

合同合法是前提 07年应届毕业生签约须知 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/280/2021_2022__E5_90_88_E5_90_8C_E5_90_88_E6_c123_280234.htm 2007年毕业生就业已进入尾声，许多毕业生都在忙着签就业协议、转档案。在这个过程中涉及到毕业生的档案、户口、劳动合同、社会保险、违约金等等一系列问题。由于很多毕业生对此不重视或对有关规定不清楚而造成很大损失。善待自己的档案毕业生与用人单位签约时，要询问清楚用人单位的性质，如果是国家机关、国有事业单位、国有企业，它们或它们的主管单位是有人事管理权的，可以接收档案。其他各类非公企事业单位、各类民营机构一般是无人事管理权的，要通过人才交流中心来接收学生，学生的档案要放到人才中心去。各地人才交流中心均可为毕业生接收管理学生档案，并依据档案为毕业生提供转正定级、职称评定、出国政审、考研证明等一系列内容的服务。签一份保险系数高的劳动合同 怎样签订劳动合同才能保障自己的合法权益，是一些应届大学毕业生最关心的问题。合同合法是前提 依法签订劳动合同是劳动合同产生法律约束力的前提，但是如果签订的劳动合同不合法，那么求职者的权益保护就会遇到困难。因此，求职者一定要先确认自己签订的劳动合同是否具备产生法律约束力的条件，包括：用人单位这一劳动合同主体须符合法定条件，用人单位应当依法成立，能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能够承担相应的民事责任。双方签订的劳动合同内容（权利与义务）必须符合法律、法规和劳动政策，不得从事非法工作。此外，签订劳动合同的程序、形式必

须合法，如经协商一致采用书面形式等。权利、义务约定明确 合同双方的权利和义务应当在合同中明确约定。对于工作的内容应当尽量细化。如，岗位工种外延大或比较广，说明在履行劳动合同期间，当事人从事的岗位工种变化范围大。求职者可以要求用人单位对岗位工种适度细化。对于试用期、培训、保守商业秘密、补充保险和福利待遇等求职者希望在劳动合同中体现的内容，当事人可提出在劳动合同中写明。

读懂合同附件 签订劳动合同前，仔细阅读关于相关岗位的工作说明书、岗位责任制、劳动纪律、工资支付规定、绩效考核制度、劳动合同管理细则和有关规章制度，不论这些文件是否被用人单位作为劳动合同的附件。因为，这些文件中会涉及求职者多方面的权益，求职者应当遵守规定是其法定义务。这些文件作为劳动合同附件时，与劳动合同具有同样的法律约束力。另外需要注意的是，当劳动合同涉及数字时，应当使用大写汉字。劳动合同至少一式两份，双方各执一份，求职者应妥善保管。用人单位事先起草了劳动合同文本，要求求职者签字时，求职者一定要慎重，对文本仔细推敲，发现条款表述不清、概念模糊的，及时要求用人单位进行说明修订。

事后及时补救 最后，陈律师提醒大家，与用人单位发生争议后，如果不能通过协商的办法解决，应当及时向劳动仲裁部门提起申诉。陈律师说，劳动仲裁部门对仲裁时效的审查很严格，很多有胜诉把握的劳动纠纷诉至仲裁委后被驳回，都是由于超过了诉讼时效。《劳动法》82条规定：提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com