

中共安徽省委办公厅文件

皖办发〔2017〕59号



中共安徽省委办公厅 安徽省人民政府办公厅 印发《关于深化职称制度改革实施意见》的通知

各市、县委，各市、县人民政府，省直各单位，各人民团体：

《关于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。

中共安徽省委办公厅
安徽省人民政府办公厅

2017年12月11日

(此件公开发布)

关于深化职称制度改革实施意见

为深入贯彻落实《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《中共安徽省委印发〈关于深化人才发展体制机制改革的实施意见〉的通知》（皖发〔2016〕45号）精神，充分发挥职称制度在激励专业技术人员职业发展、加强专业技术人才队伍建设等方面的重要作用，结合我省实际，现就深化职称制度改革提出如下实施意见。

一、总体要求

全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入实施人才强省战略和创新驱动发展战略，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，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，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，充分发挥人才评价“指挥棒”作用，“放活”“盘活”“激活”“用活”人才，寓管理于服务之中，寓监督于指导之中，建立科学化、规范化、社会化的职称制度，推动全省专业技术人才队伍结构更趋合理、能力素质不断提高，最大限度释放和激

发用人单位和专业技术人才干事创业活力。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、重点任务

（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。继续沿用现有职称系列，根据国家部署，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，贯彻落实国家在新兴职业领域增设职称系列的决策部署。

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。拓展专业技术人才职业发展空间，根据国家部署，在未设置正高级职称的职称系列逐步设置到正高级。探索建立“荣誉教授”制度。

3. 促进职称制度与职业资格制度有效衔接。以职业分类为基础，统筹研究规划职称制度和职业资格制度框架，避免交叉设置，减少重复评价，降低社会用人成本。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均实行以考代评，不再进行评审或认定。

（二）完善职称评价标准

4. 坚持德才兼备，突出以德为先。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。完善诚信承诺和失信惩戒机制。专业技术人员申报专业技术资格，须签署《申报专业技术资格诚信承诺书》，承诺保证所提交的相关证书、论文论著、业绩成果等申报材料真实可信。对违背诚信承诺、弄虚作假的申报人实行“一票否决”，取消其申报资格；对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称予以撤销，提请有关部门按照相关法律法规予以处理，且5年内不得再申报职称。逐步建立专业技术人才征信共享平台。

5. 坚持分类评价，突出创新能力。科学分类评价各类专业技术人才素质和能力，以职业属性和岗位需求为基础，促进共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性评价与定量评价相结合，分系列修订职称评价标准，实行国家标准、地方标准、行业标准和单位标准相结合，分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素，突出创新能力、各有侧重、科学合理的人才评价标准。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，理论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、试验示范方案、设计文件、教案课件、病历、创作成果、展览、收藏证书等成果形式替代论文要求。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。专业技术人才在申报职称时，职称外语等级考试（含医古文、古汉语考试，下同）和计算机应用能力考试不作为必备条件；确实需要评价外语和计算机水平的，由用人单位结合专业技术岗位需要，在岗位设置、聘任专业技术人员时自主确定外语和计算机应用能力的条件；职称外语和计算机应用能力学习可作为继续教育内容，凡参加职称外语和计算机应用能力考试合格者，可一次性折算登记继续教育学时。

6. 坚持注重业绩，突出实际贡献。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。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作出重大贡献的专业技术人才，可直接申报评审高级职称。

制定引进海外高层次人才和急需紧缺专业技术人才职称评审政策，放宽资历、年限、继续教育学时等条件限制，建立职称评审绿色通道。对长期在艰苦边远和基层一线工作的专业技术人才，适当放宽学历和任职年限要求，侧重考察其实际工作业绩。对农业、林业、水利和医疗卫生系统在乡镇基层工作的专业技术人才，探索建立高级职称“定向评价、定向使用”的职称评聘制度。

（三）创新职称评价机制

7. 丰富职称评价方式和内容。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。对不同类别的人才采取不同的评价方式和评价内容，基础研究人才以同行学术评价为主，注重评价其原创提出和解决重大科学问题能力、成果的科学价值、学术水平和影响等；应用研究和技术开发人才突出市场和社会评价，注重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化及对产业发展的实际贡献等；科技管理服务和实验技术人员注重同行认可，重点评价考核其工作绩效；哲学社会科学人才重在同行认可和社会效益，重点评价其在推动理论创新、传承文明、学科建设等方面的能力贡献，或解决经济社会发展重大现实问题、为党委和政府决策提供服务支撑的能力和业绩；教育教学人才以业内认可为主，注重对教师师德修养、教育教学水平、学术水平能力、文化传承与创

新、社会效益等综合评价，同时根据教学、科研、社会服务等不同岗位教师确定不同的评价内容和权重；医疗卫生人才重在同行认可和社会效益，从事临床工作的医疗卫生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，从事疾病预防控制等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等能力；社会工作人才注重社会和业内专业评价，突出其应用性、操作性，将其在从事社会工作有关实务教学、实务督导、实务研究、实务探索等方面取得的成果作为重要条件和依据，重点评价其发现、回应人民群众紧迫的社会服务需求的专业能力，突出考核专业服务成效。对特殊人才通过特殊方式进行评价。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，可依托具备较强服务能力水平、管理运作较为规范的专业化人才服务机构、行业协会学会等社会组织进行评审，组建社会化评审机构进行职称评审。采用考试、评审、考评结合、考核认定、面试答辩、视频观摩、盲评、异地评审、实践操作、业绩展示等多种评价方式，提高人才评价的针对性、客观性和科学性。

8. 拓展职称评价范围。畅通非公有制经济组织、社会组织、自由职业专业技术人员职称申报渠道。民办机构专业技术人员与公立机构专业技术人员在职称评审等方面一视同

仁。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，离岗创业或兼职期间取得的科技开发或转化成果，可作为其职称评聘的依据。破除身份限制，打通高技能人才与专业技术人才职业发展通道，符合评审条件的，可申报工程系列专业技术资格。在皖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我省颁发的外国高层次人才居留许可证的外籍人才，可按规定参加职称评审。在军队担任专业技术职务或者取得国家承认的专业技术资格（含军队非现役文职人员），转业到地方从事专业技术工作，可按照相关规定确认换发我省专业技术资格证书。稳妥做好非公经济组织建设工程类、民营科技类以及各地自行组织开展的针对特定群体的非社会化职称评审与社会化职称评审过渡的衔接工作。2018年起，除博士研究生可初次认定中级专业技术资格外，所有系列专业技术人员（不含以考代评人员）均需通过参加评审取得中级以上专业技术资格，不再开展直接认定中级专业技术资格工作。公务员不得参加专业技术人才职称评审。

9. 下放职称评审权限。积极推进简政放权、放管结合、优化服务。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。充分发挥用人主体在职称评审中的

主导作用，科学界定、合理下放职称评审权限，人力资源社会保障部门对职称的整体数量、结构进行宏观调控。逐步下放高级职称评审权，在合肥、芜湖、蚌埠市先行开展本市所属医疗卫生机构医疗卫生系列副高级专业技术资格评审；在宿州市先行开展本市农业系列副高级以下专业技术资格评审；在安庆市先行开展本市艺术系列副高级以下专业技术资格评审；在安徽省疾病预防控制中心先行开展全省医疗卫生系列公共卫生类副高级专业技术资格评审。在省高等学校开展教师系列正高级以下、实验系列副高级以下专业技术资格自主评审；在安徽省立医院、安徽医科大学附属医院和安徽中医药大学附属医院先行开展医疗卫生系列副高级专业技术资格自主评审；在安徽省农业科学院先行开展自然科研系列农业科研专业正高级以下专业技术资格自主评审。根据企业实际需求，在已设高级评审委员会的省属企业中，适时扩大相关专业的评审面，增设相关专业的高级职称评审权限。高校、科研院所等用人单位主体要推动人才评价去行政化，充分发挥科学共同体、学术委员会等作用。充分发挥社会组织专业优势，鼓励其参与评价标准制定，有序承接具体评价工作。开展自主评审的单位，应按照有关要求制定评审工作实施方案并组织实施，评审结果报省级人力资源社会保障部门和行业主管部门备案。

10. 健全公共服务体系。完善高层次人才综合信息服务

体系建设，衔接贯通省市县三级高层次人才“一站式”服务平台，形成省、市、县三级联动的服务体系，逐步建立无纸化职称申报、评审系统和信息录入查询系统。根据国家部署，选择应用性、实践性、社会通用性强的职称系列，积极探索跨区域职称互认。在申报高一级专业技术资格时，用人单位及评审委员会组建单位要对证书进行核实。

（四）加强职称评审工作管理

11. 规范评审委员会组建。各级人力资源社会保障部门负责组织、指导、监督、管理本地职称评审工作。职称评审工作按人事隶属关系和资格等级实行分级管理，全省高级职称评审委员会和省直中、初级职称评审委员会由省级人力资源社会保障部门授权组建，省辖市中、初级职称评审委员会由省辖市人力资源社会保障部门授权组建，县（市、区）初级职称评审委员会由县（市、区）人力资源社会保障部门授权组建。明确界定评审委员会的评审专业和人员范围，不得设立不同专业或非相近专业相混合的综合性评审委员会。破格申报职称的，由评审委员会受理，报同级政府人力资源社会保障部门审查同意后评审（开展自主评审单位除外）。

12. 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、企业专家入库，实行动态管理，评审专家库成员实行滚动管理，每3年调整1次，每次调整不少于1/3；评审委员会及其专业（学科）评

议组人员每年调整1次，调整量应占上年度评审委员会、专业（学科）评议组人员总数的1/3以上，评审委员会及其专业（学科）评议组人员参加评审会议一般不得连续超过3次。

13. 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。评审委员会应建立会议记录制度。健全评审工作程序和评审规则，明确评议委员会工作人员和评审专家责任。各级人力资源社会保障部门对授权组建评审委员会的地区和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。对违反评审程序和规定，不能保障评审质量的评审委员会，视情停止评审委员会工作，宣布评审结果无效，或收回评审权；对评审委员会组建单位无故两年不开展评审工作的，按自动放弃评审权处理；对违反评审纪律或利用职权徇私舞弊，打击压制专业技术人员的评审委员会及其专业（学科）评议组人员，撤销评审委员会，取消评委资格，追究其责任。

14. 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申报材料须在推荐单位公示，评审结果须在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。凡与评审工作有关的人员，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和公开性。

15. 严肃职称工作秩序。依法清理和规范各类职称评审、考试、发证和收费事项，大力查处开设虚假网站、制作和贩卖假证等违纪违法行为，严厉打击考试舞弊、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。

(五) 促进职称评价与人才培养使用有机结合

16. 推进评审培养相互促进。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，在工程、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，逐步建立与职称制度相衔接的人才培养制度，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才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对其考核评价、晋升职务、岗位聘用的重要依据。

17. 实现评审聘用有机衔接。用人单位要结合用人需求，根据职称评价结果合理使用专业技术人才，实现职称评

价结果与各类专业技术人才招聘、考核、晋升等用人制度的衔接。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的事业单位，一般应在岗位结构比例内开展职称评审。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。

18. 健全岗位统筹管理机制。按照“控制总量、盘活存量、优化结构、增减平衡”的原则，建立岗位管理“五统筹”机制。统筹区域布局，整合岗位资源配置，动态调控岗位总量和结构比例；统筹行业发展，拓展公共服务供给，对承担公共服务较多的教育、卫生、科研等重点行业和重点领域予以重点保障；统筹优化结构，促进整体能力提升，着力调整优化主体岗位和辅助岗位比例；统筹各类人才，拓宽岗位等级晋升通道，对于引进的高层次、急需紧缺人才和基层人才可采取“一事一议”等方式评聘职称；统筹岗位绩效，发挥薪酬分配激励导向作用，引导人才向创新岗位集聚。具体办法由省级人力资源社会保障部门制定。

三、保障措施

(一) 加强组织领导。坚持党管人才原则，切实加强党委和政府对于职称工作的统一领导。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，将推进职称制度改革列入重要议事日程，加强组织领导。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。

(二) 健全工作机制。各级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。省级人力资源社会保障部门要会同行业主管部门抓紧制定配套措施，分系列推进职称制度改革，完善职称政策体系。同时，按照国家有关要求全面推进中小学教师职称制度改革。各地各部门要根据本实施意见，制定具体实施方案，分步实施，稳步推进，妥善处理改革中遇到的矛盾和问题。

(三) 强化宣传引导。加强政策解读和舆论引导，做好深入细致的思想政治工作，引导广大专业技术人才积极支持和参与职称制度改革，形成全社会关心支持职称制度改革的良好氛围，确保改革平稳推进和顺利实施。

