

# 中共滨州市委办公室文件

滨办发〔2018〕8号

---

## 市委办公室 市政府办公室 印发《关于深化职称制度改革的 实施意见》的通知

各县区委和人民政府，各市属开发区党工委、管委会，市委各部委，市政府各部门，各人民团体，各县级事业单位和大中型企业，各高等院校，军分区：

《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。

中共滨州市委办公室  
滨州市人民政府办公室

2018年5月23日

# 关于深化职称制度改革的实施意见

为认真贯彻党的十九大精神，切实践行习近平新时代中国特色社会主义思想，发挥职称制度在人才选拔培养中的导向作用，进一步推动全市专业技术人才发展，根据《中共中央办公厅、国务院办公厅印发〈关于深化职称制度改革的意见〉的通知》（中办发〔2016〕77号）和《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，现结合我市实际，提出以下实施意见。

## 一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神为指导，坚持党管人才原则，实施人才强市战略，遵循人才成长规律，认真贯彻市委、市政府《关于深化人才发展体制机制改革的实施办法》（滨发〔2016〕29号）和市委办公室、市政府办公室印发的《滨州市实施“渤海英才·海纳工程”支持人才创新创业若干规定》（滨办发〔2016〕46号）精神，助力推进全市新旧动能转换重大工程实施，进一步完善职称分类评价标准，创新评价机制，改进服务方式，促进职称评审与人才培养使用结合，建立设置合理、评价科学、

管理规范、运转协调、服务全面的职称制度，为加快建设更高质量更高水平小康滨州提供人才制度支撑。

## **二、健全职称制度体系**

(一) 健全职称层级设置，完善职称专业类别设置。各职称系列均设置高级、中级、初级职称，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，也可仅设置助理级。在国家规定范围内，结合新旧动能转换人才需求实际，各县区各部门可以职业分类为基础，向市人力资源和社会保障局提出专业类别设置建议，报省备案后实施。

(二) 促进职称制度与职业资格制度有效衔接。对实行全国统一考试“以考代评”专业的职称，不再进行职称评审或认定。凡国家职业资格制度明确可聘用专业技术职务的，取得职业资格可视同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。

## **三、完善职称评价标准**

(三) 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政治品德、职业道德和个人品行。用人单位要通过个人述职、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。强化社会责任，抵制心浮气躁、急功近利等不良风气，从严治理弄虚作假和学术不端行为。健全诚信承诺和失信惩罚机制，倡导诚实守信和敬业精神，对违法违纪、学术造

假、在全市公共信用信息平台有不良信用记录等品德不端行为的实行“一票否决”。

(四) 坚持分类评价、科学考察。以职业属性和岗位需求为基础，坚持国家标准、地方标准和单位标准相结合，科学分类评价专业技术人才能力素质，注重考察专业性、技术性、实践性、创造性，突出对创新能力的评价。不再将职称外语和计算机应用能力作为职称申报评审的必备条件。科学设置学历、专业等评审条件，对于参加工作后取得的非全日制学历，不再限定年限要求。合理设置和使用职称评审中的论文和科研成果条件，不将论文作为评价应用型人才的限制性条件。对基层一线工作的专业技术人才，淡化或不作论文和科研成果要求；对实践性、操作性强，研究属性不明显的系列，论文、科研成果不作为必备条件；可以专利成果、项目报告、工作总结、工程方案、设计文件、教案、病历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。

(五) 坚持以用为本、突出实绩。注重考核专业技术人才的工作绩效、创新成果，增加技术创新、专利发明、成果转化、技术推广、标准制定、决策咨询、公共服务等评价指标的权重，将科研成果取得的经济、社会效益作为职称评审的重要内容。注重个人评价与团队评价相结合，尊重认可团队所有参与者的实际贡献，杜绝无实质贡献的虚假挂名。基

基础研究人才评价以同行学术评价为主，注重研究成果质量及社会影响力；应用研究和技术开发人才评价突出市场和社会评价，注重创新能力、创新成果、专利创造和运用等；科技成果转化人才评价强调效益评价，注重经济效益、社会效益和生态效益，效益成果主要按政府奖励形式量化；哲学社会科学人才评价注重同行认可和社会效益，强调社会评价，注重研究成果的学术原创性和实际应用价值。教育教学人才评价把教书育人作为教师评价的核心，建立以师德素养、教育教学、科学研究、社会服务为主的教师职称评价体系，高校要按照教学为主、研究为主、教学研究等不同类型建立评价标准。职业院校（含技工院校）“双师型”教师评价标准，重点评价其职业素养、专业教学能力和生产一线实践经验。建立充分体现中小学教师岗位特点的评价标准，重点评价其教育教学方法、教书育人工作业绩和一线实践经历。

医疗卫生人才评价要合理确定不同机构、专业和岗位的评价重点，建立涵盖医德医风、临床实践、科研带教、公共卫生服务等要素的职称评价体系。对主要从事临床工作的人才，重点考察其临床医疗医技水平、实践操作能力和工作业绩，引入临床病历、诊治方案等作为评价依据。对主要从事科研带教的人才，重点考察其创新能力业绩，突出创新成果的转化应用能力。对主要从事疾病预防控制等的公共卫生人才，重点考察其流行病学调查、传染病疫情和突发公共卫生事件处置、疾病及

危害因素监测与评价等能力。对基层全科医生，重点考核其掌握全科医学基本理论知识、常见病多发病诊疗、预防保健和提供基本公共卫生服务的能力，将签约居民数量、接诊量、服务质量、群众满意度作为重要评价因素。

工程技术人才评价重点评价提高工程质量、推动技术创新、解决技术难题、制定行业标准等方面的贡献，建立符合生产实践的工程技术人才职称评价体系；农业技术人员评价重点评价服务“三农”、促进农业增效农民增收农村增绿等方面的贡献；财经人才评价重点评价服务经济社会发展、行业引领作用、创造价值能力和创造经济效益实绩；文化艺术人才评价重点评价弘扬社会主义核心价值观、挖掘和推广本地传统文化艺术等方面的贡献。对长期在基层一线工作的专业技术人员，侧重考察其实际工作业绩，对贡献突出业绩显著的可适当放宽学历要求。积极探索非公有制领域专业技术人员职称评价办法。

#### **四、创新职称评价机制**

(六) 创新评价方式。建立以同行专家评价为基础的业内评价机制，注重引入市场和社会评价。根据不同类型专业技术人才的特点，采用笔试、面试、考察、人机对话、教学测评、实践操作、业绩展示等多种手段及定量、定性多种方式对参评人员的专业水平和能力进行综合评价，实行异地评审、聘请异地专家等方式，增强评价工作的针对性、科学性

和公信力。探索晋升高级职称实现全员业务测试或面试答辩的途径和方式，增加业务测试和面试答辩的权重。按照上级统一部署，对能够采用统一标准、统一考试取得的初、中级职称实行“以考代评”的评价方式；在部分系列高级职称评审中探索考评结合制度。

（七）推进社会化评审。充分发挥市场、社会组织、专业机构等评价主体作用，鼓励发展各类人才评价社会组织和专业机构，逐步引入专业性较强、信誉度较高的第三方机构参与人才评价。政府在专业性强、社会通用范围广、标准化程度高的系列，选择水平较高的专业化人才服务机构、行业协会学会等社会组织组建社会化评审机构。逐步构建“个人自主申报、业内公正评价、单位择优使用、政府指导监督”的社会化职称评审机制。

（八）下放评审权限。政府部门在职称评价工作中要加强宏观管理，加强公共服务，加强事中事后监管，减少审批事项，减少微观管理，减少事务性工作。发挥用人单位和业务主管部门的主导作用，科学界定、合理下放职称评审权限，今后将省下放的高级评审权，授权行业主管部门具体承担，中、初级评审权全部下放到县区和人才智力密集的企事业单位，人力资源社会保障部门对职称的数量、结构进行宏观调控。推动三甲医院、大型企业和其他人才智力密集的企事业单位按照管理权限自主开展职称评审。鼓励事业单位以

岗位管理为基础探索自主评审，与人事管理、绩效分配制度相衔接，促进单位自我管理、自我约束、自我发展。对自主开展职称评审的单位，政府不再审批评审结果，改为事后备案管理。加强自主评审监管，对不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，暂停自主评审工作直至收回评审权。

**（九）拓宽评价人员范围。**打破户籍、地域、身份、档案、人事关系等限制，凡在我市企事业单位工作、与用人单位建立劳动人事关系的专业技术人才，均纳入职称申报评审范围。非公有制经济组织、社会组织、自由职业专业技术人员与公立机构专业技术人员享有同等的职称申报评审待遇。在我市就业的港澳台专业技术人才，以及持有外国人永久居留证或海外高层次人才居住证的外籍人员，可按规定参加职称评审。高校、科研院所、医疗机构等企事业单位中经批准离岗创业或兼职的专业技术人才，3年内可在原单位按规定正常申报职称，创业或兼职期间工作业绩作为职称评审依据。技工院校全日制毕业生，可参加职称评审。公务员（含列入参照公务员法管理的事业单位的在编人员）不得参加专业技术人才职称评审。

**（十）建立特殊人才绿色通道。**各级党委、政府认定的高层次、急需紧缺人才可直接申报相应层级的职称，其中入选省级以上重点人才工程的可直接申报正高级职称，入选市级以上重点人才工程的，可直接申报下放我市的副高级职称



或中级职称，申报时可不受所在单位岗位数量限制。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审，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。在我市博士后科研工作站（基地）从事科研工作的在站（基地）博士后研究人员，以及出站（基地）后在我市工作的，可按照人事管理权限参加职称评审，在站（基地）期间科研成果可作为参加职称评审的依据，申报时可不受所在单位岗位数量限制。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。企事业单位柔性引进全日制博士研究生或省级以上重点人才来滨技术合作、兴办企业或从事其他技术服务，签订5年以上合同的，可通过引进单位，在我市申报相应职称。

（十一）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员，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。开展技能人才与工程技术人才相互贯通发展工作。

（十二）加强基层专业技术人才队伍建设。在乡镇单位（不含城区街道办事处和派出机构，下同）专业技术岗位工作的专业技术人才（医疗卫生专业除外）申报职称，可不受

所学专业限制；评审时，侧重考察实际工作业绩。非乡镇单位专业技术人才交流聘用到乡镇单位专业技术岗位工作，在现岗位工作1年以上，经考核符合条件的，可不受任职年限和职务级别的限制，申报相应职称。在职称评审时，对基层专业技术人才实行单独分组、单独评审，给予政策性倾斜。建立健全“定向评价、定向使用”的基层职称制度。基层高级专业技术岗位实行总量控制、比例单列，不占单位专业技术岗位结构比例总数。畅通基层专业技术人才职称“双通道”，可自主选择基层职称或全省统一的职称。适当增加基层中高级职称岗位，基层职称仅在基层岗位聘用，不作为非基层单位岗位的聘用依据。强化在基层和薄弱地方工作经历的职业发展竞争优势，将基层服务经历、贡献业绩作为高校、科研院所、大型医疗机构专业技术人才职称评审的重要指标。

## **五、强化职称服务体系**

(十三) 完善职称评审制度。健全完善职称评审规章制度，提高评审质量和公信力，维护专业技术人才合法权益。严格规范评审程序，建立健全申报、审核、公示、反馈、申诉、巡查、举报、回溯等制度。加强职称评审专家库建设，建立随机、回避、轮换的专家遴选机制，优化专家来源和机构，强化业内代表性。建立评审专家责任和信誉制度，实施退出和问责机制。

(十四) 加强评审委员会组织建设。清理规范全市各级各系列(专业)职称评审委员会。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。按照专业化组建、同行评议和业内认可的原则,修订完善评审委员会组建管理办法,加强动态管理,完善退出机制。制定完善中级评审委员会管理细则,健全职称评审委员会工作程序和评审规则,建立倒查追责机制。严禁以营利为目的开展职称评审,突出职称评审公益性。

(十五) 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。

(十六) 加强职称评审信息化建设。建立统一的职称评审公共服务平台。健全职称评审信息管理系统和职称证书查询系统,推动高、中、初级职称申报评审的信息发布、网上申报、网上评审、证书办理、统计分析等一体化管理,提高职

称评审效率。加快推行电子证书，开展证书网上查验服务。

## 六、加强职称监督管理

(十七) 提升政府监管能力。建立对评审工作的事中事后监管机制，定期评估，将职称工作纳入人才工作考核、事业单位绩效考核的重要内容。加强对自主评审单位的监管，建立备案管理和检查评估机制。对在职称申报审核中弄虚作假的单位追究有关领导和相关责任人责任。严肃职称评审纪律，明确评审主体和人员工作纪律，完善违纪通报机制，加大违纪处理力度，将违纪人员列入诚信档案，并在全市范围内通报，三年内不得申报评审。

(十八) 加强单位（行业）自律管理。评审委员会办事机构要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。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。评审委员会和用人单位要建立完善内部监督机制，将职称评审工作作为廉政风险防范的重要内容，纪检监察机关要加强监督检查。

(十九) 加大社会监督力度。推行“阳光职称”，扩大社会监督主体，评审委员会评审时邀请人大代表、政协委员等参与监督。建立职称评审第三方评估机制，评估结果作为评

审权收放、评审考核的重要依据。

(二十) 建立职称申报评审诚信制度。建立诚信档案和失信黑名单制度，对接全市公共信用信息平台，依法规范职称评审、发证、收费事项。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。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纪处分；涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。

## 七、推进职称评价与人才培养使用相结合

(二十一) 促进职称制度与人才培养制度衔接。落实与职称制度相衔接的专业学位研究生培养制度，围绕我市新旧动能转换重大工程，加快培育重点行业、重要领域专业技术人员。推进职称评审与专业技术人员继续教育制度相衔接，加快专业技术人员知识更新。选派到基层锻炼、对口挂职、访学的专业技术人员，锻炼期间视同完成当年继续教育公共科目学习。建立专业技术人员继续教育与使用、晋升相衔接的激励制度，将专业技术人员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。

(二十二) 促进职称制度与用人制度衔接。坚持评以适用、以用促评，实现职称评审制度与各类专业技术人员聘用、考核、晋升等用人制度相衔接。用人单位应切实承担主

体责任，对取得相应职称的，实行竞争聘用（任），对不能较好履行岗位职责的，通过解聘、低聘等方式破除职称终身制，真正实现职务能上能下、待遇能升能降。

## **八、切实加强对职称工作的组织领导**

（二十三）坚持党管人才原则，加强党委和政府<sup>对</sup>职称工作的统一领导。各级党委、政府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。人力资源社会保障部门作为职称工作综合管理职能部门，牵头深化职称制度改革工作。各行业主管部门要发挥好优势，配合做好标准制定以及所属职称评审委员会监督管理等工作。用人单位要做好职称申报、评审及服务等工作。

本实施意见自2018年5月25日起施行。此前发布的有关文件规定，凡与本实施意见不一致的，按照本实施意见执行。

