上海中医药大学　上海市中医药研究院
岗位设置管理实施办法

为做好我校岗位设置管理工作，科学合理配置学校人力资源，推动学校人才队伍建设，根据国家和上海市岗位设置管理工作的有关精神，结合学校实际情况，特制定本实施办法。

一、实施岗位设置管理的范围

学校在编的事业编制教职工适用本实施办法。

校级领导按照干部人事管理权限的有关规定执行。

二、岗位设置原则

（一）按需设岗。按照我校的功能、职责任务和工作需要进行岗位设置，在核定的岗位总量、结构比例和岗位最高等级内，确定我校所需各类岗位的数量、名称、职责、任职条件、目标任务和岗位等级。

（二）科学高效。根据社会事业发展需要，从实际出发，在做好岗位调查和岗位分析的基础上进行岗位设置。岗位设置应体现优化结构、提高效率的要求，力争做到层次分明、结构合理。

（三）动态调整。依据社会事业发展、学校功能调整的要求，在核定的岗位总量、结构比例和岗位最高等级内，根据需要对岗位设置进行动态调整，不断增强公益服务功能，提高服务质量和水平，确保岗位设置与社会事业发展相适应。

（四）依法管理。按干部人事管理有关规定和权限核准的岗位设置方案具有约束力。学校要严格按照国家和本市的规定，根据核准的岗位

设置方案，进行岗位设置管理。

（五）积极稳妥。岗位设置管理工作的实施，关系到学校事业的发展、关系到全校教职员工的切身利益，关系到用人机制上由身份管理向岗位管理的重大转变，学校充分认识此项工作的重要性和复杂性，在积极推进的同时，必须严格程序、依法依规操作、做好深入细致的思想工作。

三、岗位总量、分类及其结构比例

（一）岗位总量

根据上海市编制委员会核定的我校（含研究院）教职工编制数，结合学校的实际，确定首次聘任的岗位总量，并据此进行定编定岗（详见附件一）。

（二）岗位类别及其比例

学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

1.管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位。包括校、院以及其他内设机构的管理岗位。

2.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。分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位为主体岗位。

教师岗位包括具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。在教师岗位中设置教学为主型岗位和科研为主型岗位，教师岗位涵盖学生思想政治教育岗位。

其他专业技术岗位主要包括实验技术、工程技术、图书资料、编辑出版、会计统计、经济、审计、文博、档案、医疗卫生等专业技术岗位。

3.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。分为技术工岗位和普通工岗位。已经实现后勤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。

	管理岗位	专业技术岗位		工勤技能岗位	合计
		教师	其他专技		
岗位数（百分比）	205(15%)	767(56%)	343(25%)	55(4%)	1370（100%）

学校各类岗位结构比例见下表：

（三）岗位等级及其结构比例

1.管理岗位

1）管理岗位的最高等级和结构比例根据学校的规格、规模、隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

2)我校管理岗位分为8个等级，现行的厅（局）级正职、厅（局）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管理岗位。

3)六级职员及以上职员岗位数量控制在管理岗位总量的38%,三级、四级职员岗位职数根据干部人事管理权限由上级决定；

4)七级、八级职员岗位占管理岗位的55%；

5)九级、十级职员岗位占管理岗位的7%。

2.专业技术岗位

1)依据学科建设、人才培养、科学研究、社会服务等事业发展的需要，兼顾各学科协调发展的要求，合理设置各级各类岗位；

2)根据《上海市高等学校教师职务结构比例和高级职务岗位设置的意见（试行）》（沪人〔2002〕101号）的文件精神，我校正高级、副高级、中级、初级专业技术岗位的控制比例为10：35：45：10；

3)专业技术岗位共分为13个等级。专业技术高级岗位分为7个等级，即一至七级。其中，正高级的岗位对应一至四级，副高级的岗位对应五至七级。中级岗位分3个等级，即八至十级。初级岗位分3个等级，即十一级至十三级，其中十三级为员级岗位。

现行高级专业技术职务系列中不区分正副高级的，均按现行专业技术职务有关规定执行，最高岗位等级为五级，即实验技术、会计、统计、审计、经济等系列最高岗位等级为五级。

正高级岗位：一级岗位属国家专设的特级岗位，二级岗位由上海市教育委员会实行总量控制和管理。二级、三级、四级岗位之间的结构比例控制目标为1：3：6；

副高级岗位：五级、六级、七级岗位之间的结构比例为2：4：4；

中级岗位：八级、九级、十级岗位之间的结构比例为3：4：3；

初级岗位：十一级、十二级岗位之间的结构比例为 5：5；十三级为员级；

教师岗位设置一级至十二级，其它专技岗位原则上设置四至十三级。

3.工勤技能岗位

1)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，按现行相当于高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，分别对应一级至五级工勤技能岗位。普通工岗位不分等级；

2)工勤技能一级、二级岗位数控制在工勤技能岗位总量的 5%；工勤技能三级岗位控制在工勤技能岗位总量的20%左右。学校工勤技能一级、二级岗位应主要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领域设置，要严格控制工勤技能一级、二级岗位的总量。除承担科学研究、高新技术成果转化和高技能人才培养任务的部门外，原则上不设置工勤技能一级、二级岗位。

4.特设岗位

特设岗位是学校根据事业发展聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的非常设岗位。特设岗位不受学校岗位总量、结构比例和最高等级限制，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实际情况，按规定的程序和管理权限确定。

四、岗位基本任职条件

（一）遵守宪法和法律；

（二）具有良好的品行和职业道德；

（三）具有岗位所需的专业、能力或技能条件，包括执业资格准入控制条件；

（四）具有适应岗位要求的身体和心理条件；

（五）具有岗位所需的其他条件。

五、岗位聘用

学校根据本实施办法以及上级核准的岗位设置方案，在核定岗位数内，按公开招聘、竞聘上岗的原则，择优聘用相关人员。

（一）管理岗位的聘用

1. 以工作能力、实际表现、任职资历为主要依据，同等情况下综合考虑工作年限。

2.符合以下条件的六级及以上管理领导岗位人员，经批准可兼任专业技术岗位（以下称“双肩挑”人员），并占用专业技术岗位结构比例：

1)有专业技术背景；

2)完成一定的专业技术工作职责和工作任务；

3)符合国家和本市规定的专业技术职务评聘条件。

七级及以下职员不可兼任专业技术岗位。

3.学校制订五级职员及以下各级管理岗位的任职条件，本着“先入轨、后完善”的原则，逐步将管理岗位上的聘用人员纳入职员职级体系（详见附件二）。

（二）专业技术岗位的聘用

1.为提升学校综合实力，切实加强高层次人才队伍的建设，根据上级有关文件的精神，学校以学术成就、学术影响、学历学位、实际表现、任职资历为主要依据，同等情况下综合考虑工作年限，统一制订二级至七级专业技术岗位聘用条件。

2.坚持科学研究与教学并重的方针，兼顾学科间、学院间不同发展阶段的实际，调控好结构比例分布的合理性和发展空间。

3.对八级及以下专业技术岗位，学校制订指导性意见，由各二级部门根据部门特点和工作要求补充制订具体任职要求。（详见附件三、附件四）。

（三）工勤技能岗位的设置和聘用条件由学校制订。（详见附件五）。

六、聘用组织机构

（一）校“事业单位岗位设置管理工作领导小组”，是我校事业单位岗位设置管理工作的领导机构，全面负责我校及各附属单位的岗位设置管理工作，确保岗位设置工作有序进行。

（二）校“事业单位岗位设置管理工作工作小组”（以下简称“校岗位设置工作小组”），是在校“事业单位岗位设置管理工作领导小组”领导下具体负责全校管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的设置和各级各类人员聘用工作的实施。

（三）校“岗位聘任委员会”负责各类岗位聘任的审定。

（四）校“学术委员会”负责学校专业技术人员2-4级岗位聘任的评议和推荐，以及专业技术人员5-7级岗位聘任的审核。

（五）各二级部门成立“岗位聘任小组”，负责本部门人员的岗位聘任工作。小组成员应由部门主要负责人、基层党组织负责人、教职工代表等组成（一般5-9人）。

（六）校“工勤技能岗位资格审查工作小组”负责学校工勤技能岗位管理工作。

七、聘用程序

（一）学校及各部门公布拟聘的各级各类岗位和任职条件。

（二）本人提出申请并按要求下载和填写“岗位应聘表”。

（三）各类岗位聘用程序

管理岗位：申报五级、六级职员岗位的，按照大学处级（副处级）干部申报、聘用权限和程序。申报七级及以下岗位的，由各部门按核定的岗位编制数和任职条件予以资格审核并聘任，聘任情况报人事处汇总，经校岗位设置工作小组审核后，提交校岗位聘任委员会审定。

专业技术岗位：

1.专业技术二级、三级和四级岗位由所在二级部门按学校公布的岗位数，根据评聘条件进行资格初审，符合基本条件的予以推荐并排名，报人事处汇总，经校岗位设置工作小组审核后，提交校学术委员会评议，提出拟聘名单，提交校岗位聘任委员会审定。

2.专业技术五-十三级岗位由所在部门根据结构比例和任职条件予以资格审核并聘任，聘任情况报人事处，其中五-七级岗位须报校学术委员会审核，经校岗位设置工作小组审核汇总后，提交校岗位聘任委员会审定。

工勤技能岗位：由校“工勤技能岗位资格审查工作小组”审核任职条件，所在部门根据结构比例聘任，聘任情况报人事处汇总，经校岗位设置工作小组审核后，提交校岗位聘任委员会审定。

（四）各级各类岗位拟聘任人员公示5个工作日（其中专业技术二级岗位人员报市教委审核、市人保局核准后聘任）。

（五）公布聘任结果，签订聘任合同。

八、聘用合同及人员晋级

（一）岗位设置管理改革后聘用的各级各类人员，聘期一般为三年，新进校首聘期未满人员的聘期按进校聘用合同的约定顺延。

（二）各部门应根据岗位说明书与受聘人员签订《聘期合同》。

（三）对目前因各种原因离岗的学校事业编制人员，直接认定为相应岗位的最低等级。

（四）在上级核准的岗位结构比例范围内，学校每三年开展专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位聘任工作，每年开展各类岗位缺岗晋升工作。各类拟申请岗位晋级的人员可根据学校公布的空岗数，按规定程序进行申报和评聘。

九、投诉、申诉及其受理

（一）学校“劳动人事争议调解委员会”，负责受理岗位设置工作中的投诉和申诉工作。

（二）教职工有权对学校各级聘任组织的人员组成、聘任程序、聘任决定进行监督，对违反规定程序和显失公正的行为有权提出投诉和申诉。

（三）投诉或申诉一般在聘任工作进行中或公示期间提出，必须以事实为依据，必须以书面形式提出。调解委员会对签署真实姓名投诉、申诉意见应当认真调查核实并予以回复。

（四）“劳动人事争议调解委员会”受理投、申诉后，负责对事实展开调查，召开必要的听证会等；负责向相关的聘任组织提出处理意见和建议；负责向投、申诉人反馈意见。

（五）“劳动人事争议调解委员会”有责任为投、申诉人保守秘密，任何部门或个人不得侵犯投、申诉人的合法权益，不得以任何形式打击报复。

十、附则

（一）各级各类岗位的任职条件将根据学校事业的发展和要求在每次聘任开始前予以调整。

（二）2006 年 7 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日期间退休的事业单位专业技术人员，由学校根据岗位设置管理实施办法规定的专业技术各等级岗位的任职条件，参照在职同类人员，单独进行一次专业技术岗位等级认定。其中，专业技术一级、二级岗位按规定程序上报审批。

（三）本实施办法由人事处负责解释。

附件一：各类人员定编定岗试行办法

附件二：管理岗位聘用实施细则

附件三：教师岗位聘用实施细则

附件四：其它专业技术岗位聘用实施细则

附件五：工勤技能岗位聘用实施细则

附件六：上海中医药大学岗位设置管理工作日程

上海中医药大学 上海市中医药研究院

二〇一一年三月十一日

附件一：

各类人员定编定岗试行办法

根据国家和上海市关于岗位设置管理的有关文件精神，结合学校发展规模、岗位需求和人员现状，特制订本试行办法。

一、定编定岗的原则

（一）在上级核定的学校总编制数内，根据学校发展的总体战略目标，采取分类管理、确保重点、动态调整的办法，合理配置各类岗位。

（二）根据《上海市事业单位岗位设置管理实施办法》、《上海市高等学校岗位设置管理实施办法》的文件精神，全校岗位分成管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别。其中，管理岗位占岗位总量的15%，专业技术岗位占岗位总量的81%，工勤技能岗位占岗位总量的4%。

二、编制岗位的核定原则

（一）各二级部门的岗位为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位总和，根据前三年的教职工数、学生折合数及工作需要作调整，以逐步实现科学、公平和合理。

（二）职能部门管理岗位实行总量控制，根据服务对象、范围、常规工作量、任务简繁难易、部门特性等因素，参照前期定编数、人员现状，适当参考相关上级归口部门的指导性意见，按需核定岗位。

（三）各部门所需的工勤技能岗位，以精干够用为原则，按需设置。

三、编制岗位确定、调整与管理

（一）校岗位设置工作小组根据岗位设置原则及上级核准的岗位设置方案，对各聘任部门的各类岗位数进行测算，并与各聘任部门进行

核定，将核定结果报校“事业单位岗位设置管理工作领导小组”审核通过后，下达各部门执行。

（二）各聘任部门在学校下达的各类岗位数限额内，制定各岗位的岗位说明书，报校“事业单位岗位设置工作小组”审核。

（三）各聘任部门岗位数在每次岗位聘任前核算、调整、公布。

（四）各部门应根据学校的事业发展和队伍建设的需求在学校核定的岗位编制和结构范围内，有计划、有目的地逐年有序录用人员。

（五）除学校批准的阶段性、短期工作需要外，各部门不得超编聘用人员。

（六）编制的变更、调整须经学校岗位设置领导小组批准后执行。

四、本试行办法由人事处负责解释。

二〇一一年三月十一日

附件二：

管理岗位聘用实施细则

一、管理岗位定义

是指在学校各部门中承担领导职责或管理任务的工作岗位。

二、管理岗位设置和结构比例

（一）根据《上海市事业单位岗位设置管理实施办法》、《上海市高等学校岗位设置管理实施办法》的文件精神，学校专职管理人员纳入管理岗位管理。

（二）学校的管理岗位分为三至十级 8 个职员等级，分别对应局级正职至办事员。

（三）经上级核准，我校管理岗位占总岗位数的 15%，其中管理岗位六级及以上职员岗位数不超过管理岗位总数的 38%，三级、四级职员岗位职数根据干部人事管理权限由上级决定。

（四）七、八级职员岗位不超过管理岗位总数的 55%。

（五）九级、十级职员岗位占管理岗位总数的 7%。

（六）七级及以下职员不聘任“双肩挑”。符合以下条件的六级及以上管理领导岗位人员，经批准可兼任专业技术岗位（以下称“双肩挑”人员），并占用专业技术岗位结构比例：

1.有专业技术背景；

2.完成一定的专业技术工作职责和工作任务；

3.符合国家和本市规定的专业技术职务评聘条件。

（七）首次聘用时，管理岗位结构比例按实际在岗人员核定。

三、管理岗位聘用条件

（一）基本任职条件

1.遵守国家宪法和法律；

2.具有良好的品行、职业道德和团队合作精神，有较强的事业心和责任感；

3.清正廉洁，有组织观念、服务意识；

4.具备岗位所需的政策水平和业务能力；

5.身体健康，能正常履行职责，适应岗位工作要求；

6.一般应具有大学专科及以上文化程度，新进人员一般应具有学士及以上学历学位，专业背景和业务能力符合岗位要求；

7.具有一定的外语和计算机应用能力。

三级、五级管理岗位的任职人员应分别在四级、六级管理岗位上工作两年以上；四级、六级管理岗位的任职人员应分别在五级、七级管理岗位上工作三年以上；七级、八级管理岗位的任职人员应分别在八级、九级管理岗位上工作三年以上。

（二）申报五级、六级职员岗位的，按照大学处级（副处级）干部申报、聘用权限和程序办理。

（三）七、八级职员岗位申请条件

在学校设置的七、八级职员结构比例范围内，在符合以下条件的申请人中择优聘用：

1.熟悉本科室工作，具有独立负责相关工作的经验和能力；

2.具有良好的文字表达能力，有较好的工作成效，群众公认度好；

（四）九、十级职员岗位申请条件

在学校设置的九、十级职员结构比例范围内能胜任岗位工作要求，完成领导交办的各项工作。

（五）新进人员

见习期满，考核合格，按所聘岗位确定工资。

四、首次聘任中若干问题的处理办法

首次岗位聘用中，对在管理岗位任职、同时具有专业技术职务的人员，按照“先入轨、后完善”的原则予以实施。

（一）六级及以上职员管理岗位

经批准实施“双肩挑”的人员，按专业技术岗位聘用标准，自主申报参加专业技术岗位等级的评聘，同时占用管理和专业技术岗位结构比例。

（二）七级及以下职员管理岗位

1.管理岗位人员聘用后，如原已兑现的专业技术职务岗位工资高于管理岗位职员职级岗位工资标准的，保留原专业技术职务岗位工资。今后逐步纳入管理岗位职员职级轨道。

2.专业技术职务岗位工资与管理岗位职务职级工资持平的人员，直接套入相应的职员职级工资，按职员管理。

（三）其他问题

1.除“双肩挑”人员外，其它人员均纳入管理岗位职员职级管理，不再评聘专业技术职务。

2.学生处、研究生部、团委中任七级及以下管理岗位的学生工作者，

可选聘教师岗位或管理岗位，聘用后纳入正常的岗位分类管理范围。

3.专职学生辅导员纳入教师岗位聘用。根据国家、上海市和学校的相关政策精神，辅导员队伍是教师队伍和管理队伍的重要组成部分，具有双重身份，享受相关政策。

4.根据干部人事管理权限，因工作需要，专业技术岗位人员可直接聘用至相应的管理职员职级岗位。

五、本实施办法由人事处负责解释。

二〇一一年三月十一日

附件三：

教师岗位聘用实施细则

一、教师岗位的设置

（一）教师岗位指从事教育教学、人才培养和科学研究工作，具备相应能力水平要求的专业技术岗位。应聘教学为主型教师岗位的人员须具有高等学校教师资格。

（二）教师岗位的设置应以教学科研任务和学科建设为依据，保障教育教学、科学研究和学科建设的正常运行和发展。

（三）教师岗位的设置要统筹兼顾重点学科和一般学科、基础学科和新兴学科、教育教学和科学研究的需要。

二、教师岗位等级及结构比例

（一）教师岗位设置 12 个等级，正高级、副高级、中级、初级之间的结构比例为 10：35：45：10。内部等级比例见下表：

类别	正高级				副高级			中级			初级	
等级	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
结构比例		10%	30%	60%	20%	40%	40%	30%	40%	30%	50%	50%

（二）教师一级岗位设置由国家统一部署和管理。教师二级岗位设置由市教委统一部署和管理。

（三）各部门教师岗位数根据学校核定的岗位数进行管理；三、四级岗位等级名额，聘用时由学校实行总量调控；五级及以下岗位各等级名额，由各二级部门按核定人员的规定比例，按任职条件予以评聘。

三、教师岗位聘用的基本原则

（一）学校按比例设置的教师岗位最高为二级岗位。

（二）教师岗位聘用时，遵循宁缺毋滥的原则。

（三）对于不申报岗位等级的教师，符合基本聘用条件的，直接聘用至相应岗位的最低等级。

四、教师岗位基本任职条件

（一）遵守国家宪法和法律；

（二）具有良好的品行、职业道德和团队合作精神；

（三）有较强的事业心和责任感，具备与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力；

（四）具备上海市及学校专业技术职务评聘规定的任职条件；

（五）身体健康，能正常履行职责，适应岗位工作要求。

五、对前一聘期中发生以下行为者，实施“一票否决”，聘为相应岗位最低级，并视情节轻重，低聘或缓聘。

1.年度考核基本合格及以下者；

2.违反职业道德，违反法纪者；

3.发生严重教学事故、差错者；

4.剽窃他人成果、虚构篡改实验结果或统计资料等违反学术道德者；

5.弄虚作假，伪造学历、资历者。

六、教师正高级岗位聘用及申请条件

（一）教师二级岗位聘用及申请条件

1.教师二级岗位的任职人员须具备下列条件：

1）国家级人才或上海市地方拔尖人才；

2）为国家和上海发展做出重要贡献，享有盛誉的专业人才：

3）在自然科学、工程技术、社会科学领域做出重要贡献的专家、学者。

2.教师二级岗位的任职人员须满足《上海市高等学校岗位设置管理实施办法》规定的高级职务基本任职年限条件，即任正高级专业技术职务满8年及以上。聘任二级岗位的人数须控制在按规定结构比例设置的岗位数额内。

3.为确保学校专业技术二级岗位的设置和聘任工作，以下标准可作为认定上述“1）国家级人才或上海市地方拔尖人才”款所列条件的依据：

1）国家“千人计划”获得者；

2）“长江学者”特聘教授；

3）国家杰出青年基金获得者；

4）“973”首席专家；

5）“863”领域专家；

6）国家“百千万人才工程人选”第一层次、新世纪百千万人才工程国家级人选；

7）国家有突出贡献中青年专家；

8）国家重点学科、国家重点实验室、国家工程中心第一责任人（以申报时为准）；

9）上海市领军人才；

10）上海高校特聘教授（东方学者）；

11）上海市优秀学科带头人；

12）国家级重大项目主要负责人（具体说明见上中医〔2011〕人字7号）；

13）国家自然科学基金委创新群体带头人；

14）教育部创新团队带头人，教育部人文社会科学研究基地、教育部重点实验室、教育部工程中心第一责任人（以申报时为准）；

15）国家级教学名师、国家级教学团队带头人、国家级精品课程第一负责人；

16）国务院学位委员会学科评议组成员，教育部教学指导委员会主任，教育部研究生专业学位指导委员会主任；

17）国家一级学会正副理事长、或国际重要学术组织的主要负责人；

18）国家级（自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖）一等奖的获奖前五名、二等奖的前三名、三等奖第一名；或省部级（自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖）一等奖的第一名；或国家教学成果特等奖的前三名、一等奖的前二名；或省级教学成果特等奖的第一名；或国家哲学社会科学基金项目优秀成果奖的第一名；或中国高校人文社会科学奖一等奖或省级哲学社会科学奖一等奖的第一名；

19）中宣部精神文明建设“五个一工程”奖获奖作品的第一完成者；

20）全国百篇优秀博士论文指导教师。

符合上述 3 款所列（1）至（11）项条件中一项的人选，学校可直接报送市教委；符合（1 2）至（2 0）项条件中一项的人选，由学校按程序考核后报送市教委。以上人选数不得大于按规定比例设置的二级岗位额度。

（二）教师三级岗位聘用及申请条件

1.学科领域的主要学科学术或方向带头人，在国内本学科中有较高的知名度；有稳定的研究方向、科研课题和项目经费；有相对稳定的科研团队或教学团队。

2.教师三级岗位的申请条件

（1）任正高级专业技术职务满 12 年及以上，履行重要的学科建设职责，在学科建设中发挥重要作用；承担主要的教学科研和人才培养任务，为学校的发展做出较大贡献；在本学科领域具有较高学术造诣和一定学术影响，取得较好的学术成就。

（2）符合（除任职年限条件以外）教师二级岗位聘用及申请条件者。

（3）任正高级专业技术职务满 5 年及以上，且符合下列任何两类中各一项条件者：

1）奖项类：国家级教学成果奖特等奖（排名前七名）、一等奖（排名前五名）、二等奖（排名前三名），省部级教学成果奖特等奖（排名前三名）、一等奖（排名前二名），国家优秀教材奖二等及以上奖项（主编、副主编），省部级优秀教材奖一等奖（主编、副主编），国家科学技术奖（含自然科学奖、发明奖及科技进步奖）一等奖（排名前七名）、二等奖（排名前五名）、三等奖（排名前三名），省部级科技三大奖（含自然

科学奖、发明奖及科技进步奖)或社会科学成果奖一等奖(排名前二名)、二等奖（排名第一名），国家图书奖二等及以上奖项（主编、副主编）。

2）教学类：省部级教学名师，省部级精品课程负责人，省部级教学团队负责人，国家优势特色专业负责人，国家实验教学示范中心负责人。

3）科研类：国家自然（社会）科学基金重点项目主持人，国家科技攻关或支撑计划课题（不含子课题）负责人，省部级重点实验室、省部级工程中心负责人（以文件为准），省部级重点学科带头人，国家(卫生部)有突出贡献的中青年专家（以文件为准）。

4）学术兼职类：国内二级学会副主任委员及以上负责人。

5）人才项目类：入选教育部新世纪优秀人才支持计划。

（三）教师四级岗位聘用条件

未受聘二、三级的其他正高人员；符合学校专业技术职务评聘文件关于正高要求，受聘为正高级职务者。

七、教师副高级岗位聘用及申请条件

在本学科领域具有一定的学术造诣和学术成就，在学科建设、人才培养中成绩优秀，历年考核合格。

（一）教师五级岗位申请条件

1.任副高级专业技术职务满 12 年及以上，承担重要的教学科研任务，作为学术骨干，在学科建设中发挥较大作用，取得较好的学术成就。

2.任副高级专业技术职务满 6 年及以上，且符合下列任何两类中各一项条件者：

1）奖项类：国家级教学成果奖项获得者，省部级教学成果奖一等奖（排名前三名）、二等奖（排名前二名）、三等奖（排名第一名），省部级优秀教材奖一等奖（编委以上）、二等奖（主编、副主编）、三等奖（主编），国家科学技术奖（含自然科学奖、发明奖及科技进步奖）获得者，省部级科技三大奖或社会科学成果奖一等奖（排名前五名）、二等奖（排名前三名）、三等奖（排名第一名），国家图书奖（编委以上）。

2）教学类：省部级教学名师，省部级精品课程负责人，省部级教学团队负责人。

3）科研类：省部级及以上科研课题负责人。

4）学术兼职类：国内二级及以上学会常委及以上。

5）人才项目类：入选上海市曙光计划、浦江人才计划。

（二）教师六级岗位申请条件

1.任副高级专业技术职务满6年，承担重要的教学科研任务，作为学术骨干，在学科建设中发挥较大作用，取得较好的学术成就。

2.任副高级专业技术职务满3年，且符合下列任何两类中各一项条件者：

1）奖项类：省部级以上奖项获得者，校级教学成果奖一等奖（排名第一），校级优秀教材奖一等奖（排名第一）。

2）教学类：校级精品课程负责人。

3）科研类：省部级及以上科研课题主要参加者（排名前二名）。

4）学术兼职类：国内二级及以上学会委员。

5）人才项目类：入选上海市曙光计划、浦江人才计划、晨光计划、

阳光计划、上海市科技启明星。

（三）教师七级岗位聘用条件

符合学校专业技术职务评聘文件关于副教授的要求，受聘为副教授职务，能认真履行岗位职责的。

八、教师中级及以下岗位聘用指导性意见

教师中级及以下岗位由各部门实施聘用，聘用条件可根据部门实际进行调整，一般不得低于学校指导性意见。

（一）八级岗位聘用原则

1.受聘为中级职务6年及以上，承担有一定的科研任务，教学效果良好，能认真履行岗位职责，完成学院规定的年度或聘期任务。

2.能系统掌握和熟练运用岗位必需的专业知识和基础理论，基本掌握本学科发展的现状和趋势。

3.能独立完成承担的教学科研任务，年度、聘期考核均合格。

（二）九级岗位的聘用原则

1.受聘为中级职务3年及以上，承担教学科研任务，教学效果良好，能认真履行岗位职责，完成学院规定的年度或聘期任务。

2.能系统掌握和熟练运用岗位必需的专业知识和基础理论，基本掌握本学科发展的现状和趋势。

3.能独立完成承担的教学科研任务，年度、聘期考核均合格。

（三）十级岗位的聘用原则

符合学校专业技术职务评聘文件关于中级职务的要求，受聘为中级职务，能认真履行岗位职责。

（四）十一级岗位的聘用原则

1.受聘为初级职务，能认真履行岗位职责，并在初级岗位工作满3年。

2.能基本掌握和运用岗位必需的专业知识和基础理论，能独立完成承担的业务工作，做好高中级教师的助手。年度、聘期考核均合格。

（五）十二级岗位的聘用原则

符合学校专业技术职务评聘文件关于初级职务的要求，受聘为初级职务，能认真履行岗位职责。

九、新进人员的聘用

1.新进人员按所具备的相应专业技术职务任职基本条件、学术水平和学术资历聘用到相应的教师岗位，并按本实施细则确定其聘用的岗位等级。

2.新参加工作的应届毕业生，见习期满并考核合格后，按所聘用岗位确定其岗位等级。

十、其他

1.专职学生辅导员岗位，纳入教师岗位聘用。根据国家、上海市和学校的相关政策精神，辅导员队伍是教师队伍和管理队伍的重要组成部分，具有双重身份，享受相关政策。

2.聘期内晋升专业技术职务的人员，首次聘任时进入相应专业技术职务最低的等级岗位。

3.根据上级要求，首次聘用后，学校将依据分层次、保重点、有序和谐发展的学科建设要求，逐步使各学院的教师岗位数和结构比例达到

合理配置。

十一、本实施办法由人事处负责解释.

二〇一一年三月十一日

附件四：

其他专业技术岗位聘用实施细则

一、其他专业技术岗位的设置

（一）其他专业技术岗位指从事教师工作以外的专业技术工作，具备相应能力水平要求的专业技术岗位。

（二）其他专业技术岗位主要包括工程技术、实验技术、图书资料、编辑出版、会计、统计、经济、审计、文博、档案、医疗卫生等专业技术岗位。

二、其他专业技术岗位等级及结构比例

（一）其他专业技术岗位设置10个等级，正高级、副高级、中级、初级之间的结构比例为1：14：75：10。内部等级比例见下表：

类别	正高级	副高级			中级			初级		员级
等级	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
结构比例	100%	20%	40%	40%	30%	40%	30%	50%	50%	100%

（二）其他专业技术岗位数根据学校核定的岗位数进行设岗，由各部门按规定比例，按任职的条件实施聘任。

三、其他专业技术岗位基本任职条件

（一）遵守国家宪法和法律；

（二）具有良好的品行、职业道德和合作精神；

（三）有较强的事业心和责任感，具备与履行岗位职责相适应的专业知识和能力；

（四）具备上海市及学校专业技术职务评聘规定的任职条件；

（五）身体健康，能正常履行职责，适应岗位工作要求；

（六）图书资料、卫生技术、会计、统计、审计、经济、文博、档案等系列专业技术职务岗位，应先取得相应系列资格。

四、对前一聘期中发生以下行为者，实施“一票否决”，聘为相应岗位最低级，并视情节轻重，低聘或缓聘。

1.年度考核基本合格及以下者；

2.违反职业道德，违反法纪者；

3.发生严重教学事故、差错者；

4.剽窃他人成果、虚构篡改实验结果或统计资料等违反学术道德者；

5.弄虚作假，伪造学历、资历者。

五、其他专业技术正高级岗位聘用条件

（一）履行业务建设与管理职责，在本专业领域有一定学术造诣，能组织、引导团队建设，培养本专业研究人员，在教学、科研、人才培养和服务工作中发挥主要作用，为学校发展做出一定贡献，聘期考核合格。

（二）除特殊贡献外，其他专业技术岗位原则上只设四级岗位。

（三）其他专业技术四级岗位聘用条件符合学校关于正高级专业技术职务的基本要求，受聘为正高级岗位，能认真履行岗位职责。

六、其他专业技术副高级岗位聘用及申请条件

（一）副高级五级岗位申请条件

1.在副高级岗位上任职满15年及以上者：

1)能圆满地完成所承担的专业技术岗位任务，任现职以来工作表现优秀；

2)能系统掌握和熟练运用本专业的专业知识和基础理论，工作实践经验丰富；

3)能主持或独挡一方面业务工作，能指导青年专业技术人员开展相关业务；

4)历年考核均为合格。

2. 在副高级岗位上任职满 8 年及以上，满足上述同等条件且在学校发展和建设工作中表现优异，取得卓越成绩者（如省部级以上获奖项目参与者、本专业领域中取得相应的学术成就或专门技能者等）。

（二）副高级六级岗位申请条件

1.在副高级岗位上任职满12年及以上者：

1)能圆满地完成所承担专业技术岗位任务，任现职以来工作表现优秀；

2)能熟练运用本专业的专业知识和基础理论，工作实践经验丰富；

3)能独立解决业务工作中有较高难度的问题，近年度考核均为合格。

2.在副高级岗位上任职满 5 年及以上，满足上述同等条件且为学校发展和建设工作中表现优异，取得卓越成绩者（如局级以上获奖项目

参与者、本专业领域中取得相应的学术成就或专门技能者等)。

（三）副高级七级岗位聘用条件

符合学校关于副高级专业技术职务的基本要求，受聘为副高级岗位，能认真履行岗位职责。

七、其他专业技术中级岗位聘用指导性意见

（一）八级岗位聘用

1.受聘为中级职务满6年及以上，承担专业技术任务，工作绩效良好，能认真履行岗位职责，完成规定的年度或聘期任务；

2.能系统掌握和熟练运用岗位必需的专业知识和基础理论，独立解决岗位工作的一般问题；

3.能独立完成承担的岗位工作任务，年度、聘期考核均合格。

（二）九级岗位聘用

1.受聘为中级职务满3年及以上，承担专业技术任务，工作绩效好，能认真履行岗位职责，完成规定的年度或聘期任务；

2.能熟练运用岗位的专业知识和基础理论，解决工作中的一般问题；

3.能独立完成承担的岗位工作任务，年度、聘期考核均合格。

（三）十级岗位聘用

符合学校专业技术职务评聘文件关于中级职务的要求，受聘为中级岗位，能认真履行岗位职责。

八、初级岗位的聘用

（一）十一级岗位

1.受聘为初级职务，能认真履行岗位职责，并在十二级岗位工作满3年。

2.能基本掌握和运用岗位必需的专业知识和基础理论，能独立完成承担的业务工作，做好高中级专业人员的助手。年度、聘期考核均合格。

（二）十二级岗位

符合学校专业技术职务评聘文件关于初级职务的要求，受聘为初级职务，能认真履行岗位职责。

（三）十三级岗位

符合学校专业技术职务评聘文件关于初初级职务的要求，受聘为初初级职务，能认真履行岗位职责。

九、新进人员的聘用

（一）新进人员按所具备的相应专业技术职务任职基本条件、学术水平和学术资历聘用到相应的专业技术岗位，并按本实施细则确定其聘用的岗位等级。

（二）新参加工作的应届毕业生，见习期满并考核合格后，按所聘用岗位确定其岗位等级。

十、其它

（一）聘期内晋升专业技术职务的人员，首次聘任时进入相应专业技术职务最低的等级岗位。

（二）首次岗位聘用中，对在其他专业技术岗位任职、原已兑现的管理岗位工资高于专业技术岗位工资标准的，保留管理岗位工资，按专业技术人员管理，今后通过专业技术职务的晋升，逐步纳入专业技术岗

位等级轨道。

十一、本实施办法由人事处负责解释。

二〇一一年三月十一日

附件五：

工勤技能岗位聘用实施细则

一、工勤技能岗位的设置

工勤技能岗位是指在学校各部门中承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

二、工勤技能岗位设置和结构比例

（一）工勤技能岗位分技术工岗位和普通工岗位。技术工岗位分一至五级5个技术等级，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。

（二）工勤技能一级、二级岗位数控制在工勤技能岗位总量的5%；工勤技能三级岗位控制在工勤技能岗位总量的20%左右。

（三）学校根据工作需要，设置工勤技能技术工岗位，高级技师、技师岗位及其结构比例由学校统一控制。

（四）无特殊技能要求的辅助服务、安全保障等工作岗位，一般设为普通工岗位。

三、工勤技能岗位任职条件

（一）基本任职条件

1.遵守国家宪法和法律；

2.具有良好的品行、职业道德、服务意识较强；

3.具备岗位所需的技能条件和能力和相应证书；

4.身体健康，能正常工作，适应岗位要求。

（二）一级岗位

1.能够熟练运用专门技能和特殊技能在相关领域完成复杂的、非常规性的工作；

2.熟练掌握相关领域的关键技术技能，能够独立处理和解决高难度的技术问题或工艺难题，在技术攻关和工艺革新方面有创新；

3.能组织开展系统的专业技术培训，具有技术管理能力；

4.在技师岗位任职满5年及以上，历年考核合格；

5.通过有关部门组织的高级技师等级考评并取得任职资格。

（三）二级岗位

1.能够熟练运用专门技能和特殊技能完成任职岗位复杂的、非常规性的工作；

2.掌握相关领域的关键技术技能，能够独立处理和解决技术或工艺难题，在技术技能方面有创新；

3.能指导和培训高级工、中级工、初级工，具有一定的技术管理能力；

4.在高级工岗位任职满5年及以上，历年考核合格；

5.通过有关部门组织的技师等级考评并取得任职资格。

（四）三级岗位

1.能够熟练运用基本技能和专门技能完成任职岗位较复杂的工作；

2.对所从事的工种有较丰富的经验和较全面的认识；

3.能指导和培训中级工、初级工，具备将个人经验形成文字资料供他人学习的能力；

4.在中级工岗位任职满5年及以上，历年考核合格；

5.通过有关部门组织的高级工等级考评并取得任职资格。

（五）四级岗位

1.能够熟练运用基本技能独立完成任职岗位的常规工作；

2.在初级工岗位任职满5年及以上，历年考核合格；

3.通过有关部门组织的中级工等级考评并取得任职资格。

（六）五级岗位

1.能够运用基本技能独立完成任职岗位的常规工作；

2.通过有关部门组织的初级工等级考评并取得任职资格；

3.历年考核合格。

（七）普通工

能胜任岗位工作要求，考核合格。

五、本实施办法由人事处负责解释。

二〇一一年三月十一日

附件六：

上海中医药大学岗位设置管理工作日程

（2010 年 9 月 20 日～2011 年 4 月 15 日）

2010.9.20	1、上海市教委召开本市教育系统事业单位岗位设置管理工作动员大会
9.21-9.30	2、参加市教委组织的岗位设置业务培训，学习文件
10.8 -10.13	3、学校人事处组织学习文件，召开附属单位分管领导与人事干部岗位设置管理工作培训会议，传达市教委、市卫生局工作动员大会与培训会议精神。交流与研讨相关政策落实问题
	4、学校及系统各附属单位成立领导小组和工作小组，报市教委人事处备案
10.13-10.21	5、学校领导小组和工作小组做好专业技术二级岗位模拟选聘工作并书面汇报教委人事处，同时做好调查摸底、梳理人员岗位情况、草拟岗位设置方案
10.22-10.31	6、领导小组和工作小组制定《岗位设置方案》，一是根据国家和本市规定的岗位总量、结构标准和最高岗位等级设置控制标准，确定本单位岗位总量、类别、名称、等级；二是单位基本情况、岗位设置原则、拟设置岗位情况、“双肩挑”人员聘任情况、组织实施、需要进一步说明的问题等内容；

	三是《事业单位岗位设置审核表》、《事业单位岗位设置分布情况表》、机构编制管理部门关于设立本单位的批文复印件、与岗位设置有关的材料和上报材料目录等。
	7、召开学校系统附属单位会议，审核各附属单位初步的《岗位设置方案》。
	8、学校召开2010年度人事人才工作会议，主题研讨岗位设置管理工作
11.1-11.20	9、《岗位设置方案》听取职工意见
11.21-11.30	10、校党政负责人集体讨论通过《岗位设置方案》
	11、将学校及系统各附属单位的初步《岗位设置方案》上报市教委预审，与市教委及人保局沟通，听取意见后反馈学校。学校及系统各附属单位修改完善后再将正式的《岗位设置方案》报市教委审核，再由市教委上报市人保局核准。
12.1-12.31	12、在报批的同时，学校及系统各附属单位开始着手制定岗位设置具体实施方案和岗位说明书。
2011.1.1-1.31	13、市教委根据市人保局核准的《岗位设置方案》对学校及系统各附属单位下达批复
	14、学校及系统各附属单位根据市教委批复意见和核准的《岗位设置方案》制定《岗位设置管理实施办法》。

2.1-4.15	15、《岗位设置管理实施办法》广泛听取职工意见
	16、学校党政负责人员集体讨论通过《岗位设置管理实施办法》
	17、学校及系统各附属单位制定岗位聘用工作程序，公布《岗位设置管理实施办法》，并报市教委备案
	18、通过竞聘上岗或考核开展岗位聘用
	19、签订或更改聘用合同
	20、兑现岗位工资
4.16-5.15	21、对 2006 年 7 月 1 日-2009 年 12 月 31 日期间退休的人员，参照在职人员的比例和任职条件，单独进行一次专业技术岗位等级认定。确定相应的岗位等级并更改养老金审批表。
	22、学校做好总结工作
	23、完善有关政策和工作程序，建立健全相关岗位设置管理工作制度