

中石大京人〔2014〕25号

## 关于印发《中国石油大学（北京） 聘用合同管理办法》的通知

校属各部门、单位：

经学校第五届教职工代表大会第四次会议审议通过，以及2014年第18次校长办公会研究决定，现将《中国石油大学（北京）聘用合同管理办法》印发给你们，请遵照执行。

中国石油大学（北京）

2014年11月21日

# 中国石油大学（北京）聘用合同管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步贯彻落实国家关于事业单位人事制度改革的要求，建立以岗位聘任制度为核心，以合同管理为基础的用人机制，加强学校教职工队伍建设、管理，保障聘用双方的合法权益，维护和谐稳定的聘用关系，制定本办法。

**第二条** 本办法依据《中华人民共和国高等教育法》、《中华人民共和国教师法》、《事业单位人事管理条例》等国家相关法律法规以及《国务院办公厅转发〈人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见〉的通知》（国办发〔2002〕35号）等上级相关文件，并结合学校实际制定。

**第三条** 聘用合同是指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。聘用合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行聘用合同规定的义务。

聘用合同文本及相关的岗位责任书、协议、补充说明、附属约定、附件等均适用本办法。

**第四条** 本办法适用于学校事业编制的专业技术人员、管理人员、工勤技能人员（以下统称“受聘人员”）。

学校非事业编制人员的聘用和管理，按照国家、北京市劳动合同管理办法和学校非事业编制聘用人员管理办法执行，不适用本办法。

**第五条** 受聘人员都应按照本办法的要求与学校或学校授权的下属学院（研究院）、部门（单位）签订书面的聘用合同。

学校全员签订聘用合同。新进人员、岗位聘任变动人员、合同到期续聘人员均应签订聘用合同。

**第六条** 学校按照科学设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘用的原则，经综合考核后签订聘用合同。

## **第二章 聘用合同的订立**

**第七条** 订立和变更聘用合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，并符合国家法律、法规和规章的规定。

**第八条** 聘用合同一式两份，学校与受聘人员各持一份。

**第九条** 聘用合同自双方签字盖章之日起生效。对聘用合同生效的期限或者条件另有约定的，从其约定。

聘用合同生效后，双方应严格履行，任何一方不遵守聘用合同约定的，构成违约，应承担相应的违约责任。

**第十条** 学校对于因人员变动或新增岗位而需要聘用的各类人员应当进行公开招聘，但因岗位特殊需要使用其他方式选拔人员的除外。

**第十一条** 由于学校机构调整而失去原有岗位人员，学校应帮助其调整岗位，并重新订立聘用合同。

**第十二条** 聘用合同应当具备以下条款：

- （一）学校和受聘人员的相关信息；
- （二）聘用合同期限；
- （三）岗位名称、类别及其职责要求；

- (四) 岗位纪律；
- (五) 岗位工作条件；
- (六) 工资福利待遇和社会保险；
- (七) 聘用合同变更、解除和终止的条件；
- (八) 违反聘用合同的责任；
- (九) 法律、法规规定应当纳入聘用合同的其他事项。

**第十三条** 聘用合同双方可以协商约定试用期、培训和继续教育、知识产权保护、解除聘用合同提前通知时限等聘用合同的条款，也可以另行签订专项协议。专项协议与聘用合同具有同等的法律效力。

**第十四条** 聘用合同期限由学校和受聘人员协商确定：

(一) 聘期一般为 4 年。

(二) 本办法生效后录用的人员首次按两个聘期聘用，第一个聘期为 2 年，第二个聘期为 4 年。高层次引进人员的聘期另行规定。学校与新进受聘人员可以约定试用期，试用期为 3 至 6 个月，试用期包括在合同期限内。

(三) 受聘人员在校被聘任为专业技术七级及以上或职员六级及以上的，经双方协商一致可签订聘期为 8 至 12 年的长期合同，也可按一般期限（4 年）签订。

(四) 在本校连续工作已满 10 年且年龄距国家法定退休时间不足 10 年的人员，受聘人员书面提出聘用至退休的，聘期可以至法定退休年龄。

**第十五条** 有下列情形之一的，聘用合同无效：

(一) 损害国家利益和公共利益的；

(二) 以欺诈、胁迫等手段或者乘人之危，使聘用合同另一方在违背真实意思的情况下订立或者变更聘用合同的；

(三) 学校免除自己的法定责任、排除受聘人员权利，聘用合同内容显失公平的；

(四) 违反国家法律、法规和规章的规定订立的。

### **第十六条 暂缓签订和无需签订聘用合同的情况**

(一) 患现有医疗条件下难以治愈的严重疾病（肿瘤、精神疾病、严重伤残等），且不能从事现有工作或者不适宜另行安排工作的人员，以及在本办法生效前已经待岗、待退休的人员，暂缓签订聘用合同。暂缓签订聘用合同的人员由学校人才交流中心管理，学校保留其人事关系，并发放生活补助。

(二) 对于教育部任命的领导干部，可将教育部下发的任命文件视为聘书，学校无需与其签订聘用合同。

## **第三章 聘用合同的续签、变更、解除和终止**

**第十七条** 聘用合同期满，学校与受聘人员协商一致，可以续签聘用合同。

**第十八条** 学校与受聘人员协商一致，可以变更聘用合同约定的内容。变更后的聘用合同文本由学校和受聘人员各持一份。

**第十九条** 受聘人员有下列情形之一的，学校可以解除聘用合同，并书面通知受聘人员：

(一) 在试用期内未达到岗位要求的；

(二) 旷工或者因公（私）外请假期满无正当理由逾期不

归,连续超过 15 个工作日,或者 1 年内累计超过 30 个工作日的;

(三) 严重失职,对学校造成重大损害的;

(四) 违法违纪,损害学校利益或者公共利益的;

(五) 未经学校允许,与其他单位建立聘用关系,拒不改正的;

(六) 国家法律、法规、规章规定的其他情形。

**第二十条** 受聘人员有下列情形之一的,学校提前 30 日以书面形式通知受聘人员,可以解除聘用合同:

(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,也不服从其他合理工作安排的;

(二) 受聘人员连续两个年度考核不合格或聘期考核不合格,又不同意学校调整其工作岗位的;或者同意学校调整其工作岗位,但到新岗位后聘期内两个年度考核不合格的;

(三) 聘用合同双方约定的其他情形。

**第二十一条** 受聘人员具有下列情形之一的,学校不得依据本办法第二十条解除聘用合同:

(一) 患职业病的或因工负伤,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;

(二) 受聘人员患病或者负伤,在规定的医疗期内的;

(三) 女性受聘人员在孕期、产期和哺乳期内的;

(四) 受聘人员正在接受违法、违规、违纪审查或调查,但尚未做出结论的;

(五) 国家法律、法规、规章规定的其他情形。

**第二十二条** 学校有下列情形之一的，受聘人员可以解除聘用合同：

- (一) 未按时足额支付工资的；
- (二) 未按合同约定提供工作条件和福利待遇的；
- (三) 法律、法规规定的其他情形。

**第二十三条** 受聘人员有下列情形之一的，书面通知学校后，可以解除聘用合同：

- (一) 经学校批准，考入普通高等学校或者科研院所全日制学习的；
- (二) 被录用、调任或者聘任到国家机关工作的；
- (三) 依法服兵役的；
- (四) 国家法律、法规、规章规定的其他情形。

**第二十四条** 除本办法第二十二条和第二十三条所列情形外，受聘人员提前 30 日书面通知学校，可以解除聘用合同。若受聘人员正从事的教学科研工作暂时无人替代，受聘人员应当坚持正常工作，继续履行聘用合同规定的义务，最长期限 6 个月。

**第二十五条** 有下列情形之一的，聘用合同终止：

- (一) 聘用合同期满；
- (二) 聘用合同双方约定的聘用合同终止条件出现的；
- (三) 学校被撤销、解散的；
- (四) 受聘人员符合退休、退職条件，应当办理退休、退職手续的；
- (五) 受聘人员死亡，或被人民法院宣告死亡、宣告失踪的；

(六) 受到开除处分的或按自动离职处理的；

(七) 聘用合同一方实际不履行聘用合同满 3 个月的；

(八) 聘用合同期满，有本办法第二十一条第二、三项规定情形之一的，聘用合同应当续延至相应情形消失时终止；

(九) 国家法律、法规、规章规定聘用合同终止的其他情形。

**第二十六条** 聘用合同终止或解除的，受聘人员应按学校的书面通知，亲自或以书面形式委托他人前往学校各部门办理离校手续，并应于约定的离校日之前完成办理手续。

自聘用合同依法解除、终止之日起，学校与该受聘人员的人事关系终止。

由于个人原因未按时办理离校手续和档案转移事项者，产生的一切后果由本人负责。

#### **第四章 经济补偿和违约赔偿**

**第二十七条** 有下列情形之一的，学校应当向受聘人员支付解除或者终止聘用合同的经济补偿：

(一) 依照本办法第二十条规定解除聘用合同的；

(二) 依照本办法第二十二条规定解除聘用合同的；

(三) 在聘用合同期限内，学校提出并与受聘人员协商一致，解除聘用合同的；

(四) 除学校提出维持或者提高聘用合同规定的对受聘人员有利的条件续签聘用合同，而受聘人员不同意续签的情形外，依照本办法第二十五条第一项规定终止聘用合同的。

**第二十八条** 解除或者终止聘用合同的经济补偿，根据受聘

人员在学校的工作年限，每满1年按1个月工资的标准向受聘人员支付。工作年限6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向受聘人员支付半个月工资的经济补偿。

受聘人员月工资，是指受聘人员本人在聘用合同解除或者终止前12个月的月平均工资。

受聘人员月工资高于北京市人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

**第二十九条** 学校对新接收毕业生、学校出资学习培训人员或者学校向其提供特殊待遇（安家费、科研启动经费等）人员，学校可以与之在聘用合同中或另行签订的协议中，约定违约赔偿事宜。

**第三十条** 受聘人员在首次聘用合同期满前辞聘或提前单方解除聘用合同，应承担违约责任，向学校支付违约金。违约金计算方法与经济补偿金计算方法一致。

**第三十一条** 受聘人员在涉及国家机密的岗位工作的，应当遵守国家有关涉密人员管理的规定。

受聘人员在涉及学校秘密的岗位工作或工作事项涉密的，应当签订保密协议和知识产权保护协议，遵守协议规定的义务。如有违反，学校将追究其法律责任及相应经济责任。

## **第五章 监督和争议解决**

**第三十二条** 学校所有受聘人员都有权监督本办法的实施。

学校教职工代表大会、工会委员会、行政监察部门有权对实施本办法进行监督，依法维护受聘人员在订立和履行聘用合同时的合法权益。

**第三十三条** 学校单方解除聘用合同的，应当将解除理由提前7个工作日通知工会，工会有权提出书面意见。学校应当重视并研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

**第三十四条** 聘用合同双方因履行聘用合同发生争议的，可向学校劳动人事争议调解委员会申诉调解；调解不成的，可向北京市劳动人事仲裁中心申请仲裁。

## 第六章 附则

**第三十五条** 学校可根据本办法实施的实际情况制定实施细则或补充规定。实施细则和补充规定作为本办法的组成部分，具有与本办法同等的效力。

**第三十六条** 本办法由学校人事处负责解释。本办法内容如与国家有关法律、法规、规章规定内容相矛盾的，从其规定执行。

**第三十七条** 本办法提交学校教职工代表大会审议通过，自公布之日起施行。

