附件1

青海省深化自然科学研究人员

职称制度改革实施方案

为进一步加强我省自然科学研究人员队伍建设，推进科技创新发展，根据中共青海省委办公厅、青海省人民政府办公厅印发的《关于深化职称制度改革的实施意见》（青办发〔2018〕24号）、青海省人才工作领导小组《青海省分类推进人才评价机制改革实施方案》（青人才〔2019〕8号）以及人力资源社会保障部、科技部印发的《关于深化自然科学研究人员职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2019〕40号）等文件精神，结合我省实际，制定本实施方案。

一、指导思想和基本原则

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，深入实施科教兴青战略、人才强省战略、创新驱动发展战略，按照国家和我省深化职称制度改革的总体要求，尊重科研人员成长规律，建立符合自然科学研究人员职业特点的职称制度，以激发自然科学研究人员的积极性、创造性为核心，发挥好人才评价“指挥棒”和风向标作用，培养造就高水平创新型自然科学研究人员队伍，为高质量发展提供人才支撑。

（二）基本原则

**1.坚持遵循规律。**遵循自然科学研究人员成长规律和科技创新规律，尊重科学研究灵感瞬间性、方式随意性、路径不确定性的特点，引导自然科学研究人员攻坚克难、追求卓越。

**2.坚持科学评价。**以品德、能力、业绩为导向，科学制定评价标准，破除“四唯”倾向。坚持分类评价，丰富评价方式，注重同行和业内认可，客观科学公正评价科研人员。

**3.坚持鼓励创新。**面向国内外科技前沿、面向我省经济主战场和重大科技需求，形成并实施有利于科研人员潜心研究和创新的人才评价制度，营造鼓励创新、宽容失败的科研氛围。

**4.坚持以用为本。**着眼于用好用活人才、提高人才效能，充分发挥用人主体的主导作用，把科研人员职称评价与使用紧密结合，努力做到人尽其才、才尽其用，促进自然科学研究人员职业发展，满足用人单位选才用才需求。

二、改革范围

# 此次改革的范围：我省各类企事业单位主要从事基础研究、应用研究、技术开发与推广的人员以及从事科技咨询与科技管理服务的人员。公务员（含参照中华人民共和国公务员法管理的事业单位工作人员）不得参加自然科学研究系列职称评审。

# 民办机构科研人员参照此本实施方案开展职称评审工作。

三、改革内容

强化创新能力导向，建立健全以科研诚信为基础，以创新能力、质量、贡献、绩效为导向的科技人才评价机制。

     （一）健全制度体系

**1.完善自然科学研究人员职称设置。**自然科学研究人员设置基础研究、应用研究、技术开发与推广、科技咨询与科技管理服务人员和实验人员职称类别，职称等级设置为四个层级，分别为正高级、副高级、中级、初级（助理级）。

**2.统一职称层级和名称。**从事基础研究、应用研究、技术开发与推广、科技咨询与科技管理服务的人员，其正高级职称名称为研究员；副高级职称名称为副研究员；中级职称名称为助理研究员；初级职称名称为研究实习员。从事实验专业的人员，其正高级职称名称为正高级实验师；副高级职称名称为副高级实验师；中级职称名称为实验师；初级职称名称为助理实验师。

**3.统一后的自然科学研究人员职称与事业单位专业技术岗位等级对应关系为：**正高级对应专业技术岗位一至四级，副高级对应专业技术岗位五至七级，中级对应专业技术岗位八至十级，初级（助理级）对应专业技术岗位十一至十二级。

（二）完善评价标准

**1.优化评价标准。**省人力资源社会保障厅、省科技厅依据国家基本标准，制定《青海省自然科学研究系列专业技术职务任职资格评审条件》，并根据改革发展的需要动态调整。新的评审条件，坚持把品德放在自然科学研究人员评价的首位，引导科研人员坚守道德底线，对科研不端行为实行“零容忍”。强化科研人员的爱国情怀和社会责任，倡导追求真理、勇攀高峰的科学精神，树立勇于创新、严谨求实的学术风气，不断增强政治意识，持续提升职业操守。对职称外语和计算机应用能力考试不作硬性要求，不将论文、资历、学历、奖项作为职称评审的限制性条件，高水平论文可作为加分项，作出突出贡献的人员，可按破格条件申报评审。

**2.实行分类评价。**结合科研人员职业属性、岗位职责以及不同类型科研活动特点，对科研人员和实验人员进行分类评价，分别制定评价标准。对主要从事基础研究的人员，着重评价提出和解决重大科学问题、开展原创性科技创新的能力，重点考察研究成果的科学价值、学术水平和影响力等；对主要从事应用研究、技术开发与推广的人员，着重评价技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化效益、技术推广成效以及对产业发展的实际贡献等；对主要从事科技咨询与科技管理服务和实验工作的人员，着重评价其战略和政策研究能力、决策咨询服务水平、实验技术工作及解决关键性技术问题的能力、行业评价认可度和科技服务满意度等，引导其提高服务水平和技术支持能力。

**3.推行代表作制度。**将自然科学研究人员的代表性成果作为职称评审的重要内容，注重标志性成果的质量、贡献和影响力，破除“四唯”倾向，改变片面将论文、著作、专利、资金数量等与职称评审直接挂钩的做法，将技术创新创造、科技成果转化、开展科学技术普及、科技服务等方面取得的业绩及所创造的经济效益、生态效益和社会效益等因素作为评价的重要条件。丰富代表作形式，项目成果、研究报告、专著译著、技术标准规范等均可作为代表作。严格实行代表作审核制度，代表作应在本研究领域内具有较大影响力，受到同行专家的认可。

（三）创新评价机制

**1.建立同行专家评审制度。**省人力资源社会保障厅负责自然科学研究系列职称评审统筹规划和综合管理工作，省科技厅作为行业主管部门，具体负责科研人员职称评审管理和实施工作。根据《职称评审管理暂行规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部第40号令），实行评审委员会核准备案管理制度，省科技厅按规定程序和要求组建青海省自然科学研究系列高级职称评审委员会和高级职称评审委员会专家库，报省人力资源社会保障厅核准备案。完善评审专家遴选机制，加强评审委员会建设，积极吸纳高等院校、科研机构、大中型企事业单位、中央驻青单位的高水平专家担任评委。建立评审专家责任制，实行动态管理。建立评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。

**2.建立职称评审绿色通道。**对取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在我省经济社会发展中作出重大贡献的专业技术人才，可直接申报评审高级职称。按照国家和我省有关政策引进的国内外高层次人才、急需紧缺人才、博士后研究人员，职称申报不受岗位数额限制，并在职称评审中可放宽资历、年限等条件限制，其在国外从事科研工作的经历和贡献可作为职称评审的依据，不把教育、工作背景简单等同于科研水平。对长期在艰苦边远地区、野外台站和基层一线工作的自然科学研究人员，侧重考察其实际工作业绩，放宽学历、论文等要求。

**3.畅通职称申报评价渠道。**进一步打破户籍、地域、身份、人事关系等制约，为各类在青人员创造便利条件，畅通自然科学研究人员职称申报渠道。民办机构自然科学研究人员与公立机构自然科学研究人员在职称评审方面享有同等待遇。科研院所、高校等事业单位中经批准离岗创业或兼职的科研人员，3年内可在原单位按规定正常申报职称，离岗创业或兼职期内工作业绩及取得的科研成果等可作为职称评审的重要依据。

**4.改进职称评价方式。**以同行专家评审为基础，注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用。基础和前沿技术研究人员以同行评价为主，倡导小同行评价，探索引入国际同行评价。应用研究人员、技术开发与推广人员、科技咨询人员等突出市场评价和社会评价。对特殊人才打破常规、简化手续，采取一事一议等特殊方式进行评价。注重个人评价与团队评价相结合，尊重、认可和科学评价个人在团队中的实际贡献。采取个人述职、面试答辩、业绩展示、专家评议等多种评价方式，提高职称评价的针对性和科学性。

（四）推进放管服改革

**1.科学合理下放评审权限。**充分发挥用人单位在职称评审中的主导作用，科学界定、合理下放评审权限。向具备条件、管理规范的高校、科研院所下放自然科学研究人员高级职称评审权，推动自主开展评审工作。对条件成熟、科研水平较高、科研人员规模较大的市州和省属科研单位，下放中初级职称评审权，开展自主评审试点工作。自主评审单位的评审结果报同级人社部门备案。实行自主评审的单位可根据事业发展和工作实绩制定不低于全国和全省通用的评审条件。

**2.加强事前事中监管。**各级人力资源社会保障部门、科技行政部门、用人单位要通过门户网站及时公布有关政策、评价标准、申报程序、岗位数额等，确保广大科研人员具有知情权、参与权。严格履行公开公示程序，及时公布申报推荐人选、评审结果等，主动接受社会监督。

执行职称申报诚信制度，对违反科研诚信管理有关规定的学术不端行为的人员，实行“零容忍”；对学术成果、业绩、资历、学历、工作经历等造假的申报人员，一经查实取消其职称评审资格，三年内不得申报评审职称；对通过弄虚作假、暗箱操作等违规行为取得的职称，一律予以撤销。建立失信惩戒、倒查追责机制，对为申报人员提供虚假证明的经办人及单位，按相关规定追究责任。对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的评审委员会，省人力资源社会保障厅将按有关规定暂停其评审工作直至收回评审权。

**3.建立联合惩戒机制。**省科技厅和省人力资源社会保障厅建立联合惩戒机制。建立失信黑名单制度，对具有学术不端行为、提供虚假资料、隐瞒真实信息的人员，列入失信黑名单，纳入全国、全省信用信息共享平台，同时建议用人单位不予聘任，不享受相关待遇。

**4.优化职称评审服务。**加快推进职称申报评审信息化建设，减少各类申报表格和纸质证明材料，简化工作流程。科研项目、人才支持计划等申报材料中与职称相关的内容，可作为职称评审的参考。在团队科研项目作出贡献的科研人员，在参加职称评审时，可提供团队科研项目情况、科研单位或项目组织实施单位对其在项目中作出实际贡献的情况说明等，作为业绩证明材料。

（五）促进职称制度与用人制度有效衔接

**1.坚持以用促评。**用人单位应当结合用人需求，将职称评审结果作为岗位聘用的重要依据，实现职称制度与岗位聘用、考核、晋升等用人制度相衔接。按照“人岗匹配”的原则，结合行业或事业单位发展实际，合理确定评价与聘用的关系。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，应在岗位结构比例内开展职称申报，由单位推荐符合条件的人员参加评审。现有人员的结构比例已经超过核准的结构比例的，应通过自然减员、竞聘等办法，逐步达到规定的结构比例。尚未达到核准的结构比例的，在专业技术空缺岗位内科学合理制定年度职称申报计划，根据事业发展需求和人员队伍状况等情况逐步到位。对于不实行岗位管理的单位和人员，可采用评聘分开方式。

**2.加强聘后管理。**坚持“按需设岗、按岗聘用、竞争择优、合同管理”的原则，结合年度考核和聘期考核结果，对不符合岗位要求、不能履行岗位职责或年度考核不合格的自然科学研究人员，应按照有关规定调整岗位、低聘或者解聘，在岗位聘用中实现人员能上能下，改变给人才贴上“永久牌”标签的做法。

**3.建立退出机制。**探索建立职称聘任退出机制，加强聘后考核管理，打破职称聘任“终身制”。各用人主体要进一步健全完善考核竞聘和岗位动态管理机制，用人单位要结合实际，积极推行岗位聘任任期制、考核末尾淘汰制、第三方评价等动态调整机制，按照有关规定将通过职称评审的科研人员择优聘用到相应岗位。

三、改革步骤

确保改革工作积极推进，稳慎实施，改革工作分为三个阶段开展，各阶段工作任务明确如下：

**第一阶段：安排部署阶段（2020年2月）**

**1.印发文件。**印发《青海省深化自然科学研究人员职称制度改革的实施方案》及《青海省自然科学研究系列专业技术职务任职资格评审条件（暂行）》。

**2.开展宣传。**通过多种渠道和形式向涉及改革的部门、科研人员宣传改革精神、政策规定及工作程序等。让每一名科研人员理解、支持改革，为促进职称改革努力营造良好社会氛围。

**第二阶段：组织实施阶段（2020年4月）**

**1.核定岗位。**各地区、各部门（单位）按照事业单位岗位设置和管理有关规定，完成专业技术岗位结构比例、岗位数额、岗位层级的核定。

**2.开展首次评审工作。（2020年4月）**

（1）考核推荐。各用人单位根据按规定、程序开展考核推荐工作，确定拟推荐人选。

（2）专家评审。《青海省自然科学研究系列专业技术职务任职资格评审条件》，组织开展改革后职称评审工作。

（3）择优聘用。用人单位依据评审结果择优聘用。

**第三阶段：全面总结阶段（2020年5月）**

全面总结改革工作。各地区、单位评聘工作结束后，要及时进行工作总结，特别要对存在的问题与不足提出对策建议，形成书面材料上报省科技厅和省人力资源社会保障厅。

四、工作要求

（一）提高认识，加强领导。职称制度改革涉及自然科学研究人员的切身利益，各地区、各部门（单位）要充分认识改革的重要意义，高度重视改革工作，切实加强领导，明确工作责任，按照改革实施方案要求，推动落实各项改革工作任务。

（二）周密部署、狠抓落实。各级人力资源社会保障部门、科技部门、单位要明确工作目标，密切配合，确保改革工作的顺利实施。人力资源和社会保障部门要加强对职称工作的综合管理，科技行政部门、单位要规范申报推荐及评审程序，确保评价客观公正。

（三）加强宣传，营造环境。各市州人力资源社会保障部门、科技部门要深入领会改革精神，准确把握具体要求，积极做好政策宣传、解读等相关工作，广泛听取自然科学研究人员、相关单位和社会公众意见，统筹处理好改革中出现的新情况、新问题，引导科研人员积极支持和参与改革，积极营造参与改革的良好氛围。