

中共沈阳市委组织部
沈阳市人力资源和社会保障局
关于全市事业单位实施岗位设置管理
有关问题的处理意见

各区、县（市）委组织部、人力资源和社会保障局，市直各部门：

为做好全市事业单位岗位设置管理的组织实施工作，根据《沈阳市事业单位岗位设置管理实施办法》（沈人社发〔2011〕102号，以下简称《实施办法》）规定，现就有关问题提出如下处理意见。

一、关于主体岗位类别的确定问题

（一）事业单位的主体类别和设置岗位，应按照机构编制管理部门核定的人员编制数量和单位的社会功能、职责任务、工作性质、人员结构，由单位确定主体岗位类别。根据《实施办法》有关规定，在同级人力资源和社会保障部门指导下，合理界定管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位之间的结构比例。

（二）事业单位岗位设置完成后，单位的主体岗位类别、三类岗位总量、各类岗位结构比例及数额，原则上不做调整。确因单位社会功能变化、职责任务调整、人员编制增减等原因，需要调整的，须向市人力资源和社会保障局申报调整理由，经核准后方可调整。

二、关于岗位设置基数问题

事业单位岗位设置，以机构编制部门核准的人员编制为基数。对因政策性安置人员、引进人才等，经组织和人力资源和社会保障部门批准的超编用人事事业单位的岗位设置，暂以在编在册在岗正式职工数为基数，超出编制数部分设置的岗位，须逐步予以核销。

三、关于管理岗位设置问题

（一）机构规格相当于正处级建制的事业单位岗位设置时，五级、六级普通管理岗位设置数额之和仅有1个的，只能在六级普通管理岗位设置；机构规格相当于正科级建制的事业单位岗位设置时，七级、八级普通管理岗位设置数额之和仅有1个的，只能在八级普通管理岗位设置。

（二）普通管理岗位聘用中涉及干部人事管理权限问题，按有关规定办理。

（三）未明确机构规格的事业单位，普通管理岗位的设置，按同级机构编制部门意见办理。

四、关于专业技术岗位设置问题

市人力资源和社会保障局指导各行业主管部门，按照事业单位主体岗位类别、岗位结构比例和最高等级的总体要求，制定各行业不同层级事业单位专业技术岗位结构比例。

五、关于工勤技能岗位设置问题

经批准，科学研究、教学、医疗、农业技术、工程技术、实验等领域的工勤技能一级、二级、三级岗位的设置比例可略高于《实施办法》规定的工勤技能岗位标准。对工勤技能岗位的管理，实行考评与聘用分开。

六、关于未聘用待岗人员岗位等级确定问题

（一）事业单位在首次推行人员聘用制过程中产生的未聘待岗人员，在待岗期间，按照待岗前所聘的职务职级确定岗位等级。其中，专业技术人员确定本岗位层级的最低等级。未聘待岗人员不占用本单位相应等级岗位结构比例数额。

（二）在实施岗位设置管理中，事业单位出现空缺岗位，应积极稳妥地安排未聘待岗人员竞争上岗。

七、关于原已聘用人员未能重新聘用原岗位问题

（一）事业单位按照规定的岗位结构比例设置岗位后，在岗位数额内原已聘用未

能重新聘用到原岗位的人员，若岗位已聘满，可超出本单位岗位数额在原岗位等级上聘用。其中，专业技术人员在原岗位层级最低等级上聘用。

（二）超出岗位数额聘用人员所占岗位出现空缺时，可采取“退二进一”的办法聘用其他人员，逐步过渡到按规定岗位数额聘用。

八、关于延聘人员的岗位管理问题

事业单位实行岗位设置管理后，对按照管理权限批准延长退休时间的人员，须占用单位岗位数额聘用。

九、关于特设岗位设置问题

（一）事业单位承担国家或省重大科研项目和课题，本单位工作人员无法满足工作需要，急需引进我市现行政策规定的高层次人才，可申请设置特设岗位。

（二）特设岗位的设置经主管部门审核后，按照管理权限报市人力资源和社会保障局核准。

十、关于人员编制较少单位岗位设置问题

对于规模小、人员少、类型相近的事业单位，岗位结构比例可实行集中调控，根据实际情况实行人员集中聘用。岗位可由主管部门统一设置和管理，市人力资源和社会保障局按照规定的程序和岗位结构比例，对设置的岗位进行核准。用人单位在核定的岗位数额内自主聘用。

十一、关于专业技术三级岗位管理问题

全市事业单位专业技术三级岗位的管理，实行条件、程序、总量控制。岗位核定及聘用由市人力资源和社会保障局统一管理。专业技术三级岗位的聘用，分直接聘用和评选聘用两种方式。

（一）直接聘用

国家科技进步奖、自然科学奖、科技发明奖的项目主持人；省或市科技进步奖、

科技振兴奖一等奖的项目主持人；在自然科学、工程技术、社会科学领域做出创造性的成就和重大贡献的专家、学者；为省、市做出特殊贡献，享有盛誉，业内公认的高层次专业人才，经市人力资源和社会保障局核准，可直接聘用专业技术三级岗位，不占本单位岗位数额。

（二） 评选聘用

国务院特殊津贴专家；省、市百千万人才工程人选；省、市优秀专家；省、市优秀教师；辽宁省文华奖；沈阳文学艺术红玫瑰奖；省、市“五个一”工程奖；省、市杰出专业技术人才；世锦赛等国际比赛冠军教练员等各行业省、市级大奖获得者，担任正高级专业技术职务7年左右，且具备下列条件之一的，可聘用到专业技术三级岗位，占本单位岗位数额。

1. 在科学研究和技术开发领域取得重大突破，为我市科学技术发展做出重大贡献，创造出重大经济效益和社会效益的学术技术领军人才。

2. 在科技创新、科技成果转化、社会科学发展创新、文学艺术繁荣等方面取得重大成就，对我市经济社会发展和精神文明建设做出重大贡献，创造出显著的经济效益和社会效益，形成并积累了丰富的物质财富和精神财富的杰出人才。

3. 其他方面为我市经济社会发展做出重大贡献，业绩卓著、业内公认，在省、市有影响力的行业顶级人才。

（三） 评选聘用程序

1. 各事业单位根据评选聘用条件及有关规定，按照公开、公正、公平的原则，推荐聘用人选。

2. 各区、县（市）人力资源和社会保障局对本地区的聘用人选审核后，报市人力资源和社会保障局。

3. 市属事业单位的聘用人选经单位推荐、主管部门审核后，报市人力资源和社会保障局

保障局。

4. 市人力资源和社会保障局组建各行业专家委员会，对全市三级岗位的聘用人选进行审查、评定，并对评定结果进行公示。

5. 市人力资源和社会保障局根据各行业专家委员会评定结果及公示情况，对合格人选进行核准。

6. 各事业单位根据市人力资源和社会保障局核准结果聘用。

十二、关于在两类岗位同时聘用的问题

（一）事业单位工作人员原则上不得在管理岗位和专业技术岗位上同时聘用。因行业特点及工作需要，管理岗位人员确需聘用到专业技术岗位的，须符合兼任岗位的聘用条件，并能履行兼任岗位职责，完成兼任岗位的工作任务。在两类岗位同时聘用人员，占用本单位所聘两类岗位相应数额。

（二）在两类岗位同时聘用人员的岗位设置数量，原则上按照不超过机构编制部门核定的单位领导职数和内设机构（只限经机构编制部门批准设置的单位下一层级的内设机构）正职领导职数的 50%核定。在两类岗位同时聘用的人员，由单位确定，应明确具体管理岗位，不得因人设岗。

（三）事业单位在两类岗位同时聘用人员的岗位设置，由用人单位提出申请，主管部门审核，按照管理权限由市人力资源和社会保障局核准。

十三、关于三类岗位人员的转岗聘用问题

（一）事业单位三类岗位人员转岗聘用，应在三类岗位人员竞聘上岗结束后，在岗位有空缺的情况下，通过竞聘上岗的方式，按规定条件和程序进行聘用。其中，由工勤技能岗位转聘到管理岗位或转聘到专业技术岗位的人员，须报同级人力资源和社会保障局核准后聘用。

（二）对由工勤技能岗位转聘到专业技术或管理岗位的人员，在所聘专业技术岗

位或管理岗位上退休（退职）的，可按所聘岗位国家规定的条件办理退休（退职），并享受相应的退休（退职）待遇。

（三）对距规定退休年龄不足 5 年的工勤技能岗位人员，原则上不允许转聘到管理岗位和专业技术岗位。

十四、关于在岗人员工资和退休人员待遇问题

（一）事业单位工作人员的岗位工资按所聘的相应岗位执行，薪级工资按以下办法确定：岗位类别未发生变动的，若原薪级工资低于新聘岗位起点薪级工资，执行新聘岗位起点薪级工资，第二年不再正常增加薪级工资；若原薪级工资已达到或高于新聘岗位起点薪级，则薪级工资不变；原岗位类别发生变动的，薪级工资按照辽政发〔2006〕40 号文件有关规定，按新聘岗位比照同等条件人员重新确定。

（二）经批准在两类岗位上同时聘用的人员，须根据人事管理权限由管理部门或单位明确其主要任职岗位，执行主要任职岗位的岗位工资和薪级工资。在岗位等级未发生变动时，执行的工资序列不变。

（三）已按辽宁省工资制度改革工作领导小组、辽宁省人事局《印发〈关于辽宁省教育、卫生等事业单位行政人员实行职务工资的意见〉的通知》（辽人发〔1986〕47 号）规定的起点职务工资标准所对应岗位（职务）套改了岗位工资和薪级工资的管理岗位人员，如所聘岗位未发生变动，可继续按起点职务工资标准所对应的岗位执行相应的工资待遇（此规定仅适用于执行岗位工资和薪级工资标准问题，不涉及机构规格、岗位等级及其他待遇问题）；实行岗位设置管理后，聘用到辽人发〔1986〕47 号文件规定起点职务工资标准岗位的管理岗位人员，按所聘岗位等级执行相应的岗位工资和薪级工资。

（四）根据原人事部《关于印发〈关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见（试行）〉的通知》（国人部发〔2004〕63 号）和辽政发〔2006〕40

号文件规定，享受原聘岗位（职务）工资待遇的专业技术人员，执行原聘专业技术岗位层级最低等工资标准。

（五）军队转业干部的工资待遇按照国家和省、市的有关政策执行。

（六）特设岗位的工资待遇，由批准设置该岗位的同级人力资源和社会保障局根据实际情况确定。

（七）首次实行岗位设置时，对已按原政工职务相应兑现工资待遇的，可保留原待遇。待岗位类别或岗位等级发生变动时，执行新聘岗位的工资待遇。本处理意见下发后，我市事业单位岗位管理不含政工系列。

（八）对于 2006 年 7 月 1 日至实施岗位管理时，达到法定退休年龄且办理退休手续的人员（含已达到退休年龄应办理而未办理退休手续，以及在推聘改革中至 2006 年 7 月尚未达到法定退休年龄的提前退休人员），可参照本单位在岗人员的岗位结构比例、岗位等级、条件标准、程序等有关规定，一次性单独调整退休待遇或岗位工资。其中，专业技术人员可在原聘岗位（职务）层级的等级内调整；管理人员可在原职务（岗位）的上一等级调整；工勤技能人员可在原技术等级的上一等级调整（须获得相应的技术等级证书）。上述人员调整退休待遇或岗位工资的时间，应与本单位在职人员的工资调整时间一致。提前离岗休息人员未达到国家规定退休年龄的，所调整的岗位工资记入本人工资档案中。

（九）完成岗位设置工作后，岗位类别或岗位等级发生变动的人员，自聘用的下月起执行新聘岗位的工资待遇。

（十）首次岗位设置管理于 2012 年 4 月 30 日前完成的，岗位类别或岗位等级发生变动的人员，自《实施办法》公布之日起执行新聘岗位的工资待遇；2012 年 4 月 30 日前未完成岗位设置管理的，岗位类别或岗位等级发生变动的人员，自聘用的下月起执行新聘岗位的工资待遇。

十五、关于组织实施工作的有关问题

（一）事业单位设置岗位，应制定岗位设置方案，并填报《事业单位岗位设置审核表》、《事业单位实有人员情况表》，经主管部门审核后，按照管理权限和程序报市人力资源和社会保障局核准。岗位设置方案内容包括：本单位的机构编制、现有人员基本情况；岗位设置的指导思想、基本原则；确定单位岗位主体类型的意见；拟设岗位总量、结构比例和各类各级岗位数量、两类岗位同时聘用设置数量等。

（二）各单位根据核准的岗位设置方案，制定出具体的岗位设置实施办法。岗位设置实施办法须广泛听取职工的意见，由主管部门审定，按照管理权限报同级人力资源和社会保障局备案后实施。实施办法内容包括：岗位类别、岗位数量、岗位职责、聘用条件、岗位说明书；上岗程序和方法等。

（三）各单位按照岗位总量、结构比例、最高等级和聘用条件、程序确定聘用人员。上岗进级聘用工作结束后，应填写《沈阳市事业单位岗位管理手册》，持经核准的《事业单位岗位设置审核表》，经主管部门审核后，按照管理权限报同级人力资源和社会保障局核准。

（四）事业单位岗位设置管理工作，须在实行人员聘用制基础上进行。岗位设置管理工作实施后，事业单位需与受聘人员重新签订由市人力资源和社会保障局印制的《沈阳市事业单位聘用合同》，并填写《沈阳市事业单位岗位聘用登记表》。持经核准的《沈阳市事业单位岗位管理手册》，经主管部门审核后，按照管理权限到同级人力资源和社会保障局事业单位人事管理部门办理合同鉴证和岗位聘用登记手续。其中，各区、县（市）所属事业单位八级及以上普通管理岗位聘用登记须经市人力资源和社会保障局备案。

十六、关于事业单位基础数据统计问题

事业单位岗位设置的统计与上报工作要以《沈阳市事业单位人员信息管理系统》

实名制人员信息为依据。各单位实名制信息发生变化的要及时对信息库更新维护，确保数据信息与《沈阳市事业单位岗位管理手册》、《沈阳市事业单位岗位聘用登记表》内容一致。

十七、本意见由中共沈阳市委组织部、沈阳市人力资源和社会保障局负责解释。