# 2024年劳务合同工资标准(7篇)

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-11-14

*劳务合同工资标准一一、 试用期员工工资标准：1、试用期期限：（1）工作在一年以上者，试用期不超过3个月；应届毕业生，试用期为6个月。（2）在试用期间，公司会对试用员工进行考察，根据试用员工的具体表现，在与其进行相互沟通后，确定试用员工是否可...*

**劳务合同工资标准一**

一、 试用期员工工资标准：

1、试用期期限：

（1）工作在一年以上者，试用期不超过3个月；应届毕业生，试用期为6个月。

（2）在试用期间，公司会对试用员工进行考察，根据试用员工的具体表现，在与其进行相互沟通后，确定试用员工是否可以提前结束或需延迟试用期限。

2、试用期工资：

（1）试用期工资（即标准工资）=基本工资+绩效工资

（2）公司对试用员工通常会根据学历、工作经验及工作能力三方面因素，进行综合考虑后确定其标准工资。

（3）试用员工学历在本科及本科以上者，标准工资为20\_元/月，学历在专科或专科以下者，标准工资为1500元/月。此外，公司也会根据试用员工所具有的工作经验和工作能力来进一步确定其标准工资。

3、试用期相关补充说明：

（1）公司定于每月5号发放工资，试用员工在试用期间每月会先发放80%的标准工资，其每月所剩余20%的部分会待其成为正式员工后再给予一次性补发。

（2）试用员工在试用期间会按照公司制定的考勤管理制度进行考勤。

（3）试用员工会根据其当月的工作表现进行绩效考评。

（4）试用员工在试用期间不享受公司其他福利待遇。

为了规范公司员工试用期管理工作，特制定本制度。本制度适用于通过招聘进入本公司的试用期员工和从原岗位调至新岗位试用的员工。

一、试用期期限：

1、对本岗位有6个月以上工作经验者，试用期不超过2个月；热爱本岗位但没有具体的操作经验者，试用期为3个月；应届毕业生，试用期为6个月。

2、在试用期间，公司会对试用员工进行考察，根据试用员工的具体表现，在与其进行想好沟通后，确定试用员工是否可以提前结束或需延迟试用期限。

3、应聘生产类岗位的员工，有1年以上工作经验，通过测评，实际操作技能符合熟练工条件的，可直接录用，按正式职工进行工时考核结算。

二、试用期工资：

1、试用期员工发放一定的试用期日工资，试用期日工资标准为：初中、中专和技校生40元/天；大专生50元/天；本科生55元/天。

2、对企业急需的特殊人才，试用期工资可根据实际情况进行调整，但需经人事部门、主管领导审核，总经理批准确定。

3、以下情况公司不予支付工资：

（1）试用员工在公司工作不满3个工作日；

（2）工作满3个工作日不足15个工作日且自动离职的试用员工 本规定自201\*年3月1日起执行。

第十九条 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。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。 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。 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。

第二十条 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。

第二十条是关于试用期工资的规定。 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。

（一）劳动者和用人单位劳动合同双方当事人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。 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。百分之八十是规定的试用期工资最低限，没有任何规定说试用期工资就是正式工资的百分之八十。当用人单位未与劳动者相议就提出试用期工资为正式工资的`百分之八十时，劳动者应当并且有权提出异议。 （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。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。

**劳务合同工资标准二**

（1）工作在一年以上者，试用期不超过3个月；应届毕业生，试用期为6个月。

（2）在试用期间，公司会对试用员工进行考察，根据试用员工的具体表现，在与其进行相互沟通后，确定试用员工是否可以提前结束或需延迟试用期限。

（1）试用期工资（即标准工资）=基本工资+绩效工资

（2）公司对试用员工通常会根据学历、工作经验及工作能力三方面因素，进行综合考虑后确定其标准工资。

（3）试用员工学历在本科及本科以上者，标准工资为20\_元/月，学历在专科或专科以下者，标准工资为1500元/月。此外，公司也会根据试用员工所具有的工作经验和工作能力来进一步确定其标准工资。

（1）公司定于每月5号发放工资，试用员工在试用期间每月会先发放80%的标准工资，其每月所剩余20%的.部分会待其成为正式员工后再给予一次性补发。

（2）试用员工在试用期间会按照公司制定的考勤管理制度进行考勤。

（3）试用员工会根据其当月的工作表现进行绩效考评。

（4）试用员工在试用期间不享受公司其他福利待遇。

**劳务合同工资标准三**

一、 试用期员工工资标准：

1、试用期期限：

（1）工作在一年以上者，试用期不超过3个月；应届毕业生，试用期为6个月。

（2）在试用期间，公司会对试用员工进行考察，根据试用员工的具体表现，在与其进行相互沟通后，确定试用员工是否可以提前结束或需延迟试用期限。

2、试用期工资：

（1）试用期工资（即标准工资）=基本工资+绩效工资

（2）公司对试用员工通常会根据学历、工作经验及工作能力三方面因素，进行综合考虑后确定其标准工资。

（3）试用员工学历在本科及本科以上者，标准工资为20\_元/月，学历在专科或专科以下者，标准工资为1500元/月。此外，公司也会根据试用员工所具有的工作经验和工作能力来进一步确定其标准工资。

3、试用期相关补充说明：

（1）公司定于每月5号发放工资，试用员工在试用期间每月会先发放80%的标准工资，其每月所剩余20%的部分会待其成为正式员工后再给予一次性补发。

（2）试用员工在试用期间会按照公司制定的考勤管理制度进行考勤。

（3）试用员工会根据其当月的工作表现进行绩效考评。

（4）试用员工在试用期间不享受公司其他福利待遇。

为了规范公司员工试用期管理工作，特制定本制度。本制度适用于通过招聘进入本公司的试用期员工和从原岗位调至新岗位试用的员工。

一、试用期期限：

1、对本岗位有6个月以上工作经验者，试用期不超过2个月；热爱本岗位但没有具体的操作经验者，试用期为3个月；应届毕业生，试用期为6个月。

2、在试用期间，公司会对试用员工进行考察，根据试用员工的具体表现，在与其进行想好沟通后，确定试用员工是否可以提前结束或需延迟试用期限。

3、应聘生产类岗位的员工，有1年以上工作经验，通过测评，实际操作技能符合熟练工条件的，可直接录用，按正式职工进行工时考核结算。

二、试用期工资：

1、试用期员工发放一定的试用期日工资，试用期日工资标准为：初中、中专和技校生40元/天；大专生50元/天；本科生55元/天。

2、对企业急需的特殊人才，试用期工资可根据实际情况进行调整，但需经人事部门、主管领导审核，总经理批准确定。

3、以下情况公司不予支付工资：

（1）试用员工在公司工作不满3个工作日；

（2）工作满3个工作日不足15个工作日且自动离职的试用员工 本规定自201\*年3月1日起执行。

第十九条 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。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。 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。 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。

第二十条 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。

第二十条是关于试用期工资的规定。 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。

（一）劳动者和用人单位劳动合同双方当事人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。 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。百分之八十是规定的试用期工资最低限，没有任何规定说试用期工资就是正式工资的百分之八十。当用人单位未与劳动者相议就提出试用期工资为正式工资的百分之八十时，劳动者应当并且有权提出异议。 （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。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。

**劳务合同工资标准四**

一、 试用期员工工资标准：

1、试用期期限：

（1）工作在一年以上者，试用期不超过3个月；应届毕业生，试用期为6个月。

（2）在试用期间，公司会对试用员工进行考察，根据试用员工的具体表现，在与其进行相互沟通后，确定试用员工是否可以提前结束或需延迟试用期限。

2、试用期工资：

（1）试用期工资（即标准工资）=基本工资+绩效工资

（2）公司对试用员工通常会根据学历、工作经验及工作能力三方面因素，进行综合考虑后确定其标准工资。

（3）试用员工学历在本科及本科以上者，标准工资为20\_元/月，学历在专科或专科以下者，标准工资为1500元/月。此外，公司也会根据试用员工所具有的工作经验和工作能力来进一步确定其标准工资。

3、试用期相关补充说明：

（1）公司定于每月5号发放工资，试用员工在试用期间每月会先发放80%的标准工资，其每月所剩余20%的部分会待其成为正式员工后再给予一次性补发。

（2）试用员工在试用期间会按照公司制定的考勤管理制度进行考勤。

（3）试用员工会根据其当月的工作表现进行绩效考评。

（4）试用员工在试用期间不享受公司其他福利待遇。

为了规范公司员工试用期管理工作，特制定本制度。本制度适用于通过招聘进入本公司的试用期员工和从原岗位调至新岗位试用的员工。

一、试用期期限：

1、对本岗位有6个月以上工作经验者，试用期不超过2个月；热爱本岗位但没有具体的操作经验者，试用期为3个月；应届毕业生，试用期为6个月。

2、在试用期间，公司会对试用员工进行考察，根据试用员工的具体表现，在与其进行想好沟通后，确定试用员工是否可以提前结束或需延迟试用期限。

3、应聘生产类岗位的员工，有1年以上工作经验，通过测评，实际操作技能符合熟练工条件的，可直接录用，按正式职工进行工时考核结算。

二、试用期工资：

1、试用期员工发放一定的试用期日工资，试用期日工资标准为：初中、中专和技校生40元/天；大专生50元/天；本科生55元/天。

2、对企业急需的特殊人才，试用期工资可根据实际情况进行调整，但需经人事部门、主管领导审核，总经理批准确定。

3、以下情况公司不予支付工资：

（1）试用员工在公司工作不满3个工作日；

（2）工作满3个工作日不足15个工作日且自动离职的试用员工 本规定自20\_年3月1日起执行。

第十九条 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。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。 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。 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。

第二十条 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。

第二十条是关于试用期工资的规定。 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。

（一）劳动者和用人单位劳动合同双方当事人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。 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。百分之八十是规定的试用期工资最低限，没有任何规定说试用期工资就是正式工资的百分之八十。当用人单位未与劳动者相议就提出试用期工资为正式工资的百分之八十时，劳动者应当并且有权提出异议。 （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。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。

**劳务合同工资标准五**

退休工资一直是退休员工所关注的，下面小编为大家搜集的一篇“珠海退休工资标准20\_”，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友!

(三)本办法实施时，已年满60周岁、选择缴费参保的参保人(一次性补缴20\_年的应缴金)，可按月领取养老金。选择不缴费、且其符合参保条件的子女已参保缴费的参保人，可按月领取基础养老金(目前实行固定没人110元/月)。

已年满60周岁、选择缴费参保的参保人，可按月领取养老金;选择不缴费、且其符合参保条件的子女已参保缴费的参保人，可按月领取基础养老金。

ps：基础养老金是由财政出资建立，在广州，其标准为每人每月110元。缴费年限超过20\_年的，每超1个月，以基础养老金为基数，加发0.1%。

据透露：农业人口60岁后可享国家普惠式养老金，试点的启动会已在20\_年实施。这一举措，对整个国家来说：是党和政府实行工业反哺农业政策，扩大城乡社会保障体系的一个重要步骤，有利于城乡协调发展，有利于提高农民的生活水平，有利于扩大内需。对农民个人来说：眼睛都望穿了，期望和城里人一样60岁后领取养老金的愿望终于快要实现。那么，针对十一前的试点，及具体筹资方法、发放资金的额度。

**劳务合同工资标准六**

人社部举办新闻发布会，新闻发言人李忠通报，截止目前，机关事业单位调整基本工资标准准备工作全部完成。

李忠介绍，今年1月国务院出台调整机关事业单位工作人员基本工资标准的方案后，各地区和相关部门按照国务院的部署，抓紧开展贯彻落实工作。这次调整基本工资标准，结合机关事业单位养老保险制度改革同步推进，面临的情况比简单调整工资标准更复杂，各地区对养老保险个人缴费和增加工资等进行调研测算，结合本地实际制定具体实施意见，做了大量工作。在各地区和相关部门的共同努力下，工作总体进展顺利。截止目前，调整基本工资标准准备工作全部完成。从6月份起，地方已陆续开始兑现增加的工资。由于各地具体情况不一，工作进展不平衡，全国范围内将于7月底前基本完成。

李忠同时介绍，这次调整基本工资标准不是简单的增加工资，而是与机关事业单位养老保险制度改革同步推进。因此对个人来说有两笔账，一是按规定的政策标准增加了多少工资，二是在个人养老保险缴费后实际增加了多少工资。由于各地工资收入水平存在差异，养老保险个人缴费也相应存在差异，而基本工资实行全国统一标准，不同人员扣除个人缴费后实际增加的工资有多有少是正常的，理论上会存在少数人员调资按统一标准增加工资较少、而按规定的基数个人缴费较多的情况。对此，有关部门将指导地方采取相应措施，不出现“不涨工资”的情况。

那么公务员涨工资会不会引发公务员购房热呢?

根据当前的情况知道，因为公务员对银行来说属于优质客户，在还款能力上也比较受银行肯定，为此在一定程度上也能享受其贷款优惠哦。

首先，当然就是申请门槛，上面也有说到，公务员因为工作稳定并且收入比较可观，所以申请银行的贷款是比较容易获得审批的，贷款门槛也就不会特别高。

其次，是贷款利率，目前许多银行都有推出专门针对公务员的贷款业务，其贷款利率也会比普通上班族的贷款利率较低，具体情况还需借贷人前往有关银行进行了解。

再者，是放款速度。虽说是同样的贷款条件，不过公务员申请贷款的话，因为占据得天独厚的优势，为此贷款的审批速度和放款速度会快一些。

最后，是贷款额度。在信用贷款来看，通常贷款额度在借贷人月收入的5-10倍左右，但因为公务员收入较高，还款能力较强，那么其贷款额度也会有所提供，通常高至月收入的15-20倍左右。

从近几年基层实际情况看，似乎公务员涨薪工作落实并不如想象得那样顺利。究其原因，一方面是因各基层情况不同，难以同步推行，另一方面也说明各地方政府和部门对公务员涨薪引起的社会舆情争议有所顾虑。在乎老百姓的感受，这一点值得肯定，但是感性的顾虑不能替代薪资管理的理性制度安排。尽快开启公务员涨薪的法定程序与社会公示，这才是破解公务员涨薪困局的关键。

公务员是一个特殊群体，在普通大众眼中，公务员意味着工作稳定、风光以及以后的出人头地，但是这一群体的生存现状究竟是什么样的呢?其实公务员和大多数的普通人一样，不过是一份职业罢了，只不过这份职业的雇主有点特殊，由于传统的观念限制和影响，普通人对公务员始终有一些无一言说的纠结。而在近期，国务院出台的一则消息更是把这一群体又推上了舆论的顶峰，“今年6月底前，各地工资调整一定要落实到位。”5月12日，国务院总理李克强为机关事业单位工资改革的落实定下了最后期限。这一政策一出，各路媒体大肆宣传，有人拍手叫好，也有人不以为然，那么20\_年公务员的工资改革能否落到实处，现在的实施进度以及效果如何，本文将一一为你解答。

20\_年至今，十年不涨薪让很多公务员心态逐渐发生变化。作为一种激励机制，公务员薪资多少会对行政管理效率产生传导作用。在调薪问题的大讨论中，政府强调公务员的工资收入和经济增长不成正比，百姓则强调公务员零成本占据太多的社会福利。福利分房、双轨制养老、公费医疗被视为公务员的三大特殊福利，虽然根据目前的改革趋势，这三项福利正在退出历史舞台，但是福利缩减并不能成为公务员涨薪的根本理由。真正能决定公务员是否应该涨薪的是保障行政效率的激励性和维护社会公平的稳定性。

首先，公务员工资调整必须加快开启人大法定程序，这是缓解涨薪社会认知矛盾的基础。公务员每一分收入都来自公共财政支出，其旱涝保收的角色定位，注定公务员不应成为富人群体，所谓强调公务员高收入的说法本质上是一种认为“做官”就该处处高人一等的封建思想。这种旱涝保收的工资收入正是法定的产物，各地方需要充分发挥人大提议和决议的法定职能，杜绝出现政府公务员“自己给自己涨工资”的尴尬局面。

第二，结合简政放权的转型需要，对公务员薪酬存量进行结构改革，侧重基层公务员福利提升。截至目前，没有一个国家能精准测算出公务员的行为效率对国家经济的拉动作用，相反却能够衡量寻租腐败指数对社会经济发展的负面影响权重，公务员的灰色福利与经济可持续发展呈反比，公务员的消极行为必然会对社会正常运转产生负面影响。

第三、培养公务员的知足心态。目前对公务员的培训过多注重工作技能，对公务员职业的特性与公共契约精神的培养却严重不足。根据美国行为学家亚当斯提出的公平理论，个人对收入的敏感度不仅来自个人业绩贡献的绝对值比较，更来自于与外界相对比的比较值。公务员们习惯于用企业激励标准来衡量自身收入，造成了公务员抱怨收入低，老百姓却认为公务员待遇过高的矛盾局面。这种社会心态的失衡是导致公务员涨薪频频遇阻的重要因素。

**劳务合同工资标准七**

我们眼下的社会，报告的适用范围越来越广泛，通常情况下，报告的内容含量大、篇幅较长。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面是小编为大家收集的工资标准自查报告，欢迎大家分享。

一、全日制就业劳动者月最低工资标准依次为1300元、1020元、900元。

二、全日制就业劳动者的最低小时工资标准，按每月21.75天、每天8小时进行折算。

三、非全日制就业劳动者的小时最低工资标准依次为14元、11元、9.5元。

(一)1300元/月、14元/小时

武汉市江岸区、江汉区、硚口区、汉阳区、武昌区、洪山区、青山区、武汉经济技术开发区、武汉东湖新技术开发区、武汉市东湖生态旅游风景区。

(二)1020元/月、11元/小时

武汉市东西湖区、汉南区、蔡甸区、江夏区、黄陂区、新洲区;黄石市市区、大冶市;襄阳市市区、襄州区、枣阳市、老河口市;宜昌市市区、夷陵区、宜都市、枝江市、当阳市;荆州市市区;十堰市市区;孝感市市区、汉川市;荆门市市区、钟祥市、京山县;鄂州市;黄冈市市区;咸宁市市区、赤壁市、嘉鱼县;随州市市区;恩施市区;仙桃市;潜江市;天门市。

(三)900元/月、9.5元/时

阳新县;宜城市、谷城县、南漳县、保康县;石首市、松滋市、公安县、江陵县、监利县、洪湖市;兴山县、秭归县、远安县、长阳县、五峰县;丹江口市、郧县、房县、竹山县、竹溪县、郧西县;应城市、云梦县、安陆市、大悟县、孝昌县;沙洋县;浠水县、武穴市、黄梅县、红安县、麻城市、罗田县、英山县、蕲春县、团凤县;通城县、崇阳县、通山县;广水市、随县;利川市、建始县、咸丰县、巴东县、宣恩县、来凤县、鹤峰县;神农架林区。

注意：

1、本标准适用于湖北省境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)和与之建立劳动关系的劳动者。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，依照本标准执行。

2、用人单位应根据其经济效益和人力资源市场工资指导价位，与工会组织和劳动者积极开展工资集体协商，合理确定本单位的工资水平和工资标准，协商确定的工资标准不得低于当地最低工资标准。劳动者在法定工作时间或在依法签订的劳动合同约定的`工作时间内提供了正常劳动的，其工资收入不得低于当地最低工资标准。

最低工资标准不包括：加班加点的工资;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;法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。在剔除不包括内容和个人按下限缴存住房公积金后，用人单位支付劳动者的月工资不得低于最低工资标准。

温馨提示：

最低工资指劳动者在法定工作时间提供了正常劳动的前提下，其雇主(或用人单位)支付的最低金额的劳动报酬。最低工资不包括加班工资、特殊工作环境、特殊条件下的津贴，最低工资也不包括劳动者保险、福利待遇和各种非货币的收入，最低工资应以法定货币按时支付。

最低工资的概念包含以下三个涵义：

1、获得最低工资的前提是劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动;

2、最低工资标准是由政府通过立法确定的;

3、只要劳动者提供了法定工作时间的正常劳动，用人单位支付的劳动报酬不得低于政府规定的最低工资标准。

最低工资标准，通常应当包含以下三个部分：

1、维持劳动者本人最低生活的费用，即对劳动者从事一般劳动时消耗体力和脑力给予补偿的生活资料的费用。

2、劳动者平均赡养人口的最低生活费。

3、劳动者为满足一般社会劳动要求而不断提高劳动标准和专业知识水平所支出的必要费用。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！