

湖南省人力资源和社会保障厅
中共湖南省委机构编制委员会办公室文件
湖南省教育厅

湘人社发〔2023〕39号

关于进一步完善高等学校岗位设置管理的通知

各市州委机构编制委员会办公室，各市州人力资源社会保障局、教育（体）局，省直有关单位：

为全面贯彻党的二十大精神和新时代中国特色社会主义思想，深入实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑，加快建设教育强省，促进教育事业更好服务于“三高四新”战略定位和使命任务，根据《事业单位人事管理条例》及事业单位岗位设置管理有关规定，结合我省实际，现就进一步完善我省高等学校岗位设置管理有关事项通知如下：

一、科学制定岗位设置方案

高等学校应严格按照机构编制部门核准的编制总数、机构

规格、领导职数、职责职能和事业单位岗位设置管理的相关规定，自主制定岗位设置方案。制定岗位设置方案时，岗位总量不得突破编制总数，最高管理岗位等级不得突破机构规格，管理岗位中的领导岗位不得突破领导职数、专职负责人职数和有关负责人控制数，专业技术岗位一般不低于岗位总量的 70%，同时保证教师岗位在专业技术岗位中的主体地位，以满足教育教学工作实际需要。

因事业发展急需聘用高层次紧缺人才，在常设岗位不足的情况下，经事业单位人事综合管理部门批准，可以设置特设岗位。特设岗位一般在教学、科研岗位中设置，不受本单位岗位结构比例限制，一般不超过本单位专业技术岗位总量的 5%以及机构编制部门核准的人才专项编制数。特设岗位人员聘期届满，本单位相应常设岗位出现空缺，可优先按程序将特设岗位人员聘入常设岗位。

从严设置“双肩挑”岗位，高等学校“双肩挑”岗位人员原则上应为具有较强教学、科研等专业技术能力的领导班子成员和内设党政管理机构负责人。管理岗位中不再单列政工岗位，确需评聘政工职称的，可在专业技术岗位中统筹设置相应岗位。

鼓励后勤服务社会化，除国家政策性安置外，工勤技能人员原则上只出不进。空缺的工勤技能岗位可根据需要调整至管理岗位或专业技术岗位。

高等学校岗位设置方案应通过职工代表大会或者以其他方式听取工作人员意见建议，经单位领导人员集体研究决定，报事业单位人事综合管理部门审核备案后执行。

二、从严设置管理岗位

高等学校领导班子和党政管理机构（含纪检监察），按机构编制部门核定的领导职数设置管理岗位。

高等学校教学机构和校级工会、共青团组织，按以下原则设置管理岗位：

1. 按正厅级管理的高等学校：每个教学机构（经机构编制部门同意备案）五级、六级管理岗位各不超过 1 个，主要用于基层党组织负责人；校级工会、共青团组织五级、六级管理岗位，不超过机构编制部门核定的专职负责人正副职数额。

2. 按副厅级管理的高等学校：教学机构六级管理岗位，不超过机构编制部门核定备案的教学机构个数，主要用于基层党组织负责人；校级工会、共青团组织六级管理岗位，不超过机构编制部门核定的专职负责人正职数额。

高等学校可统筹使用内设组织机构管理岗位总量。以机构编制部门备案函复时间为节点，备案前各等级管理人员数量超过备案后相应等级管理岗位数量的，可超岗聘用。超岗聘用人员消化到位之前，不新增相应岗位等级管理人员。

高等学校应合理设置七级以下（含七级）管理岗位，保障管理人员晋升渠道畅通。

三、优化专业技术岗位结构比例

高等学校专业技术岗位结构比例按以下标准执行：

学校类别	高级		中级 (%)	初级 (%)
	正高级 (%)	副高级 (%)		
	≤	≤	≤	≥
具有博士学位授予权的本科院校	18	28	45	9
具有硕士学位授予权的本科院校	15	28	45	12
其他本科院校	11	28	45	16
具有本科专业的高职高专学校	9	28	45	18
其他高职高专学校 (含成人高校、技师学院)	7	28	45	20

根据教育事业发展的需要，建立高等学校专业技术岗位结构比例动态调整机制。经事业单位人事综合管理部门核准，对符合下列条件的高等学校适当调整专业技术高级岗位比例：

1. 入选“世界一流建设学科”，上调 3%；入选“世界一流培育学科”，上调 2%；入选国家高水平职业学校和专业，上调 2%；入选省级高水平职业学校和专业，上调 1%。

2. 获得国家科学技术奖、教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）、国家级教学成果奖（均为一等奖排名前二、二等奖排名第一）或湖南省科学技术奖、湖南省社科优秀成果奖、湖南省高等教育教学成果奖（均为一等奖排名第一），自获奖当年起 5 年内分别上调 2% 或 1%。

3. 牵头或参与我省“岳麓山实验室、湘江实验室、芙蓉实验室、岳麓山工业创新中心（实验室）”建设的高校，建设期内分别上调2%或1%。

上述上调累计不超过8%。上调增加的职数主要用于“双一流”学科、“双高”专业群建设、重点实验室、技术创新中心、工程研究中心、重大项目团队建设及优秀人才引进。高级岗位比例上调后，按正、副高级比例相应增加岗位职数，同时核减中、初级岗位职数。

四、规范岗位聘用管理

按照事业单位人事综合管理部门核准备案的岗位设置方案，根据按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则，组织实施岗位聘用工作，将现有在编在册工作人员聘用至相应的工作岗位，并签订聘用合同。过渡性岗位人员、“双身份”岗位人员只减不增，逐步消化，但在未消化到位之前，不影响其他管理人员正常的岗位等级晋升。

专业技术岗位等级晋升要注意把握工作节奏，保持梯队结构，预留岗位职数，用于引进、培养高层次急需紧缺人才。专业技术岗位内部等级晋升原则上应逐级晋升，但个别业绩特别突出的可在规定结构比例限额内破格晋升专业技术岗位内部等级。高等学校的中级、初级专业技术岗位可统筹使用。

晋升岗位等级须按《事业单位工作人员培训规定》和《湖南省事业单位工作人员培训实施细则（试行）》的要求完成规定的培

训学习任务，提交“湖南省事业单位工作人员培训管理平台”自动生成的培训合格证书。坚持考用结合，将考核结果与岗位等级晋升结合起来，年度考核被确定优秀档次的，在岗位等级晋升时同等条件下应优先考虑。

管理人员、专业技术人员、工勤技能人员可按相关政策规定在不同岗位之间相互转聘。

湖南省人力资源和社会保障厅



中共湖南省委机构编制委员会办公室



（此件依申请公开）

湖南省人力资源和社会保障厅办公室

2023年7月12日印发