

温州大学文件

温大行政〔2017〕312号

关于印发《温州大学专业技术职务评聘管理 实施办法（2017年修订）》的通知

各学院、各部门：

现将《温州大学专业技术职务评聘管理实施办法（2017年修订）》印发给你们，请遵照执行。

温州大学

2017年11月3日

温州大学专业技术职务评聘管理实施办法

(2017 年修订)

为深化学校人事制度改革，推进专业技术职务评聘制度实施，根据《关于深化高校教师专业技术职务评聘制度改革的意见》（浙教高科〔2014〕28号）、《关于高校教师专业技术职务评聘制度改革有关问题的通知》（浙教高科〔2014〕84号）等相关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

一、指导思想和工作原则

指导思想：建立按需设岗、平等竞争、择优聘任、科学评价、严格考核、合约管理的专业技术职务评聘制度和竞争激励机制，充分发掘教师潜力、增强教师活力、提高教师竞争力，建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。

工作原则：按需设岗，评聘结合；合理定位，分类管理；平等竞争，择优聘任；重视考核，强化评价；保持稳定，逐步推进。

二、实施范围及专业技术职务设置

根据浙教高科〔2014〕28号、84号文件精神，从2014年起，由学校自主组织专任教师、科学研究、思想政治教育、实验技术、图书资料等岗位工作的各级各类专业技术职务的评聘工作。

工程技术等其他辅助岗位专业技术人员在空缺岗位内由学校向有关评委会择优推荐评审，自主聘任。实行“以考代评”的由学校根据工作需要，在空岗数内择优聘任。

(一) 专业技术职务设置

1. 专任教师系列：助教、讲师、副教授、教授。
2. 科学研究系列：研究实习员、助理研究员、副研究员、研究员。
3. 思想政治教育系列：助教、讲师、副教授、教授。
4. 实验技术系列：助理实验师、实验师、高级实验师、实践教学型教授。
5. 图书资料系列：助理馆员、馆员、副研究馆员、研究馆员。
6. 其他系列：工程技术、档案、财务、审计等相应系列的专业技术职务。

(二) 教师职务分类

为体现分类管理，根据工作任务的侧重点，教师职务具体分为教学科研并重型、教学为主型、科研为主型、社会服务实践与推广型。

其中教学科研并重型既承担教学工作，又承担科研任务；教学为主型以讲授大学公共课程、本科课程为主；科研为主型主要以科学研究任务为主；社会服务实践与推广型主要从事技术开发、成果转化等工作。

各类型岗位的比例由学校设定，其中教学科研并重型教师应占本单位教师总数 70% 以上，实行按需设岗、自选申报、分类评价、动态管理。

考虑到学校专任教师的职数限制，为确保学校人才可持续发展，每年结合专任教师类型的职称岗位评聘过程，在未通过评审

的高级职称申报者中，竞争性遴选不超过 40%比例的人员作为校内低职高聘者。校内低职高聘者享受校内岗位津贴不超过三年，在后续职称评聘通过后按照新的聘任岗位享受待遇，低职高聘待遇不再享受。校内低职高聘者在聘期内可以对外使用温州大学相应职称进行相关学术活动。

三、岗位数及使用

在上级核定的岗位总量及岗位结构比例内，结合学校实际和发展需要，适时核定各系列专业技术岗位职数，专业技术职务严格在核定的岗位职数范围内评聘。

四、评聘组织设置及职责

（一）学院考核推荐组

学院考核推荐组由各学院学术（教授）委员会成员、院领导组成，成员人数须在 7 人或以上。学院考核小组负责制定本学院的评聘实施细则、评聘条件等，由学院学术（教授）委员会审议通过后施行；对本学院应聘人员的思想政治表现、职业道德、业务能力和工作实绩进行考核，并根据考核结果和学校当年分配的推荐名额，向校学科评议组排序推荐。

（二）学科评议组

学科评议组负责对学院考核推荐组推荐的申报人员进行评审。

专业技术职务学科评议组原则上分为：①理科组；②工科组；③文科I组；④文科II组；⑤综合组；⑥独立学院组等。理科、工科和文科组别一般按照教育部学科或者专业目录进行分组，其中：文科II组指艺术学、外国语言文学、体育学、课程与教学论、学前

教育学、思想政治教育等学科或者专业课程人员类别，建筑学由于学科特殊性，也纳入文科II组；文科其他学科人员归入文科I组；综合组为除专任教师系列以外的其他系列人员组别；独立学院组为温州大学瓯江学院、温州商学院的人员组别；思想政治教育系列在文科II组中单列评议，向学校评聘委员会推荐比例原则上不低于当年本学科评议组总推荐比例。同时，每年根据各个类型和系列申报情况，上述组别构成可适度微调，也可按照不同系列类别设置相关学科评议组，以统筹兼顾、全局把握、确保评审质量。学校在学科评议组基础上设置：理科、工科、文科三个大的综合评议组，再次对正高级专业技术职务申报人员进行评议审核。

在每年的专业技术职务评聘过程中，由人事处根据参评人员归属学科，以及当年申报推荐的具体情况进行评议组的统筹安排。

学科评议组根据当年岗位指标分配情况，结合参评人员实际向学校评聘委员会进行遴选推荐。学科评议组成员原则上由参加评审人员所属学科领域正高级专业技术职务人员组成，成员人数须在 7 人或以上，其中可以有一定比例的校外聘请专家。学校按学科组建学科评议组专家库，在召开评审会议之前抽取产生当届学科评议组成员。

（三）学校评聘委员会

学校评聘委员会负责全校专业技术职务评聘工作。其主要职责是研究处理专业技术职务评聘工作中的有关重要问题；研究决定高级专业技术职务聘任人选，包括审核各学科评议组通过的拟聘人选、研究评议特别优秀人才的评聘；以及指导校内各级评聘

组织开展工作。

学校评聘委员会人数不得少于 25 人，由校领导、校学术委员会成员、相关职能部门负责人、教师和其他专业技术人员代表组成，也可以聘请部分校外专家参加。

学校评聘委员会设立校评聘申诉受理委员会，其主要职责是受理全校专业技术职务评聘工作中出现的各类争议、投诉和申诉，并根据调查情况予以调解或处理。

（四）专家遴选要求

学校评聘委员会、学科评议组和学院考核推荐组的成员，应具有：

1. 良好的思想政治素质和职业道德，作风正派、办事公正，自觉遵守评审工作纪律，能正确掌握和执行评审政策；
2. 有较高学术技术水平和较丰富的教育教学经验，有较深厚的专业基础理论知识和丰富的专业技术工作实践经验；
3. 一般要求担任正高级专业技术职务 3 年以上。
4. 年龄一般不超过 60 周岁。
5. 专家在考核推荐、评议、聘任时，涉及本人或亲属时应主动回避。

五、职务聘任要求

（一）遵守国家法律法规，具备良好的思想政治素质和职业道德。全面贯彻党的教育方针，认真履行岗位职责，教书育人、管理育人、服务育人。对思想政治表现差、违背职业道德，造成不良影响的专业技术职务申报人员，实行“一票否决”。

(二) 身心健康，能坚持正常工作。具备本学科、本岗位较为系统的理论基础、专业知识和实践能力。认真履行岗位职责，完成学校和所在单位安排的教育教学、科学研究、管理服务等工作任务。

(三) 符合学校规定的基本任职条件和所在学院(部门)的补充规定。学校的基本任职条件为应聘相应职务的最低要求。各学院(部门)在学校基本任职条件的基础上，可根据本单位实际，制定补充规定。各学院自行设定的专业技术岗位职责和评聘条件，经学院学术委员会或教授委员会审议，学院党政联席会议研究通过，报学校核准后实施。

六、评聘基本程序

(一) 确定岗位职数。学校按照核定的专业技术职务评聘规划，结合当年申报数量情况初步确定岗位职数。最终的岗位职数将结合外审通过情况，在学科组评议前由学校职称评聘委员会办公室确定，并在校评聘委员会会议上予以公布。

(二) 受理评聘申请。学院受理教师的申请，符合评聘条件的应聘人员应如实提交学历、资历、业绩、专业成果等材料。晋升职务人员的专业成果应是聘任相应职务(或具有任职资格)后取得的。应聘人员的申报材料，经职能部门审核后，在本单位公示7个工作日。

(三) 学院考核推荐。学院专业技术职务评聘小组对应聘人员的思想政治和工作表现、资格、业绩和成果进行综合考核，在学校核定的推荐名额内向校学科评议组排序推荐高级专业技术职

务的应聘人选。

(四) 学术成果鉴定。成果鉴定由学校人事处负责实施，由校外同行专家进行匿名学术评议，原则上送审同层次及以上高校或单位，不送审省内高校及申报者学习经历所在单位，申报者可以提出需要回避的专家（不超过两位）。评议结论作为提交学科组评议的必要条件，送审评议结论分为达到、基本达到和尚未达到三个等级。申报正高级专业技术职务和破格申报，须有 4 位及以上的专家给予已达到或基本达到的鉴定意见；申报副高级专业技术职务，须有 2 位及以上的专家给予已达到或基本达到的鉴定意见。即同行学术评议有两个尚未达到的结论，不进入学科组评审环节。

(五) 学科组评议推荐。校学科评议组对学院专业技术职务评聘小组推荐的应聘人选进行评议，并将考核评议意见提交学校评聘委员会。校学科评议组须有 2/3 或以上的成员出席方可召开，校学科评议组以无记名方式进行投票表决，表决结果提交校评聘委员会审议聘任。

(六) 校评聘委员会审议确定拟聘人选。评聘委员会须有 2/3 或以上的成员出席方可召开，评聘委员会对学科组推荐结果进行综合评审，根据公布的岗位数，确定拟聘人选，但应聘人选必须获得参会成员 2/3 或以上同意票数。

(七) 拟聘人选公示，公示期为 7 个工作日。

(八) 学校发文聘任。

七、岗位聘任管理

(一) 学校对教师等各类各级专业技术职务的岗位设置和聘任管理实行总量和结构比例控制。

(二) 对特别优秀的引进人才，由学院考察推荐，提交学校职称评聘委员会办公室评议、经校长办公会或党委会研究同意后直接聘任。

(三) 严格实施教师等专业技术职务的考核制度。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。考核结果作为续聘、低聘、解聘或晋升的依据。

(四) 对未能履行岗位职责、未完成学校和各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职务人员，学校和各单位不得续聘或聘其担任高一级职务。

(五) 严格执行国家有关专业技术人员退休的法规，对当年度达到法定退休年龄，且未办理高级专家延长退休年龄手续的专业技术人员，不接受应聘高一级职务申请。

(六) 对于在竞聘或聘期考核中，确因业务工作实绩不符合原聘岗位任职条件而低聘，且退休前仍在低聘岗位的专业技术人员，若其在原聘岗位连续聘满 2 个及以上聘期，且现聘岗位年度考核和聘期考核均符合要求，在达到法定退休年龄的前 2 个月，可以将其重新聘任到原聘岗位，并在其到达法定退休年龄时按规定办理退休手续，可享受原聘岗位的退休待遇。

(七) 其他辅助岗位专业技术人员在空缺岗位内由综合评议组择优向学校评聘委员会进行推荐。

(八) 对自主评审范围之外的其他系列的评聘管理。①根据

省市要求和安排，组织教师到指定部门参加相关系列评审，但报名前先经过学校批准；②学校对非学校自主评聘的系列规定了工作业绩下线要求，同时加以指标控制，对其实施双向控制管理，未达到学校的规定下线不得评聘；③参加学校统一评聘会议，且达到相应规定要求给予聘任。

（九）教师评聘高一级专业技术职务获得通过者，五年内不得提出调离学校。

八、监督及争议处理

（一）专业技术职务评聘工作坚持公开、公平、公正、择优原则，坚持评聘对象、评聘材料、评聘结果公示制度及评聘标准、评审程序公开制度，接受群众监督。

（二）专业技术职务评聘工作接受纪检监察部门全程监督。

（三）严格公示制度，对公示期间群众反映的问题，相关单位要认真调查核实。

（四）应聘人员违反学术道德行为的，按学校有关规定处理。

（五）学院考核推荐组、学科评议组、学校评聘委员会的专家成员在涉及本人或亲属时，执行回避制度。

（六）应聘人员如有异议，应以书面形式实名向各级评聘组织、校评聘申诉受理委员会和人事仲裁机构提出申诉。

九、附则

（一）本办法自2018年1月1日起施行。《温州大学专业技术职务评聘管理实施办法》（温大行政〔2014〕220号）同时废止。

上级业务主管部门有新规定的，按上级有关规定办理。

(二) 本办法由人事处负责解释。

温州大学校长办公室

2017 年 11 月 3 日印发
