

广西壮族自治区 人力资源和社会保障厅文件

桂人社规〔2021〕17号

广西壮族自治区人力资源和社会保障厅 印发《关于进一步加强事业单位人才人事 工作若干措施》的通知

各市人力资源社会保障局，区直各有关单位：

现将《关于进一步加强事业单位人才人事工作若干措施》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

广西壮族自治区人力资源和社会保障厅

2021年12月31日

（此件公开发布）



关于进一步加强事业单位人才人事工作若干措施

为贯彻落实中央人才工作会议和自治区党委人才工作会议精神，深化人才发展体制机制改革，发挥好事业单位人才人事工作在促进广西高质量发展中的重要作用，制定进一步加强我区事业单位人才人事工作若干措施。

一、进一步深化职称制度改革

（一）完善职称评价标准和范围

根据国家指导意见分系列修订职称评价标准，克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯资历、唯项目等倾向。突出以用为本，支持高等学校等自主评审单位自主制定本单位职称评价标准。逐步实现职称系列和层级评审全覆盖，个别系列高级职称评审暂不具备组建评委会条件的，委托国家或区外评审。在汽车产业和人力资源服务产业开展产业人才职称评价试点，探索产业人才精准评价。在自然科学研究系列、工程系列新设“技术经纪”职称专业，打造一支服务成果转化和技术转移的专业人才队伍。

（二）合理把握职称评审通过率

逐步调整事业单位高中级岗位结构比例，畅通高等学校教师、中小学教师系列等实行评聘结合的事业单位职称岗位晋升通道，确保新通过职称评审的人员聘用到相应岗位。其他全面实行岗位管理的事业单位，用人单位在岗位结构比例内推荐参评人选，各

系列评委会自主设置职称通过率。实行考评结合的职称系列，职称评审通过率可适当提高。自治区职称综合管理部门统筹平衡各系列高级职称评审通过情况。

（三）合理下放职称评审权限

按照“成熟一家、申请一家、下放一家”的原则，在有关地区、行业和企事业单位逐步下放职称评审权限，支持专业技术人才集中的单位实行职称自主评审。高等学校可探索符合本校特点的职称评审方式，可授予院系更多的评审推荐权限。经自治区教育主管部门同意，条件成熟的高等学校可将高级职称评审权限下放至院系，评审结果由学校自主确认，主体责任由学校承担。

二、进一步完善事业单位岗位管理

（四）建立岗位总量统筹管理使用机制

事业单位正高级、副高级、中级、初级专业技术岗位内部等级一般应逐级晋升。按照“总量控制、系统统筹”的原则，空缺的高等级岗位可顺延到较低岗位等级使用，也可由同级事业单位主管部门根据本系统岗位聘用实际情况，综合统筹调剂使用。事业单位申请调剂使用岗位，应按照竞争择优的原则，由同级主管部门在本系统可统筹的空缺岗位内予以调剂。有条件的设区市可在本市范围内，由市级事业单位主管部门对高级专业技术岗位进行统筹调剂使用。岗位调剂原则上每年可实施一次。

（五）岗位设置管理服务国家、自治区重大战略和重点开放发展区域

对国家、自治区重大战略和重点开放发展区域所在地区，专业技术高级岗位评聘矛盾特别突出的事业单位，可按管理权限由事业单位主管部门商事业单位人事综合管理部门同意，根据实际工作需要，按不超过5个百分点的比例，适当提高专业技术高级岗位结构比例。

服务乡村振兴战略，对乡村振兴重点帮扶地区县乡事业单位，专业技术岗位总量在10个以下的，可按管理权限由事业单位主管部门商事业单位人事综合管理部门同意，根据实际工作需要，按不超过10个百分点的比例，适当提高专业技术高级岗位结构比例。

同时符合多个倾斜支持政策的地区，应按其中一项倾斜标准确定，不重复叠加计算。

（六）优化工勤技能岗位设置结构比例指导标准

工勤技能岗位全区总体控制标准调整为：一级、二级、三级岗位总量按不高于工勤技能岗位总量的50%设置，其中一级、二级岗位总量按不高于工勤技能岗位总量的12%设置；四级、五级岗位和普通工岗位根据工作需要设置。

三、进一步加快事业单位薪酬制度改革

（七）加快推进事业单位绩效工资分类管理改革工作

根据国家部署，分类推进公立医院、公共卫生、高校、科研院所、职业院校等行业薪酬制度改革，在事业单位分类推进“1+N”动态核定绩效工资总量机制和区间核定机制，建立符合广西事业单位行业特点的收入分配制度。

（八）持续提升基层事业单位工资收入水平

落实国家、自治区有关工资福利待遇向基层倾斜精神，推进实施县以下事业单位管理岗位职员等级工资制度；完善公共卫生与基层医疗卫生事业单位工作人员工资待遇保障机制。保障基层教师工资待遇，支持和引导职业学校、高中、幼儿园等通过开展各类活动增加教师收入，建立健全义务教育学校课后服务绩效工资保障机制。健全乡镇基层事业单位绩效工资总量核定机制，切实提高乡镇基层事业单位工资收入水平。

四、进一步创新高层次人才引育用服措施

（九）创新高层次人才引进方式

鼓励事业单位以专家团队模式引进高层次人才。事业单位以团队形式引进行业首席科学家、领军人才或特殊人才时，团队中的硕士研究生或具有中级职称以上人员，可采取直接考核的方式招聘。对事业单位引进自治区认定的高层次人才，按规定落实补贴及相关待遇。

（十）畅通高层次人才职称评审绿色通道

自治区认定的D类以上高层次人才可以直接申报正高级职称评审，E类高层次人才可以直接申报副高级职称评审，不受学历、资历和下一级职称等条件限制，与各系列年度职称评审工作同步申报、同步评审。高校等实行职称自主评审的单位，可结合实际对引进高层次人才“即到即评”。简化区外引进人才高级职称重新确认的材料，能通过网络或其他方式核验真实性的，可免

提供原职称证明材料。在区外通过自主评审取得职称或“以聘代评”方式聘任相应专业技术岗位的，经用人单位对其专业技术水平能力组织考核评估，可以推荐重新确认职称或要求重新评审职称。

（十一）建立高层次人才岗位特别支持机制

在高层次人才较为集中的部分高校和科研院所，推进实行岗位结构比例自主设置试点工作，研究探索形成更为完善的考核奖惩激励约束机制和能上能下动态用人机制。

事业单位引进自治区认定的高层次人才（ABCDE类）、县级以上事业单位引进获博士学位或副高级以上职称的人员，首次岗位聘用时可不受岗位结构比例限制，按规定程序聘用到相应岗位等级。

事业单位人才专项编制纳入事业单位岗位设置总量管理。人才专项编制人员首次岗位聘用时，可不受单位岗位结构比例限制，按规定程序比照本单位同等条件人员确定岗位等级。人才专项编制人员交流、辞职或调离单位后，相应核减单位对应的岗位数。人才专项事业编制人员符合岗位晋升条件的，可由单位按规定程序通过竞聘上岗方式实施岗位变动。

对于获得“全国技术能手”“广西技术能手”称号的工勤技能人员，可不受岗位结构比例限制，根据其取得的职业技能等级直接聘用到相应岗位等级。

（十二）建立健全高层次、急需紧缺人才工资分配激励机制

鼓励和支持更多有条件的事业单位对高层次、急需紧缺人才实行“年薪制、协议工资制、项目工资制”等多种收入分配制度，较大幅度提高高层次、急需紧缺人才收入水平。

（十三）创新高层次人才服务方式

修订高层次人才认定目录，完善落实高层次人才服务措施。围绕服务重点领域和特色产业，加大特聘专家、人才小高地、博士后“两站”、博士后创新实践基地等人才项目平台培育支持力度。探索“揭榜挂帅”高层次人才服务模式，实施与区外高水平的博士后工作站流动站联合培养博士后项目，支持用人单位通过灵活性和项目等方式引进高层次人才。

本措施自印发之日起实施。

广西壮族自治区人力资源和社会保障厅办公室 2021年12月31日印发
