

中共楚雄州委组织部 楚雄州人力资源和社会保障局 文件

楚人社发〔2020〕3号

中共楚雄州委组织部 楚雄州人力资源和社会保障局 关于转发《事业单位人事管理回避规定》的通知

各县市党委组织部，政府人力资源和社会保障局，州直各部委办局，人民团体，州属事业单位：

现将《中共云南省委组织部 云南省人力资源和社会保障厅转发中共中央组织部 人力资源和社会保障部〈事业单位人事管理回避规定〉的通知》（云人社发〔2019〕45号）转发给你们，

请结合实际，认真遵照执行。



中共云南省委组织部 云南省人力资源和社会保障厅文件

云人社发〔2019〕45号

中共云南省委组织部 云南省人力资源和社会保障厅 关于转发中共中央组织部 人力资源社会保障部 《事业单位人事管理回避规定》的通知

各州（市）党委组织部，政府人力资源和社会保障局，省直各部委办厅局，人民团体，省属事业单位：

现将《中共中央组织部 人力资源社会保障部关于印发〈事业单位人事管理回避规定〉的通知》（人社部规〔2019〕1号，以下简称《回避规定》）转发给你们，并结合我省实际提出如下贯彻实施意见：

一、提高政治站位，准确把握政策要求

《回避规定》按照党中央关于干部人事制度改革的要求，根据事业单位特点，对事业单位人事回避的范围和程序等事项进行专门规范，是强化事业单位公益属性、推进全面从严治党的必然要求，是从源头上规范事业单位用人和履职行为的重要举措。各地各部门务必认真组织学习，充分认识事业单位人事管理回避工作的重要意义，准确理解政策精神，切实增强贯彻落实《回避规定》的责任感和自觉性，规范事业单位人事管理工作，推动人事管理工作规范化、制度化。

二、坚持实事求是，稳妥处理特殊情形

根据《回避规定》相关精神，滇剧、花灯戏等专业人才稀缺以及艰苦边远地区从事野生动植物保护等具有地域、专业、工作性质特殊因素，在具体实施过程中若需灵活执行岗位回避政策的，可由省级主管部门、各州（市）提出意见，报省级事业单位人事综合管理部门批准后执行。

三、严格执行规定，及时做好调整工作

《回避规定》对事业单位人事回避进行了全面规范，自2020年1月1日起正式实施。各地各部门要认真梳理和掌握事业单位工作人员构成情况，对需要回避的工作人员尽快进行调整，《回

避规定》正式实施后，仍违反规定的，将依法依规给予组织处理或处分。



中共中央组织部 人力资源社会保障部 文件

人社部规〔2019〕1号

中共中央组织部 人力资源社会保障部 关于印发《事业单位人事管理回避规定》的通知

各省、自治区、直辖市党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局），新疆生产建设兵团党委组织部、人力资源社会保障局，中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门，部分高等学校党委：

为规范事业单位人事管理工作，维护人事管理公平公正，根据《事业单位人事管理条例》及有关法律法规，中央组织部、人

力资源社会保障部共同研究制定了《事业单位人事管理回避规定》，现印发给你们，请结合本地区、本部门实际认真贯彻执行。



(此件主动公开)

(联系单位：人力资源社会保障部事业单位人事管理司)

人社部有关负责人就《事业单位人事管理回避规定》答问

2019-10-25 13:15

中新网 10 月 25 日电 据人社部网站消息，日前，中组部、人社部印发《事业单位人事管理回避规定》(以下简称《回避规定》)，人社部有关司局负责人就相关问题回答了记者提问。

问：为什么要专门出台事业单位人事管理回避规定？

答：出台《回避规定》是强化事业单位公益属性、推进全面从严治党的必然要求。事业单位是为机关提供支持保障、为社会提供公益服务的重要载体，工作人员是公职人员。为贯彻落实党中央关于强化事业单位公益属性、推进全面从严治党有关要求，以公正廉洁高效履职为准则，促进社会事业健康发展，有必要加强回避制度建设，从源头上确保事业单位客观公正用人、履职。出台《回避规定》是完善《事业单位人事管理条例》(以下简称《条例》)配套规章制度、健全事业单位人事管理政策法规体系的重要举措。以往散列在聘用、考核、奖励、处分、人事争议处理等文件中的回避条款不成体系，既难以做到进、管、出各环节全覆盖，又过于原则、操作性不够强，作为《条例》重要配套规章的“四梁八柱”之一，出台《回避规定》是推动事业单位人事管理回避工

问：《回避规定》的适用范围为什么不仅限于事业单位工作人员，还包括了主管部门、事业单位人事综合管理部门工作人员甚至是外请专家等人员？

答：事业单位人事综合管理部门为机关，事业单位主管部门既有机关，也有事业单位、企业和群团组织，同时，事业单位人事管理工作还涉及外请专家及其他人员这一特殊群体，这一群体的构成也非常复杂。为落实党中央关于全面从严治党有关要求，防止回避制度出现“死角”，事业单位人事管理延伸到哪里，《回避规定》就应当覆盖到哪里。因此，《回避规定》不仅限于规定事业单位工作人员的回避，而是定位于事业单位人事管理所有相关方的回避。

问：岗位回避为何授权省级以上事业单位人事综合管理部门、中央和国家机关各部门灵活执行？

答：这一授权是针对实践中存在的一些特殊情况而设定的，如气象、地震、海洋监测台站等基层事业单位工作性质特殊，经常分布于人迹罕至的高山、荒漠、海岛，依靠夫妻、父子等人员数十年如一日长期坚守的情形比较常见；同时，文物修复、“小剧种”表演等个别专业人才稀缺，依靠家族传承的情形也较多。本着既坚持原则又实事求是的原则，有必要留出一定灵活把握的空间。为避免政策灵活执行扩大化、随意化的隐患，经论证后，《回避规定》授权省级以上事业单位人事综合管理部门、中央和国家机关各部门可以对此做出具体规定，加强严格把关。

作制度化，推进事业单位人事管理制度体系化和增强操作性、针对性的必然要求。

同时，出台《回避规定》也是解决事业单位人事管理回避工作中在实践中存在的现实问题、规范各级各类事业单位人事管理、推动工作规范化的实际需要。

问：事业单位人事管理回避主要回避什么？

答：《回避规定》规定了两类回避：一是以亲属关系为界定标准实施的岗位回避，即事业单位工作人员(含拟聘人员)之间具有夫妻关系、直系血亲、三代以内旁系血亲及近姻亲等亲属关系的，不得在同一事业单位聘用至具有直接上下级领导关系的管理岗位，不得在其中一方担任领导人员的事业单位聘用至从事组织(人事)、纪检监察、审计、财务工作的岗位，也不得聘用至双方直接隶属于同一领导人员的从事组织(人事)、纪检监察、审计、财务工作的内设机构正职岗位。二是以本人或本人亲属利害关系为主要界定标准实施的履职回避，即事业单位、主管部门的工作人员以及外请专家等相关人员，参与岗位设置、公开招聘、聘用解聘(任免)、考核考察、奖励、处分、交流、人事争议处理、出国(境)审批，人事考试、职称评审、人才评价，招生考试、项目评审、成果评选、资金审批与监管等需要回避的履职活动时，如涉及本人或本人亲属利害关系，则应当回避，不得参加相关调查、考察、讨论、评议、投票、评分、审核、决定等活动，也不得以任何方式施加影响。

事业单位人事管理回避规定

第一章 总 则

第一条 为规范事业单位人事管理工作，维护人事管理公平公正，根据《事业单位人事管理条例》及有关法律法规，制定本规定。

第二条 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实全面从严治党要求，坚持党管干部、党管人才原则，以公正廉洁高效履职为准则，加强事业单位人事管理回避工作，加强对任职岗位和履职情况的监督约束，促进社会事业健康发展。

第三条 本规定所称事业单位人事管理回避包括岗位回避和履职回避。

第四条 事业单位人事管理工作所有参与方以及可能影响公正的特定关系人需要回避的，适用本规定。

事业单位领导人员回避按照本规定执行，法律法规另有规定的，从其规定。

第五条 事业单位、主管部门、事业单位人事综合管理部门按照干部人事管理权限，负责事业单位人事管理回避的执行和监督。

第二章 岗位回避

第六条 事业单位工作人员凡有下列亲属关系的，不得在同一事业单位聘用至具有直接上下级领导关系的管理岗位，不得在其中一方担任领导人员的事业单位聘用至从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务工作的岗位，也不得聘用至双方直接隶属于同一领导人员的从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务工作的内设机构正职岗位：

（一）夫妻关系；

（二）直系血亲关系，包括祖父母、外祖父母、父母、子女、孙子女、外孙子女；

（三）三代以内旁系血亲关系，包括叔伯姑舅姨、兄弟姐妹、堂兄弟姐妹、表兄弟姐妹、侄子女、甥子女；

（四）近姻亲关系，包括配偶的父母、配偶的兄弟姐妹及其配偶、子女的配偶及子女配偶的父母、三代以内旁系血亲的配偶；

（五）其他亲属关系，包括养父母子女、形成抚养关系的继父母子女及由此形成的直系血亲、三代以内旁系血亲和近姻亲关系。

前款所称同一事业单位，是指依法登记的同一事业单位法人。

第七条 本规定所称直接上下级领导关系包括：

（一）领导班子正职与副职；

（二）同一内设机构正职与副职；

（三）上级正职、副职与下级正职；

（四）单位无内设机构的，其正职、副职与其他管理人员以及从事审计、财务工作的专业技术人员；

（五）内设机构无下一级单位的，其正职、副职与其他管理人员以及从事审计、财务工作的专业技术人员。

第八条 事业单位工作人员岗位回避按照以下程序办理：

（一）本人提出回避申请，或者有关单位、人员提出回避要求。

（二）所在单位或者主管部门按照干部人事管理权限在1个月内作出回避决定。作出回避决定前，应当听取需要回避人员及相关人员的意见。

（三）回避决定作出后，及时通知申请人，需要回避的，应当自回避决定作出之日起1个月内调整至相应岗位，并变更或者重新订立聘用合同。

第九条 岗位等级不同的一般由岗位等级较低的一方回避；岗位等级相同或者岗位类别不同的，根据工作需要和实际情况决定其中一方回避。

第十条 因地域、专业、工作性质特殊等因素，需要灵活执行岗位回避政策的，可由省级以上事业单位人事综合管理部门、中央和国家机关各部门结合实际作出具体规定。

第三章 履职回避

第十一条 事业单位工作人员应当回避的履职活动包括：

（一）岗位设置、公开招聘、聘用解聘（任免）、考核考察、

奖励、处分、交流、人事争议处理、出国（境）审批；

（二）人事考试、职称评审、人才评价；

（三）招生考试、项目评审、成果评选、资金审批与监管；

（四）其他应当回避的履职活动。

第十二条 事业单位工作人员履行第十一条所列职责时，有下列情形之一的，应当回避，不得参加相关调查、考察、讨论、评议、投票、评分、审核、决定等活动，也不得以任何方式施加影响：

（一）涉及本人利害关系的；

（二）涉及与本人有本规定第六条所列亲属关系人员的利害关系的；

（三）其他可能影响公正履行职责的。

第十三条 事业单位工作人员履职回避按照以下程序办理：

（一）本人或利害关系人提出回避申请，或者有关单位提出回避要求。

（二）本人所在单位或者主管部门按照干部人事管理权限作出回避决定。其中，成立聘用工作组织、考核工作组织、申诉公正委员会、学术委员会等专项工作组织的，工作组织负责人的回避由成立该工作组织的单位决定，工作组织其他工作人员的回避可授权工作组织负责人决定。作出回避决定前，应当听取需要回避的人员及相关人员的意见。

（三）根据回避决定需要回避的，应当自回避决定作出之日

起退出相关工作。

回避决定应当及时作出。回避决定作出前，本人可视情况确定是否先行退出相关履职活动。

第十四条 事业单位外请专家及其他人员参加本规定第十一条所列相关活动时，具有本规定第十二条所列情形的，应当回避。回避办理程序一般参照本规定第十三条进行。回避决定由邀请单位或者授权其组织（人事）部门、专项工作组织负责人作出。

第四章 管理与监督

第十五条 按照干部人事管理权限应当由事业单位作出或者授权作出回避决定的，特殊情况下，主管部门或者事业单位人事综合管理部门可以直接作出。

第十六条 事业单位工作人员必须服从回避决定，无正当理由拒不服从的，视情节轻重依法依规给予组织处理或处分。所在单位、主管部门负责督促回避决定落实到位。

事业单位工作人员应当主动报告应回避的情形。有需要回避的情形不及时报告或者有意隐瞒的，予以批评教育；造成不良后果的，依法依规给予组织处理或处分。

第十七条 事业单位外请专家及其他人员有需要回避的情形不及时报告或者有意隐瞒造成不良后果的，有关部门予以记录，在一定期限内不得邀请其参加相关活动；适用组织处理或处分的，可建议有关部门按照干部人事管理权限依法依规给予组织处

理或处分。

第十八条 由于相关人员隐瞒应当回避情形，造成工作结果不公正的，按照国家有关规定取消或者撤销获取的资质、资格、荣誉、奖金、学籍、岗位、项目、资金等。

第十九条 事业单位及其主管部门对拟新进人员和拟调整岗位人员，应当依据本规定严格审查把关，避免形成回避关系。对因婚姻、岗位变化等新形成的回避关系，应当及时予以调整。

事业单位违反本规定的，由同级事业单位人事综合管理部门或者主管部门责令限期改正；逾期不改正的，按照干部人事管理权限对负有领导责任和直接责任的人员依法依规给予组织处理或处分。

第二十条 对个人、组织据实反映本规定所列各类需要回避情形的，有关单位、部门应当按照干部人事管理权限及时处理。

第五章 附则

第二十一条 主管部门对所属事业单位实施人事管理工作需要回避的，参照本规定执行，法律法规另有规定的，从其规定。

第二十二条 机关工勤人员的回避，参照本规定执行。

第二十三条 本规定由中共中央组织部、人力资源社会保障部负责解释。

第二十四条 本规定自2020年1月1日起施行。

人力资源社会保障部办公厅

2019年9月20日印发
