

烟台职业学院 工作人员岗位竞聘办法

第一章 总则

第一条 为落实立德树人根本任务，深化学院人事制度改革，健全导向鲜明、科学规范、有效管用的事业单位工作人员竞聘机制，根据《深化新时代教育评价改革总体方案》（中发〔2020〕19号）、《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2020〕100号）、《山东省事业单位工作人员竞聘上岗办法》（鲁人社发〔2019〕39号）、《山东省高校教师职称自主评聘管理办法》（鲁人社发〔2021〕17号）和《烟台市事业单位专业技术岗位聘用管理办法（试行）》（烟人社发〔2024〕8号）等规定，结合我院实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称工作人员系指管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的工作人员。管理岗位人员选拔任用办法，按照《事业单位领导人员管理暂行规定》（中办发〔2015〕34号）、《山东省市以下事业单位领导人员管理办法》（鲁办发〔2022〕18号）和学院有关规定执行。

第三条 岗位竞聘坚持党管干部、党管人才原则；坚持德才兼备、以德为先；坚持事业为上、突出业绩贡献；坚持民主、公开、竞争、择优；坚持评聘结合、分类评价、按岗聘用、聘约管理；坚持能上能下、优胜劣汰。

第二章 竞聘范围

第四条 参加岗位竞聘人员为学院在编（含控制总量内人员）在岗的工作人员。

第五条 下列情形不实行竞聘上岗：

- (一) 新进人员首次确定岗位的;
- (二) 向低等级岗位调整的;
- (三) 受处分降低岗位等级的;
- (四) 正在接受立案审查和停职审查期间的;
- (五) 不宜实行竞聘上岗的其他情形。

第六条 下列情形不得参加高一级岗位竞聘:

- (一) 近三年师德考核有不合格档次的(含考核年度);
- (二) 近两年年度考核有基本合格或不合格档次的(含考核年度);
- (三) 最近一次聘期考核不合格且在整改期内的,或无故不参加聘期考核的;
- (四) 受党纪处分、政务处分、组织处理或诫勉等,在处分期或影响期内的;
- (五) 受降低岗位等级处分,在处分期间的;
- (六) 近三年病事假连续超过半年且不能坚持正常工作的;
- (七) 近三年专任教师平均周课时不足4课时的,辅助系列人员不能坚持正常工作的;
- (八) 不宜参加高一级岗位竞聘的其他情形。

第三章 岗位设置

第七条 专业技术岗位设置

专业技术岗位为从事专业技术工作,具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位以烟台市人力资源和社会保障局备案的《关于烟台职业学院岗位设置调整的报告》为依据,分主系列和辅助系列两大类,按规定的结构比例分别设置。具体岗位设置如下表:

专业技术岗位设置表

专业技术岗位	设置系列	正高级		副高级			中级			助理级	
主系列	高校教师系列	三级	四级 (层级)	五级	六级	七级 (层级)	八级	九级	十级 (层级)	十一级	十二级 (层级)
辅助系列	工程、实验、图书资料、档案、会计、卫生、经济、审计、统计、出版、哲学社会科学系列	/	四级 (层级)	五级	六级	七级 (层级)	八级	九级	十级 (层级)	十一级	十二级 (层级)

(一) 主系列岗位分类与设置

主系列为高校教师系列，约占专业技术岗位总量的 86%，设置以下 4 类岗位。

1. 专业课教师岗位：指各系专业课（含专业基础课）教师岗位（含行政管理兼专业课教师），岗位数量约占高校教师系列岗位总量的 60%。专业课教师具体分教学型、教学科研型、科研与社会服务型三类。

（1）教学型教师：指主要从事教学工作的教师，承担的教学工作量超过学院平均教学工作量，注重教学改革与研究，教学质量综合评价高、教学成果丰硕。

（2）教学科研型教师：指教学、科研与社会服务能力并重的教师，承担的教学工作量达到学院规定，具有较强的教学研究、科研创新、社会服务综合能力。

（3）科研与社会服务型教师：指在完成基本教学任务的前提下，主要承担高水平科研工作或社会服务工作的教师，在完成科研课题、社会服务项目、成果转化、到款额等方面取得显著成效。

2. 公共课教师岗位：指基础教学部教师岗位（含行政管理兼公共课教师），岗位数量约占高校教师系列岗位总量的 26%。

3. 辅导员岗位：指组织人事处和学生处（团委）共同认定、实际从事学生管理工作的岗位，具体包括各系分管学生的党总支副书记、分管学生工作负责人、团总支书记（学生科科长）、团总支副书记（学生科副科长）、团总支（学生科）干事、专职辅导员以及学生处（团委）工作人员等岗位。岗位数量约占高校教师系列岗位总量的 9%。

4. 思政课教师岗位：指马克思主义学院教师岗位，岗位数量约占高校教师系列岗位总量的 5%。

（二）辅助系列岗位分类与设置

辅助系列岗位包括工程、实验、图书资料、档案、会计、卫生、经济、审计、统计、出版、哲学社会科学研究等 11 个系列，岗位数量约占专业技术岗位总量的 14%。

第八条 工勤技能岗位设置

工勤技能岗位为承担设备操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中，技术工岗位分为 5 个等级：一级（高级技师）、二级（技师）、三级（高级工）、四级（中级工）、五级（初级工）；普通工岗位不分等级。

第四章 竞聘条件

第九条 参加岗位竞聘人员应具备下列基本条件：

- （一）政治素质好；
- （二）遵纪守法，具有良好的品行；
- （三）具备岗位所需的专业、技能等方面的能力水平；
- （四）适应岗位要求的身体条件；

（五）按照国家、省和市有关规定，参加并完成继续教育学习任务；

（六）符合上级和学院规定的专业技术人员企业锻炼有关要求。

第十条 参加专业技术岗位竞聘人员应具备下列资历条件：

（一）正高级三级岗位

聘任正高级四级岗位满 3 年。

（二）正高级四级岗位

具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且聘任副高级岗位满 5 年。

（三）副高级五级岗位

聘任副高级岗位满 8 年，且聘任副高级六级岗位满 2 年。

（四）副高级六级岗位

聘任副高级岗位满 5 年。

（五）副高级七级岗位

具备博士学位，且聘任中级岗位满 2 年；或具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且聘任中级岗位满 5 年（辅助系列以各系列具体要求为准）。

（六）中级八级岗位

聘任中级岗位满 5 年，且聘任中级九级岗位满 2 年。

（七）中级九级岗位

聘任中级岗位满 3 年。

（八）中级十级岗位

具备博士学位，且须试用期满并考核合格；或具备硕士学位，且聘任助理级岗位满 2 年；或具备大学本科学历或学士学位，且聘任助理级岗位满 4 年（辅助系列以各系列具体要求为准）。

（九）助理级十一级岗位

具备硕士学位，且聘任助理级岗位满 1 年；或具备大学本科学历或学士学位，且聘任助理级岗位满 2 年。

（十）助理级十二级岗位

具备硕士学位，且试用期满并考核合格；或具备大学本科学历或学士学位，且试用期 1 年期满并考核合格。

第十一条 参加工勤技能岗位竞聘人员应具备下列资格条件：

晋升一级（高级技师）、二级（技师）、三级（高级工）、四级（中级工）工勤技能岗位，须在低一级岗位聘任满 5 年。五级（初级工）工勤技能岗位，须试用期满。

第五章 竞聘办法

第十二条 学院岗位竞聘以岗位设置为基础，在烟台市人力资源和社会保障局核准的岗位总量、类别、等级及数量内进行。出现岗位空缺，由学院根据有关规定和工作需要，每年组织一次空岗竞聘。

第十三条 专业技术岗位竞聘办法

专业技术岗位竞聘分层级竞聘和等级竞聘，先进行层级竞聘，再根据空岗情况，组织等级竞聘。具体采用定性评价、定量评价相结合的方式。

（一）专业技术岗位层级竞聘

层级竞聘分为优先晋升和正常晋升。两类晋升人员均须满足基本条件、资历条件。

1. 拟申报高校教师中级及以上岗位人员，若符合优先晋升标准，可先申请参加优先晋升。优先晋升未通过人员，可参加正常晋升。优先晋升标准详见附件 1。

2. 定性评价标准

高校教师系列岗位层级竞聘定性评价标准详见附件 2，辅助系列岗位层级竞聘定性评价标准详见附件 3。

3. 定量评价标准

组织人事处、教务处、科研处、学生处（团委）、发展规划处、继续教育与培训部分别负责评分。

（1）组织人事处负责学历学位、专业工作年限、荣誉称号、双师证书、专业技术管理岗位履职考核、现职聘任年限六部分评分。

（2）教务处负责教学工作量和教学项目两部分评分。

（3）科研处负责科研项目、论文及专著两部分评分。

（4）学生处（团委）负责学生思政教育类项目评分。

（5）发展规划处及各系部负责教学质量考核评价评分。

（6）继续教育与培训部负责社会培训项目评分。

高校教师系列专业课教师岗位层级竞聘量化标准详见附件 4，高校教师系列公共课及思政课教师岗位层级竞聘量化标准详见附件 5，辅导员岗位层级竞聘量化标准详见附件 6，辅助系列岗位层级竞聘量化标准详见附件 7。

（二）专业技术岗位等级竞聘

等级竞聘人员须先符合定性评价标准，再进行定量评价。

1. 定性评价标准

所在部门结合任职年限、聘任年限、师德考核、年度考核及聘期考核等，对拟参加竞聘人员提出定性评价意见。

2. 定量评价标准

组织人事处、教务处、科研处、学生处（团委）、继续教育与培训部分别负责评分。

(1) 组织人事处负责工龄、现岗位聘任年限、荣誉称号、专业技术管理岗位履职考核、双师证书五部分评分。

(2) 教务处负责教学工作量和教学项目两部分评分。

(3) 科研处负责科研项目、论文及专著两部分评分。

(4) 学生处(团委)负责学生思政教育类项目评分。

(5) 继续教育与培训部负责社会培训项目评分。

高校教师系列岗位等级竞聘量化标准详见附件 8，辅导员岗位等级竞聘量化标准详见附件 9，辅助系列岗位等级竞聘量化标准详见附件 10。

第十四条 工勤技能岗位竞聘办法

工勤技能岗位竞聘办法参照专业技术岗位竞聘办法实施。

第六章 竞聘程序

第十五条 专业技术岗位竞聘程序

(一) 高校教师系列岗位分类确认

经个人申报、部门审核、牵头部门确认、反馈公示等环节，确认高校教师系列人员岗位情况。

(二) 公开各岗位层级晋升指标、竞聘办法和条件

公开正高级四级、副高级七级、中级十级、助理级十二级岗位各类别晋升指标。

(三) 个人申报、组织推荐

个人提出竞聘申请，将相关佐证材料提交所在部门，由所在部门审核后统一组织推荐。

(四) 学术检索、定性评价

科研处组织对论文、著作等进行学术检索。组织人事处、教务处、科研处、学生处(团委)、发展规划处按照学院定性评价标准，分别对申报人员定性评价情况进行审核，并由组织

人事处统一公布定性评价通过人员名单。

（五）优先晋升推荐、确定初步人选

组织人事处将符合“高层次、急需紧缺人才直接晋升”“师德及贡献突出人员优先推荐晋升”“业绩突出人员破格晋升”条件人员的业绩成果提交学术委员会认定，确定相关推荐人选。

教务处、科研处分别根据教研业绩、科研业绩突出人员优先推荐晋升标准，按层级竞聘量化标准中课题、专利、获奖项目的赋分标准评分，获得多个奖项的，累计计分，分数上不封顶。各层级按教研业绩或科研业绩总分从高到低分别排序，排在计划数以内的作为优先晋升推荐人选。如出现分数相同并影响推荐的，分数并列竞聘人员需提交其他成果，再根据上述量化标准评分（其中作为参与人参加的成果及项目均不计分），分数上不封顶，并按教研业绩或科研业绩总分排序。各岗位量化评分相同的，按现专业技术岗位年限长短排序，长者优先；如年限亦相同，再按年龄大小排序，大者优先（以人事档案审核确定的出生年月为准）。

以上推荐结果经学院竞聘上岗领导小组确认后，在学院公示，公示期内有异议者，按程序进行复议，经核实确属不当者，将重新审核并予以更正。

（六）量化评分、公示通过名单

定性评价通过人员提交量化评分材料，组织人事处、教务处、科研处、学生处（团委）、发展规划处、继续教育与培训部按责任分工进行量化评分，并将评分结果分头进行反馈。反馈情况向学院竞聘上岗领导小组汇报。

组织人事处按申报系列、类别和级别分别进行排序。各岗位量化评分相同的，按现专业技术岗位年限长短排序，长者优

先；如年限亦相同，再按年龄大小排序，大者优先（以人事档案审核确定的出生年月为准），确定最终排名。组织人事处对量化评分结果进行公示，公示期为 5 个工作日。在公示期内有异议者，按程序进行复议，经核实确属不当者，将重新审核并予以更正。

（七）确定晋升推荐人选、公示竞聘材料

公示通过人员，按系列、类别和级别，根据量化评分结果，依据晋升指标等额确定推荐，组织人事处组织晋升推荐人选填写竞聘材料，并公示竞聘材料。

（八）考核、评议

学院组建聘委会，下设考核组、学科评议组，对等额推荐人选进行考核、评议。考核组负责对人选的职业道德、业务能力、工作实绩和素质表现等进行考核，提出考核意见。学科评议组负责对人选的学术技术水平、能力进行专业评议，提出评议意见。

（九）组织岗位等级竞聘

根据层级竞聘结果，确定等级空岗数量，参照上述层级竞聘程序组织副高级五级、六级岗位，中级八级、九级岗位，助理级十一级岗位竞聘。定性评价结果由所在部门根据竞聘条件，结合年度考核及聘期考核确定，报学院统一审核。量化评分与考核评议由学院统一组织，按有关规定程序确定等级拟聘推荐人选。

教授三级岗位评聘由烟台市人力资源和社会保障局统一组织。符合烟台市事业单位专业技术三级岗位申报业绩条件控制标准，具备社会影响类、成果奖励类、科技项目类条件之一，且现聘专业技术正高级岗位满 2 年的，可直接推荐申报专业技术三级岗位；不符合烟台市事业单位专业技术三级岗位申报业绩条件控制标准，但现聘专业技术正高级岗位满 3 年，在人才培养、学科

建设、教育教学改革等方面发挥重大作用，具有先进的教育教学理念、坚实的学科专业教学理论基础和丰富的教育教学经验，在所从事的教育教学领域有较大影响，成绩突出的人才，符合定性评价标准（详见附件 16），提交教研、科研、思政、党建等代表性成果不超过 5 件，由校外专家组集体进行综合评价，经公示无异议后，按上级下达的推荐指标数量报烟台市教育局审核，通过者推荐申报专业技术三级岗位。

（十）确定拟聘人选并公示

聘委会依据考核组、学科评议组的考核、评议意见，结合岗位职责任务，经三分之二以上成员通过，确定拟聘人选名单。对拟聘人选进行公示，公示期为 5 个工作日。

（十一）人员备案

拟聘人选经公示无异议，按有关要求报烟台市人力资源和社会保障局备案。

（十二）签订聘用合同和岗位目标责任书、发放聘书

学院与个人签订聘用合同和岗位目标责任书，向受聘人员发放聘书。

第十六条 工勤技能岗位竞聘程序

工勤技能岗位竞聘程序参照专业技术岗位竞聘程序实施。

第七章 相关政策

第十七条 关于高等院校毕业生岗位聘任的规定

具备博士学位人员，试用期满且考核合格，经所在部门竞聘上岗小组集体研究决定后，报学院聘任委员会备案，可直接聘任中级十级岗位；具备硕士学位人员，试用期满且考核合格，经学院聘任委员会集体研究决定，可直接聘任助理级十二级岗位；具备大学本科学历或学士学位，试用期 1 年期满且考核合格，经学

院聘任委员会集体研究决定，可直接聘任助理级十二级岗位。有“以考代评”要求的辅助系列须先取得相应资格证书。

第十八条 关于聘任的规定

首次聘任到专业技术岗位或首次聘任到高一层级专业技术岗位的，一般应聘任在该层级的最低等级。

第十九条 关于公开招聘新进、调入人员专业技术资格聘任的规定

（一）公开招聘新进人员，见习（试用）期满且考核合格，可聘任到相应岗位最低层级至聘期结束。

（二）新调入的专业技术人员，在学院有相应专业技术岗位空缺的前提下进行聘任。新调入人员在原单位已经聘任且与现岗位专业技术要求相符的，可按原单位聘任等级聘任至聘期结束；在原单位已经聘任但与现岗位专业技术要求不符的，可按原单位聘任等级暂聘1年，暂聘结束且符合改系列聘任条件，按规定程序办理改系列聘任手续后正式聘任；在原单位未聘任的，按规定参加学院专业技术岗位竞聘。

第二十条 关于机关调入人员和军转干部岗位竞聘的规定

根据上级有关规定，机关调入人员和军转干部进入本院三年内，首次参加岗位竞聘允许一步到位，不占当年晋升指标，但要与其他竞聘人员经聘委会按同一标准评价。进入我院三年后，允许一步到位，但占用当年晋升指标，需与其他竞聘人员按同一程序进行竞聘。调入前担任（聘任）副厅、正处、副处及以下职务或相应职级的干部，依据其职务职级、业绩贡献、学历专业和从事专业技术工作年限（在机关和军队担任干部的年限可视同其专业技术工作年限），达到专业技术职务任职资格要求的，可分别申报正高级三级、正高级四级、副高级七级及以下专业技术职务。

成绩特别突出且符合上一级岗位申报条件人员，经学院竞聘上岗领导小组提请学术委员会研究，通过后可申报高一级别。

军转干部按照行政职务对应级别参照机关调入人员执行。机关调入人员和军转干部调入学院前在其他事业单位已竞聘过专业技术职务的不再享受一步到位政策，未竞聘专业技术职务的享受一步到位政策。进入事业单位三年后，允许一步到位，但占当年晋升指标，与其他竞聘人员按同一程序进行竞聘。

第二十一条 关于援疆、援藏、援青以及援外人员岗位竞聘的规定

按照有关规定和程序，援疆、援藏、援青以及援外人员援派期间参加岗位竞聘，如符合相关竞聘条件，可不受岗位数量限制。

第二十二条 关于“双肩挑”人员岗位竞聘的规定

因工作需要，管理岗位人员确需在专业技术岗位上兼职，并以专业技术岗位为主进行管理的，须填写《事业单位专业技术岗位兼职审批表》，按干部人事管理权限审核批准后，在核准的专业技术岗位总量内，参加专业技术岗位竞聘，并兑现专业技术岗位工资。管理岗位和专业技术岗位的层级或等级其中之一发生变化的，须重新办理兼职审批。管理六级及以上岗位申请兼职的，须报烟台市人力资源和社会保障局进行审核，重点审核申请兼职人员的专业技术岗位目标责任与其管理岗位的匹配度等情况，并对其兼职必要性出具审核意见；学院根据审核结果办理兼职审批。

第二十三条 关于改系列人员岗位竞聘的规定

专业技术岗位人员因工作岗位调整，需要改系列的，应在现专业技术岗位上工作满1年，经考核能全面履行现岗位职责，可申请平转系列。平转当年不得参加高一层级岗位竞聘。

第二十四条 关于专业课教师指标分配的规定

学院按教学型、教学科研型、科研与社会服务型三类对专业课教师分设指标、分开评聘。每年根据空岗情况，确定专业课教师层级总晋升指标，按照教学型、教学科研型、科研与社会服务型定性通过人数比例统筹分配晋升指标。定性通过人员分别按照专业课教师层级竞聘量化标准打分排队，根据分配指标按程序聘任。当年指标分配不足1个的，允许教师重新选择申报其他类别。

第二十五条 关于“以考代评”和“考评结合”系列人员聘任的规定

实行“以考代评”和“考评结合”系列人员，须经学院审核同意后参加相应考试，考试合格作为必要条件。考试通过人员（上级部门单独有明确要求的辅助系列，须参加社会评审并通过），视为通过定性评价。学院按照考试类别和无考试类别分设指标、分开评聘，每年根据空岗情况，确定辅助系列各层级晋升指标总额，按照考试通过人数和不参加考试定性通过人数比例统筹分配晋升指标。考试通过人员和不参加考试定性通过人员分别按照辅助系列岗位层级竞聘量化标准打分排队，根据分配指标按程序聘任。

第二十六条 关于支持双师型（复合型）人才发展的规定

已取得某一系列（专业）职称并聘任在相应岗位上的专业技术人员，可结合从事工作再报考同级别的其他系列（专业）职称，不受岗位限制，但该职称资格不作为聘任的依据。

第二十七条 关于身份变动教师岗位竞聘年限的规定

辅导员、思政课教师身份变动，两年内可按原岗位竞聘层级或等级，两年后须按新岗位参加竞聘。如个人申请，在新岗位工

作满 1 年后可按新岗位层级或等级竞聘。

第二十八条 关于教科研及思政项目参与人计分的规定

参加高级岗位层级竞聘，市级及以上项目参与人计分；参加中级岗位层级竞聘，校级及以上项目参与人计分。

第二十九条 本办法发布之日前立项的教研、科研、思政项目，按照 2023 年 6 月 20 日印发的《烟台职业学院工作人员岗位竞聘办法》（烟职院字〔2023〕27 号）的标准和等级认定，分数按本办法计分。

第三十条 关于专业技术二级岗位竞聘的规定

烟台市人力资源和社会保障局未批复学院设置专业技术二级岗位，如有达到山东省规定的专业技术二级岗位竞聘要求的拟竞聘人员，学院按照有关规定程序组织推荐。

第八章 议事规则

第三十一条 教研、科研成果及量化评分等出现争议的，由学院竞聘上岗领导小组提交学术委员会，以无记名投票方式按少数服从多数的原则决定。

第九章 聘用考核

第三十二条 学院实行聘用制度，与工作人员依法签订聘用合同。根据各岗位职责、工作目标，按照《烟台职业学院工作人员岗位聘期目标考核办法》组织实施考核，考核结果作为续聘、解聘、调整岗位的重要依据。

第十章 组织领导

第三十三条 学院成立竞聘上岗领导小组，由党委书记、院长任组长，学院领导班子副职任副组长，组织人事处、纪委、工会、党政办公室、教务处、学生处（团委）、科研处、发展规划处、继续教育与培训部等相关部门主要负责人任成员。领导小组

下设办公室，办公室设在组织人事处，成员由相关部门主要负责人组成，具体负责学院竞聘上岗方案的拟定和组织实施。

第三十四条 各部门成立竞聘上岗工作小组，负责本部门竞聘有关工作的组织实施。

第十一章 工作纪律

第三十五条 岗位竞聘应严格执行《事业单位人事管理回避规定》（人社部规〔2019〕1号）有关要求。

第三十六条 严肃岗位竞聘工作纪律，对弄虚作假、营私舞弊的直接责任人及有关部门相关责任人员，按照有关规定严肃查处。对通过弄虚作假、学术不端等方式取得的岗位，一律予以撤销。对采取不正当手段影响竞聘结果客观公正的，按照有关规定追究责任。

第十二章 附则

第三十七条 本办法自发布之日起施行。

第三十八条 本办法由学院竞聘上岗领导小组办公室负责解释。此前学院有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。