

沈阳市事业单位岗位设置管理实施办法

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、制度化建设，根据《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号）、《事业单位岗位设置管理试行办法实施意见》（国人部发〔2006〕87号）以及《辽宁省事业单位岗位设置管理实施意见》（辽人发〔2008〕15号）、《关于全省事业单位实施岗位设置管理有关问题的处理意见》（辽人发〔2008〕16号）等有关规定，结合我市实际，制定本实施办法。

一、实施范围

1. 本实施办法适用于列入我市各级机构编制部门管理范围各类事业单位。经批准参照公务员法进行管理的事业单位除外。

2. 事业单位现有的在编在册在岗的各类人员。

二、岗位类别

3. 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（以下简称三类岗位）。

4. 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。管理岗位分为领导管理岗位（包括单位领导管理岗位和内设机构领导管理岗位，下同）和普通管理岗位。

5. 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。

6. 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，逐步扩大社会化服务的覆盖面。已经实现社会化的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

三、岗位等级

7. 根据岗位性质、职责任务和岗位条件，对事业单位三类岗位分别划分通用的岗位等级。

8. 管理岗位分为10个等级。一级、二级、三级为国家和辽宁省设置的岗位，我市自四级开始设置。现行事业单位沈阳局级正职对应为四级、局级副职和处级正职对应为五级、处级副职对应为六级、科级正职对应为七级、科级副职对应为八级、科员对应为九级、办事员对应为十级岗位。

9. 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，正高级岗位为一至四级，其中一级是国家专设的特级岗位，副高级岗位为五至七级；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。

10. 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：高级技师对应为一级、技师对应为二级、高级工对应为三级、中级工对应为四级、初级工对应为五级岗位。普通工岗位不分等级。

四、结构比例

11. 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，对事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位实行总量、结构比例和最高等级控制。

12. 事业单位三类岗位的结构比例控制标准如下：

(1) 主要承担科研、教学、医疗等职责，以专业技术为主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，该岗位设置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，该岗位设置一般不低于单位岗位总量的50%。

(3) 主要承担技能操作和维护、后勤保障服务等职责的事业单位，应保证工勤技能岗位占主体，该岗位设置一般不低于单位岗位总量的50%。

13. 管理岗位的最高等级，按照机构编制部门审定的机构规格确定。领导管理岗位按照机构编制部门核定的领导职数、职级和内设机构领导职数、职级确定；普通管理岗位的结构比例根据单位的规格、规模，按以下规定执行：

(1) 机构规格相当于沈阳正局级建制的事业单位，局级副职及以上普通管理岗位，按照干部管理权限和有关规定设置；五级、六级、七级普通管理岗位，分别按照不超过普通管理岗位总数的8%、20%、45%设置；八级、九级、十级普通管理岗位的设置，不受结构比例限制。

(2) 机构规格相当于沈阳副局级建制的事业单位，局级副职普通管理岗位，按照干部管理权限和有关规定设置；五级、六级、七级普通管理岗位，分别按照不超过普通管理岗位总数的5%、15%、40%设置；八级、九级、十级普通管理岗位的设置，不受结构比例限制。

(3) 机构规格相当于正处级建制的事业单位，五级、六级普通管理岗位，按照不超过单位领导管理岗位数的50%，或普通管理岗位总数的15%设置。其中，五级普通管理岗位设置数量不超过单位设置的五级领导管理岗位数量；七级、八级普通管理岗位，分别按照不超过普通管理岗位总数的30%、45%设置；九级、十级普通管理岗位的设置，不受结构比例限制。

(4) 机构规格相当于副处级建制的事业单位，六级普通管理岗位，按照不超过单位领导管理岗位数的50%，或普通管理岗位数的10%设置；其内设机构规格为正科级建制的，七级、八级普通管理岗位，分别按照不超过普通管理岗位总数的25%、40%设置；九级、十级普通管理岗位的设置，不受结构比例限制；其内设机构规格为副科级建制的，七级、八级普通管理岗位，分别按照不超过普通管理岗位总数的20%、35%设置；九级、十级普通管理岗位的设置，不受结构比例限制。

(5) 机构规格相当于正科级建制的事业单位，七级、八级普通管理岗位，按照不超过单位领导管理岗位数的50%，或普通管理岗位数的15%设置。其中，七级普通管理岗位设置数量不超过单位设置的七级领导管理岗位数量；九级、十级普通管理岗位的设置，不受结构比例限制。

(6) 机构规格相当于副科级建制的事业单位，八级普通管理岗位，按照不超过单位领导管理岗位数的50%，或普通管理岗位数的10%设置；九级、十级普通管理岗位的设置，不受结构比例限制。

14. 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，市属事业单位不超过2:4:4；区县（市）属事业单位不超过1:3:6；乡（镇、街道办事处）属事业单位不超过0.5:3:6.5。根据经济和社会事业发展水平和行业特点，对不同功能、规格、隶属关系和专业技术水平的事业单位，在总体控制目标以内，实行不同的岗位结构比例和最高等级控制。

15. 专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级之间的结构比例控制标准是：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；十三级岗位设置不受结构比例限制。

16. 工勤技能岗位技术工结构比例，全市总体控制目标是：一级、二级、三级岗位，分别按照不超过工勤技能岗位总数的 1%、5%、30% 设置；四级、五级工勤技能岗位的设置不受结构比例限制。要按照岗位等级、技能水平和工作需要确定事业单位工勤技能岗位的结构比例和最高等级。

17. 严格控制工勤技能一级、二级岗位的总量。技术工一、二级岗位，主要在科学研究、教学、医疗、农业技术、工程技术、实验等领域，承担技能操作和维护等职责，在技能水平要求较高的专业技术辅助岗位中设置。一级岗位只在基础科学研究和农业技术、工程技术领域高层次专业技术辅助技能岗位中设置。对技能操作要求不高的技术工岗位，一般不设置一、二级岗位。

五、岗位条件

18. 事业单位岗位条件是指受聘到某种岗位上工作的人员应具备的条件。岗位条件包括岗位基本条件和各类岗位聘用条件。

19. 各类岗位的基本条件是：

- (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。
- (5) 岗位所需要的其他条件。

20. 管理岗位的聘用条件是：

(1) 管理岗位的工作人员一般应具有中专以上文化程度，其中六级以上管理岗位，一般应具有大专以上学历。

(2) 受聘到五级领导管理岗位的人员，需在六级管理岗位工作 2 年以上；受聘到五级普通管理岗位的人员，需在六级管理岗位工作 4 年以上。

(3) 受聘到六级、七级、八级管理岗位的人员，需分别在下一级管理岗位工作 3 年以上，其中：受聘到六级普通管理岗位的人员，需在七级管理岗位工作 4 年以上。

21. 专业技术岗位聘用条件是：

(1) 专业技术岗位的聘用条件按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行。除实行以聘任代替评审的市属高校教师职务系列外，聘用专业技术职务要具备相应的专业技术职务任职资格。

(2) 实行职业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。

(3) 专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位聘用条件，在同级人力资源和社会保障部门指导下，由主管部门和事业单位，按照本意见和行业指导意见，根据岗位职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。

22. 工勤技能岗位聘用条件是：

(1) 受聘到一级、二级工勤技能岗位工作的人员，需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) 受聘到三级、四级工勤技能岗位工作的人员，需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，可聘到五级工勤技能岗位工作。

六、特设岗位

23. 根据事业发展和工作需要，经主管部门审核，市人力资源和社会保障局核准，事业单位可设置特设岗位，作为事业单位中非常设岗位，主要用于聘用急需的高层次专业技术人才。在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

24. 特设岗位不受事业单位岗位总量、结构比例和最高等级限制。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。

25. 特设岗位的聘用，由事业单位按照特设岗位聘用条件确定拟聘人选，经主管部门、同级组织和人力资源社会保障部门审核后聘用。

七、岗位审核

26. 事业单位在编制限额内按照科学合理、精简效能的原则进行岗位设置，坚持按需设岗、竞争上岗、按岗聘用、合同管理。岗位设置应体现本单位的社会功能、职责任务和工作需要，明确岗位管理名称、职责任务、工作标准和任职条件。

27. 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。

28. 事业单位岗位设置按照以下程序进行：

(1) 各事业单位拟定本单位的岗位设置方案，并按规定填写《事业单位岗位设置审核表》。

(2) 按规定报主管部门审核后，按管理权限报同级人力资源和社会保障局核准。

(3) 在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，各单位制定出岗位设置实施办法。

(4) 广泛听取职工对岗位设置实施办法的意见，岗位设置实施办法由单位负责人员集体讨论通过。

(5) 岗位设置实施办法报主管部门审定。

(6) 组织实施。

29. 市直事业单位的岗位设置方案，报市人力资源和社会保障局核准；市直各部门所属事业单位岗位设置方案经主管部门审核汇总后，统一报市人力资源和社会保障局核准。

各区县（市）直属及部门所属事业单位的岗位设置方案，经同级人力资源和社会保障局审核汇总后，报市人力资源和社会保障局核准。

30. 有下列情形之一的，岗位设置方案可按照本办法第 29 条的权限申请变更。

(1) 事业单位出现分立、合并，需对本单位的岗位进行重新设置的。

(2) 上级或同级机构编制部门进行机构编制调整，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。

31. 建立、完善《沈阳市事业单位岗位管理手册》（以下简称《手册》）管理制度，对岗位设置实行规范管理。经核准的岗位设置总量、结构比例、最高等级、岗位调整、岗位聘用等情况记入《手册》。

八、岗位聘用

32. 事业单位按照本实施办法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，确定具体工作岗位，明确岗位等级，编制岗位说明书，聘用工作人员。

33. 事业单位聘用人员，应在岗位有空缺的条件下，在岗位结构比例限额内，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。事业单位首次实行岗位设置管理

的，按照核准的岗位设置方案，对本单位已签订聘用合同人员按现聘岗位进入相应的岗位等级。竞聘高等级岗位，按规定的方法和程序择优聘用。

34. 事业单位须与受聘人员签订由市人力资源和社会保障局统一印制的《沈阳市事业单位聘用合同》，并填写《沈阳市事业单位岗位聘用登记表》，按照管理权限到同级人力资源和社会保障局事业单位人事管理部门办理合同鉴证和岗位聘用登记手续。聘用期限内调整岗位的，应对相关内容做出相应的变更。《沈阳市事业单位岗位聘用登记表》是建立人事关系、明确事业单位人员身份、实行岗位管理、确定工资待遇、落实社会保险等的基本依据和凭证。

35. 对事业单位确有真才实学、贡献突出、岗位急需且符合破格条件的领导管理岗位人员、专业技术人员，可按照干部人事管理权限和有关规定破格聘用。其中，领导管理岗位人员，可破格聘用到上一个等级岗位；专业技术岗位人员，可在同一层级岗位中，高聘到上一个等级岗位。破格聘用等级不能超过本单位岗位设置的最高等级，且须占本单位相应岗位数额。

36. 事业单位工作人员原则上不得同时在两类岗位上聘用。以管理岗位、工勤技能岗位为主体的事业单位的工作人员，不得在两类岗位同时聘用；以专业技术岗位为主体的事业单位，领导管理岗位的人员，确实从事专业技术工作，并具有专业技术资格，完成专业技术岗位任务的，可以同时聘用到专业技术岗位工作，但须占本单位相应岗位数额。此类岗位的设置和聘用须经市人力资源和社会保障局核准。

37. 事业单位专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，该岗位人员的聘用按照国家有关规定进行。专业技术二级岗位的核定及聘用由省人力资源和社会保障厅统一管理。按照《事业单位岗位设置管理试行办法实施意见》（国人部发〔2006〕87号）和《关于全省事业单位实施岗位设置管理有关问题的处理意见》（辽人发〔2008〕16号）相关规定执行。专业技术三级岗位的核定及聘用由市人力资源和社会保障局统一管理。具体规定另行发文。

工勤技能一级、二级岗位的考评及聘用由省人力资源和社会保障厅统一管理，按照《关于全省事业单位实施岗位设置管理有关问题的处理意见》（辽人发〔2008〕16号）相关规定执行。

38. 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，逐年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，根据事业单位发展要求和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

九、岗位转聘

39. 事业单位三类岗位人员转岗聘用，应在岗位有空缺的情况下进行，并具备转岗的基本条件。其中由专业技术岗位或工勤岗位聘用到管理岗位的，应按照干部管理权限履行审批程序。

40. 由专业技术岗位转聘到管理岗位的基本条件：专业技术岗位四级以上，可转聘到五级及以下管理岗位；专业技术岗位五级至七级，可转聘到六级及以下管理岗位；专业技术岗位八级至十级，可转聘到七级及以下管理岗位；专业技术岗位十一级、十二级，可转聘到八级及以下管理岗位；专业技术岗位十三级，可转聘到十级管理岗位。

41. 由工勤技能岗位转聘到管理岗位的基本条件：工勤技能岗位一至三级，可转聘到九级普通管理岗位；工勤技能岗位四级可转聘到十级普通管理岗位。

42. 由管理岗位和工勤技能岗位转聘到专业技术岗位，应符合拟转聘岗位的条件要求。

十、组织实施

43. 市及区县（市）组织和人力资源社会保障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。

44. 事业单位要按照岗位设置管理的有关规定，按照核准的岗位总量、结构比例、最高等级等，自主设置本单位的具体工作岗位，并做好人员的上岗聘用工作。

45. 各地区、部门和单位在岗位设置和岗位聘用工作中，不得违反规定突破现有的岗位数额突击聘用人员。要严格按程序操作，坚持公开、公平、公正的原则，坚持走群众路线，让职工有充分的知情权和参与权。对违规操作、打击报复、以权谋私的人员，要追究责任，严肃处理。

46. 凡违反本实施办法和有关规定进行岗位设置和岗位聘用的事业单位，组织、人力资源社会保障及有关部门不予确定岗位等级，不予确认聘用人员，不予兑现工资，不予划拨经费。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。

47. 各区县（市）及事业单位主管部门，要根据本实施办法，结合本地或本行业的实际情况，制定具体的实施办法。各区县（市）及事业单位主管部门的岗位设置管理实施办法，报市人力资源社会保障局审核备案后组织实施。

48. 本实施办法有关问题的处理意见另行下发。

49. 本实施办法自下发之日起施行。

50. 本办法由中共沈阳市委组织部、沈阳市人力资源和社会保障局负责解释。