



郑州西亚斯学院
SIAS UNIVERSITY

毕业生就业创业指导手册



就业创业处

2020年8月

前 言

毕业生就业创业工作政策性强、涉及面广、工作量大，为了给我校 2021 届即将毕业的同学和各书院提供具体操作指导，就业创业处根据毕业生就业工作经验编写了《郑州西亚斯学院毕业生就业创业指导手册》，详细介绍了毕业生就业政策、国家法规、择业技巧以及毕业生在择业过程中应注意的问题及自主创业的优惠政策。本手册提供给毕业生和学校有关工作人员阅读，希望能给您的工作或择业带来一些帮助。“手册”中有未尽之处，请到学校就业创业处进一步咨询。

祝 2021 届全体毕业生就业创业一帆风顺！

郑州西亚斯学院

2020 年 8 月

目 录

一、学校就业创业处服务指南.....	1
二、毕业生就业创业指导知识问答.....	3
(一) 求职信和简历有何不同.....	3
(二) 毕业生在参加双向选择会之前和参加招聘会时应关注哪些问题.....	3
(三) 如何让你的简历脱颖而出.....	4
(四) 如何在面试中一举成功.....	5
(五) 如何与用人单位谈薪.....	6
(六) 为什么毕业生要如实告诉用人单位是否考研究生或公务员.....	6
(七) 试用期与见习期有什么区别.....	7
(八) 用人单位在面试时看重毕业生哪些方面的素质.....	7
(九) 试用期应注意哪些问题.....	7
(十) 协议书签订流程.....	8
(十一) 人事代理.....	9
三、就业手续办理程序和办法.....	14
四、毕业生档案寄发及查询.....	16
五、普通高等学校应届毕业生入伍服兵役鼓励政策.....	16
六、毕业生自主创业的优惠政策.....	17
(一) 税收优惠减免.....	17

(二) 创业担保贷款.....	18
(三) 资金支持补贴.....	20
(四) 免收有关行政事业性收费.....	23
(五) 取消高校毕业生落户限制.....	23
(六) 高校毕业生自主创业能力提升.....	23
附件 1:	25
《中华人民共和国劳动法》节选	
附件 2:	30
《中华人民共和国合同法》节选	

一、学校就业创业处服务指南

学校就业创业处具体负责全校毕业生就业创业管理、就业创业指导、就业创业服务工作，毕业生根据下列服务指南办理相关手续。

毕业生需要办理的事宜：

- （一）毕业生就业推荐表、推荐信
- （二）毕业生就业协议书
- （三）填写普通高等学校毕业生登记表
- （四）毕业生报考公务员以及按用人单位或地方人事部门要求出具与就业有关的证明材料
- （五）毕业生就业创业政策咨询和就业技巧咨询
- （六）就业报到证的改派
- （七）毕业生就业信息查询
- （八）毕业生人才测评
- （九）毕业生职业生涯规划及指导

特别提示：用人单位招聘信息及相关就业创业政策、通知公告、毕业生档案、就业报到证等信息可通过郑州西亚斯学院就业信息网（<http://job.sias.edu.cn>）网站查询。

就业创业处办公地点及联系电话

办公地点： 就业办公室 行政楼一楼东

创业办公室 欧洲街南段众创空间 2 楼

联系电话： 0371-62604277 （就业）

0371-62488111 （就业）

0371-62601443 （传真）

0371-69972397 （创业）

就业办邮箱： siasjycyc@qq.com

■ 郑州西亚斯学院就业创业处官方网站：

<http://job.sias.edu.cn>

微信公众号： 西亚斯学院就业创业处



二、毕业生就业创业指导知识问答

（一）求职信和简历有何不同

求职信和简历的风貌截然不同，求职信是商业信函，和你向“客户”发出的合作邀请一样，要求规范、专业、足以吸引他的目光，说服他去看你的简历以获得更多信息，而简历属于推销个人的广告文稿，就像产品介绍一样，要能激起“客户”的购买欲望，说服他给你面试的机会。“求职信”是告诉招聘单位你能为其做些什么；“个人简历”是告诉招聘单位有关你个人的具体情况，你的经历和你的技能等。因此简历可以一稿多投，求职信必须量身定做。既然不能千篇一律，就要针对不同企业、不同职位，在内容和风格上做调整，有侧重，让招聘经理觉得你的工作经历和综合素质与应聘职位完全吻合或非常接近，并且期望从简历中得到更加肯定的答案以便安排面试。

一份完整的求职材料，求职信和简历缺一不可。

（二）毕业生在参加双向选择会之前和参加招聘会时应关注哪些问题

1、认真学习了解国家有关毕业生就业政策和学校毕业生就业工作管理办法；

2、全面总结自己大学学习情况，认真准备好推荐材料；

3、注重查询每次招聘会的参会单位及其需求信息，有针对性的参加各省、市和学校组织的毕业生双向选择会。

4、毕业生参加招聘会应该注意如下几个问题：

①会前明确自身条件，做好正确定位。参会时最好不

要带过多的证书原件，应带上复印件。充分利用大会提供的信息服务指南，初选出与自己能力和兴趣相匹配的公司，直接去所在的摊位，节省时间、体力。

②争取良好的第一印象。着装得体，说话不卑不亢，简单明了地介绍自身情况并表示对工作的兴趣，希望能加入该公司，为公司做出自己的贡献。不要太注重薪金。

③不要被应聘单位列出的条件吓倒，应充满自信，敢于表达自己的条件和愿望，表现出你有能力很快适应工作，在试用期发奋努力，创造出业绩来的信心。要把应聘单位的联系方式记录下来，会后两三天及时与感兴趣的用人单位进行联系，不能被动等待。

(三) 如何让你的简历脱颖而出

1、求职目标清晰明确。所有内容都应有利于你的应聘职位，无关的甚至妨碍你应聘的内容不要叙述。

2、突出你的过人之处。每人都有自己值得骄傲的经历和技能，如你有演讲才能并得过大奖，你应详尽描述，这会有助于你应聘营销职位。

3、用事实和数字说明你的强项。不要只写上你“善于沟通”或“富有团队精神”，这些空洞的字眼招聘人已熟视无睹。应举例说明你曾经如何说服别人，如何与一个和你意见相反的人成功合作。这样才有说服力并给人印象深刻。

4、自信但不自夸。充分准确地表达你的才能即可，不

可过于浮夸，华而不实。

5、适当表达对招聘单位的关注及兴趣。这会吸引招聘人的注意和好感，同时可以请求面试机会。

(四) 如何在面试中一举成功

1、第一印象非常重要。礼貌的问候，有力的握手和自信是至关重要的。

2、美国 Toledo 大学的一项研究表明：大多数人在开始的十五秒对候选者的评价，与面试的最终评价完全相同。

3、衣着得体。在走入面试室前，就应做好准备：关掉手机、检查着装、整理好妆扮。

4、面试者至少会考虑候选人在以下三方面是否达到要求：

①能否胜任工作。一般通过了解你的工作经历和经验与招聘职位的联系来确定。对于技能性的工作，有时会组织特殊的测试。

②能否适应公司和工作的部门。每个公司都有自己的文化；或保守，或进取；或事事讲究按部就班，重视创新。在交谈中，对方需要清楚你是否能够适应这样的环境。

③是否对工作富有激情。对方要确定你对工作和公司有兴趣和激情。你可以事先做好对公司和行业的调研，并在面试中以积极的态度，表现出对自己公司的激情。

5、做好准备。清楚自己渴望这份工作的理由，并能够

解释自己为什么能胜任工作。

6、注意倾听。听清楚面试者的话语，不要打断对方谈话。

7、准备好如何回答一些普通的问题，并把这些问题引向一些能够证明自己胜任工作的事例。

（五）如何与用人单位谈薪

在用人单位没明确表态录用之前，毕业生一般不要与其“谈薪”，尽可能从言谈中了解用人单位的薪酬水平。如果用人单位非要应聘者开价，毕业生可告诉其薪酬幅度。理想的薪酬数，应是用人单位和求职者双方都能接受的，而求职者应表现一定的灵活性。

（六）为什么毕业生要如实告诉用人单位是否考研究生或公务员

毕业生参加面试时，招聘单位一般都会问你这样的问题：你是否考研究生或公务员？如果你考研究生或公务员，你就应该向招聘单位如实讲明这个情况，虽然这样你可能会失去一些机会。其实考研究生或公务员在一定程度上表明你有一定的实力和上进心。有些单位在考研究生或公务员问题上比较宽松，并承诺如果你考上研究生或公务员，签订的就业协议自动失效，你应该多寻找一些这样的单位。如未将研究生或公务员情况告诉招聘单位，签约后一旦考上研究生或公务员就会造成一些麻烦，并要承担违约金。所以毕业生签

约时应如实告诉用人单位是否考研究生或公务员。

（七）试用期与见习期有什么区别

“试用期”指用人单位和劳动者相互了解、选择而约定的不超过6个月的考察期。“见习期”并非法律上的概念，一般是指行政、事业单位在人事制度的框架下对应届毕业生进行业务适应及考核的一种制度。实际上从性质上看，见习期也是一种试用期，只不过它并不是劳动法意义上的企业与员工之间的“试用期”。

外企、合资企业、私企一般采用试用期；国家机关、高校、研究所一般采用见习期，通常一年。

试用期最长不得超过六个月。劳动合同期限不满六个月不得设试用期；劳动合同期限满六个月不满一年试用期限不得超过一个月；劳动合同满一年不满三年试用期限不得超过三个月；劳动合同满三年试用期限不得超过六个月。试用期限只能有一次。

（八）用人单位在面试时看重毕业生哪些方面的素质

用人单位在面试毕业生时，除注重毕业生在校学习成绩、现实表现外，还看重毕业生的责任感、团队协作精神、事业心、灵活应变能力、创新能力、表达能力、独立性、自信心、挫折和承受力、礼貌与成熟、在专业领域的特殊才智等素质。

（九）试用期应注意哪些问题

要想在新的工作岗位上站稳脚跟，就必须把握好试用期这段关键时期，给上司和同事一个良好的第一印象。

1、尽快熟悉“游戏规则”。每个公司都有自己的劳动纪律、要熟悉“规则”，不要凭以前的经验办事。

2、不要给自己做错的事找借口。

3、多做小事吃不了亏，一些小事最能给人留下好印象。

4、锋芒不能太露，工作需要循序渐进。

5、别害怕说“我不懂”，多向有经验的人请教，不耻下问是优点。

6、学会当听众，不要轻易的妄加评价，以免言多语失。

(十) 协议书签订流程

就业创业处发放就业协议书（一式三份）→育人导师处领取就业协议书→毕业生填写个人基本信息→用人单位同意接收盖章→进事业单位应有增人计划卡→用人单位上级主管部门盖章（或开接收函）→专业学院盖章→就业创业处审查盖章→学校留存一份→用人单位一份→毕业生一份

1、再次提醒毕业生，协议书一定让用人单位先盖章。

2、毕业生如果不慎将协议书遗失，学校原则上不再补发，毕业时回生源地参加二次就业。若因特殊情况需要补发时，毕业生必须以书面形式提出申请，同时具备以下三个条件时，方予受理：

①经核查，协议书确实属于遗失者；

②上级部门收到毕业生的申请书两个星期以上；

③毕业生须缴纳相当于违约金数额的费用。

3、签订就业协议书要承担什么责任？

毕业生就业协议书明确规定了用人单位、毕业生、学校三方的责任、权利和义务，具有法律效力，不能随意更改。有的毕业生与用人单位签订协议后又去联系其他单位，“脚踏两只船”，这是一种不负责任的态度，这种不讲信誉的人在社会上是不受欢迎的，所以，毕业生应该信守协议。如果毕业生因个人原因单方面毁约，必须在规定的时间内征得原签约单位的同意，并向用人单位和学校交纳协议书中所商定的违约金，交给校方的违约金，由校方返回给用人单位，由用人单位出具同意解约的书面说明，经高校就业部门批准，方可重新就业。望毕业生慎重签约，以免违约造成自己经济上的负担和给学校声誉造成不好的社会影响。

（十一）人事代理

1、什么是人事代理？

人事代理是毕业生择业过程中，由用人单位或毕业生本人委托各级人才流动服务机构对其人事关系实行社会化管理的一种人事管理方式。人事代理可以高效、公正、负责地为各类毕业生解决在择业、就业中遇到的人事方面的有关问题，并提供以档案管理为基础的社会化人事管理与服务。

2、哪些毕业生需要办理人事代理？

a. 凡通过双向选择，择业期内已同外资企业、股份制企业、私营企业等单位和实行聘任制的国有企、事业单位签订就业协议书的毕业生或在以上单位工作但尚未签订就业协议书的毕业生；

b. 择业期内暂未落实就业单位、准备复习考研、自费出国留学、自主创业、自主择业等各类毕业生。

3、人事代理的服务项目和益处

a. 档案转递和落实户口

一方面，妥善解决了档案及户口托管问题，实现了用人单位对聘用毕业生和管理人事关系的分离，有利于单位实现用人自主权；另一方面，对毕业生个人来说，有利于促进人才流动，实现自主择业。

b. 保障自身各项权益

可以享受到与国有单位工作人员相同的人事待遇，一旦毕业生正式进入国有单位、可享受转正定级、干部身份的保留、工龄的计算、档案工资调整、职称资格评定等待遇。对毕业生的资历认定、提高待遇和核定工资等具有重要意义，不会出现断档情况。

c. 方便改签和办理人事调动手续

在择业期内，委托代理机构为改签的毕业生办理户口迁移和档案提取手续；超过择业期涉及工作调动的，委托代理机构凭毕业生所持正式手续，协助为其办理户口迁移和档案

提取手续。

d. 出具相关证明

涉及考研升学、结婚生育、参加养老保险、党组织关系的毕业生，依据有关规定，委托代理机构可为其出具以档案材料为依据的相关人事证明等，并协助为其办理相关手续。

4、毕业生档案代理和求职注意事项

a. 毕业生在办理档案代理时，应注意办理单位是否为国家主管部门正式批准成立的代理机构，防止非法中介或非正常渠道办理人事代理手续，给自己造成不必要的麻烦，甚至上当受骗。

b. 毕业生应在择业期内（毕业后两年）及时落实档案及户口。若在毕业几个月或一年后才办理人事代理，国家认可的“参加工作时间”就会滞后，工龄就会受到影响，进而影响其此后的转正定级和职称晋升等。

c. 毕业生在择业期内没有及时落实户口、人事关系、在超过择业期后，将会给落实户口、档案迁转、相关证明出具等工作造成不必要的困难。

d. 毕业生同用人单位签订《就业协议书》或《劳动合同》，要注意招聘单位的真实性和招聘信息的可靠性，以免给自身和用人单位造成不必要的损失，给后期人事档案代理带来不必要的麻烦。

(5) 人事代理重要问题解答

a. 人事代理毕业生见习一年期满后，转正定级如何处理？

答：委托人事代理的应届毕业生见习一年期满后，存档人员按国家规定可申请办理转正定级。转正定级虽然对在非国有单位工作意义不大，但是转正定级后意味着干部身份的正式确定，如果变动工作调入国有单位，转正定级将作为享受有关待遇的主要依据。

b. 人事代理毕业生可以初定职称吗？

答：可以。国家规定，全日制普通院校毕业生，见习一年期满后，经考核合格，即可在转正定级之后，申请办理初定专业技术职务手续（个别职称系列除外）。人事代理毕业生可于见习期满的当年10月，向人才交流中心申请办理相应职称（职务）初定手续。如果毕业生在择业期内不办理人事代理，将影响其有关资历的认定、待遇的提高和就业的机会。

c. 人事代理毕业生可以调整档案工资吗？

答：根据国家规定，国家机关、事业单位调整工资时，凡是在人才交流中心管理人事档案并保留干部身份的人员，本人符合国家规定的升级条件，可按照国家规定的调资政策核定其增资额，记入本人档案。行政机关、事业单位招录人员核定工资，是以档案工资为依据。

d. 人事代理毕业生党组织关系怎么办？

答：人事代理毕业生中的中共党员，其党组织关系可以转到其所在工作单位或社区，也可以随档案转到人才交流中心，并编入所属党支部参加党员活动。毕业生在校期间入党后未转正的，可在转正期满前1个月向所在党组织提出转正申请。

e. 人事代理毕业生的工龄如何计算？

答：毕业生凭《就业报到证》到人才交流中心报到后，从报到之日起开始计算工龄。工龄是毕业生入国有单位享受工资晋升、职务升迁、退休、保险等待遇的依据之一。

如果在毕业几个月或一年以后才办理人事代理，国家认可的“参加工作时间”就会滞后，工龄就会受到影响，进而会影响其此后的转正定级和职称晋升等。因此办理人事代理手续越早越好。

f. 人事代理毕业生怎样参加社会保险？

答：接收单位统一参保的，可通过单位办理新增投保手续；接收单位未办理社会保险或暂无接收单位的，本人可持身份证、人事代理相关手续到人才交流中心，由其代为办理开户和代收代缴手续，按社会保险机构核定的标准缴费。

g. 人事代理毕业生可以考研吗？

答：可以。在研究生招生报名阶段，人才交流中心可以为其出具同意报考及档案所在地证明；录取阶段，凭招生学校调档函可在人才交流中心办理录取的政审，凭录取通知书

人才交流中心可办理人事关系、工资关系、党员组织关系的转移手续。

三、就业手续办理程序和办法

毕业生就业制度的改革，使毕业生的就业方式由被动就业变成了主动择业。一方面，毕业生就业的自主权和自由度增大了；另一方面，恰恰又给毕业生增加了压力和危机感。因此，对毕业生来说，在选择自己未来职业和顺利走向工作岗位时，全面了解毕业生就业过程，把握好各个环节，扮演好自己的角色，这显得非常重要。

（一）《就业报到证》的办理流程

整理生源库（由教务处提供资料）→（省教育厅就业办）→带毕业生与用人单位签约协议书或劳动合同→根据不同情况办理到用人单位工作的报到证→两年择业期办理所在地报到证→与用人单位签协议书→改派报到证

（二）《就业报到证》改签所需材料

毕业证、身份证、原就业报到证；与原单位解除用人关系书面证明（原申请回原籍的此项可略）；与新用人单位签订的《毕业生就业协议书》、《劳动合同》；用人单位出具的《毕业生接收函》或其他就业证明材料。

（三）《就业报到证》遗失补办所需材料

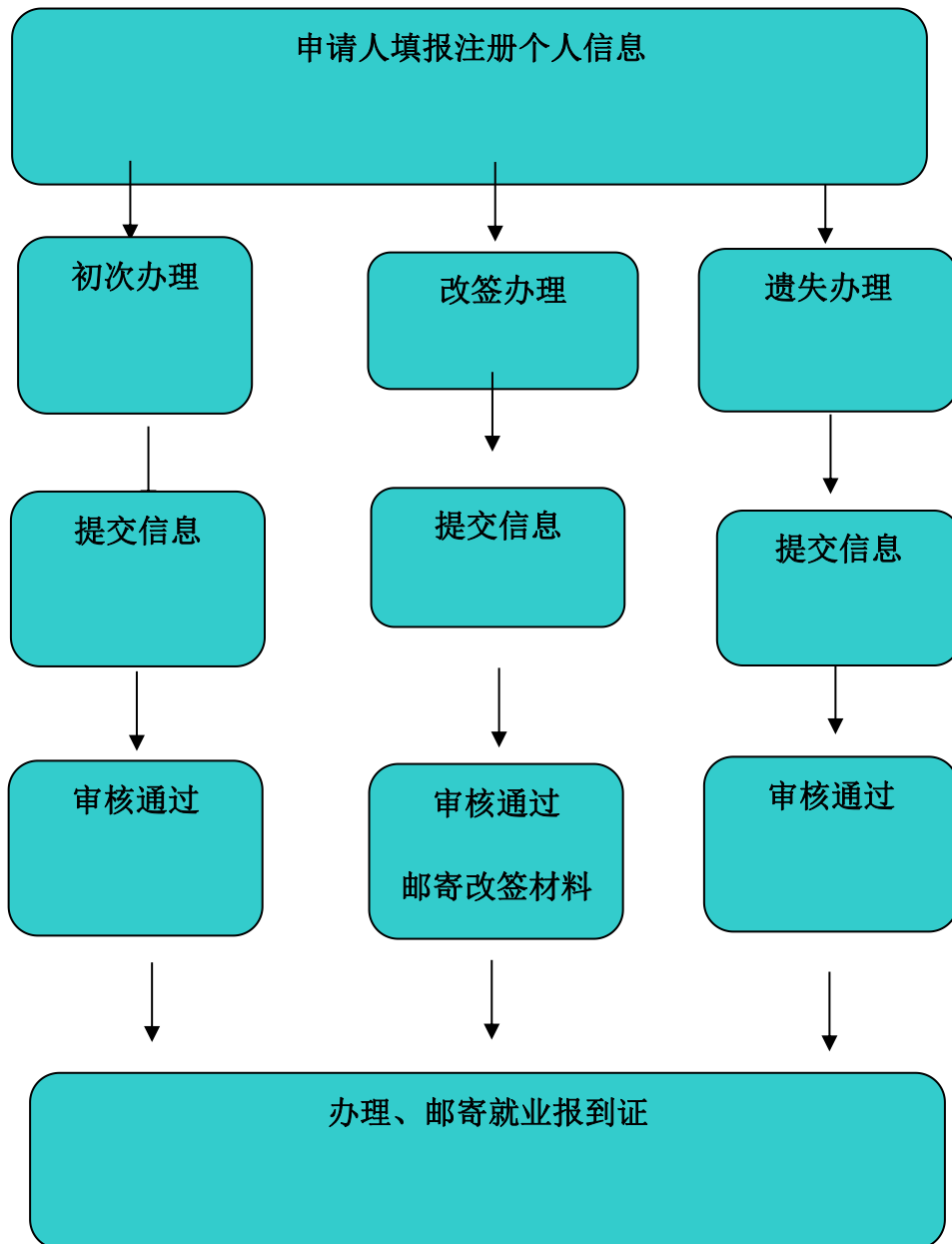
毕业证、身份证、就业报到证遗失补办申请表

（四）网上办理

①登录河南省毕业生就业信息网（www.hnbys.haedu.gov.cn）点击就业报到证网上办理系统，进入办理页面。

②搜索河南省大中专学生就业服务中心微信公众号（hnsbys）或识别下方二维码关注后点击“网上大厅”→“报到证办理”，进入办理系统。

报到证网上办理流程图



四、毕业生档案寄发及查询

档案材料对毕业生来说是十分重要的，它将随着你的工作变化而转迁，按照现行人事制度，无档案就没办法办理调动、劳动保险、晋升等手续。因此，毕业生到单位报到后，应及时与学校就业创业处联系或登录郑州西亚斯学院就业信息网查询档案是否寄出。

档案管理流程：

毕业生档案每年7月15日前由学务处转就业创业处→按系分装整理档案→完善档案（装就业通知书）→未落实就业单位→免费保存两年→两年后邮寄原籍市级人才交流中心→落实就业单位的毕业生档案→到单位上班15天后→就业创业处寄到用人单位→平时收到调档函→每月30日邮寄→原则上不允许自带（特殊情况除外）

五、普通高等学校应届毕业生入伍服兵役鼓励政策

（一）专科以上毕业生入伍

- 1、优先征集；
- 2、由政府补偿学费或代偿国家助学贷款。

（二）服义务兵役阶段

- 1、优先安排到技术岗位；
- 2、优先作为骨干培养；
- 3、本科生可选拔为军官、可报考军校、可选为士官。

（三）退役

1、退役后三年内参加硕士研究生考试初试总分加 10 分；

2、立二等功以上的免试推荐入读硕士研究生；

3、高职（高专）毕业生免试入读成人本科或经过一定考核（计划单列、专升本考试、单独录取），30%比例入读普通本科。

（四）就业创业服务

1、退役一年内可视同高校应届毕业生办理就业报到手续，户档随迁；

2、参加户籍所在地省级毕业生就业指导机构，原毕业高校就业招聘会，享受重点推荐、就业指导等就业服务；

3、由原征集地政府按照城镇青年退役士兵安置方法对待。

六、毕业生自主创业的优惠政策

（一）税收优惠减免

《就业失业登记证》更名为《就业创业证》，已发放的《就业失业登记证》继续有效。取消《高校毕业生自主创业证》后，毕业年度内高校毕业生在校期间从事个体经营享受税收优惠政策的，按规定凭学生证到公共就业创业服务机构申领《就业创业证》，或委托所在高校就业指导中心向公共就业服务机构代为其申领《就业创业证》；毕业年度内高校毕业生离校后从事个体经营享受税收优惠政策的，按规定直

接向公共就业服务机构申领《就业创业证》。公共就业服务机构在《就业创业证》上注明“毕业年度内自主创业税收政策”。持《就业创业证》或《就业失业登记证》的高校毕业生在毕业年度内（指毕业所在自然年，即1月1日至12月31日）从事个体经营的，3年内按每户每年8000元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的营业税、城市维护建设税、教育费附加和个人所得税。

对高校毕业生创办的小型微型企业，年累计实际利润或年度应纳税所得额低于10万元（含10万元）的，实行减低企业所得税税率政策和减半征收企业所得税政策；对高校毕业生创办的小型微型企业，月销售额不超过2万元的，实行暂免征收增值税和营业税等税收优惠政策。对从事个体经营的高校毕业生和毕业学年高校毕业生，按规定落实相关税收优惠政策。留学回国高校毕业生自主创业并符合条件的，可享受现行高校毕业生创业扶持政策。

（二）创业担保贷款

将小额担保贷款调整为创业担保贷款，市、县两级小额贷款担保中心统一更名为创业贷款担保中心。大力支持大中专学生、退役军人、返乡农民工及持《就业创业证》或《就业失业登记证》的各类人员自主创业，贷款最高额度统一调整为10万元。

大中专学生创业担保贷款服务：

1、大中专学生扶持对象范围：普通高校、职业学校、技工院校学生和留学归国人员持毕业证书，处于自主创业状态，且自主创业时不在机关企事业单位就业的大中专学生。

2、各地担保机构要在原有贷款申请程序基础上，简化程序，统一设立“大学生创业贷款窗口”，为大学生创业开辟便捷、高效的创业担保贷款绿色通道。有条件的地方可以在高校设立“大学生创业担保贷款指导服务中心”，方便在校大学生了解创业扶持政策，申请创业担保贷款。

3、对受理材料的大中专学生创业担保贷款实行优先审核、优先担保。在符合条件的基础上，从受理材料后到发放贷款到位在 20 个工作日内完成。

4、大中专学生从事电子商务、网店、影视制作等创新创业项目，正常经营，无违法违规交易行为的，可以给予创业担保贷款扶持。同时，放款对经营场所等条件要求，允许大中专学生在家经营创业项目。

创业担保贷款政策：

1、在原有第三人为主的反担保模式基础上，增加房产抵押、存单质押、联保、园区担保等多种反担保方式，逐步降低反担保条件。鼓励有条件的高校为本校毕业生创业提供反担保。

2、各地担保机构要明确负责异地担保工作组织机构和人员，建立全省异地担保工作制度，实行分管领导负责异地

担保的协调与配合；指定专人专职负责异地反担保人授信委托、信息反馈、审核、联合逾期追偿工作；各地要定期沟通异地反担保人员信息。

3、由反担保所在地担保机构对反担保资格进行认定，签订反担保合同，承担相应法律责任。借款人贷款逾期后由申请地进行催收，贷款代偿后由反担保地担保机构进行全额代偿。

（三）资金支持补贴

大学生自主创业办企业或从事个体经营的，根据项目吸纳就业能力、科技含量、潜在经济社会效益、市场前景等因素，分别给予2万至15万元资金扶持。扶持标准分为4个档次：2万元、5万元、10万元、15万元。对拥有自主知识产权和发明专利、节能降耗、劳动密集型的创业项目给予优先扶持，对从事个体经营的创业实体项目扶持金额不超过5万元。符合条件的大学生创业扶持项目由创业孵化园区所在省辖市、直管县（市）人力资源社会保障部门统一申报。省属创业孵化园区可直接向省人力资源和社会保障厅申报。省人力资源和社会保障厅会同财政、教育等部门，组织相关专家，组建评审团，进行项目评定，确定扶持金额。

创业（开业）补贴对象：初次创业的毕业两年以内高校毕业生或毕业学年高校毕业生。补贴标准：每人5000元。申报条件为：申报人为创业企业的实际控制人或法定代表

人，取得工商登记3个月以上，有固定的经营场所，吸纳就业3人（含）以上。每人只能申请一次。申报资料：大学生身份证和毕业证（在校生提供学校证明材料和学生证）及复印件；企业法人或个体工商户的营业执照副本及复印件（实际控制人需提供工商注册时股本结构证明）；吸纳就业人数及经营记录有关单据（劳动合同、工资表、经营合同、进出货记录、财务审计报告等），并要填报《河南省大学生创业（开业）补贴申请表》。申报程序：①个人申请。符合条件的高校毕业生直接向县（市、区）人力资源和社会保障部门申请，毕业学年大学生由所在高校汇总后申请。②审核与公示。县（市、区）人力资源和社会保障部门对收到的申请资料进行审核，重点审核申请人身份、创业项目等情况。根据审核结果填写《大学生创业（开业）补贴汇总表》，并通过网站、新闻媒体等渠道向社会公示，接受监督，公示期不少于7个工作日。③拨付。对公示无异议的项目，人力资源和社会保障部门拟定资金申请报告，同级财政审核后按规定从就业资金中拨付至申请人银行账户。每人和每个营业执照只能享受一次创业（开业）补贴。

大中专学生（包括毕业5年内的普通高校、职业学校、技工院校学生以及在校生，毕业5年内的留学回国人员，下同）创办的实体在创业孵化基地内发生的物管、卫生、房租、水电等费用，3年内给予不超过当月实际费用50%的补贴，

年补贴最高限额 10000 元。大中专学生初创企业，正常经营 3 个月以上的，可凭创业者身份证明及工商营业执照、员工花名册、工资支付凭证等资料，申请 5000 元的一次性开业补贴，补贴从就业专项资金中列支。

省教育厅实施大学生创业体系建设专项，重点面向在校大学生开展创业活动给予 3-10 万元支持。符合条件的大学生创业项目由所在高校统一申报推荐，省教育厅组织相关专家，组建评审团，通过书面材料评审、现场展示答辩、专家实地考察等评审程序，进行项目评定，确定扶持金额。

省科技厅鼓励和支持大学生在省级以上大学科技园、科技企业孵化器创新创业；鼓励大学生创业企业和团队参加创新创业大赛，引导创投机构对符合国家产业政策的获奖企业和团队项目进行风险投资，对获奖团队创办企业给予创业补助，对大学生创办的中小企业，符合备案条件的优先纳入科技型中小企业备案库。鼓励有条件的高校设立校内创业资金，为大学生创业提供担保、补贴等资金支持。视当地和高校情况，大学生创业者可申请“创业基金”。

郑州市对在创新创业综合体内注册运营的科技型企业，各类科技计划项目给予优先支持。实施大学生创新创业资助计划，对通过遴选和评审的大学生优秀创新创业项目给予 5 万-15 万元资金支持；对入驻创新创业综合体、注册满 1 年且运行良好的大学生创办企业，经认定符合条件的，给予创

新创业团队 2 万元资金奖补，其中，所在县（市、区）承担 1 万元。全面落实大学生创业担保贷款政策。

（四）免收有关行政事业性收费

毕业 2 年以内的普通高校毕业生从事个体经营（除国家限制的行业外）的，自其在工商部门首次注册登记之日起 3 年内，免收管理类、登记类和证照类等有关行政事业性收费。

（五）取消高校毕业生落户限制

允许高校畢業生在创业地办理落户手续（直辖市按有关规定执行）。

（六）高校毕业生自主创业能力提升

各高校广泛开展创业教育，积极开发创新创业类课程，完善创业教育课程体系，将创业教育课程作为面向全体高校学生开展创业教育的核心课程，纳入学校教学计划，不少于 32 学时、不低于 2 学分。各地人力资源社会保障部门会同教育部门正在开展创业培训：“GYB”（产生你的企业想法）、“SYB”（创办你的企业），“IYB”（改善你的企业）；高校毕业生可选择参加创业培训和实训。对高校畢業生在毕业学年（即从毕业前一年 7 月 1 日起的 12 个月）内参加创业培训的，根据其获得创业培训合格证书或就业、创业情况，按规定给予培训补贴。普通高校、职业学校、技工院校在校学生，在校期间可以参加创业意识培训、创办（改善）企业培训、创业实训各一次，并给予相应的培训补贴，创业培训

补贴标准和申领办法仍按现行政策执行。

对休学从事自主创业的在校大学生可保留学籍2年。学生凭营业执照、税务登记证、组织机构代码证等相关材料，经高校主管就业创业部门认定，再由高校学籍管理部门审核通过后予以保留学籍并报河南省教育厅备案。

附件 1:

《中华人民共和国劳动法》节选

第三章 劳动合同和集体合同

第十六条 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。

第十七条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第二十条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十一条 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十二条 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十四条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以

解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- （四）被依法追究刑事责任的。

第二十六条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

- （一）劳动者患病或者非因工负伤，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；
- （二）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；
- （三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第四章 工作时间和休息休假

第三十六条 国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十八条 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

第四十条 用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

- (一) 元旦；
- (二) 春节；
- (三) 国际劳动节；
- (四) 国庆节；
- (五) 法律、法规规定的其他休假节日。

第四十一条 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

第四十四条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(二) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

(三) 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条 国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章 工资

第四十六条 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同

工同酬。工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

第四十七条 用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

第四十九条 确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

- （一）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；
- （二）社会平均工资水平；
- （三）劳动生产率；
- （四）就业状况；
- （五）地区之间经济发展水平的差异。

第五十条 工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

第五十一条 劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

第八章 职业培训

第六十八条 用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

第九章 社会保险和福利

第七十二条 社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

- （一）退休；
- （二）患病、负伤；
- （三）因工伤残或者患职业病；
- （四）失业；
- （五）生育。

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

第七十五条 国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险。

附件 2:

《中华人民共和国劳动合同法》节选

第二章 劳动合同的订立

第七条 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。

第八条 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；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 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。

第十条 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。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 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。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）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；

（三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

（五）工作时间和休息休假；

(六) 劳动报酬;

(七) 社会保险;

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(九) 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。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条 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。

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。

第二十条 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。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条 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，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。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。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三) 违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对

用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

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。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（四）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；

（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，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；

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以

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：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，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；

（二）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；

（三）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内容达成协议的。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（一）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者医学观察期间的；

（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- （一）劳动合同期满的；
- （二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- （三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- （四）用人单位被依法宣告破产的；
- （五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；
- （六）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- （二）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；
- （三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

（四）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；

（五）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；

（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

（七）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第五十条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章 特别规定

第五十七条 经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

- （一）注册资本不得少于人民币二百万元；
- （二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；
- （三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；
- （四）法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

（五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因

脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。