

中共长春市委组织部 长春市人力资源和社会保障局文件 长春市财政局

长人社联〔2016〕15号

关于进一步放活事业单位 人才交流的意见（试行）

各县（市）区、开发区党委组织部（党群工作部）、政府人力资源和社会保障局、财政局，市直各有关部门（单位）：

为贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）精神，依据《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）文件要求，为打破人才流动体制机制壁垒，增强事业单位用人自主权，激发人才活力，提高人才资源配置效率，服务长春振兴发展，现就进一步放活我市事业单位人才交流工作，提出如下意见：

一、畅通事业单位从其他事业单位或国有企业调配人才渠道

(一) 市直、县(市)、区、开发区本行政区域内财政拨款(补助)事业单位(以下简称“财政拨款事业单位”)调配各类人才,应在单位有空余编制、有相应的岗位职数空缺的前提下进行。

(二) 根据工作需要,财政拨款事业单位可在本行政区财政拨款事业单位(含垂直管理部门所属基层事业单位)之间合理调配各类人才,经同级事业单位人事管理部门备案。其中,市直、城区(不含九台、双阳区)、开发区事业单位从非本行政区财政拨款事业单位调配人才的,经市事业单位人事管理部门备案。

(三) 符合下列条件,从本行政区财政拨款事业单位正式人员中调配的,经同级事业单位人事管理部门备案;从非本行政区财政拨款事业单位正式人员中调配的,经市事业单位人事管理部门备案。

1. 为满足国家和我市重点建设、重大科研、重要公共服务项目等需要的;

2. 解决国家机关、事业单位人员或高层次、高技能人才夫妻两地分居等特殊困难的;

3. 接收符合政策规定的易地安置人员的;

4. 引进的高层次、高技能、急需紧缺或领导人才。

(四) 控制财政拨款事业单位之间调配一般工作人员。因工作需要确需从本行政区调配的,须经同级事业单位人事管理部门审核同意;因工作需要等确需从非本行政区调配的,经市事业单位人事管理部门审核同意。

(五) 鼓励事业单位(含自收自支事业单位)各类人才从上级事业单位向下级事业单位,特别是边远贫困地区和艰苦行业事业单位流动,充实基层人才力量,支援基层事业单位发展建设,经同级事业单位人事管理部门备案。其中,调配省级以上事业单位人员的,经市事业单位人事管理部门备案。在待遇、职称、选拔任用等方面,各基层事业单位可按照《关于加强全省基层专业技术人才队伍建设的实施意见(试行)》(吉人社办字〔2016〕44号)文件执行。

(六) 事业单位为满足工作需要,满足下列条件的,市直、城区(不含九台、双阳区)、开发区可以从本行政区国有企业或自收自支事业单位正式人员中调配人才,经同级事业单位人事管理部门备案;从非本行政区调配的,经市事业单位人事管理部门备案。

1. 正高级专业技术资格的专业技术人才,取得副高级专业技术资格满2年的专业技术人才;
2. 具有博士学位的专业技术人才;
3. 工作满3年且具有全日制硕士研究生学历学位的特殊专业人才;
4. 单位事业发展需要的领导人才;
5. 岗位需要的高层次、高技能或急需紧缺人才;
6. 符合市以上人才引进政策规定的其他各类人才。

(七) 控制财政拨款事业单位从国有企业或自收自支事业单

位调配一般性工作人员，因改革等特殊情况确需从本行政区调配的，须经同级事业单位人事管理部门审核同意，从非本行政区调配的，须经市事业单位人事管理部门审核同意。

二、进一步扩大事业单位公开招聘各类人才自主权

（八）事业单位引进下列高层次、高技能或急需紧缺人才需要公开招聘的，招聘方案经主管部门审核、同级事业单位人事管理部门备案，招聘单位可随时自主发布招聘公告，按公开招聘程序自主开展招聘工作，并由同级事业单位人事管理部门为拟聘人员办理招聘手续。

1. 国家有突出贡献的中青年科学技术管理专家，享受国务院特殊津贴人员，“百千万工程领军人才”，国家“千人计划”专家，国家“万人计划”领军人才，新世纪百千万人才工程国家级人选，中科院百人计划人选，全国优秀博士后研究人员，全国留学回国人员先进个人，国家杰出青年基金获得者，中国青年科技奖获得者，长江学者；

2. 各省（自治区、直辖市）高级（资深）专家、拔尖创新人才、有突出贡献的中青年专业技术人才，长白山学者，长白山教学名师，长白山技能名师；

3. 博士研究生（含在国外取得博士学位的留学回国人员），从事博士后研究的出站人员，特殊专业的高级专业技术人才和全日制硕士研究生；

4. 在某一行业（领域）技能拔尖、技艺精湛并具有较强创

新创造能力和社会影响力的高级技师、技师，获得市级及以上职业技能竞赛重要奖项的技能人才，市级及以上技能大奖、技术能手、首席技师获得者；

5. 享受市政府特殊津贴人员、市级突出贡献专家；

6. 岗位需要的其他高层次、高技能或急需紧缺人才。

（九）事业单位引进下列高层次、高技能或急需紧缺人才需要公开招聘的，可根据实际需求，合理设置年龄、学历、专业、户籍等招聘条件，灵活确定考试方式，招聘方案按管理权限经主管部门审核、同级人事管理部门备案，由市事业单位人事管理部门统一发布招聘公告，招聘单位按公开招聘程序自主开展招聘工作，并由市事业单位人事管理部门对拟聘人员进行公示，由市事业单位人事管理部门办理招聘手续。

1. 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；

2. 招聘艰苦边远、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；

3. 公开招聘不到的急需紧缺人才，可到外地企业、高等院校、科研院所等单位开展专项招聘。

三、探索建立事业单位补充人员面向基层公开选拔机制

（十）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，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，通过公开竞争的方式选拔人才，促进基层单位优秀人才向上级事业单位合理流动。公开选拔工作经主管部门同意后，报同级事业单位人事管理部门审核，由市事业单位人事管理部门按照公开招聘的程序和有关规定统一组织实施。

四、完善事业单位专业技术人才离岗创业、在职创业、兼职从业等柔性交流政策

(十一)鼓励事业单位具备创业条件的专业技术人员离岗创业。

1. 离岗创业是指具备创业条件的事业单位专业技术人员经单位同意离开工作岗位一定时期，在长春市创办经济实体或开展技术转移、科研成果转化等活动。离岗创业人员是指具有一定知识或技能，适合我市经济社会发展重点领域方向，创业潜在成果显著、能够产生一定的经济和社会效益的事业单位专业技术人员。

2. 凡有离岗创业意愿的事业单位专业技术人员，由本人提出书面创业申请，由所在单位研究同意，主管部门批准后，经公示无异议的，分别报同级事业单位人事管理部门和财政部门备案。批准事业单位专业技术人员离岗创业，应在不影响单位事业正常发展、不影响公共服务保障的前提下进行。

3. 离岗创业人员的离岗创业期限一般不超过3年。市属高校、科研院所从事科研及教学人员带着承担的科研项目和自主研发的科技成果离岗创业的，创业期间因创业成果转化工作未完成

需要超期的，经所在单位研究同意、主管部门批准，分别报同级事业单位人事管理部门和财政部门备案后，可再延期 1 至 2 年。

4. 离岗创业人员离岗创业期内人事关系和编制保留在原单位，原单位根据离岗创业人员实际情况，建立相应管理办法，与其签订或变更聘用合同(协议)，明确离岗期限、工资福利待遇、科研成果归属、收益分配、离岗期间和期满后双方权利和义务、发生争议处理方式和法律责任等事项。

5. 离岗创业人员离岗创业期内，工作年限连续计算，并与原单位其他在岗人员同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利；离岗创业期间取得的科技开发和转化成果，可作为其职称评审的依据；离岗创业期间从事的专业技术工作年限可与其在原单位期间的职称评聘年限连续计算；年度考核由原单位根据实地考察结果、所在企业出具的意见等进行综合评价，除出现违法违纪等情形以外，一般可定为合格等次。

6. 离岗创业人员离岗创业期间获得国家或省部级重大科技奖项、获得省及以上人才开发资金资助的，按照有关规定办理。对做出突出贡献且表现优秀、符合相关资格条件规定的，优先推荐申报省级以上相关荣誉称号；优先享受培训进修、项目课题资助等优惠政策。

7. 离岗创业人员离岗创业期间和离岗创业期满后，要求返回原单位工作的，本人应提前 30 日向原单位提出书面申请，原单位应及时为其安排工作，从批准回单位的次月起按所聘岗位核

发工资待遇。创业期内自愿与原单位脱离人事关系的，原单位应予以批准，其人事档案交由政府公共人才服务机构管理，基本养老保险按照国家和省有关政策执行。对离岗期满后 30 日内未返回原单位工作或选择继续创业的，原单位应依据有关规定与其终止人事关系和社会保险关系，及时办理相关手续。

8. 担任事业单位各级领导职务的专业技术人员，须按规定辞去所聘(任)领导职务后，按照干部管理权限报批后以科研人员或专业技术人员身份离岗创业。

9. 对离岗创业期间单位聘用合同到期的，单位应当将合同期限延续至离岗创业情形消失，不得以离岗创业或其它理由解除其人事关系。

10. 离岗创业人员在离岗创业期间行为受事业单位人事管理法规管理。离岗创业人员在离岗创业期间，引发的劳动纠纷、人身伤害等情形，按照国家、省、市相关法律法规规定执行。

(十二)事业单位专业技术人员由单位选派到企业在职创业或兼职从业的，由所在单位研究同意，主管部门批准后，分别报同级事业单位人事管理部门和财政部门备案。其原单位岗位、职务级别、工资福利可保留不变，在企业工作业绩可作为晋职、晋级、评聘和晋升专业技术职务的重要依据，有条件的单位可给予适当生活补助。鼓励事业单位和企业依托产业项目，以联合攻关、项目顾问、技术咨询、双向挂职、短期工作、项目合作等方式，采取年薪工资、协议工资、项目工资等办法引进高层次、高技能

人才和创新团队，所需人员经费纳入绩效工资总额调控范围。

五、全面做好人才交流管理服务和纪律监督工作

（十三）各级事业单位组织招聘和调配高层次、高技能或急需紧缺人才，以及满足其他特殊工作需要现有岗位不足的人才，要按照管理权限履行相应手续并经同级事业单位人事管理部门审核同意，可不受岗位结构比例和职数（不包括领导岗位职数）限制，逐步消化解决。

（十四）各级事业单位人事管理部门要按照“便捷高效”的原则，优化工作流程，规范办理程序，全面做好人才交流的政策指导、备案审核、调配手续办理、人事档案接续、社会保险关系转移接续等管理和服务保障工作。

（十五）各级事业单位在实施人才交流工作中，应严格遵守组织、人事、财经纪律和回避、服务期等有关规定，严格履行程序，坚持集体讨论决策，及时公开、公示信息，主动接受广大职工监督，不得个人或者少数人说了算，不得形成权力寻租、“绕道进人”等选人用人不正之风，不得借机“吃空饷”。主管部门应全面理解和把握政策，严格履行职责，科学界定人才范围，认真审核把关，不得随意降低政策标准、放宽交流条件、泛化激励政策，防止出现无序或不合理流动。

（十六）各级事业单位人事管理、财政等有关部门，要按照管理权限认真履行监督检查职责，对事业单位在人才交流工作中出现的违规操作、弄虚作假、徇私舞弊等违纪违规行为，视情况予

以责令纠正或宣布无效；对负有领导责任和直接责任的人员，按照管理权限交由有关部门做出组织处理或处分；构成犯罪的，移送司法机关处理。同时，对管理混乱、产生不良影响的部门和单位，要视情况冻结或对应收回相关人事管理权限，并在全市范围内进行通报。

六、相关规定

（十七）本意见中的“人才”参照第（六）款中 1-6 内容执行。

（十八）事业单位公开招聘人员的职务职级、岗位等级和有关待遇，根据公开招聘时确定的岗位，结合本人原任职务、工作经历、文化程度等条件，比照本单位同等条件人员确定。其中，技术、技能人员在原企业或事业单位取得的相应专业技术资格或职业资格继续有效，已聘任的工作年限连续计算；技师学院高级工班、预备技师（技师）班毕业生参加事业单位公开招聘，确定工资起点标准、职称评定、职位晋升等方面，按照全日制大专学历享受相应待遇政策。

（十九）事业单位交流调配人员的职务职级、岗位等级，由用人单位比照本单位同等条件人员及岗位职级空缺确定，可以低聘。

（二十）国家和省、市对事业单位领导人员交流工作另有规定的，按照相关规定执行。

（二十一）本意见的适用范围为非参照公务员法管理的事业

单位。

（二十二）我市此前发布的事业单位工作人员交流、调配文件与本文不一致的，以本文为准。

（二十三）各县（市）、双阳区、九台区事业单位人事管理、财政部门，可以根据本意见制定具体实施办法。

（二十四）本意见由市委组织部、市人力资源和社会保障局、市财政局负责解释。

（二十五）本意见自印发之日起施行。

中共长春市委组织部

长春市人力资源和社会保障局

长春市财政局

2016年9月29日