

泰山职业技术学院文件

泰职院字〔2023〕2号

关于印发《泰山职业技术学院专业技术职务 评聘实施暂行办法》的通知

各部门：

现将《泰山职业技术学院专业技术职务评聘实施暂行办法》
印发给你们，请认真贯彻执行。



泰山职业技术学院

专业技术职务评聘实施办法

为完善学院专业技术职务评聘制度，规范岗位管理，建立与岗位职责相适应，竞争择优，能上能下，有利于优秀人才脱颖而出的用人机制，根据《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2020〕100号）、《山东省职称评审管理服务实施办法》（鲁人社规〔2021〕1号）、《关于深化职称制度改革的实施意见》（鲁办发〔2018〕1号）、《关于深化高等学校教师职称制度改革的实施意见》（鲁人社发〔2015〕51号）、《山东省事业单位工作人员竞聘上岗办法》（鲁人社发〔2019〕39号）、《山东省高等职业学校教师水平评价基本条件（试行）》（鲁人社发〔2013〕45号）等文件精神要求，结合学院实际，制定本实施办法。

一、总体要求

（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，全面贯彻落实党的二十大、二十届一中全会以及全国教育大会精神，遵循高职教师职业特点和发展规律，破除束缚学院教师发展的思想观念和体制机制障碍，分类分层，科学评价，充分调动广大教师的积极性和创造性，激发教师活力、动力，建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍，为学院教育事业发展提供制度保障和人才支持。

（二）基本原则

1.坚持以德为先，教书育人。以师德为先，以教学为要，以育人为本，提升师德师风要求，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教，突出教书育人实绩，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

2.坚持以人为本，创新机制。把握教师成长的规律和工作特点，完善评价标准，创新评价机制，科学客观公正评价，让教师更具有获得感和成就感，激励教师人人尽展其才。

3.坚持问题导向，精准施策。围绕学院教师职称评审重点难点及突出问题，有针对性地提出改革举措，增强高校教师职称制度改革实效性。

4.坚持分类实施，自主评价。根据不同类型、不同层次高校及教师特点，采用业绩水平与发展潜力、定性与定量评价相结合的方式，高校自主实施分类分层评价，政府依法宏观管理。

二、范围和岗位类别

（一）范围。全院在职在岗专职从事教学科研工作的教师、经批准兼职从事教学科研工作的管理岗位人员（简称“双肩挑”人员，下同），以及从事实验技术、工程技术、工艺美术、会计、图书资料、档案、卫生技术等辅助教学科研工作的其他专业技术人员。

（二）岗位类别。专业技术岗位分为主系列专业技术岗位和辅助系列专业技术岗位。

主系列专业技术岗位为高等学校教师岗位。

辅助系列专业技术岗位根据工作性质和岗位特点，分为实验技术、工程技术、工艺美术、会计、图书资料、档案、卫生技术等。

三、岗位级别和竞聘方式

专业技术职务层级一般设置初级、中级、高级，其中高级分设副高级和正高级。专业技术岗位分为 13 个等级，高级岗位分为 7 个等级，即由高到低分为一至七级，其中高级专业技术职务正高级岗位包括一至四级，副高级岗位包括五至七级；中级岗位分为 3 个等级，即由高到低分为八至十级；初级岗位分为 3 个等级，即由高到低分为十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

竞聘方式分层级竞聘和等级竞聘两种：

（一）层级竞聘。层级竞聘是指低层级岗位聘用人员竞聘高一层级的最低等级岗位。凡符合专业技术岗位任职资格条件人员，均可申请层级竞聘。采用量化赋分和民主评议相结合的办法，根据申请人员综合得分和相应层级空岗数，由高分到低分依次聘任。

（二）等级竞聘。等级竞聘是指在现聘层级岗位内由低等级竞聘高等级。在本层级内的某个等级任职满三年，符合国家和省规定的继续教育要求，均可申请竞聘本层级内的高一等级。采用量化赋分和民主评议相结合的办法，根据申请人员综合得分和各等级空岗数，由高分到低分和由高等级岗位到低等级岗位顺序依次聘任。

辅系列人员参照上述竞聘方式和相关条件执行。

四、组织机构及工作职责

（一）学院成立组织机构及职责

1.成立专业技术职务评聘工作领导小组。领导小组统一领导学院整个专业技术职务评聘工作，指导和决策评聘工作中的重大事项。领导小组下设办公室，具体负责专业技术职务评聘工作的组织实施。

2.成立专业技术职务评聘工作监督小组。监督小组负责对学院整个专业技术职务评聘工作进行监督，接受和处理相关申诉，依法维护教职工合法权益。

3.成立专业技术职务评聘工作评议委员会。评议委员会负责对竞聘人员的品德、知识、能力和业绩等情况进行民主评议打分。

4.成立专业技术职务评聘工作专家委员会。专家委员会负责对竞聘人员量化分和民主评议分进行综合评价，向学院党委提出通过评审和拟聘任人选建议。

（二）相关部门成立二级组织机构及职责

1.各系部成立教师系列专业技术职务评聘工作小组。负责组织实施本系部各专业（学科）教师系列各专业技术职务推荐工作。

2.学院单独成立辅助系列专业技术职务评聘工作小组。负责组织实施辅助系列各级专业技术职务评聘推荐工作。

五、评聘程序

（一）公布专业技术职务评聘工作方案

学院根据岗位设置方案及各岗位实际情况，结合学院发展需求，经充分酝酿讨论后，公布专业技术职务评聘工作方案，明确岗位数量和评聘程序。

（二）各部门推荐上报

1.个人报名。符合评聘资格条件专业技术人员根据专业或

特点，向所属专业技术职务评聘工作小组报名（“双肩挑”人员根据所从事专业或特点向相应系部报名），填写有关表格，依照标准进行自我量化赋分，并提报相关材料。

2.资格初审。各专业技术职务评聘工作小组对申请人员资格进行初审，重点审查基本条件及学历资历，以及所填内容是否真实准确、是否与所从事专业相符等。

3.民主推荐。各专业技术职务评聘工作小组组织人员对初审合格人员进行民主推荐，申请人员同意票数达到本部门专业技术人员（申请人员除外）的 2/3 以上方可具备推荐资格。推荐结束后对具备推荐资格人员名单予以公布。

民主推荐后，各工作小组将推荐人选有关材料报学院领导小组办公室。

4.学术检索和量化赋分。申请评聘高级专业技术岗位人员填写论文著作等相关信息，由各专业技术职务评聘工作小组汇总后，报学院领导小组办公室，统一组织学术检索，检索要求按《高校职称评审学术检索工作有关规定》执行。

同时，学院领导小组办公室组织专人对各工作小组上报人员量化赋分表各项内容进行审核，并公示审核结果。

（三）专业技术职务评聘工作评议委员会和专家委员会评价推荐

1.民主评议。专业技术职务评聘工作评议委员会对申请评聘各系列各岗位人员量化之外的工作业绩进行民主评议打分。

2.综合评价。专业技术职务评聘工作专家委员会结合量化赋分和民主评议情况进行综合评价，提出各系列各岗位拟评审通过

和聘用人员名单。

申报人员得分=量化分×80%+民主评议分×20%

（四）党委研究公示

学院党委对各系列各岗位拟评审通过和聘用人员进行研究，确定评审通过和聘用人员，并予以公示。

（五）备案聘用

公示无异议，发文公布各岗位聘用人员名单，同时上报上级人社部门备案，并与聘任人员签订聘用合同，颁发聘书。

六、合同管理

（一）聘任合同。学院与受聘者签订聘任合同，明确岗位职责和任期目标。十级及以上专业技术岗位一个聘期为5年、十一级及以下专业技术岗位一个聘期为3年，自学院公布聘任文件之日起算起。聘期内达到法定退休年龄的，聘至退休。

（二）聘期考核。一般在聘任期满进行，主要根据岗位职责和任期目标完成情况进行考核，聘期考核结果分为合格和不合格。考核合格的予以续聘，考核不合格的降为原聘用岗位等级。

七、纪律要求

（一）专业技术岗位聘用是事业单位人事制度改革的重要内容，涉及面广，政策性强，各部门要高度重视，切实加强领导，精心组织实施。要增强工作透明度，做到政策公开、过程公开、结果公开，保证专业技术人员的知情权、参与权、选择权和监督权。要切实做好宣传发动和思想政治工作，及时发现和研究解决工作中出现的新情况、新问题，确保专业技术岗位聘用工作平稳有序进行。

(二) 严肃岗位聘用工作纪律，对违反岗位设置管理和岗位评聘政策规定，以及弄虚作假、营私舞弊的直接责任人员及其有关部门相关责任人员，按照《高校教师职称评审监管暂行办法》（教师〔2017〕12号）、《关于处理专业技术职务评聘工作中违反政策纪律问题的暂行规定》（鲁人职〔1994〕9号）等文件执行。

八、有关说明

(一) 专业技术人员有下列情况之一者，不得参加高一级专业技术岗位评聘：

1.依据《山东省事业单位工作人员竞聘上岗办法》（鲁人社发〔2019〕39号）规定，在受党纪处分、政务处分、组织处理或诫勉等的，在处分期或影响期内，不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位；在受降低岗位等级处分期间，不得竞聘高于受处分后所聘岗位等级的岗位；正在接受立案审查和停职审查期间，不得参加竞聘上岗。

2.经查实，申报材料存在虚假材料的或虚报工作成果的，在评聘期间一经发现，立即取消其评聘资格，3年内不得参加专业技术职务评聘。

3.对存在师德失范行为的“一票否决”，并根据《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》（教师〔2018〕17号）、《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》（教师〔2014〕10号）等文件精神给予相应处理。

4.任现职以来出现重大教学事故的，取消本次评聘高一级专业技术职务资格。

(二) 经学院批准正在参加进修学习、实践锻炼、挂职锻炼等在外人员，符合竞聘条件的，可参与竞聘专业技术职务。

(三) 根据《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》(人社部发〔2020〕100号)规定，晋升高一级职称的青年教师须有至少一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历，并考核合格。青年教师年龄界定为35周岁及以下。

(四) 关于破格申报有关说明

1.根据《职称评审管理暂行规定》(中华人民共和国人力资源和社会保障部令第40号)，申报人一般应当按照职称层级逐级申报职称评审。根据《山东省职称评审管理服务实施办法》(鲁人社规〔2021〕1号)文件精神，申报人一般按照职称层级逐级申报职称，高层次人才等评审有特殊规定的除外。

根据《泰安市高层次人才职称评定实施细则(试行)》(泰人才办字〔2018〕32号)有关规定，高层次人才首次参加职称评审时，不受本人任职和年限限制，入选省级以上重点人才工程的专业技术人才可直接申报正高级职称，入选市级以上重点人才工程的专业技术人才可直接申报副高级职称，不受单位岗位数量限制。具有国内外全日制博士学位学位的人员，可认定为E类(市级)高层次人才，首次参加竞聘，不受单位岗位数量限制。

2.根据《山东省事业单位工作人员竞聘上岗办法的通知》(鲁人社发〔2019〕39号)文件精神，专业技术岗位竞聘一般实行逐级竞聘。专业技术岗位工作人员在上一个聘期考核合格且聘期内

连续三年考核被确定为优秀档次，或上一个聘期内获得记功以上奖励的，可在本层级内越等级竞聘。

3.根据《山东省高级专业技术职务任职资格破格申报指导条件（试行）》（鲁人发〔2005〕15号）和《山东省高校教师高级专业技术职务任职资格破格申报指导条件（试行）》（鲁人发〔2005〕18号）等文件精神，符合破格条件的，可破格竞聘高一级专业技术岗位。

4.符合上述条件的专业技术人员，经个人申请、资格审查、民主评议，可越级（破格）参加相应专业技术岗位的竞聘。

（五）工勤技能人员在专业技术岗位工作满一年以上，达到专业技术岗位任职资格条件的，可参加评聘相应专业技术职务，按照有关程序进行申报。

（六）关于学术检索的有关说明

申报高级专业技术职务人员均须将提交评审的学术成果（论文或著作）进行学术检测。中文、外文论文均做重合率检测；著作只查真伪，暂不做重合率检测。申报人提交经过检索的论文、著作须符合以下要求：论文重合率（即总文字复制比）不超过30%，且单篇最大文字复制比不超过20%。学术检索结果作为评聘的重要依据。

（七）根据《山东省事业单位工作人员竞聘上岗办法的通知》（鲁人社发〔2019〕39号）文件精神，工作人员一般不得同时竞聘两类岗位。管理岗位人员确需在专业技术岗位上兼职，并以专业技术岗位为主进行管理的，须按干部人事管理权限审核批准后，

在核准的专业技术岗位数额内，参加专业技术岗位竞聘上岗。

（八）关于改系列评审的有关说明

专业技术人员岗位发生变化的，须在现岗位聘满一年以上且考核合格方能申报评审现岗位同级别职务资格。改系列评审人员的申报要求按拟改系列相应级别职称的条件要求执行。改系列评审取得同级任职资格后，任满一年以上方能申报高一级职务资格，再晋升高一级职称时，前后两个岗位的任职时间可以合并计算为任职年限，其间取得的教学、科研业绩也可以一并作为晋升评审依据。

九、本办法由学院专业技术职务评聘工作领导小组办公室负责解释。

十、本办法经教代会讨论通过，学院党委会议研究同意，报上级部门备案后实施。

十一、本办法自通过之日起生效，使用有效期三年，上级有新精神可适当调整。

附件：1.专业技术职务评聘资格条件

2.高校教师系列专业技术岗位评聘量化赋分办法

3.辅助系列专业技术岗位评聘量化赋分办法

泰山职业技术学院办公室

2023 年 1 月 10 日印发
