**江苏海事职业技术学院人员分类管理实施办法（2022年修订版）**

根据《江苏省高等学校人员总量内设机构领导职数管理办法（试行）》（苏编办发〔2020〕31号）、《省人力资源和社会保障厅 省教育厅关于印发〈江苏省高等学校岗位设置管理实施意见〉》（苏人社发〔2021〕123号）、《关于印发〈江苏海事职业技术学院定责定岗定编实施办法〉（2022年修订稿）的通知》等文件精神，为进一步深化学校人事制度改革，规范人事管理工作，充分调动和发挥学校职工的工作积极性、能动性和创造性，按照“人尽其才，才尽其用”原则，结合学校实际，制定人员分类管理实施办法。

**一、职工用工类型**

我校是隶属于省教育厅的全额拨款事业单位，按照省委编办要求实行人员总量管理，教职工用工分为以下几种类型。

（一）事业编制人员

在省事业单位编制管理核准的编制数内（即：纳入事业编制管理人员总量范围内），通过公开招聘，办理事业单位在编职工聘用手续的人员。

（二）合同制人员

以劳动合同约定聘用的编外人员，履行合同约定的义务和权利。

（三）劳务派遣人员

有关单位（部门）因缺编，或者有“辅助性、临时性、专门性”的工作需要，由人事处根据实际用工需求与劳务派遣公司签订劳务派遣合同，一次用工期限不超过两年的临时人员。

（四）退休返聘人员

有关单位（部门）因缺编，或者有“辅助性、临时性、专门性”的工作需要，经校长办公会批准返聘的我校退休人员。

（五）企业或社会兼职人员

根据教学科研和管理服务的需要，面向行业、企业聘任的兼职专业带头人、校内专业课（指各专业人才培养方案中不含公共基础课程、能力拓展类课程及顶岗实习、毕业实习指导在内的各类专业课程，且必须在校内完成）兼职教师、校外实习指导兼职教师，以及承担其他工作的兼职人员。

（六）柔性引进人员

柔性引进是以“不求所有，但求所用”为原则的特聘模式。与学校签订聘用服务合同，共同承担省部级以上教科研重大课题，或联合申报省部级以上教科研项目奖励，为学校专业（群）建设发展提供智力服务的团队或高层次人才。

**二、基本条件**

自文件生效之日起，学校各类新进人员须符合以下条件。

（一）事业编制人员基本条件

应聘人员应具有较高的思想政治素质，忠诚于教育事业，作风正派，遵纪守法，身心健康，工作态度好、责任心强。应具有研究生及以上学历、硕士学位，具备学校公开招聘岗位所要求的专业、技能等资格条件，年龄不超过35周岁的人员。以下几种特殊情况可适当放宽学历或年龄要求：

1、省级以上杰出人才。两院院士、国家杰青、国家名师、新世纪百千万人才工程、省“333工程”一和二层次培养对象，国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖获得者（排名前二），中国青年科技奖、国家青年拔尖人才、新世纪优秀人才支持计划、教育部人文社科成果奖一等奖，或与上述人才水平相当层次的省级以上人才，学历不限，年龄不超过50周岁。

2、博士学历学位人员。具有博士学历学位，年龄不超过40周岁；具有博士学历学位，同时具有副高职称的，年龄不超过45周岁；具有博士学历学位，同时具有正高职称的，年龄不超过50周岁。

3、航海技术、轮机工程、船舶电子电气技术等紧缺专业人员。具有本科以上学历、学士以上学位且具有3000总吨及以上无限航区船舶的大副（具有无限航区大副任职资历不少于12个月），或3000千瓦及以上无限航区船舶的大管轮（具有无限航区大管轮任职资历不少于12个月），或无限航区船舶电子电气员（具有无限航区船舶电子电气员任职资历不少于12个月）适任证书，年龄不超过35周岁；具有本科以上学历、学士以上学位且具有3000总吨及以上无限航区船舶的船长（具有无限航区船长任职资历不少于12个月），或3000千瓦及以上无限航区船舶的轮机长（具有无限航区轮机长任职资历不少于12个月）等适任证书，年龄不超过40周岁；具有本科以上学历、学士以上学位且具有高级船长、高级轮机长等有效证书，年龄不超过45周岁；具有本科及以上学历学位且具有正高级船长、正高级轮机长等有效证书，年龄不超过50周岁。

4、高技能人才。具有本科及以上学历且获得过世界技能大赛前三名、全国一类职业技能竞赛第一名、人社部授予的“中华技能大奖”、省政府授予的“技能状元”或“江苏工匠”，年龄不超过45周岁；具有专科及以上学历且获得过人社部门颁发的国家级技术能手荣誉，年龄不超过40周岁；具有本科及以上学历，且具有行业正高级专业技术职务，年龄不超过50周岁。

5、辅导员和思政课教师。按照《省委教育工委、省教育厅关于印发2022年学校立德树人重点任务清单的通知》要求，以及新时代高校思想政治理论课教师队伍建设相关规定执行。

6、国家规定政策性安置人员。

（二）合同制人员基本条件

学校原则上不再招聘合同制人员。在引进急需特殊人才时，“一事一议”确定引进的基本条件。

（三）劳务派遣人员基本条件

劳务派遣人员与派遣公司签订劳动合同，建立劳动关系，应具备以下基本条件：

1、思想端正，作风正派，身心健康。

2、不超过国家规定的退休年龄，所学专业满足岗位要求。

3、对部分技术要求较高的工种必须进行上岗前考核，考核合格后方可选用，特殊岗位必须持证上岗。

（四）退休返聘人员基本条件

已办理正式退休手续，身体健康，能够满足全日制坐班要求的我校退休教职工，应具备以下基本条件：

1、具有拟聘岗位要求的专业技术职务、从业资格证书，具有丰富的教学经验或教育管理工作经验、较强的工作能力。

2、思想政治素质好，工作责任心强，退休前5年在岗期间年度考核等级均为合格以上。拟聘为党委部门、学生教育管理岗位的一般应为中共党员。

3、所聘年龄一般不超过63周岁，最多不超过65周岁。

（五）企业或社会兼职人员基本条件

企业或社会兼职人员应热爱教育事业，恪守职业道德，教书育人、为人师表，能认真履行岗位职责，身体健康，应具备以下基本条件：

1、能自觉遵守学校规章制度和劳动纪律，工作责任心强。

2、应具有中级及以上专业技术职务或高级工及以上职业资格证书。

其中兼职专业带头人一般应是行业、企业有较高威望的专家或技术骨干，能够组织团队系统地设计课程、专业，具有5年以上企业专业技术工作经历，具有与校内专业带头人联合主持制定专业建设规划、人才培养方案、教师培养方案等方面工作的能力，能够有效整合校外教学资源，服务专业建设和发展。

校内专业课兼职教师一般应具有5年以上企业专业技术工作经历、较丰富实践经验和较高操作技能，或具有副高级以上职称，能胜任校内专业课程理论和实践教学，具有参与教学计划制定、课程建设、教材开发等方面的能力。

校外实习指导兼职教师应具有较丰富的技术工作实践经验和较高操作技能，一般应为企业工作一线的技术骨干。

（六）柔性引进人员基本条件

柔性引进人员是指从企业、科研院所等单位柔性引进的兼职的科技创新人才，应具备以下基本条件：

1、贯彻落实党和国家教育方针，具有良好的思想政治素质和职业道德。

2、所从事的专业领域、研究方向与学校主干专业相同或相近，具有副高及以上职称，或具有高级技师及以上技能等级。

3、获得以下称号之一者：“中华技能大奖”；“全国技术能手”；国家、省、市“技能大师” “工匠”；省、市企业首席技师；国家、省、市“技能大师工作室”领衔人；省、市“有突出贡献技师（高级技师）”等优秀高技能人才；大中型外企推荐的高技能人才；国家或省级非物质文化遗产传承人；企业的国家“千人计划” “万人计划” “百千万人才工程”国家级人选；享受国务院特殊津贴人员；省“双创计划”专家；省“333工程”培养对象；省“六大人才高峰”高层次人才培养对象；省有突出贡献中青年专家；大中型企业、上市公司、国家高新技术企业主要负责人、生产运营或技术负责人；省级以上科研机构或企业研发机构负责人，或与上述水平层次相当的人才。

4、年龄一般不超过55周岁。特别优秀的国家级人才且身体健康，年龄不超过70周岁。

**三、人员聘用**

（一）聘用岗位职数

1、事业编制人员。在学校“三定”方案范围内，用人单位（部门）制定招聘计划，人事处汇总并提交校长办公会审批，报省教育厅和人力资源社会保障厅审定后进行公开招聘。

2、合同制人员。原则上合同制人员只减不增，逐步消化。

3、劳务派遣人员。劳务派遣人员的岗位数，由人事处会同用工单位（部门）审核，提交校长办公会审批。

4、退休返聘人员。退休返聘人员的岗位数，由人事处会同用人单位（部门）审核，提交校长办公会审批。

5、企业或社会兼职人员。二级学院（教学部）根据教学任务，结合师资队伍实际，拟定兼职教师聘用计划，报备人事处和教务处。

6、柔性引进人员。二级学院（教学部）结合本单位实际需要，提出柔性引进人员的工作任务、考核目标和聘用岗位数，提交分管校长和校长审批。

（二）聘用时间

1、事业编制人员。一般每年6月前，在学校“三定”方案范围内，用人单位（部门）制定招聘计划，人事处汇总并提交校长办公会审批，报省教育厅和人力资源社会保障厅审定后，当年12月前组织公开招聘。高层次人才学校常年招聘。

2、劳务派遣人员、退休返聘人员。用人单位（部门）根据实际需要，在学校“三定”方案范围内，将用人计划提前一个月报人事处，人事处提交校长办公会审批后组织招聘。

3、企业或社会兼职人员、柔性引进人员。各单位（部门）根据实际需要随时组织遴选洽谈，办理相关手续。

（三）聘用程序

1、事业编制人员。除上级主管部门任命的干部、政府政策性安置人员外，坚持公开招聘、平等竞争、择优聘任的原则，并按下列程序办理：

（1）用人单位（部门）根据工作需要提出拟聘岗位、拟聘岗位职数、岗位职责及聘用条件，由人事处汇总，根据人员结构和学校整体发展需要，初审后报校长办公会审批。

（2）人事处在省人力资源和社会保障厅和学校网站上发布事业编制人员需求信息并负责报名工作。

（3）人事处对应聘人员资格进行审核，学校人才招聘考核小组组织考试、面试、专业技能测试，提出拟聘人选。

（4)经校长办公会审核后进行政审及公示，高层次人才引进须经党委会研究审定。

（5）拟聘人员根据相关规定，体检合格后，由人事处办理相关人才引进报批手续后签订聘用合同。

2、合同制人员

（1）用人单位（部门）根据工作需要申报招聘岗位及任职要求，经人事处初审，报校长办公会审批。

（2）校长办公会根据“一事一议”的原则，确定招聘岗位的任职条件、招聘方式、考核办法。

（3）根据校长办公会确定的招聘方式（对特殊紧缺岗位有意向性人选的，可由校领导牵头直接洽谈）组织招聘，需要进行公开招聘的，人事处在省人力资源和社会保障厅相关网站和校园网上发布招聘公告并负责报名工作。

（4）人事处对应聘人员进行资格审核，根据校长办公会确定的考核办法，进行考核，提出拟聘建议，报校长办公会审批。

（5）组织经校长办公会研究通过的应聘人选，进行政审和体检。

（6）通过政审和体检的拟聘人选进行公示。

（7）公示无异后，签订劳动合同，办理入职手续。

3、退休返聘人员由用人单位（部门）提出人选后经校长办公会审批后，由人事处代表学校签订协议。

4、企业或社会兼职人员经人事处备案后，由用人单位（部门）代表学校签订协议。

5、柔性引进人员由用人单位（部门）会同人事处提交校长办公会审批后，由人事处代表学校签订协议。

**四、职工待遇**

（一）事业编制人员待遇

事业编制人员的基本工资（即岗位薪金，包含岗位工资和薪级工资），按照教职工所聘职级岗位对应的标准（即：国家有关文件规定的标准）执行，履责酬金和业绩奖金的待遇按照学校收入分配办法文件规定执行。

（二）合同制人员待遇

1、2020年起学校新聘用的合同制职工，聘期内享受与事业编制人员相同标准的岗位薪金、履责酬金和业绩奖金。到下一个聘期满（至2023年4月左右），全员选岗重新签订劳动合同时，2020年之前聘用的合同制人员与2020年后聘用的合同制人员待遇标准并轨执行。

2、合同制人员按照劳动合同约定，参照事业编制人员享有培训、转正、定级、教师资格认定、考核、奖惩和职称职务晋升等权利，合同制人员的档案可由委托南京市人才交流中心管理或学校人事处代管。

3、合同制人员的党、团、工会等关系由学校代为管理，按照国家规定，享受学校工会会员相应待遇，正常参加学校教职工的党、团、工会组织活动等。

（三）劳务派遣人员的待遇

劳务派遣人员与劳务派遣公司之间签订劳动合同关系，约定工资报酬，学校为劳务派遣人员提供与校内教职工同样标准的工作餐和节日慰问品。二级管理单位使用的劳务派遣人员，所有用工费用从二级管理单位人员包干经费中支出；其他单位（部门）使用的劳务派遣人员，所有用工费用由人事处负责。

（四）退休返聘人员。按照协议约定支付劳动报酬，提供与在职教职工同样标准的工作餐，学校负责为退休返聘人员办理人身意外保险。二级管理单位使用的退休返聘人员，所有用工费用从二级管理单位人员包干经费中支出；其他单位（部门）使用的退休返聘人员，所有用工费用由人事处负责。

（五）企业或社会兼职人员、柔性引进人员。按照协议约定兑现相关待遇。

**五、人员的考核管理**

（一）事业编制人员考核管理

执行国家关于事业单位人员的考核管理规定，以及学校关于教职工年度考核的管理规定，人事处会同用人单位（部门）与事业编制人员签订聘期协议并按聘期进行考核（三年一个聘期）。高层次人才按照引进协议进行考核管理按照学校高层次人才管理办法及协议执行；教职工个人原因辞职或调动需要返还学历进修、企业实践、教科研项目资助及业务培训等费用。

（二）合同制人员管理

按照合同法和劳动合同法确定学校与合同制人员的权利和义务。人事处会同用人单位（部门）与合同制人员签订劳动合同并按合同期进行考核（通常三年一个劳动合同期）。

1、由用人单位（部门）负责合同制人员的日常管理，并对合同制人员的工作态度、任务完成质量和数量进行考核，提出评价及是否续签合同的意见。每次合同期满，根据工作需要及个人履职情况决定是否续签，合同期内工作表现突出的可优先续签。对考核基本合格的提出警告，一个聘期内有两次考核基本合格或有一个考核不合格者予以解除劳动合同。

2、合同制人员的研究生学历、硕士学位进修费用由自己负担，鼓励在职攻读博士研究生学历学位，按照公开招聘高层次人才的方法办理事业编制考核进编手续。个人原因辞职或调动，全额返还培养及培训资助费用。

3、按照省人力资源社会保障厅、省教育厅人才流动配置相关文件规定，具有硕士学位且获得副教授专业技术职称（其他专技岗位和管理岗位副高职称须通过省教育厅和省人力资源社会保障厅预审），不超过45周岁的合同制人员；或者具有硕士学位且获得教授专业技术职称，不超过50周岁的合同制人员，经学校组织的综合考核为优秀等次，经省人力资源社会保障厅、省教育厅批准，可不通过公开招聘，直接办理事业编制调配或引进手续。

（三）劳务派遣人员管理

1、劳务派遣人员的人事关系和工资保险等由劳务派出公司实施管理。

2、有关用工单位（部门）须按照做好用工计划，按程序申请劳务用工，若中途急需临时用工，必须做到“先申请、经批准、再使用”。若违反学校规定，未办理用工申请而随意用工的，由此造成的一切后果，追究相关负责人责任。

3、劳务派遣人员的校内管理依据“谁用工、谁管理、谁负责”的原则，用工单位(部门)负责劳务派遣人员的日常管理考核，负责对其进行思想政治、职业道德、遵纪守法和安全生产的教育。

4、劳务派遣人员因不能胜任工作岗位，或因工作失误给学校造成损失，或发生政治性错误等，学校及时通知劳务派遣公司并根据实际情况追究相关责任。

5、劳务派遣人员在校内一般不调换岗位，因违规违纪等原因被学校辞退的人员，校内其他单位（部门）不得再使用。

**六、岗位设置及要求**

（一）岗位设置

按照学校“三定”方案文件，全校设置专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种岗位，专业技术岗位包含教师岗和其他专技岗，其中教师岗包含专任教师岗位和专职辅导员岗位。其他专技岗主要包括工程实验、图书档案、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。

（二）岗位基本要求

1、专业技术岗位。

具有良好的思想政治素质、道德品质和心理素质，遵纪守法、爱岗敬业，具有岗位所需的专业技术能力。

（1）专任教师岗位

① 热爱教学工作，关心爱护学生，为人师表，师德师风良好。

② 具有高等学校教师资格证或高等学校教师岗前培训证书。

③ 具有硕士研究生以上学历、硕士以上学位；或具有本科学历、硕士学位和中级以上专业技术职称；或者具有本科学历和副高级及以上专业技术职称，且所学专业或所从事的专业符合任职岗位要求。

（2）辅导员岗位

① 热爱学生管理工作，具有较好的学生思想政治工作能力。

② 中共党员，事业编制。

（3）其他专技岗位

①熟悉本职业务，能承担一定水平的专业技术工作。

②具有本科及以上学历、硕士及以上学位，具有与岗位匹配的专业技术资格。

2、管理岗位

具有岗位所需的管理业务能力，能够掌握所聘岗位工作的专业知识和政策法规，具有一定的公文处理和服务水平，具有本科及以上学历。

3、工勤技能岗位

具有良好的服务态度和服务意识，具有岗位所需的专业能力和技能条件，能够承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。需持证上岗的岗位要求提供相应的岗位证书。

**七、校内岗位调动**

（一）校内岗位调动

人员在校内不同单位（部门）之间或在同一单位（部门）内部不同岗位之间岗位调整。干部的岗位调整，按干部管理权限和有关规定执行。

除了内设机构重新设置批量转岗或全员集中选岗外，教职工校内岗位日常调动，必须在调入单位（部门）有空缺岗位且符合调入岗位的基本条件情况下方可进行。在新的岗位工作五年内，必须转评为新岗位对应的专业技术职称，否则进行相关调整。

（二）调动程序

1、教职工提出工作岗位调动申请。

2、经调出和调入单位（部门）批准，报人事处进行资格审核（其中转入专任教师岗位的，须通过由教学单位（部门）牵头，教务处和人事处参与指导的教学能力评价；转入或转出为辅导员岗位的，须征得学工处同意）。

3、资格审核通过的人员调动申请提交分管业务工作的校领导审批。

4、将分管业务的校领导批准后的人员调动申请，提交分管人事工作的校领导和校长审批同意后办理调动手续。

5、调动人员及时做好工作交接。

**八、本办法发文之日起实施，由人事处负责解释。**