

应届生 2017 校园招聘 求职大礼包

就业协议书、签约违约、 新劳动合同法篇

应届生论坛就业协议书、签约违约、新劳动合同法版：

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-433-1.html>

应届生求职大礼包 2017 版-其他行业及知名企业资料下载区：

<http://bbs.yingjiesheng.com/forum-436-1.html>

应届生求职招聘论坛（推荐）：

<http://bbs.yingjiesheng.com>

目录

第一章 就业协议书.....	3
1.1 《高校毕业生就业协议书》有什么作用.....	3
1.2 《高校毕业生就业协议书》与劳动合同的区别.....	3
1.3 教育部关于《全国普通高等学校毕业生就业协议书》管理办法.....	3
1.4 《高校毕业生就业协议书》的签订程序.....	4
1.5 另类解读-认识三方协议邪恶的本质-签约需慎重.....	4
第二章 签约违约.....	5
2.1 关于签约.....	5
2.1.1 签约时要注意的问题.....	5
2.1.2 签三方协议涉及的九个事项.....	6
2.1.3 签三方协议应该注意的问题.....	9
2.1.4 五险一金全面解析.....	11
2.1.5 如何保障试用期间的权利.....	13
2.1.6 【职场秘籍】应届生签约注意事项.....	14
2.2 关于违约.....	23
2.2.1 违约的后果.....	23
2.2.2 关于违约的思考及建议.....	23
2.2.3 办理违约的手续.....	24
2.2.4 毕业生就业 FAQ ^[21]	24
2.2.5 签约后该做什么?.....	26
2.2.6 毕业生三方协议违约办理流程 and 前辈建议.....	26
2.2.7 我的签约违约历程-涉及户口、三方、推荐表、干部身份等内容.....	27
第三章 关于新劳动合同法.....	29
3.1 新劳动合同法全文.....	29
3.2 解读新劳动合同法 ^[22]	52
3.3 常见的无效劳动合同.....	55
附录：更多求职精华资料推荐.....	57

内容声明：

本文由应届生求职网 YingJieSheng.COM (<http://www.yingjiesheng.com>) 收集、整理、编辑，内容来自于相关企业的官方网站及论坛热心同学贡献，内容属于我们广大的求职同学，欢迎大家与同学好友分享，让更多同学得益，此为编写这套应届生大礼包 2017 的本义。

祝所有同学都能顺利找到合适的工作！

应届生求职网 YingJieSheng.COM

第一章 就业协议书

1.1 《高校毕业生就业协议书》有什么作用

《全国普通高等学校毕业生就业协议书》，简称“[就业协议书](#)”或者“[三方协议](#)”。是为明确毕业生、用人单位、毕业生所在学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务，经协商签定的协议。协议书也是学校派遣毕业生的依据，在学生毕业离校前，学校将根据协议书的内容开具毕业生[就业报到证](#)和[户口迁移证](#)，同时转递学生档案。如果毕业生未签定就业协议书，学校将把其关系和档案转递回原籍。每位毕业生各拥有唯一编号协议书（一式三份），实行编号管理。

协议书是毕业生与用人单位建立就业关系的正式凭证，也是毕业生毕业后到人事、教育等部门办理就业报到手续的必备材料之一，因此，毕业生必须妥善保管。

就业协议书是高校毕业生与用人单位订立的确立劳动关系的协议，实质上是劳动合同的一种特殊表现形式。求职最终签署的合约具有[法律效力](#)，因此签约一定要慎重，同时协议书的填写更加不可忽视。

三方协议一旦签署，就意味着大学生第一份工作就基本确定，因此，应届毕业生要特别注意签约事项。高校就业办一位老师说，大学生签三方协议前，要认真查看用人单位的隶属，[国家机关](#)、事业单位、国有企业一般都有人事接收权。民营企业、外资企业则需要经过人事局或人才交流中心的审批才能招收职工，协议书上要签署他们的意见才能有效。应届毕业生还要对不同地方人事主管部门的特殊规定有所了解。

1.2 《高校毕业生就业协议书》与劳动合同的区别

《高校毕业生就业协议书》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、《高校毕业生就业协议书》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、《高校毕业生就业协议书》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、劳动纪律等方方面面，更为具体，劳动权利义务更为明确。

3、一般来说《高校毕业生就业协议书》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《高校毕业生就业协议书》备注条款中予以注明，日后订立劳动合同对此内容应予以认可。

4、《高校毕业生就业协议书》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。

1.3 教育部关于《全国普通高等学校毕业生就业协议书》管理办法

1、毕业生与用人单位达成一致意见后，均须签订《高校毕业生就业协议书》。

2、《高校毕业生就业协议书》由教育部高校学生司制定，学校招生就业工作处统一翻印，各学院集体到招生就业工作处领取，或者由毕业生持本人学生证到招生就业工作处领取。每位毕业生只有一套《高校毕业生就业协议书》，每套一式四份。

3、任何单位或个人均不得复印、复制、翻印《高校毕业生就业协议书》；在签订《高校毕业生就业协议书》书时，如果《高校毕业生就业协议书》因破损等情况而不能使用时，可持原件到招生就业工作处申请更换；《高校毕业生就业协议书》不得挪用、转借、涂改，否则视为无效。

4、毕业生在协议书上签署个人意见之后，用人单位或学校两方之中只要有一方在协议书上签字，毕业生即不得单方面终止协议的签订工作。毕业生违约时，必须办理完毕与原签约单位的解约手续，然后将原协议书交还招生就业处，并换取新的协议书。

5、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。同时具备以下四个条件时，招生就业工作处方予受理：

- (1)、经核查，协议书确实属于遗失者；
- (2)、招生就业工作处收到毕业生的申请书两个星期以上。
- (3)、毕业生须交纳相当于违约金数额的费用。

6、凡是通过地方或部委毕业生就业工作主管部门与用人单位签订《高校毕业生就业协议书》的毕业生，签约时可使用他们提供的《毕业生就业协议书》，但是毕业生回校后，必须与学校补签《高校毕业生就业协议书》。毕业生如果另有选择，则必须与原签约单位解除所签订的协议。

1.4 《高校毕业生就业协议书》的签订程序

毕业生与用人单位达成一致后，签约程序是：

- 1、毕业生认真如实填写基本情况及应聘意见，并签名。
- 2、用人单位、主管部门及人事调配部门签定意见。
- 3、用人单位一定将档案详细转递地址填好。
- 4、各院系签意见。
- 5、学校就业指导中心签意见。
- 6、省就业指导中心签证。

需要说明的是：按程序最后到学校签章，由学校作最后把关，更有利于维护毕业生合法权益。有些毕业生图方便，要求学校先签章，再交用人单位，容易写上有损毕业生权益的条款，产生不利后果。学校把关，意义还在于确认签约手续是否完备，否则由于手续不齐等原因，导致报方案时通不过，或派走后到用人单位无法报到，会加大毕业生心理负担。

1.5 另类解读-认识三方协议邪恶的本质-签约需慎重

本帖网址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-1695837-1-1.html>

面临签约的同学都知道三方协议这个东东吧，百度百科介绍三方协议是计划经济体制的产物。大家都知道，在计划经济那个时代，大学生是个什么概念吧，那是供不应求。就算是上个世纪 90 年代中期，大学生那也是天之骄子，国家每年培养出来的大学生远远满足不了市场的需求，那个时候的大学生选择的余地不知比现在多多少。正是由于大学生选择的余地太多，用人单位往往招不到人或者招到的人毕业之后却去了别家单位，原单位没有一点办法。这个时候，三方协议这个悍匪应运而生。到这里，大家都懂了三方协议是为谁的利益而生的吧。三方协议的初衷并不是为了学生的利益而设定的，反而是为了保护企业利益而生的。

到了这里，可能有些同学会认为楼主在瞎扯淡，认为三方协议是本着公平，平等的原则，学生，学校和用人单位的地位都是对等的。一经签订，用人单位不得随意毁约，否则会赔偿违约金，所以三方协议归根结底是为了保护学生利益。如果真有人这样认为，请允许楼主轻蔑一笑。用人单位就算与你签了三方协议，它不想要你，难道只有毁约赔钱这一条路子吗？如果用人单位不要你，给你赔了违约金，那算是人家好心了。要是不赔钱，等你毕业去了那里上班，

最后逼得你自己想辞职。这样不用陪违约金，又不违背劳动合同法。

但是等你要违约的时候，等待你的百分之九十九就是赔偿违约金这条路子了。你签了三方协议，不管协议上面几方签了字，也不管写了多少字，这份协议已经生效了(这里的生效是你拿不到新的三方协议，不能和下一家单位签约了，不是法律上面的生效)，有人可能莫名其妙，觉得要三方签订才算生效，但事实上不用三方签字就已经生效了。如果这个时候有一家你中意的不得了的企业有意向和你签，你就必须要向上一家违约，结果就是赔钱。有人可能说，如果下家单位好的话，赔钱也无所谓。说这话的人我大致分为三种，第一种是视金钱如粪土的人，第二种是自己家是开印钞厂的人，第三种就是手里一个 offer 都没有或者勉强有一个 offer，站着说话不腰疼的人。等到真的赔钱的时候，有几个是心甘情愿，乖乖主动奉上的。

所以三方协议要么不签，要么签了就不要毁约，千万不要像周围的人说的那样，随随便便签一个先保底。最后楼主说一句，所谓的法律、协议、合同自古以来就是双方或者多方博弈的结果，没有绝对的公平，只有相对的公平，甚至是有失公允的。

第二章 签约违约

2.1 关于签约

2.1.1 签约时要注意的问题

1、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)。

2、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。

3、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。

4、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。

5、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。

6、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。

7、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。

8、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，2006 年 9 月 1 日起上海市的最低月工资标准是人民币 750 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。

2.1.2 签三方协议涉及的九个事项

这是应届毕业生与单位、学校签署的正式协议，对单位、学校、个人都有很强的约束力，也是正式的签约形式。这个过程涉及到非常多的因素，下面向大家一一介绍。

首先，在签约前，一定要向 HR 或其他人打听清楚以下信息：

1) 户口

要问清楚，这个单位是“保证解决户口”、“尽力解决户口”、“不保证解决户口”还是“不管户口”。尤其对于签约北京、上海单位的同学，这点非常重要。因为北京、上海对于双外卡得比较严，所以，用人单位能否给你解决户口，这点非常重要对于北京户口，一般来讲，大多数国企、事业单位、研究所、公务员都是有能力解决户口的，但是，除了公务员外，其它还是要问清楚。外企和私企解决户口的能力跟前面的单位比要差很多，但是不同的单位也有很大的差别，像 IBM、华为每年就能拿到很多名额。所以，对于这些单位，更要问清楚，到底有多大可能性解决户口。上海户口近年来采用的是打分制，即根据你的个人情况进行打分，超过分数线就可以获得上海户口，企业对于你能否获得户口的影响在于打分标准中的“单位信誉 5 分”和“地域导向 2 分”，所以，在签约前，要把这几个要素核实清楚，在这两项中单位到底可以打几分。然后，根据个人情况，参照上海的打分标准对自己进行打分。注意：所有的获奖和专利情况都是以你就读最高学历期间获得的为准。核实清楚自己的分数后，再跟历年的分数线作比对，以确定自己能否拿到户口。分数线 05 年是 64 分，06 年是 68 分，今年的还没出来，估计应该在 70 分左右。友情提示：我跟就业指导中心老师和我公务员的朋友打听过，今年上海的户口政策可能会变，一是分数线会往上提，二是达到了分数线也不一定能获得

上海户口。所以基本上，今年去上海的大部分人恐怕都没有户口，请签约上海的同学作好思想准备，不行到时只能办理居住证了。这也是我最后没去上海的一个重要原因。至于户口到底重不重要，有什么用，网上讨论过无数遍，只能说：你认为重要，它就重要；你认为不重要，它就不重要。个人觉得很重要，因为如果你想在一个城市长期发展的话，户口的作用是非常大的，以北京为例：如果没有北京户口，当你想跳槽时，会发现能选择的单位很有限，因为很多单位招人时，往往都要求北京生源、北京户口，没有北京户口，也无法参加北京市公务员考试。这是户口带给我们的直接影响，长远的看，还有结婚、出国、子女就学、业务往来等各方面都会受到影响。当然，如果你将来想出国，或不想在北京上海常呆，那么户口可能就不重要了。如果作为应届生没有获得户口，那么你还有四种途径获得户口：

<1>买户口。网上很多人说，3W 就可以买到北京户口，可实际上远没有那么简单。你必须是应届生的身份、要有非常可靠的关系、通过非常可靠的途径才有可能获得户口，而且要确保不能受骗，另外，从今年北京的落户形势来看，想买户口非常困难。

<2>在北京、上海呆满若干年后，按照高新人才引进来获得户口。这种方式难度极大，基本不要指望。

<3>跟本地人结婚。这是最直接的途径，好处是自己的下一代可以成为北京、上海人。但是，你自己的户口要想转过去，还要经过若干年、满足若干条件、经过若干手续才可以。

<4>继续考硕（博）。也就是说，再继续念，等毕业时，再以应届生的身份去争取户口，到时还是会面临落户问题，而到时的户口政策难免难以预料。

所以，对于大多数人来说，要想获得北京、上海户口，基本上只有毕业这一次机会。这点，请找工作的同学想清楚。如果用人单位保证为你解决户口，当然最好。但如果用人单位不解决户口，那么记住：绝对不能和它签三方，某些不管户口还拿你三方的单位是极不负责任的，一定要当心受骗。这种情况下，要么买户口，通常是通过个人关系去联系有富裕指标的单位，跟他们签三方挂档案，而跟你就业单位签劳动合同；要么在天津或其它地方找家单位挂靠，通常是跟他们签三方，每年花几百元钱，他们负责帮你落户并保留档案，各个学院会有相应的挂靠信息；要么等待毕业时户口和档案被打回原特别说明的是，对于那些“尽力解决户口”、“不保证解决户口”的单位，跟你签了三方，实际上你就要承担一定风险。一旦最后没给你落下，那么算单位违约，三方必然要退给你，你再回学校办改派。大多数情况下，户口和档案会被打回原籍，因为那时再签约别的单位已经不可能了。

在今天的就业形势和户口政策下，户口和薪水很难两全，既解决户口、薪水又高的单位太少，竞争又相当激烈。找工作的同学一定要在两者中间权衡轻重，不要作出让自己后悔的决定。

2) 待遇

签约前必然要谈的部分。这里面的因素非常多，但记住：不要看面上的钱，也不要看 HR 说可能的收入，要看你实际真正能到手的年收入，以及当地的消费水平。待遇主要包括：工资、奖金、补贴、福利、股票（期权）、保险、公积金。以下具体介绍各部分应注意的细节：

<1>工资：一定要问清楚是税前还是税后，这点不用多说。另外，还要问清楚，发多少个月。例如：税前工资 7000，发 13 个月，则年收入 $7000 \times 13 = 91000$ 。很多单位有年底双薪，还有一些单位会发 14-16 个月不等，例如：IBM 就是发 14 个月。所以，一定要看年收入。

<2>奖金：很多单位奖金都占收入很大一部分，例如：联想、百度、中航信都有季度奖、年终奖，另外还有项目奖，华为也有项目奖、年终奖，腾讯就没有奖金。不同的单位情况不同，奖金的数额也不一样，通常几千至数万不等，所以关于这一点，一定要问清楚，而且要问确定能拿到的奖金，取最低数。

<3>补贴：有些单位会有各种补贴，例如：通讯补贴、住房补贴、伙食补贴等，例如：华为有 1000 的餐补，中兴好像也有 500 的餐补。有些单位这些补贴加一块收入会非常可观，也要问清楚。

<4>福利：对于一些国企和事业单位来说，往往会有一些福利，例如：过节费，防暑降温费，取暖费，购物券，电影票，生活用品等等。这些最好跟内部的师兄师姐打听一下。

<5>股票：对于很多公司来说，股票是他们提供的非常有诱惑力的福利，例如：google 会给员工提供 30 股股票，华为 99 年以前的金领靠股票每年赚几十万，百度上市造就了数千个百万富翁等等。一般来说，已经上市的公司提供股票的可能性不大，反倒是一些即将上市的公司提供股票的可能性很大，例如：腾讯就为员工提供股票。对此，一定要看准机遇，要是有这样的 offer，千万不要错过。

<6>保险、公积金：即常说的“五险一金”。五险指的是：养老保险，医疗保险，失业保险，人身意外伤害保险，生育保险，一金指的是住房公积金。这些我记得是国家规定的，企业不得以任何理由拒绝为你缴纳，而且个人和企业出的比例是有规定的。但是要注意的是：缴费基数。很多单位在这上面做文章，例如：你的工资是 5000，他们以 2000 为缴费基数，也就是说，用它去乘固定的比例给你缴纳五险一金，对此，一定要注意问清楚缴费基数，不能被骗。有些单位公积金比例上的非常高，所以你工资扣得也很多，那意味着公司交的钱更多，而一旦买房时，这些钱都是你自己的，所以，这部分收入不能忽视。此外，有些单位还会向你提供补充医疗保险、补充养老保险、补充意外保险、住房无息贷款或经济适用房等，也要问清楚。把这些收入加起来，得到年收入。然后再考虑工作地的工资水平和消费水平。例如：8W 的年薪在天津花，无疑是相对收入非常高的，这也是那么多同学（包括已签的）去面中兴天津的原因。

3) 工作内容

要问清楚自己的具体职位，这个职位的工作内容，在公司所处的地们。一般来讲，如果是公司的核心业务部门，会比较受重视，发展前景会更好，如果是其它辅助部门，可能受重视程度会差一些，当然没有绝对的，关键还有看你的工作有没有技术含量，对于你个人能力的提高、职业生涯有没有帮助，对于你跳槽、升职有没有帮助。

4) 加班/出差情况

对于有些公司来说，加班是在所难免的，如：华为、中兴、微软、IBM...基本上绝大多数 IT 企业都要加班；而对于有些职位来说，频繁的出差是在所难免的，例如：现场工程师，HR，销售等。对于这些，要提前有所了解，有思想准备，像华为海外可能会派到海外若干年，条件很苦。如果自己不能忍受长期的加班、出差，建议不要签。另外，要问清楚加班是否有加班费。现在好像大多数公司加班都是没有加班费的，少部分公司有，不过好像国有有规定：如果周六、周天加班的话，可以获得正常工资 3 倍的加班费，如果是五一、十一这些法定假日加班的话，好像应得的加班费更好，具体可以查一下。另外就是出差补贴。一般来讲，出差基本是不需要你花钱的，而且很多公司会有额外的出差补贴，例如：华为海外好像是每天 70 美金。这个也要问清楚，因为都是自己的合法权益。

5) 培训

对于应届毕业生来说，公司的培训体系是一个非常重要的考虑因素，如果一家公司有非常好的培训体系的话，那么可以让你在几年内迅速成长为一个出色的人才，对你的职业生涯无疑是有巨大帮助的。像宝洁、玛氏、infosys，最出名的都是它们完善的培训体系，确实可以让你在短时间内个人能力得到极大的提高，所以每年才吸引那么多同学去应聘。从某种程度上来讲，良好的培训是比优厚的待遇更有吸引力的。所以，在签约前，一定问清楚单位有哪些培训计划，再看这些培训计划对个人的成长是否有帮助。

6) 发展机会

这也是非常关键的一个因素。我认为，在找工作时，它应该作为要考虑的第一要素，试想：如果有一个很好的工作机会，可以让你直接接触最先进、最核心的业务，或者可以接触到公司的高层，或者可以获得一些非常有用的客户资源，或者可以在短期内迅速进入管理层，那么其它因素又算什么呢？相信中兴天津最吸引人的地方就在于它提供的发展机会。相反，如果你去的一家单位，机构臃肿，大家都在里面混，或者上面的人一直压着你上不去，即使给你开出很高的工资又有什么意义呢？当然，如果你希望稳定，这样的单位也是不错的选择。个人觉得，在考虑发展机会这个因素时，应主要考虑三个方面：

<1>行业背景：要综合考虑公司所处这个行业的背景和发展现状，更重要的是，要对这个行业的发展前景有准确的预测。个人觉得，最好选择处于快速发展阶段的行业。

<2>公司背景：要考虑这家公司在行业中所处的地位，目前的发展状况、经营业绩，以及未来的发展预期。个人觉得，最好选择处于快速发展阶段的企业。

<3>个人机会：要看自己所处的部门在公司的地位，自己的职位的升职机会、发展前景。总之，部门越重要越好，人越少越好，这样你的机会越多。

7) 签约年限及违约金

一般单位签 3 年，也有签 5 年的，还有的单位签 1 年，如华为（后来经打听，也是签 3 年），此外，有的单位还有保密期，有的单位会和你签一个竞业禁止合同，不同单位情况不一样。同时，违约金也会有相关规定。一般来讲，违约金特别高的，要慎重签约，因为很可能是单位不好，留不住人，才通过高额的违约金来栓住你。但是国家有规定：违约金的上限不能超过 xx 个月的个人工资，大家可以去网上查一下。如果单位在这期间解雇你，你将可以获得 N+2 个月工资的赔偿。例如：你和公司签 3 年，双方约定公司的违约赔偿金是 N+2，假设公司在第二年解雇你，即：你在公司工作了一年，那么，你将可以获得 1+2=3 个月工资的赔偿，工作不满一年算一年。试用期期间，任何一方违约，都不承担责任。

8) 三方违约金

三方违约金和劳动合同违约金是不一样的，它只约束你在去公司报到前的行为，所以，也要清楚三方的违约金。千万不要主动问，通常公司在签约时会主动跟你说，三方的违约金是多少，然后写到三方协议的备注栏里。有些公司不要违约金，例如华为。

9) 公司口碑

这一点也非常重要，要通过其他途径去打听。具体的，可以到网上搜关于这家公司的评价，也可以问问在里面工作的师兄、师姐或其他熟人，打听一下，大家对这家公司的评价。如果大多数人对这家公司都是负面评价，那建议还是要慎重考虑。

接下来，在和公司正式签三方时，要注意以下事项：

1) 如果你非常想去这家单位的话，就在个人意见栏填写“同意到 xxx 单位工作”

2) 如果对方向你承诺解决北京户口，一定要把这一条写到三方后面的备注栏里，例如“xx 公司承诺为本人解决北京户口”，这是维护自己的正当权益。当然，公司也会在里面写上“违约金 xxx”

总结：签约是一件非常严肃的事，也可能是你人生中最重要的一件事，所以，请大家一定要认真对待，尽可能获取足够多的信息，听取各方面的意见，作出理性的决定。不要最后让自己后悔。

2.1.3 签三方协议应该注意的问题

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 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，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，2004 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。

二.签订劳动合同的注意事项

问：劳动合同是应该在试用期的时候签，还是试用期满以后再签？

答：试用期内就应当签，试用期是包括在劳动合同之内。从第一天起，就应当签订劳动合同。为了保障大家的权益，劳动合同从建立劳动关系的第一天起就应该建立劳动合同，这是劳动者保障自己合法权益的必要手段，

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：公司以员工未将人事关系转至指定的人才中心为由，不给员工上四险一金合法吗？能以现金支付吗？

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。

本贴地址：

<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-352349-1-1.html>

2.1.4 五险一金全面解析

在我国现行社会保险包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险，再加上住房公积金,合并称为

“五险一金”。五险中的养老保险、医疗保险和失业保险由企业和个人共同缴纳，工伤保险和生育保险完全由企业承担。个人不需要缴纳保费。由于社会保险属于强制性与政策性保险，五险是依据法律定的，至于“一金”则不是法定的。

有关保费分担说明如下：

- 1、 养老保险：单位承担 20%（17%划入统筹基金，3%划入个人账户），个人承担 8%（全部划入个人账户）；
- 2、 医疗保险：各地不同（例如北京：单位承担 10%，个人 2%+2；重庆：单位承担 9%，个人 2%+2）
- 3、 失业保险：各地不同（例如北京：单位承担 1.5%，个人 0.5%；重庆：单位承担 2%，个人 1%）
- 4、 工伤保险：由单位承担，比例分 0.5%、1%、2%三个档次，根据企业经营范围和行业性质确定。服务业 0.5%，制造业 1%；采掘冶炼 2%。
- 5、 生育保险：由单位承担，（北京比例 0.8%；重庆比例为 0.7%）

以北京 22 岁担任教师的张小姐为例，她每月收入 4000 元，社保缴费基数也为 4000 元，从 22 岁开始缴，预期到 60 岁退休。试算如下：

个人缴纳部分：

- 1、 养老保险金： $4,000 \times 8\% = 320$ 元
- 2、 医疗保险金： $4,000 \times 2\% + 2 = 82$ 元
- 3、 失业保险金： $4,000 \times 0.5\% = 20$ 元
- 4、 住房公积金： $4,000 \times 12\% = 480$ 元

个人缴纳部分每月共计：902 元。

企业交纳部分：

- 1、 养老保险金： $4,000 \times 20\% = 800$ 元
- 2、 医疗保险金： $4,000 \times 10\% = 400$ 元
- 3、 失业保险金： $4,000 \times 1.5\% = 60$ 元
- 4、 住房公积金： $4,000 \times 12\% = 480$ 元
- 5、 工伤保险金： $4,000 \times 0.5\% = 20$ 元
- 6、 生育保险金： $4,000 \times 0.8\% = 32$ 元

企业缴纳部分每月共计：1,792 元。

可享有之养老保障：

- 1、 养老保险金：按月领取按规定计发的基本养老金，直至死亡。

基本养老金的计算公式如下：

基本养老金=退休前一年全市职工月平均工资 $\times 38\%$ （每个交费年限发 1%）+个人账户本息和 $\div 139$ 。

假设不考虑工资调整，到张小姐 60 岁退休时，个人账户大约有 119,040 元，假设社会平均工资仍然为 4,000 元，则张小姐每月可领取养老金= $4,000 \times 38\% + 119,040 / 139 = 2,376$ 元。

2、 医疗保险金：

1)、 门、急诊医疗费用。在职职工年度内(1 月 1 日-12 月 31 日)符合基本医疗保险规定范围的医疗费累计超过 2000 元以上部分报销 50%，个人自付 50%；在一个年度内累计门、急诊报销最高数额为 2 万元。

2)、 恶性肿瘤放射治疗和化学治疗、肾透析、肾移植后服抗排异药的门诊医疗费用，大额医疗费用互助资金支付 70%，个人支付 30%。但大额医疗费用互助资金在一个年度内累计支付最高数额为 10 万元。

3、 失业保险金：失业保险金以各地最低工资标准为基数发放：

累计缴费时间 1 年以上不满 2 年的，领取 3 个月；

累计缴费时间 2 年以上不满 3 年的，领取 6 个月；

累计缴费时间 3 年以上不满 4 年的，领取 9 个月；

累计缴费时间 4 年以上不满 5 年的，领取 12 个月；

累计缴费时间 5 年以上，按每满一年增发一个月计算，最长不得超过 24 个月。

4、 工伤保险金：治疗工伤或职业病所需的挂号费、诊疗费、住院费、医疗费、药费、就医路费全额报销。

1)、被保险人因工负伤被鉴定为一级至四级的，则享有以下保障：

按月发给伤残抚恤金，标准分别为本人工资的 90%至 75%。其中：一级 90%，二级 85%，三级 80%，四级 75%；

发给一次性伤残补助金，标准相当于伤残职工本人 18 至 24 个月工资。其中：一级 24 个月，二级 22 个月，三级 20 个月，四级 18 个月；

2)、因工致残被鉴定为五级至十级的，享有以下保障：

按伤残等级分别发给一次性伤残补助金，标准相当于伤残职工本人 6 至 16 个月工资。其中：五级 16 个月，六级 14 个月，七级 12 个月，八级 10 个月，九级 8 个月，十级 6 个月；

被保险人工伤评残后经劳动鉴定委员会鉴定确认需要护理的，应当按月发给护理费。护理费依照全部护理依赖、大部分护理依赖和部分护理依赖三个等级，分别按本市上年度职工月平均工资的 50%、40%、30%发给。

因工死亡待遇：

按月发给供养亲属抚恤金，配偶每月按本市上年度职工月平均工资的 40%发给，其他供养亲属每人每月按 30%发给，孤寡老人或者孤儿每人每月按 50%发给，直至失去供养条件为止；抚恤金总额不得超过本市上年度职工月平均工资。

发给其供养亲属一次性工亡补助金，标准为 48 个月的本市上年度职工月平均工资。

按照本市上年度职工月平均工资 6 个月的标准发给丧葬补助金。

5、 生育保险金：

1)、正常生育的产假为 90 天，难产的增加 15 天，产假期间每个月由生育保险基金支付工资每月 4000 元。

2)、女职工生育的检查费、接生费、手术费、住院费和药费由生育保险基金支付。检查费最多 1400 元，难产 2100 元，顺产 1900 元，超出规定的医疗服务费和药费（含自费药品和营养药品的药费）由个人负担。

2.1.5 如何保障试用期间的权利

• 劳动者的权利：

1、试用期期限最长 6 个月。

根据《中华人民共和国劳动法》第 21 条的规定：“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过 6 个月。”试用期是用人单位和劳动者为了相互了解、选择而约定的不超过 6 个月的考察期。劳动合同当事人约定试用期的，试用期的期限应该符合下面的要求：

（1）劳动合同期限不满六个月的，不得设试用期；

（2）满六个月不满一年的，试用期不得超过一个月；

（3）满一年不满三年的，试用期不得超过三个月；

（4）满三年的，试用期不得超过六个月。

2、只试一次，下不为例。

试用期只能有一次，一般适用于员工初次就业或再次就业的时候，续订的劳动合同不得约定试用期。这是因为试

试用期是一种考察期，是在员工与用人单位相对不熟悉的情况下为保护双方的利益而设定的。如果员工与用人单位已经相互熟识，当然不需要另外再约定试用期。如果约定了，这一约定也是不合法的，不能产生法律效力。即使用人单位调换了员工的工作岗位，也不得再另行约定试用期。

3、试用期合同=劳动合同。

法律明确禁止“试用期合同”的存在。如果用人单位与员工之间没有签署劳动合同，仅在聘书、录用通知或其他书面文件中约定了试用期的，视作为对劳动合同的约定，试用期的期限视作为劳动合同的期限。同样的，仅约定了试用期内薪资，则该薪资被视为劳动合同中的劳动报酬，如果用人单位还约定了转正后薪资，则转正后薪资被视为劳动报酬，试用期薪资约定无效。员工有权要求用人单位在试用期内支付相当于转正薪资的工资。但如果用人单位只是口头答应在员工转正后将提高薪水，却没有在任何文件中作出具体约定，也没有具体的数字，试用期薪水就被视为劳动报酬。

• 用人单位的义务：

1、告知义务。用人单位应当在劳动者进入用人单位开始工作的时候，就告知劳动者他的权力和需要履行的义务。如用人单位应告知劳动者有关的规章制度、劳动纪律、劳动防护条件、员工福利等一系列内容。特别是应详细告知员工其录用条件、岗位要求等。如因用人单位没有告知，导致员工过失的，用人单位需承担相应的责任。

2、培训义务。对员工进行岗位培训也是用人单位重要的责任。如因用人单位未开展职业培训导致员工不能胜任工作，或发生工伤事故的，用人单位需承担相应的责任。

3、举证义务。“试用期”虽然是个彼此尝试、接触的过程，但是如果用人单位要在试用期内，与员工“拜拜”必须有充分的理由。在试用期内，用人单位必须有证据证明劳动者不符合录用条件时，方可单方解除劳动合同。也就是说，用人单位承担的是完全的举证责任。

一旦双方对试用期内劳动关系的解除发生纠纷，用人单位就必须承担全部的举证责任。因此，用人单位在试用期的整个过程中，都要注意自己行为的规范性，并保留必要的书面材料、文件，以作合理性说明。

2.1.6【职场秘籍】应届生签约注意事项

(一)

签约须知-小心用人单位在“四金”上玩花头前几年的“两金”(养老保险金和住房公积金)目前已扩展到“四金”(再加上失业保险金和医疗保险金)，这“四金”中有“三金”虽冠以“保险”之名，但这种社会保险与商业保险之间有着较大的差别。“四金”是由政府部门颁布实施的社会保险，它带有强制性。凡“四金”规定适用单位，必须无条件地执行，它也是适用单位必须承担的基本社会义务，对劳动者来说，是应当享受的基本权利。从实施“四金”开始的五六年实践看，少数用人单位为逃避社会责任，在“四金”上不断玩“花头”，因此，求职者在签订合同时，要多长个心眼，以免自己的合法权益遭受侵犯。

用商业保险取代社会保险是第一个“花头”。这种情况大多发生在小型私企和外资企业中。用人单位以为职工买商业保险为幌子，不给职工缴纳社会保险费。即使单位真的为你买了商业保险，其保单也往往控制在单位手里，职工是否能得到实际好处，有许多不确定因素。比如你离开这家单位时，保险不一定转到你手里，即使保单给你了，以后的保险费也要全额自己承担，否则保险即失效。而社会保险实行的是社会、单位和个人三方共同承担的原则，有较强的连续性，它终身随你走。当你失业或发生其他变故暂时无法缴纳时，可暂封账户，

在你重新就业后仍可继续缴纳，不影响今后的收益。

第二个“花头”是在缴纳量的计算上“克扣斤两”。社会保险也实行多缴纳多收益的原则，其中单位为你缴大头，个人承担小头。单位缴纳部分的计算基数是该单位上个月全部在职人员工资总额。有些单位有意压低工资总额，以达到少缴“四金”的目的。个人缴纳的基数是本人上年度月工资收入平均数，有些单位只计“工资”，不计其他收入。其实“工资性收入”还应包括奖金、津贴、补贴等其它收入。

托称“试用期”，是违法单位的第三个“花头”。有些单位有意违法拖长试用期的期限，并用“试用期”为借口，不为职工缴“四金”。其实试用期也是合同的有效期，即使在试用期，职工也有享受“四金”的权利比如市政府关于养老保险金的相关规定，当劳动者被用人单位正式录用后的次月起，就应当为被录用人员缴纳养老保险金。

（二）

第一家公司其实就像你的启蒙老师，它教给你东西的好坏，在某种程度上也影响了你以后的职业发展轨迹。所以，在和公司签约以前，不妨先了解一下这家公司的基本情况：

公司的成立年限：是有一定年限，已经开拓出相应的市场了，还是刚刚起步，处于不规范和摸索状态。因为这影响到公司能够让你学到东西的深度和广度。

公司的经营状况：很难想象在一家财务状况极其糟糕、管理极其混乱的公司能够给你带来什么样的成长体验。

公司的用人机制和晋升制度：这是对一家公司企业文化的一个侧面的了解。它是不拘一格发掘人才的，还是任人唯亲、讲求与领导的关系的。尽可能地从各个角度去了解这些，可以让你对自己在这家公司的发展空间做一个最充分的预估。

公司的培训体系：是最大限度地尊重员工，并给予员工完善的培训，还是只看重员工的无条件付出，而不考虑员工的职业发展要求的。了解公司的培训体系，也可以让自己更好地判断去留。

公司的下一步市场发展方向：是固守原有的市场，不再进取了；还是计划进一步地拓展相应市场，并有更大的举措；抑或很多项目正在撤销，市场正在萎缩。也许你会说这是高层的决定与我无关。但是，要知道，如果说公司是一艘正在航行的船的话，它的好坏，往往也决定了个人命运的好坏。

了解你的老板：不管是大公司的一个决策层面也好，还是小公司独当一面的老板，他们的个人能力以及领导力的好坏，往往也影响到公司的发展。

对于一名求职者，尤其是刚刚大学毕业的求职者来说，最关键的是要明确，在这家公司的工作内容是与自己希望的职业发展方向是不是契合，这家公司的稳定性如何，以及是否能够提升自己的职业能力。

看清试用期期限、合同期限。一般来说，签 1 年合同的，试用期为 1 个月至 3 个月不等，最多不能超过 3 个月；若试用期为 6 个月的，合同期限必须超过 3 年。试用期最长不超过半年。明确每周工作时间以及加班的补贴情况，而不要被公司随意隐性地扣去薪水，当然，这个也是视工作性质决定的。

注意公司明细的薪水额度和福利状况，是否有交“四金”或者“三金”，抑或什么也没有。一般按照国家规定，“三金”是必须交的，不要随意放弃自己的权利。其他，也可以关注一下年假等相关事项。总之，尽可能地去了解相关的人事法规，也可以避免因为社会经验不足而给自己带来损害！

签约前的准备工作：

1.首先大学生要明确自己到底想做什么。找工作的同时考虑到现在所做的是否是在为未来打基础。现在大学生经常为眼前的工资待遇而动摇，而忽略了对自己职业生涯的规划。

2.选择公司的时候要注重公司的企业形象。对公司的管理制度、规范要有一个整体的了解。就像名牌大学毕业的学生一样，学校的声誉常会为学生带来帮助，企业的选择也是如此。

3. 每家公司对刚毕业的大学生的重视程度不一样，学生签约前应先了解公司是否会致力于培养大学生，在整个签约过程以及试用期中对大学生的重视程度。在选择过程当中还应注意企业对学生的承诺是否郑重，企业是否只谈试用工资而让大学生处于被动状态。

4. 勿以善小而不为——一些企业会对试用期的员工进行培训。良好的规划，让员工尽快地适应工作环境，进入工作角色。学生千万不要以为基层工作是埋没了你的才华，有些学生来应聘就要求给个什么职务，实际工作中却遇到很多因为不了解公司运营而造成的困难。学生需切记，吃苦耐劳、诚恳的学习态度不是个人描述中随便填写就算了的，在实际工作中，用人单位还是十分看重这种品质的。

5.签约时，要注意违约方面的条例。例如，试用期究竟是 3 个月还是半年，这也和签订的协议有关。公司为了维护自己的利益，可能会设置一些“不平等条款”，给签约者设置一些障碍。在这方面，建议学生尽可能在此之前向一些相关法务咨询，也可以参照合同法的相关条例。在试用期内，学生依然有离开的权利，而在公司方面，可能会设定一些相对应的条款来加以限制，这时就要注意公司的条例是否与国家相关规定接轨。

（三）

就业协议要仔细签

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，能解决毕业生户籍、档案、保险、公积金等一系列相关问题。就业协议一旦签署，就意味着第一份工作就基本确定，因此，毕业生要特别注意签约事项。签约前，毕业生要认真查看用人单位的隶属，国家机关、事业单位、国有企业一般都有人事接收权。民营企业、外资企业则需要经过当地人事局或人才交流中心的审批才能招收职工，协议书上要签署他们的意见才能有效。同时，毕业生还要对不同地方人事主管部门的特殊规定有所了解。

个人档案要有着落

个人档案记载着一个人的成长过程和主要经历，所以一定要重视。毕业生与用人单位签约时，要问清单位性质及其主管单位是否具有人事管理权，是否可以接收档案。一些非公企事业单位、民营机构并不具有人事管理权，要通过当地人才交流中心接收档案。如果应届毕业生户口不能落在工作所在城市，则最好是到生源所在地的人才交流中心委托办理人事代理。

以往出现很多毕业生不重视个人档案的保管，造成“弃档”、“黑档”现象屡见不鲜，这就使得毕业生的工龄、档案、保险等都受到影响，职称不能及时申报，需要考研、出国政审等证明时无处可开，造成许多不必要的损失。

社会保险问清办细

很多毕业生对“社会保险”了解甚微。“社会保险”主要包括养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险和生育保险等项目。如果毕业生到国家机关、国有企事业单位工作，一般单位均会给予解决。如果毕业生到私营企业、民营机构或被聘用到不占其行政编制的机关企事业单位，就需要向用人单位提出社会保险问题，至少要参加“基本养老保险”和“大病医疗保险”。用人单位不为员工办“基本养老保险”是违反《劳动法》的。

违约金等事宜需讲明

工作地点、岗位、服务期限、违约金、养老金、公积金等国家规定的正常福利待遇等问题与用人单位商定后，最好在就业协议中注明。今后一旦发生劳动纠纷，这些都是劳动争议的判定依据。

笔者**提醒毕业生**，用人单位、毕业生、学校三方签订就业协议后，任何一方不得擅自毁约。如用人单位无故解约，毕业生有权要求对方履行就业协议，否则应承担违约责任。针对侵犯自己就业权益的行为，毕业生可向用人单位上级主管部门进行申诉，同时，也可提交给当地的劳动争议仲裁机构进行调解和仲裁。情况严重的，可直接向用人单位所在地的人民法院提起诉讼。

特别提醒：不要随意签就业意向书，优秀的企业都会给足够的时间给你考虑就业意向书上的条款。建议拿回了 offer 后仔细的查看工资（税前、税后？）、奖金（多少、是否说的很模糊）、四金（简简单单的一个社保并不能说明有四金，越详尽越好），还要注意一些细节，仔细的打探一下这个企业的口碑和相关信息，自己斟酌啊。

毕业生的户口，档案到底有多大的用处？

应届毕业生的户口，档案到底有多大的用处？？？不看后悔死你！要回去拿毕业证报到证派遣证的同学一定要看看啦！希望你能保存下来留着好。（转）

送给和我一样即将毕业的兄弟姐妹们：

大学毕业后的一年最为关键，这一年是对其人生的基本规划最为重要的一年，原因涉及三项：就业协议书、《报到证》（派遣证）、国家干部身份。

近年来，在紧张的就业过程中，很多高校毕业生在刚刚毕业的一两年内，就丢了自己的国家干部身份、人事档案、户口。这里先说说干部身份对于毕业生而言，有些什么样的作用，在我国，无论各行各业都会有职称评定，而且相信任何单位都希望有那些有职称的人来工作，而且，就算你工作的单位没有职称评定一说，那想你如果是高级工程师你拿的钱也绝对比别人多。而什么人能评定职称呢？有干部身份的人。所以从此看出，就算你不当官，你只挣钱，那干部身份对你来说还是有用的。在这里，我想简单的说一说我目前所知道的关于这方面的一些问题，相信肯定有很多不全面的地方，但至少相信可以帮助到高校毕业生。

（一）为什么毕业前要签《就业协议书》呢？很多毕业生朋友，都认为《就业协议书》签订，就是为了学校方便统计就业率的。但其实最重要的一个作用是学校办理该毕业生报到、接转行政、档案转出、户口关系的依据。

（二）如果说到就业协议，那么必需提到的就是《报到证》与国家干部身份。就业协议作为国家统计局大学生就业率的一个根据，同时也是学校报到证发放的一个证明。只有毕业生签署了就业协议，拿回学校，学校才会在该毕业生毕业后将报到证发给你，而你拿着报到证到你工作的单位报道，就此开始计算工龄，而你也就拥有了干部身份。

（三）《报到证》：

《报到证》分上下两联（内容相同），上联（蓝色）由校就业指导中心寄发给毕业生，下联（白色）则放入学生档案内（人事档案属国家机密，不允许个人持有。如果你的用人单位拥有档案管理资格那么你的档案就放在单位；如果没有，那你的档案放在人才市场类的档案保存处。若你没签就业协议书，那你的档案就直接打回原籍）。而《报到证》则交由你手自行保管。在这里必须要重点说的是，很多人在毕业后没多久就把《报到证》丢了，而当若干年后单位希望你提干要求出示《报到证》时，很多就没有了，而只能再跑回某地去重新开证明，这时的证明可就没那么好开了，所以还是劝毕业生保管好《报到证》。

（四）国家干部身份：

在中国社会体系中，公民分三中身份：农民、工人、干部。农民归农业部管理，工人归劳动局管理，而干部归人事局管理。大学生属于国家培养的专业人才，属于国家干部身份。而很多人却从毕业后就莫名其妙的丢了自己的干部身份。当然也有很多是根本不在乎自己的干部身份。认为有就有，没有就没有，没有的话我至少是四年大学毕业学士学位。其实你错了。如果你没有留住你的干部身份，可以说你的大学就是白念，而你只是个有学士学位的工人，根本

没有改变你自己的身份。国家干部身份靠什么来？靠就业协议，靠《报到证》。《报到证》就是你大学生干部身份的证明，假如某天你被提干时，这个就是你可以被提干的证明，因为你是干部身份。否则你就不能被提，因为你是工人。也许很多人说：我不会被提干，那我要干部身份干嘛，我就想挣钱。

（五）那么我现在要说的就是职称评定了。其中也涉及到关键一年的具体事宜。

毕业生持《报到证》到单位上岗后，必须要经过一年的见习期（国家规定）。见习期满后，本人必须记得要签《毕业生见习期考核鉴定表》，这是你转正的鉴定表（从此你就拿正常工资了），说明你已经是一个合格的人才了（见习期需要在同一单位完成，也就是你的就业协议、报到证以及你的转正证明表，这三个上面盖的要是同一单位的章，否则视为无效）。紧接着要记得填写《国家统一分配大中专院校毕业生专业技术职务任职资格认定表》，也就是初级职称评定表（这些事要你自己留心，没有人会提醒你去做的，表要到人事部网站下载）。具体可评定的职称可以到人事部门网站上查询（职称最好和自己学的专业有联系，否则到中高级评定时比较难）。现在我国职称评定这块要通过考试（除艺术、工艺美术、体育教练员及广播电视播音4个系列外，申报其他初级系列都需要通过考试才能获得初级专业技术资格。考试采用闭卷笔答方式，实行统一大纲、统一命题、统一组织。申报人员参加杭州市初级专业技术资格考试成绩合格，即可取得《杭州市专业技术资格证书》），以考试来决定你是否能评上职称。当然有些职称评定也不排除某些单位内部的人为原因。在你初级职称评完四年后，也就是你工作的第五年，你可以申请评定中级职称。再五年后，也就是工作第十年，评定高级职称（具体可上网查）。这样你一辈子的职称就基本评定完了，所以有些幸运的人10年就可以当上“高级工程师”。在我国，无论各行各业都会有职称评定，而且相信任何单位都希望有那些有职称的人来工作，而且，就算你工作的单位没有职称评定一说，那想你如果是高级工程师，你拿的钱也绝对比别人多。而什么人能评定职称呢？有干部身份的人。所以从此看出，就算你不当官，你只挣钱，那干部身份对你来说还是有用的。《就业协议》的签署是没有限制的，与任何公司或单位签都可以，不一定要国企或事业单位，否则每年那么多大学生就业，还不80%都要丢了干部身份。但要保证一点，就算是三个人的小公司也能签，但不要在一年内倒闭，否则你就没有人给你签转正了，切记切记。又有人说了，我想考研，我明年要考，我就不签三方了（其它情况也一样），随便找个活干干，挣点钱完了。那你就大错特错了。记住，不论任何时候，别放弃你的身份！如果你要考研，那么你属于在职考研一类，我们举例说一下。假如你考上了：你6月大学毕业，7月到单位报到。第二年7月，你转正，初级职称评定。研究生9月入学。当你研究生入学时，哥们已经是有人身份的人了，3年研究生读完，哥们出来直接拿正常工资了（进私企），没有见习期一说了（研究生毕业也有3个月的见习期）。如果你进国企或事业单位，那么研究生3年算工龄（我不知道私企是不是，但国企或事业单位绝对是），你出来就可以评中级职称了，哥们又赚了一大笔。所以你说你该不该保你的干部身份？假如你没考上：没考上更简单，直接继续工作，回头等着评中级，没差什么。很多人总是怕麻烦，其实一切就是这么简单，如果你重视了，那么也许我的话会改变你的一生，如果你没重视，那么就当给我捧场，也谢谢你。不过要记住一句话，别因2009年就业压力大，而错失本该属于高校毕业生的国家干部身份，谨记！

（六）户口

就从户口说起吧，这方面都是比较根本的东西。户口是中国特有的一种户籍制度，如果在香港，户口一般指的是银行账户。中国政府依靠户口来统计中国的人口方面的数据，中国人口信息网上面那两个人口时钟就是根据户口来统计出来的。所以说，在中国，户口就是你最本质的证明。没有户口，就是“黑户”，将面临着种种麻烦，比如没法办理身份证（于是需要身份证的事情都没法做）没办法登记结婚，没办法领取社会补助，没办法读书上学，甚至面临着“偷渡”的嫌疑。其实“黑户”很常见，我工作一个月就见到了不下十个“黑户”，而且每一位都拥有至少是本科的文凭，可以说是知识分子。他们成为黑户的原因很简单，就是毕业以后“三不管”，户籍档案关系“任逍遥”，等到用的时候发现，自己竟然莫名其妙变成“黑户”了。又得花钱找人托关系重新办理，费钱又费时间，麻烦至极。所以大家一定要时常关注自己的户口，别丢了，受那冤枉罪。在中国，尤其是农村生源的孩子们，从小受的教育就是从出农村，向城市发展。打工是一条路，可惜打工何年何月才是出头之日啊；上学可以说是一条捷径，虽然这路也不是那么一帆风顺，总比打工舒服的多了。一般考上大学，就兴冲冲的回家领了户口迁移证，从家里的户口簿里拿走了自己的户口页，等到九月初，开学报到的时候将这些材料全部上交，就暂时性的成为了学校所在城市的一员（当然也有部分同学没有迁户口）。总之，大家户口迁出来的过程基本就是这个样子了。

其实毕业以后户口这东西也有一些道道。一般来讲，毕业生户口有五种去向：1、工作单位有户籍管理的条件（比如政府部门、高等学校）；2、就业地的人才交流中心；3、代理托管挂靠；4、未曾办理，一年后学校给予打回原籍；

5、任逍遥，不知所终。

工作单位可以接管户口那最好，当然也要自己主动去办理这方面的手续，在现在这个冷漠的社会，除了父母兄弟朋友谁会管你的事情啊，所以别指望有人提醒你该怎么做，重要的是自己主动去问，去做。当然，大多数人还是无法在这种单位就业的，因为这种单位不是政府部门，就是国有企业，再者就是比较大型企业。工作单位不能接管户口的时候，按照往常来说，大多数同学都会选择放到当地的人才交流中心，因为这是官方的说法。但是有个限制条件，人才交流中心的集体户口是属于临时户口，有两年的限期，毕业超过两年就不能继续托管了。而且户口跟档案是一体的，不能单独提出来。还有就是放到代理托管挂靠户口。我不知道别的公司是怎么样的，我们公司的收费是跟人才市场的一样的，这是物价局定的价格。但是放到我们公司有许多好处。首先，我们公司的集体户口是青岛市或济南市常住户口，享受与青岛或济南市民同等待遇，比如买限价房什么的；其次，这个户口没有限期，是永久性的；再次，我们可以户档分离，户口档案可以分开提取，方便使用；最后，我们有人口计划生育办公司，可以进行户口夫妻投靠、子女投靠、父母投靠。你一个人拥有这个户口，全家人都可以投靠。有的人没有办理任何手续，户口打回原籍，如果遇上不负责任的管理员，恐怕就成了“黑户”。

（七）档案

很多人终生都见不到自己的档案，按照规定，个人是不能接触自己的档案的，档案的发送必须使用国家“机要”文件发送方式，属于国家秘密。所以说，档案是一件很严肃的东西。它是一个人生平的写照，读书的情况，工作的情况，党组织关系的一些情况都会在档案里以文件的形式保存，直到去世。

档案原则上来讲分为三种：学籍档案、人事档案和工人档案。学籍档案记录一个人的读书生涯，记载着他何年何月在哪里读书，受过何处分何等表扬，一些测评表格、成绩单等归教育局管理。人事档案则是在学籍档案中加入了派遣证、履历表、转正定级材料、婚姻变更材料、出国材料、劳动合同等，归人事局管理。工人档案则是指没有经过转正定级，没有获得干部身份的工人，归劳动局管理。

目前还在校读书，包括像我这样的正在实习，但还未毕业的学生的档案，全部是学籍档案（这期间档案在学校）；毕业生毕业后，在其学籍档案中放入该毕业生的报道证，然后由学校将档案转交毕业生就业单位的人事部门或委托的人才交流机构，这份档案才转成人事档案（这期间档案在工作单位或者人才交流中心或者挂在代理托管机构）；如果毕业生毕业后未办理相关手续，那么在一年派遣期后（211工程学校是两年），其学籍档案过期，将被打回原籍，进入劳动局，转变为工人档案（这期间档案在劳动局）。如果你的档案不行由人事局转为劳动局管理，那么很遗憾的告诉你，你失去了你这么多年读书得到的唯一社会凭证——干部身份。有人说我有毕业证，证明我受过高等教育，可是你没有干部身份，你就是一个受过高等教育的工人，即使退休了，你的退休金也比有干部身份的人的要少很多很多。关于干部身份，我下面会详细得讲。

（八）干部身份

在告诉大家干部身份是什么东西之前，我首先要阐明一下，干部身份如果失去了，无法补办，保质期一过，永久丢失。在中国社会体系中，公民分三种身份：农民、工人、干部。农民归农业局管理，工人归劳动局管理，干部归人事局管理。通过向劳动部门申请办理招工（就业）手续后具备工人身份，通过人事组织部门办理吸收、录用干部手续后具备干部身份，国家统一招收的全日制普通高校高校毕业生执行一年见习期考核合格办理转正定级手续后也具备干部身份。（注：如果两年择业期内没有办理相关手续，指标自动作废）注：大中专毕业生必须办理将“学籍档案”转变成“人事档案”后才有资格办理转正定级手续 国家规定，大中专毕业生毕业（以报到证人事部门签署日期为准）一年后，即可由所在单位人事部门或委托的人才交流机构批准转正定级；本科毕业生毕业工作一年（以报到日期计）、大中专毕业生毕业工作满三年可申报初级职称，由所在单位人事部门或委托的人才交流机构办理。转正定级之后，就确定了干部身份。

（九）干部身份的作用：

- 1、 国家机关录用公务员、进入事业单位的基本条件。公务员政审材料有一条明确规定要有干部身份（应届毕业生考公务员的除外）。
- 2、 单位之间，城市之间人才流动的必备条件之一。比如北京现在的落户政策基本就是人才引进，必要条件之一就是要有干部身份。只有有干部身份，才能说是干部调动。
- 3、 拥有干部身份才能够评职称。在我国，无论各行各业都会有职称评定，而且相信任何单位都希望有那些有职称的

人来工作，就算你工作的单位没有职称评定一说，那想你如果是高级工程师，你拿的钱也绝对比别人多，因为这是国家规定，国家规定拥有职称的人的基本工资，比如一个高级工程师的基本工资不得低于年薪 5W（举例，不代表国家规定）。

4、提干的基本材料。就是说如果你要被提升干部，就必须拥有干部身份。

5、计算干部工龄的起始点，工龄从拥有干部身份开始计算。（工龄关系着你的职称评定、社会保险等）

6、拥有干部身份养老保险拿的钱数多（干部 100%，工人 60%-80%）。有人说，我不考公务员，不想进事业单位，我就挣钱行了吧。这又牵扯到职称问题了，一个拥有职称的人，哪怕是个低级职称，他的工资比同水平没有职称的人的工资水平就高一个级别；有人说，我暂时想考研，等研究生毕业后在想工作的事。假如你今年 7 月份毕业，你在 6 月份跟一个代理公司（或者找关系，你爸的朋友的公司什么的）签订了三方协议，档案被发到这家代理公司。等到九月份研究生入学的时候，需要档案，就去让这家公司发送你的档案到学校（你算作是在职考研，与应届生考研没什么区别）。一年后，找签三方的那个公司给做转正定级，确定干部身份。三年后你毕业，实际已经拥有 2 年的工龄了。工龄这个东西很重要，首先必须拥有干部身份（工作一年）才能评定初级职称，工龄 4 年（工作五年），可以评中级职称，工龄 9 年（工作 10 年），可以评高级职称。至于那些破例评定的，则需要获得什么国家级的科研奖什么的，咱么一般人是没办法的。今后无论工作如何变动，你的人事档案不能脱离人事厅（局）以及所属的人才中心等干部档案管理系统。一旦转入劳动局或所属的劳动力市场以及职介等机构超过三个月不能及时转回的，将失去原有干部身份。

（十）党组织关系

这一块的话一般就不用说了，但每年都有大量的党员失去自己的党员身份。无非是几个理由：抛弃了党组织关系、不上缴党费、不参加党组生活等。这里面大多数人是因为没有引起足够的重视，或者可以说是无知导致了这种行为。共产党员就是要为人民服务，我党宗旨就体现出了这一条。大多数脱离党组织的成员都是因为觉得付出没有回报，思想境界达不到标准才脱离党组织的。而实际上，为人民服务，人民不是木头，人民知道党在做事，会给予回报。虽然作为一个共产党员说出这样的话不应该，原则上来讲，我们应当不计回报，不计报酬的为人民服务。我讲出下面这些话，也许要受到党组织批评，可是我还是要说，因为这是事实，我不想让咱们应届的学生们犯这个错，失去大好的机会。不计回报，不计报酬的为人民服务的人存在，而且很多，但绝大多数的党员，我想思想上还是有问题的，虽然每个季度都要写“量贩式”的思想汇报。而这个社会的实际情况也是这样的。中国是共产党一党专政，虽然本质上是人民民主专政，共产党是人民代表，可实际上确实是共产党在执政，中国不会出现国民党员当政府成员的情况。因此，如果你想在政治舞台上有所发展，你的党员身份将是你的最根本的条件。我说句老实话，就拿青岛这边来说，我想全国各地都是一样的。你是一个党员，而且拥有青岛本地常住户口，你的户口在某小区。那么每年，光选举期间，你就会有不少收益，因为党员的一票，远远比群众的一票重得多。我说这些不是为了败坏我们党员的风气，不是说要让党员去为这个而努力，而是说这是一个客观存在的事实，每个地方都存在的现象。当然，还是期望我们的党员同志们能够真正从心底上爱党爱民真正为人民服务。所以，记得按时交党费，时常写思想汇报，准时参加党组生活。

转正定级为干部是国企和事业单位的称呼。办理转正定级手续后就具备了国家干部身份，如果变动工作调入国有单位，转正定级将作为享受有关待遇的主要依据。转正定级在档案管理的意义上用处很大：不作转正定级，档案中就没有转正定级表，按档案不全处理。机关、事业单位和规范的大企业不收此档案，也就不能录用。大城市办理引进人才解决当地户口时也不收此档案，也就无法办理。一句话，反需要审查档案的，你都过不去。这有利于规范用人单位的人事管理，有利于办理对象的职业发展，同时也是确认办理对象的干部身份的必要手续。凡本科及以上（大专也算）学生毕业见习 1 年后需进行转正定级而成为干部。档案里面会装上转正定级表和干部登记表。比如你今年 2010 年 6 月份毕业，到明年 2011 年 6 月。这个期间属于见习期，见习期满需要做转正定级。只有做完转正定级以后档案才可以在人才市场上流动！否则以后你不管到哪个人才市场，理论上是不接收你的档案的！因为你的档案里缺少转正定级表！转正定级的期限是一年！所以在你毕业的时候就要赶紧找接收单位，一年以后叫单位给你做定级！并且这一年期间档案不可以提！否则就得改派了！你的见习期又得一年！

毕业生就业协议书

- 1、《毕业生就业协议书》，原则上由各院系毕业生辅导员老师保管，学生签约前向辅导员老师申请领取，原则上丢失不予补办。
- 2、《毕业生就业协议书》，须用黑色碳素笔或蓝黑色钢笔填写，不许涂改。“培养方式”一栏填写“**国家计划**”，“学制”一栏填写“**四年**”（高职毕业生填写“三年”），学历一栏填写“**本科**”（高职毕业生填写“高职”）。“专业”一栏必须严格按照学校下发的专业名称填写，直接填写专业。
- 3、辅导员老师务必对学生填写的个人信息进行审核。(党员,专业)
- 4、《毕业生就业协议书》先由用人单位，用人单位上级主管部门（用人单位所在地毕业生就业主管部门）加盖公章，而后由院系审核盖章，最后由校毕业生就业指导中心审核加盖公章。

如用人单位必须要求校方先加盖公章，学生必须填写用人单位名称和信息，并向辅导员老师上交申请书。校方先加盖公章的就业协议，如发生丢失情况，学校不予补办。申请(我要写.....单位签,预计.....签)
- 5、用人单位接收毕业生与就业协议签订。
 - （1）、省内民营企业、市属政府机关、国有企事业单位，接收毕业生，签订就业协议时，用人单位加盖公章后必须加盖用人单位所在市市级人事局公章。省内公有中小学接收毕业生，必须加盖市教育局公章；民办学校，一般加盖市人事局公章。(大连.大连市人事局等)
 - （2）、省内中央直属、省属政府机关、国有企事业单位接收毕业生(银行,公司等)，如单位有独立人事权，加盖用人单位公章即可；如单位无独立人事权，加盖用人单位上级主管部门公章。
 - （3）、北京市接收非本地生源毕业生，若要求打印报到证，毕业生户籍、档案调入北京市，签订就业协议后，必须提供中央直属单位或北京市人事局接收函。上海、天津、深圳、广州(杭州、南京等)等城市，接收非本地生源毕业生，若要求打印报到证，毕业生户籍、档案调入该市，签订就业协议后，必须提供市人事局接收函。省外其它城市接收非本地生源毕业生，签约办法一般与上述省内相关规定相同。
 - （4）、应聘意见：

同意，签字

(5)、学生信息、个人信息必须填全

(6)、保研的，不能毕业的不填写毕业生就业协议书。

(7)、四份协议书：用人单位一份、本人一份、交毕业办两份、复印一份交学生办公室。

2.2 关于违约

2.2.1 违约的后果

就业协议书一经毕业生、用人单位签署、学校审查同意即具有法律效力，双方应严格履行协议内容，任何一方不得擅自解除，否则就是违约。违约方向守约方支付协议条款所规定的违约金。

目前，多数毕业生由学校根据社会需求直接和用人单位见面，或由毕业生本人和用人单位在一定范围内“双向选择”。这些毕业生经供需见面和“双选”后，都要以就业协议书的形式固定下来。国家为维护广大毕业生的利益，要求用人单位维护就业计划的严肃性，就业计划一经形成，用人单位不得拒收毕业生。否则按违约处理，用人单位缴纳违约金，并给毕业生一定的经济赔偿。同样也要求毕业生不能违约，随意更换单位。倘若有的毕业生单方面违约，随意更换单位，学校应视情况予以批评和教育，并征求用人单位一方的意见，应向学校和用人单位交纳一定数额的违约金。

毕业生违约，除本人应承担违约责任支付违约金上，往往还会造成其他不良的后果，主要表现在：

第一，就用人单位而言，用人单位往往为录用一名毕业生作了大量的工作，有时甚至对毕业生将要从事的具体工作也有所安排。同时毕业生就业工作时间相对比较集中，一旦毕业生因某种原因违约，势必使用人单位的录用工作付之东流；用人单位若另起炉灶，选择其他毕业生，在时间上也不允许，从而给用人单位工作造成被动。

第二，就学校而言，用人单位往往将毕业生违约行为认为是学校的管理不严，从而影响学校和用人单位的长期合作关系。用人单位由于毕业生存在违约现象，而对学校的推荐工作表示怀疑。从历年情况来看，一旦毕业生违约，该用人单位在几年之内不愿到学校来挑选毕业生。面对激烈的就业竞争，用人单位需求就是毕业生择业成功的前提，如此下去，必定影响到今后学校的毕业生就业工作。

第三，就其他毕业生而言，用人单位到校挑选毕业生，一旦与某毕业生违约，有些当初希望到该用人单位工作的其他毕业生由于录用时间等原因而无法补缺，造成就业信息的浪费，影响其他毕业生就业。因此，毕业生在就业过程中应慎重选择，认真履约。

2.2.2 关于违约的思考及建议

1、新单位是否比原单位高一个档次？即：是否值得为了新单位而违约原单位？如果两家单位差不多，建议最好不要违约。

2、新单位给的最晚签约期限是什么时候？如果跟原单位提出违约，能否在新单位的签约期限前办完？如果没有把握，建议不要违约。

3、原单位以前是否有过成功违约的案例？影响如何？如果以前的违约案例大多不顺利，建议不要违约。这里面，

最关键的因素就是：原单位对待你违约的态度。毕竟，这是一个非常不好的行为，对单位造成损失，对个人声誉和学校声誉都会造成很坏的影响。这个态度决定了你能否顺利违约、违约需要的时间，以及能否及时与新单位签约。

建议：

1、与新单位坦诚相告，说明自己的情况，询问能否宽限时间。新单位也许不接收违约的学生，也许不会给你放宽时间，这样的话，你就不有费那个劲了。当然，你也可以不说，但你必须确保，在新单位签约期限前，你能顺利跟原单位办完违约，拿出新三方。否则，你

极有可能面临竹篮打水一场空的危险。

2、与原单位一定要好好协商，态度诚恳一些，说清楚自己为什么违约，并为自己的行为向对方道歉。同时，要尽可能减少你的违约给学校声誉造成的损失，因为那家单位很有可能因为你的违约而改变对你的母校的学生的印象，明年就不来你的母校了，受害的还是下届找工作的同学。所以，要想办法来弥补。通常，可以写一篇态度诚恳的公开道歉信；给单位写一份内容详细的建议书，对单位未来的发展、明年的招聘工作等提出一些自己的建议；向单位推荐几个自己的同学，希望能给他们机会。记住：当你放弃机会的同时，别忘记了给周围的同学争取机会。

总之，还是那句话：自己做事要经过慎重考虑，不要轻易的签约，更不要轻易的违约，那样无论对谁都是巨大的伤害。对于你的每一个决定，自己都要为此承担相应的后果和代价。

2.2.3 办理违约的手续

由教育部学生司印制、学校下发的毕业生《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，并与用人单位签订就业协议，《就业协议书》一经签订，具有法律效力，毕业生应认真履行协议。若毕业生单方面违约，按规定应承担违约责任。

已签订《就业协议书》的毕业生，如因特殊原因违约，需办理如下解约手续：

- 1、向所在分校（工作站）提出书面申请（阐明解约理由）；
- 2、负责毕业生就业的分校（工作站）领导签署意见并签字、盖章；
- 3、到原签协议单位办理书面同意解除就业协议的公函(盖单位公章)；
- 4、持分校（工作站）签字、盖章的书面申请、原单位同意解除就业协议的公函和原《就业协议书》，报校招生就业指导中心就业办；
- 5、校招生就业指导中心就业办公室根据学校有关规定提出处理意见，报招生就业指导中心主任审批；
- 6、审批通过后到校招生就业指导中心就业办公室领取新的《就业协议书》；
- 7、复制、复印《就业协议书》无效。

办理违约要经过这样严格的手续和程序，体现了就业协议的严肃性和国家就业计划的严肃性。因此，我们不得不十分慎重。同时，特别提醒毕业生同学：请慎重选择就业单位、慎重签订就业协议、慎重考虑违约事宜。虽然违约是我们的权利，但是它毕竟带给各方不少的麻烦，承担违约责任时还带给父母一定的经济负担，自己也要承受巨大的心理压力。

2.2.4 毕业生就业 FAQ^[21]

关于违约的问题

（注：本节摘自南京大学 BBS《关于毕业生就业部分常见问题的解答》，仅供参考）

（一） 请问毁约程序怎么样？是不是一定要拿回推荐表、协议书，再去办理新的报到证？

答：违约分两个时间段：1、派遣前（即开具报到证前）；2、派遣后（即开具报到证后）

第一时间段违约的程序：

- 1、原单位出具退函；
- 2、本人申请理由并经院系辅导员签字；
- 3、新单位的签约协议。

第二时间段违约的程序：

- 1、原单位出具退函，并通知单位将档案退回院系；
- 2、本人申请理由并经院系辅导员签字；
- 3、新单位的签约协议。
- 4、原单位的报到证。

带上这些材料，到就业中心办理改派手续。

（二）已经在一个单位实习，而且参加了他们总部的培训，还没有签协议。但是我现在觉得不合适，不想签了，算不算毁约？他们会不会要我付培训费？

答：应该不算。但不知在实习、培训前单位有无与你签定什么意向协议。如无任何书面协议，就无所谓了。

（三）如果和原公司违约，打算签约另外一家公司，学校有没有时间上的限制？

答：违约手续最好在 5 月底之前办理，因为 6 月初要向教育部上报毕业生就业计划。上报计划后要求申请改派违约的，都需上报教育部审批同意后，方可办理，手续比较麻烦。

（四）在已经和一个单位签过约的情况下，能不能用另外的协议和另一个单位先签，然后再和前一个单位办理相关的违约程序？另外，单位忌讳违约的学生吗？

答：第一种情况是不好操作的，因为一个毕业生不能同时签约两个单位。这对单位、对你和学校都不好。根据以往的情况来看，如果是合理违约，单位是不会存在忌讳的问题的。

（五）我是应届毕业的博士研究生，联系了南京市的高校工作，刚刚报到。请问，如果我现在想申请去其它地方做博士后，不想去这个单位工作，可以申请改派吗？具体有什么政策啊？

答：如果做博士后，不要求报到证，因此不存在也不需要改派。因为只要将你交给单位的报到证要回，就可以凭博士后进站通知书办理后续的手续。（如将户口迁移证、档案等转往博士后录取单位）。

（六）1、在读博士，六月份毕业，已与一用人单位签了协议，但九月份要出国留学（博后），请问这种情况属违约吗？ 2、如果与单位签约后，同时又被录取为国家公务员，算不算违约，要不要交违约金？

答：1、如果有出国深造正式的录取通知，我校也按照升学处理，不作程序上的限制，但单位方面还需要自己去交涉，争取对方认可。2、依据江苏省人民政府办公厅苏政办发[2003]53 号文件中第四条规定：“已与用人单位签订就业协议(合同)的应届高校毕业生，在毕业离校前升学、入伍或被录用为国家公务员(含参照部门)，不视为违约，用人单位不得收取违约金”。

（七）已与原单位解约、或原协议书因故丢失等原因，想重新获取一份就业协议书，还要交钱吗？手续如何？

答：首先找所在院系辅导员可以帮助解决。如解决不了，请辅导员开具证明签字说明情况，到就业指导中心来领取新的协议书。按省教育厅规定缴纳人民币 10 元钱工本费领取新的协议书。

（八）定向、委培生如何改派？跟单位解除后可以领到推荐表、协议书？

答：定向、委培生原则上都得回原地区、原单位。

需要改派的过程是：

- 1、原定向、委培单位出具同意不回原地区、原单位就业、工作的函件；
- 2、到就业指导中心领取毕业生推荐表和三方协议书；
- 3、签约新的用人单位。

4、委培生解约另行签约单位后，根据江苏省教育厅的规定，其开具的报到证上的培养方式仍然是“委培”（主要指研究生）。

（九）哪些情况下所签协议自动解除？

答：签署江苏省教育厅统一印制的“毕业生就业协议书”（即学校发的那份）的，根据协议书第十一条注明：符合下列情况之一，经书面告知对方后，本协议解除：

- （1）甲方被撤销或依法宣告破产；

- (2) 乙方在毕业离校前升学、入伍、被录用为国家公务员或参加国家及地方志愿服务项目；
- (3) 乙方报到时未取得毕业资格；
- (4) 乙方被判处拘役以上刑罚或者被劳动教养；
- (5) 法律、法规，政策规定的其他情况。

此外，根据“江苏省人民政府办公厅苏政办发[2003] 53 号文件”第四条规定：已与用人单位签订就业协议（合同）的应届高校毕业生，在毕业离校前升学、入伍或被录用为国家公务员（含参照部门），不视为违约，用人单位不得收取违约金。

2.2.5 签约后该做什么？

• 充电

可以根据自己签约的单位有选择地去充电，如果你对你所要去的行业、职位不熟悉就要提早充电，不要等到入职的时候还一无所知。通常工作了的人会有有一种感觉：书到用时方恨少！所以充电不失为一个好的消遣方式。

• 提早入职

这可能是很多公司的要求，也可能是一些同学心急如焚，想及早进入公司开始独立生活，所以在大四下学期会有一批又一批的上班族走在校道上，成为一个“劳动型大学生”。

• 考证

很多会抓紧最后的一段自由时间去考一些证，如驾驶证等；毕竟工作后的空余时间有限，趁着自己的记忆能力还不错，可以把一些有用的证给考了。

• 玩

毕竟大学时光也许是人生中最自由、最潇洒、最无拘无束的时光，在所剩无几的几个月中功课不是很重的情况下可以选择无限制地玩，让自己潇潇洒洒地踏出校园。

2.2.6 毕业生三方协议违约办理流程和前辈建议

有签约就有违约，而在现在的找工作形势下，违约也成了非常普遍的现象。下面，跟应届生说一下**违约时的注意事项**。首先再次强调一点：签约是一件非常严肃的事，一定要认真对待。不要随便签约，更不要随便违约。它带来的，是对公司、学校和你个人声誉的损害。所以在些提醒大家：一定要想清楚再签约，尤其是自己肯定不想去的单位，更不要随便签。一旦违约，无论对公司、学校还是个人，都会造成巨大的伤害。同时，你可能会为自己的违约行为付出巨大的代价。大部分人准备违约，无外乎一个原因：遇到了更好的单位。而一个基本的违约流程是：

- 1、与原单位协商，向原单位接收违约，按照三方协议规定，交纳违约金（有些单位不收违约金），从原单位开出退函。
- 2、从新单位获取接收函。
- 3、拿着原单位退函和新单位接收函到就业指导中心领新三方（有时也不需要接收函）。
- 4、拿新三方与新单位签约。这个过程中，关键在于第一步：如何与原单位协商，拿到退函。具体的情况，不同单位不一样，有的单位可能会拖很久，例如，华3 通常到 3 月份才给开退函。所以，如果新单位的签约时间很紧，而原单位又不会很快给你开退函的话，那结果很可能是：你两家单位都签不了，失业了。

所以，提醒同学们在决定违约前一定要计算**违约成本**，想清楚以下问题：

- 1、新单位是否比原单位高一个档次？即：是否值得为了新单位而违约原单位？如果两家单位差不多，建议最好不要违约。
- 2、新单位给的最晚签约期限是什么时候？如果跟原单位提出违约，能否在新单位的签约期限前办完？如果没有把握，建议不要违约。

3、原单位以前是否有过成功违约的案例？影响如何？如果以前的违约案例大多不顺利，建议不要违约。这里面，最关键的因素就是：原单位对待你违约的态度。毕竟，这是一个非常不好的行为，对单位造成损失，对个人声誉和学校声誉都会造成很坏的影响。这个态度决定了你能否顺利违约、违约需要的时间，以及能否及时与新单位签约。

个人建议：

1、与新单位坦诚相告，说明自己的情况，询问能否宽限时间。新单位也许不接收违约的学生，也许不会给你放宽时间，这样的话，你就不必费那个劲了。当然，你也可以不说，但你必须确保，在新单位签约期限前，你能顺利跟原单位办完违约，拿出新三方。否则，你极有可能面临竹篮打水一场空的危险。

2、与原单位一定要好好协商，态度诚恳一些，说清楚自己为什么违约，并为自己的行为向对方道歉。同时，要尽可能减少你的违约给学校声誉造成的损失，因为那家单位很有可能因为你的违约而改变对天大学生的印象，明年就不来天大的，受害的还是下届找工作的同学。所以，要想办法来弥补。通常，可以写一篇态度诚恳的公开道歉信；给单位写一份内容详细的建议书，对单位未来的发展、明年的招聘工作等提出一些自己的建议；向单位推荐几个自己的同学，希望能给他们机会。记住：当你放弃机会的同时，别忘记了给周围的同学争取机会。要多给自己攒 RP。

总之，还是那句话：自己做事要经过慎重考虑，不要轻易的签约，更不要轻易的违约，那样无论对谁都是巨大的伤害。对于你的每一个决定，自己都要为此承担相应的后果和代价

2.2.7 我的签约违约历程-涉及户口、三方、推荐表、干部身份等内容

我是一名普通的 2011 届硕士毕业生，虽然年近而立之年，但也自感青春年少，书生意气、风华正茂，作为祖国培养的大学生、研究生，我也有一腔“效忠党国”“报效朝廷”的热血，我也知道何为“礼仪廉耻”，更知道何为“仁义礼智信”，也了解社会主义荣辱观中有“以诚实守信为荣”的要求，但是在现实面前，在这个无依无靠的北京城，“天子脚下、皇家腹地”，而我一路走来，20 年寒窗苦读到硕士毕业，到毕业时节方知自己一无所有，书中的“黄金屋”和“颜如玉”一直杳无音讯，可能我书还是读的不够多，但我实在不想再读下去，因此在这个时刻、这个年龄、这个现状的前提下，我深感当时对于我来讲生存要远远比发展重要，事实也是如此，我根本想不到将来如何生活，我想的是将来如何生存，因此我顾不得“以诚实守信为荣”，顾不得“礼仪廉耻”，我签约又违约了，只为一份在这个城市的归属感，也就是传说中的北京户口，7 年的北京生活，使我对这个城市既熟悉又陌生，我不舍得离开，也不知道自己离开它还能去哪。谨以此段开头，鄙视违约行为的网友请高抬贵手。

要说违约，也就离不开三方协议和就业推荐表这两大应届毕业生的法宝，要说北京户口也离不开这两个东西，因此我先说一下这两个东西的作用，纯属自己的经验，可能与官方或者正确的解释不太相符，仅供参考，按照各个学校的官方解释，三方协议和就业推荐表每名应届毕业生只有一份，一个人对应一个编号，没有第二份，有的学校直接在每份推荐表上打印学生的姓名，形式上看起来更不会有第二份，因此就业指导的老师一直强调签约须谨慎，违约很麻烦或者不可能。那么这两个东西到底有什么作用呢，网上有很多评论，有人说三方协议是解决户口的，签了三方就要解决户口，但实际上按照北京市人事局公布的应届毕业生申请户口提交材料中，并不涉及三方协议，而是涉及了应届毕业生就业推荐表，也就是说企业要想给你申请北京户口，必须向北京市人事局提交你的就业推荐表，也就是说要想有北京户口，你首先要有就业推荐表。至于三方协议，只是学生个人、学校、企业三者之间的一份约束性协议，同北京户口并无直接关系，很多人错误的认为签了三方就能解决户口，是因为三方协议中有涉及“户口迁移地址和档案转移地址”两个栏目，所以很多人认为签了三方，并且把这两个地址给填了，学校就会按照这个地址派遣自己的档案和户口，也就解决了户口问题，这么理解也是正确的，因为既然三方协议是约束学生、学校和企业三者之间关系的协议，既然填了，学校就得按照协议派遣，企业就得按照协议接收，户口理所当然就解决了，但是在实际操作中，由于近年来北京户口很难申请，很多企业已经不能承诺为应届毕业生解决户口问题，但企业又不想让毕业生和自己达成初步意向后，又转投别的公司，为了防止学生脚踏两只船，很多企业的做法是：和毕业生达成初步录用意向后，将毕业生的三方协议和推荐表先收走，不填写也不签，这样毕业生手里没了这两大法宝，再去找别的工作也不容易了，很大程度上就和

这个企业拖着，等到企业将毕业生的材料上报人事局，人事局批复同意接收户口之后，企业再通知毕业生来签三方，如果人事局没批复，那么将空白的三方和推荐表原封不动返回给毕业生。站在毕业生的角度讲，这个做法看起来有点“缺德”（本文使用缺德这个词也许不妥，毕竟这是一种约束行为，企业也很无奈，但是笔者找不到更合适的词，谨以此词代替），企业好像不人道，因为一旦人事局不批复，毕业生就白等了，但是在这个毕业生处于严重弱势的社会，企业这么做已经很仁慈了，毕竟最终如果人事局没有批复，企业还可以原封不动的退给你三方协议和推荐表，你还可以拿着这个没有用过的协议和推荐表去签别的公司，退一步讲，在你将协议和推荐表交给企业的同时，如果找到了另外一份百分之百解决户口或者发展前途更好的工作，你也可以去原企业要回自己的协议和推荐表，原企业一般也不会为难你，即使赔钱，对于自己前途和命运来讲，陪得那点钱也不算什么，再退一步讲，即使你的户口最终没有被批复，也没找的新的接收户口的企业，你还可以凭着自己的三方和推荐表去和周边的城市或者老家的城市的一些企业签一份名义协议，将档案和户口托管给他们，这样自己的干部身份还可以转正，一般城市的人才中心都提供这种服务，最终也不至于落得自己的户口档案二分回省，自己的干部身份丢失，成为工人。最“缺德”的一种企业就是，也是最无法让毕业生忍受而又不得不忍受的一种，谁让自己处在严重弱势一方，这种企业的做法是：不承诺给你解决户口甚至明确不给你户口，但是还要和你签三方，所签的三方中将“户口迁移地址和档案迁移地址”两栏空着不填，这样做之后，三方协议完全失去了对户口解决与否的约束作用，这么做，企业高兴，基本彻底断了你的后路，因为已经占用了你的三方协议和推荐表（推荐表回执被填写），你再也无法从企业要回空白的协议和推荐表，学校也高兴，学校的就业率仅以返回三方协议的数量计算，只要你的三方被填写，就算就业了，学校才不会管你户口呢，只有毕业生本人有苦说不出，因为一旦企业最终没有给你落实户口，即使你又找到了新的企业可以解决户口或者发展前景更好，但是由于你的三方和推荐表已被填写，根本无法与新的公司签约，也就基本意味着你再也不能有北京户口了，同时也意味着你的干部身份也基本丧失了，这也就是本文开头所说的，签了三方并不意味着有户口。笔者签了三方还要违约，就是因为遇到了第二种企业。

笔者在 2010 年 11 月份通过面试和一家企业达成就业意向，企业不承诺户口，但是要求 12 月 10 之前必须签订三方，当然所签三方不填写户口迁移地址和档案转移地址两项，在就业形势严峻的形势下，笔者心怀侥幸，铤而走险，答应了签订这份“不平等条约”，签订协议之后，社会上关于北京户口难申请、户口名额少、政府严格限制、优先解决紧缺专业、优先解决工科专业（笔者是文科专业）等舆论越来越多，让我心里越来越没底，同时对于我所“签”的企业也有一些舆论，诸如“只有 10 个名额，关系户已经占了 8 个；只能解决和企业主营业务相关专业”等等小道消息也在我周边蔓延，笔者的情况是：非关系户、非紧缺专业、非工科专业、非公司主营业务涉及专业，前文已经阐述，笔者对户口的追求大于对发展的追求，在这种情况下，即使企业领导面试时一再阐述发展前途多好，我都已没有兴趣，因为发展再好都是空中楼阁，都是将来的事，我想先有户口安顿下来，再谈发展，毕竟按照现行政策，一个人一生基本就应届毕业时这一次获得北京户口的机会，基于前述原因我越来越感到自己的户口已经不可能申请到，我对所签企业失去了信心，因此我决定再找工作，皇天不负有心人，我找到了一家央企总部的工作，对方确保百分之百户口，这个时候已经是 2011 年 3 月份，从头年 12 月份签约到第二年 3 月份找到新的工作，整整 3 个月的煎熬，为了户口，我在家过年都没过好，还有导师对毕业论文的高度要求，总是用每年都有因为毕业论文不能毕业的人威胁我们，这种压力我相信很多人与我有共鸣。各企业已经开始上报户口，我打电话给原企业，原企业还是原先的态度，不保证有户口，我只好提出解约，原企业这个时候很仁义，对我的选择表示理解，把已经填写的协议和推荐表退给了我，也没有找我要违约金，这个时候我对原企业也是心存感激，我也为我的违约行为感到无比羞耻，面对原企业人事部的工作人员，我感觉自己无地自容，恨不得找个老鼠洞钻进去，因为面试的时候向企业承诺的所有的豪言壮语依然还在脑海回荡，而我此时却要背叛，我背叛了这个企业，也背叛自己曾经对这个企业许下的诺言，因此我在这里也奉劝所有的毕业生签约一定要谨慎，违约更要考虑清楚，因为你在违约的时候才能真真正正的感觉到那种不诚信的羞耻，那种背叛自己诺言的痛苦，人性的自私在那一刻展露无遗，你会发现你没有脸面面对身边所有的人，再到原企业提出解约那一刹那我就后悔了，无奈开弓没有回头箭，我拿着材料灰头土脸的返回了学校。

回到学校，由于传说中每人一份的三方协议和就业推荐表已被占用，我需要向学校申请新的就业推荐表和三方协议，这才到了违约的第一步，企业那一关虽然让你感到羞愧，但操作过程简单，你不想留，企业也不会强留你，但是学校这一关，要想找学校要新的协议和推荐表，那真是比登天还难，按照各个学校规定申请新协议和推荐表流程，需要向学校就业指导部门提交如下材料：原单位解约函、已被用过的就业推荐表、所签三方协议毕业生的一份和企业的

一份、新单位接收函、自己的违约申请书、新协议申请表（需要学院辅导员和院长签字），接下来我的任务就是准备这些材料，我也曾天真的认为准备好这些材料就能拿到新的协议，毕竟这些材料准备是很困难的，当时情况是：所签三方协议毕业生的一份和企业的一份和以被用过的就业推荐表我已经有了，但是原单位解约函我没有，因为一开始不知道这个要求，于是我又得再一次灰头土脸的去求原单位，那种感受真不如死了算了，还好原单位也没为难我，爽快的答应了给我开解约函，接着就是最大的难题就是新单位的接收函，新单位没有发接收函，就是口头让去签约，我要去新单位要接收函，就要有合适的理由，理由怎么也不应该是违约用，我不想让新单位知道我是违约来的，也不敢让新单位知道，又一次要面临不诚信，我思考了一个晚上，决定对新单位坦诚相待，我再也经受不住不诚信的煎熬，我和新单位坦白了自己是违约过来的，说明了申请新的协议需要接收函，上天有时候可能真的会眷顾一下弱者，新单位的工作人员很爽快的给我开了接收函，并告诉我不要有压力，到这里我真的很感谢新老单位的工作人员，我觉得我遇到的都是好人，还剩下申请书和申请表，申请书自己写一个就是，申请表学院老师也很爽快的签了字。当我把千辛万苦准备好的材料提交到学校就业部门后，悲剧才刚刚开始。

学校就业指导部门，拒不收我的材料，说研究生不能违约，同一个城市的公司不能违约同一个城市的公司等等一些理由，学院老师也帮我打电话求情，但是就业指导部门答复就是按照程序办事，在我的百般恳求和学院老师的帮助下，就业指导中心勉强收下了我的申请材料，至于什么时候拿到新的协议和推荐表，给我的答复就是等，我一等就是一个月，到了四月底，新单位开始催了，我再到就业部门恳求，就业部门的态度很恶劣，动不动就是一句把申请材料拿回去，不要申请了，不批准等等，于是我就不敢多说，只能和新单位搪塞，还好我让新单位开接收函的时候坦白了我违约的，要不然拖到现在我都不知道和新单位怎么说，新单位理解我违约的难处，答应等我，这个时候我也感受到了诚信的作用，当时我要是不和新单位坦白，我现在真的没有任何理由和新单位说了，转眼到了6月份，一个早上，我还在睡觉，就业部门突然来了电话让我过去，我激动万分，就业部门给了我协议和推荐表，我拿着当天就和新单位签了。

如今在新单位工作的很顺心，北京户口也下来了，但是又有谁知道我在毕业前几个月的痛苦，那种痛苦限于毕业水平，写不出来，那种痛苦就是面对面包自己又得不到，而又完全无奈，渴望有人帮助，而又没有一个人真心帮你，也帮不上你，本来一个在外地漂泊的毕业生已经很无奈很没安全感，再加上这种经历真是雪上加霜。

第三章 关于新劳动合同法

3.1 新劳动合同法全文

2013 最新劳动合同法全文（修正案）

2012年12月28日，我国十一届全国人大常委会第三十次会议表决通过关于修改劳动合同法的决定，国家主席胡锦涛签署第73号主席令予以公布。

修改后的劳动合同法规定，经营劳务派遣业务应当具备的条件包括注册资本不得少于人民币二百万元、有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施等。同时还规定，经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可。

修改后的劳动合同法规定，被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。

修改后的劳动合同法还规定，劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。同时规定，用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

修改后的劳动合同法自 2013 年 7 月 1 日起施行。

中华人民共和国主席令

第七十三号

《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》已由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议于 2012 年 12 月 28 日通过，现予公布，自 2013 年 7 月 1 日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛

2012 年 12 月 28 日

全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定（2012 年 12 月 28 日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过）

第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改：

一、将第五十七条修改为：“经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

“（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

“（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

“（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

“（四）法律、行政法规规定的其他条件。

“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

二、将第六十三条修改为：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

三、将第六十六条修改为：“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”

四、将第九十二条修改为：“违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”

本决定自 2013 年 7 月 1 日起施行。

本决定公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合本决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照本决定进行调整；本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。

《中华人民共和国劳动合同法》根据本决定作相应修改，重新公布。

现行有效的 2008 年 1 月 1 日劳动合同法

中华人民共和国劳动合同法

(2007 年 6 月 29 日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过)

中华人民共和国主席令

第六十五号

《中华人民共和国劳动合同法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于 2007 年 6 月 29 日通过，现予公布，自 2008 年 1 月 1 日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛

2007 年 6 月 29 日

目录

第一章 总则

第二章 劳动合同的订立

第三章 劳动合同的履行和变更

第四章 劳动合同的解除和终止

第五章 特别规定

第六章 监督检查

第七章 法律责任

第八章 附则

第一章 总则

第一条 为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,制定本法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。

第三条 订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当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；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

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；

(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

(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。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

- (一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;
- (二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;
- (三)劳动合同期限;
- (四)工作内容和工作地点;
- (五)工作时间和休息休假;
- (六)劳动报酬;
- (七)社会保险;
- (八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;
- (九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

- (一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- (三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条 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。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;
- (二)未及时足额支付劳动报酬的;
- (三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;
- (四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的;
- (五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;
- (六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一)在试用期间被证明不符合录用条件的;
- (二)严重违反用人单位的规章制度的;
- (三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;
- (四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;
- (五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;
- (六)被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(一)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的;

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的;

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的;

(二)生产经营发生严重困难的;

(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的;

(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的;

(三)家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(一)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的;

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的;

(五)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的;

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一)劳动合同期满的;

(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;

(三)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

(四)用人单位被依法宣告破产的;

(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;

(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的;

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的;

(五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的;

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的;

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算;不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条 企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条 在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节 劳务派遣

第五十七条 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

- (一)执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- (二)告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；
- (三)支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- (四)对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；
- (五)连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第三节 非全日制用工

第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章 监督检查

第七十三条 国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条 县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

(一)用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况;

(二)用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况;

(三)劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况;

(四)用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况;

(五)用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况;

(六)用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况;

(七)法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

第七十六条 县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条 劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条 工会依法维护劳动者的合法权益,对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的,工会有权提出意见或者要求纠正;劳动者申请仲裁、提起诉讼的,工会依法给予支持和帮助。

第七十九条 任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报,县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理,并对举报有功人员给予奖励。

第七章 法律责任

第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的,由劳动行政部门责令改正,给予警告;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

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。

第八十三条 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条 用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

(一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三)安排加班不支付加班费的；

(四)解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条 劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第八十八条 用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

(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)违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(三)侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；

(四)劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条 用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条 劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条 劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

第九十三条 对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十四条 个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条 劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附则

第九十六条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条 本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第九十八条 本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。

3.2 解读新劳动合同法^[22]

一、用工不能再不签书面劳动合同

《劳动合同法》第 10 条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。这一规定重申了《劳动法》的规定，即在我国建立劳动关系需要订立书面的劳动合同。但是，在实践中，大多数企业至今仍有一个错误的认识，认为签订劳动合同就是将自己套牢，没有合同就与职工没有劳动关系，可以规避法律的规定自由处置员工的录用与辞退，而且还可以不缴、少缴税款和社会保险，即使员工去告，也会因缺乏证据而不了了之。其实不然，劳动和社会保障部在 2005 年专门发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》中早已明确，在用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照的凭证，包括（1）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（2）用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；（3）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；（4）考勤记录；（5）其他劳动者的证言等。其中，（1）、（3）、（4）项的有关凭证的举证责任在用人单位。而且这一《通知》还规定了用人单位终止事实劳动关系的也需要支付经济补偿金。因此，我国的劳动法律法规和政策明确杜绝了劳动者因没有劳动合同而在发生劳动争议后求助无门的情况，企业逃避责任的空间更加狭小。更为重要的是，《劳动合同法》还规定，用人单位自用工之日起不与劳动者订立书面劳动合同的，将面临许多惩罚措施。

1、用人单位自用工之日起超过 1 个月但不满 1 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 2 倍的工资。

2、用人单位自用工之日起 1 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。一旦订立无固定期限的劳动合同，没有法律规定的可以解除劳动合同的情形，用人单位无法辞退劳动者，否则，

违法辞退要支付 2 倍的经济补偿金。

由此可见，新法实施后用人单位不签订书面劳动合同的，将面临风大的法律风险。因此，用人单位必须转变以前的观念，牢固树立起“用人就要签订书面合同”的观念。

二、劳动合同不能再一年一签

在以往的实践中，用人单位用工往往喜欢一年一签劳动合同。原因主要是，先前的法律规定劳动合同到期终止的，企业不需要支付经济补偿金，因此，一年一签劳动合同，可以规避解除劳动合同支付经济补偿金的风险。但是，这一做法在新法实施后将不再好使。

首先，《劳动合同法》第 46 条规定，用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。这就意味着，劳动合同期满后，用人单位不与劳动者续签劳动合同或者与劳动者续签劳动合同时提供的条件比原劳动合同约定的较低导致劳动者不愿续签劳动合同的，用人单位需要支付经济补偿金。这一规定是劳动合同到期终止与劳动合同解除在支付经济补偿金上的区别趋于淡化。因此，一年一签劳动合同的优势不在明显。

其次，《劳动合同法》第 14 条规定，连续续签两次固定期限的劳动合同后，再次续签劳动合同的，如果劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位必须同意。这就意味着如果企业选择一年一签劳动合同，那么两年后，企业只有两种选择，要么选择不续签合同，支付经济补偿金后，与劳动者分道扬镳；要么选择续签劳动合同；选择分道扬镳，可能会使自己培养的员工流失，等于为他人做嫁衣；选择续签，可能面临签订无固定期限劳动合同的风险。

由此可见，选择一年一签劳动合同，对企业来说是极不利的。新法实施后，企业应注意劳动合同期限的合理搭配。

三、违约金不能再随意设定

劳动合同中能否为劳动者设定违约金条款，是一个比较有争议的话题。《劳动法》对这一问题规定不是很明确。各地的地方性立法对此规定是大相径庭，有的可以约定违约金，有的是限制违约金。《劳动合同法》的出台使这一问题走向了统一。《劳动合同法》规定，只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金：

一是在培训服务期约定中约定违约金。用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

二是在竞业限制约定中约定违约金。用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，以上规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

由此可见，新法实施后，除以上两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金，或者以赔偿金、违约赔偿金、违约责任金等其他名义约定由劳动者承担违约责任。

四、试用期不再是廉价期

试用期本来是用人单位与劳动者在劳动合同中协商约定的对对方的考察期。但是，用人单位滥用试用期的现象比较严重。《劳动合同法》延续了《劳动法》有关试用期的一些规定，如试用期属于劳动合同的约定条款，双方可以约定也可以不约定试用期；试用期包含在劳动合同期限之内；试用期最长不得超过六个月。同时，针对实践中一些用人单位滥用试用期的问题，如试用期过长、过分压低劳动者在试用期内的工资、在试用期内随意解除劳动合同等，《劳动合同法》作出了一些与《劳动法》不同的新规定：

1、试用期的期限与劳动合同的期限对应关系有规定，即劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

2、同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。续签劳动合同时，不论是否变更岗位都不得在约定试用期。

3、试用期应包括在劳动合同期限之内。单独的试用期合同不成立，该试用期合同就是劳动合同，视为用人单位放弃试用期。

4、试用期工资有了新标准。新法规定：劳动者在试用期的工资不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

5、违法试用要支付赔偿金。新法规定：用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。即超期试用的除支付试用期工资外，还另外支付一个转正后的工资作为赔偿金。

因此，新法实施后，试用期也不再是廉价期，用人单位在试用期的行为将受到更多的制约。

五、辞退员工不再轻而易举

《劳动合同法》除沿用《劳动法》关于用人单位单位辞退劳动者情形分为三大类：即时通知解除、预告通知解除和经济性裁员。但是用人单位在每一类辞退员工的情形中都有条件限制，如即时通知解除劳动合同的，用人单位需要承担举证责任，即劳动者在试用期内不符合录用条件或严重违纪或严重失职、营私舞弊给本单位造成重大损失或劳动合同无效或员工兼职给完成本单位工作造成严重影响或被追究刑事责任等；预告通知解除劳动合同的，需要符合法定情形、履行法定程序；经济性裁员也要符合裁员的条件并履行法定程序等。

法律在规定用人单位可以辞退劳动者情形之外，还规定了用人单位不得解除劳动合同的六种情形。《劳动合同法》第 42 条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：(1)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；(2)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；(3)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；(4)女职工在孕期、产期、哺乳期的；(5)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；(6)法律、行政法规规定的其他情形。

此外，对于有工会的，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

最后，法律规定了用人单位违法辞退员工的法律后果。《劳动合同法》第 48 条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。《劳动合同法》第 87 条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

综上，新法实施后，用人单位辞退劳动者的条件更为严格、程序更为复杂、违法辞退的成本要翻倍。因此，辞退员工不再是“欲加之罪、何患无辞”。

六、劳务派遣用工不再是避风港

劳务派遣在我国产生以来，以其机制灵活、用工效率高、便于分散法律风险等而获得企业青睐，逐渐成为劳动力市场上一个重要组成部分，成为“人力资源外包”的一种形式。但是，新法实施之后，劳务派遣将不再是企业规避风险的港湾。

1、法律明确了用工单位应当履行的义务。《劳动合同法》第 62 条规定的用人单位的义务主要包括用工单位应当执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；连续用工的，实行正常的工资调整机制；应当按照劳务派遣协议使用被派遣劳动者，不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

2、定用工单位与劳务派遣单位承担连带责任。为防止用工单位规避劳动保障法律法规，促使用工单位只有在真正符合社会化工分需要时才采用劳务派遣形式用工，并且与规范的劳务派遣单位合作、督促劳务派遣单位依法履行义务，《劳动合同法》规定，在被派遣劳动者合法权益受到侵害时，用工单位与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。这一连带责任的规定，将使企业采用劳务派遣用工的法律风险大幅度增加，劳务派遣用工方式分散法律风险的作用荡然无存。

七、规章制度不再单方可以决定

在企业管理者的观念里，企业规章制度应该是企业自主决定的，属于企业单方决定的事项。其实不然，这一观念

已与法律的规定相冲突。《劳动合同法》第 4 条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。这里的“讨论通过”、“提出方案和意见”、“平等协商”等规定已经是规章制度有单方行为变为了双方行为，即新法实施后，企业制定规章制度的行为将是一个民主表决和集体协商的双方行为。

八、拖欠劳动报酬不再可取

《劳动合同法》第 85 条规定：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者解除、终止劳动合同的经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额 50%以上 100%以下的标准向劳动者加付赔偿金：（1）未依照劳动合同的约定或者未依照本法规定支付劳动者劳动报酬的；（2）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（3）安排加班不支付加班费的；（4）解除、终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。这一规定的出台，将大大加重用人单位拖欠工资的成本。因为，原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》规定，用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，除在规定的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。这次劳动合同法立法加大了对无故拖欠工资行为的处罚力度，将原来加付 25%的标准提高到了 50%——100%。

此外，《劳动合同法》还为劳动者追讨欠薪开辟了绿色通道，其第 30 条第 2 款规定：用人单位拖欠或者未足额发放劳动报酬的，劳动者可以向当地人民法院申请支付令，人民法院应当发出支付令。

因此，新法不仅规定了企业拖欠劳动报酬要加付一倍以下的赔偿金，还为劳动者讨薪开辟了绿色通道。欠薪的成本要大幅度增加，欠薪将得不偿失。

九、招工不可再收取押金、扣押证件

在实践中，有些企业以防偷、防跑、防犯规等等为由在与劳动者签订劳动合同时，收取“押金”、“保证金”等，如果没有押金，就扣下试用期期间的工资做抵押。其实，这种做法是违反法律的，一旦劳动者向劳动部门投诉，企业是得不偿失。《劳动合同法》第 9 条再次规定：用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物，不得扣押劳动者的居民身份证或者其他证件。而且新法还规定了用人单位违法的处罚措施，其第 84 条第 1 款规定：用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。第 84 条第 2 款规定：用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。因此，新法实施后，企业在招工收取押金、扣押证件的，不仅面临行政处罚，还将面临民事赔偿。

十、退工义务不再可以随意拖延履行

劳动合同解除、终止后企业还需要积极相关的附随义务，如对于从事有职业危害作业员工在劳动合同解除、终止前作健康检查，支付经济补偿金，出具劳动关系解除、终止证明，转移档案、社保关系等。需要指出的是，《劳动合同法》还为这些附随义务设定了时间表。《劳动合同法》第 42 条规定，对于从事有职业危害作业员工在劳动合同解除、终止前未作健康检查的，单位不得解除、终止劳动合同。《劳动合同法》第 50 条规定，用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。《劳动合同法》第 50 条规定，用人单位应当自解除或者终止劳动合同之日起出具解除或者终止劳动合同的证明，并在 15 日内为劳动者办理档案和社会保险转移手续。《劳动合同法》第 84 条规定，劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。由此可见，新法实施后，用人单位解除、终止劳动合同的附随义务有了时间表，用人单位应在法定时间内积极履行附随义务，否则，将有可能承担赔偿责任。

3.3 常见的无效劳动合同

核心提示：一些常见的无效劳动合同包括：显失公平的合同、胁迫的合同、附带保证的合同、真假合同、抵押性

质的劳动合同、无保障的劳动合同等，下面就由法律快车的编辑为您具体介绍。

一、口头约定的合同

个别外资企业、私营企业和集体企业经营出于企业自身需要，在招聘时故意不与求职者订立劳动合同，仅作一些简单的口头约定。由于求职者大多极为珍惜这一就业机会，一般不敢对此提出或坚持签订劳动合同的要求。如此，一旦出现纠纷，求职者权益就将受到损害。我国《劳动法》第 19 条明确规定：“劳动合同应当以书面形式订立……”，因此，口头约定合同在我国是没有任何法律效力的。

二、显失公平的合同

部分用人单位与劳动者订立的劳动合同，其约定条款明显倾向用人单位一方，此种情形目前相当普遍，应引起求职者的重视。求职者在订立劳动合同时，一定要逐条审查，对一些不合理、显失公平的内容应坚决拒绝。

三、胁迫的合同

一些用人单位招工，强迫劳动者交纳巨额集资款、风险金、并胁迫劳动者与其订立所谓的自愿交纳协议书，企图以书面协议掩盖其行为的违法性。《劳动法》第 17 条规定，订立劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

四、附带保证的合同

部分企业为约束劳动者的行为，在与劳动者订立劳动合同时，硬性规定另签一份“保证书”，其内容是强迫劳动者接受一些不合理的规则和条件，并把该保证书作为劳动合同附件来约束劳动者。

五、真假合同

某些外资企业，私营企业或集体企业为应付劳动仲裁部门的监督管理，与劳动者签订真假两份合同。以符合有关规定的“假合同”应付劳动管理部门的检查，实际上却用按自己意愿与劳动者订立的不规范甚至违法劳动合同来约束劳动者。

六、抵押性质的劳动合同

部分用人单位为防止劳动者“跳槽”，在订立劳动合同时，要求劳动者将其身份证、档案、现金作抵押物，甚至扣留劳动应得的福利或工资，一旦劳动者“跳槽”，用人单位便将抵押物扣留。这种做法不但违反了国家有关政策规定，而且严重损害了劳动者权益。

七、无保障的劳动合同

一些用人单位与劳动者订立的劳动合同中，不具备病、伤、残、死亡补助和抚恤等内容，或虽有此条款但不符合国家法律规定。劳动者一旦发生病、伤、残、死亡等情况时，企业或者置之不理，不管不问，或者以较低的金額给予一次性补助，其额度远低于实际发生的医疗费和国家有关的法定标准，使劳动者权益无法得到保障。

当然，无效或不合理的劳动合同五花八门、不胜枚举。因此，求职者平时应多学习一些有关法律知识，一旦遇上类似问题，就可以法律为武器保护自己的合法权益。

附录：更多求职精华资料推荐

强烈推荐：应届生求职全程指南（第十一版，2017 校园招聘冲刺）

下载地址：<http://download.yingjiesheng.com>

该电子书特色：内容涵盖了包括职业规划、简历制作、笔试面试、企业招聘日程、招聘陷阱、签约违约、户口问题、公务员以及创业等求职过程中的每一个环节，同时包含了各类职业介绍、行业及企业介绍、求职准备及技巧、网申及 Open Question、简历中英文模板及实例点评、面试各类型全面介绍、户口档案及报到证等内容，2017 届同学求职推荐必读。

应届生求职网 [YingJieSheng.COM](http://www.yingjiesheng.com)，中国领先的大学生求职网站

<http://www.yingjiesheng.com>

应届生求职网手机触屏版，扫扫看，随时随地找工作

<http://m.yingjiesheng.com>

