

关于印发《上海市事业单位聘用合同管理办法》的通知

沪人社规〔2018〕33号

各区区委组织部、区人力资源和社会保障局，各委、办、局、集团公司组织人事部门：

现将《上海市事业单位聘用合同管理办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

中共上海市委组织部

上海市人力资源和社会保障局

2018年11月13日

上海市事业单位聘用合同管理办法

第一章 总则

第一条（目的和依据）

为规范本市事业单位聘用合同管理，保障聘用合同双方的合法权益，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）及国家相关规定，结合本市实际，制定本办法。

第二条（适用范围）

本市行政区域内的事业单位（以下称：聘用单位）与其工作人员（以下称：受聘人员）建立聘用关系，订立、履行、续订、变更、解除或者终止聘用合同，适用本办法。

参照公务员法管理的事业单位工作人员，不适用本办法。

党内法规和法律、法规对事业单位中领导人员管理另有规定的，按照有关规定执行。

第三条（聘用合同定义）

聘用合同是指聘用单位与受聘人员建立聘用关系，明确双方权利和义务的协议。

第四条（聘用合同订立形式）

聘用合同应当以书面形式订立。

第五条（订立和变更聘用合同的原则）

订立和变更聘用合同，应当充分体现社会公益属性，并遵循合法、公平、平等自愿、协商一致的原则。

依法订立的聘用合同具有法律约束力，当事人应当履行聘用合同约定的义务，并享有合同约定的权利。

第六条（各级主管部门职责）

市事业单位人事综合管理部门负责制定全市事业单位聘用合同管理政策，并承担指导和监督检查的职责。

各区事业单位人事综合管理部门负责本区事业单位聘用合同的管理工作，并承担指导和监督检查的职责。

聘用单位主管部门负责监督指导所属事业单位聘用合同制度的组织实施。

第二章 人员的聘用

第七条（聘用方式）

聘用单位应根据核定的编制数和岗位设置方案，以及岗位任职条件聘用人员，可以在本单位现有人员中实行竞聘上岗，也可以面向社会公开招聘。

党内法规和法律、法规另有规定的，按照有关规定执行。

第八条（聘用工作组织）

聘用单位应当成立聘用工作组织，就人员的聘用、考核、续聘、解聘等具体事项提出意见。

聘用工作组织由本单位人事工作负责人、纪检监察工作负责人、工会代表或者职工代表组成，可以吸收相关专家或者其他有关方面人员参加。

第九条（公开招聘程序）

聘用单位面向社会公开招聘人员，按照国家和本市有关规定执行。

第十条（竞聘上岗程序）

聘用单位在本单位现有人员中实行竞聘上岗的，按照以下程序执行：

- （一）制定竞聘上岗方案；
- （二）在本单位公布竞聘岗位、资格条件、聘期等信息；
- （三）审查竞聘人员资格条件；
- （四）考评；
- （五）在本单位公示拟聘人员名单；
- （六）办理聘任手续。

按照国家和本市相关规定，应当由相关主管部门组织学术评议的专业技术岗位的聘用，按照相关规定执行。

第十一条（续聘）

聘用合同期满，因岗位需要，聘期考核合格，受聘人员愿意续聘的，聘用单位可以续聘其从事原岗位工作。

第十二条（回避制度）

受聘人员与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘用从事该单位人事、财务、纪检监察岗位的工作，也不得在与聘用单位负责人员有直接上下级领导关系的岗位上工作。

聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时，遇有上述亲属关系的，应当回避。

第三章 聘用合同的订立

第十三条（当事人知情权）

聘用合同订立前，一方当事人有权向另一方当事人了解与其建立聘用关系相关的情况，双方均应当如实说明。

第十四条（聘用合同基本内容）

聘用合同应当具备以下条款：

- （一）聘用合同期限；
- （二）岗位及其职责要求；
- （三）岗位纪律；
- （四）岗位工作条件；
- （五）工资福利待遇；
- （六）聘用合同变更和终止的条件；
- （七）违反聘用合同的责任；
- （八）法律、法规规定应当纳入聘用合同的其他事项。

聘用合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定试用期、培训和继续教育、知识产权保护、解聘提前通知时限等条款。

第十五条（聘用合同期限）

聘用合同的期限由双方当事人协商确定，一般不低于3年。

受聘人员在本单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年，提出订立聘用至退休的合同的，聘用单位应当与其订立聘用至退休的合同。

第十六条（聘用合同生效期限）

聘用合同自双方当事人签字之日起生效，当事人对生效的期限或者条件另有约定的，从其约定。

第十七条（试用期约定）

初次就业的受聘人员与聘用单位订立的聘用合同期限3年（含）以上的，试用期为12个月。

除前款规定情形外，试用期不得超过6个月。

第十八条（服务期约定）

聘用合同当事人可以对由聘用单位出资招聘、培训或者提供其他特殊待遇的受聘人员的服务期作出约定。

第十九条（保密、脱密规定）

受聘人员在涉及国家秘密岗位工作的，应当遵守国家和本市有关涉密人员管理的规定。

受聘人员在涉及聘用单位秘密的岗位工作的，聘用合同当事人可以在聘用合同或者保密协议中约定保密义务。双方就受聘人员解聘提前通知时限作出约定的，提前通知时限不得超过6个月。

第二十条（违约金约定）

聘用合同对受聘人员的违约行为约定违约金的，仅限于下列情形：

- （一）违反服务期约定的；
- （二）违反保守单位秘密约定的。

违约金数额应当遵循公平、合理的原则约定。

第二十一条（聘用合同的续订）

聘用合同期满，符合续聘条件的，经当事人协商一致，可以续订聘用合同。

续订聘用合同不得约定试用期。

第二十二条（聘用合同的无效）

具有下列情形之一的，聘用合同无效或部分无效：

- （一）违反法律、法规强制性规定订立或变更的；
- （二）采取欺诈、胁迫等不正当手段，使对方在违背真实意愿情况下订立或变更的。

无效的合同，自订立起就没有法律约束力。聘用合同部分无效的，不影响其他部分的效力，其他部分仍然有效。

聘用合同的无效或部分无效，由人事争议仲裁机构或人民法院确认。

第四章 聘用合同的履行和变更

第二十三条（聘用合同实际履行时间）

聘用合同起始时间与实际履行时间不一致的，以实际履行时间为准。

第二十四条（受聘人员的考核）

聘用单位应当按照国家规定，以及聘用合同约定的岗位职责任务，全面考核受聘人员的表现，重点考核工作绩效。考核应当听取服务对象的意见和评价。

聘用工作组织对受聘人员提出考核档次意见后，由单位负责人员集体决定考核结果。

考核结果作为受聘人员续聘、调整岗位、解聘的依据。

第二十五条（聘用合同的变更）

聘用合同当事人协商一致，可以变更聘用合同。

受聘人员年度考核不合格的，聘用单位可以调整其工作岗位，并相应变更聘用合同。

变更聘用合同应当采用书面形式。

第二十六条（专业技术人员创新创业的聘用合同变更）

受聘人员中专业技术人员依照规定开展创新创业，具有下列情形之一，聘用单位应当与其变更聘用合同：

- （一）选派到企业挂职或者参与项目合作的；
- （二）到与本单位业务领域相近企业、科研机构、高校、社会组织等兼职的；
- （三）利用与本人从事专业相关的创业项目在职创办企业的；
- （四）带着科研项目和成果离岗创办科技企业或者到企业开展创新工作的；
- （五）法律、法规规定的其他情形。

具体变更内容由双方协商确定，主要包括：时间期限、基本待遇、保密义务、知识产权保护、成果归属和权益分配等内容。

第二十七条（聘用单位合并、分立后聘用合同的履行）

聘用单位合并、分立的，聘用合同由合并、分立后的聘用单位继续履行；具有下列情形之一，聘用合同可以变更或者解除：

- （一）当事人协商一致；
- （二）聘用合同另有约定。

第二十八条（应当订立而未订立书面合同）

应当订立书面聘用合同而未订立，但受聘人员按照聘用单位要求履行了工作义务的，当事人的聘用关系成立，受聘人员的工作条件、工资福利待遇等依法依规进行确定。

第五章 聘用合同的解除和终止

第二十九条（聘用单位应当解除聘用合同的情形）

受聘人员具有下列情形之一，聘用单位应当解除聘用合同：

- （一）试用期满考核不合格的；

- (二) 被判处有期徒刑(含)以上刑罚的;
- (三) 受到开除处分的;
- (四) 在公开招聘中违反规定存在违规违纪行为的;
- (五) 法律、法规规定的其他情形。

第三十条 (聘用合同的协商解除)

经聘用合同当事人协商一致, 聘用合同可以解除。

第三十一条 (聘用合同的过失性解除)

受聘人员具有下列情形之一的, 聘用单位可以书面通知受聘人员, 单方面解除聘用合同:

- (一) 在试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意单位调整其工作岗位的;
- (二) 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;
- (三) 未经聘用单位同意, 擅自出国或者出国逾期不归的;
- (四) 违反工作规定或者操作规程, 发生责任事故, 或者失职、渎职, 造成严重后果的;
- (五) 严重扰乱工作秩序, 致使本单位、其他单位工作不能正常进行的;
- (六) 被判处拘役、管制的;
- (七) 法律、法规规定的其他情形。

第三十二条 (聘用合同的非过失性解除)

受聘人员具有下列情形之一的, 聘用单位可以解除聘用合同, 但是应当提前 30 日以书面形式通知受聘人员, 或者额外支付受聘人员一个月工资:

（一）受聘人员患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事聘用单位安排的其他工作的；

（二）受聘人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的；

（三）聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原聘用合同无法履行，经当事人协商不能就变更聘用合同达成一致的。

第三十三条（聘用单位不得解除聘用合同的情形）

受聘人员具有下列情形之一的，聘用单位不得依据本管理办法第三十一条第（一）项、第三十二条解除聘用合同：

（一）受聘人员患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（二）女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

（三）因工负伤，经治疗伤情相对稳定后，经劳动能力鉴定机构鉴定为1至4级伤残等级的；

（四）从事接触职业病危害作业的受聘人员未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（五）患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的；

（六）属于本办法第二十六条规定的情形开展创新创业的；

（七）法律、法规规定的其他情形。

第三十四条（暂缓办理解除、终止聘用合同手续）

受聘人员在行政处分立案调查期间或正在接受纪律审查或监察调查尚未作出结论的，暂缓办理解除、终止聘用合同手续，受聘人员的工资福利待遇，依法依规进行确定。

第三十五条（受聘人员随时解除聘用合同的情形）

具有下列情形之一的，受聘人员可以书面通知聘用单位，解除聘用合同：

- （一）在试用期内的；
- （二）考入全日制普通高等院校或科研院所的；
- （三）被录用、选调或聘任到国家机关工作的；
- （四）依法服兵役的；
- （五）聘用单位未按照聘用合同约定支付工资报酬、提供工作条件和福利待遇的；
- （六）聘用单位以暴力、胁迫或者非法限制人身自由等手段强迫工作的。

第三十六条（受聘人员提前 30 日解除合同）

除本办法第三十五条规定情形外，受聘人员提前 30 日书面通知聘用单位，可以解除聘用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的，从其约定。

第三十七条（聘用合同终止的情形）

具有下列情形之一的，聘用合同终止：

- （一）聘用合同期满的；
- （二）当事人约定的聘用合同终止条件出现的；
- （三）受聘人员开始依法享受基本养老保险待遇或者达到法定退休年龄的；
- （四）受聘人员死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- （五）聘用单位被撤销、解散的；
- （六）法律、法规规定的其他情形。

第三十八条（聘用单位不得终止聘用合同的情形）

聘用合同期满或者当事人约定的聘用合同终止条件出现，受聘人员具有下列情形之一的，聘用单位不得终止聘用合同：

（一）因工负伤，经治疗伤情相对稳定后，经劳动能力鉴定机构鉴定为1至4级伤残等级的；

（二）患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的；

（三）法律、法规规定的其他情形。

第三十九条（特殊情形的聘用合同期限顺延）

聘用合同期满或者当事人约定的聘用合同终止条件出现，受聘人员具有下列情形之一，同时不属于本办法第三十一条第（二）、（三）、（四）、（五）、（六）项规定的，聘用合同期限顺延至下列情形消失：

（一）受聘人员患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（二）女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

（三）从事接触职业病危害作业的受聘人员未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（四）处于行政处分立案调查期间，或正在接受纪律审查或监察调查尚未作出结论的；

（五）属于本办法第二十六条第（四）项情形离岗创新创业的；

（六）法律、法规规定的其他情形。

第四十条（应当订立而未订立聘用合同的终止）

聘用单位应当订立聘用合同而未订立的，受聘人员可以终止聘用关系。

由于受聘人员的原因，双方存在事实聘用关系但未订立聘用合同的，聘用单位提前 30 日通知受聘人员或者额外支付 1 个月工资，可以终止聘用关系。受聘人员具有本办法第三十八条、第三十九条规定的情形的，按前述规定处理。法律、法规另有规定的，从其规定。

第四十一条（解除或者终止聘用合同后的手续）

聘用合同解除或者终止，聘用单位应当出具解除或者终止聘用合同的有效证明，并按照国家和本市有关规定及时办理社会保险关系转移手续或者封存。

第四十二条（解除或者终止聘用合同的经济补偿）

具有下列情形之一的，聘用单位应当按照受聘人员在本单位实际工作年限，每工作 1 年给予 1 个月工资的标准，进行经济补偿：

- （一）聘用单位提出解除聘用合同，受聘人员同意解除的；
- （二）受聘人员患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由单位安排的其他工作，聘用单位单方面解除聘用合同的；
- （三）受聘人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格，聘用单位单方面解除聘用合同的；
- （四）聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原聘用合同无法履行，经当事人协商不能就变更聘用合同达成一致，由聘用单位单方面解除合同的；
- （五）聘用单位未按照聘用合同约定支付工资报酬、提供工作条件和福利待遇的；
- （六）聘用单位以暴力、胁迫或者非法限制人身自由等手段强迫工作的；

(七) 聘用单位被撤销、解散，不能安置受聘人员就业或者接受安置单位重新计算本单位工作年限的。

第四十三条（经济补偿金的计算标准）

计算经济补偿以受聘人员上年月平均收入为标准；上年聘用不满12个月但聘用期限满12个月的，以解除或者终止聘用合同前12个月的月平均收入为标准；聘用期限不满12个月的，以实际聘用月份数计算月平均收入。

受聘人员月平均收入高于上年度本市职工平均工资3倍以上的，按上年度本市职工平均工资的3倍支付经济补偿金。

受聘人员在聘用单位工作年限，满6个月不满1年的，按1年计算；不满6个月的，按半年计算。

第四十四条（医疗补助费）

聘用单位依据本办法第三十二条第（一）项的规定解除聘用合同的，除按规定给予经济补偿外，还应当支付相当于6个月工资的医疗补助费。

第六章 法律责任

第四十五条（订立无效聘用合同的赔偿责任）

由于聘用合同一方当事人的原因导致聘用合同无效或者部分无效，给对方造成损害的，应当承担赔偿责任。

第四十六条（违反聘用合同约定的赔偿责任）

聘用合同当事人违反聘用合同约定的，应当承担相应的责任。给对方造成经济损失的，应当承担赔偿责任。

聘用合同当事人都违反聘用合同约定的，应当各自承担相应的责任。

第四十七条（违反本办法的行政责任）

聘用单位违反本办法的，由聘用单位主管部门责令限期改正；造成严重后果的，按照干部人事管理权限，由聘用单位主管部门或者聘用单位依照有关规定给予单位主要负责人、直接责任人行政处分。

第四十八条（聘用合同争议处理）

聘用合同当事人因聘用合同发生争议的，依照聘用合同争议处理的有关规定处理。

第七章 附则

第四十九条（与已生效原聘用合同的衔接）

本办法实施前，已经生效的聘用合同，聘用合同当事人应当继续履行；聘用合同当事人协商一致的，可以按照本办法的规定变更聘用合同。

本办法实施后订立、续订聘用合同的，按照本办法的规定执行。

第五十条（参照执行对象）

社会团体中使用事业单位编制的工作人员，除经批准参照公务员法管理的以外，参照本办法的规定执行。

第五十一条（施行日期）

本管理办法自2019年1月1日起实施，有效期至2023年12月31日。