

中共滨州市委组织部 滨州市人力资源和社会保障局 文件

滨人社发〔2019〕7号

关于改革完善乡镇基层事业单位 专业技术岗位管理制度的实施意见

各县（市、区）委组织部，各县（市、区）人力资源和社会保障局，市属各开发区党群工作部：

为推进落实《山东省乡村振兴战略规划（2018-2022年）》和《山东省推动乡村人才振兴工作方案》，大力加强乡镇基层专业技术人才队伍建设，根据《中共山东省委组织部山东省人力资源和社会保障厅关于改革完善乡镇基层事业单位专业技术岗位管理制度的指导意见》（鲁人社发〔2019〕15号）等有关规定，现就改革完善乡镇基层事业单位专业技术岗位管理制度制定本实施意见：

一、总体要求

（一）指导思想。深入贯彻落实党的十九大精神和习近平总书记对山东工作的重要指示要求，进一步深化事业单位人事

制度改革，创新完善乡镇基层事业单位人事管理体制机制，推动建立乡镇专业技术人才统筹使用制度，建立持续有效的岗位激励机制，创新自主培养和人才引进相结合的岗位聘用制度，充分调动基层各类专业技术人才积极性、主动性、创造性，激发事业单位发展活力，促进各类人才向基层流动、集聚，为基层引进、培养、使用人才创造良好的环境条件，打造一支担当作为、数量充足、素质优良、结构合理的基层专业技术人才队伍，为打造乡村振兴齐鲁样板提供坚强的人才支撑。

（二）基本原则。一是坚持党管干部、党管人才。二是坚持深化放管服改革。向基层放权，为基层人才松绑，释放事业单位人事制度改革红利。三是坚持发挥岗位的激励引导作用。打破基层专业技术人才职务晋升“天花板”，补齐基层人才职业发展短板，拓展基层人才发展空间。四是坚持统筹均衡设置。各乡镇基层事业单位岗位设置实行总量管理、动态调整、统筹调控，促进基层人才资源均衡配置。

二、适用范围

乡镇基层所属（不含教育、卫生）事业单位及其工作人员（一般可参照发放乡镇工作补贴的事业单位范围）。街道办事处所属事业单位，可参照执行。

三、主要措施

（一）提高乡镇基层事业单位专业技术岗位设置结构比例

1. 提高乡镇基层事业单位专业技术岗位设置比例，重点提高高级岗位设置比例。

2. 专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级之间的结构比例，总体控制目标为：三级、四级岗位之间的比例为 2: 8；五级、六级、七级岗位之间的比例调整为 3: 4: 3；其他各级别岗位之间比例仍按原规定执行。

3. 乡镇基层事业单位专业技术岗位等级结构比例如下：

阶段设置目标	高 级							中 级				初 级						
	合计	一至四级小计	一级	二级	三级	四级	五至七级小计	五级	六级	七级	小计	八级	九级	十级	小计	十一级	十二级	十三级
	≤%	≤%					≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≥%	≤%	≤%		
2035 年前 预设置目标	20	6					14	4	6	4	50	15	20	15	30	15	15	
2028 年前 预设置目标	15	4					11	3	4	4	50	15	20	15	35	15	20	
2022 年前 设置目标	10	3					7	2	3	2	50	15	20	15	40	20	20	

以上结构比例，各县（市、区）根据当地发展实际，分步设置，也可根据推进乡村振兴战略的实际需要、乡镇基层事业单位专业技术人才队伍实际情况，经滨州市人力资源社会保障局同意，提前设置到位。

（二）创新乡镇基层事业单位专业技术岗位设置办法

1. 县（市、区）及乡镇（街道）事业单位岗位设置方案核准备案权限，下放至县（市、区）人力资源社会保障部门。

2. 乡镇基层事业单位按规定可设置正高级岗位。

3. 县（市、区）人力资源社会保障部门根据岗位设置结

构比例标准，核准乡镇基层事业单位岗位设置（调整）方案，以乡镇为单位实行总量管理、动态调整、统筹调控。

4. 乡镇基层事业单位应按照岗位设置管理规定，在核定的人员编制或人员控制总量内研究制定岗位设置方案。岗位设置应在一定时期内保持相对稳定，不同类别、层级间的岗位不得相互挪用。

5. 基层事业单位功能、任务、机构编制或人员控制总量发生变化的，要根据业务发展和实际情况，研究提出岗位设置调整意见，根据核准备案的岗位设置方案及时进行岗位调整。

6. “定向评价、定向使用”的乡镇基层高级专业技术岗位，由县（市、区）人力资源和社会保障部门实行总量控制、比例单列，不占乡镇基层事业单位专业技术岗位结构比例总数。设置总量，按照本县（市、区）乡镇基层事业单位已聘在编专业技术人员总数的5%确定；各县（市、区）可按照不超过设置总量的15%设置乡镇基层专业技术四级岗位，五级、六级、七级岗位之间的比例调整为3:4:3。

（三）创新乡镇基层事业单位专业技术岗位聘用办法

1. 乡镇基层事业单位专业技术岗位实行按岗聘用。国家实行以考代评的职称系列，乡镇基层事业单位可允许每门科目低于考试当年国家合格标准5分以内且符合岗位条件的人员参加竞争聘用。

2. 按照乡镇基层“定向评价、定向使用”的制度，取得

基层专业技术资格的人员，与取得全省统一专业技术资格的人员，在乡镇基层事业单位具有同等聘用资格。取得基层专业技术职务资格的人员，交流到县及县以上事业单位工作时，其取得的基层专业技术资格证书不作为相应岗位的聘用依据。鼓励符合条件的基层专业技术人员积极参与全省统一专业技术资格的评审。

3. 对不受岗位结构比例限制申报职称并通过的人员（指按照鲁人社发〔2018〕40号文件规定，在乡镇基层事业单位从事专业技术工作累计10年以上申报中级职称，从事专业技术工作累计20年以上申报副高级职称，从事专业技术工作累计30年以上申报正高级职称的专业技术人员），应按规定及时聘用到相应专业技术岗位。相应岗位没有空缺的，可使用特设岗位予以聘用。

4. 鼓励支持乡镇基层事业单位引进专业技术人才团队。对按国家和省规定条件取得专业技术职务资格人员，乡镇基层事业单位急需且本人自愿聘用到乡镇基层事业单位工作的，在乡镇基层事业单位工作期间，可高聘一个层级或同层级内高聘一个等级专业技术岗位（专业技术一级、二级岗位除外）。相应岗位没有空缺的，可使用特设岗位予以聘用。

5. 基层急需且具有研究生学历或硕士、博士学位人员，应聘到乡镇基层事业单位工作的，试用期满首次聘用时，单位可根据其能力水平聘用到中级、副高级专业技术岗位；基层急需且具有全日制本科学历或取得预备技师职业资格的

技工院校全日制毕业生，应聘到乡镇基层事业单位工作的，试用期满首次聘用时，单位可根据其能力水平聘用到十一级专业技术岗位。相应岗位没有空缺的，可使用特设岗位予以聘用。

6. 乡镇基层事业单位急需引进并被破格聘用的专业技术人员，在乡镇基层事业单位最低服务期限为5年，服务期满后可按现聘岗位进行交流。

7. 专业技术岗位实行聘期管理，签订聘用合同，明确岗位职责，聘期一般为3至5年。乡镇基层事业单位要严格按照合同约定的岗位目标、职责、聘用期限进行管理，对所聘人员履行岗位职责和目标任务进行考核，考核结果作为岗位调整、续聘、解聘以及调整工资的重要依据。

8. 基层专业技术人员在乡镇基层事业单位聘用相应等级专业技术岗位的任职年限，可与聘用在县及县以上事业单位相应等级专业技术岗位的任职年限累计计算。

9. 距离法定退休年龄不足5周年的县及县以上事业单位专业技术人员聘用到乡镇基层事业单位工作的，不适用此意见的优惠政策。

10. 专业技术高级岗位应根据事业发展要求和人员队伍状况逐步聘用到位，要留有一定数量的空缺岗位，用于培养、引进高层次急需人才。

四、组织保障

(一) 加强组织领导。各县(市、区)、各部门(单位)、

各事业单位要充分认清加强基层专业技术人才队伍建设的重要意义，把基层专业技术人才队伍建设纳入人才工作总体规划统一部署实施，高度重视，加强领导。

（二）加大宣传力度。加强政策解读和宣传引导工作，使社会各界、基层事业单位和人才充分了解各项基层事业单位专业技术人才政策措施。充分运用各类新闻媒体，广泛宣传基层专业技术人才先进事迹，营造关心支持基层专业技术人才的良好氛围。

（三）抓好政策落实。各县（市、区）委组织部、人力资源社会保障部门，要结合本地实际，充分发挥职能作用，与相关行业部门（举办单位）密切沟通协作，形成工作合力，既不盲目超前，也不固步自封，抓好组织实施，确保政策落地见效。

（四）搞好监督检查。落实“双随机、一公开”制度，各县（市、区）委组织部、人力资源社会保障部门要开展监督检查，及时总结推广基层新做法新经验，研究解决新情况新问题，打通政策落实的“最后一公里”，确保基层专业技术人员各项权益得到落实，保证政策执行不走样、不缩水。

本意见自印发之日起执行。



中共滨州市委组织部

(此件主动公开)



滨州市人力资源和社会保障局

2019年7月8日

