

福田区机关事业单位特聘岗位工作人员 管理办法（试行）

（部分章节节选）

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大精神以及习近平总书记对广东重要讲话和对深圳重要批示指示精神，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，努力提升政府管理与服务水平，充分发挥福田作为粤港澳大湾区前沿重地和特区核心区的重要作用，为福田加快建设高质量发展的社会主义现代化典范城区提供强大人才助力。

二、基本原则

- （一）高端引领，服务发展。
- （二）因事设岗，合理配置。
- （三）规范引才，竞争择优。
- （四）分类考核，科学评价。

三、适用范围（略）

四、人员类别

（一）专业技术类。指具备较高专业素质，且具有相应专业技术职称或执业资格证书，能独立、高效解决专业领域技术难题，协助开展相关技术性工作的特聘人员。

(二) 专项研究类。指具备较高学术水平和较强科研能力以及较优文稿写作能力，能科学、严谨、高效地开展调查研究，协助开展政策调研、文稿服务、起草大型规划和报告、撰写区委区政府及其主要领导文稿等专项研究工作的特聘人员。

(三) 项目管理类。指具备一定行业背景或海外学习、工作经历，通晓行业规则、国际准则，协助开展政府主导相关项目管理工作的特聘人员。

(四) 其它类别。指用人单位根据实际工作需要特别选用的其它高端、紧缺特聘人员。

五、工作职责

特聘人员应协助所在单位保质保量完成相关工作任务，具体工作职责由用人单位在劳动合同中明确。

六、岗位配置（略）

七、资格条件

(一) 特聘人员应当具备下列基本条件：

1. 具有中华人民共和国国籍；
2. 遵守宪法和法律；
3. 具备良好政治素质，严守政治纪律和政治规矩；
4. 具有良好的道德品行；
5. 具备岗位所需的专业或技能条件；
6. 适应岗位要求的身体条件；
7. 年满十八周岁；

8. 全日制本科及以上学历；
9. 具备岗位所需要的其他条件。

(二) 特聘人员除需具备以上基本条件外，还需满足以下条件之一：

1. 属专业技术类的应具备与岗位相匹配的副高级及以上专业技术职称，或具备特许金融分析师、注册会计师、注册造价师、注册咨询工程师、一级注册建筑师、水利水电一级建造师等所属行业内同等级执业资格，或持有美国金融管理师协会（AAFM）颁发注册金融管理师（MFP）、思科认证网络高级工程师（CCNP）等所属行业国际认证同等级资格证书。

2. 国内外知名高校、中国科学院、中国社会科学院及国内外一流学科的全日制硕士研究生及以上学历人员。

3. 具有相关从业背景且具备完成相关政府项目的的能力，在行业内具有一定知名度并得到普遍认可的行业精英，可参照我区“福田英才”认定的相关标准。

八、薪酬福利

(一) 特聘人员一般实行协议年薪制，采取“一人一薪”，根据岗位所需条件要求，结合深圳市同类人才市场价位、个人基本条件和所承接的用人单位具体工作内容等因素确定薪酬标准。薪酬标准一般按如下原则确定：

1. 以最新公布的《深圳市人力资源市场工资指导价位》同行业同岗位中、高位薪酬待遇作为参考依据，确定基础薪酬标准，

一般上下浮动不超过 20%。

2. 如个人持有与入职岗位相匹配的副高及以上职称，可在基础薪酬标准上再上浮不超过 10%；持有全国统一考试的行业执业资格证书的，可在基础薪酬标准上再上浮不超过 20%；持有行业内国际认证的资深级或专家级资格证书，可在基础薪酬标准上再上浮不超过 30%。同时符合多个条件的，取上浮高位值，本项不叠加计算。

3. 如个人毕业院校或专业属最新公布的国家“双一流”建设高校或学科的，可在基础薪酬标准上再上浮不超过 5%；如个人毕业院校属最新公布的泰晤士高等教育世界大学排名或 QS 世界大学排名前 100 名的，可在基础薪酬标准上再上浮不超过 10%。同一高校同时出现在多个名单内的，取上浮高位值，本项不叠加计算。

4. 用人单位可委托第三方国内知名高级管理人员代理招募机构进行岗位人才的薪酬评估，评估结果作为协议年薪的重要参考依据。

（二）协议年薪制薪酬福利主要包括年度基本工资、季度绩效考核奖、社会保险和其它福利待遇，其中全年季度绩效考核奖金占协议年薪比例不低于 30%。

1. 年度基本工资是指特聘人员年度税前一般收入，计算方式为：年度基本工资=协议年薪-全年季度绩效考核奖金-年度单位缴交五险一金。年度基本工资包含了个人缴交的五险一金。年度

基本工资一般按月平均发放。

2. 季度绩效考核奖根据工作人员当季度工作具体表现、工作任务完成情况、工作业绩等因素，按考核结果进行发放，具体计算方式为：季度绩效考核奖金=全年季度绩效考核奖金÷4×考核结果系数。其中：全年季度绩效考核奖金=协议年薪-年度基本工资-年度单位缴交五险一金。

3. 社会保险和其它福利待遇主要包括：

(1) 五险一金：包括社会养老保险、社会医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险、个人住房公积金。

(2) 健康体检：用人单位每年负责安排本单位特聘人员到区属公立医院进行1次健康体检。体检经费纳入各单位年度预算，从业务费中列支。区委组织部负责确定体检费用标准，并视情况进行适当调整。

(3) 带薪年假：特聘人员按照国家相关带薪年假规定享受带薪年假。

(4) 工会福利：特聘人员享受工会会员相关福利。所需经费由各单位按照相关规定纳入年度经费预算，从业务费中列支。

(三) 特聘人员符合深圳市及我区相关政策条件的，可参照相应的人才分类和标准等级享受与企业人才同等的人才政策待遇。

九、绩效考核

(一) 特聘人员实行严格的绩效考核制度，用人单位应成立

绩效考核领导小组，负责落实以下考核职责：

1. 遵循分类考核的原则，按照特聘人员的类别特点制定本单位特聘人员绩效考核具体实施方案；

2. 组织落实绩效考核具体实施方案，并监督考核过程；

3. 审批绩效考核结果；

4. 负责绩效考核结果有关申诉的最终裁决；

5. 负责考核结果运用。

（二）特聘人员绩效考核内容应当包括工作业绩、工作态度、作风纪律、日常考勤等有关方面，其中工作业绩所占权重不低于50%。考核标准应当“科学、可量化”，由各具体用人部门制定特聘人员年度工作任务，并分解至每个季度，明确工作任务清单、负面清单及清单对应事项的具体分值。

（三）特聘人员绩效考核分为季度考核和年度考核。季度考核及年度考核结果均分为优秀、合格、不合格三个等次，各等次比例、人数不设限制，严格按照绩效考核具体实施方案确定的考核分值进行评分。

1. 季度考核是对特聘人员季度工作任务完成情况等的考核，季度绩效考核结果作为发放季度绩效考核奖的主要依据。考核优秀的，全额发放季度绩效考核奖（考核结果系数为1）；考核合格的，按70%发放季度绩效考核奖（考核结果系数0.7）；考核不合格的不予发放季度绩效考核奖（考核结果系数为0）。新入职特聘人员不参与入职当季度的绩效考核，但可根据实际在岗天

数按绩效考核“合格”标准领取绩效考核奖金，具体计算方式为：
入职当季度绩效考核奖金=季度绩效考核奖金×70%÷90×实际在岗天数。

2. 年度考核是对特聘人员年度工作任务完成情况等的考核，年度考核结果作为劳动合同续签及薪酬标准调整等的参考依据之一。

3. 年度考核不合格，或一年内两次季度考核不合格，或三年内累计三次季度考核不合格的，可提前解除劳动合同。

4. 季度考核、年度考核的考核结果均应在本单位进行公示且不少于3个工作日。

（四）特聘人员对考核结果有异议的，可在公示期内向考核领导小组进行申诉。

（五）各单位应将特聘人员绩效考核情况备案存底，以备相关部门检查。

十、招聘方式（略）

十一、用工形式

（一）特聘人员采用劳动合同制用工形式。特聘人员与用人单位按照平等自愿、协商一致原则订立劳动合同。

（二）劳动合同签订按照以下规则：

1. 短期劳动合同签订，即劳动合同首次签订时，期限为六个月，试用期为一个月，试用期包含在劳动合同期限内。短期劳动合同薪酬为该岗位半年期“协议年薪”的70%，试用期薪酬标准

为短期劳动合同月薪酬标准的 80%。

2. 中期劳动合同签订，即短期劳动合同期满时，用人单位可根据工作进展以及特聘人员的工作表现等情况，确定是否续签中期劳动合同。中期劳动合同签订期限一般为三年，薪酬标准按协议年薪标准执行。

3. 无固定期限劳动合同签订，即中期劳动合同期满时，用人单位可根据实际情况确定是否与特聘人员续签无固定期限劳动合同。

(三)各用人单位应在劳动合同聘期内委托第三方专业评估机构对特聘人员作“适岗性”评估，形成评估报告并存档备查。

“适岗性”评估结果作为用人单位是否与特聘人员续签劳动合同的重要参考。

1. “适岗性”评估由用人单位根据工作实际自行组织开展，一般应于短期劳动合同期满前一个月内、中期劳动合同期满前三个月内或无固定期限劳动合同签订后每三年内分别组织开展。

2. “适岗性”评估应客观、真实、完整、准确地反映出特聘人员与其所聘岗位之间的匹配度及是否胜任该岗位等方面。

3. “适岗性”评估结果分为合格、不合格，“适岗性”评估结果为不合格的，用人单位应终止与特聘人员的劳动合同。

十二、退出机制

在履行劳动合同过程中，出现下列情形之一的，用人单位提出意见，报区委组织部审批同意后，由用人单位依法提前解除劳

动关系：

（一）有《劳动合同法》第三十九条、四十条规定的相关情形的；

（二）有本办法第九条第三款第 3 项、第十一条第三款第 3 项规定的相关情形的；

（三）在岗期间有违反政治纪律、政治规矩的，以及工作失误、失职造成较大损失或不良影响的；

（四）因违法犯罪受刑事处罚的；

（五）严重违反职业道德、社会公德并被处以行政处罚的；

（六）违反保密规定或合同约定，泄露国家机密或工作秘密的；

（七）挥霍、浪费国家资财的；

（八）利用工作之便谋取不正当利益的；

（九）用人单位和相关部门规定的其它情形。

十三、监督落实（略）

十四、本办法由区委组织部负责解释。

五、本办法自发布之日起实施。