

桂林市

人力资源和社会保障局文件

市人社发〔2020〕10号

桂林市人力资源和社会保障局 转发自治区人力资源和社会保障厅关于进一步 完善事业单位岗位管理工作的通知

各县（市、区）人力资源和社会保障局，市直各部、委、办、局，各人民团体，市直各事业单位：

为深入贯彻落实十九大精神，做好事业单位人事管理领域“放管服”改革工作，现将《广西壮族自治区人力资源和社会保障厅关于进一步完善事业单位岗位管理工作的通知》（桂人社规〔2019〕22号）转发给你们，请认真贯彻执行。

一、**岗位总量**。事业单位按照核定的编制数、后勤服务人员控制数“老人老办法”和纳入人员总量管理的岗位（高校非实名人员控制数、中小学聘用教师控制数、公立医院聘用人员控制数

等)确定事业单位岗位总量。除上级任命的事业单位领导人员(指领导班子成员和上级主管部门任命的人员,下同)聘用相应管理岗位以外,上述岗位聘用人员实行统一的岗位管理制度。

二、**岗位设置**。岗位设置方案要保持相对稳定,实施周期一般不少于一个聘期。事业单位发生分设、合并、机构规格改变、职能变化、增减编制数额等情形,可按规定变更岗位设置方案。自治区主管部门根据行业发展需要,调整了事业岗位设置比例,桂林市同类事业单位可根据自治区主管部门要求,调整岗位设置方案。

桂林市人力资源和社会保障局

2020年3月9日



政府信息公开选项: 主动公开

桂林市人力资源和社会保障局办公室

2020年3月9日印发

桂人社规〔2019〕22号

广西壮族自治区人力资源和社会保障厅 关于进一步完善事业单位岗位管理工作的通知

各市人力资源和社会保障局，自治区级国家机关各部委办厅局，各人民团体，各高等学校，各自治区直属事业单位：

为深入贯彻落实十九大精神，保障和落实事业单位用人自主权，确保“放管服”改革后事业单位岗位管理有关权限“放得下、接得住、管得好”，现就进一步完善事业单位（不包括参照公务员法管理的事业单位，下同）岗位管理工作有关问题通知如下：

一、创新岗位总量管理

事业单位按照核定的编制数、后勤服务人员控制数“老人老办法”和纳入人员总量管理的岗位（高校非实名人员控制数、中小学聘用教师控制数、公立医院聘用人员控制数等）确定事业单位岗位总量。除上级任命的事业单位领导人员（指领导班子成员和上级主管部门任命的人员，下同）聘用相应管理岗位以外，上述岗位聘用人员实行统一的岗位管理制度。

二、扩大岗位设置自主权

事业单位或主管部门按照干部人事管理权限，结合以下要求自主进行岗位设置：

（一）自主设置岗位类别结构。

根据社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，自主确定事业单位管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的结构比例。事业单位主要以专业技术提供社会公益服务的，专业技术岗位一般不低于岗位总量的 70%；主要承担社会事务管理职责的，管理岗位一般不低于岗位总量的 50%；主要承担技能操作维护、服务保障等职责的，工勤技能岗位一般不低于岗位总量的 50%。经主管部门同意，事业单位可以自主确定本单位专业技术主辅系列岗位。

（二）自主编制岗位说明书。

根据岗位职责任务，按照科学合理、精简高效的原则，自主编制事业单位岗位说明书，明确每个工作的岗位名称、职责任务、工作标准、聘用条件等。岗位聘用条件应不低于《广西壮族自治区人力资源和社会保障厅关于印发广西壮族自治区事业单位工作人员竞聘上岗试行办法的通知》（桂人社发〔2011〕185号）文件（以下简称“桂人社发〔2011〕185号文件”）规定的竞聘条件。上级任命的事业单位领导人员管理岗位聘用，按照事业单位领导人员管理有关规定执行。

（三）自主调整岗位设置方案。

事业单位可根据机构编制部门核定的社会职能以及事业发展需要，在行业结构比例指导标准内自主调整岗位设置方案。岗位设置方案要保持相对稳定，实施周期一般不少于一个聘期。事业单位发生分设、合并、机构规格改变、职能变化、增减编制数额等情形，可按规定变更岗位设置方案。岗位设置方案经上级主管部门审核后，报设区市以上事业单位人事综合管理部门备案。

事业单位根据备案后的岗位设置方案，制定岗位设置实施方案，编制岗位说明书。岗位设置实施方案要在广泛征求本单位职工意见的基础上，经职工代表大会或职工大会讨论、事业单位领导人员集体研究通过后组织实施。

（四）自主决定聘用人员。

在岗位空缺内，按照岗位聘用条件和程序，由事业单位或主管部门自行组织竞聘上岗，自主决定聘用人员。

三、畅通职业发展通道

对于纳入人员总量管理的事业单位工作人员，可以按规定在管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位之间转聘，不受个人身份、用人方式、编制形式的限制。聘用到领导人员对应的管理岗位的，须符合事业单位领导人员任职有关规定。

根据《广西壮族自治区人力资源和社会保障厅关于在部分职业领域建立职称与专业技术类职业资格对应关系的通知》（桂人社规〔2019〕5号）规定，专业技术人员取得相应职业资格证书的，可以认定其具备相应系列和层级的职称，并按规定聘用至相

应专业技术岗位。

四、实施岗位设置结构比例标准动态调整

事业单位岗位设置结构比例指导标准由自治区级行业主管部门提出，会同自治区事业单位人事综合管理部门共同印发实施。现行事业单位行业结构比例指导标准需要调整的，由自治区教育厅、科技厅、工业和信息化厅、民政厅、自然资源厅、生态环境厅、住房城乡建设厅、交通运输厅、水利厅、农业农村厅、文化和旅游厅、卫生健康委、市场监管局、广电局、体育局等自治区级行业主管部门，结合本行业（领域）事业发展需要、人员结构、数据测算及有关规定提出调整方案。其他行业需要单独制定事业单位岗位结构比例指导标准的，由自治区级行业主管部门提出具体方案。

五、建立岗位管理统筹调控机制

对于单位规模小、人员数量少、分布较分散或确有需要的事业单位，可以由事业单位主管部门统一组织制定岗位设置方案，在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，由事业单位主管部门进行统一设置岗位，集中调控管理。乡镇所属事业单位可以由乡镇政府统一制定岗位设置方案。由上级任命的事业单位领导人员对应的管理岗位，不能在不同事业单位之间调控使用。

六、规范岗位聘用管理

（一）规范新聘人员岗位聘用。

事业单位公开招聘一般应明确招聘的岗位类别等级，招聘结

束后按照招聘时明确的岗位类别等级进行初次岗位聘用。招聘岗位没有明确岗位类别等级或通过其他方式新聘的人员，根据备案后的岗位设置实施方案、岗位空缺以及本人的相关情况进行初次岗位聘用：

1. 初次就业人员（指直接从各类学校毕业或择业期内新参加工作的人员，下同）聘用在管理岗位的，大学专科、中专、高中毕业生可以聘用十级岗位。大学本科毕业生（含获得双学士学位的大学本科毕业生，下同）、研究生班和未获得硕士学位的研究生，可以聘用九级及以下岗位。获得硕士学位的可以聘用八级及以下岗位，获得博士学位的可以聘用七级及以下岗位。

大学专科以上毕业生在十级岗位上任职满1年后可以晋升九级岗位，其他竞聘更高等级管理岗位的基本任职年限按照桂人社发〔2011〕185号文件规定执行。

2. 初次就业人员聘用在专业技术岗位的，大学专科以下毕业生可以聘用十三级岗位。大学本科毕业生、研究生班和未获得硕士学位的研究生，可以聘用十二级及以下岗位。获得硕士学位的可以聘用十一级及以下岗位，获得博士学位的可以聘用十级及以下岗位。

事业单位岗位设置实施方案对专业技术岗位任职条件有职称要求的，按照实施方案规定的任职条件确定岗位。

3. 初次就业人员聘用在工勤技能岗位的，取得职业资格证书或职业技能等级证书的直接聘用五级工勤技能岗位，没有取得

职业资格证书或职业技能等级证书的聘用普通工岗位。

4. 新聘原公务员或事业单位纳入总量管理人员和政策性安置人员，可以参考其原单位岗位等级，比照本单位同等条件人员确定岗位等级。政策性安置人员首次聘用不受接收单位岗位总量和结构比例限制。通过交流方式新聘人员（不含上级任命的事业单位领导人员），在空缺岗位内原则上按不高于原聘岗位等级聘用。符合本单位岗位晋升条件的，应当按竞聘上岗的有关要求办理岗位认定手续。

新聘具有其他工作经历的人员，可以参考其资历、工龄、职称、职业资格和工作经历，比照本单位同等条件人员确定岗位等级。

5. 上级任命的事业单位领导人员，按照机构规格和领导职务任命文件确定管理岗位等级。聘用在专业技术岗位的事业单位领导人员，在同一主管部门所属事业单位之间交流任职，符合新任职单位相应专业技术岗位聘用条件且新任职单位没有原聘专业技术岗位空缺的，可以由主管部门统筹调剂所属事业单位相应等级的专业技术岗位，在新任职单位采取先进后出方式按岗位聘用。

6. 除上级任命的事业单位领导人员管理岗位聘用、政策性安置人员初次岗位聘用以外，其余新聘人员应在岗位空缺范围内进行岗位聘用，相应岗位没有空缺的应低聘至有空缺的岗位。

7. 事业单位新聘人员职称与本单位专业技术职务系列不相

符的，在本单位所聘专业技术岗位等级应不高于原单位所聘岗位等级。新聘人员职称系列不符且没有事业单位专业技术岗位聘用经历的，按初次就业人员确定专业技术岗位等级。专业技术人员取得与本单位专业技术职务系列相符的职称后，可以晋升专业技术岗位等级。

（二）规范岗位调整。

事业单位内部产生岗位人选，应按照桂人社发〔2011〕185号文件规定的范围、条件、程序及相关要求组织实施竞聘上岗，拟聘人员同时要符合岗位说明书中明确的任职条件。

1. 专业技术人员首次聘用在专业技术高级、中级岗位的，一般聘用到相应最低等级岗位。有高一级职称人员因单位岗位不足低聘至低层级岗位的，单位可以视空岗情况和工作需要决定其起聘岗位。

2. 事业单位人员岗位变动原则上应当在原聘岗位工作满一个及以上聘期。确因工作需要进行变动的，管理岗位和工勤技能岗位应不低于桂人社发〔2011〕185号及有关文件规定的最低年限要求；专业技术岗位正高级、副高级、中级、初级内部等级岗位晋升，在原聘岗位工作年限应当不少于一年。

（三）规范上级任命领导人员岗位管理。

上级任命的事业单位领导人员，因工作需要不再担任领导职务且距法定退休年龄不足5年，个人符合专业技术岗位聘用条件且单位专业技术岗位有相应空缺岗位的，可以转专业技术岗位聘

用；个人不符合专业技术岗位聘用条件或单位无相应空缺专业技术岗位的，可以在原聘管理岗位上超岗聘用。

上级任命的事业单位领导人员对应的管理岗位不能顺延使用，其他管理岗位可以调剂到较低等级岗位使用。

（四）规范“双肩挑”人员管理。

事业单位工作人员原则上不得在管理岗位和专业技术岗位上同时任职，可以由专业技术岗位人员兼职完成管理工作的，一般不再设置管理岗位。

因行业特点或工作需要，确需配备同时占有所聘管理岗位和专业技术岗位“双肩挑”人员的，应仅限于按干部管理权限由上级部门任命的事业单位领导人员。“双肩挑”人员应符合以下条件：一是所聘管理岗位确需相应的专业技术背景；二是具备所聘专业技术岗位任职条件；三是实际从事专业技术工作，完成本专业岗位所规定的职责任务；四是按规定参加相应专业技术岗位的竞聘上岗。

“双肩挑”人员按其所在主体工作岗位进行管理，按其主体工作岗位职责任务和工作标准进行考核。

（五）规范岗位聘用程序。

事业单位应在事业单位人事综合管理部门完成岗位聘用认定手续后，再印发拟聘人员的岗位聘用文件。

事业单位或主管部门应及时到事业单位人事综合管理部门办理岗位聘用认定手续。新聘人员首次岗位聘用手续应当在办理

完成编制相关手续之日起 30 日内申报。岗位变动聘用认定手续应当在拟变动人员公示结束之日起 30 日内申报。事业单位人员岗位聘用时间从事业单位人事综合管理部门认定之日起算。

事业单位新聘人员在上述时间内完成岗位聘用手续的，其工资从完成编制部门相关手续当月起开始执行；逾期的，工资按事业单位人事综合管理部门认定当月起开始执行。事业单位工作人员岗位变动，其工资从事业单位人事综合管理部门认定次月开始执行。

七、优化监管服务

事业单位是岗位管理工作的权责主体，要科学合理设置岗位，明确不同岗位的职责、权利和任职条件，建立健全以按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、以岗考核、合同管理等为主要内容的岗位管理制度，完善事业单位选人用人的民主管理、内部监督和自我约束机制，充分发挥事业单位职工代表大会的作用，依法保障事业单位职工参与民主管理和监督。

事业单位主管部门要加强对所属事业单位的统筹指导、组织协调和监督纠错，加强对事业单位岗位设置方案及人员岗位调整情况的审核，受理事业单位人事管理方面的投诉举报。经查实确属违规的，责令事业单位及时整改。

事业单位人事综合管理部门要按照“放管服”改革要求，依法监管，加强对事业单位岗位管理的指导、监督和服务，每年抽查事业单位工作情况，对有投诉、举报或相关舆情需要进一步核

实情况的，可以暂停其岗位设置或竞聘上岗工作。经查实确属违规的，责令事业单位及时整改，并将相关情况通报组织、纪检监察部门及事业单位主管部门。

各相关单位要严格遵守各项组织人事纪律，认真执行事业单位人事管理政策，各司其责，认真把关。对工作中的违纪失职失责单位和人员，按照有关规定进行严肃问责。

广西壮族自治区人力资源和社会保障厅

2019年12月24日