# 黄港镇中学中高级专业技术职务评聘细则

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2024-08-01

*第一篇：黄港镇中学中高级专业技术职务评聘细则黄港镇中学中高级专业技术职务评聘细则（2024年10月28日教代会通过）为了充分调动广大教职工的积极性，克服职称评聘的主观性和随意性，真正使评聘工作客观、公正、公开、合理、准确。并使之规范化，根...*

**第一篇：黄港镇中学中高级专业技术职务评聘细则**

黄港镇中学中高级专业技术职务评聘细则

（2024年10月28日教代会通过）

为了充分调动广大教职工的积极性，克服职称评聘的主观性和随意性，真正使评聘工作客观、公正、公开、合理、准确。并使之规范化，根据外地经验并结合我校实际情况，特制订本评聘细则。

一、评聘资格

1、必须符合当年上级文件规定的评聘中高级职称资格的基本条件。

2、任现职期间因违法违纪，受党政纪律处分、治安管理处罚和被刑事拘留者，一票否决。（含县级通报批评在内）

3、参加评聘对象必须是评聘当年前连续三年的本校在编在岗工作人员，否则不得参与评聘。

4、当年累计旷工5天以上（含5天）、旷教5节以上（含5节）、缺签15次以上（含15次）、事假10天以上（含10天）、病假两个月（含两个月）不能参加评聘。5、45岁以下（含45）的教师近三年无班主任经历者或未满平均工作量者。

二、加分细则

6、教龄：每年加1分，非教龄的工龄及脱产进修工龄对半加分。（按周年计算）

7、资格间隔年限：自中高级职称资格评定时间至聘任时间，每一年加1分（中途不在本校上班者，其相应时间段不享受加分）。

8、学历加分：中专毕业（含高中）不加分，大专毕业、本科、研究生毕业分别加1分、2分、4分，先后取不同学历的，不累计加分。（均不含在读）。

9、当年以前正式参加职称评定而未被评定者，在职称评定时，每次加2分。

10、年度考核（根据学校年度考核方案核定的）：优秀每年度加1分。

11、荣誉（指根据学校评优方案评选的年度先进个人）：国家级10分、省级6分、市级4分、县级3分、县局2分、镇级1分、本校每学期0.5分（每年度以最高级的一次加分，不累计加分）。

12、优质课竞赛（含教育行政部门组织且学校同意参加的本系统各类竞赛）：国家级10分、省级6分、市级4分（市级以上按得奖级别逐级降1分）、县级2分（按级别逐级降0.5分）。（每年度以最高级的一次加分，不累计加分）。

13、承担学科（含体育、才艺等）竞赛辅导任务：加分办法参照第12条相应的标准对半加分（每年度以最高级的一次加分，不累计加分）。

14、学术刊物（教育行政部门或教育教学会团出版发行的且有国家正式刊号的期刊）发表的教育教学论文，国家级刊物发表4分，省级刊物发

表2分，市级刊物发表1分，每年度以最高级的一篇加分，不累计加分。发表的如果属教学经验总结或教案的对半加分，非第一作者的对半加分。

15、职务加分（含上班的局任命的退线干部）：现任校长每学年加2分，支部书记、副校长、工会主席加1.5分、处室主任加1分，会计、团支书、专干加0.6分，工会委员、支部委员加0.3分。教研组长加0.2分,班主任加0.8分（初三班主任每学年加1分）。担任学校行政职务的按最高职务加分，兼职者不累计。行政职务兼教研组长、班主任的加分以行政最高职务加分为基数，教研组长、班主任按累计加分的50%计入总分。

16、业 绩：期中、期末考试成绩年级三率和第一名，基础科每次加0.8分，非基础文字科每次加0.3分（初三政治加0.6分、初三历史加0.5分、初三地理加0.4分、初三生物加0.4分）。无法计算成绩的工勤人员的成绩加分，采取民主评议的方法，满意率站一、二名各加0.5、0.3分。

注：(1)担任多科目的累计加分。(2)近三年中考成绩单科班平均分高于县平均分者,每次每科加1分；单科学生个人站队县前5名者每次每生加0.5分。(3)如本年级只有一个班，或有教同年级平行班科目的情况，则以该科年级平均分与随机抽取的本片区的任一个学校的同年级同学科的平均分比较，分数高的作为第一名。

三、评聘方法

17、上述10—16条中的加分年限为近三年，即指标下达的前三年9月1日起到指示下达的当年的8月31日止。

18、在符合评聘资格的前提下，教龄满30年以上（含30年）聘任中级职称和教龄35年以上（含35年）聘任高级职称，聘任指标两个以上（含两个）时，优先照顾一个聘任指标（如果当年同时聘几个满年30年教龄的或35年教龄的，则按本细则打分照顾得分最高的一个，当年聘任的指标只有一个时，职称评聘则采用本细则评定）。

19、参与职称聘任的人员，由领导小组根据加分细则打分，并按得分高低排名，再依据分配的相应指标确定聘任者。

20、加分细则中的8、11、12、13、14条中的有关原始材料由参与评聘人员自行提供，无法提供或未及时提供者，不计分，伪造材料经发现者取消当年及下一年职称评聘资格。

21、当得分出现同等分时，依次以教龄加分、资格间隔年限加分、业绩加分高低确定，仍相同由职称评聘小组组织以民主评议方式确定。

22、本细则从通过之日起开始实施，解释权属职称聘任小组，修改权在教代会，如确需修改必须有教代会代表半数以上的联名提议要求修改，方可重新复议。

黄港镇中学 二0一一年十月

**第二篇：专业技术职务评聘管理办法**

无锡市中医院

专业技术职务评聘管理办法

第一章 总则

第一条 为加强专业技术职务评聘工作管理，逐步建立起与市场经济体制相适应的职称管理制度，使专业技术职务真正成为反映专业技术人员学术水平、专业技能水平的标志，根据《无锡市专业技术职务评聘管理暂行办法》精神，结合医院的实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法所称专业技术职务是指根据实际工作需要设定的有明确职责、任职条件和任期，并要求具备专门的业务知识和技术水平才能担负的工作岗位，包括卫生系列和旁系列岗位。专业技术职务评聘管理包含岗位设置、评审管理、资格管理、聘任程序、聘任管理等内容。

第二章 管理机构

第三条 专业技术职务评聘工作由医院职称工作领导小组统一领导，由院长担任组长，下设办公室，负责日常工作。

第四条 医院职称工作领导小组职责：

1．按上级规定，做好专业技术职务评聘管理，合理设置岗位，审核评审材料。2．根据市、局职称工作意见，布置本院职称工作。

3．负责本院高、中、初职称报评、报评人员资格审查和执业资格等报考人员的资格审查。

4．做好聘任工作，负责担任行政职务人员的专业技术岗位的聘任，审核科主任对科内人员的聘任决定。

第五条 医院成立专业技术评审委员会，评委会每二年调整一次。医院专家委员会成员为当然评委会成员。评委会根据需要设立若干专业评审组。

第三章 岗位设置

第六条 专业技术职务岗位设置将根据上级有关规定，在明确并合理分解单位职能、逐层定编定员、兼顾本单位发展规划的基础上，科学合理地确定专业技术职务的高、中、初结构比例，明确各岗位所需的专业技术职务系列和专业技术职务档次，力求结构合理系列配置，职责分明。

第七条 设岗原则

岗位设置的原则是以事定岗、因事设岗、岗职对应，以工作任务、业务职责的要求确定专业技术职务岗位。设岗应按如下基本原则进行：

1．最低岗位原则：较低层次的岗位，聘任较低职务人员就能满足需要的，不设较高职务的岗位。

2．最少岗位原则：设少量岗位就可以满足需要的，不多设岗位。

3．最优结构原则：根据单位特点保持最合理、最优化的职务(岗位)结构比例。

4．最佳组织原则：应使设置的岗位之间，职责任务协调、配合有序，能够发挥出最佳的整体效益，不交叉设岗和重复设岗。

5．最多限额原则：要按上级有关部门规定的职务结构比例(或职数管理办法)设岗，最多不得突破上级确定的结构比例。

第八条 设岗步骤

1．对本单位的业务工作任务进行职能分解、分类、归并，以一个专业技术人员实际应该承担的工作为单位划分岗位任务范围。

2．根据岗位工作的性质、难易程度、责任轻重特别是所需资格条件，确定岗位的系列和档次。

3．以书面形式明确岗位职责、任务、工作目标及工作考核标准等，制定岗位工作规范，做到责、权、利统一。

4．根据单位医疗业务任务增减，在总额范围内对各级各类岗位进行增减微调。第九条 岗位设置

各类各级岗位的设置，将按照上级有关设岗的要求，结合医院的实际情况而定。并坚持向重点科室，向发展快科室倾斜的原则。

1．正高级岗位设置：临床医疗专业一级科室和重点二级科室(按病床设置在15张以上的计算)可设正高岗位，规模较大的科室(核编人员数超过16个)可增设1—2个正高岗位，药剂医技部门人员核编人数超过16个时可设1个正高岗位；护理专业待医院核编病床达400张时设一个正高岗位，管理部门及其他系列编制以每满16个设1个正高岗位。

2．副高级岗位设置：医药护技各专业科室(包括二级科室)均可设1个副高级岗位，病床超过15张的可增设一个副高级岗位，科室卫技人员核编人数超过16个的科室增加1—3个副高级岗位。管理部门副高岗位的设置以正高岗位为基准，不超过规定的结构比例。政工系列岗位设置按卫生局政工岗位设置意见执行。其他系列的高级岗位设置根据上级的要求和规定进行。

3．中初级岗位设置：医、药、护、技、管理和其他系列专业均可设中级岗位，但岗数不得超过上级规定的结构比例，重点专科可适当增加中级岗位的设置。护理专业原则上每个病区、手术科、急诊科、供应室、门诊部、护理部、营养室可设置1个中级岗位。对病床规模超过40张的病区可增设一个岗位。各专业系列的初级岗位根据编制而定。

4．设立过渡岗：在高级岗位中设立过渡岗，占高级职务岗位数，并控制在高级岗位数的10%以内，用于解决重点学科、重点专科选拔、引进人才或转业军官等政策性安置或调动的专业技术职务聘任，以及对在管理岗位上任职(护士长以上)因年龄关系不再担任行政职务者，或接近退休年龄人员(不超过三年)可按过渡岗聘任。

第十条 岗位设置步骤由职称办公室提出医院总体设岗设想，广泛听取意见，经院部讨论后确定。各科室部门如岗位数及结构要做变动，需向职称办公室提交书面申请，由职称办公室提交院部讨论决定。但岗位变动时要考虑到结构及安排的合理性。

第四章 评审管理

第十一条 评审委员会是专业技术资格评审的权威性组织机构，其职能是依据国家和地方制定的职称规定条例等文件，评议、审定初级专业技术人员任职资格，对申报晋升中、高级职称人员进行测评和实际工作能力考核。

第十二条 评委会成员的产生及调整，要充分体现本专业高层次、权威性、年轻化的原则。

第十三条 评委会活动实行申报制度，经上级批准后，方可召开评审会议。第十四条 评委会评审坚持以下原则：

1．客观、公正的原则：评审工作以国家、省、市职称评审的有关条例与标准和被评人的申报材料为依据，通过面试、能力考核、理论考试和广泛评议等形式，对被评人作出客观公正的评价，评委会负责解释评审结果，并承担相应的责任。

2．民主评议原则：评审活动要坚持民主程序和少数服从多数的原则。

3．注重实绩的原则：评审活动要注重对被评人的工作实绩的考核，让有真才实学的人才脱颖而出。

4．保密原则：参加评审会议的执行委员应绝对保守评委会对被评人的讨论情况，不得以任何理由、方式向外界泄漏评审内容。

5．回避原则：在评审评委本人及其亲属的专业技术职务任务职资格时，该评委本人应主动回避或被告知回避。

第十五条 评委会评审工作程序 1．专业组评议：评委会可成立3人以上的专业评审组，根据任职条件和被评人递交的材料，对被评人进行业绩评估，必要时，可组织面试(破格人员必须面试)，并写出初评意见。不通过的对象要说明原因。

2．评审委员会审议：评委会主任委员(或副主任委员)主持，评审会议对申报材料和专业评审组的初评意见进行全面的评议，在民主评议的基础上明确肯定和否定的直接原因，然后形成评议纪录，进行无记名投票表决，赞成票数等于或超过到会的执行委员数三分之二为通过，评审结果填入《专业技术职务任职资格呈报表》并由评委会主任委员签字。

评委会每年活动一次，评审未通过人员当年不复议。

3．评审结果报批。评委会评审结束后，应在十天内将评审结果以公文形式报告相应的职称办。内容包括评审时间、地点、被评人员情况、评委参加情况、评审形式、评审结果、通过人员名单及未通过人员的原因等。

第五章 资格管理

第十六条 专业技术职务任职资格，是专业技术人员学术水平、专业技能水平的标志，也是专技人员受聘专业技术职务的首要条件。

第十七条 专业技术职务资格证书，由人事部门根据国家有关规定进行办理。

第六章 聘任程序

第十八条 专业技术职箩筐的聘任采用院科二级聘用的办法进行：

1．担任行政职务人员的专技职称聘任由医院职称工作领导小组组织实施，提出聘任的初步意见，交院党委讨论决定后由院长聘任，院级领导按干部管理权限聘任。

2．其它专技人员的聘任在医院职称工作领导小组的统一指导下，在所在科内进行，由各科室主任(包括科室负责人)及护理部主任提出聘任的初步意见，报职称工作领导小组批准后，由科主任和护理部主任聘任。

3．行政管理人员的专技职称聘任，由机关民主测评小组组织进行述职测评，各科科长提出初聘意见，报职称工作领导小组审核，由科长聘任科员。

第十九条 各科室成立聘任民主管理小组，人员不少于三人，由科主任担任组长，人员较少的科室可邀请所在支部委员参加。民主管理小组职责：

1．审核应聘人员是否具备应聘资格及履职条件。2．组织应聘人员进行述职、群众测评、考核汇总。

3．根据综合考核结果审议科主任提出聘任名单，报院职称工作领导小组审核。

第二十条 聘任按个人申请、科内述职、群众测评、综合考核的程序进行。首先个人按有关要求提出择岗申请，填写择岗申请表，择岗申请可以是平聘、高聘、低聘，也可以转岗，申请高聘人员要符合有关高聘人员的履职条件。担任行政职务人员的择岗申请表递交给职称工作办公室，其它人员交科室民主管理小组。

第二十一条 按规定组织个人述职和群众测评，个人述职应突出任期内(近二年)目标任务完成情况和个人的技术水平、工作能力、主要成绩、医德医风，群众测评采用无记名互相打分的办法进行。

第二十二条 聘任根据设定的岗位数，按照综合考评成绩，以得分高低决定聘任次序。综合考评成绩按群众测评占30分，量化考核成绩占70分比例统计。

第二十三条 科室民主管理小组将综合考核得分排名情况及经审议的科主任聘任意见上报医院职称办公室，经审核后再由科主任聘任。

第七章 聘任管理

第二十四条 专业技术职务的聘任是事业单位与专技人员在确定劳动关系的基础上，通过合同明确任用岗位责、权、利的组织行为。

第二十五条 聘任原则：医院根据岗位设置进行聘任，竞争上岗。聘任工作一要坚持公开、平等、竞争、择优原则；二要坚持平等、自愿、协商一致原则。专技人员可以应聘、拒聘、辞聘。聘任合同(除各级职称的首聘)期限二年，跨越二个整，对隔获得高一级任职资格人员，如科内有岗位，可按规定程序办理试聘用，如无岗位则需等已聘任人员聘期满后再竞争上岗。

第二十六条 聘任要求：

1．聘任上岗人员必须具备规定的任职资格，对高聘人员必须符合相应的履职条件及通过规定的程序。

2．聘任正高级岗位的人员必须是学科带头人和科室主任(包括医院专家委员会成员)，聘任副高级岗位的人员必须是本科室某一学科或学组的带头人，中初级岗位人员的聘任按照有关履职要求进行。

3．考核综合成绩必须达到规定的分数。4．聘期内必须符合规定的履职要求。第二十七条 对重点科室、重点专科选拔、引进人才或转业军官等政策性安置或调动的高级转业技术职务聘任，如无岗位者可暂按过渡岗聘任。

第二十八条 对在管理岗位上担任职务，因年龄关系不再担任行政职务者(护士长以上)或对接近退休年龄(不超过三年)的具有高级专业技术职务任职资格的人员可按过渡岗位聘任。

第二十九条 医院将制定各级专技岗位职责和履历要求，加强对上岗人员的考核，考核采用月度考核和考核相结合的方法进行，考核成绩是聘任的主要依据。

考核内容及分值分别是：学历5分；任职年限6分；行政职务5分；奖励情况5分；医疗行为8分；工作实绩65分；出勤情况6分。

第三十条 各级专技人员聘期内履职基本要求，除考核成绩必须合格外，如有下列情况之一者，一律低聘：

1．综合考核一次不合格；

2．工作不负责任，任期内发生二次严重差错或一次事故； 3．违反职业道德，任期内受到二次待聘处理；

第三十一条 对专业技术聘任管理实行任职资格复审制。专制人员在聘期满前一月，应在个人做好任职情况总结的基础上提出任职资格复审申请。

第三十二条 任职资格复审按照个人述职，群众(科室)测评和专家评议的程序进行，通过综合评分，决定是否具备相应的专业职务任职资格。

第三十三条 专业技术人员在提出任职资格复审申请同时，需提出下一轮聘任的择岗申请，凡已聘任人员或虽具备任职资格但在上任聘期中低聘，均可提出竞争上岗申请，然后按资格复审中得分情况择优聘用。

第三十四条 专技职务低职高聘制度。对于临床业务科室技术骨干，德才兼备，并在群众中有良好基础的未具备任职资格但专业水平已达到相应职称任职资格人员，实行低职高聘。

第三十五条 低职高聘对象为无规定学历的各类专业技术人员或职龄未到者，低职高聘条件如下：

1．参加市统一组织的各类专业技术职称晋升考试合格； 2．有突出的工作业绩，并为二级学科以上的负责人； 3．有突出的专业技术水平，为院内普遍公认； 4．有良好的职业道德水平，为病人所称颂；

5．有规定的论文发表(中级市级以上2篇；高级省级以上三篇)； 6．本科岗位设置及工作需要； 7．任期内有二次考核优秀；

8．有市级以上获奖科研项目或引进新技术、新项目，取得突出成绩(至少二项以上)。申报中级职称需具备上述1—7项条件，申报高级职称必须同时具备上述1—8条件方可申报。第三十六条 低职高聘工作程序如下： 1．本人向人事科申请，并填写申请表。

2．经院部审定资格后组织参加市统一职称晋升考试。3．向医院职称评审委员会述职。

4．接受医院职称评审委员会组织的专业考试和论文答辩。5．经医院职称评审委员会评审后向院长提名推荐。

6．根据医院职称评审委员的推荐；报市卫生局审核，由院长聘任。第三十七条 低职高聘人员在聘期内享受相应专业技术人员的有关待遇，所聘职务仅限于院内聘期内有效。聘期二年，聘任期满后，根据考核情况予以续聘或平聘。

第三十八条 高职低聘人员工资待遇按老人老办法，新人新办法进行，对在此办法实施前参加工作并已被聘任相应职称人员，实行档案工资和岗位工资并存制，即工资待遇及正常工资晋级均按所聘技术职务兑现，原工资待遇及正常工资晋级作档案工资保留并作为工作调动和计算退休费的基数；对在此办法实施后参加工作或获得任职资格未被聘任人员按新人对待，即按所聘职务岗位兑现工资，并作为工资调动计算退休费等的依据。

第三十九条 专业技术人员享受的福利待遇及职龄计算随所聘岗位而定，实行一岗一薪，移岗移薪。

第四十条 在聘人员可按其聘任的职称在条件符合时申请晋升和聘任高一级职称。第四十一条 聘任的任何一方需在聘期内解除聘约(试用期、违法追究刑责责任的除外)，应提前一个月书面通知对方并按有关规定进行办理。

第八章 附则

第四十二条 对岗位设置中涉及到的病床数应与使用率挂钩，计算口径为开设病床数乘以使用率得出的实际病床数。

第四十三条 本方法经职代会讨论通过后执行，由人事科负责解释。

第四十四条 本办法执行后，原签订的聘任合同自行解除，由院部重新按岗聘任。

(九)专业技术职务评聘管理补充规定

为了做好第二轮“专业技术职务评聘分开管理工作”，进一步提高卫技人员的竞争意识、创优意识、风险意识，增强卫技人员的使命感、危机感，敬业爱岗、奋发向上的精神，现对六届二次职代会通过的“专业技术职务评聘管理暂行办法”的有关条文作如下补充说明：

1．第三章：岗位设置，第九条：床位规模，根据《无锡市卫生专业技术职务岗位设置及结构比例的意见》文件精神，结合医院实际情况，原办法中“按病床设置在15张以上的计算”改为“按病床设置在20张以上的计算”。

2．第七章：聘任管理，第二十六条：中级岗位的聘任按照市职称办及国家卫生部关于“临床医学专业中级技术资格条件”的要求，结合医院实际情况，必须具备以下聘任要求：

(1)全国专业技术中级资格考试合格；

(2)职称外语考试合格(1981年6月底前从事中医、中药工作，现仍在该岗位工作人员，可古典医籍考核合格)，其它人员均须国家或省外语考试合格；

(3)职称计算机考试合格；(4)公共必修课考试合格；

(5)完成规定的继续教育学时、学分，继续教育证书验证合格；(6)任职期内在市级以上杂志发表论文1篇；

(7)技术操作能力考核合格(具体要求见中医人[2024]10号文)；

(8)科室医、药、护、技人员中技术骨干。其中护理人员必须具备中专毕业十年、大专六年、本科五年以上助师资格工作经历。

(9)量化考核成绩优良。

3．以考代评人员择岗竞聘，必须符合上述1-8条，任职资格复审人员竞岗续聘，必须符合上述7-9条。

**第三篇：专业技术职务评聘制度**

XXXX集团有限公司

专业技术职务评聘制度

1总则

1.1为健全和完善集团公司专业技术职务评聘制度，根据国家有关规定，结合集团公司实际，制定本制度。

1.2集团公司本着“按需设岗、公开平等、竞争择优、合理管理”的原则，合理设置岗位并聘任各岗位的专业技术人员。

1.3本制度适用于集团公司及各分子公司。

2专业技术职务设置

2.1工程系列：正、副高级工程师；工程师；助理工程师；技术员。

2.2经济系列：正、副高级经济师；经济师；助理经济师；经济员。

2.3会计系列：正、副高级会计师；会计师；助理会计师；会计员。

2.4统计系列：正、副高级统计师；统计师；助理统计师；统计员。

2.5审计系列：高级审计师；审计师；助理审计师。

2.6图书档案系列：正、副研究馆员；馆员；助理馆员。

2.7外语翻译系列：正、副译审；翻译；助理翻译；翻译员。

2.8政工系列：正、副高级政工师；政工师；助理政工师；政工员。

2.9职教系列：高级讲师；讲师；助教。

3资格评审和岗位聘任原则

3.1资格评审原则：

3.1.1按条件评审的原则；

3.1.2重业绩、重贡献、重能力的原则；

3.1.3公开、公平、公正、员工公认的原则；

3.1.4评聘分开、资格不与待遇挂钩的原则。

3.2岗位设置与聘任原则：

3.2.1按需设岗、按岗聘任的原则；

3.2.2公平竞争、择优上岗的原则；

3.2.3岗位聘任与有关待遇挂钩的原则；

3.2.4专业技术职务相近聘任的原则；

3.2.5考核与聘任相结合的原则。

4资格评审

4.1资格评审权限：

4.1.1集团公司具有工程系列副高级、各系列中级、初级专业技术职务资格评审权；对于正高级、破格申报副高级工程系列和非工程系列高级专业技术职务资格的评审，由上级统一组织。

4.1.2国家已按规定在全国范围内统一组织职称资格考试的专业技术系列和职务档次，一律参加国家统一考试。正、副高级职称通过国家统一考试后，再申报上级评审，中级、初级职称通过国家统一考试后，再集团公司评审。

4.1.3对于各类初级专业技术职务，由集团公司组织评审或考核定职。

4.2机构及职责：

4.2.1集团公司成立专业技术职务评聘领导小组(以下简称领导小组)，负责各类专业技术职务的评聘和推荐工作。领导小组下设工程系列正、副高级、各系列中级评审委员会，负责各类专业技术职务资格的评审和推荐。

4.2.2评审委员会一般应由15人以上的奇数组成，其中具有副高级及以上专业技术职务的人员应占4/5。

4.2.3集团公司建立相应系列的专业技术职务评审委员库并报上级职称改革办公室备案。

4.2.3.1委员库入库人数不少于评审委员会人数的2倍。

4.2.3.2入库人员要从具有相应职称的专家中筛选，择优收录，并不断调整充实。

4.2.3.3评审委员会的组成人员应从委员库中随机选择，同时外聘专家人数不得少于评审委员会人数的1/3。

4.2.3.4原则上每次评审委员会应轮换1/3的委员。

4.3评审条件：

4.3.1初级专业技术职务：

对于国家教育部承认的全日制普通院校大专以上毕业生的专业技术职务评审，实行见习期满考核定职制，不再进行评审。集团公司人力资源部门对其1年见习期内的德、能、勤、绩进行全面考核鉴定。考核合格后，大专毕业，见习期满，从事本专业技术工作2年，可聘任为“助师”级职务；大学本科毕业，见习1年期满，可聘任为“助师”级职务。对于取得党校学历人员，除政工外其他各专业该学历不予认可。

集团公司鼓励大专、中专毕业生参加工人技师评聘。

4.3.2中级专业技术职务：

获得博士学位毕业后，硕士研究生、硕士学位且任“助师”级职务2年以上，双学士且任“助师”级职务3年以上，大学本科毕业且任“助师”级职务4年以上，大学专科毕业且任“助师”级职务5年以上或中专毕业且任“助师”级职务6年以上经考核合格，可聘为中级职务。

4.3.3副高级专业技术职务：

获得博士学位且任中级职务2年以上，获得硕士学位且任中级职务4年以上，双学士或大学本科毕业且任中级职务5年以上，大专毕业且任中级职务6年以上或中专毕业且任中级职务8年以上经考核合格，可聘为高级职务。

4.3.4正高级专业技术职务

获得博士学位且任副高级职务满5年以上，获得硕士学位且任副高级职务5年以上，双学士或大学本科毕业且任副高级职务5年以上，大专毕业且任副高级职务6年以上经考核合格，可聘为正高级职务。

4.3.5破格申报高级工程师，必须具备下列条件之一：

4.3.5.1在重要或关键岗位上工作，获得国家级科技进步、自然科学和发明奖二等以上奖励或省(部)、上级级一等奖的主要贡献者；获得2项省(部)、上级级二等及以上奖励或1项二等并获得多项省(部)、上级级三等奖的主要贡

献者；

4.3.5.2主持上级级及以上级别的重点科研、科技攻关项目，或主持上级级及以上级别的重点工程、重大项目，并取得显著成绩；

4.3.5.3在新产品、新工艺、新材料、新方法的研究、设计以及应用推广中，取得显著成绩，经上级及以上部门鉴定，在理论上有创新，或在技术上有突破，或开辟了新的技术领域，对推动本专业理论的发展或技术进步起了重要作用；

4.3.5.4至少有2篇以第一作者在国家核心期刊上发表的论文者或出版的“专著”排名1-2名者；；

4.3.5.5运用现代科学方法，显著提高科技管理水平，对增强企业的竞争力起到了重大作用；

4.3.5.6是本学科或本专业的科技带头人，能够解决重大技术难题。

4.3.6破格申报非工程系列高级专业技术职务资格，必须具备上级规定的条件。

4.3.7具备正常条件的参评人员，继续教育学分、计算机和职称外语考试必须符合上级要求的条件。

4.4评审程序：

4.4.1符合申报条件的各系列专业技术人员，由个人提供资料，向所在单位人力资源部门提出申请。经初审合格，公示其量化评审条件，公示日期不少于5个工作日，公示无异议由集团公司人力资源部门向相应系列评审委员会提交有关评审材料，由评审委员会组织评审。

4.4.2评审通过的，经集团公司领导小组批准后，一律在所在单位公示3天。

4.4.3公示期满后，如有问题反映的，应对所反映问题进行调查核实。经核实确有问题不具备评审条件的，应取消评审结果。

4.4.4副高级及以上资格的公示结束后，须将评审情况及公示结果报上级职称改革办公室进行审核。

4.5符合申报经济、会计、统计、审计、图书档案及外语翻译系列的副高级及以上资格的人员，经集团公司领导小组审核后，推荐上报上级职称改革办公室进行审批。

4.6专业技术职务资格审查通过后，由集团公司下发通知，并发放由上级统一印制的资格证书。

5附则

5.1本制度自印发之日起施行。

5.2本制度由集团公司人力资源部负责解释。

**第四篇：专业技术职务评聘管理暂行规定**

专业技术职务评聘管理暂行规定

第一章总则

第一条为完善我司专业技术人员考核聘任制度，促进职务评聘工作经常化，充分调动和发挥专业技术人员的积极性和创造性，提高专业技术人员综合素质，增强企业活力，为运营管理工作服务，根据国家有关专业职务管理方面的规定，现结合我司各类专业技术岗位的具体特点，制定以下暂行规定。

第二条专业技术职务（岗位）设置要按照因事设岗、择优聘任的原则，依据工作性质、难易程度、责任轻重和专业岗位需要等条件进行设置。

第三条公司成立专业技术职务评聘管理工作领导小组，负责公司所属单位专业技术职务的评聘管理工作。具体负责技术职务的申报、确认、晋升、聘任。考核工作的日常管理、组织和实施等具体工作由人事党群部负责。

第四条公司专业技术职务评聘工作领导小组组长由公司领导担任，副组长由人事党群部负责人担任，成员分别由工程、财会、经济等主要专业技术人员担任（一般应具有中、高级职称），原则上每两年调整一次。领导小组成员由人事党群部推荐报公司领导同意后公布。

第二章专业技术职务（岗位）的设置

第五条专业技术岗位是根据工作需要设置的有明确职责和任职条件，并具备一定专业知识和技术水平才能担负的工作岗位。专业技术职务实行聘任职数总量和结构比例控制。

第六条专业技术职务设高、中、初三级，各层专业职数按现有从事专业技术人员数的1.5:

4.5:4比例控制聘任职数（具体详见分解表），监控分中心高、中级可按2:5比例控制。

第七条专业技术岗位设置及分解的聘任职数由公司人事党群部提出方案，经公司领导同意，报省公司审批后执行。

第三章任职资格

第八条各系列专业技术任职资格条件，根据国家及省职改办有关文件确定。任职资格通过资格考试或资格评审取得。

第九条申报专业技术职务的人员应填写专业技术人员资格考试、资格评审申报表（见附表）。

第十条参加专业技术资格考试的专业技术人员须在每年4月前，参加资格评审的专业技术人员须在每年8月前，向人事党群部提出书面申请，经研究批准后，方可报考或评审，逾期不予受理。个别系列专业技术资格评审时间若有提前或推迟，以当年通知为准。

第十一条破格申报人员，或其他有疑议的人员，须经人事党群部审核后提交公司专业技术职务评聘领导小组讨论通过，并报公司主管领导审定后申报。

第四章考核

第十二条考核分为考核、聘期期满考核。考核结果作为聘任、续聘、低聘或晋升、奖惩的主要依据，并记入个人档案。

第十三条专业技术人员每年进行一次考核，与考核相结合。考核内容主要是德、能、勤、绩、廉五个方面。

考核结果为四个等次，即分为优秀、合格、基本合格、不合格。

第十四条聘期期满考核。是专业技术人员聘期期满时对专业技术人员任期内履行岗位职责的情况进行的考核。考核以各考核的结果为基础，取各年考核结果的平均结果，不再单独组织考核。

第十五条考核程序

（一）专业技术人员自评。专业技术人员按照考核内容与要求写出书面材料，重点是完成岗位职责的情况，对工作认真进行总结，并在单位（部门）内作述职报告。

（二）单位（部门）、专业考核小组民主测评。根据技术工作性质、任职条件、岗位职责要求、工作标准以及个人总结、履行岗位职责的实际表现和完成规定的工作任务的实绩，进行民主测评并提出考核意见。

（三）提交本单位领导办公会议研究决定。

（四）考核结果反馈。考核结果将及时同本人见面，肯定成绩，指出不足，提出努力方向和要求。

第十六条考核量化标准。考核总分值为100分，其中专业技术人员自评占20%，基层单位（部门）占40%，专业考核小组占40%。

第十七条兼任专业技术职务的单位（部门）领导，同时履行相应的岗位职责，并按照干部管理权限进行考核。

第十八条专业技术人员正常晋升专业技术职务任职资格时，任期考核（或任期内年限考核）必须是称职以上。无故不参加考核人员，按考核不合格对待。

第五章职务聘任

第十九条聘任专业技术职务，要严格掌握思想政治标准，坚持德才兼备，实行择优聘任和竞争聘任，遵循“客观公正，实事求是，民主公开，注重实绩”的原则。

第二十条专业技术职务聘任实行任期制，每届任期为三年，从2024年开始，聘任时间为聘任年的1月份。原则上不开展单独聘任工作。对在聘任工作结束后取得专业技术职务任职资格的或新调入的人员（需经半年考察合格），经本人申请，根据技术工作需要和岗位设置方案，由本部门提出聘任意见，报人事党群部汇总，提交党委研究决定。聘期不得长于本届任期截止期限。

第二十一条专业技术职务实行评聘分开。专业技术人员按照应聘岗位任职要求，向本单位（部门）提出书面申请（附表）。公司根据专业技术人员的考核结果，根据省公司核定的职务结构比例、岗位设置方案，遵循逐级晋升职务的原则，审定应聘人员专业技术职务任职资格，按管理权限，决定予以聘任、续聘、解聘或低聘。公司行政领导兼任专业技术职务的报省公司审批后聘任。

第二十二条因工作需要在本单位内部工作岗位变化，从事非本专业或相近专业技术工作人员，结合实际情况，其专业技术职务保留至聘任期满。

第二十三条凡考核不合格者，原则上不再续聘原职务。经一年考核合格后，在本单位（部门）职数未满的情况下，可考虑予以聘任。因受聘任岗位职数限制暂时未被聘任（含低聘）的专业技术人员，在申报高一级职称或调动时，只要从事原专业，可以视同为聘任，可以为其出示聘书证明。

第二十四条距法定退休年龄3年以内的，可不参与竞聘，保留原岗位的待遇。

第二十五条专业技术人员在聘期内有下列情况之一者，可优先给予聘任或续聘：

（一）受省部级以上表彰奖励者；

（二）连续两年考核优秀者；

（三）省部级以上重点研究课题、技术攻关项目的技术负责人；

（四）在专业技术发明、创造、改造、专利、推广、运用、组织中获得显著经济效益或社会效益、取得突出成绩者。

第二十六条符合国家规定的休假、借调等超过3个月者，可予以缓聘，保留其任职资格。

第二十七条专业技术人员在聘期内有下列情况之一者，公司可以解除聘约或不予以考核聘任：

（一）无正当理由不履行聘约；

（二）因公司撤销、合并或缩减编制需要调整工作岗位；

（三）患病或非因公负伤等原因，连续六个月不能坚持正常工作；

（四）聘期内考核不合格；

（五）严重失职、渎职；

（六）因工作变动，脱离现专业技术岗位；

（七）违反工作纪律或公司规章制度，经批评教育仍不改正；

（八）被开除公职、劳动教养以及依法追究刑事责任；

（九）国家法律、法规另有规定的。

第二十八条聘任专业技术人员实行聘约管理，公司行政领导与受聘个人应签订聘任合同，用契约的形式，明确双方的责任与义务，以便更好开展工作。

第六章工资待遇

第二十九条受聘专业技术人员从聘任之下月起领取相应的职务工资，享受国家以及本单位规定的奖金、福利方面的相应待遇。

第三十条缓聘人员保留相应的职务待遇。被解聘或低聘者将不享受原聘任岗位的各种待遇，可享受下一级岗位的待遇或按新聘职务重新确定。

第七章附则

第三十一条本暂行规定未明确的事宜按上级有关规定办理。

第三十二条本规定由公司人事党群部负责解释。

**第五篇：专业技术职务评聘工作总结**

教师专业技术职务评聘工作总结

在本的专业技术职务评聘工作中，我们按照教育局的有关要求，认真组织全体教师学习相关文件，深刻领会文件精神，按照程序开展工作，使我校的专业技术职务评聘工作得到圆满完成。

一、认真组织学习文件精神

在双辽市教育局要求开展此项工作会，我校专门组织召开了全体教师大会，学习了2024年专业技术职务评聘文件，尤其是市局下发的《关于2024年全市中小学教师职称评聘工作的几点细节强调》、《吉林省中小学教师水平评价基本标准条件》及《2024年中小学教师职称评聘工作程序及时间安排》等，是全体教师全面掌握了此次评聘工作的相关要求和操作程序。

二，组建学校高级教师职称推荐竞聘委员会

按照市局要求，我校此次竞聘委员会由我校的校长杨广义担任，成员有两名具有高级职称的专家和四名教师组成。通过教师代表大会一致通过，决定由一、二、三年组和教辅工勤组各选举一名教师代表。通过选举，一年组的教师代表为李茁，二年组的教师代表为刘玉杰，三年组的教师代表为王志成，教辅工勤组的教师代表为陈宝虎。在此基础上组成了由杨广义、杨士斌、祁洪波、王明、范长柏、李茁、刘玉杰、王志成、陈宝虎计9人组成的评聘委员会。三，通过竞聘工作方案

评聘委员会成立后，委员会成员就2024年的评聘工作的不妥善之处进行了充分的论证，在一些细节上，尤其是量化赋分标准方面进行进一步的完善和细化，形成了学校的《专业技术职务评聘方案》（草案），然后在全体教师大会上公布，并进行全面的征求意见，由于此方案比较细致周到，得到了全体教师的一致认可，与会五十多人一致通过。没有人签反对和弃权。

四，组织申报人员开展竞聘工作

《评聘方案》通过后，评聘委员会开始组织符合竞聘条件的教师申报，全校符合条件的中教一级教师有郭宝山，高俊宝、胡亚丽和张士平四人申报。根据四人提供的相关证件和学校的档案，评聘委员会对以上四人的基本素质（占总分的30%）、一评三考成绩（占总分的50%）、专业工作业绩（占总分的10%）等三个方面进行了考核量化，计算出了每人的得分，其中，高俊宝以77.484的分数位居第一（其中：基本素质22.614分；一评三考46.87分；工作业绩8分），胡亚丽以74.814的成绩位居第二（其中基本素质22.074分；一评三考44.24分；工作业绩8.5分）；张士平以74.26的成绩位居第三（其中基本素质24.834分；一评三考41.795分；工作业绩7分）；郭宝山以72.177的成绩位居第四（其中基本素质20.394分；一评三考46.783分；工作业绩5分）。后面的三位同志一致同意以此成绩为准，不再进行演讲，经学校评聘委员会通过，决定推荐高俊宝同志为我校本兮竞聘高级教师人选。

五，公示和申报

选举结果出来后，我们根据上级要求，对此次评聘结果进行了为期3天的公示，在校内没有异议的情况下组织申报，自此，我校的职称竞聘工作圆满完成。

在此次工作中，也发现了一些不足之处，如有的教师提出，由于班主任、一线教师和教辅工勤人员的权重系数不同，导致一评三考成绩差距过大等，有待于我们在今后的工作中进一步完善。

茂林中学

2024.12

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找