

2023年应届生未毕业劳动合同书有效吗

应届毕业生劳动合同(大全5篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。那么一般合同是怎么起草的呢？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。

应届生未毕业劳动合同书有效吗篇一

单位类型法定代表人（或负责人）

乙方（职工）姓名性别

身份证件号文化程度

实际居住地

一、本合同期限采用下列第（）种方式

- 1、固定期限劳动合同：自年月日至年月日止。
- 2、自年月日起始，以完成工作任务为合同终止期限。

二、工作内容

甲方安排乙方在地点，从事工作。

甲方应当根据工作要求对乙方进行必要的职业技能培训。乙方应当努力提高职业技能，按岗位要求完成工作任务。

三、工作时间为下列第（）种方式

- 1、每周工作日，每日工作小时。

2、以完成工作为工作时间，折算平均每日工作小时，累计每周不超过小时。

四、劳动报酬

1、甲方按下列方式（），支付乙方工资：

（1）按小时计酬，标准为每小时元；

（2）按完成工作计酬，每（半月/周/日/项）元。

2、甲方按（日/周/半月）以（货币形式、委托银行）形式支付乙方工资。

五、社会保险：

（1）乙方以灵活就业人员形式自行参加社会保险。

（2）由甲方为乙方办理参加社会保险手续，其中，乙方应缴纳的社会保险费，由甲方代扣代缴。

六、劳动安全保护和休息休假

甲方应为乙方提供必要的劳动保护条件和劳动防护用品，保护乙方的生命安生和身体健康。甲方安排乙方从事有职业危害作业的，应当事先告知并定期为乙方进行健康检查。（）乙方应当遵守安全操作规程，遵守劳动纪律。

甲方保证乙方每周至少休息一天，按规定保障乙方休息休假的权利。经与乙方协商后，甲方安排乙方延长工作时间或法定节假日加班的，加班加点工资按标准×法定倍率计算。

七、劳动合同的变更、解除和终止

1、经双方当事人协商一致，本合同可以书面形式变更。

2、双方当事人任何一方要求终止本合同的，应以书面方式通知对方，本合同即行终止。

八、乙方与其他用人单位订立劳动合同或建立非全日制劳动关系的，后订立的劳动合同不得影响本合同的履行。

九、本合同未尽事宜，法律法规有规定的，按法律法规规定执行；法律法规没有规定的，由双方协商解决；双方协商一致，可以变更本合同。若双方协商不成或者发生劳动争议，应当依法向调解机构申请调解，或者依法申请劳动争议仲裁、向人民法院起诉。

十、本合同一式份，自双方签字盖章之日起生效。甲乙双方至少各执一份。

甲方（签章）乙方（签名）：

法定代表人、负责人

或委托代理人（签名）

年月日年月日

应届生未毕业劳动合同书有效吗篇二

签订劳动合同要避免麻烦，至少有以下10个方面要注意。

一要注意学习《劳动合同法》。

无论什么专业毕业，掌握《劳动合同法》中有关权利义务，合同订立、履行、变更、终止和解除等规定，既可及时要求用人单位改正，也可防患于未然。

二要注意诚实守信。

《劳动合同法》第8条规定，用人单位应如实告知工作内容、条件、地点、职业危害、安全生产状况、报酬等情况；也有权了解劳动者与合同直接相关的基本情况，劳动者应如实说明。签约前既要充分了解单位，也要如实提供情况。

三要注意分清合同类型。

《劳动合同法》第12条规定，劳动合同分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三类。合同类型直接影响合法权益，不能不分性质一签了之。

四要注意订立书面合同。

《劳动合同法》第10条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。但有不少单位试图不签书面合同而规避法律规定。也有应届生碍于情面只简单地口头协议。这样，一旦发生劳动争议，解决起来就会很困难。

五要注意拒绝不合法要求。

《劳动合同法》第9条规定，不得扣押劳动者居民身份证和其他证件，不得要求提供担保或以其他名义收取财物。所以，应注意拒绝交保证金或身份证等习惯做法。

六要注意检查必备条款。

对照《劳动合同法》第17条规定，审查9项必备条款：即单位名称、住所和法定代表人或主要负责人；劳动者姓名、住址和身份证或其他有效证件号码；劳动合同期限；工作内容和地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、条件和职业危害防护；法律、法规规定应当纳入的其他事项。上述条款一项都不能少。否则，如有缺漏，就埋下劳动争议隐患。

七要注意依法约定试用期。

要注意《劳动合同法》第19条试用期最多不得超过6个月，且只能约定一次的规定。同时要注意，根据第20条规定，试用期工资不得低于相同岗位最低档工资或约定工资的80%，并不得低于最低工资标准。

八要注意仔细推敲合同。

签字时，不仅要对本合同仔细推敲，还要仔细阅读岗位说明书、责任制、劳动纪律、工资支付规定、考核等规章制度，这些作为合同附件，具有同样的法律约束力。发现表述不清时，要及时要求说明和修订。

九要注意不随意约定违约金。

根据《劳动合同法》第25条规定，除第22条规定提供专项培训费用约定服务期和第23条规定的违反竞业限制约定应按约定支付违约金外，不得约定由劳动者承担违约金。

十要注意妥善保管文本。

要注意合同签订后，双方各执一份，且妥善保管。否则，合法权益被侵害或发生劳动争议就没有了重要证据。

应届生未毕业劳动合同书有效吗篇三

1、提出要求，要求单位签订劳动合同。

2、若单位不签订的，可以提起劳动仲裁要求单位支付双倍工资。

二、不签订劳动合同对劳动者有什么坏处？

1、劳动合同是劳动关系的主要证明，若不签订劳动合同劳动者难以证明劳动关系，没有保障。

2、因为没有劳动合同约定期限，在未超过一年，未形成无固定期限劳动关系前，单位可以随时单方终止劳动合同。

3、没有劳动合同对岗位、工资、工作时间、待遇等劳动关系的主要权利义务进行约定，双会很容易就此发生纠纷。

三、不签订劳动合同劳动者可以获得哪些补偿

1、不签劳动劳动合同的一年内可以要求单位支付双倍工资；

2、不签订劳动合同超过一年的，视为单位之间有无固定期限劳动关系。

如果用人单位违反法律规定不在规定时间与劳动者签订劳动合同的话，那么劳动者可以先与单位进行协商，要求其支付双方工资。如果协商不成的话，可以向相关部门举报投诉。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

应届生未毕业劳动合同书有效吗篇四

在求职过程中，碰到用人单位要求先试用，后签约，有

的要求试用半年或一年，然后决定是否签订劳动合同。

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劳动合同。劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

(一) 劳动合同期限；

(二) 工作内容；

(三) 劳动保护和劳动条件；

(四) 劳动报酬；

(五) 劳动纪律；

(六) 劳动合同终止的条件；

(七) 违反劳动合同的责任”。同时，第十三条规定，经当事人协商一致，可以在劳动合同中约定试用期等内容。

劳动合同可以约定试用期。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上两年以内的，试用期不得超过60日；劳动合同期限在两年以上的，试用期不得超过6个月。试用期包括在劳动合同期限内”。

如果劳动合同的试用期超过期限的，劳动者可以要求变更相应的劳动合同期限，或者要求用人单位对超过的期限，按照非试用期工资标准支付工资。用人单位应当及时变更劳动合同期限，或者按照非试用期的工资标准支付工资。劳动合同只约定试用期，未约定劳动合同期限，劳动者要求约定期限的，用人单位应当与劳动者协商确定劳动合同期限。

总的说来，自用工之日起，企业就应该与劳动者签订劳

动合同。并可以在合同中约定试用期。试用期内，企业随时可以根据《劳动法》第二十五条，终止劳动合同，劳动者同样可以依据《劳动法》第三十二条规定，随时终止劳动关系。

因此，如果企业提出先试用再签约的要求，劳动者应该按照上述规定，要求企业先签约再试用，以免自己的权益被侵犯。

应届生未毕业劳动合同书有效吗篇五

风险一：“三方协议”并不具有“劳动合同”法律效力。小赵毕业后入职某商贸公司，工作半年后，小赵发现自己还没有与用人单位签订劳动合同。小赵以商贸公司未与自己签订劳动合同为由提起劳动仲裁，要求商贸公司支付未签劳动合同的二倍工资差额。

法官释法：《劳动合同法》第十条明确规定：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。

风险二：签合同要仔细看条款。为了能够留京工作，小徐辗转进入一家在北京的科技公司，签订合同时，小徐没有仔细阅读合同条款，就在几处落款处签名。然而，一周的入职培训结束后，小徐被告知需立即前往该科技公司驻南方某省办事处报到。此时，小徐才发现在自己亲笔签署的劳动合同中，于工作地点一项中明确载明：服从公司安排，同意至京外工作。

法官释法：《劳动合同法》第十七条明确规定工作内容和工作地点是劳动合同的必备内容之一。求职者一旦签名，即意味着对相应条款的认可与接受。

风险三：试用期长短有上限，工资多少有下限。小苏是某高校园林专业，毕业后入职某园林公司从事园林设计工作。公

司要求先签订一年的试用期劳动合同，通过考察后再签订正式劳动合同，且试用期工资按同岗位正式员工的80%计算。一年后，小苏要求公司与其签订正式劳动合同，但遭拒绝。后小苏依法向园林公司主张权益，要求园林公司按照转正后的工资标准支付工资差额，小苏的主张得到了法律支持。

法官释法：《劳动合同法》就试用期待遇规定：“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”。求职者在面对“试用期”要求时，应牢记：劳动合同法中试用期长短有上限，工资多少有下限。

风险四：缴纳“五险”不能以最低工资标准为基数。小何毕业后入职某销售公司，约定月工资5000元。该销售公司规定，试用期内公司无需缴纳社保。试用期结束后，如小何达到公司录用条件，则公司开始为小何缴纳“五险”，缴费基数参照北京市最低工资标准。

法官释法：按照相关政策法规，用人单位应以职工的工资收入为基数缴纳社会保险费用。因此，约定固定缴费基数的行为并不合法。