关于完善全市事业单位工作人员岗位聘用工作的意见

吉市人社联发〔2014〕19号

各县（市）区委组织部、人力资源和社会保障局，市直各部门，市委、市政府各直属事业单位：

根据《事业单位人事管理条例》、《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的意见〉的通知》（国办发〔2002〕35号）、《省委办公厅、省人民政府办公厅关于印发〈吉林省事业单位分类实施方案〉和五个配套文件的通知》（吉办发〔2013〕28号）和《省委组织部、省人力资源和社会保障厅关于印发〈吉林省事业单位岗位设置管理实施意见（试行）〉的通知》（吉人社联字〔2009〕25号）、《关于印发〈关于完善全省事业单位工作人员岗位聘用工作的意见〉的通知》（吉人社联字〔2014〕39号）等法规和有关文件精神，就完善我市事业单位工作人员岗位聘用工作提出如下意见：

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，遵循事业单位人才成长特点和发展规律，树立正确的用人导向，激励优秀人才脱颖而出，逐步形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低 的良好用人机制，切实推进事业单位工作人员由身份管理向岗位管理转变，由固定用人向合同用人转变，促进 全市社会公共事业健康发展。

二、基本原则

（一）坚持党管干部、党管人才的原则；

（二）坚持任人唯贤、德才兼备、注重实绩的原则；

（三）坚持民主、公开、竞争、择优的原则；

（四）坚持宏观管理与落实单位用人自主权相结合的原则。

三、实施范围

全市除参照公务员法管理以外的事业单位工作人员岗位聘用工作适用本意见。由各级党委组织部门或事业单位主管部门管理的事业单位领导人员的产生和任用方式另有规定的，按照有关规定执行。法律、法规对事业单位产生岗位人选另有规定的，从其规定。

本意见所称岗位聘用，是指事业单位内部根据岗位需要的资格条件，按照管理权限和规定的程序，打破原有人员身份界限，通过推荐、竞聘、测评等方式，产生岗位聘用人选的选人用人工作过程。

岗位聘用必须在党委组织、政府人力资源和社会保障部门核准的岗位总量、结构比例和最高等级范围内进行。

事业单位组织岗位聘用一般应在本单位范围内进行。规模小、人员少、由主管部门集中进行岗位设置和岗位聘用的事业单位，在符合相关规定的情况下，根据工作需要可以在同一主管部门所属事业单位范围内集中组织岗位聘用。

事业单位有下列情形之一的，应当按照相关程序组织岗位聘用：

（一）事业单位新设岗位或者出现岗位空缺，拟从单位内部产生岗位人选的；

（二）事业单位出现分立、合并、职能调整、岗位设置调整或聘用期满等情况，需要对工作人员进行重新定岗的；

（三）需要组织岗位聘用的其他情形。

下列情形可以不组织岗位聘用，由聘用单位按相关规定直接聘用人员：

（一）确定不宜在单位内部公开信息的涉密岗位人选的；

（二）因岗位特殊或岗位所需任职条件特殊，不宜通过按程序组织岗位聘用产生岗位人选的；

（三）聘用合同到期按规定续聘的；

（四）不宜组织岗位聘用的其他情形。

四、聘用条件

（一）基本任职条件

参加岗位聘用的应当是事业单位在册的正式工作人员，并具备下列基本任职条件：

1、遵纪守法，具有良好的品行；

2、具备岗位所需的学历、专业、技能等方面的资格条件；

3、适应岗位要求的身体条件。

（二）管理岗位基本任职条件

聘任管理岗位，一般应具有中专以上文化程度，其中六级以上职员岗位，一般应具有大学专科以上文化程度；四级以上职员岗位，一般应具有大学本科以上文化程度。

市直事业单位各等级职员岗位的基本任职条件是：

1、四级职员基本任职条件：

按照国家和省、市有关规定执行。

2、五级职员基本任职条件：

承担领导职责的五级职员应符合下列基本任职条件之一：

1. 聘任承担领导职责的六级职员岗位满2年；
2. 聘任承担其他管理任务的六级职员岗位满4年；
3. 聘任专业技术四级及以上岗位；
4. 聘任专业技术五级及以上岗位满2年；
5. 聘任专业技术六级及以上岗位满3年；
6. 聘任专业技术七级及以上岗位满4年。

承担其他管理任务的五级职员应符合下列基本任职条件之一：

1. 聘任六级职员岗位满4年；
2. 聘任专业技术四级及以上岗位；
3. 聘任专业技术五级及以上岗位满3年；
4. 聘任专业技术六级及以上岗位满4年；
5. 聘任专业技术七级及以上岗位满5年。

3、六级职员基本任职条件：

承担领导职责的六级职员应符合下列基本任职条件之一：

1. 聘任承担领导职责的七级职员岗位满3年；
2. 聘任承担其他管理任务的七级职员岗位满4年；
3. 聘任专业技术七级及以上岗位；
4. 聘任专业技术八级及以上岗位满3年；
5. 聘任专业技术九级及以上岗位满4年；
6. 聘任专业技术十级及以上岗位满5年（仅限于岗位核定后首个聘期）。承担其他管理任务的六级职员应符合下列基本任职条件之一：
7. 聘任七级职员岗位满4年；
8. 聘任专业技术七级及以上岗位；
9. 聘任专业技术八级及以上岗位满3年；
10. 聘任专业技术九级及以上岗位满4年；
11. 聘任专业技术十级及以上岗位满5年（仅限于岗位核定后首个聘期）。

**4、**七级职员应符合下列基本任职条件之一：

1. 聘任八级职员岗位满3年；
2. 聘任专业技术八级及以上岗位；
3. 聘任专业技术九级及以上岗位满1年；
4. 聘任专业技术十级及以上岗位满2年；
5. 聘任工勤技能一级岗位；
6. 聘任工勤技能二级岗位满5年。

**5、**八级职员应符合下列基本任职条件之一：

1. 聘任九级职员岗位满3年；
2. 聘任专业技术十级及以上岗位；
3. 聘任专业技术十一级及以上岗位满2年；
4. 聘任专业技术十二级及以上岗位满3年；
5. 聘任工勤技能二级及以上岗位；
6. 聘任工勤技能三级岗位满5年。

**6、**九级职员应符合下列基本任职条件之一：

1. 聘任十级职员岗位满3年，或满1年且具有大学本科以上文化程度；
2. 聘任专业技术十二级及以上岗位；
3. 聘任专业技术十三级及以上岗位满3年；
4. 聘任工勤技能三级及以上岗位；
5. 聘任工勤技能四级岗位满5年，或满3年且具有大学专科以上文化程度。

**7、**十级职员应符合下列基本任职条件之一：

1. 聘任专业技术十三级及以上岗位；
2. 聘任工勤技能四级及以上岗位；
3. 聘任工勤技能五级岗位满5年，或满3年且具有大学专科以上文化程度。

管理岗位的其他任职条件，应根据担负的领导职责或管理任务等因素确定。其中，岗位职责需要具备相关管理经历（经验）或能力的，任职条件应对管理经历（经验）或管理能力作出要求；岗位职责需要具备技术领导（指导）能力或经验的，任职条件可以对技术背景作出要求。从专业技术岗位或工勤技能岗位改聘管理岗位的，应当具有与岗位职责相适应的组织管理能力。

各县（市）、区事业单位管理岗位的基本任职条件，由各县（市）、区事业单位人事综合管理部门在不低于市直事业单位管理岗位基本任职条件的基础上，结合实际自行确定。

（三）专业技术岗位基本任职条件

聘任专业技术岗位，应当具备拟聘岗位的基本任职条件。专业技术岗位的基本任职条件是：受聘二级、三级、四级岗位一般应具有正高级专业技术资格；受聘五级、六级、七级岗位一般应具有副高级专业技术资格； 受聘八级、九级、十级岗位一般应具有中级专业技术资格；受聘十一级、十二级、十三级岗位一般应具有初级专业技术资格。

1、专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，其人员的确定按国家有关规定执行。

2、专业技术二、三级岗位，其人员的确定按省、市有关规定执行。

3、四级以下各类专业技术岗位的聘任条件：聘任四至十三级岗位，必须是年度考核或聘期考核合格以上， 单位有相应等级的空岗，并具备以下条件；（1）四级岗位需具备正高级专业技术资格；（2）五、六级岗位需 分别在下一级岗位工作满3年；（3）七级岗位需具备副高级专业技术资格；（4）八、九级岗位需分别在下一级岗位工作满3年；（5）十级岗位需具备中级专业技术资格；（6）十一级岗位需分别在下一级岗位工作满2年

（硕士研究生毕业满1年）；（7）十二级岗位需具备助理级专业技术资格；（8）十三级岗位需具备技术员级专业技术资格。

4、聘任实行职业资格准入控制的专业技术岗位，应当具备准入控制的相应职业资格。

5、从管理岗位或工勤技能岗位首次改聘到专业技术岗位的，一般应聘用到本岗位的最低等级。

（四）工勤技能岗位基本任职条件

聘任工勤技能岗位，应当具备工勤技能岗位的基本任职条件。各等级工勤技能岗位的基本任职条件是：

1、一级工勤技能岗位：聘任二级工勤技能岗位满5年，并通过高级技师技术等级考评（核）。

2、二级工勤技能岗位：聘任三级工勤技能岗位满5年，并通过技师技术等级考评（核）。

3、三级工勤技能岗位：聘任四级工勤技能岗位满5年，并通过高级工技术等级考评（核）。

4、四级工勤技能岗位：聘任五级工勤技能岗位满5年，并通过中级工技术等级考评（核）。

5、五级工勤技能岗位：学徒（培训生）学习期满和新聘工勤技能人员见习、试用期满，并通过初级工技术等级考核。

五、聘用程序

事业单位应当成立聘用工作组织，具体负责岗位聘用工作的组织实施。聘用工作组织一般由本单位负责人员、组织人事和纪检监察部门负责人、工会（或工作人员）代表组成，必要时可以聘请专家参加。在同一主管部门所属范围内集中组织岗位聘用或事业单位不具备组织岗位聘用实施条件的，由主管部门具体负责组织实施。组织岗位聘用工作一般应当经过下列程序，其中组织规模小、人员少或较低等级岗位的聘用，可以结合实际情况简化聘用程序。

**（一）制定岗位聘用方案。**事业单位应在主管部门的指导下，根据本单位实际，制定岗位聘用工作方案。方案包括聘用岗位、聘用范围、任职条件、聘用期限、方法程序、组织领导和纪律要求等内容。岗位聘用方案须经事业单位领导集体研究、职工代表大会或职工大会讨论通过，报主管部门批准后方可组织实施。无主管部门的事业单位，按照管理权限报同级党委组织或政府人力资源和社会保障部门批准后组织实施。

**（二）公布岗位聘用方案。**事业单位岗位聘用方案应在本单位范围内公开发布。在同一主管部门所属事业单位范围内集中组织岗位聘用的，岗位聘用方案应在各事业单位公开发布。

**（三）报名与资格审查。**报名参加岗位聘用可以根据岗位特点以及工作需要，采取个人申请、群众推荐或者组织提名等方式进行。聘用工作组织要按照聘用条件对报名人员进行资格审查，确定符合条件的聘用人选名单。

（四）组织考评。事业单位组织岗位聘用，应当以履行岗位职责要求为依据，对符合条件的聘用人选进行考评。考评可以灵活采取民主推荐（测评）、竞聘上岗、考核等符合岗位特点、简便易行的多种方式进行。具体考评方式由事业单位或主管部门根据实际情况和工作需要自行确定。

**（五）提出拟聘人选建议。**由聘用工作组织综合分析应聘人员考评结果、工作业绩、一贯表现以及年度、聘期考核结果，提出每个岗位的拟聘人选建议。

**（六）确定并公示拟聘人选。**由事业单位负责人员对各岗位的拟聘人选建议进行集体讨论，决定各岗位受聘人员，并进行公示，公示时间不少于5个工作日。

**（七）办理聘用手续。**公示期满无异议或有反映问题但经查实不影响聘用结果的，按规定订立或者变更聘用合同。其中，按照干部人事管理权限需要报批或者备案的，按规定履行相关手续。事业单位订立岗位聘用合同期限一般为3－5年，但合同期限不得超过聘用人员达到国家规定的退休年龄年限。

六、相关规定

（一）根据实际情况，特别优秀或岗位特殊需要的工作人员，经主管部门批准，报同级组织、人力资源和社会保障部门备案同意，按照有关规定可以破格参加岗位聘用。破格参加管理岗位聘用的，任职年限可比规定年限少一年。破格参加专业技术岗位聘用的，在具有相应层级专业技术任职资格的前提下，可以破格该层级内不同等级岗位。破格参加各等级工勤技能岗位聘用的，在通过相应工人技术等级岗位考评（核）的基础上，聘任其下一等级工勤技能岗位的任职年限可放宽至满3年。

（二）事业单位工作人员在近两个年度考核均被确定为优秀等次或获得记功以上奖励的，在参加聘用时， 同等条件下应当予以优先考虑。工作人员年度考核被确定为基本合格及以下等次的，一年内不得聘任高于现聘岗位等级的岗位。工作人员在受警告、记过处分期间，不得聘任高于现聘岗位等级的岗位。工作人员在受降低岗位等级处分期间，不得聘任高于受处分后所聘岗位等级的岗位。工作人员正在接受立案审查和停职审查期 间，不得参加其他空缺岗位的聘用。

（三）事业单位高级专业技术岗位应根据事业发展需求和人员队伍状况逐步聘用到位，首次实施聘用应留有一定数量的空缺岗位，用于培养、引进高层次急需人才。

（四）事业单位整体聘期结束后，有条件的事业单位可以组织全员重新参加岗位聘用，按照岗位设置和岗位管理的要求，依次有序进行。

（五）聘用人员按新聘的岗位职务进行管理和考核，并享受相应的岗位工资待遇。未能继续担任原岗位职务的人员，从岗位变化的下月起，按新聘的岗位确定相应的工资待遇。

（六）事业单位政策性新增的工作人员，原则上应在设置的岗位范围内安置。因岗位受限又必须对口安置的，可按规定予以适当安置，待一个聘期期满后应参加单位的岗位聘用。

（七）由各级党委组织部门或事业单位主管部门管理的事业单位领导人员的岗位聘用工作，按照干部人事管理权限和有关规定组织实施。

七、组织管理和纪律监督

（一）全市各级组织、人力资源和社会保障部门要认真履行职责，切实加强对事业单位岗位聘用工作的指导、管理和监督。各主管部门（单位）要加强对本系统、本行业事业单位岗位聘用工作的组织和指导，认真做好所属事业单位岗位聘用实施工作。各县（市）、区、各部门和事业单位必须严格把握政策，不得违反规定突破岗位限额和基本任职条件聘用人员，不得突击聘用人员，不得突击聘任职务。

（二）岗位聘用中违规违纪或不正当竞争行为，导致聘用结果不公平公正的，聘用结果无效。应聘人员违规违纪，取消应聘资格或者宣布聘用结果无效；情节严重的，按照有关规定给予处分；构成犯罪的，移交司法机关依法追究刑事责任。其他人员采取不正当手段影响聘用结果客观公正的，按照有关规定追究其责任。

（三）岗位聘用实行回避制度。与事业单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的工作人员，不得聘任该单位负责人员的秘书或者组织人事、财务审计、纪检监察岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。聘用工作组织成员、事业单位负责人及外聘专家、本单位同行在组织实施岗位聘用时，涉及与本人有上述亲属关系或者其他可能影响聘用结果公正的，应当回避。

八、几点说明

（一）全市机关和参照公务员法管理的事业单位工勤人员岗位聘用工作，参照本意见执行。

（二）本意见自印发之日起施行。我市已经出台的相关政策规定与本意见不一致的，按本意见规定执行。

（三）各县（市）、区可结合实际制定具体实施办法。

（四）本意见由市委组织部、市人力资源和社会保障局负责解释。

中共吉林市委组织部 吉林市人力资源和社会保障局

2014年10月22日

监督电话：0432-69982048 邮箱:jlsgfxwj@163.com 版权所有： 吉林市人民政府规章和行政规范性文件管理网