

关于印发《浙江大学待聘人员 管理暂行办法》的通知

浙大发人（2000）1号

各校区管委会，各学院、系，各部、处，直属各单位：

经学校研究决定，现将《浙江大学待聘人员管理暂行办法》
印发给你们，请遵照执行。

浙 江 大 学
二〇〇〇年一月三日

主题词：人事 管理 办法 通知

抄 送：纪委，各校区党工委，各院级党委、直属党总支、直
属党支部、分党委、党总支，党委各部门，工会、团委

（打印：杜康美 校对：金达胜）

浙江大学待聘人员管理暂行办法

为配合校内人事制度的改革，加强对校内待聘人员的管理，扩大学校内部各用人单位的自主权，更好地调动和发挥广大教职工的工作积极性和创造性，促进人才合理、有序地流动，逐步建立起人员能进能出，职务能上能下的新型人事管理体制。经学校研究，特制定本暂行办法。

一、待聘人员的含义与范围：

1、本办法所指的待聘人员是指因学校合并、机构改革或学科调整、任务变化等原因无明确任职岗位，或由于某种原因在现岗位不能履行岗位职责的学校编制人员。

产业集团公司、后勤集团公司及经济独立核算单位的待聘人员亦可列入上述管理范围，待聘期间所需的经费由原单位承担。

2、凡属下列情况之一的人员，不能列入待聘人员管理范围：

- 1) 有经济问题已立案尚无结论或违反劳动纪律尚未处理者；
- 2) 5年内达到退休年龄的人员；
- 3) 与所在单位签有聘用合同且在合同期限内的干部和合同制工人；
- 4) 残疾人员或患有疾病的人员；
- 5) 因患有慢性病或季发性疾病不能正常工作的人员（须有学校医院证明）；
- 6) 怀孕或正在哺乳期的女教职工（含产假者）；
- 7) 已出国、出境或国内脱产学习进修的人员；
- 8) 夫妻双方有一方已下岗或待聘的，另一方原则上不再列入待聘范围；

3、凡因四校合并及学院组建过程中分流读书或待岗待聘的人员仍按《关于校机关部处组建的若干政策规定（试行）》及《关

于学院机关组建的若干规定》执行。

4、符合国家文件规定可除名或辞退的人员按除名或辞退处理。

二、待聘人员的管理机构与管理程序：

1、学校人才交流与培训中心负责待聘人员的日常管理和转岗服务工作。

2、各单位待聘人员须经单位党政领导集体讨论决定。

3、各单位党政负责人应对待聘人员讲清未聘原因，认真填写待聘人员登记表，单位领导应对待聘人员的现实工作表现和政治思想表现等作出全面综合鉴定意见，再报学校人才交流与培训中心，审核批准后，由校人才交流与培训中心书面通知待聘人员及所在单位。

4、待聘人员在接到书面通知后，应在 10 天内到校人才交流与培训中心报到，填写交流人员登记表。无故逾期 1 个月未登记者，将作辞退或自动离职处理。

三、待聘人员的待遇：

1、待聘人员可以在校内转聘，也可申请调出学校、辞职、自谋职业和符合学校规定的校内退养等。

2、待聘人员在待聘期间，可随时应聘学校提供的各种工作岗位。

3、待聘人员因转岗需要参加的培训经费，学校可酌情减免和报销。

4、待聘人员自转入校人才交流与培训中心之月起，有 3 个月的转岗期。转岗期间，其工资和津贴按在岗时的标准发放；第 4 个月起停发 30% 津贴、业绩津贴、误餐补贴，第 13 个月起发职务等级工资（70% 部分），当其职务等级工资低于杭州市城镇居民最低生活费标准时，按最低生活费标准发给，从第 19 个月起按杭州市城镇居民最低生活费标准发给。

5、待聘人员在待聘期间享受公费医疗、养老保险等福利，但不能参加晋级、晋职和调整校内住房。待聘期间如遇工资调整，则按国家及省市有关规定，不参加工资正常晋升。

6、待聘人员在校内被重新聘任，将一律实行聘用合同制，办理校内调动手续，经3个月考核合格后发放业绩津贴。

7、待聘人员进入校人才交流与培训中心后，其工资、工会、党（团）组织关系均随其转入中心管理；待聘人员在中心待聘期间应遵纪守法，接受中心的管理，参加中心组织的学习和活动，完成中心布置的各项工作，与中心保持经常的联系，每月至少到校人才交流与培训中心进行一次情况汇报，无故3个月与校人才交流与培训中心脱离联系者，学校可将其作辞退或自动离职处理。

8、待聘人员申请从事个体经营，须办理辞职离校手续。待聘人员自行在校内外联系临时性工作的，也应到校人才交流与培训中心办理有关手续，未办理有关手续的，一经查实，将作辞退或自动离职处理。

9、在校人才交流与培训中心待聘期间无正当理由两次拒绝推荐上岗的，或经两次试用不合格的，学校可对其作辞退或自动离职处理。

10、在待聘交流过程中，如发生人事方面的争议，应按照国家法律、法规的规定，协商解决争议事宜；也可向学校上级主管部门申请调解、仲裁。

11、本暂行管理办法由人事处负责解释。