

吉林省人力资源和社会保障厅文件

吉人社办字〔2017〕50号

关于印发《2017年吉林省职称评聘工作 安排意见》的通知

各市（州）、长白山管委会、县（市、区）人力资源和社会保障局，省直各单位（部门）及直属企事业单位，驻省中直有关单位，各评聘结合改革及试点单位，省内有关企业：

现将《2017年吉林省职称评聘工作安排意见》印发给你们，请认真遵照执行。



2017年吉林省职称评聘工作安排意见

深入贯彻落实国家深化职称制度改革部署要求和省第十一次党代会精神，坚持党管人才原则，坚持以用为本、服务发展和问题导向，遵循人才成长发展规律，分类推进职称制度改革，着力破除体制机制障碍，着力完善制度体系标准，着力深化“放管服”机制改革，着力提升工作监管服务水平和人才评价质量，逐步建立体系科学、机制完善、放管适度、权责统一、服务便捷、精准施策的职称制度，充分发挥职称评价“指挥棒”作用，激发各类人才创新创业活力，努力为走振兴发展新路、决胜全面小康、建设幸福美好吉林提供有力的人才支撑。

一、健全完善职称制度标准体系

1. 研究制定《吉林省深化职称制度改革的实施意见》。分类推进各系列职称制度改革，力争七月底前提交省委、省政府审定，并报人社部备案后印发实施。

2. 开展职称评审条件修订完善工作。依据国家标准，以职业属性和岗位需求为基础，坚持注重德才兼备、能力素质和业绩贡献的评价导向，采取省标、市标、县标和单位标准相结合方式，指导各地区、各行业和评聘结合单位分层级、分系列修订个性化和差别化评价标准。计划2018年底前全部推行新标准。在修订

职称评审条件中，参照以下基本标准制定：

(1) 正高级职称。具有博士学位，从事专业技术工作满7年，取得本系列专业副高级职称满5年，且符合副高级岗位聘任年限要求；具有硕士研究生学历，从事专业技术工作满12年，取得本系列专业副高级职称满5年，且符合副高级岗位聘任年限要求；具有本科学历，从事专业技术工作满15年，取得本系列专业副高级职称满5年，且符合副高级岗位聘任年限要求；具有大专学历，从事专业技术工作满25年，取得本系列专业副高级职称满5年，且符合副高级岗位聘任年限要求；具有中专学历，从事专业技术工作满30年，取得本系列专业副高级职称满5年，且符合副高级岗位聘任年限要求。

(2) 副高级职称。具有博士学位，从事本系列专业技术工作满2年，受聘中级岗位；具有硕士研究生学历，从事专业技术工作满7年，取得本系列专业中级职称满5年，且符合中级岗位聘任年限要求；具有本科学历，从事专业技术工作满10年，取得本系列专业中级职称满5年，且符合中级岗位聘任年限要求；具有大专学历，从事专业技术工作满20年，取得本系列专业中级职称满5年，且符合中级岗位聘任年限要求；具有中专学历，从事专业技术工作满25年，取得本系列专业中级职称满5年，且符合中级岗位聘任年限要求。

(3) 中级职称。具有博士学位，到岗即聘；具有硕士研究

生学历，从事本系列专业技术工作满 2 年，受聘在专业技术岗位；具有本科学历，从事专业技术工作满 5 年，取得本系列专业初级职称满 4 年，且符合初级岗位聘任年限要求；具有大专学历，从事专业技术工作满 7 年，取得本系列专业初级职称满 4 年，且符合初级岗位聘任年限要求；具有中专学历，从事专业技术工作满 15 年，取得本系列专业初级职称满 4 年，且符合初级岗位聘任年限要求。

(4) 学历专业要求。具有行业准入专业限制要求和涉及人身生命财产安全等方面的专业，所学专业须与申报专业一致或相近相关。

(5) 聘任年限要求。评聘分开系列具体执行省级受聘满 3 年、市州级受聘满 2 年、县市级受聘满 1 年标准。

3. 拉平职称设置等级。将中职和技师院校教师系列、高校实验系列全部设置到正高级，分类制定评价标准，完善评审机制，消除层级设置差异。

4. 实现职称与职业资格制度并轨。对应国家标准，研究制定取得职业资格人员职称申报条件，将职业资格纳入职称评审的重要考核体系。

5. 优化调整专业技术岗位设置结构比例。重点对新增评聘结合改革单位及新设正高级职称层级的系列调整优化专业技术岗位设置结构比例，以适应新形势变化、行业发展实际和人才发展

需求。

二、继续深化九项改革

1. 深化卫生系列职称制度试点改革。继续探索医院评聘结合试点改革，年内再选定 2-3 家省直医院、3-5 家市直医院、5 家左右县乡医院为改革试点，继续推进吉林市、延边州和白山市副主任护师自主评聘改革试点；深化基层卫生系列职称制度改革，探索设置基层卫生系列评审委员会，建立省、市、县职称定级评审机制，省级职称通用，市级和县级职称均在本级（含）以下通用。

2. 深化康复系列职称评审试点改革。按照国家要求，稳步做好调研论证和改革探索工作。

3. 深化中小学教师职称评聘结合改革。严格落实“九项评价制度”，探索推行全员答辩考核机制、正高级教师县市直推直报机制、校长等行政领导统筹评聘机制和差额推荐评审机制等。深入推进农安县、磐石市、抚松县、梨树县、伊通县、洮南市、镇赉县、扶余市、东辽县、集安市和琿春市 11 个县市高、中级职称自主评聘试点改革；做好全省中小学正高级教师和特设岗位教师评聘工作。

4. 深化高校职称制度改革。2017 年底，基本完成评聘结合高校标准条件修订完善工作；扩面开展正高级实验师评聘改革，允许所有评聘结合高校按照规定程序和要求组织推荐；按照控

量、提质、放活的思路，继续在吉林农业大学、东北电力大学、北华大学、长春理工大学、长春工业大学、长春工程学院、延边大学、吉林师范大学、通化师范学院、白城师范学院、吉林建筑大学、吉林体育学院和吉林省经济管理干部学院 13 所高校探索职称评价激励性制度试点改革，打通优秀人才绿色评价通道，推动“高精尖缺”优秀青年人才加快成长。

5. 深化技师院校和中职院校职称制度改革。扩面开展正高级教师评聘改革，允许所有评聘结合高校按照规定程序和要求组织推荐；继续深化评聘结合改革，择优选定一批基础条件好、师资力量强且具有持续发展潜力的院校开展评聘结合试点改革。

6. 深化科研院所职称制度改革。研究制定科研院所配套改革政策，在规范推进现有试点改革的基础上，年内计划新增 3-5 家科研院所继续探索评聘结合试点改革。

7. 深化大型企业自主评审和行业协会社会化评审机制改革。在指导规范现有工作的基础上，继续加大放权力度，选定 3-5 家条件成熟、管理和经营业绩较好的企业或行业协会，授权探索自主评审或社会化评审机制。

8. 深化复合型人才职称评定“双试点”改革。放宽改革限制，对在事业单位兼职教学或实践指导工作的企业高技能人才，可根据从事的专业岗位评定相应系列等级职称，对在企业兼职专业技术工作的事业单位复合型人才，可根据从事的专业岗位评定第二

系列职称。

9. 深化特殊人才职称评价机制改革。采取一事一议、一人一策的方式，继续开辟特殊人才职称评聘绿色通道。重点对“高精尖缺”人才，成果转化、离职创业以及基层一线贡献突出人才，民营企业高级经营管理人才，省派援外人才，机关调转和部队转业人员，城镇化特色人才和农村实用人才，完成省级以上重大科研资助项目或引进的优秀留学回国人才和博士后等特殊人才，实行职称专门评聘机制。

三、推行完善八项工作运行机制

1. 运行评委会年度授权评估机制。采取年度授权，事前审核、事中监管、事后备案和评估的方式，对各级评委会进行规范管理。上一年度授权组建评委会的地区和单位，于7月底前向省人力资源和社会保障厅上报授权申请，其他未设评委会的省直部门，也可根据行业人才管理需要，按照规定时限申请。

2. 运行“一站地”服务机制。按照统一时间、统一地点、统一流程、统一标准的原则，今年8月在省留学回国人员和专家服务中心集中受理申报材料。

3. 运行“网络化”申报机制。继续试行“吉林省职称评审信息管理系统”，打造“互联网+职称评价”吉林模式。

4. 运行“AB角”互审机制。采取关口前移、复核前置、交叉监督的方式，省人力资源和社会保障厅与各评委会办事机构交

又互审申报材料，确保职称申报审核的严肃性和准确性。

5. 运行“四位一体”评审机制。探索推开“盲评初审、答辩复审、专家共议和现场公布结果”评审机制，以确保评审质量和社会公信力。

6. 运行“大数据”检测机制。继续探索与知网等网络权威机构协作，采取网络核查、数据检索、综合评估等方式，加大对学术不端行为的检测审核力度，坚决抵制和查处学术不端行为。

7. 运行专家评委抽选机制。健全各级职称评审专家库，采取专家评委专门抽选、内聘与外聘专家结合等方式，确保评审的专业性和权威性。

8. 运行职称诚信和监管机制。健全完善专业技术人员诚信档案制度和失信黑名单制度，完善“个人和单位双承诺”诚信制度、四级联审和公示制度以及失信惩戒机制，实行纪检监察人员全程监管机制，对弄虚作假、暗箱操作、违规评审以及诬告闹访等人员实行“一票否决”，立档备案，严肃追责。

四、统筹调整职称评聘相关政策

1. 试行职称申报成果“代表作”制度。职称评价将重点体现在职称论文、科研项目成果以及发明专利或具有权威部门认定的独创性业绩等方面。在坚持规定评审条件的基础上，逐步淡化论文和科研成果数量，推行“代表作”制度，重点考察研究成果和创作作品质量。

2. 暂不对职称外语和计算机应用能力条件作统一要求。适时将职称外语和计算机应用能力列入吉林省专业技术人员继续教育年度培训计划，实行年度学时制，与职称申评挂钩。确有需求的行业 and 单位，可自行研究制定考试考核方式，纳入本行业或单位职称评审的考核体系。对已具有相应能力的人员，各单位可视情况制定优先条件或加分标准。

3. 实行同级改职审评制。对转任现岗满 1 年且具有本岗位相应业绩成果的人员，实行职称同级改职审评制，由省人力资源和社会保障厅统一组织实施。

4. 省派援外人员职称评聘政策。省派援外人员主要为省委组织部或省人力资源和社会保障厅按照组织程序派出援助工作人员，其他省级行业主管部门承接省或国家项目援外人员须经省级主管部门报省委组织部、省人力资源和社会保障厅备案同意，方可享受省派援外职称评聘政策。援外人员职称评聘工作由省人力资源和社会保障厅统一组织实施，省外评聘资格（职务）一律不予承认。援外人员须在援助岗位工作满一年后，由派出机构统一组织申报。经评定的人员，可实行特设岗位聘任。对因个人原因终止援助服务工作的，其认定取得的职称（职务）予以核销。

5. 完善基层专业技术人才职称“定向评审、定向使用”制度。鼓励有条件的地区单独建立基层专业技术人才职称评审委员会或评审组，单设指标、单独分组、单独评审。

6. 放开职称申报门槛限制。打破户籍、地域、身份、档案、人事关系和体制等限制，凡在我省工作的专业技术人员都纳入职称申报评审范围。

五、工作要求

各地区、各部门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；要在党委、政府的领导下，把职称制度改革纳入人才工作的重要内容，在统筹规划、协调落实、业务指导、监督检查等方面发挥好统筹协调和牵头抓总作用；要坚持分类推进、试点先行、稳步实施的原则，抓紧制定政策配套措施，分类推进职称制度改革；要加强舆论引导，做好政策解读，妥善处理职称改革中遇到的矛盾和问题，确保改革平稳推进和顺利实施。在深化职称制度改革过程中，制定出台的相关职称评聘政策，须报省人力资源和社会保障厅审核备案。

六、有关说明

1. 全省职称评聘工作从7月开始至11月底前结束。省“评聘结合”改革单位拟定于9月底前结束；其他各评委会拟定于11月底前结束。

2. 全省年度职称评审工作部署材料可到省人力资源和社会保障厅网站“专业技术人才”栏目中下载。可致电“12333”信息公开电话咨询政策，有关事宜可关注“劳动保障世界”微信公众号。

3.本意见未重复明确或调整的相关政策和工作，依据以往规定执行，以往规定与本意见不一致的，以本意见为准。其他未尽事宜由省人力资源和社会保障厅负责解释。

2017年7月10日