

平顶山市人力资源和社会保障局文件

平人社〔2020〕79号

平顶山市人力资源和社会保障局 关于进一步做好基层专业技术人员 职称工作的通知

各县（市、区）人力资源和社会保障局、城乡一体化示范区组织
人力资源社会保障局、高新区人力资源管理局，市直有关单位：

为进一步加强基层专业技术人才队伍建设，发挥基层专业技术人才作用，助力实施乡村振兴战略，按照《河南省人力资源和社会保障厅关于进一步做好基层专业技术人员职称工作的通知》（豫人社〔2020〕20号）精神，现就做好基层专业技术人员职称工作有关问题通知如下。

一、总体要求及原则

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工作重要论述，进一步加大基层专业技术人员职称政策倾斜力度，完善符合基层实际的评价标准，创新评价方式，拓宽基层人才职业发展空间，广泛调动基层一线人才的积极性和创造性，积极引导各类人才向基层一线流动，不断强化乡村振兴的人才支撑，让扎根基层的专业技术人员发展有空间、晋升有通道、作出贡献者有更多成就感、获得感。

——坚持服务发展。把服务发展作为做好基层专业技术人员职称工作的出发点，以壮大基层人才队伍和优化基层人才队伍结构为着力点，尊重人才成长规律，营造基层人才快速成长的良好环境，以人才优先发展引领支撑基层经济社会发展。

——坚持问题导向。把解决基层专业技术人员职称工作面临的主要矛盾和突出问题作为重要任务，加快推进符合基层实际和特点的人才评价体制机制改革和政策创新，最大限度激发人才创新创业活力，让扎根基层的人才价值得到充分尊重和实现。

——坚持突出重点。结合基层实际，突出加强教育、卫生、农业、林草等重点领域和新产业、新业态急需紧缺人才职称工作，引导人才向新兴产业和农村基层一线、艰苦边远地区流动。

——坚持强化服务。畅通基层人才职称申报评审渠道，完善职称信息管理系统，简化职称申报服务流程，加强宣传引导，创造基层专业技术人员职业发展良好环境。

二、完善符合基层实际的职称评价标准

突出品德的评价导向。坚持把德才兼备、以德为先放在评价标准的首位，强化考核师德、医德和基层专业技术人才的奉献精神以及在急难险重任务中的现实表现。对政治和品德不合格者实行“一票否决”。

突出业绩和能力导向。论文、科研等不作硬性要求，坚决克服“唯论文、唯奖项、唯学历、唯资历”倾向，对基层中小学教师、卫生技术人员、农业技术人员、林草和水利工程技术人员等，实行以教案、病案、专题报告、项目报告、工程方案、设计文件、技术工作总结、实验报告等成果形式替代论文要求，不将论文作为基层应用型专业技术人员申报职称的限制性条件。

突出实绩贡献的评价。加大对爱岗敬业表现、实际工作业绩、工作年限等评价指标的权重，将工作成果的经济、社会效益和基层群众的满意度作为基层专业技术人员职称评审的重要内容。

完善中小学教师、卫生、农业、林草等相关系列专业基层专业技术人员职称评价标准，研究适合本系列（专业）基层单位实际的评价指标，适当放宽学历要求，着力体现本系列（专业）工作特点的创新和工作实绩。

三、创新符合基层岗位特点的职称评价方式

改进职称评价方式。建立以同行评价为基础的评价机制，灵

活采用考试、评审、考评结合、考核认定等不同评价方式。支持有条件的省辖市、系列或专业试行基层专业技术人员申报高级职称单独分组、单独评审。对长期扎根基层工作、做出重要业绩贡献的专业技术人员，可破格参加职称评审。

做好“定向评价、定向使用”职称评聘试点。完善农村中小学教师职称“定向评价、定向使用”机制。在专业技术人员较为集中的农业、林草、水利和医疗卫生系统乡镇基层单位，探索建立高级职称“定向评价、定向使用”的职称评聘制度。试点单位符合条件的专业技术人员定向评价取得的高级职称在同级基层单位定向使用。

丰富和完善考核认定方式。通过讲课、答辩、实绩展示等方式对基层一线专业技术人员能力技术水平进行考核认定，激励和引导基层人才把时间和精力集中在主动提升能力业务上，把能力水平展现在课堂、田间地头、森林草原、厂矿车间和为农村农民的服务中。创新和建立符合本行业基层实际的答辩办法，充分利用信息化手段，积极推进视频答辩，方便基层专业技术人员。

四、加大基层职称政策倾斜力度

完善和落实中小学教师职称倾斜政策。对获得中央宣传部“时代楷模”等称号的教师，可不受单位岗位结构比例限制，越级评聘高级教师。获得中原名师、省特级教师、省级（含）以上

优秀教师、河南省教育系统师德标兵、河南最美教师、国家基础教育教学成果二等奖及以上奖励的主要完成人，可不受单位岗位结构比例限制，通过职称“绿色通道”申报高级教师。在农村学校累计从教 25 年的在岗在编教师，符合申报条件的，可不受单位岗位结构比例限制，直接评聘中小学高级教师。在农村学校累计从教 20 年的在岗在编教师，符合申报条件的，可不受单位岗位结构比例限制，直接评聘中小学一级教师。在农村连续从教满 30 年且离法定退休年龄不满 5 年的农村教师，可不受单位岗位结构比例限制，通过职称“绿色通道”考核认定中小学一级教师。

加大基层卫生专业技术人员职称政策倾斜力度。在乡镇卫生院、村卫生室累计工作 25 年的执业医师，符合申报条件的，不受单位岗位结构比例限制，可通过职称“绿色通道”申报副高级职称。对长期扎根在农村基层工作的执业医师，取得中级职称后，继续在农村基层医疗机构（含乡镇卫生院、村卫生室）服务的，除按正常程序晋升高级职称外，连续工作满 10 年者，可通过职称“绿色通道”考核认定副高级职称，并在农村基层医疗机构（含乡镇卫生院、村卫生室）定向聘用。

县及县以下农业、林草、水利技术人员在乡村工作满 20 年可不占单位岗位结构比例申报副高级职称。从事农业生产经营 8

年以上的新型职业农民可以直接申报农业副高级职称。对长期在基层一线的非物质文化遗产传承人、民间艺人，可直接申报副高级职称。创业者在乡村当地创办企业3年以上，在企业经营管理方面取得明显成效，安置就业30人以上，对当地经济做出突出贡献，具有良好的示范带头作用，可直接申报企业高级经济师职称。

五、拓展基层专业技术人员职称晋升通道

基层单位设置正高级岗位。对规模小、人员少、偏远地区的乡村中小学、医疗服务机构和其他事业单位，人力资源社会保障部门可会同业务主管部门，按照现行专业技术岗位结构比例标准，对正高级岗位进行集中调控，统筹设置。

建立基层专业技术人员“双通道”晋升职称机制。基层专业技术人员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，但同一年度不得同时申报。定向评价获得的职称在全省基层范围内有效。基层人才流动到省、市属单位后，在获得全省有效高级职称后，任职年限累计计算。鼓励业绩突出的基层专业技术人员申报评审全省范围有效职称。

六、引导各类专业技术人才向基层一线流动

实行相关专业领域“凡晋必下”制度。城镇中小学教师晋升高级职称，须有1年以上在农村学校或薄弱学校任（支）教的经历；市属事业单位的专业技术人员，晋升卫生、农业、林草、水

利系列（专业）高级职称的，自取得中级职称以来须有相应的基层工作经历，其在基层一线和贫困地区工作服务经历和业绩贡献作为高级职称评聘的必备条件。

开辟基层引进人才职称评聘“绿色通道”。县（市、区）属及以下事业单位引进省辖市属及以上单位具有高级职称或硕士研究生以上学历的专业技术人才，引进市级以上科技进步奖获得者、市级及以上重点实验室、重点专科、工程（技术）研究中心的学科带头人，以及其他在工农业生产、工程和科技推广一线，在技术研究与开发中有重大发明创造、重大技术革新或解决关键性技术难题，产生显著经济效益和社会效益的专业技术人才可不受单位岗位结构比例限制、提前一年申报高级职称。

做好特岗教师、“三支一扶”等服务基层项目人员职称工作。基层特岗教师任教满1年后，设岗县（市）可将特岗教师纳入当地正式在编教师的职称评审工作，参照当地新聘用正式在编教师的办法，按规定进行职称评审工作。“三支一扶”人员服务期满1年且考核合格后，可按规定参加职称评定。

七、提高基层专业技术人员职称工作服务水平

切实加强组织领导。各县（市、区）人力资源社会保障部门要充分认识到做好基层专业技术人员职称工作的重要意义，充分发挥职称综合管理职能作用，与相关行业部门密切沟通协作，健全

工作机制，创新完善政策，形成共同推进基层专业技术人员职称工作的强大合力。

提高信息化服务水平。完善职称信息管理系统，简化服务流程，优化服务质量，依托“互联网+”等模式，为基层专业技术人员职称评聘提供优质高效便捷服务。

加强政策解读和宣传引导工作。各县（市、区）要加大政策宣传力度，开展专项宣传活动，重点做好文件政策解读，让广大基层专业技术人员了解政策、支持改革，及时享受改革“红利”，营造良好的舆论氛围和社会环境。要妥善处理改革中的矛盾问题，做好深入细致的思想工作，合理引导改革预期，确保基层专业技术人员职称工作平稳健康发展。



平顶山市人力资源和社会保障局办公室

2020年12月15日印发

