# 学校职称岗位聘任认定办法

来源：网络 作者：岁月静好 更新时间：2024-06-25

*第一篇：学校职称岗位聘任认定办法s县sbsbb小专业技术职称岗位聘任认定办法（试行稿）根据省、市、县有关文件精神，结合我校教育教学工作实际，特制定以下专业技术职称岗位聘任认定办法。sbb、岗位类别：义务教育学校岗位分为管理岗位、专业技术岗...*

**第一篇：学校职称岗位聘任认定办法**

s县sbsbb小专业技术职称岗位聘任认定办法（试行稿）

根据省、市、县有关文件精神，结合我校教育教学工作实际，特制定以下专业技术职称岗位聘任认定办法。

sbb、岗位类别：义务教育学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

二、岗位等级设置

(sbb)管理岗位等级设置：义务教育学校现行的处级正职、副职，科级正职、副职，科员，办事员依次分别对应管理岗位五至十级职员。

(二)专业技术岗位等级设置

教师高级岗位五至七级之间的结构比例为2:4:4，中级岗位八到十级之间的结构比例为3：4：3，初级岗位十sbb级、十二级之间的比例为5：5。

小学教师岗位按6个等级划分。现行小学高级教师职务对应事业单位专业技术岗位等级的八级、九级、十级；小学sbb级教师职务对应专业技术岗位等级的十sbb级、十二级；小学二级、三级教师职务对应专业技术岗位等级的十三级。小学中评聘了中学高级教师职务的，按现行规定对应专业技术岗位等级的五级、六级、七级。

小学教师岗位名称：小学高级教师sbb级岗位、小学高级教师二级岗位、小学高级教师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；小学sbb级教师sbb级岗位、小学sbb级教师二级岗位分别对应十sbb级、十二级专业技术岗位；小学二级教师、小学三级教师岗位对应十三级专业技术岗位。

(三)工勤技能岗位等级设置。

义务教育学校中的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应sbb至五级工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。

三、基本条件：

1、遵守宪法和法律；

2、具有良好的品行；

3、具有岗位所需的专业、能力或技能条件；

4、具有适应岗位要求的身体条件。

5、在同sbb职称岗位上任职满三年以上。

6、病事假累计未超过三个月。

7、近五年年段及年度考核结论合格和称职及以上。

8、符合各级政府、教育行政主管部门关于义务教育学校事业单位岗位设置管理文件通知等规定的其它各种条件。

四、内容及评分要求：

1、任同sbb职称年限每年计1.5分。

2、教（工）龄：教（工）龄每年计1.2分。

3、教育教学成绩：（以近五年年段、年度考核结论为准）①年段岗位考核等级：优秀得4.5分，合格得4分，基本合格，2分。②年度职称考核等级：优秀得4.5分，合格得4分，基本合格，2分。

4、近五年任正副班主任、行政团队兼职情况：（最高不超过4分）

①担任班主任（统计近五年）：每期加0.3分，当副班主任的每期加0.2分。担任年级组长、教研组长、工会主席、教代会秘书长、报帐员、教务员、网管员、图书管理员、仪器管理员每期加0.2分。

②担任行政职务（近五年）：校级干部每期加0.4分；中层干部（含大队辅导员）每期加0.3分。

5、获奖及开展教学研究情况（以近五年个人获奖证书为依据，有sbb次记sbb次，但最高不超过8分）

①获国家、省、市、县党委政府表彰的先进分别加3分、2.5分、2分、1.5分。②获国家、省、市、县教育行政主管部门表彰的先进分别加2.5分、2分、1.5分、1分。③担任竞赛课教学或科研成果（论文）等。获国家、省、市、县教研部门奖励的sbb等奖分别加2.5分、2分、1.5分、1分；【二等奖在同sbb级分值上降0.5分计，三等奖在同sbb级分值上降1分计(降后不足0.5分的以0.5分计)】。获其他社会团体组织奖、国家、省级计0.6分，省级以下计0.3分。

④各级教研活动中担任中心发言人、经验交流、公开课,发表教研文章或辅导学生教师的辅导奖等按同级三等奖对待。

6、学历：六二年底以前出生的中师学历计3分，专科学历计4分，本科以上学历计5分；六二年底以后出生的专科学历计3分，本科学历计4分，本科及以上学历计5分。

7、继续教育(10分)。每年继续教育达到教育行政主管部门规定学时得5分；按时参加各级各种培训，并获得有效证明计5分。有sbb次安排未去或未获得有效证明扣1分。

8、师德安全：（以年段岗位考核得分和日常工作考核为准）满分得10分。出了师德、安全卫生事故，造成了负面影响或被上级通报的该项记0分。

9、出勤：（以学校出勤记载为准，累计近5年）。全勤得10分；事假每年减2天计扣，每天扣0.1分；病假1天扣0.05分，生病住院不扣分；迟到累计5次当事假1天计扣。凡有旷课（工）该项记0分。

五、根据学校专业技术职称各级岗位指标数多少，按考核分数从高到低确定拟报人员。分数相同的情况下，按照年龄较大的同志优先，政府津贴享受者、骨干教师或学科带头人优先，班主任优先的顺序确定。本方案由学校领导小组解释，被考评人员所有证件必须出示原件，如有不实，sbb票否决。

六、本方案由学校专业技术职称岗位设置聘任领导小组负责解释。

**第二篇：职称聘任办法7**

乃渠乡中心校职称聘任办法

为了进一步完善我校教职工职称聘任制度，规范专业技术职务聘任工作，根据国家有关法律、法规和九龙县教育局有关文件精神，结合我校实际，特制定如下办法：

一、加强领导。

为进一步提高管理水平和办学效益，更加规范我校教职工职称聘任工作，切实加强以职称的聘任来调动广大教职工的工作积极性和主动性，以教育教学业绩的考核来落实岗位工作职责的履行，成立以校为组长，以教导主任、教科室主任、教师代表为成员的职称聘任工作领导小组，强化对此项工作的领导和管理。

二、贯彻公开、公平、竞争、择优的原则，在科学设置专业技术岗位（按指标）的基础上根据专业技术人员的德、能、勤、绩的综合考核情况，进行择优动态聘任，逐步实现人才与岗位的最佳配置。

三、严格按岗位实施聘任，学校之间不作调剂。

四、改革职称聘任终身制，教师职称的聘任一律实行任期（3年）考核和竞聘制，聘任实施过程做到“三公开一监督”，（计分标准公开、考核结果公开、聘任对象公开、接受群众监督。）

五、聘任程序：（1）在聘任前，学校公开各单位职称的岗位职数、岗位职责及有关事项；待应聘者向学校提出书面申请后，学校对竞聘对象的名单及其主要业绩进行公示。（2）单位聘任工作领导小组根据评审项目积分情况，集体研究决定聘任人员，同时报县教 89

育局聘任领导小组审核，并公示7天，接受群众监督。（3）公示7天后无异议的人员，由单位与受聘人员签订聘约、填写《专业技术人员聘任审核表》，并报上级人事部门审核备案。对有异议者，由单位聘任领导小组重新认定。

六、竞聘办法：

初级职称：

（一）聘任对象：取得初级资格的在编在岗教师。

（二）聘任条件：（1）、具备相应教师资格（学前教育可适当放宽）。（2）、热爱教育教学工作，遵守《中小学教师职业道德规范》，为人师表，敬业爱生，遵纪守法，严格遵守学校各项规章制度，积极参加学校组织的有关活动，服从学校工作安排。（3）、具有扎实的专业知识，能基本运用现代教学设备进行教育教学。（4）、主动参加业务进修，积极开展教育教学研究。

（三）组织竞聘：按照各学校的岗位职数，实行竞聘上岗。中级职称：

（一）竞聘对象：取得中级资格的在编在岗教师。

（二）按评审项目计分按指标数依次从高到低确定聘任人员。

（三）评审项目及计分

1、业绩分：州县统测中，本成绩按全县教学名次进行加分（不按类区）。第一名加10分，每降一个名次递减1分，10名以后不加分。

2、工龄分：每年加3分，满20年后每年加5分。（如工龄25年的，前20年得60分，剩余5年得25分，合计85分）

3、每年加1分，年年满20后每年加2分（如：教龄25年的，前20年得20分，剩余5年得10分，合计30分）。

4、学历分：中专（含高中）3分，大专4分，本科5分，以最高学历计分；

5、职务分：以现任最高职务计分：

（1）校长、党支部书记5分；（2）副校长、教代会主席4.5分；

（3）处室主任，少先队大队辅导员4分；（4）班主任分：每学期记0.5分。可累计，但不能超过3分（5）教研组长2分。

6、获奖分：第一类，各学科竞赛辅导，国家级、省级、州级、县级、乡级分别加5、4、3、2、1（同级别二三等优秀递减0.2分，必须出具证书原件审查，优秀奖视为三等奖同等，取最高等次计分，不累加计算）。第二类，获先进个人国家级、省级、州级、县级、乡级分别加5、4、3、2、1（同级别二三等优秀递减0.2分）。第三类，学术论文：国家级、省级、州级、县级分别加5、4、3、2（同级别二三等优秀奖递减0.2分，以发表原刊物、获奖证为凭）。第四类参加各类教学竞赛的（包括教学技能竞赛），国家级、省级、州级、县级、乡级分别加5、4、3、2、1（同级别二三等优秀递减0.2分）

七、不予聘任的对象：

1、受刑事惩处及开除留用处分正在执行中和正在被立案审查人员；

2、受党内严重警告或行政记大过以上处分未撤销者；

3、工作严重失职、渎职，造成重大技术责任事故，或者严重违反职业道德，影响很坏，群众意见很大者；

4、上任职考核不合格或未参加考核人员；

5、不承担组织分配的任务，不服从工作安排人员。

八、已聘人员的管理

（一）、对聘任期满的人员采取有条件续聘的方式，即通过对3年聘任期内履行相应职称的岗位职责情况进行任期考核，考核称职以上者方可续聘，否则必须参加竞聘。任期考核的主要指标是德、能、勤、绩四个方面，并采取“一票否决制”。即在聘任期内有下列情况之一者，不予续聘：

1、因违纪违法受到纪检监察部门记过以上处理或1年考核不合格的不予续聘；

3、任教学科的教学成绩倒数第一的，不予续聘。非统考学科考核教学常规到位，否则不予续聘；

4、违反职业道德，影响很坏，群众意见很大者。不予续聘；

5、参照公务员管理办法，旷工或者未经批准逾期不归连续达15日，或者1年内累计超过30日的，或半年以上病假，不能坚持正常教育教学的不予续聘；

6、不按时参加学校及上级组织的相关继续教育培训的教师不予续聘；

7、不服从学校工作安排的不予续聘。

（二）男满55周岁，女满50周岁的教师，如能够坚持正常的教育教学工作，中级职称聘任期满后，可以不用参加竞聘，继续予以聘任。

（三）在聘任中级职务人员时，学校在聘任过程中同等条件下对一线教学人员进行倾科。

（四）新聘中级专业技术职务人员，凭《专业技术人员聘任审

核表》办理工资变动手续。未能续聘的中级专业技术人员，按低一级职称就近就低办理工资变动手续。

本办法从2024年10月起开始实施，未尽事宜由乃渠乡中心校职称聘任工作领导小组召开会议研究决定。本办法由学校聘任工作领导小组负责解释。

**第三篇：专业技术职务(职称)聘任办法**

专业技术职务（职称）聘任办法

为做好公司专业技术人员管理工作，畅通专业技术晋升通道，充分调动专业技术人员工作的主动性和积极性，保证企业先进技术水平，特制定本办法。

一、等级划分

专业技术职务（职称）分为三等级，即：高级专业技术职务（职称）、中级专业技术职务（职称）、初级专业技术职务（职称），其中初级专业技术职务(职称)分为助理级和员级两个档次。

二、聘任条件

(一)所聘任专业技术职务（职称）必须与现任技术岗位相对应；

(二)应具有较强的工作责任心，并能在所从事技术岗位上独当一面；

(三)具有国家承认的相关专业技术职称资格证书并通过公司人力资源部认证；

(四)无证书原件或其他有效证明不全者将一律不予聘用。

二、组织工作

(一)各二级单位自行组织本单位专业技术职务（职称）聘任及发文工作，职能部门专业技术职务（职称）聘任及发文工作由我部组织实施。聘任职务必须与现任技术岗位相一致；

(二)聘任工作必须符合各单位工作开展实际要求，各聘任单位可以依据工作需要调整技术职务（职称）聘任等级，但调整范围仅限于高职低聘。

三、聘任周期

专业技术职务人员任期为三年，各聘任单位须在当前任期截止日期前十个工作日内完成下一任期内专业技术职务（职称）聘任工作，并报送我部存档备案。

四、相关待遇

(一)已发文聘任的专业技术人员岗位技能津贴标准按照是否从事一线生产制定，其中一线生产专业技术人员岗位技能津贴标准为：高级技术职务（职称）岗位350元/月，中级技术职务(职称)岗位200元/月，初级技术职务（职称）岗位助理级100元/月、员级80元/月；非一线生产专业技术人员岗位技能津贴标准为：高级技术职务（职称）岗位300元/月，中级技术职务(职称)岗位150元/月，初级技术职务（职称）岗位助理级80元/月，员级60元/月；

(二)原工资方案中包含专业技术职务（职称）人员岗位技能津贴的单位，不再享受此办法规定技能津贴；

(三)聘期内因岗位变动或其他原因不再担任与专业技术职称相应技术职务（职称），自不担任相应技术职务（职称）次月起停止发放技能津贴；

(四)中层管理人员不纳入岗位技能津贴享受范畴。

五、有以下情形之一，应予以解聘：

(一)考核连续两年不合格；

(二)不服从工作安排；

(三)受党纪、政纪处分；

(四)触犯国家法律，被执法机关立案审查；

(五)其他原因不宜聘用。

**第四篇：职称、岗位认定办理流程**

教职工职称、岗位认定办理流程

各单位务必根据职称、岗位认定相关政策规定，及时办理，确保教职工职称、岗位认定工作有序进行。

一、职称

（一）新评职人员聘任提交：

1、学校聘任报告；

2、教师本人填写的《专业技术职务聘任呈报表》。

（二）因工作流动单位发生变化人员 试用期满（3月），学校有相应职称空缺岗位的提交：

1、流动文件；

2、原评职称资格文件；

3、学校聘任报告；

4、《专业技术职务聘任呈报表》。

（三）因工作流动单位发生变化且学校、职称系列不一致的人员

1、从中学到小学系列（试用期一年）需重新确认职称任职资格，提交：

（1）试用期满，学校确认资格报告；（2）原评职称《评审表》、资格文件；（3）学历证书、教师资格证书；

（4）填写《企事业单位资格确认表》一式两份；（5）学校核定岗位和现有岗位数情况说明。

2、从小学到中学系列，职称需重新评审。

（四）属跨县流动人员，同属达州市内县的中级以上职称，若学校有空缺岗位的，试用期满后（半年），上交材料同上

（二）。若属达州市内县流动职称为初级、达州市外的县（市）流动，

**第五篇：卫生系统岗位职称竞争聘任实施办法**

XXXX卫生院

岗位聘用管理工作实施方案

为加快推进事业单位人事制度改革，完善事业单位人员聘用制度，根据青岛市人民政府办公厅《关于加快推进青岛市基层医疗卫生机构综合改革的意见》（青政办字【2024】105号）和即墨市人力资源和社会保障局《关于规范事业单位岗位聘用管理工作的意见》（即人社字【2024】38号）文件精神，结合我市基层医疗卫生机构实际情况，现就我市基层医疗卫生机构岗位聘用管理工作提出以下意见。

二、岗位竞争聘任

以岗位设置为基础，严格按照核准的岗位设置总量、类别、等级，根据岗位任职条件与要求，实行按岗聘用，竞聘上岗。

（一）人员范围和竞争条件

在编人员（含原自愿不竞聘人员、2024年1月1日后退休人员）。专业技术岗位竞争聘任应符合以下条件：

1、已取得任职资格，未聘任相应级别专业技术职务，有岗位空缺的，参加竞争聘任上岗后，分别聘任在相应岗位的最低等级。无岗位空缺的，参加原聘专业技术职务的内部等级竞争。

2、已聘任相应级别专业技术职务的，参加相应岗位内部等级竞争，根据竞争聘任结果，确定聘任的岗位等级。

3、聘任员级专业技术职务的，可直接聘任13级岗位。在专业技术岗位工作的无任职资格人员，只确定专业技术岗位，不确 1 定岗位级别。

4、高、中、初级内部不同等级岗位的竞聘条件，有明确的任职年限要求。竞聘3级、6级、9级、11级岗位，需聘任相应级别专业技术职务不少于3年；竞聘5级、8级岗位，需聘任相应级别专业技术职务不少于6年。5、2024年7月1日后，通过考试取得专业技术职务任职资格的，参加竞争聘任时，必须提供有效期内相应级别的职称计算机合格证书。

（二）竞聘程序

1、公布竞聘的岗位名称、职责任务、任职条件等事项；

2、个人报名；

3、进行任职资格审查，对符合岗位条件、参加竞争人员进行公示；

4、按照竞聘办法进行岗位竞争聘任；

5、聘任委员会对竞聘人员进行综合评价并提出推荐意见，聘用单位集体研究确定拟聘人员；

6、对岗位拟聘人员进行公示，公示时间一般不少于7个工作日；

7、公布聘用结果，签订聘用合同和岗位证书。

组织实施时，应成立聘任委员会。聘任委员会由单位民主推荐产生，应包含党政领导、部分专家和专业技术人员及职工代表，共7-11人组成，100人以上的单位可适当增加，主任由单位主要负责人担任。

（三）竞聘办法

竞争聘任办法，由结合行业特点、岗位需要、职责任务和任职条件等因素，按照民主评议和量化评鉴等形式，根据按需设岗、竞争择优的原则制定。

市健康教育所和各工作站竞争聘任工作由卫生局统一组织实施，其它基层医疗卫生单位竞争聘任工作在局统一指导下由自行组织实施。

竞争聘任组织形式和量化标准按照以下标准执行：

1、民主评议(30分)根据竞聘人员的职业道德、业务能力和履行岗位职责等情况，组织进行民主评议打分（样表附后），民主评议打分表分A、B表，聘任委员会成员填写A表，其他人员填写B表，按A、B表各占40%和60%加权计算民主测评得分。民主测评得分按照比例折算后，即为民主评议最终得分，得分张榜公布。

参加民主评议打分的人员不得少于单位在编人数的80%；聘任委员会成员和全部工作人员参加。

2、量化评鉴(70分)①考核得分（6分）：根据近3年（2024-2024年）考核结果进行计分，其中优秀等次每次记2分，合格不计分，基本合格等次每次倒扣3分，不合格等次每次倒扣10分。

②任职资格年限得分（15分）：取得相应任职资格每满1年（截止到2024年12月31日）记1分，最高不超过15分。

③工作年限得分（15分）：工作每满1年（截止到2024年 3 12月31日）计0.5分，最高不超过15分。

④学历得分（10分）：取得正规全日制中专、大专、本科、硕士研究生、博士研究生学历（截止到2024年12月31日）的，依次记2分、4分、6分、8分、10分；取得非正规全日制学历的，依次递减1分；本项得分只按最高学历计分，不重复计算。

⑤继续教育得分（3分）：近3年（2024-2024年）取得的继续教育学分，每1分计0.05分，最高不超过3分。

⑥评先选优得分（10分）

近三年来（2024-2024年），获得国家、省（部）、青岛、即墨党委或政府及市人事与卫生部门联合表彰（因考核获得表彰除外）的，属于综合类奖励分别计3.5分、3分、2.5分、2分、1.5分，属单项奖励分别计3分、2.5分、2分、1.5分、1分；国家、省、青岛和即墨组织人事部门或卫生行政部门表彰的分别计2.5分、2分、1.5分、1分，部门处室表彰的减半计分。同一事项受到多次奖励的，按最高奖励计分，不重复计分。评先选优确认时间以证书落款时间为准，总得分不超过10分。

⑦论文成果与科技奖励得分(8分)近三年来（2024-2024年），在国家正式刊物上发表相关专业论文的，第一作者分别按国家、省（部）和地（市）级计2.5分、2分、1.5分，第二、三作者依次递减0.5分,此项得分最高不超过3分。出版由国家级出版社出版的相关专业著作主编、副主编、编委分别计3分、2.5分、2分；省级出版社出版的相关专业著作分别计2.5分、2分、1.5分；青岛市级出版社出版的相关专 4 业著作分别计2分、1.5分、1分,此项得分最高不超过3分。获省、青岛和即墨市的相关专业的科技奖励，一等奖分别计8分、6分和4分，二、三等奖依次递减1分。获得相关专业的发明专利计1分，已得到临床应用并取得经济和社会效益的计4分。论文成果与科技奖励总得分不超过8分。

⑧单位特点量化（3分）

单位特点量化内容和分值根据劳动纪律、敬岗爱业表现以及民主评议情况综合评分，最高不超过3分。

（四）办理聘用手续

各基层医疗卫生单位在编在岗的管理人员、专业技术人员和工勤技能人员，均签订《即墨市事业单位聘用合同书》和《即墨市事业单位岗位聘用证书》（以下分别简称《聘用合同》和《岗位证书》）。副局级及以上市管干部，暂不签订《聘用合同》和《岗位证书》。

《聘用合同》聘用期限为：2024年1月1日—2024年12月31日。《岗位证书》聘用期限为：2024年1月1日—2024年12月31日。截止2024年12月31日前，达到国家法定退休年龄的人员，聘用期限不得超出国家法定退休时间。

（五）时间安排 1、9月6日—9日，宣传发动，调查摸底阶段。

加强组织领导，广泛宣传发动，认真传达学习政策文件。要准确掌握机构编制和人员现状，根据所承担的职责任务，按照科学合理、精简效能的原则设置岗位。填写《事业单位岗位设置表》、5 《中高级专业技术职务新聘岗位申请表》，经主要负责人签字，加盖公章后，报卫生局政工科（电子版文件通过卫生网发送）。2、9月12日—22日，聘用岗位审核阶段。

根据事业单位岗位管理办法和设置标准，结合承担的职责任务和人员聘用现状，市人社局审核下达聘用岗位。

9月23日到市卫生局领取《事业单位岗位设置核准表》。3、9月23日—29日，组织竞聘阶段。

在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制定竞争聘任实施方案，经职工代表会议或全体职工会议通过，于9月23前报市卫生局审核备案后，组织开展竞争聘任工作。

竞聘工作结束后，进行公示，公示结束后，到市卫生局领取《聘用合同》和《岗位证书》，组织做好签订工作。4、9月29日—9月30日，办理聘用手续阶段。

将《事业单位人员聘用登记表》、《岗位证书》、《聘用合同》填写完全后，携带专业技术任职资格证书、上一聘期的聘书、工人技术岗位等级资格证书、职称计算机合格证书等相关证明材料一并报市卫生局政工科，电子版文件通过卫生网发送。

三、严格解聘辞聘管理，建立岗位聘用核准备案制度 事业单位人员的解聘辞聘，严格按照上级有关聘用管理办法，以及双方签订的《聘用合同》的约定进行，依法保护聘用单位和受聘人员的合法权益。解聘辞聘按以下程序办理：

1、个人申请辞聘的：辞聘人员向聘用单位提出书面辞聘申请（需签字捺印），聘用单位和主管部门集体研究形成决议。单位要求解聘的：聘用单位和主管部门集体研究形成决议，向拟解聘人员下达解聘告知书。

2、主管部门将拟解聘辞聘人员情况进行公示，公示时间不少于7个工作日。

3、填写《事业单位解除聘用合同人员编制审核备案表》，报市编办审核盖章。

4、主管部门向市人社局提报《事业单位人员聘用备案审批表》和解除聘用合同报告，以及辞聘申请（或解聘告知书）、会议记录、编制审核备案表等材料原件及复印件。

5、市人社局核准备案后，聘用单位和解聘辞聘人员签订解除聘用合同证明书（一式四份，个人、聘用单位、人社局、人事档案各存一份），办理工资变更、编制核销、人事档案转移、社会保险关系调转等手续。

事业单位新进人员和非解聘辞聘减少人员的，以及人员工作岗位发生变动的，主管部门应予5个工作日内，填写《事业单位人员聘用备案审批表》，携带相关证明材料原件及复印件，报市人社局核准备案后，办理《聘用合同》和《岗位证书》的签订、变更或解除等手续，实现事业单位岗位聘用的动态化管理。

四、长期不在岗人员的聘用

长期不在岗的在编工作人员，所在单位应通知其参加本单位竞聘，因个人原因不参加岗位竞聘，且未按人事管理权限审批的，所在单位可以按有关规定予以辞退或解聘。确属因病不能坚持正常工作并已按规定履行相关手续的人员，其考核、工资待遇等按 7 有关规定执行。

五、组织领导

基层医疗卫生机构岗位聘用工作是基层医疗机构综合改革的重要内容之一，政策性强，涉及面广，直接涉及到基层医疗卫生机构工作人员的切身利益，要切实加强领导，坚持民主、公开、公平、竞争、择优的原则，严密组织、精心策划，确保按期完成。有条件的单位可探讨实施分专业设置岗位和实施竞争聘任。在此过程中，要及时研究总结在实施过程中的新情况、新问题，注意化解矛盾。必须严明工作纪律，严格工作程序。对在竞聘过程中工作不认真，不按程序办事，打击压制竞聘人员等违法、违纪现象，一经查实，严肃处理；对在竞聘工作中无理取闹，恐吓、纠缠领导，干扰正常工作秩序的人员按有关规定予以处理；对在竞聘过程中弄虚做假、营私舞弊的单位和个人，一经查实，将进行通报批评，直接责任人，三年内不得参加相应专业技术职务的评聘。

XXXX卫生院

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