

襄阳汽车职业技术学院 关于开展 2019 年度专业技术岗位聘用工作的 实施方案

为做好学院岗位设置与专业技术人员聘用工作，科学合理配置学院人力资源，根据市级有关文件精神，学院对符合基本条件或岗位需要人员，开展 2019 年聘用工作，使我院聘用工作规范化、制度化、科学化，现将有关事宜通知如下：

一、指导思想

立足学院实际，突出高职教学和管理特色，激励和促进优秀骨干教师尽快脱颖而出，进一步加强学院教师队伍建设，培养和造就更多的学术骨干，提升教师队伍的创新能力和竞争实力，为学院全面、协调、可持续发展提供人才支持和智力保障。

二、基本原则

1. 坚持总量控制、优化结构、持续发展的原则。
2. 科学设岗、按岗申报、逐级晋升聘用的原则。
3. 吸引人才、稳定骨干、鼓励创新和促进专业建设的原则。
4. 公开、公平、公正的原则。公开聘用岗位、聘用条件、聘用办法、聘用程序。

三、实施范围与对象

学院在职在岗在编（已入市人社局工资系统）的专业技术人员、学院行政管理人员中受聘在专业技术岗位及两类岗位任职的人员。

四、组织领导及工作程序

（一）组织领导

1. 成立专业技术岗位聘用考核工作领导小组，负责聘用工作的组织、协调及对竞聘人员的资格审查和量化考核。办公室设在人事处，负责岗位考核聘用的有关工作。

组长：王达文

副组长：高坤、包科杰、

成 员：付克强、冷宣强、马国超

2. 成立评审小组。各教学单位要成立由各单位领导成员、教研室

主任、骨干教师代表、职工代表组成的评审工作小组，两类岗位和其他专业技术人员小组分别由教务处、人事处牵头，组成由学院分管领导、相关单位负责人及有关方面代表参与的评审小组，负责组织本小组的推荐工作。

3. 小组制定细则评审推荐。考核小组制定本小组聘用细则，经广泛征求意见，在本单位通过一定民主形式通过后，报人事处备案。然后依据方案进行推荐。

（二）工作程序

1. 依照省市有关政策和获批指标，学院制定聘用方案。

2. 人事处组织宣传岗位聘用政策及实施步骤。

3. 公示可参聘人员名单及指标分解。

4. 符合条件人员向所在考核小组提出书面申请。申报表见附件 2。

5. 对拟聘用人员进行材料初审及赋分。

6. 学院将资格审核通过人员及一票当选人员的情况提供给相应小组，由小组开展评议，并按推荐职数，确定参聘候选人员，在小组内予以公示（一票当选人员不占用所分指标）。经本小组公示无异议后，将推荐人员及一票当选人员名单及评分情况报送人事处。

7. 学院评审。学院岗位聘用考核工作领导小组授权召开评审会，组织有关专家对各单位推荐人选进行综合考评，最后投票产生各级拟评人员名单，报学院研究决定。

8. 上报。由人事处统一上报聘任结果，人社局批准后办理正式聘用手续。

（三）评审方式及原则

1. 评审方式

根据候选人相关情况，以同意或不同意方式作选择。候选人得同意票数过半为当选；若第一轮投票过半数人未达到设定人数，再对得票排前面的未过半数人进行第二轮投票，依次类推。

2. 评审原则

①德能勤绩优者优先；

②分值排前的优先；

③同等条件下距离退休还有两年的优先。

3. 取得各类专业技术职务任职资格人员中，学院引进的紧缺专业人才、骨干教师、学科带头人、双师型教师等在同等条件下优先聘用。

五、聘用条件

（一）基本条件和要求

专业技术岗及两类岗位人员的聘用基本条件，主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。其基本条件为：

1. 拥护中国共产党的领导，坚持党的基本路线，热爱社会主义祖国，热爱教育事业，遵纪守法、作风正派，具有良好的品行和职业道德，具有满足岗位所需的专业知识和专业技能，具有适应岗位要求的身体条件。

2. 取得相应资格。

3. 职岗合一。所谓职岗合一是指所取得的任职资格与所从事岗位的专业和工作一至。近5年在职在岗且全勤完成本职工作任务，从事拟聘用岗位工作或承担有拟聘用岗位工作职责，年度考核为称职及以上。

4. 聘用在下一级相应专技岗位并任满规定年限（3年）。

5. 身心健康，能够坚持正常工作。

6. 两类岗位任职人员，必须同时具备以下条件：

（1）所聘管理岗位的职责任务需要具备专业技术背景，负责本部门主要专业技术业务的组织和管理工作的；

（2）担任校领导或所聘管理岗位为教学、科研、学科建设等内设机构管理岗位正职和副职领导职务；

（3）在岗人员仍然从事专业技术工作，承担了教学、科研等具体专业技术任务；

（4）在岗人员完成了两类岗位的职责任务，达到规定的工作标准，取得了较好的工作业绩。

（二）一票当选条件

具备下列条件之一者，且无一票否决的，可直接取得校内聘任资格（在职务评审中已享受过的，不再享受）。

1. 响应省市有关政策，积极参与援疆、援藏的专业技术人员；

2. 省部级教学成果二等奖及以上获得者（主持人）；

3. 湖北省政府津贴获得者或者省教学名师荣誉称号获得者；
4. 省部级及以上综合类表彰的先进工作者，或省部级以上劳动模范；

5. 为学院的建设与发展作出重大贡献、为学院争得巨大荣誉或创造重大经济价值等学院聘任工作领导小组认可的其他条件。

符合“一票当选”条件的，由个人申请(申报表见附件4)，在小组初审，报学院聘任领导小组审核。通过人员直接上学院评审会。

(三) 一票否决条件

有下列情况之一者，不得参与竞聘。

1. 有严重师德师风问题，被上级通报、查处或对学校造成恶劣影响的。
2. 拒不服从学校工作安排的。
3. 近三年以来，年病假累计满 120 天或事假累计满 30 天或旷工累计一周者。
4. 近三年以来，一年以上未在学校相应岗位工作者。
5. 论文、成果、荣誉证书弄虚作假者。
6. 凡受到党内警告、行政记过、行政拘留等以上处分的，当年或受处分期间不得参加岗位聘用。

(四) 专业技术岗位各层级聘任条件

参加岗位竞聘人员，除满足各级专业技术岗位基本条件外，还应满足以下相应的各层级聘任条件。

1. 正高四级岗位

取得正高级专业技术职务，未聘用在教授岗位的，可申报竞聘四级专业技术岗位。

2. 副高五级岗位

任副高六级满 3 年的人员，完成额定教学、教育、科研工作量的专业技术人员，可以申报竞聘五级专业技术岗位。

3. 副高六级岗位

任副高七级满 3 年的人员，完成额定教学、教育、科研工作量的专业技术人员，可以申报竞聘六级专业技术岗位。

4. 副高七级岗位

(1) 申报条件。取得副高任职资格、任中级八级满 3 年的人员，完成额定教学、教育、科研工作量的专业技术人员，可申报竞聘七级专业技术岗位。

(2) 破格申报条件。取得副高任职资格、任中级九级人员满 3 年的人员，完成额定教学、教育、科研工作量的专业技术人员，上一聘期中从事班主任或辅导员或兼任教育管理工作一年以上，聘用在现岗位职务以来，至少有一次年度考核为“优秀”，且满足下列条件之一的，可申请高聘七级专业技术岗位（申报表见附件 3）。

①省、市政府津贴获得者；

②襄樊市政府及以上表彰的“劳动模范”、“优秀教师”、“五一劳动奖章”、“隆中工匠”人选获得者；

③省级精品课程负责人或者教学团队负责人。

④省部级科技进步三等奖及以上的参与人（排名前二）

⑤主持指导的学生个人或团队，在政府部门主办的专业技能大赛上获国家级二等奖及以上省级一等奖（指导者排序第一）

⑥主持专业建设，使本专业成为教学改革试点专业。

⑦负责专业实训基地的建设，并成为各级高等职业教育实训基地。

(3) 内部低职高聘条件。取得副高任职资格，完成额定教学、教育、科研工作量的专业技术人员，上一聘期中从事班主任或辅导员或兼任教育管理工作一年以上，聘任在现岗位职务以来，至少有一次年度考核为“优秀”，可申请内部高聘七级专业技术岗位（申报表见附件 5）。

5. 中级八级岗位

任中级九级满 3 年的人员，完成额定教学、教育、科研工作量的专业技术人员，可申报竞聘八级专业技术岗位。

6. 中级九级岗位

任中级十级满 3 年的人员，完成额定教学、教育、科研工作量的专业技术人员，可申报竞聘九级专业技术岗位。

7. 中级十级岗位

(1) 申报条件。取得中级任职资格、任助理十一级满 3 年的人

员或学院紧缺引进人才取得中级任职资格，完成额定教学、教育、科研工作量的专业技术人员，可申报竞聘十级专业技术岗位。

(2) 破格申报条件。取得中级任职资格、任助讲十二级人员，完成额定教学、教育、科研工作量的专业技术人员，上一聘期中从事班主任或辅导员或兼任教育管理工作三年以上，聘任在现岗位职务以来，至少有一次年度考核为“优秀”，且满足四至七级低职高聘或下列条件之一的，可申请高聘十级专业技术岗位。

①院级精品课程负责人、教学团队负责人；

②市级以上教学团队参与人（排名前三名）；

③国家、省级精品课程参与人（排名前三名）；

④院级优质课比赛（教学比武）二等奖及以上。

⑤参加校级以上科研项目，或参与完成省级以上教学质量工程项目。

⑥获本专业相关的国家专利 1 项以上，或指导学生参加校级以上专业比赛获二等奖以上（个人排名前三名）。

(3) 内部低职高聘条件。取得中级任职资格，完成额定教学、教育、科研工作量的专业技术人员，上一聘期中从事班主任或辅导员或兼任教育管理工作三年以上，聘任在现岗位职务以来，至少有一次年度考核为“优秀”，可申请内部高聘十级专业技术岗位。

8. 初级十一级岗位

任助讲满 3 年的人员，完成额定教学、教育、科研工作量的专业技术人员，可申报竞聘十一级专业技术岗位。

六、2019 年度岗位职数分解

1. 正常竞聘职数：根据市人社局【2016】8 号文件核定的岗位数量指标，结合学院实际按一定比例确定本次晋升数量，拟聘我院 2019 年正高 4 级 1 个，副高 5 级 10 个，6 级 14 个，7 级 4 个；中级 8 级 7 个，9 级 7 个，10 级 9 个；助理 11 级 17 个（分解表见附件 1）。

2. 学院内部低职高聘竞聘职数：7 级 1 个，10 级 10 个。

七、相关时间界定

1. 受聘现职时间的起始时间以获得聘用时间为准，截止时间均为 2018 年 12 月 31 日；

2. 年度考核时段为 2016、2017、2018 三个年度；
3. 常规教学、社会实践、班主任（辅导员）考评考核时段为 2016、2017、2018 年三个学年度；
4. 科研成果（论文等）、相关表彰、奖励、荣誉的统计时间为 2016、2017、2018 年三个学年；
5. 招生工作考核时段为 2016、2017、2018 三个年度。

八、几类情况的处理与说明

1. 根据省、市相关文件精神，从事与本系列职称相应的专业技术工作或者自学院成立以来从事相应专业技术管理工作满 5 年及以上，认定职岗合一。

2. 以考代评取得相应任职资格人员申请聘用相关专业技术职务岗位，必须符合省、市职改办相关文件规定的必备评审条件，拟聘岗位与所取得任职资格的专业一致；

3. 首次设岗聘在专技岗，现从事管理和工勤技能岗工作的人员，申请聘用相关专技岗位，近5年须有从事拟聘用岗位工作或承担过拟聘用岗位职责3年以上的经历；

4. 取得各类专业技术职务任职资格的人员中，首次设岗聘用和现从事工作均在管理和工勤技能岗位人员，不予受理转聘专技岗申请。首次设岗聘在管理和工勤岗现从事专技岗工作3年以上人员，申请转岗聘用，须经学院同意转岗并报经人社部门审批同意后方可参予申请聘用；2年以下人员，原则上不予受理转聘专技岗申请。

九、本办法自公布之日起执行。

十、本办法由人事处负责解释。

- 附件：
1. 2019 年度岗位聘任小组岗位职数分解一览表
 2. 2019 年度岗位竞聘个人申报表
 3. 破格人员资格申报表
 4. 一票当选条件资格申报表
 5. 低职高聘人员资格申报表