

# 中共湖南大众传媒职业技术学院委员会文件

湘传媒党〔2019〕93号

## 关于印发《教职工聘用与管理制度》的通知

各二级学院、教学部、处（室），院属单位：

现将《教职工聘用与管理制度》印发给你们，请遵照执行。

附件：教职工聘用与管理制度

中共湖南大众传媒职业技术学院委员会

2019年12月12日

# 教职工聘用与管理制度

为了进一步深化学院人事制度改革，规范教职工聘用与管理工作，维护和保障聘用双方的合法权益，建立竞争、激励的用人机制，根据国家有关法律、法规、规章和政策，结合学院实际，制定本制度。

**第一条** 聘用制是指学院与教职工在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，确定双方聘用关系，明确双方责任、权利、义务的一种人事管理制度。通过实行聘用制，转换学院用人机制，实现人事管理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。

## **第二条** 适用范围

- (一) 学院编制内的所有教职工；
- (二) 学院领导人员按照干部管理权限的有关规定执行。

## **第三条** 教职工聘用与管理原则

- (一) 党管干部、党管人才原则；
- (二) 科学合理、精简高效原则；
- (三) 平等自愿、协商一致原则；
- (四) 公开、平等、竞争、择优原则；
- (五) 按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用原则。

**第四条** 学院根据国家岗位设置文件和工作需要，按照科学合理、精简效能的原则，设置管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位，在上级主管部门核定的岗位总量和结构比例

内，自主进行教职工聘用工作。

**第五条** 学院管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位需要补充人员的，除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命、急需紧缺专业高层次人才（正高职称、或博士学位、或副高职称的行业专家）及副高职称急需紧缺专业一线教师等可以调入外，都要在岗位有空缺的条件下，面向社会公开招聘。

**第六条** 学院公开招聘教职工，其他单位工作人员应聘的，应当在正式聘用前依法解除或者终止与原单位的聘用合同。

**第七条** 公开招聘工作在湖南省人力资源和社会保障厅、湖南省教育厅的指导监督下，由学院统一组织实施，组织人事处具体负责组织实施招聘工作，学院纪检监察部门全程监督。

## **第八条** 公开招聘程序

### （一）制定公开招聘计划和招聘方案

每年12月底前，在核定的编制内，根据工作需要和岗位空缺情况，制定下一年度公开招聘计划和招聘方案。

### （二）发布公开招聘计划和招聘方案

公开招聘计划和招聘方案通过湖南省人力资源和社会保障厅门户网站和学院官方网站面向社会公开发布，根据实际需要，可同时在其他人力资源市场或相关媒体上发布。发布时间不少于7个工作日。

### （三）报名

凡符合条件的人员均可报名应聘，报名者应填写《湖南省事业单位公开招聘人员报名表》，提供相关学历学位证书。应届毕业生可凭毕业生就业推荐表报名，在规定时间内提供学历学位证书。报名时间不少于3天。

### （四）资格审查

严格按照公布的岗位条件进行资格审查，不得擅自变更招聘条件，不得以任何理由拒绝符合条件的人员报名应聘。资格审查贯穿招聘工作全过程，任何环节发现应聘人员不符合岗位报名条件或提供的材料弄虚作假，一经查实，取消考试或聘用资格。

### （五）考试

岗位有效报名人数与招聘计划人数的比例原则上不得低于3:1。对少数专业难以形成竞争的岗位，经湖南省人力资源和社会保障厅、湖南省教育厅批准，根据实际情况可以取消、核减相应岗位招聘计划或者降低开考比例，也可以修改报名条件、延长报名时间。

考试一般采用笔试、面试、试讲、专业技能测试等方式进行，考试成绩按百分制计算。对具有副高以上专业技术职称或博士学位的人员，或在所从事专业领域影响较大、业界公认、学院发展急需引进的高层次人才，经湖南省人力资源和社会保障厅、湖南省教育厅批准，可以不设置开考比例，

采取直接考察的方式公开招聘。

#### （六）体检与考察

根据招聘方案规定的拟聘人数，按应聘同一岗位综合成绩排名先后，按岗位招聘数 1:1 的比例等额确定体检和考察人选。体检在县以上综合性医院进行，体检参照公务员录用标准执行。

根据招聘方案规定的体检要求和体检结果等额确定考察人选并组织考察。主要考察应聘人员思想政治表现、遵纪守法、道德品质、业务能力、工作实绩、应聘资格条件等方面情况，并对应聘人员资格条件进行复查。组织考察时，根据考察对象的情况采取适当的考察方式，并形成具体的考察结论。

有体检或考察不合格或放弃资格者，根据应聘同一岗位综合成绩依次等额递补一次。

#### （七）公示

根据综合成绩、体检和考察结果，经公开招聘工作领导小组集体研究确定拟聘用人员，报湖南省人力资源和社会保障厅、湖南省教育厅审查。经审查合格的拟聘用人员名单在湖南省人力资源和社会保障厅网站、学院官方网站公示 7 个工作日。

#### （八）办理相关手续

经公示无异议的，办理聘用手续，签订聘用合同，实行

试用期，试用期包括在聘用合同期内。试用期满，经考核合格的，予以正式聘用；不合格的，取消聘用。被聘人员享受本单位同类人员同等待遇。

**第九条** 在公开招聘中，不得设置指向性或岗位无关的歧视性条件，不得在性别、民族及宗教信仰等方面设置歧视性条件，不得针对特定对象设置“量身定制”条件。

**第十条** 公开招聘实行回避制度。凡与学院或用人单位负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的应聘人员，不得应聘秘书、组织人事、财务、纪检监察岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。学院负责人和招聘工作人员在组织公开招聘或办理人员聘用事项时，涉及与本人有上述亲属关系或者其他可能影响招聘公正的，应当主动申请回避。

**第十一条** 招聘工作要做到信息公开、过程公开、结果公开，接受社会及有关部门的监督。

**第十二条** 严格公开招聘纪律，对有下列违反本制度情形的，必须严肃处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（一）应聘人员伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的；

（二）应聘人员在考试考核过程中作弊的；

（三）招聘工作人员指使、纵容他人作弊，或在考试考核过程中参与作弊的；

- (四) 招聘工作人员故意泄露考试题目的；
- (五) 违反规定私自聘用人员的；
- (六) 违反本制度的其他情形。

**第十三条** 对违反公开招聘纪律的应聘人员，视情节轻重取消考试或聘用资格；对违反本制度招聘的受聘人员，一经查实，解除聘用合同，予以清退。

**第十四条** 对违反公开招聘纪律的工作人员，视情节轻重调离招聘工作岗位或给予处分；对违反公开招聘纪律的其他相关人员，按照有关规定追究责任。

**第十五条** 聘用合同是学院与受聘人员确立聘用关系，明确双方责任、权利、义务的协议。建立聘用合同关系应当订立聘用合同。聘用合同由学院法定代表人或其以书面形式委托的代理人受聘人员签订。聘用合同依法订立，坚持平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、法规、规章和政策规定。聘用合同以书面形式订立，一式三份，双方当事人各执一份，另一份存入受聘人员个人档案。

**第十六条** 聘用合同必须具备下列条款：

- (一) 聘用合同期限；
- (二) 岗位内容及职责要求；
- (三) 岗位纪律；
- (四) 岗位工作条件；
- (五) 工资待遇；

- (六) 聘用合同变更、终止、解除、续订的条件；
- (七) 违反聘用合同的责任；
- (八) 国家法律、法规规定应当纳入聘用合同的其他事项。

经协商一致，可在聘用合同中约定试用期、培训和继续教育、解聘提前通知时限等条款。

**第十七条** 聘用合同期限由学院与受聘人员协商确定，期限一般为三年。

**第十八条** 受聘人员有下列情形之一，如果提出订立聘用合同至退休的，学院将与其订立聘用至退休的合同。

- (一) 在学院工作满 25 年的；
- (二) 在学院连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年的；
- (三) 国家法律、法规规定的其他情形。

**第十九条** 受聘人员的工作时间、休息休假、工资、工作安全卫生、医疗、培训和继续教育、退休退职、社会保险和福利待遇，按照国家法律、法规、规章、政策及学院有关规定执行。

**第二十条** 学院与新聘人员签订聘用合同，可以约定试用期，试用期包括在聘用合同期限内。受聘人员为大中专应届毕业生或入校之前连续工作不满一年的，试用期为 12 个月；在入校之前有 1 年及以上连续工作经历的，试用期为 6 个月；



有1年及以上高校相同岗位连续工作经历的，试用期为3个月。

学院接收军队转业干部和复员退伍军人等政策性安置人员，按照国家有关规定执行，不再约定试用期。

**第二十一条** 学院可以对由学院出资招聘、培训或者提供其他特殊待遇的受聘人员的服务期作出约定。

**第二十二条** 受聘人员有以下违约行为的，学院可以在公平合理的前提下，对其违约行为设定违约金，违约金数额在聘用合同或服务期协议中约定。

（一）违反服务期约定的；

（二）法律法规规定可以设定违约金的其他情形。

**第二十三条** 学院与受聘人员订立聘用合同时，不得收取任何形式的押金、抵押物或者其他财物，不得扣押各种有效证件。

**第二十四条** 聘用合同依法订立后，双方当事人应当全面履行聘用合同约定的义务，任何一方不得擅自变更聘用合同内容。确需变更时，双方应当协商一致，并按照规定程序变更。双方未达成一致意见或者未按照规定程序变更聘用合同的，原聘用合同继续有效。

**第二十五条** 聘用合同履行期间，学院对受聘人员履行岗位职责、完成工作情况实行年度考核，重点考核工作实绩。考核结果分优秀、称职、基本称职、不称职4个等次，作为

调整受聘人员岗位、工资以及续订或解除聘用合同的依据。

**第二十六条** 受聘人员年度考核不称职的，学院可以调整其工作岗位，并相应变更工资待遇和聘用合同。

**第二十七条** 聘用合同双方当事人经协商一致，可以解除聘用合同。

**第二十八条** 受聘人员有下列情形之一的，学院可以随时解除聘用合同：

（一）在试用期内被证明不符合录用条件的；

（二）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；

（三）未经学院同意，擅自出国（境）或者出国（境）逾期不归的；

（四）严重违反学院规章制度的；

（五）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；

（六）严重扰乱工作秩序，致使学院或其他单位工作不能正常进行的；

（七）受到开除处分的；

（八）被依法追究刑事责任的；

（九）国家法律、法规和学院规章制度规定的其他情形。

**第二十九条** 有下列情形之一的，学院可以解除聘用合同，但应当提前 30 日以书面形式通知受聘人员：

(一) 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院安排的其他工作的；

(二) 受聘人员年度考核不称职，又不同意学院调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍不称职的；

(三) 受聘人员连续两年年度考核不称职的；

(四) 国家法律法规和学院规章制度规定的其他情形。

**第三十条** 受聘人员有下列情形之一的，学院不得依据本制度第二十九条解除聘用合同：

(一) 受聘人员患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(二) 女职工在规定的孕期、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 1 至 4 级丧失劳动能力的；

(四) 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；

(五) 受聘人员正在接受纪律审查尚未作出结论的；

(六) 属于国家规定的不得解除聘用合同的其他情形的。

**第三十一条** 受聘人员提前 30 日书面通知学院，可以解除聘用合同。但是，学院与受聘人员对解除聘用合同另有约定的除外。

**第三十二条** 有下列情形之一的，受聘人员可以随时解除聘用合同，并书面通知学院：

- (一) 在试用期内的；
- (二) 考入普通高等院校的；
- (三) 被录用或者选调为公务员的；
- (四) 依法服兵役的。

**第三十三条** 有下列情形之一的，聘用合同终止：

- (一) 聘用合同期限届满的；
- (二) 受聘人员退休、退职的；
- (三) 受聘人员死亡或者被人民法院宣告失踪、死亡的；
- (四) 国家法律法规规定的其他情形。

**第三十四条** 自聘用合同依法解除、终止之日起，学院与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。

**第三十五条** 学院在聘用合同期限届满前 30 日内，就终止或者续订聘用合同的意向书面通知受聘人员。续订聘用合同的，双方协商办理续订手续。续订聘用合同不约定试用期。

**第三十六条** 受聘人员与学院发生人事争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理。

**第三十七条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规章和政策处理。

**第三十八条** 以前所发文件与本制度不符的，以本制度为准。

**第三十九条** 本制度由学院组织人事处负责解释。

**第四十条** 本制度自发布之日起实施。