

目 录

1、国务院办公厅转发人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》的通知（国办发[2002]35号）	1
2、人事部关于印发《事业单位岗位设置管理试行办法》的通知（国人部发〔2006〕70号）	11
3、关于印发《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》的通知（国人部发〔2006〕87号）	19
4、省委办公厅省政府办公厅关于印发《江苏省事业单位岗位设置管理实施意见》的通知（苏办发[2008]23号）	30
5、关于印发《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》的通知（苏人通[2009]113号）	41
6、中共无锡市委办公室 无锡市人民政府办公室关于印发《无锡市事业单位岗位设置管理实施意见》的通知（锡委办发[2008]147号）	54
7、无锡市事业单位岗位设置和岗位聘用工作若干问题的处理意见（锡人社发[2011]231号）	64

国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知

国办发〔2002〕35号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》已经国务院同意，现转发给你们，请认真贯彻执行。

在事业单位试行人员聘用制度，是用人制度的一项重要改革，是建立适应社会主义市场经济体制要求的事业单位人事制度的重要措施，对实施科教兴国战略和“人才强国”战略，调动事业单位各类人员的积极性和创造性，促进我国经济建设和各项社会事业的发展具有重要作用。各地区、各部门要高度重视，切实加强领导，积极稳妥地组织实施。要注意试行中可能出现的问题，及时研究解决，不断总结经验，确保事业单位人员聘用工作的顺利实施。

国务院办公厅

二〇〇二年七月六日

关于在事业单位试行人员聘用制度的意见

人 事 部

(二〇〇二年七月三日)

随着我国社会主义市场经济体制的建立和加入世界贸易组织，迫切要求转换事业单位用人机制，建立充满生机和活力的用人制度。在事业单位试行人员聘用制度，是加快推进事业单位人事制度改革、提高队伍整体素质、增强事业单位活力的重要措施。为了规范事业单位人员聘用工作(简称人员聘用工作)，保护单位和职工的合法权益，促进社会稳定，现就事业单位试行人员聘用制度提出如下意见：

一、聘用制度的基本原则和实施范围

事业单位与职工应当按照国家有关法律、政策和本意见的要求，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，明确聘用单位和受聘人员与工作有关的权利和义务。人员聘用制度主要包括公开招聘、签订聘用合同、定期考核、解聘辞聘等制度。通过实行人员聘用制度，转换事业单位用人机制，实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变，由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变，建立一套符合社会主义市场经济体制要求的事业单位人事管理制度。

建立和推行事业单位人员聘用制度，要贯彻党的干部路线，坚持党管干部原则；坚持尊重知识、尊重人才的方针，树立人才资源是第一资源的观念；坚持平等自愿、协商一致的原则；坚持公开、平等、竞争、择优的原则；坚持走群众路线，保证职工的参与权、知情权和监督权。

事业单位除按照国家公务员制度进行人事管理的以及转制为企业的以外，都要逐步试行人员聘用制度。对事业单位领导人员的任用，根据干部人事管理权限和规定的程序，可以采用招聘或者任命等形式。使用事业单位编制的社会团体录用专职工作人员，除按照国家公务员制度进行人事管理的以外，也要参照本意见逐步试行人员聘用制度。

二、全面推行公开招聘制度

为了规范用人行为，防止用人上的随意性和不正之风，事业单位凡出现空缺岗位，除涉密岗位确需使用其他方法选拔人员的以外，都要试行公开招聘。

事业单位要结合本单位的任务，按照科学合理、精简效能的原则设置岗位，并根据国家有关规定确定岗位的工资待遇；按照岗位的职责和聘用条件，通过公开招聘、考试或者考核的方法择优聘用工作人员。受聘人员应当具有履行岗位职责的能力，能够坚持正常工作；应聘实行执业资格制度岗位的，必须持有相应的执业资格证书。

为了保证人员聘用工作的顺利平稳进行，聘用人员应当优先从本单位现有人员中选聘；面向社会招聘的，同等条件下本单位的应聘人员优先。机构编制部门核定人员编制的事业单位聘用人员，不得突破核定的编制数额。

三、严格人员聘用的程序

为了保证人员聘用工作公平、公正，提高工作效率，聘用单位要成立与人员聘用工作相适应的聘用工作组织，严格人员聘用程序。聘用工作组织由本单位人事部门负责人、纪律检查部门负责人和工会代表组成，根据需要也可以聘请有关专家参加。人员的聘用、考核、续

聘、解聘等事项由聘用工作组织提出意见，报本单位负责人员集体决定。

人员聘用的基本程序是：

(一)公布空缺岗位及其职责、聘用条件、工资待遇等事项；

(二)应聘人员申请应聘；

(三)聘用工作组织对应聘人员的资格、条件进行初审；

(四)聘用工作组织对通过初审的应聘人员进行考试或者考核，根据结果择优提出拟聘人员名单；

(五)聘用单位负责人员集体讨论决定受聘人员；

(六)聘用单位法定代表人或者其委托的人与受聘人员签订聘用合同。

聘用合同期满，岗位需要、本人愿意、考核合格的，可以续签聘用合同。

人员聘用实行回避制度。受聘人员凡与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘用从事该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时，遇有与自己有上述亲属关系的，也应当回避。

四、规范聘用合同的内容

聘用合同由聘用单位的法定代表人或者其委托的人与受聘人员以书面形式订立。聘用合同必须具备下列条款：

(一)聘用合同期限；

(二)岗位及其职责要求；

- (三) 岗位纪律;
- (四) 岗位工作条件;
- (五) 工资待遇;
- (六) 聘用合同变更和终止的条件;
- (七) 违反聘用合同的责任。

经双方当事人协商一致，可以在聘用合同中约定试用期、培训和继续教育、知识产权保护、解聘提前通知时限等条款。

聘用合同分为短期、中長期和以完成一定工作為期限的合約。對流動性強、技術含量低的崗位一般簽訂 3 年以下的短期合約；崗位或者職業需要、期限相對較長的合約為中長期合約；以完成一定工作為期限的合約，根據工作任務確定合約期限。合約期限最長不得超過應聘人員達到國家規定的退休年齡的年限。聘用單位與受聘人員經協商一致，可以訂立上述任何一種期限的合約。

對在本單位工作已滿 25 年或者在本單位連續工作已滿 10 年且年齡距國家規定的退休年齡已不足 10 年的人員，提出訂立聘用至退休的合約的，聘用單位應當與其訂立聘用至該人員退休的合約。

聘用單位與受聘人員簽訂聘用合約，可以約定試用期。試用期一般不超過 3 個月；情況特殊的，可以延長，但最長不得超過 6 個月。被聘人員為大專應屆畢業生的，試用期可以延長至 12 個月。試用期包括在聘用合約期限內。

聘用單位與受聘人員訂立聘用合約時，不得收取任何形式的抵押金、抵押物或者其他財物。

五、建立和完善考核制度

聘用单位对受聘人员的工作情况实行年度考核；必要时，还可以增加聘期考核。考核必须坚持客观、公正的原则，实行领导考核与群众评议相结合、考核工作实绩与考核工作态度相统一的方法。考核的内容应当与岗位的实际需要相符合。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等次。聘用工作组织在群众评议意见和受聘人员领导意见的基础上提出考核等次意见，报聘用单位负责人员集体决定。

考核结果是续聘、解聘或者调整岗位的依据。受聘人员年度考核或者聘期考核不合格的，聘用单位可以调整该受聘人员的岗位或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位。岗位变化后，应当相应改变该受聘人员的岗位工资待遇，并对其聘用合同作相应变更。受聘人员无正当理由不同意变更的，聘用单位有权单方面解除聘用合同。

六、规范解聘辞聘制度

聘用单位、受聘人员双方经协商一致，可以解除聘用合同。

受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以随时单方面解除聘用合同：

(一)连续旷工超过 10 个工作日或者 1 年内累计旷工超过 20 个工作日的；

(二)未经聘用单位同意，擅自出国或者出国逾期不归的；

(三)违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；

(四)严重扰乱工作秩序，致使聘用单位、其他单位工作不能正常进行的；

(五)被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，或者被劳动教养的。

对在试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意单位调整其工作岗位的，聘用单位也可以随时单方面解除聘用合同。

受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以单方面解除聘用合同，但是应当提前 30 日以书面形式通知拟被解聘的受聘人员：

(一)受聘人员患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由聘用单位安排的其他工作的；

(二)受聘人员年度考核或者聘期考核不合格，又不同意聘用单位调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格的。

受聘人员有下列情形之一的，聘用单位不得解除聘用合同：

(一)受聘人员患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(二)女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

(三)因工负伤，治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为 1 至 4 级丧失劳动能力的；

(四)患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的；

(五)受聘人员正在接受纪律审查尚未作出结论的；

(六)属于国家规定的不得解除聘用合同的其他情形的。

有下列情形之一的，受聘人员可以随时单方面解除聘用合同：

(一)在试用期内的；

(二)考入普通高等院校的；

(三)被录用或者选调到国家机关工作的；

(四)依法服兵役的。

除上述情形外，受聘人员提出解除聘用合同未能与聘用单位协商一致的，受聘人员应当坚持正常工作，继续履行聘用合同；6个月后再次提出解除聘用合同仍未能与聘用单位协商一致的，即可单方面解除聘用合同。

受聘人员经聘用单位出资培训后解除聘用合同，对培训费用的补偿在聘用合同中有约定的，按照合同的约定补偿。受聘人员解除聘用合同后违反规定使用或者允许他人使用原所在聘用单位的知识产权、技术秘密的，依法承担法律责任。涉密岗位受聘人员的解聘或者工作调动，应当遵守国家有关涉密人员管理的规定。

有下列解除聘用合同情形之一的，聘用单位应当根据被解聘人员在本单位的实际工作年限向其支付经济补偿：

(一)聘用单位提出解除聘用合同，受聘人员同意解除的；

(二)受聘人员患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由聘用单位安排的其他工作，聘用单位单方面解除聘用合同的；

(三)受聘人员年度考核不合格或者聘期考核不合格，又不同意聘用单位调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格，聘用单位单方面解除聘用合同的。

经济补偿以被解聘人员在该聘用单位每工作1年，支付其本人1个月的上年月平均工资为标准；月平均工资高于当地月平均工资3倍以上的，按当地月平均工资的3倍计算。聘用单位分立、合并、撤销的，应当妥善安置人员；不能安置受聘人员到相应单位就业而解除聘用合同的，应当按照上述规定给予经济补偿。

受聘人员与所在聘用单位的聘用关系解除后，聘用单位要按照国家有关规定及时为职工办理社会保险关系调转手续，做好各项社会保险的衔接工作。

七、认真做好人事争议的处理工作

为了保障人员聘用制度的实施，聘用合同订立后，聘用单位与受聘人员双方都应当严格遵守、全面履行合同的约定。受聘人员应当遵守职业道德和聘用单位的规章制度，认真负责地完成岗位工作任务；聘用单位应当保障受聘人员的工作条件，保障受聘人员享受按照国家有关规定和合同约定应当享受的待遇。

为妥善处理人员聘用工作中出现的各种问题，及时化解矛盾，维护聘用单位和受聘人员双方的合法权益，要建立和完善事业单位人事争议仲裁制度，及时公正合理地处理、裁决人员聘用中的争议问题。受聘人员与聘用单位在公开招聘、聘用程序、聘用合同期限、定期或者聘期考核、解聘辞聘、未聘安置等问题上发生争议的，当事人可以申请当地人事争议仲裁委员会仲裁。仲裁结果对争议双方具有约束力。

八、积极稳妥地做好未聘人员安置工作

事业单位未聘人员的安置和管理，是人员聘用工作的重点和难点，政策性强，必须予以高度重视。要将未聘人员尽量安置在本单位或者当地本行业、本系统内，同时要探索多种安置办法。城市和有条件的地区可以跨行业、跨系统调剂安置。各地区、各部门要制定切实可行的政策，为未聘人员创办经济实体或者进入企业提供优惠条件，引导鼓励未聘人员面向基层、农村和中小企业，使他们在新的领域发挥作用、施展才干。

九、加强对人员聘用工作的组织领导

试行人员聘用制度涉及广大事业单位职工的切身利益，政策性强，情况复杂，在工作中，要切实加强领导，坚持原则，防止滥用职权、打击报复、以权谋私等行为的发生，对违反规定的，要追究行政纪律责任。各级人事部门要加强指导协调和监督检查，要充分发挥各有关部门的职能作用，认真做好事业单位人员聘用制度的组织实施工作。

要贯彻积极、稳妥的方针，正确处理好改革、发展、稳定的关系，充分考虑群众对改革的承受能力，不搞“一刀切”。要因地制宜、周密部署、缜密实施。在实施过程中，一方面要保证单位工作的正常运转，做到工作不断档，国有资产不流失；另一方面，要做好深入细致的思想政治工作，引导事业单位广大职工支持并积极参与这项改革，保证事业单位人员聘用制度的顺利实施，更好地为经济建设和社会发展服务。

人事部关于印发《事业单位岗位设置管理试行办法》的通知

国人部发〔2006〕70号

各省、自治区、直辖市人事厅（局），新疆生产建设兵团人事局，国务院各部委、各直属机构人事（干部）部门：

现将《事业单位岗位设置管理试行办法》印发给你们，请结合本地区、本部门实际办理。

《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》和《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》要求，在事业单位推行聘用制度和岗位管理制度。试行事业单位岗位设置管理制度，是推进事业单位分类改革的需要，是深化事业单位人事制度改革的需要，也是改革事业单位工作人员收入分配制度的紧迫要求，对于事业单位转换用人机制，实现由身份管理向岗位管理的转变，调动事业单位各类人员的积极性、创造性，促进社会公益事业的发展，具有十分重要的意义。

《事业单位岗位设置管理试行办法》是在深入调查研究、广泛听取各地区、各部门和事业单位意见的基础上制定的。在事业单位试行岗位设置管理制度，关系事业单位广大职工的切身利益，涉及面广，政策性强，情况复杂，是一项十分艰巨的任务。各地区、各部门要高度重视，统一认识，加强领导，精心组织，周密部署，做好试行工作。要将事业单位岗位设置管理与事业单位工作人员收入分配制度改革结合起来，与事业单位人员聘用制度结合起来，与促进事业单位用人机

制转换结合起来。要坚持以人为本，从实际出发，从促进社会事业发展出发，从维护广大职工的根本利益出发，积极稳妥地推进改革。要深入细致地做好广大职工的思想政治工作，正确处理改革发展稳定的关系，确保改革工作平稳顺利推进。

各地区、各部门要结合实际情况，制定岗位设置管理的具体实施意见。在工作中遇到的问题，请及时反馈人事部专业技术人员管理司。

人 事 部

二〇〇六年七月四日

事业单位岗位设置管理试行办法

第一章 总 则

第一条 为深化事业单位人事制度改革，建立健全事业单位岗位设置管理制度，实现事业单位人事管理的科学化、规范化、制度化，制定本办法。

第二条 本办法适用于为了社会公益目的，由国家机关举办或其他组织利用国有资产举办的事业单位。经批准参照公务员法进行管理的事业单位除外。

岗位设置管理中涉及事业单位领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

第三条 本办法所称岗位是指事业单位根据其社会功能、职责任务和工作需要设置的工作岗位，应具有明确的岗位名称、职责任务、工作标准和任职条件。

第四条 事业单位要按照科学合理、精简效能的原则进行岗位设置，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

第五条 国家对事业单位岗位设置实行宏观调控，分类指导，分级管理。

国家确定事业单位通用的岗位类别和等级，根据事业单位的功能、规格、规模以及隶属关系等情况，对岗位实行总量、结构比例和最高等级控制。

第六条 政府人事行政部门是事业单位岗位设置管理的综合管理部门，负责事业单位岗位设置的政策指导、宏观调控和监督管理。事

业单位主管部门负责所属事业单位岗位设置的工作指导、组织实施和监督管理。

人事部会同有关行业主管部门制定有关行业事业单位岗位设置管理的指导意见。

第七条 事业单位根据岗位设置的政策规定，按照核准的岗位总量、结构比例和最高等级，自主设置本单位的具体工作岗位。

第二章 岗位类别

第八条 事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

第九条 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位的设置要适应增强单位运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

第十条 专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位的设置要符合专业技术工作的规律和特点，适应发展社会公益事业与提高专业水平的需要。

第十一条 工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足单位业务工作的实际需要。

鼓励事业单位后勤服务社会化，已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

第十二条 根据事业发展和工作需要，经批准，事业单位可设置特设岗位，主要用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。

第三章 岗位等级

第十三条 根据岗位性质、职责任务和任职条件，对事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位分别划分通用的岗位等级。

第十四条 管理岗位分为 10 个等级，即一至十级职员岗位。

第十五条 专业技术岗位分为 13 个等级，包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。高级岗位分 7 个等级，即一至七级；中级岗位分 3 个等级，即八至十级；初级岗位分 3 个等级，即十一至十三级。

第十六条 工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为 5 个等级，即一至五级。普通工岗位不分等级。

第十七条 特设岗位的等级根据实际需要，按照规定的程序和管理权限确定。

第四章 岗位结构比例及等级确定

第十八条 根据不同类型事业单位的职责任务、工作性质和人员结构特点，实行不同的岗位类别结构比例控制。

第十九条 对事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位实行最高等级控制和结构比例控制。

第二十条 管理岗位的最高等级和结构比例根据单位的规格、规模、隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

第二十一条 专业技术岗位的最高等级和结构比例（包括高级、中级、初级之间的结构比例以及高级、中级、初级内部各等级之间的比例）按照单位的功能、规格、隶属关系和专业技术水平等因素综合确定。

第二十二条 工勤技能岗位的最高等级和结构比例按照岗位等级

规范、技能水平和工作需要确定

第二十三条 特设岗位的设置须经主管部门审核后，按程序报地区或设区的市以上政府人事行政部门核准。

第五章 岗位设置程序及权限

第二十四条 事业单位设置岗位按照以下程序进行：

- （一）制定岗位设置方案，填写岗位设置审核表；
- （二）按程序报主管部门审核、政府人事行政部门核准；
- （三）在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制定岗位设置实施方案；
- （四）广泛听取职工对岗位设置实施方案的意见；
- （五）岗位设置实施方案由单位负责人员集体讨论通过；
- （六）组织实施。

第二十五条 国务院直属事业单位的岗位设置方案报人事部核准。国务院各部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报人事部备案。

各省、自治区、直辖市政府直属事业单位的岗位设置方案报本地区人事厅（局）核准。各省、自治区、直辖市政府部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报本地区人事厅（局）核准。

地（市）、县（市）政府所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，按程序报地区或设区的市政府人事行政部门核准。

第二十六条 事业单位的岗位总量、结构比例和最高等级应保持相对稳定。

第二十七条 有下列情形之一的，岗位设置方案可按照第二十五

条的权限申请变更：

（一）事业单位出现分立、合并，须对本单位的岗位进行重新设置的；

（二）根据上级或同级机构编制部门的正式文件，增减机构编制的；

（三）按照业务发展和实际情况，为完成工作任务确需变更岗位设置的。

第六章 岗位聘用

第二十八条 事业单位聘用人员，应在岗位有空缺的条件下，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。

第二十九条 事业单位应当与聘用人员签订聘用合同，确定相应的工资待遇。聘用合同期限内调整岗位的，应对聘用合同的相关内容作出相应变更。

第三十条 事业单位应按照管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的职责任务和任职条件聘用人员。

第三十一条 专业技术高级、中级和初级岗位的聘用条件应不低于国家规定的基本条件。实行职业资格准入控制的，应符合准入控制的要求。

第三十二条 事业单位人员原则上不得同时在两类岗位上任职，因行业特点确需兼任的，须按人事管理权限审批。

第三十三条 专业技术一级岗位人员的聘用，由事业单位按照行政隶属关系逐级上报，经省、自治区、直辖市或国务院部门审核后报人事部，人事部商有关部门确定。

第七章 监督管理

第三十四条 政府人事行政部门要制定和完善相关政策措施，加强对事业单位岗位设置的指导、监督和管理，定期检查，及时纠正违规行为，确保岗位设置工作有序进行。

第三十五条 事业单位岗位设置实行核准制度，严格按照规定的程序和管理权限进行审核。

第三十六条 经核准的岗位设置方案作为聘用人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

第三十七条 不按规定进行岗位设置和岗位聘用的事业单位，政府人事行政部门及有关部门不予确认岗位等级、不予兑现工资、不予核拨经费。情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，按照人事管理权限给予相应的纪律处分。

第八章 附 则

第三十八条 使用事业编制的社会团体，除经批准参照公务员法进行管理的以外，参照本办法执行。

第三十九条 各省、自治区、直辖市可以根据本办法和有关行业岗位设置的指导意见，结合实际情况，制定本地区事业单位岗位设置管理的实施意见。

第四十条 本办法自下发之日起施行。

关于印发《〈事业单位岗位设置管理 试行办法〉实施意见〉的通知

国人部发〔2006〕87号

各省、自治区、直辖市人事厅（局），新疆生产建设兵团人事局，国务院各部委、各直属机构人事部门：

根据《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号），我们研究制定了《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》，现印发给你们，请结合本地区、本部门实际认真贯彻落实。

事业单位岗位设置管理是事业单位人事制度改革的重要内容，是一项十分重要的基础性工作。各级政府人事行政部门要从创新人事管理体制、转换用人机制，确保事业单位工作人员收入分配制度改革顺利实施的高度，充分认识这项工作的重要性、紧迫性、复杂性，认真做好事业单位岗位设置的政策指导、宏观调控和监督管理工作。要严格执行事业单位岗位设置管理的政策规定，严格控制岗位结构比例，认真做好组织实施工作。

各地区、各部门人事部门要根据《事业单位岗位设置管理试行办法》和本实施意见，制订本地区、本部门的具体实施意见。在实施中遇到的问题，请及时反馈人事部专业技术人员管理司。

人 事 部

二〇〇六年八月三十一日

《事业单位岗位设置管理暂行办法》实施意见

为贯彻落实《事业单位岗位设置管理暂行办法》（以下简称《暂行办法》），做好事业单位岗位设置管理实施工作，提出以下意见：

一、岗位设置管理的实施范围

1. 为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的事业单位，包括经费来源主要由财政拨款、部分由财政支持以及经费自理的事业单位，都要按照《暂行办法》和本实施意见实施岗位设置管理。

2. 事业单位管理人员（职员）、专业技术人员和工勤技能人员，都要纳入岗位设置管理。

岗位设置管理中涉及事业单位领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

3. 使用事业编制的各类学会、协会、基金会等社会团体工作人员，参照《暂行办法》和本实施意见，纳入岗位设置管理。

4. 经批准参照《中华人民共和国公务员法》进行管理的事业单位、社会团体，各类企业所属的事业单位和事业单位所属独立核算的企业，以及由事业单位已经转制为企业的单位，不适用《暂行办法》和本实施意见。

二、岗位类别设置

5. 根据事业单位的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，综合确定事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位（以下简称三类岗位）总量的结构比例。

6. 事业单位三类岗位的结构比例由政府人事行政部门和事业单

位主管部门确定，控制标准如下：

（1）主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位，应保证专业技术岗位占主体，一般不低于单位岗位总量的 70%。

（2）主要承担社会事务管理职责的事业单位，应保证管理岗位占主体，一般应占单位岗位总量的一半以上。

（3）主要承担技能操作维护、服务保障等职责的事业单位，应保证工勤技能岗位占主体，一般应占单位岗位总量的一半以上。

（4）事业单位主体岗位之外的其他两类岗位，应该保持相对合理的结构比例。

（5）鼓励事业单位后勤服务社会化，逐步扩大社会化服务的覆盖面。已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

7. 各省（自治区、直辖市）、国务院各有关部门根据实际情况，按照本实施意见和行业指导意见，制定本地区、本部门事业单位三类岗位结构比例的具体控制标准。

三、岗位等级设置

（一）管理岗位等级设置

8. 管理岗位的最高等级和结构比例根据事业单位的规格、规模、隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

9. 事业单位现行的部级正职、部级副职、厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理岗位一到十级职员岗位。

10. 根据事业单位的规格、规模和隶属关系，按照干部人事管理权限设置事业单位各等级管理岗位的职员数量。

（二）专业技术岗位等级设置

11. 专业技术岗位的最高等级和结构比例按照事业单位的功能、规格、隶属关系和专业技术水平等因素，根据现行专业技术职务管理有关规定和行业指导意见确定。

12. 专业技术高级岗位分 7 个等级，即一至七级。高级专业技术职务正高级的岗位包括一至四级，副高级的岗位包括五至七级；中级岗位分 3 个等级，即八至十级；初级岗位分 3 个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

高级专业技术职务不区分正副高的，暂按现行专业技术职务有关规定执行，具体改革办法结合深化职称制度改革另行研究制定。

13. 专业技术高级、中级、初级岗位之间，以及高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例，根据地区经济、社会事业发展水平和行业特点，以及事业单位的功能、规格、隶属关系和专业技术水平，实行不同的结构比例控制。

专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例全国总体控制目标为 1：3：6。

高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例全国总体控制目标：二级、三级、四级岗位之间的比例为 1：3：6，五级、六级、七级岗位之间的比例为 2：4：4，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3：4：3，十一级、十二级岗位之间的比例为 5：5。

14. 各省（自治区、直辖市）、国务院各有关部门要根据实际情况，在总结事业单位专业技术职务结构比例管理经验的基础上，按照优化结构、合理配置的要求，制定本地区、本部门事业单位专业技术高级、中级、初级岗位之间以及高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之

间结构比例控制的标准和办法。各级人事部门及事业单位主管部门要严格控制专业技术岗位结构比例，严格控制高级专业技术岗位的总量，事业单位要严格执行核准的专业技术岗位结构比例。

（三）工勤技能岗位等级设置

15. 工勤技能岗位的最高等级和结构比例按照岗位等级规范、技能水平和工作需要确定。

16. 事业单位中的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。

17. 工勤技能岗位结构比例，一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全国总体控制目标为 25%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全国总体控制目标为 5%左右。

18. 工勤技能一级、二级岗位主要应在专业技术辅助岗位承担技能操作和维护职责等对技能水平要求较高的领域设置。各地区、各部门要制定政策措施严格控制工勤技能一级、二级岗位的总量。

（四）特设岗位设置

19. 特设岗位是事业单位根据事业发展聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的工作岗位，是事业单位中的非常设岗位。特设岗位的等级根据具体情况确定。

特设岗位不受事业单位岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

20. 特设岗位的设置经主管部门审核后，报设区的市级以上政府人事行政部门核准。

各地区、各部门根据实际情况，制定具体的管理办法。

四、岗位基本条件

(一) 各类岗位的基本条件

21. 事业单位管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的基本条件，主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。事业单位三类岗位的基本任职条件：

- (1) 遵守宪法和法律；
- (2) 具有良好的品行；
- (3) 岗位所需的专业、能力或技能条件；
- (4) 适应岗位要求的身體条件。

(二) 管理岗位基本条件

22. 职员岗位一般应具有中专以上文化程度，其中六级以上职员岗位，一般应具有大学专科以上文化程度，四级以上职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。

23. 各等级职员岗位的基本任职条件：

(1) 三级、五级职员岗位，须分别在四级、六级职员岗位上工作两年以上；

(2) 四级、六级职员岗位，须分别在五级、七级职员岗位上工作三年以上；

(3) 七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上工作三年以上。

24. 一级、二级职员岗位按照国家有关规定执行。

(三) 专业技术岗位基本条件

25. 专业技术岗位的基本任职条件按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行。

26. 实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括

准入控制的要求。

27. 各省（自治区、直辖市）、国务院各有关部门以及事业单位在国家规定的专业技术高级、中级、初级岗位基本条件基础上，根据行业指导意见，结合实际情况，制定本地区、本部门以及本单位的具体条件。

28. 专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位的条件，由主管部门和事业单位，按照《试行办法》、本实施意见以及行业指导意见，根据岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。

（四）工勤技能岗位基本条件

29. 工勤技能岗位基本任职条件：

（1）一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评；

（2）三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；

（3）学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

五、岗位设置的审核

30. 国务院直属事业单位的岗位设置方案报人事部核准后实施。

国务院各部门所属事业单位的岗位设置方案报主管部门审核汇总后，报人事部备案。

31. 省（自治区、直辖市）政府直属事业单位的岗位设置方案报本地区人事厅（局）核准。

省（自治区、直辖市）政府各部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报本地区人事厅（局）核准。

32. 地（市）政府直属事业单位的岗位设置方案报本地（市）政府人事行政部门核准。

地（市）政府各部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报本地（市）政府人事行政部门核准。

33. 县（县级市、区）政府直属事业单位的岗位设置方案经县（县级市、区）政府人事行政部门审核后，报地区或设区的市政府人事行政部门核准。

县（县级市、区）政府各部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门、县（县级市、区）政府人事行政部门审核汇总后，报地区或设区的市政府人事行政部门核准。

34. 国务院直属机构中垂直管理的，其事业单位的岗位设置管理实施方案，报人事部备案后，由国务院直属机构组织实施。

实行省以下垂直管理的政府直属机构，其事业单位的岗位设置实施方案，报省（自治区、直辖市）人事厅（局）核准后，由该直属机构组织实施。

六、岗位聘用

35. 事业单位按照《试行办法》和本实施意见、行业指导意见以及核准的岗位设置方案，根据按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用的原则，确定具体岗位，明确岗位等级，聘用工作人员，签订聘用合同。

36. 事业单位要严格按照岗位的职责任务和任职条件，按照不低于国家规定的基本条件的要求聘用人员。对确有真才实学，岗位急需且符合破格条件的，可以按照有关规定破格聘用。

37. 尚未实行聘用制度和岗位管理制度的事业单位，应按照《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》

和《试行办法》、本实施意见及行业指导意见的精神，抓紧进行岗位设置，实行聘用制度，组织岗位聘用。

已经实行聘用制度，签订聘用合同的事业单位，可以根据《试行办法》、本实施意见及行业指导意见的要求，按照核准的岗位设置方案，对本单位现有人员确定不同等级的岗位，并变更合同相应的内容。

38. 政府人事行政部门和事业单位主管部门对事业单位完成岗位设置、组织岗位聘用并签订聘用合同的情况进行认定。对符合政策规定，完成规范的岗位设置和岗位聘用的，根据所聘岗位确定岗位工资待遇。

39. 各级政府人事行政部门、事业单位主管部门和事业单位要根据国家有关规定，使事业单位现有在册的正式工作人员，按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。

各地区、各部门和事业单位必须严格把握政策，不得违反规定突破现有的职务数额，不得突击聘用人员，不得突击聘用职务。要采取措施严格限制专业技术高级、中级、初级岗位中高等级岗位的设置。

40. 事业单位首次进行岗位设置和岗位聘用，岗位结构比例不得突破现有人员的结构比例。现有人员的结构比例已经超过核准的结构比例的，应通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的结构比例。尚未达到核准的结构比例的，要严格控制岗位聘用数量，根据事业发展要求和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

七、专业技术一级岗位

41. 专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位。

42. 专业技术一级岗位的任职应具有下列条件之一：

(1) 中国科学院院士、中国工程院院士；

(2) 在自然科学、工程技术、社会科学领域做出系统的、创造性的成就和重大贡献的专家、学者；

(3) 其他为国家做出重大贡献，享有盛誉，业内公认的一流人才。

43. 专业技术一级岗位由国家实行总量控制和管理，按照以下基本程序确定：

(1) 按照行政隶属关系，事业单位将符合专业技术一级岗位条件的人选逐级上报至省（自治区、直辖市）政府或国务院主管部门；

(2) 省（自治区、直辖市）政府或国务院主管部门对专业技术一级岗位人选进行审核后报人事部；

(3) 人事部会同有关部门对各地区、各部门上报的人选进行审核确定。

确定专业技术一级岗位的具体办法另行制定。

八、组织实施

44. 各级政府人事行政部门作为事业单位岗位设置管理的综合管理部门，要根据《试行办法》和本实施意见的要求，加强政策指导、宏观调控和监督管理。要充分发挥各有关主管部门的职能作用，严格按照核准的各类岗位结构比例标准，共同做好岗位设置管理的组织实施工作。

45. 事业单位要按照岗位设置管理的有关规定自主设置本单位的各类具体岗位，明确岗位等级。政府人事行政部门和事业单位主管部门要落实单位用人自主权，确保事业单位根据岗位的职责任务和任职条件自主聘用人员。

46. 有行业岗位设置指导意见的，要按照《试行办法》、本实施意见和行业指导意见，做好事业单位岗位设置管理工作；能够参照行业

岗位设置指导意见的，经政府人事行政部门同意，参照相近行业指导意见执行；其他事业单位的岗位设置由政府人事行政部门会同事业单位主管部门按照《试行办法》和本实施意见的精神执行。

47. 鼓励有条件的地区、部门和事业单位建立岗位设置管理信息数据库，运用计算机信息化技术，提高事业单位岗位管理的信息化、规范化水平。

48. 各地区、各部门和事业单位在岗位设置和岗位聘用工作中，要严格执行有关政策规定，坚持原则，坚持走群众路线。对违反规定滥用职权、打击报复、以权谋私的，要追究相应责任。对不按《试行办法》和本实施意见进行岗位设置和岗位聘用的事业单位，政府人事行政部门及有关部门不予确认岗位等级、不予兑现工资、不予核拨经费。情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，按照人事管理权限给予相应的纪律处分。

49. 各省（自治区、直辖市）人事厅（局）、国务院各部委和直属机构人事部门要结合实际，根据《试行办法》、本实施意见和行业指导意见，制定本地区、本部门具体的岗位设置管理实施意见，报人事部备案后组织实施。

50. 本实施意见由人事部负责解释。

省委办公厅省政府办公室关于印发《江苏省 事业单位岗位设置管理实施意见》的通知

苏办发〔2008〕23号

2008年9月20日

各市、县（市、区）委，各市、县（市、区）人民政府，省委各部委，
省各委办厅局，省各直属单位：

《江苏省事业单位岗位设置管理实施意见》已经省委、省政府同意，现印发给你们，请认真贯彻实施。

江苏省事业单位岗位设置管理实施意见

为进一步深化事业单位人事制度改革，实现事业单位人事管理科学化、规范化、制度化，根据人事部《关于印发〈事业单位岗位设置管理试行办法〉的通知》（国人部发〔2006〕70号）、《关于印发〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见的通知》（国人部发〔2006〕87号）和中组部、人事部《关于做好党群系统事业单位岗位设置管理工作的通知》（国人部发〔2007〕85号）精神，结合我省实际，现对我省事业单位岗位设置管理提出如下实施意见：

一、实施范围

1. 为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办，列入事业编制管理范围的事业单位（包括经费来源主要由财政拨款、部分由财政支持以及经费自理的事业单位），都要进行岗位设置，建立和完善岗位管理制度。

2. 事业单位管理人员（职员）、专业技术人员和工勤技能人员，都要纳入岗位设置管理。

岗位设置管理中涉及事业单位领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

3. 使用事业编制的各类学会、协会、基金会等社会团体，参照本实施意见执行。

4. 经批准参照《中华人民共和国公务员法》管理的事业单位、社会团体，以及各类企业所属事业单位和事业单位所属独立核算的企业，不适用本实施意见。

二、岗位设置原则

5. 事业单位应当在定功能、定规格、定编制的基础上，按以下原则进行岗位设置。

(1) 规范有序。事业单位应当在编制员额范围内，根据国家和省规定的岗位设置权限、程序和经核准的结构比例、最高岗位等级设置岗位。

(2) 科学合理。事业单位应当按照单位功能、职责任务和工作需要，科学确定本单位所需岗位的名称、类别、职责、任职条件、任务和岗位等级。

(3) 精简效能。事业单位应当结合单位的社会功能定位和公益目标任务，综合考虑优化人员结构、提高服务效能、提升竞争能力、降低运行成本等因素设置岗位。

(4) 动态管理。事业单位应当根据社会事业发展、单位功能调整的实际情况，按照规定的程序和权限，适时对岗位设置方案和岗位说明书进行动态调整，确保岗位设置适应社会公共服务需要。

三、岗位类别及等级

6. 事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别。

(1) 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。

(2) 专业技术岗位指承担专业技术工作，具有相应专业知识、技术水平和能力要求的工作岗位。

(3) 工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

7. 事业单位应根据其社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，综合确定其管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的结构比例，并确定相应的主体岗位。

(1) 主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位，应保证专业技术岗位占主体，其比例一般不低于单位岗位总量的 70%。

(2) 主要承担社会事务管理职责的事业单位，应保证管理岗位占主体，其比例一般不低于单位岗位总量的 55%。

(3) 主要承担技能操作和维护服务等职责的事业单位，应保证工勤技能岗位占主体，其比例一般不低于单位岗位总量的 55%。

8. 事业单位设置主体岗位之外的其他两类岗位，应保持相对合理的结构比例。

9. 事业单位类别及其主体岗位和岗位结构比例的确定，由事业单位主管部门提出意见，按职能分工，分别报同级党委组织部门、政府人事部门核准。

10. 事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位分别划分不同的岗位等级：管理岗位分为 10 个等级；专业技术岗位分为 13 个等级；工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位分为 5 个等级，普通工岗位不分等级。

不同类别的岗位等级之间不存在对应关系。

四、管理岗位设置

11. 管理岗位分为单位领导岗位、内设机构领导岗位和普通管理岗位。

单位领导岗位和内设机构领导岗位，根据编制部门或上级机关确定的单位领导职数和内设机构领导职数，按干部人事管理权限和本实施意见设置。

普通管理岗位，根据干部人事管理权限确定。

事业单位中的党群组织，除国家和我省另有规定外，不单独设置管理岗位，其工作人员在本单位已聘人员中，依照各自章程或法律规定产生。

12. 事业单位中原按厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员和办事员管理的管理岗位，依次分别对应三级到十级职员岗位。

13. 管理岗位的最高等级和结构比例，根据单位的规格、规模、隶属关系，按照干部人事管理权限和有关规定确定。

14. 按相当厅级管理的事业单位设置领导岗位的层级原则上不超过 3 个；按相当处级管理的事业单位设置领导岗位的管理层级原则上不超过 2 个；按相当科级及科级以下管理的事业单位设置领导岗位的管理层级不得超过 2 个。规模小、人数少的事业单位，一般只设一个领导岗位层级。

五、专业技术岗位设置

15. 专业技术岗位分为 13 个等级，包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。高级岗位分为 7 个等级，即一至七级。高级专业技术职务正高级的岗位包括一至四级，其中一级为特级岗位。副高级岗位包括五至七级。中级岗位分为 3 个等级，即八至十级。初级岗位分为 3 个等级，即十一至十三级，其中十三级为员级岗位。

16. 全省专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例，原则上按 1 : 3 : 6 控制。

各市专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例，由设区的市人事部门研究提出总体设置方案，报省人事厅核准。

省属事业单位专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例，由各主管部门根据国家有关岗位设置的规定和本实施意见的要求，在具体分析所属事业单位实际情况后提出总体设置方案，按照管理权限报省委组织部、省人事厅核准。

17. 专业技术岗位内部不同等级之间的结构比例：正高级二级、三级、四级岗位之间的比例为 1 : 3 : 6；副高级五级、六级、七级岗位之间的比例为 2 : 4 : 4；中级八级、九级、十级岗位之间的比例为 3 : 4 : 3；初级十一级、十二级岗位之间的比例为 5 : 5。

18. 专业技术二级岗位原则上在省属事业单位中设置，设区的市、县（市、区）属事业单位中确需设置二级岗位的，须按规定程序核准。

19. 国家人事部门会同行业主管部门制定的事业单位岗位设置管理的指导意见，应当作为该行业（专业）设置岗位的主要依据。其他行业（专业），按照单位功能，可参照明相近行业（专业）的指导意见执行。没有相近行业（专业）指导意见可供参考的，由省委组织部、省人事厅会同行业主管部门研究提出指导意见。

六、工勤技能岗位设置

20. 高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一级至五级技术工岗位。

21. 工勤技能岗位数量、结构比例和最高岗位等级设置，按照岗位等级规范、技能水平和工作需要确定。

技术工一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 25%。其中一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 5%。

22. 鼓励事业单位后勤服务社会化，逐步扩大社会化的覆盖面。凡是已经实行或者有条件可以实行社会化服务和管理的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

七、专业技术一级岗位和特设岗位

23. 专业技术一级岗位，是国家专设的特级岗位，其人员的确定按照国家有关规定执行。

24. 特设岗位是因事业发展急需，经特别程序批准，为引进高层次人才等特殊需要而专门设置的非常设岗位。

(1) 特设岗位的设置，由事业单位提出意见，经主管部门审核后，按照隶属关系，报设区的市级以上组织、人事部门核准。

(2) 特设岗位的公益目标任务完成后，应当按照管理权限由原核准部门予以核销。

八、岗位任职条件

25. 事业单位各类、各等级岗位任职的基本条件主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。其基本任职条件为：

- (1) 遵守宪法和法律；
- (2) 具有良好的品行和职业道德；
- (3) 岗位所需的专业、能力或技能条件；

(4) 适应岗位要求的身体条件；

(5) 岗位所需的其他条件。

26. 管理岗位的基本条件：一般应具有中专以上文化程度，其中六级以上管理岗位，一般应具有大学专科以上文化程度，四级以上管理岗位一般应具有大学本科以上文化程度。

各等级管理岗位的基本任职条件：

(1) 三级、五级职员岗位，须分别在四级、六级职员岗位上工作2年以上；

(2) 四级、六级职员岗位，须分别在五级、七级职员岗位上工作3年以上；

(3) 七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上工作3年以上。

27. 各等级专业技术岗位任职的基本条件

专业技术岗位的基本条件按照行业指导意见的要求和现行专业技术职务评聘有关规定执行。各事业单位可以根据工作需要，综合考虑岗位责任、工作量、知识技术含量、承担的风险以及准入条件等因素，制定任职的具体标准。

实行职业资格准入控制的专业技术岗位，应包括准入控制的要求。

28. 各等级工勤技能岗位的基本任职条件：

(1) 一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评。

(2) 三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核。

(3) 学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

九、岗位设置程序及权限

29. 事业单位设置岗位按照以下程序进行：

(1) 编制岗位设置方案。事业单位在对单位职责、工作目标任务进行分解、梳理的基础上，科学地编制岗位设置方案，确定各岗位类别、名称、等级。

(2) 岗位设置方案核准。事业单位将岗位设置方案报主管部门审核后，按照职能分工和人事隶属关系分别报设区的市级以上组织、人事部门核准。

(3) 制定岗位设置实施方案。事业单位按核准的岗位设置方案制定本单位的岗位设置实施方案，并编制岗位说明书。

(4) 广泛征询意见。岗位设置实施方案和岗位说明书应广泛听取意见，经单位或主管部门设立的聘用工作组织或聘用委员会讨论，由单位负责人集体研究通过。

(5) 组织实施。事业单位按照通过的实施方案，积极稳妥地组织实施。

30. 经核准的岗位设置方案作为聘用人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

岗位设置方案经核准后，应保持相对稳定。事业单位因编制增减或因事业发展需要调整岗位设置的，应按规定的程序进行变更核准。事业单位合并、分立的，应按照规定程序和权限，重新制定岗位设置方案，并申报核准。

31. 建立全省统一的事业单位岗位设置和人员聘用信息管理系统，对事业单位岗位设置和人员聘用情况进行动态管理。

十、岗位聘用

32. 事业单位聘用人员不得突破经核准的岗位总量、结构比例和最高岗位等级。按照本实施意见首次设置岗位时，现有人员结构比例已经超过核准的结构比例的，应按照有关政策规定，通过自然减员、交流、低聘或解聘等办法，逐步达到规定的结构比例。

33. 事业单位要严格按照岗位的职责任务和任职条件，通过公开、平等、竞争的程序，择优选聘人员，一人一岗。

对确有真才实学、岗位急需且符合破格条件的，可以按照有关规定破格聘用。

34. 事业单位应当在聘用合同中明确聘用人员的岗位类别。

事业单位工作人员变换岗位的，应具备所任岗位规定的任职条件，并对聘用合同中的有关内容进行变更。

35. 事业单位人员原则上不得同时在两类岗位上任职，因行业特点确需兼任的，须按干部人事管理权限审批。

36. 尚未实行人员聘用制度的事业单位，应抓紧进行岗位设置，组织岗位聘用，全面推进人员聘用制度。

已经实行聘用制度，签订聘用合同的事业单位，应按照核准的岗位设置方案，对本单位现有人员确定岗位，并变更合同中相应的内容。

37. 对专业知识有特殊要求且周期比较短的专项科研项目或管理项目，可用项目聘用代替岗位聘用。

38. 对下列人员的岗位聘用，应当经聘用委员会对其能力和水平进行评价认定。未设立聘用委员会的，由所在地相应的专业技术资格评审委员会对其能力和水平进行评价认定：

(1) 海外引进的高层次人才；

(2) 经省人事厅批准实行“以聘代评”的单位中，直接进行专业技术职务聘任的专业技术人员；

(3) 聘用到专业技术二、三、五、六级岗位的。

39. 事业单位的岗位聘用方案，应由主管部门审核后报同级组织、人事部门验收认定，在此基础上确定岗位工资待遇。

十一、组织领导和监督检查

40. 各级组织、人事部门是事业单位岗位设置的综合管理部门，应当加强对事业单位岗位设置管理的政策指导、宏观调控和监督管理。充分发挥各有关主管部门的职能作用，共同做好岗位设置管理的组织实施工作。

41. 事业单位是岗位设置管理的主体，应当在组织、人事部门和行业主管部门的指导下，研究确定本单位的岗位设置实施方案和各岗位的具体任职条件并组织实施。

42. 各级组织、人事等有关部门要切实加强监督检查，对不按规定进行岗位设置和岗位聘用的事业单位，不予确认岗位等级、不予兑现工资、不予核拨经费。情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，按照干部人事管理权限给予相应的纪律处分。

43. 本实施意见由省委组织部、省人事厅负责解释。

关于印发《江苏省高等学校岗位设置 管理实施意见》的通知

苏人通〔2009〕113号

各普通高等学校、有关成人高校：

根据国家关于事业单位岗位设置管理政策要求和《省委办公厅、省政府办公厅关于印发〈江苏省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（苏办发〔2008〕23号）精神，结合我省高等学校实际，我们制定了《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》。现印发给你们，请认真贯彻实施。

二〇〇九年四月二十七日

江苏省高等学校岗位设置管理 实施意见

根据国家关于事业单位岗位设置管理的政策要求和《省委办公厅、省政府办公厅关于印发〈江苏省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（苏办发〔2008〕23号）精神，结合我省高等学校实际，现对我省高等学校岗位设置管理提出如下实施意见：

一、实施范围

（一）省政府各部门主管的高等学校和地方政府主管的高等学校。

（二）高等学校专业技术人员、管理人员（职员）和工勤技能人员，分别纳入相应岗位设置管理。

岗位设置管理中涉及高等学校领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

二、岗位设置原则

（一）科学设岗，宏观调控。坚持从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发，突出学科队伍建设，兼顾各类人员现状，合理确定岗位总量，按照岗位结构比例标准，规范设置各级各类岗位，加强宏观调控和监督管理。

（二）优化结构，精干高效。完善岗位设置分类分级体系，以教师队伍为主体，加强高层次人才队伍建设，优化各类人员结构比例，合理配置人力资源，提高用人质量与用人效益。

（三）按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，深化聘用制改革，完善人才选拔、使用、评价、激励与保障机制，促进高等学校人

力资源科学管理。

（四）分类指导，协调发展。区别不同类型、不同层次高等学校发展情况，充分考虑学校办学水平、队伍建设和功能定位等因素，实行分类指导，分层管理，充分调动高等学校各类人员的积极性，促进人才队伍建设全面协调发展。

三、岗位类别与等级

（一）高等学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类别。

（二）专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术主体岗位。

教师岗位包括具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。学校可根据教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，积极探索对教师岗位实行分类管理，在教师岗位中设置教学为主型岗位、教学科研型岗位和科研为主型岗位。

其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。

专业技术岗位分为 13 个等级。专业技术高级岗位分 7 个等级，即一至七级。高级专业技术职务正高级岗位包括一至四级，副高级岗位包括五至七级；中级岗位分 3 个等级，即八至十级；初级岗位分 3 个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

高等学校正高级教师岗位名称为教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；副

高级教师岗位名称为副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；中级教师岗位名称为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；初级教师岗位名称为助教一级岗位、助教二级岗位，分别对应十一至十二级专业技术岗位。

（三）管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括校、院（系）以及其他内设机构的管理岗位。管理岗位要适应增强高等学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

高等学校管理岗位分为 8 个等级。管理岗位的最高等级、结构比例和各等级管理岗位的职员数量，根据高等学校的规格、规模、隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。高等学校现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理岗位三至十级职员。

（四）工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位，包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为 5 个等级。高等学校中的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足高等学校教学科研和日常运行等需要。

四、岗位总量与结构比例

（一）岗位总量

高等学校的岗位总量应根据编制部门核定的教职工编制总量、现有正式工作人员数和学校工作需要等因素综合确定。

（二）岗位类别比例

高等学校应根据其功能定位、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，综合确定管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位总量的结构比例。专业技术岗位一般不低于学校岗位总量的 70%，其中教师岗位一般不低于学校岗位总量的 55%。管理岗位一般不超过学校岗位总量的 20%。按照后勤社会化的改革方向，要逐步减少工勤技能岗位的比例。

（三）岗位等级比例

1. 专业技术岗位

（1）根据各类高等学校的功能、规格、规模、水平，实行不同的结构比例标准。高等学校正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位比例的控制标准为：“211 工程”高校 20:30:42:8（其中，正高级、副高级专业技术岗位比例为最高控制标准，下同），具有博士或硕士学位授予权高校 15:30:47:8，其他本科院校 10:30:50:10；国家级示范性高等职业院校 8:27:53:12，其他高等职业院校 5:27:56:12，高级专业技术岗位应以教师岗位为主体。其他专业技术岗位的最高等级，原则上应低于教师岗位。

（2）专业技术正高级岗位中，二级、三级、四级之间的比例为 1:3:6；副高级岗位中，五级、六级、七级之间的比例为 2:4:4；中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3:4:3；初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

2. 管理岗位

高等学校按照干部人事管理权限设置各等级管理岗位的职员数量。根据事业单位聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职的要求，

高等学校应按照从严控制、规范管理的原则，对确因需要兼任的，按照干部人事管理权限批准确定。“双肩挑”人员指具有教师系列（教学、科研）高级专业技术职务，因工作需要现在管理岗位工作，并且仍继续承担部分教学科研工作的人员。本科院校“双肩挑”岗位原则上设在五级以上职员岗位；高等职业院校“双肩挑”岗位原则上设在六级以上职员岗位。“双肩挑”人数一般应控制在管理人员总数的15%以内。

根据教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，专职辅导员纳入教师岗位系列，并可根据辅导员的条件，确定相应的职员职级。专职辅导员指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括院系学工组长、团总支书记、党总支副书记等副处级及以下从事学生工作的人员。

3. 工勤技能岗位

工勤技能一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过25%，其中一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过5%。少数高水平大学和以工程技术、农林等学科为主的高等学校，一级、二级、三级技术工岗位总量占工勤技能岗位总量的比例可适当提高。

（四）特设岗位

特设岗位是为适应高等学校聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的工作岗位。特设岗位不受高等学校岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。高等学校特设岗位的设置经学校主管部门审核后，报省人事厅核准。

五、岗位任职条件

（一）各类岗位的基本条件

高等学校专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三类岗位的基本任职条件：

1. 遵守宪法和法律；
2. 具有良好的品行；
3. 岗位所需的专业、能力或技能条件；
4. 适应岗位要求的身体条件。

（二）专业技术岗位任职条件

专业技术一级岗位的任职条件按照国家有关规定执行。

专业技术二级岗位的基本任职条件由省人事厅、省教育厅制定。有关高等学校在不低于省规定的基本条件的前提下，制定具体聘用条件。

专业技术四、七、十、十二级岗位的任职条件，仍按现行专业技术职务任职资格评审条件和国家规定的相关职业资格准入的有关条件、规定执行。

其他专业技术岗位的聘用条件由各高等学校自行确定，并报省人事厅、省教育厅备案。

（三）管理岗位任职条件

职员一般应具有大学专科以上文化程度，其中六级以上职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。各等级管理岗位的基本年限要求：

1. 五级职员岗位，须在六级职员岗位上工作 2 年以上；
2. 六级及以下职员岗位，须分别在下一级职员岗位上工作 3 年以

上。

3. 确因工作需要，由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，直接聘任到相应的管理岗位。

各级管理岗位聘用条件按照干部管理权限由相关部门制定。

（四）工勤技能岗位任职条件

1. 一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评；

2. 三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；

3. 学徒（培训生）学习期满和工作见习、试用期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

六、岗位设置程序与管理

（一）高等学校岗位设置实行核准制度，严格按照规定的程序和管理权限进行审核。

（二）高等学校岗位设置工作一般按以下程序进行：

1. 编制岗位设置方案。各高等学校根据人才培养、科学研究、社会服务等综合因素以及学科和人才队伍建设的需要，在充分考虑现有人员职务结构比例的基础上，确定岗位总量、结构比例，编制岗位设置方案。

2. 核准岗位设置方案。岗位设置方案报主管部门审核后，报省人事厅核准。

3. 制定岗位设置实施方案。各高等学校按照核准的岗位设置方案制定本校的岗位设置实施方案，并编制岗位说明书。岗位设置实施方

案和岗位说明书应广泛听取教职工意见，经学校党政领导班子集体研究通过。

4. 组织实施。高等学校按照岗位设置实施方案，积极稳妥地组织实施。岗位设置实施方案、聘用结果报省人事厅、省教育厅备案。

（三）经核准的岗位设置方案应保持相对稳定。学校因事业发展需要调整岗位设置的，应按规定的程序进行变更核准。省人事厅、省教育厅对各高等学校岗位总量和各级岗位结构实行动态调整和管理。

七、岗位聘用与管理

（一）各高等学校制订聘用办法、规范聘用程序、健全聘用组织、完善监督机制，确保岗位聘用工作的公开、公平、公正。在专业技术岗位聘用工作中，学校应成立聘用委员会，院（系）成立相关聘用组织，分别负责相应的岗位聘用工作。管理岗位的聘用工作，按照干部人事管理的相关规定执行。

（二）专业技术一级岗位聘用工作按照国家有关规定进行。专业技术二级岗位实行数量控制和条件控制。本科院校二级岗位聘用人选，由学校组织评审，拟聘人选报省教育厅审核、省人事厅核准后学校予以聘用。高等职业院校二、三级岗位聘用人选由学校推荐，省教育厅统一组织评审，评审结果报省人事厅核准后学校予以聘用。其他各级岗位的聘用人选由学校自主确定。

（三）各高等学校应区别不同类型、不同层次的受聘人员，积极探索短期、中期和长期合同相结合的聘用办法。学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位类别、职责要求等方面的内容。

（四）学校要根据学科专业的不同特点、岗位职责的不同要求，建立符合高等学校工作规律，以促进绩效改进和人才发展为导向，由品德、知识、能力、业绩等要素构成、适应不同岗位需要的考核评价办法。聘用合同期满前，学校按照国家有关规定，根据聘用合同，认真考核受聘人员的履职情况，及时做出续聘、岗位调整或解聘的决定。

八、首次设岗聘用过渡办法

（一）首次开展岗位聘用时，岗位数原则上以现有在职在岗人员为基数，要将现有人员按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。要坚持岗位任职条件，从严把握，不得违反规定突破现有的岗位数额，不得突击聘用人员和聘用职务。

（二）专业技术二级岗位聘用条件，不得低于省统一规定的基本任职条件，要把专业技术二级岗位的条件作为反映本校人才教学科研水平的重要标杆，重点考虑人选的学术成就、学术贡献和学术声誉。

（三）管理岗位要按照制度入轨、平稳过渡、逐步到位、规范管理的原则，完善职员职务与职级体系，逐步将从事管理工作的人员纳入职员岗位制度体系。对确因工作需要专业技术和管理岗位上同时任职的“双肩挑”人员，要制定具体办法，从严掌握。

（四）学校要根据事业发展和学科建设的需要，留出一定数额的空余岗位，用于引进高层次人才和学科未来发展。

九、组织领导与监督

（一）各高等学校要高度重视，加强领导，成立岗位设置管理工作领导小组，及时研究解决岗位设置管理工作中出现的重大问题。要充分发挥学校人事、组织等职能部门的作用，切实做好岗位设置管理

的组织实施工作。

（二）各高等学校纪检、监察部门要加强监督检查，对岗位设置管理工作实行全过程监督。对岗位设置管理工作中出现的违规违纪行为要及时进行处理。情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，按照干部人事管理权限给予相应的纪律处分。

（三）本实施意见由省人事厅、省教育厅负责解释。

附件：

江苏省高等学校岗位设置审核表

学校名称（盖章）：

报表日期：

学校 岗位 总量		类别	专业技术岗位						管理岗位			工勤技能岗位			特设岗位
			教师岗位		专职辅导员岗位		其他专业技术岗位								
			数量												
比例													----		
专业技术 岗位	总体结构岗 位	岗位层级	正高级				副高级			中级			初级		
		数量													
		比例													
		岗位等级	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
		数量													
		比例													
	其中：（1） 教师岗位、专 职辅导员岗 位	岗位层级	正高级				副高级			中级			初级		
		数量													
		比例													
		岗位等级	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
		数量													
		比例													
	（2）其他专 业技术岗位	岗位层级	正高级				副高级			中级			初级		
		数量													
		比例													
		岗位等级	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
		数量													
		比例													
管理岗位	岗位等级	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十				
	数量	—	—	—	—										
	比例	—	—	—	—										
工勤技能岗位	岗位等级	技术工					普通工	省教育 厅审核 意见	省人 事厅 审批 意见						
	数量	一	二	三	四	五									
	比例														

主题词：高等学校 岗位设置 实施意见 通知

抄送：各市人事局、各市教育局，省各有关厅局。

江苏省人事厅办公室

2009年4月27日印发

(共印300份)

无锡市事业单位岗位设置管理实施意见

为深化事业单位人事制度改革,建立健全事业单位岗位设置管理制度,实现事业单位人事管理的科学化、规范化、制度化,根据人事部《关于印发〈关于印发的通知〉》(国人部发〔2006〕70号)、《关于印发〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见的通知》(国人部发〔2006〕87号)、中组部、人事部《关于做好党群系统事业单位岗位设置管理工作的通知》(国人部发〔2007〕8号)和省委办公厅、省政府办公厅《关于印发〈江苏省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》(苏办发〔2008〕23号)精神,结合我市实际,现对全市事业单位岗位设置管理提出如下实施意见。

一、实施范围

(一)为了社会公益目的,由国家机关举办或其他组织利用国有资产举办,列入事业编制管理范围的事业单位,包括经费来源主要由财政拨款、部分由财政支持和经费自理的事业单位,都要参照本实施意见进行岗位设置,建立和完善岗位管理制度。

(二)事业单位管理人员(职员)、专业技术人员和工勤技能人员,都必须纳入岗位设置管理。

(三)岗位设置管理中涉及事业单位领导人员的,按照干部人事管理权限的有关规定执行。

(四)全市使用事业编制的各类学会、协会、基金会等社会团体工作人员,参照本意见纳入岗位设置管理。

(五)全市经批准参照《中华人民共和国公务员法》管理的事业单位、社会团体,各类企业所属的事业单位和事业单位所属独立核算的企业,以及由事业单位转制为企业的单位,不适用本实施意见。

二、岗位设置原则

(六) 根据事业单位的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，综合确定事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位总量的结构比例。

1、规范设岗。事业单位应根据国家和省、市规定的岗位设置权限、程序和经核准的结构比例、最高岗位等级设置岗位。

2、按需设岗。事业单位应当在核定的岗位总量、结构比例和最高岗位等级内，按照单位功能、职责任务和工作需要，确定本单位所需岗位的名称、类别、职责、任职条件、任务和岗位等级。

3、精简效能。事业单位应当结合单位的社会功能定位和公益目标任务，立足优化人员结构、提高服务效能、提升竞争能力、降低运行成本等综合因素设置岗位。

4、动态管理。事业单位应当根据社会事业发展、单位功能调整的实际情况，按照规定的程序和权限，适时对岗位设置方案和岗位说明书进行动态调整，确保岗位设置适应社会公共服务需要。

三、岗位类别及其等级

(七) 事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别。

(八) 事业单位应根据其社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，综合确定其管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的结构比例，并确定相应的主体岗位：

1、主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位，应保证专业技术岗位占主体，一般不低于单位岗位总量的 70%。

2、主要承担社会事务管理职责的事业单位,应保证管理岗位占主体,一般不低于单位岗位总量的 55%。

3、主要承担技能操作维护、服务保障等职责的事业单位,应保证工勤技能岗位占主体,一般不低于单位岗位总量的 55%。

(九)事业单位主体岗位之外的其他两类岗位,应该保持相对合理的结构比例。

(十)事业单位类别及其主体岗位和岗位结构比例的确定,由事业单位主管部门提出意见,按职能分工,分别报同级党委组织部门、政府人事部门核准。

四、管理岗位设置

(十一)管理岗位指担负领导职责或管理任务,从事社会公共事务或单位内部机构和人员组织、管理、协调、调度等事务的工作岗位。

(十二)管理岗位分为单位领导岗位、内设机构领导岗位和普通管理岗位。单位领导岗位的设置,按干部人事管理权限和本实施意见设置。内设机构领导岗位和普通管理岗位的设置,按照干部人事管理权限确定。

(十三)事业单位中的党群组织,除国家和省、市有具体政策规定外,原则上不单独设置管理岗位,其工作人员在本单位已聘用的工作人员中,按照各自章程或法律规定产生。

(十四)相当于厅级的事业单位设置领导岗位的管理层级原则上不超过 3 个;相当于处级的事业单位设置领导岗位的管理层级原则上不超过 2 个;相当于科级及科级以下的事业单位设置领导岗位的管理层级不得超过 2 个。少数规格低、规模小、人数少的事业单位,一般只设 1 个领导岗位层级。

(十五)管理岗位分为一至十个等级,我市事业单位管理岗位原则上设四至十级,事业单位现行的厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员和办事员依次分别对应管理岗位四级至十级。

(十六)管理岗位的数量、最高等级和结构比例,根据单位的规格、规模和隶属关系,按照干部人事管理权限设置。

五、专业技术岗位设置

(十七)专业技术岗位指从事专业技术工作,具有相应专业知识技术水平和能力要求的工作岗位。

(十八)全市专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例,原则上按 1.2:4.3:4.5 控制。

各行业专业技术岗位的数量、最高等级和结构比例,按照国家、省有关规定,由市人事局会同相关行业主管部门,根据单位的功能、规格、专业技术水平等因素综合确定,实行分类控制。

(十九)专业技术岗位分为十三个等级,我市专业技术岗位原则上设三至十三级,包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。高级岗位分为五个等级,即高级专业技术职务正高级的岗位包括三至四级,副高级岗位包括五至七级。中级岗位分为三个等级,即八至十级。初级岗位分为三个等级,即十一至十三级,其中十三级为员级岗位。

(二十)我市事业单位中确需设置一、二级岗位的,须按规定程序报批。

(二十一)正高级、副高级、中级、初级专业技术岗位内部不同等级岗位之间的结构比例控制标准分别为:二级、三级、四级岗位之间的比例为 1:3:6;五级、六级、七级岗位之间的比例为 2:4:4;八级、九级、十级岗位之间的比例为 3:4:3;十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

(二十二) 高级专业技术职务不区分正副高的, 暂按现行专业技术职务有关规定执行, 具体办法另行研究制定。

六、工勤技能岗位设置

(二十三) 工勤技能岗位指承担技能操作维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

(二十四) 工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。已经实现社会化服务的一般性劳务工作, 不再设置相应的工勤技能岗位。

(二十五) 工勤技能技术工岗位分为高级技师、技师、高级工、中级工、初级工, 依次分别对应一级至五级, 普通工岗位不分等级。

(二十六) 工勤技能岗位数量、结构比例和最高岗位等级设置, 按照岗位等级规范、技能水平和工作需要确定。技术工勤一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 25%, 其中一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 5%。

七、特设岗位

(二十七) 特设岗位实行雇员制, 其数量和等级, 应根据单位事业发展的特殊需要和所聘用高层次人才的能力和水平, 按照本实施意见的程序和管理权限确定。

(二十八) 特设岗位不受事业单位岗位总量、最高等级和结构比例限制, 在完成工作任务后, 按规定的程序核销。特设岗位的设置由用人单位申报, 经主管部门审核后, 按照人事隶属关系, 分别报市委组织部、市人事局核准。

八、岗位基本条件

(二十九) 事业单位各类、各等级岗位任职的基本条件主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。其基本任职条件为:

- 1、遵守宪法和法律；
- 2、具有良好的品行和职业道德；
- 3、岗位所需的专业、能力或技能条件；
- 4、适应岗位要求的身體条件；
- 5、岗位所需的其他条件。

（三十）管理岗位任职的基本条件：

一般应具有大专以上学历，其中四级以上管理岗位一般应具有大学本科以上学历。

各等级管理岗位任职的基本条件是：

- 1、三级、五级管理岗位，须分别在四级、六级管理岗位上工作两年以上；
- 2、四级、六级管理岗位，须分别在五级、七级管理岗位上工作三年以上；
- 3、七级、八级管理岗位，须分别在八级、九级管理岗位上工作三年以上。

（三十一）专业技术岗位的基本任职条件：

1、专业技术岗位的基本条件按照行业指导意见的要求和现行专业技术职务评聘有关规定执行。各事业单位可以根据工作需要，综合考虑岗位责任、工作量、知识技术含量、承担的风险以及准入条件等因素，制定任职的具体标准。

- 2、实行职业资格准入控制的专业技术岗位，应包括准入控制的要求。

（三十二）各等级工勤技能岗位任职的基本条件：

- 1、一级、二级技术工勤岗位，须在本工种下一级岗位工作满五年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评；

2、三级、四级技术工勤岗位，须在本工种下一级岗位工作满五年，并分别通过高级工、中级工技术等级考评；

3、新参加工作的工人学徒期、熟练期和试用期满，并通过初级工技术等级岗位考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

九、岗位设置程序

（三十三）事业单位岗位设置按照以下程序进行：

1、编制岗位设置方案。根据国家和省、市制定的岗位总量、结构比例和最高等级控制标准，按照行业特点和单位事业发展的实际需要，在对单位的职责、工作目标任务进行分解的基础上，编制各类、各级岗位的数量和岗位等级设置方案，确定不同岗位的名称、类别、等级和不同岗位之间及其内部不同等级之间的结构比例。

2、岗位设置方案核准。事业单位岗位设置方案报主管部门审核后，填写《事业单位岗位设置审核表》，按照人事隶属关系分别报市委组织部、市人事局核准。

3、编制岗位说明书。明确拟设定岗位的工作性质、职责权限、工作目标和任务、岗位等级、任职条件和绩效考核标准等主要内容，作为人员聘用和管理的主要依据。

4、制定实施办法并组织实施。事业单位依据人员聘用制度规定，根据经核准的岗位设置实施方案，制定岗位设置实施办法并组织实施。

十、岗位设置审核权限

（三十四）本市事业单位岗位设置按照以下程序审核：

1、市直属事业单位的岗位设置方案及其变更，按照人事隶属关系分别报市委组织部、市人事局核准。

2、市属各部门所属事业单位的岗位设置方案及其变更，经主管部门审核汇总后，按照人事隶属关系分别报市委组织部、市人事局核准。

3、市（县）、区直属事业单位的岗位设置方案及其变更，按照人事隶属关系报同级组织、人事部门审核后，分别报市委组织部、市人事局核准。

4、市（县）、区各部门所属事业单位的岗位设置方案及其变更，经主管部门及市（县）、区组织人事部门审核汇总后，按照人事隶属关系分别报市委组织部、市人事局核准。

（三十五）出现下列情形之一，事业单位岗位设置方案需要进行调整的，应按照本实施意见规定的权限和程序办理变更手续：

- 1、事业单位合并、分立的；
- 2、根据上级或同级机构编制部门的正式文件，增减机构编制的；
- 3、按照业务发展和实际情况，为完成工作任务确需变更岗位设置的。

十一、岗位聘用

（三十六）事业单位应按照本实施意见和经核准的岗位设置方案，确定具体工作岗位，明确岗位等级，聘用工作人员，签订（或变更）聘用合同。新补充聘用工作人员，应在岗位有空缺的条件下，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。

（三十七）事业单位人员原则上不得同时在两类岗位上任职；因行业特点确需兼任的，须在所兼岗位结构比例限额之内，按照人事隶属关系分别报市委组织部、市人事局批准。

（三十八）对于本市已明确不再评审专业技术（职务任职）资格、直接进行专业技术职务聘任的专业技术岗位，事业单位可按专业技术职务聘任的规定直接聘用。

(三十九) 对于确有真才实学、成绩显著、贡献突出、岗位急需的人才，按干部人事管理权限，经批准后可按有关规定破格聘用。

(四十) 在管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位之间流动，应具备任职岗位规定的基本条件。其中，对于由专业技术岗位或工勤技能岗位流动到管理岗位的，应按照干部人事管理权限履行审批程序。

(四十一) 对专业知识有特殊要求且周期比较短的专项科研项目或管理项目，可用项目聘用代替岗位聘用。

(四十二) 对下列人员的岗位聘用，应当经聘用委员会对其能力和水平进行评价认定。未设立聘用委员会的，由所在地相应的专业技术资格评审委员会对其能力和水平进行评价认定：

- 1、海外引进的高层次人才；
- 2、经省人事厅批准实行“以聘代评”的单位中，直接进行专业技术职务聘任的专业技术人员；
- 3、聘用到专业技术二、三、五、六、八、九、十一级岗位的。

(四十三) 全市各级组织、人事部门和事业单位主管部门对事业单位完成岗位设置、组织岗位聘用、签订聘用合同的情况进行认定。对符合政策规定、完成规范岗位设置和岗位聘用的，根据《事业单位工作人员收入分配制度改革实施意见》(国人部发〔2006〕59号)和《江苏省事业单位收入分配制度改革实施意见》(苏人通〔2006〕322号)的规定，兑现聘用人员的岗位工资待遇。

十二、组织实施与监督管理

(四十四) 各级党委组织部门、政府人事部门是事业单位岗位设置管理的综合管理部门，要切实加强对岗位设置管理的政策指导、宏观调控和

监督管理。各行业主管部门要充分发挥职能作用，严格按照核准的各类岗位结构比例标准，共同做好岗位设置管理的组织实施工作。

（四十五）事业单位进行岗位设置和岗位聘用，要严格按照核准的岗位总量、最高等级和结构比例进行。现有人员的结构比例已经超过规定的结构比例的，应通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的结构比例。

（四十六）对于不按本实施意见进行岗位设置管理的事业单位，各级组织、人事部门和有关部门不予确认岗位等级、不予兑现工资、不予核拨经费。违反本实施意见造成不良后果的，由事业单位上级主管部门按照干部人事管理权限，对相关领导和责任人，根据情节轻重，给予批评教育或纪律处分。

（四十七）各市（县）、区，各有关部门要根据本意见，结合实际制定本地区、本部门事业单位岗位设置管理具体实施办法，按照人事隶属关系，分别报市委组织部、市人事局核准后组织实施。建立全市事业单位岗位设置管理信息数据库，运用计算机信息化技术，提高事业单位岗位管理的信息化、规范化水平。

（四十八）本意见由市委组织部、市人事局负责解释。

无锡市事业单位岗位设置和岗位聘用工作若干问题的处理意见

—锡人社发〔2011〕231号

各市（县）区委组织部、人力资源和社会保障局，市各部委办局、市各直属事业单位组织人事处：

为贯彻落实《无锡市事业单位岗位设置管理实施意见》（锡委办发〔2008〕147号）及有关文件精神，建立健全事业单位岗位设置管理制度，现就我市事业单位在首次岗位设置、聘用实施过程中和事业单位岗位常态化管理反映出的有关问题，提出以下处理意见：

一、关于事业单位岗位设置的问题

1、事业单位管理岗位分为单位领导岗位、内设机构领导岗位、普通管理岗位，事业单位可以按照核准的单位领导岗位数的30%来设置相同级别的普通管理岗位，按照核准的内设机构领导岗位数的50%来设置相同级别的普通管理岗位。

2、事业单位设置的专业技术辅助系列岗位总数原则上不能超过单位设置的专业技术岗位总数的30%。

二、关于事业单位首次岗位聘用的问题

3、首次岗位聘用，原高职低聘的专业技术人员，在同层次岗位聘满后，可以超聘在相应层级的最低等级岗位，事业单位首次岗位聘用完成后，取得专业技术职称的人员按空岗竞聘上岗。

4、首次岗位聘用，专业技术岗位聘用基本年限要求：

①专业技术五级岗位须在副高岗位聘满6年；

- ②专业技术六级岗位须在副高岗位聘满 3 年；
- ③专业技术八级岗位须在中级岗位聘满 4 年；
- ④专业技术九级岗位须在中级岗位聘满 2 年；
- ⑤专业技术十一岗位须在初级岗位聘满 2 年。

三、关于事业单位岗位常态化管理的问题

5、事业单位七、八级管理岗位的基本要求：

①具有较高的政治理论水平，认真践行“三个代表”重要思想和科学发展观，能够用马克思主义的立场、观点、方法分析和解决实际问题；

②坚决执行党的路线、方针、政策，立志改革开放，献身现代化事业，在本职工作中做出突出成绩；

③有较强的革命事业心和政治责任感，有实践经验，有胜任领导工作的组织协调能力、调查研究能力、文化水平和专业知识；

④求真务实，与时俱进，依法办事，以身作则，艰苦朴素，密切联系群众，自觉接受党和群众的批评和监督；

⑤在聘任前三个年度考核中连续三年评为合格以上等次；

⑥具有大学专科以上文化程度；

⑦符合拟聘岗位岗位说明书的岗位要求；

⑧现聘在专业技术八级以上岗位，或者在专业技术九级岗位上工作 1 年以上，或者在专业技术十级岗位上工作 2 年，可竞聘到管理七级职员岗位；现聘在专业技术十级以上岗位，或者在专业技术十一级岗位上工作 2 年以上，或者在专业技术十二级岗位上工作 3 年以上，可竞聘到管理八级职员岗位；

⑨现聘在八级管理岗位上工作满 3 年以上，可竞聘到管理岗位七级岗位；现聘在九级管理岗位上工作满 3 年以上，可竞聘到管理岗位八级岗位。

管理岗位的聘用应在核定的管理岗位总数内进行聘用。市属事业单位管理八级以上岗位的聘用要先填写《市属事业单位七、八级管理岗位聘用审批表》（附件一），经组织人社部门审核备案后，才可以聘任。

6、政工师岗位聘用：

1990 年国家有关部委行文《企业思想政治工作人员专业职务试行条例》明确，在企业专聘从事思想政治工作人员的人员试行“专业职务”而非“专业技术职务”，只在企业中适用，而非在事业单位中适用。

思想政治工作人员所从事的组织、人事、宣传等工作，按其职责任务、工作性质，应当明确为管理岗位，而不是专业技术岗位。在岗位设置时，要按照岗位设置管理的有关政策规定，将组织人事、宣传等工作岗位设置为管理岗位，并对从事思想政治工作人员按管理岗位实施岗位聘用。

考虑到我省已将思想政治工作纳入了全省专业技术人员职称工作统一管理，且在 2006 年 6 月事业单位收入分配制度改革时，取得思想政治工作专业资格人员已按相应职务兑现了专业技术职务工资。为保持政策的延续性，实现岗位设置和岗位聘用工作的平稳入轨，对聘用在管理岗位的思想政治工作人员，可根据实际情况执行相应层级的最低等级工资，原则上不能超过本单位专业技术岗位最高层级。

已经兑现了专业技术等级岗位工资的思想政治工作人员暂保留原岗位待遇。

7、专业技术岗位聘用基本年限要求：

①专业技术五级岗位必须在专业技术六级岗位聘满 3 年；

- ②专业技术六级岗位必须在专业技术七级岗位聘满 3 年；
- ③专业技术八级岗位必须在专业技术九级岗位聘满 2 年；
- ④专业技术九级岗位必须在专业技术十级岗位聘满 2 年；
- ⑤专业技术十一岗位必须在专业技术十二级岗位聘满 2 年。

8、专业技术岗位竞聘到管理岗位：

①现聘在专业技术八级以上岗位，或者在专业技术九级岗位上工作 1 年以上，或者在专业技术十级岗位上工作 2 年，可竞聘到管理七级职员岗位；

②现聘在专业技术十级以上岗位，或者在专业技术十一级岗位上工作 2 年以上，或者在专业技术十二级岗位上工作 3 年以上，可竞聘到管理八级职员岗位；

③现聘在专业技术十二级以上岗位，或者在专业技术十三级岗位上工作满 3 年以上，可竞聘到管理九级职员岗位；

④现聘在专业技术岗位，可竞聘到管理十级职员岗位。

9、工勤技能岗位竞聘到管理岗位：

工勤技能岗位竞聘到管理岗位，不得直接聘用到单位领导岗位和内设机构正职岗位。

①现聘在工勤技能一级岗位，或者在工勤技能二级岗位上工作 5 年以上，可竞聘到管理七级岗位；

②现聘在工勤技能二级岗位上；或者在工勤技能三级岗位上工作 5 年以上，可竞聘到管理八级岗位；

③现聘在工勤技能三级岗位上，或者在工勤技能四级岗位上工作满 5 年以上，可竞聘到管理九级岗位；

④现聘在工勤技能四级岗位以上；或者在工勤技能五级岗位上工作满5年以上，可竞聘到管理十级岗位。

10、取得专业技术职务任职资格的工勤技能岗位人员转聘到专业技术岗位，一般聘用到相应层级专业技术岗位的最低等级岗位。

11、关于事业单位调入人员问题：

事业单位人员调入原则上须符合顺向调动要求，且拟调入单位有相应空缺岗位。由单位组织人事部门填写《无锡市事业单位人员变动申报表》（附件二）、《无锡市事业单位人员调入审批表》（附件三），并由本人签字后按照有关规定办理。

如是组织选聘到事业单位管理八级岗位以上的人员，须提供聘任文件，市属事业单位要提供《市属事业单位七、八级岗位审批表》；如是外省市（包含江阴、宜兴）事业单位调入人员，须提供单位所在地区编制部门提供的单位拨款方式及调动人员在编证明；如是事业单位引进人员，需提供个人相应证书和双选材料。

12、关于岗位任职年限的问题：

岗位任职年限是指在该岗位累计任职时间，高级岗位的任职年限可以计入低级岗位任职年限。年度考核基本合格、不合格或者聘期考核不合格的聘任年限不计入任职年限。

13、根据苏人社发[2010]270号文件的有关规定：“根据‘以岗定薪、岗变薪变’的规定要求，新聘(转岗)人员应从本单位岗位设置后新聘岗位的下月起执行国家规定的工资待遇。”

单位所聘人员岗位发生变动后，需在十日之内到组织人社部门认定岗位聘用，工资待遇从组织人社部门认定之日下月起开始执行。

四、关于聘用合同编号的问题

14、聘用合同中乙方的身份证号码即为该聘用合同编号，原先使用的聘用合同编号办法不再使用，已经使用老的聘用合同编号的，可签订合同变更书，更改聘用合同编号。

15、此处理意见下发之日起开始执行，由市委组织部、市人力资源和社会保障局负责解释。如国家、省出台有新的规定，按新规定执行。

附件：

- 1、市属事业单位管理七、八级岗位聘用审批表
- 2、无锡市事业单位人员变动申报表
- 3、无锡市事业单位人员调入审批表

中共无锡市委组织部
无锡市人力资源和社会保障局

二〇一一年八月三十一日

江苏省高校岗位设置管理工作若干问题的处理意见

(一)

一、关于实施范围问题

岗位设置管理实施范围包括学校事业编制内的各类人员和与学校签订聘用合同，有正式的人事关系和工资关系，聘用到管理或专业技术岗位上的编制外聘用人员。

后勤社会化改革后，实行企业化管理的学校事业编制人员，可根据本人实际情况和相应任职条件，采取“档案聘用”的办法只确定其岗位等级，岗位工资标准记入档案。

内退人员属于在编不在岗人员，不再晋升岗位等级。

二、关于岗位总量问题

岗位总量应根据编制部门核定的教职工编制总量、现有正式工作人员数和学校工作需要等因素综合确定。长期没有核定编制的学校，岗位总量可以以学校标准学生数为基础，按照一定的生员比综合确定。标准学生数根据现有学生数和学校中长期发展规划确定。岗位总量要按照精干高效、适应发展的原则科学确定。岗位总量实行动态管理。

三、关于“双肩挑”人员问题

“双肩挑”人员必须是原为专任教师，评聘了高校教师高级职务，因工作需要现在管理岗位工作，并且仍继续承担部分教学科研工作的人员。根据高校实际，本科院校“双肩挑”岗位可放宽至学术性管理要求较高的六级职员岗位，人数仍控制在管理人员总数的 15%以内；高等职业院校“双肩挑”岗位可放宽至七级职员岗位。“双肩挑”人员纳入教师岗位管

理。

学校二级教学单位和图书馆等教学辅助单位的行政领导岗位，一般作为专业技术岗位，受聘在此类岗位的以专业技术工作为主、兼任行政管理工作的有关人员，作为专业技术人员纳入专业技术岗位管理，不作为“双肩挑”人员。这些单位的党务工作岗位和其他专职管理岗位，纳入管理岗位管理。符合“双肩挑”条件的，作为“双肩挑”人员管理。

四、关于专职辅导员问题

专职辅导员指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作的人员，包括院系学工组长、团总支书记、党总支副书记等副处级及以下从事学生工作的人员。专职辅导员纳入教师岗位。首次聘用时，评聘了学生思想政治教育教师 and 高校教师职务的，可晋升专业技术岗位等级；具有其他专业技术职务的，转评同级学生思想政治教育教师职务后，方可晋升岗位等级。以后专职辅导员均应评聘学生思想政治教育教师职务。同时根据辅导员的条件，可确定相应的职员职级。

五、关于专业技术职务与所聘岗位不对应人员的岗位聘用问题

受聘在教师岗位的人员应具有高校教师职务。不具有高校教师职务受聘在教师岗位工作的人员，仍纳入教师岗位管理。但在岗位聘用时只能聘至本层级岗位的最低等级，在没有取得高校教师职务前，不得晋升更高等级岗位。受聘在其他专业技术岗位人员出现同类情况，按照此规定处理。

在会计、审计、图书、档案、基建等具有专业技术要求的管理岗位上工作的人员，其专业技术职务与所聘岗位相对应的，可以纳入专业技术岗位管理；不一致的，只能纳入管理岗位管理。

六、关于执行专业技术岗位工资的管理人员问题

管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括校、院（系）

以及其他内设机构的管理岗位。聘用在管理岗位的人员，除符合“双肩挑”条件的人员外，均纳入管理岗位管理。已执行了专业技术岗位工资的，在首次聘用及续聘管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位工资，待其晋升的职员职级的岗位工资高于原专业技术岗位工资时，执行相应的职员职级岗位工资。这部分人员的岗位工资只能进入相应层级专业技术岗位的最低等级，不得参加专业技术人员岗位分级。

七、关于执行了管理岗位工资的专业技术人员问题

会计、审计、图书、档案、基建等部门的部分专业技术人员，在专业技术职务较低的情况下，执行了管理岗位职员职级工资。在首次聘用及续聘时，可继续执行原管理岗位工资。待其晋升的专业技术职务的岗位工资高于原管理岗位职员职级工资时，执行相应的专业技术岗位工资。以后此类人员不得晋升管理岗位职员职级。

八、关于管理人员职员职级岗位设置与聘用

高校管理人员实行教育职员制度。职员指高校专门从事管理工作的人员。职员实行职员职务与职员职级相结合的职员管理制度。职员职务指管理人员所担任的领导职务，主要体现岗位领导职责、工作能力和工作实绩，按照干部管理权限选拔任用；职员职级指管理人员的岗位级别等级，主要体现管理职责、年功积累和工作实绩，根据任职年限、工作实绩和聘期考核情况等因素逐级晋升。同级职员包括具有同级职员职务人员和具有同级职员职级人员。高校在首次岗位设置时，可以在规定的结构比例内设置职员职级岗位，其岗位设置和人员聘用，必须按照干部人事管理权限进行。职员标准的制订，要充分体现高校职员的管理职责、工作属性和职业特点，着眼于管理队伍的长远发展。要坚持重品行、重服务、重能力、重贡献的导向，克服片面强调学历、学位等倾向，引导各级职员爱岗敬业，

积极进取，恪尽职守，乐于奉献，不断提高管理工作的质量和服务工作的水平。

九、关于学校首次设岗聘用结构比例问题

在首次岗位设置和岗位聘用工作中，要严格按照核准的结构比例开展岗位聘用工作。高级职务岗位聘任不足的，在留出一定的岗位保证高层次人才引进的情况下，空缺的高级岗位可暂时用于低级职务岗位的聘用。现有人员结构比例超过了核准的岗位结构比例的，可先超比例聘用，并通过自然减员、交流、低聘或解聘等办法，逐步达到规定的结构比例。超过核准的结构比例的专业技术人员，只能进入相应专业技术岗位层级的最低等级。在达到核准的结构比例之前，原则上不得晋升更高等级岗位。

十、关于正高二级岗位设岗聘用问题

正高二级岗位聘用人选应成为反映本校人才学术水平的重要标杆，选聘时要坚持条件，宁缺勿滥，本校没有符合条件的，可以向海内外公开招聘。首次设岗时，正高二级岗位原则上只设在教学科研岗位。有硕士点、博士点授予权高校，按照核定的岗位数，在不低于省规定的基本条件的前提下，自行评审，报批后聘用；其他高校根据条件向省教育厅申报，由省教育厅组织专家评审后，学校予以聘任。

十一、关于特设岗位问题

特设岗位是为适应高等学校聘用急需的高层次人才等特殊需要，经特别程序批准的非常设岗位。首次开展岗位设置工作时，暂不设置特设岗位。待岗位设置工作入轨后，按照特设岗位的规定程序报批核准后方可使用。

十二、关于首次岗位聘用时聘用合同签订问题

在本次实施岗位设置管理工作之前已实行聘用制的高校，应处理好

新旧聘用合同在有关内容上的衔接问题。原订立的聘用合同，如格式和内容规范，且聘用时间、聘用岗位等内容不需调整的，可继续使用；如格式和内容不够规范，或合同内容需作调整的，应使用聘用合同范本，重新签订聘用合同。尚未实行聘用制的高校，应统一使用聘用合同范本，与聘用人员签订聘用合同。聘期由学校自行确定。

十三、关于 2006 年 7 月工资制度改革至岗位设置管理实施到位期间退休人员问题

对 2006 年 7 月 1 日工资制度改革至首次设岗聘用到位期间，办理退休手续且执行专业技术工资的人员，可比照高校同岗位、同类条件人员，确定其岗位等级（其工龄和任职年限计算到退休时，退休时间不变），重新计算退休费，并从本校完成首次岗位设置和岗位聘用之下月起执行，不占学校岗位总量和结构比例。

十四、关于岗位工资兑现问题

按照规定，学校按照核准的岗位设置方案进行岗位设置和岗位聘用，经教育、人事部门审核备案后，事业编制人员才能按新聘岗位兑现相应的岗位工资。新的岗位工资从审核备案后的下月起开始兑现。