最新知名院校管理制度全集

东北大学

韩文　主编

延边大学出版社

需要全本请访问 www.ertongbook.com

图书在版编目(CIP)数据

最新知名院校管理制度全集/韩文主编.
—延吉：延边大学出版社，2004.12
ISBN 7-5634-2924-7
Ⅰ.最…
Ⅱ.韩…
Ⅲ.高等院校—学校管理—研究—中国
Ⅳ.R40
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 136155 号

延边大学出版社出版发行
(吉林延吉市公园街 105 号　邮政编码 133002)
中铁十六局印刷厂印刷
787×1092　32 开　499 印张
2004 年 12 月第 1 版　　2004 年 12 月第 1 次印刷
印数：1～1 000 册
定价：3888.00 **元(本卷** 16.00 **元)**

目　录

◎东北大学关于对不保留公职人员回国后恢复公职的意见.....1
◎东北大学分析科学研究中心微流控分析方向招聘博士后.....2
◎东北大学学院(部)及直属部门第二轮领导职务干部任用工作实施办法.....4
◎东北大学校机关第二轮领导职务干部任用工作实施办法.....11
◎东北大学后备干部选拔培养暂行办法.....17
◎东北大学中层以下领导职务干部年度考核办法.....23
◎东北大学教师职业道德规范.....31
◎关于加强教书育人工作的决定.....31
◎关于青年教师参加岗前培训决定.....36
◎东北大学基层党组织活动方案立项工作暂行办法.....37
◎东北大学选调生推荐工作暂行办法.....42
◎东北大学分党委(党总支、直属党支部)工作细则.....45
◎东北大学教职工党支部工作细则.....53
◎东北大学 2003 年全日制普通本科生招生章程.....59
◎东北大学 2004 年保送生招生工作实施办法.....66
◎东北大学 2004 年全日制普通本科招生章程.....70

◎资产管理处工作职责.....76
◎东北大学院级单位教职工代表大会暂行条例.....81
◎东北大学教学管理工作条例.....88
◎东北大学关于修订本科(四年制)培养计划的基本
要求和规定.....100
◎东北大学关于本科课程检查评估的规定.....110
◎东北大学关于选用教材的暂行规定.....122
◎东北大学实验教学管理细则.....143
◎东北大学学生学籍管理细则.....160
◎东北大学课业组织的暂行规定.....182
◎东北大学学科建设与队伍建设规划.....195

东北大学

◎东北大学关于对不保留公职人员回国后恢复公职的意见

随着学校的发展，近期一些已按不保留公职处理的出国人员向学院及学校提出回校工作的申请，从建设一支高水平教师队伍角度出发，有必要从中选择一些优秀人员补充到教师队伍。经校人事工作领导小组研究，决定对具备恢复公职条件的优秀人员按一定的操作程序恢复其公职。恢复公职条件和操作程序如下：

一、恢复公职条件

1.出国前为专任教师；

2.具有博士学位；

3.年龄一般在 40 周岁及以下；

4.在国外期间一直从事学术研究，且研究方向符合学校学科建设需要；

5.具有较高的政治素质和学术水平。

以上条件必须同时具备。

二、操作程序

1.归国人员向用人单位提出回校工作申请；

2.用人单位根据归国人员申请，组织对其进行政

需要全本请访问 www.ertongbook.com

治、业务素质考核(主要是在国外的工作经历、研究方向、学术水平及其它业绩情况)，并在相关材料中签署意见后交至人事处；

3.人事处根据恢复公职条件及用人单位意见，在申请人回校报到后下发恢复公职文件，并由学校与当事人签定聘用合同书。

三、其它有关事宜

恢复公职后，工龄按国家有关规定执行，即：不保留公职前和恢复公职后工作时间合并计算。

◎东北大学分析科学研究中心微流控分析方向招聘博士后

微全分析系统 (micro-TAS)，又称芯片实验室(Lab on a chip)或微流控分析装置 (microfluidic devices)，是近十几年来发展起来的一个新兴交叉科学研究领域，旨在利用微电子科学和微电机系统(MEMS)中广泛使用的微加工技术，结合微电子学和计算机技术，使分析系统小型化，从而达到降低系统成本，提高系统的便携性，降低试剂消耗和提高分析效率等目的。该领域发展的突出特征是速度快，范围广泛。迄今，Micro-TAS 专门国际会议已经开了 8 次(包括今年将在瑞典 Malmo 举行的会议)；“ Lab on a Chip ”季刊于 2001 年英国皇家学会创刊；微全分析

系统(Micro total analysis system)作为专题自 2002 年起出现在美国分析化学两年一次的基础综述中；众多国际知名科研机构和公司纷纷积极参与到该领域的研究和产品开发之中。

东北大学方肇伦院士是国内外知名的流动注射分析专家，也是国内公认的我国微全分析系统领域的开拓者。在他的积极推动下，国家自然科学基金委于 2001 年启动了 21 世纪第一个以微流控分析为主的分析化学重大项目，国 内有关专门学术会议也已经举办了两次。在国内其他专家和学者的共同参与下，我国微流控研究正进入快速发展阶段，并逐步和国际水平同步发展。

东北大学分析科学研究中心系辽宁省重点实验室，省重点学科，分析化学博士点，化学博士后流动站。该研究中心是我国微流控分析系统研究的摇篮，我国微流控分析研究领域很多关键性技术的突破在此完成，在我国该领域的发展作中出了贡献。目前，东北大学分析科学研究中心作为国家重大项目的主要承担单位之一，正在广泛开展有关领域的基础和应用研究。为了进一步加强科研力量，在招收硕士研究生和博士研究生的同时，特别希望加强博士后的力量。我们欢迎对此研究领域有热情和兴趣的相关人员

与我们联系(简历及照片)，特别是有一定研究工作经验和生物化学及分子生物学知识背景的相关人员。

东北大学地处东北沈阳，有传奇的历史，刚刚经过其 80 周年校庆，校园清静优雅，绿地如荫；辽宁省博士后公寓坐落于东北大学本部，博士后住宿条件国内一流。我们欢迎你有机会来东北大学进行研究和工作。

微流控分析芯片发展与展望

待遇及管理咨询：马玉杰(东北大学博士后流动站情况简介)

博士后工作联系人 :吴志勇，东北大学 332 信箱，110004 沈阳

电话：024 83687659

电传：024 83671628

E-mail：zywu@mail.edu.cn

◎东北大学学院(部)及直属部门第二轮领导职务干部任用工作实施办法

在认真总结 1999 年干部任用制度改革工作及 2002 年校机关干部任用工作经验的基础上，遵照中共中央颁布的《党政领导干部选拔任用工作条例》的要求，依据《东北大学校机关第二轮领导职务干部任用工作实施办法》中的指导思想、基本原则和工作目标，

结合学院(部)、直属部门的实际情况制定本办法。

一、干部任用制度的基本内容

1.任用的基本模式

学院(部)的行政干部、直属部门的干部实行聘任制；分党委书记、副书记、分团委书记，依据党的章程、团的章程选举产生，日常的调整、调动实行任命制。

2.实行任(届)期制

干部的任(届)期一般一任(届)为 3 年。中层正职干部实行任期目标制或任期责任制；中层副职及以下干部实行定岗聘用合同制。

3.实行交流制度

干部在同一岗位上连续任职满6年原则上应进行岗位交流。

4.实行按岗任用制度

要突出岗位意识，淡化级别概念，干部按岗位履行职责，享受待遇。建立不拘一格的选人用人机制，打破干部终身制。干部的任用实行职级分开，可低职高聘(任)，也可高职低聘(任)，低职高聘(任)者在任满一任(届)，经考核能胜任，方可确定相应岗位的行政级别。

5.实行任前公示制度

中层干部任职前应进行公示。具体要求按照《东北大学关于实行中层干部任前公示制的通知(试行)》(东大党字〔2001〕34 号)实行。

6.实行试用期制度

对于提任的干部，原则上有半年或一年的试用期，试用期间享受所在岗位的一切待遇。试用期满经考核能胜任的正式任职，任期从试用期开始算起；不能胜任的将按有关规定及时进行调整。

7.干部任用注重参考年度考核成绩

年度考核结果与干部的任用挂钩。成绩优秀者在干部任用中优先考虑；低职高聘(任)者连续两年为优秀，可提前确定相应岗位的行政级别。成绩为合格末位者原则上应进行调整，连续两年为合格末位者免去(解聘)其职务。成绩为不合格者免去(解聘)其职务。

二、干部的产生办法

(一)干部职数的确定

干部职数方案由党委组织部提出，经校党委常委会议讨论确定。

1.正职职数

学院(部)设院长(主任)1 人、党委(直属支部)书记 1 人；直属部门设正职 1 人。

2.副职职数

根据部门的规模及工作量，学院(部)一般设副职2至5人；直属部门一般设副职1至2人。

3.部门内设机构负责人职数

每个内设机构一般设负责人1人，对于工作量较大的内设机构，视具体情况可增设1人。

标准学生总数超过3000人的学院(不包括成人教育学院和网络教育学院，以下同)，视具体情况，可在学院总的职数中增加1至2人。

4.学院党委组织员职数

各学院党委一般设组织员1人，标准学生总数超过3000人的学院，视具体情况，可增设1人。

(二)干部产生的具体程序

1.正职干部

学院(部)党政正职干部。侧重在学院内部组织测评、推荐和自荐，同时也在全校一定层次和范围内组织推荐和自荐。在此基础上，听取学院(部)有关方面代表及校有关部门意见，并结合近年来的干部年度考核成绩提出初步人选方案。经征求校干部咨询组意见后，提交校党委常委会议讨论决定。

直属部门正职干部。在全校一定层次和范围内组织推荐、自荐，同时也在部门内部组织测评、推荐。根据实际情况，也可进一步听取部门内各方面代表意

需要全本请访问 www.ertongbook.com

见。在此基础上，结合近年来的干部年度考核成绩并与分管校领导沟通后提出初步人选方案。经征求校干部咨询组意见后，提交校党委常委会议讨论决定。

2.副职干部

党委组织部公布副职干部岗位、职责及任职条件。符合条件的人员均可报名参加竞岗。各部门正职负责组织报名人员述职并对其测评，根据测评结果并参考近年来干部年度考核成绩，对每个岗位提出 2 名人选，并排出顺序。部门正职负责做好提名人选的考察工作，考察工作按照《关于加强干部选拔任用考察工作的通知》(东大党字〔2001〕26 号)的要求进行。党委组织部根据各部门提名，经研究并征求有关领导和干部咨询组意见后，提交校党委常委会议讨论决定。

3.内设机构负责人

各部门以正职为主成立干部任用工作小组。党委组织部公布各部门内设机构负责人岗位、职责及任职条件，符合条件的人员均可报名参加竞岗。干部任用工作小组负责组织报名人员述职并对其测评，根据测评结果并参考近年来干部年度考核成绩，集体讨论确定人选。干部任用工作小组负责做好人选考察工作，考察程序参照对部门副职干部提名人选考察的要求。

党委组织部根据部门呈报的意见发备案通知。党委组织部对各部门呈报的人选有否决权。

4.学院党委组织员

学院党委组织员的职责及任职条件由党委组织部提出，符合条件的人员均可自荐，也可由党委组织部向学院推荐。学院党委负责组织述职测评、考察并与党委组织部沟通后确定人选，呈报校党委常委会议或党委组织部讨论决定。

三、本轮干部任用工作中的具体规定

1.男超过 57 周岁，女超过 52 周岁的干部一般不再担任领导职务，特殊岗位需要的，由校党委讨论决定。学校鼓励不再担任领导职务的干部充实到学生党建和思想教育工作队伍中去。

2.在保证工作连续性、稳定性的前提下，按照实事求是的原则，妥善处理好交流与稳定、流向与专长的关系，有计划、按步骤地推进干部的交流。在可能的情况下，注重校机关、学院(部)、直属部门之间干部的交流。男 55 周岁、女 50 周岁以上的干部原则上不进行岗位交流。

3.按照《中共教育部党组关于进一步加强直属高校领导班子和干部队伍建设若干问题的通知》(教党〔2001〕16 号)的精神，学校中层领导岗位首先是管

理岗位，兼职领导干部应把主要精力用在管理工作上，并在时间上予以保证。

4.从加强学校党建和管理工作的需要出发，各学院分党委书记、分管人事工作的副院长、分党委副书记原则上由专职干部担任。

5.为了进一步加强对青年干部的培养和锻炼，学校将有选择地在一些部门设置助理岗位，助理岗位原则上占本部门内设机构负责人职数，按正科级领导岗位进行管理。

6.任用决定公布后，干部应在 3 日内报到就职。在本轮任用工作中未被任用的干部，其工作安排按学校人事制度改革的有关规定办理。

7.干部在任职期间出现重大工作失误或不能胜任本职工作的，组织上可视情况按干部管理权限和程序予以解聘或免职。干部本人提出辞职或调动的，须提前一个月向党委组织部提出书面申请，学校将按干部管理权限和程序在一个月内给予答复。

四、附则

1.1999 年下发的《东北大学关于学院(部)干部任用制度改革的实施办法》(东大党发〔1999〕38 号)与本办法不符的，以本办法为准。

2.本办法适用于学院(部)和参加本轮干部任用的

直属部门。

3.本办法由党委组织部负责解释。

4.本办法自发布之日起执行。

◎东北大学校机关第二轮领导职务干部任用工作实施办法

指导思想：树立科学的用人观，坚持正确的用人导向。进一步深化学校干部人事制度改革，推进干部任用工作的科学化、民主化、制度化。坚持“用好的作风选人，选作风好的人”。以学校干部工作框架思路体系为依据，树立现代大学管理观、现代管理人才观，与时俱进，拓宽选人用人的渠道和视野。干部任用工作要与加强和改进机关工作作风相结合，要与创建“服务型”机关相结合，要与干部年度考核结果相结合。

基本原则：坚持任人唯贤，反对任人唯亲；既坚持德才兼备，又不求全责备；既要坚持选人标准，又要不拘一格；既要搞五湖四海，又要唯才是举；要看资历，又不唯资历；要讲学历，而不唯学历；要讲台阶，又不抠台阶，特别优秀的干部要敢于破格使用；选用干部要用其所长，避免用其所短；既要看素质，又要看实绩。

工作目标：通过干部任用工作，努力造就一支政

治素质好、业务水平高、管理能力强、工作思路清晰、锐意开拓进取、勤政廉政、能上能下、团结协作、结构优化、适应学校战略发展目标需要的一流领导干部队伍。

为此，在深入总结第一轮干部任用工作经验的基础上，制定本办法。

一、干部任用制度的基本内容

1.任用的基本模式

行政业务部门的干部实行聘任制；党委职能部门的干部实行任命制；机关党委、校工会、校团委的干部依据相关的章程选举产生，校党委批复。特殊情况下，干部的调整、调动采取任命制。

2.实行任(届)期制

干部的任(届)期一般一任(一届)为 3 年。中层正职干部实行任期目标或任期责任制；中层副职及以下干部实行定岗聘用合同制。

3.实行交流制度

干部在同一岗位上连续任职满6年原则上应进行岗位交流；在一个部门处、科级领导岗位上连续任职满 9 年原则上也应进行岗位交流。

4.实行按岗管理制度

要突出岗位意识，淡化级别概念，实行职级分开，

在什么岗位上就履行什么职责，也就享受什么待遇。干部可低职高聘，也可高职低聘，建立不拘一格的选人用人机制，打破干部终身制。低职高聘的在任满一任(一届)，经考核能胜任的即可确定相应岗位的行政级别。

5.实行任前公示制度

实行中层干部任前公示制。具体要求按照《东北大学关于实行中层干部任前公示制的通知》(试行)(东大党字[2001]34 号)实行。

6.实行试用期制度

对新任职的干部原则上有半年或一年的试用期，试用期间享受所在岗位的一切待遇。试用期满经考核能胜任的正式任用，任期从试用期开始算起；不能胜任的将按有关规定及时进行调整。

7.实行年度考核制度

中层及以下干部每年 12 月份进行年度考核，具体要求按《东北大学中层以下领导职务干部年度考核办法》(试行)(东大党字[2001]39 号)实行。考核结果与干部的任用挂钩，成绩优秀者在干部任用中优先考虑；对低职高聘者连续两年为优秀的可提前确定相应岗位的行政级别。成绩为合格末位者原则上要调整，连续两年为合格末位者免去(解除)其职务。成绩为不

需要全本请访问 www.ertongbook.com