

# 肇庆学院用人制度改革实施办法（试行）

（肇学院〔2017〕31号）

## 第一章 总则

**第一条** 为贯彻落实《关于我省深化人才发展体制机制改革的意见》精神，进一步加强人员管理和规范用人制度，为学校可持续发展提供人事制度保障，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《事业单位人事管理条例》等法律法规，结合我校实际，制定本办法。

**第二条** 用人坚持以下原则：

- （一）依法合规原则。以国家有关劳动法律、法规为依据，内容合法，程序合规。
- （二）合理配置原则。根据学校事业发展需要，因事设岗，合理配置，不断优化人员队伍结构。
- （三）总量控制原则。用人实行总量控制，学校根据核定的岗位数量、计划和审批要求招聘人员。
- （四）分类管理原则。人员岗位分为教师、教辅、管理和工勤服务岗。学校根据人员岗位类别进行分类管理。
- （五）竞争择优原则。招聘实行信息公开、程序公平、评价公正、竞争上岗、择优聘用。

**第三条** 2017年5月1日以后学校招聘的人员适用本办法。

## 第二章 总量与计划

**第四条** 根据各二级单位的实际情况，由人事处确定用人总量，并根据学校事业发展情况对用人总量和计划实行动态管理。

**第五条** 超过核定用人数量的二级单位，原则上不再招聘人员，并要通过合法合理方式精减人员。

**第六条** 用人单位要按照精干高效、岗位需要的原则，制定年度用人计划，计划中应明确其用人的类别、岗位、人数、条件及理由等内容。

## 第三章 岗位与条件

**第七条** 特殊岗，即“人才特区”与急需人才，包括：

1. “人才特区”引进的高层次人才；
2. 学校高层次人才计划中的西江学者、学科带头人；
3. 申硕学科急需引进的教授、博士；
4. 紧缺学科等特殊需求的教授、博士。

特殊岗人员视学校编制情况，可以纳入事业编制（“人才特区”中全职引进的特聘教授配偶参照执行）。

**第八条** 普通岗

A岗：具有教授职称或博士学位的一般学科教师，或具有全日制硕士学历的特殊学科、专业（如艺术类学科）教师，或具有博士学位人员应聘教辅、管理岗位，或具有全日制硕士以上学位的辅导员，或学校急需的其他人才。主要聘在专任教师、教辅、管理岗位。A岗实行长聘制，其中硕士学位辅导员预聘期为1年，考核合格转为长聘。预聘期享受B岗薪酬待遇。

B岗：具有全日制硕士研究生学历的教辅和管理人员、具有全日制本科学历的高校专业技术职称系列中的副高级职称人员以及有企业工作经历的高级工程师、高级技师等。主要聘在教辅和管理等岗位。

C岗：具有全日制本科学历人员及有企业工作经历的工程师、技师等。主要聘在教辅和管理岗位。

工勤岗招聘的劳动合同工不再允许转为事业编制人员，其工资待遇按学校现行标准执行。

#### 第四章 相关待遇

##### 第九条 工资待遇

(一) 特殊岗和普通A岗人员的工资待遇按照上级和学校有关规定执行。

(二) B、C岗人员实行定额工资制，聘期内由学校每月支付定额工资（定额工资中包含以下薪酬项目：基本工资、岗位工资、绩效工资、各类奖金、津贴补贴、节假日慰问金等）。

1. B岗人员月薪（税前）确定为人民币5300元。工作满一年后，每年晋升校龄工资 100 元/月。

2. C岗人员中具有全日制本科学历人员月薪（税前）确定为人民币3500元，有企业工作经历的工程师、技师月薪（税前）确定为人民币4500元。工作满一年后，每年晋升校龄工资 60 元/月。

**第十条** 学校按照社会保险法律法规及相关政策规定，结合学校实际，做好聘用人员的社会保险参保工作，按时缴纳相应的社会保险费用。

#### 第五章 招聘程序

**第十一条** 特殊岗人员按照《肇庆学院“人才特区”管理办法》《肇庆学院高层次人才计划》和《肇庆学院人才引进管理办法》等相关招聘程序进行招聘，择优录用。

**第十二条** A岗人员按照《肇庆学院人才引进管理办法》的相关招聘程序进行招聘。其中，辅导员岗位按照辅导员招聘办法招聘。

**第十三条** B、C岗人员的招聘，由用人单位提出岗位需求申请，经学校批准后，向社会公布招聘信息，公开招聘，根据需要进行笔试或面试，择优录用。

#### 第六章 聘用管理

**第十四条** 新招聘的B、C岗人员试用期为三个月。试用期满进行考核，考核合格后转入正式聘用。首个聘期为三年，期满考核合格，经学校批准后可续聘三年（第二聘期）。

**第十五条** 签订聘用合同遵循平等自愿、协商一致的原则。聘用合同以书面形式订立。聘用合同一式二份，双方当事人各执一份。聘用合同的订立、续订、变更、解除、终止等，严格按照有关法律法规的规定执行。

**第十六条** 人事处建立对各岗位的考核办法，用人单位根据聘用人员的工作性质和岗位任职条件等，加强对聘用人员的试用期满考核、年度考核和聘用期满考核。

#### 第七章 晋升与退出机制

**第十七条** 特殊岗与普通A岗人员的晋升与退出，根据《事业单位管理条例》有关规定执行。普通A岗人员如符合特殊岗的相关条件，可申请特殊岗位，批准后享受特殊岗待遇。

**第十八条** 普通B、C岗人员的晋升与退出：

(一) B岗人员同时符合以下条件,在全面考核的基础上,经学校批准后,可转为A岗人员:

1. 达到A岗中专任教师的条件;
2. 在B岗工作满6年;
3. 学校和教学单位同意转为专任教师岗位。

(三) C岗人员同时符合以下条件,在全面考核的基础上,经学校批准后,可转为B岗人员:

1. 达到B岗条件;
2. 在C岗工作满6年。

(四) B、C岗位特别优秀的人员,可破格晋升,或参与学校各岗位的公开招聘。

(五) 对不胜任岗位工作要求(即:连续两年年度考核不合格或发生较大责任事故)的人员,自考核结果公布或责任事故认定之日起,按有关规定予以解聘。

## 第八章 纪律和监督

**第十九条** 切实加强了对人员聘用的组织领导,严肃纪律,严格按需核定岗位,严格按招聘条件和招聘程序聘用。对未履行计划审批、录用审核等手续擅自招聘人员而造成事实劳动关系的责任者和批准者,要追究其相应的责任。

**第二十条** 严格执行人事纪律,实行人事回避制度。各单位招聘人员的计划和上报人选的确定由单位领导集体研究,涉及领导干部家属和亲属的,要严格按人事回避的相关规定办理。

## 第九章 附则

**第二十一条** 聘用人员与学校因订立、履行、变更、解除或者终止聘用合同发生争议的,可以先向人事处申请协调解决,仍解决不了的,可依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定向劳动争议仲裁机构申请仲裁,对仲裁结果不服的,可以向当地人民法院提出诉讼。

**第二十二条** 本办法未尽事宜按《事业单位管理条例》《中华人民共和国合同法》等法律法规的规定处理。本办法与上级有关规定不一致时,以上级有关规定为准。学校原规定与本办法不一致的,以本办法为准。

**第二十三条** 本办法自印发之日起施行,由人事处负责解释。