

浙江外国语学院文件

浙外院办〔2015〕30号

浙江外国语学院院长办公室关于印发学校专业技术职务评聘实施办法（试行）的通知

各单位、部门,各学院:

现将《浙江外国语学院专业技术职务评聘实施办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

浙江外国语学院院长办公室

2015年4月16日

浙江外国语学院专业技术职务评聘实施办法（试行）

为进一步做好学校专业技术职务评聘工作，根据国家和省有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，进一步推进人才强校战略，深化学校人事制度改革，建立按岗评聘、平等竞争、择优聘任、科学评价、严格考核的专业技术职务聘任制度和竞争激励机制，从有利于教师专业发展、有利于提高教师队伍和专业技术队伍整体素质和综合实力、有利于提高教学科研水平和人才培养质量、有利于提升解决经济社会问题的能力出发，积极稳妥、科学合理的开展专业技术职务评聘工作。

二、基本原则

（一）按岗聘任，评聘合一，将专业技术职务聘任和岗位设置与聘用管理制度结合起来。

（二）分类评聘，人尽其才，建立对不同系列、学科门类专业技术人员行分类管理、评价机制。

（三）平等竞争，择优聘任，强化公示环节，保证教职工的知情权和监督权，鼓励优秀人才脱颖而出。

（四）教研并举，质量并重，坚持对教学、科研工作一视同仁，业绩数量与质量同等重要原则。

（五）强化评价，重视考核，坚持专家评价、分类评价、综合评价相结合，重视年度考核和聘期考核。

三、评聘机构

（一）成立专业技术职务评聘工作领导小组（以下简称“领导小组”），由学校领导组成，讨论决定专业技术职务评聘的重

大事项，研究解决评审中的重大问题，领导开展专业技术职务评聘工作。专业技术职务评聘工作领导小组下设办公室，挂靠人事处，负责专业技术职务评聘的日常工作。

（二）成立专业技术职务评聘考核推荐组，由各二级学院（单位）党政负责人、专家及教师代表组成，负责专业技术职务评议推荐工作。

（三）学校根据当年度申报情况组建由校内外专家组成的学科评议组（以下简称“学科组”）。学科组成员一般为 5 至 9 人，须具有本专业高级专业技术职务，其中具有正高级专业技术职务成员不得少于三分之二。学科组的职责是对申报各类各级专业技术职务的全部材料进行审核，对推荐对象的教科研能力和学术水平进行专业评议，提出评议意见，评议结果作为专业技术职务评聘的依据之一。

（四）学校成立由有关学科专家代表、学术委员会成员代表、校领导以及机关职能部门负责人组成的专业技术职务评聘委员会（以下简称“评聘委员会”），人数一般为 21-29 人。委员一般应具有高级专业技术职务，其中具有正高级专业技术职务成员不得少于三分之二。成员中应有一定比例的校外专家。评聘委员会成员每年都要有一定比例的调整。

评聘委员会会议承担对自主评聘的各系列专业技术职务的评审和聘任；对其他系列中属于以考代评的，根据考试结果进入评聘程序；属于委托评审或考评结合（评审阶段）的，进行评审推荐，并根据委托评审结果进行聘任。

四、评聘程序

学校按年度（聘期）公布评聘计划，并根据预申报情况、学校专业技术职务评聘规划和空岗情况确定当年（当期）的拟聘岗位数。

(一) 学校自主评聘各系列，实行个人申请、所在单位审核推荐、学校评审聘任、评聘结果报备等程序。

1. 个人申请。递交有关申报材料，申请人应对本人的学术行为是否符合学术规范，所提供的材料是否真实作出承诺。

2. 所在单位审核推荐。所在单位对申报材料的真实性进行审查。根据审核结果，对申请人员是否推荐提出明确意见。相关材料公示 3 个工作日，无异议后报学校审核。

3. 学校审核公示。人事处会同教务处、科研处、学工部等职能部门对各单位申报材料进行审核，并将审核结果反馈至各单位，进行推荐排序。同时，对符合条件人员的申报资格进行网上全信息公示 7 个工作日。

4. 学术成果代表作校外同行专家评议（简称“代表作送审”）

(1) 学校对申报高级职务人员进行代表作进行送审。送审工作由学校统一组织进行。

(2) 申报正高级专业技术职务者须提交 3 篇代表性论著（科研成果），学校聘请 5 名校外高级专业技术职务的同行专家进行评议；申报副高级专业技术职务者须提交 2 篇代表性论著（科研成果），学校聘请 3 名校外高级专业技术职务的同行专家进行评议。评议结果分完全达到、达到、基本达到和尚未达到。

(3) 破格申报的，代表作送审须加送。其中，申报正高级专业技术职务者须提交 3 篇代表性论著（科研成果），学校聘请 7 名校外高级专业技术职务的同行专家进行评议，评议结果为“达到”及以上有 5 名的方可进入下一步程序；申报副高级专业技术职务者须提交 2 篇代表性论著（科研成果），学校聘请 5 名校外高级专业技术职务的同行专家进行评议，评议结

果为“达到”及以上有3名及以上的方可进入下一步程序。

(4) 提交同行专家的评议材料一般包括代表性论著(科研成果)和《专业技术职务评审综合考核表》。代表性论著(科研成果)应是申请人任现职(级别)以来公开发表(鉴定)的,并为第一作者(第一完成人)。增刊、专刊、清样稿或只有用稿通知的稿件等不能送审。转聘以后晋升高一级专业技术职务或高级专业技术职务转聘,代表性论著必须有1篇(部)是任现职以来发表的。发表时间截至申报当年6月30日。

(5) 申报人可提出2名以内回避专家,同时实行学缘回避制度,申报者须提出最后学位毕业院校及导师姓名。

(6) 同行专家鉴定结果两年有效。

5. 学科组评议推荐。学科组对应聘人员进行评议,并将评议意见提交学校评聘委员会。进入学科组评议程序即视为参加本年度专业技术职务评审。

6. 学校评聘委员会评聘。会议须有2/3以上委员出席方能举行会议,经出席会议委员2/3以上通过,其结果方为有效。未到会评委不得委托投票或补投票。

7. 学校评审结果网上公示,对拟聘人选进行聘前公示7个工作日。

8. 学校发文聘任。

9. 评聘结果报备,本年度评聘结果报省教育厅和省人力资源和社会保障厅审核备案。

(二) 以考代评系列和考评结合系列(考试阶段),实行个人申请、所在单位审核推荐、学校同意、参加资格考试、根据考试结果学校聘任、评聘结果报备等程序。

(三) 委托评审系列和考评结合系列(委托评审阶段),实行个人申请、所在单位审核推荐、学校评审推荐、委托评审、

根据委托评审结果学校聘任、评聘结果报备等程序。

（四）获博士学位或硕士学位申请初聘中级或初级职务，实行个人申请、单位考察推荐、学校聘任的程序。学校每年6月、12月集中受理初聘申请。

（五）从外单位引进（录用）的人员，以学校会议审定的专业技术职务进行聘任，但在原单位评聘材料不全的，须进入学校评聘程序。

五、其他有关政策

（一）学校在核定的岗位总量和结构比例内，根据事业发展和教师队伍建设需要，在保证重点、保证质量、预留一定发展空间的前提下，确定年度具体评聘计划，并严格在核定的岗位结构比例内开展评聘工作，不再进行与岗位聘任相脱离的资格评审。

（二）长期从事公共课、基础课教学，教学工作量大，学生评价一直较高的一线教师，可予以优先考虑；从行业企业引进的、具有行业企业高级专业职称的，首次评聘，可予以优先考虑；长年在欠发达地区开展科创服务中做出贡献的教师和科创工作者，可予以优先考虑。

（三）在教育教学改革、科研创作以及在产学研合作等社会服务工作中成果特别突出，经济效益和社会效益特别显著的教师等人员，可不受学历、资历、年限等条件限制，破格晋升相应的教师等专业技术职务。

六、聘任管理

（一）严格专业技术职务聘期考核制度，对聘任人员思想政治表现、职业道德、履行岗位职责的能力和工作实绩进行考核。考核分为年度考核和聘期考核，考核由各二级单位组织实施，考核结果报人事处审定。考核结果作为续聘、晋升、低聘、

或解聘的依据。

（二）对未能履行岗位职责、未完成二级单位额定的基本工作任务，或未达到规定的工作要求的专业技术人员，不再续聘或晋升高一级职务。

（三）当年达到退休年龄的，不进行高一级职务的评聘工作。对接近退休年龄的人员，应严格按学校聘任条件进行评聘，不得降低标准。

（四）要从严控制同时聘任在管理岗位和专业技术岗位的“双肩挑”人员。确需“双肩挑”的，应按照规定范围、条件和程序从严把握，实行“双岗双考”。不承担具体专业技术工作的，不再聘为“双肩挑”。今后将把“双肩挑”人员统一纳入学校专业技术岗位结构比例管理。

七、有关工作要求

（一）各单位要高度重视教师等专业技术职务聘任制改革工作，切实加强组织领导和统筹协调，确保该项工作顺利推进。

（二）规范专业技术职务聘任程序，严格公示制度，做到“评前评后双公示”。学校纪检监察部门对评聘工作进行全程监督；各级工作人员应严格遵守工作纪律，认真履行职责，在评聘过程的各个环节做到公平公正公开。

（三）在推进专业技术职务聘任制工作中，要正确处理改革、发展、稳定的关系。要充分认识到聘任制工作的复杂性和艰巨性，妥善做好新旧政策衔接工作和有关政策的宣传解释工作，营造和谐氛围，促进专业技术队伍的成长。

八、本办法自公布之日起实施，由人事处负责解释。