

中共聊城市委组织部 聊城市人力资源和社会保障局

文件

聊人社发〔2020〕4号

关于优化事业单位人事管理工作的通知

各县（市、区）党委组织部、政府人力资源和社会保障局，市属开发区管委政工部，市直各部门（单位）：

为推动全市事业单位人事管理工作更加科学、规范，落实事业单位用人自主权，激发事业单位内生活力动力，根据省委组织部、省人社厅《关于优化事业单位人事管理的通知》（鲁人社发〔2019〕37号）精神，现就进一步优化我市事业单位人事管理工作通知如下：

一、优化事业单位岗位管理

（一）优化高层次人才岗位管理。对通过直接颁发程序持有“山东惠才卡”的高级专家，以及从市外引进的顶尖人才、高端人才和急需紧缺的正高级专业技术人才，可不占本单位高

级岗位结构比例。不占结构比例人员名单，应在事业单位岗位聘用情况备案材料中予以备注。

（二）拓宽特设岗位设置范围。对经市引进人才“一站式”服务平台审核认定或通过简化招聘程序引进的博士，及业绩显著、贡献突出、行业和群众公认的高层次人才，所在单位相应专业技术岗位没有空缺的，经行业主管部门评议，事业单位可按照规定程序、数量等要求申请设置和使用特设岗位予以聘用。对于此类情形，要严格把握，从严管理，科学使用。

（三）统筹专业技术岗位使用。对事业单位专业技术高级岗位有空缺且低等级岗位聘用矛盾突出的，经主管部门同意，报同级事业单位人事综合管理部门备案后，允许事业单位空缺的同系列高等级岗位借用到低等级岗位使用。借用到低等级使用的岗位，使用期限原则上为一个聘期；聘期满后，需继续使用的，由单位按程序再次申报。对能力业绩突出、行业领域公认的专业技术人才，各地可通过统筹使用本行业（本区域、本部门）专业技术岗位等办法予以聘用。

二、规范市属事业单位岗位聘任

（一）明确聘任条件。参加竞聘人员应为本单位现有在编在岗或按有关规定纳入人员控制总量管理的在岗工作人员，且符合《山东省事业单位工作人员竞聘上岗办法》（鲁人社发〔2019〕39号）规定的基本竞聘条件。其中，管理岗位人员选拔任用，按照《山东省市、县、乡、镇、街道事业单位领导人员管理暂行办法（试行）》（鲁办发〔2018〕3号）有关规定执行。

1. 管理岗位一般应具有中专以上文化程度。提任七、八级

管理岗位的，应具有大学专科以上文化程度。提任七级管理岗位的，应具有八级管理岗位两年以上任职经历；提任八级管理岗位的，一般应具有四年以上工作经历。获得全日制研究生学历、硕士学位担任八级管理岗位人员的，或者获得全日制研究生学历、博士学位担任七级管理岗位人员的，在岗位空缺、人岗匹配的基础上，根据工作需要，可以不受工作年限和任职经历的限制。具有中级专业技术职务（岗位）任职经历和具有四年以上初级专业技术职务（岗位）任职经历的人员，提任八级管理岗位的，应具备新聘岗位的任职条件、学历要求和一定的管理工作经历；中级专业技术职务人员直接提任七级管理岗位的，应当从严掌握，且党委（党组）在讨论决定前，应当按照干部管理权限，事先报上级组织（人事）部门审批。

事业单位选拔任用七、八级管理岗位人员，应根据核定的编制限额、规定职数和岗位设置方案，严格按照规定程序进行，并按照干部管理权限，及时报市组织、人社部门备案管理。

2. 专业技术岗位的基本任职条件按照现行专业技术职务评聘有关规定执行。其中高级、中级、初级岗位内部各等级的具体任职条件，由事业单位或主管部门按照有关规定和本行业、本单位岗位需要、职责任务和专业技术水平要求等因素确定。

3. 工勤岗位晋升三级、四级等级须在本工种四级、五级岗位工作满5年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；五级工勤技能岗位，须学徒（培训生）学习和工人见习、试用期满，并通过初级工技术等级考核。

事业单位和主管部门要在各类各级岗位聘任条件的基础上，根据事业发展需要和本单位岗位工作职责、目标任务等实际，研究制定相应的具体聘任条件。

（二）简化竞聘上岗备案程序。市属事业单位按规定拟定专业技术岗位、工勤技能岗位、九级及以下管理岗位竞聘上岗实施方案，经主管部门审核同意后组织实施。拟聘用人员公示无异议后，聘用结果经主管部门审核，要在5个工作日内报市事业单位人事综合管理部门备案。按照干部管理权限和规定程序任职的八级及以上管理人员，可依据任职文件直接聘用在相应管理岗位上。事业单位工作人员一般不得同时竞聘两类岗位，确需兼职的，按照省、市兼职有关规定和程序批准后实施。

（三）按规定实行聘期管理。各类岗位一个聘期为3-5年，其中四级及以上专业技术岗位一个聘期一般不少于5年；七级管理岗位人员在同一岗位连续任职一般不超过10年。事业单位出现岗位空缺，可根据工作需要和有关规定，适时组织空缺岗位的竞聘上岗工作，补聘人员聘期结束时间应与其本人岗位变动前已签订合同约定的期限一致。

（四）强化聘用合同约定。事业单位要与工作人员依法签订聘用合同，完善聘用合同的具体条款和内容，实行聘用合同管理。岗位聘任聘期应与聘用合同书聘期保持一致。事业单位要及时完善工作人员续聘、解聘、辞聘程序，确保聘用合同的连续性和持续性。对聘用岗位发生变化或聘用合同期满的，应及时变更聘用合同的有关内容或续订聘用合同。

（五）健全岗位考核激励约束机制。事业单位与工作人员要严格履行聘用合同，对所聘人员履行岗位职责和目标任务进行年度考核和聘期考核，考核结果作为调整岗位、续聘解聘的重要依据。对完成本职工作和履行社会责任中表现突出、有显著成绩和贡献的，依据事业单位工作人员奖励规定进行定时或及时奖励；对违法违纪，违反合同约定的，按相关规定和干部人事管理权限，予以相应处理。

三、完善事业单位公开招聘制度

（一）优化人才引进流程。对纳入全市引进范围的高层次人才，经核实认定后可采取专家评议、组织考察等方式予以聘用。各县（市、区）、市直各部门（单位）应聚焦全市及区域重大发展战略和重大专项，结合实际研究制定本区域（行业）急需紧缺专业（或岗位）目录，由主管部门研究确定后，统一报市人事综合管理部门定期发布，当年内有效。对纳入目录的专业（或岗位），可适当放宽年龄、学历条件，降低开考比例，直接采取专业测试、技能操作或考核考察的方式公开招聘。

（二）下放教育卫生事业单位公开招聘组织权限。教育、卫生健康部门所属事业单位的公开招聘，由各级教育、卫生健康部门根据备案的招聘方案组织实施；其他部门（单位）所属的教育、卫生类事业单位，经与教育、卫生健康部门协商一致，也可一并参加。对尚不具备独立组织招聘、命题能力的县（市、区），可由市教育、卫生健康部门统筹组织。各级教育、卫生健康部门应坚持“干什么、考什么”“以用为本”原则，统筹

行业专家资源，细化试题类别，提供教育、卫生专业考试命题及考务服务。

（三）完善初级岗位考试组织形式。根据“按需、自愿”的原则，自主招聘单位可参加由各级事业单位人事综合管理部门或行业主管部门统一组织的初级岗位招聘考试。具备自主招聘意愿和条件的事业单位，经市事业单位人事综合管理部门同意后，也可自行组织招聘考试。自主招聘单位应严格执行人事考试标准化要求、回避规定和保密规定。

（四）科学设置考试评测办法。对于采取笔试、面试相结合方式的招聘，笔试成绩占考试总成绩的比例可在40%—50%之间掌握，具体比例应在公开招聘方案、简章中予以明确。

（五）简化公开招聘审核程序。县（市、区）事业单位按规定拟定年度公开招聘方案经主管部门审核同意后，由同级人事综合管理部门报市事业单位人事综合管理部门核准备案；市直自主招聘事业单位按规定拟定年度公开招聘方案，经主管部门审核同意后，报市事业单位人事综合管理部门核准备案。年度招聘方案包括招聘岗位（岗位名称和岗位类别）、招聘条件（学历、专业及其他条件）、招聘人数、招聘方式等内容。县（市、区）事业单位人事综合管理部门、市直自主招聘单位根据公开招聘相关规定和备案后的年度招聘方案，研究制定各批次公开招聘简章、面试方案，并按职责分工组织实施。其中，招聘简章、拟聘用人员公示，应按照统一的模板样式、时间要求在各级指定网站发布，招聘单位及其主管部门对发布的简章、

公示内容负责，市事业单位人事综合管理部门不再对招聘简章、面试方案、拟聘用人员公示进行前置审核。

（六）提高公开招聘办理效率。各级事业单位人事综合管理部门要按照“一次办好”要求，进一步梳理、精简公开招聘办事流程，对报送材料符合公开招聘规定且齐全完备的，一般在5个工作日内予以核准或备案。对特别紧急事项，特事特办、随到随办。可以通过线上平台报送的，一律不再上报纸质材料。

四、畅通控制总量人员流动渠道

事业单位人员控制总量内的工作人员，可根据调配相关政策和权限进行有序流动。实行控制总量管理的市属事业单位、主管部门及调配审批机关，按照《关于进一步规范干部调配工作的通知》（鲁组发〔2014〕65号）、《关于进一步做好市属部门单位人事管理工作的意见》（聊人社发〔2013〕20号）等政策规定，根据事业发展和队伍建设需要，稳妥有序实施相关人员调配工作。

五、加强事中事后监管

（一）严明工作纪律。各级各部门（单位），特别是各县（市、区），要强化纪律意识、制度意识、责任意识，严格执行公开招聘、岗位管理、人员聘用、人员调配等人事管理制度，严禁规避制度违规进人、违规聘用，严禁“内部招聘”“人情招聘”“萝卜招聘”，坚决杜绝事业单位选人用人不正之风。

（二）压实监管责任。事业单位要切实承担起人事管理主体责任，健全完善人事管理自我约束和监督管理机制。事业单位主管部门要切实承担起监督责任，加强对所属事业单位人事

管理工作的指导监督。事业单位人事综合管理部门要切实加强对本辖区事业单位人事管理工作的指导、监督和管理，探索借鉴“双随机、一公开”监管模式，不定期对事业单位人事管理情况开展随机抽查。畅通监督举报渠道，发挥群众、媒体等监督举报作用，依法依规受理举报投诉，及时发现和处理违规进人、违规聘用等情况。

（三）强化责任追究。对违反组织人事纪律和事业单位人事管理有关规定的，由县级以上事业单位人事综合管理部门或主管部门责令限期改正；逾期不改正的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。对事业单位人事管理工作中实行备案制管理的，要压实工作责任，对发现的违纪违规问题实行责任倒查，确保事业单位人事管理工作风清气正。

各县（市、区）可根据本通知精神，结合本地实际，制定推进落实的具体措施。



2020年4月27日

（此件主动公开）

聊城市人力资源和社会保障局办公室

2020年4月27日印发
