

最新不属于劳动合同规定的必备条款 劳动合同转正时间是规定的(优秀5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？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。

不属于劳动合同规定的必备条款篇一

对于劳动者来说转正是值得高兴的一件事，这说明已经通过了用人单位的试用期。那么在试用期的时间约定上劳动法又是怎么来进行规定的呢？这需要我们劳动者弄清楚，才能更好的了解转正时间，以下是小编为大家带来的劳动合同转正时间是怎么规定的，欢迎大家参考。

《劳动合同法》规定，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；劳动合同期限一年以上三年以下的，试用期不得超过二个月；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。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，试用期过后，用人单位不得延长或增加试用期限，延长试用期的行为是违法、无效的。用人单位在劳动合同中仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同的期限。根据《劳动合同法》的有关规定，用人单位违法与劳动者约定的试用期无效，由劳动行政部门责令改正，违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

由于合同目的性很明确，对劳动者的要求也比较高，在协商

签订劳动合同的过程中用人单位对于劳动者的能力已经有了比较准确的了解，以完成一定工作任务为期限的劳动合同不能约定试用期。劳动合同期限不满三个月的，劳动合同的期限过短，试用期的作用也很难实现，所以不得约定试用期。

(1) 劳动合同主体具有特定性。一方是劳动者，即具有劳动权利能力和劳动行为能力的中国人、外国人和无国籍人；另一方是用人单位，即具有使用劳动能力的权利能力和行为能力的企业个体经济组织、事业组织、国家机关、社会团体等用人单位。双方在实现劳动过程中具有支配与被支配、领导与服从的从属关系。

(2) 劳动合同内容具有劳动权利和义务的统一性和对应性。没有只享受劳动权利而不履行劳动义务的，也没有只履行劳动义务而不享受劳动权利的。一方的劳动权利是另一方的劳动义务，反之亦然。

(3) 劳动合同客体具有单一性，即劳动行为。

(4) 劳动合同具有诺成、有偿、双务合同的特征。劳动者与用人单位就劳动合同条款内容达成一致意见，劳动合同即成立。用人单位根据劳动者劳动的数量和质量给付劳动报酬，不能无偿使用劳动力。劳动者与用人单位均享有一定的权利并履行相应的义务。

(5) 劳动合同往往涉及第三人的物质利益关系。劳动合同必须具备社会保险条款，同时劳动合同双方当事人也可以在劳动合同中明确规定有关福利待遇条款，而这些条款往往涉及第三人物质利益待遇。

对于劳动者在试用期的转正，劳动法在这点上有明确的规定，是一个月还是三个月等情况，用人单位需要根据实际情况来依法执行，而对于劳动者来说更是需要了解清楚，才能知道用人单位是否合法。

不属于劳动合同规定的必备条款篇二

第一条为了规范劳动关系，保护劳动合同当事人的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规，结合我省实际，制定本规定。

第二条本省行政区域内的企业、个体经济组织和民办非企业单位（以下统称为用人单位）与劳动者建立或者形成劳动关系，适用本规定。国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立或者形成劳动合同关系，依照本规定执行。

第三条劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，并符合法律、法规、规章的有关规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行约定的义务。

第四条省、市、县（含县级市、区，下同）人民政府劳动和社会保障行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

第五条用人单位应当建立健全劳动合同的订立、变更、终止登记制度和合同档案保管制度。

第六条工会帮助，指导劳动者订立劳动合同，并依法对用人单位订立和履行劳动合同情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规、规章规定的，工会有权依法维护劳动者的合法权益。

第二章劳动合同的订立和履行

第七条劳动者在签订劳动合同前，有权了解用人单位规章制度、工作内容、劳动时间、劳动报酬、劳动条件、职业病危害和社会保险等有关情况，用人单位应当如实说明。用人单

位在招用劳动者时，有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等有关情况，劳动者应当如实说明。

第八条用人单位自用工之日起即与劳动者形成劳动关系。用人单位与劳动者应当在用工之日前以书面形式订立劳动合同。劳动合同由劳动者签字，用人单位和其法定代表人加盖印章。

第九条劳动合同应当载明用人单位的名称、地址和劳动者的姓名、性别、年龄、住址和居民身份证号码等基本情况，并具备以下条款：

- （一）劳动合同期限（含起始日）；
- （二）工作内容及要求；
- （三）劳动保护和劳动条件；
- （四）劳动报酬、支付方式和支付时间；
- （五）社会保险和福利待遇；
- （六）劳动纪律；
- （七）教育与培训；
- （八）劳动合同终止的条件；
- （九）违反劳动合同的责任；
- （十）法律、法规、规章规定和双方约定的其他条款。

第十条劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。以固定期限作为劳动合同条款的，合同期限不能少于30日。劳动合同未约定起始日的，以当事人签字或者盖章的时间为准。当事人签字或者盖章时间不一致的，

以最后一方签字或者盖章的时间为准。补签的劳动合同，以劳动关系形成之日为起始日，合同期限自补签字之日起不得少于6个月。

第十一条当事人可以在劳动合同期限条款中约定试用期。试用期间应当支付合理的劳动报酬。

除国家另有规定外，约定的试用期按照下列规定执行：

（一）合同期限在6个月以下的，不得超过15日；

（二）合同期限在6个月以上1年以下的，不得超过30日；

（三）合同期限在1年以上2年以下的，不得超过60日；

（四）合同期限在2年以上3年以下的，不得超过90日；

（五）合同期限在3年以上的，不得超过6个月。用人单位因特殊情况需延长试用期的，劳动者有权要求其变更合同期限，或者要求对延长的试用期限按照非试用期的标准支付劳动报酬。用人单位必须应劳动者的要求及时变更合同期限，或者支付非试用期标准的劳动报酬。

第十二条当事人可以在劳动合同中约定保守商业秘密的条款，也可以单独签订保密协议。商业秘密进入公知状态后，保密条款或者保密协议自动失效。用人单位在与需要保守商业秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月。在此期间，用人单位有权采取相应的脱密措施。

第十三条用人单位与劳动者订立劳动合同，不得以任何形式收取抵押金、保证金和其他费用，不得扣押劳动者的居民身份证、职业资格证和其他证件，也不得附加限制劳动者权利的任何条款。

第十四条有下列情形之一的，劳动合同中止履行：

- （一）双方协商一致的；
- （二）劳动者在义务服兵役期间的；
- （三）劳动者涉嫌违法犯罪，被司法机关限制人身自由的；
- （四）法律、法规规定的. 其他情形。中止履行的情形结束，仍具备继续履行劳动合同条件的，劳动合同应当继续履行。

第十五条用人单位与劳动者违反法律、法规和规章，或者采取欺诈、胁迫等手段订立的劳动合同属于无效合同。无效劳动合同，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。无效劳动合同，从订立之时起，就没有法律约束力。劳动合同部分无效的，不影响其有效部分的履行。劳动合同被确认无效后，劳动者已履行的，用人单位应当按照已履行部分支付劳动报酬。

第三章 劳动合同的变更

第十六条当事人经协商一致，可以变更劳动合同，但法律、法规、规章另有规定的除外。

第十七条订立劳动合同所依据的法律、法规、规章或者企业经营等客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，当事人应当依法变更劳动合同。在变更前，要求变更的当事人一方应当将变更内容以书面形式送交另一方。

第十八条因用人单位合并或者分立变更劳动合同的，变更后的合同期限不得少于原劳动合同未履行的期限。用人单位变更名称的，不影响原劳动合同的履行。

第四章 劳动合同的解除和终止

第十九条当事人经协商一致，可以解除劳动合同。

第二十条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（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；

（四）在试用期内被证明不符合录用条件的；

（五）严重违反劳动纪律的；

（六）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

（七）被依法追究刑事责任的。因第（一）项至第（三）项原因解除劳动合同的，用人单位应当提前30日以书面形式通知劳动者本人。

第二十一条用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见；经向劳动和社会保障行政部门报告后，方可解除劳动合同。用人单位依据前款规定裁减人员后，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减人员。

第二十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同，但有第二十条第（五）项至第（七）项规定情形的除外：

不属于劳动合同规定的必备条款篇三

第一章总则

第二章劳动合同的订立

第三章劳动合同的变更

第四章劳动合同的解除

第五章劳动合同的终止与续订

第六章法律责任

第七章附则

第一章总则

第一条为了规范劳动合同制度，保护劳动者及用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条本市行政区域内的企业、个体工商户及民办非企业单位（以下统称为用人单位）与劳动者建立劳动关系，应当依据本规定订立劳动合同。

国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动合同关系，依照本规定执行。

第三条劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。

第四条订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则；劳动合同的订立、变更、解除、终止和续订，不得违反法律、法规、规章的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第五条市和区、县劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的监督管理。

第六条用人单位应当依法建立和完善有关工作时间、劳动报酬、休息休假、职业培训、安全卫生、保险和福利、劳动纪律等方面的劳动规章制度，保护劳动者的合法权益。

第七条工会依法帮助、指导劳动者订立和履行劳动合同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规、规章和劳动合同的，工会有权提出意见或者要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第二章劳动合同的订立

第八条用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系应当订立劳动合同。

第九条用人单位应当依法成立，能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能够承担相应的民事责任。

劳动者应当达到法定就业年龄，具有与履行劳动合同义务相适应的能力。

用人单位招用未成年人或者外地来京务工人员，应当符合国家和本市有关规定。

第十条用人单位应当如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、社会保险等情况；劳动者有权了解用人单位的有关情况，并应当如实向用人单位提供本人的身份证和学历、就业状况、工作经历、职业技能等证明。

第十一条劳动合同应当以书面形式订立。劳动合同一式两份，

双方当事人各执一份。

第十二条劳动合同应当载明用人单位的名称、地址和劳动者的姓名、性别、年龄等基本情况，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬；
- (五) 社会保险；
- (六) 劳动纪律；
- (七) 劳动合同的终止条件；
- (八) 违反劳动合同的责任。

第十三条除本规定第十二条规定的条款外，经当事人协商一致，还可以在劳动合同中约定下列内容：

- (一) 试用期；
- (二) 培训；
- (三) 保守商业秘密；
- (四) 补充保险和福利待遇；
- (五) 其他事项。

第十四条劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以

完成一定的工作为期限。

第十五条有下列情形之一，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立无固定期限劳动合同：

(一)全国劳动模范、先进工作者或者“五一”劳动奖章获得者；

(二)复员、转业退伍军人初次分配工作的；

(三)建设征地农转工人员初次分配工作的；

(五)国家和本市规定的其他情形。

第十六条劳动合同可以约定试用期。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以内的，试用期不得超过60日；劳动合同期限在2年以上的，试用期不得超过6个月。

试用期包括在劳动合同期限内。

第十七条劳动合同的试用期超过本规定第十六条规定期限的，劳动者可以要求变更相应的劳动合同期限，或者要求用人单位对超过的期限，按照非试用期工资标准支付工资。用人单位应当及时变更劳动合同期限，或者按照非试用期的工资标准支付工资。

劳动合同只约定试用期，未约定劳动合同期限，劳动者要求约定期限的，用人单位应当与劳动者协商确定劳动合同期限。双方当事人就劳动合同期限协商不一致的，按本规定第十六条的规定确定劳动合同期限。

第十八条用人单位在与按照岗位要求需要保守用人单位商业

秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月，在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。

第十九条 订立劳

不属于劳动合同规定的必备条款篇四

第一章 总 则

第二章 劳动合同的订立

第三章 劳动合同的变更

第四章 劳动合同的解除

第五章 劳动合同的终止与续订

第六章 法律责任

第七章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了规范劳动合同制度，保护劳动者及用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条 本市行政区域内的企业、个体工商户及民办非企业单位（以下统称为用人单位）与劳动者建立劳动关系，应当依据本规定订立劳动合同。国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动合同关系，依照本规定执行。

第三条 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双

方权利和义务的协议。

第四条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则；劳动合同的订立、变更、解除、终止和续订，不得违反法律、法规、规章的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第五条 市____区、县劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的监督管理。

第六条 用人单位应当依法建立和完善有关工作时间、劳动报酬、休息休假、职业培训、安全卫生、保险和福利、劳动纪律等方面的劳动规章制度，保护劳动者的合法权益。

第七条 工会依助、指导劳动者订立和履行劳动合同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规、规章和劳动合同的，工会有权提出意见或者要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第二章 劳动合同的订立

第八条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系应当订立劳动合同。

第九条 用人单位应当依法成立，能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能够承担相应的民事责任。劳动者应当达到法定就业年龄，具有与履行劳动合同义务相适应的能力。用人单位招用未成年人或者外地来京务工人员，应当符合国家和本市有关规定。

第十条 用人单位应当如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、社会保险等情况；劳动者有权了解用人单位的有关情况，并应当如实向用人单位

提供本人的身份证和学历、就业状况、工作经历、职业技能等证明。

第十一条 劳动合同应当以书面形式订立。劳动合同一式两份，双方当事人各执一份。

第十二条 劳动合同应当载明用人单位的名称、地址和劳动者的姓名、性别、年龄等基本情况，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬；
- (五) 社会保险；
- (六) 劳动纪律；
- (七) 劳动合同的终止条件；
- (八) 违反劳动合同的责任。

第十三条 除本规定

第十二条规定的条款外，经当事人协商一致，还可以在劳动合同中约定下列内容：

- (一) 试用期；
- (二) 培训；
- (三) 保守商业秘密；

(四) 补充保险和福利待遇;

(五) 其他事项。

第十四条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

第十五条 有下列情形之一的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立无固定期限劳动合同：

(一) 全国劳动模范、先进工作者或者“五一”劳动奖章获得者；

(二) 复员、转业退伍军人初次分配工作的；

(三) 建设征地农转工人员初次分配工作的；

(五) 国家和本市规定的其他情形。

第十六条 劳动合同可以约定试用期。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不得超过____日；劳动合同期限在6个月以上____年以内的，试用期不得超过____日；劳动合同期限在____年以上____年以内的，试用期不得超过____日；劳动合同期限在____年以上的，试用期不得超过6个月。试用期包括在劳动合同期限内。

第十七条 劳动合同的试用期超过本规定

第十六条的规定确定劳动合同期限。

第十八条 用人单位在与按照岗位要求需要保守用人单位商业秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月，在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。

第十九条 订立

不属于劳动合同规定的必备条款篇五

申请人：_____，女，_____年
_____月_____日出生，汉族，
住_____号，公民身份证号
码：_____。

被申请人：_____区_____电器营业部，住
所地：_____市_____。法定代表
人：_____。

申请事项：

一、请求法院强制执行鸠劳人仲裁字第_____号仲
裁裁决书，即被申请人向申请人支付工资和未签订劳动书面
劳动合同双倍工资合计：_____元。

二、请求法院强制执行被申请人为申请人补缴20_____年4月份城镇职工基本养老保险。

三、本案执行费用由被申请人承担。

事实与理由：

申请人诉被申请人劳动关系发生争议一案，_____年
_____月_____日_____市
_____区劳动人事争议仲裁委员会做出鸠劳人仲裁字
第_____号仲裁裁决书，确定被申请人向申请人支
付工资和未签订劳动书面劳动合同双倍工资合
计：_____元，并为申请人补缴
_____年_____月份城镇职工基本养老保险。现在该仲
裁裁决已经生效。申请人曾多次向被申请人提出要求其履行

上述申请，但被申请人拒不履行，态度嚣张，目无法纪。为维护申请人的合法权益，特申请贵院强制执行该裁决。

此致

_____市_____区人民法院

申请人：_____