西北师范大学人才交流中心管理办法（修订）

西师发〔2005〕104号

为了进一步深化人事制度改革,健全全员聘用制度，建立符合学校实际的人员流动机制，实现人力资源的合理配置，根据国家和学校有关文件精神，制定本办法。

**一、职责**

人才交流中心挂靠在人事处，依据国家的方针政策、法律法规和学校的各项规章制度开展工作。主要职责是：

（一）制定人员流动的有关规章制度。

（二）接受、管理、培训交流人员。

（三）向交流人员提供工作信息，进行就业指导，推荐、协助安排工作。

（四）审批全校各单位的临时用工计划。

（五）负责人事代理人员的有关管理工作。

（六）承担学校交办的其他有关人才交流工作。

**二、对象**

（一）人才交流中心接受以下各类人员：

1、实行全员聘任制后的待聘人员；

2、因工作表现、能力等个人原因未被单位聘用的人员；

3、因机构调整、单位撤销或合并等非个人原因，未被聘用的待岗人员；

4、其他暂时无法安置的人员。

（二）有下列情况之一者，不得转入人才交流中心：

1、新参加工作见习期未满的人员；

2、怀孕期、产假期、哺乳期的女职工；

3、男性年龄超过55周岁，女性干部年龄超过50周岁、工人年龄超过45周岁者；

4、经组织批准在国内外学习、进修及探亲人员；

5、正在病休或因公致残人员及患有精神病的人员；

6、有违法违纪行为尚未做出明确结论的人员；

7、人员缺编且使用临时工的单位的聘余人员；

**三、程序**

（一）单位研究同意。单位党政联席会议研究（或领导班子集体讨论）同意后，将拟交流人员的基本工作情况、交流理由等以书面形式报送人事处。

（二）人事处审核批准。经人事处审核批准后，通知有关单位。

（三）单位通知交流人员。单位接到人事处通知后，主要领导要找交流人员谈话，耐心细致地做好思想工作，讲明学校对交流人员的有关规定。

（四）交流人员到人才交流中心报到。交流人员接到单位通知后，及时办理工作交接手续，到人才交流中心报到。

**四、管理**

（一）交流人员须在接到通知的一周内办妥工作交接手续，到人才交流中心报到。凡30天内不到人才交流中心报到者，停发工资并按照学校相关规定予以处理。

（二）交流人员应自觉遵守国家法律、法规和学校的各项规章制度，服从人才交流中心的管理。

（三）交流人员每月至少主动与人才交流中心联系一次，沟通情况。连续三个月不与人才交流中心联系者，视同旷工并按有关规定处理。

（四）交流人员应配合人才交流中心积极主动联系新的工作岗位，争取及早上岗。

（五）交流人员未经人才交流中心批准，不得私自到校外经商、兼职，造成意外事故的，学校不承担责任。

（六）交流人员在人才交流中心的待岗时间原则上不超过两年。

**五、培训**

（一）从学校和谐发展的大局出发，坚持以人为本，积极为交流人员提供周到细致的服务，鼓励并帮助他们转变观念，树立信心，寻找岗位，真正把交流人员的再就业落到实处。

（二）重视技能培训，增强培训效果，努力提高交流人员的就业意识和从业技能。充分利用学校丰富的教育资源，有针对性地开展多层次、多形式的教育培训，努力提高交流人员的从业素质和技能。

1、以岗位培训为重点，突出培训的针对性。根据交流人员的年龄、学历、工作经历等特点，制定个性化的培训计划、目标，有针对性地进行培训，做到“缺什么、补什么”，提升交流人员的就业能力。

2、注重培训模式的创新，增强培训效果。首先，开展定向定岗培训。对于先落实意向性用人单位的交流人员，要根据用人单位对工作岗位的要求有针对性地开展培训，争取使交流人员及早上岗；其次，要大力开展创业培训，对于部分有条件的交流人员要进行创业培训，使其具备创办小型、个体企业和从事科技开发的能力，实现自主创业、自主就业。

3、立足校内，面向社会，加强交流人员从业能力和市场适应能力的培训。通过组织开展培训，要使部分交流人员达到校内岗位要求并正式上岗；对于有意向到校外单位就业的部分交流人员，则应根据社会需求和自身特点，进行技能、专业等培训，使其尽早在校外就业。

（三）人才交流中心应加强与省市人才市场的横向联系，为交流人员及时提供人才需求信息。另外，人才交流中心还应主动与地方政府联系，围绕地方的主导产业，充分利用交流人员的专业知识和专业技能参与到有关科技培训、技术开发、技术咨询等工作中去，参与地方经济建设。

（四）学校鼓励交流人员以在职形式攻读研究生学位，报考本校者，同等条件下优先录取。学习期间工资待遇不变，取得学位并竞聘上岗后，学校按规定报销学费。

（五）交流人员应积极主动参加学校组织的教育培训，认真学习，努力进取，不断提高自身素质。同时利用业余时间自主安排学习，提高岗位竞聘能力。

**六、安置**

（一）交流人员经培训教育并达到岗位任职条件后，在原工作单位编制、岗位许可的情况下，原工作单位应无条件接受并安排工作。

（二）交流人员可依照学校的有关规定积极参加校内各类岗位的竞聘。交流人员竞聘上岗后，其人事关系转入相应单位，占该单位编制数，享受相应待遇。

（三）经人才交流中心推荐安排到校内单位工作的人员，允许用人单位试用、借用。试用期一般为三个月，借用期原则上不超过两年。试用、借用期间不占该单位编制和岗位数，原工资待遇不变。经试用、借用不能胜任岗位工作的，用人单位可将其退回人才交流中心。

（四）校内缺编空岗单位因工作需要补充人员时，应首先在交流人员中选聘，聘用的交流人员一年内不占该单位编制。

（五）使用学校经费聘用非固定编制人员或临时性务工人员的单位，要优先聘用交流人员。对拒绝接受符合岗位任职条件的交流人员的单位，学校将削减其用人指标及经费。

（六）学校后勤、产业等单位应积极接纳交流人员，为学校分忧解难。

**七、分流**

（一）凡男性年满55周岁，女性干部年满50周岁、工人年满45周岁的交流人员，如因病不能坚持正常工作且符合国家退休规定者，经本人申请，学校研究，可办理提前退休手续。退休后由转入人才交流中心前的用人单位负责管理。

（二）学校提倡交流人员从事科技开发和兴办经济实体等个体经营活动。申请从事个体经营活动者，根据学校《关于进一步规范个体经营人员管理的意见》（西师发[2002]92号）由相应部门管理。

（三）学校鼓励交流人员面向社会再就业。申请辞职的交流人员，按国家有关规定办理辞职手续。

（四）对不服从管理，不遵守规定，并经教育不改者，学校可按国家有关规定予以辞退。

**八、考核**

（一）当年在原单位工作六个月以上的交流人员参加原单位的考核。

（二）交流人员待岗期间不参加考核，但经学校批准允许用人单位试用、借用且期限超过六个月的，可以参加用人单位组织的考核。

（三）从事个体经营活动的人员由产业处按规定进行考核。

**九、待遇**

（一）交流人员自到人才交流中心报到之日起三个月内工资待遇不变；从第四个月起，享受原工资总额的80%；从第十个月起，享受原工资总额的60%；一年半以上者享受原工资总额的50%；两年后停发工资，按当年兰州市公布的最低工资标准发给生活费。

（二）交流人员拒绝人才交流中心安置工作者，每拒绝一次下调其工资总额的20%，拒绝三次者，停发工资，按当年兰州市公布的最低工资标准发给生活费。

（三）交流人员待岗期间不计算工龄，不参加职称评聘、职务晋升、工资晋级。经中心批准，一年内试岗或借调工作时间超过六个月的，可计算工龄；如考核合格，可按规定参加职称评聘、职务晋升、工资晋级。

（四）交流人员在后勤、产业等单位上岗工作后，前两年由学校发给工资，从第三年起享受相应单位的工资待遇，学校保留其档案工资。

（五）交流人员待岗期间的其它待遇，按国家和学校的有关规定执行。

**十、附则**

（一）因机构调整、单位撤销或合并未被聘用的待岗人员和其他暂时无法安置的人员，其人事关系自然转入人才交流中心。

（二）本办法适用于校本部单位中的固定编制人员。

（三）本办法自下发之日起执行，原相关规定同时废止。

（四）本办法由学校人事处负责解释。

二○○五年七月十一日