

北京语言大学文件

校人通字〔2021〕5号

北京语言大学非事业编制长聘人员 管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步深化学校人事制度改革，构建多元化的用人体系，规范学校非事业编制长聘人员管理（以下简称“长聘人员”），保障学校合同聘用制人员的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律、法规，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法中所说的长聘人员是指学校管理岗位和其他专技岗位，为保证学校管理服务工作开展，参照事业编制人员招聘程序和条件，聘用的非事业编制人员。

第三条 学校根据事业发展需要，在核定各单位编制数、现有工作人员数以及实际岗位需求等情况后，确定拟聘用人

第二章 管理体制

第四条 学校负责聘用政策制定、重大事项决议、人员选聘录用等事宜。

第五条 人事处是长聘人员的管理、监督、指导部门，负责制定规章制度；审议用人计划；指导各单位招聘录用；签订聘用协议（包括协议的变更、终止）；办理入职、离职、社会保险和公积金等工作。

第六条 各二级用人单位是长聘人员管理的具体责任单位，负责制定聘用人员的岗位职责和工作纪律，对长聘人员进行日常管理、教育、培训、考核和奖惩等工作。

第三章 岗位设置

第七条 长聘人员仅限于学校各单位的管理岗位和其他专技岗位。岗位设置应遵循“核编调控、从严控制”的原则。

第八条 长聘人员人数与本单位编制数挂钩，占用本单位的编制数。满编、超编单位原则上不批准聘用计划。

第四章 选聘基本条件及流程

第九条 选聘基本条件

1. 具有满足应聘岗位所需要的学历学位、职业资格或工作能力，一般应具有硕士研究生及以上学历；
2. 身心健康、品行端正、遵纪守法，遵守社会公德和职业道德，诚实守信，未受过任何纪律处分；

3. 具有满足应聘岗位所需要的专业知识、科研能力及业务技能条件，并提供相应证明材料；

4. 原则上硕士研究生年龄不超过 30 周岁、博士研究生年龄不超过 35 周岁；

5. 国内外应届和往届毕业生均可应聘，往届毕业生应与原单位解除劳动关系后参加应聘。非京籍留学归国人员和全脱产博士后出站人员符合条件的可协助解决北京市户口。

第十条 选聘流程与当年教学岗、科研岗、辅导员岗位事业编制人员招聘流程一致，包括各单位申报用人计划、发布招聘启事、简历初审、组织面试笔试、拟聘用人员提交校长办公会讨论、公示等环节。

第五章 工资、福利

第十一条 原则上，长聘人员与同岗位事业编制人员，享有同等工资、福利待遇。

第十二条 长聘人员在合同期限内，依法享受养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和住房公积金等福利待遇。个人承担的社会保险费和公积金从其工资中予以扣缴；用人单位承担的部分从单位账户扣缴。

第十三条 长聘人员根据学校相关规定参加年度考核，依据岗位性质参加专业技术职务评审或职员晋级。

第十四条 长聘人员工资纳入学校分配体系，根据学校

相关规定，执行事业编制人员工资晋升制度。

第十五条 节假日及相关待遇参照事业编制人员执行。

第十六条 长聘人员可加入学校工会并享受学校工会会员的各项权利；党组织关系转入所在单位，参加党组织生活；子女可入托北京语言大学幼儿园。

第六章 聘用管理

第十七条 学校自用工之日起一个月内，与长聘人员签订聘用合同书。聘期内，自觉遵守国家法律法规、学校的各项规章制度和聘用合同条款，认真履行岗位职责。

第十八条 各用人单位根据管理权限，对长聘人员的政治思想表现、职业道德及履行岗位职责的情况进行日常管理。

第十九条 长聘人员年度考核由人事处统一组织，考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次，考核结果作为续聘、解聘的重要依据。

第二十条 合同期限为4年（首次聘用含试用期6个月），试用期满考核合格，继续聘用，试用期满考核不合格，解除聘用。

第二十一条 聘用合同期满后，可根据需要和考核情况进行续订，续订合同时不再约定试用期。

第二十二条 连续两次聘用后，经用人单位鉴定特别优秀的，提交校长办公会讨论批准后，可签订无固定期限聘用

合同。

第二十三条 聘用合同签订后，合同双方应严格履行合同的各项约定，违反合同的一方应承担相应的违约责任。如需变更合同内容，经用人单位与合同聘用制人员协商一致后，签订书面劳动合同变更协议。未就变更合同内容达成一致意见的，原聘用合同继续有效。

第二十四条 解除聘用合同应严格按照《中华人民共和国劳动合同法》的规定执行。用人单位同意解除聘用合同的，报人事处办理合同解除手续。

用人单位要求解除劳动合同时，应按照《中华人民共和国劳动合同法》的规定的期限书面通知当事人，并保留当事人签收的凭证；按合法程序办理解除合同手续。同时，要将解除合同的原因经用人单位负责人签字并盖章后书面报人事处备案。

第二十五条 用人单位被撤销或长聘人员岗位被撤销，用人单位可提前终止劳动合同。

第二十六条 长聘人员违反了学校或用人单位的规定，损害了学校或用人单位的利益，依照《中华人民共和国劳动合同法》属于可以解除劳动合同的法定情形的，用人单位可解除劳动合同。

第七章 劳动争议处理

第二十七条 用人单位要维护长聘人员的合法权益，积极处理劳动争议。劳动争议发生后，双方应协商解决，协商解决不成的，向学校劳动人事争议调解委员会申请调解。

第二十八条 劳动争议进入仲裁或诉讼程序后，由用人单位负责，人事处与学校其他相关部门积极配合。在仲裁或诉讼时，不具有法人资格的用人单位，可由学校法定代表人授权该单位主要负责人作为委托代理人出庭。

第八章 其他

第二十九条 学校不接收长聘人员的档案。

第三十条 本办法仅适用于自 2021 年开始按此办法选聘的“非事业编制长聘人员”。此前学校聘用的“合同聘用制人员”，仍然按照 2016 年 9 月学校制定的《北京语言大学合同聘用制人员管理办法》进行管理。

第三十一条 本办法自公布之日起施行，由人事处负责解释。

北京语言大学
人事处
2021 年 1 月 7 日