

最新合同试用期不得超过几个月(通用7篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

合同试用期不得超过几个月篇一

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的第一天得出的，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。

合同试用期不得超过几个月篇二

根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第十六条第一款规定,劳动合同是劳动者与用工单位之间确立劳动关系,明确双方权利和义务的协议。根据这个协议,劳动者加入企业、个体经济组织、事业组织、国家机关、社会团体等用人单位,成为该单位的一员,承担一定的工种、岗位或职务工作,并遵守所在单位的内部劳动规则和其他规章制度;用人单位应及时安排被录用的劳动者工作,按照劳动者提供劳动的数量和质量支付劳动报酬,并且根据劳动法律、法规规定和劳动合同的约定提供必要的劳动条件,保证劳动者享有劳动保护及社会保险、福利等权利和待遇。

在试用期期间,用人单位可以和劳动者签订正式的劳动合同,里面可以包括试用期的规定,也可以没有。但是,他们也可以不和劳动者签订正式的劳动合同,而签订试用期协议。所谓的试用期协议,本质上和劳动合同是一样的,也是规定了双方之间的权利义务关系,只是这个协议只适用于试用期期间,试用期一过,它就失去了法律效力。

试用期是正式员工工资的80%

试用期员工辞职需提前三天向公司提出,公司要发现员工有相关问题,才可以辞退员工。正式员工辞职需提前一个月向公司提出,否则要赔偿公司的损失,而公司不能随便辞退员工。

试用期辞退没有补偿金,正式工辞退一般有补偿金。

员工试用期是指从新员工报到上班开始,经历岗前培训、岗位熟悉到正式胜任工作岗位所需的时间。

合同试用期不得超过几个月篇三

小建与某公司签订了为期两年的合同，并在合同中约定了3个月的试用期。在2个半月后，公司突然通知他明天不用上班了。小建请公司拿出解除合同的理由，公司说，你不符合公司的要求。说到后来，公司干脆说：你在试用期，解除合同要什么理由？小建请公司把上述说法写进解除合同的协议，公司中了圈套，真的落了笔。小建向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求公司维持劳动关系。原来小建是个极有心计的人，他向仲裁庭提供了几份有力的证据：公司招聘时对他这个岗位的具体要求的广告、他与公司签订的合同中关于岗位的要求、公司岗位责任制对他这个岗位的考核要求，他在两个半月完成工作的量、质与公司岗位要求要求的对比……他提供的证据证明自己完全符合公司招聘录用的条件，公司不能以试用期为名解除与他的合同。相反，公司在这些有力的证据面前显得苍白无力，无法证明小建不符合录用条件。结果当然是小建赢了官司，仲裁庭裁定公司不得解除合同。

【分析与处理】

劳动者在试用期内的地位很脆弱，不少用人单位利用试用期侵害劳动者的合法权益，其主要表现在：不签劳动合同、单独签订所谓的“试用合同”、随意决定试用期期限、有意拉长试用期、在试用期随意解除合同等。在这些违法违规的行为中，对于前四种行为，法律法规有相当明确的规定，劳动者可以依据法律法规的规定通过劳动检察、劳动仲裁等方法来自护自己的合法权益，而对用人单位在试用期随意解除合的行为，更多的人是自认倒霉。其实这种认识是片面的，在这个问题上，劳动者也有办法保护自己的合法权益。

在试用期内，用人单位要解除合同并非是无条件的，必须证明对方不符合录用条件。因此劳动者要想在试用期不被随意炒鱿鱼，就必须证明自己符合录用条件。从小建的成功经验中，我们可以知道，证明自己符合录用条件，可以从以下几

方面着手搜集证据：

其一，用人单位在招聘时对岗位的招聘要求(如果是公开媒体的广告，您可以将它拷贝下来；如果是现场招聘，您可以抄录下来)。这是最主要的依据。

其二，劳动合同对你的岗位的要求。要想使这点成为证据，就要求你在与单位签订合同时，尽可能把岗位描述写得详细些，而不是没有任何说明的干巴巴的岗位名称。如果合同写得不明确，你可以利用单位有关的规章制度来证明你的岗位要求(最好有具体的质量与数量的要求)。

其三，你在试用期内工作数量与质量的记录。在这一点上你更要做个有心人，因为有的工作是无法用数量来衡量的，你可以把自己与同一岗位的人做个对比，用来证明你在这个岗位上称职的，是能够胜任的。

合同试用期不得超过几个月篇四

甲方：

乙方：_____

性别：_____

民族：_____

根据《中华人民共和国劳动法》，经甲乙双方平等协商，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、乙方根据甲方工作需要应聘甲方在_____岗位工作。甲方经初步审查，同意乙方在_____岗位试用。

二、本合同为试用期合同，试用期为_____个月，从_____

年____月____日起至____年____月____日止。试用期满后，乙方应及时主动申请转正，否则视为继续试用。转正后经双方签订正式合同，甲方可依照乙方的能力和甲方的工作需要，经与乙方协商，对乙方的工作职务及岗位进行调整，具体工资和职位在正式劳动合同中约定。

三、甲方按月发给乙方试用期工资____元/月。试用期未满一个月的，甲方按乙方实际工作时间以日工资支付乙方报酬。

其他报酬：

四、甲方负责安排乙方工作，并为其提供必要的工作条件，乙方必须在3日内向人事部门办理完整甲方要求的上岗手续。

五、试用期间，甲乙双方如有一方不满意，可单方面解除合同，但须以书面形式通知对方，并办理相关的工作交接手续及财务手续。

六、试用期间乙方应服从甲方管理，遵守职业道德和甲方规章制度，积极工作，团结同事。

七、试用期财务制度：

1、在试用期满后如公司不给予继续聘用，按试用期工资标准结算薪资。

2、在试用期期间公司因故辞才，则按照实际工作时间计发薪金。

3、在试用期内，工作时间未满30天本人提出主动辞职的，公司不予发放工资。

4、乙方违反公司日常管理制度的，则甲方有权按制度条款处罚。

八、甲方按照公司的规章制度考核乙方，如乙方对公司有突出贡献，经申请批准后可提前转正。

九、乙方应认真履行自己的岗位职责，保守公司商业秘密，不得同时为其它同类型企业工作，不得做出任何有损公司利益的事情，否则公司有权予以解聘、扣罚工资、奖金或要求赔偿损失。

十、乙方确保已与其他单位解除劳动合同，终止劳动关系，否则由此产生的一切后果及法律责任和经济损失由乙方自负。

十一、在试用期间，公司不予承担员工发生的意外事故及伤害。

十二、甲方有权对乙方身份证、学历证进行审核，乙方须向甲方交纳个人有效身份证和学历证原件。

十三、乙方向公司提供的入职资料将作为本合同的附件，具备同样法律效力。

十四、未尽事宜，双方另行协商。

十五、本合同一式两份，甲乙双方各执一份。合同自签订之日起生效。

甲方：（盖章）

乙方：（手印）：

委托代理人：

_____年_____月_____日

_____年_____月_____日

合同试用期不得超过几个月篇五

甲方：

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

有权要求乙方遵守国家法律和公司各项规章制度；

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

为乙方提供必要的工作条件；

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

享有国家法律法规赋予的一切公民权利；

享有公司规章制度规定可以享有的福利待遇的权利；

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

遵守国家法律法规、当地政府规定的公民义务；

遵守公司的各项规章制度、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

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

试用期满，有权决定是否签订正式劳动合同；

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、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。

甲方(盖章)_____乙方(盖章)

法定代表人签字：_____签字：

签约日期：____年____月____日_____

签约地点：

合同试用期不得超过几个月篇六

甲方：

单位名称：_____

法定代表人：_____

单位地址：_____

单位性质：_____

乙方：_____

姓名：_____

性别：_____

出生日期：_____年_____月_____日

身份证号码：_____

家庭住址：_____

根据《中华人民共和国劳动法》和国家有关法律、法规，甲

乙双方经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守合同所列条款。

一、试用合同期限

试用期为_____个月，自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

二、根据甲方的工作安排，聘用乙方在_____工作岗位。

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、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。

甲方：_____（盖章）

____年____月____日

乙方：_____（签字）

____年____月____日

合同试用期不得超过几个月篇七

甲方(用人单位)名称：

乙方(劳动者)姓名：

居民身份证号码：

根据甲乙双方平等协商，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

试用期为个月，本合同生效日期____年____月____日。

1、乙方同意在甲方从事工作。

2、甲方对乙方进行入职前的培训，乙方参加考核合格后进入四周实习期，不合格者甲方予以解聘，合格后进入试用期。

详见附表《公司考勤制度》并签字确认。

基本工资：1800元/月；交通补助：50元；话费补助：100元；餐补10元/天。

提成：详见企业销售人员管理办法。出差补助：详见企业销售人员管理办法。

乙方有下列情形之一，甲方可以随时解除本合同：

1. 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甲方规章制度的；
3. 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
4. 被依法追究刑事责任的。

下列情形之一，甲方可以解除合同，但应提前两日以书面形式通知乙方：

1. 乙方患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作或从事由甲方另行安排的工作；
2. 乙方劳动未达到劳动合同规定的质量和数量，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

下列情形之一，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

1. 甲方以暴力、威胁或非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
2. 甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或提供劳动条件的。
3. 乙方不能胜任甲方安排的工作，或有其他原因需要解除劳动关系的，需提前一周提交书面辞职报告待批准后离职。
4. 乙方违反本合同约定的条件，解除劳动合同或违反本合同约定的保守商业秘密事项，给甲方造成损失乙方应按劳动部《劳动民法典》有关规定的赔偿办法赔偿甲方损失。

本合同期满，试用期劳动合同即行终止。

本合同未尽事宜，按公司有关规章制度执行。

本合同一式两份，甲、乙双方各执一份。

甲方(盖章)

乙方(签字)

___年___月___日