

HNPR-2020-11010

中共湖南省委组织部
中共湖南省委机构编制委员会办公室
湖南省人力资源和社会保障厅
湖南省财政厅

文件

湘人社规〔2020〕12号

中共湖南省委组织部
中共湖南省委机构编制委员会办公室
湖南省人力资源和社会保障厅
湖南省财政厅

印发《关于加强基层事业单位人事人才工作的
若干意见》的通知

各市州委组织部、机构编制委员会办公室，各市州人力资源和社会保障局、财政局：

现将《关于加强基层事业单位人事人才工作的若干意见》印

发给你们，请结合实际认真贯彻执行。



中共湖南省委组织部



中共湖南省委机构编制委员会办公室



湖南省人力资源和社会保障厅



湖南省财政厅

2020年7月13日

(此件主动公开)

(联系单位：省人力资源和社会保障厅事业单位人事管理处)

关于加强基层事业单位人事人才工作的若干意见

为深入贯彻《中共湖南省委关于全面加强基层建设的若干意见》（湘发〔2019〕13号）和《中共湖南省委办公厅 湖南省人民政府办公厅关于印发〈规范乡镇（街道）职责权限实施方案〉等五个方案的通知》（湘办〔2019〕85号）精神，加强基层事业单位人事人才工作，拓展基层事业单位人员职业空间，强化待遇保障，引导人才服务基层、扎根基层，制定如下意见。

一、完善基层事业单位岗位设置制度

1. 适当提高基层事业单位中、高级专业技术岗位结构比例，进一步畅通基层专业技术人员岗位等级晋升通道。参照《湖南省人力资源和社会保障厅 湖南省教育厅关于印发〈湖南省深化中小学教师职称制度改革实施方案（试行）〉的通知》（湘人社发〔2016〕50号）相关规定，按照中级增加5个百分点、高级增加3个百分点调整乡镇其他各类事业单位专业技术岗位结构比例。

2. 推进乡镇（街道）事业单位岗位管理制度、聘用制度改革。乡镇（街道）事业单位整合、调整到位之后，应按相关规定制定或调整岗位设置方案。对于规模较小、人数较少、无法按照规定结构比例进行岗位设置的乡镇（街道）事业单位，允许“打捆”统一进行岗位设置，统筹使用岗位职数。乡镇（街道）事业

单位岗位设置应在机构编制部门核准的编制限额内进行。经组织人事部门办理了进入手续、机构编制部门办理了入编手续，且参加了 2006 年事业单位收入分配制度改革和机关事业单位养老保险的乡镇（街道）事业单位工作人员，可以纳入事业单位岗位管理；已经超编超岗的，应采取措施逐步消化到位。同时，根据岗位职责和任职条件要求，聘用工作人员，签订聘用合同，实行合同管理。

二、创新基层事业单位招聘制度

3. 健全基层专业技术人才招聘机制，放宽基层专业技术人员招聘条件。乡镇事业单位招聘专业技术人员，可结合本地实际需要，经县级事业单位人事综合管理部门核准，报市级事业单位人事综合管理部门备案后，参照执行《中共湖南省委组织部 湖南省人力资源和社会保障厅〈转发中共中央组织部、人力资源社会保障部关于进一步做好艰苦边远地区县乡事业单位公开招聘工作的通知〉》（湘人社发〔2017〕5号）的相关规定，实行“三放宽一允许”（放宽年龄、学历、专业，允许限制户籍）等政策。

4. 面向特定对象定向招聘乡镇（街道）事业单位工作人员，着力解决基层“招人难、留人难”问题。允许乡镇（街道）事业单位在编制限额内拿出全年管理岗位招聘计划的 30%，面向全县（市、区）范围内任职满 1 个任期经考核合格且仍在任的村（社区）干部、服务期满且考核合格的大学生村官等服务基层项目人员、退役军人定向招聘乡镇（街道）事业单位工作人员。定向招

聘应坚持竞争、择优的原则，严格执行开考比例的相关规定，防止将定向招聘变为“萝卜招聘”。

5. 乡镇（街道）事业单位在核准的编制内招聘以下人才，可采取直接考核的方式招聘：①连续任满3个任期、表现优秀的村（社区）党组织书记，纳入全省脱贫攻坚干部考察调研“四个一批”名单的村（社区）党组织书记、主任；②农村订单定向免费本科医学生、贫困地区基层医疗卫生机构本土化培养学生、农技特岗人员定向培养学生；③取得执业（助理）医师资格或卫生技术中级及以上职称或全日制医学本科及以上学历的急需紧缺人才；④取得全科专业住院医师规范化培训合格证书和助理全科医生培训合格证书的人员。

三、畅通基层专业技术人员晋升通道

6. 单列基层一线人才职称评审。全省职称评审对基层专业技术人员实行“单独分组、单独评审、单独确定通过率”。所有系列（专业）统一的职称评审应根据当年度基层申报参评情况，单独分设基层专业技术人员组，经申请，数量太少无法分设的，同等条件下予以倾斜。在核定的岗位结构比例内，经相应系列（专业）主管部门申请，副高级职称可以在55%的基础上适当调整通过率。

7. 建立“定评定聘”基层专业技术人员职称制度。在基层卫生、教育、农业、林业等领域建立“定向评价定向使用”的基层职称评审制度，制定基层高级职称比例单列、总量控制，不占

各地高级专业技术岗位比例的操作办法。

8. 贯通基层社工人才职称评审路径。通过考试取得助理社会工作师、社会工作师职业资格的，直接认可其具备初、中级职称，用人单位可根据相关任职条件和岗位空缺情况择优聘任相应专业技术职务。满足相关规定且符合晋升高一级职称条件的，可凭相应职业资格直接申报参评。

四、引导和鼓励人才向基层流动

9. 鼓励高校毕业生到基层工作。贯彻落实高校毕业生基层成长计划，实施能力素质培育、岗位锻炼成才、职业发展支持、成长环境营造、服务体系建等计划，探索实施基层成长计划后备人才遴选培养工作。持续实施高校毕业生“三支一扶”计划，每年招募一批大学生到基层支农支医支教扶贫，加强人员管理和保障，将“三支一扶”队伍打造成扶贫帮困、支援基层建设发展的先锋力量。

10. 引导专业技术人员服务基层。将专业技术人员服务艰苦边远地区和基层一线的年限、工作业绩作为晋升职称的重要内容，所有系列（专业）在制定年度评审量分细则时赋予一定评价权重。部分系列专业技术人员职称评审实行“凡晋必下”，城市中小学教师晋升中、高级职称应有1年或累计2年以上农村学校工作经历；执业医师晋升为副高级职称的，应当有累计1年以上在县级以下或者对口支援的医疗卫生机构提供医疗卫生服务的经历；农业、林业等系列（专业）晋升高级职称须有1年以上基

层一线工作经历。

11. 规范基层事业单位人员调配。严格规范基层事业单位人员调配工作流程，严肃工作纪律，严把基层服务年限关，保持基层干部队伍相对稳定。加强基层人员借调管理，严格借调程序，规范借调行为。

五、落实基层事业单位人员工资福利待遇

12. 完善事业单位工资制度，规范事业单位绩效工资管理。基层事业单位应按国家规定实行岗位绩效工资制度。落实事业单位工作人员基本工资标准正常增长机制。对到县以下事业单位工作的高校毕业生可提前转正定级，转正定级时薪级工资按规定予以高定：未列入艰苦边远地区或国家扶贫开发工作重点县的高定一级；列入三类及以下艰苦边远地区或国家扶贫开发工作重点县的高定两级。农、林、水第一线科技人员等艰苦岗位专业技术人员，按规定实行向上浮动一级工资。完善基层事业单位绩效工资管理，绩效工资分配与绩效考核结果挂钩，坚持多劳多得，优绩优酬，重点向一线人员、关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的工作人员倾斜。在单位绩效工资总量内按规定设立农村基层教育卫生人才津贴、全科医生津贴、精神卫生职业风险补助等津补贴，相应适当核增绩效工资总量。

13. 逐步提高乡镇事业单位工作人员工资收入水平，并向条件艰苦的偏远乡镇和长期在乡镇工作的人员倾斜。落实艰苦边远地区津贴增长机制和农业有毒有害保健津贴、畜牧兽医医疗卫生

津贴、传染病疫情防治人员临时性工作补助等特殊岗位津贴补贴。严格落实公务交通补贴有关政策。

14. 切实保障基层中小学教师工资待遇。健全基层中小学教师工资长效联动机制，核定绩效工资总量时统筹考虑当地公务员实际收入水平，确保基层中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平。按照我省关于保障全省义务教育教师工资待遇的有关规定，完善保障政策，加大督导力度，切实落实基层义务教育教师工资待遇。继续实施农村基层教育人才津贴等政策，切实提高乡村教师待遇。

15. 完善基层医疗卫生工作人员绩效工资制度。在核定基层医疗卫生机构的绩效工资总量时，允许突破现行绩效工资调控水平，给予重点倾斜，具体倾斜幅度由各地按照与当地县市区级公立医院绩效工资水平合理平衡的原则自行确定；允许基层医疗卫生机构在当年医疗服务收入（不含药品、耗材、检查、化验收入）扣除成本和提取各项基金后的结余中，提取一定比例用于增发单位当年的奖励性绩效工资，增发部分纳入单位当年绩效工资总量，不作为绩效工资基数，提取比例由各地根据实际情况结合主管部门对其绩效考核的结果确定。提升全科医生工资水平，使其与当地县市区级公立医院同等条件临床医师工资水平相衔接。

六、完善基层事业单位人员激励机制

16. 鼓励农技人员离岗创业，助力脱贫攻坚和乡村振兴。县及以下事业单位农技人员提出申请，经所在单位同意，主管部门

批准，报县级事业单位人事综合管理部门备案，可在辖区内的乡村创办农技推广或农产品生产经营企业。离岗创业人员与所在单位双方签订协议，3年内保留人事关系，定期向原单位报告创业情况，参加原单位考核。工资福利、社会保险和住房公积金等待遇参照《湖南省人力资源和社会保障厅关于支持和鼓励事业单位专业技术人员离岗创新的实施意见》（湘人社发〔2017〕62号）的相关规定执行。

17. 各类人才工程人选的选拔推荐向基层倾斜。在国务院政府特殊津贴、百千万人才工程、湖南省优秀专家、省政府特殊津贴、湖南省121创新人才工程人选的选拔推荐中，加大基层服务业绩权重，向为基层作出突出贡献的专业技术人才倾斜。省级人才工程的选拔适当单列基层指标数。

18. 表彰奖励向基层一线倾斜。进一步突出表彰奖励基层导向，对作出显著成效和贡献的基层单位及个人给予更多的支持和正向激励。严格控制领导干部评选表彰数量，严格控制单位主要领导及法人代表参评。事业单位工作人员奖励重点向乡镇倾斜，奖励比例应高于县市区直属事业单位。乡镇事业单位在开展定期奖励时，按奖励规定权限经事业单位人事综合管理部门同意，嘉奖比例可由20%提高到25%、记功比例可由2%提高到3%。

本意见自2020年8月1日起施行，有效期5年。

湖南省人力资源和社会保障厅办公室

2020年7月24日印发
