

雅安市人民政府文件

雅府发〔2008〕36号

雅安市人民政府 关于印发雅安市事业单位岗位设置管理 实施细则的通知

各县（区）人民政府，市级各部门：

《雅安市事业单位岗位设置管理实施细则》已经市政府同意，现予印发，请认真组织实施。

在事业单位实施岗位设置管理，建立岗位管理制度，是推行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必然要求，是建立事业单位用人新机制、实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变的重要基础，也是落实事业单位收入分配制度改革的迫切需要。这项工作关系到事业单位广大工作人员的切身利益，涉及面广，政策性强，情况复杂，任务十分艰巨。各县（区）、各部门和各事业单位要高度重视，充分认识这项工作

的重要性、紧迫性、复杂性，切实加强领导，严格执行政策，规范管理，妥善处理好改革、发展和稳定的关系，积极稳妥地组织实施，确保实施工作平稳有序进行。



二 八年十二月五日

雅安市事业单位岗位设置管理实施细则

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，根据省政府办公厅《关于印发四川省事业单位岗位设置管理实施意见的通知》（川办发〔2008〕19号），结合我市实际，制定本实施细则。

一、实施岗位设置管理的范围

1、实施岗位设置管理的单位范围：我市为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办，纳入机构编制部门管理、依法登记（备案）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，都要按照本实施细则实施岗位设置管理。

2、实施岗位设置管理的人员范围：事业单位中与之建立人事关系的、在编在职的正式工作人员，包括管理人员（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、使用事业单位编制的各类学会、协会、基金会等社会团体中与之建立人事关系的、在编在职的正式工作人员参照本实施细则执行，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，以及已经由事业单位转制为企业的单位，不适用本实施细则。

二、岗位类别设置

5、事业单位岗位分为三种类别：一是担负领导职责或者其他管理任务的管理岗位；二是从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的专业技术岗位；三是承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工勤技能岗位。

6、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，由政府人事行政部门和事业单位主管部门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。机构编制部门下达的编制数作为单位岗位总量。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，一般不低于单位岗位总量的 50%；

(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 50%；

(4) 事业单位主体岗位之外的其他两类岗位，应根据单位工作职责、性质确定相对合理的结构比例；

(5) 行业岗位设置管理指导意见有具体规定的，按照行业岗位设置管理指导意见执行；

(6) 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、根据事业发展和工作需要，经核准，事业单位可以设置特设岗位，主要用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。

三、岗位等级设置

（一）岗位等级设置。

8、事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的等级，根据国家确定的事业单位通用岗位等级，结合我市实际进行划分。国家确定的事业单位通用岗位等级见《事业单位岗位设置等级表》（附件1）。

（二）管理岗位等级设置。

9、管理岗位包括担负领导职责的管理岗位和其他担负管理任务的管理岗位。我市事业单位管理岗位分为7个等级，即由高到低分为四至十级职员岗位。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、办事员岗位依次分别对应管理岗位四至十级职员岗位。

10、管理岗位的最高等级、各等级的数量或者结构比例根据事业单位的规格、规模和隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

（1）管理岗位最高等级职员岗位设置，按照机构编制部门核定的机构规格确定；

（2）担负领导职责的职员岗位数量，按照机构编制部门核定的单位领导职务职数和内设机构领导职务职数确定；

（3）其他担负管理任务的职员岗位数量或者结构比例，按照机构编制部门核定的机构编制和政府人事行政部门的有关规定确

定。

11、未定机构规格、领导职务职数的事业单位的管理岗位的最高等级、各等级的数量或者结构比例，由政府人事行政部门商机构编制部门确定机构规格、领导职务职数后，按照第 10 条规定执行。

12、事业单位中的党群组织，除国家和省有具体规定的外，原则上不单独设置职员岗位，其专职工作人员在本单位中与之建立人事关系的、在编在职的正式工作人员范围内，按照各自章程或者法律、法规规定产生、任用。

（三）专业技术岗位等级设置。

13、专业技术岗位分为 13 个等级，包括高级岗位、中级岗位、初级岗位。高级岗位分为 7 个等级，即一至七级，其中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，其中十三级是员级岗位。

高级专业技术职务不区分正副高级的，暂按国家和省现行专业技术职务有关规定执行。

14、专业技术岗位的最高等级和结构比例（包括高级、中级、初级岗位之间的结构比例以及高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例），按照当地经济、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等因素，根据现行专业技术职务管理有关规定和行业岗位设置管理指导意见确定。

15、专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例全市总

体控制目标为 1 : 3 : 6 , 其中市属事业单位为 2 : 4 : 4 , 县 (区) 属事业单位为 1 : 3 : 6 , 乡镇属事业单位为 0.5 : 3 : 6.5。

16、专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例，全市总体控制目标是：三级、四级岗位之间的比例为 3 : 7 , 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。

17、根据事业单位的社会功能、职责任务和专业技术工作特点等因素，综合确定各事业单位专业技术岗位的主系列岗位，其他需要设置的专业技术岗位为辅系列岗位。主系列专业技术岗位设置数量一般不低于专业技术岗位设置总量的 70%。辅系列岗位的等级设置一般应低于主系列岗位的等级。

(四) 工勤技能岗位等级设置。

18、工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。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。事业单位中的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工岗位，依次对应一至五级工勤技能岗位。

19、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。

20、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市总体控制目标为 25% 左右，其中一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全市总体控制目标为 5% 左右，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。

（五）特设岗位设置。

21、事业单位根据事业发展和工作需要，经批准，可以设置特设岗位，主要用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。特设岗位是事业单位中的非常设岗位，不受事业单位岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务或者特殊情况消失后，按照岗位核准权限予以核销。特设岗位的类别和等级根据具体情况确定。

22、事业单位有下列情形之一且无相应等级岗位设置或者设置的相应等级岗位无空缺的，可以申请设置特设岗位：

（1）承担国家或者省（部）级重大、重点项目的研究与开发，本单位工作人员无法满足工作需要，急需引进高层次人才作为主要完成人（主研人员）的；

（2）引进专业技术一级、二级、三级、四级岗位任职人员和国家有突出贡献的中青年专家、享受国务院政府特殊津贴人员、百千万人才工程国家级人选、长江学者奖励计划特聘（讲座）教授，以及省（部）级有突出贡献专家等高层次人才；

（3）符合行业岗位设置管理指导意见特设岗位设置具体规定的；

（4）其他确需设置的。

23、特设岗位的设置按照管理权限逐级审核后报市人事局核准。其中，特设专业技术二级岗位报省人事厅核准。

四、岗位任职基本条件

（一）各类岗位的基本任职条件。

24、事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的基

本条件，主要根据岗位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是：

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

(二) 管理岗位任职基本条件。

25、职员岗位一般应具有中专（中技、高中）以上学历，其中，六级以上职员岗位一般应具有大学专科以上学历，四级职员岗位一般应具有大学本科以上学历。

新招聘参加工作的管理人员原则上应具有大学专科以上学历。

26、各等级职员岗位的基本任职年限是：

- (1) 四级职员岗位，须在五级职员岗位上任职满3年以上；
- (2) 五级职员岗位，须在六级职员岗位上任职满2年以上；
- (3) 六级职员岗位，须在七级职员岗位上任职满3年以上；
- (4) 七级职员岗位，须在八级职员岗位上任职满3年以上；
- (5) 八级职员岗位，须在九级职员岗位上任职满3年以上。

(三) 专业技术岗位任职基本条件。

27、专业技术岗位的基本任职条件按照国家和省现行专业技术职务评聘的有关规定执行。

28、实行职业资格准入控制的专业技术岗位基本条件，应包括准入控制的要求。

29、各等级专业技术岗位的基本任职年限是：

- (1) 二至四级岗位须分别在下一级岗位上任职满 3 年以上；
- (2) 五至十二级岗位须分别在下一级岗位上任职满 2 年以上。

专业技术人员转正定级按国家和省现行规定执行。

30、对于没有达到上一等级专业技术岗位所要求的基本任职年限，但在现等级专业技术岗位任职以来获得国家级、省（部）级科技成果奖励或者其他有关专业技术工作奖励的主要完成人员（主研人员），基本任职年限可以适当放宽：

- (1) 获得国家级奖励的，可以放宽 2 年；
- (2) 获得省（部）级奖励的，可以放宽 1 年。

因同一项目或者工作获得多次上述奖励的，不重复计算放宽年限。

31、专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，由国家实行总量控制和管理，专业技术二级岗位是省重点设置的专任岗位，由省实行总量控制和管理，其人员的确定按照国家和省有关规定执行。

32、专业技术三级岗位属市重点设置的专任岗位，由市实行总量控制和管理，其任职应具有正高级专业技术职务且具有下列条件之一：

- (1) 四川省学术和技术带头人后备人选；
- (2) 享受国务院政府特殊津贴人员；
- (3) 四川省有突出贡献的优秀专家；
- (4) 符合行业岗位设置管理指导意见以及行业对专业技术三级岗位任职条件具体规定的；

(5) 其他在科技进步、经济建设、文化建设和社会发展领域取得突出成就，做出突出贡献，同行公认的市内一流人才。

(四) 工勤技能岗位基本条件。

33、工勤技能岗位的基本任职条件是：

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

(3) 新招聘参加工作的工勤技能人员试用期(学徒期、熟练期)满，并通过初级工技术等级考核后，可以确定为五级工勤技能岗位。

34、事业单位各类岗位和各等级岗位的具体条件，由事业单位主管部门和事业单位，在不低于国家和省、市以及行业岗位设置管理指导意见规定的基本条件的前提下，综合考虑事业单位各类岗位和各级岗位的设置数量、人员队伍情况等因素，研究制订。

五、岗位设置程序及审核权限

35、事业单位岗位设置按照以下程序进行：

(1) 各事业单位制订岗位设置方案，并填写《雅安市事业单位岗位设置审核表》(附件2)；

(2) 岗位设置方案经主管部门审核后，报政府人事行政部门核准；

(3) 在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制订岗位设置实施方案，编制岗位说明书；

(4) 岗位设置实施方案在广泛征求本单位工作人员意见的基

基础上,由单位领导人员集体研究通过并报政府人事行政部门备案;

(5) 公布岗位实施方案和岗位说明书并组织实施。

36、事业单位岗位设置实行核准制度。具体核准权限按照以下规定执行:

(1) 市直属事业单位的岗位设置方案报市人事局核准;市级部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后,报市人事局核准;

(2) 县(区)直属事业单位的岗位设置方案经县(区)政府人事行政部门审核后,报市人事局核准;县(区)部门或者乡镇所属事业单位的岗位设置方案经主管部门或者乡镇政府、县(区)政府人事行政部门审核汇总后,报市人事局核准。

37、对单位规模小、人员数量少、分布较分散的事业单位,可以由事业单位主管部门统一组织制订岗位设置方案,在核准的岗位总量、结构比例、最高等级限额内集中调控、集中管理。

38、经核准的岗位设置方案是事业单位聘用工作人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

39、事业单位的岗位总量、结构比例、最高等级应保持相对稳定。有下列情形之一的,岗位设置方案可以按照岗位设置程序和审核权限规定申请变更:

(1) 经机构编制部门批准,事业单位出现分设、合并,变更机构规格,须重新进行岗位设置的;

(2) 经机构编制部门批准,事业单位增减机构编制的;

(3) 根据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。

六、岗位聘用

40、事业单位应按照国家、省、市的有关规定，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、合同管理”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。

41、事业单位聘用工作人员应根据岗位职责任务和任职条件，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。聘用条件不得低于国家和省、市规定的基本条件。对确有真才实学、成绩显著、贡献突出，岗位急需且符合破格条件的，可以按照有关规定和程序破格聘用。

事业单位工作人员原则上不得同时在两类岗位上任职。因行业特点和工作需要确需兼任，且符合兼任岗位任职条件，并能履行兼任岗位职责，完成兼任岗位工作任务的，须在所兼任岗位核准的结构比例内按照岗位设置管理权限审批。一经确定，无特殊情况不得随意更改。

42、专业技术二、三级岗位人员的聘用，由事业单位按照隶属关系，将符合专业技术二、三级岗位条件的人选逐级上报。专业技术二级岗位须经市政府审核后报省人事厅核准，专业技术三级岗位须经市人事局核准（核准后，该单位三级以下高级岗位的数量相应减少），由单位聘用。

43、事业单位应按照聘用合同管理的有关规定与聘用的工作人员按所聘岗位签订聘用合同。聘用合同期限内调整岗位的，应对聘用合同的相关内容做出相应变更。

44、事业单位按照核准的岗位设置方案完成岗位设置和岗位

聘用，并签订聘用合同后，应及时写出书面工作总结报告，经主管部门审核后，报县（区）以上政府人事行政部门对其完成岗位设置、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并签订聘用合同的，方可兑现各岗位聘用人员的相应工资待遇。

七、组织实施与管理

45、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，负责制订和完善事业单位岗位设置管理的政策措施，加强对事业单位岗位设置管理工作的政策指导、宏观调控和监督管理。

46、事业单位主管部门负责所属事业单位岗位设置管理的工作指导、组织实施和监督管理，要严格执行有关政策规定，按照核准的岗位结构比例，做好所属事业单位岗位设置管理的组织实施工作。

47、事业单位要根据有关政策规定，按照核准的岗位总量、结构比例、最高等级，设置本单位的具体工作岗位，明确岗位等级，根据岗位职责任务和任职条件聘用工作人员。

48、事业单位岗位设置管理实行分类指导，有行业岗位设置管理指导意见的，要按照国家和省、市的规定以及行业岗位设置管理指导意见，做好事业单位岗位设置管理工作；能够参照行业岗位设置管理指导意见的，经政府人事行政部门同意，参照相近行业岗位设置管理指导意见执行；其他事业单位的岗位设置管理，由政府人事行政部门会同事业单位主管部门按照国家、省、市的规定执行。

49、事业单位首次进行岗位设置和岗位聘用时，现有与之建

立人事关系的、在编在职的正式工作人员的结构比例已经超过核准的岗位结构比例的，其超过岗位结构比例的人员只能进入相应岗位的最低等级岗位，并在今后工作中通过自然减员、调出、低聘或者解聘的办法，逐步达到核准的岗位结构比例；在达到核准的岗位结构比例前，该单位原则上不允许新增工作人员，确需新增工作人员的，可以采取出二进一的办法逐步消化。尚未达到核准的岗位结构比例的，应严格控制岗位聘用数量，根据事业发展的需要和人员队伍状况逐年逐步到位。

50、已经实行聘用制度，普遍签订聘用合同的事业单位，可以根据国家和省、市以及行业岗位设置管理指导意见的有关规定，按照核准的岗位设置方案，对本单位现有与之建立人事关系的、在编在职的正式工作人员确定不同等级的岗位，并变更聘用合同相应的内容。

尚未实行聘用制度的事业单位，应按照省政府办公厅《关于印发四川省事业单位人员聘用制管理试行办法的通知》（川办发〔2002〕40号）和国家、省、市以及行业岗位设置管理指导意见的精神，抓紧进行岗位设置，实行聘用制度，组织岗位聘用。未按规定实行聘用制度和岗位设置管理的事业单位，不得将进入最低相应岗位等级的专业技术人员聘用到上一等级岗位和执行相应的工资待遇。

51、各县（区）、市级各部门要结合实际，根据国家和省、市有关规定以及行业岗位设置管理指导意见，组织制订本地、本部门各单位的岗位设置方案，各事业单位按照核准的岗位设置方案制订实施方案，报主管部门和县（区）以上政府人事行政部门备

案后组织岗位聘用和日常管理。

52、政府人事行政部门、事业单位主管部门和事业单位在岗位设置和岗位聘用中，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。对不按政策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认定岗位等级、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。

53、事业单位岗位设置管理是事业单位人事管理制度的重要内容，是事业单位人事管理的一项十分重要的基础性工作。各级政府人事行政部门、事业单位主管部门和事业单位要高度重视，加强领导，精心组织实施，充分认识岗位设置管理工作的重要性、紧迫性，妥善处理好实施工作中遇到的问题，确保实施工作平稳有序进行。

54、本实施细则由市人事局负责解释。

附件：1、事业单位岗位等级表

2、雅安市事业单位岗位设置审核表

附件 1

事业单位岗位等级表

管理岗位	
	一级职员
	二级职员
	三级职员
	四级职员
	五级职员
	六级职员
	七级职员
	八级职员
	九级职员
	十级职员

工勤技能岗位	
技 术 工	一级
	二级
	三级
	四级
	五级
普通工	

专业技术岗位	
高 级	一级
	二级
	三级
	四级
	五级
	六级
	七级
中 级	八级
	九级
	十级
初 级	十一级
	十二级
	十三级

附件 2

雅安市事业单位岗位设置审核表

填表单位：(盖章)

填表人：

联系电话：

填表日期： 年 月 日

单位全称		机构规格			经费形式		编制员额		现有人员								
单位岗位总量		管理岗位			专业技术岗位				工勤技能岗位								
		比例															
		数量															
管理岗位	等级	三级		四级		五级		六级		七级		八级		九级		十级	
	比例																
	数量																
专业技术岗位	层级	高级						中级				初级					
	比例																
	数量																
	等级	一级	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级			
	比例																
	数量																
工勤技能岗位	等级	技术工					普通工										
		一级		二级		三级		四级		五级							
	比例																
	数量																

	主管部门审核意见	政府人事行政部门核准意见
审核 意见	(盖章) 年 月 日	(盖章) 年 月 日

填表说明：

- 1、本表用于事业单位岗位设置审核。
- 2、经费形式是指经费主要由财政拨款、部分由财政支持和经费自理 3 种形式。
- 3、编制员额是指机构编制部门核定的本单位人员编制数量。
- 4、现有人员数是指本单位现有与之建立人事关系、在编在职的正式工作人员数量。
- 5、本表填写一式 3 份，经核准后政府人事行政部门、主管部门、事业单位各存 1 份。
- 6、本表用 A4 纸打印制作。

网络发出

主题词：人事 事业单位 岗位管理 细则 通知

抄送：市委办公室，市人大常委会办公室，市政协办公室，
市纪委，市中级人民法院，市检察院，雅安军分区。

雅安市人民政府办公室

2008 年 12 月 5 日印发

(共印 55 份)