

# 最新不签就业协议书报到证拿(模板5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 不签就业协议书报到证拿篇一

第十四条无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之

一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第八十二条用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同

的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

## 法律责任

第八十九条用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

第九十一条用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

(一) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

(二) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

(三) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(四) 解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

第九十二条用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员依照刑法有关规定追究刑事责任。

第九十三条用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤

亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

第九十四条用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

第九十五条用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十六条用人单位有下列行为之

一，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：

(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(二)侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

第九十七条由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十八条用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十九条用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

第一百条用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳；逾期不缴的，可以加收滞纳金。

第一百零一条用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使监督检查权，打击报复举报人员的，由劳动

行政部门或者有关部门处以罚款;构成犯罪的,对责任人员依法追究刑事责任。

第一百零二条劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项,对用人单位造成经济损失的,应当依法承担赔偿责任。

第一百零三条劳动行政部门或者有关部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊,构成犯罪的,依法追究刑事责任;不构成犯罪的,给予行政处分。

第一百零四条国家工作人员和社会保险基金经办机构的工作人员挪用社会保险基金,构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第一百零五条违反本法规定侵害劳动者合法权益,其他法律、行政法规已规定处罚的,依照该法律、行政法规的规定处罚。

## **不签就业协议书报到证拿篇二**

用人单位不与劳动者签订劳动合同的,劳动者可以要求用人单位至第二个月起至一年内支付为期11个月的双倍工资。但是要求用人单位支付双倍工资是有时间限制的,必须在一年内提出要求,在单位工作近两年,到现在已经过了一年的时效,不能再要求单位支付双倍工资。

《劳动合同法》第八十二条用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第六条用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动

者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

实际上从以上分析，我们可以看出在我国不管是什么类型的案件，往往都存在着诉讼时效的情况，所以在面对公司没有与自己签订劳动合同的情况时，应该及时的进行联系和处理，并不应该拖延等待双倍工资建议遇到类似情况可以联系律师处理。

## 不签就业协议书报到证拿篇三

### 一、超过2年未签劳动合同怎么办

用人单位用工2年不签合同，应当支付24个月二倍工资。用人单位应当在用工之日起一个月内与劳动者签订劳动合同。超过一个月不签订劳动合同的，应当支付劳动者双倍工资。你所在单位三个月后才与你签订合同，那么单位应当从用工第二个月起至签订合同时止，支付你双倍的工资。现在可以主张单位支付双倍工资的差额。

### 二、单位不签劳动合同的后果是什么

1、未签订合同并不能免除用人单位为员工缴纳各项社会保险费的义务。

按照法律规定，用人单位只要发生了用工行为，与员工形成了劳动关系，即使是没有签劳动合同书，员工就享有劳动法

上规定的各项权利，单位也负有劳动法上的各项义务。其中，依法缴纳各项社会保险费就是用人单位不能免除的强制性法定义务。假如单位没有缴纳社会保险费，员工可以向劳动监察部门投诉，劳动监察部门可以责令单位缴纳，甚至申请法院强制执行，并对用人单位进行处罚。

2、单位终止或者解除事实劳动关系(辞退员工)需要依法支付经济补偿金。

按照法律的规定，如果双方没有签订书面劳动合同，用人单位终止或者解除劳动关系时，需要依法向员工支付经济补偿金，未依法支付经济补偿金的，还需要加付额外的经济补偿金。而如果是签订了劳动合同，在劳动合同到期时，用人单位与劳动者终止劳动合同时，则不需要支付任何经济补偿金。

3、单位终止或者解除事实劳动关系(辞退员工)造成员工失业的，可能需要赔偿失业损失。

如果因为单位没有依法为员工缴纳失业保险费，导致员工被辞退后无法领取失业保险待遇时，员工可以依法要求用人单位给予赔偿。

4、员工可以随时解除劳动合同，且不承担任何违约责任或者赔偿

如果双方签订了劳动合同，员工要提前解除劳动合同，必须提前30日书面通知单位，否则就是违法解除劳动合同，造成单位损失的，应该依法承担赔偿责任。如果劳动合同约定了员工提前解除劳动合同的违约责任，单位也可以依法要求员工承担为违约责任(如违约金等)。但是，如果单位没有与员工签订劳动合同，员工不但可以随时解除劳动合同，而且不需要对单位承担违约责任或者赔偿责任。

5、单位不能以试用不合格辞退员工。

劳动法规定，劳动合同可以约定试用期(最长不超过6个月)，在试用期内，员工不符合录用条件的，单位可以随时解除劳动合同且不需要支付经济补偿金。但是，如果没有签订劳动合同，则不存在试用期(因为口头约定的试用期是无效的)，单位虽然可以辞退员工，但需要依法支付经济补偿金，未依法支付经济补偿金的，还要加付额外的经济补偿金。

## 6、不签劳动合同不利于单位保护商业秘密。

商业秘密的构成要件之一，是单位必须对所谓商业秘密采取了一定的保密措施。而在劳动合同中约定保密条款或者签订专门的保密协议，是对商业秘密采取保密措施的表现形式之一。如果没有签订保密条款或者保密协议，明确保密的范围和法律责任，单位就难以证明哪些属于商业秘密，是否已对其主张的所谓商业秘密采取了保密措施，从而有可能不被认定为商业秘密。这对企业的发展，是非常不利的。

## 7、不签劳动合同造成员工损失的，单位要承担赔偿责任

如果因为单位故意拖延不订立劳动合同(包括劳动合同到期后不及时续订劳动合同)，造成劳动者工资损失、工伤、医疗等待遇损失的，除依法承担赔偿责任外，同时还要支付25%的额外赔偿费用。劳动行政部门还可以责令用人单位支付赔偿金、给予行政处罚等等。

## 8、用人单位可能面临劳动行政部门的行政处罚

用人单位不签订劳动合同，员工可以向劳动监察部门投诉，一经查实，劳动行政部门可以责令单位改正，并可以给予罚款的处罚。

综上所述，关于签订劳动合同的问题，对用人单位来说不是签不签的问题，而是如何签的问题。所以，在此建议用人单位应当在如何签订一份合法有效的劳动合同上多用心思，而

不应该采取不签劳动合同的消极做法。

### 三、未签订劳动合同可以扣工资吗

根据《劳动法》第十六条、十九条和五十条的规定：“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。建立劳动关系应当订立劳动合同。”

但有些用人单位聘用劳动者后与劳动者已形成了事实的劳动关系，却没有与之签定劳动合同。

此后，用人单位任意扣法劳动者工资，该行为应属于违法。

根据《劳动法》第九十八条、劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第三条、《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》第六条和第十六条、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第二条和第三条关于“用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任”，“用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，除在规定时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬25%的经济补偿金”：“用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资，侵害劳动者合法权益的，应责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可责令按相当于支付劳动者工资报酬、经济补偿总合的1至5倍支付劳动者赔偿金”：“用人单位未按《劳动法》规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失”：“造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用”等，根据上述有关规定，用人单位即使未与劳动者签定合同，也不能任意扣发劳动者工资。



## 不签就业协议书报到证拿篇四

其实，就业协议是《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称，又叫三方协议。它是明确毕业生、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，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。对于学校来说，主要通过就业协议来统计学生是否已经就业。签了就业协议书，学校就认为你已经找到工作了，许多学校让学生签主要是为了统计就业率。学生的档案会根据就业协议所签的省份或城市的人才市场或者上级主管部门，由学校打过去。

## 不签就业协议书报到证拿篇五

以下是由小编为大家精心整理出来的就业协议书和报到证的作用，希望能够帮到大家。

就业协议书是明确毕业生、用人单位和学校在毕业生就业工作中权利和义务的书面表现形式。其一般由国家教育部或各省、市、自治区就业主管部门统一制表，一式四份。就业协议书是作为学校列入派遣计划的重要依据，由学校发给毕业生签字，用人单位盖章，毕业生本人保存一份作为办理报到、接转行政和户口关系的依据。

签订就业协议书是国家为规范高校毕业生就业工作，避免混乱，杜绝就业欺诈行为，维护高校毕业生就业工作严肃性，为维护毕业生、用人单位和学校的合法权益而采取的一项必要措施。毕业生就业协议书每人仅有一份，必须认真妥善保管，不得丢失，如丢失需提出书面申请，至校就业指导办公室办理补办手续。

从法律意义上说，协议书若要具有法律效力，它就要具备合同(或契约)的性质和特征。因此，就业协议书应该是毕业生与用人单位之间确立聘用关系、明确权利、义务的协议。该协议应具有以下特征：

### 1、双方当事人意思表示必须相一致

协议是毕业生和用人单位双方的民事法律行为，必须双方当事人意思表示相一致才能成立。只有一方当事人的意思表示，或者双方当事人都有意思表示，但相互之间意思表示的内容不一致，协议都不能成立。

### 2、协议双方当事人法律地位平等

协议的双方当事人，一方是毕业生，另一方不论是行政事业单位还是其他任何单位，毕业生和用人单位的法律地位一律平等，双方没有上下和高低之分。

### 3、协议应具体明确双方当事人的权利和义务

协议是双方当事人为确立一定的民事权利义务关系而订立的。因此，不发生法律效力、不涉及当事人之间权利义务的协议是没有法律意义的。

### 4、协议是具有法律效力的行为

协议既然是双方当事人依法达成的，就会产生相应的法律后果，因而对双方当事人都具有法律约束力，同时也得到国家法律的承认与保护。因此，双方当事人必须认真、严格地履行各自应承担的义务。

#### 1、查明用人单位的主体资格

签订就业协议的当事人必须具备合法的主体资格，一般而言

用人单位必须具有从事各项经营或管理活动的能力，单位应有录用指标和录用自主权。

## 2、有关条款的内容必须明确

毕业生与用人单位在签约时，尽量采用示范条款。如确有必要进行变更或增加，亦应在内容上必须明确。

## 3、注意与劳动合同的衔接

由于毕业生就业协议签订在先，为避免在日后订立劳动合同时产生纠纷，应尽可能将劳动合同的主要内容体现在就业协议的约定条款中，并明确表示在今后订立劳动合同时应予以确认。

## 4、对合同的解除条件做事先约定

毕业生就业协议一经订立，就对当事人具有约束力，不得随意解除，否则应承担违约责任。

1、“毕业生情况及意见”栏由学生本人填写，“应聘意见”要在与用人单位签约时填写。

2、“用人单位情况及意见”栏由用人单位填写，“用人单位意见”栏中签署用人单位意见并盖公章，“上级主管部门意见”栏中签署人事局或上级主管部门意见并盖公章。

3、“学校意见”栏分别由毕业生所在系和学院就业指导处签署意见、盖章。

4、毕业生与用人单位如有其他约定，在协议书第四页备注栏中注明，也视为就业协议的内容。

1、毕业生就业协议书必须在毕业当年(办理毕业证当年)五月三十一日前交至系部辅导员处，过时造成的不便由毕业生本

人负责。

2、毕业生派遣将严格按照协议签订内容操作，派遣单位、档案、户口迁移地址填写需具体准确。

《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》的作用及注意事项

《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》是由教育部统一印制、省级高校毕业生就业主管部门签发的，只有列入国家就业方案的毕业生才持有，是用人单位安排毕业生工作，并接转毕业生人事档案、户口的有效凭证。报到证只能一人一份，由其他部门印制或签发的报到证无效。

报到证必须妥善保管，不论什么原因，凡自行涂改、撕毁的报到证一律作废。如报到证遗失，应由毕业生本人提出申请，由学校上报省毕业生就业主管部门批准并予以补发。毕业生在离校时，均有一张报到证。有的毕业生未与单位签约，自认为没有报到证，但实际上，这部分学生已按国家规定派往生源地省、市毕业生就业指导中心，提醒这部分毕业生千万不要忘记领取报到证。

报到证制度沿袭多年直至今日。现在人才市场中，一些个体企业、外资企业表示不需要毕业生的报到证，但是，只要是对学生负责的用人单位，都应该要重视报到证；对于作为中国普通高校毕业的应届生来说，在现有体制下，报到证的作用必将影响毕业之后的生活。

1、报到证是教育主管部门正式派遣毕业生的凭证；

2、报到证是毕业生到用人单位报到的凭证，凭报到证报到以后，方可开始计算工龄；

3、报到证是用人单位接收毕业生的重要文字证明；

- 4、报到证是任何一个合法的人才中心、档案管理机构接收毕业生档案的证明；
- 5、报到证是用人单位给毕业生落户、接管档案的重要凭证和依据；
- 6、报到证证明持证的毕业生是纳入国家统一招生计划的学生；
- 7、报到证是毕业生的干部身份证明。如果没有报到证，毕业生将会失去干部身份，成为社会劳动人员(工人编制)；而且人才中心无法接收毕业生的档案。按照我国目前的人事管理规定，由人事局管理干部(档案一般放在人才中心)，由劳动和社会保障局管理工人(档案一般放在职介所)。