

南通市人力资源和社会保障局文件

通人社发〔2021〕5号


关于转发《省人力资源社会保障厅关于开展 基层事业单位专业技术人员“定向设岗、 定向评价、定向使用”的通知》的通知

各县（市）、区人力资源和社会保障局，市有关单位：

现将《省人力资源社会保障厅关于开展基层事业单位专业技术人员“定向设岗、定向评价、定向使用”的通知》（苏人社发〔2020〕152号）转发给你们，请认真学习领会，严格执行有关规定。

南通市人力资源和社会保障局

2021年3月25日



南通市人力资源和社会保障局办公室

2021年3月25日印发

江苏省人力资源和社会保障厅文件

苏人社发〔2020〕152号

省人力资源社会保障厅 关于开展基层事业单位专业技术人员 “定向设岗、定向评价、定向使用”的通知

各设区市人力资源社会保障局，昆山市、泰兴市、沭阳县人力资源和社会保障局，省各有关部门（单位）：

为贯彻落实习近平总书记关于加强基层人才队伍建设的重要指示和中共中央、国务院《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）精神，切实加强基层专业技术人员队伍建设，更好发挥人才在推动基层经济社会发展中的重要作用，结合我省工作实际，现就开展基层事业单位专业技术人员“定向设岗、定向评价、定向使用”提出如下意见：

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党

的十九大和十九届三中、四中、五中全会精神，认真落实省委、省政府部署要求，深入实施乡村振兴战略和人才优先发展战略，遵循基层事业单位专业技术人员成长规律，创新政策举措，建立体现基层事业单位专业技术人员工作实际和特点的人事管理制度和人才评价机制，进一步激发基层事业单位专业技术人员创新创造活力，为乡村振兴提供强有力的人才支撑。

二、基本原则

——助力乡村振兴。把乡村人才振兴作为基层事业单位专业技术人员队伍建设的出发点，科学确定基层事业单位的岗位设置和专业技术人员评价、使用，将人力资源开发放在首要位置，引导人才向基层流动，扎根农村、服务基层，以人才振兴助力乡村振兴。

——坚持问题导向。把解决制约基层事业单位专业技术人员发展的突出问题作为重要任务，通过推进基层事业单位定向设岗和专业技术人员定向评价、定向使用的机制改革和政策创新，最大限度激发人才创新创造活力，让基层人才价值得到充分尊重和实现。

——突出重点领域。结合基层实际，突出教育、卫生、农业等重点领域，拓展乡村教师、卫生人员、农业一线技术人员等基层专业技术人员成长成才的发展空间，推动基层人才规模、质量和结构与基层经济社会发展相适应、相协调、相融合。

三、适用范围

适用于全省基层事业单位在职在岗的专业技术人员，主要分为教育系统、卫生健康系统、农业系统等3类。

教育系统主要适用于在县（市、区）级人民政府驻地以外的乡镇、涉农街道和村庄学校（含中小学、幼儿园、特殊教育学校、中等职业学校）教学一线任教的教师。

卫生健康系统主要适用于社区卫生服务机构、社区医院、乡镇卫生院、农村区域性医疗中心等政府举办的基层医疗卫生机构的卫生专业技术人员。

农业系统主要适用于在县（市、区）级人民政府驻地以外的乡镇和涉农街道所属事业单位中在农林牧副渔、水利等岗位上工作的专业技术人员。

四、主要内容

（一）建立定向设岗制度。基层事业单位专业技术岗位均设置为定向岗位，坚持按需设置、动态调整，不受结构比例限制，其中，高级岗位实行总量控制。高级岗位总量由行业主管部门提出，会同当地人力资源社会保障部门共同确定。基层事业单位高、中、初各层级专业技术岗位内部结构比例按照国家 and 省有关规定执行。对于基层事业单位引进的高层次急需紧缺人才，其所聘岗位等级可放宽至专业技术八级。

（二）完善定向评价机制。单独制定体现基层专业技术人员

工作实际和特点的定向评价标准条件,实行单独分组、单独评审、单独确定通过率。符合条件的基层事业单位专业技术人员可自主选择按照定向评价标准或者非定向评价标准申报职称。定向评价坚持德才兼备,突出品德、能力、业绩和贡献为主的评价导向。适当放宽学历等申报条件,加大爱岗敬业表现、实际工作业绩、工作年限、县级行业主管部门和所在单位考核等评价权重。对于乡村教师,加大师德素养和教育教学一线实践经历评价,对论文发表、课题研究不做硬性规定,可用研究报告、教学教法经验总结等教学成果替代。对长期担任班主任工作和近五年课时量多的教师优先考虑,严禁简单用学生升学率和考试成绩及其他不合理限制条件评价教师。对于基层卫生专业技术人员,突出实践性强的特点,对论文和科研不作硬性要求,将常见病和多发病诊治专题报告、护理记录、工作总结、医疗卫生新技术推广使用报告、开展健康教育与健康促进次数、公共卫生事件报告等作为重要指标。对于基层农业技术以及其他专业技术人员,着力解决评价标准过于追求学术化问题,重点评价其专业知识素养、技术推广(成果转化)、机制模式创新、培育典型、技术信息咨询、决策咨询、技术问题解答等方面的能力,专利成果、标准规范以及高质量的检验检测风险评估报告、项目报告、培训教材、推广规划(计划)、调查研究报告等,均可作为评价能力的业绩成果。

相关系列(专业)高级职称评审权已下放至设区市的,基层

事业单位专业技术人员高级职称定向评价由设区市组织实施；高级职称评审权未下放的，基层事业单位专业技术人员高级职称定向评价由省相关高级职称评审委员会组织实施，条件成熟后，逐步将副高级职称评审权下放至设区市。

（三）优化定向使用方式。基层事业单位专业技术人员取得职称后，要按照“即评即聘”的原则定向使用，聘任到相应岗位上，及时兑现工资待遇。其中，高级职称实行评聘结合，按岗申报。对通过定向评价取得的职称，限在基层事业单位聘任。定向评价专业技术人员由基层事业单位流动到非基层事业单位，应按照规定重新评聘职称，未重新评聘前，按照其未定向评价前的岗位等级聘任。基层事业单位要不断健全内部人事管理制度，强化激励约束，建立竞争择优、“能上能下”的机制，促进优秀人才脱颖而出。

五、有关要求

（一）提高站位认识。全省各级人力资源社会保障部门要充分认识开展基层事业单位专业技术人员“定向设岗、定向评价、定向使用”的重要意义，把这项工作作为深化人才发展体制机制改革、贯彻落实乡村振兴战略、践行“两争一前列”新要求的重要举措，加强组织领导，做好统筹谋划，抓好工作落实。

（二）严格适用范围。各地要制定基层事业单位清单目录，并根据乡镇区划调整等情况，实行动态管理。清单目录动态调整

后，需报市级行业主管部门和人力资源社会保障部门备案。

（三）稳步有序推进。各地要结合当地实际制定具体管理规定，完善工作预案，细化工作措施，分行业分步骤推进基层事业单位专业技术人员“定向设岗、定向评价、定向使用”。要全方位考虑工作中可能遇到的各种情况和问题，深入细致地做好政策解释、宣传等工作，确保顺利推进、精准落实。

本通知自 2021 年 3 月 1 日起执行，我省以往出台的相关政策与本通知不一致的，以本通知为准。

江苏省人力资源和社会保障厅

2020 年 12 月 25 日

（此件公开发布）

（联系单位：专业技术人员管理处）

江苏省人力资源和社会保障厅办公室

2020年12月28日印发