

关于按系列（专业）修订或制定我省职称 评价条件标准的指导意见

(甘人社厅发〔2018〕27号)

各市州人力资源和社会保障局，兰州新区组织部，省直各部门人事处（职改办），各企业集团人力资源部，中央在甘有关单位：

为贯彻落实中共中央办公厅、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）和《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（中办发〔2018〕6号），根据省委办公厅、省政府办公厅《关于全面深化职称制度改革的实施意见》（甘办发〔2017〕81号）关于“按照科学分类评价的要求修订职称评审标准”要求，现就我省按系列（专业）全面修订或制定职称评价条件标准提出如下指导意见。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻习近平总书记关于人才评价工作重要思想，着力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，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，发挥好职称人才评价指挥棒作用，紧扣评价条件标准这个核心，让作出贡献的人才有成就感、获得感。突出品德、能力、业绩贡献导向，以职业属性和岗位需求为基础，体现行业特色、突出专业特点。坚持国家标准、行业标准、我省标准和单位标准相结合，定性评价与定量评价相结合，使作出贡献人才正常晋升职称，作出突出贡献人才破格晋升职称，作出重大贡献人才直接晋升职称，从国内外引进的高层次人才、急需紧缺人才通过一事一议、特事特办“绿色通道”及时晋升职称。

二、基本原则

(一) 条件标准多元化。从 2018 年起，省上不再统一制定跨系列（专业）评价条件标准。省级各系列（专业）主管部门按照“干什么、评什么”原则，牵头制定本系列（专业）正高、副高、中级职称评价条件标准，重点评价全省作出贡献人才正常晋升、作出突出贡献人才破格晋升职称，省、市、县属单位适当区分。省人社厅按照“定向评价、定向使用”原则，制定《关于全省县以下基层高级职称单独分组单独评审的指导意见》，重点评价县以下基层单位作出贡献人才正常晋升、作出突出贡献人才破格晋升职称，州、县、乡属单位适当区分。省人社厅按照“一事一议、特事特办”原则，制定《甘肃省特殊人才职称特殊评价暂行办法》，负责并重点评价对我省作出重大贡献人才直接晋升职称和从国内外引进高层次人才、急需紧缺人才及时晋升职称。

(二) 条件标准适度化。评价条件标准不能过高，也不能过低，必须按“作出贡献”来衡量，把基层人才“作出贡献”与省市属单位人才“作出贡献”区别开，按“跳一跳够得着”制定。正常晋升职称的评价条件标准以“作出贡献”来衡量；破格晋升职称的评价条件标准以“作出突出贡献”来衡量，让人才通过不懈努力能达到。要努力做到科学客观公正评价人才，让人才有更多时间和精力深耕专业。

(三) 评价标准要量化。重点是评价标准的细化、量化、标准化。品德和能力评价暂以定性评价为主，逐步实现量化评价。业绩贡献条件实行量化评价，可参考我省过去评审标准，体现最新要求；也可实行量化赋分办法，对奖项、荣誉称号、项目等各项业绩通过量化赋分体现出来；还可先将品德、能力、业绩贡献按一定比例实行模块化赋分，再将业绩贡献量化赋分。

三、把握重点

(一) 突出品德标准。

1.总体要求。坚持既要政治过硬、也要本领高强的标准，以信念、人格、实干立身来引导，加强科学精神、职业道德、从业操守等评价考核，倡导诚实守信，强化社会责任，坚守道德底线。对品德优劣区别对待，获得优秀共产党员、优秀党务工作者、道德模范等称号的，同等情况下优先推荐申报；对师德、医德等道德品质有问题的实行“零容忍”，申报造假“一票否决”，弄虚作假、暗箱操作取得的职称，一律予以撤销。各系列（专业）的评价条件标准中要明确本系列（专业）品德有问题的情形。

2.评价方式。品德暂以定性考核评价为主，各系列（专业）的评审标准中要尽可能提出品德量化考核办法。品德考核一般应当由单位党组织负责，主要通过个人述职、考核测评、民意调查等方式全面考察，申报人员必须取得合格及以上等次并在单位公示。从2018年起，职称申报人员要签订诚信承诺责任书，在单位公示后，随申报材料一并上报。

3.失信惩戒。

(1) 品德有问题。师德、医德等道德品质有问题实行“零容忍”，对品德考核不合格者，按“连续考核合格（称职）及其以上间断的”情形对待，即申报当年之前的3个考核年度必须为合格（称职）及以上。

(2) 申报造假。申报造假“一票否决”，对弄虚作假、暗箱操作取得的职称，一律予以撤销。从2018年职称评审开始，各级职称材料审核部门和评委会工作机构，要实行申报造假、弄虚作假向申报人员所在单位通报制度，申报人员所在单位应当按管理权限，根据或参照《中国共产党纪律处分条例》第七十四条的规定、《事业单位工作人员处分暂行规定》第二十条规定给予相应的纪律处分。

(3) 学术不端行为。有抄袭、剽窃、侵吞他人学术成果, 伪造、篡改数据文献, 或者捏造事实等学术不端行为的, 参照《事业单位工作人员处分暂行规定》第二十条第(二)款的规定给予相应纪律处分。

(4) 建立黑名单制度。建立职称申报评审诚信档案和失信黑名单制度, 逐步纳入国家和全省社会信用信息共享平台。省上将配套出台职称诚信体系建设政策。

(5) 杜绝无实质贡献的虚假挂名。对各部门、各单位查实的在科技奖项、项目、竞赛等团队合作中, 无实质贡献的虚假挂名, 在职称审核评审中按申报造假对待。

(二) 突出能力素质标准。能力标准暂时以定性评价为主, 各系列(专业)的评审标准中尽可能提出量化考核办法, 对本系列(专业)专业技术人才的创新能力特别是专业性、技术性、实践性、创造性提出定性的描述性标准。把过去定性的申报条件都纳入能力(经历)条件标准, 提出描述性要求。具体表述方法是: 学历要求表述为学习能力, 年度考核要求表述为胜任工作能力, 继续教育要求表述为知识更新能力, 把外语要求表述为对外交往能力, 计算机要求表述为信息化技术应用能力, 论文要求表述为学术水平能力, 专业工作经历要求表述为实践能力。

1. 职称外语(含古汉语、医古文)和计算机应用能力考试不作统一要求。对全省申报中、初级职称人才和在基层、艰苦单位人才申报所有层级职称不作要求。对省市属单位申报高级职称人才不作硬性要求, 确实需要评价的由用人单位或评审机构自主确定, 并向社会公布。

2. 差别化设置论文标准。论文既是能力标准, 也是业绩标准, 是国际通行的衡量专业技术水平的重要标志。各系列(专业)主管部门要按中央和省上的原则规定, 加强对本系列(专业)论文标准设置的研究, 提出符合本系列(专业)论文设置意见。省人社厅也将分系列(专业)、分层级加强研究论证, 确定下来一项实行一项, 国家

行业指导意见有明确规定的按国家规定执行。在职称改革政策调整期暂按以下办法区别对待：

(1) 不作论文要求。实践性、操作性强，研究属性不明显的职称系列，暂定为：县以下基层、省市属艰苦单位、全省申报中初级职称的人才。

(2) 不作限制性要求。中小学教师、技工院校实习指导教师和藏医药人才，工程技术、艺术、翻译、工艺美术系列申报副高级职称人才，各类企业申报企业有效高级职称的人才，应用型、社会公益性研究、应用技术开发等类型科研人才。前述人才可用能够体现专业技术工作业绩和水平的标志性成果代替论文答辩，包括：高质量工作总结、课题、校本研修、技术推广总结、工程项目设计方案、项目验收报告、技术(产品)创新、专利成果、教案、病历等。各系列(专业)主管部门在制定的评价条件标准中，要明确本系列(专业)代替论文项目的具体名称、衡量标准。

(3) 其他人才暂按我省已有规定执行。

3.调整论文认定标准。从2018年起，论文以公开发行的刊物为准，包括：国外索引收录、国内核心刊物、权威报刊、相关学术会议宣读和省级刊物。“公开发行”是指：具有CN(国内统一刊号)、ISSN(国际统一刊号)的专业期刊。

(1) 国外索引收录。指在学术刊物上公开发表，被SCI(科学引文索引)、EI(工程索引)、SSCI(社会科学引文索引)、A&HCI(艺术与人文科学引文索引)、CPCI-SSH(社会科学与人文会议录索引)、CPCI-S(科学技术会议录索引)等收录。

(2) 国内核心刊物。以北京大学“中文核心期刊要目总览”、中国科学引文数据库(CSSD)和南京大学“中文社会科学引文索引(CSSCI)来源期刊”为准，不包含增刊。论文是否属核心期刊，以论文发表当年的期刊是否收录于以上核心期刊的当年要目为准。新华文摘、人大复印资料、中国社会科学文摘、高等学校文科学术文

摘全文转载和获省部级以上领导肯定性批示或被省部级以上部门采纳的视为在核心期刊发表。

(3) 国家权威报。主要指《人民日报》、《光明日报》、《经济日报》等理论版，在国家权威报刊增刊、副刊发表按省级论文对待。省级权威报主要指各省市自治区党报理论版。

(4) 学术会议宣读论文。学术会议宣读论文按降一个等次对待。国际学术会议：指国际学术机构或委托我国学术机构主办的学术会议；全国性学术会议：指国家专业主管部门或学术机构主办的学术会议。

(5) 省级论文。以查询国家新闻出版广电总局网站结果为准。

(6) 电子期刊。没有纸质期刊为依托的电子期刊暂不予认可。

(7) 网络作品。探索将优秀网络文章、艺术创作作品等与论文、专著等效评价。

4.论文篇数要求。除“不作要求”和“不作限制性要求”的情形外，暂按我省已有规定确定。

(三) 突出业绩贡献标准。

1.总体把握。业绩贡献是职称评价条件标准的核心，实行量化定量评价。本次修订或制定中，要在我省以往量化评价标准基础上，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的权重，将科研成果取得的经济效益、社会效益和生态效益作为职称评审的重要内容。

2.加大用人单位考核结果评价权重。鼓励人才立足岗位做贡献，强化年度考核结果运用，在正常晋升评价条件标准中，对副高级及以下层级，可将任现职以来年度考核获得3次优秀等次，作为1条量化业绩成果。

3.试行业内专家举荐制。对确有真才实学的人才，虽未获得各级政府奖项、项目、发明创造等，但确实解决了本行业、本领域、本区域、本单位的技术难题，并取得明显经济效益或社会效益或生态效益，经业内3名及以上同行正高级专家（事业单位须为正高级二、三级岗位）实名推荐，可作为1条业绩成果。同行专家举荐时，在《甘肃省专业技术人才申报职称突出业绩专家举荐表》（附后，一式两份）“举荐理由”栏内，就申报人员的知识、能力、业绩、水平等作出客观的评价，并签订诚信承诺。《举荐表》经申报人所在单位公示后作为原始材料一并上报。

4.鼓励人才在落实人才强省、创新驱动发展战略中显身手。

(1) 鼓励技术成果转化。作为第一完成人，研发具有市场发展前景和应用价值的技术创新成果并成功实现转化和产业化，单个技术项目转让（技术转让合同以市以上科技管理部门登记为准）交易额累计到账50万元或3年内多个技术项目转让交易额累计到账100万元的，可视同一项主持完成的省部级课题。技术作价入股可参照执行。

(2) 鼓励科技创新。获得国家科学技术奖三等奖及以上，或省部级科学技术奖一、二等奖的定额人员，可代替1篇核心期刊论文；获得省部级科学技术奖三等奖的定额人员，可代替1篇省级论文。

(3) 鼓励发表原创论文。以第一作者或通讯作者发表在1区和2区（根据中科院JCR期刊分区（大类））的SCI论文的，或发表在SSCI、A&HCI、《中国社会科学》、《求是》等期刊，或被《新华文摘》全文转载论文的，在职称评审中对论文的篇数不作要求。

(4) 鼓励发明创造。获得国家级动植物新品种审定证书的，可替代1篇核心期刊论文要求；获得1项发明专利（前2名）授权的，可代替1篇省级论文要求。

(5) 鼓励参与智库研究。作为第一完成人，撰写的应用对策研究报告、建言献策报告、调研报告或政策建议等智库研究成果，被国家部委办、省委省政府采纳的，或获国家部委办、省委省政府领导书面肯定性批示的，可作为 1 条业绩成果。前述智库研究成果被市委市政府、省级行业主管部门采纳 2 项的，可作为 1 条业绩成果。

(6) 鼓励参与标准制定。作为主要起草人，负责国际标准、国家标准、行业标准或地方标准的制定(修订)工作, 并负责其中主要技术内容的撰稿或实验验证工作, 且该标准在相应范围内得到实施应用的, 可作为 1 条业绩成果。

(7) 鼓励人才离岗创业。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, 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。

(8) 鼓励吸纳就业。探索将省市属企事业单位经批准离岗创业或兼职的人才和民营企业、社会组织等人才投资创业, 吸纳人员就业数量 and 经济效益纳入职称评价条件标准, 如在乡村创办家庭工场、手工作坊、乡村车间等评价条件标准适当降低。

(9) 实行代表作制度。按照“板凳要坐十年冷, 文章不写一句空”要求, 探索在基础研究、哲学、社会科学研究、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。

5.突出各系列(专业)特点。

突出各系列(专业)特点的把握是: 要创新人才评价机制, 建立健全以创新能力、质量、贡献为导向的科技人才评价体系, 形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价制度; 要通过改革, 改变片面将论文、专利、资金数量作为人才评价标准的做法, 不能让繁文缛节把人才的手脚捆死了, 不能让无穷的报表和审批把人才的精力耽误了。

(1) 基础研究人才。以同行学术评价为主，侧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，加强国内外同行评价。

(2) 应用研究和技术开发人才。应用研究侧重评价其技术创新与集成能力、解决技术应用问题的能力、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。对科技管理服务人才，重点评价其技术支持能力、服务对象满意度、行业评价认可度等，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。

(3) 哲学社会科学研究人才。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的评价标准。对主要从事理论研究的人才，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。对主要从事应用对策研究的人才，重点评价其围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，解决经济社会发展现实问题，为党和政府决策提供服务支撑的能力业绩。

(4) 教育教学人才。坚持立德树人，把教好书、育好人作为教师评价的核心内容，重点评价其教育教学水平和培养学生实绩。

从事高等教育的，按照以教学为主、以科研为主和以社会服务为主进行分类评价：以教学为主的，重点评价其教育教学水平、人才培养实绩等；以科研为主的，重点评价其学术能力、成果创新质量和贡献、学科建设效果等；以社会服务为主的，重点评价其在成果转化推广、决策服务、科学普及等方面的贡献。

从事职业教育的，重点评价其专业理论知识水平、技能操作实践能力和服务社会能力等。

从事基础教育的，重点评价其对学生发展核心素养的理解，对课程标准、学业质量标准的执行，教育教学的方法和效果，一线实践经历等。可将学校、教师、学生和学生家长一致认可并排名前 3 的老师作为 1 条业绩条件标准。

(5) 医疗卫生人才。把会看病、看好病及公共卫生服务等方面的贡献作为评价的主要内容，重点评价其临床技能、公共卫生服务等实践能力。

在医疗卫生机构工作的，原则上以临床为主和以科研为主进行分类评价：以临床为主的，重点评价其临床医疗医技水平、实践操作能力和工作业绩等，引入临床病历、诊治方案、病人满意度等作为评价依据，其中从事全科医疗工作的，重点评价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等；以科研为主的，重点评价其科研创新和成果转化应用能力等。

在公共卫生机构工作的，重点评价其流行病学调查、传染病疫情和突发公共卫生事件处理、疾病及危害因素监测与评价能力等。

(6) 农业技术人才。以服务“三农”为重要内容，重点评价其在促进现代农业集约、高效、绿色、安全发展等方面的业绩和贡献，对促进农业结构调整和发展方式转变的贡献等。

(7) 文化艺术人才。以弘扬社会主义核心价值观为重要内容。从事文化艺术创作和研究的，重点评价其文化艺术理论创新、作品创作质量、文明推广和传承效果等；从事文化艺术传播表演的，重点评价其作品演绎质量、演绎方法传承和创新、市场认可度等。

(8) 工程技术人才。突出评价其解决工程技术难题、技术创新创造发明、技术推广应用、工程设计、工程项目管理、技术标准开发和制定的业绩贡献。

(9) 经济领域人才。突出评价其服务经济社会发展、行业引领作用、创造社会价值和经济效益的业绩贡献。

(10) 县以下基层人才。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，侧重考察实际工作能力，适当放宽学历、专业和任职年限要求，加大爱岗敬业表现、实际工作业绩、工作年限等评价权重。

(11) 其他专业技术人才。根据不同领域、不同单位性质、不同专业特点，科学确定评价标准。

四、工作要求

(一) 适应新时代职业发展和人才结构变化。

1.加快新兴职业领域人才评价标准研究制定。省级系列（专业）主管部门要深入研究分析新动能转化过程中本系列（专业）的深刻变化，统筹考虑本系列（专业）大数据、物联网、移动互联网、云计算、人工智能及高端装备制造、绿色低碳、生物医药、数字经济、新材料等新兴产业人才的评价标准和评价方式，需要增设新专业评价的，报省人社厅核准后进行评价。

2.注重能力，分类破除专业、资历、学历等限制。

(1) 放宽省、市属单位人才专业限制。在专业上以相近或相邻专业进行审核，重点考核能否胜任工作，是否符合申报层级的业绩贡献条件标准。

(2) 不强调专业对口。对基层、艰苦单位、各类企业、非公组织、自由职业者人才，尽量实现所学专业与从事专业对口，对少数所学专业与从事专业不对口的，只要学历符合要求，不再强调专业对口，从事现专业技术工作满3年及以上，实践证明能胜任现专业技术工作即可。

(3) 放宽职称台阶要求。对各类企业、非公组织、自由职业者人才，在职称层级台阶上，要尽量实现逐级晋升。对少数总专业年限符合要求，低一级职务每缺一个层级台阶增加1年总专业年限，比照同等条件人员申报相应层级职称。

(4) 鼓励公务员到企事业单位工作。党政机关交流到企事业单位任职的高层次人才，除“以考代评”系列(专业)外，可比照同等条件人员直接申报相应系列(专业)层级职称。

3.完善和推进双职称评审。将职业院校“双师型”职称评审扩大中专学校、职业学校、技工院校，吸纳行业、企业作为评价参与主体,重点评价其职业素养、专业教学能力和生产一线实践经验。其它系列(专业)长期承担教学实习任务的人才可申报教师职称评审。专业技术人才经过规定程序也可认定技师、高级技师。

4.打通技能人才职称通道。在专业技术岗位上的技能人才，继续按我省聘用制专业技术干部职称政策申报评审职称。技工院校中级工班、高级工班、预备技师(技师)班毕业生参加职称评定时分别按相当于中专、大专、本科学历同等对待。高级工、技师、高级技师符合条件可分别申报工程系列助理工程师、工程师和高级工程师职称。获省部级及以上奖项的高技能人才，原则上可申报工程系列高级职称评审。

根据技能人才的工作特点区分评价侧重点：对技术技能型人才突出实际操作能力和解决关键生产技术难题要求，对知识技能型人才突出掌握运用理论知识指导生产实践、创造性开展工作要求，对复合技能型人才突出掌握多项技能、从事多工种多岗位复杂工作要求，引导鼓励技能人才培育精益求精的工匠精神。

5.体制内外人才平等申报职称。科技、教育、医疗、文化、法律服务等领域民办机构的专业技术人才与公立机构专业技术人才享有职称评审的同等待遇。

事业单位编外聘用的大中专毕业生享受考核认定职称和评审职称的同等待遇，不受岗位数额限制，获得资格后仍按编外聘用，转为编内人员后任职年限合并计算。各用人单位要与编内人员一并推荐，但在推荐、公示时要说明情况，在报送申报材料时要备注说明。

6.打破档案限制。按管理权限核准的各级评委会，不得拒绝本辖区或本行业民营企业、非公组织、自由职业者、事业单位编外聘用人才职称申报，且可不受档案限制，先评职称后装档案。评委会工作机构要在评审通过后，提醒本人联系其档案管理部门，将批准职称的相关材料装入本人档案。

(二) 注意政策连续性。

1.申报基本条件相对稳定。学历、年度考核、任职年限、专业技术总年限、继续教育等基本申报条件按国家和我省已有规定执行。年度考核继续执行“任现职以来在规定的任职年限内年度考核均在合格（称职）及其以上”的规定，其中，连续考核合格（称职）及其以上间断的，申报当年之前连续3个考核年度必须为合格（称职）及以上。任现职期间，有如下情形者，不得申报：

- (1) 纪检监察部门审查未结束或受处分在处分期内的。
- (2) 上年度评委会评审未通过，申报当年之前未取得新业绩的。
- (3) 申报当年达到国家规定退休年龄的。

2.成熟的办法继续执行。要坚持本轮职称改革不推倒重来的原则，对多年来广大专业技术人员普遍认可、符合行业技术工作特点的政策、办法、标准、制度等要继续完善执行。

3.明确量化业绩操作要求。业绩贡献标准的成果计算和处理办法要参考我省过去的办法加以说明。对本行业认可的奖项、荣誉称号、项目、竞赛等要具体到详细名

称和名次。对每项业绩的佐证材料要提出明确要求。业绩量化评审标准中尽量不使用含糊不清和模棱两可的词语，确实需要使用的在评审标准最后部分专列“有关术语解释”进行明确。

4.落实凡晋必下制度。根据省委《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》(甘发〔2016〕29号)关于“根据专业特点，逐步推行凡晋必下制度，对晋升副高以上专业技术职务的人员，须有县及县以下对口单位相应专业技术岗位一年以上的服务或工作经历。”目前在卫生、中小学教师系列已经执行，要完善执行好，其它教学单位按省教育厅统一安排执行。除艰苦条件单位和各类企业外，其它省、市属单位2020年晋升副高及以上职称的人才都必须落实甘发〔2016〕29号文件规定，在县以下没有对口单位的，需到甘南、临夏服务一年以上。各部门、各单位要统筹谋划安排好本部门、本单位专业技术人才落实凡晋必下制度，以免影响人才职称申报。

(三) 把握修订或制定破格评价条件标准要求。

1.破格内容。我省的破格主要指：不具备规定学历、未到达规定任职年限、未到达规定的总专业年限、专业明显不对口等，可以单破、双破、多破。

2.业绩尺度。鉴于对作出重大贡献的人才纳入全省特殊人才评价范围，破格条件标准原则上低于特殊人才评审标准高于正常晋升评审标准。比如，在特殊人才评价条件中，获得国家科学技术奖一等奖或二等奖(前5名)的，可直接申报正高级职称，而获国家二等奖第6、7名的可破格申报正高级职称。

3.技术操作。可参照我省之前的办法单独制定。也可在正常晋升职称评价条件标准基础上，采取增加量化业绩条件的办法，比如人才要破“任职年限”不够这一项，可以在正常晋升职称评价条件标准条数基础上，再增加2条及以上。如果采取量化赋分办法，可以在正常晋升职称评价条件标准基础上再增加多少分。

(四) 统筹创新评审方式。在保持传统业内评审方式相对稳定基础上，鼓励各评委会根据本系列（专业）特点，创新评价方式。

1.机构固定、专家动态。经核准授权的各级评委会相对固定，取消评委会任期制，对组成评委会专家实行动态轮换，每年更换的评委不少于 30%。各级评委会工作机构经单位同意后，在每年召开评委会前 3 个工作日内完成 30%评委更换，不再报上级职改办核准，并做好更换评委材料记录归档，以备核查。经核准的各级评委会，都可以评审正常晋升和破格晋升。评委会组建或轮换时，下列人员不得作为评委：品德有问题的，低层级职称参加高一级评委会的，新层级职称履职不满 1 年的，获得“小范围”职称的，正在接受组织审查的，已经退休的。

2.封闭评审、公开答辩。评委会人员组成不对外公布，实行封闭评审、公开答辩。各评委会工作机构在职称评审的答辩环节可根据场地情况，安排一定数量的中青年专业技术人才在答辩现场学习和监督。答辩是评审的一个环节，评审和答辩必须一体化、连续性召开，各评委会工作机构必须安排申报人员在评委会召开期间安排的答辩会上进行答辩，否则评审资格无效。积极推进视频答辩。

3.创新评审方式。鼓励网上评审、背靠背匿名评审、实行专家实名评审。探索考试、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，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。我省中药、藏医等特色专业，可以不受一年评审一次要求限制，进行不定期专场评审。

(五) 注重完善评价指标。要确定适合本系列（专业）的评价指标，着力在体现本系列（专业）工作特点的创新和工作实绩上定条件，在鼓励人才干事创业上想办法，重点将“区别不同行业侧重业绩评价标准”规定的侧重点量化，经济效益、社会

效益、生态效益、技术成果转化、吸纳就业等指标要符合本系列（专业）的特点。科技奖项、荣誉称号原则上要符合各级“达标评比办”的要求。

不把专利、荣誉性头衔、承担项目、获奖等情况作为申报职称的限制性条件。增强用我们工作的麻烦换取对人才公平的意识，对科研奖项、项目完成等要尽力避免“合并同类项”，采取简单划等次、名次做法；对团队合作成果，要尊重认可团队所有参与者的实际贡献。要统筹考虑适合引导本系列（专业）民营企业、自由职业者发展的评价指标。要兼顾技能人才及评价侧重点。

（六）实行全程记录制度。

1.评审过程全程记录。包括：评审日期、出席评委、评审对象、答辩情况摘要、评委发言摘要、投票结果等。会议记录由会议主持人和记录人签名，与其它会议资料归档备查。

2.单位推荐过程全程记录。包括推荐日期、出席人员、推荐发言摘要、最后确定推荐人选等，也包括确定公示对象的会议记录、公示时间、公示地点、公示对象的主要业绩原始材料、对群众反映的处理情况记录等。记录由单位主要负责人和记录人签名，与其它会议资料归档备查。

3.社会评价推荐过程全程记录。主要指教师由学生、学生家长、教师、学校 4 方评价和医生由病人、医生、医院 3 方评价过程全程记录。包括组织部门、主持负责人、时间、地点、参加对象、评价摘要、测评结果、公示情况等。记录由负责组织部门的负责人和记录人签名，与评价方案等其它会议资料归档备查。

（七）加强职称评价服务。省人社厅将牵头建设以职称申报、电子证书为重点的信息化系统。鼓励各市州、省级系列（专业）主管部门按照“于法周延、于事简便”原则，建立包括服务平台、评价机构、工作机构、信息系统在内的职称评价公共服务

体系，科学合理设置评价条件标准和程序，努力实现“最多跑一次”，切实增强服务能力水平，更好地为人才提供服务。

五、明确任务

省级各系列（专业）主管部门负责牵头制定或修订本系列（专业）的评价条件标准，包括正高、副高、中级 3 个层级作出贡献人才正常晋升、作出突出贡献人才破格晋升职称评价条件标准，作为全省标准适用于全省本系列（专业），其中，实行县以下基层、艰苦单位单独评审的系列（专业），适用于省、市属单位人才。允许已经核准设置了正高级评委会的单位，制定不低于全省标准的本单位评价条件标准。未修订或未制定本系列（专业）评价条件标准的暂停职称评审。

（一）需要修改完善的。目前有评价条件标准的各系列（专业）。已经批准开展职称自主评审的单位也要按照本指导意见的要求制定或修订评审条件标准。

（二）需要按专业制定的。卫生系列按医、药、护、技、中医中药、公共卫生等专业制定。工程系列按建设、交通、林业（农口）、水利、国土、环保、质监、食品药品、其它专业制定。自然科学研究系列按基础研究、应用研究和技术开发服务等专业制定。其它系列具备按专业评审条件的，可报省人社厅批准设置专业后，按专业制定并进行评审。

（三）需要部分制定、部分修订的。我省新设正高的经济、统计、技工院校教师、实验技术、工艺美术 5 个系列和艺术系列舞台技师、审计 2 个专业中，以考代评的经济、统计、审计要制定正高、修订副高评价条件标准；技工院校教师、实验技术、工艺美术、艺术系列舞台技师专业需要制定正高、修订其它层级评价条件标准。

（四）需要全部制定的。根据省人社厅制定的《关于全省县以下基层高级职称单独分组单独评审指导意见》，除甘办发〔2017〕81 号文已经明确的中小学教师、

卫生、农业系列和林业工程（农口）专业 4 个系列（专业）外，有县以下基层（含甘南、临夏州）对口单位的其他系列（专业）主管部门，要努力实现单独制定条件、单独评审；条件暂不成熟的，要在本系列（专业）评价条件标准中明确基层条件标准。一直使用省上通用条件、没有本系列（专业）条件的，要全部制定。

（五）文本架构大体一致。评价条件标准的文本结构、框架、内容、要求等，原则上参考人力资源社会保障部制定的《技工院校教师水平评价基本标准条件》（参见新发的职称文件汇编，也可在人社部网站下载）撰写。正高职称注意参考《甘肃省人力资源和社会保障厅关于转发〈人力资源社会保障部办公厅关于在部分职称系列设置正高级职称有关问题的通知〉的通知》（甘人职〔2017〕83 号）。

（六）按期完成任务。我省新增正高的 7 个系列（专业）按甘人职〔2017〕83 号文要求按期完成任务。其它系列（专业）在 10 月底前完成，11 月份公布，2019 年执行。一直使用省上通用条件、没有本系列（专业）条件的，以及计划在 2018 年按新条件标准评审的系列（专业）要在 9 月底前公布。

六、遵循程序

评价条件标准的修订或制定按规范性文件制定程序要求进行。具体按以下步骤进行：

（一）加强学习。认真学习习近平总书记关于人才评价工作的重要讲话，特别要深刻领会习近平总书记关于“完善好人才评价指挥棒作用”、“让作出贡献的专业技术人员有成就感、获得感”等要求，把中央《关于深化职称制度改革的意见》、《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》和省委《关于全面深化职称制度改革的实施意见》学懂弄通。要加强十八大以来党中央、国务院和省委、省政府对本行业领域出台的有关人才评价政策的学习梳理，把最新政策要求体现在评价条件标准中。比如，

党中央国务院层面的，关于实施乡村振兴战略的意见、中国制造 2025、深化新时代教师队伍建设改革的意见、全科医生培养与使用激励机制的意见等；国家部委层面的，人力资源社会保障部关于加强基层专业技术人才队伍建设的意见、关于改革完善基层卫生专业技术人员职称评审工作的指导意见等；省委省政府层面的，甘肃省推进绿色生态产业发展规划、甘肃省支持科技创新若干措施等。要发挥好人才评价指挥棒作用，聚焦国家、省上和本行业发展重点，切实提高人才创新、创造、创业评价权重，助推大众创业、万众创新，落实科教兴省、人才强省、创新驱动战略。

(二) 认真总结。各系列（专业）主管部门召集全省本行业评审经验丰富的专家、职称管理比较规范的单位领导、对职称有研究思考的评审机构工作人员和热心职称工作的专业技术人才代表，对 30 多年本系列（专业）的职称工作进行认真总结，既继承又扬弃，使评价条件标准准确反映新时代本行业人才队伍需求，体现本行业专业技术人才队伍特点。

(三) 调研论证。各系列（专业）主管部门要开展专题调研，组织专家论证，广泛听取专业技术人才意见，注意学习借鉴兄弟省市的好做法。下放给市州评审权的中小学教师、卫生、工程等系列，要注意听取各市州的意见。

(四) 修改完善。评价条件标准基本成熟后，应在全省本系统范围内征求意见，修改完善后，同起草说明、政策依据等附件材料一并报省职改办。

(五) 审核论证。省职改办将会同系列（专业）主管部门相关管理专家进行联合审核后，提请省专家咨询委员会论证，使各系列（专业）评价条件标准大体持平。

(六) 发文公布。修订的新条件标准由省人社厅会同系列（专业）主管部门审定后，以省人社厅和省级系列（专业）主管部门名义印发全省试行两年，修改完善后再印发全省执行。

七、其它事项

(一) 区分基层和艰苦条件单位。

1.基层范围和人员对象。我省职称评审中的“基层”包括县（区、市）级及以下单位和甘南、临夏州属单位，人员对象是这些单位的专业技术人才。

2.艰苦单位和人员对象。将基层划出后，我省职称评审中的“艰苦单位”包括省市属矿山、井下、野外、森林等单位，人员对象是这些单位的专业技术人才。

(二) “小范围”职称评价。我省按“定向评价、定向使用”要求评价的“小范围”职称包括基层有效、企业有效、艰苦单位有效3类。

省市属艰苦单位和其它各类企业继续实行艰苦单位有效、企业有效的“小范围”有效职称评审，并从2018年开始允许评审正高级“小范围”有效职称。各系列（专业）主管部门要修订完善好评价条件标准，有条件的部门可参照基层模式对艰苦单位单独制定条件、单独评审。

(三) 严格执行有关时限要求。

根据省政府“十个不准”要求，从2018年起必须严格遵守职称评审中的下列时限。

1.评审时限。各级评委会必须在每年12月31日前完成当年度职称评审。

2.业绩时限。人才的业绩均计算到申报当年9月30日为止，不得在该时间结束后，接受任何形式的材料补报。人才在该时限之后的取得的业绩，可作为下次申报职称的业绩成果。

3.任职年限。专业技术总年限和现职称任职年限，均计算到职称申报当年的12月31日为止。纳入岗位管理事业单位人才的任职年限从聘用的当月计算；其它单位人才的任职年限，原则上从取得职称资格的当月起计算。

4.退休年龄。专业技术人才申报当年是否达到国家规定退休年龄，均计算到申报当年的12月31日为止。

(四) 职称数额管理。

1.评聘结合的单位。对全面实行岗位管理、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，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。

2.评聘分开的单位。各类企业、社会组织、不实行岗位管理的事业单位，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。从2018年起，在各类单位分布的经济、统计、会计、档案、审计等系列（专业）可评聘分开。

(五) 几个具体问题。

1.与党政机构改革衔接。这一轮党政机构改革中涉及机构调整、撤并的部门，原先授权的评委会原则上由新组建部门接管，不再重新报批授权，确实需要合并重新组建评委会的，说明理由专题报告申请授权。其中，高级评委会报省人社厅授权；中级评委会按管理权限，市州及以下报市州人社局授权，省直单位报省级系列（专业）主管部门授权。涉及部分职能调整的部门，要根据人员对象，统筹考虑评价条件标准的修订。机构改革到位后，省人社厅将对省级系列（专业）主管部门重新明确。

2.初级职称考核认定。从2018年起，除以考代评的系列（专业）外，全省初级职称全部由用人单位（无人事管理权的由单位主管部门负责）对其德、能、勤、绩、廉全面考核认定职称，不再由评委会评审。各市州、省直各部门要完善具体考核办法，指导搞好初级职称考核认定工作。

3.“代替论文”解释。“代替论文”指取得相应级别业绩成果的，可按减少1篇相应级别（国家核心刊物或省级论文）论文要求。其它有“代替”要求的参照“代替论文”掌握。

4.个人申报与评委会召开。所有专业技术人才，同1个年度只能选择1个评委会申报职称。除特殊情况经批准外，每个评委会每个年度只允许按期召开1次评委会。

5.其它。在职称改革政策调整期，评审制度、规则、纪律等暂按我省已有规定执行。省级系列（专业）主管部门在制定评价条件标准时，结合以往职称改革实践，统筹考虑一并制定或修改完善。

修订或制定评价条件标准是这轮职称改革的核心任务，政策性强，时间紧任务重，省人社厅已多次强调安排。承担条件标准修订或制定任务的省级系列（专业）主管部门要站在实施人才强省、创新驱动战略的高度，加强领导，高度重视，勇于担当，强化责任，认真研究谋划，抽调得力人员组成精干高效工作班子，明确责任分工，划定任务节点。要加强与国家主管部委的请示报告，准确把握本行业人才评价的工作思路 and 政策措施。要加强与省市人社部门、兄弟行业主管部门、外省对口部门的沟通，借鉴各方经验，统筹研究解决工作中遇到的重大问题。

甘肃省人力资源和社会保障厅

2018年7月12日