

关于深化基层事业单位人事制度改革实施意见

为贯彻落实习近平总书记在庆祝海南建省办经济特区 30 周年大会上的重要讲话和《中共中央、国务院关于支持海南全面深化改革开放的指导意见》（中发〔2018〕12 号）及《百万人才进海南行动计划（2018-2025 年）》（琼发〔2018〕8 号）等精神，进一步深化基层事业单位人事制度改革，大力实施事业单位人才延揽计划，确保基层事业单位人才“招得来、留得住、用得好”，现结合我省实际，提出如下实施意见。

一、实施范围

本意见适用于全省乡镇事业单位、国家扶贫开发重点市县和少数民族市县（五指山市、东方市、临高县、乐东黎族自治县、陵水黎族自治县、昌江黎族自治县、保亭黎族苗族自治县、琼中黎族苗族自治县、白沙黎族自治县）所属（含直属和部门所属）事业单位（以下统称“基层事业单位”）。

二、放宽招聘条件

（一）放宽年龄、专业、学历条件。基层事业单位招聘管理人员和初级专业技术人员，年龄可放宽到 40 周岁以下；招聘中、高级专业技术人员，年龄可放宽到 45 周岁以下。招聘管理人员可不设专业限制，招聘专业技术人员应尽量放宽专业要求。除有行业准入规定的外，学历可放宽到大专，其中乡镇事业单位招聘本市县户籍人员学历可放宽到普通高中、中职（含中专、技工校）。技师学院高级工班、预备技师（技师）班毕业生，可按照全日制大专学历参加基层事业单位专业技术人员招聘。

（二）放宽考核招聘资格条件。少数民族市县所属事业单位可考核招聘大学本科及以上学历人员或大专及以上学历的本市县

世居少数民族人员，可按专业对口原则，考核招聘以下行业、岗位、脱贫攻坚急需紧缺的专业技术人才：农、林、水事业单位招聘取得相应初级及以上职称的农（含农机）、林、水、牧、渔专业技术人员；医疗卫生事业单位招聘取得执业医师资格证书、住院医师规范化培训合格证书、专科医师规范化培训合格证书的卫生专业技术人员，其中乡镇卫生院的考核招聘条件可放宽到具有初级及以上职称或者执业（助理）医师（含乡村全科执业助理医师）、执业护士资格证书的卫生专业技术人员。

（三）优化招聘组织方式方法。基层事业单位可拿出不高于50%的空编岗位面向本市县户籍人员进行公开招聘。公开招聘报考比例可降低至 1:2，考核招聘不受报考比例限制，考试成绩计算比例可由各市县自主确定。乡镇事业单位、国家扶贫开发重点市县所属事业单位招聘大学本科及以上学历人员，可自主确定招聘方式。

（四）严格基层服务年限要求。基层事业单位公开招聘的工作人员，最低服务年限为 5 年，从聘用合同生效之日起计算，聘用合同应明确违约责任和相关要求。在最低服务期限内，其他单位不得以借调、帮助工作等方式将其借出或调走，违规办理的，按管理权限追究审批机关主要负责人的责任。

三、改革人才评价机制

（一）完善评价标准。建立体现基层事业单位专业技术人才工作实际和特点的评价标准，提高履行岗位职责的实践能力、工作业绩、工作年限等评价权重。基层事业单位专业技术人员参加职称评审，对论文、科研、外语和计算机应用能力等不作统一或硬性要求，可用能够体现专业技术工作业绩和水平的工作总结、文案教案、病历、技术推广总结、工程项目方案、专利成果等替

代论文。对长期在基层事业单位一线工作或作出重要贡献的专业技术人才，可适当放宽学历和任职年限要求。

（二）创新评价机制。建立健全基层专业技术人才“定向评价、定向使用”机制，针对基层医疗卫生事业单位、乡镇农业服务中心、乡镇文化站（中心）人员职业特点，分类建立基层专业技术人才职称评审委员会或单设学科组，单设评价标准、单独评审。对没有准入要求的相关专业技术人员资格考试，可提前 1 年报考，限定在乡镇事业单位使用有效，进一步拓展基层事业单位专业技术人才职业发展空间。

四、优化岗位和规范聘用管理

（一）优化岗位结构。完善基层事业单位岗位结构比例动态调整机制。基层事业单位中、高级专业技术岗位结构比例在现行标准基础上，经事业单位人事综合管理部门核准可上浮 5%。乡镇事业单位引进中级及以上专业技术人才，相应等级岗位无空缺的，可按规定申请设置特设岗位，不受单位岗位总量和结构比例限制。乡镇卫生院、农业服务中心、文化站（中心）等事业单位聘用主系列的高级职称人员不受岗位结构比例限制。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。普通中小学校、幼儿园教师的岗位聘用按现行规定执行，凡在乡村学校任教累计满 25 年，已取得中、高级专业技术资格且仍在乡村学校任教的教师，可直接聘用到相应专业技术岗位，不受岗位结构比例限制。

（二）设置基层定向使用岗位。贯彻落实《人力资源社会保障部关于加强基层专业技术人才队伍建设的意见》（人社部发〔2016〕57 号）精神，在少数民族市县先行先试，设置基层定向

使用岗位，并实行总量控制，比例单列，专项用于聘用在单列比例内取得基层“定向评价，定向使用”任职资格的定向培养教师、全科医生、农业及文化等基层专业技术人员，不占市县高级专业技术岗位结构比例。基层定向使用岗位限乡镇事业单位使用，聘期一般为3年，专岗专用、人岗合一、人退岗收，聘用期间与其他通用性岗位聘用人员享受同等待遇。调离乡镇事业单位的，其基层定向使用岗位聘用同时取消，人员需按规定申请参加全省统一的职称评审，重新确定岗位等级，晋升上一级岗位时其原基层定向使用岗位任职年限可连续计算。

（三）规范聘用管理。基层事业单位要将聘期考核纳入绩效评价内容与绩效分配紧密挂钩，并按照强化竞争、优胜劣汰原则，将聘期考核结果作为岗位聘任的重要依据。要合理运用聘期考核结果，结合本单位新一轮岗位聘任，大力推进竞聘上岗。对聘期考核中工作业绩特别优秀的专业技术人员允许在本层级内越级竞聘；对能够履行岗位职责，较好完成聘期目标任务的，可优先竞聘上一等级或保留原岗位；对能力水平与所聘岗位任职条件不匹配，不能胜任岗位职责，未完全达到考核要求的，予以低聘或转聘到其他岗位；对不能履行岗位职责，未能完成聘期任务，被确定为不合格等次的，按聘用制度有关规定处理。

五、加大人才激励力度

（一）健全完善收入分配制度。深入推进基层实施绩效工资工作，完善与岗位职责、工作业绩、实际贡献等紧密联系，充分体现人才价值、激发人才活力、鼓励创新创造的绩效工资分配机制。落实艰苦边远地区津贴正常增长机制，实行乡镇工作补贴，对条件艰苦的偏远乡镇和长期在乡镇工作的人员进一步倾斜，保障基层事业单位工作人员合理工资待遇水平，逐步缩小地区间工

资收入差距。对基层公益二类事业单位招聘的经认定的大师级、杰出级、领军级、拔尖级人才及急需紧缺人才可采用年薪制等灵活薪酬制度，所需绩效工资可单列管理，单独核定，不纳入单位绩效工资总量基数。允许基层医疗卫生机构自主调整基础性绩效工资和奖励性绩效工资比例，允许医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后主要用于人员奖励。新招聘为事业单位工作人员的高校毕业生，试用期、见习期和初期工资执行同等学历人员的定级工资标准；试用期、见习期和初期期满后转正定级时，按我省有关规定薪级工资高定1至2级。

（二）加大表彰奖励力度。坚持精神奖励和物质奖励相结合，建立以政府奖励为导向、单位奖励为主体、社会奖励为补充的基层事业单位人才奖励体系。对长期在基层工作、贡献突出的事业单位工作人员，按照国家和我省有关规定给予表彰奖励。在推荐选拔享受政府特殊津贴专家、海南省有突出贡献的中青年专家和行业部门人才项目、表彰奖励工作中，向基层事业单位倾斜，充分保护和调动广大基层事业单位人员工作积极性。

六、积极引导人才向基层流动

（一）引导高校毕业生到基层事业单位工作。贯彻落实《中共海南省委办公厅、海南省人民政府办公厅关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的实施意见》（琼办发〔2018〕15号）精神，对在基层服务期满考核合格的高校毕业生“三支一扶”计划、“大学生村官”、“大学生志愿服务中西部计划”人员，并承诺继续在基层服务3年及以上的，可直接考核招聘到服务所在市县的乡镇事业单位，对于已满编但本年度有退休空编计划的乡镇事业单位，可按程序报同级机构编制部门核准后采取先进后出方式办理入编手续。

(二) 促进人才合理流动。推进县域内义务教育学校校长、教师交流轮岗，义务教育学校教师评聘高级教师须有 1 年以上在乡村学校或薄弱学校任教（含全职支教）的经历，或有 2 年以上在乡村学校或薄弱学校兼职支教的经历，经考核表现突出的教师，同等条件下优先评聘。建立基层卫生专业技术人员“县属乡用”、“乡属村用”机制和县乡、乡村医疗机构卫生专业技术人员定期轮换制度。继续实施医疗卫生专业技术人才晋升高级职称须有 1 年以上农村基层工作服务经历的政策。

(三) 实施专业技术人才基层挂职计划。对没有基层工作经历的专业技术人才，由市县主管部门根据基层事业单位需求组织开展挂职锻炼工作，挂职锻炼期一般为 2 年。专业技术人员基层挂职锻炼期间，其原单位岗位、职级、工资福利保留不变，在基层工作经历和业绩可作为晋职、晋级、评聘和晋升专业技术职务的重要依据。

(四) 加强柔性引才力度。贯彻落实《人力资源社会保障部关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》（人社部规〔2017〕4 号）精神，支持基层事业单位设立流动岗位，通过顾问指导、短期兼职、项目合作、候鸟服务、对口支援等多种方式柔性使用国内外人才智力资源。大力吸引内地事业单位的专业技术和管理人才到我省基层事业单位兼职兼薪、按劳取酬。基层事业单位可按规定申请调整工资总额，用于发放流动岗位人员工作报酬。

七、工作要求

(一) 加强组织领导。各市县、部门要充分认识深化基层事业单位人事制度改革的重要意义，切实履行好宏观指导、统筹协调的职责。各有关部门要充分发挥职能作用，密切沟通协作，健

全工作机制，创新完善政策，形成共同推进基层事业单位人事改革的强大合力。

（二）加强服务和宣传。各市县、部门要加大资金投入，改善基层条件，关心人才成长，帮助他们解决生活、工作中遇到的实际困难；要广泛宣传优秀人才先进事迹，营造关心支持基层事业单位人才的良好氛围，激励广大基层事业单位人才扎根基层、立足岗位，为推进中国（海南）自由贸易实验区（港）建设做出应有贡献。

（三）狠抓政策落实。各市县、部门要根据本意见，结合实际情况，注意处理好改革与稳定的关系，把握好改革的节奏和进度，鼓励基层事业单位大胆探索，不断创新，总结推广基层新做法新经验，及时研究解决新情况新问题，确保各项政策措施落地见效。

抄送：省直有关部门

海南省人力资源和社会保障厅办公室

2018年7月31日印发
