

# 东北大学文件

东大人字〔2022〕30号

## 关于印发《东北大学非专任教师岗位公开招聘管理办法》的通知

各部门：

为进一步深化人事制度改革，提升人力资源效能，努力建设一支德才兼备、素质优良、结构优化、精干高效的非专任教师队伍，助推学校一流大学建设事业高质量发展，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）、《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部令第6号）及相关法律法规，学校结合实际研究对原《东北大学非专任教师补充暂行办法》（东大人字〔2011〕16号）进行了修订，研究制定了《东北大学非专任教师岗位公开招聘管理办法》。该办法已经合法合规性审查，并经2022年第25次校长办公会议审议通过，现予印发，请认真贯彻落实，切实遵照执行。

(此页无正文)

东北大学

2022年11月17日

# 东北大学非专任教师岗位公开招聘管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步深化人事制度改革，提升人力资源效能，努力建设一支德才兼备、素质优良、结构优化、精干高效的非专任教师队伍，助推学校一流大学建设事业高质量发展，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）、《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部令第 6 号）及相关法律法规，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于学校面向社会公开招聘非专任教师岗位事业编制工作人员。国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命、涉密岗位，以及学校按照其他专门办法聘用人员的除外。

**第三条** 公开招聘的岗位包括专职辅导员岗位、实验技术岗位，以及学校工作亟需的其他岗位。招聘岗位范围根据学校非专任教师队伍专业化职业化建设进展情况适时调整。

**第四条** 公开招聘应坚持德才兼备的用人标准，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，以岗位管理和聘用制度为基础，以招聘条件和任职要求为依据，按岗择人、双向选择。

**第五条** 学校非专任教师补充工作领导小组负责公开招聘工作的组织领导和统筹协调，并对参与公开招聘工作的相关部门进行指导和监督。领导小组下设办公室，办公室设在人事处，具体负责招聘过程的组织、实施和协调工作。学校校长办公会议负

责审定招聘计划和招聘结果。

## 第二章 招聘条件

**第六条** 应聘人员须具有中华人民共和国国籍，拥护中国共产党的领导，热爱教育事业，贯彻党的教育方针，具有良好的思想政治素质，品行端正，遵纪守法，身心健康。

**第七条** 根据各支队伍的专业化职业化建设需要，由学校人事部门协同相关归口管理部门拟订各类岗位的一般招聘条件。

对于应聘人员的学历、年龄和外语水平，各类岗位的一般招聘条件原则上应把握以下标准：

(一)应聘人员应为普通高等学校应届毕业生及初次就业的海外院校留学归国人员，原则上应具有硕士研究生及以上学历并取得相应学位，符合学校非专任教师队伍结构优化和整体素质提升的需要。国（境）外学历学位以教育部留学服务中心学历学位认证为准。

(二)应聘人员的最高学历为硕士研究生的，年龄一般应为25周岁及以下；最高学历为博士研究生的，年龄一般应为29周岁及以下。

应聘人员的本科学制为5年的，年龄要求顺延1年。曾保留研究生入学资格从事辅导员工作两年及以上或参加国家项目（支教等）的人员，在应聘相关岗位时年龄要求可相应顺延。

(三)应聘人员的外语水平应达到大学英语四级或小语种四级及以上水平。在国（境）外学习并获得学士及以上学位的人员

可不作要求。

**第八条** 用人部门可以在一般条件的基础上,结合岗位实际工作需要合理增设个性化招聘条件。

个别岗位因学校工作亟需或其他特殊情况,需要设置个性化招聘条件替代本类岗位一般招聘条件的,须由用人部门提出论证方案,经主管校领导批准同意后,报学校研究审定。

**第九条** 招聘条件中的专业要求,应当以完成岗位职责任务所需具备的管理能力、专业素质或者技能水平为依据,原则上应从宽确定。同一岗位可设置一个或多个相近的适合岗位要求的专业,也可按专业大类设置专业条件。专业名称应准确、规范,以国家发布的专业参考目录为准。对没有专业要求的招聘岗位,应设置为专业不限。

**第十条** 党群、机要岗位及专职从事学生思想政治教育工作的岗位,一般要求应聘人员的政治面貌为中共党员。

**第十一条** 招聘条件均应具有相应的审核标准和考查办法。不得设置与履行岗位职责无关的条件,不得设置指向性或歧视性条件,不得将毕业院校、国(境)外学习经历、学习方式(全日制和非全日制)作为限制性条件。

### **第三章 招聘程序**

**第十二条** 公开招聘应按下列程序进行:

- (一) 制定招聘计划;
- (二) 发布招聘信息;

（三）受理应聘人员的申请，对资格条件进行审查；

（四）考试、考核；

（五）根据考试、考核结果，确定拟聘人员；

（六）公示招聘结果；

（七）档案审核、体检；

（八）签订聘用合同，办理入职手续。

**第十三条** 学校根据队伍建设规划和事业发展需要，结合部门岗位设置和用人需求，统筹制定年度招聘计划。招聘计划一般包括招聘的岗位及条件、招聘的时间、招聘人员的数量、采用的招聘方式和考试考核办法等。

**第十四条** 招聘信息由学校人事部门统一面向社会公开发布。招聘信息应包括公开招聘范围、条件、程序和时间安排、招聘办法、报名方法等内容。发布时间不少于 7 个工作日。招聘信息一经公布，应当严格执行，如更改，须发布变更公告。

**第十五条** 用部门严格按照有关政策规定和公开发布的招聘条件，对应聘人员的报名信息及可能构成回避关系的情况进行审查。实施网上报名的，应在资格复审阶段查看原件，确保相关材料真实、准确、有效。

**第十六条** 公开招聘采取考试与考核相结合的方法。学校人事部门协同各支队伍专业化职业化建设归口管理部门，根据各类岗位所必需的专业知识、业务能力和工作技能，合理设置考查方式和内容。对于专项能力要求较高或专业属性较强的岗位，人事

部门可以根据实际工作需要委托相关部门拟订差异化方案，进行针对性考查。心理健康测试由学校统一组织实施。

考试可采取笔试、面试、实际操作能力测试等多种方式。对于考试试题、面试评分要素等信息，应严格控制知悉人员范围，并组织相关人员签订保密协议。考核应侧重于思想政治表现、道德品质以及与应聘岗位相关的业务能力和工作实绩等。

**第十七条** 用人部门是应聘人员思想政治表现考核工作的责任主体。用人部门须坚持实事求是、从严把关的原则，通过当面谈话、实地走访、网络搜集等方式，多渠道、多侧面了解应聘人员的一贯表现和现实情况，形成明确的思想政治表现考核意见，报学校审核。

**第十八条** 根据岗位个性化招聘条件，用人部门设有自主考查环节的，应由部门领导班子集体研究制定完善的考试考核工作方案，报学校审核备案。需要对应聘人员的专业知识和技能进行深入考查的，应组织相关领域专家成立专项考查小组，切实提升考查的准确性、有效性、权威性。

**第十九条** 公开招聘结果应在招聘信息发布的范围内进行公示，时间不少于7个工作日，公示内容应包括招聘岗位情况和拟聘人员基本情况。对于公开招聘中资格审查、考试、考核等环节的进展情况也应以适当形式公开。

**第二十条** 档案审核工作由学校干部人事档案管理部门按照国家有关规定执行。体检须在学校指定的具备相应资质的专业

医疗机构进行，体检标准一般参照现行公务员录用体检通用标准。

**第二十一条** 招聘结果公示无异议且档案审核、体检未发现影响聘用资格相关问题的，由学校人事部门正式发出聘用通知。拟聘人员应在规定时限内来校办理报到入职手续。因个人原因未在规定时限内报到或无法提供办理入职所需必要材料的，视为主动放弃聘用资格。

#### 第四章 聘用管理

**第二十二条** 新聘人员实行事业单位人员聘用制度，订立聘用合同，合同的续订、变更及考核管理按照学校相关规定执行。首次订立的聘用合同期限为3年。初次就业人员的试用期为12个月。试用期包含在聘用合同期限内。

**第二十三条** 试用期考核以录用条件为依据，由用人部门负责组织实施。拟聘人员应当在了解并认同录用条件的情况下办理入职，并在试用期内达到录用条件，试用期满未能达到录用条件的，学校可以解除聘用合同。

录用条件是对新聘人员试用期内实际工作表现的基本要求，包括政治素养、职业道德、劳动纪律、资质能力、业务水平等方面，应尽量严密、完善，具有可操作性。其中，新聘人员的计算机水平在试用期满前应达到全国计算机等级考试二级及以上水平，并取得相应等级证书。本科及以上计算机类专业毕业的人员可不做要求。

**第二十四条** 聘用人员为事业单位事业编制工作人员，相关待遇按照国家和学校有关政策规定执行。

**第二十五条** 聘用人员试用期内原则上不得调整岗位，首个聘用合同期内原则上不得跨部门调动。岗位变动应当按照学校岗位聘用和干部任免有关程序执行。对岗位工作年限有特殊约定的，按约定执行。

## 第五章 附 则

**第二十六条** 空缺岗位的人员补充应当从学校事业发展全局出发，牢固树立用人成本意识和效益意识，与工作职能、任务、目标直接挂钩，与人员培养、使用、激励机制协调联动。人员补充方式应当结合岗位性质和具体工作任务合理选择。公开招聘方式着重向学校一流大学建设重点点位倾斜，向目标考核成绩优秀、岗位设置精简高效、人员日常管理考核制度完善的部门倾斜，向具有较强行政管理职能和紧缺专业人才的岗位倾斜。

**第二十七条** 公开招聘全过程严格执行回避制度。学校招聘工作人员与应聘人员构成《事业单位人事管理回避规定》（人社部规〔2019〕1号）规定的回避关系的，在办理招聘事项时应主动申请回避。

应聘人员与学校在职教职工有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系、近姻亲关系或其他须回避的亲属关系的，在报名时应当如实提供有关情况，不得瞒报漏报，否则取消招聘资格。

**第二十八条** 公开招聘工作主动接受社会及有关部门的监督,对有关投诉或者实名举报应及时受理,并反馈调查处理情况。公开招聘中违纪违规行为的认定与处理,按照《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》(人力资源和社会保障部令第35号)执行。

**第二十九条** 本办法未尽事宜按照国家法律法规及省、市规定办理。

**第三十条** 本办法自发布之日起生效,由人事处负责解释,特殊问题由学校研究决定。原《东北大学非专任教师补充暂行办法》(东大人字〔2011〕16号)同时废止。