陕西煤业化工物资集团有限公司

专业技术职务管理暂行办法

笫一章 总 则

笫一条 为加强陕西煤业化工物资集团有限公司(简称“公司”)专业技术人员聘任考核管理，提高专业技术队伍素质，调动专业技术人员的工作积极性，促进各项工作任务顺利完成，制定本办法。

笫二条 专业技术职务聘任坚持公平竞争,双向选择的原则。据专业技术人员技术水平、业绩、能力等综合考核情况，可对专业技术人员平行聘任、低职高聘(公司确定的有突出贡献专业技术人员或公司面向社会招聘的特殊专业人才 )、高职低聘；专业技术人员在本单位选择能发挥作用的专业岗位，若本单位无岗位，可在全公司范围内选择适合自已的专业岗位，以实现人才与岗位的最佳配置。

笫三条 专业技术职务岗位设置是聘任工作的基础，要坚持结构科学、比例合理的原则。各专业系列岗位职数，根据专业技术定员总数设置，高级职务岗位数占5%-10%，中级职务岗位数占30%-40%，初级职务岗位数占65%以下，对于企业资质对专业技术人员有要求的单位，可提高高级职务岗位数占比5%。

第二章 管理机构与职责

第四条 公司成立职称改革工作领导小组。

组长:执行董事 总经理、党委书记

副组长:副总经理、纪委书记、财务总监

成员:综合管理部、党群工作部、纪委监察室、企业管理部。

主要职责：

（一）负责根据公司发展需要制定相适应的专业技术管理制度，建立健全公司专业技术管理体系。

（二）负责对专业技术岗位职数分配及聘任方案的确定。

（三）负责对初级专业技术职务的认定。

（四）研究确定专业技术管理方面的其他事项。

笫五条 职称改革工作领导小组下设办公室，办公室主任由综合管理部部长兼任。

办公室主要职责：

（一）负责拟定公司专业技术人员相关管理制度。

（二）负责组织专业技术人员资格审查、职称评审、认定，以及证书办理等工作。

（三）负责组织专业技术人员继续教育工作。

（四）负责对所属各单位专业技术人员岗位聘任职数总量控制，以及对分配方案的审核。

（五）负责对专业技术人员职务聘任和考核管理。

（六）负责向职称改革领导小组提交专业技术人员相关管理制度、职数设置、聘任方案等。

笫三章 岗位设置

笫六条 工程系列岗位设置

(一)高级工程师岗位

所属单位经理层、分管生产技术安全工作的总工程师和副总工程师；秦源招标、秦源项目、建安监理、秦安评价等单位的安全生产技术部门主要技术岗位；公司物资管理部、市场营销部、风险防控管理部等负责安全技术工作及综合管理部和党群工作部负责安全管理岗位；可设高级工程师岗位。

(二)工程师及以下岗位

所属单位负责安全技术生产的部室工程技术岗位；公司物资管理部、市场营销部、风险防控按理部负责生产技术安全及综合管理部和党群工作部负责安全的岗位；可设工程师及以下岗位。

笫七条 会计系列岗位设置

(一)高级会计师岗位

所属单位经理层、分管经营工作的副总会计师，以及财务部门的主要业务岗位；公司财务资产部、风险防控部（审计）等主要经营管理岗位；可设高级会计师岗位。

(二)会计师及以下岗位

区域物流中心单位的财务科、资金与核算中心、社会贸易项目经理、业务主管；公司财务资产部、风险防控管理部（审计）岗位；可设会计师及以下岗位。

笫八条 经济系列岗位设置

(一)高级经济师岗位

所属单位的经理层、分管经济工作的副总经济师；公司综合管理部、企业管理部、市场营销部、物资管理部、风险防控管理部等主要经济岗位；可设高级经济师岗位。

(二)经济师及以下岗位

所属单位从事计划管理、物资采购、销售、设备管理、运输管理、人力资源、社会保险、预算管理、行政秘书等岗位；公司综合管理部、企业管理部、物资管理部、市场营销部、风险防控管理部等管理岗位；可设经济师及以下岗位。

笫九条 统计系列岗位设置

(一)高级统计师岗位

所属单位的经理层、分管统计工作的副总统计师；公司综合管理部、企业管理部、市场营销部、物资管理部等主要统计岗位；可设高级统计师岗位。

(二)统计师及以下岗位

所属单位从事计划管理、物资采购、销售、设备管理、运输管理、劳动人事、工资管理、社会保险、工程预算等岗位；公司综合管理部、企业管理部、物资管理部、市场营销部、风险防控管理部等统计岗位；可设经济师及以下岗位。

笫十条 审计系列岗位设置

秦源项目公司审计评价部，公司风险防控管理部（审计）可设高级审计师及以下岗位。

笫十一条 档案系列岗位设置

公司综合管理部可设档案副研究馆员及以下岗位，其 它单位可设馆员及以下岗位 。

笫十二条 政工系列岗位设置

(一)高级政工师岗位

所属单位党委(总支、直属支部)书记、副书记、纪委书记、分管党建、纪检监察工作的副总政工师；公司党群工作部、纪委监察室、综合管理部党建及思想政治工作岗位；可设高级政工师岗位。

(二)政工师及以下岗位

专职党支部书记、副书记，党群、纪委监察、综合管理部等从事思想政治工作岗位，可设政工师及以下岗位。

笫四章 专业技术资格申报

笫十三条 公司职改办公室每年会按省人社厅、省发改委、省档案局以及陕煤集团等文件要求，向各单位转发专业技术职务考试和评审的通知。

笫十四条 各单位按照考试和评审文件要求，通过对学历、专业、岗位以及从事专业年限等条件筛选符合考试和评审的人员，将符合条件人员报公司职改办审核后，方可参加考试和评审。

笫十五条 参加评审的专业，各单位应严格按照评审文件要求审查申报材料，将符合要求的报公司职改办审核，由公司职改办统一向各上级单位申报。

第十六条 参加经济类专业技术资格考试的，应选择陕西省人事考试中心直属考区参加考试。

第十七条 各单位需将通过考试和评审的人员资料上报职改办备案，由公司统一下发任职资格文件。通过考试的需报资格证书和《陕西省专业技术资格考试合格人员登记表》；通过评审的需报上级单位任职资格文件和资格证书。

笫五章 聘任范围

笫十八条 专业技术职务聘任的对象是在专业技术岗位上工作的专业技术人员：

(一)经各级评审委员会评审认定取得任职资格的专业技术人员；

(二)经公司审查且符合报考基本条件，参加国家考试取得任职资格或取得职业资格可比照相应技术职务聘任的专业技术人员；

(三)公司认定的初聘专业技术职务人员；

(四)调入公司，经审查确认在原单位获得有效任职资格的专业技术人员；

(五)公司招聘的特殊专业人才。

笫十九条 下列人员不得聘任

(一)脱产学习一年以上者；

(二)无正当理由，拒绝履行本岗位职责者；

(三)由于技术水平，业务能力、身体等原因，不能履行技术职务者；

(四)因失职造成严重技术责任事故者，在一年内不能聘任；

(五)受行政记大过或党内严重警告处分者，在一年内不能聘任；

笫六章 任职条件

笫二十条 担任专业技术职务的人员，必须拥护中国共产党的领导，热爱煤炭事业，爱岗敬业，廉洁奉公，积极为公司生产经营服务。

笫二十一条 担任员级技术职务应具备条件

(一)具有相应的技术职务任职资格；

(二)具有完成本专业一般性技术工作的实际能力；

(三)初步掌握本专业的基础理论知识、专业技术知识。

(四)完成继续教育课时。

笫二十二条 担任助理级技术职务应具备条件

(一)具备本专业相应的专业技术职务任职资格；

(二)具有完成本专业一般性专业技术工作的实际能力；

(三)能够运用本专业的基础理论知识和专业技术知识解决实际问题；

(四)能比较全面地掌握本岗位专业技术工作和具有处理本专业技术工作一般难题的业务能力；

笫二十三条 担任中级技术职务应具备条件

(一)具备本专业相应的专业技术职务任职资格，在单位被公认为是本专业的业务技术骨干；

(二)掌握现代生产、经营、安全和技术管理及思想政治 工作的方法，掌握国内本专业先进技术并能在实际工作中运用；

(三)能够灵活运用本专业的基础理论知识和专业技术知识，熟悉本专业国内现状和发展趋势，对本单位的技术改造，技术管理，思想政治工作提出的建设性意见；

(四)全面地掌握本岗位专业技术工作和具有处理专业技术工作难题的业务能力；

(五)能够指导助理级以下专业技术人员的工作和学习；

笫二十四条 担任高级专业技术职务应具备条件

(一)具备本专业相应的专业技术职务任职资格，是本专业的业务技术尖子；

(二)具有解决生产、经营、安全和思想政治工作专业领域重要技术问题的能力；

(三)有系统的专业基础理论和专业技术知识，掌握本专业国内外的现状和现代化管理的发展趋势；

(四)有丰富的技术、生产管理及思想政治工作的实践经验，在生产、经营、技术管理及思想政治工作中，有显著成绩并产生社会经济效益；

(五)能够指导中级以下专业技术人员的工作和学习。

笫七章 聘任权限和期限

笫二十五条 专业技术职务聘任权限。

公司机关部室高、中、初级专业技术职务和所属各单位高、中级专业技术职务由公司职改小组统一聘任，聘任文件政工系列由党委书记签发，其他系列由执行董事、总经理签发；初级技术职务聘任由各单位负责实施，聘任文件由各单位签发。公司高、中、初级《专业技术职务考核聘任花名册》和机关人员《专业技术职务聘任呈报表》均由公司综合管理部备案保管。

笫二十六条 专业技术职务聘任期限，高、中级职务为二 年，初级职务为一年。聘任期限从受聘之日开始计算。聘任期限不得超过退休年龄和劳动合同期限。

笫二十七条 专业技术人员在任职期间，一般不予调离本专业岗位。如必须调离本专业岗位，其专业技术职务自行解除。

笫八章 聘任程序

笫二十八条 专业技术职务聘任程序。

（一）公司机关部室和各单位填写《专业技术职务岗位设置方案表》，报公司职改小组审核批复；

（二）对专业技术人员考核结果为优秀和称职者予以拟聘，拟聘人员公示 7天无异议后，向公司综合管理部上报《专业技术职务考核聘任花名册》和《专业技术职务聘任呈报表》，各单位聘任的初级技术人员可不报专业技术职务聘任呈报表；对于不符合岗位要求的专业技术人员实行解聘，并向公司综合管理部上报《专业技术职务解聘花名册》。

（三）经公司同意聘任的人员，签订专业技术岗位聘用合同，并兑现工资待遇。

笫二十九条 签订《专业技术岗位聘用合同》。党政领导与受聘者签订聘约，明确受聘者岗位职责与工作内容及要求、双方的权利和义务、违约责任、聘期等。

笫三十条 对考核结果为基本称职者在对受聘者提出限期改进要求后予以聘任，不称职者不予聘任或解聘。未参加考核的人员，不得聘任。

笫三十一条 关于领导干部兼任专业技术职务。各级领导干部原则上不兼任专业技术职务，确需兼任的，在本人任职资格和拟聘专业职务一致的前提下，按聘任权限聘任，受聘后履行相应职责。

笫三十二条 公司招录的全日制大中专院(校)学生，实 行技术职务确定初聘制。大专毕业在本专业岗位满一年(所学专业为非国家实行以考代评的专业，下同)，可确定初聘为员级职务；大学本科毕业或取得双学士学位，在本专业岗位满一年，可确定初聘为助理级职务；硕士学位或博士学位获得者，在本专业岗位满三年，可确定初聘为中级职务。

笫九章 考核

第三十三条 建立专业技术人员年度考核和任期考核制度及考绩档案，每年十二月份对专业技术人员进行年度考核。

第三十四条 考核应注意政治标准，以履行岗位职责的实绩为主要内容，采取定性和定量相结合，领导和群众相结合的方法，主要从德、能、勤、绩四个方面进行

（一）德，主要考核政治思想表现与政策水平，政治学习与参加政治活动，职业道德与遵纪守法，大局观念与团结协作以及工作作风。

（二）能，主要考核业务水平与专业知识，本专业技术熟练程度及完成本职工作能力，独立工作能力和协调能力。

（三）勤，主要考核工作态度、敬业精神、组织纪律、工作纪律以及出勤情况。

（四）绩，主要考核工作数量与质量，工作效率与成绩，撰写论文、技术报告、调查报告、总结材料以及开展新技术革新与管理创新情况。

各单位可根据本单位及各专业系列实际细化和量化考核内容。

第三十五条 考核办法

（一）个人总结。从“德”、“能”、“勤”、“绩”四个方面进行全面总结，重点突出“绩“。

（二）述职评议。考核对象在本部室、站库（项目部）述职，主管领导主持评议和量化打分。量化打分的总分值为100分，“德”、“能”、勤”、“绩”分别所占分值满分为20分、20分、20分、40分。

（三）考核结果确定。考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个档次。考核对象所在部室、站库（项目部）主管领导和分（子）公司组干部门，根据考核对象所得分值确定考核初步结果：59分以下为不称职，60-75分为基本称职，76-90分为称职，91分以上为优秀。

第三十六条 考核为优秀的必须有下列情况之一者可确定

（一）凡在任期内获得公司及以上科学技术奖项；

（二）凡在任期内，在国内技术刊物发表一篇有较高学术价值的论文或撰写两篇以上技术报告、调查报告、总结材料；

（三）在本专业范围内是公认的业务骨干或技术尖子；

（四）出色指导下级专业技术人员工作和学习的。

第三十七条 考核有下列情况之一者必须确定为不称职

（一）凡在任期内受到党纪或行政警告以上处分；

（二）业务素质差，职业道德败坏，出现重大技术、经济事故的直接责任；

（三）不遵守劳动纪律，迟到、早退年累计15次以上或旷工3天以上；

（四）事假年度累计达1个月及以上，病事假年度累计达3个月及以上；

（五）被公安机关拘留、劳教或治安处罚的。

第三十八条 考核结果的最终认定

初级专业技术人员的考核结果，由各单位考核领导小组研究并确定，中高级专业技术人员的考核初步结果报公司研究最终确定。所属单位考核意见应对考核对象进行简要定性。

第三十九条 考核结果应及时通知到被考核员工，听取本人意见。本人如有异议，可按技术职务聘任管理权限提请复议。

第四十条 《专业技术人员考核登记表》是考绩档案的重要资料，是晋升职称、聘任、调薪、奖惩的主要依据，考核结束后，填写《专业技术人员考核登记表》，并归入个人人事档案。

第十章 附则

笫四十一条 公司每年对各单位专业技术职务岗位设置、聘任和考核奖惩的实施情况进行检查，并加以总结完善。

笫四十二条 本办法解释权归物资集团。

笫四十三条  本办法自2020年1月1日起执行。