

中共东营市委办公室文件

东办发〔2018〕19号

中共东营市委办公室 东营市人民政府办公室 印发《关于深化职称制度改革的 实施意见》的通知

各县区党委、人民政府，市直各部门、单位：

《关于深化职称制度改革的实施意见》已经市委、市政府同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共东营市委办公室
东营市人民政府办公室
2018年7月23日

关于深化职称制度改革的实施意见

为深化我市职称制度改革,加强专业技术人才队伍建设,根据《中共山东省委办公厅、山东省人民政府办公厅印发〈关于深化职称制度改革的实施意见〉的通知》(鲁办发〔2018〕1号)精神,结合我市实际,现提出如下实施意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的十九大精神,深入贯彻落实上级关于深化人才发展体制机制改革的决策部署和市委工作要求,立足服务创新驱动发展战略,坚持党管人才原则,遵循人才成长规律,把握职业特点,以职业分类为基础,以科学评价为核心,以促进人才开发使用为目的,实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策;坚持服务发展、激励创新,坚持遵循规律、科学评价,坚持问题导向、分类推进,坚持以用为本、创新机制,营造有利于人才成长和发挥作用的评价制度环境,逐步形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度,为全市经济社会发展提供强有力的人才支撑和智力支持。

二、健全职称政策体系

(一)完善职称系列。继续沿用工程、卫生、农业、经济、会

计、统计、翻译、新闻出版广电、艺术、教师、科学研究等领域的职称系列。根据上级部署,取消个别不适应经济社会发展的职称系列,整合职业属性相近的职称系列,贯彻落实上级在新兴职业领域增设职称系列的决策部署。

(二)健全层级设置。各职称系列均设置初级、中级、高级职称,其中高级职称分为正高级和副高级,初级职称分为助理级和员级,可根据需要仅设置助理级。按照上级部署,目前未设置正高级职称的职称系列均设置到正高级,以拓展专业技术人才职业发展空间。

(三)促进职称制度与职业资格制度有效衔接。建立专业技术类职业资格与职称的对应关系,专业技术人员取得职业资格即可认定其具备相应系列和层级的职称,并可作为申报高一级职称的条件。初级、中级职称实行全国统一考试的专业不再进行相应的职称评审或认定。

(四)促进职称制度与技能人才评价制度有效衔接。在工程技术领域的企业开展高技能人才与专业技术人才职业发展贯通改革试点。取得高级工、技师、高级技师资格,符合专业技术资格条件要求的可分别申报助理工程师、工程师和高级工程师资格。对获得县级以上首席技师和有突出贡献的技师称号的优先评审相应层级职称;获得省级首席技师、有突出贡献的技师及国家级技术称号的可直接申报高级工程师。技工院校中级工班、高级工班、预备技师(技师)班全日制毕业生参

加职称评定时分别按相当于中专、大专、本科学历同等对待。取得助理工程师、工程师和高级工程师资格,符合职业技能鉴定条件要求的可分别申报高级工、技师、高级技师资格。

三、明确职称评价导向

(五)突出职业道德考核评价。坚持德才兼备、以德为先,把品德放在专业技术人才评价的首位,重点考察专业技术人才的职业道德。用人单位通过个人述职、考核测评、民意调查等方式全面考察专业技术人才的职业操守和从业行为,倡导科学精神,强化社会责任,坚守道德底线。专业技术人才在职业道德方面有突出表现并受到相应表彰的,在职称评审中优先考虑,树立以德为先的用人导向。探索建立职称申报评审诚信档案和失信黑名单制度,纳入全国信用信息共享平台。完善诚信承诺和失信惩戒机制,实行学术造假“一票否决制”,对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称,一律予以撤销。

(六)突出能力素质考核评价。树立以用为本导向,克服唯学历唯论文等倾向,取消不合理的限制性资格条件,坚持干什么评什么,重能力、重水平、重实践。对于参加工作后取得的非全日制学历,不再限定年限要求。对申报初、中级职称或在基层一线工作的专业技术人才,淡化或不作论文要求。不将论文作为评价应用型人才的限制性条件,探索以专利成果、项目报告、工作总结、工程方案、艺术作品、设计文件、教案、病

例、获得奖项等成果形式替代论文要求。实施代表作制度,重点考察科研成果、论文、创作作品质量,淡化数量要求。不将职称外语和计算机应用能力考试作为职称申报的必备条件。

四、创新职称评价机制

(七)丰富职称评价方式。完善以同行专家评审为基础的业内评价机制,注重引入市场评价和社会评价。基础研究人才评价以同行学术评价为主,应用研究和技术开发人才评价突出市场和社会评价,哲学社会科学研究人才评价重在同行认可和社会效益。全面推行异地组织评审或聘请异地专家评审的做法,灵活采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等评价方式,提高职称评价的公平性和科学性。

(八)拓展职称评价人员范围。进一步打破户籍、地域、身份、档案等制约,凡与本市国有企业事业单位、非公有制经济组织和社会组织建立人事劳动关系的专业技术人员,均纳入职称评价范围。自由职业等无单位的专业技术人员可按工作属地原则申报职称。不同所有制单位的专业技术人员在职称评审中同等对待,不同体制、不同单位从事(聘任)专业技术工作年限可连续计算。高校、科研院所等事业单位中经批准离岗创业或兼职的专业技术人员,3年内可在原单位按规定正常申报职称,其创业或兼职期间工作业绩作为职称评审的依据。鼓励发展复合型人才,已取得一个系列(专业)职称并聘

用在相应岗位上的专业技术人才,结合从事工作再申报评审或报考其他系列(专业)同级别的职称,可不受所在单位岗位限制。适应实施乡村振兴战略对人才的需要,开展新型职业农民职称评定试点工作。公务员(含参照公务员法管理的人员)不得参加专业技术人才职称评定,符合报名条件的可以参加国家统一组织的职业资格考试。

(九)搭建职称评价绿色通道。县级以上党委、政府或市级以上人才主管部门认定的高层次人才、急需紧缺的专业技术人才,可直接申报相应层级的职称,其中入选市级以上重点人才工程的专业技术人才可直接申报高级职称。市级以上有突出贡献的中青年专家、特级教师、教学名师、文化名家、医学领军人才(优秀学科带头人)等高层次急需紧缺人才和博士研究生,可不受单位岗位数量限制参加高级职称评审,取得资格后予以聘用。按照有关规定和程序援疆、援藏、援青以及援外的,援派期间参加职称评聘,可不受所在单位岗位数量限制,并免于评审前的业务能力测试。业绩贡献突出的非公有制领域专业技术人才,不受资历、任职年限、继续教育等条件限制,可直接申报高级职称,并免于评审前的业务能力测试。非企事业单位(含参公管理单位)的人员交流聘用到企事业单位专业技术岗位上工作,在现工作岗位从事专业技术工作一年以上,经考核符合条件的,可申报相应的职称。

(十)完善基层和非公有制领域职称倾斜政策。根据基层

专业技术人才的职业特点、成长规律,合理设置基层专业技术人才评价指标,提高技术推广、解决实际问题、基层服务年限等评价权重。乡镇单位专业技术人才(医疗卫生专业除外)申报职称时,可不受所学专业限制;评审时,侧重考察其实际工作业绩,可单独分组、单独评审、单独确定通过率。试行“定向评价、定向使用”的基层事业单位高级职称管理制度,所评职称在同级基层单位内有效。适当放宽基层专业技术人才学历要求,在基层工作累计满15年的专业技术人才,可降低一个学历等次申报评审中级职称;累计满20年的,可降低一个学历等次申报评审高级职称。

放宽在非公有制领域从事专业技术工作的全日制毕业生申报工程系列中高级职称的条件,对其是否具有下一层级职称可不作要求。大学专科毕业后从事本专业或相近专业工作满8年的,大学本科毕业后从事本专业或相近专业工作满5年的,均可直接申报中级职称;大学本科毕业后从事本专业或相近专业工作满10年的,硕士研究生毕业后从事本专业或相近专业工作满8年的,博士研究生毕业后从事本专业或相近专业工作满2年的,均可直接申报高级职称。

五、促进职称评价与人才培养使用相结合

(十一)促进职称制度与人才培养制度有效衔接。推进职称评审与专业技术人才继续教育制度相衔接,加快专业技术人才知识更新,将专业技术人才参加继续教育作为职称申报

和岗位聘用的重要条件。全面实施“互联网+继续教育”，为专业技术人才和单位提供便捷高效服务。加强公需科目与党员干部教育的贯通，专业技术人才参加党员干部教育可折算一定学时，避免重复学习。

(十二)促进职称制度与用人制度有效衔接。坚持评以适用、以用促评，实现职称评价结果与各类专业技术人才聘用、考核、晋升等用人制度的衔接。对于全面实行岗位管理、专业技术人才学术技术水平与岗位职责密切相关事业单位，一般应在岗位结构比例内申报评定职称。建立事业单位岗位结构比例动态调整机制，适当提高基层事业单位中、高级专业技术岗位结构比例。完善高层次人才职称评聘政策，事业单位引进急需紧缺和高层次人才，相应岗位没有空缺的，可突破岗位总量、最高等级和结构比例限制，申请设置特设岗位。对于不实行岗位管理的单位，以及通用性强、广泛分布在各社会组织的职称系列和新兴职业，可采用评聘分开方式。对实行评聘分开的单位和行业，进行适当的比例控制，确保评审质量。健全考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

六、改进职称服务和监管

(十三)转变政府职称管理方式。政府部门在职称评价工作中要加强宏观管理、公共服务和事中事后监管，减少审批事项、微观管理和事务性工作。人力资源社会保障部门根据行

业人才队伍建设需求,可采取控制评审通过率等措施,对职称的整体数量、结构进行宏观调控。根据省部署,推动高校、科研院所、医院等人才智力密集的单位按照管理权限自主开展职称评审,不再审批评审结果,改为事后备案管理。积极创造条件承接高级职称评审权,向符合条件的县区、市属开发区下放中、初级评审权。职称证书实行统一管理。进一步规范各系列(专业)职称评审委员会,公布中、初级评审委员会目录。完善评审委员会核准备案管理制度,明确界定评审委员会评审专业和人员范围。加强对评审工作的监管和评估,对不能正确行使评审权、不能确保评审质量的,将暂停评审工作直至收回评审权。

(十四)建立职称管理责任清单。明确界定用人单位、行业主管部门、呈报部门、评审委员会办事机构、职称管理部门的职责。用人单位负责审查申报材料的合法性、真实性、完整性和有效性,并按程序组织推荐;主管部门审查申报条件和申报程序等;呈报部门负责审核申报材料手续是否完备、内容是否齐全;评审委员会办事机构负责指导本系列(专业)职称申报和材料审核工作,做好评审前材料分类整理、准备工作和评审委员会评审组织服务工作;评审委员会具体负责标准条件、工作程序、评审质量;职称管理部门负责对职称评审工作的综合管理和监督检查。

(十五)强化职称评审全过程监督。充分利用内控外审评

估机制,提高廉政风险防范水平。制定完善职称评审工作程序和规则,加强对专家、工作人员和评审过程的监督管理,建立回避、保密、过程记录、档案管理、廉洁自律等制度。推行“阳光职称”,全面实行“四公开两公示两报告一告知”制度,实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开,评前和评后公示,评前和评后向人力资源社会保障部门报告情况,评后向社会告知评审结果。扩大社会监督主体,可邀请人大代表、政协委员、新闻媒体等全过程监督评审。

(十六)推进职称诚信建设。广泛开展职称诚信教育,不断提升专业技术人员诚信素养。加大对虚假网站、制造和贩卖假证、职称考试作弊、职称评审造假等违法行为的查处力度,严厉打击假冒职称评审、侵害专业技术人员利益的不法行为。完善职称申报诚信承诺和诚信立档制度,严肃职称工作纪律,落实审核问责和倒查责任。加大违纪处理力度,涉嫌违纪违规的,按照有关规定和人事管理权限给予党纪政务处分;涉嫌犯罪的,移送司法机关处理。

(十七)加强领导狠抓落实。坚持党管人才原则,切实加强党委和政府职称工作的统一领导。各级党委及其组织部门要把职称制度改革作为人才工作的重要内容,在政策研究、宏观指导等方面发挥统筹协调作用。各级政府人力资源社会保障部门会同行业主管部门负责职称政策制定、制度建设、协调落实和监督检查。用人单位作为人才使用主体,要根据本

单位岗位设置和人员状况,自主组织开展职称评审或推荐本单位专业技术人才参加职称评审,实现评价结果与使用有机结合。

各级各部门要充分认识职称制度改革的重要性、复杂性、敏感性,认真贯彻落实职称制度改革工作部署,加强组织领导,狠抓工作落实。做好舆论宣传和政策解读工作,引导社会各界和广大专业技术人才积极支持、主动参与,确保职称制度改革平稳推进、顺利实施。

中共东营市委办公室

2018年7月23日印发
