

教育部 文件

教人[2007]4号

教育部关于印发《教育部直属高等学校岗位设置 管理暂行办法》的通知

部属各高等学校：

根据人事部《事业单位岗位设置管理试行办法》及实施意见精神，按照《人事部教育部关于高等学校岗位设置管理的指导意见》的有关规定，现将《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（以下简称《暂行办法》）印发给你们，请结合学校实际，认真贯彻执行。

实行岗位设置管理制度，是事业单位人事管理制度的重大改革，事关高校用人制度改革的深入推进和收入分配制度改革的顺利实施，事关学校人力资源的优化配置和广大教职工的切

身利益，对加强高校人才队伍建设，充分调动和发挥各类人员的积极性具有重大意义。各直属高校党政领导班子和有关部门要充分认识实施岗位设置管理工作的重要性，按照国家关于岗位设置管理的总体精神和《暂行办法》的规定，把岗位设置管理实施工作作为一项重要而紧迫的任务抓实抓好。

各校要切实加强对岗位设置管理实施工作的组织领导。学校主要领导要亲自负责这项工作，组建强有力的工作班子，认真组织学习岗位设置管理工作的有关文件精神，深入研究分析各类人员队伍结构状况，充分听取各方面的意见，根据学校的发展目标和人才队伍建设规划，研究制订切实可行的岗位设置方案和具体实施意见。要正确处理改革、发展和稳定的关系，在岗位设置和岗位聘月工作中，要坚持公开公平公正的原则，严格执行岗位设置管理的各项政策规定，充分发挥各级党组织的作用，做好耐心细致的政策解释和思想工作，对于在实施工作中可能出现的问题要做到心中有数，提前做好预案。要采取有效措施，坚决防止和杜绝影响高校及社会稳定的情况发生，确保岗位设置管理实施工作顺利平稳进行。

请各校按照《暂行办法》的规定和要求，抓紧并认真做好岗位设置方案制订及相关审核材料的准备工作。近期我部将召开直属高校岗位设置管理实施部署工作会议，按照会议部署的时间要求，将岗位设置方案及相关审核材料报我部人事司。各

校在实施中要不断总结经验，将遇到的新情况、新问题及有关意见建议，及时报送我部人事司。

附件：教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法

二〇〇七年五月二十二日

附件：

教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法

根据《人事部教育部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》）精神，为做好教育部直属高等学校（以下简称直属高校）岗位设置管理实施工作，结合直属高校的实际，制定本暂行办法。

一、岗位设置管理的基本原则

（一）科学设岗，宏观调控。坚持从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发，统筹学科建设，兼顾各类人员结构现状，合理确定岗位总量，按照岗位结构比例标准，规范设置各级各类岗位，加强宏观调控和监督管理。

（二）优化结构，精干高效。完善岗位设置分类分级体系，以教师队伍为主体，优化各类人员结构比例，合理配置人力资源，加强高层次人才队伍建设，提高用人质量与用人效益。

（三）按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，深化聘用制改革，完善人才遴选、评价、激励与保障机制，加强规范管理，促进高校人力资源管理的自主发展和自我约束。

（四）分类指导，协调发展。区别不同类型、不同层次直属高校发展情况，充分考虑学校办学水平、队伍建设和功能规格等因素，实行分类指导，充分调动直属高校各类人员的积极性，促进人才队伍建设全面协调发展。

二、岗位设置管理的工作程序

（一）直属高校在充分听取教职工意见的基础上，按照岗位设置工作的原则，根据《指导意见》和本暂行办法的要求，制订岗位设置方案，经学校党政领导班子集体研究通过，报教育部审核。

（二）教育部审核直属高校的岗位设置方案，并报人事部备案。

（三）根据教育部审核批复的岗位设置方案，直属高校制订具体实施方案。实施方案应充分听取教职工意见，并经学校党政领导班子集体研究通过后，按照规范程序和要求，实施岗位聘用工作。

（四）直属高校将岗位设置实施方案和聘用结果报教育部备案。

三、岗位总量与结构比例

（一）岗位总量

根据国家有关部门核定的教职工编制数、现有正式工作人员数和学校工作需要等因素综合确定岗位总量。在首次确定岗位总量时，编制未满的学校暂按核定的编制数确定岗位总量；现有正式工作人员数超过核定编制数的学校，暂以现有正式工作人员数为基础核定。编制重新核定后，学校岗位总量按照规定程序做出相应调整，实有正式工作人员数超过核定编制数的学校，要通过多种途径逐步使正式工作人员控制在编制数以内。

（二）岗位类别比例

专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。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%。经核准，少数高水平大学教学科研辅助性专业技术岗位的比例可适当提高。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。

（三）岗位等级结构比例

1. 专业技术岗位

（1）按照学校人才培养、科学研究、社会服务等综合因素以及学科建设和人才队伍发展规划对高校专业技术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，

根据国家建设高水平大学的总体要求，区别直属高校功能、规格、规模和专业技术水平，实行不同的结构比例标准并进行动态调整和管理。直属高校正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位比例的最高控制目标原则上为 2: 3: 4: 1，高级专业技术岗位应以教师岗位为主体。

在首次核定专业技术岗位结构比例时，以现有专业技术人员的实际职务结构比例为基础，结合其他因素综合核定。现有专业技术人员高级职务结构高于总体控制目标的高校，要按照本次岗位设置的精神和学校人才队伍建设目标，在现有结构比例范围内，合理调整确定专业技术高级岗位结构比例；现有专业技术人员高级职务结构低于总体控制目标的高校，根据学校办学目标和人才队伍发展需要，可在现有专业技术人员高级职务比例的基础上，分别按照不同比例适当调整。

(2) 教师和其他专业技术正高级岗位中，二级、三级、四级之间的结构比例控制目标为 2: 3: 5。具体结构比例区别高校的不同情况分别确定，首次聘任时原则上按 1: 3: 6 的比例掌握。副高级岗位中，五级、六级、七级之间的结构比例一般为 2: 4: 4。中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3: 4: 3。初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的比例为 5: 5。

专业技术一级岗位的设置工作，按照国家统一部署进行。

2. 管理岗位

根据直属高校的规格、规模，按照干部人事管理权限设置各等级管理岗位的职员数量。管理岗位六级及以上职员岗位数量占管理岗位总量的比例参照高校职员制试点的有关规定执行。四级及以上担任领导职务的职员职数，按校级领导班子职数确定；其他四级及以上职员职数，按照干部人事管理权限和从严从紧的原则确定，对因高校合并出现的特殊情况，可按实际需要妥善处理。积极探索实行符合高校特点的高校职员制度。

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精神，直属高校应按照从严控制、规范管理的原则，对确因需要兼任的，按干部人事管理权限批准确定，并严格控制比例。同时应明确具有相应专业技术水平条件要求的管理岗位，对经批准同时在专业技术岗位和管理岗位任职的人员，应按其执行的岗位工资系列，占相应的岗位职数。今后，管理岗位人员担任高级专业技术职务并执行相应专业技术岗位工资的，原则上应以五级及以上职员为主。

3. 工勤技能岗位

工勤技能一级、二级、三级技术工岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例一般为 35% 左右，一级、二级技术工岗位总

量占工勤技能岗位总量的比例控制在 5% 左右。少数高水平大学和以工程技术、农林等学科为主的高校，一级、二级、三级技术工岗位总量占工勤技能岗位总量的比例可适当提高。

（四）特设岗位

1. 直属高校中的特设岗位是根据直属高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。直属高校特设岗位的等级根据规定的程序确定。

特设岗位不受直属高校岗位总量、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。

2. 直属高校特设岗位的设置须经教育部审核后，报人事部备案。

四、岗位聘用

各直属高校要严格执行《指导意见》的政策规定和工作要求，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，自主进行岗位聘用工作。

（一）聘用条件和要求根据国家对各类岗位基本任职条件的规定，结合本校实际，合理制定本校各级各类岗位的任职条

件，并在核定的岗位总量和结构比例内聘用人员。直属高校各级各类人员的聘用条件不得低于国家规定的基本条件。

直属高校专业技术一级岗位人员的聘用，按照国家有关规定执行。各直属高校要从进一步加强高层次人才队伍建设的需要和学科发展目标出发，统筹协调自然科学、工程技术、社会科学等领域的关系，合理制定并严格掌握专业技术高级岗位任职条件。其中，专业技术二级岗位的任职条件，应具有较高的学术造诣和良好的学术声誉，并综合考虑学术成就、学术影响、学术资历等因素，充分体现在人才培养、科学研究、社会服务等方面的突出成就和贡献。

（二）聘用程序和组织

直属高校要制订聘用办法、规范聘用程序、健全聘用组织、完善监督机制，确保岗位聘用工作的公开、公平、公正。学校聘用人员，应在岗位空缺的条件下，按照公开招聘的有关规定择优聘用。在专业技术岗位聘用工作中，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。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。管理岗位的聘用工作，按照干部人事管理的规定执行。

（三）聘用合同及考核直属高校应区别不同类型、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合同管理办法。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。高校和聘用人员签订聘用合同，可以约定试用期。聘用合同期限内调整岗位的，应当对聘用合同的相关内容做出相应变更。

要根据学科的不同特点、岗位职责的不同要求，建立符合高校工作规律，以促进绩效改进和人才发展为导向，由品德、知识、能力、业绩等要素构成的考核评价办法。聘用合同期满前，学校应按国家有关规定，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。对签订短期和中期合同的受聘人员，应坚持以聘期考核为主，重点考核受聘人员履行岗位职责和聘用合同的情况。对签订长期合同的受聘人员，应通过适当方式考察了解其工作的进展情况。

（四）首次设，岗后现有人员聘用的过渡办法

在岗位设置后首次开展人员聘用工作时，要根据国家有关规定，使现有正式工作人员，按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。要妥善处理好与学校已实施的聘任制改革的关系。现有正式工作人员数和相应结构比例已经超过核准的岗位总

量和结构比例的学校，应通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的岗位总量和结构比例。对尚未达到核准的岗位总量和结构比例的学校，要严格控制各类岗位聘用数量，尤其是高级岗位的聘用数量，根据学校发展要求和人员队伍状况等情况逐年逐步到位，正确处理改革发展稳定的关系。在首次设岗后聘任时，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。

在专业技术岗位人员首次聘用中，要严格控制专业技术二、三级岗位的聘用数量，充分留有余地，明确一定比例用于今后选拔和吸引高层次人才。在管理岗位人员首次聘用中，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，认真制定不同职员的任职条件，要逐步将从事管理工作的人员纳入职员岗位制度体系。对确因工作需要，继续在专业技术和管理岗位上同时任职的，要制定具体办法，并从严审批。按照《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。在工勤技能岗位人员首次聘用中，要根据学校进行后勤社会化改革的实际，认真考虑当前学校工勤队伍现状，稳妥实施聘用工作，通过多种途径逐步减少工勤技能岗位。

专业技术一级岗位聘用按国家有关规定执行。

五、岗位设置审核与管理

根据《指导意见》有关岗位设置审核工作的规定和程序，教育部人事司负责组织进行直属高校岗位设置审核管理工作。

岗位设置方案审核材料包括学校岗位设置工作报告、《教育部直属高等学校岗位设置审核表》（见附表一）。学校岗位设置工作报告的内容应包括实施岗位设置工作的总体目标，有关问题的说明，学校研究制订岗位设置方案的主要工作过程和学校党政领导班子集体讨论的主要意见。

学校在完成岗位设置和聘用工作后，应及时将岗位设置实施方案和岗位聘用结果备案表（见附表二）报教育部（人事司）备案。

教育部对直属高校岗位设置与岗位聘用工作定期进行监督检查，综合运用工资政策、编制核定、经费拨款等多种措施加强管理，进一步完善人员统计报表制度，并将岗位设置与岗位聘用工作列入直属高校巡视工作以及考核学校党政领导班子遵守组织人事工作规定的重要内容。

六、其他

直属高校附属医院和附属中小学校的岗位设置工作，要在充分考虑教育教学工作需要的基础上，按照现行人事管理办法，参照本暂行办法和有关行业指导意见精神，由所属高校负责进

行岗位设置和人员聘用工作，并将岗位设置方案报教育部（人事司）备案。

附表：一、教育部直属高等学校岗位设置审核表

二、教育部直属高等学校岗位聘用结果备案表