

中共攀枝花市委办公室文件

攀委办发〔2018〕20号



中共攀枝花市委办公室 攀枝花市人民政府办公室 印发《关于深化职称制度改革的 实施方案》的通知

各县（区）党委和人民政府，市直各部门，有关企事业单位：
经市委、市政府领导同意，现将《关于深化职称制度改革
的实施方案》印发给你们，请结合实际认真抓好落实。

中共攀枝花市委办公室
攀枝花市人民政府办公室
2018年11月7日

关于深化职称制度改革的实施方案

为深入贯彻中央办公厅、国务院办公厅《关于深化职称制度改革的意见》(中办发〔2016〕77号)和中共四川省委办公厅、四川省人民政府办公厅《关于深化职称制度改革的实施意见》(川委办〔2018〕13号)精神，团结凝聚专业技术人才，激励专业技术人才职业发展，加强专业技术人才队伍建设，现结合我市实际制定如下实施方案。

一、总体要求

坚持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、十九届二中、三中全会精神和习近平总书记对四川工作系列重要指示精神，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局、协调推进“四个全面”战略布局，牢固树立和自觉践行新发展理念，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，以促进人才有效开发使用为目的，建立科学化、规范化、社会化的职称制度，为推动攀枝花高质量发展提供有力支撑。

坚持服务发展激励创新、遵循规律科学评价、问题导向分类推进、以用为本创新机制的原则，按照国家和省统一部署，通过3年时间，基本完成工程、卫生、农业、会计、高校教师、科学研究等职称系列改革任务，完成相关系列(专业)评价标准修订完善工作；通过5年努力，基

本形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度。

二、主要任务及责任分工

(一) 健全职称制度体系

1.完善职称系列。保持现有职称系列总体稳定，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。职称系列的增设、整合和取消按照国家统一要求执行。建立职称申报专业动态更新机制，市直部门及县（区）可根据经济社会发展及人才队伍建设需要，提出各系列内专业设置需求，经市人力资源社会保障局会同有关市直行业主管部门审核后，报省人力资源社会保障厅确定。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

2.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。目前未设置正高级职称的系列，按照国家和省统一部署设置到正高级，以拓展专业技术人才职业发展空间。（责任单位：市人力资源社会保障局，市行业主管部门）

3.促进职称制度与职业资格制度有效衔接。按照国家规定的职称与职业资格对应关系，专业技术人员取得相关

职业资格即可按规定聘任相应系列和层级的职称，并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。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（二）完善职称评价标准

4.坚持德才兼备、以德为先。把品德特别是职业道德放在专业技术人才评价的首位，突出政治品格。专业技术人才要拥护中国共产党的领导，坚持社会主义核心价值观，增强以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神。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、从业行为和遵纪守法、爱岗敬业、诚实守信等品质，倡导科学精神，强化社会责任，坚守道德底线。探索建立职称申报评审诚信档案和失信黑名单制度，纳入信用信息共享平台。完善诚信承诺和失信惩戒机制，对在申报评审各阶段查实的学术、业绩、经历造假等弄虚作假行为，实行“一票否决制”，对通过暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一律予以撤销。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门，用人单位〕

5.科学评价专业技术人才能力素质。以职业属性和岗位需求为基础，分系列（专业）修订职称评价标准，突出对创新能力的评价。

(1) 行业主管部门要以国家和省职称评价标准为基础，根据不同职业属性和岗位特点，以考察专业技术人才的专业知识、技术水平、实践经验、创新创造能力为重点，制定具有针对性、操作性的职称评价指导标准。开展自主评聘单位的评价标准要符合单位发展和岗位聘任要求，且不得低于行业指导标准。(责任单位：市人力资源社会保障局，市行业主管部门，职称自主评聘单位)

(2) 合理设置职称评审中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。对实践性、操作性强，研究属性不明显的职称系列，可不作论文要求；推行代表作制度，重点考察研究成果和创作作品质量，淡化论文数量要求；可将专利成果、项目报告、工作总结、工程方案、设计文件、教案、病历、调研报告、决策咨询报告等作为评价专业技术人员学术技术水平的依据。〔责任单位：市、县（区）行业主管部门，各级职称评审委员会〕

(3) 对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求，由行业主管部门或用人单位自主确定。〔责任单位：市、县（区）行业主管部门，各级职称评审委员会〕

6.突出评价专业技术人才的业绩水平和实际贡献。注重考核专业技术人员履行岗位职责的工作绩效、创新成果，增加技术创新、专利、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权重，将取得的经济效益

和社会效益作为职称评审的重要内容。

（1）自然科学研究人才，突出评价其解决科学问题的能力、研究成果的科学价值、学术水平及技术创新与集成、成果转化对产业发展的实际贡献。（责任单位：市科技和知识产权局、市农林科学院等）

（2）哲学社会科学研究人才，突出评价其推动理论创新、传承文明、学科建设及解决经济社会发展现实问题、为科学决策提供服务支撑的业绩贡献。（责任单位：市委党校、市社科联、市科技和知识产权局等）

（3）高等教育人才，突出评价其教育教学水平和人才培养的实际贡献及其学术能力、创新能力、成果转化推广、服务决策、科学普及等方面的业绩贡献。（责任单位：在攀高等院校）

（4）中小学教师，突出评价其教书育人、教育教学水平和培养学生的业绩贡献。（责任单位：市教育体育局）

（5）医疗卫生人才，突出评价其医疗医技水平、实践操作能力及创新能力、创新成果转化应用的业绩贡献。（责任单位：市卫生计生委）

（6）工程技术人才，突出评价其解决工程技术难题、技术创造发明、技术推广应用、工程设计、工艺标准开发的业绩贡献。（责任单位：市经济和信息化委、市住房城乡建设局、市交通运输局、市水务局、市农牧局等）

(7) 农业技术人才，突出评价其实施乡村振兴战略、服务“三农”、促进农业增效农民增收农村增绿的业绩贡献和解决农业生产技术问题的能力。(责任单位：市农牧局、市农林科学院等)

(8) 经济领域专业人才，突出评价其服务经济社会发展、发挥行业引领作用、创造社会价值和经济效益的业绩贡献。(责任单位：市经济和信息化委、市财政局等)

(9) 文化艺术人才，突出评价其弘扬社会主义核心价值观和三线建设精神、传承和发展中华优秀传统文化艺术、挖掘和推广世界及民族文化艺术的业绩贡献。(责任单位：市委宣传部、市文化广电新闻出版局、市文联)

(10) 其他专业技术人员评价根据不同领域、不同单位性质、不同专业的特点，科学确定评价标准。(市有关行业主管部门)

(三) 创新职称评价机制

7.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。采用考试、评审、考核认定、个人述职、面试、实践操作、业绩展示等方式开展评价，推动职称评审答辩制度；有条件的行业可开展专业水平能力测试，采取考试与评审相结合的方式。推行职称量化评

价，把职业道德、专业水平、工作实绩、实践经历、考核结果、面试答辩（说课）等作为量化的重要内容，提高职称评价的针对性和科学性，确保评审质量。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门，各级职称评审委员会〕

8.拓展职称评价人员范围。进一步打破户籍、地域、身份、档案、人事关系等制约，畅通非公有制经济组织、社会组织、自由职业、港澳台和外籍人才、高技能人才等各类人才职称申报渠道。公务员不得参加专业技术职称评审。

（1）非公有制经济组织和社会组织专业技术人才可按单位属地原则申报评审职称，自由职业等无单位的专业技术人才可按工作属地原则申报评审职称。不同所有制单位的专业技术人才在职称评审中享有同等权利，不同体制、不同单位从事本专业技术工作年限可连续计算。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门，各级职称评审委员会〕

（2）港澳台专业技术人才，以及持有外国人永久居留证的外籍人才或经人才、人事（外专）主管部门认定的外籍高层次人才在我市就业的，可按规定参加职称评审。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）人才管理部门，市、县（区）行业主管部门〕

（3）企事业单位专业技术人才经批准离岗创业、多点

执业及兼职从事技术创新、成果转化的，其离岗工作时间计入从事专业技术工作时间，期间可在原单位按规定正常申报职称，在不同工作岗位取得的本专业相关的业绩成果均可作为职称评审的依据。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门，各级职称评审委员会〕

（4）打通工程技术领域高技能人才与专业技术人才职业发展通道，符合条件的高技能人才，可参加工程系列专业技术人才职称评审；符合条件的工程系列专业技术人才，可申报技能人才职业资格。技工院校全日制高级工班、预备技师（技师）班毕业生参加职称评审，可分别按照大专学历、本科学历对待。〔责任单位：市、县（区）相关行业主管部门，各级职称评审委员会〕

9.推进职称评审社会化。对专业性强、社会通用范围广、标准化程度高的职称系列，以及不具备评审能力的单位，依托具备较强服务能力和水平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进行职称评审。建立完善个人自主申报、业内公正评价、单位择优使用、政府指导监督的社会化评审机制，满足非公有制经济组织和社会组织及新兴业态职称评价需求，服务产业结构优化升级和实体经济发展。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，各行业协会学会〕

10.开辟职称评审“绿色通道”。对引进高层次人才、急需紧缺人才，以及通过战略合作落户攀枝花的新兴产业技术研究院等重大产学研合作平台引进的专业技术人才，可打破常规、简化手续，采取一事一策、特事特办等方式开展不定期的特殊评审。取得基础研究和前沿技术突破、解决工程技术难题、在经济社会各项事业发展中作出重要贡献的专业技术人才，可打破学历、资历限制，破格申报评审高一级职称；取得重大成果或突出贡献的，可打破层级限制，破格申报评审高级职称。对引进的高层次人才和急需紧缺人才，可不受资历、层级限制，依据其贡献和实际水平，破格申报评审相应职称。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门，各级职称评审委员会〕

11.加强职称评审监督。完善职称评审管理制度、运行机制和规则，严明工作职责、严肃评审纪律。

（1）规范评审委员会组建。各级职称评审委员会由市、县（区）人力资源社会保障部门根据管理权限授权有关部门（单位）组建，报市、县（区）职称改革领导小组办公室审核批准。明确界定评审委员会评审的专业和人员范围，从严控制综合性职称评审委员会。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（2）加强评审专家库建设。完善评审专家遴选机制，

积极吸纳高校、科研机构、行业协会学会、企业等方面专家进入专家库，实行动态管理。市级职称主管部门应根据实际情况建立全市统一的评审专家库。各县（区）可独立建立评审专家库，也可根据需要向市级主管部门申请从市级专家库中选聘专家评委。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（3）强化职称评审监督。积极构建政府监管、单位（行业）自律、社会监督的综合监管体系。建立职称评审公开制度，确保政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。评审委员会应建立评审会议记录制度。健全职称评审工作程序和评审规则，明确评审委员会工作人员和评审专家责任，强化评审工作考核，建立倒查追责机制。市、县（区）人力资源社会保障部门对授权组建评审委员会的部门（单位）的评审工作实施全过程监督巡查、随机抽查，受理举报并负责核查和处理。对违反制度、程序、超范围评审及不能正确行使评审权、不能保证评审质量的评审委员会，视情况责令整改、暂停评审，直至取消职称评审权。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（4）严格评审工作纪律。坚持职称评审回避制度，评审委员会及其专业（学科）评议组人员有法定情形应当回避的，应予回避。坚持评审保密制度，参加抽取评审专家

名单的人员，对随机抽取产生的人员名单负有保密责任；评审专家对评审过程和结果负有保密义务。坚持评审公示制度，职称申报人员有关信息和主要业绩、贡献须在推荐单位公示，评审结果由评审委员会和审批单位进行公示，公示时间不少于 5 个工作日。有关部门、企事业单位负责人和工作人员不得利用职务之便为本人或他人评定职称谋取利益。严禁社会组织以营利为目的开展职称评审，突出职称评审公益性。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（5）严肃职称工作秩序。依法清理和规范各类职称评审、考试、发证、收费等事项，大力查处开设虚假网站、制作和贩卖假证等违纪违法行为，打击考试舞弊、假冒职称评审、扰乱职称评审秩序、侵害专业技术人才利益等违法行为。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（四）促进职称评审评价与人才培养使用相结合

12.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，用人单位应保障专业技术人才参加继续教育的权利和学习期间的各项待遇，促进专业技术人才加快知识更新。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门，用人单位〕

13.促进职称制度与用人制度有效衔接。坚持以用为本，实现职称评价结果与各类专业技术人才招聘用、考核、晋升等用人制度相衔接。全面实行岗位管理、专业技术人员学术技术水平与岗位职责密切相关的事业单位，一般应在岗位结构比例内开展职称评审。建立事业单位岗位动态调整机制，合理设置专业技术岗位数量和岗位结构比例。不实行岗位管理的单位，以及通用性强、广泛分布在各个社会组织的职称系列和新兴职业，可采取评聘分开方式。完善职称竞聘上岗机制，健全考核制度，强化聘后管理，打破职称聘任“终身制”，在岗位聘用中实现人员能上能下。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门，用人单位〕

14.促进职称评审服务基层工作。加大基层一线职称政策倾斜力度，促进基层人才发展，稳定基层人才队伍。

（1）完善符合基层专业技术人才工作实际的评价标准，提高履行岗位职责的实践能力、工作业绩和基层工作年限等评价权重，论文、科研成果等不作为职称评审的限制性条件，对职称外语、计算机应用能力不作要求。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（2）在教育、卫生、农业、工程等系列建立完善“定向评价、定向使用”的基层专业技术职称制度，所评职称在

基层有效。基层事业单位“定向评价、定向使用”的中高级专业技术岗位实行总量控制，不占各单位专业技术中高级结构比例。鼓励有条件的县（区）或行业单独建立基层专业技术人才职称评审委员会或评审组，开展单独评审。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（3）适当放宽基层专业技术人才学历和任职年限要求，在基层工作的普通高校毕业生，首次申报评审职称可提前1年；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25年的，可降低一个学历等次申报评审高级职称。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（4）乡镇专业技术人员申报中级职称评审，学历可放宽至中专；乡镇专业技术人员具有大专以上学历且在乡镇工作满6年、具有本科学历且在乡镇工作满4年或具有硕士研究生及以上学历且在乡镇工作满1年，可申报评审相应专业中级职称；具有中专及以上学历的乡镇专业技术人员，从事专业工作业绩突出，在相关专业技术工作方面获市级及以上表彰（表扬）奖励的，可不受任职年限和职务级别限制，破格申报评审相应专业中级职称。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（5）鼓励专业技术人才通过扶贫、支教、支农、支医、

支文、支企等多种渠道，采取技术指导、业务培训、咨询服务、文化教育、巡回医疗等形式到基层服务。专业技术人才经组织选派到贫困村任“第一书记”等基层工作经历，可视同为职称评价要求的专业技术工作经历。专业技术人才援藏援疆服务期满 1 年及以上，且年度考核均为合格及以上的，可提前 1 年申报高一级职称。专业技术人才任现职务期间到“四大片区”服务满 1 年或与“四大片区”企事业单位建立 3 年及以上支援服务关系或参加精准脱贫工作，取得显著成效且年度考核均为合格及以上的，可提前 1 年申报高一级职称。“三支一扶”人员服务年限计算为专业技术工作年限。支医人员在乡镇卫生院的服务时间，计算为城市医生在晋升主治医师或副主任医师前，到基层累计服务的时间；经过规范化培养的全科医生，可提前一年申请职称晋升，并可在同等条件下优先聘用到全科主治医师岗位。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（五）改进职称管理服务方式

15.下放职称评审权限。进一步推进简政放权、放管结合、优化服务，科学界定、合理下放职称评审权限。

（1）围绕建设攀西国家战略资源创新开发试验区、现代农业示范基地和国际阳光康养旅游目的地产业发展需要，积极争取工程、农业、卫生等系列（专业）高级职称

评审权下放。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（2）推动中级职称评审权下放工作，将中小学校教师等系列（专业）中级职称评审权下放到县（区）；逐步将其其他职称系列中级职称评审权下放到符合条件的县（区）。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

（3）按照国家和省统一部署，推动高校、科研院所、大型医院、大型企业和其他人才智力密集的单位，按照管理权限实施职称自主评审。在有条件的中学进行中小学教师系列中级职称自主评审试点，向钒钛高新区管委会、钢城集团公司下放主体专业中级职称评审权。实施自主评审的，政府不再审批评审结果，改为事后备案管理并加强监管，由用人单位按照岗位要求自主聘用。（责任单位：市人力资源社会保障局，在攀高等院校、科研院所、大型医院、大型企业和其他人才智力密集的单位）

16.健全职称公共服务体系。打破地域、所有制、身份等限制，健全权利平等、条件平等和机会平等的职称评价服务体系，简化职称申报手续和审核环节。面向专业技术人才聚集的钒钛高新区等开发区，积极推行职称申报评审“一站式”服务。合理确定职称申报评审的材料种类和内容，取消各种不必要的证明和材料。完善职称证书管理办法，

优化职称证书办理程序，缩短办理时限。加强职称区域合作，积极推进跨区域职称互认。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

17.推进职称信息化建设。建设专业技术人才及职称管理信息系统，加强专业技术人才信息化管理，实现职称网上申报、审核、评审、结果公示和查询。加强评审机构信息化建设，运用大数据等现代信息技术，推动各级各类评审机构信息互联互通、开放共享。加强职称评审考试基础信息库建设，推动职称电子证书、电子专业技术档案，实现职称证书网上查询验证。〔责任单位：市、县（区）人力资源社会保障局，市、县（区）行业主管部门〕

三、组织保障

（一）加强组织领导。坚持党管人才原则，切实加强党委、政府对职称工作的统一领导。各县（区）、各部门（单位）要充分认识职称制度改革的重要性、复杂性、敏感性，将职称制度改革列入重要议事日程，加强组织领导，狠抓工作落实。要深入调查研究，坚持分类推进、试点先行、稳步实施，妥善处理改革中遇到的矛盾和问题。要加强舆论引导，做好政策解读和宣传，引导广大专业技术人才积极支持和参与职称制度改革，确保改革平稳推进和顺利实施。

（二）落实工作责任。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。各级人力资源社会保障部门要会同行业主管部门负责职称统筹规划、制度建设和监督检查，结合实际抓紧制定配套措施，全面推进职称制度改革。相关行业主管部门要在人力资源社会保障部门的指导下，分系列（专业）健全职称评审专业设置，修订完善评价标准。各级财政继续按原渠道落实资金，保障职称评价、职称综合管理、职称信息化建设等工作顺利开展。各类行业组织和大型企事业单位要充分发挥专业优势，积极参与评价标准制定，有序承接职称评审工作。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员参加职称评价，实现评价结果与使用有机结合。