

上海师范大学岗位设置管理实施办法

为实现我校以教师教育为特色、文理工协调发展的教学研究型综合性大学的办学目标，规范教学科研、管理服务和工勤技能等各类岗位的设置，达到合理配置学校人力资源的目标，根据《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）、《上海市事业单位岗位设置管理实施办法》（沪委办发[2009]40号）和《关于印发“上海市高等学校岗位设置管理实施办法”的通知》（沪教委人发[2010]68号）等文件精神，以及《上海师范大学岗位设置方案》，特制定本实施办法。

一、实施范围

学校在册的事业编制教职工适用本实施办法。

本实施办法涉及校级领导的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

二、基本原则

1、按需设岗。围绕学科建设、教育教学、科学研究、社会服务等工作任务的需要，兼顾管理人员、专业技术人员和工勤技能人员的现状和未来控制目标，合理设置岗位总量，科学确定各级各类岗位的结构比例。

2、科学高效。着力优化人员队伍的构成，加大教师队伍建设力度，提高管理岗位人员素质，逐步核销和缩减一般工勤岗位。

3、动态调整。根据办学实际对各级各类岗位进行动态管理和适时调整，确保岗位设置与学校事业发展相适应。

4、依法管理。严格按照国家和上海市的有关规定，根据核准的岗位设置方案进行各级各类岗位设置。严格程序，依法依规操作，同时做好深入细致的思想工作。

首次岗位设置将遵循制度入轨、平稳过渡、逐步到位、规范管理的指导思想。

三、岗位类别与总量

(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。其中，专业技术岗位分为教师岗位和其它专技（非教师）岗位。

1、管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。

2、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。我校专业技术岗位的主体是各学院的教学、科研岗位，简称“教师”岗位，其它专业技术岗位系指工程技术、实验技术、兼职高教研究、图书档案、编辑出版、会计、审计、医疗卫生、经济、统计、艺术、幼教等岗位，简称“其它专技”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。

4、根据学校发展需要，经上级主管部门批准，学校拟设置国家及上海市的“千人计划”、“东方学者”、“申江学者”等特设岗位，用于聘用急需的高层次人才。特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例的限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

(二) 学校岗位总量主要根据上级主管部门核定的我校教职工编制数确定，二级单位的岗位总量及各类别岗位数在学校对该单位核定的编制数内确定。

(三) 学校设置的岗位中，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 80%，其中教师岗位总量不低于岗位总量的 60%；工勤技能岗位不超过 5%，按照后勤社会化与校企改制的改革方向，逐步减少工勤技能岗位的比例。

(四) “双肩挑”人员必须符合上级文件规定的条件，“双肩挑”岗位原则上设在六级及以上实职管理岗位。学校二级教学科研单位，以及属于教学辅助性质的直属单位的行政领导纳入到专业技术岗位管理。这些单位的党务工作岗位和其他专职管理岗位，在学校核定的管理岗位职数内，可以纳入到管理岗位管理。

(五) 上述教学辅助性质的直属单位人员一般纳入到相应系列的专业技术岗位管理，可以聘任该系列的专业技术职务，根据单位人员规模可以设置少量管理岗位。

(六) 岗位说明中具有明确专业技术要求的部分机关岗位纳入专业技术岗位管理。

四、岗位等级及其结构比例

1、管理岗位

学校管理岗位分为 8 个等级，按局级正职、局级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员和办事员，依次分别对应管理岗位三级至十级职员岗位。三、四级管理岗位数量，按照干部人事管理权限确定。学校内设管理机构的数量及五、六级管理岗位数按照上级部门的有关规定执行，管理岗位五、六级岗位数占管理岗位总数的比例一般不超过 35%，七、八级管理岗位数占管理岗位总数的比例一般不超过 50%。

2、专业技术岗位

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 1: 3.5: 4.5: 1。

(1) 专业技术岗位共分为 13 个等级。

正高级岗位：对应专业技术的一级至四级岗位。一级岗位属国家专设的特级岗位，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：对应专业技术的五级至七级岗位。五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 2: 4: 4。

中级岗位：对应专业技术的八级至十级岗位。八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3: 4: 3。

初级岗位：对应专业技术的十一级、十二级岗位。十一级、十二级岗位之间的结构比例为 5:

5。

员级岗位：对应专业技术的十三级岗位。

(2)学校教学岗位设置一级至十二级，其它专技岗位设置三至十三级。

(3)根据上级有关规定，学生思想政治教育人员（包括专职辅导员、校（院）分管及从事学生工作的党政干部和共青团干部）纳入教师岗位序列，并可根据条件确定相应的管理职级。

3、工勤技能岗位

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位分为5个等级，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。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比例原则上不超过25%，其中一级、二级岗位占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过5%。

五、组织机构

(一)学校成立岗位设置与聘用工作领导小组（下称领导小组），负责学校岗位设置与聘用的组织领导。领导小组由学校领导组成，主要职责为：

- 1、贯彻落实国家和上级文件精神，组织制定岗位设置与聘用的相关文件；
- 2、组织实施学校岗位聘用工作；
- 3、审核、批准学校各类人员的聘用结果；
- 4、负责与岗位设置与聘用相关的其他工作。

领导小组下设工作小组，负责日常工作。工作小组成员由校工会、纪委办、组织部、社科处、科技处、教务处、研究生处、人事处等职能部门负责人组成。

(二)学校设立管理岗位评议委员会与聘任委员会，评议委员会负责对管理五级至八级岗位应聘人员资格的评议，推荐岗位合适人选；聘任委员会负责对评议委员会推荐的管理岗位人员进行聘任。

(三)学校设立专业技术岗位评议委员会与聘任委员会，评议委员会负责专业技术六级以上岗位应聘人员资格的评议，推荐岗位合适人选；聘任委员会负责对评议委员会推荐的专业技术岗位人员进行聘任。

(四)各学院、机关、图书馆、校医院、资产经营系统和附属单位等成立二级组织岗位聘任小组，负责组织本单位与系统内岗位设置与聘用的具体工作。聘任小组由单位党、政、工负责人等组成，人数5到9人，主要职责是：

1、依据学校核定的岗位总量、结构比例、等级限额以及基本任职条件，组织本单位的岗位设置及岗位聘用工作；

2、根据岗位条件，负责审核应聘人员的资格，并组织考察评议；

3、根据考察评议结果，推荐本单位专业技术六级以上岗位、管理八级以上岗位聘用人选，研究确定本单位其他各等级专业技术与管理岗位，以及工勤岗位拟聘用人员名单，报学校批准；

4、负责本单位岗位设置与聘用的其他工作。

六、岗位基本条件

(一) 各类岗位的基本条件

1. 遵守宪法和法律；
2. 具有良好的品行和职业道德；
3. 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；
4. 适应岗位要求的身体和心理条件；
5. 岗位所需的其他条件。

(二) 管理岗位基本条件

1、管理岗位人员一般应具有大学专科以上文化程度。

2、各等级管理岗位的基本任职条件：

- (1)三级、五级管理岗位，须分别在四级、六级管理岗位上工作两年以上；
- (2)四级、六级管理岗位，须分别在五级、七级管理岗位上工作三年以上；
- (3)七级管理岗位，须在八级管理岗位上工作五年以上；

(4)八级管理岗位，须在九级管理岗位上工作三年以上，具有硕士以上学历学位，任九级职员岗位满二年，考核合格，可以申请晋升八级管理岗位。

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。

(三) 专业技术岗位基本条件

1、专业技术岗位人员一般应具有本科以上学历文化程度。

2、专业技术岗位基本条件按照现行专业技术职务聘任的有关规定执行。

3、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。

4、各等级专业技术岗位的基本任职条件：

- (1)二级、三级专业技术岗位，一般应分别在下一等级岗位上工作四年以上；
- (2)五级、六级专业技术岗位，一般应分别在下一等级岗位上工作三年以上；
- (3)八级、九级专业技术岗位，一般应分别在下一等级岗位上工作三年以上；
- (4)十一级专业技术岗位，一般应在十二级岗位上工作三年以上。

(四) 工勤技能岗位基本条件

1、一级、二级工勤技能岗位，一般应具有大专以上学历，并须在本工种下一级岗位工作满5年，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满5年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；

3、学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为

五级工勤技能岗位。

(五) 各类岗位聘任的具体条件另行制定。

七、岗位聘任

岗位聘任工作分级进行。首次岗位聘任时，校管理岗位聘任委员会负责对管理五级至八级岗位人员的聘任，校专业技术岗位聘任委员会负责对专业技术六级以上岗位人员的聘任。其他岗位由所在单位聘任小组拟聘并上报学校聘任。学校岗位聘用工作本着公开、公平、公正的原则，执行以下聘用程序：

(1)公布岗位、岗位职责和聘用条件；

(2)应聘人员提出申请；

(3)各单位进行资格初审，并提供推荐人选；

(4)需进行资格评议的，由学校相关的评议委员会进行评议；

(5)各聘任组织根据聘任条件和权限提出拟聘人选；

(6)公示拟聘人员，其中专业技术二级岗拟聘人选报上海市教委与上海市人力资源与社会保障局审批；

(7)公布聘任结果，签订聘任合同。

首次岗位设置与聘用时，各单位如现有在册的正式工作人员人数与结构比例超过学校核准的总数与结构比例的，可先聘用，以后通过自然减员、交流、低聘或解聘等方式，逐步达到规定的设置要求。超过核准比例的专业技术人员，原则上只能进入相应层次专业技术岗位的最低等级，在达到核准的结构比例之前，不得晋升更高等级岗位。

八、投诉、申诉及其受理

1、学校成立“岗位聘任申诉受理委员会”，主任为校工会主席，成员由纪委办、校办、工会、教授代表、法律专业人员等组成。

2、应聘者有权对学校各级聘任组织的聘任程序、聘任决定进行公开的监督，有权提出投诉和申诉。

3、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，以书面形式提出并签署真实姓名。

4、校“岗位聘任申诉受理委员会”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，并有责任为投、申诉人保守秘密，投、申诉人的合法权益任何部门或个人不得侵犯，不得以任何形式打击报复。

九、附则

1、对2006年7月1日工资制度改革至首次设岗聘用到位期间，办理退休手续且执行专业技术工资的人员，可比照同岗位、同类条件人员，并按照相同的比例结构确定其岗位等级（其工龄和任职年限计算到退休时），重新计算养老金，兑现时间与本校在职在岗人员同步，此类人员不占学校岗位总量和结构比例。

2、首轮聘任时，属于工人身份的人员聘用到管理岗位或专业技术岗位必须符合拟聘岗位的任职条件，聘用到管理岗位或专业技术岗位后，受聘期间工人身份不变，退休年龄按学校现行政策执行，退休后养老金发放标准按上海市有关规定执行。

3、应聘到管理岗位上人员如已执行了专业技术岗位工资的，在首次聘用及续聘管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位工资，待其晋升的管理岗位工资高于原专业技术岗位工资时，执行相应的管理岗位工资。

4、应聘到专业技术岗位人员，在专业技术职务较低的情况下，执行了管理岗位工资的，在首次聘用及续聘时，可继续执行原管理岗位工资，待其晋升的专业技术职务的岗位工资高于原管理岗位工资时，执行相应的专业技术岗位工资。

5、岗位聘任分为聘期聘任和聘期内聘任，专业技术岗位聘期为二年，管理岗位与工勤技能岗位聘期为三年。聘期内只进行专业技术岗位职务和管理岗位职务晋升以及转岗人员的聘任，不对其他岗位等级进行聘任，其聘任办法仍按学校有关规定执行。学校新引进的高层次人才，由所在单位提议，学校审核同意后予以及时聘任；新调入人员和接收的毕业生根据条件和岗位空余情况聘任相应职务岗位。

6、本办法包括三项实施细则（见附件1—3）。

7、首次聘任时专业技术岗位应聘人员涉及的任职时间、科研项目、成果时间、荣誉称号等，一律截止到2009年12月31日。

8、本办法自下发之日起施行。

9、本办法及其实施细则由校岗位设置与聘任工作小组负责解释。

附件：1. 上海师范大学专业技术岗位设置与聘用实施细则

2. 上海师范大学管理岗位设置与聘用实施细则

3. 上海师范大学工勤技能岗位设置与聘用实施细则