

南平市人力资源和社会保障局文件

南人综〔2018〕257号

关于进一步规范我市专业技术人员 管理工作有关问题的处理意见

各县（市、区）人力资源和社会保障局，市直各有关单位：

为进一步贯彻落实《中共南平市委办公室 南平市人民政府办公室印发〈关于深化职称制度改革的实施意见〉的通知》（南委办发〔2018〕15号）、《关于进一步深化我市事业单位岗位设置管理的实施意见》（南人综〔2017〕203号）等文件精神，完善专业技术人员管理工作，推进“放管服”改革，结合我市实际，现提出以下处理意见：

一、关于专业技术人员职称申报评审的有关问题

1. 强化专业技术人员职称申报预审工作制度

各系列（专业）主管部门在预审工作中要坚持原则、坚持政策条件，逐项认真审核，对通过职称预审的申报对象，

编制《预审人员情况花名册》（附件1）。预审工作完成后，向市职改办报送总体预审情况并提交《委托预审函》（附件2）。市职改办对各系列（专业）职称预审结果按不低于20%的比例进行随机抽查。抽查过程中视实际情况可加大抽查比例，抽查结束后下达预审结果通知和评审最低淘汰率，系列（专业）主管部门按相关程序和要求组织开展评审工作。

2. 实行专业技术职称评审目标管理

为确保职称评审质量，对职称评审结果实行目标管理，即职称预审不合格率与职称评审淘汰率相挂钩。市职改办根据各系列（专业）职称预审不合格率和实际情况，相应确定职称评审最低淘汰率。各系列（专业）中级以上职称评审中，已开展评聘结合的系列（专业）正常淘汰率不低于8%，仍实行评聘分开的系列（专业）正常淘汰率不低于15%。预审不合格率达到2%以上的，在正常评审淘汰率基础上，再相应增加淘汰率，即评审最低淘汰率=正常淘汰率+预审不合格率。

凡教育、卫生系列预审不合格率达到5%、非公系列预审不合格率达到15%、其他系列（专业）预审不合格率达到10%以上的，责成重新预审。二次预审不合格率仍未达标的，原则上不予开评。

二、关于事业单位新进工作人员的聘用问题

3. 新聘用人员试用期内的岗位聘用

事业单位新聘用人员需经试用期考核，不具有连续工龄或连续工龄不满一年的人员在试用期内按见习期岗位办理

聘用；具有连续工龄满一年以上的人员在试用期内按单位公开招聘岗位低一级岗位的起点等级岗位办理聘用。其中，属大学生村官、基层党群工作者、“三支一扶”毕业生、大学生西部志愿服务者、服务社区高校毕业生，服务期满考核合格被事业单位录（聘）用的，可按公开招聘岗位等级办理聘用。属引进人才按引进人才相关政策办理。

4. 新调动人员的岗位聘用

新调入的专业技术人员原则上按不高于原聘用岗位等级进行岗位聘用，若符合主管部门专项岗位管理条件的可以使用专项岗位竞聘上一等级（层级）岗位，聘用后纳入单位聘期管理。

调入人员需转换专业技术职务任职资格的，先按调入前单位原聘岗位等级的低一级岗位的起点等级按不体现岗位专业名称办理聘用，两年内一次申报评审（考试）通过后聘用的，少发的工资可予以补发。调入时距退休年龄不满5年的，可不转换专业技术职务任职资格，以不体现专业岗位名称聘用原岗位等级；属单位整合分流专业技术人员，给予5年过渡期。

三、关于事业单位女性工作人员退休的有关问题

5. 女性工勤人员受聘专业技术或管理岗位后延迟退休

女性工勤人员受聘专业技术岗位或管理岗位累计满十年且享受对应岗位工资的，达到法定50周岁退休年龄时，若工作需要，本人申请，经单位同意，主管部门批准，可续

聘到 55 周岁办理退休手续。对需续聘的人员，单位要在其达到法定退休年龄的前二个月，将主管部门批复同意延长退休的文件报同级人社部门备案。

其中，对具有高级职称的女性工勤人员，在同意批准续聘到 55 周岁退休后，按本文第 6 条规定执行。

6. 事业单位女性工作人员延长退休年龄

事业单位中具有高级职称（含正、副高级）的女性人员，如本人申请，经单位同意，主管部门批准，可在年满 55 周岁时自愿退休；未提出退休申请的，则年满 60 周岁退休。对年满 55 周岁自愿退休的人员，单位要在其年满 55 周岁的前二个月，将主管部门批复同意退休的文件报同级人社部门备案；若符合晋升条件的，可在办理退休手续前一个月晋升一个等级。

四、关于事业单位专技岗位管理的有关问题

7. 系统内岗位实行总量控制统筹调剂

市、县（市、区）各主管部门在核定的总岗位结构比例内，可在所属事业单位之间按城区、乡镇分别统筹调剂。在落实好省、市人才政策的基础上，可适当打破城乡区域限制，重点向临床医技人员和城区中学教师倾斜，以解决实际需要和相关问题。已开展系统内岗位统筹的单位，不再实行退二进一的政策。

8. 专项岗位的设立及使用

市、县（市、区）各主管部门可单列不超过系统总专技

岗位数10%的中、高级岗位设立专项岗位，制定专项岗位管理办法，并报同级人社部门备案。优先消化我市原已实施的三年内退休不占岗、教育系统高层次人才单列特设岗位、省市重点项目（园区）一线特设岗位、市优秀人才特设岗位、援疆（藏）优秀专技人员特设岗位等，同时作为高层次和优秀中青年人才的正向激励。专项岗位实行统筹管理，人退岗收，保持总量。

9. 统一聘期管理

各主管部门应将所属各事业单位进行聘期整合，统一规范不少于三年的岗位聘期。在新一轮岗位竞聘时对距退休年龄不足一年的专业技术人员可不占单位岗位数聘用原有等级。

五、关于专业技术人员日常管理的有关问题

10. 规范和简化事业单位部分业务办理手续

（1）强化考核管理。为加强事业单位聘用人员考核管理，主管部门要负责指导所属事业单位对聘用人员开展年度考核、聘期考核，根据考核结果办理新一轮岗位竞聘，并将聘期考核结果报当地人社部门备案。

（2）高级专家延聘。为提高我市部分高级专家延聘专业技术职务审批效率，简化用人单位申请报告及市人社局文件批复，改为由市人社局直接审批《部分专业技术干部延聘审批表》。

11. 加强专业技术人员日常管理

(1) 提高思想认识。职称评定和事业单位岗位设置管理工作社会关注度高、政策性、原则性、严肃性强，各主管部门和用人单位要高度重视，安排熟悉政策业务的人员负责相关工作，并保持人员的相对稳定。

(2) 主管部门职责。主管部门负责公布、通知用人单位办理职称申报、定职、岗位聘用等手续的申报材料及办事流程，并根据相关政策规定对申报材料的完整性和真实性审核把关。对材料填写不规范、不符合申报条件或申报材料不齐全的，应及时退回并予以指导补齐。

(3) 用人单位职责。用人单位对申报人员的材料要根据政策条件认真审核，严格按照规定程序组织人员考核、申报、竞聘、公示等，杜绝弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为。

对存在弄虚作假等违纪违规行为的，取消个人申报资格和已取得的任职资格；情节严重的，对相关领导和责任人给予通报批评或按有关规定给予纪律处分。

六、附则

12. 我市各系列（专业）专业技术资格考试及执（职）业资格考试审核参照本意见执行。

13. 本意见自下发之日起实施。原南人综〔2010〕40号、南人综〔2011〕72号、南人综〔2011〕153号、南人综〔2012〕42号、南人综〔2014〕25号、南人综〔2015〕131号文件不再执行。之前我市下发的文件相关规定与本意见不一致的，

按本意见办理。今后上级主管部门对本意见相关内容有新规定的，按上级主管部门规定执行。

14. 本意见由南平市人力资源和社会保障局负责解释。

- 附件：1. 《预审人员情况花名册》
2. 《委托预审函》

南平市人力资源和社会保障局
2018年11月16日



(此件主动公开)

委托预审函

南平市职称改革工作办公室：

××××年度××系列（专业）××级职称共申报××人。经我办预审，同意推荐××等××位同志申报××系列（专业）××级专业技术职务资格评审，现将有关材料提请贵办进行资格预审抽查，请予批准。

附件：预审人员情况花名册

××系列（专业）职称改革领导小组办公室

××年××月××日

抄送：省人社厅，市委办、市人大办、市政府办、市政协办，市委组织部。

南平市人力资源和社会保障局办公室 2018年11月16日印发
