

实习劳动合同 3 篇

甲方(实习单位)名称:

企业类别:

法定代表人:

职务:

地址:

乙方(实习生)姓名: 年龄:

性别: 民族:

身份证 号码:

户籍 所在地:

现住址:

学生所在学校:

所学专业:

毕业时间:

在劳动保障行政部门的备案号:

根据 民法通则 、 劳动法 及有关规定,甲乙双方在平等自愿的基础上签订本协议。

第一条协议期限

本协议自____年____月____日起至____年____月____日止。

第二条实习岗位

甲方按乙方实习内容及要求,安排在_____岗位实习,乙方应按学校的教学内容及实习要求,努力完成实习任务。

第三条实习报酬或实习补助

甲方应与乙方学校协商确定乙方实习期间的报酬或实习补贴。具体支付办法和标准约定如下: _____

_____。

第四条工作时间及休息休假

(一)甲方实行每日工作不超过八小时，平均每周不超过四十小时的工作时间。

(二)甲方保证乙方按国家和本市有关规定享受各种休息、休假。

(三)甲乙双方的具体约定：_____

第五条保险福利待遇

(一)乙方在实习中发生 人身伤害 ，由甲方负责。

(二)其他保险福利待遇约定如下：_____。
_____。

第六条劳动保护和劳动条件

(一)在实习期间甲方应根据国家及本市有关规定为乙方提供劳动安全卫生的实习条件，为乙方配备必须的劳动防护用品。

(二)甲方应对乙方进行安全 教育 和岗位技能培训，实习学生不得从事特种作业。

(三)甲方不得安排 18 周岁以下的学生从事矿山井下、有毒、有害国家规定的第四级体力劳动强度和其他禁忌从事的工作。

(四)甲方不得安排女实习生在经期从事高温、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的工作。

(五)乙方在实习工作过程中应严格遵守劳动安全卫生规程和操作规程，有权拒绝 违章 指挥，对甲方及其管理人员漠视人身安全和健康的行为有权拒绝执行、检举或控告。

第七条劳动纪律

(一)甲方有权按照国家及本市的有关规定及企业的规章制度对乙方实行管理。

(二)乙方应遵守甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律，保守甲方的 商业秘密 。

第八条本协议的解除、变更、终止

(一)经甲乙双方协商同意，本协议可以变更或解除；

(二)双方就本协议的解除条件约定如下：_____。

(三)本协议到期即终止，不得续订。

第九条违反本协议的责任及其双方约定的其它事项：_____。
_____。

第十条甲乙双方履行本协议发生争议先经企业调解委员会或实习学生所在学校进行调解，调解未成按中华人民共和国民事诉讼法程序办理。

甲方(盖章)： 乙方(签)：

法定代表人或委托代理人：

(签或盖章)

年月日年月日

毕业生实习 劳动合同 书范本

实习劳动合同书范本

甲方(实习单位)名称：

企业类别：

法定代表人：

职务：

地址：

乙方(实习生)姓名： 年龄：

性别： 民族：

身份证号码：

户籍所在地：

现住址：

学生所在学校：

所学专业：

毕业时间：

在劳动保障行政部门的备案号：

根据民法通则、劳动法及有关规定，甲乙双方在平等自愿的基础上签订本协议。

第一条协议期限

本协议自____年____月____日起至____年____月____日止。

第二条实习岗位

甲方按乙方实习内容及要求，安排在_____岗位实习，乙方应按学校的教学内容及实习要求，努力完成实习任务。

第三条 实习报酬或实习补助

甲方应与乙方学校协商确定乙方实习期间的报酬或实习补贴。具体支付办法和标准约定如下：_____。

第四条 工作时间及休息休假

(一)甲方实行每日工作不超过八小时，平均每周不超过四十小时的工作时间。

(二)甲方保证乙方按国家和本市有关规定享受各种休息、休假。

(三)甲乙双方的具体约定：_____。

第五条 保险福利待遇

(一)乙方在实习中发生人身伤害，由甲方负责。

(二)其他保险福利待遇约定如下：_____。

第六条 劳动保护和劳动条件

(一)在实习期间甲方应根据国家及本市有关规定为乙方提供劳动安全卫生的实习条件，为乙方配备必须的劳动防护用品。

(二)甲方应对乙方进行安全教育和岗位技能培训，实习学生不得从事特种作业。

(三)甲方不得安排 18 周岁以下的学生从事矿山井下、有毒、有害国家规定的第四级体力劳动强度和其他禁忌从事的工作。

(四)甲方不得安排女实习生在经期从事高温、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的工作。

(五)乙方在实习工作过程中应严格遵守劳动安全卫生规程和操作规程，有权拒绝违章指挥，对甲方及其管理人员漠视人身安全和健康的行为有权拒绝执行、检举或控告。

第七条 劳动纪律

(一)甲方有权按照国家及本市的有关规定及企业的规章制度对乙方实行管理。

(二)乙方应遵守甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律，保守甲方的商业秘密。

第八条 本协议的解除、变更、终止

(一)经甲乙双方协商同意,本协议可以变更或解除;

(二)双方就本协议的解除条件约定如下:_____.

(三)本协议到期即终止,不得续订。

第九条违反本协议的责任及其双方约定的其它事项:_____。

第十条甲乙双方履行本协议发生争议先经企业调解委员会或实习学生所在学校进行调解,调解未成按中华人民共和国民事诉讼法程序办理。

甲方(盖章): 乙方(签):

法定代表人或委托代理人:

(签或盖章)

年月日年月日

心理治疗师实习劳动合同

甲方(带教老师): _____

乙方(见习治疗师): _____

为保证见习治疗师见习的顺利进行和见习质量,同时也为了保证带教老师本人及其所在单位的利益,特制订以下见习协议条款:

一、确立见习关系

1. 甲方为乙方提供带见习场所和机会,每周提供给乙方的见习和带教时间为____小时。

2. 见习前三周为双向选择期,甲方有权利根据其考察乙方的工作能力和品质的结果同意或不同意双方见习关系;乙方有权利根据其本人的能力特点和专业理论取向等个人特点确立或放弃见习。双向选择期结束后,如果甲乙双方的任何一方未明确提出终止见习,则默认双方已经确立见习关系。

3. 乙方本人向甲方本人或其所在单位交纳每学期_____元的见习费,此费用在双方确立见习始一月内支付。

4. 双方确立见习关系后,乙方中途退出见习,见习费用不与退还。

二、保密

5. 乙方应严格遵守保密原则,不向外泄露甲方咨询和带教过程中的信息。在见习期间和其后严格保管有关的记录,录音等有关资料,未经甲方允许不能让他接触这些资料。

6. 乙方应严格保守甲方所在单位的保密信息和资料(包括: 心理测试, 测评软件, 数据, 治疗师的家庭电话, 电子邮箱, 住址等私人信息和其它甲方未明确对外公开的资料)。

7. 甲方对在带教和督导过程中乙方的个人隐私和被要求保密的信息保密。

三、对待来访者

8. 在见习期间, 乙方应该努力保持与来访者之间客观的治疗关系, 避免与熟人、亲友、同事等建立治疗关系, 不与来访者建立和发展任何工作以外的关系。

9. 在见习期间, 乙方应尊重来访者, 不以任何原因(如: 种族, 性别, 信仰, 教育水平, 籍贯等)歧视来访者, 不利用工作角色牟取私利。

四、职业行为

10. 乙方应在甲方的督导下工作, 了解自己的能力和职能范围, 不做超越自己能力和职责以外的事情。

11. 在使用测量工具时, 乙方应在甲方相关专业人员的指导下全面了解有关测量的目的, 内容及局限性, 严格按照规范操作各种测量工具, 并能正确合理地向来访者解释有关的测量结果。

12. 乙方在见习期间应遵守甲方所在单位的见习工作时间和空间的规定, 不迟到, 不早退, 未经许可不在见习地点以外的地方做有关心理治疗和咨询的工作, 不做损害甲方所在单位声誉和利益的事情。

13. 乙方应在甲方的督导下, 严格遵守心理咨询和治疗专业委员会和见习所在单位有关专业人员的其他规定。

14. 乙方同时应接受_____的领导, 如果甲乙双方发生问题或纠纷, 由_____予以协调。

五、其他

15. 本协议的有效期为_____年_____月_____日至_____年_____月_____日。

16. 本协议一共三份, 在双方签生效后由甲乙双方以及_____各自保留一份。

甲方(签): _____乙方(签): _____

_____年_____月_____日_____年_____月_____日

公司 签订《劳动合同》的注意事项:

一、履行民主程序, 留有签到记录

单位的制定有关规章制度, 需有员工参与讨论或提出意见的记录, 这是履行民主程序的证据, 对于要实施的与员工有关的单位规章制度或决定必须公示, 可

以通过开会的方式告知员工并留有员工参加会议的签到记录。同时，在新员工到职的一个月内，必须做一次已有规章制度的培训，并留有参训员工签到记录。

二、适时订立合同，防止面临罚则

新员工到职的一个月内，必须订立书面劳动合同，避免超过这个时间仍未订立书面合同，新员工利用《劳动合同法》的有关规定，要求单位支付每月二倍的工资。

在职人员，合同到期前30天必须确定续订或终止意向。这也是保护公司利益。

符合订立无固定期限劳动合同的，必须在合同期到期的30天内订立无固定期限劳动合同，避免“自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资”的事情出现。

三、稳定员工队伍，倾向合同长期

劳动合同到期，根据单位的具体情况和经营规划，建议专业岗位采用订立为期为3年的固定期限劳动合同，一般岗位采用订立为期为1-2年的固定期限劳动合同，特殊岗位的劳动合同期限由单位领导层决定。以后，可根据单位经营状况及员工人岗匹配及胜任状态，确定员工续订固定期限劳动合同的期限。

四、约定竞业限制，单位给予补偿

员工离职后，单位与员工约定了最长期限不能超过两年的竞业限制，须在竞业限制期限内按月支付竞业限制经济补偿金，支付标准按双方约定执行。本单位的岗位普遍不属于拥有商业秘密的特殊岗位，不建议对离职员工约定竞业限制，增加人力成本开支。

五、特定出资培训，分摊违约费用

对于由单位提供专项培训费用，送员工参加特定培训的，需要另外订立培训协议，并约定好服务期，员工违约离职，需要按余下的未履行的服务期支付应分摊的费用。

六、单位单方解约，须符法定条件

员工不符合岗位要求或严重违纪违规，才能中止劳动合同。对绩效考评不合格的员工可以作为不胜任本职工作处理，在劳动合同条款中，可以双方约定。

七、单位终止或解除劳动合同都要补偿

遇到单位提出解除劳动合同的情况和单位降低员工待遇续订合同且员工不愿意的情况，因使合同终止的，都要向员工支付经济补偿，经济补偿年限是：在本单位工作，每满一年支付一个月工资的标准向员工支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向员工支付半个月工资的经济补偿。

如果是合同期满，单位同意续订，并维持或提高原工资待遇的，员工不同意续订的，单位不需要给予经济补偿。

八、工会组织可以帮助公司管理员工

随着工会在公司劳动关系管理中的地位，日渐重要，因为本单位暂无工会组织，建议公司成立或设立工会组织，帮助公司在劳动合同的管理中起到调节劳动关系，处理冲突的关键作用。

九、完善岗位责任，汇编员工手册

公司已经拥有了多项规章制度，对员工的工作责任也有规范性的描述，但根据《劳动合同法》有针对性的人岗对应的岗位职责说明的文件却没有形成，建议在已有的文件中，独立形成一套岗位职责说明，且在编写整理过程中做些完善。

《员工手册》在日常员工管理中很重要，也是公司的行为规范，《员工手册》的条款，基本上在公司现有的规章制度中已经体现，建议编写《员工手册》，《员工手册》应是劳动合同的附件。