

关于印发《吉林省事业单位专业技术 二级和三级岗位管理办法》的通知

各市（州）、长白山管委会、各县（市、区）人力资源和社会保障局，各省直单位（部门）及直属企事业单位，驻省中直有关单位，各评聘结合改革试点单位，省内有关企业：

为加强吉林省事业单位专业技术二级和三级岗位管理，促进我省专业技术二级和三级岗位评审工作科学化、规范化、制度化，现将《吉林省事业单位专业技术二级和三级岗位管理办法》印发给你们，请结合实际，认真遵照执行。

吉林省人力资源和社会保障厅

2021年10月13日

吉林省事业单位专业技术二级和 三级岗位管理办法

第一章 总 则

第一条 为促进全省事业单位专业技术二级和三级岗位（以下简称二级岗位、三级岗位）管理的科学化、规范化、制度化，根据《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号）、《吉林省事业单位岗位设置管理实施意见（试行）》（吉人联字〔2009〕25号）和《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施（2.0版）》（吉发〔2021〕3号）精神和要求，结合我省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于全省为了社会公益目的、由国家机关举办或其他组织利用国有资产举办、经过机构编制部门批准设立，并已经设定正高级专业技术岗位的事业单位（参照公务员法管理的事业单位除外）。

第三条 二级岗位、三级岗位人选确定采取按结构比例下达拟设岗位数额与按条件择优评审相结合的办法进行。在人员评审工作中应坚持公开、平等、竞争、择优和德才兼备的原则，注重工作实绩，鼓励创新和创造，向我省重点学科和支柱、特色产业及一线的专业人才倾斜。

第二章 岗位管理

第四条 二级岗位、三级岗位设置实行全省统一动态管理。

二级岗位人选、各部门、省委、省政府直属事业单位和“评聘结合”事业单位三级岗位人选由省人力资源和社会保障厅（以下简称省人社厅）组织评审，二级岗位人选还须报省政府备案。

各地三级岗位人选评审由各市（州）人力资源和社会保障局组织实施并报省人社厅备案。

二、三级岗位人员由省人社厅建立人员数据信息管理库，实行实名制统一管理。

第五条 二、三级岗位总量分别按核定的全省事业单位专业技术正高级岗位总数的 10%、30%确定，实行统一控制和管理。省人社厅根据各市（州）、各部门、省委、省政府直属事业单位、“评聘结合”单位的专业技术人员规模，在既定的结构比例范围内，每年核定下达新拟设二级岗位、三级岗位数额，逐步达到规定的结构比例。

第六条 二级岗位、三级岗位人选经评审通过后，相应核减人选所在事业单位三级岗位、四级岗位数量。

第七条 因聘用期满、人员流动、自然减员（包括退休、

死亡、辞职等)、岗位聘用条件发生变化等产生的二级岗位、三级岗位空缺后,各市(州)、省直各部门、省委、省政府直属事业单位、“评聘结合”单位应向省人社厅上报二级岗位、三级岗位核减情况。

第八条 各市(州)、省直各部门、省委、省政府直属事业单位、“评聘结合”单位应加强对二级岗位、三级岗位在聘人员的日常管理和监督。在聘人员经认定有下列情形之一者,应当逐级上报省人社厅取消其二级岗位、三级岗位聘任资格,同时予以低聘或解聘。

- (一) 严重违反职业道德的;
- (二) 申报岗位评审材料弄虚作假,情节较重的;
- (三) 确实不能履行岗位职责和完成岗位工作任务的;
- (四) 擅自离职、工作失职、渎职,造成不良影响和后果的;
- (五) 年度考核不合格或连续 2 年考核为基本合格的;
- (六) 聘期考核为不合格的;
- (七) 受到行政记过或党纪警告以上处分,情节严重,并在处分期内但不适用开除处分的;
- (八) 其他应当取消二级岗位、三级岗位聘任资格的情形。

第三章 申报条件

第九条 二级岗位分直接评审和正常评审两种方式。

(一) 申报直接评审岗位需满足下列条件之一：

1. 在经济社会发展领域取得显著业绩，具有重大特殊贡献，得到国家或省明确政策激励支持的人才。

2. 省内 B 类及以上的高层次人才。

3. 科研成果转化业绩突出，经认定近三年职务科研成果在省内转化累计取得利税 **1000** 万元以上的个人或 **3000** 万元以上创新团队中的前 **3** 名主要完成人。

(二) 正常评审岗位申报基本条件

1. 在职业道德建设方面，具有较强的典型示范作用，业内和社会广泛认可。

2. 省直单位（部门）申报人员须现聘在三级岗位，受聘三级岗位满 **5** 年，在受聘期间年度考核结果均为合格及以上，或取得正高级专业技术资格满 **10** 年且受聘三级岗位满 **3** 年。

3. 市州单位（部门）申报人员须现聘在三级岗位，受聘三级岗位满 **3** 年，在受聘期间年度考核结果均为合格及以上，或取得正高级专业技术资格满 **10** 年且受聘三级岗位满 **2** 年。

4. 县市及以下单位（部门）申报人员须现聘在三级岗位，受聘三级岗位满 **2** 年，在受聘期间年度考核结果均为合格及以上，或取得正高级专业技术资格满 **10** 年且受聘三级岗位满 **1** 年。

(三) 正常评审岗位申报受聘岗位以来的业绩成果，应

满足下列条件两种及以上：

1. 在推动学科或专业建设方面业绩贡献突出，特色和规模达到省内领先水平，具有较高的知名度和影响力。属于省级以上重点学科带头人，或省级及以上重点科研团队重要组成人员；在学术方面具有独创性研究成果，为推动本学科或专业形成特色发挥重要作用；在科研方面具有突破性研究成果，能够自主或带队研发、推广、应用、转化新理论、新技术和新方法，支撑本学科或专业达到省内一流水平。

2. 在承担和完成科研项目方面业绩贡献突出，质量和效益达到省内领先水平，具有较强的竞争力和贡献率。能够自主或作为重要参与人承担和完成省级及以上重点科研项目，并实现重大应用和转化，取得显著经济效益或社会效益；或独立承担和完成具有自主知识产权的科研项目、代表性成果，具有特殊贡献，引领行业发展前沿，业内和社会公认。

3. 在教改、医改、技改等领域业绩贡献突出，创新手段和实际成效达到省内领先水平，具有较强的引领性和推广性。改革采取的方式方法符合科学发展规律，拥有自主知识产权，独具专业特色；改革成果须得到省级以上专业领域认可，并被广泛推广和应用。

4. 在人才培养和队伍建设方面业绩贡献突出，结构和层次达到省内领先水平，具有较强的示范性和代表性。博士生导师和硕士生导师须按规定正常完成教学任务且教学业绩

优良，应在人才引进、导师带徒、梯队建设等方面发挥重要作用，自主培养储备一定结构数量的省级以上人才或高精尖缺人才或行业领域优秀青年领军人才。

第十条 三级岗位只设正常评审岗位，三级岗位申报基本条件：

（一）在职业道德建设方面，具有较强的典型示范作用，业内和社会广泛认可。

（二）省直单位（部门）申评人员现聘在四级岗位，受聘四级岗位满 5 年，在受聘期间年度考核结果均为合格及以上，或取得正高级专业技术资格满 10 年且受聘四级岗位满 3 年。

（三）市州单位（部门）申评人员现聘在四级岗位，受聘四级岗位满 3 年，在受聘期间年度考核结果均为合格及以上，或取得正高级专业技术资格满 10 年且受聘四级岗位满 2 年。

（四）县市及以下单位（部门）申评人员现聘在四级岗位，受聘四级岗位满 2 年，在受聘期间年度考核结果均为合格及以上，或取得正高级专业技术资格满 10 年且受聘四级岗位满 1 年。

三级岗位评审申报业绩成果的条件由各市（州）、各部门、省委、省政府直属事业单位、“评聘结合”单位结合本地区、本部门实际，参考二级岗位业绩成果申报条件和各行

业指导意见制定，并按程序报省人社厅审核备案。

二级岗位和三级岗位申报、评审，原则上每年二季度组织部署，三季度全部完成相关工作。申报业绩截止到上年度的12月31日，评审通过人员岗位聘任时间自评审结果公布之日起算，按照有关规定兑现相应的岗位工资待遇。

第四章 实施程序

第十一条 “评聘分开”事业单位在年度核定的二级岗位指标数额内将申报二级岗位人选逐级上报至省直主管部门或市（州）人社局初审后，报省人社厅，其中，市（州）人选须经市（州）政府同意，以市（州）人社局名义上报；省委、省政府直属事业单位和“评聘结合”事业单位在年度核定的二级岗位指标数额内将申报二级岗位人选直接上报至省人社厅。

第十二条 省人社厅组建省二级岗位评审委员会对各市（州）、各部门、省委、省政府直属事业单位、“评聘结合”单位报送的二级岗位人选进行评审，评审通过的人员须履行公示程序，公示期不少于5个工作日，公示无异议的由省人社厅正式行文公布并报省政府备案。

第十三条 省委、省政府直属事业单位、实行“评聘结合”的单位在年度核定的三级岗位指标数额内将申报人选直

报省人社厅，省直各直属事业单位须报经主管部门初审后，报省人社厅。

第十四条 省人社厅组建省三级岗位评审委员会对省直各主管部门、省委、省政府直属事业单位和“评聘结合”单位申报三级岗位人选进行评审，经评审通过的人员须履行公示程序，公示期不少于 5 个工作日，公示无异议的由省人社厅正式行文公布。

第十五条 各县（市、区）人社局及市（州）直属事业单位将申报三级岗位人选报市（州）人社局，由市（州）人社局组织市州三级岗位评审委员会对各县（市、区）、各部门（单位）报送的三级岗位人选进行评审后，通过人员履行公示程序，公示期不少于 5 个工作日，公示无异议的经市（州）政府同意后，由市（州）人社局正式行文公布并报省人社厅备案。

第五章 聘用和考核

第十六条 经评审通过的二级岗位、三级岗位人选，实行按岗聘用、合同管理，由用人单位履行聘任程序。各单位聘任二级岗位、三级岗位人员的聘期为 3 年，遇有特殊情况未按时参加考核的，经省人社厅批准，可延聘 1 年，延聘次数最多不超过 2 次。

第十七条 根据事业单位人员聘期考核有关规定，对二级岗位、三级岗位聘任人员实行年度考核和聘期考核相结合的方式进行。年度考核与聘期考核时点一致时，可以合并进行考核。年度考核结果作为聘期考核的参考依据，聘期考核结果作为是否续聘的主要依据。

第十八条 对事业单位二级岗位、三级岗位聘任人员聘期期满的，经考核确定为合格以上等次的，逐级报经省人社厅核准后可续聘。基本合格的，可给予一年的保留期；保留期满，经考核为合格以上等次的，逐级报经省人社厅核准后可续聘。

第十九条 二级岗位人员年度考核工作由单位或事业单位主管部门组织实施备案，聘期考核工作由省人社厅组织实施；事业单位三级岗位人员考核工作由单位或事业单位主管部门组织实施备案，接受同级人力资源社会保障部门指导。

第六章 附 则

第二十条 本办法由省人力资源和社会保障厅负责解释。

第二十一条 省人社厅以前有关文件与本文件精神不一致的，以本文件为准。国家今后若有新的规定，以国家规定为准。

第二十二条 本办法自印发之日起施行。