

# 河南省人力资源和社会保障厅文件

豫人社〔2019〕18号

---

## 河南省人力资源和社会保障厅 关于进一步优化岗位管理制度 落实事业单位用人自主权的通知

各省辖市、省直管县（市）人力资源社会保障局，省直各部门，省直事业单位：

为深化我省事业单位人事制度改革，优化专业技术岗位设置，促进事业单位用人机制加快转变，现就进一步优化我省事业单位岗位管理有关意见通知如下：

### 一、提升专业技术岗位结构比例标准

1. 全面设置正高级岗位。我省各级事业单位均可设置正高级专业技术岗位，以往未明确正高级岗位结构比例标准的事业单

位在所设置专业技术岗位的5%以内确定。

2. 提升专业技术高级岗位结构比例标准。对于以往已明确高级岗位结构比例标准的事业单位（不含豫人社〔2019〕16号文件规定范围的事业单位），可在原标准基础上上浮3%，其中高层次人才相对集中的公立医院、科研院所，可在原标准基础上上浮5%。事业单位也可结合人员队伍现状，将上浮比例用于副高级及以下岗位。

3. 对规模小、人员少的单位，人力资源社会保障部门可会同主管部门，按照现行专业技术岗位结构比例标准和行业发展要求，对区域内同类型事业单位专业技术岗位进行集中调控，统筹设置。

## 二、完善岗位管理政策

4. 健全有效管用的制度体系。坚持改革思维和问题导向，以优化人事管理政策和转换用人机制为核心，围绕“放权、搞活、有序”，不断创新管理机制，进一步落实事业单位岗位管理自主权，激发人员队伍活力。

5. 采取专业技术岗位“高岗低用”管理办法。针对部分事业单位专业技术岗位层级内人员聘用问题，在副高级、中级、初级专业技术岗位中，可将同层级内空缺岗位调整用于最低等级岗位，聘用符合条件的人员。

6. 规范新合并事业单位岗位设置管理。事业单位出现合并整合的，应按照国家和我省岗位设置有关规定重新进行岗位设置。同时，为保证新合并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额限制按照原聘岗位类别和等级对应聘用到新单位相应岗位。

7. 开辟高层次人才岗位聘用“直通车”。对公开招聘的全日制硕士以上学历人员，符合岗位任职资格条件的，首次岗位聘用时可不受单位岗位结构比例限制。对引进的高层次专业技术人才，在没有相应岗位情况下，可按照我省事业单位特设岗位有关规定设置特设岗位。事业单位引进的博士或副高级以上职称的高层次人才可按规定直接确定相应岗位，其中约定试用期的，试用期包含在聘用合同期限内。

8. 规范兼职人员岗位管理。对于在专业技术岗位兼职的事业单位管理人员须在两类岗位同时备案。对于符合《河南省高层次人才认定和支持办法》（豫人才〔2017〕5号）中A、B、C类人才认定标准的高层次人才，兼职时不占用相应专业技术岗位结构比例。

9. 明确延长退休年龄专业技术人员的岗位管理。对经组织批准延长退休年龄的高级专业技术人员，在岗位设置变更和聘用时，可不占本单位相应专业技术岗位结构比例。

10. 明确政策性安置退役军人的岗位管理。对事业单位接收的政策性安置退役军人，首次岗位聘用不受岗位结构比例限制。事业单位结合本人工作年限、退役等级、任职资格等条件确定岗位等级。

### **三、优化基层事业单位岗位管理**

11. 提升县乡基层事业单位专业技术岗位结构比例。对于专

业技术人员相对集中的县乡事业单位（不含豫人社〔2019〕16号文件规定范围的事业单位），专业技术高、中级岗位结构比例可在原有标准上各提升5%；对于我省贫困县专业技术人员相对集中的事业单位，专业技术高、中级岗位结构比例可在原有标准上各提升10%，引导优秀专业技术人才扎根基层服务。

12. 放宽基层乡镇事业单位岗位设置。对于基层乡镇事业单位的岗位设置，县（区）人力资源社会保障部门可因地制宜，按照宜合则合、宜分则分的原则，采取统筹合并设置、分单位设置等不同方式进行设置，保证岗位管理制度在基层乡镇的有效运行。

13. 创新基层事业单位专业技术人员岗位管理。对于累计在乡镇工作满20年且距法定退休年龄不满5年的县乡事业单位已聘专业技术人员，在岗位设置管理和调整时，可不占本单位相应专业技术岗位结构比例。

14. 开辟基层事业单位专业技术人员岗位聘用绿色通道。对县乡以下事业单位已符合初级专业技术岗位任职资格条件，且在本单位连续工作3年以上的未聘专业技术人员，可直接聘用到相应专业技术初级岗位。对聘期内3年获得考核优秀的已聘中、初级专业技术人员，事业单位可根据有关岗位任职资格条件，直接聘用到相应专业技术岗位。

#### **四、创新工勤技能岗位管理**

15. 开辟高级技师岗位管理绿色通道。对已取得高级技师资格的高技能人才，事业单位可根据岗位任职条件聘用至工勤技能一级岗位。无相应岗位空缺的单位，可采取设置特设岗位、岗位

设置动态调整等方式予以解决。

16. 提升工勤技能岗位运转效能。对于工勤技能岗位超结构比例且聘用矛盾突出的单位，岗位聘用备案时，均可按照“退二进一”政策掌握。

17. 推动工勤技能岗位人员择优聘用。事业单位根据岗位任职条件和聘用程序可不受岗位结构比例限制，将具有下列情形之一的工勤技能人员聘用到相应工勤技能岗位：

(1) 取得相应工勤技能岗位任职资格以来，获得省辖市（厅级）以上表彰（荣誉称号）的；

(2) 取得相应工勤技能岗位任职资格以来，有两年以上年度考核结果为优秀等次的；

(3) 距法定退休年龄不满5年或工龄满30年，取得相应工勤技能岗位任职资格以来，连续3年年度考核结果为合格及以上等次的。

## 五、提升“放管服”工作水平

18. 精简备案环节。除新进人员（含公开招聘、调动和政策性安置人员）、转岗人员和“双肩挑”人员外，省直属事业单位七级及以下管理岗位、八级及以下专业技术岗位、四级及以下工勤技能岗位的人员聘用，由用人单位直接办理聘用手续，省人力资源社会保障厅不再即时备案，不再审核盖章。省直各部门所属事业单位上述岗位经主管部门同意后，由用人单位直接聘用，省人力资源社会保障厅不再审核盖章和即时岗位备案。对事业单位新进专业技术人员未取得职称的，单位可暂聘用到专业技术十三



级岗位。用人单位需将相关人员电子数据在审核聘用后的三个月内报省厅事业单位人事管理处备案。各级人力资源社会保障部门也可结合实际明确具体备案权限。

19. 推进网上业务办理。按照国家和我省事业单位人事服务事项清单要求，进一步完善数据信息，运用大数据等手段，实现岗位设置、人员岗位备案等岗位管理事项的网上办理，推进实现省市县系统互联和数据共享，让数据多跑路，切实提升办事效率，减轻单位负担。

20. 多渠道提升服务管理水平。按照“放管服”工作要求，创新服务手段，推广运用实体大厅、网上办理、上门服务等多种服务方式，提升人事管理服务效率和服务水平。同时，借鉴“双随机一公开”等办法，做好岗位管理聘后监督、聘用合同管理等工作，确保事业单位人事管理工作有序开展。

本通知自印发之日起执行。



(此件主动公开)

(联系单位：事业单位人事管理处)

