# 2024年度松江区教师专业技术职务评聘工作方案(试行)

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2024-06-29

*第一篇：2024年度松江区教师专业技术职务评聘工作方案(试行)2024年度松江区教师专业技术职务评聘工作方案（试行）为打造一支高素质的师资队伍，更好地引领教师专业发展，逐步建立和完善职务评审与岗位聘用相结合的用人制度，实现职务聘任和岗位聘...*

**第一篇：2024年度松江区教师专业技术职务评聘工作方案(试行)**

2024年度松江区教师专业技术职务评聘工作方案（试行）

为打造一支高素质的师资队伍，更好地引领教师专业发展，逐步建立和完善职务评审与岗位聘用相结合的用人制度，实现职务聘任和岗位聘用的统一，根据（沪教委人〔2024〕77号、沪人[2024]128号、沪人[2024]54号、沪教委人[2024]56号、沪教委人[2024]51号、沪松教人[2024]42号和沪松府办【2024】32号文件精神，现就做好2024年度教师专业技术职务评聘工作提出如下要求：

一、工作目标

1、深化职称改革，促进人才流动，完善有效的竞争激励机制和职务能上能下，待遇能高能低，人员能进能出的单位用人机制，逐步提高本区教师队伍整体的专业化水平。

2、逐步建立教师专业技术职称评聘结合的机制，进一步完善以学校为单位的高、中级教师职务岗位设置和聘任制度。

3、充分发挥专业技术职务评聘工作在我区师资队伍建设中的激励功能和导向功能。

二、教师专业技术职务评聘要求 事业单位岗位设置首聘后，聘任教师专技岗位的任职条件须严格按照本区教育局下属事业单位教师招聘条件。

1、初级（员级）三级教师专技职务的聘任：具有幼儿园教师资格证书，大学专科毕业后，在幼儿园教育教学岗位上满一年，参加新教师见习期培训，经考核合格；自我申报、学校聘任委员会根据三级教师专技职务任职条件进行考核、评议通过后，报教育局职改办、区人保局审核通过后聘任。

2、初级（助理级）二级教师专技职务的聘任：具备相应教师资格证书；博士研究生、硕士研究生、大学本科毕业后，在教育教学岗位上满一年，参加新教师见习期培训，经考核合格；大学专科毕业，在教育教学岗位上满三年，完成规定的岗位培训，经考核合格者，自我申报、学校聘任委员会根据二级教师任职条件进行考核、评议通过后，报教育局职改办、区人保局审核通过后聘任。

3、中级 一级教师专技职务的评聘：具备相应教师资格证书；教师个人申报（提供材料）；学校教师职务聘任委员会依据晋升申报要求、评聘条件与学校一级教师岗位空余数进行考核评议推荐；区教师中级专技职务评议审核委员会考核评议；评议通过的，学校以投票表决形式择优确定拟聘人员，报教育局、区人保局审核批准后聘任。

具备博士学位，并在二级教师教育教学岗位上任教2年以上，经考核合格，在学校一级教师岗位数内，可申报一级教师专技职务的认定、学校聘任委员会评议通过后，报教育局职改办、区人保局审核通过后择优聘任。

具有中小学教师中级专技职务任职资格、超过三年未被聘任的，须参加晋升一级教师学科专业化考试并取得C等及以上等次，在学校一级教师岗位数内，可申报一级教师专技职务的聘任，学校聘任委员会评议通过后，报教育局职改办、区人保局审核通过后聘任。

4、副高级 高级教师专技职务的评聘：具备相应教师资格证书； 教师个人申报（提供材料）、学校教师职务聘任委员综合评议、市高级教师学科评议组评议、市高评委综合评审，市高评委评审结果经公示之后将结果反馈给学校。学校依据设置的高级教师岗位数，校聘任委员会以投票表决形式择优确定拟聘人员，报教育局、区人保局审核批准后聘任。

凡高级教师、一级教师岗位聘任已经满额的单位，一般不予以推荐，对特别优秀（近5年内学年度考核连续优秀）的骨干教师，个人可向学校提出晋升申请，经学校考核可推荐1名特别优秀的教师参加晋升职务评审。评审通过后，学校有空余岗位的择优聘任。

6、正高级 正高级教师专技职务的评聘：待市教委专技处布置后另行通知。

三、晋升教师高、中级专业技术职务申报要求 ㈠师德建设

积极贯彻党和国家的教育方针，热爱教育事业，热爱学生，尊重学生，师生关系健康、良好；为人师表，道德高尚，严于律己，有团队合作精神；认真、负责地完成教育教学工作，并具有进取精神。

教师职务评聘实行师德一票否决制。师德考核指标由学校聘任委员会按照市教育党委、市教委《关于进一步加强师德建设的若干意见》和《上海市教师道德规范》有关精神制订具体内容。

㈡支教工作

1、松江城区教师晋升高、中级专技职务，有支教经历者在同等条件下优先聘任。

2、市、区重点中学和高级中学教师申报晋升高级教师，一般应有不少于一个学年的初中或农村学校的教学经历。未满一学年但已到岗的，可申报评审，但满一学年后方可聘任。

㈢申报学科

申报高级教师：语文、政治、德育一组、德育二组、教育管理、数学、物理、化学、英语、历史、地理、生物、体育、音乐、美术、劳动技术教育、校外教育、职业教育、计算机、教育和心理、幼教、跨学科教育、特殊教育、社区教育。申报一级教师：中学语文、中学数学、中学英语、小学语文、小学数学、小学英语、物理、化学、生命科学、历史、政治（品社/思品/社会/思政）、地理、音乐、体育、美术（书法）、劳技、自然、科学、信科（计算机）、职教、社区、德育（少先队）、心理、校外教育、学前教育等。

㈣职务培训与专业考试

1、申报晋升教师高、中级专技职务：必须取得“十一五”培训结业证或免修证书，并有已完成“十二五”教师职务培训的相应学分的证明。

2、申报晋升教师高、中级专技职务：必须参加统一组织的学科专业考试（晋升高级教师专业考试在评审过程中进行；晋升一级教师先专业考试、再课堂教学能力考核、最后提交申报材料）。学科专业考试内容范围主要是：学科专业知识、教学理论、教学内容（教材分学前段、小学段、初中段、高中段）、教学方法、课程标准和课程理念等方面。笔试结果当年有效，笔试结果分A、B、C、D四个等级，C等及以上等级可以申报晋升一级教师。㈤教学工作量

申报者必须在申报学科的教学岗位上。

1、专任教师课时量：任期内教学工作量必须达到规定的周工作量。

2、学校中层干部课时量：中学每周不少于4节，小学每周不少于6节，幼儿园每周不少于3个半天。

3、校级领导课时量：中学每周不少于2节；小学每周不少于3节；幼儿园每周不少于1个半天。晋升高级教师，申报教育管理者任正职领导工作须满五年以上，并达到规定学科教学工作量。

4、教师兼职员：中学每周不少于6节，小学每周不少于8节，幼儿园每周不少于3个半天。

5、申报德育二（少先队教育专业）学科的，具体要求见《上海市少先队辅导员参加中学高级教师职务评聘条件的规定（试行）》（另发）。

6、申报社区教育学科的，具体要求参见市教委人事处下发的《社区教育学科的有关口径》（另发）。

7、卫生保健教师：中学或小学不少于每周4-6节；幼儿园不少于1-2个半天。

㈥学历

1、高中教师：大学本科及以上学历。

2、初中教师：大学本科及以上学历。

3、小学（幼儿园）教师:

 申报晋升高级教师，1975年1月1日之前出生的必须具备大学专科及以上学历；1975年1月1日及以后出生的必须具备大学本科及以上学历。 申报晋升一级教师，必须具备大学专科及以上学历。㈦任职资历

1、申报晋升高级教师：

 任一级教师累计满5年。 从高等学校、中等专业学校教师高级专技岗位转到普教教师岗位上的教师，在普教教师岗位上任教不少于1年。 从高等学校、中等专业学校教师中级专技岗位转到普教教师岗位上的教师，应任中级职务累计满5年，其中在普教教师岗位上任教不少于1年。

2、申报晋升一级教师：

 全日制本科毕业的，任二级教师职务满4年；  非全日制本科毕业的，任二级教师职务满5年；

 全日制硕士研究生毕业的，毕业后在教育教学岗位上满3年；  从高等学校、中等专业学校教师中级专技岗位转到普教教师岗位上的教师，在普教教师岗位上任教不少于1年。

3、任职资历时间计算到2024年12月31日。㈧信息技术

1、晋升高级教师，1956年1月1日及以后出生的教师，应参加计算机应用能力考试（职称），并取得合格证书。

2、晋升一级教师，须参加：①“英特尔未来教育” 取得合格证书或“全国中小学教师教育技术（中级）水平考试”取得合格证书；②“多媒体制作能力”或“计算机应用能力考试（职称）”取得合格证书。对全日制硕士研究生毕业的申报者不作要求。

3、取得计算机科学技术学科所属专业大专以上学历，且从事本专业工作的，可免考。

㈨英语水平1、1956年1月1日及以后出生的城区教师晋升高级教师、1975年1月1日及以后出生的城区教师晋升一级教师，须参加职称英语等级考试（综合），并取得C级考试合格成绩。申报英语学科的教师，应有本专业外语A级或第二外语C级考试合格成绩。

2、符合下列条件之一的专业技术人员申报高级教师、一级教师，可以不参加职称外语考试：取得英语专业大专以上学历并从事英语教学工作的；在农村中小学、幼儿园任教5年以上，现仍在农村任教的；全日制硕士研究生毕业申报晋升一级教师的。

3、凡教育教学水平和工作业绩突出的城区幼儿园骨干教师申报晋升一级教师，符合破格条件的，可免考外语破格晋升。

㈩教科研

1、申报晋升高级教师，要提交2-3篇任现职以来教科研成果，成果文章中至少有1篇经区级及以上刊物公开发表过，其它至少在区级及以上学术会议上交流过（应附交流证明），其中有1篇教科研成果必须经上海市评估院鉴定，并取得C及以上结果。鉴定结果有效期为3年。

2、申报晋升一级教师，要提交2篇任现职以来教科研成果，其中有1篇教科研成果必须经区论文鉴定专家组鉴定，并取得C级及以上鉴定结果，鉴定结果有效期3年，其它至少在校内交流过（应有证明）。

（十一）任期内考核

1、申报晋升高级教师，在任一级教师近五年必须取得2次及以上学年度考核优秀。

2、申报晋升一级教师，在任二级教师专技职务近五年必须取得1次及以上学年度考核优秀。3、2024年及以后参加工作的本科及以下学历教师申报晋升一级教师的，须取得区1-5年教龄青年教师区级基础性考核合格证及学校5年综合考核合格及以上。4、2024年及以后参加工作的全日制研究生申报晋升一级教师的，须取得区1-5年教龄青年教师区级基础性考核合格证及学校综合考核合格及以上。

（十二）班主任工作

1、申报晋升高级教师，在任一级教师期间必须有3年以上的班主任工作年限。

2、申报晋升一级教师，在任二级教师期间必须有3年及以上的班主任工作年限；全日制硕士研究生毕业的必须有1年及以上的班主任工作年限。

以上年限要求因工作需要学校未安排担任班主任者除外（应有学校证明）。

四、破格申报晋升的要求

（一）破格申报晋升高级教师的要求

申报晋升高级教师，只能破格任职资历与高一层次学历。任职资历不符合上述条件的人员或在学历上不符合上述条件，但符合《中华人民共和国教师法》规定学历的人员，如确有真才实学，符合下列条件，可以破格评聘，破格年限一般不超过1年，具体如下：

1、任中级职务期间完成5年任课教学工作量。

2、思想品德与工作业绩、教育教学能力、教育教学研究水平各方面均符合高级教师专技职务任职条件，且在区县考核评议中名列前茅。

3、任教师中级职务期间成绩突出，具备下列条件之一：

(1)、申报晋升德育学科高级教师专技职务的，其担任班主任工作应满10年（资历破格者应满8年），有较高的知名度，任中级职务期间承担区县级及以上德育工作的咨询、示范、评估、审定等任务，在德育工作方面取得显著成绩，所带班级曾获市级及以上先进集体荣誉称号，或本人获市级及以上德育先进个人荣誉称号。

(2)、申报教育管理学科的校级领导，必须任校级领导职务满5年，任中级职务期间教育教学管理业绩显著，学校获得区县级及以上文明单位称号，或分管教育教学管理工作获市级及以上荣誉称号。

(3)、担任本学科教学工作一般应满8年，在推动素质教育、课程教材改革方面卓有成效，了解本学科教学研究动态，有较高的知名度，任中级职务期间承担区县级及以上本学科教学工作的咨询、示范、评估、审定等任务，在全面提高学生素质和发展智力、培养能力方面取得显著成绩，获市级教育行政部门组织的教学观摩竞赛一、二等奖。

(4)、承担学校教育教学研究的组织、指导工作，任中级教师职务期间承担区县级及以上教育科学研究课题，其研究成果获得市级及以上教育科研部门等第奖，或出版过教育教学专著，或在市级及以上刊物独立发表（或以第一作者发表）3篇以上理论联系实际、有较高水平的论文。

(5)、因教育教学业绩显著获得市级及以上优秀教师、优秀教育工作者等荣誉称号，或获得国家部、委级教育教学专项荣誉称号。

4、在申报高级教师专技职务时，按规定应取得高一层次学历的教师，其高一层次学历是党校毕业的视作为破格晋升。

（二）破格申报晋升一级教师专技职务的要求 城区幼儿园骨干教师申报晋升一级教师，任现职期间符合下列条件之一，可免考外语。

1、在德育工作方面取得显著成绩，所带班级获得由教育行政部门授予的区级及以上先进集体荣誉称号，或本人获得由教育行政部门授予的区级及以上德育先进荣誉称号。

2、在实践素质教育，改进学科教学，提高学生素质和发展智力、培养能力等方面取得显著成绩，获得由教育行政部门组织的课堂教学评比区级一、二等奖或市级一、二、三等奖（四年一次的中青年课堂教学评比）。

3、教学业绩显著而获得区级及以上优秀教师、优秀教育工作者荣誉称号。

4、学年度考核连续三年优秀的教师。

六、其他有关规定与说明

1、凡上年度被高评委否决的申报对象一般应隔1年后方可申报晋升高级职务。有新的特别突出的教育教学业绩材料者可作破格申报。

2、特级教师可暂不占学校高级职务岗位。

3、本年度，对申报晋升高级教师、一级教师的学科课堂教学能力考核仍然全部实行借校借班上随堂课的形式进行。申报晋升一级教师，学科课堂教学能力考核须达到C等及以上。

4、本年度面试的主要内容为对任教学科教材的教学论分析，要求申报教师要熟悉任教学科本学段的教材，熟悉本学科的新课程标准，熟悉任教学段学生心理、生理发展的年龄特点，以及良好道德品质形成的年龄特点。

5、享受符合国家规定产假的女教师，产假期间工龄连续计算但不计算为任职资历时间。

6、凡到云南等西部地区去支教的教师，在申报晋升高级教师过程中可免去外语等级考试与计算机能力考试。

7、在申报晋升高级、一级教师专技职务过程中有伪造学历、学位、奖励证书等虚假行为；谎报、剽窃教育教学业绩或抄袭教育科研成果等严重违纪和其它违背师德行为的，经查实将取消其2—3年申报高级、一级教师专技职务评审资格。

8、关于外省市引进的在编教师专技职务聘任的有关规定

凡外省市引进的教师已聘任在普教教师中级专业技术职务岗位上的，从2024年起不需要参加中级教师职务的评议，学校可以直接按有关要求聘任。

凡外省市引进的教师，已聘高级教师专业技术职务的，须在引进之日起的三年内参加上海市晋升高级教师专业技术职务专业化考试，并取得C等及以上等第者，学校可以续聘，如未取得C等及以上等第者按一级教师专技职务低聘。

从2024年1月1日起，具有高等学校、中等专业学校教师专技职务系列的高、中级专技人员，现在普教教师岗位上任教的，须按高级教师、一级教师的任职条件参加转岗评审，通过后才能聘任相应的专业技术职务，未参加转岗评审之前低聘。

9、关于实验系列晋升中级条件参照《实验技术人员职务试行条例》执行，其职称外语和计算机要求等参照本规定执行。

10、上海市教师系列职务评审又从评聘分离转向评聘结合，各单位要在教育局核定的岗位设置数内进行评聘工作，教师职务评审学校聘任委员会要在当年度教育局下达的送审指标数内确定推荐人选，逐步建立和完善职务评审与岗位聘用相结合的用人制度，实现职务聘任和岗位聘用的统一。

高等级专技岗位的空余职数，可以临时调剂到低等级专技岗位聘任使用，临时调剂的岗位一般不超过高等级空余岗位的70%。

岗位等级的调整，在学年度考核结束后进行，一般1年微调、3年重新竞聘。

11、以上如有与上级规定有抵触的，则作相应的调整。

附:工作日程初步安排

1.3月 申报一级教师（中级）专技职务任职资格评议预报 2.4月初 晋升中级学科专业化考试（考试结果当年度有效）

3.4月-5月 晋升中级课堂教学能力考核（（考核结果当年度有效）4.5月 晋升高、中级教科研成果鉴定通知

5.6月初 晋升高、中级教科研成果鉴定材料提交 6.9月中旬 发布《教师专技评聘工作方案》等 7.10月初 高级、中级申报名单提交 8.10月下旬 高级申报材料提交 9.10月底 中级申报材料提交

**第二篇：教师专业技术职务评聘规定**

13南通农业职业技术学院

教师专业技术职务评聘工作暂行规定

（征求意见稿）

为做好我院教师专业技术职务评聘工作，根据“苏教师[2024]6号”文及上级有关文件精神，现结合实际，就我院教师专业技术职务评聘工作制定如下暂行规定。

一、学院按照岗位设置规定的岗位结构比例合理确定专业技术岗位使用计划，并根据专业技术岗位使用计划确定可申报高一级专业技术职务的人数。学校确定专业技术岗位使用计划时，坚持 “向重点学科适当倾斜，保持各学科均衡发展”的原则。

二、教师专业技术职务评审条件按省、市现行有关文件精神执行。但当专业技术职务申报人数超过专业技术岗位使用计划数时，学院按照“好中选优”的原则确定上报的参评人员。

三、凡拟申报高一级专业技术职务人员须填写《南通农院专业技术职务评审申请表》，只有当拟申报高一级专业技术职务人员的申请被所在学科的系（部）同意并报人事处备案后，其才有可能被列入当年的评审计划。

四、凡被列入当年评审计划的人员（或取得高一级专业技术职务资格的人员），在上报评审材料前（或在高一级专业技术职务聘任前），须与学院签订正式服务承诺合同（或服务承诺协议书），否则，评审材料不上报。

五、除学院组织决定（或学院上级组织决定）外，凡取得高一级专业技术职务资格的人员必须在学院服务一定的工作年限。取得正高、副高、中级专业技术职务资格人员的服务年限分别为12年、8年、5年，否则，当事人须按少服务的工作年限缴纳违约金给学院，正高、副高、中级专业技术职务资格人员的年违约金数额分别为6万元、4万元、3万元。若取得正高、副高、中级专业技术职务资格的人员从取得正高、副高、中级专业技术职务资格到其退休时的应有工作年限小于服务工作年限，则其服务工作年限到其退休时结束。

六、未尽事宜按省、市、学院现行有关文件、规定执行。

七、本暂行规定的解释权属院长室。

八、本暂行规定自公布之日起实施。

二〇一〇年四月

编号：

南通农业职业技术学院

专业技术人员服务承诺协议书

（2024版）

服务单位(甲方)：南通农业职业技术学院

地址：南通市青年东路148号

法定代表人:黄建晔

(或委托代理人)

服务人员(乙方)：

身份证号码：□□□□□□□□□□□□□□□□□□

南通农业职业技术学院印制

根据《江苏省事业单位人员聘用制暂行办法》及《南通农业职业技术学院教师专业技术职务评聘工作暂行规定》等有关规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，签订本服务承诺协议书并遵照执行。

第一条 服务承诺的期限

乙方取得高一级专业技术职务资格后必须在甲方服务一定的工作年限。乙方取得正高、副高、中级专业技术职务资格的服务年限分别为12年、8年、5年。

第二条 服务承诺期限内甲乙双方的其他权利和义务

服务承诺期限内甲乙双方的其他权利和义务以甲乙双方依法签订的聘用合同为准。

第三条 服务承诺协议的变更

1．有下列情况之一的，可以变更本服务承诺协议的相关内容：

（1）经甲、乙双方协商一致进行变更的；

（2）本服务承诺协议订立时所依据的法律法规、规章和政策已经发生变化的，应当依法变更本服务承诺协议的相关内容；

（3）由于不可抗拒的因素致使本服务承诺协议无法完全履行的。

2．本服务承诺协议确需变更的，由甲乙双方按照规定程序签订《服务承诺协议变更书》，以书面形式确定服务承诺协议变更的内容。

第四条服务承诺协议的解除

1．经甲、乙双方协商一致，本服务承诺协议可以解除。

2．乙方有下列情形之一的，甲方可以随时单方面解除服务承诺协议并追究乙方的违约责任：

⑴聘用期内连续旷工超过10个工作日或者1年内累计旷工超过20个工作日的；

（2）违反工作纪律或者操作规程，发生责任事故，或者因失职、渎职，造成严重后果的；

（3）严重扰乱工作秩序，致使甲方或其它有关单位工作不能正常进行，受到治安行政处罚的；

（4）被依法判处管制以上刑事处罚或者被劳动教养的。

3．乙方有下列情形之一的，甲方可以单方面解除服务承诺协议，但应当提前30日以书面形式通知乙方：

（1）患病或者非因工负伤，医疗期满后，既不能从事原工作也不能从事由甲方安排的其他工作的；

（2）服务承诺协议订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原服务承诺协议无法履行，经协商不能就变更服务承诺协议达成协议的。

4．乙方有下列情形之一的，乙方可以随时单方面解除聘用服务承诺协议：

（1）被录用或者选调到国家机关工作的；

（2）依法服兵役的。

5．乙方有下列情形之一的，甲方不得解除服务承诺协议：

（1）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（2）女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

（3）因工负伤，治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为1至6级丧失劳动能力的；

（4）患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的；

（5）正在接受纪检监察部门审查尚未做出结论的；

（6）属于国家规定的不得解除服务承诺协议的其它情形的。

第五条服务承诺协议的终止和续订

1．有下列情况之一的，聘用服务承诺协议即行终止：

（1）聘用服务承诺协议期满；

（2）双方约定或法律法规规定的终止条件出现；

（3）乙方按照国家有关规定退休或退职的；

（4）乙方死亡或被人民法院宣告死亡的；

（5）甲方被依法注销、撤销或者解散的。

2．本服务承诺协议期满前，甲、乙双方任何一方提出，经与对方协商一致，可以按照规定程序续订服务承诺协议或签订变更协议。续订服务承诺协议或签订变更协议应当在服务承诺协议期满前30日内办理。服务承诺

协议期满，没有办理终止服务承诺协议手续也没有续签服务承诺协议或签订变更协议而存在事实聘用工作关系的，视为当事人同意以原聘用服务承诺协议的约定继续履行服务承诺协议，其间，乙方可以随时终止聘用关系，甲方提出终止聘用关系的，应当提前三十日书面通知乙方。

第六条双方的其他约定（如无其他约定，本条栏目中写“无”）：

第七条违反服务承诺协议的责任

本服务承诺协议签订生效后，双方必须严格履行。如有违约，过错方应当承担相应的责任。

甲方违约应当承担的责任：

1．甲方除应当继续履行本服务承诺协议外，偿付给乙方违约金人民币1万元；

2．承担附加协议中所约定的违约金及违约责任；

乙方违约应当承担的责任：

1．乙方按少服务的工作年限缴纳违约金给甲方，正高、副高、中级专业技术职务资格人员的年违约金数额分别为6万元、4万元、3万元；

2．给甲方造成经济损失的，承担相应的赔偿责任；

第八条服务承诺协议争议的处理

甲乙双方因履行本服务承诺协议发生争议的，由甲乙双方协商解决。当事人可以根据人事争议调解和仲裁的有关规定向事业单位人事争议调解组织提出调解或向当地人事争议仲裁机构申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可在十五日内向当地人民法院提起民事诉讼。

第九条其它事项

1．本服务承诺协议未尽事宜，按国家和当地政府有关推行事业单位岗位设置管理和人员聘用制度的规定执行。国家和当地政府没有明确规定的，由甲乙双方依公平、合理的原则协商解决。

2．甲方因根据工作需要安排和调整乙方工作岗位、派乙方参加培训或学习考察等而与乙方协商一致所签订的岗位协议书、专项协议书、变更服务承诺协议书等，是本服务承诺协议的附件，与本服务承诺协议具有同等法律效力。

3．本服务承诺协议经双方签字（盖章）之日起生效。

4．本服务承诺协议一式三份，甲乙双方各执一份，一份存入乙方档案。

甲方（盖章）乙方（签字）

法定代表人（签字）

（委托代理人）

年月日年月日

**第三篇：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。

**第四篇：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。

**第五篇：松江区教育系统专业技术职务聘任实施办法**

松江区教育系统专业技术职务聘任实施办法

为强化和完善专业技术职务聘任制度，规范专业技术职务聘任工作，优化学校教职工队伍结构，促进教职工整体素质提高，提高教育教学质量和办学效益，根据《上海市专业技术职称（资格）评定与专业技术职务聘任相分离的暂行办法》（沪人[1999]52号）文件精神，结合我区教育系统实际，制定本办法：

一、专业技术职务岗位设置

1、专业技术职务基本分为12个系列。中小学教师（幼教）、讲师、实验、图书、档案、会计、统计、经济、卫生、工程、计算机软件、教练等。

2、实行专业技术职务任职资格以考代评的系列。实验、图书、档案、会计、统计、经济、卫生、工程、计算机软件等。

3、学校专业技术职务岗位设置。中小学幼儿园一般设置高、中、初级教师职务岗位及实验、图书、档案、会计、经济、卫生等旁系列中、初级职务岗位；幼儿教育、镇级成人学校（包括中山成人学校、永丰成人学校），一般设置旁系列初级职务岗位，一级一类及以上幼儿园可设置1个卫生中级职务岗位；中小学一级图书室可以设置1—2个中级图书馆员岗位，其它中小学图书室最多设置1个中级图书馆员岗位；中学实验室可设置2—3个实验师岗位，小学一般设置1个实验师岗位；各类学校中的报账员岗位不设置会计师职务岗位。

二、专业技术职务聘任基本原则

1、专业技术职务聘任坚持“政策公开、程序民主、科学管理”的原则。学校须向全体教职工公布设岗原则、岗位数额、岗位职责、任职条件、考核办法、应聘及聘任程序等。学校要建立专业技术人员岗位聘任管理的长效机制，发挥聘任管理的积极效应，促进专业技术人员可持续发展和学校教育教学质量的稳步提高。

2、专业技术职务聘任遵循“按需设岗、平等竞争、公正评价、择优聘任、严格考核”的原则。按照教育局核定的高、中级专业技术职务职数及结构比例设置岗位，在合理确定结构比例和职务岗位设置的基础上，明确各级专业技术人员的岗位职责、聘任条件和主要工作任务，依据岗位数额和聘任程序，对应聘专业技术人员择优聘任。

3、专业技术职务聘任实行民主监督的原则。专业技术职务评聘工作，须有教职工的广泛参与，接受专业技术人员的监督，实行聘任公开、管理公开、评价公开，让应聘人员充分了解专业技术职务聘任的基本要求、条件和程序。

三、专业技术职务岗位设置与聘任

1、学校根据教育局核定的各级专业技术职务岗位结构比例，设置学校各级各类专业技术职务岗位。学校应依据岗位性质，按岗位职责、工作难易程度、责任轻重和所需资格条件，合理设置各级各类专业技术职务岗位。

2、学校应以教师职务系列为主体，设置各级各类专业技术职务岗位。对学校中的重点学科与特殊岗位，可适当提高专业技术职务高、中级结构比例。

3、校级正职领导、已办理内部退岗休养及三年内到达法定退休年龄的专业技术人员不占学校高、中级职数。

4、从外省市引进的具有高级职务任职资格的教师，经专业知识考试等考核通过的，学校可结合本校高级教师职务岗位情况予以聘任；从外省市引进具有中级职务任职资格的教师，从事教学工作满一年后，经所在学校考核合格，经区学科组评议、教师职务任职资格评审委员会审核通过，学校方可根据本校中级职务岗位情况续聘中级职务。

外省市引进的其它系列具有高、中级专业技术职务任职资格的，从事岗位工作满一年后，经所在学校考核合格，学校可根据本校高、2 中级职务岗位情况，聘任高级或转为相应的中级教师职务。

5、应届硕士毕业生，从事教学工作3—6个月，可转为正式教师。从事教学工作满三年，经学校考核合格，由教育局认定其具有中级教师职务任职资格；应届本科毕业生一年见习期考核合格，学校可聘任中学二级或小学（幼儿园）一级教师；应届大专毕业生一年见习期考核合格，转为正式教师，从事教学工作满3年，经学校考核合格，可聘任小学或幼儿园一级教师。

6、学校在聘任相应专业技术职务前，须将《松江区专业技术职务拟聘人员花名册》一式三份报教育局职改办，经审核同意后方可实施聘任工作。

四、专业技术岗位基本任职条件

1、遵守宪法和法律，具有良好的品行。

2、具有符合规定的学历（教师按职务晋升规定的学历，其它系列职务岗位应具有大专及以上学历），取得应聘岗位必须的相应上岗资格证和专业技术资格证书或专业技术职务任职资格。

3、具有履行职务岗位职责的专业知识、技能技巧及工作能力。

4、身体健康，能坚持正常工作，完成规定的工作量。一般教师至少达到同类学科每周1/2的教学工作量，幼儿园每周不少于3个半天；学校中层干部，中学每周不少于4节课时量，小学每周不少于6节课时量，幼儿园每周不少于3个半天；学校校级领导，中学每周不少于2节课时量，小学每周不少于3节课时量，幼儿园每周不少于1个半天。

五、专业技术职务聘任程序的有关规定

1、聘任程序。学校成立专业技术职务聘任委员会（以下简称“聘任委员会”）。“聘任委员会”由3—7人组成，校长任学校“聘任委员会”主任，书记任副主任，其他由工会主席、教师（教导主任、骨干教师）、人事干部等组成，其中教师人数不少于1/3。学校“聘任委员 3 会”具体负责本校专业技术人员的考核、评议及聘任工作。学校聘任工作按如下程序进行 ：

（1）公布聘任岗位及其职责要求、聘任条件、聘任期限等事项；（2）应聘教职工向聘任委员会提交书面应聘申请；

（3）“聘任委员会”应遵循公平、公正、公开、择优的原则，对应聘人员的资格、条件进行审查，并将审查结果报学校校务委员会；

（4）“聘任委员会”对应聘对象经过充分评议后，根据岗位数额进行无记名投票表决，确定拟聘人员名单，报学校校务委员会；

（5）校务委员会充分讨论后，决定拟聘任人员名单，并公示；（6）学校将拟聘任人员花名册报教育局职改办审核；（7）校长与受聘专业技术人员签订聘任合同并签发聘任证书。

2、凡属下列取得专业技术职务任职资格的优秀人员，在同等条件下，学校可优先聘任相应的专业技术职务：

（1）区级拔尖人才、特级教师、区首席教师与学科名师、区级以上优秀（教育）工作者；

（2）获得区级教学观摩评比二等奖以上，所带班级获得区级以上先进集体；

（3）学考核连续三年获得优秀的专业技术人员。

3、专业技术职务聘任期为1--3年，聘任期限不得超过国家规定的退休时间。凡到达法定退休时间的聘任合同自然终止。学校聘任工作一般在暑期中进行。

4、“聘任委员会”必须严格遵守保密纪律和执行回避制度。“聘任委员会”在讨论专业技术人员聘任中涉及到本人或亲属时，必须回避。

5、学校党政主要负责人（校长、书记或主持工作的副职）兼任专业技术职务的，聘任工作由教育局负责，聘任证书由局长签发。

六、专业技术职务聘后管理

1、学校应按照岗位要求与任职条件，加强对专业技术职务聘任后的管理。被聘人员根据岗位职责和工作任务的要求，制定切实可行的任期目标，经学校审批后存入本人业务档案，作为其任职期间的学考核和聘任期届满考核的依据。

2、学校应对专业技术人员实行学考核或聘期届满考核。学校要根据教育局职改办考核要求和聘任岗位任职条件，制定量化考核标准。考核的基本程序是：进行个人总结、述职。学校考核小组在听取师生意见的基础上，结合平时考核情况对其进行评价，提出考核等次。学考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格。考核结果作为实施职务晋升、续聘、缓聘、待聘、解聘等主要依据。

3、受聘专业技术人员考核优秀或合格的，聘任继续有效，符合晋升条件的可申请高一级专业技术职务任职资格评审；受聘考核基本合格的专业技术人员，给予一个学期的告诫期，告诫期内没有明显改进的，解除受聘人员现有的职务，按降低一级职务聘任；受聘考核不合格的，解除原有聘任的职务，学校应调整其工作岗位，按调整后岗位规定的条件与要求重新进行聘任、核定工资。

七、上级部门对专业技术职务评聘如有新的政策规定，本“实施办法”作相应的调整。

松江区教育局职改办 二○○七年十一月二十九日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！