

合办协议书简介 京都协议书的简介(模板5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看看吧。

合办协议书简介篇一

众所周知，日本是一个繁华的国家。但它的历史名城京都，却别有一番古色古香的韵味。今年夏天，我冒着酷暑来到了日本京都，领略了这座城市独特的风采。

我们首先来到了音羽山清水寺。来到山上，向上望去，映入眼帘的是一座座雄伟的红色寺庙。再向下望去，晴空万里，一片片树林伫立在山坡上，十分壮观。我们进入庙里参观，看见了许多很久以前建造的大佛像，个个都是庞然大物。我们对着佛像很虔诚地拜了拜，保佑平安健康。我们还看到了四大金刚，它们身材魁梧，体型庞大，因为有些历史了，所以看上去有些陈旧。后来，我了解到，清水寺是公元778年建成的，距今已有1300多年地历史了！我暗暗赞叹：保存的真好啊。一千多年过去了，世界千变万化，却依旧保持原来的样子，真厉害！这样的建筑在中国恐怕也不多见呢。

接着我们来到了京都的古街道——花间小路。这条道路两旁都是一幢幢日本古时候的房子，红墙黑瓦的日式建筑，别具特色。这里就像南京的老门东，古色古香，却又热闹非凡。

最后，我们来到了著名的金阁寺。远远望去，那里山清水秀，而金阁寺刚好坐落在湖心岛上，十分秀丽。走近一看，寺庙有三层，第一层是用木头做的，而其余两层的外面贴的是金子，在阳光的照耀下，整座寺庙金光闪闪，熠熠生辉。

穿梭在这些景点中，我深深地感受到了这座古城散发出的浓厚的历史气息，让我对日本的历史也有所了解。这真是一次令人印象深刻的京都一日游。

合办协议书简介篇二

毕业生持就业协议和报到证到工作单位报到，然后再凭《户口迁移证》办理人事档案和户口的迁移，最后就业协议和报到证等相关证明文件都将存入你的人事档案，这些都将成为你就业开始的证明。就业协议是为了教育部门和各高校作为就业率统计的部分工作内容，和毕业证的发放没有关系，但有个别学校为了提高本校就业率，毕业时规定学生必须签订“就业协议书”，否则将没有实习成绩、不给学位证或是毕业证等，这些都是不合理的，国家的相关政策没有这项硬性规定，遇到这种情况，毕业生可以向上级教育部门反应具体情况，由教育部门来协助解决。

如果毕业生没有找到就业单位无法签署“就业协议”，可以在申请“暂缓就业协议”有效期间，办理暂缓就业，这样学校可以在2年内对其的档案和户籍予以免费保管，暂缓就业期间随时可以办理就业手续，再由校方发放《报到证》及《户口迁移证》，然后毕业生持这些证明办理人事档案和户口关系的迁移等事宜。

《毕业生就业协议书》与“劳动合同”的关系

就业协议和与劳动合同是用人单位录用毕业生时所订立的书面协议，但两者分处两个相互联系的不同阶段，两者的关系主要表现在：

- 1、毕业生就业协议是毕业生在校时，由学校参与见证的，与用人单位协商签订的，是编制毕业生就业方案和毕业生派遣的依据。劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，学校不是劳动关系的主体，也不是劳动合

同的见证方，劳动合同是上岗毕业生从事何种岗位、享受何种待遇等权利和义务的依据。

2、毕业生就业协议的内容主要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受毕业生，学校同意推荐毕业生并列入就业计划进行派遣。劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等方面，更为具体，劳动权利义务更为明确。

3、一般来说就业协议签订在前，劳动合同订立在后。

4、处理“毕业生就业协议书”引发的争议不能适用劳动法律法规，应引用民法通则和合同法，而处理劳动合同引发的争议则应当适用劳动法律法规。

合办协议书简介篇三

乙方于_____年_____月就读于_____学校_____专业，为保证乙方学业完成及今后的发展，减少学生及家长的后顾之忧，拓宽学生毕业后就业渠道，依据甲方和该校的有关协议，经甲、乙双方充分协商就乙方毕业后继续深造及就业安置问题达成协议内容如下：

一、甲方的权利与义务

1. 依据全日制职业中等专业学校教学计划，甲方组织乙方到大连相关专业用工单位实习。

2. 甲方负责为乙方的就业提供安置机会，就业安置率100%，甲方为乙方提供就业安置机会不少于三次(不能取得毕业证书者除外)。

二、乙方的'权利与义务

1. 乙方学习期满经考试合格，可获得_____学校毕业证书；
2. 乙方有权放弃甲方提供的就业安置机会，放弃三次就业安置，甲方不再提供就业安排；
3. 乙方身体条件要符合用工单位标准。

三、其它

2. 本协议未尽事宜双方协商解决；
3. 本协议一式四份，甲、乙双方、主管部门各执一份；
4. 本协议自双方签订后生效。

甲方：_____职业技术学校

乙方：_____

法人代表：_____

乙方监护人：_____

合办协议书简介篇四

京都大学(英语:kyotouniversity□日语平假名:きょうとだいがく)，简称京大(きょうだい)，是一所本部位于日本京都市左京区的世界级顶尖研究型大学，在日本仅次于东京大学的学科齐全、规模宏大的国立综合大学，日本继东京大学之后设立的第二所旧制帝国大学。作为日本国内的最高学府之一，京都大学在全球都享有很高的声望，其培育出的人才和学术成果享誉世界，被誉为“科学家的摇篮”。

京都大学创建于18，最初名为“京都帝国大学”，二战后，正式更名为“京都大学”。迄今为止，京都大学已经诞生了9位诺贝尔奖得主、2名菲尔兹奖得主、1名沃尔夫奖得主、4名拉斯克奖得主、4名芥川奖得主、4名京都奖得主、2名日本国际奖得主、日本唯一的达尔文-华莱士奖章得主，以及两位日本首相，其世界500强企业ceo校友数全球第12名，可谓巨擘辈出，其毕业生在科研学术界乃至政界商界普遍拥有举足轻重的地位。

京都大学是亚太顶尖大学组织环太平洋大学联盟的成员校，日本文部科学省指定的“超级国际化大学计划”a类顶尖校。根据发布的qs世界大学排名，京都大学位列全球第37位、日本第2位；在cwur大学排名，京都大学位列全球第20位、日本第2位；而在arwu世界大学学术排名中，京都大学位列全球第26位，日本第2位，其在理学领域排名世界第18，生命科学排名世界第20，医学排名世界第49；在数学学科排名世界第17，物理学排名世界第27，化学排名世界第9，可谓是一所名副其实的世界顶尖高等学府。

京都大学前身是日本第2所旧制帝国大学，京都帝国大学。它位于市区东北部，周边幽雅闲静，人文气息浓厚。每年秋天的时候，金黄的银杏叶将天空映衬得清透无比，风景甚美，值得驻足欣赏。除此之外，每年的开学典礼、毕业典礼也是京都大学的一大看点，届时，校园内会充斥着各种穿着奇装异服的学生，他们将京都大学“自由的学风”这个理念展现的淋漓尽致。

合办协议书简介篇五

每个毕业生实习都要写就业协议书，那么这个协议书与什么作用的，就让小编来详细谈谈。

《全国普通高等学校毕业生就业协议书》，简称“就业协议

书”或者“三方协议”。是为明确毕业生、用人单位、毕业生所在学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务，经协商签定的协议。协议书也是学校派遣毕业生的依据，在学生毕业离校前，学校将根据协议书的内容开具毕业生就业报到证和户口迁移证，同时转递学生档案。如果毕业生未签定就业协议书，学校将把其关系和档案转递回原籍。每位毕业生各拥有唯一编号协议书(一式三份)，实行编号管理。

就业协议书(一式三份)

就业协议书(一式三份)

协议书是毕业生与用人单位建立就业关系的正式凭证，也是毕业生毕业后到人事、教育等部门办理就业报到手续的必备材料之一，因此，毕业生必须妥善保管。

就业协议书是高校毕业生与用人单位订立的确立劳动关系的协议，实质上是劳动合同的一种特殊表现形式。求职最终签署的合约具有法律效力，因此签约一定要慎重，同时协议书的填写更加不可忽视。

三方协议一旦签署，就意味着大学生第一份工作就基本确定，因此，应届毕业生要特别注意签约事项。高校就业办一位老师说，大学生签三方协议前，要认真查看用人单位的隶属，国家机关、事业单位、国有企业一般都有人事接收权。民营企业、外资企业则需要经过人事局或人才交流中心的审批才能招收职工，协议书上要签署他们的意见才能有效。应届毕业生还要对不同地方人事主管部门的特殊规定有所了解。

1、三方协议之试用期内常见的劳动纠纷

在毕业生到用人单位报到后，三方协议即告终止，此时用人单位会与其签订一份正式的劳动合同，其中约定了劳动者在单位的试用期限、服务期限、工资待遇及其它各项福利等等

事宜，合同签订之后，双方即正式确定了劳动关系。而在上述提到的各项约定内容中，试用期是最容易出现纠纷的阶段。因此，关于试用期的法律问题，提醒毕业生以下几点：（即是说：一般的顺序是先签订三方协议，然后报道时签订劳动合同，在其中规定相关的事宜以及试用期问题。而且，试用期间或结束后如果用人单位拒绝，则它需要列举相关的证据！）

2、三方协议之试用期时限

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。试用期包括在劳动合同期限内。按照《劳动法》的规定，劳动合同可以约定不超过六个月的试用期。劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；劳动合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日；劳动合同期限在两年以上的，试用期也不得超过六个月。必须强调的是，试用期适用于初次就业或再次就业时改变工作岗位或工种的劳动者，续签劳动合同不得约定违约金。

国家机关、高校、医药研究所、医疗行政部门采用见习期，为一年，试用期采用于企业、公司（包括外企、合资、私企），与医院建立劳动关系的采用试用期。为15日-6个月。见习期可以延长，试用期不能。见习期是具有一定强制力，试用期是双方约定。

3、三方协议之试用期辞职

试用期之所以称为试用，其含义就在于用人单位和劳动者均可在此期间内考察对方是否符合自己的要求，双方都具有较为自由的解除合同的方式。根据《劳动合同法》第三十七条之规定，劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

有些用人单位在劳动合同中约定劳动者在试用期解除合同需承担违约责任，这实际上限制了劳动者的解除权，因此这种约定是侵害劳动者的合法权利的行为，对于这种约定条律，法律一般确认为无效。

4、三方协议之试用期辞退

根据《劳动法》第二十五条规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同，法律规定得很清楚，用人单位可解除劳动合同的条件是其必须举证证明劳动者在试用期间不符合录用条件。这里毕业生应当明确，用人单位要求解除劳动合同时，举证责任在用人单位，劳动者无需提供自己符合录用条件的证明。

举证责任无疑限制了用人单位解除劳动合同的随意性，用人单位如果没有证据证明劳动者在试用期间不符合录用条件，用人单位就不能解除劳动合同，否则，用人单位需承担因违法解除劳动合同所带来的一切法律后果。

5、三方协议之两个试用期是否合法

根据《劳动合同法》第十九条第二款之规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。两个试用期是违法的。

6、三方协议之只签试用期合同不签劳动合同

劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内，劳动合同是试用期存在的前提条件。不允许只签订试用期合同，而不签订劳动合同。这样签订的试用期合同是无效的，但“试用期”合同的无效，并不导致劳动法对劳动者的保护失效。根据《劳动合同法》第十九条之规定，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。北京地区就有规定：北京劳动合同管理规定：只签订试用期合同，试用期后用人单位

不愿意再签订劳动合同，劳动者可以反推(如试用期一月，可反推合同期为一年，反推依据按《劳动法》关于试用期限的相关规定)。另外《上海劳动合同条例》对此也有特别的规定。