

## 人事部 教育部关于印发

### 高等学校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

各省、自治区、直辖市人事厅(局)、教育厅(教委)，新疆生产建设兵团人事局、教育局，国务院各部委、各直属机构人事、教育部门，教育部直属高等学校：

根据《事业单位岗位设置管理试行办法》(国人部发〔2006〕70号)和《〈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)文件精神，结合教育事业单位的实际情况，我们制定了《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》、《关于义务教育学校岗位设置管理的指导意见》和《关于中等职业学校、普通高中、幼儿园岗位设置管理的指导意见》。现印发给你们，请遵照执行。

## 关于高等学校岗位设置管理的指导意见

根据《事业单位岗位设置管理试行办法》(国人部发〔2006〕70号,以下简称《试行办法》)、《〈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,以下简称《实施意见》),为做好高等学校岗位设置管理组织实施工作,结合我国高等教育的特点,提出以下指导意见。

### 一、适用范围

1. 教育部及国务院有关部门所属高等学校、各省(自治区、直辖市)及地方所属高等学校适用本指导意见。

2. 高等学校管理人员(职员)、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。

岗位设置管理中涉及高等学校领导人员的,按照干部人事管理权限的有关规定执行。

### 二、岗位类别设置

3. 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。

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高等学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。高等学校管理岗位包括校、院(系)以及其他内设机构的管理岗位。

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要求的工作岗位。专业技术岗位的设置要符合高等教育工作和

人才成长的规律和特点，适应发展高等教育事业与提高专业水平的需要。根据高等教育的特点，高等学校的专业技术岗位分为教师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，积极探索对教师岗位实行分类管理，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。

6. 其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。

7. 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。

鼓励高等学校后勤服务社会化，已经实现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。

8. 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)总量的结构比例。

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。高等学校专业技术岗位一般不低于岗位总量的70%，其中，教师岗位一般不低于岗位总量的55%，高水平大学为教学科研服务的辅助性专业技术岗位占岗位总量的比例可适当提高。管理岗位一般不超过岗位总量的20%。按照后勤社会化的改革方向，要

逐步减少工勤技能岗位的比例。

### 三、岗位等级设置

9. 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。

#### (一)管理岗位等级设置

10. 高等学校管理岗位分为9个等级。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、隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

11. 高等学校现行的部级副职、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管理岗位二至十级职员。

#### (二)专业技术岗位等级设置

12. 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。

13. 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，根据地区经济、高等教育事业发展水平，以及高等学校的功能、规格、隶属关系和专业技术水平，实行不同的结构比例控制。

根据全国事业单位专业技术人员高级、中级、初级岗位之间的结构比例实行总体目标控制的要求，按照高等学校专业技术人员高级、中级、初级结构比例现状，结合高等教育事业发展需要和“十一五”人

才发展规划纲要，合理确定高等学校专业技术人员高级、中级、初级岗位之间的结构比例。国家重点建设的高等学校专业技术高级岗位结构比例适当高于普通本科高校，普通本科高校专业技术高级岗位结构比例适当高于高等职业技术学院和高等专科学校。

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全国总体控制目标：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。

14. 各省(自治区、直辖市)人事行政部门和教育行政部门、高等学校主管部门，在总结高等学校专业技术职务结构比例管理经验的基础上，按照优化结构、合理配置的要求，制定高等学校专业技术高级、中级、初级岗位结构比例控制的标准和办法。

15. 各级人事行政部门和高等学校主管部门要严格控制专业技术岗位结构比例，严格控制高级专业技术岗位的总量，高等学校要严格执行核准的专业技术岗位结构比例。

### (三)工勤技能岗位等级设置

16. 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。

17. 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。

18. 高等学校工勤技能岗位结构比例全国总体控制目标：一级、

二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例为25%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例为5%左右。高水平大学可在此基础上适当提高。

19. 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。

#### (四)特设岗位设置

20. 高等学校中的特设岗位是根据高等学校特点和高等教育发展规律，为适应聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的工作岗位，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，按照管理权限予以核销。

21. 高等学校特设岗位的设置须经主管部门审核后，按程序报设区的市级以上政府人事行政部门核准。具体管理办法由各地区、各部门根据实际情况制定。

#### 四、专业技术岗位名称及岗位等级

22. 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。

23. 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。

24. 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。

25. 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

### (一)各类岗位的基本条件

26. 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：

- (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。

### (二)管理岗位基本条件

27. 职员岗位一般应具有大学专科以上文化程度，其中六级以上职员岗位，一般应具有大学本科以上文化程度。

28. 各等级职员岗位的基本任职条件：

(1)三级、五级职员岗位，须分别在四级、六级职员岗位上工作两年以上；

(2)四级、六级职员岗位，须分别在五级、七级职员岗位上工作三年以上；

(3)七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上工作三年以上。

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。

29. 各省(自治区、直辖市)、国务院有关部门以及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、不同层次职员岗位的实际情况，制定本地区、本部门以及本校职员的具体条件。要积极探索符合高等学校特点的高校职员制度。

30. 二级职员岗位按照国家有关规定执行。

### (三)专业技术岗位基本条件

31. 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。

32. 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。

33. 高等学校实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括国家规定的相关职业资格准入的条件。

34. 各省(自治区、直辖市)、国务院有关部门以及高等学校在国家规定的专业技术高级、中级、初级岗位基本条件基础上，根据本指导意见，结合不同类型、不同层次专业技术岗位的实际情况，制定本

地区、本部门以及本单位的具体条件。

35. 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，由主管部门和高等学校按照《试行办法》、《实施意见》和本指导意见，根据岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。

#### (四)工勤技能岗位基本条件

36. 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

37. 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。

38. 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。

39. 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，填写岗位设置审核表；

(2)按程序报主管部门审核、政府人事行政部门核准；

(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；

(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负责人员集体讨论通过；

(6)组织实施。

40. 国务院各部门所属高等学校的岗位设置方案经主管部门审核汇总后，报人事部备案。

41. 省(自治区、直辖市)政府所属高等学校的岗位设置方案经省级教育主管部门或上级主管部门审核后，报本地区人事厅(局)核准。

42. 地(市)以下政府所属高等学校的岗位设置方案经地(市)级教育主管部门审核后，报地(市)政府人事行政部门核准。

43. 高等学校设置特设岗位，按照岗位设置方案的核准程序进行。

44. 有下列情形之一的，岗位设置方案可按照第40条、第41条和第42条的权限申请变更：

(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的正式文件，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。

45. 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。

## 七、岗位聘用

46. 高等学校在核定的岗位总量和结构比例内，按照《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,根据按需设岗、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。

47. 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规定的基本条件。

48. 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。根据本校和所在地区的实际情况,学校在新聘用教职工时,应积极实行人事代理制度。

49. 高等学校应区别不同类型、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。高等学校与受聘人员应当在平等自愿、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。高等学校和聘用人员签订聘用合同,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,

高等学校应按国家有关规定和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。

50. 高等学校新参加工作人员见习、试用期满后，管理人员按照《实施意见》规定确定相应的岗位等级；专业技术人员按照岗位要求确定岗位等级；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工五级岗位。

51. 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，按照干部人事管理权限，可以根据有关规定破格聘用。

52. 高等学校聘用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，确需兼任的，须按人事管理权限审批，并严格控制。

53. 尚未实行聘用制度的高等学校，应按照《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》、《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》、《试行办法》、《实施意见》和本指导意见的精神，抓紧进行岗位设置，实行聘用制度，组织岗位聘用。

已经实行聘用制度，签订聘用合同的高等学校，可以根据《试行办法》、《实施意见》及本指导意见的要求，按照核准的岗位设置方案，对本单位现有人员确定不同等级的岗位，并变更合同相应内容。

54. 各级政府人事行政部门、高等学校主管部门和高等学校要根据国家有关规定，使现有在册的正式工作人员，按照现聘职务或岗位

进入相应等级的岗位。

各地区、各部门和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。

55. 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和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

## 八、组织实施

56. 地方人事行政部门、教育行政部门和高等学校主管部门要高度重视，加强领导，认真组织好高等学校岗位设置工作。要按照积极稳妥的原则，结合本地实际，研究制定本指导意见的实施意见，对各类岗位的任职条件、工作标准、职责任务等作出具体规定。要统筹规划，分类指导，周密部署，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。

57. 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，积极稳妥地推进岗位设置工作的顺利进

行。

58. 各地在高等学校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《试行办法》、《实施意见》和本指导意见进行岗位设置和岗位聘用的高等学校，政府人事行政部门、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，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。

59. 本指导意见由人事部、教育部负责解释。