# 江苏省人事厅文件事业聘用条例（精选5篇）

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2024-08-29

*第一篇：江苏省人事厅文件事业聘用条例江苏省人事厅文件苏人发〔1998〕73号关于印发《江苏省事业单位实行聘用制办法(试行)》的通知各市、县(市)人事局,省直各单位: 经省政府同意,现将《江苏省事业单位实行聘用制办法(试行)》印发给你们,请...*

**第一篇：江苏省人事厅文件事业聘用条例**

江苏省人事厅文件

苏人发〔1998〕73号

关于印发《江苏省事业单位实行聘用制办法(试行)》的通知

各市、县(市)人事局,省直各单位: 经省政府同意,现将《江苏省事业单位实行聘用制办法(试行)》印发给你们,请你们结合本地区、本系统事业单位人事制度改革试点实际执行。各地各部门在试行中有何问题,请与我厅联系。

江苏省人事厅 一九九八年九月九日

江苏省事业单位实行聘用制暂行办法(试行)

第一章 总则

第一条 为深化事业单位人事制度改革,建立适应社会主义市场经济需要和符合事业单位自身特点的人事管理制度,保障用人单位和受聘人员的合法权益,根据国家有关规定,结合本省实际,制定本办法。

第二条 本办法所称事业单位聘用制,是指通过签订聘用合同,确立聘用单位和受聘人员的聘用关系,明确双方权利、义务的一种人事管理制度。

第三条 事业单位实行聘用制必须坚持党的干部路线,坚持德才兼备、任人唯贤的用人标准,建立单位自主用人、人员自主择业、政府依法监督的机制,遵循公开、平等、竞争、择优的原则。

第四条 本办法适用于本省全民所有制事业单位(以下简称聘用单位)和与之建立聘用关系的人员(包括聘用单位现有在职人员及新进人员)。依照国家公务员制度管理的事业单位人员,不适用本办法。

第二章 聘用合同的订立

第五条 聘用合同由聘用单位与受聘人员签订。签订聘用合同必须遵守国家法律、法规,遵循平等自愿、协商一致的原则。第六条 聘用合同应当具备以下条款:(一)聘用合同期限;(二)工作内容和工作条件;(三)工作报酬、保险和福利待遇;(四)工作纪律;(五)聘用合同终止、解除的条件;(六)违反聘用合同的责任。

聘用合同除前款规定的必备条款外,当事人可以协商约定其他内容。

第七条 聘用合同的期限分为:有固定期限、无固定期限和以完成特定的工作为期限。

有固定期限的一般为3年,具体期限由聘用双方协商确定,并在聘用合同中约定终止履行的日期。

受聘人员在同一用人单位连续工作满10年以上或者距退休年龄不满10年,且当事人双方同意订立或者续延聘用合同的,如受聘人员提出订立无固定期限聘用合同,聘用单位应当与其签订;但聘期不得超过受聘人员法定的退休年龄。转业到事业单位的军官,本人要求签订无固定期限聘用合同的,聘用单位应当与其签订。

第八条 聘用单位聘用新进人员,可以规定试用期,试用期最长不得超过6个月。试用期包括在聘用合同期限内。

聘用单位新接受转业军官、大中专学校毕业生,按照国家有关规定执行。第九条 聘用单位首次签订聘用合同时,除国家规定的辞退对象外,聘用单位均应尊重原固定制人员本人意愿,签订聘用合同。

第十条 订立的聘用合同一式三份,当事人双方各执一份,一份存入档案。第十一条 事业单位领导人员的任用方式,按照人事管理权限确定。

第十二条 原固定制职工不愿与聘用单位订立合同的,聘用单位应给其3个月的自行流动期,逾期仍拒绝订立聘用合同又不调离或辞职的,聘用单位有权予以辞退。

第十三条 实行聘用方式的事业单位法定代表人,可以由任免部门或其委托的主管部门聘用并签订聘用合同;单位领导班子其他成员,可以由主要领导人提名,上级组织聘用或征得上级组织同意后,由主要领导人聘用并签订聘用合同。第十四条 聘用合同由受聘人与聘用单位的法定代表人或法定代表人委托的代理人共同签订。

第十五条 下列聘用合同无效:(一)违反国家法律、法规的聘用合同;(二)采用欺诈、威胁等手段订立的聘用合同;(三)权利义务不对等,严重损害一方当事人合法权益的聘用合同;(四)损害国家、社会公共利益和第三者合法利益的聘用合同;(五)未经当事人委托,由第三者代签的聘用合同。

第十六条 聘用单位应当按照本单位编制和岗位情况,公布拟聘任岗位数及其职责、目标任务和聘任条件,通过双方选择、择优聘任、竞争上岗的方式,确定受聘人员岗位,逐级聘任,签订岗位责任书。

第十七条 受聘人员须具备应聘岗位所需资格条件:(一)应聘担任处及处以上行政领导职务(含相当职务)的,须具备《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》有关基本资格条件的规定;(二)应聘担任各级专业技术职务的,须具备专业技术职务相应的基本资格条件;(三)应聘任管理人员和其他岗位所需的基本资格条件,由本级政府人事部门统一规定;(四)应聘人员还须具备用人单位依法规定的其他条件。

单位首次实行聘用合同制的,应聘担任原任职务或相应职务的,可不受上述限制。第十八条 聘用单位中原为工人身份,需聘用到管理岗位或者专业技术岗位上的,应通过岗位培训,考试或者考核合格后方可上岗,并按照有关规定办理聘用制干部批准手续。

第十九条 聘用单位聘用管理人员,必须执行干部回避制度的有关规定,不得聘用与单位领导有夫妻关系、直系血亲关系,夫妻双方的近亲属关系和儿女姻亲关系的人员担任本单位行政副职和办公室、组织人事、劳资、财务、审计、监察、供销等岗位的领导职务。对违反上述规定的,上级主管部门应予纠正。

第二十条 已签订聘用合同的人员,未被聘任上岗的,为内部待岗人员;待岗时间最长不超过一年;待岗期间,聘用单位至少应当提供两次上岗机会。待岗人员也可以自谋职业。

第三章 受聘人员的待遇

第二十一条 受聘人员的工资,根据国家规定的工资制度和工资标准,按照所在岗位职务确定,并按照工作责任大小和岗位目标任务完成情况,确定活的工资部分,合理拉开档次。

第二十二条 受聘人员在聘期内享受国家和省规定的各项福利待遇,解聘、辞聘后,原待遇取消。

第二十三条 聘用单位应当按照国家和省的有关规定,为受聘人员参加养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险承担应当支付的相应费用。

第二十四条 受聘人员的工时制度,公休假日,女职工保护,因工负伤、致残和死亡,非因工负伤和患病等福利待遇,均按照国家和省的有关规定执行。

第二十五条 受聘人员在聘期内享有接受国家规定的培训和继续教育的权利。第二十六条 事业单位实行聘用制后,受聘人员的原身份作为档案保存。受聘人员的调动仍按照原身份办理。被批准为聘用制干部的调动,按照国家有关规定办理。第二十七条 聘用制干部被聘用到管理岗位或者专业技术岗位上工作10年以上(包括10年),并在受聘岗位上达到退休条件的,根据本人意愿,可以按照干部身份办理退休,也可以按照工人身份办理退休。

第四章 解聘、辞聘、续聘

第二十八条 聘用合同依法签订后,合同双方必须全面履行合同,任何一方不得擅自变更合同。

聘用期间,因特殊情况致使原聘用合同无法履行的,经双方协商一致,可以变更合同内容,也可以解除聘用合同。

第二十九条 受聘人员有下列情况之一的,聘用单位可以解除聘用合同:(一)在试用期间被证明不符合聘用条件的;(二)严重违反工作纪律或聘用单位规章制度,经批评教育仍不改正的;(三)严重失职,营私舞弊,对聘用单位利益造成重大损害的;(四)被依法追究刑事责任的。第三十条 有下列情况之一的,聘用单位可以解除聘用合同,但应当提前30日以书面形式通知受聘人员:(一)受聘人员患病或者非因工负伤,医疗期满后不能从事原工作,也不服从另行安排适当工作的;(二)连续两年考核不合格的,又不服从组织安排或者重新安排后年度考核仍不合格的;(三)聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原合同无法履行,经当事人协商不能就变更聘用合同达成协议的。

第三十一条 有下列情况之一的,聘用单位不得依据本办法第三十条的规定终止或者解除聘用合同:(一)受聘人员因工负伤或者患职业病医疗终结,经有关部门确认丧失或部分丧失劳动能力的;

(二)受聘人员患病或者负伤,在规定的医疗期内的;(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的;(四)国家法律、行政法规规定的其他情形。

第三十二条 有下列情况之一的,受聘人员可以提出解除聘用合同,除本条第(三)项之外,应当提前30日以书面形式通知聘用单位:(一)在试用期内的;(二)聘用单位未按照国家规定或者聘用合同支付工作报酬或者提供工作条件的;(三)按照国家规定考入普通高等、中等专业学校,应征入伍,考入或者被调任到国家机关工作的。

第三十三条 聘用单位监察、审计、人事、财务以及担负重要的专业技术、科研项目等特殊岗位上的受聘人员,在聘用期内提出解除聘用关系,应当按照人事管理权限获得批准。法律、法规有规定的,从其规定。

第三十四条 任何一方要求解除聘用合同,不得侵害对方的利益,并对有关事宜作出妥善处理。

第三十五条 职工系聘用单位出资培训的,合同双方应根据实际情况约定培训后的服务期及违约责任。没有约定的,个人提出解除聘用合同的,单位可按培训后每年递减20%的标准收取培训费。第三十六条 聘用单位依据本办法第二十八条第二款、第三十条规定解除聘用合同的,应当按照受聘人员在本单位的工作年限给予一次性经济补偿,其标准按照国家有关规定执行。

第三十七条 聘用合同期满或者签约双方约定的聘用终止条件出现,聘用合同即行终止。

经双方同意,可以续聘;续聘必须重新签订聘用合同,续聘合同应当在聘用期满前一个月办理。聘用单位无正当理由,不得拒绝续聘。

第五章 管理与监督

第三十八条 县级以上地方人民政府人事行政管理部门是本行政区域内事业单位实行聘用制的综合管理部门,负责对事业单位实行聘用制进行指导和监督。聘用单位的主管部门负责所属事业单位实行聘用制的组织实施和检查督促工作。第三十九条 聘用单位应当根据本单位实际,制定实行聘用制的方案,经职工大会或者职工代表大会讨论通过,报主管部门审核后组织实施。主管部门应当将聘用单位实行聘用制的方案报本级人民政府人事行政部门备案。

第四十条 事业单位应当加强聘用人员的管理,按照国家有关规定,认真做好受聘人员的考核工作,考核结果作为续聘、解聘以及奖惩、晋升、增资的重要依据。第四十一条 事业单位的聘用合同文本,由省人事行政部门制定统一样式。第四十二条 聘用合同签订后,经事业单位主管部门审查,应当在1个月内到政府人事行政部门审核鉴证。

聘用合同审核鉴证,是人事行政部门依据人事政策法规对聘用合同的条款审核,并予以证明的一种监督管理制度。

第四十三条 聘用合作经合同鉴证机关鉴证后,双方当事人均应当认真履行聘用合同,任何一方违反聘用合同,都应当承担违约责任,由违约方付给对方违约金;造成经济损失的,违约方还就按照实际情况承担经济赔偿责任。违约金的数额由双方当事人在聘用合同中自行约定。

第四十四条 聘用双方因履行聘用合同发生争议,经协商无效的,可以向本单位人事争议调解委员会或者单位主管部门申请调解;当事人也可以按照省有关规定,在争议发生之日起60日内向当地政府人事行政部门书面申请仲裁。

第六章 附 则

第四十五条 集体所有制事业单位、民办事业单位以及在我省的国务院部委所属事业单位可以参照本办法执行。

第四十六条 本办法由江苏省人事厅负责解释。第四十七条 本办法自印发之日起施行。

**第二篇：河北省人事厅文件**

河北省人事厅文件

冀人字〔2024〕31号

关于与天津大学联合招收 公共管理硕士（MPA）、工商管理 硕士（MBA）研究生班的通知

各设区市人事局，省直有关部门，华北石油管理局：

根据省政府与天津大学长期合作协议精神，八年来,省人事厅人才中心已与天津大学成功联办了四届公共管理硕士（MPA）、三届工商管理硕士（MBA）研究生班，共培养学员300余名。为深入贯彻落实省委七届三次全会精神,更好实施人才强省战略,为实现又好又快发展,建设具有实力、活力、竞争力的沿海经济社会发展强省提供人才支持，经研究决定，举办第五届公共管理硕士（MPA）、第四届工商管理硕士（MBA）研究生班，并于今年4月下旬在石家庄举办开学典礼，现就有关事宜通知如下：

一、招生对象及名额

招生对象：国民教育序列大学本科毕业（一般应取得学士学位）。公共管理硕士（MPA）：工龄在三年以上；工商管理硕士（MBA）：工龄在五年以上（工作年限计算日期均截至2024年7月31日）。

招生名额：各80名

二、培养目标

为我省政府部门、非政府公共管理机构、国有大中型企业培养德才兼备、适应社会主义现代化建设的高层次、复合型、应用型高级管理人才。

三、学制及学习方式 学制：两年半至三年。

学习方式：由天津大学资深教授、专家授课，单课独进。每月定期授课与自学相结合，实行学分制。也可以跟读，实行先入学修学分，后参加全国联考。

学习地点：石家庄市裕华西路９号河北省人才大厦４楼教室

四、考试时间及科目

2024届学生将参加10月下旬全国联考。

考试科目：公共管理硕士（MPA）需考试《英语》、《公共管理基础》、《综合知识 》、《政治理论》共四门。工商管理硕士（MBA）需考试《英语》、《综合能力》、《政治理论》共三门。其中政治理论考试与面试由学校单独组织，考 试时间为11月份，地点河北省人才大厦4楼教室。

为帮助学员顺利通过全国联考，省人事厅与天津大学8月至10月份将组织专家教授进行考前辅导，针对性强，通过率高，自愿参加，费用自理。

五、录取、毕业及课程设置

录取及毕业：天津大学硕士研究生专业学位录取工作由学校自行组织和确定。学校根据考生入学成绩（含面试）择优录取，本班学员优先录取。学员修满学分，成绩合格，完成论文并通过答辩者，可获得天津大学公共管理硕士（MPA）或工商管理硕士（MBA）学位证书。

MPA课程设置：公共人力资源管理、定量分析方法、公共管理学、行政法、社会主义建设理论、公共政策分析、公共经济学、区域规划与管理、社会保障概论、领导科学、公务员概论等共20门。

MBA课程设置：应用统计学、经济学、生产与运作管理、企业战略管理、管理实践、人力资源开发与管理、会计学、营销管理、管理经济学、组织行为学、信息技术基础、公司理财、现代工业工程、科技创新导论等共24门。

六、报名资料及收费标准

报名资料：毕业证、学位证、一寸免冠照片3张、小二寸照片2张。

收费标准：公共管理硕士（MPA）学位学费3.2万元（其中含研究生进修班学费1.6万元），教材资料费800元，报名 费100元，共计3.29万元。工商管理硕士（MBA）学位学费4.2万元（含研究生进修班学费2.1万元），教材资料费900 元，报名费100元。共计4.3万元。

七、报名时间、地点及联系方式 报名时间：即日起至2024年7月25日。

报名地址：河北省人事厅人才交流服务中心（石家庄市裕华西路9号河北省人才大厦401、320、321室）。

联系电话：0311—87802098、87802029、87802096、87802089、87802058 联 系 人：杜月昌、刘素平、周淑民

网 址：河北人事人才网：http://www.feisuxs

八、有关要求

省直各部门、各市要从加强公务员队伍执政能力建设、提高政府管理效能和企业经营管理效率的高度，充分认识开展公共管理硕士（MPA）和工商管理硕士（MBA）专业学位教育的重要性。各单位要积极动员和推荐符合条件的人员报考；对在职攻读公共管理硕士（MPA）或工商管理硕士（MBA）专业学位的人员给予学习时间保障，支持其参加面授；对在职取得公共管理硕士或工商管理硕士专业学位证书的干部,所在单位应对其学习费用给予支持，以推动在职攻读公共管理硕士（MPA）和工商管理硕士（MBA）专业学位教育工作的深 入开展。

附：在职人员攻读天津大学MPA/MBA硕士学位报考资格审查表

二○○八年三月十二日

主题词：人才 培训 研究生班 通知

河北省人事厅办公室 2024年3月12日印发

(共印280份)

**第三篇：黑龙江省人事厅文件**

黑龙江省人事厅文件

黑人发[2024]5 6号

黑龙江省人事厅关于做好全省事业单位

专业技术职务结构比例调整工作的意见

各地、市人事局，省农垦、森工总局人事局，省直各单位人事(干部)处：

根据国家人事部《关于事业单位专业技术职务实行结构比例管理的通知》(人发[1 9 9 9]6 5号)精神，我省于2 0 0 1年全面推行了专业技术职称评定与专业技术职务聘任相分离的评聘分开制度，由过去的指标管理为现在的岗位管理，并对各市(地)和省直各部门核定了事业单位专业技术职务结构比例。这一制度的推行，对引入竞争机制，充分发挥单位用人自主权及促进人才合理流动起到了积极的作用。但随着事业的不断发展和人员的变化，原核定的结构比例已不适应当前工作的需要6为此，现对全省事业单位专业技术职务结构比例调整提出如下意见。

一、专业技术职务结构比例实行分级分类管理

根据《中共黑龙江省委、黑龙江省人民政府的通知》(黑发[2 0 O 3]1 4号)中提出的‚深化事业单位改革，坚持‘脱钩、分类、放权、搞活’原则‛的要求，从2 0 0 4年起，全省事业单位专业技术职务结构比例实行分级分类管理。

(一)按隶属关系分级管理

1、市(地)所属事业单位专业技术职务结构比例不再由省人事厅核准，各市(地)人事局可根据当地实际情况自行确定，省人事厅对其确定的结构比例实行备案管

理；

2、各县(市)所属事业单位专业技术职务结构比例管理办法由各主管市(地)人事局进一步明确；

3、省农垦总局所属事业单位专业技术职务结构比例可比照市(地)管理；

4、省直各部门所属及省直属事业单位专业技术职务结构比例由省人事厅核准或备案管理。

(二)按财政拨款渠道分类管理

1、省直财政全额预算拨款事业单位专业技术职务结构比例须经省人事厅核准，且实行专业技术职务(岗位)数额总量和专业技术职务结构比例双重控制；

2、省直财政部分补助和非财政补助事业单位可根据实际工作需要，自行确定专业技术职务结构比例，自主聘任专业技术职务。

二、专业技术职务结构比例的确定

本次专业技术职务结构比例的调整工作，必须以事业单位设定专业技术岗位为前提，并规定明确的岗位职责和任职条件，之后在定编定员的基础上，重新确定高、中、初级专业技术职务结构比例。

(一)专业技术岗位设置的基本原则

各事业单位在设置专业技术岗位时，一定要从实际出发，做到立足现在，着眼长远。重点应遵循以下原则：

1、因事设岗原则岗即按照本单位各部门职责范围划定岗位岗不应因人设岗。

2、规范化原则。即岗位名称及职责范围均应规范。特别是关键性岗位，应突出创新和创造。

3、整分合原则。即在整体规划下，明确岗位分工，又在分工基础上，实现有效的综合。使各岗位职责明确，又能同步协调。

4、最少岗位数原则。即设岗应充分考虑到节约人力成本，以最少的投入，获

得最高的效率。

(二)确定专业技术职务结构比例的基本原则

1、专业技术职务结构比例应在各单位科学设岗的基础上，按照事业单位的分类，由主管部门或事业单位本身根据本部门或本单位在全国或全省同行业中的地位和影响，结合现有规模、专业实力及所承担的工作任务，在核定的工资总额和批准的编制定员范围内加以确定。

2、专业技术职务结构比例的确定要有利于深化事业单位改革，加强专业技术工作，促进经济效益和社会效益的提高；要有利于促进专业技术队伍建设，充分调动专业技术人员积极性；要有利于在国家宏观管理下单位用人自主权的落实和发挥。

三、专业技术职务结构比例的核准与备案

1、按照事业单位分级管理原则，市(地)所属事业单位专业技术职务结构比例的核准与备案，由各市(地)人事局自行确定。

2、省直各部门所属财政全额预算拨款事业单位将其专业技术岗位设置方案报主管部门审核后，由主管部门根据确定专业技术职务岗位结构比例的基本原则，以省编委办批准的专业技术人员及管理人员的编制数之和为基数，拟定本部门专业技术职务结构比例方案，报省人事厅核准；财政部分补助和非财政补助事业单位专业技术职务结构比例，由本单位在设岗基础上自行拟定，报主管部门并省人事厅备案。

3、省直属财政全额预算拨款事业单位在设岗基础上，根据确定专业技术职务岗位结构比例的基本原则，以省编委办批准的专业技术人员及管理人员的编制数之和为基数，拟定本单位专业技术职务结构比例方案，报省人事厅核准；财政部分补助和非财政补助事业单位专业技术职务结构比例，由本单位在设岗基础上自行拟定，报省人事厅备案。

四、专业技术职务结构比例的调整

专业技术职务结构比例一经核准，应保持相对稳定，原则上每3年调整核准一次。确因机构变化，事业发展，编制增减等特殊原因需要调整的，可提前按上述专业技术职务结构比例核准与备案程序办理。

五、专业技术职务的聘任管理

1、事业单位专业技术职务结构比例重新核准后，各单位应根据设定的专业技术岗位，本着事职相符、人事相宜的原则，在已获得相应专业技术职称的人员中，开展专业技术职务聘任工作，逐步形成自我约束、自我发展机制。

2、对已接近或达到核定结构比例的单位，要强化竞争机制，通过自然减员、流动、低聘或解聘等措施，空出岗位，用以吸引和选拔优秀人才。尚未达到结构比例的单位，要严格控制聘任数量，做到逐年逐步到位。

3、专业技术职务聘任管理仍使用《黑龙江省事业单位专业技术岗位管理手册》。其中，省直各部门所属财政全额预算拨款事业单位一式三册(单位一册、主管部门一册、省人事厅一册)；财政部分补助和非财政补助事业单位一式二册(单位一册、主管部门一册)；省直属财政全额预算拨款事业单位一式二册(单位一册、省人事厅一册)。

4、省直单位有空岗需要聘任时，属财政金额预算拨款事业单位的，由主管部门(或省直属单位)带《岗位管理手册》到省人事厅职称处核定岗位，领取工资卡；属财政部分补助或非财政补助事业单位的，由各单位带《岗位管理手册》到其主管部门核定岗位后，到省人事厅工资处办理兑现职务工资手续。

六、有关要求

事业单位专业技术职务结构比例的调整工作要与数据库建设结合起来，在认真做好数据库中人员信息更新和补充的基础上，上报本部门专业技术职务结构比例方案。结构比例方案核准与备案截止时间为2 O O 4年9月3 0日。

七、各市(地)及省农垦总局可比照上述办法管理

各地、各部门一定要加强对此项工作的领导，要精心组织，认真实施，切实做好本次结构比例的调整工作。

黑龙江省人事厅

二○○四年四月二十九日

**第四篇：陕西省人事厅文件**

陕西省人事厅文件

陕人发〔2024〕46号

陕西省人事厅

关于转发人事部《事业单位岗位 设置管理试行办法》和《实施意见》的通知

各设区市人事局，杨凌示范区人事劳动局，省级各部门、直属机构人事又（干部）处:

现将人事部《事业单位岗位设置管理试行办法》和《实施意见》转发给你们，请结合本市、本部门实际认真贯彻执行。

在事业单位推行岗位设置管理制度，是深化事业单位人事制度改革的内在要求，也是事业单位收入分配制度改革的迫切要求，对于事业单位推行聘用制，实现由身份管理向岗位管理的转变，调动事业单位工作人员的积极性、创造性，促进社会事业的发展，具有十分重要的意义。事业单位岗位设置管理工作直接关系到事业单位广大工作人员的切身利益，涉及面广，政策性强，情况复杂。我省事业单位岗位设置管理实施意见已经省政府同意，即将下发施行。各市、各部门要从贯彻落实科学发展观构建和谐社会，实施人才强省战略，创新事业单位人事管理制度，保证事业单位收入分配制度改革顺利完成的高度，充分认识事业单位岗位设置管理工作的重要性、紧迫性、艰巨性和复杂性，认真贯彻执行国家和我省的有关政策规定，积极稳妥地做好事业单位岗位设置管理的组织实施工作。

二〇〇七年四月二日

主题词：事业单位 岗位设置 办法 意见 通知

陕西省人事厅办公室

2024年4月3日印发

**第五篇：辽宁省人事厅文件**

辽宁省人事厅文件

辽人发[2024]16号

关于印发《辽宁省招收企业

项目博士后办法（试行）》的通知

各市人事局，中省直有关单位：

根据《中共辽宁省委 辽宁省人民政府关于在老工业基地振兴中进一步加强人才工作若干政策规定(试行)》（辽委发„2024‟18号）的精神，更好地为企业培养、吸引和用好高层次人才，我们制定了《辽宁省招收企业项目博士后办法（试行）》，现印发给你们，请遵照执行，并做好宣传和组织工作。

二00四年九月二十七日

主题词：设立博士后基地通知

辽宁省人事厅办公室2024年9月24日印发

辽宁省招收企业项目博士后办法(试行)

为充分发挥博士后制度的作用，把更多的优秀人才吸引到企业工作或为企业服务，特别是为没有设立企业博士后科研工作站的企业吸引一批博士后，进一步促进“产、学、研”相结合，提高企业竞争力和技术创新能力，为辽宁老工业基地振兴提供人才保证和智力支持。根据《中共辽宁省委 辽宁省人民政府关于在老工业基地振兴中进一步加强人才工作若干政策规定(试行)》（辽委发„2024‟18号）的精神，省人事厅就在全省企业敞开招收企业项目博士后（即以企业项目为依托，以博士后流动站为载体，为企业培养、吸引和用好博士后）工作，制定如下办法：

一、招收范围和条件

1、在辽宁注册的各类所有制性质的企业均可招收企业项目博士后。

2、符合国家规定博士后招收条件的、年龄在45周岁以下的国内外博士，均可申请做企业项目博士后。

二、招收方式和研究期限

1、企业与博士后流动站单位联合招收博士后。即企业根据实际项目的需要，依托博士后流动站招收博士后。

2、企业博士后研究人员在站工作时间一般为2年，确因研究工作需要延长工作期限的，经企业和流动站单位双方协商同意，可适当延长，但延长期限不能超过1年。企业博士后研究人员主

要在企业工作，但也可通过博士后本人与企业签订协议或采取其它的约定方式，在保证完成研究项目的前提下，实行“弹性制”工作时间，兼职在站从事研究工作，或在站外从事研究工作。

三、招收程序

1、确立研究项目。企业须根据本企业的发展和人才需求，提出具有较高水平的博士后研究项目，并填写《企业博士后研究项目立项表》（以下简称《立项表》）(见附件一)。

2、具体手续。①确定人选后，由企业填写《企业博士后研究人员审查意见表》(见附件二)；②与流动站单位签订《辽宁省企业项目博士后联合培养协议书》（以下简称《协议书》）(见附件三)，明确双方的责任，权利和义务；③企业与拟招收博士后签定协议，明确博士后研究成果归属、企业为博士后提供的科研条件及生活补贴、医疗保险、社会保险等相关待遇，以及双方的权利和义务等；④由博士后流动站单位负责组织博士后填写《博士后申请表》（见附件四），并汇总有关材料，到流动站所在地的博士后工作服务部门办理博士后进站手续；⑤由流动站所在地的博士后工作服务部门将相关材料报国家博士后基金管理委员会审批后进站；⑥企业与外省、市博士后流动站联合招收博士后的，应及时将招收博士后的全部材料一式两份报我省博士后工作服务中心备案。

四、企业项目博士后的有关待遇和管理

1、企业博士后的户口可落在企业所在地或与企业合作的流动站所在地。

2、企业博士后研究人员的工资、补贴由企业发放。具体数额由企业与博士后双方商定，但不应低于国家规定的每年每人3万元的博士后日常经费标准。博士后在站工作期间发生的科研及工资、补贴、专家指导等经费可计入企业成本。

3、研究项目经专家评估论证后，由省财政对进入企业从事博士后研究者，给予每人6万元的经费资助。

4、企业应为博士后研究人员提供必要的住房等后勤保障。博士后研究人员的配偶、子女随其流动等问题，应按照国家博士后工作有关规定由企业与流动站单位协商解决。

5、企业博士后研究人员工作期满时，企业与流动站单位要根据双方与博士后本人签订的协议，组织有关专家对博士后研究成果的学术水平、经济效益、社会效益和博士后的工作表现、解决实际问题能力、组织管理能力等进行考评，决定是否可以出站。

6、博士后研究人员期满时，可按照国家评聘专业技术职务和博士后工作的有关规定，申请评定相应专业技术职务资格。

7、企业博士后研究人员工作期满后，应填写《企业博士后研究人员期满分配工作意见表》，由流动站单位将有关材料汇总，到当地博士后工作服务部门办理出站等相关手续。由博士后服务部门将有关出站材料上报国家博士后管理办公室，由国家博士后管理办公室颁发《博士后证书》。

五、有关要求

1、企业每年年初都要制定招收计划，做好博士后招收的各项准备工作。可根据实际需要，随时确立研究项目。同时，企业应及时将《立项表》上报省博士后工作服务中心。博士后工作服务中心可根据企业的需求情况和要求，帮助企业与有关流动站单位沟通，尽快招收博士后到企业从事研究工作。

2、企业与流动站单位双方应建立联系和沟通制度，根据双方各自学科专业和项目特点，围绕研究的项目，相互支持，分工合作，做好博士后的招收、培养和管理工作，保证项目的按期顺利完成和博士后研究人员的培养质量。

3、企业应提供充足的科研经费，为博士后研究人员提供良好的工作和生活条件。并按与流动站签署的《协议书》（见附件四），按时拨付流动站单位的专家指导经费。

4、到企业的博士后研究人员应遵守企业和流动站单位的各项规章制度，享受国家规定的博士后研究人员的一切待遇，履行相应的义务。

5、企业和流动站单位双方应按博士后研究项目的进展计划及博士后日常管理的有关规定，对企业博士后研究人员进行考核，考核结果将作为博士后出站时的参考依据。

6、企业博士后的研究成果应按照国家知识产权法和国家有关规定进行处理。由于企业博士后的研究成果是在企业提供的研究项目和研究经费的基础上完成的，其研究成果的知识产权原则上

归属企业。企业博士后研究成果为职务研究成果的，可按有关规定享受应有的权益。博士后应按照国家的有关规定和企业的有关要求，对成果的技术秘密予以保密，违者按有关规定追究其责任。

7、企业要根据实际需要，积极挽留出站的博士后继续留在企业工作或采取柔性的方式为企业服务。

本办法由省人事厅负责解释。

附件：

1、企业博士后研究项目立项表

2、企业博士后研究人员审查意见表

3、辽宁省企业项目博士后联合培养协议书

4、博士后申请表

二00四年九月二十三日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找