

# 劳动合同与大学生就业 大学生就业劳动合同(实用5篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 劳动合同与大学生就业篇一

甲方(用人单位)：

住所：

法定代表人(或负责人)：

乙方(劳动者)：

住址：

身份证号码：

甲乙双方在平等自愿的基础上，按照《中华人民共和国劳动合同法》等法律规定，就甲方招用乙方一事，经协商一致达成本合同，供双方遵照执行：

第一条、劳动合同期限：

1、本劳动合同为(选择其中一项并填写完整)：

a□有固定期限劳动合同： 年月日至 年 月 日；

b□无固定期限劳动合同，自 年 月 日起。

c□以完成 工作为期限。

2、本合同包含 3个月的试用期(自 年月 日至 年月日)。

第二条、工作地点：

第三条、工作内容：

1、乙方同意在甲方 部门(或岗位)担任 职务，乙方具体工作内容按照甲方的岗位职责要求执行。

2、若因乙方不胜任该工作，甲方可调整乙方的岗位并按调整后的岗位确定一方的薪资待遇；如乙方不同意调整，甲方可以提前30日通知乙方解除劳动合同，经济补偿金按照国家规定发放。

3、在工作过程中，因乙方存在严重过失或者故意造成甲方损失的，甲方有权向乙方追偿。

第四条、工作时间和休息休假：

1、工作时间：标准工时制，甲方保证乙方每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时。具体工作时间由甲方根据生产经营需要安排，乙方应当服从。

2、休息休假：甲方按照国家的规定安排乙方休息休假。

第五条、劳动报酬：

1、乙方月工资标准为人民币 2000元，其中试用期内工资为人民币 1800元；

(若实行计件工资的按照以下标准计法工资： )。

2、因生产经营需要，甲方安排乙方延长工作时间或者在休息

日或者法定休假日工作的，甲方按国家规定的标准发放加班费。

3、甲方保证按月发放工资，具体发放日期为 。

第六条、劳动保护、劳动条件和职业危害防护：

甲方为乙方提供劳动所必需的工具和场所，以及其他劳动条件；保证工作场所的符合国家规定的安全生产条件，并依法采取安全防范措施，预防职业病。

第七条、甲方依法制定和完善各项规章制度，乙方应当严格遵守。

第八条、乙方应当保守工作期间知悉甲方的各种商业秘密、知识产权、公司机密等任何不宜对外公开的事项，否则造成甲方损失的，应当承担赔偿责任。

第九条、乙方承诺在签订本协议时，未与其他任何单位保持劳动关系或者签订竞业限制协议。否则，给其他单位造成损失的，由乙方单独承担责任，与甲方无关。

第十条、劳动合同解除或终止：

2、有关解除或终止劳动合同的事项，按照《劳动合同法》等法律、法规有关规定执行。

3、在解除或者终止劳动合同时，乙方应当将正在负责的工作事项以及甲方交付乙方使用的财物与甲方指定的工作人员进行交接。因乙方原因未办理交接造成甲方损失的，由乙方赔偿。

4、因解除或者终止劳动合同，乙方依法应获得经济补偿金，但乙方未与甲方办理工作交接前，甲方暂不支付经济补偿金。

第十一条、因履行本合同发生的争议，双方本着合理合法、互谅互让的原则协商处理；协商不成的，任何一方可依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第十三条、本合同未约定的事项，按照法律、法规、行政规章以及地方性法规等规定执行。第十四条、本合同自双方签字或盖章后生效，一式二份，双方各执一份，本合同的任何条款的变更，应当以书面形式经双方签字或者盖章确认。

甲方(盖章):

乙方(签字):

日期: 年 月 日 日期: 年 月 日

## 劳动合同与大学生就业篇二

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。

## 劳动合同与大学生就业篇三

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。

## 劳动合同与大学生就业篇四

以下是由本站pq小编为大家整理出来的大学生就业协议能代替劳动合同相关内容，仅供参考。

2019年3月，大学毕业生黄云雨某公司、学校三方签订了《全国普通高等学校毕业生就业协议书》，协议约定黄云在规定时间内到用人单位报到，用人单位做好接收工作，学校审核列入就业计划，并负责办理派遣手续。同时约定黄云进入公司第一年为见习期，服务期为3年，未按规定完成服务期，每相差一年支付1万元违约金，不满一年按一年计算，双方权利义务依报到后签订的劳动合同为准。

2019年7月15日，某公司和黄云签订期限为3年的劳动合同，并约定了3个月的试用期，但对违约提前解除劳动合同没有约定支付违约金。不久，黄云认为自己不适宜在该公司工作，于8月底提前三日提出辞职申请。公司扣留了他的档案，不予办理解除劳动合同的相关手续，并要求黄云支付3万元违约金。

黄云向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，提出的理由是：根据《劳动合同法》第37条的规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。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。因此，黄云在试用期间提前三日通知某公司解除劳动合同是合法的，某公司要求支付违约金或赔偿金没有道理，双方权利义务应以劳动合同为准，要求确认劳动合同合法，不需要支付违约金，并要求公司办理离职手续，返还被扣留的档案、户口材料。公司方则认为，劳动合同产生的基础是三方就业协议，黄云应当首先承担就业协议的相关责任。公司认为，黄云的辞职行为已构成违约，要求黄云按照就业协议支付违约金。

劳动争议仲裁委员会认为，黄云与公司通过双向选择，按照教育部有关规定，签订的三方协议中有关服务的约定，与现行的法律法规不相抵触，应视为合法有效。同时，劳动者依法享受就业和选择职业的权利，黄云在与某公司签订服务期条款后，有权依法提出解除合同。但在服务期未滿的情况下，黄云提出解除合同的行为应属违反服务期约定的行为，应承担违约责任。于是，仲裁委裁定黄云承担违约责任，赔偿某公司违约金3万元，公司在收到违约金10日之内为黄云办理人事档案转移手续。

黄云对劳动争议仲裁委员会的裁决不服，向人民法院提起诉讼。法院认为，依据《劳动合同法》的规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。就业协议条款如果没有得到劳动合同的确认，与劳动合同相冲突时，应以劳动合同为准。在试用期间，《劳动合同法》规定，劳动者只要提前三日通知用人单位，就可以解除劳动合同。因此，黄云有权在试用期内提前三日通知与某公司解除劳动合同，黄云的行为不构成违约，某公司有协助黄云办理转移档案、户口材料的义务。据此，法院判决解除双方劳动合同，某公司于判决生效后10日内将黄云的人事档案、户口材料转移至黄云所在的街道办事处，黄云支付公司招收录用所实际支付的费用。

这一就业纠纷案例反映了马其顿校毕业生和用人单位在处理就业协议和劳动合同之间的关系中所遇到的困惑和矛盾。

事实上，大学生就业协议书是一种典型的预约合同，依照该预约合同而订立的劳动合同才属于本合同。

对于预约，我国合同实务中虽屡有应用，然而《民法通则》和《合同法》没有就其作出规定。关于预约的涵义，民法通则通常认为是指将来订立一定契约的契约。对于在订立预约阶段双方已经达合意的条款作为预约中的内容，这一部分在无其他特殊约定下将成为将来本合同中的一部分内容。对于本约来说是必要条款，但在预约阶段无法达成合意时，要在预约中明确规定会在将来的预约或本约中再作规定，此内容是对将来的预约或本约进一步明确约定内容提供约定依据。预约的标的是订立本合同。

就业协议是明确大学毕业生、用人单位和学校在毕业生就业择业过程中权利和义务的书面协议。就业协议一经签订，对三方都具有约束力。就业协议一般由教育部门或各省、市、自治区就业主管部门统一制定。它是教育部门制定就业计划的依据，是进行毕业生派遣的根据，是确认就业意向和劳动需求的凭证，也是进行劳动统计的重要依据。而劳动合同按《劳动合同法》规定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，劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。就业协议和劳动合同都是具有法律意义的文件，他们分别签订于毕业生就业过程中的不同阶段。就业协议是毕业生、用人单位和学校三方签订的，有关确定学生工作意向、用人单位愿意接收、学校负责派遣的民事协议，它签订于学生毕业之前。劳动合同则是毕业生与用人单位双方签订的确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，它签订于学生毕业之后，学校不是劳动合同的主体。就业协议的政策依据是1989年3月2日原教育部颁布的《高等学校毕业生分配制度改革方案》和1997年原国家教委制定的《普通高等

学校毕业生就业工作暂行规定》，而劳动合同则依据《劳动合同法》。前者属于部颁规章，后者属于国家法律，部门规章的法律效力低于国家法律。《劳动合同法》对劳动合同内容做了明确具体规定，涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容和工作地点、社会保险等方面的规定，而就业协议内容则主要涉及毕业生、用人单位和学校三方在学生就业过程中的权利义务，如同意接收、负责派遣等，但可以在备注终究服务期、违约金等涉及劳动关系存续期间的权利义务进行约定，这些内容需要在日后订立的劳动合同中予以认可；就业协议的效力始于签订之日，终止于学生到工作岗位报到之时。就业协议的作用仅限于对学生就业过程的约定，一旦毕业生到用人单位报到，就业协议的使命也就完成了。就业协议不能代替劳动合同，不是确定劳动关系的凭证。

从以上就业协议和劳动合同的比较可知，适应于毕业生就业不同阶段的就业协议与劳动合同既有联系也有区别，而就业协议是毕业生将来与用人单位签订劳动合同的依据，尤其是在就业协议备注终究服务期、违约金等涉及劳动关系存续期间的权利义务进行约定的内容应在日后订立的劳动合同中予以认可。毕业生与用人单位签订的就业协议完全符合预约合同的特征，是典型的预约合同，毕业生与用人单位签订的劳动合同显然属于本合同。

就本案来说，黄云到用人单位签订劳动合同后，就业协议作为预约合同的约束力已经完成，劳动关系应当以劳动合同为准。原在就业协议中明确的服务期、违约金由于没有得到劳动合同的认可，对双方已经没有约束力。因此，法院的判决是正确的。

## 劳动合同与大学生就业篇五

在毕业生就业工作从计划走向市场的过程中，在毕业生就业

完全市场化还没有实现的情况下，政府和学校需要一个过渡性的手段来对大学生的就业过程进行监管，就业协议书就是这种需要下的产物。以下是由小编为大家收集整理出来的关于就业协议书签定的一则案例，希望能够帮到大家。

肖某与一家大学和一家公司签订了一份《全国普通高等学校毕业生就业协议书》。约定肖某大学毕业后，在公司就业。如果一方违约，必须支付10000元违约金。而今，肖某已大学毕业，可公司一直没有安排肖某就业。在肖某的一再坚持下，公司终于亮出了底线：只愿意支付违约金，不可能安排肖某就业。肖某要求公司给予经济补偿，也遭到断然拒绝。肖某遂提起诉讼，要求公司按照《劳动合同法》给予经济补偿。

法院近日审理认为，肖某不能要求公司按照《劳动合同法》给予经济补偿。因为大学毕业生就业协议书不同于劳动合同，也不能替代劳动合同。

此类就业协议书一般由教育部门或各省、市、自治区就业主管部门统一制定，其依据是1989年原教育部颁布的《高等学校毕业生分配制度改革方案》和1997年原国家教委制定的《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》。它是明确大学毕业生、用人单位和学校在毕业生就业择业过程中权利和义务的书面协议。

其作用在于：就业协议是教育部门制定就业计划、进行毕业生派遣、毕业生将来与用人单位签订劳动合同的依据，尤其是在就业协议中就服务期、违约金等涉及劳动关系存续期间权利义务内容的约定，应在日后订立的劳动合同中予以认可。如毕业生届时到用人单位报到，用人单位未根据预约与毕业生签订劳动合同，则应视为对预约的违反，必须承担预约合同的违约责任。就业协议的效力仅限于对学生就业过程的约定，一旦报到，其使命就已完成。其关键在于，毕业生必须凭就业协议书，与用人单位另行签订劳动合同。

而肖某的情形，仅仅限于就业协议书，而并未与公司签订劳动合同，自然不为《劳动法》和《劳动合同法》所保护，不能获取经济补偿。

本案告诫学子，为避免学校、用人单位“反悔”而造成的损害，可事先约定高额违约金或赔偿金。

## 【相关阅读】

### 1毕业生就业为什么需要签订就业协议？

所谓协议，是指当事人之间确立、变更、终止民事权利和义务关系的法律行为。现行的毕业生就业协议书是教育部统一制订、由省教育厅印制的具有法律效力的书面材料，也是明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业工作中权利和义务关系的书面表现形式。就业协议书是高校毕业生与用人单位确立劳动关系的基本依据，对毕业生本人、用人单位、培养高校均有约束力，也是学校落实、汇总、上报毕业生就业建议方案的唯一依据。就业协议书是记载就业协议的文本。所以毕业生不论参加各种招聘会、就业市场等应聘活动，凡被用人单位录用的均需签订就业协议书。

### 2就业协议中规定条款有哪些主要内容？

(1) 签约各方必须遵守国家的有关法律、法规和教育部有关规定，坚持公开、公平、公正的原则，提倡诚实守信。

(2) 毕业生应按国家和省毕业生就业政策规定就业，向用人单位如实介绍自己的情况，了解单位的使用意图，表明自己的意向，对用人单位的要求，可在‘毕业生对用人单位约定’一栏注明。

(3) 用人单位要如实介绍本单位情况，明确对毕业生的要求及使用意图，做好各项接收工作。凡取得毕业资格的毕业生，

用人单位不得以学习成绩为由提出违约，未取得毕业资格的结业生若与用人单位签订本协议，用人单位应同时出具同意接收结业生的证明。用人单位如对毕业生有其他要求，可在“用人单位对毕业生约定”一栏注明。

(4) 学校要如实向用人单位介绍毕业生的情况，做好推荐工作，由学校审核汇总并报省毕业生就业主管部门鉴证或报国家教育主管部门批准，列入就业方案，学校负责到省毕业生就业主管部门办理派遣手续。

(5) 学校应在学生毕业前安排体检，不合格者不派遣，已签订的就业协议自行取消，由学校通知用人单位。如用人单位对毕业生身体条件有特殊要求，原则上应在签订就业协议书前进行单独体检，否则，以学校体检为准。

(6) 就业协议经各方签字、盖章后生效。三方面都应严格履行本协议，若一方提出更改，须征得另两方同意，由违约方承担违约责任。

(7) 就业协议一式四份，毕业生、用人单位、学校、省毕业生就业主管部门各执一份，复印无效。此协议经鉴证后纳入就业方案，予以派遣。

### 3 签订就业协议书时应注意哪些问题？

(1) 要认真地了解 and 掌握国家和省、市的就业政策和学校的就业规定。政策和规定是指引毕业生择业的方向，可以规定毕业生择业的行为，毕业生从中可了解到其可以做什么，不可以做什么，或者怎样去做。例如辽宁省规定：“按国家计划招生的毕业生自主择业；按定向、联合办学计划招生的毕业生按合同或招生时的协议就业”。毕业生首先应该清楚自己是哪种培养方式的毕业生，自己择业的方向才能明确。在实践中，有些毕业生只要单位好，不管政策是否允许，就签订了就业协议，结果学校在办理协议书鉴证时不能通过。

(2) 慎重签订就业协议书。毕业生就业协议书是毕业生就业主管部门制订就业方案的主要依据，要求其手续必须完备。毕业生在与用人单位签订就业协议书前，要认真阅读协议书中的全部条款，特别是要清楚用人单位提出的附加条款，并了解清楚条款的内容和含义，同时还要学会运用条款和掌握签订就业协议书的步骤。特别要了解用人单位有无独立的用人权，以及用人单位的上级主管单位和部门是谁。如果用人单位没有独立的用人权，除了用人单位盖章外，还必须有其上级主管部门的公章。否则，由于用人单位的上级主管单位或主管部门不认可，就不能纳入就业方案，所签协议书不能生效。

(3) 约定条款的合理性和可接受性。签协议过程中，许多内容要靠毕业生与用人单位约定。但是，毕业生在与用人单位进行约定的时候要注意：约定的条件是否合理；约定的条款毕业生本人能否承受（例如对于违约问题，有的用人单位为了惩罚违约的毕业生，约定的违约金数额过高，使学生难以承受）；毕业生与用人单位约定的备注条款，必须有毕业生和用人单位双方的签字，否则当发生争议时，备注条款很难发生作用。

(4) 毕业生只能与一个用人单位签订就业协议书。学校毕业生就业主管部门在毕业生签订就业协议书过程中实行其监督和管理职责，并依据国家和省的有关政策对毕业生就业流向实施必要的调控，所以毕业生签订就业协议书必须在有关政策和规定范围内进行。

(5) 对于自己的切身利益也应在协议中予以说明。如是否允许考研，工作合同期限，见习期和转正后的报酬，是否按国家规定为自己缴纳有关社会保险等。

(6) 在与用人单位签约后，一定要将协议书交学校审核，并由学校在相应栏目中签署意见后方能纳入学校的建议就业方案，毕业生与用人单位的协议因无校方的意见、签章而不具备法



律效力。

(7) 目前，有许多用人单位委托派遣服务中介公司招收员工，毕业生在与派遣服务中介公司签订《就业协议书》时，首先要弄清楚其资质及法人资格，避免陷入签约陷阱。

#### 4就业协议的订立有哪些步骤？

(1) 要约，毕业生参加各地招聘会或向用人单位寄发书面材料，用人单位收到毕业生材料，对毕业生进行考查后，表示同意接收并将回执寄到高校毕业生就业工作部门或毕业生本人，即为要约。

(2) 承诺，毕业生收到用人单位回执或通过其他方式得到用人单位答复后，从中做出选择，与用人单位签订协议，即为承诺。

由于毕业生就业工作比较繁琐，比较具体，很难具体分清要约和承诺两个步骤。例如：有的毕业生参加公务员考试，达到面试线后，到用人单位参加面试、体检，用人单位也对毕业生进行政审阅档，表示同意接收，在这种情况下，毕业生应与用人单位签订就业协议，而不应该再选择其他单位。再比如，用人单位到学校挑选毕业生，毕业生自己主动报名，经学校积极推荐，用人单位也表示同意接收，但要回到单位后再正式发函签订协议，在这种情况下，毕业生应该安心等待与用人单位签约，而不能以未正式签约为由，再选择其他单位。

#### 5就业协议的订立和解除应把握哪些要点？

(1) 主体合法。签订就业协议的当事人必须具备合法的主体资格。对毕业生而言，就是必须要取得毕业资格。如果学生在报到时未取得毕业资格，用人单位可以不予接收而无须承担法律责任。对用人单位而言，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，否则毕业生可解除协议而无须承担违约责任。对高校而言，高校应根据用人单位的要求如实介绍毕业生的在校表现，也将所掌握的用人单位的信息发布给毕业生。高等学校在毕业生签订就业协议书过程中应进行监督和指导。

(2) 平等协商。就业协议的当事人在签订就业协议时的法律地位是平等的，一方不得将自己的意志强加给另一方。学校也不得采用行政手段要求毕业生到指定单位就业(不包括有特殊情况的毕业生)，用人单位亦不应在签订协议时要求学生缴纳高数额的风险金、保证金。当事人的权利和义务应是一致的。除协议规定内容外，当事人如有其他约定事项可在协议书“备注”栏中加以充分确定。

## 6如何解除就业协议?

(1) 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，解约方应征得另两方同意，并承担违约责任。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；或依协议规定，毕业生被录取研究生后，可解除就业协议，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等。此类单方解除，无须承担法律责任。

(2) 双方解除，是指毕业生与用人单位，经协商一致同意取消原订立的协议，使协议不发生法律效力。此类解除因是双方当事人真实意向的体现，双方均不承担法律责任，但须征求学校同意。

## 7就业协议争议的解决办法有哪些?

目前，大学毕业生就业协议争议问题时有发生，国家和各省还没有制定出明确的就业法律规定。在实践中通常引起就业

协议争议的主体是毕业生和用人单位。解决就业协议争议的主要办法有：

(1)毕业生与用人单位协商解决。这种办法适用于因毕业生的原因引起的就业协议争议，毕业生出面向用人单位说明情况，赢得用人单位的同情、理解和谅解，经双方协商达成新的意向。

(2)由学校负责与用人单位进行调解。

(3)对协商调解不成的，毕业生可直接向人民法院起诉，由人民法院依法裁决。

8违约的主要表现有哪些?毕业生应如何应对?

就业协议书经各方签字、盖章生效。毕业生、用人单位都应严格履行协议，若有一方提出变更协议，须征得另一方同意。如违约，由违约方承担违约赔偿责任或按双方约定办理。

(1)用人单位违约是指用人单位方面的原因造成就业协议无法履行的情况。违约的原因一般包括：单位经营困难导致裁员、岗位撤销、单位破产；单位无法履行原先承诺；用人单位的用人计划发生重大变动等。此外，毕业生报到时，用人单位在没有任何事实根据和法律依据的情况下，拒收毕业生，使之错过了其他选择机会，无法按时就业；提供不真实的情况和虚假材料，误导毕业生与之签约；违反行政管理机关的有关法规，不执行有关规定，侵害毕业生的合法权益，而毕业生难以与其抗争等。用人单位违约，应承担违约责任，并为毕业生开具写明原因的正式书面退函(加盖单位章)。

(2)高校毕业生违约是指因毕业生个人原因造成就业协议无法履行的情况。违约的主要表现是：毕业生已与一个用人单位签定协议又提出更换就业单位的；同时与多家用人单位签约，再定取舍违约的；向用人单位提供不真实的情况，违反用人单

位的选用条件；已签约毕业生对用人单位工作条件不满意而违约的；已签约毕业生又准备继续考研或出国而违约等。毕业生违约也应承担协议约定的违约责任。因此，毕业生在签订就业协议书前应慎重考虑。

(3)定向生、委培生、地区联办生确因特殊情况不能回原定向、委培、联办地区或单位就业的，经定向、委培、联办地区、单位和学校同意后，报省级毕业生就业主管部门审核批准。

(4)用人单位因破产、倒闭等原因不能接收毕业生，可向省或市毕业生就业主管部门提出要求，并出具有关证明，经核实同意后，毕业生可重新落实工作单位。

(5)用人单位单方违约，毕业生可持材料向学校毕业生就业管理部门(学生处、毕业办、指导中心)提出，由学校出面协调解决，协调仍不成，毕业生可向劳动人事仲裁部门提出申诉。

## 9办理违约的手续及程序有哪些？

(1)原签约单位出具同意违约的公函(简称退函)，它体现对用人单位或毕业生的知情权的尊重。退函要注明原因，以确认违约方的责任。

(2)持单位退函(若毕业生违约，需同时持有本人的违约申请书，注明申请事由及是否愿意承担违约责任等)，到学校就业主管部门审批后，换发新的就业协议书。它主要是起到监督和维护各方权利的作用。

学校应鼓励毕业生考取研究生或专科升本科或报考国家公务员(或比照公务员管理的国家事业单位工作人员)，如果签订就业协议时注明了“如录取研究生或本科生则本协议无效”或“如录取公务员则本协议无效”，不属于违约。但如果毕业生与用人单位当初签订就业协议时未声明本人正准备考研究生(或考本科)，或已报考公务员，或未在备注栏中注

明“如录取研究生或本科生则本协议无效”或“如考取国家公务员则本协议无效”等内容，属于毕业生违约，经用人单位同意并向学校出具同意读研究生、本科生或考取公务员函，方可解除双方签订的协议。

具体办理的手续和程序如下：

(1) 原签约单位同意解除就业协议的书面证明；

(3) 本人申请报告，并附上毕业生所在院(系)意见。

毕业生将以上材料报给学校毕业生就业主管部门，经审核同意后即可。被录用公务员的换发新的就业协议书再与招录公务员单位签约。