

上海市人力资源和社会保障局

沪人社专〔2023〕454号

上海市人力资源和社会保障局关于进一步优化本市建设交通类事业单位专业技术岗位设置管理的意见

市政府各相关委、办、局，各区人力资源社会保障局：

为进一步深化事业单位人事制度改革，充分发挥岗位设置的激励作用，优化人才发展环境，拓宽职业发展通道，激发建设交通行业专业技术人员的积极性、主动性和创造性，现就本市建设交通类事业单位专业技术岗位设置管理提出如下意见。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大精神，认真落实“人民城市人民建，人民城市为人民”重要理念，担起建设“五个中心”重要使命，聚焦人民城市建设、

超大城市治理和城市软实力提升，根据《上海市事业单位岗位设置管理实施办法》（沪委办发〔2009〕40号）、《关于进一步加强本市事业单位岗位管理工作的通知》（沪人社专发〔2014〕29号）要求，结合本市建设交通类事业单位的特点和实际，科学设置建设交通类事业单位专业技术岗位结构比例，打造一支政治过硬、整体素质优良、结构科学合理、梯级层次协调的高水平专业技术人才队伍，为建设交通事业高质量发展提供强有力的人才支撑。

二、基本原则

（一）**分级分类，动态调整**。综合考虑事业单位隶属关系、工作职能、机构编制、人员结构、专业技术水平等因素，分级分类设置建设交通类事业单位专业技术岗位结构比例，健全不同级别、不同类型单位间专业技术岗位科学合理的梯度比例，并根据事业发展、职能变化、人才培养等情况进行动态调整。

（二）**保障基准，体现激励**。建立“基准比例+激励比例”的专业技术岗位比例设置机制，重点向承担重大科研项目、重点工作任务及科研实力突出、技术创新成效显著的单位倾斜，向优秀的高层次人才和急需紧缺人才倾斜。

（三）**统筹使用，强化保障**。对事业单位专业技术岗位实施分级管理、总量控制、统筹使用，提高岗位资源使用效率。对建设交通相关行业中数量较多但规模较小、专业技术人员较少的事业单位，建立统筹岗位配置“蓄水池”机制，激发人才队伍活力。

三、科学核定专业技术岗位结构比例

本市建设交通类事业单位按照“分类+分级”和“基准比例+激励比例”的原则，综合考虑各类事业单位功能、规格、专业技术水平和人才队伍结构，在核定的岗位总数范围内，分类核定专业技术岗位结构比例。

（一）基准比例

本市建设交通类事业单位按照功能定位分为应用研究类、工程技术类、专业管理类和服务保障类等四类；按照管理层次分为市属单位和区属单位两级。各类事业单位岗位设置比例建议如下：

单位类别	单位层级	高级	中级	初级
应用研究类	市属单位	原则上不超过 55%	原则上不超过 40%	按需设岗 按岗聘任
	区属单位	原则上不超过 40%	原则上不超过 45%	
工程技术类	市属单位	原则上不超过 50%	原则上不超过 45%	
	区属单位	原则上不超过 35%	原则上不超过 50%	
专业管理类	市属单位	原则上不超过 45%	原则上不超过 50%	
	区属单位	原则上不超过 30%	原则上不超过 55%	
服务保障类	市属单位	原则上不超过 40%	原则上不超过 55%	
	区属单位	原则上不超过 25%	原则上不超过 60%	

1. 市属建设交通类事业单位，正高级专业技术岗位数量一般控制在本单位高级专业技术岗位总量的 35%以内。

2. 区属建设交通类事业单位，正高级专业技术岗位数量一般控制在本单位高级专业技术岗位总量的 25%以内，由区人力资源社会保障局和建设交通相关主管部门统筹。

(二) 激励比例

对满足以下条件的单位，根据其承担的工作量和工作成效，高级专业技术岗位结构比例可视情增加 1-5%：

1. 承担国家、省部级重大科研项目的单位；
2. 承担市委市政府重点任务、民心工程且工作成效显著的单位；
3. 获得国家、省部级科学技术奖励，或国家部委重要奖项的单位；
4. 获得上海市重点工程实事立功竞赛先进集体、上海国际航运中心建设先进集体等市级评比表彰荣誉的单位；
5. 参与援建共建取得显著成效的单位。

四、完善优秀人才岗位支撑机制

(一) 特设岗位和临时超岗位聘用

对事业单位引进、聘用的高层次和急需紧缺专业人才，通过调整岗位设置无法满足需求的，可以申请设置特设岗位。特设岗位主要在专业技术岗位的主系列内设置，不受本单位常设岗位总量、最高等级和结构比例限制。参与援藏援疆援青等对口支援任务的专业技术人才聘用，在对口支援期间可不占所在单位的中、高级岗位结构比例。

(二) 优化正高级岗位结构比例

列入省部级以上人才计划，国家级和本市处于专业前沿并且在国内外具有较高影响力的人才，以及政府特殊津贴专家、工程勘察设计大师、领军人才等行业人才，聘用在正高级专业技术岗

位的（含“双肩挑”），可不占所在单位的正高级岗位结构比例。

五、建立统筹岗位配置机制

针对规模小、人员少、较分散，或专业领域相近、人员交流频繁的建设交通类事业单位，经上级主管部门统筹和人力资源社会保障部门核准同意，在核准的专业技术岗位总量、结构比例和最高等级内，可制定岗位设置统筹方案，统筹岗位资源，确保专业技术岗位的有效利用，充分落实事业单位用人自主权。

六、加强管理和监督

（一）加强组织领导。建设交通类事业单位应进一步加强和发挥党管人才作用，切实落实用人主体责任，建立完善考核评价、激励约束、监督管理等建设交通类事业单位内部人事管理制度。人力资源社会保障部门主要负责岗位设置的政策指导、宏观调控和监督管理，建设交通相关主管部门主要负责岗位设置的工作指导、岗位配置和组织实施。

（二）规范核准程序。建设交通类事业单位应结合自身实际和事业发展需要，科学制定本单位岗位设置方案，按需设岗、按岗聘用，经建设交通相关主管部门审核后，报同级人力资源社会保障部门核准后组织实施。

（三）严格监督管理。人力资源社会保障部门、建设交通相关主管部门依照相关规定强化事中事后监管，对事业单位岗位设置、聘用管理等情况开展评估和监督检查。对不按规定进行岗位设置和岗位聘用的，可暂停提高其高级岗位结构比例，暂停增加

其高级岗位数量；情节严重的，依法依规严肃追究相关人员责任。

七、其他

本意见自发布之日起实施。《上海市建设交通事业单位岗位设置管理实施办法》（沪建交联〔2010〕866号）与本意见不一致的，按照本意见执行。

上海市人力资源和社会保障局

2023年12月29日

（此件主动公开）

