

职场  
维权

# 试用期工资怎么算

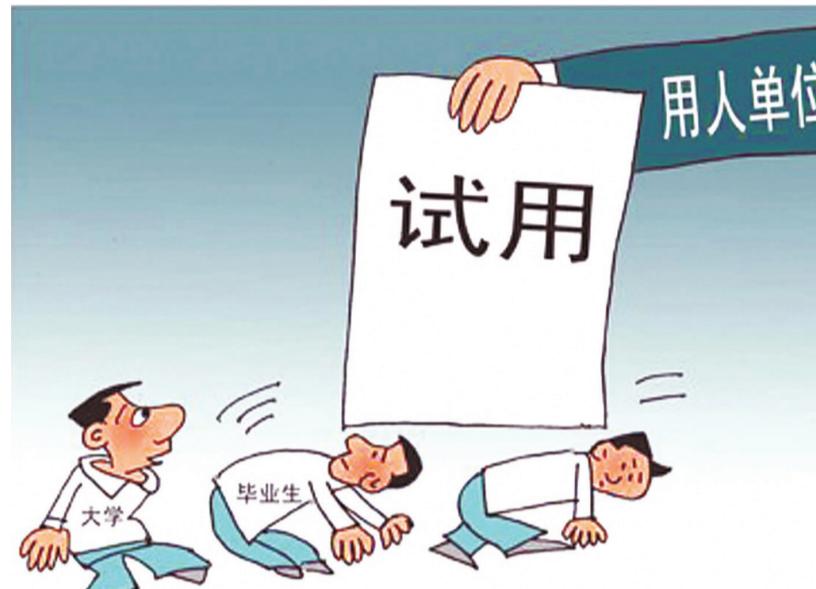
**【案例】**

前不久小范成功应聘一家培训机构担任英语老师。

双方谈工资时，机构方面承诺每个月的基本工资为3000元，其他待遇根据工龄另算。可工作一个月后，小范只领到了1800元工资。

为此，小范找到校方理论，没想到对方给出的理由是：3000元的工资待遇是针对正式员工的。小范尚未“转正”，还在试用期，按照公司惯例，新员工转正前的工资都要“打个折扣”。对于校方的这种说法，小范将信将疑，向同事打听后，发现大家都曾领过“试用期工资”；而且当初签订合同时，小范也没有和公司约定试用期的具体工资，因此他找不到任何反驳公司的理由。

那么试用期工资到底该怎么算？

**【专家解析】**

小范的情况并非无法可依，《中华人民共和国劳动合同法》第二十条就对试用期工资恶意偏低、廉价使用劳动者的行为进行了约束——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。

也就是说，小范试用期的工资

不得低于正式工资的百分之八十，即2400元；并不得低于上海市最低工资标准，2016年上海市的最低工资标准为2190元/月。

求职者们还应该注意，最低工资由国家统计部门规定的应当列入工资总额的各项工资性收入应剔除下列项目后构成，这些项目包括：个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金，延长法定工作时间的工资、中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴，伙食补贴（饭贴），上下班交通费补贴，住房补贴等。

正值毕业生找工作高峰期，关于签订劳动合同及其试用期的问题，希望广大毕业生能给予足够的重视，不要轻信企业的口头承诺，如果遭遇试用期薪资和正式薪资差距过大应提高警惕性，必要时可向当地劳动监察部门举报或向劳动仲裁机构提出申诉。

求职  
指导

## 跳槽与否，不是一道判断题

小君是工科类专业的毕业生，在校时成绩很好，能力也不错。毕业后不久他成功应聘了一家外企的工程师职务。

小君在刚入职场时，十分珍惜这份工作，深知一毕业就能当工程师是一件不容易的事。但现在，说起这份工作，小君是五味杂陈。原来应聘这家企业时，他是和同事小郑同时被录取的，两人专业相同，年龄相仿，很快就成为好朋友。

变故发生在一次聚会上，酒过三巡的小郑无意中透露了自己的月薪，小君听后愣了一下神，原来小郑的工资比他多了一千有余。

小君坦言，两人的工作内容大致相同，工资却被“区别对待”，心里难以接受。最后，小君打算跳槽。

**跳槽需结合具体情况详细分析**

笔者想说的是，跳槽，不是一道简单的判断题，只需从两个答案中挑一个，而是需要结合具体情况，详细分析。

笔者告诉小君：首先，跳槽是很

正常的职场现象，无论选择“跳”还是“不跳”，都存在一定的风险。小君有没有考虑过跳槽将引发的各种风险？其次，如果“跳”后，再碰到类似情况怎么办？

小君听后想了很久，他表示自己非常珍惜这份工作，因为现在的岗位不仅与他的专业对口，而且工程师也很受单位重视，今后升职前景很不错；办公室同事也以年轻人居多，工作环境轻松融洽，如果不是偶然间发现自己“工资少了”，他是绝不会产生跳槽的打算的。

**了解企业薪酬制度**

分析后，我们发现小君想跳槽的“根子”在工资上。

企业在招聘时，往往会在既定的工资范围内招聘人才。举个例子，企业招聘一人，在最终面试阶段，会了解应聘者对企业提供薪资的期望，如果大大超过这个范围，企业会放弃录用这个人；如果与企业的既定工资相当，那么企业会根据员工的开价来确定具体数额。

在应聘时，小君和小郑开出的工资价码或许本身就有高低，但都在企业预设的工程师岗位薪资幅度范围内，那么小君的工资自然要低一些。

在了解了企业的薪酬制度后，小君豁然开朗，坦然自己社会经验不足，对岗位薪酬了解不深。更重要的是，他意识到这并不是一个跳槽问题，而是工资问题，自己完全可以在求职时就规避这个问题。即使是现在，他也没必要立刻跳槽，完全可以和人事经理好好谈一下工资问题，如果自己的加薪要求在公司的承受范围之内，他也能获得和小郑一样的收入。

职场  
攻略

## 职场需注意的12个小细节（八）



从办公室或者会议室出来的时候不要使劲摔门，要用手轻轻把门掩上。

这实在是小得不能再小的一件事了，可真有很多人忽视。有时候这边开着会，有的人出去打电话、上厕所，也不知道随手带门，而是信手那么一甩，“哐当”一声，吓坏众人。

从别人的办公室离开，也应该注意轻关门。再比如，夏天的时候关窗，遇到穿堂风，你觉得自己没使劲，风一刮，可能就是“砰”一下窗子被大力关上。

人的修养更多体现在细节中，体现在对周边人的谦让和照顾上。