

# 东北林业大学编制外人员 管理暂行办法（试行）

## 第一章 总 则

第一条 为了更好地适应社会主义市场经济条件下高等教育改革与发展的需要，进一步深化我校人事制度改革，不断创新用人机制，提高办学效益，以满足学校教学、科研、管理和服务的需要，依据《劳动法》、《劳动合同法》等国家有关法律和政策规定，结合学校现有及今后编制外人员的实际需求情况，制定本办法。

第二条 编制外人员用人制度是指通过面向社会公开招聘，学校与受聘人员依据国家有关法律法规，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订合同，确定聘用关系，明确双方权利和义务的人事管理制度，是学校事业编制以外用人的一种补充形式。

第三条 编制外人员是指学校因教学、科研、管理和服务等岗位工作的需要，从社会公开招聘、实行合同聘用、岗位管理，不列入学校正式事业编制的人员。

第四条 编制外人员用人制度的实施要本着“按需聘用、

公开招聘、平等竞争、择优录用、严格考核、合同管理”的原则，在充分发挥学校现有人员的作用，合理配置人力资源的前提下，建立能进能出的现代人力资源管理用人机制。

## 第二章 编制外人员的基本条件

第五条 所聘人员热爱祖国，拥护党的路线、方针、政策，遵纪守法，并能严格遵守学校的各项规章制度。

第六条 所聘人员热爱教育事业，有较强的事业心和责任感，有团结协作精神，愿意为学校的教学、科研、管理和服务努力工作，仪表端正，身心健康，具有能够履行岗位职责和胜任本职工作的能力。

第七条 所聘人员符合岗位所需要的任职资格、执业资格、从业资格等特定条件。

## 第三章 编制外人员岗位

第八条 编制外人员岗位主要是指满足教学、科研、管理和服务等工作需要的一般事务性工作岗位或因某项工作需要的阶段性工作岗位。

第九条 根据工作性质和任务的不同，将编制外人员岗位分为“A类岗位”、“B类岗位”：

（一）A类岗位，指学校教学科研辅助及管理等工作需要的岗位。受聘本类岗位的编制外人员除具备编制外人员基本条件外，还须具备全日制大学本科及以上学历，同时具备所聘岗

位必备的知识能力。

(二) B类岗位,指学校一般事务性服务工作岗位。受聘本类岗位的编制外人员除具备编制外人员的基本条件外,一般应具有高中及以上学历,同时具备所聘岗位必备知识和技能。非技能的一般服务性岗位一般采用非全日制编制外用人形式。

#### 第四章 编制外人员的聘用程序

第十条 编制外人员岗位计划的申报、审核:

学校各单位根据岗位实际需求向人事与专家工作处申报下一学年度拟聘编制外人员岗位计划。学校根据各单位编制和岗位需要情况核定拟聘编制外人员数量,并下达指标。

第十一条 编制外人员的招聘:

(一)编制外人员岗位的招聘工作本着“公开、平等、竞争、择优”的原则,面向社会公开招聘。公开招聘工作由人事与专家工作处会同有关部门进行,严格考核,择优聘用。

(二)本着协商一致的原则,被学校聘用的编制外人员与学校签订《东北林业大学编制外人员聘用合同》(以下简称聘用合同),规定合同期限、工作内容、工资报酬、劳动保护和劳动纪律等权利、义务、争议处理以及违反合同所应承担的责任等。非全日制编制外人员与学校具体的用人单位经协商一致订立口头协议。

## 第五章 编制外人员的待遇

第十二条 编制外人员实行独立的工资体系，薪酬等级标准由学校根据编制外人员岗位类别及工作任务等制定。A类岗位工资在哈尔滨市最低工资标准一到三倍之间，B类岗位工资在哈尔滨市最低工资标准一到两倍之间。所需经费由用人单位自行解决。

学校根据哈尔滨市最低工资标准和学校资金情况适当适时调整工资标准。

第十三条 依据国家和省市有关法律、法规的规定，编制外人员受聘期间由学校为其办理社会保险（非全日制编制外人员及学校服务外包岗位人员除外）。保险费用由用人单位和本人按规定的缴存比例分别承担，其中个人应承担的部分由各单位从其工资中代扣代缴。若本人聘用到学校之前有工作经历，需补缴的保险费用学校不予承担。

第十四条 编制外人员在聘期内可以提出申请加入党团组织、工会。申请得到批准后，按规定缴纳党团费、工会会费，履行党团员及工会会员的义务并享受相应的权利。

第十五条 编制外人员在聘期内享受法定假日、婚假、产假等。

第十六条 除以上规定外，学校不再为编制外人员提供其他福利；如合同中另有约定，按合同约定执行。

## 第六章 编制外人员的岗位管理

第十七条 编制外人员的管理遵循“谁聘用、谁管理、谁负责”的原则，人事与专家工作处负责编制外人员宏观管理，各用人单位具体行使管理职责，包括制定岗位职责、确定工作任务及日常管理、绩效考核等工作。

第十八条 各单位应按学校有关规定对编制外人员进行必要的职业道德教育、安全教育及短期的职业技能培训等。编制外人员在聘用期内攻读各类学历、学位教育，学校直接与其解除聘用关系。

第十九条 编制外人员参加校内年度考核，编制外人员聘期内的工作表现由用人单位依据合同约定的岗位职责和工作任务进行考核。考核结果作为薪酬晋升和续约的依据，考核结果为基本合格及以下者，学校予以解聘。

第二十条 聘用合同期满前 30 天，用人单位根据考核情况提出是否继续聘用的意见，报人事与专家工作处备案，并告知本人。聘期内提前终止聘用关系的，按国家相关法律法规办理。

## 第七章 违规、工伤和劳动争议处理

第二十一条 编制外人员必须遵守国家的法律、法规和校规校纪。在聘用期内，如出现违反国家政策法令、校规校纪、劳动纪律或造成责任事故和经济损失的，用人单位应及时向学

校人事与专家工作处报告。除解除聘用关系外，按情节轻重，依据国家有关法律法规和校规校纪予以惩处，追究相应责任。

第二十二条 若聘用期内编制外人员发生工伤事故，用人单位须在事故发生后 24 小时内以书面形式报人事与专家工作处备案，并按照《劳动法》和《工伤保险条例》的相关规定妥善处理。

第二十三条 编制外人员因聘用等问题与用人单位发生劳动争议的，可向学校工会申诉；对经学校工会调解处理不能达成一致的，可向黑龙江省劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

## 第八章 附 则

第二十四条 本办法与国家法律法规或上级部门有关规定相抵触的，按照国家法律法规或上级部门有关规定执行。

第二十五条 学校人事代理人员的管理依照《东北林业大学人事代理工作管理办法》执行。

第二十六条 本办法解释权归学校人事与专家工作处。

第二十七条 本办法自发布之日起施行，原《东北林业大学临时工管理暂行规定》（东林校人[2004]36号）即行废止。