

最新村级消防安全会议记录内容(模板9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。这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

试用期劳动合同篇一

乙方：

甲方：

甲方聘用乙方为公司员工，试用期为个月，即从x年x月x日至x年x月x日。经平等协商，双方在试用期内就相关事宜达成如下协议，双方应遵守以下协议。

一. 乙方的职位为：

试用期内，甲方有权根据工作需要和乙方的能力调整乙方的岗位。

二. 在试用期内，乙方应保守甲方的商业秘密，严格遵守劳动纪律和甲方的规章制度，按照甲方的工作安排认真履行职责，维护甲方的合法权益。

三. 乙方试用期工资为人民币/月，甲方按月支付。

四. 试用期内，乙方的考勤由甲方根据实际考勤情况和公司考勤制度执行。

五. 乙方的月工资由甲方在乙方工作之日的次月5日内支付。

乙方工作不满一个月的，月工资折算为实际工作日。如果工资支付日期与周日或节假日重合，甲方应根据公司实际情况延期支付。

六. 试用期内，乙方提出解除本合同，必须提前三个工作日通过。如甲方已知，双方协商解决，否则甲方有权根据公司管理制度做出相应处理。

七. 乙方报到后工作不满一个月主动辞职或被甲方辞退，甲方将扣除招聘和培训费用，然后按人民币/月的标准支付报酬。

八. 试用期内，甲方认为乙方不称职或发现乙方申请材料有欺诈行为且不符合录用条件的，可随时终止试用期，并予以辞退。工资根据乙方实际出勤情况和公司制度及本合同相关内容结算。

九. 乙方在试用期内严重违反劳动纪律或甲方治理规章制度的；或故意或严重失职，给甲方利益造成损害的，甲方有权立即终止审理并予以辞退。乙方应在其过错范围内对甲方的损失承担赔偿责任。

十. 试用期内，乙方泄露甲方商业秘密，给甲方造成经济损失的；或因乙方故意或重大过失给甲方造成经济损失的，甲方有权向乙方索赔..

十一. 试用期满或试用期未滿，经考核合格的，当月内与公司签订正式劳动合同。考核不合格的，公司将根据实际情况解聘或延长试用期，但最长试用期不得超过六个月。延长期内仍不合格的，公司应当予以解聘。

十二. 乙方声明，在签署本合同时，乙方已了解甲方的制度，并愿意遵守所有事项。

十三. 本合同一式两份，甲乙双方各执一份，经双方签字或盖

章后生效。

十四. 本协议未尽事宜，由甲乙双方另行协商。

甲方：

日期：

乙方：

日期

试用期劳动合同篇二

甲方：

乙方：

甲方聘用乙方为试用期员工，试用期为 个月，自xxxx年xx月xx日起至年 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、乙方的工作部门为 ，职务为 ，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管理规定及制度，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x元/月[rmb]乙方的工资甲方须按月发放。

四、乙方在试用期的考勤均按实际出勤状况和公司考勤制度执行。

五、若乙方在非工作时间内发生一些意外事故，一切后果均由乙方自负。

六、乙方每月工资自上班之日起的次月15日前由甲方发放，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，须提前一周通知甲方，若乙方在试用期间自动离职则公司不发放其工资。

八、乙方如在试用期内提出辞职时须填写《离职申请表》，甲方将按乙方实际出勤天数发放薪酬。

九、在试用期内，乙方不能胜任其岗位工作，经培训或调整工作岗位仍不胜任工作的及发现乙方应聘材料弄虚作假，被证明不符合录用条件的，可随时停止试用并予以解雇，工资按乙方实际考勤发放。

十、在试用期内，乙方严重违反劳动纪律或甲方的管理规章制度的；或故意严重失职、营私舞弊，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。乙方应对造成的结果予以相应的赔偿责任。

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，公司有权衡量是否聘用该员工，如确定聘用该员工的将在当月内与公司签订正式劳动合同。考核不合格者，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，公司应予以其辞退处理。

十三、如甲方因生产经营情况变化，调整生产任务，或者乙

方因个人原因要求变更本合同条款，经合同双方协商同意，可以变更劳动合同的相关内容，并由双方签字（盖章）。如甲方订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经当事人双方协商不能就变更劳动合同达成协议的，甲方可以解除劳动合同。

十四、有下列情形之一的，劳动合同立即终止：乙方已达到法定退休年龄的；乙方如因意外或身体状况欠佳导致死亡；乙方被批准自费出国留学或出境定居的；甲方被依法撤销、解散、歇业、关闭，宣告破产；本劳动合同约定的终止条件（事件）已经出现。

十五、有下列情形之一的，甲方可解除劳动合同；

a) 如乙方的行为触犯了国家的法律、法规而被追究刑事责任的；

b) 乙方患病或非因工负伤，医疗期届满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排工作的。

c) 如属完全丧失劳动能力达到残废标准一至四级的，应同时按规定办理退职手续。

十六、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。

十七、本合同经甲、乙双方协商一致可以解除劳动合同。

十八、本合同一式两份，甲乙双方各执一份，经双方签字后于x年x月x日起生效。

十九、未尽事宜，甲、乙双方协商解决。

甲 方：（公章）

日期：

乙方：（签字）

日期：

试用期劳动合同篇三

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、在试用期内，乙方提出解除本合同时，须提前一周通知甲方，协商解决，否则，将根据公司制度，由公司按制度论处。

六、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，甲方将有权提前终止协。

七、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。

八、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。乙方应对造成的结果予以相应的赔偿责任。

九、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、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，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。

十一、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。

十二、本合同一式两份，甲乙双方各执一份，经双方签字后起生效。

十三、未尽事宜，甲、乙双方协商解决。

甲方：（公章）

日期：

乙方：（签字）

日期：

试用期劳动合同篇四

用人单位滥用试用期的另一个表现方面是试用期间付给劳动者的薪金待遇低。实践中。试用期劳动者薪金待遇低的现象非常普遍，很多用人单位视试用人员为廉价劳动力，任意压低基本薪水，甚至不给工资。还有一些单位，硬性规定在试用期间一切意外伤害不列入工作范围。这也是用人单位热衷于约定试用期的重要原因之一。对试用期内工资待遇较低的问题，社会反响非常强烈。

对试用期间劳动者待遇过低或得不到保障突出的问题，劳动合同法做出了有针对性的规定，劳动者在试用期的工资不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。这是劳动者在试用期间工资待遇的法定最低标准。对本条的理解，应把握以下几点：

(一)劳动者和用人单位劳动合同双方在劳动合同里约定了试用期工资，而约定的试用期工资又高于本条规定的标准的，按约定执行。

在德国，对于试用期工资待遇问题，首先看劳资双方有没有约定，再看工资协定中有没有相应规定。如果既没有约定，工资协定中也没有相应规定，试用期工资待遇应和正式工的工资待遇一致。

(二)约定试用期工资应当体现同工同酬的原则。试用期间劳动者提供的价值不意味一定小于正式工，所以不能当然地认为试用期间劳动者的工资就是最低标准，这不符合同工同酬的原则。这样理解也扼制了用人单位的利益驱动，为使用廉价劳动力提供便利而滥用试用期。同工同酬原则还体现在用

人单位必须为试用期间劳动者缴纳社会保险，这是用人单位的法定义务，不能为了降低企业成本而逃避。

(三)劳动者在试用期的工资，本条实际上规定了两个最低标准：1、不得低于本单位同岗位最低档工资；2、或者劳动合同约定工资的百分之八十。这就存在着按哪一个标准执行的问题，正确的理解应当是条文里两者相比取其高。

(四)劳动者在试用期的工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准不得低于最低工资劳动法第四十八条规定，国家实行最低工资保障制度。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

最低工资是一种保障制度。它确保了职工在劳动过程中至少领取最低的劳动报酬，维持劳动者个人及其家庭成员的基本生活，最低工资保障制度确立了将劳动者因探亲、结婚、直系亲属死亡按规定休假期间，以及依法参加国家和社会活动，视为提供了正常劳动的规定，从法律上排除了企业以非劳动者本人原因没有提供正常劳动为由拒付工资的可能性。最低工资制度是法定最低标准条款，劳动者在试用期的工资不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。对违反最低工资保障制度的企业，劳动者本人可以按照有关规定，要求有关部门进行处理或者向人民法院提起诉讼。

2013年8月7日，小张应聘到东万设备公司，并与后者签订了“试用员工工资、奖金制度”协议。协议约定：小张应聘任润滑油的销售工作，试用期为3个月，基本工资为1000元，奖金在公司所派任务完成的情况下每桶提取10元。如未完成销售任务每月结款10桶润滑油，公司有权给予处罚或者不发试用期基本工资。小张称，他从合同签订之日起便开始上班，但是由于任职期间他未能推销出润滑油，公司拒绝向其支付工资。9月18日，小张申请辞职。后向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求公司支付工资，仲裁委员会裁决支持了小

张的请求。法院经审理认为，有关协议违反了劳动法关于用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地最低工资标准，工资应当按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者工资的规定。裁定该条款的约定，不具有法律效力，公司应按协议约定1000元每月的标准向小张支付试用期工作期间的'工资。小张拿到了全额工资。

最低工资制度也从客观上给企业和劳动者本人注入了竞争意识，促使企业进行公平竞争，而劳动者也必须努力提高业务水平，提高自身素质，才能在最低工资的基础上获取更丰厚的利益。

最低工资一经确定，并非永不改变。最低工资率发布实施后，如果确定最低工资时所参考的诸因素发生变化，如当地就业者增多、职工平均工资提高、经济发展水平加快等等，或者本地区职工生活费用价格指数累计变动较大时，应当适时调整本地区的最低工资。据报道，上海职工最低工资标准从2013年9月1日起由每月690元提高到每月750元，小时工最低工资标准由6元提高到6.5元。这是上海自2013年在全国率先推出最低工资制度以来，第14次提高标准。上海市政府最新出台的这一政策还明确规定，上述调整后的最低工资为实得收入，个人应缴纳的基本社会保险费和住房公积金，由单位另行支付。这意味着，上海职工每月最低能拿到剔除社保费等费用之后的750元净收入。作为就业人员与日俱增的特大城市，2013年，上海市根据国家有关部委的试行文件，在国内各大城市中率先进行最低工资保障制度的探索和实践。当年，上海首次规定，企业职工的最低工资标准为210元，只要劳动者在法定工作时间提供了正常劳动，所在企业支付的劳动报酬不得低于这个标准。2013年，上海在实施最低工资标准的第二年，依据当时的物价水平、社会平均工资水平等因素，把标准从210元调整到了220元。上海13年来连续14次提高的最低工资标准，划出了一条醒目的上行线，使低收入劳动者获得了“涨”工资的实惠。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索关于劳动合同试用期。

试用期劳动合同篇五

试用期劳动合同范本可分为试用期劳动合同单独范本和试用期劳动合同和长期合同一体的范本，请选择改正或参考使用。

一、合同期限

本合同自_年_月_日起生效。本合同有效期经甲、乙双方商定，采取下列第_种形式：

1. 合同有效期限为_年，至_年_月_日止。

2. 无固定期限。本合同除可因甲方生产经营发生变化或在定期考核中发现乙方未能认真履行本合同规定的劳动义务而依法予以终止外，其他终止条件为：_____。

3. 合同期限至_____工作(任务)完成时终止。

其完成的标志事件是_____。新招收、调入、统一分配人员的劳动合同，自生效之日起_个月内为试用期。

本合同由甲乙双方各存一份。鉴证时还需交鉴证机构一份。均具有同等效力。

二、工作任务

(一) 乙方生产(管理)工种(岗位或部门)：_____。

(二) 乙方完成甲方正常安排的生产(工作)任务。

三、工作时间

(一)甲方实行每日不超过8小时，平均每周不超过44小时的工作制度。并保证每周乙方至少不间断休息24小时。

(二)甲方可以报经劳动行政部门批准实行不定时工作制或综合计算工时工作制。

(三)甲方因生产、工作需要，经与工会和乙方协商同意，可安排乙方加班加点，但每个工作日延长工作时间不得超过3小时，每月累计不得超过36小时。

(四)有下列情形之一的，甲方延长工作时间不受第(三)项规定限制：

3. 在法定节日和公休假日内工作不能间断，必须连续生产、运输或者营业的；

4. 必须利用法定节日和公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；

5. 为完成国防紧急任务的；

6. 为完成国家下达的其他紧急生产任务的。

四、休假乙方在合同期内享受国家规定的节日、公休假日以及年休假，探亲、婚丧、计划生育、女职工劳动保护等假期的待遇。

五、劳动报酬

(一)乙方工资分配形式、标准：

1. 甲方按照政府有关企业职工工资，特别是不得低于本市最低工资标准的规定，制定本企业工资制度，确定乙方工资形

式和工资标准。

2. 乙方试用期工资_____元/月;试用期满乙方起点工资定为_____元/月。甲方可按企业工资制度调整乙方工资。

(二)甲方每月如期发放货币工资。如遇节假日或休息日,应提前在最近的工作日支付工资。

(三)甲方安排乙方加班,平时和休息日加班无法安排补休的,按不低于国家(含省、市)规定的标准发给加班工资。其中:

(2)休息日加班,支付200%的'加班工资;

(3)法定休假日加班支付300%加班工资。但乙方实行综合计算工时工作制的,其工作时间应以一定周期综合计算,属加班时间部分,应按加班工资计发。

(四)非因乙方原因所致的停工、停产,在一个工资支付周期内的,甲方应按本条第(一)项标准支付工资;超过一个工资支付周期的,甲方按不低于本市规定的失业救济标准发给乙方生活费。

(五)乙方在法定工作时间内依法参加社会活动期间,以及依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假、计划生育假、女职工劳动保护假期间,甲方按不低于本合同确定的乙方的工资标准支付工资。

(六)如甲方克扣或无故拖欠乙方工资,拒不支付乙方加班工资,低于本市最低标准支付乙方工资的,均应予补发,并应按国家规定支付乙方经济补偿和赔偿金。

六、保险福利待遇

(一)在合同期内,甲、乙双方需按照国家及省、市有关规定,

缴纳基本养老保险、失业保险和工伤保险等社会劳动保险基金，同时甲方应定期向乙方通告缴纳社会劳动保险基金情况。

(二)甲方按国家、省、市有关规定，给予女工五期(经期、孕期、产假期、哺乳期及更年期)的劳保福利待遇和乙方符合计划生育子女的劳保医疗待遇。

(三)乙方患职业病或因工负伤医疗期间的保险福利待遇，甲方按本市有关社会工伤保险规定执行;医疗终结，经市医务劳动鉴定委员会确认，属完全丧失劳动能力的，由甲方按规定给予办理提前退休;属部分丧失劳动能力的，按本市有关规定执行。

(四)乙方在合同期内患病或非因工负伤，其病假工资，疾病救济费和医疗费等按不低于国家、省、市有关规定执行。

(五)乙方因工或非因工死亡的丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费、一次性优抚金、生活补贴、供养直系亲属死亡补助费等，按国家及本市有关规定由社会劳动保险公司或甲方分别计发。

(六)非因乙方原因所致的停工、停产期间，乙方按国家规定享受的休假、劳动保险、医疗等待遇不变。

(七)乙方其他各种福利待遇、按甲方依法制定的制度执行。

七、劳动保护和劳动条件

(一)甲方执行国家有关劳动保护规定和标准，包括有关女职工、未成年工(16周岁至未满18周岁的职工)的劳动保护规定和《广东省劳动安全卫生条例》，切实保护乙方在生产、工作中的安全和健康。

(二)甲方按国家先培训后上岗的规定对乙方进行安全生产知

识、法规教育和操作规程培训以及其他的业务技术培训。乙方应参加上述培训并严格遵守其岗位有关的安全卫生法规、规章、制度和操作规程。

(三)甲方根据乙方从事的工作岗位和有关规定，发给乙方必需的劳动保护用品，按劳动保护规定定期免费安排乙方及进行体检。

(四)乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举、控告。

八、劳动纪律及奖惩

乙方应遵守甲方依法制订的《职工守则》等各项管理制度，甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

九、续订、变更、解除、终止劳动合同

(一)本合同固定期限届满即自然失效，双方必须终止执行。如经双方协商同意，可以续订合同。(二)如甲方因生产经营情况变化，调整生产任务，或者乙方因个人原因要求变更本合同条款，经合同双方协商同意，可以变更劳动合同的相关内容，并由双方签字(盖章)。如甲方订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经当事人双方协商不能就变更劳动合同达成协议的，甲方可以解除劳动合同。

(三)有下列情形之一的，劳动合同即告终止：乙方已达到法定退休年龄的；乙方死亡；乙方被批准自费出国留学或出境定居的；甲方被依法撤销、解散、歇业、关闭，宣告破产；本合同约定的终止条件(事件)已经出现。

(四) 本合同经甲、乙双方协商一致可以解除。

(五) 有下列情形之一的，甲方可解除劳动合同：

乙方在试用期内，被证明不符合录用条件的；

乙方严重违反劳动纪律及甲方依法制定的规章制度；

乙方严重失职、营私舞弊、对甲方利益造成重大损害的；

乙方的行为按照国家的法律、法规规定被追究刑事责任的；

乙方不能胜任工作，经培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的；

乙方患病或非因工负伤，医疗期届满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排工作的。

如属完全丧失劳动能力达到残废标准一至四级的，应同时按规定办理退休或退职手续。

停工医疗期计算，按甲方制定的不低于《广州市劳动局转发劳动部企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的标准执行。劳动合同期虽未届满，但甲方因生产经营状况发生严重困难以及破产或濒临破产处于法定整顿期间，确需按有关规定裁减人员的；其他符合国家、省、市规定的可以解除劳动合同条件的。

(六) 有下列情形之一的，乙方可随时解除劳动合同：

在试用期内；

经国家有关部门确认，甲方劳动安全卫生条件恶劣，没有相应保护措施，严重危害乙方安全健康的；甲方不能按劳动合同规定支付劳动报酬；甲方不按规定为乙方办理缴纳退休养老保险等社会劳动保险金的；甲方以暴力、威胁或者非法限制人

身自由的手段强迫劳动的;甲方故意不履行劳动合同, 严重违反国家法律、法规, 侵害乙方其他合法权益的。如乙方依据前款第2项至第6项规定解除劳动合同的, 均可追究甲方违约责任。

(七) 乙方非依据本合同规定解除劳动合同, 应提前30天以书面形式通知甲方。但不免除乙方应依约承担的责任。

(八) 有下列情形之一的, 甲方不得解除劳动合同: 乙方患职业病或因工负伤, 医疗终结期内, 或医疗终结后经市、县级医务劳动鉴定委员确认属大部份丧失劳动能力的; 乙方患病或非因工负伤, 在规定的医疗期内或医疗期虽满但仍住院治疗的; 符合计划生育政策的女职工在孕期、产假期、哺乳期内的; 方经批准享受法定假期, 在规定期限内的; 符合国家、省、市有关规定不得解除劳动合同的。

(九) 除试用期内或职工被违纪辞退、除名、开除及本合同另有其他特别规定等情况外, 甲乙双方解除本合同, 必须提前一个月书面通知对方。提前时间不足者, 按相距的实际天数, 以乙方当月工资收入的日平均数额计算补偿给对方。

(十) 甲方应按规定为终止、解除劳动合同的职工办理填发《职工劳动手册》、转移档案等有关手续, 为乙方办理待业登记、领取失业救济金提供方便。

(十一) 甲方租赁、出售给乙方居住的房屋, 双方应签订住房合同。甲乙双方因各种原因解除或终止本劳动合同时, 有关住房问题按住房合同规定办理。

(十二) 若本合同终止或解除, 乙方应将合同履行期内甲方交给乙方无偿使用、保管的物品、工具、技术资料等, 如数交还给甲方, 如有遗失应予赔偿。

(十三) 乙方符合国家规定的退休(含提前退休)条件, 甲方应

按规定为其办理退休手续，并按本市有关规定管理。

用人单位(甲方)： _____

地址及邮政编码： _____

____年____月____日

职工(乙方)： _____

身份证号码： _____

住址及邮政编码： _____

____年____月____日

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索试用期劳动合同范本。

试用期劳动合同篇六

在劳动合同中，用人单位与劳动者约定试用期，设定的目标是考验用人单位和劳动者双方的适格性。

本文通过对我国现行劳动法、劳动合同法及对相关法律解释的解读，分析了劳动合同试用期的立法现状及存在的问题，并对试用期内劳动者权利保护问题提出了相应的完善对策。

劳动合同;劳动关系;试用期;劳动者权益

(一)我国劳动合同试用期的立法现状

其一、试用期的最低工资标准。我国对试用期工资规定虽有比较详细的规定但并不具体，存在许多不足之处。“或者”

二字说明工资标准既可以适用前者也可以适用后者，而后者的标准是用人单位决定的，如果适用后者势必会侵害劳动者的权益。

其二、试用期的合同解除权。当劳动者一方有过错的情形下，用人单位才能行使解除权，而出现除此之外的情况下不得行使。其中包括不符合录用条件、违反公司规章、失职造成损害等情形，且用人单位应当向对方说明理由。

(二)我国劳动合同试用期存在的问题

1. 试用期的期限约定不合理《劳动法》和《劳动合同法》中对六个月的最长期限都没有予以改变，与很多国家相比较，六个月的期间仍然过长。因此，在实践中，为了可以少付工资，减少成本等情况，有的用人单位对员工一律选择约定六个月试用期，但是，事实上并非所有的工作都需要六个月的考察期，千篇一律的考察期让用人单位拥有侵犯劳动者权利的合法理由。

2. 试用期内工资待遇不合法“试用”二字容易让人产生误解，人们经常把试用期的劳动者误认为是非正式工。既然是非正式工，那么在职位方面、工资待遇方面显然是与正式工存在差别的。而用人单位恰恰借用了人们的误解，认为对试用期的劳动者少发工资甚至不发工资是合法的，而此时劳动者也很难意识到自己的权利受到侵害，更别提用法律手段保护自己的权利了。

(一)现行劳动法律制度不够完善

1. 对试用期的工资标准规定对劳动者不利根据《劳动合同法》第二十条规定，其中，“或者”二字说明既可以适用前者也可以适用后者。这种形势下，当用人单位适用工资标准不得低于本单位约定的工资的80%时，用人单位处于绝对的优势地位，用人单位通常可以通过降低工资的手段来侵犯劳动者的

依法取得工资权，这显然对劳动者是不利的。

2. 缺乏“不符合录用条件”的标准我国法律对用人单位享有单方解除权的规定过于宽泛，缺乏“不符合录用条件”的具体标准，而劳动者与用人单位通常处于不平等地位，在标准没有明确的情况下，这时候的标准一般都是由作为强势主体的一方决定的，单位完全可以用任何借口说明劳动者是不符合录用条件的，这样一来，对于劳动者而言是不公平的。

(二) 劳动者自身的原因

1. 劳动者法律水平不高，对法律不了解许多法律例如《劳动法》、《劳动合同法》不仅具有专门性，而且会随着时代、地域的改变而发生法律条文的变动，具有时效性和地域性。基于法律条文的这些特点，劳动者并不能很好掌握法律相关知识，更不用说以此作为维权武器来保护自己的权利了。

2. 劳动者用法律手段进行维权的意识不强在劳动关系中，用人单位享有资本要素，劳动者享有劳动要素，两者的法律地位是不平等的。并且，劳动者处于从属与用人单位的地位，大多是小老百姓，性格朴实善良，在试用期内遇到劳动者争议问题时，他们大多数会采取和平手段，抱着不想把事情搞大、息事宁人的心态与用人单位协商和讨论，而不是采取法律手段等公力救济手段来维护自己的权益。

(一) 完善劳动法律法规

1. 明确试用期的工资标准法条中对工资标准的规定，用词不够精确，会让人产生误解。笔者认为可以将法条中的“或者”改为“和”，再根据《劳动合同法》的具体规定，工资标准只有同时满足这三个条件，试用期工资标准才是合法的，这样一来，用人单位一方就不能随意确定工资多少，而必须依据法律规定来确定，保障了劳动者合理的报酬权。

2. 完善试用期劳动合同解除的法律规定为了更好地规制法律适用的问题，笔者认为应从以下几个方面做，第一、事先对“录用条件”的标准予以公布，并将“录用条件”改为“工作岗位条件”，与劳动者达成书面协议，使得劳动者能有法可循。第二、用人单位要以书面形式向对方说明解除理由。第三、时限性。用人单位应该在试用期内向对方提出解除，试用期过后提出的无效。

(二) 规范用人单位的行为

1. 用人单位应建立劳动关系考核体系劳动关系考核体系是在用人单位内部形成的，根据单位自身的具体情况，确定考核劳动者工作的标准，从而规范用人单位行为，防止其随意侵权的制度。它规定了双方的权利义务内容以及违反规定的后果与救济途径。劳动者应事先与用人单位签订了考核协议，且协议中的各项约定都具有法律效力。

2. 企业应提高自身对法律法规的了解劳动法律法规具有专门性、时效性和地域性，不仅要求劳动者对其有了解，也需要企业适应社会发展要求对其有进一步的了解。企业为了防止违法侵权行为发生，同样离不开对法律的准确把握，这样才能更好避免自己因为不懂法而违法。

[1] 曹真. 试用期劳动者权益保护浅析[j].现代商业[]20xx(3).

[2] 丁海防. 论“试用期”条款的理解和适用[j].安徽工业大学学报(社会科学版)[]20xx(4).

试用期劳动合同篇七

劳动合同法规定：(1) 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；(2) 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；(3) 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。(4)同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。(5)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。(6)试用期包含在劳动合同期限内。

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。(7)劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

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；(2)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；(3)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。(4)同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。(5)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。

劳动合同法规定：(1)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；(2)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；(3)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。(4)同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。(5)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。(6)试用期包含在劳动合同期限内。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。(7)劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。(8)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。

(8)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

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。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索试用期 劳动合同。