

# 最新劳动协议与就业协议的区别(优秀5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 劳动协议与就业协议的区别篇一

offer一般是单位提供给你的一个录用意向，以合同的形式提供给你，要求你在上面签字，表明你接受对方的录用意向，愿意到单位工作。一般这种形式在外企中比较常见，另外就是那些不给解决户口的单位，通常也会跟你签署一个这样的offer，然后等你正式工作后，再签署劳动合同。

offer是你和公司签署的一个录用意向，并不涉及学校，对你和公司的约束力都不大。这意味着，你可以随时不去，而公司也可以随时不要你。所以，如果你非常想去这家单位，一定要和他们签三方，这样才能保证你肯定被录用。但是需要注意的是，如果签了offer以后，又不去这家单位了，需要交违约金，所以在签offer时，还是要慎重。

三方协议是应届毕业生与单位、学校签署的正式协议，对单位、学校、个人都有很强的约束力，也是正式的签约形式。三方协议具有法律约束力，三方也具体指你、企业和学校三方首先，在签约前一定要向hr(人事部门)或其他人打听清楚以下信息：

(1) 户口：要问清楚这个单位是“保证解决户口”、“尽力解决户口”、“不保证解决户口”还是“不管户口”。

(2) 待遇：签约前必然要谈的部分，要记住：不要看面上的钱，

也不要看hr(人事部门)说可能的收入，要看你实际真正能到手的年收入，以及当地的消费水平。待遇主要包括：工资(问清是税前还是税后)、奖金、补贴、福利、股票(期权)、保险、公积金、“五险一金”。

(3)培训：对于应届毕业生来说，公司的培训体系是一个非常重要的考虑因素，如果一家公司有非常好的培训体系，那么可以让你在几年内迅速成长为一个出色的人才，对你的职业生涯无疑是有巨大帮助的；所以，在签约前，一定问清楚单位有哪些培训计划，再看这些培训计划对个人的成长是否有帮助。

劳动合同是受《劳动法》和《合同法》的限定和保护，由劳动者和用人单位两方的权利、义务构成。有些用人单位如许多外企在确定录用时(注：在到用人单位报到前)，就同时要求和毕业生签订一份类似劳动合同的协议；而更多的用人单位则要求先签“就业意向书”，毕业生报到后再签订劳动合同。毕业生签订就业协议时仍然是学生身份，但是签订劳动合同时应当是劳动者身份。劳动合同一经签订，就业协议的效力应当丧失。若劳动合同与三方协议附件内容矛盾，则以劳动合同为准。

## 劳动协议与就业协议的区别篇二

实习协议和劳动合同有什么区别应届大学生毕业前后往往要签署两份协议：实习协议和劳动合同，但是不少学生都不能区分两者的关系，这往往会造成学生们进入企业后吃亏的情况。快点击“实习合同”查看更多的实习合同吧。

### 实习协议和劳动合同的区别是什么

毕业前，学生有意实习，单位接纳实习，双方可签订实习协议，进入实习阶段，而实习阶段的主要目的是实践学习，仅是发挥自身才能，供双方加深了解的机会，并不代表未来会

建立劳动关系。

如果双方有意建立劳动关系，则签署就业协议，除非一方毁约，否则就业协议的归宿就是劳动合同。学生毕业后到单位报到，签署劳动合同，该就业协议失效。

而劳动合同的签订即意味着劳动关系的建立，如发生纠纷，则应先诉至劳动仲裁，劳动仲裁及法院处理的依据是劳动法。

在实习期间学生并不能享受到工资、最低工资、工伤、社会保险等劳动法法定的保障，双方权利义务基本靠实习协议来自行约定，受教育法规及民事法规的保护。

## 实习合同示例

甲方：\_\_\_\_\_市\_\_\_\_\_公司

乙方：\_\_\_\_\_

姓名：\_\_\_\_\_

身份证号：\_\_\_\_\_

为促进在校大学生职业规划的发展；同时，为了明确甲乙双方的责任和保障双方的权益，根据中华人民共和国有关法律之规定，在平等自愿、协商一致的基础上，甲乙双方就在校大学生实习的有关事项达成以下协议：

一、本协议有效期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

### 二、甲方责任及义务

1、甲方负责把符合条件的学生安置到\_\_\_\_\_集团，西安\_\_\_\_\_，东莞\_\_\_\_\_，\_\_\_\_\_的，顺德\_\_\_\_\_

的，\_\_\_\_\_，\_\_\_\_\_，富港\_\_\_\_\_，担任操作工一职。具体工作地点按照各个高校代理招聘的人数定。

2、甲方负责核实\_\_\_\_\_集团，西安\_\_\_\_\_，东莞\_\_\_\_\_，\_\_\_\_\_的，顺德\_\_\_\_\_的，\_\_\_\_\_，\_\_\_\_\_，富港\_\_\_\_\_的经营状况、并如实向学校与学生介绍单位的相关信息：如招聘要求及岗位职责、福利待遇、公司环境等相关事宜。

3、甲方提供的就业信息及对学生的承诺必须真实并与安置的单位实际情况相符合。如乙方体检复查不合格、自身不适应或提供个人虚假资料或被用人单位辞退者、乙方自愿放弃而返回学校者，则其与甲方无关。

4、甲方负责对乙方入职之日起跟踪服务直到协议期满。

5、甲方保证乙方的待遇为\_\_\_\_\_天\_\_\_\_\_小时制，工资待遇\_\_\_\_\_元月，包食宿。

6、甲方有义务对在职人员的监管，并进行必要的在职培训。

7、甲方相关事务人员应督促乙方备足各种外出费用，生活用品、零用钱等

为保证各位新入职员工在实习工作当中的切身利益与安全问题，我单位\_\_\_\_\_承诺如下：

三、薪资以现金方式按时足额发放。

四、我单位承诺为派遣实习学生提供吃饭，住宿。

五、我单位派遣职工随同前往及返回。

六、我单位承诺不收取学生任何费用。（车费自理）\_\_\_\_月份走的\_\_\_\_月底之前报名者和\_\_\_\_月份走的\_\_\_\_月\_\_\_\_号之

前报名者返回的时候车费减免\_\_\_\_\_元人民币。

七、我单位将统一组织、安排，包车前往目的地。

八、我单位保证合同期满，可以自由选择辞职

九、乙方的责任与义务

在甲方企业实习期间，必须服从甲方企业的管理，认真执行甲方企业各项规章制度；

若提前解除协议，应提前\_\_\_\_\_日通知甲方，在办理好工作交接手续后，方可解除本协议。

乙方负责提供的相关证件：包括身份证复印件\_\_\_\_\_份、一寸照片4张等。

乙方工作未满7个工作日将不予结算工资

个人承担车费，由公司统一收取单程车费\_\_\_\_\_元{此费用只用于学生出行费用}。

服从公司对岗位进行合理管理与调配。

认真遵守和履行公司的各项规章制度，如因本人原因(过失或故意违规操作)给公司造成经济损失或法律上的责任，本人愿承担公司所受经济损失1-5倍的罚款，或承担法律上的责任。

工作期间，谨记不迟到、不早退、用心完成分内工作(有特殊事情需请假的，须提前2-3天请假，并说明理由)。不无故旷工或擅离职守。(旷工一天扣两天基本工资)

不得故意和过失泄露公司的经营、管理机密，及我职务范围内之业务机密。

反操作规程而造成的职业伤害，本人决不向公司提出任何补偿要求。

在职期间，若发生与本人业务相关的经济问题，本人愿接受公司财务部及人事行政部的调查。

若因某种原因离开公司，必须提前\_\_\_\_日以书面形式通知人事行政部，且在离职前将本职工作完整地交接清楚，退交领用物品、结清借支款等。若未经批准而擅自离职，公司将保留要求按试用期工资三倍赔偿的权力，并追究担保人(招聘代理人)的连带责任。

若被公司证明或认为不符合用人条件，公司有权发书面形式通知我办理离职手续

如违背公司的管理规章制度及上述承诺，愿意接受公司辞退、罚款及追偿的处理。

## 十、薪资结算、核算方式：

一、工资结算时间：实习人员在职期间的工资随公司人员发放工资时间发放，人员实习期满办理离职手续，再将工资给予结算。

## 十一、其他

本协议未尽事宜由甲乙双方另行协商。因本协议而引起的纠纷，双方友好协商解决，不能达成一致时可向甲方所在地劳动仲裁部门申请仲裁。

因经济环境、地震、较大火灾、地区性瘟疫、战争、政府合法行为等造成双方不能履行本协议，双方通过书面形式通知对方，本协议即告终止。

十二、本协议由甲乙双方签字之日起生效。

其他附加条件：

甲方为乙方提供\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止的后续服务管理工作，其主要包括：

乙方私自外出(打架斗殴、纠纷等)造成的一切损失与后果与甲方无关。

乙方必须遵守甲方企业的管理及其相关法律法规，否则造成的一切后果由乙方自身承担。

负责人：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

劳动合同示例

用人单位(甲方)：\_\_\_\_\_

法定代表人(负责人)：\_\_\_\_\_

企业法人营业执照号码：\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_出生年月：\_\_\_\_\_

户口性质：\_\_\_\_\_

户口所在地址：\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_根据《中华人民共和国劳动法》和《江苏省实施劳动合同制度暂行办法》及有关法律、法规的规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致基础上，签订本合同。

## 一、合同期限

1. 有固定期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

2. 无固定期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起。

3. 以完成一定工作为期限的自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至该任务完成之日止。

实行试用期的，试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

## 二、工作内容

乙方同意按甲方需要安排在\_\_\_\_\_岗位(工种)，并保质保量完成生产、工作任务。

## 三、劳动保护和劳动条件

(一) 甲方必须严格执行《劳动法》第52条至第55条之规定，保障乙方在劳动过程中的安全和健康。

(二) 乙方必须严格遵守安全操作规程，并有权拒绝违章指挥。

(三) 甲方应严格执行国家规定的工作时间和休息休假制度。

## 四、劳动报酬

(一) 甲方应根据本单位的生产经营特点和经济效益，通过职代会、职工大会依法确定或者其它形式协商制定工资分配方式和工资水平，并以货币形式按月支付给乙方，不得克扣或无故拖欠。

(二) 乙方在法定工作时间的劳动报酬不得低于国家和省规定

的最低工资标准。

(三)甲方依法延长乙方工作时间的，应按法定的标准支付工资报酬。

## 五、社会保险和福利

(一)甲乙双方应当依法参加社会保险，及时足额缴纳社会保险费。

(二)乙方享受国家和省规定的社会保险和福利待遇。

(三)甲方应积极创造条件，改善集体福利，提高乙方的福利待遇。

## 六、劳动纪律

(一)甲方应当依法建立健全规章制度，并经职代会、职工大会或其他法定程序讨论通过。

(二)乙方应自觉遵守国家的法律、法规和甲方依法制定的各项规章制度，甲方有权依照国家有关规定给予乙方奖励或惩处。

## 七、劳动合同的变更

经甲乙双方协商一致，本合同可以变更，但不得违反法律、行政法规的规定。

## 八、劳动合同的解除

(一)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。如果是由甲方提出解除劳动合同的，应当按照劳部发[1994]481号文第五条规定给予经济补偿。

(二)乙方有下列情况之一的，甲方可以解除劳动合同：

1. 在试用期间被证明不符合录用条件的；
2. 严重违反劳动纪律和甲方依法制定的规章制度的；
3. 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
4. 被劳动教养或被追究刑事责任的。

(三)有下列情况之一的，甲方可以解除劳动合同，但是应当提前三十日，书面通知乙方本人，并按劳部发[1994]481号文第六条、第七条、第八条之规定给予经济补偿。

2. 乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的；
3. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

(四)甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁员的，应当提前三十日按法定程序办理后，方可解除劳动合同，并按劳部发[1994]481号文第九条之规定给予经济补偿。

(五)乙方有下列情况之一的，甲方不得依据本条第三款、第四款的情况解除劳动合同。

1. 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
2. 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
3. 女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

4. 法律、法规规定的其他情形。

(六) 乙方解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

(七) 有下列情况之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

1. 在试用期内的；

2. 甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

3. 甲方未按劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的防护用品的。

## 九、劳动合同的终止和续订

劳动合同期满即行终止。甲方应提前三十日书面通知乙方终止合同。经甲、乙双方协商同意续订的，甲方应在劳动合同期满后一个月内办毕劳动合同续订手续。

## 十一、违反劳动合同应当承担的责任

本合同经依法签订后，双方必须严格履行。如有违约，按下列办法承担违约责任：

(一) 甲方违约解除本合同，应继续履行劳动合同和赔偿乙方在合同中断期间的经济损失，并偿付给乙方违约金\_\_\_\_\_元。

(二) 乙方违约不履行本合同，应赔偿甲方为其支付的培训费和经济损失，并偿付给甲方违约金\_\_\_\_\_元。

十二、因履行本合同发生争议，甲乙双方可以协商解决；也可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；还可以在争议发生

之日起六十日内，向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

十三、在合同履行中，发生其他事项而本合同未明确的，按国家和地方有关规定执行。有关条款如国家和地方有新的规定，按新的规定执行。

十四、本合同订立或变更后由双方签名盖章并于一个月内送当地劳动行政部门鉴证后生效。

本合同一式二份，甲乙双方各执一份，本合同代签、涂改无效。

甲方(签章)：\_\_\_\_\_

法定代表人(签章)：\_\_\_\_\_

(单位负责人)

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

乙方(签章)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

鉴证机构(签章)：\_\_\_\_\_

鉴证人(签章)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

### **劳动协议与就业协议的区别篇三**

适用身份实习学生学生劳动者(毕业后)

适用期间实习期毕业前毕业后

## 适用法律民事法律民事法律劳动法

### 签订三种文书的注意事项

#### 1、实习协议的注意事项

实习协议往往被大家认为可签可不签，事实上签订是有必要的。对于学生而言，实习协议不仅是要向学校陈述实习体验的依据，更是证明这段时间是学习的一部分，有关纠纷可以在学校得到合理处理，而对于用人单位而言，可以确定这段时间是实习，而不是劳动用工。学生应该关注的实习时间和实习补贴(如果有的话)，而用人单位则须关注学生的真实身份。

#### 2、就业协议的注意事项

应关注报到日期、未来劳动合同的期限、试用期、薪酬、岗位、福利、违约金等，这些都是未来劳动合同的主要内容，涉及双方根本利益。

#### 3、劳动合同的注意事项

对于劳动者而言，主要确立合同期限、薪酬、岗位、试用期，而对于用人单位而言很复杂，劳动合同的约定是保护用人单位利益的主要途径。

### 劳动协议与就业协议的区别篇四

《全国普通高等学校毕业生就业协议书》，简称“就业协议书”，俗称“三方协议”，是由教育部高校学生司统一制定的，各省市(自治区)教育主管部门印制的，为维护国家就业计划的严肃性，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，由毕业生、用人单位、学校三方签订的协议。

劳动合同，又称为劳动契约、劳动协议，是指劳动者与用人单位(管理者、雇主)之间为了确定劳动关系，明确双方权利和义务而达成的协议。

## 劳动协议与就业协议的区别篇五

1、签订时间不同。三方协议是学生在校期间签订的，而劳动合同是在毕业生毕业离校后到单位正式报到后签订的。

2、主体不同。三方协议的主体是三方，即学校、毕业生和用人单位；而劳动合同的主体是两方，即劳动者和用人单位。

3、内容不同。三方协议的主要内容是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业、用人单位表示愿意接收毕业生，学校同意推荐毕业生并列入就业方案；而劳动合同是记载劳动者和用人单位的权利和义务，是劳动关系确立的法律凭证。

4、目的不同。三方协议是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定，是编制毕业生就业方案和将来双方订立劳动合同的依据。而劳动合同主要是劳动关系确立后使劳动者和用人单位的合法权益得到应有的保障。

5、适用的法律不同。三方协议的制定、发生争议后的解决主要依据是《国家关于高校毕业生就业的规定》、《民法》、《合同法》等，而劳动合同的订立以及发生争议后主要是依据《劳动法》和《劳动合同法》来解决。

### 二、签三方协议时要注意哪些问题

1、用人单位名称：要看填写的用人单位名称是否与单位的有效印鉴名称一致；填写自己的专业名称时，要与学校教务处的专业名称一致。

- 2、试用期与见习期：外企、合资企业、私企一般采用试用期，根据合同期的长度，可以从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。
- 3、违约金：学生在协商中要力争将违约金降到最低。
- 4、备注事项：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，可以维护自己的合法权益。
- 5、签约程序：学生在签订协议时，要严格按照规定的步骤进行。等用人单位填写完毕、盖章后再到学校就业指导中心签证盖章。
- 6、要明确职务和岗位，杜绝用人单位随便换岗或调职。
- 7、要明确最低的工资标准，最好能将年终奖用条款固定下来。
- 8、要明确用人单位是否给员工办理社会保险。

签约前要仔细阅读协议条款考虑到应届毕业生们往往缺乏社会经验，容易上当受骗，在签约之前一定要慎重，应该仔细阅读协议或合同上的每一项要求，当某些条款不适用于个人情况时，尽早向单位说明。我国的《劳动合同法》旨在保护劳动双方的权利，任何一个劳动者都有自由选择工作的权利，在签订劳动合同之后，如果想要更换工作，只要提前一个月向用人单位提出辞职申请，得到批复之后就可再次择业与就业。

### 三、关于劳动合同的法律依据

《劳动合同法》第十条：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。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

**第十一条：**用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。