

# 最新刚毕业签了合同国考还算应届生吗(大全5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 刚毕业签了合同国考还算应届生吗篇一

就业协议书，是由教育部高校学生司统一制定的，为高校应届毕业生在就业过程中签订就业协议的一种书面合同。其内容主要体现毕业生情况和意见、用人单位情况和意见及学校意见，其协议约定仅指学生在毕业后到用人单位去工作的一份书面合同。毕业生就业协议书的签证部门是各级县、市人事调配部门。

劳动合同，是指劳动者同企业、事业等用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。劳动合同是依据《劳动法》规定以书面形式订立，其中载明合同的期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、合同终止等条款，对双方当事人具有法律约束力。劳动合同的签证机关是各级劳动行政部门。

就业协议仅仅是确立了毕业生和用人单位之间劳动关系，劳动合同更进一步确立了双方的权利和义务。因此，毕业生千万不要认为和用人单位签订了就业协议就万事大吉，应注意报到后及时和用人单位签订劳动合同。为了更加明确双方的权利和义务，毕业生可在签订就业协议时了解劳动合同的内容，尤其是工作年限和待遇等条款，毕业生也可向招聘人员索要样本或复印件。

毕业生与用人单位签订劳动合同前，也不可忽略就业协议书

的签订。因为高校毕业生就业是通过各级人事调配部门在规定时间内来落实的。毕业生持学校发放的《毕业生报到证》和签订的《就业协议书》到用人单位所属县、市人事局办理报到手续，并凭其开具《行政介绍信》到具体的用人单位报到，此时的毕业生具有干部调动性。否则，毕业生就不具备干部调动性，对今后的技术职称评定、晋升、社会养老保险、退休年限等会造成一定的影响。

## (一)、认识不同的协议

《三方协议》是应届毕业生在第一次就业的时候必须签署的协议，由学生本人、毕业的学校、学生要去的单位三方签订，故称《三方协议》。协议中明确了三方的权利和义务，包括学生报到、学校派遣、单位接收、等内容。

《劳动合同》是用人单位同劳动者依法确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。根据《劳动法》等劳动法律、法规依法订立的劳动合同受国家法律的保护，对订立合同的双方当事人产生约束力，是处理劳动争议的直接证据和依据。

《劳动合同》是由劳动局负责审查。

《服务协议》是非北京生源应届毕业生在北京就业的时候必须签署的协议，由学生本人、学生要去的单位双方签订，由人事局审查。

## (二)、如何签订三方协议

1、三方协议是由毕业生、用人单位和学校三方之间就学生就业方向签订的一种协议，由三方共同签署后生效。对签约的三方都有约束力。毕业生与用人单位经过双向选择达成就业意向后，必须签订学校统一发放的《高校毕业生、毕业研究生就业协议书》，毕业生与用人单位签订的其他就业协议书无效。

2、就业协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。就业协议是明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式。(劳动合同是毕业生上岗后，从事何种岗位、享受何种待遇以及相关的权利和义务的法律依据)。

3、就业协议的主体合法原则。签订就业协议的当事人必须具备合法的主体资格。对毕业生而言，就是必须取得毕业资格，如果毕业生在派遣时未取得毕业资格，用人单位可以不予接收而无须承担法律责任。

4、填写用人单位名称时，务必注意，是否与单位的有效印鉴上的名称一致，如不一致，协议无效。

5、学生填写自己的专业名称时，要与学校教务处的专业名称一致，不能简写。

6、试用期与见习期的时间。外企、合资企业、私企一般采用试用期，根据合同期的长度，可以由1-3个月不等，通常试用期为3个月，不得超过6个月。国家机关、高校、研究所一般采用见习期，通常为一年。试用期和见习期只取其中之一，将另一项划去。

7、违约金。由学生和用人单位双方协定。不少单位为了“留住”学生，以高额违约金约束学生。学生应该在协商中力争将违约金降到最低，通常违约金不得超过5000元。

8、现行的毕业生就业协议属“格式合同”，但“备注”部分允许三方另行约定各自的权利义务。为了防止用人单位承诺一套，做一套，毕业生可将签约前达成的休假、住房、保险等福利待遇在备注栏中说明，如发生纠纷，可以及时向法院举证，维护自己的合法权利。

9、学生在签订“协议”时，必须严格按照规定的步骤。等用

人单位填写完毕、盖章后再到学校就业指导中心鉴证盖章。有的学生偷懒，自己填写完就直接到学校毕业生就业指导中心要求盖章。后果是，单位在填写时，工资待遇等与过去承诺的大相径庭。学生不满却因为自己和学校都已经签字盖章，回天无力。要不逆来顺受，要不就被迫违约，赔偿用人单位。

### (三)、签定三方协议时的注意事项

找份工作不容易，找份好工作更不容易，于是你也许会草草“就范”，让那些忽略的细节扰乱你进入职场后的心情。且听此地事后诸葛亮，帮你防范可能对你的伤害。现象一：工资大缩水。

很多学生在进单位后实际拿到的工资与协议书上写好的工资数额相比大大缩水，原因是公司依法代扣了有关费用。有的学生大呼上当，一气之下想跳槽，但又因为就业协议或劳动合同上的违约金压力而犹豫不决。其实在签就业协议前与用人单位充分的沟通，则完全可以避免了这样的烦恼。

你不妨问清几个问题：

1、你的工资是税前工资还是税后工资。税前工资是包含了你依法应当承担的个人所得税，你实际拿到的工资还要扣除个人所得税金额。如果用人单位答应支付你税后工资，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确，否则发生争议时将被认定为税前工资。

2、明确用人单位缴纳的社会保险，即明确用人单位将为你交“城保”还是“镇保”。如是“镇保”，工资中就不必扣除个人负担部分。如果是“城保”，你要与用人单位明确你的工资当中是否包含社会保险金的个人承担部分。

如果用人单位答应为你承担社会保险金的个人承担部分，则

建议你要求用人单位在就业协议中予以明确。

3、确认你的工资中是否包括住房公积金。你的公积金个人负担部分按照你被录用后首月的工资金额的7%计算。如果没有明确约定，那么你的工资一般都包含了住房公积金个人负担部分，用人单位在支付工资时都会代扣代缴。

#### (四)、警惕六种劳动合同

针对劳动合同中存在的侵犯劳动者权益现象日益增多的问题，昨天辽宁省劳动和社会保障厅提醒广大求职者，警惕劳动合同中的6种陷阱。一旦劳动合同中出现下列情况，劳动者可以拒签，也可以向劳动部门举报。

1、“霸王合同”：在有一些劳动合同中的“由甲方决定”、“按照甲方的相关规定执行”等字样，这些条款只从用人单位的角度出发，却把求职者放在了被动从属的地位。

2、“押金合同”：一些用人单位在劳动合同里用各种名目向求职者收取风险基金、保证金、抵押金等，一旦求职者主动要求离开用人单位，这些抵押金就很难要回来了。

3、“暗箱合同”：还有一些用人单位在签订劳动合同时根本不与劳动者协商，也不向劳动者讲明合同内容。在合同中，只从企业的利益出发来规定用工单位的权利和劳动者的义务，而很少或者根本不涉及用人单位的义务和劳动者的权利。

4、“性命合同”：有一些从事带有风险工作的用人单位，不按《劳动法》的有关规定履行生命安全义务，提出“工伤概不负责”等条款，以此来摆脱用人单位应该负的责任。

5、“卖身合同”：一些用人单位在劳动合同中提出几年内求职者不可以跳槽到同行业的公司工作，或求职者一切行动都得听从用人单位安排等侵害劳动者权利的内容。

6、“双面合同”：有的用人单位准备了至少两份合同，其中一份是假合同，内容完全按照有关部门的要求签订，以应付有关部门的检查，可在劳动过程中并不照此执行，真正执行的可能是另一份合同。

## (五)、签订劳动合同的注意事项

### 1、关于试用期、见习期、学徒期

#### 试用期

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考核期，适用于初次就业或再次就业时改变劳动岗位或工种的劳动者。在试用期内，劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同。根据原劳动部的有关规定，大中专、技校毕业生新分配到用人单位工作的，执行为期一年的见习期制度，见习期内可以约定不超过半年的试用期。

试用期是劳动合同期限的一部分，如果用人单位以试用期为由拒绝签订劳动合同或者承担义务是违法的行为。劳动合同约定的试用期包括在合同期限内，最长不得超过6个月。同时，试用期的延长或缩短都属对双方约定的变更，包括对劳动合同其他条款的变更，都应经双方协商一致，如任何一方不能接受，则应按原约定继续履行，法律法规另有规定的除外。用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。这个限制的例外是：用人单位对因劳动者不能胜任工作而调整工作岗位的，可以按照用人单位的规章制度试用或试工。根据《通知》规定，劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日。

#### 见习期

见习期是我国针对应届毕业生进行业务适应及考核的一种制度，适用于用人单位招收应届毕业生的情况。见习期满如果合格，则对职工办理转正手续，为其评定专业职称；见习期满，如果达不到见习要求的，可延长见习期半年到一年或者降低工资标准，表现特别不好的，用人单位可予以辞退。

## 学徒期

学徒期实际上类似于见习期，只是针对的人群不一样，主要是指工厂在招收工人时进行岗前培训这个阶段。根据原劳动部1996年制订的有关规定，学徒期是对进入某些工作岗位的新招工人熟悉业务、提高工作技能的一种培训方式，在实行劳动合同制度后，这一培训方式仍应继续采用，并按照技术等级标准规定的期限执行。

试用期和学徒期包含在劳动合同期限内，试

[劳动法中关于高校应届毕业生就业协议及合同的规定]

## 刚毕业签了合同国考还算应届生吗篇二

甲方：

乙方：

为了全面贯彻教育部关于以社会需求为培养目标，以就业为导向的办学方针，建立“需求、培养、实训、就业”的教学模式，使毕业生能够学以致用，经甲乙双方协商签订本协议。

经过本科阶段专业课程的学习和实践锻炼，以及结合个人的兴趣爱好，我对研究生阶段学习和研究计划有以下三个规划：

## 一、甲方应履行的职责

- 1、根据乙方提供的入学材料，到省教育厅办理正式录取手续，负责学生毕业证及就业报到证的办理工作。
- 2、按国家教育部规定的教学计划和教学大纲及用人单位的实际需求进行教学，保质保量地完成各学科的教学任务。
- 3、学生毕业后负责推荐就业，并为每位学生至少提供一个就业岗位。
- 4、负责毕业生岗前培训工作。
- 5、负责推荐就业的专业包括我院年招生的各个高职专业。

## 二、乙方应履行的职责

- 1、学生必须修满规定的学时。
- 2、在校期间必须严格遵守学院的规章制度，刻苦学习，成绩必须达到合格以上。

普通高中在籍学生均须参加各科目合格性考试。高中阶段其他学校在校学生和社会人员(以下称“社会考生”，年满18周岁或者初中毕业、结业)可自愿报名参加高中学业水平考试思想政治、历史、地理、物理、化学、生命科学6门科目的合格性考试。已参加过合格性考试且通过的考生不得再报考该科目的合格性考试。

该生在学习阶段所获颇丰，从学业、科研工作，到个人素质，都得到了充分的培养和锻炼，是充实且有意义的四年。相信这些经历和积累都将成为他本人人生道路上的宝贵财富。在以后的工作和学习中，他将继续保持并发扬严谨治学的作风，兢兢业业，争取取得更大的成绩。



- 3、学生必须向学院提供真实、有效的入学录取材料。
- 4、学生在校期间必须配合学院进行上岗培训及推荐就业。

华威大学下设四个分院：人文学院、理学院、社会科学学院和医学院，有30个院系和50个研究中心，提供120个不同专业的本科学位和超过100个硕士与博士研究生学位。

三、如果乙方出现下列情况之一，甲方不负责安置工作。

- 1、在校期间不认真学习，所学课程成绩有不合格的，不能按时取得毕业证者。
- 2、不按时交纳学费或经学院允许缓交，但在毕业前仍未交齐全部学费者。
- 3、在校期间受到严重警告及以上处分者。
- 4、毕业后自行就业者。

我之所以应聘这份工作，因为我具有以下条件：

- (1)丰富的理论知识和熟练的实践技能
  - (2)我深刻的懂得了做事要：客观的想、认真的做、科学的创、务实的干
  - (3)在销售中我深深的懂得：诚信是根、服务是杆、勤奋是叶、品质是命
  - (4)在工作中我能够：老老实实做人，踏踏实实做事。
- 5、无正当理由，出于个人好恶，不服从推荐就业者。

四、其它规定

- 1、如发生协议条款之外的事情，由双方协商解决。
- 2、十八周岁以下的学生必须由监护人签字。
- 3、本协议一式两份，学院和学生各一份。

甲方：\_\_\_\_乙方：(学生)\_\_\_\_\_

法定代表人(盖章)监护人：(家长)\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_月\_\_\_\_日

按实习任务书和指导书的要求，完成相应的. 实习任务，遵守实习地点或现场的一切规定，服从实习所在单位及其指派的指导教师的领导安排，作息时间与实习单位或实习现场工作人员作息时间一致，交通问题自行解决。如学生无视有关规定和安全操作规范发生意外事故，后果由学生自负。

乙方自己发展的\_\_律师网单位会员，可提取会员费用的50%作为收益(以\_\_律师网名义签订服务协议)，如需发票，需加付发票总额10%给乙方。

### 刚毕业签了合同国考还算应届生吗篇三

乙方(姓名)：\_\_\_\_\_

双主在平等自愿、协商一致的基础上，依法达成如下协议：

- 一、甲方同意录用乙方。
- 二、乙方同意毕业后到甲方工作。
- 三、甲方录(聘)用乙方工作期限为\_\_\_\_\_年，工作地点为，工作岗位为\_\_\_\_\_。

四、甲方录（聘）用乙方工作期间，乙方月实际工资收入不低于\_\_\_\_\_元（该项收入不得低于当地政府规定的最低工资标准）。

五、甲方录（聘）用乙方工作期间，甲方按国家和本省法律、法规、政策规定为乙方缴纳社会保险（包括养老、医疗、失业、工伤、生育等保险），提供相关的福利待遇，以及符合国家规定的劳动安全卫生条件和劳动防护用品。

六、甲方可根据工作需要，在签订本协议前组织体检，否则以学校毕业时体检为准。

七、甲方在招聘时所提供的带有承诺内容的宣传材料作为本协议的附件，乙方在应聘时所提供的自荐材料亦作为本协议的附件。

八、甲方所介绍的情况严重失实，乙方可单方解除本协议并免责；乙方所提供的自荐材料内容严重失实，甲方可单方解除本协议并免责。

九、符合下列情形之一，经书面告知对方，本协议解除：

- 1、甲方被撤销或依法宣告破产的；
- 3、乙方报到时未取得毕业资格的；
- 4、乙方被依法追究刑事责任的；
- 5、法律、法规、政策规定的其它情形。

十、本协议生效后，甲乙双方应全面履行。一方违约，另一方可依法追究其违约责任，并要求赔偿相关损失。

十一、甲乙双方协商一致，可以变更协议中双方约定的条款或解除协议，变更或解除协议应当采用书面形式。

十二、甲乙双方因履行本协议发生争议，由甲、乙双方协商解决，或提请有关部门协调解决，也可直接向人民法院提起诉讼。

十三、本协议一式两份，甲方、乙方各执一份。

十四、经甲乙双方协商，乙方于年月日前到甲方报到。甲方应当在乙方报到后1个月内为乙方办理录用手续，或签订劳动（聘用）合同，乙方应当积极配合。本协议中关于工作期限、岗位、地点、薪酬等主要条款应写入劳动（聘用）合同。

十五、本协议自甲乙双方签字之日起生效，甲乙双方签订劳动合同或甲方为乙方办理录（聘）用手续后，本协议终止。

毕业生意见：\_\_\_\_\_

用人单位意见：\_\_\_\_\_

签字：\_\_\_\_\_

签字：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

用人单位主管部门意见：\_\_\_\_\_

签字、盖章：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 刚毕业签了合同国考还算应届生吗篇四

就业协议书，是由教育部高校学生司统一制定的，为高校应

届毕业生在就业过程中签订就业协议的一种书面合同，其内容主要体现毕业生情况和意见、用人单位情况和意见及学校意见，其协议约定仅指学生在毕业后到用人单位去工作的一份书面合同。毕业生就业协议书的签证部门是各级县、市人事调配部门。

劳动合同，是指劳动者同企业、事业等用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。劳动合同是依据《劳动法》规定以书面形式订立，其中载明合同的期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、合同终止等条款，对双方当事人具有法律约束力。劳动合同的签证机关是各级劳动行政部门。

就业协议仅仅是确立了毕业生和用人单位之间劳动关系，劳动合同更进一步确立了双方的权利和义务。因此，毕业生千万不要认为和用人单位签订了就业协议就万事大吉，应注意报到后及时和用人单位签订劳动合同。为了更加明确双方的权利和义务，毕业生可在签订就业协议时了解劳动合同的内容，尤其是工作年限和待遇等条款，毕业生也可向招聘人员索要样本或复印件。

毕业生与用人单位签订劳动合同前，也不可忽略就业协议书的签订。因为高校毕业生就业是通过各级人事调配部门在规定时间内来落实的。毕业生持学校发放的《毕业生报到证》和签订的《就业协议书》到用人单位所属县、市人事局办理报到手续，并凭其开具《行政介绍信》到具体的用人单位报到，此时的毕业生具有干部调动性。否则，毕业生就不具备干部调动性，对今后的技术职称评定、晋升、社会养老保险、退休年限等会造成一定的影响。

## yinggai如何签订劳动协议

### （一）、认识不同的协议

《三方协议》是应届毕业生在第一次就业的时候必须签署的协议，由学生本人、毕业的学校、学生要去的单位三方签订，故称《三方协议》。协议中明确了三方的权利和义务，包括学生报到、学校派遣、单位接收、等内容。

《劳动合同》是用人单位同劳动者依法确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。根据《劳动法》等劳动法律、法规依法订立的劳动合同受国家法律的保护，对订立合同的双方当事人产生约束力，是处理劳动争议的直接证据和依据。

《劳动合同》是由劳动局负责审查。

《服务协议》是非北京生源应届毕业生在北京就业的时候必须签署的协议，由学生本人、学生要去的单位双方签订，由人事局审查。

## （二）、如何签订三方协议

1、三方协议是由毕业生、用人单位和学校三方之间就学生就业方向签订的一种协议，由三方共同签署后生效。对签约的三方都有约束力。毕业生与用人单位经过双向选择达成就业意向后，必须签订学校统一发放的《高校毕业生、毕业研究生就业协议书》，毕业生与用人单位签订的其他就业协议书无效。

2、就业协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。就业协议是明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式。（劳动合同是毕业生上岗后，从事何种岗位、享受何种待遇以及相关的权利和义务的法律依据）。

3、就业协议的主体合法原则。签订就业协议的当事人必须具备合法的主体资格。对毕业生而言，就是必须取得毕业资格，如果毕业生在派遣时未取得毕业资格，用人单位可以不予接收而无须承担法律责任。

4、填写用人单位名称时，务必注意，是否与单位的有效印鉴上的名称一致，如不一致，协议无效。

5、学生填写自己的专业名称时，要与学校教务处的专业名称一致，不能简写。

6、试用期与见习期的时间。外企、合资企业、私企一般采用试用期，根据合同期的长度，可以由1—3个月不等，通常试用期为3个月，不得超过6个月。国家机关、高校、研究所一般采用见习期，通常为一年。试用期和见习期只取其中之一，将另一项划去。

7、违约金。由学生和用人单位双方协定。不少单位为了“留住”学生，以高额违约金约束学生。学生应该在协商中力争将违约金降到最低，通常违约金不得超过5000元。

8、现行的毕业生就业协议属“格式合同”，但“备注”部分允许三方另行约定各自的权利义务。为了防止用人单位承诺一套，做一套，毕业生可将签约前达成的休假、住房、保险等福利待遇在备注栏中说明，如发生纠纷，可以及时向法院举证，维护自己的合法权利。

9、学生在签订“协议”时，必须严格按照规定的步骤。等用人单位填写完毕、盖章后再到学校就业指导中心鉴证盖章。有的学生偷懒，自己填写完毕后就直接到学校毕业生就业指导中心要求盖章。后果是，单位在填写时，工资待遇等与过去承诺的大相径庭。学生不满却因为自己和学校都已经签字盖章，回天无力。要不逆来顺受，要不就被迫违约，赔偿用人单位。

### （三）、签定三方协议时的注意事项

找份工作不容易，找份好工作更不容易，于是你也许会草草“就范”，让那些忽略的细节扰乱你进入职场后的心情。

且听此地事后诸葛亮，帮你防范可能对你的伤害。现象一：工资大缩水。

很多学生在进单位后实际拿到的工资与协议书上写好的工资数额相比大大缩水，原因是公司依法代扣了有关费用。有的学生大呼上当，一气之下想跳槽，但又因为就业协议或劳动合同上的违约金压力而犹豫不决。其实在签就业协议前与用人单位充分的沟通，则完全可以避免了这样的烦恼。

你不妨问清几个问题：

1、你的工资是税前工资还是税后工资。税前工资是包含了你依法应当承担的个人所得税，你实际拿到的工资还要扣除个人所得税金额。如果用人单位答应支付你税后工资，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确，否则发生争议时将被认定为税前工资。

2、明确用人单位缴纳的社会保险，即明确用人单位将为你交“城保”还是“镇保”。如是“镇保”，工资中就不必扣除个人负担部分。如果是“城保”，你要与用人单位明确你的工资当中是否包含社会保险金的个人承担部分。

如果用人单位答应为你承担社会保险金的个人承担部分，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确。

3、确认你的工资中是否包括住房公积金。你的公积金个人负担部分按照你被录用后首月的工资金额的7%计算。如果没有明确约定，那么你的工资一般都包含了住房公积金个人负担部分，用人单位在支付工资时都会代扣代缴。

#### （四）、警惕六种劳动合同

针对劳动合同中存在的侵犯劳动者权益现象日益增多的问题，昨天辽宁省劳动和社会保障厅提醒广大求职者，警惕劳动合



同中的6种陷阱。一旦劳动合同中出现下列情况，劳动者可以拒签，也可以向劳动部门举报。

1、“霸王合同”：在有一些劳动合同中的“由甲方决定”、“按照甲方的相关规定执行”等字样，这些条款只从用人单位的角度出发，却把求职者放在了被动从属的地位。

2、“押金合同”：一些用人单位在劳动合同里用各种名目向求职者收取风险基金、保证金、抵押金等，一旦求职者主动要求离开用人单位，这些抵押金就很难要回来了。

3、“暗箱合同”：还有一些用人单位在签订劳动合同时根本不与劳动者协商，也不向劳动者讲明合同内容。在合同中，只从企业的利益出发来规定用工单位的权利和劳动者的义务，而很少或者根本不涉及用工单位的义务和劳动者的权利。

5、“卖身合同”：一些用人单位在劳动合同中提出几年内求职者不可以跳槽到同行业的公司工作，或求职者一切行动都得听从用人单位安排等侵害劳动者权利的内容。

6、“双面合同”：有的用人单位准备了至少两份合同，其中一份是假合同，内容完全按照有关部门的要求签订，以应付有关部门的检查，可在劳动过程中并不照此执行，真正执行的可能是另一份合同。

## （五）、签订劳动合同的注意事项

### 1、关于试用期、见习期、学徒期

#### 试用期

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考核期，适用于初次就业或再次就业时改变劳动岗位或工种的劳动者。在试用期内，劳动者可随时通知用人

单位解除劳动合同。根据原劳动部的有关规定，大中专、技校毕业生新分配到用人单位工作的，执行为期一年的见习期制度，见习期内可以约定不超过半年的试用期。

试用期是劳动合同期限的一部分，如果用人单位以试用期为由拒绝签订劳动合同或者承担义务是违法的行为。劳动合同约定的试用期包括在合同期限内，最长不得超过6个月。同时，试用期的延长或缩短都属对双方约定的变更，包括对劳动合同其他条款的变更，都应经双方协商一致，如任何一方不能接受，则应按原约定继续履行，法律法规另有规定的除外。用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。这个限制的例外是：用人单位对因劳动者不能胜任工作而调整工作岗位的，可以按照用人单位的规章制度试用或试工。根据《通知》规定，劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日。

## 见习期

见习期是我国针对应届毕业生进行业务适应及考核的一种制度，适用于用人单位招收应届毕业生的情况。见习期满如果合格，则对职工办理转正手续，为其评定专业职称；见习期满，如果达不到见习要求的，可延长见习期半年到一年或者降低工资标准，表现特别不好的，用人单位可予以辞退。

## 学徒期

学徒期实际上类似于见习期，只是针对的人群不一样，主要是指工厂在招收工人时进行岗前培训这个阶段。根据原劳动部年制订的有关规定，学徒期是对进入某些工作岗位的新招工人熟悉业务、提高工作技能的一种培训方式，在实行劳动合同制度后，这一培训方式仍应继续采用，并按照技术等级标准规定的期限执行。

## 2、关于工资、培训费

工资：劳动报酬包括试用期工资由用人单位和劳动者协商一致确定，但不应低于法定标准，即当地最低工资标准。

培训费：在用人单位为特定劳动者提供某些特殊待遇的前提下，用人单位可以与享受这些特殊待遇的劳动者约定一个附属期限，即服务期。在这个期限内，劳动者不得随意跳槽，否则要承担一定的违约责任。这些特殊待遇通常是单位花费了一定的成本提供的，并且这些特殊待遇不是普遍提供给其他劳动者的。

试用期内单位出资提供了各类技术培训，若是在试用期内辞职的，单位不得要求支付该项培训费用。在试用期满后辞职的，则应按约定承担违约责任。

## 3、去外企怎样签合同

根据我国现行法律，外企招聘中国雇员，须通过国家特许的外事服务机构办理。就是说，法定雇主只能是国内的外事服务机构，雇员只能先跟这些机构签订劳动合同，再由他们“派”到外企去工作。如果中国公民绕过外事服务机构，直接与外企签订劳动合同，一旦发生纠纷，中国的劳动争议仲裁委员会及人民法院将不予受理。理由很简单：《中华人民共和国劳动法》及《中华人民共和国劳动争议处理条例》只适用于中华人民共和国境内的企业和与之建立劳动关系的劳动者，而外企不在此列。

## 4、辞职与解聘

辞职与解聘的区别在于是谁提出解除劳动合同。劳动者一方主动提出解除劳动合同的，是辞职；用人单位一方主动提出解除劳动合同的，是解聘。根据《劳动法》及劳动部的有关规定，用人单位依法定程序解除劳动合同的，应当向劳动者

支付经济补偿金。但，如果是劳动者个人主动辞职的，用人单位可以不支付经济补偿金。

## 5、发生劳动争论时应该怎么办

发生劳动争议后，提起劳动仲裁的一方应当在劳动争议发生之日起60日内向劳动者工资关系所在地劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请。劳动仲裁裁决不服的，应在收到劳动仲裁裁决之日起15日内，向人民法院起诉。“劳动争议发生之日”，是指当事人知道或应当知道权利被侵害日。超过仲裁时效的，当事人将丧失胜诉权。换言之，除非对方愿意承担责任，否则，当事人的权利将无法实现。

@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@

## 毕业生签就业协议注意事项

### 一. 报到证

《报到证》，全称《普通高等学校毕业生就业报到证》，是列入国家就业方案的也毕生才能持有的有效报到证件。《报到证》的作用主要有：

- (1) 到接收单位报到的凭证；
- (2) 证明持证毕业生是纳入国家统一招生方案的学生；
- (3) 办理人事档案，户口迁移等手续的凭证；
- (4) 证明毕业生具有毕业资格；
- (5) 人才服务机构存档的证明。

### 二. 试用期与见习期

《劳动法》规定，试用期最长不得超过六个月，《上海市劳动合同条例》规定所约定的试用期必须与所签订的劳动合同期限相符，具体为：

劳动合同期限不满六个月的，不得设立试用期；劳动合同期限满六个月不满一年的，试用期最长不得超过一个月；劳动合同期限是满一年的不满三年的，试用期最长不得超过三个月；劳动合同期限是三年以上的，试用期最长不得超过六个月。

《劳动法》第三十二条规定，毕业生在“试用期内可以随时通知用人单位解除劳动合同”，而且不需要理由，也无须承担违约责任。

《劳动法》第二十五条规定，毕业生只有在试用期间“被证明不符合单位的录用条件的”，用人单位才可以随时解除劳动合同。

见习期是国家按有关规定对大中专，技校毕业生转为国家干部编制之前执行的见习考察期限；试用期是劳动合同的约定条款，是指用人单位和毕业生在建立劳动关系后为互相了解，选择而约定的考察期限。

见习期与试用期的区别：

- 1、期限不同。见习期的期限一般为一年以上，而试用期的期限不得超过六个月。
- 2、使用对象不同。见习期是专门适用于大中专毕业生，是对刚刚毕业的大中专生在转为国家干部编制之前制定的考核期间。
- 3、双方约束力不同。见习期只对毕业生有约束力，而毕业生则没有对应的权利。
- 4、法律效率不同。见习期是强制性的，而试用期不具有强制性。

因此，毕业生在签订就业协议时，必须搞清楚自己所使用的到底是见习期还是试用期，谨防上当。

### 三. 劳动合同的解除

用人单位解除合同：

(1) 有权解除劳动合同，而无需证的劳动者意见，也不必履行特别的程序，更不存在经济补偿问题：

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大伤害的；
- 4、被依法追究刑事责任的。

(2) 用人单位应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

- 2、劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- 3、劳动合同订立之时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商，不能就变更劳动合同达成协议的。

属于上述情况被解除劳动合同的，用人单位必须按照法律，法规规定，给劳动者以各项经济补偿。劳动者可以单方面解除劳动合同。

- 1、试用期内的；
- 2、用人单位以暴力威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

3、用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

## 刚毕业签了合同国考还算应届生吗篇五

就业协议书，是由教育部高校学生司统一制定的，为高校应届毕业生在就业过程中签订就业协议的一种书面合同。其内容主要体现毕业生情况和意见、用人单位情况和意见及学校意见，其协议约定仅指学生在毕业后到用人单位去工作的一份书面合同。毕业生就业协议书的签证部门是各级县、市人事调配部门。

劳动合同，是指劳动者同企业、事业等用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。劳动合同是依据《劳动法》规定以书面形式订立，其中载明合同的期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、合同终止等条款，对双方当事人具有法律约束力。劳动合同的签证机关是各级劳动行政部门。

就业协议仅仅是确立了毕业生和用人单位之间劳动关系，劳动合同更进一步确立了双方的权利和义务。因此，毕业生千万不要认为和用人单位签订了就业协议就万事大吉，应注意报到后及时和用人单位签订劳动合同。为了更加明确双方的权利和义务，毕业生可在签订就业协议时了解劳动合同的内容，尤其是工作年限和待遇等条款，毕业生也可向招聘人员索要样本或复印件。

毕业生与用人单位签订劳动合同前，也不可忽略就业协议书的签订。因为高校毕业生就业是通过各级人事调配部门在规定时间内来落实的。毕业生持学校发放的《毕业生报到证》和签订的《就业协议书》到用人单位所属县、市人事局办理报到手续，并凭其开具《行政介绍信》到具体的用人单位报到，此时的毕业生具有干部调动性。否则，毕业生就不具备干部调动性，对今后的技术职称评定、晋升、社会养老保险、

退休年限等会造成一定的影响。

## (一)、认识不同的协议

《三方协议》是应届毕业生在第一次就业的时候必须签署的协议，由学生本人、毕业的学校、学生要去的单位三方签订，故称《三方协议》。协议中明确了三方的权利和义务，包括学生报到、学校派遣、单位接收、等内容。

《劳动合同》是用人单位同劳动者依法确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。根据《劳动法》等劳动法律、法规依法订立的劳动合同受国家法律的保护，对订立合同的双方当事人产生约束力，是处理劳动争议的直接证据和依据。

《劳动合同》是由劳动局负责审查。

《服务协议》是非北京生源应届毕业生在北京就业的时候必须签署的协议，由学生本人、学生要去的单位双方签订，由人事局审查。

## (二)、如何签订三方协议

1、三方协议是由毕业生、用人单位和学校三方之间就学生就业方向签订的一种协议，由三方共同签署后生效。对签约的三方都有约束力。毕业生与用人单位经过双向选择达成就业意向后，必须签订学校统一发放的《高校毕业生、毕业研究生就业协议书》，毕业生与用人单位签订的其他就业协议书无效。

2、就业协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。就业协议是明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式。(劳动合同是毕业生上岗后，从事何种岗位、享受何种待遇以及相关的权利和义务的法律依据)。



- 3、就业协议的主体合法原则。签订就业协议的当事人必须具备合法的主体资格。对毕业生而言，就是必须取得毕业资格，如果毕业生在派遣时未取得毕业资格，用人单位可以不予接收而无须承担法律责任。
- 4、填写用人单位名称时，务必注意，是否与单位的有效印鉴上的名称一致，如不一致，协议无效。
- 5、学生填写自己的专业名称时，要与学校教务处的专业名称一致，不能简写。
- 6、试用期与见习期的时间。外企、合资企业、私企一般采用试用期，根据合同期的长度，可以由1-3个月不等，通常试用期为3个月，不得超过6个月。国家机关、高校、研究所一般采用见习期，通常为一年。试用期和见习期只取其中之一，将另一项划去。
- 7、违约金。由学生和用人单位双方协定。不少单位为了“留住”学生，以高额违约金约束学生。学生应该在协商中力争将违约金降到最低，通常违约金不得超过5000元。
- 8、现行的毕业生就业协议属“格式合同”，但“备注”部分允许三方另行约定各自的权利义务。为了防止用人单位承诺一套，做一套，毕业生可将签约前达成的休假、住房、保险等福利待遇在备注栏中说明，如发生纠纷，可以及时向法院举证，维护自己的合法权利。
- 9、学生在签订“协议”时，必须严格按照规定的步骤。等用人单位填写完毕、盖章后再到学校就业指导中心鉴证盖章。有的学生偷懒，自己填写完毕后就直接到学校毕业生就业指导中心要求盖章。后果是，单位在填写时，工资待遇等与过去承诺的大相径庭。学生不满却因为自己和学校都已经签字盖章，回天无力。要不逆来顺受，要不就被迫违约，赔偿用人单位。

### (三)、签定三方协议时的注意事项

找份工作不容易，找份好工作更不容易，于是你也许会草草“就范”，让那些忽略的细节扰乱你进入职场后的心情。且听此地事后诸葛亮，帮你防范可能对你的伤害。现象一：工资大缩水。

很多学生在进单位后实际拿到的工资与协议书上写好的工资数额相比大大缩水，原因是公司依法代扣了有关费用。有的学生大呼上当，一气之下想跳槽，但又因为就业协议或劳动合同上的违约金压力而犹豫不决。其实在签就业协议前与用人单位充分的沟通，则完全可以避免了这样的烦恼。

你不妨问清几个问题：

1、你的工资是税前工资还是税后工资。税前工资是包含了你依法应当承担的个人所得税，你实际拿到的工资还要扣除个人所得税金额。如果用人单位答应支付你税后工资，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确，否则发生争议时将被认定为税前工资。

2、明确用人单位缴纳的社会保险，即明确用人单位将为你交“城保”还是“镇保”。如是“镇保”，工资中就不必扣除个人负担部分。如果是“城保”，你要与用人单位明确你的工资当中是否包含社会保险金的个人承担部分。

如果用人单位答应为你承担社会保险金的个人承担部分，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确。

3、确认你的工资中是否包括住房公积金。你的公积金个人负担部分按照你被录用后首月的工资金额的7%计算。如果没有明确约定，那么你的工资一般都包含了住房公积金个人负担部分，用人单位在支付工资时都会代扣代缴。

#### (四)、警惕六种劳动合同

针对劳动合同中存在的侵犯劳动者权益现象日益增多的问题，昨天辽宁省劳动和社会保障厅提醒广大求职者，警惕劳动合同中的6种陷阱。一旦劳动合同中出现下列情况，劳动者可以拒签，也可以向劳动部门举报。

- 1、“霸王合同”：在有一些劳动合同中的“由甲方决定”、“按照甲方的相关规定执行”等字样，这些条款只从用人单位的角度出发，却把求职者放在了被动从属的地位。
- 2、“押金合同”：一些用人单位在劳动合同里用各种名目向求职者收取风险基金、保证金、抵押金等，一旦求职者主动要求离开用人单位，这些抵押金就很难要回来了。
- 3、“暗箱合同”：还有一些用人单位在签订劳动合同时根本不与劳动者协商，也不向劳动者讲明合同内容。在合同中，只从企业的利益出发来规定用工单位的权利和劳动者的义务，而很少或者根本不涉及用人单位的义务和劳动者的权利。
- 4、“性命合同”：有一些从事带有风险工作的用人单位，不按《劳动法》的有关规定履行生命安全义务，提出“工伤概不负责”等条款，以此来摆脱用人单位应该负的责任。
- 5、“卖身合同”：一些用人单位在劳动合同中提出几年内求职者不可以跳槽到同行业的公司工作，或求职者一切行动都得听从用人单位安排等侵害劳动者权利的内容。
- 6、“双面合同”：有的用人单位准备了至少两份合同，其中一份是假合同，内容完全按照有关部门的要求签订，以应付有关部门的检查，可在劳动过程中并不照此执行，真正执行的可能是另一份合同。

#### (五)、签订劳动合同的注意事项

## 1、关于试用期、见习期、学徒期

### 试用期

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考核期，适用于初次就业或再次就业时改变劳动岗位或工种的劳动者。在试用期内，劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同。根据原劳动部的有关规定，大中专、技校毕业生新分配到用人单位工作的，执行为期一年的见习期制度，见习期内可以约定不超过半年的试用期。

试用期是劳动合同期限的一部分，如果用人单位以试用期为由拒绝签订劳动合同或者承担义务是违法的行为。劳动合同约定的试用期包括在合同期限内，最长不得超过6个月。同时，试用期的延长或缩短都属对双方约定的变更，包括对劳动合同其他条款的变更，都应经双方协商一致，如任何一方不能接受，则应按原约定继续履行，法律法规另有规定的除外。用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。这个限制的例外是：用人单位对因劳动者不能胜任工作而调整工作岗位的，可以按照用人单位的规章制度试用或试工。根据《通知》规定，劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日。

### 见习期

见习期是我国针对应届毕业生进行业务适应及考核的一种制度，适用于用人单位招收应届毕业生的情况。见习期满如果合格，则对职工办理转正手续，为其评定专业职称；见习期满，如果达不到见习要求的，可延长见习期半年到一年或者降低工资标准，表现特别不好的，用人单位可予以辞退。

### 学徒期

学徒期实际上类似于见习期，只是针对的人群不一样，主要是指工厂在招收工人时进行岗前培训这个阶段。根据原劳动部1996年制订的有关规定，学徒期是对进入某些工作岗位的新招工人熟悉业务、提高工作技能的一种培训方式，在实行劳动合同制度后，这一培训方式仍应继续采用，并按照技术等级标准规定的期限执行。

试用期和学徒期包含在劳动合同期限内，试

[劳动法中关于高校应届毕业生就业协议及合同的规定]

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](#)