

最新在校学生签订劳动合同入档案吗(实用5篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。那么一般合同是怎么起草的呢？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

在校学生签订劳动合同入档案吗篇一

签三方协议应该注意的问题：

- 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。

事后诸葛亮

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，经上海市公积金管理中心审核批准的单位，最低比例不低于5%，你的公积金个人负担部分上下限分别为388元和32元。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。

现象二：试用期陷阱变更。

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。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。

工资：劳动报酬包括试用期工资由用人单位和劳动者协商一致确定，但不应低于法定标准，即当地最低工资标准。上海市最低工资标准每年公布一次□xx年7月1日起上海市的最低月工资标准是人民币635元。

培训费：在用人单位为特定劳动者提供某些特殊待遇的前提下，用人单位可以与享受这些特殊待遇的劳动者约定一个附属期限，即服务期。在这个期限内，劳动者不得随意跳槽，否则要承担一定的违约责任。这些特殊待遇通常是单位花费了一定的成本提供的，并且这些特殊待遇不是普遍提供给其他劳动者的。试用期内单位出资提供了各类技术培训，若是在试用期内辞职的，单位不得要求支付该项培训费用。在试用期满后辞职的，则应按约定承担违约责任。

在校学生签订劳动合同入档案吗篇二

一、就业协议的概念

就业协议是明确毕业生、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。就业协议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。

二、就业协议与劳动合同的关系

就业协议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，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，是编制毕业生就业计划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，学校不是劳动合同的主体，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收毕业生，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，如果毕业生与用人单位就工资待遇、住房等有事先约定，亦可在就业协议备注条款中予以注明，日后订立劳动合同对此内容应予认可。

4、就业协议是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定，对于双方的基本条件以及即将签订劳动合同的部分基本内容大体认可，并经用人单位的上级主管部门和高校就业部门同意和见证，一经毕业生、用人单位、高校、用人单位主管部门签字盖章，即具有一定的法律效应，是编制毕业生就业计划和将来可能发生违约情况时的判断依据。

三、就业协议的主要内容及格式

1、主要内容：

(1) 毕业生应按国家法规就业，向用人单位如实介绍自己的情况，了解用人单位的使用意图，表明自己的就业意见，在规定的时间内到用人单位报到，若遇到特殊情况不能按时报到，需征得用人单位同意。

(2) 用人单位要如实介绍本单位的情况，明确对毕业生的要求及使用意图，做好各项接收工作。

(3) 学校要如实向用人单位介绍毕业生的情况，做好推荐工作，用人单位同意录用后，经学校审核列入建议就业计划，

报主管部门批准，学校负责办理派遣手续。

(4) 各方应严格履行协议，任何一方若违反协议，应承担违约责任。

(5) 其他补充协议。

2、格式：略

四、就业协议的订立

(一) 订立的原则：是指三方在订立就业协议时必须遵循的基本准则。

1、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，就是必须要取得毕业资格，如果学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。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的能力，单位应有录用毕业生计划和录用自主权，否则毕业生可解除协议而无须承担违约责任。对高校而言，高校根据用人单位的要求如实介绍毕业生的在校表现，也应如实将所掌握的用人单位的信息发布给毕业生。高校是毕业生就业协议的一个重要组成部分。

2、平等协商原则：

就业协议的三方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就业协议时要求毕业生交纳过高数额的风险金、保证金。三方当事人的权利义务应是一致的。除协议书规定内容外，三方如有其他约定事项可在协议书

“备注”内容中加以补充确定。

（二）订立的步骤

就业协议的订立一般要经过两个步骤，即要约和承诺。

1、要约

毕业生持学校统一印制的就业推荐表或复印件参加各地供需洽谈会（人才市场），进行双向选择，或向各用人单位寄发书面材料，应视为要约邀请，用人单位收到毕业生材料，对毕业生进行考察后，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，应为要约。

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](#)

在校学生签订劳动合同入档案吗篇三

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。

在校学生签订劳动合同入档案吗篇四

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。

在校学生签订劳动合同入档案吗篇五

劳动合同签订过程中应注意的事项是什么呢?大家是否清楚呢?下面一起来看看!

1、审查劳动者的主体资格

a劳动者年龄审查;

用人单位应要求劳动者提供身份证原件及复印件，进行核对，然后让其在复印件上签署“与原件一致，由某某提供”并签名确认。

b劳动者学历、资格及工作经历的审查;

用人单位应让劳动者提供学历、资格的原件及复印件，并让其签字确认提供证件是真实的。同时用人单位对劳动者提供的工作经历也应让其进行书面确认，如为虚假，应由劳动者承担法律责任。

c查验劳动者与其他用人单位是否有劳动关系;

如用人单位录用了与其他用人单位存在劳动关系的劳动者，对原单位造成损失的，该用人单位承担连带赔偿责任，且这种赔偿一般在为百分之七十。所以用人单位一定要劳动者提供与原用人单位解除或终止劳动关系的证明，如失业，则要求劳动者提供失业证。另外用人单位要注意还要审查劳动者是否存在竞业限制，对此用人单位可要求劳动者作出书面承诺。

d查验劳动者身体健康证明;

因可能涉及到医疗期或职业病的可能，所以用人单位为了减少风险，可要求劳动者提供县级以上或用人单位规定的医院出具的健康证明。

2、履行告知义务

根据《劳动合同法》第八条规定，用人单位应如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。用人单位应当让劳动者签署用人单位设计好的《告知书》，并妥善保存。

3、签署劳动合同

签署劳动合同时应先让劳动者签署，用人单位统一盖章。这样可以防止空白劳动合同流失及劳动者单方修改合同。

4、办理入职手续

在劳动者签署完劳动合同后，可以办理入职手续。手续可包括入职登记、提交入职材料、办理报到等。办理入职手续可以避免用工前存在事实劳动关系。

5、发放劳动合同，建立职工名册

根据《劳动合同法》规定，劳动合同应双方各执一份，如用人单位未交付给劳动者，可受到行政处罚，并赔偿由此给劳动者造成的损失。故此，用人单位应让劳动者签收《劳动合同签收表》，并对签收劳动合同的劳动者进行登记，统计，建议职工名册。

6、办理用工手续

根据劳动和社会保障部的要求，从开始，用人单位在录用劳

动者后应当及时办理录用备案手续。

至此，用人单位的录用员工的程序结束。