

厅 221  
13 11 25

# 江苏省人力资源和社会保障厅文件

苏人社发〔2013〕375号

## 省人力资源和社会保障厅 关于进一步做好全省事业单位 岗位管理实施工作的通知

各市人力资源和社会保障局，昆山市、泰兴市、沭阳县人力资源和社会保障局，省各委办厅局人事处，省各直属单位人事处：

2008年以来，我省各地、各部门和事业单位认真贯彻落实国家和省关于事业单位岗位设置管理的政策规定，按照“先入轨，后完善”的工作思路，把推进岗位管理制度作为事业单位人事制度改革的重中之重来抓，基本实现了“建立制度并入轨运行”的工作目标。为贯彻落实中共中央办公厅《关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见》（中办发〔2011〕28号）和省委办公厅、省政府办公厅关于印发《江苏省事业单位岗位设置管理实施意见》（苏办发〔2008〕23号）等文件精神，结合我省实际，现就进一步做

好全省事业单位岗位管理实施工作通知如下：

### 一、加快推进岗位管理制度的全面入轨运行

岗位管理制度是事业单位人事管理制度体系中的一项基本管理制度，是事业单位其他人事管理工作的基础。各地、各部门和事业单位在完成岗位设置方案核准备案工作的基础上，要全面实施并入轨运行岗位管理制度，使岗位管理制度成为人员聘用、公开招聘、竞聘上岗、考核、培训、收入分配的基础和依据，切实建立起按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、以岗定薪、合同管理的用人新机制。实现身份管理向岗位管理转变，促进事业单位人事管理规范化、精细化、科学化。

### 二、充分发挥岗位在人员聘用中的基础性作用

事业单位要根据所承担的社会服务职责任务，对核准的岗位进行分解和细化，明确各类各级岗位的职责任务、任职条件和基本要求，制定岗位说明书，为人员聘用、年度及聘期考核、岗位培训、收入分配等工作提供基础依据。

事业单位应当根据履行所承担的社会服务职责的需要聘用适岗人员。事业单位中专业技术高等级岗位应当主要聘用承担社会服务职责主系列的专业技术人员；工勤技能高等级岗位主要聘用生产科研一线、专业技术辅助岗位中对技能水平要求较高的工勤

技能人员。

事业单位进人（包括面向社会的公开招聘、接收政策性安置人员、符合人员流动政策的调动人员等等）都应当在事业单位编制员额空缺和岗位类别、等级范围以内进行。事业单位工作人员在有岗位空缺且符合岗位任职条件的情况下方可竞（晋）聘或转聘。事业单位空缺岗位的聘用，由单位根据引进人才、队伍建设、结构调整等工作需要统筹考虑决定。安排政策性安置人员应当考虑单位的空岗情况和人员的适岗性，确因接收政策性安置人员需要而相关单位没有相应岗位的，应当先进行岗位设置变更，然后办理接收手续。

对岗位空缺较多、实有人员较少的事业单位，实际聘用各类岗位人员的比例和岗位结构比例应当与单位各类岗位比例和结构比例保持大体相当的水平，不得突破现有人员队伍的结构比例。

要严格控制“双肩挑”人员的聘用核准。“双肩挑”人员的聘用原则上在以专业技术服务为主的事业单位中实施，且不超过管理岗位数的15%。“双肩挑”人员岗位聘用的主岗位是管理岗位，同时占用所聘专业技术岗位数量和结构比例。“双肩挑”人员所兼聘的专业技术岗位应当是单位中主体专业技术岗位或与其管理岗位职责密切相关的专业技术岗位，不得兼聘与单位专业技术服务无

关的专业技术岗位。

严格规范专业技术一级、二级岗位聘用人员的申报、审核和聘用工作，充分发挥高等级专业技术岗位调动高层次人才积极性和创造性、凝聚和吸引高层次人才在专业技术服务一线建功立业的导向作用。

少数尚未进行岗位设置的事业单位要抓紧实施岗位设置与聘用工作，对其专业技术人员聘岗暂按现有高、中、初级人员1:3:6的控制比例进行核岗，其它两类人员暂停竞聘或晋升岗位（上级任命单位领导人员等除外），待其完成岗位设置后，再按照设置的岗位进行岗位聘用审核备案。

### 三、大力推进竞聘上岗制度

事业单位空缺岗位面向本单位内部聘用人员，形成竞争的，都应当实行竞聘上岗。竞聘上岗应当按规定的条件和程序公开竞聘，凡符合岗位任职条件要求的人员都可以参加竞聘，并不受原聘岗位类别及人员身份的限制。事业单位空缺岗位面向本单位内部聘用人员形不成竞争的，也可以根据岗位任职条件的要求直接聘用（直接聘用仅适用于管理岗位、专业技术岗位及其互相转岗聘用）。

主管部门可以根据工作需要将所属事业单位空缺岗位在本

系统同类型单位符合任职条件要求的人员中开展竞聘上岗。

#### **四、建立并运行以岗定薪新机制**

各级人力资源社会保障部门要建立岗位聘用审核备案与工资审核相联动的岗位管理新机制。切实贯彻“按岗聘用、以岗定薪，岗变薪变”的原则，严格按照《关于我省事业单位岗位管理工作实施后工资待遇如何处理的答复意见》（苏人发〔2010〕270号）等有关政策执行相关工资待遇，把岗位管理制度落到实处。

军队转业干部的聘用及相关待遇问题按照国家现行军转安置政策规定执行。

#### **五、研究建立岗位管理动态调整机制**

各地、各部门要在上级人力资源社会保障部门核准的岗位结构比例范围之内，围绕国家赋予事业单位的功能、组织目标和职责任务，研究探索不同类型事业单位岗位结构比例和最高等级的控制、调整办法，不断优化事业单位岗位结构比例。

因事业单位发生合并、分立、编制员额调整以及较大职能调整等情况，各级人力资源社会保障部门应当及时进行相应的岗位设置方案变更调整。

因首次设岗不够规范，与国家和省关于岗位设置工作规范要求不相符的，各级人力资源社会保障部门应当在岗位管理制度逐

步完善的过程中适时进行调整。

调整和变更岗位设置方案要坚持按需设岗、科学设岗，杜绝“因人设岗”。

## 六、建立并运行事业单位人事管理信息系统

各地、各部门和事业单位要加强对事业单位岗位设置和人员聘用情况的动态管理，全面建立并不断完善江苏省事业单位人事管理信息系统。要逐步实现对岗位设置数量和结构比例、岗位聘用和人员基本信息的实时报送、实时分析、实时监控，着力提高事业单位人事管理的科学化、信息化、规范化水平。

江苏省人力资源和社会保障厅

2013年11月10日

(此件主动公开)