

汝州职业技术学院校园招聘管理制度

第一章 总则

第一条 为规范汝州职业技术学院（以下简称“学院”）各类校园招聘活动及用人单位招聘行为，保障学校毕业生合法权益，营造公平、公正、诚信、有序的校园就业环境，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国个人信息保护法》《未成年工特殊保护规定》《女职工劳动保护特别规定》《就业服务与就业管理规定》《中共中央办公厅 国务院办公厅关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见》《人力资源社会保障部等部门关于优化创业服务提升创业质量促进高质量充分就业的意见》及河南省、平顶山市、汝州市校园招聘相关工作要求，结合学校办学定位、专业特色及毕业生就业工作实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于所有报名参与学校组织的各类校园招聘活动（含线下招聘会、专场招聘会、线上招聘平台发布信息、校园宣讲会等）的各类用人单位（以下简称“企业”），以及参与校园招聘活动的学校毕业生、学校相关工作部门及工作人员。

第三条 学校组织的各类校园招聘活动坚持德才兼备、人岗相适、学以致用用人导向，践行公平就业、自主择业、双向选择的就业理念，严格落实大学生就业相关法律法规及政策要求，监督用人单位履行招聘承诺，建立用人单位信用评价机制，推动企业与学校毕业生实现高质量供需对接，保障学校毕业生平等就业、安全就业、体面就业、优质就业的合法权益，助力毕业生顺利就业、高质量就业。

第二章 企业招聘资质审核

第四条 企业参与学校校园招聘活动需具备以下基本资质：

（一）依法注册登记，持有有效的营业执照（副本）或有关部门批准其设立的文件，能够独立承担民事责任、履行民事义务；

（二）具备健全的劳动规章制度，依法为劳动者缴纳社会保险，近三年内无重大劳动违法违规记录、无列入经营异常名录或严重违法失信企业名单记录；

（三）招聘岗位需符合国家产业政策、劳动保障相关规定及学校毕业生专业培养方向，不存在危害劳动者身心健康的职业危害因素；不得提供营业性歌舞娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等娱乐性场所相关工作岗

位，符合《中华人民共和国未成年人保护法》《娱乐场所管理条例》关于不适宜未成年人活动场所的相关规定；

（四）文艺、体育和特种工艺单位如需招用未满 16 周岁未成年人，需依法取得县级以上劳动行政部门批准文件，且招聘流程、岗位安排、劳动保护需严格遵守《中华人民共和国劳动法》《未成年工特殊保护规定》及相关特殊保护规定，同时书面告知学校并提交相关批准文件备案；

（五）招聘岗位薪酬标准不低于当地最低工资标准及同行业同类岗位合理水平，具备明确的薪酬发放机制和福利保障体系。

第五条 企业报名时需向学校招生就业处提交以下材料（复印件需加盖企业公章，原件备查）：

（一）企业营业执照（副本）或设立批准文件；文艺、体育和特种工艺单位另需提交招用未满 16 周岁未成年人的批准文件及特殊保护方案；

（二）招聘负责人身份证明、企业授权委托书（明确授权范围及有效期）；

（三）招用人员简章，明确包含企业基本情况、招用人数、工作内容、工作地点、工作时间和休息休假、招录条件、劳动报酬等核心信息，符合《中华人民共和国劳动合同法》第十七条关于劳动合同必备条款的相关要求；

（四）学校招生就业处要求提供的其他相关证明材料。

第六条 学校招生就业处牵头对企业提交的资质材料进行严格审核，明确审核人员、审核意见、审核日期，材料审核期限为7个工作日。

第三章 大学生就业法律保护特别要求

第七条 企业招聘学校毕业生必须严格遵守大学生就业相关法律保护规定及国家、省、市就业政策，全面保障毕业生平等就业权、劳动报酬权、社会保险权、劳动安全卫生权、休息休假权、个人信息隐私权等核心权益，具体要求如下：

（一）严格落实平等就业原则，依据《中华人民共和国劳动法》第十三条、《中华人民共和国就业促进法》第二十六条、第二十七条规定，不得实施性别、户籍、民族、宗教信仰、残疾、地域、毕业院校层次、婚姻状况等任何形式的就业歧视，保障毕业生享有平等的就业权利和公平的就业机会；对残疾人毕业生、家庭困难毕业生等特殊群体，应给予合理便利和公平对待；

（二）规范劳动合同订立与履行，依据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第十七条规定，建立劳动关系应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同，明确劳动

合同期限、工作内容、劳动报酬、社会保险、工作地点、工作时间、休息休假、劳动保护等必备条款，不得订立免除自身法定责任、排除毕业生权利的无效合同；劳动合同文本应一式两份，双方各执一份，企业不得无故扣押毕业生所持合同文本；

（三）合理约定试用期与保障试用期权益，依据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条、第二十条、第二十一条规定，严格控制试用期期限（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；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，试用期不得超过六个月），同一用人单位与同一毕业生只能约定一次试用期，试用期包含在劳动合同期限内；试用期工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或劳动合同约定工资的百分之八十，且不得低于用人单位所在地最低工资标准；试用期内企业不得随意解除劳动合同，解除劳动合同需符合法定情形并书面说明理由；

（四）依法保障劳动报酬与休息休假权益，依据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、第四十五条规定，足额按时支付劳动报酬，不得克扣、拖欠；安排毕业生延长工作时间的支付不低于工资百分之一百五十的报酬，休息日工作又不能补休的支付不低于工资百分之二百的报酬，

法定休假日工作的支付不低于工资百分之三百的报酬；依法保障毕业生带薪年休假、婚假、产假等法定假期权益；

（五）严禁违法收取财物或扣押证件，依据《中华人民共和国劳动合同法》第九条规定，不得扣押毕业生居民身份证、学历证书、职业资格证书等证件，不得要求毕业生提供担保或以保证金、押金、培训费、服装费等其他名义收取财物；

（六）规范就业协议与劳动合同衔接，依据《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》，不得要求毕业生签订背离法律法规规定、损害毕业生合法权益的就业协议补充条款；就业协议约定的薪酬、工作岗位、工作地点、社会保险等核心内容应与劳动合同保持一致；企业违约解除就业协议或劳动合同的，应依法承担相应赔偿责任；

（七）合理约定服务期与违约金，依据《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条、第二十三条、第二十五条规定，仅在为毕业生提供专项培训费用并对其进行专业技术培训的前提下，可与毕业生订立协议约定服务期；毕业生违反服务期约定的，应按约定支付违约金，违约金数额不得超过企业提供的培训费用，且不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用；对负有保密义务的毕业生，可约定竞业限制条款并依法支付经济补偿，竞业限制期限

不得超过二年；除服务期及竞业限制约定外，不得与毕业生约定其他违约金；

（八）保障毕业生单方解除劳动合同权利，依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条、第三十八条规定，毕业生提前三十日以书面形式通知企业即可解除劳动合同，试用期内提前三日通知企业即可解除；毕业生因企业存在法定违法情形（如未及时足额支付劳动报酬、未依法缴纳社会保险等），可随时解除劳动合同并要求企业支付经济补偿；企业不得因毕业生依法行使单方解除权而拒绝办理离职手续、克扣劳动报酬或实施报复行为；

（九）依法保护毕业生个人信息，依据《中华人民共和国个人信息保护法》规定，企业收集、使用毕业生个人信息（含简历、身份证信息、联系方式等）需遵循合法、正当、必要原则，明确收集目的、范围，经毕业生书面同意；不得超出招聘需求范围使用、泄露、篡改、出售毕业生个人信息，招聘结束后应及时删除或妥善保管毕业生个人信息，不得非法用于其他用途。

第四章 招聘信息发布规范

第八条 企业发布的招聘信息必须真实、准确、完整、合法，不得含有虚假或引人误解的内容，不得欺骗、误导

毕业生，严格契合本制度第三章大学生就业法律保护特别要求及国家、省、市校园招聘信息发布相关规定。

第九条 严格遵守校园招聘“三严禁”要求：严禁发布含有限定 985 高校、211 高校、双一流高校等字样的学历歧视性招聘信息；严禁发布违反国家规定的有关性别、户籍、学历、民族、宗教信仰、残疾、地域等歧视性条款的需求信息；严禁发布虚假、欺诈、传销、涉黄涉赌等非法就业信息，严禁发布要求毕业生从事违法违规活动的岗位信息。

第十条 招聘信息中涉及的劳动报酬、工作地点、工作条件、职业危害、安全生产状况、招录条件、福利待遇、晋升路径等内容，需明确具体，不得模糊表述、夸大宣传。对于艰苦边远地区岗位、紧缺学科相关岗位、基层服务岗位等，应在信息中清晰说明相关政策待遇、服务期限及岗位要求；对于存在职业危害的岗位，需明确告知危害程度、防护措施及检测报告结论。

第十一条 企业如需调整招聘信息，需提前 3 个工作日内向学校招生就业处提交书面申请及修改后的信息材料，经审核同意后，方可更新发布。学校招生就业处有权对企业发布的招聘信息进行抽查、复核，对违规信息责令限期 1 个工作日内整改，拒不整改或整改后仍不符合要求的，立

即下架违规信息，取消其招聘资格，并记入企业信用档案。

第五章 现场招聘行为准则

第十二条 用人单位招聘海报设计与宣传展示要求：

（一）招聘海报设计要求：内容详实、要素完整、格式规范，包含企业简介、招聘岗位需求（专业、学历、技能要求、招聘人数）、工作地点、薪资待遇（含基本工资、福利保障、激励机制）、联系方式、招聘流程等关键信息，不得出现虚假、夸大表述或歧视性内容，不得含有与招聘无关的商业广告；

（二）有条件的单位可携带含有企业文化、工作环境实景、员工职业发展路径、优秀校友就业案例、安全生产状况等内容的宣传片进校播放展示，宣传片内容需积极健康、符合校园文化导向及公序良俗，播放时段、场地、音量需服从学校招生就业处及保卫处的统一调度安排，不得影响正常教学秩序。

第十三条 企业招聘人员应着装整洁得体、言行文明礼貌、举止端庄大方，具备良好的职业素养和沟通能力，主动向毕业生如实介绍企业情况、岗位信息、薪酬福利及职业发展前景，耐心解答毕业生咨询，尊重毕业生个人意

愿，不得强迫、诱导毕业生签订就业协议或相关承诺文件。

第十四条 招聘过程中严禁出现以下行为：

（一）招用未满 16 周岁的未成年人或无合法身份证件的人员；文艺、体育和特种工艺单位未取得批准文件的，不得招用未满 16 周岁未成年人；不得招用已满 16 周岁未满 18 周岁的未成年人从事《未成年工特殊保护规定》第三条、第四条所列禁忌劳动范围的工作，不得安排未成年工从事夜班工作或加班加点；

（二）扣押毕业生的居民身份证、学历证书、职业资格证书等证件，以担保或者其他名义向毕业生收取财物；

（三）以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动，如推销产品、非法集资、诈骗钱财、开展培训收费等；

（四）诋毁其他用人单位信誉、采取商业贿赂、恶意挖人等不正当手段招聘人员，不得恶意干扰学校校园招聘正常秩序；

（五）泄露、出售、非法使用毕业生个人信息，未经毕业生书面同意公开其个人资料、简历内容或使用其技术、智力成果；

（六）通过中介机构、有偿代理组织或无资质第三方开展本次校园招聘活动相关招聘业务；

（七）招聘毕业生到营业性歌舞娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等娱乐性场所工作，或招聘毕业生从事违法违规、违背公序良俗的工作；

（八）未在用工的同时订立书面劳动合同，且与毕业生约定的劳动报酬不明确，未按照集体合同规定标准执行或未实行同工同酬的，违反《中华人民共和国劳动合同法》第十一条规定的；

（九）在劳动合同中免除自己的法定责任、排除毕业生权利，或者约定违反法律、行政法规强制性规定条款的；

（十）以试用期为名压低工资、延长试用期超过法定时限，或试用期内不依法为毕业生缴纳社会保险、不签订劳动合同的；

（十一）在招聘过程中发表不当言论、传播不良信息，或存在骚扰、歧视、侮辱毕业生等不文明、不道德行为；

（十二）因毕业生依法行使单方解除劳动合同权利而拒绝办理离职手续、克扣劳动报酬、扣押档案或实施其他报复行为的；

（十三）其他违反《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规及本制度规定，侵害毕业生就业合法权益的行为。

第十五条 企业招聘女职工需严格遵守《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》相关要求，除国家规定的不适合妇女从事的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用、提高录用标准或限制录用岗位范围，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育、哺乳的内容；需将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工，依法保障女职工产假、哺乳假等合法权益，不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

第十六条 企业应及时回应毕业生的录用关切，自面试结束之日起 15 个工作日内反馈录用结果，根据毕业生要求如实反馈录用进展情况；对未录用的毕业生，应尊重其个人意愿，妥善处理相关咨询，不得泄露未录用毕业生的个人信息及未录用原因（法律法规另有规定的除外）。企业确定录用后，应在约定时间内与毕业生签订就业协议或劳动合同，不得无故拖延或单方面变更录用条件。

第六章 招聘后续管理要求

第十七条 企业应严格按照招聘公告明确的流程和标准开展后续的资格审查、笔试、面试、体检、考察等工作，不得随意变更录用条件、简化招聘程序或增设额外考核环节；笔试、面试题目应合法合规、公平公正，不得含有歧

视性、倾向性内容；体检标准应符合国家规定，不得设置超出岗位需求的体检项目，不得歧视乙肝病毒携带者等特殊群体。

第十八条 对于教师类岗位招聘，企业需严格落实师德师风第一标准，将入职前准入查询（含无犯罪记录查询、师德师风失范行为查询）作为必要环节，确保招聘人员符合新时代教师职业行为准则要求，无刑事犯罪记录、无师德师风失范记录及其他不得聘用的违法违规记录。

第十九条 企业应在本次校园招聘活动结束后 15 个工作日内，向学校招生就业处反馈招聘结果，包括录用人数、录用专业、未录用原因、就业协议签订情况等相关信息，配合学校做好毕业生就业跟踪服务、就业质量调查及就业数据统计工作；若录用人员出现违约、离职等情况，应及时书面告知学校。

第二十条 企业如与毕业生签订就业协议或劳动合同，应严格遵守《中华人民共和国劳动合同法》《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》相关规定，遵循平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，明确劳动合同期限、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等必备条款；不得订立免除自己法定责任、排除毕业生权利的无效合同或协议，不得违反法律法规规定设置不合理条款；同时需遵

守本制度关于服务期与违约金的相关约定，不得违规约定违约金；企业应依法为毕业生缴纳社会保险，自用工之日起30日内为毕业生办理社会保险登记手续。

第七章 监督与责任追究

第二十一条 建立学校主导、多方参与的多元监督体系（校方监督、社会监督、第三方监督相结合），全面保障招聘活动规范有序开展，全程监督企业招聘行为：

（一）校方监督：学校成立校园招聘工作监督小组，由招生就业处牵头，纪委办公室、学生处、保卫处、各二级学院组成，对企业招聘全过程进行监督检查，重点核查企业是否存在违反《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规及本制度的招聘行为，对现场招聘活动进行全程巡查，及时制止违规行为；

（二）社会监督：公开学校举报渠道，接受毕业生、家长及社会公众的监督（举报电话：0375-6019666 0375-6019777；举报邮箱：rzvte_jy@163.com；现场举报点：招聘会服务台；举报时间：工作日 8:30-11:30、14:30-17:30）；

（三）第三方监督：联动河南省、平顶山市、汝州市人力资源和社会保障部门、劳动保障监察机构、市场监管部门等第三方权威机构，畅通官方维权渠道，公布河南省

劳动保障监察举报电话 12333、平顶山市劳动保障监察举报电话及线上举报平台（河南省人社厅官网维权专栏、平顶山市人社局官网维权通道），接受专业监督并依法处置违规行为；

（四）监督举报处理实行首问负责制、限时办结制，对举报线索及时登记、核查，核查结果在 15 个工作日内通过原举报渠道反馈举报人；严格保护举报人信息，严禁泄露或打击报复举报人；对实名举报的，优先核查、优先反馈。

第二十二条 企业违反本制度规定，学校将视情节轻重采取相应处置措施；若行为触犯相关法律法规，将依法移交有权机关追究其法律责任，具体情形及处置如下：

（一）情节较轻的，予以警告并责令限期整改；逾期未整改或整改不到位的，暂停本次招聘活动资格，待整改验收合格后恢复，同时记入企业信用档案；

（二）情节严重的，取消本次校园招聘活动参与资格，将其列入学校招聘黑名单，三年内不得参与学校组织的各类校园招聘活动，并在校内就业平台、河南省高校就业联盟平台公示违规情况，向属地人社部门、市场监管部门报备；

（三）存在以下违法情形之一的，立即终止其招聘活动，清退出招聘现场（线下）、下架招聘信息（线上），

收集固定相关证据后移交人力资源社会保障、市场监管等相关行政部门，依法追究其行政责任；构成犯罪的，移交司法机关追究刑事责任：

1. 发布虚假招聘信息、实施欺诈招聘，违反《中华人民共和国就业促进法》《就业服务与就业管理规定》相关条款的；

2. 扣押毕业生身份证件、收取财物，或变相收取培训费用等，违反《中华人民共和国劳动合同法》第九条、《就业服务与就业管理规定》第十四条相关条款的；

3. 实施性别、户籍、民族等就业歧视，违反《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国妇女权益保障法》相关条款的；

4. 招用未满 16 周岁未成年人，或安排未成年工从事禁忌劳动范围工作，违反《中华人民共和国劳动法》《未成年工特殊保护规定》相关条款的；文艺、体育和特种工艺单位未取得批准文件招用未满 16 周岁未成年人的，一并从严处置；

5. 泄露、出售、非法使用毕业生个人信息，违反《中华人民共和国个人信息保护法》相关条款的；

6. 以招聘为名从事推销产品、非法集资、诈骗等违法犯罪活动的；

7. 对举报人实施打击报复，或拒绝、阻碍监督检查人员依法履行监督职责的；

8. 违反《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条、第二十三条规定，违规约定违约金、因毕业生依法行使单方解除权实施报复的；

9. 恶意干扰校园招聘秩序、发表不当言论、骚扰侮辱毕业生，造成恶劣影响的；

10. 提交虚假资质材料、隐瞒违法违规记录，骗取招聘资格的；

11. 其他违反劳动保障、就业服务等相关法律法规及本制度规定的严重违法行为。

第二十三条 企业因违规招聘行为给毕业生造成人身损害、财产损失或其他合法权益损害的，除承担相应行政责任、刑事责任外，还应依据《中华人民共和国民法典》

《中华人民共和国劳动合同法》等相关规定，依法承担民事赔偿责任；学校将协助受害毕业生通过合法途径维护自身合法权益，提供必要的法律支持和就业指导。具体劳动争议处理流程依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》相关规定执行：

（一）协商：毕业生可与企业自行协商，或请工会、第三方共同与企业协商，达成和解协议；

（二）调解：协商不成或达成和解协议后不履行的，可向企业劳动争议调解委员会、基层人民调解组织或乡镇、街道设立的劳动争议调解职能组织申请调解；也可向学校学生处、招生就业处申请调解帮助；

（三）仲裁：调解不成或达成调解协议后不履行的，可向劳动合同履行地或企业所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁（仲裁时效期间为一年，从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起计算）；

（四）诉讼：对仲裁裁决不服的，除法律另有规定外，可向人民法院提起诉讼。企业应积极配合劳动争议处理工作，对属于自身掌握管理的争议相关证据，应依法提供；拒不提供的，承担不利后果。

第八章 附则

第二十四条 本制度由汝州职业技术学院招生就业处负责解释，学校纪委办公室负责监督制度执行情况。

第二十五条 本制度未尽事宜，按照国家、省、市相关法律法规及政策规定执行。

第二十六条 本制度自发布之日起施行。以往学校相关校园招聘管理规定与本制度不一致的，以本制度为准。

汝州职业技术学院

2026年1月28日