

甘肃省教育厅

甘教人函〔2018〕46号

转发《关于全面深化职称制度改革 的实施意见》的通知

省属各高校、厅直各单位：

现将中共甘肃省委办公厅、甘肃省人民政府办公厅《关于全面深化职称制度改革的实施意见》（甘办发〔2017〕81号）转发给你们，请认真做好学习宣传和贯彻落实工作。



Nº 000573

中共甘肃省委办公厅文件

甘办发〔2017〕81号



中共甘肃省委办公厅 甘肃省人民政府办公厅 印发《关于全面深化职称制度改革的 实施意见》的通知

各市、州党委和人民政府，兰州新区党工委和管委会，省委各部门，省级国家机关及各部门，各人民团体：

《关于全面深化职称制度改革的实施意见》已经省委、省政府同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共甘肃省委办公厅
甘肃省人民政府办公厅
2017年12月14日

（此件公开发布）

关于全面深化职称制度改革的实施意见

为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，根据中共中央办公厅、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），结合我省实际，提出如下实施意见。

一、总体要求

（一）指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大精神，认真落实习近平总书记视察甘肃重要讲话和“八个着力”重要指示精神，按照省第十三次党代会决策部署，立足服务人才强省战略和创新驱动发展战略，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，建立科学化、规范化、社会化的职称制度，客观科学公正评价专业技术人才，为加快建设幸福美好新甘肃提供人才保障。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展。围绕全省经济社会发展和人才队伍建设需求，服务人才强省战略、创新驱动发展战略和脱贫攻坚需要，充

分发挥人才评价“指挥棒”作用，最大限度释放和激发专业技术人员创新创业活力。

2. 坚持科学评价。遵循人才成长规律，以品德、能力、业绩为导向，完善评价标准，创新评价方式，克服唯学历、唯资历、唯论文的倾向，客观科学公正评价专业技术人员，增强人才成就感和获得感。

3. 坚持问题导向。针对我省职称评审存在的突出问题，改进和创新现行职称制度。坚持分类推进、分类评价，使职称制度更加符合不同领域、不同行业、不同层次专业技术人员特点。

4. 坚持以用为本。坚持人才评价与人才引进培养使用相结合，创新人才评价机制，稳定用好现有人才，吸引更多急需紧缺高层次人才，满足各类用人单位选才用才需要。

(三) 主要目标。通过深化改革，重点解决职称制度在体系、评价标准、评价机制、管理服务等方面存在的一系列问题和不足，促进专业技术人员队伍结构更趋合理，能力素质不断提高。按照国家统一部署，力争通过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；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、健全职称制度和层级结构

(四) 完善职称系列。按照国家统一部署，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，做好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、在新兴职业领域增设职称系列等相关工作。根据国家有关规定，做好军队专业技术人才职称评审和管理服务工作。

（五）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。未设置正高级职称的系列均设置到正高级，以拓展专业技术人才职业发展空间。

（六）建立职称层级与岗位等级对应关系。高级、中级、初级职称分别与事业单位专业技术内部岗位等级相对应。其中，正高级对应1至4级，副高级对应5至7级，中级对应8至10级，助理级对应11至12级，员级对应13级。晋升内部岗位等级不搞二次职称评审，采取考核认定的办法。纳入岗位管理的事业单位，必须严格按事业单位内部岗位等级认定办法执行。各类企业、社会组织可参考事业单位内部岗位等级认定办法，自主确定内部岗位等级聘任条件和相应待遇标准。

（七）加强职称制度与职业资格制度的对接。认真落实国家职业资格制度，提高职业资格考试的专业化、科学化水平，加强风险防控，确保考试安全。在职称与职业资格密切相关的职业领域建立职称与职业资格对应关系，专业技术人才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。

三、建立以品德能力业绩为导向的评价标准

(八) 坚持德才兼备、以德为先。坚持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理想信念和职业道德。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。

(九) 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才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的权重，将科研成果取得的经济效益和社会效益作为职称评审的重要内容。将专业技术人员参加精准扶贫、支教、支农、支医、企业挂职等获得的业绩作为评审条件。精准扶贫等工作中获得的各层次奖励，对应评审条件中相应层次的综合荣誉称号。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、在经济社会各项事业发展中做出重大贡献的专业技术人才，可直接申报评审高级职称。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，放宽资历、年限等条件限制，建立职称评审绿色通道。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，侧重考察其实际工作业绩，适当放宽学历和任职年限要求。

(十) 按照科学分类评价的要求修订职称评审标准。以职业属性和岗位需求为基础，分系列修订职称评价标准，将国家标

准、我省标准和单位标准相结合，注重考察专业技术人才的专业性、技术性、实践性、创造性，突出对创新能力的评价。未制定系列（专业）正高级专业技术资格评审条件的，主管部门要抓紧制定；具备按专业评审的，要加快制定专业评审条件，其中卫生系列按医、药、护、技、中医中药、公共卫生等专业制定评审条件，工程系列按建设、交通、林业、水利、国土、环保、质监、食品药品、其他专业制定评审条件。

（十一）差异化设置论文条件。合理设置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。对在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，淡化或不作论文要求。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；探索以专利成果、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；探索在基础研究、人文社会科学领域实行代表作制度，重点考察研究成果和创作作品质量，淡化论文数量要求。

（十二）调整外语、计算机应用能力考核办法。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。确实需要评价外语和计算机水平的，由用人单位或评审机构自主确定。对在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，以及对外语和计算机水平要求不高的职称系列和岗位，不作职称外语和计算机应用能力要求。可将外语、计算机能力考核纳入专业技术人员继续教育内容，鼓励专业技术人员通过培训、自学、考试等多种方式，不断提高外

语水平和计算机应用能力。

四、推动职称评价机制创新

(十三) 丰富职称评价方式。建立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，注重听取用户、专家、独立第三方等评价意见；哲学社会科学研究人才评价重在同行认可和社会效益，引入决策咨询使用单位参与评价。省级人力资源和社会保障部门要指导各地各部门采取考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种评价方式，提高职称评价的针对性和科学性。改进评审答辩办法，重点完善全省高级职称答辩测评办法，鼓励有条件的行业开展专业水平能力测试，采用考试与评审结合的方式评价；鼓励有条件的评审委员会实行视频答辩、网上评审、背靠背匿名评审。

(十四) 探索县以下基层单独评审办法。在县及县以下基层单位和甘南、临夏两个少数民族自治州，逐步实行高级职称单独分组、单独制定条件、单独评审。单独评审获得的资格，可作为申报全省有效职称资格的业绩条件之一使用。鼓励业绩突出的专业技术人员参加全省范围有效资格的职称评审。从2018年起，在中小学教师、卫生、农业系列和林业工程专业中实行单独评审，具体办法由省级人力资源和社会保障部门会同有关部门制定。原在企业、省市属艰苦条件（矿山、井下、野外、森林）单位实行

的“小范围”有效资格评审政策继续执行。

(十五)对特殊人才实行特殊评价。对做出重大贡献的专业技术人才和从国内外引进的高层次人才、急需紧缺人才、新兴产业人才及其他需要考核认定高级职称的特殊人才，通过一事一议、特事特办等方式开展评价。组建由知名专家、学者组成的全省特殊人才职称评审机构，采取面试答辩与专家考核认定相结合的办法进行评价。具体办法由省级人力资源和社会保障部门会同有关部门制定。

(十六)拓宽职称评价范围。在我省工作的专业技术人才，均纳入职称申报评审范围，不受户籍、地域、身份、档案、人事关系等限制。科技、教育、医疗、文化等领域的民办机构专业技术人才与公立机构专业技术人才在职称评审等方面享有平等待遇。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，其创业或兼职期间工作业绩作为职称评审的依据。继续完善中专学校、职业学校、技工院校的“双师型”评审，将符合条件的高技能人才纳入职称评审范围。打通高技能人才与工程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。加强农村“土专家”、“田秀才”、乡村医生等实用技术人才和民间文体艺术类实用文化艺术人才职称评审工作。在我省就业的港澳台专业技术人才、持有外国人永久居留证或我省颁发的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。公务员不得参加专业技术人才职称评审。

(十七) 畅通职称申报渠道。省内国有企事业单位专业技术人才通过其所在单位申报。人事代理、劳务派遣人员经所在工作单位同意后，通过托管档案的省内各级人才市场申报。非公有制企业专业技术人才工作单位与档案托管地一致的，经所在单位同意，通过托管档案的人才市场申报；工作单位与档案托管地不一致的，经档案托管地的人才市场同意，通过工作单位申报。人事关系、档案不在我省，但在我省企事业单位和社会组织中兼职或提供技术服务的专业技术人才，经人事关系所在单位或档案托管单位同意，可通过其所在兼职（技术服务）单位在我省申报。自由职业者、自主创业人员通过所在乡镇（街道）、社区申报。港澳台及外籍人员通过省政府外事办、省外国专家局申报。

(十八) 推进社会化评审。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行业协会、学会、专业化人才服务机构，探索建立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、社会组织以及新业态职称评价需求，服务产业结构优化升级和实体经济发展。

五、促进职称评价与人才培养使用流动相结合

(十九) 加强职称制度与人才培养制度的衔接。充分发挥职称制度对提高人才培养质量的导向作用，紧密结合专业技术领域

人才需求和职业标准，加强工程、卫生、经济、会计、统计、审计、教育、翻译、新闻出版广电等专业领域人才培养。做好职称制度与专业学位研究生培养制度的对接，加快培育重点行业、重要领域专业技术人才。推进职称评审与专业技术人员继续教育制度相衔接，将专业技术人员参加继续教育情况作为考核评价、岗位聘用的重要条件，加快专业技术人员知识更新。技工院校高级工班、预备技师班毕业生参加职称评审，分别按照大专学历、本科学历资格条件对待。

（二十）加强职称制度与用人制度的衔接。坚持以用为本，将职称评价结果与各类专业技术人才招聘、考核、晋升等用人制度相衔接。纳入岗位管理的事业单位，一般应在岗位结构比例内开展职称评审，实行竞聘上岗的单位差额推荐，未实行竞聘上岗的单位等额推荐。各类企业、社会组织可实行评聘分开，符合条件即可参加评审。深入分析职业属性、单位性质和岗位特点，合理确定评价与聘用的衔接关系，以评适用、以用促评。在按需设岗、科学设岗基础上，制定竞聘上岗办法，加大岗位竞聘力度，择优聘用，签订合同，健全考核制度，加强聘后管理，对考核合格者续聘，不合格者解聘或低聘，实现职务能上能下、待遇能高能低、人员能进能出。

（二十一）加强职称制度与人才流动制度的衔接。公务员到企事业单位工作，学历、专业工作年限达到晋升中、高级职称要求，在3年内可比照同等条件人员直接申报相应系列（专业）

职称，但以考代评系列（专业）人员申报高级职称，须先考试取得中级资格。在县及县以下基层工作的普通大中专院校全日制毕业的专业技术人员，在专业技术岗位结构比例内可提前1年申报高一级职称评审。

六、提高职称评审管理服务水平

（二十二）继续下放职称评审权。按照国家深化简政放权、放管结合、优化服务改革的要求，合理划分政府部门和用人单位在职称评审中的权限。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。发挥用人单位在职称评审中的主导作用，科学界定、合理下放职称评审权限。省级人力资源和社会保障部门要对全省职称的整体数量、结构进行合理调控，进一步将高级职称评审权下放到符合条件的市州、社会组织、医院、科研院所、大型企业和其他人才智力密集的企事业单位。给兰州新区下放相应的职称评审权。

下放职称评审权后，省级人力资源和社会保障部门牵头组织特殊人才考核认定，省级系列（专业）主管部门、市州和大型企事业单位按照授权负责高级职称评审，县区和部分单位根据授权负责中级职称评审，用人单位根据授权负责初级职称评审或认定。

（二十三）下放中级评审委员会管理权。从2018年起，将中级职称评审委员会管理权下放到市州人力资源和社会保障部门及

省级系列（专业）主管部门。承接中级职称评审委员会管理权的部门，要按照各自职责制定相应的管理办法，加强对评审委员会管理，及时向社会公布，并按要求进行备案。不是系列（专业）主管部门的省直部门，需组建中级评审委员会开展职称评审的，可向省级人力资源和社会保障部门申请授权。

（二十四）加强用人单位自主评审管理。逐步推动医院、科研院所、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，省级人力资源和社会保障部门要会同有关部门研究制定推进企事业单位自主评审办法，成熟一个、施行一个。推进高校教师系列自主评审职称工作。开展自主评审的单位，实行自主评价、自主聘任、自主发证，政府不再审批评审结果，改为事后备案管理。要加强对自主评审工作的监管，对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，将暂停自主评审工作直至收回评审权。

（二十五）加强职称评审公共服务。按照全覆盖、可及性、均等化的要求，打破地域、所有制、身份等限制，建立权利平等、条件平等、机会平等的职称评价服务平台，简化职称申报手续和审核环节。坚持条块结合、以条为主，按照专业化组建、同行评议和业内认可的原则，设置相应层级的评审委员会。加强专业技术人员职称管理信息系统建设，开展职称统计分析，逐步实现职称网上申报、审核、评审、结果公示，对职称申报及评审过程进行实时监控，推动各级、各类评审机构信息互联互通、开放

共享。加强全省职称评审考试基础信息库建设，推行职称电子证书、电子专业技术档案，实现职称证书网上查询、验证服务。选择应用性、实践性、社会通用性强的职称系列，探索“一带一路”沿线省区职称资格互认。

(二十六) 加强评审机构管理。健全职称评审委员会工作程序和评审规则，严肃评审纪律，明确评审委员会工作人员和评审专家责任，强化评审考核，建立倒查追责机制。完善评审专家遴选机制，加强评审专家库建设，积极吸纳高校、科研机构、行业协会学会、企业专家，实行动态管理。按照科学化、专业化、社会化的要求，组建一支专业性强、学术水平高、公道正派、群众公认的评审专家队伍，增强评审工作的公平性、独立性和权威性。建立评审机构培训制度，不断提高评价能力。

成立甘肃省深化职称制度改革专家咨询委员会，充分发挥专家智囊作用，着力研究解决职称评价中难以细化、量化、标准化的重点难点问题，加强对职业道德评价、社会效益评价、经济效益评价、代表作制度评价、市场评价、社会评价、特殊人才评价等方面的研究。

省级职称评审、特殊人才评价及省深化职称制度改革专家咨询委员会开展职称评审工作所需的咨询、答辩、会务等经费，纳入部门预算；按规定适合由社会力量承担的事项，应当按照政府购买服务的方式进行。市县开展职称评审的评审答辩、食宿、场租、资料印刷等费用，由同级政府统筹安排予以保障。

七、营造良好职称评审环境

(二十七) 建立职称评审承诺制度。实行职称申报、推荐全程承诺，按规定签订承诺责任书。职称申报人对所提供的学历证书、资格证书、考试成绩、论文论著、业绩成果等申报材料的真实性、准确性、齐全性负责。用人单位对申报人的工作经历、业绩能力、有关证明材料的真实性和推荐程序负责。主管部门与人力资源和社会保障部门对申报人资格审查、政策应用负责。评审机构对组织评审、评议推荐以及评审的公平性、独立性和权威性负责。

(二十八) 加强职称评审诚信体系建设。探索建立职称申报评审诚信档案和失信黑名单制度，加强失信记录和违规违纪监管，并纳入信用信息共享平台。对在职称评审中查实的学术、业绩、经历造假等行为，实行“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。情节严重的，由相关部门按规定追究责任。

(二十九) 完善职称评审监管体系。完善各级职称评审委员会核准、备案、评估管理制度，明确界定评审委员会评审的专业和人员范围。加强对评价全过程的监督管理，重点对答辩、评审、投票等关键环节进行监督。企事业单位领导不得利用职务之便为本人或他人评定职称谋取利益。建立职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开，确保评审公平公正、公开透明。推行职称申报、评审前后公示制度，用人单位推

荐前在本单位公示，评审机构评审通过后向社会公示。落实职称评审回避制度和随机抽查、巡查制度，建立复查、投诉机制，构建政府监管、个人诚信、单位（行业）自律、社会监督的综合监管体系。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，加强评价能力建设，强化自我约束和外部监督。

（三十）依法打击违法违规行为。人力资源和社会保障部门要依法清理规范各类职称评审、考试、发证等收费行为，会同公安部门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。

八、加强对职称制度改革的组织领导

（三十一）提高思想认识。职称是专业技术人才学术技术水平和专业能力的主要标志。职称制度是专业技术人才评价和管理的基本制度。各地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，深刻领会精神实质，准确把握改革方向，狠抓任务落实，确保各项改革举措和工作要求落实到位。

（三十二）明确职责任务。坚持党管人才原则，各地党委和政府要切实加强对职称工作的统一领导。各地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。各级人力资源和社会保障部门要会同行业主管部门负责职称统筹规划、宏观管理、政策制定、制

度建设和监督检查。各类社会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，有序承接职称评价工作。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才参加职称评审，实现评价结果与使用有机结合。

（三十三）精心组织实施。人力资源和社会保障部门要会同有关部门抓紧制定配套措施，明确改革的路线图和时间表，分系列推进职称制度改革。各地区各部门要深入调查研究，制定具体实施方案，坚持分类推进、试点先行、稳步实施，实现新旧制度有序衔接、平稳推进。要加强舆论引导，做好政策解读和宣传，深入细致地开展思想政治工作，妥善处理改革中遇到的矛盾和问题，及时回应广大专业技术人才和社会关切，争取社会各方面的理解和支持，确保改革顺利实施。

