违规评聘职称行为典型案例

**【典型案例】**

钱某，中共党员，某学院党委书记。

张某，该学院作为人才引进的某重点学科博士研究生、副教授。

钱某非常欣赏张某的科研能力，曾多次承诺破格给予张某教授岗位。根据人社部《关于进一步做好职称评审工作的通知》及该学院相关规定，副教授晋升教授需要满五年，如在取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题或在经济社会各项事业中作出重大贡献的专业技术人才，可破格晋升。此外，年均教学课时须不少于80学时。张某入校后科研水平较高，符合上述科研标准，但忙于行政和科研事务，教学时间未达到上述标准。钱某授意张某参加竞聘，协调学校教务处调整张某授课时长，并向评审委员会打招呼，后张某顺利被评为教授。经查，未发现钱某与张某之间存在不正当经济往来。

**【案例评析】**

钱某的行为构成帮助他人违规聘任。高校的教学和科研工作是一体两翼关系，将年均教学课时纳入评审条件，目的在于引导广大教师专心教学这一本职工作，防止“轻教学、重科研”。钱某明知张某的教学课时不符合晋升教授条件，仍然帮助张某竞聘，违反该校关于竞聘的相关规定，可依据《中国共产党纪律处分条例》第八十六条（在职工职称评聘等工作中，隐瞒、歪曲真相，或者利用职权或职务上的影响违规为本人或他人谋取利益）等规定处理。

高校职称评定涉及广大教职工切身利益，应当依法公平公正公开进行。本案例中，钱某为兑现帮助张某破格晋升教授的承诺，公然违背公平公正公开原则，明知张某的年均教学课时未达到80学时要求，仍利用职权或职务上的影响，通过打招呼等方式，协调学校教务处调整张某授课时长，并向评审委员会打招呼，帮助张某晋升教授，造成不良影响。钱某的行为表面上是爱才表现，实际上违背了组织人事纪律，对其他参评教师来说，挤占教授职称指标，挫伤他人工作积极性，损害组织人事工作的公正性。尤其恶劣的是，钱某通过授意他人采用弄虚作假的方式实现违规帮助张某竞聘的目的，违反了组织纪律。

实践中，违规评聘职称行为涉及多个不同性质的错误。其中，违纪行为大多适用《中国共产党纪律处分条例》第八十六条（在职工职称评聘等工作中，隐瞒、歪曲真相，或者利用职权或职务上的影响违规为本人或他人谋取利益）。如违反议事规则，个人决定职称评定方案、具体标准等面上工作，适用《中国共产党纪律处分条例》第七十七条第（二）项、第（三）项处理。在具体评审工作中，因工作失误、政策理解不到位等因素不正确履行职责的，适用《中国共产党纪律处分条例》第一百四十九条规定处理。因评审中违规违纪问题多发，严重损害干部选拔、职称评审秩序，破坏高校事业发展环境，产生恶劣政治影响的，反映出政治意识和“一岗双责”意识弱化，适用《中国共产党纪律处分条例》第七十四条（落实“两个责任”不力）等规定处理。