

2023年毕业生就业协议与劳动合同的关系大学生就业指导(实用5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。那么一般合同是怎么起草的呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

毕业生就业协议与劳动合同的关系大学生就业指导 篇一

应届毕业生违约率每年增一成专家建议：应届生就业协议书应尽快转成劳动合同

大学毕业生将陆续拿到自己的毕业证书，与用人单位签下劳动合同，与此同时，被用人单位戏称为“黑色的7月”也即将到来。近日，记者从有关部门获悉，近年来在不少大学，毕业生就业协议违约率以每年5%-10%的速度持续攀升，部分重点大学的违约率更是接近半数。

【毕业生】

违约不单是我的“错”

毕业生小刘向本报记者讲述了自己的求职遭遇。

“我在公司实习的一年里做的都是人事工作，本以为今后自己能向人力资源方向发展。谁料一签完就业协议，公司就把我调去做行政助理。公司还说，就业协议上没有写明我的职位，因此公司有权调动我的岗位。”然而，小刘明显感觉这已经完全偏离了自己的职业目标，在调换职位后不到15天，“我提出与公司解约，哪怕是要支付违约金。”

毕业生就业协议与劳动合同的关系大学生就业指导 篇二

甲方(学校):

乙方(单位):

丙方(学生):

为了适应毕业生就业市场健康发展,满足用人单位的需求,针对毕业班学生到用人单位实习及岗前培训等情况,特制定本协议。

甲方的权利、义务

- 1、满足乙方的需求,安排好丙方参加由乙方组织的学习和实习培训工作。
- 2、为保证教学质量和丙方实习培训、设计任务的完成,由学校教务处(技能鉴定办)、各系部向乙方提供丙方毕业实习、设计、职业技能培训及鉴定的计划、安排和要求。
- 3、负责与乙方协商安排好丙方的各种考核及补考等工作。
- 4、不定期与乙方和丙方联系,了解丙方的学习、生活、工作等情况。

乙方的权利、义务

- 1、向甲方正式出具要求丙方在毕业前参加乙方实习培训的书面材料。
- 2、向丙方提供毕业实习、设计、技能培训及鉴定的学习条件,负责对丙方的毕业实习、设计按甲方的要求进行考核,并出

具考核材料及成绩。

- 3、负责向需回学校参加考试、技能鉴定的丙方提供条件。
- 4、负责丙方的管理、教育。不定期与甲方联系，通报丙方在乙方的表现情况。
- 5、负责丙方的安全教育、安全管理，并对丙方人身安全负责。
- 6、负责对丙方严格要求和考勤，无特殊原因，不能单方提前中止丙方实习及解除“毕业生就业协议”。

丙方的权利、义务

- 1、持乙方要求丙方在毕业前参加乙方实习培训的书面材料，向系部提出申请，并办理相关手续。
- 2、遵守甲方制定的有关规定，在参加乙方组织的各种学习和实习培训期间，必须遵守乙方制定的各项规章制度，服从乙方分配和管理。
- 3、及时与甲方保持联系，按甲方要求认真完成全部教学计划内容，经甲方和乙方考核达到优良后，方可获取毕业证书和技能鉴定证书。
- 4、遵守劳动纪律，认真出勤，不能擅自离开乙方。
- 5、已正式签订《毕业生就业协议书》，无特殊原因，不能单方毁约。本协议如与国家相关政策规定有相悖之处，以国家相关政策规定为准。本协议自签订之日起生效，未尽事宜要经三方协商来解决，任何一方不能擅自处理。

甲方：

乙方：

丙方：

毕业生就业协议与劳动合同的关系大学生就业指导 篇三

就业协议书，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。其内容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，其协议约定仅指学生在毕业后到用人单位去工作的一份书面合同。毕业生就业协议书的签证部门是各级县、市人事调配部门。

劳动合同，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。劳动合同是依据《劳动法》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。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、

退休年限等会造成一定的影响。

(一)、认识不同的协议

《三方协议》是应届毕业生在第一次就业的时候必须签署的协议，由学生本人、毕业的学校、学生要去的单位三方签订，故称《三方协议》。协议中明确了三方的权利和义务，包括学生报到、学校派遣、单位接收、等内容。

《劳动合同》是用人单位同劳动者依法确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。根据《劳动法》等劳动法律、法规依法订立的劳动合同受国家法律的保护，对订立合同的双方当事人产生约束力，是处理劳动争议的直接证据和依据。

《劳动合同》是由劳动局负责审查。

《服务协议》是非北京生源应届毕业生在北京就业的时候必须签署的协议，由学生本人、学生要去的单位双方签订，由人事局审查。

(二)、如何签订三方协议

1、三方协议是由毕业生、用人单位和学校三方之间就学生就业方向签订的一种协议，由三方共同签署后生效。对签约的三方都有约束力。毕业生与用人单位经过双向选择达成就业意向后，必须签订学校统一发放的《高校毕业生、毕业研究生就业协议书》，毕业生与用人单位签订的其他就业协议书无效。

2、就业协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。就业协议是明确毕业生、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。(劳动合同是毕业生上岗后，从事何种岗位、享受何种待遇以及相关的权利和义务的法律依据)。

- 3、就业协议的主体合法原则。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，就是必须取得毕业资格，如果毕业生在派遣时未取得毕业资格，用人单位可以不予接收而无须承担法律责任。
- 4、填写用人单位名称时，务必注意，是否与单位的有效印鉴上的名称一致，如不一致，协议无效。
- 5、学生填写自己的专业名称时，要与学校教务处的专业名称一致，不能简写。
- 6、试用期与见习期的时间。外企、合资企业、私企一般采用试用期，根据合同期的长度，可以由1-3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。试用期和见习期只取其中之一，将另一项划去。
- 7、违约金。由学生和用人单位双方协定。不少单位为了“留住”学生，以高额违约金约束学生。学生应该在协商中力争将违约金降到最低，通常违约金不得超过5000元。
- 8、现行的毕业生就业协议属“格式合同”，但“备注”部分允许三方另行约定各自的权利义务。为了防止用人单位承诺一套，做一套，毕业生可将签约前达成的休假、住房、保险等福利待遇在备注栏中说明，如发生纠纷，可以及时向法院举证，维护自己的合法权利。
- 9、学生在签订“协议”时，必须严格按照规定的步骤。等用人单位填写完毕、盖章后再到学校就业指导中心鉴证盖章。有的学生偷懒，自己填写完毕后就直接到学校毕业生就业指导中心要求盖章。后果是，单位在填写时，工资待遇等与过去承诺的大相径庭。学生不满却因为自己和学校都已经签字盖章，回天无力。要不逆来顺受，要不就被迫违约，赔偿用人单位。

(三)、签定三方协议时的注意事项

找份工作不容易，找份好工作更不容易，于是你也许会草草“就范”，让那些忽略的细节扰乱你进入职场后的心情。且听此地事后诸葛亮，帮你防范可能对你的伤害。现象一：工资大缩水。

很多学生在进单位后实际拿到的工资与协议书上写好的工资数额相比大大缩水，原因是公司依法代扣了有关费用。有的学生大呼上当，一气之下想跳槽，但又因为就业协议或劳动合同上的违约金压力而犹豫不决。其实在签就业协议前与用人单位充分的沟通，则完全可以避免了这样的烦恼。

你不妨问清几个问题：

1、你的工资是税前工资还是税后工资。税前工资是包含了你依法应当承担的个人所得税，你实际拿到的工资还要扣除个人所得税金额。如果用人单位答应支付你税后工资，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确，否则发生争议时将被认定为税前工资。

2、明确用人单位缴纳的社会保险，即明确用人单位将为你交“城保”还是“镇保”。如是“镇保”，工资中就不必扣除个人负担部分。如果是“城保”，你要与用人单位明确你的工资当中是否包含社会保险金的个人承担部分。

如果用人单位答应为你承担社会保险金的个人承担部分，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确。

3、确认你的工资中是否包括住房公积金。你的公积金个人负担部分按照你被录用后首月的工资金额的7%计算。如果没有明确约定，那么你的工资一般都包含了住房公积金个人负担部分，用人单位在支付工资时都会代扣代缴。

(四)、警惕六种劳动合同

针对劳动合同中存在的侵犯劳动者权益现象日益增多的问题，昨天辽宁省劳动和社会保障厅提醒广大求职者，警惕劳动合同中的6种陷阱。一旦劳动合同中出现下列情况，劳动者可以拒签，也可以向劳动部门举报。

- 1、“霸王合同”：在有一些劳动合同中的“由甲方决定”、“按照甲方的相关规定执行”等字样，这些条款只从用人单位的角度出发，却把求职者放在了被动从属的地位。
- 2、“押金合同”：一些用人单位在劳动合同里用各种名目向求职者收取风险基金、保证金、抵押金等，一旦求职者主动要求离开用人单位，这些抵押金就很难要回来了。
- 3、“暗箱合同”：还有一些用人单位在签订劳动合同时根本不与劳动者协商，也不向劳动者讲明合同内容。在合同中，只从企业的利益出发来规定用工单位的权利和劳动者的义务，而很少或者根本不涉及用人单位的义务和劳动者的权利。
- 4、“性命合同”：有一些从事带有风险工作的用人单位，不按《劳动法》的有关规定履行生命安全义务，提出“工伤概不负责”等条款，以此来摆脱用人单位应该负的责任。
- 5、“卖身合同”：一些用人单位在劳动合同中提出几年内求职者不可以跳槽到同行业的公司工作，或求职者一切行动都得听从用人单位安排等侵害劳动者权利的内容。
- 6、“双面合同”：有的用人单位准备了至少两份合同，其中一份是假合同，内容完全按照有关部门的要求签订，以应付有关部门的检查，可在劳动过程中并不照此执行，真正执行的可能是另一份合同。

(五)、签订劳动合同的注意事项

1、关于试用期、见习期、学徒期

试用期

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考核期，适用于初次就业或再次就业时改变劳动岗位或工种的劳动者。在试用期内，劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同。根据原劳动部的有关规定，大中专、技校毕业生新分配到用人单位工作的，执行为期一年的见习期制度，见习期内可以约定不超过半年的试用期。

试用期是劳动合同期限的一部分，如果用人单位以试用期为由拒绝签订劳动合同或者承担义务是违法的行为。劳动合同约定的试用期包括在合同期限内，最长不得超过6个月。同时，试用期的延长或缩短都属对双方约定的变更，包括对劳动合同其他条款的变更，都应经双方协商一致，如任何一方不能接受，则应按原约定继续履行，法律法规另有规定的除外。用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。这个限制的例外是：用人单位对因劳动者不能胜任工作而调整工作岗位的，可以按照用人单位的规章制度试用或试工。根据《通知》规定，劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日。

见习期

见习期是我国针对应届毕业生进行业务适应及考核的一种制度，适用于用人单位招收应届毕业生的情况。见习期满如果合格，则对职工办理转正手续，为其评定专业职称；见习期满，如果达不到见习要求的，可延长见习期半年到一年或者降低工资标准，表现特别不好的，用人单位可予以辞退。

学徒期

学徒期实际上类似于见习期，只是针对的人群不一样，主要是指工厂在招收工人时进行岗前培训这个阶段。根据原劳动部1996年制订的有关规定，学徒期是对进入某些工作岗位的新招工人熟悉业务、提高工作技能的一种培训方式，在实行劳动合同制度后，这一培训方式仍应继续采用，并按照技术等级标准规定的期限执行。

试用期和学徒期包含在劳动合同期限内，试

[劳动法中关于高校应届毕业生就业协议及合同的规定]

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

毕业生就业协议与劳动合同的关系大学生就业指导 篇四

针对如今应届毕业生与用人单位出现的这种矛盾，不少高校就业指导中心的老师都感到：

目前，一方面由于就业协议上没有写清楚毕业生的工作岗位等详细条款，使得不少毕业生在与用人单位签订了就业协议后，一旦遭到用人单位强行调动职位等行为，无法保障自己

的权益，只能违约了事。

另一方面，就业协议毕竟不能代替劳动合同，其约束力也相应较弱。应届毕业生一旦违约，一般只需支付一个月的工资，这点毁约金对于许多决心解约的毕业生来说并不算什么，用人单位也因此觉得自身的利益没保障，甚至产生了“不用应届毕业生”的极端想法。

要缓解目前毕业生频频违约的现象，主要还是应该将这份就业协议书尽快向正式的劳动合同转化，这样就可以将工作岗位、薪酬以及违约责任等写明，保护应届毕业生和用人单位双方的利益。

毕业生就业协议与劳动合同的关系大学生就业指导 篇五

思维误区之一：名企或品牌知名度高不一定等于自我发展空间大。

一踏进大学生就业专场，明眼人一望便知，应届生成群扎堆的招聘摊位，或是企业知名度高，或是产品品牌知名度高。身处市场经济环境中，昔日象牙塔内的莘莘学子，耳濡目染的也不外是商业广告的泥沙俱下。须知以销售力为首要目标的广告深入人心，只说明广告策划的成功，受过高等教育的高校毕业生们，应该不至于把企业形象或产品的销售成功与个人职业发展简单等同。

思维误区之二：毕业生自我定位时应由“眼光向内”转而“眼光向外”。

有企业界代表说起，在日益严峻的就业形势和不断的市场变化中，目前不少高校毕业生中，出现了高职生、研究生“两头”或是实用型、或是研究型的自我定位准确，而本科生却面临自我失衡、难以准确定位的“纺锤型”定位困惑与迷失。

这其中固然有学校专业设置与市场形势间的滞后性因素起作用，但老生常谈的是，在高等教育由精英教育转变为大众教育的今天，理工类本科生们依然抱残守阙地自我期许过高，以致在“技术开发”与“技术管理”岗位间，清一色地填写前者就未必明智了。或许长期的校园生活滋养了大学生的“自我中心”，但在走向社会时，应尽早“眼光向外”，放下身段，及时调整定位，以期适应变化了的市场与变化着的社会。

思维误区之三：“毕业大餐”并非“最后晚餐”。

年年都有毕业聚餐，虽然这道大餐在就业形势日益严峻的今天，已变得越来越不好吃，但在临近毕业求职的刹那，“搏名气”的心态仍然更多地出现在一帆风顺的名校毕业生身上，但说不定这会成为日后失败人生的开端也未可知。这是个自我增值的时代，职业生涯发展是终其一生的事，成功或失败的故事中，虽不乏“高开低走”的例证，但“低开高走”的却也并不鲜见。有部剧名叫做《离婚了，就别再来找我》，可是虽然毕业了，人生却并没有结束啊！（张记争）