劳动合同；

乙方有突出表现，可以要求甲方奖励；

具有参与公司民主管理、提出合理化建议的权利；

反对和投诉对乙方试用身份不公平的歧视。

八、一般情况下，试用期间乙方岗位不得变更。若需变更，须事先征求乙方的同意。

九、本合同如有未尽事宜，双方本着友好协商原处理。

十、本合同一式两份，甲、乙双方各执一份，具同等效力，经甲乙双方签章生效。

甲方：_____

法定代表人：_____

乙方：_____

签字：_____

签约日期：_____

签约地点：_____

试用合同和正式合同一起签吗篇二

乙方：_____

就_____用户试用事宜，甲乙双方达成如下协议：

一、甲方权责

(1) 甲方为乙方提供_____，用于乙方试用_____天。

(2) 甲方可在试用期（_____天）内向乙方收取试用押金rmb_____元，甲方开出收据，于试用期结束，全部退还给乙方。

(3) 试用中，如有配件、包装、外壳的缺失或损坏，甲方应从乙方的押金中一律扣除相应钱款人民币_____元。

(4) 乙方到期交还试用品时，甲方应予以当场测试完好后，方能全额退给押金。

二、乙方权责

(1) 乙方在试用前必须向甲方交付押金rmb_____元。

(2) 乙方在试用期内必须为甲方保管好_____产品本身，所有配件及包装。

(3) 在试用期间该产品因质量或人为原因造成的无法正常使用或因此引起的其它硬件的损坏，甲乙双方按普通用户_____服务协议及保修条列处理（详见附件）。

(4) 乙方应在试用结束后的_____日内把试用品归还甲方，逾期试用品视同以_____元价格售出。

三、试用开始时间从签署用户试用协议的第二天生效。如果_____的试用表现让乙方满意，需要购买该试用品：统一价格为_____元。

四、双方以互相理解的基础签订此合约，在发生争议或意外事件的情况下应本着互相尊重的原则协商解决。

五、本协议一式二份，自双方签字盖章之日起立即生效，甲乙双方各执一份。不得单方面解除合约，否则应根据对方的损失情况协商赔偿。

甲方（盖章）：_____ 乙方（签字）：_____

负责人（签字）：_____

附件

_____路由器产品服务承诺（略）

试用合同和正式合同一起签吗篇三

乙方：_____

身份证号：_____

根据国家劳动管理规定以及本公司员工聘用办法，甲方招聘乙方为试用员工，双方在平等、自愿的基础上，经协商一致签订本试用合同，共同遵守本协议所列条款。

一、试用合同期限

试用期为_____个月，自_____年_____月_____日至_____年_____月_____日止。

二、根据甲方的工作安排，聘用乙方在_____工作岗位。

三、甲方聘用乙方的月薪为_____元（含养老、医疗、住房公积金）试用期满后，并经考核合格，可根据平等协商的原则，签订正式劳动合同。

四、甲方的基本权利与义务

1. 甲方的权利

- a. 有权要求乙方遵守国家法律和公司各项规章制度；
- c. 试用期间，乙方由于个人原因所发生的疾病以及伤残等意外事故，乙方自行负责；

2. 甲方的义务

- a. 为乙方提供必要的工作条件；
- b. 负责对乙方进行职业道德、业务技能及公司规章制度的教育和培训；

五、乙方的基本权利和义务

1. 乙方的权利

- a. 享有国家法律法规赋予的一切公民权利；
- b. 享有公司规章制度规定可以享有的福利待遇的权利；

c.试用期间如变更单位，须提前一个月通知甲方，双方协商终止试用合同；

2. 乙方的义务

a.遵守国家法律法规、当地政府规定的公民义务；

b.遵守公司的各项规章制度、员工手册、行为规范的义务；

c.维护公司的声誉、利益的义务。

六、甲方的其他权利、义务

a.试用期间，乙方不能胜任工作或弄虚作假不符合录用条件，甲方有权提前解除本合同；

b.乙方有突出表现，甲方可提前结束试用，与乙方签订正式劳动合同；

七、乙方的其他权利、义务

a.试用期满，有权决定是否签订正式劳动合同；

b.具有参与公司民主管理、提出合理化建议的权利；

c.反对和投诉对乙方试用身份不公平的歧视。

八、本合同如有未尽事宜，双方本着友好协商原则处理。

九、本合同一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等效力，经甲乙双方签章生效。

试用合同和正式合同一起签吗篇四

供货方： 购货方：

一：产品名称、型号、单价、数量、金额及供货时间 供货时间：即日起春节前供完

三：交(提)货地点

五：合理损耗及计算方法---水泥制管厂现场交接，按完好的数量以实计算，经鉴定属甲方产品质量问题，甲方无条件更换。(以产品的完整性和无损坏为标准)，经鉴定属乙方行为，造成产品损坏及不完整，甲方一律不退换;(因考虑到路途远且是山路的情况下，只能以水泥管现场交接数量及质量)。

七：数量及供应方法-----乙方用货提前三天通知甲方，甲方应保证接到发货通知后，在三天内到货;(下雪及路滑的情况下应考虑实际情况)

十：本合同一式两份，甲乙双方各持一份，双方签字(盖章)生效，乙方付清本合同所有货款给甲方，甲方交清本合同所订货物给乙方，本合同自动失效。

甲 方： 乙 方：

地 址： 地 址：

电 话： 电 话：

签约日期

试用合同和正式合同一起签吗篇五

随着人们法律意识的加强，合同的地位越来越不容忽视，签订合同能平衡双方当事人的平等地位。那么合同书的格式，你掌握了吗？以下是小编帮大家整理的试用通用合同，仅供参考，希望能够帮助到大家。

招聘方（甲方）：_____

受聘方（乙方）：_____

姓名：_____

性别：_____

年龄：_____

身份证号：_____

经甲乙双方协商同意，签订本试用合同。

一、甲方聘用乙方，从事_____工作，担任_____职务。

二、试用期：_____个月，从_____年_____月_____日最迟至_____年_____月_____日止。

三、劳动报酬：

1、试用期内月工资人民币_____元。

2、工资按月支付，甲方于次月_____日支付。

四、甲方为乙方提供工作设置和工作条件。

五、乙方的义务：

1、应严格遵守甲方的各项规章制度和劳动纪律；

2、服从甲方的管理和指挥；

3、必须严格保守甲方的商业、技术机密。六：有下列情况之一的，甲方可以解除试用其合同：

1、乙方试用期间迟到3次以上，请假一周以上，或无故缺旷一次以上，甲方可以解除试用合同。

2、乙方有意泄露甲方机密的；

3、乙方在聘用期间不能胜任本职工作的，

4、乙方利用业余时间兼职，给学校造成不良影响的；

5、合同到期的。

七、乙方在试用期内，工作表现突出，成绩优异或作出重大贡献的，经园长办公室批准可提前转正。

八、如果乙方在试用期内离职，必须前10天通过甲方，否则将以一个月的工资补偿给甲方。

九、本合同订立后，双方必须严格履行。

十、本合同一式二份，甲乙双方各执一份。

甲方：_____

乙方：_____

_____年___月___日

试用合同和正式合同一起签吗篇六

出卖人：（以下简称甲方）

买受人：（以下简称乙方）

兹为买卖 机械先行试验，经双方同意订立协议如下：

第一条 乙方向甲方购买后列标示机械，约定先行试验后如合意时，即行成交；甲方允诺于合同成立日起一星期内，由甲方将买卖标的物运到乙方工厂。

第二条 试用期间以一日为限，自接到机械的翌日起算。

第三条 前项试用如不合意时，乙方应即将机械退回以作买卖不成立。前项退回所需运费由乙方负担。

第四条 在试用期间，乙方对买卖机械有自由使用之权，而对因此造成的损害乙方应负赔偿之责。但其损害系因制造欠妥，或因运输中损坏的不在其限。

第五条 试用期间届满乙方不立刻表示，并未将机械退还甲方时，视为试用合格买卖应即成立。

第六条 买卖价款议定为人民币 元整，于合同成立同时由乙方缴付保证金人民币 元整，甲方如数收讫。如买卖成立时本保证金应充作价金的一部分，如买卖不成立由甲方全数返还。

第七条 试用后乙方认为不合格，或试用尚未完毕需要继续试用时，可以向甲方请求更换或延长期间，但甲方不同意时可拒绝。

第八条 试用后如乙方认为合格的，应于试用期终止日起算日内将货款全部付清，不得拖延短欠。

本合同一式两份，甲、乙双方各执一份为凭。

出卖人（甲方）：

买受人（乙方）：

试用合同和正式合同一起签吗篇七

《劳动法》第二十一条规定了在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

而第三十九条规定了劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）被依法追究刑事责任的。

以及《劳动法》第四十条规定的有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- （二）劳动者不能胜任工作，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，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

试用合同和正式合同一起签吗篇八

如果劳动者被证明真的不符合录用条件，单位应在试用期最后一天劳动者下班以前通知劳动者，过了这个时间，应认为劳动者已经试用合格，转正为正式员工。

根据《上海市劳动合同条例》第三十二条的规定，用人单位解除合同未按规定提前30日通知劳动者的，自通知之日起30日内，用人单位应当对劳动者承担劳动合同约定的义务，主要为支付劳动者一个月的工资。

录用条件必须告知：

依据有关法律的规定，用人单位在试用期内解除与劳动者劳动合同关系的前提条件是，“不符合录用条件”。但是，这个“录用条件”必须是用人单位已经告知给劳动者的，不能“暗箱操作”、“内部控制”。否则，劳动者可以不了解该规定否定用人单位的解除理由。

一般，如果用人单位未特别告知劳动者录用条件的，也可以依招聘广告的内容为录用条件。

试用期考核的方式是多种多样的，因各公司而异。有的用人单位可能会为进入试用期的劳动者设定指导带教人，由带教人给新进员工安排试用期工作计划，并最终打分或写评语。

也有的公司会集中安排试用期的新员工进行培训，并通过有组织的笔试或日常绩效评估等方式对试用期的劳动者进行考核。还有的公司会综合新员工的指导人的评估及所在部门的绩效评估来体现，以及新员工的内部外部各类客户的综合评

价与反馈体，形成最终的考核成绩。无论最终的考核成绩是一个简单的分数，或一个复杂的综合考核结果，或是上级或指导人的评语。用人单位都有法定的义务对试用期的劳动者进行考核，并应保留相应文件。

无论是否在试用期内解除劳动关系，用人单位都有将解除文书送达劳动者的义务。同时，这一义务在试用期内尤其需要注意，即必须是在法定时限内。

总之，由于劳动法在劳动合同解除中对用人单位设置的严格责任义务，用人单位需要特别注意自己的行为规范。

试用合同和正式合同一起签吗篇九

劳动法规定，劳动者可以在试用期内随时解除劳动合同，而用人单位必须是在试用期内证明职工不符合录用条件，并在试用期内做出解除劳动合同的'决定，才能与职工解除劳动合同。因此，用人单位在试用期内欲解雇不合格的职工的时候，一定要在试用期内对其进行考核、并做出解除劳动合同的决定，否则，就必须承担继续履行劳动合同的义务。

新法新规：《劳动合同法》对于试用期的规定，比《劳动法》的相关规定主要增加了试用期的期限、试用期内工资标准、试用期内解除劳动合同的条件以及违法约定试用期的法律责任问题。今后，用人单位与劳动者在签订劳动合同、约定试用期时需执行新的标准，而且试用期内的工资不得低于合同约定工资或者本单位同岗位最低档工资的80%，否则，就是无效条款，要承担相应的法律责任。同时，用人单位在试用期内欲与劳动者解除劳动合同的话，必须在试用期内证明劳动者不符合录用条件，并且向劳动者说明原因，否则，用人单位不得解除劳动合同。

试用期，又叫适应期，在这个期间内，用人单位和劳动者可以互相考察，以决定是否继续建立劳动关系。在约定的试用

期内劳动者可以随时提出解除劳动合同，并且不承担违约责任，而用人单位则必须在试用期内证明职工不符合录用条件，并在试用期内做出解除劳动合同的决定，才能与职工解除劳动合同。

本案中，公司是在试用期内的最后一天，对陈文进行的考核，考核结果是在试用期满后第一天得出的，解除劳动合同的决定是在试用期满后做出的。可以看出，公司尽管是在试用期内进行的考核，但通过考核证明陈文不符合录用条件(技术水平不够三级)的结论，却是在试用期满后得出的。这说明证明陈文不符合录用条件，不是在试用期间，而是在试用期后。因此，公司此时已不能以不符合录用条件为理由，来解除与陈文的劳动合同了。另外，劳动部(@义贤律师)在有关文件中也规定：对试用期内不符合录用条件的劳动者，企业可以解除劳动合同；若超过试用期，则企业不能以试用期间不符合录用条件为由解除劳动合同。因此，公司解除劳动合同的行为是违法的。

《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：

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。

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。

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。

证据的取得和固定离不开完善和严格贯彻考核制度。应当对新员工结合录用条件进行动态跟踪考察。在考核过程中，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。

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。

试用合同和正式合同一起签吗篇十

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反用人单位的规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- 5、因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- 6、被依法追究刑事责任的。
- 8、劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

除上述情形外，用人单位不得在试用期内解除劳动合同。

这是劳动合同法的重大变化，同时也给用人单位的劳动人事部门提出了更高的要求。因为一般来讲，试用期内经过双方的了解和考查，认知了彼此。双方开始考虑是否进入正式期。而用人单位不能再向以往一样，简单的说一句，员工不适合公司的岗位需要，而解除双方的劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由，证明其不符合录用条件。法律规定得很清楚，用人单位可解除劳动合同的条件是其必须举证证明劳动者在试用期间不符合录用条件，这实际上是限制了用人单位随意解除劳动合同，增加了用人单位的举证责任，如果用人单位没有证据证明劳动者在试用期间不符合录用条件，用人单位就不能解除劳动合同，否则，需承担因违法解除劳动合同所带来的一切法律后果。另外，

根据有关规定，试用期满后，用人单位不得再以试用期间不符合录用条件而解除劳动合同。这就必然要求解除理由必须合法，合理。有理有据，否则将导致在劳动争议中败诉。用人单位必须制定和细化岗位说明书，记录劳动者的工作过程和业绩。以此作为抗辩的理由根据。

用人单位想要在试用期解除劳动合同，解除条件必须要合理、合法。除了以上介绍的八种情况外，用人单位不得在试用期内解除劳动合同，这是对劳动者的保护。