

四平市人力资源和社会保障局

四平市事业单位专业技术三级岗位 管理办法(试行)

第一章 总则

第一条 为促进全市事业单位专业技术三级岗位(以下简称三级岗位)管理的科学化、规范化、制度化,根据《事业单位岗位设置管理试行办法》(国人部发〔2006〕70号)和《吉林省事业单位岗位设置管理实施意见(试行)》(吉人联字〔2009〕25号)以及省事业单位岗位设置管理行业指导意见的精神和要求,制定本试行办法。

第二条 本试行办法适用于全市为了社会公益目的、由国家机关举办或其它组织利用国有资产举办、经过机构编制部门批准设立,并已经设定正高级专业技术岗位的事业单位(参照公务员法管理的人员除外)。

第三条 三级岗位核准采取按结构比例下达拟设岗位数额与按条件择优审定人选相结合的办法。核准工作中应坚持公开、平等、竞争、择优的原则;坚持德才兼备原则,注重业绩导向,鼓励创新和创造;坚持统筹平衡原则,突出向优势行业、学科以及一线倾斜。

第二章 岗位管理

第四条 按照国家事业单位正高二级、三级、四级之间 1:

3: 6 的结构比例规定，我市专业技术三级岗位总量，由市人社局根据全市事业单位正高级专业技术岗位总量设置实行统一控制和管理，岗位总量按全市事业单位专业技术正高级岗位总数的40%确定（其中由省审批的二级岗位占10%）。

第五条 三级岗位经核准后，相应核减有关事业单位四级岗位数量。

第六条 三级岗位的评聘工作由市人社局负责组建专业评聘委员会组织实施，专业评聘委员会下设办公室在市人社局专业技术人员管理科。评聘结果按程序报省人社厅核准备案。

第七条 三级岗位设置及评聘实行全市统一动态管理。

第八条 市人社部门负责三级岗位在聘人员的日常管理和监督。在聘人员经认定有下列情形之一的，将取消其三级岗位聘任资格。

- （一）严重违反职业道德的；
- （二）在申报岗位材料中弄虚作假，情节较重的；
- （三）确实不能履行岗位职责和完成岗位工作任务的；
- （四）擅自离职、工作失职、渎职，造成严重影响和后果的；
- （五）年度考核不合格或连续2年考核为基本合格的；
- （六）聘期考核为不合格的；
- （七）受到行政记过或党纪警告以上处分，情节严重，并在处分期内的；
- （八）被依法判处刑罚的；

(九)经市及以上人力资源社会保障部门认定应当取消三级岗位聘任资格的情形。

第三章 评聘条件

第九条

(一) 三级岗位的基本申报条件：

1. 市直单位（部门）申评人员现聘在四级岗位，取得正高级专业技术资格满 10 年且受聘满 2 年，或取得正高级专业技术资格满 5 年且受聘满 3 年。

2. 县（市）区及以下单位（部门）申评人员现聘在四级岗位，取得正高级专业技术资格满 10 年且受聘满 1 年，或取得正高级专业技术资格满 5 年且受聘满 2 年。

以上基本条件，出现年度考核等次在基本合格及以下情形的，该年度不计算为现聘岗位任职年限，翌年不得申报评聘三级岗位。

(二) 三级岗位的业绩成果申报条件：

坚持以德为先，实行职业道德失范“一票否决”，具体条件如下：

1. 享受国务院特殊津贴人员；
2. 吉林省有突出贡献的中青年专业技术人才；
3. 吉林省第三层次以上拔尖创新人才；
4. 吉林省教学名师获得者；

5. 吉林省学科带头人；
6. 吉林省高级专家；
7. 主持省以上重大科技专项课题或重大科技项目；
8. 省级劳动模范；
9. 省(部)级政府三等奖（个人排名前三名）以上奖项；
10. 获得中国专利优秀奖以上奖项；
11. 获得市级科技进步奖一等奖（个人排名前二名）；
12. 其他与上述条件相当，省内本学科或专业领域公认的专业技术人员。

上述学术技术成就或荣誉一般应在聘任正高级专业技术职务期间获得。

长期在教学、医疗、工程技术和推广等行业专业技术一线工作仍在岗，且聘任正高级专业技术职务满 12 年者，可申请竞聘专业技术三级岗位。

第四章 报送及审批程序

第十条 市直事业单位拟申报三级岗位人员上报至主管部门，经主管部门同意后汇总上报市人社局，市直属事业单位可直接上报至市人社局。各县（市）区事业单位拟申报三级岗位人员，需经县（市）区人社部门初审汇总后报市人社局。人员上报前需在本单位进行公示（公示期不少于 5 个工作日）。

第十一条 市人社局对三级岗位人选进行复审，报三级岗位

评聘委员会组织评聘，评聘结果经市政府同意后，上报省人社厅核准备案、正式行文公布。

第十二条 事业单位须在规定的数额内推荐上报人选。

第五章 聘用和考核

第十三条 经核准批复的三级岗位聘任人选，实行按岗聘用、合同管理，按人事管理权限分别由主管部门或事业单位与其签订聘用合同，明确岗位职责和聘期任务，并到人社部门变更岗位。三级岗位人员的一个聘期原则上为3年，不超过5年。

第十四条 根据事业单位人员聘期考核有关规定，三级岗位聘任人员实行定期考核。考核坚持领导与群众相结合、平时与定期相结合、定性与定量相结合的原则。考核内容为德、能、勤、绩、廉五个方面，以履行岗位职责、完成年度工作目标任务或聘用合同有关约定为重点，突出考核科研成果、创新创造等专业业绩和水平。考核分为年度考核和聘期考核。年度考核与聘期考核时点一致时，可以合并进行考核。年度考核结果作为聘期考核的参考依据，聘期考核结果作为是否续聘的主要依据。

第十五条 聘期期满，经考核为合格以上等次的，报经省人社厅核准后续聘。基本合格的，可给予一年的保留期；保留期满，经考核为合格以上等次的，报经省人社厅核准后可续聘；仍为基本合格的，应予低聘或解聘。

第十六条 按照人事管理权限，三级岗位年度考核工作由事

业单位或主管部门组织实施，接受市人力资源社会保障局指导。三级岗位聘期考核工作由市人力资源社会保障部门负责，报省人社厅核准备案。

第十七条 事业单位按照规定完成三级岗位聘用的，原则上从聘任的下月起按新聘岗位兑现所聘人员相应的岗位工资待遇。

第十八条 全市向省推荐的事业单位专业技术二级岗位拟聘人选，原则上从全市三级岗位聘任人员中产生。二级岗位经核准后，相应核销有关事业单位三级岗位数量。

第六章 附则

第十九条 本试行办法由市人力资源和社会保障局负责解释。

第二十条 市人力资源和社会保障局以前有关文件与本文不一致的，以本文为准。国家、省今后若有新的规定，以国家和省规定为准。

第二十一条 本试行办法自印发之日起施行。