

聊城职业技术学院岗位评聘实施方案

根据《中共中央国务院深化新时代教育评价改革总体方案》、《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）、《山东省高等职业学校教师水平评价基本标准条件（试行）》（鲁人社发〔2013〕45号）、《关于深化职称制度改革的实施意见》（鲁办发〔2018〕1号）以及《山东省事业单位工作人员竞聘上岗办法》（鲁人社发〔2019〕39号）、《关于优化事业单位人事管理工作的通知》（聊人社发〔2020〕4号）等文件精神，结合我院实际情况，制定本方案。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大和十九届历次全会精神以及全国教育大会、全国职业教育大会精神，遵循职业院校教师特点和发展规律，围绕立德树人根本任务，破除“五唯”束缚，聚焦思想政治建设和师德师风建设，建立适合学院各类人员特点的岗位管理制度，逐步实现由身份管理向岗位管理转变，充分调动各类人员的工作积极性和创造性，激发教师活力、动力，以为党育人、为国育才的优异成绩推动学院高质量发展。

二、聘用原则

（一）坚持党管人才原则。坚持党的领导，强化思想政治引领，在党委统一领导下，形成部门各司其职、密切配合的工作新格局。

(二) 坚持师德为先原则。将师德师风作为岗位评聘的主要条件，强化教职工的思想政治素质和育德育人能力。

(三) 坚持业绩导向原则。破除“五唯”束缚，突出教育教学能力和业绩，注重对担当作为、履责绩效、开拓创新、人才培养实际贡献的评价，推行代表性成果评价。

(四) 坚持公开公平公正原则。充分发扬民主，广泛听取各方意见，做到岗位聘用条件、人员信息、聘用结果“三公开”。

(五) 坚持分类分层评价原则。按不同类型、不同层次制定不同岗位的职责和竞聘条件，分类分层评价，按岗择优聘用。

三、聘用人员范围与岗位设置

(一) 聘用范围

我校在册在岗的全体教职工。

(二) 岗位设置

在上级主管部门核准的岗位设置方案内，根据学院发展需要和岗位空缺情况合理使用。

四、岗位类别与等级

(一) 管理岗位

分为 7 个等级，即四至十级管理岗位。

(二) 专业技术岗位

1. 主系列。主系列为高校教师系列，分为专任教师和兼课教师、专职思想政治理论课教师、专职辅导员三类，共 11 个等级，其中正高级岗位对应三至四级，副高级岗位对应五至七级；中级岗位对应八至十级；初级岗位对应十一至十二级，员级岗位为十三级。

2. 辅系列。辅助系列分为图书资料（档案）、会计和实验技术三类，共 10 个等级，其中正高级岗位对应四级，副高级岗位对应五至七级；中级岗位对应八至十级；初级岗位对应十一至十二级，员级岗位为十三级。

（三）工勤技能岗位

1. 技术工岗位。分三、四、五等 3 个等级，依次对应为高级工、中级工、初级工。

2. 普通工岗位。普通工岗位不分等级。

五、岗位任职条件

（一）管理岗位

管理岗位聘用应符合干部选拔任用的有关条件，严格按照干部人事管理权限的有关规定执行。

（二）专业技术岗位

1. 基本条件

（1）坚持正确的政治方向，拥护中国共产党的领导，遵守国家宪法和法律，自觉用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，坚持“四个自信”，树牢“四个意识”，做到“两个维护”，认真贯彻落实党的教育方针，以赤诚之心、奉献之心、仁爱之心投身党的教育事业。

（2）模范遵守教师职业道德规范，潜心立德树人，具有良好的师德师风，爱岗敬业，以高尚的道德情操和人格魅力感染、引导学生，谨遵学术规范，恪守学术道德，自觉践行“四个相统一”，努力做好学生的“四个引路人”，争当党和人民满意的“四有”好老师。

（3）身心健康，心理素质良好，能全面履行岗位职责。

(4) 高校教师系列应具备相应的高校教师资格证书，且近三年均达到我院规定的课堂教学和实践教学工作量。晋升高级专业技术职务的专业课教师原则上应为“双师型”教师。

(5) 聘期内参加专业技术继续教育培训并完成规定学时。

(6) 现聘岗位上年度考核结果为合格及以上。

(7) 高校教师系列晋升高一级职称的教师须有至少一年担任辅导员、班主任、指导学生社团，或指导学生就业创业等工作经历，或支教、扶贫等工作经历，且考核合格。

(8) 新招聘备案制人员试用期内不得申报高一级专业技术职务。

2. 学历资历条件

(1) 正高级职称。取得大学本科学历和学士及以上学位，取得上级主管部门承认的副高级职称资格并现聘在副高级岗位上工作满 5 年以上。

(2) 副高级职称。

主系列人员：获博士学位，且现聘在中级岗位上工作满 2 年以上；或具有大学本科以上学历，且具有硕士学位，取得主管部门承认的中级职称资格满 5 年以上，且现聘在中级岗位上工作满 3 年以上；或年满 50 周岁以上（1971 年 7 月前出生），具有大学本科学历和学位，现聘在中级岗位上工作满 5 年以上。

辅助系列人员：获博士学位，且现聘在中级岗位上工作满 2 年以上；或具有大学本科以上学历，且具有硕士学位，取得主管部门承认的中级职称资格满 5 年以上，且现聘在中级岗位上工作满 3 年以上；或年满 50 周岁以上（1971 年 7 月前出生），具有大学本科学历，现聘在中级岗位上工作满 5 年以上。

(3) 中级职称。具备博士学位；或具备硕士学位，取得助理资格现聘在助理岗位上工作满 2 年以上；或具有大学本科学历和学士学位，取得助理资格现聘在助理岗位上工作满 4 年以上。

(4) 助理级职称。具备硕士学位或具备大学本科学历和学士学位，试用期或见习期满且考核合格。

3. 业绩条件

(1) 正高级职称

①示范引领作用。在党的建设、专业建设、课程建设、三教改革、人才培养、科技创新、社会服务、教学辅助岗位及学院重大项目建设等方面取得创造性成果，为学院发展做出突出贡献，取得显著业绩或受到国家级表彰，广大师生群众公认的高层次人才。

②工作业务精湛。具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，开拓创新意识强。专业课教师治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，教学效果优秀，形成很好影响地教育理念和教学风格；承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高超，高质量完成课程标准规定的教学目标和任务，课堂教学驾驭自如，有创新点或新颖性，形成独到的教学风格，受到学生普遍欢迎，得到同行认可。教学辅助人员在业务上有高深造诣，能够指导本专业人员进行教学研究和科技研究，或指导专业人员开展工作，解决业务工作中的重大疑难问题。

③育人业绩卓著。积极履行育人职责，能够结合所从事岗位、所从教学科特点，将思想政治教育融入工作、教学过程，

引导学生养成良好行为习惯，形成健全人格，促进学生身心健康成长；及时了解学生思想状态，帮助学生正确分析、认识成长过程中的问题，尊重学生差异，既注重学生群体成长，又关注每个学生的全面发展，在学生培养工作中做出突出贡献。

④代表性成果丰硕。具有突出水平的研究成果和学术造诣，积极推进教学改革与创新。具有发表有重要影响的论文、出版的著作或教科书等代表性成果，受到学术界的高度评价。主持过具有重要影响的教科研改革项目，或作为主要参与者获得教学科研等重要奖项，或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作取得重大经济效益和社会效益。

（2）副高级职称

①工作业绩贡献。在党的建设、专业建设、课程建设、三教改革、人才培养、科技创新、社会服务、教学辅助岗位及学院重大项目建设等方面承担重要工作，取得突出成果，发挥骨干作用，为学院发展做出突出贡献，工作成绩突出，受到省级以上表彰，获得广大师生群众认可。

②工作业务精通。具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识和开拓创新意识。专业课教师治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，教学效果优良，形成很好影响地教育理念和教学风格；承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高，保质保量地完成课程标准规定的教学目标和任务，能够自如驾驭课堂教学并形成一定的教学特色，得到学生普遍认可。教学辅助人员具备较丰富的工作经验，能够指导专业人员进行教学研究和科技研究，或指导专业人员开展工作，解决业务工作中的疑难问题。

③育人业绩显著。积极履行育人职责，能结合所从事岗位、所教学科特点，将思想政治教育融入工作、课堂教学，引导学生养成良好行为习惯，促进学生身心健康成长。及时了解学生思想状态，帮助学生正确分析、认识成长过程中的问题，尊重学生差异，既注重学生群体成长，又关注每个学生的全面发展，在学生培养工作中做出优秀贡献。

④代表性成果丰富。具有较高水平的研究成果和学术造诣，积极参与教学改革与创新。具有发表的有重要影响的论文、出版的著作或教科书等代表性成果，受到学术界的好评。参与过具有较大影响的教育教学改革项目，或获得教学类、代表本领域较高水平的重要奖项，或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作，取得较为显著经济效益和社会效益。

（3）中级职称

①参与项目建设。积极参与学院党建工作、专业建设、课程建设、三教改革、人才培养、科技创新、社会服务、教学辅助岗位及重大项目建设，取得一定成果，为学院发展做出积极贡献，取得良好业绩。

②工作业绩优良。工作成绩突出，受到市级以上表彰，具有扎实的本专业知识，掌握基本的工作方法或教学理念、教学方法，工作、教学基本功扎实，态度端正，工作、教学效果良好。专业课教师承担课程部分或全部内容的讲授工作，能够使用现代教育技术开展教育教学活动，较为熟练地使用教学语言和运用恰当的教学方法组织课堂教学，完成课程标准规定的教学目标和任务。教学辅助人员熟悉本专业的方针政策和法律法规，系统地掌握专业基础理论和专业知识，能够独立开展工作。

③育人业绩突出。积极履行育人职责，能结合所从事工作、所教学科特点，将思想政治教育融入工作、课堂教学，引导学生养成良好行为习惯，促进学生身心健康成长。及时了解学生思想状态，帮助学生正确分析、认识成长过程中的问题，尊重学生差异，既注重学生群体成长，又关注每个学生的全面发展，在学生培养工作中做出积极贡献。

④具备教科研能力。具有拓展专业知识和提升教育教学水平的发展潜力，能够积极参与教科研研究，并在高水平教师指导下对教育教学、教学辅助工作中存在的问题进行分析评价，具有撰写教育教学或教学实践活动科研论文的能力。具有发表的有重要影响的论文、出版的著作或参编教材等代表性成果。

(4) 助理级职称。具有一定的本专业知识，掌握基本的教学、工作理念和方法，工作态度端正。专业教师具有一定的课堂教学能力，能够完成课程的辅导、答疑、批改作业、实验实训、实习指导、课堂讨论等教学工作，并能将思想政治教育融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献；参加教学方法研究或技术开发、社会服务等方面工作。教学辅助人员熟悉本专业的方针政策和法律法规，系统地掌握专业基础理论和专业知识，能够独立开展工作。

(三) 工勤岗位

具有良好的敬业精神，讲究工作效率，有较强的服务意识，能够保质保量按时完成年度工作任务，为教学、学生管理等工作提供坚强有力的后勤保障。工勤技能三、四级岗位须分别通过高级工、中级工技术等级考评，且在本工种下一级岗位工作满5年；工勤技能五级岗位须通过初级工技术等级考核。

六、组织机构

（一）成立领导小组

经学院党委研究，成立岗位评聘领导小组，组长由学院党委书记和院长担任，副组长由其他领导班子成员担任，各处室、系部主要负责人为成员。其职责是认真落实上级岗位评聘各项改革精神与举措，对岗位评聘工作进行全方位领导，负责组织成立各级评审委员会；讨论决定岗位评聘中的重大事项，研究岗位评聘中的重大问题。

领导小组下设评聘工作办公室（以下简称办公室），设在组织人事处，主任由分管组织人事工作的院领导担任，副主任由组织人事处处长担任，成员由组织人事处、教务处、合作服务处、学生工作部、质量管理处、思政部等人员组成。办公室负责岗位评聘方案的制定和实施；负责岗位评聘过程中各项工作的综合管理与协调；负责对综合评价组上报的材料进行复审和认定，对申报人员的学术成果、收录证明进行检索，重点查看材料、证书、获奖等是否属实、齐全，是否符合相关规定。

（二）成立评审组织

1. 综合评价组

综合评价组分为各系部、处室、辅导员、教辅、工勤等 14 个小组，其中，所有处室（含继续教育中心）成立一个评价组，建筑工程系与消防学院合并成立一个评价组。各综合评价组由 7—11 人组成，设组长 1 名，副组长 2 名，成员若干。全校辅导员、教辅系列人员、工勤人员分别将相关材料报送至相对应的综合评价组进行评价，其职责是：

（1）负责对本小组申报人员的资格、材料进行初审，重点

审核是否符合申报条件及材料是否真实，不符合条件者，一律不允许上报。如出现审核不严不实，造成一定影响的，学院将追究有关责任人的责任。

- (2) 负责组织本小组申报晋升高级职称人员答辩综述。
- (3) 负责对申报人的政治素质、师德师风、职业道德、个人品德、工作业绩、工作态度等进行民主测评。
- (4) 按照申报岗位负责对所有申报人员进行综合评价并公示，公示期不少于 5 个工作日，公示无异议后，将评价结果和材料报送到领导小组办公室。
- (5) 严格工作流程，确保公平公正公开，做好评审记录并报领导小组办公室备案。

2. 评审委员会

评审委员会分为主系列评审委员会、辅系列评审委员会和工勤岗位评审委员会。按上级文件要求，评审委员会组成人员为单数，且不能为 3 的倍数，根据工作需要设主任委员 1 名，副主任委员 2 名。

- (1) 辅助系列成立一个评审委员会，人数不得少于 11 人，负责对全校辅助系列晋级、晋档人员进行最终评审。
- (2) 工勤岗位成立一个评审委员会，人数不得少于 11 人，负责对全校工勤技能岗位人员进行最终评审，具体评审办法以《工勤技能岗位评价条件及标准》为准。
- (3) 主系列评审委员会分为中级评审委员会和高级评审委员会。

一是中级评审委员会。按照不同岗位成立专兼职教师、思想政治理论课专任教师、辅导员等 3 个中级评审委员会。各中

级评审委员会人数不得少于 11 人，应当具备中级及以上职称，其中具备副高级及以上职称人数不得少于 2/3。负责对经办公室复审后的申报中级及以下晋级、晋档人员进行评审，确定各岗位拟聘用人员。

二是高级评审委员会。按要求成立高级评审委员会，评审委员会人数不少于 17 人，原则上应当具备正高级职称，负责对经办公室复审后的申报高级职称晋级、晋档人员进行评审，确定岗位拟聘用人员。

(三) 成立纪律监督委员会

由学院纪委牵头成立纪律监督委员会，负责全程监督岗位评聘工作，对评聘期间重大违纪违规事件进行调查处理；负责受理岗位评聘的各项投诉与举报。

七、工作程序

公布《聊城职业技术学院岗位评聘实施方案》，明确时间节点，成立相应组织，安排部署岗位评聘工作。

(一) 个人申报

申报人员根据各岗位聘用条件要求，在规定时间内向各自所在综合评价组提出竞聘申请，并按规定填报相应表格，提交相关材料。

每名申报人员限报一个岗位，晋级与晋档不得同时申报，申报岗位未竞聘成功的，不得再申报其他岗位，按原聘岗位续聘。未申报人员，上一聘期考核合格的，按原岗位续聘。

高校教师系列按照各岗位评价指标提交 3—10 项（最少 3 项、最多不超过 10 项）代表性成果参与评审，成果材料少于 3 项者不得申报。教辅系列按照专业技术岗位评价指标提交材料，

突出工作实绩，提交项目最高不超过 10 项，申报晋升高級职称的，須进行答辩综述，原则上答辩综述不超过 8 分钟。

(二) 综合评价组初审与评价

综合评价组按要求对申报人员进行综合评价，公示无异议后，在规定时间内报领导小组办公室。材料报送后，不得修改和调换。

(三) 材料复审

办公室按要求对综合评价组上报的材料进行复审、核实，如出现弄虚作假者取消申报人申报资格。

(四) 评审委员会评定

办公室将复审后的材料分别报各评审委员会，各评审委员会对晋级、晋档人员进行综合评议，确定各岗位拟聘用人员。

(五) 监督审核

纪律监督委员会对各岗位拟聘用人员的政治素质、廉洁自律、师德师风、意识形态等情况进行审查，发现不符合条件和违反纪律的，一律取消拟聘资格。

(六) 学院审批

学院召开党委会对各岗位拟聘人员进行研究审批。

(七) 公示备案

学院审议通过后，对拟聘人员进行公示，公示期为 5 个工作日。在公示期内有异议者，按程序进行复议；公示无异议的，到上级主管部门办理相关备案手续。

八、限制申报的情形

任职以来有以下情况之一，实行岗位聘用评价“一票否决”：

1. 违反师德师风、意识形态、廉洁自律有关规定的；

2. 在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响的;
3. 聘期内因工作失误或教学事故(2次及以上的)给学院造成重大影响或损失的或聘期内教学质量累计3次及以上评价为“C”级及以下的。
4. 受党纪、政纪处分在处分影响期内的或违反社会治安综合治理有关规定受到处罚的;
5. 聘期内有一个年度累计事假、病假超过60天以上;
6. 民主测评满意度低于2/3的;
7. 提交的成果论文重合率(即总文字复制比)超过30%，或单篇最大文字复制比超过20%;
8. 无正当理由拒不接受学院及本部门安排的工作任务，各评审委员会认定具有其他不应当聘任情形的。

九、评审纪律

岗位评聘工作政策性强，涉及面广，关注度高，关系到学院人才队伍建设和发展速度，涉及到学院教职工的切身利益，各部门要高度重视，其主要负责人为岗位评聘工作的“第一责任人”，全面负责本部门评聘工作，要严肃工作纪律，严格工作流程，杜绝不正之风，确保岗位评聘工作在公平、公正、公开的环境中平稳、有序进行。

(一) 实行个人诚信制度

申报人员必须严格遵守学术道德规范，如实提供申报材料并签订《个人诚信承诺书》、《岗位申报书》等。对有违反公认的学术准则、违背学术诚信行为的，根据《高等学校预防与处理学术不端行为办法》(中华人民共和国教育部令第40号)、

《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等有关规定进行严肃处理。

(二) 严格执行责任追究制度

岗位评聘工作要坚持原则，规范程序，明确责任，严格按照制度办事。各工作机构、评审组织和经办人员在岗位申报、审核、评审等环节中，实行“谁审核，谁签名，谁负责”的管理责任制，确保评审工作的顺利进行。

评审工作期间，评委未经批准不得私自外出或会客，禁止私自与评审对象联系。不得泄露评审过程中的评议、答辩、讨论、表决等情况。并视情节采取暂停工作、通报批评、撤销评委资格等措施。

(三) 实行全程监督制度

纪律监督委员会对岗位评聘进行全过程监督，领导小组办公室、综合评价组、各评审委员会人员对参评人员的评审材料要认真审核、严格把关，确保公平公正，并自觉接受监督。

(四) 严格执行公示制度

对申报材料进行评前公示，对评审结果进行评后公示。对公示期间反映的问题，纪律监督委员会将会同领导小组办公室调查核实，及时做出结论或进行严肃处理。

(五) 实行申诉制度

在岗位推荐评审过程中，严禁传播小道消息、编造谣言，或通过信件、短信、网络等方式诋毁中伤他人。申报人对专业技术职务资格评审过程或结果有异议的，应在结果公示期间，实名向学院岗位评聘纪律监督委员会提出书面申诉或投诉，匿名或逾期的不予受理。其中，申诉范围仅限于非学术性因素对

评审结果产生影响，或认为在本人的评审过程中存在违反学院规章或程序的情形，对申报材料真实性评判有异议的，对论文抄袭评判及重复率有异议的，或其他因非本人原因造成的导致评审未通过的情形。基于主观判断对评审结果的质疑不接受申诉。一旦关于申诉事项的结论性决定告知申报人，申报人就同一事项不得再次申诉。

（六）执行回避制度

聘用工作实行回避制度，有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的，本人应主动回避有关评审工作。

十、本意见由领导小组办公室负责解释，未尽事宜按上级有关文件精神，经学院岗位评聘领导小组研究确定。