

上海城建职业学院文件

沪城建院〔2022〕13号

关于印发《上海城建职业学院 事业编制人员聘用合同管理实施办法》 的通知

各部门、二级学院，各附属单位：

《上海城建职业学院事业编制人员聘用合同管理实施办法》
经研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：上海城建职业学院事业编制人员聘用合同管理实施办法

上海城建职业学院
2022年3月14日



附件

上海城建职业学院事业编制人员 聘用合同管理实施办法

为规范学校事业编制人员聘用合同管理，保障聘用合同双方的合法权益，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）、《上海市事业单位聘用合同管理办法》（沪人社规〔2018〕33号）及国家有关法律规定，结合学校实际，制定本办法。

第一条 实施原则

坚持“按需设岗、公开招聘、以岗定薪、合同管理”的原则，实现合同管人、制度管人，切实推进人事管理逐步由身份管理向岗位管理转变。

第二条 实施范围

在编在岗事业编制人员，一律实行聘用合同管理，签订聘用合同。人事代理人员岗位协议的签订参照本办法执行。

第三条 聘用条件和程序

按照《上海城建职业学院公开招聘事业编制人员实施办法》（沪城建院〔2018〕58号）执行。

根据干部管理权限，中层干部的聘任按相关规定执行，党群组织专职工作人员按各自章程或法律规定产生、任用。

第四条 聘用合同的订立

聘用合同是学校与受聘人员确立聘用关系，明确双方权利和

义务的协议，由学校法定代表人或者委托人与受聘人员签订。一经签订，即合同生效。

（一）聘用合同的形式和内容。聘用合同采用书面形式，合同一式两份，签约双方各执一份。聘用合同的主要内容包括：聘用合同的期限、岗位及其职责要求、岗位纪律、岗位工作条件、工资福利待遇、聘用合同的变更和终止的条件、违反聘用合同的责任、双方认为需要约定的其他事项。

（二）聘用合同的期限。聘用合同分为固定期限合同、无固定期限合同和以完成一定工作任务为期限的合同。合同期限一般不能超过受聘人员达到国家规定的退休年龄的年限，按照国家和上海市有关规定可以延长退休年龄的除外。聘用合同由学校和受聘人员参照下列标准协商签订：

1. 合同的固定聘期一般为 3 年，最高不超过 6 年。续签聘期一般为 3 年。

2. 受聘人员在学校连续工作满 10 年且年度考核和聘期考核均合格，当学校与受聘人员协商一致，可以订立无固定期限合同。

3. 新进人员实行试用期。应届本科毕业生、研究生首次签订聘用合同期限为 3 年，其中试用期为 12 个月。有 1 年以上工作经历的录用人员，首次签订聘用合同为 3 年，其中试用期为 6 个月。

4. 若受聘人员为学校出资招聘、出资培训、公派出国（境）访问学者等或者提供其他特殊待遇的，须约定服务期，具体参照

学校有关规定执行，自进校、培训结束、回国之日起计算。

5. 聘用合同期满，因学校岗位工作需要，经考核合格及以上，受聘人员愿意续聘的，学校可以续聘其从事原岗位工作。

（三）聘用合同的签订程序。

1. 受聘人员为一般教职工，聘用合同的首次签订在入职当月，由人事处组织教职工签订；聘用合同的续签，应在合同到期前一个月，教职工本人填写“聘用合同续签审批表”，由二级学院（部、处、中心）结合教职工的年度和聘期考核情况讨论确定续聘意见，提请人事处复核，人事分管校领导审批同意后，方可续签。

2. 受聘人员为中层干部，聘用合同的续签应在合同到期前一个月，中层干部本人填写“聘用合同续签审批表”，直接提请组织部复核，干部工作分管校领导审批同意后，人事处协助办理续签。

第五条 受聘人员的权利与义务

（一）受聘人员的权利。

1. 享有人事相关法律法规规定的权利，享有学校的有关工资和福利待遇；

2. 按有关规定参加进修或其他方式的继续教育。

（二）受聘人员的义务。

1. 遵纪守法，遵守学校的规章制度，恪守职业道德，勤奋敬业，为人师表；

2. 全面履行受聘岗位的工作职责、岗位要求和任务，按期接

受检查和考核；

3. 积极参加学校和二级学院（部、处、中心）组织的各项思想政治教育、业务知识及技能学习活动和公益性、群众性活动；

4. 坚持不懈，不断提高自身思想素质和业务水平。

第六条 聘用合同的履行、变更和解除、终止

（一）聘用合同的履行和变更。

1. 聘用合同依法签订后，合同当事人应当按照合同约定的起始时间履行聘用合同。

2. 受聘人员有下列情形之一的，学校不得单方解除聘用合同：

（1）受聘人员患病或者负伤，在法律规定的医疗期内的；

（2）女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

（3）因工负伤，治疗终结后，经劳动能力鉴定机构鉴定为1至4级丧失劳动能力的；

（4）在学校工作期间患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的；

（5）受聘人员正在接受纪律审查尚未作出结论的；

（6）属于国家规定不得解除聘用合同的其他情形的。

（二）聘用合同的解除。

1. 有下列情形之一的，受聘人员可以随时解除聘用合同，并以书面形式通知学校：

（1）在试用期内的；

(2) 入学普通高等院校脱产学习的；

(3) 被录用或者选调到国家机关工作的；

(4) 依法服兵役的；

(5) 学校未按照聘用合同约定支付工资报酬、提供工作条件和福利待遇的；

(6) 学校以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫工作的。

2. 首聘人员因个人原因提出解除合同，应提前 30 日书面通知学校。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除外。

(三) 聘用合同的终止。有下列情形之一的，聘用合同终止：

1. 聘用合同期满而未续聘的；

2. 当事人约定的聘用合同终止条件出现的；

3. 受聘人员退休、离职、死亡的，其中离职、死亡的聘用合同当事人实际不履行聘用合同满 3 个月，又不属于聘用合同中止情形的，聘用合同可由任何一方立即予以终止；

4. 当受聘人员出现聘期考核不合格或年终考核连续两次不合格，无论受聘人员是否已签订无固定期限合同，学校提前 30 日书面通知，可以解除聘用合同；

5. 学校被撤销、解散的。

(四) 法律、法规规定的其他情形。聘用合同期满或者当事人约定的聘用合同终止条件出现，受聘人员有下列情形之一的，

学校不得终止聘用合同：

1. 因工负伤，治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为 1 至 4 级丧失劳动能力的；

2. 在学校工作期间患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的；

3. 属于国家规定不得终止聘用合同的其他情形的。

（五）特殊情形的聘用合同期限顺延。聘用合同期满或合同约定的终止条件出现。受聘人员有下列情形之一的，聘用合同顺延至下列情形消失：

1. 受聘人员患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

2. 女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

3. 正在接受纪律审查尚未作出结论的；

4. 国家规定的其他情形。

第七条 经济补偿、违约及赔偿责任

（一）解除或终止聘用合同的经济补偿的情形。

1. 有下列情形之一的，属于给予经济补偿的范畴：

（1）学校提出提前解除聘用合同，受聘人员同意解除的；

（2）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单位安排的其他工作，学校单方面解除聘用合同的；

（3）受聘人员年度考核不合格或者聘期考核不合格，又不

同意学校调整其工作岗位，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；

（4）聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化或者原工作岗位不复存在，致使原聘用合同无法履行，经当事人协商不能就变更聘用合同达成一致，由学校单方面解除聘用合同的；

（5）学校未按照聘用合同约定支付工资报酬、提供工作条件和福利待遇的；

（6）学校以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫工作的；

（7）学校被撤销、解散，不能安置受聘人员就业或者接收安置单位重新计算本单位工作年限的；

（8）当受聘人员出现聘期考核不合格或年终考核连续两次不合格，无论受聘人员是否已签订无固定期限合同，学校提前30天通知解除聘用合同的。

2. 经济补偿标准。

（1）学校应根据受聘人员在本单位的工作年限，每满1年给予相当于1个月工资的经济补偿。

（2）经济补偿金的工资基数：上年聘用不满12个月但聘用期限满12个月的，以解除或者终止聘用合同前12个月的月平均收入为标准；聘用期限不满12个月的，以实际聘用月份数计算月平均收入。

(3) 受聘人员月平均工资高于上年度本市职工月平均工资3倍以上的,按上年度本市职工月平均工资的3倍支付经济补偿金。

(4) 受聘人员患病或非因工负伤,经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作或另行安排的工作,因医疗期满解除劳动合同,除发给经济补偿金外,还应按规定发给不低于6个月工资的医疗补助费。

(二) 违约及赔偿责任。

1. 学校在招聘或聘用过程中为受聘人员支付过培训费[包括出国(出境)学习、考察]或其他特殊待遇的,或者受聘人员拥有学校的知识产权、技术秘密的,学校可对受聘人员服务期和违约金作出约定。因个人原因要求解除聘用合同,且未满足合同所签订的服务年限的,则按合同规定补偿或赔偿有关费用。

2. 受聘人员违反合同约定的条件解除劳动合同,给学校造成任何经济损失,依照法律法规规定和合同约定应承担的赔偿责任,学校有权从受聘人员的工资、奖金及津贴、补贴等(包括但不限于此)中作相应的扣除,但该扣除不得违反法律法规的规定。不够扣除的,学校仍然有权就剩余部分向受聘人员追偿。

3. 由于聘用合同某一方的原因导致聘用合同无效或部分无效,给对方造成损失的,当事方应当承担赔偿责任;如果双方都违反了聘用合同约定,应各自承担相应的责任。

4. 聘期内,受聘人员出现违纪违法行为,须承担相应的法律

责任并赔偿因违纪违法造成的经济损失；严重的交司法机关处理。

第八条 聘用合同履行期间的考核

（一）聘用合同履行期间，学校对受聘人员履行岗位职责、完成工作任务的情况进行年度考核和聘期考核，考核结果作为受聘人员续聘、调整岗位、调薪、解聘的依据。

（二）受聘人员年度考核或者聘期考核不合格的，学校可以调整其工作岗位，并相应变更聘用合同。

（三）首次聘用人员试用期结束前两周由用人二级学院（部、处、中心）提出考核意见，人事处依据考核意见确定是否聘用。

（四）学校对聘用人员采用年度考核和聘期考核相结合的方式，具体考核办法按照学校有关文件执行，考核结果作为聘用人员是否聘用的重要依据。

（五）聘期考核每3年为一个周期，受聘人员应签订聘期任务协议，聘期任务协议是聘用合同的补充，也是聘期考核的参考。

（六）学校年度考核每年12月进行；聘期考核在教职工的聘期协议截止时间前两个月组织开展。

第九条 争议处理

（一）受聘人员在受聘期间由学校负责管理；原受聘人因解除、中止和终止合同在失业期间由政府指定的机构负责管理。

（二）学校人事争议处理调解委员会行使学校人事争议调解

的职能。聘用合同当事人因履行聘用合同发生的争议需要调解，按照学校《教职工争议处理暂行办法》办理。经学校人事争议处理调解委员会调解不成的，当事人可在规定时间内向上级人事争议仲裁机构申请仲裁处理。

第十条 其他事项

（一）因机构、编制、岗位调整、干部交流调整等特殊情况下，聘用人员在聘期内由组织决定另行安排工作或进行校内岗位调整的，应订立原聘用合同的补充协议。

（二）实行聘用合同制的教职工，建立《聘用手册》制度，统一使用由上海市人社局印制的《聘用手册》。

（三）教职工不愿与学校签订聘用合同的，可以有不超过一个月的自行流动期，自行流动期满后，仍不与学校签订聘用合同的，原聘用关系自行终止，本人可以提出辞职或由学校办理辞退手续。

（四）原来已经订立的聘用合同必备条款不全或者过于原则的，根据岗位调整情况，应订立补充协议。

第十一条 附则

（一）本办法施行后，新签订或续订聘用合同的人员均按本办法执行。

（二）本办法如有与国家或上级有关文件规定相抵触的，以国家和上级有关文件规定为准。如遇国家和上级有新的规定，按

新规定执行。本办法如与聘用合同有不一致的，以聘用合同为准。

（三）本办法自印发之日起施行。