# 太平乡机构改革人员定岗分流

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2025-08-03

*第一篇：太平乡机构改革人员定岗分流太平乡机构改革人员定岗分流实 施 方 案为切实做好我乡机构改革工作，根据《中共怀化市委办公室怀化市人民政府办公室关于全面推进乡镇机构改革的实施意见》（怀办发[2024]14号）和《中共洪江市委办公室洪江市...*

**第一篇：太平乡机构改革人员定岗分流**

太平乡机构改革人员定岗分流

实 施 方 案

为切实做好我乡机构改革工作，根据《中共怀化市委办公室怀化市人民政府办公室关于全面推进乡镇机构改革的实施意见》（怀办发[2025]14号）和《中共洪江市委办公室洪江市人民政府办公室关于印发〈洪江市乡镇机构改革人员定岗分流实施方案〉的通知》（洪办[2025]40号）文件精神，结合我乡实际，特制定本方案。

一、基本思路

（一）人员定岗

坚持公开、平等、择优的原则，认真做好中层及以下人员的定岗工作，建立一支政治合格、作风过硬、业务精通、服务有力的干部队伍。

（二）人员分流

按照“有序分流、有情操作”的原则，实行政策引导，广开渠道，积地推进人员分流工作，确保“分有出路、流有归宿，稳得住、不反弹”。

二、改革措施及人员分流途径

（一）乡党政机关人员定岗

1、乡党政机关人员上岗资格条件。凡2025年9月10日前在编在岗的乡镇机关工作人员可确定为上岗对象。

2、乡党政机关上岗人员审批。工作人员按管理权限报

市委组织部或人社局审批。

（二）乡事业站、所、中心人员定岗

在全面清退非在编人员、重新核定编制的基础上，根据工作人员原使用编制性质，做好人员定岗。

1、原使用全额拨款事业编制的人员优先安排上岗；

2、安置原使用全额拨款事业编制人员后尚有余编的，在原使用差额拨款或自收自支事业编制的人员中实行全员竞争上岗，竞聘上岗人员原编制性质不变。

（三）妥善安置分流人员

1、乡党政机关人员分流。

（1）提前退休。按照《公务员法》有有关规定，工作年限满三年的；男满55周岁、女满50周岁、且工作年限满20年的，本人申请，经组织批准，可提前退休。

（2）自动离职或连续两年年度考核不称职已符合辞退条件的按管理权限办理辞退手续。

2、乡事业站所人员分流

（1）实行内站转岗。按照以内站消化为主的原则，通过清退临时工、创办社会化服务实体等办法，对分流人员进行转岗安置。原人事编制未下放到乡的站所，由主管站门按乡机构改革的要求进行调整。

（2）鼓励自谋职业。鼓励分流对象自谋职业、创办经济实体。对经批准与单位解除人事关系、自谋出路的人员，可按国办发[2025]35号文件规定一次性给予经济补偿。

（3）对现不在岗的全额编制工作人员，必须于9月30前上岗，逾期不上岗者，作辞退处理。

三、工作纪律及要求

（一）做好思想政治工作。坚持“既要积极，又要稳妥”的方针，引导广大干部职工以实际行动支持改革、参与改革。尽最大努力为分流排忧解难，提供便利。

（二）严肃组织人事工作纪律。对在这次人员定岗分流工作违反纪律或无理取闹的人员，要视其情节，给予相应的组织处理。

**第二篇：定岗定员人员分流实施方案**

定岗定员人员分流实施方案

一、指导思想和原则

（一）坚持德才兼备的用人标准，优化中心队伍，提高服务质量；精简冗员，引入竞争机制，提高整体素质，调动中心各类人员的积极性和创造性，建立一支精干、高效和中心发展需要的专业技术队伍。

（二）原则

1.定员控制的原则

2.积极稳妥的原则

3.精简、统一、效能的原则

二、人员分流

（一）分流的数量

中心岗位编制52名,现有在职人员75人,需分流23人.（二）分流的渠道

1.中心解除劳动合同.员工本人书面申请给予一个月经济补偿金，经中心同意，解除劳动合同；

2.向中心一线岗位分流，根据中心内部一线岗位对劳动力的需求信息，积极主动为员工创造安置的条件，工资待遇作相应的调整；

3.自谋出路；

4.竞争上岗。

（三）分流的实施措施

第一阶段（9月20日-9月30日）

1.成立定岗定员小组，对各部门/管理处的情况进行摸底/了解；

2.制定定岗定员人员分流的具体实施方案，报中心领导审批；

第二阶段（10月1日－11月8日）

3.召开动员会议，落实实施方案；

4.公示符合人员分流的人员名单或主要范围,组织符合分流条件的人员提出申请；

5.申报参加考试考核竞争上岗人员名单并公示；

6.组织竞争上岗人员考试考核；

第三阶段（11月9日－11月16日）

7.新的组织机构；

8.公示上岗人员和待岗人员名单；

9.组织上岗人员办理人事手续,办理交接手续；

三、总结、整理材料

总结分流工作的情况,各上岗人员整理相关材料

**第三篇：公司机构改革人员分流安置办法**

公司机构改革人员分流安置办法：

一、总则

第一条 为适应公司发展需要，公司将进行组织机构改革，所有公司职工都有同 等权利竞争上岗。对于因公司岗位限制、本人专业不对口或其他原因未能竞争上 岗的人员，公司将予以妥善安置。在保证其基本生活条件的前提下，对于愿意继 续工作的人员，为其创造自行创业或是向社会

谋职的条件。为此，特制定本办法。

第二条 本办法包括内部退休、自动辞职、离岗学习和待岗培训四条渠道。未能 竞聘上岗人员可根据自己的实际情况和意愿进行选择。

第三条 本办法仅适用于此次机构改革中自动放弃竞争上岗机会、年龄达到后文 “内部退休”规定以及未能竞争上岗的分流人员。对于本次机构改革中已经竞争 上岗，在公司工作期间因考核末位淘汰（每年约 5%-10%）或其他原因与公 司解除合同的人员参见附则第二十七条。

二、内部退休

第四条 内部退休是指二滩公司在职员工虽不到法定退休年龄，但符合本办法“第五条内部退休条件”的，经公司批准后退职退岗，享受内部退休待遇，列入 公司编制外管理。

第五条 内部退休条件

公司职员符合下列条件之一者，可以选择内部退休： 男职工年满 50 周岁，女职工年满 45 周岁；或工龄满二十年的二滩公司正式 编制员工，本人可以申请内部退休，经公司主管部门批准后办理内部退休手续，其待遇按照本办法第七条有关规定执行。

第六条 办理程序

符合内部退休条件的人员按下列程序办理内部退休手续：

（1）申报内部退休人员名单 按照内部退休条件，由本人提出申请，各部门确定内部退休人员，并将名单报公司人力资源部进行审核。

（2）人力资源部进行审批后，核定有关退休待遇，办理退休手续，同 时通知所在部门。在通知的次月起，内部退休人员纳入编制外管 理。

（3）所在部门要认真做好内部退休人员的工作交接，人力资源部负责 做好备案和管理工作。

第七条 内部退休待遇 内部退休人员在内退期间享受在职时的技能工资和岗级工资之和，不再享受 公司发放的各种奖金。保险按照内退后实际工资作为缴费基数统一办理。内部退 休人员不享受已离、退休人员的待遇。办理完内部退休手续的人员，应当退出工 作岗位。

第八条 内部退休职工在到达正式退休年龄时办理正式退休手续，其退休工资待遇按其公司退休工资相关政策执行。

第九条 第十条 内部退休人员，原则上公司本部不再聘用，但 eec 和多经仍可聘用。公司在年以前已办理内部退休的职工，如本人愿意，可以参加本次竞争上岗。对自愿放弃竞争上岗以及竞争未能上岗者其待遇按本办法执行，不再执行以前公司内退办法。

三、自动辞职

第十一条 公司鼓励因专业不对口等原因未能在公司本部竞争上岗的人员（包括 原在 eec 和多经公司工作，和公司签订劳动合同，但未能在公司竞争上岗的人 员）另求发展空间。自主择业或自行创业将有利于施展个人才华，增加收入，为 社会做出贡献，也有利于人才合理流动和配置。

第十二条 在符合条件的公司员工选择自动辞职时，公司将予以一定的经济上的支持和补偿。

第十三条 参加公司竞聘上岗未被录用的员工均可申请自动辞职。

第十四条 员工辞职按下列程序办理：

（1）本人向原所在部门提出申请，填写《二滩水电开发有限责任公司 人员辞职申请表》 ；

（2）（3）所在部门提出意见，报人力资源部审核； 对于可以辞职的，由人力资源部向公司总经理呈报。批准通知将 以书面形式通知本人，同时办理辞职手续，并在人力资源部备案；

（4）辞职人在辞职申请被批准后的 30 个工作日内办理完工作交接手 续。

第十五条 辞职后果及补偿

（1）员工辞职申请经批准后，即解除了与公司的任用关系。不再具有 二滩公司员工的身份，也不再享有二滩公司员工的各项权利，辞 职申请被批准后的第二个月起停发工资；

（2）《二滩水电开发有限责任公司人员辞职申请表》及审批材料放入 本人档案，存入成都市人才交流中心；

（3）为使辞职人员保持社会保险缴纳的连续性，辞职人员可以委托人 才交流中心为其办理继续投缴社会保险事宜；

（4）辞职人员按下列标准给予经济补偿： 一次性离职费 连续工龄，每满一年发给 1 个月的本人基本工资； 公司工龄，每满一年发给 2 个月的本人基本工资。不满一年的尾数，不足六个月的按半年计算；超过六个月的，按一年计算； 基本工资的构成为本人辞职前岗位工资与技能工资之和。一次性的自谋职业补助费 连续

**第四篇：定岗分流工作实施方案**

新田县乡镇事业单位改革

人员定岗分流实施方案

为贯彻落实中央、省、市乡镇机构改革精神，积极稳妥地推进我县乡镇机构事业单位改革和人员定岗分流工作，根据上级有关政策和新田县机构改革方案及实施意见，特制定本方案。

一、指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗臶，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，坚持干部“四化”方针，注重德才兼备，保留工作骨干，优化人才结构，建设高素质的乡镇事业干部队伍。坚持以人为本、因地制宜、积极稳妥的原则，注意处理好改革、发展、稳定的关系，大力开发人才资源，通过多渠道、多形式分流安臵人员，使其各施所长、各得其所，更好地服务全县农村经济建设和社会发展。

二、基本原则

（一）推动改革、促进发展的原则；

（二）精简高效、合理配臵的原则；

（三）公平公正、择优聘用的原则；

（四）因地制宜、逐步消化的原则；

（五）谁主管谁负责的原则。

三、定岗分流办法

（一）定岗范围。根据《新田县乡镇机构改革方案的实施意见》，全县各乡镇公益性事业机构规范设臵为6个，即：即社会保障和社会救助事务中心、人口和计划生育事务中心、文教体广电事务中心、工交安监药监事务中心、农业综合技术推广事务中心、规划建设环保事务中心。原在乡镇设立或县直部门延伸在乡镇的公益性事业机构一律不再保留，其公益性职能整合、归并划入规范设臵的乡镇事业单位承担，行政职能上收至乡镇政府或上级业务主管部门承担。各乡镇根据新设立的事业单位设臵岗位。

（二）竞岗分流对象。这次定岗分流的对象为2025年乡镇事业单位改革中核定的在编在岗和待岗人员。即：农机、农技、水管、乡企、畜牧、林业、经管、文化、计生9个站所，经原劳动人事部门办理了正式招工手续的乡镇事业人员。其中：

1、2025年乡镇事业单位改革至今仍然在编在岗人员，按其原所在机构对应划转分别进入新设立的乡镇事业单位，农机、农技、水管、乡企、畜牧、林业、经管划转到农业综合技术推广事务中心；文化划转到文教体广电事务中心；计生划转到人口和计划生育事务中心。

2、2025年乡镇事业单位改革在编不在岗、在岗不在编和待岗人员参加竞岗分流。竞岗分流采取演讲测评、实践操作与考核相结合的办法确定聘用和分流人员。

四、方法步骤

（一）摸清底子、核定身份。由各乡镇组织专人对现有站所事业人员进行调查摸底，通过查阅档案资料弄清人员编制、进人方式、年龄结构、在编在岗和待岗等情况，分类汇总，造册公示。

（二）定编设岗、制定方案。各乡镇按照县乡镇机构改革方案、新三定方案明确的机构职能性质和编制情况设臵竞聘岗位，制定定岗分流方案，报县乡镇机构改革领导小组办公室审定。

（三）组织竞聘，择优聘用。各乡镇采取演讲测评、实践操作等办法，按成绩择优确定拟聘用人选，经考察公示后报县编制、人事部门备案，办理入编聘用手续。其程序是：①本人申请；②组织竞聘；③考察；④公示；⑤聘用。

四、分流安置。

（一）依法办理退休（职）和养老保险。

1、依法办理退休（职）。参照《公务员法》的有关规定，凡已达到关于国家规定的退休年龄者，要及时办理退休手续；工作年限满三十年，或距国家规定的退休年龄不足五年，且工作年限满二十年，经本人自愿提出申请的，经主管部门批准，可以办理提前退休手续；凡长期卧病不能坚持正常工作的，或因工（公）伤致残，完全丧失劳动能力的，按有关政策规定办理病退手续。

2、养老保险。①达到退休年龄和已退休职工未交养老

保险金的按新办发[2025]35号文件补交后，予以办理退休手续，享受聘用人员退休待遇。②未聘人员参照聘用人员的养老保险金计缴办法，办理好养老保险手续。

（二）流动调剂安臵。

1、超编乡镇工作人员可以参加缺编乡镇事业单位的竞聘上岗。

2、鼓励未聘人员到企业上岗，对到企业上岗的，给予三年过渡期，全额发放三年基本工资及津补贴；

3、下派到社区、乡镇任职，根据工作需要，未聘人员到社区、村任职，其工龄连续计算，达到退休年龄予以退休。

4、县直新组建单位、需充实力量的单位新进人员时拿出部分指标面向落聘人员公开招聘。

（三）鼓励进修学习。鼓励未聘人员进修学习，提高文化素质和业务水平。学习期间，连续计算工龄，正常调资计入本人档案工资，待遇由单位自行确定。学习结束后可回单位参加竞聘上岗，同等条件下优先聘用。

（四）鼓励自谋出路。引导和支持未聘人员自谋职业，创办经济实体，财政、税收、金融等部门对其兴办经济实体提供相关优惠政策。对本人申请、经单位批准解除人事关系、自谋出路的人员，其待遇根据国办发„2025‟35号文件精神给予补偿。

（五）允许内部待聘。各单位应为未聘人员提供不少于两次的择业机会，对确实难以上岗的原有正式工作人员，可

给予不超过3年的待聘期。待聘期间，计算工龄，正常调资计入本人档案工资，发放生活费。原单位出现编制空缺时，可参加竞聘，同等条件下优先聘用。待聘期满符合退休条件的，按规定办理退休手续。待聘期满未达到退休条件且仍未上岗的，进入人才市场自主择业，其待遇按第四条对待。

五、工作要求

（一）加强组织领导。乡镇人员定岗分流工作在县乡镇机构改革领导小组的领导下，由县组织、人社、编制等部门负责协调指导，各乡镇具体负责组织实施。各乡镇要实行党委书记负总责，建立领导班子和工作班子，扎实推进，确保在2025年3月底前全面完成定岗分流工作。

（二）加强思想政治工作。各乡镇领导干部要深入到分流人员中去，积极做好思想政治工作，使其心情舒畅地走上新的岗位。要注重解决分流人员在择业中的实际困难，减轻他们的失落感和心理压力，保证分流工作的顺利进行。

（三）严肃纪律。乡镇事业单位改革工作事关乡镇工作人员的切身利益，各主管部门和乡镇要严格组织人事工作纪律，严格执行政策，严格按程序办事。对在实施工作中违反政策、不按程序办事、无理取闹的，要视其情节，给予相应的组织处理和纪律处分。

2、内部待聘。

**第五篇：教育系统定岗分流工作总结**

依据《xx市事业单位岗位设置管理试行意见》和《2025—2025学年xx开发区教育系统定岗分流工作实施方案》（武新管教字〔2025〕34号）等文件精神，结合我校实际情况，我校于2025年4月至7月进行了教师定岗分流工作，目前，本项工作已圆满结束，全体教师表现良好，现就本项工作总结如下：

一、整体情况全校教师126人，调出18人，到其他学校交流3人，转岗22人，内退10人，病假3人，借用2人，待聘1人。目前，核编教学岗位59人，教辅岗位8人。

二、主要做法

1、广泛宣传动员，夯实基础。我校从2025年4月开始，在全校开展了“认清人事制度改革形势，增强定岗分流意识”的教育，积极引导和教育广大教职员工了解政策、参与改革，提升自我，正确面对。6月份，先后3次召开专题学习会议，编发学习材料。7月4日舒位喜校长做了题为《昨天三中为我，今天我为三中，明天我们都是三中人》的专题报告，阐释了开发区教师核编分流的意义，解开了许多教师认为“差”才被“分”出去的错误理解，明确了这是开发区教育大发展的必然趋势，使广大教职员工对人事制度改革有了深刻的认识，为本次定岗分流工作奠定了良好的思想基础。

2、加强组织领导，科学制定方案。为了保证本次定岗分流工作能积极稳妥开展，我校成立了由舒位喜校长任组长、副书记和副校长任副组长、各部门中层干部和6名教职工代表为成员的工作领导小组，坚持“公正、公平、公开、竞争、择优”的原则，分宣传组、协调组、答疑组三个小组负责宣传动员、组织协调、答疑解惑等具体工作。并于6月份两次召开教职工代表大会，结合市区相关文件精神，讨论并修订了《xx市光谷第三初级中学2025学年教职工定岗分流实施方案》，正是由于充分发挥了工会组织职能并尊重广大教师的知情权和话语权，才使得本次定岗分流工作有了可靠的组织保障和科学指导。

3、缜密策划，精心操作，坚持以人为本。针对本次工作任务艰巨性、复杂性、竞争性的特点，工作领导小组多次召开会议，本着“以人为本”的思想，反复商讨，采取了“先消肿、后手术、再跟踪”工作策略，明确了“三个一”操作流程。“先消肿、后手术、再跟踪”即是先引导教师认清开发区教育发展形势，让一部分教师结合个人实际情况，权衡个人职业的发展，以阳光心态，鼓励自愿报名，主动申请分流到区内缺岗单位或者边远薄弱单位，这样，既减轻了学校工作的压力，又尊重了教师的个人选择。然后，另一部分教师参与竞聘，我们采取“三个一”的方式，即：一次全体教师会上的自我述职；一次全体教师参与的资料审查和量化评分；一次全体教师参与的投票和唱票。实际证明我们的工作策略是有效的、工作流程是合理而高效的。在正式竞聘之前，有16位教师主动申请调出和交流到其它缺岗单位或边远薄弱单位，有18位同志申请转岗，有7位同志申请内退。正式竞聘之后，只有12名教师落聘，占比不到10%，由于我校核编岗位有限，这12名教师都是非常优秀的教师，有区优秀青年教师两人，区优秀班主任两人，校优秀教师3人，接着我们采取“再跟踪帮扶”策略，耐心细致地做工作，帮助老师转岗或申请到其它缺岗单位，以学校名义向其他缺岗单位推荐。目前，只有1人待岗。[1]

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！