

# 中共咸宁市委组织部 咸宁市人力资源和社会保障局 文件

咸人社发〔2021〕1号

## 市委组织部 市人力资源和社会保障局 关于印发《咸宁市事业单位专业技术三级岗位 设置与人员选聘管理暂行办法》的通知

各县市区党委组织部、人力资源和社会保障局，市直各部门，市直属事业单位：

现将《咸宁市事业单位专业技术三级岗位设置与人员选聘管理暂行办法》印发你们，请认真贯彻执行。

中共咸宁市委组织部



咸宁市人力资源和社会保障局

2021年1月12日

# 咸宁市事业单位专业技术三级岗位设置 与人员选聘管理暂行办法

## 第一章 总则

**第一条** 为深化事业单位人事制度改革，发挥事业单位专业技术三级岗位(以下简称三级岗位)及选聘人员的引领示范作用，进一步简政放权，推进人事管理“放、管、服”工作，促进三级岗位管理规范、制度化、科学化，根据《事业单位人事管理条例》和《关于下放事业单位专业技术三级岗位管理权限的通知》(鄂人社发〔2018〕13号)有关规定，结合我市实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于全市实施岗位管理制度且已经设置正高级专业技术岗位的事业单位，以及已经聘为正高级专业技术岗位的事业单位专业技术人员。

**第三条** 三级岗位设置与人员选聘坚持党管人才，公开、平等、竞争、择优原则。坚持德才兼备、以德为先的用人标准，突出业绩、成果和贡献，鼓励创新创造，激励团队建设。坚持统筹兼顾、科学布局、突出重点。

## 第二章 岗位设置

**第四条** 三级岗位主要用于培养、引进国家和省市重点行业领域、学科、特色专科以及急需的专业学术、技术领军人才。

**第五条** 三级岗位设置实行岗位数量结构比例和人员选聘条件控制。全市三级岗位按照正高级专业技术岗位总量的 30%以内统筹设置。对高校、科研院所三级岗位数量的设置比例可适当提高。

**第六条** 各县(市、区)事业单位人事管理部门、市行业主管部门根据事业单位功能、规格、规模和人才结构优化需要，分解确定所辖范围内事业单位三级岗位分布和配置。

**第七条** 事业单位三级岗位原则上应设置在单位主序列专业技术岗位，并根据实际需要确定岗位分布。

### 第三章 选聘条件

**第八条** 三级岗位申报推荐人选应具有过硬的政治思想素质、良好的职业道德和较强的团队领导能力，在自然科学、工程技术、社会科学等领域取得重大成就或突破，为促进我市科技发展、社会进步作出重大贡献，专业技术能力和业绩达到省内一流、市内领先水平。凡政治表现、廉洁情况和职业道德方面存在问题实行“一票否决”。

**第九条** 符合第八条之规定，现受聘在专业技术四级岗位满 4 年及以上且年度考核均为合格以上等次的，可申报竞聘三级岗位。三级岗位竞聘条件由市委组织部、市人力资源和社会保障局另行规定。

**第十条** 符合第八条之规定，现受聘在专业技术四级岗位，年度考核均为合格以上等次的，且满足下列条件之一的，可直接申报

认定三级岗位。引进高层次人才而单位无空岗的可申请特设岗位聘用。

(一)享受国务院政府特殊津贴人员。

(二)国家重点研发计划主要负责人。

(三)国家“千人计划”中的创新人才长期项目，创业人才项目、外专千人计划项目入选者，国家“万人计划”中的杰出人才及科技创新、科技创业、哲学社会科学领军人才、教学名师及“百千万人才工程”国家级人选，且在管理期内的。

(四)国家自然科学、技术发明一等奖(个人排名前四)或二等奖(个人排名前三);科学技术进步奖特等奖(个人排名前五)或一等奖(个人排名前三)、二等奖(个人排名第一)获得者;省部级自然科学、技术发明一等奖(个人排名前三)获得者，或省部级科技进步一等奖(个人排名前二)获得者;湖北省科技成果推广奖一等奖(个人排名第一)获得者，或湖北省社会科学优秀成果奖一等奖(个人排名第一)获得者。

(五)国家社会科学基金项目优秀成果一等奖(个人排名前四)或二等奖(个人排名前三)获得者;中国高校人文社会科学成果奖一等奖(个人排名前三)或二等奖(个人排名第一)获得者，或近两届高等学校省部级教学成果奖一等奖(个人排名第一)获得者。

(六)国家杰出青年科学基金项目负责人。

(七)全国杰出专业技术人才称号获得者，或中国青年科技奖(中国青年女科学家)获得者。

(八)“长江学者奖励计划”青年长江学者，或“楚天学者计划”

特聘教授，或湖北省创新创业战略团队负责人。

(九)茅盾文学奖或鲁迅文学奖获得者。

(十)国医大师称号、中国医师奖获得者；湖北省医学领军人才入选者；全国名老中医药专家学术经验继承工作指导老师荣誉获得者。

(十一)中华农业英才奖获得者；全国农牧渔业丰收奖农业技术推广成果奖一等奖(个人排名第一)，或农业技术推广合作奖(个人排名第一)，或农业技术推广贡献奖获得者；神农中华农业科技奖一等奖(个人排名第一)获得者；林业产业突出贡献奖个人奖获得者。

(十二)中共中央宣传部精神文明建设“五个一工程”奖作品主创人员(个人排名前三)，或全国宣传文化系统“四个一批”人才称号获得者，或中国文化艺术政府奖获得者，或全国新闻出版行业领军人才业务类、学术类和技术科研类领军人才称号获得者，或全国美术作品展览金奖(个人排名前三)、银奖(个人排名第一)获得者。

(十三)国家级教练且其培训 2 年以上的运动员或培训 2 年以上的运动员输送后 3 年内获得奥运会个人项目冠军、亚军或集体项目前五名。

(十四)在 Science、Nature、Cell 期刊正刊以上以第一、二作者或第一、二通讯作者发表过学术论文。

(十五)获批国家级重点学科(或重点培育学科)负责人，或重点实验室主任，或工程技术研究中心主任，或人文社科重点研究基地主任，或教学改革项目主持人。

(十六)省部级劳动模范或先进工作者(含全国模范教师、全国优秀教师、省以上劳动奖章获得者)。

(十七) 省部级有突出贡献中青年专家(含文化部优秀专家获得者), 或享受省政府专项津贴专家, 或湖北省“百人计划”人选。

(十八) “湖北省新世纪高层次人才工程”第二层次人选。

**第十一条** 申报竞聘或直接认定三级岗位的有关成果和业绩应为受聘高级专业技术岗位以来所取得。

## 第四章 选聘程序

**第十二条** 三级岗位人员选聘按下列程序进行:

(一) 市委组织部、市人力资源和社会保障局根据空岗情况和专业技术人才队伍建设情况, 制定全市三级岗位人员选聘方案, 统筹配置三级岗位数量及人员选聘数额。

(二) 事业单位根据全市三级岗位人员选聘方案要求, 按照本单位空岗情况和人才队伍建设实际, 申报拟新聘三级岗位人员数额, 报市委组织部、市人力资源和社会保障局核准。

(三) 事业单位根据核准的新聘三级岗位人员数额和选聘条件, 组织推荐申报, 并按照干部人事管理权限, 逐级报送至市行业主管部门或县(市、区)组织、人社部门。事业单位确定三级岗位推荐人选, 应经过个人申报、单位专业技术委员会或相应组织推荐、人事部门考核、单位党委(党组)集体研究、单位公示等环节, 公示期不少于5个工作日。

(四) 县(市、区)组织、人社部门、市行业主管部门、市直属事业单位对三级岗位推荐人选资格条件进行审核, 形成推荐意见, 并

按干部人事管理权限征求组织和纪检监察部门意见后，其中县(市、区)推荐人选应报同级人民政府同意后，将推荐申报材料报送至市委组织部、市人力资源和社会保障局。

(五)市人力资源和社会保障局商市委组织部组织成立三级岗位选聘专家审核组，根据行政隶属关系，分组对推荐人选进行专业审核评议。专家审核组成员一般从省三级岗位选聘评议专家库中随机选取。

(六)经专家审核评议合格的三级岗位拟聘人选，由市人力资源和社会保障局商市委组织部后，报市人民政府核准，通过市政府或市人力资源和社会保障局门户网站向社会公示，公示期不少于5个工作日。

(七)公示无异议的人选，由市委组织部、市人力资源和社会保障局发文通知，并报省委组织部、省人力资源和社会保障厅备案。

**第十三条** 三级岗位人员选聘原则上每两年组织一次。对符合直接认定条件的人员，单位可随时申报，参考第十二条的(三)、(四)项执行。拟聘人选经各县(市、区)组织、人社部门、市行业主管部门或市直属事业单位考核推荐后，由市人力资源和社会保障局商市委组织部后，报市人民政府核准。

**第十四条** 实施市委、市政府重大人才项目，事业单位引进海外、市外人才、急需紧缺高层次专业技术人才，需要申请特设三级岗位的，按照《湖北省事业单位特设岗位设置管理试行意见》(鄂人社发〔2015〕67号)和本办法规定的程序、条件及时选聘。

## 第五章 聘用和考核

**第十五条** 三级岗位人选严格实行聘期管理制度。经核准的三级岗位聘用人选，由事业单位与其签订聘用合同，明确岗位职责和聘期目标任务，并从聘用的次月起按新聘岗位兑现其工资待遇。

**第十六条** 三级岗位人员聘期一般为3年，高校、科研院所等可结合单位实际调整本单位三级岗位人员聘期时间，逐级报送至市人力资源和社会保障局备案并作为聘期考核的依据，三级岗位聘期最长不超过5年。

**第十七条** 对三级岗位人员的考核分为年度考核和聘期考核。年度考核与本单位工作人员年度考核一并组织实施，并作为聘期考核的依据。聘期考核以岗位基本要求为基础，以聘用合同确定的职责任务和目标为重点，考核受聘人员聘期内德、能、勤、绩、廉等方面的表现，突出考核科研成果及其转化业绩、岗位创新能力和团队建设水平。

**第十八条** 三级岗位聘期考核工作由市委组织部、市人力资源和社会保障局统一部署，各县(市、区)委组织部、人力资源和社会保障局、市行业主管部门或直属事业单位具体实施。市直事业单位三级岗位人员中，属市管干部的，由市人力资源和社会保障局按照干部管理权限会同市委组织部实施；各县(市、区)所属事业单位三级岗位人员中，属事业单位领导人员的，其聘期考核由县(市、区)人力资源和社会保障局按照干部管理权限会同党委组织部门实施。

**第十九条** 三级岗位人员聘期考核分为合格、不合格等次。对



聘期考核合格的，单位应予以续聘。对聘期考核不合格的，单位应予以降低岗位等级聘用。

## 第六章 交流与退出

**第二十条** 具备三级岗位聘用资格人员交流到全市其他事业单位的，可以经过以下程序聘用：

(一) 现工作单位根据单位职能、岗位设置情况和专业学科建设需要提出设置三级岗位的申请，逐级报送至市委组织部或市人力资源和社会保障局。

(二) 市委组织部或市人力资源和社会保障局会同现工作单位及其主管部门对拟聘用人员在原单位三级岗位聘用期间的专业履职情况提出考核意见。

(三) 市委组织部或市人力资源和社会保障局核准发文。

**第二十一条** 三级岗位所聘人员出现下列情形之一的，应由聘用单位按照程序逐级报送至市委组织部或市人力资源和社会保障局，取消其岗位聘用资格：

(一) 弄虚作假或者使用不正当手段获取三级岗位的；

(二) 受到降低岗位等级或者撤职以上处分的；

(三) 年度考核或聘期考核不合格的，或年度考核连续2年基本合格的；

(四) 经认定应当取消三级岗位聘用资格的其他情形。

**第二十二条** 三级岗位所聘人员改聘(任)事业单位非专业技

术岗位不再从事专业技术工作或调离事业单位的，不再执行三级岗位工资待遇，但可保留其岗位聘用资格，保留期限为3年。保留期限内回到专业技术岗位的，单位无相应级别空岗职数的，按特设岗位聘用处理，逐步过渡到职数控制范围内；保留期满未回到专业技术岗位的，取消聘用保留资格。

**第二十三条** 三级岗位所聘用人员退出、交流、晋升或降低岗位等级、改聘非专业技术岗位时，随即核销所设置的三级岗位，并由所在单位按照行政隶属关系逐级报送市委组织部或市人力资源和社会保障局备案。

## 第七章 附则

**第二十四条** 各级组织、人社部门和各行业主管部门应加强对三级岗位设置和人员选聘的监督管理。对违反选聘程序及工作纪律的单位，责令及时整改、暂停申报推荐，直至撤销聘用岗位，并对有关单位和责任人予以通报和问责。

**第二十五条** 本办法自印发之日起执行。本办法由市人力资源和社会保障局商市委组织部解释。