

《桂林市人力资源和社会保障局 关于进一步规范桂林市市直事业单位工作人员 交流工作的通知》政策解读

为了深入贯彻落实二十大精神，促进事业单位人才有序流动，桂林市人力资源和社会保障局依据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）、《自治区党委办公厅 自治区政府办公厅印发〈关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的若干措施〉的通知》（厅发〔2020〕40号）等文件精神，结合我市实际，制定《桂林市人力资源和社会保障局关于进一步规范桂林市市直事业单位工作人员交流工作的通知》。现对文件相关内容解读如下：

一、出台背景。一是深入贯彻落实中央人才工作会议精神的实际举措。习近平总书记在会上指出：“要根据需要和实际向用人主体充分授权，发挥用人主体在人才培养、引进、使用中的积极作用”。为进一步贯彻落实习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话精神，扩大各事业单位的选人用人自主权，规范选人用人渠道。二是完善事业单位人事管理政策体系的实际需要。《事业单位人事管理条例》第十一条明确提出“事业单位工作人员可以按照国家有关规定进行交流”。截至目前，国家、自治区关于事业单位人员交流的政策一直没有出台，但实际工作中，我市人员交流相关工作一直都在开展，因无明确相关政策规范，工作开展缺乏

依据，政策体系亟待完善。三是规范事业单位工作人员流动的有效措施。当前，事业单位人员交流的实际工作一直在进行，但是，由于一直没制定人员交流政策，实际工作中存在较多不好把握因素，客观上对人员交流造成一定障碍。本次出台的文件也是规范事业单位工作人员流动的有效措施。

二、主要内容

（一）规范人员交流的适用范围。机关、事业单位工作人员交流到市直事业单位七级及以下管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位。

（二）明确交流的基本原则。人员交流必须在核定的编制、职数及岗位设置总量限额内，并在相应岗位空缺条件下进行，交流坚持工作需要、人岗相适、公开透明、公平公正、程序规范、择优选用的原则。

（三）规范交流的资格条件。明确了交流人员的健康状况、工作表现、年度考核和工作年限等条件外，还明确了不得交流的情形。

（四）规范交流的程序和材料报送要求。

（五）提出相关工作要求，确保工作落到实处，取得实效。

三、主要做法说明

（一）关于人员范围的问题。将事业单位工作人员交流的范围扩大到纳入总量管理人员，主要考虑到目前事业单位后勤服务

聘用人员控制数“老人老办法”、聘用教师控制数、聘用人员控制数、教职人员控制数、非实名人员控制数等人员实行与在职在编人员基本一致的人事管理模式，而人员交流也属于人事管理的政策体系之一，为防止人事管理政策对不同人员执行不一致而出现后续矛盾，因此将此类人员一并纳入考虑。

（二）关于人员交流的条件。明确了市直单位之间工作人员交流应具备的资格条件，把秀峰区、七星区、叠彩区、象山区、雁山区等五城区事业单位工作人员纳入市直单位之间交流，主要考虑是五城区编制使用由市级编办统筹进行管理。明确了市直事业单位内部、事业单位间经费形式逆向交流应具备的资格条件。明确了市直事业单位从市外机关事业单位交流应具备的资格条件。

（三）关于不得交流的情形。主要考虑工作连续性要求，党纪政务处分查处情况，交流人员工作表现、年度考核情况，交流人员个人档案记载情况，交流到新单位任职回避情况等等，明确不得交流的情形。