标准体系编号：RS

文件类型：规范

|  |
| --- |
|  |

邢JG

邢台市机关后勤服务标准

邢JG RS.420.011—2022

|  |
| --- |
|       |

事业单位岗位管理规范

|  |
| --- |
|  |
|  |

2022 - 10 - 31发布

2022 - 11 - 01实施

邢台市机关后勤服务中心 发布

前  言

本文件参照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

本文件归口部门： 组宣人事科 。

本文件起草部门： 组宣人事科 。

本文件主要起草人： 李明、李会申 ，日期： 2022年 8 月 1 日 。

本文件主要审核人： 刘朝生 ，日期： 2022 年 8 月 15 日 。

本文件批准人： 陈德礼 ，日期： 2022 年 8 月 31 日 。

文件履历：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 版本号 | 日期 | 创建/更改 | 修改内容简介 |
| 1.0 | 2020年8月31日 | 创建 |  |
| 2.0 | 2022年9月1日 | 更改 |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

事业单位岗位管理规范

1. 范围

本文件规定了事业单位岗位管理的原则、实施范围、岗位类别设置、岗位等级设置、岗位基本条件、岗位设置程序和岗位聘用的要求。

本文件适用于事业单位岗位管理规。

1. 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

《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）

《河北省事业单位岗位设置管理实施意见（试行）》（冀人发〔2007〕76号）

1. 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

管理岗位

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。

专业技术岗位

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。

工勤技能岗位

择时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，满足单位业务工作的实际需要。

1. 原则

应按照科学合理、精简效能的原则，充分考虑社会需求、事业发展、人才结构和人才培养等要素，根据中心实际，科学合理设置管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位，明确岗位职责、任职条件和聘用期限。

应根据不同行业岗位设置管理规定，合理确定管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的总量、结构比例和最高等级。

应根据形势和任务的发展要求，及时调整岗位设置结构比例，实行动态化管理。

应严格执行岗位设置的各项规定，实现由身份管理向岗位管理转变。

1. 实施范围

中心在册的正式工作人员，包括管理人员（职员）、专业技术人员和工勤技能人员都要实行岗位管理。

岗位设置管理中涉及中心领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

1. 岗位类别设置

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。

管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的总量和结构比例，根据中心的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素综合确定。具体控制标准是：

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，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，管理岗位占主体，不低于单位岗位总量的50%；
3. 主要承担技能操作和维护、后勤保障和服务等职责的事业单位，工勤技能岗位占主体，不低于单位岗位总量的50%；
4. 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；
5. 事业单位已经实现后勤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；

根据事业发展和工作特殊需要，经批准，事业单位可设置特设岗位，主要用于聘用急需的高层次人才等。

1. 岗位等级设置
	1. 管理岗位等级设置

根据中心实际，管理岗位分为6个等级，由高到低分为五至十级职员。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管理岗位五到十级职员岗位。

* 1. 专业技术岗位等级设置

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。具体为：

1. 高级岗位分为7个等级，由高到低分为一至七级，其中正高级岗位包括一至四级，副高级岗位包括五至七级；
2. 中级岗位分为3个等级，由高到低分为八至十级；
3. 初级岗位分为3个等级，由高到低分为十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例，根据经济、社会事业发展水平和行业特点，以及事业单位的功能、规格、隶属关系和专业技术水平，实行不同的结构比例控制。中心控制目标是1.5 ：4 ：4.5。

专业技术岗位的最高等级岗位设置，高级专业技术职务区分正副高的，设区市、县（市、区）属事业单位可设至专业技术三级岗位。

设区市、县（市、区）属事业单位确因聘用省内享有盛誉、业内公认、贡献突出，且符合任职条件的专家、学者，需要设置专业技术二级岗位，须按照规定的程序报省人设部门核准。核准后本单位专业技术三级岗位的数量应相应减少。

* 1. 工勤技能岗位等级设置

工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位。具体为：

1. 技术工岗位分为5个等级，由高到低分为一至五级：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岗位；
2. 普通工岗位不分等级。

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。

* 1. 特设岗位设置

特设岗位不受事业单位岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务或特殊情况消失后，按照管理权限予以核销。

特设岗位的等级根据具体情况确定。

需要设置特设岗位的，由单位提出申请，经主管部门审核后，分别报设区市以上政府人事行政部门核准。特设岗位设置必须具备下列条件之一：

1. 承担国家或本省重大研究项目或课题，本单位人员无法满足工作需要，需引进高层次人才的；
2. 引进的经国家人事部批准的有突出贡献的中青年专家、享受国务院颁发的政府特殊津贴人员、新世纪百千万人才工程国家级人选，以及省（部）级有突出贡献专家和省新世纪“三三三人才工程”第一层次人员等急需高层次人才，本单位相应等级岗位无空岗的；
3. 符合行业岗位设置管理指导意见特设岗位设置具体规定的；
4. 其他确需设置的。
5. 岗位基本条件

基本任职条件：

1. 遵守宪法和法律；
2. 具有良好的品行；
3. 具备岗位所需的专业、能力或技能条件；
4. 适应岗位要求的身体条件。

管理岗位基本条件：

1. 五级职员岗位须在六级职员岗位上工作满两年以上，一般应具有大学专科以上文化程度；
2. 六级职员岗位须在七级职员岗位上工作满两年以上，一般应具有大学专科以上文化程度；
3. 七级、八级职员岗位须分别在八级、九级职员岗位上工作满三年以上，一般应具有中专及以上文化程度；
4. 九级职员岗位须在十级职员岗位上工作满三年以上，一般应具有中专及以上文化程度。

专业技术岗位基本条件：由主管部门或事业单位，根据岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定，但不得低于国家和省以及行业岗位设置管理指导意见规定的基本任职条件。

工勤技能岗位基本条件：

1. 一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满五年，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五年，并分别通过高级工、中级工技术等级考评；
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。
4. 岗位设置程序

组宣人事科制定岗位设置方案。

按程序报中心分管领导审核后，报市人力资源与社会保障厅事业处核准。

在核准的岗位总量、结构比例、最高等级限额内，制定岗位设置实施方案。

岗位设置实施方案在广泛征求干部职工意见基础上，报经党组会议研究通过。

组织实施。

1. 岗位聘用

应按照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，确定具体岗位、明确岗位等级，聘用工作人员。

聘用人员结果，报市人力资源与社会保障厅事业处备案。

聘用工作人员应根据岗位的职责任务和任职条件，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：

1. 管理七级及以下岗位由单位根据岗位聘任条件，在空缺岗位内自主聘任；
2. 专业技术八级及以下岗位，对符合岗位聘任条件的，用人单位在空缺岗位内自主聘任；
3. 工勤技能三级及以下岗位由单位根据岗位聘任条件，在空缺岗位内自主聘任。