

租赁协议与租赁合同有区别 实习协议就业协议和劳动合同的区别(精选5篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

租赁协议与租赁合同有区别篇一

实习协议是指在校学生通过参加实习单位的实际工作进行实践学习，明确双方权利义务的协议。

就业协议是指在校学生毕业前与学校、用人单位三方签订的协议，目的在于约束学生和用人单位在毕业后建立劳动关系。

劳动合同是指劳动者与用人单位建立劳动关系，明确双方权利义务关系的合同。

三者的法律用途

1、实习协议

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，就业协议失效。

2、实习协议和就业协议的适用法律

3、实习期的特殊规定

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。而就业协议指向未来劳动合同，所列明的未来劳动合同内容不得违反劳动法，但为保障劳动关系的建立则可约定违约金，如学生未到单位报到则应支付违约金并签署解约协议以便于下一次就业。

三者的区别

租赁协议与租赁合同有区别篇二

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。

一、劳动合同中试用期有哪些规定

(一) 劳动合同中的试用期

试用期是指包括在劳动合同期限内，劳动关系还处于非正式状态，用人单位对劳动者是否合格进行考核，劳动者对用人单位是否符合自己要求进行了解的期限。

(二) 试用期时间、次数

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。

(三) 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。

(四) 试用期工资

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。

二、试用期与实习期有啥区别

(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。

租赁协议与租赁合同有区别篇三

实习协议是指在校学生通过参加实习单位的实际工作进行实践学习，明确双方权利义务的协议。

就业协议是指在校学生毕业前与学校、用人单位三方签订的协议，目的在于约束学生和用人单位在毕业后建立劳动关系。

劳动合同是指劳动者与用人单位建立劳动关系，明确双方权利义务关系的合同。

三者的法律用途

1、实习协议

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，就业协议失效。

2、实习协议和就业协议的适用法律

实习协议、就业协议的本质是平等主体之间的民事合同关系，双方发生纠纷应直接诉请向法院，法院处理的依据是合同法及其他民事法律，不适用劳动法，不受劳动法的特别保护；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。

3、实习期的特殊规定

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。而就业协议指向未来劳动合同，所列明的未来劳动合同内容不得违反劳动法，但为保障劳动关系的建立则可约定违约金，如学生未到单位报到则应支付违约金并签署解约协议以便于下一次就业。

三者的区别

实习协议

就业协议

劳动合同

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。

租赁协议与租赁合同有区别篇四

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 民法 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。

租赁协议与租赁合同有区别篇五

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。