

# 关于事业单位岗位设置和人员聘用工作实施中若干问题的处理意见

吉市人社联发〔2011〕10号

各县（市）区党委组织部、政府人力资源和社会保障局，市直各部门、各直属事业单位：

按照省人力资源和社会保障厅的统一部署，经市政府批准，决定在全市推行事业单位岗位设置工作。根据省委组织部、省人力资源和社会保障厅下发的《关于事业单位岗位设置实施中若干问题的处理意见》（吉人社联字〔2010〕42号）的规定，现就我市事业单位岗位设置和人员聘用实施中的有关问题，提出如下处理意见，请结合实际，认真贯彻落实。

## 一、关于事业单位岗位核定范围问题

根据《吉林省事业单位岗位设置管理实施意见（试行）》（吉人社联字〔2009〕25号）（以下简称《实施意见》）的规定，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均在实施范围之列。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，不在本实施范围。凡列入实施范围的单位均须按要求开展岗位设置工作，按管理权限报

政府人力资源和社会保障部门核准。

## **二、关于事业单位岗位聘任执行日期问题**

事业单位工作人员凡岗位变动后聘任到管理岗位、专业技术岗位、工勤岗位的，从聘任后的下月起执行新聘岗位的工资标准。

## **三、关于未进行人事制度改革的事业单位岗位设置问题**

未进行人事制度改革的事业单位，应结合本次设岗完成事改工作。岗位设置严格按有关规定执行，推行新的岗位管理制度，核定各类人员的岗位，组织开展人员聘用工作。各类人员所任职务已超新核定岗位结构比例数额的单位，通过设置临时岗位、自然减员、调出等办法逐步消化解决。各类岗位有一定比例空额的单位，可开展相应岗位的聘用工作。

## **四、关于职员岗位聘用问题**

职员岗位除各级组织部门管理的事业单位领导班子成员外，原则上都要实行聘任制，签订聘用合同。领导班子成员在竞聘上岗的基础上，由主管部门聘用，其他人员由事业单位法人聘用。

职员岗位聘用要符合《实施意见》规定的职员岗位任职的基本条件。通过公开招聘的新进人员（应届毕业生除外）聘任时，中专毕业生可聘任十级职员岗位，任职满两年（含试用期）以上可聘任九级职员岗位；大学专科毕业生可聘任

十级职员岗位，任职满一年（含试用期）可聘任九级职员岗位；大学本科毕业生可聘任九级职员岗位；获得硕士学位的研究生可聘任八级职员岗位；获得博士学位的研究生可聘任七级职员岗位。

## **五、关于机关、事业单位工勤人员设岗及聘用问题**

结合事业单位推行岗位设置管理工作，机关工勤人员也实行岗位管理，推行聘用制度，按照《实施意见》的要求，为机关工勤人员核定岗位。设岗后，现有机关工勤人员所任职务超出新核定岗位结构比例的，通过设置临时岗、自然减员、调出等办法逐步消化解决。在此基础上，签订聘用合同，明确双方的权利、义务，依法维护双方的合法权益。机关、事业单位工勤人员参加技术等级考核，考核结果作为聘用相应技能岗位的资格。

机关、事业单位根据人社部门核定的工人技能岗位数额，在具备技能岗位资格的人员中择优聘用。

## **六、关于事业单位专业技术岗位设置最高级别问题**

根据事业单位专业技术岗位设置结构比例控制标准，未设正高级专业技术岗位的，不设四级以上专业技术岗位；未设副高级岗位的，不设七级以上专业技术岗位（国家和省另行规定的除外）。

市属综合性、具有较高知识结构特征的科研院所或相当

于上述科研院所的事业单位；批准设置病床数1000张以上大型综合医院；大型疾病控制中心可设三级专业技术岗位。

未设二、三级专业技术岗位的事业单位有符合《吉林省事业单位专业技术二、三级岗位管理试行办法》中相应任职基本条件专业技术人员可按规定程序申报，经批准后可特设二、三级专业技术岗位。

### **七、关于事业单位各类岗位核定基数问题**

事业单位各类岗位核定按编制数（含编制控制数）为本类别岗位结构比例的基数，单位自行聘用人员不作为核岗基数。

### **八、关于事业单位岗位设置程序问题**

凡在《实施意见》规定范围内的事业单位都要重新核定岗位（包括已推行和未推行人事制度改革事业单位），未重新核定岗位事业单位不得兑现相应的工资待遇。

#### **（一）事业单位岗位设置的具体程序。**

岗位设置按照以下程序进行：

1、制订岗位设置方案，填写《吉林市事业单位岗位设置核定表》、《吉林省事业单位特设岗位设置审核表》（因特殊需要提交）；

2、按程序报主管部门审核，政府人社部门核准；

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职工意见的基础上，经职工代表大会或职工大会讨论，单位领导人员集体研究通过；

5、公布《岗位设置实施方案》和岗位说明书；

6、组织实施，按岗位聘用；

7、报政府人社部门核准备案。

## （二）关于专业技术岗位系统内调剂使用的程序。

对单位规模小、人员数量少、分布较分散的事业单位，可由事业单位主管部门统一组织制订岗位设置方案，在同级人社部门核准的岗位总量、结构比例、最高等级限额内集中调控、集中管理，调控结果报同级政府人社部门备案。根据我市实际，专业技术岗位统一调控使用的范围，原则上限于县（市）区所属同部门、同行业、同类别（指人社联字〔2009〕25号文件附表2《吉林省各类事业单位专业技术岗位设置结构比例控制标准》中所明确的单位类别）的事业单位间进行。核定程序如下：

1、事业单位主管部门提出书面申请，明确系统内调剂使用的范围、调剂方式；

2、经同级政府人社部门同意，核定其系统内调控的结构比例和具体岗位数额；

3、事业单位主管部门按同级政府人社部门核定的系统结构比例数，核定系统内调剂使用事业单位的岗位数额；

4、事业单位主管部门将各单位调控后的岗位设置结果报同级政府人社部门备案。

九、关于各级专业技术岗位的聘任条件及核准程序问题

(一) 二、三级岗位的申报条件及核准程序。

二、三级岗位的申报条件及核准程序按《吉林省事业单位专业技术二、三级岗位管理试行办法》的有关规定执行。

(二) 特设岗位的申报条件及核准程序。

特设岗位按照岗位管理权限核准。特设岗位的申报条件按所设的岗位级别确定，核准程序：

1、事业单位提出申请，并填写《吉林省事业单位特设岗位设置审核表》；

2、报事业单位主管部门审核同意；

3、按岗位管理权限，报同级或上级政府人社部门核准。

(三) 四级及以下岗位的聘任条件及核准程序。

四级及以下各类专业技术岗位的聘任条件：

聘任四至十三级岗位，必须是年度考核或聘期考核为合格以上，单位有相应等级的空岗，并具备以下条件：

1、四级岗位需具备正高级专业技术资格；

2、五、六级岗位需分别在下一级岗位工作满3年；

- 3、七级岗位需具备副高级专业技术资格;
- 4、八、九级岗位需分别在下一级岗位工作满3年;
- 5、十级岗位需具备中级专业技术资格;
- 6、十一、十二级岗位需分别在下一级岗位工作满2年;
- 7、十三级岗位需具备技术员级专业技术资格;
- 8、凡获市有突出贡献的中青年专业技术人才等荣誉，在管理期内的，可提前1年聘任;

9、事业单位中的高层次人才，可根据《关于进一步明确我省职称评聘工作中若干政策的通知》（吉人字[2008]78号）的规定，不受本单位专业技术岗位设置最高级别和岗位数额的限制，经主管部门同意，按岗位管理权限报同级人社部门核准后，由所在单位聘任相应的专业技术职务。

#### 核准程序:

- 1、各单位按照同级政府人社部门核准的岗位总量与结构比例，制定并公布各等级岗位的数量和任职条件;
- 2、个人提出岗位聘用申请;
- 3、单位人事部门对申请人进行资格审查;
- 4、单位采取竞聘或业绩综合考核等方式确定拟聘人选;
- 5、对拟聘人员进行公示;
- 6、各单位将拟聘人员报主管部门审核后由人社部门核准;

7、单位法定代表人或其委托人与聘用人员签订聘用合同或变更合同条款。

## 十、关于非领导管理岗位结构比例问题

非领导管理岗位设置结构比例按省委组织部、原省人事厅下发的《吉林省事业单位岗位设置暂行办法》（吉人联字[2005]41号）文件执行。具体规定如下：

正县级（含享受正县级待遇）事业单位，五、六级非领导职务职员岗位不超过单位领导岗位数的三分之一，其中，五级非领导职务职员岗位比例为30%，六级非领导职务职员岗位比例为70%。七、八级非领导职务职员岗位分别为非领导职务职员岗位总数的30%和35%。其余为九、十级非领导职务职员岗位。

副县级（含享受副县级待遇）事业单位，六级非领导职务职员岗位不超过单位领导岗位数的三分之一，七级及以下非领导职务职员岗位按正县级事业单位同级职员岗位设置办法设置。

正科级（含享受正科级待遇）事业单位，七、八级非领导职务职员岗位分别不超过单位领导岗位数的25%。其余为九、十级非领导职务职员岗位。

副科级（含享受副科级待遇）事业单位，八级非领导职务职员岗位分别不超过单位领导岗位数的50%。其余为九、

十级非领导职务职员岗位。

### **十一、关于职员、工勤岗位核准问题**

职员领导、非领导岗位按职责由同级组织部门、人社部门核准。工勤岗位由同级人社部门核准。

### **十二、关于工勤岗位结构比例问题**

根据《实施意见》的有关规定，结合我市实际情况，机关和事业单位工勤岗位按以下结构比例核定：

高级技师岗位比例为1%；技师岗位比例为4%，高级工岗位比例为20%，中级工岗位比例为40%，初级工和普通工岗位比例为35%，普通工岗位比例由单位自行确定。凡不设高级技师岗位的，技师岗位比例可为5%；不设技师和高级技师岗位的，高级工岗位比例可为25%。

### **十三、关于各类岗位聘用的其它问题**

事业单位各类工作人员均应按照所设置的岗位进行聘用。聘用岗位的种类及各等级岗位的数量要严格控制在同级党委组织部门、政府人社部门核准的岗位结构比例数额内，不允许超出核定岗位数额和最高级别聘用人员。

#### **（一）核岗后空岗或已超岗的事业单位岗位聘用问题。**

现有已聘任的各类、各级别人员结构比例和数额超出所核准岗位结构比例和数额（指按照《实施意见》核准的岗位结构比例，下同）的事业单位，超出部分实行临时岗管理，

通过自然减员、调出、解聘、聘用期满重新竞聘等多种途径逐步消化，已经空出的，一律核减注销。凡竞聘到临时岗人员工资标准一律按本层级最低等级岗位执行。重新设岗后，各部门和单位一律不得再申请增设临时岗位，在正式岗位出现空岗时，有按临时岗聘用人员的单位，应首先从按临时岗聘用人员中补充。不从临时岗聘任人员中补充的，各级人社部门一律不予办理核准手续。

现有人员岗位结构比例和数额尚未达到所核准岗位结构比例和数额的事业单位，要控制好岗位使用数量和进度，逐步逐年补充，为今后人才队伍发展留出一定空间。

## **（二）事业单位具有政工职称人员聘用问题。**

根据《实施意见》要求，事业单位均不得设置政工岗位。根据我市实际，为解决遗留问题，暂时保留高级政工师、政工师按职员聘任临时岗位，通过改职到其他专业岗位或重新竞聘到其他岗位等方式逐步消化。

**（三）现已取得（聘任）专业技术资格（职务）与所聘岗位的专业要求不一致人员聘用问题。**

事业单位专业技术岗位的聘用，必须严格按照所设岗位的专业、级别进行。凡取得的专业技术资格与岗位要求专业不一致的，一律不得聘任。已聘任专业技术职务的需同级改职，在取得与岗位要求相一致的专业技术资格后，方可竞聘

或聘任到上一层级的专业技术岗位。

#### （四）新老制度岗位聘用过渡的有关问题。

已推行人事制度改革的事业单位中未签订过聘用合同的人员，以及合同期限已满的人员，均应按照事业单位人事制度改革的要求进行重新竞聘或续聘；签订过聘用合同且合同期限（含聘期至退休）未届满的，应在核准的相应等级岗位数额内明确现聘岗位等级，并按照所明确的岗位等级对原聘用合同中的岗位名称及等级在聘用合同附件中做出相应变更，聘用情况报各级人社部门核准备案。

#### （五）退休、离岗等专业技术人员过渡的有关问题。

1、2006年7月1日国家推行新岗位绩效工资制度后退休的专业技术人员，此次岗位设置分级后，根据本人退休时核定退休费的所聘岗位，符合所聘岗位相应级别聘任条件的，由单位确定其拟聘任的岗位等级，按岗位管理权限规定报有关部门核准后，不占本单位岗位结构比例数额，按拟聘任的专业技术岗位等级兑现相关待遇，执行时间与本单位在职人员一致。

2、因组织需要，经上级主管部门批准的提前离岗人员不参加竞聘，可根据相关规定，参照在岗人员聘任条件确定相应级别，并兑现工资待遇。

3、因个人原因长期待岗、病休的专业技术人员，按照2006

年7月1日事业单位工资制度改革时本人的专业技术岗位等级确定工资待遇，不再进行岗位分级聘任。

（六）关于领导人员“双肩挑”问题。

事业单位领导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，聘任到专业技术岗位工作，同时占用职员岗位和专业技术岗位数额。

二〇一一年二月二十一日