

中共枣庄市委组织部 枣庄市人力资源和社会保障局 文件

枣人社办发〔2020〕27号

关于转发《中共山东省委组织部 山东省人力资源和社会保障厅关于优化事业单位岗位设置管理有关事项的通知》的通知

各区（市）党委组织部、政府人力资源社会保障局，高新区党群工作部，市直各部门（单位），高等院校：

现将中共山东省委组织部、山东省人力资源和社会保障厅《关于优化事业单位岗位设置管理有关事项的通知》（鲁人社发〔2020〕15号）转发给你们，请遵照执行。



中共枣庄市委组织部



枣庄市人力资源和社会保障局

2020年10月16日

中共山东省委组织部 文件 山东省人力资源和社会保障厅

鲁人社发〔2020〕15号

中共山东省委组织部 山东省人力资源和社会保障厅 关于优化事业单位岗位设置管理 有关事项的通知

各市党委组织部、政府人力资源社会保障局，省直各部门（单位），各高等院校：

为深入贯彻落实省委省政府“人才兴鲁”行动决策部署，进一步深化事业单位人事制度改革，激发事业单位活力，现就优化我省事业单位岗位设置管理有关事项通知如下：

一、整合行业结构比例指导标准。按照精简、统一、规范的原则，将我省15个行业结构比例指导标准整合为高校科研、中小学、卫生、专业技术服务、支持保障以及乡镇基层6类。同时，

适应职称制度改革要求，在所有行业和符合条件的单位中可按规定设置正高级专业技术岗位。

二、优化专业技术岗位结构比例管理。事业单位专业技术岗位等级及结构比例管理，由具体岗位等级比例标准调整为区间比例管控（区间比例指导标准见附件）。专业技术各等级岗位结构比例全省总体控制目标为：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。对专业技术岗位数量少、具体等级不能按上述比例核算的事业单位，可结合实际统筹设置。

三、落实事业单位岗位设置自主权。在岗位管理政策框架下，聚焦事业单位主责主业，在管理、专业技术、工勤技能岗位中，合理确定主体岗位，其他两类岗位应保持相对合理的结构比例。专业技术岗位设置，由事业单位根据职责任务自主确定是否分设主辅系列，自主确定为主的专业技术系列（专业）数量；分设主辅系列的，辅助系列专业技术岗位的最高等级应低于主系列专业技术岗位最高等级。事业单位可结合实际合理设置、统筹使用专业技术中、初级岗位。

四、赋予各地相应的岗位设置调整权。对各地优势产业、重点项目所属事业单位，以及具有省级及以上重点学科、重点专业或重点实验室、承担国家（省部）重大科研攻关任务等的事业单位，可适当提高高级专业技术岗位设置比例（具体比例见附件）；对规模小、人员少、较分散，或专业领域相近、人员交流频繁的

事业单位，主管部门可统一制定岗位设置方案，在核准的岗位总量、结构比例和最高等级内统筹设置，集中使用。

五、优化工勤技能岗位设置。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一般控制在 25%左右；工勤技能四级、五级岗位由事业单位根据工作需要设置。对获得市级以上技术能手、省级以上职业技能竞赛和劳动竞赛前三名等的工勤人员，可不受岗位限制直接聘用到相应岗位。对现聘人员超过核准岗位设置数量的，可采取“退二聘一”或“退三聘一”的办法逐步规范到位。

六、简化省属事业单位岗位聘用备案手续。省属事业单位管理六级及以上干部调整，按照规定由相关部门备案后，不再进行岗位聘用备案。优化高等院校岗位聘用程序，省属本科高等院校可将年内各批次岗位聘用变动结果于每年 6 月底前集中一次报备，实行备案承诺制。各设区市也可参照简化相应备案手续，具体由各设区市事业单位人事综合管理部门确定。

七、加强岗位聘用管理。各级事业单位人事综合管理部门，要切实加强政策指导、宏观调控和监督管理。各级事业单位主管部门，要切实履行主管责任，按照优化结构、合理配置的要求，指导所属事业单位岗位设置和人员聘用工作。各事业单位要结合人才队伍建设实际需要，着眼长远，统筹规划，科学制定岗位设置方案，将高级岗位分阶段逐步设置到位。要合理确定聘用方案，细化条件，严格标准，规范程序，同时留有一定数量的空缺岗位，

用于培养、引进高层次急需人才，确保聘用质量。要严格考核工作，有效衔接绩效考核、平时考核、年度考核和聘期考核，健全考核、聘用相结合的管理制度，推行竞聘上岗，不断完善竞争择优、能上能下的用人机制。

本通知自发布之日起施行，之前有关文件与本通知规定不一致的，以此为准。

附件：1.高校科研事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准

2.中小学等事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准

3.卫生事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准

4.专业技术服务类事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准

5.支持保障类事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准

6.乡镇基层事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准



(此件主动公开)

(联系单位：省人力资源社会保障厅事业单位人事管理处)

附件 1

高校科研事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准

类 别	单位类型	专业技术岗位比例 (%)			
		正高级	副高级	中级	初级
高等院校	A	≤ 20	≤ 30	≤ 50	按 需 设 置
	B	≤ 15	≤ 30		
	C	≤ 10	≤ 30		
	D	≤ 8	≤ 27		
科学研究机构	省 属	≤ 20	≤ 30		
	设区市属	≤ 12	≤ 28		
	县（市、区）属	≤ 8	≤ 12		

备注：1.高等院校中，A类为培养研究生、本科生，具有博士学位授予权的高等院校；B类为培养研究生、本科生，具有硕士学位授予权的高等院校；C类为以培养本科生为主的普通本科院校；D类为高等专科学校、职业技术学院和技师学院。

2.省政府直属成人高等院校和以培养全日制普通本科生为主的省属成人高等院校参照C类高等院校；其他省属、市属成人高等院校参照D类高等院校。

3.省属、设区市属、县（市区）属党校（行政学院）、社会主义学院分别参照A、B、C类高等院校。

4.对入选国家“一流大学”建设名单的高等院校，根据学科专业建设和教学科研对高层次人才需要，自主设置岗位结构比例；对入选国家“一流学科”建设名单的高等院校，教师高级岗位设置比例可统筹使用，教师高级岗位设置比例可在此指导标准相应比例基础上再提高5个百分点；对入选省“一流大学和一流学科”立项建设名单的高等院校，教师高级岗位设置比例可在此指导标准A类高等院校基础上再提高3个百分点，所增加的高级岗位应主要用于重点建设学科专业；对入选国家高水平高职院校、高水平专业建设名单的学校和国家示范、骨干高职院校，教师高级岗位设置比例可在此指导标准相应比例基础上再提高3个百分点，所增加的高级岗位应主要用于重点建设学科专业。

对具有国家级重点学科、重点实验室，承担国家级重大科研攻关任务等的事业单位，专业技术高级岗位可在高于相应事业单位专业技术高级岗位结构比例5个百分点以内设置；对具有省（部）级重点学科或重点实验室、承担省（部）重大科研攻关任务等的事业单位，专业技术高级岗位可在高于相应事业单位专业技术高级岗位结构比例3个百分点以内设置。

上述提高的专业技术高级岗位结构比例中，正高级比例按不超过40%把握。

附件 2

中小学等事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准

机构类别	机构等级	专业技术岗位比例（%）			
		正高级	副高级	中级	初级
普通中小学	高中	≤3	≤32	≤50	按需设置
	初中	≤2	≤23		
	小学	≤1	≤14		
	幼儿园	≤1	≤10		
教学研究机构	省级	≤20	≤30		
	设区市级	≤16	≤24		
	县（市、区）级	≤14	≤21		
中等职业学校、技工学校	A 类	≤5	≤30		
	B 类	≤4	≤25		
	C 类	≤3	≤20		

备注：1.中等职业学校、技工学校中，A 类为国家级重点中等职业学校和省级及以上规范化（示范性）中等职业学校，高级技工学校和省部级重点技工学校；B 类为其他中等职业学校、技工学校；C 类为承担就业培训任务的劳动就业训练中心等公共就业培训机构。

2.承担职业教育、职业培训教学研究任务的教学研究机构参照相应教学研究机构执行。

3.完全中学、九年一贯制学校岗位按教师任教学段分别设置。

4.学校主管部门可依据岗位结构比例指导标准对同类学校岗位设置数量实行统筹设置，集中使用。

附件 3

卫生事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准

类 别	单位类型	专业技术岗位比例（%）			
		正高级	副高级	中级	初级
医疗机构	三级甲等医院	≤15	≤25	≤50	按需设置
	三级乙等医院	≤11	≤19		
	二级甲等医院	≤10	≤15		
	二级乙等医院	≤7	≤13		
	乡镇卫生院	≤5	≤15		
	社区卫生服务中心	≤5	≤15		
疾控机构	省 属	≤16	≤29	按需设置	
	设区市属	≤15	≤25		
	县（市、区）属	≤11	≤19		

备注：1. 本指导标准中医疗机构指实行评估定级的综合性医院、专科医院、妇幼保健机构。

2. 未评估定级的省属医疗机构参照三级乙等医院；未评估定级的设区市属医疗机构参照二级甲等医院；未评估定级的县（市、区）属医疗机构参照二级乙等医院。

3. 由二级医院成建制转型的城市社区卫生服务中心，参照二级甲等医院。

4. 卫生监督机构、疗养康复机构、卫生保健服务机构、血液中心等其他卫生事业单位，省属参照三级甲等医院，设区市属参照三级乙等医院，县（市、区）属参照二级乙等医院标准执行。

5. 儿童医院高级专业技术岗位比例可在高于相应事业单位专业技术高级岗位结构比例 3 个百分点以内设置。

6. 对具有国家临床重点专科建设单位、国家临床医学研究中心或承担国家级重大科研攻关任务等的事业单位，专业技术高级岗位可在高于相应事业单位专业技术高级岗位结构比例 5 个百分点以内设置；对具有省（部）级临床重点专科建设单位、省临床医学中心，省医药卫生重点学科、重点实验室、重点专业，或承担省（部）重大科研攻关任务等的卫生事业单位，专业技术高级岗位可在高于相应事业单位专业技术高级岗位结构比例 3 个百分点以内设置。

7. 上述条款提高的专业技术高级岗位结构比例中，正高级比例按不超过 40%把握。

附件 4

专业技术服务类事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准

单位类型	专业技术岗位比例（%）			
	正高级	副高级	中级	初级
省 属	≤16	≤24	≤50	按需设置
设区市属	≤12	≤18		
县（市、区）属	≤8	≤12		

备注：1.农业、水利、工程技术、林业、体育、新闻出版、广播影视、文化、社会保险经办事业单位岗位设置结构比例按照此标准执行。

2.实行评估定级的博物馆、文化馆、图书馆等文化事业单位，专业技术岗位设置结构比例按照《关于进一步加强文博事业单位人事管理工作的指导意见》（人社部发〔2019〕120号）规定标准设置。国有林场根据《关于国有林场岗位设置管理的指导意见》（人社部发〔2015〕54号）有关规定设置，其中专业技术岗位设置结构比例按照本指导标准执行。

3.各类专业艺术表演团体、艺术创作研究等专业艺术机构的高级专业技术岗位，可在高于相应岗位等级结构比例5个百分点以内设置。

4.对于体育事业单位中被上级运动队征调一年以上的教练员、队医、科研人员等专业技术人员，在征调期间，其专业技术岗位职数单列。

5.对具有国家级重点学科、重点实验室，承担国家级重大科研攻关任务等的事业单位，专业技术高级岗位可在高于相应事业单位专业技术高级岗位结构比例5个百分点以内设置；对具有省（部）级重点学科或重点实验室、承担省（部）重大科研攻关任务等的事业单位，专业技术高级岗位可在高于相应事业单位专业技术高级岗位结构比例3个百分点以内设置。

6.对各地优势产业、重点项目所属事业单位，副省级城市可在高于相应事业单位专业技术高级岗位结构比例8个百分点以内设置，各设区市可在高于相应事业单位专业技术高级岗位结构比例5个百分点以内设置，各县（市、区）在高于相应事业单位专业技术高级岗位结构比例3个百分点以内设置。

2.对规模小、人员少、较分散，或专业领域相近、人员交流频繁的事业单位，主管部门可统一制定岗位设置方案，在核准的岗位总量、结构比例和最高等级内统筹设置，集中使用。

8.上述条款提高的专业技术高级岗位结构比例和按照人社部发〔2019〕120号、人社部发〔2015〕54号文件规定设置的高级岗位结构比例中，正高级比例均按不超过40%把握。

附件 5

支持保障类事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准

单位类型	专业技术岗位比例（%）			
	正高级	副高级	中级	初级
省 属	≤14	≤21	≤50	按需设置
设区市属	≤10	≤15		
县（市、区）属	≤8	≤12		

备注：1.提供支持保障服务以及本通知中未明确结构比例指导标准的事业单位，按照该标准执行。

2.对规模小、人员少、较分散，或专业领域相近、人员交流频繁的事业单位，主管部门可统一制定岗位设置方案，在核准的岗位总量、结构比例和最高等级内统筹设置，集中使用。

附件 6

乡镇基层事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准

阶段性目标	专业技术岗位比例（%）			
	正高级	副高级	中级	初级
2035 年前预设置目标	≤6	≤14	≤50	按需设置
2028 年前预设置目标	≤4	≤11		
2022 年前预设置目标	≤3	≤7		

备注：乡镇基层所属（不含教育、卫生）事业单位、街道办事处所属事业单位，岗位设置结构比例参照上述标准执行。

山东省人力资源和社会保障厅办公室

2020 年 9 月 30 日印发

校核人：钱屹
