**博山区第一中学**

**专业技术职务分级聘任实施方案**

为深化和推进人事制度改革，充分调动广大专业技术人员的积极性、主动性和创造性，根据淄博市教育局等三部门《关于在全市教育系统全面推进专业技术岗位分级竞聘的指导意见》(淄教人字〔2021〕21号)《中共博山区委博山区人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》(博发〔2019〕12 号)、博山区教育和体育局等三部门《关于在全区教体系统实施专业技术岗位分级竞聘的指导意见》等文件要求，结合我校实际，经研究制定本实施方案。

**一、聘任机构**

1.分级聘任领导小组：

组 长：杜德君

副组长： 徐静 赵暶 马加俊 逯峰

组 员：李杰 徐光庆 焦方东 张斌 高峰

 2.分级聘任工作小组（专家委员会）：

组 长：李杰

副组长:高得三

成 员： 焦方东 任永纲 赵玉岩

**二、总体要求**

深化新时代教师队伍建设改革，完善教师专业技术岗位分级竞聘激励机制，建立“职务能上能下，待遇能升能降”的岗位竞聘工作机制，明确岗位职责，实施动态管理，加强聘后考核，调动广大专业技术人员的工作积极性、主动性和创造性。

**三、竞聘原则**

坚持民主、公开、竞争、择优的原则，健全完善能上能下的竞争性用人机制，根据岗位竞聘条件和程序公开竞聘上岗。

坚持按岗竞聘的原则，以岗位设置为基础，在人社部门核准的岗位设置总量、类别、等级及其数量内进行竞聘上岗。

坚持向教育教学一线倾斜的原则，以履行岗位职责能力、完成岗位工作任务情况和考核结果为基本条件，坚持事业为上、突出业绩贡献，尤其向长期从事教学工作的教师、班主任倾斜。

**四、实施范围及聘期**

竞聘专业技术岗位等级为正高级岗位三至四级，副高级岗位五至七级，中级岗位八至十级，初级岗位十一至十三级。竞聘位数量以人社部门公布核定备案的数量为准。参加竞聘上岗人员为我校在编在岗或按有关规定纳入人员控制总量管理的在岗专业技术人员。聘期为一年。聘期结束符合条件的人员重新进行新一轮岗位竞聘。

**五、竞聘条件**

竞聘高一级岗位的专业技术人员，首先应符合基本条件，同时还应符合竞聘等级岗位规定的相关条件。

（一）基本条件

1.遵纪守法、具有良好的品行，无违法违纪(包括严重的教学事故)行为;

2.具有相应专业技术岗位所需的执业资格;

3.具有相应专业技术岗位所需的专业技术职务资格，具备相应的专业、能力水平、业绩和任职年限，并得到同行和学生的认可;

4.加强师德师风建设，因体罚和变相体罚学生被投诉且经查实者、有偿家教者、违纪违规者（处分期内）不得参与竞聘； 上一年师德考核、年度考核均为合格及以上。

5.继续教育学分符合相关规定;

6.适应岗位要求的身体条件;

7.具备学校工作实际的其他条件。

(二)竞聘等级岗位条件

1.具备相应专业技术岗位的任职条件和要求。各类各级专业技术岗位任职条件和要求，由学校参照现行专业技术职务评聘有关规定制定。

2.竞聘高一级专业技术岗位，应在教学一线，且符合最低任职年限要求。各等级岗位还应具备以下条件：

(1)竞聘专业技术十一级岗位的，其在专业技术十二级的教学一线任职年限不得少于2 年;

(2)竞聘专业技术九级岗位的，其在专业技术十级岗位的教学一线任职年限不得少于2 年;

(3)竞聘专业技术八级岗位的，其在专业技术九级岗位的教学一线任职年限不得少于2年，或在专业技术十级岗位的教学一线任职年限不得少于4 年且在专业技术九级岗位的教学一线任职年限不得少于1 年;

(4)竞聘专业技术六级岗位的，其在专业技术七级的教学一线任职年限不得少于2 年;

(5)竞聘专业技术五级岗位的，其在专业技术六级岗位的教学一线任职年限不得少于2 年，或在专业技术七级岗位的教学一线任职年限不得少于4 年且在专业技术六级岗位的教学一线任职年限不得少于1 年;

(6)竞聘专业技术三级岗位的，其在专业技术四级岗位的教学一线任职年限不得少于3 年。

3.专业技术岗位一般实行逐级竞聘。现聘岗位最近一年年度考核(或最近一个聘期考核)结果为合格及以上;在上一个聘期考核合格且聘期内连续三年考核被确定为优秀档次，或上一个聘期内获得记功以上奖励的，可参加越级竞聘。在专业技术岗位竞聘上岗工作中，可降等级聘用，依据教师的工作表现和实际业绩，推动教师岗位能上能下。

4.专业技术辅系列竞聘参照专业技术主系列竞聘要求进行。

5.特设岗位人员(含乡镇“直评直聘”、基层“直评直聘” 等)与常设岗位人员具有同等参加分级竞聘的资格。

6.分级竞聘只实行逐级竞聘。

(三)其他条件

1.专业技术人员年度考核被确定为基本合格档次或不合格档次的，两年内(含考核基本合格年度或考核不合格年度)不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位;

2.专业技术人员受党纪处分、政务处分、组织处理或诫勉等的，在处分期或影响期内，不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位;

3.专业技术人员在受降低岗位等级处分期间，不得竞聘高于受处分后所聘岗位等级的岗位;

4.专业技术人员正在接受立案审查和停职审查期间，不得参加竞聘;

5.当学年课时量达不到省定最低标准和教学实绩长期较差的，不得申报高一级专业技术职称，不得参与竞聘高一级专业技术岗位。

6.在上报材料中有弄虚作假者，取消当年申报资格，并从下一年度起3年内不得申报。

**六、聘任程序及办法**

1.制定竞聘方案。学校竞聘上岗领导小组按照文件规定要求，制定岗位竞聘方案。竞聘方案主要内容包括成立工作机构、竞聘范围、竞聘岗位及数量、岗位职责、岗位条件、竞聘办法和时间安排等事项。方案经全体教职工大会无记名投票表决通过，公示5个工作日，经主管部门同意后组织实施;

2.公布岗位。学校竞聘上岗领导小组公布竞聘的专业技术岗位名称、职责任务、任职条件、聘期和工资待遇等信息;

3.个人申请。专业技术岗位工作人员根据岗位聘任条件填写《专业技术岗位竞聘申请表》,并提交相关材料;

4.审查竞聘人员资格条件。符合条件的专业技术应聘人员需提交最高任职资格证书原件。专业技术职务分级聘任工作小组核对信息的准确性，对符合岗位条件、参加竞聘人员进行公布;

5.考评。专业技术职务分级聘任工作小组对参聘专业技术人员进行评价算分、统计，并对每个人的得分进行审查、汇总、排序、审定。

6.推荐。竞聘上岗领导小组根据专业技术职务分级聘任工作小组提出的推荐意见，集体研究确定拟聘用人员名单;

7.公示。将拟聘用人员名单在本单位公示5个工作日，公示期内，若有异议，可向竞聘上岗领导小组提出;

8.聘用。拟聘用人员公示无异议的，将聘用结果报主管部门审核，并报人社部门审批备案。备案后，聘用单位和聘用人员应依据竞聘结果对聘用合同的相关内容及时进行变更。

9.参加竞聘上岗人员是单位领导干部的，应按照事业单位领导干部专业技术岗位兼职审批有关规定执行;

10.交流、支教等派出人员参加编制所在单位的竞聘，其考核由现工作单位考核。

**七、聘任办法及计分标准**

（一）聘任办法

1.当年新调入非组织性调入的教师，不参加本年度专业技术职务岗位竞争，当年自然聘任相应等级的最低档；返校的在外交流轮岗教师和组织性调入的新进教师参加本年度专业技术职务岗位竞争。

2.上一学年累计请假超过30个工作日，则自然聘为相应级别最低级。

3.拒不服从学校工作安排者，下次聘任自动聘为最低级。

4.因主观违纪、失职造成恶劣影响或有其他有损学校声誉与形象的行为，视情节轻重不得参与竞聘或直接高职低聘。

5.一经聘任必须完成一个学年的教学任务。签订承诺书，否则不能参加分级聘任。如不遵守，则从绩效工资中扣除相应分级聘任所增工资。

6.直聘：女年满54周岁，男年满59周岁；如能胜任省规定最低工作量的，直接聘任高一级专业技术职务。

（二）记分标准

**1、计分办法**

①任现职以来，每满一年计1分；任现职以前，每满一年计0.3分。

②上学年担任班主任加2分。

③上学年担任校级正职（或正科）加7分、校级副职(或副科)加5分，担任中层正职加3分，担任中层副职加2分，担任教研组长、备科组长加1分。不累计加分。

说明：

A.①-③项分数累计作为教师个人竞聘分数。

B.每年按12个月计算，即9月至来年8月，不足一年，按实际任职月数计算。

C.外出交流教师、组织性新调入教师由上学年工作单位提供相关证明，同样适用②-③项计分办法。

**2.考评方式**

专家委员会依据上述办法计算分数，分初级、中级、高级三组分别排出名次，分数相同者，以计分办法①合计分高者优先；若分数相同，上年度考核优秀者优先；若分数再相同，班主任优先（同为班主任情况下担任班主任时间长优先）。然后确定每个人的聘任档次，进行公示。

**八、其他要求**

1、未聘人员要保持良好的心理状态,必须严守工作岗位,尽职尽责做好本职工作，不闹情绪，积极工作，为下一年度职务聘任创造条件。

2、聘任工作小组（专家委员会）成员要严格执行考核、评议、聘任工作程序；认真审核申报人员申报材料,如实签署意见,不得为不真实的材料提供证明,不得为弄虚作假者提供帮助，要遵循“公正廉明,一视同仁”的原则,做好聘任中的各项工作.在竞聘工作中,不得泄漏不该公开的问题,违者视其情节作出处理。

3本方案及有关规定由专业技术职务聘任工作领导小组负责解释。此评聘推荐方案若与上级新下发的文件冲突，以上级文件为准。

4、本方案经教代会通过后实行。

2024年 3 月