

宜昌市人力资源和社会保障局文件

宜人社规〔2012〕4号

关于印发《宜昌市事业单位岗位设置管理 试行办法》的通知

各县市区人力资源和社会保障局，市直有关部门、事业单位：

为深入推进事业单位人事制度改革，加强事业单位人事管理，规范事业单位岗位设置和聘用工作，现将《宜昌市事业单位岗位设置管理试行办法》印发给你们，请结合实际抓好贯彻落实。在试行过程中遇到的问题请及时反馈市人力资源和社会保障局事业单位人事管理科。



宜昌市事业单位岗位设置管理试行办法

第一章 总 则

第一条 根据《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号）、《湖北省事业单位岗位设置管理试行意见》（鄂办发〔2008〕1号）、《关于进一步做好全省事业单位岗位设置管理工作的若干意见》（鄂人社发〔2010〕49号）、《关于加强事业单位岗位设置管理工作的指导意见（试行）》（鄂人社函〔2011〕226号）、《市委办公室市政府办公室关于印发<宜昌市事业单位岗位设置管理工作实施方案>的通知》（宜办发〔2009〕2号）等文件精神，为进一步规范事业单位岗位设置和聘用管理，结合实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于全市经机构编制部门批准设立，按政策规定纳入岗位设置管理范围的事业单位。

第三条 本办法所称岗位是指根据事业单位社会功能、职责任务和工作需要设置，具有明确的岗位名称、职责任务、考核标准和任职条件的工作岗位。

第四条 事业单位岗位设置管理总的原则是以服务经济社会发展为中心，以建立竞争激励、搞活用人机制为目标，实行总量控制、因事设岗、竞聘上岗、按岗聘用、动态管理，与收入分配制度改革紧密衔接，充分调动工作人员积极性、创造性，不断优

化岗位结构和人才结构，激发单位活力，促进社会公益事业又好又快发展。

第五条 各级政府人力资源和社会保障部门（以下简称“人社部门”）是事业单位岗位设置的综合管理部门，负责事业单位岗位设置管理的政策制定、宏观调控和监督检查。

事业单位主管部门负责所属事业单位岗位设置工作的组织实施、岗位调控和监督管理，负责制定本系统事业单位岗位设置管理的实施意见，审核所属事业单位岗位设置方案及竞聘上岗实施方案。

第二章 岗位设置与调控

第六条 事业单位岗位设置工作实行宏观调控、分类指导、分级管理。事业单位通用的岗位类别和等级，由各级政府人社部门根据事业单位的功能、规格、规模以及隶属关系等情况，实行岗位总量、结构比例和最高等级控制。岗位总量、结构比例和最高等级控制按照国家、省、市有关政策规定执行。

第七条 各类岗位实行最高等级控制制度。八级以上管理岗位按干部管理权限，结合单位规格和核定的领导职数聘用。专业技术四级以下岗位实行竞聘上岗，由人社部门控制在规定的结构比例范围内；专业技术二级和三级岗位为非常设性岗位，严格控制在省人力资源和社会保障厅（以下简称省人社厅）核准的岗位数额内，由市人力资源和社会保障局（以下简称市人社局）实行总量调控、统一管理。一级工勤技能岗位由市人社局核定，同级

政府人社部门按竞聘上岗原则择优聘用。

第八条 事业单位主管部门要以首次岗位设置工作为基础，按照国家、省有关政策规定，适应事业发展需要，逐步建立不同类型事业单位的岗位总量、结构比例和最高等级的调控办法，不断优化岗位结构。

第九条 现有人员结构比例已经超过核准的岗位结构比例的，事业单位可以通过自然减员、调出、低聘、解聘、转岗等办法过渡，逐步将人员结构调整到规定的结构比例。现有人员结构比例低于核准的岗位结构比例的，原则上要严格按照任职条件和聘用合同约定的聘期控制岗位职数聘用，不得突击聘用人员。

第十条 事业单位原则上可设置与本单位领导岗位同等级的管理岗位，职数控制在单位领导职数的三分之一以内，主要用于安置军转干部和因工作需要从领导岗位调整下来的人员。

第三章 岗位设置方案变更、岗位增设与核减

第十一条 事业单位变更岗位设置方案实行核准制度。经核准变更的岗位设置方案，是事业单位聘用人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资待遇的依据。变更核准程序如下：

（一）市政府直属事业单位变更岗位设置方案报市人社部门核准；市直各部门所属事业单位变更岗位设置方案经主管部门审核后，报市人社部门核准。

（二）县（市区）所属事业单位变更岗位设置方案，由同级政府人社部门核准。

(三) 规模小、人员少的事业单位，可由事业单位主管部门在核准的岗位总量、结构比例和最高等级数额内实行调控管理。

第十二条 事业单位岗位设置方案应保持相对稳定，经核准的岗位总量、结构比例和最高等级在一定时期内原则上保持不变。

第十三条 事业单位出现下列情形之一的，岗位设置方案可以变更：

(一) 事业单位出现新设、分立、合并，须对岗位进行重新设置的。

(二) 因机构改革、单位划转等原因，隶属关系发生变化，须对岗位设置方案进行相应调整的。

(三) 根据机构编制部门的正式文件，增减机构编制的。

(四) 实行人事制度改革，成为参照公务员法管理事业单位或者转制为企业的。

(五) 根据事业发展和工作需要，为履行职责完成工作任务，确需增设或变更岗位设置的。

第十四条 因事业发展、职能调整、引进人才以及其它原因需增设岗位的，经主管部门同意，事业单位向人社部门报送岗位总量增设及调整各等级岗位结构比例的申请，人社部门按照人事管理权限核准或报批。对未经核准或报批自行增设的岗位，不予认定。

第十五条 事业单位出现分立、划转等情况，应对设定的岗位总量、结构比例等进行相应核减，由单位报经主管部门审核后，将核减方案报人社部门审批。

第十六条 事业单位出现新设、合并、变更的，应按人事管理权限向人社部门重新报批岗位设置方案，人社部门核准后，主管部门根据变更情况，及时对岗位总量、结构比例等进行相应调整。如申报成为参照公务员法管理事业单位或转制为企业的，按人事管理权限，由主管部门向人社部门报备，核减岗位总量及各等级岗位职数。

第四章 岗位聘用

第十七条 事业单位应严格遵守岗位设置的有关规定，以人社部门或主管部门核准的岗位设置方案为依据，在核定的岗位总量、类别、等级及结构比例范围内设定岗位。在设定岗位的前提下，严格聘用条件和程序，按照公平公正、竞聘上岗的原则择优聘用。

第十八条 岗位聘用须具备以下基本条件：

- （一）具备良好的政治素质；
- （二）具备相应的职业资格、任职资格或专业技能；
- （三）岗位出现空缺或新设定岗位；
- （四）经过竞聘上岗等相关程序；
- （五）聘期考核或年度考核均在合格以上；
- （六）具备岗位所需的身体条件。

第十九条 岗位聘用审批按属地管理原则办理。岗位的一个聘期原则上不少于三年，聘用期满，应根据本单位的岗位设置方案，按照优胜劣汰、择优聘用的原则进行新一轮竞聘上岗，在单

位公示一周，无异议者报主管部门审核、人社部门审批，办理聘用手续。

第二十条 事业单位人员原则上不得同时在两类岗位上任职，因行业特点和工作需要确需兼任的须按人事管理权限审批。对于“双肩挑”人员，应在聘用合同中明确其主要任职岗位（或直接明确为管理岗位）和兼任的专业技术岗位等级，兑现相应的岗位工资。关于“双肩挑”的具体规定按照省人社厅的有关文件执行。

第二十一条 管理岗位按照干部人事管理权限聘用。专业技术岗位和工勤技能岗位的任职条件，按照现行专业技术职务和工勤技能等级评审（考评）的有关规定执行，其中专业技术高、中、初级内部不同等级岗位的聘用条件，由主管部门和事业单位按照有关规定及省以上行业指导意见，结合岗位需要、职责任务与任职条件等因素综合确定。实行资格准入控制的专业技术岗位，应具备准入控制的执业（职业）资格。

第二十二条 在取得相应的专业技术任职资格前，博士学位人员可聘用到专业技术十级岗位（有两年以上工作经历、特别优秀的紧缺专业博士可通过特设岗位聘用）；硕士学位人员可聘用到专业技术十一级岗位；大学本科学历人员可聘用到专业技术十二级岗位；大学专科学历人员可聘用到专业技术十三级岗位。上述人员在取得相应的专业技术职称（职业）资格后，竞聘到相应的岗位，明确岗位等级。

第二十三条 聘用岗位和等级发生调整和变动，应按照岗变薪变的原则，填写相关表格报人社部门审核认定，办理工资福利

审批手续后，将表格载入个人人事档案。

第二十四条 事业单位应与聘用人员签订聘用合同，明确合同期限、岗位名称、类别、等级、职责任务。聘用合同期限内岗位发生调整和变动的，应对聘用合同的相关内容作出相应变更。

第二十五条 受到党纪、政纪处分或正在接受立案审查、停职审查尚未作出结论的人员，可结合实际情况暂不聘用、停聘或降级聘用。

第二十六条 专业技术人员继续教育学时作为岗位聘用考核的依据之一。

第五章 岗位补给与调整

第二十七条 事业单位岗位出现空缺时，按照相关规定，采取公开招聘、人才引进、内部竞聘等方式解决。

第二十八条 事业单位引进专业技术人员，应事前报告主管部门和人社部门，在岗位职数空缺的前提下按有关政策和规定程序办理。

第二十九条 事业单位新进人员应实行公开招聘，在空缺的岗位职数内按相关政策和程序进行补充。事业单位招聘工作人员时，设置的具体招聘岗位不得突破岗位设置方案。

第三十条 对于高级专业技术岗位，事业单位应根据事业发展、工作需要和人员队伍状况逐步聘用到位，实施聘用时应保留一定数量的空缺岗位，用于培养、引进急需紧缺的高层次人才。

第三十一条 事业单位因工作需要急需引进紧缺专业的优秀

专家或高层次人才，包括博士、硕士学位人员和具有副高级以上专业技术职务任职资格的人员，如果单位没有空缺岗位，可报经人社部门核准后设置特设岗位进行聘用。特设岗位人员在完成工作任务后，按照人事管理权限，由批准设立特设岗位的人社部门予以核销。特设岗位的设置办法按省有关文件规定执行。

第六章 岗位晋级与转换

第三十二条 事业单位岗位设置管理制度建立后，人员的岗位在同一职级内原则上应逐级晋升。获得高一级专业技术任职资格或取得高一级技能等级资格的人员，完成聘期任务且年度考核均在合格以上，在上一层级最低等级岗位出现空缺的前提下，可以参与竞聘上岗，报人社部门审批后予以聘用，变更聘用合同相关内容。

第三十三条 管理、专业技术和工勤三类岗位之间可以转换，按岗聘用，薪随岗变。确因工作需要，由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可按干部人事管理权限和岗位任职条件，聘用到相应的管理岗位。工勤技能人员具有大学专科以上学历和相应的专业技术任职资格或职业资格，且年度考核均在合格以上，可聘用到管理岗位或专业技术岗位。工勤技能人员受聘到专业技术岗位或管理岗位连续工作满5年，聘期考核或年度考核均在合格以上，退休时在所聘岗位工作的，可按干部人事管理权限经干部任免机关批准，按干部身份办理退休手续；本人要求按工人身份退休的，按工人身份及时办理退休手续。

第七章 岗位年度认定

第三十四条 事业单位及其主管部门要以事业单位人事管理专用软件为平台，掌握本系统、本单位岗位聘用情况，实现岗位聘用规范管理。各级主管部门应在每年第一季度向同级政府人社部门报送所属事业单位上年度岗位聘用异动情况。

第三十五条 各级人社部门要综合事业单位岗位聘用变动情况，每年三月底前对事业单位岗位聘用情况进行年度认定。认定结果作为本年度核定岗位和兑现工资待遇的重要依据。凡首次设岗职数超过政策规定的设岗职数的单位，在人员退休或解聘等空出岗位后应及时核减，不得续用。

第八章 监督检查

第三十六条 事业单位在岗位设置和聘用工作中，要严格执行政策，严格工作程序，严格工作纪律，做到公平、公正、公开，充分调动职工的积极性、主动性、创造性，最大限度激发单位活力。

第三十七条 事业单位新进人员不实行公开招聘的，人社部门不予核准相应岗位，不予办理岗位聘用和认定手续。国家政策性安置、按干部管理权限由上级主管机关任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员的除外。

第三十八条 各级人社部门要严格核准和认定事业单位岗位

设置方案，定期、不定期检查事业单位岗位设置管理情况。对未按规定开展岗位设置和聘用的事业单位，人社部门暂停该单位岗位聘用和认定等工作；对违反岗位设置和聘用管理政策规定，弄虚作假、营私舞弊的直接责任人及相关人员，按照有关规定及组织人事纪律严肃查处。

第九章 附 则

第三十九条 各地各部门和事业单位要不断转换用人机制，优化评价机制，完善人员聘用考核管理机制，为优秀人才脱颖而出创造有利条件，以岗位设置的动态管理机制推动事业发展。

第四十条 各地各部门和事业单位要以事业单位岗位设置管理制度为基础，加强信息化建设，建立岗位设置动态管理台帐，建立事业单位人才信息库，推进岗位设置管理工作科学化、制度化、规范化。

第四十一条 本办法施行中，上级机关出台新规定的，从其规定。

第四十二条 本办法由宜昌市人力资源和社会保障局负责解释。

第四十三条 本办法自印发之日起施行。

主题词：事业单位 岗位设置 管理 通知

抄 报：省人力资源和社会保障厅，市委组织部。

宜昌市人力资源和社会保障局办公室 2012年1月16日印发

共印 200 份