

最新签订就业合同需要注意 大学生就业协议与劳动合同的异同与签订(精选5篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

签订就业合同需要注意篇一

三方协议有什么用？

三方是指学校、企业、毕业生三方。三方协议是《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称，它是明确三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式，能解决应届毕业生户籍、档案、保险、公积金等一系列相关问题。协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。

劳动合同应该如何签？

《劳动法》第16条明确规定：劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系就应当订立《劳动合同》。而《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第18条又补充规定：试用期应包括在劳动合同期限内。第21条还指出：劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过6个月。通常来讲，外企、合资企业、私企一般采用试用期，根据合同期的长短，可以是1至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。

就业协议能替代劳动合同吗？

劳动保障部门还提醒劳动者，“在就业协议中约定了服务期和违约金，就无需再签订劳动合同。”这是一种误解，在明确劳动关系之后，求职者应注意及时与单位签订劳动合同，以防止社会保险费等权益受到侵害；单位不与毕业生签订劳动合同的做法明显是违法的，毕业生不要以为不签合同就可以更自由，不签合同会损害毕业生作为劳动者的权益，特别是在双方产生劳动纠纷、劳动者出现工伤等情况时，会带来更烦。双方未订立劳动合同的，“跳槽”行为将不受用人单位约束。

应对有变化需书面解约

在协议中，岗位、待遇、工作环境等都没有体现，因此，毕业生要先对用人单位做好充分了解，认真考虑自己的权利与义务关系，权衡利弊。

大学毕业生在正式工作之前，都会与用人单位签订就业协议和劳动合同，一般签订就业协议在先，签订劳动合同在后。不明确自己对所签协议的用人单位负有何种责任的情形在应届大学毕业生求职者中确实存在。毕业生就业协议和劳动合同并不是完全相同的，他们的共同之处与区别主要有以下几点。

就业协议与劳动合同的异同

相同之处

就业协议是高校毕业生与用人单位确立劳动关系的法律依据。就确立劳动关系这一点来说，就业协议与劳动合同是相通的，可以这样认为，就业协议的实质就是准劳动合同，是劳动合同的一种特殊表现形式。它们的相同表现在以下方面：

(1) 合同的性质一致。用人单位对大学毕业生这类劳动者，与面向社会公开招聘的劳动者，在培养、使用、待遇等方面可

能有所不同，但从确立劳动关系这一点来说，就业协议与劳动合同是一致的。

(2)主体的意思表示一致。签订就业协议的双方在表达主观愿望，意思表示真实、无强制胁迫方面与劳动者和用人单位之间签订劳动合同而双方的主观意思表示所处的状态完全一致。

不同之处

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务关系的协议。《劳动法》规定，建立劳动关系应当订立劳动合同。就业协议是高校毕业生与用人单位确立劳动关系，明确双方在毕业生就业工作中权利和义务的协议。教育部颁布的《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》要求：“经供需见面和双向选择后，毕业生、用人单位和高等学校应当签订毕业生就业协议书，作为指定就业计划和派遣的依据。”

(1)适用的法律、法规不同。劳动合同适用《劳动法》及劳动人事部门颁布的有关劳动人事方面的规章。而就业协议因目前无《就业法》，也无国务院颁布的有关毕业生就业方面的法规，因此只能适用教育部颁发的《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》和有关政策。

(2)适用主体不同。劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系的协议，只要双方当事人协商一致，符合国家的法律、行政法规，无欺诈、胁迫等行为，经双方签字盖章，合同即生效。目前的就业协议除毕业生与用人单位双方签字，盖章外，尚需学校和签证机关(人事部门)介入。

简单地说，两者的程度不同，劳动合同的法律力度较大，不管是权利还是义务，一旦签订，就必须遵守，一旦有违约现象，必须付出应负的责任。而协议带有双方协商的成分，一旦有一方违约，后果比合同要轻一些。

签订就业合同需要注意篇二

就业协议书：

1法律依据：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。

2内容与目的：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；劳动合同：

1、法律依据：劳动合同法

2、目的’：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。

3、内容、时效：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。

4、与单位发生劳动关系开始。

5、签发部门：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、退休年限造成一定的影响。

劳动合同是毕业生到用人单位报到后订立的。如果毕业生与用人单位在工资待遇，住房等方面有事先约定，可在就业协议的约定条款中注明，附后补充，日后订立劳动合同是对此内容应予以认可。

人事代理是指各级人事行政部门所属的人才流动机构为三资企业（在中国境内设立的中外合资经营企业、中外合作经营企业、外商独资经营企业三类外商投资企业，称为三资企业。）、民营企业等无主管单位以及不具备人事管理权限的非国有企业事业单位、要求委托人事代理的其他企事业单位；自费出国和以辞职等方式流动后尚未落实单位的专业技术人员和管理人员提供人事档案保管或有关人事方面的代理服务工

1、为什么每位毕业生只能有一份《就业协议书》

《就业协议书》是学校证明毕业生具有就业资格、也是用人单位到毕业生就业主管部门办理毕业生审批手续的凭证。为维护就业市场的严肃性，避免一个毕业生同时被两个用人单位审批录用，造成用人单位进人指标浪费，同时也为了维护学校的声誉和今后毕业生的就业，每位毕业生只能有一份《就业协议书》原件。

2、如何办理《就业协议书》解约手续

由教育部学生司印制、学校发放的《就业协议书》每位毕业生只有一套（一式三份、编号固定）。毕业生通过“双向选择”确定接收单位，并与用人单位签订了《就业协议书》后，

毕业生和用人单位都应认真履行协议。倘若毕业生单方面违约，应承担违约责任。已签订《就业协议书》的毕业生，如要违约，需办理如下解约手续：

3、毕业生如遗失《就业协议书》如何补办？

在毕业生如遗失《就业协议书》，需本人提出书面申请，经所在系（所）负责毕业生就业工作的老师签署意见，补办。补发的《就业协议书》上注明“根据本人声明，该生原件已遗失，此份为遗失补办件”，以示有别于正式的《就业协议书》。毕业生如谎报遗失《就业协议书》，视情节轻重给予相应校规校纪处分。毕业生如果不慎将协议书遗失，学校原则上不再补发，到毕业派遣时，毕业生回生源地参加二次分配。若因特殊情况需要补发时，毕业生必须以书面形式提出申请，由所在学院主管毕业生就业工作的负责人签署意见，经招生就业工作处调查并研究之后酌情处理。

4. 用人单位接收毕业生时需要办理哪些手续？

用人单位接收毕业生时需与毕业生签订《就业协议书》，部分地区还需报当地政府毕业生就业主管部门审批，如北京、上海、深圳、广州等地，毕业生可请接收单位到当地政府毕业生就业主管部门进行确认是否需要审批。

5. 学校编制就业方案的依据（《报到证》直接开到接收单位的依据）

学校用以编制就业方案（开《报到证》）主要以《就业协议书》和用人单位就业主管部门的意见为准。就业的毕业生应注意与用人单位签订的《就业协议书》需加盖上级主管部门的公章（有用人自主权的单位不需加盖）。

6. 毕业生报到证有何作用

报到证的全称是“全国普通高等学校毕业生就业报到证”，由国家教育部直接印刷，省级高校毕业生就业管理部门单独签发。用人单位以报到证为依据，接收安排毕业生工作，并接转毕业生的档案、户口等。报到证只能一人一份，由其它部门印制或签发的报到证无效。毕业生对报到证要妥善保管，不论什么原因，凡自行涂改、撕毁的报到证一律作废。

7. 开具报到证的时间：毕业生一般在6月初，确切时间以省厅通知为准。

8. 何时发放报到证：报到证开回后，由各学院统一到学生处领取，在毕业生办理完离校手续后，发给毕业生。

9. 毕业生何时报到报到证上的报到时间一般是从开报到证之日起顺沿一个月，但各用人单位一般会有自己的要求，因此毕业生应事先征求用人单位的意见。

10. 报到证不慎丢失，如何补办？

报到证遗失补办程序如下：1、毕业生提出书面申请，所在系（所）主管就业的老师签字并加盖公章。2、学生处就业指导中心出具证明。3、毕业生到————上登报声明毕业生持学校证明、登报声明和毕业证书原件到省厅流动调配处办理补办手续。

签订就业协议的程序

1、毕业生和用人单位达成协议并在就在协议书上签名盖章，用人单位应在协议书上注明可以接收毕业生档案的名称和地址。

2、用人单位上级主管部门批准盖章。

3、用人单位必须在与毕业生签订协议书起的十个工作日内将

协议书送学校毕业生就业的工作部门。

4、学校同意盖章，并及时将协议书反馈用人单位。

就业协议的解除分为单方解除和三方解除。

单方解除：包括单方擅自解除和单方依法或依协议解除。单方擅自解除协议。属违约行为，解约方应对另二方承担违约责任。单方依法或依协议解除，是指一方解除就业协议有法律上的或协议上的依据，如学生未取得毕业资格，用人单位有权单方解除就业协议，毕业生录用之后，可解除就业协议，或依协议规定，毕业生未通过用人单位所在地组织的公务员考试，用人单位有权解除协议，此类单方解除，解除方无须对另二方承担法律责任。

三方解除：是指毕业生、用人单位、学校三方经协商一致，消灭原订立的协议，使协议不发生法律效力。此类解除因是三方当事人真实意思表示一致的体现，三方均不承担法律责任，三方解除应在就业计划上报主管部门之前进行，如就业派遣计划下达后三方解除，还须经主管部门批准办理调整改派。

签订就业合同需要注意篇三

灵活就业人员就业协议书范本

甲乙双方按照平等自愿、协商一致的原则订立本协议。一、
工作期限：从年 1 月 1 日至年 12 月 31 日。

二、工作任务：乙方在岗位，担任工作。

三、劳动报酬：工资及计算方式：支付时间：

四、福利待遇：发生因工伤亡事故，按照国家和地方的法规

处理和赔偿。

五、劳动纪律：甲乙双方应严格遵守国家和地方有关规定。

乙方应服从甲方正常的生产（工作）安排，并完成甲方规定的生产（工作）任务及数量、质量指标。

六、双方需要约定的其他事项：

七、本协议一式两份，由乙方户籍所在地居委会出具意见后，甲乙双方各存一份，未尽事宜，按国家和地方有关政策规定办理。

甲方负责人（盖章）乙方： 年月日年月日

社区居委会意见（盖章）

签订就业合同需要注意篇四

就业协议书与劳动合同到底有什么区别按照我们国家《劳动合同法》的规定，毕业生走上工作岗位，就要签订劳动合同法。需要说明的是，目前政府公务员和军队等是不用签订劳动合同法的，大部分国有事业单位还在按照原来的体制进行编制管理，还没有与刚进单位的毕业生签订正式劳动合同。但所有的企业和其他非国有单位都应与员工签订正式劳动合同。

前面我们找工作时使用了高校毕业生就业协议书，就业协议与劳动合同都是与就业有关、具有法律效力的文件，但就业协议不等同与劳动合同。就业协议书仅是体现毕业生与用人单位之间就业意向的契约，主要作为毕业生人事关系接转和户籍迁移的依据。它的有限期限应该是从协议签订之日起至毕业生去单位报到为止。而劳动合同主要规定着劳资双方在劳动时间、岗位、报酬、劳动保护等方面的权利和义务，是

劳动者保护自己合法权益的依据。劳动合同从严格意义上来说应该在毕业生前到单位报到后签订的。因此，毕业生到用人单位工作时，都应当与用人单位签署有效的劳动合同。

它们之间的区别在于：

一是适用的法律、法规不同。劳动合同适用《劳动法》《劳动合同法》及人力资源部门颁布的有关劳动人事方面的规章。就业协议适用《合同法》和教育部的普通高校毕业生就业有关的政策。

目前除毕业生与用人单位双方签字、盖章外，还有学校参与。在有些特殊的地区或特殊的情况，人力资源和社会保障部门也会要求参与。

三是内容不同。劳动合同的内容依据《劳动合同法》的规定比较详细。就业协议的条款比较简单，主要是毕业生如实向用人单位介绍自己的情况，愿意在规定期限内到用人单位报到，用人单位如实向毕业生介绍本单位情况，同意录用该毕业生等。

四是适用的人员不同。劳动合同可以适用与各类人员，凡是中华人民共和国公民只要有劳动能力并符合法律规定的条件，经过供需见面，双向选择，一经录用都可以与用人单位签订劳动合同。就业协议只适用与高校毕业生。

五是签订时间不同。一般来说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后。就业协议是毕业生在找工作过程中落实用人单位后签订的，就业协议的签订在学生离校前。劳动合同是毕业生到用人单位报到后订立的，如果毕业生与用人单位在工资待遇、住房等方面有事先约定，可在就业协议的约定条款中注明，附后补充，日后订立劳动合同时对此内容应予以认可。

从法律角度看，虽然就业协议书与劳动合同二者一经签订都具备法律效力，不论是毕业生还是用人单位，都应当按照约定履行。但毕竟就业协议书仅仅是毕业生与用人单位确定就业意向的依据，它只是双方下一步确立劳动关系的前提和准备。从内容上看，就业协议书中规定的条款大多是些框架性内容，毕业生与用人单位有关劳动权利和义务的具体内容还有待于双方在劳动合同中详细约定。因此，如果毕业生在报到之后与用人单位始终未签订劳动合同，双方一旦发生纠纷，由于举证不能等方面的原因，即使毕业生主张自己的权利，法律最终也很难保护其合法权益不受侵害。劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，应当以书面形式订立。在应当订立劳动合同的情况下，如果用人单位以种种借口不与你订立劳动合同，你也可以拿起法律武器保护自己的合法权利。

明白了这些区别，接下来就要准备签订你的劳动合同了。

签订就业合同需要注意篇五

问：试用期的期限应该是多长时间呢？

答：试用期跟劳动合同的期限是一致的，劳动合同期限6个月以下，试用期不能超过15天，劳动合同期限6个月以上，一年以下，试用期不能超过30天。劳动合同期限一年以上，两年以下的，试用期不能超过60天。试用期的期限和劳动合同的期限是一致的，如果不一致，也可以要求用人单位根据试用期的期限确定劳动合同的期限。

问：劳动合同的必备条款有哪些？

答：1、劳动合同期限2、工作内容3、劳动保护和劳动条件4、劳动报酬5、劳动纪律5、劳动合同终止的条件6、违反劳动合同的责任7、双方协商约定劳动合同的补充条款。

其中违反劳动合同的责任条款比较重要，因为(劳动法)和(违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法)规定双方可以协商约定责任的认定、赔偿的范围、计算方法和承担方式，所以由用人单位提供的格式合同的“霸王条款”常见于此处，一旦发生纠纷用人单位常常持此“尚方宝剑”提请仲裁，而使劳动者处于不利的地位。

问：单位出具的标准合同，想增加或变更里面的事项，怎样做？

答：劳动合同的内容都是由用人单位来制定的，在这个过程中，用人单位处于主导权，劳动者在签订合同中，有自己的权利，要协商一致，劳动合同的条款才有效，而且劳动合同中有些条款是空白的，可以双方协商，把协商的内容填上去，比如合同期限、岗位、工资约定等等。如果劳动者认为还有其他条款需要约定，可以在劳动合同补充条款中约定。

问：在合同变更中，公司跟员工意见无法达成一致，怎么办？

答：任何一方不同意，合同不能作出变更，维持原劳动合同继续有效。任何一方提出解除要承担劳动法约定的违约责任。

问：合同期满不打算续签，公司强迫续签，有权拒绝吗？

答：合同终止以后，无论是用人单位还是劳动者都有权不再续签劳动合同，用人单位不能强迫劳动者续签劳动合同。

问：用人单位扣压劳动者毕业证时如何解决？

答：目前来说，用人单位扣压毕业证的行为属于抵押物，是明确禁止的。用人单位有这种行为，劳动者可以通过向劳动监察部门举报的方式来解决。

问：在合同中规定在合同期内不能结婚违法吗？

答：违法的，侵犯了职工的婚姻自由的权利，签了也是无效的，没有约束力。

问：在合同中规定在合同期内不能结婚违法吗？

答：违法的，侵犯了职工的婚姻自由的权利，签了也是无效的，没有约束力。

答：不合法。建立劳动关系以后，无论档案关系在什么地方，或者是否是本地的户口，用人单位都应依法交纳社会保险，不能以此为由拒绝为职工交纳社会保险。不能以现金支付，只能交到社会保险部门，不能发到员工手里。

问：在试用期期间，是否有资格享有四险一金？

答：试用期属于劳动合同期限的范围，有权享受各项社会保险。

问：用人单位是否有权利在工资中扣除各种税费？

答：用人单位对于国家规定的各种税、费(如个人所得税、失业保险金、医疗保险金、养老保险金、女性的生育保险金等)有权在职工工资中扣除。因此，用人单位在劳动合同中向劳动者承诺薪金时，劳动者应向用人单位认真了解薪金所包括的内容及各种扣费理由，合法的接受，不合法的应当拒绝。