

高校毕业生,请收下这份入职攻略

《人民日报》记者 范昊天

又是一年毕业季,许多学子告别校园,迈向新阶段。从象牙塔走向社会,身份的转变是第一道“关卡”。

怀揣梦想踏入职场,面对劳动合同、试用期、“五险一金”等,高校毕业生需要注意哪些事项?哪些细节容易忽略?如何更好地保护自己的劳动权益?

务必注意劳动合同里的细节

什么是劳动合同?湖北工业大学就业指导老师刘雪姣解释:“劳动合同是‘正式用工凭证’,涉及上班、工资、休假、社保等在职事宜。”劳动合同为劳动者与用人单位为确立劳动关系而签订,受劳动法、劳动合同法保护。

湖北省人社厅劳动关系处处长韩红新进一步介绍,劳动合同一般在毕业生正式入职后一个月内签订,主要包括工作内容、薪资、社保、工时等具体权利义务。

人社部门提醒广大毕业生,与用人单位签订劳动合同时务必留意细节,关注合同条文中的具体表述,谨防用人单位的不规范操作。

“毕业生务必在签字前逐字逐句审阅所有条款,切勿签署空白劳动合同。”韩红新说,按照法律规定,劳动合同必须具备合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险等内容,毕业生需重点审核。

切勿轻信口头承诺,用人单位单方的口头约定如果未落实到书面合同中,一旦发生争议,难以举证;不要忽视合同细节,对空白合同、条款模糊的合同不加审查就签字,将为日后纠纷埋下隐患。

还要警惕“阴阳合同”,即一份低薪合同用于应付检查,另一份约定实际薪资,这将导致社保、公积金、加班费、经济补偿金等计算基数降低,维权时举证困难。

签合同时要重点审核工作内容和地点,避免“从事相关工作”“根据公司需要安排”等模糊表述,防止被随意调岗或变更工作地点。

试用期不等于“白用期”

试用期不等于“白用期”,如果遇到用人单位以“试用期”为名,不签劳动合同、不缴社保、随意约定工资,甚至随意开除员工等情况,毕业生可通过法律手段维权。

2024年6月17日,杨某入职某科技公司任销售,双方签订为



促就业

新华社发 王鹏 作

期3年的书面劳动合同,并约定了3个月的试用期。9月10日,该公司以杨某无法达到考勤要求、无法胜任销售岗位等理由,向杨某发出解除劳动合同通知。杨某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,仲裁委裁决该公司应向杨某支付违法解除劳动合同赔偿金,公司不服诉至武汉东湖新技术开发区人民法院。

法院经审理认定,该公司并未提供公司管理制度依据,证明迟到、请假达到何种程度则可以解除劳动合同,且在解除劳动合同前从未因杨某迟到、请假而提出书面警告。劳动合同法规定,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,用人单位提前30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。而该公司作出解除劳动合同决定之前并未对杨某进行培训或调岗,故其解除劳动合同的行为缺乏法律依据,应向杨某支付违法解除劳动合同赔偿金。

按照劳动合同法规定,试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。毕业生必须与用人单位明确约定依法缴纳社保,警惕任何“试用期不缴”或“以补贴代替”的说法。

遇到纠纷主动维权

专家提醒,劳动合同中的常见无效条款有:限制基本人权如“合同期内不得结婚、生育”,要求放弃

法定权利如“自愿放弃缴纳社保”“自愿放弃加班费”,以及违法设定除劳动合同法规定情形之外的违约金、要求提供押金或扣押证件等。

毕业生若遇到劳动纠纷,可通过多种方式维权,例如,尝试与用人单位的人力资源部门或负责人进行理性沟通,明确提出诉求和法律依据;可向用人单位所在地的区(县)级劳动保障监察机构投诉举报,请求行政机关介入调查处理;毕业生与用人单位发生劳动争议,可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,对仲裁裁决不服,可以在收到裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

如今,不少学校为学生提供就业相关指导。湖北工业大学材料与化学工程学院毕业生宋梦蝶一路“过关斩将”,成功签约一家化工企业。回顾求职历程,学院老师的专业指导让她受益匪浅,“刚开始找工作的时候,老师就为我们整理了一整套材料,包括就业政策解读、签约注意事项、维权须知等内容,帮我们熟悉签约全流程。”

为加强毕业生的劳动权益保障,近年来,湖北省各级人社部门充分利用“人社惠民政策进万家”活动,在毕业季等关键节点,广泛宣传劳动法律法规,提升毕业生的法律意识和自我保护能力;开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动,依法打击虚假招聘、“培训贷”、“招转培”、滥用试用期等违法行为;同时,确保劳动保障监察、劳动争议仲裁等维权渠道高效畅通,对侵害毕业生权益的违法行为做到有诉必理、有案必查。

据2026年6月10日《人民日报》



链接

“五险一金”都有啥

“五险一金”包括啥?具体如何缴纳?记者从人力资源社会保障部了解到,“五险一金”是指社会保险和住房公积金。社会保险中,养老保险指为员工退休后的生活提供资金支持的保险;医疗保险用于支付员工的医疗费用,包括住院、门诊、购药等;失业保险能够为失业的员工提供一定期限内的生活保障;工伤保险用于支付员工在工作中发生事故或患职业病时的医疗费用和工伤待遇;生育保险为员工提供生育津贴及产前、产后医疗保障。住房公积金则是为员工购房、租房提供资金支持的制度。

具体的“五险一金”缴纳比例,需要根据劳动者所在地区具体政策来确定。在签订劳动合同前,建议劳动者与公司或相关部门核实“五险一金”相关政策和比例。

