

东北大学文件

东大校字〔2021〕56号

关于印发《东北大学聘用合同管理办法》的通知

各部门：

为进一步深化学校人事制度改革，完善以岗位聘用为核心的用人制度，健全依法合规的合同管理机制，学校结合实际研究制定了《东北大学聘用合同管理办法》。该办法已经合法合规性审查，并经2021年第二次校长办公会议及东北大学第八届教职工代表大会第五次会议审议通过。现印发给你们，请认真学习领会，切实遵照执行。

东北大学

2021年6月8日

东北大学聘用合同管理办法

第一章 总 则

第一条 按照国家事业单位人事制度改革整体部署，为进一步深化学校人事制度改革，提升人力资源管理效能，完善以岗位聘用为核心的用人制度，健全依法合规的合同管理机制，维护和谐稳定的聘用合同关系，保障教职工合法权益，根据《中华人民共和国劳动合同法》、《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）、《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》（国办发〔2002〕35号）、《东北大学章程》等法律法规和政策规定，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法所称的聘用合同是指东北大学（以下简称学校）与受聘人员遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实守信的原则依法订立，明确双方权利和义务的协议。聘用合同一经订立即具有法律约束力，双方依据合同享有相应权利，履行相应责任和义务。

岗位协议、合同变更或补充协议等合同附件是合同不可分割的组成部分，与聘用合同具有同等法律效力。

第三条 本办法适用于根据干部人事管理权限由学校按照事业单位人员聘用制度聘用和管理的教职工。

第四条 学校人事处负责聘用合同的归口管理；用人部门受学校委托负责本部门人员聘用合同的订立和聘后管理工作；学校教职工代表大会、工会以及纪检监察部门依法对履行聘用合同的

情况进行监督。

第二章 合同的订立、内容和期限

第五条 学校应在用人之日起的一个月内，与受聘人员签订聘用合同。

第六条 聘用合同由学校、受聘人员双方订立。合同一式四份，学校、受聘人员、用人部门各执一份，人事档案归档一份。

对于上级主管部门任命的领导干部，其由上级主管部门出具的任命文件可视为聘书，无需另行签订聘用合同。

第七条 聘用合同自双方签字盖章之日起生效。对聘用合同生效的期限或者条件另有约定的，从其约定。

第八条 聘用合同应具备以下条款：

- （一）学校和受聘人员的相关信息；
- （二）聘用合同期限；
- （三）岗位及其职责要求；
- （四）岗位纪律；
- （五）岗位工作条件；
- （六）工资待遇；
- （七）聘用合同变更、解除和终止的条件；
- （八）双方约定的其他事项；
- （九）违反聘用合同的责任；
- （十）法律、法规规定的其他事项。

第九条 各部门根据学校核定的机构编制设置方案及岗位

管理有关要求，制订本部门岗位设置方案，明确岗位名称、职责任务、任职条件、考核标准等内容，拟订岗位协议，报学校审批通过后，作为合同附件依照执行。部门主要负责人由学校拟定岗位职责及职务。

受聘人员应自觉遵守国家法律法规和学校各项规章制度，严格履行合同约定的岗位职责，完成工作任务，并依据国家和学校有关规定接受考核。

第十条 首次签订聘用合同时，教职工拒绝与学校签订合同的，学校给予其 3 个月的择业期，择业期满后未调出的，应当办理辞职手续，未调出又不辞职的，予以辞退。

经指定医疗单位确诊患有现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的人员，在首次签订聘用合同时，可暂缓签订聘用合同，暂缓期限延续至前述情况消失，或者只保留人事关系和工资关系，直至该人员办理退休（退职）手续。

被劳动能力鉴定机构鉴定为完全丧失劳动能力的人员，应按照国家有关规定办理退休（退职）手续。

第十一条 聘用合同分为四种类型：期限为 3 年的合同为短期合同；期限为 4 年的合同为中期合同；订立至教职工退休的合同为长期合同；以完成一定工作为期限的合同为项目合同。

第十二条 新聘人员原则上应签订短期聘用合同。

第十三条 符合下列条件之一的人员，可订立中期聘用合同：

(一) 学校原固定用人制度教职工;

(二) 聘任至副高级及以上专业技术职务或中层副职及以上领导职务的人员;

(三) 签订短期聘用合同的人员合同期内工作表现突出,经本人申请、用人部门推荐、学校考评通过后,可签订中期聘用合同,具体办法按照学校聘用制人员考核管理有关规定执行;

(四) 经学校批准,同意直接与其签订中期聘用合同的新聘人员。

第十四条 符合下列条件之一的人员,可订立长期聘用合同:

(一) 在学校工作已满 25 年(含在学校及国有单位工作的工龄合计已满 25 年)的人员;

(二) 在学校连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年的人员;

(三) 已签订无固定期限合同的人员;

(四) 经学校批准,同意与其签订长期聘用合同的人员。

第十五条 首次订立的短、中期聘用合同的生效时间为订立当年 7 月 31 日及以前的,其终止日期统一为达到合同约定年限当年的 7 月 31 日;合同的生效时间为当年 8 月 1 日及以后的,其终止日期统一为达到合同约定年限当年的 12 月 31 日。

第十六条 新聘人员可以约定 3 至 6 个月的试用期。初次就业的人员与学校订立的聘用合同期限 3 年及以上的,试用期为

12个月。试用期包含在聘用合同期限内。

按照学校非专任教师补充有关规定实行人才派遣制度管理的人员，其人事关系调入学校后，试用期起始时间按其被派遣到学校工作的时间计算。

第十七条 有下列情形之一的，聘用合同无效或部分无效：

- （一）合同内容违反国家法律、行政法规相关强制性规定；
- （二）合同订立过程中，一方当事人存在故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或提供虚假情况等违背诚信原则的行为；
- （三）合同约定的权利义务显失公正，严重损害一方当事人合法权益；
- （四）未经本人书面授权，由他人代签合同。

无效的聘用合同不具有法律约束力。确认聘用合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。对聘用合同的无效或部分无效有争议的，由有管辖权的人事争议仲裁委员会确认。

第三章 合同的变更、解除、终止和续订

第十八条 聘用合同订立后，合同双方必须全面履行合同约定的各自义务，任何一方不得擅自变更合同。确需变更合同的，经学校、受聘人员双方协商一致，可以变更聘用合同约定的内容。变更聘用合同应当采用书面形式。

双方未就合同变更事宜达成一致意见，除法律、法规及国家相关人事政策另有规定的，原合同继续有效。

第十九条 聘用合同订立时所依据的法律、法规、政策发生变化的，应当依据变化的法律、法规、政策相应变更聘用合同相关内容。

第二十条 聘用合同期内，受聘人员因岗位聘任、干部任免、公派出国、借调挂职等情况，工作岗位发生变动或岗位职责、工作任务发生变化的，应视实际情况，决定是否订立新的岗位协议或订立补充协议、补充条款等。

第二十一条 学校内部机构调整引起的受聘人员所在部门变更但岗位不变的情况，不影响聘用合同的履行，无需变更聘用合同。

第二十二条 受聘人员年度考核或聘期考核不合格的，视为其不能胜任该岗位工作，学校可以调整其工作岗位或安排其离岗接受必要的培训后调整工作岗位，并变更聘用合同的相关内容。

第二十三条 经学校和受聘人员双方协商一致，可以解除聘用合同。解除聘用合同的要求应当以书面形式提出，收到解除聘用合同要求的一方应当自收到要求之日起 30 日内作出答复。

第二十四条 受聘人员提出解除聘用合同未能与学校协商一致的，受聘人员应当正常工作，继续履行聘用合同；6 个月后再次提出解除聘用合同，仍未能与学校协商一致的，即可单方面解除聘用合同。但对在涉及国家秘密岗位上工作，承担国家和地方重点项目的主要技术负责人和技术骨干，以及学校和受聘人员双方对解除聘用合同另有约定的，不适用此项规定。

第二十五条 受聘人员有下列情形之一的，学校可以随时单方面解除聘用合同：

（一）在试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意调整工作岗位的；

（二）连续旷工超过 15 个工作日或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的；

（三）未经学校同意，擅自出国（境）或者出国（境）逾期不归的；

（四）违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；

（五）存在师德失范行为，情节严重且造成恶劣影响的；

（六）严重扰乱工作秩序，致使学校或其他单位工作不能正常进行的；

（七）被依法判处有期徒刑及以上刑罚的；

（八）受聘人员同时与其它用人单位建立劳动关系，对完成学校工作任务造成严重影响，或经学校提出，拒不改正的；

（九）法律、法规规定的其他情形。

第二十六条 受聘人员有下列情形之一的，学校可以单方面解除聘用合同，但应当提前 30 日以书面形式通知拟被解聘的人员：

（一）受聘人员患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由学校安排的其他工作的；

(二) 受聘人员年度考核或者聘期考核不合格，又不同意学校调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格的；

(三) 连续两年年度考核不合格的；

(四) 聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使聘用合同无法履行，经学校与受聘人员协商，未能就变更聘用合同内容达成协议的；

(五) 法律、法规规定的其他情形。

第二十七条 受聘人员受到开除处分的，自处分决定生效之日起，解除聘用合同。

第二十八条 受聘人员有下列情形之一的，学校不得解除聘用合同：

(一) 受聘人员患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(二) 女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

(三) 在学校患职业病或者因工负伤并被劳动能力鉴定机构鉴定为丧失或者部分丧失劳动能力的；

(四) 经指定医疗单位确诊患有现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的；

(五) 正在接受纪律审查尚未作出结论的；

(六) 法律、法规规定的其他情形。

第二十九条 有下列情形之一的，聘用合同终止：

(一) 聘用合同期满不再续订的；

(二)受聘人员按照国家、学校有关规定达到退休年龄或依法办理退职的;

(三)受聘人员死亡或者被人民法院宣告死亡或者失踪的;

(四)法律、法规规定的其他情形。

第三十条 聘用合同期满,有本办法第二十八条规定情形之一的,聘用合同应当顺延至相应的情形消失时终止,但有本办法第二十八条第三项规定情形的,按照国家工伤保险相关规定执行。

岗位聘期满之日晚于聘用合同期满之日的,不影响聘用合同的终止,但另有服务期约定的除外。

第三十一条 对于国家法律法规规定的不得解除或终止聘用合同,但不能从事原工作且现有岗位无法安置的人员,以及在本办法施行前因学校改革需要处于待岗状态的转岗分流及未聘人员,可以暂缓参加岗位聘用和签订岗位协议,暂缓期限延续至前述情况消失,或者只保留该人员的人事关系和工资关系在原部门,直至其办理退休(退职)手续。

第三十二条 涉密岗位受聘人员的合同变更、解除或终止,应当遵守国家有关涉密人员管理的规定。

第三十三条 受聘人员聘期考核合格,且经学校和受聘人员双方协商一致,可以在合同期满时续订聘用合同。

第三十四条 在岗位聘用工作中,已签订短期聘用合同但未能竞聘上岗的人员,以及已签订中期聘用合同但未能聘用上岗且

不服从学校岗位安置的人员，由原部门适当安排工作并做好日常管理与考核，待合同期满后，学校不再续订聘用合同。

第三十五条 签订短期聘用合同的人员在合同期内受到警告及以上处分，以及签订中期聘用合同的人员在合同期内受到降低岗位等级处分的，待合同期满后，学校不再续订聘用合同。

第三十六条 已签订两次短期聘用合同的人员，合同期满后，仍未能与学校签订中期聘用合同的，原则上学校不再续订聘用合同，但学校专任教师补充管理相关制度另有规定的，从其规定。

第三十七条 聘用合同期满前 60 日，用人部门应将本部门和受聘人员是否续订聘用合同的有关意向，以书面形式告知学校。如用人部门和受聘人员均有续聘意愿，经学校同意，可以续聘其从事原岗位工作，并于聘用合同期满前完成合同续订工作。续订聘用合同的期限按照本办法相关条款执行。

中期聘用合同期满，学校、受聘人员双方虽未办理续订合同手续，但均未书面表达过不再续聘的意愿且存在事实聘用关系的，视为自动续订聘用合同，应及时签订书面合同。

第三十八条 聘用合同解除或终止的，受聘人员应按学校的书面通知，于合同解除或终止之日前，亲自或以书面形式委托他人办理工作交接和离校手续。

办理工作交接和离校手续包括但不限于办公、实验、生活用房腾退，文件、资料及其他公物交接，人事关系调动和人事档案

转移，以及科研项目相关事宜。

第三十九条 聘用合同解除或终止后，按照国家有关法律法規应当给予受聘人员经济补偿的，学校按照相应标准给予受聘人员经济补偿，并在办结工作交接和离校手续时支付。受聘人员应当退返合同解除或终止时学校已提前支付的工资、岗贴、保险等费用。

第四十条 受聘人员有下列情形之一的，视同主动与学校解除或终止聘用关系，学校不予经济补偿：

（一）聘用合同期满，学校维持或者提高聘用合同约定条件续订聘用合同，但因受聘人员不同意续订致使合同终止的；

（二）在学校统一组织的岗位聘用工作中，拒绝竞聘上岗或拒绝与学校签订岗位协议的。

第四十一条 自聘用合同依法解除、终止之日起，学校与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。

学校将在解除或终止聘用合同时出具解除或终止聘用合同的证明，并按照国家有关规定为被解除、终止聘用合同人员办理档案和社会保险关系转移手续。养老等社会保险关系转移工作，应视学校参加机关事业单位养老保险相关工作的实际进展，按照国家、地方有关政策规定执行。

第四章 违约责任

第四十二条 聘用合同一经订立即具有法律约束力，双方应严格履行合同约定。任何一方不遵守聘用合同约定，构成违约的，

应承担相应的违约责任。

第四十三条 学校出资为受聘人员提供进修、培训或者特殊引进条件的，应当与该受聘人员订立协议，约定服务期及违反服务期约定的违约责任。

服务期满之日晚于聘用合同期满之日的，聘用合同期满后，学校仍有权要求受聘人员继续履行剩余服务期。若学校放弃对剩余服务期的要求，则聘用合同到期终止。受聘人员违反服务期约定的，应当承担相应违约责任，并按照约定向学校支付违约金。

第四十四条 学校与受聘人员可以在聘用合同中约定保守学校的商业秘密、商业秘密和与知识产权相关的保密事项或另行签订保密协议。

对负有保密义务的受聘人员，学校可以在聘用合同或者保密协议中与受聘人员约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止聘用合同后，在竞业限制期限内按月给予受聘人员经济补偿。受聘人员违反竞业限制约定的，应当按照约定向学校支付违约金。

第四十五条 受聘人员违反本办法解除聘用合同，或者违反聘用合同或另行签订的协议中约定的保密义务或竞业限制条款，给学校造成损失的，应当承担赔偿责任。

第五章 争议处理

第四十六条 学校与受聘人员因履行聘用合同发生争议，协商或协调不成的，可依法向有管辖权的仲裁机构或司法机构申请仲裁或诉讼。

第六章 附 则

第四十七条 按照国家关于事业单位全面推行聘用制度有关要求，学校原固定用人制度教职工应当纳入聘用制管理。学校将结合人事制度改革相关工作进展，分阶段实施聘用合同订立工作。

第四十八条 本办法施行前已依法订立且在本办法施行之日存续的聘用合同，继续履行，但应当通过逐步过渡的方式，补充签订岗位协议及其他合同附件。

第四十九条 本办法内容如与国家、地方有关法律法规相抵触的，按国家、地方有关法律法规执行，未尽事宜以国家相关规定为准。

第五十条 本办法经东北大学第八届教职工代表大会第五次会议审议并表决通过，自发布之日起施行。此前学校有关规定与本办法不一致的，按本办法执行。

第五十一条 本办法由人事处负责解释，特殊问题由学校研究决定。