

(三)人事管理

东北大学人员编制管理办法(试行)

东大校发〔1999〕94号

为适应社会主义市场经济体制下高等教育改革和发展的需要,规范我校编制管理,增强办学活力,提高办学效益和水平,根据教育部《全国普通高等学校编制管理规程》(草案)和辽政发[1999]4号文件《关于深化省属高等学校内部管理体制改革的若干问题的通知》精神,结合我校实际情况,特制定本管理办法。

一、编制管理原则

编制管理以“总量控制,分类管理,规范合理,精简高效”为原则。编制管理的思路是:界定学校的基本职能,分离学校承担社会服务的职能。提高学校生员比和生师比,力争用2-3年的时间,分别达到6:1和13:1,教师与非教师(包括附属编制人员)之比达到1:1,逐步实行固定人员和非固定人员编制相结合的管理办法。

二、人员编制类别

根据高校人员的岗位职能、承担任务及校内管理体制的不同,我校人员编制分为以下两类:

1、基本教育规模编制。指为完成我校教育任务而配备的教学人员、学术研究人员、教育教学辅助人员及党务行政管理人员。

2、附属编制,指我校实行经济核算管理,将来逐社会化或部分社会化的生活后勤服务单位人员;专职从事继续教育、出版工作的人员;承担公益性社区服务任务单位人员;专职从事科技开发、生产经营活动的产业人员。

三、人员编制的经费管理

根据教育部提出“要充分发挥编制的经济属性”要求,我校逐步实行编制定额与人员经费直接挂钩和人员编制经费动态包干,增人不增资,减人不减资,建立单位自我约束的机制。目前可实行:

- 1、基本教育规模编制人员的经费,原则上由学校负担(科研人员经费管理办法以后另定)。
- 2、附属编制人员的经费,原则上由单位自理(后勤人员在逐步社会化的过程中,管理办法另定)。
- 3、人员编制经费动态包干办法,在改革中单独审定。

四、人员编制的规模及管理办法

我校人员编制规模由教育主管部门核定,在编制限额范围内,由学校统一规划、使用和管理,学校自主决定用人形式。

1、人员编制结构

根据《全国普通高等学校编制管理规程(草案)》规定,我校人员编制结构为:

(1)在教育部核定的学校编制定额内,确定基本教育规模编制和附属编制比例为 9:1 左右。

(2)基本教育规模人员编制中,专任教师要达到 55%以上;教育教学辅助人员控制在 30%以下;党务行政管理人员控制在 15%以下,

(3)附属编制在现有人员基础上根据有关文件规定严格核定,并逐步过渡到校内各类人员形成合理的结构配比。

2、人员编制管理

(1)学校严格控制和使用基本教育规模人员编制。基本教育规模人员编制增减,由校职能部门根据学校发展需要提出意见,经学校研究后确定。

(2)学校对附属编制实行计划内宏观调控。

(3)根据事企分开的原则,我校具备独立法人资格的校办企业人员编制与学校事业编制相分离,学校作为主管部门对企业劳动工资包括企业用工进行宏观管理和政策指导。

(4)附属编制人员的补充,原则上从校内解决,对自收自文单位补充因改革而进入转岗分流服务中心的人员,学校原则上不受编制限制。附属编制中,由于学校发展需要而必须从校外补充的特殊人才,则按《东北大学教职工补充管理办法(试行)》(东大师发[1997]17号)执行。

(5)校内不同编制的人员应合理流动。基本教育规模编制人员流向附属编制,需经基层单位和学校同意,并且原则上不再回流;附属编制人员原则上不能流向基本教育规模编制(组织调动除外)。

(6)附属编制中属于自收自支的未聘人员,不能进入校转岗分流服务中心;附属编制中属于非自收自文的未聘人员,可以进入校转岗分流服务中心,但原单位须向转岗分流服务中心提供未聘人员数两倍的工作岗位(原单位若有临时工岗位,必须提供;若无临时工岗位,由学校研究确定提供岗位的数量)。

(7)我校若参加沈阳市社会保障制度改革,附属编制中属于自收自文的人员原则上由原单位负担养老保险、医疗保险、失业保险等一切社会保障费用。

(8)我校各种类型的临时工编制纳入附属编制统一管理。具体办法学校另定。上述管理办法自 1999 年 10 月 1 日起试行,由人事处负责解释。