

毕业生 BIYESHENG

就业指导实用手册

JIUYEZHIDAOSHIYONGSHOUCE



毕业生就业指导实用手册

主编：杨学斌

（下卷）

北京北大方正电子出版社

内 容 提 要

本手册内容翔实，全面系统地介绍了毕业生就业指导方方面面的知识。

书 名： **毕业生就业指导实用手册**
文本编著者：**杨学斌**
出版发行： **北京北大方正电子出版社出版发行**
光盘生产者：**华韵影视光盘有限责任公司**
出版时间： **2003 年 2 月**
本 号： **ISBN 7-900619-99-2/G·41**
定 价： **798.00 元（全三卷+1CD-ROM）**



遵循“公平税赋，合理负担，普遍纳税，讲求效率，加强调控，简化手续”的原则建立起来的。税收制度的核心是税法，它是国家法律的重要组成部分。它规定了国家与纳税人之间的征纳关系，是国家向纳税人征税的法律依据和工作规程。纳税人必须按照税法规定依法纳税。同时，有权拒绝缴纳不按税法规定征收的税款。任何单位和个人违反税法，都要受到应有的处分和制裁。

现行各种税法都明确规定，纳税人在开业的一定时间内应当向当地税务机关办理税务登记。税务登记是确定纳税人履行纳税义务的法定手续。通过税务登记，既可使税务机关预先了解纳税人的基本情况和有关纳税事项，便于及时进行联系和必要的纳税辅导，又可使纳税人明确自己的纳税责任和纳税内容，从而有利于沟通征纳双方的情况，保证税收政策和法规的正确执行。因此，生产经营者的开业、歇业、合并、分设、迁移，都应在工商行政管理部门批准之日起 30 日内，持有关证件向当地税务机关办理开业税务登记、变更税务登记或注销税务登记。办理税务登记的基本要求是：准时、真实。所谓准时，就是不论开业税务登记，还是变更税务登记，或是注销税务登记，都必须在规定的期限内，向当地税务机关办理登记手续，不拖延，不搪塞，不误期。所谓真实，就是实事求是，如实填报登记项目，不隐匿谎报，不弄虚作假逃避登记。

（二）我国现行的税种

税种就是我国税收制度中规定的应征税收的种类。目前，我国已有 30 多种税以及具有税收性质的附加和基金。从税收体制看，现行税种的数量不少，但具体到某一类企业或纳税个人，一般只需交纳其中的某几种税。这些税中与生产经营关系密切的主要有：

（1）产品税，指在我国境内从事生产和进口应征产品税产品的一切单位和个人所缴纳的税种。

（2）增值税，是以产品（劳务）的增值额为征收对象征收的一种流转税，增值额是指纳税人在生产、销售过程中所增加的价值。

（3）营业税，就是对在我国境内从事商业、物资供销、交通运输、金融保险、邮政电讯、公用事业等经营活动的单位和个人所征收的一种税。

（4）城乡个体工商户所得税，是对从事工商业经营的城乡个体工商户就其利润所得征收的一种税。

（5）私营企业所得税，是对工商行政管理部门批准开业的私营企业就其生产



经营所得和其他所得征收的一种税。此外,还有城市维护税、印花税、车船使用税、城镇土地使用税、个人收入调节税、屠宰税、牲畜交易税、集市交易税、耕地占用税、农(牧)业税等。

(三) 征纳税的管理

我国的税收制度是征纳税管理的依据,其管理范围包括课税对象、计税依据、税率、免税、违章处理等。通过制定管理规范,使征纳税有章可循,有法可依。

1. 入税款的征收方式

税务机关依据税收法规和纳税人经营情况,以及便于征收管理的实际,一般采用查帐征收、查定征收、查验征收、定期定额征收、代征、代扣代缴等形式。

2. 发票管理的规定

发票又称发货票、商事凭证。它是财务收支的法定凭证、会计核算的原始凭证,是税务机关进行财务和纳税监督的重要依据。一切单位和个人在销售商品、产品和提供劳务以及从事其他业务活动取得收入时,所提供给付款方的各种票据,均属发票的范围。发票由税务机关设计式样,指定印刷厂印刷,并套印县(市)以上税务机关发票监制章,由税务机关实行统一管理。任何单位和个人都不得自行印刷、出售或者承印发票,不得涂改、撕毁、转让、代开、借用、伪造和拆本使用业务性发票。填开发票必须顺号使用,一次双面复写,字迹清楚、内容完整、章戳齐全。对填写错的发票,应及时报告税务机关处理。违反发票管理规定的单位和个人,除没收其非法所得,责令其限期纠正外,可区别情况,给予批评教育,酌情处以罚款或其他处罚。

3. 纳税期限

它是保证税款及时、均衡入库的重要条件。一般是依据这三方面原则来确定:一是根据企业生产经营部门的不同特点和不同征税对象来确定;二是根据纳税人交纳税款数额的多少来确定,如增值税是按月计算的,但考虑到税款大小分别确定不同日期;三是根据纳税行为的特殊情况来确定,实行按次征收,如屠宰税等。

4. 减税、免税

它是对某些纳税人和征收对象给予鼓励和照顾的一种规定。减税是对应纳税款少征一部分税。免税就是全部免征。它是依据因地制宜和因事制宜的原则,确



定减免税。减免税一般由纳税人向当地税务机关提出申请，税务机关按国家给予的减免税照顾，逐级呈报审核批准。

5. 违章处理

对纳税人并非故意未缴或少缴税款的漏税行为，因故超过税务机关核定的纳税期限未缴或少缴税款的欠税行为，使用欺骗、隐瞒等手段逃避纳税的偷税行为，以及拒绝遵照税法规定履行纳税义务的抗税行为，按照税法规定，除按章补税、加收滞纳金、处以罚款外，对情节严重的责任人，还可吊销税务、工商执照，处以三年以下的有期徒刑或拘役。

税法也规定，纳税人同税务机关在纳税或违章处理上有争议时，必须首先按税务机关的决定执行，然后可在 10 日内向上级税务机关申请复议，如申诉人对上级税务机关的答复不服时，可在 30 日内向人民法院起诉。超过期限的，视为申诉人放弃起诉权利，必须依照复议执行。

第十篇
就业规则与毕业生
就业权益保护



第一章 就业规则

为切实保障毕业生就业工作顺利进行,保障毕业生就业活动有序开展,政府和有关部门制订了一系列就业规则。

一、教育部及有关部委关于毕业生就业的规范

毕业生就业坚持公开、公正、择优、自愿的原则,实行国家宏观调控、学校和各级政府推荐、学生和用人单位双向选择的就业模式。在这样的就业模式下,毕业生与用人单位享有各自的权利,也必须履行各自的义务。毕业生享有的权利主要有:在国家政策规定的范围内自主择业;享有学校提供的就业指导和服务;向用人单位自荐及被学校推荐;了解所选择单位的基本状况、工作安排、福利待遇等情况;与用人单位签订就业协议;享有协议规定的权利并向违约方提出赔偿要求;在就业过程中依据法律和国家有关规定应享有的其他权利。毕业生在就业过程中应履行的义务主要有:遵守国家就业政策以及学校据此制订的具体规定;向用人单位如实介绍个人基本情况;严格按照就业协议及其他合法约定履行相应义务;承担自身违约而带来的相应责任;依法应履行的其他义务。用人单位在招聘毕业生过程中享有的主要权利有:根据国家就业政策和规定自主选择毕业生;按规定到高等学校招聘毕业生;向学校及有关方面了解拟录用毕业生的学业情况及在校表现;按就业协议规定,要求违约毕业生承担违约责任;依法享有的其他权利。用人单位在毕业生就业过程中应履行的主要义务有:执行国家的就业方针、政策及有关规定;在招聘过程中实事求是地介绍本单位情况;向学校和地方毕业生就业主管部门申报需求信息;公开、公正、公平、择优录用毕业生;严格履行就业协议,及时接收毕业生并帮助毕业生办理就业手续;依法应履行的其他义务。

双向选择的就业模式,要求双向选择活动和毕业生就业市场应主要由高等学校举办,各级毕业生就业工作主管部门有责任指导和协助高等学校做好有关工作;高等学校举办双向选择活动和毕业生就业市场不得以盈利为目的;双向选择



活动和毕业生就业市场必须在教育部规定的时间内进行,任何单位和个人不得提前招聘毕业生;用人单位参加高等学校的双向选择活动或毕业生就业市场应事先向高等学校或其主管部门提出要求,不得发布虚假广告或作虚假宣传,不得干扰学校正常的教育教学秩序,不得采取不正当手段招聘毕业生;毕业生只能与一个用人单位签订就业协议,高等学校应教育学生慎重对待签约,严格履行协议等等。毕业生应根据《普通高等学校毕业生就业暂行规定》要求,做出合法、合理的就业选择。

二、各地方就业主管部门有关毕业生就业的规范性文件

各省、自治区、直辖市根据本地方的实际情况出台一些规范性文件,用于规范、指导本地方的毕业生就业。如边远省区毕业生就业主管部门可对本省区毕业生到其他省市就业做出具体规定。有些省市对引进非本省市生源毕业生亦作出一些具体的鼓励或限制措施。上海市教育委员会、上海市高校毕业生就业办公室针对上海市具体情况相继颁布了上海市实施教育部《普通高等学校毕业生就业暂行规定》细则、《上海市高校毕业生就业信息制度具体实施办法》、《关于非上海生源高校毕业生就业信息登记制度实施办法》、《关于非上海生源高校毕业生进沪就业工作的管理办法》等一系列规范性文件。例如,关于就业信息,文件规定:上海市实施毕业生需求信息登记制度,凡需录用高校毕业生的用人单位,到上海市高校毕业生就业指导中心或到本市有电子信箱的高校就业工作部门办理登记手续,各高校应及时向毕业生公布所有的用人单位需求信息,不履行就业信息登记制度的招聘行为是不公平竞争行为,学校和政府有关部门有权予以抵制。关于非上海生源高校毕业生进沪就业文件规定:非上海生源毕业生进沪就业必须学习成绩优良,品行端正,以本科(含本科)以上学历为主,且在沪已有接收单位,具有下列条件之一,可以申请进沪就业:①曾荣获校级优秀学生或学生干部称号;②属本市高校冷门专业;③本市重点工程、高新技术产业、支柱产业、艰苦行业急需紧缺专业;④父母一方由上海支边的或户口已迁入上海的。同时规定凡已批准进沪就业的非上海生源毕业生,不去录用单位报到,或报到后在见习期内擅自离开单位另行择业的,录用单位可根据情况提出处理意见及追究经济赔偿,并书面报市高校毕业生就业办公室,由市高校毕业生就业办公室出具退回毕业生公函,学校将其档案、户粮关系退回生源所在地。



三、高校关于毕业生就业的实施办法、细则

高等学校在毕业生就业工作中起着重要作用,既要收集用人单位需求信息,还要对毕业生开展毕业教育和就业指导,又要负责向用人单位推荐毕业生,因此高校结合学校、专业特点和在历年工作基础上,根据国家的就业方针、政策和规定以及主管部门的工作意见制订本校的实施办法、细则。内容涉及就业信息的收集管理、毕业生就业指导、毕业生思想教育、用人单位的接待、毕业生的推荐、就业协议的签订、优秀毕业生的评选、毕业生系列活动、毕业生离校手续、就业奖励和违纪处理等方方面面。学校制订的实施办法、细则一般须报主管部门备案。由于学校制订的办法、细则对毕业生来说更直接,适应性更强,因而毕业生在就业过程中应严格遵守本校关于毕业生就业的有关规定,确保学校就业工作有序、正常进行。

四、与毕业生就业相关的法律、法规

与毕业生就业联系最紧密的法律、法规主要有《中华人民共和国合同法》(以下简称《合同法》)、《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)、《国家公务员暂行条例》等。

(一)《合同法》

《合同法》是调整平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系协议的法律。毕业生与用人单位签订就业协议也应符合《合同法》的有关规定。如《合同法》规定:合同当事人法律地位平等,一方不得将自己的意志强加给另一方。当事人依法享有自愿订立合同的权利,任何单位和个人不得非法干预。当事人应当遵循公平原则确定各方的权利和义务。当事人行使权利、履行义务应当遵循诚实信用原则。当事人订立、履行合同,应当遵守法律、行政法规,尊重社会公德,不得扰乱社会经济秩序,损害社会公共利益。依法成立的合同,对当事人具有法律约束力,当事人应当按照约定履行自己的义务,不得擅自变更或解除合同。当事人订立合同,应当具有相应的民事权利能力和民事行为能力。当事人订立合同,有书面形式、口头形式和其他形式。当事人订立合同,采取要约、承诺方式。当事人对合同的效力可以约定附条件,附生效



条件的合同，自条件成就时生效；附解除条件的合同，自条件成就时失效。无效的合同或者被撤销的合同自始没有法律约束力，合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任等等。因而毕业生在与用人单位签订就业协议之前，应对《合同法》的有关规定作些了解，以便在订立就业协议时更好维护自身的合法权益，体现自己的真实意愿。

毕业生就业实质就是毕业生、用人单位通过双向选择等方式确定毕业生去向，通过协议的形式确定下来，一旦毕业生到用人单位报到后，双方将产生由《劳动法》所调整的劳动法律关系（毕业生录用为公务员和比照实施公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及为军队系统接收，不适用劳动法）。这种劳动法律关系体现为劳动者与用人单位签订的劳动合同。所谓劳动合同是劳动者与用人单位为确立劳动关系明确相互之间权利义务关系，而达成的书面协议。

劳动合同的内容表现为劳动合同条款，劳动合同应具备以下必备条款：①劳动合同期限；②工作内容；③劳动保护和劳动条件；④劳动报酬；⑤劳动纪律；⑥劳动合同终止的条件；⑦违反劳动合同的责任。劳动合同除必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。劳动合同应当以书面形式订立，不能采用口头形式。

劳动合同一经订立就涉及到履行，劳动合同的履行即用人单位与劳动者履行各自义务，进而实现各自权利。双方的权利义务是相对的，一方的权利往往表现为另一方的义务，一方未履行合同的义务，另一方有权要求其承担违反合同的责任。

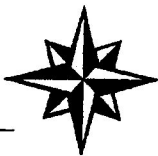
根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》，用人单位与劳动者发生劳动争议后，当事人应当协商解决；不愿协商或者协商不成的，可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

（二）《国家公务员暂行条例》

《国家公务员暂行条例》于1993年10月1日正式施行，有志录用为国家公务员的毕业生应了解该条例对国家公务员的有关规定。

1. 实施国家公务员制度的范围

各级国家行政机关除工勤人员以外的工作人员，也包括在国家行政机关中从



事党群工作的人员；其他行使国家行政职能，从事行政管理活动的单位除工勤人员以外的工作人员。

2. 公务员录用

是指国家行政机关按照一定的标准，通过法定的方法和程序，从社会上（包括应届毕业生）选拔优秀人才到政府机关工作，并与之建立公务员权利和义务等法律关系的行为。（1）录用的适用范围：担任主任科员以下非领导职务的国家公务员，即主任科员、副主任科员、科员和办事员。（2）录用考试的方法和内容：考试的基本方法是笔试和面试，笔试的内容包括基础知识（含机关应用文写作）、行政职业能力测试等。（3）录用的程序：发布招考公告；对报考人员进行资格审查；对审查合格的进行公开考试；对考试合格的进行政治思想、道德品质、工作能力等方面的考核；提出录用人员名单，办理录用手续。（4）新录用的国家公务员，试用期为一年，试用期满合格的，正式任职，不合格的取消录用资格。新录用的国家公务员在试用期内应当接受培训，新录用人员在试用期内发给试用期工资。

3. 国家公务员辞职

国家行政机关可根据实际情况规定国家公务员3~5年的最低服务年限，未满最低服务年限的不得辞职，国家公务员辞职应当向任免机关提出书面申请，任免机关应当在三个月内予以审批，审批期间申请人不得擅自离职。辞职离开国家行政机关的不再保留国家公务员身份。

《劳动法》规定，劳动合同可以约定试用期，试用期最长不超过6个月，《国家公务员暂行条例》规定，新录用的国家公务员试用期一年，《上海市普通高等学校学生就业管理办法》规定本、专科毕业生上岗后，一般实行一年见习期。一般来说，如在劳动合同中约定试用期，试用期满后，上岗毕业生即转为正式职工，是否继续实行见习期，由录用单位视具体情况而定。毕业生被录用为国家公务员的，试用期与见习期时间一致，均为一年，试用期满，见习期亦满，合格后正式任职。

诚然，目前已相继制定了一些就业规范，用于引导、规范毕业生就业工作。毕业生就业制度改革的进一步深化，必将对就业规范的要求越来越高。当前无论是从规范的效力程度，还是规范的全面性、可操作性而言，均不能适应毕业生就业全面走向市场对法律、法规的要求。应该说，制定更高层次就业法律的时机已



日趋成熟。就业改革呼唤法制，就业市场呼唤法制，迫切需要出台《毕业生就业法》，健全各项配套法规，使毕业生就业真正走向市场化、法制化，以推动整个高等教育体制的改革。



第二章 就业协议及其法律问题

第一节 就业协议概述

目前,随着国家就业制度改革的不深入,毕业生自主择业的权利越来越大了。但是,毕业生如何行使、保护自己的权利,在行使自己权利的同时应承担哪些义务,发生争议时如何解决等等,是人们普遍关心的问题。

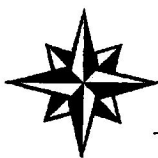
一、就业协议的内容

“就业协议”与“就业协议书”是两个不同的概念。就业协议是就业协议书中所载明的内容,而就业协议书是记载就业协议的文本。也就是说,就业协议是内容,就业协议书是载体。

目前毕业生与用人单位签订的就业协议书是教育部提供的统一样本,并要求高等学校的毕业生在与用人单位签订就业协议书时,必须使用教育部提供的就业协议书统一样本,目的在于统一和规范毕业生与用人单位签订就业协议书的行为。现行的就业协议书中主要包括以下三部分内容。

1. 规定条款

“按照《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》的要求,为维护国家就业计划的严肃性,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,经协商,毕业生、用人单位、学校三方签订如下协议。”这段文字是规定条款的首部,它说明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》中的规定制定的(《暂行规定》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,作为制定就业计划和派遣的依据。”)。由此可见,毕业生毕业后,如果就业就必须与用人单位和学校签订就业协议书,否则,国家不能派遣毕业生到用人单位报到就业。



规定条款中规定了7条内容，具体分述如下。

第一，“毕业生应按国家规定就业，向用人单位如实介绍自己的情况，了解单位的使用意图，表明自己的就业意见，在规定的时间内报到，若遇到特殊情况不能按时报到，需征得用人单位同意”。本条款要求毕业生在签订就业协议书前，一定要了解国家对毕业生就业的方针和政策，在签订就业协议书时毕业生本人的情况应当符合就业政策，并遵守有关的程序规定。否则，将导致就业协议无效。同时，要求毕业生在双向选择过程中实事求是地向用人单位介绍自己德、智、体诸方面的实际表现和情况，不得弄虚作假。在签订就业协议书前，毕业生还应当了解用人单位对毕业生的使用意图和拟提供的工作岗位，并结合自己所学的专业和实际情况综合考虑是否适合自己，不要只考虑单位好坏。对于与用人单位已签订就业协议书的，必须在《报到证》规定的时间内到用人单位报到，若遇到特殊情况不能按时报到，需征得用人单位的同意。

第二，“用人单位要如实介绍本单位的情况，明确对毕业生的要求及使用意图，做好各项接收工作。凡取得毕业资格的毕业生，用人单位不得以学习成绩为由提出违约，未取得毕业资格的结业生，本协议无效”。本条款是对用人单位提出的要求。要求用人单位与毕业生洽谈时，应当将用人单位的地点、单位的性质、生产规模、生产的产品、生活条件和待遇以及对毕业生所学专业的要求、具体的工作岗位等实事求是地向毕业生介绍，不得做虚假介绍。毕业生持《报到证》到用人单位时，用人单位要做好接收毕业生的工作。接收工作包括多方面的内容，如为毕业生办理人事关系、户粮关系、档案关系的转入手续，工作的具体安排，生活饮食住宿以及介绍厂规、厂纪等方面的情况。对于已取得毕业资格并且学校颁发毕业证的毕业生，用人单位不得以学习中有重修成绩为由提出违约或拒收毕业生并将其退回学校。另外，对于未取得毕业资格的结业生，本协议无效。所谓无效，也就是说就业协议书从签订时就没有约束力。这说明就业协议书对结业生是不适用的。

第三，“学校要如实向用人单位介绍毕业生的情况，做好推荐工作，用人单位同意录用后，经学校审核列入建议就业计划，报教育部批准，学校负责办理派遣手续”。本条款主要包含两层意思。一层意思是要求学校作为签约的一方要实事求是地向用人单位介绍毕业生的情况，做好推荐工作；第二层意思是说学校的管理职能，学校要对毕业生与用人单位签订的就业协议书进行审核。审核主要是