



省委办公厅印发

《河北省市级以下事业单位领导人员管理暂行办法》

河北日报讯 日前,省委办公厅印发《河北省市级以下事业单位领导人员管理暂行办法》,并下发通知,要求各市(含定州、辛集市)、县(市、区)党委,雄安新区党工委,省委各部委,省直各单位党组(党委),各人民团体党组,认真遵照执行。办法全文如下。

河北省市级以下事业单位领导人员管理暂行办法

(2020年4月7日中共河北省委常委会议审议通过 中共河北省委办公厅发布)

第一章 总则

第一条 为进一步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,建设一支忠诚干净担当的高素质专业化事业单位领导人员队伍,根据中央办公厅印发的《事业单位领导人员管理暂行规定》和有关法律法规,结合我省实际制定本办法。

第二条 本办法适用于全省市级(含雄安新区)以下党委和政府直属以及部门所属事业单位领导班子成员,市级以下人大常委会、政协、纪委监委、法院、检察院、群众团体机关所属事业单位领导人员。

本办法所称事业单位不包括参照公务员法管理的事业单位。

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,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 事业单位领导人员管理,应当坚持下列原则:

- (一)党管干部原则;
- (二)德才兼备、以德为先原则;
- (三)注重实绩、群众公认原则;
- (四)事业为上、人岗相适原则;
- (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 任职资格和条件

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,自觉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、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”,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,全面贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略和各项方针政策,不忘初心、牢记使命,忠实履行公共服务的政治责任和社会责任;

(二)组织领导和管理能力强,自觉贯彻执行民主集中制,有全局观念和较强的公共服务意识,改革创新精神,能够科学谋划决策,善于沟通协调、团结协作、依法办事、推动落实;

(三)具有胜任岗位职责所必需的专业素质或者从业经历,熟悉有关政策法规和行业发展情况,业界声誉好;

(四)事业心和责任感强,坚持以人民为中心的工作导向,热爱公益事业,求真务实,敢于担当,工作业绩突出;

(五)具有良好的品行修养,自觉践行社会主义核心价值观,恪守职业道德,遵纪守法,廉洁从业,能够正确行使党和人民赋予的权力。

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。

正职领导人员,应当具有驾驭全局的能力,善于抓班子带队伍,民主作风好,领导经验丰富。

第七条 事业单位领导人员应当具备下列基本资格:

- (一)一般应当具有大学本科以上文化程度;
- (二)提任六级以上管理岗位领导职务的,

一般应当具有5年以上工作经历;提任七级、八级管理岗位领导职务的,一般应当具有4年以上工作经历;

(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2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3年以上任职经历;

(四)具有正常履行职责的身体条件;

(五)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)项规定,并且具有相应的专业技术职务(岗位)任职经历和一定的管理工作经历,其中:

(一)到五级管理岗位的,应当已担任正高级专业技术职务,或者2年以上副高级专业技术职务;

(二)到六级管理岗位的,应当已担任副高级专业技术职务,或者5年以上中级专业技术职务;

(三)到七级管理岗位的,应当已担任副高级专业技术职务,或者2年以上中级专业技术职务;

(四)到八级管理岗位的,应当已担任中级专业技术职务,或者5年以上初级专业技术职务;

(五)有关党内法规、法律法规和相关行业主管部门对事业单位领导人员任职资格和条件另有规定的,从其规定。

第九条 特别优秀或者工作特殊需要的,可以适当放宽任职资格。其中,获得全日制硕士研究生学历学位担任八级管理岗位领导职务,或者获得全日制博士研究生学历学位担任七级管理岗位领导职务的,根据工作需要,可以不受工作年限和任职经历的限制。

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,党委(党组)在作出任职、聘任决定前,应当事先报上一级组织(人事)部门审核同意。

第三章 选拔任用

第十条 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,提出领导人员选拔任用工作启动意见。

第十一条 事业单位领导人员的配备,必须严格按照核定或者批准的领导职数和岗位设置方案进行。

第十二条 选拔事业单位领导人员,根据行业特点和岗位要求,可以采取内部推选、外部选拔、组织任命、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。

第十三条 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、民主推荐和征求意见等情况,防止简单以票、以分或者以学历、论文、职称、头衔、荣誉等取人偏向。

政治不合格、纪律规矩意识不强,工作中贯彻执行党的路线方针政策不力、偏离正确方向,组织处理或者纪律处分影响期未滿,道德品行存在问题,有学术或者科研不端行为受到查处,有伪造学历学位、奖励证书、档案材料等行为受到责任追究,以及具有其他有关政策规定明确限制情形的,不得作为考察对象。

第十四条 严格执行考察制度,依据任职资格条件和岗位职责要求,结合行业特点和岗位要求,全面考察其德、能、勤、绩、廉,着重了解政治素质、作风品行、廉洁自律等情况,深入了解管理能力、专业水平、工作实绩等情况,结合人选的一贯表现和人岗相适等情况,实事求是、客观准确地作出评价,防止“带病提拔”。

第十五条 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。对行政领导人员,逐步加大聘任制力度。对打破身份等限制选拔、面向社会公开选拔(聘)以及从(境)外引进人才担任事业单位领导人员的,一般应当实行聘任制。

实行聘任制的事业单位领导人员,聘任关

系通过聘任通知、聘任书等形式确定,签订聘任合同,所聘职务及相关待遇在聘期内有效。

对实行聘任制的事业单位领导人员,因工作需要继续聘任的;或者因工作需要等原因,组织决定提前解除聘任职务的;或者因个人原因提出辞去聘任职务的,应当按照有关规定和程序要求办理相关手续。

第十六条 提任领导人员的,应当在一定范围内进行公示,公示期不少于5个工作日。

第十七条 提任非选举产生的领导人员的,应当加大任期制推行力度。

第十八条 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 任期和任期目标责任

第十九条 事业单位领导人员一般应当实行任期制,对宣传、教育、科技、卫生等行业特点鲜明,主要面向社会提供公益服务的事业单位的领导人员,应当加大任期制推行力度。

每个任期一般为3~5年。领导人员在同一岗位连续任职一般不超过10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,一般应当任满一个任期。

第二十条 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。

领导班子任期目标,应当涵盖领导班子各项职责,体现政治责任、事业发展、服务成效、管理创新、安全稳定、人才培养、廉洁从业、党的建设等内容,具体内容根据单位实际研究确定。领导人员的任期目标,应当在领导班子任期目标基础上进行细化分解,结合岗位职责和分管工作制定。

任期目标内容的设定,应当贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念,体现不同行业、不同类型事业单位特点,注重打基础、利长远、求实效,防止急功近利、片面追求经济效益,搞形象工程和政绩工程以及不作为、乱作为等倾向。

第二十一条 制定任期目标,应当充分听取单位职工代表大会或者职工代表等方面的意见,注意体现服务对象的意见。

任期目标由事业单位领导班子集体研究确定,一般应在领导班子换届后半年内提出,报经主管机关批准或者备案,不涉密的在单位内公布。

第五章 考核评价

第二十二条 建立健全促进创新发展、绿色发展、高质量发展,符合不同行业特点的事业单位领导班子和领导人员综合评价评价制度,充分发挥考核的激励和鞭策作用,调动事业单位领导班子和领导人员积极性、主动性、创造性,树立担当作为、改革创新、干事创业的鲜明导向。

第二十三条 对事业单位领导班子的考核,应当全面考核其政治思想建设、领导能力、工作实绩、党风廉政建设、作风建设等方面的实际成效;对事业单位领导人员的考核,应当全面考核其德、能、勤、绩、廉情况。

第二十四条 事业单位领导班子和领导人员的考核,分为平时考核、年度考核和任期考核。考核评价应当以任期目标为依据,以日常管理为基础,突出党建工作实效,注重业绩导向和社会效益。

坚持党建工作与业务工作同部署、同考核,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抓党建责任等情况。

第二十五条 根据不同类型、行业事业单位特点,科学合理确定考核评价指标,积极推进分类考核。

注意改进考核方法,简化程序,提高考核工作质量和效率。

第二十六条 坚持考人与考事相结合,综合分析研判考核情况和日常了解掌握情况,注重运用巡视巡察、审计、绩效管理、工作督查、行风评议、服务对象评价等成果,客观公正地

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。

第二十七条 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,作为领导班子建设和领导人员选拔任用、教育培养、管理监督、激励约束、追责问责等的重要依据。

第六章 职业发展和激励保障

第二十八条 完善事业单位领导人员培养教育制度,将事业单位领导人员培养教育纳入各级党委(党组)和行业主管部门教育培训计划。加强政治引领和能力培养,强化岗位培训,注重实践锻炼,提高思想政治素质、管理工作能力、专业水平和职业素养。

第二十九条 完善事业单位领导人员之间、事业单位与党政机关和国有企业之间的领导人员交流。注意选拔事业单位优秀领导人员进入党政领导班子。

第三十条 注重做好事业单位优秀年轻干部和人才队伍建设工作,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。

对经过实践考验、各方面条件比较成熟的及时提拔使用,对成熟度尚有差距、需要跟进培养的放到关键岗位历练,对能力有所欠缺、有发展潜力的进行有针对性的“补缺式”培养。

第三十一条 任期结束后未达到退休年龄界限的事业单位领导人员,适合继续从事专业工作的,鼓励和支持其后续职业发展;其他退出领导岗位人员,根据本人实际和工作需要,作出适当安排。其中,实行委任制领导人员因机构改革、接近退休年龄不能任满一届等特殊原因退出领导岗位后,仍未达到退休年龄的,可根据工作需要,按照原职务(岗位)享受相应的不具备领导职责的管理岗位待遇或者所聘任的专业技术岗位待遇;因其他原因免职的,应当按免职后的岗位享受相应待遇。

第三十二条 完善事业单位领导人员收入分配制度,根据事业单位类别,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,与本单位职工的平均收入水平保持合理关系。

第三十三条 事业单位领导人员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。

第三十四条 坚持“三个区分开来”,按照有关规定对事业单位领导人员在干事创业、改革创新、担当作为中出现的失误和错误进行容错,对符合容错条件给予免责的事业单位领导人员,在以下方面不受影响:

- (一)其所在单位的年度目标责任考核、绩效考核及党风廉政建设责任制考核和其本人的年度考核、绩效考核、任期考核、任职试用期满考核等;
- (二)对其所在单位和其本人的评先评优、表彰奖励;
- (三)对其本人的提拔任用、职员等级和职称晋升;
- (四)其本人的党代表、人大代表、政协委员等资格。

对符合容错条件予以从轻、减轻处理的领导人员,按照相关规定执行。

第七章 监督约束

第三十五条 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,特别是加强对主要领导干部的监督。

第三十六条 监督的重点内容是: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,履行职责,行风建设,选人用人,国有资产管理,收入分配,职业操守,廉洁

自律等情况。

第三十七条 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、述职述廉、民主生活会、谈心谈话、巡视巡察、提醒、函询、诫勉等措施,对领导班子和领导人员进行监督。

严格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。

第三十八条 建立健全事业单位内部民主决策和监督约束机制。凡涉及本单位改革发展稳定和事关职工群众切身利益的重大决策、重要人事任免、重大项目安排和大额度资金使用事项,必须经领导班子集体讨论决定。对涉及职工切身利益的重大问题,决策前应当充分听取工会、职工代表大会或者职工代表的意见。

积极推行单位事务公开,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。

第三十九条 注重做好日常管理监督,加强廉政风险防控机制建设,规范领导人员履职行为。强化领导人员职业意识,正确处理日常管理工作和个人学术工作的关系,按照有关规定参与学术活动和社会兼职。

第四十条 事业单位领导人员有违反政治纪律和政治规矩、组织人事纪律、工作纪律、财经纪律、廉洁从业纪律的,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的处理。

第八章 退出

第四十一条 完善事业单位领导人员退出机制,促进领导人员能上能下、能进能出,增强队伍生机活力。

第四十二条 领导人员达到退休年龄界限的,应当按照有关规定程序办理免职(退休)手续。因工作需要而延迟免职(退休)的,应当按照干部管理权限或者有关规定报批。

第四十三条 领导人员因健康原因无法正常履行工作职责1年以上的,应当对其工作岗位进行调整。

第四十四条 领导人员因德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符,有下列情形之一的,被认定为不适宜担任现职的,应当按照有关规定予以组织调整或者组织处理:

- (一)贯彻党的路线方针政策、上级党组织指示和决定不及时不得力的;
- (二)在重大是非问题上没有立场、没有态度、无动于衷、置身事外,在错误言行面前不抵制、不斗争,明哲保身、当老好人的;
- (三)擅自公开发表与中央精神不符的言论、文章、作品等,造成恶劣社会影响的;
- (四)年度考核、任期考核被确定为不合格的,或者连续两年年度考核被确定为基本合格的;
- (五)品行不端,有违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德行为,造成不良影响的;
- (六)因学术或者科研不端行为受到查处的;
- (七)存在其他问题需要调整或者处理的。

第四十五条 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。

第九章 附则

第四十六条 省直有关行业主管部门可以根据中央有关政策规定和本办法,制定本行业事业单位领导人员管理具体措施。

第四十七条 本办法具体解释工作由省委组织部承担。

第四十八条 本办法自发布之日起施行。

(上接第一版)推动中国特色社会主义制度不断完善和发展。要坚持从服务大局,汇聚建设经济强省、美丽河北的磅礴力量。要立足本职,胸怀大局,扎实推进常态化疫情防控,主动支持服务企业复工复产达产,积极投身京津冀协同发展、雄安新区规划建设、北京冬奥会筹办等重大国家战略和国家大事,着力防范化解矛盾隐患,助推社会大局和谐稳定。

王东峰强调,引导好团结好广大党外知识

抓紧抓实抓细常态化防控 不断巩固疫情持续向好形势

(上接第一版)集中医学观察场所、特殊场所防控,统筹抓好学校防疫和教育教学,严格口岸入境人员防疫管理,织密织牢“三道防线”,继续开展流行病学调查,加强“河北健康码”推广应用,切实筑牢疫情防控安全屏障。要毫不放松地抓好常态化筛查检测和日常救治,备足备好集中医学观察场所,持续加强医疗机构发热门诊规范化建设,及时进行核酸检测,规范预检分诊、新冠病毒感染者治疗管理,维护正常诊疗秩序,保障人民群众生命安全和身体健康。要毫不放松地抓好各项保障,加强防

分子和新的社会阶层人士,是各级党组织义不容辞的政治责任。要坚持加强党的领导,创新方式方法,强化队伍建设,为党外知识分子和新的社会阶层人士参政议政、民主监督、建功立业创造良好条件,共同为建设经济强省、美丽河北和实现中华民族伟大复兴中国梦不懈奋斗。

省领导梁田庚、冉万祥、高志立、徐建培参加

会议。

赵一德强调,要进一步规范离鄂来冀返冀人员健康管理服务。坚持信息先导,全面准确及早掌握信息。注重妥善处理,强化健康监测管理,加强政策宣讲、思想疏导和服务保障,依法依规开展工作。强化责任落实,压实政府、部门、单位、个人“四方责任”,确保各项工作落到实处。

赵一德还就稳定粮食生产、调整优化农业结构等工作提出要求。

分子和新的社会阶层人士,是各级党组织义不容辞的政治责任。要坚持加强党的领导,创新方式方法,强化队伍建设,为党外知识分子和新的社会阶层人士参政议政、民主监督、建功立业创造良好条件,共同为建设经济强省、美丽河北和实现中华民族伟大复兴中国梦不懈奋斗。

省领导梁田庚、冉万祥、高志立、徐建培参加

会议。

赵一德强调,要进一步规范离鄂来冀返冀人员健康管理服务。坚持信息先导,全面准确及早掌握信息。注重妥善处理,强化健康监测管理,加强政策宣讲、思想疏导和服务保障,依法依规开展工作。强化责任落实,压实政府、部门、单位、个人“四方责任”,确保各项工作落到实处。

赵一德还就稳定粮食生产、调整优化农业结构等工作提出要求。

九大工程推动服务业高质量发展

(上接第一版)创建一批农村产业融合发展展示园。推动生产性服务业与先进制造业深度融合,打造工业互联网平台,培育发展智能工厂、柔性化定制、服务衍生制造,强化全生命周期管理和供应链管理,加快实现制造业企业服务化、服务业企业制造化。推进服务业内部相互融合,打造综合新兴服务产品。

区域协同工程。加快推动京津冀协同发展和雄安新区规划建设,积极承接北京区域性批发市场、物流基地等非首都功能疏解和产业转移,争取国家级出版社、杂志社等到我省建设文化产业基地;与京津共同开发文化、旅游等资源,在京津冀一线地区布局休闲度假、文化健身、商贸流通等服务设施。

集聚发展工程。依托现有产业园区、加工制造基地、优势资源密集区和城市特色功能区,集聚发展研发设计、商务服务、物流配送、文化创意、旅游休闲、成果孵化

转化等服务业,打造一批特色服务业集聚区,建设一批服务业特色小镇和特色产业集群公共服务平台。

平台共享工程。按照共享发展的理念,着力发展平台经济,完善煤炭、钢铁等大宗原材料交易平台功能,搭建一批国际物流服务平台、跨境电子商务平台、金融服务云平台,打造一批省级以上孵化器、众创空间、星创天地等科技成果转化服务平台。

标准建设工程。推广传统服务领域国家标准、行业标准,加强新兴服务领域省级地方标准研制。积极开展服务标准、服务认证示范,推动企业服务标准自我声明公开和监督评价全面实施。

品牌培育工程。做响一批区域品牌,大力提升商贸名城和旅游胜地知名度。做强一批企业品牌,做优一批产品品牌,开展服务标准化提升行动和服务质量标杆引领行动,遴选服务质量标杆单位;培育

保护中华老字号、非物质文化遗产,创建一批影响力大、生命力强的服务品牌。

龙头带动工程。深入实施规模以上服务业企业的“六个一批”专项行动,培育壮大拥有自主知识产权、知名品牌的创新型服务业企业。持续组织做好全省服务业企业100强和创新引领50强评选活动,争取我省更多企业列入中国企业500强和中国服务业企业500强,支持有条件的企业向全球服务业领军企业发展。

试点示范工程。支持具备条件的城市争创国家文化和旅游消费试点城市、国家信息消费试点示范城市。组织开展省级现代服务业与先进制造业深度融合试点工

作。

着眼强化政府的引导和支持作用,实施意见提出了积极扩大服务消费,加强财税和价格政策支持,拓宽融资渠道,实行土地用房优惠、深入推进服务业改革、进一步扩大对外开放、支持重大项目建设、鼓励创办服务业企业、改善城乡公共环境、完善工作机制等10个方面的保障措施。