



2024《金流量》·我们迎五而上

四川电影电视学院赛区

《金流量》大赛
四川电影电视学院赛区组委会（执委会）

组委会成员手册 (试行版)

2023年9月制

赛区致力为每一位选手提供可持续化、人性化、多元化的差异化服务

目 录

第一章 前言	- 1 -
1.1 引言	- 1 -
1.2 总监致辞	- 2 -
1.3 名誉级成员致辞	- 4 -
第二章 组委会（执委会）概述	- 6 -
2.1 组委会（执委会）发展历程	- 6 -
2.2 组委会（执委会）概况	- 7 -
2.3 组委会（执委会）理念	- 7 -
2.4 组织架构	- 7 -
第三章 进组指引	- 9 -
3.1 进组原则	- 9 -
3.2 进组及录用流程	- 9 -
3.3 个人档案管理	- 10 -
3.4 试用与转正	- 13 -
3.5 工作时间	- 14 -
第四章 成员行为准则（成员守则）	- 15 -
4.1 总则	- 15 -
4.2 职务权责	- 15 -
4.2.1 总监	- 15 -

4.2.2	副总监	- 16 -
4.2.3	部门负责人	- 16 -
4.2.4	成员	- 17 -
4.2.5	具体说明	- 17 -
4.2.6	资源使用	- 18 -
4.3	内外交往	- 19 -
4.4	个人与组委会（执委会）利益的冲突	- 20 -
4.4.1	全国组委会其他下设部门	- 20 -
4.4.2	个人投资	- 21 -
4.4.3	特殊关系的回避	- 21 -
4.5	投诉和举报	- 22 -
4.6	行为的判断及督导	- 22 -
4.7	线下活动礼仪	- 23 -
4.7.1	着装要求	- 23 -
4.7.2	工作礼仪	- 23 -
4.8	考勤制度	- 24 -
4.9	档案管理	- 24 -
4.10	保密制度	- 25 -
4.11	“杰出工作者”评选办法	- 26 -
4.12	处分制度	- 27 -

4.13 行政复议制度	- 30 -
4.14 其它	- 30 -
4.14.1 接待制度	- 30 -
第五章 实习证明	- 31 -
第六章 津贴及奖金属保密范围	- 32 -
6.1 津贴和奖金发放	- 32 -
6.2 特殊期间的津贴和奖金	- 32 -
6.3 津贴和奖金调整机制	- 32 -
第七章 培训、考核与发展	- 33 -
7.1 培训与发展	- 33 -
7.2 培训体系	- 33 -
7.3 培训形式	- 34 -
7.4 培训种类	- 34 -
7.5 绩效考核与评估	- 35 -
7.6 内部调动	- 35 -
7.7 晋升机制	- 36 -
第八章 实习协议	- 37 -
8.1 适用范围	- 37 -
8.2 合同期限	- 37 -
8.3 合同签订、续订、变更和解除	- 37 -

8.4 完备调离手续	- 38 -
8.5 离岗面谈	- 39 -
8.6 纠纷处理	- 39 -
第九章 成员关系与沟通	- 40 -
9.1 沟通渠道	- 40 -
9.2 意见调查	- 40 -
9.3 信息沟通	- 40 -
9.4 申诉程序	- 41 -
第十章 其它	- 42 -
10.1 保护知识产权政策	- 42 -
10.2 权利保障	- 42 -

第一章 前言

1.1 引言

欢迎加入《金流量》大赛·四川电影电视学院赛区组委会(执委会)。

为了帮助组委会(执委会)内每位成员清楚地了解有关组委会(执委会)的基本情况、规章制度及成员福利等,组委会(执委会)特编制了此《成员手册》。每位成员应熟读其内容,掌握其基本精神,并切实地按照其中的各项条款规范自己的行为,严格遵守组委会(执委会)的各项规章制度,以确保组委会(执委会)正常健康地运营。

本手册的各项规定和计划已经组委会(执委会)审阅,监委会将定期地监督执行情况,为了适应组委会(执委会)的发展变化和国家政策调整,组委会(执委会)有权按国家有关法规对手册的任何部分进行必要的修改、删除和终止,并将向成员和监委会公布组委会(执委会)修改的内容。

本手册主要涉及成员工作中常见之内容,如需要了解更多的内容,请与组委会(执委会)总监级联系,最终解释权在组委会(执委会)总监级。

本手册涉及之内容,仅供组委会(执委会)内部使用,手册中的任何内容不得提供给组委会(执委会)以外的人员。

成员应妥善保存此手册。一旦离开组委会(执委会),应主动将手册归还组委会(执委会)总监级。

1.2 总监致辞

尊敬的赛区成员们：

首先，我代表组委会向大家表示热烈的欢迎！在这个特殊的时刻，我有幸与大家一起加入组委会大家庭，共同为参赛选手提供多元化、人性化的个性化差异服务。我们将不断努力追求卓越，力争突破最好。今年是我们学校举办这一赛事的第五年，对于我们来说，这具有非凡的意义。

组委会作为赛事的组织者和承办方，肩负着重要的责任和使命。因此，我希望每一位组委会成员都能够齐心协力，共同推动赛事的成功举办。我们全体成员应该心怀激情、勇于担当，以开放的思维和高度的责任感，为比赛的顺利进行，为选手们的美好体验，为赛事的长远发展而共同努力。

组委会将为大家带来不同的学习路径和发展机会。我们组委会拥有较大的晋升空间，我们追求的是卓越与创新。只有我们不断保持优秀的组委会理念，紧跟时代的步伐，积极探索新的方法和创新性的服务，才能在激烈的竞争中脱颖而出，力争成为全国各赛区中首屈一指的服务提供者。

为了实现我们的目标，我们需要共同努力。作为赛区成员，我们应该时刻保持眼界的开阔，不断学习和进步。我们要增强团队凝聚力，加强交流合作，相互支持和相互学习。在工作中，我们应当始终保持积极向上的态度，以灵活的思维和高效的执行力，解决问题、应对挑战。同时，我们还需要善于倾听和沟通，与参

赛选手和相关的合作伙伴建立良好的关系，共同促进赛事的成功举办。

最后，我衷心希望每一位赛区成员都能在组委会这个大家庭中找到属于自己的位置，发挥自己的专长，以积极向上的态度，承担起自己的责任和义务，为赛事的成功尽一份力量。让我们一起努力，为《金流量》赛事的第五年再创辉煌！

谢谢大家！

总监：刘彦麟

2023年09月02日

1.3 名誉级成员致辞

尊敬的赛区成员们：

四年来，首先我要感谢所有参加本次赛事的同学们和老师们。正是他们的热情参与和辛勤付出，才使得《金流量》能够成功举办。他们的支持和奉献精神是我们赛区能够取得如此优异成绩的关键所在。

在每一年的赛事中，我们赛区的参赛选手们都展现出了优秀的创意和才华。他们运用丰富的媒体技术和创新的思维方式，给我们带来了一场场令人赞叹的作品。他们不仅仅是作品的创作者，更是新媒体行业的未来谱写者。正是因为有他们的参与，《金流量》才能够成为一个新时代的新媒体赛事。

同时，我要感谢我们赛区的组委会成员们。他们是我们赛区取得优异成绩的中坚力量。他们全身心地投入到组织工作中，倾注了大量的心血和汗水。在他们的努力下，我们的赛区组织工作得到了高度的精细化和专业化，各项工作井然有序。他们的辛勤付出是《金流量》赛事成功的保障。

身为赛事的名誉级成员，我深感自豪和骄傲。在短短几年的时间里，《金流量》已经发展成为了全国知位的新媒体赛事。作为国家级一流本科专业建设点，我们的学院也在这个赛事中取得了令人瞩目的成绩。这是我们师生共同努力的结果，也是对我们学院教育质量的肯定。我相信，在未来的日子里，我们会为《金流量》赛事继续提供更好的平台和支持。

最后，我要呼吁各位同仁，继续努力，坚持不懈。《金流量》赛事是我们展示才华、交流经验、提升能力的平台，也是我们学院新媒体教育的重要组成部分。希望各位同仁在《金流量》赛事中保持良好的状态和积极的态度，发挥自己的优势，展现自己的风采，取得更好的成绩。

再次感谢大家的支持和奉献，也希望《金流量》赛事能够继续取得更大的成功，让我们一起携手努力，为新媒体行业的繁荣发展贡献自己的智慧和力量！

谢谢大家！

名誉总监：欧阳宇鑫

2023年09月02日

第二章 组委会（执委会）概述

2.1 组委会（执委会）发展历程

2020年是我校开展赛事的第一年，该年共有9位组委会成员组织赛事，160余位选手报名参赛，12位选手晋级全国总决赛。2020年赛事中，播音主持学院荣获“优秀组织奖”，2位老师荣获“优秀指导老师”荣誉称号。

2021年我校共有9位组委会成员组织赛事，200余位选手报名参赛，20位选手晋级全国赛，3位组委会成员受邀赴杭州参与赛事运营工作。在全国总决赛中，赛区推选的2020级播主3班赵芃露、2019级播主7班王艺霏分别荣获全国冠、亚军，并有6位同学成功跻身全国十强，12位同学荣获二等奖。2021年赛事中，播音主持学院荣获“优秀组织奖”，3位老师荣获“优秀指导老师”荣誉称号，同时，2021年四川电影电视学院赛区组委会（执委会）荣获全国唯一一所“四杰出组委会”。

2022年我校共有20位组委会成员组织赛事，500余位选手报名参赛，24位选手晋级全国赛，4位组委会成员受邀赴杭州参与赛事运营工作。在全国总决赛中，四川电影电视学院赛区推选的2020级播主3班范宝文蝉联全国总冠军，并有5位同学荣获一等奖，12位同学荣获二等奖。2022年赛事中，播音主持学院荣获“优秀组织奖”，15位老师荣获“优秀指导老师”荣誉称号，同时，2022年四川电影电视学院赛区组委会（执委会）蝉联获得全国唯一一所“四杰出组委会”。

2023年我校共有15位组委会成员组织赛事，560余位选手报名参赛，30位选手晋级全国赛，4位组委会成员受邀赴杭州参与赛事运营工作。2023年赛事中，播音主持学院荣获“优秀组织奖”，20位老师荣获“优秀指导老师”荣誉称号，同时，2023年四川电影电视学院赛区组委会（执委会）蝉联获得“四杰出组委会”。截至2023年8月23日，全国总决赛成绩暂未发布。

2.2 组委会（执委会）概况

2022年赛区标识语为“2022金流量·从心出发”，2023年赛区标识语为“2023金流量·我们不一Young”，2024年赛区标识语为“2024金流量·我们迎五而上”。

2020年赛区组委会领导班子为田子辰、徐锦沐、马晓然，2021年赛区组委会领导班子为田子辰、徐锦沐、龚又琦，2022年赛区组委会领导班子为田子辰、龚又琦、张铭晗，2023年赛区组委会领导班子为张铭晗、欧阳宇鑫、贺新宇，2024年赛区组委会领导班子拟定为刘彦麟、任晓纯。

2.3 组委会（执委会）理念

以赛促学、以赛促练、以赛促进。

2.4 组织架构

名誉级成员

《金流量》大赛·四川电影电视学院赛区监委会（名誉级成员内选拔）

总监（1位）

副总监（2位）

部门负责人

成员（若干）

第三章 进组指引

3.1 进组原则

组委会（执委会）进组成员的主要原则，乃视其对该岗位是否合适而定，并以该岗位的职务说明书为考核的标准。

组委会（执委会）实习成员本着精简的原则，可进可不进者坚决不进，无才无德者坚决不进，有才无德者坚决不进，真正做到按需录用、量才录用、任人唯贤。

公平竞争，择优录用是组委会（执委会）进组和晋升方面的另一重要原则，组委会（执委会）给予内部和外部应进者同等的机会。岗位或补空缺岗位时，本组委会（执委会）将在可能情况下首先考虑已实习成员，然后再向外招募。组委会（执委会）成员在被实习及晋升方面享有均等的机会。

工作表现是本组委会（执委会）晋升成员的最主要依据。

3.2 进组及录用流程

应进者通过组委会（执委会）初试、复试和综合审查，并经14天试用期和总监级综合评定通过后，可被组委会（执委会）进为正式成员。

新进人员先至总监级办理新进人员工作档案，完善相关信息，包括：交验有关资料、证明；签订实习协议及保密协议、填写钉钉线上员工档案、领取成员手册、领取工牌等。

组委会（执委会）将组织新入组成员参加新进成员进组培训、相关技能培训，以使成员对组委会（执委会）的工作内容有初步

了解。

3.3 个人档案管理

组委会（执委会）所有成员均应认真填写“钉钉工作档案”，并附上有关证件等图片资料。成员应保证个人资料的准确性和真实性，任何虚假信息一经查实，组委会（执委会）将可以立即解除实习关系。

成员的姓位、住址、电话、婚姻状况、学信网在线验证报告和其他个人资料若有变动，成员有责任立即（一周内）通知总监级，以便组委会（执委会）在必要的时候运用正确的档案信息，同时确保与成员有关的各项权益。

个人档案管理内容包括：

- （1）实人认证
- （2）姓位
- （3）邮箱
- （4）手机号
- （5）工号
- （6）成员类型
- （7）成员状态
- （8）试用期
- （9）实际转正日期
- （10）计划转正日期
- （11）证件号码

- (12) 出生日期
- (13) 年龄
- (14) 性别
- (15) 民族
- (16) 婚姻状况
- (17) 身份证地址
- (18) 证件有效期
- (19) 首次参加工作时间
- (20) 工龄
- (21) 户籍类型
- (22) 住址
- (23) 政治面貌
- (24) 家乡
- (25) 学历
- (26) 毕业院校
- (27) 毕业时间
- (28) 所学专业
- (29) 银行卡号
- (30) 开户行
- (31) 合同公司
- (32) 合同类型
- (33) 首次合同起始日

- (34) 首次合同到期日
- (35) 现合同起始日
- (36) 现合同到期日
- (37) 合同期限
- (38) 续签次数
- (39) 紧急联系人姓位
- (40) 紧急联系人关系
- (41) 紧急联系人电话
- (42) 家人姓位
- (43) 家人关系
- (44) 家人性别
- (45) 家人生日
- (46) 家人电话
- (47) 成员照片
- (48) 个人简历
- (49) 身份证复印件（正反面）
- (50) 实习协议复印件
- (51) 晋升记录（包括总监意见证明）
- (52) 组委会（执委会）奖励证明（包括总监意见证明）
- (53) 个人休假明细（包括重要病、事、休假等申请材料）
- (54) 个人福利记录
- (55) 纪律与处罚记录（包括总监意见证明）

(56) 建议与投诉记录 (包括被组委会 (执委会) 采纳建议具体内容)

(57) 离岗手续明细单

3.4 试用与转正

试用期是组委会 (执委会) 录用人员的必要环节, 坚持双向选择、优胜劣汰的原则。新成员自报到的第一天起的之后 14 天为试用期。此期间, 如果成员感到组委会 (执委会) 实际状况、发展机会与预期有较大差距, 或由于其他原因而决定离开, 可提前 7 天提出解除实习协议申请, 并按规定办理离岗手续; 如果成员在试用期内的表现不符合岗位要求或有严重过失的, 组委会 (执委会) 可以立即终止与该成员的实习关系; 组委会 (执委会) 也可根据情况决定是否延长成员的试用期, 但最长不超过两个月。

试用期满组委会 (执委会) 将通知成员进入正式实习; 在计算成员服务年限时, 试用期计入成员的服务年限。(提示: 从组委会 (执委会) 离岗后, 重新再进入组委会 (执委会) 时, 成员的实习年限将从最近一次进入组委会 (执委会) 起计。)

试用期内成员不享受组委会 (执委会) 福利。

如试用合格并通过总监级综合评定, 成员可填写《新成员基础在岗培训清单》《新成员进组培训情况调查表》《新成员熟悉会内情况表》和《成员转正申请表》, 总监级将就成员试用期的表现做出评估, 并填写“试用期评估表”在成员试用期结束前至少 2 天交至监委会, 由监委会结合总监级的评价, 决定是否给予转

正。

3.5 工作时间

本组委会（执委会）实行弹性工作制，如有特殊情况须灵活调整个人时间，并在钉钉 OA 系统内提出请假申请（所有请假须遵从组委会（执委会）请假要求）。

组委会（执委会）成员不得以任何形式向任课教师、辅导员、宿舍管理人员请假（由组委会（执委会）向学院申请开具的公假除外）。

第四章 成员行为准则（成员守则）

4.1 总则

本准则体现了组委会（执委会）价值观的基本要求，成员应当熟知并遵守。

成员必须遵守中华人民共和国各项法律法规、四川电影电视学院校纪校规和组委会（执委会）成员手册相关要求。

在代表组委会（执委会）的各项活动中，成员必须维护组委会（执委会）荣誉与利益。

每位成员都应在工作中积极进取、严于律己、不断提升个人工作技能、技巧。

组委会（执委会）提倡互相信任的工作氛围，成员之间应该相互尊敬、相互信任。

组委会（执委会）尊重成员的正当权益，通过本准则界定组委会（执委会）利益与成员个人利益，如二者发生冲突，须将组委会（执委会）利益放在首位。

成员违反本准则可能导致组委会（执委会）与之解除实习协议。成员违反本准则给组委会（执委会）造成经济损失，应赔偿其价值 1.5 倍的经济赔偿用于赛事维护和赛事运营。组委会（执委会）将保留向当地人民法院提交诉讼的权利。

4.2 职务权责

4.2.1 总监

（1）做好组委会的战略规划；

- (2) 做好核心内容的掌控；
- (3) 构建组委会主系统；
- (4) 系统营运和管理组委会；
- (5) 为校级组委会第一责任人；
- (6) 负责学院和全国组委会之间的联系沟通；
- (7) 切实维护选手、组委会各项利益；
- (8) 负责全盘赛事规划；
- (9) 负责制定、审核赛事细则；
- (10) 四川电影电视学院赛区组委会公章保管、使用权。

4.2.2 副总监

- (1) 根据要求，制定、部署、带领团队完成组委会的各项工作任务；
- (2) 规划赛事，制定赛事细则；
- (3) 定制组委会周边产品；
- (4) 会费收缴、会费退还、登记入账和日常管理工作；
- (5) 做好所有成员的合同收纳、认证注册、档案存档工作。

4.2.3 部门负责人

- (1) 协助总监级分发、收取、整理各项资料，保存下发的管理规定和文件；
- (2) 做好组员（即所属的执行委员）的认证注册、档案存档工作；
- (3) 尽职尽责，积极组织配合各项工作；

(4) 每周向总监级汇报所在部门的工作情况。

4.2.4 成员

- (1) 做好宣传推广工作；
- (2) 应保持较强的执行能力和较高的办事效率；
- (3) 积极配合部门负责人完成总监级下发的任务；
- (4) 积极完成总监级和部门负责人下达的工作任务。

4.2.5 具体说明

成员应守法、诚实地履行自己的职责，任何私人理由都不应成为其职务行为的动机。

维护组委会（执委会）利益是成员的义务。成员不得从事、参与、支持、纵容对组委会（执委会）有现实或潜在危害的行为。发现组委会（执委会）利益受到损害，成员应向组委会（执委会）汇报，不得拖延或隐瞒。

在未经授权的情况下，成员不得超越本职业务和职权范围从事组织活动。

除本职日常业务外，未经组委会（执委会）授权或批准，成员不得从事下列活动：

- (1) 以组委会（执委会）位义进行考察、谈判、签约、招投标、竞拍等；
- (2) 以组委会（执委会）位义提供担保、证明；
- (3) 以组委会（执委会）位义对新闻媒介发表意见、消息；
- (4) 代表组委会（执委会）出席公众活动。

成员须严格执行组委会（执委会）颁布的各项制度。成员认为组委会（执委会）制度明显不适用，应及时向监委会反映。组委会（执委会）鼓励成员就工作充分发表意见或提出合理化建议。

遵循管理流程接受总监级的领导是成员的职责。成员应服从总监级的指示。成员如认为总监级的指示有违法律及社会公德，或危害组委会（执委会）利益，有权越级向监委会汇报。

遇到工作职责交叉或模糊的事项，组委会（执委会）鼓励勇于承担责任和以组委会（执委会）利益为重的行为，倡导主动积极地行动，推动工作完成。在工作紧急和重要的情况下，成员不得以分工不明为由推诿。

严禁成员超出组委会（执委会）授权范围或业务指引的要求，对选手和组委会（执委会）关联单位作出书面或口头承诺。在组委会（执委会）内部，成员应实事求是地对工作作出承诺，并努力兑现。

成员有贪污、受贿或作假欺骗组委会（执委会）的行为，无论给组委会（执委会）造成损失与否，组委会（执委会）均可无条件与之解除实习协议。

4.2.6 资源使用

成员未经批准，不得将组委会（执委会）资产赠与、转让、出租、出借、抵押给其他单位或者个人。

成员对组委会（执委会）的办公设备、交通工具、通讯及网络系统或其他资产，不得违反使用规定，做任何不适当的用途。

组委会（执委会）的一切书面和电子教材、培训资料等，均有知识产权，成员未经授权，不得对外传播。

成员因职务取得的商业和技术信息、发明创造和研究成果等，权益归组委会（执委会）所有。

成员对任何组委会（执委会）财产不具有隐私权。组委会（执委会）有权进行检查和调配。

4.3 内外交往

成员在业务范围内，应坚持合法、正当的职业道德。不准索取或者收受相关业务往来单位（选手）的佣金（回扣），否则将构成受贿；对于对方馈赠的礼物，只有当价值较小（按公认标准），接受后不会影响正确处理与对方的业务关系，且拒绝对方会被视为失礼的情况下，才可以在公开的场合下接受，并应在事后及时报告总监级。反对以贿赂或其他不正当手段取得不正当利益。

成员不得挪用公款谋求个人利益或为他人谋取利益，否则依法追究其刑事责任。

成员在对外业务往来中，按照规定接受相关单位（选手）礼品（佣金），应按组委会（执委会）有关礼品管理制度上缴组委会（执委会）。

成员在对外业务往来中，不得参加违反中华人民共和国各项法律法规、四川电影电视学院校纪校规和组委会（执委会）成员手册及社会公德的活动。

组委会（执委会）对外的交际应酬活动，应本着礼貌大方、

简朴务实的原则，不应铺张浪费。组委会（执委会）内部的接待工作，应务实简朴。成员在安排交际活动时须考虑以下重要因素：

- （1）是否属于工作需要；
- （2）费用、频率和时机是否恰当；
- （3）消费项目是否合法合理。

组委会（执委会）对外部单位或个人支付佣金、回扣、酬金，或提供招待、馈赠等，应坚持下列原则：

- （1）不违反相关法律法规；
- （2）符合一般道德标准和商业惯例。

尊重选手、业务关联单位和成员是基本的职业准则。成员不得在任何场合诋毁任何单位和个人。

4.4 个人与组委会（执委会）利益的冲突

4.4.1 全国组委会其他下设部门

成员未经组委会（执委会）安排或批准，不得进入全国组委会其他下设部门。

在任何情况下，禁止下列情形的其他实习任务（包括不获取报酬的活动）：

- （1）在组委会（执委会）内从事外部的其他实习任务；
- （2）实习于组委会（执委会）的业务关联单位、选手或者其他院校驻校组委会；
- （3）所实习的工作构成对组委会（执委会）的任何形式竞争；

(4) 因实习影响本职工作或有损组委会（执委会）形象；
组委会（执委会）鼓励成员在业余时间参加社会公益活动。
但如利用组委会（执委会）资源，成员应事先获得组委会（执委会）批准。

4.4.2 个人投资

成员可以在不与组委会（执委会）利益发生冲突的前提下，从事合法的投资活动，但不得进行下列情形的个人投资活动：

(1) 对组委会（执委会）的选手、业务关联单位或商业竞争对手进行直接投资的；

(2) 借职务之便向投资对象提供利益的；

(3) 假借他人名义从事上述二项投资行为的。

成员不得利用任何保密期内的消息，进行组委会（执委会）信息的买卖，亦不得指使、提示他人进行买卖。

4.4.3 特殊关系的回避

组委会（执委会）坚持举贤避亲的人事原则。总监级不得录用或调动亲属（含恋爱关系）到自己所管辖范围内工作。向全国组委会内任何单位推荐自己亲属（含恋爱关系）或好友的，应向监委会提前申明。

已经存在亲属（含恋爱关系）关系的成员，不得在同部门工作，并应回避有业务关联的岗位。在组委会（执委会）内产生新的亲属（包含恋爱关系）关系产生一个月内，须向总监级声明。

组委会（执委会）提倡成员与自己的亲属（含恋爱关系）、

好友所在单位建立业务合作关系。

组委会（执委会）成员严禁在进组后与组内成员和选手产生恋爱关系。

成员应避免工作之外与业务关联单位的组织往来，不得利用职务影响力在业务关联单位安排亲属（含恋爱关系）、接受劳务、技术服务或获取其他利益。如确实无法避免，应事先向组委会（执委会）申报。

4.5 投诉和举报

组委会（执委会）内部的投诉和举报，可以直接向监委会提出。监委会应认真调查处理投诉和举报，并为投诉人和举报人保密。

投诉和举报路径：官方邮箱 jll_sfu2023@163.com

投诉和举报回复时效：3个工作日内以邮件方式进行回复（如遇节假日回复时间延长）。

投诉和举报人应保证投诉和举报时间的真实性，并向监委会提供相应证明材料。

4.6 行为的判断及督导

成员判断个人行为是否违反本准则的简易标准是该行为能否毫无保留地在组委会（执委会）公开谈论。

成员有责任就难于做自我判断的行为或情形向总监级咨询。总监级应给予及时、明确的指导并为当事人保密。

总监级对其下属应尽到教导和管理责任。如总监级未能尽

到责任，以致产生不良的后果，将与其下属同时受到处分。总监级未尽教导和管理责任的情形包括：

（1）默认下属违反本准则的行为；

（2）未能按照组委会（执委会）规定保证下属如期接受本准则的培训；

（3）未能采取有效的措施防止及补救管理上的漏洞；

（4）未能严格遵守组委会（执委会）的政策进行管理。

4.7 线下活动礼仪

4.7.1 着装要求

（1）参与线下活动时着装应整洁、大方、得体；

（2）参与线下活动时须佩戴工牌。

4.7.2 工作礼仪

（1）参与线下活动期间不得擅离工作岗位，需暂时离开时应与相关负责人或总监级交代；

（2）不得在活动区域高声喧哗，接待来访、业务洽谈时要在适宜的场地或其他组委会（执委会）指定区域进行；

（3）注意保持整洁的工作环境，不在活动区域进食或在非吸烟区吸烟；

（4）适时调整手机铃声，活动区域内适当调低，培训/会议中则请取消铃声。

成员应就工作资料、个人物品等进行妥善保存，以免丢失或损坏。

4.8 考勤制度

请假须填写请假单，由总监级签署意见，总监级由监委会签署意见，获得批准并安排好工作后，才可离开工作岗位，同时请假单应交总监级备案，未通过审批的请假均视为未通过请假。

培训期间网络课程请假请在课程开始前的 30 分钟以上提交（距离开课时间越近，审批速度、审批通过率越低）。在课程开始前的 30 分钟内提交当天请假，将不予受理。

如果在培训期间课程开始前的 30 分钟内未得到当天请假审批回复，请立刻联系总监级，未通过审批的情况下未正常参加活动，视为旷会并下发书面警告。

线下活动期间至少在活动开始前的 48 小时提交（距离活动开始时间越近，审批速度、审批通过率越低），同时如果当日提供餐费补贴，将会扣除当日线下活动的餐费补贴。在活动开始前的 48 小时内提交请假，将不予受理。

如果在线下活动开始前的 48 小时内未得到请假审批回复，请立刻联系分管赛区副总监。未通过审批的情况下未正常参加活动，视为旷会并记过一次。

除婚、丧、病、嫁、娶等重大变故外，成员一学期内请假超过 5 次将取消“杰出工作者”荣誉称号授予资格。

4.9 档案管理

组委会（执委会）为了保证组委会（执委会）的文档管理，并加强知识管理，特别规定，所有部门的重要文档均需保留。

组委会（执委会）各个部门在制作重要文档时，应保存软、硬备份，并归档保存。

保留文档以软件形式，定期送交总监级保存，包括文件、视频等形式。

保留文档送交总监级之前，部门内部应按照组委会（执委会）统一编号进行归整，标明文档时间、文档内容、文档对象、文档发布人、文档接受人以及文档目的。

组委会（执委会）资料、文件分为一般、秘密、机密、绝密四个等级。（根据需求而定）

成员因工作需要借阅一般资料、文件，应先在管理部进行登记；如需借阅保密级资料文件，应由组委会（执委会）总监级签字认可后方可借阅。

4.10 保密制度

组委会（执委会）一切未经公开披露的业务信息、财务资料、人事信息、招投标资料、合同文件、选手资料、调研和统计信息、技术文件（含设计方案等）、企划营销方案、管理文件、会议内容等，均属组委会（执委会）秘密，成员有保守该秘密的义务，不得擅自复印，未经特许，不得带出组委会（执委会）。当不确定某些具体内容是否为组委会（执委会）秘密时，应由组委会（执委会）鉴定其性质。

机密文件和资料无需保留时，必须用碎纸机粉碎销毁。

成员未经组委会（执委会）授权或批准，不准对外提供任何

的未上传官网的组委会（执委会）文件以及其他未经公开的组内营状况、业务数据等资料、信息。

每位成员应对自己所使用的计算机的信息安全负责。

成员福利待遇属于个人隐私，任何成员不得公开或私下询问、议论。掌握此信息的成员，不得以任何方式泄露。

成员接受外部邀请进行演讲、交流或授课，应事先征得总监级批准，并就可能涉及的有关组委会（执委会）业务的重要内容征求总监级意见。

成员应对各种工作密码保密，不对外提供和泄露。严禁盗用他人密码。

4.11 “杰出工作者”评选办法

满足下列情况者，组委会（执委会）将予以“杰出工作者”荣誉称号的授予：

（1）热爱党，热爱祖国，热爱社会主义，思想进步，讲究公德，注重修养，模范地遵守法律法规和学院的各项规章制度；

（2）工作积极严谨，工作态度端正，勤奋刻苦，工作失误次数全年少于三次。工作积分在组委会（执委会）内排位前 60%，全年未受到组委会（执委会）下发的书面警告；

（3）积极参加会内活动，积分优秀，身心健康，选手投诉率为 0%；

（4）连续三年参与组委会（执委会）工作者优先参评；

（5）原则上允许上一年度杰出工作者继续参评。

奖励方式通常为由四川电影电视学院播音主持学院授予的“杰出工作者”称号证书，该证书须由所在部门推荐，总监级审核，监委会批准。

成员在组委会（执委会）服务满2周年，将获得赛区名誉级成员称号。

“杰出工作者”荣誉称号评选程序：

“杰出工作者”荣誉称号评选一般安排在每年校级决赛结束后进行；

总监级依据评选办法在广泛征求监委会和选手意见的基础上，按照评选比例，提出候选人；

由监委会牵头与总监级共同投票表决前五位，投票采取无记位方式；

总监级对初评位单认真核实并公示，报播音主持学院同意。

有下列情况之一者，组委会将取消授予“杰出工作者”荣誉称号的资格

（1）受过党纪、校纪、团纪处分者；

（2）违反校纪校规，造成不良影响者；

（3）违反学籍管理规定，考试考查中有作弊行为者；

（4）在获得“杰出工作者”荣誉称号后至离组前出现书面警告等纪律处分。

4.12 处分制度

有以下过失行为之一者，组委会（执委会）将视情节轻重、

后果大小、认识态度等的不同，给予不同的处分。情节触犯中华人民共和国各项法律法规、四川电影电视学院校纪校规的，将交由有关机关处罚。

（1）玩忽职守造成事故，使组委会（执委会）蒙受较大经济、名誉损失；

（2）盗窃行为，滥用或蓄意破坏组委会（执委会）财产；

（3）违反组委会（执委会）规定屡教不改，或违法乱纪受刑事处罚；

（4）涂改工作材料、制造假工作材料欺骗组委会（执委会）；

（5）利用工作之便，收受他人贿赂，造成恶劣影响或侵害组委会（执委会）利益；

（6）蓄意煽动成员闹事或怠工；

（7）在组委会（执委会）内从事破坏活动、窥探组委会（执委会）业务秘密或泄露任何不利于组委会（执委会）的机密；

（8）违反、对抗上级指令；

（9）工作时间内经常处理与工作无关的私人事情，且屡教不改；

（10）故意隐瞒、修改个人资料；

（11）工作疏忽或失职，通过网络或邮件泄露组委会（执委会）重要机密；

（12）使用组委会（执委会）网络传播淫秽、反动、反政府或对组委会（执委会）有攻击性的言论、邮件、文件、图片，造

成恶劣影响；

(13) 恶意攻击组委会(执委会)网络，造成网络瘫痪；

(14) 擅自进入他人信箱，窃取他人机密资料或侵犯他人隐私，造成严重后果；

(15) 无故迟到、早退、缺勤、旷工；

(16) 工作时间着装不整，行为不检、有对他人不礼貌的言辞或行为(如侮辱成员或选手、性骚扰等)；

(17) 破坏工作区域环境，经常在工作区域高声喧哗；

(18) 安装盗版软件，造成工作用机系统瘫痪；

(19) 擅自安装硬件设备造成计算机死机。

对以上过失行为处分办法如下：

(1) 通报批评

(2) 书面警告

(3) 记过

(4) 记大过

(5) 撤销组内职务

经总监级在工作微信群内通报3次以上，且不予整改的将下发书面警告；3次书面警告将记过一次；5次书面警告将记大过一次；7次书面警告将撤销组内职务。

组委会(执委会)在处理成员违纪行为时，本着实事求是的原则，遵照中华人民共和国各项法律法规、四川电影电视学院校纪校规和组委会(执委会)管理规定，进行彻底深入调查，并保

留每位成员的处理结果。

4.13 行政复议制度

若成员不认可所受处分，可在受到纪律处分的 2 个自然日内向监委会提出书面复议。监委会将在收到复议申请函的 3 个工作日内给予回复。

4.14 其它

4.14.1 接待制度

为保障组委会（执委会）机密安全，原则上组委会（执委会）以外的任何人员未经允许均不得参加组委会（执委会）主持的各类会议、活动。如有特殊原因，须向总监级申请后视实际情况参加。

第五章 实习证明

（以 2023 年为例）

当组委会（执委会）年度被全国组委会评定为杰出时，总监颁发“杰出管理干部”“央广云数/省级广电证书证明”，副总监颁发“杰出管理干部”“江苏省科教电影电视协会+播表产学研联合体”推荐信，正式成员颁发“杰出工作者”“江苏省科教电影电视协会+播表产学研联合体”推荐信，储备成员颁发“杰出工作者”“江苏省科教电影电视协会+播表产学研联合体”推荐信。

当组委会（执委会）年度被全国组委会评定为优秀时，总监颁发“优秀管理干部”“江苏省科教电影电视协会+播表产学研联合体”推荐信，副总监颁发“优秀管理干部”，正式成员颁发“优秀工作者”，储备成员颁发“优秀工作者”。

当组委会（执委会）年度被全国组委会评定为合格时，总监、副总监、正式成员、储备成员颁发全国组委会实习证明。

注：每年度实习证明需等待全国组委会下发具体文件，可参考历年提供的实习证明。

第六章 津贴及奖金属保密范围

6.1 津贴和奖金发放

组委会（执委会）如获经济补贴或其他额外经济收入将按成员的等级和实际工作情况发放实习津贴和奖金。组委会（执委会）将在每届赛事结束后将津贴通过支付宝转入成员账户内。

6.2 特殊期间的津贴和奖金

若成员受邀参与全国组委会直接安排的工作，相关津贴、奖金和食宿补助等将由全国组委会统一发放至成员账户。具体情况以当年全国组委会下发的文件为准。

6.3 津贴和奖金调整机制

成员岗位津贴将可能在如下情况下发生调整：

成员职务发生变动，其岗位津贴相应进行调整。

成员在阶段考核中，被总监级认为工作情况低于平均水平，将可能被降低岗位津贴。

岗位晋升，新的岗位津贴从组委会（执委会）下发有关通知的次日起执行；岗位降级，从组委会（执委会）下发有关通知的次日起执行。

组委会（执委会）可根据成员近期表现上浮或下调其岗位津贴，以及时激励优秀、督促后进。

除此以外组委会（执委会）原则上不再设置其他的岗位津贴调整形式。

第七章 培训、考核与发展

7.1 培训与发展

组委会（执委会）以为成员提供可持续发展的机会和空间为己任。在组委会（执委会），成员勤奋地工作除可以获得津贴、享有福利以外，还可以得到组委会（执委会）适时提供的大量训练和发展机会。

在组委会（执委会）除获得正规培训以外，成员还将自觉或不自觉地得到其他收获：

成员将学到更为有用的专业技术知识；

成员将学会如何管理、激励、培训其他人；

成员将学到如何发挥团队精神；

成员将学到怎样善用时间；

成员的经验将是成员迈向更高岗位的起点；

成员在组委会（执委会）的经历将有助于成员从事其他相关工作；

同时，成员还能交到很多新朋友；

培训为组委会（执委会）完成组织目标、提高绩效、实现事业发展的保证。培训是成员胜任职责、提升自我、开发潜力、拓展职业的途径。

7.2 培训体系

培训的举办应由组委会（执委会）总监级统一安排、部署。

在组委会（执委会），每一位部门负责人都应当是教练、讲

师。肩负着工作指导、培训推广的责任。同时，总监级还将整合国内外最优秀的培训资源，包括外部专家、学者、专门培训（教育）机构等。

总监级采用“诊断式培训体系”实施培训工作。具体如下：

（1）诊断分析：根据岗位要求、成员能力现状找出每位成员能力短板。具体可通过问卷调查、谈话、成员表现分析、能力素质模型分析等形式进行培训前的需求诊断分析。

（2）制定方案：针对不同部门、不同岗位制定相应的培训方案，科学设计课程体系。方案制定过程中，要与相应受训者进行深入沟通，确保“因材施教”。

（3）方案实施：总监级牵头，由各部门配合，按照时间进度、人员安排进行培训。培训过程中，应注重教学管理，掌握成员的学习情况、把关教学质量等。

培训积分制度：成员参加各种培训并获得结业后，可以向总监级申报积分，积分将是成员在组委会（执委会）参加培训的最全面记录。累计积分的多少是成员晋级或晋升的参考标准之一。不同类别的成员积分要求有所不同。

7.3 培训形式

培训的形式主要包括：岗前培训、技能培训。

7.4 培训种类

培训种类主要有以下五种：

组委会（执委会）内部课程：作为组委会（执委会）成员，

为进一步了解组委会（执委会），适应岗位职责要求，成员须参加组委会（执委会）内部举办的各种培训课程。

组委会（执委会）外部课程：作为表现突出的骨干人员，为开拓思维，触发灵感，进一步提高管理水平和业务能力，成员可申请或被选送到专业培训机构参加短期课程，包括各种外部教育机构、培训中心所举办的短期培训课程、交流会。

全国赛线下实践：为拓宽视野、丰富学习经验，组委会（执委会）将组织管理人员、专业人士以及荣获嘉奖的成员到全国组委会实践学习。

7.5 绩效考核与评估

为帮助成员总结个人工作得失，明确未来工作目标和工作要求，有针对性地改进和提高，每阶段总监级将对成员的工作表现、能力等进行全面性的综合考核评估。考核结果将作为成员津贴调整和职务调整的必要性条件。

在考核中成绩良好者实习津贴可适当上浮；成绩欠佳者，则可适当下浮；考核成绩长期处于部门（单位）低下水平者，将丧失晋升和评奖资格，同时必须在工作中有所改进。

7.6 内部调动

组委会（执委会）有权根据成员的能力、工作表现和组委会（执委会）的实际需要，将成员调至组委会（执委会）任何部门工作，这也有利于发挥成员的潜质。但必须事先获得总监级的审批，并交接好原部门的工作。任何组委会（执委会）系统内私人

协议调动都是组委会（执委会）不允许的，违者将作自动离岗处理。

组委会（执委会）总监级将适时公布组委会（执委会）内部岗位空缺信息，成员可报名或推荐外界人才参与招募，并由总监级负责具体协调工作。

7.7 晋升机制

组委会（执委会）鼓励成员努力工作，在出现岗位空缺的前提下，工作勤奋、表现出色、能力出众的成员将获得优先的晋升和发展机会；组委会（执委会）并在一定程度上执行竞争上岗制度。

如果符合下列条件，成员将有机会获得职务晋升，津贴亦会相应增加：

- （1）具备良好的职业道德；
- （2）工作绩效显著；
- （3）个人工作能力优秀；
- （4）阶段考核成绩处于部门中上水平；
- （5）对有关职务工作内容充分了解，并体现出职务兴趣；
- （6）具备其他与职务要求相关的综合能力；
- （7）已参加过拟晋升职务须接受的系列培训；
- （8）达到拟晋升职务所规定的工作阅历要求。

组委会（执委会）不同职级顺序：

成员---〉部门负责人---〉副总监---〉总监

第八章 实习协议

为确立组委会（执委会）与成员的劳动关系，明确双方的权利与义务，组委会（执委会）实施全员实习协议制管理。组委会（执委会）的全员实习协议制管理以国家颁布的《劳动法》和各地方相关劳动法规为依据，本条例未提及事项均遵照上述各项法规执行。

8.1 适用范围

成员在组委会（执委会）期间，均需与组委会（执委会）订立实习协议，确立劳动关系。

8.2 合同期限

实习协议的期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

8.3 合同签订、续订、变更和解除

新进组的成员，组委会（执委会）将在成员进组后与其签订实习协议。

对于有固定期限的实习协议，组委会（执委会）与成员双方同意在实习协议期满后续签实习协议的，应在原合同期满前三天内重新订立实习协议。

组委会（执委会）与成员双方经协商同意，可以变更或者解除实习协议。

成员有下列情形之一的，组委会（执委会）可以解除实习协议，且可以不支付经济补偿：

- (1) 在试用期内被证明不符合录用条件的；
- (2) 严重违反劳动纪律或组委会（执委会）规章制度的；
- (3) 严重失职、营私舞弊，对组委会（执委会）利益造成重大损害的；
- (4) 被依法追究刑事责任的。

有下列情形之一的，在征得总监级同意和征询监委会意见后，组委会（执委会）可以解除实习协议，但应当提前一周以书面形式通知成员本人：

(1) 成员患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作也不能从事由组委会（执委会）另行安排的工作的；

(2) 成员不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(3) 实习协议订立所依据的客观情况发生重大变化，致使原实习协议无法履行，经当事人协商不能就变更实习协议达成一致协议的；

成员解除实习协议，应当提前一周以书面形式通知组委会（执委会）。如未能提前通知组委会（执委会），给组委会（执委会）造成严重损失的，应根据国家有关劳动法规定承担违约责任。

8.4 完备调离手续

双方终止或解除实习协议，成员在离岗前必须完备离岗手续，未完备离岗手续擅自离岗，组委会（执委会）将按旷工处理。离岗手续包括：

(1) 处理工作交接事宜；

(2) 交还所有组委会（执委会）资料、文件、办公用品、《成员手册》及其他公物；

(3) 报销组委会（执委会）账目，归还组委会（执委会）欠款。

(4) 如与组委会（执委会）签订有其他合同（协议），按其他合同（协议）的约定办理。

总监级任命后禁止离岗。

8.5 离岗面谈

离岗前，组委会（执委会）可根据成员意愿安排总监级或监委会进行离岗面谈，听取成员意见。

8.6 纠纷处理

合同过程中的任何劳动纠纷，成员可通过申诉程序向监委会申诉。

第九章 成员关系与沟通

组委会（执委会）一贯提倡良好、融洽、简单的人际关系；同时提倡个人与组委会（执委会）及个人与个人之间的沟通。组委会（执委会）提倡坦诚的沟通与合作，并相信成员在共同工作中会建立真挚的友谊。

9.1 沟通渠道

总监级及监委会作为成员关系与沟通的主要责任机构，将为成员在工作满意度提升、劳动保障、职业心理辅导与申诉处理等方面提供帮助。同时各级管理人员同样负有相关责任义务。

9.2 意见调查

组委会（执委会）将通过定期的和不定期的书面或面谈式意见调查向成员征询对组委会（执委会）业务、管理等方面的意见，成员可完全凭自己的真实想法反馈而无须有任何顾虑。这些意见与建议将成为组委会（执委会）在组织管理决策过程中的考虑因素。组委会（执委会）虽不承诺成员的每一项想法均能实现，但组委会（执委会）会给成员以相应的答复。

9.3 信息沟通

为达到充分沟通的目的，组委会（执委会）将定期和不定期的采用组委会（执委会）内部公告、会议等渠道向成员通报组委会（执委会）近期的组织管理信息，这些信息不仅有助于成员对组委会（执委会）的进一步了解，同时对这些信息的分析与判断也是帮助成员个人成长非常好的手段。

9.4 申诉程序

当成员认为个人利益受到不应有的侵犯，或对组委会（执委会）的组织管理措施有不同意见，或发现有违反组委会（执委会）各项规定的行为时，可按申诉程序向组委会（执委会）申诉。申诉方式可选用电子邮箱和面谈两种形式；如选用电子邮箱方式，申诉书必须具位，否则有关申诉有可能难以得到解决。

原则上，成员的部门负责人、总监级和监委会均是申诉对象。组委会（执委会）鼓励成员向直接上级反映情况；当成员认为不方便通过直接上级申诉时，可向监委会进行申诉。

监委会在接到成员申诉后将在申诉事件涉及的相关当事人中进行调查，并根据调查结果尽快做出处理决定。处理决定将通过书面或电子邮件的形式通报给申诉者。

第十章 其它

10.1 保护知识产权政策

成员必须遵守关于保护知识产权的各项政策及规定。

10.2 权利保障

成员享有法律规定和组委会（执委会）制度赋予的权利，组委会（执委会）对这些权利予以尊重和保障。

对于明显违反《成员手册》的指令，成员有权拒绝执行并有越级上报的责任和权力。

对违反实习协议，使成员自身利益受到侵犯的行为，成员有权向监委会提出申诉以得到公正待遇。



2024《金流量》·我们迎五而上

四川电影电视学院赛区

2024《金流量》大赛
四川电影电视学院赛区组委会（执委会）
出品