

临沂职业学院

专业技术岗位竞聘管理办法（修订）

为深化学校人事制度改革，完善教师评价机制，激发各类人才创新潜力和内生动力，根据《山东省职称评审管理服务实施办法》（鲁人社规〔2021〕1号）、《山东省高校教师职称自主竞聘管理办法》（鲁人社发〔2021〕17号）和《临沂市事业单位工作人员竞聘上岗实施细则》（临人社发〔2020〕7号）等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

一、竞聘原则

（一）坚持严格标准，公平公正。贯彻落实国家、省、市和学校职称改革系列文件精神，立足实际、着眼发展，制定科学合理、分类分层的岗位评聘标准。依照标准对岗位聘任人员的品德、知识、能力、业绩等进行公正评价。

（二）坚持以德为先，立德树人。把师德师风表现作为岗位评聘的首要条件，把落实立德树人根本任务作为基础要求，把好思想政治关。

（三）坚持注重实绩，科学评价。完善评价标准，创新评价机制，突出教育教学能力、教学效果、岗位业绩贡献，注重对创新成果、实际贡献的评价，强化代表性成果在评价过程中的作用。

（四）坚持总量管理，科学设岗。根据学校岗位设置结构比例和编制总量，结合专业建设需要，统一设岗，并为引进高层次

人才适当保留岗位。

（五）坚持分类评价，逐级进行。坚持分类发展、分类评价、能上能下；逐步构建正常晋升、破格晋升、直通车晋升等岗位竞聘方式，不断优化人才选聘机制；加强学校宏观统筹和过程监督，突出二级学院的主体地位；坚持岗责薪一致原则，按岗聘用，按岗考核，岗变薪变。

二、人员范围

在编在岗的教职工均纳入岗位管理。

三、竞聘岗位

根据市人社局核准的我校岗位设置方案设置各类专业技术岗位。

（一）高校教师系列岗位（含高校教师、思政课教师和辅导员岗位）设：教授、副教授、讲师、助教。

（二）教学辅助系列岗位（包括图书、档案、会计、经济、统计、审计、工程、计算机软件等系列）设：正高级、副高级、中级、初级。

（三）工勤技能岗位设：技师、高级工、中级工、初级工。

以上各系列首次竞聘时，直接聘任到该岗位的最低等级（特殊情况除外）。

四、聘用方式

专业技术四级及以上岗位聘期一般为 5 年，其他专业技术岗位聘期一般为 3 年，分为直接聘用、层内竞聘、越层竞聘三种方式。

1.直接聘用

新进人员首次确定岗位，一般可直接聘用到相应等级岗位。大学本科、硕士研究生学历人员见习期满考核合格，可聘用到初级岗位；博士研究生学历人员见习期满考核合格，可聘用到中级岗位。新录用的连续工龄满1年及以上的工作人员，参考本人的学历、工作经历、已取得职称、录用岗位等条件可聘用到相应类别和对应等级岗位。其他需要向低等级岗位调整的，或者受处分降低岗位等级的可直接降级聘用。

2.层内竞聘（分级竞聘）

申报人聘期考核合格，且符合层内竞聘（分级竞聘）条件，可申请竞聘高一级岗位。

3.越层竞聘（职务晋升）

越层竞聘（职务晋升）实行逐层晋升。申报人聘期考核合格，且符合高一层级竞聘条件，可申请越层竞聘（职务晋升）。首次聘用到专业技术岗位或首次聘用到高一层级专业技术岗位的，一般应聘用在该层级的最低等级。

专业技术人员因工作岗位调整需要改系列申报评聘与原专业技术职务资格同层级的专业技术岗位，应在拟转入系列岗位上工作一年以上，经考核符合相应拟转入专业技术职务岗位竞聘条件的方可申报转系列竞聘同级岗位，当年不得申报竞聘高一级岗位。改系列前后从事专业技术工作的年限可以累计计算，相关的业绩成果可以作为申报竞聘高一级职称的依据。非因组织调整引起岗位变化，原则上不予转系列聘用。

五、组织领导

专业技术岗位竞聘工作在学校统一领导下进行。

（一）成立专业技术岗位竞聘工作领导小组（以下简称领导小组）。领导小组以党委书记、院长为组长，其他校领导为成员，全面领导校内专业技术岗位竞聘工作。竞聘工作领导小组办公室设在组织部（人事处、党建办公室）。各二级学院和有关处室分别成立专业技术岗位竞聘工作小组，负责本部门高级岗位推荐和中级及以下职称的竞聘工作。

（二）组建职称竞聘委员会（以下简称聘委会）。聘委会由学校领导、学术委员会成员代表、部门负责人以及教师代表组成，负责制定本校自主评聘工作实施方案并组织实施。聘委会成员数量根据《山东省职称评审管理服务实施办法》（鲁人社规〔2021〕1号）相关要求确定。

（三）成立专业技术岗位竞聘工作考核组（以下简称考核组）。考核组由组织部（人事处、党建办公室）、教务处、学生工作处、科研与规划发展处、教学质量诊断与改进中心等部门负责人组成，对申报人员的师德师风、业务能力、工作实绩和素质表现等进行考核，提出考核意见。

（四）成立专业技术岗位竞聘工作监督组（以下简称监督组）。监督组由纪委书记任组长，纪委、工会及教职工代表组成，对竞聘工作进行全程监督检查，并接受信访和举报。纪委重点负责对岗位竞聘过程中的违规违纪行为进行查处。

六、竞聘程序

（一）制定竞聘工作实施方案。

（二）公布岗位信息。

根据岗位空缺情况和单位建设发展需要，公布竞聘岗位数量、等级、标准条件、考核指标等信息。

（三）个人申报。

符合学校岗位竞聘条件的人员在规定时间内自主申报，如实填报信息，提供相关材料。

（四）资格审查。

各竞聘工作小组对申报人是否符合竞聘条件和竞聘材料真实性进行审核。重点审核竞聘人员的师德师风、工作业绩、任职年限、考核结果、学历学位、获奖情况等。

（五）审核评议。

考核组对申报人员申报材料进行审核，学术委员会对有争议的事项和重点赋分项目进行评议并提出意见。学校与相关机构签订合作协议，并在协议实施过程中产生的成果，由学术委员会进行评议，根据个人实际贡献度酌情赋分。评议细则另行制定。

（六）推荐公示。

学校竞聘委员会负责高级专业技术职务的竞聘，各部门负责本部门中级及以下专业技术职务竞聘及高级专业技术职务推荐工作。对拟推荐人选的申报材料进行公示，公示期不少于5个工作日。

（七）聘委会评价。

聘委会依据考核组、学术委员会的考核、评议意见，经聘委

会成员 2/3 以上通过，并形成拟聘意见。

（八）聘前公示。

对拟聘任人选进行公示，公示期不少于 5 个工作日。

（九）党委研究。

党委会研究确定聘用人员，并发文公布，报上级部门审核后备案。

七、岗位竞聘纪律

（一）加强领导，精心组织。岗位聘用工作涉及面广、政策性强，直接关系到教职员工的切身利益。各单位要广泛宣传动员、积极推进，确保在规定的时间内完成工作；要充分发挥基层党组织的作用，做好矛盾化解和思想引导工作。

（二）严肃竞聘工作纪律。认真贯彻落实上级有关规定，按照学校专业技术岗位竞聘的要求，明确岗位任职条件，规范竞聘工作程序，严格结果公示制度，确保公正公平。严禁评审过程中各种违纪现象发生，学校纪检监察部门将全程监督。

（三）严格执行回避制度。专业技术岗位竞聘按照有关规定实行回避制度。聘委会、学科评议组和基层推荐组的成员以及推荐部门工作人员，凡本人是申报人或与申报人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系、近姻亲关系及其他亲属关系的，须在推荐（评审）过程中主动申请回避。

（四）严处违规失信行为。对于违法违纪和伪造业绩、剽窃他人成果、学术造假等品德不端行为及其他违反相关规定者，取消岗位竞聘资格并按照《事业单位工作人员处分规定》《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》等有关规定和组织人事纪律严肃查处。

（五）争议与处理。专业技术人员对竞聘工作有异议的，可向竞聘工作领导小组办公室反映。竞聘工作领导小组办公室提交学术委员会研究表决。申诉须实名，且在公示期内提出。

八、有关问题说明

1.教职工年度考核被确定为基本合格档次的，两年内（含考核基本合格年度）不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位。

教职工年度考核被确定为不合格档次的，五年内（含考核不合格年度）不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位。

教职工聘期考核不合格的，予以降低岗位级别聘用。

2.工作人员受党纪处分、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。工作人员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。工作人员正在接受立案审查和停职审查期间，不得参加竞聘上岗。

3.岗位聘任时，未聘、缓聘、待岗（聘）人员原则上按照相应岗位职务层次的最低等级定级。拒聘的，原则上按降低一个岗位职务层次的最高等级定级，并按照上级有关政策规定处理。

4.试聘期间，工资待遇按照试聘岗位工资标准执行。

5.聘期未满调出现聘任岗位的人员，岗位随即取消。聘期达到国家法定退休年龄的人员，按政策规定按时办理退休手续。

6.对近一年内事假和病假累计超过 30 个工作日，或存有旷工、旷会、旷课等两次及以上或存在私自离岗情况的，或近一年内有师德失范行为的、师德考核不合格的不得参与岗位竞聘。发生重大教学事故（I 级）的，两年内不得参与岗位竞聘。

7.非企事业单位（含参公管理单位）的人员交流聘用到学校专业技术岗位上工作，在现工作岗位从事专业技术工作一年以上，经考核合格且符合相应岗位条件的，可申报相应的职称。

8.专业技术岗位工作人员在上一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，可参加越级竞聘。

九、其他

（一）本办法自发布之日起施行，学校已有原规定与本办法不一致的，以本办法为准。本办法如与上级规定相违背，以上级规定为准。

（二）本办法由专业技术岗位竞聘工作领导小组负责解释。