

惠州市人力资源和社会保障局文件

惠市人社规〔2019〕5号

关于印发《惠州市人力资源和社会保障局关于 惠州市深化职称制度改革的实施方案》的通知

市直各单位，各县（区）人力资源和社会保障局（党群办）：

《惠州市人力资源和社会保障局关于惠州市深化职称制度改革的实施方案》已经市委、市政府领导同志同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。



惠州市人力资源和社会保障局

2019年6月21日



公开方式：主动公开

惠州市人力资源和社会保障局

关于惠州市深化职称制度改革的实施方案

为进一步深化我市职称体制机制改革，建立科学化、规范化、社会化的职称制度，加强专业技术人才队伍建设，根据省委办公厅、省政府办公厅《关于深化职称制度改革的实施意见》（粤办发〔2017〕52号）等文件精神，结合我市实际，制定本实施方案。

一、总体要求

（一）指导思想

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和十九届二中、三中全会精神，深入贯彻习近平总书记重要讲话精神。按照党中央、国务院和省委、省政府关于深化职称制度改革的决策部署，坚定实施人才强市战略、创新驱动发展战略、粤港澳大湾区发展战略，坚持党管人才原则，遵循人才成长规律，健全符合各类专业技术人员职业特点的职称制度，最大限度激发和释放人才创新创业活力，培养造就素质优良、结构合理、专业水平高、创新能力强的专业技术人才队伍，为我市建设国内一流城市提供强有力的人才保障和智力支撑。

（二）基本原则

1、坚持服务发展。紧紧围绕经济社会高质量发展和产业结构优化升级的要求，充分发挥人才评价“指挥棒”和风向标作用，加快开展各类专业技术人才的评价，激发专业技术人才的创新创造活力，提升核心竞争力，为全市经济社会高质量发展服务。

2、坚持遵循规律。遵循各类专业技术人才成长规律，根据各类专业技术人才不同发展阶段职业特点，建立科学分类、合理多元的评价体系，强化责任意识、弘扬科学精神，营造潜心研究、追求卓越、风清气正的制度环境。

3、坚持科学评价。以服务专业技术人才为宗旨，以品德、业绩、能力为导向，坚持客观公正和综合评价，坚持同行认可、强化对各类专业技术人才技术性、实践性和创新性的评价，促进优秀人才脱颖而出。

4、坚持改革创新。以服务我市专业技术人才职业发展为核心，立足我市专业技术人才队伍建设实际，健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制，促进职称制度与人才培养使用相衔接，优化公共服务。

二、主要任务

（一）健全制度体系

1、构建合理层级。各类专业技术人才职称分为初级、中级、高级三个等级，其中初级设员级和助理级，高级设副高级和正高级。

2、完善职称管理制度。修订完善我市职称评定管理、评审委员会设置管理、评委专家库建设、评审纪律与诚信建设、评审服务与监管等职称管理制度。

3、促进职称制度与用人制度有效衔接。对于全面实行岗位管理、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。对不实行岗位管理的单位，实行评聘分开。公务员不得参加专业技术人才职称评审，符合报名条件的可以参加国家统一组织的职业资格考试。全国（全省）开展统一职业资格考试的专业不再进行相应的职称评审或认定。健全考核制度，继续教育制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

4、贯通高技能人才与工程技术人才职业发展通道。按照两类人才贯通条件大体平衡、适当向高技能人才倾斜的原则，搭建高技能人才与工程技术人才成长立交桥。在工程技术领域生产一线岗位，从事技术技能工作的高技能人才，具有高级工以上职业资格或职业技能等级，符合工程技术人才职称评价基本标准条件，可参加工程系列职称评审。取得工程师及以上职称专业技术人员参加职业技能评价，可免于理论知识考试，注重技能水平考核，合格后取得相应技能人员职业资格证书或职业技能等级证书。

5、探索农村实用人才发展途径。进一步强化职业农民的培养与使用，建立与之相适应的评审评价机制，探索以技

术工作方案（总结）、项目设计（实施）方案、分析评估报告、示范试验报告等技术成果，以及对农户的带动效应和取得的经济社会效益作为评价的重要内容。

（二）完善评价标准

1、坚持以德为先。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。用人单位可通过个人述职、考核测评、民意调查等方式综合考察申报人员的职业操守和从业行为。完善职称诚信承诺机制，建立专业技术人才诚信信息化档案，将个人职称诚信行为纳入信用信息共享平台。实行学术造假和职业道德严重缺失“一票否决”。加大对职称失信行为的惩处力度，通过弄虚作假等违纪违规行为取得的职称一律予以撤销。

2、突出业绩能力。注重考察专业技术人才的专业性、技术性、实践性、创造性。将履行岗位职责的工作绩效、创新成果作为职称评价的重要条件，将业绩成果推动行业发展的影响力、对产业发展的实际贡献、产生的经济效益和社会效益作为重要评价指标。科学合理设置论文和科研成果条件。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求，确需评价外语、计算机水平的，由用人单位或评审机构自主确定。

（三）创新评价机制

1、改进评价方式。建立以同行专家评议为基础的业内评价机制，注重社会和业内认可，可综合采用考试、评审、

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。对于长期服务于偏远地区和基层工作的专业技术人员，经各县（区）人社部门推荐，可以采取“定向评价，定向使用”的方式，重点考察其实际工作业绩，适当放宽学历、科研能力要求，申报人数由市级统筹。

2、建立职称评价绿色通道。省、市人才主管部门认定的高层次人才、急需紧缺人才，可直接申报相应层级的职称。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员，省级以上重大奖项获得者，省级以上重大人才项目入选者，可按照相应程序直接申报评审高级职称。广东特支计划杰出人才、省引进领军人才、省引进科研创新团队带头人、南粤突出贡献和创新奖个人或团队带头人的专业技术人员，可按照相应程序认定正高级职称。国家、省组织人事部门选派到西藏、新疆、青海等地及粤东西北地区服务锻炼并作出突出贡献的专业技术人员（含省行业主管部门选派的专业志愿者），在同等条件下优先评审、优先聘任。

（四）推进职称工作“放管服”改革

1、积极承接省下放高级职称评审权。结合我市实际，按照“成熟一个、组建一个”的原则，在行业优势明显、人才密集度高、创新能力强的系列（专业）组建高级职称评

审委员会。做好新增高级职称评委会评审组织工作，在“接得住、管得好”的基础上实现新发展。

2、下放职称评审权限。有条件、有步骤地向符合条件的县（区）下放中级职称评审权。支持在行业优势明显、人才密集度高、创新能力强的科技园区组建中级职称评审委员会。支持条件成熟的创新创业园区、新兴产业创新中心、人力资源产业园区、公共就业人才服务机构、行业协会学会等社会化组织组建初、中级职称评审委员会。

3、支持企事业单位开展自主评审。向符合条件的事业单位、新型研发机构、国有企业、高新技术企业、大型骨干企业下放主体系列的职称评审权，促进人才培养和使用，服务实体经济发展和产业结构优化升级。

（五）加强职称评审监管

1、建立各专业评委专家库动态管理机制。加强职称评审委员会评价能力建设，建立评审专家动态管理机制，注重遴选能力业绩突出、声望较高的同行专家和在生产一线的工程技术人员担任评委。加强诚信建设，对弄虚作假、徇私舞弊、包庇纵容等违纪违规行为严肃追责。严肃评审工作纪律，对违反评审纪律的评审专家，应及时取消评审专家资格，列入“黑名单”。

2、加强对职称评审的全程监督。健全职称评审公开公示制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公

开和评前评后“双公示”制度，接受社会和群众监督。完善评审工作程序和评审规则，严肃评审工作纪律，坚持评审回避制度。完善评审中巡查、随机抽查和评审后复查、倒查、投诉等制度，加强对职称评审事前、事中、事后的全程监管。对于不能正确行使评审权、不能确保公平公正和评审质量的评委会，将暂停评审工作直至收回评审权。

三、工作要求

（一）提高认识，加强领导。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，努力构建党委组织部门抓总、人力资源社会保障部门牵头、行业主管部门各负其责、用人单位和社会组织等共同参与的职称评审良好格局。

（二）精心组织，稳慎实施。要按照国家和省职称政策管理规定，制定配套工作规定，细化工作措施，按照评审标准和程序做好职称申报、评审组织实施工作；要完善评审程序，严格评审制度，接受群众监督；要及时总结经验，研究解决实施过程中出现的新情况新问题。

（三）加强宣传，营造环境。加强宣传引导，做好政策解读，充分调动专业技术人才的积极性创造性，引导用人单位支持参与职称评审工作，营造有利于职称评审工作的良好社会氛围。

本方案自发布之日起施行，有效期5年。

