

中共山西省委组织部 山西省人力资源和社会保障厅关于进一步做好艰苦边远地区事业单位公开招聘工作的通知

• 当前位置：[首页](#) >> [政务要闻](#) >> [通知公告](#) >> 正文

中共山西省委组织部

山西省人力资源和社会保障厅

关于进一步做好艰苦边远地区事业单位

公开招聘工作的通知

各市、县（市、区）党委组织部、政府人力资源社会保障局，省直各委、办、厅、局人事（干部）处：

为全面贯彻落实中共山西省委《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》（晋发〔2017〕14号）、中共中央组织部 人力资源社会保障部《关于进一步做好艰苦边远地区县乡事业单位公开招聘工作的通知》（人社部规〔2016〕3号）精神，鼓励和引导各类优秀人才到艰苦边远地区干事创业，切实解决艰苦边远地区事业单位招聘难、留人难问题，充分发挥好广大事业单位工作人员在打赢脱贫攻坚战、决胜全面建成小康社会中的重要作用，现就全省进一步做好艰苦边远地区事业单位公开招聘工作通知如下。

一、实施范围

我省被国家确定为集中连片特殊困难地区的县、国家扶贫开发工作重点县，省定重点扶贫县。（具体名单见附件）

二、科学合理设置招聘条件

- （一）招聘县乡事业单位管理人员和专业技术人员，年龄均可以放宽到40周岁以下。
- （二）除行业职业准入对学历要求外，招聘乡镇事业单位工作人员，学历最低可以到高中、中专（含技工学校）。
- （三）招聘乡镇事业单位管理人员，可以不作专业限制；招聘县乡事业单位专业技术人员，可以适当放宽专业要求。
- （四）县乡事业单位可拿出一定数量的岗位面向本县、本市或者周边县市户籍人员（或者生源）招聘，具体数量由各市根据实际确定。

三、改进招聘方式方法

- （一）乡镇事业单位招聘大学本科以上毕业生，县级事业单位招聘中级以上专业技术职称或者硕士以上学位人员，以及行业、岗位、脱贫攻坚急需紧缺专业人才，可采取面试、组织考察等方式公开招聘。
- （二）采取统一考试方式招聘的，可以根据工作需要，增加专业能力测试或实际操作能力测试，并适当降低一般能力测试成绩权重，提高专业能力测试或实际操作能力测试成绩权重；可根据应聘人员报名、专业分布等情况适当降低开考比例，或不设开考比例，划定成绩合格线。
- （三）对“三支一扶”人员、大学生村官、西部志愿者、特岗教师等基层服务项目人员和退役士官士兵，可以按照有关规定进行专项招聘，并增加工作实绩在组织考察中的权重。

四、完善激励保障措施

(一) 拓宽职务晋升和岗位评聘渠道。积极为事业单位工作人员搭建干事创业平台,适当提高艰苦边远地区县乡事业单位中、高级专业技术岗位设置比例。招聘高层次人才可以采用特设岗位的办法,不受本单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。在岗位晋升、职称评审等方面,向县特别是乡镇事业单位倾斜。

(二) 落实各项工资待遇。落实乡镇工作补贴、艰苦边远地区津贴、大中专毕业生到艰苦边远地区县乡工作提前转正定级并高定工资、带薪年休假制度等政策,积极改善工作、生活条件,帮助解决实际困难,加强人文关怀。

(三) 拓宽职业发展空间。积极选派业务骨干到上级单位或者发达地区挂职锻炼、跟班学习,注重选拔优秀乡镇站所负责人进入乡镇领导班子,大力表彰甘于奉献、实绩突出的事业单位工作人员,鼓励他们扎根基层、服务群众。

五、严密组织实施

(一) 各市、有关县(市、区)组织、人力资源社会保障部门要高度重视艰苦边远地区县乡事业单位公开招聘工作,在同级党委政府的领导下,发挥好职能作用,加强与相关部门协调配合,攻坚克难,着力形成“招得来、留得住、用得好”的事业单位引人用人体制机制,把各项工作落到实处。

(二) 严格执行事业单位公开招聘基本制度,坚持公开、公平、公正、择优,严格审核招聘方案,规范招聘程序,公示招聘结果。所有招聘方案必须经市级组织、人力资源社会保障部门审核后方可实施。建立和完善各级公开招聘信息发布平台,方便社会公众了解招聘政策和信息,自觉接受社会各界监督。

(三) 对放宽条件和直接考核招聘的工作人员,用人单位在聘用合同中可约定5年的最低服务期限,并明确违约责任和相关要求。在最低服务期限内,其它单位不得以借调、帮助工作等方式将其借出或调走。

(四) 全面落实公开招聘各项纪律要求,采取有效措施,防止出现因人画像、人情招聘、暗箱操作等问题。对以权谋私、违规进人等违纪违法行为,坚决查处,严厉问责,公开通报。构成犯罪的,依法追究刑事责任。对违反招聘纪律的受聘人员,以及未按规定进行公开招聘单位自行接收的人员,一经查实,要解除聘用合同,予以清退。

工作地点在艰苦边远地区的省直和市直事业单位非流动岗位,可参照本办法进行公开招聘,但须约定不低于5年的服务期限。其他条件特别艰苦、“招人难、留人难”问题突出的县乡,可以参照本《通知》执行,具体范围由市级组织、人力资源社会保障部门研究确定,从严掌握。

山西省人力资源和社会保障厅

晋人社厅函〔2019〕716号

关于规范全省事业单位公开招聘 信息发布程序的通知

各市人力资源和社会保障局，省直各单位人事（干部）部门：

为了扩大事业单位公开招聘信息受众范围，畅通公众获取相关信息渠道，提升信息知悉度和权威性，现就规范全省事业单位公开招聘信息发布程序有关事项通知如下：

一、在山西省人力资源和社会保障厅官方网站上开设“事业单位公开招聘信息专栏”（以下简称“招聘信息专栏”），为全省事业单位公开招聘信息发布提供平台。

二、各市、县（市、区）所属事业单位公开招聘方案按规定程序经市人社部门核准后，由市人社局将招聘公告或招聘信息（应包括招聘单位、招聘数量、招聘时间、当地发布招聘公告的官方网站链接等）报省人社厅，在省人社厅官方网站和市、县有关官方网站同时发布招聘公告或招聘信息。

三、省直属事业单位和省直各部门（单位）所属事业单位公开招聘（包括专项招聘）方案经省人社厅核准（备案）后，招聘公告在省人社厅官方网站“招聘信息专栏”和本部门（单位）官方网站同时发布。

四、事业单位公开招聘公告发布后，招聘单位及主管部门不能擅自更改公告内容。确需更改的，必须报原招聘方案核准部门同意，并在原发布公告的网站发布补充公告。招聘信息内容有变化的，也要及时发布补充或更改信息。

五、除招聘公告或招聘信息外，公开招聘实施过程中各环节需要面向社会公布的信息，仍按现行规定在市、县、部门（单位）网站发布。

联系人：事业单位人事管理处 郭 勇 胡变梅

联系电话：（0351）7676034 7676036

邮 箱：srstsysc@163.com

山西省人力资源和社会保障厅

2019年5月24日

（此件依申请公开）

中共山西省委组织部 山西省人力资源和社会保障厅 文件

晋人社厅发〔2019〕26号

中共山西省委组织部 山西省人力资源和社会保障厅 关于做好2019年全省事业单位公开招聘 工作有关问题的通知

各市委组织部、政府人力资源社会保障局，省直各单位组织人事部门：

为做好2019年全省事业单位公开招聘工作，现就有关事项通知如下。

一、严格执行事业单位公开招聘有关政策

（一）依法依规开展公开招聘工作

严格按照《关于进一步改进和加强事业单位公开招聘工作的意见》（晋人社厅发〔2017〕35号）、《关于进一步做好艰苦边远地区事业单位公开招聘工作的通知》（晋人社厅发〔2017〕36号）和《关于事业单位公开招聘岗位条件设置有关问题的通知》（晋人社厅发〔2018〕33号）等规定，科学合理设置岗位条件，落实艰苦边远地区“三放宽一允许”政策，规范招聘工作程序，压实主体责任，加强监督管理，确保公开、公平、公正，进一步提升事业单位公开招聘工作的科学化、规范化水平。

（二）进一步扩大专项招聘范围，充分赋予用人单位自主权完善公开招聘方式，建立适应我省事业单位招才引才工作需要的组织体系。事业单位及其主管部门可自主组织到高层次人才集聚地区或单位采取考试考核相结合或直接考核的方式进行专项招聘。在国家“双一流大学及学科”和世界排名前200所高校（US News, QS, THE, ARWU 四个研究机构发布的最新世界大学排名）的基础上，将未列入国家“双一流大学及学科”的国内排名前三的行业重点院校及学科应（往）届硕士研究生纳入专项招聘范围。行业重点院校及学科排名由用人单位主管部门根据相关权威机构信息提供具体依据，按权限报经组织、人社部门同意后组织实施。

（三）规范公开招聘学历要求

高校、医院、科研院所原则上要求硕士研究生以上学历，农、

林、水、地质地勘等野外作业岗位可以拿出不超过40%的岗位将学历放宽至大学专科，运动员、演员等由于专业要求，可放宽至中专学历。省直事业单位除上述规定外招聘人员原则上要求本科及以上学历。

（四）认真落实“服务基层项目人员”公开招聘政策

按照规定设置一定比例的“服务基层项目人员”专门岗位，用于招聘“大学生村官、农村义务教育阶段特设岗位教师、三支一扶人员、大学生志愿服务西部计划人员、基层农技推广特设岗位计划人员”五类人员。退役的全日制大学生士兵，在职的村（社区）党组织书记、村（居）委会主任且任现职满3年、考核合格的人员，可按服务基层项目人员对待，报考“服务基层项目人员专门岗位”。对于不达规定开考比例被取消的“服务基层项目人员”岗位，可在招聘公告中明确将该岗位转入一般性岗位进行招聘，最大限度地使用年度招聘计划。县、乡事业单位公开招聘可设置一定比例的岗位用于招聘2019年底前服务期满考核合格的“政府购买基层公共服务岗位”人员。

（五）建立完善公开招聘面试考官库

严格执行《《山西省直事业单位公开招聘结构化面试考官管理办法》（晋人社厅函〔2018〕1252号）。省直事业单位公开招聘采取结构化面试的，面试考官须从面试考官库中随机抽取。省级教育、卫生、科研、农、林、水等历年招聘基数较大的部门，

于2019年6月底前按规定程序建立符合本部门、本行业特点的专业面试考官库，为本部门、本行业招聘提供专业化面试服务。鼓励各市、县（市、区）人社部门探索建立适合本地的事业单位公开招聘结构化面试考官库。

二、切实做好实施方案核准备案等工作

（一）认真制定实施方案

根据《关于下达2019年度全省机关事业单位人员计划的通知》（晋人社厅发〔2019〕18号）核准的年度招聘计划，制定本单位或部门公开招聘实施方案，并按规定报组织人社部门核准备案。要严格依照经核准（备案）的实施方案制定公开招聘公告，公告一经发布不得擅自更改。遇有特殊情况确需更改的，须经核准（备案）招聘实施方案的部门同意后，以补充公告的形式通过原发布公告渠道再次向社会发布。全省事业单位公开招聘实施方案原则上2019年9月底前要完成核准（备案），招聘工作应在公告发布后三个月内完成。事业单位专项招聘工作，由用人单位或主管部门根据工作需要按照政策规定随时组织实施，原则上2019年底前必须完成。

（二）按规定报送有关材料

事业单位核准（备案）公开招聘方案需要报送的材料为：（1）有关单位人事（干部）部门核准（备案）报告；（2）事业单位公开招聘方案、公告及招聘岗位表（公开招聘方案、公告参照有

关范本制定，具体内容可结合本单位特点把握)；(3)主管部门组织实施公开招聘的需一并报送部门主要负责同志签署的《事业单位公开招聘责任承诺书》；事业单位自主组织公开招聘的需一并报送单位主要负责人签署的《事业单位公开招聘责任承诺书》和主管部门主要负责人签署的《事业单位公开招聘监管责任书》。

事业单位公开招聘拟聘人员办理批复手续需要报送的材料为：(1)主管部门公函(内容包括招聘工作主要环节开展情况和拟聘人员信息)；(2)拟聘人员信息表(加盖公章)。

(三) 其他工作安排

计划参加统一笔试的省直党群和政府系统事业单位，请于5月23日前按照管理权限将公开招聘实施方案报省委组织部、省人社厅核准(备案)，并于5月27日前将已核准(备案)的实施方案、公告和委托文书送省人事考试中心，省人事考试中心定于6月29日搭建服务平台，组织省直事业单位公开招聘统一笔试。

三、严格遵守事业单位公开招聘工作纪律

(一) 建立健全公开招聘工作巡视制度

各级组织、人社部门要通过现场巡视加强对事业单位公开招聘工作的监管。巡视人员由同级组织、人社部门派出，负责对事业单位公开招聘笔试、面试工作进行巡视检查。根据工作需要，巡视可延伸一级开展，省级组织、人社部门可派人至各市考区考

点巡视，市级组织、人社部门可派人到所辖县（市、区）考点巡视。巡视工作要突出监管重点，强化对考试组织管理、工作人员执纪、考场安排布置、试卷交接保管等环节的监督检查，切实履行好公开招聘监管职责。

（二）强化公开招聘责任意识

组织实施公开招聘的单位或主管部门，要切实履行公开招聘工作的主体责任。各级组织、人社部门要切实履行公开招聘工作的监管责任。加强社会监督、舆论监督、专门机构监督、参与者监督，对事业单位公开招聘的有关投诉、举报要及时调查处理。

（三）严肃公开招聘纪律

严格执行公开招聘纪律和组织人事纪律，落实各项制度措施，切实维护公开招聘的严肃性和公正性。对公开招聘中的违规违纪行为，按照《事业单位公开招聘违规违纪行为处理规定》（人社部令35号）严肃处理。



（此件依申请公开）

山西省人力资源和社会保障厅办公室

2019年5月5日印发



中共吕梁市委组织部 吕梁市人力资源和社会保障局 文件

吕人社字〔2018〕90号

关于印发《吕梁市事业单位公开招聘人员 实施办法》的通知

各县（市、区）委组织部，各县（市、区）人社局，市直各单位：

现将《吕梁市事业单位公开招聘人员实施办法》印发给你们，请遵照执行。



吕梁市事业单位公开招聘人员实施办法

第一章 总 则

第一条 为进一步深化事业单位人事制度改革，转换事业单位选人用人机制，规范全市事业单位公开招聘行为，促进全市事业单位公开招聘工作的规范化、程序化、制度化。根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）、《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部令第6号）、中共山西省委《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》（晋发〔2017〕14号），制定本办法。

第二条 事业单位招聘管理人员、专业技术人员和工勤人员，适用本《办法》。参照公务员法管理和转为企业的事业单位除外。

第三条 事业单位公开招聘工作人员必须在编制范围内进行。坚持公开、平等、竞争、择优的原则，采取笔试与面试（包括实践技能测试等，下同），考核与考察相结合的办法进行公开招聘。

第四条 公开招聘坚持统一规范、分类指导、分级管理。进一步压实主体责任，落实事业单位用人自主权。

第二章 招聘组织

第五条 组织、人社部门负责对事业单位公开招聘工作进行

指导、监督和管理。

第六条 市、县（市、区）属事业单位的公开招聘工作，原则上由市、县（市、区）属事业单位的主管部门统一组织。主管部门履行直接责任，组织、人社部门履行监管责任。

正处级事业单位可成立由本单位人事部门、工会代表、职工代表、纪委监委派驻本单位纪检监察组及有关专家组成的招聘工作临时机构，负责招聘工作的具体实施。事业单位履行直接责任，单位主管部门履行主体责任，组织、人社部门履行监管责任。

每个事业单位或主管部门原则上一年组织一次招聘。事业单位一次性招聘人数较少的，原则上应由其主管部门统一招聘。

第七条 组织、人社部门可以根据实际需要统一组织公开招聘工作。

第三章 招聘条件和程序

第八条 应聘人员必须具备下列条件：

- （一）具有中华人民共和国国籍；
- （二）拥护中国共产党的领导，遵守中华人民共和国宪法、法律、法规；无违法违纪行为；
- （三）遵守纪律、品行端正，具备良好的职业道德；
- （四）应聘管理和专业技术岗位的，应具有岗位所需要的文化程度和专业水平；
- （五）应聘工勤岗位的，应具备高中（含中专、技校）以上

学历，同时一般应具备岗位所需的职业（执业）资格和技能；

（六）除岗位有特殊要求外，一般招聘岗位年龄为 18 周岁以上、35 周岁以下；引进具有高级专业技术职务资格或博士学位的人员及其他紧缺专业人才时，年龄可适当放宽到 40 或 45 周岁（原则上按 5 周岁一个年龄段划分）；

（七）适应岗位要求的身体条件；

（八）岗位所需的其它条件。

第九条 国定、省定贫困县可适当放宽招聘条件：

（一）招聘县乡事业单位管理人员和专业技术人员，年龄均可以放宽到 40 周岁及以下；

（二）除行业职业准入对学历的要求外，招聘乡镇事业单位工作人员，学历最低可以到高中、中专（含技校）；

（三）招聘乡镇事业单位管理人员，可以不作专业限制；招聘县乡事业单位专业技术人员，可以适当放宽专业要求；

（四）县乡事业单位可拿出一定数量的岗位面向本县、本市或者周边县市户籍人员（或者生源）招聘。

第十条 公开招聘按以下程序进行：

（一）申报招聘计划、制定招聘工作实施方案；

（二）发布招聘公告或简章；

（三）组织应聘人员报名；

（四）资格条件审查；

（五）考试；

- (六) 体检与考察；
- (七) 公示招聘结果；
- (八) 签订聘用合同、办理聘用手续。

第四章 招聘计划、招聘方案与发布公告

第十一条 招聘计划由用人单位负责申报，主要包括以下内容：拟招聘的岗位名称、专业及资格条件、招聘人员数量、招聘时间、采用的招聘方式等。

第十二条 市直用人单位年度招聘计划需在空编范围内制定，经主管部门同意，机构编制部门核准后，按党委政府序列以书面形式分别报市委组织部、市人社局审定。县（市、区）属事业单位招聘计划，按党委政府序列由县（市、区）委组织部、县（市、区）人社局分别报市委组织部、市人社局核准，在核准的年度招聘计划内进行。

第十三条 按照统筹兼顾、保障重点、服务改革、促进发展的原则，市、县招聘计划，要重点保证基层中小学、县以下（含县级）医疗卫生机构，以及农、林、水等关系民生的事业单位用人需求。

第十四条 组织招聘的单位，要依据市委组织部、市人社局批准的年度招聘计划，制定本单位或本部门的公开招聘实施方案。实施方案的主要内容包括：招聘原则、招聘岗位、资格条件、组织领导、时间安排、笔试面试、公告公示的方式方法、保密规则、招聘纪律等。

第十五条 招聘所要求的岗位条件要符合岗位特点和实际需要，不得设置与岗位无关的限制性、歧视性条件。专业设置要科学、准确、规范，不能使用“相近”、“大致”等模糊性表述。在专业设置与招聘岗位相匹配的前提下，原则上应从宽确定专业要求，同一岗位可设置一个或多个相近的适合岗位要求的专业，也可按专业大类设置专业条件，对没有专业要求的招聘岗位，可设置为专业不限。专业名称可参照山西省公务员报考专业设置分类指导目录，也可参照教育部的专业目录，且要根据岗位要求明确不同学历层次的专业名称。

第十六条 除实行职业资格准入和专业限制外，事业单位公开招聘工作人员要设置一定比例的招聘岗位，作为面向“服务基层岗位”专门岗位，用于公开招聘。“服务基层岗位”专门岗位招聘对象为“三支一扶”人员、大学生村官、西部志愿者（含晋西北计划人员）、特岗教师。退役的全日制大学生士兵，可按照服务基层项目人员对待，报考服务基层项目专门岗位。县乡事业单位公开招聘工作中，可拿出一定比例的岗位，招聘服务或劳动合同期满的服务基层项目人员和政府购买基层岗位人员。基层项目人员被定向录取（聘用）的，不得再享受定向招聘优惠政策。

第十七条 吕梁市市直事业单位公开招聘年度实施方案报省委组织部、省人社厅备案。县（市、区）属事业单位公开招聘方案须在同级组织、人社部门审核后，报市组织、人社部门核准。

第十八条 依据核准的招聘方案制定公告。公告发布时间不

少于7个工作日。公告需在招聘单位网站、主管部门网站或其它媒体同时发布。招聘信息一经发布，不得擅自更改。遇有特殊情况确需更改的，须经市组织、人社部门同意后，以补充公告的形式在原发布公告的网站和媒体再次向社会发布。

第五章 报名与资格审查

第十九条 招聘报名可以采取现场报名或网上报名的方式进行。现场报名时间一般不少于3天，网上报名时间一般不少于5天。公开招聘人员要形成竞争，实际报名人数与岗位拟招聘人数比例应达3:1以上方可开考，低于3:1的应取消招聘岗位，并在原发布招聘信息网站和媒体发布变更公告。同时，招聘单位应负责告知被取消岗位的报名人员。

对个别特殊行业、特殊专业或要求层次较高的，确实难以形成竞争的岗位，报市组织、人社部门批准，方可降低开考比例。

第二十条 事业单位招聘人员应当面向社会，凡符合条件的各类人员均可报名应聘。

第二十一条 招聘单位要严格执行初审、复审二次审查办法。报名时进行资格初审，面试前进行资格复审。资格复审开始前，若取得面试资格复审的人员确认不参加资格复审的，从笔试总成绩合格人员中由高分到低分按3:1的比例依次确定资格复审人选；不足3:1的，按实有人数确定。资格复审开始后，按资格复审合格的实际人数确定参加面试人选，以后各环节（包括资格复审、面试、体检、考察、公示、聘用等环节）因各种原因

出现空缺，一律不再递补。

第二十二条 加强对资格审查人员的培训，统一审查标准和尺度。严格按照招聘方案公告的资格条件进行审查，严格执行审查签字记录制度，确保资格审查客观、严谨、公正。对符合招聘条件的，招聘单位不得以任何理由拒绝报名；对不符合招聘条件的，严禁变更或放宽资格条件，坚决防止因资格审查引发的招聘纠纷。

第二十三条 资格审查合格的应聘人员，由组织考试单位核发准考证或考试通知。

第二十四条 公告公示。对于资格审查合格人员，进入笔试、面试环节人员，参加体检考核合格人员等都要在相应媒体上进行公告公示。

第六章 招聘考试

第二十五条 考试由主管部门或用人单位具体组织实施，组织、人社部门对考试工作进行全程监督、指导。

第二十六条 考试内容。包含应聘者履行岗位职责应掌握的公共基础知识，应具备的岗位所必需的专业知识、业务能力和工作技能等。

第二十七条 组织笔试。笔试成绩占招聘总成绩的60%，笔试满分为100分。笔试试卷国家或省级有题库的，应从题库中随机抽取。单位委托命题的，要与对方签订保密协议，提出命题规范。招聘单位自行组织命题的，要按照纪律要求，组织专家封闭

命题。评卷要严格、准确掌握统一的评分标准，做到宽严适度。笔试结束一周内，要在原发布招聘信息的网站公布参加应聘笔试成绩。依据笔试成绩，从高分到低分按照招聘岗位数 3:1 的比例确定进入面试资格复审人选，人数未达 3:1 的按实有人数确定。

为节约社会成本，减轻考生负担，市人社部门搭建事业单位公开招聘考试服务平台，每年为全市事业单位提供一次笔试考试服务，凡参加市人社部门笔试考试的，用人单位不再组织笔试考试。

第二十八条 面试成绩占招聘总成绩的 40%，面试满分为 100 分。组织招聘的单位面试前一周，要在原发布招聘信息的网站公布参加面试人员名单，公告面试的时间、地点、内容、方法及要求等。同时要告知参加面试的人员。

第二十九条 面试测评根据拟聘岗位需要，可以采用答辩（结构化面试）、情景模拟、实践操作（演示）等方法，也可以采用其它有效的测评方法。负责面试组织实施的部门和单位在面试前应严格做好试题的命制及其保密工作。

第三十条 面试要成立面试考官小组，人数一般为 5 至 9 人，招聘单位及主管部门的考官人数只限 1 人，主考官由外聘考官担任。必要时，面试考官可全部外聘。面试成绩应于当天公布。

第三十一条 考试总成绩 = 笔试成绩 × 60% + 面试成绩 × 40%。面试没有形成竞争的岗位，应聘人员面试成绩需达到 70 分

以上。根据总成绩排序，原则上按 1:1 的比例确定体检、考察对象。笔试、面试成绩保留两位小数，考试总成绩保留三位小数。如同一岗位出现 2 名以上考生考试总成绩相同时，原则上按笔试成绩由高分到低分顺序确定体检人选；如笔试成绩仍相同，加试一场面试，应聘人员的总成绩名次按面试加试成绩排列。

第七章 专项招聘

第三十二条 事业单位引进具有高级专业技术职务任职资格或博士学位的人员及其他紧缺专业人才时，可采取直接考核的方式确定拟聘用人选。其中，各县（市、区）引进急需紧缺人才，经严格的考察考核合格后，可直接聘用到事业单位，列入本县（市、区）事业编制，对象为近三年毕业且专业对口的全日制硕士研究生及以上学历的应往届毕业生。考察考核和招聘办法由各县（市、区）组织、人社部门制定，报市委组织部、市人社局审核同意后实施。

第三十三条 事业单位及其主管部门可自主组织到高层次人才聚集地区或单位进行专项招聘。赴省外公开招聘的招聘单位一般应成立专家小组，采取考核的方式进行，对象为高层次急需紧缺人才和国家级重点院校的应（往）届硕士研究生及以上学历。同一岗位报名人数达 5 人及以上的，可增加笔试环节。

第三十四条 国定、省定贫困县乡镇事业单位招聘大学本科以上毕业生，县级事业单位招聘中级以上专业技术职称或硕士以上学位人员，可采取面试、组织考察等方式公开招聘。

对
。试
加

格
方
，
县
硕
各
审
人
一
紧
一
科
以

第三十五条 对放宽条件和直接考核招聘的工作人员，用人单位在聘用合同中可约定5年的最低服务期限，并明确违约责任和相关要求。在最低服务期限内，其他单位不得以借调、帮助工作等方式将其借出或调走。

第八章 体检考察

第三十六条 体检和考察由用人单位或主管部门负责实施。参加体检和考察的应聘人员依据考试总成绩排名，按1:1的比例确定。

第三十七条 体检要按照招聘方案公告的标准和要求执行，要做好必要的事前保密工作。体检标准及项目应参照《公务员录用体检通用标准（试行）》的有关规定执行（部分行业对岗位体检标准有明确要求的，按照省级以上行业主管部门制定的标准执行）。如招聘单位对健康条件有特殊要求，应事先在招聘公告中说明。体检应到具有体检资质的县级以上综合性医院进行。体检结论不合格需要复检的，应在具有体检资质的同一级别或上一级别的另一家医院复检。

第三十八条 对通过考试的应聘人员，用人单位或主管部门要组织对其思想政治表现、道德品质、业务能力、工作实绩、遵纪守法等情况进行考察。要认真查阅应聘人员档案。应届毕业生主要考察应聘者在校期间的学习情况、平时思想政治表现等，原则上以学校毕业鉴定等证明材料为准。已就业的毕业生，可由单位出具应聘者的思想政治表现、业务能力、工作实绩等材料。未

就业的应聘者由户口所在地的派出所或社区、村委会出具其遵纪守法、思想政治表现等证明材料。对证明材料有疑义的，招聘单位可以电话回访、函件征询或派人到应聘者所在毕业院校、派出所、社区、村委会进行实地调查。

第三十九条 拟聘人员经体检或考察不合格的，不得聘用。

第九章 公示聘用

第四十条 人员公示。由用人单位组织的公开招聘，用人单位要依据招聘公告、政策规定、考试（考核）、体检及考察结果，确定拟聘用人选，并及时将拟聘用人选在原发布招聘公告的网站公示，如无异议，以正式文件形式上报主管部门进行审核并公示。由主管部门组织的公开招聘，主管部门确定拟聘用人选后，应及时将拟聘用人选在原发布招聘公告的网站上公示。公示时间不少于7个工作日。公示期满后，主管部门负责将本部门拟聘用人选报同级组织、人社部门批复。

第四十一条 聘用手续。事业单位公开招聘一律实行聘用制。单位法人代表应与聘用人员签订聘用合同，为聘用人员办理聘用手续。事业单位公开招聘的人员按规定实行试用期制度。试用期一般为3至6个月。初次就业的人员与招聘单位订立的聘用合同期限为3年以上的，试用期为12个月。试用期包括在合同期限内。

第十章 纪律与监督

第四十二条 建立舆情监测和处理机制。招聘单位要制定应

对公开招聘突发事件的应急预案，建立舆情监测报告制度，做到早发现、早报告。在招聘期间，要指定专人负责舆情监测。发现问题要第一时间采取措施处置。重大舆情要及时向主管部门、组织、人社部门报告。

第四十三条 加强考试保密工作。根据《人事工作中国家秘密及其密级具体范围的规定》，事业单位补充工作人员招聘考试的试题、答案和评分标准均属绝密级事项。各部门、各单位要严格按照有关规定，切实做好考试试题和命制有关材料的保密工作。试卷的传递、保管要严格履行交接手续，做到无差错、不丢失，杜绝一切泄密事故。

第四十四条 严格实行回避制度。应聘人员与招聘单位领导人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的，不得被聘用从事该单位人事、财务、审计、监察岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。

从事招聘工作的人员与应聘人员有上述亲属关系的，或其他可能影响招聘公正的，应当实行回避。

第四十五条 严格落实公开制度。公开招聘工作要做到信息公开、过程公开、结果公开，招聘信息、笔试、面试、考核、体检、考察等工作的结果或结论及拟聘人员信息，均应及时在原发布公告的网站向社会发布，确保社会公众的知情权、监督权。

第四十六条 招聘单位在招考工作中，应自觉接受组织、人社部门和上级主管部门的监督指导。相关部门应认真履行监管职

责，对招考工作中违反干部人事纪律和有关规定的行为要予以制止和纠正。

第四十七条 对事业单位违反规定，招聘方案未经组织、人社部门审核同意或未按招聘信息确定的招考资格、条件、程序进行聘用的，组织、人社部门不予认可，不予办理人事接续手续。

第四十八条 严肃处理违规违纪行为。对违反公开招聘纪律的工作人员，视情节轻重调离工作岗位或给予处分，构成犯罪的，依法追究刑事责任。对违反招聘纪律的应聘人员，视情节轻重给予批评教育、取消考试资格或聘用资格。对违反公开招聘规定的应聘人员，视情节轻重取消考试资格或聘用资格；对违反规定招聘的应聘人员，一经查实，应当解除聘用合同，予以清退。

第十一章 附 则

第四十九条 本办法由市委组织部、市人社局负责解释。

第五十条 本办法自公布之日起执行，《吕梁市事业单位公开招聘人员实施办法（试行）》（吕办发〔2008〕49号）同时废止。