



# 事业单位领导人员管理规定

(2015年5月28日中共中央批准 2015年5月28日中共中央办公厅发布 2022年1月14日中共中央修订 2022年1月14日中共中央办公厅发布)

## 第一章 总则

**第一条** 为了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,根据有关党内法规和法律,制定本规定。

**第二条** 本规定适用于省级以上党委和政府直属以及部门所属事业单位领导班子成员、省级以上人大常委会、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。

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规定第二章、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,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,负责本规定的组织实施。

## 第二章 任职条件和资格

**第五条** 事业单位领导人员应当具备下列基本条件:

- (一)思想政治素质好,理想信念坚定,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,坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致。
- (二)组织领导能力强,自觉贯彻执行民主集中制,善于科学管理、沟通协调、依法办事,推动落实,工作实绩突出。
- (三)专业素养好,熟悉有关政策法规和行业发展情况,具有胜任岗位职责的专业知识和专业能力。
- (四)创新意识强,勤于学习,勇于探索,敢于攻坚克难,有开拓进取、追求卓越的韧劲,能够切实推进技术、管理、制度等重要创新。
- (五)事业心和责任心强,热爱公益事业;坚持以人民为中心的发展思想,求真务实、勤勉敬业,担当作为,忠实履行公共服务的政治责任和社会责任;有斗争精神和斗争本领;团结协作,群众威信高。
- (六)正确行使职权,坚持原则,带头践行社会主义核心价值观,恪守职业道德,严于律己,清正廉洁。

不同行业事业单位领导人员基本条件应

当适应本行业特点和要求,其中,宣传思想文化系统事业单位领导人员应当坚持政治家办报办刊办台办新媒体,有强烈的意识形态阵地意识;高等学校和中小学校领导人员应当认真贯彻党的教育方针,坚持社会主义办学方向,自觉落实立德树人根本任务;科研事业单位领导人员应当坚持高水平科技自立自强的方向,坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求,面向人民生命健康,尊重科研工作规律,弘扬科学家精神,自觉践行创新科技、服务国家、造福人民的价值理念;公立医院领导人员应当坚持为人民健康服务的方向,有适应医院高质量发展的先进管理理念和实践经验。

党员领导人员应当自觉履行党建工作“一岗双责”,专职从事党务工作的领导人员还应当熟悉党建工作,善于做思想政治工作。

正职领导人员应当带头提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,具有驾驭全局的能力,善于抓班子带队伍,民主作风好。

**第六条** 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)担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;
- (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人员向行政社会工作工作的副职一般应当具有从事本行业专业工作的经历;
- (五)具有正常履行职责的身体条件。

(六)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。

**第七条** 事业单位内设机构负责人基本条件应当符合本规定第五条规定;基本资格应当符合本规定第六条第一、二、三、五、六项规定,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。

**第八条** 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第六条第一、二、五、六项规定,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。

**第九条** 特别优秀的,或者因国家重大战略、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人员正职或者四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,加强通盘考虑、科学谋划,及时选优配强,优化年龄、专业、经历等结构,增强领导班子整体功能。

**第十一条** 事业单位领导人员选拔任用,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,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。

**第十三条** 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。

**第十四条** 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。

**第十五条** 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,防止简单以票或者以分取人。

**第十六条** 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事前事项报告制度,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。

**第十七条** 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任内有效。

**第十八条** 提任三级以下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。

**第十九条** 提任非选举产生的三级以下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。

**第二十条** 事业单位内设机构负责人选拔任用方式按照本规定第十二条、第十七条规定执行,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,依法依规任免(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。

**第二十一条** 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

**第二十二条** 事业单位领导班子和领导人员一般应当实行任期制。

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。

**第二十三条** 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、贯彻新发展理念、构建新发展格局、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。

**第二十四条** 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

**第二十五条** 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。

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。

**第二十六条** 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。

领导人员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,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

**第二十八条** 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。

**第二十九条** 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。

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。

**第三十条** 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。

**第三十一条** 实行事业单位领导人员任职回避制度。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

**第三十二条** 完善事业单位领导人员培养教育制度,加强思想政治建设和能力培养,强化分行业培训,注重实践锻炼,提高思想政治素质、专业水平和管理工作能力。

**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。

**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人文关怀,开展经常性谈心谈话,及时了解情况,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,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,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。

**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;
- (二)年度考核、任期考核被确定为不合格的,或者连续2年度考核被确定为基本合格的;
- (三)解除聘任关系(聘任合同)或者聘任期满不再续聘的;
- (四)受到责任追究应当免职的;
- (五)不适宜担任现职应当免职的;
- (六)因违规违纪违法应当免职的;
- (七)因健康原因,无法正常履行工作职责1年以上的;
- (八)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** 中央组织部可以会同相关行业主管部门根据本规定,制定完善有关行业事业单位领导人员管理具体办法。

**第四十九条** 市(地、州、盟)级以上党委和政府直属以及部门所属事业单位和人大常委会、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人员的管理,由各省、自治区、直辖市党委参照本规定制定或者完善具体办法。

**第五十条** 本规定由中央组织部负责解释。

**第五十一条** 本规定自发布之日起施行。

新华社北京1月23日电

# 铸魂扬威筑忠诚 激浊扬清锻铁军

## 广东深入开展政法队伍教育整顿成果丰硕

□ 本报记者 章宁旦  
□ 本报通讯员 祁 雷 粤政宣

2021年2月至12月,政法队伍教育整顿在全国铺开,“刀刀向内”“刮骨疗毒”成为2021年政法工作“高频词”。广东政法系统坚决贯彻落实习近平总书记和党中央决策部署,在广东省委领导下,迅速上下分两批次开展一场声势浩大、力度空前的政法队伍自我革命。

筑牢政治忠诚,清除害群之马,整治顽瘴痼疾,弘扬英模精神……广东聚焦“四项任务”,突出“高、全、严、细、实”,以抓铁有痕的力度,精心组织,周密部署,扎实推进全省队伍教育整顿工作,取得了丰硕成果,达到了预期目的。

### 筑牢政治忠诚 350万余人次参加“三项教育”

依托“平安广东大学堂”,举办系列高水平学习讲座;走进中共三大会址等红色遗址,开展革命传统教育……语言铿锵,振聋发聩,历史厚重,犹在眼前,广大政法干警在学习教育中,政治忠诚愈发筑牢,思想根基愈发坚定。

政法队伍教育整顿开展以来,广东政法机关通过抓理论武装,抓党史学习教育,抓警示教育,抓英模教育,拧紧政治忠诚“总开关”。如紧密结合党史学习教育,深入学习贯彻习近平总书记“七一”重要讲话和党的十九届六中全会精神,做到学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行……期间,全省累计开展“三项教育”近5万场次,参加人次350余万。省级政法机关主动作为,率先垂范——

省委政法委创新开展“挂支部、帮党员”活动,推动建设“对党绝对忠诚的政治机关、基层满意的领导机关、清正廉洁的表率机关、全面过硬的模范机关”;省法院开展全省法院系统习近平法治思想政治轮训;省检察院系统以专班导学、研讨促学、个人自学、观感助学“四学一体”培根铸魂;省公安厅组织开展廉政教育片并在全省开展为期3个月的纪律教育学习活动;省司法厅编印应知应会“口袋书”“便捷卡”,打造红色教育“情景课堂”;省国家安全机关大力推动政治轮训、专题辅导等多形式学习。

市县政法机关因地制宜,扎实推进——广州公安以政治建警为统领,建立“三大机制”,打造“四大阵地”,开设“五大课堂”;深圳司法局以把握一个关键,抓好一个培训等“四个一”为抓手,不断筑牢政治忠诚……“忠诚纯洁可靠要在学习和实践中不断锤炼,我们要始终牢记对党忠诚,为党分忧、为党尽职、为民造福的根本政治担当。”广大干警纷纷表示。

### 清除害群之马 一批违纪违法干警被严肃查处

清除害群之马,是此次政法队伍教育整顿必须啃下的“硬骨头”。广东政法机关坚持重遏制、强高压、长震慑,敢于刀刃向内、勇于刮骨疗毒,坚决把害群之马清除出政法队伍。

公布举报电话、电子邮箱,举报电话,注重从涉黑涉恶案件中深挖“保护伞”线索,从涉法涉诉信访案件中查找违纪违法线索……广东政法机关畅通举报渠道,广辟线索来源,并建立完善线索交办督办、台账管

理、核查处置等制度机制。

政策感召和震慑下,不少干警主动向纪委监委投案。目前,已对245名违纪违法干警采取留置措施,达到惩处极少数、教育大多数效果。

全省政法机关通过各种形式开展深挖彻查,形成有力震慑:全省法院系统针对反复举报、疑难复杂、关系民生的重点案件坚持“一案双查”;全省检察院系统对群众反映强烈的线索采取领导包案、专项处理等措施;全省公安机关在“平安厅”信箱设置涉警举报专区;省直司法行政系统针对“三类人”(有钱、有权、有黑)纸面服刑案件等实行集中攻关;省国家安全机关按照“分级负责、逐个面谈、全面覆盖”原则对干警开展谈心谈话……

剜掉腐肉的过程无疑是疼痛的,但根本目的是激浊扬清,维护政法队伍的肌体健康。广大干警纷纷表示,通过教育整顿,更加认识到要慎用手中之权力,自觉做到心有所戒、行有所止。

### 整治顽瘴痼疾 扎紧制度“笼子”减少顽疾“增量”

“这是我朋友的案子,能不能帮忙打听打听?”一名基层法官介绍了自己曾亲身经历的领导“打招呼”情形。如今,通过严格执行防止干预司法“三个规定”,法官们看似戴上了“紧箍咒”,实则被贴上了“护身符”。

违反防止干预司法“三个规定”,违规参股借贷,违规违法办理减刑、假释,暂予监外执行……顽瘴痼疾种类繁多,是影响司法公信力的“老大难”问题。为此,广东坚持全面清查与重点排查,实体排查与程序排查,部门自查与协同联合相结合,全面排

各地各单位顽疾底数,实行顽疾整治台账管理,做到底数清、情况明,全程跟踪、见底见效。

在紧盯“六大顽瘴痼疾”基础上,广东把“加强枪支管理”“排查化解政法队伍内部矛盾”作为全省“自选动作”,同时各地结合实际精挑细选一批自选项目,形成“6+2+N”整治模式,深入根治积弊沉疴。目前,广东各类顽瘴痼疾总体整改率超99.8%,两批次“百千万”线索核查完成率均达100%。

实现“当下治”,更要“长久立”。在去顽瘴痼疾“存量”的同时,广东还注重通过扎紧制度的“笼子”,减少顽疾“增量”。

“我们针对教育整顿中暴露出的普遍性、系统性、深层次问题,加强调查研究,明确建章立制任务清单。”省委政法队伍教育整顿办相关负责人说,目前省级政法机关制定建章立制计划169项,其中省委教育整顿办重点推进的正风肃纪、能力提升、执法司法制约监督等38项制度任务已完成立行立改。

全省政法机关还根据各自特点积极开展专项治理,如全省法院系统针对“收缴和退还诉讼费不规范”等问题制定专项整治方案,省检察院清理310项各种规范性文件;省公安厅加快建设警综平台新执法办案系统;省司法厅指导省直监狱系统研发全国首家“减假暂”提请资格筛查系统;省国家安全厅厅层面完成规章制度“立改废释”124项,各单位层面完成364项。

当下,广东全省政法机关上下坚持“一盘棋”,努力促进整改成果制度化、规范化、长效化,有力推动教育整顿标本兼治、常治长效。



近日,江苏省泰州市公安局海陵分局城北派出所辖区超市设立了反诈年货大街,将反诈元素与超市售卖的货品联系在一起,帮群众守好“钱袋子”。图为民警赶来往市民送上春节防骗指南。 本报通讯员 顾文婷 摄

### 上接第一版

“R号楼目前还有5户没有做。”说话的是田瑾,在省法院负责老干部工作。她和同事柴伏玲是小区里公认的两个热心大姐,这会儿她们俩正在核对核酸检测人数,逐一登记,确保不漏一人。

在志愿服务过程中,她们还善于发现问题,解决问题。

“今天做核酸检测时,人有些集中,咱们应该想个办法。”来自审管办的尤青道出了自己的担忧。

“咱们几个各负责自己居住的楼,按楼层逐个问吧,叫到再去做,大家看咋样?”资庭法官贾黎明提议。

“好,我们设计个表格,方便登记住户检测情况。”刑二庭法官董锐莹和审管办干警张明霞说就干。