

池州市委组织部 池州市人力资源和社会保障局

文件

池人社秘〔2019〕320号

关于实行事业单位公开招聘方案核准和 招聘结果备案制度的通知

各县（区）委组织部、人力资源和社会保障局，市直有关部门、单位：

为进一步规范全市事业单位公开招聘工作，促进事业单位公开招聘工作制度化、规范化和科学化，根据《事业单位人事管理条例》和省委组织部、省人社厅《关于印发〈安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法〉的通知》（皖人社发〔2010〕78号）、《关于进一步规范事业单位公开招聘计划和实施方案核准工作有关问题的通知》（皖人社秘〔2012〕243号）、《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实施意见》（皖人社发〔2017〕21号）以及《关于进一步加强全省事业单位进入管理

工作的通知》（皖人社秘〔2014〕169号）等有关规定，现就实行事业单位公开招聘方案核准和招聘结果备案制度有关问题通知如下：

一、明确核准备案工作职责

公开招聘工作实行统一规范、分类指导、分级管理。全市各级组织、人社部门是对事业单位公开招聘工作进行综合管理的主管机关，对事业单位公开招聘工作负有指导、监督和管理职责，按照政策规定和管理权限做好公开招聘方案核准和招聘结果备案工作。事业单位及其主管部门要根据本单位的编制、岗位空缺和工作需要，在机构编制部门核准的编制使用计划范围内制订招聘计划和方案，报同级组织、人社部门审核。

事业单位公开招聘方案实行核准制度。市直事业单位公开招聘方案，由市人社局拟定。市直事业单位专项招聘方案，由市级事业单位主管部门拟定，报市人社局核准；各县（区）事业单位公开招聘方案，经同级人社部门审核后，报经市人社局核准。

事业单位公开招聘结果实行备案制度。市直事业单位公开招聘结果，由市人社局审批；各县（区）事业单位公开招聘结果，由同级人社部门审批、报市人社局备案。

事业单位招聘工作实行分级管理。市直事业单位公开招聘工作由市人社局统一组织实施，各县（区）事业单位公开招聘工作由各县（区）人社局统一组织实施。全市各级事业单位公开招聘方案未经市人社局核准的，不得擅自组织招聘，招聘结果一律无

效。

市属公立医院社会化用人及乡镇卫生院（社区卫生服务中心）用人招聘办法按有关规定执行。

二、规范公开招聘方案内容

事业单位新聘用工作人员，除国家政策性安置、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等人员外，一律面向社会公开招聘。事业单位公开招聘方案一般应包括以下内容：

（一）招聘单位、主管部门基本情况；

（二）拟招聘人员数量，包括招聘岗位名称、岗位类别、各岗位招聘数量及应聘人员资格条件；

（三）招聘方式和程序，包括：

1、招聘的范围、组织方式、报名时间和咨询电话；

2、笔试、面试、技能测试的时间、方法，成绩计算办法，报名人数与招聘人数比例，考试成绩公布方式；

3、体检和考察人员确定比例，体检考察的相关要求；

4、拟聘用人员名单的公示方式、期限、举报或投诉电话；

（五）招聘工作组织领导、纪律要求、保证公开招聘工作平稳实施采取的监督管理措施、处置舆情的应急办法，以及其他需要说明的内容；

（六）招聘信息发布的渠道等。

三、严格招聘方案审核内容和程序

市、县（区）事业单位招聘方案（含招聘公告、简章）须在

招聘信息发布前 7 天报市人社局核准，经核准同意后方可组织实施。各级人社部门要加强对事业单位公开招聘方案审核，重点审核招聘的资格条件、笔试面试方式、信息公开和组织程序等环节。主要从以下环节从严把关：

（一）严把岗位条件审核关。岗位描述是公开招聘人岗相适的基础，应包含岗位职责任务、工作特点和工作环境等事项，必须准确、具体，易于理解。岗位资格条件应清晰明确，符合岗位要求和相关法律规定，易于考生理解和招聘操作界定；学历资格条件应按照岗位学历匹配原则科学设置，避免学历歧视。

（二）严把考试环节审核关。考试可采取笔试、面试、实际操作能力测试等多种方式进行，根据招聘岗位合理设置考试方式、科目和内容；报名人数与招聘人数比例应确定合适比例，急需紧缺岗位和石台县以及其他县区经核准的艰苦边远乡镇事业单位招聘人员，可根据应聘人员报名、专业分布等情况，经批准降低或者不设开考比例，划定成绩合格线。

（三）严把信息公开环节审核关。招聘计划和方案由人社部门会同组织部门统一发布，招聘单位主管部门网站同步发布，发布时间不少于 7 个工作日，报名时间一般不少于 5 个工作日；根据招聘时间安排和工作进度，及时公布资格审查、笔试、面试、体检考察等环节结果信息；有关取消考试成绩、体检考核不合格、取消应聘资格等涉及应聘人员自身利益的相关信息，应采取相应措施通知应聘人员；公开招聘结果应在招聘信息发布的范围内进

行公示，时间不少于 7 天，公示内容应包括招聘单位名称、招聘岗位情况及拟聘人员基本情况等信息。

（四）严把考试组织安全关。为解决命题困难，提高工作效率，实现资源共享，市县两级事业单位集中公开招聘笔试，要尽可能纳入省人社厅事业单位公开招聘考试公共科目笔试服务平台，参加全省事业单位公开招聘统一笔试考试。

事业单位公开招聘方案核准发布前，严禁通过互联网传输。一经核准公布，应当严格执行，不得擅自更改。在招聘方案实施过程中，如确需更改招聘方案内容的，应当提出更改内容和理由，报经原审核方案的人社部门批准后重新发布，并相应顺延报名和考试等时间。

各地要认真贯彻落实中组部、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，结合本地实际，综合施策，攻坚克难，切实解决基层事业单位吸引留住人才难的问题，把各项工作落到实处。

四、完善招聘结果备案制度

公开招聘工作实施结束后，对经公示无异议的拟聘用人员，实行公开招聘结果备案制度，按规定报送有关材料，办理审批手续。市直事业单位公开招聘结果，由市人社局办理审批手续；市直事业单位专项招聘结果，经主管部门审核后由市人社局办理审批手续；各县（区）事业单位公开招聘结果由同级人社部门审核、

办理审批手续，报市人社局备案。公开招聘结果备案报送材料应包括以下内容：

1、各地各单位关于报送公开招聘（含专项公开招聘）拟聘用工作人员的公函；

2、经市人社部门核准的招聘方案、招聘公告（包括各类补充通知等）及其在招聘信息发布网站上发布的截图或照片；

3、报名、资格审查、笔试、面试、体检、考察、拟聘资料（包括各个工作环节的通知、公告网站截图或照片）；

4、公开招聘拟聘用人员备案花名册；

5、公开招聘工作总结汇报材料；

6、其他相关材料。

备案材料应完备齐全、装订成册。市直备案材料由市人社局存档备查，县（区）备案材料经市人社局审查后存档备查。

五、严肃事业单位公开招聘工作纪律

公开招聘工作必须严格执行回避制度、遵守保密制度，按有关规定和要求做好考试工作，做到信息公开、过程公开、结果公开。各级组织、人社部门应当及时受理有关投诉或者举报，自觉接受社会和纪检监委等部门监督。对有关投诉或者实名举报的调查处理情况，应当向投诉人或者实名举报人反馈；对新闻媒体反映问题的调查处理情况，应当及时向社会公布。

建立事业单位公开招聘常态化监管机制，采取定期检查、随机抽查和舆情信访重点查处相结合的方式，加强事中和事后的监

督管理，对未按核准方案组织或违反事业单位公开招聘规定的，视情责令纠正或者宣布无效。各级组织、人社部门要定期开展事业单位用人检查，严肃查处违法违规用人行为，确保事业单位用人公平公正、风清气正。

池州市委组织部

池州市人力资源和社会保障局

2019年12月3日