

中共浙江省委组织部 文件 浙江省人力资源和社会保障厅

浙人社发〔2018〕114号

中共浙江省委组织部 浙江省人力资源和社会保障厅 关于印发《浙江省事业单位专业技术二级岗位 管理办法(试行)》的通知

各市、县(市、区)党委组织部、人力资源和社会保障局,省直属各单位:

现将《浙江省事业单位专业技术二级岗位管理办法(试行)》印发给你们,请认真贯彻实施。

中共浙江省委组织部

浙江省人力资源和社会保障厅

2018年10月23日

浙江省事业单位专业技术二级岗位管理办法 (试行)

第一章 总 则

第一条 为深化事业单位人事制度改革,促进事业单位岗位管理规范化,根据《事业单位人事管理条例》(国务院令第 652 号)和《浙江省事业单位岗位设置管理实施办法(试行)》(浙委办〔2009〕138 号),制定本办法。

第二条 本办法适用于我省已实施岗位管理制度的事业单位及其工作人员。

第三条 事业单位专业技术二级岗位(以下简称“专技二级岗”)由省委组织部、省人力资源和社会保障厅(以下统称“省事业单位人事综合管理部门”)统一管理,按照职责分工,实行比例控制、条件控制和程序控制。

第四条 专技二级岗管理坚持党管干部、党管人才原则,以德为先,注重实绩,鼓励创新,服务发展;坚持民主、公开、竞争、择优;坚持突出重点,统筹兼顾,科学布局。

第二章 岗位设置

第五条 省事业单位人事综合管理部门根据全省专业技术岗位结构比例总体控制目标,统筹调控全省专技二级岗总量规模,核准省属事业单位专技二级岗设置。

第六条 省事业单位人事综合管理部门根据各设区市现聘正高级专技岗位总量,按专技二、三、四级岗位之间 1: 3: 6 的结构比例,对各设区市专技二级岗数量进行调控。

各设区市事业单位人事综合管理部门根据本地区经济社会发展和公益事业需要,统筹设置所辖范围内事业单位专技二级岗。

第七条 事业单位申请设置专技二级岗,应提交岗位说明书,岗位说明书一般应包含岗位名称、职责任务、竞聘条件和考核标准等内容。

第三章 竞聘条件

第八条 事业单位专业技术人员竞聘专技二级岗,应具有坚定的理想信念、高尚的职业道德和较强的专业示范引领能力,遵纪守法,爱岗敬业,工作绩效突出,能出色承担专技二级岗职责任务。一般应具备国内领先的学术水平,在自然科学领域取得创造性研究成果,并具有重要科学价值和应用前景;或在工程技术领域取得重要研究成果、发明创造或技术创新,并有重要应用成效,取得明显经济或社会效益;或在人文社会科学领域取得重要研究成果或

明显社会效益。

第九条 省事业单位人事综合管理部门根据我省事业发展和人才队伍建设需要制定专技二级岗竞聘条件控制标准。

第十条 经核准设置专技二级岗的事业单位及其主管部门，应按不低于全省竞聘条件控制标准，结合工作需要和岗位特点，制定具体的专技二级岗竞聘条件。

第四章 竞聘程序

第十一条 事业单位经核准设置的专技二级岗有空缺的，按下列程序组织竞聘：

（一）制定实施方案，公布岗位名称、职责任务、竞聘条件、考核标准和竞聘规则；

（二）个人申报竞聘，提交符合竞聘条件的相关材料，作出岗位履职承诺；

（三）单位组织竞聘，根据岗位需要和申报人员情况，通过业绩展示、履职承诺比选、民主测评、专家评议方式进行综合考评。经单位领导班子集体研究确定拟聘人选并公示不少于5个工作日；

（四）上报审核或备案。

专技二级岗竞聘一般应与其他专技岗位竞聘工作一并进行，确有需要的也可单独组织。事业单位主管部门统筹组织专技二级岗竞聘的，应参照上述程序开展。

第十二条 省属事业单位通过竞聘提出专技二级岗拟聘人选,报省级主管部门审核认定。省委、省政府直属事业单位自行组织竞聘、确定聘任人选。

市、县(市、区)事业单位通过竞聘产生专技二级岗拟聘人选,按隶属关系逐级审核推荐,由设区市事业单位人事综合管理部门审核认定。

第十三条 省级主管部门和各设区市事业单位人事综合管理部门审核认定专技二级岗聘任人选,按下列程序进行:

(一)根据核准设置的专技二级岗空缺情况和竞聘上岗工作要求,对照竞聘条件控制标准,审查拟聘人选申报资格;

(二)对拟聘人选的职业道德、学术技术水平和履职承诺进行综合评议,择优确定聘任人选。必要时可委托业内专家对拟聘人选的学术技术水平进行评价;

(三)经公示无异议后,公布聘任人选名单,并报省事业单位人事综合管理部门备案。

第十四条 从省外引进的专技二级岗人员,在岗位结构比例控制范围内,经所在单位推荐、省级主管部门或设区市事业单位人事综合管理部门审核认定后聘任,并报省事业单位人事综合管理部门备案。

第十五条 经省事业单位人事综合管理部门备案的专技二级岗聘任人选,由事业单位与其签订专技二级岗聘任协议,协议内容主要依据岗位说明书和履职承诺,一般应明确岗位职责、聘任期

限、聘期目标任务和考核激励办法,并从聘任的次月起兑现其工资待遇。

第五章 聘期考核

第十六条 专技二级岗聘期一般为3年,承担国家或省级重大研究项目(课题)的,可根据任务期限设置聘期,最长不超过5年。

第十七条 专技二级岗聘任人员聘期届满,所在单位及其主管部门应对其进行聘期考核。

第十八条 专技二级岗聘期考核以岗位说明书和聘任协议为基础,通过个人述职、绩效分析、专家评议、服务对象满意度调查等方式方法,综合考察聘任人员聘期内德、能、勤、绩、廉等方面的表现,应包含以下主要内容:

(一)政治素质。政治立场坚定,遵纪守法,廉洁自律,品行端正;

(二)工作业绩。根据岗位职责任务,完成教学、科研、工程技术、临床等专业技术工作的质量、数量和贡献情况;

(三)团队建设。发挥学术技术和管理核心作用,建设高质量技术团队,并带领团队新承担重大项目(工程),创建重点学科、实验室、工程中心、临床重点专科等相关情况;

(四)人才培养。通过指导、带教、项目课题合作等方式,新培养高级专业技术人员和青年拔尖人才的情况;

(五)成果转化。积极推动本人或所在团队专业技术成果转化,实现产业化应用或转化为法规政策,实际取得的经济社会效益,以及参与产学研合作活动等情况。

第十九条 专技二级岗聘期考核一般按以下程序进行:

(一)个人撰写述职报告,填写考核登记表;

(二)所在单位按照规定的考核内容、考核标准和考核方法,进行综合评议,提出考核意见,并在本单位进行公示;

(三)省属事业单位专技二级岗聘期考核结果由省级主管部门审核认定。各市、县(市、区)事业单位专技二级岗聘期考核结果,按隶属关系逐级审核报设区市事业单位人事综合管理部门研究认定;

(四)各省级主管部门、设区市事业单位人事综合管理部门应及时将专技二级岗聘期考核结果,汇总报省事业单位人事综合管理部门备案。

第二十条 专技二级岗聘任人员聘期考核结果分为合格、不合格两个等次。聘期考核合格,且该岗位存续的,应允许继续竞聘专技二级岗;聘期考核不合格,或该岗位不再存续的,不得继续聘任专技二级岗。

第六章 交流与退出

第二十一条 专技二级岗人员按规定交流调动到省内其他事业单位工作,由交流调入单位根据工作需要和岗位空缺情况,提出

聘任意见,经省级主管部门或设区市事业单位人事综合管理部门审核同意后,报省事业单位人事综合管理部门备案,签订岗位聘任协议。

第二十二条 专技二级岗聘任人员弄虚作假或者使用不正当手段获取聘任资格的,由省级主管部门或设区市事业单位人事综合管理部门撤销其专技二级岗聘任资格,并报省事业单位人事综合管理部门备案,五年内不得申报竞聘专技二级岗。

第二十三条 专技二级岗聘任人员因聘期考核不合格或岗位不再存续不予续聘的,以及被撤销聘任资格的,可竞聘专技三级及以下专技岗位,并严格按照实际所聘岗位享受相应工资待遇。

第七章 监督检查

第二十四条 省事业单位人事综合管理部门应加强对各地、各单位专技二级岗管理工作的指导和监管,会同有关部门组成联合检查组,按照随机确定抽查单位、随机确定申报人员和公开抽查结果的要求,重点对以下环节开展定期或不定期抽查:

(一)岗位设置。对违反规定自行设置、超核准数设置专技二级岗的,不得聘任专技二级岗人员,责令限期整改。

(二)竞聘上岗。对不符合专技二级岗竞聘条件控制标准、竞聘程序不规范、竞聘绩效不明显的单位和地区进行督促整改,整改不到位的,不得开展专技二级岗竞聘、人选认定工作。情节严重的,适当核减专技二级岗数量。

(三)聘期考核。对事业单位或主管部门未严格履行考核职责,考核走过场、流于形式的,责令其整改并重新进行聘期考核。

第二十五条 各市、县(市、区)事业单位人事综合管理部门应加强对管辖范围内事业单位的专技二级岗设置、竞聘条件制定、竞聘上岗、聘期考核等工作的事中事后监管,列入事业单位人事管理监督检查的重要内容。

第二十六条 各级事业单位及其主管部门应加强对专技二级岗设置和聘任人员的日常管理,及时报告有关情况,落实用人主体责任。

第八章 附 则

第二十七条 本办法自印发之日起施行。各设区市事业单位人事综合管理部门和省级主管部门可根据本办法规定,结合实际研究制定实施细则。《浙江省事业单位专业技术二级岗位管理实施细则(试行)》(浙人社发[2012]90号)和2013年9月印发的《浙江省事业单位专业技术二级岗位聘期考核办法(试行)》同时废止。

浙江省事业单位专业技术二级岗位 竞聘条件控制标准(试行)

一、现聘专业技术三级岗位,符合下列条件之一者,可申请竞聘专业技术二级岗位。

学术技术成就类	学术技术影响类
<ol style="list-style-type: none">1. 获得国家科学技术奖一等奖(个人排名前二)或二等奖(个人排名第一);2. 主持国家重点研发计划项目(包括国家科技支撑计划、863 计划、973 计划);3. 国家科技重大专项主要负责人;4. 获得国家教学成果奖特等奖(个人排名第一);5. 国家社会科学基金项目优秀成果一等奖(个人排名第一);6. 茅盾文学奖或鲁迅文学奖获得者;7. 获得其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖(个人排名第一)的;8. 获得省部级政府奖项一等奖 2 项(个人排名第一);9. 以第一作者或通讯作者(国内单位为第一作者单位)在 Nature、Science、Cell 正刊发表论文。	<ol style="list-style-type: none">1. 国家“万人计划”入选者;2. 国家“千人计划”入选者;3. 全国杰出专业技术人才;4. 国家有突出贡献的中青年专家;5. 国家杰出青年科学基金获得者;6. “百千万人才工程”国家级人选;7. “长江学者”特聘教授;8. “国医大师”称号获得者;9. 全国宣传文化系统“四个一批”人才;10. 国家级教学名师奖获得者;11. 中华农业英才奖获得者;12. 长江韬奋奖获得者;13. 中国戏剧梅花奖获得者;14. 李四光地质科学奖获得者;15. 国务院学科评议组成员;16. 省特级专家。

二、现聘专业技术三级岗位,且聘任正高级专业技术职务满 10 年、符合下列任意一类条件之一者;聘任正高级专业技术职务满 5 年、符合下列两类条件各一者,可申请竞聘专业技术二级岗位。

学术技术成就类	学术技术影响类
<ol style="list-style-type: none"> 1. 获得国家科学技术奖一等奖(个人排名前三)或二等奖(个人排名前二); 2. 主持国家重点研发计划课题(包括国家科技支撑计划、863 计划、973 计划); 3. 获得国家教学成果奖特等奖(个人排名前三)或一等奖(个人排名第一); 4. 获得国家社会科学基金项目优秀成果一等奖(个人排名前二)或二等奖(个人排名第一); 5. 国家基金重大(重点)项目负责人; 6. 全国美术作品展览金奖(个人排名第一)获得者; 7. 获得中国专利金奖(个人排名第一); 8. 国家级教练,其直接训练或培训两年以上的运动员,直接输送到国家队或国家集训队后一年内获得奥运会冠军或获得奥运会集体项目前三名; 9. 全国文物保护科学和技术创新奖; 10. 获得其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖(个人排名前二)或二等奖(个人排名第一); 11. 获得省部级政府奖项一等奖(个人排名第一); 12. 以第一作者或通讯作者(国内单位为第一作者单位),被 SCI、EI、ISTP 等收录 2 篇以上且影响因子平均每篇超过 10,或在受聘岗位学科领域顶尖期刊发表论文 10 篇及以上。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 国家级重点学科、实验室、工程中心、临床重点专科负责人; 2. 全国百篇优秀博士论文指导教师; 3. 国家教学资源库项目负责人; 4. 教育部新世纪优秀人才; 5. 文化和旅游部群星奖获得者; 6. 吴阶平医学奖获得者; 7. 全国老中医药专家学术经验继承工作指导老师; 8. 省“万人计划”杰出人才、领军人才; 9. 省“千人计划”特聘专家; 10. 省“151 人才工程”第一层次重点资助人员; 11. 省有突出贡献中青年专家; 12. 省重点建设学校重点建设的优势特色学科、省一流学科 A 类负责人。

三、现聘专业技术三级岗位,且聘任正高级专业技术职务满 15 年、符合下列任意一类条件之一者;聘任正高级专业技术职务满 10 年、符合下列两类条件各一者,可申请竞聘专业技术二级岗位。

学术技术成就类	学术技术影响类
<ol style="list-style-type: none"> 1. 获得国家科学技术奖一等奖(个人排名前五)或二等奖(个人排名前三)的; 2. 参与国家重点研发计划课题(包括国家科技支撑计划、863 计划、973 计划); 3. 省部级以上重点学科、实验室、工程中心、人才培养等平台及团队负责人; 4. 其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖(个人排名前三)或二等奖(个人排名前二); 5. 省部级政府奖项一等奖(个人排名前二)或二等奖(个人排名第一); 6. 中国专利金奖(个人排名前二); 7. 以第一作者或通讯作者(国内单位为第一作者单位)在受聘岗位学科领域顶尖期刊发表论文 8 篇及以上。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 国家科技计划及重大专项专家组成员; 2. 享受国务院政府特殊津贴人员; 3. 全国优秀中医临床人才; 4. 文化和旅游部优秀专家; 5. 省“151 人才工程”第一层次人员; 6. “钱江高级人才”特聘教授; 7. 省教学名师奖获得者; 8. 省宣传文化系统“五个一批”人才。

备注:上述成就和影响应在聘任正高级专业技术职务后获得,并与本人从事的专业技术工作相关。

