

# 济宁学院文件

济院政字〔2007〕3号

## 济宁学院 实行教职员工聘用制度暂行办法

### 第一章 总 则

第一条 为建立适应社会主义市场经济体制要求和高等教育发展需要的人事管理制度，规范我校教职员工聘用工作，保护学校和教职员工的合法权益，根据有关法律、法规和《中共山东省委、山东省人民政府关于事业单位改革的意见》（鲁发〔2004〕15号）、《省委办公厅、省政府办公厅转发省人事厅关于山东省事业单位实行人员聘用制度暂行办法的通知》（鲁厅字〔2005〕43号）、《济宁市委办公室、市政府办公室转发济宁市人事局关于济宁市事业单位实行人员聘用制度暂行办法的通知》（济室字〔2006〕44号）精神，结合我校实际，制定本办法。

第二条 我校教职员工聘用制度是指学校与教职员工通过签订聘用合同，确定聘用关系，明确双方权利和义务的人事管理制度。

**第三条** 实行教职员工聘用制度，是我校用人制度改革的重要内容，是建立适应社会主义市场经济体制要求和高等教育发展需要的人事制度的重要措施；通过实行教职员工聘用制度，转换学校用人机制，实现人事管理由固定用人制度向合同用人制度转变，由身份管理向岗位管理转变，由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变，由单位人向社会人转变；这对激活人才竞争和激励机制，加强教职员工队伍建设和管理，提高队伍整体素质，调动教职员工的积极性和创造性，增强学校活力，促进教学、科研、学科建设等各项事业的发展，具有十分重要的意义。

**第四条** 实行教职员工聘用制度要贯彻党的干部路线，坚持党管干部原则；坚持尊重知识、尊重人才的方针，树立人才资源是第一资源的观念；坚持平等自愿、协商一致的原则；根据工作任务、编制员额和学校发展需要等因素，坚持因事设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘用、合同管理、严格考核的原则；坚持走群众路线，保证教职员工的参与权、知情权和监督权。

## **第二章 实施范围与对象**

**第五条** 我院现有的所有事业编制人员均按本办法规定实行聘用制。

**第六条** 学校社会化改革单位人员的聘用由总务处制定实施办法，经学校批准后执行。其中，原学校事业编制人员的聘用情况报学校备案。

学校附属单位人员的聘用参照本办法执行，聘用情况报学校备案。

## **第三章 聘用组织和程序**

**第七条** 为保证聘用工作的顺利进行，学校成立聘用工作领导小组，负责聘用工作的组织、领导和监督。

**第八条** 学校成立聘用工作委员会（以下统一简称学校聘

委会),负责全校教职员工的聘用、考核和管理等工作。各系(部)成立系(部)聘用工作委员会(以下简称系(部)聘委会),负责本单位教职员工聘用的具体工作;学校机关部、处和其他直属单位成立聘用工作小组,负责本部门教职员工聘用的具体工作。

(一)学校聘委会由15人组成,设主任1人、副主任2~3人。主任由校长担任。学校聘委会成员由学校领导、相关职能部门的负责人和工会代表及有关专家组成。学校聘委会对系(部)聘委会(聘用工作小组)的工作及聘用工作实施细则进行审核、监督。学校聘委会具体人选由聘用工作领导小组研究确定。

(二)学校聘委会下设工作办公室,办公室设在人事处,具体负责聘用工作的组织、指导、协调、监督、检查等,依法保护学校和职工的合法权益,协助查处违反人事法规、政策的行为,并对有关责任人提出处理意见,按照管理权限进行处理。

(三)系(部)聘委会由5~7人组成,设主任1人,副主任1~2人,聘委会主任由单位主要负责人担任。聘用工作小组一般由3~5人组成,设组长1人,组长由单位行政主管担任。系(部)聘委会(聘用工作小组)根据学校有关文件规定制定本单位各类人员聘用的实施细则;按规定权限负责本单位各类人员的聘用、考核和管理等工作。

系(部)聘委会(聘用工作小组)成员、聘用工作实施细则由系(部)务委员会研究确定,报学校聘委会研究审批后实施。

### 第九条 人员聘用的基本程序

(一)学校在市编委核定的编制和岗位结构比例内,设置各类各级专业技术岗位、管理岗位和工勤岗位及岗位职责、聘用条件、工资待遇等事项。各用人单位根据岗位工作需要,在

学校核定的编制数和岗位数内，具体拟定招聘计划、岗位职责、工作任务和聘用条件等，报学校审批后，由人事处发布公开招聘信息，通过公开招聘、考试或者考核评议等方式择优聘用。

（二）应聘人员按照岗位条件和要求，向学校申请应聘。

（三）学校聘委会工作办公室、系（部）聘委会（聘用工作小组）审查应聘人员的资格、条件。

（四）系（部）聘委会（聘用工作小组）对应聘人员的政治思想表现、业务能力等进行评议，提出评议意见；对初次应聘人员进行面试、考核。

（五）根据评议、面试、考核情况，系（部）聘委会（聘用工作小组）集体讨论，按规定权限提出受聘人员和拟聘人员的名单，并进行公示。

（六）系（部）聘委会（聘用工作小组）将拟聘用人员报学校聘委会审核并经学校聘用工作领导小组确定后，学校法定代表人或其委托代理人与受聘人员签订聘用合同。

（七）公布聘用结果

**第十条** 聘用工作实行回避制度。受聘人员凡与单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘用在有直接上下级领导关系的岗位或人事、纪检、财务、审计等岗位工作。

学校聘委会成员在办理人员聘用事项时，遇有与本人有上述亲属关系的，应当实行公务回避。

**第十一条** 为了保证聘用工作的顺利平稳进行，首次聘用人员应当优先从本单位现有教职员工应聘人员中选聘。

**第十二条** 受聘人员应具备以下基本条件：

- （一）具有中华人民共和国国籍；
- （二）遵守宪法和法律；
- （三）具有良好的品行和职业道德；

- (四) 岗位所需的专业或技能条件;
- (五) 适应岗位要求的身體条件;
- (六) 岗位所需要的其他条件。

**第十三条** 应聘人员在应聘过程中有下列情形之一的，不得聘用；如已受聘，由学校解聘其职务；情节严重的，给予行政处分；触犯法律的，移送有关部门依法追究其法律责任：

- (一) 伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的；
- (二) 谎报、剽窃他人的教学成果、科学技术研究成果的，在考试考核过程中作弊的；
- (三) 以不正当手段拉拢或贿赂聘用方的成员的；
- (四) 威胁、恐吓聘用方的成员的；
- (五) 诽谤、诬告其他应聘人员或拟聘人选的；
- (六) 有其他严重的违纪、违法行为的。

#### **第四章 聘用合同的订立和履行**

**第十四条** 学校与受聘人员双方在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，规定聘用期限和聘用双方与工作有关的权利与义务。聘用合同一式三份，当事人双方各执一份，一份存入个人档案。

**第十五条** 聘用合同必须具备下列内容：

- (一) 聘用合同期限；
- (二) 岗位及其职责要求；
- (三) 岗位纪律；
- (四) 岗位工作条件；
- (五) 工资和保险福利待遇；
- (六) 聘用合同变更和终止的条件；
- (七) 违反聘用合同的责任；
- (八) 双方约定的其他事项。

第十六条 硕士、博士、具有副教授及以上职称的教学科研人员聘用合同聘期为 5 年，其他人员聘用合同一般为 3 年。

第十七条 凡工龄已满 25 年或者在本校连续工作已满 10 年且年龄距国家规定的退休年龄已不足 10 年的事业编制人员，可与学校订立聘用至本人退休的聘用合同，合同的期限从签约之日起至受聘人员按国家规定的法定退休年龄止。

第十八条 因项目需要引进的以完成一定项目为工作期限的人员可以签订项目合同，合同期限从签约之日起至项目结束止。

第十九条 学校与受聘人员签订聘用合同时约定试用期，试用期包括在聘用合同期限内。试用期一般不超过 3 个月；情况特殊的，可以延长，但最长不得超过 6 个月。被聘人员为大中专应届毕业生（含择业期限内）的，试用期可以延长至 12 个月。与本单位现有人员签订聘用合同，不再约定试用期。

学校接受的转业军官、复员退伍军人等政策性安置人员聘用合同聘期为 5 年。

第二十条 学校与受聘当事人按照有关规定，本着公平、合理的原则，在聘用合同中约定违约金的数额，违反聘用合同应按合同约定支付违约金。

第二十一条 属于下列情形之一的，聘用合同无效：

- （一）违反国家法律、法规的聘用合同；
- （二）采取欺诈、威胁等不正当手段订立的聘用合同；
- （三）权利义务显失公正，严重损害一方当事人合法权益的聘用合同；
- （四）未经本人书面委托、由他人代签的聘用合同，本人提出异议的。

无效的聘用合同由当地人事争议仲裁委员会认定。

确认聘用合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，

其余部分仍然有效。

**第二十二条** 学校与职工订立合同时，不得收取任何形式的抵押金、抵押物或者其他财物。

**第二十三条** 聘用合同订立后，双方都应当严格遵守，全面履行。受聘人员应当遵守学校的规章制度和职业道德，认真负责地完成岗位工作任务；学校应当保障受聘人员的工作条件，保障受聘人员依法享受劳动报酬、社会保险、福利待遇以及接受培训和继续教育的权利。

**第二十四条** 聘用合同履行期间，学校根据受聘人员的资格、条件等聘任相应的职务（岗位）并对其履行岗位职责、完成任务情况进行年度考核及聘期考核。考核结果是续聘、解聘或者调整岗位的依据。职务（岗位）的聘任条件学校另行规定。

**第二十五条** 学校现有教职员工经指定的医疗单位确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的，暂缓签订聘用合同，缓签期延续至前述情况消失；或者只保留人事关系和工资关系，直至该人员办理退休手续。

经劳动能力鉴定委员会鉴定完全丧失劳动能力的，按照国家有关规定办理退休（职）手续。

## **第五章 聘用合同的变更、终止、解除和违约责任**

**第二十六条** 聘用合同依法订立后，任何一方不得擅自变更合同内容。学校法定代表人发生变更的，原合同仍然有效，由新的法人代表继续履行；学校内部机构合并或者分立的，聘用合同继续履行；聘用合同确需变更的，双方就协商一致，并按原签订程序变更合同或增加附加条款。双方未达成一致意见的，除法律法规或本办法另有规定以外，原合同继续有效。

**第二十七条** 受聘人员年度考核或者聘期考核不合格的，学校可以调整该受聘人员的岗位或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位。岗位变化后，应当调整该受聘人员的岗位工资

待遇，并对其聘用合同作相应变更。

第二十八条 有下列情形之一的，聘用合同即行终止：

（一）聘用合同期满，或者合同约定终止的条件出现的；

（二）受聘人员达到法定退休年龄的；

（三）因工或非因工负伤以及患病，治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为 1 至 4 级的，按照有关规定应退休（退职）的；

（四）受聘人员死亡或者被人民法院宣告死亡的；

（五）学校内部单位被撤销，不能安置受聘人到相应岗位工作的。

（六）受聘人员若因学校引进人才而被学校聘用，该人才合同终止的。

第二十九条 学校与受聘人员双方协商一致，可以解除聘用合同。

第三十条 受聘人员有下列情形之一的，学校可以随时单方面解除聘用合同：

（一）连续旷工超过 10 个工作日或者 1 年内累计旷工超过 20 个工作日的；

（二）未经学校同意，擅自出国或者出国逾期不归的；

（三）违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职造成严重后果的；

（四）严重扰乱工作秩序，致使学校、其他单位工作不能正常进行的；

（五）被人民法院判处拘役以上刑罚处罚，或者被劳动教养的；

（六）在试用期间被证明不符合本岗位要求又不同意调整其工作岗位的。

第三十一条 受聘人员有下列情形之一的，学校可以单方

面解除聘用合同，但是应当提前 30 日以书面形式通知拟被解聘的受聘人员：

（一）受聘人员患病或者非因公负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由聘用单位安排的其他工作的；

（二）受聘人员年度考核或者聘期考核不合格，又不同意学校调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格的。

**第三十二条** 受聘人员有下列情形之一的，学校不得解除聘用合同：

（一）受聘人员患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（二）女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

（三）因工负伤，治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为 5 至 6 级的；

（四）患职业病以及经人事部门指定的医院诊断为现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的；

（五）受聘人员正在接受纪律审查尚未做出结论的；

（六）属于国家规定的不得解除聘用合同的其他情形的。

**第三十三条** 有下列情形之一的，受聘人员可以随时单方面解除聘用合同，并书面通知学校：

（一）在试用期内的；

（二）考入普通高等院校的；

（三）被录用或者选调到国家机关工作的；

（四）依法服兵役的；

（五）遇有严重妨碍其本人履行聘用合同情形的。

除上述情形外，受聘人员提出解除聘用合同未能与学校协商一致的，受聘人员应当坚持正常工作，继续履行聘用合同；6 个月后再次提出解除聘用合同仍未能与学校协商一致的，即可单方面解除聘用合同。法律、法规和规章另有规定的从其规定。

**第三十四条** 受聘人员与学校的聘用关系解除后，学校按照有关规定及时为其办理社会保险关系调转手续，并向有关方面移交其人事档案。

**第三十五条** 聘用合同当事人违反国家有关规定或者聘用合同约定，应当依法承担责任。属于下列情形之一的应当承担违约责任：

（一）聘用合同未到期，又不符合解除合同条件，由单方面解除合同的；

（二）因学校原因订立的无效或部分无效聘用合同的。

**第三十六条** 有下列解除聘用合同情形之一的，学校应当根据有关规定向被解聘人员支付经济补偿：

（一）学校提出解除聘用合同，受聘人员同意解除的；

（二）受聘人员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学校安排的其他工作，学校单方面解除聘用合同的；

（三）受聘人员年度考核或者聘期考核不合格的，又不同意学校调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格，学校单方面解除聘用合同的；

（四）学校内部机构撤并或者缩减编制，不能安置受聘人员到相应岗位工作而解除聘用合同的。

经济补偿金的发放标准为：受聘人员在本校工作时间每工作1年，发给本人1个月的上年月平均工资标准的经济补偿金。被解聘人员上年实际领取的月平均工资低于本人同期国家规定工资构成中岗位工资与薪级工资之和的，按被解聘人员同期国家规定工资构成中岗位工资与薪级工资之和计算。

被解聘人员上年实际领取的月平均工资高于当地月平均工资3倍以上的，按当地月平均工资的3倍计发。当地月平均工资标准，按国家统计局公布的济宁市同期职工平均工资确定。

受聘人员在本校的工作年限以连续在本校聘用的时间计算。但原本校事业编制人员第一次解除聘用合同，其经济补偿金按连续工龄计算。

## **第六章 受聘人员的待遇**

**第三十七条** 学校按上级有关规定实行以岗定薪、按劳分配、优劳优酬的分配制度和激励机制。

**第三十八条** 受聘人员聘期内工资待遇按受聘岗位确定。受聘人员职务及相应工资待遇仅在所聘岗位适用。受聘人员的职务岗位发生变化，其工资待遇也随之相应改变。受聘人员任职经历和岗位工资待遇记入个人档案，作为其应聘其他岗位的重要参考依据。

**第三十九条** 受聘人员的工资待遇按国家现行工资标准执行。今后国家或上级主管部门有新的规定，按新的规定执行。受聘人员岗位变动后，其工资待遇按有关规定执行。

**第四十条** 受聘人员按国家规定的条件办理退休，按当地的有关规定享受养老保险待遇。

## **第七章 聘用期间的管理和考核**

**第四十一条** 受聘人员在聘期内，其党、团、工会等关系由学校管理。

**第四十二条** 各用人单位协助学校建立健全受聘人员的个人档案，将受聘人员的考核评议、鉴定、奖惩等材料及时送人事处归档。

**第四十三条** 在聘期内，受聘人员应自觉遵守国家法律法规、学校的各项规章制度和聘用合同条款，认真履行岗位职责，完成岗位工作任务。

**第四十四条** 学校及各用人单位根据聘用合同及聘任的职务（岗位），按规定权限对受聘人员的思想政治表现和职业道德及履行岗位职责、完成工作任务的情况进行考核。考核分为

年度考核和聘期考核。

考核的原则、程序、内容、办法、结果等按上级和我校有关规定执行。

考核结果记入个人档案，作为续聘、解聘、调整岗位以及晋级、奖惩等的重要依据。

## **第八章 未聘人员的安置和管理**

**第四十五条** 学校实行聘用制后，原学校事业编制人员因未落实工作岗位而未签订聘用合同的，为未聘人员。

**第四十六条** 未聘人员的待聘期限最长为 24 个月。在待聘期间，学校将为其提供不少于 2 次的竞聘机会。

待聘期内的前 3 个月，本人的原月工资照发；从第 4 个月起按本人原月基本工资 80% 的标准发给生活费，从第 13 个月起按本人原月基本工资 60% 的标准发生活费，按规定已参加的社会保险项目的相关费用仍继续为其缴纳。

未聘人员待聘期满仍未被聘用的，学校与其解除人事关系，并将其档案转入济宁市人事局人才服务中心。学校按有关规定发给经济补偿金。

**第四十七条** 经确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的缓签合同人员，在治疗期内执行国家规定的病假期间生活待遇。

**第四十八条** 未聘人员在待聘期间计发的生活费，低于当地最低工资标准的按最低工资标准发放。

**第四十九条** 学校首次实行聘用制时，原本校事业编制人员距法定退休年龄 5 年以内且连续工龄满 20 年以上、因体弱多病等原因难以坚持正常工作的，由本人申请，医院证明，学校同意，可提前办理退休（病退）手续。

## **第九章 附 则**

**第五十条** 在首次聘用中，拟聘人员拒绝与学校签订聘用合同的，按有关规定处理。

第五十一条 聘用合同期满，如岗位需要，经考核合格并符合学校有关规定，学校与教职员工双方协商同意，可以续聘，但须按程序办理聘用手续，并重新签订聘用合同。

第五十二条 受聘人员与学校在招聘、聘用程序、聘用合同期限、年度或者聘期考核、解聘辞聘、未聘安置等问题上发生争议，经当事双方或主管部门协调不能达成一致意见的，当事人可按照有关规定向当地人事争议仲裁机构申请仲裁，并可依法提起诉讼。

第五十三条 本办法由人事处负责解释。

第五十四条 本办法自发布之日起施行，学校原有文件规定如与本办法不一致的，以本办法的规定为准。

附：济宁学院教职工聘用工作委员会成员名单

二〇〇七年六月二十日

主题词： 人事 聘用 办法

---

济宁学院院长办公室

2007年6月20日印发

印制份数：60份

附：

## 济宁学院教职工聘用工作委员会成员名单

主任：罗家英

副主任：贾西安 秦向阳 种衍新

委员：王鲁克 王清兰 胡国柱 刘绪良 杜宗喜

魏亚臣 庞新琴 程杰 肖爱树 王钦鸿

徐进

法律顾问：颜景虎

聘用委员会下设办公室

办公室主任：王鲁克

工作人员：刘广军 王鲁兵