

# 上海大学

上大内〔2021〕20号

---

## 关于印发《上海大学人员聘用实施办法》的通知

校内各单位：

《上海大学人员聘用实施办法》已经学校2021年度第5次校长办公会审议通过，现予印发，请遵照执行。

特此通知。



# 上海大学人员聘用实施办法

## 第一章 总 则

### 第一条（目的和依据）

为了贯彻落实人员聘用制度，依法完善聘用关系，保护学校和教职员工的合法权益，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）、《上海市事业单位聘用合同管理办法》（沪人社规〔2018〕33 号）等等相关法律、法规和规章，结合本校实际，制定本办法。

### 第二条（适用范围）

与本校建立聘用关系的所有专业技术人员、管理人员和工勤技能人员（以下简称“受聘人员”），适用本办法。

学校因工作需要使用的协保人员、退休返聘人员、劳务派遣人员等，不适用本办法。对前述人员的使用和管理，按照国家和上海市相关规定执行。

党内法规和法律、法规对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）

聘用合同是指学校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。

## 第二章 人员的聘用

### 第六条（岗位设置）

学校根据职责任务和工作需要，按照国家和本市事业单位和高等学校岗位管理制度有关规定，明确岗位类别、等级和岗位职责，拟定岗位设置方案。学校下属学院（部门）根据学校核定的编制数额和岗位任职条件用人。

具体办法详见《上海大学岗位设置管理实施办法》《上海大学机构编制管理暂行办法》等相关规定。

### 第七条（聘用基本条件）

学校对受聘人员的基本要求如下：

（一）遵守国家宪法和法律，遵守校纪校规；热爱高等教育事业，具有良好的思想政治素质、职业道德和行为规范；

（二）具备能履行岗位职责所必需的学历学位、专业知识、任职资格、工作技能等条件，能够完成聘用合同中约定的工作任务；

（三）身心健康，能够正常履职；

（四）具备岗位所需的其他条件。

### 第八条（聘用方式）

学校根据核定的编制数和岗位设置方案，以及岗位任职条件，对于因人员变动或者新增岗位而需要聘用的各类人员，可以从学校现有人员中公开竞聘上岗，也可以面向社会公开招聘，但特殊岗位确需使用其他方式选拔人员的除外。

学校公开招聘人员，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，

按照德才兼备的用人标准和岗位所需的专业、技能、资格等条件择优聘用。

党内法规和法律、法规另有规定的，按照有关规定执行。

#### 第九条（聘用工作组织）

学校成立聘用领导组织，统一领导和组织学校人员聘用工作，聘用领导组织办公室设在学校人事处。学校人事处负责落实人员聘用制度，办理受聘人员工资和社会保险业务，督促学校下属学院（部门）办理受聘人员聘用合同的订立、履行、变更、解除或者终止等手续。

学校下属学院（部门）成立聘用工作组织，根据学校的制度规定和管理要求，落实受聘人员的岗位职责和日常管理，并就本学院（部门）人员的考核、续聘、解聘等具体事项提出意见。

#### 第十条（聘用程序）

学校人员聘用按照下列程序进行：

（一）聘用领导组织办公室制定竞聘上岗方案或者公开招聘方案；

（二）聘用领导组织办公室公布空缺岗位及其职责、聘用条件、工资福利待遇等招聘信息；

（三）应聘人员提出申请；

（四）聘用工作组织对应聘人员的资格、条件进行初审，组织考试、考评或者考核，择优提出拟聘人员名单，并报聘用领导组织集中讨论决定；

面向社会公开招聘的拟聘人员需报上级主管部门公示、备案；

（五）聘用工作组织与拟聘人员协商聘用合同内容，学校法定代表人或者其委托人与拟聘人员协商订立聘用合同。

### 第十一条（聘用合同签订）

受聘人员应当按照本办法的规定与学校签订书面的聘用合同，建立聘用关系，明确双方的权利和义务。

受聘人员有下列情形之一的，暂缓签订聘用合同，缓签期延续至下述情况消失：

（一）经学校指定的医疗机构确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的；

（二）按学校规定办理待岗手续的。

受聘人员有下列情形之一的，暂缓签订聘用合同，直至其办理退休手续：

（一）经劳动能力鉴定机构鉴定完全丧失劳动能力的；

（二）本办法生效前学校只保留人事关系的。

上级任命的校级领导干部，其任命书代替聘用合同。

### 第十二条（报到）

面向校外公开招聘的受聘人员在接到学校录用通知后，一般应当在6个月内前往学校人事处办理报到手续，需携带的有效证明文件（正本）有：毕业生就业报到证（或者原单位出具的调出人员介绍信、解除（终止）聘用关系证明、退工证明，博士后证书，留学回国人员证明，在港澳地区学习工作证明等）、居民身份证（或者护照、港澳居民来往内地通行证、台湾居民来往大陆通行证等）以及相关学历学位证书、专业技术职务聘书等。从外单位调入学校的受聘人员另需提供原单位出具的工资关系转移证明。获得外国或港澳台地区学历学位的受聘人员，另需提供教育部留学服务中心出具的海外学历学位认证书。

面向校内公开选聘的受聘人员在接到学校调动通知后，应当

在规定时间内前往聘用学院（部门）报到。

未经学校人事处书面同意，受聘人员未在规定时间内报到的，视为违约；给学校教学、科研和管理工作造成损失的，学校有权向受聘人员主张赔偿。

### 第十三条（聘用登记）

面向校外公开招聘的受聘人员报到时必须如实、全面、完整地填写《干部履历表》《上海市事业单位人员聘用手册》等相关材料，由学校人事处及时办理聘用登记手续和社会保险关系建立或者转移手续。

### 第十四条（回避制度）

受聘人员与学校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，不得被聘用从事学校人事、财务、纪检监察岗位的工作，也不得在与学校负责人员有直接上下级领导关系的岗位上工作。

聘用领导组织和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

### 第十五条（学校与受聘人员互相了解）

学校与受聘人员均有权向对方了解与其建立聘用关系相关的情况，双方均应如实说明。

### 第十六条（聘用合同份数）

聘用合同一式三份，学校持一份，受聘人员及其聘用学院（部门）各持一份。

### 第十七条（聘用合同基本内容）

聘用合同应当具备以下条款：

- (一) 学校名称、住所、邮编和联系电话,受聘人员的姓名、联系电话、身份证号码和现户籍住址;
- (二) 聘用合同期限;
- (三) 聘用学院(部门)、工作岗位名称及其职责要求;
- (四) 岗位纪律;
- (五) 岗位工作条件;
- (六) 工资福利和社会保险;
- (七) 聘用合同变更、解除和终止的条件;
- (八) 违反聘用合同的责任;
- (九) 法律、法规规定应当纳入聘用合同的其他事项。

聘用合同双方可以协商约定试用期、培训和进修、知识产权保护、解除聘用合同提前通知时限等聘用合同条款,也可以另行签订补充协议。补充协议作为聘用合同的附件,具有与聘用合同同等的法律效力。

#### 第十八条 (聘用合同的期限)

学校与受聘人员签订的聘用合同,期限一般3年。聘期届满之日,一般不得迟于受聘人员的法定退休时间。

受聘人员在本校连续工作已满10年且年龄距法定退休年龄已不足10年,凡提出订立聘用至退休的合同,学校应与其订立。

受聘人员聘期考核基本合格的,如学校同意其在原岗位续聘,续聘期限一般为1年。

#### 第十九条 (试用期的约定)

初次就业的受聘人员与学校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。

## 第二十条（聘用合同的生效期限）

聘用合同自学校法定代表人或者学校委托人与受聘人员签字之日起生效，双方对生效的期限或者条件有约定的，从其约定。

## 第二十一条（聘用合同的无效或部分无效）

有下列情形之一的，聘用合同无效：

- （一）违反法律、法规和规章规定订立或变更的；
- （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 聘后考核

### 第二十二条（考核制度制定）

学校及其下属学院（部门）应当建立和完善考核制度，根据聘用合同规定的岗位职责任务，全面考核受聘人员的表现，重点考核工作绩效。

### 第二十三条（考核原则）

考核过程坚持客观、公正的原则，实行领导考核与群众评议相结合、考核工作实绩与考核工作态度相统一的方法。受聘人员提交自我评价后，聘用工作组织听取群众意见后决定考核结果。

### 第二十四条（考核等第及使用）

学校对受聘人员的工作进行平时考核、年度考核和聘期考核。年度考核和聘期考核的结果分为优秀、合格、基本合格和不合格 4 个等第，其中优秀等第占比一般为 10%。考核结果作为



学校调整受聘人员岗位、工资以及续订、解除和终止聘用合同的依据。

#### 第二十五条（平时考核、年度考核与聘期考核）

平时考核具体办法详见《上海大学教职工请假和考勤制度的规定》等相关规定。

年度考核具体办法详见《上海大学教职工年度考核办法》《上海大学专业技术职务聘任实施细则》《上海大学岗位绩效管理改革方案》等相关规定。

聘期考核实行师德一票否决制。学校根据聘用双方签订的《上海大学聘用合同书》进行聘期考核，以聘用合同中约定的岗位职责和工作任务为基本考核内容，对受聘人员在聘期内的工作业绩和岗位履职情况进行综合评价：

（一）受聘人员同时具有下列情形的，聘期考核优秀：认真履行岗位职责，圆满完成聘用合同任务，聘期内在同类人员中综合业绩突出或在教学科研、服务社会、传承文化、管理服务某一项中表现优异的；聘期内年度考核无基本合格和不合格等第的。

（二）受聘人员同时具有下列情形的，聘期考核合格：能够认真履行岗位职责，在所聘岗位上较好地完成了合同任务的；聘期内年度考核无不合格并且基本合格等第不超过两次的。

（三）受聘人员有下列情形之一的，受聘人员聘期考核基本合格：部分履行聘用合同任务，未完全达到岗位职责要求的；聘期内年度考核有一次不合格或两次基本合格的；其他应确定为基本合格的。

（四）受聘人员有下列情形之一的，受聘人员聘期考核不合格：履行岗位职责差，未能完成聘用合同任务，聘期工作量明显

低于同级同类人员的平均水平；聘期内两次年度考核不合格的；无故不参加聘期考核的；其他应确定为不合格的。

#### **第二十六条（考核组织）**

受聘人员年度考核一般每年组织一次。

受聘人员聘期考核一般在聘用合同到期前一个月开展。对于订立聘用至退休的合同的受聘人员，每三年组织一次考核。

### **第五章 聘用合同的履行和变更**

#### **第二十七条（高等学校教师资格）**

从事教育工作的受聘人员应当按照《教师资格条例》的规定取得高等学校教师资格。

如受聘人员在规定的期限内未取得高等学校教师资格，学校可以根据具体情况调整受聘人员岗位或者解除聘用合同。

#### **第二十八条（聘用合同履行时间）**

聘用合同自聘用双方签字之日起生效。聘用合同约定的起始时间与实际履行的起始时间不一致的，按实际履行的起始时间确认。

#### **第二十九条（学校变更岗位）**

受聘人员聘期内年度考核不合格的，学校可以调整其工作岗位，并相应变更聘用合同。

#### **第三十条（协商变更岗位）**

除本办法第二十七条、第二十九条规定的情形之外，聘用合同一方需变更聘用合同内容的，应当经双方协商一致，并采用书面形式；协商不成的，聘用合同应当继续履行。

#### **第三十一条（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。

## **第六章 聘用合同的续签、解除和终止**

### **第三十二条（聘用合同的续签）**

聘用合同期满，根据第十一条规定的聘用合同签订要求和岗位需要，经聘期考核合格，受聘人员愿意续聘的，学校可以续聘其从事原岗位工作，并于聘用合同期满前签署续聘合同，续聘合同期限根据本办法第十八条规定的情形确定。

聘用合同期满后，双方未续签聘用合同，受聘人员仍继续工作的，视为双方以原条件继续履行聘用合同，受聘人员可以随时终止聘用关系。聘用合同延续期间，学校可以选定时间组织聘期考核并开展聘用合同续签工作。

### **第三十三条（聘用合同的协商解除）**

经聘用合同双方协商一致，聘用合同可以解除。

### **第三十四条（学校应当解除聘用合同的情形）**

受聘人员具有下列情形之一，学校应当解除聘用合同：

（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。

### 第三十五条 (聘用合同的过失性解除)

受聘人员有下列情形之一的,学校可以单方面解除聘用合同,并书面通知受聘人员:

(一) 试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意学校调整其工作岗位的;

(二) 在人员招聘、报到、聘任、评奖等事项过程中,向学校提供虚假信息或证明文件,或不能在约定时间内提供有效证明文件的;

(三) 有抄袭、剽窃、侵吞他人学术成果,伪造、篡改数据文献,或者捏造事实等学术不端行为,情节严重的;

(四) 连续旷工超过 15 个工作日,或者 1 年内(按年度计)累计旷工超过 30 个工作日的;

(五) 未经学校同意,同时与其他用人单位建立聘用关系或劳动关系的;

(六) 未经学校同意,擅自攻读全日制学历学位的;

(七) 未经学校同意,擅自出国(境)或者出国(境)逾期不归的;

(八) 违反教学纪律或者工作规定,发生责任事故,或者失职、渎职,造成严重后果的;

(九) 严重扰乱教学、工作秩序,致使学校工作不能正常进行的;

(十) 被判处拘役、管制的;

(十一) 因本办法第二十一条规定的情形出现致使聘用合同无效的;

(十二) 法律、法规和规章规定学校可以随时解除聘用合同其他的情形。

### 第三十六条 (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学校安排的其他工作的;

(二) 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, 经聘用合同双方协商不能就变更聘用合同达成一致的;

(三) 受聘人员年度考核不合格且不同意学校调整其工作岗位; 或者连续两个年度考核被确定为不合格的;

(四) 聘用合同双方约定的学校经提前通知可解除聘用合同的其他情形。

### 第三十七条 (学校不得解除聘用合同的情形)

受聘人员有下列情形之一的, 学校不得依据本办法第三十五条、第三十六条的规定解除聘用合同:

(一) 患病或者负伤, 在规定的医疗期内的;

(二) 女性受聘人员在孕期、产期和哺乳期内的;

(三) 因工负伤, 治疗终结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)属于本办法第三十一条规定的情形开展创新创业的；

(七)法律、法规规定学校不得解除聘用合同的其他情形。

### 第三十八条（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。

### 第三十九条（受聘人员可以随时解除聘用合同的情形）

有下列情形之一的，受聘人员可以随时解除聘用合同，并书面通知学校人事处：

(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)学校未按照聘用合同的约定支付工资报酬、提供工作条件和福利待遇的；

(六)学校以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫受聘人员工作的；

(七)因学校的原因致使本办法第二十一条规定情形出现，导致聘用合同完全无效的；

(八)法律、法规规定受聘人员可以随时解除聘用合同其他的情形。

除上述情形外，受聘人员提前 30 日书面通知学校，可以解除聘用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定，从其约定。

#### 第四十条（受聘人员不得解除聘用合同的情形）

有下列情形之一的，受聘人员不得依据本办法第三十九条解除聘用合同：

- （一）在涉及国家秘密岗位上工作，处在规定保密期限内的；
- （二）正在接受违法调查，尚未作出结论的；
- （三）在约定的服务期限内的；
- （四）法律、法规规定受聘人员不得解除聘用合同的其他情形。

#### 第四十一条（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）受聘人员聘用合同期满不再续聘的；
- （二）受聘人员聘期考核不合格的；
- （三）专业技术岗位上博士研究生学历的受聘人员，进校后第二个聘期期满仍未达到副高级专业技术水平的；
- （四）学校与受聘人员双方约定的聘用合同终止条件出现的；
- （五）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；
- （六）受聘人员死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的。
- （七）法律、行政法规规定终止聘用合同的其他情形。

#### 第四十二条（学校不得终止聘用合同的情形）

受聘人员有下列情形之一的，学校不得依据本办法第四十一条第一款第（一）、（二）、（三）、（四）项终止聘用合同：

(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、行政法规规定学校不得终止聘用合同的其他情形的。

#### 第四十三条（特殊情形的聘用合同期限顺延）

聘用合同期满或者双方约定的聘用合同终止条件出现，同时不属于本办法第三十五条第（二）、（三）、（四）、（五）、（六）、（七）、（八）、（九）、（十）项规定的，受聘人员有下列情形之一，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) 女性受聘人员在孕期、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) 属于本办法第三十一条第（四）项情形离岗创新创业的；

(六) 法律、行政法规规定聘用合同顺延的其他情形。

#### 第四十四条（受聘人员要求解除、终止聘用合同程序）

受聘人员要求解除或者终止聘用合同的，需填写《上海市机关（团体）、事业单位人员解除工作关系审批表》（一式两份），明确解除或者终止聘用合同原因，提前 30 日报聘用学院（部门）和学校审批。双方对解除聘用合同另有约定的，从其约定。



#### 第四十五条（离校手续）

聘用合同解除或者终止的受聘人员应按照学校通知，由受聘人员本人或者以书面形式委托他人前往学校人事处等职能部门办理离校手续，并在规定时间内完成离校手续。同时，学校人事处出具《上海市事业单位解除（终止）聘用关系证明》，并及时办理人事档案转出手续、社会保险关系封存或者转移手续。

受聘人员未能在规定时间内完成离校手续的，学校人事处出具《上海市事业单位解除（终止）聘用关系证明》并存入人事档案，及时办理社会保险关系封存手续。

### 第七章 工资、福利和社会保险

#### 第四十六条（工资）

学校按照国家和上海市规定以及学校相关管理办法，按时足额支付受聘人员的工资、奖金、津贴、补贴等待遇。受聘人员兼任校内多个岗位的，学校一般按照主要聘用岗位兑现受聘人员的工资待遇。

具体办法详见《上海大学岗位绩效管理改革方案》《上海大学绩效工资实施办法》等相关规定。

#### 第四十七条（社会保险）

学校按照国家和上海市相关规定为受聘人员统一办理相关社会保险手续，缴纳社会保险费和住房公积金，受聘人员个人应缴纳的部分由学校按规定从其工资中代扣代缴。

#### 第四十八条（休假）

受聘人员依法享受国家规定的法定节假日。受聘人员寒暑假期间的工作安排，由学校根据相关政策规定或者聘用合同约定执行。学校按照国家和上海市规定以及学校相关管理办法，保

障受聘人员的相关休假待遇。

具体办法详见《上海大学教职工请假和考勤制度的规定》等相关规定。

#### **第四十九条（在职进修、公派出国（境））**

学校为了提高教学科研和管理服务水平，可以根据事业发展需要，有计划地安排受聘人员进修和培训。

具体办法详见《上海大学教师公派出国（境）访学进修管理办法》《上海大学教职工进修和培训管理办法》等相关规定。

#### **第五十条（住房补贴）**

学校按规定向符合条件的受聘人员提供住房补贴。

具体办法详见《上海大学住房制度改革暂行办法》《上海大学新进人员住房补贴实施办法》等相关规定。

### **第八章 服务期、保密义务和经济补偿**

#### **第五十一条（服务期）**

（一）学校可以对由本校出资招聘、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。

（二）有第四十九条情形的受聘人员，应与学校签订服务期协议。

（三）聘用合同双方约定的服务期长于聘用合同期限的，聘用合同期满学校有权要求受聘人员继续履行剩余服务期。聘用合同期满学校放弃对剩余服务期要求的，则聘用合同到期终止。

#### **第五十二条（保密义务）**

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

受聘人员在涉及学校秘密的岗位工作或者工作事项涉密的，

学校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。

#### **第五十三条（协商解除的补偿）**

聘用合同双方协商决定解除聘用合同的，学校可以按本办法第五十七条向受聘人员给予经济补偿金。

#### **第五十四条（学校解除聘用合同的补偿）**

学校依据本办法第三十六条第一款第（一）、（二）、（三）、（四）项解除聘用合同的，应按照本办法第五十七条向受聘人员支付经济补偿金。

#### **第五十五条（受聘人员解除聘用合同的补偿）**

受聘人员依据本办法第三十九条第一款第（五）、（六）、（七）项解除聘用合同，事先告知学校后解除工作关系的，学校应按照本办法第五十七条向受聘人员支付经济补偿金。

#### **第五十六条（聘用合同终止的补偿）**

有下列情形之一的，终止聘用合同的，学校依据本办法第五十七条向受聘人员给予经济补偿金：

（一）除学校提出维持或者提高聘用合同约定的对受聘人员有利的条件续签聘用合同，受聘人员不同意续签的情形外，依据本办法第四十一条第一款第（一）、（四）项规定终止聘用合同的；

（二）学校依据本办法第四十一条第一款第（二）、（三）、（六）项终止聘用合同的。

#### **第五十七条（经济补偿金的计算）**

学校应当根据受聘人员在本校实际工作的年限，每工作1年给予其1个月工资的经济补偿。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。

受聘人员在本校的工作年限，以年为单位计算；不足整年的部分，满 6 个月的，按 1 年计算；不满 6 个月的，按半年计算。

#### **第五十八条（医疗补助费）**

学校依据本办法第三十六条第一款第（一）项的规定解除聘用合同的，除按规定向受聘人员给予经济补偿金外，还应当向受聘人员支付相当于 6 个月工资的医疗补助费。

### **第九章 违反聘用合同的责任**

#### **第五十九条（违反聘用合同约定的赔偿责任）**

聘用合同一方违反聘用合同约定，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。

聘用合同双方都违反聘用合同约定的，应当各自承担相应的责任。

#### **第六十条（订立无效聘用合同的赔偿责任）**

由于聘用合同一方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。

#### **第六十一条（学校的违约责任）**

学校有下列情形之一的，应当依据本办法第五十七条的规定，按照经济补偿标准的两倍向受聘人员支付赔偿金：

（一）无故不按照聘用合同的约定及时足额支付受聘人员工资的；

(二)解除或者终止聘用合同,未依照本办法规定向受聘人员支付经济补偿的。

学校向受聘人员支付了赔偿金的,不再支付经济补偿金。

#### **第六十二条 (受聘人员的违约责任)**

本办法第三十九条第一款第(一)、(二)、(三)、(四)项规定的情形,在服务期尚未届满时,受聘人员要求解除聘用合同的,或者学校依据本办法第三十五条要求解除聘用合同的,受聘人员应依法承担违约责任。

### **第十章 监督与争议解决**

#### **第六十三条 (监督)**

学校所有受聘人员都有权监督本办法的实施。

学校教代会、工会、纪检监察部门有权监督本办法的实施,依法维护受聘人员的合法权益。

#### **第六十四条 (争议解决)**

受聘人员与学校因履行聘用合同发生人事争议的,可以向学校教职工校内申诉处理委员会等机构提出申诉和仲裁申请,进行仲裁。受聘人员对学校申诉和仲裁结果不服的,可以依法申请仲裁和向人民法院提起法律诉讼。

具体办法详见《上海大学教职工校内申诉处理实施办法》等相关规定。

### **第十一章 附 则**

#### **第六十五条 (实施细则与补充规定)**

学校可以结合实际情况,根据本办法制定实施细则或补充规定。实施细则和补充规定作为本办法的组成部分,具有与本办法同等的效力。

**第六十六条（本办法的效力）**

学校在本办法施行之前发布的有关规章制度，如与本办法相冲突的，以本办法为准。

本办法未涉及或内容与国家、上海市有关法律、法规相抵触的，按国家、上海市有关法律、法规执行。

**第六十八条（施行日期）**

本办法自公布之日起施行。原《上海大学人员聘用实施办法》（上大内〔2016〕180号）同时废止。

**第六十七条（本办法的解释）**

本办法由学校组织人事部人事处负责解释。