

河南测绘职业学院文件

河测院〔2020〕102号

关于印发《河南测绘职业学院专业技术岗位 聘用实施办法（试行）》的通知

各部门、各系部：

现将《河南测绘职业学院专业技术岗位聘用实施办法（试行）》印发给你们，请各部门、各系部认真遵照执行。

河南测绘职业学院

2020年11月26日

河南测绘职业学院专业技术岗位聘用 实施办法（试行）

根据《河南省事业单位岗位设置管理实施意见》（豫办〔2010〕3号）、《关于完善事业单位岗位管理制度有关问题的通知》（豫人社〔2014〕17号）、《关于调整事业单位专业技术人员和工勤技能人员结构比例控制标准有关问题的通知》（豫人社〔2015〕44号）等文件精神，结合学院实际，制定本实施办法。

一、基本原则

（一）以建设一流高职院校为目标，完善专业技术岗位设置分级体系，合理配置人力资源，优化各类专业技术人员结构比例，加强高层次人才队伍建设，提高人力资源管理效益。

（二）专业技术岗位是指从事教学、教辅和其他专业技术工作具有相应专业技术职务和能力要求的岗位。主系列是教师系列，其他系列为辅系列。

（三）专职教师岗位聘用主要依据教学工作量、教学质量、学术水平、学术经历以及为学校和社会做出的贡献。

（四）兼职教师岗位聘用主要考虑岗位职责、兼职教学工作量、学术水平、工作实绩。

（五）教辅系列岗位主要考虑岗位职责、工作和任职经历、工作实绩。

（六）专业技术岗位等级调整原则上采用逐级申请、择优评聘。

二、岗位设置

(一) 我校专业技术岗位分为 11 个等级，包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。正高级岗位分 3 个等级，即二至四级；副高级岗位分 3 个等级，即五至七级；中级岗位分 3 个等级，即八至十级；初级岗位分 2 个等级，即十一至十二级。

(二) 根据学院人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新等工作任务，结合人才队伍发展规划，根据河南省人力资源和社会保障厅、河南省教育厅《关于进一步深化人事制度改革加强教师队伍建设的若干意见》(豫人社〔2019〕16 号)规定，确定学校正高级、副高级、中级、初级专业技术岗位结构比例控制目标。

(三) 专业技术岗位的设置工作，按照《河南省事业单位岗位设置管理实施工作若干问题的处理意见》(豫人社〔2010〕141 号)执行，我校专业技术岗位控制在全校岗位总量的 70%以上，其中主系列教师岗位不低于专业技术岗位总数的 85%，辅系列岗位最高级别不超过主系列。

三、岗位聘用基本条件

(一) 各专业技术高级、中级、初级内部各等级岗位的任职年限原则上不少于 3 年，且连续 3 年考核等次在合格以上。

(二) 教师系列专业技术人员：根据《河南测绘职业学院绩效工资改革实施办法》(河测院〔2018〕92 号)规定，专职教师主讲大中专生课程，教学工作量年均 260 课时以上，至少一学期教学质量考评为优秀；兼职教师完成规定的教学

工作量。

(三) 非教学系列专业技术人员：受聘专业技术职务，在任期内履行相应技术工作且考核合格的视为满足基本条件。

四、各岗位等级聘用条件

(一) 专业技术二级岗位聘用条件

聘用二级岗位，需根据河南省人力资源和社会保障厅《河南省事业单位专业技术二级岗位管理办法》（豫人社〔2017〕6号）文件精神及中共河南省委组织部、河南省人力资源和社会保障厅当年发布的申报通知，评审通过后按规定进行聘用。

(二) 专业技术三级岗位聘用条件

聘用三级岗位，需任四级岗位满3年，任正高级专业技术职务以来具备下列条件中的任二条：

1. 省级以上专家、学术技术带头人、教学名师或其他技术类荣誉称号获得者；

2. 国家级教科研项目或教科研成果奖或教学质量工程项目的主要完成人(前五名)，或省级教科研项目或教科研成果奖或教学质量工程项目的主要完成人(前三名)，或引进横向课题，入校经费10万元以上；

3. 第一作者发表一级期刊论文1篇以上或中文核心期刊论文1篇以上；

4. 主编出版学术专著或国家级规划教材。

5. 任现岗位以来，年度考核至少一次考评结果为优秀或学校教学质量学期考评优秀2次。

（三）专业技术五、六级岗位聘用条件

聘用五级岗位，需任六级岗位满 3 年，任副高级专业技术职务以来具备下列条件中的任二条；聘用六级岗位，需任七级岗位满 3 年，任副高级专业技术职务以来具备下列条件中的任二条：

1. 厅级以上专家、学术技术带头人、青年骨干教师资助对象或其他技术类荣誉称号获得者；

2. 国家级教科研项目或教科研成果奖或教学质量工程项目的完成人（前五名），或省级以上教科研项目或教科研成果奖的主要完成人（前三名），或厅级教科研项目或教科研成果奖的主持人，或引进横向课题，入校经费 5 万元以上；

3. 第一作者发表一级期刊论文 1 篇以上或中文核心期刊论文 1 篇以上；

4. 主编（或副主编）出版学术专著或教材；

5. 指导学生参加省级以上专业技能大赛或创新创业大赛等竞赛并获得一等奖以上；

6. 任现岗位以来，年度考核至少一次考评结果为优秀或学校教学质量学期考评优秀 2 次。

（四）专业技术八、九级岗位聘用条件

聘用八级岗位，需任九级岗位满 3 年，任中级专业技术职务以来具备下列条件中的任二条；聘用九级岗位，需任十级岗位满 3 年，任中级专业技术职务以来具备下列条件中的任二条：

1. 校级中青年骨干教师；

2. 厅级以上教科研项目或教科研成果奖主要完成人(前五名), 或省级教学质量工程项目主要完成人, 或校级教科研项目或教科研成果奖或教学质量工程项目主要完成人(前三名), 或引进横向课题, 入校经费 2 万元以上;

3. 第一作者发表中文核心期刊论文 1 篇以上或 CN 期刊论文 2 篇以上;

4. 参编出版学术专著或教材;

5. 参加厅级以上技能竞赛并获奖, 或指导学生参加省级以上专业技能大赛或创新创业大赛等竞赛并获奖;

6. 任现岗位以来, 年度考核至少一次考评结果为优秀或学校教学质量学期考评优秀 2 次。

(五) 专业技术十一级岗位聘用条件

任十二级岗位满 3 年, 任初级专业技术职务以来具备下列条件中的任二条:

1. 校级以上教科研项目或教学质量工程项目的主要完成人(前五名); 或引进横向课题, 入校经费 1 万元以上;

2. 第一作者发表 CN 期刊论文一篇以上;

3. 参编出版学术专著或教材;

4. 参加校级以上技能竞赛并获奖, 或指导学生参加省级以上专业技能大赛或创新创业大赛等竞赛并获奖;

5. 任现岗位以来, 年度考核至少一次考评结果为优秀或学校教学质量学期考评优秀 2 次。

(六) 专业技术四级、七级、十级、十二级岗位聘用条件

根据《河南省高等学校教师(实验人员)中高级专业技

术职务任职资格申报评审条件（试行）》（豫人社办〔2017〕12号），通过职称评审或直接认定取得教授、副教授、讲师、助理讲师等专业技术职务任职资格并聘任后，教授聘任到四级岗位、副教授聘任到七级岗位、讲师聘用到十级岗位、助理教师聘任到十二级岗位。

四、评审组织与聘用程序

（一）评审组织

学校岗位设置聘用工作领导小组由校党委书记、校长任组长，校领导班子其他成员任成员。学校岗位设置聘用工作领导小组全面领导学校岗位设置聘用工作，审定岗位设置与聘用的文件、计划，决定岗位设置与聘用的重大事项。领导小组下设办公室，由人事处负责人任主任，成员为人事处工作人员，负责处理岗位设置与聘用日常工作。

（二）聘用程序

专业技术岗位聘用按公布空缺岗位、个人申报、申报材料审核、岗位聘用评审委员会评审、评审结果公示、公布评审结果，按照评审结果上报河南省人力资源和社会保障厅、省教育厅聘任、备案等程序进行。

1. 确定年度空岗聘用计划。学校按照总编制及岗位结构比例控制要求，根据专业建设与教学科研任务需要，结合不同专业领域的实际情况，合理确定专业技术职务空岗年度评聘计划。

2. 个人申报。申报人员在规定时间内，按要求提交反映本人职业道德、专业技术水平、工作业绩等方面的有效材料。

3. 申报材料审核。由人事处会同教务处、发规处、科研

处等部门对申报材料进行审核，对材料的真实性以及是否具备申报岗位的基本资格条件提出审核意见。

4. 岗位聘用评审委员会评审。岗位聘用评审委员会主任由校长担任，副主任由主管人事工作的副校长担任，委员从专家库里随机抽取产生。岗位聘用评审委员会按照相关政策和条件标准，对申报人的职业道德、工作业绩、科研能力进行全面的审议，研究确定评审结果。

5. 评审结果公示。评审结果通过校园网向全校公示，公示时间不少于5个工作日。

6. 公布评审结果。根据评审结果进行岗位聘任。

7. 审批备案。评审结果上报河南省人力资源和社会保障厅、河南省教育厅进行审批，由河南省人社厅、河南省教育厅正式审批通过以后，申报工资待遇。

五、其他规定

（一）将师德摆在教师评价的首位，全面考察教师的师德，倡导科学精神，强化社会责任，坚守道德底线。完善诚信承诺和失信惩戒机制，对于师德失范、学术不端、工作中出现教学事故或违纪人员，实行“一票否决制”。

（二）申报人员须按规定如实提供申报材料，凡申报材料存在弄虚作假、论文抄袭剽窃等学术不端行为的人员，一经查实，将取消其3年内的空岗竞聘申报资格，并根据有关规定作出严肃处理。

（三）强化聘后管理。根据所聘岗位的职责及规定的工作任务，进行客观、公正、科学、规范的评价，采取年度考

核与聘期考核相结合的方式，进行履职考核，考核结果作为续聘、缓聘、低聘、解聘和晋升的依据。

（四）本办法由岗位设置聘用领导小组办公室负责解释，本办法自 2021 年 1 月 1 日之日起施行。