

山大人字〔2018〕39号

http://www.wf.sdu.edu.cn:90/linkey/oa/mainbody/1CB6535D95A2CDBE4825828E0007E4EC.files/image001.gif

关于印发《山东大学非事业编制队伍建设

改革方案》的通知

全校各单位：

《山东大学非事业编制队伍建设改革方案》业经2018年第5次校长办公会研究审议通过，现予以印发，请遵照执行。

山 东 大 学

2018年5月16日

山东大学非事业编制队伍建设改革方案

为进一步加强非事业编制队伍建设，满足学校事业发展需要，促进学校教学、科研、管理、服务等各项工作协调发展，围绕学校“双一流”建设目标，根据《山东大学关于深化人事人才工作体制机制改革的意见》文件精神，制定本方案。

一、基本原则

（一）淡化身份，激发活力。淡化身份观念，打破身份界限，畅通成长发展通道，激发非事业编制人员干事创业活力，充分发挥其在学校“双一流”建设中的作用。

（二）科学设岗，按岗聘用。将非事业编制队伍纳入学校队伍建设整体规划，科学合理设置非事业编制岗位体系。以岗位设置为依据，坚持按岗聘用，强化岗位管理。

（三）重心下移，分级负责。各校区人事部门分别统筹负责所在校区非事业编人员的管理工作。学校将部分非事业编制岗位审批权限下放至用工单位，岗位设置结果在学校实行备案制。学校为用工单位提供政策指导与服务，强化用工单位的管理责任，建立“谁用工，谁管理，谁负责”的非事业编制人员管理机制。

二、改革举措

（一）岗位设置与管理

1．完善岗位设置。学校根据事业发展规划和用工单位工作需要，统筹核定各单位非事业编制岗位总量，在核定的岗位总量范围内，综合考虑用工单位的人员规模、工作实际等情况，科学合理设置非事业编制岗位，并建立动态调整机制。

2．实施分类管理。根据岗位性质将非事业编制岗位分为专业技术岗位、文员岗位及工勤岗位。专业技术人员主要从事教学科研辅助等方面的工作，文员主要从事管理辅助方面的工作，工勤人员主要从事后勤保障和服务等方面的工作。

（二）考核晋升与发展

1．完善晋升体系。以岗位管理为基础，结合各类岗位性质特点，完善非事业编制人员岗位晋升体系。结合职称制度改革，将非事业编制专业技术人员纳入学校职称体系，专业技术人员参加学校相应系列的职称考核晋升，获得相应任职资格后，由用工单位根据岗位设置情况予以聘任。学校参考事业编制管理岗位职员考核晋升办法制定非事业编制文员岗位考核晋升办法。在文员岗位系列设立6层级别，分别与事业编制管理岗位的试用期人员至六级职员对应，同时在每个文员岗位层级内各设两档，由用工单位根据岗位设置情况予以聘任。工勤人员根据用工单位岗位设置情况可以参加政府部门组织的技术等级考核。

2．创新聘用形式。非事业编制人员一般先通过劳务派遣的形式聘用，通过考核后可以通过“劳务派遣—劳动合同”的聘用路径发展。专业技术人员获得中级职称资格及以上者、文员3级及以上者（约5-7年）可以与学校签订劳动合同。优秀的非事业编制人员可以通过公开招聘的方式录用为事业编制人员。在聘用过程中，非事业编制人员考核不合格的解除合同（协议）。

（三）薪酬待遇

1．完善基本工资标准。参考社会同行业平均工资水平及事业编制人员薪酬增长情况制定非事业编制人员基本工资标准并建立基本工资增长机制。

2．设置岗位绩效工资。参考事业编制人员岗位绩效工资指导性标准制定非事业编制人员岗位绩效工资指导性标准，根据非事业编制人员所聘岗位确定其薪酬待遇。加强考核结果的使用，按照岗位性质、岗位职责和实际贡献等情况建立非事业编制人员岗位绩效分配机制。

三、保障措施

（一）强化责任意识。强化各单位对非事业编制人员的具体管理责任，提高各单位责任和风险防范意识，制定具体管理办法，保障非事业编制队伍健康有序发展。

（二）加强监督检查。学校根据有关法律法规和政府主管部门要求，加强对各单位劳动用工情况的监督与检查，切实保障聘用双方的合法权益；对不按要求用工、违反规定用工或因用工单位责任给学校造成不良影响的，学校按照相关规定、程序和管理权限对用工单位进行处罚，并追究相关人员的责任。

（三）加强部门联动。学校对非事业编制人员实行“统一管理、分级负责”的管理体制，建立各职能部门联动工作机制，加强与用工单位的交流沟通，提高工作响应速度，及时研究解决非事业编制队伍建设与人员管理中存在的问题。

|  |
| --- |
| 山东大学校长办公室 2018年5月16日印发 |