山西省市级以下事业单位领导人员管理办法

第一章 总 则

第一条 为了加强和改进市级以下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，建设一支德才兼备、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《事业单位领导人员管理规定》（以下简称《规定》）等有关党内法规和法律，结合我省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于市、县（市、区）党委和政府直属以及部门所属事业单位领导班子成员，市、县（市、区）人大常委会、政协、纪委监委、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，乡镇（街道）事业单位中心（站）负责人。

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。有关党内法规和法律对事业单位领导人员管理另有规定的，从其规定。

事业单位内设机构负责人选拔任用工作按照本办法第二章、第三章有关条款执行。

第三条 事业单位领导人员的管理，应当适应事业单位公益性、服务性、专业性、技术性等特点，遵循领导人员成长规律，坚持严管和厚爱结合、激励与约束并重，激发事业单位活力，推动公益事业高质量发展。工作中，坚持下列原则：

（一）党管干部、党管人才；

（二）德才兼备、以德为先，五湖四海、任人唯贤；

（三）事业为上、人岗相适、人事相宜；

（四）注重实干担当和工作实绩、群众公认；

（五）分级分类管理；

（六）民主集中制；

（七）依规依法办事。

第四条 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

第五条 事业单位领导人员除应当具备《规定》第五条规定的基本条件外，还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，其中专业性、技术性较强的事业单位领导人员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3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）主要以专业技术面向社会提供公益服务的事业单位领导班子行政正职、分管业务工作的副职一般应当具有从事本行业专业工作的经历。

（五）应当经过党校（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，确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，应当在提任后1年内完成。专业性、技术性较强的事业单位领导人员还应当经过国家认可的任职资格培训或者职业化培训。

（六）具有正常履行职责的身体条件。

（七）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。

第六条 事业单位内设机构负责人应当具备《规定》第五条规定的基本条件；同时还应具备本办法第五条第一、二、三、五、六、七项规定的基本资格。其中，负责业务工作的内设机构负责人，还应当具有与本岗位相关的专业教育背景或者具有从事本行业专业工作的经历。

第七条 从专业技术岗位到管理岗位担任领导人员或者内设机构负责人的，其任职资格一般应当符合本办法第五条第一、二、五、六、七项规定，并且具有相应的专业技术职务（岗位）任职经历。其中，直接提任领导人员的，还应当具有一定的管理工作经历。

（一）提任五级、六级管理岗位领导人员的，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）提任七级管理岗位领导人员的，应当已担任副高级以上专业技术职务或者2年以上中级专业技术职务。

（三）提任八级管理岗位领导人员的，应当已担任1年以上中级专业技术职务或者5年以上初级专业技术职务。

第八条 特别优秀的，或者因重大战略、重大工程、重大项目、重点任务选拔高精尖缺人才担任事业单位领导人员以及内设机构负责人等工作特殊需要的，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班子正职或者七级以上管理岗位领导职务的，应当从严掌握，并报上级组织（人事）部门同意。

第三章 选拔任用

第九条 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。

事业单位领导班子配备和领导人员选拔任用，应当立足事业发展需要，充分发挥党委（党组）的领导和把关作用，严格按照核定或者批准的领导职数和岗位设置方案进行。

拓宽选人视野和渠道，注重发现培养选拔优秀年轻干部，统筹使用好女干部、少数民族干部和党外干部，不断优化事业单位领导班子年龄、专业、经历等结构。

第十条 选拔事业单位领导人员，一般采取单位内部推选、外部选派方式进行。根据行业特点和工作需要，可以采取竞争（聘）上岗、公开选拔（聘）、委托相关机构遴选等方式产生人选。

第十一条 选拔事业单位领导人员，应当经过民主推荐，合理确定参加民主推荐人员范围，规范谈话调研推荐和会议推荐方式方法。

第十二条 对事业单位领导职务拟任人选，必须依据选拔任用条件，结合行业特点和岗位要求，全面考察其德、能、勤、绩、廉，严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关，严格落实“凡提四必”要求，防止“带病提拔”。

第十三条 综合分析人选的考察考核、一贯表现和人岗相适等情况，全面历史辩证地作出评价，既重管理能力、专业素养和工作实绩，更重政治品质、道德品行、作风和廉政情况，破除唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项倾向，防止简单以票或者以分取人，不得唯“帽子”选人用人。

考察中要坚持把政治标准放在首位，细化实化政治素质考察考核。大力选拔既善管理又懂业务的领导人员，同时注重了解掌握其在重大斗争、重点任务中的表现，优先使用经过实践考验、主动担当作为的领导人员。

第十四条 选拔任用事业单位领导人员，应当严格执行干部选拔任用工作任前事项报告制度，严格遵守党委（党组）讨论决定干部任免事项有关规定，按照干部管理权限由党委（党组）集体讨论作出任免决定，或者决定提出推荐、提名的意见。

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，结合行业特点和单位实际，逐步加大聘任制推行力度。

实行聘任制的，聘任关系通过聘任通知、聘任书等形式确定，根据需要可以签订聘任合同，所聘职务及相关待遇在聘期内有效。

第十六条 提任八级以上管理岗位领导职务的，应当在一定范围内进行任职前公示，公示期不少于5个工作日。

第十七条 提任非选举产生的八级以上管理岗位领导职务的，实行任职试用期制度。试用期一般为1年。

第十八条 事业单位内设机构负责人选拔任用方式按照本办法第十条、第十五条规定执行。主要以专业技术面向社会提供公益服务的事业单位，可以根据工作需要积极探索有效办法，搞活搞好内部用人制度。

根据干部管理权限和事业单位不同领导体制实际，实行党委领导下的行政领导人负责制的，由党委集体讨论作出任免决定；实行行政领导人负责制的，党政主要领导应当对人选等情况进行充分沟通，由党组织集体讨论作出任免决定，或者由党组织研究提出拟任人选、党政领导会议集体讨论，依规依法任免（聘任、解聘），根据工作需要，也可以由上级党组织统筹管理，按照规定程序讨论决定。

第十九条 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

第二十条 事业单位领导班子和领导人员一般应当实行任期制。对学校、医院、科研院所等行业特点鲜明、主要面向社会提供公益服务的事业单位领导人员，应当加大任期制推行力度。

每个任期一般为3至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稳定，一般应当任满一个任期。

第二十一条 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。任期目标的设定，应当符合立足新发展阶段、完整准确全面贯彻新发展理念、积极服务和融入新发展格局、推动高质量发展的要求，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。

领导班子任期目标主要包括党建工作、公益服务、管理创新、人才培养、队伍建设、廉洁从业等方面，具体内容可以根据单位实际确定。领导人员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。

第二十二条 任期目标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（部门）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。

第五章 考核评价

第二十三条 事业单位领导班子和领导人员的考核，主要是年度考核和任期考核，根据工作实际开展平时考核、专项考核。考核评价以岗位职责、任期目标为依据，以日常管理为基础，注重政治素质、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，建立健全事业单位党建工作考核评价机制，推行事业单位党组织书记抓基层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。

积极推进分类考核，结合行业特点和事业单位实际，合理确定考核内容和指标，注意改进考核方法，提高质量和效率。

第二十四条 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。

平时考核、专项考核的结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第二十五条 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、问责追责等的重要依据。

第六章 交流、回避

第二十六条 完善事业单位领导人员交流制度。交流的重点对象一般是正职领导人员，专职从事党务工作、分管人财物的副职领导人员以及其他因工作需要交流的人员。

第二十七条 积极推进同行业或者相近行业事业单位之间领导人员交流，统筹推进事业单位与党政机关、国有企业、社会组织之间领导人员交流。

注重从党政机关选派具有较高知识层次、相关专业背景的优秀干部充实到事业单位领导班子。注意选拔符合党政领导班子建设需要、专业急需紧缺的事业单位领导人员到党政机关任职。

坚持重视基层、重视实践导向，鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动。注重选拔能力素质较好、发展潜力较大、熟悉基层工作的事业单位领导人员按照相关规定进入乡镇（街道）领导班子。

鼓励支持类型相近、专业对口的事业单位与国有企业、社会组织领导人员之间的交流。

专业性强的领导人员交流，应当加强研判和统筹，注意发挥其专业特长。

第二十八条 事业单位领导人员交流由党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限组织实施，严格把握人选的资格条件，领导人员个人不得自行联系交流事宜。同一领导人员不宜频繁交流。

第二十九条 实行事业单位领导人员任职回避制度。有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的，不得在同一事业单位领导班子任职，不得在同一单位担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务，也不得在领导人员所在事业单位本级内设管理机构以及分管联系单位从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务部门负责工作。

第三十条 实行事业单位领导人员履职回避制度。事业单位领导人员在履行职责过程中，涉及本人及其近亲属利害关系或者其他可能影响公正履行职责情况的，本人应当回避。

第七章 职业发展和激励保障

第三十一条 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）和行业主管部门干部教育培训计划，加强思想政治建设和能力培养，提高思想政治素质、专业水平和管理工作能力。强化岗位培训、分行业培训，促使领导人员的领导能力和专业素养适应单位的核心职能需要。

第三十二条 加强事业单位领导人员实践锻炼，有计划地选派事业单位领导人员到环境复杂、条件艰苦的地区实践锻炼，积极选派参与巡视巡察、专项督查、乡村振兴、信访维稳、对口援疆等工作，注重在完成重点工作和急难险重任务中加强历炼。

第三十三条 统筹各类教育培训，充分利用党校（行政学院）、干部学院等机构资源，原则上每5年对事业单位领导人员培训全覆盖。

第三十四条 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；其他领导人员，根据本人实际和工作需要，作出适当安排。

第三十五条 完善事业单位领导人员收入分配制度，落实工资正常增长机制，根据事业单位类别和经费来源等，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。

学校、医院、科研院所等单位，可以根据实际情况探索实行符合行业特点的领导人员收入分配办法。

第三十六条 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。注意引导和促进领导人员在推动加快科技自立自强、服务保障民生等方面担当作为、履职尽责。

第三十七条 加强对事业单位领导人员的关心关爱，开展经常性谈心谈话，及时了解思想、工作、生活等方面情况，听取意见建议，帮助解决实际困难。

按照有关规定做好容错纠错工作，落实“三个区分开来”要求，健全干部担当作为的激励和保护机制，宽容领导人员在改革创新中的失误，营造鼓励探索、支持创新的良好环境。

第八章 监督约束

第三十八条 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。

第三十九条 监督的重点内容是：践行“两个维护”，对党忠诚，贯彻落实党的理论和路线方针政策、党中央决策部署以及上级党组织决定情况；依法办事，执行民主集中制，履行职责，担当作为，行风建设，选人用人，国有资产管理，收入分配情况；落实全面从严治党主体责任和监督责任，职业操守，以身作则，遵守纪律，廉洁自律等情况。

第四十条 完善事业单位领导班子权力运行机制和领导人员特别是主要负责人监督制约机制，构建严密有效的监督体系。发挥党内监督带动作用，推动民主监督、行政监督、司法监督、审计监督、财会监督、群众监督、舆论监督等贯通协调、形成合力，强化领导班子内部监督，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。

严格落实干部选拔任用工作“一报告两评议”、领导干部报告个人有关事项、规范干部兼职、因私出国（境）和配偶、子女及其配偶经商办企业，以及经济责任审计、问责等管理监督有关制度。

积极推行单位事务公开，发挥好职工代表大会、学术委员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。

第四十一条 事业单位领导人员有违规违纪违法行为的，依规依纪依法给予处理、处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第九章 退 出

第四十二条 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。

第四十三条 事业单位领导人员有下列情形之一的，一般应当免去现职：

（一）达到任职年龄界限或者退休年龄界限的；

（二）领导班子年度考核、任期考核被确定为较差，或者连续2年年度考核被确定为一般，经组织认定负有直接责任或者主要领导责任的；

（三）年度考核、任期考核被确定为不合格的，或者连续2年年度考核被确定为基本合格的；

（四）解除聘任关系（聘任合同）或者聘任期满不再续聘的；

（五）受到责任追究应当免职的；

（六）不适宜担任现职应当免职的；

（七）因违规违纪违法应当免职的；

（八）因健康原因，无法正常履行工作职责1年以上的；

（九）因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

第四十四条 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。辞职程序和辞职后从业限制等，按照有关规定执行。

第四十五条 事业单位领导人员的退休，按照有关规定执行。事业单位正职领导人员特别优秀的，根据工作需要和本人履职情况，按照有关规定经批准可以延迟免职（退休）。

第四十六条 事业单位领导人员退出领导岗位从事专业工作的，由本单位党委（党组）研究并报上级组织（人事）部门同意，可以不再按照领导人员管理。

第四十七条 事业单位领导人员退出领导岗位后，应当继续履行保密责任，严格执行保密规定，落实脱密期管理相关要求。第十章附则

第四十八条 中央有关行业主管部门对本行业事业单位领导人员管理另有规定的，从其规定。

第四十九条 县级以下事业单位九级、十级管理岗位工作人员按干部人事管理的有关规定管理。

第五十条 本办法具体解释工作由中共山西省委组织部承担。

第五十一条 本办法自发布之日起施行。