

四川省教育厅文件 四川省人力资源和社会保障厅文件

川教〔2017〕64号

四川省教育厅 四川省人力资源和社会保障厅 关于改进职称管理服务方式推进高等学校 职称评审制度改革的意见

各高等学校，各市（州）教育行政部门、人力资源和社会保障局，省级相关部门：

为进一步深化我省高等教育综合改革，加强高等学校人才队伍建设，促进高等学校内涵发展，根据《中共中央办公厅 国务院办公厅印发〈关于深化职称制度改革的意见〉的通知》（中办发〔2016〕77号）、《教育部等五部门关于深化高等教育领域简

政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法〔2017〕7号）精神，现就改进职称管理服务方式，推进我省高等学校职称评审制度改革提出如下意见。

一、总体思路

紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，着眼建成高等教育强省和西部人才高地，深入贯彻落实高等学校办学自主权和用人自主权，激发高等学校办学活力及创新创业活力。以优化岗位管理为基础，下放高等学校职称评审权，强化岗位聘用管理、打破专业技术职务聘任终身制，建立分类评价、分类管理和高等学校自主评审、政府宏观管理相结合的职称评审制度，形成竞争择优、能上能下、让优秀人才脱颖而出的用人机制。

二、基本原则

（一）坚持评聘结合。高等学校职称评审与岗位设置管理制度有效衔接，一般应在专业技术岗位结构比例内开展评审，实行按岗评审、竞聘上岗、合同管理，实现职称评审和岗位聘用有机结合。

（二）坚持分类评价。高等学校立足本校实际，针对不同类型、不同层次专业技术人才，参照教学为主、科研为主、教学科研并重、教学辅助、社会服务等划分岗位类别，分类建立评价标准，实施分类评价。

（三）坚持竞争择优。实行评审岗位公开、条件公开、程序

公开、结果公开，确保职称评审程序规范、公开透明；保障专业技术人员平等参与职称评审，实现公平竞争、择优评聘。

（四）坚持放管结合。高等学校自主制定评审标准、自主开展评审、自主发放证书、自主使用评审结果；政府相关部门按规定加强指导和监管，不再统一组织评审、不再审批评审结果、不再发文办证。

三、实施范围

普通高等学校、成人高等学校中在职专业技术人员申报相应专业技术职务，由所在学校负责组织评审（以考代评的除外，考评结合的需考试合格后再参加评审）和聘用。

民办高等学校参照执行。

四、主要内容

（一）自主制定评审标准。高等学校根据有关法律法规及国家、省相关专业技术职务系列评价标准等规定，结合本校学科（专业）和岗位特点，立足当前、着眼发展，按照分类评价要求，自行制定分类评审标准，逐步建立起定性与定量相结合的科学评价考核体系；评审标准条件应不低于国家和省制定的基本要求。要遵循人才成长规律，把握不同岗位专业技术人才的职业特点，坚持重品德、重能力、重业绩的导向，把品德放在评价首位，重点考察相关人员的职业道德。坚持向长期在教学、科研一线的人员倾斜，克服论资排辈现象和唯学历、唯资历、唯论文倾向，鼓励优秀人才脱颖而出，支持作出突出贡献的中青年人才破格评

审。

(二) 自主建立评审机构。高等学校要建立健全职称评审机构；评审机构一般应包括院（系）考核推荐组、学科评议组、校评审委员会，组成人员应具有权威性、代表性、公正性。考核推荐组由院（系）主要负责人、专家、教师代表共同组成。学科评议组由校内和校外同行专家共同组成，一般不少于5人，并实行专家库随机抽选的制度，专家库专家应数量充足、素质优良、动态调整；学科评议组原则上应参照国务院学位委员会和教育部制定的学科、专业目录中的一级学科和专业门类组建，也可根据实际情况组建涵盖若干相关或相近学科专业的评议组。校评审委员会由学校领导、校学术委员会相关学科（专业）成员、相关职能部门负责人、教师代表、校外专家共同组成；评审委员会三分之二以上委员参会，并经应到会委员二分之一以上表决通过，结果方为有效。条件不具备、独立组织评审确有困难的高等学校，可委托相关高等学校或第三方机构进行评审，也可会同其他高等学校进行联合评审。

(三) 自主组织开展评审。高等学校应着眼于本校中长期发展规划，在核定的岗位结构比例范围内，立足人才队伍建设现实和长远需要，在保证重点、保证质量、预留一定发展空间的前提下，科学编制年度及未来3—5年专业技术职务评审计划，自主开展常态化评审。要按照公布岗位信息、个人申报评审、学院（系）考核推荐、申报材料公示、学科评议组评议、校评审委员

会评审表决、通过人员公示、颁发资格证书的程序规范开展评审工作。

(四) 自主使用评审结果。高等学校依据职称评审结果，自主对评审通过人员颁发专业技术职务资格证书，并签订一定期限的专业技术岗位聘用合同。自主加强受聘人员管理，根据国家有关规定完善岗位设置方案和管理办法，健全平时考核、年度考核和聘期考核制度，强化考核结果运用，考核结果作为调整岗位、工资以及续订聘用合同的依据，建立起人随岗走、以岗定薪、岗换薪变、优绩优酬的岗位管理及绩效分配制度，调动和激发各类人才干事创业的积极性、主动性和创造性。高等学校自主评审结果仅在本单位有效。专业技术人才跨单位流动的，其职称由流入单位按规定进行评审或确认。

五、组织管理

(一) 高度重视，加强领导。推进高等学校职称评审制度改革，实行高等学校职称自主评审，对于高等学校团结凝聚专业技术人才、激励各类人才专业发展、促进人才队伍建设具有重要意义。各高等学校要高度重视职称评审制度改革工作，加强领导，增强自律，狠抓落实。要坚持党管人才原则，落实党委领导下的校长负责制，健全机构、配强人员，确保职称评审制度改革各项工作高效推进、落地见效。要严肃评审工作纪律，严格执行回避制度和保密制度，严禁学校领导干部违规干预正常的职称评审工作，全面抵制不正之风。要依法依规妥善处理好自主评审中的争

议和矛盾，及时总结经验，研究和解决改革中出现的新情况、新问题，妥善处理好改革、发展、稳定的关系，确保职称工作规范有序开展。

（二）健全制度，促进发展。高等学校要加紧制定和完善符合本校实际的职称评审标准、评审办法和评审方案，并按照相关要求规范开展评审和聘用工作。要健全诚信承诺和失信惩戒机制，对在申报评审各阶段查实的学术、业绩、经历造假等弄虚作假行为，实行“一票否决制”；对通过弄虚作假和暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一律予以取消。要以职称评审制度改革为契机，深化学校人事制度改革，加快完善适应高等教育改革和发展需要、符合本校实际的专业技术人才岗位竞聘和考核管理、薪酬分配等人事制度，统筹发挥好职称评审、岗位竞聘和薪酬分配的“杠杆功能”、“调剂功能”和“激励作用”，激发各类专业技术人才创新创业，促进学校各项事业蓬勃发展。

（三）放管结合，强化监督。实行备案管理制度，高等学校在开展自主评审工作前，要将本校职称评审标准、评审办法、评审方案报教育厅、人力资源社会保障厅备案；评审工作结束后，要及时将评审结果报教育厅、人力资源社会保障厅以及学校主管部门备案。建立巡查抽查制度，教育厅、人力资源社会保障厅及学校主管部门将通过对评审过程的巡查、对评审结果的抽查，加强对各高等学校开展自主评审工作的指导和监管。健全责任追究制度，对因自主评审中组织不严谨、程序不规范、标准把握不严

格，造成教师投诉较多、争议较大的高等学校给予通报批评，同时责成学校整改；对经整改无明显改善，不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，将暂停其自主评审权；对违纪违规行为，要依据有关规定追究相关人员责任。完善考核制度，将高等学校开展自主评审工作纳入对高等学校绩效考核内容，确保科学公正评价专业技术人才。

本通知自印发之日 30 日后施行，有效期 5 年。国家和省有新规定的，从其规定。



政务公开选项：主动公开

四川省教育厅办公室

2017年7月31日

