

中共广东省委办公厅文件

粤办发〔2017〕10号



中共广东省委办公厅关于印发《广东省市级以下事业单位领导人员管理暂行办法》的通知

各地级以上市党委，各县（市、区）党委，省委各部委，省直各单位党组（党委），省各人民团体党组，中直驻粤各单位党组（党委）：

《广东省市级以下事业单位领导人员管理暂行办法》已经省委同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

中共广东省委办公厅

2017年4月2日

（此件公开发布）

广东省市级以下事业单位领导人员 管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为加强和改进事业单位领导人员管理，健全选拔任用机制和管理监督机制，建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质事业单位领导人员队伍，根据《事业单位领导人员管理暂行规定》等党内法规和有关法律法规，结合我省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于地级市党委和政府直属以及部门所属事业单位领导班子成员，地级市人大常委会、政协、纪委、人民法院、人民检察院、群众团体机关所属事业单位领导班子成员，县（市、区）党委和政府直属事业单位领导班子成员。

县（市、区）人大常委会、政协、纪委、人民法院、人民检察院、党政部门、群众团体机关所属事业单位领导班子成员，乡镇（街道）所属事业单位领导班子成员的管理，参照本办法执行。

党内法规和法律法规对事业单位领导人员管理另有规定

的，从其规定。

第三条 事业单位领导人员的管理，应当体现事业单位公益性、服务性、专业性、技术性等特点，兼顾行业、地域和类别、规格等差异，遵循领导人员成长规律，激发事业单位活力，推动公益事业又好又快发展。

第四条 事业单位领导人员的管理，应当坚持下列原则：

- （一）党管干部、党管人才原则；
- （二）德才兼备、以德为先原则；
- （三）注重实绩、群众公认原则；
- （四）专业化、职业化原则；
- （五）分级分类管理原则；
- （六）依法依规办事原则。

第五条 党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限履行事业单位领导人员管理职责，负责本办法的组织实施。

第二章 任职条件和资格

第六条 事业单位领导人员应当具备下列基本条件：

- （一）政治素质好，坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，理想信念坚定，牢固树立政治意

识、大局意识、核心意识、看齐意识，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，坚决执行党的基本路线和各项方针政策，坚持民主集中制，带头践行社会主义核心价值观，忠实履行公共服务的政治责任和社会责任；

（二）组织管理能力强，善于沟通协调、依法办事、推动落实，有较强的改革创新精神，工作实绩突出；

（三）具有胜任岗位职责所必需的专业知识和职业素养，有相关从业经历，熟悉有关政策法规和行业发展情况，业界声誉好；

（四）事业心、责任感和公共服务意识强，热爱公益事业，甘于奉献，求真务实，团结协作，群众威信高；

（五）道德品行端正，遵纪守法，廉洁从业，自觉践行“三严三实”要求。

担任党内领导职务的领导人员，应当牢固树立党建责任意识，熟悉党务，善于做思想政治工作和群众工作。

正职领导人员，应当具有比较开阔的专业视野，统筹领导能力强，善于抓班子带队伍，民主作风好，自我要求严格。

第七条 事业单位领导人员应当具备下列基本资格：

（一）一般应当具有大学专科以上文化程度。其中，担任六级以上管理岗位领导职务的，一般应当具有大学本科以

上文化程度。

(二) 一般应当具有五年以上工作经历。其中，提任七级以下管理岗位领导职务副职的，可以根据实际情况适当放宽工作年限要求。

(三) 从管理岗位领导职务副职提任正职的，应当具有副职岗位两年以上任职经历；从下级正职提任上级副职的，应当具有下级正职岗位三年以上任职经历。

(四) 经过党校、行政学院、干部学院或者干部教育培训管理部门认可的其他培训机构的培训，培训时间达到有关规定要求。确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，应当在提任后一年内完成。

(五) 具有正常履行职责的身体条件。

(六) 符合有关党内法规、法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

第八条 从专业技术岗位到管理岗位担任领导职务的，其任职资格应当符合第七条第（一）、（二）、（四）、（五）、（六）项规定，并且具有一定的管理工作经历和相应的专业技术职务（岗位）任职经历，其中：

(一) 担任五级管理岗位领导职务的，一般应当具有正高级专业技术职务（岗位）任职经历，或者具有副高级专业技术职务（岗位）两年以上任职经历；

(二) 担任六级管理岗位领导职务的，一般应当具有副

高级以上专业技术职务（岗位）任职经历；

（三）担任七级管理岗位领导职务的，一般应当具有副高级以上专业技术职务（岗位）任职经历，或者具有中级专业技术职务（岗位）五年以上任职经历；

（四）担任八级管理岗位领导职务的，一般应当具有中级以上专业技术职务（岗位）任职经历。

第九条 畅通高层次专业人才、高层次管理人才、粤东西北地区急需紧缺人才等选聘为事业单位领导人员渠道。

国（境）内外知名高等学校、科研机构、企业和其他经济组织、社会组织等的优秀人才选聘为事业单位领导人员，任职资格应当符合第七条第（五）、（六）项规定以及本地引进高层次人才或者急需紧缺人才相关要求，并且至少具备以下一项要求：

（一）在所在工作领域或者相关行业具有一定知名度、影响力，是某领域的学术带头人、领军人才，或者在成果转化方面具有丰富经验和成功案例；

（二）在相应管理岗位任职三年以上，工作实绩突出，模范作用显著。

粤东西北地区引进急需紧缺人才担任事业单位领导人员，可以根据实际情况适当放宽相关要求。

第十条 特别优秀或者工作特殊需要的，可以适当放宽任职资格。

放宽任职资格以及从专业技术岗位到管理岗位担任领导职务正职或者担任六级以上管理岗位领导职务的，必须从严掌握。

第三章 选拔任用

第十一条 选拔任用事业单位领导人员，应当充分发挥党委（党组）的领导和把关作用，坚持正确选人用人导向，严格标准条件和程序，按照核定或者批准的领导职数和岗位设置方案，精准科学选人用人，注重优化领导班子结构，增强班子整体功能。

第十二条 党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限，根据事业单位不同领导体制和领导班子建设实际，提出启动领导人员选拔任用工作意见，在综合研判、充分酝酿的基础上形成工作方案，按照组织考察、会议决定等有关程序和要求组织实施。

第十三条 选拔事业单位领导人员，根据行业特点和岗位要求，一般采取单位内部推选、外部选派、竞争（聘）上岗、公开选拔（聘）等方式进行，也可以探索其他有利于优秀人才脱颖而出的选拔方式。

从国（境）内外知名高等学校、科研机构、企业和其他经济组织、社会组织等打破身份等限制选拔事业单位领导人员，一般采取公开选拔（聘）方式。

第十四条 确定考察对象，应当综合考虑工作需要、人选德才条件、一贯表现、人岗相适和征求意见等情况，防止简单以票、以分或者以学历、职称等取人偏向。

具有相关政策规定明确限制情形的，不得作为考察对象。

第十五条 严格执行考察制度，依据选拔任用条件，结合行业特点和岗位要求，全面了解考察对象的德、能、勤、绩、廉表现，着重了解政治品格、作风品行、廉洁自律等情况，深入了解专业素养、管理能力、职业精神和工作实绩等情况，实事求是、客观准确地作出评价。

强化审核把关，切实防止“带病提拔”。对考察对象的干部人事档案“凡提必审”，个人有关事项报告“凡提必核”，纪检监察机关意见“凡提必听”，反映违规违纪问题线索具体、有可查性的信访举报“凡提必查”。对发现问题影响使用的，及时中止选拔任用程序；疑点没有排除、问题没有查清的，不得提交会议讨论或任用。

第十六条 选拔任用事业单位领导人员，应当按照干部管理权限由党委（党组）集体讨论作出决定，再履行相关任职手续。

第十七条 任用事业单位领导人员，区别不同情况实行选任制、委任制、聘任制。

第十八条 提任事业单位领导职务的，应当在一定范围

内进行公示，公示期不少于五个工作日。

第十九条 提任非选举产生的事业单位领导职务的，实行任职试用期制度。试用期一般为一年。

第二十条 选拔任用工作具体程序和要求，参照《党政领导干部选拔任用工作条例》及有关规定，结合事业单位实际确定。

第四章 聘任管理

第二十一条 对事业单位行政领导人员，逐步加大聘任制推行力度。在条件成熟的单位，可以对行政领导人员全部实行聘任制。对打破身份等限制选拔的领导人员，一般实行聘任制。

第二十二条 实行聘任制的事业单位领导人员，以聘任通知、聘任书、聘任合同等形式确定聘任关系，所聘职务及相关待遇在聘期内有效。实行聘任合同管理的，应当明确岗位职责、聘期及工作目标、薪酬待遇、解聘条件等内容。

第二十三条 事业单位领导人员聘任期满，因工作需要继续聘任的，经考核为合格以上等次、本人愿意且未达到最高任职年限，按照有关程序办理续聘手续。

第二十四条 事业单位领导人员在聘期内因工作需要等原因，组织决定提前解除聘任职务的，应当按照有关程序办理解除聘任手续。

第二十五条 事业单位领导人员在聘期内因个人原因辞去聘任职务的，应当提出书面申请，按照管理权限报党委（党组）批准。审批期间或者未经批准的，不得擅自离职。

第五章 任期和任期目标责任

第二十六条 事业单位领导人员一般应当实行任期制。

行政领导人员每个任期一般为三至五年。党组织领导人员的任期，按照党内有关规定执行。

领导人员在同一岗位连续任职一般不超过十年。工作特殊需要的，按照干部管理权限经批准后可以适当延长任职年限。领导人员在任期内应当保持相对稳定。实行聘任制的领导人员，聘期应当与任期相衔接。

第二十七条 事业单位领导班子和领导人员一般应当实行任期目标责任制。

领导班子的任期目标，应当体现不同行业、不同类型事业单位特点，围绕政治责任、事业发展、改革创新、服务成效、社会效益、人才培养、党的建设、安全稳定等方面细化明确具体内容，注重打基础、利长远、求实效。

领导人员的任期目标，根据领导班子任期目标和岗位职责确定。

第二十八条 任期目标一般在新任期开始后半年内提出，由事业单位领导班子集体研究确定，领导班子的任期目

标一般应当报经主管机关批准或者备案。

制定任期目标时，应当充分听取单位职工代表大会或者职工代表的意见，注意体现服务对象的意见。任期目标确定后，应当在一定范围内公布。

第六章 考核评价

第二十九条 事业单位领导班子和领导人员的考核，一般分为平时考核、年度考核和任期（聘期）考核。

第三十条 考核评价以任期目标为依据，以日常管理为基础，注重业绩导向和社会效益，突出党建工作实效。

坚持党建工作与业务工作同步考核，实行抓党建述职评议考核制度，可以与年度考核等结合进行，重点了解事业单位党组织履行抓党建主体责任、党组织书记履行抓党建第一责任人职责、领导班子其他成员履行职责范围内党建责任等情况。

第三十一条 结合事业单位不同行业、不同类型、不同岗位特点，科学合理确定考核评价指标，积极推进分类考核。

注意改进方法，简化程序，提高考核工作质量和效率。

第三十二条 综合分析研判考核情况和日常了解掌握情况，客观公正地对事业单位领导班子和领导人员作出评价，形成考核评价意见，确定考核评价等次。

领导班子年度考核和任期考核的评价等次，分为优秀、良好、一般、较差；领导人员年度考核和任期考核的评价等次，分为优秀、合格、基本合格、不合格。

第三十三条 考核评价结果应当以适当方式向领导班子和领导人员反馈，并作为领导班子建设和领导人员选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束等的重要依据。

领导班子年度考核、任期考核评价等次为优秀的，予以表扬奖励；年度考核、任期考核评价等次为一般的，提出明确整改意见，并限期落实整改措施；年度考核、任期考核评价等次为较差或者连续两个年度考核、连续两个任期考核评价等次为一般的，按照有关规定进行组织调整。

领导人员年度考核、任期考核评价等次为优秀的，予以表扬奖励；年度考核评价等次为基本合格的，进行诫勉谈话，指出问题和不足，并限期改进；任期考核评价等次为基本合格的，根据综合分析研判情况和有关规定，可以续任（续聘）并诫勉谈话，或者予以免职（解聘）；年度考核、任期考核评价等次为不合格，或者连续两个年度考核、连续两个任期考核评价等次为基本合格的，按照有关规定予以免职（解聘）。

第七章 职业发展和激励保障

第三十四条 完善事业单位领导人员培养教育制度，加

强政治引领和能力培养，提高思想政治素质和管理工作能力，培养讲政治、懂专业、善管理的复合型人才。

第三十五条 完善组织调训制度，将事业单位领导人员教育培训纳入党委（党组）和行业主管部门教育培训计划，充分利用党校、行政学院、干部学院等机构，强化任职培训、专题培训、岗位培训，重点加强理想信念、党性修养、政策业务、管理能力等方面的培训，将参加教育培训情况作为考核评价领导人员的重要内容。

第三十六条 强化事业单位领导人员实践锻炼，采取选派到环境复杂、条件艰苦地区，办事服务窗口、联系群众一线，或者党政机关、企业单位挂职、任职、跟班学习等方式进行锻炼，注重在完成重点工作和急难险重任务中加强历练。

第三十七条 加强事业单位领导人员后备人才队伍建设，按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量的要求，积极发现和着力培养政治素质好、业务水平高、管理能力强、善于改革创新优秀年轻人才。对有培养前途的专业技术人员，注意安排到相应管理岗位上进行锻炼，提升管理工作能力。

第三十八条 完善事业单位领导人员交流制度，统筹推进事业单位之间、事业单位与党政机关和国有企业之间领导人员的交流。

第三十九条 注意选拔事业单位优秀领导人员进入党政领导班子。主管机关的领导岗位、其他党政机关专业技术职务和专业性较强的领导岗位出现空缺时，应当注意从事业单位优秀领导人员中选拔。

第四十条 鼓励事业单位领导人员到企业工作，开展创新创业和成果转化，符合条件的人员可以按照相关离岗创业规定办理。

第四十一条 事业单位领导人员应当把主要时间和精力用于管理工作，任职期间兼任专业技术职务或者开展专业技术工作的，应当符合有关规定。

第四十二条 完善事业单位领导人员后续职业发展制度。对任期（聘期）结束后未达到退休年龄界限，或者非个人原因免职（解聘）的领导人员，根据本人实际、工作需要和有关规定，鼓励和支持其后续职业发展或者予以适当安排。

（一）适合继续从事专业技术工作的，在核准（备案）的专业技术岗位总量内，转聘相应专业技术岗位，并给予必要的条件支持。

（二）符合交流条件的，可以交流任职。

（三）工作需要且本人愿意的，可以由组织安排从事专项或者临时性工作，或者转聘其他管理岗位，综合考虑本人实际、工作表现和原任岗位等级等情况确定工资待遇。

(四) 符合国家规定可以提前退休情形的，可以申请提前退休。

第四十三条 完善事业单位领导人员收入分配制度，根据事业单位类别和实际，结合考核情况合理确定领导人员的绩效工资水平，使其收入与履职情况和单位长远发展相联系，与本单位职工平均收入和社会同行业收入保持合理水平。

在条件成熟的单位，按照有关规定可以试行领导人员协议工资、年薪制等灵活分配办法。

第四十四条 完善事业单位领导人员表彰奖励制度，在本职工作中表现突出、有显著成绩和贡献的，在处理突发事件和承担专项重要工作中作出显著成绩和贡献的，或者有其他突出事迹的，按照有关规定给予表彰奖励。

主管机关可以根据实际情况，探索行之有效的奖励措施，激励事业单位领导人员干事创业。

第四十五条 建立容错纠错机制，宽容事业单位领导人员在工作中特别是改革创新中的失误，营造鼓励探索、支持创新的氛围，旗帜鲜明地为敢于担当者担当，为敢于负责者负责。正确对待犯错误的事业单位领导人员，不得混淆错误性质或者夸大错误程度作出不适当的处理，不得利用其所犯错误泄私愤、打击报复。

第四十六条 加强人文关怀，开展经常性谈心谈话，及

时了解事业单位领导人员思想、工作、生活等方面情况，听取意见建议，帮助解决实际困难。

第八章 监督约束

第四十七条 完善事业单位领导班子和领导人员特别是主要负责人监督约束机制，构建严密有效的监督体系，督促引导领导人员认真履职尽责，依法依规办事，保持清正廉洁。

第四十八条 党委（党组）及纪检监察机关、组织（人事）部门、行业主管部门按照管理权限和职责分工，履行对事业单位领导班子和领导人员的监督责任。

第四十九条 加强对事业单位领导班子和领导人员履行政治责任、行使职责权力、加强作风建设等方面的监督，重点监督贯彻执行党的理论和路线方针政策、依法依规办事、执行民主集中制、落实“三重一大”决策制度、履行岗位职责、行风建设、选人用人、国有资产管理、收入分配、职业操守、落实全面从严治党责任、廉洁自律等情况。聚焦突出问题，加大对重点领域和关键环节的监督力度。

第五十条 发挥党内监督、民主监督、法律监督、审计监督和舆论监督等作用，综合运用考察考核、述职述责述廉、民主生活会、谈心谈话、巡视、提醒、函询、诫勉等措施，对领导班子和领导人员进行监督。

按规定实行干部选拔任用工作“一报告两评议”、领导

干部报告个人有关事项、经济责任审计、问责和任职回避等制度。

充分发挥单位党组织和党员的监督作用，党员领导人员应当以普通党员身份参加所在党支部或者党小组的组织生活，坚持民主生活会、组织生活会和民主评议党员制度，开展严肃认真的党内政治生活，营造党内民主监督环境。

第五十一条 完善事业单位内部治理结构和内控机制，实行权力清单制度，明确权力运行程序、规则和权责关系，公开权力运行过程和结果，健全不当用权问责机制。

积极推进单位事务公开，注意发挥职工代表大会等组织在单位民主管理方面的作用，畅通职工群众参与讨论单位事务的途径，拓宽表达意见的渠道。

第五十二条 事业单位领导人员应当正确对待监督，主动接受监督，习惯在监督下开展工作，自觉检查和及时纠正存在的问题。

第五十三条 事业单位领导人员有违反政治纪律行为、组织纪律行为、廉洁纪律行为、群众纪律行为、工作纪律行为、生活纪律行为的，以及违反社会公德、职业道德、家庭美德且造成不良社会影响等情形的，按照有关规定给予组织处理或者纪律处分；涉嫌违法犯罪的，按照国家有关法律规定处理。

第九章 退 出

第五十四条 健全事业单位领导人员退出机制，严格执行事业单位领导人员到龄免职（退休）、任职期满离任等制度规定，及时调整不能正常履职领导人员，加大调整不适宜担任现职领导人员、问责追究等工作力度，做好领导人员违纪违法免职和辞退工作，推进事业单位领导人员能上能下、能进能出，增强队伍生机活力。

第五十五条 事业单位领导人员有下列情形之一的，一般应当免职：

- （一）达到任职年龄界限或者退休年龄界限的；
- （二）根据年度考核、任期考核结果应当免职的；
- （三）因健康原因等不能正常履职一年以上的；
- （四）德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，不适宜担任现职的；
- （五）受到责任追究应当免职的；
- （六）因违纪违法应当免职的；
- （七）因工作需要或者其他原因应当免职的。

第五十六条 实行事业单位领导人员辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职程序参照有关规定执行。

第五十七条 事业单位领导人员的退休，按照有关规定

执行。

符合高级专家延迟退休条件的事业单位领导人员，达到任职年龄界限需要延迟退休的，应当及时免去领导职务，并且不再保留领导职务相关待遇。

第十章 附 则

第五十八条 各地区各部门各单位党委（党组）可依据本办法，结合实际情况，制定贯彻落实措施。

广州市、深圳市可根据《事业单位领导人员管理暂行规定》，参照本办法，结合实际情况，制定事业单位领导人员管理办法。

第五十九条 本办法由省委负责解释，具体解释工作由省委组织部承担。

第六十条 本办法自发布之日起施行。

中共广东省委办公厅文电法规处

2017年4月5日印发

