# 《大学生职业发展与就业指导》







北京出版社

**课时安排**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **章节** | **课程内容** | **课 时** | **备 注** |
| 1 | **职业与生涯** | **4** |  |
| 2 | **职业世界探索** | **6** |  |
| 3 | **决策与行动计划** | **6** |  |
| 4 | **就业形势与政策** | **6** |  |
| 5 | **准备求职面试** | **4** |  |
| 6 | **做好职场适应** | **6** |  |
| 7 | **保障就业权益** | **2** |  |
| 8 | **大学生创业准备** | **2** |  |
| 合计 |  | **36** |  |

**第7课 保障就业权益**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课 题** | 保障就业权益 | |
| **课 时** | 2课时（90 min）。 | |
| **教学目标** | **知识技能目标：**  1. 掌握大学生就业权益与义务。  2. 掌握大学生就业权益的保障。  **思政育人目标：**  让学生通过学习保障就业权益，具备法律意识，形成基本的法治素养，在求职过程中避免误入歧途或上当受骗。 | |
| **教学重难点** | **教学重点：**  就业协议与就业程序  **教学难点：**  劳动合同和就业权益 | |
| **教学方法** | 讲授法、问答法、讨论法 | |
| **教学用具** | 电脑、投影仪、多媒体课件、教材 | |
| **教学设计** | 第1节课：激趣导入（15min）--传授新知（30min）  第2节课：继续探索（35min）--强化练习（5min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min） | |
| 教学过程 | 主 要 教 学 内 容 及 步 骤 | 设计意图 |
| **激趣导入**  （15min） | ☞用任务导入  【**教师**】**利用案例导入课题。**  **大学毕业生小颖在校期间成绩优异，获得了许多荣誉。去年 6 月份她信心满满地开始找工作，参加了大大小小十几个招聘会，工作却始终没有着落。她参加了多家企业的面试，对方都说：“我们的岗位更适合男生，你不太合适。”而班上成绩普通的男同学小李只参加了几场招聘会，就找着了工作。**  【**学生**】**发言，分享见解。**  【**教师**】**提出问题，引发思考。**  **小颖很是懊恼，为什么她完全有能力胜任的职位，招聘单位就是不录用她，宁愿录用能力较差的男生呢？**  【**学生**】**思考、讨论。**  【**教师**】**揭示今天的学习主题，板书。**  **毕业生与用人单位签订的就业协议书是大学生就业过程中重要的法律文件。就业协议是高校毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定。因此，了解和掌握有关就业协议知识，有助于高校毕业生运用法律武器保护自己的合法权利，同时也能避免就业过程中的违约行为。就业作为大学毕业生需要亲自完成的过程，不仅受到国家法律、就业法规与政策的约束，还必须遵循一定的原则和程序。毕业生要了解各就业部门的工作程序及就业流程，以便顺利地完成就业中的各个环节。（板书）。** | 通过观看案例，让学生了解就业协议与就业程序，激发学生的学习欲望。 |
| **传授新知**  （30min） | **【教师】就业协议与就业程序**  **一、就业协议**  就业协议（又称三方协议，属于格式协议）是“全国普通高等学校毕业生就业协议书”的简称，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，能解决应届毕业生户籍、档案、保险、公积金等一系列相关问题。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。  就业协议书由教育部统一制定式样，具有法律效力，一经签订，各方必须严格履行。  **（一）签约须知**  就业协议是依据教育部颁布的《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》制定的。该规定第二十四条规定：“经供需见面和双向选择后，毕业生、用人单位和高等学校应当签订毕业生就业协议书，作为制定就业方案和派遣的依据。”由此可见，毕业生就业必须签订就业协议书，否则，国家或省（市、区）级毕业生就业主管部门就不能办理毕业生就业报到手续，签发毕业生就业报到证。就业协议书复印无效。  **（二）签署意见与签字盖章**  1. 毕业生情况及意见  这部分内容由毕业生本人填写，毕业生情况包括姓名、身份证号、性别、民族、政治面貌、学号、专业、毕业时间、学历、学位类别、联系方式、E-mail 等。在上述各栏中，特别注意在“学位类别”一栏中，对属于国家计划招收的毕业生要填写“统招”。在“应聘意见”一栏中，由毕业生填写自己的应聘意见，要求毕业生对是否愿意到用人单位就业表明自己的意见，同时也应将与用人单位在洽谈中达成的基本条件写明，以避免日后发生争议。  2. 用人单位情况及意见  这部分内容由用人单位填写，用人单位情况包括单位名称、组织机构代码、联系人、联系电话、单位性质等。意见包括用人单位意见和用人单位上级主管部门或所属地人社局意见。  3. 学校意见  学校意见包括院（或系）意见和校（院）就业部门意见。院（或系）意见是毕业生所在单位的基层意见，院（或系）在签署意见时除进行初步审核外，还要了解毕业生具体的就业去向。校（院）就业部门意见是代表学校一方在就业协议书上签字盖章。  **（三）双方约定**  双方约定栏是为毕业生、用人单位双方共同约定的其他条款所设计的。在双方约定中，毕业生与用人单位约定的条款如果不涉及学校的有关规定，不违反政策，并只在毕业生与用人单位之间约定，学校是不予干涉的。  **（四）签订协议书时应注意的问题**  1. 查明用人单位的主体资格  签订就业协议书的当事人必须具备合法的主体资格，一般而言，用人单位必须具有从事各项经营或管理活动的能力，有录用指标和录用自主权。  2. 按规定的程序签订协议  毕业生凭学校发放的就业协议书，在与用人单位签约后交学校就业部门签字盖章。此程序由学校最后把关，更有利于维护学生的合法权益。  3. 有关条款的内容必须明确  毕业生在与用人单位签约时，应尽量采用示范条款。如确有必要进行变更或增加，亦应在内容上明确。  4. 注意与劳动合同的衔接  由于毕业生就业协议书签订在先，为避免日后订立劳动合同时产生纠纷，应尽可能将劳动合同的主要内容体现在就业协议书的约定条款中，并明确表示在日后订立劳动合同时应予以确认。  5. 对合同的解除条件做事先约定  毕业生就业协议一经订立，就对当事人具有约束力，不得随意解除，否则应承担违约责任。  **（五）签订就业协议书的程序**  （1）毕业生本人填写就业协议书。  （2）用人单位签署意见并加盖单位公章。在必要情况下，用人单位上级主管单位栏应填写人事局或教育行政部门意见，以便派遣和迁移户口档案；若招聘单位是部队、中央单位、省管企事业单位，只需加盖单位公章即可。毕业生于非公有制单位就业或自主创业，暂时无法办理户口、档案转移手续的，可凭借与单位签署的劳动用工合同或工商营业执照，到当地毕业生就业主管部门或人才就业服务机构办理人事代理关系，签订就业协议书。  （3）用人单位或毕业生本人将就业协议书交至学校院系，由学校院系签署意见并加盖公章，纳入就业计划派遣。  （4）用人单位或毕业生本人将就业协议书交至学校招生就业处或就业中心，由学校就业主管部门签署意见并加盖公章。  （5）毕业生、用人单位各留一份，学校留两份（其中一份交至学校所属毕业生就业主管部门）。  **（六）无效就业协议书**  无效就业协议书是指欠缺就业协议书的生效要件而导致就业协议书无效。主要包括以下两种情形。  1. 一方采取欺诈手段签订的就业协议书无效  如用人单位不如实介绍本单位情况，或者根本无录用指标而与毕业生签订就业协议，或者毕业生在订立就业协议时对个人情况有重要隐瞒等情况，则签署的协议书无效。无效协议书产生的法律后果由有欺诈行为的一方承担责任。  2. 就业协议书未经学校审查同意时无效  就业协议书未经学校审查同意时无效，学校将不予列入就业方案，不予办理就业报到手续。学校经审查认为该协议书对毕业生显失公平，或者违反公平竞争、公平录用的原则，或者不符合国家有关政策规定，学校有权拒签。就业协议书被确认为无效的法律后果由责任方承担违约责任，并赔偿经济损失。  **（七）就业协议的解除**  1. 就业协议解除的形式  就业协议的解除分为单方解除和三方解除。  （1）单方解除。单方解除包括单方擅自解除和单方依法或依协议解除。单方擅自解除，属违约行为，解约方应对另两方承担违约责任。单方依法或依协议解除，是指一方解除就业协议有法律上或协议上的依据。学生未取得毕业资格，用人单位有权单方解除就业协议；毕业生录取研究生后，可解除就业协议；依协议规定，毕业生未通过用人单位所在地组织的公务员考试，用人单位有权解除协议。此类单方解除，解除方无须对另两方承担法律责任。  （2）三方解除。三方解除是指毕业生、用人单位、学校三方经协商一致，解除原订立的协议，使协议不发生法律效力。此类解除因是三方当事人真实意思表示一致的体现，三方均不承担法律责任。三方解除应在就业计划上报主管部门之前进行，如就业派遣计划下达后三方解除，还须经主管部门批准办理调整改派。就业协议书一经毕业生、用人单位、学校签署即具有法律效力，任何一方不得擅自解除，否则违约方应向权利受损方支付协议条款所规定的违约金。从实际情况来看，就业违约大多为毕业生违约。  2. 解约手续的流程  毕业生一旦与用人单位签订就业协议，双方就已构成契约关系。毕业生如因故需要终止与原签约单位的协议，必须按所在学校规定办理解约手续。  （1）材料准备：①原签约单位书面同意解除协议的函件（原件）；②新单位同意接收的函件（原件）；③原签约的协议书；④本人要求解约的书面申请。  （2）从学校就业网站下载并填写解除就业协议申请表，由所在系部（或分院）主管毕业生就业工  作的辅导员和主管领导签署意见。  （3）学校就业主管部门对毕业生的申请材料进行审核批准。经审核同意的，发放新的就业协议书。对手续不全、材料有虚假、对学校声誉影响较大的解约申请，将不予同意或延期审核。  （4）曾经办理过解约的毕业生，在与新单位签约后，学校不再受理该生的第二次解约申请。原则上不受理签约后一个月内递交的解约申请。  （5）到国内外升学及录取为国家公务员的毕业生，在征得原单位书面同意的前提下，不受解约受理时间的限制。  **二、就业工作流程**  大学生就业管理机构大致由三部分组成，教育部负责制定全国毕业生就业的相关政策，各省、自治区、直辖市和中央有关部委的毕业生就业工作主管部门负责属地内所有高校毕业生的就业工作，各高等院校的毕业生就业工作主管部门负责本院校毕业生的就业工作。大学生就业主要的工作流程如下。  **（一）核对毕业生信息**  毕业生信息是指学校每年需要列入就业计划的毕业生的基本信息，如毕业生的姓名、身份证号、学号、专业、毕业时间、生源地区、学位类别等。这些基本信息需由学生提供给本院系，由院系统一录入数据库，再由学校就业工作部门汇总上报到省教育厅进行资格审查，经教育厅检验审批通过后，毕业生资源信息才可以正式列入就业计划，为以后继续编写毕业生的就业信息，形成毕业生的就业方案做好准备。因此，毕业生资源信息的准确性是非常重要的，录入时应注意以下几点。  （1）应届毕业生的生源地区是指入学前户口所在地，如在读期间家庭户籍变更的，需出示异地户籍部门证明和户籍迁移证复印件，才可更改生源地区名称。  （2）在毕业生资源信息中毕业生的姓名必须与录取通知书的姓名一致，如在读期间更改姓名的毕业生，需出示已有更改登记的户口本复印件及身份证复印件。  （3）毕业生的学号与身份证号将作为毕业生以后办理户口及档案转移等就业手续的识别号，因此，在录入时需要保证其准确性。  **（二）填写就业推荐表**  1. 填写就业推荐表须知  毕业生就业推荐表是学校为帮助毕业生就业，专门向用人单位出具的一份正式的推荐函。该表对毕业生和单位都很重要，一个毕业生只能持有一份原件，若需联系不同的单位，可用复印件，待确定单位后，再将原件交就业单位。  2. 填写就业推荐表要规范  （1）封面：“学校名称”栏填学校全称，“学历”栏填“大学本科或专科”，“专业名称”栏以资源信息表上的名称为准。  （2）内表一：姓名、出生年月的填写必须与户口簿、身份证相一致，不得有异，“生源地区”栏格式为“×× 省 ×× 市 ×× 县（区）”，“家庭地址”栏一般填父母居住地地址，家庭地址与生源地有出入者，应在“家庭住地栏”内注明。  （3）内表二：“自我鉴定”栏就本人在大学学习期间的思想、学习、工作、生活等方面的表现做自我评价，请勿过于简单。  （4）内表三：“本人求职意愿”栏填本人求职行业、岗位、地区及其他具体要求；“院系推荐意见”栏由院系详细填写，并签名盖章；毕业生和所在院系填写完相关内容后，以院系为单位统一交到学校就业工作部门盖章。  **（三）填写毕业生登记表**  毕业生登记表是学生毕业档案材料之一，其内容包括了学生基本情况、学习经历、社会关系、自我鉴定、班委鉴定、院系意见及学校意见等，是就读大学的重要证明。毕业生登记表由毕业生本人按“填表说明”认真填写。自我鉴定内容是自己在学校期间思想政治、学习等方面的表现，必须如实填写。毕业生登记表在毕业生本人填写后，由班委根据填写内容及“自我鉴定”情况对该同学学习期间的总体表现进行民主评议，并将结论写在“班委鉴定”栏中，班长签字后报院系审核并加盖公章，然后，由校级主管部门确认“学校意见”，盖学校公章后封入学生档案。  **（四）户口迁移**  学生在学校的户口是临时户口，如果毕业时没有落实接收单位，必须办理暂缓就业手续或将户口迁回原籍。不办理暂缓就业又不将户口迁回原籍者，如被公安局注销其户口则责任自负。办理户口迁移手续的毕业生凭报到证到学校户籍管理部门领取“户口迁移证”，认真核实后交到接收单位。  如就业单位有改变，凭新的报到证到学校户籍管理部门更改“户口迁移证”。办理了暂缓就业手续的毕业生，在暂缓就业期限内落实接收单位的，凭报到证到学校户籍管理部门办理户口迁移。暂缓期满，仍未落实接收单位或不办户口迁移者，按暂缓就业的规定处理。毕业生在离校后若不慎将“户口迁移证”遗失，应立即到遗失地有影响的报刊上发表遗失声明，然后将有遗失声明的报纸和登报手续及公安部门的证明带回学校，由学校就业工作部门开具证明，然后到学校户籍管理部门重新办理户口关系迁移。  **（五）党员组织关系接转**  毕业生党员在离校前与其签约单位党组织联系确定组织关系转移去向，各支部根据毕业生就业计划填写《毕业生党员组织关系转出情况登记表》，并安排专人到学校党办办理相关手续。因组织关系转移去向不明，暂时无法统一办理的，由毕业生党员本人于毕业当年 7 月 10 日前到学校党办办理相关手续。对毕业离校时未落实就业单位，户口转至入学前户籍所在地的毕业生党员，其组织关系则要转到入学前户籍所在地县（市）级以上的党组织。凡属不就业继续升学或办理出国手续的毕业生党员，其党员组织关系原则上要及时转出。凡是将档案和户口转到各地县级以上人才交流服务中心的，其党员组织关系可以转到相应的人才交流中心党组织。  **（六）升学深造**  升学深造要以获得录取通知书为依据，不能以毕业生提出申请为依据。考取研究生和普通专升本的毕业生不签发报到证。免试推荐或考取研究生、普通专升本的毕业生，在学校就业方案上报后提出不再攻读的，省级毕业生就业主管部门不再授予其调整改派等手续。  **（七）出国留学**  符合国家规定申请自费出国留学的毕业生，必须在学校规定的时间内（一般为每年 5 月底或 6 月初）向学校就业工作部门提出书面申请。经批准后，学校不再将其列入就业方案及派发就业报到证，在毕业时将其档案和户口直接转回生源地。超过规定时间，学校不再受理自费留学申请。申请自费留学不参加就业的毕业生，不能办理申请暂缓两年就业手续。办理了暂缓就业手续的毕业生，在暂缓就业期限内提出出国申请的，由省级毕业生就业主管部门办理派遣手续，将其派遣回生源地，到生源地有关部门办理申请出国手续。  **（八）毕业离校**  1. 需完成的事项  毕业生在毕业离校之前，须完成下列有关的事项。  （1）接受毕业教育。  （2）填写“高等学校毕业生登记表”。  （3）归还所借图书资料和所借公物。  （4）归还在校期间贷款。  （5）上缴学生证、借书证。  （6）办理党团组织关系转移证明。  （7）领取户口迁移证、毕业证书。  （8）完成所在院校提出的其他事务。  2. 离校时间  根据教育部规定，结合学校实际，毕业生离校的时间一般定于 6 月底或 7 月初，以便让毕业生在 7 月底前到单位报到。  **三、毕业去向登记制度**  《国务院办公厅关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》（国办发〔2022〕13 号）要求，从 2023 年起，不再发放《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》和《全国毕业研究生就业报到证》（以下统称就业报到证），取消就业报到证补办、改派手续，不再将就业报到证作为办理高校毕业生招聘录用、落户、档案接收转递等手续的必需材料；教育部门建立高校毕业生毕业去向登记制度，作为高校为毕业生办理离校手续的必要环节。  **（一）明确本地毕业生去向登记办法**  教育部委托学生服务与素质发展中心开发建立全国高校毕业生毕业去向登记系统（以下简称全国登记系统），提供毕业生去向信息自主登记、确认和查询核验功能，各地各高校要尽快全面推广使用。2023 年，各省级就业工作部门可选择使用全国登记系统，或使用省级高校毕业生毕业去向登记系统（以下简称省级登记系统）开展毕业生去向登记工作。使用全国登记系统的省份，要推动本地高校统一开通使用，确保数据同步准确上报；使用省级登记系统的省份，系统需具有毕业生自主登记功能，并通过接口与全国登记系统实时同步数据。  **（二）毕业生做好离校前去向信息自主登记**  高校要指导本校毕业生（含结业生，下同）在离校前及时使用去向登记系统（由各省份确定的全国登记系统或省级登记系统）自主登记个人毕业去向信息。高校要严格审核把关登记信息，确保真实准确。毕业生去向信息登记后有变更的，需在当年 8 月 31 日前及时进行更新。实行定向招生就业办法的高校毕业生，省级教育部门和高校要指导其严格按照定向协议就业并登记去向信息。离校前各地各高校毕业去向登记信息全部汇总至全国登记系统（包括使用省级登记系统的省份和高校）。  **（三）毕业生离校时要确认去向登记信息**  高校要指导本校毕业生在离校时统一使用全国登记系统对毕业去向信息进行确认。确认时毕业去向、档案转递、户口迁移等信息有变更的，须在原有登记系统（全国登记系统或省级登记系统）更新，更新完成后再予确认。确认后，毕业生可在全国登记系统查看（或下载）本人去向登记信息表。  **（四）做好去向登记信息上报汇总**  高校承担本校毕业生去向登记信息的审核、上报和管理职责，在指导毕业生做好离校前去向登记、离校时信息确认的基础上，及时将本校毕业生去向信息报省级就业工作部门备案。各省级就业工作部门要做好本地高校毕业生去向登记监测管理、数据备案和核查工作，及时将本地毕业生去向信息报教育部汇总。  **四、暂缓就业**  暂缓就业是在每年 5 月底学校向省高校毕业生就业指导中心上报毕业生就业计划时，部分毕业生未落实就业单位，又不愿把户口、人事关系迁回原生源地，将人事关系暂寄存在省级毕业生就业主管部门，将户口暂留学校的一种办法。暂缓就业可以延长毕业生找工作的时间，为部分被用人单位要求先实习后签约的毕业生提供了缓冲时间。  **（一）办理对象**  符合资格的应届普通高校毕业生均可申请办理暂缓就业。适合办理暂缓就业的毕业生主要有以下几种类型。  （1）已与用人单位签订就业协议书，但在学校规定的时间内（一般为每年 5 月底或 6 月初）仍未得到用人单位上级主管部门审批或取得接收函的毕业生。  （2）有就业意愿，但在学校规定时间内（一般为每年 5 月底或 6 月初）未找到就业单位而档案户口又不愿意迁回生源地的毕业生。  （3）自主创办企业暂未获有关部门正式批准的。  （4）准备考公务员的毕业生。  特别说明：外籍生源、港澳台生源、未取得毕业资格、在毕业前申请出国（出境）的学生不得申请暂缓就业。  **（二）申请与取消暂缓就业的程序**  1. 申请程序  （1）毕业生须在规定的时间内由本人向学校提出暂缓就业申请，经批准后签订“暂缓就业协议书”。  （2）省级毕业生就业主管部门根据各高校在网上上报的毕业生就业信息打印条形码并下发到各高校，各高校将条形码按要求粘贴在“暂缓就业协议书”（三份，一份上交省就业指导中心、一份由学校留存、一份由学生保管）。在暂缓期间，毕业生的户口暂留学校，档案由省级毕业生就业主管部门集中保管，暂缓期为两年。在暂缓期间如能落实就业单位者，可按照有关就业程序办理就业报到手续。逾期未落实单位者，其户口和档案转回生源地自谋职业。毕业生申请暂缓就业的时间一般为每年5 月底或 6 月初。  2. 取消程序  （1）已办理暂缓就业的毕业生，在学校未把档案送到省级毕业生就业主管部门前要求取消暂缓就业的，可向学校就业工作主管部门提出申请，由学校统一到省级毕业生就业主管部门办理派遣手续。  （2）在学校送档案到省级毕业生就业主管部门后，毕业生如果在非生源地落实就业单位或回生源地就业而需要取消暂缓就业、办理派遣手续的，可到省级毕业生就业主管部门办理。  派遣回生源地的毕业生办理报到证须携带贴有省级毕业生就业主管部门核发的条形码的“暂缓就业协议书”、身份证、毕业证；派遣到非生源地的毕业生办理报到证须携带贴有省级毕业生就业主管部门核发的条形码的“暂缓就业协议书”、就业单位当地人事部门（人才交流中心）或教育行政部门的接收证明（或就业协议书）或其他有效接收材料、身份证、毕业证。  （3）办理报到证后方可凭报到证、毕业证、身份证到学校户籍管理部门办理户口迁移手续（户口未迁至学校者除外），到学校党办办理党员组织关系的转出手续（非党员除外）。  **五、人事代理**  人事代理是指由政府人事部门所属的公共就业和人才服务机构，按照国家有关人事政策法规要求，接受单位或个人委托，在其服务项目范围内，为多种所有制经济尤其是非公有制经济单位及各类人才提供人事档案管理、职称评定、社会养老保险金收缴、出国政审等全方位服务，是实现人员使用与人事关系管理分离的一项人事改革新举措。  公共就业和人才服务机构可在规定业务范围内接受用人单位和个人委托，从事下列人事代理服务。  （1）流动人员人事档案管理。  （2）因私出国政审。  （3）在规定的范围内申报或组织评审专业技术职务任职资格。  （4）转正定级和工龄核定。  （5）毕业生接收手续。  （6）其他人事代理事项。  按照《人才市场管理规定》的有关规定，人事代理方式可由单位集体委托代理，也可由个人委托代理；可多项委托代理，也可单项委托代理；可由单位全员委托代理，也可由部分人员委托代理。单位办理委托人事代理，需向代理机构提交有效证件及委托书，确定委托代理项目，经代理机构审定后，由代理机构与委托单位签订人事代理合同书，明确双方的权力和义务，确立人事代理关系。  **【学生】理解、记忆。** | 讲解就业协议与就业程序，组织学生讨论就业协议与就业程序，了解就业协议与就业程序，进一步增强学生对就业协议与就业程序的认知。 |
| **继续探索**  （35min） | 【**教师**】**了解了就业协议与就业程序后，让我们一起来看看劳动合同和就业权益。首先请几位同学来分享一下对劳动合同和就业权益的理解吧。**  【**学生**】**分享见解。**  【**教师**】**大家都对劳动合同和就业权益有着自己的见解，但还不够全面和系统。劳动合同也称劳动协议，是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。作为一个劳动者，依法与用人单位签订劳动合同，是维护自身合法权益的重要保障。**  【**教师**】**健康与心理健康。**  **一、劳动合同**  劳动合同也称劳动协议，是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。作为一个劳动者，依法与用人单位签订劳动合同，是维护自身合法权益的重要保障。劳动合同是劳动关系的直接反映，是劳动者维权的法律凭证。  随着企业用工形式和劳动关系的日趋多样化，劳动者合法权益受到侵害的现象频频发生，尤其是职校毕业生维权意识较弱，在当下就业形势日趋严峻的情况下，如何维护自身就业权益无疑是毕业生最关心的问题之一。《中华人民共和国劳动合同法》成为亿万劳动者维护自身权益的保障。  **（一）劳动合同的订立、变更、解除和终止**  1. 劳动合同的订立原则  （1）合法原则。合法原则是订立劳动合同的基本原则，也是最重要的原则。合法原则是指劳动合同的订立不得违反法律、法规的规定。这里所说的法律、法规，既包括现行的法律、行政法规，也包括民事、经济方面的法律、法规。  合法原则的基本要求如下。  ①订立劳动合同的主体必须合法。即当事人双方必须具有法律、法规规定的主体资格。劳动者一方必须达到法定年龄，具有劳动权利能力和劳动行为能力；用人单位一方必须是依法设立的能够独立承担合同义务的组织。  ②订立劳动合同的内容必须合法。当事人双方在合同中约定的权利义务条款必须符合国家法律、法规和有关政策的规定。  ③订立劳动合同的程序和形式必须合法。程序合法，是指劳动合同的订立，必须按照法律、行政法规所规定的步骤和方式进行，一般要经过要约和承诺两个步骤，具体方式是先起草劳动合同书草案，然后由双方当事人平等协商，协商一致后签约。形式合法，是指劳动合同必须以法律、法规规定的形式签订。  （2）平等自愿原则。平等自愿原则是订立劳动合同的核心原则。所谓平等，是指在订立合同时，劳动者和用人单位在法律上处于平等的地位，都有权选择对方并就合同内容表达具有同等效力的意志。所谓自愿，是指订立劳动合同的双方当事人以各自的起初意志表示自己的意愿。任何一方可拒绝与对方签订合同，同时任何一方都不得强迫对方与自己签订劳动合同。  实现平等自愿原则的要求是：①劳动者在订立劳动合同前，有权了解用人单位相关的规章制度、劳动条件、劳动报酬等情况，用人单位应当如实说明；②用人单位在招用劳动者时，有权了解劳动者的健康状况、知识技能和工作经历等情况，劳动者也应当如实说明。  （3）协商一致原则。协商一致原则是平等自愿原则的延伸和结果。协商一致是指当事人双方进行充分的平等协商，就劳动合同的所有事项形成完全相同的意思表示后确定劳动合同的订立。协商一致是维护双方当事人合法权益的基本要求。  （4）诚实信用原则。诚实信用原则常被誉为“帝王规则”，根据此原则，用人单位和劳动者双方在订立劳动合同过程中，必须诚实无欺，讲究信用，不得滥用权力和规避法律的义务。根据该原则，双方当事人在订立劳动合同时，应当真实地向双方当事人陈述与建立劳动关系有关的情况。在现实中，有的劳动者为了获得聘用机会，向用人单位提供假文凭、假证件等，就是不诚实的典型表现。  2. 劳动合同的变更  如果在履行劳动合同期间，由于各方面的原因，需要对合同中约定的部分条款进行修改、补充和完善，这种行为称为劳动合同的变更。在这种情况下要注意以下事项。  （1）劳动合同的变更要遵循平等协商的原则，用人单位未征得劳动者本人的同意，不得随意变更劳动合同的条款。  （2）变更劳动合同与订立劳动合同的规则一样，也应以书面形式订立。  （3）如果协商不成，则原合同应继续履行。  3. 劳动合同的解除  劳动合同的解除是指劳动合同订立后，在未履行完毕之前，由于某种因素导致当事人双方提前终止合同效力的法律行为。  （1）双方协商解除。双方协商解除的条件是：双方自愿，平等协商，不得损害另一方利益。双方协商解除劳动合同，必须达成解除劳动合同的书面协议。  （2）用人单位解除劳动合同。  ①劳动者有下列情况之一的，用人单位可以解除合同。  a. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的。  b. 严重违反用人单位的规章制度的。  c. 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的。  d. 劳动者同时与其他单位建立劳动关系，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。  e. 以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同的。  f. 被依法追究刑事责任的。  在以上几种情况中，解除劳动合同是由劳动者本身原因造成的，用人单位可以不支付经济补偿。  ②具有下列情况之一的，用人单位要提前 30 天以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者补偿金后，才可以解除劳动合同。  a. 劳动者患病或非因工负伤，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。  b. 劳动者不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的。  c. 在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达成协议的。  在以上三种情况下解除劳动合同，用人单位按劳动者在本单位工作年限，每满 1 年，发予劳动者相当于 1 个月工资的经济补偿金（满 6 个月不满 1 年的，按 1 年计算）。  ③劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同。  a. 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医学观察期间的。  b. 在本单位患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的。  c. 患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的。  d. 女职工在孕期、产期、哺乳期的。  e. 在本单位工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的。  f. 法律、行政法规规定的其他情形。  （3）劳动者解除劳动合同。  ①劳动者在下列情况下可以随时通知用人单位解除劳动合同。  a. 未按照劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件的。  b. 未及时足额支付劳动报酬的。  c. 未依法为劳动者缴纳社会保险费的。  d. 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。  e. 以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同的。  f. 法律、法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。  ②用人单位以暴力、胁迫或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。  ③劳动者解除劳动合同，应当提前 30 天以书面形式通知用人单位。劳动者在试用期内提前 3 天通知用人单位。  4. 劳动合同的终止  有下列情形之一的，劳动合同终止。  （1）劳动合同期满的。  （2）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的。  （3）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或宣告失踪的。  （4）用人单位被依法宣告破产的。  （5）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或用人单位决定提前解散的。  （6）法律、行政法规规定的其他情形。  **（二）高校毕业生就业权益保护**  高校毕业生进入职场，将面临与学校截然不同的环境。由于当前社会存在就业难的客观现实，某些用人单位可能会摆出一副居高临下的架势，在与高校毕业生见面“双选”、签订就业协议书、就业报到等过程中随意处置双方的法律关系，不合理地加大工作指标、压低劳动报酬，甚至不给劳动者缴纳保险。高校毕业生在就业过程中应提高警惕，加强自我保护意识，了解熟知就业的相关政策法规，熟悉毕业后的就业流程，从而使自己在就业时学会用政策法规保护自己，少走弯路，少受不合理的侵犯，成功就业、顺利就业。  1. 毕业生享有的主要就业权利  （1）信息获取权。就业信息是毕业生成功就业的前提和必要条件，只有获取充分的就业招聘信息，才能结合自身情况选择适合自身发展的职业和用人单位。毕业生信息获取权主要包括 3 个方面：①信息公开，所有用人信息向全体毕业生公开，任何单位和组织不得隐瞒和截留相关信息；②信息及时，即毕业生获取的信息必须及时有效，而不能将过时无利用价值的信息传递给学生；③信息全面，毕业生有权获得准确的、全面的就业信息，以便对用人单位有全面的了解，从而做出符合自身要求的选择，而不是盲目的。  （2）就业指导权。学校应当为毕业生提供就业指导和服务，并成立专门机构，安排专业指导老师对毕业生进行指导，具体内容包括：①向毕业生宣传国家的有关就业方针、政策；②宣传毕业生就业的有关原则、规定和程序；③对毕业生进行择业技巧的指导，引导毕业生根据国家需要、社会需要，结合个人实际情况进行择业。  （3）就业推荐权。高校在就业工作中的一个重要职责就是向用人单位推荐毕业生。历年工作经验证明，学校的推荐往往在较大程度上影响到用人单位对毕业生的取舍。毕业生享有被推荐权包含：①如实推荐。高校在对毕业生进行推荐时应实事求是，根据毕业生本人的实际情况向用人单位进行介绍、推荐，不能故意贬低或随意捧高毕业生在校表现。②公正推荐。学校对毕业生进行推荐应做到公平、公正，应给予每一位毕业生就业推荐的机会，不能厚此薄彼。公正推荐是学校的基本责任，也是毕业生享有的最基本的权益。③择优推荐。学校根据毕业生的在校表现，在公正、公开的基础上，还应择优推荐，用人单位在录用毕业生时也应坚持择优标准。这样才能调动广大毕业生和在校生学习的积极性。  （4）就业选择权。毕业生只要符合就业的条件，就有自主择业的权利。在与用人单位签订意向时，任何的组织和个人都无权干涉和侵犯毕业生的就业选择权，不能将个人意志强加给毕业生。  （5）待遇公平权。很多毕业生在就业过程中会遇到用人单位待遇不公平、不公正的现象，如女生在就业过程中就常会遇到这种问题。这种待遇的公平是毕业生在就业过程中最需要维护的权益。  （6）获悉知情权。高校毕业生在就业过程中有获取知悉用人单位信息、了解用人单位的工作环境、福利待遇、工资水平、发展前景等情况的权利。用人单位有义务向毕业生和学校如实介绍本单位的真实情况。任何发布虚假信息、对毕业生隐瞒本单位实际情况的做法，都是对毕业生就业获悉知情权的侵犯。  （7）违约求偿权。毕业生的就业协议书一经签订，毕业生、用人单位、学校任何一方不得擅自毁约，如果有违约都必须严格履行相应责任。任何一方提出变更或解除协议，均须得到另外两方的同意，并应承担违约责任。  2. 毕业生在求职过程中常见的侵权违法行为  （1）发布虚假信息。主体不合格的机构，如非法人才中介机构，以收取信息介绍费为目的，发布过时或子虚乌有的招聘信息，欺骗毕业生。传销机构假借一些知名企业的名义发布虚假招聘信息，高薪诱骗毕业生进入非法传销组织。  （2）在招聘要求中有歧视条款。招聘要求中经常会有性别、身高、相貌、学历、专业、家庭关系、血型、工作经验等歧视。其中，工作经验歧视比较多，有的用人单位在招聘中要求毕业生有实际工作经验，对于刚刚毕业步入职场的学生，这样的要求分明就是不合理的条款，工作经验是慢慢积累的。  （3）收取求职者的财物或扣押证件。在招聘过程中，向毕业生收取招聘费、培训费、押金或服装费，扣押身份证、毕业证、档案等。  （4）不按规定签订就业协议书和劳动合同。在签订就业协议书时，对毕业生档案接收单位、户口迁移地址不明确，对工作内容、合同期限、工资福利等协商条款不明确注明。  （5）不履行或部分履行就业协议书和劳动合同。在就业协议书签订后，违约或不按时接收毕业生；不按就业协议安排相应的工作岗位、不能履行协商工资福利等；以试用期为由，解除劳动合同，不按劳动合同条款履行合同等行为。  3. 如何维护毕业生就业权益  （1）认真签订就业协议书，发挥协议书的作用。就业协议书是明确毕业生、用人单位、学校在毕业生就业工作中权利义务的书面文本，毕业生应该认真签订好就业协议书。签订就业协议书应注意：①查明用人单位主体资格是否合格；②有关协议条款是否明确合法；③签订就业协议书程序是否合法；④写明违约责任；⑤了解就业协议书的法律责任。  （2）遵循市场规则，防止侵害自身合法权益行为的发生。毕业生在就业求职过程中，无论是自荐、应聘、面试、笔试，都应该遵循“诚实、守信、平等”的原则，以自身实力参与竞争。要有风险意识，对于有些用人单位在招聘时明显夸大条件，以高薪和高福利吸引人才的做法要有警戒心，预防侵害自身合法权益行为的发生。  （3）善于用法律手段维护自身合法权益。由于目前就业市场还不够成熟和完善，法律法规和制度尚不健全，加以社会风气、旧观念、旧思想的影响，毕业生在就业过程中难免权益会受到侵害。针对侵犯就业权益的行为，毕业生应向用人单位上级主管部门、学校进行申诉，并听取他们的处理意见，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，或者直接向人民法院提起诉讼。  （4）防范就业陷阱。仔细鉴别各类就业信息，有效识别就业陷阱；了解国家有关的政策、法律法规，努力提高自身法律意识；慎重签订就业协议书，注意约定条款的合理性。  **二、识别和防范常见的就业陷阱**  就业陷阱，是指在就业过程中，用人单位借工作机会和拥有信息的有利条件，以发布虚假、夸大或模糊的招聘信息为手段，以牟利或其他意图为目的的招聘，或者违反求职者个人意愿使其额外支付财物或诱骗求职者进行违背法律道德行为的情况。  **（一）就业陷阱的特征**  1. 欺骗虚伪性  就业陷阱的欺骗虚伪性主要表现在用人单位以虚假宣传、不实承诺来取得求职大学生的良好期望，以此提高招聘条件，隐藏各种不法目的。  2. 诱惑性  就业陷阱的诱惑性主要表现在不法单位用高工资、高待遇来吸引求职大学生的注意力。例如，某单位承诺待遇的高数额，但待求职者入职后却告诉他待遇里边包括“五险一金”、食宿费等。  3. 违法悖德性  就业陷阱的违法性，主要表现在违反《中华人民共和国劳动合同法》，有的甚至违反了《中华人民共和国刑法》。例如，用人单位想留住人才，而在招聘之时采用比较隐晦的手段扣押学生的身份证、毕业证等证件，当学生有了其他好的工作选择时，欲走难行。这就违反了《中华人民共和国劳动合同法》第九条的规定：“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。”就业陷阱的悖德性，主要表现在利用社会对学生的认同和信任，诱骗学生从事推销劣质产品等，有悖社会公德，甚至走上违法犯罪的道路。  4. 模糊性  就业陷阱的模糊性，是指用人单位或个人在招聘信息中用词多含歧义，让求职大学生感觉是有利的，但当他们自己解释时又完全变得不利于求职者。  5. 多面性  就业陷阱的多面性是指就业信息的发布单位功能强大，往往表现为用同样的地址和电话注册多个公司，或者一个公司业务涉及多个领域。如某公司在他们的招聘信息中涉及航空、建筑、医疗、保险等业务。  **（二）就业陷阱的类型**  1. 就业渠道陷阱  就业渠道陷阱主要是通过招聘网站、QQ、微信、微博等渠道发布具有很大诱惑力的职位信息，吸引求职大学生的注意。例如，某公司打出招聘“储备干部”的广告，并且许以高薪，而且条件也不苛刻，很多符合条件的大学生蜂拥而至，实际却是要干销售员的业务，所谓的高薪也要等做到一定年限或职务之后才能享受。  2. 工资待遇陷阱  这类用人单位往往对求职的大学生许以高薪，但是不签订任何书面合同，等到应聘者领工资时，不是打折就是推脱，有的甚至以公司倒闭为由不发一分钱。如果用人单位给求职大学生的岗位年工资远远高于所在城市的年平均工资，那么这样的招聘单位往往存在很多的问题。另外，还有些用人单位和个人许诺给求职大学生一个很高的工资总额和无据可查的升职加薪计划，而实际上这个总额包含保险金、养老金、失业金等，左扣右扣到手的工资已所剩无几了，而升职加薪的最终解释权都由用人单位说了算。  3. 单位资质陷阱  有些用人单位或个人，在招聘时对自己单位的描述不切实际，把不属于自己的资质、荣誉、业绩等都攀龙附凤地附加到自己的身上，给自己的单位人为地披上一件光鲜的外衣，让涉世不深的求职大学生觉得这个单位不错，有实力，将来一定能够有所发展，而实际上却是一家不起眼的小公司或小单位，甚至是一个“皮包公司”。  4. 传销陷阱  在大学生求职的路上，总有一些人或组织很主动热情地给他们介绍好工作，而这些热情的背后都可能会隐藏着无法预知的危机。例如，我们常说的传销。此类传销组织以用人单位的名义招聘大学毕业生，他们往往利用求职大学生社会经验不足的弱点，以招工和合伙做生意等为名义，骗取大学生的信任。这些传销组织打着直销、连锁经营、特许加盟店及电子网络营销等幌子，骗取他人信任和财物，一旦毕业生深陷其中就会以扣押有效证件等方式控制其人身自由，给学生造成巨大损失。据有关研究，近几年经市场监督管理部门查处、遣散的传销人员，主要集中在 18～25 岁，其中刚毕业的学生占了相当大的比例，有的甚至是在校的大中专学生和初、高中毕业生。这类传销组织总是在求职大学生面前展示一种成功者的姿态，向求职大学生吹嘘工作报酬高、工作轻松、生活自由、发展空间很大，往往使缺乏生活经验的大学生上当受骗。  5. 合同陷阱  毕业生在与用人单位签订劳动合同时，这几类劳动合同需要加以提防：①口头合同，没有签署书面合同文件；②霸王合同，合同中只从单位角度出发，求职者处于被动地位；③抵押合同，要求抵押证件或财物；④双面合同，一份合法的“假”合同，一份不合法的“真”合同；⑤“暗箱”合同，不向求职者讲明合同内容；⑥卖身合同，要求在几年内求职者不可跳槽至同行业其他公司工作；⑦简单合同，条文没有细节约束；⑧生死合同，含有“工伤概不负责”等字眼，都是单位事先根据自身利益拟定的条款。  6. 试用期陷阱  试用期是指对新录用的员工进行试用的期限，是劳动关系双方当事人相互了解的一个考察期，其目的在于考察员工是否符合录用条件，单位介绍的劳动条件是否符合实际情况。依据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》，试用期是法定的协商条款，约定与否及约定期限的长短由双方依法自行协商。但现实中，关于试用期的陷阱主要有以下三种。  （1）单位不约定试用期。在实践中，有的用人单位只以口头或书面形式与劳动者约定试用期，而不签订劳动合同，这是不合法的。  首先，试用期应包括在劳动合同期内。试用期不是劳动合同的必备条款，而是由劳动合同双方当事人协商约定的。如果约定试用期，则只能在劳动合同中约定，不允许只签订试用期合同而不签订劳动合同。单独将试用期的约定从劳动合同中分割出来是违反法律规定的。  其次，劳动合同仅约定试用期，而对劳动合同期限没有约定的，试用期不成立，该约定无效。在试用期间不与劳动者订立劳动合同，属故意拖延不订立劳动合同，用人单位必须承担一定的法律责任，对劳动者造成损失的，需赔偿劳动者损失。  （2）用人单位滥用权力，试用期内随意解除劳动合同。很多人认为在试用期内用人单位和劳动者都可以随时解除劳动合同。因为根据《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定，试用期是劳动者和用人单位在劳动合同中约定的相互了解和选择的期限，当事人双方都可以进一步了解对方，并以此来判断是否适合自己。在试用期中，劳动者和用人单位的劳动关系处于尚未完全稳定的状态，双方都可以依照法律行使单方解除合同权。但是，在试用期内用人单位和劳动者解除劳动合同的条件是不同的。在试用期内劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同并且不需要任何理由；而用人单位只有在证明劳动者不符合录用条件时，才能解除劳动合同。在试用期内解除劳动合同，必须按照法律规定的要求进行，否则是违法的，也是无效的。大学毕业生一定要把握好这一标准，而并非单位说辞退就辞退。  （3）试用期过长或无故延长试用期。有的单位与大学毕业生约定的试用期严重超过《中华人民共和国劳动合同法》规定的标准，有的甚至长达 1 年以上。也有些用人单位约定的试用期虽在法律规定的范围内，但却以各种理由延长试用期，变相榨取大学毕业生的廉价劳动力。更有甚者，在延长几次后，最终仍将求职者解聘。  大学毕业生应增强法律意识，《中华人民共和国劳动合同法》对试用期有较详细的约定：“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。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。”  **（三）就业陷阱的防范**  1. 学校层面  （1）加强就业政策宣传教育。学校就业主管部门要及时对毕业大学生进行就业形势教育，让毕业生认清当前的就业形势，了解国家最新的就业政策，培养多次就业意识和创业精神。例如，让学生了解国家确立了“劳动者自主就业，市场调节就业，政府促进就业”的就业方针、制定了就业优先的政策以稳定和扩大就业。同时，也要让学生认识到目前供需矛盾还比较突出，帮助学生树立正确的择业观和创业观，培养学生的创业思想和创业能力，鼓励学生勇于创业。  （2）加强就业指导针对性。学校的就业指导部门要把国家最新的就业政策及时传达给毕业生，把毕业生职业生涯规划教育和人生目标规划教育结合起来，提高就业指导针对性，不能笼统地号召、空洞地鼓吹。  （3）多向学生介绍防范就业陷阱的知识。刚毕业的大学生社会阅历较浅，有一种初生牛犊不怕虎的闯劲，但他们对于在就业过程中可能会出现的陷阱不能及时识别。学校应针对就业陷阱的类型进行相关的防范教育，教会学生从国家、政府、学校或正规的人才交流市场获取就业信息，不要相信小广告和流动招聘者。让学生学会根据实际情况辨别工资的可信度，对于公司资质的描述要多问几个为什么，还可以通过工商部门电话、网站等进行核实，不要轻易相信“老同学”“老朋友”，不要贪图一时的虚荣和小利。  2. 学生层面  （1）端正就业心态。首先，在校期间要刻苦学习，努力掌握专业技术知识，储备良好的就业能力，为将来的就业打下良好基础。其次，要相信“一分耕耘，一分收获”，不要随便相信高工资、高待遇、福利好、挣钱快的招聘消息，坚信不会有天上掉馅饼的好事，任何成功都是要经过努力后才能获得的。最后，要认清自己，知道自己的真实水平，当不法分子以不实夸大之词或甜言蜜语游说时能保持清醒的头脑。  （2）不断提高法律意识。大学生要切实了解《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》（后文简称为《劳动法》《劳动合同法》）等法律相关内容，在自己的就业过程中增加就业陷阱辨别力。另外，大学生要加强法律观念和维权意识，当自身合法权利受到不法侵害时能够且敢于拿起法律武器维护自身利益，不给违法分子可乘之机。  **三、保护自身合法权益，妥善解决争议**  党的二十大报告中指出：“健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。”这为进一步构建中国特色和谐劳动关系指明了方向。  在生产劳动的过程中，由于劳动关系双方各持不同主张，动机取向和利益 就业权益要求不同及其他各种因素的影响，发生争议是不可避免的。所以，我们不仅要学习必要的劳动法律常识，而且要了解和掌握解决劳动争议的正确途径和方法，这样才能有效维护自身的合法权益。  **（一）发生劳动争议的原因**  （1）因确认劳动关系发生的争议。  （2）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议。  （3）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议。  （4）因工作时间、休息休假、社会保险福利、培训及劳动保护发生的争议。  （5）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金等发生的争议。  （6）法律、法规规定的其他劳动争议。  **（二）发生劳动争议后的解决方式**  当事人双方可以协商解决，也可以直接向劳动争议调解委员会申请调解。当事人申请劳动争议调解，可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。调解劳动争议，应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，耐心疏导，帮助其达成协议。经调解达成协议的，应当制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。自劳动争议调解组织收到调解申请之日起 15 日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。  **（三）仲裁申请程序**  毕业生与用人单位发生劳动争议后应向劳动争议发生地仲裁委员会提交仲裁申请。如果发生劳动争议的用人单位与职工不在一个仲裁委员会辖区，应由职工工资关系所在地的仲裁委员会处理。仲裁申请人应当向劳动争议仲裁委员会提交书面的仲裁申请，并依照被申请人的数量提交副本。申请书应载明法定内容，包括：  （1）劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务。  （2）仲裁请求和所根据的事实、理由。  （3）证据和证据来源、证人姓名和住所。  劳动争议仲裁申请书的一般格式如下。  劳动争议仲裁申请书  申请人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 出生年月：  民族：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 文化程度：  工作单位：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 职业：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  住址：  被申请人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 地址：  电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 法定代表人姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 职务：  请求事项：  （写明申请仲裁所要达到的目的）  事实和理由：  （简单写明事情的经过、申请仲裁的原因、依据及相关的法律条文等，包括证据和证据来源、证人姓名和住址等情况）  此致  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 劳动争议仲裁委员会  申请人：（签名或盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_\_\_\_ 日  附：1. 本申请书副本 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 份（按被申请人人数确定份数）；  2. 证据 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 份；  3. 其他材料 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 份。  （如果有多个被申请人，按顺序列在一起就可以了，不必写多份申请表。如果申请人是单位，还应该提交法定代表人身份证明书）劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。毕业生与用人单位发生劳动争议的诉讼时效因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断，从中断时起，仲裁时效期间重新计算。因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。此外，法律还规定，劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受一年的仲裁时效期间的限制。但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。根据法律规定，劳动争议发生后，必须经过仲裁，一方对仲裁结果有异议的可以向人民法院提起诉讼。  **【学生】理解、记忆。** | 通过分享见解，带领学生进一步了解劳动合同和就业权益，并通过讲述案例，客观直接的展示学习劳动合同和就业权益的基础知识。 |
| **强化练习**  （5min） | 【**教师**】**布置活动，强化学生理解。**  **劳动人事争议仲裁庭审旁听**  【**学生**】**（1）分组。每 6～8 人为一组，设组长 1 名。**  **（2）各小组由组长组织到当地劳动仲裁机构进行劳动人事争议仲裁庭审旁听，了解相关法律知识和程序，并由 1 名学生记录案件审理的相关情况。**  **（3）旁听结束后，各小组从以下案例中选择一个案例，查询相关法律知识后进行讨论分析，并记录讨论分析的过程和结果。**  **①小刘毕业前与一家公司签订了全国普通高等学校毕业生就业协议书。毕业后，小刘按照约定入职该公司。此后，公司长期不与小刘签订书面劳动合同，经过交涉，公司答复：已经签订就业协议书了，就没有必要再签订劳动合同了。小刘不服，提起仲裁申请，要求该公司支付其未签订书面劳动合同的两倍工资差额。**  **②小胡为非北京生源毕业生，毕业后入职北京市一家高新技术企业，并且由单位解决了北京市户口。双方签订的劳动合同中约定因公司为小胡解决了北京户口，所以小胡在该公司工作必须满 5 年，否则每提前一年离职须交纳一万元的违约金。两年后，小胡辞职，该公司要求小胡交纳违约金无果便将小胡诉至仲裁委。**  **（4）将相关记录交给教师，由教师进行归纳总结。** | 增强对劳动人事争议仲裁的理解。 |
| **课堂小结**  （3min） | 【**教师**】**回顾和总结本节课的知识点：**  **这节课上一起学习了劳动合同和就业权益。因此明白了随着企业用工形式和劳动关系的日趋多样化，劳动者合法权益受到侵害的现象频频发生，尤其是职校毕业生维权意识较弱，在当下就业形势日趋严峻的情况下，如何维护自身就业权益无疑是毕业生最关心的问题之一。**  【**学生**】**理解、记忆。** | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力。 |
| **作业布置**（2min） | 【**教师**】**布置课后作业**  **简述劳动合同的订立原则。** | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| **教学反思** | 由于课的时长问题，没有时间让所有人进行展示，这个环节只能精选一两个人进行演示，应借助信息化手段，对学生的掌握程度进行多方位的测评。 | |