

校发〔2021〕311号

**关于印发《吉林大学
新聘人员聘用管理办法》的通知**

校内各单位：

《吉林大学新聘人员聘用管理办法》经2021年7月14日中共吉林大学第十四届委员会常委会第176次会议审议通过。现予以印发，请遵照执行。

吉 林 大 学

2021年7月21日

吉林大学新聘人员聘用管理办法

第一章 总 则

第一条 为提高学校人事管理水平和工作效率，进一步规范新聘人员的聘用管理工作，根据《事业单位人事管理条例》《事业单位公开招聘人员暂行规定》等相关法规和文件精神，结合学校实际情况，制定本办法。

第二条 本办法中“新聘人员”是指由学校新聘并与学校签订相应岗位固定期限聘用合同，纳入学校事业编制内管理的学校工作人员（助教岗位除外）。

第三条 新聘人员的聘用工作，按照“依法依规、能进能出，统筹安排、突出重点，分类管理、合理配置，优化结构、提高质量”的原则，在编制核定和岗位设置的基础上，根据工作需要，对学校的人力资源进行合理补充和动态调整。除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔聘用人员外，均实行公开招聘。

第四条 新聘人员实行岗位聘用制，与学校签订固定期限聘用合同，一个聘期一般为三年。聘期结束前一个月内学校及用人单位对新聘人员进行聘期考核。

首次聘用人员试用期为十二个月。试用期满合格的，予以正式聘用；不合格的，取消聘用。新聘人员首聘期内不得转岗聘用。

第五条 新聘人员应拥护中国共产党的领导，坚持正确政治方向，遵守国家法律、法规及学校的相关规定，身心健康，具有良好的职业道德，具备履行岗位职责的能力。

第六条 学校成立新聘人员工作领导小组，全面负责学校人

员聘用工作，包括审议确定招聘方案或批准授权学校有关部门及单位自主制定招聘方案，并对可能出现的特殊事宜进行研究议定。新聘人员工作领导小组由分管人事工作校领导任组长，由人力资源处、纪委办公室及其他相关党政职能部门作为成员单位。

第二章 聘用条件

第七条 教师聘用条件

具有相对较强的教育教学、科学研究能力和较好的发展潜力，具备取得高等学校教师资格的基本条件。新聘教师按照助教、讲师、副教授、教授岗位确定相应的岗位聘用条件，具体按照《吉林大学新聘教师聘用管理办法（试行）》及学校有关规定执行。

第八条 辅导员聘用条件

1. 原则上应为硕士研究生及以上学历并取得相应学位。
2. 原则上年龄不超过 30 周岁；博士研究生毕业并取得相应学位的，年龄不超过 35 周岁。
3. 符合辅导员的具体岗位聘用条件。

第九条 专业技术人员聘用条件

1. 原则上应为硕士研究生及以上学历并取得相应学位；护理岗位及附属学校中、小、幼教师岗位原则上应为本科及以上学历并取得相应学位。
2. 原则上年龄不超过 30 周岁；博士研究生毕业并取得相应学位的，年龄不超过 35 周岁；招聘副高级专业技术岗位的，年龄不超过 40 周岁；招聘正高级专业技术岗位的，年龄不超过 45 周岁。

3. 应聘副高级专业技术岗位的，应具有国家承认的副高级及

以上专业技术职务任职资格或副高级及以上专业技术职务；应聘正高级专业技术岗位的，应具有国家承认的正高级专业技术职务任职资格或正高级专业技术职务。

4. 附属学校招聘中、小、幼教师，对于教学工作亟需、教学效果突出，且具有五年及以上教龄人员，年龄和学历条件可以放宽，具体标准由附属学校管理办公室结合工作需要制定，并报学校批准后执行。

5. 符合专业技术人员的具体岗位聘用条件。

第十条 管理系列职员聘用条件

1. 原则上应为硕士研究生及以上学历并取得相应学位。

2. 原则上年龄不超过 30 周岁；博士研究生毕业并取得相应学位的，年龄不超过 35 周岁。

3. 符合管理系列职员的具体岗位聘用条件。

第十一条 对于学校教学、科研、学科建设或管理工作亟需的专门岗位，经学校批准，可适当放宽年龄要求，但最多不超过 5 岁。

第三章 招 聘

第十二条 教师招聘

教师招聘工作以公开招聘形式为主。各设岗单位依据学校有关教师招聘政策及年度教师补充计划限额制定招聘工作方案。公开招聘工作一般按照公布招聘岗位、聘用资格初审、综合素质考核、确定拟聘人选、同行专家评议、公示拟聘人选以及学校审批等程序进行。引进人才根据学校人才工作有关规定执行；对于具有副高级及以上专业技术职务人员，以及教学、科研、学科建设

发展亟需的专门人才，可比照引进人才程序采取直接考核的方式招聘。具体按照《吉林大学新聘教师聘用管理办法（试行）》及学校有关规定执行。

第十三条 辅导员、专业技术人员、管理系列职员招聘

1. 学校机构编制管理部门制定并下达年度人员补充计划，相关党政职能部门根据工作分工和工作需要制定招聘方案。

2. 公开发布招聘信息，应包括公开招聘范围、岗位数量、岗位类别、岗位级别、岗位条件，还应包括报名方法、考试或考核的时间（时限）以及其他需要说明的事项。

3. 受理应聘人员的申请，用人单位或组织招聘的部门对应聘人员的资格条件进行审查，确定符合条件的人员。

4. 组织考试、考核。考试、考核一般采取学校统一组织考试（测试）同用人单位考核相结合的方式进行。考试、考核内容应为招聘岗位所必需的专业知识、业务能力和工作技能，突出对应聘者综合能力的考核。

5. 根据考试、考核结果，确定拟聘人选。用人单位应对拟聘人选的思想政治表现、道德品质、业务能力、工作实绩等情况进行实地考察，并对应聘人员的资格条件进行复审。考察、复审发现问题并影响聘用的，取消拟聘资格。

6. 公示招聘结果。人力资源处或组织招聘的部门对招聘结果进行公示，公示期一般为 7 天。

7. 公示无问题的拟聘人选按相关流程审批通过后，办理聘用手续。

第十四条 对于下列情况，经用人单位申请，学校批准后，新聘专业技术人员和系列职员可按照相应系列人员聘用的

基本条件，由用人单位比照第十三条之程序自主开展招聘工作：

1. 确因工作需要，招聘副高级及以上专业技术岗位人员的；
2. 学校设立的“人才特区”或学校确定的人事制度改革“试点单位”；
3. 学校重大专项、关键领域或重点支持保障工作所亟需的专门技术（技能）和管理人才。

第十五条 附属学校招聘中、小、幼教师，由附属学校管理办公室统筹负责，附属中学、小学、幼儿园等用人单位比照第十三条之程序自主开展招聘工作。

第十六条 相关单位在开展各系列人员公开招聘工作中应严格遵守《事业单位人事管理回避规定》《吉林大学关于进一步强化工作回避制度建设的意见》等有关规定。

第四章 聘用管理

第十七条 新聘教师

新聘教师依据聘用岗位确定聘用方式。学校同新聘讲师及以上岗位教师签订聘用合同，首聘期三年（含试用期）。首聘期考核结果为“合格”及以上等次，且达到有关业绩要求的，可续聘三年，连续两个聘期（教授岗位为一个聘期）考核结果均为“合格”及以上等次，且符合长期聘用条件的，可与学校签订长期聘用合同；聘期考核结果为“不合格”等次的，学校不再聘用。新聘助教岗位教师采取人才派遣方式，与派遣公司签订劳动合同，派遣期为三年。派遣期考核结果为“合格”及以上等次，且取得讲师职务任职资格的，学校可按讲师岗位聘用；未按讲师岗位聘用的，学校与其解除派遣关系。具体按照《吉林大学新聘教师聘用管理

办法（试行）》及学校有关规定执行。

第十八条 新聘辅导员

学校同新聘辅导员签订聘用合同，首聘期三年（含试用期）。首聘期聘期考核结果为“合格”及以上等次的，可续聘三年，连续两个聘期考核结果均为“合格”及以上等次的，可与学校签订长期聘用合同；聘期考核为“不合格”的，学校不再聘用。

第十九条 新聘专业技术人员、管理系列职员

学校同新聘专业技术人员、管理系列职员签订聘用合同，首聘期三年（含试用期），并按人事代理方式进行管理。首聘期聘期考核结果为“优秀”等次的，可续聘三年，并由人事代理方式转为学校直接管理；考核结果为“合格”等次的，可续聘三年，继续按人事代理方式进行管理；考核结果为“不合格”等次的，学校不再聘用。连续两个聘期考核结果均为“合格”及以上等次的，可与学校签订长期聘用合同；聘期考核结果为“不合格”等次的，学校不再聘用。

第五章 附 则

第二十条 学校机构编制管理部门每年制定并下达年度各系列人员补充计划。各单位应严格按照人员补充计划进行人员补充工作，不同编制类别和不同单位之间的人员补充计划不得挪用。

第二十一条 对于在应聘过程中存在档案造假、虚报瞒报关键信息等违纪违规行为的应聘人员，一经发现取消应聘或聘用资格，已签订聘用合同的，予以解聘。

第二十二条 拟聘人员在未办理聘用手续前，用人单位不得

安排工作。如因提前安排工作出现问题的，由用人单位和拟聘人员负责。

第二十三条 各单位应按照程序进行人员补充工作，如出现违规用人的，学校将严肃追究当事人及拟聘人员的责任。

第二十四条 复员、转业军人及其他按国家政策应当接收的人员按相应政策执行。

第二十五条 人员招聘工作中计算年龄、成果等时间的截止日期为设岗单位开展招聘工作当月的1日。

第二十六条 各附属医院新聘人员的聘用管理办法参照本办法另行制定，制定前暂按本办法执行。

第二十七条 人事代理人员管理按《吉林大学人事代理人员管理暂行办法（修订）》执行。

第二十八条 本办法由人力资源处负责解释。

第二十九条 本办法自公布之日起执行，原《吉林大学新聘人员聘用管理暂行办法（修订）》（校发〔2016〕50号）同时废止。