中共吉林市委组织部 吉林市人力资源和社会保障局

关于印发《吉林市事业单位公开招聘工作人员实施办法》的通知

吉市人社联发〔2016〕6号

各县（市、区）委组织部、政府人力资源和社会保障局；市直各部门：

为推进和规范我市事业单位公开招聘工作，市委组织部、市人力资源和社会保障局依据《事业单位人事管理条例》等相关文件，结合我市实际，制定了《吉林市事业单位公开招聘工作人员实施办法》，现印发给你 们，请遵照执行。在实施中有何问题和建议，请及时反馈。

中共吉林市委组织部 吉林市人力资源和社会保障局

2016年3月14日

吉林市事业单位公开招聘工作人员实施办法

第一章 总 则

第一条 为加快推进事业单位新进人员公开招聘工作，规范事业单位进人行为，促进事业单位公开招聘工作制度化、规范化，根据《事业单位人事管理条例》、《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部令第6号）、《吉林省人民政府办公厅转发〈关于全面建立和进一步完善事业单位新进人员公开招聘制度意见〉的通知》（吉政办发〔2010〕16号）、《中共吉林省委办公厅、吉林省人民政府办公厅印发〈关于分类推进事业单 位改革期间严格执行空编管理及公开招聘人员规定的意见〉的通知》（吉厅字〔2012〕3号）等有关文件精神，结合我市实际，制定本办法。

第二条 经机构编制部门批准设立的事业单位招聘专业技术人员、管理人员和工勤技能人员（以下简称“工作人员”）适用本办法。

参照公务员法管理的事业单位以及已经由事业单位转制为企业的单位不适用本办法。

第三条 事业单位新进工作人员，除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命（调任）、涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员以及公务员流动到事业单位外，都要实行面向社会公开招聘。

第四条 事业单位公开招聘，应坚持改革创新、服务人才和服务发展的原则；坚持民主、公开、竞争、择优的原则；坚持政府宏观管理与落实单位用人自主权相结合的原则；坚持统一规范、分类指导、分级管理的原则；实行考试与考核相结合的办法，择优聘用。

第五条 市组织人社部门是全市事业单位公开招聘工作的综合管理部门，负责事业单位公开招聘工作的指导、监督和管理。市属事业单位和事业单位分类改革期间的县（市、区）属事业单位，公开招聘工作由市组织人社部门统一组织部署。

第六条 根据行业、专业及岗位特点和需求，事业单位公开招聘可以采取集中统一招聘、不定期招聘、个别或专项招聘等组织方式，一般应采用笔试加面试或直接面试等方法进行。招聘高层次人才、紧缺特殊专业人才，可采取直接考核方式进行。

第二章 资格条件

第七条 应聘人员应当具有中华人民共和国国籍；遵守宪法和法律；具有良好的品行；岗位所需的专业或技能条件；适应岗位要求的身体条件；岗位所需要的其他条件。

第八条 事业单位不得对应聘人员设置歧视性条件和违反岗位要求的不合理限制性条款。

曾因犯罪受过刑事处罚的人员和曾被开除公职的人员；被辞退未满五年的国家机关、事业单位公职人员； 在读的非应届毕业生；现役军人；按照法律法规规定不得聘用的其他情形的人员，不得报考。

第九条 资格审查应当按照招聘公告公布的岗位资格条件进行，不得另行设置其他附加条件。资格审查遵循“谁审查，谁负责”的原则。

第三章 招聘程序

第十条 公开招聘一般应按下列程序进行：

（一）制定方案。县（市、区）组织人社部门和市属事业单位行政主管部门根据事业单位编制和岗位空缺情况制定招聘方案，报市组织人社部门核准。

（二）发布公告。市组织人社部门在相对固定的主流媒体和政府网站发布招聘公告，公告时间不少于7个工作日。

（三）报名和资格审查。公开招聘报名一般采取网上报名的方式，根据需要也可采取现场报名的方式。资格审查分别由县（市、区）组织人社部门和市属事业单位行政主管部门负责。

（四）笔试。笔试工作可由市组织人社部门统一组织实施，也可由县（市、区）组织人社部门及市属事业单位行政主管部门分别组织实施。

（五）面试。面试人选的确定，可根据行业、专业（岗位）的特点，按照笔试成绩从高分到低分原则，确定参加面试的比例。笔试成绩相同和不足已确定比例的，按实际人数确定。

对于市属事业单位招聘教师（含幼儿教师）岗位（专业）的，面试方案经市组织人社部门核准后，面试工作可由市教育行政部门组织实施；对于市属事业单位招聘卫生专业技术岗位的，面试方案经市组织人社部门核准后，面试工作可由市卫生行政部门组织实施；其他市属事业单位招聘岗位（专业）面试工作由市组织人社部门集中组织实施或会同行政主管部门、招聘单位组织实施；县（市、区）面试方案经市组织人社部门核准后， 面试工作由县（市、区）组织人社部门组织实施。

面试可根据岗位要求采取结构化面谈、专业技能测试、专题答辩、试讲说课、实际操作等方法进行，面试考场实行封闭管理。

面试考官组一般采取7－9人制，设主考官1人，副主考官1人。市属事业单位行政主管部门组织的面试，公 共考官由市组织人社部门采取异地交流或从公共考官库中随机抽取，原则上比例不低于每个考官组的55%；其他考官由市属事业单位行政主管部门采取异地交流或从本部门组建的考官库中随机抽取，原则上比例不高于每个 考官组的45%；主考官从公共考官中产生，副主考官从部门派出的考官中产生，主考官、副主考官通过抽签方式随机分配到每个考官组。县（市、区）面试考官原则上由县（市、区）组织人社部门采取异地交流或从本地区 组建的考官库中随机抽取。

（六）体检。市组织人社部门负责体检的组织实施工作。体检参照《公务员录用体检通用标准（试行）》执行，在市级以上具有资质的正规医院进行。应聘人员对体检结果有异议的，可申请复查一次，体检结果以复查结果为准。

（七）考察。招聘单位及其主管部门负责对拟聘人员的政治思想、道德品质、业务能力、工作实绩进行考察，并做出考察结论。

（八）公示。经考察合格的，由市组织人社部门在指定网站进行公示，公示期为7个工作日。

（九）办理聘用手续。确定拟聘人员后，按照有关规定办理相关聘用手续，签订聘用合同。

第十一条 公开招聘的人员按规定实行试用期制度，试用期包括在聘用合同期限内。试用期满合格的，予以正式聘用；不合格的，取消聘用。

第四章 纪律与监督

第十二条 公开招聘实行回避制度。负责招聘的工作人员与应聘人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系或近姻亲关系的，必须实行回避。

与招聘单位负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系或近姻亲关系的应聘人员不得应聘该单位人事、财务、纪律检查，以及有直接上下级领导关系的岗位。

事业单位领导人员和招聘工作人员在公开招聘中，涉及与本人有上述亲属关系或者其他可能影响公开招聘公正的，应当回避。

第十三条 公开招聘工作应当做到信息公开、过程公开、结果公开，接受社会和纪检监察等有关部门的监督。组织人社部门应当认真履行监管职责，对公开招聘过程中违反组织人事纪律及本办法规定的行为应当及时予以制止和纠正，保证公开招聘工作的公平、公正。

第十四条 严格公开招聘纪律。对有下列违反本办法情形的，应当严肃处理。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（一）应聘人员伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的；

（二）应聘人员在考试、体检、考察过程中作弊的；

（三）招聘工作人员指使、纵容他人作弊，或在考试、体检、考察过程中参与作弊的；

（四）招聘工作人员故意泄露考试题目的；

（五）事业单位领导人员违反规定私自聘用人员的；

（六）组织人社部门、事业单位行政主管部门和招聘单位工作人员违反规定，影响招聘公平、公正进行的；

（七）违反本办法的其他情形的。

第十五条 对违反公开招聘纪律的应聘人员，视情节轻重取消考试资格或聘用资格。已经聘用的，一经查实，宣布无效，解除聘用合同，予以清退。

对违反公开招聘纪律的工作人员，视情节轻重调离招聘工作岗位或给予处分；对违反公开招聘纪律的其他相关人员，按照有关规定追究责任。

第五章 附 则

第十六条 本办法由市委组织部、市人力资源和社会保障局负责解释。

第十七条 本办法自发布之日起施行。