

中共吉林省委组织部 吉林省人力资源和社会保障厅

文件

吉人社联〔2020〕13号

关于积极促进高校毕业生就业全面做好 2020 年全省事业单位公开招聘工作的通知

各市（州）、县（市、区）党委组织部、政府人力资源和社会保障局，长白山、长春新区党工委组织部（党群工作办公室）、管委会人力资源和社会保障局，省直各部门（单位）人事（干部）处，各省管高等学校党委：

为贯彻落实《中共中央组织部办公厅 人力资源社会保障部办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘高校毕业生工作的通知》（人社厅发〔2020〕27号）等国家和我省有关文件精神，准确把握新形势、新任务、新要求，强化宏观政策指导，优化人力资源配置，促进各级事业单位吸引、留住、用好高

校毕业生等各类人才，助力吉林全面振兴全方位振兴，现结合实际，就全面做好2020年全省事业单位公开招聘工作通知如下：

一、加大专项招聘高校毕业生力度

(一) 提高专项招聘高校毕业生计划比例。按照人社厅发〔2020〕27号（附件1）文件要求，今明两年全省事业单位空缺岗位主要用于专项招聘高校毕业生（含择业期内未落实工作单位的高校毕业生）。各地、各部门要统筹做好招聘计划安排调整工作，2020年，扣除医疗卫生单位招聘疫情防控一线医务人员或具有住院医师规范化培训证书人员、职业（技工）院校招聘具有相关企业工作经历人员、招聘博士或中高级专业技术人员、招聘高层次高技能或急需紧缺人才、省级或市级单位面向基层单位选拔招聘人员等招聘计划数量外，省本级、各市（州）、县（市、区）专项招聘高校毕业生计划数量要达到所属事业单位其余招聘计划整体数量的80%左右。同时，要统筹安排“高精尖特缺”等其他各方面人才招聘工作。

(二) 明确专项招聘高校毕业生范围。各地专项招聘高校毕业生公告要单独编制和发布，招聘范围应明确为2020年毕业的高校毕业生，以及2018年和2019年毕业且在择业期内未落实工作单位的统招普通高校毕业生〔国家统一招生的普通高校毕业生离校时和在国家规定的择业期内未落实工作单位，其户口、档案、组织关系仍保留在原毕业学校，或保留在各级毕业生就业主管部门（毕业生就业指导服务中心）、各级人才交流服务机构和各级公共就业服务机构的毕业生〕。第四季度发布招聘公告的，非

急需用人单位的招聘范围可以放宽到 2021 年毕业的高校毕业生。

二、合理设置岗位招聘条件

(三) 做好非全日制研究生就业工作。按照《教育部办公厅等五部门关于进一步做好非全日制研究生就业工作的通知》(教研厅函〔2019〕1号,附件2)精神,全省各级事业单位公开招聘硕士研究生或博士研究生要对不同教育形式的研究生提供平等就业机会,岗位条件设置不得体现“全日制”要求。招聘本科及以上学历人员,在设置岗位资格条件时,不得从逻辑关系上产生排斥非全日制硕士或博士研究生报考的现象。

(四) 规范专业条件设置。招聘岗位专业条件设置要坚持“从宽确定”的原则,主要依据教育部发布的《学位授予和人才培养学科目录(2018年4月更新)》《普通高等学校本科专业目录(2020版)》《普通高等学校高等职业教育(专科)专业目录(2015年)》及其各年度增补专业等目录设置。招聘技能人才的岗位专业条件,可以同时参照《全国技工院校专业目录(2018年修订)》设置。相关专业目录电子版由省人社厅商省教育厅综合整理后统一提供。对目录外专业,可以根据掌握的实际情况一并设置。对没有专业要求的招聘岗位,可以设置为专业不限。

(五) 合理确定基层单位招聘条件。艰苦边远、贫困、少数民族、边境等“四类”地区县(市)、乡(镇)事业单位招聘工作人员,根据实际需求可以放宽年龄、学历、专业等招聘条件,合理划出一定数量岗位面向本县、本市或者周边县市户籍人员(或者生源)招聘,并视情况在聘用合同中与聘用人员约定3—5

年最低服务期限。

(六) 按需设置其他资格条件。招聘岗位其他资格条件设置要与岗位实际工作需求相匹配，不得设置歧视性、指向性或岗位无关的限制性条件，努力拓宽选人用人视野，为广大考生提供平等竞争机会。岗位条件设置具体工作，可以结合实际参照《吉林省事业单位公开招聘工作人员岗位及资格条件设置工作指导意见（2020年4月版）》（附件3）进行。

三、科学分类开展招聘工作

(七) 灵活确定招聘工作组织形式。综合运用近年来全省探索完善的“八种类型”招聘形式，结合省、市、县、乡不同级别事业单位用人差异，博、硕、本、专等不同学历层次高校毕业生就业需求，学术型、应用型、技能型等不同类型考生特点，灵活开展分类别、多形式、高频次的招聘活动，形成招聘高校毕业生等各类人才的良好氛围。具体工作参照《吉林省事业单位公开招聘“八种类型”组织形式指导意见（2020年4月版）》（附件4）进行。

(八) 推进医疗卫生单位招聘“放管服”工作。按照《关于印发〈关于深入落实关心关爱疫情防控一线人员相关人事编制激励政策实施细则〉的通知》（吉人社发〔2020〕13号）要求，加快组织完成疫情防控一线医务人员直接考核专项招聘工作。继续扩大医疗卫生单位及其主管部门公开招聘医疗卫生技术人才组织权限，根据工作需要可以按规范程序随时组织，不受招聘时间、考试组织形式等限制。

(九) 建立基层单位招聘高校毕业生便捷通道。艰苦边远、贫困、少数民族、边境等“四类”地区乡镇事业单位招聘本科及以上学历普通高校毕业生、县级事业单位招聘硕士及以上学历高校毕业生研究生，以及招聘行业、岗位、脱贫攻坚急需紧缺专业高校毕业生，可以结合报名人数等实际情况，采取面试、直接考察的方式公开招聘。

(十) 统筹抓好特殊类别招聘工作。按照《人力资源社会保障部办公厅关于技工院校公开招聘有关事项的通知》(人社厅发〔2019〕95号，附件5)要求，做好技工院校招聘工作，推动高素质技工院校教师队伍建设。按照我省对口支援日喀则市毕业生就业相关政策，根据实际情况变化适时做好专项招聘工作。

四、优化招聘政策制度设计

(十一) 改进竞争择优机制。根据不同类型招聘情况科学设计竞争规则，灵活采取降低或不设开考比例、合理确定考试及格分数线或初试不设及格分数线、调整免笔试岗位加试条件(如报名竞争比例或人数)、对竞争人数较多岗位开展多轮面试选拔、灵活确定笔试内容或面试方式体现“为用而考”、合理划分笔试面试分值权重、直接考察、规范递补情形等措施和方法，减少限制人才有效参与岗位竞争的政策阻碍，不断提高选人用人科学性、准确度。

(十二) 鼓励各地创新招聘优惠政策。鼓励长春市、松原市、白山市等地区，按照本通知精神进一步完善和开展好旨在吸引、留住优秀高校毕业生的“采兰计划暨强师强医计划”“‘招博引

硕’高层次人才引进计划和高校学子归巢计划”“引进‘名校优生’”等人才招聘项目，鼓励各地结合实际对公开招聘引进的优秀高校毕业生给予生活补贴、住房保障、能力培养、职称评聘、择优使用等方面优惠政策，总结推广各地、各部门在招聘工作中探索形成的成功经验和有益做法。

(十三) 落实提高基层单位工作人员待遇相关政策。进一步落实近年来我省提高中小学和基层医疗机构专业技术中、高级岗位结构比例政策，拓展基层事业单位工作人员职业发展空间。落实乡镇工作补贴、艰苦边远地区津贴、大中专毕业生到艰苦边远地区县乡工作提前转正定级并高定工资等政策，为高校毕业生等各类人才安心工作提供待遇保障。

五、做好重点招聘环节组织实施工作

(十四) 加强招聘信息宣传。各市(州)、县(市、区)招聘公告发布后5个工作日内要统一由各市(州)事业单位人事综合管理部门报省人社厅备案，根据需要在省人社厅网站发布或进行信息链接。同时，要有针对性地通过报纸、电视、广播、网络等媒体广泛推介招聘信息，扩大信息发布范围和社会知晓度。

(十五) 认真做好线上报名和资格审查工作。根据招聘规模和工作条件，全面推行网络系统、传真或电子邮箱等线上报名方式，安排专人负责报名前的测试工作，确保报名网络应用正常、传真号码或电子邮箱地址准确无误。成立资格审查小组，选派专人对考生资格条件进行认真审查，严格资格审查人员业务培训，准确把握政策标准，正确使用专业目录，确保资格审查结果准

确、公正。对资格审查中难以把握的问题，审查小组要及时报招聘工作组织机构相关负责人员商有关方面共同研究处理。

（十六）精心组织招聘考试。各地、各部门要落实分区分级精准防控要求，根据疫情防控形势变化，在切实做好疫情防控工作的同时，安全有序组织招聘考试。鼓励各地、各部门灵活开展小规模、分散型考试，采用电话、视频、网络等形式探索开展线上笔试、面试。在疫情低风险情况下，可以在落实卫生防疫要求、控制规模、确保安全的前提下，开展现场笔试、面试等工作。在疫情高、中风险情况下，暂不组织现场笔试、面试，以适当方式开展线上笔试、面试。

（十七）稳妥安排体检、考察工作。体检工作要在落实疫情防控要求的前提下，在具备相应资质的专业医疗机构组织实施，体检标准参照修订后的《公务员录用体检通用标准（试行）》并结合事业单位不同岗位实际用人需求确定。考察可以采取多种方式，对拟聘人员政治思想、道德品质、业务能力、工作实绩、遵纪守法等情况进行全面考察，并对其报名资格条件进行复查，提高考察工作实效。

六、提升招聘工作管理服务水平

（十八）加强组织领导。各地、各部门要充分认识做好新形势下事业单位公开招聘工作的重要意义，切实加强组织领导，对招聘工作重要事项、关键环节，主要领导要亲自研究、亲自部署，分管领导要靠前指挥、严格把关。各级事业单位人事综合管理部门要加强与编制及教育、卫生健康等重点行业主管部门的沟

通协调，明确责任分工，建立顺畅的工作运行机制。

（十九）提高工作效能。各地、各部门要简化不必要的工作环节和要求，尽早组织各用人单位梳理招聘需求、尽早确定招聘计划、尽早制定招聘方案、尽早公布招聘信息，合理安排时间，缩短招聘周期，紧密有序组织，提高工作效率。要科学分类、灵活多样组织招聘活动，不断完善符合事业单位特点的选人用人机制，避免招聘方式方法简单固化，不断提高招聘质量和用人单位满意度。

（二十）有效防范风险。各地、各部门要按照《中共中央组织部 人力资源社会保障部关于印发〈事业单位人事管理回避规定〉的通知》（人社部规〔2019〕1号，附件6）、《关于进一步扩大县（市、区）事业单位公开招聘管理权限的通知》（吉人社联字〔2018〕26号）等有关文件规定，严格遵守各项公开招聘工作纪律和要求。要加强对参与组织公开招聘工作人员的培训管理，主动邀请纪检监察机构对招聘工作重点环节进行全程监督，及时发现和妥善处理工作中遇到的各种问题，坚决防止违纪违规、工作失误、把关不严等行为发生。要紧密跟踪舆情，结合实际研究制定招聘工作突发事件应急预案，编制招聘活动防疫指南，落实落细各项风险防控措施，确保招聘工作安全、平稳、顺利进行。

附件：1. 中共中央组织部办公厅 人力资源社会保障部办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘

招聘高校毕业生工作的通知

2. 教育部办公厅等五部门关于进一步做好非全日制研究生就业工作的通知
3. 吉林省事业单位公开招聘工作人员岗位及资格条件设置工作指导意见
4. 吉林省事业单位公开招聘“八种类型”组织形式指导意见
5. 人力资源社会保障部办公厅关于技工院校公开招聘有关事项的通知
6. 中共中央组织部 人力资源社会保障部关于印发《事业单位人事管理回避规定》的通知

中共吉林省委组织部

吉林省人力资源和社会保障厅

2020年4月21日

吉林省人力资源和社会保障厅

2020年4月21日印发

附件 1

中共中央组织部办公厅 人力资源社会保障部办公厅 关于应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位 公开招聘高校毕业生工作的通知

人社厅发〔2020〕27号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局），中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门：

习近平总书记在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上强调，“要注重高校毕业生就业工作，统筹做好毕业、招聘、考录等相关工作，让他们顺利毕业、尽早就业”。为切实贯彻落实习近平总书记的重要讲话精神，现就应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘高校毕业生工作有关事项通知如下。

一、各地各部门要落实分区分级精准防控要求，在切实做好疫情防控工作的同时，安全有序开展事业单位公开招聘工作。要创新招聘方式，尽量采用电话、视频、网络等形式组织线上报名、笔试、面试。对疫情低风险地区，可在落实卫生防疫要求、控制规模、确保安全的前提下，开展现场笔试、面试等工作。对

疫情高、中风险地区高校毕业生报名参加招聘的，暂不组织现场笔试、面试，以适当方式开展线上笔试、面试。

二、要加大事业单位面向高校毕业生的公开招聘力度，今明两年事业单位空缺岗位主要用于专项招聘高校毕业生（含择业期内未落实工作单位的高校毕业生）。其中，湖北省事业单位可以面向湖北省高校的毕业生或湖北籍高校毕业生开展专项招聘。

三、要组织指导事业单位及早发布招聘公告，公布岗位数量和岗位条件，及时为高校毕业生应聘提供岗位信息，增加就业机会。招聘公告须在事业单位人事综合管理部门公开招聘服务平台、主管部门网站上发布；有条件的地区，可在省级事业单位人事综合管理部门公开招聘服务平台上集中发布；要有针对性地通过报纸、电视、广播、网络等媒介广泛推介招聘信息，扩大信息发布范围和社会知晓度。

四、要积极鼓励和引导高校毕业生到艰苦边远地区基层事业单位工作，在打赢脱贫攻坚战、决胜全面建成小康社会中建功立业。艰苦边远地区乡镇事业单位招聘本科以上高校毕业生、县级事业单位招聘硕士以上高校毕业生，以及招聘行业、岗位、脱贫攻坚急需紧缺专业高校毕业生，可以结合实际情况，采取面试、直接考察的方式公开招聘；可以根据应聘人员报名、专业分布等情况适当降低开考比例，或不设开考比例，划定成绩合格线。

五、要积极鼓励和引导高校毕业生参加“三支一扶”基层服务项目计划。对高校毕业生参加“三支一扶”计划服务期满且考

核合格的，可以按照有关规定进行专项招聘，并增加工作实绩在组织考察中的权重。对今明两年经省级人力资源社会保障部门统一组织招募参加“三支一扶”计划，服务期满且考核合格的人员，所在基层事业单位有岗位空缺的可以直接聘用，并不再约定试用期。

六、各地各部门要根据疫情防控要求，制定事业单位公开招聘活动防疫指南，落实落细各项防疫措施。事业单位人事综合管理部门、主管部门和事业单位要统筹毕业和招聘工作的衔接，优化做好高校毕业生特别是疫情严重地区高校毕业生公开招聘报名、考试、考察、体检、聘用报到等工作，保障疫情高风险地区高校毕业生公平参加招聘的权益，切实把党中央、国务院对高校毕业生的关心关爱落实到位。

中共中央组织部办公厅

人力资源社会保障部办公厅

2020年3月11日

教育部办公厅等五部门关于进一步做好 非全日制研究生就业工作的通知

教研厅函〔2019〕1号

各省、自治区、直辖市党委组织部、教育厅（教委）、人力资源社会保障厅（局）、公安厅（局）、国资委，新疆生产建设兵团党委组织部、教育局、人力资源社会保障局、公安局、国资委，中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门，各中央企业，部属各高等学校、部省合建各高等学校：

发展非全日制研究生教育，是促进我国学习型社会建设、构建服务全民终身学习教育体系的重要举措，有利于加快培养高层次创新型、复合型、应用型人才。为促进非全日制研究生教育健康发展，进一步做好非全日制研究生就业工作，现就有关事项通知如下。

一、非全日制研究生教育是我国研究生教育的重要组成部分

《中华人民共和国高等教育法》明确规定，高等教育采用全日制和非全日制教育形式。为推进全日制和非全日制研究生教育协调发展，加强规范管理，2016年，教育部办公厅印发《关于统筹全日制和非全日制研究生管理工作的通知》（教研厅〔2016〕

2号),明确自2017年起,全日制和非全日制研究生由国家统一下达招生计划,考试招生执行相同的政策和标准,培养质量坚持同一要求,学历学位证书具有同等法律地位和相同效力。

二、强化就业权益保护

用人单位招用人员应当向劳动者提供平等就业机会。各级公务员招录、事业单位及国有企业公开招聘要根据岗位需求合理制定招聘条件,对不同教育形式的研究生提供平等就业机会,不得设置与职位要求无关的报考资格条件。各地要合理制定人才落户条件,精简落户凭证,简化办理手续,为不同教育形式的研究生提供平等落户机会。

三、加强就业指导服务

高等学校要加强对非全日制研究生的就业指导服务,广泛应用“互联网+就业”新模式,精准推送政策、岗位和指导信息,积极举办校园招聘活动,加强校园内招聘活动管理,发布招聘信息不得含有教育形式限制性条件。对取得学籍并完成学业的全日制和非全日制毕业研究生,省级高校毕业生就业工作部门和高等学校要按规定统一办理就业手续,定向就业的研究生按定向合同就业。各地人力资源社会保障部门要根据非全日制研究生就业需求,积极推送岗位信息,提供针对性职业指导,推荐适合的职业培训、就业见习机会。各地要落实好就业创业政策,确保符合条件的研究生都能享受。

四、加强政策宣传引导

各地各相关部门要积极宣传国家关于发展非全日制研究生教育的各项政策，指导用人单位完善招聘研究生的相关办法，为做好非全日制研究生就业工作营造良好环境。

教 育 部 办 公 厅
中 共 中 央 组 织 部 办 公 厅
人 力 资 源 社 会 保 障 部 办 公 厅
公 安 部 办 公 厅
国 务 院 国 资 委 办 公 厅

2019年12月30日

吉林省事业单位公开招聘工作人员岗位 及资格条件设置工作指导意见

(2020 年 4 月版)

事业单位制定公开招聘计划要符合编制使用和岗位管理制度相关规定，以满足实际工作需求为导向，由集体研究决定。一般应制定公开招聘工作人员岗位及其资格条件一览表，明确各项招聘信息。为规范岗位及资格条件设置工作，制定如下指导意见。

一、招聘单位、岗位信息设置

(一) 主管部门和招聘单位名称。

应填写规范全称。

(二) 招聘岗位名称。

表述应清晰准确，体现招聘岗位具体职务或主要职责任务，岗位已落实到具体工作部门的应一并注明，如：物理学院凝聚态物理专业教师、财务科会计等。

(三) 招聘岗位级别。

应按“岗位级别+岗位类别”模式填写，如：“九级管理岗位”“九级及以下管理岗位”“初级专业技术岗位”“中级及以下专业技术岗位”“副高级专业技术岗位”“正高级专业技术岗位”

等。按照《关于事业单位岗位设置实施中若干问题的处理意见》（吉人社联字〔2010〕42号）第四部分规定：职员岗位首次聘用要符合职员岗位任职的基本条件。通过公开招聘新进入职员岗位的，中专毕业生可以聘任十级职员岗位，任职满两年（含试用期）以上可以聘任九级职员岗位；大学专科毕业生可以聘任十级职员岗位，任职满1年（含试用期）可以聘任九级职员岗位；大学本科毕业生可以聘任九级职员岗位；获得硕士学位的研究生可以聘任八级职员岗位；获得博士学位的研究生可以聘任七级职员岗位。

（四）招聘岗位经费形式。

应按“财政拨款”“财政补助”或“自收自支”填写。

（五）招聘人数。

除相关政策对引进人才另有规定外，一般应在岗位空缺职数限额内制定。同一岗位招聘人数较多时，应将招聘计划数量进行适当拆分，以免在面试组织环节增加工作压力，如：思政课教师岗位（1）招聘5人，思政课教师岗位（2）招聘4人。

二、招聘岗位资格条件设置

招聘岗位资格条件设置应准确规范、科学合理，与岗位实际工作需要相匹配，严禁设置歧视性、指向性或岗位需求无关的限制性条件。

（一）年龄。

根据事业单位不同等级岗位用人差异和人才梯队建设需要，

一般招聘年龄为：初级专业技术岗位和八级及以下管理岗位，年龄为 35 周岁以下；中级专业技术岗位，博士研究生报考人员，以及艰苦边远、贫困、少数民族、边境等“四类”地区县（市）、乡（镇）事业单位（以下简称“‘四类’地区基层事业单位”）招聘管理人员和初级专业技术人员，年龄可以放宽到 40 周岁；招聘副高级专业技术人员，年龄可以放宽到 45 周岁；招聘正高级专业技术人员，年龄可以放宽到 50 周岁。特殊行业或岗位对招聘年龄另有规定的，按其规定执行。招聘高层次高技能人才、急需紧缺人才、特殊专业（技能）人才，以及“四类”地区基层事业单位招聘中、高级专业技术人才，可以结合实际合理确定招聘年龄。对招聘年龄有其他特殊要求的，可以根据客观情况，商招聘工作组织机构或同级事业单位人事综合管理部门研究确定。此外，按照国办发〔2013〕35 号文件精神，普通高校应届毕业生报考人员，均不受招聘年龄限制。

（二）性别。

一般招聘岗位，原则上不得设置性别要求。但特殊行业或岗位按有关规定对不同性别从业人员有客观需要的，可以设置性别条件，并备注相关情况简要说明，不视为性别歧视，如：电视台招聘男、女播音员（主持人），监狱招聘男、女监区管教，高校招聘男、女生宿舍管理员，勘查、测绘等单位招聘矿山井下作业、从事第四级体力劳动强度作业等法律法规规定不适合女性工作的岗位，等等。此外，同一岗位招聘多名工作人员的，可以根

据人员队伍结构建设需要，并列设置性别条件，合理划分名额比例，如：高校招聘男、女生辅导员等。

（三）民族。

一般招聘岗位，原则上不设置民族条件。民族地区事业单位招聘人员需要设置民族条件的，以及法律法规对特殊事业单位、特殊岗位聘用人员民族条件有明确规定的，按照有关规定执行。从事民族艺术活动、文化研究等事业单位，招聘岗位可以合理设置民族条件。

（四）政治面貌。

不得设置与招聘岗位工作性质无关的政治面貌条件。招聘岗位工作性质需要聘用人员具备相关政治面貌条件的，可以按照实际需要设置。其中，政治面貌要求为中共党员的，要明确包括中共预备党员。

（五）毕业院校。

按照国办发〔2014〕22号文件关于用人单位招聘普通高校毕业生“不得将院校作为限制性条件”等有关规定，招聘岗位条件不得设置“985高校”“211高校”“双一流高校”或“不含二级学院”等院校限制性条件。

（六）学历、学位、专业。

1. 学历、学位。

（1）按照教研厅函〔2019〕1号文件精神，招聘硕士研究生或博士研究生岗位条件不得设置“全日制”要求，招聘本科及以

下学历人员设置岗位条件不得在逻辑关系上排斥“非全日制”硕士或博士研究生报考。招聘本科及以上学历人员，可以对取得相应学位情况提出要求，招聘本科及以下学历人员可以对是否具有“统招”学历提出要求，未作明确要求的，不得在资格审查时提出条件限制。

(2) 除高校、科研院所等知识密集型事业单位外，普通服务性、公益性等事业单位招聘管理人员学历条件一般应设置为“大专及以上”学历。招聘岗位学历条件为统招中专或大专起点的，建议对本科及以上层次学历不加统招等条件限制，不对取得学位情况作出要求。

(3) 按照《中共吉林省委办公厅、吉林省人民政府办公厅印发〈关于提高技术工人待遇的实施意见〉的通知》（吉办发〔2018〕52号）精神，技工院校全日制中级工班、高级工班、预备技师（技师）班毕业生可分别参照中专、大专、本科学历报考符合条件的相应招聘岗位。

2. 专业。

(1) 招聘岗位专业条件要准确、规范，与岗位工作需要相适应，主要依据教育部发布的《学位授予和人才培养学科目录（2018年4月更新）》《普通高等学校本科专业目录（2020版）》《普通高等学校高等职业教育（专科）专业目录（2015年）》及其各年度增补专业等目录设置。招聘技能人才的岗位专业条件，应同时参照《全国技工院校专业目录（2018年修订）》设置。对目录外专业，可以根

据掌握的实际情况一并设置。未设置的目录外专业,资格审查时应由审查小组报相关负责人员,按照“尊重事实”“依据目录又不唯目录”的原则,商有关方面共同研究审定。

(2) 专业条件设置要坚持“从宽确定”的原则,尽量设置“XX类、XX类”专业,同时要涵盖上层级学历专业目录中各相关专业。除引进“高精尖特缺”人才、“四类”地区基层事业单位招聘人才等按规定可以适当放宽专业条件的招聘岗位外,为避免资格审查时自由裁量不当引发争议,竞争性较强的普通招聘岗位一般不得设置“相关专业”“相近专业”等难以把握的招聘条件。对没有专业要求的招聘岗位,可以设置为专业不限。

(3) 学科门类、一级学科或二级学科间名称相同的(如哲学、法学、经济学),设置专业条件时应注明所需专业层次范围,如法学(门类)或法学(二级学科)等。按专业目录难以满足细化专业要求的,可以在专业条件中注明专业方向,如音乐学(钢琴方向)等。

3. 分学历层次设置学历、专业条件方式示例。

(1) 研究生学历: a. 硕士研究生及以上学历学位 XX 类、XX 等专业(或专业不限); b. 博士研究生学历学位 XX 类、XX (XX 方向) 等专业(或专业不限)。

(2) 本科及以上学历: a. 本科及以上学历专业不限; b. 本科学历 XX 类、XX (二级学科) 等专业,或研究生学历 XX 类、XX 等专业; c. 本科学历学士学位 XX 类、XX 等专业,或硕士

研究生及以上学历学位 XX 类、XX 等专业；d. 统招本科学历学士学位 XX 类、XX (XX 方向) 等专业 (或专业不限)，或硕士研究生及以上学历学位 XX 类、XX 等专业 (或专业不限)。

(3) 大专及以上学历：a. 大专及以上学历专业不限；b. 大专学历 XX 类、XX 等专业，或本科学历 XX 类、XX 等专业，或研究生学历 (或硕士学位) XX 类、XX 等专业；c. 统招大专学历 XX 类、XX 等专业 (或专业不限)，或本科学历 XX 类、XX 等专业 (或专业不限)，或研究生学历 (或硕士学位) XX 类、XX 等专业 (或专业不限)；d. 统招大专学历 XX 类、XX 等专业 (或专业不限)，或统招本科学历学士学位 XX 类、XX 等专业 (或专业不限)，或硕士研究生及以上学历学位 XX 类、XX 等专业 (或专业不限)。

(4) 中专及以上学历：a. 中专及以上学历专业不限；b. 中专学历 XX 类、XX 等专业，或大专学历 XX 类、XX 等专业，或本科学历 XX 类、XX 等专业，或研究生学历 XX 类、XX 等专业；c. 统招中专学历 XX 类、XX 等专业 (或专业不限)，或大专及以上学历 XX 类、XX 等专业；d. 统招中专学历 XX 类、XX 等专业 (或专业不限)，或统招大专学历 XX 类、XX 等专业 (或专业不限)，或本科及以上学历 XX 类、XX 等专业 (或专业不限)。

(七) 工作经历、实践能力。

招聘岗位性质需要具备相关工作经历或实践能力的，可以合理设置工作经历年限、实践能力水平等方面要求，但表述要清晰

易懂、便于审查，不得设置难以衡量的条件要求，如：“具有一定的XXXX经历”“具有一定的XXXX能力”等。其中，学生在校期间的社会实践（实习）经历，或在职人员“全脱产”学习期间的学习经历，不视为工作经历。专项招聘应届高校毕业生的，不得设置工作经历要求。

（八）户籍、最低服务期限。

按照《关于进一步做好艰苦边远地区县乡事业单位公开招聘工作的通知》（人社部规〔2016〕3号）、《关于进一步放活事业单位人才交流的意见（试行）》（吉人社联字〔2016〕45号）等文件精神，“四类”地区基层事业单位招聘人员，根据实际需求可以合理划出一定数量岗位面向本县、本市或者周边县市户籍人员（或者生源）招聘，并视情况在聘用合同中与聘用人员约定3—5年最低服务期限。

（九）其他方面资格条件。

招聘岗位确需聘用人员具备的其他资格条件，如：符合行业准入资格的证明、聘任高（中）级专业技术岗位所需的相关系列专业技术资格证书、学术论文发表情况、科研成果质量、外语水平等级等，可以结合实际需要设置。

相关法律法规涉及上述招聘岗位资格条件要求另有特殊规定，以及国家政策对事业单位公开招聘资格条件要求进行调整或有新规定的，按其规定执行。

三、其他信息设置

（一）笔试科目。

招聘岗位需要参加笔试的，要明确考试科目名称。省直事业单位招聘岗位暂按“通用知识”（适用于管理岗位、一般性专业技术岗位）或“XXXXXX”专业科目（适用于专业性要求较强的招聘岗位，考试科目名称要体现测试内容大体范围，如《新闻基础知识及实务》《中医学基础理论》等）填写。各地可结合实际情况填写。

（二）报名联系方式。

联系单位地址及联系人填写要具体、详细，如：长春市 XX 街 XX 号 XXXX 单位 XXX 号房间，联系人：XXX，办公电话：0431—XXXXXXXX，传真：0431—XXXXXXXX，电子邮箱：XXXXXXXX（注：电子邮箱地址必须认真核实并安排专人进行报名前测试，防止出现错误导致报名信息无法找回）。

（三）备注。

对岗位应聘人员有特殊要求、特殊政策或需要特别提示的内容，应在备注中说明，如：需要从事长期野外作业、高强度或重体力工作等岗位工作条件艰苦的，工作地点偏远的，需要长期独立值班值宿的，对岗位开考条件有报名竞争比例要求的，报名人员按政策限定范围的，岗位具有最低服务期或户籍限定的，认定报名资格（如工作经历）需要提供相关证明材料的，等等。

其他招聘岗位应明确的信息，可结合各地、各部门招聘工作实际确定。

吉林省事业单位公开招聘 “八种类型”组织形式指导意见

(2020 年 4 月版)

为科学分类组织事业单位公开招聘工作，满足不同事业单位多样化的用人需求，优化选人用人机制，积极促进用人单位吸引、留住、用好各类人才，不断提高招聘制度科学性、精准性、规范性，为吉林全面振兴全方位振兴提供有力人事人才服务和政策保障，在总结近年来工作经验的基础上，现就“八种类型”公开招聘组织形式提出如下指导意见。

一、“高精尖”类人才全面自主招聘

全省各级事业单位引进《关于进一步放活事业单位人才交流的意见（试行）》（吉人社联字〔2016〕45号）中确定的五类高层次、高技能或急需紧缺人才，以及《中共吉林省委 吉林省人民政府关于激发人才活力支持人才创新创业的若干意见》（吉发〔2018〕4号）中D类及以上层次人才需要通过面向社会公开招聘方式进行的，可由招聘单位随时启动招聘活动，全面自主组织实施（包括制定招聘方案、发布招聘公告、组织考察、体检、公示等）。为提高引才效率，考察工作完成后，可先行签订聘用合

同，其他招聘手续在人才到岗后补办。同时，将吉人社联字〔2016〕45号文件中规定此类招聘方案事前备案改为由招聘单位自主选择事中或事后报主管部门、同级事业单位人事综合管理部门备案；单位聘用此类人才所需空缺岗位不足的，可向同级事业单位人事综合管理部门申请特设岗位，不受单位岗位总量、结构比例限制超岗聘用，逐步过渡消化。

按照我省关于鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动相关政策精神，艰苦边远地区县乡事业单位和基层一线单位自主招聘高层次和急需紧缺人才的条件可适当放宽，采取商同级事业单位人事综合管理部门“一事一议”等方式随时引进。

二、博士、高级专业技术人才随时考察招聘

按照吉人社联字〔2016〕45号等文件精神 and 实践经验，全省各级事业单位招聘博士研究生和高级专业技术人才的岗位，实行“绿色通道”制度，招聘计划或方案按管理权限经主管部门审核、同级事业单位人事综合管理部门备案后，可随时发布招聘公告且全年有效，由招聘单位自行组织报名及资格审查、考核（考试）、体检、考察、公示等工作。在考核（考试）环节选取考试形式的，可以灵活确定考试的内容和方式；选取考核形式的，可以组织对应聘人员业务能力等直接进行考核，或将考核与考察工作合并进行，在对应聘人员政治思想、道德品质、业务能力、工作实绩、遵纪守法等情况进行全面考察的基础上，直接确定拟聘人选。同时，将《关于进一步扩大县（市、区）事业单位公开招聘

聘管理权限的通知》（吉人社联字〔2018〕26号）文件中规定县（市、区）此类招聘方案由事前报所在市（州）事业单位人事综合管理部门备案改为事中或事后备案；单位急需聘用此类人才时现有空缺岗位不足的，经报同级事业单位人事综合管理部门研究同意，可以超岗聘用，待相应岗位出现空缺后及时消化。

三、硕士、中级专业技术人才免笔试分批招聘

全省各级事业单位招聘硕士研究生（艰苦边远、贫困、少数民族、边境等“四类”地区乡镇事业单位招聘本科学历普通高校毕业生）和中级专业技术人才的岗位，在招聘考试环节可以免笔试直接面试，招聘计划或方案按管理权限经逐级审核后，可在市（州）级及以上主流媒体和人社部门网站等分期分批发布招聘公告，成熟一批、组织一批，切实提高工作效率。招聘各环节工作，可根据各地、各部门实际情况，由各级事业单位人事综合管理部门会同招聘单位及其主管部门共同组织，或由事业单位人事综合管理部门指导招聘单位及其主管部门按规定程序自行组织实施。

四、普通性岗位集中笔试招聘

全省各级事业单位招聘初级专业技术人员和九级及以下管理人员等报名竞争人数较多的普通性岗位，每年定期集中组织，采取笔试、面试相结合的方式，招聘公告按管理权限经市（州）级及以上事业单位人事综合管理部门核准，在市（州）级及以上主流媒体和人社部门网站等相关网站发布。按照吉人社联字〔2018〕26号文件精神，公开招聘笔试试题命制工作应交由

或委托具备命题资质的单位进行，或按规定向具备资质的第三方机构购买命题服务，2个及以上县（市、区）公开招聘笔试内容相同、时间相近的，可由所在市（州）统一提供笔试命题管理服务，降低行政成本。招聘其他各环节工作，由各地、各部门根据实际情况，在明确事业单位人事综合管理部门、招聘单位及其主管部门职责任务分工的基础上，按规范程序组织实施。

五、短缺人才“走出去”招聘

按照吉人社联字〔2016〕45号文件精神，全省各级事业单位公开招聘不到的短缺人才或急需紧缺人才，可到外地企业、高等院校、科研院所等单位开展专项招聘或委托有关人才服务机构招聘，招聘计划或方案经主管部门审核、同级事业单位人事综合管理部门备案，可在招聘地发布招聘公告（招聘岗位资格条件不得以高校毕业生毕业院校作为限制性条件）。招聘各环节工作，可根据各地、各部门实际情况，由各级事业单位人事综合管理部门会同招聘单位及其主管部门共同组织，或由事业单位人事综合管理部门指导招聘单位及其主管部门按规定程序自行组织实施。

六、特殊人才灵活招聘

按照吉人社联字〔2016〕45号文件精神，全省各级事业单位招聘演员、编剧、导演、主持、作曲、指挥、演奏、舞蹈、考古、民间艺术、雕塑、教练员等特殊专业、特殊技能人才的岗位，根据实际需求可以合理设置年龄、学历、专业等招聘条件，灵活确定考试方式，实行“干啥考啥”“为用而考”。招聘计划或

方案按管理权限逐级审核后，可在市（州）级及以上主流媒体和人社部门网站等随时发布招聘公告。招聘考试重点测试专业能力，考官构成应加大专业人员比例，并切实保障招聘单位用人自主权。

七、难招难留人才放活条件招聘

为破解基层事业单位“招人难、留人难”问题，根据国家和我省有关文件精神，艰苦边远、贫困、少数民族、边境等地区基层事业单位招聘工作人员，可根据实际需求放宽年龄、学历、专业条件，合理设定户籍、服务期等条件，促进人才能够招得来、留得住、用得好。招聘公告经所在市（州）级事业单位人事综合管理部门核准，在市（州）级及以上主流媒体和人社部门网站等相关网站发布。此类招聘相关政策有：

（一）《中共中央组织部 人力资源社会保障部关于进一步做好艰苦边远地区县乡事业单位公开招聘工作的通知》（人社部规〔2016〕3号）第二部分：1. 招聘县乡事业单位管理人员和初级专业技术人员，年龄可以放宽到40周岁以下；招聘中、高级专业技术人员，可以根据工作需要进一步放宽。2. 招聘乡镇事业单位工作人员，学历最低可以到高中、中专（含技工学校），但不突破行业职业准入对学历的要求。3. 招聘乡镇事业单位管理人员，可以不作专业限制；招聘县乡事业单位专业技术人员，可以适当放宽专业要求。4. 可以拿出一定数量岗位面向本县、本市或者周边县市户籍人员（或者生源）招聘。

(二)《吉林省人民政府关于加快发展民族教育的实施意见》(吉政发〔2016〕28号)第(十五)条:根据民族地区需求特点,在事业单位公开招聘时可适当放宽学历、专业、年龄等限制条件并规定最低服务年限。民族地区可以制定特殊政策引进急需人才。

(三)《中共吉林省委办公厅 吉林省人民政府办公厅印发〈关于做好全省高校毕业生到基层工作的实施意见〉的通知》(吉办发〔2017〕38号)第3条:开发基层事业单位岗位吸纳就业。艰苦边远地区基层事业单位招聘高校毕业生可适当放宽学历、专业等条件,降低开考比例,可设置一定数量的职位面向具有本市(州)、县(市、区)户籍生源或在本市、县长期生活的高校毕业生。艰苦边远、贫困、少数民族、边境地区基层事业单位招聘教师、医护人员或急需紧缺人才,根据实际需求可合理设置年龄、学历、专业、户籍等招聘条件。

(四)吉人社联字〔2016〕45号第(六)条:艰苦边远、贫困、少数民族、边境地区基层事业单位招聘教师、医护人员或急需紧缺人才,根据实际需求可合理设置年龄、学历、专业、户籍等招聘条件。

八、政策倾斜或专项招聘

(一) 高校毕业生专项招聘。

1.《关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见》(中办发〔2016〕79号)第(六)条:鼓励高校毕业生到基层机

关事业单位工作。……基层单位出现岗位空缺，择优招录高校毕业生或者拿出一定数量的岗位专门招录高校毕业生。……加大招录国家重点高校优秀毕业生到乡镇一线和其他基层单位工作的力度，为基层干部队伍建设提供源头活水。

2. 《中共中央组织部办公厅 人力资源社会保障部办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘高校毕业生工作的通知》（人社厅发〔2020〕27号）第二部分：要加大事业单位面向高校毕业生的公开招聘力度，今明两年事业单位空缺岗位主要用于专项招聘高校毕业生（含择业期内未落实工作单位的高校毕业生）。

（二）面向基层工作经历人员公开选拔招聘。

1. 中办发〔2016〕79号第（十八）条：注重拓展在基层工作的高校毕业生职业发展渠道。……省、市级所属事业单位面向社会公开招聘时，应拿出一定数量岗位公开招聘有基层事业单位工作经历的人员。有条件的地区，可明确具体公开遴选或招聘的比例。

2. 吉办发〔2017〕38号第10条：拓展高校毕业生在基层工作的职业发展渠道。……省、市级所属事业单位面向社会公开招聘时，应拿出一定数量岗位招聘有基层事业单位工作经历的人员。

3. 吉人社联字〔2016〕45号第（八）条：事业单位因工作需要补充具有一定相应岗位工作经历的管理、技术或技能人才，

按管理权限经主管部门同意、同级事业单位人事综合管理部门备案，可在本行业、本系统基层事业单位或本辖区国家机关、事业单位在编在岗且已满最低服务年限的人员中，通过公开竞争性选拔的方式调配人才，促进基层单位优秀人才向上级事业单位合理流动。

（三）注重从优秀村（社区）干部等人员中招聘基层事业单位工作人员。

1. 《中国共产党支部工作条例（试行）》第二十六条：注重从优秀村、社区党支部书记中选拔乡镇和街道领导干部，考录公务员和招聘事业单位人员。

2. 《吉林省学习宣传和贯彻落实〈中国共产党支部工作条例（试行）〉分工方案》（吉办发〔2018〕55号）第25条：注重从优秀村、社区党支部书记中选拔乡镇和街道领导干部，考录公务员和招聘事业单位人员。

3. 《中共中央办公厅 国务院办公厅印发〈关于加强乡镇政府服务能力建设的意见〉的通知》（中办发〔2017〕11号）第（十六）条：加强乡镇干部队伍建设。……加大从优秀村干部中招录乡镇公务员和事业编制人员力度，有序推进乡镇之间、乡镇与县级机关之间干部交流。

4. 人社部规〔2016〕3号第二部分第（四）条：积极探索从优秀村干部中招聘乡镇事业单位工作人员。

5. 按照我省关于进一步加强全省城市社区专职工作者队伍

建设相关政策，县（市、区）事业单位招聘从事社区相关工作的岗位，可根据岗位需求，适当放宽年龄、学历、专业等条件，设置户籍、社区工作经历等相关条件。街道（乡镇）事业单位招聘从事社区相关工作的岗位，允许从本地区优秀“社工岗”人员中专项招聘，对优秀社区党组织书记、居民委员会主任，以及具有中级及以上社工师职称的人员，允许通过直接考察等方式招聘。

（四）职业（技工）院校面向具有企业经历人员招聘。

1. 教育部、国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知（教师〔2019〕6号）第二部分“推进以双师素质为导向的新教师准入制度改革”：自2019年起，除持有相关领域职业技能等级证书的毕业生外，职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘；自2020年起，除“双师型”职业技术师范专业毕业生外，基本不再从未具备3年以上行业企业工作经历的应届毕业生中招聘，特殊高技能人才（含具有高级工以上职业资格或职业技能等级人员）可适当放宽学历要求。

2. 《吉林省委省政府关于进一步激发人才活力服务创新驱动发展战略的若干意见》第（十六）条：促进校企间人才流动。高等院校和职业院校招聘工程类或技术类教师时原则上需要有相关企业工作经历，加强“双师型”教师队伍建设。

3. 全省技工院校公开招聘工作人员岗位条件设置和直接考

察招聘人员的范围划定，可参照《人力资源社会保障部办公厅关于技工院校公开招聘有关事项的通知》（人社厅发〔2019〕95号）执行。

（五）自主就业退役大学生士兵笔试加分政策。

《关于促进新时代退役军人就业创业工作的实施意见》（吉退役军人发〔2019〕30号）第（九）条：全省事业单位公开招聘工作人员时，对符合报考条件的自主就业退役大学生士兵，享受笔试初始成绩（百分制）加分政策。其中，一般自主就业退役大学生士兵加5分，荣立三等功的加7分，二等功的加9分，一等功的加11分。多次立功的按立功最高等次加分，其余立功次数不累计加分。在考试成绩相同的情况下，其服役期间荣立三等功及以上（立功受奖等次高或等次相同次数多）者优先聘用。

具体人员认定范围，参照省人社厅《关于落实〈吉林省人民政府关于进一步加强和改进征兵工作的意见〉有关政策的通知》执行。

（六）就业援藏专项招聘。

按照我省对口支援日喀则市毕业生就业相关政策，根据实际情况变化适时做好招聘工作。

（七）新冠疫情防控一线人员专项招聘。

为切实做好保护关心爱护疫情防控一线医务人员工作，对在疫情防控一线做出突出贡献的“三类”人员可采取直接考核的方式专项招聘，相关事宜按照《关于印发〈关于深入落实关心关爱

疫情防控一线医务人员相关人事编制激励政策实施细则〉的通知》(吉人社发〔2020〕13号)执行。

此外，按照吉人社联字〔2018〕26号文件规定，各地要牢固树立法治观念和底线意识，不得以“创新”名义违反公开、公平、公正原则随意突破国家和我省公开招聘基本政策和基本程序，如，不得违反规定面向特定群体进行专项招聘或给予特殊群体考试加分等等。各地涉及公开招聘政策调整时必须报省事业单位人事综合管理部门备案同意。

人力资源社会保障部办公厅 关于技工院校公开招聘有关事项的通知

人社厅发〔2019〕95号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为深入贯彻落实习近平总书记对技能人才工作重要指示精神，按照《中共中央 国务院关于印发〈新时期产业工人队伍建设改革方案〉的通知》和《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》要求，大力发展技工教育，切实加强技工院校教师队伍建设，根据《事业单位人事管理条例》和《事业单位公开招聘人员暂行规定》等有关政策法规，现就技工院校公开招聘工作有关事项通知如下。

一、在设置技工院校公开招聘岗位条件时，专业名称除按照《人力资源社会保障部关于事业单位公开招聘岗位条件设置有关问题的通知》确定外，也可参照《全国技工院校专业目录（2018年修订）》确定，并在公开招聘公告中明确相应的专业参考目录。

二、技工院校公开招聘生产实习指导教师时，岗位条件可设

置为相应专业专科毕业生或技工院校高级工班毕业生，大学本科毕业生或预备技师（技师）班毕业生。

三、对获得中华技能大奖、全国技术能手荣誉称号或省级技能大奖、技术能手荣誉称号，享受国务院或省政府特殊津贴、国家级或省级技能大师工作室带头人、获得省部级以上劳动模范表彰的高技能人才以及世界技能大赛国家集训选手和中国技能大赛优秀选手（国家级一类大赛前 20 名，国家级二类竞赛前 15 名；省级一类大赛前 5 名，省级二类大赛前 3 名），可按国家有关规定直接通过考察的方式公开招聘到技工院校与所获技能奖项相关的岗位任教。

各省（区、市）人力资源社会保障厅（局）要高度重视技工院校公开招聘工作，按照本通知要求抓好贯彻落实，扩大技工院校选人用人视野，建设高素质技工院校教师队伍。

人力资源社会保障部办公厅

2019 年 9 月 29 日

中共中央组织部 人力资源社会保障部 关于印发《事业单位人事管理 回避规定》的通知

人社部规〔2019〕1号

各省、自治区、直辖市党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局），新疆生产建设兵团党委组织部、人力资源社会保障局，中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门，部分高等学校党委：

为规范事业单位人事管理工作，维护人事管理公平公正，根据《事业单位人事管理条例》及有关法律法规，中央组织部、人力资源社会保障部共同研究制定了《事业单位人事管理回避规定》，现印发给你们，请结合本地区、本部门实际认真贯彻执行。

中共中央组织部

人力资源社会保障部

2019年9月18日

事业单位人事管理回避规定

第一章 总 则

第一条 为规范事业单位人事管理工作，维护人事管理公平公正，根据《事业单位人事管理条例》及有关法律法规，制定本规定。

第二条 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实全面从严治党要求，坚持党管干部、党管人才原则，以公正廉洁高效履职为准则，加强事业单位人事管理回避工作，加强对任职岗位和履职情况的监督约束，促进社会事业健康发展。

第三条 本规定所称事业单位人事管理回避包括岗位回避和履职回避。

第四条 事业单位人事管理工作所有参与方以及可能影响公正的特定关系人需要回避的，适用本规定。

事业单位领导人员回避按照本规定执行，法律法规另有规定的，从其规定。

第五条 事业单位、主管部门、事业单位人事综合管理部门按照干部人事管理权限，负责事业单位人事管理回避的执行和监督。

第二章 岗位回避

第六条 事业单位工作人员凡有下列亲属关系的，不得在同一事业单位聘用至具有直接上下级领导关系的管理岗位，不得在其中一方担任领导人员的事业单位聘用至从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务工作的岗位，也不得聘用至双方直接隶属于同一领导人员的从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务工作的内设机构正职岗位：

（一）夫妻关系；

（二）直系血亲关系，包括祖父母、外祖父母、父母、子女、孙子女、外孙子女；

（三）三代以内旁系血亲关系，包括叔伯姑舅姨、兄弟姐妹、堂兄弟姐妹、表兄弟姐妹、侄子女、甥子女；

（四）近姻亲关系，包括配偶的父母、配偶的兄弟姐妹及其配偶、子女的配偶及子女配偶的父母、三代以内旁系血亲的配偶；

（五）其他亲属关系，包括养父母子女、形成抚养关系的继父母子女及由此形成的直系血亲、三代以内旁系血亲和近姻亲关系。

前款所称同一事业单位，是指依法登记的同一事业单位法人。

第七条 本规定所称直接上下级领导关系包括：

（一）领导班子正职与副职；

（二）同一内设机构正职与副职；

(三) 上级正职、副职与下级正职；

(四) 单位无内设机构的，其正职、副职与其他管理人员以及从事审计、财务工作的专业技术人员；

(五) 内设机构无下一级单位的，其正职、副职与其他管理人员以及从事审计、财务工作的专业技术人员。

第八条 事业单位工作人员岗位回避按照以下程序办理：

(一) 本人提出回避申请，或者有关单位、人员提出回避要求。

(二) 所在单位或者主管部门按照干部人事管理权限在1个月内作出回避决定。作出回避决定前，应当听取需要回避人员及相关人员的意见。

(三) 回避决定作出后，及时通知申请人，需要回避的，应当自回避决定作出之日起1个月内调整至相应岗位，并变更或者重新订立聘用合同。

第九条 岗位等级不同的一般由岗位等级较低的一方回避；岗位等级相同或者岗位类别不同的，根据工作需要和实际情况决定其中一方回避。

第十条 因地域、专业、工作性质特殊等因素，需要灵活执行岗位回避政策的，可由省级以上事业单位人事综合管理部门、中央和国家机关各部门结合实际作出具体规定。

第三章 履职回避

第十一条 事业单位工作人员应当回避的履职活动包括：

- (一) 岗位设置、公开招聘、聘用解聘（任免）、考核考察、奖励、处分、交流、人事争议处理、出国（境）审批；
- (二) 人事考试、职称评审、人才评价；
- (三) 招生考试、项目评审、成果评选、资金审批与监管；
- (四) 其他应当回避的履职活动。

第十二条 事业单位工作人员履行第十一条所列职责时，有下列情形之一的，应当回避，不得参加相关调查、考察、讨论、评议、投票、评分、审核、决定等活动，也不得以任何方式施加影响：

- (一) 涉及本人利害关系的；
- (二) 涉及与本人有本规定第六条所列亲属关系人员的利害关系的；
- (三) 其他可能影响公正履行职责的。

第十三条 事业单位工作人员履职回避按照以下程序办理：

(一) 本人或利害关系人提出回避申请，或者有关单位提出回避要求。

(二) 本人所在单位或者主管部门按照干部人事管理权限作出回避决定。其中，成立聘用工作组织、考核工作组织、申诉公正委员会、学术委员会等专项工作组织的，工作组织负责人的回避由成立该工作组织的单位决定，工作组织其他工作人员的回避可授权工作组织负责人决定。作出回避决定前，应当听取需要回避的人员及相关人员的意见。

(三) 根据回避决定需要回避的，应当自回避决定作出之日起退出相关工作。

回避决定应当及时作出。回避决定作出前，本人可视情况确定是否先行退出相关履职活动。

第十四条 事业单位外请专家及其他人员参加本规定第十一条所列相关活动时，具有本规定第十二条所列情形的，应当回避。回避办理程序一般参照本规定第十三条进行。回避决定由邀请单位或者授权其组织(人事)部门、专项工作组织负责人作出。

第四章 管理与监督

第十五条 按照干部人事管理权限应当由事业单位作出或者授权作出回避决定的，特殊情况下，主管部门或者事业单位人事综合管理部门可以直接作出。

第十六条 事业单位工作人员必须服从回避决定，无正当理由拒不服从的，视情节轻重依法依规给予组织处理或处分。所在单位、主管部门负责督促回避决定落实到位。

事业单位工作人员应当主动报告应回避的情形。有需要回避的情形不及时报告或者有意隐瞒的，予以批评教育；造成不良后果的，依法依规给予组织处理或处分。

第十七条 事业单位外请专家及其他人员有需要回避的情形不及时报告或者有意隐瞒造成不良后果的，有关部门予以记录，在一定期限内不得邀请其参加相关活动；适用组织处理或处分

的，可建议有关部门按照干部人事管理权限依法依规给予组织处理或处分。

第十八条 由于相关人员隐瞒应当回避情形，造成工作结果不公正的，按照国家有关规定取消或者撤销获取的资质、资格、荣誉、奖金、学籍、岗位、项目、资金等。

第十九条 事业单位及其主管部门对拟新进人员和拟调整岗位人员，应当依据本规定严格审查把关，避免形成回避关系。对因婚姻、岗位变化等新形成的回避关系，应当及时予以调整。

事业单位违反本规定的，由同级事业单位人事综合管理部门或者主管部门责令限期改正；逾期不改正的，按照干部人事管理权限对负有领导责任和直接责任的人员依法依规给予组织处理或处分。

第二十条 对个人、组织据实反映本规定所列各类需要回避情形的，有关单位、部门应当按照干部人事管理权限及时处理。

第五章 附 则

第二十一条 主管部门对所属事业单位实施人事管理工作需要回避的，参照本规定执行，法律法规另有规定的，从其规定。

第二十二条 机关工勤人员的回避，参照本规定执行。

第二十三条 本规定由中共中央组织部、人力资源社会保障部负责解释。

第二十四条 本规定自2020年1月1日起施行。