**卫辉市妇幼保健院 全员聘用制度和岗位聘任管理制度**

**第一章、总则**

**（一）** 按照《河南省事业单位职工全员合同聘用制管理办法》和政府有关部门关于事业单位人员应由身份管理向岗位管理转变的要求，结合单位实际，特制定本制度。

**（二）** 本办法所指的全员聘用制包括事业单位编制内职工全员聘用制和编制外职工劳动合同聘用制。

**（三）** 本制度所指的岗位聘任制包括单位内部管理系列、专业技术系列、工勤技能系列各级各类岗位的聘任；不包括专业技术职务聘任。

**第二章、聘用范围**

**（四）**  人员聘用范围包括事业单位编制内的在编在岗人员以及单位根据工作需要，拟以劳动合同制方式聘用的编制外人员。

**（五）** 与单位签订了《事业单位聘用合同》、《人事代理合同》或《劳动合同》的编制内或编制外人员，方可按照医院岗位设置计划，申请参加符合条件的岗位竞聘。未与单位签订《事业单位聘用合同》、《人事代理合同》或《劳动合同》的人员，不得参加岗位竞聘。

**（六）** 进入医院实习、进修的人员，不在医院人事制度改革的人员聘用范围之内。

**第三章、人员聘用与合同签订**

**（七）** 医院与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订《事业单位聘任合同》、《人事代理合同》或《劳动合同》,约定聘用期限和聘用双方的权利和义务。《事业单位聘任合同》、《人事代理合同》或《劳动合同》一式2份，受聘人员、医院各执1份。

**（八）** 事业单位编制内符合聘用条件的人员，与医院签订《事业单位聘用合同》。

1. 《事业单位聘用合同》分为固定期限聘用合同、无固定期限聘用合同两种。

（1） 在事业单位连续工作未满10年的人员，按规定与医院签订固定期限聘用合同，双方约定合同终止时间；固定期限聘用合同每次签订的合同期限一般为1-3年。

（2） 在事业单位连续工作10年以上(含10年)的人员，原则上应签订无固定期限合同；双方聘用关系的终止不做时间上的特殊约定。

**2.**受聘人员应按《事业单位聘用合同》的要求履行职责，完成工作任务。

**3.**聘期内如聘用人员按规定退休，则聘期自动终止；聘期内如出现职务变更、岗位调整或工作调动等情况，则聘期相应调整，合同的相关内容按要求做相应变更。

**（九）** 高级人才引进、直选、公开招聘人员与医院签订《人事代理合同》。

**1.** 《人事代理合同》主要为固定期限合同。

（1） 新引进高级人才引进、直选、公开招聘人员按规定与医院签订固定期限合同，固定期限聘用合同每次签订的合同期限一般为3年。

（2） 如在合同期限内转为编制内人员，则原有《人事代理合同》终止，改签《事业单位聘用合同》。

（3） 如合同期满尚未转为编制内人员，则根据情况予以续签合同。

**（十）** 因医院工作需要聘用的事业单位编制外人员，按照《劳动合同法》的相关规定，与医院签订《劳动合同》。

**1.** 《劳动合同》分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

(1) 在医院连续工作未满10年的人员，可与医院签订固定期限劳动合同，共同约定合同终止时间；固定期限劳动合同每次签订的合同期限一般为1年至5年。

(2) 在医院连续工作10年以上(含10年)或与医院连续签订了3次以上固定期限劳动合同的人员，可申请与医院签订无固定期限劳动合同。

(3) 医院以某项工作的完成为合同期限的人员聘用，签订“以完成一定工作任务为期限的劳动合同”。

**2.** 劳动合同履行期间如出现职务变更、岗位调整或工作调动等情况，则劳动合同的相关内容应酌情做相应变更。

**(十一)** 医院新招聘人员实行试用期制度。人事代理合同或劳动合同期限为1个月以上不满1年的，试用期不超过1-2个月；人事代理合同或劳动合同的期限为1年以上的，试用期不超过6个月。试用期包括在人事代理合同或劳动合同的期限内，从合同生效之日起开始计算。试用期满考核合格者予以继续聘用；不合格者，医院与之解除劳动关系。

**(十二)** 岗位聘用：按照市人社局核定的岗位等级职数和医院岗位设置实施方案落实岗位聘用。

**第四章、考核管理**

**（十三）** 在聘期内，受聘人员应自觉遵守国家法律、法规，遵守医院的各项规章制度和合同条款，认真履行岗位职责，完成岗位工作任务。

**（十四）** 医院及各用人科室根据合同，按规定权限对受聘人员的思想政治表现、职业道德、岗位履职情况、工作任务完成情况进行年度考核或聘期考核。

**（十五）** 考核按照客观、公正的原则，考核工作实绩与考核工作态度相统一，以工作实绩为主的方法。考核内容与岗位职责、任务、目标相符合。年度考核或聘期考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格、暂缓确定、不定等次、未参加考核七个等次。考核结果记入个人档案，作为续聘、解聘、调整岗位以及晋级、奖惩等的重要依据。

**（十六）** 各级各类人员的考核由医院人事科负责组织，有关部门按照职责分工予以协助。

**第五章、续聘与解聘**

**（十七）** 合同依法签订后，医院和受聘人员必须全面履行合同规定的各项责、权、利。合同不因医院法定代表人的变动而失效。在合同有效期内，签约双方可在协商一致的基础上对合同内容加以变更或修改。双方未达成一致意见的，除法律、法规或本办法另有规定以外，双方必须按合同的规定履行，任何一方不得擅自改变合同内容。

**（十八）** 合同期满或双方约定的合同终止条件出现时，聘用合同或劳动合同即自行终止。

**（十九）** 人员聘用时，受聘人员存在下列情形之一的，医院有权予以缓聘：

**1.** 无岗位的待聘人员；

**2.** 正在接受纪检监察机关或司法机关调查尚未做出结论的人员；

**3.**  因病或非因公负伤请病假满6个月后仍不能恢复工作的人员；

**4.** 经有关部门鉴定为限制民事行为能力人或无民事行为能力人；

**5.** 国家法律、法规规定其他需缓聘的人员。

**（二十）** 应聘人员在应聘过程中有下列情形之一的，医院不予聘用；如已受聘，医院可解除其职务，终止聘用关系或劳动合同关系；情节严重的，给予行政处分；触犯法律的，移送有关部门依法追究其法律责任：

**1.** 伪造学历、学位及其他相关资格证书的；

**2.** 谎报、剽窃他人的、科研、医疗研究成果的；

**3.** 在聘任过程中，以不正当手段拉拢或贿赂聘任相关人员的；

**4.** 威胁、恐吓聘任相关人员的；

**5.** 诽谤、诬告其他应聘人员或拟聘人员的；

**6.** 有其他严重的违纪、违法行为的。

**（二十一）** 受聘人员有下列情形之一的，医院可以单方面解除聘用合同或劳动合同：

**1.** 在试用期内被证明不能胜任岗位要求的。

**2.** 连续旷工超过15个工作日或者1年内累计旷工超过30个工作日的；未经医院同意，出国逾期未归者，自应回国之日起算，视为旷工。

**3.** 严重违反工作规定或医院规章制度，发生责任事故；或者失职、渎职，造成严重后果的。

**4.** 从事第二职业或未经批准的多点执业，严重影响医院工作或在院内造成极坏影响的。

**5.** 违犯法律，受到刑事处罚或者被劳动教养的。

**6.**  经院务会研究，不符合医院聘用的其他情况。

**（二十二）** 有下列情形之一的，医院可以单方面解除合同，但应提前30日以书面形式通知拟被解聘人：

**1.** 聘用合同或劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，(包括但不限于医院内部机构撤并或缩减编制需要减员等情形),致使合同无法履行；经医院和受聘人员协商，未能就变更合同内容达成一致的。

**2.**  受聘人员患病或非因公负伤，医疗期满后不能继续从事原工作，也不服从另行安排工作的。

**3.** 受聘人员不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位(期限为3-6个月),仍不能胜任的。

**（二十三）** 受聘人员有下列情形之一的，医院不得与之解除劳动合同或聘用合同：

**1.** 受聘人员患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

**2.** 女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

**3.** 在医院患职业病或者因公负伤，治疗终结后经劳动能力鉴定机构确认已丧失或者部分丧失劳动能力的；

**4.** 受聘人员正在接受纪检监察机关或司法机关调查尚未做出结论的；

**5.** 在医院连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；

**6.** 属于国家规定的不得解除聘用合同或劳动合同的其他情形。

**(二十四)**  有下列情形之一的，受聘人员可随时单方面解除聘用合同或劳动合同，但应提前30日通知医院：

**1.** 试用期未满，尚未签订正式聘用合同或劳动合同的；

**2.** 经医院同意考入普通高等院校需脱产学习的；

**3.** 符合国家规定，经批准出国定居或自费出国留学的；

**4.**  依法服兵役的。

**(二十五)**有下列情形之一的，受聘人员不得单方面解除劳动合同或聘用合同：

**1.** 承担医院重大科研项目期间；

**2.** 掌握国家秘密或医院重大科技成果关键技术和资料，在规定的保密期间。

**(二十六)** 聘用合同或劳动合同的变更、终止和解除

1. 合同签订后，合同双方必须全面履行合同规定责、权、利，无法定或约定事项，任何一方不得擅自变更、终止或解除合同。

**2.** 合同执行期间因发生不可预料情况而影响合同执行的，经双方协商一致，可以变更合同相关内容并办理变更手续。

**3.** 合同期满、双方当事人约定的合同终止条件出现或双方协商一致时，双方即可终止合同关系；但法律法规另有规定的除外。合同期满前一个月内，经过医院考核合格，医院和职工可共同协商决定是否续签合同。

**4.**  医院与受聘人员任何一方提出解除合同的，须提前30天以书面形式通知对方；医院无法通知对方的，可以在院内以发布公告的形式告知。

**(二十七)**  聘期期满未续签合同的离职人员、聘期内被解聘人员或调离人员，离岗离院前必须到人事科办理解除合同手续；按要求归还医院财物、办妥工作交替；担任财物管理、审批工作的，还应经医院审计后方可离岗。离院人员不得私自带走医院的科技成果、内部资料和设备器材等；不得侵犯医院权益；违者由医院视情节轻重给予行政处分、责令赔偿经济损失，情节严重者，依法追究法律责任。手续未办理完结时，不得擅自离岗。如医院与受聘人员另有约定的，双方还须按约定承担各自的权利和义务。

**(二十八)** 医院与受聘人员解除聘用合同或劳动合同后，应为被解除合同的人员出具终止、解除合同的证明书，并按照国家有关规定为其办理社会保险关系调转手续，协助做好各项社会保险的衔接工作。

**第六章、聘期待遇**

**(二十九)** 医院对聘用人员实行岗位绩效工资制。其工资待遇由基本工资(岗位工资、薪级工资、护士10%工资组成)和绩效工资(基础性绩效工资和奖励性绩效工资)组成。

**(三十)** 基本工资、基础性绩效工资由医院在对聘用人员岗位履职情况按月考核合格后逐月发放。

**(三十一)** 奖励性绩效工资由聘用人员所在部门进行综合考核后，再由财务科根据《绩效工资分配办法》按月核定发放。

**（三十二）** 受聘人员在聘期内按照国家和河南省的有关规定享受各项社会保险待遇。

**（三十三）**  受聘人员在聘期内，享受医院规定的各项福利待遇，享有参加培训和继续教育的权利。

**第七章、违约责任**

**（三十四）** 由医院出资引进或提供专项培训的人员应与医院签订协议，约定服务期。如聘用人员违反服务期约定，应当按照约定向医院支付违约金并赔偿医院因此而遭受的损失。

**（三十五）** 虽未与医院签订协议，但自外单位调入医院工作不满5年而申请调出的，服务期限每不足1年，应向医院支付违约赔偿金2万元；离职脱产到全日制院校学习、公派留学和政府部门指令性工作调动除外。

**（三十六）** 在终止或解除合同时，依照法律规定和本办法应当由医院支付经济补偿金的，由医院依法支付。

**（三十七）** 医院可与高级管理人员、高级专业技术人员等双方协商后签订工作协议，受聘人员解除合同后，违反上述约定使用或允许他人使用医院的知识产权、技术秘密的，应当向医院支付违约金并赔偿医院因此而遭受的损失。

**第八章、人事或劳动争议的解决**

**（三十八）** 医院人事科负责聘用与聘任过程中人事或劳动争议的申诉受理；工会负责院内人事、劳动争议的调解。

1. 当事人在岗位聘用、业绩考核等方面有异议的，有权在知道或应当知道聘用、考核结果后的10日内，向医院人事科提出书面申诉或复议要求。人事科负责组织相关职能部门进行调查；必要时可以举行听证会。

**2.** 当事人对申诉或复议处理结果有不同意见的，可在接到书面答复的15日内，向院工会申请调解。工会在接到调解申请后的15日内，应当组织相关部门与当事人进行调解。

**（三十九）** 医院工会组织调解而未能达成调解协议的，当事人可以依法申请政府仲裁委员会仲裁，或直接向医院所在地人民法院提起诉讼。

**第九章、附则**

**（四十）** 本办法相关规定如与各类合同范本内容相冲突，则以合同范本为准。

**（四十一）**  本办法所依据的国家法律、法规和相关文件发生重大变化，影响本办法执行时，由医院人事科负责作出修改，经院务会讨论通过后按修改办法执行。

卫辉市妇幼保健院

2023年10月20日