

职场交流之毕业生签定劳动合同的注意事项人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/582/2021_2022__E8_81_8C_E5_9C_BA_E4_BA_A4_E6_c37_582265.htm 《劳动合同法》是签订劳动合同的依据，也是毕业生保护、维护自身权益的依据。已经与用人单位签订就业协议的毕业生，在试用期内或者入职后，都将与用人单位再签订劳动合同。毕业生签订劳动合同时，涉及求职者权益的规定有哪些呢？

劳动合同的必备条款 毕业生在与用人单位签订劳动合同之前，要知道一份劳动合同应当具备的基本内容：用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；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；劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

签订书面的劳动合同 毕业生与用人单位建立劳动关系的时候，就应当订立书面劳动合同，千万不能简单地口头约定。考|试/大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。劳动合同应当在建立劳动关系的1个月内订立；用人单位自用工之日起超过1个月不满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两倍的工资；同时，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。无固定期限劳动合同不是“铁饭碗” 《劳动合同法》提出了“无固定期限劳动合同”，改变了以往一些单位一年一签的惯例。劳动者在该用人单位连续工作满10年的；连续订立二次固定期限劳动合同，续订劳动合同的；以及用人单位自用工起满1

年不与劳动者订立书面劳动合同的，除劳动者本人不愿意之外，都应当订立无固定期限劳动合同。但是需要说明的是无固定期限劳动合同并非“铁饭碗”，也并不是每个人都适合长期合同，应届生应该根据自己的实际情况来考虑签约期限。

违约金以及经济赔偿金 《劳动合同法》实施后，并非毕业生违背了用人单位的意愿就要交“违约金”或者“经济赔偿金”。《劳动合同法》规定只有两类劳动者可以在劳动合同中约定违约金：一类是用人单位提供专项培训费用；考|试/大另一类是对负有保守商业秘密和知识产权义务的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，如劳动者违反竞业限制的约定，应当按照约定支付违约金。经济赔偿金主要是企业给劳动者的赔偿。《劳动合同法》规定如果用人单位随意解除合同或者合同到期终止时用人单位不再续订的（包括用人单位降低劳动合同约定条件造成劳动者不再续订）都要向劳动者支付相应经济赔偿金。

试用有时限有工资 虽然在试用期难免如履薄冰，毕业生也要保护好自己的权益。劳动合同法规定，用人单位不得在试用期内随意辞退劳动者。“劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3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6个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”

劳动合同法规定“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”。

人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂百考试题人力资源管理师预

测试题希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛gt.>"#F8F8F8" 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