

# 中共池州学院委员会文件

党字〔2020〕63号



## 关于印发《池州学院人事代理人员聘用 管理暂行办法》的通知

各部门、各二级学院：

《池州学院人事代理人员聘用管理暂行办法》已经校党委会议研究通过，现印发执行。

附件：池州学院人事代理人员聘用管理暂行办法

中共池州学院委员会  
2020年11月9日

附件：

## **池州学院人事代理人员聘用管理暂行办法**

### **第一章 总 则**

**第一条** 为更好适应学校建设发展的要求，规范人事代理管理，完善人事代理制度，根据《中华人民共和国劳动法》、《事业单位人事管理条例》(国务院令第 652 号)等有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 本办法规定的人事代理人员，是指不进入学校事业编制，实行用工合同制的人员（不含临时工）。

**第三条** 学校与人事代理人员以用工合同的形式确定双方的权利、义务、责任和待遇。人事代理人员在校工作期间，学校依照用工合同以及相关规章制度对其进行管理。用工合同终止或解除后，受聘人员不再与学校存在任何关系。

### **第二章 人事代理人员的招聘**

#### **第四条** 人事代理人员入职及招聘

（一）学校教授、博士等高层次人才配偶，可采用照顾性安置方式，实行人事代理管理，签订用工合同。达到当年教学研究、实验等岗位相应人事代理条件的，根据个人实际专业、学历条件安置到相应岗位；达不到当年教学研究、实验等岗位相应人事代理条件的，安置到教学辅助岗位和工勤岗位。

（二）除照顾性安置外，人事代理人员入职一律采用招聘方式。

（三）人事代理人员的招聘，经学校公开招聘岗位、招聘条件

和招聘程序，实行公平竞争、择优录取。

### **第五条 人事代理招聘基本条件**

学校人事代理人员，必须具备以下基本条件：

（一）拥护党的路线、方针、政策，热爱社会主义祖国，遵纪守法。热爱教育事业，有较强的事业心和责任感，有良好的师德，愿意从事教学、科研、管理、服务工作。

（二）身心健康，能够履行岗位职责，胜任本职工作。符合岗位所需要的任职资格、执业资格等条件。

（三）符合招聘岗位的具体要求。

### **第六条 招聘程序**

（一）校内各部门根据本部门岗位职数和工作需要，申报用人计划；人事处收集汇总后，与教务处、科研处、学生处等相关部门商议，根据岗位设置方案，编制进人方案，经会议审议后公布。

（二）经考核、体检、公示、会议决定等程序后，确定拟聘人员名单。

（三）学校和求职者实行双向选择，在平等自愿的基础上签订用工合同，明确双方的权利、义务和责任，依法建立合同用工关系。

（四）人事代理人员的聘期因工作需要而定，一般每个聘期为5年，首聘试用期为12个月；特殊情况经学校会议集体研究后确定人员聘期，经受聘者同意后，另行签订用工合同。

## **第三章 人事代理人员的管理**

### **第七条 人事代理人员的相关待遇**

（一）聘期内，比照学校同岗位在编职工计发人事代理人员工

资，并参加当地法定的社会保险。以人事代理方式引进的高层次人才享受相应待遇。

(二)人事代理人员在聘期内享受国家法律规定的法定节假日、婚假、产假等；但确因学校工作需要，在法定节假日不得拒绝学校安排的加班、值班任务，并享受同岗位在编人员加班、值班的同等待遇。

(三)人事代理人员在聘期内与学校在编人员一起参加正常考核、评奖评优（文件规定必须为在编人员的除外）。

(四)人事代理人员专业技术职务、教科研项目申报等方面享受在编人员同等待遇。

(五)人事代理人员享受同岗位在编人员在职进修培训待遇。

#### **第八条 人事代理人员处分**

人事代理人员处分参照事业编制人员，依据《事业单位工作人员处分暂行规定》《安徽省高等学校教师师德师风失范行为处理办法（试行）》等文件处理。

#### **第九条 人事争议处理**

合约期内如发生人事争议，人事代理人员可与学校协商解决，也可按劳动法等相关规定向学校所在地人事争议仲裁机构申请仲裁。

#### **第十条 聘用合同解除**

(一)人事代理人员有下列情况之一，学校可以单方面解除聘用合同，但应提前30日以书面形式通知代理人员：

1.患重病或非因工(公)负伤，病(伤)愈后经有关机构鉴定确认，不能从事原工作的；

2.不能胜任本岗位工作的；

3.订立合同所依据的客观情况发生重大变化，致使合同无法履行，经双方协商不能就变更合同达成协议，或者不服从另行安排工作的。

（二）人事代理人员有下列情况之一，学校可以随时单方面解除合同并书面形式通知代理人员及所属人才服务机构：

1.有重大师德失范行为的；

2.试用期考核不合格的；

3.年度考核不合格的；

4.被发现不符合聘用条件的；

5.全年累计旷工 10 天以上，或超假 15 天以上。

6.发生责任事故，或者失职、渎职造成严重后果的；

7.严重扰乱工作秩序，致使用人部门、其他部门工作不能正常进行的；

8.伪造成绩单、学历、健康证明及用其他不正当手段欺骗获取聘用的；

9.被依法追究刑事责任的；

10.违反或不履行聘约，不服从组织分配，不按时完成任务的；

11.同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成学校、用人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；

12.国家法律和法规规定的其他情形。

（三）人事代理人员提出解除合同应提前 30 日按学校相关规定，以书面形式通知所在部门和人事处。经学校同意后，方可解除合同。未经同意擅自离岗的，应当承担违约责任；给学校造成经济

损失的，应当承担赔偿责任。

（四）有下列情况之一，用工合同自行终止：

- 1.合同期满未续聘的；
- 2.法律、法规规定的其他情形。

（五）用工合同终止或解除后，人事代理人员应于30日内到人事处办理有关手续。无故不办理或逾期办理的，责任自负。

（六）人事代理人员在合同期满30日前，在聘期考核合格的情况下可以提出续聘申请，学校根据岗位实际情况予以优先聘用。

#### **第十一条 违约责任**

学校与人事代理人员签订用工合同，聘期内双方不得随意变更协议条款、聘用期限。如有协议中明确界定的违约行为出现，则违约方承担违约赔偿责任。在聘期内如人事代理人员被单方面解除聘用合同、以及服务期未满要求离职者（含调离、自费出国、辞职等），按照《池州学院人事调配管理办法》相关条款执行；享受学校引进待遇的人员还应退回全部住房补贴、安家费及科研启动经费等引进待遇。

人事代理人员对用人部门或学校造成经济或其它损失的，按相关规定或约定另行赔偿。

### **第四章 附 则**

**第十二条** 本办法在执行过程中，若有与国家法律法规和上级文件有关规定相抵触的，以国家法律法规和上级文件为准。

**第十三条** 本办法自发布之日起施行，由学校人事处负责解释。