**广州市事业单位岗位设置管理实施意见**

　　为贯彻落实《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，以下简称《试行办法》）和《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，以下简称《实施意见》），做好事业单位岗位设置管理实施工作，结合我市实际情况，提出以下意见：

　　一、实施范围

　　1.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，包括财政核拨、财政核拨补助以及经费自理的事业单位，都要按照《试行办法》、《实施意见》和本意见实施岗位设置管理。

　　2.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，各类企业所属没有事业编制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《试行办法》、《实施意见》和本意见。

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

　　二、岗位设置原则、职责

　　4.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。

　　5.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，根据事业单位的功能、规格、规模以及隶属关系等情况，对岗位设置实行总量、结构比例和最高等级控制。

　　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。

　　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，并按有关规定以及岗位的职责任务和任职条件聘用工作人员。

　　三、岗位类别、等级

　　6.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。

　　7.事业单位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。

　　事业单位管理岗位分为10个等级，现聘用（任命）在部级正职、部级副职、厅（局）级正职、厅（局）级副职、县（处）级正职、县（处）级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员岗位的人员，依次分别对应一至十级职员岗位。

　　8.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。

　　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。聘用在正高级专业技术岗位的人员，对应一至四级岗位；聘用在副高级专业技术岗位的人员，对应五至七级岗位；聘用在中级专业技术岗位的人员，对应八至十级岗位；聘用在初级专业技术岗位的人员，对应十一至十三级岗位，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。

　　9.工勤技能岗位指担负技能操作和维护、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。凡是已经或者可以实行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；暂时没有条件实行社会化服务的工勤技能岗位，严格按照岗位等级规范、技能水平和工作需要确定。

　　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，现聘用在高级技师、技师、高级工、中级工、初级工岗位的人员，依次分别对应一至五级岗位。普通工岗位不分等级。

　　10.事业单位根据事业发展和工作需要，经批准，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。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，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

　　专业技术特设岗位的等级，根据单位事业发展需要和所引进人才的专业技术水平等具体情况确定。

　　四、岗位总量和结构比例

　　11.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，由政府人事行政部门和事业单位主管部门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，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50%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50%以上。

　　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。

　　12.管理岗位的数量和结构比例：

　　具有领导职责的管理岗位设置应严格按照核定的领导职数或干部人事管理有关规定和权限确定。

　　不具有领导职责的管理岗位的数量和结构比例：

　　（1）厅局级事业单位五、六级职员的岗位数量一般不超过处级领导职数的30%.其中五级职员的岗位数量一般不超过五、六级职员岗位总数的30%.

　　（2）处级事业单位五、六级职员的岗位数量一般不超过处级领导职数的40%，其中五级职员的岗位数量一般不超过五、六级职员岗位总数的30%.设科的处级事业单位的七、八级职员岗位数量，一般不超过科级领导职数的40%；不设科的处级事业单位的七、八级职员岗位数量与本单位九、十级职员岗位数量之比控制在1：2以内；处级事业单位七级职员岗位数量一般不超过七、八级职员岗位总数的30%.

　　（3）科级事业单位七、八级职员岗位数量一般不超过科级领导职数的40%.

　　（4）核定以管理岗位为主体的事业单位不具有领导职责的管理岗位比例可适当放宽，按上述情形，分别按同级管理岗位领导职数的30%？50％来确定。

　　13.专业技术岗位的数量及其内部之间的结构比例：

　　（1）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。

　　（2）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以及《广州市事业单位专业技术职务岗位设置及结构比例管理试行办法》确定。

　　（3）专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的一般结构比例：二级、三级、四级岗位之间的结构比例为1：3：6，五级、六级、七级岗位之间的结构比例为2：4：4，八级、九级、十级岗位之间的结构比例为3：4：3，十一级、十二级岗位之间的结构比例为5：5.非专业技术岗位占主体的事业单位从严控制。

　　（4）国家“杰出专业技术人才”称号获得者、新世纪百千万人才工程国家级人选、享受国务院政府特殊津贴专家和我市“121人才梯队工程”第一梯队人选，受聘在专业技术岗位的不计入专业技术岗位结构比例及其内部各等级的结构比例控制数。

　　14.工勤技能岗位的数量和结构比例：

　　（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。

　　（2）技术工一级、二级岗位设置应主要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较高的领域设置。

　　（3）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控制在25%左右。技术工一级、二级岗位总量占工勤技能岗位总量的比例控制在5%左右。

　　15.对规模小、人员少，独立进行岗位设置管理确有困难的基层事业单位，可由事业单位的主管部门在核准的岗位总量、结构比例和最高岗位等级内调控确定。

　　五、岗位任职条件

　　16.事业单位三类岗位的基本条件，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）遵守国家宪法和法律；

　　（2）具有良好的品行；

　　（3）具有岗位所需的专业、能力或技能水平；

　　（4）适应岗位要求的身体条件。

　　17.管理岗位的基本任职条件：

　　（1）事业单位具有领导职责的管理岗位的基本任职条件按照《党政领导干部选拔任用工作条例》、《试行办法》和《实施意见》等有关规定确定。

　　（2）不具有领导职责的管理岗位基本任职条件：

　　五级职员一般应具备大学专科以上学历，任六级职员4年以上；

　　六级职员一般应具备大学专科以上学历，任七级职员4年?上学历，任八级职员3年以上；

　　八级职员一般应具备大学专科以上学历，任九级职员3年以上；

　　九级职员一般应具备中专或高中以上学历，任十级职员3年以上；

　　十级职员一般应具备中专或高中以上学历。

　　有条件的事业单位也可对有关职员岗位基本任职条件提高一个学历层次。

　　18.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。

　　确定专业技术一级岗位的具体办法按国家规定执行。

　　19.专业技术岗位的基本任职条件：

　　（1）专业技术高级、中级、初级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。

　　（2）专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位的任职条件，由主管部门和事业单位，按照《试行办法》、《实施意见》、行业指导意见和本意见，根据岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。

　　（3）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。

　　20.工勤技能岗位的基本任职条件：

　　（1）技术工一级、二级岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，持有经确认的相应的专业技能职业水平评价证书或岗位资格证书（含高级技师、技师职业资格证书）；

　　（2）技术工三级、四级岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，持有经确认的相应的专业技能职业水平评价证书或岗位资格证书（含高级工、中级工技术等级考核证书）；

　　（3）学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，持有经确认的相应的专业技能职业水平评价证书或岗位资格证书（含初级工技术等级考核证书），可确定为技术工五级岗位。

　　六、岗位设置程序

　　21.事业单位岗位设置按照以下程序进行：

　　（1）岗位拟定。根据国家和本市制定的岗位总量、结构比例和最高等级控制标准和本市的有关规定，对单位的职责、公益目标任务进行分解，拟定各类、各级岗位的数量和最高岗位等级设置，明确主体岗位。

　　（2）编制岗位说明书。明确拟定岗位的工作职责、工作任务、工作要求及标准、岗位等级及其任职条件等，作为人员聘用、聘后考核的主要依据。

　　（3）制定方案。确定不同岗位的名称、类别、等级和结构比例，制定岗位设置方案。

　　（4）方案核准。填写《广州市事业单位岗位设置审核表》，连同岗位设置方案，经主管部门审核后，报政府人事行政部门核准。

　　（5）制定实施办法和组织实施。根据事业单位人员聘用制度规定，在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制定岗位设置实施办法。实施办法经职工代表大会或职工大会讨论，单位负责人集体研究通过后组织实施。

　　22.事业单位岗位设置按照以下程序和规定的管理权限进行审核：

　　（1）市直属事业单位的岗位设置方案报市政府人事行政部门核准；部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报市政府人事行政部门核准。

　　（2）区、县级市所属事业单位的岗位设置方案报区、县级市政府人事行政部门核准，并报市政府人事行政部门备案。

　　（3）事业单位需要设置特设岗位的，经主管部门或区、县级市政府人事部门审核后，报市政府人事行政部门核准，并附专题报告。

　　23.岗位设置方案经核准后，应保持相对稳定。事业单位在核准的岗位总量、结构比例和最高等级控制内，根据工作需要可自主调整、优化岗位设置。

　　24.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。

　　25.出现下列情形之一，岗位设置方案可重新制定，并按照本意见规定的程序和权限申请变更：

　　（1）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；

　　（2）根据机构编制部门的正式文件，机构编制调整的；

　　（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。

　　七、岗位聘用

　　26.事业单位应在岗位有空缺的前提下，根据核准的岗位设置方案，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。对虽不具备岗位规定的学历或任职年限，但确有真才实学、成绩显著、贡献突出的，可以按照有关规定破格聘用。

　　27.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，须按岗位管理权限核准，并在聘用合同中明确其主要任职岗位和岗位等级，领取相应的岗位绩效工资。

　　28.事业单位聘用人员可以不受原身份限制，但通过公开招聘新聘的工勤技能岗位人员须在本单位聘满3年后，方可受聘到管理岗位或专业技术岗位。

　　29.工勤技能岗位人员受聘到管理岗位或专业技术岗位，首聘时一般聘用到九、十级职员岗位或十一级以下的专业技术岗位。聘期届满时胜任工作的可以继续聘用在管理岗位或专业技术岗位，也可以受聘到工勤技能岗位。续聘在管理岗位或专业技术岗位的，根据工作需要和任职条件可以聘用到上一个等级岗位。

　　30.事业单位管理人员进入国家行政机关担任公务员或流动到企业的，其原管理人员身份和职员等级不再保留；管理人员从本单位调到另一个事业单位工作的，应重新确定岗位等级。

　　31.管理人员、专业技术人员和工勤技能人员不胜任原岗位工作，可以降低等级聘用，每一聘用期限一般降低1-2个岗位等级聘用，但因受行政处分需要降低岗位等级的不受此限制。

　　32.管理岗位人员的聘用：

　　（1）具有领导职责的管理岗位人员，按照干部人事管理权限聘用。

　　（2）不具有领导职责的管理岗位人员按以下程序聘用：市直属事业单位五、六级职员的聘用，报市政府人事行政部门审核后，由单位聘用；部门所属事业单位五、六级职员的聘用，经其主管部门审核后报市政府人事行政部门核准，由单位聘用；七级及其以下职员的聘用，由单位审核和聘用。

　　33.专业技术岗位人员的聘用：

　　专业技术岗位人员按以下程序聘用：市直属事业单位二至七级专业技术岗位人员的聘用，报市政府人事行政部门审核后，由单位聘用；部门所属事业单位二至七级专业技术岗位人员的聘用，经其主管部门审核后报市政府人事行政部门核准，由单位聘用；市属事业单位八至十级专业技术岗位人员的聘用，报主管部门审核后，由单位聘用；市属事业单位十一至十三级专业技术岗位人员的聘用，由单位审核和聘用。

　　34.工勤技能岗位人员的聘用：

　　工勤技能岗位人员按以下程序聘用：市直属事业单位技术工一、二级岗位人员的聘用，报市政府人事行政部门审核后，由单位聘用；部门所属事业单位的技术工一、二级岗位人员的聘用，经其主管部门审核后报市政府人事行政部门核准，由单位聘用；市属事业单位技术工三级岗位人员的聘用，报主管部门审核后，由单位聘用；市属事业单位技术工四级以下岗位和普通工岗位人员的聘用，由单位审核和聘用。

　　35.各区、县级市属事业单位相关人员的聘用程序，由各区、县级市政府人事行政部门参照本实施意见的精神确定。

　　八、制度衔接

　　36.尚未实行聘用制度和岗位管理制度的事业单位，应按照《广州市贯彻〈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〉的实施意见》、《试行办法》、《实施意见》、行业指导意见和本意见的精神，抓紧制定推行聘用制和岗位设置的方案和实行聘用制度，组织岗位聘用。

　　已经实行聘用制度和签订聘用合同的事业单位，应当根据《试行办法》、《实施意见》、行业指导意见和本意见的要求，按照核准的岗位设置方案，通过竞争上岗或其它评价方式，使本单位现有人员按照所聘职务或岗位进入相应等级的岗位，并变更合同相应的内容。

　　37.事业单位首次进行岗位聘用时，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。

　　38.对符合政策规定，完成规范的岗位设置和岗位聘用的，在聘用手册的聘用合同情况栏目登记相应岗位和等级，并根据所聘岗位和等级确定岗位绩效工资待遇。

　　九、组织实施

　　39.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。

40.对不按照《试行办法》、《实施意见》、行业指导意见和本意见进行岗位设置和岗位聘用的事业单位，政府有关部门不予确认岗位等级、不予兑现工资待遇。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。