

惠州学院文件

惠院发〔2015〕32号

关于印发《惠州学院合同制管理及 教辅人员管理条例》的通知

各部门：

《惠州学院合同制管理及教辅人员管理条例》已经第 292 次院长办公会审议通过，现予以印发，请遵照执行。

惠州学院
2015 年 4 月 1 日

惠州学院合同制管理及教辅人员管理条例

为探索多种形式的人才引进、聘用、管理和使用模式，推进学院的可持续发展，学院决定聘用一批劳动合同制（非事业编制）人员充实管理和辅系列专业技术人员队伍。为规范劳动合同制管理及教辅人员的管理，提高工作绩效，保障学院和劳动合同制管理及教辅人员的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等法律法规，结合我院实际，制定本管理条例。

第一条 适用范围

本条例仅适用于2015年1月以后学院开始招聘的全日制硕士研究生层次（学历学位双证、月薪人民币4300—4500元）的劳动合同制管理及教辅人员。

第二条 劳动合同制管理及教辅人员招聘计划的制定

劳动合同制管理及教辅人员实行按计划向社会公开招聘。招聘计划根据学院管理、教辅岗位的需求，由人事处会同相关部门共同拟订，报主管院领导和院长办公会审定后公布实施。

第三条 劳动合同制管理及教辅人员聘用的基本条件

1. 具有较高的思想政治素质，有良好的职业道德，热爱教育事业，遵纪守法，乐于奉献；
2. 有较强的事业心和责任感，有积极进取精神；
3. 具有岗位所需的专业知识和技能；

4. 身心健康，能胜任所聘岗位工作；

5. 全日制双证硕士毕业生，35岁（含）以下；教授、博士的配偶，年龄可适当放宽。

第四条 劳动合同制管理及教辅人员的聘用程序

劳动合同制管理及教辅人员的聘用参照编制内管理、教辅人员的聘用程序进行，按照公开、公平、公正、竞争、择优的原则组织技能测试和面试。

（一）应聘者向学院提出申请，填写《广东省事业单位公开招聘人员报名表》，提交需审验的相关应聘材料，人事处和用人单位根据所公布的岗位招聘条件进行初审，由用人单位提出面试名单。

（二）在用人单位与人事处共同组织下，对应聘者进行技能测试和面试，考核小组对应聘者的能力和应聘材料进行综合评议，提出拟聘人选。

（三）人事处汇总并审查拟聘人选材料，经学院考核委员会审定，报院长办公会通过确定聘用人选。

（四）聘用人选经公示无异议后，根据招聘规定和有关要求组织体检、考察，经过各考察环节无异议的，人事处与其签订聘用合同，办理报到上班相关手续。

第五条 劳动合同制管理及教辅人员的聘用合同期限

劳动合同制管理及教辅人员实行聘期合同制，首个聘期为三年，首次聘用的人员有六个月的试用期，试用期的考核由用人单位负责。试用期内证明不能胜任本岗位工作的，学院可以解除聘

用合同。聘用期满后根据工作需要及考核情况，经双方同意，可续签聘用合同。

第六条 劳动合同制管理及教辅人员的职称认定及晋职

新聘的劳动合同制管理及教辅人员依据职称管理相关规定，由学院确认其初始职称，聘期内根据个人业绩条件和晋升标准，可参加学院职称评审和临时性职务聘用等工作。

第七条 劳动合同制管理及教辅人员的待遇

（一）工资待遇

劳动合同制管理及教辅人员实行定额工资制，聘期内出满勤，履行岗位职责，完成本岗位的工作任务，年度考核合格，由学院每月按时支付定额工资（含基本工资、岗位工资、绩效工资、各类奖金、津贴补贴、节假日慰问金等）。月薪（税前）根据岗位情况确定为人民币肆仟叁佰元或肆仟伍佰元（¥4300或4500元），年薪（税前）人民币伍万壹仟陆佰元（或伍万肆仟元）。工作满一年后，每年晋升校龄工资60元/月。辅系列专业技术岗位的合同制人员在聘期内晋升到副教授及以上职称，可以享受学院规定的合同制员工的职称补贴。劳动合同制管理及教辅人员聘期内工资待遇的调整，由学院根据在职在编教职工工资增幅等情况适时进行，由院长办公会议决定。

（二）社会保险和福利待遇

1. 合同期内，学院依法为劳动合同制管理及教辅人员办理养老、医疗、失业、工伤和生育等社会保险及住房公积金。劳动合同制管理及教辅人员必须参加社会保险，社会保险费及住房公积

金按规定的比例，由学院和个人双方共同分担，学院承担部分由学院直接上缴社保局和房公积金管理中心，个人承担部分由学院直接从其工资中代为扣缴。

2. 劳动合同制管理及教辅人员享受合同期内的寒、暑假，享有婚假、丧假、产假、看护假等国家法定假期，休假天数按照相关法律法规和有关规定执行。

3. 劳动合同制管理及教辅人员享受学院在职在编教职工的探亲、出差、培训、党团关系管理等相关待遇。

4. 劳动合同制管理及教辅人员科研工作量不作硬性要求，以惠州学院名义第一作者获得科研成果的，纳入学院科研成果积分奖励办法管理。

第八条 劳动合同制管理及教辅人员的管理

（一）劳动合同制管理及教辅人员的人事关系和档案由本人交付人才交流中心托管，费用自理。

（二）劳动合同制管理及教辅人员到人事处签订聘用合同后，持人事处开具的《报到通知书》方可到用人部门上班；未经人事处通知，任何用人部门不得擅自让聘用人员上班。

（三）劳动合同制管理及教辅人员必须严格遵守国家法律和学院的各项规章制度，遵从学院的工作安排。聘期内，未经学院允许，不得同时在外兼职或从事第二职业。个人或集体在学院工作期间主要利用学院设施、设备所取得的智力成果归学院所有，有关技术资料不得擅自公开或转让第三方。个人或所在部门利用学院设施、设备或场所进行有偿服务或其它活动，应先征得学院

同意，并由学院统一收取费用。

（四）劳动合同制管理及教辅人员应认真履行岗位职责，遵守职业道德。学院对其的师德表现作为其年度考核、岗位聘任（聘用）、职称评审、评优奖励的首要标准，实行师德“一票否决制”。经用人单位考核，对未能合格完成岗位工作任务或师德失范者，酌情减发工资或依规解聘。

（五）劳动合同制管理及教辅人员在聘期内辞聘的，应提前30天向本部门提出书面申请，经同意后方可辞聘。

（六）用人单位负责对劳动合同制管理及教辅人员进行日常及计划生育管理。聘期内，劳动合同制管理及教辅人员参加学院教职员工的年度考核、计划生育检查以及评先评优等表彰活动，参与部门的政治学习及活动。

（七）用人单位应在劳动合同制管理及教辅人员聘期满前40天，对被聘人员进行聘期考核，向人事处提交聘用期满考核意见。如需续聘，经人事处审核同意后办理续聘手续，续签聘用合同；不予续聘的，由人事处提前30天下发解除聘用合同通知书。

（八）聘用期满前十天，劳动合同制管理及教辅人员应到人事处办理续聘或离职手续。同意续聘的，重新签订聘用合同书。不再续聘的，应顺利交接工作，凭人事处出具的离院通知表到院内有关部门办理离院手续，手续办妥时由人事处出具书面解除或者终止劳动合同的证明，结清当月工资，并在15日内为离职人员办理社会保险关系转移手续。如劳动合同制管理及教辅人员因过错致使交接工作延误，则扣除所延误工作日的工资，造成重大事

故的要依法追究 responsibility；劳动合同制管理及教辅人员离职时应按学院要求的时间和方式及时清退所领的办公及教学设备、图书、借款以及学院OA系统账号、学院邮箱地址等；物品损坏，须照价赔偿。

第九条 合同的解除及其责任

（一）有下列情形之一的，依照《劳动合同法》规定的条件和程序，学院可以与受聘人员解除聘用合同：

1. 学院与受聘人员协商一致的；
2. 受聘人员在试用期内被证明不符合聘用条件或不能胜任所应聘的岗位工作的；
3. 受聘人员违法或严重违反学院规章制度的；
4. 受聘人员不服从学院的管理和工作安排，经教育仍不改正的；
5. 受聘人员经年终综合考核不合格的；
6. 受聘人员严重失职，营私舞弊，给学院声誉和利益造成一定损害的；
7. 受聘人员同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成学院的工作任务造成严重影响，或者经学院提出，拒不改正的；
8. 受聘人员以欺诈、胁迫的手段，使学院在违背真实意愿的情况下订立或者变更聘用合同的；
9. 受聘人员被依法追究刑事责任的；
10. 受聘人员患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事本岗位的工作，也不能从事由学院另行安排的工作的；

11. 受聘人员不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

12. 其它解除合同的条件的情况出现的。

(二) 有下列情形之一的，依照《劳动合同法》规定的条件和程序，受聘人员可以与学院解除聘用合同：

1. 受聘人员与学院协商一致的；

2. 学院未及时足额支付劳动报酬的；

3. 学院未依法为受聘人员缴纳社会保险的；

4. 学院的规章制度违反法律、法规的规定，损害受聘人员权益的；

5. 学院以欺诈、胁迫的手段，使受聘人员在违背真实意愿的情况下订立或者变更聘用合同的。

(三) 有下列情形之一的，合同自行终止：

1. 聘用合同期满的；

2. 受聘人员死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

3. 学院宣告停止办学；

4. 法律、法规、规章另有规定的。

(四) 受聘人员有下列情形之一的，学院不得解除聘用合同：

1. 合同期限未满，又不符合解除聘用合同的条件；

2. 在本校工作期间，患有职业病或因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

3. 符合计划生育的女职员在孕期、产期或哺乳期的；

4. 法律、行政法规规定的其他情形。

(五) 有下列情形之一的，受聘人员不得解除聘用合同：

1. 合同期限未满，又不符合受聘人员可以解除聘用合同或者双方约定的其它可以解除聘用合同条件的；
2. 由学院出资或提供工作时间进行培训，协商确定的服务期限未满的；
3. 担负学院重点教研教改等项目或重要工作尚未完成的。

(六) 合同期内，任何一方需要解除合同，应提前一个月书面通知对方，属本条例第九条第（一）项之1、3、4、6、9规定的除外。在合同期或服务期限内确需终止合同的，学院要求解除合同的，学院按规定支付受聘人员一定的补偿金；受聘人员要求解除合同的，受聘人员应赔偿学院因此受到的损失，包括不限于受聘人员应返还学院为其所支付的培训费、学院为此额外支付的外聘工作人员费用等。

第十条 附则

(一) 本管理条例自发文之日起实施。

(二) 本管理条例由学院授权人事处负责解释。