

烟台市人力资源和社会保障局文件

烟人社发〔2019〕33号

关于改革完善基层专业技术人员职称制度的通知

各县市区人力资源和社会保障局，市直有关部门：

为进一步加强基层人才队伍建设，推进乡村振兴，根据《关于深化职称制度改革的实施意见》（鲁办发〔2018〕1号）和《推进乡村振兴若干措施》（鲁人社发〔2018〕40号）等文件要求，经研究决定，在我市建立“定向评价、定向使用”的基层高级职称制度，实行乡镇事业单位专业技术人员直评直聘相关政策，有关事项通知如下：

一、指导思想

坚持以习近平总书记关于实施乡村振兴重要思想和党的十

九大精神为指导，认真贯彻落实深化职称制度改革和推进乡村振兴决策部署，遵循基层特点和人才成长规律，创新基层人才评价机制，健全与事业单位岗位管理制度相衔接，更加符合基层实际、科学合理的基层职称制度。坚持德才兼备、以用为本，坚持公开、平等、竞争、择优，发挥人才评价“指挥棒”作用，充分调动基层专业技术人员干事创业的积极性、主动性和创造性，引导他们扎根基层、服务群众，为打造乡村振兴齐鲁样板提供人才支撑。

二、实施范围

基层专业技术人员，是指乡镇事业单位（不含城区街道办事处，下同）中在职在岗的专业技术人员。乡镇事业单位，一般可参照发放乡镇工作补贴的事业单位范围，各县市区也可结合实际情况，进一步界定实施范围。

三、主要内容

（一）建立“定向评价、定向使用”的基层高级职称制度

1. 设立基层高级专业技术职务资格。基层专业技术人员职称实行“双通道”管理，纳入范围的专业技术人员，可根据自身条件自主选择参加基层职称评审或全省统一的职称评审，同一年度不得同时申报两种类型职称。参加基层职称评审并通过的，颁发相应基层职称证书，证书在全省乡镇区域内有效。基层职称仅在基层岗位聘用，不作为非基层单位岗位聘用依据。在基层岗位聘用时，与取得全省统一职称人员同等对待。取得基层职称后，在基层岗位累计聘满5年且考核合格的，可以申请换发相同级别全

省统一的职称证书。

2. 完善评价标准和评价方式。坚持以品德、能力、业绩为导向，克服唯学历、唯专业、唯论文、唯科研等倾向，提高工作量、工作实绩、业务能力和基层工作年限等评价权重。在基层专业岗位中的工作总结、技术报告、项目方案、专利成果等，以及服务“三农”、脱贫攻坚和乡村振兴工作中的业绩，获得两年以上年度考核优秀等次，在本专业领域获得县级及以上党委、政府或者市级及以上部门的表彰奖励，均可作为评审的重要参考。不将论文、职称外语、计算机应用考试成绩作为申报评审的限制性条件。基层高级职称评审，灵活采用面试答辩、业务测试、综合评议等方式，实行单独分组、单独评审。

3. 实行评聘结合。基层高级职称实行按岗评聘，在核定的岗位结构比例内组织申报推荐和岗位聘用，没有空缺岗位的，不再推荐评审。各县市区和基层单位要结合实际，统筹谋划评聘工作，合理使用岗位数量，逐步达到规定比例。基层高级职称申报推荐，要根据所在岗位和工作需要确定申报系列，以县市区或乡镇为单位统一推荐。

4. 稳妥有序推进。根据基层行业分布、人员结构等情况，本着“成熟一个、推开一个”的原则，在基层农业、基层工程等系列，先行开展基层副高级职称评审。

5. 基层卫生技术人员“定向评价、定向使用”相关事宜，仍执行省人社厅、省卫计委《关于改革我省基层卫生专业技术职务

资格评审制度的通知》(鲁人社规〔2017〕1号)规定。

(二) 实行乡镇事业单位专业技术人员直评直聘有关政策

1. 在乡镇事业单位从事专业技术工作累计 10 年以上申报中级职称、从事专业技术工作累计 20 年以上申报副高级职称、从事专业技术工作累计 30 年以上申报正高级职称,申报时仍在编在岗且符合相应系列基本任职和业绩条件的专业技术人员,可不受单位岗位结构比例限制。各县市区要结合基层队伍结构、人员聘用等情况,做好申报推荐工作。

2. 县级及以上事业单位专业技术人员交流聘用到乡镇事业单位专业技术岗位工作,在现岗位工作满一年以上或现专业技术工作与原岗位性质相同的,经考核符合条件,可不受任职年限、职务级别和岗位结构比例的限制,直接申报相应职称,取得资格后需在乡镇服务 5 年。距离法定退休年龄不足 5 周年的,不适用此项政策。

3. 全科专业住院医师规范化培训合格、取得中级职称后在乡镇医疗卫生机构连续工作满 10 年的专业技术人员,可经职称评审委员会考核认定,直接取得基层卫生副高级职称,并限定在乡镇医疗卫生机构聘用。

4. 在乡镇单位专业技术岗位工作的人员(医疗卫生专业除外)申报职称时,不受所学专业限制,侧重考察其实际工作业绩。

四、组织实施

(一) 提高思想认识。改革完善基层专业技术人员职称制度,

政策性强，涉及面广。各县市区要高度重视，统筹谋划，周密实施。要摸清底子，吃透政策，深入细致地做好政策宣传和思想工作，引导基层人员积极支持和参与改革。要处理好改革发展稳定关系，及时研究解决改革中出现的新情况、新问题，确保改革有序推进。

（二）明确工作职责。改革工作由人社部门会同相关行业主管部门共同负责，人社部门要加强对改革工作的综合管理和指导监督，行业主管部门要把握行业特点，研究评价标准。各县市区要结合实际，制定工作方案，抓好组织实施。乡镇党委、政府及其事业单位要做好政策解释、申报推荐等具体工作，确保改革平稳推进、政策落地见效。

（三）科学界定范围。各县市区要根据乡镇区划调整等情况，认真分析研究，合理界定范围，经县市区党委、政府同意后，报市人力资源和社会保障局备案。要建立乡镇事业单位目录动态管理机制，及时调整更新。

（四）加强监督检查。市人社局及行业主管部门将适时开展专项检查，重点检查申报推荐标准、程序以及实施范围等情况，对标准把关不严、程序不规范、随意扩大范围的，要责令整改；对投诉较多、争议较大、引发矛盾和问题的，要严肃问责。

烟台市人力资源和社会保障局

2019年8月5日

烟台市人力资源和社会保障局
为深入贯彻落实党中央、国务院决策部署，根据《人力资源社会保障部办公厅关于进一步加强人力资源社会保障窗口单位经办队伍建设的意见》（人社厅发〔2019〕15号）要求，结合我市实际，现就进一步加强窗口单位经办队伍建设有关事项通知如下：
一、提高政治站位，强化责任担当。窗口单位经办队伍是人力资源社会保障事业的重要窗口，是服务人民群众的第一线。要深刻认识加强窗口单位经办队伍建设的重要意义，切实增强责任感和使命感，不断提高经办队伍的政治素质、业务素质和职业道德水平，确保各项经办业务规范、高效、廉洁运行。
二、加强教育培训，提升业务能力。要建立健全窗口单位经办队伍教育培训机制，定期开展政策法规、业务技能、职业道德等方面的培训，提高经办队伍的业务水平和综合素质。要鼓励经办人员参加各类职业技能鉴定考试，提升专业水平。
三、优化服务流程，提高办事效率。要坚持以人民为中心的发展思想，不断优化经办流程，简化办事手续，提高办事效率。要推行“一站式”服务，方便群众办事。要加强对经办人员的考核评价，将服务质量和办事效率作为考核的重要内容。
四、加强作风建设，树立良好形象。要深入开展作风建设，教育引导经办人员牢固树立服务意识，做到态度热情、待人礼貌、办事公道。要严格执行廉洁自律规定，杜绝“吃拿卡要”等不正之风，树立人力资源社会保障窗口单位的良好形象。
五、强化监督管理，规范经办行为。要建立健全窗口单位经办队伍监督管理机制，加强对经办人员履职行为的监督检查。要畅通群众投诉举报渠道，及时处理群众反映的问题。对违反规定的经办人员，要依法依规严肃处理，绝不姑息。