



重庆市人事局 重庆市教育委员会 关于印发重庆市高等学校岗位设置 管理指导意见的通知

渝人发〔2008〕43号

各区县（自治县）人事局、教委（教育局），市级各有关部门人事（干部）处，市属高等学校人事部门：

为做好我市高等学校岗位设置管理的组织实施工作，现将《重庆市高等学校岗位设置管理指导意见》印发给你们，请遵照执行。

重庆市人事局 重庆市教育委员会

二〇〇八年三月十八日

重庆市高等学校岗位设置管理指导意见

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）和《重庆市事业单位岗位设置管理实施办法（试行）》（渝人发〔2008〕2号，以下简称《实施办法》）精神，结合重庆高等学校的实际，提出如下指导意见。

一、适用范围

1. 我市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. 根据高等学校的功能、规格、规模以及隶属关系等情况，对岗位实行总量、结构比例和最高等级控制。岗位设置的总量应与机构编制部门核定的编制总数保持一致。

4. 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（以下简称三类岗位）。

5. 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。

6. 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，适应发展社会公益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。

7. 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。

8. 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，满足高等学校业务工作的实际需要。

鼓励高等学校后勤服务社会化。已经实行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。

9. 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，综合确定高等学校三类岗位总量的结构比例。三类岗位的结构比例由市政府人事、教育行政部门确定（《重庆市高等学校岗位设置及结构比例总体控制标准》详见附件1）。

10. 高等学校在确定岗位总量时，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%。

三、岗位等级设置

（一）管理岗位等级设置

11. 我市高等学校管理岗位分为8个等级，即三至十级职员岗位。现行的厅级正职或二级职员（正）、厅级副职或二级职员（副）、处级正职或三级职员（正）、处级副职或三级职员（副）、科级正职或四级职员（正）、科级副职或四级职员（副）、科员或五级职员、办事员或六级职员依次分别对应管理岗位三至十级职员岗位[《重庆市高等学校管理（职员）岗位

等级对应表》详见附件 2]。

12. 根据高等学校的规格、规模和隶属关系，按照干部人事管理权限设置高等学校各等级管理岗位的职员数量。管理岗位最高等级职员岗位设置，按照机构编制部门核定的机构规格确定。

13. 承担领导职责的职员岗位设置，按照机构编制部门核定的单位领导职数和内设机构领导职数确定；其他承担管理任务的职员岗位设置，应保持合理的结构比例。

14. 未定机构规格、领导职数的高等学校，应由机构编制部门核定机构规格、领导职数后，按干部管理权限和本办法有关规定执行。

(二)专业技术岗位等级设置

15. 专业技术岗位共分为 13 个等级。其中正高级岗位为一至四级（一级为特级岗位）；副高级岗位为五至七级；中级岗位为八至十级；初级岗位为十一至十三级（十三级为员级岗位）。（《重庆市高等学校专业技术岗位等级对应表》详见附件 3）。

16. 高等学校专业技术岗位的最高等级和结构比例，按照高等学校的功能、规格、隶属关系和专业技术水平等因素，根据现行高等学校专业技术职务管理有关规定和本指导意见确定。

17. 高等学校专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比

例，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，根据各地区经济、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。

18. 根据全市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总体控制目标的要求，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，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。

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。

19. 全市高等学校专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例，总体控制目标如下：

(1)市属有博士学位授予权的普通本科高校原则上为 4.5:4:1.5；

(2)市属其他普通本科高校原则上为 4: 4: 2；

(3)高等专科学校和全国示范性高等职业技术学院原则上为 3.5: 4: 2.5；

(4)高等职业技术学院原则上为 3: 4: 3；

20. 全市高等学校专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例，总体控制目标如下：

(1)二级、三级、四级岗位之间的比例为 1: 3: 6;

(2)五级、六级、七级岗位之间的比例为 2: 4: 4;

(3)八级、九级、十级岗位之间的比例为 3: 4: 3;

(4)十一级、十二级岗位之间的比例为 5: 5。

21. 市政府人事、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。

22. 各级政府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。

23. 高等学校专业技术岗位的最高等级岗位设置, 原则上市属普通本科高校可设至专业技术二级岗位; 高等专科学校和高等职业技术学院可设至专业技术三级岗位。

24. 二至七级专业技术岗位由市政府人事行政部门调控; 八至十二级专业技术岗位由区县(自治县) 政府人事行政部门或高等学校主管部门调控。

(三) 工勤技能岗位等级设置

25. 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 5 个等级, 即一至五级。普通工岗位不分等级。高等学校中的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工, 依次

分别对应工勤技能岗位一至五级岗位（《重庆市高等学校工勤技能岗位等级对应表》详见附件4）。

26. 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。

27. 高等学校工勤技能岗位结构比例，一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全市总体控制目标为25%左右；其中一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例严格控制在5%左右。高水平大学可在此基础上适当提高。

28. 高等学校工勤技能一级、二级岗位主要应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。没有承担科学研究、高新技术成果转化和高技能人才培养任务的高等学校，要严格控制工勤技能一、二级岗位的总量。

29. 高等学校一级、二级工勤技能岗位由市政府人事行政部门调控；三至五级工勤技能岗位由区县（自治县）政府人事行政部门或高等学校主管部门调控。

（四）特设岗位设置

30. 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，经市政府人事行政部门批准设置的非常设工作岗位。

特设岗位不受高等学校岗位总量、最高等级和结构比例的

限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。特设岗位的等级按照规定的程序确定。

31. 按照严格控制、严格审批的原则，高等学校有下列情形之一的，可申请设置特设岗位：

(1)承担国家或本市重大科研项目或课题，本单位人员无法满足工作需要，需短期聘用高层次人才的；

(2)引进（或柔性引进）两院院士、长江学者、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、国家杰出青年基金获得者、国家有突出贡献中青年专家、国家级教育名师、享受政府特殊津贴人员，以及省（部）级有突出贡献专家、急需高层次人才等，本单位相应等级岗位无空缺的；

(3)因单位规格受限但确需聘用高层次人才的；

(4)其他确需设置的。

32. 特设岗位的设置须由高等学校填写《重庆市事业单位特设岗位审核表》（附件5），经区县（自治县）政府人事行政部门或高等学校主管部门审核后，按程序报送市政府人事行政部门核准。

四、专业技术岗位名称及岗位等级

33. 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。

34. 高等学校其他专业技术岗位名称和对应等级参照相应行业指导意见和标准执行。

35. 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、岗位任职基本条件

(一)各类岗位的基本条件

36. 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。

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)具备岗位所需的专业、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

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

38. 各等级职员岗位的基本任职条件：

- (1)三级职员岗位，须在四级职员岗位上工作满两年；
- (2)四级职员岗位，须在五级职员岗位上工作满三年；
- (3)五级职员岗位，须在六级职员岗位上工作满两年；
- (4)六级职员岗位，须在七级职员岗位上工作满三年；
- (5)七级职员岗位，须在八级职员岗位上工作满三年；
- (6)八级职员岗位，须在九级职员岗位上工作满三年；

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。

39. 市政府人事行政部门在上述基本任职条件基础上，结合实际，制定职员管理的具体条件。

三、四级职员岗位条件按照国家和我市有关规定执行。

(三)专业技术岗位基本条件

40. 高等学校的专业技术岗位的基本任职条件按照国家和我市现行专业技术职务评聘有关规定执行。实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括准入控制的要求。

41. 各地区、各部门以及高等学校在国家和我市规定的专业技术高级、中级和初级岗位基本条件的基础上，根据我市《实施办法》及本指导意见，结合实际情况，制定本地区、本部门以及本单位的具体条件。

42. 高等学校的专业技术高级、中级和初级岗位内部不同等级岗位的具体条件，由主管部门和高等学校，按照我市《实施办法》及本指导意见，根据岗位的职责任务、专业技术水平、任职年限要求等因素综合确定。

43. 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的有关规定执行。

44. 专业技术二级岗位由市政府人事行政部门实行总量控制和指标管理（具体办法另行制定）。

(四)工勤技能岗位基本条件

45. 一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满五年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评。

46. 三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满五年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核。

47. 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

48. 高等学校岗位设置实行政府人事行政部门核准制度，并按规定程序和管理权限进行审核。

(1)市属高等学校岗位设置方案须经主管部门审核后，报市政府人事行政部门核准；

(2)区县（自治县）属高等学校岗位设置方案须经主管部门

同意、同级政府人事行政部门审核后，报市政府人事行政部门核准。

49. 高等学校设置岗位按以下程序进行：

(1)制定岗位设置方案，填写《重庆市高等学校岗位设置方案表》（附件6）和《重庆市高等学校岗位设置及结构比例控制审核表》（附件7）；

(2)按程序报主管部门审核，市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，编制岗位说明书；

(4)岗位设置实施方案应广泛征求本单位职工意见，由单位负责人员集体研究通过；

(5)组织实施。

50. 高等学校有下列情形之一的，岗位设置方案可按照核准权限申请变更：

(1)经机构编制部门批准，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)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。

51. 经政府人事行政部门核准的岗位设置方案作为高等学

校和有关部门聘用人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

52. 高等学校的岗位总量、结构比例应保持相对稳定，并实行动态管理，未经市政府人事行政部门批准不得突破。

七、岗位聘用

53. 高等学校聘用人员，应按照我市《实施办法》、本指导意见和市政府人事行政部门核准的岗位设置方案，根据按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则，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。

54. 高等学校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人员。

55. 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，在核定的岗位总量、结构比例、最高等级限额内聘用人员，聘用条件不得低于国家和我市规定的基本任职条件。

56. 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）成立相应聘用组织，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。根据本校和我市的实际情况，学校在新聘用教职工时，应积极实行人事代理制度。

57. 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，应当对聘用合同作出相应变更。聘用合同期满，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。

58. 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。

59. 高等学校新参加工作人员见习、试用期满后，管理人员、专业技术人员按照岗位条件要求确定岗位等级；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。

60. 高等学校聘用人员，按照以下程序进行：

(1)三、四级职员岗位，按干部管理权限聘用，报市政府人事行政部门备案。

(2)五至六级职员岗位、二至七级专业技术岗位、一至二级工勤技能岗位，经高等学校主管部门审核，报市政府人事行政部门核准后，由单位聘用。

(3)七至十级职员岗位、八至十三级专业技术岗位、三至五级工勤技能岗位，由高等学校聘用。

61. 高等学校接收的政策性安置人员的聘用，按照国家和我市的有关政策规定执行，并签订聘用合同。新调入工作人员的聘用，应重新确定岗位等级，并签订聘用合同。

62. 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，须按干部人事管理权限审批并报同级政府人事部门备案。占用专业技术岗位职数的管理人员必须明确其具体的专业技术岗位，并完成该岗位专业技术工作的目标和职责。

63. 已经实行聘用制度，签订聘用合同的高等学校，可根据我市《实施办法》和本指导意见的有关要求进行岗位设置，并按照核准的岗位设置方案，对本单位现有在册（即在编、在岗和在聘）的正式工作人员确定不同等级的岗位，并变更聘用合同相应内容。

64. 尚未实行聘用制度和岗位管理制度的高等学校，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》和我市《实施办法》及本指导意见的精神，抓紧进行岗位设置，实行聘用制度，组织岗位聘用。

65. 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，使高等学校现有在册（即在编、在岗和在聘）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。

66. 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、初级岗位中高等级岗位的设置。

67. 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，要严格控制岗位聘用数量，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，也要根据事业发展要求和人员队伍状况逐年逐步到位，同时还要为引进急需人才保留适当的空间。

68. 高等学校完成岗位设置、组织岗位聘用并签订聘用合同后，应写出书面工作报告，填写《重庆市高等学校岗位聘用人员审核认定表》（附件8），经主管部门审核后，报同级政

府人事行政部门进行认定。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。

69. 高等学校聘用人员，应填报《重庆市高等学校岗位聘用人员登记备案表》（附件9），向政府人事行政部门登记备案。其中，市属高等学校经主管部门审核，报市政府人事行政部门登记备案；区县（自治县）高等学校经主管部门审核，报同级政府人事行政部门登记，并送市政府人事行政部门备案。

八、组织实施

70. 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，积极稳妥地推动岗位设置工作的顺利进行。

71. 各级人事、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，结合实际，按照我市《实施办法》和本指导意见的相关要求，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。

72. 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，要严肃追究责任。对不按我市《实施办法》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、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。

73. 本指导意见由市人事行政部门、市教育行政部门负责解释。

- 附件：
1. 《重庆市高等学校岗位设置及结构比例总体控制标准》
 2. 《重庆市高等学校管理（职员）岗位等级对应表》
 3. 《重庆市高等学校教师专业技术岗位等级对应表》
 4. 《重庆市高等学校工勤技能岗位等级对应表》
 5. 《重庆市事业单位特设岗位审核表》
 6. 《重庆市高等学校岗位设置及结构比例控制审核表》
 7. 《重庆市高等学校岗位设置方案表》
 8. 《重庆市高等学校岗位聘用人员审核认定表》
 9. 《重庆市高等学校岗位聘用人员登记备案表》

附件 1:

重庆市高等学校岗位设置及结构比例总体控制标准

单位 岗位 总量 (编制 数)		机 构 规 格		类别	管理岗位占主体			专业技术岗位占主体			工勤技能岗位占主体			特设岗位					
					管理	专技	工勤	管理	专技	工勤	管理	专技	工勤	不受限					
				比例					≥70%										
管理 岗位	等级			一	二		三	四		五		六		七		八		九	十
	比例																		
专业 技术 岗位	等级 层级			高级								中级				初级			
	比 例	博士点普通高校			45%								40%				15%		
		普通本科学校			40%								40%				20%		
		高专和示范性高职			35%								40%				25%		
		高职			30%								40%				30%		
	等级 层级			特级	正高级 1:3:6				副高级 2:4:4				中级 3:4:3				助理级 5:5		员级
				一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三			
	比 例	博士点普通 高校																	
		普通本科学 校																	
		高专和示范 性高职																	



		高职													
工勤 技能 岗位	等级	技术工					普通工	备注							
		一	二	三	四	五									
	比例	1%	4%	20%											



附件 2:

重庆市高等学校管理（职员）岗位等级对应表

岗位等级	现行行政级别	备 注
3 级职员	正厅级	原 2 级职员（正）
4 级职员	副厅级	原 2 级职员（副）
5 级职员	正处级	原 3 级职员（正）
6 级职员	副处级	原 3 级职员（副）
7 级职员	正科级	原 4 级职员（正）
8 级职员	副科级	原 4 级职员（副）
9 级职员	科 员	原 5 级职员
10 级职员	办事员	原 6 级职员

说明：备注栏所指系我市原职员职级

附件 3:

重庆市高等学校教师专业技术岗位等级对应表

岗位等级	专业技术岗位名称	专业技术职务	备 注
1 级	教授一级	正高级	国家控制
2 级	教授二级		市调控
3 级	教授三级		
4 级	教授四级		
5 级	副教授一级	副高级	
6 级	副教授二级		
7 级	副教授三级		
8 级	讲师一级	中 级	
9 级	讲师二级		
10 级	讲师三级		
11 级	助教一级	初 级	助理级
12 级	助教二级		
13 级			员 级



附件 4:

重庆市高等学校工勤技能岗位等级对应表

岗位等级	技术等级	备 注
1 级	高级技师	技术工
2 级	技 师	
3 级	高级工	
4 级	中级工	
5 级	初级工	
普通工		



附件 5:

重庆市事业单位特设岗位审核表

填表单位：（盖章） 填表人： 电话： 填表日期： 年 月 日

单位名称							
经费形式		机构规格		编制数		现岗位聘用人数	
岗位基本情况	岗位类别	岗位名称		岗位等级	岗位设置时限		
					开始时间： 年 月 日 终止时间： 年 月 日		
设置原因							
聘用人员情况	姓 名	性别	出生年月	参加工作时间	最高学历	毕业时间	原工作单位
	原聘岗位类别			原聘岗位名称		原聘岗位等级	
审核意见	区县政府人事行政部门或市级主管部门审核意见				市政府人事行政部门核准意见		
	(盖 章) 年 月 日				(盖 章) 年 月 日		
备注							

填表说明：1、本表用于事业单位设置特设岗位的审核；
2、经费形式是指主要由财政拨款、部分由财政支持和经费自理三种形式；
3、现岗位聘用人数是指本单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位现聘用的人员数量；
4、岗位类别是指拟设置的特设岗位属管理岗位、专业技术岗位还是工勤技能岗位；
5、岗位名称是指拟设置的特设岗位的具体岗位名称；
6、岗位等级是指拟设置的特设岗位的等级；
7、岗位设置时限是指拟设置的特设岗位起止时间；
8、本表一式四份，核准后政府人事行政部门、主管部门、工资审核部门、事业单位各一份；
9、本表用 A4 纸打印，上报时附电子版。

附件 6:

重庆市高等学校岗位设置方案表

填表单位：(盖章)

填表人：

电话：

填表日期： 年 月 日

内设机构名称		现有 人员 数	设置 岗位 小计	管理岗位								专业技术岗位													工勤技能岗位					普 通 工
																									技术工					
				三	四	五	六	七	八	九	十	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	一	二	三	四	五		
1																														
2																														
3																														
4																														
5																														
6																														
7																														
8																														
9																														
10																														
合计																														
备注																														

填表说明：1、本表用于事业单位制定岗位设置方案；
2、内设机构是指经机构编制部门或市级主管部门核定的事业单位内设机构；
3、现有人员数是指事业单位现有在册（在编、在岗、在聘）的正式工作人员数量；
4、本表填报一式三份，核准后政府人事行政部门、主管部门、事业单位各一份；
5、本表用 A4 纸打印，上报时附电子版。



附件 7:

重庆市高等学校岗位设置及结构比例控制审核表

单位名称（盖章）：

填表人：

电话：

填报日期： 年 月 日

单位 岗位 总量 (编 制数)	J1	机 构 规 格		类别	管理岗位占主体			专业技术岗位占主体			工勤技能岗位占主体			特设岗位								
					管理	专技	工勤	管理	专技	工勤	管理	专技	工勤	不受限								
					目标比例			A1			A2					A3						
					目标数量			B1			B2					B3						
管理 岗位	等级		一		二		三		四		五		六		七		八		九		十	
	目标比例		C1		C2		C3		C4		C5		C6		C7		C8		C9		C10	
	目标数量		D1		D2		D3		D4		D5		D6		D7		D8		D9		D10	
专业 技术 岗位	等 级		高级								中级				初级							
	层级																					
	目标 比例1	填写单 位层级	E1								E2				E3							
	目标数量 1		F1								F2				F3							
	等 级		特级	正高级 1:3:6				副高级 2:4:4				中级 3:4:3				助理级 5:5		员级				
	层级		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三							
	目标 比例2	填写单 位层级	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13							
目标数量 2		H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13								
工勤 技能	等级		技术工					普通工	区县政府人 事行政部门				市政府 人事行									
	一	二	三	四	五																	

重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

岗位	目标比例	1%	4%	20%				或市级主管 部门审核 意见		政部门 核准意 见	
	目标数量	I1	I2	I3	I4	I5	I6				
备注									(盖章) 年 月 日		(盖章) 年 月 日

填表说明：

- 1、本表用于事业单位设置及结构比例控制的审核；
- 2、单位岗位总量应与机构编制部门核定的编制总数保持一致，未核编的，应先由机构编制部门核定编制后填写；
- 3、机构规格指单位的行政级别，未明确行政级别的，应先由机构编制部门核定机构规格后填写；
- 4、填写内容时，单位首先确定本单位属于“管理岗位占主体”、“专业技术岗位占主体”、“工勤技能岗位占主体”的哪一类型，而后填写目标比例和目标数量；
- 5、本表中所有的目标数量（包括目标数量 1、2）取整；
- 6、单位岗位总量一栏中，目标比例指单位应依据文件比例控制标准，立足本单位当前实际，结合单位持续发展需要，合理确定单位三类岗位之间的比例关系，且三类岗位目标比例之和为 100%，如：专技岗位占主体的单位，假设管理岗位 A1=20%，专技岗位 A2=75%，工勤岗位 A3=5%，且 20%+75%+5%=100%；
- 7、单位岗位总量一栏中，目标数量指单位确定目标比例后确定的岗位数量，即单位岗位总量×目标比例，如：B2=J1×A2；
- 8、管理岗位一栏中，目标数量各栏中若编制部门或市级主管部门已经核定的领导职数请填写核定数量，其它数量根据单位发展情况填写，目标数量不能超过单位岗位总量中管理岗位目标控制数量，即：D1+D2+.....+D10=B1；
- 9、管理岗位一栏中，目标比例各栏，根据已经填写的管理岗位目标数量对应成比例填写，即：C3=（D3/B1）×100%（保留两位小数，采取五舍六入），且此栏中目标比例之和为 100%，即：C1+C2+.....+C10=100%；
- 10、专业技术岗位一栏中，“填写单位层级”指单位属于岗位设置哪一层面，即对应附件 1 中各层级填写；
- 11、专业技术岗位一栏中，“目标比例 1”指确定单位层级后，将相应比例填写至高、中、初级比例各栏中；
- 12、专业技术岗位一栏中，“目标数量 1”指将单位岗位总量一栏中专技岗位的目标数量×单位岗位层级比例所得，如：F1=B2×E1；
- 13、专业技术岗位一栏中，正高级和副高级之间的比例关系为 3：7；即专业技术岗位高级岗位的 30%为正高级，70%为副高级；
- 14、专业技术岗位一栏中，各等级比例即“二、三、四.....十”级比例的填写，以各等级中的小比例对应填写，如：以专技占主体的单位，按文件规定，岗位设置可设置到二级岗的单位，二级岗位比例 G2=30%(正高级)×10%(1: 3: 6)，三级岗位比例 G3=30%(正高级)×30%(1: 3: 6)，四级岗位比例 G4=30%（正高级）×60%（1: 3: 6），五级岗位比例 G5=70%（副高级）×20%（ 2: 4: 4）.....十级岗位比例 G10= 30%(3: 4: 3)；
- 15、专业技术岗位一栏中，对第十一、十二、十三级岗位的目标比例填写，第十三级占初级岗位数，单位需要根据实际，结合持续发展需要，合理确定第十三级岗位占初级岗位的比例，第十一、十二级岗位之间的比例关系确定为 5：5，且十一、十二、十三级岗位的目标比例之和为 100%，即：G11+G12+G13=100%；
- 16、专业技术岗位一栏中，各等级岗位的目标数量 2 即“二、三、四.....十三”级岗位目标数量的填写，分别用高、中、初级岗位的目标数量 1×各等



重庆市人力资源和社会保障局行政规范性文件

级目标比例 2 所得，如：二级岗位目标数量 $H2=F1 \times G2$ ；

17、专业技术岗位一栏中，目标数量 1 各栏总和等于岗位总量中专技岗位总量，目标数量 2 各栏总和等于岗位总量中目标数量 1 各栏总和，即： $H1+.....+H13=F1+F2+F3=B2$ ；

18、工勤技能岗位一栏中，“一、二、三”级技工岗位比例依据文件对应比例为 1%、4%、20%，“四级、五级、普通工”的比例由单位联系实际，结合持续发展需要，合理确定，且此栏中目标比例之和为 100%，即： $1\%+4\%+20\%+四级\%+五级\%+普通工\%=100\%$ ；

19、工勤技能岗位一栏中，目标数量填写用单位岗位总量中工勤技能岗位目标数量分别乘以目标比例所得，如：专业技术岗位占主体的单位，技术工三级岗位目标数量 $I3=B3 \times 20\%$ ；

20、工勤技能岗位中各等级技术工的目标数量总和等于在单位岗位总量中工勤技能岗位的目标数量，即： $I1+I2+.....+I6=B3$ ；

21、本表一式四份，核准后政府人事行政部门、主管部门、工资审核部门、事业单位各一份；

22、本表用 A4 纸打印，上报时附电子版。



附件 8:

重庆市高等学校岗位聘用人员审核认定表

填表单位: (盖章)

填表人:

电话:

填表日期:

年 月 日

单位名称			机构规格				经费形式				编制数				现有人员数			
岗位 聘用 情况	管理岗位	等级	三		四		五		六		七		八		九		十	
		核准岗位数																
		聘用岗位数																
	专业技术岗位	层级	高级								中级				初级			
		核准岗位数																
		聘用岗位数																
		等级	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三				
		核准岗位数																
		聘用岗位数																
	工勤技能岗位	等级	一		二		三		四		五		普通工					
		核准岗位数																
		聘用岗位数																
	审核 备案 意见	区县政府人事行政部门或市级主管部门审核意见								市政府人事行政部门核准意见								
		(盖章) 年 月 日								(盖章) 年 月 日								
	备注																	

- 填表说明：
- 1、本表用于事业单位岗位聘用审核备案；
 - 2、经费形式是指主要由财政拨款、部分由财政支持和经费自理三种形式；
 - 3、现有人员数是现有在编、在岗的正式工作人员数量；
 - 4、核准岗位数是指政府人事部门核准设置的各等级岗位的数量；
 - 5、聘用岗位数是指现已聘用的各等级岗位的数量；
 - 6、本表填写一式四份，核准后政府人事行政部门、主管部门、工资审核部门、事业单位各一份；
 - 7、本表用 A4 纸打印，上报时附电子版。



附件 9:

重庆市高等学校岗位聘用人员登记备案表

单位名称（盖章）： 填表人： 电话： 填报日期： 年 月 日

序号	工作单位	姓名	性别	出生年月	民族	身份证号	政治面貌	文化程度	参加工作时间	人员类别	职员职务			专业技术职务			工勤人员技术			备注	
											等级	任职时间	聘用时间	等级	取得资格时间	聘用时间	等级	取得资格时间	聘用时间		

区县府人事行政部门或市级主管部门（盖章）：



- 填表说明：
- 1、“人员类别”填写“管理人员”、“专业技术人员”或“工勤人员”；
 - 2、“双肩挑”人员既要填写“职员职务”，也要填写“专业技术职务”，但须在备注栏中注明其现执行工资类别；
 - 3、“等级”一栏按照岗位设置文件中规定的三类人员划分的等级填写；
 - 4、“取得资格时间”一栏指取得最高职称资格的时间，具体到年月；
 - 5、“聘用时间”一栏指单位聘用该人员所在岗位的起始时间，具体到年月；
 - 6、对于高职低聘、低职高聘的人员，将其实际职称资格情况填写于“备注”栏中；
 - 7、此表须经区县政府人事行政部门或市级主管部门审核（盖章）；
 - 8、本表填写一式四份，核准后政府人事行政部门、主管部门、工资审核部门、事业单位各一份；
 - 9、本表用 A4 纸打印，上报时附电子版。

