

石拐区编外聘用人员管理办法(试行)

为切实加强编外聘用人员规范化管理，建立科学有效的激励机制，激发编外聘用人员的工作热情和积极性，为全区的改革、发展、稳定提供强有力的人才智力保障，比照《公务员法》《事业单位人事管理条例》，结合我区用人实际，特制订《石拐区编外聘用人员管理办法(试行)》。

一、适用范围

区属参照事业待遇人员、区属合同制人员、区属辅警类人员、政法网格员。

二、工作总则

1. 编外聘用人员的管理，坚持党管人才原则，全面贯彻公开、公平、公正、竞争、择优原则。区人力资源和社会保障局负责本区编外人员的综合管理工作，各用人单位负责本单位编外人员的日常管理工作。

2. 原则上不允许增加编外人员，确因工作需要的，由区人力资源和社会保障局提出用人计划并提请区委编委会研究议定。

三、聘用管理

1. 劳动合同签订

(1) 合同的签订和续签按照《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定执行，由用人单位和被聘人员签订《劳动合同》。

(2) 合同签订的期限为1年，聘用期满后，根据工作需要和双方意愿，办理续聘手续。签订合同可以约定试用期，试用期最长不超过2个月。试用期包括在合同期限内。

(3) 受聘人员在聘用期内有权享受国家规定的各类培训和继续教育，同时可以申报职称评审。

(4) 聘用单位与受聘人员签订劳动合同、续订和变更劳动合同，须报区人力资源和社会保障局鉴证备案。聘用单位要根据劳动合同规定加强对受聘人员的聘后管理。

(5) 劳动合同的变更、终止和解除比照《中华人民共和国劳动合同法》有关规定执行。凡解聘的，用人单位要及时报区人力资源和社会保障局备案，财政部门停发工资、停缴各类社会保险。受聘人员要求补偿的，按《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定执行。

2. 人员调动

(1) 管理权限

编外人员调动全部由区人力资源和社会保障局负责。

(2) 商调程序

调动申请。用人单位根据本单位实际工作需要，在书面征得调出部门同意后，经双方单位主要领导及分管区领导签字后向区人力资源和社会保障局报送。

审查核实。区人力资源和社会保障局在审核人员档案后，提交区委编委会研究议定。

办理商调。待区委编委会研究同意后，区人力资源和社会保障局通知调动人员填写编外聘用人员商调登记表并履行相关领导签字、相关部门盖章程序。

正式调动。用人单位凭有关手续及时到区人力资源和社会保障局办理人事关系、工资关系等转移工作。

(3) 借调

编外人员借调按照正式商调程序执行，填写编外聘用人员借调登记表，借调时间最长不得超过6个月。

四、工资福利待遇

1. 参照事业待遇人员

(1) 岗位设置

依据本单位现有参照事业待遇人员总数，按照事业单位岗位设置相关规定进行设岗。

管理岗位设置。主要承担管理职责的单位，应保证管理岗位占主体，应占本单位编外人员总岗位一半以上。

专业技术岗设置。主要以专业技术为主的单位，应保证专技岗位占主体，应不低于本单位编外人员总岗位的70%。

工勤岗位设置。主要承担职业技能的单位，应保证工勤岗位占主体，应占本单位编外人员总岗位一半以上。

(2) 岗位聘用

管理岗位。从事管理岗位相关工作，按照事业单位管理岗位聘用的相关规定聘用。

专业技术岗位。从事相关专业技术工作并取得与本单位岗位设置方案相符的专业技术资格，按照事业单位岗位管理的相关规定聘用。

工勤技能岗位。从事工勤技能岗位相关工作并取得相应的工勤技能资格，按照事业单位工勤技能岗位聘用的相关规定聘用。

聘期管理。参照事业待遇人员岗位聘期按照区属事业单位在编人员聘期执行。

聘用备案。参照事业待遇人员岗位聘用由主管部门统一报送区人力资源和社会保障局进行审批备案。

(3) 岗位待遇

参照事业待遇人员在聘期间工资待遇。参照事业待遇人员工资待遇根据受聘岗位确定。因受聘岗位发生变动需要重新确定工资的人员，其变动后的工资从岗位聘任备案的次月起执行。

参照事业待遇人员工龄计算。成为参照事业待遇人员前有工作经历的，工龄计算办法按照自治区人社厅《关于考录(或招聘)到机关事业单位工作人员工龄计算等问题的通知》(内人社发〔2012〕64号)文件执行。

在职期间工资待遇、退休条件及退休后基本养老金、病(事)假期间工资待遇及死亡后丧葬费、抚恤金、遗属生活困难补助。

参照事业待遇人员在聘期间工资待遇、退休条件及退休后基本养老金和病(事)假期间工资待遇及死亡后丧葬费、抚恤金、遗属生活困难补助按照国家的相关规定执行。

被采取强制措施和受行政刑事处罚及受处分工资待遇。按照《关于事业单位工作人员和机关工人受处分工资待遇处理有关问题的通知》(人社部发〔2012〕68号)及《关于事业单位工作人员和机关工人被采取强制措施和受行政刑事处罚工资待遇处理有关问题的通知》(人社部发〔2012〕69号)文件执行。

2. 合同制工作人员

(1) 在职期间、病(事)假期间工资待遇

合同制工作人员在职期间实行结构工资，由基本工资、基础性绩效工资、奖励性绩效工资、移动通讯补贴及交通费补贴五部分组成。

合同制工作人员的社会保险费由用人单位和个人依法缴纳，社会保险费(含养老、医疗、生育、失业、工伤保险)单位部分由财政预算解决，个人部分由个人承担(用人单位代扣代缴)。缴纳社会保险费后，按照《社会保险法》及有关法律法规享受待遇。

合同制人员在病(事)假期间工资待遇按照内蒙古自治区人事厅《机关和全额拨款事业单位工作人员事假及事假期间工资待遇的规定》(内人薪字〔1999〕19号)及《内蒙古自治区人民政府办公厅关于转发国办发〔2014〕65号文件的通知》(内政办发〔2014〕83号)文件执行。

(2) 增资机制

合同制工作人员每遇事业单位人员普调增资时，以全区事业单位科员（初级十二级）及以下人员（除义教类人员）平均增资的50%予以调整工资（主要指基础性绩效工资和奖励性绩效工资，比例为6:4）。

因工作需要，在区属部门合同制聘用岗位上连续工作满8年，并取得国民教育大专及以上学历，年度考核为合格及以上的合同制工作人员，经考察考核合格后，转录参照事业人员工资待遇执行。

受聘人员因公负伤和医疗保险等福利待遇，均按国家有关规定和各类社会保险办法执行。

（3）被采取强制措施和受行政刑事处罚工资待遇

合同制工作人员被采取强制措施和受行政刑事处罚工资待遇，按照《关于事业单位工作人员和机关工人被采取强制措施和受行政刑事处罚工资待遇处理有关问题的通知》（人社部发〔2012〕69号）文件执行。

（4）受处分期间工资待遇

合同制工作人员受处分期间执行基本工资待遇，受处分期间所在年度的年度考核结果不得评为优秀等次。

合同制工作人员自处分期满次月起恢复原身份工资待遇。

合同制工作人员受处分期间不计算任职时间。

（5）退休条件及退休后基本养老金

合同制工作人员在达到法定退休年龄时需与用人单位终止劳动合同，按照企业职工基本养老保险待遇计发相关规定核算养老金。

(6) 因病或非因工死亡后丧葬费及遗属生活困难补助计发办法

合同制人员因病或非因工死亡后，丧葬费及遗属生活困难补助按照企业职工基本养老保险参保人员因病或非因工死亡后丧葬费及遗属生活困难补助进行计发。

3. 辅警类人员

区人力资源和社会保障局结合辅警类人员德、能、勤、绩、廉等各方面表现，重点通过考试及考察本人政治素质、理想信念、道德品行、遵法守纪、诚信记录、服务群众、业务能力、工作实绩等方面的情况，征求纪检监察、信访部门等意见建议，全方位多角度对辅警类人员进行综合评价，查看本人2016—2019年度考核登记表，形成综合考察报告，并且辅警类人员填写《石拐区辅警类人员转录合同制人员审批表》，审批表要分别由所在单位和主管部门签署考察考核意见及结果，区人力资源和社会保障局签署审批意见进行备案。辅警类人员通过上述考试考察方式转录为合同制人员，适用本办法。

4. 政法网格员

按照《包头市人民政府办公室关于建立全市社区工作者职业化薪酬体系实施办法(试行)的通知》(包府办发〔2020〕39号)执行。

五、考核管理

编外聘用人员的年度考核坚持客观公正、科学简便、注重实绩的原则；坚持注重工作成效，岗位技能，敬业精神的原则；坚持注重群众公论，综合素质的原则；实行领导与群众相结合、中期测试与年终考核相结合的方法，比照《内蒙古自治区事业单位工作人员考核实施细则》(内人任字〔1997〕84号)确定考核结果，考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。

实行编外聘用人员年度考核备案制度。年度考核结束后，编外聘用人员所在单位将考核工作总结、考核结果及公示情况报区人力资源和社会保障局进行备案。年度考核评为“优秀”等次人数，严格控制在本单位同一身份类别参加年度考核总人数的15%以内。如机关事业单位在本年度获得区委、区政府或上级党委、政府表彰奖励的，可适当提高本单位评优人员比例，最高不得超过20%。苏木乡镇(街道)工作人员年度考核评为“优秀”等次人数，掌握在本苏木乡镇(街道)同一身份类别参加年度考核总人数的20%以内。年度考核评优比例要按身份类别分别计算，严禁挤占不同身份类别的评优名额。在审核备案时，凡本单位没有对评优人员名单进行公示的，不予备案。

六、考核结果的运用

1. 编外聘用人员无正当理由不参加年度考核的，经本部门单位教育后仍拒绝参加的，由所在部门单位直接确定其考核结果为不合格等次，不再签订劳动合同，解除劳动关系。

2. 编外聘用人员病(事)假累计超过考核年度半年或事假累计超过考核年度三个月的不定等次；累计超过一年的直接确定为不合格等次；接受立案审查尚未(在考核年度)结案的，进行年度考核，暂不写评语，不定等次，待问题查清后再确定等次；上年度考核为基本合格或不合格，本年度考核仍未达到合格标准的，确定为不合格等次；在受处分及解除处分当年不得定为优秀等次。

3. 编外聘用人员未履行借调手续到石拐区外工作，年度考核直接评为“不合格”等次。

4. 合同制人员从2016年起年度考核结果每有一个“优秀”等次的，转录参照事业待遇人员任职时间缩短半年。

5. 合同制人员从2016年起年度考核结果每有一个“基本合格”或“不合格”等次的，转录参照事业待遇人员任职时间延长1年。

6. 对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等违纪违法行为的，上报区纪委监委予以严肃处理。

七、解聘

编外聘用人员有下列情形之一的，应予解聘(辞退)：

1. 连续两年、累计三年考核被确定为不合格等次的；
2. 不胜任现工作岗位，拒不接受组织安排其他工作岗位的；
3. 旷工连续超10个工作日，或全年累计旷工超过30个工作日的；
4. 损害单位利益，造成重大损失的；
5. 工作中玩忽职守、违反程序、营私舞弊、弄虚作假，导致发生责任事故的；
6. 因单位调整、撤并或因回避、岗位轮换等原因，无正当理由拒不接受组织调整，15日不到岗工作的；
7. 触犯刑法免于刑事处罚或受到治安处罚，经单位考核不宜留在单位工作的；
8. 符合合同规定解聘(辞退)条件的；
9. 法律法规规定的其他情形；

以上情形解聘(辞退)的，一律不予经济补偿。

八、附则

1. 本办法在执行过程中，如与国家出台后续相关政策不符时，遵照国家政策执行。
2. 本管理办法自公布之日起执行，原《石拐区合同制人员管理暂行办法》自动废止。

