

2023年事业单位岗位设置竞聘方案 事业单位岗位设置实施方案(通用5篇)

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

事业单位岗位设置竞聘方案篇一

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。

事业单位岗位设置竞聘方案篇二

为加快事业单位人事管理制度改革步伐,提高办事效率,促进林业经济发展,根据市、县有关改革精神,结合林业实际,制定本实施方案。

指导思想:按照中共中央,国务院《关于加快林业发展的决定》精神和市、县有关改革要求,以有利于政府职能转变,提高办事效率,保护森林资源,优化森林生态环境建设;有利于增强林产业的活力,促进林业产业经济发展和效益提高,增加林农收入,加快全面建设小康社会步伐,建立适应当前发展需要的,高效的林业行政事业管理,服务机构,促进林业各项事业的快速发展。

一、事业机构现状

__县林业局下属有县林业技术推广中心、动植物管理中心、林业调查设计队、木材检查站等事业单位。按照20__年8月29日宁政办发文件给林业局事业单位定编35人,现实有33人。

二、实施范围

__县林业局事业单位在册人员均纳入此次岗位设置。

三、岗位类别设置

根据事业单位的社会职能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，综合确定本单位专业技术人员岗位、管理岗位、工勤技能岗位总量的结构比例。

__县林业局是以专业技术提供社会公益服务的事业单位，按照《__县事业岗位管理实施方案》要求，__县林业局事业单位共设置岗位35个，其中专业技术岗位28个，工勤技能岗位7个。

(一) 岗位名称及岗位人数

1、专业技术岗位28个，其中：高级岗位3个，中级岗位11个，初级岗位14个；

2、工勤岗7个，其中：二级1个、三级1个、四级5个；

(二) 岗位等级设置

各岗位等级设置参照《__县事业岗位设置管理实施方案》中等级设置。

(三) 岗位职责设置说明书。

(四) 岗位聘任

岗位设置和管理方案批准后，按照《__县事业岗位设置管理实施方案》中规定的程序、形式予以聘任。

事业单位岗位设置竞聘方案篇三

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)二级岗位一般需在中学高级教师(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需在中学二级教师(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，这次应按照国家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，应按规定予以辞退，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》

事业单位岗位设置竞聘方案篇四

为深化事业单位人事制度改革，加快推进聘用制度和岗位管理制度，实现事业单位人事管理的科学化、规范化和制度化，根据有关文件精神，结合我局事业单位实际，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，调动事业单位工作人员的积极性和创造性，促进交通事业的发展。

二、基本原则

坚持科学合理、精简效能的原则;坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用,合同管理的原则;坚持公开平等、竞争择优、依法办事的原则。

三、实施范围

交通局所属三个事业单位在册的正式工作人员,包括管理人员(职员)、专业技术人员和工勤人员,都要纳入岗位设置管理。

四、岗位类别、等级设置

1、事业单位岗位分管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别。交通局所属三个事业单位:公路管理站、渡口管理站、养路费征收站,根据三个事业单位的职责任务,工作性质和人员结构特点等因素确定三类岗位总量的结构比例:设置岗位总量13个。其中管理岗位7个,专业技术岗位6个,以管理岗位为主体岗位,占单位岗位总量的54%,专业技术岗位占单位岗位总量的46%,专业技术主系列是公路工程技术系列。

2、我局事业单位是股级事业单位,因此管理岗位设置科员(九级职员)岗位。专业技术岗位分为中级岗位和初级岗位,共设置6个等级,中级岗位设八级、九级、十级;初级岗位设十一级、十二级、十三级。

五、岗位的具体任职条件

1、管理岗位的.基本条件:

职员岗位一般应具有中专以上文化程度,九级职员岗位,一般应在十级职员岗位上工作三年以上。

2、专业技术岗位的基本条件:

专业技术岗位的任职条件按照行业的《指导意见》的要求和专业技术职务评聘有关规定执行。八级、九级、十级岗位必须具有中级专业技术职务资格，十一级、十二级、十三级岗位必须具有初级专业技术职务资格。

3、工勤技能岗位的基本条件：

三级工勤技能岗位，应在本工种四级工勤岗位工作满5年，并通过高级工技术等级考核；四级工勤技能岗位，应在本工种五级工勤岗位工作满5年，并通过中级工技术等级考核；五级工勤技术岗位，应是就徒期满已转正定级或者是具有职高、技校、中专及以上学历，且在工勤技能岗位工作并通过初级工技术等级考核。

六、岗位聘用办法

有关文件规定的程序、形式予以聘用。

岗位聘用基本程序：

1、公布岗位

公布岗位设置实施方案，岗位及其岗位职责，聘用条件；

2、申请应聘

应聘人员向所在单位提出书面应聘申请，并按要求提交相关证明材料；

3、资格审核

单位岗位设置工作组对应聘人员的资格、条件进行初审；

4、考察评议

5、研究决定

单位领导班子集体讨论决定聘用名单；

6、结果公示

聘用结果确定后要进行公示，公示期为7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

单位法定代表人与受聘人员签订岗位聘用合同。

七、实施步骤及组织领导

(一)加强组织领导

(二)组织动员

召开事业单位全体干部职工大会，学习宣传本次事业单位岗位设置管理的有关文件精神，让大家充分了解事业单位实施按需设岗，竞聘上岗，合同管理的重要意义。

(三)具体实施方法、步骤

1、制定岗位设置方案，根据现有人员的基本情况拟设置三类岗位，填写《__事业单位岗位设置核准表》等有关表格。

2、召开职工大会公布《事业单位岗位设置实施方案》，广泛听取群众的意见，确保公正、公开、透明。

3、《岗位设置实施方案》经局领导班子会议集体讨论通过定稿。

4、编写岗位说明书，主管部门审查后，同实施方案一并报县

劳动人事部门审核、备案。

5、按相关程序组织实施岗位聘用，采取竞聘上岗或考核的办法，择优决定受聘人员名单。单位法定代表人与受聘人员签订聘用合同，完成事业单位岗位设置工作。

6、事业单位完成岗位设置并签订聘用合同后，报县劳动人事部门备案确认，经人事部门确认，对符合政策规定的事业单位按照人员新聘岗位等级，兑现相应的岗位工资待遇。

事业单位岗位设置竞聘方案篇五

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) 适应岗位要求的身體条件。

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。