

中共济宁市委组织部 济宁市人力资源和社会保障局 文件

济人社发〔2020〕8号

关于转发鲁人社发〔2019〕37号文件 优化我市事业单位人事管理工作的通知

各县（市、区）党委组织部、政府人力资源社会保障局，济宁高新区、太白湖新区、济宁经开区党工委组织部（人力资源社会保障局），曲阜文化建设示范区推进办公室，市直各部门（单位），各高等院校：

现将《中共山东省委组织部 山东省人力资源和社会保障厅关于优化事业单位人事管理的通知》（鲁人社发〔2019〕37号）转发你们，并结合我市实际，提出以下贯彻意见，请一并遵照执行。

一、统筹专业技术岗位使用。对规模小、人员少、同类型的事业单位，事业单位主管部门可按照现行岗位设置结构比例指导标准和行业发展要求“打包设岗”，统筹进行岗位设置。对能力业绩突出、行业领域公认的专业技术人才，可通过统筹使用本行业（本区域、本部门）专业技术高级岗位等办法予以聘用。在核准的专业技术岗位总量内，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。

二、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”“圣地人才一卡通”的高层次人才，以及从市外引进的市级（含）以上重点人才工程或相当层次的高层次人才，可不占本单位专业技术高级岗位结构比例。对不占结构比例人员名单，应在事业单位聘用情况备案材料中予以备注。

三、拓宽特设岗位设置范围。对业绩显著、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，经本人申请、单位及主管部门申报、同级事业单位人事综合管理部门核准，可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。

四、简化公开招聘审核程序。市属事业单位可根据需要实施自主招聘，按规定拟定公开招聘方案，经主管部门审核后，报市事业单位人事综合管理部门核准备案。根据备案方案和公开招聘相关规定，研究制定公开招聘简章、面试方案。

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。

五、提升人事管理工作效能。市属事业单位拟定的专业技术岗位、工勤技能岗位、九级及以下管理岗位的竞聘上岗实施方案，经主管部门审核，与市事业单位人事综合管理部门沟通同意后即可组织实施，不再进行核准备案。竞聘结束后，用人单位要在5个工作日内将聘用结果报市事业单位人事综合管理部门，对符合规定的，一般应在5个工作日内予以备案；对不符合规定的，一般应在3个工作日内按照一次性告知要求反馈意见。



中共济宁市委组织部



济宁市人力资源和社会保障局

2020年7月14日

（此件主动公开）

中共山东省委组织部 文件 山东省人力资源和社会保障厅

鲁人社发〔2019〕37号

中共山东省委组织部 山东省人力资源和社会保障厅 关于优化事业单位人事管理的通知

各市党委组织部、政府人力资源社会保障局，省直各部门（单位），省属各高等院校：

为进一步落实事业单位用人自主权，激发事业单位内生活力动力，按照省委、省政府关于加强制度创新，推动流程再造的部署要求，现就进一步优化我省事业单位人事管理通知如下：

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，以及从省外引进的国家级、省部级重点人才工程或相当层次的高层次人才，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）统筹专业技术岗位使用。在核准的专业技术岗位总量内，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。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）专业技术高级岗位等办法予以聘用。

（三）拓宽特设岗位设置范围。对业绩显著、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。

（四）简化竞聘上岗备案程序。省属事业单位拟定的专业技术岗位、工勤技能岗位、七级及以下管理岗位的竞聘上岗实施方案，经主管部门审核同意后即可组织实施，不再报省事业单位人事综合管理部门备案。

二、完善事业单位公开招聘制度

（五）优化高层次急需紧缺人才引进流程。对纳入各级特聘范围的高层次人才，经核实认定后可采取专家评议、组织考察等方式予以聘用。各市、县（市、区）应聚焦全省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，统一报设区的市事

业单位人事综合管理部门定期发布，当年内有效。对纳入目录内的专业（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。

（六）下放教育、卫生事业单位公开招聘组织权限。除高校外，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），可由所在设区的市教育、卫生健康部门统筹组织，或由省教育、卫生健康部门代为组织。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。

（七）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，经设区的市以上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。

（八）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。

（九）简化省属事业单位公开招聘审核程序。省属事业单位

按规定拟定年度公开招聘方案，经主管部门审核同意后，报省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。省属事业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，报经主管部门审核同意后，在主管部门的指导监督下组织实施。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，省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。

（十）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”的要求，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。加强信息化建设，可以通过线上平台报送的，一律不再上报纸质材料。

三、畅通事业单位人员流动渠道

（十一）健全控制总量人员流动制度。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省属事业单位、主管部门及调配审批机关，按照《中共山东省委组织部山东省人力资源和社会保障厅关于进一步规范干部调配工作的通知》（鲁组发〔2014〕65 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。

四、加强事中事后监管

（十二）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入、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。

（十三）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入、违规聘用等情况。

（十四）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。

各市可根据本通知精神，结合本市实际，制定推进落实的具体措施。本通知自印发之日起施行，此前发布的有关文件规定凡与本文件不一致的，按照本文件执行。



（此件主动公开）



