

索引号:	11220000013544525W/2023-00040	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12月28日
标题:	关于进一步推进事业单位职称评聘结合制度的通知		
发文字号:	吉人社函〔2022〕167号	发布日期:	2023年01月06日

## 关于进一步推进事业单位职称评聘结合制度的通知

吉人社函〔2022〕167号

各市（州）、长白山管委会人力资源和社会保障局，省直各部门、各相关事业单位：

为进一步促进职称制度与用人制度的有效衔接，根据中共中央办公厅、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）和中共吉林省委办公厅、吉林省人民政府办公厅《关于吉林省深化职称制度改革的实施意见》（吉办发〔2018〕37号）精神，现就进一步推进事业单位职称评聘结合制度的有关事宜通知如下：

### 一、推进事业单位职称评聘结合制度的意义

实行事业单位职称评聘结合制度是深化职称制度改革的重要方向。实行职称评聘结合制度，既可发挥职称制度对提高人才培养的导向作用，实现与人才培养制度的有效衔接，又可促进与用人制度的有效衔接，坚持以用为本，评以适用、以用促评。实行事业单位职称评聘结合制度是改进职称管理服务的重要方式。改进职称管理服务方式的核心是科学界定、合理下放职称评审权限，发挥用人单位在职称评审中的主导作用，推动高校、医院、科研院所和其他人才智力密集的事业单位按照管理权限实行自我管理、自我改革。实行事业单位职称评聘结合制度是落实单位用人自主权的重要措施。通过实行职称评聘结合制度，用人单位可根据自身的专业定位、特色等完成专业技术人才职称评聘标准的设定，实现单位专业技术人才结构的优化，激发单位专业技术人才的活力，进一步调动用人单位专业技术人才的积极性、创造性。

### 二、推行事业单位职称评聘结合制度的范围

实行事业单位职称评聘结合改革的范围为全面实行岗位管理，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。全省医疗卫生、农林牧渔业、交通运输、仓储和邮政业、信息传输、计算机服务和软件业、金融业、科学研究和技术服务业、水利环境和公共设施管理业、文化体育和娱乐业等领域的事业单位均应推行职称评聘结合改革。

### 三、推行事业单位职称评聘结合制度的内容

#### （一）自主制定本单位职称评聘标准

推行职称评聘结合制度的事业单位应根据我省已出台的各系列职称评审办法，结合实际，分类制定本单位所有涉及系列的职称评聘标准条件。各单位自行制定的标准条件不得低于省级标准。单位标准条件制定后应报省人社厅备案。

#### （二）自行建立本单位职称评聘专家库

推行职称评聘结合制度的事业单位应根据《吉林省职称评审管理暂行办法》（吉人社规〔2021〕2号）规定，组建本单位职称评聘专家库，并报省人社厅备案。专家库实行动态管理，管理期为三年，期满应重新核准备案。专家库成员构成应科学合理，主要以省内高等院校、科研机构、行业协会学会、企业以及行业管理部门等领域内具有一定学术影响、公道正派的专业技术类专家为主；其中，经验丰富、业内权威的基层专业技术类专家应占一定比例。专家库原则上不得少于100人。已办理离、退休手续的人员原则上不作为专家库成员。

### （三）自行组建本单位职称评聘委员会

推行职称评聘结合制度的事业单位应根据《吉林省职称评审管理暂行办法》（吉人社规〔2021〕2号）规定，自行组建本单位职称评聘委员会。评聘委员会组成一般应为单数，原则上应由外聘同行专家和本单位同行专家按照3:7比例构成。按照系列组建的评委会成员须在25人以上，按照专业组建的评委会成员应为11人以上。出席评聘会议的委员人数应不少于当次应出席评聘会议委员总人数的2/3。未出席会议的委员不得委托投票或后补投票。

### （四）根据岗位实际情况确定年度职称评聘数额

对于实行职称评聘结合制度时取得相应专业技术资格人员数量较少、空岗数较多、能够良性运行的事业单位，一般应在单位空岗数额的40%以内自主评聘。单位符合条件人员较多、评聘矛盾突出时，可以根据实际适当突破，但应保证不超单位空岗数额的60%。

对于实行职称评聘结合制度时取得相应专业技术资格人员数量较多、空岗数较少或没有空岗的事业单位，应在3-5年内消化存量，同时又要保持一定数量的增量，建立起良性运行机制。单位年度职称评聘数额的核定须报请省人社厅批准。

### （五）下放专业技术三级岗位评审权限

按照省人才政策3.0版和《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）的有关规定，下放专业技术人员三级岗位评审权限至各市（州），省直各部门和省属高校。各地、各部门、各单位要结合实际，制定本地区、本部门、本单位专业技术三级岗位评审标准条件，标准条件不得低于省级标准，并报省人社厅备案。除省属高校外，其他职称评聘结合单位的三级岗位申报人员参加所属地区或省直部门、单位的统一评审，各地、各部门、各单位的三级岗位人员评审通过率控制在申报人员的40%以内。

## 四、推行事业单位职称评聘结合制度的步骤

在前几年职称评聘结合改革省级试点的基础上，继续以年度职称评审工作安排为主要抓手，拟定年度推进改革目标，落实属地责任，“以点带面、统筹安排、整体推进、属地监管”，促进全领域事业单位评聘结合制度改革齐头并进，力争三年内完成评聘结合改革工作任务。

（一）树立典型。2023年，重点推进全省专业技术人才密集、岗位结构比例良好的事业单位实行评聘结合制度，在各地区、各领域树立一批职称评聘结合制度的典型单位。进一步转变职能，逐步将职称评聘结合制度的单位管理权限下放到各级人社部门。

（二）推广经验。2024年，充分发挥各地职称评聘结合制度典型单位作用，通过开展培训、经验介绍和现场观摩等方式，进一步扩大推行事业单位评聘结合制度的范围。各级人社部门应指导辖区内事业单位按照我省职称制度改革

革有关政策规定，结合实际，制定本单位职称评聘标准、条件、专家库等，并向当地人社部门备案。

（三）全面铺开。2025年，全面铺开事业单位评聘结合制度改革。由省人社厅对各地改革进展情况进行督导，协调解决各单位在推进改革过程中遇到的困难，力争全省事业单位2025年末全面实行评聘结合制度。

### 五、推行事业单位职称评聘结合制度的具体要求

（一）提高政治站位。推行事业单位职称评聘结合制度是深化职称制度改革的重要方向，是改进职称管理服务重要方式，是落实单位用人自主权的重要措施。各级人社部门和相关事业单位要提高政治站位，主动担当作为，进一步摸底排查辖区内事业单位基本情况，可选定条件成熟的事业单位向省人社厅推荐开展职称评聘结合制度改革。

（二）加强指导培训。全省事业单位评聘结合制度改革由省人社厅统一部署推进，按照“试点先行、成熟一批、推进一批”原则，2022年底前新增加的评聘结合事业单位（名单附后）由省人社厅统一指导。省人社厅将择期开展全省新增评聘结合制度改革事业单位培训班，详细解读从评聘分开单位转变为评聘结合单位的申报、评审等程序的变化，确保将改革精神和实际工作落实到位。

（三）落实监管责任。推进全省事业单位职称评聘结合制度改革要靠全省人社部门和各单位的共同努力。各部门（单位）要及时顺应因改革发生的职能转变。评聘结合事业单位日常监管按管理权限由属地人社部门负责，单位职称评审标准经属地人社部门审核后报省人社厅备案。年度职称评审工作方案、例会申请、岗位核定、现场监督均由属地人社部门按照省人社厅统一部署自行开展。

（四）强化政策宣传。各级人社部门和相关事业单位要认真学习国家和我省有关职称改革的政策，做好职称评聘结合制度改革推进的宣传解释工作，稳妥、有序地推进全省事业单位职称评聘结合制度改革。

附件：推进职称评聘结合改革第三批授权单位名称

吉林省人力资源和社会保障厅  
2022年12月28日