开封市人力资源和社会保障局文件

汴人社〔2018〕224号

开封市进一步简政放权完善事业单位 人事管理制度的实施意见

各县区人力资源和社会保障局、市直各单位：

为贯彻落实全国、我省人社系统行风建设暨推进审批服务便民化会议和《中共河南省委组织部 河南省人力资源和社会保障厅 关于进一步简政放权完善事业单位岗位动态调整机制的指导意见》等文件精神，切实做好“放管服”工作，保障和落实事业单位用人自主权，激发事业单位活力，现就进一步简政放权完善事业单位人事管理制度制定如下实施意见。

一、落实用人自主权

（一）事业单位自主制定岗位设置方案。事业单位按照国家和我省岗位设置有关规定，自主制定岗位设置方案。岗位设置方

案包括岗位总量、岗位结构比例和岗位最高等级。

(二)事业单位自主设置岗位标准。事业单位根据职责任务，按照科学合理、精简效能的原则自主设置岗位标准。岗位标准包括岗位名称、职责任务、工作标准、聘用条件等。

(三)事业单位自主确定岗位类别和比例。在不突破规定岗位结构比例与最高等级前提下，事业单位根据职责任务、工作性质和人员结构特点，自主确定管理、专业技术、工勤技能三类岗位之间结构比例，可对专业技术岗位正高、副高、中级、初级之间和内部各等级之间比例进行动态调整。

(四)事业单位自主确定专业技术人员主辅系列岗位。事业单位可根据工作需要、专业特点、人员结构，确定专业技术主辅系列岗位名称、数量及最高等级。

(五)事业单位自主确定岗位设置方案变更。岗位设置方案在保持相对稳定情况下，事业单位可结合本单位人才引进、职责变化以及事业发展岗位需要，自主决定本单位岗位设置方案的变更调整。

(六)事业单位自主决定聘用人员。事业单位在岗位空缺内，按照岗位聘用条件和程序，自主决定聘用人员。九级职员及以下等级岗位，专业技术十一级及以下等级岗位，工勤技能四级及以下岗位由事业单位自主统筹使用。高校、科研院所自主统筹使用专业技术十级及以下岗位。

二、创新管理办法

(一)探索实施事业单位岗位总量分类管理办法。事业单位

按经编制、组织、人社部门办理相关手续的实有在编在册人员数设岗，其中，空编事业单位按编制部门核定的编制数设岗；实行员额制管理的事业单位，可将员额制范围内的人员纳入岗位总量范围。事业单位可结合编制数额变化、人才队伍发展规划及人员规模变化等，适时对岗位总量进行调整。

（二）创新事业单位岗位结构比例宏观调控办法。在岗位管理总体制度框架内，事业单位的岗位结构比例总体采取上限调控的方式，按照现行岗位结构比例标准，在《河南省人力资源和社会保障厅关于调整事业单位专业技术人员和工勤技能人员结构比例控制标准有关问题的通知》（豫人社〔2015〕44号）规定的结构比例上限以内进行确定。对于具有国家重点实验室、国家工程（技术）研究中心、国家重点学科、临床重点专科、国家协同创新中心、河南省优势特色学科以及在人才培养、科技创新、服务社会等方面成效显著、社会反响好的高校、公立医院和科研院所，高级专业技术岗位结构比例在现行标准基础上，经核定可上浮5个百分点左右。

（三）开辟高层次人才岗位设置绿色通道。市直事业单位已聘或引进的“两院”院士，国家有突出贡献的中青年专家、“千人计划”“万人计划”入选者、国家杰出青年科学基金获得者、“长江学者”、“百千万人才工程”国家级人选、国家级“四个一批”人才，在岗位设置或变更时，可不占本单位正高级岗位结构比例。市直及县（市、区）事业单位已聘或引进的省“百人计划”人选、省杰出专业技术人才、“中原学者”、省优秀专家、省学术

技术带头人、省“四个一批”人才，在岗位设置或变更时，可不占本单位正高级岗位结构比例。事业单位根据人才建设需要，引进博士和副高级及以上专业技术人员等高层次人才，在没有相应岗位情况下，可按照有关规定设置特设岗位，不占单位常设岗位结构比例。对“五一劳动奖章”获得者、“中原工匠”、“河南技术能手”、省机关事业单位工勤技能岗位竞赛获奖者等表现突出的工勤技能人员，在岗位聘用时予以倾斜。

（四）优化乡镇基层事业单位岗位管理。岗位设置进一步向乡镇基层事业单位倾斜，在适当提高基层事业单位中、高级专业技术岗位结构比例基础上，进一步放宽乡镇事业单位岗位管理。对引进的符合特设岗位人员条件的急需人才，其所聘岗位等级可放宽至专业技术八级以上，不受单位岗位结构比例限制，对照岗位任职条件直接聘用到相应岗位。对在乡镇事业单位专业技术或工勤技能岗位连续工作满30年且具备高一等级同类别岗位任职资格的人员，单位可不受岗位结构比例限制，聘用至高一等级岗位。

（五）规范事业单位内部人事管理。事业单位要根据社会功能、职责任务、发展目标进行岗位需求预测，制定人才队伍发展规划，并结合人才队伍发展规划健全完善包括岗位设置方案及管理辦法等在内的各项人事管理制度。人事管理制度的制定或修改应体现民主公开，应当通过职工代表大会或者其他形式听取工作人员意见。经规范程序确定的岗位设置方案和人事管理制度，事业单位应严格执行，并报事业单位人事综合管理部门备案。全面

实施竞聘上岗制度。事业单位工作人员晋升八级职员、七级职员，要向市人社部门上报岗位晋升聘用方案，核准使用岗位数量和聘用条件。

三、优化监管服务

（一）明确责任。事业单位岗位设置的权责主体是事业单位。事业单位要加强自我约束和管理，按照确定的岗位设置方案和管理办法开展岗位设置、人员岗位聘用等人事管理相关工作。事业单位主管部门要进一步按照管办分离、政事分开的原则，切实转变职能，理顺关系，除按照干部人事管理权限应予管理的事项外，尽可能减少对事业单位岗位管理具体事务的干预，确保事业单位用人自主权落到实处。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设置工作的指导、监督和服务，及时对事业单位岗位设置方案以及人员岗位调整情况进行备案，依法履行对事业单位人事管理指导监管责任。

（二）严肃纪律。事业单位在开展岗位管理工作中要严格遵守各项组织人事纪律，对工作中的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》等有关规定进行严肃问责；对于人事管理规范、自律机制健全的事业单位，可探索在确定岗位结构比例动态调整区间等方面给予更大的自主权；对于人事管理问题突出、信访举报事项多发、不按管理制度进行管理的事业单位，依据有关规定严肃追责处理。

（三）优化服务。各县、区要统筹做好本地区事业单位人事管理工作。要按照“极简审批、极速效率、极优服务、极严约束”

目标，推进审批服务便民化。备案事项要简化手续、压缩时限、提高效率，逐步实现网上或一次办理。同时加强人事管理工作的调研和指导，及时发现解决工作中的疑难问题，不断总结推广典型经验及做法。要主动强化与事业单位主管部门和相关部门的协作，切实形成工作合力，促进本地区事业单位人事管理工作顺利开展。

2018年10月31日