

## 石家庄市专业技术职务管理办法

（2001年3月14日石家庄市人民政府令第121号发布 根据2010年9月27日石家庄市人民政府令第172号《石家庄市人民政府关于修改部分政府规章的决定》修订）

### 第一章 总 则

**第一条** 为建立适应社会主义市场经济体制需要的专业技术职务评聘制度，根据国家和省有关职称工作的规定，结合本市实际，制定本办法。

**第二条** 本市专业技术人员的专业技术职务管理适用本办法。

**第三条** 本办法所称的专业技术职务管理，包括专业技术职务任职资格的评审或专业技术资格考试、专业技术职务聘任及考核。

**第四条** 专业技术职务管理应遵循公开、公正、平等、竞争的原则。

专业技术人员的职务评审、考试和聘任，不受用人单位所有制形式的限制。

专业技术职务管理，应逐步向科学化、社会化管理过渡。

**第五条** 专业技术资格证书由人力资源和社会保障行政部门或授权有关部门颁发。任何单位或部门未经批准或授权，不得擅自印制和发放资格证书。

**第六条** 各级人力资源和社会保障行政部门是专业技术职务工作的主管部门，负责对所辖各类专业技术人员的专业职务工作实施管理。单位的人事工作机构按照规定负责本单位专业技术职务的管理工作。

## 第二章 评 审

**第七条** 专业技术职务的评审，是指由经批准或授权成立的专业评审委员会按照相应系列或专业任职条件，根据本人所提供的材料，对其专业理论知识、技术水平、工作业绩进行评议审定，并对符合任职条件的，授予相应专业技术职务资格的行为。

专业技术职务等级分为高级、中级和初级。

**第八条** 评审委员会（以下简称评委会）是评议、审定专业技术人员是否符合相应专业技术职务任职资格的组织。

评委会按下列规定组建：

（一）初级专业技术职务评委会，由县级人力资源和社会保障行政部门或市直主管部门负责或授权组建并报人力资源和社会保障行政部门审核；

（二）中级专业技术职务评委会，由市人力资源和社会保障

行政部门负责组建，报省人力资源和社会保障行政部门备案；

（三）高级专业技术职务评委会，按省有关规定执行。

**第九条** 人力资源和社会保障行政部门应从各行业或单位推荐的具有较高学术和技术水平、坚持原则、作风正派的专家中，按专业建立评委会成员备选库。

年度评委会成员由人力资源和社会保障行政部门从备选库中以随机抽取的方式确定。

**第十条** 申请评审专业技术职务的人员，必须具备下列条件：

（一）遵守中华人民共和国宪法和法律；

（二）具备良好的职业道德和敬业精神；

（三）符合所申报的专业和相应级别专业技术职务所规定的申报条件。

**第十一条** 全额拨款、差额拨款和实行非企业化管理的自收自支事业单位的中、高级专业技术职务的评审，按省人力资源和社会保障行政部门下达的评审数额和单位岗位设置指标及专业技术职务结构比例确定。企业及其它单位的中、高级专业技术职务和我市引进的优秀专业技术人才的技术职务评审，不受数额、指标和结构比例的限制。

初级专业技术职务任职资格的评审，不受数额限制。

**第十二条** 评审工作按照下列规定进行：

（一）申请评审专业技术职务的人员，应向县（市）、区人力资源和社会保障行政部门或市直主管部门和市属单位提交申

报材料。市直主管部门和市属单位负责受理本部门和本单位专业技术人员的申报，其余专业技术人员的申报材料由县（市）、区人力资源和社会保障行政部门受理。

（二）受理申报材料的单位应按统一规定进行资格审查。经审查合格后，对申报初级职务的，向初级评委会推荐；对申报中、高级职务的，由市人力资源和社会保障行政部门审查并分别向相应评委会或省人力资源和社会保障行政部门推荐。

（三）评委会按照各专业晋升条件和有关规定进行审议表决。

（四）人力资源和社会保障行政部门对评审结果进行审核、颁发相应资格证书。

**第十三条** 评委会应建立会议记录制度，如实记录会议情况和评审结果。会议记录由会议参加人员签名后交人力资源和社会保障行政部门存档。

**第十四条** 已取得专业技术职务的人员因岗位转换需改评相应专业技术职务的，应按本办法规定程序进行评审或考试；转换后的岗位与原专业技术职务属相近专业的，需报人力资源和社会保障行政部门认定。

从外地调入我市的专业技术人员，其专业技术职务属评审取得的，需由人力资源和社会保障行政部门或授权部门予以认定。

**第十五条** 国家承认学历的全日制院校毕业生，专业与岗位一致的，在见习期满并经考核合格后，可聘任相应的专业技术职

务；所学专业与岗位不一致的，应参加相应级别的评审或资格考试。

成人学历教育的毕业生，所学专业与岗位一致的，按有关规定认定相应的专业技术职务；所学专业与岗位不一致的，应参加相应级别的评审或资格考试。

### **第三章 资格考试**

#### **第十六条** 资格考试分下列类型：

（一）专业技术资格考试，是评价专业技术人员学识水平和技术能力的专项考试；

（二）执业资格考试，是政府为控制某一特定专业的职业准入所采取的专项考试。

**第十七条** 资格考试按照国家 and 省人力资源和社会保障行政部门的统一部署执行。市人力资源和社会保障行政部门和市直主管部门可根据实际需要，对某些专业提出专业技术资格考试的意见，报省人力资源和社会保障行政部门批准后组织实施。

**第十八条** 考试由市人力资源和社会保障行政部门或委托有关机构组织实施。

对专业技术资格考试成绩合格者，发给相应的资格证书，不再参加各级人力资源和社会保障行政部门组织的专业技术职务的评审。对执业资格考试合格者，发给相应证书，到政府主管部门注册，作为自行开业或单位聘用的法定依据。

## **第四章 岗位设置与聘任**

**第十九条** 用人单位应本着精干、高效、合理、优化的原则，科学设置专业技术工作岗位，依据工作要求确定岗位职责和目标任务。

**第二十条** 实行全额拨款、差额拨款和非企业化管理的自收自支的事业单位，按照人力资源和社会保障行政部门核准的专业技术职务结构比例设置岗位并聘任专业技术人员。其它单位根据本单位实际自主确定工作岗位，并自主聘任专业技术人员。

**第二十一条** 专业技术职务聘任本着需要和自愿的原则，实行竞争上岗。聘任单位应与受聘人签订聘约。聘约一经签订，任何一方均不得擅自更改；因特殊情况需要调整更改，需双方商定。聘期届满后需续聘的，双方按上述规定重新签订聘约。

**第二十二条** 单位可根据岗位工作要求和专业技术人员的专业技术职务进行聘任，也可根据专业技术人员的工作能力和业绩，实行低职高聘或高职低聘。聘任期限由单位根据受聘人员承担的科研、生产任务的不同情况决定。

**第二十三条** 因正当理由，单位和专业技术人员均可依照有关规定提出解聘和辞聘，解除双方的聘用关系。

## **第五章 考核与奖惩**

**第二十四条** 单位应建立对专业技术人员的考核制度。考核

内容应包括德、能、勤、绩四个方面。

未建立考核制度的单位，不得进行专业技术职务评聘工作。

**第二十五条** 专业技术人员的考核包括年度考核、聘期考核，考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次；其中优秀等次的数额，不得超过人力资源和社会保障行政部门规定的比例。

年度考核标准以年度工作任务和业绩为依据；聘期考核标准以聘约为依据。考核标准可根据情况进行调整。考核的内容、程序和考核结果应当公开。

**第二十六条** 专业技术人员应按规定参加考核。拒绝参加考核或在考核中弄虚作假、谎报业绩的，按考核不合格处理。

**第二十七条** 专业技术人员经考核不合格的，应予以解聘或低聘；连续两年考核确定为不合格的，应取消其现任专业技术资格。

经考核为基本合格的，应予以告诫并限期改正，达到岗位职责要求的可予聘任；对连续两次考核为基本合格的，按不合格处理。

经考核为合格以上等次的，可以续聘；对任职年限达到要求的，可以申报高一级职务。经考核为优秀的，可优先晋升或聘任。

**第二十八条** 专业技术人员有重大发明创造和科研成果，并取得明显经济和社会效益，或者工作成绩显著、有其它突出贡献的，可按规定破格晋升高一级专业技术职务。

**第二十九条** 专业技术人员剽窃科研成果或弄虚作假、骗取

资格证书，或者造成重大生产、技术责任事故等严重后果的，应取消其现任专业技术职务。

**第三十条** 对取消专业技术职务的，由所在单位按下列规定办理：

（一）初级专业技术职务，报县（市）、区人力资源和社会保障行政部门或市直主管部门审批，并报市人力资源和社会保障行政部门备案；

（二）中级专业技术职务，经县（市）、区或市直主管部门审核后报市人力资源和社会保障行政部门审批；

（三）高级专业技术职务，经市人力资源和社会保障行政部门审核后报省人力资源和社会保障行政部门审批。

对取消专业技术职务的，由所在单位收回资格证书，并交还颁发证书部门，取消专业技术职务的批准文件和有关材料存入本人档案。

**第三十一条** 人力资源和社会保障行政部门、市直主管部门和单位的工作人员玩忽职守、徇私舞弊的，由所在单位给予行政处分；评审委员徇私舞弊，造成不良影响的，终身取消评审委员资格，并予以公布。

## 第六章 附 则

**第三十二条** 本办法自 2010 年 11 月 10 日起施行。