

索引号:	11220000013544525W/2022-01726	分类:	人事管理;通知
发文机关:	吉林省人力资源和社会保障厅	成文日期:	2022年06月07日
标题:	关于印发《吉林省人社领域支持抗击新冠疫情若干政策措施人才人事激励政策措施操作细则》的通知		
发文字号:	吉人社发〔2022〕14号	发布日期:	2022年06月07日

关于印发《吉林省人社领域支持抗击新冠疫情若干政策措施人才人事激励政策措施操作细则》的通知

吉人社发〔2022〕14号

各市（州）、长白山管委会、梅河口市人力资源和社会保障局、中省直有关部门：

为加快推进《吉林省人社领域全力支持抗击新冠疫情若干政策措施》（吉人社发〔2022〕9号）政策落地落实，现将《吉林省人社领域支持抗击新冠疫情若干政策措施人才人事激励政策措施操作细则》印发给你们，请认真贯彻落实。

吉林省人力资源和社会保障厅

2022年6月7日

吉林省人社领域支持抗击新冠疫情若干政策措施 人才人事激励政策措施操作细则

为贯彻落实省委、省政府疫情防控工作的部署要求，根据《吉林省人社领域全力支持抗击新冠疫情若干政策措施》（吉人社发〔2022〕9号）精神，结合疫情防控一线专业技术人员和技能人员工作实际，我们制定了人员招聘、职称评审、岗位晋升、人才项目评审、工资待遇等8个方面政策兑现工作实施细则，以推动各项激励关爱政策落地落实。

一、适用范围

本政策的适用范围为直接从事与疫情相关的接诊、筛查、检查、检测、治疗、护理、消杀、公安、通信、防疫研发、人员转运、医疗和隔离设施建设维护、物资保障和配送、新闻宣传及流行病学调查和统计、医学观察、病例标本采集、病原检测、病理检查、病理解剖等省内企事业单位相关工作人员。各地可根据疫情防控重点任务不同等实际，自行调整完善，经研究后提出享受防控一线政策的单位及人员名单。

二、具体操作办法

（一）关于职称专项激励方面

1. 政策表述。接触确诊病例和无症状感染者的疫情防控一线专业技术人员可提前一年申报评审（评聘）上一级职称，评审（评聘）过程中同等条件下予以倾斜。在疫情防控一线做出突出贡献，在临床救治、检查检测、终末消杀、物资保障、医疗及隔离设施建设维护等方面取得重大进展和突破，且聘任相应级别岗位满三年的，经本级主管部门择优推荐，同级人社部门审核复审，由省人力资源和社会保障厅“单独组织、单设比例”评定上一级职称；参加年度正常职称评审（评聘）通过人员，不再单独激励。

2. 操作办法。

（1）接触确诊病例和无症状感染者的疫情防控一线专业技术人员是指全系列专业技术人员，不仅包括卫生系列，还包括新闻、工程、教师等其他系列参加一线抗疫专业技术人员。既包括企业人员也包括事业单位人员。

（2）接触确诊病例和无症状感染者的疫情防控一线专业技术人员，是指直接接触，包括接诊、治疗、护理、检查检验、隔离、转运、采访、流调等专业技术人员。接触地点既包括医院内，也包括医院外。但无论是接触方式和接触地点均不含间接接触人员。

（3）接触确诊病例和无症状感染者的疫情防控一线专业技术人员，卫生系列符合条件的人员名单由各级卫健部门确认，其他系列人员由接触地社区和卫健部门共同确认，省卫健委汇总后报省人社厅（专技处）。

（4）提前一年申报是指对在企事业单位工作的专业技术人员在满足申报基本条件前提下，取得资格时间和聘任时间同时减少一年。参加 2022 年度职称评审时，同等条件下予以倾斜，不再单独组织申报评审工作。

（5）在疫情防控一线做出突出贡献，在临床救治、检查检测、终末消杀、物资保障、医疗及隔离设施建设维护等方面取得重大进展和突破人员既包括接触确诊病例和无症状感染者，也包括非接触确诊病例和无症状感染者人员。除在上述几方面做出突出贡献、取得重大进展和突破的人员，还包括在院感防控、宣传报道、心理疏导、在校学生管理、核酸检测（验）、药品生产研发、志愿服务等方面的人员。由各市（州）、县（市）组织相关防控工作的主管部门（单位）择优推荐，报同级人社部门汇总后报省人社厅（专技处）；省直单

位由省直相关部门择优推荐，报省人社厅（专技处）；志愿服务做出突出贡献的由志愿服务社区择优推荐，报各市（州）、县（市）人社部门审核汇总后报省人社厅（专技处）。

（6）聘任相应级别满三年是指事业单位专业技术人员聘任相应级别满三年，企业单位专业技术人员取得相应级别职称资格满三年。

（7）关于资格时间、聘任时间、学历时间均按照《吉林省职称评审暂行规定》（吉人社规〔2021〕2号）规定计算到2021年12月31日。

（8）在疫情防控一线做出突出贡献，取得重大进展和突破，且聘任相应级别岗位满三年的专业技术人员，其中符合2022年度正常申报条件的，可正常参加2022年度职称评审，评审通过人员不再单独激励（评审通过的人员，在专家组评审过程中，已经充分考虑其在抗击新冠疫情中的表现）。但对于这部分人员中符合2022年度正常评审申报条件但未申报或申报评审未通过或未满足2022年度正常评审申报条件的，统一参加省人力资源和社会保障厅单独组织的激励政策评审，设定一定的通过比例，择优评定，即“单独组织、单设比例”评审。

（9）由省人力资源和社会保障厅单独发布激励政策评审申报通知，申报人员需经过单位提交、主管部门或社区择优推荐、同级人社部门复审程序报送到省人力资源和社会保障厅组建评审委员会评审，属一次性激励政策，单独评审工作只组织一次。

（二）关于提高专技岗位比例方面

1. 政策表述。对直接参加本轮疫情防控一线工作且为抗击疫情做出突出贡献的有关事业单位，可适当上浮专业技术高级、中级岗位结构比例，专门用于聘用直接接触确诊病例和无症状感染者的疫情防控一线专业技术人员。其中，正高级、副高级、中级分别按照不超过2%、3%、10%比例增核相应临时岗位，逐步消化解决。在疫情防控一线做出突出贡献，在临床救治、检查检测、终末消杀、物资保障、医疗及隔离设施建设维护等方面取得重大进展和突破人员，已经取得副高级及以下职称的，可在同层级内直接聘用到上一级专业技术岗位。已经取得正高级职称且聘任在相应级别岗位的人员，专业技术四级岗位聘满三年的，可直接申报专业技术三级岗位，专业技术三级岗位聘满三年的，可直接申报专业技术二级岗位，经省级主管部门考核择优推荐，由省人力资源和社会保障厅“单独分组、单设比例”评定通过后，享受相应待遇。

2. 操作办法。

（1）在抗击疫情中做出突出贡献的事业单位有上浮专业技术岗位结构比例需求的，由其主管部门研究确认并申报（没有主管部门的可直接申报），经各级人社部门核准岗位结构比例后执行。

(2) 增核的临时岗位主要用于聘用直接接触确诊病例和无症状感染者的疫情防控一线专业技术人员，也可适当用于虽未直接接触确诊病例和无症状感染者，但在疫情防控中做出了突出贡献的其他专业技术人员。

(3) 正高、副高、中级分别按 2%、3%、10%增核岗位结构比例是上限要求，不是必须增核的比例，各事业单位及主管部门在确认标准上应严格执行政策，把好关口，确实把贡献突出的专业技术人员选出来，使之受益，对单位规模小，人员少按政策增核不出高级岗位的，各地、各部门可统筹考虑核定。如遇特殊情况，确需超出规定增核比例标准的事业单位，要按照“一事一议”的方式，报各级人社部门专题研究确定。

(4) 此次上浮增核的岗位按临时岗位管理，根据单位未来五年岗位聘用实际情况，逐步消化解决，使岗位结构比例回归到政策规定范围内。

(5) 在疫情防控一线做出突出贡献，在临床救治、检查检测、终末消杀、物资保障、医疗及隔离设施建设维护等方面取得重大进展和突破人员可在当前所聘专业技术岗位中晋升一个专业技术小级别。比如，当前聘任副高七级专业技术岗位可晋升为副高六级专业技术岗位。单位有空岗的可按规定程序自行组织聘任，单位没有空岗的可由主管部门统一向人社部门申请调整岗位和履行聘用程序，各单位和主管部门要严格审查把关，以贡献大小为标准，优中选优，严禁将政策泛化，使之变成普惠性政策。其中，上述人员 2022 年（含）之前已取得更高等级专业技术资格，并符合单位内部聘用政策的，也可直接聘任高一等级职称。比如，当前聘任中级八级专业技术岗位且已取得了副高级专业技术资格，可直接聘任副高七级专业技术岗位，但所聘岗位数量均占用此次按比例增核出的岗位数量。

(6) 在疫情防控一线做出突出贡献，取得重大进展和突破人员，具备正高级职称并聘任在专业技术四级岗位满三年的，专业技术三级岗位聘满三年的，均可申报评聘上一级岗位，不得越级申报。

(7) 符合抗击新冠疫情激励政策申报专业技术二、三级岗位的专业技术人员，无论是否满足 2022 年度二三级岗正常申报条件，都统一参加省人力资源和社会保障厅 2022 年度正常部署的专业技术二、三级岗位申报评审工作，不再单独组织申报和评审。省人社厅在评委会评审时“单独分组、单设比例”，综合考量、适当倾斜、择优评定。

(三) 关于开辟事业单位招聘绿色通道方面

1. 政策表述。对直接参加本轮疫情防控一线的事业单位贡献突出的非在编人员，可根据本单位实际用人需求，在空编空岗的前提下，按照国家相关规定和有关要求，报人社部门审定后直接办理聘用手续。对同类人员较多形成竞争的，可采取考评的方式进行选聘。基层事业单位在空编空岗前提下，可放宽年龄、学历等条件，专项招聘在直接接触确诊病例和无症状感染者的疫情防控一线工作中表现突出的社区（村）干部。

2. 操作办法。

(1) “事业单位非在编人员”范围暂定为：事业单位根据工作需要，经过单位集体研究或经上级主管部门批准，按照一定程序自行招聘或引进的按《劳动合同法》规范管理，未进入事业编制管理序列，且在本次疫情发生前在本单位实际工作满一年（含）以上的工作人员（应提供单位缴纳的社会保险凭证，劳动合同，单位定期发放工资凭证，以及劳务派遣协议等能证明是本单位编外人员的相关材料）。

(2) “绿色通道”招聘程序为：由本单位根据实际用人需求情况，在空编空岗的前提下，按照《事业单位人事管理条例》规定的程序开展招聘活动。具体由事业单位拟制专项招聘方案报请主管部门同意经人社部门备案后，由事业单位或主管部门自行发布招聘公告，自行组织实施。对于无竞争的岗位，可采取一对一直接考核方式确定拟聘人选，并经体检、考察、公示等环节无异议后，由各级人社部门直接办理人员聘用手续。对同类人员较多形成竞争的，由本单位根据实际情况，科学采取适当方式，拟制综合考评方案，报请主管部门同意后按程序组织实施，并经体检、考察、公示等环节无异议后，由各级人社部门直接办理人员聘用手续。此次专项招聘为我省抗击疫情特殊时期出台的一次性政策，在办理招聘手续时，在专项招聘人员聘用备案表中要注明依据什么政策，在什么时间，按照什么程序实施等关键招聘内容信息，以备历史查询。所需编制请按照各级编制管理部门规定的程序申请并及时办理落编手续。

(3) “基层事业单位在空编空岗前提下，可放宽年龄、学历等条件，专项招聘在直接接触确诊病例和无症状感染者的疫情防控一线工作中表现突出的社区（村）干部”主要把握以下几点：第一，这里的“基层事业单位”招聘岗位是指县（市、区）所属事业单位招聘从事社区（村）相关工作的岗位，以及乡（镇、街道）所属事业单位招聘社区（村）干部的岗位。第二，年龄、学历放宽的具体标准，各地可根据当地基层事业单位的人员状况、地域特点及困难等综合因素，以实际需求为准则，可采取“一地一策”的方式确定放宽的标准。原则上，年龄放宽按国家法定退休年龄测算，招聘入职后应有不少于5年的工作期，学历放宽一般不应低于中专水平。特殊情况仍需放宽的，应报当地党委政府集体决策，并严格控制招聘数量。第三，专项招聘群体为直接接触确诊病例和无症状感染者的疫情防控一线工作表现突出的社区（村）干部，严禁随意扩大专项招聘对象。第四，专项招聘要按照规范的程序进行。

(4) 绿色通道招聘工作比较敏感，涉众群体和影响面较大，各地在组织实施中可以统筹考虑，甚至可以提级管理，各级人社部门制定的绿色通道招聘方案要主动向当地党委政府汇报，力求赢得支持，好事办好。

(四) 关于优先推荐评选人才项目和荣誉方面

1. 政策表述。参评省级人才项目和荣誉时，对直接参加本轮疫情防控一线工作的专业技术人员、技能人员等给予倾斜。2022年省级人才项目评审设立抗疫人员专项，单列推荐指标，提高入选比例，重点激励一线专业技术人员、技能人员。

2. 操作办法。

(1) 在 2022 年度省创新创业人才资助、省博士后创新项目资助、省留学人才项目资助等人才项目评审中；在享受省政府津贴专家、吉林省技能大奖、吉林省技术能手等评选工作中，对疫情防控一线专业技术人员、技能人员等单列推荐指标，单独申报，单独评审。

(2) 防控一线人员的工作表现、从事疫情防控科研工作的具体成效、获得的疫情防控表扬奖励（先进个人、嘉奖、记功）等情况，经所在单位及有关部门认定后，作为项目资助和人才评选的重要依据，给予重点倾斜和支持。

(3) 具体申报条件、申报流程及评审办法等，详见省人社厅《2022 年度吉林省人才开发资金资助申报指南》及相关人才称号申报通知。

(五) 关于提高年度考核评优比例方面

1. 政策表述。对直接参加本轮疫情防控一线工作的事业单位，经主管部门审核并报同级人社部门备案后，2022 年度考核优秀等次比例可提高至 30%；对贡献突出的事业单位或所属科室（团队），可单列优秀等次指标，优秀等次比例可适当提高；对贡献突出的事业单位工作人员，可直接评定为优秀等次。被评定为优秀等次的人员按相关规定给予奖励。

2. 操作办法。此条政策是与事业单位年度考核工作并行实施的优惠政策，具体条件、办理程序在省人社厅 2022 年年度考核工作部署文件中进行明确。

(六) 关于实施工资待遇激励方面

1. 政策表述。直接参与疫情防控一线工作的医疗卫生机构，根据参与疫情防控一线医务人员人数及贡献，可按规定核增不纳入基数的一次性绩效工资总量。各单位在绩效工资内部分配时须进一步向疫情防控一线人员倾斜。

2. 操作办法。

(1) 核增不纳入基数的一次性绩效工资总量，根据参与疫情防控的一线医务人员数量，按照每人每天 200 元标准，经卫健部门汇总统计审核，由人社、财政部门核定的绩效工资额度，不纳入基数的一次性绩效工资总量，各单位在绩效工资内部分配时进一步向疫情防控一线人员倾斜。

(2) 直接参与疫情防控一线医务人员范围，指在卫健部门确定的定点医院、方舱医院的隔离区或其他收治确诊病例的医疗卫生机构的隔离区直接参与患者救治的事业单位在编在岗的医务人员，以及直接进行病例标本采集、病原检测和病理检查的事业单位在编在岗的医疗卫生专业技术人员。

(七) 关于实施待遇保障政策方面

1. 政策表述。为直接参加本轮疫情防控一线工作符合条件的专业技术人员、技能人员，发放高层次人才“吉享卡”，享受省内交通出行、医疗绿色通道待遇。直接参加本轮疫情防控一线工作的专业技术人员、技能人员，在申报认定上一个等级人才类别时，将防疫期间的工作表现和工作成绩作为人才分类认定的重要依据，予以重点倾斜支持，最高可认定为B类人才；通过认定评审后可享受对应子女入学、配偶就业等待遇。

2. 操作办法。

(1) 已通过人才分类定级评审的专业技术人员、技能人员在申报认定上一等级人才类别时，将申报人的抗疫一线工作表现、从事疫情防控科研工作的具体成效、获得的疫情防控表扬奖励（先进个人、嘉奖、记功）等情况作为重要依据，在同等条件下优先评定。

(2) 申报人员的参加防疫一线的贡献业绩是参与人才分类定级评审的重要参考，但不作为人才分类认定的唯一依据，评审时还需综合评估其在专业领域的综合业绩贡献水平。

(3) 申报人才分类认定时不得越级申报，如E类人才只能申报认定D类人才，D类人才只能申报认定C类人才，以此类推，但申报人员最高只能认定为B类人才。

(4) 通过人才分类定级评审后的人才可享受子女入学政策。A、B类人才可在户口所在地基础教育阶段（小学到高中）选择学校起始年级就读，C、D类人才可在户籍所在地就近从优到义务教育阶段（小学到初中）公办学校就读，E类人才无子女入学待遇。

(5) 通过人才分类定级评审后的人才可享受就医出行政策。C类及以上人才发放“吉享卡”，D、E类人才发放“吉健卡”。C类及以上人才，本人可在指定医院免费享受特需门诊服务；C类及以上人才，本人及两名随行人员可在龙嘉机场贵宾厅、长春火车站贵宾室免费享受贵宾待遇。D、E类人才，本人及配偶子女可在指定医院享受“预约门诊和住院绿色通道”诊疗服务。

(6) 通过人才分类定级评审后的人才可享受家属安置政策。对D类及以上人才的配偶，按照“对口相适”“一人一策”的原则，采取“一事一议”的方式协调安置其就业。

(八) 关于实施防疫一线技能人员激励方面

1. 政策表述。开展线上“防疫员”“消毒员”和“公共场所卫生管理员”培训。直接参加本轮疫情防控一线工作的技能人员，申报认定（鉴定）高一级职业技能等级（职业资格）时，所在单位要优先推荐，其在疫情防控一线的工作表现作为参加职业技能等级（职业资格）认定（鉴定）的重要依据。已经取得上一级资格、直接参加本轮疫情防控一线工作的工勤技能人员可提前2年破格聘任，对岗位职数不足的，可超岗位聘任，逐步消化解决。

2. 操作办法。

(1) 用人单位组织高一级职业技能等级认定或职业资格鉴定申报时，可根据本单位本轮疫情防控工作实际情况制定相关鼓励措施，优先推荐参加本轮疫情防控一线工作的技能人员申报高一级职业技能等级认定或行业（机构）组织的职业资格鉴定。

(2) 直接参加本轮疫情防控一线工作的工勤人员，包含事业单位工勤人员和各级机关工勤人员两个群体。

(3) 工勤人员于2022年（含）之前已取得上一级技术资格且在本级内已经聘任满三年的，可破格聘任上一级别岗位。

(4) 事业单位不承担管理职责的管理岗位工作人员在本轮疫情防控一线工作中作出突出贡献的，可参照此条政策破格一年予以聘任，承担领导职责的管理岗位工作人员根据干部管理权限，综合参考各级组织部门意见执行。

(5) 对破格聘任的工勤人员及职员的具体政策标准请参照省委组织部省人社厅《关于印发〈关于完善全省事业单位工作人员岗位聘用工作的意见〉的通知》（吉人社联字〔2014〕39号）中“第六项相关规定”明确的内容执行。

三、办理程序

(一) 提出申请。符合条件人员向本单位提出申请，由用人单位报同级人社部门审核受理。中省直部门直接向省人力资源和社会保障厅申报受理。

(二) 受理审核。省、市、县各级人社部门按照管理权限进行审核，并进行汇总备案。

(三) 研究审定。由省、市、县各级人社部门按照管理权限会同相关部门审定确认。

(四) 组织公示。由省、市、县各级人社部门按照管理权限对享受政策的人员进行公示，接受社会监督。

四、有关说明

(一) 本《通知》中“疫情防控一线”、“突出贡献”、“重大进展”、“重大突破”等概念的具体界定标准以及受益群体范围，由各地、各部门（单位）按照管理权限和各地、各部门（单位）疫情防控总体形势以及所承担（接）防疫重点任务的不同，自行研究确定标准和实施范围，报同级人社部门备案。

(二) 各地、各部门（单位）在确定享受政策的单位及人员范围时，要坚持公平公正公开的原则，要综合考虑防疫任务不同直接关联的受益群体不同的

因素；考虑各级表彰奖励与其界定标准相挂钩的因素；考虑各级疫情防控领导小组给予鉴定或给出具体结论等因素，确保政策的引领示范和关爱激励作用。

（三）本实施细则由省人力资源和社会保障厅负责解释，自印发之日起施行，有效期至 2022 年 12 月 31 日止（具体政策措施已明确执行期限的，从其规定）。