



关于印发《贵池区事业单位专业技术 职务聘任管理暂行办法》的通知

贵政办〔2004〕25号

各乡、镇人民政府，街道办事处，区政府各部门、各直属机构：

《贵池区事业单位专业技术职务聘任管理暂行办法》已经区政府第八次常务会议讨论通过，现印发给你们，希遵照执行。

池州市贵池区人民政府办公室

二〇〇四年六月二十八日



贵池区事业单位专业技术职务 聘任管理暂行办法

第一条 为适应社会主义市场经济体制需要,建立人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低的聘任制度,规范事业单位(不含参照、依照公务员管理)专业技术职务聘任管理,保障用人单位和专业技术人员的合法权益,根据国家和省、市有关法律法规,结合我区实际,制定本暂行办法。

第二条 聘任专业技术职务应根据工作需要,坚持党管人才和公开、平等、竞争、择优的原则,坚持德才兼备的用人标准,按照专业技术人员自主择岗,用人单位自主聘任,政府依法监管,群众参与监督的基本要求,实行竞争上岗和择优聘任。

第三条 专业技术职务岗位设置实行结构比例控制。区人事局会同有关业务主管部门按照省制定的结构比例指导意见,负责核定本区所属事业单位的专业技术职务结构比例,指导事业单位做好专业技术职务岗位设置工作,并根据不同类型事业单位的特点,对专业技术职务岗位实行动态管理。

第四条 事业单位在区人事局核定的结构比例内设置专业技术岗位,并根据工作需要,结合单位性质、人员编制、人才结构等情况,对专业技术职务系列、级别、数量进行合理安排和明确规定。岗位设置坚持因事设岗,精简高效,结构合理,



群体优化的原则，要有利于形成公平竞争激励机制，有利于人才的脱颖而出和合理使用。

事业单位设岗时，其主系列岗位职数不得低于总职数的90%，中高级岗位主要设置在单位的主系列和专业技术工作第一线。

第五条 事业单位要在科学设岗的基础上，结合本单位特点，制定各类、各级专业技术岗位职责、权限和聘任条件，做到职岗相符、职级相符、职责相符。

第六条 受聘专业技术人员的基本条件：

（一）具备按国家和省市区规定程序评审或考试考核认定取得的相应专业技术职务任职资格或执业资格；

（二）通过考试取得任职资格者，须按规定要求取得外语、计算机、继续教育等有效证书；

（三）能认真履行所聘岗位工作职责；

（四）遵纪守法，并具有良好的职业道德和行为规范；

（五）身体健康，能坚持正常工作；

（六）尚未达到国家法定的退休年龄；

（七）国家和省市规定的其它聘任条件。

第七条 聘任专业技术职务的基本程序如下：

（一）单位公布空缺岗位及其职责、聘任条件、相关要求等事项；

（二）应聘专业技术人员提出申请；



(三) 单位对申请应聘人员的资格、条件进行审查;

(四) 单位采取公开竞争等方式进行遴选;

(五) 将拟聘人员名单进行任前公示, 公示一般不少于7天;

(六) 单位以公函形式, 并附资格证书、聘任证书、聘约等其它相关材料, 报区人事局办理专业技术职务聘任审核手续, 核发“专业技术聘任审核证”, 并凭此办理工资兑现手续。

第八条 单位行政领导原则上不兼任专业技术职务, 确因工作需要兼任专业技术职务的, 必须符合相应的任职条件, 履行相应职责, 并占用本单位专业技术职务数额。单位负责人(正职), 由上级主管部门按规定程序聘任。

第九条 专业技术人员转换工作岗位, 或聘任期满后需要续聘, 应按本暂行办法重新进行聘任, 并及时办理聘任(续聘)手续。不及时按规定办理聘任(续聘)手续的, 任职间断时间予以扣除。

专业技术人员聘任的任职时间计算, 以聘书经区人事部门验印时间为准。

第十条 专业技术人员解聘、辞聘、落聘的, 任职资格予以保留。专业技术人员高职低聘后, 其晋升专业技术职务任职资格年限按实际聘任高职的年限计算。

第十一条 聘任专业技术职务实行聘约管理制度。单位与受聘的专业技术人员应以聘约形式确定聘任关系, 明确双方的



权利和义务。聘约的签订必须遵守国家法律法规，坚持平等自愿和协商一致的原则。

第十二条 聘约采取书面形式，内容包括所聘职务、聘任期限、工作内容、工作标准、工作纪律、工作要求、工作条件、双方的权利和义务、违反聘约的责任及聘任双方协商的其他事项等。

第十三条 专业技术职务聘任期限应根据不同专业的不同工作性质和专业技术人员所承担的工作任务，由单位确定。每一任期一般为1至3年，也可与一个重大项目（一个课题）的周期相同，但不能超过法定的退休年龄。

第十四条 违反国家法律、法规订立的聘约或采取欺诈、胁迫等手段订立的聘约无效。

第十五条 聘约中规定的聘约终止条件出现时，聘约自行终止。

第十六条 专业技术人员在聘期内有下列情形之一的，单位可以随时单方面解除聘约：

- （一）受聘人员不履行聘约的；
- （二）连续旷工超过10个工作日或1年内累计旷工超过20个工作日；
- （三）患病或因工负伤，连续6个月不能从事原岗位工作的；
- （四）年度考核或任期考核不合格的；



(五) 违反工作规定或者操作规程, 发生责任事故, 或失职、渎职造成严重后果的;

(六) 被解除劳动合同关系、劳动教养以及被依法追究刑事责任责任的;

(七) 国家法律、法规另有规定的。

第十七条 专业技术人员有下列情形之一的, 单位不得解除聘约:

(一) 聘期未满, 又不符合第十六条所列条件的;

(二) 妇女在孕期、产期和哺乳期内的;

(三) 国家法律、法规另有规定的。

第十八条 有下列情形之一的, 受聘专业技术人员可随时单方面解除聘约:

(一) 单位不履行聘约的;

(二) 专业技术人员考入高等院校、依法服兵役、被录用或选调到国家机关工作的;

(三) 国家法律、法规另有规定的。

第十九条 在前述第十六、十七、十八条规定的情形之外, 单位和受聘人员中一方要求解除聘约的, 须提前30日以书面形式通知对方, 经双方协商同意后方可解除。但承担重要专业技术工作的人员, 如提前解除聘约, 将给单位带来技术项目的终止、知识产权纠纷、技术失密及可能产生较大经济损失的, 在



聘约终止条件未出现时，不能提前解除聘约。涉密岗位受聘人员的解聘，应当遵守国家有关涉密人员管理的规定。

第二十条 单位或受聘专业技术人员违约，应按聘约的规定承担责任。

第二十一条 任期考核是对聘任期满的专业技术人员进行综合性考核，可与年度考核相结合。任期考核结果将作为专业技术人员晋升专业技术职务以及续聘、解聘、调整工作岗位的重要依据。

第二十二条 任期考核的内容包括德、能、勤、绩四个方面。在注重政治思想和职业道德的前提下，主要考核专业技术人员在任期内履行聘约情况，一般包括履行岗位职责、完成任期目标任务和取得的工作实绩，以及接受继续教育和业务水平能力等内容。具体考核办法由各单位根据专业技术人员考核有关规定结合本单位实际制订。

第二十三条 任期考核的结果分为优秀、合格、基本合格、不合格4个等次。任期考核要坚持客观、公正、民主和注重实绩的原则，严格规范考核程序，坚持考核标准，根据专业技术人员履约情况和德、能、勤、绩的具体表现，确定其考核结果等次。

第二十四条 任期考核由单位组织实施。基本程序是：被考核人填写任期考核表，进行个人总结；述职、测评；单位考核组织在广泛听取各方面意见的基础上，参考平时考核和年度



考核的情况对被考核人作出评价，并提出任期考核等次意见；单位考核组织集体讨论决定考核等次。

第二十五条 任期考核结果的使用：

（一）合格以上的，具备申请续聘和晋升专业技术职务资格，优秀的可优先推荐晋升专业技术职务；

（二）基本合格的，暂不续聘、晋升专业技术职务，给予3至6个月的告诫期。告诫期内有明显改进的，可视同为合格，仍无改进的视为不合格；

（三）不合格的，不得续聘和晋升专业技术职务，单位根据不同情况，予以解聘、低聘或调整工作。解聘、低聘或调整工作的人员有关待遇按照国家和省市有关规定执行。

第二十六条 单位在专业技术职务聘任管理方面有下列权利和责任：

（一）根据国家和省市有关人事政策、法规制定单位内部专业技术职务聘任管理的各项规定；

（二）根据专业技术职务结构比例、工作需要和聘任条件，按国家和省市有关规定择优聘任，包括低聘、解聘本单位专业技术人员；

（三）在国家政策允许的工资总额内，工资、津（补）贴、奖金分配可适当向急需的关键的专业技术职务岗位和一流人才及贡献大的人员倾斜；



(四) 国家和省市区规定的其它专业技术职务聘任管理权限。

第二十七条 区人事部门是专业技术职务聘任的综合管理部门,对本地区所属事业单位专业技术职务聘任工作负有指导、协调、检查、监督的职责,有权对下列情况作出处理:

(一) 未按本办法签订聘约的,责令限期补办手续;

(二) 未按区人事部门核定的专业技术职务结构比例聘任的,不予核定工资;

(三) 未按本办法进行考核而办理晋升、续聘的,宣布其结果无效;

(四) 对其它违反国家和省市有关专业技术职务聘任管理规定的作出处理决定。

第二十八条 区人事部门应加强专业技术职务聘任管理工作的监督和检查,对借聘任之机打击报复专业技术人员或在聘任工作中弄虚作假的,按有关规定给予严肃处理。

第二十九条 单位和受聘专业技术人员因聘任结果、履行聘约等发生争议,双方应当协商解决。经协商不能解决的,可以向区人事争议仲裁部门申请仲裁。

第三十条 本办法适用财政全额拨款、差额补助和非经营性自收自支事业单位。经营性自收自支事业单位(含企业化管理)和企业单位可参照本暂行办法有关规定执行。



第三十一条 过去有关规定与本暂行办法不一致的,以本暂行办法为准。今后如有新规定,按新规定办理。

第三十二条 本办法由区人事局负责解释。

第三十三条 本办法自2004年7月1日起执行。