# 事业编制福利

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2025-01-27

*第一篇：事业编制福利事业单位编制及待遇问题？答：（全国）一般的事业单位大体分为编制人员和非编制人员。（非编制人员就是本单位自行外聘的人员，就象企业聘用一样，由单位自行规定其待遇，付给其工资，与地方财政没有关系）。所以，非编制人员的待遇不一...*

**第一篇：事业编制福利**

事业单位编制及待遇问题？

答：（全国）一般的事业单位大体分为编制人员和非编制人员。（非编制人员就是本单位自行外聘的人员，就象企业聘用一样，由单位自行规定其待遇，付给其工资，与地方财政没有关系）。所以，非编制人员的待遇不一定比编制人员差。目前多数改革后的事业单位对新进的人员，包括事业编制的人员在审查档案后，交给人才中心保管。另外国家也在积极推行事业单位人员雇佣制，这将逐渐改变事业单位编与企业编的差距。（中公事业单位-给人改变未来的力量）

事业单位考试面试的考官是如何组成的？

答：面试由考官小组具体实施，一般而言，每个考官小组由7名公共考官组成。每个面试考场各配备核分员、计分员(计时员)、监督员(由纪检监察局派出)各1名,每个面试考场相应配备考生引导员、考官引导员各1名。每个考生候考室、考生候分室相应配备监督员。（中公事业单位-给人改变未来的力量）

事业单位考试的考题是哪里出的？

答：事业单位考试招聘分为省直、市直、县区、学校或卫生系统等的招聘，不同的考试所需的笔试试题由不同的部门命制笔试试题。面试试题一般由其所在区委托具有命题资质的部门进行命题，双方签订保密协议。由区人社局与公安局、纪检监察局等部门相关人员在面试的前一天到出题方领取。试题取回后，送保密室封闭管理，并有专人监管。按照面试的时间，纪检监察和考务工作人员负责将面试题本送至考场，并办理交接手续。（中公事业单位-给人改变未来的力量）

做善良的人

**第二篇：事业编制**

事业编制

开放分类： 社会、政治为国家创造或改善生产条件、增进社会福利，满足人民文化、教育、卫生等需要，其经费一般由国家事业费开支的单位所使用的人员编制。适用单位主要有：科研单位、教育单位、文化单位，新闻、广播、出版单位，卫生单位，体育单位，勘察设计单位，农业、林业、水利和气象单位，社会福利单位，环境保护单位、交通、城市公用等其他事业单位。工作人员列入事业编制的单位，其工作人员的工资和活动经费的开支渠道除一般由国家事业费开支的外，还有部分事业单位的经费，采取自收自支，差额补贴等办法。事业编制的分类、事业编制可分为全额事业编制、差额事业编制和自筹自支事业编制三种，全额编制又叫全额财政拨款事业编制，参照公务员管理，基本待遇与公务员一致，多为一些公益性事业单位和部分具有行政执法职能的事业单位，如城管、学校、农技站等。差额事业编制，由财政进行差额拨款，待遇和收入在一定程度上挂钩，如医院和部分景点等。自筹自支事业编制，实际上与企业差不多，待遇和经营状况息息相关，多为一些服务型事业单位，如宾馆、培训中心、设计室等。

2、事业编制一般都是要考的，比如烟草局、海关、检察院之类。

3、以前有经济警察、现在的港口警察、铁路警察等，他们是事业编制，现在不允许出现这样的编制，现在警察中的公安就要求统一编制，即是公安即是公务员。

公务员编制的待遇最稳定。

事业编制分三种：

1、全额拨款事业；

2、差额拨款事业；

3、自收自支事业

其中，以1为最稳定，但工资较少；2的待遇形式比较灵活，电台、电视台等都属此类，虽然财政拨款只占一部分，但每月拿钱却很多；3不是财政拨款，退休时拿的是和企业职工一样的养老保险退休金。退休后，上述四种待遇每年增加的生活补贴不同，由大到小，依次是：公务员、全额、差额、自收自支。

事业编制的和公务员待遇是不一样的，事业编制比公务员待遇低。但是还是国家工作人员。

**第三篇：有关民政事业发展“十四五”和福利设施专项规划编制工作方案**

关于民政事业发展“十四五”和福利设施专项规划编制工作方案  根据省民政厅《关于印发的通知》和xx市人民政府办公室《xx市国土空间规划编制工作方案》要求，为做好我市民政事业发展“十四五”规划和福利设施专项空间规划，配合编制xx市国民经济和社会发展“十四五”规划纲要、xx市国土空间规划（2025年-2025年），结合民政工作实际，制定本方案。

一、总体要求 （一）指导思想 以习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平总书记关于民政工作的重要指示精神为指导，聚焦民政主业，落实高质量发展要求，牢固树立“民政为民、民政爱民”工作理念，聚焦脱贫攻坚，聚焦特殊群体，聚焦群众关切，着力保基本兜底线，着力提升基层社会治理水平，大力发展基本社会服务，按照市委市政府“一港双城三带四区”发展格局定位，坚持一切从实际出发，构建我市福利设施专项国土空间规划，实现福利设施建设的高标准、高速度、可持续发展。不断增强人民群众获得感、幸福感、安全感，为推进新时代“创新驱动经济强市、生态宜居美丽xx”建设提供有力支撑。

（二）基本原则 以人为本，遵循基本。坚持以人民为中心，从解决人民群众生活需求最迫切和民政公共服务基础设施最薄弱的环节入手，把群众满意度作为衡量规划水平的标准。

共同推进，统筹协同。坚持市县编制共同推进，协同联动，立足民政实情，以人民所思、所盼、所忧为主线，从全市民政发展大局中进行战略规划。

全面规划，突出重点。坚持xx“沿海率先发展创新示范区”功能定位和“一港双城三带四区”发展格局定位，抓住重点领域和薄弱环节，统筹考虑民政事业发展痛点、难点和问题，提出开创性务实措施。

因地制宜，分类指导。坚持注重宏观、尊重规律，前瞻谋划，科学分析，根据各自发展阶段特征和需求，量力而行，有针对性地开展规划编制工作。坚持问题导向、目标导向，确保规划能用、管用、好用。

（三）基本思路 一是明确思想指引。以习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平总书记对民政工作的重要指示精神为指引，深刻领会习近平新时代中国特色社会主义思想，坚持以人民为中心，牢固树立新发展理念，统筹谋划、研究、设置民政各项业务发展指标、规划任务和重大项目。

二是树立全局理念。“十四五”时期，将开启我市社会主义现代化建设的新征程，坚持把民政“十四五”规划和福利设施专项规划放在建设“创新驱动经济强市、生态宜居美丽xx”全过程中谋划，体现全局发展，既要部署五年的目标任务和重点，也要加强对未来十五年甚至更长远发展的思考。

三是聚焦发展重点。全面聚焦脱贫攻坚，聚焦特殊群体，聚焦群众关切，更好履行基本民生保障、基层社会治理、基本社会服务职责，确定要集中突破的领域和任务，集中力量对薄弱环节和滞后领域进行集中攻关，推动民政事业整体持续发展。

四是科学创新发展。深化民政领域“放管服”改革，牢牢抓住养老服务、儿童福利、社区治理、殡葬服务等政府关注、群众关切的痛点难点，破除体制机制障碍，激发社会参与活力，形成统筹推进民政公共服务设施建设的整体合力。

二、任务安排 此次规划编制民政事业发展“十四五”规划和福利设施专项规划（2025—2025）两个规划共分前期摸底研究、提出思路框架、起草发布文本三个阶段。

（一）前期摸底研究阶段（2025年9月30日前）1.民政公共服务设施情况摸底研究 工作任务：

一是认真调查摸底。全面精准掌握目前已有服务设施的种类、数量、规模以及设施配备、服务提供、风险隐患和短板等情况，彻底摸清底数，建立台账，形成设施分布图；

二是提出建设需求。按照“统筹谋划、补齐短板，尽力而为、量力而行”的原则，统筹考虑实际需求与科学发展，精准提出“十四五”期间乃至2025年的建设种类、数量、布局等总体需求，争取纳入国土空间规划，以保障未来用地需求；

三是提出运营方案。在摸清底数和未来需求的基础上，对机构正常运营的基础性需求做出判断，提前筹划“建、管、用”有效衔接的资金解决一体化方案。

工作要求：各县（市、区）要全面掌握本地民政公共服务设施底数，明确设施建设重点，明晰短板和存在的问题，提出解决思路，谋划编制设施建设规划。市局各业务科室要统筹各县（市、区）民政公共服务设施总体需求和需要解决的问题，精心整理服务设施摸底情况和建设需求情况，于2025年9月30日前送规划财务科，为编制xx市民政事业发展“十四五”规划、福利设施专项建设规划提供数据资料支撑。

责任科室：基层政权建设和社区治理科、社会事务科、养老服务科、儿童福利科，各县（市、区）民政局。

2.民政政策举措落实情况摸底研究 工作任务：

一是开展政策举措落实情况调查摸底。围绕党的建设、干部队伍建设、社会组织、社会救助、基层政权建设和社区治理、社会事务、养老服务、儿童福利、慈善社工、志愿服务、信息化建设和福利彩票发行等工作，系统梳理各业务领域政策，形成政策目录，彻底摸清政策举措实施效果、资金补贴发放标准、服务保障对象人数以及相关从业人员结构、服务质量等情况，形成摸底清单；

二是组织重大课题研究。全面总结“十三五”以来的发展经验，根据业务工作摸底总体情况，组织开展本业务领域课题研究；

三是提出工作构想。深入把握国内外大环境和发展大势，精准了解我市实际情况，全面分析本业务领域存在的薄弱环节和不足，结合课题研究，深入研究解决的办法和措施，提出“十四五”期间的工作构想。

工作要求：各县（市、区）要结合本地实际，自我创新发展，体现自身特色，有针对性地研究发展思路，提出意见建议并报送市局对口科室。相关业务科室要着重提出各项业务发展的主要方向和主要举措，形成一批高质量的理论研究成果，于2025年9月30日前送规划财务科。

责任科室：机关党委（人事科）、社会组织管理科、社会救助科、基层政权建设和社区治理科、区划地名科、社会事务科、养老服务科、儿童福利科、慈善事业促进和社会工作科、市福利彩票发行管理中心，各县（市、区）民政局。

（二）提出思路框架阶段（2025年10月1日—11月10日前）1.提出纳入国民经济和社会发展“十四五”规划基本思路的重点内容 工作任务：国民经济和社会发展“十四五”规划纲要引领本地区经济社会发展，对全面建设经济强市、宜居xx，擘画全市发展蓝图影响深远、意义重大。民政“十四五”各项重点业务纳入“十四五”规划纲要，有助于从党委政府层面解决阻碍民政事业发展的矛盾问题，推动民政各项业务高质量发展。要在前期摸底和课题研究的基础上，深入思考、集体研究、共同谋划，提出拟纳入国民经济和社会发展“十四五”规划纲要的基本思路和发展目标、重要内容，使部门规划内容体现到政府战略意图中。

工作要求：各县（市、区）要因地制宜、结合实际体现本地特色，研究提出纳入县级规划纲要基本思路的重点内容。市局相关业务科室要认真研究省委省政府、市委市政府重大决策部署、发展思路，加强对各县的指导，并将纳入市“十四五”规划纲要基本思路的主要内容于2025年11月10日前送规划财务科梳理汇总。

责任科室：社会组织管理科、社会救助科、基层政权建设和社区治理科、区划地名科、社会事务科、养老服务科、儿童福利科、慈善事业促进和社会工作科，各县（市、区）民政局。

2.提出民政“十四五”规划和福利设施专项规划基本思路和框架 工作任务：民政事业发展“十四五”和福利设施专项规划指引未来五年民政事业发展和福利设施建设的重点和方向，是事关民政事业发展的基础性工作，意义重大，影响深远。在摸清底数和未来需求的基础上，进一步细化深化课题研究成果，把课题研究成果中的每一个重要事项引向深入，逐项提出重大事项的规划目标、发展指标、工作任务、保障措施。同时，算好劳动力、资金、土地、财政等重要资源要素的平衡账，围绕社会主义现代化建设宏伟目标，研究提出民政事业发展“十四五”和福利设施专项规划的基本思路、基本原则、发展目标、重要内容。

工作要求：各县（市、区）民政局、市局各科室于2025年11月10日前将细化深化的“十四五”规划、福利设施专项规划的基本思路和框架送规划财务科，市局规划财务科于2025年11月底前将汇总材料送省民政厅规划财务处。

责任科室：机关党委（人事科）、社会组织管理科、社会救助科、基层政权建设和社区治理科、区划地名科、社会事务科、养老服务科、儿童福利科、慈善事业促进和社会工作科、市福利彩票发行管理中心，各县（市、区）民政局。

（三）起草发布文本阶段（“十四五规划”起草时间2025年初-2025年4月底、2025年福利设施专项规划起草时间2025年12月初-2025年4月底）工作任务：在前期工作基础上，共同起草xx市民政事业发展“十四五”规划和福利设施专项规划，形成文本草案，征求相关部门、民政系统、社会公众意见，召开专家论证会修改完善，报局党组会研究审议，正式报送市政府印发实施。

责任科室：机关党委（人事科）、社会组织管理科、社会救助科、基层政权建设和社区治理科、区划地名科、社会事务科、养老服务科、儿童福利科、慈善事业促进和社会工作科、市福利彩票发行管理中心，各县（市、区）民政局。

三、工作措施 （一）加强领导。

市、县两级民政部门要高度重视规划编制工作，加强组织领导，成立由主要负责同志挂帅的领导小组及办公室；

各单位要把规划编制工作纳入本单位重要议事日程，明确专人负责，为规划编制工作提供保证，统筹推进规划编制工作。

（二）上下联动。

市局各业务科室在做好市级各项规划的基础上，要加强对各县（市、区）民政部门、局属各单位的指导；

各县（市、区）民政部门既要思考本地区“十四五”和福利设施专项规划研究编制，又要配合市局相关科室开展调查摸底、前期研究等工作，从体现可操作性、实效性方面提出意见建议，以促进民政事业发展“十四五”规划和福利设施专项规划编制的顺利进行。

（三）落实责任。

各单位要高度重视，敢于担当，精心筹划，积极主动作为，进一步明确职责分工，明晰责任，及时安排落实各项工作，严格按照工作分工和时间要求报送相关材料。

**第四篇：事业编制和人事代理编制**

所谓的编内包括2类--事业编制和人事代理编制

总体来说这两类（事业编制，人事代理编制）人员在工资、保险、福利待遇上并没有本质的区别！但两类人员在身份上有本质的区别：

事业单位行政编制，档案在人事组织部存放；

事业单位的老职工是是事业编制，档案在人事局或人事科存放；

事业单位的新近人员（必须是人事部门与事业单位主管部分共同组织的公考招考进入的有些单位硕士按引进人才可以免考）也是事业编制，但只是占有编制，但编制不具体到某个人，其档案在人事局主管的人才交流中心托管，实行人事代理。

除了上面两种还又第三种那就是事业单位自己招聘的人员（即：没有通过人事部分、与单位主管部分的批准）无编制，虽然也与单位签订合同，但仅仅充其量也就是劳动合同而已（后面我还会提到）。

因为现在正值事业单位改革，全国各地情况不尽一致。总体趋势是事业单位实行岗位管理、定编不定人！采用灵活的用人机制！切实调动人员的积极性。新近人员都只是占编制、属于事业单位在职在编人员，但都无编制！因为以后的编制是单位的，不是个人的！

所以现在江浙沪一带的编制其实一般是第二种情况！就是人事代理编制，对于医院这个编制是有的！对于个人只是占用这个编制，但是不占有！就是所这个编并不是你的！其实具体到个人还是没编！

按照现在的发展势头人事代理编制想转成事业编制是基本不可能的！

前两种如果是应届生需要用到派遣证！那么对于应届生如果你的就业协议有医院，卫生局，人事局和学校的章的话，至少可以保证你是一个编内人员了，如果你的档案寄往单位所在地的人才交流中心说明你是人事代理编制（一般都是这样），如果寄往人事局，那么你是事业编制（基本很少），如果你没有人事局和卫生局的章而只有医院和学校的章那么很可能应该就是我下面要讲的第三类人员！

第三类合同制，是医院不用经过上级主管部门直接要人签订合同，可以不要档案！签订的只是劳动合同！在江浙的很多（机会95%以上）医院此类人员的工资奖金和在编相同即同工同酬(当然有些医院连这点也做不到的），但5险1金的缴纳不同会少一些或没有，单位其他福利也少或没有！想走就走，单位也可以随时解聘只有多付给你一个月工资！按照现在的发展势头此类人员想转成上述两种也是基本不可能的！

所以大家在找工作时对于编内编外一定要问清！

而编内的两种更具有迷惑性，一般应届生都搞不清编内还分两种！招聘单位一般会利用这一点，只说编制而不说是那类编制，现在事业编制非常难弄（不管你是博士还是教授---进来没事业编制在想转非常难---毕竟不是一个部门的事），一般的编制也都是人事代理编制！可以看出来三类人员第一类编内最吃香，但是这类编很难搞到（和学历职称往往没关系，和关系往往有很多关系，哈哈！）而第二类编内往往有学历职称者可以获得，那么没有学历职称者只能占有第三类编外了！

虽然这次两会提到打破编制，实行全员聘用，把医生变为自由人，但是在执行起来个人认为存在莫大的困难，既得利益者很难把现有的利益让出来，而且特别是这类人往往都身居高层时，不过国家既然重视了，肯定会变，最终会让大家都满意，这点我对zf还是有信心的，但是变革应该是一个长期反复曲折的过程，特别是大的变革！所以，我建议大家现在找工作时还是按现有人事制度进行职业规划，不要考虑太远，以后的事有点远！而你的青春去不是那么多！三思后行！派遣证就管那么一年！希望大家用好！

应广大园友需要进一步解释事业单位人事代理编制与非人事代理编制的区别

所谓人事代理编制其实是一种流动编制，清华首创，其目的是为了用活人才！但是现在人才多了，这种编制不免会给新人才的幼小心灵造成不安！

单位实行人事代理编制无非有三个原因（1）固定事业编制已满、急需聘用相对稳定的人员；

（2）固定事业编制有空缺，但是需要通过使用流动编制降低用人风险；（3）因单位特殊的人事管理体制，需要使用流动编制。第一条在大医院可能性现在已经不大因为医院可以通过合同制解决这类麻烦，大医院不缺人！为什么说人事代理编制会降低单位用人风险呢？这就引出了人事代理编制与非人事代理编制的区别。

人事代理编制做为一种流动编制，双方签订要签聘用合同，有一定的聘用期限，聘期到了可以解聘！档案是人才交流中心代管，这种第三方代管的好处是促进了人才流动！比如你以后（聘期未到）要跳到另一家医院，那么你只要跟医院提前一个月递书面申请，由于你的档案不在医院那么，医院不能以非正常手段扣留你的档案了，一个月医院如果不给你答复，你可以去人才中心自己调档走人！（当然你要是另签的合同比如进修合同那么同时还要照那个合同来）还有就是比如你签的是5年的合同那么好了，合同到期，如果不继续签那么你的档案可以由单位找人才中心代理转向个人找人才中心代理（就是聘期满走人），这就存在你可以随时走人，单位也可以随时让你走人的风险！

而非人事代理你的档案在医院，你想跳槽单位不同意转出你的档案，你的档案是很难出去的出！而单位要想开掉你，不经过你同意档案也是转不出去的！非人事代理编制就相当于铁饭碗！而且是焊在手上的！

简单的讲就是人事代理编制更容易丢工作！换工作！其实你想想你要是跟单位闹僵了或者单位想开你的话，单位就是搞不走你，你留在里面也是没有意义的！除非你想混日子，非人事代理编显然更有保障!所以人事代理编制是大事所趋！当然如果你是人才去了单位，单位会马上培养你，派你出去进修，签进修合同，进修回来你想走就要按进修合同赔钱了！总的来说人事代理编制和非人事代理编制在工资、保险、福利待遇上并没有本质的区别！在用工机制上人事代理更灵活，有好处也有坏处！对于技术性不强的事业单位人事代理编制当然不如非人事代理编制，而对于专业技术人员也许利大于弊吧！不过难讲呀！哈哈！其实两会上自由人的概念其焦点我认为并不是在编制的问题上，而是流动性上，以及福利、待遇上！按照现有体制合同制（编外）的待遇和编内（包括人事代理编制和非人事代理编制）是有差别的，而且比较大！这种现象会存在相当长的时间！医学生拿一个派遣证不容易，还是请大家用好，这不仅凝聚了你自己的血汗更多的也是凝聚了你父母的！用前三思，一年有效（一年内不满意还是可以申请改派的！）

哈哈！到这里编制问题已经做了一个简单解释要是有什么不对的地方还请指教！有疑问的话可以留贴咨询！

写到这里本来可以完结的但是为了帮助大家对自己的职业有个更好的短期规划我想跟大家简单谈谈协议书和正式合同和辞职、跳槽的问题。个人意见，希望大家指证。

再谈就业协议和正式合同的区别

就业协议是应届生和单位达成的初步协议具有法律效力，但是注意一般单位会在备注里写出自己的权利而不写自己的义务，比如要服务满多少年否则要赔多少钱！而不提自己违约怎么办！那么注意国家对于违约没有具体金额限制所以，违约金最好问一下单位，还有这个协议的效力原则上只有一年，一年之后会被正式合同代替，也就是说一但签订正式合同就要照新的正式合同来，这时你已经完全变成社会的人，学校已经不在能为你提供任何帮助了（一年

内找到新工作可以申请改派）！你要独立面对社会！在一年后辞职你要考虑清楚，这时你的派遣证用过了，学校也不能帮你改派，你在想找有编制的单位是非常难的！这就牵涉到辞职找编制工作和有编制工作再调到另一家有编制单位的不同！总之两种方法都是很难的！所以跳槽不是想的那么简单！奉劝各位看官走好每一步！骑驴找马、先就业再择业，这些话固然正确，但并不意味着教唆你随便找一家单位后马上后悔想跳槽！没工作前就想着将来跳槽是很不明智的！到时可能你同学已经是副高、正高了，你由于跳来跳去连主治都刚进上，甚至没有进上（一但失去编制很难找到相当原单位好的有编制单位，没编制和有编制目前差距颇多，这种情况也将长期存在那么你不满意的话还会跳）！而且到时光人事这一块也就能搞的你很不划算了

1.档案放在单位，不交养老保险---很好

2.档案放在单位，交养老保险----也很好

3.档案实行人事代理，但是医院正式职工，享受和1，2一样福利，不暗中克扣保险---也很好

4.档案实行人事代理，但是医院正式职工，享受和1，2一样福利，但是暗中克扣保险（把单位应该缴纳的那部分比例保险转嫁到个人头上）-------这种比较烂，但是比5好

5.合同工，档案肯定不在医院，给你几百块，爱干不干，没有奖金等福利

--------------

1，2，3，4属于单位正式职工，3，4的退休金比1差的很多，2不太清楚。4虽然是正式职工，但是比3的在职收入差（具体看单位），退休后收入也差一点（缴纳保险基数不同）。5就是苦力的命，晋升，收入，完全不用考虑，不会比民工强

1,2,3,4都是医院正式职工，1是传统意义上的编内，2应该也是，3，4某些医院宣传是编制内，其实这个所谓的“编制”没啥意义，签署劳动合同或者聘用合同，想开你就开你，尤其是劳动合同！大家实际需要关心的是和老职工相比收入到底相差在哪里，因为除了5以外，我想没有几个医院会打算招临时工，应该还是长远的正式职工为主！打个比方，某比较有名的专科医院，今年招劳动合同，5险1金的职工，但是他不会告诉你其实是4那种，和老职工相比，由于保险的全部都自己上（单位应该出的那部分也暗中从收入中扣除），所以收入下降很多，而老职工不需要叫那些保险！我觉得大家需要关心的是：

1.是医院的正式职工吗？

2.签署劳动合同还是聘用合同？

3.是否有5险1金？

4.和同级别老职工相比，晋升和收入有何区别？

你们想，如果以后3甲医院全部招3那种工作人员，那么如果有歧视，医院以后怎么发展？除非医院招2种，一种是1或者2，一种是3或者4（现在某些医院硕博会有这个区别），但是以后国家肯定会把1全部砍掉的，1会转向2，而2是部分医院现在招的类型，3，4以后会普及，等1，2全都死光了，以后全都3，4，那么所谓的人才就流动起来了（人民公仆们的美好愿望）。

**第五篇：事业编制考试 - 副本**

为更好地选拔优秀人才，充实全省质量技术监督系统事业单位人员队伍，优化人员结构，现决定面向社会公开招考江苏省质量技术监督系统事业单位工作人员。现将有关事项公告如下：

一、报考条件

1、具有中华人民共和国国籍，享有公民的政治权利；拥护党的路线、方针、政策；

2、遵纪守法，品行端正，团结同志，廉洁奉公；

3、具有大学本科及以上学历；

4、自愿从事质监工作，具有为江苏质监事业发展的奉献精神；

5、年龄在18周岁以上，35周岁以下（1977年3月至1994年3月期间出生）；

6、具备拟报考职位所需的资格条件（详见招聘职位表）。

7、适应岗位要求的身体条件。本次公开招聘岗位，为江苏省质量技术监督系统事业单位2025公开招聘的部分岗位。纳入编制管理的一般管理岗位和通用类的专业技术岗位，参加省委组织部、省人力资源和社会保障厅组织的统一公开招聘。

二、报名

此次公开招聘只接受现场报名，电子邮件、信函等其他报名方式一律不予受理。

（一）报名地点

南京市北京西路16号苏兴大厦一楼大厅。报考各市、县（市、区）质量技术监督局直属事业单位的考生也可在报考单位所属地级市报名点报名（各报名点详细地址见附件），南京报名点承担全省质监系统事业单位的报名工作。

（二）报名时间

2025年3月24日至25日,3月28日（每天上午9点至下午4点）。

（三）报名注意事项及资格审查

报考人员在全省质监系统范围内只能选择一个职位报名。报名时须提供以下材料：

（1）本人近期一寸免冠正面彩照2张。

（2）填写好的《江苏省质监系统公开招聘事业单位工作人员报名登记表》（网上下载）。《登记表》应预先按职位要求如实填写有关信息，用人单位根据考生提供的信息进行审核，凡弄虚作假的，一经查实，即取消考试资格或聘用资格。

（3）身份证原件及复印件。

（4）应届毕业生提供省教育厅统一印制的《毕业生双向选择就业推荐表》和在校学习成绩单原件及复印件。社会人员（含未就业的往届毕业生）提供学历证书、在校学习成绩单复印件。非普通高等学历教育的其他国民教育形式需取得毕业证书后，方可报名。

（5）报考职位所需提供的其他材料原件及复印件。

通过报名资格审查的考生选择笔试地点，领取报名确认单。

同一岗位符合条件的报考人数少于该岗位招聘人数3倍的，将相应核减招聘岗位数或取消招聘岗位，并在省人力资源社会保障网上公告。接受报名的单位将通知被取消招聘岗位的报名人员。被取消招聘岗位的报名人员可在3月30日前改报其他符合条件的岗位。

本次公开招聘不收报名费和考试费。

三、考试科目、时间和实施办法

考试方式：笔试和面试。

（一）笔试开考比例为1:3。

（二）笔试为一份试卷，内容涉及常识（涵盖政治、经济、法律、管理、人文、科技等）、言语理解与表达、英语、计算机应用、判断推理等。不指定复习大纲教材，不指定任何培训机构。

（三）笔试地点：笔试分别在南京、徐州、无锡和苏州四地设置考点，考生在报名时就近选择考点。

（四）笔试时间：2025年4月8日上午。考生应于4月6日上午9点至下午4点凭报名确认单到笔试所在地质监局指定地点领取准考证。凭准考证熟悉考场，并按照准考证上规定的时间和地点参加考试。

（五）笔试成绩达到卷面总分成绩60%为合格。在笔试合格者中，根据成绩从高分到低分的顺序，按各招聘岗位拟聘用人数1:3比例范围内，从高分到低分确定参加面试人选。面试人员的名单、笔试成绩及排名在江苏质监信息网（www.feisuxs

举报电话、传真：025-83314795。附件：

1、江苏省质监系统事业单位2025年公开招聘工作人员岗位表

2、各市报名点及各考点领取准考证指定地点详细地址

3、江苏省质监系统公开招聘事业单位工作人员报名登记表

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！