

阅读教学活动开展方案(大全5篇)

总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。相信许多人会觉得总结很难写？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

续签合同工作总结 试用期是否应计算在合同期内篇一

试用期为劳动法上之特色制度，为劳动合同制度之组成。我国2008年正式实施的《劳动合同法》对于试用期制度比《劳动法》做出了更加具体的规定。这是爱尚网小编整理的试用期是否应计算在合同期内，希望你能从中得到感悟！

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。

试用期与见习期的区别

1、从功能上看：设立见习期是用人单位便于对劳动者熟悉业务、提高技能的教育和培训，其主要功能是学习；而试用期强

调的是相互了解、选择，认定彼此是否适应，其功能是评判。

2、从适用对象上看：见习期仅适用于首次参加工作的劳动者(一般为毕业的学生);而试用期对变更工作后的劳动者同样适用。

3、从适用上的不利后果看：用人单位对表现特别不好的见习生退回学校，由学校重新分配;而对试用工则是解除劳动合同。

试用期与实习期的区别

一、当事人的身份不同。处于试用期中的自然人一方只能是劳动者;而处于实习期间的.自然人一方是在校学生。

二、权利义务关系不同。试用期的当事人双方存在着劳动关系，用人单位对劳动者承担无过错责任，与劳动者共同履行缴纳社会保险费用的义务，向劳动者支付的工资报酬不得低于当地最低工资标准。而学生实习所在的单位对于实习学生，不承担无过错责任，不须执行最低工资标准。

三、主体间的关系依据不同。用人单位与劳动者，包括在试用期的权利义务关系由劳动合同法及其相关规定进行规范，如劳动合同期限在3个月以内的，不得约定试用期，劳动合同期限在3个月以上1年以内的，试用期不得超过1个月;劳动合同期限在1年以上3年以内的，试用期不得超过2个月;劳动合同期限在3年以上的固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同，试用期不得超过6个月。

四、当事人的目的不同。在试用期间，主要体现用人单位目的，即为了得到满足需要的人力资源;在实习期间，对于实习学生所在的单位来讲，学生的实习活动，和劳动者的生产经营活动有相同或相似之处，但在目的上有本质的不同，学生实习活动主要体现的是学校与学生的共同目的，为了提高实习学生的自身素质。

1、劳动合同法针对滥用试用期、试用期过长问题做出了有针对性的规定

在用工过程中，目前滥用试用期侵犯劳动者权益的现象比较普遍，包括什么样的劳动岗位需要约定试用期，约定多长的试用期，以什么作为参照设定试用期等，实践中比较混乱。用人单位通常不管是什么性质、多长期限的工作岗位，也不管有没有必要约定试用期，一律约定试用期，只要期限不超过劳动法规定的六个月即可，用足法律规定的上限。有的用人单位与劳动者签一年期限的劳动合同，其中半年为试用期；有的生产经营季节性强的用人单位甚至将试用期与劳动合同期限合二为一，一般长，试用期到了，劳动合同也到期了；有的劳动者在同一用人单位往往被不止一次约定试用期，换一个岗位约定一次试用期。

劳动合同期限在三个月以上的，可以约定试用期。也就是说，固定期限劳动合同能够约定试用期的最低起点是一个月。

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。这是针对用人单位不分情况，一律将试用期约定为六个月，劳动合同法的具体措施。

实践中，很多工作本来不需要试用期过长，劳动者就能胜任，装卸工、建筑工地小工、力工等没有什么技术含量，三天就行。但有些用人单位动辄规定试用期为三五个月，甚至半年，恶意用足法定试用期限上限，这加重了劳动关系的不平等性，增加了劳动者的职业不确定性和经济负担。这就提醒劳动合同双方当事人特别是劳动者一方在约定试用期时将技术含量的因素考虑进去。对用人单位来说，在合理时间内依然不能判断劳动者是否能胜任，就应当承担因此而带来的风险。

我国《非全日制和固定期限劳动合同法》中规定，固定期限劳动合同中不能约定试用期，无固定期限劳动合同才可以约

定。意大利法律规定，一般工人的试用期为十五天至三十天，技术人员为三个月，企业管理人员为六个月。

(二)同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

这就涉及到对劳动合同中试用期性质的理解，试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。在录用劳动者时的试用期内这些情况已经基本搞清楚了。

(三)为遏制用人单位短期用工现象，不能所有劳动合同都可约定试用期。

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。在征求意见过程中，相当多的意见建议将可约定试用期的劳动合同的期限修改为一年以上。

(四)劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

续签合同工作总结 试用期是否应计算在合同期内篇二

一、注重学习，注重自身素质的提高

另外，我还注意从书本、从现实生活中汲取营养，认真学习、仔细体会新形势下怎样做一名合格的工作人员。平时，除了忙日常工作外，还不断读书学习，包括文秘、交通信息、高速公路联网收费、档案、电脑等相关业务知识，记有几万字的学习笔记。同时，虚心向领导、向同事学习，取长补短，增强了服务意识。通过学习，提高了业务素质，在落实各项工作的时候，能够注意态度和方法，和同事们的关系处理得

比较和谐，没有发生一起语言冲突，各项工作都得到了大家的支持，落实顺利。对办公室工作，能够提前思考，对任何工作做到计划性强、可操作性强、落实快捷。

二、坚持做事和做人原则，努力做好日常工作，热心为中心全体人员服务

1、每天提前分钟左右到达办公室，做好上班前的相关工作准备，并安排好当日应该完成或准备完成的工作。

2、认真安排好各项工作的具体时间，分清工作主次和轻重缓急，做到有理、有节、有序、有效。按时完成领导交办的具体工作，不拖延、不出大差错，有始有终，工作进展情况也及时向领导报告，以便于领导能统筹全局，灵活安排。

3、在公文处理过程中，严格按照公文处理程序办事。发文时，按照拟稿、核稿、会签、签发、印制、盖章、登记、发文等程序办理；收文时，按照收文登记、拟办、批办、分送、催办、立卷、归档等程序办理，没有出现错误的公文处理事情。

4、注意纸张文档、电子文档的整理。当今文秘工作的三件必备之物是纸、笔和电脑。而对于资料的整理能力则反映了文秘人员的细心与否。日常工作中，我注意对纸张资料的整理，该归档的交档案管理员归档，该留用的用档案盒留用，该作废的用碎纸机销毁。因各项工作一般都是电脑作业，所以我在电脑中建立了个人工作资料档案库。每星期五把工作过的资料集中整理，存于电脑中，以便今后查找。

5、与其他各科室人员加强沟通，在工作上能做到主动补位。本人能与其他各科室人员加强沟通，密切配合，互相支持，保证整体工作不出现纰漏。本人确定了一条工作原则，属于本人的工作要完成，不属于本人系列的工作其他人员找到了能完成的也要完成，不属于本人的工作发现了问题要说话，要及时与其他科室人员沟通，不能让工作出现真空，主动帮

忙、热情服务。

6、在中心和综合科的领导下，编写中心各项管理制度和综合科岗位职责等，落实“科学管理为主，人本关怀为辅”的管理理念。为了加强对人、财、物、法、环的管理，年初进入中心工作以来，集中精力编写了各项内部管理制度、综合科岗位职责等二十几项制度，突出制度管理，严格照章办事，为管理工作的制度化、规范化作出了一定贡献。并且，这些管理制度的完善，充分体现了对事不对人的管理思想，使中心常务工作井然有序。

7、严格遵守秘书工作的原则，即保密，平时采取措施保证文件、资料的安全，保证自己知秘不泄秘；准确，办文要准，办事要稳，情况要实，注意要慎，让领导放心；迅速，工作要及时、高效，保证效率有序运行。总之，我注意努力成为一个“一要能‘秘’，二要会‘书’”的合格文秘工作人员。

三、存在的不足

1、本职工作还不够认真负责，岗位意识还有待进一步提高。

2、不能严格要求自己，工作上存在自我放松的情况。秘书人员要有很好的记忆力，可以不凭记事本而事件事情都忘不了，一个数字都记不错，又要眼快手勤，该记的东西件件都记得一清二楚；既要坐得住，又要跑得动；既要有绣花那么精细的耐性，又要有连队指挥员那样铺排得开的组织能力。但是，在这方面，我还有很多不足，比如在作会议记录时，没有抓住重点，思想偶尔不集中，记录不全，导致遗漏一些重要内容。

续签合同工作总结 试用期是否应计算在合同期内篇

三

公司维持或者提高劳动合同约定条件续签劳动合同，劳动者不同意续签，终止劳动合同的，没有经济补偿。

公司降低劳动合同约定条件续签劳动合同，劳动者不同意续签，终止劳动合同的，有经济补偿。

公司和劳动者一方或者双方不予续签劳动合同，终止劳动合同的，有经济补偿。

2、劳动合同法第47条规定

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。

6个月以上不满1年的，按1年计算；

不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。

续签合同工作总结 试用期是否应计算在合同期内篇四

入职后，我首先在桃园俱乐部为自己完成了相关的注册手续，并完成了备案工作。经过这次人事业务，我很快掌握了俱乐部各部门的备案手续，进一步完成了几个员工的备案业务，包括球童和保安的备案业务。在备案业务中，需要注意的是备案是有期限的，要在员工入职后30天内办理。同时，必须注意员工属于集团中的哪家公司，这是一个需要注意的问题。

2、劳动合同的初次签订、续签和备案

签订和续签劳动合同一方面是公司合法用工的基础，另一方面也是维护员工合法权益的准则。根据合同规定，公司需要合理用工，而员工需要按照合同内容完成规定的工作内容，维护自己的合法权益。在完成合同的初步签订和续签后，需要在公司注册地完成聘用合同的备案，以保证公司聘用的合法性，为公司聘用提供法律保障。

3、开发区从业人员出生登记工作

生育登记涉及生育保险待遇的支付和生育津贴的申报，是职工非常重要的福利。根据开发区生育保险业务经办政策，本人准备了必要的孕产妇登记资料，在开发区社会保险中心登记了职工的孕产妇，为职工生育后申报生育保险待遇和生育津贴做了基础工作。办理这项业务时，需要注意的是，出生和怀孕登记是有时间限制的，必须在员工确认怀孕后10周内完成登记。

4、其他相关人员工作

- 1) 完成一些工作职责
- 2) 完成进入和离开事业部的员工的事业部档案的整理和归档
- 3) 在领导协助下做好每月的员工关系报表整理工作
- 4) 参加各区招聘会
- 5) 协助制作新员工入司培训材料
- 6) 随时关注及学习社会保险相关新政策。

短短的两个半月时间过去了，在领导及同事的指导下，我努力的学习并认真做好每项人事工作，努力的提高自己的工作能

力。通过这些努力，我还是有很大的进步的。但是在学习和工作过程中，我还是出现一些问题和不足，这些也是我在日后的工作中需要逐步克服和加以完善的。我相信自己会在以后的工作过程中，充分发挥自己的优势，积极、主动、高效地完成各项工作，为公司的发展奉献自己的全部力量。

续签合同工作总结 试用期是否应计算在合同期内篇五

一、在思想政治方面，认真遵守法律法规和院内的各项规章制度，我始终以“*”重要思想作为引领个人各项工作的航标，牢固树立科学发展观，坚持以人为本的工作思路。以病人为中心，严格按一名优秀合格护士的标准要求自己，视病人如亲人，坚持以质量为核心，病人的满意度为标准，牢固树立团队精神。

二、积极学习各项新技术、新业务。作为一名护士，在工作中严格执行各项操作规程，遵守医院科室的规章制度，时刻注意保持无菌观念，对待工作认真负责，一丝不苟，树立高度的集体责任感和荣誉感，团结同志，凡事以工作为重。为患者提供全方位优质服务。

（二）是锤炼技能讲提高。经过一年的学习和锻炼，细心学习他人长处，改掉自己不足，并虚心向领导、同事请教，在不断学习和探索中使自己在技术上有所提高。

四、严于律己，不断加强作风建设。三年来我对自身严格要求，始终把作风建设的重点放在严谨、细致、扎实、求实脚踏实地埋头苦干上。在工作中，以制度、纪律规范自己的一切言行，严格遵守各项规章制度，尊重领导，团结同志，谦虚谨慎，不断改进工作作风；坚持做到不利于医院的事不做。当然，我身上还存在一些不足有待改进。比如，在学习上，有时仍有浮躁的情绪，感觉要学的东西太多，心浮气躁，尤其是在遇到挫折时，不能冷静处理。在工作上，有时存在着

标准不高的现象，虽然基本上能履行自己的职责和义务，但是在主动性方面还有待于进一步提高，这都是我今后需要改进和提高的地方。

护理事业是一项崇高而神圣的事业，我为自己是护士队伍中的一员而自豪。在即将过去的一年里，要再次感谢院领导和护士长给予的教育、指导、批评和帮助，感谢同事们给予的关心和支持。回顾过去，有许多进步和提高，同时也存在一些不足；主要是学习、技术上还不够努力，和有经验的同事比较还有一定差距，在今后工作中，我一定认真总结经验，克服不足，努力把工作做得更好。

续签合同工作总结 试用期是否应计算在合同期内篇六

劳动合同期满未续签，但存在事实劳动关系，法律保护吗？

（法律）事实劳动关系的形成有两种形式：（一）用人单位和劳动者自始至终未签订劳动合同；（二）劳动合同期满后双方未续签，但劳动者仍留在原单位工作。

最高人民法院在2001年出台的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》中第16条规定：“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应该支持。”

事实劳动关系中，用人单位和劳动者虽然没有书面合同，但在实践中，双方都会就工作内容、报酬、劳动纪律等进行口头约定，只是未采取法定的合同形式。合同法规定，法律法规规定采用书面形式订立合同，当事人未采用书面形式但一方已经履行主要义务，对方接受的，合同成立。

事实劳动关系也应属于劳动合同关系，劳动合同期满双方未

续订合同，但仍然继续履行原合同的情形，就表明合同已经续延，因此，这种情况下的劳动关系受法律保护。

法律界

续签合同工作总结 试用期是否应计算在合同期内篇七

我坚持社会主义道路，拥护xxx的领导，认真学习贯彻党的十九大精神重要思想，不断提高了自己的政治理论水平和思想道德觉悟。

1. 制定了学校后勤学年、学期工作计划。做到任务明确、职责清楚、分工合理、奖惩分明，充分调动工作人员的积极性，领导和组织后勤人员圆满完成各项工作计划。
2. 定期召开后勤会议，下达各时期的工作任务，检查工作执行落实情况，解决工作中存在的问题，做好学期工作总结，并负责后勤人员的年度考核。
3. 做好学校基建、水电暖使用计划、房屋修缮、承租等计划和日常的维修改造调配工作，确保了教育教学工作正常开展。
4. 做好采购工作，保证学校教育、教学用品、办公用品的及时供应，力争性价比最优。
5. 执行学校各类规章制度、财务计划，严格财经纪律，勤俭节约、廉洁奉公。

作为一名年轻同志，我深知自己身上还存在着些许不足，在以后的工作中我要不断向有经验的同志汲取宝贵经验，积极锻炼自己，使自己能加速成长。

我申请续签合同，希望学校能接受我的申请，在接下来的工作中，我将致力于我的本职工作，努力钻研业务，严格遵守后勤处主任岗位的职业道德，不辜负领导和同事对我的期望。

续签合同工作总结 试用期是否应计算在合同期内篇八

1、甲方的人力资源管理等规章制度（包括更新的人力资源等管理制度）和乙方与甲方签署的`保密制度将作为本合同的附件，是本合同的重要组成部分，与本合同具有同等的法律效力。

2、乙方承诺：上述合同全部内容已经由甲方告知，本人已知悉并自愿接受上述合同全部条款。

3、乙方应严守甲方商业秘密，不得将甲方界定为商业秘密的客户资料、信息、拟投资项目等内容泄露给第三方。如乙方违反甲方有关商业秘密管理规定，应承担相应的法律责任。

4、乙方地址（含老家固定地址与居住地地址）发生变更的，需在10个工作日内反馈甲方。因乙方未履行本反馈义务，而造成甲方无法正常邮寄乙方资料的，责任由乙方负责。

二、原劳动合同书未变更部分的内容，双方仍继续遵照执行。

三、本续签劳动合同书一式两份，甲方用工部门与乙方各执一份，均具有同等法律效力。