

四川省人力资源和社会保障厅
中共四川省委组织部
中共四川省委编办
四川省教育厅文件
四川省科学技术厅
四川省财政厅
四川省卫生和计划生育委员会

川人社发〔2017〕15号

四川省人力资源和社会保障厅等7部门
关于印发《四川省扩大高等学校科研院所医疗
卫生机构人事自主权十条政策》的通知

各市（州）人力资源社会保障局、党委组织部、编办、教育局、
科技局、财政局、卫生计生委，省直各部门，中央在川单位：

经省委全面深化改革领导小组第十九次会议审议通过，现将

《四川省扩大高等学校科研院所医疗卫生机构人事自主权十条政策》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。



四川省人力资源和社会保障厅



中共四川省委组织部



中共四川省委组织部



四川省教育厅



四川省科学技术厅



四川省财政厅



四川省卫生和计划生育委员会

2017年3月15日

四川省扩大高等学校科研院所 医疗卫生机构人事自主权十条政策

为贯彻落实省委、省政府《关于深化人才发展体制机制改革促进全面改革创新驱动转型发展的实施意见》（川委发〔2016〕10号），扩大高等学校、科研院所和医疗卫生机构人事自主权，进一步激发人才活力，特制定以下政策。

一、扩大公开招聘自主权。高等学校、科研院所和医疗卫生机构公开招聘工作人员，在核定编制和岗位总量内，可以参加统一组织的公开招聘，也可以自主确定招聘条件、时间和考试考核方式。招聘方案经主管部门核准后，由用人单位面向社会发布公告并实施招聘，主管部门负责拟聘人员审核确认和指导监督。招聘高层次和急需紧缺专业技术人员，用人单位可考核招聘，并报主管部门审核确认。对通过组织、人力资源社会保障部门统一组团赴外招引的硕士及以上人员，用人单位可直接考核招聘，并报主管部门审核确认。各高等学校、科研院所和医疗卫生机构要严格执行干部人事工作各项政策法规，坚持面向社会公开招聘制度，各主管部门要加强监管，防止出现“因人画像”“绕道进人”“萝卜招聘”、暗箱操作等违纪违规行为。

二、畅通人才流动渠道。允许高等学校、科研院所和医疗卫生机构科研人员在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下，经所在单位同意，到科技型企业兼职并按规定取得报酬或奖励；支

持有创新实践经验的企业家和企业科研人员到高等学校、科研院所担任兼职教授或创业导师，促进产学研人才双向流动。高等学校、科研院所和医疗卫生机构人员的流动管理，省管干部按有关规定办理，其他人员由主管部门（含省委、省政府直属事业单位）负责审批。

三、创新编制管理方式。高等学校、科研院所和医疗卫生机构引进高层次人才和紧缺专业人才，可在核定编制总量内办理入编手续，不受用编进人计划限制。对编制不足但单位发展急需引进的高层次人才和紧缺专业人才，可按程序申请使用人才专项事业编制。对符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理。

四、扩大岗位管理自主权。高等学校、科研院所和医疗卫生机构根据事业发展和人才发展需要，可动态调整岗位设置方案，按照规定自主开展内部人员竞聘上岗。可适当提高高级专业技术岗位结构比例；可将上一等（层）级专业技术空缺岗位，用于下一等（层）级岗位聘用；可将初级岗位结构比例用于中级岗位设置，初级专业技术人员按不低于国家和省基本条件自行聘用。使用人才专项编制聘用专业技术人员，不实行岗位结构比例控制，由单位根据岗位需要和具体条件实施聘用。

五、建立引进人才特设岗位制度。高等学校、科研院所和医疗卫生机构引进急需紧缺高层次人才，因单位未设置相应等级岗位或者设置的相应等级岗位无空缺的，可按规定设置专业技术特设岗位。特设岗位人员比照本单位同类、同职务（岗位）等级人员聘用，不受单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。

六、扩大职称评审自主权。科学界定、合理下放职称评审权限，推动有条件的高等学校、科研院所和医疗卫生机构按照管理权限自主开展职称评聘，职称管理部门不再审批评审结果，改为事后备案管理。高等学校、科研院所和医疗卫生机构科研人员在（离）岗创新创业的业绩成果，作为评聘相应专业技术职务的重要条件；离岗创（领）办科技型企业成果和贡献突出的，可通过原单位破格申报相应专业技术职称。职称外语和计算机应用能力由用人单位或评委会自主确定，不作统一要求。

七、完善社会保险政策。高等学校、科研院所和医疗卫生机构科研人员在岗创新创业、离岗创（领）办科技型企业期间，根据本人自愿，可选择在原单位继续参加养老、医疗、失业保险并缴费或将参保关系转移至新单位参保并缴费，不重复参保缴费；科研人员在与原单位、新单位签订的书面协议中应分别明确自愿选择参保单位情况。科研人员创（领）办科技型企业期满后离开原单位的，按规定转移接续社会保险关系。原单位及新单位均应依法为其参加工伤保险，期间发生职业伤害经认定为工伤的，按规定享受工伤保险待遇。

八、扩大薪酬分配自主权。在主管部门核定的绩效工资总额范围内，由高等学校、科研院所和医疗卫生机构制定分配办法，自主进行内部分配。对引进急需紧缺的高层次人才的特殊报酬，职务发明完成人、科研项目完成人、科技成果转化重要贡献人员和团队的奖励，以及面向企业和社会承担科研项目、开展技术服务（含技术开发、技术转让、技术培训和咨询等）所获收益中发

给科研人员及其团队的劳动报酬，由主管部门专项据实核增，计入当年单位绩效工资总额，不作为绩效工资总额基数；核增情况送同级人社、财政部门备案。科研人员职务科技成果转化的收益，按规定划归成果完成人及其团队部分，以及科技人员从承担科技计划项目所获得的劳务报酬和绩效激励，不纳入绩效工资管理。

九、优化政府公共服务。建立政府人才管理服务权力清单和责任清单。加快引进和培育一批专业化、国际化人才服务机构，支持重点地区和区域中心设立人力资源服务产业园，探索政府购买人力资源服务新机制。建立健全党委、政府联系专家人才制度，完善高层次人才特殊支持办法，制定高层次人才服务办法，为各类人才创新创业提供优质服务。加强创新创业典型表彰宣传，对作出突出贡献的科研人员，优先推荐评定享受政府特殊津贴人员、四川杰出人才奖、省学术和技术带头人及后备人选、省有突出贡献的优秀专家等。

十、鼓励先行先试创建“人才特区”。本政策适用于省属高等院校、科研机构 and 医疗卫生机构。鼓励支持中央在川高等学校、科研院所、医疗卫生机构等，争取国家部委授权支持，参照执行本政策。省委组织部、省委编办、人力资源社会保障厅等部门结合事业单位去行政化改革试点，选择若干高等学校、科研院所和医疗卫生机构开展人才管理体制“放管服”改革，探索人才管理新经验新模式。

各市州参照上述规定，可结合实际研究制定扩大所属高等学校、科研院所和医疗卫生机构人事自主权相关政策。

信息公开选项：主动公开

四川省人力资源和社会保障厅办公室

2017 年 3 月 15 日印发
