

甘肃省人力资源和社会保障厅文件

甘人社厅发〔2018〕28号

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

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），按照党中央关于人才评价“要向基层倾斜，对在艰苦偏远地区和基层一线工作的专业技术人才、急需紧缺的特殊人才等，要有一些特殊政策”的要求，进一步落实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》（人社部发〔2016〕57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实施意见》（甘办发〔2017〕81号）关于“逐步实行县以下基层单位高级职称单独分组、单独制定条件、单独评审”的规定，制定如下指导意见。

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，认真贯彻落实习近平总书记人才评价工作重要思想，发挥好人才评价指挥棒作用，坚持落实人才强省战略、创新驱动发展战略、乡村振兴战略与脱贫攻坚相结合，遵循基层人才成长规律，把握基层人才工作实际，以评价条件标准为核心，突出品德、能力、业绩贡献导向，坚持定性评价与定量评价相结合，让扎根基层的人才发展有空间、晋升有通道、作出贡献有成就感、获得感。

二、基本原则

统一制度，分类施策。统一基层职称制度，坚持“干什么、评什么”，重能力、重水平、重实践，体现各系列（专业）、层级特点，使基层作出贡献的人才正常晋升职称，作出突出贡献的人才破格晋升职称。

注重实际、科学评价。把握基层功能定位和工作性质，根据基层单位“上面千根线、基层一根针”和基层人才“一人多岗”的实际和特点，着力克服唯学历、唯专业、唯论文、唯科研等问题，创新评审方式，不断提高基层人才评价的针对性和科学性。

定向评价、定向使用。坚持向基层、向一线、向乡村倾斜，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，着力拓展基层人才职业发展空间，引导各类人才向基层聚集。

三、适用范围

（一）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、临夏州属单位及其专业技术人才。

本指导意见出台前，已在基层工作的人才，符合本指导意见，按本指导意见执行。

（二）职称有效范围。单独评审获得的资格在全省基层范围有效，发基层高级职称资格证书，和全省范围有效职称享受同等待遇。基层人才调到省、市属单位后，原获得的基层有效职称视为达到申报全省有效职称的量化业绩条件之一，在获得全省有效职称后，前后职称任职年限合并计算。鼓励业绩突出的基层人才申报全省范围有效职称评审。

（三）制定评价条件标准范围。包括正高、副高两个层级的正常晋升、破格晋升评价条件标准。基层中级正常晋升、破格晋升评价条件标准是否单独制定，由省级系列（专业）主管部门确定。

（四）不适用本指导意见的范围。国家实行“以考代评”系列（专业）的相关层级，不在本指导意见适用范围，但“考评结

合”系列（专业）主管部门要制定相关层级中“评”的部分和需要评委会评审层级的条件标准。

四、把握评价条件标准原则

（一）条件标准多元化。除甘办发〔2017〕81号文已明确的省教育厅、卫计委、农牧厅、林业厅分别制定中小学教师、卫生、农业系列和林业（农口）工程专业条件标准外，有基层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评审条件标准。

（二）条件标准适度化。基层评价条件标准不能过高，也不能过低。正常晋升的评价条件标准以在基层范围“做出贡献”来衡量，让人才“跳一跳够得着”；破格评价条件标准以在基层范围“作出突出贡献”来衡量。州、县（区、市）、乡村做适当区分，向乡村倾斜。

（三）评价标准要量化。重点把评价条件标准细化、量化、标准化。品德、能力暂以定性评价为主，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、超额工作量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。

五、申报基本条件向基层倾斜

保持国家和我省规定的年度考核、学历、任职年限、专业技术工作总年限、继续教育等基本申报条件相对稳定。

（一）年度考核。

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，申报当年之前的3个考核年度必须为连续合格（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和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。

（二）区别学历倾斜对待。

1. 大中专毕业生。见习期满，由用人单位（无人事管理权的由单位主管部门负责，下同）对其德、能、勤、绩、廉全面考核认定职称：

中专毕业，见习1年期满，考核认定员级职称。

大专毕业，见习1年期满，考核认定员级职称；再从事本专业技术工作满1年，考核认定助理级职称。

大学本科毕业，见习1年期满，考核认定助理级职称。

2. 技工院校毕业生。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。

3. 编外大中专毕业生。基层单位编外聘用的大中专毕业生享有考核认定职称和评审职称同等待遇，可先评职称后装档案，获得资格后仍按编外聘用，不占本单位岗位数额，转为编内人员后任职年限合并计算。对编外、编内人员要分别推荐、分别公示，在报送申报材料中要备注说明。批准职称的相关材料，由用人单位负责与本人沟通，及时交其档案管理部门装入本人档案。

4. 向高学历人才倾斜。

(1) 硕士研究生毕业。工作满 1 年后可考核认定助理级职称，再工作满 1 年后可考核认定中级职称。在乡村工作满 5 年、能全面履行岗位职责、年度考核均合格且有一次优秀的，可直接申报副高级职称，由评委会考核认定。

(2) 本科学历全科医生。经住院医师规范化培训合格的，在职称晋升时，与临床医学、中医硕士专业学位研究生同等对待。

(3) 博士研究生毕业。在州和县（区、市）属单位工作满 1 年后可考核认定副高级职称，在乡村工作的可直接聘任（用）副高级职称。

5. 结构比例。上述考核认定或直接聘任（用）各层级职称，纳入岗位管理的事业单位，均不占各单位结构比例。

6. 证书发放与任职年限计算。按上述办法取得的职称，发全省基层范围有效资格证书。其中，多次考核认定人员，按最后一次考核认定的职称发证，比如大专毕业生，就按考核认定的助理级职称发证。

调离基层后按对省市属单位相应学历对应的职称重新衡量确定，但调离前后相应层级职称的任职年限合并计算。

（三）实行“以考代评”和“考评结合”系列（专业）倾斜政策。

1. 全国有效资格。参加全国各类职称资格考试并取得证书，资格在全国有效，考核合格者优先直接聘任（用）相应职称。

2. 全省有效资格。考试符合省内合格线，获得资格在全省有效，考核合格者优先直接聘任（用）相应职称。

3. 全省基层有效资格。在省内合格线基础上，根据每年考试情况测算，划定基层分数线，作为全省基层有效职称。

本科及以上学历毕业、经全科专业住院医师规范化培训合格并到基层医疗卫生机构工作的，可直接参加中级职称考试，考试通过的直接聘任（用）中级职称。

（四）提前一年申报高一级职称。到基层工作的大中专毕业生，在最后一次取得用人单位考核认定职称之后，下一次正常晋升职称均可提前1年申报。本指导意见下发前在基层工作的中专及以上学历人才均可享受1次提前1年申报政策。

（五）放宽申报学历限制。具有专科、中专学历并在基层工作分别满20年、25年可申报副高级职称。大学专科毕业在乡村工作满25年，可申报正高级职称。

（六）区别对待基层单位党政领导。除甘南、临夏州属单位外，其它基层企事业单位的党政领导，在评审职称中按专业技术

岗位对待，中小学党政领导按学校德育、思想政治工作者业绩条件对待。

（七）支持帮扶乡村。城镇人才任职期间到乡村服务满 1 年、或与乡村企事业单位建立 3 年及以上支援服务关系，同等情况下优先推荐申报，服务或支援期间工作业绩作为职称评审的依据。

（八）离岗创业或兼职。基层企事业单位中，经批准离岗创业或兼职的人才，可在原单位按规定申报职称，其创业或兼职期间工作业绩作为职称评审的依据。

（九）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。

（十）向乡村倾斜。除已经明确向乡村倾斜的政策外，基层范围同等条件下，优先保证乡村人才的申报、评审和聘任（用）。

六、制定符合基层的正常晋升评价标准

（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；师德、医德等道德品质有问题实行“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”，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）坚持能力素质标准。

1. 突出能力（经历）评价。坚持以基层单位的职业属性和岗位需求为基础，能力标准暂时以定性评价为主，在各系列（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。

2. 不作论文要求。基层人才申报职称，对论文不作要求，可用体现专业技术工作业绩和水平的标志性业绩成果代替论文答辩，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. 不作职称外语、计算机应用能力考试要求。鼓励人才通过参加培训、自学等形式提高外语水平和计算机应用能力，能用计算机进行课件制作、公文处理等基本操作。

4. 注重能力，不强调专业、学历对口。基层用人单位要根据本单位的专业性质和人才所学专业，尽量实现人才所学专业与从事岗位专业对口，但不刻意强调专业对口，以胜任工作为标准，注重能力考核。专业技术人才原则上要选择本单位主专业对应的职称系列（专业）申报职称，所学专业与本单位主专业对应的职称系列（专业）不一致的，从事现专业技术工作满3年及以上、年度考核为合格以上等次，实践证明能胜任相应专业技术工作的人才，除“以考代评”系列（专业）外，不再限定申报人所学专业必须与申报专业一致或相近，只需申报专业与本人从事专业（岗位）一致即可，今后再晋升高一级职称时，非本专业学历予以认可。基层人才在工作后取得高学历专业与现职称岗位专业不一致的，在申报现职称岗位高一级职称时，可按工作期间取得的最高学历对待，专业年限连续计算，不再折算。

（三）突出业绩贡献。建立体现基层人才工作实际和特点的评价标准，提高履行岗位职责的实践能力、工作业绩、工作年

限、任职年限等评价权重。

1. 加大爱岗敬业表现权重。注重基层人才的一贯业绩表现，在任现职之前工作业绩突出，曾获得市州及以上党委政府荣誉称号、专业竞赛和科技奖项县一等奖、市州二等奖、省三等奖及以上奖励人才，要作为申报高一级职称的重要参考。具体操作方法是：人才在晋升高一级职称时量化业绩差一点，但该同志在之前晋升职称时曾取得过前述突出业绩，在审核评审时视为达到量化业绩要求。比如，晋升副高级职称的量化业绩要求是达到 3 条，某同志只符合 2.5 条，在审核评审时视为达到量化业绩要求。

2. 加大实际工作业绩评价权重。

任现职以来，取得下列业绩均可作为 1 条量化业绩成果：

(1) 年度考核获得 3 次优秀等次，或在乡村工作获得 2 次优秀等次。

(2) 确有真才实学，虽未获得各级政府奖项、项目、发明创造等，但的确解决了本行业、本领域、本区域、本单位的技术难题，并取得较好经济效益、社会效益、生态效益，经业内 2 名及以上同行高级（晋升正高级职称必须由正高级专家推荐）专家实名推荐，可作为 1 条业绩成果。同行专家举荐时，在《甘肃省基层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、水平等做出客观的评价，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。

(3) 对有工作定量标准的单位，超额工作量超过 3 年以上。

(4) 本人是单位公认的业务骨干，培养 3 名以上专业技术人才或乡土人才，其中至少有 1 名获县级及以上业务主管部门认可。

(5) 在县级业务主管部门牵头人社部门配合共同组织的，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 方评价中在本单位排名前 3。

(6) 在基层 3 个以上专业岗位熟练工作的“一专多能”型人才，有 1 项获得县级及以上业务主管部门认可的标志性业绩。

(7) 参加精准扶贫获乡镇及以上党委政府表彰的。

(8) 基层企事业单位中，经批准离岗创业或兼职的专业技术人才，在乡村创办家庭工场、手工作坊、乡村车间等吸收当地 5 人以上就业 3 年以上。

(9) 除甘南、临夏州属单位外，在确保圆满完成本职工作任务基础上，其它方面取得的业绩成果，可按本岗位业绩对待。

(10) 在乡村工作 20 年以上且年度考核获 1 次优秀，或在州县（区、市）属单位工作 25 年以上且年度考核获 2 次优秀，作为申报高级职称的 1 条量化业绩。

在乡村工作时间可合并计算为州县（区、市）属单位工作时间，但不得将县（区、市）属单位工作时间计算为乡村工作时间。

(11) 城镇教师、医生在完成本职工作前提下，定期轮流到

乡村任教、从医累计3年及以上；或音乐、体育、美术和外语等学科中小学教师，在完成本职工作前提下到乡村走教3年及以上；或州、县（区、市）属单位科技文化人才等定期服务乡村、获得县级及以上业务主管部门认可的标志性业绩。

3. 增加工作年限、任职年限评价权重。下列情形，由评委会以个人述职、实践操作、业绩展示等多种方式考核认定，直接取得相应层级职称：

（1）基层工作满25年，且在乡村单位任中级职称满10年、在州县（区、市）单位任中级职称满15年，并取得1条以上量化业绩成果，考核认定副高级职称。

（2）基层工作满30年，且在乡村单位任副高级职称满10年、在州县（区、市）单位任副高级职称满15年，并取得1条以上量化业绩成果，考核认定正高级职称。

（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村连续工作满10年，考核认定副高级职称；在乡村连续工作满20年，考核认定正高级职称。

4. 放宽科研条件。申报中级职称对科研不作要求。申报高级职称，对甘南、临夏州属单位人才适当降低要求；对其它单位人才科研不作硬性要求，可用能够体现专业技术工作业绩和水平的工作总结、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、艺术作品、教案、病历等替代。各系列（专业）主管部门在制定的评审条件

标准中要明确这些代替科研条件的具体名称、衡量标准。

5. 鼓励基层人才创新创造。原则上不要求基层人才著书立说、刻意追求科研项目，但对少数善于研究思考、创造发明、技术创新等创新能力强的人才，取得的科技奖项、发明创造、项目成果、技能竞赛获奖、论文、市州以上博物馆收藏作品等业绩，仍可作为评审的量化业绩成果，业绩突出的可申报破格评审。

6. 区别不同行业侧重业绩评价标准。

(1) 教育教学人才。坚持立德树人，把教好书、育好人作为评价核心内容，重点评价其教育教学水平和培养学生的实绩。

(2) 工程技术人才。重点评价其提高工程质量、推进技术创新、解决技术难题等方面的业绩贡献。

(3) 农业技术人才。重点评价其服务“三农”、技术推广应用、科普知识宣传、促进脱贫攻坚等方面的业绩贡献。

(4) 卫生技术人员。根据医疗卫生机构功能定位和分级诊疗的要求，对县级医疗卫生机构卫生专业技术人员，侧重评价临床工作能力，重点考核常见病、多发病诊疗、护理、康复、影像、检验等服务，急危重症抢救与疑难病处置，培训和指导下级医疗卫生机构人员，相应公共卫生服务职能以及突发事件紧急医疗救援等工作完成情况。

对乡镇卫生院和社区卫生服务中心卫生专业技术人员，应重点考核提供基本公共卫生服务，以及常见病、多发病的诊疗、护理、康复等综合服务，承担公共卫生管理工作，以及对村卫生

室、社区卫生服务站的综合管理、技术指导和乡村医生的培训等工作情况。

可将常见病、多发病诊治专题报告、病案分析资料、工作总结、医疗卫生新技术推广使用报告、开展健康教育与健康促进次数、健康档案管理数等作为评审标准的重要内容。将签约居民数量、接诊量、服务质量、群众满意度等作为职称评审的重要依据。

(5) 其它行业基层人才。由省级系列（专业）主管部门在制定本系列（专业）评价条件标准时明确。

(6) 甘南、临夏州属单位人才业绩评价条件标准适当提高。

七、制定符合基层的破格晋升评价条件标准

（一）破格内容。

在基层作出突出贡献的人才，不受学历、任职年限、总专业年限限制，可破格参加职称评审。

（二）业绩尺度。

1. 量化业绩制定范围。基层破格晋升评价条件标准原则上在市州、厅局级及以下范围的荣誉称号、科技奖项、项目、竞赛等范围考虑。

2. 鼓励做出突出贡献人才申报直评。取得下列业绩之一可直评正高级职称：

(1) 获省、部级科技一等奖前 7 名、二等奖前 5 名、三等奖前 3 名，或获市、厅级科技一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等

奖第 1 名，或 2 次县科技一等奖前 2 名。

(2) 获省、部级以上表彰奖励 1 次。

(3) 其它作出突出贡献的业绩。

取得下列业绩之一可直评副高级职称：

(1) 获省、部级科技一等奖前 9 名、二等奖前 7 名、三等奖前 5 名，或获市、厅级科技一等奖前 7 名、二等奖前 5 名、三等奖前 3 名，或 2 次县科技一等奖前 5 名。

(2) 获市州级党委政府表彰奖励 2 次。

(3) 其它做出突出贡献的业绩。

(三) 技术操作。基层高级职称破格条件标准原则上不再单独制定，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数的办法，比如破“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，再增加条数。如果采取量化赋分办法，可以在正常晋升职称评审标准基础上再增加多少分。

八、制定评价条件标准注意事项

(一) 遵循程序。评审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：

1. 加强学习。认真学习习近平总书记关于人才评价工作指示，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”、“让作出贡献的人才有成就感、获得感”等要求，充分认识以习近平同志为核心的党中央对基层人才关怀，把中央《关于深化职称制度改革的意见》和省委《关于全面深化职称制度改革

的实施意见》学懂弄通。

2. 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基层专业技术人才代表，对30多年本系列（专业）的职称工作进行认真总结，特别对本行业“小范围”职称评审进行总结，既继承又扬弃，使评审标准准确反映新时代基层人才队伍需求，体现基层专业技术人才队伍特点。

3. 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，广泛听取基层专业技术人才意见，注意学习借鉴兄弟省市自治区的好做法。

4. 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。

5. 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，保证各系列（专业）评价条件标准大体持平。

6. 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。

（二）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。对未在单位公示的申报材料上级部门不予接收。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。

（三）注重完善评价指标。确定适合本系列（专业）基层单位的评价指标，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。本指导意见所列量化业绩条件标准，符合本系列（专业）的可直接采用，重点要将“区别不同行业侧重业绩评价标准”规定的侧重点量化。申报晋升量化业绩要求原则上要达到3条及以上。对科研奖项、项目完成、合作成果等方面要尽力避免“合并同类项”、采取简单划等次、名次等做法，尊重认可团队所有参与者的实际贡献，杜绝无实质贡献的虚假挂名，要有用我们工作的麻烦换取对专业技术人才公平的意识。

（四）努力提高服务质量。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”的原则，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”目标，切实增强服务能力和水平，更好地为人才提供服务。

（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。

（六）按期完成工作任务。在7月底前完成评审条件标准制定，8月公布执行，争取10月进行我省第一次评审。

九、基层高级职称单独评审

（一）机构固定、专家动态。将基层高级职称从全省的大组中分出去，单独组建评委会、单独评审。评委会原则上由系列（专业）主管部门牵头组建并负责评审。探索相邻市州联合组建评委会评审。评委会专家以基层为主，省市属单位专家不超过30%。可在评委会评审基础上，结合实践操作、业绩展示等多种评价方式。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。

（二）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。基层人才高级职称评审答辩，由人才从省级各系列（专业）主管部门明确的答辩项目中，选择能够体现本人任现职以来专业技术工作业绩水平的标志性成果进行答辩。创新和建立符合基层实际的答辩办法，积极推进视频答辩。

（三）把握评委会考核认定程序。

1. 确定考核形式。评委会原则上要从下列考核形式中选择一种进行考核：

（1）考核组考核。评委会临时成立考核组，指定考核组组长，负责考核。

（2）评委会考核。由评委会所有组成人员进行考核。

2. 确定考核方式。可采用个人述职、实践操作、业绩展示等多种方式，具体采用哪种方式，由省级各系列（专业）主管部门根据本行业特点确定。各评委会原则上要按省级各系列（专业）主管部门确定的考核方式进行考核。

3. 明确考核标准。无论采取考核组考核还是评委会考核，都要按照在基层“作出贡献”标准进行衡量。

4. 评委会酝酿。采取考核组考核的，由考核组组长向评委会汇报考核情况、考核意见，评委会评委根据考核组汇报情况，逐一发表意见并明确表达同意或不同意。采取评委会考核的，由

评委会主任或受主任委托的副主任主持，各评委逐一发表意见并明确表达同意或不同意。不同意的，原则上要阐述主要理由。评委会工作机构要做好评委发表意见的记录统计。任何人不得向外泄露评委会酝酿情况。

5. 考核结果确认。主持评委会的评委会主任或受主任委托主持评委会的副主任，根据各评委意见和评委会工作机构工作人员统计，当场宣布考核认定结果。

6. 公示。考核认定通过人员与评审通过人员职称待遇相同，也要纳入“前后公示”范围。

7. 公布。评委会在发文时，要将评审通过人员和考核认定通过人员在同一文件中分开公布，还要在本单位门户网站公布。

（四）实施。

从2018年起，在中小学教师、卫生、农业系列和林业工程（农口）专业中实行。其它系列（专业）由省级系列（专业）主管部门提出意见，商省人社厅同意后实行。

（五）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。记录由县级人社、业务主管部门负责组织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。

4. 评审制度、规则、纪律等按我省已有规定执行。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。本指导未明确的其它事项按《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》执行。

（六）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任职务任职年限，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。

十、建立长效机制

（一）“双通道”晋升职称。基层人才可根据自己取得的业绩成果，自愿选择申报基层高级职称或全省范围有效高级职称，但是申报者当年不可同时申报。作出重大贡献基层人才、一些基层的奇才怪才可直接申报参加全省特殊人才评价。

（二）结构比例单列。按照人社部规定，“定向评价、定向使用”的基层事业单位高级专业技术岗位实行总量控制、比例单列，不占各地专业技术高级结构比例，在使用掌握中要注重向乡村倾斜。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，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。企业实行评聘分开。

（三）支援帮扶基层。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。

（四）鼓励其他人才向基层流动。县及以上公务员调入基层企事业单位的，5 年内初次申报评审职称，可不受任职资格限制，比照同条件人员参评相应层级职称。省、市属单位专业技术人才调入基层单位工作，可申报基层高级职称。

十一、同步推进乡土人才职称评价

按照全面建立职业农民制度的要求，在农业系列增设农村实用技术专业、在文化系列增设农村实用文化专业、在工程职称系列增设农村能工巧匠专业，畅通乡土人才职业发展通道。省卫计委、省农牧厅、省文化厅分别牵头修订乡村医生、农村实用技术人才、农村实用文化人才职称评定办法，着力建立体现乡土人才工作实际和特点的职称评价标准，重点评价其服务农民健康、带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富综合业绩，对农业职业经理人、经纪人、乡村工匠、乡村医生、文化能人、非遗传承人等乡土人才开展常态化职称评审。

实行县以下基层单位高级职称单独分组、单独制定条件、单

独评审是这轮职称改革的重点任务，是加强基层人才队伍建设、引导吸引鼓励稳定人才服务基层重要保障，是落实乡村振兴战略的具体行动，是打赢人才脱贫攻坚战的有力举措。事关广大基层专业技术人才的切身利益，政策性强，时间紧任务重。承担这项工作的省级系列（专业）主管部门要高度重视，加强领导，勇于担当，强化责任意识，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，细化工作措施，划定任务节点。要加强政策解读和舆论引导，积极回应社会关切，为基层职称改革营造良好氛围。要加强协调沟通，统筹研究解决工作中遇到的情况和问题，确保顺利推进。



甘肃省基层人才申报职称突出业绩专家举荐表

举荐专家基本情况	专家姓名				性别		出生年月		
	参加工作时间				工作单位				
	现任高级职称名称						取得资格时间		
	聘任时间				专业技术内部等级岗位				
被举荐人基本情况	姓 名			出生年月				参加工作时间	
	工作单位						申报职称资格名称		
举荐理由									
举荐专家诚信承诺	本人本着诚实守信、追求真理、崇尚创新、鼓励探索、勇攀高峰的精神，举荐该同志的该条业绩，可作为申报高级职称的一条量化条件。 举荐专家签名： 年 月 日								

注：1. “举荐理由”栏请专家重点写明针对被举荐人的哪条业绩成果予以举荐。2. 在企业工作的专家不填写“专业技术内部等级岗位”栏。2. 本表一式两份，随其他两名及以上专家的举荐表一同报送。1份存入职称申报人员档案，1份随职称申报人员的其他业绩材料原件报送审核。

