

【职业发展成长社】试用期长短、工资随意定？@职场新人，收好这篇

重庆机电大学就业创业 2025-09-05 09:43:34 重庆

初入职场的小伙伴

可能已经进入了试用期

关于试用期时长、工资等等

其实都有明确的法律规定

快来看看

这些知识点你都掌握了吗？

试用期时长，不能随意定！

《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不满三年的，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

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

根据《事业单位人事管理条例》，初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限3年以上的，试用期为12个月。

注意哦！

同一用人单位与同一劳动者

只能约定一次试用期

另外，非全日制用工双方当事人

不得约定试用期哦

试用期要签劳动合同吗？

《劳动合同法》规定，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，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

因此，试用期必须签订劳动合同！

单独的试用期合同，
能签吗？

别签！根据《劳动合同法》第十九条规定，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。

入职都要签竞业限制和培训服务期协议吗？

竞业限制

用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

服务期

用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

劳动者在试用期解除劳动合同，应何时告知用人单位？

劳动者在试用期内**提前三日**通知用人单位，可以解除劳动合同。

试用期可以少发工资吗？

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，**并不低于**用人单位所在地的最低工资标准。

试用期转正后再缴社保费吗？

《社会保险法》第五十八条规定，用人单位应当**自用工之日起三十日内**为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

用人单位和劳动者都必须依法参加社会保险、缴纳社会保险费，这是具有法律强制规定的。

因此，即使是在试用期

用人单位与劳动者协商一致

也不能不缴社保费

来源：大学生就业资讯

声明：版权归原作者所有，重机电就**创业**刊载此文出于为毕业生提供就业信息，如有异议，请联系我们，我们会立即处理。



长 按 关 注

重机电就创业

青春逐梦，不负韶华