

浙江省教育厅文件

浙教高科〔2010〕99号

浙江省教育厅关于印发《浙江省高等学校 岗位设置管理实施意见》的通知

各高等学校，各设区市及义乌市教育局：

为做好我省高等学校岗位设置管理的组织实施工作，根据国家关于事业单位岗位设置管理政策要求和省委办公厅、省政府办公厅《关于印发〈浙江省事业单位岗位设置管理实施办法（试行）〉的通知》（浙委办〔2009〕138号）精神，结合我省高等学校实际，经商省人力资源和社会保障厅同意，我们制定了《浙江省高等学校岗位设置管理实施意见》。现印发给你们，请结合实际，认真贯彻实施。

各高等学校在实施中遇到的问题，请及时反馈省教育厅。

浙江省教育厅

二〇一〇年六月十八日

浙江省高等学校岗位设置管理实施意见

为进一步深化我省高等学校人事制度改革，健全岗位设置管理制度，实现高等学校人事管理的科学化、规范化和制度化，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）和省委办公厅、省政府办公厅《关于印发〈浙江省事业单位岗位设置管理实施办法（试行）〉的通知》（浙委办〔2009〕138号）精神，结合我省高等教育实际和事业发展需要，现就做好我省高等学校岗位设置管理工作提出如下实施意见。

一、实施范围

（一）政府举办的或其他组织利用国有资产举办的各级各类高等学校。

（二）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。

（三）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、基本原则

（四）坚持科学合理、精简效能的原则。通过优化各类人员结构比例，合理配置人力资源，强化内涵发展，促进高层次人才队伍建设，提高用人质量和用人效益。

（五）坚持按需设岗，竞聘上岗的原则。岗位设置要与学校事业发展目标结合起来，与收入分配制度改革结合起来，与推行聘用制度和促进用人机制改革结合起来。通过竞争上岗，完善人才选拔、使用、评价、激励与保障机制，充分调动高等学校各类人员的积极性。

（六）坚持分类指导、稳步推进的原则。从我省高等教育事业发展实际需要出发，充分考虑学校办学水平、队伍建设和功能定位等因素，实行分类指导，分层管理。坚持以人为本，正确处理效率与公平、发展与稳定的关系，积极稳妥地推进人事制度改革。

三、岗位类别设置

（七）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。

（八）管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括校、院（系）以及其他内设机构的管理岗位。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。

（九）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。

教师岗位是指具有教育教学、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。

其他专业技术岗位是指辅助教育教学和科学研究工作的专业技术岗位，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。

（十）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。

（十一）根据高等学校事业发展和工作需要，经批准，高等学校可设置特设岗位，主要用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。特设岗位的设置不受事业单位岗位总量、最高等级和结构比例的限制。特设岗位为非常设岗位，由学校提出申请，经学校主管部门审核后，报人力资源和社会保障部门核准。特设岗位的目标任务完成后，应按设置程序报核准机关核销。

四、岗位等级设置

（十二）管理岗位分为 8 个等级。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。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。

（十三）专业技术岗位分为 13 个等级。高级岗位分 7 个等级，即一至七级，其中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 3 个等级，即十一至十三级，其中十三级为员级岗位。

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，分别对应十一至十二级专业技术岗位。

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。其他专业技术岗位的最高等级，原则上应低于教师岗位。

（十四）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。普通工岗位不分等级。

五、岗位总量与结构比例

(十五)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。

(十六)高等学校的岗位总量应根据编制部门核定的教职工编制总量、现有正式在册工作人员数和学校实际工作需要以及发展目标等因素综合确定。

(十七)高等学校应根据其功能定位、职责任务、工作性质、人员结构特点以及学校发展目标等因素，综合确定管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的总量和总量结构比例。专业技术岗位一般不低于学校岗位总量的 70%，其中教师岗位一般不低于学校岗位总量的 55%。管理岗位一般不超过学校岗位总量的 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。

(十八)根据高等学校的定位、规格、规模和水平，分类制订岗位等级结构比例。

1.高等学校正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位比例的控制标准为：具有博士学位授予权高校为 15:30:48:7；具有硕士学位授予权高校为 12:30:50:8；其他本科院校为 10:28:52:10；示范高等职业院校为 8: 27:50:15；其他高等职业院校为 6:26:50:18。

2.高等学校正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位的内部结构比例为：正高二级、三级、四级为 1:3:6；副高五级、六级、七级为 2:4:4；中级八级、九级、十级为 3:4:3；初级十一级、十二级为 5:5。

3.高等学校按照干部人事管理权限设置各等级管理岗位的职员数量。担负领导职责的管理岗位按照机构编制部门核定的领导职数和内设机构领导职数设置。担负其他管理任务的职员岗位，按干部人事管理的有关规定合理设置。

4.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原则上不超过 25%，其中一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 5%。

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。严格控制工勤技能一级、二级岗位的总量。

（十九）根据事业单位聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职的要求，高等学校应按照从严控制、规范管理的原则，对确需兼任的人员，依据干部人事管理权限批准确定。

（二十）根据教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，专职辅导员纳入教师岗位系列，并可根据辅导员的条件，确定相应的职员职级。

六、岗位任职条件

（二十一）三类岗位的基本任职条件

遵守宪法和法律，具有良好的品行和职业道德，岗位所需的专业、能力或技能条件，适应岗位要求的身体条件。

（二十二）管理岗位基本任职条件

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。各等级职员岗位的基本年限要求：

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，直接聘用到相应的管理岗位。

各级管理岗位具体聘用条件按照干部管理权限由相关部门制定。

（二十三）专业技术岗位基本任职条件

1.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。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条件。

2.高等学校专业技术二级岗位基本任职条件根据省人力资源和社会保障厅制定的条件执行。各高等学校在此基础上，充分考虑任职资历和水平，制定具体聘用条件。

3.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。

4.各高等学校在我省规定的专业技术高级、中级、初级岗位基本任职条件基础上，根据本实施办法，结合不同类型、不同层次专业技术岗位的实际情况，考虑任职资历和水平，制定本单位的具體聘用条件。

（二十四）工勤技能岗位基本任职条件

1.一级、二级工勤技能岗位，須分別通过高级技师、技师技术等级考评，并在本工种下一级岗位工作满5年；

2.三级、四级工勤技能岗位，須分別通过高级工、中级工技术等级考核，并在本工种下一级岗位工作满5年；

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。

七、岗位设置程序与管理

（二十五）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管理，一般按以下程序进行：

1.编制岗位设置方案。各高等学校根据人才培养、科学研究、社会服务等综合因素以及学科和人才队伍建设的需要，在充分考虑现有人员职务结构比例的基础上，根据本实施意见规定的岗位总量、结构比例和最高等级控制标准，确定岗位的总量、等级、结构比例，编制岗位设置方案，填写《事业单位岗位设置审核表》。

2.核准岗位设置方案。岗位设置方案经学校负责人员集体讨论通过后，按规定报主管部门审核，组织或人力资源社会保障部

门核准。省属高等学校的岗位设置方案经省教育厅审核后，报省人力资源和社会保障厅核准；省直有关单位所属高等学校经主管部门审核后，报省人力资源和社会保障厅核准；设区市属高等学校的岗位设置方案经主管部门审核后，报设区市人力资源社会保障部门核准。

3.制定岗位设置实施方案。各高等学校按照核准的岗位设置方案制定本校的岗位设置实施方案，并编制岗位说明书，明确岗位的工作职责、目标任务、任职条件和绩效考核标准等。岗位设置实施方案应广泛听取教职工意见，学校党政领导班子集体研究通过后实施。

4.组织实施。高等学校按照岗位设置实施方案，积极稳妥地组织实施。完成岗位设置和岗位聘用后，应形成实施岗位设置和人员聘用情况的书面报告，填写《事业单位岗位设置实施情况认定表》，经主管部门审核后报同级组织或人力资源社会保障部门认定。对符合政策规定，完成规范的岗位设置和岗位聘用的，根据所聘岗位确定岗位工资待遇。

（二十六）经核准的岗位设置方案应保持相对稳定。首次岗位设置完成后，学校因事业发展需要调整岗位设置的，应按规定的程序进行变更核准。学校主管部门和人力资源社会保障部门对各高等学校岗位总量和各级岗位结构实行动态调整和管理。

（二十七）高等学校人事部门是岗位设置的日常工作部门，负责岗位设置方案的编制、报批和组织实施等具体工作。

八、岗位聘用与管理

（二十八）各高等学校在核定的岗位总量和结构比例内，根据岗位设置实施方案，按照《浙江省事业单位人员聘用制度试行细则》（浙政办发〔2004〕117号）及有关规定，规范聘用程序、健全聘用组织、完善监督机制，遵循公开、公平、公正的原则，实施岗位聘用工作，聘用条件不得低于国家和浙江省规定的基本条件。对确有真才实学，岗位急需且符合破格条件的，可按照有关规定破格聘用。

（二十九）在聘用工作中，各高等学校应成立聘用委员会，院（系）成立相关聘用组织，分别负责相应的岗位聘用工作。充分发挥专家教授的重要作用，积极探索建立校内外同行专家学术评价制度。

（三十）各高等学校要按国家和省有关规定，在首次聘用时，使现有在册的正式工作人员，按照现聘职务或岗位以及教学、科研情况进入相应等级的岗位，岗位结构比例不得突破现有人员的结构比例。现有人员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，逐步达到核准的结构比例。

各高等学校在加强总量控制与统筹安排的同时，要有计划地调整队伍结构，为优秀高层次人才的引进与培养储备适量岗位。

（三十一）管理岗位要按照制度入轨，平稳过渡，逐步到位，规范管理的原则，完善职员职务与职级体系，逐步将从事管理工作的人员纳入职员岗位制度体系。

（三十二）专业技术一级岗位聘用工作按照国家有关规定进行。专业技术二级岗位实行数量控制和条件控制。各高等学校要把专业技术二级岗位的条件作为反映本校人才教学科研水平的重要标杆，重点考虑人选的学术成就、学术贡献和学术声誉。拟聘人选须报省教育厅审核、省人力资源和社会保障厅核准后由学校聘用。

（三十三）各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、中期和长期合同相结合的聘用办法。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，明确受聘岗位类别、职责要求、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止以及聘用合同期限等方面的内容。

（三十四）各高等学校要根据学科专业的不同特点、岗位职责的不同要求，建立符合学校队伍建设和岗位管理需要的考核评价体系。聘用合同期满前，学校按照国家有关规定，根据聘用合同，认真考核受聘人员的履职情况，及时做出续聘、岗位调整或解聘的决定。

（三十五）高等学校新聘用工作人员，应当在岗位有空缺的条件下，按照国家及浙江省关于公开招聘、竞聘上岗的规定择优聘用。根据本校和所在地区的实际情况，在新聘用教职工时，应积极尝试推行人事代理制度。

九、组织实施

（三十六）岗位设置管理工作是各高等学校人事制度改革的

重要组成部分，涉及广大教职工的切身利益，各高等学校要高度重视，加强领导，周密部署，稳慎实施，及时研究解决改革中可能出现的新情况、新问题，积极稳妥地推进岗位设置工作的顺利进行。

（三十七）各高等学校在岗位设置和聘用过程中，要严格执行有关政策规定，坚持原则。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。对不按有关政策规定和本实施意见进行岗位设置和聘用的高校，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纪律处分。各高等学校纪检、监察部门要加强监督监察，对岗位设置管理工作实行全过程监督。

十、附则

（三十八）民办高等学校可根据学校需要参照本实施意见执行。

（三十九）本实施意见由省教育厅负责解释。

（四十）本办法自下发之日起施行。

主题词：高校 人事 管理 意见 通知

抄送：省委、省政府办公厅，省委组织部，省人力资源和社会保障厅。

浙江省教育厅办公室

2010年6月28日印发
