

华东师范大学文件

华师人〔2007〕68号

关于印发《岗位设置管理实施办法》的通知

各单位：

为了做好我校岗位设置与聘用工作，进一步科学合理配置学校人力资源，优化队伍结构，推动人才队伍建设，根据人事部、教育部《关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见》（国人部发〔2007〕59号）和《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人〔2007〕4号）等文件的精神，结合学校实际情况，制定《岗位设置管理实施办法》，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：岗位设置管理实施办法

华东师范大学
二〇〇七年十一月三十日

主题词： 岗位设置 实施办法 通知

华东师范大学校长办公室

2007年11月30日印发

（共印300份）

附件:

岗位设置管理实施办法

根据人事部、教育部《关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见的通知》（国人部发〔2007〕59号，以下简称《指导意见》）和《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人〔2007〕4号，以下简称《4号文件》）等文件精神，为做好我校岗位设置与聘用工作，结合我校建设世界知名的高水平研究型大学发展目标的实际情况，制定本办法。

一、实施范围

（一）学校在册在岗的事业编制教职工适用本实施办法。学校管理人员（职员）、专业技术人员和工勤技能人员，分别纳入相应岗位设置管理。

（二）岗位设置管理中涉及学校领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

二、岗位设置管理的基本原则

（一）科学设岗，宏观调控。坚持从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发，统筹学科建设，兼顾各类人员结构现状，合理确定岗位总量，按照岗位结构比例标准，规范设置各级各类岗位，加强宏观调控和监督管理。

（二）优化结构，精干高效。完善岗位设置分类分级体系，以教师队伍为主体，优化人员结构比例，合理配置人力资源，加强高层次

人才队伍建设，提高用人质量与用人效益。

（三）按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，全面实施人员聘用合同制，完善人才遴选、使用、评价、激励与保障机制，加强规范管理，促进学校人力资源管理的自主发展和自我约束。

（四）精心组织，平稳推进。各级领导要充分认识岗位设置和聘用制改革的重要性，认真学习文件，统一思想，提高认识；深入调研，科学论证，做好方案；严格工作程序，妥善处理教师、其他专业技术人员、管理人员和工勤人员队伍建设之间关系，处理好改革、发展和稳定的关系，确保岗位设置和聘用工作平稳实施。

三、岗位类别设置

（一）学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别。

（二）管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括校、院系以及其他内设机构的管理岗位。

（三）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。我校的专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术主体岗位。教师岗位包括具有教育教学、人才培养、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。

（四）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。

四、岗位总量、岗位等级及比例设置

（一）学校岗位总量根据教育部核定的我校教职工编制数和学校的实际情况确定。

（二）根据岗位设置原则，管理岗位不超过岗位总量的 20%。专业技术岗位不低于岗位总量的 70%，其中，教师岗位不低于岗位总量的 55%。按照后勤社会化的改革方向，逐步减少工勤技能岗位的比例。

（三）岗位等级及比例设置

1、管理岗位：

（1）管理岗位分为 8 个等级。现行局级正职、局级副职、处级正职、处级副职、科级正职（行政七级）、科级副职（行政八级）、科员（行政九级）和办事员（行政十级）依次分别对应管理岗位三至十级职员岗位。

（2）全校管理岗位六级及以上职员岗位数量占管理岗位总量的比例不超过 35%。其中，五级和六级职员按 1：2 的比例设置。

2、专业技术岗位：

（1）专业技术岗位分为 13 个等级，包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。高级岗位分 7 个等级，其中正高级岗位分为一至四级，副高级岗位分为五至七级；中级岗位分 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。

（2）专业技术一级岗位属国家专设的特级岗位，其岗位的设置和人员的确定按国家有关规定执行。

（3）专业技术岗位中，正高级、副高级岗位占专业技术岗位总量比例的控制目标为 18%和 30%。高级专业技术岗位以教师岗位为主体。专业技术正高级岗位中，二级、三级、四级岗位比例的控制目标为 19%、

31%、50%。在专业技术岗位人员首次聘用中，专业技术二、三、四级岗位按照现有正高级专业技术人员 1：3：6 的比例掌握。副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 2：4：4。中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3：4：3。初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的结构比例为 5：5。

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，普通工岗位不分等级。现行高级技师、技师、高级工、中级工、初级工依次分别对应一至五级工勤技能岗位。

（2）工勤技能一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的控制目标为 35%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的控制目标为 5%左右。

4、特设岗位设置：

（1）特设岗位是根据学校特点，为聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的工作岗位，属于学校非常设岗位。特设岗位的设置及等级须经教育部审核、并报人事部备案后确定。

（2）特设岗位不受学校岗位总量、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。

五、专业技术岗位名称及岗位等级

（一）教师岗位分为 12 个等级。正高级教师岗位包括一至四级，其岗位名称分别为教授（研究员）一级岗位、教授（研究员）二级岗位、教授（研究员）三级岗位、教授（研究员）四级岗位。副高级岗位包括五至七级，其岗位名称分别为副教授（副研究员）一级岗位、

副教授（副研究员）二级岗位、副教授（副研究员）三级岗位。中级岗位包括八至十级，其岗位名称分别为讲师（助理研究员）一级岗位、讲师（助理研究员）二级岗位、讲师（助理研究员）三级岗位。初级岗位包括十一级和十二级，岗位名称分别为助教（研究实习员）一级岗位、助教（研究实习员）二级岗位。

（二）其他专业技术岗位分为 12 个等级。正高级岗位包括二至四级，副高级岗位包括五至七级。中级岗位包括八至十级。初级岗位包括十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

（三）其他专业技术岗位名称和等级设置参照相关行业指导意见和标准执行，并与学校现行的专业技术职务系列保持一致。

六、岗位聘用

岗位聘用要严格执行《指导意见》和《4 号文件》的政策规定和工作要求，按照教育部核准的岗位设置方案，根据按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用原则进行。

（一）各类岗位聘用基本条件

各类岗位的聘用条件依据岗位职责任务和任职条件确定，其基本条件为：

- 1、遵守宪法和法律；
- 2、具有良好的品行操守、职业道德和合作精神；
- 3、具备完成岗位任务所需的专业素养、能力或技能条件；
- 4、具有适应岗位要求的身體条件。

（二）岗位聘用工作机构

学校成立华东师范大学岗位设置与聘用领导小组，负责学校岗位

聘用的领导工作。下设岗位设置与聘用工作小组，负责岗位聘用的组织和实施工作。院系等实体单位成立岗位聘用工作小组，负责本单位岗位聘用的具体工作。

在专业技术岗位聘用工作中，学校成立专业技术岗位聘用委员会，负责审议、审核各类专业技术岗位的工作。在管理岗位聘用工作中，学校成立管理岗位聘用小组，负责审议、审核各类管理岗位的工作。在工勤技能岗位的聘用中，学校成立工勤技能岗位聘用小组，负责审议、审核各类工勤技能岗位的工作。

（三）聘用程序

岗位聘用工作应本着公开、公平、公正和提高工作效率的原则，严格岗位聘用程序。岗位聘用的基本程序是：

1、公布岗位。学校公布空缺岗位及其岗位职责、聘用条件、工资待遇等，实行公开招聘。

2、申请应聘。应聘者向空缺岗位所在实体单位提出聘用申请。

3、资格审核。实体单位岗位聘用工作小组组织对应聘本单位岗位人员的聘用资格和基本条件进行审核。按照竞争上岗、择优聘用的原则，提出拟聘用人员名单。首次聘用时，优先从学校现有人员中选聘符合岗位要求的人员。

4、学校终审。学校岗位设置与聘用领导小组讨论通过聘用名单。

5、结果公示。聘用名单确定后，正高级专业技术二级和三级岗位以适当方式进行公示，其他岗位在各实体单位公示。公示期为一周。在公示期内对聘用人员有异议者，按程序对该聘用人员进行复议，并重新审核。

6、签约上岗。获得聘用的应聘者与学校签订人员聘用合同。合同内容包括岗位职责要求、工作目标、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、合同期限、合同变更等内容。

（四）聘期管理和考核

1、管理岗位和工勤技能岗位聘期一般为三年，专业技术岗位聘期一般为三年。学校可以区别不同系列、不同层次的受聘人员，采取短期、中期和长期合同相结合的管理方式。

2、聘用考核。聘用考核分为年度考核和聘期考核。年度考核重点考核年度任务、教学科研等工作的完成情况；聘期考核重点考核岗位职责和工作任务的完成情况。

3、聘期内需要调整岗位的，应对聘用合同的相关内容做出相应变更。

4、聘用合同的续聘与解聘按照国家相关法律政策及学校有关规定执行。

（五）投诉、申诉与回避

1、学校成立岗位聘用申诉受理委员会，受理教职工提出的投诉和申诉，负责调查、答复和处理。各单位成立聘用工作信访小组，受理本单位教职工提出的投诉和申诉，负责调查、答复和处理。

申诉受理委员会有责任为投诉人保密，任何单位及个人都不得对投诉人进行打击报复。

2、应聘者有权就各级岗位聘用工作机构的决定提出投诉或申诉，投诉或申诉一般应在公示期内提出。

3、任何投诉或申诉须以书面形式提出，并签署真实姓名，投诉人

必须以事实为依据。

4、人员聘用实行回避制度。受聘人员凡与聘用单位负责人员有亲属关系的，不得被聘用从事该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时，遇有与自己有亲属关系的，也应当回避。

（六）实行岗位聘用制度首次签订聘用合同的有关问题

1、首次进行岗位聘用时，按照竞争上岗，择优聘用的原则，优先从学校现有在岗人员中选聘符合岗位要求人员签订聘用合同。

2、岗位设置前已经不在岗工作的人员，不参加首次岗位聘用工作。

（七）对确有真才实学、成绩显著、贡献突出，需要破格聘用的人员，按照干部人事管理权限审批和岗位聘用有关规定进行聘用。

（八）关于一线专职辅导员岗位聘用

按照《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，一线专职辅导员纳入教师岗位系列，并可根据辅导员的条件，确定相应的职员职级。

七、其他

（一）二附中的岗位设置工作，由二附中根据本办法和上海市教委有关文件精神，制定岗位设置方案报学校审批，除二附中领导由学校聘用外，其他人员由二附中按学校批准的方案自行进行人员聘用工作。

（二）各类人员的聘用按本办法所附四个岗位设置与聘用办法执行。

（三）本办法自下发之日起执行。

（四）本办法由人事处和组织部负责解释。

附件：

- 一、管理岗位设置与聘用办法
- 二、教师岗位设置与聘用办法
- 三、其他专业技术岗位设置与聘用办法
- 四、工勤技能岗位设置与聘用办法

附件一：

管理岗位设置与聘用办法

一、管理岗位设置

（一）管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。学校管理岗位包括校部机关、院系（所）、直属单位以及其他内设机构的党务或行政性工作岗位。教学科研单位和直属附属单位的专业技术岗位，不纳入管理岗位设岗范围，纳入专业技术设岗范围。

（二）依据国家的文件规定和我校的实际情况，管理岗位的规模原则上不超过全校岗位总量的 17%，力争控制在 15%。各单位的管理岗位数量原则上按照学校编制与岗位管理的相关规定核定。“双肩挑”岗位按学校管理岗位 15% 设置。

（三）管理岗位设置原则

1、科学合理，按需设岗。要从服务学校教学科研、人才培养和服务社会的需要出发进行岗位设置和人员聘用，科学合理地设置各级各类管理岗位。全校管理岗位要统筹规划，突出管理主体。

2、优化结构，精干高效。岗位设置中要严格控制干部职数和人员编制数，合理配置人力资源，运用补充与退出机制，优化管理队伍的整体结构，以增强学校运转效能，提高工作效率，提升管理水平。

3、按岗聘用，加强考核。积极推进岗位任务和岗位目标管理，按照岗位职级和职责，加强由德、能、勤、绩等要素构成的考评体系，规范合约管理。

（四）管理岗位等级和比例

1、管理岗位分为高级职员岗位、中级职员岗位和初级职员岗位。

2、高级职员岗位分为4个等级，分别对应三至六级职员岗位。六级及以上职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在35%，其中五级和六级职员岗位按1：2的比例设置。

3、中级职员岗位分为2个等级，分别对应七级、八级职员岗位。七级、八级职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在50%左右。

4、初级职员岗位分为2个等级，分别对应九级、十级职员岗位。九级、十级职员岗位数量占管理岗位总量的比例为15%。

（五）管理岗位设置办法

1、三、四级职员岗位：担任领导职务的三、四级职员职数，按照教育部核定的校级领导职数确定；其他三、四级职员职数，按照干部人事管理权限和从严从紧的原则确定。

2、五、六级职员岗位：根据管理岗位职数，五、六级职员实职岗位由组织部提出设岗方案和上岗资格及条件，经学校管理岗位聘用小组审定，报学校岗位设置与聘用领导小组批准。

3、其他职员岗位，由部门或单位根据学校下达的人员编制数和岗位数，在不低于学校设置的聘任条件和资格的前提下，提出设岗方案，经学校管理岗位聘用小组审定，由学校岗位设置与聘用领导小组批准。

4、确因工作需要，由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，直接聘任到相应的管理岗位。

5、职员职级晋升名额，原则上根据各级职员职级的岗位空缺数决定。

6、岗位类别确定后，今后除学校干部任命或其他工作需要以及符合学校岗位设置的有关规定外，个人不得要求改变岗位类别。

（六）一线专职辅导员根据学校职员任职的有关规定，确定相应的职员职级。

（七）校医院、财务处、审计处、基建处、图书馆、档案馆、学报以及信息化办公室下属中心及院系等相关专业技术岗位纳入专业技术岗位序列，其领导及办公室管理人员纳入管理岗位序列。

二、管理岗位聘用条件

（一）管理岗位聘用的基本条件

1、热爱祖国，拥护党的领导，执行党的路线、方针、政策，遵守国家的各项法律法规；热爱教育事业，贯彻党的教育方针，熟悉高等教育法规、政策；维护学校的利益、安全、荣誉；具备较高的政治素养，具有履行岗位所需要的理论水平、政策水平、管理水平、组织能力和写作能力；具有良好的职业道德和服务意识，办事公正，作风民主，爱岗敬业，团结同志，身心健康；考核合格。

2、管理岗位一般应具有大学专科及以上文化程度，其中九级及以上职员一般应具有大学本科及以上文化程度。

3、符合各类职员岗位的任职年限要求。

（二）各级职员任职条件

1、三、四级职员任职条件

（1）由教育部任命的校级正职领导对应管理岗位三级职员。担任校级副职领导职务满10年，工作业绩突出，经报请教育部同意，可聘为三级职员。

(2) 由教育部任命的校级副职领导对应管理岗位四级职员。担任正处级领导职务满 12 年，具有较高的理论和政策水平、较强的研究能力和组织管理能力，工作业绩突出，经报请教育部同意，可聘为四级职员。

2、五级职员任职条件

(1) 经学校任命的正处级干部可直接聘为管理岗位五级职员。

(2) 其他申请五级职员岗位的人员必须具有履行岗位工作所要求的理论知识，具备较高的政策水平和领导能力，具有较强的解决实际问题能力；能够领导和负责学校某一单位的工作，确保所负责的工作紧密围绕学校中心工作和发展目标，取得较好业绩；有较高水平的研究报告、工作报告，以及较高水平的管理论著或研究论文 2 篇，并符合以下条件之一：

①在六级职员岗位任职满十年；

②具有正高级专业技术职务。

3、六级职员任职条件

(1) 经学校任命的副处级干部可直接聘为管理岗位六级职员。

(2) 其他申请六级职员岗位的人员必须具备较高的政策水平和组织管理能力，能够独当一面地负责本部门或本单位某方面的工作，全力协助本部门或本单位主要负责人的工作，尽职尽责地履行学校所赋予的管理职权，高质量、高水平地完成工作任务，在本部门或本单位的工作中发挥重要作用；撰写具有一定水平的管理方面论文 2 篇，并符合以下条件之一：

①在七级职员岗位任职满十年；

②具有副高级专业技术职务。

4、七级职员任职条件

(1) 经学校任命的科级正职人员可直接聘为管理岗位七级职员。

(2) 其他申请七级职员岗位的人员须具备较高的政策水平，熟练掌握履行岗位工作职责所需的理论知识和技能方法；具有独立解决工作中实际问题的能力，能够独立负责本单位某一方面的管理工作，有一定的组织协调能力，在本岗位工作中取得较好的业绩；能够起草和拟定重要公文，撰写具有一定水平的管理方面论文1篇，并符合以下条件之一：

①聘用在八级职员岗位工作满4年；

②获得博士学位，并连续从事管理工作满1年。

5、八级职员任职条件

(1) 经学校任命的科级副职人员可直接聘为管理岗位八级职员。

(2) 其他申请八级职员岗位的人员须具备较高的政策水平，熟悉本职工作的范围、任务和特点，具有较强的工作能力和较高的业务水平，能独立负责本单位某一方面的管理工作，有一定的协调能力；能独立起草公文、文稿，撰写管理方面的论文1篇；在本岗位工作中取得较好业绩，年度考核合格，并符合以下条件之一：

①聘用在九级职员岗位工作满3年；

②获得硕士学位，并连续从事管理工作满1年。

6、九级职员任职条件

申请九级职员岗位的人员须具备承办具体行政事务工作或一般性业务工作的能力，能参与起草一般性公文或撰写公务性公文，初步掌

握并运用现代化管理手段，并符合以下条件之一：

- (1) 聘用在十级职员岗位工作满 3 年，年度考核合格；
- (2) 获得大学本科、研究生学历，试用期满，考核合格。

7、十级职员任职条件

申请十级职员岗位的人员须了解本岗位工作的范围、任务和特点，基本掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法，具有一定的文字和语言表达能力，并且获得大学专科学历，试用期满，考核合格。

(三) 其他有关规定

1、新聘管理岗位的人员必须具有大学本科及以上学历。

2、学校在聘用管理人员时，可根据不同岗位的职责要求，附加具体条件和特殊资格要求，如专业技术职务、专业、学历、外语水平和计算机水平等。

3、根据干部人事管理权限，各单位在聘用管理人员时，可根据岗位的需要制定不低于本标准的任职资格条件。

4、管理岗位职员原则上不得越级聘用。

三、岗位聘用

管理岗位的聘任工作在学校管理岗位聘任工作小组的指导下，由组织部和人事处按照干部人事管理权限组织实施。其聘用基本程序是：

- (一) 公布聘任岗位、任职条件；
- (二) 申请应聘；
- (三) 组织审定考察；
- (四) 学校拟定聘用人选；
- (五) 岗前公示；

（六）签约上岗。

四、岗位管理与考核

（一）五级及以下管理岗位的聘期一般为三年。

（二）三级、四级岗位职员的考核，按照教育部的安排进行；五级岗位实职职员的考核，由组织部负责；其他五级职员、六级及以下岗位职员的考核由所在单位负责。考核采取年度考核和聘期考核相结合的办法，主要考核上岗人员的德、能、勤、绩等方面的情况，重点考核履行聘用合同岗位职责、完成聘期责任目标情况。考核结果将作为奖惩、任免、合同续签的重要依据。

五、新进管理人员聘用

（一）新进管理人员（应届统招毕业生除外）进校后按照学校管理岗位聘用的有关规定确定相应的职级。

（二）管理人员校内调动，根据调入的岗位确定其原职级是否保留，并按照新岗位变更岗位职责书。凡调离管理岗位的人员，其职级和相关待遇不再保留。

（三）军转干部进校时聘用职员岗位根据上海市军转办有关文件执行。

六、关于同时在两类岗位任职问题的说明

（一）同时在两类岗位任职指同时在专业技术岗位和管理岗位任职。根据人事部关于事业单位人员原则上不得同时在两类岗位上任职的精神和学校的实际情况，学校对此类人员按照从严控制、规范管理的原则进行管理。

（二）正处级及以上担任实职领导职务或具有正高级专业技术职

务人员，经批准，可同时在专业技术岗位和管理岗位任职，并根据其任职年限和学术水平聘至相应的专业技术岗位。

（三）专任教师担任院（系）领导后，仍从事教学、科研工作的，执行专业技术岗位工资标准，不纳入管理岗位序列。

（四）对经批准同时在专业技术岗位和管理岗位任职的人员，按其执行的岗位工资系列，占相应系列的岗位职数。

（五）对经批准同时在专业技术岗位和管理岗位任职的机关管理人员，侧重考核其在管理岗位履职的情况，在保证其主要精力集中在管理岗位工作的情况下，可以兼任少量教学、科研工作，但不作为本人管理岗位业绩考核的内容。

七、组织领导

（一）学校岗位设置与聘用领导小组下设管理岗位聘用小组，全面负责管理岗位设置及人员聘用工作。组长由校领导担任，副组长由机关党委书记担任，成员由学校相关职能部门负责人和院系管理干部组成。

（二）各院系、校部机关、直属单位成立岗位聘用工作小组，负责制定本部门、本单位管理岗位的职责、上岗条件，负责对本单位、本部门聘用工作的组织、协调以及材料审核工作。院系、部门单位的行政主要负责人担任岗位聘用工作小组组长，成员由党政班子成员以及相关人員组成。

八、其他

本办法自发布之日起实施，原《关于印发〈科级（含）以下管理人员行政级别暂行管理办法〉的通知》（华师人〔2006〕6号）同时废止。

附件二：

教师岗位设置与聘用办法

一、教师岗位设置原则

教师岗位指从事教育教学、人才培养和科学研究工作，且有相应能力水平要求的专业技术岗位。

（一）服务教学和保障科研的原则。教师岗位的设置根据教学、科研工作和学科建设的需要，保障其正常运行和发展。

（二）重点扶持和统筹兼顾的原则。通过科学设岗，积极扶持重点学科建设，努力促进特色学科建设，切实保证优势学科持续发展。既要兼顾重点学科和一般学科的建设需要，又要兼顾基础学科和新兴学科的建设需要。既要兼顾教育教学和科学研究的需要，又要兼顾基础公共教学和专业教学的需要。

（三）静态和动态相结合的原则。设岗方案确定后，各单位的岗位数在一段时间内保持不变，不随人员的流动而变化。确因学科发展或任务变化需要增减岗位时，可适当调整。

（四）合理用人与结构优化的原则。通过岗位聘用，充分发挥岗位设置的调节和导向功能，合理配置人才资源，建立教师优胜劣汰、合理流动的竞争机制和灵活多样的用人机制，加快高层次人才队伍建设，促进学科结构和教师队伍结构的整体优化。

二、教师岗位分级分类与比例结构

（一）学校根据教师在教学、科研等方面承担的主要职责，在教

师岗位中设置教学为主型岗位、教学科研型岗位和科研为主型岗位。

（二）教师岗位分为高级教师岗位、中级教师岗位、初级教师岗位三个层级、共十二级岗位。在学校专业技术岗位结构比例的总框架下，学校适当提高教师高级岗位的结构比例。

（三）高等学校专业技术一级岗位属国家专设的特级岗位，其人员的确定按国家有关规定执行。

（四）学院（系）的各级教师岗位设置与比例结构原则上按照学校编制与岗位设置管理的相关规定执行。

三、教师岗位聘用的组织与实施

（一）正高级教师岗位的聘用，由实体院（系）岗位聘用工作小组受理申请，对申请人的申请材料进行审核，向学校专业技术岗位聘用委员会推荐；学校专业技术岗位聘用委员会按照学校岗位设置与聘用办法组织审议，学校岗位设置与聘用领导小组确定聘用人员名单。

（二）副高级及以下教师岗位的聘用，由实体院（系）岗位聘用工作小组组织实施。各院（系）岗位聘用工作小组根据学校有关文件要求，制定院（系）教师岗位聘用实施方案，经学校批准后，根据学校下达的岗位比例（或职数定额），确定拟聘人员名单，报学校专业技术岗位聘用委员会审核，学校岗位设置与聘用领导小组确定聘用人员名单。

（三）学校岗位聘用申诉受理委员会，负责受理教师岗位聘用过程中的相关申诉。

四、教师岗位的基本任职条件

（一）教师岗位的基本任职条件按照现行教师专业技术职务聘任

的有关规定执行。

（二）受聘教师岗位的人员，应身体健康，遵守宪法和法律，有良好的学风、学术道德和合作精神，符合国家关于相应教师职务的基本任职条件，具备与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

（三）具有高等学校教师资格证书。

五、教师正高级岗位聘用条件

（一）教授二级岗位聘用条件

教授二级岗位是学校的优质岗位资源，应体现学校除一级岗位外的教授最高水平，具有导向性、标杆性作用。教授二级岗位的设置，是岗位设置的关键，要体现“具有很高学术造诣、学术影响力和良好的学术声誉”等要求，原则上，教授二级岗位的设置，应从学校教授队伍的现状出发，综合考虑教授的学术资历、学术贡献与学术地位等因素，起激励和引领作用，有利于高层次人才引进和高水平教授队伍建设。

教授二级岗位的聘用条件：

1、在教授三级岗位任职满6年（首次进行教师岗位聘用时在正高级专业技术岗位任职满12年），承担重要的教学、科研、人才培养等任务，近6年或近两个聘期教授岗位聘期考核业绩突出。

2、满足以下若干基本条件：履行重要的学科建设与管理职责，在学科建设中起关键作用，工作成绩显著；专业贡献突出，在本学科领域具有很高的学术造诣，取得公认的学术成就，具有良好的学术声誉，在国内外同行中具有较高学术影响力；能发挥领衔作用，组织、引领团队建设，培养出本专业高水平研究人员。

3、符合上述条件且符合下列条件之一者，视贡献大小、岗位重要程度，优先聘用教授二级岗位；工作业绩特别突出者，可适当减少教授三级岗位任职年限（首次进行教师岗位聘用时适当减少正高级专业技术岗位任职年限）：

重大教学、科研奖项：

（1）国家自然科学二等奖（及以上），一等奖个人排名前 2 名；二等奖个人排名第 1 名；

（2）国家科学技术发明二等奖（及以上），一等奖个人排名前 2 名；二等奖个人排名第 1 名；

（3）国家科学技术进步一等奖（及以上），个人排名第 1 名；

（4）国家社会科学基金项目优秀成果奖一等奖（及以上），个人排名第 1 名；

（5）全国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖（及以上），个人排名第 1 名；

（6）国家级教学成果一等奖（及以上），个人排名第 1 名；

（7）全国高等学校教学名师奖获得者；

重大科研项目：

（8）国家社科基金重大项目负责人；

（9）国家 973 项目首席科学家；

（10）国家 863 项目首席科学家；

（11）国家基础研究重大计划首席科学家；

（12）国家重大专项首席科学家；

（13）国家支撑计划首席科学家；

(14) 国家自然科学基金重大项目负责人;

(15) 教育部哲学社会科学重大课题攻关项目负责人;

(16) 国家基金委创新团队负责人;

重要人才计划:

(17) 教育部“长江学者”特聘教授;

(18) 国家杰出青年科学基金获得者;

(19) 百千万人才工程国家级人选;

重要学术兼职:

(20) 国务院学科评议组召集人;

(21) 一级学科全国一级学会会长、副会长;

其他:

(22) 国家级有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家;

(23) 为学校教学、科研、学科与队伍建设、人才培养做出突出贡献者。

(二) 教授三级岗位聘用条件

教授三级岗位是学校的重要岗位资源,应体现其在学校学科队伍建设和管理中的重要作用。教授三级岗位的设置,是岗位设置的重要环节,要体现“具有较高的学术造诣、学术影响力和良好的学术声誉”等要求,原则上,教授三级岗位的设置,应从学校教授队伍的现状出发,综合考虑教授的学术资历与学术贡献、学术地位等因素,起到激励作用。

教授三级岗位的聘用条件:

1、在教授四级岗位任职满6年(首次进行教师岗位聘用时在正高

级专业技术岗位任职满 8 年），近 6 年或近两个聘期教授岗位聘期考核业绩突出者。

2、满足以下若干基本条件：履行学科建设与管理职责，在学科建设中发挥较大作用，工作成绩优异；在本学科领域具有较高的学术造诣，取得公认的学术成就，具有良好的学术声誉，在国内外同行中有较大的学术影响力；能组织、引领团队建设。

3、符合上述条件且符合教授二级岗位聘用条件第 3 条中 (1)–(22) 条件之一或下列条件之一者，视贡献大小、岗位重要程度，优先聘用教授三级岗位；工作业绩特别突出者，可适当减少教授四级岗位任职年限（首次进行教师岗位聘用时适当减少教师正高级专业技术岗位任职年限）：

重要教学、科研奖项：

(1) 国家科学技术进步二等奖（及以上），个人排名第 1 名；

(2) 全国高校人文社会科学优秀成果二等奖（及以上），个人排名第 1 名；

(3) 国家级教学成果二等奖（及以上），个人排名第 1 名；

(4) 上海市科研成果一等奖（及以上），个人排名第 1 名；

(5) 上海市教学成果一等奖（及以上），个人排名第 1 名；

重要科研项目：

(6) 国家基础研究重大计划项目负责人；

(7) 国家重大专项项目负责人；

(8) 国家支撑计划项目负责人；

(9) 上海市重大项目负责人；

(10) 上海市哲学社会科学重大项目负责人;

重要教学项目:

(11) 全国优秀博士学位论文获得者指导教师;

(12) 国家精品课程主持人;

(13) 教育部教学改革重大项目负责人;

重要人才计划:

(14) 教育部优秀青年教师教学科研奖励计划(高校优秀青年教师奖)获得者;

(15) 教育部跨世纪优秀人才支持计划获得者;

重要学术任职:

(16) 国家重点实验室负责人;

(17) 国家工程(实验)中心负责人;

(18) 国家野外观察站负责人;

(19) 教育部重点实验室(工程中心)负责人;

(20) 教育部人文社科重点研究基地负责人;

(21) 教育部创新团队负责人;

(22) 上海市重点实验室(工程中心)负责人;

(23) 国家重点学科负责人;

(24) 上海市重点学科负责人;

重要学术兼职:

(25) 国务院学科评议组成员;

(26) 教育部教学指导委员会副组长;

其他:

(27) 为学校教学、科研、学科与队伍建设、人才培养做出突出贡献者。

4、在教授四级岗位任职满 15 年（首次进行教师岗位聘用时在正高级专业技术岗位任职满 12 年），近 6 年或近两个聘期教授岗位聘期考核业绩比较突出者，可直接聘用教授三级岗位。

（三）教授四级岗位聘用条件

符合教师正高级岗位聘任的基本条件。

六、教师副高级岗位聘用条件

（一）副教授一级岗位聘用条件

能系统掌握和熟练运用本岗位必需的专业理论知识和相关学科知识；有丰富的工作经验，能够领衔解决本岗位复杂的业务工作，在副高级专业技术岗位工作期间成绩显著。承担比较重要的教学科研任务，主持或独立承担研究开发工作，发表较高水平的专业论文或著作。

1、在副教授二级岗位任职满 6 年（首次进行教师岗位聘用时在副高级专业技术岗位任职满 12 年），近 6 年或近两个聘期副教授岗位聘期考核业绩特别突出者，可申请副教授一级岗位。

2、为教学、科研、学科与队伍建设、人才培养做出突出贡献的副教授，经院（系）岗位聘用工作小组审核、认定，可优先聘用副教授一级岗位，并可适当减少副教授二级岗位任职年限（首次进行教师岗位聘用时适当减少副高级岗位任职年限）。

（二）副教授二级岗位聘用条件

能系统掌握和熟练运用本岗位必需的专业理论和知识和相关学科知识；有较丰富的工作经验，能够完成较复杂的教学科研工作，工作

成绩比较显著，发表较高水平的专业论文或著作。

1、副教授三级岗位任职满 6 年（首次进行教师岗位聘用时在副高级专业技术岗位任职满 6 年），近 6 年或近两个聘期副教授岗位聘期考核业绩比较突出者，可申请副教授二级岗位。

2、为教学、科研、学科与队伍建设、人才培养做出突出贡献的副教授，可优先聘用副教授二级岗位，并可适当减少副教授三级岗位的任职年限（首次进行教师岗位聘用时适当减少副高级岗位任职年限）。

（三）副教授三级岗位聘用条件

符合教师副高级岗位聘任的基本条件。

七、教师中级岗位聘用条件

（一）讲师一级岗位聘用条件

能够系统掌握和熟练运用本岗位必需的专业知识；熟悉本专业的国内外现状和发展趋势；在中级专业技术岗位期间取得较突出的工作成绩，有丰富的实践经验，能独立完成本岗位较为复杂的工作任务。

在讲师二级岗位任职满 5 年（首次进行教师岗位聘用时在中级专业技术岗位任职满 10 年），可申请讲师一级岗位。教学科研任务饱满，教学效果良好，近 6 年或近两个聘期讲师岗位聘期考核业绩比较突出。

（二）讲师二级岗位聘用条件

能够熟练运用本岗位必需的专业知识，了解本专业的国内外现状和发展趋势；有较丰富的实践经验，能独立完成本岗位较为复杂的工作任务。

在讲师三级岗位任职满 3 年（首次进行教师岗位聘用时在中级专业技术岗位任职满 3 年），可申请讲师二级岗位。

（三）讲师三级岗位聘用条件

符合教师中级岗位聘任的基本条件。

八、教师初级岗位聘用条件

（一）助教一级岗位聘用条件

能胜任相应工作，掌握本岗位必需的专业知识，能够独立完成本岗位业务工作。

在助教二级岗位任职满 3 年（首次进行教师岗位聘用时在教师初级岗位任职满 3 年），可申请助教一级岗位。

（二）助教二级岗位聘用条件

符合教师初级岗位聘任的基本条件。

九、新进校教师的岗位聘用

（一）新进校教师包括引进的高层次人才、录用应届毕业生、其他录用人员。

（二）高层次人才的教师岗位聘用

1、学校将全面考察引进的高层次人才进校前在国内外从事相关专业技术工作的经历、学术成就、学术影响与学术资历等因素，经校内外同行专家评审，确定其聘用的岗位等级。

2、学校为学科与队伍建设特别需要的高层次人才设立特设岗位。特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制。学校特设岗位须报教育部审核，并报人事部备案。特设岗位在完成工作任务后，根据规定的程序予以核销。

（三）录用应届统招毕业生的教师岗位聘用

1、获得博士学位的应届统招毕业生，在试用期内，执行初期工资；

试用期满，经考察能胜任和履行讲师职责的，可聘讲师二级岗位。

2、获得硕士学位的应届统招毕业生，在试用期内，执行初期工资；试用期满，经考察能胜任和履行助教一级岗位职责的，可聘助教一级岗位。

（四）其他录用人员的教师岗位聘用

其他录用人员含外单位调入人员、录用博士后出站人员以及回国录用人员等。

1、原则上，其他录用人员按所具备的相应专业技术职务任职基本条件、学术水平和能力聘用到相应的教师岗位：教授四级岗位、副教授三级岗位、讲师三级岗位、助教二级岗位。在原工作单位已聘中级岗位且具有博士学位的新录用人员、在原工作单位已聘初级岗位具有硕士学位的新录用人员，可按试用期满的应届统招毕业生直接聘用相应教师岗位。

2、对少数有较大专业技术成就和贡献的录用人员，学校在全面考察其进校前在国内外从事相关专业技术工作的经历，综合考查其学术成就、学术影响、学术资历等因素，经校内外同行专家评审，可聘用较高等级的教师岗位。

3、博士后出站人员可聘讲师二级岗位，其在博士后流动站的工作时间计入讲师二级岗位的任职时间。

十、其他

（一）按照教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（2006年教育部令第24号），一线专职辅导员纳入教师岗位系列，并可根据辅导员的条件，确定相应的职员职级。

（二）聘期内专业技术职务晋升的，直接进入相应的岗位：教授四级岗位、副教授三级岗位、讲师三级岗位。聘期内专业技术职务降低的，视具体情况，确定相应岗位。

（三）学校依据岗位设置原则，严格控制各单位人员专业技术职务比例及岗位聘用比例，对超过岗位结构比例的单位，学校将在专业技术职务聘任及岗位聘用中予以限制。

（四）对确有真才实学、成绩显著、贡献突出、岗位急需且符合破格条件的教师，可根据有关规定破格聘用。

（五）对担任院（系）和相关职能部门领导职务者，在聘用专业技术岗位时，学校适当考虑其贡献大小、岗位重要程度、兼任行政管理工作的复杂性等因素。

附件三：

其他专业技术岗位设置与聘用办法

一、其他专业技术岗位设置原则

其他专业技术岗位指从事教师工作以外的其他专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。其他专业技术岗位设置的基本原则：

（一）服务教学、提高质量原则。以岗位设置和聘用为基础，促进其他专业技术队伍的自我发展和自我约束，更好的服务教育教学、科学研究和人才培养。

（二）统筹兼顾、优化结构原则。兼顾各类人员结构现状，合理确定各类人员岗位，优化队伍结构比例，促进其他专业技术岗位和教师岗位全面协调发展。

二、其他专业技术岗位分类与数量

（一）其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。

（二）其他专业技术岗位分为高级岗位、中级岗位、初级岗位三个层级、共十二级岗位，按学校专业技术岗位的总体结构比例统一设置。

（三）各单位的其他专业技术岗位数量原则上按照学校编制与岗位管理的相关规定核定。

三、其他专业技术岗位聘用的组织与实施

（一）正高级岗位的聘用，由各单位岗位聘用工作小组受理申请，对申请人的申请材料进行审核，向学校专业技术岗位聘用委员会推荐；学校专业技术岗位聘用委员会按照学校岗位设置与聘用办法组织审议，学校岗位设置与聘用领导小组确定聘用人员名单。

（二）副高级及以下岗位的聘用，由各单位岗位聘用工作小组组织实施。各单位岗位聘用工作小组根据学校有关文件要求，制定本单位其他专业技术岗位设置与聘用实施方案，经学校批准后，根据学校下达的岗位比例（或职数定额），确定拟聘人员名单，报学校专业技术岗位聘用委员会审核，学校岗位设置与聘用领导小组确定聘用人员名单。

（三）学校岗位聘用申诉受理委员会，负责受理岗位聘用过程中的相关申诉。

四、其他专业技术岗位的基本任职条件

（一）其他专业技术岗位的基本任职条件按照现行专业技术职务聘任的有关规定执行。

（二）受聘其他专业技术岗位的人员，应身体健康、遵守宪法和法律，具有良好的学风、学术道德和合作精神，符合国家关于相应专业技术职务的基本任职条件，具备与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

（三）实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括上级主管部门规定的相关职业资格准入的条件。

五、其他专业技术正高级岗位聘用条件

（一）正高级二级岗位聘用条件

正高级二级岗位是学校的优质岗位资源，应体现学校除一级岗位外的正高级人员最高水平，具有导向性、标杆性作用。正高级二级岗位的设置，是岗位设置的关键，要体现“具有很高学术造诣、学术影响力和良好的学术声誉”等要求，原则上，正高级二级岗位的设置，应从学校专业技术人员队伍的现状出发，综合考虑正高级人员的学术资历、学术贡献与学术地位，起激励和引领作用，有利于高层次专业技术人员队伍建设。

正高级二级岗位的聘用条件：

1、在正高级三级岗位任职满 6 年（首次进行专业技术岗位聘用时在正高级专业技术岗位任职满 12 年），承担重要的教学、科研、人才培养等任务，近 6 年或近两个聘期正高级岗位聘期考核业绩突出。

2、满足以下若干基本条件：履行专业技术岗位职责，工作成绩显著；专业贡献突出，在本专业领域具有很高的学术造诣，取得公认的学术成就，具有良好的学术声誉，在国内外同行中具有较高学术影响力；能发挥领衔作用，组织、引领团队建设，培养出本专业高水平的研究人员；在教学、科研、队伍建设、人才培养中发挥较大作用，为学校的改革与发展做出突出贡献。

（二）正高级三级岗位聘用条件

1、聘用正高级四级岗位满 8 年（首次聘用时受聘正高级岗位满 8 年），近 6 年或近两个聘期正高级岗位聘期考核业绩突出。

2、满足以下若干基本条件：履行专业技术岗位职责，在专业技术岗位中发挥较大作用，工作成绩优异；在本专业领域具有较高的学术造诣，取得公认的学术成就，具有良好的学术声誉，在国内外同行中

有一定的学术影响力；能组织、引领团队建设，在教学、科研、队伍建设、人才培养中发挥较大作用，为学校的改革与发展做出较大贡献。

（三）正高级四级岗位聘用条件

符合其他专业技术正高级岗位聘任的基本条件。

六、其他专业技术副高级岗位聘用条件

（一）副高级一级岗位聘用条件

在副高级二级岗位任职满 6 年（首次进行专业技术岗位聘用时在副高级专业技术岗位任职满 12 年），近 6 年或近两个聘期副高级岗位聘期考核业绩突出。能系统掌握和熟练运用本岗位必需的专业理论知识和相关学科知识；有丰富的工作经验，能够领衔解决本岗位复杂的业务工作，在副高级专业技术岗位工作期间成绩显著。

（二）副高级二级岗位聘用条件

在副高级三级岗位任职满 6 年（首次进行专业技术岗位聘用时在副高级专业技术岗位任职满 6 年），近 6 年或近两个聘期副高级岗位聘期考核业绩比较突出。能系统掌握和熟练运用本岗位必需的专业理论和知识和相关学科知识；有较丰富的工作经验，能够完成较复杂的专业技术岗位工作，工作成绩比较显著。

（三）副高级三级岗位聘用条件

符合其他专业技术副高级岗位聘任的基本条件

七、其他专业技术中级岗位聘用条件

（一）中级一级岗位聘用条件

在中级二级岗位任职满 5 年（首次岗位聘用时在中级专业技术岗位任职满 10 年）。专业技术工作任务饱满，服务质量良好，近 6 年或

近两个聘期专业技术中级岗位聘期考核业绩比较突出。

（二）中级二级岗位聘用条件

在中级三级岗位任职满 5 年（首次进行专业技术岗位聘用时在中级专业技术岗位任职满 5 年）。

（三）中级三级岗位聘用条件

符合其他专业技术中级岗位聘任的基本条件。

八、其他专业技术初级岗位聘用条件

（一）初级一级岗位聘用的基本条件

在初级二级岗位任职满 3 年（首次进行专业技术岗位聘用时在初级专业技术岗位任职满 3 年）。

（二）初级二级岗位聘用的基本条件

符合其他专业技术初级岗位聘任的基本条件。

（三）初级三级岗位（员级岗位）聘用的基本条件

符合其他专业技术员级岗位聘任的基本条件。

九、新进校人员的专业技术岗位聘用

（一）新进校人员包括录用应届毕业生和其他录用人员。

（二）录用应届毕业生的专业技术岗位聘用

1、获得博士学位的应届统招毕业生，在试用期内，执行初期工资；试用期满，经考察能胜任和履行中级岗位职责的，可聘中级二级岗位。博士后出站人员可聘中级二级岗位，其在站工作时间计入中级二级岗位的任职时间。

2、获得硕士学位的应届统招毕业生，在试用期内，执行初期工资；试用期满，经考察能胜任和履行初级一级岗位职责的，可聘初级一级

岗位。

3、获得学士学位的统招本科毕业生、获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生，实行一年见习期，执行见习期工资；见习期满后，经考察能胜任和履行初级二级岗位职责的，可聘初级二级岗位。

4、统招大专及以下毕业生，实行一年见习期，执行见习期工资；见习期满，可经考察能胜任和履行初级三级岗位（员级岗位）职责的，聘初级三级岗位（员级岗位）。

（三）其他录用人员的专业技术岗位聘用

1、原则上，新录用人员按所具备的相应专业技术职务任职基本条件、学术水平和能力聘用到相应的专业技术岗位：正高级四级岗位、副高级三级岗位、中级三级岗位、初级三级岗位（员级岗位）的岗位工资。在原工作单位已聘中级岗位且具有博士学位的新录用人员、在原工作单位已聘初级岗位且具有硕士学位的新录用人员，可按试用期满的应届统招毕业生直接聘用相应专业技术岗位。

2、对少数有较大专业技术成就和贡献的录用人员，学校专业技术岗位聘用委员会将全面考察其进校前在国内外从事相关专业技术工作的经历、学术成就、学术影响与学术资历等因素，经校内外同行专家评审，确定其聘用的专业技术岗位等级。

十、其他

（一）聘期内专业技术职务晋升的，直接进入相应的岗位：正高级四级岗位、副高级三级岗位、中级三级岗位、初级二级岗位的岗位工资。聘期内专业技术职务降低的，视具体情况，确定相应岗位。

（二）学校严格控制各单位人员专业技术职务比例及岗位聘用比例，对超过岗位结构比例的单位，学校将在专业技术职务聘任及岗位聘用中予以限制。

（三）对确有真才实学、成绩显著、贡献突出、岗位急需且符合破格条件的专业技术人员，可根据有关规定破格聘用。

（四）对担任院（系）和相关职能部门领导职务者，在聘用专业技术岗位时，学校适当考虑其贡献大小、岗位重要程度、兼任行政管理工作的复杂性等因素。

附件四：

工勤技能岗位设置与聘用办法

一、工勤技能岗位设置

工勤技能岗位是指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

（一）工勤技能岗位设置原则

1、按需设岗，按岗聘用。根据学校教学科研和日常管理的需要，合理设置工勤技能岗位，严格按岗进行聘用。

2、规范管理，结构合理。工勤技能岗位的等级和结构比例按教育部的规定设置。严格控制工勤技能三级及以上岗位聘用人员的数量，使人员逐步达到合理的结构比例。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。

（二）工勤技能岗位结构比例

工勤技能岗位占学校岗位总量的8%左右。其中，一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的35%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例为5%左右。

（三）工勤技能岗位设置

1、工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。

2、技术工岗位分为五个等级，现行高级技师、技师、高级工、中级工、初级工依次分别对应一至五级工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。

3、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部门和领域设置，原则上设置在承担实验教学、科学研究、高新技术成果转化任务的院系和部门。

二、技术工岗位聘用条件

（一）技术工一级岗位聘用条件

1、能够熟练运用专门技能和特殊技能在本职业的各个领域完成复杂的、非常规性的工作；熟练掌握本职业的关键技术技能，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；能够组织开展技术改造、技术革新活动；能够组织开展系统的专业技术培训；具有较强的技术管理能力；年度考核合格。

2、在本工种下一级岗位工作满5年（从上岗当月起计算，下同），并按照学校相关规定，通过有关部门组织的高级技师等级考核。

（二）技术工二级岗位聘用条件

1、能够熟练运用专门技能和特殊技能完成复杂的、非常规性的工作；掌握本职业的关键技术技能，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；能够指导和培训三级、四级和五级岗位人员；具有一定的技术管理能力；年度考核合格。

2、在本工种下一级岗位工作满5年，并按照学校相关规定，通过有关部门组织的技师等级考核。

（三）技术工三级岗位聘用条件

1、能够熟练运用基本技能和专门技能完成较为复杂的工作，包括完成部分非常规性的工作；能够独立处理工作中出现的问题；能够指导和培训四级、五级岗位人员；年度考核合格。

2、在本工种下一级岗位工作满5年，并按照学校相关规定，通过

有关部门组织的高级工等级考核。

（四）技术工四级岗位聘用条件

1、能够熟练运用基本技能独立完成本职业的常规工作；在特定情况下，能够运用专门技能完成较为复杂的技术工作；有团队合作精神；年度考核合格。

2、在本工种下一级岗位工作满5年，并按照学校相关规定，通过有关部门组织的中级工等级考核。

（五）技术工五级岗位聘用条件

1、能够运用基本技能独立完成本职业的常规工作。

2、按照学校相关规定，通过有关部门组织的初级工技术等级考核后；年度考核合格。

（六）各单位要根据工勤技能岗位人员的工作职责制定岗位职责书。

三、其他

（一）首次进行工勤技能岗位聘用时，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工依次分别聘用到技术工一至五级岗位。

（二）由于学校现有工勤技能人员已经超过教育部规定的工勤技能岗位总量，首次聘用时学校原则上不再增加工勤技能岗位，并严格控制技工三级及以上岗位新聘人员的数量。学校有关职能部门应规范职业资格考评或考核审批程序，以有利于工勤技能队伍的有序发展。

（三）学校将根据工勤技能岗位聘用情况，适时制定“华东师范大学工勤技能岗位职业技能鉴定工种、等级一览表”，有计划地指导工勤技能岗位人员参加职业资格考评