**\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_**市商业银行委托培训工作方案**

为加强无上岗资格证及岗位竞聘落选员工（即待岗待聘员工）的管理工作，落实\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_市商业银行人事制度改革工作，特制定本工作方案。  
一、指导思想  
以《中华人民共和国劳动法》和省、市有关配套政策为依据，以理顺各种劳动关系为重点，以加强和完善待岗人员管理为基础，构筑符合\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_市商业银行现代企业制度要求的人力资源管理模式，最大限度开发人力资源和优化配置人力资源。  
二、工作原则  
在“逐步完善合同制管理，实现待岗平衡过渡”的原则基础上，建立适应商业银行发展的待岗人员委托培训管理体系。  
三、工作内容  
（一）、委托培训人员范围  
没有取得上岗资格证及持证竟聘落选人员。  
（二）、委托培训人员管理措施  
1、成立行内“委托培训中心”；  
2、委托培训人员到委托培训中心前与支行签订“委托培训协议”。协议期限\_\_\_\_年。  
3、委托培训工作  
（1）、培训的方式以“自学为主，定期上课辅导为辅；每年进行\_\_\_\_次上岗考试。  
（2）、委托培训期间的人事管理工作由委托培训中心负责。其人事、工资关系在原支行不动。  
3、委托培训期间待遇  
（1）、委托培训期间只发待岗工资，待岗工资执行标准见附表1。  
（2）、委托培训期间不享受行内工资调整、福利等待遇。  
（3）、委托培训期间的“三险一金“缴纳标准，以待岗期间实发工资额为缴存基数。  
4、相关配套政策  
（1）、委托培训人员可以在委托培训期间提出下岗申请，下岗待遇按照\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_规定执行。  
（2）、委托培训人员在委培期间可以根据支行公布的后勤岗位空缺情况提出上岗申请，在公开竞聘并得到委培中心批准、人力资源部核准后上岗。同时执行后勤岗位工资并享受相关的福利待遇。  
（3）、委托培训人员在委托中心期间，支行只计发工资，经营指标考核时，委托培训人员不计入该支行考核人数。  
（4）、委托培训人员与行内签订劳动合同的同时，签订专项委托培训协议，此协议作为劳动合同附件留存。  
（5）、委托培训协议的终止  
待岗后竞聘无岗位并委托培训期满人员；  
本人在待岗期间如提出下岗申请，在得到市行批准以后，委托培训协议自动终止。同时，本人签署下岗协议。  
（6）、委托培训协议的解除  
委托培训人员有如下情况，委托培训协议自动解除。解除委托培训协议人员按除名处理。  
①未按要求到委托培训中心培训学习或报到者；  
②违反行内各项规章制度或委培期间触犯法律者；  
四、时间安排、方法步骤  
1、时间安排  
委托培训中心\_\_\_\_\_\_\_\_月下旬成立并开始工作。  
2、方法步骤  
（1）、符合委培条件人员在各自支行填写《委掊人员审批表》及《承诺书》。此件留存支行备案。  
（2）、支行根据“综合柜员持证上岗考试及岗位竞聘结果”填写《员工委托培训请示》。  
（3）、完成“定岗、定编、定员”并通过市行验收的支行，向委托培训中心申报人员委托培训请示并上报委托培训人员名单。  
（4）、委托培训中心根据名单并通过人力资源部审核后，逐行接收委培人员。  
五、组织机构  
委托培训中心领导小组组长：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

副组长：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
成员单位：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
委托培训中心的日常管理工作由工会负责。具体工作售货员由市行统一安排。  
六、几点要求  
1、各部（室）、支行都要以大局意识配合委掊中心的工作。  
2、委培人员的管理工作要在严格贯彻法律法规、落实委培政策、措施及委培期间各项规章制度的基础上开展工作。  
3、严格履行委培期间协议管理，严格考勤，严格考核，使行内人事制度改革得到落实。