

江苏省交通运输事业单位 岗位设置管理指导意见

为促进我省交通运输事业单位人事管理的规范化、制度化、科学化，根据《事业单位人事管理条例》以及国家、省有关事业单位岗位设置管理规定，结合我省实际，对交通运输事业单位岗位设置管理提出以下指导意见。

一、适用范围

1. 全省各级从事公益性服务、不以营利为目的的交通运输事业单位。
2. 交通运输事业单位管理人员、专业技术人员和工勤技能人员。
3. 经批准参照《中华人民共和国公务员法》进行管理的交通运输事业单位，各类企业所属的交通运输事业单位和交通运输事业单位所属独立核算的企业，不适用本指导意见。
4. 交通运输系统的教育、科研等事业单位，适用相关行业的指导意见。

二、岗位类别

5. 交通运输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（以下简称三类岗位）。
6. 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交通运输事业单位运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

7. 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交通运输工作和人才成长的规律和特点，适应事业发展与提高专业水平的需要。

8. 工勤技能岗位指承担技能操作和设备维护、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，满足交通运输事业单位相关业务工作的实际需要，凡是已经实行或者有条件可以实行社会化服务和管理的—般性劳务工作，原则上不再设置工勤技能岗位。

9. 交通运输事业单位根据公益服务的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，综合确定三类岗位总量的结构比例。

10. 交通运输事业单位三类岗位的结构比例控制标准如下：主要以从事管理任务为社会提供公益性服务的交通运输事业单位，岗位设置一般以管理岗位为主，其管理岗位一般不低于单位岗位总量的 55%，工勤技能岗位一般不高于单位岗位总量的 10%；主要以专业技术为社会提供公益性服务的交通运输事业单位，主体岗位设置为专业技术岗位，专业技术岗位一般不低于单位岗位总量的 70%，工勤技能岗位一般不高于单位岗位总量的 10%。其中，主体专业技术岗位占全部专业技术岗位的比例一般

不低于 70%。交通运输事业单位应根据单位承担的公益服务职能确定所需专业技术岗位，依据主体业务确定主体专业技术岗位。

三、岗位等级

（一）管理岗位等级设置

11. 管理岗位分为单位领导岗位、内设机构领导岗位和普通管理岗位。

12. 单位领导岗位、内设机构领导岗位的等级和数量根据机构编制部门、人力资源社会保障部门或交通运输主管部门批复文件确定。普通管理岗位按照人事管理权限和有关规定确定。

13. 交通运输事业单位现行的厅级副职、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四至十级管理岗位。

14. 按相当厅级管理的事业单位设置领导岗位的层级不超过 3 个；按相当处级及以下管理的事业单位设置领导岗位的层级一般不超过 2 个。规模小、人数少的事业单位，一般只设 1 个领导岗位层级。

（二）专业技术岗位等级设置

15. 专业技术岗位的最高等级和结构比例综合考虑交通运输事业单位的功能、规格、隶属关系、专业技术水平以及人才队伍结构等因素，按照交通运输行业现行专业技术职务管理的有关规定和本指导意见确定。

16. 专业技术岗位分为 13 个等级。高级岗位分为 7 个等级，

即一至七级，其中正高级岗位一至四级，副高级岗位五至七级；中级岗位分为3个等级，即八至十级；初级岗位分为3个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，其设置管理按照国家有关规定执行。专业技术二级岗位是省重点设置的专任岗位，专业技术三级岗位是设区市重点设置的专任岗位，均实行数量控制、条件控制和程序控制。

17.交通运输事业单位专业技术高级、中级、初级岗位之间实行不同的结构比例。省属事业单位专业技术高级（含正高级、副高级，下同）岗位结构比例一般不高于43%，中级岗位结构比例一般不高于40%；设区市属事业单位专业技术高级岗位结构比例一般不高于33%，中级岗位结构比例一般不高于40%；县（市、区）属事业单位专业技术高级岗位结构比例一般不高于23%，中级岗位结构比例一般不高于45%。省、设区市及以下所属事业单位专业技术正高级、副高级岗位比例一般分别不超过4:6、3:7。

专业技术岗位内部不同等级之间的结构比例：正高级二级、三级、四级岗位之间的比例为1:3:6；副高级五级、六级、七级岗位之间的比例为2:4:4；中级八级、九级、十级岗位之间的比例为3:4:3；初级十一级、十二级岗位之间的比例为5:5。

对交通专业技术水平高、公益服务绩效突出、社会影响力大的单位，高级岗位结构比例控制标准可适当提高，原则上不超过5个百分点。对聘期管理规范科学、竞聘上岗成效突出的单位，

可根据岗位能上能下实际情况相应核增专业技术高级岗位数。

（三）工勤技能岗位等级设置

18. 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，普通工岗位不分等级。

19. 交通运输事业单位中的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应工勤技能一至五级岗位。

20. 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。事业单位技术工一至三级岗位总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过50%；其中一级、二级岗位总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过30%。

21. 交通运输事业单位工勤技能一级、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交通领域设置。

（四）特设岗位设置

22. 特设岗位是因事业发展急需，经特别程序批准，为引进高层次人才等特殊需要而专门设置的非常设岗位。交通运输事业单位根据行业特点和阶段性工作要求提出意见，经交通运输主管部门审核后，报设区市及以上人力资源社会保障部门批准设立特设岗位，不受单位常设岗位总量、最高等级和结构比例的限制。阶段性工作结束后，由原核准部门予以核销。

23. 省属事业单位特设岗位限专业技术四级及以上等级，设区市、县（市、区）属事业单位特设岗位限专业技术七级及以上

等级。

四、专业技术岗位名称及岗位等级

24. 专业技术岗位应当具有明确的名称、职责任务和等级。岗位名称应当能够体现岗位职责、岗位等级。岗位的职责内容及其工作标准，要与岗位等级相适应。

25. 交通运输事业单位主体专业技术岗位中，正高级专业技术岗位名称为正高级工程师一级岗位、正高级工程师二级岗位、正高级工程师三级岗位、正高级工程师四级岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；副高级岗位名称为副高级工程师五级岗位、副高级工程师六级岗位、副高级工程师七级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；中级岗位名称为工程师一级岗位、工程师二级岗位、工程师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；初级岗位名称为助理工程师一级岗位、助理工程师二级岗位，分别对应十一级、十二级专业技术岗位；员级专业技术岗位名称为技术员岗位，对应十三级专业技术岗位。

26. 其他专业技术岗位名称和对应等级参照相关行业指导意见和标准执行。

27. 交通运输事业单位根据专业技术岗位职责确定所需专业技术职称系列，并合理安排各系列岗位的比例。不得设置与单位所承担的公益性职责任务无关的专业技术岗位。分主辅系列的，辅系列专业技术岗位的最高等级、高级岗位结构比例原则上应低于主体专业技术岗位。

五、岗位聘用条件

(一) 各类岗位的基本条件

28. 交通运输事业单位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。交通运输事业单位三类岗位的基本任职条件为：

- (1) 遵守宪法和法律；
- (2) 具有良好的政治素质和道德品行；
- (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；
- (5) 岗位所需的其他条件。

(二) 管理岗位聘用基本条件

29. 管理岗位一般应具有大专及以上学历，其中六级及以上管理岗位，一般应具有大学本科及以上学历。

30. 交通运输事业单位各等级管理岗位的基本任职条件为：

- (1) 四级管理岗位，须在五级管理岗位上工作3年以上；
- (2) 五级管理岗位，须在六级管理岗位上工作2年以上；
- (3) 六级管理岗位，须在七级管理岗位上工作3年以上；
- (4) 七级管理岗位，须在八级管理岗位上工作3年以上；
- (5) 八级管理岗位，须在九级管理岗位上工作3年以上。

涉及事业单位领导人员的，按照事业单位领导人员有关管理规定执行。

31. 各地人力资源社会保障部门、交通运输主管部门以及事

业单位在上述基本任职条件的基础上，根据本指导意见，可结合实际情况，分别制定本地区、本部门以及本单位管理岗位的具体条件。

（三）专业技术岗位聘用基本条件

32. 交通运输事业单位专业技术正高级、副高级、中级、初级岗位的基本任职条件按照交通行业现行专业技术职务评聘的有关规定执行。

33. 交通运输事业单位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。

34. 交通运输主管部门和事业单位在国家、省规定的专业技术正高级、副高级、中级、初级岗位基本条件基础上，根据岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素，制定专业技术正高级、副高级、中级、初级岗位以及其内部不同等级岗位的具体条件。

35. 专业技术岗位同一层级（正高级、副高级、中级、初级）内原则上应逐级晋升。聘用三级专业技术岗位，原则上须在四级专业技术岗位上工作3年以上，聘用五级、六级、八级、九级、十一级专业技术岗位，应当分别在下一级专业技术岗位上工作2年以上。

36. 从管理岗位转聘到专业技术岗位的，事业单位应当根据单位规格、工作需要、岗位资源、原聘管理岗位级别、德才表现、工作实绩、专业技术职称和资历等因素综合考虑，统筹聘用至相应专业技术岗位。

(四) 工勤技能岗位聘用基本条件

37. 交通运输事业单位工勤技能岗位的基本任职条件为：

(1) 一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作5年以上，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5年以上，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；

(3) 通过初级工技术等级考核人员，可聘至五级工勤技能岗位。

六、岗位设置程序与管理

38. 交通运输事业单位岗位设置实行备案制度，严格按照规定的程序和管理权限备案后方可组织实施。

39. 交通运输事业单位岗位设置工作按照以下程序进行：

(1) 编制岗位设置方案。事业单位在对单位职责、工作任务进行分解、梳理的基础上，科学地编制岗位设置方案，确定各岗位的类别、名称、等级。

(2) 岗位设置方案备案。事业单位将岗位设置方案报交通运输主管部门审核后，报同级人力资源社会保障部门备案。

(3) 制定岗位设置实施方案。事业单位按照核准的岗位设置方案制定本单位的岗位设置实施方案，并编制岗位说明书。

(4) 广泛征询意见。岗位设置实施方案和岗位说明书应广泛听取意见，经单位或交通运输主管部门设立的聘用工作组织（聘用委员会）讨论，由所在单位领导班子集体研究通过。

(5) 组织实施。事业单位按照通过的实施方案，积极稳妥地组织实施。

40. 交通运输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。有下列情形之一的，岗位设置方案应及时申请变更：

(1) 事业单位出现分立、合并的；

(2) 根据上级或同级机构编制部门的正式文件，领导职数调整或者增减机构编制的；

(3) 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。

41. 机构规模较小、编制人员较少的事业单位，可由主管部门根据实际情况统筹设置岗位。

42. 经核准的岗位设置方案作为聘用人员、确定岗位等级、调整岗位的依据。

七、岗位聘用

43. 交通运输事业单位按照核准的岗位设置方案，根据按需设岗、按岗聘用的原则，确定具体岗位，明确岗位名称、职责任务、等级、聘用条件等，聘用工作人员，签订或变更聘用合同。与所聘岗位工作职责无关的专业技术或工勤技能任职资格原则上不得新聘，已聘用的不得晋升岗位等级，因机构改革等原因确需新聘或晋升的，需按照人事管理权限审核备案。

44. 交通运输事业单位聘用人员，应在岗位有空缺的情况下按照公开、平等、竞争原则及有关规定择优聘用。需要竞聘上岗

的，可综合采取笔试、面试、民主测评、同行评议、业务水平综合评价等方式，按照制定方案、公布竞聘信息、人员申报推荐、审查资格条件、组织竞聘、确定和公示拟聘人员名单、订立或者变更聘用合同等程序进行。

45. 根据交通行业人才的特点，对交通运输事业单位工作成绩显著、贡献突出、表现优秀的专业技术人员，可按照有关规定破格聘用。

46. 交通运输事业单位工作人员原则上不得同时在两类岗位上聘用。单位领导人员或内设机构负责人取得专业技术职称，确因工作需要的，聘在管理岗位同时承担部分专业技术工作的，按照人事管理权限和程序审核备案后，可兼聘专业技术岗位。

47. 新聘用人员须完成一个聘期后，方可转聘不同类别岗位。

48. 交通运输事业单位因机构改革调整，现有人员的结构比例已经超过核准比例的，应通过自然减员、调出、低聘或解聘等办法，逐步达到规定的结构比例。超比例严重的单位，为避免现有人员结构的不合理对人才成长的影响，可采取“退二进一”的办法进行调整。人员尚未达到核准结构比例的，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。

八、组织领导和监督管理

49. 各地要充分认识加强交通运输事业单位岗位设置管理的重要性，精心组织、周密部署，进一步明晰部门职责。人力资源社会保障部门是岗位设置管理的综合管理部门，应当加强政策

指导、宏观调控和监督管理。交通运输主管部门应当加强岗位设置管理的工作指导、岗位配置和组织实施。事业单位是岗位设置管理的主体，应当在人力资源社会保障部门和交通运输主管部门的指导下，研究确定本单位的岗位设置实施方案和各岗位的具体任职条件并组织实施。

50. 各地要尊重人才成长规律，坚持以人为本，根据事业发展的实际需要，研究制定本地区交通运输事业单位岗位设置管理的实施办法。要充分发挥岗位设置管理制度的基础作用，优化岗位结构，做好组织落实工作。要充分认识到岗位设置管理工作的复杂性和艰巨性，慎重对待调整过程中的各种矛盾和问题，认真做好政策解释，及时化解矛盾，保持事业单位工作人员队伍稳定。

51. 各级人力资源社会保障部门和交通运输主管部门要强化监督管理。对不按规定和本指导意见进行岗位设置和岗位聘用的交通运输事业单位，人力资源社会保障部门、交通运输主管部门不予确认岗位等级、不予兑现工资。情节严重的，按照人事管理权限对相关领导和责任人依法依规依纪进行处理。

52. 本指导意见由省人力资源社会保障厅、省交通运输厅负责解释。