# 单位岗位设置方案(实用8篇)

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-06-16

*方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。那么方案应该怎么制定才合适呢？以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。单位岗位设置方案篇一5月12日住房公积金管理中心人防办公室5月13日...*

方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。那么方案应该怎么制定才合适呢？以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

**单位岗位设置方案篇一**

5月12日住房公积金管理中心

人防办公室

5月13日市委办公室、市政府办公室、市政府法制办公室、市人大常委会、市政协

5月14日市纪委、市委组织部、市委宣传部

5月15日市妇联、科协、文联、残疾人联合会

5月18日市中级人民法院、市人民检察院、市委老干部局、保密机要局

5月19日总工会、市工商联、城市管理局

5月20日安全生产监督局、房产管理局

5月21日外贸局、环保局、旅游

5月22日发改委、经贸委

5月25日体育局、计生委

5月26日人事局、科技局、财政

5月27日统计局、城市规划局、

劳动和社会保障局

6月1日煤炭管理办、公共政务管理局

6月2日粮食局、中小企业局

6月3日萍乡日报社、商总会

6月4日公路管理局、机关事务局

6月5日农业、林业

6月9日交通、建设

6月10日萍乡高专、水务局、山口岩水库

6月11日卫生、文化

6月12日广电、国土

6月15日民政、教育、其它

6月17日开发区、安源区、湘东区

6月18日芦溪县、上栗县、莲花县

注：办公地点：萍乡市人事局综合科

联系电话：6840830

萍乡市市直事业单位岗位设置管理工作材料要求

工作工作要求（具体工作任务）材料及内容备注

岗位设置方案各单位制定岗位设置方案

2、编制手册及相关文件；

3、所有工作人员工资审批表；

5、所有工作人员首次选择岗位申报表；

2、其它材料同上；

3、主管部门或经主管部门签署意见的岗位设置方案报批函6月底以前

省人事厅批准全市岗位设置方案

岗位设置实施方案各单位制定岗位设置实施方案时间另行安排

主管部门统一汇总报市人事部门审核、备案1、岗位设置实施方案（含岗位说明书）；

2、《单位岗位类别设置表》、《单位岗位设置核准表》。

2、竞聘人员填写《申请表》；

3、单位组织竞聘，确定拟聘人员。时间另行安排

2、《单位岗位类别设置表》、《单位岗位设置核准表》、《事业单位工作人员聘任汇总表》、《事业单位工作人员岗位聘用备案表》及计算机数据报盘。

3、聘任证书

主管部门、市人事局按分级管理原则对聘任证书编号及验印1、《单位岗位类别设置表》、《单位岗位设置核准表》、《事业单位工作人员聘任汇总表》、《事业单位工作人员岗位聘用备案表》及计算机报盘。

2、聘任证书。

签订聘用合同及兑现工资聘任证书、聘任合同

注：一、岗位设置方案内容：1、单位类型；2、岗位总量；3、主体岗位；

4、三类岗位基数及比例；5、岗位说明书；

6、最高比例适用类型；

7、根据三类岗位基数及最高比例适用类型确定各岗位层级、各岗位等级职数。

二、岗位设置实施方案内容：1、各岗位层级、各岗位等级职数余额；

2、量化评分办法。

**单位岗位设置方案篇二**

为了深化我校人事制度改革，建立健全聘用制度和岗位管理制度，实现学校人事管理的科学化、规范化和制度化，根据《甘肃省事业单位岗位设置管理实施意见》(省委办发【】66号)、《临夏州事业单位岗位设置管理工作实施方案》(临州府秘【】28号)等有关文件精神，结合《临夏师范学校岗位设置方案》及学校实际，制定本实施方案。

我校正式在册的管理人员、专业技术人员和工勤技术人员。未经编制部门核编或组织人事部门正式办理手续的人员，暂不列入本实施方案的管理范围。

1、成立临夏师范学校岗位设置管理工作领导小组:

组 长:常生强

副组长:陈贵旭 章 俊 吴胜辉

成 员:王海忠 范广斌 马占才 刘文礼 马永清 马 萍

领导小组下设办公室，陈贵旭兼任办公室主任，刘文礼任办公室副主任，史文斌、卢彩云、杨小翠、刘 娟、鄂佩丽、马春英为工作人员。

2、制定岗位设置管理的指导思想和基本原则。

(1)指导思想:以邓小平理论和“三个代表” 重要思想为指导，以科学发展观为统领，根据临夏经济社会和教育事业发展的需求，坚持以人为本，创新管理体制，转换用人机制，增强学校内部活力，使优秀人才脱颖而出，充分调动广大教职工的工作积极性、主动性和创造性，为全州经济社会发展提供人才保障和智力支持。

(2)岗位设置原则:坚持科学合理，有利于学校长远发展的原则;坚持按需设岗，有利于调动广大教职工工作积极性的原则;坚持转换用人机制，有利于优秀人才脱颖而出的原则;坚持优化组合，有利于全面提高教育教学质量的原则。

我校岗位设置遵循科学合理、精简效能的原则，坚持按需设岗，竞聘上岗，按岗聘用，合同管理。分别设置管理岗位、专业技术岗位、工勤岗位三类。各类人员原则上不得同时在两类岗位上任职，因工作需要确需兼任的，须按干部人事管理权限由主管部门审批，并同时明确其主要任职岗位。主要任职岗位确定后，无特殊情形一般不予变更，确需变更的，按干部人事管理权限由主管部门审批。

(一)岗位总量

州编制部门给我校下达的编制总数为180人(临州机编【】8号)。

(二)岗位类别及比例

临夏师范属专业技术型事业单位。按照文件精神，确定的三类岗位结构比例为:专业技术岗位占85%，计153个，管理岗位占9%，计16个;工勤技能岗位占6%，计11个。

(三)岗位等级及结构比例

1、管理岗位

管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位。

16个管理岗位中，领导职数3个，其中校长岗位1个，副校长岗位2个(临州机编【】40号《关于有关县级事业单位领导职数的通知》，三处一室负责人岗位8个(临州教党组【】33号)，部门干事岗位5个。

2、专业技术岗位

专业技术岗位是指具有专业技术水平和能力要求的工作岗位，分为教师岗位、其他专业技术岗位。

在153个专业技术岗位中，高级讲师(副高)岗位占15%，计23个，其中五、六、七级岗位之间的比例为2:4:4，计五级岗位5个、六级岗位和七级岗位各为9个;讲师(中级)岗位占40%，计61个，八、九、十级岗位之间的比例为3:4:3，计八级岗位18个、九级岗位25个、十级岗位18个;助理讲师(初级)岗位占45%，计69个，十一、十二级岗位之间的比例为5:5，岗位各为32个和33个。专业技术岗位中除教学主系列岗位外，另设图书管理岗位、档案管理岗位、学校卫生保健副系列岗位6个，其中中级岗位2个，初级岗位4个。

3、工勤技能岗位

工勤技能岗位是指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

11个工勤技能岗位中，电工岗位1个，水暖维修岗位1个，司机岗位1个，园艺工岗位1个，保管岗位1个，司炉岗位1个，生活老师岗位1个，门卫岗位2个，治保岗位2个。

四、岗位职责与任职条件

(一)三类岗位的基本任职条件按省委办发【】]66号和《甘肃省事业单位专业技术内部等级岗位任职条件(试行)》有关规定执行。

(二)管理岗位职责与任职条件

见附件一《临夏师范学校管理岗位岗位职责与任职条件》。

(三)专业技术岗位职责与任职条件

见附件二《临夏师范学校专业技术岗位岗位职责与任职条件》。

(四)工勤技能岗位职责与任职条件

见附件三《临夏师范学校工勤技能岗位岗位职责与任职条件》。

(五)兼职岗位岗位职责和任职条件

见附件四《临夏师范学校兼职岗位岗位职责与任职条件》

按照《甘肃省事业单位岗位设置工作规程》规定的程序、形式予以聘用。

岗位聘用基本程序:

1、公布岗位:公布岗位设置方案、核定岗位及其岗位职责、聘用条件。

2、申请应聘:应聘人向学校岗位设置管理工作领导小组提出书面应聘申请，并按要求提交学历证书、职称(技能)资格证、聘任证书、论文原件及获奖证书、年度考核证明、行政任职证书及任课情况和担任班主任情况证明等相关证明材料。

3、资格审核:由学校岗位设置管理工作领导小组负责组织相关部门对应聘者进行资格审查。

4、考察评议:学校岗位设置管理工作领导小组对通过初审的应聘人员进行履职考核，确定聘用岗位人选。

5、研究决定：学校岗位设置管理工作领导小组审议，集体讨论决定聘用名单。

6、结果公示：聘用结果确定后进行公示，公示期为7个天。在公示期内有异议者，按程序进行复议;确属不当者，将予以重新审核。

7、签约上岗：校长与受聘人员签订岗位聘用合同。

我校岗位设置管理工作总体安排是：x年6月15日前完成岗位设置和聘用工作，具体分为以下四个阶段实施：

(一)准备阶段：x年3月10日至4月15日

1、成立学校岗位设置领导小组，学习岗位设置相关政策及文件，领会文件精神。

2、在全校教职工中开展岗位设置的政策及相关文件的学习、宣传，广泛听取教职工意见。

3、根据州上的统一安排部署，搞好学校基本情况统计，包括单位性质、机构编制、领导职数、内设机构、经费来源、职务结构、编制单位核定的单位编制数等基本情况。

4、制定学校岗位设置方案，报州教育局和州人事劳动局审批。

(二)组织实施阶段：x年4月16日至6月1日

1、制定《临夏师范学校岗位设置实施方案》：根据核准的岗位设置方案，完成岗位设置实施方案的制定工作。

2、制定岗位职责和任职条件：在人事部门核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，明确三类岗位不同等级的岗位职责、任职条件和相关待遇。

3、组织考核：对照岗位职责和任职条件，对近年来岗位职责履行情况进行全面考核。

(三)岗位聘任阶段：x年6月2日至6月15日

1、制定岗位说明书。

2、个人提交岗位应聘申请。

3、领导小组审核资格。

4、填报六表，收集相关材料。

5、公布岗位拟聘人员花名册。

6、与法人代表签订聘用合同。

(四)审核验收阶段：x年6月16日至6月30日

1、向州教育局提交申请岗位设置和岗位聘用确认报告。

2、向州人事劳动局填报《甘肃省事业单位工作人员聘用结果确认备案表》、《甘肃省事业单位工作人员聘用结果花名册》。

3、认真总结岗位设置工作的成功经验和存在的问题，并形成报告，报州教育局和州人事劳动局。

1、现有已聘专业技术人员和工勤技能人员，因职数限制，实行高评低聘的，原则上可以优先安排在下一级岗位的较高等级。

2、现已聘任的管理的工勤技能人员和非教学岗位的专业技术人员暂可按原岗位聘任，但一律不能参与高一级岗位的评审和聘任。

3、若因事业发展需要，或经编制部门批准出现分设、合并、变更机构规格，需重新进行岗位设置的，必须按相关规定申请变更。

4、首次岗位设置和岗位聘用完成后，岗位结构比例发生变化，按相关规定进行调整。现有人员的结构比例超过核准的结构比例的，通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法解决。

一要切实加强组织领导。把岗位设置管理工作作为当前学校人事制度改革工作的重中之重来抓，增强大局意识、责任意识和纪律意识，把岗位设置管理改革工作放在构建和谐社会、和谐校园的大背景中来认识。结合学校实际情况，周密部署，稳慎实施，组织精干人员，明确责任，集中精力做好实施工作。建立校长亲自负责的工作机制，统筹协调各方面的利益关系，正确处理实施工作中遇到的问题, 确保实施工作平稳有序地进行。

二要严格执行相关政策。工作人员，一定要认真学习有关文件精神，熟悉和掌握各项政策规定，严格执行岗位设置管理的各项政策要求;在实施过程中，要充分尊重广大教职工的合法权益。坚持以人为本，公平公正的原则，统筹协调和妥善处理好各方面的关系，切实维护好广大教职工的切身利益。对事关教职工切身利益的重大事项，必须充分征求大家的意见，考虑个人的意愿，保证岗位设置管理工作的稳步实施。

三是要确保稳定、和谐。深入调查研究，充分听取各方面意见建议，增强工作的透明度，做到政策公开、过程公开、结果公开，保证广大教职工的知情权、参与权、选择权和监督权，确保岗位设置管理实施工作在和谐稳定的环境中顺利实施，确保教育教学工作的正常进行，确保教师队伍的稳定，确保学校的稳定与发展。

**单位岗位设置方案篇三**

为深化教育事业单位人事制度改革，健全建立聘用制度和岗位管理制度，实现单位人事管理科学化、规范化和制度化，根据文件精神，结合我县教育事业单位的实际，制定本实施方案。

一、实施范围和对象

我县普通中小学、中等职业学校、幼儿园及其它教育事业单位的管理人员、专业技术人员和工勤技能人员，分别纳入相应的岗位设置管理。

二、岗位设置管理的指导思想和基本原则

(一)指导思想

通过建立岗位管理制度和用人制度，创新管理体制，转换用人机制，整合人才资源，凝聚优秀人才，实现由身份管理向岗位管理的转变，由固定用工向合同用工的转变，调动各类人员的积极性和创造性，促进教育事业的发展。

(二)基本原则

1.坚持科学设岗，宏观控制的原则;

2.坚持优化结构，精干高效的原则;

3.坚持按岗聘任，合同管理的原则;

4.坚持平稳实施，稳步推进的原则;

5.坚持公开、公平、公正的原则。

三、岗位类别设置

(一)全县教育事业单位岗位分为管理岗位、专业技术职务岗位和工勤技能岗位三种类别。

1.管理岗位指担负领导职责或者管理任务的工作岗位。

2.专业技术职务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。专业技术岗位设置要符合教育工作和人才成长的规律和特点，适应教育事业发展与提高专业水平的需要。专业技术岗位分为教师专业技术岗位和其它专业技术岗位。其中，教师岗位是专业技术主体岗位。

教师岗位指具有教育教学工作职责和相应教师资格与教育教学能力水平要求的专业技术岗位，其它专业技术岗位主要指学科实验、图书管理、财务会计、电化教育、卫生保健等具有教学辅助工作职责的专业技术岗位。

3.工勤技能岗位指承担技能操作维护、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，满足单位工作的实际需要。

(二)岗位设置的确定应考虑教职工编制总量、在册正式工作人员特点等因素，根据事业发展，实行动态管理。岗位设置要优先满足教育教学，实习实训等工作的需要，严格控制非教学岗位。

四、岗位等级设置

岗位设置实行总量控制，结构比例和最高等级控制。

(一)管理岗位设置

1.全县教育事业单位管理岗位分六个等级，即五至十级岗位。首次设岗按现有科级正职、科级副职、科员、办事员四个等级确定依次分为七至十级职员岗位。

2.管理岗位最高等级和结构比例，根据事业单位规格、规模、人员编制和隶属关系，按照干部管理有关规定和权限确定。

事业单位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，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确定。其它担负管理任务的职员岗位数量和结构比例，按照机构编制和政府人事组织部门的有关规定确定。

(二)专业技术职务岗位设置

1.按照现行专业技术职务评聘管理制度，中学教师岗位共划分为9个等级。其中，高级岗位分为3个等级，分别对应事业单位专业技术职务岗位等级五级、六级、七级;中级岗位分为3个等级，分别对应事业单位专业技术职务岗位的八级、九级、十级;初级岗位分为3个等级，分别对应事业单位专业技术职务岗位等级的十一级、十二级、十三级。其中，十三级是员级岗位。

小学、幼儿园教师岗位暂按6个等级划分。现行小学高级教师职务对应事业单位专业技术岗位等级的八级、九级、十级;小学一级教师职务对应专业技术岗位等级的十一级、十二级;小学二级、三级教师职务对应专业技术岗位等级的十三级。小学、幼儿园中评聘了中学高级教师职务的,暂按现行规定对应事业单位专业技术岗位等级的七级。

2.全县教育事业单位高级、中级、初级岗位的总的控制比例为1：3：6;其中五、六、七级之间的比例为2：4：4;八、九、十级之间的比例为3：4：3;十一、十二级之间的比例为5：5。

**单位岗位设置方案篇四**

为了保证在运转设备岗位作业安全,提高岗位操作人员的自我防护能力,防止发生绞伤事故,特制定本制度。

一、运转设备指选厂工艺设备、探矿挖掘设备、电器运转设备、井下提升设备以及其他动力机械运转设备等。

二、在运转设备操作人员,必须掌握运转设备的性能、启动、停止的操作程序和故障处理方法,并要严格遵守安全技术操作规程和工艺开车纪律,非设备人员不准操作运转设备及在设备岗位停留。

三、在运转设备岗位作业必须保持精神充沛、注意力集中、严禁打闹、打盹、睡岗、酒后上岗。

四、裸露在外的转动部位以及其他运转部位必须安装防止绞伤的安全防护罩,旋转设备周边要设隔板或防止绞伤的围护栏。

五、不准跨越和坐卧运转设备及防护装置。

六、运转部位绞进物料及缠绕物时,要避开抛甩危险区,立即停机处理,不准用手拖拉硬拽,防止发生危险。

七、严禁在运转中擦拭、触摸运转部位,严禁用工具触及运转中的转动和输送部位。

八、停机处理故障时,必须切断设备电源,并挂警示标志。开机时要对设备内外、周边有无人员和搭放物料搞好清理检查,确认安全后,方可启动设备。

九、在设备仓内作业和机体等隐暗处作业必须有专人看护。

十、在运转设备岗位作业时,衣扣、袖口、裤脚必须严紧,不准穿高跟鞋和披衣敞怀。

十一、严禁在设备上或设备旁边搭放物料。

十二、卷扬提升设备必须有过卷器、控制闸,并保证安全有效,使用钢丝绳必须符合国家安全要求规定,并定期检查或更换,操作人员必须经过专业部门培训,持证上岗,未经培训和无证人员不准操作。

十三、压风工要经专业部门培训合格后,持证上岗操作,要经常观察压力表、减压阀的安全灵敏有效情况,仪表损坏失灵要立即更换,安全减压阀失灵要立即停机并向领导报告。

十四、挖掘设备作业半径15米内禁止人员停留,运行中禁止检查修理设备,行走时禁止靠近机体观察设备是否异常。

十五、严格遵守其他岗位操作规程和管理制度。

文档为doc格式

**单位岗位设置方案篇五**

第一条为深化事业单位人事制度改革，建立健全事业单位岗位设置管理制度，实现事业单位人事管理的科学化、规范化、制度化，制定本办法。

第二条本办法适用于为了社会公益目的，由国家机关举办或其他组织利用国有资产举办的事业单位。

岗位设置管理中涉及事业单位领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

第三条本办法所称岗位是指事业单位根据其社会功能、职责任务和工作需要设置的工作岗位，应具有明确的岗位名称、职责任务、工作标准和任职条件。

第四条事业单位要按照科学合理、精简效能的原则进行岗位设置，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

第五条国家对事业单位岗位设置实行宏观调控，分类指导，分级管理。

国家确定事业单位通用的岗位类别和等级，根据事业单位的功能、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。

第六条政府人事行政部门是事业单位岗位设置管理的综合管理部门，负责事业单位岗位设置的政策指导、宏观调控和监督管理。事业单位主管部门负责所属事业单位岗位设置的工作指导、组织实施和监督管理。

人事部会同有关行业主管部门制定有关行业事业单位岗位设置管理的指导意见。

第七条事业单位根据岗位设置的政策规定，按照核准的岗位总量、结构比例和最高等级，自主设置本单位的具体工作岗位。

第八条事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

第九条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单位运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

第十条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专业技术工作的规律和特点，适应发展社会公益事业与提高专业水平的需要。

第十一条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，满足单位业务工作的实际需要。

鼓励事业单位后勤服务社会化，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。

第十二条根据事业发展和工作需要，经批准，事业单位可设置特设岗位，主要用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。

第十三条根据岗位性质、职责任务和任职条件，对事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位分别划分通用的岗位等级。

第十四条管理岗位分为10个等级，即一至十级职员岗位。

第十五条专业技术岗位分为13个等级，包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。高级岗位分7个等级，即一至七级；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。

第十六条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，即一至五级。普通工岗位不分等级。

第十七条特设岗位的等级根据实际需要，按照规定的程序和管理权限确定。

第十八条根据不同类型事业单位的职责任务、工作性质和人员结构特点，实行不同的岗位类别结构比例控制。

第十九条对事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位实行最高等级控制和结构比例控制。

第二十条管理岗位的最高等级和结构比例根据单位的规格、规模、隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

第二十一条专业技术岗位的最高等级和结构比例（包括高级、中级、初级之间的结构比例以及高级、中级、初级内部各等级之间的比例）按照单位的功能、规格、隶属关系和专业技术水平等因素综合确定。

第二十三条特设岗位的设置须经主管部门审核后，按程序报地区或设区的市以上政府人事行政部门核准。

第二十四条事业单位设置岗位按照以下程序进行：

（一）制定岗位设置方案，填写岗位设置审核表；

（二）按程序报主管部门审核、政府人事行政部门核准；

（三）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；

（四）广泛听取职工对岗位设置实施方案的意见；

（五）岗位设置实施方案由单位负责人员集体讨论通过；

（六）组织实施。

第二十五条国务院直属事业单位的岗位设置方案报人事部核准。国务院各部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报人事部备案。

各省、自治区、直辖市政府直属事业单位的岗位设置方案报本地区人事厅（局）核准。各省、自治区、直辖市政府部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报本地区人事厅（局）核准。

地（市）、县（市）政府所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，按程序报地区或设区的市政府人事行政部门核准。

第二十六条事业单位的岗位总量、结构比例和最高等级应保持相对稳定。

第二十七条有下列情形之一的，岗位设置方案可按照第二十五条的权限申请变更：

（一）事业单位出现分立、合并，须对本单位的岗位进行重新设置的；

（二）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；

（三）按照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。

第二十八条事业单位聘用人员，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。

第二十九条事业单位应当与聘用人员签订聘用合同，确定相应的工资待遇。聘用合同期限内调整岗位的，应对聘用合同的作出相应变更。

第三十条事业单位应按照管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的职责任务和任职条件聘用人员。

第三十一条专业技术高级、中级和初级岗位的聘用条件应不低于国家规定的基本条件。实行职业资格准入控制的，应符合准入控制的要求。

第三十二条事业单位人员原则上不得同时在两类岗位上任职，因行业特点确需兼任的，须按人事管理权限审批。

第三十三条专业技术一级岗位人员的聘用，由事业单位按照行政隶属关系逐级上报，经省、自治区、直辖市或国务院部门审核后报人事部，人事部商有关部门确定。

第三十四条政府人事行政部门要制定和完善相关政策措施，加强对事业单位岗位设置的指导、监督和管理，定期检查，及时纠正违规行为，确保岗位设置工作有序进行。

第三十五条事业单位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。

第三十六条经核准的岗位设置方案作为聘用人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

第三十七条不按规定进行岗位设置和岗位聘用的事业单位，政府人事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。

第三十八条使用事业编制的社会团体，除经批准参照公务法进行管理的以外，参照本办法执行。

第三十九条各省、自治区、直辖市可以根据本办法和有关行业岗位设置的指导意见，结合实际情况，制定本地区事业单位岗位设置管理的实施意见。

第四十条本办法自下发之日起施行。

事业单位岗位设置管理工作的调研报告

关于事业单位岗位的聘书

2024最新关于事业单位财务调研报告范文

2024护士岗位竞聘书

事业单位专业技术岗位职称晋级体系

事业单位的绩效考核方案

教师岗位大练兵活动方案

**单位岗位设置方案篇六**

1、市直各学校及局各事业单位均须按照有关规定和本实施方案进行岗位设置，建立和完善岗位管理制度。

2、本《实施方案》所称岗位是指市直各学校及局各事业单位根据其社会功能、职责任务和工作需要设置的工作岗位，应具有明确的岗位名称、职责任务、工作标准和任职条件。

3、事业单位所属独立核算的企业，以及由事业单位转制为企业的单位，不适用本实施方案。

二、岗位设置管理原则

4、要按照科学合理、精简效能的原则进行岗位设置，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

5、要按照“因事设岗、精简高效、结构合理、群体优化”的原则进行岗位设置。各单位应当根据人事部门核定下发的指导性专业技术职务结构比例，在核定的人员编制、岗位职数限额内，依据工作需要，科学合理地设置专业技术职务岗位，岗位设置要有利于教育事业的发展，对岗位要实行总量、结构比例和最高等级控制。

6、“分类管理”的原则。各单位要根据事业单位的业务类型、编制、人员构成以及本单位专业技术队伍建设和主、辅系列情况，科学合理地设置本单位的专业技术职务岗位。

三、岗位类别设置

7、教育事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

8、管理岗位指在单位中担负领导职责或管理任务，从事社会公共事务或单位内部机构和人员组织、管理、协调等事务的工作岗位。管理岗位分单位领导岗位、内设机构领导岗位和普通管理岗位。管理岗位的最高等级和结构比例根据事业单位的规格、规模、人员编制和隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

9、专业技术岗位是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。根据教育行业特点，专业技术岗位分为教师专业技术岗位和非教师专业技术岗位。以教师专业技术岗位为主体，并根据工作需要适当设置图书、会计、统计等非教师专业技术岗位。

10、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。包括技术工岗位和普通工岗位。工勤技能岗位设置要根据各单位工作需要，按照国家确定的教育行业特殊工种、通用工种和普通工种设置。按照事业单位改革方向，后勤服务等工作应逐步实现社会化，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。

11、主要依靠专业技术和知识提供社会公益服务的单位，应保证专业技术岗位占主体，一般不低于单位岗位总量的70%，单位设置的主体岗位之外的其他两类岗位，应保持相对合理的结构比例。

12、根据事业发展和工作需要，经批准，事业单位可设置特设岗位，主要用于聘用急需的高层次人才。

四、岗位等级设置及结构比例

13、管理岗位分为10个等级。各单位具有领导职责的管理岗位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设置，其他等级管理岗位根据编制员额和工作需要设置。全市教育事业单位管理岗位分为8个等级，初次设置按现有厅级正职、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三至十级职员岗位。

14、全市教师专业技术岗位分为高级、中级、初级三类13个等级，高级岗位(大学教授)对应一至四级，副高级岗位(大学副教授、中专高级讲师、中学高级教师)对应五至七级，中级岗位(中专讲师、中学一级教师、小学高级教师)对应八至十级，初级岗位(中学二级教师、中学三级教师、中专助理讲师、小学一级教师、小学二级教师、小学三级教师)对应十一至十三级，其中中学三级教师、助理员级教师、小学二级教师、小学三级教师是员级岗位。专业技术岗位的最高等级和结构比例由各单位根据国家及省、市有关专业技术岗位设置管理的规定和教师行业岗位结构比例指导标准，结合本单位的功能、规格和专业技术水平等因素确定。

15、根据国家规定的1:3:6的总体控制目标，专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例实行分级分类控制，各单位分级控制目标为：2:4:4。高级、中级、初级岗位内部不同等级之间的结构比例控制目标为：二级、三级、四级岗位之间的比例为1:3:6;五级、六级、七级岗位之间的比例为2:4:4;八级、九级、十级岗位之间的比例为3:4:3;十一级、十二级岗位之间的比例为5:5。

16、根据教育行业特点，各单位一般应确定教师专业技术职务为主系列。教师系列专业技术岗位设置数量一般不低于专业技术岗位设置总量的80%。辅系列岗位的等级设置应低于主系列岗位的等级。

17、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。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，即一至五级，依次分别对应高级技师、技师、高级工、中级工、初级工。普通工岗位不分等级。

18、工勤技能岗位结构比例控制目标为：一级、二级岗位的总量一般占工勤技能岗位总量的5%左右，主要在以工勤技能岗位为主体的事业单位和科学研究、教学实验、医疗卫生等领域对技能水平要求较高的专业技术辅助岗位上设置;一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位的总量一般控制在25%左右;四级岗位按不超过工勤技能岗位总量40%的比例设置。

19、经批准设置的特设岗位是非常设工作岗位，不受事业单位岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按管理权限予以核销。特设岗位的等级根据具体情况确定。

五、岗位基本条件

20、管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的基本条件，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是：

(1)遵守宪法和法律;

(2)具有良好的品行;

(3)岗位所需的专业、能力或技能条件;

(4)适应岗位要求的身体条件。

21、管理岗位一般应具有中专以上文化程度，其中六级以上管理岗位一般应具有大学专科以上文化程度，四级以上管理岗位一般应具有大学本科以上文化程度。各等级岗位还应具备以下基本任职条件：

(1)三级、五级管理岗位，须分别在四级、六级管理岗位上工作两年以上;

(2)四级、六级管理岗位，须分别在五级、七级管理岗位上工作三年以上;

(3)七级、八级管理岗位，须分别在八级、九级管理岗位上工作三年以上。

22、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有关规定执行。

**单位岗位设置方案篇七**

事业单位岗位设置实施方案如何制定?以下是小编收集的事业单位岗位设置实施方案，仅供大家阅读参考!

为了深化事业单位人事制度改革，建立健全聘用制度和岗位管理制度，实现单位人事管理的科学化、规范化和制度化，根据国家和省市有关文件精神，结合我校实际，制定本实施方案。

一、指导思想

通过建立岗位管理制度和人员聘用制度，创新管理体制，转换用人机制，整合人才资源，凝聚优秀人才，实现由身份管理向岗位管理的转变，由固定用人向合同用人转变，调动各类人员的积极性和创造性，促进我校教育

教学

事业的发展。

岗位设置实施方案岗位设置实施方案

二、基本原则

坚持科学设岗、宏观调控的原则;坚持优化结构、精干高效的原则;坚持按岗聘用、合同管理的原则;坚持平稳实施、稳步推进的原则。

三、设置岗位情况

(一)广元市人事局、剑阁县人事局审核设置岗位数:设置岗位总量111个，其中:管理岗位2个，三级0个，四级0个，五级(a)0个，五级(b)0个，六级(a)0个，六级(b)0个，七级(a)0个，七级(b)0个，八级(a)0个，八级(b)0个，九级2个，十级0个(管理岗位a表示领导岗位，b表示非领导岗位)。专业技术岗位105个，其中:三级0个，四级0个，五级1个，六级2个，七级2个，八级13个，九级19个，十级14个，十一级27个，十二级27个，十三级0个。工勤技能岗位4个，其中:一级0个，二级0个，三级1个，四级2个，五级1个，普通工0个。

(二)按我校教职工数及职称结构，实际设置岗位总量148个，其中:管理岗位0个。专业技术岗位146个，其中:七级(副高)1个，八级13个，九级19个，十级25个(八级九级十级为中级职务)。十一级27个，十二级60个，十三级1个(十一级至十三级为初级职务)。工勤技能岗位2个。

1、管理岗位的名称、等级、数量

总数0个，占单位岗位总量的0%。其中:三级0个，四级0个，五级0个，六级0个，七级0个，八级0个，九级0个，十级0个。

2、专业技术岗位等级、数量及结构比例

(1)高级专业技术岗位1个，占专业技术岗位比例%

a、正高级岗位0个，占专业技术岗位比例0%。其中:三级岗位0个，四级岗位0个。

b、副高级岗位1个，占专业技术岗位比例%。其中:五级岗位0个，六级岗位0个，七级岗位1个。

(2)中级岗位57个，占专业技术岗位比例%。其中:八级岗位13个，九级岗位19个，十级岗位25个。

(3)初级岗位88个，占专业技术岗位比例%。其中:十一级岗位27个，十二级岗位60个，十三级岗位1个(未评职1人)。

3、工勤技能岗位等级、数量及结构比例

工勤技能岗位2个，占单位岗位总量的%。其中:技术工一级0个，技术工二级0个，技术工三级0个，技术工四级1个，技术工五级1个，普通工岗位0个。

四、岗位职责与任职条件(任职条件含基本条件和具体条件)(见附件1)

三类岗位的基本条件按《广元市事业单位岗位设置管理实施意见》(广府办发〔20xx〕103号)有关规定执行。

(一)管理岗位各等级职责与任职条件

(二)专业技术岗位各等级职责与任职条件

(三)工勤技能岗位各等级职责与任职条件

五、具体岗位说明书(一岗一书)(见附件2)

六、竞争上岗办法

制定竞争上岗办法应按照《广元市事业单位岗位设置管理实施意见》(广府办发103号)有关规定为依据，在内容上应包括以下五个方面:

(一)符合各等级岗位条件的待聘人员情况(见待聘人员花名册)

(二)实施竞争上岗的办法(考试、考核等办法)

(三)实施竞争上岗的方法步聚及时间要求

1、公布已经核准的岗位设置实施方案，包括具体岗位及其职责、聘用条件等事项。

2、工作人员申请应聘。填写《事业单位岗位竞聘申请表》。

3、聘用工作组织按岗位条件和竞聘条件对应聘人员的资格、条件进行审核。

4、公示参加竞岗人员审核结果。

5、开展竞争上岗(组织竞岗人员通过考试、考核等形式进行竞争上岗)，聘用工作组织根据竞岗情况或考核结果，择优提出拟聘人员名单。

6、单位负责人员集体讨论确定拟聘人员。

7、公示拟聘用人员情况(名单、岗位名称与等级)。

8、按核准权限逐级上报政府人事部门核准或备案。

9、聘用单位法定代表人或者其委托人与受聘人员签订聘用合同。

(六)聘用合同签订

(七)其它需要说明的问题

单位按照竞争上岗的程序，作出具体工作计划安排，要求任务清晰、安排合理，责任明确，标准具体。

七、组织领导

(一)、成立剑阁县下寺小学校岗位设置领导小组，组成人员如下:

组长:伏大庆

副组长:王泽辉

成员:王永芳杨明智田紫琳吴朝利赵立勤

张知勇刘志明魏长生邢春芳胥建伟

余江赵辉祁碧芳宋文富罗永清

领导小组下设办公室，由张知勇任办公室主任。

(二)领导小组职责:

1、制订实施方案。根据国家、省、市有关文件精神，制定单位岗位设置实施方案，召开单位职工大会或职工代表大会讨论通过。

2、资格审查。对申请竞聘人员提交的材料对照岗位任职条件进行资格审查，确定参加竞聘打分人员名单。

3、组织开展人员竞岗工作，确定单位拟聘人员名单。

4、协调和处理问题。对岗位实施工作中出现的各种情况和问题进行协调并处理，仲裁本单位岗位实施工作中存在的争议。

5、其它相关工作

八、本方案解释权归剑阁县下寺小学校岗位设置领导小组。

为深化教育事业单位人事制度改革，健全建立聘用制度和岗位管理制度，实现单位人事管理科学化、规范化和制度化，根据晋中市人力资源和社会保障局、晋中市教育局《关于印发晋中市中等职业学校及普通中小学幼儿园等教育事业单位岗位设置管理的实施意见的通知》(市人字【xx】15号)和xx县委组织部、xx县人事局《关于印发的通知》(县人字【xx】4号)等文件精神，结合我县教育事业单位的实际，制定本实施方案。

一、实施范围和对象

根据市人字【xx】15号文件规定，我县普通中小学、中等职业学校、幼儿园及其它教育事业单位的管理人员、专业技术人员和工勤技能人员，分别纳入相应的岗位设置管理。

二、岗位设置管理的指导思想和基本原则

(一)指导思想

通过建立岗位管理制度和用人制度，创新管理体制，转换用人机制，整合人才资源，凝聚优秀人才，实现由身份管理向岗位管理的转变，由固定用工向合同用工的转变，调动各类人员的积极性和创造性，促进教育事业的发展。

(二)基本原则

1.坚持科学设岗，宏观控制的原则;

2.坚持优化结构，精干高效的原则;

3.坚持按岗聘任，合同管理的原则;

4.坚持平稳实施，稳步推进的原则;

5.坚持公开、公平、公正的原则。

三、岗位类别设置

(一)全县教育事业单位岗位分为管理岗位、专业技术职务岗位和工勤技能岗位三种类别。

1.管理岗位指担负领导职责或者管理任务的工作岗位。

2.专业技术职务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。专业技术岗位设置要符合教育工作和人才成长的规律和特点，适应教育事业发展与提高专业水平的需要。专业技术岗位分为教师专业技术岗位和其它专业技术岗位。其中，教师岗位是专业技术主体岗位。

教师岗位指具有教育教学工作职责和相应教师资格与教育教学能力水平要求的专业技术岗位，其它专业技术岗位主要指学科实验、图书管理、财务会计、电化教育、卫生保健等具有教学辅助工作职责的专业技术岗位。

3.工勤技能岗位指承担技能操作维护、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，满足单位工作的实际需要。

(二)岗位设置的确定应考虑教职工编制总量、在册正式工作人员特点等因素，根据事业发展，实行动态管理。岗位设置要优先满足教育教学，实习实训等工作的需要，严格控制非教学岗位。

四、岗位等级设置

岗位设置实行总量控制，结构比例和最高等级控制。

(一)管理岗位设置

1.全县教育事业单位管理岗位分六个等级，即五至十级岗位。首次设岗按现有科级正职、科级副职、科员、办事员四个等级确定依次分为七至十级职员岗位。

2.管理岗位最高等级和结构比例，根据事业单位规格、规模、人员编制和隶属关系，按照干部管理有关规定和权限确定。

事业单位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，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确定。其它担负管理任务的职员岗位数量和结构比例，按照机构编制和政府人事组织部门的有关规定确定。

(二)专业技术职务岗位设置

1.按照现行专业技术职务评聘管理制度，中学教师岗位共划分为9个等级。其中，高级岗位分为3个等级，分别对应事业单位专业技术职务岗位等级五级、六级、七级;中级岗位分为3个等级，分别对应事业单位专业技术职务岗位的八级、九级、十级;初级岗位分为3个等级，分别对应事业单位专业技术职务岗位等级的十一级、十二级、十三级。其中，十三级是员级岗位。

小学、幼儿园教师岗位暂按6个等级划分。现行小学高级教师职务对应事业单位专业技术岗位等级的八级、九级、十级;小学一级教师职务对应专业技术岗位等级的十一级、十二级;小学二级、三级教师职务对应专业技术岗位等级的十三级。小学、幼儿园中评聘了中学高级教师职务的,暂按现行规定对应事业单位专业技术岗位等级的七级。

2.全县教育事业单位高级、中级、初级岗位的总的控制比例为1:3:6;其中

五、六、七级之间的比例为2:4:4;

八、九、十级之间的比例为3:4:3;十

一、十二级之间的比例为5:5。

中小学、幼儿园及其它辅助系列专业技术岗位原则上不设高级岗位，中级岗位职数结构比例按低于教师系列5%执行。

4.乡镇及以下农村小学以乡镇中心学校为基础进行岗位设置，对岗位设置实行集中调控。

5.小学附设幼儿园(学前班)专业技术人员与所属小学(乡镇中心学校)合并进行岗位设置。

(三)工勤技能岗位设置

工勤技能岗位包括技术岗位和普通工岗位。高级技师、技师、高级工、中级工、初级工依次对应一至五级技术岗位，普通工岗位不分等级。

(四)特设岗位设置

特设岗位是根据学校特色和教育发展规律，为适应聘用急需高层次人才的特殊需要，经批准设置的非常设岗位。特设岗位不受岗位总量、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。

特设岗位设置按有关程序办理。

五、专业技术岗位名称和岗位等级

一、十二级专业技术岗位;中学员级教师岗位名称为中学三级教师岗位，对应十三级专业技术岗位。

一、十二级专业技术岗位;小学二级教师、小学三级教师岗位对应十三级专业技术岗位。

(二)中小学、幼儿园其他专业技术岗位名称和岗位等级设置参照相关行业办法和标准执行。

六、岗位基本条件

(一)管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的基本任职条件是:

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)管理岗位的基本条件

一般应具有大学专科毕业及其以上学历，其中六级以上职员岗位，一般应具有本科以上学历。

各等级管理岗位的基本条件:

1.六级管理岗位须在七级管理岗位上工作三年以上;

2.七、八级管理岗位，须分别在八、九级管理岗位上工作满三年以上。

(三)专业技术岗位基本条件

中等职业学校、普通中小学、幼儿园专业技术五至十级岗位内部不同的岗位条件，按照《xx市普通中小学幼儿园教师专业技术职务岗位任职与聘任指导意见(试行)》(市教人字【xx】30号)执行。十一至十三级岗位和其它专业技术岗位内部不同的等级岗位条件，按照《xx县普通中小学、幼儿园初级教师专业技术岗位任职与聘任指导意见(试行)》(县教字【xx】114号)执行。其中在任职年限上，聘用专业技术高一级岗位一般应在本层级下一级岗位工作满三年以上，特别优秀者，可放宽至两年以上。

中等职业学校专业技术职务岗位任职条件由学校按照本意见，依据市人字【xx】15号文件、市教人字【xx】30号文件和县教字【xx】114号文件精神，结合岗位职责任务，专业技术水平要求等因素综合确定。

首次设岗聘用中学高级教师(高级讲师)一级岗位一般需在中学高级教师(高级讲师)岗位上任职满9年，中学高级教师(高级讲师)二级岗位一般须在中学高级教师(高级讲师)岗位上任职满6年;中学一级教师(讲师)、小学高级教师一级岗位一般须在中级岗位上任职满6年;中学一级教师(讲师)二级、小学高级教师二级岗位须在中级岗位上任职满3年;中学二级教师(助讲)、小学一级教师一级岗位一般须在中学二级教师(助讲)，小学一级教师岗位上任职满3年。

原管理人员、工勤技能人员被首次聘用到专业技术岗位时，原管理人员只能聘用到相应层级的最低层，原工勤技能人员不得高于十一级。

(四)工勤技能岗位基本条件

1.一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满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.学徒(培训)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，可确定为工勤技能技术五级岗位。

(五)普通中小学(含职业学校)校长、幼儿园园长

中等职业学校校长、中小学校长、幼儿园园长，按照干部管理权限聘任。选聘校(园)长岗位的人员应具有中级以上(含中级)教师专业技术职务任职经历，一般应从事教育教学工作5年以上，身心健康。

各单位要根据市人字【xx】15号、市教人字【xx】30号和《xx县普通中小学幼儿园初级教师专业技术职务任职与聘任的指导意见(试行)》的精神，在机构编制部门核定的规格编制、结构比例和空缺岗位的职数下，严格把握条件，结合本单位实际制定好各学校岗位设置实施方案。

七、岗位设置的审核

(一)岗位设置程序

1.制定岗位设置方案。内容包括:机构规格、社会功能、职责任务、领导职数、内设机构、人员编制等单位基本情况并附批准文件，拟设岗总量、三类岗位数量名称、结构比例以及最高等级限额情况，岗位设置管理工作的主要安排，需说明的问题等，并填写《xx省事业单位岗位设置审批表》。

2.岗位设置方案报县教育局审批，县人力资源和社会保障局批准。

3.在批准的岗位总量、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，明确各岗位名称、职责、任务、工作标准和任职条件。

4.广泛征求教职工对岗位设置实施方案的意见。

5.经学校教职工(代表)大会讨论通过后，由学校党政领导集体讨论通过。

6.组织实施。

(二)首次设岗，按照县教育局统一核定的编制数确定岗位总量。对超编单位可设置部分临时岗位，但其岗位总量不得超过现有在册正式工作人员总数。已满编或超编的单位不得新进正式工作人员，并要通过自然减员、解聘(调出)等方式逐步精减岗位和人员。

(三)事业单位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，逐步达到规定的结构比例。尚未达到核准的结构比例的，要严格控制岗位聘用数量，根据事业发展要求和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

(四)有下列情形之一者，岗位设置方案可按照权限申请变更;

1.学校(幼儿园)出现分立、合并，可对本单位的岗位设置进行重新设置的;

2.根据上级或县级机构编制部门正式文件，增减机构编制的;

3.按业务发展和实际情况，为完成工作任务而变更岗位设置的。单位变更岗位设置，应提供书面报告和有关材料，并填写《xx省事业单位岗位设置变更审核表》，经教育局审核后，报县人力资源和社会保障局核准。

(五)经核准岗位设置方案作为中小学、幼儿园聘用人员确定岗位等级，调整岗位以及核定工资的依据。

八、岗位聘用

(一)制定岗位设置实施方案

按照省市县有关文件精神以及核准的岗位设置方案，研究制定各单位的岗位设置实施方案。根据按需设岗，竞聘上岗，按岗聘用，合同管理的原则，确定具体岗位，明确岗位等级，聘用教职工，签订聘用合同，确定相应的工资待遇。

岗位聘用中要完善聘用办法，规范聘用程序，建立聘用组织及机构，确保岗位聘用公开、公平、公正进行，严格按照市人字【xx】15号，市教人字【xx】30号和县教字【xx】114号文件的要求和规定程序实施聘用。

符合基本条件人员中达到直聘条件者可采取直聘办法，直接考核上岗;符合直聘条件人数大于岗位设置人数或应通过竞聘的人员，应通过量化考核的办法实行竞聘上岗。其基本程序如下:

2.召开教职工(代表)大会，讨论通过聘用实施方案并公布此方案;

3.教职工提交岗位竞聘申请及竞聘材料;

4.考核组对申请竞聘的教职工进行量化考核;

5.根据考核结果，择优聘用，形成拟聘用方案;

6.对拟聘用方案进行公示(不少于5个工作日)，受理相关申诉和投诉;

7.公示期满后，单位将拟聘用方案及相关材料上报县教育局审核，县人力资源和社会保障局核准。

8.签订聘用合同。

单位制定的量化考核方案应符合县教育局“关于单位制定岗位聘用量化考核方案的指导意见”(另文下发)的有关规定和要求，并报县教育局核准。

(二)岗位聘任中的有关政策问题

1.为进一步推进义务教育均衡发展和中小学教师区域内交流，逐步推行教育行政部门为单位组织教师聘用制度。45周岁及以下的中青年教师一般在同一学校聘期不超过6年，超过6年者由县教育局组织交流，每年交流比例为专任教师总数的15%，已参与干部教师交流的，同等条件下优先聘用。

2.各单位要根据国家有关规定，使现有在编在册的正式工作人员，按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。对于长期在编不在岗、私自雇人顶岗的人员，这次应按照事业单位人员聘用制度的有关处理意见，通知本人参加竞聘上岗。拒不竞聘和未予聘用的，应按规定予以辞聘，并将其人事关系和个人档案转入同级的人才市场。

3.中小学、幼儿园接收首次参加工作的大中专毕业生，执行相关的试用(见习)期和转正定级规定以及工资标准，从这些人员正式签订聘用合同之日起，原则上一年内不确定工作岗位，试用(见习)期结束履行转正定级手续后，再按相关规定明确其工作岗位和岗位工资待遇。对于国家或省、市另有规定的，按照有关规定执行。

4.因受岗位数量限制降低层级聘用的人员可暂时保留原层级最低等级岗位工资和薪级工资一个聘期，绩效工资按现聘岗位领取。在第一个聘期结束后，再参加正常的竞聘，按新聘岗位兑现工资待遇，不再保留原工资待遇。

5提前离岗未办理退休手续的人员，岗位设置时按本人离岗时的职务，比照本单位相应岗位等级条件，确定其岗位等级及相应岗位工资待遇，这部分人员不占单位岗位总数，不计入计算相应岗位类型人员结构比例的基数内。

6.在xx年7月1日至原所在单位首次岗位设置管理工作结束之前已办理退休手续的人员，可按照其退休时的职务，比照本单位相应岗位等级条件，重新确定其岗位等级及相应岗位工资待遇，以其薪级工资和重新确定的岗位工资核定退休费。新的退休费标准从原所在单位在职职工兑现新的岗位工资的当月起执行。

7.聘用合同期限内调整岗位的，应当对聘用合同的相关内容作出相应变更。聘用合同期满前，中小学、幼儿园应按国家规定和我省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。

8.“双肩挑”人员原则上不能在两类岗位上任职，因工作需要确需兼职的，要明确其主体岗位，并按人事管理权限审批。以教师专业技术岗位为主体的，必须按照有关规定直接从事部分教育教学工作并完成规定教育教学任务，按照教师专业技术岗位任职条件有关要求参加直接聘用或竞聘上岗。

9.工勤技能人员竞聘专业技术岗位，必须严格执行竞争上岗原则，必须是在岗位有空缺，符合专业技术岗位基本任职条件和岗位条件，历年年度考核合格且有一年优秀者才能参与竞聘，同等条件下，考核优秀者优先。首次聘用，只能聘到相应层级内的最低级。已确认聘干身份的，可根据专业技术岗位任职条件聘用到相应专业技术岗位。

10.有下列情形之一者，不得聘用到教师专业技术岗位:

(1)师德考核不合格的;

(2)专业技术考核不合格的;

(3)弄虚作假、伪造获奖证书或剽窃、抄袭论文的;

(4)故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成严重损失的;

(5)有严重失职、失误行为，造成安全责任事故的;

(6)拒不接受培训、交流、支教、班主任、教学安排及其他工作任务，情节严重的;

(7)长期在编不在岗或擅自离岗，拒绝参加竞聘的;

(8)旷工或请假超过国家规定天数的;

(9)不承担教育教学工作的。

11.按照核准的岗位设置方案完成岗位设置和岗位聘用，并签订聘用合同后，应及时写出书面工作

总结

报告，经县教育局审核后，报政府人力资源和社会保障部门对其完成岗位设置、组织岗位、聘用并签订合同的情况进行认定。对符合政策规定，完成规范的岗位设置和岗位聘用合同后，方可兑现各岗位聘用人员的相应工资待遇。

九、工作要求

1.为加强对岗位设置管理工作的领导，县教育局成立以局长为组长，分管局长为副组长，局班子成员及相关股室负责人为成员的教育事业单位岗位设置管理工作领导小组。领导小组下设办公室，由分管局长任办公室主任，同时设立工作小组，负责具体业务工作。各单位也应成立相应机构，研究制定本单位实施方案，并组织实施。

2.各单位要按照国家、省、市、县有关文件精神，切实做好岗位设置管理的组织实施工作。县教育局负责所属单位岗位设置的工作指导、组织实施和监督管理，要严格执行有关政策，按照核准的岗位结构比例，做好各单位岗位设置管理的组织实施工作，对所属单位的岗位设置、类别设置、等级设置、结构比例要客观掌握，及时和上级部门沟通解决问题。要根据有关政策规定，做好岗位设置方案的编制工作，按照核准的岗位总量、结构比例、最高等级，做好本单位的岗位聘用和岗位设置管理工作。

3.教育事业单位岗位设置工作是教育人事制度改革的重要组成部分，关系广大教职工的切身利益。各单位领导要坚持以人为本，开展深入细致的思想政治工作;要加大宣传力度，切实提高教职工的思想认识;要按照积极、稳妥的方针，统筹协调各方面的利益关系，正确处理实施中的矛盾和问题，确保平稳有序进行。维护教育教学工作的正常开展。

十、实施步骤

按照全市统一部署，我县事业单位岗位设置工作务必在12月底前全部完成，具体实施步骤分三个阶段进行。

(一)前期准备、宣传动员阶段(10月31日前)

1、成立局教育事业单位岗位设置管理实施工作机构，配备工作人员。

2、各学校对本单位的各类人员进行全面摸底登记。掌握本单位编制使用情况，人员聘用情况和在编在岗人员结构状况等，并分别进行填表分析，为岗位设置提供依据。

3、组织动员、学习宣传。各单位组织教职工学习国家及省、市、县文件精神，明确事业单位岗位设置政策规定，方法和要求，广泛征求群众意见，填报基本情况表，做好岗位设置的基础工作。

(二)组织实施阶段(11月1日至11月30日)

1、制定岗位设置方案。教育局制定好教育系统具体的岗位设置实施方案。各单位根据《实施方案》规定，结合本单位的人员编制、工作性质、职责任务、人员结构等相关情况，提出本单位岗位设置方案，填写《xx省事业单位岗位设置审核表》。

2、核准方案。各校岗位设置方案及岗位设置审核表经县教育局、县人事劳动和社会保障局审核后，按《实施方案》规定的程序上报市人事局核准。县教育局和县人力资源和社会保障部门重点审核各单位岗位设置范围，岗位类别、等级划分，结构比例等级设置是否合理，岗位设置工作程序是否合适，岗位聘用办法是否规范，报送材料是否齐全等。

3、编制岗位说明书。根据县人力资源和社会保障局核准的岗位设置方案，在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，明确本单位管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的不同等级的岗位职责、工作权限、任职条件和相关待遇等，编制本单位不同岗位、不同等级的岗位说明书，作为人员聘用、聘后考核的主要依据。

4、开展岗位聘用工作。根据“县岗位设置管理实施方案”和本单位的岗位设置实施方案，按照按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用的原则，确定具体工作岗位，明确岗位等级，聘用工作人员，签订聘用合同。

(三)、审核认定阶段(12月1日至12月20日)

各单位完成岗位设置和岗位聘用后，应及时将岗位设置、组织岗位聘用及签定聘用合同情况报县教育局审核，由县人力资源和社会保障部门对各单位完成情况进行备案和认定，对按政策规定完成岗位设置和岗位聘用的事业单位予以确认。

附一:《教育事业单位岗位等级表》

附二:《xx省事业单位岗位设置审核表》

附三:《xx省事业单位岗位设置变更审核表》

附四:《xx省事业单位岗位聘用情况审核备案表》

**单位岗位设置方案篇八**

为深化我街道人事制度改革，实现人事管理的科学化、规范化和制度化，在市、区人社局事业单位人事管理科的指导下，依据《关于改革完善乡镇基层事业单位专业技术岗位管理制度的指导意见》（鲁人发〔2024〕15号）和《临沂市事业单位岗位设置管理实施方案》（临人发〔2024〕3号），结合我街道实际，特制定本岗位设置管理实施方案。

我街道所属事业单位5个，均为全额财政拨款单位，机构规格均为副科级，核定编制49名，现实有91人，具体为：财经服务中心编制7人，实有16人；社区建设服务中心编制18人，实有23人；社会公共服务中心编制6人，实有18人；便民服务中心编制13人，实有24人；网格化服务中心编制5人，实有10人，现申请进行岗位设置。

我街道岗位设置遵循科学合理、精简效能的原则，坚持按需设岗，竞聘上岗，按岗聘用，合同管理。根据要求，我街道所属事业单位服务中心分别设置管理岗位和专业技术岗位两类岗位，岗位设置总量为91个。

管理岗位设八级管理岗位5个。

专业技术岗位设置9个等级，最高等级为四级，最低等级为十二级，各级别共设置岗位86个。高级岗位设四级岗位2个，五级岗位2个，六级岗位2个，七级岗位2个；中级岗位设八级岗位13个，九级岗位17个，十级岗位13个；初级岗位设十一级岗位17个，十二级岗位18个。

（一）此次岗位设置后，现有在编在职的正式人员按照全员竞聘原则竞争进入相应等级的岗位。其他非在职人员，不参加本单位人员竞聘。

（二）今后出现空缺岗位的，均应按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定，择优聘任。新取得高一级专业技术职务任职资格或职业技能资格的人员，被聘用到相应岗位，才能享受该岗位的工资福利待遇。

（三）本单位工作人员原则上不得同时在两类岗位上任职，因工作需要确需兼任的，须按干部人事管理权限由主管部门审批，并同时明确其主要任职岗位，按主要任职岗位确定各项待遇。主要任职岗位确定后，无特殊情形一般不予变更，确需变更的，按干部人事管理权限由主管部门审批。

（四）本单位岗位总量、结构比例和最高等级在区编办未重新核定编制前应保持相对稳定。如编制、内设机构、职能发生变化，可申请变更。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn