

索引号:	11220000013544525W/2022-00999	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04月20日
标题:	关于做好2022年全省专业技术人员职称制度改革、职称评聘工作等有关事宜的通知		
发文字号:	吉人社函〔2022〕38号	发布日期:	2022年04月24日

## 关于做好2022年全省专业技术人员职称制度改革、职称评聘工作等有关事宜的通知

吉人社函〔2022〕38号

各市州、长白山管委会、梅河口市、长春新区、中韩长春示范区人社局，中省直各单位：

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》（吉办发〔2018〕37号）精神，为进一步推动全省专业技术人才的积极性、创造性，现就做好2022年全省专业技术人员职称制度改革、职称评聘工作等有关事宜通知如下：

### 一、持续深化8项职称制度改革措施

#### （一）完善人才评价体系

1. 全面深化职称评聘制度改革。深入落实人社部各系列深化职称制度改革指导意见精神，坚持破除“四唯”和树立“新标”并举，加快健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。结合我省专业技术人才队伍实际，制定出台工程、卫生、中小学系列职称评审实施办法，修订机关调转、部队转业、民营高级经营管理人才职称评审管理办法。坚持科学分类评价导向，对不同领域、不同行业、不同层次的专业技术人才，用不同的评价标准进行评价，避免“一刀切”，实现“干什么，评什么”的目的。

2. 全面实施专业技术人才和技能人才双贯通工作。对照国家政策框架和标准，以职业分类为基础，促进职称制度与职业资格、技术等级鉴定制度相贯通，按照《吉林省部分专业技术类职业资格与职称对应目录》，专业技术人员取得职业资格后即具备相对应系列和层级职称，不再重复评价，符合高一级职称申报条件的也可直接申报高一级职称。根据《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》（人社部发〔2020〕96号）精神，对在我省工程、农业、工艺美术、文物博物、实验技术、艺术、体育、技工院校教师等技术领域一线岗位，从事技术技能工作，具有高超技艺和精湛技能，能够进行创造性劳动，并作出贡献的在职在岗高技能人才，可按有关规定参加相

应专业系列专业技术职称评审，实现高级工、技师、高级技师和特级技师与初级职称、中级职称、副高级职称和正高级职称的相互贯通。

3. 推动乡村振兴人才职称评审工作常态化。进一步完善乡村人才职称评价办法和保障措施，根据省内乡村实际，在指标分配上采取结合地区市县经济发展状况、人口数量和分布、地区财政收入状况、乡村振兴实体、组织和个体户数量的实际，落实每年评审 2000 名乡村人才职称的任务目标，做到评得准，评得好，评得实。将从事肉牛养殖、育种、繁殖改良、加工、营销和疫病防治等肉牛产业技术人才纳入年度乡村人才振兴职称评审计划，将每年评审 2000 名乡村人才职称指标适当向肉牛产业倾斜。

4. 完善新业态（新职业）职称评审。将新业态（新职业）职称评审工作纳入年度职称评审信息化申报范围，适应我省经济发展战略需求，紧跟社会发展脚步，在制定工业互联网、物联网、智能制造、大数据、虚拟现实、网络营销、社会服务等 13 个新职业（新业态）职称评价标准的基础上，着眼新出现的职业，按照分类评价、科学制定标准的原则，制定新的职称评价标准条件。授予有评审能力的行业协（学）会承担新业态（新职业）副高级及以下职称评审工作；同时，探索将新业态（新职业）副高级及以下职称评审权限下放到民营企业。

## （二）深化评聘结合和自主评审单位扩面改革

1. 深化评聘结合事业单位扩面改革。为进一步扩大我省职称评聘结合单位改革范围，遴选省内 100 家条件成熟、专业技术人员密集、人岗匹配良好的事业单位授予职称自主评审权限，其中在省市县三级选定 50 家医院组织开展评聘结合试点改革工作。试点单位可结合单位内现有专业技术空余岗位和三年内相应级别退休人员数量，合理制定本单位三年空岗使用计划。通过提高岗位比例、上年度退休人员“退 2 进 1”等相关调控措施，兼顾单位内专业技术资格评聘增量，在 3-5 年内解决评聘结合试点改革单位具备相应专业技术资格而未聘的人员存量。

2. 深化自主评审企业扩面改革。为进一步扩大我省企业自主评审职称的范围，遴选省内 100 家专业技术人才密集、专设人力资源部门的民营企业授予职称自主评审权限。重点向我省“专精特新”和医药、冰雪、汽车等万亿级产业的民营企业倾斜，授予民营企业充分的用人自主评价权限，畅通民营企业高端人才职称评定渠道，支持民营企业对“卡脖子”人才申请特殊评定。

3. 全面下放评聘结合和自主评审单位评审权限。进一步为评聘结合和自主评审单位松绑，激发专业技术人才活力。向制度完善、评审规范、每年申报职称人员达到一定数量的评聘结合和自主评审单位下放正高级职称评审权限；向评聘结合单位下放人事代理、自聘人员职称评审权限；向评聘结合单位下放辅系列和同级改职职称评审权限。对不具备相关辅系列评审能力的评聘结合单位，由单位向省人社厅提出委托评审申请，省人社厅组建相关评审委员会按照分层分类和结合申请单位提供的岗位数额原则进行评审，单位根据评审结果予以聘任。

4. 推动评聘结合院校职称改革。将省内高等院校全部纳入职称评聘结合制度改革范围。评聘结合院校在专业技术岗位核定数额范围内组织开展职称评审工作，评审通过人员比例按照正高级 45%、副高级 55%、中级 70% 执行。对入选国家“双一流”建设的院校，高级职称评审通过比例可增加 10-20 个百分点；对入选国家“双高计划”建设的院校，高级职称评审通过比例可增加 5-15 个百分点；对列入我省特色高水平大学建设和特色高水平高职院校建设的院校、艰苦边远地区院校，高级职称评审通过比例可增加 5-10 个百分点。进一步推动向“双一流”“双特色”二级学院和学科下放职称自主评审权限，支持二级学院单独制定评价标准、单独核定岗位数额、单独设定通过比例。持续推进职称“评聘结合”试点改革高校中党务和思政人员“双线晋升”通道。

### （三）探索事业单位专业技术二三级岗位改革

1. 下放事业单位专业技术三级岗位评审权限。探索将专业技术三级岗位评审权限下放到评聘结合单位，由评聘结合单位自行组织开展本单位专业技术三级岗位评审工作。各评聘结合单位自行制定专业技术三级岗位评审标准条件，标准条件不得低于《吉林省事业单位专业技术二级和三级岗位管理办法》（吉人社规〔2021〕3 号）规定的基本标准条件。各评聘结合单位专业技术三级岗位评审工作应坚持总量控制、比例激励的原则进行，按照本单位正高级岗位核定数的 30% 确定专业技术三级岗位的总量，合理确定每年晋升数量，按照全省统一的时间节点完成申报和评审工作。

2. 探索引进人才专业技术二三级岗位管理办法。对省直各部门（单位）、各市（州）人力资源社会保障局和“评聘结合”单位从外省引进的专业技术二级和三级岗位人员，由所在部门、单位持相关佐证材料，报经省人力资源社会保障厅确认后予以聘任。

### （四）持续加强基层专业技术人才队伍建设

1. 持续进行基层专业技术人才职称认定工作。对在县（市）乡（镇）基层事业单位从事一线专业技术工作累计满 30 年，且现仍在一线从事专业技术工作的人员，聘任中级职称满 10 年且满足申报副高级职称（职务）基本条件的，经相应的职称评审委员会考核评审，直接认定副高级职称（职务）（考试系列除外），可特设岗位聘任；县（市）乡（镇）基层企业单位参照执行。对市（州）及以上城市到县（市）乡（镇）基层一线从事专业技术工作满 3 年以上且仍在基层一线从事专业技术工作的人员，可提前 2 年申报上一级职称，享受职称单独评定待遇，特设岗位聘任。对在县（市）及以下企事业单位工作并与其签订 3 年工作服务合同的博士和硕士，可分别申请认定考试系列以外的副高级职称和中级职称，按特设岗位聘任。

2. 稳定基层卫生机构专业技术人才队伍。县（市、区）及以下卫生医疗机构的专业技术人员的职称评审工作继续执行《吉林省基层卫生系列职称评审细则（试行）》的有关规定，各地人社部门在受理审核基层卫生材料时，要统筹把握好申报评审的数量和质量，严格把好审核关，做好政策宣传解读工作。

## （五）探索中小学教师职称评聘改革

1. 进一步下放中小学教师职称评聘权限。试行将中小学教师高中级职称评聘权限下放到学校或单位，充分发挥用人单位主体作用和教育主管部门指导作用，中小学校主管部门指导属地中小学校组织开展职称评聘工作，支持同一属地学校组织开展职称联盟评聘，也可委托属地主管部门组织职称评聘，属地人社部门和教育部门要做好岗位设定、监督管理和备案工作，着力营造良好的教师成长生态，以科学的管理和高效的服务为教师成长保驾护航。

2. 进一步明确中小学教师职称激励政策。对在县（市）及以下学校教学一线工作累计满30年，且现仍在一线从事教学工作，受聘一级教师岗位满10年的教师且满足申报高级教师基本条件的，经职称评审委员会考核评审，可直接认定高级教师职务，通过比例可确定为100%，不占单位岗位核定职数，实行特设岗位聘任。对在县（市）及以下学校教学一线工作累计满30年，且现仍在一线从事教学工作，受聘一级教师岗位不满10年的教师，满足申报高级教师基本条件，且任一级教师以来每个年度考核确定为合格及以上等次的，可破格申报评聘高级教师职称（职务），通过比例不得超过60%，不受推荐指标数额和岗位结构比例限制，实行特设岗位聘任。

## （六）进一步强化市（州）人社部门和省直社会化职称评委会管理

1. 探索下放评聘结合和自主评审单位监管权限。按照管理权限，探索将评聘结合单位和自主评审单位监管权限下放到单位所属人社部门，由当地人社部门指导和监督本地区评聘结合和自主评审单位的职称评聘工作。岗位数额核定和通过比例均由当地人社部门核准，评审工作结束后，统一到当地人社部门备案，由当地人社部门汇总后报省人力资源和社会保障厅备案。

2. 进一步下放市（州）人社部门和省直社会化职称评审权限。将各市（州）企事业单位医疗卫生机构卫生系列医疗和护理专业副高级职称评审权限全面下放到各市（州）人社部门。继续授权长春市人社局建筑工程、交通工程、机械工程（不含农机）正高级职称评审权限；将档案系列副高级及以下职称评审权限授权市（州）人社局组建评审委员会；扩大省直社会化职称评委会评审权限和层级，择优选定省内学（协）会授予职称评审权限。

## （七）明确职称申报评审相关政策

1. 明确评聘分开系列聘任年限要求。评聘分开事业单位专业技术人员申报上一级职称时，按照“省级专业技术人员须受聘现专业技术岗位满5年，市（州）级专业技术人员须受聘现专业技术岗位满4年，县（市）、区级专业技术人员须受聘现专业技术岗位满3年标准。”执行。但对于2022年距退休不满3年参评人员，聘任年限要求可按减少一年聘期申报；以后两年，这部分群体均按当年申报要求的聘期减少一年聘期申报执行，即至2024年底停止执行。评聘结合单位专业技术人员申报上一级职称时，须受聘现专业技术岗位满5年。但对于2021年以来新授权评聘结合试点单位的专业技术人员，在退休前两年申

报上一级职称时，聘任年限可参照评聘分开单位当年申报年限减少一年聘期申报，2023 年底结束。

2. 适当提高考评结合专业的通过比例。对副高级职称实行考试与评审相结合（简称“考评结合”）的会计、审计、统计、经济等专业，专业技术人才须参加全国统一组织的相关考试，成绩合格并在有效期内且符合申报副高级职称条件的方可申报评审副高级职称。考评结合专业技术人员在评审过程中，可适当提高 5-10 个百分点的通过比例。

3. 探索将从事艺术创作、艺术表演的自由职业者纳入职称评审范围。在我省从事编剧、作曲、作词、摄影（摄像）、艺术创意设计、动漫游戏设计、美术、文学创作以及演员、演奏员等艺术工作的自由职业者均可参加职称评审申报。由行业管理部门根据《吉林省艺术专业技术人员职称评审实施办法》相关规定，对参评人业绩成果和基本条件进行审核，各级人社部门对申报材料进行复审，省人社厅授权有关评委会开展正高级及以下职称评审工作。

4. 持续开展编外人员职称评审工作。继续开展吉林大学第一医院、第二医院、中日联谊医院和口腔医院编外聘用人员职称评审试点工作，经单位委托，由省人社厅授权各医院组建职称评审委员会，自主开展本单位专业技术人员职称评审工作；其他驻我省中直单位也可按照此模式组织开展编外聘用人员职称评审工作。省人社厅授权东北师范大学附属中学、小学试点开展中小学校编外聘用教师职称评审工作。省内中小学编外聘用教师的评审工作，由所在地人社和教育部门研究后，可参照编内教师的评聘模式，组织申报、评审。

#### （八）全面推行职称评审“四个自主”模式

1. 自主建立评审标准。各职称评审委员会结合本单位或行业实际，按照国家各系列深化职称制度改革指导意见，自主建立职称评价基本标准条件，标准条件不得低于国家标准，报送省人社厅备案后，向本单位或行业公开。

2. 自主审核申报资格。各职称评审委员会自行组织人事干部审核职称申报人员的资格条件，严格执行文件标准要求，对不符合条件的申报人员做好政策解读工作，并一次性告知具体不符合条件的款项。

3. 自主抽取评审专家。各职称评审委员会要按照专家库管理制度，根据评委会设置和专业分组情况，从专家库中自主随机抽取专家组建专家评委会。

4. 自主申请评审（聘）例会时间。各职称评审委员会结合本单位或行业实际，自行申请评审（聘）例会时间，报送省人社厅备案后，自行组织开展职称评审。

## 二、精准兑现 4 项职称政策

### （一）落实人才激励职称待遇兑现政策

根据中共吉林省委、吉林省人民政府《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施》，对业绩贡献特别突出的 A、B 类人才可特设直聘一二级专业技术岗位；对 C、D 类人才及业绩贡献特别突出的 E 类人才可直接评定高级职称，单独聘任、单独管理的规定，出台《吉林省人才激励政策职称待遇兑现实施细则》，并按照“盲审初评、答辩复评、专家共议、结果公示”的程序进行评定工作。在我省工作的出站博士后和业绩贡献突出的博士可直接申报评定相应系列副高级职称，业绩成果特别突出的出站博士后可直接跨级申报评定相应系列正高级职称。

## （二）持续做好援疆、援藏、援外和支教专业技术人员的职称评定工作

省派援疆、援藏、援外和支教人员（以下简称“援外人员”）主要为省委组织部、省委统战部或省人力资源和社会保障厅、省教育厅、省卫健委等部门按照组织程序派出援助的工作人员，其他省级行业管理部门承接省或国家项目援外人员须经省级主管部门报省委组织部、省人力资源和社会保障厅备案同意，方可享受职称评定政策。援外人员援助期满（文件有明确规定）后，经组织考核合格，由各派出机构组织申报参加省人社厅单独组织的援外人员激励政策职称评审，依据当期派出文件规定兑现相关待遇。职称激励政策援外人员只享受一次。对援外人员援外工作期间，派出单位进行专业技术职务聘任的视同激励政策落实。对因个人原因终止援助服务工作的，其评定取得的职称（职务）或岗位予以核销。

## （三）落实抗击新冠疫情职称激励政策

按照《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）要求，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的人员，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；参加年度正常评审（评聘）通过的人员，不再单独激励。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的人员，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。

对去年底前上报的 2021 年抗击新冠疫情第二、三、四批防控一线医务人员单独组织职称评审工作，设置一定的通过比例。

## （四）继续推进乡村振兴人才职称补贴发放工作

根据中共吉林省委办公厅、吉林省人民政府办公厅《关于激发人才活力支持人才服务乡村振兴的政策措施》（吉办发〔2021〕18号）精神，从2021年起，人社部门会同行业主管部门组织实施了乡村人才高级和中级以下职称申报评审工作，每年评定2000名左右，按高级、中级、初级职称等级由同级财政每年分别给予补贴3000元、2000元、1000元，连续发放5年，各级人社部门应协调同级财政部门做好补贴发放工作。

### 三、推动全省3项继续教育工作

#### （一）继续举办全省继续教育高级研修班

确定省级和国家级专业技术人员知识更新工程高级研修项目，全年预计完成研修班60期以上。国家级研修项目以省人社厅正式发文形式向社会公布，面向全国招收学员。

#### （二）开展继续教育基地检查评估

加强省级专业技术人员继续教育基地管理，坚持能进能出制度，鼓励具有较强继续教育培训能力和培训经验的培训机构积极申报省级继续教育基地。对现有省级专业技术人员继续教育基地进行考核评估，对评估不合格、经整改后工作仍达不到要求的省级继续教育基地，取消其省级继续教育基地资格。

#### （三）开通继续教育网络学习平台

开通并完善吉林省专业技术人员继续教育网络学习平台，调动全省专业技术人员学习积极性，提升其综合能力和知识结构。出台《吉林省继续教育学时管理办法》，从2023年开始，将继续教育学时纳入职称申报的必备条件，未按要求参加继续教育工作的专业技术人员不得参加职称申报评审。

### 四、严格执行6项职称评审的监督制度

#### （一）严格执行职称评委会评估授权制度

各评委会要按照省人力资源和社会保障厅授权的范围、专业和级别组织开展职称评审工作，不得擅自扩大、增加或减少受理及评审范围。省各行业主管部门、各级人社部门、各评委会办事机构，要加强职称政策学习，严格按照政策要求执行，确保各项政策落实不走样、实施见实效。省人力资源和社会保障厅将按照一定的比例对各类职称评委会进行抽查，综合考核评估职称评审工作开展情况，并予以通报。各级人社部门要加强对所属评委会办事机构的检查和指导，督导所属评委会办事机构加强职称评审工作的纪律教育，进一步规范评审工作程序，强化监督和制约。

#### （二）严格执行职称诚信和失信惩戒制度

职称评审工作政策性强，社会关注度高，各级各部门要高度重视，认真履行职责。各级评委会要规范评审程序和严肃评审纪律，建立健全倒查追责机

制。各级人社部门、评委会、主管部门要按照有关文件规定，加强本领域范围内的问题通报，问题通报情况作为评优评先的重要指标纳入每年工作评估。对单位提供虚假材料的，将向社会公开通报；对个人申报材料造假的，由省人力资源和社会保障厅撤销其职称，并记入职称评审诚信档案库，纳入全国信用信息共享平台，记录期限为3年，记录期内取消申报资格。

### （三）严格执行职称评委会专家库管理制度

各职称评审委员会要按照要求完善职称评审专家库管理制度和专家使用机制。省人社厅将不定期对各职称评审委员会进行抽查，重点抽查职称评审委员会专家库制度建设、专家库结构和使用情况，抽查结果将作为职称评委会年度评审授权的重要参考依据。

### （四）严格执行职称申报审核监督管理制度

职称申报资格条件审核是开展职称评审工作的重要基础保障。申报人员所在单位要着重审核本单位申报人员的基本信息和业绩成果等材料，如有发现雷同材料、造假等情况，要坚决予以纠正，并取消当年申报资格；各级人社部门要严格复核申报人员的基本信息和业绩成果等，对于申报职称名称、专业、级别、参评学历、资历、聘任年限等基本信息，必须确保审核无误；对于业绩成果条件，确因业务性强、难以辨别的，可暂时予以提交通过，并做好说明备注。各级职称评审委员会要在各级人社部门审核的基础上，复核申报人员基本申报条件，并要从专业角度重点审核申报人员业绩成果条件，确保审核无误。今年省厅将采取各地区人社部门之间交叉抽检的方式对各级人社部门和职称评审委员会的审核复核情况进行评估，评估结果予以通报。进一步简化评聘结合单位例会前审核程序，今年首次实行评聘结合单位空岗职数三年使用计划备案制，向授权的人社部门备案，通过备案审核的，方可启动职称评聘工作。各评聘结合单位要严格按照《吉林省职称评审管理暂行办法》（吉人社规〔2021〕2号）规定的空岗职数使用要求和评审通过率要求开展职称评审工作。

### （五）严格执行恶意举报惩处制度

加大对恶意举报的查处力度。单位或个人对评审结果有异议的，可向评委会所在行业主管部门举报，举报材料应署真实姓名和联系方式。对于虚假举报、恶意信访、意图陷害他人，经核查认定为诬告陷害行为的，按诬告陷害行为人身份和管理权限，依纪依法追究责任。

### （六）严格执行专业技术资格考试监督管理制度

督导人事考试机构按照人力资源社会保障部发布的2022年专业技术人员资格考试工作计划，进一步加强考试安全管控，强化工作落实，做好疫情防控常态化形势下的考试工作，确保考试安全；贯彻执行国家关于专业技术人员职业资格考试报名证明事项告知承诺制度，依法依规做好核查工作；按照《吉林省部分专业技术类职业资格和职称对应目录》（吉人社函〔2021〕171号）的相关规定，做好职业资格和职称衔接对应等相关政策宣传解读工作；进一步加强

考试制度建设，不断充实和加强考试监督巡视工作，强化安全教育和考务培训；贯彻落实《专业技术人员资格考试违纪违规行为处理规定》，严肃考风考纪，对弄虚作假、违纪违规行为按有关规定严肃处理，营造风清气正的良好考试环境。

## 五、优化 5 项职称评审服务

### （一）全面推行职称证书电子化

以吉林智慧人社服务平台为依托，利用大人才一体化信息管理系统，从今年起，通过我省职称评审获取的专业技术资格证书均可在吉林智慧人社服务平台查询到相应的电子证书。同时，吉林智慧人社服务平台提供第三方核验服务，做到全省专业技术资格证书可追溯、可查询、可验证，切实提升对全省专业技术人员的服务水平。

### （二）完善全省职称申报系统

全省职称评审系统统一采用大人才一体化信息管理系统，申报人员和单位均要通过吉林省政务服务平台进行实名制注册。大人才一体化信息管理系统采取个人填报、单位审核推荐、主管部门和人社部门审核等流程。今年将对大人才一体化信息管理系统进行进一步优化，从服务申报人员的角度出发，更加便捷地提示指导申报人员填报相关材料。

### （三）完善专业技术人才信息库

全面梳理历史数据，进一步充实完善专业技术人才信息库，建立条目分明、信息完整的专业技术人才信息库，全面掌握专业技术人才信息、分布和结构比例，更好地为我省经济社会发展提供数据支撑。

### （四）加强职称政策培训工作

近两年是落实国家人社部深化职称制度改革指导意见精神的关键节点，职称评审正处于新旧职称申报评审标准过渡过程中。今年，将不定期组织全省各级人社部门、评聘结合和自主评审单位、社会化评委会常设机构等负责职称工作的干部进行职称政策培训，贯彻落实国家深化职称制度改革的相关文件精神及在职称申报评审过程中应把握的标准，做到“上下一盘棋”。

### （五）常态化开展职称申报评审工作

复工复产后，2022 年全省职称信息化申报工作将全面启动。社会化评审和自主评审单位参评人员全部使用全省职称申报系统进行线上申报；为了保障评审信息的统一性、完整性，从今年开始评聘结合单位参评人员两年内全部使用该系统进行线上申报。今年全面推行职称电子证书，实现职称证书网上查询和自行打印。各职称评审委员会（含中小学教师职称评审委员会）务必于今年 9 月底前完成职称评审工作。2022 年已认定人才职称待遇兑现工作 10 月份启

动，11月底前完成。申报人员学历年限、任职（聘任）年限、业绩成果截止时间均为2021年12月31日。

## 六、做好今年职称工作的几点要求

### （一）严格职称评审政策

各地区、各部门、各单位要充分认识职称评审工作的重要性，切实增强做好职称评审工作的责任感和使命感，认真履行职责，公平、公开、公正地组织各系列、专业的职称评审工作，确保评审质量。全省各高、中级专业技术资格评审委员会（含自主评审单位）不得擅自扩大、增加或减少受理及评审范围，不得降低评价标准条件，不得违反评审程序规定，不得自行开政策口子。对破格申报的专业技术人员要严格要求，原则上不得越级破格。各级评审委员会要加强职称政策学习，严格按照国家和省职称评审规定，健全规则，完善程序，压实责任，确保各项政策落地不走样、实施见实效。同时加大政策宣传力度，要让广大专业技术人员及时了解政策、及时享受政策。

### （二）严肃职称评审纪律

各地区、各部门、各单位要强化责任担当，加强职称评审工作的纪律建设，深化廉政风险防控管理，坚决不触碰职业红线。认真做好本地区、本单位职称申报工作，对照标准条件逐条逐项把好资格审查关。严格实行“谁受理、谁负责、谁签字”，做到逐级推荐审核、逐级签字盖章，严格执行评审制度，落实审核责任。对未按规定程序开展申报、评审工作的，其推荐、评审结果一律无效。参与评审的工作人员和评审专家要坚守职业操守、坚持客观公正，自觉维护评审工作的严肃性，确保职称评审工作的质量。

### （三）加强职称监督管理

各地区、各部门、各单位要强化对职称评审工作的监督检查，主动报请纪检部门全程参与。对评审过程中发现或群众举报的违规违纪行为要及时认真核查，坚决杜绝专家评委和相关工作人员在职称评审中违纪违法行为的发生。加强对评审全过程的监管，实行评审巡查、随机抽查和评审后复查、倒查。各评审委员会要实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开，加大社会监督力度，畅通职称投诉举报渠道，对评审过程中发现或群众举报的违规违纪行为要及时认真核查、及时报告核查结果。职称评审的全过程要接受纪检监察部门的指导和监督。

### （四）落实疫情防控要求

各地区、各部门、各单位要研究制定在疫情防控常态化形势下开展职称评审工作的具体方案，严格按照规定程序和要求落实疫情防控措施，做好人员引导、防疫物资储备和场地消毒，积极配合当地卫生防疫部门做好防控工作，保障专家评委和工作人员身体健康。要结合实际情况，对申报评审各环节作出合

理统筹安排，充分利用信息化手段，避免人员扎堆聚集。对参加疫情防控一线  
的专业技术人员申报职称，继续落实好疫情防控激励政策。

本通知未尽事宜，按照国家和我省现行职称工作相关政策执行。

吉林省人力资源和社会保障厅

2022年4月20日