

索引号:	11220000013544357T/2010-00252	分类:	劳动、人事、监察、人事工作;通知
发文机关:	吉林省人民政府办公厅	成文日期:	2010年06月25日
标题:	吉林省人民政府办公厅转发关于全面建立和进一步完善全省事业单位新进人员公开招聘制度意见的通知（吉政办发〔2010〕16号）		
发文字号:	吉政办发〔2010〕16号	发布日期:	2010年06月25日

吉林省人民政府办公厅转发关于
全面建立和进一步完善全省事业单位
新进人员公开招聘制度意见的通知

吉政办发〔2010〕16号

各市（州）人民政府，长白山管委会，各县（市）人民政府，省政府各厅委办、省直属机构：

省人力资源和社会保障厅《关于全面建立和进一步完善全省事业单位新进人员公开招聘制度的意见》已经省政府同意，现转发给你们，请认真贯彻执行。

二〇一〇年六月十八日

关于全面建立和进一步完善全省事业单位
新进人员公开招聘制度的意见

省人力资源和社会保障厅

为深化全省事业单位人事制度改革，全面建立和进一步完善全省事业单位新进人员公开招聘制度，根据国家有关文件精神，结合我省实际，提出如下意见。

一、充分认识建立事业单位新进人员公开招聘制度的重要意义

在全省各级各类事业单位全面建立和进一步完善新进人员公开招聘制度，是落实全国人才工作会议精神，增强事业单位活力，为我省各项社会事业发展提供人才保障的重要举措；是拓宽事业单位选人用人渠道，保证新进人员质量，促进高校毕业生和各类人才就业的重要途径；是规范事业单位进入行为，防范选人用人上的不正之风，创新选人用人机制的根本措施；是深化事业单位人事制度改革，转变政府职能，进一步落实事业单位用人自主权的有效办法。

各级政府及有关部门要进一步提高认识，高度重视建立和完善事业单位新进人员公开招聘制度工作。没有建立事业单位新进人员公开招聘制度的地区，要全面建立公开招聘制度；已经建立公开招聘制度的地区，要认真贯彻公开、平等、竞争、择优的选人用人原则，坚定推行并着力完善公开招聘工作，逐步建立起科学、规范、公正的事业单位选人用人制度。

二、建立和实行公开招聘制度的重点内容

从2010年起，各级政府及其部门管理的各类事业单位（不含参照公务员法管理的事业单位）新进人员，除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命（调任）、涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员以及公务员流动到事业单位外，都要实行面向社会公开招聘。

（一）招聘信息公开。信息公开是保证招聘工作公平公正的前提和基础，组织招聘工作首先必须做到招聘信息公开。各类招聘公告要由同级政府人力资源和社会保障部门通过相对固定的主流媒体和政府网站向社会统一发布。在此基础上，事业单位或其主管部门可以根据需要通过其他渠道向社会发布。招聘公告内容应包括：招聘单位的情况简介；招聘岗位、人数、所需资格条件及相关待遇；招聘办法和程序；考试时间、内容、范围；报名方法、监督渠道以及其他需要说明的事项。

（二）招聘程序公开。招聘工作中涉及的岗位条件设置、发布公告、组织报名、资格审查等环节，要充分体现公开、公平、公正的原则，切实保障各类应聘人员平等参与竞争的权益。招聘工作的关键环节，要按照公开透明的原则，制定规范的工作流程、程序规则和制约制度，在纪检监察部门及有关方面的监督下进行，坚决杜绝“暗箱操作”，保证招聘过程的公开、公平、公正。

（三）招聘结果公开。对拟聘用人选及监督举报方式，要由同级政府人力资源和社会保障部门通过主流媒体和政府网站等予以公示，全面接受社会各界的监督。

三、公开招聘工作的组织形式

事业单位公开招聘工作，在坚持公开、平等、竞争、择优原则的基础上，根据实际情况和需要，可以采取多种形式进行，充分体现招聘方式方法的科学性、灵活性，切实满足事业单位不同用人需求。对事业单位一般性管理岗位、专业技术岗位和工勤岗位，可以由各级政府人力资源和社会保障部门定期统一组织，进行集中招聘；对事业单位引进的高层次、高技能人才，可以由各级政府人力资源和社会保障部门会同有关部门共同组织，进行不定期招聘；对事业单位急需引进的特殊人才，可以建立引进人才“绿色通道”制度，随时组织，进行个别招聘；对本地招不到的短缺人才，可以采取“走出去”的方式，到外地相关专业院校等进行专门招聘，各级政府人力资源和社会保障部门要积极为招聘活动提供各类服务。鉴于事业单位的多样性和复杂性，具体招聘形式和组织方式由各级政府人力资源和社会保障部门提出意见，报当地政府批准确定后，由各级政府人力资源和社会保障部门会同有关部门组织实施。

四、公开招聘工作的基本程序

开展事业单位公开招聘工作，应在编制、人员结构比例和岗位职数限额内进行。公开招聘工作的基本程序为：事业单位或其主管部门制定招聘方案或计划，报同级政府人力资源和社会保障部门审定；人力资源和社会保障部门通过主流媒体和政府网站发布招聘公告；事业单位或其主管部门负责受理应聘人员报名和资格审查；人力资源和社会保障部门会同有关部门组织应聘人员测试；人力资源和社会保障部门组织体检人选在指定的医院进行体检；事业单位或其主管部门对考察人选进行考察，确定拟聘用人选；人力资源和社会保障部门对拟聘用人选通过规定渠道向社会进行公示；事业单位或其主管部门按干部人事管理权限办理聘用审批或备案手续；事业单位与受聘人员凭聘用审批或备案手续签订聘用合同。

五、加强公开招聘工作的监督管理

事业单位公开招聘工作涉及面广，政策性强，社会关注程度高。各级政府要高度重视，切实加强领导，纳入议事日程，推进公开招聘工作深入开展。各级政府人力资源和社会保障部门要在当地政府领导下，负责对本行政区域内事业单位公开招聘工作进行指导、监督和管理。各级政府有关行政部门和事业单位的主管部门要按照各自的职责，协同做好事业单位公开招聘工作。在组织开展公开招聘工作中，要切实做到信息公开、过程公开、结果公开，自觉接受纪检监察部门、新闻媒体和社会各界的监督，增强招聘工作的透明度和公信力；要健全招聘工作组织机构，切实加强领导，强化措施，落实责任，严格按照招聘办法和工作程序精心组织，确保招聘工作平稳顺利实施；要认真执行回避制度，在招聘工作中应予回避的人员必须实行公务回避；要严格遵守保密规则，确保招聘工作不出泄密问题；要加强招聘工作重点环节制度建设和招聘方式与测评内容的创新，不断提高公开招聘工作的科学化、规范化和制度化水平。

六、落实公开招聘制度的纪律要求

各级政府人力资源和社会保障部门及其他有关部门要认真履行监管职责，对事业单位招聘过程中违反干部人事纪律的行为要予以制止和纠正。对应公开招聘而未按程序进行公开招聘或搞“假公开”、不按规范程序操作等进入事业单位的工作人员，各级政府人力资源和社会保障部门及相关部门不予办理有关手续。对违反公开招聘工作纪律的应聘人员，视情节取消考试或拟聘资格；已经聘用的，一经查实，应当解除聘用合同，予以清退。对违反公开招聘工作纪律的工作人员，视情节调离招聘工作岗位或给予相应处理；对违反公开招聘工作纪律的其他相关人员，按照有关规定追究责任，切实维护公开招聘制度的严肃性。同时，要建立实行基层事业单位新聘工作人员服务期制度。