

吉林省人力资源和社会保障厅文件

吉人社函〔2023〕88号

关于落实《关于激发人才活力 支持人才创新创业的若干政策措施（3.0版）》 事业单位岗位聘任有关政策的通知

各市（州）、长白山管委会、梅河口市人力资源和社会保障局，各县（市、区）人力资源和社会保障局，省直各部门、直属事业单位及省属高等学校：

为全面贯彻落实《关于激发人才活力 支持人才创新创业的若干政策措施（3.0版）》（以下简称《人才政策3.0版》），更好地指导全省各级各部门落实《人才政策3.0版》，现就事业单位岗位聘任有关政策解读如下：

一、关于《人才政策3.0版》中“14条”岗位聘用的有关问题

（一）政策原文

授权各市（州）政府，根据本地区实际情况可对在县乡基层企事业单位从事一线专业技术工作累计满 30 年，且现仍在一线从事专业技术工作的人员，聘任中级职称满 10 年的，可直接评（聘）为副高级职称（职务），单独核定，单列管理。对市（州）及以上城市到县乡基层一线从事专业技术工作满 3 年以上且仍在基层一线从事专业技术工作的人员，可提前 1—2 年申报上一级职称，单独核定，单列管理。对与县（市）及以下企事业单位签订 3 年工作服务协议的博士和硕士，可分别申请评定考试系列以外的副高级职称和中级职称，单独核定，单列管理。

（二）政策解读

一是单列管理实施范围。市（州）及以上城市范围是指“省级、副省级、地级市和市辖区本级行政区划（不含长春市双阳区、九台区，白山市江源区，长白山所属池北、池西、池南区）”；县乡事业单位范围是指“县（市）本级所属事业单位、乡（镇）所属事业单位、市辖区所辖乡（镇）所属事业单位（含长春市双阳区、九台区，白山市江源区，长白山所属池北、池西、池南区）”。政策原文四个“可”字，体现了人事工作择优正向激励的原则，不代表必须全部兑现待遇。单列岗位作为打破结构比例控制的超常规方式，应合理控制与常设岗位的比例，不宜过多。

二是单列管理实施办法。单位通过单独核定、单列管理产生

的岗位即为单列岗位。单列岗位计入单位岗位总数，不纳入岗位核定基数，不再设定内部各等级岗位结构比例。列入单列管理的副高级专业技术人才晋升五、六级专业技术岗位以及中级专业技术人才晋升八、九级专业技术岗位不受结构比例限制，由用人单位按照岗位聘用现行组织程序和资格条件结合本单位自身队伍发展和个人表现情况组织实施，不可脱离现行管理体制无条件晋升。列入单列管理的正高级专业技术人才晋升二、三级专业技术岗位按我省有关规定执行。单列岗位可根据单位实际，及时实施动态调整。

三是单列岗位计算方式。实施单列管理后，事业单位岗位总量计算从过去的管理、专技、工勤三类岗位之和调整为管理、专技、工勤以及单列四类岗位之和。其中，单列岗位计算在总岗位数量内，但不算作专业技术岗位基数，在核定各级专业技术岗位数量时不予计算。即单位有人才符合单列岗位基本条件，可在岗位设置时增加相应单列岗位数量，同时在专业技术岗位基数上减少相应数量并重新核定各级专业技术岗位。比如：某事业单位原核定专业技术岗位 100 个，专业技术正高、副高、中级、初级岗位结构比例为 12：32：40：16，现有 10 名人才符合岗位单列管理的条件，其专业技术副高岗位数量的计算方式即为： $(100 - 10) \times 0.32$ 。

二、关于《人才政策 3.0 版》中“16 条”岗位设置的有关问题

（一）政策原文

下放省属事业单位三级专业技术岗位自主评聘权限。对人才密集、岗位聘任矛盾突出的省属事业单位，探索建立专技高级职称岗位总数不变、比例动态调整的管理机制。

（二）政策解读

对人才密集型事业单位可参照《关于优化吉林省科研院所等人才密集型事业单位岗位结构比例的意见（试行）》（吉人社联〔2022〕207号），整体提升专业技术岗位结构比例。同时，建立了岗位结构整体比例浮动机制。对承担国家重点工程（科研）项目、承担省委省政府重点发展战略（重点中心工作）任务较重的科研院所等人才密集型事业单位，根据其人才队伍发展客观需求，高级专业技术岗位结构比例可视情况逐步上调1—5个百分点。对于岗位聘任矛盾突出的省属事业单位，可结合队伍近几年退休情况，对引进和培养的优秀人才，采取一事一议方式，经主管部门报同级人社部门核准后，超岗聘用，待同级岗位出现空缺时，及时消化。

专业技术三级岗位评聘权限下放给省直部门（单位）、市（州）和省属高校后，专业技术二、三、四级岗位比例的核定，由同级人事综合管理部门按照《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》（国人部发〔2006〕87号）规定，按照1：3：6比例核定，其中，二、三级岗位评聘按照《吉林省事业单位专业技术二级和三级岗位管理办法》（吉人社规〔2021〕3号）规定，

实行统一控制和管理，二、三级岗位评聘通过人数不得超出核定的岗位数量。引进二、三级专业技术人才须向省级人社部门申请备案后予以聘任。

三、关于《人才政策 3.0 版》中“20 条”岗位聘用的有关问题

（一）政策原文

各级事业单位引进和培养的 C 类及以上人才，岗位单独核定，单列管理；获得省级以上重要表彰奖励、取得含金量较高人才称号、在工作领域作出突出贡献的 D 类优秀人才以及县级及以下事业单位引进和培养的 E 类及以上人才，岗位可单独核定，单列管理。省、市（州）两级事业单位其他 D 类人才以及业绩贡献特别突出的 E 类人才，单位无空缺岗位且确需聘任的，可按照一事一议方式，经主管部门报同级人社部门核准后，超岗聘用，待同级岗位出现空缺时，及时消化。

（二）政策解读

一是“各级事业单位引进和培养的 C 类及以上人才；获得省级以上重要表彰奖励、取得含金量较高人才称号、在工作领域作出突出贡献的 D 类优秀人才以及县级及以下事业单位引进和培养的 E 类及以上人才”岗位聘用问题。参照本意见“第一条”政策解读中关于“单列管理实施办法和单列岗位计算方式”规定执行。

二是省、市（州）两级事业单位其他 D 类人才以及业绩贡

献特别突出的 E 类人才岗位聘用问题。对上述人才实行超岗聘任应充分尊重用人单位自主权。一方面，事业单位人员聘任属于组织行为，应由用人单位按照岗位聘用有关政策结合本单位自身队伍发展和个人表现情况，合理把握人才成长规律，充分考虑单位岗位承受能力，综合研究判断并推荐是否对人才进行高级职称认定和超岗聘任。另一方面，超岗聘任原则上应优先使用单位空缺岗位。单位无空缺岗位确需聘任的，可按照一事一议的方式，经主管部门报同级人社部门核准后，超岗聘用，待同级岗位出现空缺时，及时消化。

本通知自印发之日起实施。《关于省直事业单位落实“人才 2.0”政策聘任已认定人才有关问题的政策说明》（吉人社函字〔2022〕66 号）同时废止。

吉林省人力资源和社会保障厅

2023 年 5 月 15 日

吉林省人力资源和社会保障厅办公室

2023 年 5 月 19 日印
