

四川省人事厅 四川省教育厅  
关于印发四川省高等学校、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实施工作的  
三个指导意见（试行）的通知

川人发〔2008〕74号

各市（州）人事局、教育局，省级各部门，各省属高等学校：

根据人事部、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）、四川省人民政府办公厅《关于印发四川省事业单位岗位设置管理实施意见的通知》（川办发〔2008〕19号）文件精神，结合我省教育事业单位的实际情况，我们制定了《四川省高等学校岗位设置管理实施工作指导意见（试行）》、《四川省义务教育学校岗位设置管理实施工作指导意见（试行）》和《四川省中等职业学校、普通高中、幼儿园岗位设置管理实施工作指导意见（试行）》。现印发给你们，请遵照执行。

二〇〇八年十一月十七日

# 四川省高等学校岗位设置管理 实施工作指导意见 (试 行)

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》)、《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》(国人部发〔2007〕59号,以下简称《指导意见》)、《四川省事业单位岗位设置管理实施意见》(川办发〔2008〕19号,以下简称《省实施意见》),为做好我省高等学校岗位设置管理组织实施工作,结合我省高等教育的实际和事业发展需要,制定本指导意见。

## 一、适用范围

1. 本指导意见适用于四川省所属各级各类高等学校。
2. 高等学校中与之建立人事关系的、在编在职的正式工作人员,包括管理人员(职员)、专业技术人员和工勤技能人员,均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我省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。

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，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。其他专业技术岗位主要包括工程技术、实验技术、图书资料、档案、新闻出版、会计、统计、卫生等专业技术岗位。

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。

7. 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。

根据核定的教职工编制总量和学校实际工作需要，综合确定高等学校的岗位总量。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%。按照后勤服务社会化的改革方向，要逐步减少工勤技能岗位的比例。

### 三、岗位等级设置

8. 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

9. 我省高等学校管理岗位分为8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。

10. 高等学校现行的厅级正职、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管理岗位三至十级职员。

#### （二）专业技术岗位等级设置

11. 专业技术岗位分为13个等级。专业技术高级岗位分为7个等级，即一至七级。高级专业技术职务正高级岗位包括一至四级；副高级岗位包括五至七级；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。

12. 专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例，根据我省各级各类高等学校的功能、规格、隶属关系、专业技术水平和人员结构特点等因素，实行不同的结构比例控制。

教师正高级岗位三级、四级之间的结构比例为3：7，副高级岗位五至七级之间的结构比例为2：4：4，中级岗位八至十级之间的结构比例为3：4：3，初级岗位十一级、十二级之间的结构比例为5：5。

专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，由国家实行总量控制和管理，其人员的确定按照国家有关规定执行。

专业技术二级岗位是省重点设置的专任岗位，由省实行总量控制和管理，其人员的确定按照省有关规定执行。

13. 各级各类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

14. 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、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。普通工岗位不分等级。

15. 工勤技能一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省总体控制目标为25%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省总体控制目标为5%左右。要

严格控制工勤技能一级、二级岗位的总量。

16. 少数高水平大学和以工程技术学科为主的其他高等学校，一级、二级、三级技术工岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例可适当提高。

#### （四）特设岗位设置

17. 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，高等学校可设置特设岗位。特设岗位为非常设岗位。特设岗位的等级根据规定的程序确定。

18. 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。

19. 高等学校有下列情形之一且无相应等级岗位设置或者设置的相应等级岗位无空缺的，可以申请设置特设岗位：

（1）承担国家或者省（部）级重大、重点项目的研究与开发，本单位工作人员无法满足工作需要，急需引进高层次人才作为主要完成人（主研人员）的。

（2）引进专业技术一级、二级岗位任职人员和国家有突出贡献的中青年专家、享受国务院政府特殊津贴人员、百千万人才工程国家级人选、长江学者奖励计划特聘（讲座）教授，以及省（部）级有突出贡献专家等高层次人才。

（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。

20. 高等学校特设岗位的设置须经其主管部门审核后，按管理权限和规定程序报市（州）以上政府人事行政部门核准。其中，特设专业技术二级岗位报省政府人事行政部门核准。

#### **四、专业技术岗位名称及岗位等级**

21. 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。

22. 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。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**

23. 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。其基本任职条件是：

- （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）具有适应岗位要求的身体条件。

## （二）管理岗位基本条件

24. 职员岗位一般应具有大学专科以上学历，其中六级以上职员岗位一般应具有大学本科以上学历。

25. 各等级职员岗位的基本任职年限：

（1）三级、五级职员岗位，须分别在四级、六级职员岗位上任职满2年以上；

（2）四级、六级职员岗位，须分别在五级、七级职员岗位上任职满3年以上；

（3）七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上任职满3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。

26. 各高等学校可根据本意见，在不低于上述基本任职条件的基础上，结合实际情况，制定本校职员岗位的具体条件。

## （三）专业技术岗位基本条件

27. 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。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，具有与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

28. 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。

29. 各等级专业技术岗位的基本任职年限：

(1) 二至四级岗位须分别在下一级岗位上任职满3年以上。

(2) 五至十二级岗位须分别在下一级岗位上任职满2年以上。

对于没有达到上一等级专业技术岗位所要求的基本任职年限，但在现等级专业技术岗位任职以来获得国家级、省（部）级科技成果奖励或者其他有关专业技术工作奖励的主要完成人（主研人员），其基本任职年限可以适当放宽：

(1) 获得国家级奖励的，可以放宽2年。

(2) 获得省（部）级奖励的，可以放宽1年。

因同一项目或者工作获得多项上述奖励的不重复计算放宽年限。

获得上述奖励的主要完成人（主研人员）系指直接获得上述奖励设立机构奖励的人员，不包括参与完成上述奖励的项目或者工作、由获得上述奖励的机构另行奖励的其他人员。

30. 各高等学校可根据本指导意见，结合实际情况，制定本校专业技术岗位的具体条件。各级岗位的具体条件不得低于国家和我省规定的基本条件。

（四）工勤技能岗位基本条件

31. 工勤技能岗位基本任职条件：

(1) 一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级工勤技能岗位工作满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，须在本工种下一级工勤技能岗位工作满5年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；

(3) 新招聘参加工作的工勤技能人员试用期（学徒期、熟练期）满，并通过初级工技术等级考核后，可以确定为五级工勤技能岗位。

## 六、岗位设置程序及核准权限

32. 高等学校岗位设置工作按照以下程序进行：

- (1) 制定本单位岗位设置方案，填写岗位设置审核表；
- (2) 按程序报其主管部门审核，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各单位党政会议集体讨论通过；
- (6) 组织实施。

岗位设置方案包括岗位总量、结构比例、岗位最高等级限额等事项。

报送岗位设置方案的同时，须将专业技术三级岗位的具体任职条件报送其主管部门。

33. 岗位设置实行核准制度。具体核准权限按照以下规定执行：

- (1) 省属高等学校的岗位设置方案经省教育厅审核后，报省人事厅核准；

(2) 省级部门所属高等学校的岗位设置方案经主管部门审核后，报省人事厅核准，省教育厅备案；

(3) 市（州）属高等学校的岗位设置方案经主管部门审核后，报市（州）人事局核准，省教育厅备案。

34. 经核准的岗位设置方案作为聘用工作人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

35. 高等学校的岗位总量、结构比例和最高等级一经核定，应保持相对稳定。有下列情形之一的，岗位设置方案可以按照32、33条规定申请变更：

(1) 经机构编制部门批准，高等学校出现分设、合并，变更机构规格，须重新进行岗位设置的；

(2) 经机构编制部门批准，增减机构编制的；

(3) 根据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。

## 七、岗位聘用

36. 高等学校应严格按照国家、省有关规定，以及核准的岗位设置方案，在岗位有空缺的条件下，根据“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的原则，按照竞聘上岗、公开招聘的有关规定，自主进行岗位聘用工作。

### (一) 聘任组织与聘用程序

37. 高等学校应成立岗位聘用委员会，各院（系）应成立岗位聘用小组，按照“公开、公平、公正”的原则和相关组织程序，

分别负责各类岗位的聘用工作。

在岗位聘用工作中，各高等学校应充分发挥专家教授的重要作用，学校聘用委员会和院（系）聘用小组应吸纳一定数量的专家教授参加。

38. 高等学校应根据核准的岗位设置方案，公布各级各类岗位数量及岗位说明书（包括岗位职责、聘用条件等），择优聘用。

39. 高等学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同。

#### （二）聘用合同与合同管理

40. 聘用合同应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。

41. 聘用合同期满前，高等学校应按国家、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。

#### （三）聘用工作中的其他有关事项

42. 高等学校工作人员原则上不得同时在两类岗位上任职。因高等学校管理的工作特点确需兼任，且符合兼任岗位任职条件，并能履行兼任岗位职责，完成兼任岗位工作任务的，须在所兼任岗位核准的结构比例内按照岗位设置管理权限审批。

43. 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，按照干部人事管理权限，可以根据有关规定破格

聘用。

44、各高等学校首次进行岗位设置及岗位聘用，岗位结构比例不得突破现有人员的结构比例，不得突击聘用人员，不得突击聘用职务。要根据国家和我省的相关规定，使现有与之建立人事关系的、在编在正式工作人员，按现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。现有人员的结构比例已经超过核准的岗位结构比例的，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。尚未达到核准的岗位结构比例的，要严格控制岗位聘用数量，根据高等教育事业发展需要和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

45. 各高等学校应根据聘用合同对受聘人员履职情况进行考核，考核实行年度考核和聘期考核相结合的考核方式，将受聘人员的薪酬待遇与考核结论结合起来，认真落实“以岗定薪，岗变薪变”的指导思想。应将受聘人的考核情况作为是否续聘、缓聘或解聘的重要依据。

## 八、组织实施

46. 岗位设置管理工作是深化高等学校人事制度改革的重要内容，涉及广大教职工的切身利益，政府人事行政部门、主管部门和高等学校要把此项工作作为高等学校改革发展中的一件大事来抓，提高思想认识，认真分析学科发展和人才队伍状况，要按照积极稳妥的原则，研究制定切实可行的实施方案。要处理好改革、发展和稳定的关系，加强领导，精心组织，周密部署，

积极稳妥地推动岗位设置管理工作的顺利进行，确保高等学校的稳定和发展。

47. 各高等学校在岗位设置和聘用工作中，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》、《指导意见》、《省实施意见》和本指导意见的规定进行岗位设置和岗位聘用的单位，政府人事行政部门、主管部门将不予确认岗位等级、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。

48. 本指导意见由省人事厅、省教育厅负责解释。

附件：四川省高等学校专业技术高级、中级岗位结构比例控制标准

## 四川省高等学校 专业技术高级、中级岗位结构比例控制标准

学校类别	高级 (%)		中级 (%)
	正高级 (%)	副高级 (%)	
国家重点建设高等学校	20	30	40
高等本科学校	12—18	30	40
高等专科学校、 高等职业学校	8—10	30	40