

《广州市____年需要(非)广州生源高校毕业生申请表》 参考样式(文字版)

(图5-1)

广州市____年需要(非)广州生源高校毕业生申请表

单位主管名称：						
专业	姓名	身份证号	学历	学位	培养方式	源地
					婚姻状况	专业技术资格
						备注
<p>注：学校、用人单位和学生本人须对填报内容的真实性负责；如学生毕业时真实情况与本表不符，由此造成的后果和责任自负。</p>						

用人单位(章)：
电话：

主管单位(章)：

广州市人力资源和社会保障局
人力资源市场处(章)：

深圳市《普通高校应届毕业生接收申请表》 参考样式(文字版)

(图5-2)

一、个人申报

普通高校应届毕业生接收申请表						条形码区域
申报条件:个人申办 具有全日制大专以上学历的。						业务受理部门: 接收申请日期:
姓名		毕业时间		性别		
身份证号						
毕业院校						
学历		目前是否深户		生源类别		
专业				拟入户地		
随迁子女	姓名	性别	身份证号	户籍所在地		
				(无随迁子女的不显示此栏)		
本人以个人申办的方式办理毕业生接收手续,本人知悉子女随迁政策,并确保所申报随迁子女符合随迁政策规定,且已如实申报随迁子女信息。(无随迁子女的不显示此句)本人对所填报内容和提供材料的真实性负责,如因填报信息不实或不准确导致后续无法办理报到或入户手续的,相关责任和法律后果由本人承担。						
签名:			年 月 日			
毕业生申请人(签名):				市(区)人力资源保障部门 盖章		
联系电话:				时间:		

二、单位申报

普通高校应届毕业生接收申请表

条形码区域

申报条件:单位申办 具有全日制大专以上学历的。

业务受理部门:

接收申请日期:

姓名		毕业时间		性别	
身份证号					
毕业院校					
学历		目前是否深户		生源类别	
专业				拟入户地	
随迁子女	姓名	性别	身份证号	户籍所在地	
				(无随迁子女的不显示此栏)	

本人以个人申办的方式办理毕业生接收手续,本人知悉子女随迁政策,并确保所申报随迁子女符合随迁政策规定,且已如实申报随迁子女信息。(无随迁子女的不显示此句)本人对所填报内容和提供材料的真实性负责,如因填报信息不实或不准导致后续无法办理报到或入户手续的,相关责任和法律后果由本人承担。

签名: _____ 年 月 日

法人代表(负责人)签名:

年 月 日

(盖章)

联系地址:

联系电话:

市(区)人力资源保障部门

盖章

时间:

呈报经办人(签名):

办公室电话:

备注:本表格样式仅提供内容和文字参考,具体版式和内容应以最新实物为准。

三、人事代理

人事代理，是指由政府人事部门所属的人才服务机构，接受单位或者个人委托，按照国家有关人事政策法规要求，以契约形式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力资源方面的服务。

（一）人事代理服务的作用和内容

人事代理业务是适应市场经济发展需要的一种新型人事管理和服务的形式。对个人而言，人事代理服务保证了委托人在各类型单位工作时，其合法权益、社会和政治待遇、人事服务都得到有效保障；对单位而言，人事代理服务使单位的人力资源管理事务得以更加专业化、系统化，帮助单位从具体琐碎的人事事务性工作中解脱出来，使企业可以全身心地投入到战略规划、经营和发展中去。

1、适合办理人事代理的高校毕业生

对于应届毕业生来说，可以考虑办理人事代理的主要有几类：

①被非公有制企业、民办机构、社会组织等单位录用，且单位没有人事接收权，无法解决档案和户口问题。

②不想回生源地而想将户口落在工作单位城市。

③改派、取消暂缓。

④近期工作有可能产生变动。

⑤准备考研或公务员。

⑥其他情况等。

上述毕业生可以在用人单位所在地政府人事部门属下的人才交流服务机构办理人事关系挂靠或档案托存手续。由于与政府部门人才服务机构签订人事委托代理协议，明确了双方的权利和义务，其中有很多程序和手续由代理方承担办理，因此，委托代理的毕业生可以节省大量时间与精力，相应权益也能得到很好的保障。

2、 人事代理提供的服务内容

通常而言，人事代理服务能够在以下几个方面为毕业生提供帮助：

- ①为符合接收条件的外地生源毕业生办理入户。各地的接收条件不同，在学历层次方面，有的地方必须是本科以上，有的是专科以上即可。
- ②人事关系、人事档案管理。
- ③指引自由职业、创业人员办理社会养老、工伤、生育、失业、医疗保险，住房公积金。
- ④出具以人事档案为依据的各种证明材料，如出国、升学、出生证明等。
- ⑤代办评审、报考晋升专业技术职务任职资格等。
- ⑥推荐就业。

3、 人事代理的办理流程

人事代理的办理流程通常有以下几个步骤:委托方向代理方提出申请，并提供有关材料；代理方对委托方申报的材料进行审核；委托方与代理方签订人事代理合同；代理方向有关方面索取人事档案等材料，并办理有关手续；人事代理当事人的权利和义务，由双方以协议的形式予以明确，共同遵守。

以下以广东省高校毕业生通过中国南方人才市场办理人事代理为例，介绍人事代理的简要流程，供毕业生参考。

第一步，申请接收函。

①关注“南方人才在线”公众号，“人才服务”→“人才入户”→“应届生申请”在线填写申请，接到申请即向人社局办理接收函。

南方人才的毕业生接收基本条件为:本科以上学历（含本科）并取得学位；在广州就业。

②发邮件到南方人才企业邮箱 tanwenchao@nfcgz.com 提出办理应届生接收的申请。

③提供就业证明材料（就业协议或社保记录）。携就业协议书前往南方人才市场（广州市天河路 104 号华普大厦东座 3 楼）盖章、扫描。

工作单位应在广州注册，且已通过人社局审核。2020 年起，广东省高校毕业生实行网上就业协议签订，统一实行网上申报、审核、自动生成就业协议。通过南方人才市场办理人事

代理的毕业生，要按规范要求填写广东省毕业生就业系统相关信息，具体要求可参见上述网站和微信公众号。

第二步，缴费、领取接收函；办理派遣手续。

应届毕业生将就业协议及接收函交回学校办理报到证；毕业两年内的毕业生通过学校改派重新办理报到证，或通过广州市高校毕业生就业指导中心变更报到单位/时间（不出具新的报到证）。人事代理为有偿服务，按政府有关部门核定的收费项目和标准执行。

第三步，报到；查询到档情况并办理落户。

在线（广州市人社局智慧家园服务端）完成毕业生报到手续。办理了报到手续的毕业生，可于当年 11-12 月左右在线查询档案到达情况。

第四步，办理落户手续。

如果是集体代理单位的员工落南方人才市场集体户，可由南方人才市场统一代为办理。如果是南方人才市场集体户但要求自行预约办理的，以及落公共集体户和落自己、亲属房产的按以下流程办理:通过各种金盾网或广州公安微信公众号进入“接收本科以上应届毕业生（非本市生源）”事项，按系统提示预约、办理。

（二）人事档案的托管和转递

对于高校毕业生来说，档案绝非可有可无。人事档案涉及很多方面的问题，诸如入职事业单位转为编制人员、办理公证、政审、党员关系转接等等。随着社会发展以及保险体制的健全，档案的一些功能会相应淡化，同时一些新的功能也将会被更多人认识。“人档分离”体现着社会在进步，但并不代表着档案能够随意丢弃。

1、学籍档案与人事档案

学籍档案是学生在校学习期间成绩、思想表现、综合评价等的记录，在校生的学籍档案通常由所在学校的学籍管理部门（如教务处）保管。学籍档案主要包括学生报名注册登记表、个人基本情况、注册学习专业、学习的课程、考试成绩记录表以及学籍异动情况记录等。学籍档案是学校 and 各级教育行政部门查询、检查、审核毕业资格的依据。

人事档案是记录一个人的主要经历、政治面貌、品德作风等个人情况的文件材料，起着

凭证、依据和参考的作用，在个人转正定级、职称申报、办理养老保险以及开具考研等相关证明时，都需要使用人事档案。

在学校保管的只是学籍档案，在离校后发挥人力资源相关作用的是毕业生的人事档案，职称评定等相关事宜只能由学籍档案转换成人事档案后才能进行。所以，毕业生离校后，一定要清楚自己的档案该放到哪里、已经去到了哪里。

2、毕业生离校后的档案去向

通常来讲，毕业生离校后，档案有三种去向：

①存放在用人单位人事部门。这种用人单位（或其上级主管单位）具有人事接收权，通常是政府机关、国有企事业单位。

②迁回生源地。毕业生离校后尚未落实就业去向的，按照政策回生源地派遣，档案、党（团）组织关系迁回生源地。

③由工作单位所在地的人才交流机构托管。即办理人事代理，这些工作单位没有人事接收权。这也是毕业生就业的普遍现象。毕业生既可以通过单位委托相应的人才交流机构托管档案，也可以以个人名义委托人才交流机构托管人事档案。

毕业生离校前，要与学校确认好档案的寄送相关事宜；毕业生报到后，在相关网站上都有档案去向的查询。

3、档案转递时的注意事项

在档案转递时，毕业生要注意以下几个问题：

①转递档案前要弄清楚用人单位是否有人事接收权。不能将档案转入无人事接收权的单位，否则会出现无效或丢失的情况。这种情况应该将档案转递到单位所在地的人才交流机构。

②毕业生不能自带档案，更不能私自拆封。毕业生档案密封后由学校通过机要途径或其他方式统一寄送、转递。

③如果在转递时档案不慎丢失，毕业生要及时联系档案转递的有关单位进行查询和后续处理。

第四章：毕业生上报就业创业信息操作指南

温馨提示：

一、毕业生如在广东省大学生就业创业小程序中签订了电子就业协议的（且回传协议书并审核通过后），协议书信息会自动同步生成成为就业信息会，并自动审核。毕业生无需再次填写，仅需核对即可。

二、就业创业信息关乎毕业生就业信息统计，请务必根据规则认真填写，如有不清楚的地方，可及时咨询本学院负责毕业生就业工作的辅导员、班主任或学校就业中心。

三、具体流程请按照以下内容操作：

1、登录“广东大学生就业创业”小程序，点击“就业创业信息”



2、就业信息，如下图所示：

基本信息	
姓名	
性别	女
身份证	64
院系	护理学院
专业	护理学[本科][四年]
学号	3
校区	校本部
生源地	宁夏
师范毕业生	非师范生

就业信息	
*毕业去向	签就业协议形式就业 >
*单位类型	请选择 >
劳务单位名称	请输入
*就业单位名称	请输入 🔍

2.1 毕业去向

根据个人情况如实选择。

当毕业去向是以下几种情况时，毕业去向选择“签就业协议形式就业”：

①与就业单位签订学校指定的电子三方就业协议，且盖有单位人力资源（人事）部门公章或单位行政公章；

②具有人事调配权限或有人事调配权限的上级主管部门出具接收毕业生人事关系（档案、户口、党团组织关系等）的接收函；

③参加各级机关、事业单位招聘，并有录用接收函或其他接收材料；

④部队招收士官或文职人员；

⑤出国、出境就业；

2.2 单位类型

根据就业单位类型如实选择。

2.3 就业单位名称

填写就业单位的全称（不可以填报单位的简称或缩写）。

基层项目就业毕业生在具体就业单位处填写具体基层项目“特岗教师、村官、三支一扶、西部计划、选调生”等，有具体单位的可以直接填写单位名称。

2.4 统一社会信用代码

个别机关、事业、部队单位无法查到组织机构代码的，可以填写“无”，不能用其他代码代替；除此之外，毕业生必须填写 18 位数的统一社会信用代码。

2.5 单位联系人、单位联系电话及邮箱

填报单位人力资源部门、部门领导或同事联系电话和邮箱。请务必填写全名，错误填写如：校长、科长、经理、英文名等不合格。如果联系电话为固定电话时应加上区号。邮箱请填写单位人力资源部门办公邮箱。

自主创业等情况建议填写合伙人、同事等，没有合伙人及同事的填写毕业生本人姓名和电话。

2.6 薪酬

请根据实际情况填写。

其他字段按实际情况选择或填写。

2.7 附件

请上传劳动合同、就业协议、录用证明等各类有效证明材料。

全部信息填写完成后，点击确定、提交后等待“学院-学校就业中心-广东省就业创业处”审核即可。

3、就业信息上报界面

就业信息	
*毕业去向	签就业协议形式就业 >
*单位类型	请选择 >
单位名称	请输入
*就业单位名称	请输入 🔍
*统一社会信用代码	无
*单位所属行业	请选择 >
*单位所属地区	请选择 >
*岗位名称	请输入
*单位联系人	请输入
*单位联系电话	请输入
*单位联系邮箱	请输入
*职业类型	请选择 >
*薪酬（月薪）	请输入
*签约时间	请选择签约时间 >
*专业与就业相关度	不匹配 >
*是否就业困难	请选择 >
说明	请输入内容不超过200字
附件	上传图片
确定	

4、温馨提示：

已审核通过的就业信息如果需要修改，可以进入“就业创业信息上报”界面，点击“修改”进入信息修改界面操作，完成后提交。

信息上报过程中如有疑问，可咨询学院辅导员、班主任或学校就业中心老师。

5、就业信息提交界面：



广东大学生就业创业



广东大学生就业创业

6、注意事项：就业信息上报的几种类型：


6.1 正常就业（未签订电子就业协议的毕业生附件需上传劳动合同、就业协议书、录用证明、工作证明等材料）

申请就业信息

* 毕业去向:	签劳动合同形式就业	* 单位类型:	其他企业 / 私营企业
* 就业单位名称:	东莞市莞香花青少年服务	劳务单位名称:	劳务单位名称
* 统一社会信用代码:	52441900055359125T	* 单位所属行业:	卫生和社会工作 / 社...
* 单位所属地区:	广东省 / 东莞市	* 岗位名称:	一线社工
* 单位联系人:		* 单位联系电话:	0769-
* 单位联系邮箱:		* 职业类型:	其他人员
* 薪酬（月薪）:	3500	* 签约时间:	2021-11-15
* 专业与就业相关度:	很匹配	* 是否就业困难:	否
说明:	说明	* 附件:	

6.2 应征入伍（附件上传证明）

申请就业信息

* 毕业去向:	应征义务兵	* 单位类型:	国家、地方项目 / 应...
* 征兵办名称:	广东省东莞市人民政府征兵	* 单位所属行业:	公共管理、社会保障...
* 征兵办所在地:	广东省 / 东莞市	* 征兵办联系人:	
* 征兵办联系电话:		* 职业类型:	军人
* 入伍时间:	2022-03-01	* 专业与就业相关度:	匹配
* 是否就业困难:	否	说明:	说明
* 附件:			

6.3 自主创业（附件上传营业执照）

申请就业信息

* 毕业去向:	自主创业	* 单位类型:	自主创业 / 现代服务业
* 创业单位名称:	东莞市: [模糊] (有限公	* 统一社会信用代码:	91441900M [模糊] H39
* 单位所属行业:	信息传输、软件和信...	* 单位所属地区:	广东省 / 东莞市
* 联系人:	[模糊]	* 联系电话:	[模糊]
* 联系邮箱:	[模糊]	* 职业类型:	新闻出版和文化工作人
* 薪酬(月薪):	[模糊]	* 创业时间:	2021-11-21
* 专业与就业相关度:	不匹配	* 是否就业困难:	否
说明:	说明	* 附件:	 

6.4 自由职业（附件上传工作情况说明等）

申请就业信息

* 毕业去向:	自由职业	* 单位类型:	自由职业 / 家教
* 工作内容:	辅导初一-英语	* 单位所属行业:	教育 / 教育
* 单位所属地区:	广东省 / 揭阳市 / 揭...	* 联系人:	[模糊]
* 联系电话:	[模糊]	* 联系邮箱:	[模糊]
* 职业类型:	教学人员	* 薪酬(月薪):	[模糊]
* 就业时间:	2022-05-26	* 专业与就业相关度:	不匹配
* 是否就业困难:	否	说明:	说明
* 附件:	 		

7、教育部对毕业去向界定及标准

上报就业创业信息时请务必参考以下标准填写信息和上传附件材料

教育部对毕业去向界定及标准

分类	分类界定	审核依据
1.签就业协议形式就业（编码10）	(1) 与用人单位签订省级就业部门统一制定的就业协议书，且盖有单位人力资源（人事）部门公章或单位行政公章	依据签订的省级就业部门统一制定的就业协议书或相关制式协议书
	(2) 具有人事调配权限的单位出具的接收毕业生及其人事关系（档案、户口、党团组织关系等）的录用接收函	依据用人单位出具的录用接收函
	(3) 定向、委托培养毕业生回原定向、委托培养单位就业	依据毕业生与定向委托单位签订的定向、委培协议或回原定向、委托培养单位就业的报到证
	(4) 部队招收士官或文职人员	依据招收士官或文职人员协议书
	(5) 医学规培生	依据与规培基地签订的协议书
	(6) 国际组织任职	依据国际组织出具的接收材料
	(7) 出国、出境就业	依据国（境）外用人单位出具的接收证明或出国签证文件

分类	分类界定	审核依据
2.签劳动合同形式就业（编码11）	毕业生与用人单位签订劳动合同	劳动合同相关解释参见《中华人民共和国劳动法》十六、十八、十九条
3.科研助理、管理助理（编码27）	指被高校、科研机构或企业聘用作为博士后、科研辅助研究、实验技术、技术经理人、学术助理、财务助理等，包含以下两种情况	
	(1) 科研助理、管理助理（编码271）	依据高校、科研机构或企业出具的证明，薪酬需达到当地最低工资标准
	(2) 博士后入站（编码272）	依据劳动（聘用）合同、协议书、接收函、商调函、《博士后研究人员备案证明》
4.应征义务兵（编码46）	应征义务兵	依据预定兵通知书或入伍通知书
5.国家基层项目（编码50）	(1) 特岗教师（编码501）	依据录用单位出具的录用文件或有关部门出具的接收证明
	(2) 三支一扶（编码502）	
	(3) 西部计划（编码503）	
6.地方基层项目（编码51）	(1) 特岗教师（编码511）	依据录用单位出具的录用文件
	(2) 选调生（编码512）	

分类	分类界定	审核依据
7.其他录用形式就业（编码12）	用人单位不签订就业协议或劳动合同，仅提供聘用证明、工资收入流水等证明材料	依据用人单位出具的聘用证明或毕业生本人提供的工资收入证明、收入流水等其他证明材料，薪酬需达到当地最低工资标准
8.自主创业（编码75）	指创立企业（包括参与创立企业），或是企业的所有者、管理者。包括个体经营和合伙经营两种类型，包含以下三种情况	
	（1）创立公司（含个体工商户）	依据创立企业的工商执照、股权证明或其他证明材料
	（2）在孵化机构中创业，暂未注册或注册当中	依据与孵化机构签订的协议或孵化机构提供的证明材料
	（3）电子商务创业，利用互联网平台从事经营活动，如开设网店等	依据网店网址、网店信息截图和收入流水
9.自由职业（编码76）	指以个体劳动为主的一类职业，如作家、自由撰稿人、翻译工作者、中介服务工作者、某些艺术工作者、互联网营销工作者、全媒体运营工作者、电子竞技工作者等	依据毕业生本人签字确认的证明材料，由校、院两级就业部门负责同志审定，薪酬需达到当地最低工资标准
10.升学（编码80）	（1）研究生（编码801）	依据拟录取名单、录取院校调档函或录取通知书
	（2）第二学士学位（编码802）	
	（3）专科升普通本科（编码803）	

教育部对就业去向界定及标准

分类	分类界定	审核依据
12.待就业	（1）求职中（编码701）：正在择业，尚未落实工作单位	
	（2）签约中（编码702）：已确定就业意向，准备正式签订协议或合同	
	（3）拟参加公招考试（编码703）：准备参加公务员、事业单位公开招聘考试	
	（4）拟创业（编码704）：准备创业，尚未在工商行政管理部门注册登记，拟创立的实体尚未开始实际运营	
	（5）拟应征入伍（编码705）：准备应征入伍，尚未被批准	
13.不就业拟升学（编码71）	准备升学考试，暂不打算就业	
14.其他暂不就业	（1）暂不就业（编码721）：暂时不想就业等无就业意愿的毕业生	
	（2）拟出国出境（编码722）：准备出国出境学习或工作	

第五章：毕业生的就业权益

一、毕业生的就业权益保护

毕业生在到用人单位正式报到、与用人单位签订劳动合同之前，一般会经过求职应聘、上岗实习、签订就业协议等环节。若毕业生能清楚了解并注重维护就业过程中的相关权益，则首次就业之路会更加顺利和平坦，也会减少很多不必要的麻烦。

（一）毕业生的就业权利

除享有受宪法保护的广泛的基本权利与自由外，劳动者还享有诸多权利。《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第三条规定：劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。其中，有些权利与毕业生求职就业密切相关且容易受到侵犯，需要毕业生特别予以关注。

1、平等就业和选择职业的权利

《劳动法》第十二条规定：劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。但在实际就业过程中，毕业生平等就业的权利常常会受到各种形式的侵犯，“就业歧视”现象屡见不鲜，它破坏了市场的公平竞争环境，造成了人力资源的巨大浪费。而对这种情况，不仅要加强相关法律法规的制定和完善，更重要的是加强求职者本身的法律意识和维权意识。

作为求职方的毕业生（委培生、定向生除外），在就业市场上享有自主选择职业的权利，可以按照自己的兴趣、爱好和能力去选择想要从事的职业。家长、学校和用人单位，可以为初出校门、缺乏工作经验的毕业生提供择业意向方面的建议、参考、推荐和引导，但不能强迫或限制他们选择职业。

2、知情权

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第八条规定：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。毕业生有全面、真实获悉用人单位信息的

权利。

在双向选择的过程中，毕业生有权向用人单位了解具体的使用意图、工作环境、福利待遇、发展前景等情况，从而做出符合自身条件的选择；用人单位有义务向毕业生和学校如实介绍单位的真实情况，并提供相关的资料。任何用人单位发布虚假招聘信息、对毕业生隐瞒本单位实际情况的做法，都是对毕业生就业权利的漠视和侵犯。

（二）常见的用人单位侵权表现

为了满足本单位的利益需要，不少用人单位在招聘过程中，容易利用自己在就业市场中的优势地位，对毕业生提出较为苛刻的条件和要求，甚至可能通过各种手段侵犯毕业生的合法就业权益。近年来比较典型的侵权现象主要有以下几种。

1、就业歧视

就业歧视严重侵害了劳动者的平等就业权益。对于毕业生群体来说，比较常见的就业歧视主要有：

（1）性别歧视。这是大学生尤其是女大学生经常遭遇的一种就业歧视。有的用人单位对一些并非必要的岗位也提出“只限男性”的招聘条件；还有的用人单位提高同一岗位对女生学历、技能等方面的要求，变相对女大学生设置就业障碍。

（2）生理歧视。许多单位在没有任何正当理由的前提下，对毕业生的身高、相貌等提出过分要求。

（3）健康歧视。有的用人单位在既无法律规定又无行业规定的条件下，将身体有疾病但不影响工作的求职者拒之门外。

（4）学历或学校歧视。随着接受高等教育人数的增多，许多用人单位走入人才高消费的误区，片面追求高学历或名校毕业生。有些原普通院校本专科生就可以胜任的工作，用人单位也要求求职者必须具有研究生以上学历或毕业于某些名牌院校。

（5）户籍歧视。这是地方保护主义或带有严重偏见的行为。

近年来教育部强力推进的“无障碍就业”，目的就是逐步取消一些地区设置专业、学历等限制毕业生流动和就业的规定。

虽然《劳动法》和《中华人民共和国就业促进法》（以下简称《就业促进法》）等法律法规规定了公平就业的原则，但目前求职者自身维权意识、用人单位的守法意识和社会的公平意识均需提升。

2、弄虚作假

用人单位弄虚作假的现象主要表现在隐瞒真实情况、诱骗求职者等方面。

（1）“真单位”隐瞒真实情况。某些用人单位在招聘时有意夸大或隐瞒本单位的某些实情；还有的单位在面试毕业生时，为了解情况向学生提出各种各样的问题，但当学生提出问题希望进一步了解单位的时候，单位往往会回避问题，答非所问，甚至误导求职者。这些都是侵犯求职者知情权的表现，违反了《劳动合同法》第八条的规定。

（2）“假单位”诱骗求职者入坑。还有比一般的弄虚作假性质更恶劣、后果更严重的侵权现象，就是不法分子假冒某些知名单位的名义进行招聘，或非法传销组织打着“就业、创业”的幌子，利用各种渠道和方式发布虚假招聘信息，诱骗求职者前来“面试”，然后通过禁钢、洗脑等方式，对求职者进行精神和肉体上的折磨，逼迫其参与非法活动。这种情况，严重威胁毕业生的求职安全。毕业生须提高警惕，增强防范意识和自我保护意识、树立正确的择业观、价值观和艰苦奋斗精神。求职择业时，毕业生可以通过单位官网、单位办公电话或网络搜索招聘联系方式等多种渠道，核查招聘信息的真实性，避免上当受骗。

3、收取押金

近年来，用人单位向毕业生收取抵押金或担保的现象又死灰复燃：有的以便于管理、防止跳槽为由直接收取抵押金或扣留身份证；有的在招聘时以服装费、培训费等名义变相收取风险抵押金；更有一些不法机构和单位打着招聘的幌子，骗取求职者的抵押金后逃之夭夭。

《劳动合同法》第九条规定：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，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。毕业生在求职时要对这种违法行为予以坚决拒绝，并向劳动部门举报。

4、侵犯隐私

在面试时，有一些用人单位会向学生尤其是女学生提出一些令人难堪的问题，如“有没有谈恋爱”“是否跟异性同居过”“如果客户提出性要求怎么办”等。面对这样的问题，如果与工作没有任何联系，纯粹是个人隐私，求职者有权拒绝回答；如果单位是出于安排合适岗位的考虑或考察应聘者的应变能力，求职者可以根据自己的判断作答，但用人单位不能将求职者的隐私扩散，如果构成侵权，求职者有权提起诉讼。

此外，毕业生还要主动加强对个人隐私的保护意识，不要将个人重要信息轻易泄露。求职时，建议选择有背景、信誉好的就业服务机构，或选择安全防范能力强、可靠性高的网站，同时注意“保密设置”内容的选项，避免受到频繁滋扰。

（三）毕业生求职择业的维权建议

毕业生在求职择业过程中，要时刻保持清醒的头脑，了解和掌握就业劳动方面的知识、法律法规和政策，并严格按照程序办事，使自己的合法权益得到充分的保障。

1、端正求职心态

毕业生求职择业时，往往会出现焦急、浮躁和盲目的心态，例如：为了得到一份工作而不惜委曲求全；认为单位不错而不敢提出合理要求；被用人单位的花言巧语诱骗而轻信对方。这种做法容易让自己的权益和身心都受到伤害，也势必会给未来的发展带来不小的负面影响。因此，毕业生一定要调整好就业心态，戒骄戒躁，稳扎稳打。

2、掌握政策，学习法律

《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》《广东省高等学校学生实习与毕业生就业见习条例》等，是维护毕业生就业权益的有力武器。毕业生在求职和签约之前，要全面了解和掌握毕业生就业政策，做好相关法律法规的知识储备，最大限度地保护自己的正当权益。

3、全面了解用人单位

求职择业时，毕业生应尽量了解用人单位的运作状况、招聘信誉、用人意图、岗位职责和企业文化等情况，如果有可能最好去实地考察，特别是对比较陌生的单位。

求职者还可以通过以下两个政府官方网站，验证招聘单位的真实性与合法性：

①全国组织机构代码统一社会信用代码公示查询平台（<https://www.cods.org.cn>）。该平台实现了对全国组织机构代码信息数据库所有组织机构代码基本信息的管理、查询、检索、统计等功能，涵盖合法在政府登记注册的企业、事业、政府机构等单位，可查到该单位的组织机构代码电子版文件，有利于求职者核实相关单位信息。

②国家企业信用信息公示系统（<http://www.gsxt.gov.cn/index.html>）。该系统可查询在工商局注册的企业信息，详细了解目标企业的注册登记、许可审批、年度报告、行政处罚，抽查结果、经营异常状态等信息，是一个了解企业情况的好窗口。

4、慎重签订协议

在与用人单位签约时，毕业生要落笔慎重，仔细研究就业协议书、劳动合同及其补充协议中的条款，确认合理合法后再签字；尽量不要在协议书中留下空白条款；对用人单位的口头承诺要尽可能在补充协议中予以书面注明。

5、敢于据“法”力争

如果在求职应聘和签订协议的过程中发现权益受到侵害，毕业生不要因害怕失去就业机会而忍气吞声，要学会积极运用法律的武器，保障自己的合法权益。缺乏诚信、用心不良的用人单位，绝对不是一个好的就业选择。

6、咨询专家意见

如果在求职择业的过程中遇到疑惑和困难，毕业生要及时咨询专家、教师和家长，切忌“跟着感觉走”，或者心存侥幸，否则容易掉入“就业陷阱”而难以脱身。法律专家的专业视角、学校教师的就业指导经验和家长的社会阅历，对于身处就业维权困境中的毕业生来说，

不啻为莫大的帮助。此外，往届校友在就业中的经验和教训，也是可供应届毕业生就业维权参考的一笔宝贵财富。

二、就业协议书与劳动合同

当毕业生与用人单位经过双向选择达成初步意愿之后，双方则开始进入实质性操作阶段——订立就业协议书。就业协议是毕业生由“校园人”转变为“社会人”的第一份“合同”，因此签订就业协议书是一种法律行为，应当按照法律的有关规定进行操作。当毕业生毕业后被录用，则与用人单位建立了劳动关系，需要签订正式的劳动合同，明确双方的权利和义务。

（一）就业协议书的维权要点

就业协议书是毕业生相关就业权益维护的基础，是毕业生需要重点关注的内容。

1、就业协议书的定义和作用

《教育部关于修订〈普通高等学校毕业生就业协议书〉若干意见的通知》（教学司〔2009〕28号）规定：就业协议书是普通高等学校毕业生和用人单位在正式确立劳动人事关系前，经双向选择，在规定期限内就确立就业关系、明确双方权利和义务而达成的书面协议；是用人单位确认毕业生相关信息真实可靠以及接收毕业生的重要凭据；是高校进行毕业生就业管理、编制就业方案以及毕业生办理就业落户手续等有关事项的重要依据。这段表述可以说明三个问题：

①就业协议书是毕业生和用人单位在正式确立劳动人事关系前达成的书面协议，故就业协议书不是劳动合同而是民事协议，适用原《中华人民共和国民法总则》《合同法》等民事法律，2021年1月1日后适用《中华人民共和国民法典》（以下简称《民法典》）。

②就业协议书是在规定期限内确立就业关系、明确毕业生和用人单位双方权利和义务，故只要双方达成合意并签字盖章，即对双方生效。

③学校一般不参与前述双方协议内容的制定和商议，仅作为鉴证方在协议书上盖“鉴证章”，并按照协议书约定内容为毕业生和用人单位提供相关就业服务。

2、就业协议书的签订与生效

现阶段就业协议书有纸质版也有电子版，但不管是何种形式，其法律效力都是一样的。从2020年起，广东省采用电子版的签约方式，其签订流程可参见本书“就业派遣”的相关内容。

因毕业生和用人单位是就业协议书的主体，双方签字盖章后该民事协议即对双方生效，不论学校是否盖鉴证章。就业协议书的法律效力具有时限性，从协议书生效之日起至毕业生到用人单位报到、用人单位正式接收后终止。

3、就业协议书与劳动合同的区别

就业协议书与劳动合同的区别与联系主要体现在几个方面。

①涉及对象不同。就业协议书涉及毕业生、用人单位和学校，主体是毕业生和用人单位；劳动合同仅涉及劳动者和用人单位。

②签约内容不同。就业协议书主要确定毕业生就业和单位接收毕业生的意向，涉及派遣、人事档案、户口等政策性事宜；劳动合同主要涉及劳动者和用人单位的岗位、待遇等权利和义务。

两者之间的联系:谈好的工作福利待遇建议在就业协议书中写明，以作为劳动合同条款的依据。

③签约时间不同。就业协议书一般是毕业生在校期间（或暂缓就业期、择业期）与用人单位签订的协议；劳动合同一般是劳动者去单位工作上岗时签订（也有在上岗前签订的情况）。

④法律适用、争议处理方式不同。就业协议书属于普通民事协议，受《民法典》（2021年1月1日起，下同）调整；劳动合同受《劳动法》《劳动合同法》等劳动法律调整。

⑤法律效力时段不同。就业协议书的效力从签订之日起至毕业生到用人单位报到、用人单位正式接收后终止；劳动合同为合同约定期限内有效。但是，签订劳动合同时，原就业协议中约定的岗位、工资待遇等，应作为签订劳动合同的依据。若相同事项，劳动合同与就业协议不一致的，以后签订的合同、最新的意思表示为准。若毕业生在签劳动合同前，发现同一事项劳动合同约定与就业协议不一致时，可以向单位提出，进行协商或维权。

⑥就业协议书在不违反法律规定或当地有关部门规定的情况下可自由约定违约金，劳动合同的违约金仅适用于违反服务期约定和违反竞业限制两种情况。

4、就业协议书中的违约金

违约金是承担民事责任的一种方式，就业协议书作为民事合同，违约金属于可约定的项目，即双方可以约定有违约金，也可以约定不设违约金，但不论约定结果如何，都应在就业协议书上注明。如果违约金条款是格式条款，有违约金的请写明具体数额，而不是“根据具体损失计算”等模糊字眼；在不设违约金的情况下，应明确写“无”，切勿留空格。

（1）违约金的约束对象。

毕业生或用人单位，任何一方不履行合同义务或履行合同义务不符合约定条件的行为，即为违约行为。因就业协议书对毕业生和用人单位双方均发生法律效力，不论任何一方违约，都应承担违约责任。

（2）免除违约责任的条件。

若用人单位在签约时，已与毕业生在就业协议或其补充协议中，明文约定某些可免除毕业生违约责任的条件（如考上公务员、研究生和参加“三支一扶”项目等），可按约定进行。如没有特殊约定，毕业生无法按约定履行义务的，则需要承担相应的违约责任。

（3）违约金的数额。

因就业协议书属于民事协议，目前尚无全国性的法律或政策规定该违约金的限额，故属于自由协商约定范围，若部分地区有特殊规定，从其规定。

若违约方觉得数额太高，过分高于造成的损失（一般是超过30%），可以先与守约方协商，协商不成可按照《民法典》第五百八十五条请求人民法院进行调整；当事人可以约定一方违约时应当根据违约情况向对方支付一定数额的违约金，也可以约定因违约产生的损失赔偿额的计算方法。约定的违约金低于造成的损失，人民法院或者仲裁机构可以根据当事人的请求予以增加；约定的违约金过分高于造成的损失，人民法院或者仲裁机构可以根据当事人的请求予以适当减少。当事人就迟延履行约定违约金的，违约方支付违约金后，还应当履行债务。

5、就业协议书中的空白条款

就业协议书通常是格式合同，会有空白条款的存在，常见的空白条款大多涉及试用期限、月薪金额、违约金等，都是与毕业生自身利益息息相关的内容。

有的用人单位会特意在就业协议书签订上避实就虚，不给出相关空白条款的填写内容；也有的毕业生因为听信了用人单位的口头承诺而在协议书上留下多处空白，结果报到时才发现“货不对板”。因此，建议毕业生签约时，尽量不留空白；如果跟单位明确了无该项约定，也请画斜杠或者填“无”。

6、就业协议书中的补充协议

通常情况下，就业协议书允许附加补充协议。毕业生和用人单位可以就协议书中未曾涉及或不够具体的内容进行协商并签订补充协议。补充协议中常见的内容主要有：免责条款，如约定毕业生考上研究生或公务员则就业协议自动失效，不用承担违约责任；与劳动合同衔接的内容，如注明具体的工作岗位，试用期满后的工资、福利等；用人单位对毕业生的其他要求等。

毕业生在签补充协议的时候，要注意审视协议的内容是否公平、合法、有效。如果就业协议整体主旨违反了法律法规的强制性规定，则整个就业协议全部无效；如果只是某些条款违反了法律法规的强制性规定，一般只认定该条款无效即就业协议的部分无效，不影响其他条款的继续执行。比如，有的用人单位在与女大学生签订的补充协议中规定其三年内不得结婚或怀孕，由于违反了《劳动法》的相关规定，因此该条款无效，但可以继续履行就业协议中符合法律规定的其他条款。

7、就业协议书的法律纠纷处理

就业协议书不属于劳动合同，不适用劳动法律，不属于劳动行政部门的受理范围。就业协议书属于民事法律关系，因此其纠纷解决可参考一般民事纠纷解决的流程，即协商-调解-法院诉讼或仲裁。

首先，毕业生和用人单位可以先友好协商解决问题，节省双方时间和精力。其次，在双

方矛盾比较激烈、无法平静友好协商等情况下，一方可以申请用人单位所在地（如××区××街道）的人民调解委员会进行调解。最后，如果协商、调解都达不到效果或者双方矛盾仍非常激烈，其中一方拒绝协商和调解、一定要对簿公堂的情况下，可以选择去人民法院起诉或向仲裁机构申请仲裁，法院诉讼和仲裁只能二选一（若签约时有约定裁决机构，以约定为准）。

但不论是哪种纠纷解决方式，都会花费一定的时间和精力，而且越往后的程序越费时费力。如果最后要走法院或仲裁流程，则耗时更长，对毕业生的就业可能会有一定的拖延和阻碍。因此，毕业生签约前应充分考虑清楚，谨慎签约，尽量避免后续带来的麻烦。

（二）劳动合同的维权要点

作为即将走向社会、与用人单位建立劳动关系的大学毕业生，在就业前非常有必要学习和掌握《劳动法》《劳动合同法》等劳动法律法规知识，特别是注意劳动合同中的条款是否合法，以便能有效地避免陷入纠纷，或者更好地运用法律的武器维护自己的合法权益。

1、劳动关系与劳动合同

《劳动合同法》第七条规定：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。《劳动合同法》第十条规定：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。

因此，劳动关系是以用人单位用工之日起确定，并非以劳动合同签订之日起确定。劳动合同可以在用工之前签订，也可以在用工之日起一个月内签订。但需要注意的是，一般情况下劳动合同必须为书面合同，只有非全日制用工的合同可以为口头合同。

而且，劳动合同文本应当由用人单位和劳动者在签字或盖章生效后，双方各执一份。若单位以审批或盖章为理由长期未将属于劳动者的合同返还给劳动者，劳动者应及时跟单位沟通。劳动者应妥善保管好自己的劳动合同，以便作为日后发生劳动纠纷的证据。

2、 劳动合同应当具备的条款

《劳动合同法》第十七条规定，劳动合同应当具备以下条款：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。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。

毕业生在跟用人单位签订劳动合同时，建议先审慎检查该劳动合同的条款是否符合法律法规规定。对于有疑问或不太确定的条款应暂缓签字，等与单位沟通确定后再签。

3、 劳动合同中的试用期

试用期是指用人单位和劳动者在建立劳动关系后，为相互了解、选择而约定的考察期。试用期应签订书面劳动合同。

根据《劳动合同法》第七条、第十条和第十九条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。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。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。

（1）试用期的期限。《劳动合同法》第十九条规定：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。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。

由此可知，某些单位只签试用期劳动合同，跟劳动者说试用期考核通过后再签正式期限劳动合同的行为是不合法的。面对此种情况，试用期的期限应为劳动合同期限，该时期的待遇也是以正式劳动合同期限的待遇来计算。

（2）试用期工资。《劳动合同法》第二十条规定：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。因此，试用期工资既不能低于正式工资的80%，也不能低于当地最低工资标准，两者符合其一都是不合法的。

4、劳动合同中的违约金

劳动合同的违约金，指的是劳动合同中约定的在用人单位或者劳动者违反了劳动合同中其他有关约定时，应当向对方支付的赔偿金。为了防止用人单位滥用违约金条款，侵害劳动者自主择业权，我国劳动合同法规定，只有在以下两种情形下，用人单位可以与劳动者约定违约金：

①提供专项培训费用并约定服务期的。《劳动合同法》第二十二条规定：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，可以与劳动者订立协议，约定服务期。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。

②在竞业限制条款中可以约定违约金。《劳动合同法》第二十三条规定：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。

以上两种情形中，法律对违约金的期限、数额都进行了一定的规定。除此之外，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。

5、劳动合同中的“五险一金”

“五险一金”是指用人单位给予劳动者的几种保障性待遇的合称，也是劳动合同中不可或缺的重要内容。

（1）“五险”。“五险”是指养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险，就是人们常说的社保。具体的法律依据是《中华人民共和国社会保险法》。其中，养老保险、医疗保险和失业保险是由企业和个人共同缴纳的保费；工伤保险和生育保险完全是由企业承担，个人不需要缴纳。因此，“五险”（社保）是法定的，必须缴纳。

（2）“一金”。“一金”是指住房公积金，由国务院《住房公积金管理条例》（以下简称《条例》）进行规范，具有强制性，不属于“可交可不交”范围。《条例》第十三条、第十四条、第十五条都明确规定，不管是单位办理缴存登记、设立单位住房公积金账户，还是为在职职工设立个人住房公积金账户，或者是每月正常汇缴住房公积金，单位都是“应当”办理。《条例》第三十八条规定：违反本条例的规定，单位逾期不缴或者少缴住房公积金的，由住房公积金管理中心责令限期缴存；逾期仍不缴存的，可以申请人民法院强制执行。

依照上述法律法规，用人单位没有按时足额缴纳“五险一金”，属于违法违规行为。有的单位与劳动者“约定”不缴纳“五险一金”，直接将该部分金额以工资或现金形式发放给劳动者，此种行为也是违法违规的。有的单位以“试用期”为借口不给劳动者缴纳“五险一金”也是不合法的，因为试用期也在劳动合同期内，已建立劳动关系，应当依法依规缴纳“五险一金”。

6、劳动合同中的辞职规定

劳动者有自主择业的权利，也有辞职的权利。除了设服务期的培训和竞业限制可以约定违约金外，单位不得以任何理由与劳动者约定违约金，包括提前辞职违约金。

一般情况下，依《劳动合同法》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。若是劳动者与用人单位协商一致，则可以不受第三十七条时间的约束，解除劳动合同。若是劳动者有遭到单位侵权的情况（第三十八条），可以主动解除劳动合同；若是用人单位以暴力、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。但需注意，若劳动者以第三十七条为由进行辞职，或者依第三十六条主动与单位协商辞职，单位无

须支付经济补偿金。

7、劳动合同中的经济补偿金

经济补偿金是用人单位解除劳动合同时，给予劳动者的经济。

（1）经济补偿金的支付情形。《劳动合同法》第四十六条规定，有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

①劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的（注：用人单位损害劳动者相关权益的）；

②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（注：用人单位主动向劳动者提出解除合同的）；

③用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的（注：用人单位因劳动者无法从事、胜任工作或客观情况发生重大变化而解除合同的）；

④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（注：用人单位裁员）；

⑤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（注：正常劳动合同期满结束，用人单位维持或提高待遇劳动者仍然不愿意续签的）；

⑥依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的（用人单位破产、吊销营业执照等）；

⑦法律、行政法规规定的其他情形。

（2）经济补偿金的计算方式。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。这里所称的月工资，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。

8、劳动争议的解决和救济途径

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称《劳动争议调解仲裁法》）第二条规定，中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：

- 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、培训以及劳动保护发生的争议；
- ⑤因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；
- ⑥法律、法规规定的其他劳动争议。

按照《劳动争议调解仲裁法》，解决劳动争议的流程为：协商→调解→劳动仲裁、法院诉讼。其中，协商和调解不是必经程序，但劳动仲裁是必经程序，只有对仲裁裁决不服的，才可以向人民法院提起诉讼。

若遇到了劳动问题或纠纷，劳动者可拨打 12333 电话咨询，该号码为人力资源和社会保障系统全国公益服务电话。若权益遭到用人单位侵害，劳动者可以直接向当地劳动行政部门投诉。

（三）实习兼职期间的维权要点

大学生在读时或毕业前到用人单位实习、兼职是一种普遍现象，期间也会遇到法律和维权方面的问题，需要引起高度重视。

1、实习兼职的法律性质

实习兼职在实际运用中一般被认定为劳务关系，属民事法律关系，而非劳动关系。所以，其适用《民法总则》《合同法》等民事法律进行调整，不适用《劳动法》《劳动合同法》等劳动法律。若发生实习兼职纠纷，可参考一般的民事处理流程：协商，调解，法院诉讼或仲裁。当然，若有明确的证据证明实习兼职人员与用人单位约定为劳动关系（如签订劳动合同等），可按劳动关系进行处理。

若是学校按照专业培养目标和教学计划进行实习实训的学生，应遵守《广东省高等学校

学生实习与毕业生就业见习条例》等相关规定。

2、实习兼职合同的维权事项

法律并没有明确规定实习兼职人员是否必须与用人单位签书面合同。从民法的角度看，只要双方达成一致约定，口头协议同样具有法律效力。但从证据角度看，为了更好地维护实习兼职人员和用人单位的合法权益，还是订立书面实习兼职合同较好。若用人单位不愿意签订书面协议，实习兼职人员可以考虑通过录音录像、保留工作记录和聊天记录等方式，留下相关证据，以证明约定内容。

如果签订了实习兼职合同（或协议，下同），其中的内容条款也需要大学生留意。

（1）实习兼职合同中的违约金。因实习兼职合同一般属于民事合同，违约金属于双方自由约定的范围。所以求职者签合同前需仔细考虑，是否能接受相关条件。若日后有违约行为，违约方认为事前约定的违约金数额过高，过分高于造成的损失（一般是超过 30%），可与违约方进行协商，协商不成，可请求人民法院进行调整。

（2）警惕实习兼职合同中的“霸王条款”。民事法律中的合同双方均为平等主体。某些用人单位可能会在合同条款中设置些“霸王条款”，如给单位赋予较多可主动辞退实习兼职人员的权利，而对实习兼职人员的辞职则规定严格限制，或违约金约定不平等情况。为了更好地维护自身合法权益，大学生在签订实习兼职合同前应仔细考虑相关条款。

（3）实习兼职合同勿留空格或约定模糊。实习兼职合同的条款应约定明确，不建议有模糊和留空的地方。如约定违约金，请写清楚数额，而非模糊的“经济损失”。没有约定的事项，请在格式条款空格处写“无”或将空格划掉。

同时，建议写清楚岗位的名称和工作地点。在现实中，有的单位可能会约定“甲方可以根据需要，调配乙方从事不同的实习岗位”，这种条款请务必注意，因为这样给单位很大的调动权。

如学生原本是应聘为技术员岗位，并签了实习合同，结果单位依据合同，安排其去做其他岗位，这样可能对学生通过实习提高专业技能不利，达不到其应聘实习的初衷或目的。

3、实习兼职期间的其他维权问题

以下为处于实习兼职期间的学生经常遇到的一些问题，这些问题也可以供广大毕业生实习兼职时做维权参考。

（1）规定“学生实习期间人身财产损失自负，单位不承担”是否有法律效力？实习兼职一般为劳务关系，可参考《中华人民共和国侵权责任法》第三十五条：“个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务造成他人损害的，由接受劳务一方承担侵权责任。提供劳务一方因劳务自己受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。”该条明确规定了提供劳务方和接受劳务方的相关责任，所以不能通过约定来排除接受劳务方的责任。

若大学生签订实习兼职合同前，看到此类排除单位责任的条款，请认真考虑该单位对实习兼职人员的态度和责任心，慎重考虑是否要进入该单位。

（2）同一人在同一单位的实习期能否替代试用期？实习期是指实习兼职人员与用人单位双方约定的实习期限，属于民事法律调整范畴。试用期是指用人单位和劳动者在建立劳动关系后，为相互了解、选择而约定的考察期，属于劳动法调整范畴。实习期与试用期属于不同的法律调整范围，目前尚无法律规定两者必须替代。

若用人单位有内部规定本单位实习兼职人员的实习期可以替代试用期，或与求职者协商好经过实习期后签劳动合同无须试用期、直接转正，均可以成立，因为试用期在《劳动合同法》中属于“可以约定”的事项。

（2）实习兼职工资为何要扣税？实习兼职一般属于劳务关系，相关收入属于“劳务报酬所得”，应按照我国《个人所得税法》规定，缴纳个人所得税（起征点为800元/月），由用人单位代扣代缴。

第六章：就业创业政策解读

就业是最大的民生，也是经济发展的重中之重。促进高校毕业生就业创业，既是民生，也是国计，事关广大群众切身利益事关社会和谐稳定，事关社会主义现代化建设，事关高等教育健康发展。近年来，党中央、国务院以及各级政府出台了一系列为高校毕业生就业创业保驾护航的政策和措施。高校毕业生可以通过官方平台、新闻媒体、学校就业指导中心等渠道，主动了解最新政策，更好地指导自己的求职择业活动。

一、近年有关就业创业的部分重要文件

关于促进就业创业的政策非常多，下面仅就 2015 年以来与大学生就业创业密切相关的几个重要文件做简单介绍。（以下文件按发布时间先后顺序进行排列）

1、《国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》（国发〔2015〕23号）

该文件经李克强总理签批于 2015 年 4 月 27 日印发，目的在于稳就业、惠民生、促发展。本文件的最大亮点，就是把党的十八大提出来的“促进就业和鼓励创业相结合”这一方针进一步细化，也是当局政府提出来的打造“大众创业、万众创新”新引擎在政策上的具体化。

该文件提出了四个方面的政策措施，其主要内容包括：

①深入实施就业优先战略。发展吸纳就业能力强的产业，提高服务业就业比重。发挥小微企业就业主渠道作用。

②积极推进创业带动就业。将小额担保贷款调整为创业担保贷款，最高额度统一调整为 10 万元。对劳动者创办社会组织、从事网络创业的，给予创业扶持政策。

③统筹推进高校毕业生等重点群体就业。把高校毕业生就业摆在就业工作首位。健全高校毕业生到基层工作的服务保障机制。小微企业新招用毕业年度（“毕业年度”指毕业所在自然年，即 1 月 1 日至 12 月 31 日）高校毕业生可享受 1 年社会保险补贴。困难毕业生求职创业补贴的对象范围扩展到获得国家助学贷款的毕业生。对高校毕业生申报从事灵活就业的，按规定纳入各项社会保险，各级公共就业人才服务机构要提供人事、劳动保障代理服务。

④加强就业创业服务和职业培训。把创新创业课程纳入国民教育体系。努力消除城乡、行业、身份、性别、残疾等影响平等就业的制度障碍和就业歧视。

2、《国务院办公厅关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》（国办发〔2015〕36号）

这份文件是指导高校进一步开展创新创业教育工作的纲领性文件。深化高等学校创新创业教育改革，是国家实施创新驱动发展战略、促进经济提质增效升级的迫切需要，是推进高等教育综合改革、促进高校毕业生更高质量创业就业的重要举措。

该文件明确提出了九大任务和措施，其中，与大学生本身关系比较密切的主要内容包括：

- 面向全体学生开发开设不同层次的创新创业教育必修课和选修课。注重培养学生的批判性和创造性思维，激发创新创业灵感。注重考查学生分析、解决问题的能力。
- 强化创新创业实践。举办全国大学生创新创业大赛，办好全国职业院校技能大赛。支持高校学生成立创新创业协会、创业俱乐部等社团，开展创新创业实践。
- 设置合理的创新创业学分，建立学分积累与转换制度。优先支持参与创新创业的学生转入相关专业学习。实施弹性学制，允许调整学业进程、保留学籍休学创新创业。
- 落实各项扶持政策和服务措施，重点支持大学生到新兴产业创业，加快制定有利于互联网创业的扶持政策。

3、《人力资源社会保障部 教育部关于实施高校毕业生就业创业促进计划的通知》（人社部发〔2016〕100号）

为进一步做好高校毕业生就业创业工作，人社部、教育部决定，从2016年起实施“高校毕业生就业创业促进计划”，通过坚持三个“相结合”（即坚持使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用相结合、坚持促进就业和鼓励创业相结合、坚持政策引导和服务创新相结合），建立健全促进高校毕业生就业创业的长效机制。

促进计划主要包括五大行动-能力提升、创业引领、校园精准服务、就业帮扶和权益保护。其中，文件强调：

- 要把学生职业发展与就业指导课程贯穿于整个人才培养体系，帮助毕业生科学规划职业生涯。
- 要将创新创业教育融入人才培养全过程，增强大学生创新精神、创业意识和创新创业