**山西省高等学校岗位设置管理实施意见**

**晋人社厅发【2009】108号**

 根据原人事部、教育部《关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见的通知》（国人部发【2007】59号)、省委组织部、原省人事厅《关于印发<山西省事业单位岗位设置管理实施办法)的通知》(晋人字【2008】111号)、原省人事厅《山西省事业单位专业技术岗位设置管理实施细则》(晋人职字【2009】9号)以及省人力资源和社会保障厅《关于印发<山西省事业单位专业技术二级岗位管理试行办法>的通知》(晋人社厅发【2009】〕91号)、《关于全省事业单位岗位设置管理实施工作中有关问题的处理意见》(晋人社厅发【2009】92号)精神，现就做好我省高等学校岗位设置管理组织实施工作，提出以下指导意见。

一、设置范围

省、市属普通高等学校、成人高等学校现有在编正式工作人员，包括管理人员、专业技术人员和工勤技能人员，分别纳入相应岗位设置管理。

二、岗位类别设置

1、高等学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别。

2、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高等学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平、提高办学效益的需要。高等学校管理岗位包括校、院(系)以及内设党政职能机构、教辅机构、经批准确定规格的本科高校研究机构的管理岗位。其中在管理层次上,内设院或系只能有一级实设，确定相应的管理岗位职数。高等学校党政职能处室及其内设科级岗位由高校根据工作需要，在确定的限额内自主设置，报主管部门核准。本科大学的二级学院或教学系设置三个七级职员岗位，高职高专的教学系设置两个八级职员岗位。学校教辅机构、经批准确定规格的本科高校研究机构原则上不设七级及以下职员岗位。

3、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适应高等教育事业发展与提高办学水平的需要。根据高等教育的特点，高等学校专业技术岗位分为教师岗位、教辅岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术主体岗位。

教师岗位包括具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。学校可根据教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，实行教师岗位分类管理，在教师岗位中设置教学为主型岗位、教学科研型岗位和科研为主型岗位。

4、教辅岗位主要包括实验(工程)、图书资料、编辑出版。其他专业技术岗位主要包括会计、统计、审计、经济、医疗卫生、档案、中小学(幼儿园)教师等系列的专业技术岗位。

5、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维护技能，提升服务水平的要求，满足高等学校教学科研和日常运行等需要。

6、根据高等学校的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构

特点等因素，综合确定高等学校管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位（以下简称三类岗位)总量和结构比例。

在确定岗位总量时,应根据核定的教职工编制总量和学校实际工作需要综合确定。高校专业技术岗位一般不低于岗位总量的70%。其中，教师岗位本科高校一般不低于岗位总量的58%，高职高专学校一般不低于岗位总量的60%。管理岗位一般控制在岗位总量的⒛%左右；工勤技能岗位一般不超过岗位总量的10%。

三、岗位等级设置

1、高等学校岗位设置实行岗位总量、结构比例和最高等级控制，经高校主管部门审核，省、市政府人社部门核准后，要保持相对稳定，一般不得突破。

2、我省高等学校管理岗位分为8个等级。高校现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应三至十级管理岗位。管理岗位的最高等级、结构比例和各等级管理岗位的职员数量，根据高等学校的规格、规模确定。本科高校三、四级管理岗位和高职高专学校四、五级管理岗位按照干部人事管理有关规定和权限确定。

按照干部人事管理权限，经学校批准，教学业务、教学辅助单位、经批准确定规格的本科高校研究机构行政负责人可由专业技术人员兼任，执行专业技术人员管理的有关规定，不纳入管理岗位工资系列。

管理岗位人员兼任高级专业技术职务并执行相应专业技术岗位工资的，原则上应以五级及以上管理人员为主。五级以下管理岗位中，确需兼占专业技术岗位的，由学校和主管部门从严控制，一般不超过五级以下管理岗位总数的10%。

高等学校专职班主任、辅导员纳入教师岗位系列，其中符合条件的可兼任管理职务。

3、专业技术岗位分为13个等级。专业技术高级岗位分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；初级岗位分为3个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。专业技术岗位的职务名称、结构比例、最高等级按照现行专业技术职务评聘有关规定执行。

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评聘有关规定执行。

4、我省专业技术高级、中级、初级岗位之间，以及高级、中级、

初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例，根据高等学校的办学定位、规格和办学水平，实行不同的结构比例控制。

高等学校专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例按照

《山酉省高等学校专业技术职务岗位设置及结构比例管理办法(试行)》(晋人职【2000】字58号)执行。

高等学校高级、中级、初级岗位内部不同等级之间的结构比例

按照《山西省事业单位专业技术岗位设置管理实施细则》(晋人职字【2009】9号)规定执行，具体为：

具有博士学位授予权的本科高校，二级、三级、四级岗位之间

的比例为2:3:5(其中，211工程和省部重点建设本科高校，二级、三级、四级岗位之间的比例可按2.5:3:4.5控制)；其它本科院校，二级、三级、四级岗位之间的比例为1:3:6。成人高等学校、高职高专学校不设置二级岗位，三级、四级岗位之间的比例为4:6。五级、六级、七级岗位之间的比例均为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、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，普通工岗位不分等级。高等学校中的高级技师、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。高等学校工勤技能岗位的最高等级和结构比例按照岗位等级规范、技能水平要求，根据工作需要和岗位等级考核结果确定。省、市人社行政部门具体下达工勤技能岗位职数，实行动态管理。

高等学校工勤技能一级、二级岗位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要求较高的领域设置。要严格控制工勤技能一级、二级岗位的总量。

6、高等学校中的特设岗位是根据高等学校特点和学科建设、人才队伍建设的特殊需要，为适应聘用急需的高层次人才，经批准设置的工作岗位9是高等学校中的非常设岗位。特设岗位的等级根据规定的程序确定。

特设岗位不受高等学校岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后9按照管理权限予以核销。

高等学校特设岗位的设置由学校根据工作需要提出，经主管部门审核后，按程序报省、市政府人社行政部门核准。具体办法另行制定。

四、专业技术岗位名称及岗位等级

1、高等学校正高级教师岗位名称为教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；副高级教师岗位名称为副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；中级教师岗位名称为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；初级教师岗位名称为助教一级岗位、助教二级岗位,分别对应十一级、十二级专业技术岗位。

2、高等学校其他专业技术岗位名称和岗位等级设置参照相关行业指导意见和标准执行。

3、高等学校专业技术一级岗位属国家专设的特级岗位，其人员的确定按国家有关规定执行。高等学校专业技术二级岗位，由学校根据省有关条件确定人选，经主管部门或市人社部门审核后，报省人力资源和社会保障厅审批后聘用。

4、高等学校其他系列专业技术岗位的最高等级，原则上应低于教师岗位。

五、岗位基本条件

1、高等学校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。高等学校三类岗位的基本任职条件是：

(1)遵守宪法和法律；

(2)具有良好的品行；

(3)具有岗位所需的专业、能力或技能条件；

(4)适应岗位要求的身体条件。

2、管理岗位基本条件：一般应具有大学专科以上学历，其中六级以上管理岗位，一般应具有太学本科以上学历。

3、各等级管理岗位的基本任职条件：(1)二级、五级管理岗位，须分别在四级、六级管理岗位上工作两年以上；(2)四级、六级管理

岗位，须分别在五级、七级管理岗位上工作三年以上；(3)七级、八

级管理岗位，须分别在八级、九级管理岗位上工作三年以上。

 4、在严格控制的基础上，确因工作需要，由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，直接聘任到相应的管理岗位。其原聘用的专业技术职务可作为应聘管理岗位的参考条件。由非管理岗位转入、调入管理岗位的人员，根据岗位空缺情况和任职条件聘用。

5、高等学校在上述基本任职条件的基础上，根据本指导意见，结合不同类型、不同层次管理岗位的实际情况，制定本校管理人员的具体条件。

6、高等学校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。

7、受聘教师岗位的人员应具有良好的学风、学术道德和合作精神，符合国家和我省关于相应教师职务的基本任职条件，具备与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

8、高等学校实行职业资格准入控制专业技术岗位的基本条件，应包括国家和我省规定的相关职业资格准入的条件。

9、高等学校专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位

的条件，根据岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。其中在任职年限上，聘用专业技术高一级岗位一般应在本层级下一级岗位工作三年以上，特别优秀的可放宽至两年以上。

10、教授二级岗位的基本任职条件，须符合第6、7、8条规定。聘用的具体条件和核准程序按照《山西省事业单位专业技术二级岗位管理试行办法》的规定执行。

11、高等学校在国家和我省规定的专业技术高级、中级、初级岗位基本条件基础上，根据本实施意见，结合不同类型、不同层次专业技术岗位实际情况，制定本校专业技术岗位的具体条件。

12、工勤技能岗位基本任职条件：

(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；

(2)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、中级工技术等级岗位考核；

(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,可确定为五级工勤技能岗位。

六、岗位设置的审核

1、高等学校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。

2、高等学校的岗位设置方案包括岗位总量、结构比例以及最高等级限额等事项。

3、高等学校岗位设置工作一般按以下程序进行：

(1)制定岗位设置方案,填写岗位设置核准表；

(2)按程序报主管部门审核、政府人力资源和社会保障部门核准；

(3)在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制定岗位设置实施方案,编制岗位说明书；

(4)广泛听取教职工对岗位设置实施方案的意见；

(5)岗位设置实施方案由学校党政领导集体讨论通过；

(6)组织实施。

4、省属高等学校的岗位设置方案经主管部门审核后，报省人力资源和社会保障厅核准。各市所属高等学校的岗位设置方案经主管部门审核后，报市政府人社部门核准，其中正高级岗位需报省人力资源和社会保障厅核准。

 5、有下列情形之一的,岗位设置方案可按照权限申请变更：

(1)高等学校出现分立、合并，须对本单位的岗位进行重新设置的；

(2)根据上级或同级机构编制部门正式文件增减机构编制的；

(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。

6、经核准的岗位设置方案作为高等学校聘用人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

七、岗位聘用

1、高等学校在核定的岗位总量和结构比例内9根据国家和我省有关试行办法、实施意见和本指导意见以及核准的岗位设置方案，按照按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用的原则，自主进行岗位聘用工作。专业技术岗位人员聘用工作，按照现行专业技术职务评聘的有关政策规定执行，逐步建立和完善专业技术职务评聘与岗位聘用相结合的用人制度。

2、高等学校聘用人员，应在岗位有空缺的条件下，按照公开招

聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。

高等学校应分别按照管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的职责任务和任职条件，在核定的结构比例内聘用人员，聘用条件不得低于国家和我省规定的基本条件。

3、高等学校要完善聘用办法，规范聘用程序，健全聘用组织及监督机制，确保岗位聘用工作公开、公平、公正。学校要成立聘用委员会，院(系)成立相关聘用组织，分别负责岗位聘用的有关工作。在聘用工作中，学校应充分发挥院(系)聘用组织和专家教授的重要作用，积极建立校内外同行专家学术评价制度。有条件的高校，在新聘用教职工时，应积极实行人事代理制度。

4、高校应区别不同类型、不同层次的受聘人员，积极探索短期、中期、长期合同相结合的聘用合同管理办法。从这次岗位设置起，我省高等学校应按照《中组部、人事部、教育部关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》以及《山酉省事业单位实行人员聘用制暂行办法》(晋政办发匚2003)13号)和本指导意见的精神，实行聘用制度，组织岗位聘用。高校与受聘人员一律在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。高等学校和受聘人员签订聘用合同，可以按规定约定试用期。聘用合同期限内调整岗位的，应当对聘用合同的相关内容作出相应变更。聘用合同期满前，高等学校应按国家和我省有关规定对受聘人员的履职情况认真考核，及时作出续聘、岗位调整或解聘的决定。

5、高等学校新参加工作人员见习、试用期满后，管理人员按照

规定确定相应的岗位等级；专业技术人员按照岗位条件要求确定岗位等级；工勤技能人员通过初级工技术等级考核后，可确定为工勤技能技术王五级岗位。原管理人员七工勤技能人员被首次聘用到专业技术岗位时，原管理人员只能聘用到相应层级内的最低级；原工勤技能人员不得高于十一级。

6、高等学校专业技术高级岗位应根据事业发展和人才队伍状况逐步聘用到位，要留有一定数量的岗位，用于培养、引进高层次急需人才。首次岗位聘用，专业技术二级岗位一般不超过二级岗位总数的60%，专业技术三级岗位一般不超过80%。

根据高等学校的特点，对确有真才实学、成绩显著、贡献突出，

岗位急需且符合破格条件的专业技术人员，按照人事管理权限核准后，可以根据有关规定破格聘用。

7、高等学校受聘人员原则上不得同时在两类岗位上任职。根据高等学校管理的工作特点，符合条件，确实需要兼任的，须严格按照本指导意见确定的控制办法，确认其完成专业技术岗位的职责任务，明确其所占主体岗位及具体岗位名称，报主管部门核准。

8、高等学校要根据国家和我省有关规定，使现有在编正式工作人员，按现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。对于长期在编不在岗的人员，这次岗位设置时，高校应按照推行事业单位人员聘用制度的有关处理意见，通知本人参加竞聘。拒不竞聘和未予聘用的，应按规定予以辞聘，并将其人事关系和个人档案转入相应的人才市场。

9、高等学校必须严格把握政策，不得违反规定突破现有的职务数额，不得突击聘用人员，不得突击聘用职务。要采取措施严格限制专业技术高级、中级、初级岗位中的高等级岗位的设置。

10、高等学校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，根据高等教育事业发展要求和本校人员队伍状况逐年逐步到位。

八、组织实施

1、各市人(事)社行政部门、教育行政部门和高等学校主管部门要高度重视，加强领导，周密部署，认真组织好高等学校岗位设置工作。要按照积极稳要的原则，结合实际提出贯彻实施意见。省人力资源和社会保障、教育行政部门将统筹规划，分类指导，及时研究解决改革中出现的新情况、新问题，确保高等学校的稳定和发展。

2、岗位设置工作是高等学校实施人才强校战略的重要组成部分，涉及广大教职工的切身利益，高等学校党政领导班子要切实提高思想认识，把这项改革作为学校改革发展中的一件大事，精心组织，稳慎实施。要深入调研，认真分析学科发展和人才队伍状况，研究制定出切实可行的具体实施方案。要正确处理改革、发展和稳定的关系，做好教职工的思想政治工作，积极稳要地推进岗位设置工作的顺利进行。

3、各市、各高等学校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、以权谋私的，要追究相应责任。对不按国家和我省有关政策规定进行岗位设置和岗位聘用的高等学校，政府人(事)社、教育行政部门及有关部门不予确认岗位等级、不予兑现工资、不予核拨经费。情节严重的，将对相关领导和责任人予以通报批评，并按照人事管理权限给予相应的纪律处分。

4、本指导意见由省人力资源和社会保障厅、省教育厅负责解释。