

温州医科大学附属第一医院文件

温医一院〔2024〕85号



关于印发《温州医科大学附属第一医院 岗位设置与聘用实施办法》的通知

各科室、各部门：

现将《温州医科大学附属第一医院岗位设置与聘用实施办法》印发给你们，请遵照执行。

温州医科大学附属第一医院

2024年12月31日



温州医科大学附属第一医院

岗位设置与聘用实施办法

为进一步深化人事制度改革，深入实施人才强院战略，建立健全岗位管理制度和聘用制度，优化人力资源配置，完善人才评价机制，助力高水平创新型人才队伍建设，根据国家和浙江省有关文件精神，结合我院实际，特修订岗位设置与聘用实施办法。

一、指导思想和基本原则

（一）指导思想

通过建立岗位管理和人员聘用制度，创新管理体制，改革分配机制，整合人才资源，凝聚优秀人才，健全内部竞争和激励机制，充分调动职工的积极性和创造性，加快医院高质量发展。

（二）基本原则

1. 科学设岗，加强调控。坚持从人才培养、科学研究、社会服务的需要出发，立足医院发展，突出学科队伍建设，兼顾各类人员现状，合理确定岗位总量，按照岗位结构比例标准，合理设置各类各级岗位，加强总体控制和监督管理。

2. 优化结构，规范管理。完善岗位设置分类分级体系，合理配置人力资源，以卫生技术人员队伍为主体，加强高层次人才队伍建设，优化各类人员结构比例，提高用人质量和用人效益。通过改革与调整等措施，逐步解决医院岗

位管理中存在的问题。

3. 竞聘上岗，提高效能。坚持以德为先、注重实绩、民主公开、择优聘用，形成良性的竞争局面，使“人岗相适，各尽其能”，通过竞争上岗，完善人才选拔、使用、评价、激励与保障机制，促进用人机制改革。

4. 分类指导，促进发展。根据医院事业发展的整体需要，实行分类指导，分层管理，调动各方面的积极性，促进人才队伍建设全面协调发展。

二、适用范围

医院在册在岗的事业编制（含报备员额）职工。

三、岗位总量与岗位类别

（一）岗位总量

医院岗位总量、各类岗位间的比例和岗位内的结构比例由上级主管部门核定。

（二）岗位类别

医院岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三类类别。

1. 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。专业技术岗位的设置要符合医院专业技术工作的规律和特点，适应提高专业水平的需要。

专业技术岗位分为卫生专业技术岗位和非卫生专业技术岗位，卫生专业技术岗位是主体岗位。卫生专业技术岗位划分为医、药、护、技等系列岗位；非卫生专业技术岗

位是指辅助医院临床、教学、科学研究工作的专业技术岗位，主要包括自然科学研究、实验、工程、会计、审计、统计、经济、档案、图书、卫生管理研究等系列。

2. 管理岗位：是指担负领导干部职责或管理任务的工作岗位。管理岗位的设置要适应增强医院运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

3. 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。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，满足医院业务工作的实际需要。

四、岗位等级与岗位比例

（一）专业技术岗位

1. 专业技术岗位等级

专业技术岗位分为 13 个等级。一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位，八至十级为中级岗位，十一至十三级为初级岗位（其中十三级为员级岗位）。

专业技术一级岗位为国家专设的特级岗位，其设置与聘用工作按照国家有关规定执行。专业技术二级岗位由浙江省委组织部、浙江省人力资源和社会保障厅统一管理，实行比例控制、条件控制和程序控制。

2. 专业技术岗位数量与结构比例

浙江省人力资源和社会保障厅核准我院专业技术正高级、副高级、中（初）级的结构比例为 15: 25: 60；正高级岗位二级、三级、四级结构比例为 1: 3: 6，副高级岗位

五级、六级、七级结构比例为 2: 4: 4，中级岗位八级、九级、十级和初级岗位十一级、十二级、十三级不设具体比例，根据医院规划统筹安排。

（二）管理岗位

管理岗位分为 6 个等级，即五至十级职员岗位，分别对应处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员。六级以上职员岗位数按上级主管部门核定的领导职数和非领导职数设置。

（三）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。其中技术工岗位分为 5 个等级，即高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应技术工一至五级岗位；普通工岗位不分等级。

工勤技能一级岗位由浙江省人力资源和社会保障厅统一管理并审批。

（四）特设岗位

特设岗位的等级根据实际需要，按照规定的程序和管理权限确定。特设岗位的设置须经浙江省人力资源和社会保障厅批准。特设岗位不受医院岗位总量、最高等级和结构比例限制，在工作任务完成后，按照规定程序和管理权限予以核销。

五、聘用条件

聘任各类各级岗位应当同时具备基本任职条件和具体聘用条件。

（一）基本任职条件

1. 遵守国家宪法、法律法规和医院各项规章制度；
2. 具有良好的职业道德和行为规范；
3. 具有履行相应岗位职责的专业、能力或技能条件，对实行职（执）业资格制度管理的岗位，要符合国家对职（执）业资格的要求；
4. 具有适应岗位要求的身体条件。

（二）具体聘用条件

医院根据国家对各类岗位基本条件的规定，按照不低于上级规定的要求，结合医院实际，制定各类各级岗位的聘用条件，详见《专业技术岗位聘用条件》《管理岗位聘用条件》《工勤技能岗位聘用条件》。

六、组织机构与岗位聘用程序

（一）组织机构

医院成立岗位设置与聘用工作领导小组、岗位聘用监督与申诉受理工作小组、岗位聘用工作委员会等组织机构。

1. 岗位设置与聘用工作领导小组主要负责岗位设置方案、制定岗位设置与聘用工作的领导决策、聘用办法和聘用结果的审批。领导小组下设办公室。

其中岗位设置与聘用工作领导小组办公室设在组织人事部，负责专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位聘用条件和岗位聘用工作的组织实施。

2. 岗位聘用监督与申诉受理工作小组，负责监督岗位聘用过程，接受员工的申诉，并就申诉进行调查，报岗位

设置与聘用工作领导小组审议。医院岗位设置与聘用工作监督协调小组日常工作机构设在纪委办公室。

3. 医院组建岗位聘用工作委员会负责推荐各类各级岗位的拟聘人选，委员分别从医院岗位设置与聘用工作领导小组及医院学术委员会成员、职能部门负责人中选取，人数不少于 15 人，期间可根据需要进行调整。

4. 各科室（部门）成立相应的岗位聘用工作小组，原则上由科室正副主任、所在支部书记或委员、教研室负责人、职工代表等组成，一般不少于 5 人。负责审查本科室（部门）成员的基本任职资格和竞聘条件，协助医院做好岗位聘用工作。

（二）岗位聘用程序

1. 个人申报。个人对照各类各级岗位的聘用条件进行申报。

2. 资格审查。医院相关部门对申报材料进行资格审查和业绩认定。

3. 评前公示。评审前公示各类各级岗位申报人员的有关材料，公示期为 5 个工作日。

4. 评审拟聘。经医院岗位聘用工作委员会集体研究评议，确定拟聘用人员名单。其中高等级岗位人员必须经岗位聘用工作委员会评审，采取无记名方式投票，同意票数在三分之二及以上的评审对象才能推荐。

5. 拟聘公示。医院对各类各级岗位拟聘人员进行公示，公示期为 5 个工作日。

6. 医院审定。经公示无异议后，拟聘人员报医院审定通过。

7. 上报审批。聘用结果按规定程序上报上级主管部门审批。

8. 公布聘用结果。

七、岗位聘用与管理

（一）本轮聘用医院岗位总量按现有在岗人员数量核定，在批准时间内出国（境）人员、进修人员、挂职人员、离岗创业人员列入在岗人员基数。各类岗位等级数量按现岗位人数及岗位等级的相关规定核定，其中专业技术岗位各等级可聘数量，以现聘专业技术岗位人数为基数，按各等级岗位的结构比例进行计算后下达。各类岗位不得违反规定突破岗位数额和岗位等级聘用。

（二）聘期内开展年度增聘工作，增聘对象原则上是指新晋升专业技术职务人员、新晋升管理行政的管理人员、新晋升管理职员等级人员、新晋升工勤技能等级人员、新进院人员、转岗人员、退休前 1 年达到申报高一级竞聘条件人员（年限计算至退休前）、取得突出业绩或为医院做出突出贡献的人员。增聘对象在竞聘高一级岗位时需有相应岗位空缺，新晋升专业技术职务的人员一般聘用到同一层次最低等级。在聘期内取得突出业绩或为医院做出突出贡献的人员，参加增聘及其他特殊情况须经医院党委会研究决定。

（三）确因工作需要，经医院批准同意在专业技术岗

位、管理岗位或工勤技能岗位之间流动的人员，可根据干部人事管理权限和所聘岗位的任职条件聘用到相应岗位。

（四）新招聘人员，试用期（见习期、初期）内不确定岗位等级，期满后考核合格正式聘用的，按所聘岗位确定岗位等级。

（五）以下人员在规定时间内不得推荐评聘高等级岗位，必要时可降聘一至二个等级（直至已聘职务最低等级）：

1. 根据医院的《医务人员不良执业行为记分管理办法（试行）》有关规定，单次计 10 分以上的 3 年内不得推荐评聘高等级岗位。

2. 年度考核或医师考核不合格者未满 2 年。

3. 受党纪政纪处分者在处分期内。

4. 经查实收受“红包”者未满 1 年；经查实索取“红包”者未满 3 年。

（六）受聘人员有下列情形之一的，医院将给予解除劳动合同：

1. 受聘人不履行岗位职责，聘期内连续两年年度考核不合格，或两次聘期考核不合格的；

2. 受聘人连续旷工时间超过 15 天，或 1 年内累计旷工时间超过 30 天的；

3. 出现失职、渎职或重大工作失误，或给医院的声誉造成重大不良影响的人员；

4. 受聘人有其他违反国家、省政策法规以及医院劳动纪律有关规定，符合解聘条件的。

（七）在医院批准的期限内出国（境）人员、进修人员、挂职人员参加岗位聘用和分级。未经医院审批同意，擅自出国（境）或者出国（境）逾期不归者不予聘用，不再保留其岗位。

（八）对考核不合格及受行政、政务、党纪处分的人员，其岗位聘用按有关规定执行。

（九）对停薪留职人员、待聘人员及长病假人员，按照国家、浙江省和医院相关规定进行管理。

八、聘期与考核

（一）医院各类各级岗位聘用期限实行分类管理：管理岗位六级以上领导岗位职员的聘期按干部管理权限确定；管理岗位七级、八级领导岗位职员的聘期与医院干部任期同步，其他各类各级岗位的聘期一般为 3 年。聘期内退休人员的聘期到退休时自然终止，延退人员需按学校规定办理相关手续。新进人员、聘期内岗位或等级有变动的人员的聘期，与医院其他同类人员聘期结束时间同步。

（二）医院对各类各级岗位的受聘人员进行考核。考核分为年度考核和聘期考核。年度考核按照医院年度考核文件执行，考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等级，记入档案，作为奖惩、工资晋升和聘期考核的重要依据。

聘期考核主要考核受聘人员履行岗位职责情况，聘期考核的结果一般分为合格和不合格等档次，作为续聘、岗位调整或解聘的重要依据。

医院中层干部和特殊岗位的考核按医院要求或特殊岗

位约定进行专项考核。

（三）聘用期满医院不再续聘或本人不再应聘的，须提前 1 个月以书面形式通知对方，但有下列情况的必须经批准：原工作性质涉及医院或国家机密，在规定的保密期内；正在接受审查，尚未结案；与医院另有未到期的合同或协议的。受聘人与医院有其他协议的，按相关协议执行。

九、岗位聘用工作要求

（一）高度重视，加强领导。各科室（部门）应充分认识岗位设置与聘用工作的重要性，认真实施，并做好宣传动员工作，确保医院岗位设置与聘用工作平稳有序开展。

（二）岗位聘用工作实行回避制。聘用工作小组成员在开展岗位聘用与考核工作时，遇到本人或与本人有亲属关系的，应当回避。

（三）坚持条件，从严把握。要把专业技术二级岗位的条件作为反映学校高层次人才教学科研水平的重要标杆，重点考虑人选的学术成就、学术贡献和学术声誉。各类各级岗位聘用不得突破医院规定的结构比例和下达的岗位数额。医院将根据事业发展和学科建设的需要，预留一定数额的岗位，用于高层次人才引进和学科未来发展。

（四）申报人员应如实提交个人真实材料。对违反规定、弄虚作假的，一经查实，即取消本次申报高一级岗位的资格，而且，专业技术人员降到本层级专业技术岗位最低等级，已在最低等级的，降至下一层级最高等级；管理岗位和工勤技能人员降一等级聘用。

十、投诉、申诉与监督

（一）岗位聘用过程中，应聘者对聘用程序、聘用结果有异议的，有权进行投诉或提出申诉。投诉或申诉须以书面形式提出，并签署真实姓名。

（二）职工提出的针对聘用决定的申述、投诉，应先从科室（部门）岗位聘用工作小组进行调解；调解不成，则提交医院岗位聘用监督与申诉受理工作小组，或岗位设置管理与聘用工作领导小组按照相关程序处理。

十一、岗位聘用相关事项

（一）竞聘规则

1. 本轮聘用原则上实行逐级竞聘。申报高一级岗位的人员原则上需任现岗位 3 年以上（符合认定条件的，需任现岗位等级 1 年以上），且近三年年度考核为合格以上；符合认定条件且近三年年度考核有 1 次优秀的，允许越级竞聘；近三年年度考核有基本合格或不合格者，不得申报同一层级更高级别岗位。

2. 聘期考核为不合格的人员，低聘或转聘到其他岗位（因受降低岗位等级或撤职处分已低聘的，不再重复处理）。低聘或转聘后聘期考核再次不合格的人员，不再续聘。

3. 在竞聘上一级岗位中落聘的人员，则自动进入下一级岗位的竞聘。

（二）专业技术岗位人员应具有岗位所要求的专业技术职务。不具有相应的专业技术职务受聘在专业技术岗位的人员，仍纳入专业技术岗位管理，但在岗位聘用时原则上聘至本层级岗位的最低等级。

（三）关于低聘人员的处理

对于在竞聘或聘期考核中，确因业务工作业绩不符合原聘岗位任职条件而低聘，且退休前仍在低聘岗位的人员，若其在原聘岗位聘满两个及以上聘期，且现聘岗位年度考核和聘期考核合格及以上，可在其达到法定退休年龄的前三个月，将其重新聘任到原聘岗位，并在其到达法定退休年龄时按规定办理退休，享受原聘岗位的退休待遇。

对因受降低岗位等级处分的，在处分期满并解除人员，按照相关规定执行。

（四）“双肩挑”人员的聘用

“双肩挑”人员指评聘了专业技术职务（职称），因工作需要现任副处级以上领导职务，满足“确有专业技术背景，实际从事专业技术工作，并能够完成专业技术岗位职责”的条件，仍继续承担部分专业技术工作的人员。

对确因工作需要，在管理岗位和专业技术岗位上同时任职的“双肩挑”人员，可按干部管理权限批准其在管理岗位和专业技术岗位同时任职。“双肩挑”人员因年龄原因退出领导岗位后，不再执行“双肩挑”有关规定，可由本人选择聘任管理岗位或者专业技术岗位。

“双肩挑”人员同时占管理岗位和专业技术岗位的结构比例，实行管理和专业技术两类岗位职责双重考核。

（五）同一年内岗位等级晋升不得超过 1 次（含专业技术职务晋升）。

（六）关于岗位或岗位等级变化后的工资调整

在本轮聘用中如出现岗位类别或岗位等级变化的人

员，实行“岗变薪变”，按照上级有关规定调整工资。

（七）所有新进岗和转岗（含专业技术、管理与工勤技能岗位间转岗）人员，必须在新岗位上工作满 1 年后才能申请聘用更高等级岗位及专业技术职务评聘。

（八）本轮岗位聘用的任职年限均计算至 2024 年 12 月 31 日止。任职年限为实年（即任职时间小于 12 个月的，年限不予计算），以实际聘任的计算任职年限（期间仅取得资格未聘任的不予计算），聘期内若年度累计病事假超过 6 个月，扣除当年任职年限。

（九）管理、工勤岗位的任职时间计算按上级有关规定执行参照执行。

（十）本办法中所指“以上”规定的数量、等级、日期均含本级。

（十一）专业技术五级及以下岗位的后期老师参照执行。

十二、附则

（一）本办法及实施细则自公布之日起施行，由医院岗位设置与聘用工作领导小组办公室负责解释。

（二）医院现行相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。执行过程中，如遇上级政策调整，以调整后的相关规定为准。

- 附件：1. 专业技术岗位设置与聘用实施细则
2. 管理岗位设置与聘用实施细则
3. 工勤技能岗位设置与聘用实施细则

附件 1

专业技术岗位设置与聘用实施细则

为推进医院专业技术岗位的设置、聘用和管理工作，完善以岗位设置管理为中心的人才选拔、使用、评价、激励与保障机制，制定本实施细则。

一、岗位设置

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，分为卫生专业技术岗位和非卫生专业技术岗位，卫生专业技术岗位是主体岗位。卫生专业技术岗位划分为医、药、护、技等系列岗位；非卫生专业技术岗位是指辅助医院临床、教学、科学研究工作的专业技术岗位，主要包括自然科学研究、实验、工程、会计、审计、统计、经济、档案、图书、卫生管理研究等系列。

专业技术岗位分为 13 个等级。一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位，八至十级为中级岗位，十一至十三级为初级岗位（其中十三级为员级岗位）。

二、岗位申报聘用条件

专业技术岗位 13 个等级的具体聘用条件如下。其中高级岗位的认定条件选项适用于低级岗位的认定条件，高级岗位的竞聘条件选项适用于低级岗位的竞聘条件，同一项目的选项按最高项认定。

（一）专业技术一级岗位

专业技术一级岗位为国家专设的特级岗位，具体按国家有关规定执行。

（二）专业技术二级岗位

由浙江省委组织部、浙江省人力资源和社会保障厅统一管理，具体按上级主管部门或医院相关文件规定执行。

（三）专业技术三级岗位

1. 续聘专业技术三级岗位

已聘任专业技术三级岗位的正高级职称人员，较好地履行工作岗位职责，可申请续聘专业技术三级岗位。

2. 认定专业技术三级岗位

认定专业技术三级岗位，要求聘任正高级专业技术职务，符合竞聘规则，同时要求任正高级专业技术职务以来符合表 1 条件之一（博士点学科须为博士生导师、硕士点学科须为硕士生导师）。

表 1. 专业技术三级岗位认定条件

类别 名称	序号	认定条件
教学 类 (A)	A1	教学成果获奖者：国家级一等奖（前三）、二等奖（前二），或省级特等奖（前二）、一等奖（第一）
	A2	任正高级专业技术职务满 6 年，且是国家级各类本科教学工程项目负责人（卓越人才培养计划项目，人才培养模式创新实验区，各类专业、课程、实验室建设项目，教学团队、基地等）
	A3	全国模范（优秀）教师、浙江省高层次特殊支持计划（浙江省“万人计划”）教学名师、浙江省教学名师、全国高校黄大年式教师团队负责人
	A4	全国优秀教材二等奖（主编），或全国教材建设先进个人

学科 建设 与科 研类 (B)	B1	国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖（前三）或二等奖（前二）；或教育部高等学校人文社会科学优秀成果奖一等奖（前二）或二等奖（第一）；或省部级科研成果奖（省科学技术奖、省哲学社会科学优秀成果奖、教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）、中华医学科技奖）一等奖（第一）
	B2	主持 973 或 863 计划课题、国家科技支撑计划课题、国家科技重大专项课题、国家重点研发计划课题、国家基金重大（重点）项目、国家杰出青年科学基金项目、国家优秀青年科学基金项目
	B3	主持国家级科研项目 3 项
	B4	以第一作者或通讯作者身份发表 IF $\geq$ 10 的 SCI 收录期刊学术论文 2 篇，或发表 T3（A）以上高质量共识期刊论文 2 篇，或在《中国社会科学》发表学术论文 1 篇
	B5	科技成果转化金额（医院或学校到账经费）500 万元以上 1 项（第一）；或以医院为第一完成单位获得国家三类医疗器械产品注册证书 1 项（第一）或国家一类新药临床批件 1 项（第一）或国家一类新药证书 1 项（前二）
	B6	国家双一流建设学科、全国（国家）重点实验室、国家工程研究中心、国家临床医学研究中心、浙江省登峰学科负责人

学术 影响 类 (C)	C1	国家高层次人才特殊支持计划(国家“万人计划”)人才(含青年项目)、温州市“瓯越英才计划”B类引才计划
	C2	国家海外高层次人才引进计划项目(国家“千人计划”、国家重点联系专家项目,含青年项目)
	C3	浙江省“海外高层次人才引进计划”顶尖人才、创新长期人才
	C4	浙江省“151人才工程”重点资助、第一层次人员
	C5	“长江学者奖励计划”青年学者项目
	C6	浙江省高层次人才特殊支持计划(万人计划)杰出人才、领军人才,温州市“瓯越英才计划”C类引才
	C7	科技部中青年科技创新领军人才
	C8	省部级有突出贡献中青年专家
	C9	享受国务院政府特殊津贴者
	C10	浙江省名中医
	C11	国家二级学会主任委员,或浙江省一级学会主任委员
	C12	教育部高等学校教学指导委员会分委员会副主任委员
	C13	教育部研究生专业学位指导委员会副主任委员
	C14	浙江省高等学校教学指导委员会主任委员
备注	本表未尽列的与上述条件相当的其他条件比照本表同级别执行	

3. 竞聘专业技术三级岗位

竞聘专业技术三级岗位,要求聘任专业技术四级岗位满3年,符合竞聘规则,同时要求任正高级专业技术职务以来符合下列条件之一:

(1) 任职满 12 年，在学科建设、专业建设、人才培养、学术研究、社会服务及管理工作中作出贡献；

(2) 任职满 9 年，符合表 2 的 1 项条件；

(3) 任职满 6 年，符合表 2 的 2 项条件；

(4) 任职满 3 年，符合表 2 的 3 项条件。

表 2. 专业技术三级岗位竞聘条件

类别 名称	序号	竞聘条件
教学 类 (A)	A1	教学成果获奖者：国家级一等奖（前五）、二等奖（前三），或省级特等奖（前三）、一等奖（前二）或二等奖（第一）
	A2	省级各类本科教学工程项目负责人（卓越人才培养计划项目，人才培养模式创新实验区，各类专业、课程、实验室建设项目，教学团队、基地等）
	A3	浙江省高校优秀教师、优秀教育工作者，浙江省高校黄大年式教师团队负责人，省级“五一”劳动奖章、劳动模范，全国卫生健康系统先进工作者、中华护理学会杰出护理工作
	A4	国家级精品教材、国家级规划教材、省部级规划（重点）教材主编
	A5	主持省级教改课改课题、验收后的教育部产教协同育人项目 2 项
	A6	具有博士生导师任职资格，作为第一导师指导过一届全日制博士研究生；或作为第一指导教师指导获国家级学科竞赛二等奖（或铜奖）；或作为第一指导教师指导学生获全国大学生运动会单项前三（团队项目排名前六）

	A7	作为第一指导教师指导研究生获浙江省优秀博士学位论文
学科建设与科研类 (B)	B1	国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖（前五）或二等奖（前三）；或教育部高等学校人文社会科学优秀成果奖一等奖（前三）或二等奖（前二）或三等奖（第一）；或省部级科研成果奖（省科学技术奖、省哲学社会科学优秀成果奖、教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）、中华医学科技奖一等奖（前二）或二等奖（第一）
	B2	主持国家级科研项目 1 项和省部级科研项目 1 项；或主持省部级科研项目 3 项
	B3	卫生和自然研究专业技术人员以第一作者或通讯作者身份在 SCI 收录期刊一区发表学术论文 3 篇；其他专业技术人员以第一作者或通讯作者身份在权威期刊（包括 SCI 收录期刊三区以上、SSCI 收录期刊和 A&HICI 收录期刊）发表学术论文 3 篇
	B4	科技成果转化金额（医院或学校到账经费）300 万元（第一）；或以医院为第一完成单位获得国家三类医疗器械产品注册证书 1 项（前二）或国家一类新药临床批件 1 项（前二）或国家一类新药证书 1 项（前三）
	B5	SCI 杂志（IF≥2.0）正式编委，或国家级一级期刊的正式编委
	B6	国家授权发明专利 3 项以上，其中发明专利被开发转化 2 项

	B7	省部级重点实验室、工程中心、人文社科研究基地负责人
	B8	浙江省优势特色学科、一流学科 A 类负责人
	B9	省部级团队负责人（浙江省领军型创新创业团队、浙江省重点科技创新团队）
学术 影响 类 (C)	C1	浙江省高层次特殊支持计划（浙江省“万人计划”）青年拔尖人才（科技、人文社科、医疗卫生类）、浙江省卫生创新人才培养对象
	C2	浙江省“海外高层次人才引进计划”青年人才
	C3	浙江省“151 人才工程”第二层次培养人员，或温州市“551 人才工程”第一层次培养人员
	C4	浙江省“钱江学者”特聘教授
	C5	浙江省宣传文化系统“五个一批”人选
	C6	浙江省高校中青年学科带头人培养对象，或浙江省高校领军人才培养计划创新领军人才、高层次拔尖人才
	C7	温州市杰出人才，或温州市高层次特殊支持计划杰出人才、温州市“瓯越英才计划”杰出贡献人才
	C8	教育部高等学校教学指导委员会分委员会委员，或浙江省高等学校教学指导委员会分委员会副主任委员
	C9	教育部研究生专业学位指导委员会委员，或浙江省研究生专业学位指导委员会副主任委员
	C10	国家二级学会副主任委员，或浙江省一级学会副主任委员

	C11	参与制定国家标准，或主持制定地方标准、国家部委行业标准
医疗类 (D)	D1	近3年个人CMI值（病例组合指数）、RW（病组的相对权重）≥2病例数、RW总量、重点病种覆盖率、三四级手术总量，有1个指标在正高级专业技术职务人员排名前5位
备注		1. 国家标准须由国家质监总局发布，地方标准须由省质监局发布，行业标准须由国家部委发布 2. 正式编委指姓名刊印在杂志主页的编委 3. 本表未尽列的与上述条件相当的其他条件比照本表同级别执行

（四）专业技术四级岗位

已聘任正高级专业技术职务，可申报专业技术四级岗位。

（五）专业技术五级岗位

1. 续聘专业技术五级岗位

已聘任专业技术五级岗位的副高级职称人员，较好地履行工作岗位职责，可申请续聘专业技术五级岗位。

2. 认定专业技术五级岗位

认定专业技术五级岗位，要求聘任副高级专业技术职务，符合竞聘规则，同时要求任副高级专业技术职务以来符合表3条件之一（硕士点学科须为硕士生导师）。

表3.专业技术五级岗位认定条件

类别	序号	认定条件
----	----	------

名称		
教学类 (A)	A1	教学成果获奖者：国家级一等奖（前五）、二等奖（前三），或省级特等奖（前三）、一等奖（前二）或二等奖（第一）
	A2	任副高级专业技术职务满 9 年，且是省级各类本科教学工程项目负责人（卓越人才培养计划项目，人才培养模式创新实验区，各类专业、课程、实验室建设项目，教学团队、基地等）
	A3	任副高级专业技术职务满 9 年，且获省优秀教师，或浙江省高层次特殊支持计划教学英才
	A4	任副高级专业技术职务满 9 年，且获全国优秀教材二等奖（参编）
学科建设与科研类 (B)	B1	国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖（前五）或二等奖（前三）；或教育部高等学校人文社会科学优秀成果奖一等奖（前三）或二等奖（前二）或三等奖（第一）；或省部级科研成果奖[省科学技术奖、省哲学社会科学优秀成果奖、教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）、中华医学科技奖]一等奖（前二）或二等奖（第一）
	B2	主持国家级科研项目 2 项
	B3	卫生和自然研究专业技术人员以第一作者或通讯作者身份发表 IF $\geq$ 10 的 SCI 收录期刊学术论文 1 篇，或发表 T3（B）以上高质量共识期刊论文 1 篇；其他专业技术人员以第一作者或通讯作者身份在 SSCI 收录期刊一区发表学术论文 2 篇，或在《中国社会科学文摘》《新华文摘》全文转载学术论文 2 篇

	B4	科技成果转化金额（学校或医院到账经费）300 万元（第一）；或以学校或医院为第一完成单位获得国家三类医疗器械产品注册证书 1 项（前二）或国家一类新药临床批件 1 项（前二）或国家一类新药证书 1 项（前三）
学术 影响 类 (C)	C1	浙江省高层次特殊支持计划（省“万人计划”）青年拔尖人才（科技、人文社科、医疗卫生类）、或浙江省卫生创新人才培养对象
	C2	浙江省“151 人才工程”第二层次以上培养人员，或温州市“551 人才工程”第一层次培养人员
	C3	浙江省“钱江学者”特聘教授
	C4	浙江省宣传文化系统“五个一批”人选
	C5	浙江省高校中青年学科带头人培养对象，或浙江省高校领军人才培养计划创新领军人才、高层次拔尖人才
	C6	温州市高层次人才特殊支持计划各类领军人才，或温州市“瓯越英才计划”领军层次人才（不含青年项目）
	C7	浙江省护理杰出工作者
备注		本表未尽列的与上述条件相当的其他条件比照本表同级别执行

3. 竞聘专业技术五级岗位

竞聘专业技术五级岗位，要求聘任专业技术六级岗位满 3 年，符合竞聘规则，同时要求任副高级专业技术职务以来符合下列条件之一：

（1）任职满 15 年，在学科建设、专业建设、人才培养、学术研究、社会服务及管理工作中作出贡献；

(2) 任职满 9 年，符合表 4 的 1 项条件；

(3) 任职满 6 年，符合表 4 的 2 项条件；

(4) 任职满 3 年，符合表 4 的 3 项条件。

表 4. 专业技术五级岗位竞聘条件

类别 名称	序号	竞聘条件
教学 类 (A)	A1	教学成果获奖者：国家级二等奖（前五），或省级特等奖（前四）、一等奖（前三）或二等奖（前二）
	A2	国家级各类本科教学工程项目成员（前五）或省级各类本科教学工程项目成员（前三）
	A3	省教坛新秀、浙江省高层次人才特殊支持计划教学英才
	A4	国家级精品教材、国家级规划教材、省部级规划（重点）教材副主编，或国家级出版社的专著、教材的主编
	A5	主持省级教改课改课题、验收后的教育部产教协同育人项目 2 项
	A6	作为第一指导教师指导学生获国家级学科竞赛三等奖或省级一等奖（或银奖）；或作为第一指导教师指导学生获全国大学生各项体育锦标赛或省大学生运动会单项前二（团队项目前五），省各项体育锦标赛单项第一（团队项目前三）；或作为第二指导教师获前述奖项 3 项
	A7	作为第一指导教师指导研究生获浙江省优秀硕士学位论文
学科 建设	B1	国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖二等奖（前五）；或教育部高等学校人文社会科学优秀成果奖一等奖（前

与科研类 (B)		四)或二等奖(前三)或三等奖(前二);或省部级科研成果奖(省科学技术奖、省哲学社会科学优秀成果奖、教育部高等学校科学研究优秀成果奖(科学技术)、中华医学科技奖)一等奖(前三)或二等奖(前二)或三等奖(第一)
	B2	主持国家级科研项目1项或浙江省杰出青年科学基金项目1项;或省部级科研项目2项
	B3	卫生和自然研究专业技术人员以第一作者或通讯作者身份在SCI收录期刊发表学术论文一区1篇或二区2篇;其他专业技术人员以第一作者或通讯作者身份在一级期刊发表(包括SCI收录期刊四区)学术论文2篇[其中权威期刊(包括SCI收录期刊三区以上、SSCI收录期刊和A&HCI收录期刊)1篇]
	B4	科技成果转化金额(医院或学校到账经费)200万元(第一);或以医院为第一完成单位获得国家三类医疗器械产品注册证书1项(前三)或国家一类新药临床批件1项(前三)或国家一类新药证书1项(前四)
	B5	国家级一级期刊的正式编委或二级期刊的副主编
	B6	以第一完成人获得2项国家发明专利授权,其中发明专利被开发转化1项
学术影响类	C1	浙江省“151人才工程”第三层次以上培养人员,或温州市“551人才工程”第二层次以上培养人员
	C2	温州市宣传文化系统“四个一批”人才

(C)	C3	浙江省高校领军人才培养计划青年优秀人才
	C4	温州市青年拔尖人才，或温州市高层次人才特殊计划各类青年拔尖人才，或温州市“瓯越英才计划”青年科技领军人才
	C5	浙江省医坛新秀培养对象
	C6	主持举办国家级继续教育项目
	C7	浙江省级一级学会副主任委员
	C8	参与制定团体标准（定义详见备注）
医疗类 (D)	D1	近3年个人CMI值（病例组合指数）、RW（病组的相对权重） ≥ 2 病例数、RW总量、重点病种覆盖率、三四级手术总量，有1个指标在副高级专业技术职务人员排名前5位
备注		1. 团体标准是指学会下属的杂志发布的指南、诊疗规范、专家共识等 2. 本表未尽列的与上述条件相当的其他条件比照本表同级别执行

（六）专业技术六级岗位

1. 续聘专业技术六级岗位

已聘任专业技术六级岗位的副高级职称人员，较好地履行工作岗位职责，可申请续聘专业技术六级岗位。

2. 竞聘专业技术六级岗位

竞聘专业技术六级岗位，要求聘任专业技术七级岗位满3年，符合竞聘规则，同时要求任副高级专业技术职务以来符合下列条件之一：

- (1) 任职满 9 年，在学科建设、专业建设、人才培养、学术研究、社会服务及管理工作中作出贡献；
- (2) 任职满 6 年，符合表 5 的 1 项条件；
- (3) 任职满 3 年，符合表 5 的 2 项条件。

表 5. 专业技术六级岗位竞聘条件

类别 名称	序号	竞聘条件
教学 类 (A)	A1	教学成果获奖者：国家级二等奖（前六），或省级特等奖（前五）、一等奖（前五）或二等奖（前三）
	A2	国家级各类本科教学工程项目或省级各类本科教学工程项目成员（前五）
	A3	卫生和自然研究系列专业技术人员担任国家级精品教材、国家级规划教材、省部级规划（重点）教材编委，国家级出版社的专著、教材编委；其他专业技术人员担任普通级出版社的专著、教材编委
	A4	主持省级教改课改课题或验收后的教育部产教协同育人项目 1 项
	A5	作为第一指导教师指导学生获省级学科竞赛二等奖（或铜奖），或作为第一指导教师指导学生获全国大学生各项体育锦标赛或省大学生运动会单项前三（团队项目前六），省各项体育锦标赛单项第一（团队项目前三）
	A6	作为第一指导教师指导学生获省级本科生优秀毕业论文或毕业设计

	A7	教学业绩每年均为 A 等，或教学业绩每年均为 B 等且在校级以上教学技能竞赛获一等奖荣誉
	A8	教学技能竞赛或课件竞赛获省级一等奖
学科建设与科研类 (B)	B1	参与国家级奖项;或教育部高等学校人文社会科学优秀成果奖一等奖(前五)或二等奖以上(前四)或三等奖(前三);或省部级科研成果奖(省科学技术奖、省哲学社会科学优秀成果奖、教育部高等学校科学研究优秀成果奖(科学技术)、中华医学科技奖一等奖(参与)或二等奖(前七)或三等奖(前五);或市厅级一等奖(前三)或二等奖(前二)或三等奖(第一)
	B2	卫生和自然研究专业技术人员主持省部级科研项目 1 项或市厅级科研项目 2 项;其他专业技术人员为国家级项目 1 项(前三)或省部级项目 1 项(前二)或市厅级项目 1 项(第一)
	B3	卫生和自然研究专业技术人员以第一作者或通讯作者身份在 SCI 收录期刊二区 1 篇;其他专业技术人员以第一作者或通讯作者身份在一级期刊(包括 SCI 收录期刊三区及以上)发表学术论文 2 篇
	B4	科技成果转化金额(医院或学校到账经费)50 万元(第一);或以医院为前二位完成单位获得国家三类医疗器械产品注册证书 1 项(前三)或国家一类新药临床批件 1 项(前三)或国家一类新药证书 1 项(前五)
	B5	国家二级期刊的正式编委
	B6	以第一完成人获得 2 项以上国家发明专利授权

学术 影响 类 (C)	C1	温州市“新世纪 551 人才工程”第三层次培养人员
	C2	入选院级人才培养计划
	C3	温州市医坛新秀、温州市瓯江青年社科学者
	C4	主持举办省级继续教育项目
	C5	担任市级一级学会分委会副主任委员
医疗 指标 类 (D)	D1	近 3 年个人 CMI 值（病例组合指数）、RW（病组的相对权重） ≥ 2 病例数、RW 总量、重点病种覆盖率、三四级手术总量，有 1 个指标在副高级专业技术职务人员排名前 10 位
备注		本表未尽列的与上述条件相当的其他条件比照本表同级别执行

（七）专业技术七级岗位

已聘任副高级专业技术职务，可申报专业技术七级岗位。

（八）专业技术八级岗位

1. 续聘专业技术八级岗位

已聘任专业技术八级岗位，较好地履行工作岗位职责，可申请续聘专业技术八级岗位。

2. 竞聘专业技术八级岗位

竞聘专业技术九级岗位，要求聘任专业技术九级岗位满 3 年，符合竞聘规则，同时要求任中级专业技术职务以来符合下列条件之一：

（1）任职满 12 年，在学科建设、专业建设、人才培养、学术研究、社会服务及管理工作中作出贡献；

(2) 任职满 9 年, 符合表 6 的 1 项条件;

(3) 任职满 6 年, 符合表 6 的 2 项条件;

(4) 任职满 3 年, 符合表 6 的 3 项条件。

表 6. 专业技术八级岗位竞聘条件

类别 名称	序号	竞聘条件
教学 类 (A)	A1	教学成果获奖者: 国家级(前四), 或省级(前三), 或厅局级二等奖(前三)、三等奖(前二), 或校级一等奖(前二)、二等奖(第一)
	A2	教学研究项目参与者: 国家级(前四), 或省部级(前三), 或厅局级(前二), 或校级负责人
	A3	省级教学团队成员(前四); 或省级实验教学示范中心成员(前三); 或省部级重点实验室成员(前三)
	A4	担任国家级出版社的专著、教材编委
	A5	作为指导教师指导学生参加学科竞赛获国家级三等奖及(前四); 或省级一等奖(前三); 或省级二等奖(前二); 或省级三等奖(第一); 或市级一等奖(第一)
	A6	近三年中有两年教学业绩考核为 A 等, 一年为 B 等
	A7	教学技能竞赛或课件竞赛获省级三等奖, 或温州市、校级二等奖
	A8	作为指导教师指导学生获国家级大学生创新创业项目 1 项(前二); 或作为第一指导教师指导学生获省级本科生优秀毕业论文或毕业设计 1 篇; 或作为第一指导教师指导学生获校级本科生优秀毕业论文或毕业设计 2 篇。

	A9	精品课程主讲教师：省级（前三），或市级、校级（前二）
	A10	浙江省金蓝领
学科建设与科研类（B）	B1	科研成果获奖者：省部级（前四），或厅局级一等奖（前三）、二等奖（前二）、三等奖（第一）
	B2	科研项目参与者：国家级 1 项（前四），或省部级 1 项（前三），或厅局级负责人 1 项，或校级课题 2 项
	B3	卫生和自然研究专业技术人员以第一作者或通讯作者身份在一级期刊（包括 SCI 收录期刊三区及以上）发表学术论文 1 篇；其他专业技术人员以第一作者或通讯作者身份在二级期刊（包括 SCI 收录期刊四区及以上）发表学术论文 2 篇
	B4	科技成果转化金额（医院或学校到账经费）30 万元（第一）
学术影响类（C）	C1	温州市“新世纪 551 人才工程”第三层次培养人员
	C2	校级及以上教坛新秀
	C3	校级师德标兵
	C4	校级及以上“三育人”先进个人
医疗指标类（D）	D1	近 3 年个人 CMI 值（病例组合指数）、RW（病组的相对权重） ≥ 2 病例数、RW 总量、重点病种覆盖率、三四级手术总量，有 1 个指标在中级专业技术职务人员排名前 5 位
备注	本表未尽列的与上述条件相当的其他条件比照本表同级别执行	

(九) 专业技术九级岗位

1. 续聘专业技术九级岗位

已聘任专业技术九级岗位，较好地履行工作岗位职责，可申请续聘专业技术九级岗位。

2. 竞聘专业技术九级岗位

已聘任专业技术十级岗位3年以上，符合竞聘规则，同时要求任中级专业技术职务以来符合下列条件之一：

(1) 任职满9年，在学科建设、专业建设、人才培养、学术研究、社会服务及管理工作中作出贡献；

(2) 任职满6年，符合表7的1项条件；

(3) 任职满3年，符合表7的2项条件。

表 7. 专业技术九级岗位竞聘条件

类别 名称	序号	竞聘条件
教学 类 (A)	A1	教学成果获奖者：省部级（前四），或厅局级（前三），或校级二等奖（前二）、三等奖（第一）
	A2	教学研究项目参与者：省部级（前四），或厅局级（前三），或校级（前二）
	A3	担任普通级出版社的专著、教材编委
	A4	作为指导教师指导学生参加学科竞赛获国家级三等奖（前五）；或省级二等奖（前三）；或省级三等奖（前二）；或市级二等奖（第一）

	A5	近三年中有一年教学业绩考核为 A 等，两年为 B 等
	A6	教学技能竞赛或课件竞赛获温州市或校级三等奖
	A7	指导学生获省大学生创新创业项目 1 项（指导教师排名前二）；或指导学生获校级学生创新创业项目 1 项（第一指导教师）
	A8	精品课程主讲教师：市级、校级及以上（前三）
学科建设与科研类 (B)	B1	科研成果获奖者：国家级（成员），或省部级（前五），或厅局级（前三）
	B2	科研项目参与者：国家级 1 项（前五），或省部级 1 项（前四），或厅局级 1 项（前二），或校级课题 1 项
	B3	以第一作者或通讯作者身份在一级期刊（包括 SCI 收录期刊三区及以上）发表学术论文 1 篇，或二级期刊（包括 SCI 收录期刊四区）2 篇
	B4	科技成果转化金额（医院或学校到账经费）10 万元（第一）
学术影响类 (C)	C1	学院推荐教坛新秀
	C2	学院推荐师德标兵
	C3	获得博士学位的人员
医疗指标	D1	近 3 年个人 CMI 值（病例组合指数）、RW（病组的相对权重） ≥ 2 病例数、RW 总量、重点病种覆盖率、三四级

类 (D)		手术总量，有 1 个指标在中级专业技术职务人员排名前 10 位
备注		本表未尽列的与上述条件相当的其他条件比照本表同级别执行

(十) 专业技术十级岗位

已聘任中级专业技术职务，可申报专业技术十级岗位。

(十一) 专业技术十一级岗位

1. 已聘任专业技术十一级岗位，较好地履行工作岗位职责，可申请续聘专业技术十一级岗位。

2. 已聘任初级（师）专业技术职务满 3 年且年度考核 1 次优秀，或聘初级（师）满 5 年可申报专业技术十一级岗位。

(十二) 专业技术十二级岗位

已聘任初级专业技术职务，可申报专业技术十二级岗位。

三、新进院职工聘用专业技术岗位的相关规定

(一) 工作期满博士后研究人员可申报专业技术八级岗位，博士后期间的业绩可作为申报材料。

(二) 新参加工作的博士研究生，实行 3 个月初期，初期期满考核合格，聘用在专业技术十级岗位。

(三) 新参加工作的硕士研究生，实行 6 个月初期，初期期满考核合格，聘用在专业技术十二级岗位。

(四) 新参加工作的本科生及大专生，实行 1 年见习期，见习期期满考核合格，聘用在专业技术十二级岗位。

(五) 有工作经历的新进院职工，原则上按进院时医院

确认的专业技术职务聘在相应层级的最低岗位等级，岗位聘用时间为来院时间。如确有特殊情况的，经医院岗位设置与聘用工作领导小组讨论研究决定。

（六）海归、博士后专业技术职务直报期间没有确定专业技术职务的，不参加岗位聘用。

四、岗位聘用申报材料相关说明

（一）本轮岗位聘用时，专业技术岗位、各类申报材料计算时间为现专业技术职务聘任日期开始至 2024 年 12 月 31 日止，从 2011 年起及之后（其中卫生高级从 2014 年起及之后）晋升专业技术职务的人员，申报专业技术职务当年 7 月—12 月的业绩可作为岗位聘用申报业绩。其中海外引进的“国家高层次人才海外引进计划”、浙江省“海外高层次人才引进计划”入选者在聘任现专业技术职务前的各类申报材料，也可作为岗位聘用申报业绩。

（二）各类申报材料应与申报的岗位专业一致或相关。

（三）论文必须是申报对象任现职以来以第一作者（排名第 1 位）身份在国内公开发行的合法刊物正式发表的学术论文（医院医学卫生刊物目录上的期刊论文）、以第一作者（排名第 1 位）或通讯作者（排名最后位）身份在国内外公开发行的合法刊物正式发表的学术论文（国内论文指温州医科大学学术刊物目录上的期刊论文）。论文级别的认定参照目前相应系列职称晋升的规定执行。

（四）综述类等非研究性论文，在内刊、增刊、专刊、特刊、辑刊上发表的论文，会议论文，以及被温州医科大学

或上级主管部门列为预警期刊之后录用发表在预警期刊的论文，均不能作为申报材料。为鼓励职工之间合作发表高质量论文，对于在《温州医科大高质量共识期刊目录(科技类)》中 T1、T2(A)类收录期刊发表的论文，可以由最后两位并列通讯作者共同使用。

(五) SCI 收录论文分区参照论文发表当年的中国科学院分区标准(如无当年分区标准，则参照当年最近年份分区标准)。高质量共识期刊分类参照《温州医科大高质量共识期刊目录(科技类)》及相关补充规定。人文社科类中文论文等级按论文发表当年《温州医科大学学术期刊定级名录》对应版本认定，SSCI 等收录论文需提供由教育部或科技部授权的检索机构出具收录证明。影响因子(IF)按论文发表当年的影响因子或当年的五年影响因子就高认定。

(六) 科研(教研)项目(不含会议资助项目)须为正式文件公布的项目(横向科研项目按到学校或医院经费计算)。项目的立项时间以正式文件的发文落款时间为准。

(七) 教材主编或参编时间以教材相应版本第一次印刷日期认定，联合主编的第一主编按主编认定，其他主编按副主编认定。

(八) 一流学科、重点学科、实验室、工程中心、临床医学研究中心、临床重点专科、人才培养等平台及团队负责人，或科研(教研)项目负责人等因合理原因并经上级部门审批同意后变更负责人的，在岗位聘用中只允许现负责人使用。终止或撤销的不能作为申报材料。

（九）外省调入人员在原单位入选各类人才工程或获得省部级教学科研奖励等成果的人员，需提供佐证材料，符合医院专业技术岗位申报条件（认定或竞聘）的，原则上按竞聘程序处理。

（十）在本院工作期间的所有业绩，除特殊情况外，均须以“温州医科大学附属第一医院”或“温州医科大学”为第一署名单位。

附件 2

管理岗位设置与聘用实施细则

为做好医院管理岗位设置、聘用和管理工作，进一步加强管理队伍建设，培养一支精干高效、高素质、高水平、专业化的管理队伍，全面提升现代化医院管理水平，制定本实施细则。

一、岗位设置

管理岗位是指担负领导干部职责或管理任务的工作岗位，主要包括医院内设管理机构中的党务或行政岗位人员，临床医技机构中的专职管理人员等。管理岗位分为 6 个等级，即五至十级职员岗位，分别对应处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员，各级岗位的聘用条件如下。

按照干部人事管理权限，管理四级以上岗位数与管理五、六级领导岗位数由上级主管部门确定；管理五、六级职员岗位数由浙江省人力资源和社会保障厅核准，医院根据实际和发展需要核定年度晋升指标。管理七、八领导岗位数由医院根据干部人事管理有关规定结合实际工作需要确定，管理七、八级职员岗位数占管理岗位总量的比例控制在 10%，医院根据实际和发展需要核定年度晋升指标，每次评定七、八级职员的岗位数按符合条件的申报人数的 80% 确定。管理九、十级职员岗位数不限。

二、岗位申报基本条件

（一）积极拥护并认真贯彻执行党的基本路线和方针政

策，遵守宪法和法律，具有良好的品行和职业道德；具有履行相应岗位职责所需的理论水平、工作能力、专业知识和技能；有较强的事业心和责任感，为人正派，勤政廉洁，团结同志，作风踏实。

（二）原则上应具有国民教育系列大学专科以上学历，其中应聘八级以上管理岗位的人员原则上应具有国民教育系列大学本科以上学历。

三、岗位申报具体聘用条件

（一）管理五级职员岗位

1. 任命的正处级干部，或已聘为五级职员的非正处级职员对应五级职员。

2. 按上级有关文件精神，现聘管理岗位六级职员满 10 年，参加工作满 30 年，且近 5 年年度考核合格以上者，按照干部人事管理权限规定的程序经批准后，可申报晋升五级职员。具体岗位数和申报程序由医院根据实际情况确定。

（二）管理六级职员岗位

1. 任命的副处级干部，或已聘为六级职员的非副处级职员对应六级职员。

2. 按上级有关文件精神，现聘管理岗位七级职员满 10 年，参加工作满 25 年，且近 5 年年度考核合格以上者，按照干部人事管理权限规定的程序经批准后，可申报晋升六级职员。具体岗位数和申报程序由医院根据实际情况确定。

（三）管理七级职员岗位

1. 认定条件。任命的正科级干部，或已聘至管理七级的

非正科级职员对应七级职员。

2. 竞聘条件。符合下列条件之一者可申请竞聘管理七级职员岗位，具体岗位数和申报程序由医院根据实际情况确定。

（1）现聘副科级干部岗位满 8 年，且近 5 年年度考核合格以上者，可申报晋升七级职员。退休前近 5 年年度考核合格，且有 1 次年度考核优秀，退休前 1 年申报七级职员岗位，学历可适当放宽，管理八级职员岗位的任职年限可放宽至 5 年。

（2）聘任正高级专业技术职务，且在院从事管理工作岗位满 5 年，近 5 年年度考核合格以上者，可申报七级职员岗位。退休前近 5 年年度考核合格，且有 1 次年度考核优秀，退休前 1 年申报七级职员岗位，学历可适当放宽，从事管理工作岗位的工作年限可放宽至 3 年。

（3）现聘管理岗位八级职员满 10 年，参加工作满 15 年，且近 5 年年度考核合格以上者，可申报七级职员。退休前近 5 年年度考核合格，且有 1 次年度考核优秀，退休前 1 年申报七级职员岗位，学历可适当放宽，管理八级职员岗位的任职年限可放宽至 8 年。

（四）管理八级职员岗位

1. 认定条件。符合下列条件之一者可申请认定管理八级职员岗位：

（1）任命的副科级干部。

（2）已聘至管理八级的非副科级职员对应八级职员。

(3) 工作经历满 1 年且取得博士学位的管理岗位人员。

(4) 工作经历未满 1 年博士研究生初期期满且考核合格。

2. 竞聘条件。符合下列条件之一者可申请竞聘管理八级职员岗位，具体岗位数和申报程序由医院根据实际情况确定。

(1) 现聘管理岗位九级职员满 8 年，参加工作满 10 年，且近 5 年年度考核合格以上者，可申报八级职员。退休前近 5 年年度考核合格，且有 1 次年度考核优秀，退休前 1 年申报八级职员，学历可适当放宽，管理岗位九级职员的任职年限可放宽至 8 年。

(2) 聘任副高级专业技术职务，且在院从事管理工作岗位满 1 年，近 5 年年度考核合格以上者，可申报八级职员。

(3) 聘任中级专业技术职务，且在院从事管理工作岗位满 5 年，近 5 年年度考核合格以上者，可申报八级职员。退休前近 5 年年度考核合格，且有 1 次年度考核优秀，退休前 1 年申报八级职员，学历可适当放宽，从事管理工作岗位的工作年限可放宽至 3 年。

(五) 管理九级职员岗位

1. 已聘至管理九级的职员。

2. 硕士研究生毕业初期考核合格。

3. 大学本科毕业见习（试用）期考核合格，在管理岗位上工作满 1 年以上者。

4. 在院从事管理工作岗位，且聘任初级以上专业技术职务者。

5. 现聘管理岗位十级职员满 8 年，且近 5 年年度考核合格以上者，可申报晋升九级职员。具体岗位数和申报程序由学校根据实际情况确定。

（六）管理十级职员岗位

1. 大学专科毕业见习（试用）期考核合格，在管理岗位工作满 1 年者。

2. 已聘至管理十级的职员。

四、聘用程序

（一）个人申报。

（二）资格审查。

（三）确定拟聘人员。医院聘用工作委员会评议。其中管理五、六级职员岗位晋升需经组织考察。

（四）医院岗位设置与聘用工作领导小组审定拟聘人员名单并公示。

（五）聘用结果报浙江省人力资源和社会保障厅审核。

（六）医院聘用。

五、聘用有关规定

（一）聘用在管理岗位的人员，除符合“双肩挑”条件的人员外，均纳入管理岗位管理，按本人现聘用的岗位执行相应的岗位工资标准。在首次聘用已执行了专业技术岗位工资的管理人员，本轮聘用及续聘管理岗位时，可继续执行原专业技术岗位的工资，待其晋升的管理岗位的工资高于原专业

技术岗位的工资待遇时，执行相应的管理岗位工资。

（二）现受聘在管理岗位又保留专业技术岗位等级工资待遇人员，如选择参加五、六级职员晋升，晋升后按职员级别兑现工资待遇，不再执行专业技术岗位等级工资待遇。

（三）正、副科级干部（含曾任）在本轮岗聘前科级任职年限、专业技术岗位任职年限可视同对应的管理职员任职年限。

（四）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，直接聘用到相应的管理岗位。

（五）出现失职、渎职或出现重大工作失误，或给医院的声誉造成重大不良影响，或使医院蒙受重大经济损失的人员，视其情节，低聘或解聘其现有岗位。在聘用过程中弄虚作假的，一经查实即为无效聘用，并追究相应的责任。

附件3

工勤技能岗位设置与聘用实施细则

为进一步提高医院工勤技能岗位人员的工作效率和服务水平，建立一支高效精干的工勤技能队伍，制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）工勤技能岗位主要设置后勤保障等部门，如确实需要，个别党政管理部门可设置少量工勤技能岗位。按照后勤社会化改革方向，逐步减少工勤技能岗位占学校事业编制的比例。

（二）医院对工勤技能岗位数量和结构比例实行宏观调控，根据医疗教学科研、管理服务和后勤保障等工作的实际需要，科学合理地设置工勤技能岗位数量，明确工勤技能岗位职责和任职条件，个人根据自身条件竞聘岗位，各单位按照岗位条件和实际需要择优聘用。

二、岗位申报基本条件

（一）具备良好的职业道德和服务意识；自觉遵守医院的各项规章制度和操作规程，安全工作，团结协作。

（二）具有岗位所需的专业技能及资格证书；具备完成所聘岗位工作的专业技能和专业知识，能认真履行本岗位职责，有较强的事业心和责任感。

（三）岗位、技能均符合相应工种规定要求，申报高级岗位须近3年年度考核为合格以上等次。

（四）一、二级岗位原则上应具有专科以上学历，三级以下岗位原则上应具有高中以上学历。退休前近5年年度考核合格，且有1次年度考核优秀，退休前1年申报高一级岗位的，学历可适当放宽。

三、岗位申报具体聘用条件

（一）技术工一级岗位

在本工种下一级岗位工作满5年，且在工勤岗位工作满25年，通过高级技师技术等级考评，获得高级技师技术证书并符合医院高级技师技术等级评审申报条件的人员，通过评审后可申请聘用技术工一级岗位，该岗位需经浙江省人力资源和社会保障厅审批后再行聘用。

（二）技术工二级岗位

在岗位有空缺的情况下，在本工种下一级岗位工作满5年，取得工人技师技术证书并符合医院工人技师技术等级评审申报条件的人员，通过评审后可申请聘用技术工二级岗位。

（三）技术工三级岗位

在岗位有空缺的情况下，在本工种下一级岗位工作满5年，取得高级工技术证书并符合医院高级工技术等级评审申报条件的人员，通过评审后可申请聘用技术工三级岗位。

（四）技术工四级岗位

在岗位有空缺的情况下，在本工种下一级岗位工作满5年，取得中级工技术证书并符合医院中级工技术等级评审申报条件的人员，通过评审后可申请聘用技术工四级岗位。

（五）技术工五级岗位

取得初级工技术证书并符合医院初级工技术等级评审申报条件的人员，通过评审后可申请聘用技术工五级岗位。