

山西省教育厅

晋教人函〔2019〕85号

山西省教育厅关于转发《关于进一步改进 全省事业单位岗位设置管理有关问题的通知》的通知

各高等学校、厅直属单位：

现将山西省人力资源和社会保障厅《关于进一步改进全省事业单位岗位设置管理有关问题的通知》（晋人社厅发〔2019〕58号）转发给你们，请遵照执行。

附件：关于进一步改进全省事业单位岗位设置管理有关问题的通知



（此件依申请公开）

山西省人力资源和社会保障厅文件

晋人社厅发〔2019〕58号

山西省人力资源和社会保障厅 关于进一步改进全省事业单位岗位设置管理 有关问题的通知

各市人力资源和社会保障局，省直各单位人事（干部）部门：

为认真贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化职称制度改革的意见》和中共山西省委《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》精神，进一步推进简政放权、放管结合、优化服务，增强事业单位岗位管理制度的活力，拓展事业单位各类人才职业发展空间，现就进一步改进我省事业单位岗位设置管理有关问题通知如下。

一、调整优化事业单位专业技术岗位设置政策

(一)全面实行事业单位专业技术主系列和辅系列岗位合并设置

坚持问题导向、需求导向，调整现行事业单位专业技术岗位设置办法，更好地调动事业单位专业技术人才创新创业积极性。事业单位专业技术主系列、辅系列岗位可以合并设置，以专业技术岗位总量为基数，按主系列专业技术岗位结构比例控制标准核定各等级专业技术岗位数量。事业单位专业技术主、辅系列岗位合并需变更岗位设置方案的，按现行程序办理。

(二)确定中小学高级专业技术岗位结构比例控制标准

1、全省中小学、幼儿园正高级专业技术岗位结构比例控制标准暂定为：省示范高中正高级岗位结构比例按县级行政区域内示范高中教师总数的3%核定；普通高中、初中正高级岗位结构比例按县级行政区域内教师总数的2%核定；小学、幼儿园正高级岗位结构比例按县级行政区域内各学段教师总数的0.5%核定。以上各学段正高级教师由县级教育行政部门在备案的岗位总量内统筹配置，由学校聘用并签订事业单位聘用合同。省、市直管的中小学、幼儿园和岗位设置管理时设置中小学专业技术岗位的各级教育事业单位，参照上述办法和比例核定正高级岗位，由其主管部门统筹管理使用。中等职业学校、技工学校正高级岗位结构比例按3%核定。上述控制标准待国家出台相应规定后，从其

规定。

2、小学、幼儿园副高级专业技术岗位结构比例按各学校(园)教师总数的3%核定。其中对农村乡镇及以下小学、幼儿园可按照学段教师人数以乡镇联校或者中心校为单位设置并统筹配置,由学校聘用并签订事业单位聘用合同。

3、上述各类学校确定高级岗位结构比例后,相应核减初级岗位比例,其余专业技术岗位结构比例控制标准仍按《山西省各类学校专业技术岗位结构比例控制标准》(晋人社厅发〔2013〕87号)文件执行。

4、实施义务教育教师县管校聘管理改革后,县(市、区)各学段教师结构比例均由县级教育行政部门在备案的岗位总量内,结合学校生源数量变化、教师数量、学科结构等因素,统筹配置到具体学校,由学校聘用并签订事业单位聘用合同。本通知下发前已经人社部、教育部核准、取得中小学正高级职称的未聘用人员,各级人社部门、教育部门 and 所在单位要优先予以聘用。

(三)完善部分系列(专业)正高级专业技术岗位结构比例控制标准

《山西省科研等事业单位专业技术岗位结构比例控制标准》(晋人社厅发〔2013〕91号)、《山西省医疗卫生事业单位专业技术岗位结构比例控制标准》(晋人社厅发〔2013〕81号)中未设置正高级岗位的系列(专业)可设置正高级岗位,正高级

岗位占高级岗位的比例为 8%-12%，其他专业技术岗位结构比例控制标准不变。

对市以下隶属于同一主管部门，规模较小、人员较少或分散在不同区域同类型事业单位，经同级人社部门批准，主管部门可对正高级岗位集中设置，统筹管理使用。

（四）明确二级岗位专业技术人员延长退休年龄的岗位管理政策

按规定经组织批准延长退休年龄的原在聘二级岗位专业技术人员，可不占本单位相应专业技术岗位结构比例，暂时聘用到二级岗位，直至正式办理退休手续。

二、加大乡镇基层事业单位岗位设置政策倾斜力度

对乡镇基层事业单位岗位设置予以政策倾斜，调动基层专业技术人员的工作积极性，积极引导优秀专业技术人才向基层流动，扎根基层服务。

（一）艰苦边远地区的乡镇事业单位高、中级专业技术岗位结构比例，可在晋人社厅发〔2013〕81号、晋人社厅发〔2013〕87号、晋人社厅发〔2013〕91号文件规定的控制标准基础上提高 1-3%，具体提高幅度由县（市、区）人社局根据实际情况确定，并及时向所在市人社局备案后实施。

（二）艰苦边远地区的乡镇事业单位聘用急需紧缺高层次人才，按照《山西省事业单位特设岗位设置管理试行办法》（晋人

社厅发〔2018〕34号)执行,特设岗位设置可放宽至专业技术八级岗位。

(三)艰苦边远地区的乡镇事业单位高级专业技术岗位在聘人员,距法定退休年龄不足5年且符合订立聘用至退休合同条件的,可不占用单位高级岗位聘用。

(四)对在乡镇事业单位专业技术岗位连续工作满30年,已取得高一层级同系列(专业)职称的人员,可不受岗位结构比例限制,聘用至高一层级专业技术岗位。

三、落实事业单位岗位设置管理自主权

(一)自主制定岗位设置实施方案。事业单位按照国家和我省关于事业单位岗位设置管理的规定和要求,在人社部门备案的岗位总量、结构比例和最高等级限额内,自主制定岗位设置实施方案,实现事业单位在岗位设置范围内,按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

(二)自主确定岗位类别和比例。事业单位按照国家和我省关于事业单位岗位设置管理的规定和要求,结合单位工作技术含量、人才密集程度和实际工作需求,合理确定管理、专业技术、工勤技能三类岗位及之间的结构比例。

(三)自主确定专业技术主、辅系列岗位。事业单位可根据工作需要、专业特点、人员结构,按照突出主系列、兼顾辅系列的原则,确定专业技术主、辅系列岗位名称、数量及最高等级。

（四）自主制定岗位标准。事业单位可根据行业类别、社会功能和具体职能以及不同岗位承担的具体职责，科学分解、自主制定岗位标准。岗位标准一般包括岗位名称、职责任务、工作标准、聘用条件等。

（五）自主决定岗位聘用人员。事业单位在岗位空缺内，按照岗位聘用条件和竞聘上岗程序，根据工作人员年度考核或聘期考核情况及向关键岗位、向一线岗位倾斜、重业绩、重能力、重奉献的原则，自主决定岗位聘用人员。

四、科学规范事业单位岗位管理制度

各级人社部门、事业单位主管部门要进一步转变职能和管理方式，加强宏观管理，加强公共服务，落实事业单位自主权，依照相关法规和政策加强对事业单位岗位管理和聘用工作的事中事后监督。事业单位主管部门应切实履行指导监督职责。

（一）严格执行经备案的岗位设置方案

各级各类事业单位要紧密结合工作职能、领导职数、人员编制等，按照国家和我省岗位设置有关规定进行岗位设置。经备案的岗位设置方案，是事业单位聘用人员、确定岗位等级、核定岗位工资待遇的基本依据。事业单位公开招聘、人员流动、职务（职称）晋升、岗位聘用、岗位等级变动等，都须在相应岗位空缺前提下进行。岗位无空缺时，不得任命、聘用、公开招聘、调动工作人员，严禁无岗进人和超岗聘用。

岗位设置方案在一定时期内应保持相对稳定，当事业单位编制、人员结构、工作职能等发生重大变化以及因事业发展确需变更的，按照省委组织部、原省人事厅《山西省事业单位岗位设置管理实施办法》（晋人字〔2008〕111号）申请变更，实行动态管理。

事业单位合并整合的，应按照规定重新进行岗位设置。为保证新组建事业单位人事管理工作的正常运行，首次聘用人员可不受岗位结构比例和数量限制，按照原聘岗位类别和等级聘用到相应岗位。

（二）完善岗位聘用情况年度统计制度

省直事业单位主管部门按照《关于建立全省事业单位岗位设置、岗位聘用工作情况统计制度的通知》（晋人社厅函〔2018〕246号）要求，填报《事业单位岗位设置及聘用情况统计表》，将本部门所属事业单位岗位设置、岗位聘用等情况，于次年2月底前报省人社厅。市级人社部门将市属事业单位及所辖县（市、区）的事业单位岗位设置管理情况年度报表汇总后于每年3月底前报省人社厅。

（三）积极推行竞聘上岗制度

竞聘上岗是事业单位内部人员选拔聘用的主要方式，是缓解评聘矛盾、减轻聘用压力、激发工作人员积极性的重要手段。各级各类事业单位及其主管部门要切实提高认识，把握工作规律，

大力推行事业单位岗位竞聘制度，激活事业单位选人用人机制。事业单位岗位出现空缺时，特别是在高等级岗位数量不足的情况下，应根据工作需要和岗位聘用条件，按照《事业单位工作人员竞聘上岗暂行办法》（晋人社厅发〔2013〕93号）组织开展竞聘上岗，择优聘用，实现工作人员岗位能上能下，待遇能高能低，进一步促进优秀人才脱颖而出，切实打破论资排辈、终身聘用。

在实施岗位竞聘过程中，事业单位在上一层级岗位暂无符合相应资格条件人员的情况下，可根据实际需要，申请在下一层级岗位上临时调剂使用，临时调剂岗位只能聘用在本层级岗位的最低等级。

（四）健全事业单位人事管理制度

事业单位要建立健全考核制度、内部人事管理制度和监督管理机制。建立自主岗位聘用工作责任制。理顺职称评价与岗位聘用的关系，坚持评以适用、以用促评，实现职称评价结果与各类专业技术人才聘用、考核、晋升等制度的有效衔接。要加强聘后管理，认真贯彻落实《事业单位工作人员岗位绩效考核暂行办法》（晋人社厅发〔2013〕27号），结合单位实际情况，做到量化指标体系，考核精细化管理，把考核结果作为发放绩效工资、续聘、解聘、奖励、晋升、培训、调整岗位的主要依据，充分发挥考核制度引导人才、激励人才的积极作用。

（五）加强事业单位聘用合同管理

聘用合同是工作人员与事业单位确立人事关系的重要法律文
书。事业单位要严格按照《事业单位人事管理条例》有关规定，
在平等自愿、协商一致的基础上，事业单位法人与工作人员通过
签订聘用合同，明确聘用单位和受聘人员与工作有关的权利义
务。聘用合同要根据实际情况及时变更或续签，以保障双方的合
法权益。

（六）提升岗位管理信息化水平

事业单位岗位管理工作是一项系统工程，类别多，涉及人员
信息量大、程序性强、关注度高，需要高效运转，随时掌握整体
动态情况。各级人社部门、各单位要高度重视事业单位岗位设置
管理工作的信息化建设，以信息化建设带动整个工作的科学化和
规范化水平的提升。要充分利用事业单位岗位设置管理系统软
件，发挥软件系统在日常人事管理中的重要作用，实时录入、实
时报送、实时分析，建立更新及时、操作便利、服务高效、监管
有力的信息化管理平台。

五、工作纪律

各级人社部门、各单位要认真贯彻落实国家和我省关于事业
单位岗位管理的有关政策规定，在岗位设置及竞聘上岗工作中做
到政策公开、程序公开、结果公开，保证工作人员的知情权、参
与权、选择权和监督权。在开展岗位管理工作中要严格遵守各项
组织人事纪律，贯彻执行《事业单位人事管理回避规定》，严禁

利用职权为近亲属或他人违规设岗聘用，对违纪失职失责行为及人员，要按照《事业单位工作人员处分暂行规定》进行严肃处理；对于人事管理方面问题突出、信访举报事项多发、不按制度进行管理的事业单位，将依据《事业单位人事管理条例》有关规定问责、追责。

山西省人力资源和社会保障厅

2019年10月24日

（此件依申请公开）

