中共陆良县委办公室

 党办字〔2009〕39号

中共陆良县委办公室

陆良县人民政府办公室

关于印发《陆良县事业单位岗位设置管理

实施意见》的通知

各乡镇党委、政府，县委和县级国家机关各部委办局，县直各企事业单位、人民团体：

《陆良县事业单位岗位设置管理实施意见》已经县委、县政府研究同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共陆良县委办公室

 陆良县人民政府办公室

 2009年11月11日

陆良县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，规范事业单位岗位设置，建立和完善适合各类事业单位特点的岗位管理制度，实现事业单位人事管理的科学化、制度化，根据《中共云南省委办公厅、云南省人民政府办公厅关于印发<云南省事业单位岗位设置管理实施意见>的通知》（云厅字〔2007〕13号）和《中共曲靖市委办公室、曲靖市人民政府办公室关于印发<曲靖市事业单位岗位设置管理实施意见>的通知》（曲办字〔2009〕38号）精神，结合我县实际，制定本实施意见。

一、实施岗位设置管理的范围对象

（一）为了社会公益目的，由国家或其他社会组织利用国有资产举办，从事教育、科技、文化、卫生等活动，列入机构编制管理部门管理范围的财政全额拨款、差额拨款和自收自支的事业单位均为实施本次岗位设置管理的范围。事业单位中的管理人员、专业技术人员和工勤技能人员，是岗位设置管理的对象。

（二）党委、政府以及人民团体机关所属事业单位工作人员纳入岗位设置管理。

（三）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、以及由事业单位已经转制为企业的单位和有明确的转企时间表并已启动了转制程序的事业单位，不纳入岗位设置管理。

二、岗位设置原则

（一）按需设岗，精简高效。岗位设置应以单位所承担的主要工作、任务和具体公益目标为基础，根据单位的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，合理确定岗位，提高工作效能，降低运行成本，提升竞争能力，调动广大工作人员的积极性和创造性。

（二）合理设岗，科学管理。事业单位不同类型岗位的名称、数量、等级、职责、权利、任职条件以及专业技术岗位内部不同等级之间的结构比例，应与单位的功能、规格、规模和公益目标相符。事业单位在实施岗位管理中，应在核准的岗位总量、结构比例和最高岗位等级控制内进行，不断增强公益服务能力，提高服务质量和水平，确保岗位设置与社会事业发展相适应。

（三）兼顾现状，注重发展。适当考虑已经形成的管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位之间的结构比例现状，同时统筹考虑单位发展、专业技术人员队伍建设和人才成长等问题。

三、岗位类别设置

（一）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。

（二）管理岗位是指承担领导职责或管理任务的工作岗位，分为领导岗位和普通管理岗位。

（三）专业技术岗位是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，分为体现单位社会功能的专业技术主系列岗位和不体现单位社会功能的专业技术辅系列岗位。

（四）工勤技能岗位是指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职能的工作岗位，分为技术工岗位和普通岗位。

四、岗位等级设置及结构比例

（一）三类岗位结构比例

1．事业单位的管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位总量在机构编制部门确定的人员编制内，根据本单位的社会功能、职责任务、工作需要和人员结构特点等因素综合确定。

2．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，其专业技术岗位一般不低于单位岗位总量的70%。

3．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，其管理岗位一般不低于单位岗位总量的55%。

4．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，其工勤技能岗位一般不低于单位岗位总量的55%。

5．事业单位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。

6．事业单位工作人员原则上不得同时在两类岗位上任职，如行业特点确需兼职的，要明确其主要任职岗位，工资待遇按主要任职岗位确定，并按人事管理权限审批。

（二）管理岗位职级与领导职数的设置

1．事业单位现行比照科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理岗位七到十级职员岗位（附件1）。

2．单位领导岗位根据机构编制管理部门确定的职数设置。其他普通管理岗位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。

（三）专业技术岗位结构比例

1．专业技术岗位设置应在岗位总量、最高等级和结构比例限制内，由事业单位按照国家、省、市有关专业技术岗位设置管理的规定，根据事业单位的功能、规格、隶属关系、专业技术水平、岗位专业要求、责任轻重、工作量及难易程度等因素确定。

2．专业技术岗位分为13个等级。其中，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。专业技术职务系列中不设高级专业技术职务的在岗位设置中不设高级岗位。

3．专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例控制为1：3：6。

4．高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例全县总体控制目标：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。

5．专业技术一级岗位是国家专设的特设岗位，其人员的确定要按照国家有关规定执行；二级岗位按《云南省事业单位专业技术二级岗位管理试行办法》规定执行；三级岗位为县专设岗位，全县统一调剂使用。

（四）工勤技能岗位结构比例

1．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。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（附件1）。普通工岗位不分等级。

2．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总体控制在25%左右。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，占工勤技能岗位总量的比例全县总体控制在5%以内。

3．县级原则上暂不设工勤技能一级岗位。

（五）特设岗位设置

特设岗位设置、核销、转为常设岗位等按省、市有关规定执行（附件2）。

五、岗位基本条件

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。事业单位三类岗位必须具备遵守宪法和法律，具有良好的品行和岗位所需的专业、能力或技能以及适应岗位要求的身体条件等基本任职条件。

（一）管理岗位基本条件

1．十级职员一般应具有中专文化程度。

2．九级职员岗位，一般应具有大学专科以上文化程度，中专学历者须在十级岗位工作三年以上。

3．八级职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度，须在九级职员岗位上工作三年以上。

4．七级职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度，须在八级职员岗位上工作三年以上。

（二）专业技术岗位基本条件

1．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。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。

2．各乡镇、县直有关部门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，制定本部门、本单位的具体条件。

3．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本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，并参照工作业绩、履职年限、工龄、考评结果等因素综合确定。

（三）工勤技能岗位基本条件

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；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、中级工技术等级考评；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。

2．获省、部级以上技术比赛名次或技术革新、技术发明成果证书的技术工，应聘一级、二级技术工岗位可以适当放宽工作年限条件。

六、岗位设置程序

（一）制定方案。已经完成聘用制改革任务的事业单位，按照国家、省、市、县的有关规定拟定岗位设置方案。未完成聘用制度改革的事业单位，应先按照相关要求完成单位聘用制度改革，或者与制定本单位岗位设置方案同步进行。

（二）填写审批表。岗位设置方案应广泛征求本单位广大职工意见，由本单位领导集体讨论通过，填写《云南省事业单位岗位设置申报表》（附件3），按本意见规定的审核程序和权限报相关部门核准。

（三）编制岗位说明书。明确拟定岗位的工作性质、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，作为人员聘用与管理的主要依据。

（四）制定实施办法。事业单位依据人员聘用制度规定，按核准的不同类型岗位总量、内部不同等级之间的结构比例和最高岗位等级，制定岗位设置实施办法，提请职工大会或职代会审议。

（五）实施竞争上岗。根据不同岗位、不同等级、不同任职资格条件，组织职工进行竞争上岗。竞争上岗结束后，签定新的聘用合同并通过人事部门鉴证。

（六）进行岗位认定。竞争上岗结束并签定聘用合同后，由人事部门办理岗位认定审批手续，兑现相应等级的岗位工资和绩效工资。

（七）出现下列情形之一，应按照本意见规定的程序和权限办理变更手续。

1．根据上级或同级机构编制管理部门的正式文件，事业单位合并、分立、增减机构编制的。

2．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。

（八）事业单位完成岗位设置和岗位聘用后，应写出书面工作总结报告，填写《云南省事业单位岗位聘用结果汇总表》（附件5），并附电子版，按核准的相应程序逐级报上级人事部门存档。各乡镇、各部门和各事业单位要以此为契机，建立岗位设置管理信息数据库，运用计算机信息技术，提高事业单位岗位设置管理工作的信息化、规范化水平。

七、岗位设置的审核

（一）县直属各事业单位的岗位设置方案经县人事局审核后，报市人事局核准（附件4）。

（二）县直各部门下属事业单位的岗位设置方案经主管部门、县人事局审核汇总后，报市人事局核准（附件4）。

八、岗位聘用

（一）政府人事行政部门、事业单位主管部门和事业单位要按照本实施意见和经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，确定具体工作岗位，明确岗位等级，聘用工作人员。必须严格把握政策，不得违反规定突破现有的职务数额，突击聘用人员。

（二）各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、省和市规定的基本条件要求聘用人员。实行职业资格准入控制的，应符合准入控制的要求。

（三）对规模小、人员少、较为分散、独立进行岗位设置管理确有困难的基层事业单位，可由主管部门统一组织制定岗位设置方案，在核准的岗位总量、结构比例和最高岗位等级限额内调控管理。

（四）在管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位之间流动的人员，应具备任职岗位规定的基本条件。其中，对由专业技术岗位和工勤岗位流动到管理岗位的，应按人事管理权限履行必要的审核程序。

九、相关规定

（一）各事业单位在岗位设置管理过程中，必须按照单位编制总数的5%设置过渡型特设岗位。进入过渡型特设岗位的人员，自进入过渡型特设岗位的下月起扣发相应岗位级别的绩效工资，过渡期为十二个月，过渡期满后通过综合考核合格才能参与下一年竞聘上岗。

（二）未开展岗位设置管理工作的单位，自2010年1月1日起，将停止该单位工资晋升和职称的审批、评审工作。

（三）自2010年1月1日起，凡是要求调动工作的人员，必须具备调入单位空岗所设的任职条件，否则不予调动。

（四）各事业单位通过岗位设置管理后，组织各类人员竞聘上岗，每个岗位级别的聘期为三年。三年聘期内变动岗位级别的，须办理聘用合同变更的相关手续。

（五）原聘任了专业技术职务而未在本专业技术岗位上履职的人员，不得参与专业技术岗位级别的竞聘，一律改为管理人员岗位，参与管理人员岗位级别的竞聘。

（六）在岗位设置管理工作期间，任何单位不得以任何理由再聘任新的中、高级专业技术职务。

（七）各部门（单位）岗位设置结构比例根据云南省岗位设置结构比例各行业指导标准（试行）执行。

十、组织实施

（一）事业单位岗位设置管理政策性强、涉及面广、情况复杂，各主管部门、各事业单位要加强组织领导，充分认识这项工作的重要性、复杂性和艰巨性，既要坚持改革方向，积极推进改革，又要处理好与现行制度的衔接，积极稳妥，平稳推进，逐步到位，对单位现有人员结构比例超过核准的结构比例的，采取平稳过渡，逐步核减消化的方式，使其达到核准的结构比例。

（二）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，要根据本实施意见的要求，加强政策的宣传指导、宏观调控和监督管理并做好相应的服务工作。

（三）各单位要充分发挥部门的职能作用，成立以主要领导为组长的岗位设置管理领导小组，下设办公室负责此项工作，并加大政策的宣传力度，化解各类矛盾和问题，使岗位设置管理工作有条不紊的向前推进。县委、县人民政府将成立全县实施事业单位岗位设置管理工作领导小组并下设办公室，具体负责此项工作的组织实施。

（四）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、处置矛盾和问题不力的，要追究相应责任。对不按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等级、不予兑现工资、不予核拨经费。情节严重、造成不良后果的，对相关领导和责任人，依法依纪追究相关责任。

十一、本实施意见由陆良县人事局负责解释。

附：1．事业单位岗位等级表

 2．云南省事业单位特设岗位设置申报表

 3．云南省事业单位岗位设置申报表

 4．云南省事业单位岗位设置核准表

 5．云南省事业单位岗位聘用结果汇总表

主题词：人事　制度　改革　实施意见　通知

 抄 报：市人事局。

 中共陆良县委办公室 2009年11月11日印发