

浙江工业大学（人事处 （教师工作部））文件

浙工大人事处〔2023〕26号

关于印发《浙江工业大学 2023 年度 专业技术职务评聘工作实施意见》的通知

党政群机关各部门、各学院、各直属单位：

经学校研究，现将《浙江工业大学 2023 年度专业技术职务评聘工作实施意见》印发给你们，请遵照执行。

人事处（党委教师工作部）

2023 年 6 月 28 日

浙江工业大学 2023 年度专业技术职务评聘 工作实施意见

根据中共中央 国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》、人力资源社会保障部 教育部《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）、《职称评审管理暂行规定》（人社部令第 40 号），浙江省委、省政府、省人力资源和社会保障厅、省教育厅等上级文件精神，结合《浙江工业大学专业技术职务评聘实施办法（试行）》（浙工大[2021]33 号，以下简称《实施办法》）等文件要求，经研究，就 2023 年度学校专业技术职务评聘工作提出如下实施意见。

一、指导思想

（一）坚持师德师风第一标准，加强思想政治素质评价。专业技术职务评聘坚持德才兼备、以德为先的原则，落实立德树人根本任务，严把思想政治素质关，将思想政治素质作为基本要求，将师德表现作为首要条件，对师德年度考核不合格者实行“一票否决制”，3 年内不得参加职称评审。受到党纪政纪处分的，影响期内不得申报高一级职称。教师申报职称要由所在部门党组织出具思想政治和师德师风表现鉴定意见。教师应强化科研诚信意识、坚守科研诚信底线，推动形成良好科研生态。

（二）坚持评聘结合，分层赋权优化资源配置。专业技术

职务评聘制度坚持与岗位设置管理制度相结合、相配套，坚持按需设岗、按岗申报、按岗评聘、竞聘上岗、合同管理。根据学校“十四五师资队伍规划”，以一流学科建设为主线，根据学科不同的发展目标、发展层次，实行定编定岗，赋予学院（部）、学科不同的评聘权限。在各单位核定的专业技术岗位结构比例内，下达专业技术职务推荐指标；对当年未用足的推荐指标可留作当轮聘期内使用；对已超过核准结构比例的单位不单独下达推荐指标，根据实际情况可下达一定比例的超结构竞争指标。学院（部）应结合实际发展需要，充分发挥主体性、主动性，坚持“优中选优”的原则，进一步优化专业技术队伍结构与人才资源配置，进一步聚焦方向、凝聚力量冲刺一流。

（三）强化教学质量评价，突出立德树人根本任务。加强教学质量评价，把课堂教学质量作为主要标准，突出教育教学能力和实绩，严格落实基本教学工作任务要求，按照不同类型教师、不同岗级设定教学工作量，把参与教研活动，编写教材、教案，参与专业课程建设、教学平台基地建设，指导学生活动等计入教学工作业绩，把党务干部承担的党建工作计入总体工作量，提高教学业绩和教学研究在职称评价中的权重。

（四）坚持成果质量导向，鼓励优秀人才脱颖而出。克服唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项等倾向，按照“能力、质量、实绩、贡献”进行评聘，注重对教师科研成果的创新价值、学术贡献、社会贡献、支撑人才培养贡献以及科研创新能力、服务

经济社会能力进行综合评价。对论文、项目和发明专利从重数量向重质量和重贡献转变，重点考察“标志性成果”的质量、贡献和影响，不断完善“量”与“质”相结合的评价体系。注重向教学、科研主系列倾斜，积极鼓励中青年优秀人才脱颖而出，进一步提升学校师资队伍的综合实力。

（五）落实代表性成果评价制度。扩大代表性成果范围，拓宽代表性成果的形式，加强代表性成果的鉴定和评议机制，注重代表性成果的质量、原创价值、对社会发展的实际贡献和重要影响，以及支撑人才培养情况，防止重数量轻质量，引导教师产出多元化的高水平成果，营造有利于教师潜心教学、研究和创新的评价环境。

（六）坚持科学分类评价，不断完善人才评价机制。坚持分类评价、分类管理，针对不同岗位、不同系列类型，建立科学的分类评价标准，体现教学、科研、管理、社会服务等工作的各自特点，为不同类型、不同层次的教师提供不同发展空间。坚持同行评价、分类评价、综合评价相结合，完善分类评价办法，丰富评价方式和内容，体现学科差异性和发展性。根据实际情况，今年将继续实行不同岗位、不同系列专业技术职务分类评聘、单列推荐机制，对申报教学为主型教授、思政理论课教师等单独评审，充分考虑不同特点师资队伍的建设与发展。

二、评聘范围、条件、程序和材料要求

具体要求按《浙江工业大学专业技术职务评聘实施办法(试

行)》(浙工大[2021]33号)执行。

三、评聘工作时间安排

(一) 启动布置(6月30日前)

1.学校召开2023年度专业技术职务评聘工作布置会。

2.各二级单位学习、传达专业技术职务评聘有关文件精神，并按照学校要求布置、组织申报工作。

(二) 个人申报(7月15日前)

1.申报人填写相应系列《专业技术职务评聘综合考核表》《评聘名册》等，准备佐证材料，登录“浙江工业大学专业技术职务申报与评聘服务平台”(可从人事处主页点击进入)进行填报，上传《综合考核表》和电子照片后，提交至所在单位审核。机关部门申报人员递交纸质材料至所在部门审核。

2.申报人纸质材料可在本单位公开展示，需核验的佐证材料由申报人或二级单位到相关职能部门进行审核、验证、出具证明，核验工作实行“谁审核，谁签名，谁负责”制度。

(三) 所在单位(部门)审核与公示(7月16日-7月31日)

1.各单位(部门)对申请人资格及申报材料进行审核，汇总申请高级专业技术职务人员的学术重复性文献检测材料电子稿，发送至图书馆。审核工作实行“谁审核，谁签名，谁负责”制度，各单位党政负责人负责本单位(部门)总体核查工作。

2.所在单位将符合申报条件人员的申报材料在本单位网站全信息公示不少于5个工作日，公示无异议后将申报材料、资

格审查与公示情况、师德师风鉴定结果一并报送人事处（教师工作部）。机关部门及机关直属单位申报人员在人事处（教师工作部）网站进行全信息公示，直属研究机构申报人员分别在科学技术研究院和社会科学研究院网站进行全信息公示。

（四）所在单位（部门）材料报送（8月1日前）

各单位将审核通过且公示无异议的申报材料经系统提交至人事处（教师工作部）。同时报送以下纸质材料（需签名盖章）：

1.评聘名册纸质版和电子版各1份；

2.《综合考核表》纸质版1份（从系统导出的带水印版本）；

3.破格/优秀人才直报的申请人员提交《破格推荐高级专业技术职务审批表》《业绩突出优秀人才申报高级专业技术职务审批表》、业绩证明复印件各1份及5位高水平同行专家推荐表。

（五）组织破格/优秀人才评审会（9月上旬）

学校组建相应评审小组对申请破格人员及优秀人才直报进行评议。申请人员需参加现场答辩，答辩内容为破格申报/直报理由以及教学业绩、学术水平和实际贡献等，包括评审专家问答环节。

（六）同行专家学术评议（9月下旬）

各单位将申报人员《专业技术职务评聘综合考核表》最终版经系统提交至人事处（教师工作部），并报送申请高级专业技术职务人员的送审材料，所有送审材料不能显示申请人员的姓名，具体要求另行通知。

（七）申报人员与材料公示（10月下旬）

学校对符合条件的申报人员及申报评审材料（综合考核表）进行网上公示，公示期不少于5个工作日。

（八）民意测评（11月上旬）

各单位组织全体正高对申报高级专业技术职务人员进行民主评议。

（九）教学水平评议与实验技能操作考评（7月-10月）

教务处组织教学水平评议，对申报教师系列高级专业技术职务人员（包括“教学为主型”“教学科研型”“科研为主型”三类）开展教学水平评议；实验室资产管理处对申报实验技术系列高级专业技术职务人员进行现场实验技能操作考评。

（十）职称领导小组会议（11月中旬）

学校召开专业技术职务评聘工作领导小组会议，审定当年度学校各系列专业技术职务评聘计划。

（十一）组建考核推荐组会议（11月中旬）

学校下达专业技术职务（岗位）推荐指标，各单位、相关职能部门报送专业技术职务评聘考核推荐组名单，组织评聘考核，在学校下达的推荐名额（岗位）内排序推荐，推荐结果公示不少于5个工作日，公示无异议后报送人事处（教师工作部）。

（十二）组建学科评议组会议（11月下旬）

申报人员通过“浙江省专业技术职务任职资格申报与评审管理服务平台”在线填写信息，学校组建学科评议组，对申报人员

的学术水平和综合能力进行评议。

（十三）召开评聘委员会（12月）

学校召开专业技术职务评聘委员会，对所有申报人员的学术水平和综合能力进行综合评议，确定聘任人选。公示评聘结果，公示期不少于5个工作日。

（十四）初聘专业技术职务（次年1月）

学校开展初（中）级专业技术职务初聘工作，公示初聘结果，公示期不少于3个工作日。

（十五）发文、制作聘书（次年3月）

对经公示无异议的拟聘人员，学校发文公布聘任人选，制作任期专业技术职务聘书。

以上时间为初步安排，具体时间以通知为准，逾期未提交材料视为放弃。

四、材料填写及报送要求

申报材料主要分为个人申报材料及单位汇总材料，各项材料由各二级单位根据相关时间节点，按规定要求提交。填写要求详见附件。

五、若干具体问题的规定

1.申请专业技术职务填报的各类材料截止时间，统一为任现职以来至申报当年6月30日，申报对象的任职年限时间计算到申报当年年底。

2.当年从外单位调入人员，在调入次年方可申报高一级专

业技术职务。因人才流动从一单位变动到另一单位，专业性质和技术岗位未改变，一年后方可在现单位申请晋升专业技术职务。原任专业技术职务与现聘岗位不相符合的，转岗工作满一年后方可申报同级转聘现岗位相应系列的专业技术职务，转聘一年后方可申请晋升高一级专业技术职务。同级转聘需符合相应系列的申报基本条件和业绩条件，且送审代表性论著必须有1篇（部）是现聘职务后的成果。

3.破格申报须满足学校规定的破格条件。自2024年起，一般破格和特别破格要求近三年，至少有一次同一年度师德考核和年度考核等级皆为“优秀”，或教学业绩考核为优秀。

4.首聘期内的“朝晖特聘研究员岗位”聘任人员，入职后取得的业绩，在符合学校、学院规定的基本业绩条件基础上，同时符合相应破格业绩条件，通过学校相应评审程序，可直接聘任为相应高级专业技术职务；达到申报相应高级职务破格业绩条件，可直接申报相应高级专业技术职务。首聘期内直报的次数最多为2次，2次申报未通过者纳入常规评聘体系。如已聘为副高级专业技术职务的，聘任前相关工作业绩不得用于申报正高级专业技术职务。

5.畅通青年高层次人才申报“绿色通道”。鼓励教学科研水平特别优秀，业绩贡献特别突出，并有较大培养前途和发展潜力的青年高层次人才申报专业技术职务。35周岁及以下（1988年1月1日后出生）具有副高职务的青年高层次人才，符合正

高级专业技术职务申报业绩条件基础上，同时符合正高级破格条件，可不受任职年限限制，申报正高级专业技术职务，可单列计划。

六、同行专家鉴定费

申请正高级专业技术职务同行专家鉴定费 2000 元（5 人×400 元/人），申请副高级专业技术职务 1200 元（3 人×400 元/人）。同行专家鉴定费由申请人自理。

七、工作要求

1.各单位务必高度重视，在工作中切实加强党的领导，精心组织，有序实施，把工作做细做好做到位，将专业技术职务评聘的有关文件规定向广大教职工广泛宣传，引导教职工严肃评审，树立正确的参评理念，弘扬科学精神，回归学术初心，净化学术风气，优化学术生态。

2.各单位须指定专人负责申报材料的审核工作，严格审核申报人提交的有关材料，对违反政策规定、弄虚作假、营私舞弊等问题，严肃查处。评聘材料的填写及报送需严格按相关要求执行，凡申报材料不符合规定要求的，告知申报人需要补正的全部内容，逾期未补正的，视为放弃申报。凡属存疑的材料，不得作为申报评审的依据。凡对申报材料审查不严的二级单位，一经发现，将给予通报批评。对公示中反映的情况和问题，要及时调查处理，确保报送的材料和人选不存在争议。

3.各级评审组织要严格按照评聘程序和实施办法操作，坚

持评审公示制度，在推荐评审各个环节实行学院、学校两级公示，充分发挥群众监督作用。

4.各单位应做好评审记录和材料的收集归档工作，严格执行评审工作纪律要求，健全制度，明确职责。坚持评审回避制度，评委在涉及评审有法定情形应当回避时，应予以回避。坚持评审保密制度，对评审专家名单负有保密责任；评审专家对评审过程和结果负有保密义务。

5.建立职称评审工作督查机制，定期组织开展职称复审，对二级单位的评审工作进行抽查、巡查，巡查结果在一定范围内进行公布。对评聘工作中标准把握不严、程序不规范，存在争议较大或复核中发现问题严重的二级单位要求整改，对不能保证评聘质量的单位将暂停下达专业技术职务推荐指标。

八、本《实施意见》自印发之日起实施，之前的有关规定与本意见不一致的，按本《实施意见》执行。本《实施意见》由人事处（教师工作部）负责解释。

