重庆市人力资源和社会保障

法规政策文件汇编

人事人才分册

(2019-2020 年)

重庆市人力资源和社会保障局　编

二〇二一年五月

编 印 说 明

《重庆市人力资源和社会保障法规政策文件汇编（人事人才分册）》（2019-2020 年）（以下简称《汇编》）主要收录了中共中央、全国人大、国务院、人力资源和社会保障部、市委、市人大、市政府、市人力资源和社会保障局等 2019-2020 年制发的人事人才法律、法规、规章和政策文件，按综合类、人事制度管理类、人才工作类、工资保险福利与退休管理类等四个方面分类编辑。另外还选编了其他部门印发的涉及人事人才工作的部分文件。供各位领导、同志们在工作中学习和参阅。

由于力量和时间所限，《汇编》如有疏漏之处，敬请批评指正。

本《汇编》属内部文件资料，不得翻印。

重庆市人力资源和社会保障局

二〇二一年五月

内部资料

免费交流

目　录

一、综合类

中华人民共和国公职人员政务处分法 ……（1）
中华人民共和国政府信息公开条例
　　国务院令第 711 号 ……（16）
重庆市信访条例 ……（28）
重庆市行政规范性文件管理办法
　　市人民政府令第 329 号 ……（45）
重庆市政务服务管理办法
　　市政府令第 335 号 ……（57）
重庆市重大行政决策程序规定
　　市政府令第 337 号 ……（64）
人力资源和社会保障部　财政部关于进一步加强人力资源社会保障窗口单位经办队伍建设的意见
　　人社部发〔2019〕13 号 ……（75）
人力资源和社会保障部关于取消部分规范性文件设定的证明材料的决定
　　人社部发〔2019〕20 号 ……（79）
人力资源和社会保障部关于第二批取消部分规章规范性文件设定的证明材料的决定
　　人社部发〔 2019 〕115 号 ……（93）
中共重庆市委办公厅　重庆市人民政府办公厅关于印发《重庆市人力资源和社会保障局职能配置、内设机构和人员编制规定》的通知
　　渝委办发〔2019〕40 号 ……（103）
中共重庆市委办公厅关于印发《重庆市建设高素质专业化公务员队

伍二十条措施》的通知
渝委办发〔2020〕12号 ……（110）
中共重庆市委办公厅关于印发《持续解决困扰基层的形式主义问题为决胜全面建成小康社会提供坚强作风保证的具体措施》的通知
渝委办发〔2020〕14号 ……（117）
中共重庆市委办公厅　重庆市人民政府办公厅关于印发《重庆市评比达标表彰活动管理实施细则》的通知
渝委办发〔2020〕16号 ……（121）
中共重庆市委全面依法治市委员会办公室关于印发《重庆市法治政府建设示范创建活动实施方案》的通知
渝委法办〔2020〕6号 ……（128）
重庆市人民政府关于废止部分市政府规范性文件的决定
渝府发〔2019〕26号 ……（132）
重庆市人民政府办公厅关于全面推行行政规范性文件合法性审核机制的实施意见
渝府办发〔2019〕85号 ……（146）
重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市行政机关政策解读工作办法的通知
渝府办发〔2020〕38号 ……（149）
重庆市人民政府办公厅关于贯彻落实重庆市行政规范性文件管理办法的实施意见
渝府办发〔2020〕141号 ……（153）
重庆市人力资源和社会保障局关于印发《八大便民惠企举措》的通知
渝人社发〔2019〕3号 ……（159）
重庆市人力资源和社会保障局关于取消市人力社保局规范性文件设定的证明事项的通知
渝人社发〔2019〕4号 ……（161）
重庆市人力资源和社会保障局　重庆市财政局关于进一步加强窗口单位经办队伍建设打造群众满意的人社服务的实施意见

渝人社发〔2019〕57号 ……（175）
重庆市人力资源和社会保障局关于废止第八批行政规范性文件的通知
渝人社发〔2019〕69号 ……（181）
重庆市人力资源和社会保障局关于废止部分涉及医疗保险的行政规范性文件的通知
渝人社发〔2020〕15号 ……（214）
重庆市人力资源和社会保障局关于废止第九批行政规范性文件的通知
渝人社发〔2020〕110号 ……（217）
重庆市司法局关于公布市级行政规范性文件制定主体清单的通知
渝司发〔2020〕47号 ……（251）
重庆市财政局　重庆市发展和改革委员会关于公布2020年行政事业性收费目录清单的公告
渝财公告〔2020〕35号 ……（255）

二、人事制度管理类

人力资源和社会保障部　国家文物局关于进一步加强文博事业单位人事管理工作的指导意见
人社部发〔2019〕120号 ……（261）
人力资源和社会保障部关于进一步支持和鼓励事业单位科研人员创新创业的指导意见
人社部发〔2019〕137号 ……（265）
中共中央组织部　人力资源和社会保障部关于印发《事业单位人事管理回避规定》的通知
人社部规〔2019〕1号 ……（270）
中共中央组织部　人力资源和社会保障部关于印发《事业单位工作人员培训规定》的通知
人社部规〔2019〕4号 ……（276）
中共中央组织部办公厅　人力资源和社会保障部办公厅关于印发

《事业单位工作人员申诉案件办理规则》的通知
人社厅发〔2019〕17号 ……（282）
人力资源和社会保障部办公厅关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间事业单位人事管理工作有关问题的通知
人社厅发〔2020〕8号 ……（289）
科学技术部　教育部　人力资源和社会保障部　财政部　中国科学院　国家自然科学基金委员会关于鼓励科研项目开发助力岗位吸纳高校毕业生就业的通知
国科发资〔2020〕132号 ……（291）
教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见
教师〔2020〕5号 ……（294）
教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见
教师〔2020〕10号 ……（302）
重庆市人力资源和社会保障局转发人力资源和社会保障部关于进一步支持和鼓励事业单位科研人员创新创业的指导意见的通知
渝人社发〔2020〕39号 ……（309）
中共重庆市委组织部　重庆市人力资源和社会保障局关于认真做好2020年度事业单位工作人员（机关工勤人员）考核及定期奖励工作的通知
渝人社发〔2020〕123号 ……（311）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于做好2019年事业单位工勤技能人员转岗工作的通知
渝人社办〔2019〕133号 ……（315）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于切实做好2019年重庆市事业单位工勤技能人员转岗及部分区事业单位招聘人员委托考试的通知
渝人社办〔2019〕200号 ……（319）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于推行事业单位人事管理业务网上办理的通知
渝人社办〔2020〕43号 ……（335）

重庆市人力资源和社会保障局办公室关于加强事业单位人事管理助推脱贫攻坚有关工作的通知
渝人社办〔2020〕94号 ……（336）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于做好2020年度事业单位人员统计工作的通知
渝人社办〔2020〕370号 ……（338）
重庆市人力资源和社会保障局关于做好机构改革后事业单位岗位设置调整工作的通知
渝人社〔2019〕59号 ……（340）

三、人才工作类

重庆市人力资源市场条例 ……（343）
职称评审管理暂行规定
人力社保部令第40号 ……（355）
人力资源和社会保障部关于修改部分规章的决定
人力社保部令第43号 ……（364）
人才市场管理规定 ……（367）
网络招聘服务管理规定
人力社保部令第44号 ……（374）
中共中央办公厅 国务院办公厅印发关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见 ……（382）
国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知
国发〔2019〕4号 ……（387）
人力资源和社会保障部关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见
人社部发〔2019〕7号 ……（398）
人力资源和社会保障部 财政部关于深化会计人员职称制度改革的指导意见

人社部发〔2019〕8号 ……（407）
人力资源和社会保障部　工业和信息化部关于深化工程技术人才职称制度改革的指导意见
人社部发〔2019〕16号 ……（414）
人力资源和社会保障部关于实行职业技能考核鉴定机构备案管理的通知
人社部发〔2019〕30号 ……（424）
人力资源和社会保障部　教育部关于印发《职业技能等级证书监督管理办法（试行）》的通知
人社部发〔2019〕34号 ……（426）
人力资源和社会保障部关于深化经济专业人员职称制度改革的指导意见
人社部发〔2019〕53号 ……（428）
人力资源和社会保障部关于改革完善技能人才评价制度的意见
人社部发〔2019〕90号 ……（436）
人力资源和社会保障部　中国社会科学院关于深化哲学社会科学研究人员职称制度改革的指导意见
人社部发〔2019〕109号 ……（441）
人力资源和社会保障部　中国外文局关于深化翻译专业人员职称制度改革的指导意见
人社部发〔2019〕110号 ……（449）
人力资源和社会保障部　农业农村部关于深化农业技术人员职称制度改革的指导意见
人社部发〔2019〕114号 ……（456）
人力资源和社会保障部　国家文物局关于深化文物博物专业人员职称制度改革的指导意见
人社部发〔2019〕122号 ……（466）
人力资源和社会保障部　国家统计局关于深化统计专业人员职称制度改革的指导意见
人社部发〔2020〕16号 ……（473）
人力资源和社会保障部　国家档案局关于深化档案专业人员职称制度

改革的指导意见
人社部发〔2020〕20号 ……（482）
人力资源和社会保障部　教育部　中央机构编制委员会办公室　财政部关于做好2020年中小学幼儿园教师公开招聘有关工作的通知
人社部发〔2020〕28号 ……（489）
人力资源和社会保障部　国家卫生健康委员会关于做好2020年县级及基层医疗卫生机构公开招聘高校毕业生工作的通知
人社部发〔2020〕50号 ……（493）
中共中央组织部　人力资源和社会保障部　民政部　中央精神文明建设指导委员会办公室　教育部　财政部　国家卫生健康委员会关于引导和鼓励高校毕业生到城乡社区就业创业的通知
人社部发〔2020〕53号 ……（495）
人力资源和社会保障部　交通运输部关于深化船舶专业技术人员职称制度改革的指导意见
人社部发〔2020〕54号 ……（499）
中共中央组织部　人力资源和社会保障部　教育部　科学技术部　民政部　财政部　共青团中央关于实施高校毕业生就业创业推进行动的通知
人社部发〔2020〕65号 ……（521）
人力资源和社会保障部　文化和旅游部关于深化艺术专业人员职称制度改革的指导意见
人社部发〔2020〕68号 ……（525）
人力资源和社会保障部　国家体育总局关于深化体育专业人员职称制度改革的指导意见
人社部发〔2020〕76号 ……（553）
人力资源和社会保障部　审计署关于深化审计专业人员职称制度改革的指导意见
人社部发〔2020〕84号 ……（564）
人力资源和社会保障部关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职

业发展贯通的实施意见
人社部发〔2020〕96号 ……（572）
人力资源和社会保障部　教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见
人社部发〔2020〕100号 ……（576）
人力资源和社会保障部关于印发经济专业技术资格规定和经济专业技术资格考试实施办法的通知
人社部规〔2020〕1号 ……（586）
人力资源和社会保障部　教育部　国务院扶贫开发领导小组办公室关于进一步加强贫困家庭高校毕业生就业帮扶工作的通知
人社部函〔2020〕75号 ……（593）
中共中央组织部办公厅　人力资源和社会保障部办公厅等九部门办公厅关于做好2019年高校毕业生“三支一扶”计划实施工作的通知
人社厅发〔2019〕40号 ……（596）
人力资源和社会保障部办公厅关于技工院校公开招聘有关事项的通知
人社厅发〔2019〕95号 ……（601）
人力资源和社会保障部办公厅关于进一步做好民营企业职称工作的通知
人社厅发〔2020〕13号 ……（602）
人力资源和社会保障部办公厅关于做好新冠肺炎疫情防控一线专业技术人员职称工作的通知
人社厅发〔2020〕23号 ……（606）
中共中央组织部办公厅　人力资源和社会保障部办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘高校毕业生工作的通知
人社厅发〔2020〕27号 ……（608）
人力资源和社会保障部办公厅　财政部办公厅关于做好2020年高校毕业生“三支一扶”计划实施工作的通知
人社厅发〔2020〕57号 ……（610）
人力资源和社会保障部办公厅关于动员组织各类专家助力脱贫攻坚活动的通知

人社厅函〔2019〕69号 ……（614）
人力资源和社会保障部办公厅关于确定2020年专家服务脱贫攻坚工作项目和国家级专家服务基地的通知
人社厅函〔2020〕66号 ……（617）
人力资源和社会保障部办公厅关于做好疫情防控常态化下专业技术人员职业资格考试有关工作的通知
人社厅函〔2020〕106号 ……（620）
人力资源和社会保障部办公厅关于推广应用职称评审系统有关事项的通知
人社厅函〔2020〕162号 ……（623）
国家市场监督管理总局　人力资源和社会保障部关于印发《注册计量师职业资格制度规定》《注册计量师职业资格考试实施办法》的通知
国市监计量〔2019〕197号 ……（627）
住房和城乡建设部　交通运输部　水利部　人力资源和社会保障部关于印发《监理工程师职业资格制度规定》《监理工程师职业资格考试实施办法》的通知
建人规〔2020〕3号 ……（635）
国家新闻出版署　人力资源和社会保障部关于印发《出版专业技术人员继续教育规定》的通知
国新出发〔2020〕18号 ……（642）
教育部办公厅等五部门关于进一步做好非全日制研究生就业工作的通知
教研厅函〔2019〕1号 ……（651）
中共重庆市办公厅　重庆市人民政府办公厅印发《关于提高技术工人待遇的实施意见》的通知
渝委发〔2019〕3号 ……（653）
中共重庆市委人才工作领导小组印发《关于推进人才工作精准施策的指导意见》的通知
渝委人才〔2020〕1号 ……（662）
中共重庆市委人才工作领导小组关于印发重庆英才计划5个子项目实

施方案的通知
渝委人才〔2019〕2号 ……（665）
中共重庆市委人才工作领导小组办公室关于做好重庆英才计划人选人才后续工作的通知
渝委人才办白头〔2020〕3号 ……（687）
中共重庆市委组织部　重庆市人力资源和社会保障局　重庆市农业农村委员会　重庆市教育委员会　重庆市财政局关于印发《推进全市乡村人才振兴若干措施》的通知
渝人社发〔2019〕44号 ……（690）
中共重庆市委组织部　重庆市人力资源和社会保障局印发《重庆市分类推进人才评价机制改革的实施方案》的通知
渝人社发〔2019〕60号 ……（699）
重庆市人力资源和社会保障局　重庆市教育委员会关于完善高校职称工作有关问题的通知
渝人社发〔2019〕78号 ……（707）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于开展2019年重庆市留学人员回国创业创新支持计划人选申报工作的通知
渝人社发〔2019〕81号 ……（714）
重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市深化技工院校教师职称制度改革实施意见》的通知
渝人社发〔2019〕89号 ……（718）
中共重庆市委组织部　重庆市人力资源和社会保障局　重庆市教育委员会　重庆市科学技术局　重庆市财政局印发《关于加快博士后事业创新发展的若干措施》的通知
渝人社发〔2019〕99号 ……（743）
中共重庆市委组织部等6个部门关于印发金融业专业人才申报“鸿雁计划”评审认定方案的通知
渝人社发〔2019〕146号 ……（747）
重庆市人力资源和社会保障局关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有

序流动的实施意见
渝人社发〔2019〕150号 ……（754）
重庆市人力资源和社会保障局印发《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的实施意见（试行）》的通知
渝人社发〔2020〕32号 ……（761）
中共重庆市委组织部等12个部门关于印发《重庆英才服务管理办法（试行）》的通知
渝人社发〔2020〕53号 ……（766）
中共重庆市委组织部　重庆市人力资源和社会保障局　重庆市教育委员会　重庆市科学技术局　重庆市财政局　重庆市住房和城乡建设委员会关于印发进一步加快博士后事业创新发展若干措施的通知
渝人社发〔2020〕70号 ……（776）
重庆市人力资源和社会保障局等5个部门关于印发《重庆市支持大数据智能化产业人才发展若干政策措施》的通知
渝人社发〔2020〕73号 ……（782）
重庆市人力资源和社会保障局　重庆市卫生健康委员会关于开展卫生技术副高级职称评审权限下放试点工作的通知
渝人社发〔2020〕77号 ……（785）
重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市专家服务团服务基层实施办法》的通知
渝人社发〔2020〕118号 ……（792）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于改进博士后进出站有关工作的通知
渝人社办〔2019〕42号 ……（795）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于发布2019年重庆市专业技术人员继续教育公需科目学习指南的通知
渝人社办〔2019〕174号 ……（798）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于印发《重庆市技能人才分类评价实施方案》的通知

渝人社办〔2019〕204号 ……（800）
重庆市人力资源和社会保障局办公室　重庆市教育委员会办公室关于进一步做好中小学教师职称评审工作的通知
渝人社办〔2019〕214号 ……（804）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于及时兑现“鸿雁计划”专项奖补资金的通知
渝人社办〔2019〕235号 ……（806）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于暂停开展全市专业技术人才集体活动的通知
渝人社办〔2020〕27号 ……（808）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于做好疫情防控期间人才服务和人才引进工作的通知
渝人社办〔2020〕37号 ……（811）
重庆市人力资源和社会保障局办公室转发《人力资源和社会保障部办公厅关于做好新冠肺炎疫情防控一线专业技术人员职称工作的通知》的通知
渝人社办〔2020〕61号 ……（814）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于印发重庆市人事考试考务工作管理规程的通知
渝人社办〔2020〕153号 ……（816）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于做好国家综合性消防救援队伍人员有关优待工作的通知
渝人社办〔2020〕156号 ……（817）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于开展2020年专家工作室申报设置工作的通知
渝人社办〔2020〕186号 ……（818）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于开展2020年重庆市留学人员回国创业创新支持计划人选申报工作的通知
渝人社办〔2020〕194号 ……（823）

重庆市人力资源和社会保障局办公室关于调整重庆市博士后管理办公室组成人员的通知
渝人社办〔2020〕200号 ……（827）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于做好2020年重庆英才计划优秀科学家和名家名师综合领域人选培养有关工作的通知
渝人社办〔2020〕354号 ……（828）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于开展2020年度公有经济企业人才统计工作的通知
渝人社办〔2020〕364号 ……（831）
重庆市人力资源和社会保障局关于开辟“绿色通道”引进事业单位高层次紧缺人才的通知
渝人社〔2019〕32号 ……（832）
重庆市人力资源和社会保障局关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间事业单位公开招聘工作中的通知
渝人社〔2020〕48号 ……（835）
重庆市人力资源和社会保障局关于进一步做好区县事业单位赴高校招聘应届毕业生工作的通知
渝人社〔2020〕201号 ……（836）
重庆市财政局　重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市会计专业技术人员继续教育实施办法》的通知
渝财规〔2019〕5号 ……（838）
重庆市公安局关于废止部分规范性文件的决定
渝公规〔2019〕4号 ……（848）
重庆市公安局关于规范办理机关和国有企事业单位工作人员户口迁移的通知
渝公规〔2019〕6号 ……（850）
重庆市公安局关于废止部分规范性文件的决定
渝公规〔2020〕2号 ……（852）
重庆市职称改革办公室关于建立专业技术人员职业资格与职称对应关

系的通知
渝职改办〔2019〕140号 ……（854）
重庆市职称改革办公室关于进一步做好专业技术人员职业资格证书改版有关工作的通知
渝职改办〔2019〕161号 ……（858）

四、工资保险福利与退休管理类

国务院办公厅转发国家卫生健康委　人力资源和社会保障部　财政部关于改善一线医务人员工作条件切实关心医务人员身心健康若干措施的通知
国办发〔2020〕4号 ……（860）
中央应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作领导小组关于全面落实疫情防控一线城乡社区工作者关心关爱措施的通知
国发明电〔2020〕8号 ……（864）
人力资源和社会保障部　财政部关于新型冠状病毒肺炎疫情防控期间事业单位人员有关工资待遇问题的通知
人社部发〔2020〕9号 ……（867）
人力资源和社会保障部　财政部　国家卫生健康委员会关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知
人社部函〔2020〕11号 ……（868）
人力资源和社会保障部养老保险司　人力资源和社会保障部社会保险事业管理中心关于机关事业单位退休人员被追究违纪违法责任养老保险待遇有关问题的处理口径
人社养司函〔2020〕66号 ……（869）
重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市三级公立医院绩效考核实施方案的通知
渝府办发〔2019〕76号 ……（871）

重庆市人力资源和社会保障局　重庆市财政局关于机关事业单位养老保险关系和职业年金转移接续有关问题的通知
渝人社发〔2019〕38号 ……（877）
重庆市人力资源和社会保障局　重庆市财政局关于原机关事业单位养老保险试点有关问题的处理意见
渝人社发〔2019〕39号 ……（880）
重庆市人力资源和社会保障局　重庆市财政局　重庆市卫生健康委员会关于完善基层医疗卫生机构绩效工资政策保障家庭医生签约服务工作的通知
渝人社发〔2019〕47号 ……（882）
中共重庆市委组织部　重庆市人力资源和社会保障局关于高校毕业生新录（聘）用为基层机关事业单位工作人员高定工资的通知
渝人社发〔2019〕71号 ……（886）
重庆市人力资源和社会保障局　重庆市财政局关于印发《重庆市2019年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见》的通知
渝人社发〔2019〕87号 ……（889）
重庆市人力资源和社会保障局关于开展市级机关事业单位工资统发管理系统升级试点工作的通知
渝人社发〔2019〕142号 ……（892）
重庆市人力资源和社会保障局　重庆市财政局关于印发重庆市机关事业单位2015年至2018年退休人员养老保险视同缴费指数表的通知
渝人社发〔2019〕162号 ……（894）
重庆市人力资源和社会保障局办公室关于严格兑现落实动物疫病防控人员有关工作津贴补助的通知
渝人社办〔2019〕284号 ……（928）
重庆市人力资源和社会保障局　重庆市财政局转发《人力资源和社会保障部财政部关于调整卫生防疫津贴标准的通知》的通知
渝人社发〔2020〕25号 ……（929）

重庆市人力资源和社会保障局　重庆市卫生健康委员会转发《人力资源和社会保障部办公厅国家卫生健康委办公厅关于落实新冠肺炎疫情防控一线医务人员增加带薪休假时间的通知》的通知

渝人社发〔2020〕35号 ……（933）

重庆市人力资源和社会保障局　重庆市财政局关于印发《重庆英才计划入选人才薪酬激励措施（事业单位）》的通知

渝人社发〔2020〕55号 ……（935）

重庆市人力资源和社会保障局　重庆市财政局关于印发《重庆市2020年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见》的通知

渝人社发〔2020〕68号 ……（938）

中共重庆市委组织部　重庆市人力资源和社会保障局　重庆市财政局关于明确机关事业单位2019年退休人员视同缴费指数和公务员职务职级并行制度后老办法有关参数的通知

渝人社发〔2020〕133号 ……（942）

中共重庆市委组织部　重庆市人力资源和社会保障局　重庆市财政局关于机关事业单位养老保险待遇有关问题的通知

渝人社发〔2020〕134号 ……（956）

重庆市财政局　重庆市机关事务管理局关于规范差旅伙食费和出差地交通费收交管理等有关事项的通知

渝财行〔2019〕32号 ……（957）

重庆市财政局　重庆市人力资源和社会保障局关于规范考试劳务费发放工作的通知

渝财综〔2020〕50号 ……（961）

中共重庆市委组织部　中共重庆市委老干部局　重庆市财政局　重庆市人力资源和社会保障局关于调整我市部分建国初期参加革命工作退休干部生活补贴标准的通知

渝委老〔2019〕59号 ……（964）

中共重庆市委组织部　中共重庆市委老干部局　重庆市财政局　重庆

市人力资源和社会保障局关于调整我市部分建国初期参加革命工作退休干部生活补贴标准的通知

渝委老〔2020〕45号 ……（965）

一、综合类

中华人民共和国主席令

第四十六号

《中华人民共和国公职人员政务处分法》已由中华人民共和国第十三届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议于2020年6月20日通过，现予公布，自2020年7月1日起施行。

中华人民共和国主席　习近平

2020年6月20日

中华人民共和国公职人员政务处分法

第一章　总　　则

第一条　为了规范政务处分，加强对所有行使公权力的公职人员的监督，促进公职人员依法履职、秉公用权、廉洁从政从业、坚持道德操守，根据《中华人民共和国监察法》，制定本法。

第二条　本法适用于监察机关对违法的公职人员给予政务处分的活动。

本法第二章、第三章适用于公职人员任免机关、单位对违法的公

职人员给予处分。处分的程序、申诉等适用其他法律、行政法规、国务院部门规章和国家有关规定。

本法所称公职人员，是指《中华人民共和国监察法》第十五条规定的人员。

第三条 监察机关应当按照管理权限，加强对公职人员的监督，依法给予违法的公职人员政务处分。

公职人员任免机关、单位应当按照管理权限，加强对公职人员的教育、管理、监督，依法给予违法的公职人员处分。

监察机关发现公职人员任免机关、单位应当给予处分而未给予，或者给予的处分违法、不当的，应当及时提出监察建议。

第四条 给予公职人员政务处分，坚持党管干部原则，集体讨论决定；坚持法律面前一律平等，以事实为根据，以法律为准绳，给予的政务处分与违法行为的性质、情节、危害程度相当；坚持惩戒与教育相结合，宽严相济。

第五条 给予公职人员政务处分，应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备。

第六条 公职人员依法履行职责受法律保护，非因法定事由、非经法定程序，不受政务处分。

第二章 政务处分的种类和适用

第七条 政务处分的种类为：

（一）警告；

（二）记过；

（三）记大过；

（四）降级；

（五）撤职；

（六）开除。

第八条 政务处分的期间为：

（一）警告，六个月；

（二）记过，十二个月；

（三）记大过，十八个月；

（四）降级、撤职，二十四个月。

政务处分决定自作出之日起生效，政务处分期自政务处分决定生效之日起计算。

第九条 公职人员二人以上共同违法，根据各自在违法行为中所起的作用和应当承担的法律责任，分别给予政务处分。

第十条 有关机关、单位、组织集体作出的决定违法或者实施违法行为的，对负有责任的领导人员和直接责任人员中的公职人员依法给予政务处分。

第十一条 公职人员有下列情形之一的，可以从轻或者减轻给予政务处分：

（一）主动交代本人应当受到政务处分的违法行为的；

（二）配合调查，如实说明本人违法事实的；

（三）检举他人违纪违法行为，经查证属实的；

（四）主动采取措施，有效避免、挽回损失或者消除不良影响的；

（五）在共同违法行为中起次要或者辅助作用的；

（六）主动上交或者退赔违法所得的；

（七）法律、法规规定的其他从轻或者减轻情节。

第十二条 公职人员违法行为情节轻微，且具有本法第十一条规定的情形之一的，可以对其进行谈话提醒、批评教育、责令检查或者予以诫勉，免予或者不予政务处分。

公职人员因不明真相被裹挟或者被胁迫参与违法活动，经批评教育后确有悔改表现的，可以减轻、免予或者不予政务处分。

第十三条 公职人员有下列情形之一的，应当从重给予政务处分：

（一）在政务处分期内再次故意违法，应当受到政务处分的；

（二）阻止他人检举、提供证据的；

（三）串供或者伪造、隐匿、毁灭证据的；

（四）包庇同案人员的；

（五）胁迫、唆使他人实施违法行为的；

（六）拒不上交或者退赔违法所得的；

（七）法律、法规规定的其他从重情节。

第十四条 公职人员犯罪，有下列情形之一的，予以开除：

（一）因故意犯罪被判处管制、拘役或者有期徒刑以上刑罚（含宣告缓刑）的；

（二）因过失犯罪被判处有期徒刑，刑期超过三年的；

（三）因犯罪被单处或者并处剥夺政治权利的。

因过失犯罪被判处管制、拘役或者三年以下有期徒刑的，一般应当予以开除；案件情况特殊，予以撤职更为适当的，可以不予开除，但是应当报请上一级机关批准。

公职人员因犯罪被单处罚金，或者犯罪情节轻微，人民检察院依法作出不起诉决定或者人民法院依法免予刑事处罚的，予以撤职；造成不良影响的，予以开除。

第十五条 公职人员有两个以上违法行为的，应当分别确定政务处分。应当给予两种以上政务处分的，执行其中最重的政务处分；应当给予撤职以下多个相同政务处分的，可以在一个政务处分期以上、多个政务处分期之和以下确定政务处分期，但是最长不得超过四十八个月。

第十六条 对公职人员的同一违法行为，监察机关和公职人员任免机关、单位不得重复给予政务处分和处分。

第十七条 公职人员有违法行为，有关机关依照规定给予组织处理的，监察机关可以同时给予政务处分。

第十八条 担任领导职务的公职人员有违法行为，被罢免、撤销、免去或者辞去领导职务的，监察机关可以同时给予政务处分。

第十九条 公务员以及参照《中华人民共和国公务员法》管理

的人员在政务处分期内，不得晋升职务、职级、衔级和级别；其中，被记过、记大过、降级、撤职的，不得晋升工资档次。被撤职的，按照规定降低职务、职级、衔级和级别，同时降低工资和待遇。

第二十条 法律、法规授权或者受国家机关依法委托管理公共事务的组织中从事公务的人员，以及公办的教育、科研、文化、医疗卫生、体育等单位中从事管理的人员，在政务处分期内，不得晋升职务、岗位和职员等级、职称；其中，被记过、记大过、降级、撤职的，不得晋升薪酬待遇等级。被撤职的，降低职务、岗位或者职员等级，同时降低薪酬待遇。

第二十一条 国有企业管理人员在政务处分期内，不得晋升职务、岗位等级和职称；其中，被记过、记大过、降级、撤职的，不得晋升薪酬待遇等级。被撤职的，降低职务或者岗位等级，同时降低薪酬待遇。

第二十二条 基层群众性自治组织中从事管理的人员有违法行为的，监察机关可以予以警告、记过、记大过。

基层群众性自治组织中从事管理的人员受到政务处分的，应当由县级或者乡镇人民政府根据具体情况减发或者扣发补贴、奖金。

第二十三条 《中华人民共和国监察法》第十五条第六项规定的人员有违法行为的，监察机关可以予以警告、记过、记大过。情节严重的，由所在单位直接给予或者监察机关建议有关机关、单位给予降低薪酬待遇、调离岗位、解除人事关系或者劳动关系等处理。

《中华人民共和国监察法》第十五条第二项规定的人员，未担任公务员、参照《中华人民共和国公务员法》管理的人员、事业单位工作人员或者国有企业人员职务的，对其违法行为依照前款规定处理。

第二十四条 公职人员被开除，或者依照本法第二十三条规定，受到解除人事关系或者劳动关系处理的，不得录用为公务员以及参照《中华人民共和国公务员法》管理的人员。

第二十五条 公职人员违法取得的财物和用于违法行为的本人财

物，除依法应当由其他机关没收、追缴或者责令退赔的，由监察机关没收、追缴或者责令退赔；应当退还原所有人或者原持有人的，依法予以退还；属于国家财产或者不应当退还以及无法退还的，上缴国库。

公职人员因违法行为获得的职务、职级、衔级、级别、岗位和职员等级、职称、待遇、资格、学历、学位、荣誉、奖励等其他利益，监察机关应当建议有关机关、单位、组织按规定予以纠正。

第二十六条 公职人员被开除的，自政务处分决定生效之日起，应当解除其与所在机关、单位的人事关系或者劳动关系。

公职人员受到开除以外的政务处分，在政务处分期内有悔改表现，并且没有再发生应当给予政务处分的违法行为的，政务处分期满后自动解除，晋升职务、职级、衔级、级别、岗位和职员等级、职称、薪酬待遇不再受原政务处分影响。但是，解除降级、撤职的，不恢复原职务、职级、衔级、级别、岗位和职员等级、职称、薪酬待遇。

第二十七条 已经退休的公职人员退休前或者退休后有违法行为的，不再给予政务处分，但是可以对其立案调查；依法应当予以降级、撤职、开除的，应当按照规定相应调整其享受的待遇，对其违法取得的财物和用于违法行为的本人财物依照本法第二十五条的规定处理。

已经离职或者死亡的公职人员在履职期间有违法行为的，依照前款规定处理。

第三章 违法行为及其适用的政务处分

第二十八条 有下列行为之一的，予以记过或者记大过；情节较重的，予以降级或者撤职；情节严重的，予以开除：

（一）散布有损宪法权威、中国共产党领导和国家声誉的言论的；

（二）参加旨在反对宪法、中国共产党领导和国家的集会、游行、示威等活动的；

（三）拒不执行或者变相不执行中国共产党和国家的路线方针政策、重大决策部署的；

（四）参加非法组织、非法活动的；

（五）挑拨、破坏民族关系，或者参加民族分裂活动的；

（六）利用宗教活动破坏民族团结和社会稳定的；

（七）在对外交往中损害国家荣誉和利益的。

有前款第二项、第四项、第五项和第六项行为之一的，对策划者、组织者和骨干分子，予以开除。

公开发表反对宪法确立的国家指导思想，反对中国共产党领导，反对社会主义制度，反对改革开放的文章、演说、宣言、声明等的，予以开除。

第二十九条 不按照规定请示、报告重大事项，情节较重的，予以警告、记过或者记大过；情节严重的，予以降级或者撤职。

违反个人有关事项报告规定，隐瞒不报，情节较重的，予以警告、记过或者记大过。

篡改、伪造本人档案资料的，予以记过或者记大过；情节严重的，予以降级或者撤职。

第三十条 有下列行为之一的，予以警告、记过或者记大过；情节严重的，予以降级或者撤职：

（一）违反民主集中制原则，个人或者少数人决定重大事项，或者拒不执行、擅自改变集体作出的重大决定的；

（二）拒不执行或者变相不执行、拖延执行上级依法作出的决定、命令的。

第三十一条 违反规定出境或者办理因私出境证件的，予以记过或者记大过；情节严重的，予以降级或者撤职。

违反规定取得外国国籍或者获取境外永久居留资格、长期居留许可的，予以撤职或者开除。

第三十二条 有下列行为之一的，予以警告、记过或者记大过；情节较重的，予以降级或者撤职；情节严重的，予以开除：

（一）在选拔任用、录用、聘用、考核、晋升、评选等干部人事工作中违反有关规定的；

（二）弄虚作假，骗取职务、职级、衔级、级别、岗位和职员等级、职称、待遇、资格、学历、学位、荣誉、奖励或者其他利益的；

（三）对依法行使批评、申诉、控告、检举等权利的行为进行压制或者打击报复的；

（四）诬告陷害，意图使他人受到名誉损害或者责任追究等不良影响的；

（五）以暴力、威胁、贿赂、欺骗等手段破坏选举的。

第三十三条 有下列行为之一的，予以警告、记过或者记大过；情节较重的，予以降级或者撤职；情节严重的，予以开除：

（一）贪污贿赂的；

（二）利用职权或者职务上的影响为本人或者他人谋取私利的；

（三）纵容、默许特定关系人利用本人职权或者职务上的影响谋取私利的。

拒不按照规定纠正特定关系人违规任职、兼职或者从事经营活动，且不服从职务调整的，予以撤职。

第三十四条 收受可能影响公正行使公权力的礼品、礼金、有价证券等财物的，予以警告、记过或者记大过；情节较重的，予以降级或者撤职；情节严重的，予以开除。

向公职人员及其特定关系人赠送可能影响公正行使公权力的礼品、礼金、有价证券等财物，或者接受、提供可能影响公正行使公权力的宴请、旅游、健身、娱乐等活动安排，情节较重的，予以警告、记过或者记大过；情节严重的，予以降级或者撤职。

第三十五条 有下列行为之一，情节较重的，予以警告、记过或者记大过；情节严重的，予以降级或者撤职：

（一）违反规定设定、发放薪酬或者津贴、补贴、奖金的；

（二）违反规定，在公务接待、公务交通、会议活动、办公用房以及其他工作生活保障等方面超标准、超范围的；

（三）违反规定公款消费的。

第三十六条 违反规定从事或者参与营利性活动，或者违反规定兼任职务、领取报酬的，予以警告、记过或者记大过；情节较重的，予以降级或者撤职；情节严重的，予以开除。

第三十七条 利用宗族或者黑恶势力等欺压群众，或者纵容、包庇黑恶势力活动的，予以撤职；情节严重的，予以开除。

第三十八条 有下列行为之一，情节较重的，予以警告、记过或者记大过；情节严重的，予以降级或者撤职：

（一）违反规定向管理服务对象收取、摊派财物的；

（二）在管理服务活动中故意刁难、吃拿卡要的；

（三）在管理服务活动中态度恶劣粗暴，造成不良后果或者影响的；

（四）不按照规定公开工作信息，侵犯管理服务对象知情权，造成不良后果或者影响的；

（五）其他侵犯管理服务对象利益的行为，造成不良后果或者影响的。

有前款第一项、第二项和第五项行为，情节特别严重的，予以开除。

第三十九条 有下列行为之一，造成不良后果或者影响的，予以警告、记过或者记大过；情节较重的，予以降级或者撤职；情节严重的，予以开除：

（一）滥用职权，危害国家利益、社会公共利益或者侵害公民、法人、其他组织合法权益的；

（二）不履行或者不正确履行职责，玩忽职守，贻误工作的；

（三）工作中有形式主义、官僚主义行为的；

（四）工作中有弄虚作假，误导、欺骗行为的；

（五）泄露国家秘密、工作秘密，或者泄露因履行职责掌握的商

业秘密、个人隐私的。

第四十条 有下列行为之一的，予以警告、记过或者记大过；情节较重的，予以降级或者撤职；情节严重的，予以开除：

（一）违背社会公序良俗，在公共场所有不当行为，造成不良影响的；

（二）参与或者支持迷信活动，造成不良影响的；

（三）参与赌博的；

（四）拒不承担赡养、抚养、扶养义务的；

（五）实施家庭暴力，虐待、遗弃家庭成员的；

（六）其他严重违反家庭美德、社会公德的行为。

吸食、注射毒品，组织赌博，组织、支持、参与卖淫、嫖娼、色情淫乱活动的，予以撤职或者开除。

第四十一条 公职人员有其他违法行为，影响公职人员形象，损害国家和人民利益的，可以根据情节轻重给予相应政务处分。

第四章 政务处分的程序

第四十二条 监察机关对涉嫌违法的公职人员进行调查，应当由二名以上工作人员进行。监察机关进行调查时，有权依法向有关单位和个人了解情况，收集、调取证据。有关单位和个人应当如实提供情况。

严禁以威胁、引诱、欺骗及其他非法方式收集证据。以非法方式收集的证据不得作为给予政务处分的依据。

第四十三条 作出政务处分决定前，监察机关应当将调查认定的违法事实及拟给予政务处分的依据告知被调查人，听取被调查人的陈述和申辩，并对其陈述的事实、理由和证据进行核实，记录在案。被调查人提出的事实、理由和证据成立的，应予采纳。不得因被调查人的申辩而加重政务处分。

第四十四条 调查终结后，监察机关应当根据下列不同情况，分

别作出处理：

（一）确有应受政务处分的违法行为的，根据情节轻重，按照政务处分决定权限，履行规定的审批手续后，作出政务处分决定；

（二）违法事实不能成立的，撤销案件；

（三）符合免予、不予政务处分条件的，作出免予、不予政务处分决定；

（四）被调查人涉嫌其他违法或者犯罪行为的，依法移送主管机关处理。

第四十五条 决定给予政务处分的，应当制作政务处分决定书。

政务处分决定书应当载明下列事项：

（一）被处分人的姓名、工作单位和职务；

（二）违法事实和证据；

（三）政务处分的种类和依据；

（四）不服政务处分决定，申请复审、复核的途径和期限；

（五）作出政务处分决定的机关名称和日期。

政务处分决定书应当盖有作出决定的监察机关的印章。

第四十六条 政务处分决定书应当及时送达被处分人和被处分人所在机关、单位，并在一定范围内宣布。

作出政务处分决定后，监察机关应当根据被处分人的具体身份书面告知相关的机关、单位。

第四十七条 参与公职人员违法案件调查、处理的人员有下列情形之一的，应当自行回避，被调查人、检举人及其他有关人员也有权要求其回避：

（一）是被调查人或者检举人的近亲属的；

（二）担任过本案的证人的；

（三）本人或者其近亲属与调查的案件有利害关系的；

（四）可能影响案件公正调查、处理的其他情形。

第四十八条 监察机关负责人的回避，由上级监察机关决定；其他参与违法案件调查、处理人员的回避，由监察机关负责人决定。

监察机关或者上级监察机关发现参与违法案件调查、处理人员有应当回避情形的，可以直接决定该人员回避。

第四十九条 公职人员依法受到刑事责任追究的，监察机关应当根据司法机关的生效判决、裁定、决定及其认定的事实和情节，依照本法规定给予政务处分。

公职人员依法受到行政处罚，应当给予政务处分的，监察机关可以根据行政处罚决定认定的事实和情节，经立案调查核实后，依照本法给予政务处分。

监察机关根据本条第一款、第二款的规定作出政务处分后，司法机关、行政机关依法改变原生效判决、裁定、决定等，对原政务处分决定产生影响的，监察机关应当根据改变后的判决、裁定、决定等重新作出相应处理。

第五十条 监察机关对经各级人民代表大会、县级以上各级人民代表大会常务委员会选举或者决定任命的公职人员予以撤职、开除的，应当先依法罢免、撤销或者免去其职务，再依法作出政务处分决定。

监察机关对经中国人民政治协商会议各级委员会全体会议或者其常务委员会选举或者决定任命的公职人员予以撤职、开除的，应当先依章程免去其职务，再依法作出政务处分决定。

监察机关对各级人民代表大会代表、中国人民政治协商会议各级委员会委员给予政务处分的，应当向有关的人民代表大会常务委员会，乡、民族乡、镇的人民代表大会主席团或者中国人民政治协商会议委员会常务委员会通报。

第五十一条 下级监察机关根据上级监察机关的指定管辖决定进行调查的案件，调查终结后，对不属于本监察机关管辖范围内的监察对象，应当交有管理权限的监察机关依法作出政务处分决定。

第五十二条 公职人员涉嫌违法，已经被立案调查，不宜继续履行职责的，公职人员任免机关、单位可以决定暂停其履行职务。

公职人员在被立案调查期间，未经监察机关同意，不得出境、辞

去公职；被调查公职人员所在机关、单位及上级机关、单位不得对其交流、晋升、奖励、处分或者办理退休手续。

第五十三条 监察机关在调查中发现公职人员受到不实检举、控告或者诬告陷害，造成不良影响的，应当按照规定及时澄清事实，恢复名誉，消除不良影响。

第五十四条 公职人员受到政务处分的，应当将政务处分决定书存入其本人档案。对于受到降级以上政务处分的，应当由人事部门按照管理权限在作出政务处分决定后一个月内办理职务、工资及其他有关待遇等的变更手续；特殊情况下，经批准可以适当延长办理期限，但是最长不得超过六个月。

第五章 复审、复核

第五十五条 公职人员对监察机关作出的涉及本人的政务处分决定不服的，可以依法向作出决定的监察机关申请复审；公职人员对复审决定仍不服的，可以向上一级监察机关申请复核。

监察机关发现本机关或者下级监察机关作出的政务处分决定确有错误的，应当及时予以纠正或者责令下级监察机关及时予以纠正。

第五十六条 复审、复核期间，不停止原政务处分决定的执行。

公职人员不因提出复审、复核而被加重政务处分。

第五十七条 有下列情形之一的，复审、复核机关应当撤销原政务处分决定，重新作出决定或者责令原作出决定的监察机关重新作出决定：

（一）政务处分所依据的违法事实不清或者证据不足的；

（二）违反法定程序，影响案件公正处理的；

（三）超越职权或者滥用职权作出政务处分决定的。

第五十八条 有下列情形之一的，复审、复核机关应当变更原政务处分决定，或者责令原作出决定的监察机关予以变更：

（一）适用法律、法规确有错误的；

（二）对违法行为的情节认定确有错误的；

（三）政务处分不当的。

第五十九条 复审、复核机关认为政务处分决定认定事实清楚，适用法律正确的，应当予以维持。

第六十条 公职人员的政务处分决定被变更，需要调整该公职人员的职务、职级、衔级、级别、岗位和职员等级或者薪酬待遇等的，应当按照规定予以调整。政务处分决定被撤销的，应当恢复该公职人员的级别、薪酬待遇，按照原职务、职级、衔级、岗位和职员等级安排相应的职务、职级、衔级、岗位和职员等级，并在原政务处分决定公布范围内为其恢复名誉。没收、追缴财物错误的，应当依法予以返还、赔偿。

公职人员因有本法第五十七条、第五十八条规定的情形被撤销政务处分或者减轻政务处分的，应当对其薪酬待遇受到的损失予以补偿。

第六章 法律责任

第六十一条 有关机关、单位无正当理由拒不采纳监察建议的，由其上级机关、主管部门责令改正，对该机关、单位给予通报批评，对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处理。

第六十二条 有关机关、单位、组织或者人员有下列情形之一的，由其上级机关，主管部门，任免机关、单位或者监察机关责令改正，依法给予处理：

（一）拒不执行政务处分决定的；

（二）拒不配合或者阻碍调查的；

（三）对检举人、证人或者调查人员进行打击报复的；

（四）诬告陷害公职人员的；

（五）其他违反本法规定的情形。

第六十三条 监察机关及其工作人员有下列情形之一的，对负有

责任的领导人员和直接责任人员依法给予处理：

（一）违反规定处置问题线索的；

（二）窃取、泄露调查工作信息，或者泄露检举事项、检举受理情况以及检举人信息的；

（三）对被调查人或者涉案人员逼供、诱供，或者侮辱、打骂、虐待、体罚或者变相体罚的；

（四）收受被调查人或者涉案人员的财物以及其他利益的；

（五）违反规定处置涉案财物的；

（六）违反规定采取调查措施的；

（七）利用职权或者职务上的影响干预调查工作、以案谋私的；

（八）违反规定发生办案安全事故，或者发生安全事故后隐瞒不报、报告失实、处置不当的；

（九）违反回避等程序规定，造成不良影响的；

（十）不依法受理和处理公职人员复审、复核的；

（十一）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的行为。

第六十四条 违反本法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附 则

第六十五条 国务院及其相关主管部门根据本法的原则和精神，结合事业单位、国有企业等的实际情况，对事业单位、国有企业等的违法的公职人员处分事宜作出具体规定。

第六十六条 中央军事委员会可以根据本法制定相关具体规定。

第六十七条 本法施行前，已结案的案件如果需要复审、复核，适用当时的规定。尚未结案的案件，如果行为发生时的规定不认为是违法的，适用当时的规定；如果行为发生时的规定认为是违法的，依照当时的规定处理，但是如果本法不认为是违法或者根据本法处理较轻的，适用本法。

第六十八条 本法自 2020 年 7 月 1 日起施行。

中华人民共和国国务院　令

第 711 号

现公布修订后的《中华人民共和国政府信息公开条例》，自 2019 年 5 月 15 日起施行。

总理　李克强

2019 年 4 月 3 日

中华人民共和国政府信息公开条例

第一章　总　则

第一条　为了保障公民、法人和其他组织依法获取政府信息，提高政府工作的透明度，建设法治政府，充分发挥政府信息对人民群众生产、生活和经济社会活动的服务作用，制定本条例。

第二条　本条例所称政府信息，是指行政机关在履行行政管理职能过程中制作或者获取的，以一定形式记录、保存的信息。

第三条　各级人民政府应当加强对政府信息公开工作的组织领导。

国务院办公厅是全国政府信息公开工作的主管部门，负责推进、指导、协调、监督全国的政府信息公开工作。

县级以上地方人民政府办公厅（室）是本行政区域的政府信息公开工作主管部门，负责推进、指导、协调、监督本行政区域的政府

信息公开工作。

实行垂直领导的部门的办公厅（室）主管本系统的政府信息公开工作。

第四条 各级人民政府及县级以上人民政府部门应当建立健全本行政机关的政府信息公开工作制度，并指定机构（以下统称政府信息公开工作机构）负责本行政机关政府信息公开的日常工作。

政府信息公开工作机构的具体职能是：

（一）办理本行政机关的政府信息公开事宜；

（二）维护和更新本行政机关公开的政府信息；

（三）组织编制本行政机关的政府信息公开指南、政府信息公开目录和政府信息公开工作年度报告；

（四）组织开展对拟公开政府信息的审查；

（五）本行政机关规定的与政府信息公开有关的其他职能。

第五条 行政机关公开政府信息，应当坚持以公开为常态、不公开为例外，遵循公正、公平、合法、便民的原则。

第六条 行政机关应当及时、准确地公开政府信息。

行政机关发现影响或者可能影响社会稳定、扰乱社会和经济管理秩序的虚假或者不完整信息的，应当发布准确的政府信息予以澄清。

第七条 各级人民政府应当积极推进政府信息公开工作，逐步增加政府信息公开的内容。

第八条 各级人民政府应当加强政府信息资源的规范化、标准化、信息化管理，加强互联网政府信息公开平台建设，推进政府信息公开平台与政务服务平台融合，提高政府信息公开在线办理水平。

第九条 公民、法人和其他组织有权对行政机关的政府信息公开工作进行监督，并提出批评和建议。

第二章 公开的主体和范围

第十条 行政机关制作的政府信息，由制作该政府信息的行政机

关负责公开。行政机关从公民、法人和其他组织获取的政府信息，由保存该政府信息的行政机关负责公开；行政机关获取的其他行政机关的政府信息，由制作或者最初获取该政府信息的行政机关负责公开。法律、法规对政府信息公开的权限另有规定的，从其规定。

行政机关设立的派出机构、内设机构依照法律、法规对外以自己名义履行行政管理职能的，可以由该派出机构、内设机构负责与所履行行政管理职能有关的政府信息公开工作。

两个以上行政机关共同制作的政府信息，由牵头制作的行政机关负责公开。

第十一条 行政机关应当建立健全政府信息公开协调机制。行政机关公开政府信息涉及其他机关的，应当与有关机关协商、确认，保证行政机关公开的政府信息准确一致。

行政机关公开政府信息依照法律、行政法规和国家有关规定需要批准的，经批准予以公开。

第十二条 行政机关编制、公布的政府信息公开指南和政府信息公开目录应当及时更新。

政府信息公开指南包括政府信息的分类、编排体系、获取方式和政府信息公开工作机构的名称、办公地址、办公时间、联系电话、传真号码、互联网联系方式等内容。

政府信息公开目录包括政府信息的索引、名称、内容概述、生成日期等内容。

第十三条 除本条例第十四条、第十五条、第十六条规定的政府信息外，政府信息应当公开。

行政机关公开政府信息，采取主动公开和依申请公开的方式。

第十四条 依法确定为国家秘密的政府信息，法律、行政法规禁止公开的政府信息，以及公开后可能危及国家安全、公共安全、经济安全、社会稳定的政府信息，不予公开。

第十五条 涉及商业秘密、个人隐私等公开会对第三方合法权益造成损害的政府信息，行政机关不得公开。但是，第三方同意公开或

者行政机关认为不公开会对公共利益造成重大影响的，予以公开。

第十六条 行政机关的内部事务信息，包括人事管理、后勤管理、内部工作流程等方面的信息，可以不予公开。

行政机关在履行行政管理职能过程中形成的讨论记录、过程稿、磋商信函、请示报告等过程性信息以及行政执法案卷信息，可以不予公开。法律、法规、规章规定上述信息应当公开的，从其规定。

第十七条 行政机关应当建立健全政府信息公开审查机制，明确审查的程序和责任。

行政机关应当依照《中华人民共和国保守国家秘密法》以及其他法律、法规和国家有关规定对拟公开的政府信息进行审查。

行政机关不能确定政府信息是否可以公开的，应当依照法律、法规和国家有关规定报有关主管部门或者保密行政管理部门确定。

第十八条 行政机关应当建立健全政府信息管理动态调整机制，对本行政机关不予公开的政府信息进行定期评估审查，对因情势变化可以公开的政府信息应当公开。

第三章 主动公开

第十九条 对涉及公众利益调整、需要公众广泛知晓或者需要公众参与决策的政府信息，行政机关应当主动公开。

第二十条 行政机关应当依照本条例第十九条的规定，主动公开本行政机关的下列政府信息：

（一）行政法规、规章和规范性文件；

（二）机关职能、机构设置、办公地址、办公时间、联系方式、负责人姓名；

（三）国民经济和社会发展规划、专项规划、区域规划及相关政策；

（四）国民经济和社会发展统计信息；

（五）办理行政许可和其他对外管理服务事项的依据、条件、程

序以及办理结果；

（六）实施行政处罚、行政强制的依据、条件、程序以及本行政机关认为具有一定社会影响的行政处罚决定；

（七）财政预算、决算信息；

（八）行政事业性收费项目及其依据、标准；

（九）政府集中采购项目的目录、标准及实施情况；

（十）重大建设项目的批准和实施情况；

（十一）扶贫、教育、医疗、社会保障、促进就业等方面的政策、措施及其实施情况；

（十二）突发公共事件的应急预案、预警信息及应对情况；

（十三）环境保护、公共卫生、安全生产、食品药品、产品质量的监督检查情况；

（十四）公务员招考的职位、名额、报考条件等事项以及录用结果；

（十五）法律、法规、规章和国家有关规定规定应当主动公开的其他政府信息。

第二十一条 除本条例第二十条规定的政府信息外，设区的市级、县级人民政府及其部门还应当根据本地方的具体情况，主动公开涉及市政建设、公共服务、公益事业、土地征收、房屋征收、治安管理、社会救助等方面的政府信息；乡（镇）人民政府还应当根据本地方的具体情况，主动公开贯彻落实农业农村政策、农田水利工程建设运营、农村土地承包经营权流转、宅基地使用情况审核、土地征收、房屋征收、筹资筹劳、社会救助等方面的政府信息。

第二十二条 行政机关应当依照本条例第二十条、第二十一条的规定，确定主动公开政府信息的具体内容，并按照上级行政机关的部署，不断增加主动公开的内容。

第二十三条 行政机关应当建立健全政府信息发布机制，将主动公开的政府信息通过政府公报、政府网站或者其他互联网政务媒体、新闻发布会以及报刊、广播、电视等途径予以公开。

第二十四条 各级人民政府应当加强依托政府门户网站公开政府信息的工作，利用统一的政府信息公开平台集中发布主动公开的政府信息。政府信息公开平台应当具备信息检索、查阅、下载等功能。

第二十五条 各级人民政府应当在国家档案馆、公共图书馆、政务服务场所设置政府信息查阅场所，并配备相应的设施、设备，为公民、法人和其他组织获取政府信息提供便利。

行政机关可以根据需要设立公共查阅室、资料索取点、信息公告栏、电子信息屏等场所、设施，公开政府信息。

行政机关应当及时向国家档案馆、公共图书馆提供主动公开的政府信息。

第二十六条 属于主动公开范围的政府信息，应当自该政府信息形成或者变更之日起 20 个工作日内及时公开。法律、法规对政府信息公开的期限另有规定的，从其规定。

第四章 依申请公开

第二十七条 除行政机关主动公开的政府信息外，公民、法人或者其他组织可以向地方各级人民政府、对外以自己名义履行行政管理职能的县级以上人民政府部门（含本条例第十条第二款规定的派出机构、内设机构）申请获取相关政府信息。

第二十八条 本条例第二十七条规定的行政机关应当建立完善政府信息公开申请渠道，为申请人依法申请获取政府信息提供便利。

第二十九条 公民、法人或者其他组织申请获取政府信息的，应当向行政机关的政府信息公开工作机构提出，并采用包括信件、数据电文在内的书面形式；采用书面形式确有困难的，申请人可以口头提出，由受理该申请的政府信息公开工作机构代为填写政府信息公开申请。

政府信息公开申请应当包括下列内容：

（一）申请人的姓名或者名称、身份证明、联系方式；

（二）申请公开的政府信息的名称、文号或者便于行政机关查询的其他特征性描述；

（三）申请公开的政府信息的形式要求，包括获取信息的方式、途径。

第三十条 政府信息公开申请内容不明确的，行政机关应当给予指导和释明，并自收到申请之日起 7 个工作日内一次性告知申请人作出补正，说明需要补正的事项和合理的补正期限。答复期限自行政机关收到补正的申请之日起计算。申请人无正当理由逾期不补正的，视为放弃申请，行政机关不再处理该政府信息公开申请。

第三十一条 行政机关收到政府信息公开申请的时间，按照下列规定确定：

（一）申请人当面提交政府信息公开申请的，以提交之日为收到申请之日；

（二）申请人以邮寄方式提交政府信息公开申请的，以行政机关签收之日为收到申请之日；以平常信函等无需签收的邮寄方式提交政府信息公开申请的，政府信息公开工作机构应当于收到申请的当日与申请人确认，确认之日为收到申请之日；

（三）申请人通过互联网渠道或者政府信息公开工作机构的传真提交政府信息公开申请的，以双方确认之日为收到申请之日。

第三十二条 依申请公开的政府信息公开会损害第三方合法权益的，行政机关应当书面征求第三方的意见。第三方应当自收到征求意见书之日起 15 个工作日内提出意见。第三方逾期未提出意见的，由行政机关依照本条例的规定决定是否公开。第三方不同意公开且有合理理由的，行政机关不予公开。行政机关认为不公开可能对公共利益造成重大影响的，可以决定予以公开，并将决定公开的政府信息内容和理由书面告知第三方。

第三十三条 行政机关收到政府信息公开申请，能够当场答复的，应当当场予以答复。

行政机关不能当场答复的，应当自收到申请之日起 20 个工作日

内予以答复；需要延长答复期限的，应当经政府信息公开工作机构负责人同意并告知申请人，延长的期限最长不得超过 20 个工作日。

行政机关征求第三方和其他机关意见所需时间不计算在前款规定的期限内。

第三十四条 申请公开的政府信息由两个以上行政机关共同制作的，牵头制作的行政机关收到政府信息公开申请后可以征求相关行政机关的意见，被征求意见机关应当自收到征求意见书之日起 15 个工作日内提出意见，逾期未提出意见的视为同意公开。

第三十五条 申请人申请公开政府信息的数量、频次明显超过合理范围，行政机关可以要求申请人说明理由。行政机关认为申请理由不合理的，告知申请人不予处理；行政机关认为申请理由合理，但是无法在本条例第三十三条规定的期限内答复申请人的，可以确定延迟答复的合理期限并告知申请人。

第三十六条 对政府信息公开申请，行政机关根据下列情况分别作出答复：

（一）所申请公开信息已经主动公开的，告知申请人获取该政府信息的方式、途径；

（二）所申请公开信息可以公开的，向申请人提供该政府信息，或者告知申请人获取该政府信息的方式、途径和时间；

（三）行政机关依据本条例的规定决定不予公开的，告知申请人不予公开并说明理由；

（四）经检索没有所申请公开信息的，告知申请人该政府信息不存在；

（五）所申请公开信息不属于本行政机关负责公开的，告知申请人并说明理由；能够确定负责公开该政府信息的行政机关的，告知申请人该行政机关的名称、联系方式；

（六）行政机关已就申请人提出的政府信息公开申请作出答复、申请人重复申请公开相同政府信息的，告知申请人不予重复处理；

（七）所申请公开信息属于工商、不动产登记资料等信息，有关

法律、行政法规对信息的获取有特别规定的，告知申请人依照有关法律、行政法规的规定办理。

第三十七条 申请公开的信息中含有不应当公开或者不属于政府信息的内容，但是能够作区分处理的，行政机关应当向申请人提供可以公开的政府信息内容，并对不予公开的内容说明理由。

第三十八条 行政机关向申请人提供的信息，应当是已制作或者获取的政府信息。除依照本条例第三十七条的规定能够作区分处理的外，需要行政机关对现有政府信息进行加工、分析的，行政机关可以不予提供。

第三十九条 申请人以政府信息公开申请的形式进行信访、投诉、举报等活动，行政机关应当告知申请人不作为政府信息公开申请处理并可以告知通过相应渠道提出。

申请人提出的申请内容为要求行政机关提供政府公报、报刊、书籍等公开出版物的，行政机关可以告知获取的途径。

第四十条 行政机关依申请公开政府信息，应当根据申请人的要求及行政机关保存政府信息的实际情况，确定提供政府信息的具体形式；按照申请人要求的形式提供政府信息，可能危及政府信息载体安全或者公开成本过高的，可以通过电子数据以及其他适当形式提供，或者安排申请人查阅、抄录相关政府信息。

第四十一条 公民、法人或者其他组织有证据证明行政机关提供的与其自身相关的政府信息记录不准确的，可以要求行政机关更正。有权更正的行政机关审核属实的，应当予以更正并告知申请人；不属于本行政机关职能范围的，行政机关可以转送有权更正的行政机关处理并告知申请人，或者告知申请人向有权更正的行政机关提出。

第四十二条 行政机关依申请提供政府信息，不收取费用。但是，申请人申请公开政府信息的数量、频次明显超过合理范围的，行政机关可以收取信息处理费。

行政机关收取信息处理费的具体办法由国务院价格主管部门会同国务院财政部门、全国政府信息公开工作主管部门制定。

第四十三条 申请公开政府信息的公民存在阅读困难或者视听障碍的，行政机关应当为其提供必要的帮助。

第四十四条 多个申请人就相同政府信息向同一行政机关提出公开申请，且该政府信息属于可以公开的，行政机关可以纳入主动公开的范围。

对行政机关依申请公开的政府信息，申请人认为涉及公众利益调整、需要公众广泛知晓或者需要公众参与决策的，可以建议行政机关将该信息纳入主动公开的范围。行政机关经审核认为属于主动公开范围的，应当及时主动公开。

第四十五条 行政机关应当建立健全政府信息公开申请登记、审核、办理、答复、归档的工作制度，加强工作规范。

第五章 监督和保障

第四十六条 各级人民政府应当建立健全政府信息公开工作考核制度、社会评议制度和责任追究制度，定期对政府信息公开工作进行考核、评议。

第四十七条 政府信息公开工作主管部门应当加强对政府信息公开工作的日常指导和监督检查，对行政机关未按照要求开展政府信息公开工作的，予以督促整改或者通报批评；需要对负有责任的领导人员和直接责任人员追究责任的，依法向有权机关提出处理建议。

公民、法人或者其他组织认为行政机关未按照要求主动公开政府信息或者对政府信息公开申请不依法答复处理的，可以向政府信息公开工作主管部门提出。政府信息公开工作主管部门查证属实的，应当予以督促整改或者通报批评。

第四十八条 政府信息公开工作主管部门应当对行政机关的政府信息公开工作人员定期进行培训。

第四十九条 县级以上人民政府部门应当在每年 1 月 31 日前向本级政府信息公开工作主管部门提交本行政机关上一年度政府信息公

开工作年度报告并向社会公布。

县级以上地方人民政府的政府信息公开工作主管部门应当在每年3月31日前向社会公布本级政府上一年度政府信息公开工作年度报告。

第五十条 政府信息公开工作年度报告应当包括下列内容：

（一）行政机关主动公开政府信息的情况；

（二）行政机关收到和处理政府信息公开申请的情况；

（三）因政府信息公开工作被申请行政复议、提起行政诉讼的情况；

（四）政府信息公开工作存在的主要问题及改进情况，各级人民政府的政府信息公开工作年度报告还应当包括工作考核、社会评议和责任追究结果情况；

（五）其他需要报告的事项。

全国政府信息公开工作主管部门应当公布政府信息公开工作年度报告统一格式，并适时更新。

第五十一条 公民、法人或者其他组织认为行政机关在政府信息公开工作中侵犯其合法权益的，可以向上一级行政机关或者政府信息公开工作主管部门投诉、举报，也可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第五十二条 行政机关违反本条例的规定，未建立健全政府信息公开有关制度、机制的，由上一级行政机关责令改正；情节严重的，对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分。

第五十三条 行政机关违反本条例的规定，有下列情形之一的，由上一级行政机关责令改正；情节严重的，对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）不依法履行政府信息公开职能；

（二）不及时更新公开的政府信息内容、政府信息公开指南和政府信息公开目录；

（三）违反本条例规定的其他情形。

第六章　附　则

第五十四条　法律、法规授权的具有管理公共事务职能的组织公开政府信息的活动，适用本条例。

第五十五条　教育、卫生健康、供水、供电、供气、供热、环境保护、公共交通等与人民群众利益密切相关的公共企事业单位，公开在提供社会公共服务过程中制作、获取的信息，依照相关法律、法规和国务院有关主管部门或者机构的规定执行。全国政府信息公开工作主管部门根据实际需要可以制定专门的规定。

前款规定的公共企事业单位未依照相关法律、法规和国务院有关主管部门或者机构的规定公开在提供社会公共服务过程中制作、获取的信息，公民、法人或者其他组织可以向有关主管部门或者机构申诉，接受申诉的部门或者机构应当及时调查处理并将处理结果告知申诉人。

第五十六条　本条例自 2019 年 5 月 15 日起施行。

重庆市信访条例

（2001年9月26日重庆市第一届人民代表大会常务委员会第三十五次会议通过　2009年3月26日重庆市第三届人民代表大会常务委员会第九次会议第一次修订　2020年6月5日重庆市第五届人民代表大会常务委员会第十八次会议第二次修订）

第一章　总　则

第一条　为了保持国家机关同人民群众的密切联系，保护信访人的合法权益，规范信访工作和信访行为，维护信访秩序，促进社会和谐，根据有关法律、行政法规，结合本市实际，制定本条例。

第二条　本条例适用于本市各级国家机关的信访工作和信访人的信访活动。

第三条　本条例所称信访，是指公民、法人或者其他组织采用网络、书信、传真、电话、走访等形式，向国家机关反映情况，提出建议、意见或者投诉请求，依法由有关国家机关处理的活动。

本条例所称信访人，是指通过前款规定的形式，反映情况，提出建议、意见或者投诉请求的公民、法人或者其他组织。

本条例所称国家机关，是指本市各级人民代表大会及其常务委员会、人民政府及其工作部门、监察委员会、人民法院、人民检察院。

第四条　信访工作应当遵循属地管理、分级负责，谁主管、谁负责，诉访分离、分类处理，依法、合理、及时、就地解决问题与疏导相结合，以人为本、便民利民的原则。

第五条　国家机关应当科学、民主决策，依法履行职责，从源头

上预防、减少社会矛盾。

国家机关应当尊重信访人的权利，畅通信访渠道，倾听信访人的意见和投诉，办理信访事项，接受人民群众的监督。

第六条 国家机关应当建立健全矛盾纠纷排查、多元预防调处化解制度，社会稳定风险评估制度，负责人接访走访制度，信访工作督查制度，信访工作责任制等制度。

第七条 国家机关信访工作实行领导责任制。

国家机关主要负责人对信访工作负总责，其他负责人对职权范围内的信访工作负主要领导责任。

国家机关负责人应当阅批重要来信，接待重要来访，包难案、解难题，定期听取信访工作汇报，研究解决信访工作中的突出问题。

第八条 建立健全市、区县（自治县）和乡镇（街道）信访工作联席会议制度。

信访工作联席会议对本行政区域内国家机关信访工作进行统筹协调、检查指导，研究处理信访突出问题。

第九条 国家机关根据工作需要，可以邀请人大代表、政协委员，组织相关社会团体、专家、学者、律师和法律服务工作者、心理咨询师、社会志愿者等参与信访工作，为信访人提供专业咨询服务。

第十条 国家机关应当建立健全人民建议征集制度，鼓励公民、法人和其他组织建言献策，按照相关规定对优秀人民建议给予表彰、奖励。

第十一条 国家机关应当建立健全信访信息系统，及时将信访事项登记、受理和办理情况录入，实现信息互联互通。

第十二条 信访工作人员依法履行职务的行为受法律保护。

国家机关应当建立健全信访工作人员培训、交流、激励、保障机制，提高信访工作人员的素质和工作水平。

对在信访工作中做出优异成绩或者突出贡献的单位和个人，由市、区县（自治县）人民政府或者其主管机关给予表彰、奖励。

第十三条 信访工作经费列入本级政府预算，保障工作需要。

第二章　信访人的权利和义务

第十四条　信访人依法信访的行为受法律保护，任何单位和个人不得压制、阻挠和打击报复信访人。

第十五条　信访人享有下列权利：

（一）对国家机关及其工作人员提出批评和建议；

（二）对国家机关及其工作人员的违法失职行为提出申诉、控告或者检举；

（三）了解信访工作制度和信访事项的办理程序；

（四）查询本人信访事项的受理、办理情况；

（五）要求信访工作机构提供与本人信访事项有关的法律政策咨询服务；

（六）要求对涉及个人隐私、商业秘密的事项予以保密；

（七）对有直接利害关系的工作人员，或者其他可能影响信访事项公正处理的人员，提出回避申请；

（八）依法委托代理人；

（九）依法提出听证的申请；

（十）依法提出复查和复核的申请；

（十一）法律、法规规定的其他权利。

第十六条　信访人应当履行下列义务：

（一）遵守法律、法规、社会公共秩序和信访秩序，尊重社会公德，诚实守信，不得损害国家、社会、集体利益和其他公民的合法权利；

（二）提出的信访事项客观真实，对其所提供材料内容的真实性负责，不得歪曲捏造事实，不得诬告陷害他人；

（三）依照法律、法规规定的程序和方式向有权处理机关提出信访事项；

（四）配合国家机关依法进行调查、核实和处理；

（五）服从国家机关依照法律、法规、规章和政策对信访事项作出的终结处理决定；

（六）法律、法规规定的其他义务。

第三章　信访工作机构及其职责

第十七条　市、区县（自治县）人民代表大会常务委员会应当设立信访工作机构，配备与任务相适应的专职工作人员。

市、区县（自治县）人民政府应当设立信访工作机构，配备与任务相适应的专职工作人员。市、区县（自治县）人民政府的工作部门应当设立或者确定负责信访工作的机构，配备与任务相适应的专、兼职工作人员。乡镇人民政府（街道办事处）应当设立或者确定负责信访工作的机构，配备与任务相适应的专、兼职工作人员。

监察委员会、人民法院、人民检察院应当设立或者确定负责信访工作的机构，配备与任务相适应的工作人员。

第十八条　信访工作机构履行下列职责：

（一）受理、交办、转送信访人提出的信访事项；

（二）承办上级和本级国家机关交办的信访事项；

（三）提供与信访人提出的信访事项有关的咨询服务；

（四）指导、督促、检查本级和下级国家机关信访工作，总结交流信访工作经验；

（五）督查、督办信访事项办理意见的落实，提出改进工作或者责任追究的建议；

（六）定期研究分析信访情况，组织开展调查研究，提出完善地方性法规、规章、政策或者工作制度的建议；

（七）协调处理跨地区、跨部门的疑难复杂信访事项，协调处置重大集体上访；

（八）指导开展社会稳定风险评估；

（九）指导村（居）民委员会、社会组织化解信访矛盾；

（十）宣传有关法律、法规、规章、政策，引导、教育信访人依法信访；

（十一）其他依法应当履行的职责。

第十九条 信访工作人员在信访工作中应当遵守下列规定：

（一）文明接待，尊重信访人。进行信访登记，阅读信访材料，倾听信访人的陈述并如实记录。

（二）依法及时处理信访事项，不得推诿拖延、敷衍塞责。对依法不予受理的信访事项，应当告知信访人并开展解释、疏导工作。对不属于本机关受理的信访事项，应当告知信访人向有权处理的国家机关提出。

（三）坚持原则，秉公办事，清正廉洁，不得徇私舞弊、收受贿赂、接受信访人请客送礼。

（四）不得泄露控告人、检举人的姓名（名称）等信息以及控告、检举的内容，不得泄露、扩散信访人要求保密及可能对信访人权益造成损害的信息。

（五）对信访人有关信访事项办理情况的查询，除涉及国家秘密、商业秘密、个人隐私的事项外，应当如实答复，不得拒绝。

（六）与信访人或者信访事项有直接利害关系的，或者其他可能影响信访事项公正处理的，应当回避。

（七）妥善保管信访材料和信访档案，不得丢失、篡改、隐匿或者擅自销毁。

（八）其他依法应当遵守的规定。

第四章 信访渠道与信访事项的提出

第二十条 国家机关应当设立信访接待场所，设置明显标志，并配备相应的设施设备。

设立市、区县（自治县）、乡镇（街道）群众来访联合接待场所，为方便信访人提出和查询信访事项提供服务。

国家机关应当设立网络信访平台，推行阳光信访、网上信访，鼓励、引导信访人通过来信、电话、视频、网络等多种渠道进行信访活动。

第二十一条 国家机关应当向社会公开下列事项：

（一）本机关信访工作机构的网址、通信地址、投诉电话、接待地址以及接待时间；

（二）受理信访事项的范围；

（三）办理信访事项的程序；

（四）查询信访事项办理进展、结果的方式；

（五）与信访工作有关的法律、法规、规章、工作制度；

（六）其他应当公开的事项。

第二十二条 信访人一般采用网络、书信等渠道，以文字形式提出信访事项。信访人提出投诉请求的，应当使用真实姓名（名称），写明身份证号码、通信地址、邮政编码、联系电话、基本事实、要求和理由，并如实提供相关材料和线索。

依法应当通过诉讼、仲裁、行政复议等法定途径解决的，依照有关法律、行政法规规定的程序提出。

第二十三条 信访人走访提出信访事项的，应当持本人有效身份证件，在有权处理的国家机关公布的来访接待时间、设立或者指定的接待场所提出，也可以预约走访。

多人采用走访形式提出共同信访事项的，应当推举不超过五人的代表。代表应当向其他信访人如实转告办理意见或者相关信息。

信访人采用口头形式提出信访事项的，信访工作人员应当记录信访人的姓名（名称）、身份证号码、联系电话、住址、请求、事实和理由等基本情况，并由信访人确认。

第二十四条 信访人可以书面委托一至二人作为代理人代为提出信访事项并参与信访活动。代理人代理信访事项时，应当提交授权委托书及本人有效身份证件，并在授权范围内依法行使代理权。

下列人员可以被委托为代理人：

（一）信访人的近亲属或者工作人员；

（二）信访人所在村（居）民委员会、工作单位以及有关社会团体推荐的公民；

（三）律师、基层法律服务工作者。

村（居）民委员会可以设立网上信访代理点，依据信访人的委托提供信访代理服务。

第二十五条 无民事行为能力人或者限制民事行为能力人的信访事项，由其监护人或者监护人委托的代理人代为提出。

处于传染期的传染病患者的信访事项应当采用走访以外的形式提出或者委托代理人代为提出。

第五章 信访事项的受理与办理

第一节 人民代表大会常务委员会、乡镇人民代表大会信访事项的受理与办理

第二十六条 人民代表大会常务委员会受理下列信访事项：

（一）对人民代表大会及其常务委员会颁布的地方性法规，通过的决议、决定的建议、意见；

（二）对本级人民政府制定的规章或者规范性文件的建议、意见；

（三）对本级人民代表大会常务委员会工作的批评、建议、意见；

（四）对本级人民政府、监察委员会、人民法院、人民检察院工作的建议、意见；

（五）对本级人民代表大会及其常务委员会选举、任命、决定任命、批准任命的国家工作人员违法失职行为的申诉和意见；

（六）对本级人民代表大会代表以及人民代表大会常务委员会机关工作人员违法失职行为的申诉和意见；

（七）依法应当由人民代表大会常务委员会受理的其他信访事项。

第二十七条 人民代表大会常务委员会信访工作机构收到信访事项，应当予以登记，在十五日内按照下列方式办理：

（一）属于本级人民代表大会及其常务委员会职责范围的信访事项，转送本级人民代表大会有关专门委员会、人民代表大会常务委员会有关工作机构；

（二）属于下一级人民代表大会及其常务委员会职责范围的信访事项，转送下一级人民代表大会常务委员会或者人民代表大会主席团；

（三）属于本级人民政府、监察委员会、人民法院、人民检察院职责范围的信访事项，转送有权处理的国家机关；

（四）属于下一级人民政府、监察委员会、人民法院、人民检察院职责范围的信访事项，转送下一级人民代表大会及其常务委员会。

人民代表大会常务委员会信访工作机构对收到的重要信访事项，应当依照法律、法规或者相关规定进行督办。

第二十八条 乡镇人民代表大会受理下列信访事项：

（一）对本级人民代表大会通过的决议、决定的建议、意见；

（二）对本级人民政府制定的规范性文件的建议、意见；

（三）对本级人民政府工作的建议、意见；

（四）对本级人民代表大会选举的国家工作人员违法失职行为的申诉和意见；

（五）对本级人民代表大会代表违法失职行为的申诉和意见；

（六）依法应当由本级人民代表大会受理的其他信访事项。

乡镇人民代表大会受理的信访事项由乡镇人民代表大会主席团及时处理。

第二节 人民政府及其工作部门信访事项的受理与办理

第二十九条 人民政府及其工作部门受理下列信访事项：

（一）对本行政区域的经济、文化和社会事业的建议、意见；

（二）对行政机关执行法律、法规、规章和本级人民代表大会及其常务委员会的决议、决定以及上级行政机关决定、命令的建议、意见；

（三）对本级人民政府及其工作部门作出的决定、制定的规范性文件的建议、意见；

（四）对本级人民政府及其工作部门或者工作人员的批评、建议、申诉、控告、检举或者不服其职务行为的投诉请求；

（五）对法律、法规授权的具有管理公共事务职能的组织及其工作人员的批评、建议、申诉、控告、检举或者不服其职务行为的投诉请求；

（六）对提供公共服务的企业、事业单位及其工作人员的批评、建议、申诉、控告、检举或者不服其职务行为的投诉请求；

（七）对社会团体或者其他企业、事业单位中由国家行政机关任命、派出的人员的批评、建议、申诉、控告、检举或者不服其职务行为的投诉请求；

（八）对村（居）民委员会及其成员的批评、建议、申诉、控告、检举或者不服其职务行为的投诉请求；

（九）对本级人民政府及其工作部门职权范围内应当予以解决的合法、合理投诉请求；

（十）依法应当由人民政府及其工作部门受理的其他信访事项。

第三十条 人民政府信访工作机构收到信访事项，应当予以登记，在十五日内按照下列方式办理：

（一）依法应当由本级人民政府或者其工作部门处理的信访事项，转送有权处理的行政机关；

（二）依法应当由下级人民政府或者其工作部门处理的信访事项，通过下级信访工作机构或者直接转送有权处理的行政机关；

（三）转送信访事项中的重要情况需要办理结果的，可以直接交由有权处理的行政机关办理，要求其在指定期限内反馈结果，提交办

结报告。

情况重大、紧急的，应当及时提出建议，报请本级行政机关负责人决定。

第三十一条 人民政府信访工作机构以外的政府工作部门收到的信访事项，应当予以登记，分别作如下处理：

（一）属于本级行政机关法定职责范围的，应当受理；

（二）属于所属下级行政机关职责范围的，应当自收到该信访事项起五日内转送、交办至有权处理机关；

（三）其他国家机关转送、交办的，不属于本级机关及所属下级机关法定职责范围的信访事项，应当及时退回转送、交办的国家机关并说明理由。

有关行政机关收到信访事项后，能够当场答复是否受理的，应当当场答复；不能当场答复的，应当自收到信访事项之日起十五日内以书面方式或者信访人提供的其他方式告知信访人，信访人无法联系的除外。

依法应当通过行政裁决、行政确认、行政给付、行政许可、技术鉴定、劳动监察等行政程序解决的，行政机关应当依照有关法律、行政法规的规定处理。

第三十二条 行政机关受理投诉请求的信访事项，应当自受理之日起六十日内作出书面处理意见；情况复杂的，经本机关负责人批准，可以适当延长处理期限，延长期限不得超过三十日，同时应当将延期理由书面告知信访人。法律、行政法规另有规定的从其规定。

第三十三条 行政机关对投诉请求出具的信访事项处理意见，应当包括下列内容：

（一）信访人的基本情况；

（二）提出的信访事项；

（三）对基本事实的认定；

（四）依据的法律、法规、规章及其他有关政策；

（五）对信访事项的处理意见；

（六）不服处理意见的救济途径和时限等。

第三十四条 信访人对行政机关作出投诉请求信访事项的处理意见不服，可以自收到处理意见书之日起三十日内通过原处理行政机关或者直接向有管辖权的上一级行政机关申请复查；对复查意见不服的，可以自收到复查意见书之日起三十日内通过复查行政机关或者直接向有管辖权的上一级行政机关申请复核。

信访人的复查、复核申请应当针对处理、复查意见，以书面形式提出，并附处理或者复查意见书。

信访人在复查、复核过程中提出新的信访事项，应当向有权处理机关另行提出。

第三十五条 行政机关应当自收到复查、复核申请之日起十五日内决定是否受理并书面告知申请人；自决定受理申请之日起三十日内，区分情况，按照下列方式作出复查、复核意见，并书面送达信访人：

（一）处理意见、复查意见认定事实清楚，适用依据正确、程序合法的，予以维持；

（二）处理意见、复查意见认定事实不清，适用依据错误，或者违反法定程序的，区分情况，予以撤销、变更，或者责令原处理、复查行政机关按照相应规定和程序重新作出处理。

复查、复核行政机关经审查决定不予受理的复查、复核申请，应当书面告知信访人并说明理由。

重大、复杂、疑难的信访事项受理后需进一步调查核实情况，在法定期限内无法作出复查、复核意见的，经本级行政机关负责人批准，可以延长期限，延长期限不得超过三十日，延期决定应当书面告知信访人。

复核机关作出的复核意见为信访事项终结意见。

第三节　监察委员会、人民法院、人民检察院信访事项的受理与办理

第三十六条　监察委员会受理下列信访事项：

（一）对监察委员会工作的批评、建议、意见；

（二）对监察对象不依法履职，违反秉公用权、廉洁从政从业以及道德操守等规定，涉嫌贪污贿赂、滥用职权、玩忽职守、权力寻租、利益输送、徇私舞弊以及浪费国家资财等职务违法犯罪行为的控告检举；

（三）监察对象对监察委员会涉及本人的处理决定不服，提出的申诉；

（四）被调查人及其近亲属对监察委员会及其工作人员违反法律法规、侵害被调查人合法权益的行为，提出的申诉；

（五）依法应当由监察委员会受理的其他信访事项。

第三十七条　人民法院受理下列信访事项：

（一）对人民法院工作的批评、建议、意见；

（二）对人民法院工作人员的违法失职行为的控告检举；

（三）对法定司法程序完结后仍不服人民法院作出的生效判决、裁定、调解书等提出的投诉请求；

（四）对执行实施类、执行审查类案件请求督促执行或者纠正执行错误而提出的投诉请求；

（五）依法应当由人民法院受理的其他信访事项。

第三十八条　人民检察院受理下列信访事项：

（一）对人民检察院工作的批评、建议、意见；

（二）对人民检察院工作人员的违法失职行为的控告检举；

（三）对司法工作人员利用职权实施的非法拘禁、刑讯逼供、非法搜查等侵犯公民权利、损害司法公正的控告检举；

（四）不服人民检察院处理决定的申诉；

（五）对诉讼活动违法行为的控告；

（六）不服人民法院生效判决、裁定的申诉；

（七）对判决、裁定等生效法律文书执行违法行为的控告；

（八）对监狱、看守所违法行为的控告；

（九）依法请求人民检察院提起公益诉讼的；

（十）依法应当由人民检察院受理的其他信访事项。

第三十九条 监察委员会、人民法院、人民检察院对收到的信访事项，依照法律、法规或者相关规定办理。

第四节 其他规定

第四十条 信访人提出信访事项，有下列情形之一的，国家机关不予受理：

（一）违反法律、法规规定或者违背社会公德的；

（二）已经受理或者正在办理的；

（三）不属于本国家机关以及所属下级机关职责范围的；

（四）其他依法不予受理的。

第四十一条 信访人提出信访事项，有下列情形之一的，国家机关不再受理：

（一）信访事项已经终结的；

（二）信访事项经调解形成调解协议书并已履行完毕的；

（三）信访事项的处理、复查意见书已送达信访人，信访人无正当理由未在规定期限内提出复查、复核申请的；

（四）其他依法不再受理的。

第四十二条 信访事项涉及两个或者两个以上国家机关的，由首先收到该信访事项的机关会同其他所涉及的机关协商受理；对受理有争议的，由其共同的上一级国家机关指定受理或者直接受理；没有共同的上一级国家机关的，由共同的信访工作联席会议协调处理。

国家机关分立、合并、撤销或者职权转移的，由继续行使其职权的国家机关或者依法授权的组织办理信访事项。

第四十三条 公民、法人或者其他组织发现可能造成社会影响的

重大、紧急信访事项和信访信息时，可以就近向有关国家机关报告。有关国家机关接到报告后，应当立即报告上一级国家机关，必要时，通报主管的国家机关。

国家机关对重大、紧急信访事项和信访信息不得隐瞒、谎报、缓报，或者授意他人隐瞒、谎报、缓报。

对可能造成社会影响的重大、紧急信访事项和信访信息，有关国家机关应当在职责范围内依法及时采取措施，防止不良影响的产生、扩大。

第四十四条 对建议意见类信访事项，有权处理的国家机关应当研究、论证，按照相关规定答复信访人。

第四十五条 对申诉、控告、检举类信访事项，有权处理的国家机关应当按照有关法律、法规规定的程序处理。

第四十六条 对投诉请求类信访事项，应当依据相关的法律、法规、规章及其他有关规定，按照下列情况作出书面处理意见并送达信访人：

（一）事实清楚，符合或者部分符合法律、法规、规章或者其他有关规定的，予以支持或者部分支持；

（二）缺乏事实根据或者不符合法律、法规、规章或者其他有关规定的，不予支持；

（三）缺乏法律、法规、规章、政策依据无法解决的，做好解释工作。

国家机关作出支持或者部分支持投诉请求意见的，应当督促有关机关或者组织执行。

第四十七条 国家机关处理信访事项应当听取信访人陈述事实和理由；必要时可以向信访人、有关组织和人员核实情况、调取证据，有关组织和人员应当配合。

第四十八条 国家机关处理信访事项，可以依法进行调解。

双方同意调解意见的，由处理机关出具调解书，经双方签字后生效，调解意见为信访事项终结处理意见。

第四十九条 对重大、复杂、疑难的信访事项，国家机关可以依法举行听证。听证应当公开举行，但涉及国家秘密、商业秘密或者个人隐私的除外。

第五十条 信访工作机构发现本级国家机关工作部门和下级国家机关有下列情形之一的，应当督查督办，并提出改进工作的建议：

（一）未执行有关法律、法规、规章和政策的；

（二）无正当理由未按规定的期限登记、受理、办理信访事项的；

（三）未按规定反馈转送、交办信访事项办理结果的；

（四）依照法定职责属于本机关受理、办理的信访事项，推诿、敷衍、拖延的；

（五）不执行信访事项处理、复查、复核意见的；

（六）虚报信访工作情况和统计数据的；

（七）其他需要督查督办的事项。

收到改进工作建议的机关应当在规定时限内书面反馈情况，未采纳建议的，应当在收到建议之日起三十日内说明理由。

督查督办可以按照有关规定采取阅卷审查、听取汇报、实地调查、约见信访人等方式进行。

第五十一条 信访工作机构对信访人反映的有关政策性问题，应当向本级国家机关报告，并提出完善政策、解决问题的建议。

第五十二条 国家机关工作人员在信访工作中不履行或者不正确履行职责，造成社会影响或者严重后果的，信访工作机构应当向本级监察机关提出责任追究的建议。

第六章 信访秩序

第五十三条 信访行为应当依法、有序进行。国家机关及其工作人员、信访人应当共同维护信访秩序。

国家机关办公场所及其周边信访秩序的维护，由其所在地公安机

关负责。

社会团体、企业事业单位和基层组织应当协助国家机关维护信访秩序。

第五十四条 信访人应当遵守法律、法规和有关规定，不得有下列行为：

（一）在国家机关办公场所周围、公共场所非法聚集，围堵、冲击国家机关，拦截公务车辆，堵塞、阻断交通，或者以自杀、自残相威胁；

（二）携带危险物品、管制器具；

（三）纠缠、侮辱、威胁、殴打国家机关工作人员，或者非法限制他人人身自由；

（四）在信访接待场所滋事、滞留，或者将生活不能自理的人弃留在信访接待场所；

（五）采用走访形式在非接待场所提出信访事项；

（六）煽动、串联、胁迫、以财物诱使、幕后操纵他人信访，或者以信访为名借机敛财；

（七）通过网络或者其他媒体制作、复制、传播有关信访事项的虚假信息；

（八）扰乱公共秩序、妨害国家和公共安全的其他行为。

第五十五条 信访工作机构对滞留的无民事行为能力、限制民事行为能力或者生活不能自理的信访人，应当通知其监护人、有关单位或者户籍地（经常居住地）人民政府将其带回并负责落实监护措施。

信访工作机构对来访的传染病患者、疑似传染病患者、精神病患者，必要时通知卫生、公安部门依据相关法律、法规及时处理，同时通知其经常居住地人民政府、单位或者监护人。

第七章 法律责任

第五十六条 国家机关和本条例规定具有处理信访事项责任的其

他组织及其人员，因下列情形之一并且造成严重后果的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照有关规定给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）违反法律、法规规定进行决策，侵害信访人合法权益的；

（二）超越或者滥用职权，侵害信访人合法权益的；

（三）依法应当作为而不作为，侵害信访人合法权益的；

（四）因故意或者重大过失导致认定事实错误，或者适用法律、法规、规章、政策错误或者违反法定程序，侵害信访人合法权益的；

（五）拒不执行信访事项处理意见的；

（六）违反法律、法规规定的其他行为。

第五十七条 国家机关在办理信访事项过程中，有下列行为之一的，由其上级机关责令改正；造成严重后果的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分：

（一）推诿、敷衍、拖延信访事项办理或者未在法定期限内办结信访事项的；

（二）对事实清楚，符合法律、法规、规章或者其他规定的投诉请求未予支持的。

第五十八条 国家机关工作人员有下列情形之一的，依照有关法律、法规的规定给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）违反保密制度，泄露工作秘密的；

（二）对可能造成社会影响的重大、紧急信访事项和信访信息，隐瞒、谎报、缓报，或者授意他人隐瞒、谎报、缓报，造成严重后果的；

（三）隐匿、伪造、篡改、损毁信访材料的；

（四）打击报复信访人的；

（五）违反法律、法规规定的其他行为。

第五十九条 违反本条例第五十四条规定的，有关国家机关和其他组织及其工作人员应当对信访人进行劝阻、批评教育。经劝阻、批评教育无效的，由公安机关依法予以警告、训诫或者处置。

违反集会游行示威、治安管理法律法规的，由公安机关依法采取必要的现场处置措施，给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六十条 信访人歪曲捏造事实、诬告陷害他人，尚不构成犯罪的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第六十一条 社会团体、企业事业单位、村（居）民委员会和其他组织的信访工作，参照本条例执行。

第六十二条 外国人、无国籍人、外国组织提出的信访事项，参照本条例执行。

第六十三条 本条例自2020年8月1日起施行。

重庆市人民政府 令

第329号

《重庆市行政规范性文件管理办法》已经2019年7月29日市第五届人民政府第58次常务会议审议通过，现予公布。

市 长 唐良智

2019年9月26日

重庆市行政规范性文件管理办法

第一章　总　则

第一条　为加强行政规范性文件管理，推进依法行政，维护法制统一，根据《中华人民共和国地方各级人民代表大会和地方各级人民政府组织法》和国务院有关规定，结合本市实际，制定本办法。

第二条　本市行政规范性文件（以下简称规范性文件）的制定、备案、清理及其监督等管理工作，适用本办法。

第三条　本办法所称规范性文件是指除政府规章外，由行政机关或者经法律、法规授权的具有管理公共事务职能的组织（以下统称制定机关），依照法定权限、程序制定并公开发布，涉及公民、法人和其他组织权利义务，具有普遍约束力，在一定期限内反复适用的公文。

第四条　规范性文件管理遵循法制统一、权责一致、精简高效、程序合规的原则。

第二章　职　责

第五条　市、区县（自治县）人民政府领导本行政区域内规范性文件管理工作。

市、区县（自治县）人民政府司法行政部门具体承担所在行政区域内规范性文件备案审查、监督检查等工作。

第六条　制定机关承担本机关规范性文件制定和管理的主体责任，明确规范性文件管理事项的具体机构，对规范性文件的合法性负责。

制定机关的规范性文件起草单位具体承担规范性文件管理的下列事项：

（一）必要性和可行性调研；

（二）起草；

（三）征求意见；

（四）报送合法性审核；

（五）提出清理建议。

在具体起草过程中，起草单位根据实际需要承担规范性文件社会稳定风险评估、公平竞争审查、论证听证、意见的处理和协调等工作。

制定机关的办公机构负责规范性文件管理的下列事项：

（一）编制规范性文件年度制定计划；

（二）对制定机关的规范性文件进行完备性审核；

（三）对制定机关的规范性文件按规定报送备案；

（四）对制定机关的规范性文件组织清理；

（五）其他应当管理的事项。

规范性文件合法性审核部门或者机构（以下统称审核机构），负责规范性文件管理的下列事项：

（一）对起草单位起草的规范性文件进行合法性审核；

（二）对规范性文件清理结果进行合法性审核。

第七条 市、区县（自治县）人民政府司法行政部门作为规范性文件备案审查部门，承担规范性文件管理的下列事项：

（一）对报备机关报送备案的规范性文件进行审查；

（二）对报备机关的规范性文件备案工作情况进行监督考核；

（三）本级人民政府确定的其他职责。

第三章 制 定

第八条 下列行政机关和组织可以制定规范性文件：

（一）市、区县（自治县）、乡（镇）人民政府；

（二）市、区县（自治县）人民政府部门；

（三）区县（自治县）人民政府派出机关；

（四）经市政府授权的派出机构；

（五）经法律、法规授权的具有管理公共事务职能的组织。

议事协调机构、临时机构、部门内设机构、部门派出机构不得制定规范性文件。

第九条 制定规范性文件应当坚持社会主义核心价值观，严格遵守法定权限和程序，内容应当符合法律、法规、规章、上级规范性文件和相关政策规定。

规范性文件应当制定有据、逻辑严密、文字规范、表述准确、篇幅精简。

第十条 规范性文件应当以“决定”“公告”“通告”“意见”“通知”等文种公布施行，不得使用“报告”“请示”“批复”“函”“纪要”等文种。

规范性文件名称不得冠以“法”或者“条例”。

第十一条 规范性文件不得违法设定下列内容：

（一）增加法律、法规规定之外的行政权力事项或者减少法定职责；

（二）行政许可、行政处罚、行政强制、行政征收、行政收费等事项；

（三）减损公民、法人和其他组织的合法权益或者增加其义务，侵犯公民人身权、财产权、人格权、劳动权、休息权等基本权利的事项；

（四）超越职权规定应由市场调节、企业和社会自律、公民自我管理的事项；

（五）排除或者限制公平竞争、干预或者影响市场主体正常生产经营活动、设置市场准入或者退出条件的事项；

（六）法律、法规、规章规定规范性文件不得设定的其他事项。

第十二条 规范性文件的起草单位应当对规范性文件制定的必要性和可行性进行研究。

第十三条 制定机关可以根据需要编制规范性文件年度制定计划。

规范性文件应当讲求实效，有下列情形之一的，不得制定：

（一）法律、法规、规章和上级规范性文件已经作出明确规定的；

（二）现行规范性文件已有部署且仍然适用的；

（三）没有实质性内容的。

第十四条 制定机关应当按照规范性文件年度制定计划，明确起草单位，具体承担规范性文件起草工作。对于专业性强、社会关注度高的规范性文件，制定机关可以委托高等院校、科研机构或者其他社会组织起草。

第十五条 规范性文件涉及市场准入、产业发展、招商引资、招标投标、政府采购、经营行为规范、资质标准等市场主体经济活动的，起草单位应当进行公平竞争审查，评估对市场竞争的影响。

第十六条 规范性文件涉及重大行政决策事项或者直接关系人民群众切身利益，可能引发社会稳定问题的，起草单位应当依据相关规定进行社会稳定风险评估。

第十七条 规范性文件应当向社会公开征求意见。公开征求意见应当公布规范性文件草案及其说明等信息，并明确提出意见的方式和期限。征求意见的期限自公告之日起一般不少于7日。

规范性文件涉及公民、法人或者其他组织重大利益调整的，起草单位应当采取座谈会、论证会或者实地走访等形式听取利益相关方意见。

第十八条 规范性文件有下列情形之一的，起草单位可以组织有关专家或者社会团体召开论证会：

（一）规范性文件制定的合法性、必要性需要进一步论证的；

（二）拟设定政策、措施或者制度的科学性、可操作性需要进一

步论证的；

（三）涉及地区经济社会发展重大事项或者专业性、技术性较强，存在不同意见的；

（四）除行政机关内部审批流程外，规定奖励、扶持措施的审查标准和审查程序的；

（五）可能导致较大财政投入或者社会成本增加，需要进行成本效益分析的；

（六）起草单位认为确有必要的其他情形。

规范性文件规定的内容涉及法律、法规、规章规定应当听证的，起草单位应当组织召开听证会。

第十九条 起草单位对公民、法人或者其他组织提出的意见和建议应当予以研究，并将是否采纳及理由在起草说明中载明。

起草过程中相关单位出现重大意见分歧，经协调不能达成一致意见的，报请共同的上级行政机关决定。对重大分歧意见的协调和处理情况，应当在起草说明中载明。

第二十条 起草单位应当按照下列规定报送合法性审核：

（一）政府规范性文件，经起草单位审核机构合法性审核后，再送本级人民政府司法行政部门进行合法性审核；

（二）部门规范性文件，送本部门确定的审核机构进行合法性审核；部门规范性文件需报请本级人民政府批准的，送审程序参照第一项规定执行。

第二十一条 起草单位报送规范性文件进行合法性审核，应当提供下列材料：

（一）送审稿及起草说明；

（二）法律法规依据；

（三）征求意见及意见采纳情况；

（四）其他与制定该规范性文件有关的材料。

政府规范性文件与需报本级人民政府批准的部门规范性文件，起草单位报送合法性审核，除第一款规定的材料外，还应当提供起草单

位的合法性审核意见。

起草说明根据实际情况载明规范性文件必要性和可行性调研、公平竞争审查、社会稳定风险评估、论证听证、意见协调处理等情况。

第二十二条 合法性审核主要包括以下内容：

（一）制定主体是否合法；

（二）是否超越制定机关法定权限；

（三）内容是否符合法律法规规定；

（四）是否违法设立行政许可、行政处罚、行政强制、行政征收、行政收费等事项；

（五）是否存在没有法律、法规依据减损公民、法人和其他组织合法权益或者增加其义务的情形；

（六）是否存在没有法律、法规依据增加行政权力或者减少法定职责的情形；

（七）是否违反规范性文件制定程序。

审核机构在审核中可以要求起草单位补充说明情况，起草单位逾期不补充的，可以终止审核。规范性文件内容涉及其他单位职责的，审核机构可以要求有关单位协助审核。

第二十三条 合法性审核应当保证必要的审核时间，一般不得少于 5 个工作日，最长不超过 15 个工作日。

第二十四条 审核机构应当按照下列方式出具书面审核意见：

（一）对不属于规范性文件的，予以告知起草单位；

（二）对符合法律法规规定的规范性文件，提出合法的书面审核意见；

（三）对具体条款存在不合法情形、违反相关政策规定或者有明显不当规定的规范性文件，提出应当予以修改的书面审核意见；

（四）对存在超越法定权限、主要内容不应由规范性文件规定、主要措施依据不足或者与法律法规规定相抵触的规范性文件，提出不合法的书面审核意见。

第二十五条 经合法性审核后，起草单位应当将规范性文件及相

关材料送制定机关办公机构进行完备性审核。

制定机关办公机构应当对起草单位报送材料的完备性、规范性进行审核，对符合本办法规定的规范性文件，提请制定机关集体审议；不符合本办法规定的规范性文件，要求起草单位补正。

未经合法性审核的规范性文件，不得提请制定机关集体审议。

第二十六条 政府规范性文件应当提请政府常务会议或者全体会议审议决定；部门规范性文件应当提请部门行政办公会议审议决定。

第二十七条 规范性文件未经公开征求意见、合法性审核、集体审议决定的，制定机关不得公布施行。

因应对突发事件、保障重大公共利益等紧急情况，需要立即制定规范性文件，或者需要修改部分非重要条款的，经制定机关主要负责人批准，可以简化本办法第十七条和第二十六条规定的程序。

第二十八条 规范性文件应当由制定机关主要负责人签署。

第二十九条 制定机关应当对规范性文件统一编号、统一登记、统一公布。

制定机关应当建立规范性文件登记台账，记录规范性文件必要性和可行性调研、征求意见、合法性审核、集体审议、公开发布、报送备案、清理等信息。

制定机关应当及时通过政府公报、门户网站等方式向社会公开发布规范性文件，未经公开发布的，不得作为行政管理依据。

第三十条 市政府在政府门户网站建立全市规范性文件库，公布市政府、市政府部门、区县（自治县）人民政府规范性文件目录和文本。

区县（自治县）人民政府和市政府部门应当参照市政府规范性文件库建立本地区、本部门规范性文件库，公布本地区、本部门规范性文件目录和文本。

市政府信息公开机构负责对全市规范性文件的动态公布进行统筹监管。各制定机关负责对本机关制定的规范性文件的文本、效力等信息进行动态更新。

第三十一条 政府公报登载的规范性文件文本为标准文本。

第三十二条 规范性文件应当自公布之日起30日后施行，但公布后不立即施行将有碍突发事件处置、有违重大公共利益及国家安全的，可以自公布之日起施行。

第三十三条 规范性文件由制定机关负责解释，制定机关不得授权解释。

第四章 备案和清理

第三十四条 制定机关应当自规范性文件公布之日起30日内，按照下列规定报送备案：

（一）区县（自治县）人民政府规范性文件报送市政府备案，乡（镇）人民政府规范性文件报送区县（自治县）人民政府备案；

（二）政府派出机关制定的规范性文件报送设立该派出机关的人民政府备案；

（三）部门规范性文件报送本级人民政府备案，两个或者两个以上部门联合制定的规范性文件，由牵头部门报送本级人民政府备案；

（四）其他特殊情况由市政府确定。

规范性文件需要报送同级人民代表大会常务委员会备案的，按照相关规定执行。

第三十五条 制定机关报送规范性文件备案的，应当提交下列材料：

（一）备案报告；

（二）正式文本；

（三）起草说明；

（四）制定依据；

（五）合法性审核意见；

（六）其他需要提交的材料。

纳入规范性文件网上报备系统的单位，应当使用网上报备系统报

送备案材料。

第三十六条 备案审查部门在审查规范性文件时，可以向有关行政机关征求意见以及要求制定机关说明情况，相关单位应当在规定期限内回复。

第三十七条 备案审查部门发现报送备案的规范性文件有违法或者明显不当情形的，应当提出备案审查意见，通知制定机关停止执行并限期纠正，制定机关逾期拒不纠正的，报请本级人民政府予以撤销。

第三十八条 制定机关可以根据实际需要规定规范性文件的有效期，有效期届满前应当及时评估，确定文件是否继续施行。

第三十九条 法律法规规定发生变化时，制定机关应当对本机关制定的规范性文件及时组织清理。

上级机关提出清理要求或者制定机关认为确有必要的，应当组织专项清理。

第四十条 规范性文件清理工作由制定机关负责，制定机关被撤销、合并或者职能调整的，由继续行使其职权的机关负责。

两个以上部门联合制定的规范性文件，由牵头部门会同有关部门负责清理。

第四十一条 清理规范性文件，应当依据现行法律法规规定，按照下列情形作出处理：

（一）部分内容与法律法规规定不一致或者不适当，需要继续施行的，应当修改后重新公布；

（二）主要内容与法律法规规定不一致或者不适当，已被新的法律、法规、规章和规范性文件代替，不需要继续施行，或者调整对象消失的，应当予以废止。

修改后的规范性文件以及规范性文件废止情况应当按时报送备案。

第四十二条 制定机关应当根据规范性文件废止、修改情况，及时更新规范性文件库信息。

第五章　监督和责任

第四十三条　市、区县（自治县）人民政府应当建立规范性文件监督检查机制，对下级人民政府、本级人民政府部门及其管理单位规范性文件的管理情况进行监督检查。

第四十四条　监督检查主要包括下列内容：

（一）是否按照规定建立完善规范性文件管理制度；

（二）是否按照法定权限履行职责，依法制定规范性文件；

（三）是否按照备案审查部门要求落实备案审查意见；

（四）是否按照规定清理规范性文件；

（五）需要监督检查的其他情形。

第四十五条　监督检查可以采取下列形式：

（一）召开座谈会、听取汇报、询问情况、调阅资料、开展专项检查或者抽查；

（二）委托高校、专家学者、法律顾问等第三方对规范性文件的制定和施行情况进行评估；

（三）经批准的其他方式。

第四十六条　监督检查按照下列方式作出处理：

（一）未按照本办法规定对规范性文件进行管理或者管理不力的，由监督检查部门出具监督检查建议，督促制定机关完善规范性文件管理工作；

（二）规范性文件存在合法性问题或者明显不当情形的，由监督检查部门责令制定机关停止执行并限期纠正，逾期拒不纠正的，报请本级人民政府予以撤销；

（三）违反本办法规定，造成严重后果的，由监督检查部门约谈或者专门督促制定机关整改。

第四十七条　公民、法人或者其他组织认为规范性文件违反本办法规定的，可以向制定机关或者政府司法行政部门提出书面审查

建议。

政府司法行政部门收到书面审查建议后可以转送制定机关核实处理，制定机关作出处理后将结果抄送政府司法行政部门。

第四十八条 市、区县（自治县）人民政府司法行政部门应当于每年1月，将上一年度规范性文件管理情况向本级政府作出年度报告，同时抄报上一级政府司法行政部门。

市、区县（自治县）人民政府司法行政部门应当对本行政区域内规范性文件的管理情况进行定期通报。

第四十九条 市、区县（自治县）人民政府应当建立规范性文件考评机制，将规范性文件的制定和监督管理，作为依法行政考核内容列入法治政府建设考评指标体系。

第五十条 制定机关违反本办法规定，有下列情形之一的，由有权机关依照管理职责予以通报：

（一）未按照本办法规定制定、报送备案、清理规范性文件的；

（二）无正当理由拒不接受合法性审核意见或者备案审查意见的；

（三）拖延执行或者拒不执行市、区县（自治县）人民政府有关决定以及监督检查建议的。

规范性文件存在侵犯公民、法人和其他组织合法权益，损害政府形象和公信力的，由有权机关依法依纪对制定机关负责人和直接责任人进行责任追究。

第五十一条 规范性文件审核机构和备案审查部门在合法性审核或者备案审查工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，由有权机关依法依纪对相关负责人和直接责任人进行责任追究。

第六章 附 则

第五十二条 法律、法规授权的具有管理公共事务职能的组织制定的规范性文件，参照部门规范性文件管理。

政府派出机构规范性文件管理的相关事项，由设立该派出机构或者授权代管的人民政府确定。

第五十三条 规范性文件涉及重大行政决策、国家秘密等事项，其他法律法规另有规定的，从其规定。

第五十四条 本办法自2019年11月1日起施行。原《重庆市行政规范性文件管理办法》（重庆市人民政府令第290号）同时废止。

重庆市人民政府 令

第335号

《重庆市政务服务管理办法》已经2020年3月30日市第五届人民政府第92次常务会议审议通过，现予公布，自公布之日起施行。

市长 唐良智

2020年4月15日

重庆市政务服务管理办法

第一章 总 则

第一条 为规范政务服务行为，加强政务服务监督管理，提升政务服务便利化、规范化水平，根据《中华人民共和国行政许可法》《优化营商环境条例》等法律法规，结合本市实际，制定本办法。

第二条 本办法所称政务服务，是指本市各级人民政府及其所属

工作部门、法律法规授权的组织，为公民、法人或者其他组织依法办理行政权力事项和公共服务事项的活动。

第三条 本市行政区域内政务服务活动适用本办法。

第四条 政务服务应当遵循依法依规、公开公正、集中便民、廉洁高效的原则。

第五条 除法律、法规另有规定或者涉及国家秘密等情形外，政务服务事项应当全部纳入政务服务平台全程办理。具有政务服务职能的部门或者组织（以下统称政务服务部门）应当将本单位的政务服务业务系统和数据资源与政务服务平台对接，推进互联共享，推动实现“一网通办”。

本办法所称政务服务平台，是指全市统一开展政务服务业务并纳入全国一体化在线政务服务平台的信息化平台，由业务办理和公众服务系统组成。

第六条 市人民政府政务服务管理机构负责推进政务服务平台规范化、标准化、集约化建设，统一政务服务事项标准，实现政务服务跨地域、跨部门、跨层级业务协同。

第七条 政务服务事项应当纳入政务服务中心集中办理。

推动政务服务向基层延伸，鼓励发展自助政务服务。

第八条 政务服务中心应当统一名称、统一场所标识、统一运行模式，合理设置、优化整合，实施标准化服务。

本办法所称政务服务中心，是指市级政务服务部门和区县（自治县）人民政府、乡镇人民政府（街道办事处）集中开展政务服务的工作场所。

第二章 政务服务职责

第九条 本市各级人民政府组织领导本行政区域内的政务服务工作。

第十条 市、区县（自治县）人民政府设立政务服务管理机构，

负责协调、指导和监督本级政务服务部门的政务服务，对下级政务服务管理工作进行业务指导。

区县（自治县）政务服务管理机构负责区县（自治县）政务服务中心管理，乡镇人民政府（办事处）负责乡镇（街道）政务服务中心管理。

第十一条 政务服务部门根据各自职责对政务服务事项的实施进行监督管理，对下级对口政务服务部门进行业务指导。

第十二条 政务服务部门可以依托乡镇（街道）政务服务中心和已有的村（社区）便民服务点开展有关政务服务。

第三章 政务服务运行

第十三条 政务服务事项实行目录管理。市人民政府应当组织编制全市统一的政务服务事项目录清单，并向社会公布。因承接、下放、取消、调整等事由变动政务服务事项目录的，应当及时更新目录清单。

已经取消或者停止执行的政务服务事项，政务服务部门应当停止受理。

政务服务部门不得自行设置或者变相设置行政许可等行政权力事项。

第十四条 政务服务部门应当编制政务服务事项办事指南和示范文本，并向社会公布。政务服务事项办事指南应当确保线上与线下标准统一，消除“其他材料”或“有关部门”等不确定性表述，实现同一事项无差别受理、同标准办理。

政务服务事项的法定依据、申请要件、办理程序依法变更的，政务服务部门应当及时更新办事指南和示范文本，并向社会集中公布，同时报送本级政务服务管理机构。

第十五条 区县（自治县）政务服务中心应当设立综合服务窗口，统一收件、统一出件，提供一站式服务。

第十六条 政务服务中心实行首席代表制，政务服务部门应当选派熟悉业务、经验丰富的人员担任首席代表。

首席代表在政务服务部门授权范围内行使受理、审查、决定、颁发及送达办理结果等权限。负责督办本部门承诺政务服务事项，组织、协调涉及本部门政务服务事项的联合办理，代表本部门管理派驻人员等工作。

第十七条 通过政务服务中心提出申请的，申请事项属于政务服务部门职权范围、材料齐全并符合法定形式的，政务服务部门应当当场受理，并向申请人出具《受理通知书》。当场予以办结的，可以不出具《受理通知书》。

通过政务服务平台提出申请的，政务服务部门应当在1个工作日内完成对申请材料的审查，并通过网络告知申请人受理情况。

第十八条 申请材料不齐全或者不符合法定形式的，政务服务部门应当一次性告知申请人需要补齐补正的全部材料和时限要求，并出具书面凭证或者电子凭证。未履行告知义务的，自收到申请材料之日起即为受理。

申请人逾期未补齐补正的，视为撤回申请。

第十九条 对基本条件具备、主要申请材料齐全且符合法定形式，但次要条件或者申请材料欠缺的政务服务事项，经过申请人作出相应书面承诺后，政务服务部门可以先予受理，当场一次性告知需要补齐补正的材料、时限和超期处理办法，并进行审查，在申请人补齐补正全部材料后，在承诺办理时限内及时办理。

第二十条 申请事项不属于本部门职权范围或者不符合法律法规、国家有关政策规定的，应当向申请人出具《不予受理通知书》，说明不予受理的理由。

第二十一条 市、区县（自治县）政务服务部门应当确定一个内设机构统一受理、办理政务服务事项，其他相关内设机构可以承担相应的协同工作。

区县（自治县）政务服务部门统一办理政务服务事项的内设机

构原则上应当整体进驻政务服务中心，经本级政务服务管理机构审查后报本级人民政府同意，未进入政务服务中心受理、办理的政务服务事项，应当接受本级政务服务管理机构的指导和监督。

市垂直管理部门的政务服务事项应当进入所在地区县（自治县）政务服务中心集中受理、办理。

第二十二条 政务服务部门应当梳理“最多跑一次”事项清单，优化办事系统、简化办事材料、精简办事环节，实现办理一件事“最多跑一次”。

第二十三条 除直接涉及国家安全、生态环境保护和直接关系公民人身健康、重大财产安全的证明事项外，政务服务部门应当在办理行政许可、行政确认、行政给付等事项时，以书面或者电子文本形式将法律法规规定的证明义务和证明内容一次性告知申请人。申请人书面承诺符合办理规定，愿意承担不实承诺的法律责任的，政务服务部门不再要求提供有关证明而依据书面或者电子文本承诺办理相关事项。

第二十四条 对在一定时间内需由两个以上同级部门分别实施的具有关联性的政务服务事项，应当按照“一口受理、同步审查、限时办结”的原则实行并联审批，牵头办理部门由政务服务管理机构组织协调确定，经协调未达成一致意见的由政务服务管理机构指定一个部门牵头组织办理。

第二十五条 政务服务实行限时办结制度。依法仅对申请材料的形式要件进行审核的，应当在审核合格后当场作出办理决定。依法需要对申请材料的实质内容进行审核的，应当在承诺期限内完成审核。政务服务部门承诺的期限应当少于法定期限，其承诺期限为办理政务服务事项的最终期限。

需要听证、招标、拍卖、检验、检测、检疫、评估、鉴定和专家评审等程序的，应在承诺时间内办理。承诺时间在办事指南中明确。

第二十六条 政务服务部门办结申请事项后，对符合条件的，应当依法出具或者送达有关文书、证件；不符合条件的，应当依法出具

或者送达不予办理文书并告知不予办理的理由。

第二十七条 除法律、法规另有规定外，政务服务部门提供政务服务不得收取任何费用。

按照法律、法规规定收取费用的，应当公布事项名称、法定依据和收费标准，并提供便民的缴费方式，使用有效的票据。

第二十八条 政务服务部门应当依托政务服务平台，统一线上线下服务标准。

政务服务部门无正当理由不得限定申请方式。申请人选择线上申请的，合法有效且能够识别身份的电子申请材料与纸质申请材料具有同等法律效力；除法律法规明确要求提供纸质材料外，政务服务部门不得要求申请人再提供纸质材料。申请人选择线下申请的，只需按照办事指南提供一套申请材料，政务服务部门不得要求申请人在线上重复提供。

第二十九条 符合《中华人民共和国电子签名法》规定的电子签名，与手写签名或者盖章具有同等法律效力，政务服务部门应当采纳和认可。

政务服务部门应当使用全市统一的电子印章系统制发的电子印章，加盖电子印章的电子材料合法有效，与纸质材料具有同等法律效力。

第三十条 政务服务部门应当使用全市统一的电子证照系统发放电子证照，电子证照与纸质证照具有同等法律效力，可以作为法定办事依据和归档材料。

第三十一条 政务服务部门应当妥善保管履职过程中产生的电子文件。

除法律、行政法规另有规定外，政务服务部门可以单独采用电子归档形式，真实、完整、安全、可用的电子档案与纸质档案具有同等法律效力。

第三十二条 政务数据资源以共享为原则、不共享为例外。

政务服务部门可以通过政务服务平台实现政务数据互通共享、校

验核对的，不得要求申请人另行提供其他部门已作出的审批结果材料。

第四章　政务服务保障

第三十三条　本市各级人民政府应当将政务服务管理机构及政务服务中心工作经费列入本级财政预算，并在办公场所、人员配备、设施设备、平台运维等方面予以保障。

第三十四条　政务服务部门派驻政务服务中心工作人员受本级政务服务管理机构和政务服务部门双重领导。

政务服务管理机构负责派驻人员日常管理、绩效考核，定期将派驻人员考核结果反馈各政务服务部门。

政务服务部门负责派驻人员业务培训，实行定期轮岗制度。政务服务管理机构反馈的派驻人员考核结果作为晋职晋级、评先评优的重要依据。

第三十五条　国务院规定制式服装部门的政务服务中心窗口工作人员应着制式服装上岗，其他政务服务中心窗口工作人员应统一着装上岗，并提供规范服务、文明服务、热情服务。

第五章　政务服务监督

第三十六条　政务服务管理机构应当会同本级纪委监委机关，对政务服务效能、党风廉政问题实施监督。

政务服务管理机构可以聘请政务服务社会监督员，对政务服务工作效能进行监督。

第三十七条　政务服务管理工作应当健全政务服务“好差评”评价制度，接受公众监督。

政务服务管理机构可以委托第三方机构，对本行政区域政务服务工作开展调查评估。

第三十八条 政务服务管理机构对本级政务服务部门和下级人民政府政务服务工作进行考核，并将考核结果纳入政府年度目标考核。

第三十九条 对违反本办法规定的相关负责人和直接责任人员，由主管机关责令改正；造成不良影响或者重大损失的，依法依规追究其责任；构成犯罪的，移送司法机关依法追究其刑事责任。

第六章 附 则

第四十条 具有行政管理职能的政府派出机构开展政务服务适用本办法。

第四十一条 中央在渝直属机构的政务服务事项进入所在地政务服务中心集中受理、办理的，参照本办法执行。

第四十二条 本办法自公布之日起施行。

重庆市人民政府 令

第 337 号

《重庆市重大行政决策程序规定》已经 2020 年 6 月 15 日市第五届人民政府第 102 次常务会议通过，现予公布，自 2020 年 9 月 1 日起施行。

市长 唐良智

2020 年 7 月 17 日

重庆市重大行政决策程序规定

第一章　总　则

第一条　为了健全重大行政决策机制，规范重大行政决策行为，保证决策质量，提高决策效率，明确决策责任，推进决策科学化、民主化和法治化，根据《中华人民共和国地方各级人民代表大会和地方各级人民政府组织法》和国务院《重大行政决策程序暂行条例》等法律法规，结合本市实际，制定本规定。

第二条　市、区县（自治县）人民政府（以下称决策机关）重大行政决策的作出和调整程序，适用本规定。

第三条　本规定所称重大行政决策是指决策机关在法定权限内对关系本行政区域经济社会发展全局，涉及重大公共利益，与公民、法人或者其他组织利益密切相关的下列事项依法作出的决策：

（一）制定公共服务、市场监管、社会管理、环境保护等方面的重大公共政策和措施；

（二）制定经济和社会发展等方面的重要规划以及其他方面重要的区域规划、专项规划；

（三）制定开发利用、保护重要自然资源和文化资源的重大公共政策和措施；

（四）决定在本行政区域实施的重大公共建设项目、处置重大国有资产；

（五）决定对经济社会发展有重大影响、涉及重大公共利益或者社会公众切身利益的其他重大事项。

重大行政决策事项目录、标准，由决策机关办公厅（室）根据本级人民政府的管理权限，结合本地实际情况组织编制，经决策机关

全体会议或者常务会议审议通过后，报同级党委同意后执行。

决策机关制定的重大行政决策事项目录、标准应当向社会公布，并根据实际情况调整。具体工作由决策机关办公厅（室）负责组织实施。

第四条 法律法规对本规定第三条第一款规定事项的决策程序另有规定的，依照其规定。

以下事项不适用重大行政决策程序有关规定：

（一）制定市人民政府立法计划、拟订地方性法规草案、制定政府规章；

（二）财政政策等宏观调控决策；

（三）突发事件应急处置决策。

第五条 重大行政决策必须坚持和加强党的全面领导，全面贯彻党的路线方针政策和决策部署，发挥党的领导核心作用，把党的领导贯彻到重大行政决策全过程。

第六条 重大行政决策应当坚持科学、民主、依法决策的原则，遵循公众参与、专家论证、风险评估、合法性审查、集体讨论决定等法定程序规定。

第七条 决策机关行政首长代表本级人民政府对重大行政事项行使决策权。

决策机关分管负责人、秘书长（办公室主任）协助行政首长决策。

第八条 决策机关办公厅（室）负责组织安排本级人民政府重大行政决策活动，并提供综合服务。司法行政机关、政府政策研究与发展改革研究等单位，政府参事室、政府决策咨询专家以及政府法律顾问应当为重大行政决策提供法律、政策、专业咨询等相关服务。

第九条 下一级人民政府以及本级人民政府的组成部门、直属机构、办事机构、派出机关、派出机构、法律法规授权的组织及有关单位（以下称决策承办单位），负责承办重大行政决策的调研、方案起草与论证等前期工作。

决策承办单位可以委托专家、专业服务机构等完成专业性工作。

第十条 重大行政决策依法接受本级人民代表大会及其常务委员会的监督，根据法律法规规定属于本级人民代表大会及其常务委员会讨论决定的重大事项范围或者应当在出台前向本级人民代表大会常务委员会报告的，按照有关规定办理。上级行政机关应当加强对下级行政机关重大行政决策的监督。审计机关按照规定对重大行政决策进行监督。

第十一条 决策机关科学、民主、依法决策等情况应当作为考核评价决策机关及其领导人员的重要内容。

第二章 决策草案的形成

第一节 决策启动

第十二条 决策事项建议的启动和确定，由决策机关按照下列规定决定：

（一）重大行政决策事项目录确定的，直接进入决策程序；

（二）决策机关领导人员提出的，交有关单位研究论证后，由决策机关行政首长签发或者作出；

（三）决策机关所属部门或者下一级人民政府按照有关规定经研究论证提出的，报请决策机关分管负责人审核后由行政首长签发或者作出；

（四）人大代表、政协委员通过建议、提案等方式提出，有关主管部门经研究论证认为确有必要的，经决策机关分管负责人审核后报行政首长签发或者作出；

（五）由公民、法人或者其他组织提出书面决策事项建议的，应当说明主要理由及依据，有关主管部门经研究论证认为确有必要的，经决策机关分管负责人审核后报行政首长签发或者作出。

决定启动决策程序的，决策机关应当明确决策承办单位，由决策承办单位负责决策事项的草案拟订等工作。决策事项需要两个以上单

位承办的，应当明确牵头的决策承办单位。

第十三条 决策承办单位应当深入开展调查研究，采取多种形式广泛听取意见和建议。根据需要和相关规定听取有关国家机关、企业事业单位、人民团体、基层组织、社会组织和人大代表、政协委员等的意见，全面、准确掌握决策相关信息，形成决策调研报告，拟订决策草案。对需要进行多方案比较研究或者存在争议经协商不能达成一致意见的，可以拟订两个以上决策备选方案。

第十四条 决策承办单位应当全面梳理与决策事项有关的法律、法规、规章和政策，使决策草案合法合规、与有关政策相衔接。

决策承办单位根据需要对决策事项涉及的人财物投入、资源消耗、环境影响等成本和经济、社会、环境效益进行分析预测。

第二节 公众参与

第十五条 决策承办单位可以采取召开座谈会、书面征求意见、举行听证会、问卷调查、民意调查、向社会公开征求意见、实地走访等多种方式听取意见，但依法不予公开的决策事项除外。

第十六条 决策事项有下列情形之一的，可以举行听证会：

（一）公民、法人、其他组织对决策草案有较大分歧的；

（二）可能影响社会稳定的；

（三）直接涉及公民、法人、其他组织切身利益的；

（四）涉及重大公共利益的。

公开举行听证的，同时适用《重庆市行政决策听证暂行办法》。

第十七条 决策事项以座谈会、实地走访等方式听取意见的，决策承办单位应当听取社会各方面特别是利益相关方的意见和建议。决策事项涉及特定群体利益的，应当充分听取相关人民团体、社会组织以及群众代表的意见建议。

决策事项向社会公开征求意见期限不得少于30日；因情况紧急等需要缩短期限的，公开征求意见时应当予以说明。

第十八条 决策承办单位应当对社会各方面提出的意见进行归类

整理、研究论证，对合理意见应当采纳。意见研究处理情况、理由可以通过信件、电话、电子邮件告知等形式反馈提出意见的单位或者个人。

第三节　专家论证

第十九条　对专业性、技术性较强的决策事项，决策承办单位应当组织专家、专业机构对其合法性、必要性、可行性、科学性和风险可控性等进行论证。

涉及资源配置的决策，应当进行成本效益分析，其结果可以量化的应当量化。

第二十条　市、区县（自治县）人民政府应当建立重大行政决策专家咨询库，实行动态管理。

选择专家、专业机构应当坚持专业性、代表性和中立性。对论证问题存在重大分歧的，持不同意见的各方都应当有代表参加论证。

决策事项承办单位不得选取与重大行政决策事项有直接利害关系的专家、专业机构参加重大行政决策的论证。

第二十一条　参与论证的专家、专业机构应当遵守工作规则，公正、客观、科学地提出论证意见，对涉密信息应当依法履行保密义务。

决策承办单位应当为专家、专业机构提供决策论证所需的材料；不得影响参与论证的专家独立开展论证工作。

第二十二条　专家或者专业机构应当出具签名或者盖章的书面论证意见。召开专家论证会的，应当制作会议记录并由专家本人签名确认。

决策承办单位应当向提出论证意见的专家或者专业机构反馈论证意见的研究处理情况和理由。

第四节　风险评估

第二十三条　决策承办单位或者负责风险评估工作的其他单位应

当组织对可能存在社会稳定、生态环境、公共安全等风险的决策草案进行风险评估。

决策承办单位或者负责风险评估工作的其他单位可以委托社会组织、专业机构等第三方开展风险评估。

第二十四条 风险评估应当制作书面评估报告，说明风险可能存在的具体情形、依据以及理由。

第二十五条 风险评估结论是作出重大行政决策的重要依据。决策承办单位应当根据风险评估结论调整决策草案或者采取防范、降低风险的措施。决策机关认为风险可控的，可以作出决策。

第三章 合法性审查和集体讨论决定

第一节 合法性审查

第二十六条 决策草案提交决策机关集体讨论前，应当由负责合法性审查的部门对下列事项进行合法性审查，并提出书面审查意见：

（一）决策事项是否符合法定权限；

（二）决策草案的形成是否履行相关法定程序；

（三）决策草案内容是否符合有关法律、法规、规章和国家政策的规定；

（四）决策依据适用是否正确；

（五）其他需要进行合法性审查的事项。

决策草案未经合法性审查或者经审查不合法的，不得提交决策机关进行讨论。对国家尚无明确规定的探索性改革决策事项，可以明示法律风险，提交决策机关讨论。

第二十七条 送请合法性审查，决策承办单位应当提供下列材料：

（一）决策草案及其说明，说明中应当包括履行决策法定程序的情况；

（二）经过公众参与的，提交社会公众提出的主要意见及其研究采纳情况；

（三）经过专家或者专业机构论证的，提交相关论证意见及其研究采纳情况；

（四）经过风险评估的，提交风险评估报告等有关材料；

（五）决策承办单位负责合法性审查的部门（机构）合法性审查意见；

（六）有关法律、法规、规章和政策规定，特别是限制性、禁止性规定；

（七）需要报送的其他材料。

在合法性审查过程中，决策机关负责合法性审查的部门应当组织政府法律顾问、公职律师提出法律意见和建议，可以要求决策承办单位补充提交相关材料或者有关单位协助审查。对提供的材料不符合要求的，负责合法性审查的部门可以退回决策承办单位。

第二十八条 送请合法性审查，应当保证必要的审查时间，一般不少于7个工作日。

第二节 集体讨论决定和决策公布

第二十九条 决策草案由决策机关全体会议或者常务会议审议决定。

决策承办单位应当提交本规定第二十七条第一款规定的材料以及决策机关负责合法性审查的部门作出的合法性审查意见书。决策草案涉及市场主体经济活动的，还应当提供进行公平竞争审查的有关材料。

决策机关办公厅（室）收到前款材料之后按规定程序提请行政首长安排决策机关全体会议或者常务会议审议；认为暂不能提交审议的，应当退回决策承办单位并说明理由。

第三十条 决策草案应当经决策机关常务会议或者全体会议讨论。决策机关行政首长在集体讨论的基础上作出决定。

讨论决策草案，会议组成人员应当充分发表意见，行政首长最后发表意见。行政首长拟作出的决定与会议组成人员多数人的意见不一致的，应当在会上说明理由。

集体讨论决定情况应当如实记录，不同意见应当如实载明。

第三十一条 重大行政决策出台前应当按照规定向同级党委请示报告。

第三十二条 决策机关应当通过本级人民政府公报和政府网站以及在本行政区域内发行的报纸等途径及时公布重大行政决策。对社会公众普遍关心或者专业性、技术性较强的重大行政决策，决策机关或者决策承办单位应当说明公众意见、专家论证意见的采纳情况，通过新闻发布会、接受访谈等方式进行宣传解读。依法不予公开的除外。

第四章 决策执行和调整

第三十三条 决策机关办公厅（室）应当对重大行政决策进行工作任务责任分解，明确决策执行单位和工作要求，开展决策执行的检查、督办、考核等工作，及时向决策机关报告督查情况。

第三十四条 决策执行单位应当依法全面、及时、正确执行重大行政决策，并向决策机关报告执行情况。

决策执行单位发现重大行政决策存在问题、客观情况发生重大变化或者决策执行中发生不可抗力等严重影响决策目标实现的，应当及时报告决策机关，提出停止执行、暂缓执行或者修正决策的建议。

公民、法人或者其他组织认为重大行政决策及其实施存在问题并提出意见建议的，决策机关或者决策执行单位应当研究处理。

第三十五条 决策机关应当跟踪决策执行情况。决策时所依据的客观情况发生重大变化或者社会各方面对决策执行提出较多意见以及决策实施后明显未达到预期效果的，决策机关认为必要的可以依法组织决策后评估，并确定承担评估具体工作的单位。

委托社会组织、专业机构等进行决策后评估的，应当选取决策制

定过程中未承担主要论证和评估工作的第三方进行。

开展决策后评估，应当注重听取社会公众的意见，吸收人大代表、政协委员、人民团体、基层组织、社会组织参与评估。

决策后评估结果应当作为调整重大行政决策的重要依据。

第三十六条 依法作出的重大行政决策，未经法定程序不得随意变更或者停止执行；执行中出现本规定第三十四条第二款、第三款规定的情形、情况紧急的，决策机关行政首长可以先决定中止执行；需要作出重大调整的，应当依照本规定履行相关法定程序。

依法对重大行政决策作出变更或者停止执行的，决策机关和决策执行单位应当采取措施尽量避免或者减少不利影响。

第三十七条 决策机关办公厅（室）、决策承办单位、审查部门、决策执行单位等应当按照职责分工，将履行决策程序形成的记录、材料及时完整归档，依法规范管理。

归档的记录、材料包括本规定第二十九条第二款规定的报送材料，决策机关会议纪要、会议专项记录以及决策执行过程中形成的有关材料。

第五章 法律责任

第三十八条 决策机关违反本规定的，由上一级行政机关责令改正，对决策机关行政首长、负有责任的其他领导人员和直接责任人员依法追究责任。

对违反本规定造成的决策严重失误或者依法应该及时作出决策而久拖不决，造成重大损失、恶劣影响的，依法追究行政首长、负有责任的其他领导人员和直接责任人员的法律责任。

决策机关集体讨论决策草案时，有关人员对严重失误的决策表示不同意见的，按照规定减免责任。

第三十九条 决策承办单位或者承担决策有关工作的单位未按照本规定履行决策程序或者履行决策程序时失职渎职、弄虚作假的，由

决策机关责令改正，对负有责任的领导人员和直接责任人员依法追究责任。

第四十条 决策执行单位违反本规定，拒不执行、推诿执行、拖延执行重大行政决策，或者对执行中发现的重大问题瞒报、谎报或者漏报的，由决策机关责令改正，对负有责任的领导人员和直接责任人员依法追究责任。

第四十一条 承担论证评估工作的专家、专业机构、社会组织等违反职业道德或者法律、法规、规章规定的，由有关部门予以通报批评、责令限期整改；造成严重后果的，取消评估资格、承担相应责任。

第四十二条 建立重大行政决策责任追究协作机制，决策机关应当及时向纪检监察机关、司法机关移送重大行政决策违纪违法问题线索。

第六章 附 则

第四十三条 本规定由决策机关办公厅（室）负责组织实施，并可以依据本规定制定相应的配套办法。

第四十四条 市、区县（自治县）人民政府的工作部门重大行政决策的作出和调整程序参照本规定执行。

乡镇人民政府、街道办事处重大行政决策的作出和调整程序参照本规定执行。

第四十五条 本规定自2020年9月1日起施行。《重庆市政府重大决策程序规定》（重庆市人民政府令189号）同时废止。

人力资源和社会保障部　财政部
关于进一步加强人力资源社会保障窗口单位经办队伍建设的意见

人社部发〔2019〕13号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局）：

各级人力资源社会保障部门所属的公共就业人才服务、社保服务、劳动监察、调解仲裁、12333电话咨询服务等窗口单位经办队伍，是人力资源和社会保障政策的具体执行者和公共服务的一线提供者。近年来，人力资源社会保障窗口单位经办队伍建设取得明显成效，但与深化“放管服”改革、推进审批服务便民化等要求相比，仍存在力量薄弱、能力不足、队伍不稳、保障不健全等问题。为进一步加强人力资源社会保障窗口单位经办队伍建设，打造群众满意的人力资源社会保障服务，现提出以下意见。

一、合理配置人员

（一）统筹用好编制内资源。结合人力资源社会保障各类服务的业务内容、服务半径、服务人口等因素，统筹服务设施布局和共建共享，合理确定工作人员数量。通过经办力量下沉、编制内人员调剂等方式，充实窗口单位经办队伍。建立窗口单位从事行政管理和后台服务的在编人员到窗口一线轮岗制度。定期选派经验丰富的优秀干部到窗口一线锻炼。县级以上人力资源社会保障部门新录（聘）用公务员及事业单位工作人员试用期满后，原则上应到窗口一线锻炼、挂职或轮岗半年以上。

（二）拓宽人员供给渠道。通过购买基层社会管理和公共服务、设立社区服务岗、纳入“三支一扶”基层服务项目等方式，扩大人

力资源社会保障窗口单位公共服务人员供给。支持各地人力资源社会保障部门通过政府购买社会服务等方式，推动基本人力资源社会保障公共服务提供主体多元化、提供方式多样化。把好人员“入口关”，优先招用思想品质好、服务意识强、具备一定专业知识和沟通能力的人员，优化窗口单位经办队伍年龄和专业结构。

二、提升服务能力

（三）建立常态化培训机制。将窗口单位经办队伍培训纳入各级人力资源社会保障部门年度培训计划，逐级开展培训，确保经办人员每年度参加不少于5天的专项培训。窗口单位新招用人员须岗前培训合格后上岗。将行风建设作为全国市县人力资源社会保障局长示范培训班的重要内容，各类业务培训班也要增加行风建设培训内容。鼓励地方举办窗口单位负责人示范培训班，鼓励对口援助省市开展窗口单位经办人员业务交流培训。

（四）提升培训质量。充分发挥人力资源社会保障系统培训机构、干部在线培训平台等作用，科学设计培训课程，制定培训规范，突出思想政治、政策法规、业务经办、服务意识、岗位纪律、应急处理等内容。适应“互联网+人社”和“一网、一门、一次”改革需要，大力开展信息化应用等培训。采取集中培训、岗位轮训、实践带教等方式，增强培训的针对性实效性。

（五）广泛开展练兵比武。组织开展多种形式的岗位练兵和技能比武活动，以比促练、以练促用。结合“一窗受理、集成服务”的要求，科学确定比武范围和内容，推动实现人员全覆盖、业务全覆盖。通过考政策运用能力、评业务操作能力、测“全科”受理能力，激发窗口单位经办人员学政策、钻业务、练技能、强服务的积极性和主动性，培养一批业务精、技能强、能力优的服务标兵和全能型选手。

三、规范服务行为

（六）推进服务标准化建设。健全人力资源社会保障公共服务标准体系，抓好标准贯彻落实，逐步打造名称统一、标识统一、柜台统

一、着装统一的窗口服务品牌。合理划分窗口单位功能区域，实现同类窗口合并和功能重组。大力推行综合柜员制，实行一窗受理、一窗通办。优化服务流程，切实减环节、减材料、减时限，主动向社会公开服务清单、办事指南和标准化工作规程，为企业和群众办事提供清晰指引。窗口单位经办人员在履职期间应统一着工作服，工作服制作应本着简洁、大方、节约的原则，相关要求和标准可参照当地政务服务机构有关规定执行，所需经费纳入同级财政预算。

（七）严格工作纪律。窗口单位经办人员要严格按照岗位职责和工作流程，规范服务、文明服务、热情服务，全面落实“五制”“四公开”“三亮明”。加强对经办人员的警示教育和日常管理，工作时间不得从事与本职工作无关事宜，无特殊原因不得空岗。建立负责人值班巡查制度，结合业务办理需要对窗口单位负责人、部门主管、一线经办人员合理授权，应急处置突发事件。

（八）完善考核机制。完善窗口单位检查考核办法，注重工作实绩考核，避免简单以留痕多少评判工作好坏，避免刚安排就检查、刚部署就考核。健全窗口单位经办人员考核机制，突出对服务意识、服务能力、服务成效的考核，对经办人员在服务中出现的失误和问题要综合分析、公正处理。合理安排对窗口单位监督检查、索要材料报表的总量和频次，加大同类事项合并力度，使窗口单位经办人员从无谓事务中解脱出来，把更多时间用在抓工作落实和服务群众上。

四、完善保障措施

（九）改善硬件条件。结合政务服务窗口单位建设情况，统筹加大对人力资源社会保障窗口单位服务场所、服务设施等投入力度。落实公共就业人才服务机构提供流动人员人事档案基本公共服务所需经费，明确档案库房建设标准，加大建设力度。按照公务用车管理规定，保证劳动保障监察行政执法、基本公共服务所需用车。落实好人力资源社会保障部、财政部等部门加强劳动保障监察执法能力建设、推进 12333 发展促进人力资源社会保障公共服务便民化等政策措施。

（十）提升信息化水平。全面实施“互联网+人社”行动计划，

大力推广网上服务、移动服务、电话服务、自助服务等形式，推动业务协同、数据共享、一网通办、一卡通办，加快形成线上办事为主、实体办事为辅、自助办事为补的经办服务新格局，在有效分流实体窗口工作量的同时，让群众“少跑”、“不跑”，不断提升服务效能。

（十一）保障工资待遇。结合事业单位实施绩效工资制度，推进工资收入与工作任务和绩效挂钩，保障窗口单位经办人员合理工资待遇。根据国家政策规定，保障劳动保障监察员、劳动人事争议仲裁员工资待遇。落实《人力资源社会保障部中央机构编制委员会办公室财政部关于加强劳动人事争议处理效能建设的意见》（人社部发〔2012〕13号），有条件的地区要逐步提高专兼职仲裁员办案补助标准。

（十二）拓展发展空间。将窗口单位作为培养、锻炼、选拔人才的重要阵地，在评比表彰、晋级晋职、绩效工资分配等方面向窗口单位及其经办人员倾斜。对业务精湛、作风优良的编外人员，在本单位公开招录（聘）时同等条件下优先录（聘）用。对服务期满考核合格的“三支一扶”基层服务项目人员，在服务单位编制内新增工作人员时可择优考核录用。

（十三）注重人文关怀。落实带薪休假、健康体检、慰问帮困等制度，帮助解决实际困难，增强经办人员的归属感、获得感。窗口单位要通过设立休息室、举办文体活动、开展谈心谈话等，为经办人员释压减负，有条件的可以邀请专业力量开展心理疏导。健全容错免责机制，支持窗口单位经办人员尽职履职、担当作为。对窗口单位经办人员受到的投诉举报，要及时核实情况，对举报不实的，应予以澄清，消除顾虑。

五、抓好组织实施

（十四）加强组织领导。各级人力资源社会保障部门要将窗口单位经办队伍建设作为系统行风建设的基础性工作，明确具体措施，层层压实责任，抓好任务落实，及时报告工作中存在的问题。加强对窗口单位党建工作的指导，有效发挥基层党组织战斗堡垒作用。加强经

费保障，各级财政部门要统筹考虑辖区内服务人口、服务现状和实际需求，合理安排人力资源社会保障窗口单位所需经费。

（十五）注重典型示范。及时总结各地加强窗口单位经办队伍建设的有效做法，形成一批可复制、可推广的典型经验。开展“人社服务标兵”主题宣传活动，发现、培养和树立一批爱岗敬业、群众认可、业内公认、有社会影响力的先进典型，发挥示范带动作用。

（十六）强化服务监督。开通服务监督电话、意见箱等直接投诉渠道，落实服务场景实时监控、服务满意度评价、网络舆情研判等措施，加大调研暗访力度，推广特约监督员制度，及时发现服务中存在的短板和问题。完善问题整改、问责追责工作机制，不断提升窗口单位服务质量。

人力资源和社会保障部
财　　政　　部
2019 年 1 月 17 日

人力资源和社会保障部
关于取消部分规范性文件设定的证明材料的决定

人社部发〔2019〕20 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为贯彻落实党中央、国务院关于减证便民、优化服务的决策部署，根据《国务院办公厅关于做好证明事项清理工作的通知》（国办发〔2018〕47 号）要求，人力资源社会保障部对现行有效的人力资

源社会保障规范性文件设定的证明材料进行了清理。根据有关规定，决定取消 73 项由规范性文件设定的证明材料（见附件），现予以公布。相关证明材料自本决定公布之日起取消。

附件：取消的规范性文件设定的证明材料目录

人力资源和社会保障部

2019 年 3 月 4 日

附件

取消的规范性文件设定的证明材料目录

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
1	考核场地及设施设备证明材料	职业技能鉴定机构设立备案申请	《劳动部关于颁发<职业技能鉴定规定>的通知》（劳部发〔1993〕134 号）	改为申请人书面承诺。
2	管理人员、考评人员情况及资格证明材料	职业技能鉴定机构设立备案申请	《劳动部关于颁发<职业技能鉴定规定>的通知》（劳部发〔1993〕134 号）	改为申请人书面承诺。
3	身份证明	申报职业技能鉴定	《劳动部关于颁发<职业技能鉴定规定>的通知》（劳部发〔1993〕134 号）	可通过政府部门内部或部门间核查、网络核验的，不再要求提交；暂无法核查、核验的，暂时仍按原规定执行。
4	结业证书	申报职业技能鉴定	《劳动部关于颁发<职业技能鉴定规定>的通知》（劳部发〔1993〕134 号）	不再提交。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
5	职业资格证书	申报职业技能鉴定	《劳动部关于颁发<职业技能鉴定规定>的通知》（劳部发〔1993〕134号）；《人力资源社会保障部办公厅关于印发<国家职业技能标准编制技术规程（2018年版）>的通知》（人社厅发〔2018〕26号）	可通过网络核验的，不再要求提交；暂无法通过网络核验的，暂时仍按原规定执行。
6	毕业证书	申报职业技能鉴定	《劳动部关于颁发<职业技能鉴定规定>的通知》（劳部发〔1993〕134号）；《人力资源社会保障部办公厅关于印发<国家职业技能标准编制技术规程（2018年版）>的通知》（人社厅发〔2018〕26号）	可通过政府部门内部或部门间核查、网络核验的，不再要求提交；暂无法核查、核验的，暂时仍按原规定执行。
7	预备技师证书	申报职业技能鉴定	《劳动部关于颁发<职业技能鉴定规定>的通知》（劳部发〔1993〕134号）；《人力资源社会保障部办公厅关于印发<国家职业技能标准编制技术规程（2018年版）>的通知》（人社厅发〔2018〕26号）	可通过部门内部核查或网络核验的，不再要求提交；暂无法核查、核验的，暂时仍按原规定执行。
8	工作经历证明	申报职业技能鉴定	《劳动部关于颁发<职业技能鉴定规定>的通知》（劳部发〔1993〕134号）；《人力资源社会保障部办公厅关于印发<国家职业技能标准编制技术规程（2018年版）>的通知》（人社厅发〔2018〕26号）	改为申请人书面承诺。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
9	身份证复印件	申请补发技能人员职业资格证书	《关于职业资格证书改版及核发管理工作有关问题的通知》（人社厅发〔2009〕137号）	可通过网络核验的，不再要求提交；暂无法通过网络核验的，暂时仍按原规定执行。
10	证书遗失作废的登报声明	申请补发技能人员职业资格证书	《关于职业资格证书改版及核发管理工作有关问题的通知》（人社厅发〔2009〕137号）	不再提交。
11	身份证件	申请更正职业资格证书信息	《关于做好职业资格证书查询系统建设工作的通知》（人社厅发〔2009〕44号）	可通过政府部门内部或部门间核查、网络核验的，不再要求提交；暂无法通过核查、核验的，暂时仍按原规定执行。
12	申请更正信息的证明材料	申请更正职业资格证书信息	《关于做好职业资格证书查询系统建设工作的通知》（人社厅发〔2009〕44号）	可通过政府部门内部或部门间核查、网络核验的，不再要求提交；暂无法通过核查、核验的，暂时仍按原规定执行。
13	享受国务院政府特殊津贴的证明	申请高技能人才评选表彰	《人力资源社会保障部关于开展第十四届高技能人才评选表彰活动的通知》（人社部函〔2018〕13号）	通过部门内部核查或网络核验。
14	获得全国技术能手的证明	申请高技能人才评选表彰	《人力资源社会保障部关于开展第十四届高技能人才评选表彰活动的通知》（人社部函〔2018〕13号）	通过网络核验。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
15	职业资格证书	申请高技能人才评选表彰	《人力资源社会保障部关于开展第十四届高技能人才评选表彰活动的通知》（人社部函〔2018〕13号）	可通过网络核验的，不再要求提交；暂无法通过网络核验的，暂时仍按原规定执行。
16	职业资格证书	申办国家级技能大师工作室建设项目	《人力资源社会保障部 财政部关于深入推进国家高技能人才振兴计划的通知》（人社部发〔2016〕74号）	可通过网络核验的，不再要求提交；暂无法通过网络核验的，暂时仍按原规定执行。
17	获得中华技能大奖的证明	申办国家级技能大师工作室建设项目	《人力资源社会保障部 财政部关于深入推进国家高技能人才振兴计划的通知》（人社部发〔2016〕74号）	通过网络核验。
18	获得全国技术能手的证明	申办国家级技能大师工作室建设项目	《人力资源社会保障部 财政部关于深入推进国家高技能人才振兴计划的通知》（人社部发〔2016〕74号）	通过网络核验。
19	享受国务院政府特殊津贴的证明	申办国家级技能大师工作室建设项目	《人力资源社会保障部 财政部关于深入推进国家高技能人才振兴计划的通知》（人社部发〔2016〕74号）	通过部门内部核查或网络核验。
20	职业资格证书	申请高技能人才享受国务院政府特殊津贴	《人力资源社会保障部关于开展2018年享受政府特殊津贴人员选拔工作的通知》（人社部函〔2018〕9号）	可通过网络核验的，不再要求提交；暂无法通过网络核验的，暂时仍按原规定执行。
21	设置竞赛项目依据的国家职业（技能）标准	申报中国技能大赛	《关于进一步加强职业技能竞赛管理工作的通知》（劳社部发〔2000〕6号）	通过部门内部核查。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
22	职工身份证明	职业技能竞赛获奖选手奖励申报	《关于进一步加强职业技能竞赛管理工作的通知》（劳社部发〔2000〕6号）	改由赛事主办单位或参赛单位作出承诺。
23	职业资格证书	申报世界技能大赛技术指导专家	《世界技能大赛参赛管理暂行办法》（人社部发〔2013〕28号）	改为网络核验或报送单位作出承诺。
24	身份证复印件	境外就业和对外劳务合作人员申请换发技能人员职业资格证书	《关于职业资格证书改版及核发管理工作有关问题的通知》（人社厅发〔2009〕137号）；《人力资源社会保障部办公厅关于进一步做好技能人员职业资格证书发放管理有关工作的通知》（人社厅发〔2018〕42号）	不再提交。
25	护照复印件	境外就业和对外劳务合作人员申请换发技能人员职业资格证书	《关于职业资格证书改版及核发管理工作有关问题的通知》（人社厅发〔2009〕137号）；《人力资源社会保障部办公厅关于进一步做好技能人员职业资格证书发放管理有关工作的通知》（人社厅发〔2018〕42号）	不再提交。
26	职业技能鉴定许可证	申请职业技能鉴定机构质量管理体系认证	《关于扩大职业技能鉴定机构质量管理体系认证试点工作的通知》（劳社厅函〔2005〕132号）	不再提交。
27	教师资格证明	申请设立技工学校审批	《人力资源社会保障部关于做好技工院校审批管理工作的通知》（人社部发〔2012〕63号）	可通过网络核验的，不再要求提交；暂无法通过网络核验的，暂时仍按原规定执行。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
28	高技能领军人才取得的荣誉证书	为高技能领军人才设立服务窗口，提出相关服务申请	《人力资源社会保障部关于贯彻落实<关于提高技术工人待遇的意见>精神的通知》（人社部发〔2018〕24号）；《人力资源社会保障部关于印发<技能人才队伍建设工作实施方案（2018—2020年）>的通知》（人社部发〔2018〕65号）	通过网络核验。
29	职业资格证书	为高技能领军人才设立服务窗口，提出相关服务申请	《人力资源社会保障部关于贯彻落实<关于提高技术工人待遇的意见>精神的通知》（人社部发〔2018〕24号）；《人力资源社会保障部关于印发<技能人才队伍建设工作实施方案（2018—2020年）>的通知》（人社部发〔2018〕65号）	可通过网络核验的，不再要求提交；暂无法通过网络核验的，暂时仍按原规定执行。
30	居民身份证原件及复印件	办理工伤登记	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	通过部门内部核查。
31	认定工伤决定书	办理工伤登记	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	通过部门内部核查。
32	工伤职工停工留薪期确认通知	办理工伤登记	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	通过部门内部核查。
33	停工留薪期内因工伤导致死亡的，提供居民死亡医学证明书或其他死亡证明材料	办理工伤登记	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	通过部门内部核查。
34	用人单位意见	工伤康复治疗期延长申请	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	不再提交。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
35	《工伤认定决定书》原件和复印件，或者其他确认工伤的文件	辅助器具更换申请	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	通过部门内部核查。
36	《人力资源和社会保障部关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）第六十六条第（四）项：省、自治区、直辖市经办机构规定的其他证件和资料	辅助器具配置（更换）费用申报	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	不再提交。
37	认定工伤决定书（包括用人单位拒不支付工伤待遇申请先行支付、涉及第三人责任申请先行支付）	先行支付申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	通过部门内部核查。
38	未依法缴纳工伤保险费的用人单位，需提供：社会保险登记证、工伤保险实缴清单	先行支付申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	通过部门内部核查。
39	用人单位拒不支付工伤待遇，工伤职工或近亲属需提供：社会保险行政部门出具的用人单位拒不支付证明材料	先行支付申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	不再提交。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
40	《人力资源和社会保障部关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）第七十五条第二款第（五）项：省、自治区、直辖市经办机构规定的其他资料	先行支付申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	不再提交。
41	涉及第三人责任申请先行支付的：对肇事逃逸、暴力伤害等无法确定第三人的，需提供公安机关出具的证明材料	先行支付申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	不再提交。
42	涉及第三人责任申请先行支付的：由社会保险行政部门提供的第三人不予支付的证明材料	先行支付申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	不再提交。
43	涉及第三人责任申请先行支付的：由职工基本医疗保险先行支付的情况材料	先行支付申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	不再提交。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
44	《人力资源和社会保障部关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）第七十六条第（七）项：省、自治区、直辖市经办机构规定的其他资料	先行支付申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	不再提交。
45	劳动能力鉴定结论书	劳动能力鉴定登记	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	通过部门内部核查。
46	《人力资源和社会保障部关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）第五十五条第（二）项：省、自治区、直辖市经办机构规定的其他证件和资料	劳动能力鉴定登记	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	不再提交。
47	劳动能力鉴定结论	一次性工伤医疗补助金申请	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	通过部门内部核查。
48	劳动能力鉴定结论	伤残待遇申领（伤残津贴、一次性伤残补助金、生活护理费）	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）	通过部门内部核查。
49	开户银行许可证复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办数据信息采集导入	《人力资源社会保障部关于印发<机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程>的通知》（人社部发〔2015〕32号）	中央国家机关事业单位养老保险业务经办，不再提交。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
50	机构类型、组织机构代码变更：中华人民共和国组织机构代码证或注册登记代码证复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办单位信息变更	《人力资源社会保障部关于印发<机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程>的通知》（人社部发〔2015〕32号）	中央国家机关事业单位养老保险业务经办，网上办理后即时生效，不再要求提供纸质材料。
51	法人变更：新的单位法定代表人或负责人的任职文件或事业单位法人证书复印件及其居民身份证复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办单位信息变更	《人力资源社会保障部关于印发<机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程>的通知》（人社部发〔2015〕32号）	中央国家机关事业单位养老保险业务经办，网上办理后即时生效，不再要求提供纸质材料。
52	主管部门、编制人数、单位性质、经费来源变更：有关部门批复的变更文件复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办单位信息变更	《人力资源社会保障部关于印发<机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程>的通知》（人社部发〔2015〕32号）	中央国家机关事业单位养老保险业务经办，网上办理后即时生效，不再要求提供纸质材料。
53	单位银行账号变更：开户银行许可证复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办单位信息变更	《人力资源社会保障部关于印发<机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程>的通知》（人社部发〔2015〕32号）	中央国家机关事业单位养老保险业务经办，不再提交。
54	身份证件等相关证明材料	中央国家机关事业单位养老保险业务经办人员信息变更	《人力资源社会保障部关于印发<机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程>的通知》（人社部发〔2015〕32号）	中央国家机关事业单位养老保险业务经办，网上办理后即时生效，不再要求提供纸质材料。
55	工作调动人员：人事（组织）部门调动手续复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办人员暂停缴费办理	《人力资源社会保障部关于印发<机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程>的通知》（人社部发〔2015〕32号）	中央国家机关事业单位养老保险业务经办，网上办理后即时生效，不再要求提供纸质材料。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
56	辞职、解除合同人员：解除合同证明或辞职开除手续复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办人员暂停缴费办理	《人力资源社会保障部关于印发<机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程>的通知》（人社部发〔2015〕32号）	中央国家机关事业单位养老保险业务经办，网上办理后即时生效，不再要求提供纸质材料。
57	判刑、失踪人员：党政处理文件复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办人员暂停缴费办理	《人力资源社会保障部关于印发<机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程>的通知》（人社部发〔2015〕32号）	中央国家机关事业单位养老保险业务经办，网上办理后即时生效，不再要求提供纸质材料。
58	统筹内调入人员：人事（组织）部门正式录用通知书、调令、任职文件或事业单位聘用合同等复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办人员恢复缴费办理	《人力资源社会保障部关于印发<机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程>的通知》（人社部发〔2015〕32号）	中央国家机关事业单位养老保险业务经办，网上办理后即时生效，不再要求提供纸质材料。
59	工资关系或工资审批文件复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办人员恢复缴费办理	《人力资源社会保障部关于印发<机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程>的通知》（人社部发〔2015〕32号）	中央国家机关事业单位养老保险业务经办，网上办理后即时生效，不再要求提供纸质材料。
60	判刑、失踪等原因解除人员：党政处理文件复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办人员恢复缴费办理	《人力资源社会保障部关于印发<机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程>的通知》（人社部发〔2015〕32号）	中央国家机关事业单位养老保险业务经办，网上办理后即时生效，不再要求提供纸质材料。
61	参保人员居民身份证复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办退休人员信息变更	《在京中央国家机关事业单位养老保险业务操作规范》	不再提交。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
62	其他人员根据实际情况提供相关文件复印件	中央国家机关事业单位养老保险业务经办办理定期待遇暂停	《在京中央国家机关事业单位养老保险业务操作规范》；《中央国家机关养老保险网上经办系统用户操作手册》	不再提交，改为定期待遇暂停情况说明。
63	《在京中央国家机关事业单位养老保险参保人员信息变更表》以外的其他相关材料	中央国家机关事业单位养老保险业务经办退休人员发放方式变更办理	《在京中央国家机关事业单位养老保险业务操作规范》	不再提交。
64	学历证明	专业技术人员资格考试资格审核	我部及有关考试行业主管部门联合印发的各项职业资格制度暂行规定中关于应试人员报考条件的规定	试行告知承诺制办理。
65	从事相关专业工作年限证明	专业技术人员资格考试资格审核	我部及有关考试行业主管部门联合印发的各项职业资格制度暂行规定中关于应试人员报考条件的规定	试行告知承诺制办理。
66	企业营业执照复印件	社会保障卡芯片备案	《关于印发“中华人民共和国社会保障卡”管理办法的通知》（人社部发〔2011〕47号）、《人力资源社会保障部办公厅关于印发<社会保障卡芯片备案管理办法>的通知》（人社厅发〔2015〕109号）	通过政府部门内部或部门间核查、网络核验。
67	集成电路设计企业认定证书	社会保障卡芯片备案	《关于印发“中华人民共和国社会保障卡”管理办法的通知》（人社部发〔2011〕47号）、《人力资源社会保障部办公厅关于印发<社会保障卡芯片备案管理办法>的通知》（人社厅发〔2015〕109号）	不再提交。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
68	商用密码产品销售许可证	社会保障卡芯片备案	《关于印发“中华人民共和国社会保障卡”管理办法的通知》（人社部发〔2011〕47号）、《人力资源社会保障部办公厅关于印发<社会保障卡芯片备案管理办法>的通知》（人社厅发〔2015〕109号）	不再提交。
69	商用密码产品生产定点单位证书	社会保障卡芯片备案	《关于印发“中华人民共和国社会保障卡”管理办法的通知》（人社部发〔2011〕47号）、《人力资源社会保障部办公厅关于印发<社会保障卡芯片备案管理办法>的通知》（人社厅发〔2015〕109号）	不再提交。
70	备案产品EAL4+产品安全资质证书	社会保障卡芯片备案	《关于印发“中华人民共和国社会保障卡”管理办法的通知》（人社部发〔2011〕47号）、《人力资源社会保障部办公厅关于印发<社会保障卡芯片备案管理办法>的通知》（人社厅发〔2015〕109号）	通过政府部门内部或部门间核查、网络核验。
71	ISO质量体系认证证书	社会保障卡芯片备案	《关于印发“中华人民共和国社会保障卡”管理办法的通知》（人社部发〔2011〕47号）、《人力资源社会保障部办公厅关于印发<社会保障卡芯片备案管理办法>的通知》（人社厅发〔2015〕109号）	通过政府部门内部或部门间核查、网络核验。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
72	企业营业执照复印件	社会保障 PSAM 卡销售备案	《人力资源社会保障部办公厅关于印发<社会保障 PSAM 卡销售备案管理办法>的通知》（人社厅发〔2015〕110 号）	通过政府部门内部或部门间核查、网络核验。
73	商用密码产品销售许可证	社会保障 PSAM 卡销售备案	《人力资源社会保障部办公厅关于印发<社会保障 PSAM 卡销售备案管理办法>的通知》（人社厅发〔2015〕110 号）	不再提交。

人力资源和社会保障部关于第二批取消部分规章规范性文件设定的证明材料的决定

人社部发〔2019〕115 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

根据《国务院办公厅关于做好证明事项清理工作的通知》（国办发〔2018〕47 号）要求，为进一步减证便民、优化服务，不断提升群众企业办事便利度和满意度，人力资源社会保障部决定再取消 42 项由规章、规范性文件设定的证明材料（见附件），现予以公布。相关证明材料自本决定公布之日起取消。

附件：1. 部门规章设定的证明材料取消清单

2. 规范性文件设定的证明材料取消清单

人力资源社会保障部

2019 年 10 月 28 日

附件 1

部门规章设定的证明材料取消清单

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
1	工作人员的学历证明	办理人力资源服务许可，开展业务备案，变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动，设立分支机构	《人才市场管理规定》（2001年9月11日人事部、国家工商行政管理总局令第1号2005年3月22日第一次修订2015年4月30日第二次修订）第六条第二项、第七条第一款。	通过网上核查或根据申请人的身份证信息直接查询。
2	失业保险缴费情况证明	申领失业保险金	《失业保险金申领发放办法》（2000年10月26日劳动和社会保障部令第8号2018年12月14日修订）第五条。	通过部门内部核查。
3	工作期间，突发疾病抢救证明	申请工伤认定	《工伤认定办法》（2010年12月31日人力资源社会保障部令第8号）第六条第二项。	不再提交。
4	工伤职工的居民身份证或者社会保障卡等其他有效身份证明复印件	工伤职工劳动能力复查鉴定申请	《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》（2014年2月20日人力资源社会保障部、国家卫生计生委令第21号2018年12月14日修订）第十七条、第十九条。	提交原件即可。
5	《工伤认定决定书》原件和复印件	工伤职工劳动能力复查鉴定申请	《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》（2014年2月20日人力资源社会保障部、国家卫生计生委令第21号2018年12月14日修订）第十七条、第十九条。	通过部门内部核查。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
6	劳动能力鉴定委员会规定和要求的其他材料	工伤职工劳动能力复查鉴定申请	《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》（2014年2月20日人力资源社会保障部、国家卫生计生委令第21号 2018年12月14日修订）第十七条、第十九条。	不再提交。
7	工亡职工配偶未再婚证明	供养亲属抚恤金申领	《因工死亡职工供养亲属范围规定》（2003年9月23日 劳动和社会保障部令第18号）第四条第三项。	改为告知承诺制，通过部门间数据共享核查。
8	工亡职工供养亲属健在证明	供养亲属抚恤金申领	《因工死亡职工供养亲属范围规定》（2003年9月23日 劳动和社会保障部令第18号）第四条第五项。	改为告知承诺制，通过部门间数据共享核查。
9	企业营业执照、批准成立证件或其他核准执业证件	企业办理社会保险登记	《社会保险登记管理暂行办法》（1999年3月19日劳动和社会保障部令第1号）第七条第一项。	按照“五证合一”改革要求，与市场监管部门实现企业开办事项业务协同，通过部门间数据共享核查。《社会保险登记管理暂行办法》已于2019年4月28日公布废止。
10	企业组织机构统一代码证书	企业办理社会保险登记	《社会保险登记管理暂行办法》（1999年3月19日劳动和社会保障部令第1号）第七条第二项。	按照“五证合一”改革要求，与市场监管部门实现企业开办事项业务协同，通过部门间数据共享核查。《社会保险登记管理暂行办法》已于2019年4月28日公布废止。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
11	企业信息变更证明	企业办理社会保险变更登记	《社会保险登记管理暂行办法》（1999年3月19日劳动和社会保障部令第1号）第十条第二项。	按照“五证合一”改革要求，与市场监管部门实现企业开办事项业务协同，通过部门间数据共享核查。《社会保险登记管理暂行办法》已于2019年4月28日公布废止。
12	营业执照复印件、法定代表人身份证复印件、开户许可证复印件、劳动合同备案证明、职工身份证复印件	企业职工养老保险单位新参保申报、职工基本信息变更	《社会保险费申报缴纳管理规定》（2013年9月26日 人力资源社会保障部令第20号）第四条。	按照“五证合一”改革要求，与市场监管部门实现企业开办事项业务协同，通过部门间数据共享核查；同时，企业可通过网上平台自助填报有关信息。
13	社会保险登记证	单位社会保险注销登记	《社会保险登记管理暂行办法》（1999年3月19日劳动和社会保障部令第1号）有关规定。	不再办理社会保险登记证，通过社保经办系统可核查单位注册社保账户信息。《社会保险登记管理暂行办法》已于2019年4月28日公布废止。
14	企业营业执照复印件	集体合同报送审查	《集体合同规定》（2004年1月20日 劳动和社会保障部令第22号）第四十二条。	改为告知承诺制或部门间信息共享。
15	工会社团法人证明材料	集体合同报送审查	《集体合同规定》（2004年1月20日 劳动和社会保障部令第22号）第四十二条。	改为告知承诺制。

附件 2

规范性文件设定的证明材料取消清单

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
1	职业资格证书原件	申请更正技能人员职业资格证书信息	《关于做好职业资格证书查询系统建设工作的通知》（人社厅发〔2009〕44 号）附件 1《职业资格证书网上查询管理办法（试行）》第八条。	不再提交。
2	职业资格证书（含《技术等级证书》、《技师合格证书》以及《高级技师合格证书》）原件	境外就业和对外劳务合作人员申请换发技能人员职业资格证书	《关于职业资格证书改版及核发管理工作有关问题的通知》（人社厅发〔2009〕137 号）第八项。	不再提交。
3	中方上级主管部门审批文件	申请以技能为主的国外职业资格证书及发证机构资格审核和注册	《关于对引进国外职业资格证书加强管理的通知》（劳社部发〔1998〕18 号）第四条。	不再提交。
4	基本养老保险缴费证明	企业年金方案备案	《人力资源社会保障部办公厅关于进一步做好企业年金方案备案工作的意见》（人社厅发〔2014〕60 号）附件 3。	通过部门内部核查。
5	企业职工因病或非因工伤残劳动能力鉴定结论书	企业申请办理职工因病提前退休审批	《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》（劳社部发〔1999〕8 号）有关规定。	通过部门内部核查。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
6	认定工伤决定书	申领工伤待遇	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）有关规定。	通过部门内部核查。
7	属于交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故的，须提供相关的事故责任认定书	涉及第三人的工伤待遇申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）第七十三条第一项。	通过部门内部核查。
8	依靠工亡职工生前提供主要生活来源的证明	供养亲属抚恤金申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）第七十条第三项。	改为告知承诺制办理。
9	完全丧失劳动能力的提供劳动能力鉴定结论书	供养亲属抚恤金申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）第七十条第四项。	通过部门内部核查。
10	在校学生提供学校就读证明	供养亲属抚恤金申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）第七十条第六项。	改为告知承诺制，通过部门间数据共享核查。
11	属于遭受暴力伤害的，需提供公安机关出具的遭受暴力伤害证明和赔偿证明资料	涉及第三人的工伤待遇申领	《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号）第七十三条第二项。	通过部门内部核查。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
12	参保人员户籍关系转移证明	办理城乡居民基本养老保险关系转移接续	《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2014〕23号）第四十一条。	通过核实身份证件、户口簿办理。所依据文件已修订，修订后的文件为《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2019〕84号）。
13	养老金异地领取资格证明	退休人员异地领取养老金	《关于对异地居住退休人员进行领取养老金资格协助认证工作的通知》（劳社厅发〔2004〕8号）第二条。	通过信息比对、远程自助认证和社会化服务等方式主动核查办理；也可通过告知承诺制办理。
14	户口簿复印件	办理企业因病非因工死亡职工遗属抚恤待遇	《关于调整企业因病非因工死亡职工遗属抚恤政策有关问题的通知》（劳社秘〔2004〕193号）有关规定。	不再留存复印件材料，通过部门间数据共享核查。
15	出国（境）定居证明	城乡居民基本养老保险注销登记	《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2014〕23号）第三十六条。	通过告知承诺制办理，核验相关法定证照。所依据文件已修订，修订后的文件为《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2019〕84号）。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
16	无固定收入证明	离退休（职）人员死亡后，其遗属申请领取丧葬补助费、抚恤费和供养直系亲属生活补助费	《关于印发<基本养老保险经办业务规程（试行）>的通知》（劳社险中心函〔2003〕38号）第六十六条第三项。	通过告知承诺制办理。
17	职工供养的年满16周岁直系亲属就读全日制高中证明或未实行奖学金或助学金制度的职业中学证明	离退休（职）人员死亡后，其遗属申请领取丧葬补助费、抚恤费和供养直系亲属生活补助费	《国家劳动总局关于职工子女年满十六岁后，在中学学习期间，列为供养直系亲属问题的复函》（〔76〕劳薪字95号）有关规定。	通过告知承诺制、部门间核查等办理。
18	医院出具的参保人死亡证明，或民政部门出具的火化证明，或公安部门出具的户籍注销证明，或能够确定指定受益人、法定继承人继承权的公证文书	城乡居民基本养老保险注销登记	《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2014〕23号）第三十五条、三十六条。	通过告知承诺制、部门间（公安、卫健、民政）核查等办理。所依据文件已修订，修订后的文件为《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2019〕84号）。
19	社会保险养老待遇领取证明材料	城乡居民基本养老保险注销	《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2014〕23号）第三十七条。	通过告知承诺制办理，人社系统内部数据共享核查。所依据文件已修订，修订后的文件为《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2019〕84号）。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
20	离退休人员死亡证明	办理养老保险丧葬补助金、抚恤金核定	《人力资源社会保障部关于印发机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2015〕32号）第四十条、《关于印发基本养老保险经办业务规程（试行）的通知》（劳社险中心函〔2003〕38号）第六十六条。	通过告知承诺制、部门间数据共享核查。
21	供养直系亲属与死者关系证明	办理养老保险丧葬补助金、抚恤金核定	《人力资源社会保障部关于印发机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2015〕32号）第四十条、《关于印发基本养老保险经办业务规程（试行）的通知》（劳社险中心函〔2003〕38号）第六十六条。	改为告知承诺制办理，通过部门间数据共享核查。
22	死亡证明材料	办理基本养老保险个人账户一次性支付核定	《人力资源社会保障部关于印发机关事业单位工作人员基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2015〕32号）第四十一条、《关于印发基本养老保险经办业务规程（试行）的通知》（劳社险中心函〔2003〕38号）第六十四条和七十三条。	通过告知承诺制、部门间数据共享核查。
23	企业营业执照	申请实行特殊工时制度审批	《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》（劳部发〔1994〕503号）有关规定。	部门间信息共享。

序号	证明	用途	依据	取消后办理方式
24	专业技术人员职业资格证书	翻译专业资格、注册消防工程师、咨询工程师（投资）、经济专业技术资格、注册安全工程师、一级造价工程师、注册城乡规划师、一级建造师、勘察设计注册工程师等考试报名，以及免试部分考试科目	我部及有关考试行业主管部门联合印发的各项职业资格制度暂行规定中关于应试人员报考条件、免试条件的规定。	改为告知承诺制。通过全国一体化在线政务服务平台、国家数据共享交换平台、政府部门内部核查和部门间行政协助等方式核验。暂无法核验的，采取网上上传材料等方式办理。
25	专业技术职务聘用（评聘）证明	出版、注册核安全工程师、注册计量师、注册测绘师、翻译专业资格、注册消防工程师、注册设备监理师、环境影响评价工程师、监理工程师、一级建造师等考试报名，以及免试部分考试科目	我部及有关考试行业主管部门联合印发的各项职业资格制度暂行规定中关于应试人员报考条件、免试条件的规定。	改为告知承诺制。通过全国一体化在线政务服务平台、国家数据共享交换平台、政府部门内部核查和部门间行政协助等方式核验。暂无法核验的，采取网上上传材料等方式办理。
26	职称评聘证明	注册安全工程师、经济专业技术资格、执业药师、注册建筑师等考试报名，以及免试部分考试科目	我部及有关考试行业主管部门联合印发的各项职业资格制度暂行规定中关于应试人员报考条件、免试条件的规定。	改为告知承诺制。通过全国一体化在线政务服务平台、国家数据共享交换平台、政府部门内部核查和部门间行政协助等方式核验。暂无法核验的，采取网上上传材料等方式办理。
27	专业技术人员职业资格证书丢失登报声明和单位证明	办理补发专业技术人员职业资格证书	《人事部办公厅关于更换补发专业技术资格证书有关问题的通知》（人办发〔1997〕85号）有关规定。	当事人向当地发证机关提交个人补发证书申请。

中共重庆市委办公厅
重庆市人民政府办公厅
关于印发《重庆市人力资源和社会保障局职能配置、内设机构和人员编制规定》的通知

渝委办发〔2019〕40号

各区县（自治县）党委和人民政府，市委各部委，市级国家机关各部门，各人民团体：

《重庆市人力资源和社会保障局职能配置、内设机构和人员编制规定》经中共重庆市委机构编制委员会办公室审核后，已报市委、市政府批准，现予印发。

中共重庆市委办公厅
重庆市人民政府办公厅
2019年4月4日

重庆市人力资源和社会保障局职能配置、内设机构和人员编制规定

第一条 根据党的十九大精神、十九届三中全会审议通过的《中共中央关于深化党和国家机构改革的决定》《深化党和国家机构改革方案》和党中央、国务院批准的《重庆市机构改革方案》，制定本规定。

第二条 重庆市人力资源和社会保障局（以下简称市人力社保

局）是市政府组成部门，为正局级。

第三条 市人力社保局贯彻落实党中央和市委关于人力资源和社会保障工作的方针政策和决策部署，在履行职责过程中坚持和加强党对人力资源和社会保障工作的集中统一领导。主要职责是：

（一）贯彻执行人力资源和社会保障法律法规、规章和方针政策；起草人力资源和社会保障地方性法规、政府规章草案，拟订相关发展规划、政策并组织实施和监督检查。

（二）拟订人力资源市场发展规划和人力资源服务业发展、人力资源流动政策，促进人力资源合理流动、有效配置。综合管理人力资源市场和人力资源开发培训、流动调配等工作。

（三）负责促进就业工作，拟订统筹城乡的就业发展规划和政策，完善公共就业创业服务体系，统筹建立面向城乡劳动者的职业技能培训制度，拟订就业援助制度，牵头拟订高校毕业生就业政策。

（四）统筹推进建立覆盖城乡的多层次社会保障体系。统筹拟订养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险政策和地方标准。拟订养老、失业、工伤保险关系转续办法。组织拟订养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险基金管理和监督制度，承担行政监督责任。会同相关部门编制相关社会保险基金预决算草案，参与拟订相关社会保障基金投资政策，会同有关部门实施全民参保计划。

（五）负责就业、失业和相关社会保险基金预测预警和信息引导，拟订应对预案，实施预防、调节和控制，保持就业形势稳定和相关社会保险基金总体收支平衡。

（六）统筹拟订劳动人事争议调解仲裁制度和劳动关系政策并组织实施，完善劳动关系协商协调机制，贯彻职工工作时间、休息休假和假期制度，贯彻消除非法使用童工政策和女工、未成年工的特殊劳动保护政策。组织实施劳动保障监察，协调劳动者维权工作，依法查处重大案件。

（七）参与拟订全市人才队伍建设的总体规划、法规政策等工作。负责市级有关重点人才项目的组织实施和监督检查。负责拟订人

才引进政策。

（八）负责专业技术人才队伍和高技能人才队伍建设。牵头推进深化职称制度改革工作，拟订专业技术人员管理、继续教育和博士后管理等政策，负责高层次专业技术人才选拔和培养工作，负责拟订吸引留学人员来渝工作或定居政策。拟订技能人才培养、评价、使用和激励政策，完善职业资格制度，健全职业技能多元化评价政策。牵头组织紧缺优秀人才的引进工作。负责专家、高层次人才服务工作。

（九）会同相关部门指导推进事业单位人事制度改革，按照管理权限负责规范事业单位岗位设置、公开招聘、聘用合同、人员交流等人事综合管理工作，拟订并组织实施事业单位人员和机关工勤人员管理政策。

（十）会同有关部门拟订全市表彰奖励政策，综合管理全市表彰奖励工作，承担全市评比达标表彰和市级部门表彰工作，承担国家部委及以上层级功勋荣誉表彰的评选推荐工作，根据授权承办市级表彰奖励活动。

（十一）会同有关部门拟订我市事业单位工作人员工资收入分配政策，建立我市企事业单位人员工资正常增长和支付保障机制。拟订我市企事业单位人员福利和离退休政策。负责组织实施机关事业单位工资福利、离退休政策和工资统发审核工作。

（十二）会同有关部门贯彻落实农民工工作综合性政策和规划，拟订相关配套政策并组织实施，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。

（十三）负责我市人力资源和社会保障领域国际交流与合作。

（十四）协助做好公务员录用、公开遴选、公开选调等考试的考务组织工作，承担公务员考试（重庆）测评基地（办公室）管理工作。承办以市政府名义任免人员的行政任免手续。

（十五）负责机关、直属单位和主管的社会组织党建工作。

（十六）完成市委、市政府交办的其他任务。

（十七）职能转变。深入推进简政放权、放管结合、优化服务改

革，进一步减少行政审批事项，规范和优化对外办理事项，减少职业资格许可和认定等审批事项，贯彻执行国家职业资格目录清单，加强事中事后监管，创新就业和社会保障等公共服务方式，拟订信息规划，加强信息共享，提高公共服务水平。

（十八）有关职责分工。

与市教委分工。高校毕业生就业政策由市人力社保局牵头，会同市教委等部门拟订。高校毕业生离校前就业指导和服务工作，由市教委负责；高校毕业生离校后就业指导和服务工作，由市人力社保局负责。

第四条 市人力社保局设下列内设机构：

（一）办公室。负责机关日常运转；承担政务信息、政务公开、安全、机要、保密、档案、大事记、行政后勤等工作；负责人力资源和社会保障系统行风建设日常工作。

（二）信访处。贯彻落实国家信访条例和重庆市信访条例；拟订人力资源和社会保障信访工作的管理规定、办法和处理措施；负责来信办理、来访接待工作；组织处置涉及领域有重大影响的群体性突发事件；综合统计分析信访信息并提出处理建议；督促检查信访事项处理和落实情况。

（三）政策研究处。组织开展人力资源和社会保障政策研究、改革推进工作；承担重要文稿起草、政策调研、行政科学研究、专家咨询、修志等工作。

（四）法规处。组织起草人力资源和社会保障地方性法规、政府规章草案；承担规范性文件综合性审查和备案工作；负责行政执法监督工作，承担行政复议、行政诉讼等法律事务；组织开展法治宣传教育等工作。

（五）规划财务处。拟订人力资源和社会保障事业发展规划和年度计划；参与编制相关社会保险基金预决算草案；参与拟订相关社会保障资金（基金）财务管理制度；承担机关、所属非独立核算单位财务管理、核算和监督工作；承担统计、信息规划、国有资产管理、

内部审计、有关援助项目等工作。

（六）就业促进和失业保险处。拟订就业创业规划和计划、劳动者公平就业、农村劳动力转移就业、跨地区有序流动等政策；健全公共就业服务体系，指导和规范公共就业服务信息管理；牵头拟订高校毕业生就业创业政策；拟订就业援助等政策；参与拟订就业资金使用管理办法，编制就业补助资金预算，督促预算执行，监督资金管理使用和开展绩效评价；拟订失业保险政策、标准和基金管理办法；建立完善失业监测和预警制度，拟订预防、调节、控制较大规模和经济结构调整中涉及职工安置权益保障的政策；按规定会同市科技局（市外国专家局）完成外国人来渝工作许可相关工作。

（七）人力资源流动管理处。拟订人力资源市场、人力资源服务业发展的政策和规划，指导人力资源社会服务机构管理工作；牵头组织紧缺优秀人才的引进工作；负责综合协调人力资源和社会保障领域人才工作。

（八）职业能力建设处〔重庆市机关事业单位技术工人技术等级（岗位）考核办公室〕。组织拟订技能人才培养、评价、使用和激励制度；拟订城乡劳动者职业培训政策、规划；拟订技工院校、职业培训机构、职业技能鉴定机构发展规划和管理制度；指导技工院校、职业培训机构师资队伍和教材建设；统筹推进职业技能鉴定和竞赛工作；指导机关事业单位工勤人员职业技能等级考核工作。

（九）专业技术人员管理处（重庆市职称改革办公室、重庆市博士后管理办公室）。拟订专业技术人才管理和继续教育政策；承担专业技术人才规划、培养、评价、激励等工作；综合管理全市职称工作，牵头推进深化职称制度改革工作，完善专业技术人员职业资格制度；负责博士后管理工作；负责国家级、市级专家推荐、选拔和综合管理服务工作；拟订完善留学回国人员来渝工作、服务或定居政策以及国（境）外机构在渝招聘专业技术骨干的有关政策。

（十）事业单位人事管理处。指导事业单位人事制度改革，拟订事业单位工作人员和机关工勤人员管理政策；按照管理权限负责规范

事业单位岗位设置、公开招聘、聘用合同、人员交流等人事综合管理工作；承办市级事业单位工作人员和市级机关工勤人员人事管理事项。

（十一）农民工工作处。贯彻执行农民工工作综合性政策和规划并拟订相关配套政策；维护农民工合法权益；协调处理涉及农民工的重点难点问题和重大事件；承担重庆市农民工工作领导小组办公室日常事务；负责统筹协调发展家庭服务业促进就业工作。

（十二）劳动关系处。拟订劳动关系政策和劳动合同、集体合同制度；贯彻职工工作时间、休息休假和假期制度；贯彻消除非法使用童工和女工、未成年工的特殊劳动保护政策；拟订企业职工工资收入分配宏观调控和支付保障政策；指导和监督国有企业工资总额管理和国有企业负责人工资收入分配；完善企业特殊工时制度管理和统筹实施劳务派遣许可；承担重庆市协调劳动关系三方委员会办公室日常事务。

（十三）工资福利处。拟订事业单位工作人员和机关工勤人员工资收入分配、福利、离退休及死亡抚恤等政策；承担事业单位的工资管理和业务指导、监督培训工作；负责组织实施机关事业单位工资福利、离退休政策和工资统发审核工作。

（十四）养老保险处。拟订机关企事业单位基本养老保险、企业（职业）年金、个人储蓄养老保险政策和地方标准；拟订城乡居民基本养老保险、被征地农民养老保险政策和地方标准；拟订养老保险全市统筹和基金管理办法；完善基金预测预警管理机制；负责市本级参保企业职工的退休审批。

（十五）工伤保险处。拟订工伤保险政策、规划和地方标准；拟订工伤保险基金管理办法；拟订工伤预防、认定、康复和工伤伤残等级鉴定政策并组织实施；组织拟订工伤定点医疗、康复、残疾辅助器具安装协议机构的地方资格标准和监督管理办法。负责全市工伤保险工作的管理协调和监督检查。

（十六）社会保险基金监管处。拟订基本养老保险、失业、工伤

等社会保险及企业、职业年金基金监督监管制度；依法监督基金的收支、管理，监管基金的投资运营，受理社会保险基金监督举报事项，组织查处重大案件；负责社会保险基金监督人员的培训、资格认证和监督管理。

（十七）调解仲裁管理处。统筹拟订劳动人事争议调解仲裁制度的实施规范，指导劳动人事争议调解和仲裁及预防工作；依法指导处理重大劳动人事争议；负责劳动人事争议调解员、仲裁员的培训、资格认证和监督管理。

（十八）劳动保障监察处。拟订劳动保障监察工作制度和管理办法；组织开展劳动保障监察工作，依法查处和督办重大案件；负责劳动保障监察执法能力建设；规范指导劳动保障监察机构、监察人员的执法行为；负责劳动保障监察员资格认证和监督管理。

（十九）表彰奖励处。会同有关部门拟订全市表彰奖励政策，承办国家部委及以上层级功勋荣誉表彰的评选推荐工作，根据授权承办市级表彰奖励活动，承担全市评比达标表彰和市级部门表彰工作，承担市评比达标表彰工作协调小组办公室日常事务；承办以市政府名义任免人员的行政任免手续。

（二十）综合处（国际合作处）。承办人力资源和社会保障领域的国际交流合作、港澳台交流合作和外事管理等工作；综合管理人力资源开发培训工作；协助做好公务员录用、公开遴选、公开选调等考试的考务组织工作，承担公务员考试（重庆）测评基地（办公室）管理工作。

（二十一）宣传处。负责人力资源和社会保障相关政策及业务工作的对外宣传、新闻发布、舆论引导、意识形态、政策咨询等工作。

（二十二）人事处。承担机关和所属单位的机构编制和干部人事管理工作；负责全市人力资源和社会保障系统干部教育培训；负责全市人力资源和社会保障系统窗口单位作风建设等工作。

机关党委。设置机关党委办公室，负责机关和所属单位的党群工作，具体管理本部门所主管的社会组织党的建设工作，承担机关党委

的日常事务。

离退休人员工作处。负责机关离退休人员管理工作，指导所属单位的离退休人员管理工作。

第五条 市人力社保局机关行政编制为163名。设局长1名、副局长5名；处级领导职数51名（含机关党委专职副书记兼机关党委办公室主任1名、机关党委办公室副主任1名、离退休人员工作处领导职数2名）。

机关后勤服务人员事业编制11名。

第六条 市人力社保局所属事业单位的设置、职责和编制事项另行规定。

第七条 本规定具体解释工作由中共重庆市委机构编制委员会办公室承担，其调整由中共重庆市委机构编制委员会办公室按规定程序办理。

第八条 本规定自2019年4月4日起施行。

中共重庆市委办公厅关于印发《重庆市建设高素质专业化公务员队伍二十条措施》的通知

渝委办发〔2020〕12号

各区县（自治县）党委，市委各部委，市级国家机关各部门党组（党委），各人民团体党组：

《重庆市建设高素质专业化公务员队伍二十条措施》已经市委同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

公务员是干部队伍的重要组成部分，是社会主义事业的中坚力量，是人民的公仆。各地区各部门要充分认识加强高素质专业化公务

员队伍建设的重大意义，结合贯彻落实中共中央办公厅印发的《关于贯彻实施公务员法建设高素质专业化公务员队伍的意见》（中办发〔2019〕37号），采取党委（党组）理论学习中心组学习、干部培训等多种方式认真抓好学习宣传，把中央及市委的政策规定和具体要求传达到每个单位、每名干部。要结合本地区本部门实际精准执行政策，着力在加强政治建设、推进分类管理、拓宽来源渠道、强化培养锻炼、严格管理监督、做实正向激励等方面下功夫，努力建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的公务员队伍。

中共重庆市委办公厅
2020年5月6日

重庆市建设高素质专业化公务员队伍二十条措施

建设忠诚干净担当的高素质专业化公务员队伍，要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，深入贯彻全国组织工作会议精神，全面贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，深入贯彻实施新修订的公务员法，坚持和加强党对公务员队伍的集中统一领导，坚持党管干部原则，落实新时期好干部标准，紧紧围绕深化落实习近平总书记对重庆提出的“两点”定位、“两地”“两高”目标、发挥“三个作用”和营造良好政治生态的重要指示要求，根据中共中央办公厅印发的《关于贯彻实施公务员法建设高素质专业化公务员队伍的意见》（中办发〔2019〕37号）等文件精神，结合我市实际，提出如下具体措施。

1. 坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装公务员队伍。全面加强思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练，把学习贯彻习

近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记视察重庆重要讲话精神作为公务员培训的首要任务、考试测查的重要内容和考核监督的重要方面，引导公务员增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，以实际行动兑现市委“三个确保”政治承诺。扎实开展党性教育、理想信念教育、党的优良传统作风教育，挖掘用好红色资源，弘扬“红岩精神”，教育公务员坚定理想信仰、养成浩然正气。落实不忘初心、牢记使命各项制度，引导公务员站稳党性立场和人民立场，为实现新时代党的历史使命建功立业。

2. 把忠诚干净担当的要求一体落实到公务员队伍建设全过程各方面。突出政治标准和政治要求，注重把政治素质好、有家国情怀的优秀人才选拔进公务员队伍。健全公务员政治素质考察考核机制，细化明确政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等方面考察内容，注重了解公务员在重大任务、重大斗争、关键时刻的具体表现、具体事例，探索考准考实政治素质的有效方法，有序推进政治素质档案建设。在考录、遴选、调任、转任、聘任、职务职级晋升等工作中严把政治关，政治上不合格的“一票否决”。加强政治监督，严明政治纪律和政治规矩，严肃查处违反政治纪律的行为，有效识别和坚决清理政治上的两面人。

3. 加强政治历练、政治训练。注重在贯彻落实党中央决策部署、应对重大斗争和突发事件、完成急难险重任务中，引导公务员强化政治担当、提高政治能力，培养斗争精神、增强斗争本领，确保公务员政治上绝对忠诚、绝对可靠。把教育培训和实践磨练结合起来，教育引导公务员增强政治敏锐性和政治鉴别力，善于从政治上观察分析问题，自觉在党和国家工作大局下想问题、做工作。持续用力肃清孙政才恶劣影响和薄熙来、王立军流毒，巩固良好政治生态。

4. 增强分类改革的系统性、整体性、协同性。细化落实职位分类标准，构建符合各类别职位特点的管理制度，保持各类别公务员职级序列、职数设置和待遇衔接平衡。统筹不同类别公务员选拔使用，规范有序实施跨类别交流，稳定公务员队伍中的专业人才，保持非综

合管理类公务员适度稳定。稳步实施分类考录、考核和培训，提高管理的针对性和科学性。

5. 全面落实公务员职务与职级并行制度。统筹发挥领导职务和职级两条晋升通道的作用，科学分析区域和部门公务员领导职务、职级分布状况，合理使用职数资源，促进公务员健康成长。准确把握职级的属性和定位，职级晋升坚持注重实绩、持续激励，注重向在艰苦地区、重要岗位、基层一线的优秀公务员倾斜。完善有关配套政策，及时研究解决实施中遇到的具体问题。

6. 深化各类别公务员制度改革。精准界定职位范围，按照“成熟一批、实施一批”原则，及时推进专业技术类、行政执法类职位入轨实施。深化法官、检察官和司法辅助人员分类改革，积极推进人民警察执法勤务、警务技术职级序列改革，完善相关配套政策。

7. 发挥公务员队伍入口的源头性、基础性作用。坚持考试录用主渠道，统筹用好调任、聘任、公开遴选、公开选调等方式，科学规划各种进人方式的规模和比例，不断优化队伍年龄、性别、学历、专业、经历等结构。市级机关以公开遴选为主要进人方式，区县机关以考试录用和公开遴选为主要进人方式，乡镇机关以考试录用为主要进人方式。

8. 完善精准科学考录机制。落实《公务员录用规定》，修订重庆市公务员录用办法，推进分类分级考录。市级机关录用公务员注重测查理论思维、综合分析、沟通协调能力，区县以下机关录用公务员注重测查服务基层和服务群众等能力，专业性较强的岗位注重测查专业能力。科学设置职位要求和报考条件，提升考试考察质量，推动实现人岗相适。加强重庆测评基地建设，打造一流考试测评综合管理服务平台。把学专业、懂专业作为选拔录用的重要条件，适时组织开展专项招考，招录一批大数据、人工智能、经济金融、生态文明、城建规划等重庆紧缺急需专业人才。进一步加强和改进选调生工作，吸引更多优秀大学毕业生进入公务员队伍。

9. 做好调任遴选聘任工作。落实《公务员调任规定》，修订重庆

市公务员调任办法，分类分级科学设置调任资格条件，探索开展公开选调，进一步畅通国有企业和高等学校、科研院所等事业单位优秀人才进入公务员队伍的渠道。落实公务员遴选政策，注重发挥基层机关党委（党组）的推荐把关作用，合理确定遴选对象和频次，既注重为上级机关培养输送优秀人才，又注意为基层机关保留业务骨干，健全来自基层一线的公务员培养选拔机制。坚持统一遴选为主要方式，加强对单独遴选的统筹指导，市级机关统一遴选原则上每年 1 次。落实公务员转任政策，规范各级机关转任工作。积极开展公务员聘任工作，鼓励党政机关拿出专业性较强的领导职位，面向社会聘任紧缺急需高层次专业人才，构建能进能出的聘任制公务员管理机制。

10. 完善培训机制。落实《公务员培训规定》，强化初任培训，改进任职培训、专门业务培训和在职培训。把提高治理能力作为培训的重大任务，根据不同类别、不同层级、不同岗位公务员特点精准施训，健全培训需求调研、组织管理、质量评估、激励约束等制度。建强培训阵地，加快建设市级公务员教育培训基地和区域性教学点，打造一批现场教学基地、实践教育基地，提档升级网络培训学院。创新培训载体，每年开展新录用、新任职公务员宪法宣誓活动，定期举办“新时代年轻公务员成长大讲堂”，实施“送教下基层”培训计划，增强时代性、针对性、有效性。

11. 提升专业素养和能力。围绕打好三大攻坚战、实施“八项行动计划”，推动成渝地区双城经济圈建设等重大部署，有针对性开展社会治理创新、重大风险防范、内陆开放高地建设、“一区两群”协调发展等专题培训。突出抓好贯彻落实新发展理念培训，不断提高公务员适应新时代发展要求的本领。加强宪法法律法规培训，提高公务员运用法律手段管理和服务社会的能力和水平。加强与高校、企业和智囊机构的培训合作，结合地区发展需要和部门、行业特点，在政策范围内探索支持公务员参加学历学位教育、岗位技能培训、职业资格考试的激励措施，鼓励公务员在专业领域加强学习、自我提高。

12. 加强实践锻炼。重视现有岗位上的锻炼，开展切合行业需

求、体现专业特征的岗位练兵活动。加大岗位轮换和跨地区跨部门交流任职工作力度，有计划地选派公务员参与成渝地区双城经济圈建设、中新互联互通项目和自贸试验区建设等重点任务。积极选派公务员到脱贫攻坚、乡村振兴、城市提升、开发开放、扫黑除恶等基层一线、急难险重岗位压担培养，有针对性地选派公务员到上级机关、大型企业、知名院校、科研院所和发达地区顶岗实训，探索建立市级机关与区县、乡镇机关优秀年轻公务员互派锻炼机制。

13. 健全日常管理监督制度。坚持从严管理干部主基调，推进对公务员的全方位管理，严格执行重大事项请示报告和报告个人有关事项等制度，加强对重点部门和关键岗位公务员的监督，完善和落实“八小时外”监督措施。发挥党内监督、群众监督和舆论监督的作用，对监督中发现问题的及时谈话提醒、批评教育，依规依纪依法予以处理；对不适宜、不胜任现任职务职级的及时按有关规定进行调整。健全公务员守信激励和失信惩戒机制，制定重庆市公务员诚信手册，探索建立诚信档案。

14. 完善作风建设长效机制。贯彻落实中央八项规定及其实施细则精神，对顶风违纪行为通报曝光、严肃查处。力戒形式主义、官僚主义，重点整治表态多调门高、行动少落实差等问题。常态化开展不担当不作为问题整治，大力弘扬为民务实清廉的优良作风。实施政德教育计划，深入推进职业道德建设，深化拓展“以案四说”警示教育，引导公务员明大德、守公德、严私德。

15. 严格依法管理。对照公务员法及其配套法规，完善公务员管理配套制度。把公务员法和公务员政策执行情况纳入选人用人专项检查范围，及时纠正并严肃查处发现的问题，维护法律法规的严肃性权威性。严格落实公务员交流、回避、退休等规定，规范公务员退休或辞去公职后从业行为。健全公务员依法履职保护机制，畅通申诉渠道，切实维护公务员合法权益。

16. 健全考核机制。完善考核方式方法，科学设置考核项目和指标，把制度执行力和治理能力作为考核评价的重要依据。深化平时考

核，修订重庆市公务员平时考核办法，简化考核程序，注重量化考核指标，全面深入了解公务员日常工作和平时表现，防止搞形式、走过场。改进年度考核，切实考准考实，按规定适当提高优秀等次人员比例。加强专项考核，围绕脱贫攻坚、招商引资、产业转型等领域，着重了解公务员的工作态度、担当精神、作用发挥、实际成效等情况。坚持以平时考核为基础，定期考核为重点，专项考核为补充，综合研判各类考核结果，并把考核结果与培养使用、评先奖优、问责追责等结合起来，作为调整职位、职务、职级、级别、工资以及奖励、培训、辞退的重要依据。

17. 完善激励政策。落实公务员奖励规定，修订重庆市公务员奖励办法，改进定期奖励，加强及时奖励。加大先进典型选树宣传力度，定期开展重庆市“人民满意的公务员（集体）”评选、选树担当作为好干部，按规定组织功勋荣誉表彰奖励获得者开展休假、疗养、体检、学习培训、考察交流等活动。完善工资福利政策，跟进落实公务员分类改革工资政策，以及基本工资定期调整、地区附加津贴、加班补休补助、岗位津贴、公务员奖金等政策，规范奖励性补贴和改革性补贴，按规定探索部分高端专业化人才特殊工资政策。关心公务员身心健康，落实带薪年休假、定期体检等制度，完善社会保险和抚恤相关政策，健全困难公务员帮扶制度。认真落实中央和市委关于精准问责、容错纠错、澄清保护等相关规定和要求，为担当者担当、为负责者负责。

18. 突出基层导向。充实和稳定基层公务员队伍，改进乡镇公务员考录工作，做好从村（社区）干部和优秀工人、农民中考录乡镇公务员工作，注重从村干部、大学生村官、选调生、事业编制人员中选拔乡镇领导干部。按照中央有关部门部署，提高艰苦边远地区津贴、乡镇工作补贴等待遇标准。加大表彰奖励向基层一线倾斜力度，乡镇（街道）公务员年度考核优秀等次比例可按上限核定。统筹规范督查检查考核工作，防止重留痕、轻实效，减轻基层负担。

19. 加强组织领导。各级党委（党组）要着眼适应推进治理体系

和治理能力现代化要求，坚持在干部工作全局中推进公务员工作，依法管理和培养锻造公务员队伍。各级组织部门要履行好统一管理公务员工作职责，健全管理体制机制，制定落实工作规划、年度计划和任务措施。各级机关要履行好公务员管理主体责任，全面了解公务员队伍状况，着力解决突出问题，提高工作针对性、科学性。

20. 夯实工作基础。加强公务员管理者队伍自身建设，选优配强人员力量，提高专业化水平。制定公务员管理工作规程，优化调任、转任、登记等流程。加强信息化建设，推进公务员管理工作线上审批办理，加快市级公务员数据中心建设，探索运用大数据技术提高公务员数据研判和应用水平。加强工作调研，总结推广基层经验，不断开创公务员工作新局面。

中共重庆市委办公厅关于印发《持续解决困扰基层的形式主义问题为决胜全面建成小康社会提供坚强作风保证的具体措施》的通知

渝委办发〔2020〕14号

各区县（自治县）党委，市委各部委，市级国家机关各部门党组（党委），各人民团体党组，大型企业和高等院校党委：

2019年以来，市委坚决贯彻落实习近平总书记视察重庆重要讲话精神和“基层减负年”要求，制定出台“减负15条”，着力解决文山会海反弹回潮、调查研究不实、督查检查考核过多等方面问题，取得明显成效。2020年，面对统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展，以及决胜全面建成小康社会、决战脱贫攻坚的艰巨任务，全市各级党组织和广大党员、干部要以习近平新时代中国特色社会主义

思想为指导，坚决贯彻落实习近平总书记重要指示精神和党中央决策部署，带头过紧日子，持续筑牢克服形式主义官僚主义的思想政治根基，持续深化拓展基层减负工作，充分调动广大党员、干部干事创业的积极性主动性创造性，凝聚起决战决胜的磅礴力量。经市委同意，现将《持续解决困扰基层的形式主义问题为决胜全面建成小康社会提供坚强作风保证的具体措施》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共重庆市委办公厅

2020 年 6 月 1 日

持续解决困扰基层的形式主义问题为决胜全面建成小康社会提供坚强作风保证的具体措施

切实解决困扰基层的形式主义问题，必须持续用力、久久为功。根据《中共中央办公厅关于持续解决困扰基层的形式主义问题为决胜全面建成小康社会提供坚强作风保证的通知》（中办发〔2020〕15 号）精神，在 2019 年重庆市“减负 15 条”基础上，进一步提出如下具体措施。

一、持续精简文件。继续坚持少发文，确保 2020 年发文数量比 2019 年只减不增。建立发文负面清单，严格落实发文必要性审查和政策性文件年度计划制度，每季度动态监测发文数量；从严控制白头、便函等文件数量，统筹疫情防控与经济社会发展各类简报；规范议事协调机构发文，未经同级党委、政府同意，议事协调机构不得向下级党委、政府和非成员单位下发指令性公文。继续坚持发短文，发扬“短实新”文风，政策性文件原则上不超过 10 页，综合报告一般在 5000 字以内，专项报告一般在 3000 字以内。进一步提高文件质量，加强部门之间沟通协调，广泛听取基层意见，防止出现不接地气

的“空中政策”和相互打架的“本位政策”；科学确定文件的密级和保密期限、发布层次、紧急程度；清理和规范基层填报的各类报表，取消和整合一批工作性报表。（牵头单位：市委办公厅、市人大常委会办公厅、市政府办公厅、市政协办公厅、市统计局等）

二、持续精简会议。继续坚持少开会，确保2020年会议数量比2019年只减不增。每季度动态监测开会数量，从严控制各类专题会、协调会等频次和参会范围，不开无准备的会、不开不解决问题的会，统筹安排会议时间，避免基层跑会。继续坚持开短会、开实会，采取发言限时、严控参会人员等方式精简压缩会议，加强议题谋划、议程设计、材料把关，提高会议质量和效率。提倡视频、现场办公等会议形式，凡需传达部署到基层的工作会议原则上以视频会议形式召开。（牵头单位：市委办公厅、市人大常委会办公厅、市政府办公厅、市政协办公厅等）

三、持续改进督查检查考核。继续坚持严控数量，严格计划管理和备案管理，确保2020年督查检查考核数量比2019年只减不增。清单化管理清理后保留的“一票否决”、签订责任状、评比达标表彰活动、创建示范活动。进一步改进方式方法，提倡采用“四不两直”方式，积极探索“互联网+督检考”，推动有关部门督查检查考核结果互认互用，让数据多“跑腿”，让干部群众少“跑路”。清理规范各类创建示范活动和社会事务“进校园”，严禁向学校、教师、学生强制摊派与教育教学无关的事务。（牵头单位：市委办公厅、市政府办公厅、市委组织部、市教委、市人力社保局等）

四、持续改进调查研究。建立集中调研工作制度，各级领导干部带头开展集中蹲点调研。继续加强调研统筹，强化单位间横向协调、系统内纵向统筹，避免同一时间到同一地方扎堆调研。继续改进调研作风，轻车简从，不走“经典路线”，不搞层层陪同，不干扰基层工作。进一步优化调研方式，多采用蹲点调研、暗访调研、解剖麻雀式调研，探索运用互联网等现代信息化手段调研。提高调研实效，推动调研成果转化为工作成果、制度成果。严禁将调研发现的问题直接作

为考核依据，严禁以调研之名行督查检查之实。（牵头单位：市委办公厅、市人大常委会办公厅、市政府办公厅、市政协办公厅等）

五、持续激励干部担当作为。进一步强化正向激励，发挥选人用人导向“风向标”作用，健全干部考核机制，大胆使用敢于担当作为的干部，注重选拔脱贫攻坚、疫情防控一线表现突出、堪当重任的优秀干部，树立效果导向，反对形式导向，坚持以人民为中心做事、从实际出发做事、从解决问题做事。进一步规范问责，精准审慎实施谈话函询和问责，及时纠正滥用问责、不当问责及以问责代替整改等问题，制定做好失实检举控告澄清工作的具体措施，积极稳妥使用影响期满、表现突出的干部。精准治理脱贫攻坚中的形式主义官僚主义问题，对搞数字脱贫、虚假脱贫的按规定严肃问责。进一步落实好关心关爱基层干部的各项待遇保障政策和村（社区）干部报酬动态增长机制。（牵头单位：市纪委监委机关、市委组织部、市财政局、市人力社保局、市扶贫办等）

六、持续为基层放权赋能。纵深推进“放管服”改革，持续优化营商环境，健全市、区县、乡镇（街道）行政权力和责任事项清单，落实村（社区）自治事项清单、协助政府事项清单、负面事项清单、涉证事项清单。进一步加大向基层放权赋能力度，推动人力物力财力同步下放。清理整顿“选择性”“甩锅式”放权，防止以放权为名向基层转嫁责任。进一步加强城乡社区服务和管理能力建设，打破工作的传统路径依赖，探索运用大数据、智能化手段，打通不同部门、行业、领域之间的信息壁垒，构建基层智慧治理体系，完善城乡社区网格化服务管理。（牵头单位：市委办公厅、市政府办公厅、市委政法委、市委编办、市民政局、市司法局、市大数据发展局等）

七、持续抓好落实。进一步筑牢思想政治根基，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，把学习贯彻习近平总书记关于力戒形式主义官僚主义重要论述作为干部教育培训必修课，与落实中央“不忘初心、牢记使命”制度和市委常委会主题教育检视问题10项制度结合起来，教育引导全市各级党员、干部始

终坚持实事求是的思想路线，牢固树立正确政绩观。坚决纠治贯彻落实中央和市委决策部署中的形式主义问题，完善推动中央和市委重大决策落实机制。进一步狠抓督促落实，将防止和克服形式主义官僚主义深度融入巡视巡察、党委督查、干部考察考核、民主生活会、年度述职等制度。充分发挥为基层减负专项工作机制作用，完善基层观测点，建立问题举报机制，对形式主义苗头性倾向性问题及时提醒预警。总结推广一批勇于担当、一心为民、真抓实干的好经验好典型，通报曝光一批形式主义官僚主义的典型案例，组织开展宣传报道，树立良好导向，营造浓厚氛围。（牵头单位：市纪委监委机关、市委办公厅、市人大常委会办公厅、市政府办公厅、市政协办公厅、市委组织部、市委宣传部、市委巡视办等）

中共重庆市委办公厅
重庆市人民政府办公厅
关于印发《重庆市评比达标表彰活动管理实施细则》的通知

渝委办发〔2020〕16号

各区县（自治县）党委和人民政府，市委各部委，市级国家机关各部门，各人民团体：

《重庆市评比达标表彰活动管理实施细则》已经市委、市政府同意，现印发给你们，请遵照执行。

中共重庆市委办公厅
重庆市人民政府办公厅
2020年6月12日

重庆市评比达标表彰活动管理实施细则

（2020 年 5 月 13 日中共重庆市委常委会会议审议批准
2020 年 6 月 12 日中共重庆市委办公厅、
重庆市人民政府办公厅发布）

第一条 为进一步规范全市评比达标表彰活动，加强评比达标表彰管理工作，根据《中共中央关于建立健全党和国家功勋荣誉表彰制度的意见》《中国共产党党内功勋荣誉表彰条例》《国家功勋荣誉表彰条例》《评比达标表彰活动管理办法》和《重庆市贯彻〈中国共产党党内功勋荣誉表彰条例〉实施办法》《重庆市贯彻〈国家功勋荣誉表彰条例〉实施办法》等有关规定，制定本实施细则。

第二条 评比达标表彰工作坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，围绕中心、服务大局，大力弘扬社会主义核心价值观，遵循严格审批、总量控制、合理设置、注重实效的原则，坚持公开、公平、公正，面向基层和工作一线，严格按照规定的条件、权限和程序进行，坚持以精神激励为主、物质奖励为辅，体现先进性、代表性、时代性。

第三条 重庆市评比达标表彰工作协调小组（以下简称市表彰工作协调小组）负责全市评比达标表彰工作的政策指导、统筹协调、审核备案、监督检查。重庆市评比达标表彰工作协调小组办公室（以下简称市表彰工作协调办）设在市人力社保局，负责日常工作。

第四条 全市党的机关、人大机关、行政机关、政协机关、监察机关、审判机关、检察机关、人民团体和经批准免予登记的社会团体（以下简称有关社团）及其所属单位，举办的面向各地区各部门或者本系统本行业的各类评比达标表彰活动，适用本实施细则。

第五条 年度考核、绩效考核、目标考核、责任制考核，属业务

性质的资质评定、等级评定、技术考核，以本单位内设机构和人员为评选对象的评比达标表彰项目，不适用本实施细则。

第六条 评比达标表彰工作严格执行中央和市级两级审批制度。审批权限不得擅自下放或变相下放。市级评比达标表彰项目须报党中央、国务院审批；区县党委和政府、市级部门评比达标表彰项目设立、调整或者变更须报市委、市政府审批，并报全国评比达标表彰工作协调小组备案。

开展评比达标表彰活动，必须严格控制数量，不得要求下级单位配套开展。

区县和市级部门开展评比达标表彰活动实行总量控制。各区党委和政府表彰奖励项目每年不超过 2 个，各县党委和政府表彰奖励项目每年不超过 1 个，全市市级部门表彰奖励项目累计每年不超过 20 个。

第七条 设立、调整或者变更评比达标表彰项目，应当符合以下要求：

（一）项目对推进社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设和党的建设具有积极作用和重要意义；

（二）项目名称与评选内容相符合，项目范围与主办单位职能范围相一致；

（三）项目奖项、规模和周期设置科学合理，原则上不设置子项目；

（四）项目评选过程公开、公平、公正，程序严格规范；

（五）项目经费预算符合国家和我市有关规定。

第八条 设立、调整或者变更评比达标表彰项目，每年集中申报 1 次。区县党委和政府、市级部门应于每年 11 月底前提出次年设立、调整或者变更表彰项目申请；市级表彰项目应于每年 3 月底前按照归口报党中央、国务院审批。

临时性评比达标表彰活动一般不得开展。因重大事件、重要专项工作等特殊情况，确需临时开展评比达标表彰活动的，可以单独申请。

经批准的评比达标表彰项目，承办单位应在规定评选周期届满的上年度11月底前向市表彰工作协调办申报，按规定程序报批后组织实施。

第九条 按照国家有关规定，可以给予表彰奖励但未经批准的评比达标表彰项目，应按照本实施细则提出申请。

已经批准的评比达标表彰项目，调整或者变更项目名称、主办单位、活动周期、评选范围、奖项设置、奖励标准等，应当重新提出申请。

第十条 申请设立新的或者临时性开展的评比达标表彰项目，申报内容应当包括项目名称、主办单位、理由依据、活动周期、评选范围、参评总数、评选名额、奖项设置、奖励标准、评选条件、奖励办法、组织领导、经费来源和表彰形式等。调整或者变更评比达标表彰项目，申报内容还应当包括拟调整内容、理由依据等。

第十一条 设立、调整或者变更评比达标表彰项目，一般按照以下程序进行：

（一）市级评比达标表彰项目由市级承办部门提出书面申请，并报送市表彰工作协调办按程序办理；区县党委和政府、市级部门评比达标表彰项目由主办单位提出书面申请，并报送市表彰工作协调办按程序办理。

（二）市表彰工作协调办对项目申请提出初审意见，并征求市表彰工作协调小组成员单位意见。

（三）市表彰工作协调小组对项目进行审核，提出审核意见，并将评比达标表彰项目在有关媒体公示5个工作日。涉密项目等可以不公示。

（四）市表彰工作协调小组将市级评比达标表彰项目报市委、市政府审定同意后，报党中央、国务院审批；区县党委和政府、市级部门评比达标表彰项目，报市委、市政府审批后，报全国评比达标表彰工作协调小组备案。

（五）市表彰工作协调办向申报单位书面反馈审批结果，并向社

会公布。

申请开展临时性评比达标表彰项目按上述程序执行。

第十二条 全市评比达标表彰活动应当坚持自下而上、逐级审核推荐。承办单位应当就推荐的机关事业单位和干部按照管理权限，征求组织人事部门、纪检监察机关等部门意见；就推荐的企业和企业负责人，征求生态环境、人力社保、税务、市场监管、应急管理等有关部门意见。

第十三条 评比达标表彰一般不评选副厅局级或者相当于副厅局级以上单位和市管干部、区县党委或政府，县处级干部原则上不超过评选总数的 20%。

第十四条 开展评比达标表彰活动应当将评选范围、评选条件、评选办法、评选名额和评选结果在适当范围内公示。涉及党和国家秘密或者存在不宜公开等事项可以按照规定不予公示。

第十五条 对拟不再举办的市级评比达标表彰项目，可以申请退出，报市委、市政府同意后，报全国评比达标表彰工作协调小组备案。区县党委和政府、市级部门对拟不再举办的评比达标表彰项目，可以申请退出，报市表彰工作协调小组备案。

对退出的项目，由市表彰工作协调办向社会公布。

第十六条 对推动工作失去实际意义或者造成社会负面影响、群众反映比较强烈的评比达标表彰项目，由市表彰工作协调小组研究提出撤销意见。对拟撤销的市级评比达标表彰项目按照归口分别报党中央、国务院批准后予以撤销；对拟撤销的区县党委和政府、市级部门评比达标表彰项目按照归口分别报市委、市政府批准后予以撤销。对决定撤销的项目，由市表彰工作协调办向社会公布。

第十七条 市表彰工作协调小组应当及时将市级及以下退出和撤销项目报全国评比达标表彰工作协调小组备案。

第十八条 评比达标表彰项目退出或者撤销后，如再次申请同类项目，一般不予受理。

第十九条 主办单位应当承担开展评比达标表彰项目的全部费

用，不得以任何形式向参评单位和个人收取费用。

我市党的机关、人大机关、行政机关、政协机关、监察机关、审判机关、检察机关、人民团体、有关社团、参照公务员法管理的事业单位举办评比达标表彰活动，所需经费按照现行资金渠道解决，纳入同级财政预算管理。经批准的评比达标表彰项目，承办单位应将审批结果送财政部门。

其他单位举办评比达标表彰活动，所需经费由单位自有资金解决。

第二十条 评比达标表彰活动应坚持精神激励与物质奖励相结合，以精神激励为主的原则，对获奖的集体和个人分别颁发奖牌、证书。对于表彰奖励获得者发放奖金，标准根据奖励层级、行业特点、表彰规模、物价水平等因素确定，并根据经济社会发展水平动态调整。

对于获得表彰奖励的集体，不发放奖金。

严禁以开展评比达标表彰活动名义违规发放奖金。

第二十一条 各区县、市级部门应当切实加强对评比达标表彰活动的财务支出管理，坚持厉行节约，严格遵守财经纪律和财务规定。

第二十二条 任何组织和个人，未经批准，不得开展包含“重庆市”“全市”“国家”“中国”“中华”“全国”“亚洲”“全球”“世界”以及类似含义字样的评比达标表彰活动，不得开展未冠以上述字样但实质是全国、全市范围的评比达标表彰活动。

对违反前款规定的组织和个人，宣传、发展改革、公安、民政、人力社保、国资、税务、市场监管等部门，按照有关规定，采取责令停止开展活动、消除影响、约谈、公开曝光批评、纳入诚信记录等方式予以处理；违反法律法规的，依法予以行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十三条 对违反表彰奖励管理规定，有下列情形之一的，由主管机关对单位主要负责人和直接责任人等给予批评教育、诫勉谈话、组织调整或者组织处理；情节严重的，按照有关规定给予党纪、

政务处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）未经批准擅自开展、不按照批准事项开展评比达标表彰活动以及在评比达标表彰活动中违纪违规的；

（二）全市各级党的机关、人大机关、行政机关、政协机关、监察机关、审判机关、检察机关、人民团体、有关社团、事业单位、国有企业及其工作人员，违规开展或者参加违规开展的评比达标表彰活动的。

第二十四条 对违规开展或者参加违规开展的评比达标表彰活动的单位，由主管机关给予通报批评；情节严重的，5 年内不得开展评比达标表彰活动，并取消其 5 年内评优评先资格。

第二十五条 开展评比达标表彰活动，应当主动接受群众监督、社会监督、舆论监督。

全市各级宣传、互联网信息内容管理工作主管部门应当加强对各类评比达标表彰活动新闻宣传工作的监督管理。任何单位和个人对未经审核批准的评比达标表彰活动，一律不得进行任何形式的宣传报道。

对违规评比达标表彰活动予以宣传报道的，依照本实施细则第二十二、二十三、二十四条规定处理。

第二十六条 加强开展评比达标表彰活动的监督管理，搭建查询和公示平台，建立违规评比达标表彰活动举报制度，鼓励群众通过电话、来信、网络等形式及时举报违规开展的评比达标表彰项目和评比达标表彰活动中的违法违规行为。

第二十七条 我市科学技术奖励活动按照《国家科学技术奖励条例》《重庆市科学技术奖励办法》等有关规定办理。

第二十八条 我市文艺评奖和新闻媒体评奖，按照国家和我市有关规定办理。

第二十九条 严格控制社会组织举办评比达标表彰活动，按照有关规定执行。

第三十条 境外组织机构在我市举办评比达标表彰活动，按照国

家有关规定执行。

第三十一条 《中国共产党党内功勋荣誉表彰条例》《重庆市贯彻〈中国共产党党内功勋荣誉表彰条例〉实施办法》另有规定的，从其规定。与军队联合开展的评比达标表彰项目按照有关规定执行。

第三十二条 有关部门应当根据本实施细则修订完善具体评比达标表彰项目的评选制度。

第三十三条 本实施细则具体解释工作由市人力社保局承担。

第三十四条 本实施细则自发布之日起施行。我市现行有关表彰奖励规定与本实施细则不一致的，按照本实施细则执行。

中共重庆市委全面依法治市委员会办公室关于印发《重庆市法治政府建设示范创建活动实施方案》的通知

渝委法办〔2020〕6号

各区县（自治县）党委全面依法治区（县）委员会，市政府各部门，有关单位：

根据《中央全面依法治国委员会办公室关于印发〈关于开展法治政府建设示范创建活动的意见〉的通知》（中法办发〔2019〕10号）部署安排和市委市政府工作要求，为发挥先进典型示范引领和辐射带动作用，全面加强法治政府建设，市委依法治市办决定开展法治政府建设示范创建活动，现将《重庆市法治政府建设示范创建活动实施方案》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共重庆市委全面依法治市委员会办公室

2020年12月9日

重庆市法治政府建设示范创建活动实施方案

根据《中央全面依法治国委员会办公室关于印发〈关于开展法治政府建设示范创建活动的意见〉的通知》（中法办发〔2019〕10号，以下简称《意见》），结合我市实际，现就开展全市法治政府建设示范创建活动，制定本实施方案。

一、总体要求

坚持以习近平法治思想为指导，深入学习贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，坚定不移走中国特色社会主义法治道路，紧紧围绕全面依法治市目标任务，坚持党的领导、坚持以人民为中心、坚持改革引领、坚持实事求是、坚持严格规范的原则要求，突出法治政府建设主体工程地位，大力推进法治政府建设，在全市范围内树立新时代法治政府建设的新标杆，形成可复制、可推广、有创新的做法和经验，以创建促提升，以示范带发展，充分发挥先进典型的示范引领和辐射带动作用，营造法治政府建设各方参与、创先争优的浓厚氛围，创造能聚人聚财、有利于发展的法治化营商环境，切实增强人民群众的获得感、幸福感、安全感，为全市改革发展稳定提供坚实法治保障。

二、范围对象和创建类型

全市法治政府建设示范创建活动由市委全面依法治市委员会办公室（以下简称市委依法治市办）组织开展，主要面向各区县（自治县）政府（以下简称区县政府）及市政府各部门和有关单位（以下简称市政府部门）。自2020年起开展重庆市法治政府建设示范创建活动，每两年评选一次。申报全国法治政府建设示范地区、示范项目应当在重庆市法治政府建设示范区（县）、单位和项目中比选。示范创建分以下两个类型：

（一）综合示范创建。即在推进法治政府建设上具有全面性、系

统性、整体性。区县政府综合示范创建应符合中央依法治国办发布的“市县法治政府建设示范指标体系”（以下简称市县指标体系，详见《意见》）90%以上指标。市政府部门综合示范创建应符合“重庆市市政府部门法治政府建设评估指标”（以下简称市政府部门评估指标）中与自身职能相匹配的95%以上指标，内容详见《中共重庆市委全面依法治市委员会办公室关于印发〈全市法治政府建设全面总结评估工作方案〉的通知》（渝委法办〔2020〕5号）。市县指标体系、市政府部门评估指标的各项指标分值、权重和评测方式由市委依法治市办组织专家研究确定，根据示范创建活动周期，适时更新、调整和优化。区县政府综合示范创建命名为“重庆市法治政府建设示范区（县）”，市政府部门综合示范创建命名为“重庆市法治政府建设示范单位”。

（二）单项示范创建。即在推进法治政府建设某一方面工作上具有创新性、引领性、典型性，在全市范围内居于领先地位，可复制、可推广。区县政府和市政府部门结合实际，在提高决策水平、优化法治化营商环境、加强事中事后监管、完善依法行政制度体系、加强行政规范性文件监督管理、推进综合执法改革、全面推行行政执法“三项制度”、加强和改进行政应诉和行政复议工作等法治政府建设工作中自主确定单项示范创建的项目。单项示范创建命名为“重庆市法治政府建设示范项目”。

三、申报和认定程序

（一）自愿申报。各区县和市政府各部门在法治政府建设全面自查自评的基础上，由各区县（自治县）党委全面依法治区（县）委员会、市政府各部门向市委依法治市办申报。

（二）第三方评估。市委依法治市办委托科研院校、专业机构、社会组织等第三方机构，或者组织专家成立第三方评估组，按照市县指标体系、市政府部门评估指标，通过听取情况介绍、审阅材料、网上检索、多方听取意见、人民群众满意度测评等方式，对申报的区县、市政府部门进行评估并提出意见。

（三）实地核查。市委依法治市办根据第三方评估结果，组织力量对排在前列的区县政府、市政府部门进行实地核查。实地核查可以邀请市级有关部门、党代会代表、人大代表、政协委员、专家学者、新闻记者、律师、人民监督员等参加。

（四）综合评审。结合第三方评估、实地核查情况，市委依法治市办组织对申报的区县政府、市政府部门进行综合评审，择优提出示范创建候选名单报市委依法治市委审定。

（五）社会公示。市委依法治市办通过适当方式公示示范创建候选名单。

（六）批准命名。综合公示情况，市委依法治市办对符合要求的区县政府、市政府部门和项目予以命名。

四、监督管理

（一）年度报告制度。获示范命名的区县和市政府部门，应当于每年1月底前将上一年度推进法治政府建设情况报告市委依法治市办，并向社会公布，接受社会监督。

（二）回访抽查。市委依法治市办适时对示范区（县）、示范单位、示范项目进行抽查，核查有关材料、信息和数据，密切跟踪法治政府建设巩固提升情况。

（三）摘牌退出。示范区（县）、示范单位、示范项目有下列情形之一的，应当撤销其示范命名：1. 发生严重违法行政行为，或者因行政不作为、乱作为造成恶劣社会影响的；2. 通过提供虚假材料、隐瞒事实真相或者以其他不正当手段获取示范命名的；3. 在回访抽查中证实已经达不到条件和要求的；4. 其他应当撤销示范命名的情形。

五、组织保障

（一）提高思想认识。各区县和市政府各部门要坚决把习近平法治思想贯彻落实到法治政府建设各项工作中，深刻认识示范创建活动对加快法治政府建设的重要意义，以开展示范创建活动为契机，深入总结经验和成效，准确查找问题和不足，尽快补齐短板弱项，打造自

身特色品牌，努力成为全市法治政府建设的示范样板。

（二）强化组织领导。各区县和市政府各部门要认真抓好示范创建活动的动员部署、组织实施、督促检查，引领、带动本地区本系统法治政府建设全面发展。要加强对示范创建活动的统筹指导，既严把“入口关”，也避免“终身制”，确保示范创建活动的权威性、实效性、持续性。

（三）坚持求真务实。要注重工作实绩，聚焦实际问题，不急功近利、拔苗助长，杜绝形象工程、政绩工程，坚持客观公正、公开透明，防止弄虚作假和形式主义。切实减少“文来文往”，减少材料报送，不增加基层负担。申报材料应当实事求是、客观真实，严禁编造、虚构或者隐瞒事实。

（四）促进学习交流。要及时总结、宣传推广法治政府建设的动态、成效和经验，形成“先进带后进”的创建机制，营造良好社会舆论氛围，促进法治政府建设协同推进。

附件：2020-2021 年度法治政府建设示范创建活动工作安排（略）

重庆市人民政府关于
废止部分市政府规范性文件的决定

渝府发〔2019〕26 号

各区县（自治县）人民政府，市政府各部门，有关单位：

为认真贯彻国务院关于清理有关行政规范性文件工作的要求，经 2019 年 7 月 22 日市第五届人民政府第 57 次常务会议、9 月 24 日市第五届人民政府第 64 次常务会议审议通过，市政府决定将《重庆市

人民政府关于印发重庆市城镇职工基本医疗保险制度总体规划的通知》等177件市政府规范性文件予以废止。

本决定自发布之日起施行。

附件：废止的市政府规范性文件目录（177件）

重庆市人民政府

2019年10月11日

附件

废止的市政府规范性文件目录

（177件）

1. 重庆市人民政府关于印发重庆市城镇职工基本医疗保险制度总体规划的通知（渝府发〔1999〕58号）

2. 重庆市人民政府关于加强三峡工程重庆库区出土文物管理工作的通知（渝府发〔2001〕30号）

3. 重庆市人民政府关于加强水利工程管理的通知（渝府发〔2001〕33号）

4. 重庆市人民政府关于加强城市绿化建设的通知（渝府发〔2001〕38号）

5. 重庆市人民政府关于印发重庆市三峡工程淹没及迁建区文物保护管理办法的通知（渝府发〔2001〕47号）

6. 重庆市人民政府关于规范印章管理的通告（渝府发〔2001〕110号）

7. 重庆市人民政府关于加强中小学教师继续教育的决定（渝府发〔2001〕126号）

8. 重庆市人民政府关于转发《重庆市水利工程建设项目管理暂

行办法》的通知（渝府发〔2002〕60号）

9. 重庆市人民政府关于进一步加快国有粮食企业改革的意见（渝府发〔2003〕45号）

10. 重庆市人民政府关于进一步做好国有企业破产工作的意见（渝府发〔2003〕61号）

11. 重庆市人民政府关于贯彻实施《中华人民共和国行政许可法》有关工作的通知（渝府发〔2003〕83号）

12. 重庆市人民政府关于印发重庆市出租汽车经营权证管理暂行办法的通知（渝府发〔2004〕2号）

13. 重庆市人民政府关于加强锶行业管理的意见（渝府发〔2004〕42号）

14. 重庆市人民政府关于深化粮食流通体制改革的意见（渝府发〔2004〕94号）

15. 重庆市人民政府关于促进殡葬改革健康发展的通知（渝府发〔2005〕75号）

16. 重庆市人民政府关于加强城市主干道临街建（构）筑物外立面整洁管理的通告（渝府发〔2005〕90号）

17. 重庆市人民政府关于推进水价改革促进节约用水保护水资源的实施意见（渝府发〔2005〕116号）

18. 重庆市人民政府关于印发重庆市行政执法五清理四规范工作实施方案的通知（渝府发〔2006〕28号）

19. 重庆市人民政府关于领取和使用重庆市交通信息卡的通告（渝府发〔2006〕39号）

20. 重庆市人民政府关于进一步加强林业有害生物防治工作的意见（渝府发〔2006〕62号）

21. 重庆市人民政府关于加快森林公园发展的意见（渝府发〔2006〕130号）

22. 重庆市人民政府关于进一步加强主城区粪便处理设施安全管理工作的通知（渝府发〔2007〕29号）

23. 重庆市人民政府关于贯彻国务院《大中型水利水电工程建设征地补偿和移民安置条例》的通知（渝府发〔2007〕64号）

24. 重庆市人民政府关于印发重庆市畜禽养殖区域划分管理规定和重庆市畜禽养殖区域划分及养殖污染控制实施方案的通知（渝府发〔2007〕103号）

25. 重庆市人民政府关于实施森林分类经营的意见（渝府发〔2007〕114号）

26. 重庆市人民政府关于加强基层政府性债务管理工作的意见（渝府发〔2007〕124号）

27. 重庆市人民政府关于加快全市再生资源回收体系建设的意见（渝府发〔2008〕16号）

28. 重庆市人民政府关于促进服务外包产业发展的意见（渝府发〔2008〕19号）

29. 重庆市人民政府关于主城区实行轻微财产损失道路交通事故当事人自行撤离现场和理赔处理的通告（渝府发〔2008〕85号）

30. 重庆市人民政府重庆警备区关于进一步推进人民防空事业发展的实施意见（渝府发〔2008〕93号）

31. 重庆市人民政府关于进一步做好促进就业工作的通知（渝府发〔2008〕96号）

32. 重庆市人民政府关于建立耕地保护共同责任机制的意见（渝府发〔2009〕67号）

33. 重庆市人民政府关于印发重庆市统筹城乡综合配套改革试验总体方案的通知（渝府发〔2009〕68号）

34. 重庆市人民政府关于做好《公共机构节能条例》贯彻实施工作的通知（渝府发〔2009〕69号）

35. 重庆市人民政府关于印发重庆市促进国际服务外包产业发展若干政策措施实施办法的通知（渝府发〔2009〕78号）

36. 重庆市人民政府关于调整我市城乡居民合作医疗保险管理体制的意见（渝府发〔2009〕93号）

37. 重庆市人民政府关于统筹城乡户籍制度改革的意见（渝府发〔2010〕78号）

38. 重庆市人民政府关于加强政府性债务风险管控工作的意见（渝府发〔2010〕81号）

39. 重庆市人民政府关于支持重庆大学建设国际知名高水平研究型大学的若干意见（渝府发〔2010〕119号）

40. 重庆市人民政府关于加快实施技术标准战略打造内陆技术标准高地的若干意见（渝府发〔2011〕3号）

41. 重庆市人民政府关于促进农业机械化和农机工业发展的意见（渝府发〔2011〕40号）

42. 重庆市人民政府关于印发重庆市环境保护区域限批实施办法的通知（渝府发〔2011〕44号）

43. 重庆市人民政府关于加快学前教育发展的意见（渝府发〔2011〕46号）

44. 重庆市人民政府关于印发“十二五”期间重庆市突发事件应急体系建设规划的通知（渝府发〔2011〕47号）

45. 重庆市人民政府关于实施质量强市战略构筑西部质量高地的若干意见（渝府发〔2011〕55号）

46. 重庆市人民政府关于进一步加强计量工作的意见（渝府发〔2011〕56号）

47. 重庆市人民政府关于贯彻实施《中华人民共和国行政强制法》的通知（渝府发〔2011〕92号）

48. 重庆市人民政府关于加强自然保护区管理工作的意见（渝府发〔2011〕111号）

49. 重庆市人民政府关于继续推进农民工户籍制度改革的通知（渝府发〔2012〕10号）

50. 重庆市人民政府关于全面推进农超对接工作的意见（渝府发〔2012〕23号）

51. 重庆市人民政府关于贯彻质量发展纲要（2011—2020年）

的实施意见（渝府发〔2012〕45 号）

52. 重庆市人民政府关于印发重庆市化学工业三年振兴规划的通知（渝府发〔2012〕87 号）

53. 重庆市人民政府关于加快发展长江邮轮旅游经济的意见（渝府发〔2012〕96 号）

54. 重庆市人民政府关于促进物流业健康发展的通知（渝府发〔2012〕112 号）

55. 重庆市人民政府关于印发重庆市促进科技成果转化股权和分红激励若干规定的通知（渝府发〔2012〕116 号）

56. 重庆市人民政府关于加强农产品流通工作的意见（渝府发〔2013〕26 号）

57. 重庆市人民政府关于印发重庆市环境保护“五大行动”实施方案（2013—2017 年）的通知（渝府发〔2013〕43 号）

58. 重庆市人民政府关于加快船舶工业脱困发展的意见（渝府发〔2013〕52 号）

59. 重庆市人民政府关于推进机器人产业发展的指导意见（渝府发〔2013〕74 号）

60. 重庆市人民政府关于贯彻落实大气污染防治行动计划的实施意见（渝府发〔2013〕86 号）

61. 重庆市人民政府关于印发重庆市社会公共信息资源整合与应用实施方案的通知（渝府发〔2014〕45 号）

62. 重庆市人民政府关于印发重庆市服务贸易五大专项工作实施方案的通知（渝府发〔2014〕47 号）

63. 重庆市人民政府关于委托市国土房管局具体办理城乡建设用地增减挂钩试点项目区实施规划审批事项的通知（渝府发〔2014〕69 号）

64. 重庆市人民政府关于贯彻落实国家物流业发展中长期规划（2014—2020 年）的实施意见（渝府发〔2015〕9 号）

65. 重庆市人民政府关于加快推进商贸流通产业发展的意见（渝

府发〔2015〕29 号）

66. 重庆市人民政府关于印发重庆市探索信息化助推农业农村发展机制改革实施方案的通知（渝府发〔2015〕39 号）

67. 重庆市人民政府关于加强 2018 年春节期间主城区燃放烟花爆竹管理的通告（渝府发〔2017〕57 号）

68. 重庆市人民政府办公厅关于进一步加快煤矿关闭退出优化煤炭产业结构的通知（渝府办〔2016〕1 号）

69. 重庆市人民政府办公厅关于印发 2017—2018 年度加快发展主城区普惠性学前教育工作方案的通知（渝府办〔2017〕35 号）

70. 重庆市人民政府办公厅关于加强我市基础设施建设项目管理的通知（渝办发〔1998〕138 号）

71. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆名牌产品管理办法的通知（渝办发〔1998〕144 号）

72. 重庆市人民政府办公厅转发国务院办公厅关于做好国有企业下岗职工基本生活保障和离退休人员养老金发放工作有关问题通知的通知（渝办发〔1999〕40 号）

73. 重庆市人民政府办公厅关于转发市政府法制办市监察局市工商行政管理局《联合调查处理行政性垄断案件的办法（试行）》的通知（渝办发〔2000〕91 号）

74. 重庆市人民政府办公厅关于切实加强民用空飘气球安全管理的通知（渝办发〔2001〕63 号）

75. 重庆市人民政府办公厅印发关于加快发展重庆市环保产业的若干意见的通知（渝办发〔2002〕96 号）

76. 重庆市人民政府办公厅关于贯彻重庆市城市水域垃圾管理规定的实施意见（渝办发〔2003〕166 号）

77. 重庆市人民政府办公厅转发市财政局关于全面推进政府采购制度改革意见的通知（渝办发〔2003〕187 号）

78. 重庆市人民政府办公厅关于进一步加强全市道路交通安全工作的通知（渝办发〔2003〕223 号）

79. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市公共构建筑物地名冠名权有偿使用暂行办法的通知（渝办发〔2004〕1号）

80. 重庆市人民政府办公厅关于加强高等教育自学考试工作的通知（渝办发〔2004〕97号）

81. 重庆市人民政府办公厅关于对渝办发〔2004〕68号文件有关规定进行更改的通知（渝办发〔2004〕119号）

82. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市城镇职工住院医疗保险市级统筹暂行办法的通知（渝办发〔2004〕152号）

83. 重庆市人民政府办公厅关于进一步加强水土保持工作的通知（渝办发〔2004〕201号）

84. 重庆市人民政府办公厅关于妥善解决国有企业办中小学退休教师待遇问题的通知（渝办发〔2004〕212号）

85. 重庆市人民政府办公厅关于进一步加强青少年校外活动场所建设与管理工作的通知（渝办发〔2004〕326号）

86. 重庆市人民政府办公厅关于进一步加强三峡库区渔业管理工作的通知（渝办发〔2005〕46号）

87. 重庆市人民政府办公厅关于加强公证工作的通知（渝办发〔2005〕69号）

88. 重庆市人民政府办公厅关于调整市无线电管理委员会组成人员的通知（渝办发〔2005〕70号）

89. 重庆市人民政府办公厅关于加快全市水利工程管理体制改革的通知（渝办发〔2005〕189号）

90. 重庆市人民政府办公厅关于贯彻重庆市燃放烟花爆竹管理条例的通知（渝办发〔2005〕255号）

91. 重庆市人民政府办公厅关于转发重庆市加快电子商务发展的实施意见的通知（渝办发〔2005〕269号）

92. 重庆市人民政府办公厅转发市外经贸委关于充分利用出口信用保险促进重庆对外经济贸易发展意见的通知（渝办发〔2007〕11号）

93. 重庆市人民政府办公厅关于进一步规范自然保护区设立调整撤销等管理工作的通知（渝办发〔2007〕78 号）

94. 重庆市人民政府办公厅关于国有企业普通中小学退休教师移交地方政府管理有关问题的通知（渝办发〔2007〕100 号）

95. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市主要污染物总量控制管理办法（试行）的通知（渝办发〔2007〕119 号）

96. 重庆市人民政府办公厅关于印发解决区县之间“三金”“三乱”债权债务纠纷指导意见的通知（渝办发〔2007〕120 号）

97. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市餐饮企业 50 强综合考核评选办法（试行）的通知（渝办发〔2007〕133 号）

98. 重庆市人民政府办公厅关于切实做好农村饮水安全工作的通知（渝办发〔2007〕177 号）

99. 重庆市人民政府办公厅关于进一步明确职责任务加快推进重点水利工程建设的通知（渝办发〔2007〕180 号）

100. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市重点现代物流企业和重点现代物流项目认定办法的通知（渝办发〔2007〕296 号）

101. 重庆市人民政府办公厅关于建立重大经济活动专利特别审查机制的通知（渝办发〔2007〕322 号）

102. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市企业安全生产风险抵押金管理实施办法（试行）的通知（渝办发〔2008〕14 号）

103. 重庆市人民政府办公厅关于加强城乡饮水安全工作的通知（渝办发〔2008〕230 号）

104. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市突发事件应急预案管理办法的通知（渝办发〔2008〕273 号）

105. 重庆市人民政府办公厅关于贯彻实施《重庆市行政立法基本规范（试行）》和《重庆市行政执法基本规范（试行）》的通知（渝办发〔2008〕290 号）

106. 重庆市人民政府办公厅转发市教委等部门关于重庆市普通中小学校建设执行相关标准意见的通知（渝办发〔2008〕354 号）

107. 重庆市人民政府办公厅关于做好普通高等学校毕业生就业工作的通知（渝办发〔2009〕71号）

108. 重庆市人民政府办公厅关于促进大学生自主创业的意见（渝办发〔2009〕72号）

109. 重庆市人民政府办公厅关于成品油价格和税费改革后进一步完善补贴机制的通知（渝办发〔2009〕130号）

110. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市镇乡生活污水处理项目规划（2009—2017年）的通知（渝办发〔2009〕285号）

111. 重庆市人民政府办公厅关于进一步规范中小学办学行为深入推进素质教育的意见（渝办发〔2010〕60号）

112. 重庆市人民政府办公厅关于全面推进安全社区创建工作的通知（渝府办发〔2010〕93号）

113. 重庆市人民政府办公厅转发国务院关于进一步做好利用外资工作若干意见的通知（渝办发〔2010〕112号）

114. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市户籍制度改革农村土地退出与利用办法（试行）的通知（渝办发〔2010〕203号）

115. 重庆市人民政府办公厅关于推进重庆市户籍制度改革有关问题的通知（渝办发〔2010〕269号）

116. 重庆市人民政府办公厅关于加强肇事肇祸精神病人长效管理工作的意见（渝办发〔2010〕274号）

117. 重庆市人民政府办公厅关于加强外派劳务管理的通知（渝办发〔2010〕296号）

118. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市烟花爆竹销售燃放品种管理办法的通知（渝办发〔2010〕332号）

119. 重庆市人民政府办公厅关于加强气象灾害敏感单位安全管理工作的通知（渝办发〔2010〕344号）

120. 重庆市人民政府办公厅关于加强重要物资储备工作的指导意见（渝办发〔2011〕55号）

121. 重庆市人民政府办公厅关于切实加强短期技能培训监督管

理的意见（渝办发〔2011〕63号）

122. 重庆市人民政府办公厅关于切实做好小（2）型病险水库除险加固工作的通知（渝办发〔2011〕76号）

123. 重庆市人民政府办公厅关于进一步做好户籍制度改革中转户居民合法权益维护工作的通知（渝办发〔2011〕180号）

124. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市标准化发展战略纲要（2011—2020年）的通知（渝办发〔2011〕195号）

125. 重庆市人民政府办公厅关于加快早餐示范工程建设的意见（渝办发〔2011〕256号）

126. 重庆市人民政府办公厅转发市民政局等部门关于进一步促进退役士兵就业创业工作实施意见的通知（渝办发〔2011〕277号）

127. 重庆市人民政府办公厅关于进一步规范安全生产委托执法的指导意见（渝办发〔2011〕291号）

128. 重庆市人民政府办公厅关于进一步加强重金属污染防治工作的通知（渝办发〔2011〕303号）

129. 重庆市人民政府办公厅关于进一步加强乡村医生队伍建设的意见（渝办发〔2011〕319号）

130. 重庆市人民政府办公厅关于印发长江三峡库区重庆流域水环境污染和生态破坏事件应急预案的通知（渝办发〔2011〕340号）

131. 重庆市人民政府办公厅关于农民工大病医疗保险和城镇职工基本医疗保险并轨有关问题的通知（渝办发〔2012〕30号）

132. 重庆市人民政府办公厅关于加快中小水电项目建设的通知（渝办发〔2012〕40号）

133. 重庆市人民政府办公厅关于积极稳妥推进农民工户籍制度改革有关问题的通知（渝办发〔2012〕202号）

134. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市基层应急管理规范化建设标准（试行）的通知（渝办发〔2012〕204号）

135. 重庆市人民政府办公厅关于印发《重庆市民营经济发展专项资金安排的意见》和《重庆市民营经济发展专项资金项目管理实

施细则（试行）》的通知（渝办发〔2012〕206号）

136. 重庆市人民政府办公厅关于重庆市制盐工业发展（2011—2020年）的指导意见（渝办发〔2012〕215号）

137. 重庆市人民政府办公厅关于进一步推进中小学布局结构调整的实施意见（渝办发〔2012〕281号）

138. 重庆市人民政府办公厅关于转发重庆市卫生资源配置标准（2011—2015年）的通知（渝办发〔2012〕303号）

139. 重庆市人民政府办公厅关于进一步加快推进小（二）型病险水库除险加固工作的通知（渝办发〔2012〕305号）

140. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市天然气“县县通”管网建设实施规划（2012—2015年）的通知（渝办发〔2012〕314号）

141. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市深化主城区路桥收费改革实施方案的通知（渝办〔2009〕89号）

142. 重庆市人民政府办公厅关于加强电动自行车管理的通知（渝府办发〔2013〕19号）

143. 重庆市人民政府办公厅关于加快大鲵产业发展的意见（渝府办发〔2013〕43号）

144. 重庆市人民政府办公厅关于进一步加强畜禽养殖污染防治工作的通知（渝府办发〔2013〕114号）

145. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市突发事件应急预案评估办法（试行）的通知（渝府办发〔2013〕123号）

146. 重庆市人民政府办公厅关于加强林木种苗工作的意见（渝府办发〔2013〕157号）

147. 重庆市人民政府办公厅关于调整重庆市重要商品应急保供重点企业的通知（渝府办发〔2013〕187号）

148. 重庆市人民政府办公厅关于加快推进我市TD—LTE建设发展工作的通知（渝府办发〔2013〕201号）

149. 重庆市人民政府办公厅关于加快建设旅游度假区的意见

（渝府办发〔2013〕213 号）

150. 重庆市人民政府办公厅关于做好页岩气开发利用有关工作的通知（渝府办发〔2013〕228 号）

151. 重庆市人民政府办公厅关于规范旅游交通标志设置的通知（渝府办发〔2014〕14 号）

152. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市信息化和工业化深度融合专项行动计划（2014—2018 年）的通知（渝府办发〔2014〕29 号）

153. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市单独两孩政策实施方案的通知（渝府办发〔2014〕34 号）

154. 重庆市人民政府办公厅关于做好应急预案管理有关工作的通知（渝府办发〔2014〕44 号）

155. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市食品安全信息公布管理办法的通知（渝府办发〔2014〕73 号）

156. 重庆市人民政府办公厅关于加快外贸发展的若干意见（渝府办发〔2014〕77 号）

157. 重庆市人民政府办公厅关于调整大中型水利水电工程建设征地补偿安置标准有关事项的通知（渝府办发〔2014〕81 号）

158. 重庆市人民政府办公厅关于进一步破除地区封锁和行业垄断促进市场统一和公平竞争的通知（渝府办发〔2014〕90 号）

159. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市食品安全责任追究暂行规定的通知（渝府办发〔2014〕95 号）

160. 重庆市人民政府办公厅关于进一步加强林业有害生物防治工作的实施意见（渝府办发〔2015〕3 号）

161. 重庆市人民政府办公厅关于新一轮退耕还林还草的实施意见（渝府办发〔2015〕10 号）

162. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市智慧旅游建设实施方案的通知（渝府办发〔2015〕45 号）

163. 重庆市人民政府办公厅关于实施医疗保险药品支付标准

（试行）的通知（渝府办发〔2015〕46号）

164. 重庆市人民政府办公厅关于进一步加强市政基础设施规划管理的通知（渝府办发〔2015〕73号）

165. 重庆市人民政府办公厅关于加快高速宽带网络建设推进网络提速降费的实施意见（渝府办发〔2015〕154号）

166. 重庆市人民政府办公厅关于印发主城区集中式饮用水水源地保护区船舶污染整治工作任务分解的通知（渝府办〔2016〕30号）

167. 重庆市人民政府办公厅关于加强旅游市场综合监管工作的通知（渝府办发〔2016〕74号）

168. 重庆市人民政府办公厅关于进一步推进全市成品油质量升级和加强市场管理的通知（渝府办发〔2016〕79号）

169. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市2016年度地质灾害防治方案的通知（渝府办发〔2016〕81号）

170. 重庆市人民政府办公厅关于确定退役士兵、重点群体创业就业税收优惠限额标准的通知（渝府办发〔2016〕85号）

171. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市高端研发资源引进培育实施方案的通知（渝府办发〔2016〕86号）

172. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市永久基本农田划定工作方案的通知（渝府办发〔2016〕91号）

173. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市贯彻实施质量发展纲要2016年行动计划的通知（渝府办发〔2016〕112号）

174. 重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市促进食品工业发展行动计划（2016—2020年）的通知（渝府办发〔2016〕144号）

175. 重庆市人民政府办公厅转发市农委等部门关于用好农业农村发展用地政策促进农民增收的指导意见（试行）的通知（渝府办发〔2016〕211号）

176. 重庆市人民政府办公厅关于认真组织实施天然林资源保护工程（2016—2020年）的通知（渝府办发〔2016〕259号）

177. 重庆市人民政府办公厅关于促进农民持续增收的实施意见（渝府办发〔2017〕55号）

重庆市人民政府办公厅
关于全面推行行政规范性文件合法性
审核机制的实施意见

渝府办发〔2019〕85号

各区县（自治县）人民政府，市政府有关部门，有关单位：

为认真贯彻落实《国务院办公厅关于加强行政规范性文件制定和监督管理工作的通知》（国办发〔2018〕37号）和《国务院办公厅关于全面推行行政规范性文件合法性审核机制的指导意见》（国办发〔2018〕115号）精神，全面推行行政规范性文件（以下简称规范性文件）合法性审核机制，结合我市实际，经市政府同意，制定本实施意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，全面贯彻落实习近平总书记对重庆提出的“两点”定位、“两地”“两高”目标、发挥“三个作用”和营造良好政治生态的重要指示要求，按照依法治国、依法执政、依法行政共同推进和法治国家、法治政府、法治社会一体建设的要求，全面推行规范性文件合法性审核机制，确保涉及公民、法人和其他组织权利义务的规范性文件均纳入合法性审核范围，从源头上防止违法文件出台，促进行政机关严格规范公正文明执法，切实保障人民群众合法权益。

二、工作措施

（一）确定审核主体。以市、区县（自治县，以下简称区县）政府或其办公机构名义印发的规范性文件，或由市、区县政府部门起草、报请本级政府批准后以部门名义印发的规范性文件，经起草单位合法性审核机构审核后，再报市、区县政府司法行政部门审核。起草单位合法性审核机构要切实履职尽责，把好合法性审核“第一关”。市政府有关部门制定的规范性文件，原则上由本部门的合法性审核机构进行审核。区县政府各部门、各乡镇政府及街道办事处制定的规范性文件，由该部门、乡镇政府及街道办事处确定的专门机构或人员负责合法性审核。

（二）厘清各方职责。起草单位、制定机关办公机构及合法性审核机构应分工协作、共同履职。起草单位报送的审核材料，应当包括文件送审稿及其说明，制定文件所依据的法律、法规、规章、相关政策和上级文件精神，征求意见及意见采纳情况，本单位的合法性审核意见，以及针对不同审核内容需要的其他材料等。制定机关办公机构对起草单位是否严格依照规定的程序起草、是否进行评估论证、是否广泛征求意见等进行审核。制定机关的合法性审核机构对文件的制定主体、程序、有关内容等进行合法性审核。

（三）严格审核内容。合法性审核机构要严格审核制定主体是否合法；是否超越制定机关法定职权；是否违反规范性文件制定程序；要严格审核文件内容是否符合宪法、法律、法规、规章、相关政策规定和上级文件精神；是否违法设立行政许可、行政处罚、行政强制、行政征收、行政收费等事项；是否增加办理行政许可事项的条件；是否存在违法减损公民、法人和其他组织的合法权益或者增加其义务，侵犯公民人身权、财产权、人格权、劳动权、休息权等基本权利的情形；是否存在违法增加本单位权力或者减少本单位法定职责的情形。合法性审核机构要根据不同情形提出合法、不合法、应当予以修改的书面审核意见。

（四）强化审核责任。不得以征求意见、会签、参加审议等方式代替合法性审核。材料的完备性、规范性不符合要求的，可以退回起

草单位，或者要求起草单位在规定时间内补充材料或说明情况。起草单位应当根据合法性审核意见对规范性文件作必要的修改或者完善；特殊情况下，起草单位未完全采纳合法性审核意见的，应当在提请制定机关审议时详细说明理由和依据。未经合法性审核或者经审核不合法的文件，不得提交集体审议；未经合法性审核或者不采纳合法性审核意见导致规范性文件违法，造成严重后果的，依纪依法追究有关责任人员的责任。合法性审核机构未严格履行审核职责导致规范性文件违法，造成严重后果的，依纪依法追究有关人员的责任。

（五）优化审核方式。合法性审核机构可以根据工作需要，采用多种方式进行合法性审核，提高质量和效率。对影响面广、情况复杂、社会关注度高的规范性文件，如审核过程中遇到疑难法律问题，要在书面征求意见的基础上，采取召开座谈会、论证会等方式听取有关方面意见。建立专家协助审核机制，审核过程中可以采取召集会议、书面征询意见等方式听取专家意见，充分发挥政府法律顾问、公职律师和有关专家作用。保障必要审核时间，除为了预防、应对和处置突发事件，或者执行上级机关的紧急命令和决定需要立即制定实施规范性文件等外，合法性审核时间从送审材料齐备后计算，一般不少于 5 个工作日，最长不超过 15 个工作日。

三、组织实施

（六）完善实施制度。全市各级各部门各单位要充分认识全面推行规范性文件合法性审核机制的重要意义，主要负责同志作为规范性文件合法性审核工作第一责任人。要结合工作实际，确定规范性文件的公文种类和管理事项类别，明确合法性审核的标准、范围和审核程序，形成程序完备、权责一致、相互衔接、运行高效的合法性审核制度。要设立专门工作机构或者明确相关机构负责合法性审核工作，配齐配强审核工作力量，确保与审核任务相适应。要加强合法性审核人员正规化、专业化、职业化建设，建立健全定期培训和工作交流制度，多形式开展业务学习和经验交流，全面提升合法性审核人员的政治素质和业务能力。

（七）发挥平台作用。要积极探索利用信息化手段推进规范性文件合法性审核机制建设，完善合法性审核管理信息平台。要制定建设标准，严格落实统一格式、文本等各项管理要求。要做好与各单位公文管理系统和市政府政务信息公开平台的衔接，实现电子审核一体化和平台互联互通。要建立合法性审核台账，对已审核的规范性文件实行动态化、精细化管理。要建立合法性审核信息共享机制，充分利用大数据技术和资源，加强对审核数据的统计分析，推动信息共享和整合，切实提高审核实效。

（八）加强监督指导。市、区县政府要将规范性文件合法性审核机制建设情况纳入全面依法治市和法治政府建设督察内容，将规范性文件合法性审核工作纳入法治政府建设考评指标体系，实行情况通报制度，对工作扎实、成效显著的予以表扬激励，对工作开展不力的及时督促整改，对工作中出现问题造成不良后果的依纪依法问责。合法性审核机构要建立健全统计分析、规范指导、沟通衔接、问题通报等机制，定期向制定机关、起草单报合法性审核情况和存在的问题。

重庆市人民政府办公厅

2019 年 7 月 31 日

重庆市人民政府办公厅
关于印发重庆市行政机关政策解读
工作办法的通知

渝府办发〔2020〕38 号

各区县（自治县）人民政府，市政府有关部门，有关单位：

《重庆市行政机关政策解读工作办法》已经市政府同意，现印发

给你们，请认真贯彻执行。

重庆市人民政府办公厅
2020 年 3 月 31 日

重庆市行政机关政策解读工作办法

第一条 为加强和规范全市各级行政机关政策解读工作，进一步增进社会公众对重大决策、重要政策措施的理解认同，积极引导社会舆论、管理社会预期，全面提升政府公信力和治理能力，根据《中共中央办公厅国务院办公厅关于全面推进政务公开工作的意见》《国务院办公厅印发〈关于全面推进政务公开工作的意见〉实施细则的通知》（国办发〔2016〕80 号），结合我市实际，制定本办法。

第二条 市、区县（自治县）政府和两江新区、重庆高新区、万盛经开区管委会（以下统称区县政府）办公厅（室）是本行政区域政策解读工作的主管部门，负责指导、协调、推进、监督本行政区域政策解读工作。市、区县政府新闻办公室负责指导、协调、推进、监督本行政区域政策解读的新闻发布工作。

第三条 政策解读实行“谁起草、谁解读”原则，由政策性文件的起草部门负责组织开展政策解读工作；多个部门共同起草的，由牵头起草部门负责组织开展政策解读工作。

第四条 凡主动公开的政策性文件，符合下列情形之一的，应当进行解读：

（一）市政府规章；

（二）市政府及其部门、区县政府制定的行政规范性文件；

（三）涉及面广、社会关注度高、专业性强、与群众利益密切相关的其他政策性文件；

（四）政策解读工作主管部门认为有必要解读的。

第五条 政策性文件与政策解读方案要同步组织、同步审签、同步部署。政策解读方案应当包括解读内容、解读形式、发布渠道、发布时间等内容。

（一）以政府、政府办公厅（室）名义印发的政策性文件，起草部门在上报代拟稿时，要一并报送政策解读方案；政府办公厅（室）送审时，政策解读方案与政策性文件应当一并送政府领导同志审签。

（二）以部门名义印发的政策性文件，报批时应当将政策解读方案一并报部门负责人审签。

第六条 政策性文件和政策解读方案审签后，起草部门应当按照政策解读方案编制解读材料，组织开展政策解读工作。

第七条 解读材料以文字表述为主，通过举案例、列数据、讲故事等方式，进行形象化、通俗化解读；鼓励更多运用图片、图表、图解、动漫、音视频等展现方式，使解读材料更可视、可读、可感。

解读材料应当包括以下主要内容：

（一）政策性文件出台的背景依据；

（二）政策的主要内容、核心举措、适用对象、执行标准以及注意事项；

（三）政策中涉及的关键词、专业名词解释；

（四）新旧政策差异对比。

第八条 起草部门要建立解读材料发布审核机制，由处（科）室负责人、分管负责人、主要负责人，从政治、法律、政策、保密、文字、舆情等方面，对解读材料进行审核把关。未经审核的，一律不得对外发布。

第九条 政府网站是解读材料公开发布的第一平台，政府门户网站和政府部门网站应当设置“政策解读”专栏，集中发布解读材料，并与对应的政策性文件相互关联。

第十条 起草部门应当自政策性文件印发之日起 20 个工作日内，在本部门政府网站同步发布政策性文件和解读材料。同时，通过政务新媒体、电子显示屏、广告栏等平台，发布图片、图表、图解、动

漫、音视频等形式的解读材料，提高解读材料传播到达率。

第十一条 除自行编制发布解读材料外，起草部门还应当在同级政府新闻办公室的指导下，加强政策解读的新闻发布工作。主要包括以下形式：

（一）发布政策解读新闻通稿；

（二）召开新闻发布会、政策吹风会等；

（三）部门负责人接受媒体专访、发表解读文章等。

第十二条 起草部门应当自政策性文件印发之日起 10 个工作日内，向本级政府新闻办公室提供新闻发布工作方案。政府新闻办公室自收到新闻发布工作方案之日起 10 个工作日内，协调新闻媒体进行发布。

第十三条 起草部门应当根据拟出台重大政策性文件计划，编制新闻发布会年度计划，于每年 3 月 31 日前报同级政府新闻办公室审定后实施。政府新闻办公室负责汇总各部门新闻发布会年度计划，报同级政府办公厅（室）备案，并指导、协调、督促起草部门召开新闻发布会。

第十四条 起草部门负责人应当通过接受媒体专访、在线访谈、发表解读文章等形式，带头解读政策，传递权威信息。

第十五条 起草部门应当根据工作需要，协同同级政府新闻办公室，组建由政策制定参与者、专家学者、新闻评论员、媒体记者等组成的解读专家队伍，充分发挥媒体和专业机构作用，提高政策解读的科学性、权威性和有效性。

第十六条 属于解读范围的政策性文件，应当至少发布 1 种形式的政策解读材料、1 篇以上的政策解读新闻通稿。起草部门全年召开新闻发布会、政策吹风会、接受媒体专访的次数应当不小于出台政策性文件总数的 20%。

第十七条 以政府、政府办公厅（室）名义印发的政策性文件，起草部门要在政策解读材料对外发布后 2 个工作日内，将有关发布成果推送给本级政府门户网站集中发布。

第十八条 起草部门要建立健全政务舆情收集、研判、处置和回应机制，积极关注政策性文件及解读材料发布后的社会舆情，认真研判、主动跟进、及时回应，防止政策性文件和解读材料被误读误解，造成负面影响。

第十九条 各区县政府、市政府各部门要建立健全政策解读工作机制和流程，将政策解读工作纳入政务公开考核范围。

第二十条 政府办公厅（室）要加大审查力度，对公文起草部门上报代拟稿时，未同步报送解读方案或解读方案内容不完整、不规范的，按有关规定予以退文，并要求限时补正；要加大巡查力度，对未同步发布政策性文件和解读材料、政策性文件和解读材料未关联等问题，及时督促起草部门进行整改；要建立政策解读质量和效果评估机制，定期通报发现存在的问题。

第二十一条 市、区县政府新闻办公室要加大对政策解读新闻发布工作的监督指导力度，对拒不开展政策解读新闻发布工作或工作开展不到位、敷衍塞责的，要及时向本级政府办公厅（室）报告。

第二十二条 本办法自印发之日起施行。

附件：政策解读方案（模板）（略）

重庆市人民政府办公厅
关于贯彻落实重庆市行政规范性文件
管理办法的实施意见

渝府办发〔2020〕141号

各区县（自治县）人民政府，市政府各部门，有关单位：

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九届二中、三中、四中、五中全会精神，全面落实习近平总书记对重庆提出的营造良好政治生态，坚持“两点”定位、“两地”“两高”目

标，发挥“三个作用”和推动成渝地区双城经济圈建设等重要指示要求，认真落实党中央、国务院关于推进依法行政、建设法治政府的部署和要求，进一步加强全市行政规范性文件（以下简称规范性文件）制定和监督管理，切实保障群众合法权益，提高政府治理能力，经市政府同意，提出如下实施意见。

一、严格落实规范性文件管理制度

（一）严格落实“三统一”等规范性文件管理制度，建立规范化管理体系。

1. 认真落实规范性文件立项计划制度。区县（自治县，以下简称区县）政府、市政府部门和有关单位（以下简称制定机关）应当制定本单位立项计划相关制度，明确立项标准与流程，并通过编制规范性文件年度制定计划、开展必要性论证等方式，对需要制定的规范性文件加强统筹和综合；对内容相近的行政管理事项，应当整合归并后制定规范性文件。

2. 严格落实规范性文件“三统一”制度。各制定机关应当采用“××发”或者“××规”的发文字号对规范性文件进行“统一编号”；应当建立规范性文件管理工作台账，运用信息化系统对规范性文件进行“统一登记”；应当通过政府网站等方式将规范性文件正式文本向社会“统一公布”，未经公开发布的规范性文件不得作为实施行政管理的依据。

3. 严格落实规范性文件管理职责分工与协作机制。各制定机关应当严格落实主体责任，进一步细化规范性文件管理流程，明确具体部门（机构）承担立项计划、文件起草、公平竞争审查、合法性审核、完备性审核、公开发布、报送备案和组织清理等环节的责任，并建立协调畅通的工作机制，高效协同做好本单位规范性文件管理工作。

（二）严格把握规范性文件管理的关键环节，实现全流程管理。

1. 严格把握合法性审核环节。各制定机关办公机构应当对起草部门（机构）报送的规范性文件严格把关，未经合法性审核或者经

审核不合法的文件，不得提交集体审议或者报请制定机关负责人签发。特殊情况下，起草部门（机构）未完全采纳合法性审核意见的，应当及时与合法性审核部门沟通，并在提请制定机关审议时详细说明理由和依据。

2. 严格把握备案审查环节。各制定机关应当在规范性文件发布之日起 30 日内提请备案审查，审查期间，应当根据备案审查部门的要求及时配合相关工作，对备案审查部门提出的修改意见和监督检查建议，应当严格落实并按期反馈，确保备案审查事后监督作用发挥实效。

3. 严格把握清理处置环节。各制定机关应当适时开展规范性文件清理工作，对规范性文件与法律、法规、规章、国家或者本市政策不符合、不衔接、不适应的，应当充分听取相关单位的意见，提出清理意见并落实后续处置，及时完成相关文件的提请备案与文件库信息录入工作，确保规范性文件应修尽修、应废尽废、动态更新。

（三）继续推进规范性文件信息化管理应用，形成智能化管理模式。

1. 加快规范性文件管理信息平台建设。市司法局应当充分利用大数据信息管理技术与资源，探索建立规范性文件合法性审核系统、规范性文件清理工作系统，升级规范性文件备案审查系统，优化可供公民、法人和其他组织检索查询的全市规范性文件数据集成库，形成“一库三系统”的规范性文件管理信息平台，切实提升规范性文件管理效能。

2. 实行规范性文件分类入库管理。各制定机关应当明确具体责任部门（机构）负责规范性文件信息录入与分类管理工作，并根据调整内容对已录入规范性文件进行分类管理。市司法局应当根据工作需要适时更新规范性文件调整类别，完善系统基础数据信息。

3. 编制规范性文件重要风险点提示手册并适时进行信息化应用成果转化。市司法局应当根据工作实际对规范性文件管理中的难点、重要风险点制作提示手册，并适时通过“关键词提醒”“关键环节提

醒”等方式将风险点提示转化为信息化手段，提升平台智能化管理水平。

二、切实提升规范性文件制发质量

（四）严格文件属性认定。

凡涉及公民、法人和其他组织权利义务，具有反复适用性和普遍约束力，依法制定并公开发布的行政机关公文，都应当纳入规范性文件管理。各制定机关的起草部门（机构）应当根据规范性文件的概念和特征对起草文件进行甄别，在立项和送审时注明文件属性。制定机关办公机构应当规范文件报送程序，严格核实文件属性，经审核认定为规范性文件的，应当对报送材料的完备性、规范性进行审核，并按照《重庆市行政规范性文件管理办法》（以下简称《办法》）有关规定进行管理；经审核认定为其他公文的，应当按照党政机关公文处理的有关规定管理；对属性认定不准确的文件，退回起草部门（机构）重新处理，确保所有规范性文件得到规范有效管理。

（五）切实履行法定职责。

各制定机关应当按照党政机关公文的有关规定制定规范性文件，营造市场化、法治化、国际化营商环境，维护全国统一市场和公平竞争，不得超越职权设定涉及市场调节、企业和社会自律、公民自我管理的事项；不得违法制定含有排除或者限制公平竞争内容的措施，违法干预或者影响市场主体正常生产经营活动；不得在没有法律、法规或者国务院决定和命令依据的情况下设置市场准入和退出条件。

（六）推动精简高效发文。

制定机关应当加强发文必要性、可行性研究，对上位文件政策措施具体、工作要求明确或者具备直接执行条件的，不再重复发文，严控发文数量。市政府及其部门制定的规范性文件，原则上不得要求区县政府及其部门制定配套文件，避免层层发文。确需制定规范性文件的，应当提出务实管用措施，注重针对性和可操作性，严格文字把关，确保结构严谨、表述准确、文字精练，文件篇幅原则上不得超过10页（不含印发页）。制定机关办公机构加强对送审规范性文件发文

必要性、文件篇幅及规范性的审核。

（七）严格遵守制发程序。

制定规范性文件时，要严格遵守制发程序。征求意见环节，起草部门（机构）既要在行政机关、系统内部征求意见，也要广泛向社会公开征求意见；规范性文件对企业切身利益或者权利义务有重大影响的，要充分听取有代表性的企业和行业协会商会以及律师协会的意见；制定与市场主体生产经营活动密切相关的规范性文件时，按照《优化营商环境条例》的规定，向社会公开征求意见的期限一般不少于30日。完成起草审查评估后，起草部门（机构）要及时将文件送审稿、起草说明、制定依据、起草部门（机构）合法性审核意见、相关背景材料等报送合法性审核部门，并保证材料的完备性和规范性。文件中涉及地形图的，还应当提供审图号或者出图单位的审查意见。合法性审核部门应当严格把关送审材料，对制定主体、权限、主要内容不合法或者不具备制定必要性、可行性的，应当建议不予制定。多个制定机关联合制定的规范性文件，牵头单位和配合单位均应对文件的合法性进行审核。规范性文件不实行集中修改和打包印发。

（八）提高备案审查质量。

各制定机关制发的规范性文件应当按照《办法》规定，通过规范性文件网上报备系统向市政府报送备案；乡镇政府、街道办事处，区县政府部门制定的规范性文件应当按照规定向区县政府报送备案。市、区县政府备案审查部门对经审查未发现存在合法性问题或者明显不适当情形的规范性文件，应当予以备案；对未发现存在合法性问题或者明显不适当情形，但合理性等方面存在问题的规范性文件，予以备案并提醒；对经审查发现存在合法性问题或者明显不适当情形的规范性文件，提出修改意见；对上位依据正在修订或与新出台的上位规定不一致申请退回修改或者废止的，予以退回；对不属于规范性文件或者阶段性工作已完成的文件，不予备案。

三、不断加强规范性文件管理保障

（九）强化管理工作责任。

各制定机关要明确专门机构和人员负责规范性文件管理工作，严格落实规范性文件制定和监督管理各环节、各步骤的管理责任，确保规范性文件管理工作有据可查、行政管理有据可依，切实提高法治政府建设水平。全市各级行政机关应当严格落实规范性文件管理制度，严格落实“有件必备、有备必审、有错必纠、有件必公开”。

（十）加强队伍能力建设。

各制定机关要认真做好《办法》和本意见的贯彻落实，配齐配强规范性文件管理工作力量，确保与管理任务相适应；每年要通过举办研讨会、法治讲座等形式，积极组织规范性文件管理工作人员和文秘人员专题培训，切实提高规范性文件管理意识和管理水平。市司法局应建立健全定期培训和工作交流机制，通过组织规范性文件管理工作培训、片区指导、现场审查、监督检查、抽调学习等多种方式，加强规范性文件管理人员正规化、专业化、职业化建设，全面提升规范性文件管理人员的政治素质和业务能力。

（十一）完善监督检查机制。

制定机关的办公机构要定期核查发文目录中是否存在规范性文件未按照相关规定与流程进行管理的情形，并在每季度第 5 个工作日前通过规范性文件管理信息平台上传本机关上一个季度非涉密发文目录。市、区县政府监督检查部门要适时组织对本地区落实规范性文件管理要求等情况进行监督检查，如有必要，应当及时出具监督检查建议，要求制定机关予以整改。

本意见自印发之日起施行。

重庆市人民政府办公厅

2020 年 12 月 30 日

重庆市人力资源和社会保障局
关于印发《八大便民惠企举措》的通知

渝人社发〔2019〕3号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区社会保障局、万盛经开区人力社保局，局机关各处室、局属各事业单位：

为贯彻落实深化“放管服”改革，按照人社部行风建设部署和市政府办公厅《关于印发重庆市贯彻落实深化“放管服”改革转变政府职能电视电话会议重点任务分工方案的通知》（渝府办发〔2018〕145号）有关要求，制定《八大便民惠企举措》，经市人力社保局2018年第13次局务会议审议通过，现印发给你们。请结合本区县（自治县）、本单位实际，抓紧抓好贯彻落实。

重庆市人力资源和社会保障局

2019年1月7日

八大便民惠企举措

举措一：8项市级公共服务事项全流程网上办理

大力推进“互联网+政务服务”，通过市人力社保局各类门户网站、手机APP、微信公众号，已开通8项市级公共服务事项全流程网上办理（见附件1）。

举措二：取消、精简6项审批服务事项办事材料

对就业创业、社会保险等领域，部分企业群众办事所需提供的材料，通过证照核验、数据共享、部门协查等方式予以替代，取消、精

简 6 项审批服务事项办事材料（见附件 2）。

举措三：取消市人力社保局规范性文件设定的证明 24 项

按照“六个一律”的要求，取消人力社保部门规范性文件设定的证明事项 24 项（见附件 3）。

举措四：就近办理 3 类审批服务事项

企业或个人可在重庆市范围内就近办理以下 3 类审批服务事项：一是社会保障卡业务；二是失业登记、零就业家庭认定；三是灵活就业人员社会保险补贴（见附件 4）。

举措五：推行就业政策和公共就业服务城乡一体化

适应户籍制度改革要求，将农村劳动者纳入就业失业登记范围，将农村 4050 人员、低保家庭人员等纳入就业政策扶持范围，均等享受就业政策和公共就业服务。

举措六：下放市级审批服务权限

就业见习补贴申报下放到各区县，就业见习基地直接到所在区县（自治县）人力社保部门办理相关申报手续，减少补贴申报所需的时间成本。

举措七：降低企业负担

为降低企业社保成本，继续实施阶段性降低社会保险费率政策，对制造、建筑、采矿、餐饮、交通运输等行业企业实行困难企业社保缴费政策，建立健全工伤保险费率浮动管理制度，实施失业保险基金支持企业稳岗政策（见附件 5）。

举措八：14 项市级高频公共服务事项实现“只跑一次”

为解决企业群众办事“多头跑”“来回跑”等问题，节约企业群众办事时间成本，不断优化办事环境，针对 14 项办事高频的公共服务事项，实现“只跑一次”（见附件 6）。

附件：1-6（略）

重庆市人力资源和社会保障局
关于取消市人力社保局规范性文件设定的证明事项的通知

渝人社发〔2019〕4号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、社会保障局，万盛经开区人力社保局，局机关各处室、局属各事业单位：

为全面深化“放管服”改革，扎实开展减证便民行动，决定自本通知印发之日起取消市人力社保局规范性文件设定的证明事项24项（见附件），切实方便群众办事和企业生产经营。

各区县人力社保部门、局机关各处室（单位），要认真落实证明事项取消后的管理措施，不得再要求群众和企业提供取消目录内的证明材料、不得违法增加证明事项和证明材料、不得提高证明要求、不得随意将行政机关的核查义务转嫁给群众和企业。同时，要对有关文件和办事指南抓紧修订，及时向社会公布并做好宣传解读工作，防止出现管理和服务“真空”，保证平稳过渡。

附件：重庆市人力资源和社会保障局规范性文件设定的证明事项取消目录

重庆市人力资源和社会保障局

2019年1月7日

附件

重庆市人力资源和社会保障局规范性文件设定的证明事项取消目录

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
1	监护关系材料	证明代理人与被代理人之间是否具有政策允许的代理关系	《重庆市人力资源和社会保障局办公室关于进一步做好社会保障卡补（换）发工作的通知》（渝人社办〔2013〕241号）	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	人民法院、公证处等具备监护关系认定职能的部门		•	•		书面告知承诺、法定证照核验	市社保卡中心
2	指派关系材料	证明社保卡相关业务代理人与被代理人之间是否具有政策允许的代理资格	《重庆市人力资源和社会保障局办公室关于进一步做好社会保障卡补（换）发工作的通知》（渝人社办〔2013〕241号）	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	被代理人单位或住所地居委会、村委会		•	•		书面告知承诺、法定证照核验	市社保卡中心

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
3	医疗证明（或医疗治疗记录）	证明被代理人具有精神疾病或因生病住院急需用卡	《重庆市人力资源和社会保障局办公室关于进一步做好社会保障卡补（换）发工作的通知》（渝人社办〔2013〕241号）	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	医疗部门		•	•		书面告知承诺、法定证照核验	市社保卡中心
4	社保缴费记录	中、初级专业技术资格确认时，证明现工作单位和工作年限	1.《重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市全日制普通大中专院校毕业生见习期满考核确定专业技术职务（职称）办法的通知》（渝人社发〔2015〕212号）第六条 2.《重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市来渝人员专业技术资格确认办法的通知》（渝人社发〔2015〕201号）第六条 3.《重庆市人力资源和社会保障局办公室关于做好我市流动人员职称申报评审工作有关事项的通知》（渝人社办〔2017〕235号）二、优化职称申报评审程序 4.《关于组织开展2018年全市职称申报评审工作的通知》五、有关注意事项	重庆市人力社保部门行政规范性文件	职改办	区县社保局		•	•		部门内数据共享	专技处

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
5	基本丧失劳动能力的证明	证明丧失劳动能力	《关于机关事业单位工作人员死亡后遗属生活困难补助办法的通知》（渝人发〔1997〕64号）“二、补助对象……基本丧失劳动能力的证明”	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	村（居）委员会、当地派出所		•	•		部门间核查	工资处
6	公安部门出具的无犯罪记录证明及工作经历证明材料	证明举办者无犯罪	《关于印发重庆市民办职业培训机构设置标准的通知》（渝人社〔2014〕415号）第十条：“社会组织或个人向有关部门提出申办培训机构时，应提交以下申报材料：拟任负责人和法定代表人的身份证、学历证书、资格证书、职称证书，户籍所在地公安部门出具的无犯罪记录证明，央行个人信用报告及工作经历证明材料。”	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	公安部门		•	•		直接取消	职建处

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
7	劳动能力鉴定被鉴定人申请复查应提供其与工伤责任单位的劳动关系证明	证明劳动关系	关于印发《重庆市工伤职工劳动能力鉴定管理办法》的通知（渝人社发〔2012〕185号）第二十条：“被鉴定人申请复查、再次鉴定（确认）的，应提供其与工伤责任单位的劳动关系证明”	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	申请者		•	•		部门间数据共享、部门间（内）核查	市社保局
8	低保家庭证明、法定抚养人证明	证明低保家庭证明是法定抚养人	《重庆市人力资源和社会保障局等6个部门关于进一步做好求职补贴有关工作的通知》（渝人社发〔2014〕144号）第三大项（工作程序）第二小项（离校未就业求职补贴工作程序）：低保家庭学生还需提供享受低保地区县（自治县）民政部门出具的享受低保的证明材料和其法定抚养人户籍所在地街道（乡镇）公安部门出具的证明材料。	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	区县民政局、区县公安局		•	•		部门间数据共享、部门间核查	市就业局牵头，就业处配合

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
9	农转城人员证明	证明是农转城人员	《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于进一步加强职业培训补贴管理的通知》（渝人社发〔2017〕234号）第一大项（进一步明确补贴项目、对象、标准及补贴申报程序）第四小项（就业适应性培训）：“农转城”人员需街镇出具“农转城”人员身份证明原件及复印件）、培训结业（合格）证书原件及复印件等材料，向相关就业和人才服务机构申请。	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	乡镇政府、街道办事处		•	•		部门间核查	市就业局牵头，就业处配合

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
10	重庆市外参加失业保险情况证明	证明重庆市外失业保险情况	《重庆市人力资源和社会保障局办公室关于加强领取失业保险金人员一次性就业创业补助经办工作的通知》渝人社办〔2016〕28号“一、申请补贴……3.若失业人员在重庆市外参保，另需提交《重庆市外参加失业保险情况证明》”	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	重庆市外失业保险经办机构		•	•		部门间核查	市就业局牵头，就业处配合
11	职称补办、换发佐证材料	证明专业技术资格已经过评审	《关于规范职称证书发放有关事项的通知》（渝职改办〔2018〕150号）佐证材料如下：（一）补办申请人还须提交原《专业技术资格申报评审表》复印件（加盖档案管理机构公章）、遗失登报报纸。（二）换发申请人还须提交原《专业技术资格申报评审表》复印件（加盖档案管理机构公章）及其他与换发更正信息相关的佐证材料。	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	申报人、申报人单位、存档机构	•	•	•		自行调查核实	专技处牵头，市人才中心配合

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
12	高海拔证明	证明在高海拔地区工作	《重庆市劳动和社会保障局关于长期在高海拔地区工作（服役）的人员退休有关待遇的补充通知》（渝劳社办发〔2002〕74号）规定：享受高海拔津贴的，在高海拔地区工作的，需提供原单位所在地县以上人力资源和社会保障行政部门证明；曾在高海拔地区部队服役的，须提供原所在部队师以上政治机关出具的证明，曾服役的部队精简改编，原师部撤消，无法出具证明的，则由原师部上级部门出具相关证明。	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	原单位所在地县以上人社部门或师以上政治部门		•	•		部门间核查、书面告知承诺	市社保局

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
13	个人所得税完税证明	证明个人所得税完税	《重庆市引进海内外英才“鸿雁计划”专项资金管理办法的通知》(渝人社发〔2017〕187号第六条“4.区县（自治县）地税部门出具的个人所得税完税证明等材料”	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	区县地税部门		•	•		部门间核查	市人才中心
14	银行资信等级证明	证明企业的资信状况	《重庆市人力资源和社会保障局办公室关于开展2017年度市级返乡创业重点企业贴息申报工作的通知》（渝人社办〔2018〕113号）“三、申报材料。符合条件的企业向所在区县（自治县）人力社保部门报送如下材料：（三）企业法人户籍证明、企业营业执照、税务登记证书、银行资信等级证明、企业基本情况介绍”	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	企业贷款所在银行		•	•		法定证照核验	劳务处

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
15	参加社会保险证明	证明企业为招聘人员参保情况	《关于完善小微企业政策性贷款流程的通知》（渝人社发〔2015〕100号）附件2“小微企业向服务机构申报时提供：……企业实体提供招聘人员劳动合同、身份证明、工资表及参加社会保险的证明”	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	区县社保局		•	•		现行文件不存在该项证明，直接取消	市就业局牵头，就业处配合
16	《竣工验收备案登记证》、工程相关验收材料	申请退还农民工工资保证金	《重庆市建设领域农名工工资支付监管暂行办法》（渝人社发〔2009〕65号）	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	行业主管部门		•	•		部门间核查	监察总队负责，监察处配合
17	婚育情况证明	参保人员办理退休时，需提交所在单位或常住地居（村）委会开具婚育情况证明或无法律法规依据子女证明	地方行政规范性文件《重庆市人民政府办公厅关于进一步规范村（社区）证明事项的通知》（渝府办发〔2018〕56号）中附件1《保留清单事项》	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	（村）委员会		•	•		出具证件予以替代	市社保局牵头，养老处配合

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
18	在校就读证明	申请就业见习补贴时，需提交在校生就读院校开具的在校就读证明	《关于印发重庆市高校毕业生就业见习实施办法的通知》（渝人社发〔2016〕230号）第二十二条“就业见习补贴申报。见习期满后，就业见习基地在每月1日至15日（节假日除外）及时向市人才交流服务中心提交以下材料：（二）就业见习协议原件、见习人员身份证和毕业证复印件（在校就读证明原件或毕业学年在校生提供学生证复印件）”	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	全国各普通高等院校		•	•		部门间数据共享，与相关单位调查核实	人才中心牵头，就业处、市就业局配合
19	建设项目招投标情况证明	不属于住建部门管辖范围的如交通、水利、电力等工程项目办理工伤保险参保登记时，需提交由项目行政主管部门对其工程造价和工期进行确认的证明材料。	《重庆市人力资源和社会保障局印发关于建筑业按项目参加工伤保险有关问题解答（一）的通知》（渝人社发〔2016〕64号）第四条	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	建设项目行政主管部门		•	•		法定证照核验	工伤处牵头，市社保局配合

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
20	劳动能力鉴定二级以上（含二级）工伤定点医疗机构出具的疾病医疗诊断证明	证明疾病医疗诊断	关于印发《重庆市工伤职工劳动能力鉴定管理办法》的通知（渝人社发〔2012〕185号）第二十条：“（七）工伤职工申请疾病与工伤关联确认的，需提供二级以上（含二级）工伤定点医疗机构出具的疾病医疗诊断证明”。	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	医疗机构		•	•		数据共享、法定证照核验、部门间（内）核查	市社保局
21	农村建卡贫困户家庭证明	证明是农村建卡贫困户家庭	《重庆市人力资源和社会保障局等6个部门关于进一步做好求职补贴有关工作的通知》（渝人社发〔2014〕144号）第三大项（工作程序）第二小项（离校未就业求职补贴工作程序）：农村建卡贫困户家庭高校毕业生还需提供户籍地区县（自治县）扶贫部门出具的证明材料。	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	区县扶贫办		•	•		部门间数据共享	市就业局牵头，就业处配合

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
22	参保人参加工作时间证明	证明参保人申请参保时因原始资料丢失，原主管部门提供参保人参加工作时间	《重庆市社会保险局关于办理企业职工基本养老保险参保缴费业务有关问题的操作意见》（渝社险发〔2013〕107号）：对原始资料丢失的，本人申请说明，用人单位主管部门证明属实，可申请补缴，工龄认定按国家有关规定执行。	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	企业主管部门		•	•		法定证照核验、书面告知承诺	市社保局
23	夫妻关系证明	证明夫妻关系	《关于企业职工基本养老保险参保缴费有关问题处理意见的政策解答（一）》（渝人社发〔2013〕191号）第五条“个体工商户雇主及配偶共同从事个体经营，且配偶无其他用人单位的，配偶可以雇主身份参保及补缴，办理业务时应提供《结婚证》（民政部门开具的夫妻关系证明）、户口簿（含与户主关系页）等能证明其夫妻关系的资料原件及复印件”	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	乡镇街道民政部门		•	•		法定证照核验，部门间数据共享	市社保局牵头，养老处配合

序号	证明名称	证明用途	设定依据		实施基本情况		行使层级				取消后的办理方式	联系处室（单位）
			依据名称、文号及条文内容	效力层级	索要单位	开具单位	省部级	市级	县级	乡级及其他		
24	参保人员基础信息变更的变更证明	证明参保人员基础信息变更	《重庆市社会保险统一征缴管理工作规范》（渝人社发〔2015〕226号）第三十三条“……并出示相应变更证明材料的原件及复印件”	重庆市人力社保部门行政规范性文件	人力资源社会保障行政主管部门	公安机关等部门		•	•		法定证照核验	市社保局

重庆市人力资源和社会保障局
重　庆　市　财　政　局
关于进一步加强窗口单位经办队伍建设打造群众满意的人社服务的实施意见

渝人社发〔2019〕57号

各区县（自治县）人力社保局、财政局，两江新区社会保障局、财政局，万盛经开区人力社保局、财政局，局机关各处室、局属事业单位：

为贯彻落实党中央、国务院关于深化“放管服”改革的部署和要求，进一步提升人力资源社会保障公共服务能力，打造群众满意的人力资源社会保障服务，根据人社部、财政部《关于进一步加强人力资源社会保障窗口单位经办队伍建设的意见》（人社部发〔2019〕13号）精神，结合重庆实际，现就进一步加强人力资源社会保障窗口单位经办队伍建设提出如下实施意见。

一、配齐配强人员

（一）统筹用好编制内资源。结合人力资源社会保障各类服务的业务内容、服务半径、服务人口等因素，统筹服务设施布局和共建共享，合理确定窗口单位工作人员数量。通过经办力量下沉、编制内人员调剂等方式，充实窗口单位经办队伍。窗口单位要对编制使用情况进行全面清查，对长期外借、混岗使用的人员要尽快把编制腾退出来。

（二）拓宽人员供给渠道。通过购买基层社会管理和公共服务、设立社区服务岗、纳入“三支一扶”基层服务项目等方式，扩大人力资源社会保障窗口单位公共服务人员供给。市级、各区县人力社保

部门可通过政府购买社会服务等方式，推动基本人力资源社会保障公共服务实现主体多元化、方式多样化。窗口单位可根据工作需要和经费状况，通过劳务派遣形式，在辅助性岗位使用劳务派遣人员。把好人员“入口关”，优先招用思想品质好、服务意识强、具备一定专业知识和沟通能力的人员，优化窗口单位经办队伍年龄和专业结构。

（三）实施轮岗制度。建立窗口单位从事行政管理和后台服务的在编人员到窗口一线轮岗制度。定期选派经验丰富的优秀干部到窗口一线锻炼。市级、各区县人力社保部门新录用公务员及事业单位工作人员试用期满后，原则上应到窗口一线锻炼、挂职或轮岗半年以上。

二、提升服务能力

（四）建立常态化培训机制。市级、各区县人力社保部门应将窗口单位经办队伍培训纳入年度教育培训计划，将行风建设纳入培训重要课程常抓不懈，分级分类多渠道、全覆盖、高质量抓好培训，形成上下联动、齐抓共管、协调高效、保障有力的培训工作机制。区分各区县人力社保局主要负责人、分管窗口单位作风建设负责人、市级窗口单位负责人、窗口单位业务经办人和新入职人员五个层次，按照“统一领导，分级管理，分工负责，全员覆盖”的原则，采取依托上级参训、本级自主办训、工作岗位代训相结合的方式，逐级开展培训，确保经办人员每年度参加不少于5天的专项培训。窗口单位新招用人员须参加不少于7天的岗前培训，合格后方能上岗。市人力社保局每年至少举办一次窗口单位负责人示范培训班。

（五）提升培训质量。市级、各区县人力社保部门组织培训时，应科学设置培训课程，制定培训规范，既要抓窗口人员六大基本功培训，即：政策法规、业务经办、作风养成、态度礼仪、沟通艺术、心理调适，也要拓宽思想政治、岗位纪律、应急处理等内容。为适应“互联网+人社”和“一网、一门、一次”改革需要，大力开展信息化应用等培训。采取集中培训、岗位轮训、实践带教等方式，增强培训的针对性实效性。

（六）广泛开展练兵比武。以窗口单位全体人员为对象，以人力

资源社会保障业务知识和窗口服务技能为主要内容，实现市、区（县）、乡镇（街道）、社区（村）各类窗口单位全覆盖，前后台经办人员、编制内外人员全覆盖。通过个人自学、集中培训、轮岗实践等方式，开展形式多样、各具特色的练兵活动，寓练兵于日常工作之中，全面提升窗口单位工作人员的服务能力。在广泛开展岗位练兵的基础上，打破业务领域界限，举办综合性比武，以比促练、以练促用，激发窗口单位经办人员学政策、钻业务、练技能、强服务的积极性和主动性，在全市人力社保系统窗口单位培养一批政治过硬、业务精通、作风优良的服务标兵和全能型选手。

三、规范服务行为

（七）推进服务标准化建设。健全人力资源社会保障公共服务标准体系，抓好标准贯彻落实，逐步打造名称统一、标识统一、柜台统一、着装统一的窗口服务品牌。制定全市统一的《人力资源和社会保障窗口单位服务规范》《人力资源和社会保障窗口单位纪律要求》《窗口服务单位工作人员行为规范》，推行窗口服务文明用语。合理划分窗口单位功能区域，实现同类窗口合并和功能重组。大力推行综合柜员制，实行一窗受理、一窗通办。优化服务流程，切实减环节、减材料、减时限，主动向社会公开服务清单、办事指南和标准化工作规程，为企业和群众办事提供清晰指引。窗口单位经办人员在履职期间应统一着工作服，工作服制作应本着简洁、大方、节约的原则，相关要求和标准可参照当地政务服务机构有关规定执行，所需经费纳入同级财政预算。

（八）严格工作纪律。窗口单位经办人员要严格按照岗位职责和工作流程，规范服务、文明服务、热情服务，全面落实“五制”“四公开”“三亮明”有关要求。加强对经办人员的警示教育和日常管理，严格执行窗口服务作息时间，并在服务大厅入口处醒目位置设置公告，杜绝迟到早退、无故脱岗离岗。窗口岗位应设 AB 岗，如有特殊情况离岗，应指定替班人员，杜绝擅自脱岗“空窗”现象。工作期间不得从事如吃零食、炒股票、玩游戏、离岗闲聊、网络购物等与

本职工作无关事宜。加强监督评价，建立负责人值班巡查制度，落实首问责任制，结合业务办理需要对窗口单位负责人、科室负责人、一线经办人员合理授权，应急处置突发事件。

（九）完善考核机制。完善窗口单位检查考核办法，注重工作实绩考核，避免简单以留痕多少评判工作好坏，避免刚安排就检查、刚部署就考核。健全窗口单位经办人员考核机制，突出对服务意识、服务能力、服务成效的考核，对经办人员在服务中出现的失误和问题要综合分析、公正处理。大力推行服务场景适时监督，通过现场评价、电话回访、网络投诉等方式，加大窗口服务满意度评价力度。合理安排对窗口单位监督检查、索要材料报表的总量和频次，加大同类事项合并力度，使窗口单位经办人员从无谓事务中解脱出来，把更多时间用在抓工作落实和服务群众上。

四、完善保障措施

（十）改善硬件条件。要加强大厅建设，有条件的配备叫号系统、评价监督系统和监控设备等各类硬件设施，科学划分窗口单位功能区域。结合政务服务窗口单位建设情况，统筹加大对人力资源社会保障窗口单位服务场所、服务设施等投入力度。各级窗口不得设置隔离玻璃，坚决杜绝“跪式窗口”“踮式窗口”“趴式窗口”。大力推广自助服务，按规定配备自助取号机、自助查询机等自助服务设施，拓宽业务功能，优化服务界面，简化操作办法，及时更新内容，定期检查维护。落实公共就业人才服务机构提供流动人员人事档案基本公共服务所需经费，明确档案库房建设标准，加大建设力度。落实好人力资源社会保障部、财政部等部门加强劳动保障监察执法能力建设政策措施。按照公务用车管理规定，保证劳动保障监察行政执法、基本公共服务所需用车。

（十一）提升信息化水平。加快推进“互联网+人社”行动计划，积极整合社保、就业、人事人才、劳动关系等各类政务服务系统和服务资源，推动内部数据互联互通以及与其他部门的信息资源共享和业务协同。拓展网上服务事项，对照市人力社保局政务服务事项清单，

按照“应上尽上”“成熟一项接入一项”的原则推进线上服务建设，让更多服务事项接入市政府“渝快办”政务服务平台，努力构建“线下+线上”全方位人力社保公共服务体系，加快形成线上办事为主、实体办事为辅、自助办事为补的经办服务新格局，在有效分流实体窗口工作量的同时，让群众“少跑”、“不跑”，不断提升服务效能，打通服务群众“最后一公里”。加强人员配备，提高服务效率，减少群众拨打电话等待时间，确保 12333 电话综合接通率保持在 80% 以上。逐步实现 12333 电话办事，探索推进智能客服建设。

（十二）保障工资待遇。结合事业单位实施绩效工资制度，推进工资收入与工作任务和绩效考核结果挂钩，保障窗口单位经办人员合理工资待遇。根据国家政策规定，保障劳动保障监察员、劳动人事争议仲裁员工资待遇，专兼职仲裁员办案补助标准按我市相关规定执行。

（十三）拓展发展空间。将窗口单位作为培养、锻炼、选拔人才的重要阵地，在评比表彰、晋级晋职、绩效工资分配等方面向窗口单位及其经办人员倾斜。重视从窗口单位工作人员中选拔使用干部，把激励与约束有机结合起来，真正让愿意在窗口服务、适合为窗口服务的人员发挥作用、体现价值、拥有舞台，确保窗口单位工作人员留得住、安下心、尽好责。对业务精湛、作风优良的编外人员，在本单位公开招录（聘）时同等条件下优先录（聘）用。对服务期满考核合格的“三支一扶”基层服务项目人员，在服务单位编制内新增工作人员时可择优考核录用。

（十四）注重人文关怀。实现对群众提供人性化服务与对干部职工人性化管理的协调联动发展。落实带薪休假、健康体检、慰问帮困等制度，帮助解决实际困难，增强经办人员的归属感、获得感。窗口单位要通过设立休息室、举办文体活动、开展谈心谈话等，注重心理调适和压力疏导，有条件的可以邀请专业力量开展心理疏导。健全容错免责机制，支持窗口单位经办人员尽职履职、担当作为，保障其合法权益。对窗口单位经办人员受到的投诉举报，要及时核实情况，对

举报不实的，应予以澄清，消除顾虑。

五、抓好组织实施

（十五）加强组织领导。各区县人力社保部门要将窗口单位经办队伍建设作为系统行风建设的基础性工作，明确具体措施，层层压实责任，抓好任务落实，及时报告工作中存在的问题。加强对窗口单位党建工作的指导，有效发挥基层党组织战斗堡垒作用。单位主要负责人和派驻纪检监察人员要切实履行行风建设主体责任和具体监督责任。加强经费保障，各区县财政部门要统筹考虑辖区内服务人口、服务现状和实际需求，合理安排人力资源社会保障窗口单位所需经费。

（十六）注重典型示范。建立宣传引导机制，及时发现和总结窗口单位在便民利民、服务群众等方面的好经验、好做法，形成一批可复制、可推广的典型经验。开展“人社服务标兵”主题宣传活动，发现、培养和树立一批爱岗敬业、群众认可、业内公认、有社会影响力的先进典型，发挥示范带动作用。在全市人力社保系统打造一批优质服务窗口示范点，发挥优质服务窗口先进典型的“辐射”、“杠杆”和“模范”作用，切实营造作风建设的良好氛围。进一步打造提升中国社会保险公共服务标准化示范基地，为全国社保服务标准化工作提供前瞻性、领先型的经验。

（十七）强化服务监督。畅通投诉举报渠道，在各窗口单位对外公布 12333 行风问题投诉举报热线和重庆人力资源和社会保障网行风建设网上投诉举报平台，加强对作风建设信访举报的调查和督办。落实服务场景实时监控、服务满意度评价、网络舆情研判等措施。建立健全社会监督、行政监督、明察暗访等工作机制。推广特约监督员制度，深入查找问题，及时发现服务中存在的短板。针对窗口单位存在问题，严肃责任追究，加强跟踪督办，采取“记帐挂帐”的方式，严格实行销号管理，促进责任单位立说立行立查立改。

重庆市人力资源和社会保障局

重　庆　市　财　政　局

2019 年 5 月 20 日

重庆市人力资源和社会保障局
关于废止第八批行政规范性文件的通知

渝人社发〔2019〕69号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、社会保障局，万盛经开区人力社保局，局机关各处室、局属事业单位，有关单位：

按照市政府办公厅《关于清理政府规章和规范性文件的通知》要求，我局对2019年3月31日前原市人事局、原市劳动保障局、市人力社保局制发的行政规范性文件进行了清理。经清理，决定自公布之日起，废止（或失效）62件行政规范性文件（具体文件目录见附件1），继续有效418件行政规范性文件（具体文件目录见附件2）。

附件：1. 废止（或失效）的行政规范性文件目录

2. 继续有效的行政规范性文件目录

重庆市人力资源和社会保障局

2019年6月26日

附件 1

废止（或失效）的行政规范性文件目录

（共 62 件）

序号	文 件 名 称	文号	备注
机关事业工资福利及退休			
1	重庆市人事局关于抓紧做好参照(依照)公务员制度管理的单位工作人员重新确定工资工作的通知	渝人〔2006〕139 号	失效
2	关于调整机关事业单位工作人员遗属生活困难定期补助费标准的通知	渝人发〔2008〕57 号	废止
3	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整机关规范津贴补贴标准和事业单位基础性绩效工资标准的通知	渝人社发〔2015〕140 号	失效
4	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发《重庆市调整机关事业单位工作人员基本工资标准和增加机关事业单位离退休人员离退休费实施中若干具体问题的处理意见》的通知	渝人社发〔2015〕141 号	失效
5	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于完善高等学校和科研院所绩效工资政策的通知	渝人社发〔2015〕231 号	废止
6	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市调整机关事业单位工作人员基本工资标准和增加离休人员离休费实施中若干具体问题的处理意见的通知	渝人社发〔2016〕225 号	失效
7	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整机关规范津贴补贴标准和事业单位绩效工资水平的通知	渝人社发〔2016〕226 号	失效
人才流动和智力引进			
8	关于印发《重庆市退役运动员自主择业经济补偿办法》的通知	渝人发〔2006〕58 号	废止

9	关于加快人力资源服务业发展的实施意见	渝人社发〔2016〕261号	已在《重庆市人力资源和社会保障局重庆市发展和改革委员会重庆市财政局关于加快人力资源服务业发展的实施意见》（渝人社发〔2018〕171号）文件中宣布废止
专业技术人员管理			
10	重庆市学术和技术带头人推荐选拔管理试行办法	渝人发〔2000〕51号	已在《中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市学术技术带头人及后备人选推荐选拔管理办法的通知》（渝人社〔2017〕158号）中宣布废止
11	重庆市学术和技术带头人后备人选推荐管理试行办法	渝人发〔2000〕52号	已在《中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市学术技术带头人及后备人选推荐选拔管理办法的通知》（渝人社〔2017〕158号）中宣布废止
12	关于印发《重庆市公安机关刑事科学技术、技术侦察队伍试行专业技术职位任职制度的实施方案》的通知	渝人发〔2005〕33号	失效
13	重庆市人力资源和社会保障局关于调整全市职称外语、计算机考试范围有关问题的通知	渝人社发〔2015〕133号	废止
14	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市深化中小学教师职称制度改革现有人员过渡办法的通知	渝人社发〔2016〕97号	失效
劳动就业			
15	重庆市劳动和社会保障局重庆市残疾人联合会关于切实做好残疾失业人员登记工作的通知	渝劳社发〔2005〕27号	废止

16	关于全面推进零就业家庭就业援助工作的通知	渝劳社办发〔2007〕174号	已在《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局关于进一步完善就业相关扶持政策申领程序的通知》（渝人社发〔2018〕174号）中宣布废止
17	关于做好社会保险补贴和岗位补贴工作有关问题的补充通知	渝人社〔2009〕304号	已在《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局关于进一步完善就业相关扶持政策申领程序的通知》（渝人社发〔2018〕174号）中宣布废止
18	重庆市人力资源和社会保障局关于进一步加强就业援助工作的通知	渝人社发〔2010〕126号	废止
19	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会重庆市财政局关于做好应届普通高校毕业生求职补贴工作的通知	渝人社发〔2013〕150号	失效
20	关于印发重庆市高校毕业生就业见习暂行实施办法的通知	渝人社发〔2013〕192号	已在《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市高校毕业生就业见习实施办法的通知》（渝人社发〔2016〕230号）中宣布废止
21	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于社会保险补贴政策执行相关问题的通知	渝人社发〔2013〕212号	废止
22	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会重庆市民政局关于做好应届普通高校毕业生求职补贴工作的补充通知	渝人社发〔2013〕255号	废止
23	关于实施重庆市大学生创业引领计划的通知	渝人社发〔2014〕214号	废止
24	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于进一步完善职业培训补贴政策的通知	渝人社发〔2014〕222号	废止

25	关于进一步做好求职补贴有关工作的通知	渝人社发〔2014〕144号	已在《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局关于进一步完善就业相关扶持政策申领程序的通知》（渝人社发〔2018〕174号）中宣布废止
26	关于试行开展普通高等学校贫困毕业生岗位补助工作的通知	渝人社发〔2014〕230号	已在《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局关于进一步完善就业相关扶持政策申领程序的通知》（渝人社发〔2018〕174号）中宣布废止
27	关于加强离校未就业高校毕业生定向就业培训工作的通知	渝人社发〔2015〕20号	已在《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于规范离校未就业高校毕业生定向就业培训工作的通知》（渝人社发〔2016〕93号）中宣布废止
28	重庆市人力资源和社会保障局关于印发60万人就业技能培训工作实施方案的通知	渝人社发〔2015〕112号	失效
29	关于加快推进高校毕业生就业见习工作的通知	渝人社发〔2015〕128号	已在《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市高校毕业生就业见习实施办法的通知》（渝人社发〔2016〕230号）中宣布废止
30	关于调整在校求职补贴政策的通知	渝人社发〔2015〕149号	失效
31	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于做好农村公益性岗位开发管理工作的通知	渝人社发〔2015〕275号	废止
劳务开发及农民工管理服务			

32	重庆市人力资源和社会保障局关于进一步做好家庭服务从业人员专项培训有关工作的通知	渝人社发〔2016〕84号	失效
职业能力建设			
33	重庆市劳动和社会保障局关于进一步推进计算机及信息高新技术培训考试工作的通知	渝劳社发〔2001〕47号	失效
34	重庆市劳动和社会保障局关于进一步加强空白职业资格证书发放管理工作的通知	渝劳社办发〔2007〕126号	废止
35	重庆市人力资源和社会保障局关于加强全市职业技能竞赛管理工作的通知	渝人社发〔2009〕105号	废止
36	关于印发重庆市高技能专家工作室管理暂行办法的通知	渝人社发〔2011〕313号	已在《中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技能大师工作室管理办法的通知》（渝人社〔2017〕184号）中宣布废止
37	重庆市人力资源和社会保障局重庆市民政局关于印发重庆市民办职业培训机构审批和管理办法（试行）的通知	渝人社发〔2012〕240号	已在《重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市民办职业培训机构管理办法的通知》（渝人社〔2017〕331号）中宣布废止
38	重庆市人力资源和社会保障局重庆市国有资产监督管理委员会重庆市工商业联合会关于开展百家重点企业岗位练兵技术比武活动的通知	渝人社发〔2013〕55号	失效
39	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市高技能专家工作室建设与验收规范的通知	渝人社发〔2014〕139号	已在《重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技能大师工作室建设与验收规范的通知》（渝人社发〔2017〕182号）中宣布废止
40	重庆市人力资源和社会保障局关于印发中外合作经营性职业技能培训机构设立审批事项“证照分离”改革试点实施方案的通知	渝人社发〔2018〕77号	废止
劳动工资工时休假			

41	重庆市劳动和社会保障局关于工资等有关问题处理意见的通知	渝劳社办发〔2008〕65号	废止
42	重庆市人力资源和社会保障局关于发布重庆市最低工资标准的通知	渝人社发〔2015〕250号	废止
社会保险			
43	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市街道（乡镇）劳动就业社会保障服务中心建设标准的通知	渝人社发〔2010〕237号	失效
44	重庆市人力资源和社会保障局关于向在我市申请公共租赁住房人员提供社会保险相关证明的通知	渝人社发〔2011〕19号	废止
45	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市社会保障PSAM卡管理暂行办法的通知	渝人社办〔2012〕175号	失效
46	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于进一步做好社会保障卡补（换）发工作的通知	渝人社办〔2013〕241号	废止
47	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于阶段性降低社会保险费率的通知	渝人社发〔2016〕74号	已在《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于继续阶段性降低社会保险费率的通知》（渝人社发〔2018〕116号）中宣布停止执行
失业保险			
48	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整全市失业保险金标准的通知	渝人社发〔2014〕175号	废止
工伤保险			
49	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于企业一至四级工伤人员死亡待遇有关问题的通知	渝人社发〔2009〕54号	废止
50	关于将航空等行业用人单位工伤保险业务移交属地管理的通知	渝人社办〔2012〕85号	废止
51	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市工伤保险浮动费率管理暂行办法的通知	渝人社发〔2012〕189号	废止
52	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市卫生和计划生育委员会关于工伤职工药事服务费收取问题的通知	渝人社发〔2015〕144号	废止

劳动人事争议调解仲裁			
53	重庆市劳动局关于印发《重庆市重大复杂劳动争议案件管辖意见》的通知	渝劳仲发〔1999〕4号	失效
54	重庆市劳动局关于印发《重庆市兼职劳动仲裁员管理办法》的通知	渝劳仲〔1999〕5号	失效
55	重庆市劳动局重庆市劳动争议仲裁委员会关于印发《重庆市劳动争议仲裁庭规则》的通知	渝劳办发〔2000〕204号	失效
56	重庆市劳动和社会保障局关于印发《劳动争议仲裁当事人举证规则》的通知	渝劳社办发〔2003〕228号	失效
57	重庆市劳动和社会保障局印发关于工伤类劳动争议案件若干问题的处理意见的通知	渝劳社办发〔2007〕273号	失效
58	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于办理劳动争议仲裁文书网上公告送达有关事宜的通知	渝人社办〔2010〕195号	废止
劳动保障监督检查			
59	重庆市企业劳动保障守法诚信等级评价管理试行办法	渝劳社办发〔2006〕241号	已在《重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市企业劳动保障守法诚信等级评价暂行办法的通知》（渝人社发〔2016〕212号）中宣布废止
60	重庆市人力资源和社会保障局市建委关于印发《重庆市建设领域农民工工资支付监管暂行办法》的通知	渝人社发〔2009〕65号	废止
61	重庆市人力资源和社会保障局规范行政处罚裁量权办法（试行）	渝人社发〔2011〕23号	已在《重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市人力资源和社会保障局规范行政处罚裁量权办法的通知》（渝人社发〔2017〕51号）中宣布废止
62	重庆市人力资源和社会保障局行政处罚裁量权基准（试行）	渝人社发〔2011〕76号	已在《重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市人力资源和社会保障局规范行政处罚裁量权办法的通知》（渝人社发〔2017〕51号）中宣布废止

附件 2

继续有效的行政规范性文件目录

（共 418 件）

序号	文 件 名 称	文号
机关事业工资福利及退休		
1	重庆市人事局重庆市财政局关于重庆市国家公务员福利费管理使用问题的通知	渝人发〔1998〕90 号
2	重庆市人事局关于长期在海拔 3500 米以上地区工作的工作人员退休后提高退休费标准的问题的通知	渝人发〔2000〕124 号
3	中共重庆市委组织部重庆市人事局重庆市财政局重庆市卫生局关于机关事业单位贯彻执行国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法和国务院关于工人退休、退职的暂行办法若干具体问题处理意见的通知	渝人发〔2000〕148 号
4	中共重庆市委组织部重庆市人事局重庆市财政局关于进一步加强退休干部管理工作的通知	渝人发〔2000〕149 号
5	重庆市人事局关于机关事业单位工作人员下落不明期间工资福利待遇问题的通知	渝人发〔2000〕151 号
6	重庆市人事局重庆市财政局关于机关事业单位工作人员加班及其相关问题的通知	渝人发〔2001〕30 号
7	重庆市人事局重庆市财政局关于机关事业单位建国前参加革命工作的退休工人享受护理费补贴有关问题的通知	渝人发〔2002〕50 号
8	重庆市人事局重庆市财政局关于调整机关事业单位工作人员逝世后丧葬费标准的通知	渝人发〔2002〕144 号
9	重庆市人事局关于机关和全民所有制事业单位工作人员探亲假及其待遇问题的实施意见	渝人发〔2002〕180 号
10	重庆市人事局关于全市机关事此单位技术工人升级考试考核合格后工资待遇问题的通知	渝人发〔2002]208 号
11	重庆市人事局等五部门关于贯彻渝委组〔2002〕215 号文件提高部分离休干部生活待遇有关问题的通知	渝人发〔2003〕184 号
12	重庆市人事局关于机关事业单位工作人员要求出国探望或陪伴出国学习的配偶或子女等有关问题的处理意见	渝人发〔2003〕187 号
13	重庆市人事局关于贯彻执行渝人发〔2001〕106 号文件有关问题的通知	渝人发〔2005〕68 号

14	重庆市人事局关于机关事业单位工作人员工资、离退休待遇出现误差问题的处理意见	渝人发〔2006〕23号
15	重庆市人事局关于机关事业单位工资收入分配制度改革实施中有关问题的处理意见	渝人发〔2006〕144号
16	重庆市人事局重庆市财政局关于机关事业单位工资收入分配制度改革实施中有关问题的处理意见（之二）	渝人发〔2007〕26号
17	重庆市人事局关于执行公务员职级工资制人员按年度考核结果滚动晋升级别工资的通知	渝人发〔2007〕49号
18	重庆市人事局关于事业单位工作人员正常增加薪级工资的通知	渝人发〔2007〕50号
19	重庆市人事局关于机关事业单位工资收入分配制度改革实施中有关问题的处理意见（之三）	渝人发〔2007〕105号
20	重庆市人事局关于机关事业单位新录用聘用工作人员工资待遇问题的通知	渝人发〔2007〕155号
21	中共重庆市委组织部重庆市人事局关于担任区县(自治县)不驻会的人大副主任、政协副主席职务的机关事业单位工作人员工资确定有关问题的通知	渝人发〔2007〕186号
22	重庆市人事局重庆市财政局关于贯彻执行人事部财政部国人部发〔2007〕100号文件精神的通知	渝人发〔2007〕194号
23	重庆市人事局关于实施机关工作人员按年度考核结果晋升级别（岗位）工资档次的通知	渝人发〔2007〕196号
24	关于印发《重庆市义务教育学校实施绩效工资若干具体问题的处理意见》的通知	渝人社发〔2009〕47号
25	关于印发《重庆市公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资若干具体问题的处理意见》的通知	渝人社发〔2010〕100号
26	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市其他事业单位实施绩效工资若干具体问题的处理意见的通知	渝人社发〔2011〕53号
27	重庆市人力资源和社会保障局关于机关事业单位部分新录（聘）用人员连续工龄认定问题的通知	渝人社办〔2011〕68号
28	重庆市人力资源和社会保障局关于机关事业单位工作人员受开除处分重新参加工作后连续工龄计算问题的批复	渝人社〔2013〕54号
29	重庆市人力资源和社会保障局关于事业单位工作人员改判无罪收回工作后工资待遇处理问题的意见	渝人社〔2013〕231号
30	重庆市人力资源和社会保障局印发《重庆市农林水利第一线科技人员浮动、固定工资实施过程中若干具体问题的处理意见》的通知	渝人社发〔2015〕29号
31	重庆市人力资源和社会保障局关于机关事业单位女职工享受生育生活津贴期间工资待遇问题的处理意见	渝人社发〔2015〕98号

32	重庆市人力资源和社会保障局印发《关于部分医疗卫生事业单位工作人员浮动、固定薪级工资实施过程中若干具体问题的处理意见》和《关于野外地质勘探艰苦岗位工作人员浮动、固定薪级工资实施过程中若干具体问题的处理意见》的通知	渝人社发〔2015〕192号
33	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于机关事业单位调整基本工资标准时冲销临时性补贴有关问题的通知	渝人社发〔2016〕227号
34	重庆市人力资源和社会保障局关于规范机关事业单位工作人员带薪年休假制度的实施意见	渝人社发〔2017〕136号
35	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于规范执行机关工作人员年终一次性奖金政策的通知	渝人社发〔2017〕184号
36	重庆市人力资源和社会保障局关于完善事业单位专业技术人员创新创业工资福利政策的通知	渝人社发〔2018〕173号
37	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于完善机关事业单位工作人员遗属生活困难补助政策的通知	渝人社发〔2018〕238号
人才流动和智力引进		
38	重庆市人事局重庆市公安局重庆市计划委员会重庆市粮食局关于贯彻重庆市人民政府关于设立重庆市社会人才集体户的通知的通知	渝人发〔2000〕38号
39	中共重庆市委组织部重庆市人事局关于印发《重庆市社会人才人事档案管理办法》的通知	渝人发〔2002〕46号
40	关于调整正高职称专业技术人员健康体检有关事项的通知	渝人社发〔2011〕174号
41	重庆市人力资源和社会保障局关于进一步规范人力资源服务机构审批管理及有关问题的通知	渝人社发〔2011〕223号
42	重庆市人力资源和社会保障局关于开展人力资源服务机构检查及换证工作的通知	渝人社发〔2011〕224号
43	重庆市人力资源和社会保障局关于人力资源服务机构设立分支机构有关事项的通知	渝人社发〔2012〕206号
44	中共重庆市委组织部重庆市机构编制委员会办公室重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局等八部门关于加强“三支一扶”大学生管理工作的通知	渝人社发〔2013〕187号
45	重庆市人力资源和社会保障局关于加强人力资源服务机构诚信建设的通知	渝人社发〔2013〕252号
46	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市教育委员会重庆市国土资源和房屋管理局重庆市地方税务局重庆市国家税务局重庆海关关于做好高层次人才优惠政策落实兑现工作的通知	渝人社发〔2014〕30号
47	重庆市人力资源和社会保障局等5个部门关于转发《外国人入境完成短期工作任务的相关办理程序（试行）》的通知	渝人社发〔2015〕2号

48	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局等 6 部门转发中共中央组织部人力资源社会保障部等五部门关于进一步加强流动人员人事档案管理服务工作的通知	渝人社发〔2015〕161 号
49	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市流动人员人事档案管理服务规范（试行）的通知	渝人社发〔2015〕188 号
50	中共重庆市委组织部 重庆市人力资源和社会保障局等 9 部门关于实施第三轮高校毕业生“三支一扶”计划的通知	渝人社发〔2016〕142 号
51	中共重庆市委组织部等 5 个部门关于印发重庆市引进海内外英才“鸿雁计划”专项资金管理办法的通知	渝人社发〔2017〕187 号
52	重庆市人力资源和社会保障局重庆市发展和改革委员会重庆市财政局关于加快人力资源服务业发展的实施意见	渝人社发〔2018〕171 号
53	中共重庆市委组委部重庆市人事局关于印发《重庆市事业单位职员管理办法》的通知	渝人发〔2000〕136 号
54	中共重庆市委组委部重庆市人事局关于印发《重庆市事业单位工作人员考核办法》的通知	渝人发〔2000〕138 号
55	中共重庆市委组委部重庆市人事局关于印发《重庆市事业单位人事监督办法》的通知	渝人发〔2000〕144 号
56	重庆市人事局关于印发《重庆市企事业单位专业技术人员管理人员兼职试行办法》的通知	渝人发〔2000〕161 号
57	重庆市人事局关于事业单位工作人员年度考核工作若干具体问题处理意见的通知	渝人发〔2001〕161 号
58	重庆市人事局关于事业单位在试行人员聘用制度中有关问题的解答意见	渝人发〔2003〕164 号
59	重庆市人事局关于印发重庆市事业单位公开招聘人员实施办法的通知	渝人发〔2006〕44 号
60	重庆市人事局关于贯彻《重庆市事业单位公开招聘人员实施办法》有关问题的通知	渝人办〔2006〕54 号
61	重庆市人事局关于印发重庆市事业单位岗位设置管理实施办法（试行）的通知	渝人发〔2008〕2 号
62	关于印发重庆市科学研究事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕33 号
63	重庆市人事局关于印发重庆市机关直属服务性事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕34 号
64	关于印发重庆市卫生事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕36 号
65	关于印发重庆市农业事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕37 号
66	关于印发重庆市文化事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕38 号

67	关于印发重庆市广播影视事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕39号
68	关于印发重庆市新闻出版事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕40号
69	关于印发重庆市中等职业学校、普通高中、幼儿园岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕41号
70	关于印发重庆市义务教育学校岗位设置指导意见的通知	渝人发〔2008〕42号
71	关于印发重庆市高等学校岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕43号
72	关于印发重庆市体育事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕47号
73	关于做好我市党群系统事业单位岗位设置管理工作的通知	渝人发〔2008〕50号
74	重庆市人事局关于事业单位岗位设置工作若干问题的处理意见(一)	渝人发〔2008〕68号
75	重庆市人事局关于事业单位岗位设置工作若干问的处理意见(二)	渝人发〔2008〕106号
76	关于印发进一步加强人民武装部职工管理规定的通知	渝人发〔2008〕120号
77	关于印发重庆市公路、水路交通事业单位岗位设置管理的两个指导意见的通知	渝人发〔2008〕134号
78	关于印发重庆市民政事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕138号
79	重庆市人事局关于印发《重庆市事业单位工作人员竞聘上岗暂行规定》的通知	渝人发〔2008〕141号
80	重庆市人事局关于事业单位岗位设置完成后首次竞聘有关问题的解答意见	渝人发〔2009〕28号
81	重庆市人力资源和社会保障局关于我市事业单位岗位设置竞聘上岗及后续工作中有关问题的解答意见	渝人社发〔2009〕70号
82	重庆市人力资源和社会保障局关于实施事业单位岗位管理过渡性政策和措施的意见	渝人社发〔2011〕40号
83	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市事业单位工作人员转岗管理办法（试行）》的通知	渝人社发〔2011〕151号
84	关于加强警备区和人武部职工队伍建设的意见	渝人社发〔2011〕272号
85	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市机关工勤人员管理暂行办法》的通知	渝人社发〔2011〕246号

86	关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知	渝人社发〔2011〕326号
87	重庆市人力资源和社会保障局关于当前事业单位岗位管理工作中若干问题的处理意见	渝人社发〔2015〕83号
88	重庆市人力资源和社会保障局关于事业单位专业技术岗位晋升有关事项的通知	渝人社发〔2015〕84号
89	重庆市人力资源和社会保障局等4个部门关于印发重庆市基层医疗卫生机构属地化医学类专科生公开考核招聘项目实施意见的通知	渝人社发〔2016〕70号
90	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市事业单位考核招聘工作人员办法等6个公开招聘配套文件的通知	渝人社发〔2016〕281号
专业技术人员管理		
91	重庆市人事局重庆市审计局关于转发审计署、人事部关于修订印发审计专业技术初、中级资格考试规定及其实施办法的通知的通知	渝人发〔2003〕48号
92	关于贯彻注册安全工程师执业资格制度暂行规定及考试实施办法的意见	渝人发〔2003〕136号
93	关于贯彻注册设备监理师执业资格制度暂行规定、考试实施办法及考核认定办法的意见	渝人发〔2003〕189号
94	关于贯彻环境影响评价工程师职业资格制度暂行规定、考试实施办法及考核认定办法的意见	渝人发〔2004〕45号
95	关于贯彻建造师执业资格考试实施办法及考核认定办法的意见	渝人发〔2004〕51号
96	关于贯彻计算机技术与软件专业技术资格(水平)考试暂行规定及考试实施办法的意见	渝人发〔2004〕60号
97	关于印发《重庆市二级建造师执业资格考试实施办法》的通知	渝人发〔2005〕111号
98	关于印发《重庆市有突出贡献的中青年专家选拔办法(试行)》的通知	渝人发〔2007〕52号
99	关于转发《勘察设计注册土木工程师（道路工程）制度暂行规定》、《勘察设计注册土木工程师（道路工程）资格考试实施办法》和《勘察设计注册土木工程师（道路工程）资格考核认定办法》的通知	渝人发〔2007〕83号
100	关于贯彻注册测绘师制度暂行规定、注册测绘师资格考试实施办法和注册测绘师资格考核认定办法的意见	渝人发〔2007〕90号
101	关于加强社区卫生人才队伍建设的实施意见	渝人发〔2007〕161号
102	重庆市人事局关于印发重庆市专业技术人员继续教育记载与考核办法的通知	渝人发〔2007〕170号

103	关于印发重庆市专业技术人才知识更新工程实施方案的通知	渝人社发〔2012〕134号
104	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市专业技术人员高级研修班管理办法的通知	渝人社发〔2012〕176号
105	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市专业技术人才知识更新工程急需紧缺人才培养培训项目和岗位培训项目实施办法的通知	渝人社发〔2012〕177号
106	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市专业技术资格申报工作规定》《重庆市专业技术资格评审工作规定》的通知	渝人社发〔2015〕131号
107	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市卫生和计划生育委员会关于印发《重庆市基层医疗卫生机构全科医生职称评聘办法》的通知	渝人社发〔2015〕132号
108	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市全日制普通大中专院校毕业生见习期满考核确定专业技术职务（职称）办法的通知	渝人社发〔2015〕212号
109	重庆市人力资源和社会保障局重庆市卫生和计划生育委员会关于印发重庆市基层医疗卫生机构全科医生高级专业技术资格申报条件和评价标准的通知	渝人社发〔2015〕219号
110	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市留学回国人员专业技术资格评定办法的通知	渝人社发〔2016〕58号
111	重庆市人力资源和社会保障局重庆市卫生和计划生育委员会关于我市卫生技术副高级资格实行“考评结合”的通知	渝人社发〔2016〕59号
112	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市深化中小学教师职称制度改革实施方案的通知	渝人社发〔2016〕96号
113	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市中小学教师申报职称（职务）教学水平考评办法的通知	渝人社发〔2016〕100号
114	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市中小学教师职称（职务）申报条件的通知	渝人社发〔2016〕99号
115	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市实验技术人员高中级专业技术资格申报条件的通知	渝人社发〔2016〕161号
116	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于贯彻落实乡村教师支持计划职称评聘政策的通知	渝人社发〔2016〕133号
117	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市院校教师与企业工程师（技师）“双师”职称评定办法的通知	渝人社发〔2017〕74号
118	重庆市人力资源和社会保障局关于调整全市职称外语和计算机考试政策的通知	渝人社发〔2017〕67号
119	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市专家服务基地建设管理办法的通知	渝人社发〔2017〕153号

120	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市工程师创新能力培养训练基地建设管理暂行办法的通知	渝人社发〔2017〕148号
121	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市学术技术带头人及后备人选推荐选拔管理办法的通知	渝人社发〔2017〕158号
122	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市博士后研究人员职称评定办法的通知	渝人社发〔2017〕161号
123	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市特殊人才职称评定办法的通知	渝人社发〔2017〕202号
124	重庆市人力资源和社会保障局等8个部门关于印发关于加强我市基层专业技术人才队伍建设的实施意见的通知	渝人社发〔2017〕206号
125	重庆市人力资源和社会保障局关于我市乡镇基层事业单位专业技术人员职称考试倾斜政策有关事项的通知	渝人社发〔2018〕79号
126	重庆市人力资源和社会保障局关于我市下放高中级职称评审权限有关事项的通知	渝人社发〔2018〕105号
人事考试		
127	重庆市人事局关于印发重庆市人事考试考务工作管理规程（试行）通知	渝人发〔2007〕162号
128	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市人事考试成绩核查规则的通知	渝人社发〔2015〕96号
劳动就业		
129	重庆市劳动局重庆市物价局关于下岗职工与企业解除劳动关系后个人档案保管有关问题的通知	渝劳发〔1998〕105号
130	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局关于重庆市国有企业大龄下岗职工丧葬补助问题的通知	渝劳社发〔2003〕70号
131	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局关于落实灵活就业“4050”人员基本养老保险补贴有关问题的通知	渝劳社发〔2006〕30号
132	关于印发解决国有企业部分困难“双解”人员基本养老保险有关问题实施意见的通知	渝人社发〔2010〕1号
133	关于印发重庆市微型企业创业培训实施细则（试行）的通知	渝人社发〔2010〕153号
134	关于认真做好人力资源市场供求信息统计和企业用工情况监测工作的通知	渝人社办〔2011〕183号
135	关于进一步做好国有企业部分困难下岗分流人员基本养老保险和基本医疗保险缴费补贴工作的通知	渝人社发〔2011〕182号
136	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于促进高校毕业生就业有关问题的通知	渝人社发〔2013〕156号

137	重庆市人力资源和社会保障局重庆市人民政府台湾事务办公室重庆市公安局重庆市教育委员会关于做好赴台陆生来渝工作有关事项的通知	渝人社发〔2015〕7号
138	重庆市人力资源和社会保障局关于做好国有企业招聘应届高校毕业生信息公开工作的通知	渝人社发〔2015〕21号
139	重庆市人力资源和社会保障局重庆市工商行政管理局重庆市财政局关于完善小微企业政策性贷款流程的通知	渝人社发〔2015〕100号
140	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市职业培训管理工作流程的通知	渝人社发〔2015〕117号
141	重庆市人力资源和社会保障局重庆市扶贫开发办公室关于开展扶贫工作的通知	渝人社发〔2015〕185号
142	重庆市人力资源和社会保障局重庆市残疾人联合会关于技师学院、特殊教育院校部分毕业生同等享受高校毕业生就业创业政策有关事项的通知	渝人社发〔2015〕205号
143	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局中国人民银行重庆营业管理部关于调整创业担保贷款相关政策的通知	渝人社发〔2015〕236号
144	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于对领取失业保险金期间实现就业创业人员给予一次性就业创业补助的通知	渝人社发〔2016〕2号
145	重庆市人力资源和社会保障局关于开展网络创业认定工作的通知	渝人社发〔2016〕21号
146	重庆市人力资源和社会保障局等8个部门关于做好化解钢铁煤炭行业过剩产能中职工安置工作的通知	渝人社发〔2016〕119号
147	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于规范离校未就业高校毕业生定向就业培训工作的通知	渝人社发〔2016〕93号
148	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市高校毕业生就业见习实施办法的通知	渝人社发〔2016〕230号
149	重庆市人力资源和社会保障局关于发挥部门作用做好脱贫攻坚工作的通知	渝人社发〔2016〕295号
150	重庆市人力资源和社会保障局重庆市经济和信息化委员会重庆市教育委员会重庆市财政局关于进一步明确“6+2”市级重点电子智能终端企业招工补贴政策的通知	渝人社发〔2017〕107号
151	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市扶贫办重庆市民政局关于进一步加强就业扶贫工作的通知	渝人社发〔2017〕112号
152	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市国有资产监督管理委员会关于实施市属国有困难企业大龄职工安置政策的通知	渝人社发〔2017〕92号
153	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市市级创业孵化基地（园区）认定和管理办法的通知	渝人社发〔2017〕181号

154	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于进一步加强职业培训补贴管理的通知	渝人社发〔2017〕234号
155	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于做好就业创业服务补助工作的通知	渝人社发〔2018〕15号
156	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市创业导师志愿服务管理办法的通知	渝人社发〔2018〕91号
157	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整高校毕业生就业见习政策有关事宜的通知	渝人社发〔2018〕96号
158	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于开展创业就业示范街创业就业示范山村创建工作的通知	渝人社发〔2018〕149号
159	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局关于进一步完善就业相关扶持政策申领程序的通知	渝人社发〔2018〕174号
160	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局中国人民银行重庆营业管理部关于进一步推进创业担保贷款相关工作的通知	渝人社发〔2018〕175号
161	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于进一步加大就业扶贫政策支持力度和落实力度的通知	渝人社发〔2018〕210号
162	重庆市人力资源和社会保障局关于印发打赢人力资源社会保障脱贫攻坚战三年行动实施方案（2018—2020年）的通知	渝人社发〔2018〕219号
163	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市青年人才免费创业工位管理细则的通知	渝人社发〔2018〕243号
164	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局中国人民银行重庆营业管理部中国银保监会重庆监管局关于试点开展无抵质押物和保证人创业信用贷款工作的通知	渝人社发〔2018〕257号
劳务开发及农民工管理服务		
165	关于印发《重庆市返乡创业重点企业贴息办法》的通知	渝人社发〔2010〕252号
166	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整返乡创业重点企业贴息办法有关政策的通知	渝人社发〔2015〕190号
职业能力建设		
167	重庆市人事局关于印发《重庆市机关事业单位技术工人升级考试考核的实施意见》的通知	渝人发〔1998〕116号
168	重庆市人事局关于印发重庆市机关事业单位工人技师评聘试行办法的通知	渝人发〔2002〕62号
169	重庆市人事局关于增设电工等四类工种工人技师目录的通知	渝人发〔2004〕77号
170	重庆市人事局关于增设计算机操作技师职务有关问题的通知	渝人办〔2006〕45号

171	重庆市人事局关于印发《重庆市机关事业单位工人高级技师评聘试行办法》的通知	渝人发〔2005〕131号
172	重庆市劳动和社会保障局关于印发《关于在我市开展专项职业能力考核工作》的通知	渝劳社办发〔2007〕261号
173	重庆市人力资源和社会保障局关于进一步加强学生职业技能鉴定管理工作的通知	渝人社〔2009〕324号
174	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市职业技能鉴定机构申报及审批流程的通知	渝人社发〔2012〕225号
175	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市职业技能鉴定考务管理办法》的通知	渝人社发〔2011〕70号
176	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市职业技能鉴定违纪违规处理办法（试行）》的通知	渝人社发〔2012〕220号
177	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于公布首批职业技能鉴定操作技能考核原材料收费指导价的通知	渝人社办〔2013〕203号
178	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于做好职业技能鉴定补贴工作的通知	渝人社发〔2014〕108号
179	重庆市人力资源和社会保障局关于公布第二批职业技能鉴定操作技能考核原材料收费指导价的通知	渝人社发〔2014〕123号
180	重庆市人力资源和社会保障局重庆市工商行政管理局重庆市民政局关于印发重庆市民办职业培训机构设置标准的通知	渝人社〔2014〕415号
181	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校管理暂行办法的通知	渝人社发〔2016〕301号
182	重庆市人力资源和社会保障局关于印发世界技能大赛重庆市级选拔集训基地建设管理办法的通知	渝人社发〔2017〕18号
183	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市职业技能竞赛管理办法的通知	渝人社发〔2017〕19号
184	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技能大师工作室管理办法的通知	渝人社〔2017〕184号
185	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市市级高技能人才培训基地管理办法的通知	渝人社发〔2017〕183号
186	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技能大师工作室建设与验收规范的通知	渝人社发〔2017〕182号
187	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校教学管理办法的通知	渝人社发〔2017〕204号
188	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校安全管理规定的通知	渝人社发〔2017〕205号
189	《重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校校外办学点及联合办学管理办法的通知	渝人社发〔2017〕211号

190	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校专业设置管理办法的通知	渝人社发〔2017〕212号
191	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校学生学籍管理办法的通知	渝人社发〔2017〕218号
192	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市民办职业培训机构管理办法的通知	渝人社〔2017〕331号
193	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校设置管理实施办法的通知	渝人社发〔2017〕240号
194	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市市级职业技能竞赛补助资金管理办法的通知	渝人社发〔2017〕258号
195	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市技工教育实训基地管理办法的通知	渝人社发〔2018〕158号
劳动关系		
196	重庆市劳动和社会保障局印发关于实行劳动合同制度若干问题的处理意见的补充意见的通知	渝劳社办发〔2001〕228号
197	重庆市劳动和社会保障局关于非全日制就业劳动关系问题的通知	渝劳社办发〔2003〕112号
198	重庆市劳动和社会保障局转发劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见的通知	渝劳社办发〔2003〕183号
199	重庆市劳动和社会保障局关于加强我市企业规模性裁减人员监管工作的通知	渝劳社办发〔2008〕292号
200	重庆市人力资源和社会保障局重庆市总工会重庆市企业联合会/企业家协会重庆市工商业联合会关于印发重庆市和谐劳动关系企业评定管理办法的通知	渝人社发〔2018〕223号
201	重庆市人力资源和社会保障局等19个部门印发关于对“AAA”级和谐劳动关系企业实施联合激励措施的合作备忘录的通知	渝人社发〔2018〕250号
劳动工资工时休假		
202	重庆市劳动局重庆市档案局贯彻执行原劳动部、国家档案局《关于颁发〈企业职工档案管理工作规定〉的通知》有关问题的通知	渝劳办发〔2000〕196号
203	重庆市劳动局印发《关于贯彻执行〈国务院关于职工探亲待遇的规定〉的实施细则》的通知	渝劳办发〔2000〕249号
204	重庆市劳动和社会保障局关于企业职工在“监视居住”、“取保候审”期间有关工资问题的处理意见的通知	渝劳社办发〔2000〕23号
205	重庆市劳动和社会保障局关于企业职工请婚丧假的处理意见的通知	渝劳社办发〔2000〕24号
206	重庆市劳动和社会保障局关于企业职工出境探亲待遇有关问题的处理意见	渝劳社办发〔2001〕72号

207	重庆市劳动和社会保障局关于企业职工加班加点工资计算基数等有关问题的通知	渝劳社办发〔2006〕124号
208	重庆市人力资源和社会保障局关于工资等有关问题处理意见的通知	渝人社发〔2015〕217号
209	重庆市劳动保障局关于贯彻企业职工带薪年休假实施办法有关问题的通知	渝劳社办发〔2008〕268号
210	重庆市人力资源和社会保障局关于加强特殊工时制度审批管理的通知	渝人社发〔2010〕205号
211	重庆市人力资源和社会保障局关于加强特殊工时制度审批管理的通知	渝人社发〔2012〕65号
212	重庆市人力资源和社会保障局关于工资等有关问题处理意见的通知	渝人社发〔2015〕217号
213	重庆市人力资源和社会保障局重庆市审计局关于印发重庆市市管企业负责人薪酬制度改革监督检查办法的通知	渝人社发〔2017〕1号
214	重庆市人力资源和社会保障局关于发布重庆市最低工资标准的通知	渝人社发〔2018〕229号
社会保险		
215	重庆市劳动和社会保障局关于用人单位不按规定进行社会保险登记不如实申报参保人员和缴费工资的处理意见	渝劳社发〔2005〕158号
216	重庆市劳动和社会保障局关于进一步规范主城区出租车用人单位为驾驶员办理社会保险有关问题的通知	渝劳社办发〔2009〕103号
217	关于实行社会保险统一征缴管理工作的通知	渝人社发〔2011〕163号
218	重庆市人力资源和社会保障局关于2011年度适用上年度全市城镇经济单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2011〕133号
219	重庆市人力资源和社会保障局关于在渝就业的外国人参加社会保险的实施意见	渝人社发〔2012〕13号
220	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于统一机关事业单位职工参加社会保险缴费基数的通知	渝人社发〔2013〕226号
221	重庆市人力资源和社会保障局关于规范社会保险参保证明管理的通知	渝人社发〔2014〕63号
222	重庆市人力资源和社会保障局关于参保单位社会保险关系市内成建制转移有关问题的通知	渝人社发〔2014〕28号
223	重庆市人力资源和社会保障局中国人民银行重庆营业管理部关于做好我市具有金融功能的社会保障卡应用工作的通知	渝人社发〔2014〕120号
224	重庆市人力资源和社会保障局重庆市公安局重庆市地方税务局关于印发全市保安从业单位和实际用工单位贯彻执行调整城镇职工社会保险缴费基数上下限有关问题处理意见的通知	渝人社发〔2015〕8号

225	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于公布2014年度基本养老保险个人账户储存额记账利率的通知	渝人社发〔2015〕44号
226	重庆市人力资源和社会保障局关于2015年度社会保险工作适用上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2015〕64号
227	重庆市人力资源和社会保障局关于社会保险参保证明有关事宜的通知	渝人社发〔2015〕107号
228	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市全民参保登记经办规程的通知	渝人社发〔2015〕120号
229	重庆市人力资源和社会保障局重庆市地方税务局重庆市财政局关于进一步加强我市社会保险费征缴管理有关工作的通知	渝人社发〔2015〕209号
230	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市社会保险统一征缴管理工作规范》的通知	渝人社发〔2015〕266号
231	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市社会保险网上业务经办工作规程》的通知	渝人社发〔2015〕268号
232	重庆市人力资源和社会保障局关于2016年度社会保险工作适用上年度全市城镇经济单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2016〕108号
233	重庆市人力资源和社会保障局关于2017年度社会保险工作适用上年度全市城镇经济单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2017〕138号
234	重庆市人力资源和社会保障局关于2018年度社会保险工作适用上年度全市城镇经济单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2018〕97号
235	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于继续阶段性降低社会保险费率的通知	渝人社发〔2018〕116号
养老保险		
236	重庆市劳动局关于转发劳动和社会保障部《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》的通知	渝劳发〔1999〕57号
237	重庆市劳动局关于执行《关于转发劳动和社会保障部〈关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知〉的通知》若干问题的意见的通知	渝劳发〔1999〕88号
238	重庆市劳动局关于未参加工伤保险社会统筹的企业工伤人员退休待遇等有关问题的通知	渝劳办发〔2000〕193号
239	重庆市劳动局关于企业职工工龄计算有关问题的通知	渝劳办发〔2000〕250号
240	重庆市劳动局关于印发《重庆市企业职工基本养老保险实施办法若干政策问题的处理意见》的通知	渝劳办发〔2000〕261号
241	重庆市劳动局 重庆市财政局关于企业中终身无子女和孤寡退休人员生活补助费、护理费补贴问题的通知	渝劳办发〔2000〕274号
242	重庆市劳动和社会保障局关于印发《重庆市企业职工基本养老保险若干政策问题解答》的通知	渝劳社办发〔2001〕7号

243	重庆市劳动和社会保障局关于长期在高海拔地区服役的转业复员军人退休享受有关待遇的通知	渝劳社办发〔2001〕220号
244	重庆市劳动和社会保障局关于退休人员被判刑后有关养老保险待遇问题的补充通知	渝劳社办发〔2002〕37号
245	重庆市劳动和社会保障局重庆市人事局重庆市财政局重庆市机构编制委员会办公室关于在机关事业单位与企业之间流动的职工和与机关事业单位解除劳动（聘用）关系的人员参加基本养老保险有关问题的通知	渝劳社发〔2002〕58号
246	重庆市劳动和社会保障局重庆市人事局重庆市财政局重庆市机构编制委员会办公室关于机关事业单位改制后参加基本养老保险有关问题的通知	渝劳社发〔2002〕59号
247	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局关于开设个人参加城镇企业职工基本养老保险工作窗口的通知	渝劳社发〔2002〕63号
248	重庆市劳动和社会保障局关于长期在高海拔地区工作（服役）的人员退休有关待遇的补充通知	渝劳社办发〔2002〕74号
249	重庆市劳动和社会保障局关于因涉嫌犯罪被依法羁押的企业离退休（职）人员基本养老金发放有关问题的通知	渝劳社办发〔2002〕177号
250	重庆市劳动和社会保障局关于曾经在三线艰苦地区国防科技工业企业工作的职工与企业解除劳动关系后办理退休时享受三线津贴的通知	渝劳社办发〔2003〕54号
251	重庆市劳动和社会保障局关于机关事业单位改制后参加基本养老保险以及在机关事业单位与企业之间流动的职工和与机关事业单位解除劳动（聘用）关系的人员参加基本养老保险有关问题的补充通知	渝劳社办发〔2003〕278号
252	重庆市劳动和社会保障局关于印发重庆市企业职工基本养老保险个人帐户若干政策问题的处理意见的通知	渝劳社办发〔2003〕288号
253	重庆市劳动和社会保障局关于认定职工出生时间有关问题的通知	渝劳社办发〔2004〕265号
254	重庆市劳动和社会保障局关于贯彻重庆市参加企业职工基本养老保险人员办理退休暂行办法若干问题的通知	渝劳社办发〔2004〕267号
255	关于加强参加城镇企业职工基本养老保险企业欠缴基本养老保险费管理有关问题的通知	渝劳社发〔2005〕38号
256	重庆市劳动和社会保障局关于重庆市参加企业职工基本养老保险人员办理退休暂行办法的补充通知	渝劳社办发〔2005〕94号
257	重庆市劳动和社会保障局 关于印发重庆市企业特殊工种管理暂行办法的通知	渝劳社办发〔2005〕157号
258	重庆市劳动和社会保障局中共重庆市委老干部局 重庆市财政局关于企业离休干部增加离休费有关问题的通知	渝劳社发〔2006〕7号
259	关于印发重庆市企业年金试行办法的通知	渝劳社发〔2006〕16号

260	关于印发重庆市改革基本养老金计发办法的实施意见的通知	渝劳社发〔2006〕41号
261	重庆市劳动和社会保障局关于个人参加企业职工基本养老保险人员因病退休（职）鉴定有关事宜的通知	渝劳社办发〔2006〕41号
262	关于调整企业离休人员基本养老金及相关待遇有关问题的通知	渝劳社发〔2006〕47号
263	重庆市劳动和社会保障局关于2005年和2006年调整企业退休人员基本养老金的实施意见	渝劳社办发〔2006〕158号
264	重庆市劳动和社会保障局关于建立企业年金有关问题的通知	渝劳社办发〔2006〕181号
265	重庆市劳动和社会保障局关于临时工工龄计算和养老保险有关问题的通知	渝劳社办发〔2006〕206号
266	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局关于妥善处理部分企业退休人员基本养老金计发有关问题的处理意见	渝劳社发〔2007〕20号
267	重庆市劳动和社会保障局关于律师事务所从业人员参加城镇企业职工基本养老保险有关问题的通知	渝劳社办发〔2007〕168号
268	重庆市劳动和社会保障局关于2007年调整企业退休人员基本养老金的实施意见	渝劳社办发〔2007〕184号
269	关于公布2007年度企业职工基本养老保险个人账户储存额计账利率的通知	渝劳社发〔2008〕11号
270	关于印发重庆市2007年12月31日以前被征地农转非人员基本养老保险试行办法实施意见和重庆市2008年1月1日以后新征地农转非人员基本养老保险试行办法实施意见的通知	渝劳社发〔2008〕16号
271	重庆市劳动和社会保障局关于2008年调整企业退休人员基本养老金的实施意见	渝劳社办发〔2008〕18号
272	关于已参加当地养老保险无军籍退休退职职工移交地方安置养老保险关系处理有关问题的实施办法	渝劳社发〔2008〕25号
273	重庆市劳动和社会保障局重庆市民政局关于社会组织专职工作人员参加基本养老保险有关问题的通知	渝劳社发〔2008〕47号
274	关于调整企业离休人员遗属生活困难定期补助费的通知	渝劳社发〔2008〕48号
275	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局重庆市人事局关于调整从机关事业单位调入企业职工及改制机关事业单位职工参加城镇企业职工基本养老保险缴费工资基数口径的通知	渝劳社发〔2008〕52号
276	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局印发《关于调整企业职工死亡一次性救济金标准的实施意见》的通知	渝劳社发〔2008〕54号
277	重庆市劳动和社会保障局关于参加企业职工基本养老保险人员特殊工种退休审核审批权限下放有关问题的通知	渝劳社办发〔2008〕159号
278	重庆市劳动和社会保障局关于临时工连续工龄维护后退休待遇计发有关问题的处理意见的通知	渝劳社办发〔2008〕276号

279	重庆市劳动和社会保障局关于做好我市原有企业年金移交工作的意见	渝劳社办发〔2008〕319号
280	重庆市劳动和社会保障局关于2009年调整企业退休人员基本养老金及城镇超龄人员征地农转非人员养老待遇的实施意见	渝劳社办发〔2009〕5号
281	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局关于公布2008年度企业职工基本养老保险个人账户储存额计账利率的通知	渝劳社发〔2009〕15号
282	关于企业病退休（职）人员基本养老金计发有关问题的通知	渝劳社发〔2009〕24号
283	关于印发重庆市城乡居民社会养老保险试点实施意见的通知	渝人社发〔2009〕135号
284	重庆市人力资源和社会保障局关于2010年调整企业退休人员基本养老金及城镇超龄人员征地农转非人员养老待遇的实施意见	渝人社发〔2010〕13号
285	关于公布2009年度企业职工基本养老保险个人账户储存额计账利率的通知	渝人社发〔2010〕23号
286	关于公布2009年度城乡居民社会养老保险个人账户储存额记账利率的通知	渝人社发〔2010〕79号
287	关于进一步做好参加城镇企业职工基本养老保险单位欠费核销工作的通知	渝人社发〔2010〕99号
288	重庆市人力资源和社会保障局关于我市2010年度城镇企业职工基本养老保险适用上年全市在岗职工年平均工资基数问题的通知	渝人社发〔2010〕125号
289	重庆市人力资源和社会保障局关于2010年度适用上年全市城镇经济单位职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2010〕166号
290	重庆市人力资源和社会保障局关于印发城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题处理意见的通知	渝人社发〔2010〕263号
291	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市公安局重庆市国土资源和房屋管理局重庆市水利局重庆市地方税务局关于重庆市农村居民转为城镇居民参加基本养老保险有关问题的处理意见	渝人社发〔2010〕182号
292	关于印发重庆市城镇职工基本养老金计发有关问题处理意见的通知	渝人社发〔2010〕275号
293	重庆市人力资源和社会保障局关于2011年调整企业退休人员基本养老金及城镇超龄人员征地农转非人员养老待遇的实施意见	渝人社发〔2011〕14号
294	关于公布2010年度社会养老保险个人账户储存额计账利率的通知	渝人社发〔2011〕46号
295	关于印发重庆市农村社会养老保险与城乡居民社会养老保险转移衔接指导意见的通知	渝人社发〔2011〕171号

296	重庆市人力资源和社会保障局关于印发解决曾在我市用人单位工作未参保超过法定退休年龄人员基本养老保障有关遗留问题实施意见的通知	渝人社发〔2011〕270号
297	关于公布2011年度社会养老保险个人账户储存额计账利率的通知	渝人社发〔2012〕29号
298	重庆市人力资源和社会保障局关于2012年调整企业退休人员基本养老金及城镇超龄人员征地农转非人员养老待遇的实施意见	渝人社发〔2012〕43号
299	关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续欠费处理有关问题的补充通知	渝人社办〔2012〕62号
300	关于发放我市专业公司退休人员事业性工资补差费用有关问题的通知	渝人社发〔2012〕67号
301	重庆市人力资源和社会保障局关于2012年度适用上年度全市城镇经济单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2012〕111号
302	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于解决离开我市城镇各类用人单位人员养老保险有关问题的处理意见	渝人社发〔2013〕19号
303	重庆市人力资源和社会保障局关于印发原民办教师养老和医疗补助政策解释口径的通知	渝人社发〔2013〕54号
304	重庆市人力资源和社会保障局关于2013年调整企业退休人员基本养老金及城镇超龄人员征地农转非人员养老待遇的实施意见	渝人社发〔2013〕62号
305	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于企业职工基本养老保险参保缴费有关问题处理意见的通知	渝人社发〔2013〕66号
306	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于参加企业职工基本养老保险人员达到法定退休年龄时缴费年限不足15年有关问题的处理意见	渝人社发〔2013〕67号
307	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市国土资源和房屋管理局重庆市水利局关于做好各类建设已用地失地农民应转未转人员转户参加基本养老保险工作的通知	渝人社发〔2013〕116号
308	重庆市人力资源和社会保障局关于印发离开我市城镇各类用人单位人员参加城镇企业职工基本养老保险有关政策解答（一）的通知	渝人社发〔2013〕137号
309	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于企业职工基本养老保险参保缴费有关问题处理意见的补充通知	渝人社发〔2013〕151号
310	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于2013年度社会保险工作适用上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2013〕153号
311	重庆市人力资源和社会保障局关于印发离开我市城镇各类用人单位人员参加城镇企业职工基本养老保险有关政策解答（二）的通知	渝人社发〔2013〕190号

312	重庆市人力资源和社会保障局印发关于企业职工基本养老保险参保缴费有关问题处理意见的政策解答（一）的通知	渝人社发〔2013〕191号
313	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于参加城乡居民社会养老保险老年人员养老保险关系转移接续问题处理意见的通知	渝人社发〔2013〕208号
314	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于提高参加城乡居民社会养老保险重度残疾人员政府代缴标准的通知	渝人社发〔2014〕2号
315	重庆市人力资源和社会保障局关于2014年调整企业退休人员基本养老金的实施意见	渝人社发〔2014〕56号
316	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局关于村（社区）专职工作人员参加社会保险有关意见的通知	渝人社发〔2014〕65号
317	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于公布2013年度社会养老保险个人账户储存额计账利率的通知	渝人社发〔2014〕67号
318	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于贯彻实施《城乡养老保险制度衔接暂行办法》有关工作的通知	渝人社发〔2014〕104号
319	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于参加企业职工基本养老保险未领取养老金前因病或非因工死亡人员待遇有关问题的通知	渝人社发〔2014〕110号
320	重庆市人力资源和社会保障局关于2014年度社会保险工作适用上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2014〕119号
321	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于进一步做好企业年金方案备案工作的通知	渝人社办〔2014〕144号
322	重庆市人力资源和社会保障局关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续有关问题的通知	渝人社发〔2014〕163号
323	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市城乡居民基本养老保险实施意见的通知	渝人社发〔2014〕215号
324	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局调整城镇职工社会保险缴费基数上下限的通知	渝人社发〔2014〕223号
325	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局关于灵活就业人员参加城镇企业职工基本养老保险有关问题的通知	渝人社发〔2014〕239号
326	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于退地农转城居民参加养老保险有关问题的通知	渝人社发〔2015〕19号
327	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于提高城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准的通知	渝人社发〔2015〕63号
328	重庆市人力资源和社会保障局关于2015年调整企业退休人员基本养老金的实施意见	渝人社发〔2015〕72号
329	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于建国前参加革命工作的退休工人死亡抚恤金发放有关问题的通知	渝人社发〔2015〕108号

330	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整增加我市建国前参加革命工作退休老工人养老待遇的通知	渝人社发〔2015〕152号
331	重庆市人力资源和社会保障局关于完善企业离休干部申请享受因瘫痪等原因生活长期完全不能自理的护理费给付工作有关问题的通知	渝人社发〔2015〕168号
332	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于公布2015年度基本养老保险个人账户储存额记账利率的通知	渝人社发〔2016〕57号
333	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局关于印发重庆市超龄退役军人参加城镇企业职工基本养老保险有关问题的实施意见的通知	渝人社发〔2016〕115号
334	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整机关事业单位建国前参加革命工作的退休老工人等人员养老待遇的通知	渝人社发〔2016〕235号
335	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整我市企业建国前参加革命工作的退休老工人等人员基本养老金的通知	渝人社发〔2016〕236号
336	重庆市人力资源和社会保障局中共重庆市委老干部局重庆市财政局关于调整企业离休人员基本养老金有关问题的通知	渝人社发〔2016〕237号
337	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市机关事业单位工作人员养老保险制度改革若干问题的处理意见的通知	渝人社发〔2017〕62号
338	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于2017年调整退休人员基本养老金的实施意见	渝人社发〔2017〕170号
339	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于对机关事业单位养老保险制度改革后部分工作人员发放一次性退休补贴的通知	渝人社发〔2017〕76号
340	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市2017年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见的通知	渝人社发〔2017〕171号
341	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整建国前参加革命工作的退休老工人护理费和因瘫痪等原因生活长期完全不能自理的护理费标准的通知	渝人社发〔2018〕21号
342	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于2018年调整退休人员基本养老金的实施意见	渝人社发〔2018〕125号
343	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市2018年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见的通知	渝人社发〔2018〕126号
344	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于贯彻落实《企业年金办法》有关问题的通知	渝人社发〔2018〕133号
345	重庆市人力资源和社会保障局关于将超龄人员纳入城乡居民基本养老保险参保范围有关工作的通知	渝人社发〔2019〕9号

346	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整我市企业建国前参加革命工作的退休老工人等人员基本养老金的通知	渝人社发〔2019〕18号
347	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整机关事业单位建国前参加革命工作的退休老工人等人员基本养老金的通知	渝人社发〔2019〕19号
348	重庆市人力资源和社会保障局中共重庆市委老干部局重庆市财政局关于调整企业离休人员基本养老金有关问题的通知	渝人社发〔2019〕17号
失业保险		
349	重庆市劳动和社会保障局关于贯彻《失业保险金申领发放办法》有关问题的通知	渝劳社办发〔2000〕96号
350	重庆市劳动和社会保障局关于贯彻《重庆市失业保险条例》有关问题的通知	渝劳社办发〔2004〕76号
351	重庆市劳动和社会保障局关于印发重庆市失业人员职业培训管理暂行办法的通知	渝劳社办发〔2005〕124号
352	关于进一步做好我市失业动态监测工作的通知	渝人社办〔2011〕232号
353	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整失业保险基金职业培训补贴和职业介绍补贴相关程序的通知	渝人社发〔2013〕130号
354	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于办理转移回渝市外农民工失业保险待遇的通知	渝人社办〔2014〕26号
355	重庆市人力资源和社会保障局等4个部门关于做好失业保险支持企业稳定岗位工作的通知	渝人社发〔2015〕45号
356	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于进一步做好失业保险稳定岗位工作有关问题的通知	渝人社发〔2015〕156号
357	重庆市人力资源和社会保障局关于进一步做好企业用工和失业动态监测工作的通知	渝人社发〔2015〕256号
358	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于失业保险支持参保职工提升职业技能有关问题的通知	渝人社发〔2017〕165号
359	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整全市失业保险金标准的通知	渝人社发〔2018〕181号
360	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于使用失业保险基金支持脱贫攻坚的通知	渝人社发〔2018〕206号
361	重庆市人力资源和社会保障重庆市财政局国家税务总局重庆市税务局关于统一城乡失业保险政策的通知	渝人社发〔2018〕255号
工伤保险		
362	重庆市工伤职工停工留薪期管理办法	渝劳社办发〔2004〕210号

363	重庆市劳动和社会保障局关于印发重庆市工伤职工配置辅助器具管理办法的通知	渝劳社办发〔2004〕162号
364	重庆市劳动和社会保障局关于印发《重庆市工伤康复管理暂行办法》的通知	渝劳社办发〔2005〕187号
365	重庆市劳动和社会保障局关于印发重庆市工伤医疗、康复和辅助器具配置机构签订服务协议管理办法的通知	渝劳社办发〔2008〕178号
366	重庆市人力资源和社会保障局关于调整工伤职工配置辅助器具项目和标准的通知	渝人社发〔2009〕228号
367	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市国有企业老工伤人员纳入工伤保险统筹管理实施意见的通知	渝人社发〔2010〕132号
368	关于调整和新增部分工伤医疗服务和康复项目的通知	渝人社办〔2010〕146号
369	关于印发《重庆市工伤职工就医管理办法》的通知	渝人社发〔2010〕203号
370	关于老工伤人员纳入工伤保险统筹管理有关问题的通知	渝人社办〔2010〕225号
371	关于老工伤人员纳入工伤保险统筹管理资金来源和核定有关问题的通知	渝人社发〔2010〕226号
372	重庆市人力资源和社会保障局重庆市档案局关于印发《重庆市工伤保险业务档案管理办法(试行)》的通知	渝人社发〔2010〕251号
373	重庆市人力资源和社会保障局关于工伤保险条例（修订）实施有关政策问题的通知	渝人社发〔2010〕284号
374	关于进一步做好国有企业老工伤人员纳入工伤保险统筹管理有关工作的补充通知	渝人社发〔2011〕81号
375	重庆市人力资源和社会保障局关于一次性支付工伤保险待遇标准的通知	渝人社办〔2011〕184号
376	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市机关和参照公务员法管理的事业单位及其工作人员参加工伤保险有关问题的通知	渝人社发〔2012〕74号
377	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市卫生局重庆市总工会关于印发《重庆市工伤职工劳动能力鉴定管理办法》的通知	渝人社发〔2012〕185号
378	重庆市人力资源和社会保障局重庆市卫生局关于印发重庆市劳动能力鉴定医疗卫生专家管理暂行办法的通知	渝人社发〔2012〕192号
379	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局关于完善工伤保险基金管理体制有关问题的通知	渝人社发〔2012〕237号
380	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市工伤保险基金结算管理办法的通知	渝人社发〔2012〕293号
381	重庆市人力资源和社会保障局关于尘肺病工伤人员就医管理有关问题的通知	渝人社发〔2013〕68号

382	重庆市人力资源和社会保障局关于涉及第三方责任工伤保险待遇支付问题的通知	渝人社发〔2013〕77号
383	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于工伤人员尘肺病住院医疗费用定额结算的通知	渝人社发〔2013〕222号
384	重庆市人力资源和社会保障局关于进一步规范工伤职工劳动能力鉴定工作程序的通知	渝人社发〔2013〕251号
385	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于一至四级工伤职工养老保险缴费和待遇有关问题通知	渝人社发〔2014〕153号
386	重庆市人力资源和社会保障局关于一至四级工伤职工养老保险缴费和待遇计发有关问题的处理意见	渝人社发〔2014〕191号
387	重庆市人力资源和社会保障局等4个部门关于进一步做好建筑业参加工伤保险的实施意见	渝人社发〔2015〕197号
388	重庆市人力资源和社会保障局关于超过法定退休年龄的劳动者在工作中受伤有关受伤性质认定和待遇赔偿问题的通知	渝人社发〔2015〕252号
389	重庆市人力资源和社会保障局印发关于建筑业按项目参加工伤保险有关问题解答（一）的通知	渝人社发〔2016〕64号
390	重庆市人力资源和社会保障局关于职工治疗工伤挂号费等有关费用支付问题的通知	渝人社发〔2016〕184号
391	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整我市工伤职工及工亡职工供养亲属定期待遇的通知	渝人社发〔2016〕242号
392	重庆市人力资源社会保障局重庆市财政局关于调整工伤保险费率政策的通知	渝人社发〔2017〕191号
393	重庆市人力资源和社会保障局等4个部门关于铁路、公路、水运、水利、能源、机场工程建设项目参加工伤保险工作的通知	渝人社发〔2018〕165号
394	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整我市工伤职工及工亡职工供养亲属定期待遇的通知	渝人社发〔2019〕6号
395	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局国家税务总局重庆市税务局关于印发《重庆市工伤保险费率浮动管理办法》的通知	渝人社发〔2019〕30号
396	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局国家税务总局重庆市税务局关于做好2019年工伤保险费率浮动有关工作的通知	渝人社发〔2019〕31号
社会保险基金监督		
397	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《〈重庆市骗取社会保险基金处理办法〉实施细则》的通知	渝人社〔2010〕128号
398	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市举报骗取社会保险金行为奖励暂行办法	渝人社发〔2011〕288号
399	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市社会保险基金非现场监督工作程序规定的通知	渝人社发〔2015〕70号

400	重庆市人力资源和社会保障局重庆市高级人民法院重庆市人民检察院重庆市公安局关于印发社会保险欺诈案件移送的若干规定的通知	渝人社发〔2016〕231号
401	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局关于印发重庆市社会保险基金监督举报工作管理办法的通知	渝人社发〔2017〕34号
劳动人事争议调解仲裁		
402	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于重庆市人事争议案件处理有关问题的通知	渝人社办〔2013〕6号
403	重庆市人力资源和社会保障局重庆市司法局关于印发重庆市劳动人事争议仲裁代理规定的通知	渝人社发〔2016〕214号
404	重庆市人力资源和社会保障局关于劳动争议终局裁决适用有关事项的通知	渝人社发〔2016〕201号
405	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市劳动人事争议仲裁庭审旁听规则的通知	渝人社〔2017〕112号
劳动保障监督检查		
406	重庆市劳动和社会保障局重庆市建设委员会关于转发劳动和社会保障部建设部《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》的通知	渝劳社发〔2004〕76号
407	重庆市劳动和社会保障局重庆市建设委员会关于印发《重庆市建设领域农民工工资支付保障金制度实施办法（试行）》的通知	渝劳社发〔2005〕46号
408	关于在建设领域推行农民工工资支付保障金制度的通知	渝劳社发〔2006〕51号
409	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市劳动保障监察书面审查实施办法（试行）》的通知	渝人社发〔2010〕61号
410	关于印发《办理拒不支付劳动报酬案件的实施意见》的通知	渝人社发〔2014〕202号
411	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市企业劳动保障守法诚信等级评价暂行办法的通知	渝人社发〔2016〕212号
412	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市劳动保障监察条例实施细则的通知	渝人社发〔2016〕259号
413	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市人力资源和社会保障局规范行政处罚裁量权办法》的通知	渝人社发〔2017〕51号
414	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市用人单位劳动保障违法行为失信惩戒办法的通知	渝人社发〔2017〕236号
人力社保综合法制		

415	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市人力资源和社会保障行政复议办法的通知	渝人社发〔2014〕90号
416	重庆市人力资源和社会保障局关于印发支持民营经济发展十六条措施的通知	渝人社发〔2018〕248号
417	重庆市人力资源和社会保障局关于印发八大便民惠企举措的通知	渝人社发〔2019〕3号
418	重庆市人力资源和社会保障局关于取消市人力社保局规范性文件设定的证明事项的通知	渝人社发〔2019〕4号

重庆市人力资源和社会保障局
关于废止部分涉及医疗保险的行政
规范性文件的通知

渝人社发〔2020〕15号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区社会保障局、重庆高新区政务服务和社会事务中心、万盛经开区人力社保局，局机关各处室、局属事业单位，有关单位：

经市医保局清理并函告我局，决定自公布之日起，废止原市劳动保障局、市人力社保局制发的涉及医疗保险的21件行政规范性文件（具体文件目录见附件）。

附件：废止的局发行政规范性文件目录

重庆市人力资源和社会保障局

2020年2月27日

附件

废止的局发行政规范性文件目录

序号	文件名	文号
1	重庆市劳动和社会保障局重庆市发展和改革委员会重庆市经济委员会重庆市财政局重庆市卫生局重庆市药品监督管理局关于印发重庆市城镇职工基本医疗保险用药范围管理暂行办法的通知	渝劳社发〔2001〕39号
2	重庆市劳动和社会保障局关于对基本医疗保险药品信息实行规范管理的通知	渝劳社办发〔2005〕105号
3	重庆市劳动和社会保障局关于解决中石油在渝企业有偿解除劳动关系人员基本医疗保险问题的意见	渝劳社办发〔2005〕119号
4	重庆市劳动和社会保障局关于选定生育保险协议服务机构有关问题的通知	渝劳社办发〔2006〕13号
5	重庆市劳动和社会保障局关于选定生育保险协议服务机构有关问题的补充通知	渝劳社办发〔2006〕51号
6	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局关于城镇职工基本医疗保险缴费年限不足30周年的退休人员补缴医疗保险费后单位依法注销医疗保险登记有关补缴费处理事宜的通知	渝劳社发〔2008〕13号
7	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局重庆市国有资产监督管理委员会重庆市经济委员会关于做好关闭破产国有企业退休人员参加城镇职工基本医疗保险工作的通知	渝劳社发〔2008〕51号
8	关于切实做好以个人身份参加城镇职工医疗保险市级统筹工作有关问题的通知	渝人社发〔2009〕144号
9	重庆市人力资源和社会保障局关于加强基本医疗保险市级统筹定点医疗机构定点零售药店资格管理的通知	渝人社发〔2010〕5号
10	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整城镇职工医疗保险市级统筹部分床位费医疗保险结算标准的通知	渝人社发〔2010〕162号
11	关于印发重庆市基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录的通知	渝人社发〔2010〕184号

序号	文件名	文号
12	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于将医疗服务项目“遗传疾病基因检测”纳入职工生育保险支付范围的通知	渝人社发〔2010〕211 号
13	重庆市人力资源和社会保障局关于做好城乡居民合作医疗保险无卡病人就医结算有关工作的通知	渝人社发〔2012〕200 号
14	重庆市人力资源和社会保障局等 5 个部门关于将部分医疗康复项目纳入医疗保险基金支付范围的通知	渝人社发〔2012〕239 号
15	重庆市人力资源和社会保障局关于重庆市基本医疗、工伤和生育保险药品目录中部分药品进行调整规范的通知	渝人社发〔2013〕113 号
16	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于做好 2012 年版国家基本药物目录中有关医疗保险乙类药品基金支付工作的通知	渝人社办〔2013〕117 号
17	关于复合药纳入医疗保险、工伤保险和生育保险药品支付范围有关问题的通知	渝人社发〔2013〕189 号
18	重庆市人力资源和社会保障局关于进一步做好区县级公立医院药品零差率改革补偿工作的通知	渝人社发〔2014〕26 号
19	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市卫生和计划生育委员会关于开展城乡居民合作医疗保险基层医疗机构普通门诊费用统筹的通知	渝人社发〔2015〕237 号
20	重庆市人力资源和社会保障局等 5 个部门转发关于新增部分医疗康复项目纳入基本医疗保障支付范围的通知	渝人社发〔2016〕270 号
21	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局关于做好 2018 年城乡居民合作医疗保险参保筹资工作的通知	渝人社发〔2017〕220 号

重庆市人力资源和社会保障局
关于废止第九批行政规范性文件的通知

渝人社发〔2020〕110号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、社会保障局，万盛经开区人力社保局，局机关各处室、局属事业单位，有关单位：

按照《重庆市人民政府办公厅关于开展地方性法规、政府规章和规范性文件清理工作的通知》要求，我局对2020年7月31日前原市人事局、原市劳动保障局、市人力社保局制发的行政规范性文件进行了清理。经2020年12月8日第11次局务会审议，决定自公布之日起，废止48件行政规范性文件（具体文件目录见附件1），继续有效441件行政规范性文件（具体文件目录见附件2）。

附件：1. 废止的行政规范性文件目录

2. 继续有效的行政规范性文件目录

重庆市人力资源和社会保障局

2020年12月10日

附件 1

废止的行政规范性文件目录

（共 48 件）

序号	文 件 名 称	文号
人才流动和智力引进		
1	重庆市人力资源和社会保障局关于进一步规范人力资源服务机构审批管理及有关问题的通知	渝人社发〔2011〕223 号
2	重庆市人力资源和社会保障局关于开展人力资源服务机构检查及换证工作的通知	渝人社发〔2011〕224 号
3	重庆市人力资源和社会保障局关于人力资源服务机构设立分支机构有关事项的通知	渝人社发〔2012〕206 号
专业技术人员管理		
4	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市专业技术资格申报工作规定》《重庆市专业技术资格评审工作规定》的通知	渝人社发〔2015〕131 号
人事考试		
5	重庆市人事局关于印发重庆市人事考试考务工作管理规程（试行）通知	渝人发〔2007〕162 号
劳动就业		
6	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于认真做好人力资源市场供求信息统计和企业用工情况监测工作的通知	渝人社办〔2011〕183 号
7	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市职业培训管理工作流程的通知	渝人社发〔2015〕117 号
8	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于对领取失业保险金期间实现就业创业人员给予一次性就业创业补助的通知	渝人社发〔2016〕2 号
9	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于进一步加强职业培训补贴管理的通知	渝人社发〔2017〕234 号
劳务开发及农民工管理服务		
10	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市返乡创业重点企业贴息办法》的通知	渝人社发〔2010〕252 号

11	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整返乡创业重点企业贴息办法有关政策的通知	渝人社发〔2015〕190号
职业能力建设		
12	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于支持职业培训机构参与政府补贴性职业技能培训项目的通知	渝人社办〔2019〕289号
社会保险		
13	重庆市劳动和社会保障局关于进一步规范主城区出租车用人单位为驾驶员办理社会保险有关问题的通知	渝劳社办发〔2009〕103号
14	重庆市人力资源和社会保障局办公室 关于印发《重庆市社会保险待遇领取资格认证经办规程（暂行）》的通知	渝人社办〔2019〕99号
养老保险		
15	重庆市劳动和社会保障局关于印发重庆市企业年金试行办法的通知	渝劳社发〔2006〕16号
16	重庆市劳动和社会保障局关于个人参加企业职工基本养老保险人员因病退休（职）鉴定有关事宜的通知	渝劳社办发〔2006〕41号
17	重庆市劳动和社会保障局关于2005年和2006年调整企业退休人员基本养老金的实施意见	渝劳社办发〔2006〕158号
18	重庆市劳动和社会保障局关于建立企业年金有关问题的通知	渝劳社办发〔2006〕181号
19	重庆市劳动和社会保障局关于2007年调整企业退休人员基本养老金的实施意见	渝劳社办发〔2007〕184号
20	重庆市劳动和社会保障局关于2008年调整企业退休人员基本养老金的实施意见	渝劳社办发〔2008〕18号
21	重庆市劳动和社会保障局关于做好我市原有企业年金移交工作的意见	渝劳社办发〔2008〕319号
失业保险		
22	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于印发重庆市贯彻实施失业保险金“畅通领、安全办”服务改革专项行动工作方案的通知	渝人社办〔2019〕140号
23	重庆市人力资源和社会保障局等5个部门关于做好失业保险支持困难企业稳定岗位工作有关问题的通知	渝人社发〔2019〕73号
24	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于市外来渝就业人员失业保险待遇有关问题的通知	渝人社办〔2019〕189号
工伤保险		

25	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整我市工伤职工及工亡职工供养亲属定期待遇的通知	渝人社发〔2016〕242号
公务员管理		
26	中共重庆市委组织部重庆市人事局关于印发《重庆市公务员登记实施方案》的通知	渝人发〔2006〕102号
27	中共重庆市委组织部重庆市人事局关于印发《重庆市公务员级别确定实施办法》的通知	渝人发〔2006〕132号
28	中共重庆市委组织部重庆市人事局关于公务员登记工作有关事宜的通知	渝人发〔2007〕84号
29	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市公务员局关于做好公务员日常登记工作的通知	渝人社发〔2010〕59号
30	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市公务员局关于印发《重庆市公务员职位管理暂行办法》的通知	渝人社发〔2013〕264号
31	中共重庆市委组织部、重庆市人事局关于印发《重庆市贯彻落实<公务员培训规定（试行）>暂行办法》的通知	渝人发〔2009〕43号
军队转业干部安置与服务		
32	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于公布2016年部分企业军转干部生活困难补贴标准的通知	渝人社发〔2016〕223号
33	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于公布2017年部分企业军转干部生活困难补贴标准的通知	渝人社发〔2017〕225号
外国专家管理		
34	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市中等以下教育机构聘请外国专家单位资格认可办理规定》的通知	渝人社发〔2009〕124号
35	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市外国专家短期来华相关办理程序实施细则的通知	渝人社发〔2016〕8号
医疗保险		
36	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市基本医疗保险、工伤保险和生育保险复合药目录（第一批）的通知	渝人社发〔2014〕96号
37	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局重庆市国有资产监督管理委员会重庆市经济委员会关于重庆市国有破产企业退休人员参加基本医疗保险市级统筹有关问题的通知	渝劳社发〔2004〕71号

38	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整城镇职工医疗保险乙类药品个人自付比例的通知	渝人社发〔2011〕43号
39	重庆市人力资源和社会保障局关于扩大城镇职工基本医疗保险个人账户支付范围的通知	渝人社发〔2012〕106号
40	重庆市人力资源和社会保障局关于新增7个中成药品种进入我市医疗保险药品目录的通知	渝人社发〔2013〕112号
41	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于城镇职工医疗保险个人账户计息有关问题的通知	渝人社发〔2013〕167号
42	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于医疗保险退费有关事宜的通知	渝人社发〔2013〕262号
43	重庆市人力资源和社会保障局关于将部分定点医院中药自制制剂纳入医疗保险支付的通知	渝人社发〔2014〕140号
44	重庆市人力资源和社会保障局转发人力资源社会保障部办公厅关于对国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录中部分药品进行调整规范的通知	渝人社发〔2015〕91号
45	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整城乡居民大病保险报销比例有关事宜的通知	渝人社发〔2016〕229号
46	重庆市人力资源和社会保障局关于实施国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录（2017年版）的通知	渝人社发〔2018〕104号
47	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于2019年以个人身份参加城镇职工医疗保险缴费有关问题的通知	渝人社发〔2018〕187号
48	重庆市劳动和社会保障局关于印发《重庆市职工生育保险登记和生育保险费征缴暂行办法》的通知	渝劳社发〔2005〕35号

附件 2

继续有效的行政规范性文件目录

（共 441 件）

序号	文 件 名 称	文号
机关事业工资福利及退休		
1	重庆市人事局关于长期在海拔 3500 米以上地区工作的工作人员退休后提高退休费标准的问题的通知	渝人发〔2000〕124 号
2	中共重庆市委组织部重庆市人事局重庆市财政局重庆市卫生局关于机关事业单位贯彻执行国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法和国务院关于工人退休、退职的暂行办法若干具体问题处理意见的通知	渝人发〔2000〕148 号
3	中共重庆市委组织部重庆市人事局重庆市财政局关于进一步加强退休干部管理工作的通知	渝人发〔2000〕149 号
4	重庆市人事局关于机关事业单位工作人员下落不明期间工资福利待遇问题的通知	渝人发〔2000〕151 号
5	重庆市人事局重庆市财政局关于机关事业单位工作人员加班及其相关问题的通知	渝人发〔2001〕30 号
6	重庆市人事局重庆市财政局关于机关事业单位建国前参加革命工作的退休工人享受护理费补贴有关问题的通知	渝人发〔2002〕50 号
7	重庆市人事局重庆市财政局关于调整机关事业单位工作人员逝世后丧葬费标准的通知	渝人发〔2002〕144 号
8	重庆市人事局关于机关和全民所有制事业单位工作人员探亲假及其待遇问题的实施意见	渝人发〔2002〕180 号
9	重庆市人事局关于全市机关事此单位技术工人升级考试考核合格后工资待遇问题的通知	渝人发〔2002]208 号
10	重庆市人事局等五部门关于贯彻渝委组〔2002〕215 号文件提高部分离休干部生活待遇有关问题的通知	渝人发〔2003〕184 号
11	重庆市人事局关于机关事业单位工作人员要求出国探望或陪伴出国学习的配偶或子女等有关问题的处理意见	渝人发〔2003〕187 号
12	重庆市人事局关于贯彻执行渝人发〔2001〕106 号文件有关问题的通知	渝人发〔2005〕68 号

13	重庆市人事局关于机关事业单位工作人员工资、离退休待遇出现误差问题的处理意见	渝人发〔2006〕23号
14	重庆市人事局关于机关事业单位工资收入分配制度改革实施中有关问题的处理意见	渝人发〔2006〕144号
15	重庆市人事局重庆市财政局关于机关事业单位工资收入分配制度改革实施中有关问题的处理意见（之二）	渝人发〔2007〕26号
16	重庆市人事局关于事业单位工作人员正常增加薪级工资的通知	渝人发〔2007〕50号
17	重庆市人事局关于机关事业单位工资收入分配制度改革实施中有关问题的处理意见（之三）	渝人发〔2007〕105号
18	重庆市人事局关于机关事业单位新录用聘用工作人员工资待遇问题的通知	渝人发〔2007〕155号
19	中共重庆市委组织部重庆市人事局关于担任区县(自治县)不驻会的人大副主任、政协副主席职务的机关事业单位工作人员工资确定有关问题的通知	渝人发〔2007〕186号
20	重庆市人事局重庆市财政局关于贯彻执行人事部财政部国人部发〔2007〕100号文件精神的通知	渝人发〔2007〕194号
21	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市教育委员会关于印发《重庆市义务教育学校实施绩效工资若干具体问题的处理意见》的通知	渝人社发〔2009〕47号
22	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市卫生局关于印发《重庆市公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资若干具体问题的处理意见》的通知	渝人社发〔2010〕100号
23	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市其他事业单位实施绩效工资若干具体问题的处理意见的通知	渝人社发〔2011〕53号
24	重庆市人力资源和社会保障局关于机关事业单位部分新录（聘）用人员连续工龄认定问题的通知	渝人社办〔2011〕68号
25	重庆市人力资源和社会保障局关于机关事业单位工作人员受开除处分重新参加工作后连续工龄计算问题的批复	渝人社〔2013〕54号
26	重庆市人力资源和社会保障局关于事业单位工作人员改判无罪收回工作后工资待遇处理问题的意见	渝人社〔2013〕231号
27	重庆市人力资源和社会保障局印发《重庆市农林水利第一线科技人员浮动、固定工资实施过程中若干具体问题的处理意见》的通知	渝人社发〔2015〕29号
28	重庆市人力资源和社会保障局关于机关事业单位女职工享受生育生活津贴期间工资待遇问题的处理意见	渝人社发〔2015〕98号

29	重庆市人力资源和社会保障局印发《关于部分医疗卫生事业单位工作人员浮动、固定薪级工资实施过程中若干具体问题的处理意见》和《关于野外地质勘探艰苦岗位工作人员浮动、固定薪级工资实施过程中若干具体问题的处理意见》的通知	渝人社发〔2015〕192号
30	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于机关事业单位调整基本工资标准时冲销临时性补贴有关问题的通知	渝人社发〔2016〕227号
31	重庆市人力资源和社会保障局关于规范机关事业单位工作人员带薪年休假制度的实施意见	渝人社发〔2017〕136号
32	重庆市人力资源和社会保障局关于完善事业单位专业技术人员创新创业工资福利政策的通知	渝人社发〔2018〕173号
33	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于完善机关事业单位工作人员遗属生活困难补助政策的通知	渝人社发〔2018〕238号
34	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市卫生健康委员会关于完善基层医疗卫生机构绩效工资政策保障家庭医生签约服务工作的通知	渝人社发〔2019〕47号
35	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局关于高校毕业生新录（聘）用为基层机关事业单位工作人员高定工资的通知	渝人社发〔2019〕71号
人才流动和智力引进		
36	重庆市人事局重庆市公安局重庆市计划委员会重庆市粮食局关于贯彻重庆市人民政府关于设立重庆市社会人才集体户的通知的通知	渝人发〔2000〕38号
37	中共重庆市委组织部重庆市人事局关于印发《重庆市社会人才人事档案管理办法》的通知	渝人发〔2002〕46号
38	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整正高职称专业技术人员健康体检有关事项的通知	渝人社发〔2011〕174号
39	中共重庆市委组织部重庆市机构编制委员会办公室重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局等八部门关于加强“三支一扶”大学生管理工作的通知	渝人社发〔2013〕187号
40	重庆市人力资源和社会保障局关于加强人力资源服务机构诚信建设的通知	渝人社发〔2013〕252号
41	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市教育委员会重庆市国土资源和房屋管理局重庆市地方税务局重庆市国家税务局重庆海关关于做好高层次人才优惠政策落实兑现工作的通知	渝人社发〔2014〕30号
42	重庆市人力资源和社会保障局等5个部门关于转发《外国人入境完成短期工作任务的相关办理程序（试行）》的通知	渝人社发〔2015〕2号

43	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局等6部门转发中共中央组织部人力资源社会保障部等五部门关于进一步加强流动人员人事档案管理服务工作的通知	渝人社发〔2015〕161号
44	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市流动人员人事档案管理服务规范（试行）的通知	渝人社发〔2015〕188号
45	中共重庆市委组织部 重庆市人力资源和社会保障局等9部门关于实施第三轮高校毕业生“三支一扶”计划的通知	渝人社发〔2016〕142号
46	中共重庆市委组织部等5个部门关于印发重庆市引进海内外英才“鸿雁计划”专项资金管理办法的通知	渝人社发〔2017〕187号
47	重庆市人力资源和社会保障局重庆市发展和改革委员会重庆市财政局关于加快人力资源服务业发展的实施意见	渝人社发〔2018〕171号
48	重庆市人力资源和社会保障局关于推进市级人力资源服务产业园建设的意见	渝人社发〔2019〕120号
49	重庆市人力资源和社会保障局关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的实施意见	渝人社发〔2019〕150号
50	重庆市人力资源和社会保障局关于做好人力资源服务行政许可备案报告有关工作的通知	渝人社发〔2019〕75号
51	中共重庆市委组织部等12个部门关于印发《重庆英才服务管理办法（试行）》的通知	渝人社发〔2020〕53号
事业单位人事管理		
52	中共重庆市委组委部重庆市人事局关于印发《重庆市事业单位职员管理办法》的通知	渝人发〔2000〕136号
53	中共重庆市委组委部重庆市人事局关于印发《重庆市事业单位工作人员考核办法》的通知	渝人发〔2000〕138号
54	中共重庆市委组委部重庆市人事局关于印发《重庆市事业单位人事监督办法》的通知	渝人发〔2000〕144号
55	重庆市人事局关于印发《重庆市企事业单位专业技术人员管理人员兼职试行办法》的通知	渝人发〔2000〕161号
56	重庆市人事局关于事业单位工作人员年度考核工作若干具体问题处理意见的通知	渝人发〔2001〕161号
57	重庆市人事局关于事业单位在试行人员聘用制度中有关问题的解答意见	渝人发〔2003〕164号
58	重庆市人事局关于印发重庆市事业单位公开招聘人员实施办法的通知	渝人发〔2006〕44号
59	重庆市人事局关于贯彻《重庆市事业单位公开招聘人员实施办法》有关问题的通知	渝人办〔2006〕54号

60	重庆市人事局关于印发重庆市事业单位岗位设置管理实施办法（试行）的通知	渝人发〔2008〕2号
61	重庆市人事局重庆市科学技术委员会关于印发重庆市科学研究事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕33号
62	重庆市人事局关于印发重庆市机关直属服务性事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕34号
63	重庆市人事局重庆市卫生局关于印发重庆市卫生事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕36号
64	重庆市人事局重庆市农业局关于印发重庆市农业事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕37号
65	重庆市人事局重庆市文化广播电视局关于印发重庆市文化事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕38号
66	重庆市人事局重庆市文化广播电视局关于印发重庆市广播影视事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕39号
67	重庆市人事局重庆市新闻出版局关于印发重庆市新闻出版事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕40号
68	重庆市人事局重庆市教育委员会关于印发重庆市中等职业学校、普通高中、幼儿园岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕41号
69	重庆市人事局重庆市教育委员会关于印发重庆市义务教育学校岗位设置指导意见的通知	渝人发〔2008〕42号
70	重庆市人事局重庆市教育委员会关于印发重庆市高等学校岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕43号
71	重庆市人事局重庆市体育局关于印发重庆市体育事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕47号
72	中共重庆市委组织部重庆市人事局关于做好我市党群系统事业单位岗位设置管理工作的通知	渝人发〔2008〕50号
73	重庆市人事局关于事业单位岗位设置工作若干问题的处理意见㈠	渝人发〔2008〕68号
74	重庆市人事局关于事业单位岗位设置工作若干问的处理意见(二)	渝人发〔2008〕106号
75	重庆市人事局中国人民解放军重庆警备区后勤部关于印发进一步加强人民武装部职工管理规定的通知	渝人发〔2008〕120号
76	重庆市人事局重庆市交通委员会关于印发重庆市公路、水路交通事业单位岗位设置管理的两个指导意见的通知	渝人发〔2008〕134号
77	重庆市人事局重庆市民政局关于印发重庆市民政事业单位岗位设置管理指导意见的通知	渝人发〔2008〕138号
78	重庆市人事局关于印发《重庆市事业单位工作人员竞聘上岗暂行规定》的通知	渝人发〔2008〕141号

79	重庆市人事局关于事业单位岗位设置完成后首次竞聘有关问题的解答意见	渝人发〔2009〕28号
80	重庆市人力资源和社会保障局关于我市事业单位岗位设置竞聘上岗及后续工作中有关问题的解答意见	渝人社发〔2009〕70号
81	重庆市人力资源和社会保障局关于实施事业单位岗位管理过渡性政策和措施的意见	渝人社发〔2011〕40号
82	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市事业单位工作人员转岗管理办法（试行）》的通知	渝人社发〔2011〕151号
83	重庆市人力资源和社会保障局重庆市机构编制委员会办公室重庆市财政局重庆警备区后勤部关于加强警备区和人武部职工队伍建设的意见	渝人社发〔2011〕272号
84	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市机关工勤人员管理暂行办法》的通知	渝人社发〔2011〕246号
85	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知	渝人社发〔2011〕326号
86	重庆市人力资源和社会保障局关于当前事业单位岗位管理工作中若干问题的处理意见	渝人社发〔2015〕83号
87	重庆市人力资源和社会保障局关于事业单位专业技术岗位晋升有关事项的通知	渝人社发〔2015〕84号
88	重庆市人力资源和社会保障局等4个部门关于印发重庆市基层医疗卫生机构属地化医学类专科生公开考核招聘项目实施意见的通知	渝人社发〔2016〕70号
89	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市事业单位考核招聘工作人员办法等6个公开招聘配套文件的通知	渝人社发〔2016〕281号
专业技术人员管理		
90	重庆市人事局重庆市审计局关于转发审计署、人事部关于修订印发审计专业技术初、中级资格考试规定及其实施办法的通知的通知	渝人发〔2003〕48号
91	重庆市人事局重庆市安全生产监督管理局关于贯彻注册安全工程师执业资格制度暂行规定及考试实施办法的意见	渝人发〔2003〕136号
92	重庆市人事局重庆市质量技术监督局关于贯彻注册设备监理师执业资格制度暂行规定、考试实施办法及考核认定办法的意见	渝人发〔2003〕189号
93	重庆市人事局重庆市环境保护局关于贯彻环境影响评价工程师职业资格制度暂行规定、考试实施办法及考核认定办法的意见	渝人发〔2004〕45号

94	重庆市人事局重庆市建设委员会关于贯彻建造师执业资格考试实施办法及考核认定办法的意见	渝人发〔2004〕51号
95	重庆市人事局重庆市信息产业局关于贯彻计算机技术与软件专业技术资格(水平)考试暂行规定及考试实施办法的意见	渝人发〔2004〕60号
96	重庆市人事局重庆市建设委员会关于印发《重庆市二级建造师执业资格考试实施办法》的通知	渝人发〔2005〕111号
97	中共重庆市委组织部重庆市人事局关于印发《重庆市有突出贡献的中青年专家选拔办法（试行）》的通知	渝人发〔2007〕52号
98	重庆市人事局重庆市建设委员会重庆市交通委员会关于转发《勘察设计注册土木工程师（道路工程）制度暂行规定》、《勘察设计注册土木工程师（道路工程）资格考试实施办法》和《勘察设计注册土木工程师(道路工程）资格考核认定办法》的通知	渝人发〔2007〕83号
99	重庆市人事局重庆市规划局关于贯彻注册测绘师制度暂行规定、注册测绘师资格考试实施办法和注册测绘师资格考核认定办法的意见	渝人发〔2007〕90号
100	重庆市人事局重庆市卫生重庆市教育委员会重庆市财政局关于加强社区卫生人才队伍建设的实施意见	渝人发〔2007〕161号
101	重庆市人事局关于印发重庆市专业技术人员继续教育记载与考核办法的通知	渝人发〔2007〕170号
102	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市科学技术委员会重庆市教育委员会关于印发重庆市专业技术人才知识更新工程实施方案的通知	渝人社发〔2012〕134号
103	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市专业技术人员高级研修班管理办法的通知	渝人社发〔2012〕176号
104	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市专业技术人才知识更新工程急需紧缺人才培养培训项目和岗位培训项目实施办法的通知	渝人社发〔2012〕177号
105	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市卫生和计划生育委员会关于印发《重庆市基层医疗卫生机构全科医生职称评聘办法》的通知	渝人社发〔2015〕132号
106	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市全日制普通大中专院校毕业生见习期满考核确定专业技术职务（职称）办法的通知	渝人社发〔2015〕212号
107	重庆市人力资源和社会保障局重庆市卫生和计划生育委员会关于印发重庆市基层医疗卫生机构全科医生高级专业技术资格申报条件和评价标准的通知	渝人社发〔2015〕219号
108	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市留学回国人员专业技术资格评定办法的通知	渝人社发〔2016〕58号

109	重庆市人力资源和社会保障局重庆市卫生和计划生育委员会关于我市卫生技术副高级资格实行“考评结合”的通知	渝人社发〔2016〕59号
110	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市深化中小学教师职称制度改革实施方案的通知	渝人社发〔2016〕96号
111	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市中小学教师申报职称（职务）教学水平考评办法的通知	渝人社发〔2016〕100号
112	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市中小学教师职称（职务）申报条件的通知	渝人社发〔2016〕99号
113	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市实验技术人员高中级专业技术资格申报条件的通知	渝人社发〔2016〕161号
114	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于贯彻落实乡村教师支持计划职称评聘政策的通知	渝人社发〔2016〕133号
115	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市院校教师与企业工程师（技师）“双师”职称评定办法的通知	渝人社发〔2017〕74号
116	重庆市人力资源和社会保障局关于调整全市职称外语和计算机考试政策的通知	渝人社发〔2017〕67号
117	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市专家服务基地建设管理办法的通知	渝人社发〔2017〕153号
118	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市工程师创新能力培养训练基地建设管理暂行办法的通知	渝人社发〔2017〕148号
119	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于印发重庆市学术技术带头人及后备人选推荐选拔管理办法的通知	渝人社发〔2017〕158号
120	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市博士后研究人员职称评定办法的通知	渝人社发〔2017〕161号
121	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市特殊人才职称评定办法的通知	渝人社发〔2017〕202号
122	重庆市人力资源和社会保障局等8个部门关于印发关于加强我市基层专业技术人才队伍建设的实施意见的通知	渝人社发〔2017〕206号
123	重庆市人力资源和社会保障局关于我市乡镇基层事业单位专业技术人员职称考试倾斜政策有关事项的通知	渝人社发〔2018〕79号
124	重庆市人力资源和社会保障局关于我市下放高中级职称评审权限有关事项的通知	渝人社发〔2018〕105号

125	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会重庆市科学技术局重庆市财政局印发关于加快博士后事业创新发展的若干措施的通知	渝人社发〔2019〕99号
126	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市农业农村委员会重庆市教育委员会重庆市财政局关于印发推进全市乡村人才振兴若干措施的通知	渝人社发〔2019〕44号
127	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局印发重庆市分类推进人才评价机制改革的实施方案的通知	渝人社发〔2019〕60号
128	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于完善高校职称工作有关问题的通知	渝人社发〔2019〕78号
人事考试		
129	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市人事考试成绩核查规则的通知	渝人社发〔2015〕96号
劳动就业		
130	重庆市劳动局重庆市物价局关于下岗职工与企业解除劳动关系后个人档案保管有关问题的通知	渝劳发〔1998〕105号
131	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局关于重庆市国有企业大龄下岗职工丧葬补助问题的通知	渝劳社发〔2003〕70号
132	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局关于落实灵活就业“4050”人员基本养老保险补贴有关问题的通知	渝劳社发〔2006〕30号
133	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局关于印发解决国有企业部分困难“双解”人员基本养老保险有关问题实施意见的通知	渝人社发〔2010〕1号
134	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局重庆市工商行政管理局关于印发重庆市微型企业创业培训实施细则（试行）的通知	渝人社发〔2010〕153号
135	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局重庆市经济和信息化委员会重庆市国有资产监督管理委员会关于进一步做好国有企业部分困难下岗分流人员基本养老保险和基本医疗保险缴费补贴工作的通知	渝人社发〔2011〕182号
136	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于促进高校毕业生就业有关问题的通知	渝人社发〔2013〕156号
137	重庆市人力资源和社会保障局重庆市人民政府台湾事务办公室重庆市公安局重庆市教育委员会关于做好赴台陆生来渝工作有关事项的通知	渝人社发〔2015〕7号
138	重庆市人力资源和社会保障局关于做好国有企业招聘应届高校毕业生信息公开工作的通知	渝人社发〔2015〕21号

139	重庆市人力资源和社会保障局重庆市工商行政管理局重庆市财政局关于完善小微企业政策性贷款流程的通知	渝人社发〔2015〕100号
140	重庆市人力资源和社会保障局重庆市扶贫开发办公室关于开展扶贫工作的通知	渝人社发〔2015〕185号
141	重庆市人力资源和社会保障局重庆市残疾人联合会关于技师学院、特殊教育院校部分毕业生同等享受高校毕业生就业创业政策有关事项的通知	渝人社发〔2015〕205号
142	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局中国人民银行重庆营业管理部关于调整创业担保贷款相关政策的通知	渝人社发〔2015〕236号
143	重庆市人力资源和社会保障局关于开展网络创业认定工作的通知	渝人社发〔2016〕21号
144	重庆市人力资源和社会保障局等8个部门关于做好化解钢铁煤炭行业过剩产能中职工安置工作的通知	渝人社发〔2016〕119号
145	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于规范离校未就业高校毕业生定向就业培训工作的通知	渝人社发〔2016〕93号
146	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市高校毕业生就业见习实施办法的通知	渝人社发〔2016〕230号
147	重庆市人力资源和社会保障局关于发挥部门作用做好脱贫攻坚工作的通知	渝人社发〔2016〕295号
148	重庆市人力资源和社会保障局重庆市经济和信息化委员会重庆市教育委员会重庆市财政局关于进一步明确“6+2”市级重点电子智能终端企业招工补贴政策的通知	渝人社发〔2017〕107号
149	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市扶贫办重庆市民政局关于进一步加强就业扶贫工作的通知	渝人社发〔2017〕112号
150	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市国有资产监督管理委员会关于实施市属国有困难企业大龄职工安置政策的通知	渝人社发〔2017〕92号
151	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市市级创业孵化基地（园区）认定和管理办法的通知	渝人社发〔2017〕181号
152	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于做好就业创业服务补助工作的通知	渝人社发〔2018〕15号
153	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市创业导师志愿服务管理办法的通知	渝人社发〔2018〕91号
154	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整高校毕业生就业见习政策有关事宜的通知	渝人社发〔2018〕96号

155	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于开展创业就业示范街创业就业示范山村创建工作的通知	渝人社发〔2018〕149号
156	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局关于进一步完善就业相关扶持政策申领程序的通知	渝人社发〔2018〕174号
157	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局中国人民银行重庆营业管理部关于进一步推进创业担保贷款相关工作的通知	渝人社发〔2018〕175号
158	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于进一步加大就业扶贫政策支持力度和落实力度的通知	渝人社发〔2018〕210号
159	重庆市人力资源和社会保障局关于印发打赢人力资源社会保障脱贫攻坚战三年行动实施方案（2018—2020年）的通知	渝人社发〔2018〕219号
160	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市青年人才免费创业工位管理细则的通知	渝人社发〔2018〕243号
161	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局中国人民银行重庆营业管理部中国银保监会重庆监管局关于试点开展无抵质押物和保证人创业信用贷款工作的通知	渝人社发〔2018〕257号
162	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发打赢人力资源和社会保障脱贫攻坚战若干政策措施的通知	渝人社发〔2019〕83号
163	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于做好职业技能提升行动培训有关工作的通知	渝人社发〔2019〕130号
164	重庆市人力资源和社会保障局共青团重庆市委员会关于实施青年就业启航计划的通知	渝人社发〔2019〕137号
165	重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会重庆市公安局重庆市财政局中国人民银行重庆营业管理部关于做好当前形势下高校毕业生就业创业工作的通知	渝人社发〔2019〕163号
166	重庆市人力资源和社会保障局等6个部门关于实施万名青年见习计划的通知	渝人社发〔2019〕76号
167	重庆市人力资源和社会保障局关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情进一步做好当前稳就业工作的通知	渝人社发〔2020〕6号
168	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市经济和信息化委员会重庆市医疗保障局关于支持中小企业应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施援企稳岗返还政策的通知	渝人社发〔2020〕10号
169	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于进一步精简材料和优化申办程序充分便利就业补贴政策享受的通知	渝人社发〔2020〕22号
劳务开发及农民工管理服务		

170	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市家政服务人员职业技能培训专项计划的通知	渝人社发〔2019〕157号
171	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发《支持家政服务机构发展促进就业创业若干政策措施》的通知	渝人社发〔2019〕156号
职业能力建设		
172	重庆市人事局关于印发《重庆市机关事业单位技术工人升级考试考核的实施意见》的通知	渝人发〔1998〕116号
173	重庆市人事局关于印发重庆市机关事业单位工人技师评聘试行办法的通知	渝人发〔2002〕62号
174	重庆市人事局关于增设电工等四类工种工人技师目录的通知	渝人发〔2004〕77号
175	重庆市人事局关于增设计算机操作技师职务有关问题的通知	渝人办〔2006〕45号
176	重庆市人事局关于印发《重庆市机关事业单位工人高级技师评聘试行办法》的通知	渝人发〔2005〕131号
177	重庆市劳动和社会保障局关于印发《关于在我市开展专项职业能力考核工作》的通知	渝劳社办发〔2007〕261号
178	重庆市人力资源和社会保障局关于进一步加强学生职业技能鉴定管理工作的通知	渝人社〔2009〕324号
179	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市职业技能鉴定机构申报及审批流程的通知	渝人社发〔2012〕225号
180	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市职业技能鉴定考务管理办法》的通知	渝人社发〔2011〕70号
181	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市职业技能鉴定违纪违规处理办法（试行）》的通知	渝人社发〔2012〕220号
182	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于公布首批职业技能鉴定操作技能考核原材料收费指导价的通知	渝人社办〔2013〕203号
183	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于做好职业技能鉴定补贴工作的通知	渝人社发〔2014〕108号
184	重庆市人力资源和社会保障局关于公布第二批职业技能鉴定操作技能考核原材料收费指导价的通知	渝人社发〔2014〕123号
185	重庆市人力资源和社会保障局重庆市工商行政管理局重庆市民政局关于印发重庆市民办职业培训机构设置标准的通知	渝人社〔2014〕415号
186	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校管理暂行办法的通知	渝人社发〔2016〕301号
187	重庆市人力资源和社会保障局关于印发世界技能大赛重庆市级选拔集训基地建设管理办法的通知	渝人社发〔2017〕18号

188	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市职业技能竞赛管理办法的通知	渝人社发〔2017〕19号
189	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技能大师工作室管理办法的通知	渝人社〔2017〕184号
190	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市市级高技能人才培训基地管理办法的通知	渝人社发〔2017〕183号
191	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技能大师工作室建设与验收规范的通知	渝人社发〔2017〕182号
192	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校教学管理办法的通知	渝人社发〔2017〕204号
193	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校安全管理规定的通知	渝人社发〔2017〕205号
194	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校校外办学点及联合办学管理办法的通知	渝人社发〔2017〕211号
195	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校专业设置管理办法的通知	渝人社发〔2017〕212号
196	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校学生学籍管理办法的通知	渝人社发〔2017〕218号
197	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市民办职业培训机构管理办法的通知	渝人社〔2017〕331号
198	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市技工院校设置管理实施办法的通知	渝人社发〔2017〕240号
199	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市市级职业技能竞赛补助资金管理办法的通知	渝人社发〔2017〕258号
200	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市技工教育实训基地管理办法的通知	渝人社发〔2018〕158号
201	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市深化技工院校教师职称制度改革实施意见的通知	渝人社发〔2019〕89号
202	重庆市人力资源和社会保障局关于支持职业培训机构参与政府补贴性职业技能培训项目的通知	渝人社发〔2019〕168号
203	重庆市人力资源和社会保障局印发《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的实施意见（试行）》的通知	渝人社发〔2020〕32号
204	重庆市人力资源和社会保障局关于开展企业职业技能等级认定工作的通知	渝人社发〔2020〕42号
205	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于进一步做好职业技能提升行动专账资金使用管理工作的通知	渝人社发〔2020〕43号
206	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于进一步做好职业技能提升行动线上培训工作的通知	渝人社发〔2020〕46号

劳动关系		
207	重庆市劳动和社会保障局印发关于实行劳动合同制度若干问题的处理意见的补充意见的通知	渝劳社办发〔2001〕228号
208	重庆市劳动和社会保障局关于非全日制就业劳动关系问题的通知	渝劳社办发〔2003〕112号
209	重庆市劳动和社会保障局转发劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见的通知	渝劳社办发〔2003〕183号
210	重庆市劳动和社会保障局关于加强我市企业规模性裁减人员监管工作的通知	渝劳社办发〔2008〕292号
211	重庆市人力资源和社会保障局重庆市总工会重庆市企业联合会/企业家协会重庆市工商业联合会关于印发重庆市和谐劳动关系企业评定管理办法的通知	渝人社发〔2018〕223号
212	重庆市人力资源和社会保障局等19个部门印发关于对“AAA”级和谐劳动关系企业实施联合激励措施的合作备忘录的通知	渝人社发〔2018〕250号
劳动工资工时休假		
213	重庆市劳动局重庆市档案局贯彻执行原劳动部、国家档案局《关于颁发〈企业职工档案管理工作规定〉的通知》有关问题的通知	渝劳办发〔2000〕196号
214	重庆市劳动局印发《关于贯彻执行〈国务院关于职工探亲待遇的规定〉的实施细则》的通知	渝劳办发〔2000〕249号
215	重庆市劳动和社会保障局关于企业职工在“监视居住”、“取保候审”期间有关工资问题的处理意见的通知	渝劳社办发〔2000〕23号
216	重庆市劳动和社会保障局关于企业职工请婚丧假的处理意见的通知	渝劳社办发〔2000〕24号
217	重庆市劳动和社会保障局关于企业职工出境探亲待遇有关问题的处理意见	渝劳社办发〔2001〕72号
218	重庆市劳动和社会保障局关于企业职工加班加点工资计算基数等有关问题的通知	渝劳社办发〔2006〕124号
219	重庆市人力资源和社会保障局关于工资等有关问题处理意见的通知	渝人社发〔2015〕217号
220	重庆市劳动保障局关于贯彻企业职工带薪年休假实施办法有关问题的通知	渝劳社办发〔2008〕268号
221	重庆市人力资源和社会保障局关于加强特殊工时制度审批管理的通知	渝人社发〔2010〕205号
222	重庆市人力资源和社会保障局关于加强特殊工时制度审批管理的通知	渝人社发〔2012〕65号

223	重庆市人力资源和社会保障局关于工资等有关问题处理意见的通知	渝人社发〔2015〕217号
224	重庆市人力资源和社会保障局重庆市审计局关于印发重庆市市管企业负责人薪酬制度改革监督检查办法的通知	渝人社发〔2017〕1号
225	重庆市人力资源和社会保障局关于发布重庆市最低工资标准的通知	渝人社发〔2018〕229号
社会保险		
226	重庆市劳动和社会保障局关于用人单位不按规定进行社会保险登记不如实申报参保人员和缴费工资的处理意见	渝劳社发〔2005〕158号
227	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局重庆市审计局中国人民银行重庆营业管理部关于实行社会保险统一征缴管理工作的通知	渝人社发〔2011〕163号
228	重庆市人力资源和社会保障局关于2011年度适用上年度全市城镇经济单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2011〕133号
229	重庆市人力资源和社会保障局关于在渝就业的外国人参加社会保险的实施意见	渝人社发〔2012〕13号
230	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于统一机关事业单位职工参加社会保险缴费基数的通知	渝人社发〔2013〕226号
231	重庆市人力资源和社会保障局关于规范社会保险参保证明管理的通知	渝人社发〔2014〕63号
232	重庆市人力资源和社会保障局关于参保单位社会保险关系市内成建制转移有关问题的通知	渝人社发〔2014〕28号
233	重庆市人力资源和社会保障局中国人民银行重庆营业管理部关于做好我市具有金融功能的社会保障卡应用工作的通知	渝人社发〔2014〕120号
234	重庆市人力资源和社会保障局重庆市公安局重庆市地方税务局关于印发全市保安从业单位和实际用工单位贯彻执行调整城镇职工社会保险缴费基数上下限有关问题处理意见的通知	渝人社发〔2015〕8号
235	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于公布2014年度基本养老保险个人账户储存额记账利率的通知	渝人社发〔2015〕44号
236	重庆市人力资源和社会保障局关于2015年度社会保险工作适用上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2015〕64号
237	重庆市人力资源和社会保障局关于社会保险参保证明有关事宜的通知	渝人社发〔2015〕107号

238	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市全民参保登记经办规程的通知	渝人社发〔2015〕120号
239	重庆市人力资源和社会保障局重庆市地方税务局重庆市财政局关于进一步加强我市社会保险费征缴管理有关工作的通知	渝人社发〔2015〕209号
240	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市社会保险统一征缴管理工作规范》的通知	渝人社发〔2015〕266号
241	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市社会保险网上业务经办工作规程》的通知	渝人社发〔2015〕268号
242	重庆市人力资源和社会保障局关于2016年度社会保险工作适用上年度全市城镇经济单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2016〕108号
243	重庆市人力资源和社会保障局关于2017年度社会保险工作适用上年度全市城镇经济单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2017〕138号
244	重庆市人力资源和社会保障局关于2018年度社会保险工作适用上年度全市城镇经济单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2018〕97号
245	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于继续阶段性降低社会保险费率的通知	渝人社发〔2018〕116号
246	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市医疗保障局国家税务总局重庆市税务局关于做好2019年度社会保险缴费基数上下限核定等有关工作的通知	渝人社发〔2019〕90号
247	重庆市人力资源和社会保障局等4个部门关于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情做好社会保险费缓缴工作的通知	渝人社发〔2020〕7号
248	重庆市人力资源和社会保障局 重庆市财政局 国家税务总局重庆市税务局 重庆市统计局关于做好阶段性减免企业社会保险费有关工作的通知	渝人社发〔2020〕19号
249	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局国家税务总局重庆市税务局关于延长阶段性减免企业社会保险费政策实施期限等问题的通知	渝人社发〔2020〕62号
养老保险		
250	重庆市劳动局关于转发劳动和社会保障部《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》的通知	渝劳发〔1999〕57号
251	重庆市劳动局关于执行《关于转发劳动和社会保障部〈关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知〉的通知》若干问题的意见的通知	渝劳发〔1999〕88号

252	重庆市劳动局关于未参加工伤保险社会统筹的企业工伤人员退休待遇等有关问题的通知	渝劳办发〔2000〕193号
253	重庆市劳动局关于企业职工工龄计算有关问题的通知	渝劳办发〔2000〕250号
254	重庆市劳动局关于印发《重庆市企业职工基本养老保险实施办法若干政策问题的处理意见》的通知	渝劳办发〔2000〕261号
255	重庆市劳动局 重庆市财政局关于企业中终身无子女和孤寡退休人员生活补助费、护理费补贴问题的通知	渝劳办发〔2000〕274号
256	重庆市劳动和社会保障局关于印发《重庆市企业职工基本养老保险若干政策问题解答》的通知	渝劳社办发〔2001〕7号
257	重庆市劳动和社会保障局关于长期在高海拔地区服役的转业复员军人退休享受有关待遇的通知	渝劳社办发〔2001〕220号
258	重庆市劳动和社会保障局关于退休人员被判刑后有关养老保险待遇问题的补充通知	渝劳社办发〔2002〕37号
259	重庆市劳动和社会保障局重庆市人事局重庆市财政局重庆市机构编制委员会办公室关于在机关事业单位与企业之间流动的职工和与机关事业单位解除劳动（聘用）关系的人员参加基本养老保险有关问题的通知	渝劳社发〔2002〕58号
260	重庆市劳动和社会保障局重庆市人事局重庆市财政局重庆市机构编制委员会办公室关于机关事业单位改制后参加基本养老保险有关问题的通知	渝劳社发〔2002〕59号
261	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局关于开设个人参加城镇企业职工基本养老保险工作窗口的通知	渝劳社发〔2002〕63号
262	重庆市劳动和社会保障局关于长期在高海拔地区工作（服役）的人员退休有关待遇的补充通知	渝劳社办发〔2002〕74号
263	重庆市劳动和社会保障局关于因涉嫌犯罪被依法羁押的企业离退休（职）人员基本养老金发放有关问题的通知	渝劳社办发〔2002〕177号
264	重庆市劳动和社会保障局关于曾经在三线艰苦地区国防科技工业企业工作的职工与企业解除劳动关系后办理退休时享受三线津贴的通知	渝劳社办发〔2003〕54号
265	重庆市劳动和社会保障局关于机关事业单位改制后参加基本养老保险以及在机关事业单位与企业之间流动的职工和与机关事业单位解除劳动（聘用）关系的人员参加基本养老保险有关问题的补充通知	渝劳社办发〔2003〕278号
266	重庆市劳动和社会保障局关于印发重庆市企业职工基本养老保险个人帐户若干政策问题的处理意见的通知	渝劳社办发〔2003〕288号
267	重庆市劳动和社会保障局关于认定职工出生时间有关问题的通知	渝劳社办发〔2004〕265号

268	重庆市劳动和社会保障局关于贯彻重庆市参加企业职工基本养老保险人员办理退休暂行办法若干问题的通知	渝劳社办发〔2004〕267号
269	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局关于加强参加城镇企业职工基本养老保险企业欠缴基本养老保险费管理有关问题的通知	渝劳社发〔2005〕38号
270	重庆市劳动和社会保障局关于重庆市参加企业职工基本养老保险人员办理退休暂行办法的补充通知	渝劳社办发〔2005〕94号
271	重庆市劳动和社会保障局 关于印发重庆市企业特殊工种管理暂行办法的通知	渝劳社办发〔2005〕157号
272	重庆市劳动和社会保障局中共重庆市委老干部局 重庆市财政局关于企业离休干部增加离休费有关问题的通知	渝劳社发〔2006〕7号
273	重庆市劳动保障局关于印发重庆市改革基本养老金计发办法的实施意见的通知	渝劳社发〔2006〕41号
274	重庆市劳动和社会保障局中共重庆市委老干部局重庆市财政局关于调整企业离休人员基本养老金及相关待遇有关问题的通知	渝劳社发〔2006〕47号
275	重庆市劳动和社会保障局关于临时工工龄计算和养老保险有关问题的通知	渝劳社办发〔2006〕206号
276	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局关于妥善处理部分企业退休人员基本养老金计发有关问题的处理意见	渝劳社发〔2007〕20号
277	重庆市劳动和社会保障局关于律师事务所从业人员参加城镇企业职工基本养老保险有关问题的通知	渝劳社办发〔2007〕168号
278	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局关于公布2007年度企业职工基本养老保险个人账户储存额计账利率的通知	渝劳社发〔2008〕11号
279	重庆市劳动和社会保障局重庆市国土资源和房屋管理局重庆市财政局关于印发重庆市2007年12月31日以前被征地农转非人员基本养老保险试行办法实施意见和重庆市2008年1月1日以后新征地农转非人员基本养老保险试行办法实施意见的通知	渝劳社发〔2008〕16号
280	重庆市劳动和社会保障局重庆市警备区后勤部关于已参加当地养老保险无军籍退休退职职工移交地方安置养老保险关系处理有关问题的实施办法	渝劳社发〔2008〕25号
281	重庆市劳动和社会保障局重庆市民政局关于社会组织专职工作人员参加基本养老保险有关问题的通知	渝劳社发〔2008〕47号
282	重庆市劳动和社会保障局关于调整企业离休人员遗属生活困难定期补助费的通知	渝劳社发〔2008〕48号

283	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局重庆市人事局关于调整从机关事业单位调入企业职工及改制机关事业单位职工参加城镇企业职工基本养老保险缴费工资基数口径的通知	渝劳社发〔2008〕52号
284	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局印发《关于调整企业职工死亡一次性救济金标准的实施意见》的通知	渝劳社发〔2008〕54号
285	重庆市劳动和社会保障局关于参加企业职工基本养老保险人员特殊工种退休审核审批权限下放有关问题的通知	渝劳社办发〔2008〕159号
286	重庆市劳动和社会保障局关于临时工连续工龄维护后退休待遇计发有关问题的处理意见的通知	渝劳社办发〔2008〕276号
287	重庆市劳动和社会保障局关于2009年调整企业退休人员基本养老金及城镇超龄人员征地农转非人员养老待遇的实施意见	渝劳社办发〔2009〕5号
288	重庆市劳动和社会保障局重庆市财政局关于公布2008年度企业职工基本养老保险个人账户储存额计账利率的通知	渝劳社发〔2009〕15号
289	重庆市劳动和社会保障局关于企业病退休（职）人员基本养老金计发有关问题的通知	渝劳社发〔2009〕24号
290	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市城乡居民社会养老保险试点实施意见的通知	渝人社发〔2009〕135号
291	重庆市人力资源和社会保障局关于2010年调整企业退休人员基本养老金及城镇超龄人员征地农转非人员养老待遇的实施意见	渝人社发〔2010〕13号
292	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于公布2009年度企业职工基本养老保险个人账户储存额计账利率的通知	渝人社发〔2010〕23号
293	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于公布2009年度城乡居民社会养老保险个人账户储存额记账利率的通知	渝人社发〔2010〕79号
294	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局关于进一步做好参加城镇企业职工基本养老保险单位欠费核销工作的通知	渝人社发〔2010〕99号
295	重庆市人力资源和社会保障局关于我市2010年度城镇企业职工基本养老保险适用上年全市在岗职工年平均工资基数问题的通知	渝人社发〔2010〕125号
296	重庆市人力资源和社会保障局关于2010年度适用上年全市城镇经济单位职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2010〕166号
297	重庆市人力资源和社会保障局关于印发城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题处理意见的通知	渝人社发〔2010〕263号

298	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市公安局重庆市国土资源和房屋管理局重庆市水利局重庆市地方税务局关于重庆市农村居民转为城镇居民参加基本养老保险有关问题的处理意见	渝人社发〔2010〕182号
299	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市城镇职工基本养老金计发有关问题处理意见的通知	渝人社发〔2010〕275号
300	重庆市人力资源和社会保障局关于2011年调整企业退休人员基本养老金及城镇超龄人员征地农转非人员养老待遇的实施意见	渝人社发〔2011〕14号
301	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于公布2010年度社会养老保险个人账户储存额计账利率的通知	渝人社发〔2011〕46号
302	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市农村社会养老保险与城乡居民社会养老保险转移衔接指导意见的通知	渝人社发〔2011〕171号
303	重庆市人力资源和社会保障局关于印发解决曾在我市用人单位工作未参保超过法定退休年龄人员基本养老保障有关遗留问题实施意见的通知	渝人社发〔2011〕270号
304	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于公布2011年度社会养老保险个人账户储存额计账利率的通知	渝人社发〔2012〕29号
305	重庆市人力资源和社会保障局关于2012年调整企业退休人员基本养老金及城镇超龄人员征地农转非人员养老待遇的实施意见	渝人社发〔2012〕43号
306	重庆市人力资源和社会保障局关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续欠费处理有关问题的补充通知	渝人社办〔2012〕62号
307	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市国有资产监督管理委员会关于发放我市专业公司退休人员事业性工资补差费用有关问题的通知	渝人社发〔2012〕67号
308	重庆市人力资源和社会保障局关于2012年度适用上年度全市城镇经济单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2012〕111号
309	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于解决离开我市城镇各类用人单位人员养老保险有关问题的处理意见	渝人社发〔2013〕19号
310	重庆市人力资源和社会保障局关于印发原民办教师养老和医疗补助政策解释口径的通知	渝人社发〔2013〕54号
311	重庆市人力资源和社会保障局关于2013年调整企业退休人员基本养老金及城镇超龄人员征地农转非人员养老待遇的实施意见	渝人社发〔2013〕62号

312	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于企业职工基本养老保险参保缴费有关问题处理意见的通知	渝人社发〔2013〕66号
313	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于参加企业职工基本养老保险人员达到法定退休年龄时缴费年限不足15年有关问题的处理意见	渝人社发〔2013〕67号
314	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市国土资源和房屋管理局重庆市水利局关于做好各类建设已用地失地农民应转未转人员转户参加基本养老保险工作的通知	渝人社发〔2013〕116号
315	重庆市人力资源和社会保障局关于印发离开我市城镇各类用人单位人员参加城镇企业职工基本养老保险有关政策解答（一）的通知	渝人社发〔2013〕137号
316	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于企业职工基本养老保险参保缴费有关问题处理意见的补充通知	渝人社发〔2013〕151号
317	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于2013年度社会保险工作适用上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2013〕153号
318	重庆市人力资源和社会保障局关于印发离开我市城镇各类用人单位人员参加城镇企业职工基本养老保险有关政策解答（二）的通知	渝人社发〔2013〕190号
319	重庆市人力资源和社会保障局印发关于企业职工基本养老保险参保缴费有关问题处理意见的政策解答(一)的通知	渝人社发〔2013〕191号
320	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于参加城乡居民社会养老保险老年人员养老保险关系转移接续问题处理意见的通知	渝人社发〔2013〕208号
321	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于提高参加城乡居民社会养老保险重度残疾人员政府代缴标准的通知	渝人社发〔2014〕2号
322	重庆市人力资源和社会保障局关于2014年调整企业退休人员基本养老金的实施意见	渝人社发〔2014〕56号
323	中共重庆市委组织部重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局关于村（社区）专职工作人员参加社会保险有关意见的通知	渝人社发〔2014〕65号
324	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于公布2013年度社会养老保险个人账户储存额计账利率的通知	渝人社发〔2014〕67号
325	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于贯彻实施《城乡养老保险制度衔接暂行办法》有关工作的通知	渝人社发〔2014〕104号

326	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于参加企业职工基本养老保险未领取养老金前因病或非因工死亡人员待遇有关问题的通知	渝人社发〔2014〕110号
327	重庆市人力资源和社会保障局关于2014年度社会保险工作适用上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资有关问题的通知	渝人社发〔2014〕119号
328	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于进一步做好企业年金方案备案工作的通知	渝人社办〔2014〕144号
329	重庆市人力资源和社会保障局关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续有关问题的通知	渝人社发〔2014〕163号
330	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市城乡居民基本养老保险实施意见的通知	渝人社发〔2014〕215号
331	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局调整城镇职工社会保险缴费基数上下限的通知	渝人社发〔2014〕223号
332	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局关于灵活就业人员参加城镇企业职工基本养老保险有关问题的通知	渝人社发〔2014〕239号
333	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于退地农转城居民参加养老保险有关问题的通知	渝人社发〔2015〕19号
334	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于提高城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准的通知	渝人社发〔2015〕63号
335	重庆市人力资源和社会保障局关于2015年调整企业退休人员基本养老金的实施意见	渝人社发〔2015〕72号
336	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于建国前参加革命工作的退休工人死亡抚恤金发放有关问题的通知	渝人社发〔2015〕108号
337	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整增加我市建国前参加革命工作退休老工人养老待遇的通知	渝人社发〔2015〕152号
338	重庆市人力资源和社会保障局关于完善企业离休干部申请享受因瘫痪等原因生活长期完全不能自理的护理费给付工作有关问题的通知	渝人社发〔2015〕168号
339	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于公布2015年度基本养老保险个人账户储存额记账利率的通知	渝人社发〔2016〕57号
340	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市民政局关于印发重庆市超龄退役军人参加城镇企业职工基本养老保险有关问题的实施意见的通知	渝人社发〔2016〕115号

341	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整机关事业单位建国前参加革命工作的退休老工人等人员养老待遇的通知	渝人社发〔2016〕235号
342	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整我市企业建国前参加革命工作的退休老工人等人员基本养老金的通知	渝人社发〔2016〕236号
343	重庆市人力资源和社会保障局中共重庆市委老干部局重庆市财政局关于调整企业离休人员基本养老金有关问题的通知	渝人社发〔2016〕237号
344	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市机关事业单位工作人员养老保险制度改革若干问题的处理意见的通知	渝人社发〔2017〕62号
345	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于2017年调整退休人员基本养老金的实施意见	渝人社发〔2017〕170号
346	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于对机关事业单位养老保险制度改革后部分工作人员发放一次性退休补贴的通知	渝人社发〔2017〕76号
347	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市2017年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见的通知	渝人社发〔2017〕171号
348	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整建国前参加革命工作的退休老工人护理费和因瘫痪等原因生活长期完全不能自理的护理费标准的通知	渝人社发〔2018〕21号
349	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于2018年调整退休人员基本养老金的实施意见	渝人社发〔2018〕125号
350	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市2018年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见的通知	渝人社发〔2018〕126号
351	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于贯彻落实《企业年金办法》有关问题的通知	渝人社发〔2018〕133号
352	重庆市人力资源和社会保障局关于将超龄人员纳入城乡居民基本养老保险参保范围有关工作的通知	渝人社发〔2019〕9号
353	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整我市企业建国前参加革命工作的退休老工人等人员基本养老金的通知	渝人社发〔2019〕18号
354	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整机关事业单位建国前参加革命工作的退休老工人等人员基本养老金的通知	渝人社发〔2019〕19号
355	重庆市人力资源和社会保障局中共重庆市委老干部局重庆市财政局关于调整企业离休人员基本养老金有关问题的通知	渝人社发〔2019〕17号

356	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于机关事业单位养老保险关系和职业年金转移接续有关问题的通知	渝人社发〔2019〕38号
357	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于原机关事业单位养老保险试点有关问题的处理意见	渝人社发〔2019〕39号
358	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于提高建国前参加革命工作的退休老工人护理费标准的通知	渝人社发〔2019〕65号
359	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于2019年调整退休人员基本养老金的通知	渝人社发〔2019〕85号
360	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市2019年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见的通知	渝人社发〔2019〕87号
361	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于明确2019年调整退休人员基本养老金有关问题的通知	渝人社发〔2019〕86号
362	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于建立城乡居民基本养老保险待遇确定和基础养老金正常调整机制的实施意	渝人社发〔2019〕112号
363	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于2020年调整退休人员基本养老金的通知	渝人社发〔2020〕65号
364	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于明确2020年调整退休人员基本养老金有关问题的通知	渝人社发〔2020〕67号
失业保险		
365	重庆市劳动和社会保障局关于贯彻《失业保险金申领发放办法》有关问题的通知	渝劳社办发〔2000〕96号
366	重庆市劳动和社会保障局关于贯彻《重庆市失业保险条例》有关问题的通知	渝劳社办发〔2004〕76号
367	重庆市劳动和社会保障局关于印发重庆市失业人员职业培训管理暂行办法的通知	渝劳社办发〔2005〕124号
368	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于进一步做好我市失业动态监测工作的通知	渝人社办〔2011〕232号
369	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整失业保险基金职业培训补贴和职业介绍补贴相关程序的通知	渝人社发〔2013〕130号
370	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于办理转移回渝市外农民工失业保险待遇的通知	渝人社办〔2014〕26号
371	重庆市人力资源和社会保障局等4个部门关于做好失业保险支持企业稳定岗位工作的通知	渝人社发〔2015〕45号
372	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于进一步做好失业保险稳定岗位工作有关问题的通知	渝人社发〔2015〕156号

373	重庆市人力资源和社会保障局关于进一步做好企业用工和失业动态监测工作的通知	渝人社发〔2015〕256号
374	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于失业保险支持参保职工提升职业技能有关问题的通知	渝人社发〔2017〕165号
375	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整全市失业保险金标准的通知	渝人社发〔2018〕181号
376	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于使用失业保险基金支持脱贫攻坚的通知	渝人社发〔2018〕206号
377	重庆市人力资源和社会保障重庆市财政局国家税务总局重庆市税务局关于统一城乡失业保险政策的通知	渝人社发〔2018〕255号
378	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市贯彻实施失业保险金“畅通领、安全办”服务改革专项行动工作方案的通知	渝人社发〔2019〕169号
379	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于做好失业人员培训期间生活费补贴发放工作有关问题的通知	渝人社发〔2019〕72号
380	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于困难失业人员一次性临时生活补助有关问题的通知	渝人社发〔2019〕94号
381	重庆市人力资源和社会保障局关于市外来渝就业人员失业保险待遇有关问题的通知	渝人社发〔2019〕170号
382	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于做好扩大失业保险保障范围有关工作的通知	渝人社发〔2020〕58号
工伤保险		
383	重庆市劳动和社会保障局关于印发重庆市工伤职工停工留薪期管理办法的通知	渝劳社办发〔2004〕210号
384	重庆市劳动和社会保障局关于印发重庆市工伤职工配置辅助器具管理办法的通知	渝劳社办发〔2004〕162号
385	重庆市劳动和社会保障局关于印发《重庆市工伤康复管理暂行办法》的通知	渝劳社办发〔2005〕187号
386	重庆市劳动和社会保障局关于印发重庆市工伤医疗、康复和辅助器具配置机构签订服务协议管理办法的通知	渝劳社办发〔2008〕178号
387	重庆市人力资源和社会保障局关于调整工伤职工配置辅助器具项目和标准的通知	渝人社发〔2009〕228号
388	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市国有企业老工伤人员纳入工伤保险统筹管理实施意见的通知	渝人社发〔2010〕132号
389	重庆市人力资源和社会保障局关于调整和新增部分工伤医疗服务和康复项目的通知	渝人社办〔2010〕146号

390	重庆市人力资源和社会保障局重庆市卫生局关于印发《重庆市工伤职工就医管理办法》的通知	渝人社发〔2010〕203号
391	重庆市人力资源和社会保障局关于老工伤人员纳入工伤保险统筹管理有关问题的通知	渝人社办〔2010〕225号
392	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市国有资产监督管理委员会关于老工伤人员纳入工伤保险统筹管理资金来源和核定有关问题的通知	渝人社发〔2010〕226号
393	重庆市人力资源和社会保障局重庆市档案局关于印发《重庆市工伤保险业务档案管理办法(试行)》的通知	渝人社发〔2010〕251号
394	重庆市人力资源和社会保障局关于工伤保险条例（修订）实施有关政策问题的通知	渝人社发〔2010〕284号
395	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市国有资产监督管理委员会重庆市监察局关于进一步做好国有企业老工伤人员纳入工伤保险统筹管理有关工作的补充通知	渝人社发〔2011〕81号
396	重庆市人力资源和社会保障局关于一次性支付工伤保险待遇标准的通知	渝人社办〔2011〕184号
397	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市机关和参照公务员法管理的事业单位及其工作人员参加工伤保险有关问题的通知	渝人社发〔2012〕74号
398	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市卫生局重庆市总工会关于印发《重庆市工伤职工劳动能力鉴定管理办法》的通知	渝人社发〔2012〕185号
399	重庆市人力资源和社会保障局重庆市卫生局关于印发重庆市劳动能力鉴定医疗卫生专家管理暂行办法的通知	渝人社发〔2012〕192号
400	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局关于完善工伤保险基金管理体制有关问题的通知	渝人社发〔2012〕237号
401	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市工伤保险基金结算管理办法的通知	渝人社发〔2012〕293号
402	重庆市人力资源和社会保障局关于尘肺病工伤人员就医管理有关问题的通知	渝人社发〔2013〕68号
403	重庆市人力资源和社会保障局关于涉及第三方责任工伤保险待遇支付问题的通知	渝人社发〔2013〕77号
404	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于工伤人员尘肺病住院医疗费用定额结算的通知	渝人社发〔2013〕222号
405	重庆市人力资源和社会保障局关于进一步规范工伤职工劳动能力鉴定工作程序的通知	渝人社发〔2013〕251号

406	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于一至四级工伤职工养老保险缴费和待遇有关问题通知	渝人社发〔2014〕153号
407	重庆市人力资源和社会保障局关于一至四级工伤职工养老保险缴费和待遇计发有关问题的处理意见	渝人社发〔2014〕191号
408	重庆市人力资源和社会保障局等4个部门关于进一步做好建筑业参加工伤保险的实施意见	渝人社发〔2015〕197号
409	重庆市人力资源和社会保障局关于超过法定退休年龄的劳动者在工作中受伤有关受伤性质认定和待遇赔偿问题的通知	渝人社发〔2015〕252号
410	重庆市人力资源和社会保障局印发关于建筑业按项目参加工伤保险有关问题解答（一）的通知	渝人社发〔2016〕64号
411	重庆市人力资源和社会保障局关于职工治疗工伤挂号费等有关费用支付问题的通知	渝人社发〔2016〕184号
412	重庆市人力资源和社会保障局关于完善医疗工伤生育保险定点医药机构协议管理有关问题的通知	渝人社发〔2016〕94号
413	重庆市人力资源社会保障局重庆市财政局关于调整工伤保险费率政策的通知	渝人社发〔2017〕191号
414	重庆市人力资源和社会保障局等4个部门关于铁路、公路、水运、水利、能源、机场工程建设项目参加工伤保险工作的通知	渝人社发〔2018〕165号
415	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于调整我市工伤职工及工亡职工供养亲属定期待遇的通知	渝人社发〔2019〕6号
416	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局国家税务总局重庆市税务局关于印发《重庆市工伤保险费率浮动管理办法》的通知	渝人社发〔2019〕30号
417	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局国家税务总局重庆市税务局关于做好2019年工伤保险费率浮动有关工作的通知	渝人社发〔2019〕31号
418	重庆市人力资源和社会保障局关于贯彻执行人力资源和社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见涉及职业病有关问题的通知	渝人社发〔2019〕84号
419	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市卫生健康委员会重庆市应急管理局关于印发重庆市工伤预防费使用管理暂行办法的通知	渝人社发〔2019〕108号
社会保险基金监督		
420	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《〈重庆市骗取社会保险基金处理办法〉实施细则》的通知	渝人社〔2010〕128号
421	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发重庆市举报骗取社会保险金行为奖励暂行办法	渝人社发〔2011〕288号

422	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市社会保险基金非现场监督工作程序规定的通知	渝人社发〔2015〕70号
423	重庆市人力资源和社会保障局重庆市高级人民法院重庆市人民检察院重庆市公安局关于印发社会保险欺诈案件移送的若干规定的通知	渝人社发〔2016〕231号
424	重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局重庆市地方税务局关于印发重庆市社会保险基金监督举报工作管理办法的通知	渝人社发〔2017〕34号
劳动人事争议调解仲裁		
425	重庆市人力资源和社会保障局办公室关于重庆市人事争议案件处理有关问题的通知	渝人社办〔2013〕6号
426	重庆市人力资源和社会保障局重庆市司法局关于印发重庆市劳动人事争议仲裁代理规定的通知	渝人社发〔2016〕214号
427	重庆市人力资源和社会保障局关于劳动争议终局裁决适用有关事项的通知	渝人社发〔2016〕201号
428	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市劳动人事争议仲裁庭审旁听规则的通知	渝人社〔2017〕112号
劳动保障监督检查		
429	重庆市劳动和社会保障局重庆市建设委员会关于转发劳动和社会保障部建设部《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》的通知	渝劳社发〔2004〕76号
430	重庆市劳动和社会保障局重庆市建设委员会关于印发《重庆市建设领域农民工工资支付保障金制度实施办法（试行）》的通知	渝劳社发〔2005〕46号
431	重庆市劳动和社会保障局重庆市发展和改革委员会重庆市财政局重庆市国土资源和房屋管理局重庆市建设委员会重庆市交通委员会重庆市水利局重庆市移民局关于在建设领域推行农民工工资支付保障金制度的通知	渝劳社发〔2006〕51号
432	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市劳动保障监察书面审查实施办法（试行）》的通知	渝人社发〔2010〕61号
433	重庆市高级人民法院重庆市人民检察院重庆市人力资源和社会保障局重庆市公安局关于印发《办理拒不支付劳动报酬案件的实施意见》的通知	渝人社发〔2014〕202号
434	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市企业劳动保障守法诚信等级评价暂行办法的通知	渝人社发〔2016〕212号
435	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市劳动保障监察条例实施细则的通知	渝人社发〔2016〕259号

436	重庆市人力资源和社会保障局关于印发《重庆市人力资源和社会保障局规范行政处罚裁量权办法》的通知	渝人社发〔2017〕51号
437	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市用人单位劳动保障违法行为失信惩戒办法的通知	渝人社发〔2017〕236号
人力社保综合法制		
438	重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市人力资源和社会保障行政复议办法的通知	渝人社发〔2014〕90号
439	重庆市人力资源和社会保障局关于印发支持民营经济发展十六条措施的通知	渝人社发〔2018〕248号
440	重庆市人力资源和社会保障局关于印发八大便民惠企举措的通知	渝人社发〔2019〕3号
441	重庆市人力资源和社会保障局关于取消市人力社保局规范性文件设定的证明事项的通知	渝人社发〔2019〕4号

重庆市司法局关于公布
市级行政规范性文件制定主体清单的通知

渝司发〔2020〕47号

各区县（自治县）人民政府，市政府各部门，有关单位：

为进一步做好本市行政规范性文件制定和监督管理工作，根据《国务院办公厅关于全面推行行政规范性文件合法性审核机制的指导意见》（国办发〔2018〕115号）和《重庆市行政规范性文件管理办法》（重庆市人民政府令第329号）的有关要求，经市政府同意，现将市级行政规范性文件制定主体清单予以公布（附后），并将有关事项通知如下：

一、列入清单范围的各制定主体应当依法制定行政规范性文件，其他市级各类议事协调机构和临时机构、内设机构、派出机构等不得以本机构名义制定行政规范性文件，确需制定行政规范性文件的，应当报请主管单位制定。

二、各制定主体要根据实际情况，明确起草部门、合法性审核机构、办公机构的职责权限，完善规范性文件合法性审核、公开、备案、即时清理等法定工作程序，落实规范性文件“统一登记、统一编号、统一印发”等制度。

三、对行政规范性文件制定主体实行动态管理，应根据法律法规和机构等调整，及时核实增减规范性文件制定主体并向社会公布。

四、区县级行政规范性文件制定主体清单，由各区县（自治县）政府按照有关规定制定并向社会公布，公布结果报市司法局备案。

附件：市级行政规范性文件制定主体清单

重庆市司法局

2020年8月28日

附件

市级行政规范性文件制定主体清单

序号	制定主体名称
	市政府
1	重庆市人民政府
	市政府办公厅
2	重庆市人民政府办公厅
	市政府组成部门
3	重庆市发展和改革委员会
4	重庆市教育委员会
5	重庆市科学技术局（重庆市外国专家局）
6	重庆市经济和信息化委员会
7	重庆市民族宗教事务委员会
8	重庆市公安局
9	重庆市民政局
10	重庆市司法局
11	重庆市财政局
12	重庆市人力资源和社会保障局
13	重庆市规划和自然资源局
14	重庆市生态环境局
15	重庆市住房和城乡建设委员会
16	重庆市城市管理局
17	重庆市交通局
18	重庆市水利局
19	重庆市农业农村委员会

序号	制定主体名称
20	重庆市商务委员会
21	重庆市文化和旅游发展委员会（重庆市文物局）
22	重庆市卫生健康委员会（重庆市中医管理局）
23	重庆市退役军人事务局
24	重庆市应急管理局
25	重庆市审计局
26	重庆市人民政府外事办公室（重庆市人民政府港澳事务办公室）
	市政府直属机构
27	重庆市市场监督管理局
28	重庆市体育局
29	重庆市统计局
30	重庆市扶贫开发办公室
31	重庆市医疗保障局
32	重庆市机关事务管理局
33	重庆市地方金融监督管理局（重庆市金融工作局）
34	重庆市信访办公室
35	重庆市大数据应用发展管理局
36	重庆市人民政府口岸和物流办公室
37	重庆市人民防空办公室
	市政府部门管理机构
38	重庆市招商投资促进局
39	重庆市公共资源交易监督管理局
40	重庆市能源局
41	重庆市监狱管理局
42	重庆市教育矫治局（重庆市戒毒管理局）

序号	制定主体名称
43	重庆市林业局
44	重庆市药品监督管理局
45	重庆市知识产权局
	市政府派出机构
46	重庆两江新区管理委员会
47	重庆高新技术产业开发区管理委员会
48	重庆市万盛经济技术开发区管理委员会
	其他机构
49	重庆市供销合作总社
	市级其他单位
50	重庆市国家保密局
51	重庆市密码管理局
52	重庆市档案局
53	重庆市新闻出版局（重庆市版权局）
54	重庆市电影局
55	重庆市政府新闻办公室
56	重庆市政府侨务办公室
57	重庆市互联网信息办公室
58	重庆市国防科学技术工业办公室
59	重庆市政府台湾事务办公室
60	重庆市残疾人联合会
61	重庆市红十字会
62	重庆市教育考试院
63	重庆市住房公积金管理委员会

重 庆 市 财 政 局
重庆市发展和改革委员会
关于公布2020年行政事业性收费目录清单的公告

渝财公告〔2020〕35号

根据《重庆市行政事业性收费管理条例》和《财政部关于加强全国政府性基金和行政事业性收费目录清单“一张网”管理有关事项的通知》（财税〔2017〕69号）等相关规定，结合我市2019年行政事业性收费目录清单，我们对2020年实际执行以及取消的收费项目进行了全面清理，编制了《重庆市2020年行政事业性收费目录清单》和《重庆市2020年涉企行政事业性收费目录清单》（以下简称《目录清单》），经市政府同意，现对外公布，并就有关情况说明如下：

一、《目录清单》中的行政事业性收费项目为截至2020年12月31日我市仍在执行的项目，其具体征收范围、征收标准及资金管理方式等，按照《目录清单》中注明的文件规定执行。《目录清单》之外，各部门单位一律不得乱收费。

二、2020年12月31日以后，新增或调整的行政事业性收费项目，按照中央及市财政局、市发展改革委的相关文件规定执行。

三、《目录清单》在市财政局、市发展改革委官方网站上实行常态化公开。市财政局、市发展改革委负责《目录清单》的政策解释；市市场监督管理局受理收费投诉举报，投诉举报电话：12315。

附件：1. 重庆市2020年行政事业性收费目录清单

2. 重庆市2020年涉企行政事业性收费目录清单（略）

重　庆　市　财　政　局
重庆市发展和改革委员会
2020 年 12 月 29 日

附件 1

重庆市 2020 年行政事业性收费目录清单（摘录）

序号	部门	项目序号	收费项目	管理方式	收费依据
	……				
十五	人社部门				
		30	专业技术职务资格评审费	缴入地方国库	渝财预外字〔1999〕243 号，渝财综〔2018〕76 号，渝价〔2015〕123 号
			（1）初级职务评审		
			（2）中级职务评审		
			（3）高级职务评审		
		31	技工学校收费	缴入地方财政专户	综合处字〔2001〕66 号，渝价〔2006〕251 号，渝价〔2014〕265 号
			（1）学费		
			（2）住宿费		
		32	劳动能力鉴定费	缴入地方国库	综合处字〔2001〕66 号，渝价〔2012〕382 号
			（1）机关事业单位工作人员因工丧失工作能力程度等级鉴定费		
			（2）机关事业单位工作人员伤病丧失工作能力鉴定费		
			（3）职工劳动能力鉴定收费		
	……				

附件1附录

重庆市考试考务费目录清单

类别和部门	考试项目名称		政策依据
一、专业技术人员职业资格、职称等考试考务费			
（一）人社部门	1	专业技术人员计算机应用能力考试	财税〔2015〕69号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2673号，渝价函〔2006〕343号
	2	注册城乡规划师职业资格考试	财税〔2015〕69号，财税〔2018〕87号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2674号，渝价〔2002〕236号
	3	专业技术人员职称外语等级考试	财税〔2015〕69号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2675号，渝价函〔2006〕9号
	4	初级、中级、高级经济专业技术资格考试	财税〔2015〕69号，财税〔2020〕37号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2676号，渝价函〔2006〕344号，渝财综〔2018〕97号，渝价函〔2005〕168号
	5	执业药师资格考试（含中药师）	财税〔2015〕69号，财税〔2020〕37号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2677号，渝价函〔2006〕344号
	6	监理工程师执业资格考试	财税〔2015〕69号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2678号，渝价函〔2006〕344号
	7	一级、二级造价工程师职业资格考试	财税〔2015〕69号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2673号，财税〔2019〕58号，渝价函〔2006〕344号
	8	出版专业技术人员职业资格考试	财税〔2015〕69号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2673号，渝价〔2004〕715号
	9	初级、中级注册安全工程师职业资格考试	财税〔2015〕69号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2673号，财税〔2019〕58号，渝价函〔2007〕312号
	10	注册设备监理师执业资格考试	财税〔2015〕69号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2673号，渝价函〔2007〕312号
	11	助理社会工作师、社会工作师、高级社会工作师职业水平考试	财税〔2015〕69号，发改价格〔2015〕1217号，财税〔2019〕58号，渝价函〔2010〕139号
	12	注册测绘师资格考试	财税〔2015〕69号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2673号，渝价函〔2011〕1号
	13	一、二级注册计量师资格考试	财税〔2015〕69号，财税〔2020〕37号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2673号，渝价〔2011〕28号
	14	一级注册消防工程师资格考试	财税〔2015〕69号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2673号
	15	注册化工工程师执业资格基础考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2010〕20号
	16	注册化工工程师执业资格专业考试	财税〔2018〕90号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2010〕20号
	17	注册公用设备工程师执业资格基础考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2010〕20号
	18	注册公用设备工程师执业资格专业考试	财税〔2018〕90号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2010〕20号
	19	注册土木工程师（港口与航道工程）执业资格基础考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2010〕20号
	20	注册电气工程师执业资格基础考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2010〕20号
	21	注册电气工程师执业资格专业考试	财税〔2018〕90号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2010〕20号
	22	注册土木工程师（岩土）执业资格（基础、专业）考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2003〕87号
	23	一级、二级建造师执业资格考试	财税〔2015〕68号，财税〔2020〕37号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2007〕240号，渝财综〔2018〕97号，渝价函〔2005〕168号
	24	注册环保工程师执业资格基础、专业考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2007〕189号
	25	注册土木工程师（水利水电工程）执业资格基础、专业考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2007〕189号
	26	房地产估价师执业资格考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2002〕236号

附件1附录

重庆市考试考务费目录清单

类别和部门		考试项目名称	政策依据
	27	一级注册结构工程师执业资格（基础、专业）考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2002〕236号
	28	二级注册结构工程师执业资格（基础、专业）考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2002〕236号
	29	注册机械工程师执业资格基础考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号
	30	注册冶金工程师执业资格基础考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号
	31	注册采矿/矿物工程师执业资格基础考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号
	32	注册石油天然气工程师执业资格基础考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号
	33	一级、二级注册建筑师执业资格考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2002〕236号
	34	注册土木工程师（道路工程）执业资格基础考试	财税〔2015〕68号，发改价格〔2015〕1217号
	35	环境影响评价工程师职业资格考试	财综〔2007〕41号，发改价格〔2015〕1217号
	36	审计专业技术资格考试	价费字〔1992〕444号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2006〕344号
	37	翻译专业资格(水平)考试	发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2010〕21号
	38	全国通信专业技术人员职业水平考试	财综〔2011〕90号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2012〕257号
	39	农业（畜牧、兽医）技术高中初级职务任职资格考试	渝财综〔2018〕97号，渝价〔2004〕715号
	40	风景园林专业人员资格考试	渝财综〔2018〕97号，渝价函〔2009〕161号
	41	专利专业人员资格考试	渝财综〔2018〕97号，渝价函〔2009〕162号
	42	标准化专业人员资格考试	渝财综〔2018〕97号，渝价函〔2008〕304号
	43	事业单位招聘人员考试	渝财综〔2018〕97号，渝价函〔2006〕160号
	44	国家公务员录用考试	渝财综〔2018〕97号，渝价〔2006〕144号
	45	乙种考试建档费	渝财综〔2018〕97号，渝价〔2001〕241号
	46	园林工程专业人员资格考试	渝财综〔2018〕97号，渝价函〔2011〕168号
	47	农机水电专业人员资格考试	渝财综〔2018〕97号，渝价函〔2012〕121号
	48	市级职称外语（英语、日语、俄语、古汉语、医古文）	渝财综〔2018〕97号，渝价函〔2006〕9号
（二）住房和城乡建设部门	49	建设行业技术管理人员资格考试	渝财综〔2015〕77号，渝价函〔2016〕51号
（三）卫生健康部门	50	卫生专业技术资格考试	财税〔2016〕14号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2016〕111号，渝价〔2017〕60号
	51	护士执业资格考试	财税〔2016〕14号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2016〕64号
	52	医师资格考试（会同中医局）	财税〔2016〕105号，财税〔2016〕14号，发改价格〔2015〕1217号，财综〔2011〕94号，渝价〔2017〕59号
（四）财政部门	53	会计专业技术资格考试	价费字〔1992〕333号，发改价格〔2015〕1217号
	54	注册会计师考试	发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2018〕37号
（五）交通运输部门	55	船员(含海船及内河船员)考试	价费字〔1992〕191号，发改价格〔2015〕1217号
	56	机动车检测维修专业技术人员职业水平考试	财综〔2011〕10号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2017〕58号

附件1附录

重庆市考试考务费目录清单

类别和部门	考试项目名称		政策依据
	57	公路水运工程试验检测专业技术人员（含助理试验检测师和试验检测师）考试	财税〔2018〕66号，发改价格〔2015〕1217号，渝发改价格〔2019〕671号
	58	勘察设计注册土木工程师（道路工程）专业考试	财税〔2018〕66号，发改价格〔2015〕1217号
（六）经济和信息化部门	59	计算机软件专业技术资格和水平考试	发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2004〕363 号
（七）农业农村部门	60	执业兽医资格考试	财综〔2009〕71号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2012〕149号
（八）教育部门	61	教师资格考试	财综〔2012〕41号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2015〕322号
（九）公安部门、农业农村部门	62	驾驶许可考试	发改价格〔2004〕2831号，财税〔2014〕101号，渝发改收费[2020]1095
（十）司法部门	63	法律职业资格考试	财税〔2018〕65号，发改价格〔2015〕1217号 ，渝价〔2018〕86号
（十一）市场监管部门	64	特种设备作业人员资格考试	《特种设备安全法 》，《特种设备安全监察条例》（国务院令第549号），渝财综〔2011〕162号，渝价〔2012〕408号
	65	特种设备检验检测人员资格考试	《特种设备安全法 》，《特种设备安全监察条例》（国务院令第549号），渝财综〔2011〕162号，渝价〔2012〕408号
（十二）应急管理部门	66	特种作业人员安全技术资格考核	财税函〔2020〕236号，渝价〔2008〕271号
（十三）统计部门	67	统计专业技术资格考试	计价格〔2002〕964号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2011〕156号
（十四）证监会	68	证券、期货、基金从业人员资格考试	财税〔2015〕20号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格规〔2018〕917号
（十五）知识产权部门	69	专利代理人资格考试	财税〔2017〕8号，价费字〔1992〕332号，发改价格〔2015〕1217号，渝价函〔2011〕156号
二、职业技能鉴定等考试考务费			
（一）人社部门	70	职业技能鉴定考试	财税〔2015〕69号，发改价格〔2015〕1217号，发改价格〔2015〕2673号，渝财综〔2018〕62号 渝价〔2016〕128号
（二）交通运输部门	71	交通行业特有职业技能资格鉴定考试（考核）	财综〔2006〕36号，发改价格〔2015〕1217号,渝价〔2015〕32号
	72	经营性道路客货运输驾驶员从业资格考试	财综〔2010〕39号，发改价格〔2015〕1217号,渝价〔2011〕192号
（三）公安部门	73	消防行业特有工种职业技能鉴定考试	财综〔2011〕59号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2014〕79号
	74	保安员资格考试	财综〔2011〕60号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2012〕15号
（四）卫生健康部门	75	卫生行业国家职业技能鉴定考试	财税〔2016〕14号，发改价格〔2015〕1217号，渝价〔2016〕128号
三、教育考试考务费			
教育部门	76	义务教育考试	渝价〔2013〕71号，渝价〔2013〕175号，渝府发〔2012〕59号
	77	普通高中考试考务	渝价〔2013〕71号，渝价〔2019〕95号
	78	中等职业学校考试考务	渝价〔2013〕71号，渝价〔2015〕55号
	79	高等学校考试考务	渝价〔2000〕113号，渝价〔2002〕165号，渝价〔2005〕73号，渝价〔2012〕412号，渝价〔2012〕413号，渝价〔2013〕310号
	80	自主招生报名考试	渝价函〔2015〕152号

二、人事制度管理类

人力资源和社会保障部
国　家　文　物　局
关于进一步加强文博事业单位人事管理工作的指导意见

人社部发〔2019〕120号

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、文物局（文化和旅游厅/局），新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、文物局：

为贯彻落实党的十九大和十九届三中全会精神，根据《中共中央办公厅、国务院办公厅印发〈关于加强文物保护利用改革的若干意见〉的通知》（中办发〔2018〕54号）、《中共中央办公厅、国务院办公厅印发〈关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见〉的通知》（中办发〔2011〕28号）和《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）等有关政策法规，现就进一步加强文博事业单位人事管理工作提出如下指导意见。

一、总体要求

1. 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，加强党对文博事业单位的全面领导，坚持简政放权、放管结合、优化服务，强化文博事业单位公益属性，建设高素质专业化文博事业单位工作人员队伍，为文物事业发展提供强有力的人事人才支撑保障。

2. 基本原则。坚持党管干部、党管人才，贯彻落实党的干部路

线方针政策；坚持正确选人用人导向，突出政治标准；坚持分级管理，充分体现文物事业发展的特点和规律；坚持严管与厚爱相结合、激励与约束并重，激励文博事业单位工作人员担当作为。

二、创新用人机制

3. 优化岗位结构。文博事业单位专业技术岗位一般不低于单位岗位总量的70%，承担较多文物修复工作的事业单位专业技术岗位比例可适当降低，不得低于50%。地方各级文博事业单位中，一级博物馆、文物保护及研究机构专业技术高级岗位比例按不超过40%控制，二级博物馆、文物保护及研究机构专业技术高级岗位比例按不超过35%控制，三级博物馆、文物保护及研究机构专业技术高级岗位比例按不超过30%控制。其他博物馆、文物保护及研究机构专业技术高级岗位比例按不超过25%控制。

4. 完善公开招聘条件和方式。拓宽引才渠道，具有特殊专长的人才参加文物保护和修复研究类专业技术岗位公开招聘的，学历要求可放宽至大学专科；参加文物保护和修复技能岗位公开招聘的，学历要求可放宽至高中、中专（含技工学校）。文博事业单位专业技术岗位、文物保护和修复技能岗位的考试，可以根据应聘人员报名、专业分布等情况适当降低开考比例，或不设开考比例，划定成绩合格线，对于急需紧缺的高层次人才，可采取直接考察的方式聘用。对文物保护和修复技能岗位的公开招聘重在“干什么、考什么”，着重采取实际操作能力测试的方式进行考试。

5. 打通各类人才内部转岗通道。严格按照干部人事管理权限，以公开公平公正、竞争择优为原则，以岗位职责能力为依据，允许文博事业单位专业技术人才、工勤技能人才比照管理岗位同等资历人员条件，通过竞聘上岗等方式，转聘相应的管理岗位。从专业技术人才、工勤技能人才中选拔任用事业单位领导人员的，按照有关规定执行。

6. 科学评价人才。深化文博系列职称制度改革。坚持以品德、能力、业绩为导向，不唯学历、不唯资历、不唯论文、不唯奖项，科

学评价文博事业单位专业技术人才。考古发掘报告、文物修复方案、勘探报告、保护规划设计方案、文物绘图和文物摄影作品等成果形式可替代论文要求。直接从事文物保护和修复的专业技术人才参加职称评审，可适当放宽学历要求。从事文物保护工程的高技能人才，符合条件的可参加工程技术人才职称评审。对县以下基层文物博物专业技术人员，可以实行高级专业技术岗位“定向评价、定向使用”，总量控制、比例单列，不占各地高级岗位比例。促进文博系列职称制度与文博事业单位岗位聘用制度相衔接，把职称评审作为岗位聘用的重要依据和关键环节。完善文物保护工程水平评价类职业资格。根据文物保护工程工作实际，科学设置专业分类，完善各专业评价标准，充分发挥行业协会学会作用，实行全国统一考试，确保评价质量。

三、规范人事管理

7. 规范聘用合同管理。按照国家有关规定，规范聘用合同的订立、履行、变更、解除、终止，以聘用合同规范单位和工作人员双方的权利义务。根据文物工作特点，鼓励文博事业单位与工作人员订立5年以上期限的合同，对关键核心岗位和紧缺岗位上的工作人员，经双方协商一致，可与之订立聘用至退休的合同，鼓励其潜心研究、甘于奉献。合同履行期间，经双方协商一致，需变动岗位的，按规定变更聘用合同。单位可与主要技术负责人和专业骨干就是否完成所承担的省级以上重要文物研究、保护和修复专项任务，约定为工作人员解除聘用合同的限制性条款。

8. 加强考核工作。文博事业单位应当根据聘用合同规定的岗位职责任务，全面考核工作人员的表现，重点考核工作绩效，重点听取服务对象的意见。其中，对为单位正常运转提供支持保障的人员考核，应当听取本单位相关工作人员的意见和评价；对为公众直接提供服务的人员考核，应当采取以即时评价为主的方式进行；对其他工作人员的考核，应当根据其岗位和工作任务，听取相关单位和人员的意见。对领导人员考核，按照有关规定执行。

9. 完善奖惩制度。根据《中华人民共和国文物保护法》《中华

人民共和国勋章和国家荣誉称号法》《事业单位人事管理条例》和《事业单位工作人员处分暂行规定》《事业单位工作人员奖励规定》等，对符合条件的文博事业单位工作人员，视情形给予嘉奖、记功、记大功、授予称号等奖励；对文博事业单位工作人员违反相关法律法规，非法侵占国有文物、不负责任造成珍贵文物损毁或流失、从事文物虚假鉴定获取收益或造成国有资产损失的，依法依规给予组织处理或处分，涉嫌违法犯罪的，移交司法机关处理。

四、强化能力建设

10. 健全培训机制。健全岗前培训、在岗培训、转岗培训、专项培训制度。坚持将学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想摆在文博事业单位工作人员培训最突出的位置，教育引导工作人员增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，重点提升工作人员的理想信念、思想觉悟、职业道德和综合素养。管理人员培训，注重提高文物保护利用管理能力、专业水平和职业素养；专业技术人员培训，注重提高文物保护利用专业技术水平和依法利用文物资源参与创新创造创业的能力；工勤技能人员培训，注重提高文物修复技能水平和服务保障能力。注重培养专业能力、专业精神，根据不同岗位的要求，编制工作人员培训计划，对工作人员进行分级分类培训，切实提高文博事业单位工作人员整体素质能力。

11. 提升创新能力。文博事业单位可根据创新工作需要设置开展文物保护科技研发工作的创新岗位，岗位不足的，可按规定申请设置特设岗位，不受岗位总量和结构比例限制。创新岗位人选可以通过内部竞聘上岗或者面向社会公开招聘等方式产生，任职条件要求具有与履行岗位职责相符的研发创新能力和水平。创新岗位可探索实行灵活、弹性的工作时间，便于工作人员合理安排利用时间开展创新工作。绩效工资分配应当向在创新岗位做出突出成绩的工作人员倾斜。鼓励有条件的地方探索文博事业单位和工作人员文博创意产品收益分享机制。

12. 拓宽才智汇集机制。文博事业单位可设立流动岗位，吸引具

有文物保护相关科技研发能力、文博创意产品开发和营销能力的企业人才以及具有传统技艺的民间匠人等进行兼职。流动岗位人员通过公开招聘、人才项目引进等方式被文博事业单位正式聘用的，其在流动岗位工作业绩可以作为职称评审和岗位聘用的重要依据。文博事业单位应当与流动岗位人员订立协议，明确工作期限、工作内容、工作时间、工作要求、工作条件、工作报酬、保密、成果归属等内容。

各级人力资源社会保障、文博主管部门以及文博事业单位要根据本指导意见和国家有关规定，结合实际抓好落实，促进新时代文物事业的新发展。

人力资源和社会保障部
国　家　文　物　局
2019 年 11 月 6 日

人力资源和社会保障部 关于进一步支持和鼓励事业单位科研人员创新创业的指导意见

人社部发〔2019〕137 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院各部委、各直属机构人事部门：

为贯彻党中央、国务院关于加快实施创新驱动发展战略、壮大新动能的精神，落实《国务院关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》（国发〔2018〕32 号）决策部署，现就进一步支持和鼓励高校、科研院所等事业单位聘用在专业技术岗位上的科研人员，依据《中华人民共和国促进科技成果转化法》开展科技成果研发和转化的活动（以下简称“双创”活动），提出以下指导意见。

一、支持和鼓励科研人员离岗创办企业

（一）完善离岗创办企业政策。科研人员开展“双创”活动可申请离岗创办企业，职称、年龄、资历、科技成果形式、获奖层次、获得专利与否均不作为限制离岗创办企业的条件。离岗创办企业申请应经事业单位批准，期限不超过 3 年，期满后创办企业尚未实现盈利的可以申请延长 1 次，延长期限不超过 3 年。离岗创办企业期限最长不超过离岗创办企业人员达到国家规定的退休年龄的年限。在同一事业单位申请离岗创办企业的期限累计不超过 6 年。

（二）规范聘用和岗位管理。事业单位应当与离岗创办企业人员订立离岗协议，同时相应变更聘用合同。聘用合同变更后，未执行的合同期限应与离岗协议期限一致。离岗创办企业期间空出的岗位，可按国家有关规定用于聘用急需或者紧缺人才。离岗创办企业人员返回时，如无相应岗位空缺，可暂时突破岗位总量和结构比例，将其聘用至不低于离岗创办企业时原岗位等级的岗位，通过自然消化方式逐步核销。离岗创办企业人员提出提前返回的，应提前书面报告其人事关系所在单位，单位应及时为其安排相应岗位；提出解除聘用合同的，其人事关系所在单位应及时依法解除聘用合同。

（三）保障离岗创办企业人员合法权益。允许离岗创办企业人员在所创办企业申报职称，所获得的职称可以作为其返回事业单位后参加岗位竞聘、重新订立聘用合同的参考。离岗创办企业业绩突出，其年度考核被确定为优秀档次的，不占人事关系所在单位考核优秀比例；经济效益或者社会效益显著的，可按国家有关规定给予表彰奖励。离岗创办企业人员依法继续在人事关系所在单位缴纳社会保险，其他基本待遇由各地各部门根据国家和地方有关政策结合实际确定。创办企业应当依法为离岗创办企业人员缴纳工伤保险费用，离岗创办企业人员发生工伤的，依法享受工伤保险待遇。

二、支持和鼓励科研人员兼职创新、在职创办企业

（四）维护兼职创新、在职创办企业人员在人事关系所在单位的合法权益。科研人员开展“双创”活动，可在保证保质保量完成本

职工作的基础上，进行兼职创新、在职创办企业。兼职创新、在职创办企业人员继续享有参加职称评审、项目申报、岗位竞聘、培训、考核、奖励等各方面权利，工资、社会保险等各项福利待遇不受影响。经与人事关系所在单位协商一致，科研人员兼职创新或在职创办企业期间，可以实行相对灵活、弹性的工作时间。

（五）加大对兼职创新、在职创办企业人员的政策支持。兼职创新、在职创办企业人员可以在兼职单位或者创办企业申报职称。到企业兼职创新的人员，与企业职工同等享有获取报酬、奖金、股权激励的权利，国家另有规定的从其规定。兼职单位或创办企业应当依法为兼职创新、在职创办企业人员缴纳工伤保险费，其在人事关系所在单位外工作期间发生工伤的，依法享受工伤保险待遇，由相关单位或企业承担工伤保险责任。鼓励企业为兼职创新人员参加个人储蓄性养老保险提供补贴。

三、支持和鼓励事业单位选派科研人员到企业工作或者参与项目合作

（六）理顺选派人员的人事管理。事业单位根据开展“双创”活动需要，选派科研人员到企业工作或者参与项目合作，应与科研人员变更聘用合同，约定岗位职责、工作标准和考核、工资待遇等。派出单位、选派人员、派驻企业应当签订三方协议，约定选派人员的工作内容、期限、报酬、奖励等权利义务以及成果转让、开发收益等权益分配内容。合作期满，选派人员应当返回派出单位原岗位工作，或者由派出单位安排相应等级的岗位工作；所从事工作确未结束的，三方协商一致可以续签协议。选派人员在选派期间执行事业单位人事管理政策规定和派出单位的内部人事管理办法，同时遵守派驻企业的规章制度。

（七）充分调动选派人员的积极性主动性创造性。选派人员在选派期间，与派出单位在岗同类人员享有同等权益，并与派驻企业职工同等享有获取报酬、奖金的权利，国家另有规定的从其规定。选派人员在派驻企业的工作业绩应作为其职称评审、岗位竞聘、考核奖励等

的主要依据，派出单位可以按照有关规定对业绩突出人员在岗位竞聘时予以倾斜。建立健全事业单位成果转化处置和收益分配政策，事业单位转化科技成果依法获得的收入全部留归本单位，可按国家有关规定对完成或者转化职务科技成果做出贡献的人员给予奖励和报酬，相关支出计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。

四、支持和鼓励事业单位设置创新型岗位

（八）健全创新岗位设置和选人用人办法。事业单位根据开展“双创”活动需要，可根据人事综合管理部门备案后的岗位设置方案，在专业技术岗位中自主设置创新岗位。现有岗位设置方案难以满足创新工作需求的，可以按规定申请调整岗位设置方案，也可以按规定申请设置特设岗位，不受岗位总量和结构比例限制。创新岗位人选可以通过内部竞聘上岗或者面向社会公开招聘等方式产生，任职条件要求具有与履行岗位职责相符的科技研发、科技创新、科技成果推广能力和水平。其中，高层次紧缺人才可通过直接考察的方式引进。

（九）优化创新岗位科研人员管理。事业单位根据创新工作实际，可探索在创新岗位实行相对灵活、弹性的工作时间，便于科研人员合理安排利用时间开展创新工作。在创新岗位工作期间，取得的技术项目开发、科技成果推广和转化、科研社会服务成果，应作为科研人员职称评审、项目申报、岗位竞聘、考核、奖励的主要依据。事业单位绩效工资分配应向在创新岗位做出突出成绩的科研人员倾斜。对创新岗位科研人员，按照国家有关规定，经有关部门批准可实行协议工资、项目工资等灵活多样的分配方法。创新岗位科研人员依法取得的职务科技成果转化现金奖励，计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。

（十）动态管理流动岗位。事业单位可根据开展“双创”活动需要自主设置流动岗位，不纳入人事综合管理部门备案后的岗位设置方案，用于引进高层次紧缺人才。流动岗位人员由事业单位自主引进，不与事业单位建立人事关系，其薪酬由双方协商确定。事业单位应与

流动岗位人员订立协议，明确工作期限、工作内容、工作时间、工作要求、工作条件、工作报酬、保密纪律、成果归属等内容。流动岗位人员通过公开招聘等方式被事业单位正式聘用的，其在流动岗位期间的工作业绩可以作为岗位聘用和职称评审的重要依据。

五、加强监督管理

（十一）落实领导责任。进一步强化参加“双创”活动的科研人员人事关系所在单位领导把关责任，加强事中事后监管，完善对违反政策要求的惩戒措施。事业单位应当根据国务院《关于加强和规范事中事后监管的指导意见》要求，对新技术、新产业、新业态、新模式，充分给予支持和鼓励，同时健全监管规则，创新监管方式，完善监管措施，坚守质量和安全底线，严禁简单封杀或放任不管。对掌握国家秘密和关系国家安全、社会经济发展的关键核心技术、重要信息情报等的科研人员，要引导他们到诚信记录良好、具有保密资质的国有企业、民营企业从事“双创”活动，既要适当支持，更要有效规范，并严格落实保密纪律。

（十二）规范人事管理。事业单位要切实提高政治站位，从深入贯彻实施创新驱动发展战略的高度出发，支持符合条件的科研人员以各种形式参与“双创”活动。要简化审核流程，对科研人员兼职创新、在职创办企业的申请，在不影响完成本职工作的情况下，一般应予同意，且不应随意撤销或变更；对审核同意的离岗创办企业申请，应当自审核手续完成 15 个工作日内与其订立离岗协议。鼓励事业单位在“双创”活动中赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权。要建立健全事业单位内部人事管理制度，完善聘用合同、岗位聘用、考核奖励等各项制度，规范人事管理，不得擅自扩大离岗创办企业政策实施范围、违规设置创新型岗位，坚决杜绝不符合条件的人员违规“搭便车”，出现新的“吃空饷”问题。

（十三）严肃纪律要求。科研人员应当严格遵守国家有关规定，不得损害或侵占本单位合法权益，不得通过交叉兼职等手段规避国家收入分配政策。对离岗创办企业或者到企业工作期满无正当理由未返

回的人员，按旷工处理。对欺骗组织从事非“双创”活动等各类违纪违规行为，同级人力资源和社会保障部门予以记录，并按照干部人事管理权限予以纠正；对拒不改正的，终止其“双创”活动；情节严重的，依法依规给予组织处理或处分。同时，对违规获取的资金、项目、荣誉等，按照国家有关规定取消或者撤销。

各级人力资源和社会保障部门要进一步提高政治站位，切实推进“放管服”改革，对事业单位科研人员参与“双创”活动不作审批或备案，对“双创”活动的经济效益指标不作要求，对科技成果转化成功率不作要求，同时加强事中事后监管，优化服务，进一步推动事业单位科研人员创新创业高质量发展。

此前与本指导意见不一致的，以本指导意见为准。

人力资源和社会保障部

2019 年 12 月 27 日

中共中央组织部 人力资源和社会保障部 关于印发《事业单位人事管理回避规定》的通知

人社部规〔2019〕1 号

各省、自治区、直辖市党委组织部、政府人力资源社会保障厅(局)，新疆生产建设兵团党委组织部、人力资源社会保障局，中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门，部分高等学校党委：

为规范事业单位人事管理工作，维护人事管理公平公正，根据《事业单位人事管理条例》及有关法律法规，中央组织部、人力资源

和社会保障部共同研究制定了《事业单位人事管理回避规定》，现印发给你们，请结合本地区、本部门实际认真贯彻执行。

中共中央组织部
人力资源和社会保障部
2019年9月18日

事业单位人事管理回避规定

第一章　总则

第一条　为规范事业单位人事管理工作，维护人事管理公平公正，根据《事业单位人事管理条例》及有关法律法规，制定本规定。

第二条　坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实全面从严治党要求，坚持党管干部、党管人才原则，以公正廉洁高效履职为准则，加强事业单位人事管理回避工作，加强对任职岗位和履职情况的监督约束，促进社会事业健康发展。

第三条　本规定所称事业单位人事管理回避包括岗位回避和履职回避。

第四条　事业单位人事管理工作所有参与方以及可能影响公正的特定关系人需要回避的，适用本规定。

事业单位领导人员回避按照本规定执行，法律法规另有规定的，从其规定。

第五条　事业单位、主管部门、事业单位人事综合管理部门按照干部人事管理权限，负责事业单位人事管理回避的执行和监督。

第二章　岗位回避

第六条　事业单位工作人员凡有下列亲属关系的，不得在同一事业单位聘用至具有直接上下级领导关系的管理岗位，不得在其中一方担任领导人员的事业单位聘用至从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务工作的岗位，也不得聘用至双方直接隶属于同一领导人员的从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务工作的内设机构正职岗位：

（一）夫妻关系；

（二）直系血亲关系，包括祖父母、外祖父母、父母、子女、孙子女、外孙子女；

（三）三代以内旁系血亲关系，包括叔伯姑舅姨、兄弟姐妹、堂兄弟姐妹、表兄弟姐妹、侄子女、甥子女；

（四）近姻亲关系，包括配偶的父母、配偶的兄弟姐妹及其配偶、子女的配偶及子女配偶的父母、三代以内旁系血亲的配偶；

（五）其他亲属关系，包括养父母子女、形成抚养关系的继父母子女及由此形成的直系血亲、三代以内旁系血亲和近姻亲关系。

前款所称同一事业单位，是指依法登记的同一事业单位法人。

第七条　本规定所称直接上下级领导关系包括：

（一）领导班子正职与副职；

（二）同一内设机构正职与副职；

（三）上级正职、副职与下级正职；

（四）单位无内设机构的，其正职、副职与其他管理人员以及从事审计、财务工作的专业技术人员；

（五）内设机构无下一级单位的，其正职、副职与其他管理人员以及从事审计、财务工作的专业技术人员。

第八条　事业单位工作人员岗位回避按照以下程序办理：

（一）本人提出回避申请，或者有关单位、人员提出回避要求。

（二）所在单位或者主管部门按照干部人事管理权限在1个月内作出回避决定。作出回避决定前，应当听取需要回避人员及相关人员的意见。

（三）回避决定作出后，及时通知申请人，需要回避的，应当自回避决定作出之日起1个月内调整至相应岗位，并变更或者重新订立聘用合同。

第九条 岗位等级不同的一般由岗位等级较低的一方回避；岗位等级相同或者岗位类别不同的，根据工作需要和实际情况决定其中一方回避。

第十条 因地域、专业、工作性质特殊等因素，需要灵活执行岗位回避政策的，可由省级以上事业单位人事综合管理部门、中央和国家机关各部门结合实际作出具体规定。

第三章 履职回避

第十一条 事业单位工作人员应当回避的履职活动包括：

（一）岗位设置、公开招聘、聘用解聘（任免）、考核考察、奖励、处分、交流、人事争议处理、出国（境）审批；

（二）人事考试、职称评审、人才评价；

（三）招生考试、项目评审、成果评选、资金审批与监管；

（四）其他应当回避的履职活动。

第十二条 事业单位工作人员履行第十一条所列职责时，有下列情形之一的，应当回避，不得参加相关调查、考察、讨论、评议、投票、评分、审核、决定等活动，也不得以任何方式施加影响：

（一）涉及本人利害关系的；

（二）涉及与本人有本规定第六条所列亲属关系人员的利害关系的；

（三）其他可能影响公正履行职责的。

第十三条 事业单位工作人员履职回避按照以下程序办理：

（一）本人或利害关系人提出回避申请，或者有关单位提出回避要求。

（二）本人所在单位或者主管部门按照干部人事管理权限作出回避决定。其中，成立聘用工作组织、考核工作组织、申诉公正委员会、学术委员会等专项工作组织的，工作组织负责人的回避由成立该工作组织的单位决定，工作组织其他工作人员的回避可授权工作组织负责人决定。作出回避决定前，应当听取需要回避的人员及相关人员的意见。

（三）根据回避决定需要回避的，应当自回避决定作出之日起退出相关工作。

回避决定应当及时作出。回避决定作出前，本人可视情况确定是否先行退出相关履职活动。

第十四条 事业单位外请专家及其他人员参加本规定第十一条所列相关活动时，具有本规定第十二条所列情形的，应当回避。回避办理程序一般参照本规定第十三条进行。回避决定由邀请单位或者授权其组织（人事）部门、专项工作组织负责人作出。

第四章 管理与监督

第十五条 按照干部人事管理权限应当由事业单位作出或者授权作出回避决定的，特殊情况下，主管部门或者事业单位人事综合管理部门可以直接作出。

第十六条 事业单位工作人员必须服从回避决定，无正当理由拒不服从的，视情节轻重依法依规给予组织处理或处分。所在单位、主管部门负责督促回避决定落实到位。

事业单位工作人员应当主动报告应回避的情形。有需要回避的情形不及时报告或者有意隐瞒的，予以批评教育；造成不良后果的，依法依规给予组织处理或处分。

第十七条 事业单位外请专家及其他人员有需要回避的情形不及

时报告或者有意隐瞒造成不良后果的，有关部门予以记录，在一定期限内不得邀请其参加相关活动；适用组织处理或处分的，可建议有关部门按照干部人事管理权限依法依规给予组织处理或处分。

第十八条 由于相关人员隐瞒应当回避情形，造成工作结果不公正的，按照国家有关规定取消或者撤销获取的资质、资格、荣誉、奖金、学籍、岗位、项目、资金等。

第十九条 事业单位及其主管部门对拟新进人员和拟调整岗位人员，应当依据本规定严格审查把关，避免形成回避关系。对因婚姻、岗位变化等新形成的回避关系，应当及时予以调整。

事业单位违反本规定的，由同级事业单位人事综合管理部门或者主管部门责令限期改正；逾期不改正的，按照干部人事管理权限对负有领导责任和直接责任的人员依法依规给予组织处理或处分。

第二十条 对个人、组织据实反映本规定所列各类需要回避情形的，有关单位、部门应当按照干部人事管理权限及时处理。

第五章 附则

第二十一条 主管部门对所属事业单位实施人事管理工作需要回避的，参照本规定执行，法律法规另有规定的从其规定。

第二十二条 机关工勤人员的回避，参照本规定执行。

第二十三条 本规定由中共中央组织部、人力资源和社会保障部负责解释。

第二十四条 本规定自 2020 年 1 月 1 日起施行。

中共中央组织部
人力资源和社会保障部
关于印发《事业单位工作人员培训规定》的通知

人社部规〔2019〕4号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局），中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门，部分高等学校党委：

为推进事业单位工作人员培训工作科学化、制度化、规范化，培养造就高素质专业化事业单位工作人员队伍，根据《干部教育培训工作条例》、《事业单位人事管理条例》和有关法律法规，中央组织部、人力资源和社会保障部共同研究制定了《事业单位工作人员培训规定》，现印发给你们，请结合本地区、本部门实际认真贯彻执行。

中共中央组织部
人力资源和社会保障部
2019年11月28日

事业单位工作人员培训规定

第一章　总　则

第一条　为推进事业单位工作人员培训工作科学化、制度化、规范化，培养造就高素质专业化事业单位工作人员队伍，根据《干部教育培训工作条例》、《事业单位人事管理条例》和有关法律法规，制定本规定。

第二条　事业单位及其主管部门、人事综合管理部门根据工作需要，组织事业单位工作人员开展培训，适用本规定。

事业单位领导人员的培训，另有规定的，从其规定。

第三条　事业单位工作人员培训工作坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以坚定理想信念宗旨为根本，以全面增强公共服务本领为重点，突出政治训练、政治历练，强化专业能力、专业精神，坚持政治统领、服务大局，坚持分类分级、全员覆盖，坚持精准效能、按需施训，坚持依法治教、从严管理，增强培训的系统性、持续性、针对性、有效性。

第四条　坚持将学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想摆在事业单位工作人员培训最突出的位置，教育引导事业单位工作人员增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。完善培训内容体系，重点提升事业单位工作人员的理想信念、思想觉悟、职业道德和综合素养。管理人员培训，注重提高管理能力、专业水平和职业素养；专业技术人员培训，注重提高专业技术水平和创新创造创业能力；工勤技能人员培训，注重提高职业技能水平和实际操作能力。加强对中青年骨干特别是高层次、急需紧缺人才的培训。

第五条　事业单位工作人员培训分为岗前培训、在岗培训、转岗

培训和专项培训，根据不同行业、不同类型、不同岗位特点，按照规定的方式进行。

第六条 事业单位工作人员有接受培训的权利和义务，一般每年度参加各类培训的时间累计不少于 90 学时或者 12 天。

事业单位工作人员培训情况应当作为其考核的内容和岗位聘用、等级晋升的重要依据之一。

第二章 岗前培训

第七条 对事业单位新聘用工作人员应当进行岗前培训，以提高适应单位和岗位工作的能力。

对新引进的高层次人才，可以根据实际情况灵活安排岗前培训。

第八条 事业单位工作人员岗前培训内容包括公共科目和专业科目。公共科目包括应当普遍掌握的政治理论、法律法规、政策知识、行为规范、纪律要求等。专业科目包括所聘或者拟聘岗位所需的理论、知识、技术、技能等。

第九条 岗前公共科目培训由事业单位人事综合管理部门编制计划，统一组织或者委托专门培训机构组织，或者授权主管部门、事业单位按规定组织，一般采取脱产培训方式进行。岗前专业科目培训由主管部门或者事业单位组织，一般采取脱产培训、网络培训、以师带徒等方式进行。

第十条 岗前培训一般在工作人员聘用之日起 6 个月内完成，最长不超过 12 个月，累计时间不少于 40 学时或者 5 天。

第三章 在岗培训

第十一条 正常在岗的事业单位工作人员应当定期参加在岗培训，以增强思想政治素质、培育职业道德、更新知识结构、提高工作能力。

第十二条 管理人员在岗培训内容包括公共科目和专业科目。公共科目参照本规定第八条执行，专业科目包括所聘岗位需要更新的政策法规、理论知识和管理实务，包括公共管理、财务、资产、人事、外事、安全、保密、信息化等。

第十三条 管理人员在岗期间公共科目培训由主管部门负责，统一组织或者委托专门培训机构组织，一般采取脱产培训、网络培训、在职自学等方式进行，在一个聘期内至少参加一次不少于 20 学时或者 3 天的公共科目脱产培训。

第十四条 管理人员在岗期间专业科目培训由主管部门负责，统一组织或者委托专门培训机构组织，或者授权事业单位按规定组织，一般采取脱产培训、网络培训、集体学习等方式进行。

第十五条 专业技术人员、工勤技能人员在岗培训分别按照继续教育、职业技能培训等相关规定执行，注重加强政治理论、职业道德、爱国奉献精神等方面培训。

第四章 转岗培训

第十六条 对岗位类型发生变化或者岗位职责任务发生较大变化的事业单位工作人员应当进行转岗培训，以提高适应新岗位职责任务的能力。

第十七条 岗位类型发生变化的，转岗培训内容根据其拟聘或者所聘岗位类型，按照本规定第四条执行。岗位类型不变但岗位职责任务发生较大变化的，转岗培训内容根据实际情况确定。

转岗培训的方式由事业单位或者主管部门自主确定。

第十八条 转岗培训一般应当在岗位类型或者岗位职责任务发生变化前完成，根据工作需要，也可在发生变化后 3 个月内完成，累计时间不少于 40 学时或者 5 天。

第五章　专项培训

第十九条　对参加重大项目、重大工程、重大行动等特定任务的事业单位工作人员应当进行专项培训，以适应完成特定任务的要求。

第二十条　专项培训的内容和方式由任务组织方根据该工作任务的实际需要确定，可以采取团队集训等办法进行。

第二十一条　事业单位新聘用工作人员参加专项培训的，其培训时间可计入本规定第十条规定的岗前培训累计时间中。

第六章　培训管理与纪律

第二十二条　培训经费按照国家有关规定列支。

加强事业单位工作人员培训经费管理，厉行节约，勤俭办学，提高经费使用效益。培训经费应当严格用于工作人员的培训工作，严禁挪作他用。

第二十三条　各级事业单位人事综合管理部门应当根据师资条件、人员素质、办学基本条件、教学管理水平、教学质量等条件，重点联系一批专门培训机构，加强统筹协调，保持培训工作相对稳定。

从事事业单位工作人员培训工作的授课人员，必须拥护中国共产党的领导，不得传播违反党的理论和路线方针政策、违反中央决定的错误观点。培训组织方要对师资人选和培训内容进行严格把关。

中央事业单位人事综合管理部门会同有关行业主管部门和行业组织，根据不同行业、不同类型、不同岗位特点，加强课程和教材体系建设。

第二十四条　事业单位工作人员培训实行登记管理。事业单位应当建立和完善工作人员培训档案，对工作人员参加培训的种类、内容、时间和考试考核结果等情况进行登记。

第二十五条　健全组织调训制度，加强统筹协调，避免和防止多

头调训、重复培训、长期不训等问题。探索“错峰”调训和分段式培训，缓解工学矛盾。

第二十六条 事业单位及其主管部门应当按照本规定和培训计划组织培训，加强培训管理。培训工作应当注重培训实效，不得层层委托，不得走过场。

第二十七条 事业单位人事综合管理部门、主管部门应当对事业单位开展工作人员培训工作进行监督，制止和纠正违反本规定的行为。

上级事业单位人事综合管理部门应当对下级事业单位人事综合管理部门开展培训相关工作进行监督，制止和纠正违反本规定的行为。

第二十八条 事业单位工作人员必须严格遵守学习培训和廉洁自律各项规定，完成规定的培训任务。事业单位工作人员因故未按规定参加培训或者未达到培训要求的，应当及时补训。事业单位工作人员无正当理由不参加培训，视情节轻重，给予批评教育直至组织处理或者处分。参加培训期间违反培训有关规定和纪律的，视情节轻重，给予批评教育直至组织处理或者处分。

第七章 附 则

第二十九条 机关工勤人员的培训，参照本规定执行。

第三十条 各省、自治区、直辖市事业单位人事综合管理部门，以及中央和国家机关各部门可以根据本规定，结合实际情况制定实施细则。

第三十一条 本规定由中共中央组织部、人力资源和社会保障部负责解释。

第三十二条 本规定自 2020 年 1 月 1 日起施行。

中共中央组织部办公厅
人力资源和社会保障部办公厅
关于印发《事业单位工作人员申诉案件办理规则》的通知

人社厅发〔2019〕17号

各省、自治区、直辖市党委组织部、政府人力资源社会保障厅(局)，中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门，新疆生产建设兵团党委组织部、人力资源社会保障局：

为规范事业单位工作人员申诉案件办理程序，促进事业单位人事综合管理部门和主管部门公正及时处理申诉案件，根据《事业单位人事管理条例》和《事业单位工作人员申诉规定》，中央组织部、人力资源和社会保障部共同研究制定了《事业单位工作人员申诉案件办理规则》，现印发给你们，请结合本地区、本部门实际认真贯彻执行。

中共中央组织部办公厅
人力资源和社会保障部办公厅
2019年1月18日

事业单位工作人员申诉案件办理规则

第一章　总则

第一条　为规范事业单位工作人员申诉案件办理程序，促进事业单位人事综合管理部门和主管部门公正及时处理申诉案件，根据《事业单位人事管理条例》和《事业单位工作人员申诉规定》（以下简称《申诉规定》），制定本规则。

第二条　本规则适用于事业单位工作人员申诉、再申诉案件的处理。

对监察机关作出的政务处分不服提出的申诉，按照有关规定由监察机关处理。

对事业单位领导人员的申诉案件，依照干部人事管理权限，按照有关规定办理。

第三条　处理事业单位工作人员申诉，应当坚持合法、公正、公平、及时的原则，严格权限、条件和程序，保障申诉人正当权益。

第二章　申诉案件办理工作组织

第四条　各级事业单位人事综合管理部门和主管部门应当分别组建事业单位工作人员申诉公正委员会，负责办理事业单位工作人员的申诉、再申诉案件。

具体申诉案件的审理工作，根据实际情况，可以组建审理组负责，也可以由申诉公正委员会直接承办。

第五条　申诉公正委员会、审理组的组成人员应当是单数，不得少于 3 人。

申诉公正委员会设主任一名，副主任和委员若干名。主任一般由受理单位主管申诉、再申诉工作的负责人或者承担申诉、再申诉工作的内设机构负责人担任。副主任、委员由受理单位研究决定，一般由受理单位相关工作人员担任。必要时，可以吸收其他相关人员参加。

审理组一般由申诉公正委员会成员组成，必要时，可以吸收其他相关人员参加。审理组设组长，负责组织审理工作。

第六条 申诉公正委员会依法依规履行下列职责：

（一）处理管辖范围内的申诉、再申诉案件，对案件事实证据、适用政策法规、工作程序纪律等进行全面审议；

（二）审理申诉、再申诉案件；

（三）对审理组的审理工作进行指导和监督；

（四）讨论重大或者疑难的申诉、再申诉案件；

（五）法律法规规章规定的由申诉公正委员会承担或者受理单位授权的其他职责。

第七条 申诉公正委员会下设办事机构。根据实际情况，办事机构可以专门成立，也可以依托受理单位某一内设机构。

第八条 申诉公正委员会办事机构依法依规履行下列职责：

（一）对申诉、再申诉案件的申请进行审查；

（二）经申诉公正委员会批准，组建负责审理具体申诉案件工作的审理组；

（三）办理申诉、再申诉案件的文书制作和送达、档案和印章管理等；

（四）负责申诉公正委员会和审理组成员的组织、联络等工作；

（五）办理申诉公正委员会授权的其他事宜。

第九条 处理申诉案件的相关人员对工作中涉及的国家秘密、工作秘密、商业秘密和个人隐私应当保密。

第十条 申诉公正委员会、审理组、办事机构成员存在《申诉规定》第三十一条所列情形的，申诉人和被申诉单位应当自知道或者应当知道之日起 3 日内根据回避决定权限以书面形式提出回避

申请。

申诉公正委员会主任的回避由受理单位负责人员集体决定，申诉公正委员会副主任、委员、审理组成员、办事机构成员的回避由申诉公正委员会主任决定。回避决定应当自收到回避申请之日起 3 日内作出。回避决定作出前，相关人员应当暂停参与案件的调查和审理。

第三章　受理

第十一条　对申诉人提出的申诉、再申诉申请，办事机构应当填写案件登记表和收件回执，对申诉、再申诉是否符合受理条件进行审查。

第十二条　办事机构应当自接到申请书之日起 15 日内区别不同情况，作出如下处理：

（一）对于经审查认为符合受理条件的申诉，向申请人发送受理通知书并加盖申诉公正委员会印章。

（二）对于经审查认为不符合受理条件的申诉，向申请人发送不予受理通知书，说明不予受理的理由，并加盖申诉公正委员会印章。监察机关已受理的申诉案件，事业单位主管部门、人事综合管理部门不再受理。

（三）申请材料不齐备的，应当及时一次性告知申请人所需补正的全部材料和合理的补正期限。审查期限自收到补正材料后的次日起重新计算。申请人补正相关材料后，应予受理。无正当理由逾期不补正的，视为申请人放弃申请。

第十三条　因不可抗力或者其他正当理由，申诉人不能在规定的期限内提出申诉、再申诉的，经受理单位或者经授权的申诉公正委员会主任批准，可以延长期限。

第十四条　对于决定受理的申诉、再申诉案件，办事机构应当自决定受理之日起 7 日内向被申诉单位发送应诉通知书和申请书副本，并将申诉公正委员会或者审理组的组成情况及时通知申请人和被申诉

单位。

第十五条 被申诉单位应当自接到通知书之日起15日内向办事机构提交答辩书和作出人事处理决定的证据、依据和其他有关材料。

办事机构应当自收到答辩书之日起7日内将答辩书副本发送申诉人。

申诉人应当自收到答辩书副本之日起7日内提出书面反馈意见，送交办事机构。未提交书面反馈意见的，不影响案件审理。

上述被申诉单位提交答辩书和作出人事处理决定的有关材料、申诉人提出书面反馈意见的方式，按照《申诉规定》第十三条执行。

第十六条 在申诉处理决定作出前，申诉人可以以书面形式撤回申诉、再申诉申请。

受理单位在接到申诉人关于撤回申诉、再申诉的书面申请后，应对撤回申请进行审查，如无违反法律法规的情形，可以同意申请人撤回申请，终结案件处理工作，并以书面形式将终结申诉、再申诉处理决定告知申诉人和被申诉单位。

第十七条 因申诉人撤回申诉、再申诉导致案件终结的，申诉人再以同一事由提起申诉、再申诉的，不予受理。

第四章 审理

第十八条 申诉和再申诉案件中的证据包括：

（一）申诉人的陈述和被申诉单位的意见；

（二）书证；

（三）物证；

（四）视听资料；

（五）电子数据；

（六）证人证言；

（七）鉴定意见；

（八）勘验笔录、现场笔录。

第十九条 被申诉单位对作出的原人事处理决定负有举证责任，应当提供作出该决定的证据和所依据的法律法规和其他政策文件。

被申诉单位未履行举证责任的，办事机构应当责令其限期举证，无正当理由逾期提供的证据不予采纳。没有证据或者证据不足以证明被申诉单位的事实主张的，由负有举证责任的被申诉单位承担不利后果。

第二十条 受理申诉、再申诉的申诉公正委员会、审理组根据需要对申诉案件有关问题进行调查。调查一般采取书面调查、现场调查等方式进行。接受调查的单位或者个人有配合调查的义务，应当如实提供情况和证据。

第二十一条 现场调查应当制作调查笔录，调查人员不得少于2人。被调查人、证人及相关人员应当对现场调查笔录中由本人提供的情况进行确认后签名，调查人员应当在经上述人员确认并签名的调查笔录上签名。

第二十二条 申诉公正委员会或者审理组应当认真审阅案件调查笔录以及其他有关材料，根据《申诉规定》第二十一条对案件进行全面审议。

申诉人有明确要求时，申诉公正委员会或者审理组可以根据案件审理需要听取申诉人的陈述和被申诉单位的申辩。

第二十三条 申诉公正委员会或者审理组审议案件，应当制作审议笔录，由参加审议的成员签名。审议中的不同意见，应当如实记入审议笔录。

对于重大、疑难的申诉案件，审理组难以形成一致或者多数审理意见的，应当提请申诉公正委员会讨论。

第二十四条 申诉公正委员会或者审理组应当按照客观公正和少数服从多数的原则提出明确审理意见，由申诉公正委员会向受理单位提交审理报告。经申诉公正委员会批准后，也可以由审理组向受理单位提交审理报告。

第二十五条 审理报告应当载明下列内容：

（一）申诉人和被申诉单位的基本情况；
（二）申诉公正委员会、审理组成员的组成；
（三）申诉人提出申诉的事项、理由和要求；
（四）被申诉单位的答辩理由、证据和依据；
（五）审理情况概要；
（六）申诉公正委员会、审理组的审理意见。

第五章　决定

第二十六条　受理单位应当依据申诉公正委员会的审理意见，按照《申诉规定》第二十三条规定作出处理决定。

第二十七条　受理单位应当自决定受理之日起 60 日内作出处理决定。案情复杂的，经申诉公正委员会主任或者副主任批准，可以适当延长，但是延长期限不得超过 30 日。

第二十八条　办事机构应当根据受理单位作出的申诉处理决定，按照《申诉规定》第二十四条规定制作申诉处理决定书，并自作出申诉处理决定之日起 7 日内将处理决定书送达申诉人和作出原人事处理决定的单位；再申诉处理决定书还应同时送达作出申诉处理决定的单位。

处理决定书的送达，按照《申诉规定》第二十六条规定执行。

第二十九条　非因违反规定程序或者权限，被责令重新处理的，作出原人事处理的单位不得以同一事实和理由作出与原人事处理基本相同的处理。

第六章　执行和归档

第三十条　除维持原人事处理的申诉处理决定外，对发生效力的申诉处理决定，原人事处理的单位应当自执行期满 30 日内将执行情况以书面形式报作出申诉处理决定的受理单位备案。

第三十一条 原人事处理的单位无正当理由拒不执行申诉处理决定或者打击报复申诉人的，对其负有责任的领导人员和直接责任人员，受理单位应当按照有关规定给予组织处理或者纪律处分，涉嫌违法犯罪的，按照有关法律规定移送司法机关处理。

第三十二条 受理单位应当及时将处理的申诉、再申诉案件相关材料整理归档。归档材料主要包括：申请书、登记表、收件回执、原人事处理决定、复核决定、受理（不予受理）通知书、应诉通知书、答辩书、终结通知书、调查笔录、审议笔录、审理报告、处理决定书、决定执行情况等。

第七章 附则

第三十三条 机关工勤人员申诉、再申诉案件的处理，参照本规则执行。

第三十四条 本规则自发布之日起施行。

人力资源和社会保障部办公厅 关于切实做好新型冠状病毒感染的 肺炎疫情防控期间事业单位人事管理工作 有关问题的通知

人社厅发〔2020〕8号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为贯彻落实习近平总书记关于打赢新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控阻击战的重要指示精神和李克强总理批示要求，按照党中央、国

务院决策部署，切实做好疫情防控期间事业单位人事管理相关工作，现就有关问题通知如下：

一、各地区事业单位公开招聘在疫情防控期间均改为网上组织或延期举行，暂停组织线下现场报名、笔试、面试活动，以减少人员聚集交叉感染风险。相关调整事项要及时以适当形式告知考生并向社会公告。如确属工作急需组织公开招聘的，应落实卫生防疫要求，尽量采用电话、视频、互联网等非现场接触方式办理有关事项，相关体检、考察活动可延后开展。

二、疫情防控相关医疗卫生机构等事业单位需要紧急补充医护人员等疫情防控工作人员的，可简化招聘程序，设立招聘绿色通道。可由事业单位或其主管部门采用网上面试、考察等方式直接招聘聘用，以保障疫情防控工作急需，相关招聘手续可疫情过后补办。

三、激励医疗卫生机构医护人员等事业单位工作人员在疫情防控工作中履职尽责，担当作为。事业单位及其主管部门、事业单位人事综合管理部门对于在疫情防控中做出贡献的事业单位工作人员和集体特别是奋战在疫情防控一线、贡献突出的事业单位工作人员和集体，可根据《事业单位工作人员奖励规定》有关规定开展及时奖励。对于获得嘉奖、记功、记大功的事业单位工作人员给予一次性奖金，获奖人员所在地区或者单位经批准可以追加其他物质奖励，所需经费按规定渠道解决。对于在疫情防控中不服从指挥、调遣或者消极对抗的事业单位工作人员，可根据《事业单位工作人员处分暂行规定》有关规定，给予警告、记过、降低岗位等级或者撤职处分，情节严重的给予开除处分。要及时总结宣传疫情防控工作中的先进事迹，树典型，立标杆，激励引导广大事业单位工作人员在疫情防控工作中主动履职，担当作为。

人力资源和社会保障部办公厅

2020 年 1 月 30 日

科学技术部　教育部
人力资源和社会保障部　财政部
中国科学院　国家自然科学基金委员会
关于鼓励科研项目开发科研助理岗位吸纳高校毕业生就业的通知

国科发资〔2020〕132号

各省、自治区、直辖市及计划单列市科技厅（委、局）．教育厅（教委）、人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局），新疆生产建设兵团科技局、教育局、人力资源社会保障局、财政局，国务院各有关部门、直属机构，国家科技计划（专项、基金等）项目承担单位：

为落实习近平总书记在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上的重要讲话精神，按照4月14日国务院常务会议关于采取有力有效举措促进高校毕业生就业的工作部署，现就承担国家科技计划（专项、基金等）科研项目的高校、科研院所、企业等单位（以下简称项目承担单位）开发科研助理岗位，吸纳高校毕业生就业的有关工作通知如下。

一、充分认识开发科研助理岗位吸纳高校毕业生就业的重要意义。高校毕业生是国家科技创新的一支重要生力军，科研助理是科研队伍的重要组成部分，是完善科研治理体系建设、提升治理能力的重要手段。鼓励项目承担单位开发科研助理岗位吸纳高校毕业生，既是促进就业稳定的有效手段，也是深化科技管理体制改革，构建与国家科技计划实施相匹配的专业科技支撑队伍的重要举措，对推动科技创新支撑复工复产和经济平稳运行具有重要意义。

二、依托各类国家科技计划（专项、基金等）项目拓宽大学生

就业渠道。高校、科研院所和企业等主体，按照公开、自愿、双向选择的原则，在所承担的各类国家科技计划（专项、基金等）项目中，积极吸纳高校毕业生参与科研相关工作。上述科技计划主要包括：国家自然科学基金，国家科技重大专项，科技创新 2030 一重大项目，国家重点研发计划，技术创新引导专项（基金），基地和人才专项（含国家重点实验室、国家工程研究中心、国家技术创新中心、国家临床医学研究中心，国家科技资源共享服务平台等）。

三、主动作为积极开发科研助理岗位。科研助理是指从事科研项目辅助研究、实验（工程）设施运行维护和实验技术。科技成果转移转化以及学术助理和财务助理等工作的人员。项目承担单位应创新工作机制，采取包括签订服务协议等多种方式选聘科研助理，明确设置科研助理岗位的相关标准。项目承担单位应加强统筹，支持各级各类科研创新平台和团队（课题组）结合承担项目和经费等情况设置科研助理岗位；鼓励经费较少的课题组联合设置科研助理岗位；鼓励国家人才计划入选科技人才、创新团队和创新人才培养示范基地按需设置科研助理岗位。各单位要增强选聘科研助理工作的开放性，积极吸纳外部毕业生，不得设置仅招录本校（所）毕业生等限制条件。

四、进一步明确科研助理经费开支的相关管理要求。项目承担单位可结合自身情况，按规定从科研项目经费等渠道开支科研助理的相关经费支出。科研项目经费中，“劳务费”科目及结余资金均可按照有关规定用于科研助理的劳务性报酬和社会保险补助等支出。对于新立项项目，应结合科研助理的聘用情况认真测算经费需求，据实列支；在研项目如需调整预算，可由项目承担单位按规定调整。鼓励项目承担单位统筹现有经费渠道，配套专门资金为科研助理岗位提供长期稳定支持。

五、加强对科研助理岗位高校毕业生就业服务。项目承担单位应根据国家有关规定及本单位的实际签订服务协议等，明确双方的权利、责任和义务以及服务期限等内容，并按照岗位职责和工作任务的具体要求，参照本单位同级同类岗位确定科研助理薪酬标准，不得低

于当地最低工资标准。项目承担单位应按规定，为科研助理办理参加社会保险及住房公积金等。高校毕业生在担任科研助理期间，其户口可存放在项目单位所在地或入学前户籍所在地；其档案可存放在项目单位，项目单位不具备人事档案管理条件的，档案可参照流动人员人事档案管理有关规定转递至项目单位所在地或户籍所在地的公共就业和人才服务机构。服务协议期满，根据工作需要可以续签协议，其户口和档案按照有关规定办理手续。就业后工龄与科研助理期间的工作时间合并计算，社会保险缴费年限合并计算。

六、建立完善项目承担单位科研助理队伍建设的长效机制。项目承担单位应切实落实主体责任，深化单位内部科研管理改革，逐步建立起一支规模适当、结构合理、能进能出、流动顺畅的科研助理队伍。加强科研助理岗位培训和职业发展规划，建立健全考核评价机制，提升科研助理能力水平、服务质量，拓宽成长空间，完善科研助理队伍建设长效机制。对参与涉密科研项目的科. 研助理，严格落实各项保密工作要求，确保安全。

七、做好开发科研助理岗位吸纳高校毕业生就业的组织、协调和推动工作。各部门、各地区要切实履行职责，组织本部门、本地区所属项目承担单位认真做好落实工作。中央级科研院所、“双一流”建设高校、高新技术产业开发区、龙头骨干企业等要发挥带头作用，加强组织领导和统筹协调，主动作为，积极吸纳高校毕业生就业。“双一流”建设高校设置科研助理岗位及实聘人数将作为“双一流”建设监测指标。各地区可结合本地实际，按照本通知精神，提出地方科技计划（项目、基金等）项目承担单位吸纳大学生就业的具体落实意见，上下联动，形成合力，落实好开发科研助理岗位吸纳高校毕业生就业的相关工作。各单位自行组织的科研项目可参照本通知要求开展落实吸纳大学生就业的相关工作。

各部门、各地区要加强跟踪指导，定期掌握本部门、本地区项目承担单位吸纳高校毕业生就业的有关情况，研究解决执行中出现的问题，有力推进政策落实落地。请各有关部门、各地区及时向科技部报

送工作进展情况，于2020年6月15日前报送具体落实计划，于2020年8月31日。12月31日前报送落实进展情况（具体格式见附件）。

科技部联系人：席梦佳　联系电话：010-58881671

教育部联系人：王骁　联系电话：010-66096298

人力资源和社会保障部联系人：范森　联系电话：010-84202538

附件：×××关于开发科研助理岗位吸纳高校毕业生就业的落实计划及落实进展情况报告（模板）（略）

科学技术部
教育部
人力资源和社会保障部
财政部
中国科学院
国家自然科学基金委员会
2020年5月27日

教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见

教师〔2020〕5号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、党委组织部、党委编办、发展改革委、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局），新疆生产建设兵团教育局、党委组织部、党委编办、发展改革委、财政局、人力资源社会保障局：

为全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，深入落实《中国教育现代化2035》和《中共中央国务院关于全

面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，加强新时代乡村教师队伍建设，努力造就一支热爱乡村、数量充足、素质优良、充满活力的乡村教师队伍，现提出如下意见。

一、准确把握时代进程，深刻认识加强新时代乡村教师队伍建设的重要意义和总体要求

1. 重要意义。乡村教师是发展更加公平更有质量乡村教育的基础支撑，是推进乡村振兴、建设社会主义现代化强国、实现中华民族伟大复兴的重要力量。面对新形势新任务新要求，乡村教师队伍还存在结构性缺员较为突出、素质能力有待提升、发展通道相对偏窄、职业吸引力不强等问题，必须把乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位。

2. 总体要求。紧紧抓住乡村教师队伍建设的突出问题，促进城乡一体、加强区城协同，定向发力、精准施策，破瓶颈、强弱项，大力推进乡村教师队伍建设高效率改革和高质量发展。力争经过 3-5 年努力，乡村教师数量基本满足需求，质量水平明显提升，队伍结构明显优化，地位大幅提高，待遇得到有效保障，职业吸引力持续增强，贫困地区乡村教师队伍建设明显加强。

二、加强师德师风建设，激发教师奉献乡村教育的内生动力

3. 提升思想政治素质。加强乡村学校教师党支部标准化、规范化建设，注重选拔党性强、业务精、有情怀、有担当、有威信、青奉献的党员教师担任党支部书记，鼓励书记、校长一肩挑。做好在乡村优秀青年教师中发展党员工作。鼓励乡村学校党组织与乡镇党委、村党支部开展联学联建活动。建强乡村学校思政教师队伍。创新思想政治教育方式，强化社会实践参与，引导乡村教师真正深入当地百姓生活，通晓乡情民意，增强教育实效。

4. 厚植乡村教育情怀。探索小班化教学模式，充分融合当地风土文化，跨学科开发校本教育教学资源，引导教师立足乡村大地，做乡村振兴和乡村教育现代化的推动者和实践者。培育乡村教师爱生优秀品质，特别关注留守儿童、特殊困难学生。引导乡村教师通过家访、谈心谈话等方式，帮助学生健康成长。注重加强与家长交流沟

通，指导开展家庭教育，形成家校共育合力。注重发挥乡村教师新乡贤示范引领作用，塑造新时代文明乡风，促进乡村文化振兴。

三、创新挖潜编制管理，提高乡村学校教师编制的使用效益

5. 创新乡村教师编制配备。充分考虑新型城镇化、全面二孩政策、新课程改革、教育扶贫等情况，落实城乡统一的中小学教职工编制标准，科学合理核定教职工编制，向乡村小规模学校适当倾斜，按照班师比与生师比相结合的方式核定。对民族地区、寄宿制、承担较多教学点管理任务等的乡村学校，按一定比例核增编制。各地要结合实际制定小规模学校和寄宿制学校教职工编制的具体核定标准和实施办法。鼓励地方在符合现行编制管理规定的前提下，探索建立教职工编制“周转池”制度，妥善解决中小学教职工编制需要。鼓励有条件的地区制定公办幼儿园教职工编制标准，在配备时向乡村倾斜。

6. 挖潜调整乡村学校编制。挖潜调剂出来的各类事业编制资源优先用于补充中小学教职工编制，保障乡村教育事业发展需要。根据乡村学校布局结构调整、城乡区域人口流动、乡村学生规模变化等情况，调整人员编制配置，满足乡村教育需要。加大教职工编制统筹配置和跨市县调整力度，原则上以省为单位，每 2–3 年调整一次，市县根据生源变化情况可随时调整。鼓励地方探索教师跨学科、跨学段转岗机制，并为转岗教师提供专业化的转岗培训，缓解英语、音体美、综合实践等学科（领域）教师短缺矛盾。鼓励地方通过跨校兼课、教师走教等方式实现区域内教师资源共享。超编学校确需补充专任教师的，要加大现有人员编制跨校结构性调整统筹力度，保障开齐开足国家规定课程。

7. 规范乡村学校人员管理。加强乡村教师编制使用效益评估，严禁挤占、挪用、截留乡村教师编制，严禁长期空编和有编不补、编外用人。逐步压缩使用编制的非教学人员比例，安保、后勤等事项，可通过政府购买服务等方式满足，所需经费由县级财政承担，对于财政能力确实薄弱的县（市、区），由市级或省级财政统筹。教师配置尚未达标的地区可通过政府购买服务等多种形式支持乡村教育事业，

鼓励体育社会组织和专业艺术人才为乡村中小学提供体育、艺术教育服务。

四、畅通城乡体配渠道，重点引导优秀人才向乡村学校流动

8. 健全县城交流轮岗机制。深入推进县（区）城内义务教育学校教师“县管校聘”管理改革。县级教育行政部门在核定的教职工编制总额和岗位总量内，按照班额、生源等情况，充分考虑乡村小规模学校、寄宿制学校和城镇学校的实际需要，统筹分配各校教职工编制和岗位数量，并向同级机构编制部门、人力资源和社会保障部门和财政部门备案。完善交流轮岗激励机制，将到农村学校或薄弱学校任教 1 年以上作为申报高级职称的必要条件，3 年以上作为选任中小学校长的优先条件。城镇教师校长在乡村交流轮岗期间，按规定享受当地相关补助政策。村小、教学点新招聘的教师，5 年内须安排到县城学校或乡镇中心校任教至少 1 年。

9. 加强城乡一体流动。各地应采取定期交流、跨校竞聘、学区一体化管理、集团化办学、学校联盟、对口支援、乡镇中心学校教师走教、“管理团队+骨干教师" 组团输出等多种途径和方式，重点引导城镇优秀校长和骨干教师向乡村学校流动。统筹安排乡镇中心学校和所辖村小、教学点教师交流任教。城镇学校要专设岗位，接受乡村教师入校交流锻炼。

10. 多种形式配备乡村教师。结合乡村教育需要，探索构建招聘和支教等多渠道并举，高端人才、骨干教师和高校毕业生、退休教师多层次人员踊跃到乡村从教、支教的格局。创新教师公开招聘办法，鼓励人才到乡村任教。继续实施并完善“特岗计划”，各地应保障特岗教师工资待遇，并按时发放工资。各地可根据实际情况实施地方特岗教师计划。组织招募优秀教师到民族地区、艰苦边远地区支教服务，加大对贫困地区教师队伍建设的帮扶。

五、创新教师教育模式，培育符合新时代要求的高质乡村教师

11. 加强定向公费培养。各地要加强面向乡村学校的师范生委托培养院校建设，高校和政府、学生签订三方协议，采取定向招生、定

向培养、定向就业等方式，精准培养本土化乡村教师。面向乡村幼儿园、小学的师范生委托培养以地方专科、本科师范院校为主，面向乡村中学的师范生委托培养以地方本科师范院校为主，鼓励支持师范院校为乡村高中培养教育硕士。坚持以乡村教育需求为导向，加强师范生“三字一话”教学基本功和教学技能训练，强化教育实践和乡土文化熏陶，促进师范生职业素养提升和乡村教育情怀养成。鼓励师范院校协同县级政府，参与当地中小学教育教学实践指导，建立乡村教育实践基地，构建三方共建、共管、共享机制，确保教育质量。

12. 抓好乡村教师培训。积极构建省、市、县教师发展机构、教师专业发展基地学校和名校（园）长、名班主任、名教师“三名”工作室五级一体化、分工合作的乡村教师专业发展体系。鼓励师范院校采取多种方式，长期跟踪、终身支持乡村教师专业成长，引导师范院校教师与乡村教师形成学习共同体、研究共同体和发展共同体。按照乡村教师的实际需求改进培训内容和方式，严把语言关，提升乡村教师自觉推广国家通用语言文字和中华传统文化的意识。加大送教下乡力度，推动名师名校长走进乡村学校讲学交流。注重开展“走出去”培训，让更多乡村教师获得前往教育发达地区研修、跟岗学习的机会。

13. 发挥5G、人工智能等新技术助推作用。深化师范生培养课程改革，优化人工智能应用等教育技术课程，把信息化教学能力纳入师范生基本功培养。实施中小学教师信息技术应用能力提升工程2.0，建设教师智能研修平台，智能遴选、精准推送研修内容与资源，支持教师自主选学，为教师提供同步化、定制化、精准化的高质量培训研修服务，五年内对全国乡村教师轮训一遍。加强县城. 内教育资源公共服务平台建设，组织城乡学校结对建立智能同步课堂，实现教师“智能手拉手”。鼓励有条件的地区先行探索，促进信息技术、智能技术与教育教学的深度融合。完善全国教师管理信息系统，推动系统数据的转化和应用，更好服务乡村教师发展。

六、拓展职业成长通道，让乡村教师获得更广阔的发展空间

14. 职称评聘向乡村倾斜。对长期在乡村和艰苦边远地区从教的中小学教师，职称评审放宽学历要求，不作论文、职称外语和计算机应用能力要求，坚决破除“唯论文、唯帽子”不良导向，提高教育教学实绩的评价权重。实行乡村教师和城镇教师分开评审。允许乡村小学教师按照所教学科评聘职称，不受所学专业限制。适当提高中小学中高级岗位结构比例，向乡村教师倾斜，乡村学校中高级专业技术岗位设置比例不低于当地城镇同类学校标准。对长期在乡村学校任教的教师，职称评聘可按规定“定向评价、定向使用”，并对中高级岗位实行总量控制、比例单列，可不受所在学校岗位结构比例限制。

15. 培育乡村教育带头人。加强乡村校（园）长队伍建设，在“国培计划”“省培计划”等各级培训中专门设立研修项目，全面提升乡村校（园）长队伍整体素质。实施名师名校长培养工程，在遴选时向乡村学校倾斜，，搭建阶梯式成长平台，确保持续性培养。鼓励各地在乡村中小学遴选优秀教师校（园）长，支持他们立足乡村、大胆探索，努力成为教育家型乡村教师、校（园）长。全面实施中西部乡村中小学首席教师岗位计划，鼓励各地完善首席教师保障措施。重视乡村学校班主任队伍建设，加大推选表彰优秀班主任力度。积极探索“多校联聘”“一校长多校区”“乡村校长联盟”等机制，深入推进校长职级制改革，建立乡村校（园）长后备人才制度，加快乡村校（园）长职业成长。

16. 拓展多元发展空间。乡村教师是乡村人才的重要来源，要加大从优秀乡村教师中培养选拔乡村振兴人才的力度。实施好“农村学校教育硕士师资培养计划”，扩大培养院校范围，让更多符合条件的乡村教师有学习深造的机会。实施教育系统“鹤桥工程”，对两地分居的乡村教师，由人力资源社会保障、教育部门联合实施，通过在省城内跨区城协商对调等交流方式，解决两地分居问题。

七、提高地位待遇，让乡村教师享有应有的社会声望

17. 提高社会地位。开展多种形式的乡村教师服务慰问活动。建立乡镇党委和政府组织、村委会和乡村学校等参加的联席会议制度，

重点研究和解决乡村教师队伍建设的困难和问题。研究涉及中小学重大事项时，应吸收教师代表参加，听取教师意见。为更多优秀乡村教师参与乡村治理、推动乡村振兴提供多种渠道。

18. 提高生活待遇。完善乡村教师待遇保障机制，确保平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平。完善绩效工资政策，在核定绩效工资时，对乡村小规模学校、寄宿制学校、民族地区、艰苦边远地区学校给予适当倾斜；支持各地因地制宜调整绩效工资结构，合理确定奖励性绩效工资占比；加大课时量和教学实绩在考核评价和绩效工资分配中的权重，绩效工资分配向班主任、教学一线和教育教学效果突出的教师倾斜。全面落实集中连片特困地区乡村教师生活补助政策，依据学校艰苦边远程度实行差别化的补助标准。将符合条件的乡村学校教师纳入当地政府住房保障体系，鼓励各地采取多种形式对符合条件的乡村教师在城镇购买住房给予一定优惠。同时，通过改建、配建和新建等渠道建设好乡村教师周转宿舍。各地按照有关规定使符合条件的乡村教师享受医疗救助等政策。保障基本医疗卫生服务，定期对乡村教师进行身体健康检查，以学区为单位建立心理辅导中心。

19. 完善荣誉制度。国家继续对在乡村学校从教 30 年以上的教师颁发荣誉证书，各地结合实际给予奖励。在各类人才项目、荣誉表彰、评奖评优中，向乡村教师倾斜。鼓励各地加大育人先进事迹和教学典型经验的宣传推介力度，组织开展集体外出学习交流。鼓励和引导社会力量建立专项基金，对长期在乡村学校任教的优秀教师给予物质奖励、培训机会和荣誉表彰。

八、关心青年教师工作生活，优化在乡村建功立业的制度和人文环境

20. 促进专业成长。优化乡村青年教师发展环境，在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜，实施多种形式的乡村青年教师成长项目，加快乡村青年教师成长步伐。健全传帮带机制，充分发挥名师、名校长、骨干教师的示范引领作用，通过结对子、组建

学科小组、纳入工作室等方式，主动为青年教师当导师、作榜样，帮助青年教师提高专业发展能力。继续实施乡村优秀青年教师培养奖励计划，提供更多学习机会。

21. 丰富精神文化生活。在保障教育教学的情况下，组织青年教师参加乡村各种文化活动，主动融入当地百姓生活。关心乡村青年教师婚恋问题，发挥工会、共青团、妇联等群众组织的作用，帮助他们幸福成家、美满生活。

九、强化组织领导，确保各项政策措施落到实处

22. 明确责任主体。地方党委和政府是乡村教师队伍建设的责任主体。实行一把手负责制，把乡村教师队伍建设成效列入地方党委教育工作领导小组议事日程和地方政府工作考核指标体系，把解决乡村教师队伍建设问题作为县、乡党委和政府为民办实事的重点考量内容。加强统筹力度，建立教育部门牵头，编制、发展改革、财政、人力资源社会保障等部门协同机制，形成工作合力。各地要把乡村教师队伍建设纳入对地方政府履行教育职责评价内容，对落实不到位的严肃问责。

23. 加强经费保障。健全以政府投入为主、多渠道筹集经费的投入机制。中央财政继续对中西部地区予以重点支持，地方要切实发挥省级统筹作用，强化县级政府管理主体责任，将乡村教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障。严格经费管理，规范经费使用，提高资金使用效益。

教　　育　　部
中共中央组织部
中央机构编制委员会办公室
国家发展和改革委员会
财　　政　　部
人力资源和社会保障部

2020 年 7 月 31 日

教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见

教师〔2020〕10号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、党委组织部、党委宣传部、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、住房和城乡建设厅（委、管委），新疆生产建设兵团教育局、党委组织部、党委宣传部、财政局、人力资源社会保障局、住房和城乡建设局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，深入落实中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》，加强新时代高校教师队伍建设改革，现提出如下指导意见。

一、准确把握高校教师队伍建设改革的时代要求，落实立德树人根本任务

1. 指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实立德树人根本任务，聚焦高校内涵式发展，以强化高校教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务，以提高教师专业素质能力为关键，以推进人事制度改革为突破口，遵循教育规律和教师成长发展规律，为提高人才培养质量、增强科研创新能力、服务国家经济社会发展提供坚强的师资保障。

2. 目标任务。通过一系列改革举措，高校教师发展支持体系更加健全，管理评价制度更加科学，待遇保障机制更加完善，教师队伍治理体系和治理能力实现现代化。高校教师职业吸引力明显增强，教师思想政治素质、业务能力、育人水平、创新能力得到显著提升，建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化

创新型高校教师队伍。

二、全面加强党的领导，不断提升教师思想政治素质和师德素养

3. 加强思想政治引领。引导广大教师坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。强化党对高校的政治领导，增强高校党组织政治功能，加强党员教育管理监督，发挥基层党组织和党员教师作用。重视做好在优秀青年教师、留学归国教师中发展党员工作。完善教师思想政治工作组织管理体系，充分发挥高校党委教师工作部在教师思想政治工作和师德师风建设中的统筹作用。健全教师理论学习制度，全面提升教师思想政治素质和育德育人能力。加强民办高校思想政治建设，配齐建强民办高校思想政治工作队伍。

4. 培育弘扬高尚师德。常态化推进师德培育涵养，将各类师德规范纳入新教师岗前培训和在职教师全员培训必修内容。创新师德教育方式，通过榜样引领、情景体验、实践教育、师生互动等形式，激发教师涵养师德的内生动力。强化高校教师“四史”教育，规范学时要求，在一定周期内做到全员全覆盖。建好师德基地，构建师德教育课程体系。加大教师表彰力度，健全教师荣誉制度，高校可举办教师入职、荣休仪式，设立以教书育人为导向的奖励，激励教师潜心育人。鼓励社会组织和个人出资奖励教师。支持地方和高校建立优秀教师库，挖掘典型，强化宣传感召。持续推出主题鲜明、展现教师时代风貌的影视文学作品。

5. 强化师德考评落实。将师德师风作为教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报等的首要要求和第一标准，严格师德考核，注重运用师德考核结果。高校新入职教师岗前须接受师德师风专题培训，达到一定学时、考核合格方可取得高等学校教师资格并上岗任教。切实落实主体责任，将师德师风建设情况作为高校领导班子年度考核的重要内容。落实《新时代高校教师职业行为十项准则》，依法依规严肃查处师德失范问题。建立健全师德违规通报曝光机制，起到警示震慑作用。依托政法机关建立

的全国性侵违法犯罪信息库等，建立教育行业从业限制制度。

三、建设高校教师发展平台，着力提升教师专业素质能力

6. 健全高校教师发展制度。高校要健全教师发展体系，完善教师发展培训制度、保障制度、激励制度和督导制度，营造有利于教师可持续发展的良性环境。积极应对新科技对人才培养的挑战，提升教师运用信息技术改进教学的能力。鼓励支持高校教师进行国内外访学研修，参与国际交流合作。继续实施高校青年教师示范性培训项目、高职教师教学创新团队建设项目。探索教师培训学分管理，将培训学分纳入教师考核内容。

7. 夯实高校教师发展支持服务体系。统筹教师研修、职业发展咨询、教育教学指导、学术发展、学习资源服务等职责，建实建强教师发展中心等平台，健全教师发展组织体系。高校要加强教师发展工作和人员专业化建设，加大教师发展的人员、资金、场地等资源投入，推动建设各级示范性教师发展中心。鼓励高校与大中型企事业单位共建教师培养培训基地，支持高校专业教师与行业企业人才队伍交流融合，提升教师实践能力和创新能力。发挥教学名师和教学成果奖的示范带动作用。

四、完善现代高校教师管理制度，激发教师队伍创新活力

8. 完善高校教师聘用机制。充分落实高校用人自主权，政府各有关部门不统一组织高校人员聘用考试，简化进人程序。高校根据国家有关规定和办学实际需要，自主制定教师聘用条件，自主公开招聘教师。不得将毕业院校、出国（境）学习经历、学习方式和论文、专利等作为限制性条件。严把高校教师选拔聘用入口关，将思想政治素质和业务能力双重考察落到实处。建立新教师岗前培训与高校教师资格相衔接的制度。拓宽选人用人渠道，加大从国内外行业企业、专业组织等吸引优秀人才力度。按要求配齐配优建强高校思政课教师队伍和辅导员队伍。探索将行业企业从业经历、社会实践经历作为聘用职业院校专业课教师的重要条件。研究出台外籍教师聘任和管理办法，规范外籍教师管理。

9. 加快高校教师编制岗位管理改革。积极探索实行高校人员总量管理。高校依法采取多元化聘用方式自主灵活用人，统筹用好编制资源，优先保障教学科研需求，向重点学科、特色学科和重要管理岗位倾斜。合理设置教职员岗位结构比例，加强职员队伍建设。深入推进岗位聘用改革，实施岗位聘期制管理，进一步探索准聘与长聘相结合等管理方式，落实和完善能上能下、能进能出的聘用机制。

10. 强化高校教师教育教学管理。完善教学质量评价制度，多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩。强化教学业绩和教书育人实效在绩效分配、职务职称评聘、岗位晋级考核中的比重，把承担一定量的本（专）科教学工作作为教师职称晋升的必要条件。将教授为本专科生上课作为基本制度，高校应明确教授承担本专科生教学最低课时要求，对未达到要求的给予年度或聘期考核不合格处理。

11. 推进高校教师职称制度改革。研究出台高校教师职称制度改革的指导意见，将职称评审权直接下放至高校，由高校自主评审、按岗聘任。完善教师职称评审标准，根据不同学科、不同岗位特点，分类设置评价指标，确定评审办法。不把出国（境）学习经历、专利数量和对论文的索引、收录、引用等指标要求作为限制性条件。完善同行专家评价机制，推行代表性成果评价。对承担国防和关键核心技术攻关任务的教师，探索引入贡献评价机制。完善职称评审程序，持续做好高校教师职称评审监管。

12. 深化高校教师考核评价制度改革。突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，坚决扭转轻教学、轻育人等倾向，克服唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项等弊病。规范高等学校 SCI 等论文相关指标使用，避免 SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI 等引文数据使用中的绝对化，坚决摒弃“以刊评文”，破除论文“SCI 至上”。合理设置考核评价周期，探索长周期评价。注重个体评价与团队评价相结合。建立考核评价结果分级反馈机制。建立院校评估、本科教学评估、学科评估和教师评价政策联动机制，优化、调整制约和影响教

师考核评价政策落实的评价指标。

13. 建立健全教师兼职和兼职教师管理制度。高校教师在履行校内岗位职责、不影响本职工作的前提下，经学校同意，可在校外兼职从事与本人学科密切相关、并能发挥其专业能力的工作。地方和高校应建立健全教师兼职管理制度，规范教师合理兼职，坚决惩治教师兼职乱象。鼓励高校聘请校外专家学者等担任兼职教师，完善兼职教师管理办法，规范遴选聘用程序，明确兼职教师的标准、责任、权利和工作要求，确保兼职教师具有较高的师德素养、业务能力和育人水平。

五、切实保障高校教师待遇，吸引稳定一流人才从教

14. 推进高校薪酬制度改革。落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，扩大高校工资分配自主权，探索建立符合高校特点的薪酬制度。探索建立高校薪酬水平调查比较制度，健全完善高校工资水平决定和正常增长机制，在保障基本工资水平正常调整的基础上，合理确定高校教师工资收入水平，并向高层次人才密集、承担教学科研任务较重的高校加大倾斜力度。高校教师依法取得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。落实高层次人才工资收入分配激励、兼职兼薪和离岗创业等政策规定。鼓励高校设立由第三方出资的讲席教授岗位。

15. 完善高校内部收入分配激励机制。落实高校内部分配自主权，高校要结合实际健全内部收入分配机制，完善绩效考核办法，向扎根教学一线、业绩突出的教师倾斜，向承担急难险重任务、作出突出贡献的教师倾斜，向从事基础前沿研究、国防科技等领域的教师倾斜。把参与教研活动，编写教材案例，承担命题监考任务，指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、学生社团、竞赛展演等情况计入工作量。激励优秀教师承担继续教育的教学工作，将相关工作量纳入绩效考核体系。不将论文数、专利数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励直接挂钩，切实发挥收入分配政策的激励导向作用。

六、优化完善人才管理服务体系，培养造就一批高层次创新人才

16. 优化人才引育体系。强化服务国家战略导向，加强人才体系顶层设计，发挥好国家重大人才工程的引领作用，着力打造高水平创新团队，培养一批具有国际影响力的科学家、学科领军人才和青年学术英才。规范人才引进，严把政治关、师德关，做到“凡引必审”。加强高校哲学社会科学人才和高端智库建设，汇聚培养一批哲学社会科学名师。坚持正确的人才流动导向，鼓励高校建立行业自律机制和人才流动协商沟通机制，发挥高校人才工作联盟作用。坚决杜绝违规引进人才，未经人才计划主管部门同意，在支持周期内离开相关单位和岗位的，取消人才称号及相应支持。

17. 科学合理使用人才。充分发挥好人才战略资源作用，坚持正确的人才使用导向，分类推进人才评价机制改革，推动各类人才“帽子”、人才称号回归荣誉、回归学术的本质，避免同类人才计划重复支持，以岗择人、按岗定酬，不把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件。营造鼓励创新、宽容失败的学术环境，为人才开展研究留出足够的探索时间和试错空间。严格人才聘后管理，强化对合同履行和作用发挥情况的考核。加强对人才的关怀和服务，切实解决他们工作生活中的实际困难。

七、全力支持青年教师成长，培育高等教育事业生力军

18. 强化青年教师培养支持。鼓励高校扩大博士后招收培养数量，将博士后人员作为补充师资的重要来源。建立青年教师多元补充机制，大力吸引出国留学人员和外籍优秀青年人才。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼和到国内外高水平大学、科研院所访学。鼓励高校对优秀青年人才破格晋升、大胆使用。根据学科特点确定青年教师评价考核周期，鼓励大胆创新、持续研究。高校青年教师晋升高一级职称，至少须有一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历。

19. 解决青年教师后顾之忧。地方和高校要加强统筹协调，对符合公租房保障条件的，按政策规定予以保障，同时，通过发展租赁住

房、盘活挖掘校内存量资源、发放补助等多种方式，切实解决青年教师的住房困难。鼓励采取多种办法提高青年教师待遇，确保青年教师将精力放在教学科研上。鼓励高校与社会力量、政府合作举办幼儿园和中小学，解决青年教师子女入托入学问题。重视青年教师身心健康，关心关爱青年教师。

八、强化工作保障，确保各项政策举措落地见效

20. 健全组织保障体系。将建设高素质教师队伍作为高校建设的基础性工作，强化学校主体责任，健全党委统一领导、统筹协调，教师工作、组织、宣传、人事、教务、科研等部门各负其责、协同配合的工作机制。建立领导干部联系教师制度，定期听取教师意见和建议。落实教职工代表大会制度，依法保障教师知情权、参与权、表达权和监督权。加强民办高校教师队伍建设，依法保障民办高校教师与公办高校教师同等法律地位和同等权利。强化督导考核，把加强教师队伍建设工作纳入高校巡视、“双一流”建设、教学科研评估范围，作为各级党组织和党员干部工作考核的重要内容。加强优秀教师和工作典型宣传，维护教师合法权益，营造关心支持教师发展的社会环境，形成全社会尊师重教的良好氛围。

教　　育　　部
中共中央组织部
中共中央宣传部
财　　政　　部
人力资源和社会保障部
住房和城乡建设部
2020 年 12 月 24 日

重庆市人力资源和社会保障局转发人力资源和社会保障部关于进一步支持和鼓励事业单位科研人员创新创业的指导意见的通知

渝人社发〔2020〕39号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部，重庆高新区党群工作部，万盛经开区人力社保局，市级有关部门人事（干部）处，市属有关事业单位人事部门：

为进一步支持和鼓励事业单位科研人员创新创业，人力资源和社会保障部出台了《关于进一步支持和鼓励事业单位科研人员创新创业的指导意见》（人社部发〔2019〕137号，以下简称《指导意见》），现转发给你们，并结合我市实际提出如下意见，请一并贯彻执行。

一、进一步明确条件范围。《指导意见》关于“双创”活动的适用范围是指依据《中华人民共和国促进科技成果转化法》开展科技成果研发和转化的活动，以及与此相关的创业活动。适用人群主要是高校、科研院所聘用在专业技术岗位上的科研人员。各区县、各部门、各事业单位要认真领会文件精神，严格执行有关规定，不得随意扩大适用范围，不得将事业单位管理人员、工勤技能人员和专业技术岗位上的非科研人员列入“双创”范围，防止出现新的“吃空饷”行为或不符合条件人员“搭便车”现象，对事业单位正常履职造成影响。

二、进一步规范审核流程。事业单位科研人员到企业挂职、参与项目合作、兼职创新、在职创办企业、离岗创业等实行审批公示制

度，由本人提出开展创新创业活动申请，事业单位或按干部人事管理权限审批决定单位同意的，应在事业单位内部或审批决定单位管辖范围内公示不少于5个工作日后，再行办理后续手续，签订创新创业协议，并存入单位及个人档案。对实行弹性工作制的兼职人员，应正常履行本单位岗位职责、完成本职工作，其弹性工作时间约定情况及本职工作完成情况应定期进行公示。

三、进一步加强政策落实。各区县、各部门、各事业单位要切实提高政治站位，从深入贯彻实施创新驱动发展战略、助推成渝地区双城经济圈建设的高度出发，支持和鼓励符合条件的科研人员积极创新、大胆创业。开展“双创”活动的事业单位科研人员应按年度向事业单位或审批决定单位提交书面总结，事业单位或审批决定单位应加强“双创”人员考核管理，每年度听取“双创”人员工作情况汇报。各区县、各部门、各事业单位要加强“双创”人员情况统计工作，于每年1月31日前报送上年度人员“双创”情况。市属事业单位情况由各市级主管部门汇总后报市人力社保局，各区县事业单位情况由同级人力社保局汇总后报市人力社保局。

此前有关文件与本《指导意见》不一致的，以本《指导意见》为准；本《指导意见》未尽明确的有关事项，继续按《重庆市人力资源和社会保障局关于转发〈人力资源和社会保障部关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见〉的通知》（渝人社发〔2017〕248号）执行。在执行过程中有何问题和建议，请及时与市人力社保局事业单位人事管理处联系。

附件：1. 重庆市事业单位科研人员创新创业花名册（略）

2. 重庆市事业单位科研人员创新创业统计表（略）

3. 关于进一步支持和鼓励事业单位科研人员创新创业的指导意见（人社部发〔2019〕137号）（略）

重庆市人力资源和社会保障局

2020年5月8日

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
关于认真做好2020年度事业单位工作人员（机关工勤人员）考核及定期奖励工作的通知

渝人社发〔2020〕123号

各区县（自治县）党委组织部、政府人力社保局，两江新区组织人事部，重庆高新区党群工作部，万盛经开区党工委组织部、人力社保局，市级各部门组织（人事、干部）处（部），市属有关事业单位人事部门：

为做好我市事业单位工作人员（机关工勤人员）2020年度考核及定期奖励工作，现将有关事项通知如下：

一、准确把握考核工作重点

年度考核工作要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，坚持把政治标准放在首位，着重考核增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”、遵守政治纪律和政治规矩等情况；重点考核贯彻党中央国务院决策部署及市委市政府工作安排，在打好“三大攻坚战”、实施“八项行动计划”、打赢“疫情防控阻击战”等中心工作中的实际成效，注重了解敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事，了解干了什么事、干了多少事、干的事组织和群众认不认可，树立讲担当、重担当、重实干、重实绩的鲜明导向；重点考核根据聘用合同规定的职责任务履职尽责情况，全面考核工作表现和工作绩效，把不同行业、不同类型事业单位各类岗位工作人员考准考实。

二、认真落实考核政策规定

事业单位工作人员年度考核按照《事业单位人事管理条例》和《重庆市事业单位工作人员考核办法》（渝人发〔2000〕138号）执行。机关工勤人员年度考核按照《重庆市机关工勤人员管理暂行办法》（渝人社发〔2011〕246号）执行。事业单位工作人员及机关工勤人员定期奖励按照《事业单位工作人员奖励规定》（人社部规〔2018〕4号）执行。请各区县、各部门、各事业单位根据上述文件规定，结合实际、加强领导、精心组织，认真做好2020年事业单位工作人员（机关工勤人员）年度考核及定期奖励工作。

三、严格控制优秀档次比例

事业单位工作人员及机关工勤人员年度考核分为优秀、合格、基本合格和不合格4个档次。其中，事业单位工作人员优秀档次人数，一般控制在本单位参加年度考核人员总数的10%，最多不超过15%；市级机关工勤人员优秀档次人数，最多不得超过本机关参加年度考核人员总数的15%，区县（自治县）机关工勤人员优秀档次人数，最多不得超过本区县机关参加年度考核人员总数的15%。

市级事业单位选派驻乡驻村扶贫的事业单位工作人员，由派出单位进行考核，相关区县事业单位人事综合管理部门应综合其现实表现情况提出考核档次建议，作为确定其年度考核档次的重要依据，其中优秀档次比例不超过选派到本区县扶贫事业单位工作人员总数的30%。区县选派驻乡驻村扶贫的事业单位工作人员，由区县事业单位人事综合管理部门单列考核，优秀档次比例不超过选派扶贫事业单位工作人员总数的30%，考核结果反馈派出单位。单列考核确定为优秀档次的，不占派出单位优秀指标。

对经认定的新冠肺炎疫情防控一线医务人员，属市级事业单位的，由主管部门单列考核，优秀档次比例不超过本部门一线医务人员总数的30%；属区县级事业单位的，由区县事业单位人事综合管理部门会同主管部门单列考核，优秀档次比例不超过本区县一线医务人员总数的30%。

四、结合实际开展定期奖励

各区县、各部门、各事业单位可根据工作实际，结合2020年度考核工作一并开展定期奖励。其中，嘉奖以年度考核结果为主要依据，嘉奖比例和年度考核优秀比例保持一致，一般不超过工作人员总数的15%；记功以聘（任）期考核结果，或近三年年度考核结果为主要依据，一般不超过工作人员总数的2%。

事业单位选派驻乡驻村扶贫的事业单位工作人员年度考核确定为优秀档次，并按规定给予嘉奖的，不占派出单位嘉奖指标。疫情防控一线医务人员单列考核确定为优秀档次，并按规定给予嘉奖的，不占本部门、本地区嘉奖指标。

五、有关要求

（一）对市级事业单位选派驻乡驻村扶贫的事业单位工作人员，请各相关区县事业单位人事综合管理部门就其政治表现和工作实绩等作出客观公正的评价，提出年度考核档次建议，于2021年1月10日前反馈给派出单位主管部门，并报市级事业单位人事综合管理部门备案。

（二）市级各部门、各事业单位申报事业单位工作人员及机关工勤人员年度考核优秀档次和定期奖励比例，应填写《重庆市事业单位工作人员（机关工勤人员）年度考核优秀档次比例核定表》（附件1）和《重庆市事业单位工作人员（机关工勤人员）嘉奖及记功比例核定表》（附件4），并按管理权限报市级事业单位人事综合管理部门核定。各区县事业单位人事综合管理部门负责本地区事业单位工作人员（机关工勤人员）年度考核优秀档次和定期奖励比例核定。

（三）2020年度事业单位工作人员（机关工勤人员）考核及定期奖励工作应于2021年2月底前结束，各区县、各部门于3月底前将考核结果统计表（附件6）和奖励结果统计表（附件7）电子档和加盖单位公章的纸质件按管理权限报市级事业单位人事综合管理部门备案。

在开展事业单位工作人员（机关工勤人员）年度考核和定期奖励期间如有问题，请及时与市委组织部干部一处、市人力社保局事业

单位人事管理处联系。

市委组织部联系人：蒲实　63896516

市人力社保局联系人：罗萍萍　86868703，曾祥成　86868702

附件：1. 重庆市事业单位工作人员（机关工勤人员）年度考核优秀档次比例核定表（略）

2. 重庆市事业单位工作人员年度考核登记表（略）

3. 重庆市机关工勤人员年度考核登记表（略）

4. 重庆市事业单位工作人员（机关工勤人员）嘉奖及记功比例核定表（略）

5. 事业单位工作人员奖励审批表（略）

6. 重庆市事业单位工作人员（机关工勤人员）2020 年度考核结果统计表（略）

7. 重庆市事业单位工作人员（机关工勤人员）2020 年度定期奖励结果统计表（略）

中共重庆市委组织部

重庆市人力资源和社会保障局

2020 年 12 月 18 日

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于做好2019年事业单位工勤技能人员转岗工作的通知

渝人社办〔2019〕133号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、万盛经开区人力社保局，市级各部门人事（干部）处，市属事业单位人事部门：

根据《重庆市事业单位工作人员转岗管理办法（试行）》（渝人社发〔2011〕151号）规定，现就做好2019年全市事业单位工勤技能人员转岗工作有关问题通知如下：

一、范围对象

全市实行人员聘用制度和岗位管理制度的事业单位在编在岗工勤技能人员。

二、转岗原则

（一）按岗聘用。事业单位工勤技能人员在本单位管理或专业技术岗位有相应空岗条件的情况下，可择优转换流动到管理岗位或专业技术岗位。

凡事业单位同类别岗位实际聘用总人数已超过岗位总数的，不能再转换流动到此类别岗位。

（二）本人自愿。事业单位工勤技能人员转岗须由本人书面申请，单位不得强行转岗。

（三）工作需要。有相应岗位空缺的事业单位可根据本单位实际情况，不实施或部分实施事业单位工勤技能人员转岗；也可制定不低于渝人社发〔2011〕151号文件规定的事业单位工勤技能人员具体转岗条件。

三、转岗条件

（一）学历。转岗人员应具有大学专科及以上学历。其中包括经教育行政部门认可，取得国家承认的大学专科及以上学历；按照渝人办〔2004〕89号和渝人发〔2006〕74号文件规定，取得重庆电大《专业证书》班证书可按大学专科学历对待。少数民族地区乡镇事业单位人员可以放宽到中专学历。

（二）年龄。转岗人员应符合相应年龄要求，其中，女性事业单位工勤技能人员应为45周岁及以下，男性事业单位工勤技能人员应为55周岁及以下（截止时间为2019年12月31日）。

（三）本单位工作年限。转岗人员应在本单位连续工作满5年，且在转岗聘用核准前不得转换工作单位。其中，因机构改革经组织成建制划转人员除外，且其在原单位工作时间视为在本单位连续工作时间。退役士兵首次进入事业单位的，其在部队服役时间可与本单位工作时间合并计算。

（四）年度考核。转岗人员转岗前5年年度（2014年至2018年）考核应为合格及以上档次，且近5年内年度考核有2次以上优秀档次。退役士兵在本单位年度考核应为合格及以上档次，且须有2次以上优秀档次。

（五）任职资格。转岗到专业技术岗位的应具备所转岗位相应的专业技术任职资格，其中，转岗到实行职业资格准入控制专业技术岗位的，应取得相应行业准入资格。转岗到管理岗位的，聘用岗位时应按渝人社发〔2011〕151号文件第十一条、第十二条规定执行。

四、转岗程序

（一）个人申报。单位组织转岗政策宣传学习后，符合转岗条件人员，按照自愿申报的原则，书面申请并提供申报信息真实性承诺书，认真填报《重庆市事业单位工勤技能人员转岗申报表》（附件1）。

（二）单位推荐。根据工作需要，按照岗位任职条件，由所在单位民主推荐，经领导班子集体研究决定，竞争择优、等额推荐人选。

（三）组织公示。推荐单位对拟推荐人选，以书面形式在单位范

围内进行公示，公示内容包括推荐人选的条件、拟转换岗位等情况，公示时间为5个工作日。公示后对符合转岗条件人员由单位纪检监察机构签署意见。

（四）资格审查。各区县（自治县）人力社保局会同事业单位主管部门或市级主管部门对转岗人员进行资格审查。重点审查相应岗位是否空缺、转岗人员是否符合条件等情况。并填写《重庆市事业单位工勤技能人员申报转岗情况登记表》（附件2）。

（五）统一考试。市人力社保局统一组织考试，采取闭卷方式进行。符合条件的转岗人员均参加《综合基础知识》科目考试，科目为100分制，60分为合格。考试内容为市人事考试中心2018年上半年最新发布的事业单位考试大纲以及事业单位岗位管理、人员聘用、考核、奖励、处分等知识。考试时间初定为2019年9月7日。考务工作有关事宜由市人事考试中心另行通知。

（六）转岗培训。考试合格人员须参加为期一周的适应新岗位培训。培训时间初定为10月，培训工作有关事宜另行通知。

（七）办理手续。各区县（自治县）人力社保局和市级主管部门将培训合格人员报市人力社保局核准后正式聘用。

五、具体问题的处理

（一）事业单位工勤技能人员现聘岗位转换到对应管理岗位无空缺，或现有职称（职业或执业）资格转换到对应专业技术岗位无空缺，但低于对应等级的岗位有空缺且本人愿意低聘的，视为有相应岗位空缺。

2011年6月30日前已被聘用到事业单位管理岗位或专业技术岗位的工勤人员，本人愿意转岗的，视为有相应岗位空缺。

（二）经市人力社保局备案认定，2010年12月31日前已聘用在管理岗位或专业技术岗位的工勤技能人员，本人愿意转岗的，按渝人社发〔2011〕151号文件第十一条、第十二条规定对应的岗位参加转岗考试、培训合格后办理转岗手续。

（三）对2018年因机构改革暂停转岗人员，可按照本人2018年

条件参加本次转岗。此类转岗人员应在 2018 年 12 月 31 日前，符合相应的学历、年龄、本单位工作年限和岗位聘用条件要求，其年度考核结果按照 2013 年至 2017 年计算。聘用时间从本次转岗核准时间起算。

六、工作要求

（一）各单位要高度重视，切实加强政策指导和监督管理，做好政策解释和矛盾化解工作；要严格执行政策规定，不得自行开政策口子，对工作中遇到的特殊情况、重大问题，要及时请示报告。严禁无相应空岗而转岗，对机构改革尚未完成的事业单位，要从严把握，科学合理开展转岗工作，确保改革后留有空岗办理人员聘用手续。对不按规定要求开展转岗工作的，市人力社保局将责令整改并在全市通报批评，追究当事人责任。

（二）请各单位务必于 7 月 26 日前将公函、《重庆市事业单位工勤技能人员转岗申报表》（附件 1）和《重庆市事业单位工勤技能人员申报转岗情况统计表》（附件 2）一式三份（A4 纸打印，附件 2 需电子件）报送市人力社保局事业单位人事管理处，逾期不报的，视为自动放弃。

（三）各单位报送《重庆市事业单位工勤技能人员申报转岗情况统计表》待市人力社保局审定符合转岗考试报名条件人员名单后，由市人事考试中心通知各单位，各单位须在规定时间内完成网上照片上传审核、网上缴费及准考证打印等具体事项，网上操作具体流程由市人事考试中心另行通知。考试费用按市财政和物价部门规定为每人每科 50 元。

（四）各单位务必于 12 月前将培训合格人员报市人力社保局办理核准手续，报送材料包括：公函、《重庆市事业单位工勤技能人员转岗聘用核准表》（附件 3）一式三份（A4 纸打印，附电子件）及相关佐证材料复印件（身份证、学历证、年度考核情况、专业技术任职资格、工勤等级聘用依据）。

（五）未尽事宜按照渝人社发〔2011〕151 号文件规定执行。如

在开展事业单位工勤技能人员转岗工作中遇到任何问题，请与市人力社保局事业单位人事管理处联系。

事业单位人事管理处联系人：蒲实、曾祥成

联系电话：86867818、86868702

市人事考试中心联系人：邓佐波、刘静

联系电话：86868820、86868812

附件：1. 重庆市事业单位工勤技能人员转岗申报表（略）

2. 重庆市事业单位工勤技能人员申报转岗情况统计表（略）

3. 重庆市事业单位工勤技能人员转岗聘用核准表（略）

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2019 年 6 月 21 日

重庆市人力资源和社会保障局办公室 关于切实做好 2019 年重庆市事业单位 工勤技能人员转岗及部分区事业单位招聘人员 委托考试的通知

渝人社办〔2019〕200 号

有关区人力社保局：

9 月 7 日，我市将组织实施 2019 年重庆市事业单位工勤技能人员转岗和部分区事业单位招聘工作人员委托考试。为严肃考试工作纪律，加强考试考务管理，做好考试服务工作，确保考试工作万无一失，现将有关事项通知如下：

一、增强政治意识，确保考试顺利完成

人事考试工作周期长，风险点多，涉及面广，社会影响大，有关区人力社保局要统一思想，认清形势，以高度的政治责任感和精益求精的态度，认真组织，层层落实，改进和完善考试管理工作。同时，对全体考务工作人员进行警示教育、安全教育、考风考纪教育，从思想上充分认识该项工作的重要性，确保考试安全顺利完成。

二、加强组织领导，落实职责分工

区人力社保局一把手为第一责任人，肩负组织领导责任。要组建一支强有力的考务队伍，把考试安全作为第一要务，严格要求，严格管理，严肃纪律，做到主要领导全面抓，分管领导直接抓，工作人员具体抓，层层落实，任务到岗，责任到人，层层签订考务安全工作责任书，落实责任追究制度，对出现考试组织管理不力，监考人员不履职，考风考纪差的情况，追究相关人员的责任。

三、强化考试安全，提高服务水平

考点负责人负责组织、检查具体考务工作，对考点学校建筑、消防等进行安全排查，进一步制定和完善突发事件应急处置预案，提高应对日益复杂的考试环境能力；要加强对考场环境设置、监考人员履行职责、考风考纪、试卷保管等重要环节的检查落实；要树立服务意识和服务观念，维护好考点周边的秩序，考点考场的标牌要醒目，指向要明确，做实做细指引路标、医疗急救、考试备用品等服务事项，每个考点提供一台可上网打印准考证的设备，主动热情地为考生服务，提高服务水平和服务质量，为考生营造一个轻松和谐的考试环境。

四、加强考场管理，规范操作程序

挑选思想作风过硬、政治素质好、工作责任心强、执行规定严格的同志担任监考和考务工作。组织好考前培训工作，严格落实先培训后上岗制度，监考人员和考务工作人员必须熟悉考试操作规程和工作纪律，明确监考责任。严格按照考务要求，抽签随机分配考场，领取试卷时监考人员必须确保试卷密封完好，考试科目、时间、专业、签

到单等正确无误。有条件的考点要充分利用监控设备、无线电探测仪、身份证识别仪、手机屏蔽仪等电子设备，增强高技术防作弊的能力；开考后要认真检查每一位参考人员的身份，核实有效身份证、准考证、签到单与考生本人是否一致，核实考生所填写的准考证号和姓名是否与考场座次表的信息一致；严禁使用手机和不符合规定的电子设备；严禁考生夹带抄袭窥视；要特别防止考生利用耳麦、伪装成的橡皮擦、烟盒、圆珠笔等技术手段作弊；要做好考场记录，对违反考场规则的人和事详细记载并签名确认。对考场一线发生的问题及时向考场主考报告。要加强对监考人员履行职责和考生遵守考场规则的巡视检查，发现问题及时纠正和制止。要做好考试期间考场的相关协调工作，要配备一定数量的安全保卫值班人员，凡与考试无关人员未经许可不得进入考试区域。考点安保人员对整个考场要不定时巡查，以确保考场秩序和安全。

五、严肃处理违纪违规人员，做到有章可循

严格按照《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》精神，充分认识严肃考风考纪的重要性，把考风考纪当作考试工作的头等大事来抓。对不认真履行职责、玩忽职守、弄虚作假，放任违规违纪现象发生或与考生共同作弊的考务工作人员，以及在考试过程中不遵守考场规则、违反考试纪律的参考人员，要严肃处理，处理务必做到有章可循，有据可查，特别要注意严格按照有关要求，做好告知、取证、申辩复核等工作，注重处理程序的规范性和合法性。

六、加强督促检查工作，严守保密规定

各相关单位务必严格按照《重庆市人事考试考务工作管理规程》和《重庆市人事考试试卷管理办法》规定，认真落实保密措施，建立保密工作责任制，加强对涉密人员的教育，严格筛选涉密人员，强化对试卷运送、交接、保管、分发和回收等重点环节的全程管理，并做好相应的安全和保密工作，确保考试顺利进行。要会同组织、纪检监察等部门加大监督力度，组成若干巡视检查组，督促、指导考务人员严格履行职责，增加考试管理的透明度，自觉接受社会各界的

监督。

考试准备期间联系人及电话：

陈　磊　023-86868822（办）13883096103（移动）

刘　静　023-86868812（办）18580151122（移动）

考试值班人员及电话：

柴　毅　023-86868837　023-86868838（办）

13883771709（移动）

附件：1. 考务安排考务工作流程

2. 考点考场设置规则

3. 主考人员职责

4. 监考人员职责

5. 考场规则

6. 事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定

7. 重庆市人事考试试卷管理办法

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2019 年 8 月 30 日

附件 1

考务安排考务工作流程

一、考试科目及时间：

1. 考试时间：2019 年 9 月 7 日

2. 科目及时间安排：

08：30—10：00《综合基础知识》

10：30—12：00《管理基础知识》（仅限委托考试）

3. 铃声设置：

08：10（短音）—考生入场

08：25（短音）—《综合基础知识》考试预备

08：30（长音）—《综合基础知识》考试开始

10：00（长音）—《综合基础知识》考试结束

10：25（短音）—《管理基础知识》考试预备

10：30（长音）—《管理基础知识》考试开始

12：00（长音）—《管理基础知识》考试结束

二、开考 30 分钟以前，试卷送达考务办公室，主考、督考、巡考、试卷保管人员共同对试卷进行清点验封，如有问题，及时考试中心联系。

三、考试前 30 分钟，主考核实所有监考人员身份，确定监考人员是否来齐，现场抽签随机确定监考人员监考的考场。

四、各考场主、副监考人员领取试卷、答题卡、监考标志、考场座次表等资料（检查试题、答题卡的科目、专业、时间是否正确），做好领卷登记手续后，两人同携试卷进入考场。

五、开考前 20 分钟，组织考生入场，宣读《考场规则》和《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》，提醒注意事项。

六、开考前 5 分钟，考试预备。监考人员请考生在考场座次表的签到处签名，确认参考，核对是否坐错考场或座位。向所有考生展示试题袋的密封情况，确认密封完好后，请 2 名考生代表在试题袋指定位置签字，再当众启封试卷，清点题本数量是否正确，如有问题，及时向主考报告。监考人员先分发答题卡（A、B 卡交叉发），让考生先在答题卡规定的地方用钢笔或圆珠笔填写姓名、准考证号、报考单位和科目等，用 2B 铅笔在答题卡上填涂准考证号，再发题本，要求考生在题本指定位置填写姓名、准考证号。

七、考试开始后，监考人员逐一核对考生身份证、准考证，考场座位表与考生本人是否一致；逐一核对考生所填准考证号是否正确，填涂方法是否规范。

八、开考 30 分钟后，监考人员统计本考场实考、缺考人数，在

缺考考生答题卡、试卷上填写缺考考生的姓名、准考证号，填涂准考证号和缺考标识，并在考场情况记录表上（印在答题卡袋上或装在袋内）填写有关内容。场外迟到考生不得进入考场。开考 60 分钟后，考生方可交卷退场，将试卷（题本）、答题卡递交监考人员查验并签名后离开，出场后不得再进入考场。考点工作人员统计缺考人员情况，并向市人事考试中心报告考点缺考人数。

九、考试结束前 15 分钟，监考人员提醒考生注意考试终止时间快到，检查自己的姓名、准考证号等是否填涂正确。

十、考试终止，考生将试卷、答题卡递交监考人员，在考场座次表“交卷”处签名，经监考人员同意后方可离开考场。

十一、试卷、答题卡的回收工作要求：

①监考人员按要求在答题卡袋、试卷袋上填写有关信息并签名，妥善保管密封签并交主考或主考委托的试卷清点人员。

②监考人员将试卷、答题卡（含缺考考生答卷或答题卡）按准考证号由小到大顺序排放，当面点交给主考或主考委托的试卷清点人员，清点无误后由主考或主考委托的试卷清点人员按要求进行密封。

③考场座次表按考场顺序整理后，与答卷（试卷）一并交回市人事考试中心。

附件 2

考点考场设置规则

一、考点门口应有统一规范的“重庆市事业单位招聘考试××考点”横幅标识，并公布考场规则、违纪违规行为处理规定、考场安排表（考场编号、各考场准考证起止号）、考场分布示意图和考试科目、时间安排表、特别警示牌、考风考纪警示标语等。

二、考点附近的主要道路、路口等处应设有明显的考点所在地指示标识。考场设置黄色警戒线，考试开始前 30 分钟清场，无关人员

不能进入考场区域。

三、各考点设考场主任 1 名，考场副主任若干名负责考点的全面工作。每个考场应设监考人员 2 名，其中，正、副监考各 1 名（一般为 1 名男性、1 名女性）。考场外设流动监考，每名流动监考所负责的考场不得多于 5 个。

四、各考点须配设试卷收发、保卫、后勤、医务等工作组（室）或专职工作人员及相关设备，做好防火、防盗等安全保卫工作。

五、考点应引导考生到符合市政管理规定的停车场地。有条件的地方，应设置小件物品寄存处。

六、考场的编排应严格按市人事考试中心统一编排的考场号及各考场参考人数设置，不得擅自变更。

七、考场要选择设施安全、光线充足、通风良好、四周环境安静的教室（不得使用阶梯教室）。每个考场一般不得超过 30 名考生。考场内座位须单人、单桌、单行排列，间距 80 厘米以上，桌屉朝前放置，考生的准考证号贴在课桌右上角。考点应备墨水、浆糊、装订工具和一定数量的 2B 铅笔、橡皮、铅笔刀等考试必备用品。

八、在考试前，按上述要求，对考场进行检查验收。不合格的，要责成有关单位立即改正。考点要有各项突发事件应急处理预案，对实施考试过程中出现的重大安全事故、考风考纪责任以及其它重大问题要有应急处置措施。

附件 3

主考人员职责

一、严格按照考试实施规则领导并负责组织所在考点考试的全面工作。

二、挑选思想作风过硬、工作责任心强、执行规定严格、身体健康的人担任考点工作人员，把每一项工作每一个环节的工作任务层层

分解，任务责任到人，认真做好考前培训，未经培训不得上岗；组织抽签确定各考场监考人员，落实考试工作制度和岗位职责。

三、主持接收、发送试卷，检查试卷保管、考场布置和考前准备等情况。

四、考前组织监考人员和工作人员学习考试工作有关规定和监考要求，负责组织考务操作培训。汇总该考点考试的情况；掌握考试时间，发出考试预备、开始和终止的命令。

五、按照权限及时处理考试期间发生的问题，督促监考人员执行考试纪律。对违反纪律的监考人员及考点工作人员有权进行撤换，并提出处理意见。有权按有关规定处理违反考场规则、寻衅闹事的应考人员。对考试期间发生的难以处理的问题，及时记录并向市人事考试中心报告。

六、报请批准调剂或替换因出现缺损、错装或有质量等问题的试卷或答题卡，并与有关考场监考人员在考场情况记录单上注明原因、签字后，向市人事考试中心报告。

七、督促检查监考人员做好试卷装订、回收工作，清点或委托工作人员清点试卷、答题卡是否全部回收并签名，防止错装、漏装试卷，检查无误后，方可批准密封上报。

八、遇到重大或特殊情况，应及时向市人事考试中心报告。

附件 4

监考人员职责

一、监考人员在监考时必须佩带监考标志，于开考前 30 分钟向考点主考人员领取试卷。在领取试卷时，须认真检查，如发现试卷袋密封签破损、有拆封痕迹或不是原印厂的封签等情况时，应经主考人员签字证明无泄密情况后方可领取，并应及时将有关情况记入考场情况记录单。

二、监考人员应于考试前 20 分钟组织应考人员进入考场，宣读考场规则及其他有关注意事项。使用答题卡作答的，应讲解答题卡填涂注意事项。应要求应考人员在考场座次表“考生签名”位置签名。考前 10 分钟，邀请 2 名考生查验试卷的封口，检查试卷科目与当场考试是否相符，考前 5 分钟当众拆封试卷袋，并清点试卷份数是否正确后分发试卷，答题卡分有 A、B 卡的应交叉分发。

三、发卷后，监考人员必须提醒应考人员在试卷指定位置填写姓名、准考证号、报考部门或考试科目。开考后监考人员开始核对考生身份：①再次核对考场座次表上的考生照片与考生本人是否一致；②认真核对考场座次表上的有关信息与考生的准考证、身份证是否一致；③认真核对考生在答题卡上填（涂）写的姓名、准考证号等信息与考生的准考证、身份证是否一致。开考 30 分钟后，回收缺考人员试卷（含答题卡），按要求填写考场情况记录单，并在试卷（答题卡）相应的位置上填写（填涂）缺考人员的姓名、准考证号和缺考标识等信息。

四、监考人员不得宣读试卷（题），对试题内容不得作任何解释。在应考人员对试卷文字印刷不清处提出询问时，监考人员应当众回答，但不得解答试题或暗示题意，也不得与应考人员私下交谈。

五、监考人员发现应考人员有违纪行为时，必须严格执行考试有关纪律规定，将情况如实、详细地记入考场情况记录单并签字，并需在答题卡上涂写违纪标识。对影响他人考试者，应立即终止其考试，并劝其退场。对难以处理的问题应及时向考场主考报告。

六、监考人员在考场内应流动巡视，防止和查处一切考场作弊行为，特别是要重点打击利用技术手段作弊的行为，不得固定在某一位置上，不得在考场内抽烟、使用手机和不得有与监考无关的任何行为。

七、发现应考人员生病或因其他情况不能坚持考试时，应及时与有关人员联系，妥善处理。

八、有权制止与考试无关的人员进入考场。

九、考试结束前 15 分钟，应提醒应考人员注意时间。考试结束时，即宣布停止答卷。

十、考生交卷时，要求考生将试卷、答题卡等考试材料逐一递交给监考人员，进行清点确认无误后，在考场座次表“交卷签名”位置签名，清点全部试卷无误后方可允许考生离开考场。有权制止任何人将试卷、答题卡或抄写的试题带出场外，确保试卷材料无丢失。

十一、考试结束后，监考人员应对本考场试卷、答题卡进行清点，将本考场全部答题卡（含缺考人员答题卡）按准考证号顺序排好，交主考或主考委托的工作人员清点，由主考或主考委托的工作人员封装。

十二、监考人员认真逐项填写考场情况记录单（答题卡袋封面），考场座次表收齐后与试卷一并回收交市人事考试中心。

附件 5

考 场 规 则

一、在考试前 20 分钟，应试人员凭准考证和身份证进入考场，对号入座，在《考场座次表》签名，将准考证和身份证放在桌面右上角，以备查对。

二、开考前 5 分钟，应试人员在试卷、答题卡规定的位置上准确填写本人报考单位、姓名和准考证号、科目，不得超过装订线，不得做任何标记。考试时间到后才能答题。

三、开始考试后 60 分钟内，不得交卷退场；开始考试 30 分钟后，迟到人员不得入场。

四、只准带钢笔、签字笔、铅笔、圆珠笔进入考场；开考后应试人员不得传递任何物品。

五、不得携带电子记事本、移动电话等通讯或电子储存设备及电

子计算器进入考场，已带的要关闭，并与其他文具或物品一同放在指定位置，不得带至座位。

六、不得要求监考人员解释试题，如遇试卷分发错误、页码序号不对、字迹模糊和答题卡有折皱、污点等问题，可举手询问。

七、考试规定需在答题纸上作答的，一律使用蓝、黑色墨水笔或圆珠笔，字迹要清楚、工整；需要在答题卡上填涂答案的，一律使用2B铅笔正确填涂。

八、必须保持考场安静，不许交头接耳，左顾右盼，严禁窥视他人试题答案或交换试卷；考场内禁止吸烟；交卷后不得在考室逗留。

九、考试结束铃响，考生立即停止答卷，起立将试卷（题本）、答题卡递交给监考人员，在考场座次表“交卷签名”位置签名，经监考人员同意后，方可离开考场。不得将试卷（题本）和答题卡带出考场。

十、服从考试工作人员管理，接受监考人员的监督和检查。不得无理取闹，不得打骂、威胁、报复考试工作人员，违者按有关规定处罚，触犯刑律的移交司法机关处理。

附件6

《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》

（第六、七、八、九、十条）

第六条 应聘人员在考试过程中有下列违纪违规行为之一的，给予其当次该科目考试成绩无效的处理：

（一）携带规定以外的物品进入考场且未按要求放在指定位置，经提醒仍不改正的；

（二）未在规定座位参加考试，或者未经考试工作人员允许擅自离开座位或者考场，经提醒仍不改正的；

（三）经提醒仍不按规定填写、填涂本人信息的；

（四）在试卷、答题纸、答题卡规定以外位置标注本人信息或者其他特殊标记的；

（五）在考试开始信号发出前答题，或者在考试结束信号发出后继续答题，经提醒仍不停止的；

（六）将试卷、答题卡、答题纸带出考场，或者故意损坏试卷、答题卡、答题纸及考试相关设施设备的；

（七）其他应当给予当次该科目考试成绩无效处理的违纪违规行为。

第七条 应聘人员在考试过程中有下列严重违纪违规行为之一的，给予其当次全部科目考试成绩无效的处理，并将其违纪违规行为记入事业单位公开招聘应聘人员诚信档案库，记录期限为五年：

（一）抄袭、协助他人抄袭的；

（二）互相传递试卷、答题纸、答题卡、草稿纸等的；

（三）持伪造证件参加考试的；

（四）使用禁止带入考场的通讯工具、规定以外的电子用品的；

（五）本人离开考场后，在本场考试结束前，传播考试试题及答案的；

（六）其他应当给予当次全部科目考试成绩无效处理并记入事业单位公开招聘应聘人员诚信档案库的严重违纪违规行为。

第八条 应聘人员有下列特别严重违纪违规行为之一的，给予其当次全部科目考试成绩无效的处理，并将其违纪违规行为记入事业单位公开招聘应聘人员诚信档案库，长期记录：

（一）串通作弊或者参与有组织作弊的；

（二）代替他人或者让他人代替自己参加考试的；

（三）其他应当给予当次全部科目考试成绩无效处理并记入事业单位公开招聘应聘人员诚信档案库的特别严重的违纪违规行为。

第九条 应聘人员应当自觉维护招聘工作秩序，服从工作人员管理，有下列行为之一的，终止其继续参加考试，并责令离开现场；情节严重的，按照本规定第七条、第八条的规定处理；违反《中华人

民共和国治安管理处罚法》的，交由公安机关依法处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）故意扰乱考点、考场以及其他招聘工作场所秩序的；

（二）拒绝、妨碍工作人员履行管理职责的；

（三）威胁、侮辱、诽谤、诬陷工作人员或者其他应聘人员的；

（四）其他扰乱招聘工作秩序的违纪违规行为。

第十条 在阅卷过程中发现应聘人员之间同一科目作答内容雷同，并经阅卷专家组确认的，给予其当次该科目考试成绩无效的处理。作答内容雷同的具体认定方法和标准，由中央事业单位人事综合管理部门确定。

应聘人员之间同一科目作答内容雷同并有其他相关证据证明其违纪违规行为成立的，视具体情形按照本规定第七条、第八条处理。

附件 7

重庆市人事考试试卷管理办法

根据《中华人民共和国保守国家秘密法》、人力资源和社会保障部人事考试中心相关规定和《重庆市人事考试考务工作管理规程》要求，为加强考务管理，切实做好考试试卷的运送、交接、保管、分发、回收、邮寄、销毁和保密等工作，特制定本办法。

一、试卷接收及保管

（一）试卷接收

1. 在接到国家或市级考试试卷送达通知时，重庆市人事考试中心考试责任人应及时报告部门负责人和考试中心领导，做好接收试卷的准备工作。

2. 试卷送达重庆市人事考试中心须有 2 人以上工作人员在场方可进行验收。在验收试卷时，要认真检查试卷的包装、密封有无破损

或更换过密封笺等情况，再按考试试卷预定单或印制码单上的考试名称、考试科目（专业）、级别、考试时间、试卷数量进行逐袋核对清点验收，如在验收过程中发现问题应及时报告重庆市人事考试中心负责人。试卷清点核对验收无误后，经双方工作人员签字确认，由部门（单位）负责人签字后方可接收入库；必要时，可请纪检、监察、保密等有关部门派人现场监督，指导试卷接收。

（二）试卷保管

1. 重庆市人事考试中心考试责任人在核对清点验收完试卷后，要做好各考点（学校）试卷的归类（考试科目〈专业〉和级别）及分发准备工作，然后存放在试卷保管室，试卷保管室钥匙由指定的专人（2 人）分别保管。

2. 重庆市人事考试中心考试责任人在接收考试试卷后，要及时告知综合部，由综合部安排专人进行 24 小时值班。值班人员要严格遵守值班制度并做好值班交接记录，值班期间不得离岗，进出试卷保密室要有 2 人以上同时在场，值班人员对进出保密室人员情况进行登记。

3. 考试试卷在开考前属国家绝密，没有上级相关部门的指示通知，重庆市人事考试中心（考点）工作人员不得以任何理由启封试卷。

二、考点（学校）试卷的运送、分发及保管

（一）试卷运送

1. 重庆市人事考试中心在发放考点（学校）试卷时，须 2 人以上到试卷保管室提取试卷，运送时指派 2 人以上专人专车在规定的时间内将试卷（答题卡、专用答题卡〈纸〉）押送至考点（学校），押送途中不能搭乘或搭载与运送试卷无关的人员、物品，途中不得经停办理其他事项，始终做到人不离卷。考点（学校）须有 2 人以上工作人员到场方可进行试卷交接，交接中按重庆市人事考试中心提供的试卷交接清单或考场安排进行清点验收无误后经双方各 2 名工作人员签字确认。

2. 考点（学校）如自提试卷时，应派具有高度责任意识、保密意识的 2 名以上人员领取试卷，并提前向重庆市人事考试中心告知领卷人姓名，领卷时领卷人应出示单位介绍信和有效身份证。

3. 重庆市人事考试中心和考点单位在试卷交接和运送过程中，对不按上述程序要求的，试卷交付方与接收方均有权拒绝交（接）试卷。

（二）试卷清点和保管

重庆市人事考试中心试卷交接人（不得少于 2 人）将试卷交给考点（学校）后，要督促指导考点（学校）按考试时间和考场安排分配好每个考场的考试科目试卷，如分发过程中发现试卷数量、考试科目（专业）、级别、考试时间、试卷包装或有其它问题时，应及时报告重庆市人事考试中心负责人。考点（学校）按试卷管理规定的要求将试卷存入试卷保管室，指派 2 名人员进行 24 小时值班，并作好值班记录。

三、考场试卷分发及回收

（一）考前试卷分发

1. 考试当日，市人社局巡考人员或重庆市人事考试中心安排到考点（学校）的督考人员必须在开考前 1 小时到达考点（学校）考场，与考点（学校）主考或主考指定的具体工作人员再次核对即将分发的考试试卷考试科目（专业）、级别、考试时间及密封情况等与当日当次安排的考试科目（专业）、级别及考试时间无误后，考场监考人员按签领手续领取试卷，并再次进行核对考试科目（专业）、级别、时间无误后，监考人员 2 人同携试卷离开考务室。

2. 考试开始前准备期间，监考人员再次将所领取考试试卷的科目（专业）、级别、时间与考生准考证上考试的科目（专业）、级别、时间进行核对，检查密封是否完整，必要时请 2 名考生代表进行查验并签名确认，准确无误后再拆封，先清点无误后逐一分发。如发现问题，立即停止拆封或收回已发试卷，封闭考场，立即向考务室报告。

（二）考后试卷回收

1. 每场考试结束后，重庆市人事考试中心督考人员要到考点（学校）指定的试卷验收办公室监督指导考点（学校）工作人员对试卷、答题卡（专用答题卡〈纸〉）核对清点验收工作，并按试卷回收要求随时提醒注意事项。答卷、答题卡、试卷先由监考人员清点，然后交由考点（学校）主考或主考指定的具体工作人员对每个考场的答卷、答题卡和试卷进行清点无误后，再由具体工作人员进行封装，并在试卷袋（答卷袋）上封装人位置上签名（特别要避免试卷袋与答卷袋所装考试资料出现错装或混装），交主考验收签字后指派专人（2 人）存放保密室。

2. 考试全部科目结束后，考点（学校）和重庆市人事考试中心考试督考人员应立即对全部考试科目的试卷、答题卡（专用答题卡〈纸〉）袋及配套材料按试卷交接清单或考场安排进行核对，清点验收无误由考点（学校）主考签字后方可接收封装，并在规定的时间内 2 人以上专人专车安全送交重庆市人事考试中心试卷保密室；

3. 考试责任人收到回收试卷后，要按考点考场安排进行再次核对清点验收无误后进行分类保管，特别要检查密封是否完整，试卷与答卷袋所装资料是否有错装或混装的情况，有效试卷及答题卡（专用答题卡〈纸〉）存入试卷保管室，属于销毁的试卷按规定时间贴好销毁入库标签存放在指定的库房。

四、略

五、略

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于推行事业单位人事管理
业务网上办理的通知

渝人社办〔2020〕43号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部，重庆高新区党群工作部，万盛经开区人力社保局，有关市级部门人事（干部）处，市属有关事业单位人事部门：

为贯彻落实党中央、国务院决策部署和市委、市政府工作安排，按照市政府办公厅《关于疫情防控期间强化政务服务网上办理工作的通知》（渝府办发〔2020〕13号）要求，现就推行事业单位人事管理业务网上办理有关事项通知如下：

一、明确网上办理范围方式

各单位开展事业单位岗位设置、公开招聘、岗位聘用、交流转聘等日常管理，需报市人力社保局核准备案的，原则上采取网上办理方式。各单位可通过金保内网或互联网登录“重庆市事业单位人事管理信息系统”（https：//rlsbj. cq. gov. cn/sydwrsglxt/sydwpms/login），在相应功能模块中在线申报，在线办理，并在附件栏上传相应佐证材料。经网上审核通过后，确需流转的各类纸质材料，可采取快递、挂号信、传真等形式送达，业务办结后，各单位仍按原渠道领取公文复函及相关文书材料。

二、加强网上办理运行保障

全面运行后的事业单位人事管理信息系统数据将直接作为全市事业单位（机关工勤）人员人事管理依据。各单位要加强信息系统数据使用管理，妥善保管分配的系统账户和登录密码，对系统操作管理人员要严格审查把关，明确专人负责，并保持相对稳定。要为人事管

理业务网上办理提供必要的场地、计算机、扫描仪、高拍仪、网络接入等后勤保障，确保信息系统正常使用。

三、落实网上办理纪律责任

各单位要严格遵守组织人事、安全保密纪律，严格按照《重庆市事业单位人事管理信息系统操作指导手册》操作，确保数据使用范围可掌控、安全有保障。网上申办业务所需各类文书材料，需完善内部审核流程，确保真实有效，严禁私自篡改系统数据、虚报瞒报业务要件、失密泄密相关信息，对违反相关规定的，将依法依规严肃追究责任。

对事业单位人事管理信息系统尚未开通的业务事项，各单位仍按原渠道办理，待信息系统进一步更新完善后，请参照本通知要求执行，不再另行通知。执行中若遇问题，请及时与市人力社保局事业单位人事管理处联系。

联系人：卢小桥，电话：88709201

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2020 年 2 月 24 日

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于加强事业单位人事管理助推
脱贫攻坚有关工作的通知

渝人社办〔2020〕94 号

有关区县（自治县）人力社保局：

为充分发挥事业单位人事管理工作对脱贫攻坚的促进作用，提升贫困地区基层教育卫生等公共服务质量，现就有关事项通知如下：

一、把牢贫困地区教师队伍“入口关”

贫困地区教育事业单位应加大公开招聘师范专业或国家综合性大学统招本科生力度，其中乡镇学校可采取考核方式公开招聘。除紧缺学科外，乡镇学校招聘教师的学历条件一般至少按照师范专科、普通本科设置，注重专项招聘高校应届毕业生（含择业期内未落实工作单位的高校毕业生）、高校贫困毕业生。对市财政公费投入、定向培养的农村“小学全科”和学前教育师范生，未达到招聘标准的，不予聘用。

二、保障贫困地区卫生公共服务质量

贫困地区医疗卫生机构可考核招聘取得住院医师规培合格证或中级以上专业技术医疗卫生职称的人员，其中基层医疗卫生机构引进具有相应中级以上职称或本科以上医学毕业生，乡镇卫生院引进具有执业医师资格证的人员，可采取网上面试、现场面谈等方式直接考察招聘。对公开招聘儿科、全科、口腔、肿瘤、心血管、精神医学、麻醉等紧缺人才和取得专科医师规培合格证的人员，学历可降低至行业准入的最低门槛，可降低开考比例或不作开考比例限制，进一步适当放宽年龄。

三、规范有序做好事业单位专项公开招聘工作

对专项招聘服务期满且考核合格的大学生村官、“三支一扶”人员、农村“特岗教师”以及市财政公费投入、定向培养的医学生、师范生，经市人力社保局核准招聘方案后，授权在区县政府或人力社保公众信息网发布招聘公告，拟聘人员公示在公告发布范围内进行。面向高校应届毕业生、高校贫困毕业生、优秀村（社区）干部等其他专项招聘方案，须经市人力社保局核准后在市人力社保局官方网站等发布招聘公告、公示拟聘人员。

四、稳定贫困地区事业单位人员队伍

重点向贫困地区农村倾斜公费师范生、医学生培养指标。乡镇基层事业单位引进中、高级职称岗位人员，相应等级岗位无空缺的，可按规定申请使用特设岗位。对招聘到乡镇卫生院工作、具有助理执业医师资格的人员，优先派驻到缺乏医生的村卫生室工作。鼓励将县级

以上医疗卫生机构具有中级以上职称的临床医生派驻到乡、村工作或指导工作，对驻乡卫生院、村卫生室连续工作2年以上的，予以岗位晋升、表彰奖励等政策倾斜。对未满最低服务期限的事业单位人员，不纳入市内事业单位招聘范围，其他单位不得以借调、帮助工作等方式将其借出或调走。

政策执行过程中如遇问题请咨询事业单位人事管理处，联系方式：唐博，86868707、86868702（传真）。

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2020年4月17日

重庆市人力资源和社会保障局办公室关于做好2020年度事业单位人员统计工作的通知

渝人社办〔2020〕370号

各区县（自治县）人力社保局，市级各部门人事（干部）处：

按照人社部《关于做好事业单位人员统计年报工作的通知》精神，现就做好我市2020年度事业单位人员统计工作通知如下：

一、填报报表范围

2020年度事业单位人员统计报表为“人力资源社会保障统计报表系统”软件中的人社统PS1-11号表。其中，PS5、PS5-1表（中央单位专用）不填，配备机关工勤人员的机关单位仅需填报PS1表第5行中的单位、人员数量。

二、统计时点

统计截止时点为2020年12月31日，报表中增加、减少等动态数字的统计起止时点为2020年1月1日至12月31日。

三、上报时间及方式

市属事业单位的报表及问题说明，由各主管部门（单位）汇总，并于2021年1月29日前上报。

各区县的报表、重庆市区县（自治县）属事业单位岗位设置及聘用情况一览表及问题说明，由各区县人力社保部门汇总，并于2021年2月5日前上报。

报表须电子件和纸质总表各一份。电子件为软件上报生成的后缀名为.rdt的文件（各级均须带下一级数据汇总上报）和附汇总表，于报送时间节点前一周内到市人力资源产业园北区1420会议室验收（市级部门2021年1月25—29日，区县2021年2月1—5日）；纸质总表分别由区县人力社保部门或市级主管部门负责人签字并加盖单位公章，通过机要、文件交换或派人送到市人力社保局事业处1518办公室。

四、工作要求

（一）高度重视，加强领导。各区县人力社保部门、市级各部门要提高思想认识，把年度统计工作作为贯彻党中央、国务院关于统计工作指示精神的重要举措，作为抓好事业单位人事管理的基础工作，加强组织领导，认真抓好落实。

（二）明确范围，准确填报。要认真理解相关范围、指标解释及填表说明，重点梳理核对机构改革前后数据变化情况，防止出现漏报、重报、延报等问题，确保高质量完成任务。要理清报表修改优化内容，确保数据真实准确。

（三）周密安排，按时上报。要对照通知要求的上报截止时点，倒排时间表，分级负责，设置好下属单位、部门截止上报时间节点，确保按时上报。

（四）落实责任，强调纪律。要认真学习领会《统计法》有关“不得虚报、瞒报、拒报、迟报，不得伪造、篡改”的规定，强化法纪观念。按照人社部通知要求，事业单位人员统计年报数据按秘密级资料保存和传递，所有统计数据不得通过微信、QQ、email等互联网

渠道传递。对在统计工作中敷衍塞责、弄虚作假、严重超时的，将按照规定通报批评；造成失泄密的，移交相关部门处理。

在报表填报及汇总过程中遇到的具体问题，由区县人力社保部门、市级主管部门人事（干部）处汇总后与市人力社保局事业处联系。

联系人：卢小桥，联系电话：88709201，传真：86868702。

附件：1. 2020 年事业单位人员统计工作工具包（略）

2. 重庆市区县（自治县）属事业单位岗位设置及聘用情况一览表（略）

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2020 年 12 月 25 日

重庆市人力资源和社会保障局
关于做好机构改革后事业单位岗位设置
调整工作的通知

渝人社〔2019〕59 号

各区县（自治县）人力社保局、两江新区组织人事部、万盛经开区人力社保局，市级各部门人事（干部）处，市属事业单位人事部门：

为进一步加强事业单位人事管理工作，切实保障全市机构改革各项任务有序推进，有力维护事业单位工作人员队伍稳定，根据国家和我市事业单位人事管理有关规定，现就做好机构改革后事业单位岗位设置管理工作有关事项通知如下：

一、及时调整岗位设置方案

事业单位出现分立合并，或机构编制、领导职数、内设机构增减，或确因事业发展职能职责、工作任务发生变化的，应按规定及时对岗位设置方案实施动态调整。事业单位岗位设置方案的制定要根据机构编制部门核定的编制总数确定岗位总量，根据机构规格确定最高等级管理岗位设置，按照行业指导意见实行不同的专业技术岗位结构比例和最高等级控制。要坚持因事设岗、精简效能的原则，紧密结合事业单位发展和人员队伍实际，合理确定管理、专技、工勤三类岗位分布，明确主、辅系列岗位，及时修订完善岗位说明书，制定各类各级岗位任职条件和考核办法，切实提升岗位设置方案的科学性、针对性和有效性。

二、妥善做好岗位聘用工作

事业单位应在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，根据岗位的职责任务和任职条件要求，通过公开招聘、竞聘上岗、交流转聘等方式择优聘用人员，切实保障事业单位工作人员合法权益。事业单位因机构改革撤销、分立或合并，需整体进行人员划转的，应在岗位结构比例内进行聘用，相应等级岗位确无空缺的，可报同级事业单位人事综合管理部门同意后，暂按原聘岗位等级对应聘用，并明确过渡期限、消化方式，逐步达到规定的结构比例。

三、加强岗位设置管理纪律

岗位设置管理工作政策性强，关系到事业单位工作人员切身利益。要严格执行国家和我市岗位设置管理有关政策规定，依法依规做好事业单位岗位设置和人员聘用工作，严禁采用虚设编制等方式设置岗位总量，严禁超机构规格、超编制总量、超领导职数设置岗位。要同步对事业单位现有岗位设置情况进行全面梳理，已经核定的岗位设置方案与规定不一致的，要建立问题台账，及时整改到位，切实维护岗位设置管理工作的严肃性。对不按规定要求开展岗位设置管理工作的区县、部门和单位，将不予核准备案岗位设置方案和拟聘人员，并责令限期改正，情节严重的，由相关部门对违规违纪问题进行调查处理。

在岗位设置管理工作中如遇到问题，请与市人力社保局事业单位人事管理处联系。联系人：张洁、蒲实，86868703、86867818。

重庆市人力资源和社会保障局

2019 年 3 月 21 日

三、人才工作类

重庆市人民代表大会常务委员会公告

〔五届〕第 97 号

《重庆市人力资源市场条例》已于 2020 年 7 月 30 日经重庆市第五届人民代表大会常务委员会第二十次会议通过，现予公布，自 2021 年 1 月 1 日起施行。

重庆市人民代表大会常务委员会

2020 年 7 月 30 日

重庆市人力资源市场条例

（2020 年 7 月 30 日重庆市第五届人民代表大会常务委员会第二十次会议通过）

第一章　总　则

第一条　为了规范人力资源市场活动，培育和发展人力资源市场，推动人力资源合理流动和优化配置，促进就业创业，根据《中华人民共和国就业促进法》、《人力资源市场暂行条例》等有关法律、行政法规，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本市行政区域内通过人力资源市场求职、招聘和开展人力资源服务，以及对人力资源市场的培育和监督管理，适用本条例。

法律、行政法规和国务院规定对求职、招聘和开展人力资源服务另有规定的，从其规定。

第三条 本条例所称人力资源服务机构，包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。

公共人力资源服务机构，是指市、区县（自治县）人民政府设立的公共就业和人才服务机构。经营性人力资源服务机构，是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。

第四条 人力资源市场建设应当符合本市战略定位和发展目标，坚持政府引导、市场运作、科学规划、合理布局、规范有序的原则。

人力资源市场活动应当遵循合法、公平、诚信的原则。

人力资源市场的监督管理，应当遵循依法、公正、效能的原则。

第五条 市、区县（自治县）人民政府应当将人力资源市场建设纳入国民经济和社会发展规划，建立统一开放、竞争有序的人力资源市场体系，发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，健全人力资源开发机制，加强大数据、智能化技术在人力资源市场的应用，激发人力资源创新创造创业活力，促进人力资源市场繁荣发展。

乡镇人民政府、街道办事处应当协助做好人力资源市场培育、服务和监督管理等基础性工作。

第六条 市人力资源社会保障行政部门负责全市人力资源市场的统筹规划和综合管理工作。

区县（自治县）人力资源社会保障行政部门负责本行政区域内人力资源市场的管理工作。

市、区县（自治县）人民政府发展改革、教育、公安、财政、商务、税务、市场监督管理、数据资源管理等部门在各自职责范围内做好人力资源市场的相关管理和服务工作。

第七条 市人民政府应当加强人力资源服务标准化建设，建立健全人力资源服务标准的推行、宣传以及实施情况的评估工作体系，发

挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、机构自律、市场监管等方面的规范引领作用。

市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门负责人力资源服务标准的推广应用。

第八条 人力资源服务行业协会应当依照法律、法规、规章及其章程的规定，制定行业自律规范，推进行业诚信建设，提高服务质量，对会员的人力资源服务活动进行指导、监督，依法维护会员合法权益，反映会员诉求，促进行业公平竞争。

市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门应当加强对行业协会的指导和监督。

第二章 人力资源市场培育

第九条 市、区县（自治县）人民政府建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人力资源流动配置机制，促进人力资源自由有序流动。

市、区县（自治县）人民政府应当引导和促进人力资源在机关、企业、事业单位、社会组织之间以及不同地区之间合理流动，鼓励和支持人才向艰苦边远地区和基层一线流动。

任何部门和单位不得违反国家规定在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。

人力资源流动应当遵守法律、法规关于服务期、从业限制、保密等方面的规定。

第十条 市、区县（自治县）人民政府综合运用产业、土地、财政、金融、税收、就业创业、社会保障等政策，推进人力资源市场建设，鼓励设立人力资源服务产业发展资金，扶持人力资源服务机构发展，提高人力资源服务业发展水平。

鼓励社会力量参与人力资源市场建设。

第十一条 市、区县（自治县）人民政府建立政府购买人力资

源服务目录，通过政府购买服务等方式，支持经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务。

经营性人力资源服务机构提供免费职业介绍、就业见习等公益性人力资源服务的，可以按照国家和市级有关规定申请相关财政补贴。

第十二条 市、区县（自治县）人民政府应当建立覆盖城乡和各行业的人力资源市场供求信息系统，完善市场信息发布制度，实现政府有关部门、用人单位、人力资源服务机构和行业协会的信息共享。

市人力资源和社会保障部门应当建立人力资源市场供求信息系统相关标准，组织区县（自治县）人力资源和社会保障部门做好人力资源信息网上采集、归类、分析和发布工作，为求职、招聘等提供服务，促进人力资源开发利用和合理配置。

第十三条 市、区县（自治县）人民政府鼓励人力资源服务机构管理创新、技术创新、产品创新和服务创新，鼓励并规范高级人才寻访、人力资源测评、管理咨询、人力资源信息软件服务等业态发展，提高人力资源服务业发展水平。

第十四条 市、区县（自治县）人民政府应当加强人力资源服务机构培育，引导人力资源服务机构细化专业分工，支持人力资源服务机构创建自主品牌，提升人力资源服务业的知名度、美誉度和社会影响力。

第十五条 鼓励和支持有条件的区县（自治县）建设符合市场需求、功能完善、特色鲜明的人力资源服务产业园，发挥园区集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场的功能。

支持国家级人力资源服务产业园及分园建设，充分发挥其示范引领作用。

第十六条 市、区县（自治县）人民政府应当制定扶持激励政策，加强人力资源服务业人才队伍建设，提高人力资源服务从业人员的专业化、职业化水平。

第十七条 鼓励开展平等、互利的人力资源国际国内交流合作，

充分开发利用国际国内人力资源。

鼓励引进国（境）内外高端人力资源服务机构，支持市内人力资源服务机构到市外设立分支机构或者合资合作企业。

第十八条 市、区县（自治县）人民政府应当建立和完善政府引导、用人单位为主、市场化配置的人才引进机制，积极引进紧缺优秀人才。

鼓励企业、高等院校、科研院所等用人单位通过人力资源市场引进紧缺优秀人才。

第三章 人力资源服务机构

第十九条 市、区县（自治县）人民政府应当加强公共人力资源服务机构和基层公共人力资源服务平台建设，将服务经费纳入本级政府预算，完善城乡公共人力资源服务体系。人力资源社会保障行政部门应当依法加强公共人力资源服务经费管理。

第二十条 公共人力资源服务机构应当根据政府确定的就业创业和人才工作目标任务，制定公共人力资源服务计划，执行就业创业和人才政策，开展人力资源市场调查分析，组织实施就业创业和人才服务相关项目，办理就业创业和人才服务的相关事务。

第二十一条 公共人力资源服务机构提供下列服务，不得收费：

（一）人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训等信息发布；

（二）职业介绍、职业指导和创业开业指导；

（三）就业创业和人才政策法规咨询；

（四）对就业困难人员实施就业援助；

（五）办理就业登记、失业登记等事务；

（六）办理高等学校、中等职业学校、技工学校毕业生接收手续；

（七）人才引进和服务；

（八）流动人员人事档案管理；

（九）市、区县（自治县）人民政府确定的其他公益性服务。

公共人力资源服务机构在提供前款第八项服务时，不得拒收符合存放政策的流动人员人事档案，对接收的档案应当保证其真实、准确、完整、规范，不得装入和出具虚假的证明材料。

第二十二条 经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当依法向市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门申请行政许可，取得人力资源服务许可证。

经营性人力资源服务机构从事劳务派遣业务的，执行国家有关劳务派遣的规定。

第二十三条 经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当具备下列条件：

（一）有营业执照；

（二）有明确的章程和管理制度；

（三）有开展业务必要的固定场所、办公设施和开办资金；

（四）有一定数量的具备相应职业资格的专职工作人员；

（五）法律、法规规定的其他条件。

第二十四条 市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门应当自收到经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的申请之日起二十日内依法作出行政许可决定。符合条件的，颁发人力资源服务许可证；不符合条件的，作出不予批准的书面决定并说明理由。

第二十五条 经营性人力资源服务机构从事下列业务，应当自开展业务之日起十五日内向市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门备案：

（一）人力资源供求信息的收集和发布；

（二）就业和创业指导；

（三）人力资源管理咨询；

（四）人力资源测评；

（五）人力资源培训；

（六）承接人力资源服务外包；

（七）法律、法规规定的其他人力资源服务。

市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门应当自收齐备案材料之日起五个工作日内予以备案并出具备案证书。

第二十六条 市人力资源社会保障行政部门应当编制许可、备案等事项的办事指南和示范文本，并向社会公布。办事指南、示范文本的线上与线下标准应当统一，并同步更新。

第四章 人力资源市场活动规范

第二十七条 个人求职时，应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况，并配合核实信息的真实性。

第二十八条 用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、工作岗位、工作内容、资格条件、用工类型、劳动报酬、福利待遇、社会保险、联系方式等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、籍贯、宗教信仰等方面的歧视性内容。

用人单位通过人力资源市场招用人员的，人力资源服务机构应当核实求职者所提供的个人身份的基本信息。

用人单位自主招用人员，需要建立劳动关系的，应当依法与劳动者订立劳动合同，并按照国家有关规定办理社会保险等相关手续。

第二十九条 用人单位招用人员，不得有下列行为：

（一）提供、发布虚假招聘信息，发布虚假招聘广告；

（二）扣押求职者的居民身份证或者其他证件；

（三）以担保或者其他名义向求职者收取或者变相收取押金、保证金、风险金等财物；

（四）招用未满十六周岁的未成年人或者无合法身份证件等法律、行政法规规定不得招用的人员；

（五）泄露或者违法使用求职者个人信息；

（六）以招聘人员为名牟取不正当利益或者进行其他违法活动；

（七）法律、法规禁止的其他行为。

第三十条 人力资源服务机构开展人力资源服务时，不得有下列行为：

（一）发布虚假求职和招聘信息，或者发布的信息中包含歧视性内容；

（二）超越许可证核准的业务范围开展人力资源服务活动；

（三）伪造、涂改、出借、出租、转让人力资源服务许可证；

（四）为无合法证照的用人单位提供人力资源服务；

（五）介绍未满十六周岁的未成年人就业；

（六）为无合法身份证件的求职者提供人力资源服务；

（七）介绍求职者从事法律、法规禁止从事的职业；

（八）扣押求职者的居民身份证或者其他证件；

（九）以担保或者其他名义向求职者收取或者变相收取押金、保证金、风险金等财物；

（十）违反规定收取服务费；

（十一）以暴力、胁迫、欺诈等方式进行人力资源服务活动；

（十二）采取不正当竞争手段从事业务活动或者损害利害关系人的合法权益；

（十三）泄露、违法使用在业务活动中收集或者知悉的用人单位商业秘密、求职者个人信息；

（十四）其他违反法律、法规规定的行为。

第三十一条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员，双方应当签订协议。人力资源服务机构应当要求用人单位提供招聘简章、营业执照或者有关部门批准设立的文件、经办人的身份证件、用人单位的委托证明，并对所提供材料的真实性、合法性进行审查。

第三十二条 人力资源服务机构接受用人单位委托提供人力资源服务外包的，不得改变用人单位与个人的劳动关系，不得与用人单位

串通侵害个人的合法权益。

第三十三条 人力资源服务机构接受用人单位委托或者依法自行组织开展人力资源培训，应当注重提高劳动者的职业素质和职业技能，培训内容不得违反法律、法规的有关规定。

第三十四条 鼓励人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务。人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务的，应当遵守本条例和国家有关网络安全、互联网信息服务管理的规定。

经营性人力资源服务机构应当在网站主页标明人力资源服务许可证号和人力资源服务备案号。

第三十五条 大众传播媒介发布人力资源广告信息，应当查验委托人的营业执照或者有关部门批准设立的文件，核实信息的合法性和真实性，发现有违法、虚假信息的，不得发布；已经发布的，应当立即删除，保存有关记录，并向有关部门报告。

第五章 监督管理

第三十六条 人力资源市场的监督管理，应当健全以“双随机、一公开”监管为基本手段、重点监管为补充、信用监管为基础的监管机制，探索包容审慎监管，加强事中事后监管。

人力资源社会保障行政部门应当加强与市场监督管理、公安等部门的信息共享，不得要求经营性人力资源服务机构重复提供相关信息。

第三十七条 市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门对人力资源服务机构实施监督检查，可以采取下列措施：

（一）进入被检查单位进行检查；

（二）询问有关人员，查阅服务台账等服务信息档案；

（三）要求被检查单位提供与检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明；

（四）采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情

况和资料；

（五）法律、法规规定的其他措施。

市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门实施监督检查时，监督检查人员不得少于两人，应当出示执法证件，告知检查事项，同步形成现场检查笔录、视听资料等，对被检查单位的商业秘密和相关人员的个人信息应当予以保密。

对市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门依法进行的监督检查，被检查单位应当配合，如实提供相关资料和信息，不得隐瞒、拒绝、阻碍。

第三十八条 经营性人力资源服务机构应当每年在人力资源社会保障行政部门规定期限内，向市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门提交经营情况年度报告，并保证报告内容的真实性和完整性。市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门应当对提交的年度经营情况报告依法核查。

市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门可以依法公示或者引导经营性人力资源服务机构依法公示年度报告的有关内容。

第三十九条 市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门应当畅通对用人单位和人力资源服务机构的举报投诉渠道，自受理举报投诉之日起十个工作日内对举报投诉的内容进行调查核实，并在规定期限内将调查处理结果反馈举报投诉人。

第四十条 市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门在主动检查、核查年度报告、核实举报投诉时，发现用人单位和人力资源服务机构存在事实清楚、证据确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或者规章行为的，有权当场予以纠正；对应当依法立案查处的其他违法行为，应当自立案之日起六十个工作日内作出处理并告知救济途径，依法可以延长处理期限、中止调查的除外。市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门发现违法行为不属于人力资源市场管理事项的，应当及时移送有关部门处理；涉嫌犯罪的，应当依法移送有权机关处理。

第四十一条 市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场诚信建设，把用人单位、个人和经营性人力资源服务机构的信用数据和失信情况等纳入市场诚信建设体系，建立守信激励和失信惩戒机制，实施信用分类监管。

市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门在建立人力资源服务机构诚信档案时，应当针对不同信用水平的监管对象采取差异化分类监管措施，合理确定、动态调整监督检查比例、频次。

第六章 法律责任

第四十二条 违反本条例规定，未经许可擅自从事职业中介活动的，由市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门予以关闭或者责令停止从事职业中介活动；有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款。

第四十三条 违反本条例规定，经营性人力资源服务机构开展人力资源供求信息收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评和培训、承接人力资源服务外包等人力资源服务业务未备案的，由市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处五千元以上一万元以下的罚款。

第四十四条 违反本条例规定，用人单位招用人员，有下列行为的，按照下列规定进行处罚：

（一）扣押求职者的居民身份证或者其他证件，以及以担保或者其他名义向求职者收取或者变相收取押金、保证金、风险金等财物的，按照《中华人民共和国劳动合同法》的规定予以处罚。

（二）招用未满十六周岁的未成年人等法律、行政法规规定不得招用的人员的，按照《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国未成年人保护法》等法律、行政法规的规定予以处罚。

（三）招用无合法身份证件的人员，由市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门责令改正，并处二百元以上一千元以下的

罚款。

（四）泄露或者违法使用所知悉的求职者个人信息，按照有关个人信息保护的法律、行政法规的规定予以处罚。

（五）以招聘人员为名牟取不正当利益或者进行其他违法活动的，由市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门责令改正，并处二百元以上一千元以下的罚款；法律、法规另有规定的，从其规定。

第四十五条 违反本条例规定，用人单位、人力资源服务机构发布的招聘信息不真实、不合法，或者人力资源服务机构未依法开展人力资源服务业务的，由市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，处一万元以上五万元以下的罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给他人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、法规的，由有关主管部门依法予以处罚。

违反本条例规定，用人单位或者人力资源服务机构发布虚假招聘广告的，由市场监督管理主管部门按照《中华人民共和国广告法》等法律、行政法规的规定予以处罚。

第四十六条 违反本条例规定，经营性人力资源服务机构未在规定期限内提交经营情况年度报告的，由市、区县（自治县）人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处五千元以上一万元以下的罚款。违反其他法律、法规的，由有关主管部门依法予以处罚。

第四十七条 公共人力资源服务机构违反本条例规定的，由上级主管机关责令改正；拒不改正的，对负有责任的领导人员和直接责任人员依法予以处分。

第四十八条 人力资源社会保障行政部门和有关主管部门及其工作人员有下列情形之一的，对直接负责的领导人员和其他直接责任人员依法予以处分：

（一）不依法作出行政许可决定；

（二）在办理行政许可或者备案、实施监督检查中，索取或者收

受他人财物，或者谋取其他利益；

（三）不依法履行监督职责或者监督不力，造成严重后果；

（四）不依法处理举报、投诉，造成严重后果；

（五）泄露被检查单位或者个人的商业秘密、信息；

（六）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的情形。

第七章　附　则

第四十九条　本条例所称“双随机、一公开”，是指采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式实施监督检查，并将监督检查的情况及时向社会公开。

第五十条　本条例自 2021 年 1 月 1 日起施行。

人力资源和社会保障部　令

第 40 号

《职称评审管理暂行规定》已经 2019 年 6 月 14 日人力资源和社会保障部第 26 次部务会讨论通过，现予公布，自 2019 年 9 月 1 日起施行。

部　长　张纪南

2019 年 7 月 1 日

职称评审管理暂行规定

第一章　总　则

第一条　为规范职称评审程序，加强职称评审管理，保证职称评审质量，根据有关法律法规和国务院规定，制定本规定。

第二条　职称评审是按照评审标准和程序，对专业技术人才品德、能力、业绩的评议和认定。职称评审结果是专业技术人才聘用、考核、晋升等的重要依据。

对企业、事业单位、社会团体、个体经济组织等（以下称用人单位）以及自由职业者开展专业技术人才职称评审工作，适用本规定。

第三条　职称评审坚持德才兼备、以德为先的原则，科学公正评价专业技术人才的职业道德、创新能力、业绩水平和实际贡献。

第四条　国务院人力资源社会保障行政部门负责全国的职称评审统筹规划和综合管理工作。县级以上地方各级人力资源社会保障行政部门负责本地区职称评审综合管理和组织实施工作。

行业主管部门在各自职责范围内负责本行业的职称评审管理和实施工作。

第五条　职称评审标准分为国家标准、地区标准和单位标准。

各职称系列国家标准由国务院人力资源社会保障行政部门会同行业主管部门制定。

地区标准由各地区人力资源社会保障行政部门会同行业主管部门依据国家标准，结合本地区实际制定。

单位标准由具有职称评审权的用人单位依据国家标准、地区标准，结合本单位实际制定。

地区标准、单位标准不得低于国家标准。

第二章　职称评审委员会

第六条　各地区、各部门以及用人单位等按照规定开展职称评审，应当申请组建职称评审委员会。

职称评审委员会负责评议、认定专业技术人才学术技术水平和专业能力，对组建单位负责，受组建单位监督。

职称评审委员会按照职称系列或者专业组建，不得跨系列组建综合性职称评审委员会。

第七条　职称评审委员会分为高级、中级、初级职称评审委员会。

申请组建高级职称评审委员会应当具备下列条件：

（一）拟评审的职称系列或者专业为职称评审委员会组建单位主体职称系列或者专业；

（二）拟评审的职称系列或者专业在行业内具有重要影响力，能够代表本领域的专业发展水平；

（三）具有一定数量的专业技术人才和符合条件的高级职称评审专家；

（四）具有开展高级职称评审的能力。

第八条　国家对职称评审委员会实行核准备案管理制度。职称评审委员会备案有效期不得超过 3 年，有效期届满应当重新核准备案。

国务院各部门、中央企业、全国性行业协会学会、人才交流服务机构等组建的高级职称评审委员会由国务院人力资源社会保障行政部门核准备案；各地区组建的高级职称评审委员会由省级人力资源社会保障行政部门核准备案；其他用人单位组建的高级职称评审委员会按照职称评审管理权限由省级以上人力资源社会保障行政部门核准备案。

申请组建中级、初级职称评审委员会的条件以及核准备案的具体

办法，按照职称评审管理权限由国务院各部门、省级人力资源社会保障行政部门以及具有职称评审权的用人单位制定。

第九条 职称评审委员会组成人员应当是单数，根据工作需要设主任委员和副主任委员。按照职称系列组建的高级职称评审委员会评审专家不少于25人，按照专业组建的高级职称评审委员会评审专家不少于11人。各地区组建的高级职称评审委员会的人数，经省级人力资源社会保障行政部门同意，可以适当调整。

第十条 职称评审委员会的评审专家应当具备下列条件：

（一）遵守宪法和法律；

（二）具备良好的职业道德；

（三）具有本职称系列或者专业相应层级的职称；

（四）从事本领域专业技术工作；

（五）能够履行职称评审工作职责。

评审专家每届任期不得超过3年。

第十一条 各地区、各部门和用人单位可以按照职称系列或者专业建立职称评审委员会专家库，在职称评审委员会专家库内随机抽取规定数量的评审专家组成职称评审委员会。

职称评审委员会专家库参照本规定第八条进行核准备案，从专家库内抽取专家组成的职称评审委员会不再备案。

第十二条 职称评审委员会组建单位可以设立职称评审办事机构或者指定专门机构作为职称评审办事机构，由其负责职称评审的日常工作。

第三章 申报审核

第十三条 申报职称评审的人员（以下简称申报人）应当遵守宪法和法律，具备良好的职业道德，符合相应职称系列或者专业、相应级别职称评审规定的申报条件。

申报人应当为本单位在职的专业技术人才，离退休人员不得申报

参加职称评审。

事业单位工作人员受到记过以上处分的，在受处分期间不得申报参加职称评审。

第十四条 申报人一般应当按照职称层级逐级申报职称评审。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，在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的专业技术人才，可以直接申报高级职称评审。

对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，可以合理放宽资历、年限等条件限制。

对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，侧重考查其实际工作业绩，适当放宽学历和任职年限要求。

第十五条 申报人应当在规定期限内提交申报材料，对其申报材料的真实性负责。

凡是通过法定证照、书面告知承诺、政府部门内部核查或者部门间核查、网络核验等能够办理的，不得要求申报人额外提供证明材料。

第十六条 申报人所在工作单位应当对申报材料进行审核，并在单位内部进行公示，公示期不少于5个工作日，对经公示无异议的，按照职称评审管理权限逐级上报。

第十七条 非公有制经济组织的专业技术人才申报职称评审，可以由所在工作单位或者人事代理机构等履行审核、公示、推荐等程序。

自由职业者申报职称评审，可以由人事代理机构等履行审核、公示、推荐等程序。

第十八条 职称评审委员会组建单位按照申报条件对申报材料进行审核。

申报材料不符合规定条件的，职称评审委员会组建单位应当一次性告知申报人需要补正的全部内容。逾期未补正的，视为放弃申报。

第四章　组织评审

第十九条　职称评审委员会组建单位组织召开评审会议。评审会议由主任委员或者副主任委员主持，出席评审会议的专家人数应当不少于职称评审委员会人数的 2/3。

第二十条　职称评审委员会经过评议，采取少数服从多数的原则，通过无记名投票表决，同意票数达到出席评审会议的评审专家总数 2/3 以上的即为评审通过。

未出席评审会议的评审专家不得委托他人投票或者补充投票。

第二十一条　根据评审工作需要，职称评审委员会可以按照学科或者专业组成若干评议组，每个评议组评审专家不少于 3 人，负责对申报人提出书面评议意见；也可以不设评议组，由职称评审委员会 3 名以上评审专家按照分工，提出评议意见。评议组或者分工负责评议的专家在评审会议上介绍评议情况，作为职称评审委员会评议表决的参考。

第二十二条　评审会议结束时，由主任委员或者主持评审会议的副主任委员宣布投票结果，并对评审结果签字确认，加盖职称评审委员会印章。

第二十三条　评审会议应当做好会议记录，内容包括出席评委、评审对象、评议意见、投票结果等内容，会议记录归档管理。

第二十四条　评审会议实行封闭管理，评审专家名单一般不对外公布。

评审专家和职称评审办事机构工作人员在评审工作保密期内不得对外泄露评审内容，不得私自接收评审材料，不得利用职务之便谋取不正当利益。

第二十五条　评审专家与评审工作有利害关系或者其他关系可能影响客观公正的，应当申请回避。

职称评审办事机构发现上述情形的，应当通知评审专家回避。

第二十六条 职称评审委员会组建单位对评审结果进行公示，公示期不少于5个工作日。

公示期间，对通过举报投诉等方式发现的问题线索，由职称评审委员会组建单位调查核实。

经公示无异议的评审通过人员，按照规定由人力资源社会保障行政部门或者职称评审委员会组建单位确认。具有职称评审权的用人单位，其经公示无异议的评审通过人员，按照规定由职称评审委员会核准部门备案。

第二十七条 申报人对涉及本人的评审结果不服的，可以按照有关规定申请复查、进行投诉。

第二十八条 不具备职称评审委员会组建条件的地区和单位，可以委托经核准备案的职称评审委员会代为评审。具体办法按照职称评审管理权限由国务院各部门、省级人力资源社会保障行政部门制定。

第二十九条 专业技术人才跨区域、跨单位流动时，其职称按照职称评审管理权限重新评审或者确认，国家另有规定的除外。

第五章 评审服务

第三十条 职称评审委员会组建单位应当建立职称评价服务平台，提供便捷化服务。

第三十一条 职称评审委员会组建单位应当加强职称评审信息化建设，推广在线评审，逐步实现网上受理、网上办理、网上反馈。

第三十二条 人力资源社会保障行政部门建立职称评审信息化管理系统，统一数据标准，规范评审结果等数据采集。

第三十三条 人力资源社会保障行政部门在保障信息安全和个人隐私的前提下，逐步开放职称信息查询验证服务，积极探索实行职称评审电子证书。电子证书与纸质证书具有同等效力。

第六章　监督管理

第三十四条　人力资源社会保障行政部门和行业主管部门应当加强对职称评审工作的监督检查。

被检查的单位、相关机构和个人应当如实提供与职称评审有关的资料，不得拒绝检查或者谎报、瞒报。

第三十五条　人力资源社会保障行政部门和行业主管部门通过质询、约谈、现场观摩、查阅资料等形式，对各级职称评审委员会及其组建单位开展的评审工作进行抽查、巡查，依据有关问题线索进行倒查、复查。

第三十六条　人力资源社会保障行政部门和行业主管部门应当依法查处假冒职称评审、制作和销售假证等违法行为。

第三十七条　职称评审委员会组建单位应当依法执行物价、财政部门核准的收费标准，自觉接受监督和审计。

第七章　法律责任

第三十八条　违反本规定第八条规定，职称评审委员会未经核准备案、有效期届满未重新核准备案或者超越职称评审权限、擅自扩大职称评审范围的，人力资源社会保障行政部门对其职称评审权限或者超越权限和范围的职称评审行为不予认可；情节严重的，由人力资源社会保障行政部门取消职称评审委员会组建单位职称评审权，并依法追究相关人员的责任。

第三十九条　违反本规定第十三条、第十五条规定，申报人通过提供虚假材料、剽窃他人作品和学术成果或者通过其他不正当手段取得职称的，由人力资源社会保障行政部门或者职称评审委员会组建单位撤销其职称，并记入职称评审诚信档案库，纳入全国信用信息共享平台，记录期限为 3 年。

第四十条 违反本规定第十六条规定，申报人所在工作单位未依法履行审核职责的，由人力资源社会保障行政部门或者职称评审委员会组建单位对直接负责的主管人员和其他直接责任人员予以批评教育，并责令采取补救措施；情节严重的，依法追究相关人员责任。

违反本规定第十七条规定，非公有制经济组织或者人事代理机构等未依法履行审核职责的，按照前款规定处理。

第四十一条 违反本规定第十八条规定，职称评审委员会组建单位未依法履行审核职责的，由人力资源社会保障行政部门对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员予以批评教育，并责令采取补救措施；情节严重的，取消其职称评审权，并依法追究相关人员责任。

第四十二条 评审专家违反本规定第二十四条、第二十五条规定的，由职称评审委员会组建单位取消其评审专家资格，通报批评并记入职称评审诚信档案库；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

职称评审办事机构工作人员违反本规定第二十四条、第二十五条规定的，由职称评审委员会组建单位责令不得再从事职称评审工作，进行通报批评；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第四十三条 涉密领域职称评审的具体办法，由相关部门和单位参照本规定另行制定。

第四十四条 本规定自 2019 年 9 月 1 日起施行。

人力资源和社会保障部　令

第 43 号

《人力资源和社会保障部关于修改部分规章的决定》已经 2019 年 12 月 31 日人力资源和社会保障部第 40 次部务会审议通过，并商商务部、市场监管总局同意，现予公布，自公布之日起施行。

部　长　张纪南

2019 年 12 月 31 日

人力资源和社会保障部
关于修改部分规章的决定

根据《中华人民共和国外商投资法》的规定，按照国务院关于进一步扩大对外开放、优化营商环境的要求，人力资源和社会保障部对相关部门规章进行了清理。经商商务部、市场监管总局同意，人力资源和社会保障部决定对 3 件规章的部分条款予以修改：

一、对《人才市场管理规定》作出修改

（一）删去第十一条。

（二）删去第三十三条第二款。

二、对《中外合资人才中介机构管理暂行规定》作出修改

（一）将规章名称修改为《外商投资人才中介机构管理暂行规定》。

（二）将第二条修改为“本规定所称外商投资人才中介机构，是

指全部或者部分由外国投资者投资，依照中国法律在中国境内经登记、许可设立的人才中介机构。”

（三）删去第三条第一款、第二款。

（四）删去第六条第（一）项；

删去第六条第（三）项中的“其中外方合资者的出资比例不得低于25%，中方合资者的出资比例不得低于51%”。

（五）删去第七条第一款中的“并报国务院人事行政部门备案”；

删去第七条第二款。

（六）将第八条第（二）项修改为“管理制度草案与章程”；

删去第八条第（三）项。

（七）删去第九条第二款中的“报国务院人事行政部门备案”。

（八）将第十条第（五）项修改为“人才培训”；

在第十条中增加一项“（六）人才信息网络服务”。

（九）将第十三条修改为“外商投资人才中介机构设立分支机构、变更机构名称、法定代表人和经营场所，应当自工商登记或者变更登记办理完毕之日起15日内，书面报告人事行政部门。”

（十）删去第十四条第一款中的“国务院人事行政部门”；

删去第十四条第二款中的“报国务院人事行政部门”。

（十一）将第十八条第一款修改为“香港特别行政区、澳门特别行政区、台湾地区投资者投资设立人才中介机构，参照本规定执行。法律法规另有规定的，依照其规定执行”；

删去第十八条第二款、第三款。

三、对《中外合资中外合作职业介绍机构设立管理暂行规定》作出修改

（一）将规章名称修改为《外商投资职业介绍机构设立管理暂行规定》。

（二）将第二条修改为“本规定所称外商投资职业介绍机构，是指全部或者部分由外国投资者投资，依照中国法律在中国境内经登记、许可设立的职业介绍机构。”

（三）删去第三条第二款中的“经省级人民政府外经贸行政部门（以下简称省级外经贸行政部门）批准”；

删去第三条第三款。

（四）将第五条第（一）项修改为“为中外求职者和用人单位、居民家庭提供职业介绍服务”；

在第五条中增加一项“（五）根据国家有关规定从事互联网职业信息服务”。

（五）将第六条修改为“拟设立的外商投资职业介绍机构应当具有一定数量具备职业介绍资格的专职工作人员，有明确的业务范围、机构章程、管理制度，有与开展业务相适应的固定场所、办公设施。”

（六）删去第七条。

（七）将第八条修改为“第七条设立外商投资职业介绍机构，应当依法到拟设立企业住所所在地国家工商行政管理总局授权的地方工商行政管理局申请登记注册，领取营业执照。”

（八）将第九条第（一）项修改为“设立申请书”；

将第九条第（二）项修改为“机构章程和管理制度草案”；

将第九条第（五）项修改为“拟任负责人的基本情况、身份证明”。

（九）将第十一条修改为“第十条外商投资职业介绍机构设立分支机构，应当自工商登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告劳动保障行政部门”。

（十）将第十三条修改为“第十二条香港特别行政区、澳门特别行政区投资者在内地以及台湾地区投资者在大陆投资设立职业介绍机构，参照本规定执行。法律法规另有规定的，依照其规定执行。”

同时，将规章中涉及“中外合资人才中介机构”“中外合资中外合作职业介绍机构”的表述均修改为“外商投资人才中介机构”“外商投资职业介绍机构”；对涉及外商投资人才中介机构、外商投资职业介绍机构设立审批、监督管理权限的规定，均由省级劳动人事行政

部门调整为县级以上劳动人事行政部门。

此外，对条文顺序和个别文字作相应调整和修改。

本决定自公布之日起施行。

《人才市场管理规定》《中外合资人才中介机构管理暂行规定》《中外合资中外合作职业介绍机构设立管理暂行规定》根据本决定作相应修改，重新公布。

人才市场管理规定

（2001 年 9 月 11 日人事部、国家工商行政管理总局令第 1 号公布　根据 2005 年 3 月 22 日《人事部、国家工商行政管理总局关于修改〈人才市场管理规定〉的决定》第一次修订　根据 2015 年 4 月 30 日《人力资源和社会保障部关于修改部分规章的决定》第二次修订　根据 2019 年 12 月 9 日《人力资源和社会保障部关于修改部分规章的决定》第三次修订　根据 2019 年 12 月 31 日《人力资源和社会保障部关于修改部分规章的决定》第四次修订）

第一章　总　则

第一条　为了建立和完善机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系，优化人才资源配置，规范人才市场活动，维护人才、用人单位和人才中介服务机构的合法权益，根据有关法律、法规，制定本规定。

第二条　本规定所称的人才市场管理，是指对人才中介服务机构从事人才中介服务、用人单位招聘和个人应聘以及与之相关活动的管理。

人才市场服务的对象是指各类用人单位和具有中专以上学历或取

得专业技术资格的人员，以及其他从事专业技术或管理工作的人员。

第三条 人才市场活动应当遵守国家的法律、法规及政策规定，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，实行单位自主用人，个人自主择业。

第四条 县级以上政府人事行政部门是人才市场的综合管理部门，县级以上工商行政管理部门在职责范围内依法监督管理人才市场。

第二章 人才中介服务机构

第五条 本规定所称人才中介服务机构是指为用人单位和人才提供中介服务及其他相关服务的专营或兼营的组织。

人才中介服务机构的设置应当符合经济和社会发展的需要，根据人才市场发展的要求，统筹规划，合理布局。

第六条 设立人才中介服务机构应具备下列条件：

（一）有与开展人才中介业务相适应的场所、设施；

（二）有 5 名以上大专以上学历、取得人才中介服务资格证书的专职工作人员；

（三）有健全可行的工作章程和制度；

（四）有独立承担民事责任的能力；

（五）具备相关法律、法规规定的其他条件。

第七条 设立人才中介服务机构，可以通过信函、电报、电传、传真、电子数据交换和电子邮件等方式向政府人事行政部门提出申请，并按本规定第六条的要求提交有关证明材料，但学历证明除外。其中设立固定人才交流场所的，须做专门的说明。

未经政府人事行政部门批准，不得设立人才中介服务机构。

第八条 设立人才中介服务机构应当依据管理权限由县级以上政府人事行政部门（以下简称审批机关）审批。

国务院各部委、直属机构及其直属在京事业单位和在京中央直管

企业、全国性社团申请设立人才中介服务机构，由人事部审批。中央在地方所属单位申请设立人才中介服务机构，由所在地的省级政府人事行政部门审批。

人才中介服务机构设立分支机构的，应当在征得原审批机关的书面同意后，由分支机构所在地政府人事行政部门审批。

政府人事行政部门应当建立完善人才中介服务机构许可制度，并在行政机关网站公布审批程序、期限和需要提交的全部材料的目录，以及批准设立的人才中介服务机构的名录等信息。

第九条 审批机关应当在接到设立人才中介服务机构申请报告之日起二十日内审核完毕，二十日内不能作出决定的，经本行政机关负责人批准，可以延长十日，并应当将延长期限的理由告知申请人。

批准同意的，发给《人才中介服务许可证》（以下简称许可证），并应当在作出决定之日起十日内向申请人颁发、送达许可证，不同意的应当书面通知申请人，并说明理由。

第十条 互联网信息服务提供者专营或兼营人才信息网络中介服务的，必须申领许可证。

第十一条 人才中介服务机构可以从事下列业务：

（一）人才供求信息的收集、整理、储存、发布和咨询服务；

（二）人才信息网络服务；

（三）人才推荐；

（四）人才招聘；

（五）人才培训；

（六）人才测评；

（七）法规、规章规定的其他有关业务。

审批机关可以根据人才中介服务机构所在地区或行业的经济、社会发展需要以及人才中介服务机构自身的设备条件、人员和管理情况等，批准其开展一项或多项业务。

第十二条 人才中介服务机构应当依法开展经营业务活动，不得超越许可证核准的业务范围经营；不得采取不正当竞争手段从事中介

活动；不得提供虚假信息或作虚假承诺。

第十三条 人才中介服务机构应当公开服务内容和工作程序，公布收费项目和标准。收费项目和标准，应当符合国家和省、自治区、直辖市的有关规定。

第十四条 审批机关负责对其批准成立的人才中介服务机构依法进行检查或抽查，并可以查阅或者要求其报送有关材料。人才中介服务机构应接受检查，并如实提供有关情况和材料。审批机关应公布检查结果。

第十五条 人才中介服务机构有改变名称、住所、经营范围、法定代表人以及停业、终止等情形的，应当按原审批程序办理变更或者注销登记手续。

第十六条 人才中介服务机构可以建立行业组织，协调行业内部活动，促进公平竞争，提高服务质量，规范职业道德，维护行业成员的合法权益。

第三章 人事代理

第十七条 人才中介服务机构可在规定业务范围内接受用人单位和个人委托，从事各类人事代理服务。

第十八条 开展以下人事代理业务必须经过政府人事行政部门的授权。

（一）流动人员人事档案管理；

（二）因私出国政审；

（三）在规定的范围内申报或组织评审专业技术职务任职资格；

（四）转正定级和工龄核定；

（五）大中专毕业生接收手续；

（六）其他需经授权的人事代理事项。

第十九条 人事代理方式可由单位集体委托代理，也可由个人委托代理；可多项委托代理，也可单项委托代理；可单位全员委托代

理，也可部分人员委托代理。

第二十条 单位办理委托人事代理，须向代理机构提交有效证件以及委托书，确定委托代理项目。经代理机构审定后，由代理机构与委托单位签定人事代理合同书，明确双方的权利和义务，确立人事代理关系。

个人委托办理人事代理，根据委托者的不同情况，须向代理机构提交有关证件复印件以及与代理有关的证明材料。经代理机构审定后，由代理机构与个人签订人事代理合同书，确立人事代理关系。

第四章 招聘与应聘

第二十一条 人才中介服务机构举办人才交流会的，应当制定相应的组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案，并对参加人才交流会的招聘单位的主体资格真实性和招用人员简章真实性进行核实，对招聘中的各项活动进行管理。

第二十二条 用人单位可以通过委托人才中介服务机构、参加人才交流会、在公共媒体和互联网发布信息以及其他合法方式招聘人才。

第二十三条 用人单位公开招聘人才，应当出具有关部门批准其设立的文件或营业执照（副本），并如实公布拟聘用人员的数量、岗位和条件。

用人单位在招聘人才时，不得以民族、宗教信仰为由拒绝聘用或者提高聘用标准；除国家规定的不适合妇女工作的岗位外，不得以性别为由拒绝招聘妇女或提高对妇女的招聘条件。

第二十四条 用人单位招聘人才，不得以任何名义向应聘者收取费用，不得有欺诈行为或采取其他方式谋取非法利益。

第二十五条 人才中介服务机构通过各种形式、在各种媒体（含互联网）为用人单位发布人才招聘广告，不得超出许可业务范围。广告发布者不得为超出许可业务范围或无许可证的中介服务机构

发布人才招聘广告。

第二十六条 用人单位不得招聘下列人员：

（一）正在承担国家、省重点工程、科研项目的技术和管理的主要人员，未经单位或主管部门同意的；

（二）由国家统一派出而又未满轮换年限的赴新疆、西藏工作的人员；

（三）正在从事涉及国家安全或重要机密工作的人员；

（四）有违法违纪嫌疑正在依法接受审查尚未结案的人员；

（五）法律、法规规定暂时不能流动的其他特殊岗位的人员。

第二十七条 人才应聘可以通过人才中介服务机构、人才信息网络、人才交流会或直接与用人单位联系等形式进行。应聘时出具的证件以及履历等相关材料，必须真实、有效。

第二十八条 应聘人才离开原单位，应当按照国家的有关政策规定，遵守与原单位签定的合同或协议，不得擅自离职。

通过辞职或调动方式离开原单位的，应当按照国家的有关辞职、调动的规定办理手续。

第二十九条 对于符合国家人才流动政策规定的应聘人才，所在单位应当及时办理有关手续，按照国家有关规定为应聘人才提供证明文件以及相关材料，不得在国家规定之外另行设置限制条件。

应聘人才凡经单位出资培训的，如个人与单位订有合同，培训费问题按合同规定办理；没有合同的，单位可以适当收取培训费，收取标准按培训后回单位服务的年限，按每年递减 20%的比例计算。

第三十条 应聘人才在应聘时和离开原单位后，不得带走原单位的技术资料和设备器材等，不得侵犯原单位的知识产权、商业秘密及其他合法权益。

第三十一条 用人单位与应聘人才确定聘用关系后，应当在平等自愿、协商一致的基础上，依法签定聘用合同或劳动合同。

第五章　罚　则

第三十二条　违反本规定，未经政府人事行政部门批准擅自设立人才中介服务机构或从事人才中介服务活动的，由县级以上政府人事行政部门责令停办，并处10000元以下罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得3倍的罚款，但最高不得超过30000元。

第三十三条　人才中介服务机构违反本规定，擅自扩大许可业务范围、不依法接受检查或提供虚假材料，不按规定办理许可证变更等手续的，由县级以上政府人事行政部门予以警告，可并处10000元以下罚款；情节严重的，责令停业整顿，有违法所得的，没收违法所得，并可处以不超过违法所得3倍的罚款，但最高不得超过30000元。

第三十四条　违反本规定，未经政府人事行政部门授权从事人事代理业务的，由县级以上政府人事行政部门责令立即停办，并处10000元以下罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得3倍的罚款，但最高不得超过30000元；情节严重的，并责令停业整顿。

第三十五条　人才中介服务机构违反本规定，超出许可业务范围接受代理业务的，由县级以上政府人事行政部门予以警告，限期改正，并处10000元以下罚款。

第三十六条　用人单位违反本规定，以民族、性别、宗教信仰为由拒绝聘用或者提高聘用标准的，招聘不得招聘人员的，以及向应聘者收取费用或采取欺诈等手段谋取非法利益的，由县级以上政府人事行政部门责令改正；情节严重的，并处10000元以下罚款。

第三十七条　个人违反本规定给原单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第三十八条　用人单位、人才中介服务机构、广告发布者发布虚假人才招聘广告的，由工商行政管理部门依照《广告法》第三十七条处罚。

人才中介服务机构超出许可业务范围发布广告、广告发布者为超出许可业务范围或无许可证的中介服务机构发布广告的，由工商行政管理部门处以 10000 元以下罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得 3 倍的罚款，但最高不得超过 30000 元。

第三十九条 人才中介活动违反工商行政管理规定的，由工商行政管理部门依照有关规定予以查处。

第六章 附 则

第四十条 本规定由人事部、国家工商行政管理总局负责解释。

第四十一条 本规定自 2001 年 10 月 1 日起施行。1996 年 1 月 29 日人事部发布的《人才市场管理暂行规定》（人发〔1996〕11 号）同时废止。

人力资源和社会保障部 令

第 44 号

《网络招聘服务管理规定》已经 2020 年 12 月 7 日人力资源和社会保障部第 54 次部务会审议通过，现予公布，自 2021 年 3 月 1 日起施行。

部 长 张纪南

2020 年 12 月 18 日

网络招聘服务管理规定

第一章　总　则

第一条　为了规范网络招聘服务，促进网络招聘服务业态健康有序发展，促进就业和人力资源流动配置，根据《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国电子商务法》《人力资源市场暂行条例》《互联网信息服务管理办法》等法律、行政法规，制定本规定。

第二条　本规定所称网络招聘服务，是指人力资源服务机构在中华人民共和国境内通过互联网等信息网络，以网络招聘服务平台、平台内经营、自建网站或者其他网络服务方式，为劳动者求职和用人单位招用人员提供的求职、招聘服务。

人力资源服务机构包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。

第三条　国务院人力资源社会保障行政部门负责全国网络招聘服务的综合管理。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门负责本行政区域网络招聘服务的管理工作。

县级以上人民政府有关部门在各自职责范围内依法对网络招聘服务实施管理。

第四条　从事网络招聘服务，应当遵循合法、公平、诚实信用的原则，履行网络安全和信息保护等义务，承担服务质量责任，接受政府和社会的监督。

第五条　对从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务的，按照规定给予补贴或者通过政府购买服务等方

式给予支持。

第六条 人力资源社会保障行政部门加强网络招聘服务标准化建设，支持企业、研究机构、高等学校、行业协会参与网络招聘服务国家标准、行业标准的制定。

第七条 人力资源服务行业协会应当依照法律、行政法规、规章及其章程的规定，加强网络招聘服务行业自律，推进行业诚信建设，促进行业公平竞争。

第二章 网络招聘服务活动准入

第八条 从事网络招聘服务，应当符合就业促进、人力资源市场管理、电信和互联网管理等法律、行政法规规定的条件。

第九条 经营性人力资源服务机构从事网络招聘服务，应当依法取得人力资源服务许可证。涉及经营电信业务的，还应当依法取得电信业务经营许可证。

第十条 对从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构，人力资源社会保障行政部门应当在其服务范围中注明“开展网络招聘服务”。

第十一条 网络招聘服务包括下列业务：

（一）为劳动者介绍用人单位；

（二）为用人单位推荐劳动者；

（三）举办网络招聘会；

（四）开展高级人才寻访服务；

（五）其他网络求职、招聘服务。

第十二条 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止网络招聘服务的，应当自市场主体变更登记或者注销登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告人力资源社会保障行政部门，办理人力资源服务许可变更、注销。

第十三条 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构应当依

法在其网站、移动互联网应用程序等首页显著位置，持续公示营业执照、人力资源服务许可证等信息，或者上述信息的链接标识。

前款规定的信息发生变更的，从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构应当及时更新公示信息。

从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构自行终止从事网络招聘服务的，应当提前 30 日在首页显著位置持续公示有关信息。

第十四条 人力资源社会保障行政部门应当及时向社会公布从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构名单及其变更、注销等情况。

第三章 网络招聘服务规范

第十五条 用人单位向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、用工类型、工作内容、工作条件、工作地点、基本劳动报酬等网络招聘信息，应当合法、真实，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

前款网络招聘信息不得违反国家规定在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。

第十六条 劳动者通过人力资源服务机构进行网络求职，应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况。

第十七条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当建立完备的网络招聘信息管理制度，依法对用人单位所提供材料的真实性、合法性进行审查。审查内容应当包括以下方面：

（一）用人单位招聘简章；

（二）用人单位营业执照或者有关部门批准设立的文件；

（三）招聘信息发布经办人员的身份证明、用人单位的委托证明。

用人单位拟招聘外国人的，应当符合《外国人在中国就业管理

规定》的有关要求。

第十八条 人力资源服务机构对其发布的网络求职招聘信息、用人单位对所提供的网络招聘信息应当及时更新。

第十九条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构，不得以欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，牟取不正当利益。

从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构，不得向劳动者收取押金，应当明示其服务项目、收费标准等事项。

第二十条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当按照国家网络安全法律、行政法规和网络安全等级保护制度要求，加强网络安全管理，履行网络安全保护义务，采取技术措施或者其他必要措施，确保招聘服务网络、信息系统和用户信息安全。

第二十一条 人力资源服务机构从事网络招聘服务时收集、使用其用户个人信息，应当遵守法律、行政法规有关个人信息保护的规定。

人力资源服务机构应当建立健全网络招聘服务用户信息保护制度，不得泄露、篡改、毁损或者非法出售、非法向他人提供其收集的个人公民身份号码、年龄、性别、住址、联系方式和用人单位经营状况等信息。

人力资源服务机构应当对网络招聘服务用户信息保护情况每年至少进行一次自查，记录自查情况，及时消除自查中发现的安全隐患。

第二十二条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构因业务需要，确需向境外提供在中华人民共和国境内运营中收集和产生的个人信息和重要数据的，应当遵守国家有关法律、行政法规规定。

第二十三条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当建立网络招聘服务有关投诉、举报制度，健全便捷有效的投诉、举报机制，公开有效的联系方式，及时受理并处理有关投诉、举报。

第二十四条 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当遵循公开、公平、公正的原则，制定平台服务协议和服务规则，明确进入和退出平台、服务质量保障、求职者权益保

护、个人信息保护等方面的权利和义务。

鼓励从事网络招聘服务的人力资源服务机构运用大数据、区块链等技术措施，保证其网络招聘服务平台的网络安全、稳定运行，防范网络违法犯罪活动，保障网络招聘服务安全，促进人力资源合理流动和优化配置。

第二十五条 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当要求申请进入平台的人力资源服务机构提交其营业执照、地址、联系方式、人力资源服务许可证等真实信息，进行核验、登记，建立登记档案，并定期核验更新。

第二十六条 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当记录、保存平台上发布的招聘信息、服务信息，并确保信息的完整性、保密性、可用性。招聘信息、服务信息保存时间自服务完成之日起不少于 3 年。

第四章 监督管理

第二十七条 人力资源社会保障行政部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式，对经营性人力资源服务机构从事网络招聘服务情况进行监督检查，并及时向社会公布监督检查的情况。

人力资源社会保障行政部门运用大数据等技术，推行远程监管、移动监管、预警防控等非现场监管，提升网络招聘服务监管精准化、智能化水平。

第二十八条 人力资源社会保障行政部门应当加强网络招聘服务诚信体系建设，健全信用分级分类管理制度，完善守信激励和失信惩戒机制。对性质恶劣、情节严重、社会危害较大的网络招聘服务违法失信行为，按照国家有关规定实施联合惩戒。

第二十九条 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构应当在规定期限内，向人力资源社会保障行政部门提交经营情况年度报告。人力资源社会保障行政部门可以依法公示或者引导从事网络招聘

服务的经营性人力资源服务机构依法通过互联网等方式公示年度报告的有关内容。

第三十条 人力资源社会保障行政部门应当加强与其他部门的信息共享，提高对网络招聘服务的监管时效和能力。

第三十一条 人力资源社会保障行政部门应当畅通对从事网络招聘服务的人力资源服务机构的举报投诉渠道，依法及时处理有关举报投诉。

第五章 法律责任

第三十二条 违反本规定第九条规定，未取得人力资源服务许可证擅自从事网络招聘服务的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十二条第一款的规定予以处罚。

违反本规定第十二条规定，办理变更或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十二条第二款的规定予以处罚。

第三十三条 未按照本规定第十三条规定公示人力资源服务许可证等信息，未按照本规定第十九条第二款规定明示有关事项，未按照本规定第二十九条规定提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十四条的规定予以处罚。

第三十四条 违反本规定第十五条第一款规定，发布的招聘信息不真实、不合法的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十三条的规定予以处罚。

违反本规定第十五条第二款规定，违法设置限制人力资源流动的条件，违反本规定第十七条规定，未依法履行信息审查义务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正，无违法所得的，处 1 万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得，并处 1 万元以上 3 万元以下的罚款。

第三十五条 违反本规定第十九条第一款规定，牟取不正当利益的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十三条的规定予以处罚。

违反本规定第十九条第二款规定，向劳动者收取押金的，由人力资源社会保障行政部门依照《中华人民共和国就业促进法》第六十六条的规定予以处罚。

第三十六条 违反本规定第二十一条、第二十二条规定，未依法进行信息收集、使用、存储、发布的，由有关主管部门依照《中华人民共和国网络安全法》等法律、行政法规的规定予以处罚。

第三十七条 违反本规定第二十五条规定，不履行核验、登记义务，违反本规定第二十六条规定，不履行招聘信息、服务信息保存义务的，由人力资源社会保障行政部门依照《中华人民共和国电子商务法》第八十条的规定予以处罚。法律、行政法规对违法行为的处罚另有规定的，依照其规定执行。

第三十八条 公共人力资源服务机构违反本规定从事网络招聘服务的，由上级主管机关责令改正；拒不改正的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第三十九条 人力资源社会保障行政部门及其工作人员玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，对直接负责的领导人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十条 违反本规定，给他人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。

违反本规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附 则

第四十一条 本规定自 2021 年 3 月 1 日起施行。

中共中央办公厅　国务院办公厅印发关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见

合理、公正、畅通、有序的社会性流动，是经济持续健康发展的有力支撑，是社会和谐进步的重要标志，是实现人的全面发展的必然要求。党的十九大报告提出，要破除妨碍劳动力、人才社会性流动的体制机制弊端，使人人都有通过辛勤劳动实现自身发展的机会。为深入贯彻落实党的十九大精神，促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革，现提出如下意见。

一、总体要求

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，坚持和加强党的全面领导，坚持以人民为中心的发展思想，立足基本国情，把握发展规律，注重市场引领、政府引导，注重改革发力、服务助力，搭建横向流动桥梁、纵向发展阶梯，激发全社会创新创业创造活力，构建合理、公正、畅通、有序的社会性流动格局，引导个人发展融入国家富强、民族复兴进程，促进经济持续健康发展、社会公平正义、国家长治久安。

二、推动经济高质量发展，筑牢社会性流动基础

（一）实施就业优先政策创造流动机会。坚持把稳定和扩大就业作为经济社会发展的优先目标，将就业优先政策置于宏观政策层面，加强政策协调配合，确保经济运行在合理区间，统筹发展资本密集型、技术密集型、知识密集型和劳动密集型产业，创造更充分的流动机会。培育和壮大经济发展新动能，发展新一代信息技术、高端装备、数字创意等新兴产业，实施传统产业智能化改造提升工程，培育智慧农业、现代物流等产业，提供更高质量流动机会。研究机器人、

人工智能等技术对就业影响的应对办法。

（二）推动区域协调发展促进流动均衡。建立健全城乡融合发展体制机制和政策体系，推进新型城镇化建设和乡村振兴战略实施，引导城乡各类要素双向流动、平等交换、合理配置。统筹区域协调发展，建立区域合作机制、区域互助机制、区际利益补偿机制，支持中西部、东北地区培育优势特色产业，促进区域间流动机会均衡。优化行政区划设置，以中心城市和城市群为主体构建大中小城市和小城镇协调发展格局，拓宽城市间流动空间。

（三）推进创新创业创造激发流动动力。加强基础学科建设，深化产教融合，加快高层次技术技能型人才培养，开展跨学科和前沿科学研究，推进高水平科技成果转化，厚植创新型国家建设根基。进一步规范行政程序、行政行为和自由裁量权，营造便捷高效、公平竞争、稳定透明的营商环境，压缩企业开办时间，发挥银行、小额贷款公司、创业投资、股权和债券等融资渠道作用，提高民营企业和中小微企业融资可获得性，促进各种所有制经济健康稳定发展。高质量建设一批创业培训（实训）基地、创业孵化基地和农村创新创业园，鼓励劳动者通过创业实现个人发展。

三、畅通有序流动渠道，激发社会性流动活力

（四）以户籍制度和公共服务牵引区域流动。全面取消城区常住人口 300 万以下的城市落户限制，全面放宽城区常住人口 300 万至 500 万的大城市落户条件。完善城区常住人口 500 万以上的超大特大城市积分落户政策，精简积分项目，确保社会保险缴纳年限和居住年限分数占主要比例。推进基本公共服务均等化，常住人口享有与户籍人口同等的教育、就业创业、社会保险、医疗卫生、住房保障等基本公共服务。稳妥有序探索推进门诊费用异地直接结算，提升就医费用报销便利程度。进一步发挥城镇化促进劳动力和人才社会性流动的作用，全面落实支持农业转移人口市民化的财政政策，推动城镇建设用地增加规模与吸纳农业转移人口落户数量挂钩，推动中央预算内投资安排向吸纳农业转移人口落户数量较多的城镇倾斜。

（五）以用人制度改革促进单位流动。加大党政人才、企事业单位管理人才交流力度，进一步畅通企业、社会组织人员进入党政机关、国有企事业单位渠道。降低艰苦边远地区基层公务员招录门槛，合理设置基层事业单位招聘条件，对退役军人、村（社区）干部等可进行专项或单列计划招录招聘。完善并落实基本养老保险关系跨地区跨制度转移接续办法。

（六）以档案服务改革畅通职业转换。流动人员人事档案可存放在公共就业服务机构、公共人才服务机构等档案管理服务机构，存档人员身份不因档案管理服务机构的不同发生改变。与单位解除劳动关系的大中专毕业生，可凭与原单位解除劳动关系证明、新单位接收证明转递档案。加快档案管理服务信息化建设，推进档案信息全国联通，逐步实现档案转递线上申请、异地通办。研究制定各类民生档案服务促进劳动力和人才社会性流动的具体举措。

四、完善评价激励机制，拓展社会性流动空间

（七）拓展基层人员发展空间。完善艰苦边远地区津贴政策，落实高校毕业生到艰苦边远地区高定工资政策。加快推行县以下事业单位管理岗位职员等级晋升制度，优化基层和扶贫一线教育、科技、医疗、农技等事业单位中高级专业技术岗位设置比例。根据不同职业、不同岗位、不同层次人才特点和职责，坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性与定量评价相结合，实行差异化评价。

（八）加大对基层一线人员奖励激励力度。创新基层人才激励机制，对长期在基层一线和艰苦边远地区工作的人才，加大爱岗敬业表现、实际工作业绩、工作年限等评价权重。完善新时代劳动模范和先进工作者评选办法，增加基层单位、一线岗位、技能人才评先选优比例。研究提高技术技能人才表彰规格和层级的具体标准和类型。贯彻落实促进科技成果转化法有关规定，研究制定科研人员获得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量、但不受总量限制且不纳入总量基数的具体操作办法。

（九）拓宽技术技能人才上升通道。推进职业资格与职称、职业

技能等级制度有效衔接，推动实现技能等级与管理、技术岗位序列相互比照，畅通新职业从业人员职业资格、职称、职业技能等级认定渠道。鼓励用人单位建立首席技师、特级技师等岗位，建立技能人才聘期制和积分晋级制度。支持用人单位打破学历、资历等限制，将工资分配、薪酬增长与岗位价值、技能素质、实绩贡献、创新成果等因素挂钩。

五、健全兜底保障机制，阻断贫困代际传递

（十）推进精准扶贫促进贫困群体向上流动。坚持因村因户因人精准施策，聚焦“三区三州”等深度贫困地区和特殊贫困群体，深入推进产业、就业、社会保险、健康、教育扶贫工作，确保如期打赢脱贫攻坚战。积极应对外部环境变化、市场波动、产业结构变化对脱贫地方和脱贫人口的冲击，及时跟进研究针对性扶持政策措施。研究制定收入水平略高于建档立卡贫困户的群体支持政策。

（十一）推进教育优先发展保障起点公平。推进城乡义务教育一体化发展，实现县域内校舍建设、师资配备、生均公用经费基准定额等标准统一。落实国家学生资助政策，保障家庭经济困难学生、残疾学生等受教育权利。健全以居住证为主要依据的随迁子女义务教育入学政策，确保居住证持有人在居住地依法享受义务教育。继续实施支援中西部地区招生协作计划、重点高校招收农村和贫困地区学生专项计划、职业教育东西协作行动计划及技能脱贫千校行动，在贫困县对口支援建设一批中等职业学校（含技工学校），增加农村地区、贫困地区、贫困家庭学生上大学的机会和接受优质高等教育的机会。

（十二）推进公平就业保障困难人员发展机会。建设统一开放、竞争有序的人力资源市场，保障城乡劳动者享有平等的就业权利，依法纠正身份、性别等就业歧视现象。强化公共就业服务，构建多元化供给体系、多渠道供给机制，逐步实现就业扶持政策常住人口全覆盖。加强就业援助，精准识别就业援助对象，制定个性化援助计划，实施优先扶持和重点帮助。对通过市场渠道难以实现就业的困难人员，可通过公益性岗位予以安置，确保零就业家庭动态“清零”。

（十三）强化社会救助提高困难群众流动能力。推进城乡低保统筹发展，健全低保标准动态调整机制，确保农村低保标准达到国家扶贫标准。全面落实特困人员救助供养制度，进一步加强和改进临时救助工作，切实保障困难群众基本生活。推进未成年人社会保护和农村留守儿童关爱保护工作，加强孤儿和事实无人抚养儿童基本生活保障工作，强化对困境儿童的生活、教育、安全等全方位保障服务。

六、组织实施

（十四）加强组织领导。各地区各有关部门要充分认识促进劳动力和人才社会性流动的重要意义，紧扣人民群众现实需求，聚焦关键问题，形成工作合力，结合实际抓好各项政策措施的贯彻落实。

（十五）强化法治保障。健全促进劳动力和人才社会性流动领域法律法规，清理妨碍流动的法律法规和政策性文件。认真落实“谁执法谁普法”普法责任制，加强促进劳动力和人才社会性流动相关法律法规学习宣传，积极开展以案释法。加强行政执法和仲裁队伍建设，保障劳动力和人才合法流动权益。

（十六）营造良好氛围。开展多渠道宣传，培育和践行社会主义核心价值观，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围，形成“幸福都是奋斗出来的”舆论环境，为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦集聚强大动力。

国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知

国发〔2019〕4号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

现将《国家职业教育改革实施方案》印发给你们，请认真贯彻执行。

国务院

2019年1月24日

国家职业教育改革实施方案

职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位。改革开放以来，职业教育为我国经济社会发展提供了有力的人才和智力支撑，现代职业教育体系框架全面建成，服务经济社会发展能力和社会吸引力不断增强，具备了基本实现现代化的诸多有利条件和良好工作基础。随着我国进入新的发展阶段，产业升级和经济结构调整不断加快，各行各业对技术技能人才的需求越来越紧迫，职业教育重要地位和作用越来越凸显。但是，与发达国家相比，与建设现代化经济体系、建设教育强国的要求相比，我国职业教育还存在着体系建设不够完善、职业技能实训基地建设有待加强、制度标准不够健全、企业参与办学的动力不足、有利于技术技能人才成长的配套政策尚待完善、办学和人才培养质量水平参差不齐等问题，到了必须下大力气抓好的时候。没有职业教育现代化就没有教育现代化。为贯彻全国教育

大会精神，进一步办好新时代职业教育，落实《中华人民共和国职业教育法》，制定本实施方案。

总体要求与目标：坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展中更加突出的位置。牢固树立新发展理念，服务建设现代化经济体系和实现更高质量更充分就业需要，对接科技发展趋势和市场需求，完善职业教育和培训体系，优化学校、专业布局，深化办学体制改革和育人机制改革，以促进就业和适应产业发展需求为导向，鼓励和支持社会各界特别是企业积极支持职业教育，着力培养高素质劳动者和技术技能人才。经过5—10年左右时间，职业教育基本完成由政府举办为主向政府统筹管理、社会多元办学的格局转变，由追求规模扩张向提高质量转变，由参照普通教育办学模式向企业社会参与、专业特色鲜明的类型教育转变，大幅提升新时代职业教育现代化水平，为促进经济社会发展和提高国家竞争力提供优质人才资源支撑。

具体指标：到2022年，职业院校教学条件基本达标，一大批普通本科高等学校向应用型转变，建设50所高水平高等职业学校和150个骨干专业（群）。建成覆盖大部分行业领域、具有国际先进水平的中国职业教育标准体系。企业参与职业教育的积极性有较大提升，培育数以万计的产教融合型企业，打造一批优秀职业教育培训评价组织，推动建设300个具有辐射引领作用的高水平专业化产教融合实训基地。职业院校实践性教学课时原则上占总课时一半以上，顶岗实习时间一般为6个月。“双师型”教师（同时具备理论教学和实践教学能力的教师）占专业课教师总数超过一半，分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队。从2019年开始，在职业院校、应用型本科高校启动“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点（以下称1+X证书制度试点）工作。

一、完善国家职业教育制度体系

（一）健全国家职业教育制度框架。

把握好正确的改革方向，按照“管好两端、规范中间、书证融

通、办学多元”的原则，严把教学标准和毕业学生质量标准两个关口。将标准化建设作为统领职业教育发展的突破口，完善职业教育体系，为服务现代制造业、现代服务业、现代农业发展和职业教育现代化提供制度保障与人才支持。建立健全学校设置、师资队伍、教学教材、信息化建设、安全设施等办学标准，引领职业教育服务发展、促进就业创业。落实好立德树人根本任务，健全德技并修、工学结合的育人机制，完善评价机制，规范人才培养全过程。深化产教融合、校企合作，育训结合，健全多元化办学格局，推动企业深度参与协同育人，扶持鼓励企业和社会力量参与举办各类职业教育。推进资历框架建设，探索实现学历证书和职业技能等级证书互通衔接。

（二）提高中等职业教育发展水平。

优化教育结构，把发展中等职业教育作为普及高中阶段教育和建设中国特色职业教育体系的重要基础，保持高中阶段教育职普比大体相当，使绝大多数城乡新增劳动力接受高中阶段教育。改善中等职业学校基本办学条件。加强省级统筹，建好办好一批县域职教中心，重点支持集中连片特困地区每个地（市、州、盟）原则上至少建设一所符合当地经济社会发展和技术技能人才培养需要的中等职业学校。指导各地优化中等职业学校布局结构，科学配置并做大做强职业教育资源。加大对民族地区、贫困地区和残疾人职业教育的政策、金融支持力度，落实职业教育东西协作行动计划，办好内地少数民族中职班。完善招生机制，建立中等职业学校和普通高中统一招生平台，精准服务区域发展需求。积极招收初高中毕业未升学学生、退役军人、退役运动员、下岗职工、返乡农民工等接受中等职业教育；服务乡村振兴战略，为广大农村培养以新型职业农民为主体的农村实用人才。发挥中等职业学校作用，帮助部分学业困难学生按规定在职业学校完成义务教育，并接受部分职业技能学习。

鼓励中等职业学校联合中小学开展劳动和职业启蒙教育，将动手实践内容纳入中小学相关课程和学生综合素质评价。

（三）推进高等职业教育高质量发展。

把发展高等职业教育作为优化高等教育结构和培养大国工匠、能工巧匠的重要方式，使城乡新增劳动力更多接受高等教育。高等职业学校要培养服务区域发展的高素质技术技能人才，重点服务企业特别是中小微企业的技术研发和产品升级，加强社区教育和终身学习服务。建立“职教高考”制度，完善“文化素质+职业技能”的考试招生办法，提高生源质量，为学生接受高等职业教育提供多种入学方式和学习方式。在学前教育、护理、养老服务、健康服务、现代服务业等领域，扩大对初中毕业生实行中高职贯通培养的招生规模。启动实施中国特色高水平高等职业学校和专业建设计划，建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高等职业学校和骨干专业（群）。根据高等学校设置制度规定，将符合条件的技师学院纳入高等学校序列。

（四）完善高层次应用型人才培养体系。

完善学历教育与培训并重的现代职业教育体系，畅通技术技能人才成长渠道。发展以职业需求为导向、以实践能力培养为重点、以产学研用结合为途径的专业学位研究生培养模式，加强专业学位硕士研究生培养。推动具备条件的普通本科高校向应用型转变，鼓励有条件的普通高校开办应用技术类型专业或课程。开展本科层次职业教育试点。制定中国技能大赛、全国职业院校技能大赛、世界技能大赛获奖选手等免试入学政策，探索长学制培养高端技术技能人才。服务军民融合发展，把军队相关的职业教育纳入国家职业教育大体系，共同做好面向现役军人的教育培训，支持其在服役期间取得多类职业技能等级证书，提升技术技能水平。落实好定向培养直招士官政策，推动地方院校与军队院校有效对接，推动优质职业教育资源向军事人才培养开放，建立军地网络教育资源共享机制。制订具体政策办法，支持适合的退役军人进入职业院校和普通本科高校接受教育和培训，鼓励支持设立退役军人教育培训集团（联盟），推动退役、培训、就业有机衔接，为促进退役军人特别是退役士兵就业创业作出贡献。

二、构建职业教育国家标准

（五）完善教育教学相关标准。

发挥标准在职业教育质量提升中的基础性作用。按照专业设置与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接的要求，完善中等、高等职业学校设置标准，规范职业院校设置；实施教师和校长专业标准，提升职业院校教学管理和教学实践能力。持续更新并推进专业目录、专业教学标准、课程标准、顶岗实习标准、实训条件建设标准（仪器设备配备规范）建设和在职业院校落地实施。巩固和发展国务院教育行政部门联合行业制定国家教学标准、职业院校依据标准自主制订人才培养方案的工作格局。

（六）启动 1+X 证书制度试点工作。

深化复合型技术技能人才培养培训模式改革，借鉴国际职业教育培训普遍做法，制订工作方案和具体管理办法，启动 1+X 证书制度试点工作。试点工作要进一步发挥好学历证书作用，夯实学生可持续发展基础，鼓励职业院校学生在获得学历证书的同时，积极取得多类职业技能等级证书，拓展就业创业本领，缓解结构性就业矛盾。国务院人力资源社会保障行政部门、教育行政部门在职责范围内，分别负责管理监督考核院校外、院校内职业技能等级证书的实施（技工院校内由人力资源社会保障行政部门负责），国务院人力资源社会保障行政部门组织制定职业标准，国务院教育行政部门依照职业标准牵头组织开发教学等相关标准。院校内培训可面向社会人群，院校外培训也可面向在校学生。各类职业技能等级证书具有同等效力，持有证书人员享受同等待遇。院校内实施的职业技能等级证书分为初级、中级、高级，是职业技能水平的凭证，反映职业活动和个人职业生涯发展所需要的综合能力。

（七）开展高质量职业培训。

落实职业院校实施学历教育与培训并举的法定职责，按照育训结合、长短结合、内外结合的要求，面向在校学生和全体社会成员开展职业培训。自 2019 年开始，围绕现代农业、先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业，推动职业院校在 10 个左右技术技能人才紧缺

领域大力开展职业培训。引导行业企业深度参与技术技能人才培养培训，促进职业院校加强专业建设、深化课程改革、增强实训内容、提高师资水平，全面提升教育教学质量。各级政府要积极支持职业培训，行政部门要简政放权并履行好监管职责，相关下属机构要优化服务，对于违规收取费用的要严肃处理。畅通技术技能人才职业发展通道，鼓励其持续获得适应经济社会发展需要的职业培训证书，引导和支持企业等用人单位落实相关待遇。对取得职业技能等级证书的离校未就业高校毕业生，按规定落实职业培训补贴政策。

（八）实现学习成果的认定、积累和转换。

加快推进职业教育国家“学分银行”建设，从 2019 年开始，探索建立职业教育个人学习账号，实现学习成果可追溯、可查询、可转换。有序开展学历证书和职业技能等级证书所体现的学习成果的认定、积累和转换，为技术技能人才持续成长拓宽通道。职业院校对取得若干职业技能等级证书的社会成员，支持其根据证书等级和类别免修部分课程，在完成规定内容学习后依法依规取得学历证书。对接受职业院校学历教育并取得毕业证书的学生，在参加相应的职业技能等级证书考试时，可免试部分内容。从 2019 年起，在有条件的地区和高校探索实施试点工作，制定符合国情的国家资历框架。

三、促进产教融合校企“双元”育人

（九）坚持知行合一、工学结合。

借鉴“双元制”等模式，总结现代学徒制和企业新型学徒制试点经验，校企共同研究制定人才培养方案，及时将新技术、新工艺、新规范纳入教学标准和教学内容，强化学生实习实训。健全专业设置定期评估机制，强化地方引导本区域职业院校优化专业设置的职责，原则上每 5 年修订 1 次职业院校专业目录，学校依据目录灵活自主设置专业，每年调整 1 次专业。健全专业教学资源库，建立共建共享平台的资源认证标准和交易机制，进一步扩大优质资源覆盖面。遴选认定一大批职业教育在线精品课程，建设一大批校企“双元”合作开发的国家规划教材，倡导使用新型活页式、工作手册式教材并配套开

发信息化资源。每 3 年修订 1 次教材，其中专业教材随信息技术发展和产业升级情况及时动态更新。适应“互联网+职业教育”发展需求，运用现代信息技术改进教学方式方法，推进虚拟工厂等网络学习空间建设和普遍应用。

（十）推动校企全面加强深度合作。

职业院校应当根据自身特点和人才培养需要，主动与具备条件的企业在人才培养、技术创新、就业创业、社会服务、文化传承等方面开展合作。学校积极为企业提供所需的课程、师资等资源，企业应当依法履行实施职业教育的义务，利用资本、技术、知识、设施、设备和管理等要素参与校企合作，促进人力资源开发。校企合作中，学校可从中获得智力、专利、教育、劳务等报酬，具体分配由学校按规定自行处理。在开展国家产教融合建设试点基础上，建立产教融合型企业认证制度，对进入目录的产教融合型企业给予“金融+财政+土地+信用”的组合式激励，并按规定落实相关税收政策。试点企业兴办职业教育的投资符合条件的，可按投资额一定比例抵免该企业当年应缴教育费附加和地方教育附加。厚植企业承担职业教育责任的社会环境，推动职业院校和行业企业形成命运共同体。

（十一）打造一批高水平实训基地。

加大政策引导力度，充分调动各方面深化职业教育改革创新的积极性，带动各级政府、企业和职业院校建设一批资源共享，集实践教学、社会培训、企业真实生产和社会技术服务于一体的高水平职业教育实训基地。面向先进制造业等技术技能人才紧缺领域，统筹多种资源，建设若干具有辐射引领作用的高水平专业化产教融合实训基地，推动开放共享，辐射区域内学校和企业；鼓励职业院校建设或校企共建一批校内实训基地，提升重点专业建设和校企合作育人水平。积极吸引企业和社会力量参与，指导各地各校借鉴德国、日本、瑞士等国家经验，探索创新实训基地运营模式。提高实训基地规划、管理水平，为社会公众、职业院校在校生取得职业技能等级证书和企业提升人力资源水平提供有力支撑。

（十二）多措并举打造“双师型”教师队伍。

从 2019 年起，职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有 3 年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘，特殊高技能人才（含具有高级工以上职业资格人员）可适当放宽学历要求，2020 年起基本不再从应届毕业生中招聘。加强职业技术师范院校建设，优化结构布局，引导一批高水平工科学校举办职业技术师范教育。实施职业院校教师素质提高计划，建立 100 个“双师型”教师培养培训基地，职业院校、应用型本科高校教师每年至少 1 个月在企业或实训基地实训，落实教师 5 年一周期的全员轮训制度。探索组建高水平、结构化教师教学创新团队，教师分工协作进行模块化教学。定期组织选派职业院校专业骨干教师赴国外研修访学。在职业院校实行高层次、高技能人才以直接考察的方式公开招聘。建立健全职业院校自主聘任兼职教师的办法，推动企业工程技术人员、高技能人才和职业院校教师双向流动。职业院校通过校企合作、技术服务、社会培训、自办企业等所得收入，可按一定比例作为绩效工资来源。

四、建设多元办学格局

（十三）推动企业和社会力量举办高质量职业教育。

各级政府部门要深化“放管服”改革，加快推进职能转变，由注重“办”职业教育向“管理与服务”过渡。政府主要负责规划战略、制定政策、依法依规监管。发挥企业重要办学主体作用，鼓励有条件的企业特别是大企业举办高质量职业教育，各级人民政府可按规定给予适当支持。完善企业经营管理和技术人员与学校领导、骨干教师相互兼职兼薪制度。2020 年初步建成 300 个示范性职业教育集团（联盟），带动中小企业参与。支持和规范社会力量兴办职业教育培训，鼓励发展股份制、混合所有制等职业院校和各类职业培训机构。建立公开透明规范的民办职业教育准入、审批制度，探索民办职业教育负面清单制度，建立健全退出机制。

（十四）做优职业教育培训评价组织。

职业教育包括职业学校教育和职业培训，职业院校和应用型本科

高校按照国家教学标准和规定职责完成教学任务和职业技能人才培养。同时，也必须调动社会力量，补充校园不足，助力校园办学。能够依据国家有关法规和职业标准、教学标准完成的职业技能培训，要更多通过职业教育培训评价组织（以下简称培训评价组织）等参与实施。政府通过放宽准入，严格末端监督执法，严格控制数量，扶优、扶大、扶强，保证培训质量和学生能力水平。要按照在已成熟的品牌中遴选一批、在成长中的品牌中培育一批、在有需要但还没有建立项目的领域中规划一批的原则，以社会化机制公开招募并择优遴选培训评价组织，优先从制订过国家职业标准并完成标准教材编写，具有专家、师资团队、资金实力和 5 年以上优秀培训业绩的机构中选择。培训评价组织应对接职业标准，与国际先进标准接轨，按有关规定开发职业技能等级标准，负责实施职业技能考核、评价和证书发放。政府部门要加强监管，防止出现乱培训、滥发证现象。行业协会要积极配合政府，为培训评价组织提供好服务环境支持，不得以任何方式收取费用或干预企业办学行为。

五、完善技术技能人才保障政策

（十五）提高技术技能人才待遇水平。

支持技术技能人才凭技能提升待遇，鼓励企业职务职级晋升和工资分配向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。建立国家技术技能大师库，鼓励技术技能大师建立大师工作室，并按规定给予政策和资金支持，支持技术技能大师到职业院校担任兼职教师，参与国家重大工程项目联合攻关。积极推动职业院校毕业生在落户、就业、参加机关事业单位招聘、职称评审、职级晋升等方面与普通高校毕业生享受同等待遇。逐步提高技术技能人才特别是技术工人收入水平和地位。机关和企事业单位招用人员不得歧视职业院校毕业生。国务院人力资源社会保障行政部门会同有关部门，适时组织清理调整对技术技能人才的歧视政策，推动形成人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境。按照国家有关规定加大对职业院校参加有关技能大赛成绩突出毕业生的表彰奖励力度。办好职业教育活动周和

世界青年技能日宣传活动，深入开展“大国工匠进校园”、“劳模进校园”、“优秀职校生校园分享”等活动，宣传展示大国工匠、能工巧匠和高素质劳动者的事迹和形象，培育和传承好工匠精神。

（十六）健全经费投入机制。

各级政府要建立与办学规模、培养成本、办学质量等相适应的财政投入制度，地方政府要按规定制定并落实职业院校生均经费标准或公用经费标准。在保障教育合理投入的同时，优化教育支出结构，新增教育经费要向职业教育倾斜。鼓励社会力量捐资、出资兴办职业教育，拓宽办学筹资渠道。进一步完善中等职业学校生均拨款制度，各地中等职业学校生均财政拨款水平可适当高于当地普通高中。各地在继续巩固落实好高等职业教育生均财政拨款水平达到 12000 元的基础上，根据发展需要和财力可能逐步提高拨款水平。组织实施好现代职业教育质量提升计划、产教融合工程等。经费投入要进一步突出改革导向，支持校企合作，注重向中西部、贫困地区和民族地区倾斜。进一步扩大职业院校助学金覆盖面，完善补助标准动态调整机制，落实对建档立卡等家庭经济困难学生的倾斜政策，健全职业教育奖学金制度。

六、加强职业教育办学质量督导评价

（十七）建立健全职业教育质量评价和督导评估制度。

以学习者的职业道德、技术技能水平和就业质量，以及产教融合、校企合作水平为核心，建立职业教育质量评价体系。定期对职业技能等级证书有关工作进行“双随机、一公开”的抽查和监督，从 2019 年起，对培训评价组织行为和职业院校培训质量进行监测和评估。实施职业教育质量年度报告制度，报告向社会公开。完善政府、行业、企业、职业院校等共同参与的质量评价机制，积极支持第三方机构开展评估，将考核结果作为政策支持、绩效考核、表彰奖励的重要依据。完善职业教育督导评估办法，建立职业教育定期督导评估和专项督导评估制度，落实督导报告、公报、约谈、限期整改、奖惩等制度。国务院教育督导委员会定期听取职业教育督导评估情况汇报。

（十八）支持组建国家职业教育指导咨询委员会。

为把握正确的国家职业教育改革发展方向，创新我国职业教育改革发展模式，提出重大政策研究建议，参与起草、制订国家职业教育法律法规，开展重大改革调研，提供各种咨询意见，进一步提高政府决策科学化水平，规划并审议职业教育标准等，在政府指导下组建国家职业教育指导咨询委员会。成员包括政府人员、职业教育专家、行业企业专家、管理专家、职业教育研究人员、中华职业教育社等团体和社会各方面热心职业教育的人士。通过政府购买服务等方式，听取咨询机构提出的意见建议并鼓励社会和民间智库参与。政府可以委托国家职业教育指导咨询委员会作为第三方，对全国职业院校、普通高校、校企合作企业、培训评价组织的教育管理、教学质量、办学方式模式、师资培养、学生职业技能提升等情况，进行指导、考核、评估等。

七、做好改革组织实施工作

（十九）加强党对职业教育工作的全面领导。

以习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平总书记关于职业教育的重要论述武装头脑、指导实践、推动工作。加强党对教育事业的全面领导，全面贯彻党的教育方针，落实中央教育工作领导小组各项要求，保证职业教育改革发展正确方向。要充分发挥党组织在职业院校的领导核心和政治核心作用，牢牢把握学校意识形态工作领导权，将党建工作与学校事业发展同部署、同落实、同考评。指导职业院校上好思想政治理论课，实施好中等职业学校“文明风采”活动，推进职业教育领域“三全育人”综合改革试点工作，使各类课程与思想政治理论课同向同行，努力实现职业技能和职业精神培养高度融合。加强基层党组织建设，有效发挥基层党组织的战斗堡垒作用和共产党员的先锋模范作用，带动学校工会、共青团等群团组织和学生会组织建设，汇聚每一位师生员工的积极性和主动性。

（二十）完善国务院职业教育工作部际联席会议制度。

国务院职业教育工作部际联席会议由教育、人力资源社会保障、发展改革、工业和信息化、财政、农业农村、国资、税务、扶贫等单

位组成，国务院分管教育工作的副总理担任召集人。联席会议统筹协调全国职业教育工作，研究协调解决工作中重大问题，听取国家职业教育指导咨询委员会等方面的意见建议，部署实施职业教育改革创新重大事项，每年召开两次会议，各成员单位就有关工作情况向联席会议报告。国务院教育行政部门负责职业教育工作的统筹规划、综合协调、宏观管理，国务院教育行政部门、人力资源社会保障行政部门和其他有关部门在职责范围内，分别负责有关的职业教育工作。各成员单位要加强沟通协调，做好相关政策配套衔接，在国家和区域战略规划、重大项目安排、经费投入、企业办学、人力资源开发等方面形成政策合力。推动落实《中华人民共和国职业教育法》，为职业教育改革创新提供重要的制度保障。

人力资源和社会保障部关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见

人社部发〔2019〕7号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)：

为全面贯彻党的十九大和习近平总书记在全国组织工作会议上的重要讲话精神，深入落实中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》决策部署，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，促进人才顺畅有序流动，最大限度保护和激发人才活力，提高人才资源配置效率，为推进新时代中国特色社会主义建设提供坚强的人才保证，现提出如下意见：

一、总体要求

（一）重要意义

人才是第一资源，促进人才顺畅有序流动是激发人才创新创业创造活力的重要保障，是深化人才发展体制机制改革的重要任务，是实施人才强国战略的重要内容。改革开放以来，社会主义市场经济快速发展，人力资源市场体系不断完善，人才流动日益活跃，已经实现从统包统配的计划分配向市场化配置人才资源的根本性转变，取得了显著成效。但人才流动配置机制尚不健全，妨碍人才顺畅流动的体制机制性弊端尚未根除，人才无序流动的问题仍然存在。必须要站在党和国家事业发展的全局高度，充分认识促进人才顺畅有序流动配置的重要意义，按照深化人才发展体制机制改革要求，破除妨碍人才流动的各类障碍和制度藩篱，充分发挥市场在人才资源流动配置中的决定性作用，促进人才顺畅有序流动，不断解放和增强人才活力，为推动实现高质量发展，为全面建成小康社会提供有力的人才支撑和智力保障。

（二）指导思想

全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实党中央、国务院关于深化人才发展体制机制改革，加强人才工作的总体要求，围绕实施人才强国战略和创新驱动发展战略，以促进人才顺畅有序流动、激发人才创新创业创造活力为目标，以健全人才流动配置机制为重点，以充分发挥市场决定性作用和更好发挥政府作用为保障，加快建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人才流动配置新格局，努力形成人尽其才、才尽其用的良好局面，让各类人才的创造活力竞相进发，聪明才智充分涌流。

（三）基本原则

——坚持党管人才。充分发挥党的思想政治优势、组织优势、密切联系群众优势，进一步加强和改进党对人才流动配置工作的领导，创新人才流动体制机制，让各类人才都有施展才华的广阔天地，把各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来。

——坚持服务发展。始终把服从服务党和国家事业发展作为人才

流动配置工作的首要任务，牢固树立人才引领发展的战略意识，促进人才流动配置与经济社会协调发展，不断提升人才贡献率。

——坚持市场主导。坚持尊重市场经济规律和人才成长规律，加快完善统一规范、竞争有序的人力资源市场体系，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，健全人才市场供求、价格、竞争机制，保障和落实用人主体自主权，促进人才供求主体到位。

——坚持政府促进。树立正确的人才政绩观，进一步转变政府人才管理职能，更好发挥政府作用，加快建立完善人才流动配置宏观调控机制，坚决破除妨碍人才流动的体制机制性弊端，引导人才资源合理流动和优化配置。

——坚持规范有序。坚持正确的人才流动导向，坚持尊重人才流动规律，强化人才诚信意识、自律意识，引导人才依法依规良性有序流动，因地制宜制定人才政策，促进人才链与创新链、产业链精准对接，避免同质化和恶性竞争。

二、健全人才流动市场机制

（四）健全统一规范的人力资源市场体系

全面贯彻实施《人力资源市场暂行条例》，进一步健全人力资源市场体系，充分发挥市场在实现人才流动中的主渠道作用。打破城乡、地区、行业分割，消除身份、性别歧视，统一市场运行规则。持续深化政府人才公共服务管理体制改革，进一步理顺政府与市场的关系，推动公共服务与经营性服务分离。结合国家战略新兴产业布局和国家重点行业发展需要，大力发展专业性、行业性人才市场，建设一批国家级人才市场。

（五）完善人才市场供求、价格和竞争机制

深化人才资源供给侧结构性改革，建立产业发展、转型升级与人才的供求匹配机制，充分保护人才平等就业和自主择业权利。健全合理体现人才价值的收入分配机制，落实以知识、技术、管理、技能等创新要素按贡献参与分配政策，实行股权、期权等中长期激励政策，探索建立人才流动中对前期培养的补偿机制。改进人才评价机制，突

出品德、能力和业绩评价导向，科学客观公正评价人才。坚持公平公正、竞争择优，规范招人用人制度，取消妨碍公平竞争、设置行政壁垒的各种规定。

（六）全面落实用人主体自主权

坚持向用人主体放权、为人才松绑，推进用人制度改革，充分尊重、保障和发挥各类用人主体在人才培养、引进、使用、评价和激励等方面的自主权，消除对用人主体的不当干预。进一步完善事业单位公开招聘制度，规范事业单位招聘行为，高校、科研院所可按规定自主制定招聘方案、设置岗位条件、发布招聘信息、组织公开招聘。事业单位可以按照国家有关规定设立流动岗位。合理增加国有企业经理层中市场化选聘职业经理人比例，畅通现有国有企业经营管理者与职业经理人身份转换通道。企业吸引优秀人才开展重大产业关键共性技术、装备和标准研发，引才所需费用可全额列入经营成本。

三、畅通人才流动渠道

（七）健全党政机关和企事业单位人才流动机制

支持引导党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才等合理流动。完善公务员考录政策，有序开展公务员聘任工作。进一步畅通国有企事业单位优秀人才进入公务员队伍的渠道。完善党政人才、企业经营管理人才交流制度，扩大党政机关和国有企事业单位领导人员跨地区跨部门交流任职范围。支持和鼓励事业单位专业技术人员到企业挂职、兼职和离岗创新创业，建立健全相关制度，保障其在职称评定、工资福利、社会保障等方面的权益。

（八）畅通人才跨所有制流动渠道

加强非公有制经济组织和社会组织人才队伍建设，把非公有制经济组织和社会组织人才开发纳入各级政府人才发展规划，一视同仁、平等对待。鼓励党政机关、国有企事业单位人才向非公有制经济组织和社会组织流动。拓宽党政机关、国有企事业单位选人用人渠道，完善吸收非公有制经济组织和社会组织中的优秀人才进入党政机关、国有企业事业单位的途径。畅通非公有制经济组织、社会组织和新兴职

业等领域人才申报评价渠道。

（九）完善人才柔性流动政策

强化柔性引才理念，坚持不求所有、但求所用，不求所在、但求所为。创新柔性引才方式，支持通过规划咨询、项目合作、成果转化、联合研发、技术引进、人才培养等方式，实现人才智力资源共享。鼓励高校、科研院所建立人才驿站，推行特聘教授、特聘研究员、特聘专家制度。完善柔性引才政策措施，建立以业绩为导向的柔性引才激励办法，柔性引进人才与本地同类人才在创办科技型企业、表彰奖励、科研立项、成果转化等方面可享受同等待遇。

（十）构建更加开放的国际人才交流合作机制

实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策，面向全球引进处于国际产业和科技发展前沿，具有世界眼光和深厚造诣、对华友好的各类优秀外国人才。积极开辟高端引才聚才渠道，建立国际人才资源对接平台。研究探索精准定向引进人才和走出去培养人才的有效策略和机制。简化优化出入境管理机构外国人签证证件审批，对符合条件的外国人才提供办理人才签证、工作许可和长期居留许可的便利，完善外国专家人才住房、教育、医疗等服务保障措施。加强职业资格国际互认，推进职业资格双边或多边互认。支持鼓励优秀外国留学生毕业后直接在我国创业就业。鼓励支持留学人员回国创新创业，实施留学人员回国创业启动支持计划，鼓励各地探索建立青年留学回国人员实习基地。鼓励国内高层次人才和优秀中青年专业技术人才以及企业经营管理人员参加国际学术会议和技术交流活动。事业单位可面向全球公开招聘高层次急需紧缺人才，支持企业在海外建立研发机构，面向全球自主引才用才。

四、规范人才流动秩序

（十一）强化人才流动的法治保障

加快制定人才流动相关配套法规，完善人才流动法规制度体系，落实人才流动在服务期、竞业限制、保密等方面的规定，坚决防止人才无序流动。强化人才流动工作法规与教育、科技、文化等立法的衔

接，加大对知识产权、科技成果转化收益分配等保护力度。加强人才市场监管，及时依法依规查处人才流动过程中的违法违规行为。加强劳动人事争议处理效能建设，完善多元处理机制，维护人才和用人单位合法权益。

（十二）引导鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动聚焦实施乡村振兴战略和打赢脱贫攻坚战的基层人才需求，实施边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划、贫困地区本土人才培养计划、人才服务基层行动计划，探索建立乡村振兴专业化人才终身培训机制，引导和支持各类人才向“三区三州”等人才薄弱地区和领域流动。进一步做好艰苦边远地区基层公务员考试录用和县乡事业单位公开招聘工作，落实乡镇机关事业单位工作人员乡镇工作补贴，提高列入艰苦边远地区津贴实施范围的机关事业单位工作人员工资收入水平。允许国有企事业单位专业技术和管理人才按有关规定在艰苦边远地区兼职并取得合法报酬。对艰苦边远地区和基层一线工作的农村专业人才，落实相关职称评审优惠政策。推进东西部干部人才交流，持续选派优秀年轻干部援藏援疆援青、到扶贫攻坚的重点县、老少边穷的艰苦地区工作，采取双向挂职、两地培训、“团队式”支援等方式加大干部人才支持力度。全面实施高校毕业生基层成长计划，持续推进农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划、“三支一扶”计划、志愿服务西部计划和农技特岗计划等基层服务项目，推动大学生村官工作与选调生工作衔接。

（十三）深化区域人才交流开发合作

根据国家主体功能区布局，建立协调衔接的区域人才流动政策体系和交流合作机制，打破阻碍人才跨区域流动的不合理壁垒，引导人才资源按照市场需求优化空间配置。加快“一带一路”建设、京津冀协同发展、长三角、粤港澳大湾区等区域人才开发一体化进程，实现人才标准统一、信息共享，推进评价结果互认，支持海南省打造对外人才开放高地。创新区域人才交流开发合作载体，开展人才公共服务机构、人力资源服务企业和行业协会等多种形式的区域人才交流开

发合作，促进与项目、资金、技术有效结合。构建区域人才交流开发合作信息网络平台，实现人才供求信息、薪酬信息、政策信息、培训信息等各类信息资源的互联互通。

（十四）维护国家重点领域人才流动秩序

研究制定国家重点领域人才流动管理办法，依法规范重点领域人才流动。面向从事涉及国家安全或掌握国家核心技术的人才，以及承担国家重点项目、重大工程的人才，探索建立国家重点领域人才信息库，完善动态管理工作机制。国家重点领域人才和在艰苦边远地区工作的人才流动，须经单位或主管部门同意。西部地区因政策倾斜获得人才计划支持的科研人员，在支持周期内离开相关岗位的，取消对其相应支持。健全国家重点领域人才激励和奖励制度，对符合条件的实施股权、期权、分红激励等中长期激励。加大重点领域人才调配工作力度，实施重大专项支持计划，着力解决国家重点发展领域的特殊急需人才需求。

（十五）建立完善政府人才流动宏观调控机制

推进政府人才管理领域“放管服”改革，强化宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障职能。建立和完善政府人才管理服务权力清单、责任清单，清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。加强人才市场供求信息监测，依托人才公共服务机构、经营性人力资源服务机构和行业协会，建立健全统一、动态的人才市场监测机制，探索定期发布人才流动报告。建设全国统一的人才资源大数据平台，实现与全国信用信息共享平台、个人征信系统、“信用中国”网站等互联互通，建立完善个人信用记录形成机制。

五、完善人才流动服务体系

（十六）推进人才流动公共服务便民化

深入推进政府所属人才服务机构管理体制改革，加强人才流动公共服务的顶层设计和统筹规划，加快建立一体化的人才流动公共服务体系。完善推广人才流动公共服务国家标准体系，提高公共服务标准

化水平。适时修订《流动人员人事档案管理暂行规定》。加强流动人员人事档案公共服务及基础设施建设经费保障，为流动人员提供免费基本公共服务。加强人才流动公共服务信息化建设，提升“互联网+人才服务”水平。全面加强行风建设，持续开展“减证便民”行动，加快推行人才流动公共服务“马上办、网上办、就近办、一次办”，不断提升人才流动服务水平。

（十七）加快发展人力资源服务业

按照在人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能的要求，制定新时代促进人力资源服务业高质量发展的政策措施。实施人力资源服务业发展行动计划，重点实施骨干企业培育计划、领军人才培养计划、产业园区建设计划和“互联网+”人力资源服务行动、“一带一路”人力资源服务行动。支持各地设立人力资源服务业发展专项资金。积极培育各类专业社会组织和人力资源服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，为人才流动配置提供精准化、专业化服务。鼓励行业组织和各类人力资源服务机构搭建展示、交流、合作平台，为更好促进人才流动和优化配置提供服务。

（十八）创新急需紧缺人才目录编制发布制度

建立人才需求预测预警机制，加强对重点领域、重点产业人才资源储备和需求情况的分析，强化对人才资源供给状况和流动趋势的研判。围绕重大发展战略、重大专项和重大工程，分地区、分行业、分领域创新编制急需紧缺人才目录，发挥好引才、育才指引性作用。建立职业分类动态调整机制，适时将新兴职业纳入国家职业分类，加强国家职业分类的推广和应用。支持有条件的地方利用云计算、大数据等新兴信息技术，采取授权、委托、资助或购买服务等各种方式，开展人才需求预测预警和人才目录编制。完善急需紧缺人才引进配置办法，简化优化引进程序，提高人才引进效率。

（十九）优化人才流动政策环境

加快推进户籍制度改革，全面放宽除极少数超大城市外的人才落

户条件，建立健全超大城市、特大城市积分落户制度，全面放开建制镇和小城市落户限制，简化优化落户审批流程。加快推进人事制度改革，研究打破身份、学历、人事关系等制约的政策措施。加快推进机关和事业单位社会保障制度改革，落实机关事业单位与企业之间社会保险关系转移接续办法。加强公共服务体系建设，为人才在城乡、区域之间流动提供子女入学、住房安居、医疗服务、社会保险等保障。

六、保障措施

（二十）加强组织领导。在中央人才工作协调小组领导下，在中央组织部指导下，人力资源和社会保障部负责协调推进人才流动配置各项工作，各有关部门各司其职，促进各项任务的落实。各级人力资源和社会保障部门要高度重视人才流动配置工作，要加强统筹协调，结合实际制定符合当地经济社会发展要求的落实意见。

（二十一）完善政策措施。各级人力资源和社会保障部门要按照本意见精神，坚决清理妨碍人才顺畅有序流动的体制机制障碍，废除不利于人才流动的政策规定。健全人才流动市场机制，畅通人才流动渠道，规范人才流动秩序，加强政府宏观调控，完善人才流动服务体系。

（二十二）狠抓督查落实。要认真贯彻落实促进人才流动工作部署，确保各项任务有序推进、按时完成。要加强督导检查，针对重点任务、重点举措，明确督查重点，及时跟踪问效。对督查中发现的问题，明确责任、挂号督办、限期整改，对执行不力、整改不到位的问责追责。

（二十三）强化宣传引导。大力宣传党和国家关于促进人才流动的重大方针政策、各地各部门新举措新成效、优秀人才扎根基层和创新创业的先进事迹，树立正确人才流动导向。建立健全人才荣誉制度，加强舆论引导，形成全社会关心人才、支持人才的良好氛围，引导广大人才主动投身到党和国家的伟大奋斗中来。

人力资源和社会保障部

2019 年 1 月 11 日

人力资源和社会保障部
财　　政　　部
关于深化会计人员职称制度改革的指导意见

人社部发〔2019〕8号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局），中央和国家机关各部委、各直属机构人事部门，中央军委政治工作部干部局、后勤保障部财务局，各中央企业人事部门：

会计人员是维护社会主义市场经济秩序的重要力量。深化会计人员职称制度改革，完善符合会计工作职业特点的评价机制，对于提高会计人员专业能力，加强会计人员队伍建设，更好地服务经济高质量发展具有重要意义。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化会计人员职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（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，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，围绕人才强国战略和创新驱动发展战略，遵循会计人员成长规律，健全完善符合会计工作职业特点的职称制度，为科学评价会计人员专业能力提供制度保障，为用人单位择优聘任会计人员提供重要依据，为促进经济社会持续健康发展提供会计人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展。围绕新时代推进高质量发展对会计工作提出的新要求，充分发挥职称评价在会计人员能力评价方面的指挥棒和方

向标作用，着力提升会计人员专业能力和职业素养，统筹推进会计人员队伍建设，为经济社会发展提供会计人才支撑。

2. 坚持科学评价。完善会计人员评价标准，科学设置评价标准条件，突出评价会计人员职业道德、能力素质和工作业绩，创新评价机制，丰富评价方式，充分调动会计人员干事创业的积极性、创造性。

3. 坚持以用为本。促进评价结果与会计人员培养、使用相结合，鼓励用人单位将选人用人制度与会计人员职称制度相衔接，引导用人单位根据工作需要择优聘任具有相应职称的会计人员。

二、主要内容

通过健全评价体系、完善评价标准、创新评价机制、促进职称制度与会计人员培养、使用相结合等措施，建立科学化、规范化、社会化的会计人员职称制度。

（一）健全评价体系

1. 完善会计人员职称层级。初级职称只设助理级，高级职称分设副高级和正高级，形成初级、中级、高级层次清晰、相互衔接、体系完整的会计人员职称评价体系。初级、中级、副高级和正高级职称名称依次为助理会计师、会计师、高级会计师和正高级会计师。

2. 会计人员各级别职称分别与事业单位专业技术岗位等级相对应。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，初级对应专业技术岗位十一至十三级。

（二）完善评价标准

1. 突出评价会计人员职业道德。坚持把职业道德放在评价首位，引导会计人员遵纪守法、勤勉尽责、参与管理、强化服务，不断提高专业胜任能力；要求会计人员坚持客观公正、诚实守信、廉洁自律、不做假账，不断提高职业操守。完善守信联合激励和失信联合惩戒机制，违反《中华人民共和国会计法》第四十条有关规定，以及剽窃他人研究成果，存在学术不端行为的，在会计人员职称评价过程中实

行“一票否决制”。对通过弄虚作假取得的职称一律撤销。

2. 充分体现会计工作职业特点。注重对会计人员能力素质和实际贡献的评价，引导会计人员全面掌握经济与管理理论、财务会计理论，熟练运用会计业务技能，不断提高专业判断和分析能力，有效参与经营管理和决策。切实改变唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向。论文不作为会计人员职称评审的限制性条件。外语和计算机应用能力不作统一要求，由用人单位或评审机构根据需要自主确定。

3. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源和社会保障部、财政部负责制定《会计人员职称评价基本标准条件》（附后）。各地区人力资源和社会保障部门、财政部门可根据本地区经济社会发展情况，制定地区标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单位实际，制定单位标准。地区标准、单位标准不得低于国家标准。

4. 向优秀会计人员和艰苦边远地区会计人员倾斜。对在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的优秀会计人员，可适当放宽学历、资历、年限等条件限制，建立职称评审绿色通道。对长期在艰苦边远地区工作的会计人员，重点考察其实际工作业绩，适当放宽学历和科研能力要求，引导会计人员扎根基层。

（三）创新评价机制

1. 丰富评价方式。综合采用考试、评审、考评结合等多种评价方式，建立适应不同层级会计工作职业特点的评价机制。助理会计师、会计师实行全国统一的会计专业技术资格考试，不断提高考试的科学性、安全性、公平性和规范性。助理会计师的考试日期、考试频次等管理权限，根据报考人数增长趋势等因素逐步下放，探索实行常态化考试、一年多考。高级会计师采取考试与评审相结合方式，正高级会计师一般采取评审方式。

2. 建立同行专家评审制度。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、大中型企事业单位的高水平会计人员担任评审专家。建立评审专家责任制，实行动态管理。各省（自治区、直辖市）、国务院有关部门、中央企业可按规定成立

高级职称评审委员会。国务院有关部门和中央企业成立的高级职称评审委员会报人力资源和社会保障部核准备案，其他高级职称评审委员会报省级人力资源和社会保障部门核准备案。健全评审委员会工作程序和评审规则，明确界定参加评审的人员范围，加强对评审委员会的组织管理。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，确保会计人员职称评审客观公正。

3. 下放评审权限。科学界定、合理下放职称评审权限，逐步将副高级职称评审权限下放至符合条件的企事业单位、社会组织或市地。自主评审单位组建的高级职称评审委员会应当按照管理权限报送省级以上人力资源和社会保障部门核准备案。对于自主评审的单位，评审结果应当报送人力资源和社会保障部门和财政部门备案。加强对自主评审工作的监管，对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，将暂停自主评审工作直至收回评审权。

（四）促进职称制度与会计人员培养、使用相结合

1. 促进职称制度与会计人员培养相结合。充分发挥职称制度对会计人员培养质量的导向作用，推动会计人员职称制度与高端会计人才培养、会计专业学位研究生教育等有机衔接。探索建立注册会计师、资产评估师等职业资格与会计专业技术资格考试相同或相近科目互认互免等衔接措施，减少重复评价，减轻会计人员负担，探索建立会计与审计、经济等属性相近职称系列（专业）的衔接措施。

2. 促进职称制度与会计人员使用相结合。用人单位应当结合用人需求，根据职称评价结果合理使用会计人员，实现职称评价结果与会计人员聘用、考核、晋升等用人制度相衔接。全面实行岗位管理的事业单位，一般应在岗位结构比例内，组织或推荐符合条件的会计人员参加职称评审，聘用具有相应职称的会计人员到相应会计岗位。不实行事业单位岗位管理的用人单位，可根据内部管理和会计工作需要，择优聘任具有相应职称的会计人员从事相关岗位会计工作。

3. 加强会计人员继续教育。继续教育是实现会计人员知识更新、能力提升的重要制度，用人单位应当保障本单位会计人员参加继续教

育的权利。要按照《会计专业技术人员继续教育规定》（财会〔2018〕10号）有关要求，创新和丰富会计人员继续教育内容和手段，促进会计人员更新知识、拓展技能。

三、组织实施

会计人员职称制度改革政策性强，涉及面广，改革工作比较复杂，社会高度关注，必须按照国家统一部署要求开展工作，确保各项改革任务顺利实施。

（一）加强组织领导，抓好贯彻落实。要充分认识会计人员职称制度改革的重要意义，坚持党管人才原则，切实加强党委和政府对会计人员职称制度改革工作的统一领导。各级人力资源和社会保障部门、财政部门具体负责会计人员职称制度改革的政策制定、组织实施和监督检查工作。各地、各有关部门和单位应当根据本指导意见要求，抓紧制定具体实施方案和配套办法。在推进改革过程中，要深入开展调查研究，细化工作措施，完善工作预案，确保改革顺利进行。

（二）加强政策衔接，稳妥有序推进。要抓紧清理与会计人员职称制度有关的政策文件，保证会计人员职称制度的协调统一。要妥善做好新老人员过渡和新旧政策衔接工作，确保改革顺利有序推进。国家增设正高级会计师之前，各地自行试点评审的会计系列正高级职称，要按照有关规定通过一定程序进行确认。在会计人员职称评审工作中，不得随意降低评价标准，不得擅自扩大评审范围。

（三）加强宣传引导，推动社会参与。各级人力资源和社会保障部门、财政部门要加强宣传，搞好政策解读，引导会计人员积极参与会计人员职称制度改革，引导社会各有关方面支持会计人员职称制度改革，营造有利于推进改革的良好氛围。

本指导意见适用于国家机关、社会团体、公司、企业、事业单位和其他组织的会计人员。公务员符合条件的可以参加会计专业技术资格考试，但不得参加会计人员职称评审。

军队可结合自身实际制定会计人员职称评价的具体办法。

附件：会计人员职称评价基本标准条件

人力资源和社会保障部
财　　政　　部
2019 年 1 月 11 日

附件

会计人员职称评价基本标准条件

一、遵守《中华人民共和国会计法》和国家统一的会计制度等法律法规。

二、具备良好的职业道德，无严重违反财经纪律的行为。

三、热爱会计工作，具备相应的会计专业知识和业务技能。

四、按照要求参加继续教育。

五、会计人员参加各层级会计人员职称评价，除必须达到上述标准条件外，还应分别具备以下标准条件：

（一）助理会计师

1. 基本掌握会计基础知识和业务技能。

2. 能正确理解并执行财经政策、会计法律法规和规章制度。

3. 能独立处理一个方面或某个重要岗位的会计工作。

4. 具备国家教育部门认可的高中毕业（含高中、中专、职高、技校）以上学历。

（二）会计师

1. 系统掌握会计基础知识和业务技能。

2. 掌握并能正确执行财经政策、会计法律法规和规章制度。

3. 具有扎实的专业判断和分析能力，能独立负责某领域会计工作。

4. 具备博士学位；或具备硕士学位，从事会计工作满 1 年；或具备第二学士学位或研究生班毕业，从事会计工作满 2 年；或具备大学本科学历或学士学位，从事会计工作满 4 年；或具备大学专科学历，从事会计工作满 5 年。

（三）高级会计师

1. 系统掌握和应用经济与管理理论、财务会计理论与实务。

2. 具有较高的政策水平和丰富的会计工作经验，能独立负责某领域或一个单位的财务会计管理工作。

3. 工作业绩较为突出，有效提高了会计管理水平或经济效益。

4. 有较强的科研能力，取得一定的会计相关理论研究成果，或主持完成会计相关研究课题、调研报告、管理方法或制度创新等。

5. 具备博士学位，取得会计师职称后，从事与会计师职责相关工作满 2 年；或具备硕士学位，或第二学士学位或研究生班毕业，或大学本科学历或学士学位，取得会计师职称后，从事与会计师职责相关工作满 5 年；或具备大学专科学历，取得会计师职称后，从事与会计师职责相关工作满 10 年。

（四）正高级会计师

1. 系统掌握和应用经济与管理理论、财务会计理论与实务，把握工作规律。

2. 政策水平高，工作经验丰富，能积极参与一个单位的生产经营决策。

3. 工作业绩突出，主持完成会计相关领域重大项目，解决重大会计相关疑难问题或关键性业务问题，提高单位管理效率或经济效益。

4. 科研能力强，取得重大会计相关理论研究成果，或其他创造性会计相关研究成果，推动会计行业发展。

5. 一般应具有大学本科及以上学历或学士以上学位，取得高级会计师职称后，从事与高级会计师职责相关工作满 5 年。

省级高端会计人才培养工程毕业学员，视同具备前述第 1 至第 4

项标准条件，满足第5项条件，即可申报评审正高级会计师职称。全国高端会计人才培养工程毕业学员，按程序由正高级职称评审委员会认定取得正高级会计师职称。

人力资源和社会保障部 工业和信息化部 关于深化工程技术人才职称制度改革的指导意见

人社部发〔2019〕16号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、工业和信息化主管部门，中央和国家机关各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

工程技术人才是建设创新型国家和世界科技强国的重要力量。深化工程技术人才职称制度改革，对于提高我国原始创新能力、实现关键核心技术突破、促进产业结构优化升级具有重要意义。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化工程技术人才职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（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，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，坚定实施人才强国战略、制造强国战略和创新驱动发展战略，遵循工程技术人才成长规律，健全符合工程技术人才职业特点的职称制度，激发工程技术人才创新潜能，培养造就素质优良、结构合

理、充满活力的工程技术人才队伍，为提升我国自主创新能力、加快建设创新型国家和世界科技强国提供人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展。围绕经济发展方式转变、产业结构调整要求，发挥人才评价“指挥棒”和风向标作用，激发工程技术人才创新创造活力，提升关键领域核心技术攻关能力，推动经济高质量发展。

2. 坚持遵循规律。遵循工程技术人才成长规律和不同发展阶段职业特点，建立科学分类、合理多元的评价体系，强化责任意识、弘扬科学精神，减少急功近利、浮夸张扬，营造潜心研究、追求卓越的制度环境。

3. 坚持科学评价。以职业分类为基础，以品德、能力、业绩为导向，分类制定评价标准，破除唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，突出技术性、实践性和创新性，鼓励工程技术人才多出原创性高水平成果。

4. 坚持开放创新。立足我国工程技术人才队伍建设实际，充分借鉴国外人才评价创新做法，积极推动工程技术人才国际交流与合作，提高工程技术人才的专业化、职业化、国际化水平。

二、主要内容

通过健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、与人才培养使用相衔接、加强事中事后监管、优化公共服务等措施，形成设置合理、覆盖全面、评价科学、管理规范的工程技术人才职称制度。

（一）健全制度体系

1. 增设正高级工程师，高级职称分设副高级和正高级，初级职称分设员级和助理级。员级、助理级、中级、副高级和正高级职称名称依次为技术员、助理工程师、工程师、高级工程师和正高级工程师。

2. 建立专业设置动态调整机制。各地、各有关部门可围绕国家重大战略任务和未来产业发展方向，聚焦新技术、新工艺、新装备、新材料等战略性新兴产业，对工程系列相关评审专业进行动态调整，

促进专业设置与国家战略需求和产业发展同步。

3. 实现职称制度与职业资格制度有效衔接。工程技术领域实行职业资格考试的专业，不再开展相应层级的职称评审。工程技术人才取得的工程领域职业资格，可对应相应层级的职称，并可作为申报高一级职称的条件。职业资格分级设置的，其初级（二级）、中级（一级）、高级分别对应职称的初级、中级、高级，未分级设置的一般对应中级职称，国家另有规定的除外。

4. 打通高技能人才与工程技术人才职业发展通道。按照两类人才贯通条件大体平衡、适当向高技能人才倾斜的原则，搭建高技能人才与工程技术人才成长立交桥。在工程技术领域生产一线岗位，从事技术技能工作的高技能人才，具有高级工以上职业资格或职业技能等级，符合工程技术人才职称评价基本标准条件，可参加工程系列职称评审。专业技术人才参加职业技能评价，可免于理论知识考试，注重技能水平考核，合格后取得相应技能人员职业资格证书或职业技能等级证书。

5. 工程技术人才各层级职称分别与事业单位专业技术岗位等级相对应。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，助理级对应专业技术岗位十一至十二级，员级对应专业技术岗位十三级。

（二）完善评价标准

1. 坚持德才兼备、以德为先。坚持把品德放在工程技术人才评价的首位，重点考察工程技术人才的职业道德。用人单位可通过个人述职、考核测评、民意调查等方式综合考察工程技术人才的职业操守和从业行为。对剽窃他人技术成果或伪造试验数据等学术不端行为，实行“一票否决制”，并向社会公开。对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一律予以撤销。

2. 突出评价能力和业绩。适应工程技术专业化、标准化程度高的特点，分专业领域完善工程技术人才评价标准。通用性强、适用范围广的专业评价标准由国家统一发布。重点评价工程技术人才发明创

造、技术推广应用、工程项目设计、工艺流程标准开发、产品质量提升、科技成果转化等方面的能力，引导工程技术人才解决工程技术难题、实现现代工程技术突破。着力解决工程技术领域评价标准过于学术化问题，专利成果、技术报告、软课题研究报告、规划设计方案、施工或调试报告、工程试验报告、标准规范制定、行业工法等均可作为业绩成果。科学对待论文、论著等研究成果，科学引文索引、核心期刊论文发表数量、论文引用榜单和影响因子排名等仅作为评价参考，重大原创性研究成果可“一票决定”。外语和计算机应用能力不作统一要求，由用人单位或评审机构根据需要自主确定。

3. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源和社会保障部会同工业和信息化部等有关行业主管部门研究制定《工程技术人才职称评价基本标准条件》（附后）。各地区可根据本地区经济社会发展情况，制定地区标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单位实际，制定单位标准。地区标准和单位标准不得低于国家标准。支持龙头企业、行业协会学会等参与制定评价标准。

（三）创新评价机制

1. 改进评价方式。建立以同行专家评议为基础的业内评价机制，注重社会和业内认可。综合采用考试、评审、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种评价方式，提高职称评价的针对性和科学性。为涉密领域工程技术人才开辟特殊通道，采取特殊评价办法。对在艰苦边远地区和基层一线工作的工程技术人才，可以采取“定向评价、定向使用”的方式，重点考察其实际工作业绩，适当放宽学历、科研能力要求。

2. 畅通评价渠道。非公有制领域工程技术人才一般按照属地原则申报职称评审。各地人力资源和社会保障部门和有关行业主管部门要通过驻厂设点、建立代办机构、入驻办事大厅等方式建立兜底机制，确保非公有制领域工程技术人才平等参与职称评审。要积极依托具备条件的行业协会、专业学会、公共人才服务机构等，为非公有制经济组织、社会组织和新兴职业领域工程技术人才提供职称评价

服务。

3. 建立绿色通道。鼓励工程技术人才围绕国家重大战略和社会需求，潜心研究、攻坚克难，提高关键环节和重点领域创新能力。在信息、制造、能源、材料等领域突破关键核心技术、作出重大贡献的工程技术人才，可直接申报评审正高级工程师职称。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，进一步打破条条框框的限制，引入国际同行评价，建立职称评审绿色通道。

（四）与人才培养使用相衔接

1. 促进职称制度与人才培养制度有效衔接。推动工程技术人才职称制度与工程类专业学位研究生教育有效衔接，获得工程类专业学位的工程技术人才，可提前 1 年参加相应专业职称评审，探索在相应职业资格考试中缩短工作年限要求或免试部分考试科目。结合工程技术领域人才需求和职业标准，提高工程教育质量，加快重点行业、重要专业人才培养。强化协同育人理念，充分发挥企业等用人单位的重要作用，通过校企合作办学等方式，促进评价标准与培养标准深度融合。工程技术人才应按规定参加继续教育，不断提高创新能力和专业水平。

2. 实现职称制度与用人制度有效衔接。全面实行岗位管理、工程技术人才素质与岗位职责密切相关的事业单位，一般应在岗位结构比例内开展职称评审，聘用具有相应职称的工程技术人才到相应岗位。不实行事业单位岗位管理的用人单位，可根据工作需要，择优聘任具有相应职称的工程技术人才从事相关岗位工作。健全考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

（五）加强事中事后监管

1. 建立健全各级职称评审委员会。坚持职称评审委员会核准备案制度，完善职称评审委员会工作程序和评审规则。加强职称评审委员会评价能力建设，建立评审专家动态管理机制，注重遴选能力业绩突出、声望较高的同行专家和活跃在生产一线的工程技术人才担任评委。严肃评审工作纪律，对违反评审纪律的评审专家，应及时取消评

审专家资格，列入“黑名单”。各省（自治区、直辖市）、国务院有关部门、中央企业可按规定成立工程系列高级职称评审委员会。国务院有关部门和中央企业成立的高级职称评审委员会报人力资源和社会保障部核准备案，其他高级职称评审委员会报省级人力资源和社会保障部门核准备案。

2. 下放职称评审权限。科学界定、合理下放职称评审权限，逐步将工程系列高级职称评审权下放到工程技术人才密集、技术水平高的大型企业、事业单位。自主评审单位组建的高级职称评审委员会应当按照管理权限报省级以上人力资源和社会保障部门核准备案。自主评审结果报相应人力资源和社会保障部门备案。各级人力资源和社会保障部门要做好职称评审结果的统计和查询验证工作。

3. 转变监督管理方式。要建立职称评审随机抽查、巡查制度，加强对职称评审全过程的监督管理，强化单位自律和外部监督。畅通意见反映渠道，对群众反映或舆情反映较强烈的问题，有针对性地进行专项核查，及时妥善处理。因评审工作把关不严、程序不规范，造成投诉较多、争议较大的，要责令限期整改；对整改无明显改善或逾期不予整改的，暂停其评审工作直至收回评审权，并追究责任。

（六）优化公共服务

1. 健全公共服务体系。推行个人诚信承诺制度，精减申报材料，减少证明事项，优化审核、评审程序，减轻工程技术人才评审负担。加强项目评审、人才评价和机构评估等相关业务统筹，加大申报材料和业绩成果信息共享，实行材料一次报送、一表多用。加快推进职称评审信息化建设，探索实行网上申报、网上评审、网上查询验证。

2. 加强工程师资格国际互认。按照《华盛顿协议》框架规则，在健全完善工程教育专业认证基础上，在条件成熟的工程技术领域探索开展工程师资格国际互认。以国际工程联盟（IEA）、国际咨询工程师联合会（FIDIC）等国际组织为平台，主动参与国际工程师评价标准制定，加强工程技术人才国际交流。

三、组织实施

（一）提高认识，加强领导。职称制度改革涉及广大工程技术人才的切身利益，各地区、各有关部门要充分认识改革的重要性、复杂性、敏感性，加强组织领导，狠抓工作落实，确保各项改革措施落到实处。各级人力资源和社会保障部门会同工业和信息化等有关行业主管部门，具体负责工程技术人才职称制度改革的政策制定、组织实施和监督检查工作。各有关部门要密切配合，相互协调，确保改革各项工作顺利推进。

（二）精心组织，稳慎实施。各地区、各有关部门要根据本指导意见，紧密结合实际，抓紧制定具体实施方案和配套办法。在推进改革过程中，要深入开展调查研究，细化工作措施，完善工作预案，确保改革顺利进行。国家增设正高级工程师之前，各地自行试点评审的工程系列正高级职称，要按有关规定通过一定程序进行确认。在改革中要认真总结经验，及时解决改革中出现的新情况、新问题，妥善处理改革、发展和稳定的关系。

（三）加强宣传，营造环境。各地区、各有关部门要加强宣传引导，搞好政策解读，充分调动工程技术人才的积极性，引导工程技术人才积极支持和参与工程技术人才职称制度改革，营造有利于工程技术人才职称制度改革的良好氛围。

本指导意见适用于机械、材料、冶金、电气、电子、信息通信、仪器仪表、能源动力、广播电视、控制工程、计算机、自动化、建设、土木、水利、测绘、气象、化工、地质、矿业、石油与天然气、纺织、轻工、交通运输、船舶与海洋、航空宇航、兵器、核工程、林业工程、城乡规划、风景园林、环境、生物、食品、安全、质量、计量、标准化等领域的工程技术人才。

附件：工程技术人才职称评价基本标准条件

人力资源和社会保障部
工 业 和 信 息 化 部
2019 年 2 月 1 日

附件

工程技术人才职称评价基本标准条件

一、遵守中华人民共和国宪法和法律法规。

二、具有良好的职业道德、敬业精神，作风端正。

三、热爱本职工作，认真履行岗位职责。

四、按照要求参加继续教育。

五、法律法规规定需取得职业资格的，应具备相应职业资格。

六、工程技术人才申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

（一）技术员

1. 熟悉本专业的基础理论知识和专业技术知识。

2. 具有完成一般技术辅助性工作的实际能力。

3. 具备大学本科学历或学士学位；或具备大学专科、中等职业学校毕业学历，在工程技术岗位上见习 1 年期满，经考察合格。技工院校毕业生按国家有关规定申报。

（二）助理工程师

1. 掌握本专业的基础理论知识和专业技术知识。

2. 具有独立完成一般性技术工作的实际能力，能处理本专业范围内一般性技术难题。

3. 具有指导技术员工作的能力。

4. 具备硕士学位或第二学士学位；或具备大学本科学历或学士学位，在工程技术岗位见习 1 年期满，经考察合格；或具备大学专科学历，取得技术员职称后，从事技术工作满 2 年；或具备中等职业学校毕业学历，取得技术员职称后，从事技术工作满 4 年。技工院校毕业生按国家有关规定申报。

（三）工程师

1. 熟练掌握并能够灵活运用本专业基础理论知识和专业技术知识，熟悉本专业技术标准和规程，了解本专业新技术、新工艺、新设备、新材料的现状和发展趋势，取得有实用价值的技术成果。

2. 具有独立承担较复杂工程项目的工作能力，能解决本专业范围内较复杂的工程问题。

3. 具有一定的技术研究能力，能够撰写为解决复杂技术问题的研究成果或技术报告。

4. 具有指导助理工程师工作的能力。

5. 具备博士学位；或具备硕士学位或第二学士学位，取得助理工程师职称后，从事技术工作满 2 年；或具备大学本科学历或学士学位，取得助理工程师职称后，从事技术工作满 4 年；或具备大学专科学历，取得助理工程师职称后，从事技术工作满 4 年。技工院校毕业生按国家有关规定申报。

（四）高级工程师

1. 系统掌握专业基础理论知识和专业技术知识，具有跟踪本专业科技发展前沿水平的能力，熟练运用本专业技术标准和规程，在相关领域取得重要成果。

2. 长期从事本专业工作，业绩突出，能够独立主持和建设重大工程项目，能够解决复杂工程问题，取得了较高的经济效益和社会效益。

3. 取得工程师职称后，业绩、成果要求符合下列条件之一：

（1）主持或承担研制开发的新产品、新材料、新设备、新工艺等已投入生产，可比性技术经济指标处于国内较高水平；

（2）作为主要发明人，获得具有较高经济和社会效益的发明专利；

（3）参与的重点项目技术报告，经同行专家评议具有较高技术水平，技术论证有深度，调研、设计、测试数据齐全、准确；

（4）发表的本领域研究成果，受到同行专家认可；

（5）作为主要参编者，参与完成省部级以上行业技术标准或技

术规范的编写。

4. 在指导、培养中青年学术技术骨干方面发挥重要作用，能够指导工程师或研究生的工作和学习。

5. 具备博士学位，取得工程师职称后，从事技术工作满 2 年；或具备硕士学位，或第二学士学位，或大学本科学历，或学士学位，取得工程师职称后，从事技术工作满 5 年。技工院校毕业生按国家有关规定申报。

6. 不具备前项规定的学历、年限要求，业绩突出、作出重要贡献的，可由 2 名本专业或相近专业正高级工程师推荐破格申报，具体办法由各地、各有关部门和单位另行制定。

（五）正高级工程师

1. 具有全面系统的专业理论和实践功底，科研水平、学术造诣或科学实践能力强，全面掌握本专业国内外前沿发展动态，具有引领本专业科技发展前沿水平的能力，取得重大理论研究成果和关键技术突破，或在相关领域取得创新性研究成果，推动了本专业发展。

2. 长期从事本专业工作，业绩突出，能够主持完成本专业领域重大项目，能够解决重大技术问题或掌握关键核心技术，取得了显著的经济效益和社会效益。

3. 在本专业领域具有较高的知名度和影响力，在突破关键核心技术和自主创新方面作出突出贡献，发挥了较强的引领和示范作用。

4. 取得高级工程师职称后，业绩、成果要求符合下列条件之一：

（1）主持研制开发的新产品、新材料、新设备、新工艺等已投入生产，可比性技术经济指标处于国内领先水平；

（2）作为第一发明人，获得具有显著经济和社会效益的发明专利；

（3）承担的重点项目技术报告，经同行专家评议具有国内领先水平，技术论证有深度，调研、设计、测试数据齐全、准确；

（4）发表的本领域研究成果，经同行专家评议具有较高学术价值；

（5）作为第一起草人，主持完成省部级以上行业技术标准或技术规范的编写。

5. 在指导、培养中青年学术技术骨干方面作出突出贡献，能够有效指导高级工程师或研究生的工作和学习。

6. 一般应具备大学本科及以上学历或学士以上学位，取得高级工程师职称后，从事技术工作满 5 年。技工院校毕业生按国家有关规定申报。

人力资源和社会保障部关于实行职业技能考核鉴定机构备案管理的通知

人社部发〔2019〕30 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院有关部门、有关行业组织人事劳动保障工作机构，中央军委政治工作部兵员和文职人员局：

第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议决定，将《中华人民共和国劳动法》第六十九条中的“由经过政府批准的考核鉴定机构”修改为“由经备案的考核鉴定机构”。现就做好考核鉴定机构备案管理工作通知如下：

一、做好机构备案

职业技能考核鉴定机构由技能人员职业资格实施部门（单位）根据工作需要，按照统筹规划、合理布局、择优遴选的原则，在各地人力资源和社会保障部门备案设立。省级人力资源和社会保障部门要制定职业技能考核鉴定机构备案办法，明确备案主体、备案流程和办理时限等。有关部门（单位）拟设立的职业技能考核鉴定机构，经

其所在地省级人力资源和社会保障部门备案后报我部。原环境保护部、国家铁路局、原安全生产监督管理部门相关机构实施的职业资格及军队士兵职业技能鉴定，其职业技能考核鉴定机构设立按原规定执行。

二、加强信息公开

省级人力资源和社会保障部门要建立本地区职业技能考核鉴定机构数据库，向社会公布职业技能考核鉴定机构信息，实行动态更新。我部职业技能鉴定中心建立全国职业技能考核鉴定机构信息联网查询系统，向社会提供查询服务，为劳动者就地就近参加职业技能鉴定提供便利。

三、强化属地监管

省级人力资源和社会保障部门要制定职业技能考核鉴定机构监督管理办法，建立退出机制，实现对辖区内职业技能考核鉴定机构的有效监管。同时，有关部门（单位）要加强对本部门（单位）职业技能考核鉴定机构的监督管理。职业技能考核鉴定机构要主动接受当地人力资源和社会保障部门的抽查检查，向其报送职业技能鉴定计划、鉴定获证人员信息等，建立工作台账，妥善保管文档资料，确保全程留痕、责任可追溯。

四、创新监管方式

各级人力资源和社会保障部门要大力推行“双随机、一公开”监管和“互联网+监管”，加强过程管理。充分发挥传统媒体和新兴媒体的作用，强化舆论监督，畅通投诉举报渠道，建立举报响应处理机制。对抽查检查中发现和群众举报、媒体报道反映的问题，一经查实，依法依规对职业技能考核鉴定机构作出处理。

人力资源和社会保障部

2019 年 4 月 1 日

人力资源和社会保障部　教育部
关于印发《职业技能等级证书监督管理办法（试行）》的通知

人社部发〔2019〕34号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），教育厅（教委、教育局）：

现将《职业技能等级证书监督管理办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

人力资源和社会保障部
教　　育　　部
2019年4月23日

职业技能等级证书监督管理办法（试行）

为了建设全社会终身教育、继续教育、职业教育培训制度体系，构建国家资历框架，提高国民素质，建立推广国家职业标准，提升职业院校（含技工院校）学生和全社会劳动者就业技能，促进国家先进制造业和现代服务业水平提升，解决目前国家经济社会发展部分重点领域技能人才十分短缺的问题，按照部门“三定”方案规定和《国家职业教育改革实施方案》（职教20条）要求，做好“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点工作，现就职业技能等级证书的监督管理，制定本办法。

一、动员、指导、扶持社会力量积极参与职业教育、职业培训工

作。人力资源和社会保障部建立完善、发掘、推荐国家职业标准，构建新时代国家职业标准制度体系。通过组织起草标准、借鉴国际先进标准、推介国内优秀企业标准等充实国家职业标准体系，逐步扩大对市场职业类别总量的覆盖面。教育部依据国家职业标准，牵头组织开发教学等相关标准。培训评价组织按有关规定开发职业技能等级标准。

二、职业技能等级证书按照“三同两别”原则管理，即“三同”是：院校外、院校内试点培训评价组织（含社会第三方机构，下同）对接同一职业标准和教学标准；两部门目录内职业技能等级证书具有同等效力和待遇；在学习成果认定、积累和转换等方面具有同一效能。“两别”是：人力资源和社会保障部、教育部分别负责管理监督考核院校外、院校内职业技能等级证书的实施（技工院校内由人力资源社会保障行政部门负责）；职业技能等级证书由参与试点的培训评价组织分别自行印发。

三、人力资源和社会保障部、教育部分别依托有关方面，组织开展培训评价组织的招募和遴选工作，入围的培训评价组织实行目录管理。培训评价组织遴选及证书实施情况向国务院职业教育工作部际联席会议报告。两部门严格末端监督执法，定期进行“双随机、一公开”的抽查和监督。

四、人力资源和社会保障部、教育部在国务院领导下开展试点工作，遇到具体问题，可通过部门协调机制解决。重大问题可通过国务院职业教育工作部际联席会议协调。

人力资源和社会保障部关于
深化经济专业人员职称制度改革的指导意见

人社部发〔2019〕53号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)，国务院各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

经济专业人员是专业技术人才队伍的重要组成部分，是推动我国经济高质量发展的重要力量。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化经济专业人员职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（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、三中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，按照建设现代化经济体系和深化职称制度改革总体要求，遵循经济领域人才资源开发规律，健全完善符合经济专业人员职业特点的职称制度，科学客观公正评价经济专业人员，释放经济专业人员创新创业活力，为推动我国经济高质量发展提供人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展。立足经济领域各行业特点，突出经济活动的职业属性和岗位要求，引导经济专业人员提高能力素质，提升职称评价与社会主义市场经济改革的契合度，促进实体经济、科技创新、现代金融与人力资源协同发展，不断增强我国经济创新力和竞争力。

2. 坚持科学评价。分级分类完善评价标准，突出专业水平和创新实践，克服唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，发挥人才评价

“指挥棒”作用，充分调动经济专业人员积极性、创造性。

3. 坚持继承与创新相结合。巩固经济领域人才评价改革成果，总结完善经济专业技术资格考试制度，健全经济专业人员职称制度体系，创新高级经济专业人员职称评价机制，加大对非公有制经济及新兴产业的人才支撑。

4. 坚持以用为本。围绕用好用活人才，加强职称评价的科学性和针对性，提高评价结果的公信力，促进职称制度与各类用人单位人事管理制度相衔接，做到以用促评、评用结合。

二、主要内容

通过健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、与人才使用相衔接、强化监督管理等措施，形成以品德、能力和业绩为导向，以社会和业内认可为核心，覆盖各类经济专业人员的职称制度。

（一）健全制度体系

1. 完善职称层级。经济专业人员职称设初级、中级、高级，初级职称只设助理级，高级职称分设副高级和正高级。初级、中级、副高级和正高级职称名称依次为助理经济师、经济师、高级经济师、正高级经济师。

为进一步体现专业属性，部分专业的职称名称直接以专业命名。人力资源管理专业的职称名称为助理人力资源管理师、人力资源管理师、高级人力资源管理师、正高级人力资源管理师。知识产权专业的职称名称为助理知识产权师、知识产权师、高级知识产权师、正高级知识产权师。其他专业在职称名称后标注，如经济师（金融）、经济师（财政与税收）等。

2. 动态调整专业设置。根据经济社会发展和职业分类要求，适时调整经济系列专业设置。对从业人员数量较大、评价需求稳定、发展良好的工商管理、金融、人力资源管理等专业，做好专业建设，持续稳定开展评价工作；对行业发展变化较大、评价需求不断缩减、从业人员数量较小的专业，及时调整或取消；在发展势头良好、评价需求旺盛的知识产权等领域，增设新的专业；对知识结构、岗位要求相

近的专业，及时进行整合。实行全国统一考试的专业设置由国家统一公布。

3. 实现职称制度与职业资格制度有效衔接。专业技术人员取得经济专业技术资格、房地产估价师、拍卖师、资产评估师、税务师和工程咨询（投资）、土地登记代理、房地产经纪、银行业等领域相关职业资格，可对应经济系列相应层级的职称，并可作为申报高一级职称的条件。探索建立经济系列与会计、审计等属性相近职称系列（专业）的衔接措施，减少重复评价，减轻经济专业人员负担。

4. 经济专业人员各级别职称分别与事业单位专业技术岗位等级相对应。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，初级对应专业技术岗位十一至十三级。

（二）完善评价标准

1. 坚持德才兼备，以德为先。把经济专业人员职业道德放在评价首位，引导经济专业人员遵纪守法、爱岗敬业。鼓励经济专业人员不断更新知识、创新思路，提高专业素养和业务能力，积极投身现代化经济体系建设。完善经济专业人员职称评价诚信体系建设，对存在学术造假等问题的经济专业人员实行“一票否决制”。通过弄虚作假、暗箱操作等取得的职称一律撤销。

2. 以专业能力为核心，分级分类完善评价标准。按照专业分类，科学确定评价内容，满足不同层级、不同行业经济专业人员的评价需求。初、中级职称注重考察专业基础知识和实务能力；高级职称注重考察理论素养和业绩水平，突出评价在经济社会发展中的创新引领作用和取得的经济效益、社会效益。

3. 实行国家标准、地区标准、单位标准相结合。人力资源和社会保障部负责制定《经济专业人员职称评价基本标准条件》（附后）。各省（自治区、直辖市）可根据本地区经济社会发展情况，制定地区标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单位实际，制定单位标准。地区标准、单位标准不得低于国家标准。

（三）创新评价机制

1. 丰富评价方式。经济专业人员初、中级实行以考代评的方式，不再进行相应的职称评审或认定。副高级采取考试与评审相结合方式，正高级一般采取评审方式。初级、中级、副高级考试由全国统一组织，统一科目、统一大纲。副高级和正高级职称评审坚持同行专家评议，综合运用成果展示、个人述职、履历分析、业绩考察等多种形式，确保客观公正。

2. 加强职称评审委员会建设。建立同行专家评审制度，积极吸纳财政、金融、工商管理等经济领域的权威专家，组建经济系列高级职称评审委员会。严格落实职称评审委员会核准备案制度。国务院有关部门和中央企业成立的高级职称评审委员会报人力资源和社会保障部核准备案，其他高级职称评审委员会报省级人力资源和社会保障部门核准备案。经济系列高级职称评审可按照国家公布的经济专业技术资格考试专业进行，也可按经营管理、财税金融、人力资源等专业类别，分类开展评审。

3. 推进社会化职称评审工作。畅通非公有制经济组织、社会组织、自由职业经济专业人员职称申报渠道。依托专业水平较高、具备较强服务能力和影响力、能够自律规范的专业化人才服务机构、行业协会学会等社会组织，吸纳非公有制经济领域同行专家组成评审委员会，开展经济系列社会化人才评价。

4. 向优秀经济专业人员和艰苦边远地区经济专业人员倾斜。对在创新经济活动方式、构建新业态、推动行业发展等方面做出重大贡献的经济专业人员，可适当放宽学历、资历等条件限制，建立职称评审绿色通道。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的经济专业人员，重点考察其实际工作业绩，适当放宽学历和科研能力要求，引导经济专业人员在基层一线建功立业。

（四）促进职称评价与人才使用有效衔接

1. 促进经济专业人员职称评价与使用相结合。实现职称评价与人员聘用、考核、晋升等用人制度相衔接，做到因事设岗、按岗择

人、人岗相适。建立健全经济专业人员考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

2. 加强高级职称评审服务平台建设。鼓励各地、各有关部门建立完善经济系列高级职称评审服务平台，减少各类证明材料，简化审核程序，规范评审工作流程，提高评审工作效率，提供便捷服务。

（五）强化监督管理

1. 加强职称评价监管。各省（自治区、直辖市）人力资源和社会保障部门要加强对经济专业人员职称工作的指导和监管，确保评价公开透明、公平公正。考试机构安全风险管控不力的，要严肃追责。不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，要暂停评审工作、责令进行整改，直至收回评审权。

2. 探索建立职称申报评审诚信档案和失信黑名单制度。参评人员、工作人员、评审专家等有弄虚作假、暗箱操作等违法违规行为的，违规记录纳入信用信息共享平台，按专业技术人员信用信息管理有关规定实施联合惩戒。受到党纪、政务、行政处分的经济专业人员，在影响期内不得申报职称评审。

三、组织实施

（一）加强组织领导。经济专业人员职称制度改革是分类推进职称制度改革的重要内容，政策性强、涉及面广，各省（自治区、直辖市）人力资源和社会保障部门要高度重视，加强领导，明确责任，与行业主管部门密切配合，确保经济专业人员职称制度改革平稳推进。各地在改革中要及时总结经验，出现新情况、新问题要及时研究解决，妥善处理好改革、发展和稳定的关系。

（二）稳慎推进改革。各省（自治区、直辖市）人力资源和社会保障部门要结合本地区实际，落实好各项改革举措。对改革前各地自行试点评审的经济专业人员正高级职称，要按规定通过一定程序进行确认，具体办法由各地、各有关部门和单位另行制定。各层级职称评审工作严格按照本意见规定进行，不得随意降低评价标准条件、擅自扩大评审范围。

（三）做好宣传引导。各省（自治区、直辖市）人力资源和社会保障部门要加强宣传引导，搞好政策解读，充分调动经济专业人员的积极性，引导广大经济专业人员积极支持和参与，营造有利于经济专业人员职称制度改革的良好氛围。

本指导意见适用于在企业、事业单位、社会团体、个体经济组织等组织中从事经济相关工作的专业技术人员。

附件：经济专业人员职称评价基本标准条件

人力资源和社会保障部

2019 年 6 月 17 日

附件

经济专业人员职称评价基本标准条件

一、遵守中华人民共和国宪法和法律法规，贯彻落实党和国家方针政策。

二、具有良好的职业道德、敬业精神。

三、热爱本职工作，认真履行岗位职责，按照要求参加继续教育。

四、经济专业人员申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

（一）助理经济师

1. 具有较系统的经济专业理论知识和业务技能。

2. 能够独立地对专项经济活动进行分析综合，提出建设性的意见。

3. 具备国家教育部门认可的高中毕业（含高中、中专、职高、技校）以上学历。

（二）经济师

1. 具有系统的经济专业理论知识，能够理解和正确执行国家有关方针、政策。

2. 有较丰富的经济工作实践经验，能够独立地解决较复杂的业务问题。

3. 工作业绩良好，取得一定的成果或经济效益。

4. 具备博士学位；或具备硕士学位，从事相关专业工作满 1 年；或具备第二学士学位或研究生班毕业，从事相关专业工作满 2 年；或具备大学本科学历或学士学位，从事相关专业工作满 4 年；或具备大学专科学历，从事相关专业工作满 6 年；或高中毕业或中等专业学校毕业，取得经济系列初级职称，从事相关专业工作满 10 年。

（三）高级经济师

1. 系统掌握经济工作专业理论、方法、技巧和相关政策法规。

2. 能够设计实施经济项目或经济活动方案，推动经济活动有序合规展开。

3. 工作业绩较为突出，能够指导助理经济师、经济师等参与经济工作的各类从业人员合理合规开展工作。

4. 有较强的理论研究能力，能够开展经济工作政策、实务研究，创新经营管理理念和专业方法。

5. 具备博士学位，取得经济师职称后，从事与经济师职责相关工作满 2 年；或具备硕士学位，或第二学士学位或研究生班毕业，或大学本科学历或学士学位，取得经济师职称后，从事与经济师职责相关工作满 5 年；或具备大学专科学历，取得经济师职称后，从事与经济师职责相关工作满 10 年。

（四）正高级经济师

1. 具有系统、深厚的专业理论和实务经验，熟悉与本专业相关的法律、法规或经济政策。

2. 熟练运用经济工作专业理论、方法、技巧和相关政策法规，高标准组织设计、实施和评估经济项目或活动方案，提升经济运行

水平。

3. 工作业绩突出，能够指导助理经济师、经济师、高级经济师等参与经济工作的各类从业人员高效合规地开展工作，并通过专业督导，改进工作方法，提高本行业职业能力水平。

4. 具有较强的综合分析能力和解决经济活动中重大疑难问题的能力，能够针对具体经济问题，开展经济工作政策、理论与实务研究，创新经济经营管理理念和专业方法，为本行业（地区、部门）的经营管理政策的制定提出建设性意见。

5. 一般应具备大学本科及以上学历或学士以上学位，取得高级经济师职称后，从事与高级经济师职责相关工作满 5 年。

五、参加高级经济师、正高级经济师评审的经济专业人员，从事经济工作近五年内，满足以下条件之一的，同等条件下可予以优先考虑：

（一）主持大中型企业的中外投融资、企业改制、兼并重组、管理创新等项目，达到预期目标；

（二）主持省部级及以上基础设施建设项目设计、技术改造方案论证、可行性评估等，得到成功实施；

（三）主持制定的重点行业规划、重要经济政策规章、重大行业标准等，经主管部门批准或采纳，颁布实施后取得了良好的经济效益和社会效益；

（四）主持完成在经济领域内具有重大影响、得到有效应用的研究报告、项目报告、行业标准、发展规划等代表性成果；

（五）主持完成的经济领域相关研究项目、研究报告等，被省部级及以上单位采纳，并转化为实施方案；

（六）主持或作为主要成员参与政府或社会组织开展的重大经济活动，取得显著成绩；

（七）主持完成的经济研究成果获省部级及以上奖励；

（八）出版的本专业学术著作或发表的专业论文，在经济领域产生较大影响，受到同行专家公认。

人力资源和社会保障部
关于改革完善技能人才评价制度的意见

人社部发〔2019〕90号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)，国务院各部委、各直属机构人事劳动保障工作机构，中央军委办公厅秘书局，有关行业组织、中央企业等人事劳动保障工作机构：

建立科学的技能人才评价制度，对于加强职业技能培训，提高劳动者素质，促进劳动者就业创业，激励引导技能人才成长成才具有重要作用。为贯彻落实《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》等文件精神，根据国务院推进“放管服”改革要求，现就改革完善技能人才评价制度提出如下意见。

一、总体要求

（一）指导思想。全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真落实党中央、国务院决策部署，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，牢固树立新发展理念，深入实施人才强国战略、创新驱动发展战略和就业优先战略，加大“放管服”改革力度，加快政府职能转变，深化职业资格制度改革，建立职业技能等级制度，健全完善技能人才评价体系，形成科学化、社会化、多元化的技能人才评价机制，为实施职业技能提升行动，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军做好支持服务。

（二）基本原则。

——坚持深化改革。围绕“放管服”改革部署要求，深化技能

人才评价机制改革，进一步简政放权，推动政府职能转变，形成适应经济社会发展和技能人才发展需要的评价制度。

——坚持多元评价。完善国家职业资格目录，实行清单式管理，建立职业技能等级制度并做好与职业资格制度的衔接，规范专项职业能力考核，实行多元化技能评价。

——坚持科学公正。科学制定评价标准，注重职业道德，体现工匠精神，突出职业能力导向，强化工作业绩和贡献，推动评价工作科学、客观、公正进行。

——坚持以用为本。推动人才评价与使用激励紧密结合，引导技能人才培养培训，畅通技能人才发展通道，促进提高技能人才待遇水平和社会地位。

（三）主要目标。发挥政府、用人单位、社会组织等多元主体作用，建立健全以职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业能力考核等为主要内容的技能人才评价制度，完善宏观管理、标准构建、组织实施、质量监管、服务保障等工作体系，形成有利于技能人才成长和发挥作用的制度环境，促进优秀技能人才脱颖而出，为经济高质量发展提供支撑。

二、改革技能人才评价制度

（四）深化技能人员职业资格制度改革。巩固职业资格改革成果，完善国家职业资格目录。对准入类职业资格，继续保留在国家职业资格目录内。对关系公共利益或涉及国家安全、公共安全、人身健康、生命财产安全的水平评价类职业资格，要依法依规转为准入类职业资格。对与国家安全、公共安全、人身健康、生命财产安全关系不密切的水平评价类职业资格，要逐步调整退出目录，对其中社会通用性强、专业性强、技术技能要求高的职业（工种），可根据经济社会发展需要，实行职业技能等级认定。

（五）建立职业技能等级制度。建立并推行职业技能等级制度，由用人单位和社会培训评价组织按照有关规定开展职业技能等级认定。符合条件的用人单位可结合实际面向本单位职工自主开展，符合

条件的用人单位按规定面向本单位以外人员提供职业技能等级认定服务。符合条件的社会培训评价组织可根据市场和就业需要，面向全体劳动者开展。职业技能等级认定要坚持客观、公正、科学、规范的原则，认定结果要经得起市场检验、为社会广泛认可。

（六）规范专项职业能力考核。根据脱贫攻坚、乡村振兴、农村转移劳动力培训等工作需要，开展专项职业能力考核工作。要结合新兴产业发展、地方特色产业需要和就业创业需求，选择市场需求大、可就业创业的最小技能单元（模块）进行专项职业能力考核，作为技能人才评价的重要补充。

三、健全技能人才评价标准

（七）建立健全评价标准。国家确定职业分类，依据职业分类，建立由国家职业技能标准、行业企业评价规范、专项职业能力考核规范等构成的多层次、相互衔接的职业标准体系，作为开展技能人才评价的依据。职业资格评价要依据国家职业技能标准组织开展；职业技能等级认定要依据国家职业技能标准或行业企业评价规范组织开展；专项职业能力考核要依据经备案的考核规范组织开展。推动成熟的行业企业评价规范和专项职业能力考核规范上升为国家职业技能标准。

（八）完善标准开发机制。国家职业技能标准由人力资源和社会保障部会同有关行业部门组织制定并颁布。行业企业评价规范由行业组织和用人单位参照《国家职业技能标准编制技术规程》开发。专项职业能力考核规范按照有关规定组织开发。

（九）合理确定技能等级。按照国家职业技能标准和行业企业评价规范设置的职业技能等级，一般分为初级工、中级工、高级工、技师和高级技师五个等级。企业可根据需要，在相应的职业技能等级内划分层次，或在高级技师之上设立特级技师、首席技师等，拓宽技能人才职业发展空间。

四、完善评价内容和方式

（十）突出品德、能力和业绩评价。坚持把品德作为技能人才评价的首要内容，全面考察技能人才的工匠精神、职业道德、职业操守

和从业行为，强化社会责任。坚持以能力、业绩、贡献为导向，注重考核岗位工作绩效，强化生产服务成果、创新成果和实际贡献。

（十一）实行分类评价。用人单位和社会培训评价组织要根据不同类型技能人才的工作特点，实行差别化技能评价。在统一的评价标准体系框架基础上，对技术技能型人才的评价，要突出实际操作能力和解决关键生产技术难题要求，并根据需要增加新知识、新技术、新方法等方面的要求。对知识技能型人才的评价，要围绕高新技术发展需要，突出掌握运用理论知识指导生产实践、创造性开展工作要求。对复合技能型人才的评价，应根据产业结构调整和科技进步发展，突出掌握多项技能、从事多工种多岗位复杂工作要求。

（十二）创新评价方式。用人单位和社会培训评价组织可结合实际，按规定综合运用理论知识考试、技能操作考核、业绩评审、竞赛选拔、企校合作等多种鉴定考评方式，克服唯学历、唯职称、唯论文倾向，提高评价的针对性和有效性。用人单位、技工院校坚持就业导向，自主开展职业技能等级认定，或委托社会培训评价组织进行职业技能等级认定。

五、加强监督管理服务

（十三）实行目录管理。建立技能人才评价工作目录管理制度并实行动态调整。动态发布新职业信息和国家职业技能标准。职业资格及实施机构由国家职业资格目录规定。职业技能等级认定工作实行目录管理，向社会公开。中央企业由人力资源和社会保障部进行遴选，纳入职业技能等级认定目录，所属子公司、分公司等分支机构由所在地省级人力资源和社会保障部门给予工作支持、兑现相应待遇并进行监管；其他用人单位由所在地省级人力资源和社会保障部门进行遴选，纳入属地管理。社会培训评价组织由人力资源和社会保障部进行遴选，纳入职业技能等级认定目录。

（十四）规范证书发放管理。职业资格证书按规定颁发。职业技能等级证书由用人单位和社会培训评价组织颁发，由人力资源和社会保障部制定编码规则，规范证书（或电子证书）样式。按规定发放

的职业资格证书和职业技能等级证书纳入人才统计和认定范围，作为落实有关人才政策的依据。

（十五）完善监督管理措施。各地要做好本地区技能人才评价工作的综合管理，通过现场督查、同行监督和社会监督，采取“双随机、一公开”和“互联网+监管”等方式，加强对用人单位和社会培训评价组织及其评价活动的监督管理。建立职业技能等级认定工作质量监控体系，健全用人单位和社会培训评价组织评估机制，定期组织评估，评估结果向社会公开。

（十六）加快政府职能转变。加大技能人才评价工作改革力度，进一步明确政府、市场、用人单位、社会组织等在人才评价中的职能定位，建立权责清晰、管理科学、协调高效的人才评价管理体制。改进政府人才评价宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等工作。推进人力资源和社会保障部门所属职业技能鉴定中心职能调整，逐步退出具体认定工作，转向加强质量监督、提供公共服务等工作。鼓励支持社会组织、市场机构以及企业、院校等作为社会培训评价组织，提供技能评价服务。

各地区各部门要充分认识技能人才评价制度改革的重要性，将技能人才评价制度改革纳入重要议事日程，加强组织领导，结合实际制定具体办法并指导实施。要做好与职业资格相关政策的衔接过渡，稳慎有序推进改革。各地区各部门各有关方面要加强政策解读和舆论引导，积极回应社会关切，形成全社会关心支持参与技能人才评价制度改革的良好氛围。

人力资源和社会保障部

2019 年 8 月 19 日

人力资源和社会保障部
中国社会科学院
关于深化哲学社会科学研究人员职称制度改革的指导意见

人社部发〔2019〕109号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)，国务院各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

哲学社会科学研究人员是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，是构建中国特色哲学社会科学的中坚力量。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化哲学社会科学研究人员职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（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，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中全会精神，坚持党管人才原则，深入实施人才强国战略，遵循哲学社会科学发展规律和人才成长规律，完善符合哲学社会科学研究人员特点的职称制度，激发科研人员的积极性、创造性，为加快构建中国特色哲学社会科学、加强中国特色新型智库建设、促进经济社会高质量发展提供人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持立足国情、服务发展。立足中国特色社会主义进入新时代的历史方位，坚持“双百方针”，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，营造有利于科研人员发展的良好氛围，促进人才发展与经济社会发展深度融合。

2. 坚持尊重规律、科学公正。以品德、能力、业绩为导向，科学设置哲学社会科学研究人员职称评价标准，克服唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，科学、客观、公正评价科研人员学术水平和实际贡献，让有真才实学、作出贡献的人才有成就感、获得感。

3. 坚持求真务实、改革创新。针对哲学社会科学研究人员职称制度存在的突出问题，围绕评价标准、评价机制等关键环节，精准施策、务求实效，充分激发科研人员创新活力，形成有利于“出大师、出精品”的科研环境。

4. 坚持统筹规划、分类评价。加强顶层设计，对哲学社会科学研究人员职称制度进行统筹规划，针对不同类型哲学社会科学研究人员特点，采取分类评价，提高职称评价的科学性、针对性。

二、主要内容

通过完善评价标准、创新评价机制、促进职称制度与用人制度相衔接、改进管理与服务等措施，形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度。

（一）完善评价标准

1. 坚持德才兼备、以德为先。坚持以马克思主义为指导，坚持为人民做学问，注重政治标准和学术标准、继承性和民族性、原创性和时代性、系统性和专业性相统一。把品德放在职称评价的首位，重点考察科研人员的政治立场、学术导向、科学精神、职业道德和从业操守。实行学术不端行为“一票否决制”，建立健全职业道德考核评价办法，坚守道德底线，倡导诚实守信，强化社会责任。

2. 坚持创新和质量导向，定性和定量评价相结合。注重考察科研人员的专业性和创造性，以科研能力、理论创新、学术水平、业绩贡献等为评价重点，把是否发现新问题、运用新方法、提出新观点、构建新理论、形成新对策、取得新效益等作为衡量成果质量的主要内容。实行定量评价与定性评价相结合，对适宜量化的评价指标进行合理量化，定性评价体现导向性、专业性。注重论著质量，淡化数量要求，改变简单以出版社和刊物等级等判定成果质量、评价人才的做

法，适当发挥引文数据在科研评价中的作用，避免绝对化。

3. 坚持分类评价。根据不同岗位科研人员及科研活动特点，分类制定科学合理、各有侧重的人才评价标准，避免“一刀切”。对主要从事基础研究的人员，着重评价其在创新思想理论、传承文明、推动学科建设等方面的能力和贡献；对主要从事应用研究和决策咨询研究的人员，着重评价其在为党和政府提供决策服务、解决经济和社会发展问题等方面的能力和贡献。对于同时承担教学任务的研究人员，将其师德表现和教学业绩作为重要指标。推行等效评价制，发表于中央主要媒体并产生重要影响的理论文章，以及为重要决策所采纳的建言献策成果，在职称评审中与高质量的学术论文、著作具有同等效力。

4. 推行代表作制度。将哲学社会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。代表作应在本研究领域内处于领先水平，具有较大影响力，或产生显著社会和经济效益，受到同行专家的公认。严格实行代表作审核制度，落实回避制度，保障代表作评价的公信力。

5. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源和社会保障部会同中国社会科学院研究制定《哲学社会科学研究人员职称评价基本标准》（附后）。各地区可根据本地区经济社会发展情况，制定地区标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单位实际，制定单位标准。地区标准和单位标准不得低于国家标准。

（二）创新评价机制

1. 丰富评价方式。针对不同类型和层次人才的特点，综合采用个人总结、述职、面试答辩、成果展示等多种评价方式，提高评价的针对性和科学性。对决策咨询类成果、委托项目成果，可将使用单位、委托单位意见作为评价的重要参考。

2. 向优秀科研人员和艰苦边远地区科研人员倾斜。对取得重大基础研究突破、在经济社会发展中作出重大贡献的，可直接申报副研究员、研究员职称。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的哲学社

会科学研究人员，侧重考察其实际工作业绩，放宽学历、论文等要求。

3. 加强评委会建设，强化同行专家评价。评审委员会由具有较高学术水平、作风正派、办事公道、群众公认的专家组成。突出同行评价在职称评审中的作用。自主评审单位的评委会中，单位外部专家应占有一定比例。根据不同学科情况，探索引入国际同行专家评价。建立以随机、回避、轮换为基本原则的评委遴选制度，严格遴选标准，明确评委职责权限，实行动态管理。健全评委会工作程序和评审规则，严肃评审纪律，加强监督管理，保证评审工作的权威性、独立性和公正性。

（三）促进职称制度与用人制度相衔接

1. 坚持评以适用、以用促评。把职称评审结果作为使用人才的重要依据，实现职称评价结果与人才聘用、考核、晋升等用人制度有机衔接。对于全面实行岗位管理、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，一般应在岗位结构比例内开展职称评审。对于不实行岗位管理的单位，可根据工作需要，采用评聘分开方式。加强聘后管理，结合日常考核、年度考核及聘期考核结果，对不符合岗位要求、不能履行岗位职责或考核不合格人员，可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。

2. 促进职称评价与人才流动有效衔接。具有自主评审权限的用人单位可研究制定引进人才的职称认定办法，规范人才流动中职称评审和岗位聘用的关系。对引进的党政机关、企业等单位的优秀人才，其研究工作经历和业绩贡献可作为职称评审的依据。进一步畅通非公有制经济组织、社会组织、民间智库及自由职业研究人员职称评审通道。

（四）改进管理与服务

1. 下放评审权限。科学界定、合理下放职称评审权限，推动高校和科研院所等人才智力密集的单位按照管理权限自主开展职称评审。自主评审单位组建的高级职称评审委员会应当按照管理权限报省

级以上人力资源和社会保障部门核准备案，评审结果报相应人力资源和社会保障部门备案。

2. 优化评审服务。加强职称评审信息化建设，推广在线评审，逐步实现网上受理、网上办理、网上反馈，减少各类申报表格和纸质证明材料，简化申报手续和审核环节，为申报人员提供高效便捷优质的服务，运用大数据等现代信息技术，推动评审信息互通共享。对在团队科研项目中作出贡献的科研人员，在申报职称时，不要求个人提供相应业绩证明材料，可由科研单位或项目组织实施单位统一提供。

3. 加强评审监管。完善职称评审公开公示制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开，坚持代表作等评审材料和评审结果公示制度。建立复查、投诉机制，保障申报人的合法权益。完善评审专家责任和信誉制度，实施退出和问责机制。加强对评价全过程的监督管理，采取“双随机”方式适时按一定比例开展抽查，根据抽查情况或舆情反映较强烈的问题，有针对性地进行专项巡查。对不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，将暂停自主评审工作并限期整改，直至收回评审权。对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一律予以撤销，并记入职称评审诚信档案库。

三、组织实施

（一）加强组织领导。哲学社会科学研究人员职称制度改革政策性强，涉及面广，社会影响大。各地区、各部门要充分认识改革的重大意义，将深化职称制度改革作为加强哲学社会科学研究队伍建设，加快构建中国特色哲学社会科学的重要任务。各级人力资源和社会保障部门会同有关部门负责哲学社会科学研究人员职称制度改革的政策制定、组织实施和监督检查工作。各有关部门要密切配合，相互协调，确保改革顺利推进。

（二）稳步审慎实施。各地区、各部门要按照国家统一部署要求，积极稳妥做好评审权限下放、新旧政策衔接、标准完善等各方面工作。做好工作预案，细化工作措施，妥善解决改革中出现的各种新情况和新问题。要认真总结经验，妥善处理改革、发展和稳定的

关系。

（三）抓好宣传引导。各地区、各部门要深入细致地做好政策解读、舆论宣传和思想政治工作，充分调动广大科研人员的积极性、创造性，引导哲学社会科学研究人员积极支持和参与职称制度改革，引导社会有关方面支持、参与哲学社会科学研究人员职称制度改革，营造有利于改革的良好氛围。

本指导意见适用于各类哲学社会科学研究机构、高等院校、非公有制经济组织和自由职业的哲学社会科学研究人员。

附件：哲学社会科学研究人员职称评价基本标准

人力资源和社会保障部
中 国 社 会 科 学 院
2019 年 10 月 11 日

附件

哲学社会科学研究人员职称评价基本标准

一、遵守中华人民共和国宪法和法律法规，坚持中国共产党的领导，拥护党的基本理论、基本路线和基本方略。

二、坚持以马克思主义为指导，坚持为人民做学问，坚持实事求是、追求真理。

三、具有良好的品德修养，恪守职业道德，坚持科研诚信，遵守学术规范。

四、具备从事科研工作所需的专业知识、业务技能及语言能力。

五、具备从事科研工作必需的身心条件。

六、认真履行工作职责，完成规定的科研工作量。

七、哲学社会科学研究人员申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

（一）研究实习员（初级）

1. 掌握本专业基础理论，初步掌握科研工作基本方法，具备从事科学研究的能力，能够在高、中级研究人员的指导下开展科研工作。

2. 具备硕士学位或第二学士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考核合格。

（二）助理研究员（中级）

1. 对某一学科或特定领域具有较为系统的专业知识，熟悉本学科前沿发展动态，掌握科研工作的方法，具备独立开展科研工作的能力。

2. 能够独立发表论文或撰写研究报告；参与本学科相关领域的课题或项目研究，做出一定成果。

3. 具备博士学位；或具备硕士学位或第二学士学位，取得研究实习员职称后，从事研究工作满 2 年；或具备大学本科学历或学士学位，取得研究实习员职称后，从事研究工作满 4 年。

（三）副研究员（副高级）

1. 科研能力较强，具有较扎实的学术功底和较丰富的学术积累，作为学术骨干，在本学科领域具有较大影响力。

主要从事基础研究的人员，能够对本学科某一领域有深入的创见性研究，独立撰写具有较高学术水平的专著或论文，在推动学科建设和发展方面作出较大贡献。

主要从事应用研究和决策咨询研究的人员，能够围绕党和国家事业发展大局，深入研究相关领域重要问题，形成具有较高质量的对策研究成果；或作为主要成员参与完成重要项目，取得较大经济效益和社会效益。

2. 能够根据国家需要和国内外研究现状及发展趋势，设计具有较高学术意义或应用价值的研究课题，具有指导和主持本学科领域研

究工作的能力。

3. 具备博士学位，取得助理研究员职称后，从事研究工作满 2 年；或具备硕士学位或第二学士学位，或大学本科学历或学士学位，取得助理研究员职称后，从事研究工作满 5 年。

（四）研究员（正高级）

1. 科研能力强，具有扎实的学术功底和深厚的学术造诣，作为学科带头人，在本学科领域具有重要影响力。

主要从事基础研究的人员，能够在本学科某一领域做出开创性研究或在重要理论问题上有所突破，独立撰写高水平的学术专著和高质量的学术论文，促进本学科发展，在推动理论创新、文明传承、学科建设等方面作出重要贡献。

主要从事应用研究和决策咨询研究的人员，能够围绕党和国家事业发展大局，深入研究相关领域重要问题，形成高质量的对策研究成果；或作为负责人主持完成重要项目，取得重大经济效益和社会效益。

2. 能够根据国家需要和本学科国内外研究现状及发展趋势，提出本学科领域的研究方向，设计具有重要意义或开创性研究课题，具有指导和主持研究工作的能力。

3. 一般应具有大学本科以上学历或学士以上学位，取得副研究员职称后，从事研究工作满 5 年。

八、不具备第七条规定的学历、年限等要求，业绩突出、作出重要贡献的，可由 2 名以上同行专家推荐破格申报，具体办法由各地、各有关部门和单位另行制定。

人力资源和社会保障部
中　国　外　文　局
关于深化翻译专业人员职称制度改革的指导意见

人社部发〔2019〕110号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、外事办公室，国务院各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

翻译专业人员是专业技术人才队伍的重要组成部分，是推动我国对外开放和国际交流合作、增强国家文化软实力的重要力量。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化翻译专业人员职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（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，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署和深化职称制度改革总体要求，遵循翻译专业人员成长规律，健全完善符合翻译专业人员职业特点的职称制度，科学客观公正评价翻译专业人员，为培养造就高水平的翻译人才服务，为构建中国对外话语体系，推进“一带一路”建设，实现更高水平开放提供人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展。围绕新时代构建中国对外话语体系对翻译工

作提出的新要求，聚焦提升翻译专业人员专业能力和职业素养，扎实开展翻译人才培养与评价工作，进一步推进国际交流与合作。

2. 坚持科学公正。创新评价机制，丰富评价方式，注重职称评价的公正性和客观性，突出评价翻译专业人员的品德、能力和业绩，破除唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，充分激发翻译专业人员的创新性和创造性。

3. 坚持以用为本。促进翻译专业学位教育、职业资格制度和职称制度相衔接，促进职称制度与用人制度相衔接，使人才培养、评价与使用相结合，更好促进翻译专业人员的职业发展。

4. 坚持与时俱进。引导翻译专业人员密切关注翻译行业发展变化，及时学习运用翻译新技术，促进人工智能技术与翻译行业深度融合，不断提升翻译质量和效率，推动翻译职称评价结果国际互认，加快翻译行业发展和中华文化对外传播。

二、主要内容

通过健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、促进职称制度与用人制度相衔接等措施，建立科学化、规范化的翻译专业人员职称制度。

（一）健全制度体系

1. 统一职称名称。翻译专业人员职称设初级、中级、高级，高级分设副高级和正高级。初级、中级、副高级、正高级的名称分别为三级翻译、二级翻译、一级翻译、译审。原助理翻译、三级翻译统一对应三级翻译，原翻译、二级翻译统一对应二级翻译，原副译审、一级翻译统一对应一级翻译，原译审、资深翻译统一对应译审。

2. 完善考试体系。根据经济社会发展和行业需求，适时增加在国际交往中使用频次高、范围广、行业需求迫切、学习和从业者众多的考试语种。适时调整考试科目设置，探索开设行业类翻译考试。完善同声传译类考试，通过同声传译考试并符合相应任职条件的人员，可申报评审副高级职称。

3. 事业单位翻译专业人员职称与专业技术岗位等级相对应。译

审对应专业技术岗位一至四级，一级翻译对应专业技术岗位五至七级，二级翻译对应专业技术岗位八至十级，三级翻译对应专业技术岗位十一至十三级。

（二）完善评价标准

1. 坚持德才兼备，以德为先。坚持把品德放在评价的首位，通过年度考核、群众评议等方式加强对翻译专业人员职业道德的评价，强化翻译专业人员的爱国情怀和社会责任，倡导实事求是、精益求精的专业精神和谦虚好学、严谨求实的学术风气，突出评价翻译专业人员弘扬社会主义核心价值观、挖掘和推广中华优秀传统文化的业绩贡献。

2. 实行分类评价。坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性与定量评价相结合，分类制定科学合理、各有侧重的评价标准。不把荣誉性称号作为职称评价的限制性条件，注重考察翻译专业人员的实际贡献。适应人工智能新技术推动翻译模式升级的发展趋势，注重对译后编辑能力、人机耦合与互动、创造力与分析能力等方面的考察。

3. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源和社会保障部和中国外文出版发行事业局（以下简称中国外文局）负责制定《翻译专业人员职称评价基本标准》（附后）。各省（区、市）可根据本地区经济社会发展情况，制定地区标准。具备自主评审权的用人单位可结合本单位实际，制定单位标准。地区标准和单位标准不得低于国家标准。

（三）创新评价机制

1. 丰富评价方式。国家统一考试的语种，初级、中级职称实行以考代评，不再进行相应语种的职称评审或认定；副高级职称采取考试与评审相结合方式，考试成绩合格后方可参加职称评审；正高级职称一般采取专家评审方式。尚未实行国家统一考试的语种，各级别职称仍实行专家评审或认定。

2. 畅通职称评价渠道。进一步破除人才发展体制机制障碍，打

破户籍、地域、所有制、身份等条件的制约，创造便利条件，通过多种渠道受理非公有制经济组织、社会组织、自由职业翻译专业人员职称申报。依托具备较强服务能力和水平的专业化人才评价机构、行业协会学会等社会组织，组建翻译系列职称社会化评审机构，推进翻译系列职称社会化评审。

3. 建立职称评审绿色通道。对在外交、经济和社会各项事业发展中作出重大贡献，推动翻译行业发展取得重要成果的翻译专业人员，可适当放宽学历、资历、年限等条件限制，直接申报评审正高级职称。

4. 明确职称评审权限。各省（区、市）、国务院有关部门、中央有关企业等可按有关规定成立翻译系列高级职称评审委员会。国务院有关部门和中央企业成立的高级职称评审委员会报人力资源和社会保障部核准备案。其他高级职称评审委员会报省级人力资源和社会保障部门核准备案。社会化评审机构成立的职称评审委员会按程序报相应人力资源和社会保障部门核准备案，其职称评审结果纳入政府人才评价管理体系。不具备高级职称评审委员会组建条件的地区或单位，可以委托中国外文局统一评审。

5. 推动翻译职称评价结果的国际互认。适应国家扩大对外开放需要，探索在条件成熟的国家和地区开设翻译专业资格考试考点，积极推动翻译资格评价结果国际互认，有效促进中外文化交流。

（四）促进职称制度与人才培养使用相衔接

1. 促进翻译专业人员职称评价与人才使用相衔接。鼓励用人单位结合用人需求，根据职称评价结果合理使用翻译专业人员，实现职称评价结果与翻译专业人员聘用、考核、晋升等用人制度相衔接。对于全面实行岗位管理的事业单位，一般应在岗位结构比例内开展职称评审。不实行事业单位岗位管理的用人单位，可根据工作需要择优聘任具有相应职称的翻译专业人员。

2. 促进翻译专业人员职称评价与人才培养相结合。推动翻译专业人员职称制度与翻译专业学位教育有机衔接，充分发挥职称制度对

提高翻译人才培养质量的导向作用。鼓励高校从事翻译教学与研究的教师参加翻译系列职称评审。鼓励翻译专业人员参加继续教育，更新知识，提高水平。

（五）加强职称评审监督和服务

1. 加强职称评审委员会建设。健全职称评审委员会工作程序和评审规则，加强专家库建设，完善专家遴选机制，积极吸纳高等院校专家及从事翻译实践的专家，定期对专家库进行更新，提高职称评审的公平性和权威性。

2. 严肃职称评审工作纪律。建立职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开，加强对评价全过程的监督管理。完善职称评审回避制度、公示制度，建立复查、投诉和倒查追责机制。探索建立职称评审诚信档案，对申报材料弄虚作假的实行“一票否决制”。对不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，暂停自主评审工作直至收回评审权。

3. 优化职称评审服务。坚持公开透明、及时快捷、便民服务的原则，加快评审信息化建设，建立职称网上申报和评审系统，简化职称申报手续和审核环节，减少各类纸质证明材料。

三、组织实施

（一）加强组织领导。翻译专业人员职称制度改革是分类推进职称制度改革的重要内容，政策性强，涉及面广。各地人力资源和社会保障部门和有关部门要高度重视，加强领导，明确责任，密切配合，确保翻译专业人员职称制度改革平稳推进。改革中要及时总结经验，及时研究解决新情况、新问题，妥善处理好改革、发展和稳定的关系。

（二）稳慎推进改革。各地、各有关部门要结合实际，落实好各项改革举措，妥善做好新旧政策衔接工作，按照改革前后的职称对应关系将现有翻译专业人员直接过渡到新的职称体系。在平稳过渡的基础上，严格按照本意见开展各级别新的职称评审工作。

（三）做好宣传引导。要加强宣传引导，搞好政策解读，充分调

动翻译专业人员的积极性，引导广大翻译专业人员积极支持和参与翻译专业人员职称制度改革，营造有利于翻译专业人员职称制度改革的良好氛围。

本意见适用于各类语种的翻译专业人员。少数民族语言文字翻译和手语翻译参照本意见执行。

附件：翻译专业人员职称评价基本标准

人力资源和社会保障部
中　国　外　文　局
2019 年 10 月 16 日

附件

翻译专业人员职称评价基本标准

一、遵守中华人民共和国宪法和法律法规，贯彻落实党和国家方针政策。

二、具有良好的职业道德、敬业精神，具有推动翻译行业发展的职业使命感，具备相应的翻译专业能力和业务技能。

三、热爱本职工作，认真履行岗位职责，积极参加继续教育。

四、翻译专业人员申报各级别职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

（一）三级翻译

能完成一般性口译或笔译工作。从事口译者应能够基本表达交谈各方原意，语音、语调基本正确；从事笔译者应表达一般难度的原文内容，语法基本正确、文字比较通顺。

（二）二级翻译

1. 具有比较系统的外语基础知识和翻译理论知识。

2. 能够独立承担本专业具有一定难度的口译或笔译工作，语言流畅、译文准确。

（三）一级翻译

1. 熟悉中国和相关语言国家的文化背景，中外文语言功底扎实。

2. 胜任范围较广、难度较大的翻译专业工作，能够承担重要场合的口译或者译文定稿工作，解决翻译工作中的疑难问题。

3. 对翻译实践或者理论有所研究，对原文有较强的理解能力，具有较强的中外文表达能力，有正式出版的译著或者公开发表的译文。

4. 翻译业绩突出，能够组织、指导三级翻译、二级翻译等翻译专业人员完成各项翻译任务。

5. 翻译业务考评和年度综合考核均为合格及以上等次。

6. 具备博士学位，取得二级翻译职称后，从事翻译工作满 2 年；或具备翻译相关专业硕士学位，取得二级翻译职称后，从事翻译工作满 3 年；或具备翻译相关专业双学士学位或研究生班毕业，取得二级翻译职称后，从事翻译工作满 4 年；或具备非翻译相关专业硕士学位、大学本科学历或学士学位，取得二级翻译职称后，从事翻译工作满 5 年；或取得同声传译翻译专业资格证书且满足上述学历和年限要求。

翻译相关专业指外国语言文学学科和翻译学科所包含的各专业，及中国语言文学学科下的中国少数民族语言文学专业。

（四）译审

1. 知识广博，熟悉中国和相关语言国家的文化背景，中外文语言功底深厚。

2. 胜任高难度的翻译专业工作，能够解决翻译专业工作中的重大疑难问题，具有较强的审定重要事项翻译稿件的能力，或者承担重要谈判、国际会议的口译工作能力。

3. 译风严谨，译文能表达原作的风格。

4. 对翻译专业理论有深入研究，组织、指导翻译专业人员出色完成各项翻译任务，在翻译人才培养方面卓有成效。

5. 翻译成果显著，翻译业务考评和年度综合考核均为合格以上等次。

6. 一般应具备大学本科及以上学历或学士以上学位，取得一级翻译职称后，从事翻译工作满 5 年。

人力资源和社会保障部 农　业　农　村　部 关于深化农业技术人员职称制度改革的指导意见

人社部发〔2019〕114 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、农业农村（农牧）、畜牧兽医、农垦、渔业厅（局、委），国务院各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

农业技术人员是农业农村人才队伍的重要组成部分，是新时代实施乡村振兴战略、加快推进农业农村现代化的重要支撑力量。为深入贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化农业技术人员职称制度改革提出如下意见。

一、总体要求

（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，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中全会精神，认真贯彻落实党中央、国务

院决策部署，遵循农业农村人才成长规律，建立符合农业技术人员职业特点的职称制度，激发农业技术人员创新创造活力，培养造就素质优良、结构合理、充满活力的农业技术人员队伍，为推进实施乡村振兴战略、加快实现农业农村现代化提供有力的人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展。围绕农业农村现代化发展需要，发挥人才评价的“指挥棒”和“风向标”作用，提高农业技术人员解决实际问题能力，引导农业技术人员扎根基层、服务“三农”。

2. 坚持遵循规律。遵循农业技术人员成长规律和不同职业发展阶段特点，建立科学合理的评价体系，弘扬科学精神、避免急功近利，营造注重实绩、潜心钻研的制度环境，促进农业技术人员能力素质提升。

3. 坚持科学评价。完善农业技术人员评价标准体系，以品德、能力、业绩、贡献为导向，科学设置评价标准条件，破除唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，突出技术性、实践性和创新性，提升农业技术人员职称评审质量水平。

4. 坚持以用为本。围绕用好用活人才，促进职称评审与农业技术人员培养、使用相结合，将农业技术人员职称制度与选人用人制度相衔接，满足各类用人单位选才用才需要，鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动。

二、主要改革任务

通过健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、促进评价与使用相结合等措施，形成设置合理、覆盖全面、评价科学、管理规范的农业技术人员职称制度。

（一）健全制度体系

1. 增设正高级农艺师（正高级畜牧师、正高级兽医师）。农业技术人员高级职称分设副高级和正高级，初级职称分设员级和助理级。员级职称名称为农业技术员，助理级职称名称为助理农艺师（助理畜牧师、助理兽医师），中级职称名称为农艺师（畜牧师、兽医师），

副高级职称名称为高级农艺师（高级畜牧师、高级兽医师），正高级职称名称为正高级农艺师（正高级畜牧师、正高级兽医师）。

2. 保留农业技术推广研究员作为正高级职称。长期在县乡及以下农业农村一线和各类涉农企业从事技术推广服务工作，取得农业系列副高级职称的专业技术人员，符合条件的可申报农业技术推广研究员职称，畅通基层农业技术人员成长成才通道。农业技术推广研究员评审由各省（自治区、直辖市）自主组织开展，人力资源和社会保障部、农业农村部不再统一组织全国农业技术推广研究员职称评审。

3. 完善专业设置。各地可围绕实现农业农村现代化总目标和实施乡村振兴战略任务要求，设置农学、园艺、植物保护、水产、畜牧、兽医、农业资源环境、农业机械化、农产品加工与质量安全、农村合作组织管理等专业，并结合本地实际，对农业技术人员职称相关评审专业进行动态调整，促进专业设置与农业农村发展需求相适应。

4. 实现职称制度与职业资格制度有效衔接。通过国家执业兽医资格考试，取得执业兽医师资格，可视同具备助理兽医师职称。

（二）完善评价标准

1. 坚持德才兼备，以德为先。坚持把品德放在农业技术人员评价的首位，重点考察农业技术人员的职业道德。通过个人述职、考核测评、群众评议等方式，全面考察农业技术人员的职业操守和从业行为，倡导科学精神，强化社会责任，坚守道德底线。对侵占他人技术成果或伪造试验数据等学术不端行为，实行“一票否决制”。对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一律予以撤销。

2. 突出评价业绩水平和实际贡献。重点评价农业技术人员技术创新、成果转化、技术推广、标准制定、决策咨询、解决实际问题等方面的能力，专利成果、规划设计方案、标准规范、检验检测风险评估报告、项目报告、软课题研究报告等，均可作为评价能力的业绩成果。将取得的经济效益、社会效益、生态效益作为评审的重要内容，探索构建体现市场与社会认可的评价指标和方法。突出对代表性成果的评价，不搞简单量化评价，重大原创性研究成果可“一票决定”。

对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的农业技术人员，可将新理念、新技术、新品种、新工艺的推广和应用情况，对农民开展培训情况以及参与农业农村管理服务情况等作为评审的依据。

3. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源和社会保障部、农业农村部研究制定《农业技术人员职称评价基本标准》(附后)。各地区人力资源社会保障行政部门会同农业农村行政部门依据国家标准，结合本地区农业农村经济社会发展情况，制定地区标准；具有职称评审权的用人单位可依据国家标准、地区标准，结合本单位实际，制定单位标准。地区标准、单位标准不得低于国家标准。

(三) 创新评价机制

1. 改进评价方式。完善以同行专家评审为基础的业内评价机制，综合运用考试、评审、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种评价方式，提高评价的针对性和科学性。鼓励各地对不同专业、不同层级的农业技术人员进行分组评价，提高评审工作科学化水平。

2. 畅通评价渠道。进一步打破户籍、地域、身份、档案等制约，创造便利条件，畅通农民专业合作社、家庭农场、农业企业、农业社会化服务组织等生产经营主体中农业技术人员的职称申报渠道。事业单位中经批准离岗创业或兼职的农业技术人员，离岗创业期内可在原单位按规定正常申报职称，离岗创业期间工作业绩可作为职称评审的依据。

3. 建立绿色通道。对在农业高质量发展、农民增收、重大动植物疫病防控、农业重大灾害处置及农村改革各项事业中作出重大贡献或急需紧缺的优秀农业技术人员，可适当放宽学历、资历、年限等条件限制，直接申报评审高级职称。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，进一步打破条条框框的限制，探索引入国际同行评价，建立职称评审绿色通道。

4. 完善评审委员会建设。科学界定、合理下放职称评审权限，逐步将高级职称评审权下放到符合条件的地市或大型企业、科研院所

等企事业单位。加强评审专家库建设，积极吸纳涉农院校、科研推广机构、检测评估认证机构、行业协会学会、农业企业等同行专家，鼓励吸纳活跃在农业农村基层一线的技术人才，实行动态管理。国务院有关部门、中央企业、全国性行业协会学会、人才交流服务机构等组建的高级职称评审委员会由国务院人力资源社会保障行政部门核准备案；各地区组建的高级职称评审委员会由省级人力资源社会保障行政部门核准备案；其他用人单位组建的高级职称评审委员会按照职称评审管理权限由省级以上人力资源社会保障行政部门核准备案。健全职称评审委员会工作程序和评审规则，严肃评审纪律，建立倒查追责机制。

5. 加强事中事后监管。建立职称评审随机抽查、巡查制度，加强对职称评审全过程的监督管理，强化单位自律和外部监督。畅通意见反馈渠道，对群众反馈或舆情反映强烈的问题，有针对性地进行专项核查，及时妥善处理。建立职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开，提升评审工作透明度。

（四）促进评价与使用相结合

1. 实现职称制度与用人制度的有效衔接。用人单位结合用人需求，根据职称评价结果合理使用农业技术人员，实现职称评价结果与农业技术人员聘用、考核、晋升等用人制度的衔接。对于全面实行岗位管理、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，一般应在岗位结构比例内开展职称评审。对于不实行岗位管理的单位，可根据工作需要，择优聘任具有相应职称的农业技术人员。

2. 鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动。优化基层事业单位专业技术岗位结构比例，建立动态调整机制。适当增加艰苦边远地区和基层一线农业农村领域高级专业技术岗位，为农业技术人员参评高级职称创造条件。对长期扎根基层一线、作出突出贡献的农业技术人员，可适当放宽学历和任职年限要求。在艰苦边远地区和基层一线可采取“定向评价、定向使用”的方式，激励优秀农业技术人员扎根基层、建功立业。

三、加强组织实施

（一）提高认识，加强领导。职称制度改革涉及广大农业技术人员的切身利益，各地、各部门要充分认识改革的重要性、复杂性、敏感性，加强组织领导，狠抓工作落实，确保各项改革措施落到实处。各级人力资源社会保障行政部门要会同农业农村行政部门，具体负责农业技术人员职称制度改革的政策制定、组织实施和监督检查工作。各有关部门要密切配合、加强协调，确保改革各项工作顺利推进。

（二）结合实际，稳慎推进。各地要根据本意见精神，紧密结合本地实际，抓好改革政策的落地实施。在推进改革的过程中，要开展全面深入的调研，充分考虑工作中可能遇到的各种情况和问题，细化工作措施，完善工作预案，妥善处理好改革、发展和稳定的关系。

（三）加强宣传，营造环境。各地、各有关部门要加强宣传引导，做好政策解读，营造有利于改革的良好氛围。在政策制定过程中，要注重广泛征求各方意见，积极回应农业技术人员关切，引导广大农业技术人员支持和参与职称制度改革。

附件：农业技术人员职称评价基本标准

人力资源和社会保障部
农　业　农　村　部
2019 年 10 月 26 日

附件

农业技术人员职称评价基本标准

一、遵守中华人民共和国宪法和法律法规。

二、热爱“三农”工作，认真履行岗位职责，具有良好的职业

道德、敬业精神，作风端正。

三、身心健康，具备从事农业技术相关工作的身体条件。

四、按照要求参加继续教育。

五、农业技术人员申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

（一）农业技术员

1. 熟悉本专业的基础理论和专业技术知识。

2. 具有完成技术辅助性工作的实际能力。

3. 具备大学本科学历或学士学位；或具备大学专科、高中（含中专、职高、技校）毕业学历，从事本专业技术工作满 1 年。

（二）助理农艺师（助理畜牧师、助理兽医师）

1. 掌握本专业的基础理论和专业技术知识。

2. 具有独立完成一般性技术工作的实际能力，能够处理本专业范围内一般性技术难题。

3. 能够向群众传授本专业技术知识，进行一般性技术指导或技术咨询服务工作。

4. 具有指导农业技术员的能力。

5. 具备硕士学位或第二学士学位；或具备大学本科学历或学士学位，从事本专业技术工作满 1 年；或具备大学专科学历，取得本系列员级职称后，从事本专业技术工作满 2 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业学历，取得本系列员级职称后，从事本专业技术工作满 4 年。

（三）农艺师（畜牧师、兽医师）

1. 熟练掌握并能够灵活运用本专业的基础理论和专业技术知识，了解本专业新技术、新理念、新方法的现状和发展趋势。

2. 具有独立承担本专业范围内较复杂技术工作的能力，能够结合农业农村生产情况，解决较为复杂的实际问题。

3. 参与农业农村科研或推广项目实施、农产品质量安全检验检测、重大动植物疫病防控、农业重大灾害处置、重要农业遗传资源保

护利用、行业发展规划编制、政策法规制（修）订、技术标准和规程制（修）订、重大项目可行性研究报告或技术咨询报告撰写、技术培训教材编写等；或能够结合农业农村生产实际制定技术工作规划、计划，并参与推广先进技术、科研成果，在降低成本，提高生产率，增加经济效益、社会效益、生态效益等方面作出成绩。

4. 具有指导助理农艺师（助理畜牧师、助理兽医师）的能力。

5. 具备博士学位；或具备硕士学位或第二学士学位，取得本系列助理级职称后，从事本专业技术工作满 2 年；或具备大学本科学历或学士学位，或具备大学专科学历，取得本系列助理级职称后，从事本专业技术工作满 4 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业学历，取得助理级职称后，从事本专业技术工作满 5 年。

（四）高级农艺师（高级畜牧师、高级兽医师）

1. 系统掌握本专业的基础理论和专业技术知识，具有跟踪本专业科技发展前沿的能力，在相关领域取得重要成果。

2. 长期从事本专业工作，业绩突出，能够解决农业农村生产中的复杂问题或重大技术问题。

3. 取得相应中级职称后，业绩、成果要求符合下列条件之一：

（1）主持、承担研制开发或推广的新品种、新技术、新产品、新方法等，具有国内先进水平，得到一定规模的应用；

（2）作为主要完成人，获得本专业或相关专业具有较高经济效益、社会效益、生态效益的发明或实用新型专利；

（3）作为技术骨干，参与的农业农村重大工程、计划、项目等在本领域被广泛认可，或在重要农产品质量安全检验检测任务、重大动植物疫病防控、农业重大灾害处置、重要农业遗传资源保护利用等工作中发挥了重要技术支撑作用，或作为主要编写者，参与编写的农业农村重大政策法规、发展规划、技术标准和规程、可行性研究报告、技术咨询报告、技术培训教材等在本领域被广泛认可；

（4）发表的本领域研究成果，受到同行专家认可。

4. 在指导、培养中青年学术技术骨干方面发挥重要作用，能够

指导中级职称技术人员或研究生的工作和学习。

5. 具备博士学位，取得本系列中级职称后，从事本专业技术工作满 2 年；或具备大学本科学历或学士学位，或具备硕士学位或第二学士学位，取得本系列中级职称后，从事本专业技术工作满 5 年。

（五）正高级农艺师（正高级畜牧师、正高级兽医师）

1. 具有深厚的专业理论功底，科研水平、学术造诣高或科学实践能力强，全面掌握本专业国内外前沿发展动态，具有引领本专业科技发展前沿的能力，取得重大理论研究成果或关键技术突破，或在相关领域取得创新性研究成果，推动了本专业发展。

2. 长期从事本专业工作，业绩突出，能够主持解决农业农村生产中的复杂问题或重大技术问题，取得了显著的经济效益、社会效益、生态效益。

3. 取得相应副高级职称后，业绩、成果要求符合下列条件之一：

（1）主持研制开发或推广的新品种、新技术、新产品、新方法等，具有国内领先水平，得到大规模应用；

（2）作为第一完成人，获得本专业或相关专业具有显著经济效益、社会效益、生态效益的发明或实用新型专利；

（3）主持的农业农村重大工程、计划、项目等在本领域被广泛认可，或在重要农产品质量安全检验检测任务、重大动植物疫病防控、农业重大灾害处置、重要农业遗传资源保护利用等工作中发挥了关键性技术支撑作用，或主持编写的农业农村重大政策法规、发展规划、技术标准和规程、可行性研究报告、技术咨询报告、技术培训教材等在本领域被广泛认可；

（4）发表的本领域研究成果，经同行专家评议具有较高学术价值。

4. 在指导、培养中青年学术技术骨干方面作出突出贡献，能够指导相应副高级职称人员或研究生的工作和学习。

5. 一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得本系列副高级职称后，从事本专业技术工作满 5 年。

（六）农业技术推广研究员

1. 长期在县乡及以下农业农村一线和各类涉农企业从事技术推广工作，业绩突出，群众公认。

2. 具有较为全面系统的专业知识和丰富的实践经验，掌握本领域前沿发展动态，能够创造性地解决复杂的实际问题或重大技术问题。

3. 取得农业系列副高级职称后，业绩、成果要求符合下列条件之一：

（1）主持推广的新品种、新技术、新产品、新方法等得到大规模应用，产生显著经济效益、社会效益、生态效益；

（2）作为第一完成人，获得具有重大实用价值的本专业及其相关专业发明或实用新型专利；

（3）指导实施的农业农村技术推广重大工程、计划、项目在本领域被广泛认可，或在重要农产品质量安全检验检测任务、重大动植物疫病防控、农业重大灾害处置、重要农业遗传资源保护利用等工作中发挥了关键性技术支撑作用，或主持编写的技术推广规划、技术标准和规程、可行性研究报告、技术咨询报告、技术培训教材等在本领域被广泛认可；

（4）能够为农民生产生活、农村社会服务、农产品质量安全、重大动植物疫病防控、农业重大灾害处置提供技术支撑和服务保障，在农业转型升级、农村发展繁荣、农民增收致富等方面作出突出贡献。

4. 在指导、培养农业技术推广骨干方面作出突出贡献，能够指导相应副高级职称人员的工作。

5. 一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得本系列副高级职称后，从事农业技术推广相关工作满 5 年。

六、不具备第五条规定的学历、年限等要求，业绩突出、作出重要贡献的，可由 2 名以上同行专家推荐破格申报，具体办法由各地、各有关部门和单位另行制定。

人力资源和社会保障部
国　家　文　物　局
关于深化文物博物专业人员职称制度改革的指导意见

人社部发〔2019〕122号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、文物局（文化和旅游厅/局），国务院各部委、各直属机构人事部门：

文物博物（以下简称文博）专业人员是文物保护利用和文化遗产保护传承的中坚力量，是推动、引领文博事业蓬勃发展的重要战略资源。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化文博专业人员职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（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，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，坚持党管人才原则，遵循人才成长规律，健全完善符合文博行业特点的职称制度，推动文博专业人员队伍结构更趋合理、能力素质不断提高，为促进文博事业全面发展提供人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展、激励创新。创新人才评价机制，充分发挥人才评价“指挥棒”作用，促进评以适用、以用促评，激发文博专业人员创新创造创业活力，满足各类用人单位选才用才需求，服务文博

事业健康持续发展。

2. 坚持遵循规律、科学评价。遵循文博人才成长规律，突出文博行业特点，以品德、能力、业绩为导向，完善评价标准，丰富评价方式，破除唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，科学、客观、公正评价文博专业人员。

3. 坚持问题导向、精准施策。针对文博专业人员职称评价存在的突出问题，根据不同专业、层级特点，加强研究，统筹推进，引导文博专业人员提高能力素质，增强事业心和职业归属感。

二、主要改革任务

通过健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、强化监管、优化服务等措施，建立健全符合文博行业特点、覆盖各级各类文博专业人员的职称制度。

（一）健全制度体系

1. 优化职称层级设置。文博专业人员职称设初级、中级、高级，初级职称只设助理级，高级职称分设副高级和正高级。初级、中级、副高级和正高级职称名称依次为助理馆员、馆员、副研究馆员和研究馆员。

2. 规范评审专业设置。根据文博行业特点，设置文物博物馆研究、文物保护、文物考古、文物利用四个专业类别。文物博物馆研究包括文物博物馆领域的基础理论研究、政策法规研究、标准规划研究、应用技术研究等；文物保护包括文物修缮、修复、复制、拓印、监测、鉴定、保管、安全等；文物考古包括考古调查、勘探、发掘等；文物利用包括陈列展示、教育传播、文创研发等。建立职称评审专业动态调整机制，根据文博行业发展实际需要，适时调整专业类别。

3. 文博专业人员各层级职称分别与事业单位专业技术岗位等级相对应。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，初级对应专业技术岗位十一至十三级。

（二）完善评价标准

1. 坚持德才兼备、以德为先。把品德放在文博专业人员职称评价的首位，通过考核测评、群众评议等方式，全面考察文博专业人员的职业道德和从业行为，倡导科学精神，坚守道德底线。

2. 推行代表作制度。将文博专业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。代表作包括考古报告、专业研究或技术报告、出版的著作、发表的论文，包括已实施的展览策划方案、文物修复方案、文物保护规划、文物设计方案、文物安全设计方案、文物征集鉴定评估报告等。各地可根据本地实际情况，研究制定代表作清单，确定不同专业、不同层级职称评价的代表作类别和范围。

3. 突出业绩水平和实际贡献。注重考核文博专业人员的工作绩效、创新成果，增加技术创新、专利、技术推广、标准制定、决策咨询、公共服务等评价指标的权重，将取得的社会效益和经济效益作为职称评价的重要内容。不唯学历，对在艰苦边远地区和基层一线长期从事文博工作，实践证明能胜任相应岗位要求的，可适当放宽学历要求。不唯资历，对在文博事业发展中取得重大成果、解决重大工程技术难题、作出重大贡献的，可放宽资历等条件限制，直接申报评审高级职称。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，可不受资历、年限等条件限制，建立职称评审绿色通道。不唯论文，对在艰苦边远地区和基层一线工作的文博专业人员，以及实践性、操作性强、研究属性不明显的专业，淡化或不作论文要求。不唯奖项，文博领域各级各类奖项、荣誉称号等不作为职称评定的限制性条件。

4. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源和社会保障部会同国家文物局研究制定《文博专业人员职称评价基本标准》（附后）。各地区可根据本地区文博事业发展情况，制定地区标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单位实际，制定单位标准。地区标准和单位标准不得低于国家标准。

（三）创新评价机制

1. 丰富职称评价方式。建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，灵活采用考试、评审、考核、考评结合、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种评价方式，提高职称评价的科学性和针对性。对研究属性较强的文博专业人员，以同行学术评价为主；对应用性和技术性较强的文博专业人员，突出市场评价和社会评价。

2. 创新基层文博专业人员评价办法。鼓励文博专业人员服务基层、扎根基层，建立健全“定向评价、定向使用”制度，面向基层文博专业人员进行单独评价，评价结果限定在基层有效。根据基层一线岗位工作特点，提高技术推广、解决实际问题、基层服务年限、实际工作业绩等评价指标的权重。按有关政策规定，到基层单位从事帮扶、交流的文博专业人员，申报评审职称时可予以倾斜。鼓励各地根据实际情况，积极探索适合基层文博专业人员特点的评价办法。

3. 拓展评价范围。进一步打破户籍、地域、身份、档案等制约，畅通各类文博专业人员职称评价渠道。非国有文博机构、社会组织等单位的文博专业人员可按属地原则进行申报。在文博事业单位从事专业技术工作的编制外人员可按同等条件参加文博系列职称评价。文博事业单位中经批准离岗创业或兼职的文博专业人员，在离岗创业期间与原单位在岗人员享有同等的职称评价权利，离岗创业期间所取得的业绩成果可作为职称评价的依据。

4. 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，逐步下放文博专业人员职称评审权限。鼓励人才智力密集的省级及以上文博单位自主开展高级职称评审；鼓励条件具备的地市级文博单位自主开展中级和初级职称评审。经授权开展自主评审的单位，实行自主评价、自主聘任，评审结果实行事后备案管理。鼓励具备条件的地区和单位，探索开展职称评审结果互认，促进人才有序流动。

5. 促进与人才使用制度相衔接。用人单位要将职称评审与人才使用相结合，对于全面实行岗位管理的文博事业单位，一般应在岗位结构比例内开展职称评审；对尚不具备条件的单位，应强化岗位聘用管理，逐步实现在岗位结构比例内开展职称评审。

（四）强化监管、优化服务

1. 加强职称评审委员会建设。各地要按照有关规定组建各级职称评审委员会，按照程序进行核准备案后，规范开展职称评审工作。要完善评审专家遴选机制，推进评审专家共享，明确评审专家责任，强化评审考核，建立倒查追责机制。

2. 加强职称评审监督。健全职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开，接受社会和群众监督。建立职称评审回避制度、公示制度和随机抽查、巡查制度，建立复查、投诉机制，强化对评审全过程的监督管理。加强对自主评审工作的监管，对不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，将暂停自主评审工作直至收回评审权。

3. 加强职称评审服务平台建设。鼓励建立权利平等、条件平等、机会平等的职称评价公共服务平台，在文博系列政策咨询、职称申报、审核评审、查询验证等方面提供便捷化服务。合理确定申报职称所需材料种类和内容，可通过信息共享获取的，不再要求申报人另行提供，减轻文博专业人员负担。

三、加强组织实施

（一）提高认识，加强领导。文博专业人员职称制度改革是分系列推进职称制度改革的重要内容，各省（自治区、直辖市）人力资源和社会保障部门和文物行政主管部门要高度重视，切实加强领导，明确改革进度和工作职责，确保文博行业职称制度改革平稳推进。

（二）周密部署，稳步实施。各省（自治区、直辖市）人力资源和社会保障部门和文物行政主管部门要根据本意见精神，结合本地区实际，切实抓好改革的贯彻落实。各地在改革中要及时总结经验，发现、研究和解决改革中出现的新情况、新问题，妥善处理改革、发展和稳定的关系。

（三）加强宣传，积极引导。职称制度改革涉及广大文博专业人员的切身利益，政策性强，各级文物行政主管部门要深入细致地做好职称政策的宣传与解读，及时回应社会关切，做好舆论引导，营造有

利于文博专业人员职称制度改革的良好氛围。

附件：文博专业人员职称评价基本标准

人力资源和社会保障部
国　家　文　物　局
2019 年 11 月 26 日

附件

文博专业人员职称评价基本标准

一、遵守中华人民共和国宪法和法律法规。

二、具有良好的职业道德，积极为文博事业贡献力量。

三、具备履行岗位职责的能力，认真履行岗位职责，按照要求参加继续教育。

四、文博专业人员申报各层级职称，除必须达到上述标准条件外，还应分别具备以下条件：

（一）助理馆员

1. 基本掌握本领域的基础理论和专业知识，或者具有基本操作技能，基本了解文博行业发展现状和相关政策法规。

2. 基本具备从事文物博物馆研究、文物保护、文物考古、文物利用等工作的能力，能够胜任各项日常基础性工作。

3. 具备硕士学位；或者具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或者具备大学专科学历，从事文博专业技术工作满 3 年；或高中毕业或中等职业学校毕业，从事文博专业技术工作满 5 年。

（二）馆员

1. 具有较为扎实的基础理论和专业知识，了解文博行业发展现状，在本专业技术领域内积累一定的实践经验，能够在高级专业技术人员的指导下独立开展本专业工作。

2. 在文物博物馆研究、文物保护、文物考古、文物利用等领域取得一定的研究成果；或者能够较为熟练解决常见的技术问题、取得某些技术成果；或者作为参与人完成一定的文物保护利用工作或项目，能够独立承担部分工作。

3. 具有指导助理馆员开展工作的能力。

4. 具备博士学位；或者具备硕士学位，取得助理馆员职称后，在相应专业技术岗位任职满 2 年；或者具备其他学历，取得助理馆员职称后，在相应专业技术岗位任职满 4 年。

（三）副研究馆员

1. 具有较高的专业理论水平和技术能力，具有较深的研究或丰富的实践经验，能够创造性开展工作，是专业领域内的骨干人才。

2. 在文物博物馆研究、文物保护、文物考古、文物利用等领域取得具有创新性和行业影响力的研究成果；或者具有较高的实践操作能力，参与解决关键性技术难题、取得有代表性的技术成果；或者作为主要参与人完成若干具有一定影响力的文物保护利用工作或项目。

3. 具有培养、指导馆员、助理馆员开展专业研究或实践操作的能力。

4. 具备博士学位，取得馆员职称后，在相应专业技术岗位任职满 2 年；或者具备其他学历，取得馆员职称后，在相应专业技术岗位任职满 5 年。

（四）研究馆员

1. 科研工作能力强，具有扎实的理论水平和丰富的专业知识，在相应学术、技术领域有独到见解，能够解决复杂的专业问题或指导完成重大科研任务、工程或项目，在专业领域内起带头作用和指导作用。

2. 在文物博物馆研究、文物保护、文物考古、文物利用等领域

取得具有重要学术价值或广泛社会影响力的研究成果；或者具有突出的实践操作能力，成功解决关键性技术难题、取得重大影响力的技术成果；或者作为项目负责人或主要参与人完成具有广泛影响力的文物保护利用工作或项目。

3. 具有指导、培养副研究馆员、馆员等开展专业研究或实践操作的能力。

4. 一般应具有大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得副研究馆员职称后，在相应专业技术岗位任职满 5 年。

人力资源和社会保障部
国　家　统　计　局
关于深化统计专业人员职称制度改革的
指导意见

人社部发〔2020〕16 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、统计局，国家统计局各调查总队，国务院各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

统计专业人员是专业技术人才队伍的重要组成部分，是推进统计事业和统计服务高质量发展的智力基础。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化统计专业人员职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

(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，认真落实党中央、国务院决策部署，按照完善统计体制和深化职称制度改革总体要求，遵循统计专业人员成长规律，健全科学化、规范化的统计专业人员职称制度，完善评价机制，为客观科学公正评价统计专业人员、不断壮大统计人才队伍提供制度保障，为统计事业发展和统计服务高质量发展提供人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展。紧紧围绕服务新时代经济社会发展需要，围绕统计事业发展和统计人才队伍建设需求，发挥人才评价“指挥棒”和风向标作用，营造有利于人才成长和发挥作用的评价制度环境，用好用活人才，促进统计专业人员职业发展，最大限度激发和释放统计人才活力。

2. 坚持科学评价。优化评价标准，创新评价机制，丰富评价方式，以职业道德、能力素质和工作业绩为重点，科学设置符合统计专业人员特点的评价条件。克服唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，加强对业绩成果的考察，鼓励和引导统计专业人员立足本职工作，深耕专业，让作出贡献的人才有成就感和获得感。

3. 坚持评用结合。加强对科学精神、职业道德和从业行为等方面的评价考核，引导统计专业人员知法守法，坚持职业操守，确保统计数据真实可靠。促进评价结果与统计人才培养、使用相结合，鼓励用人单位将选人用人制度与统计专业人员职称制度有机衔接，促进人岗相适、人尽其才。

二、主要内容

通过健全统计评价体系、完善评价标准、规范评价程序、改革评价方式、丰富评价手段，形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调的统计专业人员职称制度。

（一）健全评价体系

1. 完善职称层级设置。统计专业人员职称设初级、中级、高级，初级只设助理级，高级分设副高级和正高级。初级、中级、副高级和

正高级职称的名称分别为助理统计师、统计师、高级统计师和正高级统计师。

2. 统计专业人员各级别职称分别与事业单位专业技术岗位等级相对应。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，初级对应专业技术岗位十一至十三级。

（二）优化评价标准

1. 坚持德才兼备，以德为先。把政治品德和职业道德放在评价标准的首位，要求统计专业人员坚持实事求是、不出假数、廉洁自律的职业操守。完善失信联合惩戒机制，对违反统计法律法规，存在严重失信的统计专业人员进行联合惩戒，实行学术造假“一票否决制”。对通过弄虚作假、暗箱操作等取得的职称一律撤销。事业单位工作人员受到记过以上处分的，在受处分期间不得申报参加职称评审。

2. 突出对能力水平和实际贡献的评价。改变在科研成果评价中过分依赖学术论文的做法，实行科研成果代表作制度。各地区、各相关单位可结合实际建立科研成果代表作清单，引入统计理论文章、分析报告、项目报告、行业标准、调查方案、发展规划等成果形式，重点考察成果质量。强化统计服务经济社会发展的导向，引导统计专业人员不断提高统计分析研究能力，促进统计数据在决策管理等方面更好发挥作用。提高技术创新、专利、技术推广、标准制定等评价指标权重，将科研、业绩成果取得的经济效益和社会效益作为职称评审的重要内容。

3. 实行分类差异化评价。对基础统计理论研究人员，以同行学术评价为主，注重评价其原创能力和解决重大科学问题的能力，尤其是研究成果的科学价值、学术水平和业内影响。对应用统计研究和技术开发人员，突出市场和社会评价，注重评价其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、成果转化及对产业发展的实际贡献。对从事大数据、微观数据等统计科技服务的人员，将行业

评价作为重要参考，注重评价其工作绩效、项目成果和取得的社会经济效益。探索对教育、卫生、金融等不同行业领域从事统计研究、行业统计等工作的统计专业人员实行分类评价。

4. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源和社会保障部、国家统计局负责制定《统计专业人员职称评价基本标准》(见附件)。各地区人力资源和社会保障部门和统计部门可结合本地区实际情况，制定地区标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单位实际，制定单位标准。地区标准、单位标准不得低于国家标准。

（三）完善评价机制

1. 丰富职称评价方式。助理统计师、统计师实行以考代评，高级统计师实行考试与评审相结合的方式，正高级统计师一般采取评审方式。研究建立以同行专家评价为基础的业内评价机制，综合运用个人述职、面试答辩、业绩展示等多种形式，提高评价的针对性和科学性。

2. 合理下放职称评审权限。在综合评估基础上，逐步将高级职称评审权限下放至符合条件的企事业单位、社会组织或市地。自主评审单位组建的高级职称评审委员会须按照管理权限报省级以上人力资源和社会保障部门核准备案。对开展自主评审的单位，政府部门不再审批评审结果，改为事后备案管理。各级人力资源和社会保障部门会同统计部门加强对自主评审工作的监管，对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，将暂停自主评审工作直至收回评审权。

3. 向艰苦边远地区统计专业人员和特殊人才倾斜。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的统计专业人员，重点考察其实际工作业绩贡献和解决实际问题的能力，适当放宽学历要求。开展基层统计专业人员职称“定向评价、定向使用”。对引进的海外高层次人才、国家级统计高端人才和急需紧缺人才，可放宽资历、年限等条件限制，建立职称评审绿色通道。取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大技术难题、在统计事业发展中作出重大贡献的人员，可直接申报参加正高级统计师职称评审。

4. 畅通职称评价渠道。打破户籍、所有制、身份、档案等制约，不断壮大统计专业人员队伍。非公有制领域与公立机构的统计专业人员，公立机构中各种方式使用的统计专业人员在职称申报、评审等方面享有同等待遇。事业单位统计专业人员经批准离岗创业的，3 年内与原单位人员享有同等的职称评审权利，离岗创业期间所取得的业绩成果可作为职称评审的依据。

（四）促进职称评价与人才培养使用有效衔接

1. 促进职称制度与统计专业人员使用有效衔接。用人单位应结合用人需求，根据职称评价结果合理使用统计专业人员。全面实行岗位管理的事业单位一般应在岗位结构比例内开展职称评审，聘用具有相应职称的统计专业人员到相应统计岗位。不实行事业单位岗位管理的用人单位，可根据需要择优聘任具有相应职称的统计专业人员从事相关岗位统计工作。

2. 促进职称制度与统计人才培养相结合。推进职称评审与专业技术人员继续教育制度相衔接，加快统计专业人员知识更新。推动统计专业人员职称制度与高端统计人才培养、统计专业学位研究生教育等有机衔接，促进统计职称与经济、会计、审计等相近职称以及哲学社会科学研究系列中统计研究相关职称的衔接，减少重复评价。

（五）加强评审管理，优化评审服务

1. 完善评审专家遴选机制。坚持同行专家评审，注重遴选统计一线专家，吸收一定比例的高校、科研机构的高水平专家加入统计系列高级职称评审委员会，优化职称评审委员会结构。

2. 规范开展职称评审工作。规范高级职称评审委员会工作程序，细化评审规则，严肃评审纪律，强化评审考核，明确职称评审委员会工作人员和评审专家责任，建立倒查追责机制。健全完善职称评审公示制度、回避制度和随机抽查、巡查制度，建立复查、投诉机制；加强对评价全过程的监督管理，做到政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。

3. 优化评审服务。规范和优化申报程序，简化申报证明材料，

推行职称申报、评审、公示、查询等一站式服务，减轻职称申报人员负担，消除统计专业人员职称申报的流程障碍。

三、组织实施

（一）加强领导，周密组织

统计专业人员职称制度改革是深化职称制度改革的重要内容，政策性强、涉及面广，各地、各有关部门和单位要高度重视，加强领导，抓紧落实。要加强调查研究、细化工作措施，保证各项政策的一致性，注重配套办法的实用性。对改革过程中遇到的矛盾和问题要妥善处理，重大问题及时上报。

（二）有序推进，稳步实施

要妥善做好新老人员过渡和新旧政策衔接工作，改革前各地自行试点评审的正高级统计师，要按照有关规定通过一定程序进行确认。在新的职称评审工作中，要严格按照本意见有关要求进行，不得随意降低评价标准或擅自扩大评审范围。各地区和各相关单位要坚持质量第一、宁缺毋滥的原则，对本地区、本单位正高级职称数量进行严格把控，统筹考虑高层次人才队伍建设的长远规划，合理确定比例。

（三）扩大宣传，加强引导

各级人力资源和社会保障部门和统计部门要加强舆论宣传，做好政策解读，引导统计专业人员积极参与统计职称制度改革，进一步壮大基层统计专业人员力量，提升统计专业人员能力素质。引导社会各有关方面支持统计专业人员职称制度改革，营造有利于改革的良好氛围。充分发挥社会组织的专业优势，逐步推动具备条件的行业协会、学会等组织和专业机构有序承接统计专业人员高级职称评价工作。

本意见适用于在国家机关、社会团体、企事业单位和其他组织从事统计工作的人员。符合条件的公务员可以参加统计专业技术资格考试，但不得参加职称评审。

军队可参照本意见制定统计专业人员职称评价具体办法。

附件：统计专业人员职称评价基本标准

人力资源和社会保障部
国　家　统　计　局
2020 年 3 月 2 日

附件

统计专业人员职称评价基本标准

一、遵守中华人民共和国宪法和统计法律法规，贯彻执行党的基本路线和各项方针、政策。

二、具备良好的统计职业道德和敬业精神，自觉维护统计数据真实性，坚决抵制统计造假、弄虚作假。

三、认真履行岗位职责，按照要求参加继续教育。

四、统计专业人员申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

（一）助理统计师

1. 掌握基本统计理论知识和业务技能。

2. 能够完成一个岗位或负责一个专业某一方面的统计业务工作。

3. 了解统计制度和统计方法，能准确及时填报或汇总报表。

4. 能够拟定简单的统计调查方案，独立进行调查研究。

5. 具备国家教育部门认可的高中毕业（含高中、中专、职高、技校，下同）及以上学历。

（二）统计师

1. 掌握比较系统的统计理论知识和业务知识，熟悉计算技术。

2. 能够负责组织和指导一个单位、一个专业的统计业务工作，能够拟定统计调查方案并组织实施。

3. 熟悉统计制度和统计方法，能够设计、汇总专业性较强的统计报表。

4. 能够对本专业有关的社会经济问题进行调查研究和综合分析，形成有一定水平的工作成果。

5. 能够指导助理统计师开展统计调查工作。

6. 具备博士学位；或具备硕士学位，从事统计工作满 1 年；或具备第二学士学位或研究生班毕业，从事统计工作满 2 年；或具备大学本科学历或学士学位，从事统计工作满 4 年；或具备大学专科学历，从事统计工作满 6 年；或高中毕业，取得助理统计师职称，从事统计相关工作满 10 年。

（三）高级统计师

1. 掌握系统的统计理论和比较丰富的业务知识。

2. 能够负责组织和指导一个地区、一个部门、一个专业的统计业务工作，带领、指导统计师及其他统计工作人员完成拟定调查方案、组织实施统计调查等任务。有较为丰富的统计工作经验和解决统计工作中重大问题的能力，能为生产经营活动、经济管理工作或领导决策提供指导或咨询。

3. 能够对社会经济问题进行系统的调查研究，写出较高水平的统计调查、分析研究报告或较高应用价值和学术水平的论文、论著等。能够对社会经济的现状和发展作出科学的分析和预测。

4. 为加强本领域统计基础、提高统计数据质量、提升经济效益起到积极作用。能够指导培养中、初级统计专业人才。

5. 具备博士学位，取得统计师职称后，从事与统计师职责相关工作满 2 年；或具备硕士学位、研究生班毕业或第二学士学位、大学本科学历或学士学位，取得统计师职称后，从事与统计师职责相关工作满 5 年；或具备大学专科学历，取得统计师职称后，从事与统计师职责相关工作满 10 年。

6. 具有经济、会计、审计及哲学社会科学研究（理论经济学、应用经济学、数学、统计学、计算机科学与技术）等与统计相近专

业中级职称，可依据上述学历资历和业绩条件，申报高级统计师职称。

（四）正高级统计师

1. 熟练掌握系统的统计知识，理论功底深厚，业务知识丰富。掌握统计发展研究现状和发展趋势，能将国内外最新技术应用于工作实践。

2. 在统计专业技术团队中发挥领军作用，在指导、培养中青年技术骨干方面作出突出贡献，在统计人才培养方面具有重要影响力。

3. 熟练掌握统计方法制度、调查理论和操作技能。能够对社会经济问题进行系统的调查研究，写出高水平的统计调查报告或高应用价值和学术水平的论文、论著，能够对统计理论、统计制度和统计方法进行科学研究，提出有重要价值的建议。

4. 组织完成统计理论、改革、技术等方面调查研究和课题设计，独立指导解决本领域关键技术问题，取得显著社会经济效益。

5. 一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得高级统计师职称后，从事与高级统计师职责相关工作满 5 年。

6. 具有经济、会计、审计及哲学社会科学研究（理论经济学、应用经济学、数学、统计学、计算机科学与技术）等与统计相近专业副高级职称，可依据上述学历资历和业绩条件，申报正高级统计师职称。

人力资源和社会保障部
国　家　档　案　局
关于深化档案专业人员职称制度改革的指导意见

人社部发〔2020〕20号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、档案局，国务院各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

档案专业人员是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，承担为党管档、为国守史、为民服务的职责与使命。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化档案专业人员职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（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，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，按照中央深化职称制度改革的总体要求，遵循档案专业人员成长规律，建立以科学评价为核心、以有效激励为目的、符合档案职业发展特点的科学化、规范化、社会化的档案专业人员职称制度，为建设高素质的档案干部队伍提供制度保障。

（二）基本原则

1. 坚持遵循规律。遵循档案专业人员成长规律，突出档案工作特点，引导档案专业人员提升理论水平、拓展专业能力。

2. 坚持科学评价。以品德、能力、业绩为导向，科学设置评价

标准条件，破除唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，针对档案专业人员的工作特点，实施分类评价。

3. 坚持以用为本。将档案专业人员评价与培养、使用相衔接，促进档案专业人员的职业发展，引导档案专业人员在艰苦边远地区和基层一线扎根发展、建功立业，满足单位的用人需求。

二、主要内容

通过完善评价标准、创新评价机制、促进职称评价与人才培养使用相结合、加强职称评审监督和服务等措施，形成评价科学、激励有效、管理规范、服务全面的档案专业人员职称制度。

（一）完善评价标准

1. 坚持德才兼备、以德为先。把品德放在档案专业人员评价的首位，引导档案专业人员坚定政治立场，坚守道德底线，强化社会责任，践行爱岗敬业。通过考核测评、群众评议等方式，全面考察档案专业人员的职业道德和从业操守，增强法治意识、纪律意识，弘扬求真务实精神、服务奉献精神。完善诚信承诺和失信惩戒机制，对学术不端、弄虚作假等行为实行“零容忍”。

2. 突出业绩贡献、实行分类评价。注重考察档案专业人员的专业性、技术性、实践性、创造性，突出对业绩成果、创新成果和实际贡献的评价。根据不同类型档案工作的活动特点，分类制定职称评价标准。对于主要从事档案业务工作的“工匠型”人员，着重考察其工作业绩，突出其实际操作水平和解决问题、创新方法的能力。对于主要从事档案研究工作的“学术型”人员，着重考察其研究能力，突出其学术水平、学术影响和应用效果。

3. 推行代表作制度。破除唯论文倾向，不把论文作为档案专业人员职称评价的限制性条件，将档案专业人员的代表性成果作为职称评价的重要内容。在特殊领域不能公开发表的研究成果、对档案事业发展有重要贡献的档案专业代表性成果，如标准规范、修复成果、创意产品以及发明专利、技术方案、研究报告等，均可作为代表作。严格代表作审核机制，确保代表作具有行业领先水平、具有引领带动

作用。

4. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源和社会保障部、国家档案局研究制定《档案专业人员职称评价基本标准》(附后)。各地区人力资源和社会保障部门会同档案行政管理部门依据国家标准，结合本地区档案工作发展实际，制定地区标准；具有职称评审权的用人单位可根据国家标准、地区标准，结合本单位实际，制定单位标准。地区标准、单位标准必须以国家标准为基础，不得低于国家标准。

(二) 创新评价机制

1. 丰富评价方式。建立健全以同行专家评审为基础、社会和业内认可的评价机制，采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、成果展示、专家评议等多种评价方式，提高评价工作的科学性和针对性。

2. 畅通职称评价渠道。进一步打破户籍、地域、身份等制约，畅通各类档案专业人员职称评价渠道。非公有制经济组织、社会组织的档案专业人员可按属地原则进行申报，各地人力资源和社会保障部门和档案行政管理部门要研究建立职称申报评审兜底机制，为其提供职称评价服务。

3. 建立职称评审绿色通道。对在档案保管与利用工作中做出重大贡献或急需紧缺的档案专业人员，可适当放宽学历、资历等条件限制，直接申报评审高级职称。对长期在艰苦边远地区和基层一线从事基础性工作的档案专业人员，侧重考察实际工作业绩，适当放宽学历、任职年限要求，激励档案人员扎根基层、建功立业。

4. 下放评审权限。科学界定、合理下放档案系列职称评审权限，逐步将高级职称评审权限适当下放至符合条件的省级国家综合档案馆或省级行业学会等社会组织。具体办法由省级人力资源和社会保障部门会同档案行政管理部门制定。

(三) 促进职称评价与人才培养使用相结合

1. 促进职称评价与人才培养制度的有效衔接。充分发挥档案系

列职称评价对提高档案专业人员培养质量的导向作用，紧密结合档案事业发展对档案专业人员的需求，加快培育档案专业人员。加强档案专业人员继续教育，创新和丰富档案专业人员继续教育内容和手段，促进其更新知识、提升技能。

2. 促进职称评价与用人制度的有效衔接。用人单位结合用人需求，根据职称评价结果，合理使用档案专业人员，实现职称评价结果与聘用、考核、晋升等用人制度的衔接。全面实行岗位管理的事业单位，一般应在岗位结构比例内，组织或推荐符合条件的档案专业人员参加职称评审，并聘用到相应岗位。不实行事业单位岗位管理的单位，可根据档案工作需要，择优聘任具有相应职称的档案专业人员从事相关档案工作。

（四）加强职称评审监督和服务

1. 加强评审委员会建设。完善评审委员会的组织管理办法，合理确定评审委员会组成人员范围，加强职称评审专家库建设，注重遴选高水平的档案专家和经验丰富的一线档案专业人员。健全评审委员会工作程序和评审规则。国务院有关部门和中央企业组建的高级职称评审委员会由人力资源和社会保障部核准备案，各地区档案部门组建的高级职称评审委员会由省级人力资源和社会保障部门核准备案，社会化评审机构组建的职称评审委员会由相应人力资源和社会保障部门核准备案，其职称评审结果纳入政府人才评价管理体系。中级、初级职称评审委员会的核准备案按照《职称评审管理暂行规定》办理。

2. 严肃职称评审工作纪律。建立档案职称申报评审诚信档案和失信黑名单制度，健全诚信承诺和失信惩戒机制。建立档案职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。健全完善档案职称评审监督机制，认真执行职称评审回避制度、公示制度、随机抽查制度，建立复查、投诉机制，充分发挥纪检监察部门和广大群众的监督作用，确保评审程序公正规范，评审过程公开透明。对在档案职称评审中发现弄虚作假的取消其申报资格并列入失信黑名单；对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一律予以撤

销。对评审机构因评审工作把关不严、程序不规范，造成投诉较多、争议较大的，要责令限期整改；对整改无明显改善或逾期不予整改的，暂停其评审工作直至收回评审权，并追究责任。

3. 优化职称评审服务。简化职称申报程序和审核环节，探索实行网上申报、审核、评审、公示和发证一体化服务，减少申报表格和各类纸质证明材料，减轻申报人评审负担。加强档案职称评价公共服务平台建设，开展档案职称证书查询验证等服务。

三、组织实施

（一）提高认识，加强领导。档案专业人员职称制度改革是加强档案人才队伍专业化建设的重要举措，涉及广大档案专业人员的切身利益，政策性强。各地人力资源和社会保障部门和档案行政管理部门要高度重视，加强领导，明确责任，密切配合，狠抓落实，确保各项改革举措落到实处。

（二）精心组织，有序推进。各地人力资源和社会保障部门要会同当地档案行政管理部门，结合本地区实际，抓好改革政策的落地实施。各层级的档案职称评审工作，要严格按照本意见规定的原则要求、标准条件、评价办法、评审程序进行，不得降低标准。

（三）鼓励创新，稳步实施。各地区、各部门要结合档案工作实际和人才成长规律，不断深化改革，充分调动和尊重档案专业人员的创造精神，激发其工作的积极性、创造性。及时总结经验，引导档案专业人员积极支持和参与职称制度改革，妥善处理改革中遇到的矛盾和问题，稳步推进职称制度改革。

本意见适用于企事业单位、社会团体和其他组织从事档案工作的专业人员，不包括各类院校从事档案教学工作的教师。公务员和参照公务员法管理的人员不得参加档案专业人员职称评审。

附件：档案专业人员职称评价基本标准

人力资源和社会保障部

国　家　档　案　局

2020 年 4 月 9 日

附件

档案专业人员职称评价基本标准

一、遵守国家宪法、法律法规，执行党的路线方针政策。

二、具有良好的职业道德和敬业精神，热爱档案事业，认真钻研业务。

三、认真履行岗位职责，完成本职工作任务，能够自觉运用新理念和新技术，提高档案工作水平。

四、积极参加继续教育，接受国家有关规定要求的档案专业人员继续教育培训。

五、档案专业人员参加各层级职称评审，除必须达到上述标准条件外，还应分别具备以下条件：

（一）管理员

1. 基本了解档案工作法律法规、规章制度、标准规范。

2. 基本掌握档案专业基本知识、档案基础业务工作的基本方法和技能。

3. 能够完成所承担的工作，对档案进行初步整理和加工。

4. 具备大学专科、高中（含中专、职高、技校，下同）毕业学历，从事档案工作满 1 年。

（二）助理馆员

1. 了解档案工作法律法规、规章制度、标准规范。

2. 掌握档案专业基本知识、档案业务工作方法和技能。

3. 有一定的研究能力，能够对档案业务问题开展基本研究。

4. 具备硕士学位、大学本科学历或学士学位，从事档案工作满 1 年；或者具备大学专科学历，取得管理员职称后，在相应专业技术岗位任职满 2 年；或者具备高中毕业学历，取得管理员职称后，在相应专业技术岗位任职满 4 年。

（三）馆员

1. 比较熟悉档案工作法律法规、规章制度、标准规范。

2. 比较系统地掌握档案专业的基础理论和专业知识，具备独立开展档案业务工作的能力和素质。

3. 参与制定本单位规章制度、标准规范，提高了本单位档案管理水平；具有档案业务问题研究的能力，能够制订档案工作方案.

4. 能够指导助理馆员开展工作。

5. 具备博士学位；或者具备硕士学位，取得助理馆员职称后，在相应专业技术岗位任职满 2 年；或者具备大学本科学历或学士学位，取得助理馆员职称后，在相应专业技术岗位任职满 4 年；或者具备大学专科学历，取得助理馆员职称后，在相应专业技术岗位任职满 4 年；或者具备高中毕业学历，取得助理馆员职称后，在相应专业技术岗位任职满 7 年。

（四）副研究馆员

1. 熟悉档案工作法律法规、规章制度、标准规范；

2. 系统掌握档案专业基础理论和专业知识，具备较高质量完成业务工作的能力和素质。

3. 能够制定本单位、本系统、本行业的规章制度、标准规范，对档案工作开展具有较强指导意义；具有较强档案业务问题研究能力，有较高水平的代表性技术成果。

4. 在指导、培养中青年学术技术骨干方面发挥重要作用，能够指导馆员的工作和学习。

5. 具备博士学位，取得馆员职称后，在相应专业技术岗位任职满 2 年；或者具备硕士学位、大学本科学历或学士学位，取得馆员职称后，在相应专业技术岗位任职满 5 年。

（五）研究馆员

1. 深刻理解档案工作的法律法规、规章制度、标准规范。

2. 全面掌握档案专业基础理论和国内外前沿发展动态，能够将档案工作与所在单位、行业进行深度融合，发挥引领与示范作用，得

到业内认可。

3. 能够创新性制定本单位、本行业的档案工作规定和发展规划；针对档案工作中的重大疑难问题制定可行的研究和解决方案；具有较强档案业务问题研究能力，有较高影响力的代表性技术成果，提出促进档案事业发展的新思路、新方法。

4. 在指导、培养中青年学术技术骨干方面做出突出贡献，能够有效指导副研究馆员的工作和学习。

5. 一般应具备大学本科及以上学历，或学士及以上学位，取得副研究馆员职称后，在相应专业技术岗位任职满 5 年。

人力资源和社会保障部
教育部
中央机构编制委员会办公室
财政部
关于做好 2020 年中小学幼儿园教师公开招聘有关工作的通知

人社部发〔2020〕28 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、教育厅（教委、教育局）、党委编办、财政厅（局）：

为贯彻习近平总书记在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上的重要讲话精神，落实国务院常务会议关于促进高校毕业生就业的部署要求，加强教师队伍特别是基层教师队伍建设，推进教育事业发展，现就应对新冠肺炎疫情影响，做好 2020 年中小学幼儿园教师公开招聘有关工作通知如下。

一、提高认识，统筹谋划做好教师公开招聘工作

受疫情影响，今年高校毕业生就业形势严峻，党中央、国务院出台一系列稳就业重要举措，促进高校毕业生就业。各地要按照党中央、国务院决策部署，统一思想，高度重视，充分认识当前高校毕业生就业和教师队伍建设的重要性，统筹推进疫情防控和教育改革发展，稳存量、拓增量，多措并举促进高校毕业生就业，全面加强教师队伍特别是基层教师队伍建设，扎实做好 2020 年中小学幼儿园教师公开招聘工作，鼓励和引导更多高校毕业生补充到基层中小学幼儿园，满足教育发展需要。

二、挖潜创新，加强中小学教职工编制保障

各地要认真落实好国家进一步挖潜创新加强中小学教职工管理有关政策要求，加大事业编制挖潜、创新和统筹调剂力度，盘活用好现有资源尤其是教育系统各类事业编制，落实城乡统一的中小学教职工编制标准。充分考虑多种增编因素，科学合理核定中小学教职工编制，为高校毕业生提供更多的中小学教师岗位。

三、重点突破，加大幼儿园教师补充力度

各地要重点加强幼儿园教师公开招聘，落实《幼儿园教职工配备标准（暂行）》，创新人员管理方式，保障幼儿园教师工资待遇，依法依规参加社会保险。支持各地加强幼儿园编制配置，有条件的省份每年核定一定数量的幼儿园教职工编制，招聘学前教育专业高校毕业生到幼儿园就业。中央财政在分配相关资金时，将统筹考虑各地幼儿园专任教师数因素，支持推进学前教育改革发展。

四、优化供给，教师公开招聘实施“先上岗、再考证”

各地在中小学幼儿园（含“特岗计划”）教师公开招聘工作中，要根据岗位需求，科学合理地设置招聘条件，不得设置指向性或与岗位无关的歧视性条件。要按照人力资源和社会保障部等七部门有关应对新冠肺炎疫情影响实施部分职业资格“先上岗、再考证”阶段性措施文件的要求，在 2020 年 12 月 31 日前招聘高校毕业生的，不得将取得教师资格证书作为限制性条件。

五、积极支持，引导高校毕业生到艰苦边远地区学校任教

艰苦边远地区县乡中小学幼儿园按照艰苦边远地区县乡事业单位公开招聘工作的有关规定，在坚持公开招聘基本制度的基础上，可以适当放宽年龄、学历、专业等招聘条件，拓宽招聘渠道；可以拿出一定数量岗位面向本县、本市或者周边县市户籍人员（或者生源）招聘。其中，乡镇中小学幼儿园招聘本科以上高校毕业生、县中小学幼儿园招聘硕士以上高校毕业生，可以结合实际情况，采取面试、直接考察的方式公开招聘；可以根据应聘人员报名、专业分布等情况适当降低开考比例，或不设开考比例，划定成绩合格线。

六、挂图推进，确保完成“特岗计划”招聘计划

各地教育行政部门要按照工作部署，制定工作推进图表，加强与人力资源社会保障、编制、财政等部门的协调配合，切实做好今年的“特岗计划”招聘组织实施工作，精心分配计划，广泛宣传政策，吸引广大高校毕业生应聘。一次性招聘未完成计划的省份，可以按规定依次递补聘用或组织二次招聘，保证招聘完成率。实施地方“特岗计划”的省份，要统筹中央和地方两级“特岗计划”使用，优先完成中央“特岗计划”。2020 年中央“特岗计划”教师招聘工作对湖北省招聘计划和湖北籍以及湖北高校毕业生予以适当倾斜支持。

七、协同配合，落实教师招聘工作责任

各级人力资源社会保障、教育、编制、财政部门要加强协调配合，各司其职，根据各类中小学幼儿园生源和教师队伍建设情况，加大教师公开招聘力度，细化举措，明确任务，在去年招聘高校毕业生数量的基础上，再扩大招聘一定数量的高校毕业生，吸纳更多高校毕业生从教。各地要结合实际，尽快启动 2020 年教师公开招聘工作，招聘公告在事业单位人事综合管理部门公开招聘服务平台、教育部门网站及教育部“24365 校园招聘”平台上发布，通过多种途径广泛推介招聘信息。人力资源和社会保障部、教育部、中央编办将建立调度协调机制，定期调度各地教师公开招聘落实进展情况，协调解决工作中的问题和困难，并在相关工作中给予支持。

八、大力扶持，增强民办学校吸纳就业能力

各地要加大就业政策落实力度，支持民办学校积极吸纳就业，对吸纳高校毕业生、就业困难人员等重点群体就业的民办中小学幼儿园按规定落实税收减免、社会保险补贴、一次性吸纳就业补贴等扶持政策。对民办中小学幼儿园按规定落实阶段性减免社会保险费政策。

请各省（区、市）教育行政部门将教师招聘工作联系人及联系电话报教育部教师工作司，并每两周报送一次工作进展情况。在2020年教师公开招聘工作结束后，报送《2020年中小学幼儿园教师岗位招聘毕业生情况统计表》。

联系方式：

教育部教师工作司：聂静港，010－66096813，66020522（传真），baozhangchu@moe.edu.cn

人力资源和社会保障部
教育部
中央机构编制委员会办公室
财政部
2020年5月9日

人力资源和社会保障部
国家卫生健康委员会
关于做好2020年县级及基层医疗卫生机构公开招聘高校毕业生工作的通知

人社部发〔2020〕50号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、卫生健康委：

为深入贯彻落实习近平总书记关于统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作的重要指示精神，落实国务院关于促进高校毕业生就业的部署要求，进一步强化稳就业举措，加强基层卫生人才队伍建设，现就做好2020年县级及基层医疗卫生机构公开招聘高校毕业生有关工作通知如下。

一、统筹谋划公开招聘高校毕业生工作

受疫情影响，今年高校毕业生就业形势严峻，促进高校毕业生就业工作是当前一项重要政治任务。党中央、国务院陆续出台一系列稳就业举措，各地要按照党中央、国务院决策部署，统一思想，高度重视，充分认识当前高校毕业生就业和基层卫生人才队伍建设的重要性，稳存量、拓增量，多措并举促进高校毕业生就业，变压力为机遇，及时为县级及基层医疗卫生机构增加有生力量。

二、扩大公开招聘规模

县级及基层医疗卫生机构要统筹用好现有空编资源，提高空缺岗位专项招聘高校毕业生的比例，或将适合高校毕业生的空缺岗位主要用于专项招聘高校毕业生。各级人力资源和社会保障部门和卫生健康部门要加大县级及基层医疗卫生机构公开招聘力度，在去年招聘高校

毕业生数量的基础上，再扩大招聘一定数量的高校毕业生，吸纳更多高校毕业生从医。

三、提高公开招聘针对性

各级人力资源和社会保障部门和卫生健康部门应根据卫生健康事业发展需要，深入分析地区环境、人才状况、医疗卫生机构需求等情况，从基层实际需求出发，精准聚焦短缺人才，制定符合本地实际的招聘方案和岗位要求。要按照“干什么、考什么”的人岗相适原则，充分结合卫生健康行业特点，对应聘人员进行评价。

四、鼓励高校毕业生投身艰苦边远地区卫生健康事业

各地要积极鼓励和引导高校毕业生到艰苦边远地区县级及基层医疗卫生机构就业。艰苦边远地区县级及基层医疗卫生机构公开招聘时，可根据情况适当放宽年龄、学历等招聘条件。基层医疗卫生机构公开招聘具有本科及以上学历的人员、县级医疗卫生机构招聘具有硕士及以上学历的人员，县级及基层医疗卫生机构招聘公共卫生、全科医学、妇产科学、老年医学、儿科学等急需紧缺医学专业人才，可采取面试（技术操作）、直接考察的方式公开招聘。采取统一笔试方式的，可以根据应聘人员报名、专业分布等情况适当降低开考比例，或不设开考比例，划定成绩合格线。进一步做好农村订单定向免费医学生就业安置和履约管理工作。对聘用的高校毕业生，按《中共中央办公厅、国务院办公厅印发<关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见>的通知》（中办发〔2016〕79 号）等规定确定工资待遇及工作补贴。

五、促进人才合理流动

各地在吸引优秀人才服务基层的同时，应着力构建人才发展平台，保持基层人才队伍稳定，推动卫生健康事业更加均衡、高质量发展。对放宽条件招聘的人员，用人单位可以视情况在聘用合同中约定 3-5 年最低服务期限，并明确违约责任和相关要求。在最低服务期限内，其他单位不得以借调、帮助工作等方式将其借出或调走。要切实加强人才交流的管理，禁止采取另建档案等违规做法调入人员，禁止

上级医疗卫生机构从下级医疗卫生机构“虹吸式”抢挖人才。对符合交流条件的人员，不得采取扣押档案等做法阻碍人员合理流动。

六、加强工作指导监督

各级人力资源和社会保障部门和卫生健康部门要高度重视高校毕业生招聘工作，加强协调配合，明确任务举措，主动担当作为。要结合实际，扎实做好 2020 年县级及基层医疗卫生机构公开招聘工作，招聘公告要在事业单位人事综合管理部门公开招聘服务平台、卫生健康部门网站上发布，通过多种途径广泛推介招聘信息。要严格执行公开招聘相关规定，认真组织实施，充分体现公开、公平、公正。要严肃人事纪律，对公开招聘工作中出现的违规违纪问题，按照相关规定严肃处理。

人力资源和社会保障部
国家卫生健康委员会
2020 年 6 月 22 日

中共中央组织部　人力资源和社会保障部　民政部　中央精神文明建设委员会办公室　教育部　财政部　国家卫生健康委员会关于引导和鼓励高校毕业生到城乡社区就业创业的通知

人社部发〔2020〕53 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团党委组织部、文明办，政府人力资源社会保障厅（局）、民政厅（局）、教育厅（教委、教育

局）、财政厅（局）、卫生健康委：

引导和鼓励高校毕业生到城乡社区就业创业，支持城乡社区积极为高校毕业生提供职业平台，既是扩大高校毕业生就业空间、助力成长成才的重要渠道，也是助推城乡社区治理体系和治理能力建设的有效举措。为推动拓宽高校毕业生就业渠道、提升城乡社区治理和服务水平互促共进，现就引导和鼓励高校毕业生到城乡社区就业创业通知如下。

一、鼓励高校毕业生围绕社区服务需求就业创业。各地要精准对接居民需求，通过落实税费减免、场地支持、政府购买服务等政策，支持城乡社区服务机构（含社区服务类企业、社会组织等）发展，创造更多岗位吸纳高校毕业生就业。对社区服务类企业吸纳高校毕业生就业或组织见习的，按规定落实吸纳就业补贴、就业见习补贴、创业担保贷款等政策。对社区服务类社会组织吸纳高校毕业生就业或组织见习的，按规定享受吸纳就业扶持政策。支持高校毕业生积极投身城乡社区服务领域创业，按规定落实税费减免、创业补贴、创业担保贷款等政策。鼓励城乡社区综合服务设施为高校毕业生创业提供免费场地支持。对高校毕业生到城乡社区服务领域灵活就业的，按规定落实社会保险补贴等政策。

二、加快城乡社区工作者队伍建设吸纳更多高校毕业生。各地要大力推进城乡社区工作者职业体系建设，把社区（村）党组织、基层群众性自治组织成员以及其他社区（村）专职工作人员纳入城乡社区工作者队伍统筹管理，建立健全培养、评价、选拔、使用、激励机制，引导高校毕业生等青年人才向城乡社区治理和服务领域流动。城乡社区工作者队伍出现空缺岗位要优先招用高校毕业生，或拿出一定数量岗位专门招用高校毕业生（含择业期内未落实工作单位的高校毕业生）。

三、加强社区治理和服务能力建设开发更多就业岗位。各地要聚焦全面提升社区治理和服务精准化、精细化水平，着力补齐新冠肺炎疫情社区防控中暴露出的社区工作力量短板。对人员缺口，可通过招

用高校毕业生加以补充。要加强对新招用高校毕业生的培养使用，将其优先安排在能够充分发挥自身专长的社区工作岗位，更好组织社区居民开展自治活动，更好协助做好与社区居民利益密切相关的劳动就业、社会保障、卫生健康、教育事业、社会服务、住房保障、文化体育、公共安全、公共法律服务、调解仲裁等服务提供工作。

四、加强社区、社会组织、社会工作联动机制建设创造更多就业机会。各地要完善政府购买社区服务政策措施，推进由“养人”到“办事”的转变，重点围绕纠纷调解、健康养老、儿童福利、教育培训、公益慈善、防灾减灾、文体娱乐、邻里互助、居民融入及农村生产技术服务等领域，培育发展各类城乡社区社会组织和社会工作服务机构，通过服务供给增加带动高校毕业生就业创业。进一步支持各地探索整合利用现有资源推进乡镇社会工作站建设，积极打造一批基层社会服务平台，鼓励社会工作服务机构和乡镇社会工作站优先招用使用高校毕业生，面向城乡社区提供专业社会工作服务。

五、强化高校毕业生社区就业服务和职业培训。各级公共就业人才服务机构要与城乡社区组织 、社区服务机构建立联系对接机制，及时收集社区服务领域招聘信息 ，依托官网官微、报刊电视、市场服务机构网站等渠道广泛发布，并通过高校校园网、手机短信息等方式向高校毕业生精准推送。针对城乡社区用人单位需求和高校毕业生专业特点，搭建人力资源供需对接平台，组织社区用人单位积极参加小型化、特色化专场招聘，多方式提供就业创业服务。各地可结合实际需要，对高校毕业生从事城乡社区服务开展就业技能培训和创业培训，重点围绕“互联网+”健康、养老、托育、家政等领域组织专项培训，有针对性地提升技术技能水平。

六、加强高校毕业生就业创业观念引导。各地教育部门和高校要加强对在校大学生的理想信念和思想政治教育，引导高校毕业生将职业选择融入国家发展和社会建设，树立科学的就业观和成才观。积极组织在校大学生到城乡社区开展实习实践、志愿服务、社会公益等活动，激发高校毕业生到城乡社区就业创业的热情。引导在校大学生学

习社区工作知识，增强服务群众的工作方法和本领，做好勇于投身城乡社区一线锻炼锤炼、成长成才的职业准备。各级公共就业人才服务机构要加强就业创业政策宣传，打包政策服务清单进学校、进社区，帮助高校毕业生和城乡社区用人单位充分了解和享受政策。

七、关心城乡社区就业创业高校毕业生成长发展。各地要将到城乡社区就业创业的高校毕业生纳入当地人才政策扶持范围，对符合条件的提供住房、医疗、落户等支持。对到城乡社区就业创业的党员高校毕业生，各级党委和基层党组织应加强教育管理和激励关怀，对非党员的优秀人才要加强政治引领和政治吸引。进一步强化基层和实践导向，加大从优秀城乡社区工作者中招录（聘）公务员或事业单位工作人员特别是街道（乡镇）干部力度。加强舆论宣传引导，发掘一批扎根城乡社区、建功立业的优秀高校毕业生典型，营造良好社会氛围。

八、健全组织领导和工作推进机制。各地要坚持把高校毕业生就业作为重中之重，将引导和鼓励高校毕业生到城乡社区就业创业纳入当地就业、人才和城乡社区治理工作总体安排，建立由组织、人力资源社会保障、民政、文明、教育、财政、卫生健康等部门各司其职、协同推进的工作机制，压实责任，抓好实施。结合实际细化实化政策措施，明确工作任务和要求，发挥各方职能优势，充分调动市场力量，多措并举支持高校毕业生到城乡社区就业创业。将高校毕业生在城乡社区就业创业情况纳入文明城市（区）、文明村镇、文明单位测评体系。

各地要将引导和鼓励高校毕业生到城乡社区就业创业工作进展和岗位落实情况，于年底前分别报人力资源和社会保障部、民政部。

中共中央组织部
人力资源和社会保障部
民政部
中央精神文明建设委员会办公室

教　　育　　部
财　　政　　部
国 家 卫 生 健 康 委 员 会
2020 年 6 月 22 日

人力资源和社会保障部
交　通　运　输　部
关于深化船舶专业技术人员职称制度改革的指导意见

人社部发〔2020〕54 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、交通运输厅（局、委），长江航务管理局，各直属海事局，各引航机构，国务院各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

为深入贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，健全船舶专业技术人员职称制度，完善评价标准，充分调动广大船舶专业技术人员的积极性和创造性，切实加强船舶专业技术人才队伍建设，现就深化船舶专业技术人员职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（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，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，深入实施人才强国战略和创新驱动发展战略，遵循船舶专业技术人员成长规律，把握船员职业特点，坚持目标导向和问题导向，完善评价标准，创新评价方

式，建立符合船舶专业技术人员特点的职称制度，为加快建设交通强国、海洋强国、海运强国提供有力的人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展、国际通行。引导船舶专业技术人员牢固树立服务宗旨，全心全意服务航运、服务交通运输事业发展。适应国际公约标准要求，建立船员资格与船舶专业技术人员职称对应关系，促进船员国际交流与合作。

2. 坚持分层分类、科学评价。根据船舶等级及航区特点，分层分类制定评价标准，创新评价机制，不断提高船舶专业技术人才评价的专业性、针对性和科学性。

3. 坚持结合实际、注重业绩。结合船舶工作实际，突出职称评价的品德、能力、业绩导向。重点考核职业道德、从业行为、应急能力、实践经验，引导船舶专业技术人员注重职业行为表现、注重应急处置水平、注重服务质量、注重工作业绩。

二、主要内容

通过健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、改革管理服务方式等措施，形成以品德、能力和业绩为导向，覆盖各类. 船舶专业技术人才的职称制度。

（一）健全制度体系

1. 明确专业类别。适应船舶电子电气技术发展，设立船舶电子专业，将原电机、报务专业一并纳入船舶电子专业。调整后的船舶专业技术人员职称划分为船舶驾驶、船舶轮机、船舶电子和船舶引航四个专业类别。

2. 增设正高级职称。船舶专业技术人员职称设初级、中级、高级，初级职称分设员级和助理级，高级职称分设副高级和正高级。员级、助理级、中级、副高级和正高级职称名称依次为驾驶员（轮机员、船舶电子员、引航员）、助理驾驶员（助理轮机员、助理船舶电子员、助理引航员）、中級驾驶员（中级轮机员、中级船舶电子员、中级引航员）、高级船长（高级轮机长、高级船舶电子员、高级引航

员）和正高级船长（正高级轮机长、正高级船舶电子员、正高级引航员）。

3. 实现职称制度与船员职业资格制度有效衔接。船舶专业技术人员取得船员资格，可对应初级、中级职称。围绕船舶专业技术人才服务未来发展方向，按照《海员培训、发证和值班标准国际公约》（STCW 公约）和《中华人民共和国船员条例》相关规定，动态调整船舶系列初级、中级职称与船员职业资格对应关系。对应关系由交通运输部制定公布，报人力资源和社会保障部备案。

4. 船舶专业技术人员各级别职称分别与事业单位专业技术岗位等级相对应。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，助理级对应专业技术岗位十一至十二级，员级对应专业技术岗位十三级。

（二）完善评价标准

1. 突出评价船舶专业技术人员职业道德。坚持把职业道德放在评价首位，将船员日常工作中的预防处理安全事故、遵守交通安全和防污染法规等情况作为重要评价内容，引导船舶专业技术人员自觉遵纪守法、勤勉尽责、参与管理、强化服务，不断提商职业操守和专业能力。建立诚信管理评价机制，对失信人员加大惩戒力度。杜绝学术造假、资历造假，通过违纪违规行为取得的职称一律予以撤销。

2. 充分体现职业特点，突出评价业绩水平和实际贡献。针对船舶系列实操性强的职业特点，着眼船员队伍长远发展需要，将安全记录、工作实绩、实践经历和贡献作为评价的主要内容，增加技术创新、专利、技术推广、标准制定等评价指标权重，注重考察经济效益和社会效益：推行代表作制度，重点考察成果质量。以职业分类为基础，以应用为导向，强化船员实际操作能力和综合素质评价，客观反映船舶专业技术人才的适任能力。

3. 注重向基层一线倾斜。对长期坚持在基层一线工作的人员，特别是执行急、难、险、重任务的船舶专业技术人才，适当放宽学历和资历要求，重点考察其实际工作业绩。

4. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源和社会保障部和交通运输部负责制定《船舶专业技术人员高级职称评价基本标准》（附后）。各省（区、市）可根据本地区经济社会发展情况，制定本地区标准。具备自主评审权的用人单位可结合本单位实际，制定本单位标准。地区标准和单位标准不得低于国家标准。初级、中级职称评价标准按照船员资格考试标准执行。

（三）创新评价机制

1. 丰富评价方式。综合采用考试、专家评审等多种评价方式，建立适应不同层级船舶专业技术人员职业特点的评价机制。船舶初级、中级职称采取考试方式，与船员资格考试合并进行。副高级和正高级职称采取评审方式，坚持同行专家评审，注重对船舶专业技术人员的职业道德、能力素质、工作业绩等进行评价。

2. 加强评审委员会建设。完善以同行专家评审为基础的业内评价机制和评审专家遴选机制。加强评审专家库建设，积极吸纳拥有丰富经验的一线船舶专业专家，实行动态管理。健全评审委员会工作程序和评审规则，明确界定评审委员会工作人员和评审专家责任，加强对评审委员会的组织管理。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，确保船舶专业技术人员职称评审工作客观公正。

（四）改进管理服务方式

1. 合理下放职称评审权限。根据船舶专业技术人才队伍建设需要，以确保评审质量为前提，正高级职称一般由交通运输部组织评审。发挥用人单位在职称评审中的主导作用，逐步将副高级职称评审权下放至有条件有意愿的大型企事业单位。各单位组建的各级职称评审委员会，要按照程序进行核准备案，规范开展职称评审工作。

2. 畅通职称申报渠道。探索选择具备条件的行业协会或学会、公共人才服务机构等社会组织，为民营企业船员以及社会船员提供职称申报服务，确保民营企业船员、社会船员公平公正地参与船舶职称的申报和评审。

3. 加强职称管理信息化建设。落实“放管服”改革要求，结合船员职业特点，具有船员适任证书即可视为具有船舶系列初级、中级职称，发放相应专业技术资格证书。证书由交通运输部负责制作并组织发放，逐步实行电子化证书。加强船舶专业技术人员职称评审信息化管理，推行船舶职称专业技术档案电子化，逐步实现职称网上申报、受理、结果查询、证书查验等。

三、组织实施

（一）统一思想，加强领导。船舶专业技术人员职称制度改革是分系列推进职称制度改革的重要内容，政策性强、涉及面广，各地要高度重视，切实加强领导，明确工作责任，确保船舶专业技术人员职称制度改革平稳推进。各级人力资源和社会保障部门会同交通运输等有关部门负责全国船舶专业技术人员职称制度改革的政策制定、组织实施和监督检查工作。各有关部门要密切配合，加强宣传，做好相关工作。

（二）精心组织，稳慎实施。各地、各有关单位要结合实际落实好各项改革举措，开展的船舶专业技术人员职称评审要严格按照本意见规定进行，不得随意降低评价标准，不得擅自扩大评审范围。本指导意见出台前已取得的船舶专业技术资格证书，按照职称层级直接对应新的船舶专业技术人员职称，原则上不再换发证书。

（三）强化监督，确保公平。船舶专业技术人员职称制度改革涉及广大船员切身利益。各评审机构要严格规范评审程序。健全完善评聘监督机制，认真执行职称评审回避制度、公示制度、随机抽查制度，建立复查、投诉机制，充分发挥纪检监察部门和广大船员的监督作用，完善诚信承诺和失信惩戒机制，确保职称评审程序公正规范，评聘过程公开透明。

本指导意见适用于在以下各类船舶上工作的专业技术人员：

1. 100 总吨及以上海船、内河船舶、海上非自航一、二、三等工程船舶的驾驶和船舶电子专业技术人员。

2. 海港（内河）引航员。

3. 主推进动力装置220千瓦及以上海船、主推进动力装置75千瓦及以上内河船舶、海上非自航一、二、三等工程船舶的轮机专业技术人员。

渔业船舶专业技术人员职称评审工作参照本指导意见执行，具体办法另行制定。

附件：1. 船舶专业技术人员高级职称评价基本标准

2. 船舶专业技术人员职称与船员适任证书对应表

人力资源和社会保障部

交　通　运　输　部

2020年6月24日

附件1

船舶专业技术人员高级职称评价基本标准

一、遵守中华人民共和国宪法和法律。

二、德才兼备，爱岗敬业，具有良好的职业道德和敬业精神。

三、适应岗位要求的身体条件和心理素质。

四、取得相应有效的船员（引航员）职业资格适任证书。

五、船舶专业技术人员申报各专业高级职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

高级船长

（一）岗位服务年限要求

近5年在相应船舶担任船长职务12个月及以上，取得船舶驾驶中级职称后，符合下列条件之一：

1. 实际担任无限航区船长职务满24个月：

2. 实际担任沿海航区船长职务满 30 个月；

3. 实际担任海上非自航工程船舶船长或海上非运输船舶船长职务满 36 个月；

4. 实际担任内河 3000 总吨及以上船舶或内河 1500 千瓦及以上拖轮船长职务满 24 个月；

5. 实际担任内河 1000 总吨至 3000 总吨船舶或内河 500 千瓦至 1500 千瓦拖轮船长职务满 30 个月；

6. 实际担任内河 600 总吨至 1000 总吨船船或内河 441 千瓦至 500 千瓦拖轮船长职务满 36 个月。

（二）专业知识要求

1. 具有系统、扎实的岗位专业理论基础知识，掌握相关专业领域的理论知识并有较深入的研究，专业理论水平较高；

2. 熟练掌握相关法律、法规和规章，准确掌握本专业的技术标准、规范和相应的管理要求；

3. 了解本专业国内外的技术现状和发展趋势，熟悉相关新知识、新理论。

（三）能力要求

1. 熟练船舶操作技术，具有丰富的船舶驾驶专业工作实践经验，能够解决本专业范围内理论和技术方面的疑难问题；

2. 熟悉船舶驾驶专业基础理论及专业知识，具有较高的专业技术水平，在国际、国内行业学术会议（全国性）上进行技术交流；

3. 具有跟踪船舶驾驶专业技术发展前沿水平和开拓新研究领域的能力，在培养和提高船舶专业技术人员的技术和管理水平等方面成绩突出，能指导船舶驾驶专业中级专业技术人员开展业务学习和技术工作。

（四）业绩要求

获得船舶驾驶中级职称以来，取得以下业绩成果之一：

1. 在从事船舶专业技术岗位工作中，或在船舶修造、技术革新和技术改造工作中，业务水平突出，取得重大经济效益；

2. 在船舶失控、遇险等危急关头或设施面临严重损毁的情况下，采取果断有效措施，使人员生命或国家财产免受重大损失，成绩显著；

3. 从事船舶专业技术工作满 28 年，在船时间累计满 216 个月，安全记录良好，在行业内有一定影响，并被同行专家所公认；

4. 参加完成经同行专家评议认为有影响的国家级相关项目或省、部级相关项目，项目成果被采用；

5. 作为主要起草人参加国家标准、行业标准的制定；

6. 在国际组织与海事相关的公约、规则和文件制修订过程中，牵头提出书面提案并被充分采纳；

7. 船舶安全管理有创新，近 3 年管理船舶不少于 5 艘，未发生一般及以上责任事故，PSC/FSC 检查涉及分管项目无 ISM 缺陷，无滞留；

8. 参与国家重大事件或执行紧急任务，受到省、部级以上表彰或奖励；或从事船舶专业技术工作中，获得省、部级以上劳动模范或先进工作者称号或省、部级以上行业技术能手表彰或荣誉奖励。

（五）考核要求

自申报之日起近 3 年内无船员违法记分，近 5 年考核均为合格及以上，且未发生一般及以上主要责任事故。

（六）学历、贵历要求

具备中专及以上学历，取得船舶驾驶中级职称后，从事船舶驾驶专业技术工作满 5 年。

正高级船长

（一）专业知识要求

1. 具有系统、扎实的岗位专业理论基础知识，熟练掌握相关专业领域的理论知识并有深入的研究，专业理论水平高；

2. 对船舶驾驶技术专业有独到的见解，在本地区、本部门同行专家中有较高知名度；

3. 熟悉相关国际公约，熟练掌握国家各项相关法律、法规和规

章，准确掌握本专业的技术规范、程序和标准；

4. 能准确把握并及时跟踪本专业国内外的技术现状和发展趋势。

（二）能力要求

1. 具有丰富的岗位工作实践经验和高水平的专业技术能力，能够完成各种复杂情况下的工作任务，能够帮助指导和具体解决船舶驾驶专业范围内理论和技术方面的疑难问题；

2. 坚持在生产和安全管理一线工作，在培养和提高船舶专业技术人员的业务技术及安全管理水平等方面有较强的指导能力，具备检查督导高级船长工作和学习的能力。

（三）业绩要求

获得高级船长职称以来，取得以下业绩成果之一：

1. 主持及主婴承担 3 项以上船舶技术改造、设备改进或规划设计工作，取得显著经济或社会效益；

2. 在船舶生产科研实践中，解决重大关键技术难题或填补国内同行某一技术领城的空白；

3. 主持制订本专业或本行业具有国内外先进水平的技术发展规划，撰写国家级工程、科研课题立项论证报告或技术方案；

4. 主持起草编制国家标准、行业标准、规程（规范）、规划，并正式公布实施；

5. 从事船舶专业技术工作满 33 年，在船时间累计满 240 个月，安全记录良好，在本专业技术与理论方面有独到见解，在行业内有一定影响，并被同行专家所公认；

6. 作为第一完成人获得 1 项以上国家发明专利或 3 项以上与本专业相关的国家实用新型专利，实施后取得了显著的社会效益和经济效益；

7. 多次在船舶失控、遇险等危急关头或设施面临严重损毁的情况下，采取果断有效措施，使人员生命或国家财产免受重大损失，成绩卓著；

8. 主持完成经同行专家评议认为有影响的国家级、省、部级相

关项目，项目成果被采用；

9. 在国际组织或海事相关的公约、规则和文件制修订过程中，担任会议、工作组、起草组主席或通信组、专家组协调人。

（四）考核要求

近 5 年应在相应船舶具有 3 个月及以上相应职务的船上工作经历。自申报之日起近 5 年内无船员违法记分，近 5 年考核均为合格及以上且在任高级船长期间至少有 1 年优秀，未发生一般及以上主要责任事故。

（五）学历、资历要求

具有大学专科及以上学历，取得高级船长职称后，从事船舶驾驶专业技术工作满 5 年。

高级轮机长

（一）岗位服务年限要求

近 5 年在相应船舶担任轮机长职务 12 个月及以上，取得船舶轮机中级职称后，符合下列条件之一：

1. 实际担任无限航区轮机长职务满 24 个月；

2. 实际担任沿海航区轮机长职务满 30 个月；

3. 实际担任海上非自航工程船舶或海上非运输船舶轮机长职务满 36 个月；

4. 实际担任内河 500 千瓦及以上船舶轮机长职务满 30 个月；

5. 实际担任内河 441 千瓦至 500 千瓦船舶轮机长职务满 36 个月。

（二）专业知识要求

1. 具有系统、扎实的岗位专业理论基础知识，掌握相关专业领域的理论知识并有较深入的研究，专业理论水平较高；

2. 熟练掌握相关法律、法规和规章，准确掌握本专业的技术标准、规范和相应的管理要求；

3. 掌握本专业船舶资源管理知识并在工作中熟练应用；

4. 了解本专业国内外的技术现状和发展趋势，熟悉相关新知识、

新理论。

（三）能力要求

1. 熟练船舶轮机管理技术，具有丰富的本专业工作实践经验，能够解决本专业范围内理论和技术方面的疑难问题；

2. 熟悉本专业基础理论及专业知识，具有较高的专业技术水平，在国际、国内行业学术会议（全国性）上进行交流；

3. 具有跟踪船舶轮机技术发展前沿水平和开拓新研究领域的能力，在培养和提高船舶专业技术人员的技术和管理水平等方面成绩突出，能指导船舶轮机中级专业技术人员开展业务学习和技术工作。

（四）业绩要求

获得船舶轮机中级职称以来，取得以下业绩成果之一：

1. 在从事船舶专业技术岗位工作中，或在船舶修造、技术革新和技术改造工作中，业务水平突出，取得重大经济效益；

2. 在船舶失控、遇险等危急关头或设施面临严重损毁的情况下，采取果断有效措施，使人员生命或国家财产免受重大损失，成绩显著；

3. 从事船舶专业技术工作满 28 年，在船时间累计满 216 个月，安全记录良好，在行业内有一定影响，并被同行专家所公认；

4. 参加完成经同行专家评议认为有影响的国家级相关项目或参加完成经同行专家评议认为有影响的省、部级相关项目，项目成果被采用；

5. 作为主要起草人参加国家标准、行业标准的制定；

6. 在国际组织与海事相关的公约、规则和文件制修订过程中，牵头提出书面提案并被充分采纳；

7. 参与国家重大事件或执行紧急任务，受到省、部級以上表彰或奖励；或从事船舶专业技术工作中，获得省、部级以上劳动模范或先进工作者称号或省、部級以上行业技术能手表彰或荣誉奖励；

8. 管理船舶不少于 4 艘，近 5 年内 PSC 检查通过率 100%；在船舶修理及监造中，主持及主要承担 2 艘及以上船舶的监造工作，在上

述修造船工作中利用新技术并取得显著经济或社会效益。

（五）考核要求

自申报之日起近 3 年内无船员违法记分，近 5 年考核均为合格及以上，且未发生一般及以上主要责任事故。

（六）学历、资历要求

具备中专及以上学历，取得船舶轮机中级职称后，从事船舶轮机专业技术工作满 5 年。

正高级轮机长

（一）专业知识要求

1. 具有系统、扎实的岗位专业理论基础知识，熟练掌握相关专业领域的理论知识并有深入的研究，专业理论水平高；

2. 对所从事的专业有独到的见解，在本地区、本部门同行专家中有较高知名度；

3. 熟悉相关国际公约，熟练掌握国家各项相关法律、法规和规章，准确掌握本专业的技术规范、程序和标准；

4. 熟练掌握本专业船舶资源管理知识并在工作中熟练运用；5. 能准确把握并及时跟踪本专业国内外的技术现状和发展趋势。

（二）能力要求

1. 具有丰富的岗位工作实践经验和高水平的专业技术能力，能够完成各种复杂情况下的工作任务，能够帮助指导和具体解决本专业范围内理论和技术方面的疑难问题；

2. 坚持在生产和安全管理一线工作，在培养和提高船舶专业技术人员的业务技术及安全管理水平等方面有较强的指导能力，具备检查督导高级轮机长工作和学习的能力。

（三）业绩要求

获得高级轮机长职称以来，取得以下业绩成果之一：

1. 主持及主要承担 3 项以上船舶技术改造、设备改进或规划设计工作，取得显著经济或社会效益；

2. 在船舶生产科研实践中，解决重大关键技术难题或填补国内

同行某一技术领城的空白；

3. 主持制订本专业或本行业具有国内外先进水平的技术发展规划，撰写国家级工程、科研课题立项论证报告或技术方案；

4. 主持起草编制国家标准、行业标准、规程（规范）、规划，并正式公布实施；

5. 从事船舶轮机专业技术工作满 33 年，在船时间累计满 240 个月，安全记录良好，在轮机专业技术与理论方面有独到见解，在行业内有一定影响，并被同行专家所公认；

6. 作为第一完成人获得 1 项以上国家发明专利或 3 项以上与本专业相关的国家实用新型专利，实施后取得了显著的社会效益和经济效益；

7. 多次在船舶失控、遇险等危急关头或设施面临严重损毁的情况下，采取果断有效措施，使人员生命或国家财产免受重大损失，成绩卓著；

8. 主持完成经同行专家评议认为有影响的国家级、省。部级相关项目，项目成果被采用；

9. 在国际组织或海事相关的公约、规则和文件制修订过程中，担任会议、工作组、起草组主席或通信组、专家组协调人。

（四）考核要求

近 5 年应在相应船舶具有相应职务 3 个月及以上船上工作经历。自申报之日起近 5 年内无船员违法记分，近 5 年考核均为合格及以上且在担任高级轮机长期间至少有 1 年优秀，未发生一般及以上主要责任事故。

（五）学历、资历要求

具备大学专科及以上学历，取得高级轮机长职称后，从事船舶轮机专业技术工作满 5 年。

高级船舶电子员

（一）岗位服务年限要求

近 5 年应在相应船舶具有相应职务 12 个月及以上，取得船：舶

电子中级职称后，符合下列条件之一：

1. 实际担任一级无线电电子员职务满 24 个月；

2. 实际担任船舶电子电气员职务满 72 个月。

（二）专业知识要求

1. 具有系统、扎实的岗位专业理论基础知识，掌握相关专业领域的理论知识并有较深入的研究，专业理论水平较高；

2. 熟练掌握相关法律、法规和规章，准确掌握本专业的技术标准、规范和相应的管理要求；

3. 掌握本专业船舶资源管理知识并在工作中熟练应用；

4. 了解本专业国内外的技术现状和发展趋势，熟悉相关新知识、新理论。

（三）能力要求

1. 熟练船舶电子专业操作技术，具有丰富的本专业工作实践经验，能够解决船舶电子专业范围内理论和技术方面的疑难问题；

2. 熟悉本专业基础理论及专业知识，具有较高的专业技术水平，在国际、国内行业学术会议（全国性）上进行交流；

3. 具有跟踪本专业技术发展前沿水平和开拓新研究领域的能力，在培养和提高船舶专业技术人员的技术和管理水平等方面成绩突出，能指导船舶电子中级专业技术人员开展业务学习和技术工作。

（四）业绩要求

获得船舶电子中级职称以来，取得以下业绩成果之一：

1. 在从事船舶专业技术岗位工作中，或在船舶修造。技术革新和技术改造工作中，业务水平突出，取得重大经济效益；

2. 在船舶失控、遇险等危急关头或设施面临严重损毁的情况下，采取果断有效措施，使人员生命或国家财产免受重大损失，成绩显著；

3. 从事船舶电子专业技术工作满 28 年，在船时间累计满 216 个月，安全记录良好，在行业内有一定影响，并被同行专家所公认；

4. 参加完成经同行专家评议认为有影响的国家级相关项目或参

加完成经同行专家评议认为有影响的省、部级相关项目，项目成果被采用；

5. 作为主要起草人参加国家标准、行业标准的制定；

6. 在国际组织或海事相关的公约、规则和文件制修订过程中，牵头提出书面提案并被充分采纳；

7. 参与国家重大事件或执行紧急任务，受到省、部级以上表彰或奖励；或从事船舶专业技术工作中，获得省、部级以上劳动模范或先进工作者称号或省、部级以上行业技术能手表彰成荣誉奖励。

（五）考核要求

自申报之日起近 3 年内无船员违法记分，近 5 年考核均为合格及以上，且未发生一般及以上主要责任事故。

（六）学历、资历要求

具备中专及以上学历，取得船舶电子中级职称后，从事船舶电子专业技术工作满 5 年。

正高级船舶电子员

（一）专业知识要求

1. 具有系统、扎实的岗位专业理论基础知识，熟练掌握相关专业领域的理论知识并有深入的研究，专业理论水平高；

2. 对所从事的专业有独到的见解，在本地区、本部门同行专家中有较高知名度；

3. 熟悉相关国际公约，熟练掌握国家各项相关法律、法规和规章，准确掌握本专业的技术规范、程序和标准；

4. 熟练掌握本专业船舶资源管理知识并在工作中熟练运用；

5. 能准确把握并及时跟踪本专业国内外的技术现状和发展趋势。

（二）能力要求

1. 具有丰富的岗位工作实践经验和高水平的专业技术能力，能够完成各种复杂情况下的工作任务，能够帮助指导和具体解决船舶电子专业范围内理论和技术方面的疑难问题；

2. 坚持在生产和安全管理一线工作，在培养和提高船舶专业技

术人员的业务技术及安全管理水平等方面有较强的指导能力，具备检查督导高级船舶电子员工作和学习的能力。

（三）业绩要求

获得高级船舶电子员职称以来，取得以下业绩成果之一：

1. 主持及主要承担 3 项以上船舶技术改造、设备改进或规划设计工作，取得显著经济或社会效益；

2. 在船舶生产科研实践中，解决重大关键技术难题或旗补国内同行某一技术领域的空白；

3. 主持制订本专业或本行业具有国内外先进水平的技术发展规划，撰写国家级工程、科研课题立项论证报告或技术方案；

4. 主持起草编制国家标准、行业标准、规程（规范）、规划，并正式公布实施；

5. 从事船舶专业技术工作满 33 年，在船时间累计满 240 个月，安全记录良好，在船舶电子专业技术与理论方面有独到见解，在行业内有一定影响，并被同行专家所公认；

6. 作为第一完成人获得 1 项以上国家发明专利或 3 项以上与本专业相关的国家实用新型专利，实施后取得了显著的社会效益和经济效益；

7. 多次在船舶失控、遇险等危急关头或设施面临严重损毁的情况下，采取果断有效措施，使人员生命或国家财产免受重大损失，成绩卓著；

8. 主持完成经同行专家评议认为有影响的国家级、省、部级相关项目，项目成果被采用；

9. 在国际组织或海事相关的公约、规则和文件制修订过程中，担任会议、工作组、起草组主席或通信组、专家组协调人；

10. 近 5 年管理船舶不少于 5 艘，未发生责任事故，PSC 检查涉及分管项目无缺陷。船舶电气采取降本增效，节能降耗，技术改进的措施，取得重大的经济效益。

（四）考核要求

近 5 年应在相应船舶具有相应职务 3 个月及以上船上工作经历。自申报之日起近 5 年内无船员违法记分，近 5 年考核均为合格及以上且在担任高级船舶电子员期间至少有 1 年优秀，未发生一般及以上主要责任事故。

（五）学历、资历要求

具备大学专科及以上学历，取得高级船舶电子员职称后，从事船舶电子专业技术工作满 5 年。

高级引航员

（一）岗位服务年限要求

实际担任海港或内河一级引航员职务满 24 个月；近 5 年应具有不低于 240 个艘次（或 12 个月）的引航经历或引航安全业务管理工作经历。

（二）专业知识要求

1. 具有系统、扎实的岗位专业理论基础知识，掌握相关专业领城的理论知识并有较深入的研究，专业理论水平较高；

2. 熟练掌握相关法律、法规、规章和国际有关公约，准确掌握本专业的技术标准、规范和相应的管理要求；

3. 掌握本专业船舶资源管理知识并在工作中熟练应用；4. 了解本专业国内外的技术现状和发展趋势，熟悉相关新知识、新理论。

（三）能力要求

1. 有熟练的船舶引航操作能力，具有丰富的引航实践经验，能够解决船舶引航专业范围内理论和技术方面的疑难问题；

2. 熟悉船舶引航专业基础理论及专业知识，具有较高的专业技术水平，在国际、国内行业学术会议（全国性）上进行交流；

3. 具有跟踪本专业技术发展前沿水平和开拓新研究领域的能力，在培养和提高引航员的技术和管理水平等方面成绩突出，能指导船舶引航中级专业技术人员业务理论与操作技能学习和开展引航技术工作。

（四）业绩要求

获得船舶引航中级职称以来，取得以下业绩成果之一：

1. 为其所服务的港口建设做出突出贡献，多次承担急、难、险、重引航任务，参与解决引航疑难问题，成绩显著；

2. 从事船舶专业技术工作满 28 年，安全记录良好，在行业内有一定影响，并被同行专家所公认；

3. 参加完成经同行专家评议认为有影响的国家级相关项目或参加完成经同行专家评议认为有影响的省、部级相关项目，项目成果被采用；

4. 作为主要起草人参加国家标准、行业标准的制定；

5. 在国际组织或海事相关的公约、规则和文件制修订过程中，牵头提出书面提案并被充分采纳；

6. 参与国家重大事件或执行紧急任务，受到省、部级以上表彰或奖励；或从事船舶专业技术工作中，获得省、部级以上劳动模范或先进工作者称号或省、部级以上行业技术能手表彰或荣誉奖励。

（五）考核要求

自申报之日起近 3 年内无船员违法记分，近 5 年考核均为合格及以上，且未发生无承担对等责任或者主要责任的重大及以上水上交通事故。

（六）学历、资历要求

具备中专及以上学历，取得船舶中级职称后，从事船舶引航专业技术工作满 5 年。

正高级引航员

（一）专业知识要求

1. 具有系统、扎实的岗位专业理论基础知识，熟练掌握相关专业领域的理论知识并有深入的研究，专业理论水平高；

2. 对所从事的专业有独到的见解，在本地区、本部门同行专家中有较高知名度，为船舶引航领城学术带头人或引航技术发展引领人；

3. 熟悉相关国际公约，熟练掌握国家各项相关法律、法规和规

章，准确掌握本专业的技术规范、程序和标准；

4. 能准确把握并及时跟踪本专业国内外的技术现状和发展趋势。

（二）能力要求

1. 具有丰富的引航实践经验和高水平的专业技术能力，使够完成各种复杂情况下的工作任务，能够帮助指导和具体解决本专业范围内理论和技术方面的疑难问题；

2. 坚持在生产和安全管理一线工作，在培养和提高引航人员的业务技术及安全管理水平等方面有较强的指导能力，具备检查督导高级引航员工作和学习的能力。

（三）业绩要求

获得高级引航员职称以来，取得以下业绩成果之一：

1. 主持及主要承担 3 项以上引航技术改造、设备改进或规划设计工作，取得显著经济或社会效益；

2. 在引航生产科研实践中，解决重大关键技术难题或填补国内同行某一技术领域的空白；

3. 在引航机构的生产科研中，对引航事业的发展规划、采取重大的生产技术措施、解决引航服务质量等重大问题起过关键性作用，明显地提高了引航机构的经济效益；

4. 主持制订本专业或本行业具有国内外先进水平的技术发展规划，撰写国家级工程、科研课题立项论证报告或技术方案；

5. 从事船舶专业技术工作满 33 年，安全记录良好，在船舶引航专业技术与理论方面有独到见解，在行业内有一定影响，并被同行专家所公认；

6. 作为第一完成人获得 1 项以上国家发明专利或 3 项以上与本专业相关的国家实用新型专利，实施后取得了显著的社会效. 益和经济效益；

7. 主持起草编制国家标准、行业标准、规程（规范）、规划，并正式公布实施；

8. 多次在船舶失控、遇险等危急关头或设施面临严重损毁的情

况下，采取果断有效措施，使人员生命或国家财产免受重大损失，成绩卓著；

9. 主持完成经同行专家评议认为有影响的国家级、省、部级相关项目，项目成果被采用；

10. 在国际组织或海事相关的公约、规则和文件制修订过程中，担任会议、工作组、起草组主席或通信组、专家组协调人；

11. 在引航安全管理领域具有典型经验，行业内有一定影响，被同行专家所公认；

12. 对引航安全业务管理工作有突出贡献，多次参与港口建设、水上水下重点工程项目建设安全咨询评估或多次主持制订特殊船舶引领方案，解决重大技术难题，取得重大社会效益，并经同行专家一致认可。

（四）考核要求

近 5 年应具有不低于 60 艘次（或 3 个月）的引航工作经历。

自申报之日起近 5 年内无船员违法记分，近 5 年考核均为合格及以上且在担任高级引航员期间至少有 1 年优秀，未发生无承担对等责任或者主要责任的重大及以，上水上交通事故。

（五）学历、资历要求

具备大学专科及以上学历，取得高级引航员职称后，从事船舶引航专业技术工作满 5 年。

附件 2

船舶专业技术人员职称与船员适任证书对应表

职称等级		职称名称/船员适任证书		备注
初级	员级	驾驶	无限航区、沿海航区二等及以上三副	
			沿海航区三等三副、二副	100GT 及以上
			内河一类三副	
			内河二类、三类驾驶员	100GT 及以上
			海上非自航工程船舶一等三副、二副	
			海上非自航工程船舶二等三副、二副、大副	
			海上非自航工程船舶三等船长	
			沿海公务船一等三副、二副，二等驾驶员	
		轮机	无限航区、沿海航区二等及以上三管轮	
			沿海航区三等三管轮、二管轮	220KW 及以上
			内河一类三管轮	
			内河二类、三类轮机员	75KW 及以上
			海上非自航工程船舶一等三管轮、二管轮	
			海上非自航工程船舶二等三管轮、二管轮、大管轮	
			海上非自航工程船舶三等轮机长	
			沿海公务船一等三管轮、二管轮，二等轮机员	
		船舶电子	通用操作员	
	助理级	驾驶	无限航区、沿海航区二等及以上二副	
			沿海航区三等大副	100GT 及以上
			内河一类二副	
			内河三类船长	100GT 及以上
			海上非自航工程船舶一等大副	
			海上非自航工程船舶二等船长	
			沿海公务船一等大副、二等船长	
		轮机	无限航区、沿海航区二等及以上二管轮	
			沿海航区三等大管轮	220KW 及以上
			内河一类二管轮	
			内河三类轮机长	75KW 及以上
			海上非自航工程船舶一等大管轮	
			海上非自航工程船舶二等轮机长	
			沿海公务船一等大管轮、二等轮机长	
		船舶电子	二级无线电电子员	
			电子电气员	
		引航	海港、内河三级引航员	

职称等级	职称名称/船员适任证书		备注
中级	驾驶	无限航区、沿海航区二等及以上大副、船长	
		沿海航区三等船长	100GT 及以上
		内河一类大副、船长	
		内河二类船长	
		海上非自航工程船舶一等船长	
		沿海公务船一等船长	
	轮机	无限航区、沿海航区二等及以上大管轮、轮机长	
		沿海航区三等轮机长	220KW 及以上
		内河一类大管轮、轮机长	
		内河二类轮机长	
		海上非自航工程船舶一等轮机长	
		沿海公务船一等轮机长	
	船舶电子	一级无线电电子员	
		电子电气员	实际担任满 42 个月
	引航	海港、内河二级、一级引航员	

备注：本表由交通运输部根据船员（引航员）适任证书有关类别、等级、职务设置变化情况做相应调整，经人力资源社会保障部备案后发布。

中共中央组织部
人力资源和社会保障部　教育部
科学技术部　民政部　财政部　共青团中央
关于实施高校毕业生就业创业推进行动的通知

人社部发〔2020〕65号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团党委组织部，政府人力资源社会保障厅（局）、教育厅（教委、教育局）、科技厅（委、局）、民政厅（局）、财政厅（局），团委：

高校毕业生就业关系民生改善和高质量发展。受新冠肺炎疫情影响，高校毕业生招聘延期、求职受阻，部分毕业生还未落实工作。为进一步促进未就业高校毕业生实现就业创业，现决定实施高校毕业生就业创业推进行动。现就有关工作通知如下：

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，贯彻落实党中央、国务院决策部署，把高校毕业生就业作为稳就业保就业工作重中之重，坚持市场引领与政府推动并重，就业创业与人才培养并举，普遍支持与特别帮扶并行，多点发力，精准施策，强化保障，克服新冠肺炎疫情带来的不利影响，集中帮助未就业毕业生就业创业，确保就业局势总体稳定。

二、行动时间

2020年9月15日至12月31日。

三、行动主题

扬帆筑梦，就创未来。

四、对象范围

2020 届未就业高校毕业生和往届未就业高校毕业生。

五、工作目标

把未就业毕业生全面纳入就业创业推进行动，普遍落实实名帮扶举措，使有就业创业需求的毕业生都能得到相应服务支持，着力提升就业能力，充分激发创业活力，进一步提高人力资源配置效率，促进毕业生尽早就业。

六、主要措施

（一）开展专项摸排。县级及以上人力资源和社会保障部门要建立未就业毕业生实名清单，将本地户籍与外地前来求职的毕业生全面纳入。做好教育部门和人力资源和社会保障部门信息交接，放开线上线下各类登记服务渠道，开设本地求职热线，公开服务机构联系方式，开展基层摸排，对辖区内未就业毕业生应登尽登。对登记毕业生逐一联系，摸清基本信息、就业需求、就业状况，形成实名数据库，动态更新帮扶就业情况。

（二）加快岗位落实。加快实施企业吸纳就业补贴政策，明确申办流程，精简政策凭证，畅通线上线下申领渠道，激励企业更多吸纳毕业生就业。全面加快机关事业单位、国有企业、基层服务项目和科研助理岗位招录（聘）进度，抓紧启动笔试面试，尽早公布考试成绩，及时反馈录（聘）用结果，加快办理入职（聘用）手续，确保扩招任务尽快落地。持续拓展就业机会，对接新技术、新产业增长点储才育才，挖掘平台经济、数字经济从业机会，围绕基层治理、教育医疗、农业技术等人才紧缺领域增设岗位，拓宽毕业生市场化社会化就业渠道。

（三）扶持创业创新。推进创业培训广覆盖，对创业毕业生普遍提供创办企业、经营管理等培训，增设信息技术、现代农业等领域课程，提升培训针对性。倾斜创业服务资源，推荐适合发挥毕业生专长的创业项目，提供咨询辅导、跟踪扶持、成果转化等“一条龙”服务。优先安排经营场所，政府投资开发的各类创业载体安排一定比例场地，免费向毕业生提供，充分利用闲置资源提供低成本场地支持。

加强创业资金保障，落实创业担保贷款、创业补贴等政策，缓解融资压力。

（四）提供不断线服务。各地各高校要对未就业毕业生指定专人服务，发放政策服务清单，推送针对性岗位信息，动员参加见习培训，对有特殊困难的，提供心理咨询辅导。常态化开展专项招聘，各级各类公共就业人才服务机构要广泛搜集岗位信息，在相关网站开设毕业生招聘专区专栏，创新“直播带岗”“隔空送岗”等模式。根据疫情防控要求加密线上线下招聘活动，地市以上城市每月举办一次综合性招聘，每周举办一次专场招聘。设立就业手续办理绿色通道，推进档案转递、组织关系转接、落户等“一站式”办理，推动高校毕业生入职体检结果互认，最大限度减少重复体检。有条件的地方可对到本地求职的高校毕业生提供临时性住房安置或补贴。

（五）提升就业能力。开展针对性职业指导，增强求职能力，推出公开课、直播课，为毕业生提供丰富多元的职业规划、职业体验、求职技巧等指导。扩大就业见习规模，提升实践能力，募集一批企事业单位、社会组织、政府投资项目等见习岗位，增加管理、技术、科研类岗位比例，密集举办见习对接活动，让有需求的毕业生都能获得见习机会。开展大规模、高质量职业培训，提高技术技能，对接产业发展和就业急需，扩大专项能力培训，着力拓展新职业培训，对有培训意愿的毕业生应培尽培，支持取得多类职业技能等级证书。高校毕业生参加职业技能培训和创业培训，按规定给予职业培训补贴，所需资金从职业技能提升行动专账资金中列支。

（六）加大困难帮扶。明确帮扶重点，对建档立卡贫困家庭、零就业家庭、残疾和就业困难的少数民族毕业生、湖北籍毕业生开展专项帮扶。实施定制服务、优先服务，逐一制定求职计划，优先推荐就业岗位。对通过市场化方式确实难以实现就业的，按规定利用公益性岗位托底安置。对符合条件的，按规定纳入最低生活保障、临时救助等社会救助范围。对获得国家助学贷款的毕业生，离校后无法正常还本付息的，可按规定延后还款期限。

（七）保护就业权益。规范就业协议签订，高校不得以任何方式强迫毕业生签约，或劝说虚假签约，用人单位不得出具虚假用人证明，不得随意毁约，人力资源服务机构不得参与签订不实就业协议。规范招聘市场秩序，依法打击“黑中介”、虚假招聘、就业歧视等违法违规行为。加大对企业用工行为的监督检查，及时查处滥用试用期、拖欠试用期工资、不依法签订劳动合同等行为。公布维权渠道，及时受理投诉举报。

七、工作要求

（一）加强组织领导。各地要把就业创业推进行动作为做好当前高校毕业生就业工作的重要抓手，高度重视，精心实施。制定行动具体方案，充实细化内容，建立工作专班，明确职责分工、时间进度、工作要求，确保各项任务落地。定期调度行动实施和毕业生帮扶进展情况，加强督促检查，积极解决行动推进中遇到的困难和问题。

（二）加大工作保障。加强部门协同配合，强化信息共享，定期交流情况，做好统计核查，全面掌握毕业生就业情况。加大行动实施的人力、财力、物力等保障，科学调配资源，提升工作成效。运用政府购买服务方式，支持经营性人力资源服务机构、社会组织为高校毕业生提供多元化就业创业服务。

（三）强化宣传引导。紧扣就业创业推进行动主题，开展形式多样、内容丰富的专题宣传活动，扩大行动知晓度和参与度。依托传统媒体和新兴媒介，大力宣传国家支持高校毕业生就业创业的政策措施，讲述毕业生到城乡基层、生产一线就业创业故事，引导广大毕业生把个人的理想追求融入党和国家事业之中，到祖国最需要的地方建功立业。

中共中央组织部
人力资源和社会保障部
教育部
科学技术部

民　　政　　部
财　　政　　部
共　青　团　中　央
2020 年 8 月 31 日

人力资源和社会保障部 文化和旅游部关于深化 艺术专业人员职称制度改革的指导意见

人社部发〔2020〕68 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、文化和旅游厅（局），国务院各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

艺术专业人员是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，是推进文化改革发展、坚持和发展中国特色社会主义先进文化、建设社会主义文化强国的重要力量。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化艺术专业人员职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（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，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，认真贯彻落实党中央、国务院决策部署，围绕人才强国战略和建设社会主义文化强国目标，坚持党管人才，遵循文艺规律和艺术专业人员成长规律，健全完善符合艺术专业人员职业特点的职称制度，畅通职业发展渠道，更加科学客观公正地评价人才，推动多出精品、多出人才，将广大艺术专业人员紧密团结在党中央周围，为繁荣发展社会主义文化艺术事业、

坚持和发展中国特色社会主义先进文化提供人才支撑。

（二）基本原则

1. 服务发展。坚定文化自信，坚持唱响主旋律、传递正能量，充分发挥人才评价“指挥棒”和风向标作用，着力提升艺术专业人员的专业能力和职业素养，着力加强艺术专业人员队伍建设，大力弘扬社会主义核心价值观，发展新时代中国特色社会主义先进文化。

2. 遵循规律。坚持“二为”方向和“双百”方针，遵循艺术专业人员成长规律，突出其职业发展特点，建立分类科学、合理多元的评价体系，引导艺术专业人员刻苦研究、潜心创作，推动文艺创作由“高原”迈向“高峰”。

3. 科学评价。以职业分类为基础，以品德、能力、业绩为导向，以考察艺术水平为重点，分类制定评价标准，科学设置评价条件，进一步破除唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，充分调动艺术专业人员创新创造创业的积极性。

4. 以用为本。围绕用好用活人才，创新人才评价机制，规范管理服务方式，促进人才评价与培养使用相结合，促使艺术专业人员职称制度与选人用人制度相衔接，满足各类用人单位选才用才的需要，促进社会主义文艺繁荣发展。

二、主要内容

通过健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、促进职称制度与人才培养使用制度相衔接、改进职称管理服务方式等措施，构建设置合理、覆盖全面、评价科学、管理规范的艺术专业人员职称制度。

（一）健全制度体系

1. 完善艺术系列职称层级。初级职称只设助理级，高级职称分设副高级和正高级，未设置正高级职称的专业均设置到正高级，形成初级、中级、高级层次清晰、互相衔接、体系完整的职称评价体系。根据艺术领域特点，设置艺术表演、艺术创作、艺术管理和技术保障等 4 个专业类别。艺术表演类包括演员、演奏员等；艺术创作类包括

编剧、导演（编导）、指挥、作曲、作词、摄影（摄像）、舞台美术设计、艺术创意设计、动漫游戏设计、美术、文学创作等；艺术管理类包括演出监督等；技术保障类包括舞台技术、录音、剪辑等。

2. 统一职称等级和名称。各专业职称统一分为四级、三级、二级、一级，依次对应初级、中级、副高级和正高级。为体现专业属性，职称名称以级别加专业命名，如四级演员、三级演员、二级演员、一级演员。

原文学创作一级、文学创作二级、文学创作三级、文学创作四级依次对应一级文学创作、二级文学创作、三级文学创作、四级文学创作。原高级舞台技师、主任舞台技师、舞台技师、舞台技术员依次对应一级舞台技术、二级舞台技术、三级舞台技术、四级舞台技术。原舞美设计员对应四级舞美设计师，原美术员对应四级美术师，原录音员对应四级录音师，原剪辑员对应四级剪辑师，其他职称名称不变。

3. 动态调整专业设置。各地、各有关部门根据文化和旅游融合发展、新型职业领域发展和职业分类要求，适时调整艺术专业人员职称专业设置。对于从业人员数量较大、评价需求稳定、发展良好的专业，加强专业建设，持续稳定开展评价工作。对发展势头良好、评价需求旺盛的新型职业领域，增设新的专业。对知识结构、岗位需求相近的专业，及时整合。对发展变化较大、评价需求不断缩减、从业人员数量较少的专业，及时调整或取消。

4. 艺术专业人员各层级职称分别与事业单位专业技术岗位等级相对应。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，初级对应专业技术岗位十一至十三级。

（二）完善评价标准

1. 坚持德才兼备、以德为先。牢固树立马克思主义文艺观，坚持以人民为中心的创作导向，坚持为人民服务、为社会主义服务，为人民抒写、为人民抒情、为人民抒怀。把品德放在职称评价的首位，按照德艺双馨的要求，重点考察艺术专业人员的政治立场、职业道

德、社会责任和从业操守，倡导讲品位、讲格调、讲责任。用人单位可通过考核测评、群众评议等方式全面考察艺术专业人员的职业操守和从业行为。完善诚信承诺和失信惩戒机制，对剽窃他人艺术成果或存在学术不端行为的，实行“一票否决制”，对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一律予以撤销。

2. 推行代表作制度。将艺术专业人员的代表性作品作为职称评审的重要内容。丰富代表作形式，影视、戏剧（戏曲）、舞蹈、音乐、创意设计、动漫游戏、文学创作作品和舞台美术设计方案、大型演出策划方案、舞台技术报告等均可作为代表作。严格实行代表作审核制度，重点考察作品质量，把社会效益放在首位，把受群众欢迎作为重要依据，坚持思想精深、艺术精湛、制作精良相统一，坚持人民评价、专家评价、市场检验相统一。

3. 建立职称评审绿色通道。建立职称评审向优秀人才倾斜机制，在践行社会主义核心价值观、推动中华优秀传统文化的创造性转化和创新性发展、促进文化艺术事业繁荣发展中作出重大贡献的艺术专业人员，放宽学历、年限要求，可直接申报评审高级职称。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，开辟职称评审绿色通道，适当放宽资历、年限等条件限制，其在海外从事艺术工作的经历和贡献可作为职称评审的依据，不简单把海外教育、工作背景等同于专业水平。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人员，重点考察其实际工作业绩，适当放宽学历、任职年限和科研能力要求，引导艺术专业人员深入群众、深入生活、扎根基层。

4. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源和社会保障部、文化和旅游部负责制定《艺术专业人员职称评价基本标准》（附后）。各省（区、市）人力资源和社会保障部门、文化和旅游行政主管部门可以根据本地区文化艺术事业发展情况，制定地区标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单位实际，制定单位标准。地区标准、单位标准不得低于国家标准。

（三）创新评价机制

1. 改进评价方式。建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重社会和业内认可。综合采取专家评审、专业考试、业绩展示、实践操作、个人述职、面试答辩、考核认定等多种评价方式，提高职称评审的针对性和科学性。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、艺术教育机构高水平专家和经验丰富的一线文艺工作者担任评审专家。健全评审委员会工作程序和评审规则，加强对评审委员会的组织管理。建立职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开，确保职称评价的客观公正。

2. 畅通职称评审渠道。延伸联系手臂，拓展评审范围，打破户籍、身份、档案等制约，畅通民营文化工作室、民营文化经纪机构、网络文艺社群等新的文艺组织从业人员和网络作家、签约作家、自由撰稿人、独立制片人、独立演员歌手、自由美术工作者等新的文艺群体从业人员职称评审渠道，确保其与国有文化艺术企事业单位艺术专业人员在职称评审上享有同等待遇。充分发挥文联、作协在联系新文艺群体人才方面的优势和作用，坚持文联、作协作为新文艺群体职称评审主渠道，积极支持其按程序组建艺术系列职称评审委员会，面向新文艺组织和新文艺群体开展职称评审工作。

3. 下放评审权限。科学界定、合理下放职称评审权限，逐步将艺术专业人员高级职称评审权限下放至符合条件的企事业单位、社会组织或市地。各省（区、市）、国务院有关部门、中央有关企业等可按有关规定成立艺术专业人员高级职称评审委员会，按照《职称评审管理暂行规定》要求进行核准备案。

4. 促进职称评价与人才培养使用相结合。艺术专业人员职称评价是文化艺术事业单位岗位聘用的重要依据和关键环节。对于全面实行岗位管理、专业技术人员能力素质与岗位职责密切相关的事业单位，一般应在岗位结构比例内开展职称评审，聘用相应职称的专业技术人员到相应岗位。不实行岗位管理的单位，可根据工作需要，坚持以用为本，择优聘用具有相应职称的专业技术人员从事相关岗位工

作。健全考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

（四）优化管理服务方式

1. 转变监督管理方式。要建立职称评审随机抽查、巡查制度，加强对职称评审全过程的监督，强化单位自律和外部监督。畅通意见反映渠道，对群众反映或舆情反映较强烈的问题，有针对性地进行专项核查，及时妥善处理。要加强对自主评审工作的监督，对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量或因评审工作把关不严、程序不规范，造成投诉较多、争议较大的，要责令限期整改；对整改无明显改善或逾期不予整改的，暂停其评审工作直至收回评审权，并依法追究相关人员责任。

2. 完善公共服务方式。推行个人诚信承诺制度，精简申报材料，减少证明事项，优化审核、评审程序。加强项目评审、人才评价和机构评估等相关业务统筹，加大申报材料和业绩成果信息共享，实行材料一次报送、一表多用，减轻艺术专业人员评审负担。

三、组织实施

（一）提高认识，加强领导。深化艺术专业人员职称制度改革是分类推进职称制度改革的重要内容，政策性强、涉及面广，各省（区、市）人力资源和社会保障部门、文化和旅游等行业主管部门要充分认识改革的重要性、复杂性，切实加强组织领导，狠抓工作落实，确保各项工作落到实处。

（二）精心组织，稳慎实施。各省（区、市）人力资源和社会保障部门、文化和旅游等行业主管部门在推进改革的过程中，要深入开展调查研究，细化工作措施，完善工作预案，确保改革顺利进行。各层级新的职称评审工作，要严格按照本意见执行，不得随意降低评价标准条件，不得擅自扩大评审范围。在改革中，要认真总结经验，及时解决改革中出现的新情况、新问题，妥善处理改革、发展和稳定的关系。

（三）加强宣传、营造环境。各省（区、市）人力资源和社会保

障部门、文化和旅游行政主管部门要加强宣传引导，搞好政策解读，充分调动各类艺术专业人员的积极性，引导各类专业技术人才积极支持和参与艺术专业人员职称制度改革工作，营造有利于艺术专业人员职称制度改革的良好氛围。

附件：艺术专业人员职称评价基本标准

人力资源和社会保障部
文 化 和 旅 游 部
2020 年 9 月 10 日

附件

艺术专业人员职称评价基本标准

一、遵守中华人民共和国宪法和法律法规。

二、坚持马克思主义文艺观，坚持为人民服务、为社会主义服务，具有良好的职业道德和敬业精神，崇德尚艺，作风端正。

三、坚守艺术理想，热爱本职工作，认真履行岗位职责。

四、按照要求参加继续教育。

五、艺术专业人员申报各层级职称，除必须达到上述标准条件外，还应分别具备以下条件：

（一）演员

1. 四级演员

（1）受过系统的基本功训练，具有专业的基础理论知识。

（2）基本掌握专业的表演方法。

（3）有一定的表演能力，能较好地完成演出任务。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习

期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事表演工作满 3 年；或从事表演工作满 5 年。

2. 三级演员

（1）具有较系统专业理论知识和一定的文化艺术素养。

（2）比较熟练地掌握专业的表演技巧。

（3）有较高的表演水平，在演出活动中能够圆满地完成所承担的表演任务。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级演员职称后，从事表演工作满 2 年；或取得四级演员职称后，从事表演工作满 4 年。其中，杂技、舞蹈、戏曲武功等舞台生命较短的演员，可适当降低工作年限要求。

3. 二级演员

（1）具有较高的专业理论修养和较广博的文艺知识，有比较丰富的艺术实践经验。

（2）在表演艺术上有所建树，能形成个人表演风格，能总结自己的艺术表演经验。

（3）工作业绩较为突出，在演出活动中担任重要角色且表演出色。表演作品参加过省级以上的大型艺术活动，在国内有一定影响。

（4）具备博士学位，取得三级演员职称后，从事表演工作满 2 年；或取得三级演员职称后，从事表演工作满 5 年。其中，杂技、舞蹈、戏曲武功等舞台生命较短的演员，可适当降低工作年限要求。

4. 一级演员

（1）具有深厚的艺术造诣和高超的表演技巧，有丰富的艺术实践经验。

（2）具有独特的表演风格，能系统论述自己的艺术表演成果。

（3）工作业绩突出，在演出活动中出色地担任主要角色，有具备较大影响力的代表性作品。表演作品参加过国际艺术比赛或国家级大型艺术活动，在国内有较大影响。

（4）一般应具备大学专科及以上学历，取得二级演员职称后，

从事表演工作满 5 年。其中，杂技、舞蹈、戏曲武功等舞台生命较短的演员，可适当降低学历和工作年限要求。

（二）演奏员

1. 四级演奏员

（1）受过系统的基本功训练，具有专业的基础理论知识。

（2）基本掌握专业的演奏方法。

（3）有一定的演奏能力，能较好地完成演奏任务。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事演奏工作满 3 年；或从事演奏工作满 5 年。

2. 三级演奏员

（1）具有较系统专业理论知识和一定的文化艺术素养。

（2）比较熟练地掌握专业的演奏技巧。

（3）有较高的演奏水平，在公开排演的中、小型剧（节）目中多次担任领奏或伴奏，并圆满地完成所担负的演奏任务。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级演奏员职称后，从事演奏工作满 2 年；或取得四级演奏员职称后，从事演奏工作满 4 年。

3. 二级演奏员

（1）具有较高的专业理论修养和较广博的文艺知识，有比较丰富的艺术实践经验。

（2）在演奏艺术上有所建树，能形成个人演奏风格，能总结自己的艺术表演经验。

（3）工作业绩较为突出，在公开排演的多部大、中型剧（节）目中担任独奏、领奏、重奏，演奏出色，有自己的代表性曲目并能举办独奏音乐会。演奏作品参加过省级以上大型艺术活动，在国内有一定影响。

（4）具备博士学位，取得三级演奏员职称后，从事演奏工作满 2 年；或取得三级演奏员职称后，从事演奏工作满 5 年。

4. 一级演奏员

（1）具有深厚的艺术造诣和高超的演奏技巧，有丰富艺术实践经验。

（2）具有独特的演奏风格，能系统论述自己的艺术表演成果。

（3）工作业绩突出，在专业文艺团体多部大型剧（节）目演出中出色地担任独奏或领奏，或能举办具有自己鲜明艺术特点的独奏音乐会且个人独奏占整台音乐会一半以上曲目。演奏作品参加过国际艺术比赛或国家级大型艺术活动，在国内有较大影响。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级演奏员职称后，从事演奏工作满 5 年。

（三）编剧

1. 四级编剧

（1）具有专业的基础理论知识。

（2）基本掌握本专业创作技巧。

（3）参加过集体创作，并初步具备独立创作能力。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事编剧工作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事编剧工作满 5 年。

2. 三级编剧

（1）具有比较系统的专业理论知识和一定的文化艺术素养。

（2）能比较熟练地掌握专业创作技巧。

（3）有独立的创作能力，且有一定数量的作品公开排演。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级编剧职称后，从事编剧工作满 2 年；或取得四级编剧职称后，从事编剧工作满 4 年。

3. 二级编剧

（1）具有较高的学识水平和专业理论修养，有比较丰富的艺术实践经验。

（2）在艺术创作上有所建树，有一定的艺术研究能力，能总结

自己的艺术创作成果。

（3）工作业绩较为突出，正式发表或出版过多部作品并公开排演，或有作品参加省级以上大型艺术活动。作品能正确反映生活，有较高的思想性和艺术性，在国内有一定影响。

（4）具备博士学位，取得三级编剧职称后，从事编剧工作满 2 年；或取得三级编剧职称后，从事编剧工作满 5 年。

4. 一级编剧

（1）具有深厚的艺术造诣和精湛的创作水平，有丰富的艺术实践经验。

（2）有独特的艺术创作风格，有较高的艺术研究水平，能系统论述自己的艺术成果和创作经验。

（3）工作业绩突出，独立创作排演过多部有较大影响的剧本，或有作品参加国际艺术比赛或国家级大型艺术活动。作品能深刻地反映生活，具有高度的思想性和艺术性，在国内有较大影响。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级编剧职称后，从事编剧工作满 5 年。

（四）导演（编导）

1. 四级导演（编导）

（1）具有专业的基础理论知识。

（2）基本掌握专业的创作技巧。

（3）有一定创作能力，能够协助完成导演（编导）工作任务。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事导演（编导）工作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事导演（编导）工作满 5 年。

2. 三级导演（编导）

（1）具有比较系统的专业理论知识和一定的文化艺术素养。

（2）比较熟练地掌握导演（编导）技巧。

（3）有独立的导演（编导）能力，独立完成过一定数量的中、

小型剧（节）目导演（编导）任务。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级导演（编导）职称后，从事导演（编导）工作满 2 年；或取得四级导演（编导）职称后，从事导演（编导）工作满 4 年。

3. 二级导演（编导）

（1）具有较高的学识水平和专业理论修养，有比较丰富的艺术实践经验。

（2）在艺术创作上有所建树，有一定的艺术研究能力，能总结自己的艺术创作成果。

（3）工作业绩较为突出，能独立完成多部大、中型剧（节）目公开排演的导演（编导）工作，或有作品参加省级以上大型艺术活动。具备培养和指导专业人才进行舞台表演的能力，在国内有一定的影响。

（4）具备博士学位，取得三级导演（编导）职称后，从事导演（编导）工作满 2 年；或取得三级导演（编导）职称后，从事导演（编导）工作满 5 年。

4. 一级导演（编导）

（1）具有深厚的艺术造诣和精湛的创作水平，有丰富的艺术实践经验。

（2）有独特的艺术创作风格，有较高的艺术研究水平，能系统论述自己的艺术成果和创作经验。

（3）工作业绩突出，能独立完成多部专业文艺团体大型剧（节）目公开排演的导演（编导）工作，或有作品参加国际艺术比赛或国家级大型艺术活动。能够培养指导专业人才，在国内有较大影响。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级导演（编导）职称后，从事导演（编导）工作满 5 年。

（五）指挥

1. 四级指挥

（1）具有专业的基础理论知识。

（2）基本掌握专业的指挥技巧。

（3）有一定指挥能力，能担任一般作品的指挥工作。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事指挥工作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事指挥工作满 5 年。

2. 三级指挥

（1）具有较系统专业理论知识和一定的文化艺术素养。

（2）较熟练地掌握专业的指挥技巧。

（3）能独立指挥并准确地表现作品的艺术风格，能圆满完成公开排演剧（节）目的指挥工作。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级指挥职称后，从事指挥工作满 2 年；或取得四级指挥职称后，从事指挥工作满 4 年。

3. 二级指挥

（1）具有较高的学识水平和专业理论修养，有比较丰富的艺术实践经验。

（2）在指挥艺术上有所建树，有一定的艺术研究能力，能总结自己的艺术成果和指挥经验。

（3）工作业绩较为突出，能胜任不同风格作品的指挥工作，能较为出色地完成多部专业文艺团体大、中型剧（节）目公开排演的指挥任务，有作品参加省级以上大型艺术活动。有较强的训练乐队的能力，对培养专业人才能起到一定的指导作用，在国内有一定影响。

（4）具备博士学位，取得三级指挥职称后，从事指挥工作满 2 年；或取得三级指挥职称后，从事指挥工作满 5 年。

4. 一级指挥

（1）具有深厚的艺术造诣和精湛的指挥技能，有丰富的艺术实践经验。

（2）有独特的指挥风格，有较高的艺术研究水平，能系统论述自己的艺术成果和指挥经验。

（3）工作业绩突出，在多个专业文艺团体成功担任过各种不同风格大型剧（节）目的指挥，有作品参加国际比赛或国家级大型艺术活动。有很强的训练乐队的能力，能够培养指导专业人才，在国内有较大影响。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级指挥职称后，从事指挥工作满 5 年。

（六）作曲

1. 四级作曲

（1）具有专业的基础理论知识。

（2）基本掌握专业的创作技巧。

（3）初步具有独立创作能力。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事作曲工作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事表演工作满 5 年。

2. 三级作曲

（1）具有比较系统的专业理论知识和一定的文化艺术素养。

（2）能比较熟练地掌握作曲创作技巧。

（3）有较高的作曲水平，能独立创作多首中、小型作品。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级作曲职称后，从事作曲工作满 2 年；或取得四级作曲职称后，从事作曲工作满 4 年。

3. 二级作曲

（1）具有较高的学识水平和专业理论修养，有比较丰富的艺术实践经验。

（2）在艺术创作上有所建树，有一定的艺术研究能力，能总结自己的艺术成果和创作经验。

（3）工作业绩较为突出，能独立创作出多首正式发表且有较高水准的作品，并公开排演，有作品参加省级以上大型艺术活动。作品能正确反映生活，有较高的思想性和艺术性，在国内有一定影响。

（4）具备博士学位，取得三级作曲职称后，从事作曲工作满 2 年；或取得三级作曲职称后，从事作曲工作满 5 年。

4. 一级作曲

（1）具有深厚的艺术造诣和精湛的创作水平，有丰富的艺术实践经验。

（2）有独特的艺术风格，有较高的艺术研究水平，能系统论述自己的艺术成果和创作经验。

（3）工作业绩突出，能独立创作出多首正式发表且有较高水准的作品，并在专业文艺团体公开排演或在网络、电视等专业媒体上播出，有作品参加国际艺术比赛或国家级大型艺术活动。作品能深刻地反映生活，具有高度的思想性和艺术性，在国内有较大影响。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级作曲职称后，从事作曲工作满 5 年。

（七）作词

1. 四级作词

（1）具有专业的基础理论知识。

（2）基本掌握专业的创作技巧。

（3）初步具有独立创作能力。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事作词工作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事作词工作满 5 年。

2. 三级作词

（1）具有比较系统的专业理论知识和一定的文化艺术素养。

（2）能比较熟练地掌握作词创作技巧。

（3）有较高的作词水平，能独立创作多部有一定影响力的词作品。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级作词职称后，从事作词工作满 2 年；或取得四级作词职称后，从事作词工作满 4 年。

3. 二级作词

（1）具有较高的学识水平和专业理论修养，有比较丰富的艺术实践经验。

（2）在艺术创作上有所建树，有一定的艺术研究能力，能总结自己的艺术成果和创作经验。

（3）工作业绩较为突出，能独立创作出多首正式发表且有较高水准的作品，并公开排演，有作品参加省级以上大型艺术活动。作品能正确反映生活，有较高的思想性和艺术性，在国内有一定影响。

（4）具备博士学位，取得三级作词职称后，从事作词工作满 2 年；或取得三级作词职称后，从事作词工作满 5 年。

4. 一级作词

（1）具有深厚的艺术造诣和精湛的创作水平，有丰富的艺术实践经验。

（2）有独特的艺术风格，有较高的艺术研究水平，能系统论述自己的艺术成果和创作经验。

（3）工作业绩突出，能独立创作出多首正式发表且有较高水准的作品，并在专业文艺团体公开排演，有作品参加过国家级大型艺术活动。作品能深刻地反映生活，具有高度的思想性和艺术性，在国内有较大影响。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级作词职称后，从事作词工作满 5 年。

（八）摄影（摄像）

1. 四级摄影（摄像）师

（1）受过系统的基本功训练，具有专业的基础理论知识。

（2）基本掌握摄影（摄像）专业的创作技巧。

（3）有一定创作能力，有摄影（摄像）作品公开发表。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事摄影（摄像）工作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事摄影（摄

像）工作满 5 年。

2. 三级摄影（摄像）师

（1）具有较系统的专业理论知识和一定的文化艺术素养。

（2）较熟练地掌握专业的创作技巧，基本功扎实。

（3）有较强的创作能力，有一定数量的摄影（摄像）作品公开发表，并参加过专业摄影（摄像）作品展览。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级摄影（摄像）师职称后，从事摄影（摄像）创作满 2 年；或取得四级摄影师（摄像）职称后，从事摄影（摄像）创作满 4 年。

3. 二级摄影（摄像）师

（1）有较深的艺术造诣和较高的摄影（摄像）创作技巧，有比较丰富的实践经验。

（2）对摄影（摄像）专业有较深的研究，能形成个人的摄影（摄像）创作风格并总结自己的艺术成果和创作经验。

（3）创作能力较为突出，有相当数量的摄影（摄像）作品在有较大影响力的期刊公开发表，并参加过有较大影响力的专业摄影（摄像）作品展览。

（4）具备博士学位，取得三级摄影（摄像）师职称后，从事摄影（摄像）创作满 2 年；或取得三级摄影（摄像）师职称后，从事摄影（摄像）创作满 5 年。

4. 一级摄影（摄像）师

（1）具有深厚的艺术修养、高深的理论水平和精湛的创作技巧，有丰富的实践经验。

（2）对摄影（摄像）专业有系统、深入的研究，有独特的艺术风格并能系统论述自己的艺术成果和创作经验。

（3）创作能力突出，在有重大影响力的刊物上发表或出版摄影（摄像）作品集，有作品入选全国性专业摄影（摄像）展览或由权威摄影（摄像）机构收藏，在摄影（摄像）界有很大影响力。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得

二级摄影（摄像）师职称后，从事摄影（摄像）创作满 5 年。

（九）舞台美术设计

1. 四级舞美设计师

（1）受过系统的基本功训练，具有专业的基础理论知识。

（2）基本掌握专业的设计创作方法。

（3）有一定的创作能力，能够独立完成设计创作任务。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事舞美设计工作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事舞美设计工作满 5 年。

2. 三级舞美设计师

（1）具有较系统的专业理论知识和一定的文化艺术素养。

（2）比较熟练地掌握专业的设计创作技巧。

（3）基本功扎实，能独立创作出一定数量剧（节）目舞美设计作品。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级舞美设计师职称后，从事舞美设计工作满 2 年；或取得四级舞美设计师职称后，从事舞美设计工作满 4 年。

3. 二级舞美设计师

（1）具有较高的学识水平和专业理论修养，有比较丰富的艺术实践经验。

（2）有一定的设计创作研究能力，能总结自己的设计成果和创作经验。

（3）工作业绩较为突出，独立创作出多部大、中型剧（节）目的专业舞美设计作品，并有一定数量的代表性作品。

（4）具备博士学位，取得三级舞美设计师职称后，从事舞美设计工作满 2 年；或取得三级舞美设计师职称后，从事舞美设计工作满 5 年。

4. 一级舞美设计师

（1）具有深厚的艺术造诣和精湛的艺术设计创作水平，有丰富的艺术实践经验。

（2）具有较高的设计创作研究能力，能系统论述自己的设计成果和创作经验。

（3）工作业绩突出，能独立完成专业文艺团体多部大型剧（节）目的专业舞美设计，有独特的设计创作风格，在业内有重大影响。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级舞美设计师职称后，从事舞美设计工作满 5 年。

（十）艺术创意设计

1. 四级艺术创意设计师

（1）受过系统的基本功训练，具有专业的基础理论知识。

（2）基本掌握专业的艺术创意设计技巧。

（3）有一定的创作能力，能够独立完成创意设计任务。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事艺术创意设计工作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事艺术创意设计工作满 5 年。

2. 三级艺术创意设计师

（1）具有较系统的专业理论知识和一定的文化艺术素养。

（2）比较熟练地掌握艺术创意设计的专业创作技巧。

（3）基本功扎实，能够圆满完成创意设计任务，有一定数量的设计作品在艺术机构展览展示、参加舞台艺术展演或转化为文创产品上市销售。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级艺术创意设计师职称后，从事艺术创意设计创作满 2 年；或取得四级艺术创意设计师职称后，从事艺术创意设计创作满 4 年。

3. 二级艺术创意设计师

（1）具有较高的学识水平和专业理论修养，有比较丰富的艺术实践经验。

（2）在艺术创意设计上有所建树，有一定的研究能力，能总结自己的设计成果和创作经验。

（3）工作业绩较为突出，能较出色地完成一定数量大、中型展览展示或舞台艺术的创意设计任务，能设计创作出多部代表性作品，或创意设计的文创产品在市场中取得良好业绩。

（4）具备博士学位，取得三级艺术创意设计师职称后，从事艺术创意设计创作满 2 年；或取得三级艺术创意设计师职称后，从事艺术创意设计创作满 5 年。

4. 一级艺术创意设计师

（1）具有深厚的艺术造诣和精湛的艺术设计创作水平，有丰富的艺术实践经验。

（2）具有较高的设计创作研究能力，能系统论述自己的设计成果和创作经验。

（3）工作业绩突出，能出色地完成一定数量大型展览展示、舞台艺术或文创产品的创意设计任务，有独特的艺术创意设计风格，在业内产生重大影响。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级艺术创意设计师职称后，从事艺术创意设计创作满 5 年。

（十一）美术（含雕塑、书法、篆刻等）

1. 四级美术师

（1）受过系统的基本功训练，具有专业的基础理论知识。

（2）基本掌握专业的创作技巧。

（3）有一定创作能力，有作品公开发表、参加过专业美术作品展览。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事美术创作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事美术创作满 5 年。

2. 三级美术师

（1）具有较系统的专业理论知识和一定的文化艺术素养。

（2）较熟练地掌握专业的创作技巧，基本功扎实。

（3）有较强的创作能力，能创作出具有个人风格的美术作品。有一定数量的美术作品在有影响力的期刊公开发表、参加过有影响力的专业美术作品展览。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级美术师职称后，从事美术创作满 2 年；或取得四级美术师职称后，从事美术创作满 4 年。

3. 二级美术师

（1）有较深的艺术造诣和较高的美术创作技巧，有比较丰富的艺术实践经验。

（2）能形成个人的美术创作风格，对美术专业有较深的研究，能总结自己的艺术成果和创作经验。

（3）创作能力较为突出，在继承、发展和创新艺术流派及美术创作技巧等方面成绩较为显著，有相当数量的美术作品在有较大影响力的期刊公开发表、参加过有较大影响力的专业美术作品展览。

（4）具备博士学位，取得三级美术师职称后，从事美术创作满 2 年；或取得三级美术师职称后，从事美术创作满 5 年。

4. 一级美术师

（1）具有深厚的艺术修养、高深的理论水平和精湛的创作技巧，有丰富的艺术实践经验。

（2）有独特的艺术风格，对美术专业有系统、深入的研究，能系统论述自己的艺术成果和创作经验。

（3）创作能力突出，在继承、发展和创新艺术流派及本专业艺术技巧方面成就突出，在有重大影响力的刊物上发表或出版美术作品集，作品能入选全国性美术展览或由权威美术机构收藏，在美术界有很大影响。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级美术师职称后，从事美术创作满 5 年。

（十二）文学创作

1. 四级文学创作

（1）有一定的思想水平和文学素养，有比较丰富的生活积累。

（2）初步具备从事文学创作的能力，掌握文学创作的基本技巧。

（3）在公开的报刊或杂志上发表过文学作品，或在国内具有互联网传播合法资质的专业文学网站发表过完结作品，作品订阅数有一定规模。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事文学创作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事文学创作满 5 年。

2. 三级文学创作

（1）有较高的思想水平和文化修养，有丰富的生活积累。

（2）创作技巧比较熟练，有较强概括生活的能力。

（3）在省级以上报刊或杂志上发表过多篇文学作品，或出版过文学著作，或在国内具有互联网传播合法资质且有影响力的专业文学网站发表过完结作品，作品订阅数有一定规模。在读者中有一定影响力。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级文学创作职称后，从事文学创作满 2 年；或取得四级文学创作职称后，从事文学创作满 4 年。

3. 二级文学创作

（1）有较高的艺术造诣和文艺理论修养，文学创作经验较为丰富。

（2）能形成个人的文学创作风格，对文学创作有较深的研究，能总结自己的创作成果和实践经验。

（3）创作能力较为突出，出版过多部文学著作，或在国内较有影响力的全国性文学刊物上发表过多篇文学作品，或在国内具有互联网传播合法资质且有影响力的专业文学网站发表过多部完结作品，作品订阅数有较大规模。在全国范围内有一定的影响力。

（4）具备博士学位，取得三级文学创作职称后，从事文学创作

满 2 年；或取得三级文学创作职称后，从事文学创作满 5 年。

4. 一级文学创作

（1）具有深厚的艺术修养、高深的理论水平和精湛的创作技巧，有丰富的文学创作经验。

（2）有独特的文学创作风格，对文学创作有系统、深入的研究，能系统论述自己的创作成果和实践经验。

（3）创作能力突出，由出版社本版出版过多部文学著作，或在国内较有影响力的全国性文学刊物上发表多篇文学作品，或在国内具有互联网传播合法资质且有较大影响力的专业文学网站发表过多部完结作品，作品订阅数有较大规模。代表性作品在全国范围内有广泛影响力，有较高知名度。热心扶植文学新人。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级文学创作职称后，从事文学创作满 5 年。

（十三）演出监督

1. 四级演出监督

（1）具备与舞台剧（节）目组织和监督管理相关的业务知识。

（2）初步了解掌握舞台剧（节）目的创作、排练和演出规律。

（3）初步具备一定舞台剧（节）目创作、排练和演出的组织管理能力。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事演出监督工作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事演出监督工作满 5 年。

2. 三级演出监督

（1）具有较高的舞台剧（节）目组织和监督管理水平。

（2）熟悉舞台剧（节）目创作、排练和演出规律。

（3）能独立完成中、小型剧（节）目创作、排练和演出的组织管理工作。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级演出监督职称

后，从事演出监督工作满 2 年；或取得四级演出监督职称后，从事演出监督工作满 4 年。

3. 二级演出监督

（1）具有较高的艺术鉴赏能力和专业理论修养，有比较丰富的舞台剧（节）目创作、排练、演出的组织和监督管理经验。

（2）熟练掌握舞台剧（节）目创作、排练和演出规律，能总结舞台剧（节）目创作、排练、演出的组织和监督管理经验。

（3）工作业绩较为突出，组织过一定数量的大、中型舞台剧（节）目的创作、排练和演出，能及时发现并解决舞台剧（节）目创作、排练和演出过程中出现的关键问题。

（4）具备博士学位，取得三级演出监督职称后，从事演出监督工作满 2 年；或取得三级演出监督职称后，从事演出监督工作满 5 年。

4. 一级演出监督

（1）具有深厚的艺术鉴赏能力和专业理论修养，有丰富的舞台剧（节）目创作、排练、演出的组织和监督管理经验。

（2）精通舞台剧（节）目创作、排练和演出规律，能系统论述舞台剧（节）目创作、排练、演出的组织和管理监督成果。

（3）工作业绩突出，组织过大量国内大型舞台剧（节）目的创作、排练、演出或一定数量国际大型舞台剧（节）目的创作、排练、演出，并在组织大型舞台剧（节）目创作、排练和演出过程中做到“零失误”。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级演出监督职称后，从事演出监督工作满 5 年。

（十四）舞台技术

1. 四级舞台技术

（1）受过系统的基本功训练，具有专业的基础理论知识和制作（操作）技术（技巧）。

（2）熟悉舞台工作基本规律。

（3）能配合完成剧（节）目演出的舞台工作任务。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事舞台技术工作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事舞台技术工作满 5 年。

2. 三级舞台技术

（1）具有较系统的专业理论知识和较丰富的舞台制作（操作）经验。

（2）比较熟练地掌握舞台工作规律，熟悉本专业制作技术和操作技巧。

（3）具有一定的创作设计能力，能在不同的舞台条件下完成工作任务，能发现和解决演出过程中出现的技术问题。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级舞台技术职称后，从事舞台技术工作满 2 年；或取得四级舞台技术职称后，从事舞台技术工作满 4 年。

3. 二级舞台技术

（1）长期从事舞台技术工作，具有较高的专业理论水平和较深的实践功底，有比较丰富的舞台技术经验。

（2）全面掌握舞台操作技术，能统筹协调大、中型剧（节）目舞台设计、制作和实施，能总结自己的舞台创作成果和实践经验。

（3）工作业绩较为突出，能出色地配合演出完成舞台技术工作，能及时、准确地发现和解决演出过程中出现的关键问题。

（4）具备博士学位，取得三级舞台技术职称后，从事舞台技术工作满 2 年；或取得三级舞台技术职称后，从事舞台技术工作满 5 年。

4. 一级舞台技术

（1）有系统、扎实的专业理论知识和实践功底，精通舞台工作流程，有丰富的舞台技术经验。

（2）对本专业学术、技术具有深入研究和独到见解，能作为本

专业有较大影响力的学术、技术带头人，能够系统论述自己的舞台创作成果和实践经验。

（3）工作业绩突出，具备独立承担大型演出剧（节）目舞台技术的统筹、实施和指导能力，有较强的创新能力，能够解决重大疑难问题或掌握关键技术，能应急处理演出过程中的突发情况。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级舞台技术职称后，从事舞台技术工作满 5 年。

（十五）录音师

1. 四级录音师

（1）具有本专业基本理论知识，基本掌握录音技术及其操作技能。

（2）有一定的音乐知识和文学基础知识。

（3）了解录音生产工艺及设备情况，能完成辅助性的录音工作。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事录音工作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事录音工作满 5 年。

2. 三级录音师

（1）有较扎实的录音专业理论知识，掌握录音技术及其实际技能，熟悉录音生产工艺，能独立完成一般性剧目、作品的录音任务，并能解决工作中的实际问题。

（2）有一定的音乐和电声知识、文学修养及较丰富的录音工作经验，在声音处理上能体现剧本、作品的艺术风格，有一定数量的优秀作品，获得业内较好的评价。

（3）了解本专业国内外的现状和发展趋势，对录音作品和声音质量有一定的鉴赏能力。

（4）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级录音师职称后，从事录音工作满 2 年；或取得四级录音师职称后，从事录音工作满 4 年。

3. 二级录音师

（1）有较丰富的录音专业理论知识和较高的实际技能，全面掌握录音生产工艺，能独立完成难度较大的录音任务，能解决本专业较复杂的实际问题。

（2）有较高的音乐和文学艺术修养，有丰富的录音工作经验，有一定数量的优秀作品，获得业内较高的评价。

（3）掌握本专业国内外的现状和发展趋势，能对录音作品和声音质量有较高的鉴赏能力和理论见解；在录音艺术处理上有一定的创新或建树，对培养录音专业人员做出较显著的贡献，在本行业享有一定声誉。

（4）具备博士学位，取得三级录音师职称后，从事录音工作满 2 年；或取得三级录音师职称后，从事录音工作满 5 年。

4. 一级录音师

（1）具有广博的录音专业理论知识和纯熟的实际技能，能指导、完成各种高难度的录音任务，能解决本专业各种理论和实际问题。

（2）有较高的音乐修养和文学艺术造诣，有丰富的录音工作经验，并在艺术实践中形成自己独特的风格，有相当数量的优秀作品，获得业内很高的评价。

（3）熟悉本专业国内外的现状和发展趋势，在录音艺术、技术方面发表过理论性的文章或著作，对录音艺术、技术工作的发展和培养录音专业队伍有显著贡献，在国内享有较高声誉。

（4）一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得二级录音师职称后，从事录音工作满 5 年。

（十六）剪辑

1. 四级剪辑师

（1）基本掌握剪辑专业知识和剪辑技巧。

（2）掌握影视节目制作和剪辑工艺过程，熟悉声画同步套片工艺和了解特殊技巧的制作常识。

（3）在上级剪辑师的指导下能承担正常的声画组接和一般性技巧的剪辑工作。

（4）具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1 年见习期满，经考察合格；或具备大学专科学历，从事剪辑工作满 3 年；或具备高中（含中专、职高、技校）毕业，从事剪辑工作满 5 年。

2. 三级剪辑师

（1）有较全面的剪辑专业理论知识，熟悉剪辑工艺过程及各种创作技巧和手法，能独立完成一般性影视节目的剪辑任务，能解决剪辑工作中的实际问题。

（2）有较好的文学、戏剧和音乐修养，能正确地领会剧本和导演的创作意图，有一定数量作品，在剪辑处理上协调、流畅，基本符合剧情要求和导演意图。

（3）具备博士学位；或具备硕士学位，取得四级剪辑师职称后，从事剪辑工作满 2 年；或取得四级剪辑师职称后，从事剪辑工作满 4 年。

3. 二级剪辑师

（1）有较高的剪辑专业理论知识，能熟练地运用各种创作手法及其剪辑技巧，有较丰富的剪辑工作经验，能独立承担各片种难度较高的剪辑任务，能解决剪辑工作中较复杂的问题。

（2）有较高的文学、美学、戏剧、音乐、舞蹈等艺术修养，能根据剧本主题，通过剪辑手法出色地体现导演创作意图，有一定数量的成功作品，在行业内获得较高评价。

（3）了解国内外剪辑艺术的现状和发展趋势，能对剪辑专业进行理论探讨，对剪辑艺术及其表现手法有所创新，在本行业享有一定声誉，在培养剪辑人才方面做出较显著的贡献。

（4）具备博士学位，取得三级剪辑师职称后，从事剪辑工作满 2 年；或取得三级剪辑师职称后，从事剪辑工作满 5 年。

4. 一级剪辑师

（1）有深厚的剪辑专业理论知识和娴熟的剪辑技巧，有丰富的剪辑经验，能主持和承担各种高难度的剪辑任务，能解决剪辑工作中的理论和实际问题。

（2）有较高的文学、美学、戏剧、音乐、舞蹈等艺术修养，能根据剧

本主题和剧情要求,通过剪辑创造性的处理,协助导演丰富艺术构思,增强艺术效果;在剪辑创作手法和技巧处理上有较多的创新,形成自己独特的艺术风格,有相当数量的获得很高评价的优秀作品。

(3) 熟悉国内外剪辑艺术的现状和发展趋势,对剪辑艺术及技术技巧的理论与实践有系统的研究,发表过较高水平的论文或著作,对剪辑艺术和技术的发展及培养剪辑专业队伍有显著贡献,在本行业享有较高的声誉。

(4) 一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位,取得二级剪辑师职称后,从事剪辑工作满 5 年。

人力资源和社会保障部 国家体育总局 关于深化体育专业人员职称制度改革的指导意见

人社部发〔2020〕76 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、体育局,体育总局有关单位,国务院各部委、各直属机构人事部门,各中央企业人事部门:

体育专业人员是我国专业技术人才队伍的重要组成部分,是推动加快建设体育强国的重要力量。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》,现就深化体育专业人员职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

(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,全面贯彻落实党

的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，按照党中央、国务院加快推进体育强国建设决策部署和深化职称制度改革的总体要求，坚持党管人才原则，遵循体育人才成长规律，突出体育行业特点，以科学评价为核心，以促进体育人才开发使用为目的，建立科学化、规范化、社会化的职称制度，为科学客观公正评价体育专业人员提供制度保障。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展。围绕体育事业改革发展要求，落实全民健身国家战略，充分发挥人才评价“指挥棒”作用，最大限度释放和激发体育专业人员创新创造创业活力，为体育强国建设提供人才支撑。

2. 坚持遵循规律。遵循体育人才成长规律，把握不同专业、不同层次体育专业人员特点，以解决现行职称制度存在问题为导向，统筹设计体育专业人员职称制度，建立适应发展需要的专业动态调整机制，建立分类合理、标准科学的评价体系。

3. 坚持科学评价。以品德、能力、业绩为导向，分级分类完善评价标准，克服唯学历、唯资历、唯论文倾向，科学客观公正评价体育专业人员，让深耕专业、做出贡献的体育人才有成就感和获得感。

4. 坚持开放创新。创新体育人才评价机制，建立层次分明、职责清晰的社会化评审机制。充分发挥各级职能部门、体育社会组织、用人主体在职称评审中的重要作用，提升体育专业人员职称评审质量水平，推进体育行业治理能力和治理体系现代化。

二、主要内容

通过健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、加强评审监管、优化公共服务等措施，形成设置合理、评价科学、管理规范、社会和业内认可的体育专业人员职称制度。

（一）健全职称体系

1. 完善专业类别。体育专业人员职称设置教练员和运动防护师专业类别。教练员指培养、训练运动员和指导群众参与全民健身活动的专业人员；运动防护师指从事运动损伤和运动疾病预防、评估、急

救、治疗、康复的专业人员。

2. 健全层级设置。体育专业人员职称设初级、中级、高级，其中高级分设副高级和正高级。教练员初级、中级、副高级、正高级职称的名称分别为初级教练、中级教练、高级教练、国家级教练；运动防护师初级、中级、副高级、正高级职称的名称分别为初级运动防护师、中级运动防护师、高级运动防护师、正高级运动防护师。

3. 调整后的教练员职称与原体育教练员职称的对应关系是：原三级、二级教练对应初级教练，原一级教练对应中级教练。原高级教练、国家级教练职称名称不变。取得初级教练职称的时间，自取得原三级教练职称算起。

4. 体育专业人员职称分别与事业单位专业技术岗位等级相对应。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，初级对应专业技术岗位十一至十三级。

5. 动态调整专业设置。根据体育人才评价工作实际，动态调整职称专业设置。对从业人员数量较大、评价需求稳定、发展良好的专业，持续稳定开展评价工作；对发展势头良好，评价需求旺盛的新兴体育职业，符合条件的增设为新的职称专业；对未来评价需求缩减、从业人员减少的专业，及时调整或取消。

（二）完善评价标准

1. 坚持德才兼备、以德为先。坚持把品德放在体育专业人员评价首位，重点考察体育专业人员的职业道德。通过个人述职、考核测评、民意调查等方式全面考察体育专业人员的职业操守和从业行为，倡导科学精神，强化社会责任，坚守道德底线。保护体育运动参加者身心健康，维护体育竞赛的公平竞争，不存在反兴奋剂工作规定的不当行为。完善诚信承诺和失信惩戒机制。受到党纪、政务处分的人员，在影响期内不得申报职称。对通过弄虚作假等不正当手段取得的职称一律予以撤销。

2. 科学分类评价。以教练员、运动防护师职业属性和岗位需求

为基础，分别制定评价标准。教练员着重评价其提高执教对象运动水平的能力，同时考虑根据执教对象、执教内容等不同岗位教练员特点，分类制定评价标准。运动防护师着重评价其开展运动损伤预防、评估、急救、治疗和康复指导的能力。重点考察体育专业人员的专业性、技术性、实践性、创造性，突出对代表性成果的评价。代表性成果包括执教总结、体育器械装备发明专. 利、运动防护案例等，不搞简单量化。取消不适应体育专业人才队伍发展需要的限制条件，对论文、外语和计算机应用能力不作统一要求。

3. 突出评价实际贡献。业绩特别突出、做出重大贡献的体育专业人员，可破格申报职称。优秀运动员退役后从事体育训练教学的，可根据其取得的运动成绩直接申报相应层级教练员职称。引进的海外高层次体育人才和急需紧缺体育人才，职称评审中可适当放宽资历、任职年限等条件限制，其在国（境）外工作的经历和取得业绩可作为职称评审的依据。长期在艰苦边远地区和基层一线工作的体育专业人员，侧重考察工作实绩，职称评审中可适当放宽学历和任职年限要求。

4. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源和社会保障部会同体育总局研究制定《教练员职称评价基本标准》和《运动防护师职称评价基本标准》。各地区可根据本地区体育事业发展情况，制定本地区标准。具有自主评审权的体育社会组织、用人单位可根据本单位实际，制定单位标准。地区标准和单. 位标准不得低于国家标准。

（三）创新评价机制

1. 丰富职称评价方式。注重引入市场评价和社会评价，综合采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种评价方式，提高职称评价的针对性和科学性。对特殊人才通过特殊方式进行评价。

2. 拓展职称评价人员范围。打破户籍、地域、身份、档案等制约，创造便利条件，畅通非公有制经济组织、体育社会组织、自由职

业体育专业人员职称申报渠道。非公立机构与公立机构的体育专业人员在职称评审等方面享有平等待遇。

3. 推进职称评审社会化。建立完善体育专业人员自主申报、业内专家公正评价、单位择优使用、职能部门监督指导的社会化职称评审机制，满足非公有制经济组织、体育社会组织以及其他. 类型体育专业人员职称评价需求。

4. 加强职称评审监督。完善各级职称评审委员会核准备案制度，明确界定职称评审委员会评审专业、体育项目和人员范围。根据不同专业、不同体育项目合理确定评审专家，完善评审专家遴选机制。健全职称评审委员会工作程序和工作规则。严肃职称评审工作纪律。建立职称评审公开制度，实行政策公开、标. 准公开、程序公开、结果公开。建立职称评审回避制度、公示制度、随机抽查和巡查制度，建立复查、投诉机制，加强对职称评审全过程的监督管理。严禁评审单位以管利为目的开展职称评审，突出职称评审公益性。对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，责令限期整改、暂停评审工作直至收回评审权，并依法追究责任。

5. 逐步探索职称与国内外评价体系接轨互认。鼓励全国性体育社会组织借鉴国际先进经验，结合国内实际，制定本项目、本领域专业人员评价标准。探索制定职称与全国性体育社会组织和国际体育组织人才评价结果互认的有关政策。

6. 促进职称与人才培养使用相结合。充分发挥职称对提高体育人才培养质量的导向作用，紧密结合体育领域人才需求，促进体育专业人员知识更新，推动重点专业、重点领域体育人才职业发展。用人单位应结合用人需求，根据职称评价结果合理使用体育专业人员，实现职称评价结果与体育专业人员聘用、考核、晋升等有效结合。加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

（四）改进职称管理服务方式

1. 下放职称评审权限。逐步将正高级职称评审权限下放至省（区、市）或符合条件的体育社会组织、用人单位。国务院有关部门

所属单位、全国性体育社会组织组建的高级职称评审委员会，由人力资源和社会保障部核准备案；其他高级职称评审委员会由省级人力资源和社会保障部门核准备案；中级和初级职称评审委员会的核准备案按照《职称评审管理暂行规定》办理。体育部门承担行业管理职能，配合做好相关工作。逐步推动专业水平较高、影响力较强、自律规范的各级体育社会组织和用人单位组建职称评审委员会，按照管理权限自主开展职称评审。

2. 健全职称评审服务体系。优化职称评审服务，加强体育职称评审信息化建设，简化申报手续和评审环节，为申报人员提供高效便捷优质的服务，推动评审信息互通共享，建立完备的体育职称评审数据平台。

三、组织实施

（一）提高认识，加强领导。体育专业人员职称制度改革政策性强，地区间、专业间、体育项目间情况差别大，涉及广大体育专业人员的切身利益。各地区、各部门要充分认识改革的重要意义，做好政策制定、组织实施和监督检查工作。各有关部门要. 密切配合，建立有效工作机制，确保改革各项工作顺利推进。

（二）落实责任，稳步实施。各地区、各部门要根据本意见精神，结合实际情况，抓好各项改革政策的落地实施。在推进改革过程中，要深入开展调查研究，充分考虑和解决出现的各类情况和问题，细化工作措施，做好新旧政策衔接、标准完善等各方面工作，妥善处理改革、发展和稳定的关系。

附件：1. 教练员职称评价基本标准

2. 运动防护师职称评价基本标准

人力资源和社会保障部

国 家 体 育 总 局

2020 年 10 月 19 日

附件 1

教练员职称评价基本标准

一、遵守国家法律、法规，热爱体育事业，具有良好的职业道德和敬业奉献精神。

二、从事体育项目训练和指导工作，具备相应的专业知识和授技育人能力，切实履行教练员岗位职责和义务。

三、具备从事教练员工作必备的身心条件。

四、按照要求完成岗位培训。

五、教练员申报各层级职称，除必须达到上述基本条件，还应分别具备以下条件：

（一）初级教练

1. 基本掌握体育基础理论和专业知识、技能，了解体育项目训练领域国内外现状和发展趋势。

2. 能够较熟练运用训练教学方法、手段，具备完成体育项目基础性训练和比赛任务的实际能力。

3. 具备大学专科学历、本科学历或学士学位，从事教练工作满一年，经考核合格；或具备硕士学位。

（二）中级教练

1. 掌握体育专业理论和知识、技能，熟悉体育项目训练领域国内外现状和发展趋势。

2. 具备完成较复杂体育项目训练任务的实际能力，并取得下列成绩之一（博士学位除外）：

（1）训练两年以上的运动员，达到全国优秀水平。

（2）训练一年以上的运动员，四名输送至上级训练组织，多人达到省级优秀水平。

3. 具备培养、指导初级教练的能力。

4. 具备大学专科学历，取得初级教练职称后，从事教练工作满五年；或具备大学本科学历、学士学位，取得初级教练职称后，从事教练工作满四年；或具备硕士学位，取得初级教练职称后，从事教练工作满两年；或具备博士学位。

（三）高级教练

1. 较系统掌握体育专业理论知识，掌握本项目训练的前沿技术手段和方法，对本项目训练竞赛有较深入的研究，任现职以来至少有一项体育训练方面的代表性成果。

2. 长期从事体育训练工作，业绩比较突出，并取得下列成绩之一（集体球类项目可适当降低标准）：

（1）训练两年以上的运动员，或训练两年以上的运动员输送后四年内，多次达到世界水平或亚洲、全国优秀水平。

（2）训练一年以上的运动员，九名输送至上级训练组织，多人达到全国优秀水平。

3. 具备培养、指导初、中级教练的能力。

4. 取得中级教练职称后，从事教练工作满五年；或具备博士学位，取得中级教练职称后，从事教练工作满两年。

（四）国家级教练

1. 系统掌握体育专业理论和知识，全面掌握体育项目训练技术手段和方法，对本项目训练竞赛有深入的研究，任现职以来至少有两项公开发表的体育训练方面的代表性成果。

2. 长期从事体育项目训练工作，业绩突出，并取得下列成绩之一（集体球类项目可适当降低标准）：

（1）训练两年以上的运动员，或训练两年以上的运动员输送后四年内，获得一次奥运会前三名，或两次奥运会前八名，或多次世界、亚洲、全国最高水平比赛冠军。

（2）训练一年以上的运动员，二十名输送至上级训练组织，其中有五人进入国家队（无国家队项目须有五人代表国家参加世界和亚洲最高水平比赛），获得两次奥运会前三名，或三次奥运会前八

名，或多人获得世界、亚洲、全国最高水平比赛冠军。

3. 具备培养、指导高级及以下教练的能力。

4. 取得高级教练职称后，从事教练工作满五年。

六、对于指导运动员改善身体形态和功能、提高身体机能和运动素质的体能教练，在体育专业理论和知识、体育项目训练技术手段和方法、训练竞赛的研究、代表性成果等方面的要求，应属于体能训练领域。其主管训练的多名运动员须达到各级运动队体能锻炼标准。认定体能教练训练运动员取得的比赛成绩，以训练一年以上，或训练一年以上的运动员输送后四年内为时间界限。

七、对于指导群众参与全民健身活动的群众体育教练，在体育专业理论和知识、体育项目训练技术手段和方法、训练竞赛的研究、代表性成果等方面的要求，应属于群众体育领域。训练两年以上的人员、或训练两年以上的人员输送后四年内，参加各级各类群众体育比赛取得的成绩；训练一年以上的人员、输送至上级训练组织和输送后取得的比赛成绩；以及所执教人群数量、范围、体质和运动能力提升情况等开展群众体育工作取得的社会效益均可认定为群众体育教练取得的成绩。

其中，以社会效益作为成绩申报教练员职称的，初级教练须积极参与群众体育活动，具有相对固定的执教人群；中级教练须在群众体育活动中产生一定的效果和影响，取得一定的社会效益；高级教练须在群众体育活动中产生较大的效果和影响，取得较大的社会效益；国家级教练须在群众体育活动中产生重大的效果和影响，取得重大的社会效益。

附件 2

运动防护师职称评价基本标准

一、遵守国家法律、法规，热爱体育事业，具有良好的职业道德和敬业奉献精神。

二、从事运动损伤和疾病预防、评估、急救、治疗、康复的专业人员，具备相应的专业知识和运动防护能力，切实履行运动防护师岗位职责和义务。

三、具备从事运动防护工作必备的身心条件。

四、按照要求完成岗位培训。

五、运动防护师申报各层级职称，除必须达到上述基本条件，还应分别具备以下条件：

（一）初级运动防护师

1. 基本掌握运动防护基础理论和专业知识，了解运动防护领域国内外现状和发展趋势。

2. 能够完成日常的运动防护任务，胜任一般难度的运动防护工作。

3. 具备大学专科学历、本科学历或学士学位，从事运动防护工作满一年，经考核合格；或具备硕士学位。

（二）中级运动防护师

1. 掌握运动防护专业理论和知识，熟悉运动防护领域国内外现状和发展趋势。

2. 能够完成较高难度的运动防护任务，胜任较高难度的运动防护工作。

3. 具备培养、指导初级运动防护师的能力。

4. 具备大学专科学历，取得初级运动防护师职称后，从事运动防护工作满五年；或具备大学本科学历、学士学位，取得初级运动防

护师职称后，从事运动防护工作满四年；或具备硕士学位，取得初级运动防护师职称后，从事运动防护工作满两年；或具备博士学位。

（三）高级运动防护师

1. 较系统掌握运动防护专业理论和知识，掌握国内外运动防护领域前沿技术手段和方法，对运动防护工作有较深入的研究，任现职以来至少有两项公开发表的运动防护方面的代表性成果。

2. 长期从事运动防护工作，能解决本专业复杂疑难的技术问题，完成高难度运动防护任务，在运动创伤、运动疾病的防护工作中起到重要作用。

3. 具备培养、指导初、中级运动防护师的能力。

4. 取得中级运动防护师职称后，从事运动防护工作满五年；或具备博士学位，取得中级运动防护师职称后，从事运动防护工作满两年。

（四）正高级运动防护师

1. 系统掌握运动防护专业理论和知识，全面掌握国内外运动防护领域前沿技术手段和方法，对运动防护工作有深入的研究，在运动防护领域具有较强的影响力和引领示范作用，任现职以来至少有两项公开发表的运动防护方面的代表性成果。

2. 长期从事运动防护工作，能解决本专业重大技术问题，完成高难度运动防护任务，在运动创伤、运动疾病的防护工作中起到关键作用。

3. 具备培养、指导高级及以下运动防护师的能力。

4. 取得高级运动防护师职称后，从事运动防护工作满五年。

人力资源和社会保障部　审计署
关于深化审计专业人员职称制度改革的指导意见

人社部发〔2020〕84号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、审计厅（局），中央和国家机关各部委人事部门，中央军委审计署，各中管金融企业、中央企业人事部门：

审计专业人员是专业技术人才队伍的重要组成部分，是维护国家财政经济秩序、保障经济社会健康发展的重要力量。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化审计专业人员职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（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、五中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，按照完善审计管理体制和深化职称制度改革总体要求，遵循审计专业人员成长规律，健全科学化、规范化的审计专业人员职称制度，完善评价机制，为客观科学公正评价审计专业人员，建设信念坚定、业务精通、作风务实、清正廉洁的高素质专业化审计人才队伍提供制度保障。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展。紧紧围绕服务新时代经济社会发展需要，围绕审计事业发展和审计人才队伍建设需求，发挥人才评价“指挥棒”和“风向标”作用，营造有利于人才成长和职业发展的评价制度环境，积极引进优秀人才，最大限度激发和释放审计人才活力，让在一

线踏踏实实做出贡献的审计专业人员有成就感和获得感。

2. 坚持科学评价。结合国家审计、内部审计、社会审计等不同领域审计工作实际开展分类评价，完善自然资源资产审计、大数据审计、风险管理审计等新兴审计领域评价标准，创新评价机制，丰富评价方式。切实破除唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，突出考察审计专业人员的职业道德、能力素质和工作业绩。

3. 坚持以用为本。促进评价结果与审计专业人员培养、使用相结合，鼓励用人单位将选人用人制度与审计专业人员职称制度有机衔接，促进人岗相适、人尽其才，不断壮大优化审计专业人才队伍。

二、主要内容

通过健全评价体系、完善评价标准、创新评价机制、促进职称评价与人才培养使用有效衔接、加强职称评审监督和服务，形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调的审计专业人员职称制度。

（一）健全评价体系

1. 完善职称层级设置。审计专业人员职称设初级、中级、高级，初级职称只设助理级，高级职称分设副高级和正高级。初级、中级、副高级和正高级职称名称依次为助理审计师、审计师、高级审计师和正高级审计师。

2. 审计专业人员各级别职称分别与事业单位专业技术岗位等级相对应。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，初级对应专业技术岗位十一至十三级。

（二）完善评价标准

1. 坚持德才兼备、以德为先。把政治品德和职业道德放在职称评价的首位，引导审计专业人员坚持以审计精神立身、以创新规范立业、以自身建设立信，恪守审计准则和职业操守。完善诚信承诺、守信联合激励和失信联合惩戒机制，对违反法律法规、违背职业道德、学术不端等行为实行“零容忍”。

2. 实行分级分类评价。科学确定评价内容，满足不同层级、不

同类别审计专业人员的评价需求。初级、中级职称注重考察专业基础和实务能力，高级职称注重考察业绩水平和业务引领作用。对企事业单位和社会团体从事内部审计、社会审计人员，包括从事内部稽核和风险管理相关工作的审计人员，突出评价其职业判断能力和工作成果取得的经济社会效益；对从事国家审计人员，建立健全专业能力标准评价体系，注重评价其工作业绩、政策水平和专业能力，将通过审计专业技术资格考试作为专业能力评价的参考。

3. 突出对能力水平和业绩贡献的评价。充分体现审计职业属性，注重考察审计专业人员的能力水平、创新成果和实际贡献，引导审计专业人员增强政治能力、专业胜任能力、宏观政策研究能力和审计信息化能力。实行审计业务和理论成果代表作制度，将审计专业人员的代表性业务成果作为职称评价的主要内容，审计报告、审计方案等业务资料，审计工作制度、专利证书等工作成果均可以作为业务成果代表作；审计理论文章、调研报告、科研课题、著作教材、审计案例等均可以作为理论成果代表作。

4. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源和社会保障部、审计署负责制定《审计专业人员职称评价基本标准》（见附件）。各地区人力资源和社会保障部门、审计部门可以结合本地区实际情况，制定地区标准。具有自主评审权的用人单位可以结合本单位实际，制定单位标准。各地区各部门各单位在评价工作中应严格掌握国家标准。地区标准、单位标准不得低于国家标准。

（三）创新评价机制

1. 丰富职称评价方式。综合采用考试、评审、考评结合等多种评价方式，建立适应不同层级审计工作特点的评价机制。人力资源和社会保障部、审计署组织全国统一的初、中、高级审计专业技术资格考试，不断提高考试的科学性、实用性、公平性和规范性，注重对审计知识和能力的考查，对必要的会计、法律、计算机等知识进行考查。助理审计师、审计师实行考试方式；高级审计师实行考试与评审相结合的方式，高级审计师考试合格可以作为审计专业能力水平的证

明；正高级审计师一般采取评审方式。

2. 加强职称评审委员会建设。建立同行专家评审制度，完善评审专家遴选机制，积极吸纳经济、法律、计算机、工程等领域学术和实务专家参加职称评审委员会。健全评审委员会工作程序和评审规则，明确界定参加评审的人员范围，加强对评审委员会的组织管理。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，确保审计专业人员职称评审客观公正。

3. 合理下放职称评审权限。在综合评估基础上，逐步将副高级职称评审权限下放至符合条件的中央企业和中管金融企业、行业协会学会等组织。畅通非公有制经济组织、社会组织审计专业人员职称申报渠道，探索依托专业水平较高、具备较强服务能力和影响力、自律规范的专业化人才服务机构、行业协会学会等社会组织，开展审计系列职称社会化人才评价。人力资源和社会保障部门和审计部门要严格评估自主评审单位的职称评价水平，加强事中事后监管。自主评审单位组建的高级职称评审委员会须按规定备案。

4. 建立职称评审绿色通道。向优秀审计专业人员倾斜，对引进的海外高层次人才、急需紧缺人才、审计高端人才，以及在创新审计技术和方式方法、推动行业发展等方面做出重大贡献的审计专业人员，可以放宽学历、资历、年限等条件限制。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的审计专业人员，重点考察其实际工作业绩，适当放宽学历、任职年限、理论成果等要求。

（四）促进职称评价与人才培养使用有效衔接

1. 促进职称制度与审计专业人员培养相结合。充分发挥职称制度对审计专业人员培养质量的导向作用，推动职称制度与审计高端人才培养、审计专业学位研究生教育等有机衔接。对取得审计专业学位人员，探索在审计职称评价中免予考查相应专业知识。探索审计专业技术资格考试与注册会计师、法律等职业资格考试相近科目互认互免，促进审计职称与经济、会计、统计等相近职称的衔接，减少重复评价。

2. 促进职称制度与审计专业人员使用相结合。用人单位应当结合用人需求，根据职称评价结果合理使用审计专业人员，实现评价结果与人员聘用、考核、晋升等用人制度相衔接，做到因事设岗、按岗择人、人岗相适。建立健全审计专业人员考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

3. 加强审计专业人员继续教育。将继续教育作为实现审计专业人员知识更新和能力提升的重要途径，分类开展审计专业人员继续教育，用人单位应当保障审计专业人员参加继续教育的权利。创新和丰富审计专业人员继续教育的方式和内容，促进审计专业人员更新知识、拓展技能。

（五）加强职称评审监管和服务

1. 加强职称评审监管，注重体现审计公信力。自主评审单位要严肃评审纪律，强化自我约束，健全完善职称评审公示制度、回避制度，建立复查、投诉机制，评审结果按照评审管理权限报人力资源和社会保障部门备案。各级人力资源和社会保障部门会同审计部门加强对自主评审工作的监督检查，建立随机抽查、巡查制度。对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，要暂停自主评审工作、责令整改，直至收回评审权。依法查处假冒职称评审、制作和销售假证等违法行为。

2. 建立职称评审诚信档案和失信联合惩戒制度。参评人员有提供虚假材料、剽窃他人作品和学术成果等行为的，记入职称评审诚信档案库，纳入全国信用信息共享平台；违规取得的职称一律撤销。工作人员、评审专家有弄虚作假、暗箱操作等违法违规行为的，取消从事评审工作资格，进行通报批评、记入职称评审诚信档案库；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

3. 优化评审服务。加强审计职称评审公共服务平台建设，提升信息化水平，开展职称申报、公示、证书查询验证等一站式服务。简化申报证明材料，规范和优化申报程序，提高评审工作效率，减轻职称申报人员负担。

三、组织实施

（一）加强组织领导

审计专业人员职称制度改革是深化职称制度改革的重要内容，政策性强、涉及面广。各级人力资源和社会保障部门、审计部门要高度重视、密切配合，加强组织领导，抓好贯彻落实。在推进改革过程中，要深入开展调查研究，细化工作措施，完善工作预案，确保改革顺利进行。

（二）有序推进改革

各地区和各相关单位要结合本地区本单位实际，落实好各项改革举措，妥善做好新老人员过渡和新旧政策衔接。对改革前各地自行试点评审的审计专业人员正高级职称，要按照有关规定通过一定程序进行确认。在新的职称评价工作中，要严格按照本意见有关要求进行，不得随意降低评价标准或擅自扩大评审范围。

（三）做好宣传引导

各级人力资源和社会保障部门和审计部门要加强舆论宣传引导，做好政策解读，引导审计专业人员积极参与改革，提升审计专业人员能力素质，引导社会各有关方面支持审计专业人员职称制度改革，营造有利于改革的良好氛围。

本意见适用于在国家机关、社会团体、企事业单位和其他组织中从事审计工作的人员。鼓励符合条件的公务员参加审计专业技术资格考试，但不得参加专业技术人才职称评审。

军队可以参照本意见制定审计专业人员职称评价具体办法。

附件：审计专业人员职称评价基本标准

人力资源和社会保障部

审　　计　　署

2020 年 11 月 4 日

附件

审计专业人员职称评价基本标准

一、遵守中华人民共和国宪法和法律法规，贯彻落实党的基本路线和各项方针政策。

二、具备良好的审计职业道德和敬业精神。自觉运用新理念和新技术，提高审计工作水平。

三、认真履行岗位职责，按照要求参加继续教育。

四、审计专业人员申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，还应当分别具备以下条件：

（一）助理审计师

1. 正确理解和执行审计相关政策、法律法规、规章制度。

2. 掌握审计专业基本知识、工作方法和业务技能。

3. 能够拟定简单的审计方案，完成某一个项目或专业某一方面的审计工作。

4. 具备国家教育部门认可的高中毕业（含高中、中专、职高、技校，下同）及以上学历。

（二）审计师

1. 掌握并能够正确执行审计相关政策、法律法规和规章制度。

2. 掌握比较系统的审计理论知识和业务技能。

3. 有一定的审计工作实践经验，能够负责某一个项目或专业的审计业务工作，拟定审计方案并组织实施。

4. 具备一定的审计职业判断能力，能够对审计发现的问题进行调查研究和综合分析，形成有一定水平的工作成果。

5. 具备博士学位；或具备硕士学位，从事审计相关工作满 1 年；或具备双学士学位，从事审计相关工作满 2 年；或具备大学本科学历或学士学位，从事审计相关工作满 4 年；或具备大学专科学历，从事

审计相关工作满 5 年；或高中毕业，取得助理审计师职称，从事审计相关工作满 10 年。

（三）高级审计师

1. 系统掌握审计相关政策法规和审计专业理论、方法、技巧。

2. 具备较高的政策水平和较丰富的审计工作经验，能够独立负责组织和指导某一个单位、部门或专业的审计业务工作，带领、指导审计师及其他审计专业人员履行审计监督职责、完成审计项目任务。

3. 具备较强的审计职业判断能力，工作业绩较为突出，在审计监督、内部控制、风险防控、维护经济安全等方面发挥重要作用，为促进经济管理工作或领导决策提供指导咨询，有效推动提高某一个单位、部门的审计监督和风险管理水平或取得一定经济、社会效益。

4. 具备较强的科研能力，取得一定的审计相关理论或技术研究成果，或完成审计相关研究课题、调研报告、管理制度或方法创新等。

5. 具备博士学位，取得审计师职称后从事与审计师职责相关工作满 2 年；或具备硕士学位，取得审计师职称后从事与审计师职责相关工作满 4 年；或具备大学本科学历或学士学位，取得审计师职称后从事与审计师职责相关工作满 5 年；或具备大学专科学历，取得审计师职称后从事与审计师职责相关工作满 6 年。

取得会计师、经济师、统计师、工程师等相关专业中级职称，参加高级审计师考试时，可以视同具备审计师职称。

（四）正高级审计师

1. 系统掌握和应用审计相关政策法规和审计专业理论、方法、技巧，把握审计工作规律和发展趋势。

2. 政策理论水平高，审计工作经验丰富、业绩突出。具备解决重大疑难问题和关键性问题的职业判断能力，能够领导指导某一个行业、区域、单位或部门的审计工作，组织、管理、主持完成大规模审计项目，推动审计监督、内部控制和风险管理达到良好水平。

3. 具备较突出的创新能力，能够提出有重要指导意义的审计理

论建议或将前沿技术应用于审计工作实践，有效发挥审计在服务经济社会发展、推进国家治理现代化中的积极作用。

4. 在指导、培养中青年审计人才方面做出重要贡献，在审计专业人员团队中发挥领军作用，能够理论与实践相结合，有效指导审计专业人员或研究生的工作和学习。

5. 一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得高级审计师职称后从事与高级审计师职责相关工作满 5 年。

取得高级会计师职称，在参加正高级审计师职称评审时，可视同具备高级审计师职称。

人力资源和社会保障部
关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见

人社部发〔 2020 〕96 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)，中央和国家机关各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

为打通高技能人才与专业技术人才职业发展通道，加强创新型、应用型、技能型人才培养，在总结工程技术领域试点工作基础上，现就进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通提出如下实施意见。

一、总体要求

（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、五中全会精神，牢固树立新发展理

念，破除束缚人才发展的体制机制障碍，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，探索建立理论与实践相结合、技术与技能相促进的人才评价使用激励机制，激发高技能人才创新活力，为实施制造强国战略和推动高质量发展提供有力人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持突出重点。适应技术技能人才融合发展趋势，以高技能人才为重点，打破专业技术职称评审与职业技能评价界限，创新技术技能导向的评价机制，拓宽技术技能人才发展通道，促进两类人才融合发展。

2. 坚持问题导向。聚焦人才职业发展中“独木桥”、“天花板”问题，推进职称制度与职业资格、职业技能等级制度有效衔接，支持高技能人才参加职称评审和职业资格考试，鼓励专业技术人才参加职业技能评价，搭建两类人才成长立交桥。

3. 坚持科学评价。进一步破除唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项倾向，强化技术技能贡献，突出工作业绩，保持两类人才评价标准大体平衡，适当向高技能人才倾斜，让各类人才价值得到充分尊重和体现。

4. 坚持以用为本。立足实际工作岗位需要，充分发挥用人单位主体作用，促进人才评价与培养使用激励等措施相互衔接，着力提高技能人才待遇水平，营造有利于人才成长和发挥作用的制度环境。

二、主要措施

（一）扩大贯通领域。

以支持高技能人才参加工程系列职称评审为工作重点，将贯通领域扩大为工程、农业、工艺美术、文物博物、实验技术、艺术、体育、技工院校教师等职称系列。支持高技能人才取得经济、会计、统计、审计、翻译、出版、通信、计算机技术与软件等专业技术人员职业资格。各地区、各有关部门可在职业分类基础上，根据实际情况研究制定新兴职业、新兴领域贯通办法，明确高技能人才参加职称评审的专业对应关系。

（二）完善高技能人才职称评价标准。

1. 淡化学历要求。对两类人才贯通的职称系列，具备高级工以上职业资格或职业技能等级的技能人才，均可参加职称评审，不将学历、论文、外语、计算机等作为高技能人才参加职称评审的限制性条件。按照国家有关规定取得高级工职业资格或职业技能等级后从事技术技能工作满 2 年，可申报评审相应专业助理级职称；取得技师职业资格或职业技能等级后从事技术技能工作满 3 年，可申报评审相应专业中级职称；取得高级技师职业资格或职业技能等级后从事技术技能工作满 4 年，可申报评审相应专业副高级职称。高技能人才参加职称评审应在现工作岗位上近 3 年年度考核合格。

2. 强化技能贡献。高技能人才参加职称评审突出职业能力和工作业绩，注重评价科技成果转化应用、执行操作规程、解决生产难题、参与技术改造革新、工艺改进、传技带徒等方面的能力和贡献。技能竞赛获奖情况、行业工法、操作法、完成项目、技术报告、经验总结、行业标准等创新性成果均可作为职称评审的重要内容。

3. 建立绿色通道。对为国家经济发展和重大战略实施作出突出贡献，具有绝招、绝技、绝活，并长期坚守在生产服务一线岗位工作的高技能领军人才，采取特殊评价办法，建立职称评审绿色通道。获得中华技能大奖、全国技术能手，担任国家级技能大师工作室带头人，享受省级以上政府特殊津贴的高技能人才，或各省（区、市）人民政府认定的“高精尖缺”高技能人才，可直接申报评审正高级或副高级职称。各地区、各有关单位可结合实际情况制定具体办法。

（三）创新高技能人才职称评价机制。

综合采用理论知识考试、技能操作考核、业绩评审、面试答辩、竞赛选拔等多种方式评价高技能人才。支持有条件的地区和单位对高技能人才单独分组、单独评审。支持高技能人才密集、技术实力较强、内部管理规范的规模以上企业自主开展高技能人才职称评审。积极吸纳优秀高技能人才参加相关职称评审委员会、专家库，参与制定评价标准。

（四）鼓励专业技术人才参加职业技能评价。

符合职业技能评价条件的专业技术人才，可按有关规定申请参加相应职业（工种）的职业技能评价。专业技术人才取得助理级、中级、副高级职称，累计工作年限达到申报条件的，可分别申请参加与现岗位相对应职业（工种）的高级工、技师、高级技师职业技能评价。取得职业资格或职业技能等级1年后，可按累计工作年限申报相应职业（工种）晋级评价。专业技术人才参加职业技能评价，注重操作技能考核。具有所申报职业相关专业毕业证书的，可免于理论知识考试。具有相应职业（工种）技能等级水平的优秀人才可直接申报该职业（工种）的职业技能等级评价。用人单位可根据国家职业技能标准和行业企业评价规范，结合本单位实际，制定本单位专业技术人才参加职业技能评价的标准条件。

（五）加强评价制度与用人制度衔接。

高技能人才依据技术技能水平自愿参加职称评审，鼓励取得职称的高技能人才坚守在生产服务一线。探索建立企业内部技能岗位等级与管理、技术岗位序列相互比照，专业技术岗位、经营管理岗位、技能岗位互相衔接机制。各类企业对在聘的高级工、技师、高级技师在学习进修、岗位聘任、职务职级晋升、评优评奖、科研项目申报等方面，比照相应层级专业技术人员享受同等待遇。鼓励用人单位研究制定高技能领军人才职业发展规划，实行高技能领军人才年薪制、股权期权激励，设立高技能领军人才特聘岗位津贴、带徒津贴等，按实际贡献给予高技能人才绩效奖励，切实提高高技能人才待遇水平。

三、有关要求

（一）加强组织领导。建立高技能人才与专业技术人才职业发展通道是提高技能人才待遇和地位的重要举措，是进一步巩固党的执政基础的重要举措。各级人力资源和社会保障部门要高度重视，加强领导，聚焦关键问题，形成工作合力，结合实际抓好高技能人才职称评审工作。

（二）强化监督指导。各级人力资源和社会保障部门要把两类人

才职业发展贯通作为加强高技能人才队伍建设的重要任务来抓，采取切实管用的措施，加大工作力度，指导各地、各有关单位有序开展工作，确保各项政策措施取得实效。

（三）加强宣传引导。各地区、各有关单位要加强宣传引导，做好政策解读，提高用人单位积极性，引导两类人才积极参与。大力宣传两类人才贯通的典型经验，强化引领和示范作用，营造良好氛围。

本意见自印发之日起施行。

人力资源和社会保障部

2020 年 12 月 28 日

人力资源和社会保障部　教育部
关于深化高等学校教师职称制度改革的
指导意见

人社部发〔2020〕100 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、教育厅（教委、教育局），中央和国家机关有关部委人事部门，教育部直属各高等学校：

高等学校教师（以下简称高校教师）是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，是新时代推动国家教育事业发展和高层次人才培养的重要力量。为深入贯彻落实中共中央、国务院印发的《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》，按照《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》要求，进一步完善教师评价机制，激励广大高校教师教书育人，落实立德树人根本任务，推进高等教育内涵式发展，加快教育现代化，现就深化高校教师职称制度改革提出

如下指导意见。

一、总体要求

（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，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会以及全国教育大会精神，遵循高校教师职业特点和发展规律，破除束缚高校教师发展的思想观念和体制机制障碍，分类分层，科学评价，充分调动广大高校教师的积极性和创造性，激发高校教师活力、动力，建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍，为高等教育事业发展提供制度保障和人才支持。

（二）基本原则

1. 坚持以德为先，教书育人。以师德为先，以教学为要，以育人为本，提升师德师风要求，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教，突出教书育人实绩，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

2. 坚持以人为本，创新机制。把握高校教师成长的规律和工作特点，完善评价标准，创新评价机制，科学客观公正评价，让教师更具有获得感和成就感，激励教师人人尽展其才。

3. 坚持问题导向，精准施策。围绕高校教师职称评审重点难点及突出问题，有针对性地提出改革举措，增强高校教师职称制度改革的实效性。

4. 坚持分类实施，自主评价。根据不同类型、不同层次高校及教师特点，采用业绩水平与发展潜力、定性与定量评价相结合的方式，高校自主实施分类分层评价，政府依法宏观管理。

二、主要内容

深入贯彻高等教育领域“放管服”改革精神，加快转变政府职能，落实高校职称评审自主权，围绕健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制，形成以人才培养为核心，以品德、能力和业绩为导向，评价科学、规范有序、竞争择优的高校教师职称制度。

（一）健全制度体系

1. 创新岗位类型。保持高校教师现有岗位类型总体不变，一般设有教学为主型、教学科研型等岗位类型。适应新时代教师队伍发展的需要，高校可根据自身发展实际，设置新的岗位类型。

2. 健全层级设置。高校教师职称一般设置初级、中级、高级，其中高级分设副高级和正高级。初级、中级、副高级、正高级职称名称一般依次是助教、讲师、副教授、教授。有条件的高校可探索实行教师职务聘任改革，设置助理教授等职务。

（二）完善评价标准

1. 严把思想政治和师德师风考核。贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚持社会主义办学方向，以理想信念教育为核心，以社会主义核心价值观为引领，把好思想政治关，将师德表现作为教师职称评审的首要条件。完善思想政治与师德师风考核办法，健全评价标准、体系及考核方案，提高考核评价的科学性和实效性。

2. 突出教育教学能力和业绩。高校应把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求。加强教学质量评价，把课堂教学质量作为主要标准，严格教学工作量，强化教学考核要求，提高教学业绩和教学研究在评审中的比重。突出教书育人实绩，注重对履责绩效、创新成果、人才培养实际贡献的评价。

3. 克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向。规范学术论文指标的使用，论文发表数量和引用情况、期刊影响因子等仅作为评价参考，不以 SCI（科学引文索引）、SSCI（社会科学引文索引）等论文相关指标作为前置条件和判断的直接依据。核心是评价研究本身的创新水平和科学价值。高校结合实际建立各学科高水平期刊目录和高水平学术会议目录。对国内和国外的期刊、高水平学术会议发表论文、报告要同等对待，鼓励更多成果在具有重要影响力的国内期刊和高水平学术会议发表。不得简单规定获得科研项目的数量和经费规模等条件。不得将出国（出境）学习经历作为限制性条件。不得将人才称号作为职称评定的限制性条件，职称申报材料不得设置填写人才称号栏目，取消入选人才计划与职称评定直接挂钩的

做法。

4. 推行代表性成果评价。结合学科特点，探索项目报告、技术报告、学术会议报告、教学成果、著作、论文、标准规范、创作作品等多种成果形式，将高水平成果作为代表性成果。注重代表性成果的质量、贡献、影响，突出评价成果质量、原创价值和对社会发展的实际贡献以及支撑人才培养情况。注重质量评价，防止简单量化、重数量轻质量，建立并实施有利于教师潜心教学、研究和创新的评价制度。

（三）创新评价机制

1. 分类分层评价。结合学校特点和办学类型，针对不同类型、不同层次教师，按照教学为主型、教学科研型等岗位类型，哲学社会科学、自然科学、工程科技等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，通用专业、特殊专业等不同专业门类，建立科学合理的分类分层评价标准。职业院校要强化技术技能要求，加强“双师型”教师队伍建设。

2. 创新评价方式。鼓励采取个人述职、面试答辩、同行评议、实践操作、业绩展示等多种灵活评价方式，完善同行专家评议机制，健全完善外部专家评审制度，探索引入第三方机构进行独立评价。给内、外部评审专家预留充足时间进行评鉴，引导评审专家负责任地提供客观公正的专业评议意见，提高职称评价的科学性、专业性、针对性。注重个人评价与团队评价相结合，考察团队合作及社会效益，尊重和认可团队所有参与者的实际贡献。探索国防科技、公共安全等特殊领域人才评价办法。

3. 建立重点人才绿色通道。引导教师主动服务国家重大战略需求，注重工作实绩，其工作成果不简单以发表论文、获得奖项等进行比较评价。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、在经济社会事业发展中做出重大贡献的教师以及招聘引进的高层次人才和急需紧缺人才等，在严把质量和程序的前提下，可制定较为灵活的评价标准，申报高级职称时论文可不作限制性要求，畅通人

才发展通道。

4. 完善信用和惩戒机制。建立申报教师、评审专家及相关人员诚信承诺和诚信信息共享机制。申报教师职称评审中存在弄虚作假、学术不端的，按国家和学校相关规定处理。因弄虚作假、学术不端等通过评审聘任的教师，撤销其评审聘任结果。引导建立学术共同体自律文化，建立完善评审专家的诚信记录、利益冲突回避、履职尽责评价、动态调整、责任追究等制度，严格规范专家评审行为。对违反评审纪律的评审专家、党政领导和其他责任人员，按照有关规定处理。

5. 健全聘期考核机制。科学合理设置考核评价周期，聘期考核与年度考核、日常考核相互结合，并适当延长基础研究人才、青年人才等考核周期，把考核结果作为调整岗位、工资以及续订聘用合同的依据，完善退出机制，实现人员能上能下、能进能出。

（四）落实自主评审

1. 下放职称评审权。高校教师职称评审权直接下放至高校，自主组织评审、按岗聘用，主体责任由高校承担。高校要加强对院系的指导和监管，院系要将符合条件的教师向上一级评审组织推荐。条件不具备、尚不能独立组织评审的高等学校，可采取联合评审、委托评审的方式。高校自主制定教师职称评审办法、操作方案等评审文件，按相关规定进行备案。职称评审办法应包括教师评价标准、评审程序、评审委员会人员构成规则、议事规则、回避制度等内容。高校制定的教师评价标准不低于国家规定的基本标准，可结合实际明确破格条件。高校聘用研究人员等到教师岗位的，可结合实际制定职称评价具体办法。职业院校、应用型本科高校对特殊高技能人才可适当放宽学历要求。对长期在艰苦边远地区工作的高校教师，省级人力资源和社会保障部门、教育行政部门可根据实际情况适当放宽学历和任职年限要求。

2. 加强监管服务。按照高校教师职称评审监管办法，加强对高校教师职称评审工作的监管，开展业务指导，搭建平台，优化服务，为高校教师职称评审提供支持。定期按一定比例开展抽查，根据抽查

情况、群众反映或舆情反映较强烈的问题，有针对性地进行专项巡查，并将抽查、巡查情况通报公开。对因评审工作把关不严、程序不规范，造成投诉较多、争议较大的高校，责令限期整改。对整改无明显改善或逾期不予整改的高校，暂停其自主评审工作直至收回评审权，并进行责任追究。加强职称评审信息化建设，探索推广在线申报和评审，简化申报信息和材料报送等相关手续。

（五）优化思想政治工作评审

1. 规范思想政治理论课教师评审体系。思想政治理论课教师职称评审纳入单列计划、单设标准、单独评审体系，高级岗位比例不低于学校平均水平。建立符合思想政治理论课教师职业特点和岗位要求的评价标准，注重考察教学工作业绩和育人实效，将在中央和地方主要媒体上发表的理论文章等纳入思想政治理论课教师职称成果评价范围。

2. 强化教师思想政治工作要求。将学生思想政治教育工作作为教师的基本职责，把教师课程思政建设情况和育人效果作为评价的重要内容。晋升高一级职称的青年教师，须有至少一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历，并考核合格。

（六）实行评聘结合

1. 高校根据国家有关规定自主设置岗位，结合岗位空缺情况开展教师职称评审，并将通过评审的教师聘用到相应岗位，实现教师职称评审与岗位聘用有效衔接。

2. 对此次改革前本高校评审通过、已经取得高校教师职称但未被聘用到相应岗位的人员，有关地方和高校要结合实际研究具体办法，妥善做好这部分人员择优聘用等相关工作。

三、组织实施

（一）加强领导，优化服务。深化高校教师职称制度改革，是进一步加强高校教师队伍建设，推进高校治理体系和治理能力现代化，推动高等教育科学发展的重要举措。各地区、各部门、各高校要高度

重视，充分认识改革的重要意义，坚持党管人才原则，充分发挥党的思想优势、政治优势和组织优势，加强党的领导，周密部署，统筹协调。各有关部门要各司其职，协同配合，优化服务，为深化高校教师职称制度改革创造良好条件。

（二）严格程序，确保公正。各高校要按照职称制度改革要求，认真做好职称工作，确保标准公开、程序公平、结果公正。要建立健全职称工作机制，明确岗位任职条件，规范竞聘程序，严格公示制度，健全申诉机制，畅通意见渠道，强化自我监督，主动接受外部监督。

（三）科学谋划，稳妥推进。各地区、各高校要正确处理好改革、发展和稳定的关系，把推进高校教师职称制度改革与全面履行职责、加强教师队伍建设和促进高等教育事业发展有机结合起来，确保改革平稳有序进行。

本意见适用于普通高等学校，其他高等学校可参照执行。

附件：高等学校教师职称评价基本标准

人力资源和社会保障部
教　　育　　部
2020 年 12 月 31 日

附件：

高等学校教师职称评价基本标准

一、遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，自觉践行社会主义核心价值观，具有良好的思想政治素质和师德师风修养，以德立身，以德立学，以德施教，爱岗敬业，为人师表，教书育人。坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一。

二、具备教师岗位相应的专业知识和教育教学能力，承担教育教学任务并达到考核要求，按要求履行教师岗位职责和义务。

三、身心健康，心理素质良好，能全面履行岗位职责。

四、高等学校教师任现职以来，申报各层级职称，除满足上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

（一）助教

1. 掌握基本的教学理念和教学方法，教学态度端正。协助讲授课程部分内容。将思想政治教育融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

2. 具有一定的本专业知识。

3. 具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，见习 1 年期满且考核合格。

（二）讲师

1. 掌握基本的教学理念和教学方法，教学基本功扎实，教学态度端正，教学效果良好。承担课程部分或全部内容的讲授工作。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

2. 具有扎实的本专业知识，具有发表、出版的学术论文、著作或教科书等代表性成果。

3. 具备博士学位；或具备硕士学位，并担任助教职务满 2 年；

或具备大学本科学历或学士学位，并担任助教职务满 4 年。

（三）副教授

教学科研型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，教学效果优良，形成有一定影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得较突出的成绩。承担过公共课、基础课或专业课的讲授工作，教学水平高。将思想政治教育较好融入教学过程，在学生培养工作中做出较大贡献。

2. 具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有较高水平的研究成果和学术造诣。具有发表、出版的有较大影响的学术论文、教学研究成果、著作或教科书等代表性成果，受到学术界的好评。参与过重要教学研究或科研项目，或获得代表本领域较高水平的奖项，或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作，取得较为显著经济效益和社会效益。

3. 具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任讲师职务满 5 年；或具备博士学位，且担任讲师职务满 2 年。

教学为主型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，教学效果优良，形成有较大影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得突出成绩。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出较大贡献。

2. 具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有较高水平的研究成果和学术造诣，积极参与教学改革与创新。具有发表、出版的有较大影响的教学研究或者教改论文，著作或教科书等代表性成果，受到学术界的好评。参与过具有较大影响的教育教学改革项目，或获得教学类重要奖项。

3. 具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任讲师职务满 5 年；或具备博士学位，且担任讲师职务满 2 年。

（四）教授

教学科研型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，教学效果优良，形成有较大影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得突出成果。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高超。将思想政治教育有效融入教学，在学生培养工作中做出突出贡献。

2. 具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有突出水平的研究成果和学术造诣。具有发表、出版的有重要影响的学术论文、教学研究成果、著作或教科书等代表性成果，受到学术界的高度评价。主持过重要教学研究或科研项目，或作为主要参与者获得代表本领域先进水平的奖项，或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作取得重大经济效益和社会效益。

3. 具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任副教授职务满 5 年。

教学为主型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，教学效果优秀，形成很好影响的教育理念和教学风格。在教学改革、课程建设等方面取得创造性成果，发挥示范引领作用。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高超。将思想政治教育有效融入教学，在学生培养工作中做出突出贡献。

2. 具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有突出水平的研究成果和学术造诣，积极推进教学改革与创新。具有发表、出版的有重要影响的教学研究或者教改论文，著作或教科书等代表性成果，受到学术界的高度评价。主持过具有重要影响的教育教学改革项目，或作为主要参与者获得教学类重要奖项。

3. 具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任副教授职务满 5 年。

人力资源和社会保障部
关于印发经济专业技术资格规定和
经济专业技术资格考试实施办法的通知

人社部规〔2020〕1号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

为加强经济专业人员队伍建设，更好地适应我国经济高质量发展新要求，根据《人力资源和社会保障部关于深化经济专业人员职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2019〕53号）和国家职业资格制度等有关规定，我们制定了《经济专业技术资格规定》和《经济专业技术资格考试实施办法》。现印发给你们，请遵照执行。

本通知自印发之日起施行，原人事部《关于印发<经济专业技术资格考试暂行规定>及其<实施办法>的通知》（人职发〔1993〕1号）同时废止。

人力资源和社会保障部

2020年1月8日

经济专业技术资格规定

第一条 为加强经济专业人员队伍建设，科学客观公正评价经济专业人员，释放经济专业人员创新创业活力，根据经济专业人员职称制度改革要求和国家职业资格制度，制定本规定。

第二条 本规定适用于从事经济专业工作的专业技术人员。

第三条 国家设置经济专业技术资格，分为初级、中级、高级三个级别，列入国家职业资格目录。

经济专业技术资格英文名称为 Economics Professional Qualification。

第四条 经济专业技术资格实行全国统一组织、统一大纲、统一命题的考试制度。

第五条 人力资源和社会保障部负责经济专业技术资格的政策制定、实施与监管。

有关行业主管部门按照职责分工参与相应专业的考试大纲拟定、命审题等工作。

第六条 人力资源和社会保障部会同有关行业主管部门组织成立考试专家委员会，行业主管部门推荐、管理专家。专家委员会拟定考试大纲，负责命审题工作，研究提出考试专业设置、考试合格标准建议。

人力资源和社会保障部确定考试大纲、专业设置，公布考试合格标准。

第七条 凡遵守中华人民共和国宪法和法律，具有良好的道德品行和业务素质，符合初级、中级、高级经济专业技术资格考试报名条件的经济专业人员，均可报名参加相应级别的考试。

第八条 凡从事经济专业工作，具备国家教育部门认可的高中（含高中、中专、职高、技校，下同）以上学历，均可报名参加初级经济专业技术资格考试。

第九条 具备下列条件之一者，可以报名参加中级经济专业技术资格考试：

（一）高中毕业并取得初级经济专业技术资格，从事相关专业工作满 10 年；

（二）具备大学专科学历，从事相关专业工作满 6 年；

（三）具备大学本科学历或学士学位，从事相关专业工作满 4 年；

（四）具备第二学士学位或研究生班毕业，从事相关专业工作满2年；

（五）具备硕士学位，从事相关专业工作满1年；

（六）具备博士学位。

第十条 具备下列条件之一者，可以报名参加高级经济专业技术资格考试：

（一）具备大学专科学历，取得中级经济专业技术资格后，从事与经济师职责相关工作满10年；

（二）具备硕士学位，或第二学士学位或研究生班毕业，或大学本科学历或学士学位，取得中级经济专业技术资格后，从事与经济师职责相关工作满5年；

（三）具备博士学位，取得中级经济专业技术资格后，从事与经济师职责相关工作满2年。

取得会计、统计、审计中级专业技术资格，符合以上学历、年限条件的，可以报名参加高级经济专业技术资格考试。

第十一条 人力资源和社会保障部负责确定初级、中级和高级经济专业技术资格考试全国统一合格标准。

根据国家战略需求，人力资源和社会保障部可以单独划定相关地区经济专业技术资格考试合格标准。

各省级人力资源和社会保障部门可根据本地区人才需求状况，确定本地区本年度参加高级经济师（高级人力资源管理师、高级知识产权师，下同）评审的使用标准。

第十二条 初级、中级经济专业技术资格考试合格者，颁发人力资源和社会保障部统一印制的经济专业技术资格证书，在全国范围内有效。人力资源管理和知识产权专业分别颁发相应级别的人力资源管理师证书和知识产权师证书。

高级经济专业技术资格考试达到全国统一合格标准者，颁发人力资源和社会保障部统一印制的经济专业技术资格考试成绩合格证明。合格证明自考试通过之日起，在全国范围5年内有效。

第十三条 各地区、各部门及具有经济系列高级职称评审权的用人单位按照经济专业人员职称评价标准条件开展高级经济师职称评审。

第十四条 获得初级、中级经济专业技术资格即可认定具备助理经济师（助理人力资源管理师、助理知识产权师）、经济师（人力资源管理师、知识产权师）职称。参加高级经济专业技术资格考试合格并通过评审者，可获得高级经济师职称。

通过单独划定合格标准或使用标准取得的职称，在划定区域内有效。

第十五条 经济专业人员应当认真履行工作职责，按照国家专业技术人员继续教育的有关规定接受继续教育，不断提高专业能力和业务水平。

第十六条 取得导游资格、拍卖师、房地产经纪人协理、银行业专业人员初级职业资格，可对应初级经济专业技术资格；取得房地产估价师、咨询工程师（投资）、土地登记代理人、房地产经纪人、银行业专业人员中级职业资格，可对应中级经济专业技术资格；取得资产评估师、税务师职业资格等相关职业资格，可根据《经济专业人员职称评价基本标准条件》规定的学历、年限条件对应初级或中级经济专业技术资格，并可作为报名参加高一级经济专业技术资格考试的条件。

第十七条 本规定施行前取得的初级、中级经济专业技术资格证书与按照本规定取得的证书效用等同。各地执行的有关职业资格与经济专业技术资格的对应关系，与本规定不一致的按照本规定执行。

第十八条 本规定由人力资源和社会保障部负责解释。

经济专业技术资格考试实施办法

第一条 人力资源和社会保障部人事考试中心负责经济专业技术资格考试的具体组织实施工作。

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）人事考试机构承担本地区经济专业技术资格考试的组织实施工作。

第二条 经济专业技术资格考试专家委员会下设考试办公室，办公室设在人力资源和社会保障部人事考试中心，承担专家委员会具体工作。

第三条 初级、中级经济专业技术资格考试均设《经济基础知识》和《专业知识和实务》两个科目，《经济基础知识》为公共科目，《专业知识和实务》为专业科目。

高级经济专业技术资格考试设《高级经济实务》一个科目。

第四条 初级、中级经济专业技术资格考试专业科目和高级经济专业技术资格考试均设工商管理、农业经济、财政税收、金融、保险、运输经济、人力资源管理、旅游经济、建筑与房地产经济、知识产权等 10 个专业类别。考生在报名时可根据工作需要选择其一。

人力资源和社会保障部会同有关行业主管部门根据经济社会发展、职业分类要求和从业人员队伍情况，适时调整经济专业技术资格考试专业设置。

第五条 经济专业技术资格考试原则上每年组织一次，各科目的考试时间根据考试方式、频次等确定。

第六条 初级、中级经济专业技术资格考试成绩实行 2 年为一个周期的滚动管理方法，应试人员须在连续的两个考试年度内通过全部应试科目，方可取得相应级别经济专业技术资格证书。

第七条 符合考试报名条件的报考人员，按照考试机构规定的程序和要求报名，凭准考证和有效身份证件在指定的日期、时间、地点

和考场参加考试。

中央和国务院各部门及所属单位、中央管理企业的人员按属地原则报名参加考试。

第八条 考点原则上设在地级以上城市的大中专院校、中考高考定点学校或考试机构建设的专门场所。

机考考点应具备足够数量的考点机、监考机、考试机等设备，并满足有关软、硬件要求。

第九条 坚持回避原则和考试与培训分开的原则。凡参与考试命题、审题、阅卷等工作的专家及工作人员，不得报名参加当次相关科目的考试，不得参与或举办与考试内容相关的培训。应考人员参加培训坚持自愿原则。

第十条 参与考试组织的考试实施机构、专家及工作人员，应当严格执行专业技术人员资格考试有关的法律法规和规章制度，遵守考试工作纪律和保密规定。

第十一条 对违反考试工作纪律和有关规定的人员，按照国家专业技术人员资格考试违纪违规行为处理规定处理。

附件：经济专业技术资格考试科目设置表

附件

经济专业技术资格考试科目设置表

专业代码	专业名称	报考说明
01	工商管理	对应原工商管理、商业经济专业
02	农业经济	
07	财政税收	
09	金融	
10	保险	
15	人力资源管理	
19	旅游经济	
22	运输经济	对应原公路运输、水路运输、铁路运输、民航运输专业，包含邮政专业内容
23	建筑与房地产经济	对应原房地产经济、建筑经济专业
24	知识产权	新增专业

人力资源和社会保障部
教育部　国务院扶贫开发领导小组办公室
关于进一步加强贫困家庭高校毕业生就业帮扶工作的通知

人社部函〔2020〕75号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、教育厅（教委、教育局）、扶贫办（局）：

今年是决战决胜脱贫攻坚和全面建成小康社会的收官之年，促进贫困家庭高校毕业生尽早就业，是稳就业保民生的重要内容。受新冠肺炎疫情影响，一些贫困家庭高校毕业生求职面临更多困难。为进一步加强对贫困家庭高校毕业生的就业帮扶工作，现就有关事项通知如下。

一、明确目标任务。各地要将贫困家庭高校毕业生及时纳入就业帮扶，坚持重点关注、重点推荐、重点服务，建立健全覆盖就业创业全过程的帮扶机制，统筹调动资源，突出精准施策，加强关爱指导，使建档立卡贫困家庭、零就业家庭毕业生全面就业到位，使有需求的其他贫困家庭毕业生全面帮扶到位，有就业意愿的都能实现就业或组织到就业准备活动中。

二、摸清就业需求。各地要不断完善求职创业补贴政策数据库，将受疫情影响而导致家庭经济困难的高校毕业生及时纳入政策范围。依托现有就业信息平台，建立贫困家庭毕业生就业帮扶机制，做实专门台账，实施动态管理，做到人员底数清、就业需求清、帮扶举措清、求职进展清。教育部门和高校要摸清每名贫困家庭毕业生服务需求，实施“一生一策”针对性帮扶。对离校未就业贫困家庭毕业生，

教育部门与人力资源和社会保障部门要在实名信息交接中，同步交接其帮扶台账，记录就业意向、求职区域、存在困难等情况，做到就业服务不断线。

三、加强招聘服务。各地各高校要在“百日冲刺”行动中对贫困家庭毕业生实施专项服务，组织其参加 24365 校园招聘等专项活动，积极帮助他们解决网上求职遇到的困难和问题。严格遵守疫情防控要求，有序恢复线下招聘，举办针对贫困家庭毕业生的小型供需对接活动。完善信息精准推送机制，通过短信息、微信群等，向每名贫困家庭毕业生推送 3-5 个符合其需求的针对性岗位，并向用人单位重点推荐。对有异地求职意愿的贫困家庭毕业生，依托大中城市联合招聘，组织跨地区服务协作和岗位共享，为其求职提供便利。加强人力资源市场监管，依法查处虚假招聘、违规收费、求职贷等侵害毕业生就业权益的行为。

四、提升就业能力。各地要为每名贫困家庭毕业生确定一名职业指导师，讲解就业形势政策、职业规划、求职技巧等，加强心理疏导和人文关怀。各类就业创业服务项目要向贫困家庭毕业生倾斜，对有培训需求的全部纳入培训计划，支持参加“互联网+”培训、专项能力培训、以工代训，按规定给予职业培训补贴、生活费补贴，使之至少掌握一种专项技能；对有创业意愿的全面纳入创业培训，指定创业导师全程跟踪指导，落实创业担保贷款、免费场地等支持政策，提升创业能力和创业成功率；对有见习需求的全员纳入见习安排，提供能够发挥其专长的见习岗位，增强就业竞争力，并优先推荐见习单位留用。

五、突出重点帮扶。各地要将建档立卡贫困家庭毕业生、52 个未摘帽贫困县毕业生作为就业援助重点，实施结对帮扶、包干到人，优先提供岗位、优先推荐录用。对建档立卡贫困家庭学生实施“普通高校专升本专项计划”，单独进行录取。国有企业招聘、科研助理岗位吸纳、“三支一扶”“特岗教师”等基层服务项目招募，要在同等条件下优先录用建档立卡贫困家庭毕业生，事业单位可拿出一定数

量的岗位招聘建档立卡贫困家庭毕业生。对符合条件的贫困家庭毕业生，可运用公益性岗位进行临时性安置。将离校未就业贫困家庭毕业生全部纳入实名制服务，列出就业需求清单、帮扶清单，量身定制求职计划，实施“一对一”帮扶。充分发挥东西部扶贫协作、对口支援机制作用，受援地要将贫困家庭毕业生信息提供给支援地，支援地要将其纳入就业政策扶持范围，项目建设、企业吸纳等岗位要优先录用。

六、加强组织领导。各地要坚持以人民为中心的发展思想，把做好贫困家庭高校毕业生就业帮扶工作作为重要政治任务，纳入就业工作目标责任体系和高校重点督促考核内容，加强领导，精心实施，层层压实工作责任。要结合实际细化工作措施，建立教育、人力资源社会保障和扶贫部门数据共享、工作协同、情况互通机制，强化学籍地、求职地、户籍地政策服务对接，做到摸排到位、帮扶到位、保障到位。加快就业创业政策落地实施，亮出政策清单，简化经办手续，推进网上办理，确保对贫困家庭高校毕业生就业补贴政策及时兑现。加强舆论宣传引导，选树一批贫困家庭毕业生自强不息、干事创业的优秀典型，营造全社会关心关爱贫困家庭毕业生就业的良好氛围。

人力资源和社会保障部
教育部
国务院扶贫开发领导小组办公室
2020 年 7 月 15 日

中共中央组织部办公厅
人力资源和社会保障部办公厅等九部门办公厅
关于做好2019年高校毕业生“三支一扶”
计划实施工作的通知

人社厅发〔2019〕40号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团党委组织部、人力资源社会保障厅（局）、教育厅（教委、教育局）、财政厅（财政局）、水利（水务）厅（局）、农业农村（农牧、农业）厅（局、委）、卫生健康委、扶贫办（局）、团委：

为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见，按照《中共中央组织部人力资源和社会保障部等九部门关于实施第三轮高校毕业生“三支一扶”计划的通知》（人社部发〔2016〕41号）安排，现就做好2019年高校毕业生“三支一扶”计划实施工作通知如下：

一、工作目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中全会精神，紧紧围绕打赢脱贫攻坚战和实施乡村振兴战略，坚持稳定规模、优化领域、改进管理、提升质量、强化保障，精心组织实施2019年高校毕业生“三支一扶”计划，全年全国共选拔招募2.7万名高校毕业生到基层从事支教、支农（水利）、支医、扶贫等相关领域服务，为基层各项事业发展提供人才支持。进一步发挥“三支一扶”计划示范引领作用，引导和鼓励更多高校毕业生到基层工作，促进人才资源向艰苦边远地区、向基层一线流动。

二、主要任务

（一）聚焦脱贫攻坚，优化选拔招募结构。要聚力脱贫攻坚主战场，进一步突出招募重点，招募名额继续向贫困地区倾斜，招募岗位继续向扶贫和支农类岗位倾斜，新增招募名额主要用于贫困地区、革命老区、民族地区和边疆地区，对“三区三州”深度贫困地区实施招募计划单列。各地要按照下达的中央财政补助名额，结合基层开展精准扶贫、实施乡村振兴等实际需求，合理编制年度招募方案，科学设置招募条件，优化招募人员结构。加强招募组织宣传，通过政策宣讲进校园等活动，广泛发动符合条件的有志青年报名参加招募，切实提高“三支一扶”人员招募质量。坚持公开平等、竞争择优的原则组织开展选拔考试，保障考试安全。中央有关部门将建立中央财政补助名额调剂制度，对未完成招募的中央财政补助名额向其他省份进行调剂。

（二）加强培养使用，促进作用充分发挥。各地要认真组织实施“三支一扶”人员能力提升计划，多层次开展岗前、在岗和离岗培训，健全贯穿全服务周期的教育培训制度，提升“三支一扶”人员综合素质和专业水平。中央将继续支持各地开展能力提升专项培训，全年培训 8000 人次，专项培训计划另行下达。各级行业主管部门要发挥行业人才队伍建设职能优势，将“三支一扶”人员纳入行业人才培训对象范围，适时组织开展相关专业技术和技能培训。各地要指导基层服务单位严管厚爱“三支一扶”人员，落实各项管理制度，明确岗位职责，做好“传帮带”，加强政治引领和约束监督，鼓励他们担当作为，在基层锻炼成长。要积极推选“三支一扶”人员兼任基层服务单位团委副书记、基层供销社主任助理等。鼓励有条件的“三支一扶”人员积极参与开展网络扶贫工作，为返乡下乡创业人员提供必要的信息技术支持。

（三）提高补助标准，完善服务保障机制。自 2018 年 9 月 1 日起，中央财政提高“三支一扶”人员工作生活补助标准，西部地区按每人每年 3 万元给予补助，其中新疆南疆四地州、西藏自治区按每

人每年 4 万元给予补助；中部地区按每人每年 2.4 万元给予补助；东部地区按每人每年 1.2 万元给予补助。中央财政给予新招募且在岗服务满 6 个月的“三支一扶”人员一次性安家费 3000 元。2019 年中央财政对调标进行补发，补发范围为本通知印发时仍在岗服务的国家招募计划内“三支一扶”人员。地方各级人社部门要会同财政部门结合实际加大配套资金支持力度，按时足额发放工作生活补贴，全面落实社会保险政策，确保“三支一扶”人员在岗期间的工作生活补贴基本达到当地乡镇机关或事业单位从高校毕业生中新聘用工作人员试用期满后工资收入水平，在艰苦边远地区服务的可享受艰苦边远地区津补贴。鼓励有条件的地方为“三支一扶”人员办理补充医疗保险，重大疾病、人身意外伤害等商业保险以及住房公积金，建立年度考核奖励机制。各地要按规定严格管理使用中央补助资金，确保资金花得其所、用得安全，提高资金使用效益。

（四）加强关心关爱，创造有利于干事创业的环境。各地要指导和协调基层服务单位结合实际安排好“三支一扶”人员食宿、交通、休假等基本工作生活条件，解决后顾之忧，让他们在基层安心服务。要多渠道、多形式搭建“三支一扶”人员交流平台，组织开展节日慰问座谈等活动，思想上加强沟通，生活上加强关心，工作上加强指导，激发“三支一扶”人员投身基层干事创业热情，用事业留人、感情留人。要积极做好在艰苦边远地区扶贫一线服务的“三支一扶”人员安全管理工作，提高安全防范意识，建立安全风险保障机制，加强安全防范措施。

（五）强化期满服务，推动期满人员扎根基层成长成才。各地要以鼓励“三支一扶”人员留在基层为重点，完善“三支一扶”人员期满流动政策，畅通流动渠道，加强流动服务。要按规定做好从服务期满考核合格“三支一扶”人员中定向招录公务员和优先招聘事业单位人员等工作。参加“三支一扶”计划前无工作经历的人员服务期满且考核合格的，在 2 年内参加机关事业单位考录（招聘）、各类企业吸纳就业、自主创业、落户、升学等方面可同等享受应届高校毕

业生的相关政策。要通过举办专场招聘活动等方式向各类用人单位积极推送“三支一扶”人员，扶持有创业意愿和创业能力的“三支一扶”人员在基层创新创业，落实考研加分等政策，促进服务期满“三支一扶”人员有序流动、多渠道发展。及时将留在基层继续工作的“三支一扶”人员纳入高校毕业生基层成长计划，重点跟踪培养，构建短期与长期相结合、服务与工作相配套的引导鼓励高校毕业生到基层工作体系。

（六）开展主题宣传，营造良好氛围。各地要注重开展“三支一扶”人员思想教育，通过组织培训、演讲、征文比赛、论坛等活动，大力弘扬以“勇于担当的责任意识、全心全意的服务态度、甘于奉献的精神追求、锐意进取的创新激情”为主要内容的“三支一扶”精神。持续开展主题突出、形式多样的宣传报道活动，广泛宣传“三支一扶”计划的重要意义，深入宣传“三支一扶”人员优秀典型的先进事迹，提升“三支一扶”计划社会影响力，营造良好社会氛围。全国“三支一扶”办将选树一批最美基层大学生，适时开展最美基层大学生主题宣讲活动，展示新时代大学生投身基层、勇于实践的新作为新风貌。

三、保障措施

（一）加强组织领导。高校毕业生“三支一扶”计划是引导和鼓励高校毕业生到基层工作的重要平台，是引导人才向基层一线流动、为基层事业发展提供人才支持的有效措施。各地要高度重视，加强组织领导，健全完善“三支一扶”工作领导小组工作机制，强化部门沟通协调，通力合作，围绕打赢脱贫攻坚战和推进基层人才队伍建设，深入推进计划实施，务求取得实效。

（二）落实时限要求。省级人社部门要会同“三支一扶”工作领导小组成员单位制定实施 2019 年“三支一扶”计划工作方案，按照全国统一的时间节点推进各项工作，确保 7 月底前完成人员选拔招募工作，8 月底前完成新招募人员信息汇总和录入，9 月上旬按要求提出中央财政补助资金申请，11 月底前完成期满服务人员信息核查，

12 月底前报送全年工作总结。

（三）用好信息系统。全国高校毕业生“三支一扶”工作管理信息系统经过改版拟于今年上线运行，新系统升级了数据库结构，优化了功能模块，进一步明确了职责权限。地方各级“三支一扶”办要指定专人负责系统运行管理，按照系统《使用手册》规定，认真及时做好信息采集、数据报送、进度管理、统计分析等工作，切实提高数据质量，提升“三支一扶”工作科学化、规范化水平。

附件：2019 年“三支一扶”计划名额分配方案（略）

中共中央组织部办公厅
人力资源和社会保障部办公厅
教育部办公厅
财政部办公厅
水利部办公厅
农业农村部办公厅
国家卫生健康委员会办公厅
国务院扶贫开发领导小组办公室综合司
共青团中央委员会办公厅

2019 年 3 月 14 日

人力资源和社会保障部办公厅
关于技工院校公开招聘有关事项的通知

人社厅发〔2019〕95号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)：

为深入贯彻落实习近平总书记对技能人才工作重要指示精神，按照《中共中央　国务院关于印发〈新时期产业工人队伍建设改革方案〉的通知》和《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》要求，大力发展技工教育，切实加强技工院校教师队伍建设，根据《事业单位人事管理条例》和《事业单位公开招聘人员暂行规定》等有关政策法规，现就技工院校公开招聘工作有关事项通知如下。

一、在设置技工院校公开招聘岗位条件时，专业名称除按照《人力资源和社会保障部关于事业单位公开招聘岗位条件设置有关问题的通知》确定外，也可参照《全国技工院校专业目录（2018年修订）》确定，并在公开招聘公告中明确相应的专业参考目录。

二、技工院校公开招聘生产实习指导教师时，岗位条件可设置为相应专业专科毕业生或技工院校高级工班毕业生，大学本科毕业生或预备技师（技师）班毕业生。

三、对获得中华技能大奖、全国技术能手荣誉称号或省级技能大奖、技术能手荣誉称号，享受国务院或省政府特殊津贴、国家级或省级技能大师工作室带头人、获得省部级以上劳动模范表彰的高技能人才以及世界技能大赛国家集训选手和中国技能大赛优秀选手（国家级一类大赛前20名，国家级二类竞赛前15名；省级一类大赛前5名，省级二类大赛前3名），可按国家有关规定直接通过考察的方式

公开招聘到技工院校与所获技能奖项相关的岗位任教。

各省（区、市）人力资源社会保障厅（局）要高度重视技工院校公开招聘工作，按照本通知要求抓好贯彻落实，扩大技工院校选人用人视野，建设高素质技工院校教师队伍。

人力资源和社会保障部办公厅

2019 年 9 月 29 日

人力资源和社会保障部办公厅
关于进一步做好民营企业职称工作的通知

人社厅发〔2020〕13 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)：

为深入落实习近平总书记在民营企业座谈会上的重要讲话精神，贯彻落实《中共中央国务院关于营造更好发展环境支持民营企业改革发展的意见》《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》，更好地发挥职称评价“指挥棒”作用，充分激发和释放民营企业专业技术人才创新创造活力，大力支持民营企业改革创新，根据《职称评审管理暂行规定》，现就进一步做好民营企业职称工作有关事项通知如下：

一、拓宽民营企业职称申报渠道

民营企业专业技术人才一般在劳动关系所在地自愿参加职称评审，合法权益受到同等保护，履行同等义务。各地人力资源和社会保障部门（或职称综合管理部门，下同）要进一步打破户籍、身份、档案、所有制等制约，积极拓宽民营企业专业技术人才职称申报渠

道。积极创造条件，在专业技术人才密集的创业孵化基地、高新技术开发区、科技园区等地设立职称申报受理服务点，或通过人才中介服务机构、工商联、行业协会商会、学会等社会组织受理民营企业专业技术人才职称申报。非面向单位、系统内部组建的职称评审委员会，要向民营企业平等开放。经批准离岗创业或到民营企业兼职的高校、科研院所、医疗机构等企事业单位专业技术人才，3 年内可在原单位按规定申报职称，其创业和兼职期间工作业绩作为职称评审的依据。民营企业专业技术人才被派驻外地连续工作一年以上的，可按有关规定在派驻地申报职称评审。各地人力资源和社会保障部门要不断完善职称社会化申报渠道，建立职称申报兜底机制，确保民营企业专业技术人才公平公正参与职称评审。

二、健全民营企业职称评审机构

各地要按照党中央、国务院要求系统清理与企业性质挂钩的职称评定政策，确保科技、教育、医疗、文化等领域民营企业专业技术人才与公立机构专业技术人才在职称评审方面享有平等待遇。坚持属地化、专业化和规范化，按照规定的条件和程序，遴选具有专业优势、服务能力强、行业自律水平高的社会组织组建社会化评审机构，开展民营企业专业技术人才职称评审。从严控制面向全国的职称评审委员会，建立公开透明、竞争择优的遴选和退出机制，确保社会组织评审工作规范有序，稳妥推进。进一步下放职称评审权限，支持专业技术人才密集、技术实力较强、内部管理规范的规模以上民营企业组建职称评审委员会，或由民营企业联合组建职称评审委员会，按程序报相应人力资源和社会保障部门核准备案后开展自主评审。

三、完善以市场评价为导向的职称评审标准

民营企业职称评审标准要充分体现民营企业专业技术人才特点和工作实际，贴近民营企业用人需求。进一步克服唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，突出工作能力和业绩考核，注重市场认可和对企业的实际贡献。对论文、职称外语等不做限制性要求，专利成果、技术突破、工艺流程、标准开发、成果转化等均可作为职称评审的重要

内容。支持民营企业参与制定职称评审标准，与企业相关的职称评审委员会、专家库要吸纳一定比例的民营企业专家。积极借鉴龙头企业人才评价标准，充分考虑新兴行业、职业的特点，制定职称评审的通用标准。各地制定的职称评审标准应广泛征求本地区民营企业、行业协会商会、学会的意见。

四、创新民营企业职称评价方式

各地要综合采用考试、评审、答辩、考核认定、实践操作、业绩展示等方式，提高民营企业专业技术人才职称评审的针对性和科学性。各地人力资源和社会保障部门要会同行业主管部门及时组织民营企业专业技术人才职称评价，做好职业资格与相应职称的衔接确认。对于当地具备评审能力的职称系列或专业，积极协调落实民营企业专业技术人才参加职称评审；对于当地不具备评审能力的职称系列或专业，按照规定做好委托评审工作。建立职称评审“绿色通道”或“直通车”，民营企业高层次专业技术人才、急需紧缺人才、优秀青年人才可直接申报相应级别职称。鼓励有条件的地区对民营企业专业技术人才实行单独分组、单独评审，或组织开展民营企业专项评审。专业技术人才因驻外或其他原因确实不能参加现场评审的，有条件的地方和单位要积极通过技术手段远程评审，切实减轻专业技术人才职称评审负担。

五、调动民营企业职称工作积极性

各地要加大职称政策宣传力度，创新宣传方式方法，搞好职称政策解读，做到及时公开、化繁为简、通俗易懂。加强对民营企业人力资源（人事）管理部门的职称业务培训，及时为民营企业专业技术人才提供职称评审服务，保障民营企业专业技术人才职称申报权利。加快职称评审信息化建设，推广在线评审，逐步实现网上受理、集中评审。进一步简化申报评审程序，精简职称申报材料，减少证明事项。探索实行职称评审电子证书，提供职称信息查询验证服务。要坚持评以适用、以用促评，促进职称评审结果与民营企业人才培养、使用相衔接，引导民营企业将职称评审结果作为确定岗位、考核、晋

升、绩效、薪酬等的依据。企业博士后获得中国博士后科学基金资助或主持省部级以上科研项目，出站后继续留在企业的可直接认定副高级职称。对专业化人才服务机构、行业协会商会、学会和民营企业的自主职称评审结果实行事后备案管理，做好统计和查询验证工作。

六、加强民营企业职称评审事中事后监管

民营企业职称评审工作要坚持质量第一，通过科学制定评价标准，建设高水平专家和管理人员队伍，制定规范评审制度和程序，合理确定通过率等措施，把好评审质量关。各地要加强对民营企业职称评审工作的监督检查和抽查巡查，规范评审程序，严肃评审纪律，确保评审质量，建立倒查追责机制，完善诚信承诺和失信惩戒机制，从严查处材料造假、暗箱操作等行为。有关社会组织要严格按照人力资源和社会保障部门核准备案的专业领域和区域范围，开展职称评审工作，不得多头重复交叉评价和强制评价。要突出职称评审公益性，严禁社会组织以营利为目的开展职称评审。对制度缺失、管理混乱、评审质量不高、社会反映较大的，各地人力资源和社会保障部门要会同行业主管部门及时对其进行整改，必要时可暂停自主评审工作直至收回职称评审权，并依法追究相关人员责任。

各地要充分认识做好民营企业职称工作的重要性，切实提高政治站位，加强组织领导，完善工作机制，制定具体措施，切实抓好通知的贯彻落实。人力资源和社会保障部将适时对各地民营企业职称工作情况进行评估，各地要认真总结经验，及时解决出现的新情况、新问题，妥善处理改革、发展和稳定的关系，重大情况及时向人力资源和社会保障部专业技术人员管理司报告。

本通知自印发之日起实施。自由职业者和其他非公有制经济组织专业技术人才职称评审工作参照本通知精神执行。

人力资源和社会保障部办公厅

2020 年 2 月 20 日

人力资源和社会保障部办公厅
关于做好新冠肺炎疫情防控一线专业技术人员职称工作的通知

人社厅发〔2020〕23号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)，国务院有关部门人事机构：

为贯彻落实习近平总书记关于疫情防控系列重要讲话精神，进一步突出品德、能力、业绩导向，更好地发挥职称评价“指挥棒”作用，鼓励和引导专业技术人员积极投身疫情防控一线，根据中央应对疫情工作领导小组《关于全面落实进一步保护关心爱护医务人员若干措施的通知》要求，现就做好新冠肺炎疫情防控一线卫生专业技术人员和科研攻关人员等（以下简称一线专业技术人员）职称工作有关事项通知如下。

一、优先申报评审。参加疫情防控的一线专业技术人员参加职称评审时，用人单位不受本单位岗位结构比例限制，优先推荐申报，优先评审。职称评审同等条件下向疫情防控一线专业技术人员倾斜。

二、开辟绿色通道。参加疫情防控的一线专业技术人员，可提前一年申报评审高一级职称或参加专业技术资格考试。做出突出贡献，获得省部级以上表彰奖励的，开辟职称评审绿色通道，结合业务能力水平评价，可直接申报参加高一级职称评审或考试。

三、突出抗疫表现。将抗疫表现作为职称评审的重要内容，鼓励一线专业技术人员救死扶伤、严谨求实、顽强拼搏、无私奉献。将一线专业技术人员参加疫情防控的工作成果和贡献列入年度职称评价指标，作为加分项。破除“唯论文”倾向，疫情防控一线专业技术人员参加职称评审，对论文不作硬性要求，疫情防控中的临床救治情

况、病案病例、诊疗方案、关键核心技术研发成果、流行病学报告、病理报告、药物疫苗研发情况、试剂检测设备产品研发应用情况、工作总结、心理治疗和疏导案例等均可作为成果申报参评。对职称外语、计算机应用能力不作要求，免于参加专业实践能力考核。一线专业技术人员参加疫情防控经历可视同为一年基层工作经历，视同完成当年继续教育学时学分。要通过职称评审，鼓励广大专业技术人员紧紧围绕疫情防控，维护人民群众生命健康，突破关键核心技术，加强疫病防控和公共卫生攻关体系建设，把论文写在临床一线，把研究成果应用到疫情防控一线。

四、优先岗位聘用。参加疫情防控的一线专业技术人员晋升岗位等级不受本单位岗位结构比例限制。评审通过的，用人单位将其直接聘任到相应专业技术岗位。

五、优化评审服务。各地要视疫情防控工作情况合理安排职称评审，给一线专业技术人员适当休整时间，不搞突击性申报、评审。职称申报要简化材料、优化程序，不给一线专业技术人员增加额外负担，使一线专业技术人员心无旁骛投身工作。评审通过后，要督促做好后续岗位聘用、兑现工资待遇等有关工作。

本通知自印发之日起施行，适用于在新冠肺炎疫情防控一线工作的卫生专业技术人员，以及参加新型检测试剂、抗体药物、疫苗、诊疗方案、病毒病原学和流行病学研究等疫情防控科研攻关一线人员等，具体范围由各地结合实际研究确定。通过绿色通道享受提前申报、优先晋升岗位等级的人员，原则上只享受一次政策优惠。

做好职称工作是关心关爱一线专业技术人员的重要举措。各地人力资源和社会保障部门要以高度的政治责任感抓好落实，认真倾听一线专业技术人员所急所盼，与卫生健康、科研等有关部门和单位加强沟通，密切合作，共同把疫情防控一线专业技术人员的职称工作抓实抓细抓落地，为坚决打赢疫情防控阻击战提供坚强有力的人才保障。

人力资源和社会保障部办公厅

2020 年 3 月 4 日

中共中央组织部办公厅
人力资源和社会保障部办公厅
关于应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘高校毕业生工作的通知

人社厅发〔2020〕27号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局），中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门：

习近平总书记在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上强调，“要注重高校毕业生就业工作，统筹做好毕业、招聘、考录等相关工作，让他们顺利毕业、尽早就业”。为切实贯彻落实习近平总书记的重要讲话精神，现就应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘高校毕业生工作有关事项通知如下。

一、各地各部门要落实分区分级精准防控要求，在切实做好疫情防控工作的同时，安全有序开展事业单位公开招聘工作。要创新招聘方式，尽量采用电话、视频、网络等形式组织线上报名、笔试、面试。对疫情低风险地区，可在落实卫生防疫要求、控制规模、确保安全的前提下，开展现场笔试、面试等工作。对疫情高、中风险地区高校毕业生报名参加招聘的，暂不组织现场笔试、面试，以适当方式开展线上笔试、面试。

二、要加大事业单位面向高校毕业生的公开招聘力度，今明两年事业单位空缺岗位主要用于专项招聘高校毕业生（含择业期内未落实工作单位的高校毕业生）。其中，湖北省事业单位可以面向湖北省高校的毕业生或湖北籍高校毕业生开展专项招聘。

三、要组织指导事业单位及早发布招聘公告，公布岗位数量和岗位条件，及时为高校毕业生应聘提供岗位信息，增加就业机会。招聘公告须在事业单位人事综合管理部门公开招聘服务平台、主管部门网站上发布；有条件的地区，可在省级事业单位人事综合管理部门公开招聘服务平台上集中发布；要有针对性地通过报纸、电视、广播、网络等媒介广泛推介招聘信息，扩大信息发布范围和社会知晓度。

四、要积极鼓励和引导高校毕业生到艰苦边远地区基层事业单位工作，在打赢脱贫攻坚战、决胜全面建成小康社会中建功立业。艰苦边远地区乡镇事业单位招聘本科以上高校毕业生、县级事业单位招聘硕士以上高校毕业生，以及招聘行业、岗位、脱贫攻坚急需紧缺专业高校毕业生，可以结合实际情况，采取面试、直接考察的方式公开招聘；可以根据应聘人员报名、专业分布等情况适当降低开考比例，或不设开考比例，划定成绩合格线。

五、要积极鼓励和引导高校毕业生参加“三支一扶”基层服务项目计划。对高校毕业生参加“三支一扶”计划服务期满且考核合格的，可以按照有关规定进行专项招聘，并增加工作实绩在组织考察中的权重。对今明两年经省级人力资源和社会保障部门统一组织招募参加“三支一扶”计划，服务期满且考核合格的人员，所在基层事业单位有岗位空缺的可以直接聘用，并不再约定试用期。

六、各地各部门要根据疫情防控要求，制定事业单位公开招聘活动防疫指南，落实落细各项防疫措施。事业单位人事综合管理部门、主管部门和事业单位要统筹毕业和招聘工作的衔接，优化做好高校毕业生特别是疫情严重地区高校毕业生公开招聘报名、考试、考察、体检、聘用报到等工作，保障疫情高风险地区高校毕业生公平参加招聘的权益，切实把党中央、国务院对高校毕业生的关心关爱落实到位。

中共中央组织部办公厅
人力资源和社会保障部办公厅
2020年3月11日

人力资源和社会保障部办公厅
财政部办公厅关于做好2020年高校毕业生“三支一扶”计划实施工作的通知

人社厅发〔2020〕57号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局）：

为贯彻落实《中共中央办公厅国务院办公厅关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见》和《国务院办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见》（国办发〔2020〕6号，以下简称国办发6号文件），更好发挥高校毕业生基层服务项目示范引领作用，引导和鼓励更多高校毕业生到基层工作，按照《中共中央组织部人力资源和社会保障部等九部门关于实施第三轮高校毕业生“三支一扶”计划的通知》（人社部发〔2016〕41号）安排，2020年全国拟选拔招募3.2万名高校毕业生到基层从事支教、支农（水利）、支医、扶贫等相关领域服务。现就有关事项通知如下：

一、紧贴基层需求，科学编制招募计划

聚焦决战决胜脱贫攻坚和新冠肺炎疫情防控等重大决策部署，中央财政补助名额进一步向贫困地区、革命老区、民族地区和边疆地区倾斜，对“三区三州”等深度贫困地区实行招募计划单列，52个未脱贫县招募需求全部纳入中央财政补助名额，加大对湖北等受疫情影响较大的省份支持力度，扩大支医服务岗位招募规模。各地要在《2020年“三支一扶”计划名额分配方案》基础上，结合基层实际情况，按照国办发6号文件关于扩大“三支一扶”计划等基层服务项目招募规模的要求，科学编制年度招募计划，对深度贫困县等脱贫攻坚任务重的地区要增加招募计划，提高扶贫服务人员招募比例；对

基层公共卫生服务基础相对薄弱地区，加大支医服务人员选派力度；对招人难、留人难的艰苦边远地区，可适当提高本地户籍高校毕业生招募比例；优先招募建档立卡贫困家庭、零就业家庭的高校毕业生。

二、根据疫情防控情况，稳妥安排招募工作

各地要根据本地疫情防控情况，稳慎安排今年“三支一扶”人员招募工作。及时向社会公布招募工作安排，利用多种渠道开展招募宣传，广泛发动应届高校毕业生报名。严格规范招募流程，坚持公开平等、竞争择优，采取统一发布公告、统一报名、统一命题、统一公示等方式，保障考试公平。参照当地公务员考录、事业单位招聘等有关做法，安全稳妥组织好集中笔试工作。要积极完成中央下达的招募计划，未完成招募的将按照中央财政补助名额调剂制度向其他省份进行调剂，招募计划完成情况将作为来年计划分配重要参考。

三、强化培养使用，充分发挥应有作用

各地要完善“三支一扶”人员管理制度，积极推行“一帮一”“传帮带”制度，指导基层服务单位为每一名“三支一扶”人员明确指导老师，积极推选“三支一扶”人员兼任基层服务单位团委副书记、基层供销社主任助理等，加强培养锻炼。加强对“三支一扶”人员工作考核，注重日常表现考核和工作实绩考核，强化约束监督。要认真组织实施“三支一扶”人员能力提升专项计划，多层次开展岗前、在岗和离岗培训，进一步健全贯穿全服务周期的教育培训制度，提升“三支一扶”人员综合素质和专业水平。中央财政支持的专项培训项目另行下达。要会同教育、水利、农业农村、卫生健康、扶贫等行业主管部门将“三支一扶”人员纳入行业人才培训对象范围，加强专业技术和技能培训。

四、落实待遇保障，加强关心爱护

各地要切实加强对疫情防控一线“三支一扶”人员的关心关爱，符合一线医务人员条件的可按现行政策规定享受临时性工作补助。要按规定按月足额发放“三支一扶”人员工作生活补贴，全面落实社会保险、一次性安家费等政策。鼓励有条件的地方为“三支一扶”

人员办理补充医疗保险、重大疾病、人身意外伤害等商业保险以及住房公积金，建立年度考核奖励机制。指导和协调基层服务单位结合实际安排好“三支一扶”人员食宿、交通、休假等基本工作生活条件，解决后顾之忧。尤其要关心在艰苦边远地区扶贫一线服务的“三支一扶”人员，加强人文关怀和健康安全保障措施。要多渠道、多形式搭建“三支一扶”人员交流平台，组织开展节日慰问座谈，激发他们投身基层干事创业热情。

五、强化期满服务，推动期满人员扎根基层成长成才

各地要以鼓励“三支一扶”人员留在基层为重点，完善“三支一扶”人员期满流动政策，畅通流动渠道，加强流动服务。积极落实从服务期满考核合格“三支一扶”人员中定向招录公务员、专项招聘事业单位人员相关政策。参加“三支一扶”计划前无工作经历的人员服务期满且考核合格的，在 2 年内参加机关事业单位考录（招聘）、各类企业吸纳就业、自主创业、落户、升学等方面可同等享受应届高校毕业生的相关政策。要通过举办专场招聘活动等方式向各类用人单位积极推荐服务期满人员，扶持有创业意愿和创业能力的服务期满人员在基层创新创业，落实考研加分等政策，促进服务期满“三支一扶”人员有序流动、多渠道发展。及时将留在基层继续工作的“三支一扶”人员纳入高校毕业生基层成长计划，重点跟踪培养，构建短期与长期相结合、服务与工作相配套的引导鼓励高校毕业生到基层工作体系。

六、加强宣传引导，弘扬担当奉献的正能量

各地要按规定对在疫情防控工作中担当作为、做出贡献的“三支一扶”人员给予表彰奖励。落实《中共中央宣传部人力资源和社会保障部关于开展“最美基层高校毕业生”学习宣传活动的通知》（人社部发〔2019〕139 号）精神，通过开展“三个 1”活动，即现场或在线聆听 1 场先进事迹报告会、学习 1 本先进事迹读本、撰写分享 1 篇学习心得，组织“三支一扶”人员深入学习“最美基层高校毕业生”先进事迹和宝贵精神，增强他们扎根基层、服务基层、奉

献基层的信心和决心。要大力选树宣传“三支一扶”人员优秀典型，及时发现思想进步、敬业奉献、业绩突出、善于创新的基层“三支一扶”人员，加强对他们先进事迹的宣传报道。持续开展主题突出、形式多样的宣传报道活动，广泛宣传“三支一扶”计划的重要意义、实施成效，提升“三支一扶”计划社会影响力和美誉度。

七、加强组织领导，落实工作责任

各地要高度重视“三支一扶”工作，将其作为引导高校毕业生到基层工作、推进基层人才队伍建设的重要抓手，健全完善工作机制，强化部门沟通协调，指定专人负责，务求工作取得实效。除特殊省份外，原则上各地要在 8 月底前完成人员招募工作，9 月底前新招募人员上岗到位。要依托全国高校毕业生“三支一扶”工作管理信息系统，认真及时做好信息采集、数据报送、进度管理、统计分析等工作，切实提高数据质量。省级财政部门、人力资源和社会保障部门要按规定严格管理使用中央财政补助资金，在 9 月 15 日前按照中央下达的招募计划完成情况向财政部和人力资源和社会保障部提出预算申请。要积极做好第三轮“三支一扶”计划总结评估工作，全面总结计划实施成效，深入分析面临的形势和问题，研究提出今后一个时期“三支一扶”工作思路，为推动“三支一扶”工作创新发展奠定基础。

人力资源和社会保障部办公厅
财　政　部　办　公　厅
2020 年 5 月 19 日

人力资源和社会保障部办公厅
关于动员组织各类专家助力脱贫攻坚活动的通知

人社厅函〔2019〕69号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)，北京市人才工作局、中共海南省委人才发展局：

为全面落实中央关于打赢脱贫攻坚战三年行动的部署要求，坚持精准扶贫精准脱贫基本方略，进一步加大人才扶贫支持力度，现就动员组织各类专家助力脱贫攻坚活动通知如下：

一、充分认识专家助力脱贫攻坚的重要作用。习近平总书记强调要坚持大扶贫格局，注重扶贫同扶志、扶智相结合。各类专家是人才队伍中的骨干，在助力脱贫攻坚中发挥着解决关键技术、培养急需人才、转化实用成果、促进社会进步的重要作用。要深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平总书记关于脱贫攻坚的重要论述精神，充分认识专家助力脱贫攻坚的重要作用，总结专家服务基层工作的经验和做法，鼓励引导各类专家向贫困地区流动，为脱贫攻坚提供人才智力支撑。

二、动员组织各类专家汇聚脱贫攻坚主战场。要采取多种方式，把各方面优秀专家汇聚到脱贫攻坚战中来。坚持需求导向，注重从各类专家比较集中的高等院校、科研院所和大中型国有企事业单位遴选，重点是包括两院院士、享受国务院政府特殊津贴专家、百千万人才工程人选、回国（来华）定居专家、高层次留学回国人才、优秀博士后研究人员等在内的国家、省级重点联系专家，以及其他贫困地区脱贫攻坚急需的高层次专家。要以国家和省定贫困县（村）为主要帮扶对象，重点是14个集中连片特困地区，特别是“三区三州”

等深度贫困地区。

三、发挥专家优势围绕脱贫重点精准发力。充分发挥各类专家专业优势，精准助力脱贫攻坚。发挥专家技术优势，帮助贫困地区解决一批发展中的关键技术难题；发挥专家产业带动优势，帮助贫困地区群众就业创业；发挥专家专业优势，帮助贫困地区推动乡村建设、修复生态环境；发挥医疗专家专长，提高贫困地区人民群众医疗保障水平；发挥专家人才培养优势，帮助贫困地区培养一批实用骨干人才；发挥专家报国奉献热情，助推社会民生发展，补好扶贫短板。

四、丰富专家扶贫形式体现特色化和多样性。专家扶贫要充分考虑专家所长和扶贫需要，注重特色化，体现多样性。可结合贫困地区实际，组织开展专题培训、田间讲学、技术指导、决策咨询、项目合作、义演义诊等各具特色的专家服务团活动；可选派贫困地区专业技术骨干赴东部发达地区进修培训；可牵线搭桥，让贫困地区企业与发达地区企业建立产业合作、技术支持关系。服务活动不限时间、方式多样，尽力创造让专家各展所长、让群众受益的良好工作条件，以贫困群众所需为目的，使人才扶贫更有特色。

五、加大政策保障力度引导专家服务贫困地区。一是在享受国务院政府特殊津贴专家选拔、国家百千万人才工程选拔培训等项目中，向服务贫困地区的专家倾斜。在脱贫攻坚中做出突出贡献的专家，同等条件下优先纳入地方人才选拔培养项目。二是专家所在单位要积极支持，专家扶贫期间的业绩贡献作为晋升职称的重要依据，鼓励对专家往来贫困地区的交通及工作生活费用给予补助。三是贫困地区应采取多种手段，对专家领办、联办、协办高新技术企业给予重点扶持。四是加强对专家的政治引领。要把脱贫攻坚主战场打造成对专家政治引领和政治吸纳的大熔炉，帮助专家提升政治品质、思想认识，激发专家爱国情怀和奉献精神，建功立业新时代。

六、组织面向贫困地区的示范性专家服务团。我部每年实施不少于 60 个重点示范性专家服务团，组织 2000 名左右专家赴贫困地区助力脱贫攻坚。示范性服务团包括高级专家服务团、博士后科技服务

团、海外赤子为国服务团、新疆西藏特培专家服务团等，服务团重点服务贫困地区，特别是“三区三州”等深度贫困地区，对示范性服务团，我部给予专项经费支持。各地要组织实施好示范性服务团，做好需求摸底和专家对接。同时，组织动员各类专家，针对本地贫困地区脱贫需要，开展更深入更大规模的服务基层活动。

七、在贫困地区建设国家级专家服务基地。对贫困地区特别是“三区三州”等深度贫困地区申报的国家级专家服务基地优先纳入支持范围，适当予以政策倾斜，对入选的国家级专家服务基地，给予专项经费支持。各地要充分发挥已建专家服务基地等各级各类人才公共服务平台作用，积极开展深入贫困地区的服务活动，有计划地联系一批本地脱贫攻坚急需的专家，储备专家资源，发挥平台作用，注重实际效果。

八、加强急需紧缺人才培养培训。充分发挥专家在扶志扶智方面的作用，我部每年在贫困地区或围绕扶贫主题举办不少于 50 期高研班，培养培训服务脱贫攻坚的专业技术人员 3000 人以上，培训经费全部由我部承担。高研班邀请对口专家学者授课，帮助贫困地区人才增素质，帮助贫困地区群众长志气，打造一支用得上、干得好、留得住的专业技术人才队伍。各地要承办组织好高研班，选派贫困地区专业技术骨干参加培训。同时，我部还将深入开展新疆、西藏专业技术人才特殊培养工作，助力两区深度贫困地区脱贫，两区人力资源和社会保障部门要做好学员选调管理工作。

九、鼓励支持东部地区专家对口支援西部贫困地区。东部经济较发达地区要按照中央加强东西部扶贫协作工作的指导意见，把人才支持作为东西部扶贫协作和对口支援的重点，大力开展专家对口支援西部贫困地区活动。东部地区可组织本地区专家赴西部贫困地区开展服务团活动；鼓励支援西部地区人才培养培训基地建设；鼓励推动各类人才双向培养锻炼交流。西部贫困地区要积极主动向东部地区学习发展经验，选派青年骨干进修培训，并为东部专家赴西部扶贫创造好的工作生活环境。

十、健全完善专家助力脱贫攻坚的长效机制。各级人力资源和社会保障部门要进一步健全专家助力脱贫攻坚的政策措施，不断完善持续发展的长效机制。认真总结专家服务工作经验，不断探索专家助力脱贫攻坚的新做法，积极推动服务活动规范化、常态化。要注重调动贫困地区群众和基层专业技术人员的积极性、主动性，提高自我发展能力，注重培育内在活力。

各地人力资源和社会保障部门要进一步提高政治站位，增强政治自觉，加强组织领导，强化责任落实，逐步形成稳定支持的工作机制。要切实减轻基层负担，统筹整合资源，精准助力脱贫。要加大宣传力度，重点宣传报道典型经验和先进事迹。工作中发现的问题和建议请及时向我部报告。

人力资源和社会保障部办公厅

2019 年 3 月 27 日

人力资源和社会保障部办公厅关于确定2020 年专家服务脱贫攻坚工作项目和国家级专家服务基地的通知

人社厅函〔2020〕66 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)，北京市人才工作局、中共海南省委人才发展局：

为深入贯彻落实中央打赢脱贫攻坚战的重大决策部署 ，组织各类专家助力决战脱贫攻坚，在各地申报基础上，今年我部遴选确定了61 个专家服务团项目和第六批 11 家国家级专家服务基地（名单附后)。现就有关事项通知如下。

一、围绕脱贫攻坚精心组织实施服务团项目。各地要严格按照确

定的服务活动主题，针对贫困地区实际需求，精心设计服务内容，组织邀请对口专家，提升服务活动的精准性、实效性。要统筹做好疫情防控和服务活动，按照各地疫情防控工作要求，创新“线上线下”、点对点等多种服务形式，确保人身安全和活动质量。要加大关心关爱力度，为专家助力脱贫攻坚提供良好的工作生活条件，为参加现场服务活动的专家、群众提供必需的防护保障。在组织开展表彰先进、休假疗养等工作中，要将参与脱贫攻坚并作出贡献的专家人才纳入范围并加大倾斜力度。要认真细致做好专家与基层单位对接工作，帮助贫困地区基层单位、人才、群众与专家建立长期联系，发挥好服务活动的长效持久作用。

二、加强国家级专家服务基地建设。各地要及时通知基地依托单位，按照申报的建设方案，尽快启动基地各项建设工作。要加强工作指导督促，健全完善基地管理办法和运行机制，建立定期考核机制，充分发挥基地在承载服务活动、助力脱贫攻坚、服务地方发展中的重要平台作用。基地作为桥梁纽带，要在结合当地需求深入开展各项服务活动的同时，有计划地重点联系一批当地急需紧缺的专家，用好专家智力、技术、信息、管理等资源，增强本地区内生发展动力。

三、严格按照财务规定用好活动经费。人社部对每个服务团项目和每家基地分别给予 10 万元和 20 万元经费支持。各地要认真贯彻落实中央有关要求，按照项目申报计划开展工作，确保经费专款专用，提高资金使用效益。经费执行中，要严格遵守财政资金相关管理规定。资金未使用完的，要做出专项说明，并将结余经费退回我部。

四、加大宣传力度营造良好氛围。我部将在《中国组织人事报》设立专栏，集中宣传一批奋战在脱贫攻坚一线的专家先进事迹。各地要及时发现总结工作中的经验做法和先进典型，积极投稿。要进一步加大宣传力度，通过多种形式宣传专家助力脱贫攻坚工作的成效经验，宣传广大专家无私奉献的先进事迹，宣传贫困地区脱贫的新进展新面貌，努力营造良好社会氛围，不断提高专家服务活动的影响力，鼓励引导更多专家服务脱贫攻坚和基层发展。

各单位要充分认识专家人才对打赢脱贫攻坚战的重要作用，提高政治站位，增强责任担当，切实组织实施好今年的服务团项目，建设好国家级专家服务基地。活动结束和基地建设完成后，要及时报送工作总结，并注意收集保留影像图片等资料。请于2020年12月30日前将活动开展、基地建设工作总结及经费决算报告报送我部留学人员和专家服务中心。

联系方式：

专业技术人员管理司专家处 010-84207351（兼传真）

留学人员和专家服务中心专家服务处 010-63369953　63367785

电子邮箱：zjc62335016@163.com

通信地址：北京市丰台区六里桥太平桥小区46号楼2层210室留学人员和专家服务中心专家服务处　100161

附件：1. 2020年专家服务团项目（略）

2. 第六批国家级专家服务基地名单（略）

人力资源和社会保障部办公厅

2020年4月30日

人力资源和社会保障部办公厅
关于做好疫情防控常态化下专业技术人员职业资格考试有关工作的通知

人社厅函〔2020〕106号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局，各副省级市人力资源社会保障局：

为贯彻落实党中央国务院关于统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展决策部署，深入践行以人民为中心的发展思想，确保疫情防控常态化下各项专业技术人员职业资格考试安全平稳顺利实施，现就有关事项通知如下。

一、提高政治站位，加强组织领导

专业技术人员职业资格考试是实施人才强国战略的重要举措，事关专业技术人才队伍建设，事关稳就业保民生工作大局，也事关广大专业技术人员的切身利益。由于突发疫情影响，原计划今年上半年举行的多项考试推迟到下半年，对此，广大报考人员十分关心，社会也高度关注。今年是全面建成小康社会、脱贫攻坚的决战决胜之年，各地要充分认识在新冠肺炎疫情防控常态化形势下做好专业技术人员职业资格考试的特殊重要意义，切实提高政治站位，全面加强组织领导，层层压实工作责任，把专业技术人员职业资格考试工作抓实抓好。

各地要在当地党委、政府的领导下，主动协调有关部门，综合施策，协同发力，坚持目标导向、问题导向、效果导向，切实做好考试期间各项工作。要协调当地教育部门，根据考试组织实施的需要积极落实考点、考场和工作人员；要协调当地卫生健康部门，指导各级考试机构和实施单位做好考试期间疫情防控工作，为报考人员和考试工

作人员提供相关检测、诊断、隔离和救治等服务；要协同公安、工业和信息化、市场监管等部门，严厉打击涉考违法犯罪行为，确保考试安全；要协调行业主管部门，共同做好报考人员资格审核工作。各地要切实担当责任，精心组织，严格落实，确保各项工作万无一失’重大事项要及时向当地党委、政府报告，积极争取当地党委、政府对考试工作的重视和支持。湖北、北京等重点地区可结合当地实际情况做出特殊安排。

二、完善防控方案，做好考试期间疫情防控工作

当前我国新冠肺炎疫情防控取得积极成效，疫情防控进入常态化。各地要在当地党委和政府领导下，始终将广大报考人员和考试工作人员生命安全和身体健康放在首位，切实做好考试期间疫情防控工作。要依据国家和当地卫生健康、教育等部门有关疫情防控要求，结合当地考试工作实际，进一步细化完善疫情防控方案，配合卫生健康、教育部门做好疫情防控工作，重点强化考点考场管理、人员管控、试卷管理等防疫措施。要对考试工作人员开展疫情防控培训，确保各项措施落实到位。要加强考试疫情防控督查指导，会同卫生健康、教育部门按属地原则对辖区内考点各项准备工作进行检查验收，并对考试期间疫情防控工作进行监督检查。要协调卫生健康部门选派医疗卫生人员在考试现场指导协调防疫工作，及时处置突发疫情。

三、加强考试安全管控，确保考试公平公正

人事考试安全是人社领域易发风险点之一，特别是今年，考试安全风险与疫情风险叠加，形成更大挑战。各地要充分认识防范化解重大风险的重要性和紧迫性，坚持“主动防范、系统应对、标本兼治、守住底线”工作思路，把防范化解考试安全风险作为一项政治责任，加强与教育、公安、工业和信息化、市场监管等部门的协调配合，进一步健全和完善工作责任制，多管齐下，牢牢把握防范和化解考试安全风险的主动权。

严防利用高科技信息手段作弊。加强考点周边环境管理，加大无线电巡查力度，确保考点周边安全。考场内原则上应设置视频监控设

备，配备无线信号屏蔽阻断设备，并确保设备功能正常且在考试过程中全程开启。加强考试报考数据分析和专项筛查，对重点人员给予重点关注和监管。

加强工作人员管理。加强监考人员、流动监考人员等各类考试工作人员的遴选，认真做好考前培训和警示教育，规范考务操作，强化责任意识，提高依法执考执纪的水平。采取切实有效措施加强监管，确保考试工作人员严格依规执行考务各项操作，防止因工作人员操作失误影响考试正常进行，防止内外勾结、串通作弊案件的发生。

加强试卷流转管理。对试卷运送、交接和保管全过程实施有效监控，及时掌握试卷在各节点的安全情况，试卷流转全程工作必须保证由 2 名以上工作人员共同完成。严格控制考点试卷分发时间，坚决杜绝考前泄密。

严格执纪。对于违纪违规人员，严格依照违纪违规有关规定处理。考前、考中、考后发现组织或参与组织考试作弊、替考、非法持有国家秘密等违法犯罪行为线索，应立即向当地公安部门报案，及时固定证据，积极配合公安机关进行查处。

四、完善保障措施，提升应急处置能力

各地要全面研判考试期间可能出现的疫情传播、考试安全等突发紧急特殊情况，制定完善应急预案，明确处置流程和办法，确保处置及时、妥当、有效。要密切各层级联系，加强值班、巡查。要加强宣传引导和舆情监控，不断优化面向报考人员的考试服务。

对于疫情防控压力较大、考点考场资源落实确有困难的考试，经省级人力资源和社会保障部门同意，报部人事考试中心备案后，可以在符合条件的地区增设考区或考点。

为方便报考人员就近报名参加考试，避免大面积跨区域流动对疫情防控造成冲击，各地可根据考试要求和考区、考点设置情况等，要求报考人员原则上只能按工作地、居住地就地或就近报名参加考试。

当地出现突发紧急疫情，部分考区、考点确属不能正常实施考试的，由省级人力资源和社会保障部门依程序报我部批准后，向社会公

告暂停有关考区、考点当年度该项考试。暂停的考试，或者报名后因疫情管控原因确实不能参加考试，合格成绩实行滚动管理的，报考人员已经取得的合格成绩有效期相应延长一年。

人力资源和社会保障部办公厅
2020 年 7 月 17 日

人力资源和社会保障部办公厅关于推广应用职称评审信息系统有关事项的通知

人社厅函〔2020〕162 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)，中央和国家机关各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

职称评审信息化建设是深化职称制度改革的重要任务，是加强专业技术人才评价工作的重要举措。为进一步深化国务院“放管服”改革，深入推进“互联网十政务服务”，全面提升职称评审规范化、便利化水平，我部开发了全国统一的职称评审信息系统软件（以下简称“全国统一软件”），已在宁夏、广西、福建等地开展了试点，经研究，决定在全国推广应用，现就有关事项通知如下：

一、工作目标

按照“统筹规划、统一标准、协同共享、安全可控”的原则，依托全国统一软件，加快推进各地区、各有关部门和单位职称评审信息系统建设和应用，实现各地区、各有关部门及中央企业职称评审信息互联互通。2021 年 6 月底前，初步完成全国职称信息历史数据汇总梳理和上报，实现专业技术人才职称信息跨地区核验，推广职称评

审在线服务，不断提升职称评审信息化管理水平和公共服务能力。

二、工作任务

（一）加快推进系统建设

建立省级集中的职称评审信息系统，支持本地职称评审业务办理。2021 年 6 月底前，未建设职称评审信息系统的省（区、市），要基于全国统一软件，抓紧建立省级集中的职称评审信息系统；国务院各有关部门、中央企业等单位原则上应使用我部提供的全国统一软件进行系统建设。已建成省级职称评审信息系统的单位，应按照职称评审信息化要求，对接人社部职称评审信息系统，并在后续系统升级过程中逐步过渡到全国统一软件。

（二）建立数据上报机制

开展全国职称评审数据上报工作，逐步建立全国集中的职称评审数据库。2020 年 12 月底前，已建设职称评审信息系统的地区和单位，应按照《职称评审信息系统对接方案》（附件 1），完成本地、本单位系统与人社部系统对接，以实现数据实时上报。未建设职称评审信息系统的地区和单位，可先登录人社部系统平台（访问地址 http：//rsrc. mohrss. gov. cn/zcps），下载上报数据模板进行报送，待职称评审信息系统建成后，再通过系统对接方式实时上报。

2021 年 3 月底前，各地区、各有关部门和单位应完成 2010 年 1 月 1 日至今的职称评审数据整理和上报；2022 年底前，逐步完成 2009 年 12 月 31 日以前的历史数据上报。

（三）加强系统推广应用

2021 年 6 月底前，实现职称信息跨地区在线核验，为职称跨地区服务提供支持。依托职称评审信息系统，逐步扩大网络化评审范围，积极推广职称电子证书。实现国务院各部门、中央企业等单位的高级职称评审委员会网上备案。在此基础上，逐步形成标准统一的职称评审数据库，为各级职称评审管理决策提供数据支撑。

三、工作要求

（一）高度重视，抓好落实。各地区、各有关部门和单位要高度

重视职称评审信息系统建设工作，积极整合资源、周密部署、系统安排，加大政策、资金和技术支持力度，确保在各时间节点按时完成相关工作任务。

（二）明确分工，落实责任。各级人力资源和社会保障部门要牵头推进职称评审信息化工作，指派专人负责，各行业主管部门要积极发挥职能作用，形成工作机制。落实信息安全工作责任. 制，在系统对接和数据上报过程中，确保职称评审信息系统和配套设备的安全运行，保障信息安全。

（三）积极推进，及时沟通。各地区、各有关部门和单位要按照本通知的进度安排，加快推进职称评审信息系统建设工作。在数据上报、系统建设、使用过程中遇到新情况新问题，要及时与我部信息中心沟通。

联系方式：

人社部专业技术人员管理司

电话：010-84207366

人社部信息中心

电话：010-84202269

传真：010-84201267

邮箱：shenshixiang@ mohrss. gov. cn

附件：1. 职称评审信息系统对接方案

2. 职称评审信息系统建设工作统计表（略）

人力资源和社会保障部办公厅

2020 年 11 月 19 日

附件 1

职称评审信息系统对接方案

为进一步做好全国职称评审数据上报工作，实现全国职称评审数据向人社部职称评审信息系统归集，为职称信息跨地区核验提供支撑，特制定本方案。

一、工作目标

各地区、各有关部门和单位于 2020 年 12 月 31 日前，完成本地、本单位职称评审信息系统与人社部系统的接口对接工作。

二、系统对接任务

一是接口开发。2020 年 12 月 15 日前，按照《关于全面启动业务协同平台和公共服务信息平台对接实施工作的通知》（人社网信函〔2019〕25 号）有关要求，通过人社部业务协同平台（访问地址为 http：//xtpt. mohrss），下载《上报数据指标要求》和《职称评审全国数据上报接口调用规范》，完成职称评审数据上报的接口开发工作。

二是联调测试。2020 年 12 月 31 日前，完成系统的联调测试工作，数据上报的测试接口已发布至人社部业务协同平台。请做好测试情况记录，测试中出现的问题及时与部信息中心联系解决，测试通过后将开通正式接口调用权限。

三是数据上报。联调测试通过后，切换至正式接口。首先通过接口方式一次性上报始点前的存量数据。之后，每日上报增量数据。

国家市场监督管理总局
人力资源和社会保障部
关于印发《注册计量师职业资格制度规定》《注册计量师职业资格考试实施办法》的通知

国市监计量〔2019〕197号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团市场监管局（厅，委）、人力资源社会保障厅（局）：

为加强对计量专业技术人员的职业准入管理，进一步规范注册计量师管理权责，促进注册计量师队伍建设和发展，根据《中华人民共和国计量法》《中华人民共和国计量法实施细则》和国家职业资格制度等有关规定，市场监管总局、人力资源和社会保障部在原注册计量师资格制度基础上，制定了《注册计量师职业资格制度规定》《注册计量师职业资格考试实施办法》。现印发给你们，请遵照执行。

国家市场监督管理总局
人力资源和社会保障部
2019年10月15日

注册计量师职业资格制度规定

第一章　总　则

第一条　为加强计量专业技术人员管理，提高计量专业技术人员素质，保障全国量值传递的准确可靠，根据《中华人民共和国计量法》《中华人民共和国计量法实施细则》和国家职业资格制度有关规定，制定本规定。

第二条　本规定适用于从事计量检定、校准、检验、测试等计量技术工作（以下简称计量技术工作）的专业技术人员。

第三条　国家设置注册计量师准入类职业资格制度，纳入国家职业资格目录。

法定计量检定机构和市场监管部门授权技术机构中执行计量检定任务的专业技术人员，依据计量法律、法规有关规定，需经考试取得相应级别注册计量师职业资格证书并注册后，方可从事规定范围内的计量技术工作。

其他从事计量技术工作的专业技术人员，可根据需要取得注册计量师职业资格证书，作为具有相应能力的证明。

第四条　注册计量师分为一级注册计量师和二级注册计量师。

一级注册计量师英文译为 Level 1 Certified Metrology Engineer，二级注册计量师英文译为 Level 2 Certified Metrology Engineer。

第五条　市场监管总局、人力资源和社会保障部共同制定注册计量师职业资格制度，并按照职责分工对该制度的实施进行指导、监督和检查。

各省、自治区、直辖市市场监管部门和人力资源和社会保障部门，按照职责分工负责本行政区域内注册计量师职业资格制度的实施

与监管。

第二章　考　试

第六条　注册计量师职业资格实行全国统一大纲、统一命题、统一组织的考试制度，原则上每年举行一次。

第七条　市场监管总局负责拟定注册计量师职业资格考试科目和考试大纲，组织命题、审题和主观题阅卷工作，并提出考试合格标准建议。

第八条　人力资源和社会保障部负责审定注册计量师职业资格考试科目和考试大纲，组织实施注册计量师职业资格考试考务工作，会同市场监管总局确定合格标准，对考试工作进行指导、监督、检查。

第九条　凡遵守中华人民共和国宪法、法律、法规，恪守职业道德，诚实守信，从事计量技术工作，符合注册计量师职业资格考试报名条件的中华人民共和国公民，均可申请参加相应级别注册计量师的考试。香港、澳门、台湾居民和外籍人员按照国家有关规定执行。

第十条　一级注册计量师职业资格考试报名条件：

（一）取得理学或工学门类专业大学专科学历，工作满 6 年，其中从事计量技术工作满 4 年；

（二）取得理学或工学门类专业大学本科学历，工作满 4 年，其中从事计量技术工作满 3 年；

（三）取得理学或工学门类专业双学士学位或研究生班毕业，工作满 3 年，其中从事计量技术工作满 2 年；

（四）取得理学或工学门类专业硕士学位，工作满 2 年，其中从事计量技术工作满 1 年；

（五）取得理学或工学门类专业博士学位，从事计量技术工作满 1 年；

（六）取得其他学科门类专业相应学历、学位的人员，其工作年限和从事计量技术工作的最低年限相应增加 1 年。

第十一条 二级注册计量师职业资格考试报名条件：

取得中专及以上学历或学位，从事计量技术工作满 1 年。

第十二条 注册计量师职业资格考试合格，由各省、自治区、直辖市人力资源和社会保障部门颁发相应级别注册计量师职业资格证书。该证书由人力资源和社会保障部统一印制，市场监管总局与人力资源和社会保障部共同用印，在全国范围内有效。

第十三条 以不正当手段取得注册计量师职业资格证书的，按照专业技术人员资格考试违纪违规行为处理规定进行处理。

第三章 注 册

第十四条 国家对法定计量检定机构和市场监管部门授权技术机构中执行计量检定任务的注册计量师实行注册管理。取得注册计量师职业资格证书的人员，需经注册取得《注册计量师注册证》（以下简称《注册证》）后，方可开展相应的计量检定活动。

第十五条 市场监管总局为一级注册计量师的注册审批机构。

各省、自治区、直辖市市场监管部门为二级注册计量师的注册审批机构。

第十六条 申请注册者，必须同时具备下列条件：

（一）取得注册计量师职业资格证书；

（二）遵纪守法，恪守职业道德；

（三）受聘于国家依法设置的计量检定机构或各级市场监管部门依法授权的计量技术机构；

（四）取得所申请注册的《计量专业项目考核合格证》（原各级质量技术监督部门颁发《计量检定员证》中核准的专业项目可视同计量专业项目考核合格证明）。

第十七条 《注册证》注册有效期为 5 年。《注册证》在有效期限内是注册计量师的执业凭证，由注册计量师本人保管和使用。

第十八条 申请人以欺骗、贿赂等不正当手段取得《注册证》

的，应当予以撤销，当事人在 3 年内不得再次申请注册；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十九条 注册审批机构应当定期向社会公布相应级别注册计量师注册的有关情况。

第四章 执 业

第二十条 注册计量师应当依据国家计量法律、法规的规定，在工作单位计量技术工作资质规定的业务范围内，开展相应的执业活动。

第二十一条 一级注册计量师执业范围：开展计量标准器具和工作计量器具的检定、校准以及其他计量技术工作，出具计量技术报告或相关证书，指导和培训本专业其他计量技术人员开展量值传递工作。

第二十二条 二级注册计量师执业范围：开展计量标准器具的检定和工作计量器具的检定、校准以及其他计量技术工作，出具计量技术报告或相关证书。

第二十三条 一级注册计量师应当具备以下能力：

（一）有丰富的计量技术工作经验，熟悉国家计量法律、法规、规章及相关法律规定，熟练运用计量基本知识，进行测量不确定度分析与评定；

（二）熟悉本专业计量技术，了解国际相关标准或技术规范，以及计量技术发展前沿情况，具有计量技术课题研究能力和解决本领域复杂、疑难技术问题的能力；

（三）熟练掌握本领域计量技术规范，具有建立、使用和维护相关计量基准、计量标准，开展量值传递以及出具计量技术报告或相关证书的能力；能够指导本专业二级注册计量师开展量值传递工作。

第二十四条 二级注册计量师应当具备以下能力：

（一）有一定的计量技术工作经验，熟悉国家计量法律、法规、

规章及相关法律规定，掌握计量基础知识，具有正确使用和表述测量不确定度的能力；

（二）熟悉本专业计量技术，熟练掌握本领域计量技术法规，具有建立、使用和维护相关计量标准，开展量值传递以及出具计量技术报告或相关证书的能力。

第二十五条 因注册计量师出具的计量技术报告或相关证书不符合国家有关法律、法规、规章和技术规范要求，给用户造成经济损失的，按照有关法律法规进行处理。

第二十六条 注册计量师应当按照国家专业技术人员继续教育的有关规定接受继续教育，更新专业知识，提高业务水平。

第五章 权利与义务

第二十七条 注册计量师享有下列权利：

（一）使用相应级别注册计量师称谓；

（二）在注册的工作单位和规定范围内依法从事计量技术工作，履行岗位职责；

（三）参加继续教育；

（四）获得相应的劳动报酬；

（五）在相关计量技术工作文件上签字；

（六）对侵犯本人权利的行为进行申诉。

第二十八条 注册计量师应当履行下列义务：

（一）遵守法律、法规和有关管理规定，恪守职业道德；

（二）执行计量法律、法规、规章及有关技术规范；

（三）保证计量技术工作的真实、可靠，以及原始数据和有关技术资料的准确、真实、完整，并承担相应责任；

（四）保守在计量技术工作中知悉的国家秘密和他人的技术或商业秘密。

第六章　附　则

第二十九条　专业技术人员取得一级注册计量师职业资格，可认定其具备工程师职称；取得二级注册计量师职业资格，可按照工程技术人员职称制度有关要求，认定其具备助理工程师或技术员职称。专业技术人员取得注册计量师职业资格，可作为申报高一级职称的条件。

第三十条　注册计量师的注册管理以及继续教育等具体办法，由市场监管总局另行制定。

第三十一条　原各级质量技术监督部门颁发的《计量检定员证》继续有效。

第三十二条　本规定自发布之日起施行。原人事部、原质检总局印发的《注册计量师制度暂行规定》《注册计量师资格考试实施办法》《注册计量师资格考核认定办法》（国人部发〔2006〕40号）同时废止。根据国人部发〔2006〕40号文件取得的一级注册计量师、二级注册计量师职业资格证书继续有效。

注册计量师职业资格考试实施办法

第一条　人力资源和社会保障部、市场监管总局共同委托人力资源和社会保障部人事考试中心承担注册计量师职业资格考试的具体考务工作。市场监管总局委托具备相应能力的单位承担注册计量师职业资格考试工作的命题、审题和主观题阅卷等具体工作。

各省、自治区、直辖市市场监管和人力资源和社会保障部门共同负责本地区考试组织工作，具体职责分工由各地协商确定。

第二条　一级注册计量师职业资格考试设《计量法律法规及综合知识》《测量数据处理与计量专业实务》《计量专业案例分析》3

个科目。

第三条 二级注册计量师职业资格考试设《计量法律法规及综合知识》《计量专业实务与案例分析》2 个科目。

第四条 参加一级注册计量师职业资格考试的人员，在连续 3 个考试年度内，参加各科目考试并合格，方可取得一级注册计量师职业资格证书；

参加二级注册计量师职业资格考试的人员，在连续 2 个考试年度内，参加各科目考试并合格，方可取得二级注册计量师职业资格证书。

第五条 已取得工程系列或自然科学研究系列高级职称的人员，参加一级注册计量师职业资格考试时，可免试《计量法律法规及综合知识》科目，只参加《测量数据处理与计量专业实务》《计量专业案例分析》科目考试。免试科目的人员须在连续 2 个考试年度内通过应试科目，方可取得一级注册计量师职业资格证书。

取得原各级质量技术监督部门颁发的《计量检定员证》的人员，参加二级注册计量师职业资格考试时，可免试《计量专业实务与案例分析》科目，只参加《计量法律法规及综合知识》科目考试。免试科目的人员须在 1 个考试年度内通过应试科目，方可取得二级注册计量师职业资格证书。

第六条 符合注册计量师职业资格考试报名条件的报考人员，按照当地人事考试机构规定的程序和要求完成报名。参加考试人员凭准考证和有效证件在指定的日期、时间和地点参加考试。

中央和国家机关各部门及所属单位、中央管理企业的专业技术人员按属地原则报名参加考试。

第七条 注册计量师职业资格考试考点原则上设在省会城市和直辖市的大、中专院校或高考定点学校。

第八条 注册计量师职业资格考试坚持考试与培训分开的原则。凡参与考试工作（包括命题、审题与组织管理等）的人员，不得参加考试，也不得参加或者举办与考试内容有关的培训。应考人员参加

培训坚持自愿原则。

第九条 考试实施机构及其工作人员，应当严格执行国家人事考试工作人员纪律规定和考试工作的各项规章制度，遵守考试工作纪律，切实做好从考试试题的命制到使用等各环节的安全保密工作，严防泄密。

第十条 对违反考试工作纪律和有关规定的人员，按照国家专业技术人员资格考试违纪违规行为处理规定处理。

住房和城乡建设部　交通运输部
水利部　人力资源和社会保障部
关于印发《监理工程师职业资格制度规定》
《监理工程师职业资格考试实施办法》的通知

建人规〔2020〕3号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团住房和城乡建设厅（委、局）、交通运输厅（委、局）、水利（水务）厅（局）、人力资源社会保障厅（委、局），有关单位：

根据《国家职业资格目录》，为统一、规范监理工程师职业资格设置和管理，现将《监理工程师职业资格制度规定》《监理工程师职业资格考试实施办法》印发给你们，请遵照执行。原建设部、人事部《关于全国监理工程师执业资格考试工作的通知》（建监〔1996〕462号）同时废止。

住房和城乡建设部
交通运输部
水利部

人力资源和社会保障部

2020 年 2 月 28 日

监理工程师职业资格制度规定

第一章　总　则

第一条　为确保建设工程质量，保护人民生命和财产安全，充分发挥监理工程师对施工质量、建设工期和建设资金使用等方面的监督作用，根据《中华人民共和国建筑法》《建设工程质量管理条例》等有关法律法规和国家职业资格制度有关规定，制定本规定。

第二条　本规定所称监理工程师，是指通过职业资格考试取得中华人民共和国监理工程师职业资格证书，并经注册后从事建设工程监理及相关业务活动的专业技术人员。

第三条　国家设置监理工程师准入类职业资格，纳入国家职业资格目录。

凡从事工程监理活动的单位，应当配备监理工程师。

监理工程师英文译为 SupervisingEngineer。

第四条　住房和城乡建设部、交通运输部、水利部、人力资源和社会保障部共同制定监理工程师职业资格制度，并按照职责分工分别负责监理工程师职业资格制度的实施与监管。

各省、自治区、直辖市住房和城乡建设、交通运输、水利、人力资源社会保障行政主管部门，按照职责分工负责本行政区域内监理工程师职业资格制度的实施与监管。

第二章　考　试

第五条　监理工程师职业资格考试全国统一大纲、统一命题、统一组织。

第六条　监理工程师职业资格考试设置基础科目和专业科目。

第七条　住房和城乡建设部牵头组织，交通运输部、水利部参与，拟定监理工程师职业资格考试基础科目的考试大纲，组织监理工程师基础科目命审题工作。

住房和城乡建设部、交通运输部、水利部按照职责分工分别负责拟定监理工程师职业资格考试专业科目的考试大纲，组织监理工程师专业科目命审题工作。

第八条　人力资源和社会保障部负责审定监理工程师职业资格考试科目和考试大纲，负责监理工程师职业资格考试考务工作，并会同住房和城乡建设部、交通运输部、水利部对监理工程师职业资格考试工作进行指导、监督、检查。

第九条　人力资源和社会保障部会同住房和城乡建设部、交通运输部、水利部确定监理工程师职业资格考试合格标准。

第十条　凡遵守中华人民共和国宪法、法律、法规，具有良好的业务素质和道德品行，具备下列条件之一者，可以申请参加监理工程师职业资格考试：

（一）具有各工程大类专业大学专科学历（或高等职业教育），从事工程施工、监理、设计等业务工作满 6 年；

（二）具有工学、管理科学与工程类专业大学本科学历或学位，从事工程施工、监理、设计等业务工作满 4 年；

（三）具有工学、管理科学与工程一级学科硕士学位或专业学位，从事工程施工、监理、设计等业务工作满 2 年；

（四）具有工学、管理科学与工程一级学科博士学位。

经批准同意开展试点的地区，申请参加监理工程师职业资格考试

的，应当具有大学本科及以上学历或学位。

第十一条 监理工程师职业资格考试合格者，由各省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政主管部门颁发中华人民共和国监理工程师职业资格证书（或电子证书）。该证书由人力资源和社会保障部统一印制，住房和城乡建设部、交通运输部、水利部按专业类别分别与人力资源和社会保障部用印，在全国范围内有效。

第十二条 各省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政主管部门会同住房和城乡建设、交通运输、水利行政主管部门应加强学历、从业经历等监理工程师职业资格考试资格条件的审核。对以贿赂、欺骗等不正当手段取得监理工程师职业资格证书的，按照国家专业技术人员资格考试违纪违规行为处理规定进行处理。

第三章 注 册

第十三条 国家对监理工程师职业资格实行执业注册管理制度。取得监理工程师职业资格证书且从事工程监理及相关业务活动的人员，经注册方可以监理工程师名义执业。

第十四条 住房和城乡建设部、交通运输部、水利部按照职责分工，制定相应监理工程师注册管理办法并监督执行。

住房和城乡建设部、交通运输部、水利部按专业类别分别负责监理工程师注册及相关工作。

第十五条 经批准注册的申请人，由住房和城乡建设部、交通运输部、水利部分别核发《中华人民共和国监理工程师注册证》（或电子证书）。

第十六条 监理工程师执业时应持注册证书和执业印章。注册证书、执业印章样式以及注册证书编号规则由住房和城乡建设部会同交通运输部、水利部统一制定。执业印章由监理工程师按照统一规定自行制作。注册证书和执业印章由监理工程师本人保管和使用。

第十七条 住房和城乡建设部、交通运输部、水利部按照职责分

工建立监理工程师注册管理信息平台，保持通用数据标准统一。住房和城乡建设部负责归集全国监理工程师注册信息，促进监理工程师注册、执业和信用信息互通共享。

第十八条 住房和城乡建设部、交通运输部、水利部负责建立完善监理工程师的注册和退出机制，对以不正当手段取得注册证书等违法违规行为，依照注册管理的有关规定撤销其注册证书。

第四章 执 业

第十九条 监理工程师在工作中，必须遵纪守法，恪守职业道德和从业规范，诚信执业，主动接受有关部门的监督检查，加强行业自律。

第二十条 住房和城乡建设部、交通运输部、水利部按照职责分工建立健全监理工程师诚信体系，制定相关规章制度或从业标准规范，并指导监督信用评价工作。

第二十一条 监理工程师不得同时受聘于两个或两个以上单位执业，不得允许他人以本人名义执业，严禁“证书挂靠”。出租出借注册证书的，依据相关法律法规进行处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十二条 监理工程师依据职责开展工作，在本人执业活动中形成的工程监理文件上签章，并承担相应责任。监理工程师的具体执业范围由住房和城乡建设部、交通运输部、水利部按照职责另行制定。

第二十三条 监理工程师未执行法律、法规和工程建设强制性标准实施监理，造成质量安全事故的，依据相关法律法规进行处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十四条 取得监理工程师注册证书的人员，应当按照国家专业技术人员继续教育的有关规定接受继续教育，更新专业知识，提高业务水平。

第五章　附　则

第二十五条　本规定施行之前取得的公路水运工程监理工程师资格证书以及水利工程建设监理工程师资格证书，效用不变；按有关规定，通过人力资源和社会保障部、住房和城乡建设部组织的全国统一考试，取得的监理工程师执业资格证书与本规定中监理工程师职业资格证书效用等同。

第二十六条　专业技术人员取得监理工程师职业资格，可认定其具备工程师职称，并可作为申报高一级职称的条件。

第二十七条　本规定自印发之日起施行。

监理工程师职业资格考试实施办法

第一条　住房和城乡建设部、交通运输部、水利部、人力资源和社会保障部共同委托人力资源和社会保障部人事考试中心承担监理工程师职业资格考试的具体考务工作。住房和城乡建设部、交通运输部、水利部可分别委托具备相应能力的单位承担监理工程师职业资格考试工作的命题、审题和主观试题阅卷等具体工作。

各省、自治区、直辖市住房和城乡建设、交通运输、水利、人力资源社会保障行政主管部门共同负责本地区监理工程师职业资格考试组织工作，具体职责分工由各地协商确定。

第二条　监理工程师职业资格考试设《建设工程监理基本理论和相关法规》《建设工程合同管理》《建设工程目标控制》《建设工程监理案例分析》4 个科目。其中《建设工程监理基本理论和相关法规》《建设工程合同管理》为基础科目，《建设工程目标控制》《建设工程监理案例分析》为专业科目。

第三条　监理工程师职业资格考试专业科目分为土木建筑工程、

交通运输工程、水利工程3个专业类别，考生在报名时可根据实际工作需要选择。其中，土木建筑工程专业由住房和城乡建设部负责；交通运输工程专业由交通运输部负责；水利工程专业由水利部负责。

第四条 监理工程师职业资格考试分4个半天进行。

第五条 监理工程师职业资格考试成绩实行4年为一个周期的滚动管理办法，在连续的4个考试年度内通过全部考试科目，方可取得监理工程师职业资格证书。

第六条 已取得监理工程师一种专业职业资格证书的人员，报名参加其它专业科目考试的，可免考基础科目。考试合格后，核发人力资源和社会保障部门统一印制的相应专业考试合格证明。该证明作为注册时增加执业专业类别的依据。免考基础科目和增加专业类别的人员，专业科目成绩按照2年为一个周期滚动管理。

第七条 具备以下条件之一的，参加监理工程师职业资格考试可免考基础科目：

（一）已取得公路水运工程监理工程师资格证书；

（二）已取得水利工程建设监理工程师资格证书。

申请免考部分科目的人员在报名时应提供相应材料。

第八条 符合监理工程师职业资格考试报名条件的报考人员，按当地人事考试机构规定的程序和要求完成报名。参加考试人员凭准考证和有效证件在指定的日期、时间和地点参加考试。

中央和国务院各部门所属单位、中央管理企业的人员按属地原则报名参加考试。

第九条 考点原则上设在直辖市、自治区首府和省会城市的大、中专院校或者高考定点学校。

监理工程师职业资格考试原则上每年一次。

第十条 坚持考试与培训分开的原则。凡参与考试工作（包括命题、审题与组织管理等）的人员，不得参加考试，也不得参加或者举办与考试内容相关的培训工作。应考人员参加培训坚持自愿原则。

第十一条 考试实施机构及其工作人员，应当严格执行国家人事考试工作人员纪律规定和考试工作的各项规章制度，遵守考试工作纪律，切实做好从考试试题的命制到使用等各环节的安全保密工作，严防泄密。

第十二条 对违反考试工作纪律和有关规定的人员，按照国家专业技术人员资格考试违纪违规行为处理规定处理。

第十三条 参加原监理工程师执业资格考试并在有效期内的合格成绩有效期顺延，按照 4 年为一个周期管理。《建设工程监理基本理论和相关法规》《建设工程合同管理》《建设工程质量、投资、进度控制》《建设工程监理案例分析》科目合格成绩分别对应《建设工程监理基本理论和相关法规》《建设工程合同管理》《建设工程目标控制》《建设工程监理案例分析》科目。

第十四条 本办法自印发之日起施行。

国家新闻出版署 人力资源和社会保障部 关于印发《出版专业技术人员继续教育规定》的通知

国新出发〔2020〕18 号

各省、自治区、直辖市新闻出版局、人力资源社会保障厅（局），中央和国家机关各部委、各人民团体出版单位主管部门、人事部门，中央军委政治工作部宣传局，中央各重点出版集团：

现将《出版专业技术人员继续教育规定》印发给你们，请认真遵照执行。

国家新闻出版署
人力资源和社会保障部
2020年9月24日

出版专业技术人员继续教育规定

第一章　总　则

第一条　为规范出版专业技术人员继续教育工作，保障出版专业技术人员继续教育权益，不断提高出版专业技术人员素质能力，根据《出版管理条例》《干部教育培训工作条例》《专业技术人员继续教育规定》等，结合出版工作实际，制定本规定。

第二条　在出版单位从事出版专业技术工作，包括出版物选题策划、内容编辑加工和校对、装帧和版式设计、信息资源集成开发、编务印制和质量管理、版权运营、出版物营销等专业技术人员继续教育，适用本规定。

第三条　出版专业技术人员继续教育是建设高素质专业化出版专业人才队伍的基础性战略性工作，必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕新时代宣传思想工作举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象的使命任务，不断增强脚力、眼力、脑力、笔力，打造政治过硬、本领高强、求实创新、能打胜仗的出版专业技术人员队伍，为推动出版业持续繁荣发展提供人才保证和智力支持。

第四条　出版专业技术人员继续教育工作应当遵循下列原则：

（一）服务大局，按需施教。紧紧围绕出版事业发展需要和出版专业技术人员从业要求，深入开展马克思主义出版观教育，把政治能力建设贯穿继续教育全过程，引导出版专业技术人员不断提高政治本

领，不断增强政治敏锐性和政治鉴别力，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。

（二）提高能力，注重质量。遵循人才成长发展规律，不断深化专业能力建设，把继续教育的普遍性要求与出版专业人才的特殊需要结合起来，提高继续教育质量，增强教育培训针对性，引导出版专业技术人员更新知识、拓展技能，加强职业道德建设，全面提升专业胜任能力。

（三）改革创新，注重实效。统筹继续教育资源，创新方式方法，建立兼容、开放、共享、规范的继续教育培训体系，坚持分级分类组织，形成政府部门规划指导、社会力量积极参与、出版单位支持配合的出版专业技术人员继续教育新格局。

第五条 出版专业技术人员享有参加继续教育的权利和接受继续教育的义务。出版单位应当依照法律、行政法规和国家有关规定提取和使用职工教育经费，为本单位出版专业技术人员参加继续教育提供保障和支持。出版专业技术人员经所在单位同意，脱产或半脱产参加继续教育活动的，所在单位应当按照国家有关规定，保障工资、福利等待遇。

第六条 出版专业技术人员应当自从事出版工作的下一年度开始参加继续教育。

第二章 管理体制

第七条 出版专业技术人员继续教育实行统筹规划、分级负责、分类指导的管理体制。

第八条 国家新闻出版署和人力资源和社会保障部负责对全国出版专业技术人员继续教育工作进行综合管理和统筹协调，制定全国出版专业技术人员继续教育政策，监督指导全国出版专业技术人员继续教育工作的组织实施。

第九条 各省级新闻出版主管部门、人力资源和社会保障部门，

共同负责本地区出版专业技术人员继续教育工作的综合管理和组织实施。

其他机关、企业、事业单位以及社会团体等在各自职责范围内依法做好出版专业技术人员继续教育的规划、管理和实施工作。

第三章　内容与形式

第十条　出版专业技术人员继续教育内容包括公需科目和专业科目。

公需科目包括出版专业技术人员应当普遍掌握的政治理论、法律法规、职业道德等基本知识。要把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要任务，坚持及时学、系统学、深入学，引导出版专业技术人员系统掌握科学体系、精髓要义和实践要求，真正做到学懂弄通做实。

专业科目包括出版专业技术人员必须具备并应当掌握的出版政策法规、编辑业务知识，编校技能和质量要求，装帧和版式设计、信息资源集成开发、版权运营管理等专业知识，以及与行业发展相关的新知识、新技术、新技能。

国家新闻出版署会同人力资源和社会保障部根据出版专业技术人员不同岗位、类别和层次，统筹规划继续教育课程和教材体系建设，定期发布继续教育公需科目指南、专业科目指南，对继续教育内容进行指导。

第十一条　出版专业技术人员可以选择参加继续教育的形式。具体形式有：

（一）参加省级及以上新闻出版主管部门、人力资源和社会保障部门及其公布的继续教育机构组织的面授、网络远程等继续教育活动；

（二）参加国家教育行政主管部门承认的本科及以上相关专业学历（学位）教育；

（三）承担省级及以上新闻出版主管部门或相关行业协会的出版类研究课题，或承担国家级科研基金项目；

（四）在拥有国内统一连续出版物号、经国家新闻出版主管部门认定的学术期刊上发表出版类或与工作相关的学术论文，公开出版与工作职责相关的学术著作、译著和整理的古籍图书；

（五）担任省级及以上新闻出版主管部门或相关行业协会举办的培训班、学术会议、专题讲座等授课（报告）人；

（六）参加全国出版专业技术人员职业资格考试及命题、审题、阅卷工作；

（七）参加所在单位或相关专业机构组织的与本单位出版范围相关的专业类培训；

（八）参加省级及以上新闻出版主管部门组织的出版物质量审读、评审工作；

（九）参加省级及以上新闻出版主管部门组织举办的编校大赛获得优秀以上等次；

（十）省级及以上新闻出版主管部门、人力资源和社会保障部门认可的其他继续教育方式。

第十二条 出版专业技术人员继续教育要根据出版工作特点，综合运用讲授式、研讨式、案例式等教学方法，积极探索适应信息化发展趋势的网络培训有效方式，统筹推进线上线下相结合的培训模式，充分运用“学习强国”学习平台优质资源，不断深化新知识、新技术、新技能等的培训。

第四章 学时管理

第十三条 出版专业技术人员参加继续教育的时间每年累计不少于 90 学时。其中，专业科目学时一般不少于总学时的三分之二。

出版专业技术人员参加继续教育取得的学时，在全国范围内当年度有效，不得结转或顺延至下一年度。

第十四条 出版专业技术人员参加本规定第十一条规定形式的继续教育，其学时计算标准如下：

（一）参加省级及以上新闻出版主管部门、人力资源和社会保障部门及其公布的继续教育机构组织的面授培训，每天按 8 学时计算；参加网络远程培训，按实际学时计算，每年最多不超过 40 学时。

（二）参加国家教育行政主管部门承认的本科及以上相关专业学历（学位）教育，获得学历（学位）当年度折算为 40 学时。

（三）独立承担省级及以上新闻出版主管部门或相关行业协会的出版类研究课题，或独立承担国家级科研基金项目，课题结项的，当年度每项折算为 40 学时；与他人合作完成的，主持人每项折算为 30 学时，参与人每人每项折算为 10 学时。

（四）独立公开发表出版类或与工作相关的学术论文，每篇折算为 10 学时；与他人合作发表的，每人每篇折算为 5 学时，每年最多折算为 20 学时。

（五）独立公开出版与工作职责相关的学术著作、译著和整理的古籍图书，每本折算为 30 学时；与他人合作出版的，第一作者每本折算为 20 学时，其他作者每人每本折算为 10 学时，每年最多折算为 40 学时。

（六）担任省级及以上新闻出版主管部门或相关行业协会举办的培训班、学术会议、专题讲座等授课（报告）人，按实际授课（报告）时间的 6 倍计算学时。

（七）参加全国出版专业技术人员职业资格考试，每通过一科，下一年度折算为 30 学时。

（八）参加全国出版专业技术人员职业资格考试命题、审题、阅卷，省级及以上新闻出版主管部门组织的出版物质量审读、评审工作，或在编校大赛中获得优秀以上等次，折算为 30 学时。

（九）参加所在单位或相关专业机构组织的与本单位出版范围相关的专业类培训，每年最多折算为 30 学时。

第十五条 出版专业技术人员参加继续教育情况实行学时登记

管理。

出版单位应当对本单位出版专业技术人员参加继续教育的种类、内容、时间和考试考核结果等情况进行记录，及时登录有关网站提交继续教育情况，完成学时审核登记的初审。

省级新闻出版主管部门负责本地区出版专业技术人员继续教育学时审核登记的复审。

国家新闻出版署负责全国出版专业技术人员继续教育学时审核登记的终审，以及中央在京出版单位出版专业技术人员继续教育学时审核登记的复审。

省级新闻出版主管部门每年将本地区出版专业技术人员继续教育审核情况送同级人力资源和社会保障部门备案。

第十六条 出版专业技术人员继续教育学时登记采用以下方式：

（一）参加全国出版专业技术人员职业资格考试，或参加省级及以上新闻出版主管部门、人力资源和社会保障部门及其公布的继续教育机构组织的培训，由省级及以上新闻出版主管部门根据继续教育机构或所在单位报送的继续教育信息，办理继续教育事项登记。

（二）参加除第一项以外其他形式的继续教育，应当在当年度登录国家新闻出版主管部门指定网站，按要求上传相关证明材料，申请办理继续教育事项登记。

第十七条 出版专业技术人员由于伤、病、孕等特殊原因无法在当年度完成继续教育学时的，可由所在单位提供证明，经省级及以上新闻出版主管部门审核确认后，应参加继续教育的学时顺延至下一年度合并完成。省级及以上新闻出版主管部门应当在下一年度的继续教育合格证书中予以注明。

第五章 继续教育机构

第十八条 国家新闻出版署、人力资源和社会保障部指导加强出版专业技术人员继续教育机构建设，推动构建分工明确、优势互补、

布局合理、开放有序的继续教育培训体系。鼓励并引导行业协会、高等院校、科研院所等具备培训条件的社会办学单位参与出版专业技术人员继续教育工作。

第十九条 国家新闻出版署以适当方式向社会公布承办出版专业技术人员继续教育的机构及其培训范围、教学内容、收费项目和标准等。继续教育机构应当认真组织实施出版专业技术人员继续教育教学计划，根据考核结果如实出具出版专业技术人员参加继续教育证明。

第二十条 继续教育机构要突出政治引领，以提升思想政治素质和职业素养、创新创造能力为重点，建立健全继续教育培训内容更新机制。

第二十一条 继续教育机构要建立健全符合出版工作特点和出版专业技术人员成长成才规律的师资准入和退出机制。建立完备的继续教育师资库，严把政治关、质量关、纪律关，建设高素质高水平专业化的出版专业技术人员继续教育师资队伍。

第二十二条 继续教育机构要把旗帜鲜明讲政治贯穿教学管理全过程，严格执行有关学员、师资管理规定，严肃讲坛纪律，加强学风建设。

第二十三条 各级新闻出版主管部门、人力资源和社会保障部门直接举办的继续教育活动，应当突出公益性，不得收取费用。鼓励和支持出版企事业单位、高等院校和社会团体等举办公益性继续教育活动。

第二十四条 继续教育机构不得采取虚假、欺诈等不正当手段招揽生源，不得以继续教育名义组织旅游或与培训无关的高消费活动，不得以继续教育名义乱收费或只收费不培训，以及从事其他有关政策法规明令禁止的行为。

第六章 考核与监督

第二十五条 出版单位应当建立本单位出版专业技术人员继续教

育与使用、晋升相衔接的激励机制，把出版专业技术人员参加继续教育情况作为出版专业技术人员考核评价、岗位聘用的重要依据。

第二十六条 出版专业技术人员参加继续教育情况，应当作为聘任专业技术职务或者申报评定上一级职称的重要条件，作为出版专业技术人员职业资格登记注册（续展）的必要条件。

第二十七条 省级及以上新闻出版主管部门、人力资源和社会保障部门应当依法对出版专业技术人员继续教育机构、出版单位执行本规定的情况进行监督。

第二十八条 省级及以上新闻出版主管部门、人力资源和社会保障部门应当定期组织或委托第三方评估机构对本地区出版专业技术人员继续教育机构进行教学质量评估，评估结果作为评价继续教育机构办学质量的重要标准和承担下一年度继续教育任务的重要依据。

第二十九条 出版专业技术人员未按本规定第十一条、十三条规定参加继续教育，无正当理由不参加继续教育或者在学习培训期间违反学习纪律和管理制度的，出版单位可视情给予批评教育、不予报销或者要求退还培训费用等。

第三十条 出版单位违反本规定的，由省级及以上新闻出版主管部门或人力资源和社会保障部门责令改正。

第三十一条 出版专业技术人员存在继续教育学时造假等情形的，由省级及以上新闻出版主管部门或人力资源和社会保障部门通报所在单位，暂停或暂缓职业资格登记注册（续展）。

第三十二条 继续教育机构违反本规定的，由省级及以上新闻出版主管部门或人力资源和社会保障部门责令改正，并依法依规进行处理。

第七章 附 则

第三十三条 各省级新闻出版主管部门要加强对民营书业从业人员继续教育的政策指导，统筹协调优质培训资源共建共享，组织开展

多层次、有针对性的专业学习和技能培训，健全完善民营书业从业人员继续教育培训机制，探索推进民营书业从业人员继续教育学时登记等工作。各民营书业企业要积极为所属从业人员参加继续教育创造便利条件。

第三十四条 中国人民解放军和中国人民武装警察部队所属出版单位出版专业技术人员继续教育工作，参照本规定执行。

第三十五条 本规定自 2021 年 1 月 1 日起施行，由国家新闻出版署、人力资源和社会保障部负责解释。原新闻出版总署印发的《出版专业技术人员继续教育暂行规定》（新出政发〔2010〕10 号）同时废止，其他出版专业技术人员继续教育相关规定与本规定不一致的，以本规定为准。

教育部办公厅等五部门关于进一步做好非全日制研究生就业工作的通知

教研厅函〔2019〕1 号

各省、自治区、直辖市党委组织部、教育厅（教委）、人力资源社会保障厅（局）、公安厅（局）、国资委，新疆生产建设兵团党委组织部、教育局、人力资源社会保障局、公安局、国资委，中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门，各中央企业，部属各高等学校、部省合建各高等学校：

发展非全日制研究生教育，是促进我国学习型社会建设、构建服务全民终身学习教育体系的重要举措，有利于加快培养高层次创新型、复合型、应用型人才。为促进非全日制研究生教育健康发展，进一步做好非全日制研究生就业工作，现就有关事项通知如下。

一、非全日制研究生教育是我国研究生教育的重要组成部分

《中华人民共和国高等教育法》明确规定，高等教育采用全日制和非全日制教育形式。为推进全日制和非全日制研究生教育协调发展，加强规范管理，2016 年，教育部办公厅印发《教育部办公厅关于统筹全日制和非全日制研究生管理工作的通知》（教研厅〔2016〕2 号），明确自 2017 年起，全日制和非全日制研究生由国家统一下达招生计划，考试招生执行相同的政策和标准，培养质量坚持同一要求，学历学位证书具有同等法律地位和相同效力。

二、强化就业权益保护

用人单位招用人员应当向劳动者提供平等就业机会。各级公务员招录、事业单位及国有企业公开招聘要根据岗位需求合理制定招聘条件，对不同教育形式的研究生提供平等就业机会，不得设置与职位要求无关的报考资格条件。各地要合理制定人才落户条件，精简落户凭证，简化办理手续，为不同教育形式的研究生提供平等落户机会。

三、加强就业指导服务

高等学校要加强对非全日制研究生的就业指导服务，广泛应用“互联网+就业”新模式，精准推送政策、岗位和指导信息，积极举办校园招聘活动，加强校园内招聘活动管理，发布招聘信息不得含有教育形式限制性条件。对取得学籍并完成学业的全日制和非全日制毕业研究生，省级高校毕业生就业工作部门和高等学校要按规定统一办理就业手续，定向就业的研究生按定向合同就业。各地人力资源和社会保障部门要根据非全日制研究生就业需求，积极推送岗位信息，提供针对性职业指导，推荐适合的职业培训、就业见习机会。各地要落实好就业创业政策，确保符合条件的研究生都能享受。

四、加强政策宣传引导

各地各相关部门要积极宣传国家关于发展非全日制研究生教育的各项政策，指导用人单位完善招聘研究生的相关办法，为做好非全日制研究生就业工作营造良好环境。

教　育　部　办　公　厅

中共中央组织部办公厅
人力资源和社会保障部办公厅
公安部办公厅
国务院国有资产监督管理委员会办公厅
2019年12月30日

中共重庆市委办公厅 重庆市人民政府办公厅印发《关于提高技术工人待遇的实施意见》的通知

渝委发〔2019〕3号

各区县（自治县）党委和人民政府，市委各部委，市级国家机关各部门，各人民团体，大型企业和高等院校：

《关于提高技术工人待遇的实施意见》已经市委、市政府领导同志同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共重庆市委办公厅
重庆市人民政府办公厅
2019年1月5日

关于提高技术工人待遇的实施意见

为贯彻落实《中共中央办公厅国务院办公厅印发（关于提高技术工人待遇的意见）的通知》（中办发〔2018〕16号）精神，创新技能导向的激励机制，进一步鼓励辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动，增强生产服务一线岗位对劳动者吸引力，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气，现就提高全市技术工人待遇提出如下实施意见。

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精神，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，深入贯彻习近平总书记对重庆提出的“两点”定位、“两地”“两高”目标和营造良好政治生态、做到“四个扎实”的重要指示要求，牢固树立和贯彻落实新发展理念，坚持以人民为中心的发展思想和全心全意依靠工人阶级的方针，充分发挥政府、企业、社会的协同作用，大力推进科教兴市和人才强市行动计划，完善技术工人培养、评价、使用、激励、保障等措施，实现技高者多得、多劳者多得，增强技术工人获得感、自豪感、荣誉感，激发技术工人积极性、主动性、创造性，为实施人才强国战略和创新驱动发展战略，实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦，加快建设内陆开放高地、山清水秀美丽之地，努力推动高质量发展、创造高品质生活提供坚实的人才保障。

二、基本原则

——加强领导，形成合力。坚持党管人才原则，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，进一步增强企业主体作用、工会监督作用、群团组织动员作用和社会支持作用，完善多方参与的工作体系，形成齐抓共促的工作格局。

——重点突破，多措并举。以为国家和我市作出突出贡献的高技能领军人才为重点支持对象，着力提高技术工人收入水平，完善工资正常增长机制，拓宽收入渠道，加大培养培训力度，推行终身职业技能培训，强化评价使用激励，优化社会环境，全面改善技术工人待遇水平。

——立足当前，着眼长远。加强政策引导，着力改变技术工人社会地位偏低现状，促进广大技术工人爱岗敬业；坚持长期稳定支持，不断营造良好社会氛围，让全体技术工人焕发劳动热情，释放创造潜能，创造更加美好的生活。

三、突出“高精尖缺”导向，大力提高高技能领军人才待遇水平

（一）加强对高技能领军人才的服务保障。对为国家和我市经济发展和重大战略实施作出突出贡献，具有高超技艺技能和一流业绩水平，并长期坚守在生产服务一线岗位工作的高技能领军人才，全面采取措施，切实加强服务保障和提高待遇水平。高技能领军人才包括获得全国劳动模范、全国五一劳动奖章、中华技能大奖、全国技术能手等荣誉和享受省级以上政府特殊津贴的高技能人才，获得重庆市劳动模范、重庆技能大师、全市技术能手等荣誉的高技能人才。市人力社保局要在人才交流服务中心设立高技能领军人才服务窗口，协调落实相关待遇政策，结合实际制定我市支持政策。（牵头单位：市人力社保局；责任单位：市经济信息委、市国资委、市工商联、市总工会等）

（二）提高高技能领军人才的政治待遇。探索实行高技能领军人才在工会等群团组织中挂职和兼职，纳入党委联系专家范围。鼓励行业主管部门、群团组织、行业协会、企业及社会各方面力量，以多种方式对高技能领军人才进行特殊奖励。定期组织高技能领军人才国情研修考察、面向社会进行咨询服务等活动。鼓励企业吸纳高技能领军人才参与经营管理决策，适当提高其在职工代表大会中的比例。扩大高技能领军人才在人才表彰奖励活动中的比例，支持高技能领军人才

参选“两代表一委员”。（牵头单住：市委组织部、市人力社保局；责任单位：市人大常委会办公厅、市政协办公厅、市国资委、市总工会、团市委、市妇联、市科协等）

（三）提高高技能领军人才的经济待遇。鼓励企业为高技能领军人才制定职业发展规划和年资（年功）工资制度，科学评价技能水平和业绩贡献，合理确定年资起加点和工资级差。试行高技能领军人才年薪制和股权期权激励，鼓励各类企业设立特聘岗位津贴、带徒津贴等，参照高级管理人员标准落实经济待遇。对于参与国家科技计划项目的高技能领军人才，鼓励所在单位根据其在项目中的实际贡献给予绩效奖励。落实中央、我市财政科研项目资金管理等政策，制定间接费用统筹使用内部管理办法，对高技能领军人才进行绩效奖励，提高高技能领军人才创新创造的积极性。对于解决重大工艺技术难题和重大质量问题、技术创新成果获得省部级以上奖项、“师带徒”业绩突出的，取消学历、年限等限制，破格晋升技术等级。（牵头单位：市国资委、市工商联；责任单位：市科技局、市经济信息委、市财政局、市人力社保局、市总工会等）

（四）提高高技能领军人才的社会待遇。市外引进的高技能领军人才，符合我市相关规定的，可享受人才引进优惠政策。符合条件的高技能领军人才，在本市购买首套商品房用于本人居住的，按规定免征契税。符合我市人才安居条件的高技能领军人才，纳入人才安居保障范围。符合条件的离技能领军人才未成年子女需要在我市入学的，由户口或工作单位所在地的教育主管部门负责安排学校入学。符合条件的高技能领军人才落户，其配偶、未成年子女可随调随迁。对经济结构调整中出现困难的企业，要保障高技能领军人才稳定就业，对其配偶、子女有就业愿望但未就业的，由所在企业所属主管部门和市、区县人力社保部门提供职业指导和就业前培训，推荐就业岗位。（牵头单位：市委组织部、市人力社保局；责任单位：市教委、市公安局、市住房城乡建委、市国资委、市工商联、市总工会等）

（五）发挥高技能领军人才在技术创新等方面的重要作用。鼓励

高技能领军人才积极参与国家科研项目，开展科技攻关活动。增加高技能领军人才参与全国创新争先奖等奖项的推荐名额。支持高技能领军人才参加创新成果评选、展示和创业创新等活动，切实保护高技能领军人才的知识产权和技术创新成果转化权益。支持高技能领军人才参与所在企业（区县、园区、集团、行业组织）的职工教育培训，在制定人才发展规划、高技能人才选拔、职称（技能等级）评审或认定、教学实践等工作中发挥骨干作用。多渠道组织高技能领军人才参与国际大型工业展、国际发明展等海外交流活动，组织技能人才赴制造业发达国家及地区培训交流，海外交流活动可按程序报批列入政府出国培训团组计划。宣传高技能领军人才先进事迹，开展先进操作法总结、命名，举办“巴渝工匠”绝技绝活交流活动，推广绝招、绝技、绝活，制作宣传纪录片，树立宣传典型。（牵头单位：市科技局、市人力社保局；责任单位：市文化旅游委、市政府外办、市国资委、市总工会、市科协等）

四、实施工资激励计划，提高技术工人收入水平

（一）完善符合技术工人特点的企业工资分配制度。指导企业深化工资分配制度改革，建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配机制，强化工资收入分配的技能价值激励导向。鼓励企业在工资结构中设置体现技术技能价值的工资单元，或对关键技术岗位、关键工序和紧缺急需的技术工人实行协议工资、项目工资、年薪制等分配形式，提高技术工人工资待遇。鼓励企业建立针对技术工人的补助性津贴制度，提高技术工人津贴水平。企业在制定或修改内部工资分配制度时，充分征求技术工人的意见。（牵头单位：市人力社保局、市国资委、市工商联；责任单位：市财政局、市总工会等）

（二）建立企业技术工人工资正常增长机制。推动企业建立健全反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定及正常增长机制，积极推进工资集体协商，引导企业科学确定技术工人工资水平并实现合理增长。国有企业工资总额分配要向高技能人才倾斜，高技能人才人均工资增幅应不低于本单位管理人员人均工资增幅。（牵头单

位：市人力社保局、市国资委、市工商联；责任单位：市财政届、市总工会等）

（三）探索技术工人长效激励机制。制定企业技术工人技能要素和创新成果按贡献参与分配的办法，推动技术工人享受促进科技成果转化的有关政策。鼓励企业对高技能人才实行技术创新成果入股、岗位分红等激励方式，促进长期稳定提高技术工人收入水平。（牵头单位：市科技局、市国资委、市工商联；责任单位：市财政局、市人力社保局、市总工会等）

五、构建技能形成与提升体系，支持技术工人凭技能提高待遇

（一）加强终身职业技能培训。适应产业结构转型升级和经济社会高质量发展要求，以促进就业创业为目标，制定推行终身职业技能培训制度，针对城乡全体劳动者，推进基本职业技能培训服务普惠性、均等化，注重服务终身，保障人人享有基本职业技能培训服务。推进职业技能培训市场化、社会化改革，充分发挥公共实训引领和企业主体作用，鼓励和引导社会力量参与，建立培训资源优化配置、培训载体多元发展、劳动者按需选择、政府加强监管服务的体制机制。加大政府支持力度，加快公共实训体系建设，按规定对企业新型学徒制培训学员和参加职业培训的技术工人提供职业培训补贴和职业技能鉴定补贴。发挥失业保险基金支持参保职工提升职业技能作用，按规定为参保职工提供技能提升补贴。探索“互联网+”远程职业培训新模式。（牵头单位：市人力社保局；责任单位：市财政局、市国资委、市总工会、团市委等）

（二）加强高技能人才培养。紧密结合我市经济产业发展需要，组织实施国家高技能人才振兴计划，到“十三五”末，建设 30 个国家级高技能人才培训基地，15 个市级高技能人才培训基地，33 个国家级技能大师工作室、54 个市级首席技能大师工作室、132 个市级技能大师工作室。推进中国·重庆公共实训中心建设。实施技师培训项目，每年培训技师、高级技师 5000 人。支持建立首席技师制度、劳模和工匠人才创新工作室、职工创新工作室、青创先锋工作室等。企

业可从职工教育经费中列支相关工作室专项经费，支持高技能人才“师带徒”。（牵头单位：市人力社保局；责任单位：市财政局、市文化旅游委、市国资委、市工商联、市总工会、团市委等）

（三）加大校企合作培养技术工人力度。充分发挥国民教育对技术工人成长发展的支撑作用，促进职业院校（含技工院校）、本科高校与企业充分合作，出台我市职业学校校企合作促进办法，改革人才培养模式，提高应用型和技术技能型人才培养培训能力。积极发展职工培训和学历继续教育。提高职业教育质量，促进产教融合。完善职业教育“文化素质十职业技能”的考试招生方式。支持职业院校（含技工院校）、本科高校与企业共同开发教学资源和培训项目。探索建立企业、行业协会、职业培训机构共同开发特色职业培训包机制，并对全日制参加特色培训的就业困难人员补助。统筹规范现代学徒制和企业新型学徒制。逐步扩大高等职业院校招收有实践经历人员的比例。鼓励企业、职业院校（含技工院校）、本科高校、职业培训机构合作建设现代化产业人才培养培训基地（中心），健全企业参与校企合作的成本补偿等政策，培养符合企业岗位需求的技术工人。实施“双千双师”交流计划，打造具备实践经验的高素质职业教育师资队伍。（牵头单位：市教委、市人力社保局；责任单位：市发展改革委、市经济信息委、市财政局、市国资委、市工商联等）

六、强化评价使用激励工作，畅通技术工人成长成才通道

（一）完善技术工人评价工作。健全技术工人评价选拔制度，突破年龄、学历、资历、身份等限制，促进优秀技术工人脱颖而出。完善职业技能等级认定政策，引导和支持企业自主开展技能评价并落实待遇。鼓励企业增加技术工人的技能等级层次，拓宽技术工人晋升通道，探索设立技能专家、首席技师、特级技师等岗位。技工院校中级工班、高级工班、预备技师（技师）班毕业生分别按相当于中专、大专、本科学历落实相关待遇。（牵头单位：市人力社保局；责任单位：审教委、市经济信息委、市国资委、市工商联、市总工会等）

（二）发挥技能竞赛培养选拔作用。实施技能奥运摘金工程，接

轨世界技能大赛标准，健全世界技能大赛选拔机制，建立选拔集训基地，对获得世界技能大赛金牌、银牌、铜牌和优胜奖的选手和团队，分别给予奖励。着力打造以世界技能大赛为龙头、中国·重庆职业技能大赛和全市行业竞赛为主体、区县竞赛和企业岗位练兵为基础、市内外竞赛和国际竞赛相衔接的职业技能竞赛体系，不断打造高质量、有特色、国际化的重庆职业技能竞赛品牌。加强国家级、市级竞赛选拔集训基地建设，科学规划职业技能竞赛项目，会同行业主管部门和行业协会，每两年举办中国·重庆职业技能大赛，每年开展市级行业赛、区县赛和企业岗位练兵，辐射带动5万人次技术工人参赛，选拔培养1000名以上高技能人才。支持工会、共青团、妇联等人民团体、行业协会在职业技能竞赛工作中积极发挥作用。（牵头单位：市人力社保局；责任单位：市教委、市经济信息委、市财政局、市国资委、市总工会、团市委、市妇联等）

（三）完善技术工人平等享受待遇政策。建立职业资格、职业技能等级与相应职称比照认定制度，落实高技能人才参加工程技术人才职称评审或认定的政策。鼓励企业对在聘的高级工、技师、高级技师在学习进修、岗位聘任、职务职级晋升等方面，比照相应层级工程技术人员享受同等待遇。符合条件的高技能人才可申报参加助理工程师、工程师和高级工程师的考试、评审。（牵头单位：市人力社保局；责任单位：市国资委、市工商联、市总工会等）

（四）落实好技术工人休息休假权利。落实《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》，加强劳动执法监察，确保技术工人休息休假权利。建立优秀技术工人休疗养制度，定期组织、分级实施休疗养活动。（牵头单位：市人力社保局；责任单位：市国资委、市工商联、市总工会等）

（五）广泛宣传技术工人劳动成果和创造价值。在技术工人中深入开展“弘扬爱国奋斗精神，建功立业新时代”活动，激励广大技术工人奉献国家、发挥作用。按规定大力开展技术工人表彰活动，围绕“五一”国际劳动节、世界青年技能日、职业教育活动周、高技

能人才评选表彰等重要时间节点集中开展宣传，积极参与或承办“技能中国行”“中国大能手”等品牌活动。大力弘扬工匠精神，开展“大国工匠”系列专题宣传、高技能领军人才公益广告宣传、技能进农村进社区进家庭等形式多样的宣传活动，录制《为你喝彩》等栏目，展示优秀技术工人风采，引导社会各界创作更多反映技术工人时代风貌的优秀文艺作品，营造尊重劳动、崇尚技能的社会氛围，便技术工人获得更多的职业荣誉感，不断提高技术工人的社会地位。（牵头单位：市委组织部、市委宣传部、市人力社保局；责任单位：市教委、市文化旅游委、市国资委、市工商联、市总工会等）

七、工作要求

各区县党委、政府和市级有关部门要充分认识提高技术工人待遇的重大意义，列入重要议事日程，持续推动技术工人待遇水平的提高。要建立多方协调机制，组织部门坚持党管人才原则，统筹抓好技能人才队伍建设；人力社保部门加强统筹协调；发展改革、教育、科技、经济和信息化、公安、财政、住房城乡建设、文化旅游、国资、税务等有关部门，工商联和工会、共青团、妇联、科协等群团组织各尽其职、紧密配合。人力社保、工会等部门要深入调查研究，广泛听取各类企业、行业协会、技术工人、社会公众的意见，密切跟踪技术工人待遇政策落实情况，加强督查，认真总结经验，推动各项政策措施落到实处。国资、工商联等单位，要加强工作指导和对技术工人的服务管理，推动国有企业带头落实本实施意见明确的各项政策措施，推动非国有企业结合实际进一步完善提高技术工人待遇水平的措施。

中共重庆市委人才工作领导小组印发《关于推进人才工作精准施策的指导意见》的通知

渝委人才〔2020〕1号

各区县（自治县）党委，市委各部委，市级国家机关各部门党组（党委），各人民团体党组，大型企业和高等院校党委，中央在渝单位：《关于推进人才工作精准施策的指导意见》已经市领导同意，现印发给你们，请认真抓好落实。

中共重庆市委人才工作领导小组

2020年8月21日

关于推进人才工作精准施策的指导意见

为深入贯彻习近平总书记关于人才工作重要论述和视察重庆重要讲话精神，大力实施科教兴市和人才强市行动计划，提升人才工作精准施策水平，更好地集聚使用优秀人才，提出如下指导意见。

一、总体要求

（一）指导思想坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻新时代党的组织路线，围绕推动成渝地区双城经济圈建设和重庆高质量发展，聚焦“近悦远来”目标，加强结构性分析、战略性研究，探索推进人才工作精准施策，以更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，聚天下英才而用之。

（二）基本原则

——党管人才、统筹推进。加强党委统一领导，充分发挥组织部门牵头抓总作用，促进职能部门各司其职、密切配合，强化宏观统筹、整合各方资源，有力推进政策创新、工作落地。

——量身定制、系统支持。聚焦补短板、强弱项，针对重点用人单位需求，从政策、平台、服务等方面给予精准支持，打造聚才“洼地”和用才“高地”。

——分类指导、属地为主。坚持市、区县、用人单位联动，坚持谁主管、谁指导、谁服务，坚持管行业就要管人才、抓项目就要抓人才，把属地责任、领导责任和管理服务职能落到实处，做好人才引进培育服务工作，推动人才集聚、事业发展。

二、精心遴选，有序推动精准施策工作

（一）科学遴选重点支持对象。围绕打造具有全国影响力的科技创新中心，聚焦发展大数据、人工智能、5G 等新一代信息技术，壮大“芯屏器核网”智能产业链和高端装备、新材料、生物医药等战略性新兴产业，重点支持具有引领示范作用或重大发展前景的高等院校、职业院校、高端研发平台、高新技术产业园区、科技型企业、科研院所、医疗机构等。

（二）有序有力推动工作落地。由市级行业主管部门指导，各区县（园区）可结合本地经济社会发展需求和实际情况，遴选有代表性的精准施策对象，统筹各级各类优质资源，给予“一企一策”“一校一策”“一院一策”“一园区一政策”“一产业一政策”支持。

（三）强化用人单位主体作用。支持用人单位发挥主体作用，科学制定人才发展规划和政策，加大人才工作投入力度，建立健全人才引进、培养、使用、激励、评价等体制机制。用人单位可结合自身需求，向区县（园区）或市级行业主管部门提出申请，经审核后可享受人才工作精准支持。

（四）统筹兼顾抓好相关工作。有机结合、同步推进招商引资和招才引智工作，充分用好“双招双引”资源，吸引优质用人单位、优秀人才落户。深入梳理市、区县现有人才政策，用好用足已有政

策，针对性补缺，形成政策叠加合力，提升支持成效。注重对本土存量优质用人单位的支持，帮助吸引留住优秀人才。

三、整合资源，加大精准施策支持力度

（一）定向支持人才发展平台。在新型研发机构、专家工作室、博士后工作站、高技能人才培训基地、技能大师工作室等方面，加大对精准施策单位的支持，以优质的平台帮助吸引集聚优秀人才。可实行先授牌、后评估的原则，动态监督管理和支持，促进充分发挥作用。

（二）给予自主认定人才权限。向精准施策单位下放权限，自主开展人才评价聘任工作。在人才项目和优惠政策中，可定向给予适当指标，由单位自主开展评审，经认定后可享受市、区县相关人才待遇。放宽人才计划准入条件，新型研发机构等特殊用人单位引进的人才，申报相关人才政策，可不作身份、社保等限制，按个税缴纳、在岗时间和作用发挥情况兑现待遇。

（三）定向给予资金支持。对精准施策的用人单位，可按贡献给予其核心科研人员、管理人员一定的资金支持或奖励。可划拨专项工作经费，用于用人单位招收博士后、博士和其他优秀人才。可设立“引才伯乐奖”，调动社会第三方力量帮助引才，鼓励“以才引才”。

（四）定向支持科研项目。引进的优秀人才可自主选题，用人单位择优立项，给予科研项目支持，项目实行用人单位自主管理、自主结题。对入选国家级人才项目和牵头获得国家科技奖等项目，可按照奖金的一定比例给予匹配奖励。

（五）定向给予服务保障。利用市、区县、海内外人才工作联络站等招才引智平台，帮助引进优秀人才。深入实施人才安居保障工程，针对精准施策用人单位的需求，给予人才住房、子女入学入托、看病就医、配偶就业等便利服务，解决人才后顾之忧。

四、加强领导，提升精准施策工作成效

（一）强化组织领导。各级党委（党组）要加强领导，精心推动人才工作精准施策。要建立领导干部定点联系机制，定期了解工作推

进中的问题，及时排忧解难，适时调整优化支持政策。要建立党政部门、重点用人单位干部人才互派挂职制度，多岗位培养锻炼干部人才。市委人才工作领导小组成员单位要大力支持，做好政策指导、资源供给、服务保障等工作。

（二）强化引领交流。组织、人社和行业主管部门，要注重对精准施策支持人才的政治引领，积极组织人才开展研修、疗养和学术交流等活动。相关部门要加大人才政策宣传力度，根据用人单位需求，举办专场政策宣讲会，现场指导人才项目、科研项目申报工作，帮助优秀人才成长。

（三）强化绩效评估。相关部门、区县、园区要坚持结果导向，注重过程把控，聚焦人才引育、平台建设、作用发挥等情况，建立健全绩效评估机制，对成效突出的用人单位给予持续支持，对已经完成任务的及时调整内容，对成效较差的及时督促整改或调整退出。要及时总结提炼好政策、好做法、好经验，不断提升人才工作精准施策水平和实效。

中共重庆市委人才工作领导小组
关于印发重庆英才计划5个子项目实施
方案的通知

渝委人才〔2019〕2号

各区县（自治县）党委，市委各部委，市级国家机关各部门党组（党委），各人民团体党组，大型企业和高等院校党委：

《重庆英才·优秀科学家项目实施方案（试行）》《重庆英才·名家名师项目实施方案（试行）》《重庆英才·创新创业领军人才项目实施方案（试行）》《重庆英才·技术技能领军人才项目实施方案（试行）》《重庆英才·青年拔尖人才项目实施方案（试行）》等重

庆英才计划 5 个子项目实施方案，已经市委人才工作领导小组第 28 次会议审议通过，现印发给你们，请认真抓好落实。

中共重庆市委人才工作领导小组

2019 年 8 月 5 日

重庆英才·优秀科学家项目实施方案（试行）

为深入贯彻落实习近平总书记关于人才工作重要论述和视察重庆重要讲话精神，实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，加快培育一批优秀科学家，根据市委办公厅、市政府办公厅《关于印发〈重庆英才计划实施办法（试行）〉的通知》（渝委办发〔2019〕52 号）（以下简称《实施办法》）精神，制定本实施方案。

一、目标任务

从 2019 年起，每年遴选 20 名左右具有较强自主创新能力，能突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科，研究方向处于国内国际前沿，具有成长为国家级或世界级科学家潜力的优秀人才，给予重点支持。5 年计划遴选支持 100 名。

二、遴选条件

申报人应符合《实施办法》规定条件，并符合以下条件。

（一）基本条件

1. 坚持正确政治方向，遵守中华人民共和国法律法规，自觉践行、大力弘扬新时代科学家精神，具有良好的职业道德，爱岗敬业，学风严谨，为人正派。

2. 年龄一般在 65 周岁以下，取得正高级专业技术职称（海外引进高层次人才应具有相当于正高级职称水平）。

3. 坚持在一线从事科研、攻关等工作，学术技术处于国际一流或国内领先水平，具有带领高水平科研团队的能力及经历。

4. 身心健康，全职（每年不少于9个月）在渝工作。

（二）申报条件

申报人应至少符合以下条件之一：

1. 国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖排名前3位完成人，或国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖二等奖排名第1位完成人。

2. 担任过国家重点研发计划、国家科技重大专项、国家自然科学基金重点项目等国家级重大科研项目或重大建设工程主要技术负责人，国家科技创新基地主要技术负责人或国家级“双一流”重点建设学科带头人、全国一级学会主要负责人，取得了国内外同行公认的重要成就。

3. 在《Nature》（《自然》）、《Science》（《科学》）和《Cell》（《细胞》）或相当学术层次的刊物，以前2位作者身份发表学术文章并得到国内外同行公认。

4. 国家“海外高层次人才引进计划”“高层次人才特殊支持计划”和“长江学者奖励计划”“国家杰出青年科学基金”“国家百千万人才工程”等国家级人才项目入选人才，以及通过“一事一议”等方式引进来渝工作1年以上的高层次人才。

5. 与上述条件相当，在相关领域取得重大创新、作出突出贡献或拥有重大应用价值的授权发明专利，得到国内外同行公认的高层次人才。

在渝“两院”院士可自愿申报，直接进入评委会认定环节，不占当年名额。进入“两院”院士增选的有效候选人优先纳入支持范围。

三、遴选认定

重庆英才·优秀科学家项目由市委组织部、市人力社保局牵头实施，各区县（自治县）、相关市级部门配合。

（一）发布通知。市委人才工作领导小组办公室部署年度遴选工作总体安排，发布申报通知。

（二）推荐申报。采取个人申报和单位推荐相结合的方式进行，申报人或单位登录申报网站，进入申报系统，根据个人申报项目类别进行申报。

（三）资格审查。各区县（自治县）党委组织部、人力社保局和有关市级部门按照属地和行业领域归口，对照条件要求，对推荐人选进行资格审查。审查结果报市人力社保局汇总。

（四）专家评审。市人力社保局会同市委组织部、市教委、市科技局、市科协组建专家评审委员会，对申报人选进行评审。市人力社保局党组会议研究后，形成拟入选名单并面向社会公示 5 个工作日（按规定不予公示的除外）。

（五）确定入选名单。公示无异议的，提请市委人才工作领导小组审定后，纳入重庆英才·优秀科学家项目予以支持。

四、支持措施

重庆英才·优秀科学家支持周期为 3 年。“两院”院士有效候选人等具有培养成为“两院”院士潜力的优秀人才，在第一个支持周期结束后，可申报第二个支持周期。

（一）享受《实施办法》规定的支持措施。

（二）对入选本项目的在渝“两院”院士给予每人 50 万元人才奖励金和 200 万元研究支持经费。对其他入选专家，给予每人 30 万元人才奖励金和 120 万元研究支持经费。研究支持经费按年度发放。

（三）直接列为市委联系专家，定期组织参加国情市情研修考察、健康体检、休假疗养等有关活动。

（四）支持入选专家及团队创建国家或市级重点实验室、工程研究中心、技术创新中心、临床医学中心、野外科学研究站等科技创新基地。

（五）支持入选专家优先获得市级科技发展资金专项（项目）支持，在课题研究、平台设置、表彰奖励名额上予以倾斜。

（六）入选专家所在单位要精心制定培养支持方案，可根据本办法确定的培养支持经费，按一定比例配套人才奖励金和研究支持经

费，并在人才配备、设备配置、经费使用、技术路线决定等方面给予自主权，精简优化管理流程，营造良好科研环境。

（七）对表现优秀、成果突出的入选专家，优先推荐参评国家级人才项目、荣誉称号和科技奖励。鼓励入选专家参加国际性或全国性学术团体，以及重要的评审委员会、咨询委员会等。

五、考核管理

按照《实施办法》规定的考核管理措施执行，入选时应与牵头实施部门、用人单位签订培养协议，采取年度报告、终期考核方式进行考核管理。入选专家在市内转换工作单位或辞职辞聘等离渝离岗情况，用人单位应及时报告市委组织部、市人力社保局。

入选专家要撰写年度工作履职报告，报行业主管部门备案，第三年进行终期考核。终期考核主要围绕工作进展情况、创新成果、科研诚信、团队建设等方面进行，由市人力社保局会同相关市级部门组织实施。考核评估结果为优秀等次的，按标准给予支持，并优先纳入第二个支持周期；为合格等次的，按标准给予支持；为不合格等次的，不再享受相关支持政策。

六、其他

（一）本方案由市委组织部、市人力社保局商相关市级部门负责解释。

（二）本方案自印发之日起施行。

重庆英才·名家名师项目实施方案（试行）

为深入贯彻落实习近平总书记关于人才工作重要论述和视察重庆重要讲话精神，实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，加快培养集聚各行业名家名师，根据市委办公厅、市政府办公厅《关于印发〈重庆英才计划实施办法（试行）〉的通知》（渝委办发〔2019〕52号）（以下简称《实施办法》）精神，制定本实施方案。

一、目标任务

从 2019 年起，每年遴选 60 名左右哲学社会科学、文化旅游、教育、医学、社会工作等领域名家名师，给予重点支持。5 年计划遴选支持 300 名，力争入选国家级人才项目 40 人以上。

二、遴选条件

申报人应符合《实施办法》规定条件，并符合以下条件。

（一）基本条件

1. 坚持正确政治方向，遵守中华人民共和国法律法规，具有良好的职业道德，爱岗敬业，为人正派。

2. 身心健康，能正常履行岗位职责，且全职在渝工作。

3. 具备较高的专业知识水平、丰富的实践经验，业绩突出，在专业领域作出重大贡献或取得重要成果，产生良好社会效益，得到同行公认。

已入选重庆市高层次人才特殊支持计划的，重庆英才计划同层次项目不再受理；已入选重庆英才计划的（青年拔尖人才项目除外），本项目不重复受理支持。

（二）申报条件

1. 申报哲学社会科学领域的，应同时符合以下条件：

（1）有较高的学术水平，有发展潜力，对本学科建设和学术研究工作有创新性构想，有带领本学科赶超或保持国内先进水平的能力；近 3 年内，主持过省部级社科类重大或重点项目，或国家社科基金项目。

（2）出版、发表或翻译过有重要影响的学术著作、论文等；承担过重要学术刊物、学术栏目或学术文章的编辑工作。

（3）承担并完成了有重要学术、实践价值的科研课题，近 5 年内获得过省部级二等奖及以上奖励。

2. 申报文化旅游领域的，应同时符合以下条件：

（1）能力素质突出，具有创新思维和国际视野，在本学科领域具有一定地位和影响。

（2）工作业绩突出，具有较大影响的代表性作品或重要成果，或获得过相关权威奖项，或作为主要人员组织策划市级及以上重大文化旅游活动。

（3）具有较强的团队管理或人才培养能力，所带团队专业素养高，在国内市内具有较大影响力，或培养出有发展潜力的优秀青年人才。

3. 申报教育领域的，应同时符合以下条件：

（1）全面贯彻党的教育方针，自觉践行社会主义核心价值观，是党执政的坚定支持者、先进思想文化的传播者、学生健康成长的指导者，堪当“四个相统一”的标兵、“四个引路人”的楷模、“四有好老师”的表率，品德高尚，为人师表。

（2）自觉落实立德树人根本任务，长期坚守教育教学一线，具有先进的、符合时代特点的教育教学思想，形成系统的教育教学方法、有显著特点的教学艺术和教学风格，主讲课程学生评价高、教学效果好，所培养的学生有较大社会影响和贡献，在教育领域和社会上享有盛誉。

（3）教育教学研究能力强，具有较高学术造诣。围绕课程与教学改革重点难点开展探索实践，个人取得公认的代表性成果，并致力于教育教学成果运用推广，影响力较大，对确立本校本地区在该领域的领先地位作出重要贡献。

4. 申报医学领域的，应同时符合以下条件：

（1）工作业绩突出。医疗技术精湛，经验丰富，多次成功诊治疑难、危重病症；在重大疾病预防控制、重特大突发公共卫生事件处置中发挥重要作用；在医学领域作出突出贡献或取得重要成果。

（2）学术造诣深厚。在医学实践和理论研究中，取得创新性研究成果，主持开展国家级、省部级重大科研项目，成效显著；以第一作者身份在国内外有影响力的学术期刊上发表过高质量学术论文或主编出版过有重大影响力的学术著作。

（3）专业领域公认。担任国际国内医学类学术组织重要职务，

具有较强的团队管理和人才培养能力，能带领本专业本学科在西部保持领先或居于国内国际一流水平，在专业领域具有较高威望。

5. 申报社会工作领域的，应同时符合以下条件：

（1）热爱社会工作事业，遵循社会工作伦理，在社会工作领域工作实绩突出、专业成果显著。

（2）近 5 年直接连续从事社会工作且申报时仍然从事社会工作，所管理负责的单位或机构完成省部级及以上社会工作服务项目至少 10 个，或个人主持、参与省部级及以上社会工作服务项目至少 5 个。

（3）取得全国高级社会工作师职业水平证书至少满 1 年，或取得全国社会工作师职业水平证书至少满 5 年。

6. 申报综合领域的，应同时符合以下条件：

（1）学术技术水平处于国内领先地位，具有创新思维，能够敏锐把握国家战略需求和世界科技发展态势，提出战略性、前瞻性、创造性的研究构想，能够引领原创性重大理论与实践问题的研究和关键领域攻关。

（2）潜心基础研究，揭示自然规律和社会发展规律，为社会提供新知识、新原理、新方法，引导基础理论原始创新，对基础学科发展具有重要推动作用。

（3）国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖等国家级科技奖励项目获得者或相应省部级科技奖励一等奖获得者，或省部级及以上重大科研项目（课题）负责人。

三、遴选认定

哲学社会科学领域由市委宣传部牵头实施，文化旅游领域由市文化旅游委牵头实施，教育领域由市教委牵头实施，医学领域由市卫生健康委牵头实施，社会工作领域由市民政局牵头实施，综合领域由市人力社保局牵头实施，各区县（自治县）、相关市级部门配合。

（一）发布通知。市委人才工作领导小组办公室部署年度遴选工作总体安排，发布申报通知。

（二）推荐申报。采取个人申报和单位推荐相结合方式进行。申

报人或者用人单位按属地管理原则，登录申报网站，进入申报系统，根据个人申报项目类别进行申报。

（三）资格审查。各区县（自治县）党委组织部、人力社保局和有关市级部门按照属地和行业领域归口，对照条件要求，对推荐人选进行资格审查。审查结果报市人力社保局汇总。

（四）专家评审。市人力社保局会同有关市级部门，组建名家名师评审工作协调小组。各领域牵头部门组建专家评审工作小组，对申报人选进行评审。各领域牵头部门党组（党委）综合考虑区域、行业、专业分布等因素，审议形成拟入选名单并面向社会公示 5 个工作日（按规定不予公示的除外）。

（五）确定入选名单。公示无异议的，报市人力社保局汇总，提请市委人才工作领导小组审定后，纳入重庆英才·名家名师项目予以支持。

四、支持措施

重庆英才·名家名师支持周期为 3 年。

（一）享受《实施办法》中规定的支持措施。

（二）给予入选人才每人 10 万元人才奖励金和 20 万元研究支持经费。研究支持经费按年度发放。

（三）同等条件下优先推荐到国际、国内学术组织任职，优先推荐作为市党代会代表、市人大代表、市政协委员人选。

（四）同等条件下优先支持主持、承担国家和市级重大科研项目、重大建设项目、重点学科和科研基地建设项目、国际交流与合作项目。

（五）同等条件下优先推荐参评国家级重点人才培养项目，参评国家级项目成果和荣誉奖励。

（六）各领域牵头部门可根据行业人才发展需要，制定培养支持政策和措施。落实党委联系服务制度，鼓励人才所在单位配套一定比例的奖励金和研究支持经费，积极做好人才的培养、使用、管理、服务等工作。

五、考核管理

按照《实施办法》规定的考核管理措施执行。入选人才应与牵头实施部门、用人单位签订培养合同，明确支持周期内的目标任务。入选专家在市内转换工作单位或辞职辞聘等离渝离岗情况，用人单位应及时报告市委组织部、市人力社保局和主管部门。

入选人才要撰写年度工作履职报告，市人力社保局会同相关市级部门进行考核评估。考核评估结果为优秀等次的，按标准给予支持，并优先推荐申报国家级人才项目；为合格等次的，按标准给予支持；为不合格等次的，不再享受相关支持政策。

六、其他

（一）本方案由市人力社保局商市委宣传部、市文化旅游委、市教委、市卫生健康委、市民政局等部门负责解释。

（二）本方案自印发之日起施行。《关于印发重庆市高层次人才特殊支持计划 5 个子计划实施办法的通知》（渝委组〔2013〕28 号）中《重庆市哲学社会科学领军人才特殊支持计划实施办法》《重庆市教学名师培养计划实施办法》《重庆市百千万工程领军人才培养计划实施办法》同时废止。仍在支持周期内的入选人才，按原周期、原政策继续支持。

重庆英才·创新创业领军人才项目实施方案（试行）

为深入贯彻落实习近平总书记关于人才工作重要论述和视察重庆重要讲话精神，实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，培养造就大批创新创业领军人才，根据市委办公厅、市政府办公厅《关于印发〈重庆英才计划实施办法（试行）〉的通知》（渝委办发〔2019〕52 号）（以下简称《实施办法》）精神，制定本实施方案。

一、目标任务

——创新领军人才

从2019年起，每年从科技、教育、医学、重点产业等领域遴选130人左右。5年计划遴选支持650人，培养支持一批能够引领相关领域创新发展、具有影响力的领军人才。

——创业领军人才

从2019年起，每年遴选50名左右在科技创业融资、引领企业发展等方面作出重要贡献的创业人才。5年计划遴选支持250人，培养造就一批品德优秀、专业能力出类拔萃、综合素质全面的创业领军人才。

——创新创业示范团队

按照培育创新创业团队与建设新型平台、实施主题专项相结合的思路，紧扣我市大数据智能化、先进制造与高端装备等重点行业及领域的产业布局和发展，支持各类创新创业团队加强自身能力建设，开展技术服务，推进成果转化，创办或领办科技型企业。从2019年起，每年培育创新创业示范团队100个左右，5年计划遴选培育创新创业示范团队500个。

二、遴选条件

申报人（团队成员）应符合《实施办法》规定条件，并符合以下条件。

（一）基本条件

1. 坚持正确政治方向，遵守中华人民共和国法律法规，具有良好的职业道德，爱岗敬业，为人正派。

2. 身心健康，能正常履行岗位职责，且全职在渝工作。

已入选重庆市高层次人才特殊支持计划的，重庆英才计划同层次项目不再受理；已入选重庆英才计划的（青年拔尖人才项目除外），本项目不重复受理支持。

（二）申报条件

——创新领军人才

申报人应至少符合以下条件中的三项：

1. 具有较强领军才能，领衔的团队专业结构和年龄结构合理。

2. 拥有自主知识产权或掌握业内公认的核心技术，或获得授权发明专利，主持市级及以上重大科研项目。

3. 在所在学科专业发表过高水平论文、出版专著、主编重点教材，担任国内外学术组织重要职务或主持重要学术活动。

4. 作为学科专业带头人，推动所在学科专业在某一方面有突出创新，研究取得标志性成果，成果获得市级及以上教学或科研奖励。人文社会科学领域人选应举办过本领域具有较高知名度的重要展览，或承担市级及以上重大文化活动，或个人作品获得国际、国家重要奖项，或决策咨询建议被市级及以上机构采纳。

5. 在相应领域具有较高声望，具有明确稳定的学科或专业方向，在引领科技创新、突破关键技术、推动成果转化、促进经济社会发展等方面成效显著，已经取得国内外同行公认，或者已经取得初步成果且具有较大发展潜力。

——创业领军人才

申报人应至少符合以下条件中的两项：

1. 具有长远战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感，主要在重庆市确定的战略性新兴产业领域积极开展创业、创投活动，致力于创造新产品或新服务，开辟新市场。

2. 在市内重点企业与高新技术企业、科研机构、高等院校等单位全职工作 1 年以上的在聘在岗人员；申报人为企业主要创办者和实际控制人（为企业第一大股东或法人代表），或企业主要负责人；所创办或实际控制的企业在市内注册，依法经营，创办时间为 2 年以上，具有较好的经营业绩、成长性和创新能力；所创办或实际控制的企业拥有自主知识产权或掌握核心技术，至少拥有 1 项与主营业务相关的发明专利（或动植物新品种、著作权等），创业项目符合我市战略性新兴产业发展方向；企业应具备良好的盈利能力和市场前景。

3. 在重庆注册的创投机构从业工作 1 年以上，具有丰富的资本

管理、基金募集和投资退出经验；在市内以科技企业为主要投资对象的创投机构的主要创办人或负责人，原则上具有相关金融从业资质，能带资金落户重庆设立创业投资基金，或能带优秀项目落户重庆设立企业；创业投资活动具有较好的资本增值回报，已经取得初步成效且具有极大发展潜力；在管理资本量、募集基金资本量、投资案例个数、投资资本量等方面成绩突出，在帮助科技型中小微企业发展等方面作出重要贡献，得到业内认可。

——创新创业示范团队

申报团队应至少符合以下条件之一：

1. 新创办企业的创新创业团队。培育主体为以创新创业团队成员为核心且在重庆注册 2 年内并入库“重庆市科技型企业系统”的企业。团队核心人员应由熟悉企业管理、成果转化应用、市场营销和创业投资等方面的人员构成，且不少于 3 人，其中团队负责人应具有业内公认的领先技术；拥有通过自主研发、受让、受赠、并购等方式获得的对其拟开发的产品（服务）发挥核心作用的知识产权 1 项及以上；有明确的融资计划和融资规模，商业模式清晰。

2. 企业内部开展技术革新的创新创业团队。培育主体为有创新创业项目及团队，且在重庆注册并入库“重庆市科技型企业系统”的企业。团队核心人员应由企业技术研发骨干力量构成，且不少于 3 人，其中团队负责人应掌握业内公认的领先技术；拥有通过自主研发获得的知识产权 1 项及以上，开发的产品正处于中试或产业化阶段，能够为所在企业带来明显的经济效益；所在企业拥有市级及以上的相关研发平台；有持续的研发经费投入。

3. 开展技术转移服务的创新创业团队。培育主体主要是高等学校、科研院所等单位提供科技成果转移转化服务的创新创业团队。团队核心人员应由不少于 3 人的技术研发骨干构成，其中团队负责人应拥有通过自主研发获得的知识产权或掌握业内公认的领先技术；通过为合作单位提供技术转移服务，使其在产品质量、营销收入、税收贡献等方面大幅提高，或产生较大社会效益。

4. 开展科技创新研发的创新创业团队。培育主体为市级及以上重点实验室、技术创新中心、工程研究中心等科技创新基地或新型（高端）研发机构的创新研发团队。团队核心人员由不少于 3 人的研发骨干构成，其中团队负责人拥有通过自主研发获得的知识产权或掌握业内公认的领先技术；所依托创新平台有持续的研发经费投入。

三、遴选认定

（一）发布通知。市委人才工作领导小组办公室部署年度遴选工作总体安排，发布申报通知。

（二）推荐申报。采取个人申报和单位推荐相结合方式进行。申报人或者用人单位按照属地管理原则，登录申报网站，进入申报系统，根据个人申报项目类别进行申报。

（三）资格审查。各区县（自治县）党委组织部、科技局和有关市级部门按照属地和行业领域归口，对照条件要求，对推荐人选进行资格审查。审查结果报市科技局汇总。

（四）专家评审。市科技局会同有关市级部门组建创新创业领军人才评选工作协调小组，各领域牵头部门组建专家评审工作小组，对申报人选进行评审。有关市级部门党组（党委）会议根据专家评审意见，综合考虑区域、行业、专业分布等因素，提出拟入选名单。拟入选名单面向社会公示 5 个工作日（按规定不予公示的除外）。

（五）确定入选名单。公示无异议的，报市科技局汇总，提请市委人才工作领导小组审定后，纳入重庆英才·创新创业领军人才项目予以支持。

四、支持措施

重庆英才·创新创业领军人才（团队）支持周期为 3—5 年。支持周期内，不得申报除重庆英才计划·优秀科学家以外的其他项目。

（一）享受《实施办法》规定的支持措施。

（二）给予创新领军人才每人 10 万元的人才奖励金和 40 万元的研究支持经费；给予创业领军人才 10 万元人才奖励金；对新认定的创新创业示范团队，给予 30 万元的研发支持经费，支持团队开展后

续相关的创新创业活动。研究支持经费按年度发放。

（三）支持周期结束后，符合条件的创新创业领军人才，优先推荐作为项目负责人申报重庆英才·创新创业示范团队支持计划；符合条件的创新创业示范团队负责人优先推荐申报创新创业领军人才其他子项，帮助引进培养急需骨干人才。

（四）同等条件下优先推荐入选人才（团队）申报参评国家级人才项目。

（五）同等条件下优先支持围绕重庆市战略性新兴产业或科技重点工作承担市级及国家级科技计划项目、重点学科建设任务、重大教学科研项目和国内外交流合作项目。

（六）同等条件下优先支持参加国内学术交流、访学研修活动，优先支持组建产业技术创新战略联盟，加强产学研合作。

（七）同等条件下优先推荐到国际、国内学术组织任职，优先推荐作为市党代会代表、市人大代表和市政协委员人选。

（八）创新创业领军人才（团队负责人）作为高层次人才激励性报酬的执行对象，根据所在单位的绩效考核办法享受激励性报酬。鼓励人才所在单位配套一定比例的奖励金和研究支持经费，积极做好人才的培养、使用、管理、服务等工作。

（九）鼓励市创业种子引导基金与区县政府（园区）、高校、科研院所、群团组织等共同出资设立规模不低于500万元的种子基金，支持在渝设立不超过5年的科技企业，以及落户重庆的创业团队、科技成果转化项目。创新创业领军人才（团队）所在企业符合条件的，市创业种子引导基金、市天使投资引导基金给予优先支持。

（十）按规定享受创新创业其他相关优惠扶持政策。

五、考核管理

按照《实施办法》规定的考核管理措施执行。入选人才（团队）应与主管部门、用人单位签订协议合同，明确支持周期内的目标任务。入选专家在市内转换工作单位或辞职辞聘等离渝离岗情况，应及时报告市委组织部、市科技局和主管部门。

入选人才（团队）要撰写年度工作履职报告，市科技局会同相关市级部门进行考核评估。考核评估结果为优秀等次的，按标准给予支持，并优先推荐申报国家级人才项目；为合格等次的，按标准给予支持；为不合格等次的，不再享受相关支持政策。

六、其他

（一）本方案由市科技局商有关市级部门负责解释。

（二）本方案自印发之日起施行。《关于印发重庆市高层次人才特殊支持计划5个子计划实施办法的通知》（渝委组〔2013〕28号）中的《重庆市科技创新创业人才支持计划实施办法》同时废止。仍在支持周期内的入选人才（团队），按原周期、原政策继续支持。

重庆英才·技术技能领军人才项目实施方案（试行）

为深入贯彻落实习近平总书记关于人才工作重要论述和视察重庆重要讲话精神，实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，培养造就大批优秀技术技能人才，根据市委办公厅、市政府办公厅《关于印发〈重庆英才计划实施办法（试行）〉的通知》（渝委办发〔2019〕52号）（以下简称《实施办法》）精神，制定本实施方案。

一、目标任务

从2019年起，每年遴选40名左右技术技能领军人才，其中高技能领军人才30名，乡村领军人才10名，给予重点支持。5年计划遴选支持200名。

二、遴选条件

申报人应符合《实施办法》规定条件，并符合以下条件：

（一）基本条件

坚持正确的政治方向，具有爱国奉献精神，模范遵守中华人民共和国法律法规，具有良好的职业道德和敬业精神。

（二）申报条件

1. 高技能领军人才

申报人应全职在渝工作，在岗在聘，未达到退休年龄或未享受养老保险待遇，具有技师及以上技能水平，并至少符合以下条件之一：

（1）在技术革新、技术改造、攻克技术难关或预防排除重大事故隐患中作出突出贡献，或解决了关键性技术难题，取得重大经济效益和社会效益的。

（2）在本行业中具有领先的技术技能水平，并在某一生产工作领域总结出先进的操作方法，得到广泛推广，取得重大经济效益和社会效益的。

（3）开发出重点新产品、新技术，或在技术成果转化，推广和应用新技术、新工艺、新方法中有突出贡献，取得重大经济效益和社会效益的。

（4）有被行业公认的绝招绝技，达到国内先进水平，在国际国内有较大影响，在带徒传艺方面作出突出贡献的。

2. 乡村领军人才

申报人应立志奉献乡村振兴事业，从事农村产业发展，并同时符合以下条件：

（1）具有一定专业技能，从事该项技能或产业 3 年以上，获得该项技能相关证书或该项技能获得社会其他形式认可。

（2）所从事技能或产业获得较高经济效益和社会声誉，对当地产业发展和农民增收致富发挥了示范带动作用，得到群众高度认可，职业绩效在同类农村实用人才中表现突出。

已入选重庆市高层次人才特殊支持计划的，重庆英才计划同层次项目不再受理；已入选重庆英才计划的（除青年拔尖人才项目外），本项目不重复受理支持。

三、遴选认定

重庆英才·技术技能领军人才计划由市人力社保局牵头实施，市农业农村委、各区县（自治县）配合。

（一）发布通知。市委人才工作领导小组办公室部署年度遴选工作总体安排，发布申报通知。

（二）推荐申报。采取个人申报和单位推荐相结合的方式进行。申报人或用人单位按属地管理原则，登录申报网站，进入申报系统，根据人才申报项目类别进行申报。

（三）资格审查。各区县（自治县）人力社保局、农业农村委和有关市级部门按照属地和行业领域归口，对照条件要求，对推荐人选进行资格审查。审查结果报市人力社保局汇总。

（四）专家评审。市人力社保局会同市农业农村委邀请专家，组建技术技能领军人才评审工作小组，对申报材料进行评审。市人力社保局党组会议、市委农业农村工委会议根据专家评审意见，综合考虑区域、行业、专业分布等因素，形成拟入选名单。拟入选名单面向社会公示 5 个工作日（按规定不予公示的除外）。

（五）确定入选名单。公示无异议的，报市人力社保局汇总，提请市委人才工作领导小组审定后，纳入重庆英才·技术技能领军人才项目予以支持。

四、支持措施

重庆英才·技术技能领军人才支持周期为 3 年。

（一）享受《实施办法》规定的支持措施。

（二）给予入选人才每人 10 万元人才奖励金等支持措施。

（三）对高技能领军人才，优先推荐参评国家级、市级高技能人才评选表彰项目，优先支持技能大师工作室等人才培养平台，优先聘为职业技术院校双师型教师，定期组织休假疗养；鼓励所在单位配套一定比例的奖励金和工作经费，积极做好人才的培养、使用、管理、服务等工作。

（四）对乡村领军人才，各区县（自治县）结合本地实际，在财政补贴资金、示范推广项目、土地流转政策、金融信贷支持等方面予以倾斜；在发展示范家庭农场、示范农民合作专业社、示范农业龙头企业等方面给予优先支持；根据实际情况，优先推荐作为村级后备干

部进行重点培养。

五、考核管理

按《实施办法》规定的考核管理措施执行。入选高技能领军人才应与市人力社保局、用人单位签订协议合同，入选乡村领军人才应与市农业农村委、用人单位签订协议合同，明确支持周期内的目标任务。入选专家在市内转换工作单位或辞职辞聘等离渝离岗情况，应及时报告市委组织部、市人力社保局或市农业农村委。

入选人才要撰写年度工作履职报告，市人力社保局会同市农业农村委对工作履职情况进行考核评估。考核评估结果为优秀等次的，按标准给予支持，并优先推荐申报国家级人才项目；为合格等次的，按标准给予支持；为不合格等次的，不再享受相关支持政策。

六、其他

（一）本计划由市人力社保局、市农业农村委负责解释。

（二）本方案自印发之日起施行。

重庆英才·青年拔尖人才项目实施方案（试行）

为深入贯彻落实习近平总书记关于人才工作重要论述和视察重庆重要讲话精神，实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，培养造就大批优秀青年人才，根据市委办公厅、市政府办公厅《关于印发〈重庆英才计划实施办法（试行）〉的通知》（渝委办发〔2019〕52号）（以下简称《实施办法》）精神，制定本实施方案。

一、目标任务

从2019年起，每年遴选100名左右自然科学、工程技术、哲学社会科学、文化艺术等领域的优秀青年人才，给予重点支持。5年计划遴选支持500名，力争入选国家级人才项目100人以上。

二、遴选条件

申报人应符合《实施办法》规定条件，并符合以下条件：

（一）基本条件

1. 坚持正确政治方向，遵守中华人民共和国法律法规，具有良好的职业道德，爱岗敬业，为人正派。

2. 年龄一般在40周岁以下（渝东北、渝东南片区申报人员，年龄可放宽至42周岁）。

3. 身心健康，能正常履行岗位职责，且全职在渝工作。

已入选重庆市高层次人才特殊支持计划的，重庆英才计划同层次项目不再受理。已入选重庆英才计划的，不重复受理支持。

（二）申报条件

1. 申报自然科学、工程技术领域人选，应至少符合以下条件之一：

（1）主持或参与过省部级及以上重点科研项目，研究或技术成果获得过省部级二等奖及以上奖励。

（2）获得过全球排名前200位高校、科研院所的教学、科研职位。

（3）具有原创性科研成果，并以第一作者或通讯作者身份发表高质量论文，或科研成果产生重大经济社会效益，或在临床一线取得重要成果等。

（4）在技术应用、技术转移、技术创新、重大科技成果转化中成效突出，取得重大经济社会效益。

（5）院士、“一事一议”引进的顶尖人才、重庆英才·优秀科学家等领衔的创新团队成员。

2. 申报哲学社会科学、文化艺术领域人选，应至少符合以下条件之一：

（1）主持或参与过省部级及以上社科、人文研究项目；或作为主要人员承担市级以上机构主办的文化艺术活动，取得较大的经济社会效益。

（2）获得过省部级及以上优秀文艺作品奖项，具有较高知名度。

（3）获得过全球排名前 200 位高校、科研院所的教学、科研职位。

（4）具有原创性研究成果，并以第一作者或通讯作者身份发表高质量论文。

（5）“一事一议”引进的顶尖人才领衔的创新团队成员。

3. 申报其他领域人选，应至少符合以下条件之一：

（1）具有较强的经营管理才能，业绩突出，在行业具有较大影响力或领先地位，取得较大经济社会效益。

（2）具有技师及以上技能水平，具有被行业公认的突出技艺，产生较大影响或取得较大经济社会效益。

（3）其他在重点行业领域崭露头角，具有较强的创新能力，工作业绩突出，具有成为该领域领军人才的发展潜力。

渝东北、渝东南片区申报人员，在站或出站留渝的优秀博士后研究人员，同等条件下优先纳入支持范围。

三、遴选认定

重庆英才·青年拔尖人才项目由市委组织部牵头实施，各区县（自治县）、相关市级部门配合。

（一）发布通知。市委人才工作领导小组办公室部署年度遴选工作总体安排，发布申报通知。

（二）推荐申报。采取个人申报和单位推荐相结合方式进行。申报人或者用人单位按属地管理原则，登录申报网站，进入申报系统，根据个人申报项目类别进行申报。

（三）资格审查。各区县（自治县）党委组织部门和有关市级部门按照属地和行业领域归口，对照条件要求，对推荐人选进行资格审查。审查结果报市委组织部汇总。

（四）专家评审。市委组织部聘请相关领域专家对申报材料进行第一轮评审，提出初步人选。邀请专家采取会议评审等方式进行第二轮评审，提出建议入选名单。市委组织部部务会根据专家评审意见，综合考虑区域、行业、专业分布等因素，形成拟入选名单。拟入选名

单面向社会公示 5 个工作日（按规定不予公示的除外）。

（五）确定入选名单。公示无异议的，提请市委人才工作领导小组审定后，纳入重庆英才·青年拔尖人才项目予以支持。

四、支持措施

重庆英才·青年拔尖人才支持周期为 3 年。

（一）享受《实施办法》规定的支持措施。

（二）给予入选人才每人 10 万元人才奖励金。其中，从事自然科学、工程技术领域研究的，给予每人 40 万元研究支持经费；从事哲学社会科学、文化艺术领域研究的，给予每人 20 万元研究支持经费。研究支持经费按年度发放。

（三）同等条件下优先推荐青年拔尖人才到国际、国内学术组织任职，优先推荐作为市党代会代表、市人大代表、市政协委员和市青联委员人选。

（四）同等条件下优先支持青年拔尖人才主持、承担国家和市级重大科研项目、重大建设项目、重点学科和科研基地建设项目、国际交流与合作项目。

（五）同等条件下优先支持青年拔尖人才新建、扩建科研平台，强化科研设施设备配备，鼓励争创市级以上创新创业平台。

（六）鼓励人才所在单位配套一定比例的奖励金和研究支持经费，积极做好人才的培养、使用、管理、服务等工作。

五、考核管理

按照《实施办法》规定的考核管理措施执行。入选人才应与市委组织部、用人单位签订培养合同，明确支持周期内的目标任务。入选专家在市内转换工作单位或辞职辞聘等离渝离岗情况，用人单位应及时报告市委组织部。

入选人才要撰写年度工作履职报告，市委组织部会同相关市级部门进行考核评估。考核评估结果为优秀等次的，按标准给予支持，并优先推荐申报国家级人才项目；为合格等次的，按标准给予支持；为不合格等次的，不再享受相关支持政策。

六、其他

（一）本方案由市委组织部商有关市级部门负责解释。

（二）本方案自印发之日起施行。《关于印发重庆市高层次人才特殊支持计划5个子计划实施办法的通知》（渝委组〔2013〕28号）中的《重庆市青年拔尖人才培养计划实施办法》同时废止。仍在支持周期内的入选人才，按原周期、原政策继续支持。

中共重庆市委人才工作领导小组办公室
关于做好重庆英才计划入选人才
后续工作的通知

渝委人才办白头〔2020〕3号

各有关单位：

2020年重庆英才计划评选工作已顺利结束，入选名单已经市委人才工作领导小组第31次会议审议通过，并印发各单位。根据《重庆英才计划实施办法（试行）》（渝委办发〔2019〕52号，以下简称《办法》）有关规定，为做好入选者后续管理、服务及考核工作，现就有关事项通知如下。

一、签订培养协议书

按照《办法》和5个子项目实施方案规定，入选人才（团队）应与有关市级部门或用人单位签订协议合同，明确支持周期内的工作目标及年度任务，并兑现相关待遇。请各牵头单位组织2020年入选人才和人才所在单位签订培养协议，并于12月30日前加盖公章后报市委人才工作领导小组办公室备案。

二、填报课题申报书

按照《关于开展2020年“重庆英才计划”申报推荐工作的通

知》，“重庆英才计划”入选人才可根据其入选领域的研究支持经费，自愿申报一个“包干制”的市级科技计划（社科规划）项目。项目按照“自主选题、自主立项、自主过程管理、自主结题”原则进行管理，项目技术路径和项目组成员由申请人自行确定。项目任务书作为绩效评价的依据，项目经费使用不设具体科目和比例限制。请各牵头单位及时通知2019年和2020年入选人才填报任务书，并于12月30日前审核无误、加盖公章后，提交至市委人才工作领导小组办公室。对于符合条件的项目由市科技局（市社科联）纳入市级科技计划（社科规划）项目管理。逾期不再受理。

三、及时开展入选者年度考核评估

按照《办法》规定，需对入选人才的工作履职情况进行考核评估，合格的按标准给予支持，已入选原人才计划且仍在支持周期内的入选人才，按原周期、原政策继续支持。今年，首批英才计划入选者已支持一年，原“特支计划”第四批支持周期最后一年，按规定需开展相关考核评估。

（一）考核评估内容

考核评估重点看入选人才签订的《重庆英才计划培养协议书》第一年工作完成情况，包括理论创新、研究攻关、平台建设、成果转化、团队打造等方面。

（二）考核评估方式

采取入选者自查、单位初评、市级主管部门复评等三个环节开展。其中市级主管部门复评由各子项目评审牵头部门负责，可采取会议答辩的方式开展，鼓励“进校入企”，以“现场报告+答辩”的公开方式进行，进一步搭建人才成果交流平台，发挥入选人才示范引领作用。

（三）考核评估标准

考核分为“优秀”“合格”“不合格”三类。每子项或领域评选的“优秀”比例不超过30%。具体标准如下：

1. 优秀。积极履行岗位职责，高质量完成目标任务，取得突出成绩。

2. 合格。认真履行岗位职责,按时完成目标任务,取得较好成绩。

3. 不合格。不认真履行岗位职责，没有完成阶段目标任务，工作成效较差。

（四）考核评估结果运用

年度考核获评“优秀”“合格”者，兑现资助经费，并优先推荐申报国家级人才计划；“不合格”者，不再作为“重庆英才计划”、原“特支计划”入选者，停止经费支持及相关待遇。

（五）有关要求

入选者要认真总结入选以来履职情况，分别填写《入选工作情况统计表》（附件 1）和《2020 年度考核登记表》（附件 2）。各子项目牵头单位要会同人才所在单位认真组织考核评估工作，切实提出加强和改进的建议意见，形成书面材料，将人才考核评估资料、考核评估工作报告（含考核评估结果）于 12 月 30 日前一报市委人才工作领导小组办公室备案。

联系人：段　沁　63898293　63896450（传真）

内网邮箱：rcc@ swzzb. cq

外网邮箱：rccrcc@ 126. com

附件：1. 入选者工作情况统计表（略）

2. 入选者 2020 年度考核登记表（略）

中共重庆市委人才工作领导小组办公室

2020 年 12 月 2 日

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
重庆市农业农村委员会　重庆市教育委员会
重庆市财政局关于印发《推进全市乡村人才振兴若干措施》的通知

渝人社发〔2019〕44号

各区县（自治县）党委组织部，两江新区组织人事部、万盛经开区党工委组织部，各区县（自治县）人力社保局、农业农村委、教委、财政局，两江新区社会保障局、教育局、财政局，万盛经开区人力社保局、农林局、教育局、财政局：

为全面贯彻“重庆市乡村振兴战略行动计划”，深入落实市委办公厅、市政府办公厅《关于聚焦乡村发展难题精准落实“五个振兴”的意见》精神，加快推进全市乡村人才振兴，现将《推进全市乡村人才振兴若干措施》印发给你们，请结合实际，抓好贯彻落实。

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
重庆市农业农村委员会
重庆市教育委员会
重庆市财政局
2019年4月12日

推进全市乡村人才振兴若干措施

为贯彻国家和我市《乡村振兴战略规划（2018-2022年）》，深入实施“重庆市乡村振兴战略行动计划”“重庆市科教兴市和人才强市行动计划”，按照市委办公厅、市政府办公厅《关于聚焦乡村发展难题落实“五个振兴”的意见》精神，培养一支懂农业、爱农村、爱农民的乡村振兴人才队伍，现就推进乡村人才振兴提出以下措施：

一、引导高校毕业生到乡村工作。深入实施《重庆市高校毕业生基层成长计划实施方案》（渝人社发〔2018〕263号），通过专业培训、岗位锻炼、评价激励、待遇提升、服务引领等措施，引导青年人才在基层成长锻炼。支持乡镇事业单位及时补充医疗卫生、农林水利、电子商务、文化旅游等紧缺人才，鼓励和引导高校优秀毕业生到基层建功立业，力争5年招聘7200名以上高校毕业生到农村乡镇就业。注重为艰苦边远地区农村定向定单培养全科医生、小学全科及学前教育公费师范生，力争5年培养6000人。落实高校毕业生到基层就业学费补贴和助学贷款代偿以及师范生公费教育政策、艰苦边远地区津贴、乡镇工作补贴等待遇，向条件艰苦的偏远乡镇适度倾斜。新招聘到农村乡镇事业单位工作的高校毕业生，可提前转正定级，并按我市有关规定在转正定级时薪级工资高定一至两级。

二、做实做优基层人才引进培养项目。市级相关部门实施的人才计划和工程项目，可采取设立专岗、专项或者单列名额等办法，向边远区县和基层一线倾斜。加大科技特派员选派力度，常年保持2000名以上科技特派员下乡、入园、进企服务。组织实施高校毕业生“三支一扶”计划、农村教师特岗计划、“志愿服务西部”计划等项目，推动实施“乡村振兴百千万人才工程”，每年选派一批高校毕业生到基层服务，5年内累计提供招募岗位分别不少于1500个、2000个、3570个。深入实施“首席规划师”选派项目，每年从市属单位

选派一批“乡村规划师”，为每个区县培养一批规划人才，引导和鼓励全市规划人才到乡村施展才华。每年举办 1–2 期专家服务农村基层示范活动，探索举办博士后服务团进农村等引才引智活动。深入贯彻实施“高素质教育人才培养培训工程”“全民健身卫生人才保障工程”“现代农业人才支撑计划”“边远贫困地区、边疆民族地区、革命老区人才支持计划”等项目，争取国家政策支持，引导各类优秀人才向基层一线集聚。

三、支持乡村引进专家智力服务。在农村乡镇、农业园区、大型农业龙头企业等，设立一批专家服务基地（专家工作站）、专家大院，集聚专家资源。依托专家服务基地及其专家工作站，组建“乡村振兴专家服务团”，根据问题导向，聚焦产业发展，实行购买服务，采取竞争择优的方式，以项目协议制的形式服务乡村。全市每年资助 30 个左右的乡村振兴专家服务团队，对每个入选团队合作期内的差旅、咨询、服务等费用给予一定资助，支持高层次人才帮助基层解决技术难题，培养技术人才，转化科研成果。鼓励各方面人才通过互联网远程技术为基层一线提供公益性志愿服务或者开展兼职工作。

四、引导退休人员参与乡村振兴。研究贯彻落实国家关于公职人员回乡任职管理办法的具体实施方案。研究制定退休人员服务乡村振兴具体措施，从与农民共建住房、创业贴息贷款、回村任职待遇、购买保险等多方面提供支持，鼓励退休人员通过领办、创办、承包、租赁等多种形式经营实体，依法从事社会公益、咨询服务、生产经营等活动。鼓励主城区老年大学以建分校或办学点、送教学资源等方式，支援农村地区老年教育。鼓励有条件的区县建立老年人才市场、老年人专业人才信息库，支持老年人对接乡村人才需求，自愿投身乡村建设。

五、搭建一批乡村引才聚才平台。设立一批博士工作站、博士后创新实践基地等，加快高新技术成果在农村转化落地。鼓励高校、科研院所在乡村设立涉农研发平台、成果转化平台、试验试种基地等，促进人才向乡村流动。着眼于培育技艺精湛、扎根农村、热爱乡土的

乡村工匠，设立一批乡村技能大师工作室。加快农村基层社工室建设，到2020年建设400个示范基层社工室，每个补助建设经费5万元，由区县统筹市级转移支付资金落实。鼓励企业、高等学校、科研院所等以适当方式与边远区县和基层一线合作共建现代产业园区、科技园区，以产业集群催生人才聚焦。完善人才到基层党政机关挂职制度，吸引高校、科研院所人才发挥科技参谋、桥梁纽带、专业服务、项目策划和引才育才作用。探索设立“名誉村长”特聘岗位，吸引有志报效家乡的乡贤能人、老党员干部任职，协助乡村治理解难纾困。建立完善新乡贤吸纳机制，探索区县政协设立新乡贤界别，引导城镇党员干部、知识分子、商业人才、经济文化能人等服务家乡建设，培育壮大新乡贤队伍。

六、完善人才向乡镇一线流动机制。根据乡镇领导班子建设需要，在选拔本地成长的优秀公务员的同时，注重从优秀村干部、选调生（大学生村官）、乡镇事业编制人员中选拔乡镇领导干部，乡镇领导班子中具有2年以上乡镇工作经历的人员应不少于2/3。有计划地选派县级以上机关有发展潜力的年轻干部到乡镇任职、挂职。落实国家加强基层农业技术推广体系建设政策，确保在一线工作的农业技术人员不低于区县农业技术人员总编制的2/3，专业农业技术人员占总编制的比例不低于80%。乡村医生配置原则上按每千农村户籍人口不低于1名的标准配备，对乡村医生配备不足的区县，允许具有中等医学专业学历人员经考试考核择优进入村卫生室执业。推广中小学教师、卫生等重点领域专业技术人才晋升高级职称须有1年以上农村基层工作服务经历的做法。对没有基层工作经历的专业技术人才，行业主管部门可根据基层需求组织开展支教、支农、支医、支文、支企等工作。专业技术人才选派到基层服务期间，其原单位岗位、职级、工资福利保留不变，在基层工作经历和业绩可作为晋职、晋级、评聘和晋升专业技术职务的重要依据，有条件的单位可适当给予工作、生活补助。在职称评审时，市和区县属单位选派到农村乡镇全职工作1年及以上的专业技术人才，全面完成乡村振兴或脱贫攻坚任务的，选派

期间年度考核为称职以上，职称评审不作外语、计算机、论文和继续教育要求，可提前1年申报高一级职称。深入贯彻落实中组部、人社部、扶贫办《关于进一步加强和完善东西部扶贫协作干部人才选派管理工作的通知》（组通字〔2017〕8号），做好鲁渝劳务协作来渝专业技术人才服务工作，建立人才智力对口帮扶机制。

七、更大力度推进乡村人才培养培训。支持涉农高校设立乡村振兴战略研究院，推进高校、中职学校和技工院校涉农专业设置调整，鼓励增设涉农专业，采取委托培养、订单培养、定向就业、弹性学制、“半农半读”等方式开展农科生培养。每年择优选派100名乡村教师、医生、农技人员等到市内外高校、科研院所、农业产业化龙头企业等短期访学研修或顶岗锻炼。每年资助举办一批“乡村振兴专家大讲堂”，组织专家对乡村人才进行为期2-3天短期培训。举办“乡村人才创业训练营”活动，组织返乡下乡人员参加创业意识培训（GYB）、创办企业培训（SYB）、微型企业创业培训，纳入创业培训补贴范围。对参加医学专业大中专及以上学历提升教育并取得国家承认学历的在岗乡村医生，政府对其学费予以适当补助。对在村卫生室执业的乡村医生每年免费培训不少于2次，累计培训时间不少于2周。依托现代青年农场主培养、万名新型职业农民培训、农村实用人才培训、新型农业经营主体带头人轮训、非遗代表性传承人培养、农村青年创业致富“领头雁”培训、乡村振兴巴渝巾帼行动培训进乡村、“雨露计划”、基层文化专干骨干培训等项目，5年内培养培训100万人次以上。

八、加快培育新型职业农民。鼓励各区县（含两江新区、万盛经开区，以下简称区县）结合当地经济社会发展，积极探索对认定的新型职业农民按认定等级给予补贴。落实新型职业农民创业有关税收减免等优惠政策，将新生代新型职业农民培养纳入国家高等职业教育助学和减免学费政策范围。将贷款贴息、农业政策性保险等政策，向新型职业农民倾斜。建立新型职业农民培训制度，每年有计划地对新型职业农民进行培训。开展职业农民职称评定试点，探索新型职业

农民资格认证制度。建立新型职业农民动态管理制度和退出机制，由区县定期进行评价，评价不合格的按规定予以退出并不再享受相关扶持政策。到2020年，培育新型职业农民20万人，建设区县培育主体35个、市级示范性培养基地10个、示范农民田间学校200个，到2022年新型职业农民稳定在25万人左右。

九、进一步提高农村教育水平。各区县统筹谋划乡村小规模学校、乡镇寄宿制学校和乡村完全小学布局，修订完善义务教育阶段学校布局专项规划并按程序报市政府备案。对农村边远地区学校适当倾斜，重点对学生规模较小的村小、教学点和特别艰苦边远的农村学校，按照教职工与学生比例和教职工与班级比例结合的方式核定教职工编制。深化义务教育阶段教师“县管校聘”管理改革，按照核定编制及时为乡村学校配备合格教师，探索将乡镇寄宿制学校的安保、生活服务等事项纳入政府购买服务范围。推进县域内同学段学校岗位结构协调并向乡村适当倾斜，确保乡村学校中高级教师岗位比例不低于城镇同学段学校。通过送教下乡、集中研修等方式，加大对乡村学校校长、教师特别是小规模学校教师的培训力度。落实乡村教师支持计划，开展全科教师培养，建立校长教师轮岗交流的常态化机制。将到乡村学校、薄弱学校任教1年以上的经历作为申报高级教师和特级教师的重要条件。完善城乡学校支教制度，建立城乡学校“手拉手”对口支援关系，努力实现每一所乡村学校都有城区学校对口帮扶。有条件的中小学幼儿园可以派教师到乡镇、村社挂职，为家长提供公益性家庭教育指导服务。落实集中连片贫困地区乡村教师岗位生活补助政策，动态调整补助标准，并依据学校艰苦边远程度实行差别化补助。

十、健全乡村人才分类评价认定指导标准。将乡村人才划分为生产型人才、经营型人才、技术服务型人才、社会服务型人才、技能带动型五大类，深入落实分类推进人才评价机制改革要求。各区县可从实际需要出发，参照国家对农村实用人才的分类标准，对乡村人才分类评价认定，可分初、中、高级三个层次认定，建立健全以思想素质、经济效益、技术水平、带动能力和群众认可度等为主要指标、有

不同侧重的分类评价标准。

十一、搭建乡村人才评价认定“立交桥”。在技能人才密集的乡镇，可按规定设立职业技能鉴定代办服务点，提供便捷高效的技能鉴定服务。市人力社保局研究制定职业农民职业技能鉴定目录，制定乡村技能人才技师和高级技师直接认定办法、职业农民职称和专业技术职业资格的衔接办法，打通农村实用人才、高技能人才、专技人才评价的“立交桥”，减少重复评价、多头评价，推动乡村人才之间的交流与合作。建立乡村人才以赛代评机制，依托乡村人才创新创业大赛、技能大赛等赛事遴选优秀人才，研究制定衔接认定办法，授予获奖者相应等次的专业技术资格或技能水平资格。

十二、优化乡镇事业单位人事管理政策。以区县为单位，乡镇总体空编的，应积极支持乡镇使用编制补充人员，区县级机关不得变相占用乡镇编制；区县可根据实际情况，在全区县乡镇范围内对乡镇编制实行动态管理、调剂使用。乡镇基层事业单位引进高层次和急需紧缺人才，市属、区县属事业单位中、高级专业技术人才流动到乡镇基层事业单位，相应等级岗位无空缺的，可按规定使用特设岗位聘用。乡镇事业单位招聘学历条件最低可放宽至高中、中专（含技工学校，有行业准入学历要求的除外），年龄条件可放宽到 40 周岁及以下，急需紧缺人才可按规定以考核方式招聘。艰苦边远地区可拿出一定数量岗位面向本区县或周边区县户籍人员（或生源）招聘。

十三、完善基层专业技术人才职称评审办法。对县级以下（不含县级单位）企业事业单位的专业技术人员（本文件统称为“基层专业技术人才”），参加职称评审不受所学专业限制（医疗卫生专业除外），不作外语、计算机考试和论文要求，突出实践能力、工作业绩、服务年限等指标权重。完善基层专业技术人才“定向评价、定向使用”机制，建立健全基层全科医生、全科教师、全科农技人才、全科水利人才等评价办法。分类建立基层专业技术人才职称评审委员会或单设学科组，单设评价标准、单独评审、单独确定通过率。对没有准入要求的专业技术资格考试，允许提前 1 年报考并专门划定基层

人员合格线。

十四、鼓励农技人员兼职或离岗创业。探索公益性和经营性农技推广融合发展机制，允许农技人员通过提供增值服务合理取酬。事业单位农技人员（具有独立法人资格农技推广机构党政正职领导、内设机构项目管理人员除外）经单位集体研究同意，可在履行岗位职责、完成本职工作的前提下，到新型农业经营主体开展产前、产中和产后增值服务，所得收入报所在单位备案，不计入单位绩效工资总量。事业单位农技人员可到本单位业务领域相近企业、科研机构、高校、社会组织等兼职，或者利用与本人从事专业相关的创业项目在职创办企业，期间取得的成绩可作为其职称评审、岗位竞聘、考核等重要依据。事业单位农技人员带着科研项目和成果离岗创办科技型企业，或者到企业开展创新工作，依法继续在原单位参加社会保险，享受基本工资、医疗等待遇。

十五、加大返乡下乡创业支持力度。实施返乡创业带头人计划，争创全国农民工返乡创业示范县。推广“政府+银行+保险”融资模式，加强返乡创业园区和孵化基地建设，将符合条件的返乡创业农民工纳入一次性创业补贴支持范围。按照渝府办发〔2017〕70号文件要求，从降低准入门槛、融资财政支持、用地用电保障等方面对返乡下乡人员予以扶持，将返乡下乡人员创业创新培训经费纳入区县财政预算。返乡下乡人员可在创业地按规定参加社会保险，有条件的区县要将其纳入住房公积金缴存范围，按规定将其子女纳入城乡居民基本医疗保险参保范围。积极开展面向返乡下乡人员的政策咨询、市场信息、土地流转、项目选择、科技推广等服务。鼓励中高等院校、科研院所、行业协会和社会中介组织，对返乡下乡人员开展管理指导、技能培训、研发设计、市场拓展等行业服务及政策、法律、知识产权、财务等服务。

十六、健全乡村就业创业公共服务体系。依托各类园区闲置厂房等存量资源，“十三五”期间支持建设“种子培育”“星创天地”、创新创业孵化基地等创新创业平台100个。依托现代农业产业园、规

模化农业产业基地等，支持每个区县建设 1-2 个返乡下乡创业园（基地）。选择名镇名村、农产品加工基地、大型农贸市场、农业产业化龙头企业等，培育一批见习基地。依托信息进村入户试点，推进线上线下相结合，引导电子商务交易平台渠道下沉，搭建一批网络创业平台，带动返乡人员网络创业。建立农村资源资产、人力资源、社会化服务、金融保险、信息和技术咨询等供需信息发布和交易平台。组织用工企业就地就近招聘，依托乡镇劳动就业社保所、村服务中心等建立长期招聘代理服务点，定期组织乡村招聘会。加强实训基地和导师队伍建设，各区县可组建乡村创业导师库，组织技术专家、企业家、创业成功者、天使投资人、金融机构人士等对返乡下乡创业者进行指导。

十七、完善乡村人才社会保险政策。引导乡村自由职业者、无劳动关系的职业农民按照灵活就业人员参保办法，参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险。鼓励和引导符合条件的家庭农场、专业合作社等新型经济组织和乡村民营企业，按规定参加企业职工基本养老、职工基本医疗、失业、工伤和生育保险。

十八、评选表彰乡村人才先进典型。以区县为单位，动态完善农民企业家、回乡大中专毕业生、农村种植高手、养殖能手、非遗代表性传承人和能工巧匠等乡村人才信息库。按照国家和我市表彰奖励规定，开展“十佳农民”评选表彰活动，在评选表彰“重庆市劳动模范”中提高乡村人才的比例，将乡村人才纳入我市人才表彰奖励范围，并适当提高基层专业技术人才比例。采用群众喜闻乐见的方式，广泛宣传乡村人才典型，进一步弘扬劳模精神，营造尊重人才、用好人才、集聚人才振兴乡村的良好社会氛围。

十九、切实提高乡村人才服务水平。建立区县、乡镇领导班子成员联系乡村人才制度，保持与在乡人才、返乡人才、下乡人才的密切联系。鼓励区县设立人才“一站式”服务平台，建立人才服务证制度，配齐配强工作人员，并依托乡镇社保服务平台等在乡镇设立代办联系点，落实服务专员，为乡村人才提供优质、高效、便捷服务。由

各区县结合实际，研究完善乡村人才的家属随迁、子女入学、医疗、住房等配套政策，解决好下乡人才安居问题，鼓励有条件的区县建设乡村人才公寓或周转房。

各区县要充分认识推进乡村振兴战略的重大意义，充分认识乡村人才的重要支撑引领作用，将乡村人才振兴工作纳入重要议事日程，研究乡村人才振兴工作方案及支持政策，结合工作实际积极探索，并将其作为人才工作考核评价的重要内容。市级有关部门将在市委乡村振兴领导小组统一领导下，加强协调配合、开展督促检查，推动各项政策措施落实落地并取得实效。

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
印发《重庆市分类推进人才评价机制改革的实施方案》的通知

渝人社发〔2019〕60号

各区县（自治县）党委组织部，两江新区组织人事部、万盛经开区党工委组织部，各区县（自治县）人力社保局、两江新区社会保障局、万盛经开区人力社保局，市级相关部门人事（干部）处：

《重庆市分类推进人才评价机制改革的实施方案》已经科教兴市和人才强市领导小组第3次会议暨市委人才工作领导小组第27次会议审定，现印发给你们，请结合实际，抓好贯彻落实。

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
2019年5月31日

重庆市分类推进人才评价机制改革的实施方案

为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（中办发〔2018〕6号）文件精神，结合相关单位职能职责，现提出如下实施方案。

一、总体要求

坚持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精神，认真落实党中央、国务院决策部署和市委、市政府要求，围绕实施科教兴市和人才强市行动计划、创新驱动发展战略，坚持党管人才、服务发展、科学公正、改革创新原则，以科学分类为基础，激发人才创新创业活力，加快完善导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化、社会化、市场化人才评价机制，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，使优秀人才脱颖而出。

二、主要内容

（一）分类健全人才评价标准

1. 实行分类评价。以职业属性和岗位要求为基础，健全科学的人才分类评价体系。根据不同职业、不同岗位、不同层次人才特点和职责，分类建立涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素，科学合理、各有侧重的人才评价标准。加快人工智能、工业设计、动漫、网络作家、数字编辑、快递物流等新兴职业领域人才评价标准开发工作。按照“谁制定、谁修订”的原则，建立评价标准动态更新调整机制。责任单位：市委组织部、市委宣传部、市科技局、市经济信息委、市人力社保局、市大数据发展局等相关市级部门

2. 突出品德评价。坚持德才兼备，将科学精神、职业道德、从业操守等纳入评价考核，对弄虚作假和学术不端行为实行“一票否决”，一定期限内不得再次申报评价。完善人才评价诚信体系，建立

诚信守诺、失信行为记录和惩戒制度，建立失信人员信息库。探索建立基于道德操守和诚信等级的人才评价退出机制。责任单位：市委组织部、市人力社保局等相关市级部门

3. 科学设置评价标准。坚持凭能力、业绩、贡献评价人才，克服唯学历、唯奖项、唯论文倾向，注重考察各类人才的专业性、创新性和履职绩效、创新成果、实际贡献。在人才项目、职称评审等活动中开展“四唯”清理工作，不再将论文作为职称破格申报评审条件。着力解决评价标准“一刀切”问题，合理设置和使用论文、专著、影响因子等评价指标，实行差别化评价。责任单位：市委组织部、市人力社保局等相关市级部门

（二）改进和创新人才评价方式

1. 创新多元评价方式。发挥多元主体作用，建立以同行评价为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价。丰富评价手段，科学灵活采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等不同方式，提高评价的针对性和精准性。健全我市高层次人才评价机制，引进的急需紧缺海外高层次人才，可采用“一事一议”等方式直接进行认定。责任单位：市委组织部、市人力社保局等相关市级部门

2. 科学设置人才评价周期。遵循不同类型人才成长发展规律，科学设置评价周期，注重过程评价和结果评价、短期评价和长期评价相结合，克服评价考核过于频繁的倾向。探索实施聘期评价制度。突出中长期目标导向，适当延长基础研究人才、青年人才等评价考核周期，鼓励持续研究和长期积累。责任单位：市委组织部、市人力社保局等相关市级部门

3. 畅通评价渠道。依托具备条件的行业协会、专业学会、公共人才服务机构等，畅通非公有制经济组织、社会组织和新兴职业等领域人才申报评价渠道。完善外籍人才、港澳台人才申报评审办法。责任单位：市委组织部、市人力社保局等相关市级部门

4. 共享基本信息。深入推进项目评审、人才评价、机构评估改

革，建立覆盖项目指南编制、评估评审、立项实施、结题验收等全过程的信用记录，实施主管部门共享项目信用评价信息，对项目负责人、承担单位、评审专家等参与主体开展信用评级，实行分类管理。整合精简各类申报表，实现“一表多用、一表多能”，杜绝重复填报，实现全周期“信息一次填报、材料一次报送”。责任单位：市委组织部、市教委、市科技局、市人力社保局等相关市级部门

（三）健全完善人才评价管理服务制度

1. 保障和落实用人单位自主权。合理界定和下放人才评价权限，推动具备条件的高校、科研院所、医院、文化机构、大型企业、国家实验室、新型研发机构及其他人才智力密集单位自主开展评价聘用（任）工作。对开展自主评价的单位，人才管理部门不再进行资格审批，通过完善信用机制、第三方评估、检查抽查等方式加强事中事后监管。责任单位：市委组织部、市人力社保局等相关市级部门

2. 健全市场化、社会化的管理服务体系。进一步明确政府、市场、用人主体在人才评价中的职能定位，建立权责清晰、管理科学、协调高效的人才评价管理体制。强化政府人才评价宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能，减少审批事项和微观管理。积极培育发展各类人才评价社会组织和专业机构，逐步有序承接政府的人才评价职能。建立人才评价综合评估机制。责任单位：市委组织部、市人力社保局等相关市级部门

3. 优化公平公正的评价环境。建立健全申报、审核、公示、反馈、申诉、巡查、举报、回溯等规章制度。完善专家数据库，建立随机、回避、轮换的专家遴选机制，明确评价专家责任和信誉制度，实施退出和问责机制。充分尊重科研人员的自主性，项目申报期间以科研人员提出的技术路线为主进行论证，防止评价行政化、“官本位”倾向。依法清理规范各类人才评价活动和发证、收费等事项，加强考试环境治理。提倡开展平等包容的学术批评、学术争论，保障不同学术观点充分讨论，营造求真务实、鼓励创新、宽容失败的评价氛围和环境。责任单位：市委组织部、市人力社保局等相关市级部门

三、重点领域

（一）健全大数据智能化人才评价制度

结合职业属性，将我市大数据智能化人才分为基础研究人才、开发应用人才、工程技术人才和运营管理人才。基础研究人才重点评价同行专家认可度、研究成果原创性和潜在价值。开发应用人才重点评价技术研究成果在行业实践的应用效果，产品占有率和社会贡献度。工程技术人才重点评价解决问题能力和应用主体认可度。运营管理人才重点评价服务对象满意度和管理效能。牵头单位：市大数据发展局

（二）改革科技人才评价制度

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体系，实行代表性成果评价，突出评价研究成果质量、原创价值和对经济社会发展实际贡献，注重从品德、工作能力、工作业绩三个方面开展评价。基础研究人才以同行学术评价为主，加强国际同行评价，着重评价其原创提出和解决重大科学问题能力、成果的科学价值、学术水平和影响等。应用研究和技术开发人才突出用户、市场和专家等相关第三方评价，着重评价其技术创新与集成能力、自主知识产权和重大技术突破、成果转化及对产业发展的实际贡献。社会公益研究、科技管理服务和实验技术人才重在评价工作绩效，引导其提高服务水平和技术支持能力。完善科技创新团队评价办法，实行以合作解决重大科技问题为重点的整体性评价。牵头单位：市科技局

（三）科学评价哲学社会科学人才

根据人才研究活动主要方向和成果产出，分为理论研究人才、应用对策研究人才和综合研究人才三类。理论研究人才主要考察理论创新、文明传承、学科建设等方面的贡献，核心是评价其理论创新水平以及同行认可度。应用对策研究类人才主要考察资政服务、指导实践、转化应用等方面贡献，核心是评价其成果被党委政府决策采纳、企业及社会应用、宣传普及等方面的成效。综合研究人才主要考察理论创新、文明传承、学科建设等方面的贡献，同时也考察资政服务、

指导实践、转化应用等方面贡献。牵头单位：市委宣传部

（四）健全教育人才评价体系

分类推进高校、职业教育、技校、中小学（含幼儿园）专业技术人才评价。高校专业技术人才主要评价思想政治、师德师风、教育教学、技术发明、成果转化、人才培养、专业发展的综合水平，把推进“双一流”建设和特色院校建设，立德树人、教书育人作为评价重要内容。中职学校专业技术人才主要评价道德培育、教育理念、教学方法、教学实绩等教学能力和专业工作经历，把社会服务、指导学生实践实训活动、各类育人成果、职业竞赛作为评价重要内容。中小学（幼儿园）专业技术人才主要评价教育教学方式、教学实践能力、一线实践经历、家长社会满意度和教书育人业绩。牵头单位：市教委

（五）改进医疗卫生人才评价制度

强化医疗卫生人才临床实践能力评价，完善涵盖医德医风、临床实践、科研带教、公共卫生服务等要素的评价指标体系。临床（含口腔）医疗人才重点评价临床（含口腔）专业基础理论知识水平、本专业疾病诊疗能力及临床实践操作能力。中医药医疗人才重点评价中医、中药专业基础理论知识水平、本专业疾病诊疗能力、实践操作能力以及中医文化传承创新能力。公共卫生人才重点评价公共卫生专业基础理论知识水平、流行病学调查、传染病疫情和突发公共卫生事件应急处置能力、疾病及危害因素监测与评价能力以及指导基层开展基本公共卫生服务的能力。药学人才重点评价药学专业基础理论知识水平，具有调剂及药事管理、制剂与药检、掌握和监测药品药理、临床用药疗效及不良反应等能力。护理人才重点评价护理专业基础理论知识水平、护理本专科病人能力及临床科室管理能力。医技人才重点评价医技专业基础理论知识水平、为临床服务、为临床提供技术支持的水平和能力。牵头单位：市卫生健康委

（六）创新技能人才评价制度

健全以职业能力为导向、以工作业绩为重点、注重职业道德和知识水平的技能人才评价体系。坚持职业标准和岗位要求、职业能力考

核和工作业绩评价、专业评价和企业认可相结合的原则，完善职业资格评价、职业技能等级认定、职业能力考核等多元化评价方式。技术技能型人才突出实际操作能力和解决关键技术难题要求，重点评价其在生产和服务领域发现并解决操作问题的能力。知识技能型人才突出掌握运用理论知识指导生产实践、创造性开展工作要求，重点评价通过培训带徒、技术革新、生产管理等方式，为企业和社会创造价值及效益的能力水平。复合技能型人才突出掌握多项技能、从事多工种多岗位工作要求，重点评价操作技能，发现和解决生产中的突发难题和应急处置能力。牵头单位：市人力社保局

（七）健全文化艺术人才评价制度

根据文化艺术领域不同类型、不同岗位特点，建立侧重不同的人才分类评价标准。文化艺术创作人才重点评价其作品社会影响力，主要衡量其满足人民精神文化需求的创作能力及贡献。艺术表演人才（含舞台技术人才）重点评价演艺作品受众认可度，主要看其传承创新、推动文化繁荣兴盛等方面的贡献。文化经营管理人才重点评价提升企业经营管理质量效益的业绩，主要看其对文化产业、对经济发展的贡献。文化传承传播和文化艺术研究人才重点评价在文化传承、传播、保护等方面的能力业绩，主要看其在提供决策咨询、建言献策、应用转化以及文化传播普及等方面的实际贡献。基层公共文化服务人才重点评价服务群众的能力水平和群众文化获得感、受益率，把爱岗敬业表现、实际工作业绩、工作年限等方面表现作为评价内容。新兴文化领域人才重点评价运用实践新理念、新技术、新模式的能力和业绩。牵头单位：市文化旅游委

（八）建立健全农村实用人才评价制度

根据从业领域，将农村实用人才划分为生产型人才、经营型人才、技能服务型人才、技能带动型人才和社会服务型人才五种类型。结合农村实用人才特殊性，围绕基本素质、能力表现、职业业绩三个方面，以思想道德、科技素质、文化水平、身体素质、职称级别、职业能力、特殊能力、经济效益、社会声誉以及群众公认为主要内容，

重点评价其服务“三农”和促进农业增效、农民增收、农村增绿、乡村振兴等方面的业绩贡献。牵头单位：市农业农村委

（九）建立健全企业经营管理人才评价制度

建立社会化的职业经理人评价制度。突出创新创业、经营管理业绩，把企业经营管理人才分为企业家和经营管理人才两大类 。企业家重点评价企业在行业中的地位，产品或服务在市场的占有率、营业收入及税收、品牌知名度、解决就业等方面的贡献，同时看其个人在战略规划、创新引领、风险控制等方面的能力。经营管理人才重点评价经营业绩和企业节能减排、保护环境绩效方面的贡献，同时看其个人职业素养、职业知识、职业能力。牵头单位：市工商联、市国资委、市经济信息委

（十）建立健全社会工作专业人才评价制度

完善社会工作专业人才职业水平评价制度，加强社会工作者职业化管理与激励保障。社会工作管理人才以管理能力、水平和推进社会工作发展成效为主体评价因素，重点评价把握行业趋势、解决行业问题、推动规范发展、人才队伍建设、岗位开发、专业督导等方面成效。社会工作教育与研究人才以教育与研究能力、成果为主体评价因素，重点评价课堂和实践教学能力、学术研究能力、成果转化能力和业绩。社会工作服务人才以专业服务能力、解决服务对象困难和问题为主体评价因素，重点评价理论知识和实务技巧掌握能力、服务需求发现与服务方案设计能力、应用专业知识和技巧解决服务对象问题能力、服务对象满意度。牵头单位：市民政局

（十一）完善面向基层和青年人才的评价机制

对长期在基层一线和艰苦边远地区工作的人才，加大职业操守、工作业绩、工作年限等评价权重，着力拓展基层人才职业发展空间。从科技、教育、人才工程项目等方面加大对青年人才的支持力度，鼓励设立青年专项，促进优秀青年人才脱颖而出。探索建立青年人才举荐制度。牵头单位：市委组织部、市人力社保局

四、保障措施

（一）加强组织领导。坚持党管人才原则，加强对完善人才评价机制工作的统一领导，党委组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，发挥社会力量重要作用，认真抓好组织落实。

（二）深入调查研究。各牵头单位要深入开展调查研究，结合实际制定具体实施办法，加强分类指导，强化督促检查，及时研究解决改革中遇到的新情况、新问题，确保改革任务落地见效。各区县要严格落实分类推进人才评价机制改革各项工作，及时向行业主管部门反馈改革面临的矛盾和问题。

（三）加强宣传引导。要广泛宣传分类推进人才评价机制改革的具体做法，加强政策解读和舆论引导，积极回应社会关切，为分类推进人才评价机制改革营造良好氛围。

重庆市人力资源和社会保障局 重庆市教育委员会关于完善高校职称工作有关问题的通知

渝人社发〔2019〕78号

市属各高校：

根据《重庆市深化职称制度改革的实施意见》和《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实施意见》（渝教策发〔2017〕2号）精神，我市已于2018年下放高校教师职称评审权，并出台了《重庆市高校教师职称评审监管实施细则》（渝教发〔2019〕3号）。为进一步推进“放管服”改革，按权责一致原则，现就高校职称工作有关问题通知如下：

一、职称申报评审

（一）高校教师系列职称评审。从2019年开始，承接高校教师

职称评审权的高校全部采取自主评审方式开展高校教师职称评审工作。尚未组建高校教师高级职称评审委员会的，按规定组建并报备后，自主开展评审工作。不具备独立评审能力的专业可由高校自主委托其他高校的高评委代为评审。

高校自主制定教师系列职称申报条件，原则上不得低于重庆市高校教师系列职称申报条件，要克服“四唯”倾向，注重结合高校发展目标与定位、教师队伍建设规划，切实把思想政治和师德师风放在首位，实行师德师风、学术道德一票否决，妥善处理教学与科研、理论与实践的关系，注重体现品德、能力、业绩和质量，逐步推行代表作制度，重点考察学术成果的创新性和显示度，强化质量淡化数量，可用高质量成果替代数量要求。对于业绩成果特别突出的高端人才，在确保整体水平不降低的前提下，可适当放宽其他要求。

（二）实验技术及教育系统自然科学研究、社会科学研究系列职称评审。高级由各高校按要求直接报送市教委组织评审；中、初级由各高校按规定组建中评委并报市教委职改办备案后，自主评审。

在条件成熟的“双一流”学科（B+及以上）建设高校，参照高校教师系列职称自主评审有关规定和要求，探索开展教育系统自然科学研究、社会科学研究系列职称自主评审。

（三）其他系列职称评审。各高校按要求直接送相应系列评委会挂靠的市级部门或单位评审。

二、新进人员职称考核确定

高校新进人员各系列职称的考核确定，均由各高校自主按照《重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市全日制普通大中专院校毕业生见习期满考核确定专业技术职务（职称）办法的通知》（渝人社发〔2015〕212号）要求的条件自主办理，不再报市教委职改办或市级主管部门审批。在办理过程中，须准确把握核实全日制普通大中专院校毕业生、所学专业与现从事专业技术工作相同或相近、见习期满考核合格、取得相应学历或学位后初次确定职称等关键点，不得违反政策、条件，超范围、超系列（考试系列不得考核确定）办理

考核确定职称。

三、来渝人员职称确认

高校从市外调入或引进人员各系列职称的确认，均由各高校自主按照《重庆市人力资源和社会保障局关于印发重庆市来渝人员专业技术资格确认办法的通知》（渝人社发〔2015〕201号）要求的条件自主办理，不再报市职改办、市教委职改办或市级主管部门审批。在办理过程中，须准确把握核实原职称真实性、有效性等关键点，不得违反政策、条件，跨系列、跨专业、跨层级办理职称确认。

四、“绿色通道”职称评审

引进留学回国人员、博士后研究人员、特殊人才等高层次人才、紧缺人才的高校，可自主设立引进人才职称评审“绿色通道”。高校“绿色通道”申报评定条件原则上不得低于重庆市“绿色通道”条件，对于业绩成果特别优秀的引进人才，在确保整体水平不降低的前提下，可适当放宽其他要求。高校教师系列以及教育系统自然科学研究、社会科学研究系列（仅限具有自主评审权的高校），由各高校结合实际，自主制定评定办法，自主评审，不再送市“绿色通道”评委会评审。其他系列由高校按程序择优推荐，直接送市“绿色通道”评委会受理，由市“绿色通道”评委会评审或委托全市相应的评委会评审。

五、资格核准及职称证书办理发放

（一）从2019年起，高校人员取得的各系列各级职称，不分自主评审、对外送评、委托评审，常规晋升、考核确定、来渝确认、“绿色通道”等方式和渠道，全部由各高校依据评审结果自主发文核准资格、自主印发职称证书，编号规则详见附件1，不再使用全市统一的职称证书。鼓励有条件的高校采用电子证书。高校应将职称核准文件和职称证书办理备案表（详见附件2）报市职改办和市教委职改办或市级主管部门备案。各高校应做好资格核准文件和证书编号记录存档，并向公众提供本校核发职称证书的查询、验证服务。

（二）2018年及以前，各高校通过评审取得相应职称的专业技术

人员，各系列各级职称证书按现行规定原渠道发放。

（三）职称证书补办按照“老人老办法、新人新办法”原则，2019 年及以后取得的由高校自行补办，2018 年及以前取得的按原渠道补办。

六、监督管理

（一）抽查。市职改办、市教委职改办、高校主管部门采取随机抽取高校、随机抽取人员“双随机”方式，每年对高校职称工作开展抽查。抽查比例由市职改办、市教委职改办、高校主管部门确定。

（二）巡查。市职改办、市教委职改办、高校主管部门根据群众反映或舆情反映的问题，有针对性地对高校职称工作进行专项巡查。

（三）核查。市职改办、市教委职改办、高校主管部门对高校职称工作的投诉举报进行核查。

（四）通报。市职改办、市教委职改办、高校主管部门通报抽查、巡查、核查情况。

七、凡之前相关规定与本通知不一致的，按本通知规定执行。

附件：1. 重庆市属高校专业技术人员职称证书编号规则

2. 重庆市属高校专业技术人员职称证书办理备案表（略）

重庆市人力资源和社会保障局

重 庆 市 教 育 委 员 会

2019 年 7 月 10 日

附件 1

重庆市属高校专业技术人员职称证书编号规则

从 2019 年开始，执行以下职称证书编号规则：

一、由 15 位号码组成

第 1—5 位为高校固定代码简称（如：西南政法大学固定代码为 4150010652，固定代码简称为 10652），第 6—9 位为年度代码，第 10—11 位专业技术职务代码，第 12 位专业技术职务等级代码，第 13—15 位各高校专业技术人员年度流水号代码，高、中、初级流水号连续，每年从 001 开始。

二、学校代码

学校	代码	学校	代码	学校	代码
西南政法大学	10652	重庆医科大学	10631	重庆师范大学	10637
重庆邮电大学	10617	重庆交通大学	10618	重庆工商大学	11799
四川外国语大学	10650	四川美术学院	10655	重庆理工大学	11660
重庆三峡学院	10643	重庆文理学院	10642	长江师范学院	10647
重庆科技学院	11551	重庆第二师范学院	14388	重庆工商职业学院（重庆广播电视大学）	13967
重庆人文科技学院	13548	重庆工程学院	12608	重庆师范大学涉外商贸学院	13589
重庆工商大学融智学院	13590	重庆工商大学派斯学院	13591	四川外国语大学南方翻译学院	13588
重庆邮电大学移通学院	13627	重庆大学城市科技学院	12616	重庆电力高等专科学校	11848
重庆三峡医药高等专科学校	14008	重庆医药高等专科学校	14009	重庆幼儿师范高等专科学校	14428

重庆航天职业技术学院	10870	重庆电子工程职业学院	12609	重庆工业职业技术学院	12215
重庆城市管理职业学院	12758	重庆工程职业技术学院	12759	重庆三峡职业学院	12605
重庆工贸职业技术学院	12606	重庆机电职业技术学院	12607	重庆水利电力职业技术学院	13735
重庆城市职业学院	13734	重庆青年职业技术学院	14069	重庆财经职业学院	14128
重庆建筑工程职业学院	14183	重庆商务职业学院	14246	重庆化工职业学院	14315
重庆旅游职业学院	14316	重庆安全技术职业学院	14365	重庆文化艺术职业学院	14482
重庆传媒职业学院	12756	重庆信息职业技术学院	12755	重庆海联职业技术学院	12754
重庆房地产职业学院	12820	重庆应用技术职业学院	13968	重庆科创职业学院	14173
重庆电讯职业学院	14237	重庆能源职业学院	14238	重庆交通职业学院	14267
重庆公共运输职业学院	14366	重庆艺术工程职业学院	14367	重庆轻工职业学院	14368
重庆电信职业学院	14369	重庆经贸职业学院	14370	重庆科技职业学院	14491
重庆资源与环境保护职业学院	14557	重庆护理职业学院	14576	重庆警察学院（不含公务员和参公人员）	12757

三、年度代码

年度	代码	年度	代码
2019 年	2019	2020 年	2020
2021 年	2021	2022 年	2022
……以此类推			

四、专业技术职务代码

系列	代码	系列	代码
工程	01	出版专业	16
经济	02	体育教练	17
自然科学研究	03	卫生技术	18
实验技术	04	农业技术	19
社会科学研究	05	律师专业	20

高等学校教师	06	公证专业	21
中专学校教师	07	档案专业	22
技工学校教师	08	会计专业	23
中小学教师	09	统计专业	24
新闻专业	11	翻译专业	25
播音专业	12	工艺美术专业	26
图群专业 （图书资料、群众文化）	13	船舶技术	27
文物博物专业	14	民用航空技术	28
艺术专业	15	审计专业	30

五、专业技术职务级别代码

正高级代码“0”，副高级代码“1”，中级代码“2”、初级代码“3”

六、编号举例

例1：西政2019年评审通过教授第001号编号为“106522019060001”

10652	2019	06	0	001
学校	年度	高等学校教师	正高级	第001号

例2：重医2020年评审通过实验技术中级第099号编号为“106312020042099”

10631	2020	04	2	099
学校	年度	实验技术	中级	第001号

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于开展2019年重庆市留学人员回国
创业创新支持计划人选申报工作的通知

渝人社发〔2019〕81号

各区县（自治县）人力社保局，市级各部门人事（干部）处，在渝高校、科研院所、企事业单位人力资源部门，有关留学人员创业园：

根据国务院《关于印发“十三五”促进就业规划的通知》（国发〔2017〕10号），市政府《关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的实施意见》（渝府发〔2017〕41号），市人力社保局、市财政局《关于印发〈重庆市留学人员回国创业创新支持计划实施办法〉的通知》（渝人社发〔2017〕140号）、市人力社保局《关于印发支持民营经济发展十六条措施的通知》（渝人社发〔2018〕248号）有关精神，现就开展2019年留学人员回国创业创新支持计划人选申报工作有关事宜通知如下：

一、申报条件

申报者应为我市辖区内各类企事业单位的留学回国人员（不含纳入公务员管理和参照公务员管理人员），在海外有一年以上留学经历。

（一）申报创业类资助需同时具备以下条件

1. 申报人获得学士及以上学位。

2. 申报人须为企业法定代表人（非法人企业则应为负责人），熟悉相关领域和国际规则。有海外自主创业经验者优先。

3. 所在企业在渝工商登记时间不超过5年（即2015年1月1日以后成立），拥有自主知识产权或发明专利，项目创新性强，具有市场潜力，能够吸纳5人以上就业。

4. 所在企业注册资本认缴资金不低于 20 万元，申报人占股比不低于 30%（允许以知识产权等无形资产入股）。

5. 申报人诚信守法，无违法犯罪记录。

（二）申报创新类资助需同时具备以下条件

1. 申报人取得硕士及以上学位，回渝工作时间未超过 5 年（即 2015 年 1 月 1 日及以后回国）。

2. 申报人创新能力强，有较好培养前景。

3. 申报人与所在单位签订聘用（劳动）合同，并保证每年在渝工作时间不少于 6 个月。

4. 申报项目具有较好的应用开发前景，可产生良好的经济社会效益，具有一定的带动就业能力。

符合上述申报条件的人才，在已获得创业创新项目资助后有新取得发明专利授权或成果奖励（含获得创业类项目重点资助）的，可继续申报新的创业创新项目，但获得资助总次数不超过 2 次。

“留创计划”将聚焦“中国制造 2025”“互联网+”等国家战略，优先资助先进装备制造、人工智能、大数据、新材料、现代医学与前沿生物、清洁能源等领域项目和贫困地区创业企业、积极吸纳贫困人口就业的创业企业。支持留学人员创业园建设，对留学人员创业园（尤其是省部共建留创园）内的创业企业给予适当倾斜，请在申报表中注明。

二、申报材料

申报材料包括申报书（附件 1、2）、附件材料、诚信承诺书（附件 3）和申报人员情况汇总表（附件 4）。报送材料时，申报书、诚信承诺书和申报人员情况汇总表需报送纸质材料和电子文档各一份；附件材料统一报送扫描电子文档（图片导入 WORD 中）。

（一）申报创业类资助的附件材料

1. 未在海外取得学历学位的访学人员，应提供国内取得的最高学历学位证及留学回国证明。

2. 主要成果（代表性论著、专利证书、产品证书）或相关材料。

3. 创办企业有关材料（股权构成材料、企业注册资本及占股资料等）。

4. 企业经营状况有关材料（如资产负债表、损益表、现金流量表等），尤其是5人（含）及以上用工合同等资料。

（二）申报创新类资助的附件材料

1. 未在海外取得学历学位的访学人员，应提供国内取得的最高学历学位证及留学回国证明。

2. 在渝工作资料，如与用人单位签订的聘用（劳动）合同等。

3. 主要成果（代表性论著、专利证书、产品证书）或主持（参与）过的主要项目材料、奖励证书等。

三、申报程序

（一）自主申报。由申报人填写项目申报材料，经所在单位审核同意，将申报材料（含附件材料原件）报送区县（自治县）人力社保部门或市级主管部门审核。其中：

申请创业类项目资助将申报材料报送单位注册地区县（自治县）人力社保部门审核。

申请创新类项目资助按照人事管理隶属关系，由所属单位推荐，报市级主管部门或区县人力社保部门负责留学人员工作的机构审核；非公经济组织和社会组织报送单位注册地区县（自治县）人力社保部门负责留学人员工作的机构审核。

（二）审核推荐。区县（自治县）人力社保部门、市级主管部门负责对申报人、创业创新项目和相关材料进行审核把关，确保各项申报材料真实可靠，按推荐名次排序形成推荐人选名单（附件3），并审核盖章后，报市人力社保局。

我市“鸿雁计划”引进人才中符合申报条件的，由区县（自治县）人力社保部门或市级主管部门将申报资料提交市人力社保局审核后，直接进入专家评选环节。

（三）专家评选。市人力社保局对申报材料进行资格审查，组织专家评选并向社会公示5个工作日后，确定创业创新资助项目，并报

送市财政局备案。

四、资助标准

（一）创业类资助分为特等、一等、二等和三等资助，分别给予50万元、30万元、20万元和10万元资助。

（二）创新类资助分为重点、优秀和启动资助，分别给予12万元、8万元和5万元资助。

入选“留创计划”的项目，资助金由人力社保部门拨付至申报人所在单位。创业类三等资助项目和创新类项目的资助金一次性划拨；其余项目首期拨付50%，第二年复查合格的，拨付剩余资助金。

五、有关要求

（一）各单位要高度重视，加强组织领导，明确责任，严格把关，坚持好中选优，认真开展人选推荐工作。

（二）请于2019年8月19-20日之间报送项目申报资料纸质件（盖章）一式一份和电子版本至市人力社保局专业技术人员管理处，逾期不报视为放弃。

（三）请区县（自治县）人力社保部门、用人单位分别收集整理辖内获得2018年“留创计划”创业类资助项目和创新类资助项目（详见附件5、6）的进展情况总结（电子版）于2019年9月5日前报市人力社保局专业技术人员管理处邮箱。内容包含：项目进展情况、经费使用情况、资助对个人（企业）及项目发展的积极作用、对“留创计划”工作的意见建议。

联系人：周杨

电　话：86868904、86868884（传真）

邮　箱：38728418@qq.com

地　址：市人力社保局专业技术人员管理处（渝北区春华大道99号人力资源产业园北区1号楼514室）

附件：1. 重庆市留学人员创业创新支持计划创业资助申请表(略)

2. 重庆市留学人员创业创新支持计划创新资助申请表(略)

3. 留创计划申报人员情况汇总表(略)
4. 诚信承诺书(略)
5. 2018 年留创计划创业类资助入选项目名单(略)
6. 2018 年留创计划创新类资助入选项目名单(略)

重庆市人力资源和社会保障局
2019 年 7 月 12 日

重庆市人力资源和社会保障局 关于印发《重庆市深化技工院校教师职称制度改革实施意见》的通知

渝人社发〔2019〕89 号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、万盛经开区人力社保局，有关主管部门，各技工院校：

《重庆市深化技工院校教师职称制度改革实施意见》已经市人力社保局 2019 年第 8 次局务会审议通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

重庆市人力资源和社会保障局
2019 年 7 月 25 日

重庆市深化技工院校教师职称制度改革实施意见

为了进一步深化我市技工院校教师职称制度改革，根据《人力资源和社会保障部印发〈关于深化技工院校教师职称制度改革的指导意见〉的通知》（人社部发〔2017〕90号）和《重庆市深化职称制度改革的实施意见》等规定，结合工作实际，制定本实施意见。

一、指导思想

坚持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精神，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，深入贯彻落实习近平总书记对重庆提出的“两点”定位、“两地”“两高”目标、发挥“三个作用”和营造良好政治生态的重要指示要求，按照深化职称制度改革工作总体部署，遵循技工教育发展规律，健全完善符合技工院校教师职业特点的职称制度，畅通技工院校教师职业发展通道，更加科学客观公正评价人才，更好发挥其在技能人才培养中的积极作用，为大力发展技工教育，推进技工院校改革创新提供制度保障和人才支撑。

二、基本原则

（一）坚持遵循规律，突出特点。遵循技工院校教师成长规律，突出技工教育职业特点，引导技工院校教师提高能力素质，促进其职业发展。

（二）坚持统一制度，分类管理。在统一的技工院校教师职称制度下，根据文化、技术理论课教师和生产实习课指导教师的不同特点，分类施策。

（三）坚持科学评价，激励创新。以品德、能力、业绩为导向，发挥人才评价“指挥棒”作用，激励技工院校教师提高教育教学水平，提升创新创业能力。

（四）坚持以用为本，发挥作用。围绕用好用活人才，创新人才评价机制，促进人才评价与使用相结合，使职称制度、聘用制度和岗位管理制度相配套。

三、主要内容

（一）健全制度体系

1. 设置正高级职称，完善教师职称层级。文化、技术理论课教师职称设初级、中级、高级，初级只设助理级，高级分设副高级和正高级，职称名称助理级为助理讲师、中级为讲师、副高级为高级讲师、正高级为正高级讲师；生产实习课指导教师职称设初级、中级、高级，初级分设员级和助理级，高级分设副高级和正高级，职称名称员级为三级实习指导教师、助理级为二级实习指导教师、中级为一级实习指导教师、副高级为高级实习指导教师、正高级为正高级实习指导教师。

2. 促进教师职称与事业单位岗位设置相衔接。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；助理级对应专业技术岗位十一至十二级；员级对应专业技术岗位十三级。

（二）完善评价标准

1. 充分体现技工院校教师职业特点。坚持把师德放在评价首位，引导教师立德树人、爱岗敬业。注重实践教学和技能人才培养实绩，注重职业素养养成、工匠精神塑造和创新创业能力培养，注重产教融合、校企合作和工学结合的一体化教学方法，注重教学一线实践、参与职业技能大赛等经历。切实改变唯论文、唯资历、唯学历倾向，不将论文作为技工院校教师职称评审限制性条件，将职业技能竞赛成绩、参与教材开发和教学教研情况、指导学生实习成果、专利成果等作为评价条件。不对职称外语和计算机应用能力考试作统一要求，确需评价外语和计算机水平的，由用人单位自主确定评审条件。市人力资源和社会保障部门依据人力资源和社会保障部标准，制定《重庆市技工院校文化技术理论课教师水平评价基本标准条件》（附件 1）

和《重庆市技工院校生产实习课指导教师水平评价基本标准条件》（附件 2），作为全市技工院校教师水平评价标准，并根据改革需要适时调整。

2. 向优秀人才和边远区县倾斜。对获得中华技能大奖、全国技术能手荣誉称号，国家级技能大师工作室命名专家，本人获得或直接指导的学生获得世界技能大赛优胜奖以上名次，获得省部级以上表彰的劳动模范、优秀教师、优秀教育工作者可申报评审高级职称。从企业直接聘用的具有工作经验的高技能人才，可按有关规定申报评审中级以上生产实习课指导教师职称。对边远区县技工院校教师予以适当倾斜。对既承担文化、技术理论课教学任务，又承担生产实习教学任务的一体化教师，符合《重庆市院校教师与企业工程师（技师）“双师”职称评定办法》规定的从其规定。

（三）创新评价机制

1. 加强评委会建设。适时调整正高级教师职务评审委员会和高级职务评审委员会，遴选技工教育专家和经验丰富的一线高技能人才等，组建技工院校教师职称评审委员库。在部分区县（自治县）人力资源和社会保障部门设立技工院校片区中级职称评审委员会（具体见附件 3），牵头区县（自治县）人力资源和社会保障部门要在市职改办的指导下，主动对接配合区县（自治县）人力资源和社会保障部门、有关主管部门和技工院校，成立片区中级职称评审委员会，研究制定片区中级职称评审委员会管理办法。

2. 改进评价方式。健全评审工作程序，积极探索以同行专家评审为基础的业内评价机制，采取说课讲课、面试答辩、专家评议、实践操作、材料评审等方式，全面科学评价教师能力业绩水平。建立技工院校教师职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开，确保评价客观公正。

3. 下放评审权限。将技工院校教师中级职称评审权下放至片区中级职称评审委员会。加强对片区中级职称评审工作监督指导，对不能正确行使评审权或不能确保评审质量的，暂停片区中级职称评审委

员会评审工作直至收回评审权。

（四）实现评聘有效衔接

1. 公办技工院校教师职称评审要坚持评聘结合，按照深化事业单位人事制度改革要求，全面实行技工院校教师聘用制度和岗位管理制度，发挥技工院校用人主体作用，实现教师职务聘任和岗位聘用统一。要建立健全考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。非公办技工院校教师职称评审，可参照公办技工院校评审办法，也可采取评聘分开方式，由技工院校推荐符合条件的教师参加评审。

2. 技工院校教师高级、中级、初级岗位各级之间的结构比例，以及高级、中级、初级岗位各级内部的结构比例，根据新的教师职称等级体系，按照国家及我市岗位设置管理有关规定执行。

3. 技工院校教师职称评审，在核定的岗位结构比例内进行。教师竞聘上一职称等级岗位，由技工院校在岗位结构比例内按照一定比例差额推荐符合条件的教师参加职称评审，并按照有关规定将通过评审的教师聘用到相应教师岗位，及时兑现受聘教师的工资待遇，防止出现“有岗不聘”的现象。

4. 技工院校教师职称评审和岗位聘用工作按照本人申报、考核推荐、专家评审、学校聘用的程序进行。公办技工院校教师的聘用和待遇，按照事业单位岗位管理制度和收入分配制度规范管理。

四、组织实施

（一）统一思想，加强领导。技工院校教师职称制度改革是分系列推进职称制度改革的重要内容，是加强技工院校教师队伍建设、推动技工院校人事制度改革的重要举措。区县（自治县）人力资源和社会保障部门、有关主管部门和各技工院校要充分认识深化改革的重大意义，切实加强领导，明确工作责任，精心组织实施，确保技工院校教师职称制度改革平稳推进。

（二）精心组织，稳慎实施。市人力资源和社会保障部门将对新修订出台的评价标准开展培训。各牵头区县（自治县）人力资源和

社会保障部门要抓紧组建片区中级职称评审委员会，引导技工院校严格申报条件，不得随意降低评价标准，不得擅自扩大评审范围。各技工院校要认真学习贯彻，将新修订出台的基本标准条件宣传到各教职员工，做好引导和解释工作。请牵头区县（自治县）人力资源和社会保障部门于2019年8月31日前将片区中级职称评审委员会名单报市人力资源和社会保障部门备案。

（三）强化监督，确保公平。区县（自治县）人力资源和社会保障部门、有关主管部门和各技工院校要严格规范评审程序，健全完善评聘监督机制，严格执行评审回避制度、公示制度、随机抽查制度，建立复查、投诉机制，充分发挥纪检监察部门和广大教师的监督作用，建立完善诚信承诺和失信惩戒机制，确保评聘程序公正规范，评聘过程公开透明。

本《实施意见》适用于我市技工院校、职业培训机构在职在岗从事教育教学工作的教师和技工教育教研机构教研人员。

本《实施意见》自2019年9月1日起实施，重庆市职称改革办公室《关于印发重庆市技工学校教师职务任职资格申报评审条件（试行）的通知》（渝职改办〔2009〕218号）和重庆市职称改革办公室《关于印发重庆市技工学校正高级讲师资格申报评审办法（试行）的通知》（渝职改办〔2011〕104号）同时废止。

附件：1.《重庆市技工院校文化技术理论课教师水平评价基本标准条件》

2.《重庆市技工院校生产实习课指导教师水平评价基本标准条件》

3. 技工院校片区中级职称评审委员会分布表

附件 1

重庆市技工院校文化技术理论课教师水平评价基本标准条件

为了进一步深化我市技工院校教师职称制度改革，科学客观公正评价教师教育教学水平和工作业绩，推动我市技工教育持续发展，根据《人力资源和社会保障部关于深化技工院校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2017〕90号）和《重庆市深化职称制度改革的实施意见》等规定，结合我市实际，制定本标准条件。

一、基本条件

（一）政治思想。遵纪守法，具有良好的职业道德和敬业精神，近5年年度考核均为“合格”及以上者。

近5年内，出现下列情况，按以下规定执行：

1. 年度考核被确定为“基本合格”1次，延期1年申报。年度考核被确定为“不合格”1次，延期2年申报。

2. 已定性为责任事故的直接责任者，延期3年申报。

3. 师德师风严重失范者，学术不端、丧失诚信，在评审中发现申报资料弄虚作假者（学历、资历、业绩和学术伪造，剽窃他人成果，以及职称考试违纪受到查处），当年评审实行一票否决，5年内不得申报。

4. 党员受到党内“警告”“严重警告”处分者，在处分期内不得申报；按规定解除处分后，延期1年申报。受到“撤销党内职务”“留党察看”处分者，在处分期内不得申报；按规定解除处分后，延期2年申报。受到“开除党籍”处分者，延期5年申报。

5. 事业单位工作人员受到行政“记过”“降低岗位等级或者撤职”处分者，在处分期内不得申报。曾受到“开除”处分者，延期5年申报。

6. 因违法违纪，在立案调查或接受组织调查期间，暂缓申报。

（二）学历与技能等级

1. 正高级讲师

具备大学本科及以上学历或技工院校预备技师（技师）班毕业，受聘高级讲师职务 5 年及以上。

具有相关职业（工种）技师及以上技能操作水平。

2. 高级讲师。具备下列三项条件之一：

（1）具备博士学位，在讲师岗位任教 1 年及以上。

（2）具备硕士学位，在讲师岗位任教 2 年及以上。

（3）具备大学本科及以上学历或技工院校预备技师（技师）班毕业，受聘讲师职务 5 年及以上。

具有相关职业（工种）高级及以上技能操作水平。

3. 讲师。具备下列三项条件之一：

（1）具备博士学位。

（2）具备硕士学位，在助理讲师岗位任教 2 年及以上。

（3）具备大学本科毕业学历或技工院校预备技师（技师）班毕业，受聘助理讲师职务 4 年及以上。

具有相关职业（工种）中级及以上技能操作水平。

4. 助理讲师。具备下列两项条件之一：

（1）具备硕士学位。

（2）具备大学本科毕业学历或技工院校预备技师（技师）班毕业，见习期 1 年期满并考核合格。

具有相关职业（工种）初级及以上技能操作水平。

（三）继续教育。任现职期间，达到国家及我市有关专业技术人员继续教育的法规、政策要求。

（四）执业准入。具备中等职业学校或高级中学及以上教师资格。

二、业绩条件

（一）专业理论知识

1. 正高级讲师。系统掌握本专业基础理论和专业理论知识，具有较高理论研究水平，掌握国内外本专业前沿发展动态；掌握先进的教育理念和现代化教学手段；教学水平高超，教学业绩卓著，教学特色鲜明。

2. 高级讲师。具有扎实的理论基础、专业知识和专业技能，了解本学科前沿动态，掌握先进的教育理念、教学手段，教学经验丰富，教书育人成绩突出。

3. 讲师。具有本专业扎实的专业知识和技能，掌握本专业的课程标准、教材、教学原理和教学方法，教学经验比较丰富，教学效果好。

4. 助理讲师。基本掌握教育学生的原理和方法，了解任教专业的基本概况，具有所教学科必备的专业知识和技能，掌握所教学科的课程标准、教材，课程设计合理，教学效果较好。

（二）专业工作能力

1. 正高级讲师。具有崇高的职业理想，在教育教学一线工作 10 年及以上，教书育人成绩显著。任现职以来，具备下列条件：

（1）担任过 2 门及以上课程教学任务，年均教学工作量 480 学时及以上（校领导年均教学工作量 80 学时，兼职教师年均教学工作量 160 学时）。

（2）在教学团队中发挥关键作用，掌握技能人才培养规律，具有主持和指导教育教学研究能力，主持和指导过 2 次及以上教学改革、教学研究等方面工作，成果显著。

（3）具体指导和培养过 3 名及以上其他层级教师在教育教学、教研教改、专业技能、教育行政管理等方面取得明显进步。

（4）在本地区能起到专业（学科）带头人作用，承担过 3 次以上的教学示范课。

（5）指导过 4 次及以上青年教师开展学生社团、第二课堂等活动。

（6）熟悉企业对人才培养要求，负责过 3 次及以上学生在心理

健康、生涯发展、职业核心能力提升等方面问题的辅导工作，参与过2次及以上解决生产实践中具有一定难度技术问题的工作。

（7）能够承担高级工以上职业培训任务。

2. 高级讲师。任现职以来，具备下列条件：

（1）担任过2门及以上课程教学任务，年均教学工作量480学时以上（校领导年均教学工作量80学时，兼职教师年均教学工作量160学时）。

（2）担任班主任工作2年及以上。

（3）在教学团队中发挥骨干作用，指导和开展过1次及以上教育教学研究工作，在教学改革创新实践中取得比较突出成绩。

（4）承担过2次及以上教学研究课、示范课或专题讲座等方面的任务。

（5）指导过3次及以上青年教师开展学生社团、第二课堂等活动。

（6）熟悉企业对人才培养要求，负责过2次及以上学生在心理健康、生涯发展、职业核心能力提升等方面问题的辅导工作；技术理论课教师参与或协助过1次及以上企业开展技术攻关和合作研发任务。

（7）能够承担企业在职职工等群体的职业培训工作。

3. 讲师。任现职以来，具备下列条件：

（1）担任过1门及以上课程教学任务，年均教学工作量480学时及以上（校领导年均教学工作量80学时，兼职教师年均教学工作量160学时）。

（2）担任班主任工作2年及以上。

（3）具有一定的组织和开展教育教学研究能力，承担过1次以上教学改革研究任务，并在教学改革实践中积累了一定经验。

（4）指导过2次及以上学生社团、第二课堂等方面的工作。

（5）了解企业对人才培养要求，积极承担职业培训任务。

4. 助理讲师。任现职以来，具备下列条件：

（1）独立担任过 1 门以上课程教学工作，独立设计合理教案。年均教学工作量 480 学时以上（校领导年均教学工作量 80 学时，兼职教师年均教学工作量 160 学时）。

（2）能胜任班主任工作。

（3）承担过 1 次及以上学生社团、第二课堂等方面的工作。

（三）业绩成果

1. 正高级讲师。任现职以来，具备下列条件四项及以上：

（1）积极参与学校教学管理、教学改革、教学研究等工作，获得省部级以上表彰。

（2）主持过学校该专业一体化课程或该专业教研、教改工作，在教学团队中发挥关键作用。

（3）参加中国技能大赛获得前 5 名或参加职业技能竞赛获得省部级二等奖及以上。

（4）参加教师职业能力大赛获得国家级优胜奖及以上或省部级一等奖；或参加说课、微课、示范课、教案、课件制作等比赛之一，获得国家级二等奖及以上或省部级一等奖。

（5）直接指导的学生参加中国技能大赛获得前 5 名或参加职业技能竞赛获得省级二等奖及以上。

（6）带领学生到企事业单位实习实训、社会实践 3 期以上，或者主持过企业技改攻关项目。

（7）参与省部级以上精品课程或教学资源库建设，并获得表彰。

（8）主持过至少 1 项省部级以上课题研究。

（9）参编至少 2 部省部级以上统编教材。

（10）在 CN 期刊上发表与本专业有关的论文 3 篇。

2. 高级讲师。任现职以来，具备下列条件三项及以上：

（1）积极参与学校教学管理、教学改革、教学研究等工作，获得地市级以上表彰。

（2）主持过学校该专业一体化课程教研教改工作，在教学团队中发挥骨干作用。

（3）参加中国技能大赛获得前 10 名或参加职业技能竞赛获得省部级三等奖及以上或地市级一等奖。

（4）参加省部级以上教师职业能力大赛获得三等奖及以上；或参加说课、微课、示范课、教案、课件制作等比赛之一，获得国家级三等奖及以上或省部级二等奖及以上。

（5）直接指导的学生参加中国技能大赛获得前 10 名或在职业技能竞赛中获得省部级三等奖及以上或地市级一等奖。

（6）带领学生到企事业单位实习实训、社会实践 2 期以上，或者主持过企业研究课题，帮助企业解决技术难题。

（7）参与地市级以上精品课程或教学资源库建设，并获得表彰。

（8）参与省部级以上课题研究或主持地市级以上课题研究。

（9）参编至少 1 部省部级以上统编教材。

（10）在 CN 期刊上发表与本专业有关的论文 2 篇。

3. 讲师。任现职以来，具备下列条件二项及以上：

（1）积极参与学校教学管理、教学改革、教学研究等工作，获得校级以上表彰。

（2）参加中国技能大赛获得前 15 名或参加职业技能竞赛获得地市级二等奖及以上或获得校级一等奖。

（3）参加教师职业能力大赛获得校级二等奖及以上；或参加说课、微课、教案、课件制作等比赛之一，获得校级二等奖及以上。

（4）带领学生到企事业单位实习实训、社会实践 1 期以上。

（5）参与校级以上精品课程或教学资源库建设，并获得表彰。

4. 助理讲师。见习一年期间的教案合格。

三、破格申报条件

为鼓励优秀人才脱颖而出，对确有真才实学、成绩显著、贡献突出的教师，可破格推荐评审，不受申报条件中规定的学历、资历、职称档次限制。

（一）正高级讲师。任现职以来，具备下列条件之一：

1. 获得中华技能大奖或全国技术能手荣誉称号。

2. 被命名为国家级技能大师工作室专家。

3. 本人获得或直接指导的学生获得世界技能大赛冠军。

4. 获得国家发明专利，转化产生经济效益 80 万元以上。

（二）高级讲师。任现职以来，具备下列条件之一：

1. 本人获得或直接指导的学生获得世界技能大赛优胜奖以上名次。

2. 获得省部级表彰的劳动模范、优秀教师、优秀教育工作者。

3. 获得国家发明专利，转化产生经济效益 30 万元以上。

（三）讲师。任现职以来，具备下列条件之一：

1. 获得国家发明专利，转化产生经济效益 5 万元以上。

2. 主持技术创新、技术改造、攻克技术难关，解决企业技术操作难题，或开发出重点新产品、新技术，或推广和应用新技术、新工艺、新方法中有突出贡献，并取得技术成果转化、社会服务的经济与社会收益 50 万元以上。

四、其他事项

（一）本标准条件是技工学校教师申报初级、中级、高级职称资格的基本条件。申报人是否达到水平评价标准，需由各级职称评审委员会根据申报人提供的材料或考核结果提出综合评审意见。

（二）本标准条件涉及的表彰、奖励、竞赛、荣誉称号的种类和级别，需通过各级评审委员会评审认定，以确保评审的公开、公平、公正。

（三）本标准条件所有课题（项目）均应完成并正式结题。

（四）其他系列专业技术人员调入技工院校担任同专业（工种）或相近专业（工种）教学的，经考核能胜任教学工作，转系列时暂免职业资格证书要求，但转系列后一年内应取得相应职业资格证书。

（五）本标准条件中的工作年限、任职年限均截至申报年度的年底。本专业工作年限计算方法：从学校毕业参加本专业技术工作起，计算至申报年度年底止；任职年限计算方法：从现任专业技术职务首次聘任之日起（其间间断工龄必须扣除），计算至申报年度年底止；

全脱产学习者，须将全脱产学习时间扣除；高一级学历（学位）应在申报的上年度 12 月 31 日前取得。

（六）申报专业类别原则上应与所从事教学专业类别相一致，且要求申报专业的教学工作量至少占任现职以来总工作量 50% 以上。鉴于技工院校专业设置实际，允许教师申报与其就读的大专层次以上的相近专业类别。

（七）本文所指“以上”均含本级。

附件 2

重庆市技工院校生产实习课指导教师水平评价基本标准条件

为了进一步深化我市技工院校教师职称制度改革，科学客观、公正评价教师教育教学水平和工作业绩，推动我市技工教育持续发展，根据《人力资源和社会保障部关于深化技工院校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2017〕90 号）和《重庆市深化职称制度改革的实施意见》等规定，结合我市实际，制定本标准条件。

一、基本条件

（一）政治思想。遵纪守法，具有良好的职业道德和敬业精神，近 5 年年度考核均为“合格”及以上者。

近 5 年内，出现下列情况，按以下规定执行：

1. 年度考核被确定为“基本合格”1 次，延期 1 年申报。年度考核被确定为“不合格”1 次，延期 2 年申报。

2. 已定性为责任事故的直接责任者，延期 3 年申报。

3. 师德师风严重失范者，学术不端、丧失诚信，在评审中发现申报资料弄虚作假者（学历、资历、业绩和学术伪造，剽窃他人成果，以及职称考试违纪受到查处），当年评审实行一票否决，5 年内

不得申报。

4. 党员受到党内“警告”“严重警告”处分者，在处分期内不得申报；按规定解除处分后，延期 1 年申报。受到“撤销党内职务”“留党察看”处分者，在处分期内不得申报；按规定解除处分后，延期 2 年申报。受到“开除党籍”处分者，延期 5 年申报。

5. 事业单位工作人员受到行政“记过”“降低岗位等级或者撤职”处分者，在处分期内不得申报。曾受到“开除”处分者，延期 5 年申报。

6. 因违法违纪，在立案调查或接受组织调查期间，暂缓申报。

（二）学历与技能等级

1. 正高级实习指导教师

具备大学本科及以上学历或技工院校预备技师（技师）班毕业，受聘高级实习指导教师职务 5 年及以上。

具有相关职业（工种）高级技师技能操作水平。

2. 高级实习指导教师。具备下列三项条件之一：

（1）具备博士学位，在讲师岗位任教 1 年及以上。

（2）具备硕士学位，在讲师岗位任教 2 年及以上。

（3）具备大学本科及以上学历或技工院校预备技师（技师）班毕业，受聘一级实习指导教师职务 5 年及以上。

具有相关职业（工种）高级技师技能操作水平。

3. 一级实习指导教师。具备下列五项条件之一：

（1）具备博士学位。

（2）具备硕士学位，在二级实习指导教师岗位任教 2 年及以上。

（3）具备大学本科学历或技工院校预备技师（技师）班毕业，在二级实习指导教师岗位任教 3 年及以上。

（4）具备大学专科或技工院校高级工班毕业，在二级实习指导教师岗位任教 4 年及以上。

（5）具备中等职业学校（技工院校）毕业学历，在二级实习指导教师岗位上任教 5 年及以上。

具有相关职业（工种）技师及以上技能操作水平。

4. 二级实习指导教师。具备下列四项条件之一：

（1）具备硕士学位。

（2）具备大学本科学历或技工院校预备技师（技师）班毕业，在三级实习指导教师岗位上任教 1 年及以上。

（3）具备大学专科学历或技工院校高级工班毕业，在三级实习指导教师岗位上任教 2 年及以上。

（4）具备中等职业学校（技工院校）毕业学历，在三级实习指导教师岗位上任教 3 年及以上。

具有相关职业（工种）高级及以上技能操作水平。

5. 三级实习指导教师。具备下列两项条件之一：

（1）具备大学本科学历或技工院校预备技师班毕业。

（2）具备大学专科学历或技工院校高级工班毕业或中等职业学校（技工院校）毕业学历，见习 1 年期满并考核合格。

具有本相关职业（工种）中级及以上技能操作水平。

（三）继续教育。任现职期间，达到国家及我市有关专业技术人员继续教育的法规、政策要求。

（四）执业准入。具备中等职业学校或高级中学及以上教师资格。

二、业绩条件

（一）专业理论知识

1. 正高级实习指导教师。系统掌握本专业基础理论和专业理论知识，具有较高理论研究水平，掌握国内外本专业前沿发展动态；掌握先进的教育理念和现代化教学手段；教学水平高超，教学业绩卓著，教学特色鲜明。

2. 高级实习指导教师。具有本专业扎实的基础理论、专业知识和精湛的操作技能，掌握本专业工作过程或技术流程，教学经验丰富，教学业绩显著，形成一定的教学特色。

3. 一级实习指导教师。具有本专业扎实的专业知识和技能，掌

握本专业的课程标准、教材、教学原理和教学方法，能够将弘扬工匠精神贯穿教学全过程，教学经验比较丰富，教学效果较好。

4. 二级实习指导教师。具有教育学、心理学和教学法的基础知识，基本掌握所教学科的专业知识和生产实习教学法，能够在教学过程中弘扬工匠精神，能够独立承担本职业（工种）部分实习教学。掌握本职业（工种）各种工具、设备结构原理以及文明生产、安全操作规程。

5. 三级实习指导教师。具有教育学、心理学和教学法的基础知识，基本掌握所教学科的专业知识和生产实习教学法，基本掌握教育学的原理和方法。能够承担本职业（工种）部分实习教学。了解本职业（工种）各种工具、设备结构原理以及文明生产、安全操作规程。

（二）专业工作能力

1. 正高级实习指导教师。具有崇高的职业理想，在教育教学一线工作 10 年及以上，独立承担过预备技师及以上毕业课题指导工种，教书育人成绩显著。任现职以来，具备下列条件：

（1）担任过 2 门及以上本专业生产实习课程教学任务，年均教学工作量 480 学时及以上（校领导年均教学工作量 80 学时，兼职教师年均教学工作量 160 学时）。

（2）在教学团队中发挥关键作用，掌握技能人才培养规律，具有主持和指导教育教学研究的能力，主持和指导过 3 次以上教学改革、教学研究等方面的工作，对技工教育有创新性的推动作用。

（3）具体指导和培养过 3 名及以上其他层级教师在教育教学、教研教改、专业技能、教育行政管理等方面取得明显进步。

（4）在本地区能起到专业（学科）带头人作用，承担过 3 次以上的教学示范课及专题讲座。

（5）熟练掌握企业生产、服务流程，熟悉企业对人才培养的要求，协助过 2 次及以上企业开展技术攻关和合作研发。或指导过 3 期以上实验、实训、顶岗实习、社会调查或毕业设计等教学工作。或承

担过直接指导学生在企业进行专业技能、创新创业和教学实践活动的工作任务。

（6）承担过至少 2 次高级工及以上职业培训任务。

2. 高级实习指导教师。任现职以来，具备下列条件：

（1）担任过 2 门及以上课程教学任务，年均教学工作量 480 学时及以上（校领导年均教学工作量 80 学时，兼职教师年均教学工作量 160 学时）。

（2）担任班主任工作 2 年及以上。

（3）在教学团队中发挥骨干作用，指导和开展过 2 次及以上实习教学研究和技术革新工作，成绩突出。

（4）在本校起到专业带头人作用。承担过 2 次及以上的教学示范课及专题讲座。

（5）熟练掌握企业生产、服务流程，熟悉企业对人才培养的要求，协助过 1 次及以上企业开展技术攻关和合作研发，或指导过 2 期及以上实验、实训、顶岗实习、社会调查或毕业设计等教学工作。

（6）承担 2 次及以上企业在职职工等群体的职业培训工作。

3. 一级实习指导教师。任现职以来，具备下列条件：

（1）担任过 1 门及以上生产实习课程，年均教学工作量 480 学时及以上（校领导年均教学工作量 80 学时，兼职教师年均教学工作量 160 学时）。

（2）担任班主任工作 2 年及以上。

（3）具有一定的组织和开展教育教学研究能力，承担过 1 次以上教学改革研究任务，并在教学改革实践中积累了一定经验。

（4）能够胜任本专业实习课和工艺课教学工作，参与过技能比武、技能竞赛等指导学生提高操作技能水平的工作任务。

（5）了解企业对人才培养的要求，参与过 1 次及以上职业培训任务。

4. 二级实习指导教师。任现职以来，具备下列条件：

（1）从事教育教学工作 1 年及以上，独立承担本职业（工种）

部分实习教学，年均教学工作量 240 学时及以上（校领导年均教学工作量 40 学时，兼职教师年均教学工作量 80 学时）。

（2）能胜任班主任工作。

5. 三级实习指导教师。从事教育教学工作，独立承担本职业（工种）部分实习教学任务。

（三）业绩成果

1. 正高级实指导教师。任现职以来，具备下列条件四项及以上。

（1）积极参与学校教学管理、教学改革、教学研究等工作，获得省部级以上表彰。

（2）主持过学校该专业一体化课程或该专业教研、教改工作，在教学团队中发挥关键作用。

（3）参加中国技能大赛获得前 3 名或参加职业技能竞赛获得省部级一等奖。

（4）参加教师职业能力大赛获得国家级优胜奖及以上或省部级一等奖；或参加说课、微课、示范课、教案、课件制作等比赛之一，获得国家级二等奖及以上或省部级一等奖。

（5）直接指导的学生参加中国技能大赛获得前 3 名或参加职业技能竞赛获得省级一等奖及以上。

（6）带领学生到企事业单位实习实训、社会实践 3 期及以上，或者主持过企业研究课题，帮助企业解决技术难题。

（7）承担培养指导 3 名及以上生产实习指导教师提高技能操作水平和实习教学能力方面做出一定成绩。

（8）主持过至少 1 项省部级以上课题研究。

（9）参编至少 2 部省部级以上统编教材。

（10）在 CN 期刊上发表与本专业有关的论文 3 篇。

2. 高级实习指导教师。任现职以来，具备下列条件三项及以上：

（1）积极参与学校教学管理、教学改革、教学研究等工作，获得地市级以上表彰。

（2）主持过学校该专业一体化课程或该专业教研教改工作，在

教学团队中发挥骨干作用。

（3）参加中国技能大赛获得前 6 名或参加职业技能竞赛获得省部级二等奖及以上。

（4）参加省部级以上教师职业能力大赛获得二等奖及以上；或参加说课、微课、示范课、教案、课件制作等比赛之一，获得国家级三等奖及以上或省部级二等奖及以上。

（5）直接指导的学生参加中国技能大赛获得前 6 名或在职业技能竞赛中获得省部级二等奖及以上。

（6）带领学生到企事业单位实习实训、社会实践 2 期及以上；或者主持过企业研究课题，帮助企业解决技术难题。

（7）在培养指导 2 名及以上生产实习指导教师提高技能操作水平和实习教学能力方面做出一定成绩。

（8）参与省部级以上课题研究或主持地市级以上课题研究。

（9）参编至少 1 部省部级以上统编教材。

（10）在 CN 期刊上发表与本专业有关的论文 2 篇。

3. 一级实习指导教师。任现职以来，具备下列条件二项及以上：

（1）积极参与学校教学管理、教学改革、教学研究等工作，获得校级以上表彰。

（2）参加中国技能大赛获得前 9 名或参加（含直接指导的学生参加）职业技能竞赛获得省部级三等奖及以上；或参加（含直接指导的学生参加）职业技能竞赛获得地市级二等奖及以上。

（3）参加教师职业能力大赛获得校级二等奖及以上；或参加说课、微课、教案、课件制作等比赛之一，获得校级等奖及二以上。

（4）带领学生到企事业单位实习实训、社会实践 1 期及以上。

（5）主持过学校该专业一体化课程教改工作，在教学团队中发挥重要作用。

4. 二级实习指导教师。参加工作以来的教案合格。

5. 三级实习指导教师。见习期间的教案合格。

三、破格申报条件

为鼓励优秀人才脱颖而出，对确有真才实学、成绩显著、贡献突出的教师，可破格推荐评审，不受申报条件中规定的学历、资历、职称档次限制。

（一）正高级实习指导教师。任现职以来，具备下列条件之一：

1. 获得中华技能大奖或全国技术能手荣誉称号。

2. 被命名为国家级技能大师工作室命名专家。

3. 本人获得或直接指导的学生获得世界技能大赛冠军。

4. 获得国家发明专利，转化产生经济效益 100 万元以上。

（二）高级实习指导教师。任现职以来，具备下列条件之一：

1. 本人获得或直接指导的学生获得世界技能大赛亚军奖以上名次。

2. 获得省部级以上表彰的劳动模范、优秀教师、优秀教育工作者。

3. 获得国家发明专利，转化产生经济效益 50 万元以上。

（三）一级实习指导教师。任现职以来，具备下列条件之一：

1. 获得国家发明专利，转化产生经济效益 10 万元以上。

2. 主持技术创新、技术改造、攻克技术难关，解决企业技术操作难题，或开发出重点新产品、新技术，或推广和应用新技术、新工艺、新方法中有突出贡献，并取得技术成果转化、社会服务的经济与社会效益 30 万元以上。

（四）特殊人才破格。从企业调入或直接录用的在编、具有生产一线丰富工作经验的国家高技能人才或国家命名专家，可直接申报一级实习指导教师以上职称。

四、其他事项

（一）本标准条件是技工学校教师申报初级、中级、高级职称资格的基本条件。申报人是否达到水平评价标准，需由各级职称评审委员会根据申报人提供的材料或考核结果提出综合评审意见。

（二）本标准条件涉及的表彰、奖励、竞赛、荣誉称号的种类和级别，需通过各级评审委员会评审认定，以确保评审的公开、公平、

公正。

（三）本标准条件所有课题（项目）均应完成并正式结题。

（四）其他系列专业技术人员调入技工院校担任同专业（工种）或相近专业（工种）教学的，经考核能胜任教学工作，转系列时暂免职业资格证书要求，但转系列后一年内应取得相应职业资格证书。

（五）本标准条件中的工作年限、任职年限均截至申报年度的年底。本专业工作年限计算方法：从学校毕业参加本专业技术工作起，计算至申报年度年底止；任职年限计算方法：从现任专业技术职务首次聘任之日起（其间间断工龄必须扣除），计算至申报年度年底止；全脱产学习者，须将全脱产学习时间扣除；高一级学历（学位）应在申报的上年度 12 月 31 日前取得。

（六）申报专业类别原则上应与所从事教学专业类别相一致，且要求申报专业的教学工作量至少占任现职以来总工作量 50% 以上。鉴于技工院校专业设置实际，允许教师申报与其就读的大专层次以上的相近专业类别。

（七）本文所指“以上”均含本级。

附件 3

技工院校片区中级职称评审委员会分布表

序号	片区中级职称评审委员会	牵头单位	配合单位	所属技工院校	备注
1	万州片区中级职称评审委员会	万州区人力社保局	奉节县人力社保局	重庆万州技师学院 重庆中意职业技术学校 重庆行知技师学院	沿用原重庆市技校教师中级职务万州区评审委员会
2	南岸片区中级职称评审委员会	南岸区人力社保局	涪陵区人力社保局 渝中区人力社保局 江北区人力社保局 渝北区人力社保局 江津区人力社保局 丰都县人力社保局 市商务委 市城管局 重庆交通开投集团 中国长江航运集团有限公司 重庆建峰工业集团有限公司	重庆现代职业技师学院 重庆市第二交通技工学校 重庆市风景园林技工学校 重庆市城市建设技工学校 重庆三峡职业技工学校 重庆市公共交通技工学校 重庆航运旅游学校 重庆建峰工业集团有限公司技工学校 重庆市机电工程技工学校 重庆市艺才技工学校 重庆市联合技工学校	新设

序号	片区中级职称评审委员会	牵头单位	配合单位	所属技工院校	备注
3	巴南片区中级职称评审委员会	巴南区 人力社保局	九龙坡区人力社保局 大渡口区人力社保局 万盛经开区人力社保局 市人力社保局 市经济信息委 重庆建工集团股份有限公司 重庆钢铁集团 西南铝业集团有限责任公司 重庆市机电控股集团公司	重庆五一技师学院 重庆机械技师学院 重庆工贸技师学院 重庆建筑高级技工学校 重庆冶金高级技工学校 西南铝业集团有限责任公司技工学校 重庆南桐技工学校 重庆市卫生技工学校 重庆市机电技工学校 重庆渝州车辆技工学校 重庆市新渝技工学校 重庆市聚英技工学校	新设

序号	片区中级职称评审委员会	牵头单位	配合单位	所属技工院校	备注
4	沙坪坝片区中级职称评审委员会	沙坪坝区人力社保局	永川区人力社保局 北碚区人力社保局 合川区人力社保局 璧山区人力社保局 荣昌区人力社保局 市经济信息委 市能源局 总参信息化部直属工厂 重庆能源集团	重庆铁路运输技师学院 重庆能源工业技师学院 重庆市工业技师学院 总参信息化部直属工厂职业技术学校 重庆天府技工学校 重庆益民技工学校 重庆市红春藤技工学校 重庆市青山工业技工学校 重庆市新华技工学校 重庆市春晖人文技工学校 重庆市华为技工学校	新设

备注：此表只统计2019年招生技工院校，未招生达到申报条件或新设立、新迁入的，原则按照与该区县招生技工院校一致或就近原则，由片区中级职称评审委员会进行评审。

中共重庆市委组织部 重庆市人力资源和社会保障局 重庆市教育委员会　重庆市科学技术局 重庆市财政局印发《关于加快博士后事业创新发展的若干措施》的通知

渝人社发〔2019〕99号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、万盛经开区人力社保局，市级各部门人事（干部、教育）处，有关单位，各博士后科研流动站、工作站，各博士后创新实践基地：

为贯彻落实重庆市科教兴市和人才强市行动计划，加快培养集聚青年科技创新人才，现将《关于加快博士后事业创新发展的若干措施》印发给你们，请结合实际，抓好贯彻落实。

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
重庆市教育委员会
重庆市科学技术局
重庆市财政局

2019年8月19日

关于加快推进博士后事业创新发展的若干措施

为贯彻落实国务院办公厅《关于改革完善博士后制度的意见》精神和《重庆市科教兴市和人才强市行动计划（2018－2020 年）》要求，加快我市博士后事业创新发展，实现博士、博士后科研人员（以下简称博士后人员）“引得进、留得住、用得好”，集聚一大批优秀青年创新人才，为实现“两高”目标，发挥“三个作用”提供坚实有力的人才支撑，提出如下措施：

一、实施“博士后倍增计划”。市博士后管理办公室每年一季度向各设站单位下达博士后招收计划，并实行目标考核。支持重庆大学“双一流”学科博士后队伍建设专项计划，依托“百万英才兴重庆”、“博士渝行周”、博士后学术交流论坛、博士后研究项目洽谈对接等多种形式，不断扩大招收规模，力争三年内实现倍增。鼓励设站单位招收海外毕业的博士生进站全职从事博士后研究，给予进站博士后人员 10 万元科研启动资助；鼓励和支持博士后科研流动站（以下简称流动站）与博士后科研工作站（以下简称工作站）联合招收博士后人员，联合招收在职或超龄人员的，应不低于流动站可用招收“三类人员”名额的 20%。

二、探索建立“博士、博士后人员连续培养招收机制”。鼓励设站单位采用“定向招收培养”方式，对签订博士毕业进站协议的在读博士研究生，可根据专业学制等培养成本不同，每人每年提前资助 1. 5 万元至 3 万元不等的培养资助经费，用于科研资助、学费及生活补助等，资助周期为 3 年，毕业后须立即按协议约定办理进站手续，在站期间原则上不得因个人原因申请退站。“定向招收培养”指标由设站单位提出申请，资助经费由市博士后管理办公室核准划拨。进一步畅通事业单位招聘博士后人员渠道，将博士后人员招聘活动纳入事

业单位人才引进活动中。

三、加大博士后项目支持力度。进一步加大“重庆市博士后创新人才支持计划”实施力度。参照“中国（重庆）新加坡博士后国际培养交流计划”运行方式，将博士后国际培养交流项目向“一带一路”沿线国家、发达国家延伸，通过每年资助优秀博士后人员赴境外从事博士后研究，提升我市博士后人员培养质量和人才国际化水平。完善我市博士后科研项目特别资助办法，更加突出“高精尖缺”导向。进一步完善博士后人员出站留（来）渝补助政策，对全职博士后人员出站留（来）渝从事科研工作的博士后人员，与本市辖区内企事业单位签订3年以上劳动（聘用）合同且从事科研工作，择优给予15万元资助，可用于博士后人员科研投入、创新创业项目前期费用、生活补助等开支，其中生活补助占比不得超过30%。

四、搭建博士后事业创新发展平台。设立“博士后创新导师”工作室，每个工作室给予一次性经费资助5万元，激励“导师带徒”。探索设立“博士后科研工作站离岸分站”，支持设站单位依托市外分支机构，在博士毕业生资源丰富的省区市设立离岸分站，就地招收吸纳更多的优秀博士毕业生为我市设站单位工作，研究成果应归属我市设站单位。经核准设立的离岸分站且运行较好的，可享受我市博士后创新实践基地同等政策。在两江新区、高新区等园区探索建立“博士后创新创业园（工作站）”，给予一次性经费资助100万元，搭建产学研结合、突破关键技术、推动成果转化、创新创业的示范平台。对成功创建国家级流动站和工作站的设站单位，或因招收情况良好获得全国博管办授予“独立招收资格”的工作站，给予50万元资助。

五、建立博士后创新协作机制。重点围绕战略性新兴产业培育和高新技术产业发展，充分利用工作站这一产学研协同创新载体，大力引进海内外高层次创新人才和团队，依托在渝高校和科研平台，推进博士后创新团队建设。支持高校教师和科研单位人员进工作站开展博士后研究，在站期间可享受离岗创业和在站博士后资助政策。

六、加强博士后绩效评估。各设站单位要增强用人单位主体责任

意识，加强博士后管理服务工作，健全管理制度，做好数据采集、核查、统计与分析等日常工作。修订完善《重庆市博士后科研流动站和工作站评估办法》，重点从设站单位招收数量、培养质量（科研成果）、出站留渝人数等方面做好市级工作站绩效评估。评估结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，与资助比例直接挂钩。对评估优秀的设站单位，在博士后项目资助上给予重点支持，对评估不合格的设站单位，给予黄牌警告，责令限期整改；对整改期满仍未见效的设站单位，将按规定程序取消其设站资格。市博管办每年度对设站单位完成当年招收任务情况予以通报。

七、优化博士后公共服务。建立博士后人员服务管理数据库，鼓励有条件的区县将博士后人员纳入所在区县“人才服务证”服务范围。简化办事手续和流程，取消进出站公文审批。改进完善博士后人员职称评定办法，全职博士后人员进站满一年，研究成果或业绩突出，经两名导师署名推荐、设站单位考核合格，可申报认定副高级职称；全职博士后人员出站后从事专业技术工作满三年，研究成果或业绩突出，经两名同行专家署名推荐、用人单位考核合格，可申报评定正高级职称。组织设站单位举办博士后学术交流论坛、博士后学术沙龙、博士后创新创业大赛等活动，营造浓厚的创新创业氛围。围绕产业发展、脱贫攻坚、乡村振兴等需求，组织开展博士后科技服务团活动，引导博士后人员积极投身社会实践。支持各区县、民间组织和社会团体等力量发起成立重庆市博士后联合会，支持社会组织为博士后科技研发、自主创新、人才培养、安居乐业等方面提供更好服务。

八、设立博士后科学基金项目。市科技局在基础研究与前沿探索专项（自然科学）中设立“博士后科学基金”项目，以培养基础研究后备拔尖人才队伍为目标，支持博士后人员自主开展探索性、原创性研究，鼓励博士后人员潜心科研，择优给予 10 万元/2 年科研资助。自然科学基础类的研究项目特别资助经费，从博士后自然科学基金中安排。

九、实施重庆大学博士后专项支持计划。认真落实市教委、市财

政局、市人力社保局印发的《重庆大学博士后专项支持计划实施方案》（渝教人发〔2019〕22号），支持重庆大学在3年内新增在站博士后1000名，市财政投入奖补经费予以专项支持。在专项实施周期内，市级博士后资助资金不再重复支持。市教委、市财政局、市人力社保局等部门负责对本专项的绩效考核。

鼓励有条件的区县、行业主管部门、设站单位参照以上措施制定相应支持政策，加大对博士后培养支持力度。以上措施由市人力社保局负责解释，从文件印发之日起执行。

中共重庆市委组织部等6个部门关于印发金融业专业人才申报“鸿雁计划”评审认定方案的通知

渝人社发〔2019〕146号

各区县（自治县）党委组织部，政府财政局、人力社保局、地方金融管理部门，市级有关部门干部（人事）处（部），各有关单位人力资源部门：

现将《金融业专业人才申报“鸿雁计划”评审认定方案》印发给你们，请遵照执行。

中共重庆市委组织部
重庆市财政局
重庆市人力资源和社会保障局
重庆市地方金融监督管理局
中国银行保险监督管理委员会重庆监管局
中国证券监督管理委员会重庆监管局

2019年11月28日

金融业专业人才申报“鸿雁计划”评审认定方案

为推进“鸿雁计划”金融业专业人才评审认定工作，加快金融业高层次人才队伍建设，更好地促进我市金融业发展，根据“鸿雁计划”相关政策，制定本方案。

一、认定原则

坚持公开、公平、公正的原则，采用综合评价的方式，既突出专业水平，又考虑其工作业绩，既体现市场化人才评价，又重视核心技术能力同行认定，重点考虑金融企业和金融人才对重庆经济社会发展的贡献，并兼顾平衡。

二、认定范围

“鸿雁计划”政策实施以后来渝工作的金融业专业人才，包括金融分析专业人才、保险精算专业人才等8类金融专业人才，以及对我市金融行业发展有显著促进作用，取得国际国内具有公信力专业认证证书的人才。

三、基本条件

（一）遵守中华人民共和国宪法和法律，具有良好的职业道德、社会责任意识、先进的管理理念、创新创业能力；

（二）年薪达到“鸿雁计划”金融业专业人才认定标准；

（三）在重庆市缴纳个人所得税；

（四）应与在渝金融机构签订3年及以上期限劳动合同；

（五）原则上应有教育部、财政部、国家发展改革委公布的“双一流”大学本科学历，条件特别优秀的可适当放宽学历限制。

（六）申报人才在申报年度无行业不良记录、金融监管部门行政处罚记录及金融监管部门行政监管措施记录。

四、认定标准

“鸿雁计划”金融业专业人才满足基本条件后，对取得国际国内具有公信力专业认证证书的人才，可直接进入认定程序；对未取得国际国内具有公信力专业认证证书的人才，通过能力素质、任职履历、行业影响、职称学历等进行综合评价。具体认定标准见附件 1。

五、认定程序

（一）单位申报。用人单位在《重庆市引进海内外英才“鸿雁计划”人才奖励申报表（金融业）》（见附件 2）“用人单位意见”中填写人才基本信息、业绩能力、遵纪守法等内容，并填写工作经历、科研成果、行业奖励、专利技术等方面的材料，经单位核实，加盖公章后上报。

（二）初审复审。区县（自治县）人力社保部门对申报“鸿雁计划”的金融业人才进行初审，市人力社保部门进行复审。

（三）个税核查。对市人力社保部门复审通过的人才，由市人力社保局汇总报送重庆市税务局核查个税缴纳情况。

（四）信用记录核查。市人力社保局将初审合格的资料报金融监管部门及相关监管机构进行核查，重点核查申报人才在申报年度是否存在金融监管部门行政处罚记录、金融监管部门行政监管措施记录或不良从业记录等。如存在相关记录，取消该年度评审资格；对已认定的人才，如在认定后有被监管部门行政处罚记录、行政监管措施记录或有行业不良从业记录的，相关监管部门应及时通报市人力社保局，再由市人力社保局商相关市级部门研究处理。

（五）专家评审。建立金融业专业人才申报“鸿雁计划”评审专家库（专家 40 人，由重庆银保监局推荐 20 名、重庆证监局推荐 10 名、市金融监管局推荐 10 名）。市人力社保部门每两个月从专家库中随机抽取 5 或 7 名专家，并会同市级部门（市委组织部、市财政局等相关部门）及行业主管部门（重庆银保监局、重庆证监局、市地方金融监管局）召开评审认定会，评审专家根据认定条件及认定标准采取综合评价的方式进行评审。

（六）公示认定。市人力社保局将拟通过人选和用人单位在重庆

英才网公示 5 个工作日。经公示无异议的，由市人力社保局书面通知区县（自治县）人力社保局兑现待遇，并录入管理信息系统。

联系人：市人才交流服务中心　刘红

联系电话：86898622，17323883955

附件：1. 金融业人才申报“鸿雁计划”评审认定标准

2. 重庆市引进海内外英才“鸿雁计划”人才奖励申报表（金融业专业人才）（略）

附件 1

金融业专业人才申报“鸿雁计划”评审认定标准

经专题会议研究，金融业专业人才申报“鸿雁计划”评审认定标准如下：

一、取得国际国内具有公信力专业认证证书的人才

取得国际国内具有公信力专业认证证书的人才，可直接进入认定程序。国际国内具有公信力专业认证证书主要包括：

（一）特许金融分析师（CFA）、国际金融理财师（CFP）、注册国际投资分析师（CIIA）；

（二）金融风险管理师（FRM）、特许内部审计师（CIA）、国际信用证专家（CDCS）、国际注册内部控制师（CICP、CICS）；

（三）北美精算师（FSA）、英国精算师（FIA）、中国精算师（FSAC）、英国皇家特许保险学会资格（CII）、美国特许非寿险学会资格（AICPCU/IIA）、澳大利亚及新西兰金融保险学会资格（ANZIIF）；

（四）国际注册会计师（ACCA）、国际会计师（CGA）、注册会

计师（CPA）；全球特许管理会计师（CGMA）；

（五）国际注册信息系统审计师（CISA）、国际数量金融工程师（CQF）、信息技术基础构架库专家（ITILManager）、信息系统安全专家（CISSP）。

（六）其它证书适时增加。

二、未取得国际国内具有公信力专业认证证书的人才

满足其对应的三个及以上条件即可认定通过。

（一）金融分析专业人才

1. 熟悉金融市场及相应的金融产品，具备较为扎实的金融专业理论功底和较强的研究分析能力。能对宏观经济运行状况、国家经济金融政策作出独立判断分析，熟练掌握各类分析方法和分析工具，能对金融市场发展趋势态势做出独立分析判断，并提出有价值的对策建议，能发挥对决策的参考支撑作用；

2. 在金融机构从事经济金融政策研究、战略研究、行业研究等相关业务满 3 年及以上，且近 3 年考核称职及以上；

3. 研究成果获市级以上奖励，作为第一作者撰写 3 篇及以上金融市场分析研究报告（报告须经机构总部或地区总部采纳，具有一定实用价值）；

4. 具有副高及以上职称或高级经济师等经济类高级技术职称或获得博士学位。

（二）保险精算专业人才

1. 熟悉保险市场和保险产品，具有较强的数理统计、研究分析、产品精算和风控能力，通晓保险精算、保险财务、保险投资等相关政策规定；

2. 在保险机构主持开展精算业务或相关业务满 3 年及以上，且近 3 年考核称职及以上；

3. 在保险产品开发、偿付能力管理、再保险管理、资产负债管理、精算报告编撰等工作中能够发挥骨干带头作用，提供较为核心的技术支撑，做出了较为突出的业绩；

4. 具有副高及以上职称或高级经济师等经济类高级技术职称或获得博士学位。

（三）离岸金融专业人才

1. 熟悉离岸金融业务操作流程，熟悉离岸金融业务相关法律、国际规则，深刻理解和熟练掌握外汇业务政策法规、独立进行财务分析；

2. 在金融机构从事离岸金融业务或相关业务满 3 年及以上，且近 3 考核称职及以上，具有业务部门副职及以上职务任职经历；

3. 在人民币跨境业务操作，或人民币离岸业务操作中能够发挥骨干带头作用，提供较为核心的技术支撑，做出了较为突出的业绩；

4. 具有副高及以上职称或高级经济师等经济类高级技术职称或获得博士学位。

（四）新金融产品研发人才

1. 熟悉金融行业发展趋势和市场状况，通晓国内外金融产品及金融交易业务，市场感觉敏锐，创新意识强，能结合市场需求主持设计开发新金融产品；

2. 在金融机构从事金融产品研究工作满 3 年及以上，且近 3 年考核称职及以上；

3. 主持研究开发的创新金融产品在市场运作时间超过 3 年以上，或开发产品获得经济效益在系统内或市场内排名前 30%；

4. 具有副高及以上职称或高级经济师等经济类高级技术职称或获得博士学位。

（五）私募股权（PE）和风险投资（VC）专业人才

1. 对产业发展现状和趋势有清醒的了解和敏锐的洞察力，掌握项目筛选、项目评估、项目融资、项目交易退出等的方法和工具，通晓相应的法律法规和政策，并拥有一定的资源；

2. 在金融机构或相关机构（完成中国证券基金业协会备案登记）从事私募股权（PE）与风险投资（VC）工作满 3 年及以上，且近 3 年考核称职及以上；

3. 投资业绩优秀，参与过项目成功发行上市，或完成并购重组取得较好发展，或具有股权投资项目的“募投管退”经验；

4. 具有副高及以上职称或高级经济师等经济类高级技术职称或获得博士学位。

（六）风险管理专业人才

1. 掌握金融行业发展周期，掌握金融工程和风险管理方面的专业知识，熟练运用金融风险控制的模型和工具，熟悉金融风险全流程管理，在风险监测、风险计量、风险分析、风险管理等工作中能够发挥骨干带头作用，做出较为突出的业绩；

2. 在金融机构从事风险管理工作满 3 年及以上，且近 3 年考核称职及以上；

3. 曾在银行、基金、券商等金融机构风险管理岗位任部门副职及以上职务任职经历；

4. 具有副高及以上职称或高级经济师等经济类高级技术职称或获得博士学位。

（七）融资租赁专业人才

1. 对国内外融资租赁业务的发展现状有清晰地了解，熟练掌握融资租赁业务政策法规以及操作规范，具有较强的投资评估、风险控制和国际交往能力；

2. 在金融机构从事融资租赁业务工作满 3 年及以上，且近 3 年考核称职及以上；

3. 具备参与过一个以上重大融资租赁项目的成功案例；

4. 具有副高及以上职称或高级经济师等经济类高级技术职称或获得博士学位。

（八）金融科技人才

1. 具有将大数据、云计算、人工智能等金融科技手段应用于金融产品研发、数据处理、软件开发、风险防范等领域的能力，能够利用征信评估、大数据、区块链、资产标准化等金融科技搭建不同金融业务场景；

2. 在金融机构或金融科技研发企业从事金融科技研发等业务满3年及以上，且近3年考核称职及以上；

3. 具有将金融科技手段应用于金融产品研发、数据处理、软件开发、风险防范或搭建不同金融业务场景的成功案例；

4. 具有副高及以上职称或高级经济师等经济类高级技术职称或获得博士学位。

重庆市人力资源和社会保障局
关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的实施意见

渝人社发〔2019〕150号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区社会保障局、万盛经开区人力社保局，局机关各处室、局属事业单位、局管企业：

为贯彻落实《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》（人社部发〔2019〕7号）精神，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，促进人才顺畅有序流动，最大限度保护和激发人才活力，提高人才资源配置效率，为全市经济社会发展提供有力的人才智力保障。现提出如下实施意见：

一、健全人才流动市场机制

（一）健全统一规范的人力资源市场体系。全面贯彻实施《人力资源市场暂行条例》，进一步完善人力资源市场法规体系，加快人力资源市场建设，充分发挥市场在促进人才流动中的主渠道作用。打破城乡、地区、行业分割，消除户籍、地域、身份、民族、种族、性别、宗教信仰等歧视，统一市场运行规则。大力发展专业性、行业性人才市场，支持建设一批市级人才市场、智慧型人力资源市场，积极

创建国家级人才市场。加强监管，构建统一开放、竞争有序的人力资源市场体系。

（二）完善人才市场供求、价格和竞争机制。建立人才需求和供给数据库，定期收集和发布人才供需信息，充分发挥供求机制的调控、指导和平衡作用。实行以增加知识价值为导向的分配政策，完善技术入股、股权期权和分红激励等激励政策。探索建立人才流动中对前期培养的补偿机制。分类推进人才评价机制改革，强化品德、能力和业绩评价导向，科学客观公正评价人才。充分发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度。建立农村实用人才、专技人才、技能人才评价立交桥，减少重复评价、多头评价。坚持公平公正、竞争择优，规范招人用人制度，取消妨碍公平竞争、设置行政壁垒的各种规定。

（三）全面落实用人主体自主权。赋予用人主体更多自主权，充分尊重、保障和发挥各类用人主体在人才培养、引进、使用、评价和激励等方面的自主权，消除对用人主体的不当干预。进一步完善事业单位公开招聘制度，规范事业单位招聘行为，高校、科研院所可按规定自主制定招聘方案、设置岗位条件、发布招聘信息、组织公开招聘。健全事业单位考核机制，推行岗位聘用能上能下。建立完善事业单位编制周转池、岗位周转制度，支持引进紧缺高层次人才。合理提高国有企业经理层市场化选聘职业经理人的比例，畅通现有国有企业经营管理者与职业经理人身份转换通道。鼓励企业吸引优秀人才开展重大产业关键共性技术、装备和标准研发，引才所需费用可全额列入经营成本。

二、畅通人才流动渠道

（四）健全党政机关和企事业单位人才流动机制。支持引导党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才等合理流动。完善公务员考录政策，有序开展公务员聘任工作。扩大党政人才和国有企事业单位领导人员跨地区、跨部门交流任职范围，推进党政机关重要岗位干部定期交流、轮岗。拓宽党政人才来源渠道，逐步提高从

基层遴选和招录公务员的比例，畅通国有企事业单位优秀人才进入公务员队伍的渠道。对事业单位引进高层次和急需紧缺人才，在编制上予以特殊保障，相应岗位无空缺的，可申请使用特设岗位聘用，不受本单位岗位总量、结构比例和最高等级限制。支持和鼓励事业单位人员到企业挂职、兼职和离岗创新创业，建立健全相关制度，保障其在职称评定、工资福利、社会保障等方面的权益。

（五）畅通人才跨所有制流动渠道。加强非公有制经济组织和社会组织人才队伍建设，把非公有制经济组织和社会组织人才开发纳入各级政府人才发展规划，一视同仁、平等对待。鼓励党政机关、国有企事业单位人才向非公有制经济组织和社会组织流动。拓宽党政机关、国有企事业单位选人用人渠道，完善吸收非公有制经济组织和社会组织中的优秀人才进入党政机关、国有企业事业单位的途径。畅通非公有制经济组织、社会组织和新兴职业等领域人才申报评价渠道。

（六）完善人才柔性流动政策。强化柔性引才理念，坚持不求所有、但求所用，不求所在、但求所为。支持企事业单位通过规划咨询、项目合作、成果转化、联合研发、技术引进、人才培养等方式，柔性引进高层次人才及团队。鼓励高校、科研院所建立人才驿站，推行特聘教授、特聘研究员、特聘专家制度。完善柔性引才政策措施，柔性引进人才与本地同类人才在创办科技型企业、表彰奖励、科研立项、成果转化、人才服务等方面可享受同等待遇。支持企事业单位建立以业绩为导向的柔性引才激励办法，实行弹性考核制度，兑现柔性引进人才的待遇。

（七）构建更加开放的人才交流合作机制。坚持“高精尖缺”导向，聚焦重点区域、重点产业、重点项目的人才需求，大力引进国内外创新人才和团队。事业单位可面向全球公开招聘高层次急需紧缺人才，支持企业在海外建立研发机构，面向全球自主引才用才。坚持“走出去”与“请进来”相结合，充分发挥“重庆英才大会”、海外引才联络站及驻外机构、中介机构、行业协会等作用，大力引进紧缺优秀人才。简化出入境管理机构外国人签证审批，对符合条件的外国

人才提供办理人才签证、工作许可和长期居留许可便利，完善外国专家人才住房、教育、医疗等保障措施。鼓励市内高层次人才和优秀中青年专业技术人才以及企业经营管理人员参加国际学术会议和技术交流活动。

三、规范人才流动秩序

（八）强化人才流动的法治保障。进一步完善人才流动制度，落实人才流动在服务期、竞业限制、保密等各方面的规定，防止人才无序流动。强化人才流动工作法规与教育、科技、文化等立法的衔接，加大对知识产权、科技成果转化收益分配等保护力度。赋予高校、科研院所等科技成果使用、处置和收益管理自主权，除事关国防、国家安全、国家利益、重大社会公共利益外，对科技成果在境内的使用和处置不再审批或备案。加强人才市场、人才流动和人才中介活动监管，及时依法依规查处人才流动中的违法违规行为。加强劳动人事争议处理效能建设，完善多元处理机制，维护人才和用人单位合法权益。

（九）引导鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动。围绕打赢脱贫攻坚战和乡村振兴战略的基层人才需求，推进实施农村教师特岗计划、“三支一扶”计划、“志愿服务西部计划”、首席规划师、科技特派员等项目，加大选派力度，提高质量效益。扎实开展农村本土人才回引培养计划，鼓励和引导大学生、外出务工人员回乡创业就业。进一步做好艰苦边远地区基层公务员考试录用和县乡事业单位公开招聘工作，落实乡镇机关事业单位工作人员乡镇工作补贴，落实艰苦边远地区津贴补贴标准增长机制。坚持公务员招录面向基层，降低基层公务员考录门槛，艰苦边远地区可结合实际适当放宽学历、专业、年龄等条件限制。艰苦边远地区事业单位招聘人员，可根据应聘人员报名、专业分布等情况，适当降低学历、年龄、开考比例等要求。允许国有企事业单位专业技术和管理人才按有关规定在艰苦边远地区兼职并取得合法报酬。完善专业技术人才评价制度，对在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，增加爱岗敬业表现、实际工作成绩、

基层工作年限等评价权重。对基层医疗卫生机构全科医生、农村小学全科教师，以及乡镇（街道）的农业服务体系、文化服务机构等专业人员，实行“定向评价、定向使用”。

（十）深化区域人才交流开发合作。打破阻碍人才跨区域合理流动的壁垒，引导人才资源按照市场需求优化空间配置。加强统筹协调，促进“一圈”“两群”人才交流合作，充分发挥各类人才作用。积极推进与相邻省市人才市场、人才服务、信息系统等共建共享，实现人才标准统一、评价结果互认，使人才信用体系、知识产权交易、社保关系转接、异地就医结算、流动人口管理等各方面形成联动。推进“一带一路”和长江经济带人才交流合作，推动建设内陆开放人才高地。

（十一）维护重点领域人才流动秩序。面向从事涉及国家安全或掌握国家核心技术的人才，以及承担国家重点项目、重大工程的人才，探索建立重点领域人才信息库，完善动态管理工作机制。重点领域人才和在艰苦边远地区工作的人才流动，须经单位或主管部门同意。因政策倾斜获得人才计划支持的科研人员，在支持周期内离开相关岗位的，取消相应支持。健全国家重点领域人才激励和奖励制度，对符合条件的实施股权、期权、分红激励等中长期激励。加大重点领域人才调配工作力度，着力解决重点发展领域的特殊急需人才需求。

（十二）建立完善政府人才流动宏观调控机制。推进政府人才管理领域“放管服”改革，充分发挥政府在强化宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等方面职能。建立和完善政府人才管理服务权力清单、责任清单，进一步清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。加强人才市场供求信息监测，依托人才公共服务机构、经营性人力资源服务机构和行业协会，建立全市统一、动态的人才市场监测机制，探索定期发布人才流动报告。建设全市统一的人才资源大数据平台，推动与国家信用信息共享平台、个人征信系统等互联互通，完善个人信用记录形成机制。

四、完善人才流动服务体系

（十三）推进人才流动公共服务便民化。深入推进政府所属人才服务机构管理体制改革，加强人才流动公共服务的制度建设和工作保障，加快建立一体化的人才流动公共服务体系。推广人才流动公共服务国家标准体系，提高公共服务标准化水平。加强流动人员人事档案公共服务及基础设施建设经费保障，为流动人员提供免费基本公共服务。加强人才流动公共服务信息化建设，提升“互联网+人才服务”水平。加强窗口单位行风建设，持续开展“减证便民”行动，推行人才流动公共服务“马上办、网上办、就近办、一次办”，不断提升人才流动服务水平。

（十四）加快发展人力资源服务业。研究制定新时代促进人力资源服务业高质量发展的政策措施。支持区县（自治县）设立人力资源服务业发展专项资金。推进实施人力资源服务业发展行动计划，加大人力资源服务骨干企业培育力度，促进人力资源服务创新。实施人力资源服务业从业人员能力提升计划，促进从业人员能力素质提升。积极培育各类专业社会组织和人力资源服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。支持中国重庆猎头基地发展，培育发展一批高端人才猎头等专业化服务机构，为人才流动配置提供精准化、专业化服务。定期举办人力资源服务博览会、创新创业大赛，搭建人力资源服务展示、交流、合作平台，为更好促进人才流动和优化配置提供服务。

（十五）完善急需紧缺人才目录编制发布制度。建立人才需求预测预警机制，加强对重点领域、重点产业人才资源储备和需求情况的分析，强化对人才资源供给状况和流动趋势的研判。围绕重大发展战略、重大专项和重大工程，分地区、分行业、分领域编制急需紧缺人才目录，发挥好引才、育才指引性作用。落实职业分类动态调整机制，加强国家职业分类的推广和应用。鼓励区县（自治县）利用云计算、大数据等新兴信息技术，采取授权、委托、资助或购买服务等各种方式，开展人才需求预测预警和人才目录编制。

（十六）优化人才流动政策环境。协调有关部门，加快推进户籍

制度改革，简化优化落户审批流程。加快推进人事制度改革，研究打破身份、学历、人事关系等制约的政策措施。加快推进机关和事业单位社会保障制度改革，落实机关事业单位与企业之间社会保险关系转移接续办法。加强公共服务体系建设，为人才在城乡、区域之间流动提供子女入学、住房安居、医疗服务、社会保险等保障。

五、保障措施

（十七）加强组织领导。在市委人才工作领导小组领导下，市人力社保局负责协调推进人才流动配置相关工作，各有关部门各司其职，促进各项任务的落实。各区县（自治县）人力社保部门要高度重视人才流动配置工作，加强统筹协调，结合实际制定符合当地经济社会发展要求的实施意见，形成工作合力，推动各项任务落地见效。

（十八）完善政策措施。各区县（自治县）人力社保部门要按照本意见精神，坚决清理妨碍人才顺畅有序流动的体制机制障碍，废除不利于人才流动的政策规定。要畅通人才流动渠道，规范人才流动秩序，加强政府宏观调控，健全人才流动市场机制，完善人才流动服务体系。

（十九）狠抓督促落实。要认真贯彻落实促进人才流动工作部署，梳理任务清单、建立工作台账，落实责任单位和责任人，确保各项任务有序推进、按时完成。要建立健全监测制度，加强工作调度，及时跟踪问效。对工作中发现的问题，明确责任、挂号督办、限期整改，对执行不力、整改不到位的问责追责。

（二十）强化宣传引导。要大力宣传关于促进人才流动的重大方针政策、新举措新成效、优秀人才扎根基层和创新创业的先进事迹，树立正确人才流动导向。要建立健全首席科学家、特聘专家、荣誉市民、形象大使等人才荣誉制度，加强舆论引导，切实营造尊重知识、尊重人才、崇尚创新、鼓励创业的良好氛围。

重庆市人力资源和社会保障局

2019 年 12 月 10 日

重庆市人力资源和社会保障局印发《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的实施意见（试行）》的通知

渝人社发〔2020〕32号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区社会保障局、重庆高新区公共服务和社会事务中心、万盛经开区人力社保局，市级有关部门：

《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的实施意见（试行）》已经市人力社保局2020年第4次局务会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

重庆市人力资源和社会保障局

2020年4月22日

关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的实施意见（试行）

为深入推进人才强市战略，加快培养技术技能人才，畅通工程技术领域高技能人才与专业技术人才职业发展通道，拓宽人才发展空间，促进人才合理流动，提高技术技能人才待遇和地位，根据人力资源和社会保障部《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的意见》（人社部发〔2018〕74号）以及市委办公厅、市政府办公厅《关于深化职称制度改革的实施意见》和《关于提高技术工人待遇的实施意见》等文件精神，结合我市实际，现就在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通提出如下实施意见。

一、总体要求

（一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实习近平总书记对我国技能选手在第45届世界技能大赛上取得佳绩作出的重要指示和对重庆提出的“两点”定位、“两地”“两高”目标、发挥“三个作用”和营造良好政治生态的重要指示要求，牢固树立和贯彻落实新发展理念，深入实施人才强市战略，坚决破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，最大限度激发各类人才创新创造创业活力，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，为全市经济社会发展提供重要的技术技能人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持遵循规律。适应人才融合发展趋势，遵循社会主义市场

经济规律和人才成长规律，建立高技能人才与专业技术人才职业发展通道，促进两类人才深度融合。

2. 坚持问题导向。针对束缚人才发展的思想观念和体制机制问题，打破职业技能评价与专业技术职称评审界限，改变人才发展独木桥、天花板现象，搭建人才成长立交桥。

3. 坚持科学评价。破除身份、学历、资历等障碍，突出品德、能力、业绩评价导向，建立体现两类人才特点的评价机制，让各类人才价值得到充分尊重和体现。两类人才贯通条件大体平衡，适当向高技能人才倾斜。

4. 坚持以用为本。围绕用好用活两类人才，发挥用人主体作用，建立评价与培养使用激励相联系的机制，营造有利于人才成长和发挥作用的制度环境。

二、范围对象

（一）在我市工程技术领域生产一线岗位，从事技术技能工作，具有高超技艺和精湛技能，能够进行创造性劳动，并作出贡献的在职在岗高技能人才，达到工程技术人才职称评价基本标准条件的，可按有关规定申请参加工程系列专业技术职称评审。

（二）在我市技能岗位工作的专业技术人才，累计工作年限达到申报条件的，可按有关规定申请参加与现岗位相对应（职业）工种的职业技能评价（含职业技能鉴定和职业技能等级认定，下同）。

三、申报条件

（一）高技能人才参加工程系列专业技术职称评审

遵守单位规章制度和生产操作规程，具有高级工以上职业资格或职业技能等级，在现工作岗位上近 3 年年度考核合格，并具备下列条件之一：

1. 获得高级工职业资格或职业技能等级后，从事技术技能工作满 2 年，可申报评审相应专业助理工程师。

2. 获得技师职业资格或职业技能等级后，从事技术技能工作满 3 年，可申报评审相应专业工程师。

3. 获得高级技师职业资格或职业技能等级后，从事技术技能工作满 4 年，可申报评审相应专业高级工程师。

（二）工程技术人才参加职业技能评价

专业技术人才应具备下列条件之一：

1. 取得助理工程师、工程师、高级工程师职称，其累计工作年限达到相应职业（工种）申报条件的，可分别申请参加与现岗位相对应职业（工种）的高级工、技师、高级技师职业技能评价，合格后可取得相应职业资格证书或职业技能等级证书。

2. 专业技术人员在取得现从事职业（工种）职业资格或职业技能等级 1 年后，可按累计工作年限申报现从事职业（工种）晋级评价。

助理工程师在取得现从事职业（工种）高级工职业资格或职业技能等级 1 年后，其累计工作年限达到相应职业（工种）技师申报条件的，可申报技师考评。

工程师在取得现从事职业（工种）技师职业资格或职业技能等级 1 年后，其累计工作年限达到相应职业（工种）高级技师申报条件的，可申报高级技师考评。

四、评价标准

（一）高技能人才职称评审应充分体现其职业特点，坚持把职业道德放在评审的首位，引导技能人才爱岗敬业，弘扬工匠精神。要以职业能力和工作业绩评定为重点，注重评价高技能人才执行操作规程、解决生产难题、完成工作任务、参与技术改造革新、传技带徒等方面的能力和贡献，把技能技艺、工作实绩、生产效率、产品质量、技术和专利发明、科研成果、技能竞赛成绩等作为评价条件。改变唯身份、唯论文等倾向，不得将身份、论文等作为高技能人才职称评审的限制性条件。要通过职称评审，评价选拔一批技能精湛、专业知识扎实的工程技术人才，鼓励和支持他们在更宽广的领域钻研业务，解决工程技术难题，促进工程理论知识与技术技能的深度融合。

（二）注重向高技能领军人才倾斜，对长期坚守生产一线且在工

程技术岗位从事技术技能工作、具有高超技艺技能和一流业绩水平、为经济发展和国家重大战略实施作出突出贡献的高技能人才，可直接申报相应工程技术职称评审。

全市技术能手、中国·重庆职业技能大赛前6名、市级行业赛前3名，区县赛第1名的人员，市级技能大师工作室领衔专家，可直接申报助理工程师。

全国技术能手、世界技能大赛优胜奖、国家级一类技能竞赛前5名、国家级二类技能竞赛前3名，市级首席技能大师工作室领衔专家，可直接申报工程师。

中华技能大奖获得者、重庆技能大师、国家级技能大师工作室命名专家、享受国务院政府特殊津贴专家，以及世界技能大赛专家组长、世界技能大赛金银铜牌获得者，可直接申报高级工程师。

以上项目的认定均以证书或文件为准。

（三）对参加职业技能评价的专业技术人才，应注重技能考核。对具有所申报职业（专业）或相关职业（专业）毕业证书的，可免于理论知识考试。

五、有关事项

（一）技工院校中级工班、高级工班、预备技师（技师）班毕业，可分别按相当于中专、大专、本科学历申报相应专业职称评审。

（二）建立评价与培养使用激励相联系的工作机制，落实市委办公厅、市政府办公厅《关于提高技术工人待遇的实施意见》，鼓励用人单位对在聘的高级工、技师、高级技师在学习进修、岗位聘任、职务职级晋升等方面，比照相应层级工程技术人员落实同等待遇。

六、组织实施

在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通，促进技能人才与专业技术人才融合发展，是贯彻落实党中央、国务院人才强国战略和市委、市政府人才强市工作部署的重要举措，各区县（自治县）人力社保部门要加强统筹管理，有关部门和单位要高度重视，加强领导，精心组织。要严格评价标准，规范评价程序，不得随

意降低评价标准条件，不得擅自扩大评价范围。要完善监管机制，加强指导监督，及时妥善处理工作中遇到的新情况新问题。要加强舆论引导，搞好政策解读，引导广大技能人才和专业技术人才积极参与和支持贯通工作，促进人才流动和发展。

本实施意见自发布之日起执行，原重庆市院校教师与企业工程师（技师）“双师”职称评定政策以及改善技能人才待遇的意见与本通知不一致的，按本实施意见执行。

中共重庆市委组织部等 12 个部门关于印发《重庆英才服务管理办法（试行）》的通知

渝人社发〔2020〕53 号

各区县（自治县）党委组织部，政府教委（教育局、公共服务局）、科技局、公安分局、财政局、人力社保局、住房城乡建设部门、卫生健康委、市场监督管理局、金融工作管理部门、知识产权局（知识产权管理部门），税务局，市级有关部门干部（人事）处，各有关单位人力资源部门：

《重庆英才服务管理办法（试行）》已经市科教兴市和人才强市工作领导小组第 4 次〔扩大〕会议暨市委人才工作领导小组第 30 次会议审议，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共重庆市委组织部
重庆市教育委员会
重庆市科技局
重庆市公安局

重　庆　市　财　政　局
重庆市人力资源和社会保障局
重庆市住房和城乡建设委员会
重庆市卫生健康委员会
重庆市市场监督管理局
重庆市地方金融监督管理局
重庆市知识产权局
国家税务总局重庆市税务局
2020年5月29日

重庆英才服务管理办法（试行）

第一条　为贯彻落实习近平总书记关于人才工作重要论述和视察重庆重要讲话精神，深入推进科教兴市和人才强市行动计划，切实做好“重庆英才”服务管理工作，营造近者悦、远者来的人才生态，特制定本办法。

第二条　重庆英才服务管理工作在市委人才工作领导小组的统一领导下，建立市级英才服务管理联席会议制度，由市委组织部统筹协调，市人力社保局牵头负责，市级有关部门、各区县（自治县）、用人单位共同组织实施。

第三条　本办法服务对象为全职在渝工作并符合重庆市人才分类目录的人才（具体分类见附件1，根据经济社会发展适时调整）。符合条件的人才或者人才所在用人单位可向市、区县（自治县）高层次人才“一站式”服务平台（窗口）申请办理“重庆英才服务卡”。同时符合多个人才类别的，可按就高原则申请。

第四条　“重庆英才服务卡”采取市、区县（自治县）联名发卡形式，分A卡、B卡。其中，A卡由市级高层次人才“一站式”服务平台发放，分I、II、III三类，持卡人可对应享受科技咨询、职

称评审、户籍办理等 10 项基础服务，子女入学、医疗保健等 7 项专属服务（附件 2），以及区县（自治县）提供的其他相关服务。人才服务项目和内容可根据工作需要动态调整。B 卡由区县（自治县）发放并提供服务。

第五条 “重庆英才服务卡”A 卡（含电子卡）主要载明人才姓名、性别、发卡日期、证件编号、有效期等信息。

第六条 “重庆英才服务卡”A 卡仅限人才本人使用（政策规定他人可享受服务的除外），有效期 3 年，实行动态管理。人才工作单位、人才类别等发生变化的或者有效期满的，应在 15 日内向市级高层次人才“一站式”服务平台申请变更。持卡人存在违纪违法、受到党纪政纪处分，或者违反学术道德、职业操守，或者终止在渝工作、创业等情况的，取消享受重庆英才服务资格，停止享受相关服务。

第七条 建立“市级—区县—用人单位”三级人才服务体系。市人力社保局设立市级高层次人才“一站式”服务平台，负责日常服务保障工作。各区县（自治县）应建立人才“一站式”服务平台，做好相关人才服务工作。市级有关部门、用人单位根据职能职责，制定服务指南，明确专人做好人才服务。其中，为 I 类卡服务人才提供“一对一”服务，为 II、III 两类卡服务人才提供“绿色通道”服务。

第八条 市委组织部会同市人力社保局定期对全市人才服务情况进行评估，及时协调解决存在的问题，定期通报相关服务部门、区县（自治县）、用人单位的人才服务情况。各级各部门的人才服务工作情况纳入全市人才工作考核内容。

第九条 “重庆英才服务卡”由市委组织部、市人力社保局牵头监制，市人力社保局负责牵头日常管理。持有原“重庆市人才服务证”的，按本办法换领新的“重庆英才服务卡”。

第十条 本办法自发布之日起施行，原《关于实行人才服务证制度的通知》（渝人社发〔2017〕210 号）同时废止。本办法实施细则另行制定。

各区县（自治县）、有关部门和单位可参照本办法制定重庆英才服务卡A卡、B卡服务办法，健全人才服务组织领导体系，完善“一站式”服务平台，切实做好人才服务保障工作。

附件：1.“重庆英才服务卡A卡”分类目录
2.“重庆英才服务卡A卡”分类服务项目表

附件1

“重庆英才服务卡A卡”分类目录

一、I类卡服务人才

（一）中国科学院院士、中国工程院院士；

（二）国家海外高层次人才引进计划顶尖人才与创新团队项目人选，国家高层次人才特殊支持计划杰出人才人选；

（三）国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖一等奖获得者前三名；

（四）重庆英才·优秀科学家入选者；

（五）其他相当于上述层次的人才。

二、II类卡服务人才

（一）国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖二等奖获得者前三名；

（二）国家海外高层次人才引进计划创新人才长期项目、创业人才项目、外国专家项目、文化艺术人才项目、创新人才短期项目、外专短期项目、青年项目、文化艺术人才短期项目等项目的入选者；

（三）国家高层次人才特殊支持计划领军人才、青年拔尖人才项目入选者；

（四）“长江学者计划”特聘教授、青年长江学者；

（五）国家杰出青年科学基金获得者，国家优秀青年科学基金获得者；

（六）“百千万人才工程”国家级人选；

（七）国家有突出贡献的中青年专家，国家卫生健康委、农业农村部等有关部委有突出贡献的中青年专家；

（八）国家重点学科带头人，国家重点实验室、工程技术研究中心主任；

（九）国医大师、全国名中医；

（十）“中华技能大奖”获得者；

（十一）重庆市原“两江学者”获得者；

（十二）重庆市引进海内外英才“鸿雁计划”A 类人才；

（十三）其他相当于上述层次的人才。

三、III 类卡服务人才

（一）重庆英才计划名家名师、创新创业领军人才（含创新创业示范团队负责人）、技术技能领军人才、青年拔尖人才项目入选者；

（二）重庆市原高层次人才特殊支持计划（“特支计划”）哲学社会科学领军人才、教学名师、科技创新创业人才、百千万工程领军人才、青年拔尖人才项目入选者；

（三）重庆市原“百名海外高层次人才集聚计划”入选者；

（四）重庆市引进海内外英才“鸿雁计划”B、C 类人才；

（五）全国技术能手，世界技能大赛奖牌获得者；

（六）在海外取得博士学位，并在海外知名高等院校、科研机构、金融机构、世界 500 强企业等单位具备两年以上工作经历的海外高层次人才；

（七）国（境）外经济金融、科教文卫知名专家；

（八）国家、重庆市博士后创新人才支持计划入选者；

（九）其他相当于上述层次的人才。

附件2

“重庆英才服务卡A卡”分类服务项目表

一、基础服务（共10项）

序号	服务项目	服务对象和服务内容			服务部门
		I类卡服务人才	II类卡服务人才	III类卡服务人才	
1	科技咨询服务	1.持卡人申报国家及市级有关科技项目时优先推荐； 2.持卡人免费享受科技咨询等服务，免费使用重庆科技资源共享平台大型科研仪器设备信息共享服务。			市科技局
2	知识产权服务	1.持卡人优先享受专利文献资源服务，免费使用“对手通”、产业专利数据库等系统工具，免费获取专利著录项数据接口服务； 2.持卡人免费享受知识产权咨询服务。			市知识产权局
3	户籍服务	1.持卡人可选择在其居住地或工作地落户，并可随迁家属（父母、配偶和子女）户口； 2.持卡人系华侨回国定居的，可申请登记户口。			市公安局
4	出入境服务	1.为符合条件的外籍持卡人及其配偶、未满18周岁的子女提供签证证件及永久居留身份证办理便利； 2.为申办因私出入境证件的持卡人及其直系亲属，开通快捷申办通道，提供急事急办服务。			市公安局
5	职称评审服务	持证人才参加职称评定的，可根据人才类别通过特殊人才或者留学回国人员职称评定“绿色通道”直接申报评定中高级职称。			市人力社保局
6	岗位聘用服务	持卡人全职聘用到事业单位，没有相应空岗聘用的，经批准可相应设置特设岗位聘用，不受岗位总量和结构比例的限制。			市人力社保局
7	人才项目申报服务	持证人才申报国家海外高层次人才引进计划、国家高层次人才特殊支持计划等国家级人才项目，同等条件下优先推荐，申报重庆市有关人才项目时，同等条件下优先给予支持。			市级项目主管部门

序号	服务项目	服务对象和服务内容			服务部门
		I类卡服务人才	II类卡服务人才	III类卡服务人才	
8	金融支持服务	由指定商业银行开立专属联名借记卡，符合条件的持卡人可在指定商业银行办理人才贷、“科创未来”知识价值信用贷、好企税信贷、“启动力”系列贷款、年审贷、工业用房按揭贷款等金融服务。具体以银行当期服务为准。			市金融监管局
9	税费优惠服务	1.持卡人办理有关涉税事项时，可享受税务部门提供的纳税绿色通道服务； 2.高层次人才自取得英才服务卡之日起购买的首套商品房用于本人居住的，可在英才服务卡有效期内享受契税补助； 3.持卡人创办居民企业，在一个纳税年度内技术转让所得不超过500万元的部分，免征企业所得税，超过500万元的部分，减半征收企业所得税； 4.持卡人创办的企业，经有关部门认定属高新技术企业的，减按15%税率征收企业所得税。			市财政局、市人力社保局、重庆市税务局、市住房城乡建委
10	企业注册登记服务	持卡人申请办理企业注册登记时享受绿色通道服务，即时受理、限时办结。			市市场监管局

二、专属服务（共7项）

序号	服务项目	服务对象和服务内容			服务部门
		I类卡服务人才	II类卡服务人才	III类卡服务人才	
1	子女(孙子女)入(转)学服务	持卡人子女(孙子女)入(转)学的，可选择性就读公办幼儿园和公办义务教育阶段学校。	持卡人子女入（转）学的，可选择性就读其户籍地、居住地或工作单位所在地的公办幼儿园和公办义务教育阶段学校。		市教委，区县（自治县）教委
2	医疗保健服务	1.持卡人在定点医院可享受预约挂号、优先就诊、优先办理入院、优先安排床位、优先开展手术等医疗服务； 2.持卡人可享受每年1次的健康体检(费用原渠道解决)； 3.分步实施，为持卡人（中国科学院院士、中国工程院院士）配备专职保健医生，提供一对一日常医疗保健服务，就医、体检专职保健医生全程陪同；为持卡人中的其余人才提供定点医院专人联系和陪同协调(费用原渠道解决)。	1.持卡人在定点医院可享受预约挂号、优先就诊、优先办理入院、优先安排床位、优先开展手术等医疗服务； 2.持卡人可享受每年1次的健康体检（体检由用人单位组织，费用由用人单位承担）。		市卫生健康委
3	休假疗养和学术交流服务	持卡人可应邀参加市级专家休假疗养和学术交流活动；可携带配偶或1名直系亲属。	持卡人可应邀参加市级专家休假疗养和学术交流活动。		市人力社保局

序号	服务项目	服务对象和服务内容			服务部门
		I类卡服务人才	II类卡服务人才	III类卡服务人才	
4	住房保障服务	1.持卡人购买首套住房的,享有本地户籍人员同等待遇,并协调相关银行给予贷款利息优惠; 2.持卡人及核心团队成员，可就近入住人才公寓; 3.持卡人使用住房公积金贷款在渝购房,公积金贷款额度提高到个人最高限额的4倍。	1.持卡人购买首套住房的，享有本地户籍人员同等待遇，并协调相关银行给予贷款利息优惠; 2.持卡人及无自住房的核心团队成员，可就近入住人才公寓; 3.持卡人使用住房公积金贷款在渝购房，公积金贷款额度提高到个人最高限额的3倍。	1.持卡人购买首套住房的，享有本地户籍人员同等待遇，并协调相关银行给予贷款利息优惠; 2.在重庆市无自住房的持卡人，可就近入住人才公寓; 3.持卡人使用住房公积金贷款在渝购房，公积金贷款额度提高到个人最高限额的2倍。	市住房城乡建委、市金融监管局
5	旅游服务	持卡人本人及1-7陪同人员免费游览市内AAA级及以上旅游景点。	持卡人本人及1-5名陪同人员可免费游览市内AAA级及以上旅游景点。	持卡人本人及1-3名陪同人员可免费游览市内AAA级及以上旅游景点。	相关区县（自治县）人才工作领导小组，具体景区名单详见重庆英才网

序号	服务项目	服务对象和服务内容			服务部门
		I类卡服务人才	II类卡服务人才	III类卡服务人才	
6	配偶（子女）就业服务	1.持卡人申请解决随调配偶（子女）就业的，原则上由用人单位妥善安排其工作；暂时无法安排就业的，市人力社保局和所在区县（自治县）人力社保局积极协助，做好政策咨询、就业推荐等服务； 2.持卡人配偶（子女）为公务员或事业单位人员，需随调工作的，可由市、区县（自治县）组织、人力社保部门按干部人事管理权限协调指导解决。		持卡人申请解决随调配偶就业的，原则上由用人单位妥善安排工作；暂时无法安排就业的，所在区县（自治县）人力社保局积极协助，做好政策咨询、就业推荐等服务。	市委组织部、市人力社保局
7	交通服务	凭借由指定商业银行开立的专属联名借记卡享受包括重庆江北机场要客贵宾厅、龙腾商旅出行贵宾厅、成渝火车站贵宾厅服务在内的商旅出行高等级贵宾服务。 注：上述服务内容和细则根据发卡行规划每年更新，以发卡行最新公布为准。	凭借由指定商业银行开立的专属联名借记卡享受包括重庆江北机场要客贵宾厅、龙腾商旅出行贵宾厅、成渝火车站贵宾厅服务在内的商旅出行贵宾服务。 注：上述服务内容和细则根据发卡行规划每年更新，以发卡行最新公布为准。		市金融监管局

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
重庆市教育委员会　重庆市科学技术局
重庆市财政局　重庆市住房和城乡建设委员会
关于印发进一步加快博士后事业创新发展若干措施的通知

渝人社发〔2020〕70号

各区县（自治县）党委组织部、政府人力社保局、教委（教育局、公共服务局）、科技局、财政局、住房城乡建设部门，市级有关部门组织（干部、人事）处（部），各有关单位人力资源、科技部门，各博士后科研流动站、工作站、博士后创新实践基地：

为贯彻落实重庆市科教兴市和人才强市行动计划，加快培养集聚青年科技创新人才，现将《进一步加快博士后事业创新发展若干措施》印发给你们，请结合实际，抓好贯彻落实。

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
重庆市教育委员会
重庆市科学技术局
重庆市财政局
重庆市住房和城乡建设委员会

2020年7月31日

重庆市进一步加快博士后事业创新发展若干措施

为深入实施创新驱动发展战略，贯彻落实《国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见》（国办发〔2015〕87号）精神，以更加积极、更加开放、更加有效的博士后人才政策，加快推动博士后青年人才培养集聚，为全市经济社会高质量发展提供坚强人才支撑，制定如下措施。

一、加大博士后资助力度

1. 实行“三项资助”全覆盖。推动实施“博士后倍增计划”，进一步完善博士后资助政策。完善“定向招收、连续培养”机制，对在读博士研究生与设站单位签订毕业后进站协议的，给予在读博士研究生最高每人3万元连续培养资助。为所有进站博士后提供每人两年16万元日常经费资助，其中80%可用于生活费用。为所有出站留（来）渝博士后提供每人三年15万元出站留（来）渝资助，其中生活补助不低于30%。上述“三项资助”自2020年1月1日起开始实施。

2. 扩大博士后专项资助覆盖面。扩大我市“博士后创新人才支持计划”“博士后研究项目特别资助”等资助数量，给予最高每人两年60万元培养经费资助。有条件的区县和设站单位对市级资助可按1：1进行配套资助。实施重庆大学博士后专项支持计划，支持三年内新增在站博士后1000名，市财政投入3亿元经费予以专项支持，在专项实施周期内市级博士后资助资金不再重复支持。

3. 设立博士后自然科学基金专项。以培养基础研究领域青年创新人才为目标，市科技局在自然科学基金中设立“博士后自然科学基金”项目，支持博士后自主开展探索性、原创性研究，鼓励博士后潜心科研，择优给予每人两年10万元科研资助。

二、加强博士后招收工作

4. 大力吸引海外优秀博士进站。鼓励设站单位招收海外毕业博士全职进站，对进站博士后提供一次性 10 万元科研启动资助。将引进到高校从事博士后研究的外籍博士后纳入我市外国高端人才（A 类）范围，根据在站时间办理签证、工作许可和居留许可。将“中国（重庆）新加坡博士后国际培养交流计划”调整为“重庆市博士后国际培养交流计划”，支持优秀博士赴境外国家或地区从事博士后研究。

5. 支持与市外设站单位联合培养。市级博士后科研工作站与市外国家博士后科研流动站或科研工作站联合培养博士后，双方约定博士后科研成果归属我市且出站来渝工作的，报经市博管办备案核实，可采取“事前备案、事后补助”方式，纳入我市部分博士后资助项目。依托成渝地区双城经济圈建设平台，推动川渝博士后培养合作，开展博士后平台资源共享。

6. 鼓励第三方机构和个人引荐博士后。依托智博会、重庆英才大会、博士渝行周、百万英才兴重庆等引才活动，组织设站单位组团开展博士后招收。鼓励博士生导师、博士后合作导师、博士后人才、人力资源服务机构等引荐博士进站，每年招募一批博士后“引才大使”，鼓励海内外企事业单位、社会组织和个人参与博士后招收引荐。

7. 鼓励博士后科研工作站招收。市博管办联合教育部门建立“重庆市博士毕业生数据库”，为设站单位招收博士后提供服务。博士后科研流动站要为工作站招收在职或超龄人员提供支持，占比应不低于流动站可用招收“三类人员”名额的 20%。对博士后科研工作站每招收 1 名全职博士后给予补助 5 万元，用于设站单位与流动站联合招收培养所需的管理费用、专家指导费用等支出。

三、增设博士后培养平台

8. 鼓励更多企事业单位设站。大力支持国内外知名院所在渝设立的分支机构、新型研发机构，国家和省市级科技奖获奖单位、科技

创新基地（包括重点实验室、工程研究中心、技术创新中心、临床医学研究中心、野外科学观测研究站等）以及重大科技基础设施设站，做到应设尽设。改革市级博士后站设站方式，对联合市内外设站单位招收培养博士后 1 名以上的企事业单位，允许“先培养、后设站”，市博管办直接授予“市级博士后科研工作站”资格。

9. 提供博士后平台建设资助。对招收培养博士后取得突出成效的博士后合作导师，支持设立“博士后创新导师工作室”，给予一次性 5 万元资助。对成功创建国家级流动站和工作站的设站单位，或因招收情况良好获得全国博管办授予独立招收资格的工作站，给予一次性 50 万元资助。

四、拓宽博士后成长通道

10. 鼓励高校、科研院所培养博士后。鼓励高校、科研院所以编制、岗位吸引博士进站，按“先进站、后进编”方式，培养青年人才。鼓励高校青年教师到企业博士后科研工作站，兼职从事博士后研究，在站期间可享受离岗创业和在站博士后资助政策。

11. 完善博士后职称评定办法。全职博士后人员进站满 1 年，研究成果或业绩突出，经 2 名导师署名推荐、设站单位考核合格，可申报认定副高级职称；全职博士后人员出站后从事专业技术工作满 3 年，研究成果或业绩突出，经 2 名同行专家署名推荐、用人单位考核合格，可申报评定正高级职称。

12. 引导人才项目向博士后倾斜。将重庆英才计划“青年拔尖人才”项目向博士后人员倾斜，允许国家、省市级“博新计划”人选等博士后重点支持计划入选者不占推荐名额并直接进入评审环节。支持博士后优先申报入选市级和区县青年人才项目，对来渝博士毕业生，从获得项目资助到申报市级科研项目、青年人才计划、专家培养选拔等，开展持续培养支持，逐步成长为创新创业领军人才。

五、促进博士后创新成果转化

13. 建设博士后创新创业园。在两江新区、重庆高新区等博士后人才聚集区域设立博士后创新创业园，给予一次性 100 万元资助，为

博士后提供政策咨询、创业辅助、创业孵化、融资对接等服务。鼓励各区县创业载体（包括各类创业孵化基地、科技企业孵化器、众创空间等）优先为创业博士后提供创业场所和服务，按规定给予一定场地租赁费用减免，加快形成“苗圃—孵化加速器—特色产业园”的博士后全链条成果转化体系。

14. 完善博士后成果转化激励政策。定期举办博士后项目投融资对接洽谈会、博士后创新创业大赛等活动，吸引市内外博士后科研成果来渝转化。鼓励有条件的区县设立博士后创新创业基金，引导社会资金通过设立风险投资基金、产业引导基金等形式，支持博士后创新创业。支持博士后享受科技人员激励政策，通过股权、期权、分红等激励方式，激发博士后创新创业活力。博士后科研成果转化投产后，成果实施单位应连续 3～5 年，每年从实施该项科技成果的营业利润中提取不低于 5%的资金，对博士后等作出重要贡献的科研人员按贡献程度给予相应奖励。

六、提升博士后管理服务水平

15. 加大博士后住房保障力度。将博士后纳入我市人才安居政策对象范围，经人才管理部门认定的博士后，租住人才公寓可减免租金租住或不高于成本价购买；租住 10 年以上且作出突出贡献的，可奖励一套建筑面积不少于 120 平方米的房屋产权。博士后租住政策性租赁住房、定向配租公有住房，设站单位提供全额或部分租金补贴，对博士后在市场上购买或租赁住房给予一定货币补贴。持有重庆英才服务卡的博士后使用住房公积金贷款在渝购房的，贷款额度最高可放宽到限额的 4 倍；用公积金支付房租的，提取标准放宽到现有标准的 2 倍；持有重庆英才服务卡的博士后按《重庆市人才安居实施意见》（渝科教人办〔2020〕3 号）规定，享受按揭贷款支持政策、首次购房个人所得税补助、免征契税等相关优惠政策。

16. 提升博士后人才服务水平。向在渝博士后发放“重庆英才服务卡”，将获得国家、省市级“博新计划”人选纳入“重庆英才服务卡 A 卡”Ⅲ类服务范围，其余博士后人才纳入“重庆英才服务卡 B

卡”服务范围，市和区县分级制定博士后人才服务指南，按规定享受个税减免、子女入学、医疗保健、休假疗养和学术交流、住房保障、旅游出行、配偶就业、交通便利等服务。市博管办建立“重庆市博士后信息管理系统”，优化办事流程，推动博士后业务网上经办。支持博士后发起成立学术性社会组织，搭建学术交流平台，定期组织学术交流论坛、博士后沙龙、博士后科技服务团等活动。

17. 加强博士后工作考核评估。完善博士后工作体系，强化“市、区县、设站单位”博士后工作三级联动机制。各区县要加强对博士后工作的组织领导，明确工作机构和人员。完善重庆市博士后管理工作实施办法，每年制定博士后招收计划，实行目标考核，并对完成情况进行通报。组织开展全市博士后站评估，对评估不合格的予以通报并给予 1 年整改期，整改后评估仍不合格的，予以摘牌。

18. 强化博士后先进典型宣传。加强博士后人才政策宣传解读，及时发现并宣传博士后、博士后站、博士后设站单位等先进典型事迹，对展现的爱国奋斗精神、取得的重要创新成果、在同行中赢得的良好声誉等进行广泛宣传，形成尊重博士后、招引博士后、成就博士后的浓厚氛围。

本若干措施自印发之日起施行，相关实施细则另行制定。市委组织部、市人力社保局、市教委、市科技局联合印发的《关于加快博士后事业创新发展的若干措施》（渝人社发〔2019〕99 号）停止执行。

重庆市人力资源和社会保障局等5个部门关于印发《重庆市支持大数据智能化产业人才发展若干政策措施》的通知

渝人社发〔2020〕73号

各区县（自治县）人民政府，市政府各部门，有关单位：

《重庆市支持大数据智能化产业人才发展若干政策措施》已经市政府同意，现印发给你们，请认真贯彻落实。

重庆市人力资源和社会保障局
重庆市教育委员会
重庆市经济和信息化委员会
重庆市财政局
重庆市大数据应用发展管理局

2020年8月12日

重庆市支持大数据智能化产业人才发展若干政策措施

为加强大数据智能化产业人才队伍建设，根据《重庆市以大数据智能化为引领的创新驱动发展战略行动计划（2018－2020年）》有关精神，制定如下政策措施：

一、发布人才需求目录。加强产业人才需求统计、预测，适时发布《重庆市工信行业产业人才需求目录》《重庆市大数据智能化产业人才需求目录》。鼓励和支持有条件的单位建立大数据智能化产业人

才需求预测中心，探索授权、委托、项目资助或购买服务等多种第三方人才需求预测服务方式。（牵头单位：市经济信息委、市大数据发展局，配合单位：市教委、市人力社保局）

二、加强学科专业建设。支持高校建设大数据智能类市级一流学科、重点学科，优先增列大数据智能类等经济社会发展亟需领域的学位授权点。编制《年度本专科专业设置指南》，引导高等学校、职业院校等设置大数据智能类新兴专业。（牵头单位：市教委，配合单位：市人力社保局、市经济信息委、市大数据发展局）

三、加强技能人才培养。支持大数据智能化企业开展企业新型学徒培养，按规定给予培训补贴，培养周期 1-2 年。鼓励职业院校、民办职业培训机构围绕大数据智能化产业技能人才需求，开展新职业（工种）技能培训，按 200 元/人·天的标准给予补贴，最高不超过 6000 元/人。（牵头单位：市人力社保局，配合单位：市财政局、市经济信息委、市大数据发展局）

四、强化人才平台建设。加快推进大数据、人工智能领域的重点实验室、工程研究中心、技术创新中心等创新平台建设，建设一批博士后科研工作站、工程师创新能力培养训练基地、高技能人才培训基地、技能大师工作室等平台。举办“巴渝工匠”杯智能制造、网络安全、新能源汽车等职业技能竞赛，以赛促学，以赛促教。（牵头单位：市人力社保局，配合单位：市教委、市科技局、市经济信息委、市大数据发展局）

五、推动产教协同发展。建设合作培养平台，依托市内外有关高校、企业学术技术优势，为我市培养大数据智能化产业人才。开展专本贯通、分段培养智能产业高端技术技能型人才试点，深化校企合作，完善专业课程模块，加强大数据智能化人才培养。鼓励企业与高等学校、职业院校联合培养大数据智能化技能人才，联合建设大数据智能化实训基地。引导企业、高等院校、科研机构、行业协会等参与大数据智能化产业发展，进一步健全创新体系，提升创新能力，加快大数据智能化产业共性、关键或前瞻性技术的研发，促进大数据智能

化领域产学研用结合。（牵头单位：市教委，配合单位：市人力社保局、市经济信息委、市大数据发展局）

六、支持建立就业见习基地。支持大数据智能化企业建立高校毕业生就业见习基地，按规定给予就业见习补贴，补贴期限最长不超过12个月，其中对见习留用就业率达到50%以上的，按规定提高留用人员就业见习补贴。（牵头单位：市人力社保局，配合单位：市财政局、市教委、市经济信息委、市国资委）

七、支持引进产业人才。搭建引才平台，深入开展人才引进活动，大力支持用人单位引进培育海内外优秀大数据智能化产业人才。高校、科研院所引进高层次和急需紧缺大数据智能化产业人才及顶尖团队，可实行考核招聘。事业单位招聘大数据智能化高层次紧缺人才，可适当放宽年龄条件，并采取“一事一议”“随到随办”方式办理聘用手续。事业单位公开招聘紧缺大数据智能化产业人才的，可以降低开考比例或不设开考比例，在招聘公告中明确。（牵头单位：市人力社保局，责任单位：市大数据发展局、市财政局、市经济信息委）

八、创新人才体制机制。建立健全大数据智能化产业职称评审委员会，优化人才评价。支持高校、科研院所大数据智能化产业科研人员离岗创新创业，不限职称、年资、学历、科技成果和获奖层次，在规定期限内保留人事关系，离岗期间享受本人基本工资，取得的业绩成果可作为职称评审、岗位竞聘的重要依据。离岗创业成绩突出的，其年度考核确定为优秀档次的，不占本单位考核优秀比例。大数据智能化产业人才按规定取得的兼职收入或在职创业、离岗创业收入不纳入单位绩效工资总量管理。（牵头单位：市人力社保局，配合单位：市大数据发展局、市财政局、市经济信息委）

九、强化用工保障服务。出台全市产业用工保障指导意见，明确重点企业用工保障服务责任。继续实施实习学生资源储备项目，加强市外劳务基地建设，提升应急人力资源供给能力。加强人力资源市场建设，促进大数据智能化企业与人力资源服务机构合作，大力发展市

场化招工。（牵头单位：市人力社保局，配合单位：市财政局、市经济信息委、市教委）

上述政策涉及大数据智能化企业的认定工作由市、区县（自治县）经济信息、大数据应用发展管理部门负责，政策兑现分别由牵头市级部门负总责，市级相关部门按职责分工落实。

重庆市人力资源和社会保障局 重庆市卫生健康委员会关于开展卫生技术副高级职称评审权限下放试点工作的通知

渝人社发〔2020〕77号

各区县（自治县）人力社保局、卫生健康委，两江新区组织人事部、社发局，重庆高新区党群工作部、公共服务局，万盛经开区人力社保局、卫生计生局，市级各部门人事（干部）处，大型企事业单位人事（人力资源）部门：

为贯彻落实《重庆市深化职称制度改革的实施意见》和市人力社保局《关于我市下放高中级职称评审权限有关事项的通知》（渝人社发〔2018〕105号）精神，进一步推进“放管服”，充分发挥用人单位在职称评审中的主导作用，现就开展我市卫生技术副高级职称评审权限下放试点工作的有关事项通知如下：

一、试点的范围

重庆医科大学附属第一医院、重庆医科大学附属第二医院、重庆医科大学附属儿童医院、重庆医科大学附属口腔医院、重庆医科大学附属永川医院、重庆市人民医院、重庆市中医院、重庆市肿瘤医院的医护人员（含在编、劳动合同或劳务派遣）申报评审卫生技术副高

级职称。

二、试点的内容

试点单位在市职称改革办公室和市卫生健康委职改办监督指导下，经市职称改革办公室核准组建卫生技术副高级职称评审委员会，参照全市卫生技术人员职称申报条件，完善本单位职称申报条件及评审办法，按规定开展卫生技术医、药、护、技等专业副高级职称评审工作（不含“绿色通道”卫生技术副高级职称评审）。试点单位不具备评审条件的专业可自主委托其他具备条件的单位评审。

三、试点的实施

（一）建立健全职称评审工作机构

1. 组建职称工作领导小组。由单位主要领导和相关职能部门负责人、学术委员会成员代表组成，统筹协调单位职称申报评审工作。

2. 组建卫生技术副高级职称评审委员会。试点单位结合实际和评审工作需要，选择按照职称系列合并建立或者按照专业分开建立卫生技术副高级职称评审委员会专家库，并按规定随机抽取规定数量的评审专家组成职称评审委员会。职称评审委员会专家库的人数不少于职称评审委员会组成人员的 3 倍。专家库经市卫生健康委职改办审核后报市职称改革办公室核准。职称评审委员会备案有效期不得超过 3 年，有效期届满应当重新核准备案。

职称评审委员会负责评议、审定专业技术人才学术技术水平和专业能力。申请组建职称评审委员会应当具备下列条件：

（1）人数要求。职称评审委员会组成人员应当是单数，根据工作需要设主任委员 1 人、副主任委员 1–3 人。合并组建的副高级职称评审委员会评审专家不少于 25 人，按专业分开组建的副高级职称评审委员会评审专家不少于 11 人。

（2）组建原则。优先遴选具有本专业各级专家称号的人员。中青年评审专家、一线专家应占有一定比例。有条件的应广泛吸纳外单位专家。鼓励、支持吸纳外地评审专家。

（3）专家要求。评审委员会的评审专家须遵守宪法和法律，具

备良好的职业道德，具有本职称系列或者专业副高级及以上层级的职称（其中，正高级职称的评审专家原则上不少于1/2），从事本领域专业技术工作，能够履行职称评审工作职责。评审专家每届任期不得超过3年。

受到党纪政纪处分，在受处分期间或处分影响期内的人员；受到政务处分的，在政务处分期内的人员；被组织立案调查或正在接受组织调查期间的人员；不遵守评审工作纪律的人员；有其他不适宜担任评审专家情况的人员；公务员、离退休人员（按规定办理了延长退休手续的、业内知名专家、中医等特殊情况除外）原则上不进入职称评审委员会。

3. 自主选择组建评议组。根据评审工作需要，职称评审委员会可以按照学科或者专业组成若干评议组，负责对申报人提出书面评议意见，评议组评审专家应为单数且不少于3人。职称评审委员会也可以不设评议组，由职称评审委员会3名以上评审专家按照分工，提出评议意见。评议组或者分工负责评议的专家在评审会议上介绍评议情况，作为职称评审委员会评议表决的参考。

（二）制定职称申报条件和评审管理办法

试点单位在全市通用卫生技术副高级职称申报评审条件的基础上，结合卫生技术人才分类评价的有关要求，完善同行专家评价机制，推行代表作制度，克服“四唯”倾向，把医德医风放在首位，建立以业绩、贡献为导向的评价标准，妥善处理临床与科研、理论与实践等关系，制定完善本单位申报条件和评审管理办法。单位申报条件不低于全市通用标准条件，对引进人才、高层次人才、业绩成果特别突出的优秀人才等，在确保业绩水平整体不低于单位要求的前提下，可适当放宽条件。

试点单位组织开展卫生技术副高级职称评审，须将全市统一组织的卫生技术副高级资格专业能力考试合格成绩（有效期三年）作为必备条件。参加考试的专业、级别须与申报评审的专业、级别、实际工作岗位及业绩相一致。

试点单位制定职称申报条件和评审管理办法，应遵循“三重一大”决策程序，按照单位章程规定，广泛征求专家、医护人员意见，并经单位职工代表大会讨论通过。应处理好职称申报条件和评审管理办法的连续性、权威性、相对稳定性与及时完善之间的关系。

职称申报评审工作启动前，试点单位须将本单位职称申报条件和评审管理办法报市卫生健康委职改办审核同意，并在本单位公布。

（三）完善职称申报评审程序

试点单位开展职称申报评审工作，应按以下程序进行：

1. 公开职称申报信息。试点单位应在单位岗位结构比例内开展职称申报评审工作，原则上每年秋季集中开展一次。

2. 个人申报。申报人应当为本单位在职的专业技术人才。离退休人员，事业单位工作人员受到记过以上处分且在受处分期间的，中国共产党员受到党纪处分且在处分影响期内的，有关单位人员受到政务处分且在处分期内的，不得申报参加职称评审。申报人应当在规定期限内提交申报材料，对其材料的真实性负责。

3. 科室推荐（无条件的单位可不作为必经程序）。所在科室可结合申报人工作情况择优进行推荐。

4. 单位审核受理及公示。申报人所在工作单位应当对申报材料进行审核，并在单位内部进行不少于 5 个工作日的公示。公示结束后，单位将公示无异议的申报人员汇总名册送市卫生健康委职改办进行资格复核，复核无误的申报人可进入评审委员会评审。

5. 单位卫生技术副高级职称评审委员会评审。试点单位召开评审会议前，由市职称改革办公室随机抽取规定数量的评审专家组成评审委员会，评审专家名单一般不对外公布。评审会议实行封闭管理，由主任委员或副主任委员主持召开，出席评审会议的专家人数应当不少于职称评审委员会人数的 2/3。职称评审委员会经过评议，采取少数服从多数的原则，通过无记名投票表决，同意票数达到出席评审会议的评审专家总数 2/3 以上的即为评审通过。未出席评审会议的评审专家不得委托他人投票或者补充投票。职称评审委员会可以根据评审

工作需要，组织专业答辩或专业考核。

职称评审委员会下设评议组的，评议组通过无记名投票表决，同意票数达到出席评议组会议的评审专家总数 1/2 以上的即为同意推荐。评议组只有推荐建议权，评议情况作为职称评审委员会评议表决的参考。

评审会议结束时，由主任委员或者主持评审会议的副主任委员宣布投票结果，并签字确认，加盖职称评审委员会印章。

6. 评审结果公示。评审工作结束后，将评审结果报告、表决情况表、结果分析表、代拟公示、代拟发文，报市卫生健康委职改办审核后报市职称改革办公室进行不少于 5 个工作日的公示。

7. 评审结果核准。经公示无异议的评审通过人员，按照规定由市职称改革办公室发文核准职称资格，所在工作单位按规定办理全市统一的职称证书。

8. 评审材料归档。试点单位应将出席评委，推荐情况、评议意见、投票结果等会议记录归档留存不少于 10 年。

（四）严格职称申报评审纪律

1. 申报人对申报材料的真实性负责。申报人通过提供虚假材料、剽窃他人作品和学术成果或者通过其他不正当手段取得职称的，由市职称改革办公室撤销其职称，并记入职称评审诚信档案库，纳入全国信用信息共享平台，记录期限为 3 年。

2. 所在单位应当对申报材料进行审核、公示，并按照职称评审管理权限逐级上报。未依法履行审核职责的，由市职称改革办公室会同市卫生健康委职改办对直接负责的主管人员和其他直接责任人员予以批评教育，并责令采取补救措施；情节严重的，依法追究相关人员责任。

3. 评审专家和评审办事机构工作人员在评审工作保密期内不得对外泄露评审内容，不得私自接收评审材料，不得利用职务之便谋取不正当利益。评审专家与评审工作有利害关系或者其他关系可能影响客观公正的，应当申请回避。工作人员发现评审专家与评审工作有利

害关系或者其他关系可能影响客观公正的，应当通知评审专家回避。违反规定的，由职称评审委员会组建单位报经市职称改革办公室取消评审专家资格或责令不得再从事职称评审工作，通报批评并记入职称评审诚信档案库；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（五）建立职称监督管理机制

1. 试点单位组织开展卫生技术副高级职称申报评审工作，要坚持公开、公平、公正的原则，加强职称申报评审全过程的监督管理。要按照权责一致原则，承担实施单位主体责任，建立完善责任制和责任追究制，严格规范职称申报评审工作程序，建立健全职称复查和投诉制度，明确复查和投诉的程序、受理机构、受理渠道。

公示期间，对通过举报投诉等方式发现的问题线索，由试点单位调查核实。

申报人对涉及本人的评审结果不服的，可以向试点单位申请复查；对试点单位职称工作的问题线索，可以向市职称改革办公室和市卫生健康委职改办进行投诉。

2. 试点单位应当依法执行物价、财政部门核准的收费标准，自觉接受监督和审计。

3. 试点单位组建的卫生技术副高级职称评审委员会，必须严格按照核准的评审权限、范围、有效期以及国家、重庆市和本单位职称评审管理办法（规定）的要求开展职称申报评审工作。对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量、擅自提高收费标准的，市职称改革办公室、市卫生健康委职改办将依据不同情况作出限期整改、暂停评审工作、宣布评审结果无效、直至取消职称评审权，并依法追究相关人员责任的处理。

4. 市职称改革办公室、市卫生健康委职改办将加强对职称评审工作的监督检查。通过质询、约谈、现场观摩、查阅资料等形式，对各试点单位开展的评审工作进行抽查、巡查，依据有关问题线索进行倒查、复查，并对相关情况进行通报。

被检查的单位和个人应当如实提供与职称评审有关的资料，不得

拒绝检查或者谎报、瞒报。

四、有关要求

（一）试点单位于2020年9月30日前向市卫生健康委职改办提交评委会组建材料（附件1、2、3、4，一式二份）、单位职称申报条件和评审管理办法。评委会组建材料经市卫生健康委职改办审核签字同意后，报市职称改革办公室核准。

（二）试点单位组织评审前，报送申报人员送审名册（附件5）至市卫生健康委职改办进行资格复核。

（三）试点单位评审结束后，将评审结果报告、评审表决情况表、评审结果分析表、代拟公示、代拟发文（附件6、7、8、9、10）报市卫生健康委职改办审核无误后，报市职称改革办公室。

附件：1. 组建职称评委会的请示（格式文本）（略）
2. 职称评委会组建申请表（略）
3. 职称评委会评委人选申报表（略）
4. 职称评委会评委推荐名册（略）
5. 申报人员送审名册（略）
6. 评审结果报告（格式文本）（略）
7. 评审表决情况表（略）
8. 评审结果分析表（略）
9. 代拟公示（格式文本）（略）
10. 代拟发文（格式文本）（略）

重庆市人力资源和社会保障局
重庆市卫生健康委员会
2020年9月7日

重庆市人力资源和社会保障局
关于印发《重庆市专家服务团服务基层实施办法》的通知

渝人社发〔2020〕118号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、重庆高新区党群工作部、万盛经开区人力社保局，市级各部门干部人事处，各高等院校科研单位人事处，大型企事业单位人事（人力资源）部门：

《重庆市专家服务团服务基层实施办法》已经市人力社保局2020年12月8日第11次局务会审议通过，现印发给你们，请认真贯彻实施。

重庆市人力资源和社会保障局

2020年12月17日

重庆市专家服务团服务基层实施办法

第一条 为确保如期打赢打好脱贫攻坚战，推进乡村振兴战略，推动农业科技人才供给侧改革，搭建高层次人才服务农业农村活动平台，根据《关于抓好“三农”领域重点工作确保如期实现全面小康的实施意见》、人社部办公厅《关于动员组织各类专家助力脱贫攻坚活动的通知》（人社厅函〔2019〕69号）以及市委组织部、市人力社保局、市农业农村委、市教委、市财政局《推进全市乡村人才振兴若干措施》（渝人社发〔2019〕44号）要求，制定本办法。

第二条 本办法所称重庆市专家服务团（以下简称“专家服务

团”）是指经重庆市人力资源和社会保障局（以下简称“市人力社保局”）组织选派到基层一线，与服务地建立长效合作机制，开展多种形式的智力服务活动，帮助培养当地专业技术人才，解决技术和管理难题，推广转化科研成果。

第三条 按照市场导向、问题导向、需求导向的原则，以项目化的方式择优组建专家服务团。每个专家服务团成员不少于 3 人，不超过 10 人，其中 1 人为服务团领衔专家，1 人为服务团联络员。专家服务团领衔专家一般应具有高级职称，对获得国家和市级各类人才称号的高层次人才以及高层次留学回国人才、优秀博士后研究人员等优先支持。对重庆市首席专家工作室、青年专家工作室的专家团队申报专家服务团项目的，予以优先纳入。每年度每名专家只能担任一个项目的领衔专家，不能重复。

第四条 专家服务团 2020 年重点围绕解决“两不愁三保障”突出问题，针对贫困村产业薄弱问题，重点聚焦产业扶贫。在渝东南、渝东北等深度贫困乡镇（村），适当兼顾基层教育、卫生等领域。全面完成脱贫攻坚任务后，专家服务团重点聚焦推动农村农业高质量发展，创造高品质生活，构建现代农业产业体系、生产体系、经营体系，培育乡村发展新动能。

第五条 专家服务团实行领衔专家负责制，领衔专家负责制定年度服务方案，领导开展专家服务团日常服务、任务分配、经费使用等。专家服务团主要开展以专题培训、田间讲学、实作指导、决策咨询、项目合作、支教义诊等为主的特色专家服务活动，同时遵循农业生产季节性，探索多元化服务方式。着力培养造就一支懂农业、爱农村、爱农民的“三农”工作队伍，助力脱贫攻坚和乡村振兴

第六条 专家服务团的遴选流程主要由以下程序：

（一）市人力社保局面向各区县基层一线征集专家服务团项目需求，结合实际情况，择优确定服务项目。

（二）市人力社保局按照确定的项目需求，面向社会发布申报通知，征集专家服务团成员。

（三）市人力社保局组织专家评选确定出专家服务团入选项目。

第七条 建立专家服务团考核评估机制，每年组织考核评估，采取专家服务团领衔专家自评，服务地独立评价，市人力社保局综合评价的方式进行。考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次，考核结果向社会公布。对考核结果为优秀的，可申请持续资助；对考核结果为合格的，兑现资助经费和相关政策；对考核结果为不合格的，限期整改并暂停1年申报资格。

第八条 根据项目具体情况，分别给予每个入选项目5-20万元经费支持，主要用于专家服务团的咨询、劳务、服务、差旅、培训、通讯等费用。其中：20%作为工作经费划拨给项目服务地，80%作为项目经费划拨给专家服务团领衔专家所在单位。

第九条 专家服务团项目实施所在乡镇确定一名相关专业技术人员、所在村确定一名工作人员共同作为固定联络员，保障专家服务团便捷开展工作。

第十条 经工作考核验收合格的专家服务团可择优推荐不高于20%的成员为优秀等次，优秀成员可提前1年申报评定上一级职称。

第十一条 对专家服务基层做出突出贡献的领衔专家，在同等条件下优先纳入人力社保部门人才选拔培养项目。

第十二条 市人力社保局将建设一批市级专家服务基地，有条件的区县可对应设立一批专家工作站，为专家服务基层提供优质、高效、便捷服务。

第十三条 依托重庆人力资源和社会保障网，开发“重庆市专家服务团项目”服务平台，实现线上项目征集、推荐申报、考核评价等功能。

第十四条 各区县人力社保局可依据本办法，制定本地区专家服务团管理办法。

第十五条 本办法自发布之日起始施行。

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于改进博士后进出站有关工作的通知

渝人社办〔2019〕42号

各区县（自治县）人力社保局，市级有关单位，各博士后科研流动站、工作站，各博士后创新实践基地：

为贯彻落实党中央、国务院关于持续推进“放管服”和全国博士后管委会办公室《关于改进博士后进出站有关工作的通知》（博管办〔2018〕121号）精神，进一步提升博士后管理和服务工作水平，现就改进博士后进出站有关工作通知如下：

一、优化博士后进、出、退站办理程序

博士后人员进、出、退站在博士后设站单位办结，不再由重庆市博士后管理部门办理。优化后的办理程序为“个人申请-博士后设站单位初审-重庆市博士后管理部门审核-设站单位办理手续”。博士后人员的户口迁移等事项，由博士后设站单位到重庆市博士后管理部门办理。

二、精简部分申请材料

取消博士后管理部门进出站发文。取消《招收博士后的复函》《同意博士后期满出站的复函》。博士后人员进站，博士后设站单位或博士后人员可根据需要网上自行打印《博士后研究人员备案证明》（附件1）。博士后人员出站、退站由博士后设站单位按照人事调动程序，办理相应的行政关系以及人事档案转移手续。

取消博士后人员提交的纸质材料。取消《博士申请表》《博士后研究人员工作期满登记表》，两表内信息均通过中国博士后网上办公系统申报；取消《博士后设站单位考核意见表》《博士后研究人员工

作期满业考核表》，涉及学术内容的材料不再做统一要求，由博士后设站单位自行规定；取消《接收单位意见表》，可用劳动（聘用）合同、接收函、商调函等过程性材料代替。

三、启用电子版《博士后证书》

（一）启用电子版《博士后证书》（简称“证书”），同时停发纸质证书。已发放的纸质证书继续有效，2013 年以后已获得纸质证书的博士后人员可继续获取电子版证书。

（二）博士后人员工作期满出站后，经设站单位同意，即可在中国博士后网上办公系统中获取电子版证书（附件 2）。电子版证书支持多次查看、打印。

（三）有关单位可登录中国博士后网站“博士后证书查询及验证”入口或扫描证书上的二维码，对证书进行查询及验证。

（四）获得博士后创新人才支持计划、博士后国际交流计划、香江学者计划、中德博士后交流项目、澳门青年学者计划等国家专项计划资助的博士后研究人员，仍可获颁由全国博士后管理委员会统一签发的纸质证书。

（五）获得重庆市博士后创新人才支持计划、博士后国际交流计划、中新博士后交流项目等重庆市专项计划资助的博士后研究人员，可获颁由重庆市博士后管理办公室统一签发的纸质证书。

四、有关要求

博士后设站单位要认真落实博士后进出站办理主体管理责任，负责研究制定具体管理办法，规范博士后研究人员进站程序，加强过程评价，严格出站考核。博士后设站单位要高度重视改进博士后进出站有关工作，积极筹备，统筹协调，优化流程；加强宣传和业务培训，确保改进工作按时到位和准确执行，切实为博士后人员提供高效、便捷服务。

（一）时间安排。优化博士后进、出、退站办理程序及精简介绍信和材料工作于 2019 年 3 月 1 日起正式实施。电子版证书于 2019 年 1 月 1 日起启用。

（二）加强监督管理。博士后进出站实行备案制度。博士后科研流动站双月报送《招收博士后研究人员基本情况表》和《出（退）站博士后研究人员情况表》Excel 表格电子件和纸质件，博士后科研工作站每半年报送一次。从市外招收的博士后情况须按要求做好备案登记。

（三）及时反馈问题。各单位在工作中遇到的问题及意见建议，要及时向博士后管理部门反馈。联系人：马姝、贺丹，联系电话：023-86868802、023-86868700，邮箱：1961579198@qq.com，传真：023-86868884，办公地址：重庆市渝北区春华大道 99 号北区 1 号楼 1514 室。

附件：1.《博士后研究人员备案证明》（略）
2. 电子版《博士后证书》（略）
3. 博士后进站材料清单（略）
4. 博士后出站材料清单（略）
5.《招收博士后研究人员基本情况表》（略）
6.《出（退）站博士后研究人员情况表》（略）

重庆市人力资源和社会保障局办公室
2019 年 12 月 10 日

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于发布2019年重庆市专业技术人员
继续教育公需科目学习指南的通知

渝人社办〔2019〕174号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区社会保障局、万盛经开区人力社保局，市级各部门人事（干部）处，有关企事业单位人力资源部门，有关继续教育基地：

为贯彻落实党的十九大报告关于“办好继续教育”要求，深入实施重庆市科教兴市和人才强市行动计划，进一步提升专业技术人员素质，根据人力资源和社会保障部《专业技术人员继续教育规定》相关要求，现将2019年重庆市专业技术人员继续教育公需科目学习指南有关事宜通知如下：

一、学习内容

坚持围绕中心、服务大局、学以致用原则，围绕市委、市政府经济社会发展战略部署和2019年重点工作，结合全市继续教育工作实际，经研究论证，2019年我市公需科目学习指南确定为：习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记视察重庆重要讲话精神、重庆市发挥“三个作用”面临的机遇与挑战、重庆市推进实施“三大攻坚战”和“八项行动计划”情况等4个专题。

二、学习任务和形式

全市专业技术人员从重庆人力资源和社会保障网（http://rlsbj.cq.gov.cn）首页或“重庆人社”微信公众号相关栏目登录学习入口，在通过招标备案的中国高级公务员培训中心、重庆市军队转业干部培训中心、重庆广播电视大学3个继续教育公需科目网络在线学习平台中，任意选择1个平台完成注册（暂不支持跨平台交叉注册

学习），注册后购买课程完成培训学习。

按国家《专业技术人员继续教育规定》要求，2019 年度全市专业技术人员继续教育公需科目须学满 30 学时，专业技术人员从网络学习平台提供的学习内容中，按必修课程、选修课程选课学习，学习达到 30 学时以上，即完成本年度公需科目学习任务并可在线打印证书。

三、有关要求

（一）加强平台服务。负责继续教育公需科目网络培训平台的单位要切实增强服务意识，邀请知名专家开发专题网络课件，为全市专业技术人员提供优质学习课程；开通注册、缴费、学习、管理、查询、电子发票、证书打印等功能，为学员提供便捷服务；提供在线网上客服功能，学员在学习过程中遇到具体问题，可随时通过免费客服电话、传真、电子邮件、网络等方式进行咨询。

（二）广泛动员宣传。各区县（自治县）人力社保部门要按照《专业技术人员继续教育规定》，面向广大专业技术人员认真宣传继续教育政策，确保 2019 年重庆市专业技术人员继续教育公需科目学习指南落实落地。2019 年对继续教育学习平台多元化改革以后，要切实加强对公需科目网上学习渠道的宣传介绍，指导用人单位组织专业技术人员上线参加公需科目学习。

（三）强化监督管理。各区县（自治县）人力社保部门、市级有关部门要高度重视专业技术人员继续教育工作，加强对本区县、本系统专业技术人员参加公需科目学习培训情况的组织动员，督促用人单位按规定落实职工教育经费，为专业技术人员参加继续教育提供必要保障，为专业技术人员完成网上注册、学习培训、登记学时等做好服务工作。

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2019 年 9 月 5 日

重庆市人力资源和社会保障局办公室关于印发《重庆市技能人才分类评价实施方案》的通知

渝人社办〔2019〕204号

各区县（自治县）人力社保局、两江新区社会保障局、万盛经开区人力社保局，市级相关部门人事（干部）处，大型企事业单位人事（人力资源）部门，中央在渝单位人事（组织、干部）处（部）：

现将《重庆市技能人才分类评价实施方案》印发给你们，请结合实际，抓好贯彻落实。

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2019年9月4日

重庆市技能人才分类评价实施方案

为深入贯彻落实《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于分类推进人才评价机制改革的指导意见〉的通知》精神，现就我市加快推进技能人才评价机制改革提出以下实施方案。

一、基本原则

（一）坚持党管人才

全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，加强各级党组织对技能人才评价工作的领导，不断完善技能人才评价机制。

（二）坚持服务发展

紧紧围绕习近平总书记对重庆提出的“两点”定位、“两地”“两高”目标、发挥“三个作用”和营造良好政治生态的重要指示要求，结合人工智能、大数据、云计算、物联网新材料等新兴产业人才需求，发挥评价的导向作用，最大限度激发和释放技能人才创新创造活力，把优秀技能人才集聚到重庆发展大局中来。

（三）坚持科学评价

遵循技能人才成长规律，突出品德、能力和业绩评价导向，坚持职业标准和岗位要求、职业能力考核和工作业绩评价、专业评价和用人单位认可相结合，建立符合技能人才特点的科学评价机制，让技能人才价值得到充分尊重和体现。

二、人才分类

技能人才可分为技术技能型人才、知识技能型人才和复合技能型人才。技术技能型人才，主要指侧重于实际操作能力和解决关键生产技术难题的技能人才；知识技能型人才，主要指侧重于掌握运用理论知识指导生产实践、创造性开展工作要求的技能人才；复合技能型人才，主要指侧重于掌握多项技能、从事多工种多岗位复杂工作的技能人才。

三、评价标准

（一）职业道德

重点考察职业道德，坚持德才兼备、以德为先，加强对技能人才工匠精神、职业道德、从业操守的评价考核，倡导诚实守信，强化社会责任，抵制心浮气躁、急功近利等不良风气，从严治理弄虚作假行为，把品德作为技能人才评价的重要内容。完善技能人才评价诚信体系，建立诚信守诺、失信行为记录和惩戒制度，实行道德评价“一票否决”的评价退出机制。

（二）工作能力

1. 技术技能型人才。突出实际操作能力，重点评价其在生产、服务一线，具有高超技术水平和能力，并作用于实际工作中的能力；突出实际操作能力，重点评价其在生产和服务领域发现并解决生产操

作难题的能力；根据工作需要提出创造性设想并能够具体实践、操作和开发的能力；通过自身技术技能为企业和社会创造价值及效益的能力，运用新技能、新材料、新工艺、新设备的能力。通过对其解决问题的情况、创造价值及效益情况进行评价，作为其理论及实操的考试考核评价，适当调整实操与理论评价的占比，突出实操评价。

2. 知识技能型人才。突出掌握运用理论知识指导生产实践、创造性开展工作的能力，重点评价其在生产和服务领域，自主学习新知识、新技能的能力；开展带徒传技和职工培训、将技能成果实现代际传承的能力；及时把握特定职业的发展趋势和最新动态的能力；掌握最先进的职业理念和操作方法的能力；根据新技能、新材料、新工艺、新设备发展趋势，适应创新要求的能力。通过对其培训带徒、技术革新、生产管理等方式，为企业和社会创造的价值及效益所表现出的能力水平，作为其理论实操的评价依据。

3. 复合技能型人才。突出综合技能水平，重点评价其在生产加工一线中掌握两门及以上操作技能，从事多工种、多岗位的复杂劳动的能力；专业方向有侧重点，并能发现和解决生产中的突发难题和应急处置能力；优化生产、服务流程，加强各环节协作，提高生产、服务效率的能力。通过对其多工种、多岗位能力为企业和社会创造的价值及效益所表现出的能力水平，作为其理论实操的评价依据。

（三）业绩贡献

重点评价技能人才在创新操作技术方法、解决技术难题、技术革新、新产品开发、技术工艺推广、带徒传艺等方面的创新创造和实际贡献。引入技能竞赛结果、工作总结、工艺革新、技改成果、节能创效等作为重要评价依据。将用户满意不满意、认可不认可、使用不使用作为评价的重要依据；将市场占有率、转化率、认可度、取得的经济效益等作为评价的重要依据；将业内对其创新创造能力、产品技术含量、推广应用前景等的认可度作为评价的重要依据；将本行业对其取得的发明专利、产品、项目获奖情况作为评价的重要依据。

四、评价方式

（一）职业资格评价

鼓励技能人才参加技能人员职业资格鉴定，获得与岗位技能水平相匹配的职业资格证书，鉴定职业严格按照《国家职业资格目录》执行，并依照《职业技能鉴定规定》《职业资格证书规定》《国家职业技能标准》组织实施。

（二）技能等级评价

按照职业技能等级认定政策，发挥企业主体作用，推动企业依据国家职业技能标准、企业职业（工种）岗位要求，开展职业技能等级评价，同时做好与职业资格制度的衔接。

（三）专项能力评价

作为国家职业资格认证和职业技能等级认定的有效补充，结合我市就业创业需求和地方特色经济发展，进一步完善专项职业能力考核制度，加强专项职业能力考核规范制定，建立适应特殊技能人才的职业能力评价体系。

（四）技能竞赛评价

充分发挥技能竞赛选拔评价作用，对相关人员授予相应职业资格证书。对国家级、市级和区县级竞赛、大型企业岗位练兵技术比武活动的获奖选手，按有关规定核发国家职业资格证书。

五、管理与服务

（一）健全工作机制

技能人才评价工作在市委人才工作领导小组领导下，由市、区县（自治县）人力社保局组织实施，其他有关部门予以支持配合。

（二）发挥基层作用

基层用人单位要对职工执行操作规程、解决生产问题、完成工作任务和技术攻关的能力状况按规定进行科学评价和有效使用，更好地发挥技能人才作用。

（三）营造良好氛围

市人力社保局牵头对技能人才政策措施、重要项目、典型事迹等进行广泛宣传报道，为技能人才发展营造良好的工作环境和氛围。

重庆市人力资源和社会保障局办公室 重庆市教育委员会办公室关于进一步做好中小学教师职称评审工作的通知

渝人社办〔2019〕214号

各区县（自治县）人力社保局、教委（教育局），两江新区组织人事部、教育局，万盛经开区人力社保局、教育局，市级各部门人事（干部）处，大型企事业单位人力资源部门：

为进一步加强中小学教师队伍建设，提升中小学教师专业技术水平，充分发挥职称评审的激励导向作用，根据《关于进一步做好中小学教师职称评审工作的通知》（人社专技司函〔2019〕180号）精神，现就进一步做好我市中小学教师职称评审工作通知如下：

一、加强师德师风考核

中小学教师考核评价坚持把师德师风放在首位。各区县教育部门要指导各中小学校制订师德师风考核评价方案，把是否具有理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心作为重要评价指标。通过问卷、测评、纪实等方式，由同行或服务对象，对教师的思想政治表现、职业道德、社会公德、家庭美德进行全方位考核评价。各区县教育部门要拟定师德师风负面清单，细化师德师风“一票否决”的具体情形。

二、开展教师分类评价

对教师的考核评价坚持重师德、重能力、重业绩、重贡献，把教育教学实绩放在更加突出的位置。根据中小学不同学科特点，完善中小学教师考核评价标准，健全音体美教师、全科教师、思政理论教师考核评价标准。开展中小学教师职称评审时，设立幼儿教师、全科教师学科评审组，探索组建保健教师和健康教育教师评审组。高级职称评审按渝人社发〔2016〕99号文件规定进行分类，通过率适当向乡

镇普通学校及村校（教学点）倾斜，对乡镇普通学校及村校（教学点）教师不作论文、课题项目、奖项、头衔称号等刚性要求。

三、完善学校考评方案

各级各类中小学职称考核评价方案须进一步完善，在广泛征求本校教职工意见，经教代会审议通过后，报区县教育部门备案。职称考核评价方案，应坚持立德树人标准与职称申报条件相结合、与学校的绩效考核相结合、与激励教师专业发展相结合，为实施素质教育、提高教育质量发挥“指挥棒”作用。各校可结合实际适当提高实际任教年限的考核权重。

四、择优推荐正高级教师

按照正高级教师职称评审要体现培养教育家型教师政策导向要求，各单位要严把推荐质量关。根据人社厅发〔2018〕93 号文件关于从 2019 年开始两部不再统一下达中小学正高级教师指标的精神，我市每年正高级教师推荐指标不再统一下达，由各区县根据核定正高级岗位空缺数确定，但原则上不得超过 2018 年推荐指标数。全市正高级教师评审通过限额每年不超过 100 名，其中担任学校和教研机构领导职务人员通过人数不超过通过总人数的 30%。

五、建立“定向评价、定向使用”制度

探索建立“定向评价、定向使用”制度。对长期在农村深度贫困地区工作的中小学教师，实行高级职称“定向评价、定向使用”，“定向评价、定向使用”的高级专业技术岗位实行总量控制、比例单列，不占各区县专业技术高级结构比例。

六、严肃职称评审纪律

在中小学教师职称评审工作中，各基层单位要严把材料真实关，人力社保、教育部门要严把政策口径关、评审程序关，层层压实责任，确保评审质量。坚持公正公平，严格执行公示制度，公示时间、公示内容不打折扣。坚持畅通复查投诉渠道，严肃职称评审纪律，对弄虚作假、提供不实材料或违反有关规定的，严肃查处，并按规定予以处理。

重庆市人力资源和社会保障局办公室
重庆市教育委员会办公室
2019年9月16日

重庆市人力资源和社会保障局办公室 关于及时兑现“鸿雁计划”专项奖补资金的通知

渝人社办〔2019〕235号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、万盛经开区人力社保局：

根据市委组织部、市财政局、市人力社保局《关于重庆市引进海内外英才“鸿雁计划”有关政策的补充通知》（渝人社发〔2017〕295号）精神，为做好专项奖补资金清算工作，现将有关要求通知如下：

一、清算流程

（一）申报

区县（自治县，含两江新区、万盛经开区，以下简称区县）人力社保局自收到已符合“鸿雁计划”人才清算年份的短信提示后，在3个工作日内通知用人单位在“鸿雁计划”业务管理信息系统（以下简称管理信息系统）提交上一年度奖励资金清算申请。

（二）清算

市人才交流服务中心每月末对用人单位提交的资料进行汇总后报重庆市税务局核查，并将数据导入管理信息系统进行比对清算；管理信息系统根据导入的数据测算“鸿雁计划”后续相关待遇。

（三）复核

区县人力社保局对重庆市税务局提供的清算数据在5个工作日内完成确认，并将确认意见录入管理信息系统，提交至市人才交流服务中心；市人才交流服务中心对区县提交的资料在5个工作日内进行复核，并报市人力社保局、市财政局审定。

（四）兑现

各区县人力社保局根据信息管理系统审批结果，在10个工作日内兑现下一年预发放金额；并在第4年进行前3年奖励资金结算，多退少补。

二、对未达到申报档次的情况处理

（一）对清算时未达到申报“鸿雁计划”年薪最低标准的人才，需进一步联系单位核实其工资情况并比对申报档次。单位回复若次年能达到认定档次（人才类别）的工资标准，在次年再进行清算。单位回复确不能达到年薪最低标准，且已支付人才奖励及单位引才补助的，应立即开展清退工作，由用人单位负责退还至相关区县人力社保局，退还的人才奖励及单位引才补助继续作为“鸿雁计划”奖补专项经费使用。

（二）对清算时未达到申报“鸿雁计划”档次，但符合申报“鸿雁计划”年薪最低标准的人才，按照其实际缴纳的个人所得税进行清算，并重新确定认定档次（人才类别）。

请各区县务必高度重视、认真落实，优化经办服务，及时兑现相关待遇，为推进人才引进工作提供资金保障。

联系人：李雪、甘露

联系电话：88152023、88152022

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2019年10月12日

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于暂停开展全市专业技术人才集体活动的通知

渝人社办〔2020〕27号

各区县（自治县）人力社保局、两江新区组织人事部、重庆高新区党群工作部、万盛经开区人力社保局，市级有关部门人事（干部）处，博士后科研流动（工作）站、博士后创新实践基地设立单位，各留学回国人员创业园、继续教育基地设立单位，有关企事业单位人力资源部门：

为进一步做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作，最大限度减少人员聚集带来的感染风险，全力阻断疫情传播，根据市委、市政府关于疫情防控工作要求，现就疫情防控期间暂停开展全市专业技术人才集体活动有关事项通知如下：

一、自即日起，暂停开展全市下列专业技术人才集体活动，恢复时间根据国家和市疫情防控要求另行通知。

（一）全市各级职称评审委员会暂停开展评审会议等集体活动；拟于2月份开展的专技类职业资格考试考务工作，现场报名、集中考试、现场资格审查等将作调整，按重庆市人事考试中心的工作通知执行（全国统一组织的专业技术人员职业资格考试按国家有关规定执行）。

（二）全市各博士后科研流动站（工作）站、博士后创新实践基地设立单位应暂停开展博士后论坛、招聘会、集中面试、开题（结题）论证会等集体活动；

（三）各类专家服务基地暂停组织开展专家团队服务基层、专家国情研修、专家集中疗养等集体活动；

（四）各留学人员创业园暂停组织开展线下创业培训、创业项目路演等创业服务；

（五）全市专业技术人员继续教育暂停开展专业科目线下集中培训，各继续教育基地、工程师创新能力培养训练基地暂停开展线下专业技术人员集中培训；

（六）全市脱贫攻坚及乡村振兴专家服务团暂停到农村基层开展现场集体活动，鼓励在疫情期间通过互联网开展线上技术咨询、在线指导等服务；

（七）暂停开展其他存在疫情传播风险的专业技术人才集体活动。

二、集体活动暂停开展期间，各区县（自治县）人力社保部门、市级有关部门人事（干部）部门及有关单位要充分利用互联网、传真、邮寄等方式，为各类专业技术人才和企事业单位提供高效便捷服务。有关具体事项明确如下：

（一）原定需要现场领取2019年职称评审返还归档材料的，各评委会应将领取时间顺延。急需领取材料的单位，可联系评委会组建单位，采取快递邮寄等方式尽量减少人员集聚接触。

（二）疫情防控期间，博士后进出站服务采取“网上办、邮寄办、延期办”。一是博士后进出站手续全程网上办理。各类介绍信通过邮寄方式办理，到期或即将到期的介绍信，均可延期至疫情结束后重新办理。如确有急需办理者，请设站单位管理人员提前联系。二是各设站单位应积极主动做好本单位博士后人员相关问题的咨询答疑工作，如遇有特殊问题，请联系市博管办咨询邮箱532221590@qq.com。三是博士后国（境）外交流项目中引进项目（第一批次）、派出项目、香江学者计划、澳门青年学者计划申报截止日期暂定延长至4月15日，其他项目以人力资源和社会保障部通知为准。四是2020年博士后综合评估工作设站单位的数据填报与自查时间，由原定的2月1日-2月29日调整为2月17日-4月30日，工作整体延后两个月。取消邮寄纸质《博士后工作评价表》。不再要求设站单位提

交纸质《博士后工作评价表》，改为系统上传盖章《博士后工作评价表》扫描件。

（三）疫情期间若有不能顺延的专家推荐选拔工作，各企事业单位应通过邮寄快递投递申报材料。

（四）开展专业技术人才知识更新工程 2020 年高级研修项目申报，应通过邮寄快递投递申报材料。

（五）在推进乡村人才振兴工作中，各区县（自治县）人力社保部门和市级有关部门、人才选派单位等，疫情期间应避免集中人员开展活动，全力做好下乡人才、返乡人才、在乡人才的防疫防护工作。

三、各区县（自治县）人力社保局和市级有关部门要高度重视疫情防控工作，指导本地区、本单位管理服务的专家服务基地、博士后站（基地）、留学人员创业园、专业技术人员继续教育基地、工程师创新能力培养训练基地等机构，扎实做好疫情防控相关工作，严格落实联防联控措施，切实担负起社会责任，积极配合卫生健康部门做好防控工作。各专业技术人才工作相关单位要加强专业技术人才疫情信息报送工作，如有疫情发生，请按照程序报告当地疫情防控指挥部，同时报送当地人力社保部门。各区县人力社保部门应及时将情况报告市人力社保局。

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2020 年 2 月 4 日

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于做好疫情防控期间人才服务和人才引进工作的通知

渝人社办〔2020〕37号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区社会保障局、重庆高新区政务服务和社会事务中心、万盛经开区人力社保局，有关用人单位：

为深入贯彻习近平总书记关于新冠肺炎疫情防控工作的重要指示精神，落实党中央、国务院和市委、市政府决策部署，营造近悦远来的人才生态，现将做好疫情防控期间人才服务和人才引进工作有关事宜通知如下：

一、大力推行线上服务

各级人才公共服务机构要推行网上办、手机办、不见面办。进一步简化办事流程，暂缓提交纸质资料，采取单位承诺、平台受理、网上或邮寄送达等方式进行，必需的相关资料可在疫情结束后3个月内补报。

（一）申办引才激励政策。鸿雁计划奖励可通过重庆英才网进行申报审核；渝府发〔2009〕58号文件规定的高层次人才，可通过电子方式提交申报资料，经审核后，及时兑现安家资助和岗位津贴等待遇；新办人才服务证推行电子卡服务。

（二）开展人才公共服务。持人才服务证的高层次人才13项服务和人事档案、人事代理、流动党员服务等，可通过电脑、手机登录重庆英才网（www.cqtalent.com）申办。急需现场办理的业务，可预约办理，但必须符合疫情防控要求。

二、精准做好高层次人才服务

各区县（自治县）人力社保局、各级人才“一站式”服务平台，

要主动对接用人单位，指导其为持市或区县人才服务证（卡）的高层次人才开展“一对一”服务。

（一）做好出行服务。用人单位要全面掌握人才返渝时间、线路安排、身体状况等信息，为人才返渝或工作提供便利服务。

（二）做好防护服务。用人单位要切实保障人才疫情期间的口罩等防护物资。对用人单位和人才防护物资保障有困难的，区县人力社保局要积极协调解决。

（三）做好特殊服务。对在防控一线或感染新冠肺炎或隔离的高层次人才，用人单位应明确责任部门，安排专人主动关心，为其家人提供必要帮助，以解决人才后顾之忧。

三、积极开展线上引才

各级人才公共服务机构要主动对接用人单位，积极组织线上引才活动，支持用人单位有序复工复产。

（一）市人才交流服务中心负责组织市级网上引才活动，通过重庆英才网、市人力社保局官网发布人才需求；发挥市场作用，鼓励人力资源服务机构参与线上引才活动。

（二）各区县（自治县）人才公共服务机构要进一步发动用人单位，核实岗位、人才需求信息，指导其通过重庆英才网参加市级统一的网上引才活动；同时，根据当地实际组织好线上引才活动。

（三）用人单位要积极参与市和区县线上引才活动，充分利用人力资源服务机构的人才资源、互联网技术，采用网上面试、网上签约、网上报到等功能实现线上引才。

四、实施线上引才激励

市人力社保局对参与市级线上引才活动的用人单位和人力资源服务机构分别给予引才补助。

（一）用人单位。用人单位在市里公布的人力资源服务机构网上筛选和下载人才简历，享受每份 20 元的定额补助，低于 20 元的，据实结算。人才指符合以下条件之一，即①年薪：主城九区（含两江新区、高新区、经开区）在 15 万元以上的，渝东北渝东南区县（自

治县）10 万元以上的，其他区县 12 万元以上的；②学历：市属及以上的高校、医院、科研院所为博士；其余单位为硕士及以上；③职称职业资格：具有副高级及以上职称或高级技师以上职业技术等级。

（二）人力资源服务机构。参与市级线上引才活动并为用人单位提供网上引才服务的人力资源服务机构享受 200 元/家用人单位服务补助。人力资源服务机构对用人单位下载人才简历减收每份 20 元、低于 20 元的免收，减免费用由市人才交流服务中心负责结算支付。

（三）结算和支付。市人才交流服务中心在我市疫情结束 3 个月内，根据人力资源服务机构参与市级线上引才活动提供的单位服务家数及纳入重庆英才网统计的下载简历数量，按照以上补助标准结算支付。

五、强化宣传抓实抓细

各区县（自治县）人力社保局和用人单位要加强组织领导，主动作为、创新方式、特事特办，宣传到单位、服务到人才，确保疫情防控期间人才服务和人才引进工作安全、有序开展。人力资源服务机构、用人单位和人才应及时、全面、真实提供相关信息，确保引才效果。工作中如遇到新情况新问题，请及时反馈市人才交流服务中心。

本通知自印发之日起实施，疫情结束后 3 个月内有效。

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2020 年 2 月 18 日

重庆市人力资源和社会保障局办公室转发《人力资源和社会保障部办公厅关于做好新冠肺炎疫情防控一线专业技术人员职称工作的通知》的通知

渝人社办〔2020〕61号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、高新区党群工作部、万盛经开区人力社保局，市级部门人事（干部）处，市属企事业单位人事（人力资源）部门：

为深入贯彻习近平总书记关于新冠肺炎疫情防控工作的重要指示和重要讲话精神，认真落实党中央、国务院和市委、市政府疫情防控工作部署，更好地发挥人才评价“指挥棒”作用，现将《人力资源和社会保障部办公厅关于做好新冠肺炎疫情防控一线专业技术人员职称工作的通知》（人社厅发〔2020〕23号，此处略）转发给你们，并结合市委办公厅、市政府办公厅《关于进一步加强对一线医务人员关心关爱的通知》和市委组织部等部门印发的《激励专家人才在打赢疫情防控阻击战中担当奉献的八项措施》有关要求，提出如下意见，请一并贯彻落实。

一、高度重视政策落实。要深刻认识做好疫情防控专业技术人员职称工作的重要意义，认真听取疫情防控一线专业技术人员（以下简称“一线人员”）所急所盼，精准识别人才，真心爱护人才，以高度的政治责任感抓好一线人员职称评价激励政策落实。具体适用范围按照国家和我市确定的一线人员范围执行，在当年职称申报通知中细化明确。在落实一线人员职称工作中要加强沟通，密切协作，建立台账，发现、挖掘、宣传好典型人物和先进事迹，营造良好舆论

环境。

二、细化职称激励措施。一线人员可提前一年报考或评审高一级职称，对职称外语、计算机应用能力不作要求，免于参加地方组织的考评结合专业考试，且不受所在单位专业技术岗位结构比例限制，同等条件下优先推荐申报，评审时同等条件下优先向一线人员倾斜。一线人员疫情防控经历视同一年基层工作经历，视同完成当年继续教育学时学分。将一线人员在疫情防控中的业绩贡献作为职称申报评审的重要内容，并列入职称评价指标加分项。进一步破除“唯论文”倾向，一线人员参加职称评审，对论文不作硬性要求。参与疫情防控工作获省部级及以上表彰奖励者，纳入全市特殊人才职称评定“绿色通道”，具有副高级职称者可直接申报评定正高级职称，具有中级及以下层级职称者可直接申报评定副高级职称。

三、做好评审服务工作。市和区县两级职改部门以及市级行业主管部门要视疫情防控工作情况，合理安排、适时启动职称评定工作，不搞突击性申报、评聘。在职称评审工作中，要留给一线人员适当休整时间，留足申报材料准备时间，简化申报材料及程序，让申报人少跑路、不跑路，不给一线人员增加额外负担，并做好岗位聘用、待遇兑现等后续工作。相关单位人事部门应安排专人做好职称申报政策宣讲、联系指导、报送上传等服务工作。按照职称分级管理原则，市职改办将统筹安排相关的特殊人才职称评定及高级职称评审；各区县职改部门、市级行业主管部门负责各自职责范围内的中级及以下层级相关职称评审工作。

各区县、市级行业主管部门要按照国家和我市要求，落实好岗位优先聘用政策，具体细则另行通知。各区县、各高级职称评委会组建部门落实一线人员职称工作情况请于年底前报市职称改革办公室。

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2020 年 3 月 24 日

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于印发重庆市人事考试考务工作
管理规程的通知

渝人社办〔2020〕153号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、重庆高新区党群工作部、万盛经开区人力社保局，市级各部门人事（干部）处及相关单位：

为规范人事考试考务操作，确保考试安全组织实施，现将《重庆市人事考试考务工作管理规程》印发给你们，请结合工作实际，认真遵照执行。各单位对组织实施人事考试工作的任何意见和建议，请及时反馈市人事考试中心。

《重庆市人事考试考务工作管理规程》自印发之日起施行，原《重庆市人事考试考务工作管理规程（试行）》（渝人发〔2007〕162号）废止。

《重庆市人事考试考务工作管理规程》（略）

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2020年6月4日

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于做好国家综合性消防救援队伍人员有关优待工作的通知

渝人社办〔2020〕156号

各区县（自治县）人力社保局、两江新区社会保障局、重庆高新区政务服务和社会事务中心、万盛经开区人力社保局：

按照应急管理部等13个部门《关于做好国家综合性消防救援队伍人员有关优待工作的通知》（应急〔2019〕84号）要求，现就做好消防救援人员优待工作有关事宜通知如下：

一、退出国家综合性消防救援队伍的消防救援人员，凭国家综合性消防救援队伍人员退出证明，可享受对现有的退役军人就业培训扶持、自主创业税费优惠等优待政策。

二、机关、社会团体、企业事业单位在招用、录用和聘用工作人员或职工时，对退出国家综合性消防救援队伍的消防救援人员的年龄和学历条件可适当放宽，同等条件下优先招录聘用。

三、退出国家综合性消防救援队伍的残疾消防救援人员，在国家机关、社会团体、企业事业单位工作的，享受与所在单位工伤人员同等的生活福利和医疗待遇。所在单位不得因其残疾将其辞退、解除劳动关系或聘用关系。

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2020年6月5日

重庆市人力资源和社会保障局办公室关于开展2020年专家工作室申报设置工作的通知

渝人社办〔2020〕186号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、重庆高新区党群工作部、万盛经开区人力社保局，市级各部门人事（干部）处，有关企事业单位和中央在渝单位人力资源（人事）部门：

为全面贯彻党的十九大精神，深入落实习近平新时代中国特色社会主义思想，大力实施科教兴市和人才强市行动计划，不断加强高层次人才队伍建设，充分发挥专家在科技创新、技术研发和创新团队建设中的高端引领作用，根据《重庆市专家工作室设置管理暂行办法》（渝人社发〔2013〕233号）有关规定，现就开展2020年专家工作室申报设置工作有关问题通知如下：

一、设置原则

遵循公开公正、竞争择优、突出高端、重点支持、注重实效、统筹实施的原则。同一单位、同一学科（二级学科）、同一专业原则上只设置一个工作室，对“双一流”建设学科和国民经济和社会发展特别重要的学术技术领域，可适当增设。

二、设置数量

重庆市专家工作室分为首席专家工作室和青年专家工作室。本次将设置第九批首席专家工作室和第三批青年专家工作室，全市范围内的企事业单位均可申报。对符合申报条件，参与脱贫攻坚、一线抗击新冠肺炎疫情并发挥积极作用、作出突出贡献的专业技术人才可优先推荐。

三、设置条件

（一）申报单位需满足的条件

1. 在科研或技术水平上处于国际一流或国内领先水平，一般应设有国家和市级重点学科、重点实验室、重大科技攻关项目或二级学科博士授权点、国家级博士后科研流动站或工作站，具有雄厚的研发实力和社会服务能力；

2. 拥有符合条件的专家，重视高层次专业技术人才队伍建设，人才培养、评价、选拔、使用和激励制度较为完善；

3. 具备支持工作室发展的科研技术优势和综合实力，能够为工作室正常运行提供必要的资金、场地和设备；

4. 主管部门或所在单位同意按不低于专家工作室启动经费 2 倍的标准给予科研活动配套经费。

（二）首席专家工作室的领衔专家应具备的条件

1. 遵守中华人民共和国法律，具有良好的职业道德，爱岗敬业，学风严谨，为人正派；

2. 具有正高级专业技术职务资格，年龄一般在 55 周岁及以下；

3. 是市内企事业单位全职工作的在岗人员（不含柔性引进人员），长期奋战在科研一线，具有较强组织管理能力和指导高水平研发团队的水平；

4. 在本学科、本领域具有重要学术地位和影响，达到国际先进或国内领先水平，具有赶超或保持本学科、本行业国内外先进水平的能力，在引领科技创新、突破关键技术、推动成果转化、促进经济社会发展等方面成效显著；

5. 在自然科学、人文社科重点领域具有较高的社会知名度和影响力，并符合下列三项条件的任意两项：

（1）主持国家级重点科研项目、建设工程和社科、人文研究项目，或作为主要创作者，承办国家文化行政主管部门主办的文化艺术活动。

（2）自然科学领域，作为第一作者或通讯作者，在 SCI、SSCI、EI 等检索系统收录的刊物上发表论文 10 篇以上，其中在本专业公认

的顶级杂志发表论文 2 篇以上或在自然科学领域公认的顶级杂志发表论文 1 篇以上；人文社科领域，在中国科技核心期刊、中文核心期刊及 CSSCI 源期刊发表论文 10 篇以上。对长期在基层一线带领团队开展科研创新工作的以及长期扎根贫困地区或服务贫困地区的可降低论文要求。

（3）自然科学领域，应作为主要完成人（排名前 3）获得过国家级科技奖励或获得转化效益达 1 亿元及以上的国家发明专利。人文社科领域，一般应取得国内外公认的有重大创新或重大价值的研究成果，并已产生显著的经济或社会效益；文化艺术类应在国家文化行政主管部门批准的比赛中获得最高级奖项，对传承民族文化具有极其重要的作用。

（三）青年专家工作室的领衔专家应具备的条件

1. 遵守中华人民共和国法律，具有良好的职业道德，爱岗敬业，学风严谨，为人正派；

2. 具有博士学位或正高级专业技术职务，年龄规定参照“长江学者奖励计划”青年学者项目年龄规定，自然科学、工程技术领域人选年龄不超过 38 周岁，人文社会科学领域不超过 45 周岁；

3. 是市内重点企事业单位全职工作的在岗人员，领衔一个数量充足、结构合理、素质优良、创新和攻关能力强的学术技术团队；

4. 具有广阔的学术视野和创新思维，有很好的学术、艺术发展潜力，有志于在一线潜心研究，建功立业；

5. 在自然科学、人文社科重点领域崭露头角，有一定学术影响，并符合下列三项条件的任意两项：

（1）主持国家级科研项目、建设工程和社科、人文研究项目，或作为主要创作者，承办国家文化行政主管部门主办的文化艺术活动；

（2）自然科学领域，作为第一作者或通讯作者，在 SCI、SSCI、EI 等检索系统收录的刊物上发表论文 5 篇以上，其中在本专业公认的顶级杂志发表论文 1 篇以上或发表被他引 50 次以上的高水平学术

论文。人文社科领域，在中国科技核心期刊、中文核心期刊及 CSSCI 源期刊发表论文 5 篇以上。对长期在基层一线带领团队开展科研创新工作的以及长期扎根贫困地区或服务贫困地区的可降低论文要求。

（3）自然科学领域，应作为主要完成人获得过国家级科技奖励（排名前 5）或省部级科技奖励一等奖（排名前 3），或获得转化效益达 5000 万元及以上的国家发明专利。人文社科领域，一般应取得国内外公认的有较大创新或价值的研究成果，并已产生较为显著的经济或社会效益；文化艺术类应在国家文化行政主管部门批准的比赛中获得二等奖及以上奖项，对传承民族文化具有较大的作用。

（四）有下列情形之一的，申报设置专家工作室时，同等条件下优先考虑

1. 首席专家工作室：

（1）领衔专家入选国家级人才培养计划，包括国家“海外高层次人才引进计划”“高层次人才特殊支持计划”和“长江学者奖励计划”“国家杰出青年科学基金”“百千万人才工程国家级人选”；

（2）领衔专家入选重庆市人才培养计划，包括重庆市学术技术带头人、百千万工程领军人才且担任国务院学科评议组成员或担任国家一级学会常务理事、SCI 三区及以上学术刊物副主编、教育部科学技术委员会学部副主任及以上职务。

2. 青年专家工作室：

领衔专家入选国家级人才培养计划，包括国家级人才计划的青年项目。

四、申报评选程序

（一）自主申报。符合条件的单位按照人事管理权限向市级主管部门申报；中央在渝单位直接向市人力社保局申报。

（二）资格审查。市级行业主管部门或中央在渝单位，对照上述条件和要求认真进行资格审查，择优推荐（同一类别专家工作室推荐不超过 2 个），并出具考核推荐意见，报市人力社保局。

（三）专家评审。市人力社保局组建专家评审组，对申报单位及

领衔专家进行考察和答辩评审。

（四）公示公布。经评审确定的建议名单面向社会公示后，由市人力社保局审核并向社会公布。

五、申报所需材料

（一）主管部门推荐正式文件及推荐单位名单。

（二）《重庆市专家工作室设置申请表》一式 10 份，A4 纸双面打印，并提供电子件。

（三）装订成册的成果附件材料，包括：

1. 附件材料目录（须标注页码）；

2. 申请表中所填写的所有科研获奖证明复印件，部分重要学术著作、重大科研项目、重要专利成果证明复印件，申请表第四项中涉及的印证材料；

3. 其他重要成果的证明复印件。

六、有关要求

有关部门和单位要高度重视，认真做好推荐和申报工作，对长期在基层一线带领团队开展科研创新工作的专家要优先推荐，对长期扎根贫困地区或服务贫困地区的专家要适当倾斜。

各申报单位应如实完整填写和提供申报材料，并于 2020 年 7 月 30 日前将申报材料纸质件和电子件报市人力社保局专技处，逾期不再受理。

联系人：苏赋；　联系电话：86868704；　电子邮箱：sufu8@qq.com；

联系地址：重庆市渝北区春华大道 99 号市人力社保局 1512 办公室。

附件：1. 重庆市专家工作室设置申请表（略）

2. 重庆市专家工作室申报简表（略）

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2020 年 6 月 30 日

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于开展2020年重庆市留学人员回国创业创新支持计划人选申报工作的通知

渝人社办〔2020〕194号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、重庆高新区党群工作部、万盛经开区人力社保局，市级各部门人事（干部）处，大型企业、科研单位、高校及有关事业单位人事（人力资源）部门，中央在渝单位人事（组织、干部）处（部），有关留学人员创业园：

为做好2020年“留创计划”人选申报工作，根据市人力社保局、市财政局《关于印发〈重庆市留学人员回国创业创新支持计划实施办法〉的通知》（渝人社发〔2017〕140号）有关要求，现就有关事宜通知如下：

一、申报条件

申报者应为我市辖区内各类企事业单位的留学回国人员（不含纳入公务员管理和参照公务员管理人员），在海外有一年以上留学经历，并符合下列情形。

（一）申报创业类资助须同时具备以下条件

1. 申报人获得学士及以上学位。

2. 申报人须为企业法定代表人（非法人企业则应为负责人），熟悉相关领域和国际规则。有海外自主创业经验者优先。

3. 所在企业在渝工商登记时间不超过5年（即2016年1月1日以后成立），拥有自主知识产权或发明专利，项目创新性强，具有市场潜力，能够吸纳5人以上就业。

4. 所在企业注册资本认缴资金不低于20万元，申报人占股比不低于30%（允许以知识产权等无形资产入股）。

5. 申报人诚信守法，无违法犯罪记录。

（二）申报创新类资助须同时具备以下条件

1. 申报人取得硕士及以上学位，回渝工作时间未超过 5 年（即 2016 年 1 月 1 日及以后回国）。

2. 申报人创新能力强，有较好培养前景。

3. 申报人与所在单位签订聘用（劳动）合同，并保证每年在渝工作时间不少于 6 个月。

4. 申报项目具有较好的应用开发前景，可产生良好的经济社会效益，具有一定的带动就业能力。

符合上述申报条件的人才，在已获得创业创新项目资助后有新取得发明专利授权或成果奖励（含获得创业类项目重点资助）的，或在抗击新冠肺炎疫情中发挥积极作用的，可继续申报新的创业创新项目，但获得资助总次数不超过 2 次。

“留创计划”将聚焦“中国制造 2025”“互联网+”等国家战略，优先资助先进装备制造、人工智能、大数据、区块链、新材料、现代医学与前沿生物、清洁能源等领域项目和贫困地区创业企业、积极吸纳贫困人口就业的创业企业，优先支持在抗击新冠肺炎疫情中发挥重要作用或从事与新型冠状病毒免疫研究相关的企业和个人。支持留学人员创业园建设，对留学人员创业园（尤其是省部共建留创园）内的创业企业给予适当倾斜，请在申报表中注明。

二、申报材料

申报人登录重庆市专业技术人员信息系统（http://ggfw.rlsbj.cq.gov.cn/cqzyjsrcw/positional-portal-web/public/cert/toUserPage）进行网上申报（系统开放与申报时间一致），所有申报表格和佐证材料，均在网上填写和上传。其中，诚信承诺书（附件 1）须书面签字盖章后扫描上传。

（一）申报创业类资助的佐证材料

1. 教育部留学人员服务中心出具的《国外学历学位认证书》。未在海外取得学历学位的访学人员，则应提供国内取得的最高学历学位

证明及留学回国证明资料。

2. 主要成果材料（代表性论著、专利证书、产品证书等）。

3. 创办企业材料（营业执照、股权构成材料、企业注册资本及占股情况资料等）。

4. 企业经营状况相关材料（如资产负债表、损益表、现金流量表等），尤其是5人（含）及以上用工合同等资料。

（二）申报创新类资助的佐证材料

1. 教育部留学人员服务中心出具的《国外学历学位认证书》。未在海外取得学历学位的访学人员，则应提供国内取得的最高学历学位证明及留学回国证明资料。

2. 在渝工作情况资料，如与用人单位签订的聘用（劳动）合同等。

3. 主要成果（代表性论著、专利证书、产品证书）或主持（参与）过的主要项目材料、奖励证书等。

三、申报程序

（一）自主申报。由申报人登录信息系统进行申报，经所在单位审核同意，报送区县（自治县）人力社保部门或市级主管部门审核。其中：

申请创业类项目资助报送单位注册地区县（自治县）人力社保部门审核。

申请创新类项目资助按照人事管理隶属关系，由所属单位推荐，报市级主管部门或区县人力社保部门负责留学人员工作的机构审核；非公经济组织和社会组织报送单位注册地区县（自治县）人力社保部门负责留学人员工作的机构审核。

（二）审核推荐。区县（自治县）人力社保部门、市级主管部门负责对申报人、创业创新项目和相关材料进行审核把关，确保各项申报材料真实可靠，按推荐名次排序形成《留创计划申报人员情况汇总表》（附件2），从系统中导出盖章后报送市人力社保局。

我市鸿雁计划引进人才中符合申报条件的，由区县（自治县）

人力社保部门或市级主管部门将申报资料报送市人力社保局审核后，直接进入专家评选环节。

（三）专家评选。市人力社保局对申报材料进行资格审查，组织专家评选并向社会公示5个工作日后，确定创业创新资助项目，并报送市财政局备案。

四、有关要求

（一）今年是首次开展网上申报工作，请相关单位和申报人务必高度重视、积极配合、通力协作。各区县（自治县）、各部门、各单位要高度重视，加强组织领导，明确责任，对系统运行中出现的问题及时沟通，妥善处理；对申报人和项目要严格把关，坚持好中选优，认真开展人选推荐工作。

（二）申报时间：2020年7月20日0：00-7月26日24：00。审核推荐时间：2020年7月27日0：00-7月30日24：00。请申报人和相关单位妥善安排时间，避免因集中申报造成网络拥堵，确保项目按时提交，逾期不报视为放弃。

（三）请区县（自治县）人力社保部门、市级主管部门于2020年7月31日前将《留创计划申报人员情况汇总表》（盖章）一式两份报送至市人力社保局专业技术人员管理处。

（四）各区县（自治县）人力社保部门联系方式和信息系统操作手册登录重庆人力资源和社会保障网专业技术人才专栏下载查询(扫描二维码)。

政策咨询：周杨，023-86868904、86868884（传真）

邮箱地址：38728418@qq.com
技术保障：万达信息，023-81803696。

附件：1．诚信承诺书（略）
2．留创计划申报人员情况汇总表（略）

重庆市人力资源和社会保障局办公室
2020年7月7日

重庆市人力资源和社会保障局办公室关于调整重庆市博士后管理办公室组成人员的通知

渝人社办〔2020〕200号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、重庆高新区党群工作部，万盛经开区人力社保局，市级各部门人事（干部）处，市属高校、科研单位人事部门，大型企事业单位人事（人力资源）部门，博士后各设站单位：

根据市委办公厅、市政府办公厅《关于印发〈重庆市人力资源和社会保障局职能配置、内设机构和人员编制规定〉的通知》，结合工作实际，对市博士后管理办公室组成人员作相应调整。现将调整后的组成人员通知如下：

主　任：黎勇　市人力社保局党组成员、副局长（正厅局长级）
副主任：易君　市人力社保局专业技术人员管理处处长

市博士后管理办公室设在市人力社保局专业技术人员管理处，负责博士后管理服务日常工作。

重庆市人力资源和社会保障局办公室
2020 年 6 月 29 日

重庆市人力资源和社会保障局办公室关于做好 2020 年重庆英才计划优秀科学家和名家名师综合领域人选培养有关工作的通知

渝人社办〔2020〕354 号

各有关单位：

根据《中共重庆市委人才工作领导小组关于印发 2020 年重庆英才计划入选名单的通知》（渝委人才〔2020〕2 号）有关要求，现就做好 2020 年重庆英才计划·优秀科学家、名家名师综合领域入选人才培养有关工作通知如下：

一、制定培养目标

人选所在单位要按照《实施办法》《实施方案》有关要求，根据申报时承诺事项及时与市人力社保局、入选人才签订三方培养协议。培养协议应根据本校学科建设和人才培养实际，结合人才发展基础和发展优势，明确支持周期内的工作任务，确保目标科学合理，具体可量化、可执行、可实现。按年度细化任务，明晰目标实现路径，促进人才在支持周期内有较大发展空间。入选人才于 2020 年 12 月底前登陆重庆英才网签订培养协议，打印纸质件 4 份加盖公章后前送市人力社保局专技处。

二、落实支持经费

（一）优秀科学家培养资助经费。按有关规定对入选优秀科学家自然科学领域的在渝“两院”院士给予每人 50 万元人才奖励金和

200 万元研究支持经费。对其他入选专家，给予每人 30 万元人才奖励金和 120 万元研究支持经费。对入选哲学社会科学领域的专家给予每人 30 万元人才奖励金和 80 万元研究支持经费。人才奖励金第一年一次性发放。研究支持经费按年度发放：自然科学领域的在渝“两院”院士 3 年按（65 万、65 万、70 万）发放，其他人选专家 3 年按（40 万、40 万、40 万）发放；哲学社会科学领域 3 年按（30 万、25 万、25 万）发放。

（二）名家名师综合领域人选培养资助经费。对入选名家名师综合领域人选的给予每人 10 万元人才奖励金和 20 万元研究支持经费。人才奖励金第一年一次性发放，研究支持经费按分 3 年发放。

市人力社保局将人才奖励金和研究支持经费划拨至人才入选所在单位，所在单位将人才奖励金一次性发放给入选专家。人才奖励金，作为市政府发放奖励，依法免征个人所得税。研究支持经费，主要用于创新研究、科研条件改善、成果转化、团队建设、学术交流等。鼓励和支持人才所在单位可根据本办法确定的培养支持经费，按一定比例配套人才奖励金和研究支持经费，并在人才配备、设备配置、经费使用、技术路线决定等方面给予自主权，精简优化管理流程，营造良好科研环境。

三、强化激励措施

人选所在单位要严格落实《实施办法》《实施方案》规定支持措施，扎实做好入选人才的培养、使用工作。

优秀科学家纳入市委联系专家范围，定期组织参加国情市情研修考察、健康体检、休假疗养等有关活动。支持入选专家及团队创建国家或市级重点实验室、工程研究中心、技术创新中心、临床医学中心、野外科学研究站等科技创新基地。优先获得市级科技发展资金专项（项目）支持，在课题研究、平台设置、表彰奖励名额上予以倾斜。鼓励入选专家参加国际性或全国性学术团体，以及重要的评审委员会、咨询委员会等。

名家名师综合领域人选在同等条件下优先推荐到学术组织任职，

优先主持、承担各级各类科研项目，优先推荐参评国家级重点人才培养项目，参评国家级项目成果和荣誉奖励。支持人才到市外海外访学研修，举办、承办学术交流活动，扩大学术影响力。

四、加强管理考核

各人选所在单位要根据培养协议制定考核管理细则，突出代表性成果评价，科学合理制定考核指标体系。入选专家每年只需撰写年度工作履职报告，经用人单位审核后报市人力社保局专技处备案，第三年进行终期考核。考核评估结果为优秀等次的，按标准给予支持，并优先纳入第二个支持周期；为合格等次的，按标准给予支持；为不合格等次的，不再享受相关支持政策。入选专家在市内转换工作单位或辞职辞聘等离渝离岗情况，用人单位应及时报告市委组织部、市人力社保局。

联系人：市人力社保局专技处　苏赋

联系电话：86868704

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2020 年 12 月 14 日

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于开展2020年度公有经济企业人才统计工作的通知

渝人社办〔2020〕364号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、重庆高新区政务服务与社会事务中心、万盛经开区人力社保局，市级有关部门人事（干部）处：

经国家统计局批准，按照人力资源和社会保障部《关于印发人力资源和社会保障统计调查制度的通知》（人社部发〔2018〕69号）（附件1）要求，继续做好我市2020年度公有经济企业人才统计年报工作，现将有关事项通知如下：

一、填报范围

公有经济企业，包括国有经济企业和集体经济企业。

二、数据时点

统计数据截止时点为2020年12月31日。

三、数据上报

2021年1月31日前。

四、任务分工

市级有关部门负责本部门所管理的公有经济企业人才统计工作；各区县人力社保部门负责统计本地公有经济企业（不含市属企业）人才统计工作。

五、填报方式

通过重庆市人力资源和社会保障统计集中管理分析系统（网址为http：//ggfw.rlsbj.cq.gov.cn/tj）填写和上报。填报时，请选择2021年工作年度。已注册用户登录系统的用户名和密码与往年一致。

未注册用户请联系分配报表的部门、区县人力社保部门分配用户名和密码。

六、有关要求

各单位要提高思想认识，加强组织领导，落实报表任务，依法组织填报，不断提高统计数据质量，真实、准确、完整、及时地完成统计报表任务。为便于联络，请各区县人力社保部门、市级部门人事（干部）处确定1名联络员，于2020年12月26日前将联络表（见附件2）报市人力社保局。

联系人：黄涛，联系电话：86867376，传真：86867334，电子邮箱：809559883@qq.com。工作QQ群号码：263416756。

附件：1. 人力资源社会保障统计报表制度（公有经济企业人才统计报表部分）（略）

2. 公有经济企业人才统计联络表（略）

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2020年12月21日

重庆市人力资源和社会保障局
关于开辟“绿色通道”引进事业单位
高层次紧缺人才的通知

渝人社〔2019〕32号

各区县（自治县）人力社保局、两江新区组织人事部、万盛经开区人力社保局，市级各部门人事（干部）处，市属事业单位人事部门：

为深化“放管服”改革，进一步落实事业单位用人自主权，根

据《事业单位人事管理条例》等有关规定，我市从2019年起开辟事业单位引进高层次紧缺人才“绿色通道”，符合条件的人才可按照“一事一议”“随到随办”原则办理聘用手续。现将有关事项通知如下：

一、对象范围

凡资格条件符合相关规定且具备下列条件之一者，列入年度“绿色通道”引才范畴：

（一）《重庆市引进高层次人才若干优惠政策规定》明确的“四类”人员；

（二）引进市外同时具备全日制研究生学历和正高级职称的人员，或聘用在专业技术三级以上岗位的人员；

（三）高（中）等专科（职业）院校、公立医院、科研院所引进市外具备正高级职称的人员或同时具备全日制博士研究生学历和高级职称的人员；

（四）区县（自治县，简称区县）事业单位引进国内外知名院校毕业的全日制博士研究生，或引进市外具备正高级职称的人员；

（五）渝东南、渝东北区县事业单位引进博士研究生、“世界一流高校”建设高校或“世界一流学科”建设学科或国（境）外相当层次高校、学科毕业的全日制硕士研究生；

（六）其他经市人力社保局认定，不低于上述类型人员能力水平的优秀人才及团队。

二、招聘程序

市人力社保局每年年初收集市、区县事业单位高层次紧缺人才需求，符合规定引才范畴的，由市人力社保局统筹发布事业单位“绿色通道”引才公告，事业单位可不再另行发布。

公告发布后，市属事业单位根据工作安排适时组织实施招聘，经组织考核、体检考察、拟聘公示后，按规定送市人力社保局办理聘用手续；区县事业单位“绿色通道”引才，应按考核招聘有关规定核准，经组织考核、体检考察、拟聘公示后，由区县人力社保局办理聘

用手续。

用人单位应与所引人才及时订立聘用合同，约定服务期限和违约责任等事项。所引人才按规定享受相关优惠待遇。

三、其他事项

请有关部门和单位严格按照附件表格有关说明事项填写引才需求，于2019年3月15日前通过市人力社保办公系统内网邮件，将附件1或2报送市人力社保局事业单位人事管理处，以便统筹发布2019年“绿色通道”引进高层次紧缺人才公告。其中，有行业主管部门的市属事业单位，由主管部门汇总报送。

相关政策可咨询市人力社保局事业单位人事管理处。联系人及联系电话：唐博，86868707、86868702（传真）。

附件：1. 市属事业单位2019年“绿色通道”引进高层次紧缺人才需求情况表（略）

2. 区县事业单位2019年“绿色通道”引进高层次紧缺人才需求情况表（略）

重庆市人力资源和社会保障局

2019年9月2日

重庆市人力资源和社会保障局
关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间事业单位公开招聘工作的通知

渝人社〔2020〕48号

各区县（自治县）人力社保局，有关市级部门人事（干部）处，市属有关事业单位人事部门：

为切实做好当前新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，更好保障事业单位公开招聘应聘考生及工作人员生命安全和身体健康，经研究，现就做好疫情发生期间我市事业单位公开招聘工作通知如下：

一、在疫情发生期间已发布事业单位招聘公告，实行网上报名及网上资格审查的，可结合工作需要，安排在线上开展；涉及现场报名、现场资格审查、考试考核、体检和实地考察等线下招聘环节的，原则上均应延期进行。具体开展时间由各区县人力社保局或有关市级部门根据市突发公共卫生事件Ⅰ级响应要求研究确定，并报市人力社保局备案后实施。

二、在疫情发生期间不得开展线下招聘活动。确需开展线下招聘活动的，应按突发公共卫生事件Ⅰ级响应要求，经有关部门同意，并报市人力社保局备案后实施。实施过程中，区县有关部门、市属事业单位及主管部门应主动与当地防疫部门协商，切实采取有效措施，防止出现人员新型冠状病毒肺炎感染。

三、为进一步防范事业单位公开招聘安全风险，市人力社保局将按季度为区县提供事业单位常规性公开招聘公共科目笔试命题服务，其中一季度公共科目笔试时间将根据疫情控制情况另行通知。请各区县人力社保局结合事业单位工作需要及岗位空缺情况，指导用人单位

及时申报招聘计划，切实做好招聘简章拟制等准备工作，尽量减少疫情对事业单位公开招聘工作的影响，更好地保障高校毕业生等重点群体就业。

重庆市人力资源和社会保障局
2020 年 1 月 29 日

重庆市人力资源和社会保障局
关于进一步做好区县事业单位赴高校招聘应届毕业生工作的通知

渝人社〔2020〕201 号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区组织人事部、重庆高新区党群工作部、万盛经开区人力社保局：

当前，高校毕业生就业形势依然严峻。各区县（自治县，含两江新区、重庆高新区、万盛经开区，以下统称区县）人力社保部门要在落实新冠肺炎疫情常态化防控措施的前提下，积极开展事业单位赴高校招聘应届毕业生工作。现就有关事项通知如下：

一、提高政治站位，加快落实招聘计划。各区县人力社保部门要把招聘应届高校毕业生到事业单位工作作为政治任务，摆在当前就业工作的重要位置抓好抓实。要积极主动向区县党委、政府汇报，及时会商事业单位主管部门和党委组织、编制部门，梳理研究岗位和编制空缺情况，统筹考虑近期和今年下半年、明年上半年事业单位招聘应届高校毕业生计划，优先协调落实今年 6—7 月事业单位赴高校招聘应届毕业生所需编制和岗位，加快收集招聘需求计划，尽可能多地为高校毕业生提供应聘岗位和机会，力争在 6 月底前报市人力社保局发

布事业单位赴高校招聘公告。

二、及时组织招聘，有效缩短活动周期。各区县应抓住高校毕业生离校前一个月的时机，在6月下旬、7月上中旬期间主要赴市内高校及附近现场设点开展招聘工作。赴市外高校招聘的，应综合考虑新冠肺炎疫情防控风险等因素。要以教育卫生、农林水利等事业单位为招聘主体，及时补充一批优秀的教师、医务工作者以及农林水利、文化体育、信息技术等领域急需紧缺人才。各岗位招聘名额一般不超过6个，保证面试机会公平、时间充分。考试结束后，要尽快开展体检考察及拟聘公示工作，抓紧办理聘用手续，实现所聘人员尽早到岗。

三、坚持择优标准，严格招聘规则程序。坚持公开、平等、竞争、择优，突出“人岗相适”，注重从优秀研究生、国家综合性大学和专业型知名院校毕业生中选拔基层骨干，同时把奖学金、学业成绩等作为设置招聘条件的重要依据。招聘条件设置应落实国家关于高校毕业生“先上岗、再考证”有关规定。对应聘竞争较少的岗位，采取综合面试、专业技能测试相结合的方式进行测评；对竞争较大的岗位，应前置笔试环节，笔试内容可为公共基础知识或专业科目知识等，笔试成绩占总成绩的分值不低于30%，进一步提高招聘公信力。赴高校招聘要切实落实人事管理回避规定，考试命题要采取入闱命题方式，确保命题人命题及考试期间与外界隔离。事业单位人事综合管理部门应按规定牵头调配所需考官，发挥好指导、监管职能，确保招聘公平公正。

四、加强疫情防控，保障招聘安全有序。按照“谁组织、谁负责”的原则，由事业单位招聘工作组织方结合实际制定公开招聘防疫指南，落实卫生防疫要求，常态长效做好疫情防控工作，确保赴高校招聘安全有序开展。改进应聘报名及资格审查方式，提倡网上报名（含电子邮件报名），鼓励资格审查通过线上验证扫描件等方式开展，尽量让考生少跑路。对急需引进的高层次紧缺人才，在保障公平公正的前提下，可以探索开展网上面试等招聘方式。注重通过区县政府和高校公众信息网站及时公布报名及考试考核等进展情况，增强招聘透

明度。

重庆市人力资源和社会保障局
2020 年 6 月 15 日

重庆市财政局
重庆市人力资源和社会保障局
关于印发《重庆市会计专业技术人员继续教育实施办法》的通知

渝财规〔2019〕5 号

各区县（自治县）财政局、人力资源和社会保障局，市级各主管部门、人民团体，各类企事业单位，中央在渝单位，其他金融单位：

为进一步规范我市会计专业技术人员继续教育，保障会计专业技术人员合法权益，不断提高会计专业技术人员素质，根据《中华人民共和国会计法》和《重庆市专业技术人员继续教育条例》以及财政部、人力资源和社会保障部《会计专业技术人员继续教育规定》（财会〔2018〕10 号）有关规定，结合我市实际，我们制定了《重庆市会计专业技术人员继续教育实施办法》，现印发给你们，请遵照执行。

附件：重庆市会计专业技术人员继续教育实施办法

重　庆　市　财　政　局
重庆市人力资源和社会保障局
2019 年 4 月 26 日

附件

重庆市会计专业技术人员继续教育实施办法

第一章　总　则

第一条　为进一步规范我市会计专业技术人员继续教育，保障会计专业技术人员合法权益，不断提高会计专业技术人员素质，根据《中华人民共和国会计法》和《重庆市专业技术人员继续教育条例》以及财政部、人力资源和社会保障部《会计专业技术人员继续教育规定》（财会〔2018〕10号）有关规定，结合我市实际，制定本办法。

第二条　会计专业技术人员继续教育应当紧密结合经济社会和会计行业发展要求，以能力建设为核心，突出针对性、实用性，兼顾系统性、前瞻性，为经济社会和会计行业发展提供人才保证和智力支持，应当遵循下列基本原则：

（一）以人为本，按需施教。会计专业技术人员继续教育面向会计专业技术人员，引导会计专业技术人员更新知识、拓展技能，完善知识结构、全面提高素质。

（二）突出重点，提高能力。把握会计行业发展趋势和会计专业技术人员从业基本要求，引导会计专业技术人员树立诚信理念、提高职业道德和业务素质，全面提升专业胜任能力。

（三）加强指导，创新机制。统筹教育资源，引导社会力量参与继续教育，不断丰富继续教育内容，创新继续教育方式，提高继续教育质量，形成政府部门规划指导、社会力量积极参与、用人单位支持配合的会计专业技术人员继续教育新格局。

第二章　对象与方式

第三条　会计专业技术人员继续教育的对象是重庆市辖区内的国家机关、企业、事业单位以及社会团体等组织（以下简称单位）具有会计专业技术资格的人员，或不具有会计专业技术资格但从事会计工作的人员（以下简称会计专业技术人员）。

第四条　用人单位应当保障本单位会计专业技术人员参加继续教育的权利。

会计专业技术人员享有参加继续教育的权利和接受继续教育的义务。

第五条　具有会计专业技术资格的人员应当自取得会计专业技术资格的次年开始参加继续教育，并在规定时间内取得规定学分。

不具有会计专业技术资格但从事会计工作的人员应当自从事会计工作的次年开始参加继续教育，并在规定时间内取得规定学分。

第六条　会计专业技术人员继续教育分为高级、中初级两个级别。

（一）高级会计专业技术资格人员继续教育的对象为取得高级会计技术资格（职称）的会计人员；

（二）中初级会计专业技术资格人员继续教育的对象为取得中初级会计技术资格（职称）的会计人员；

（三）无会计专业技术资格的会计人员参加中初级会计人员继续教育。

第三章　管理体制

第七条　市财政局负责制定全市会计专业技术人员继续教育政策，负责全市会计人员继续教育的组织管理工作，会同市人力资源和社会保障局监督指导全市会计专业技术人员继续教育工作的组织实

施。市人力资源和社会保障局负责对全市会计专业技术人员继续教育工作进行综合管理和统筹协调。

区县财政部门和区县人力资源和社会保障部门共同负责本区县会计专业技术人员继续教育事项的登记管理等服务工作。

市财政局组织建立全市会计专业技术人员信息管理系统，充分利用现代信息技术提高全市会计专业技术人员继续教育信息化管理水平。

第四章　内容与形式

第八条　会计专业技术人员继续教育内容包括公需科目和专业科目。市人力资源和社会保障局负责会计专业技术人员继续教育公需科目的组织实施，市财政局负责会计专业技术人员继续教育专业科目的学习考核。

公需科目包括专业技术人员应当普遍掌握的法律法规、政策理论、职业道德、技术信息等基本知识。专业科目包括会计专业技术人员从事会计工作应当掌握的财务会计、管理会计、财务管理、内部控制与风险管理、会计信息化、会计职业道德、财税金融、会计法律法规等相关专业知识。公需科目和专业科目执行财政部、人力资源和社会保障部定期公布的科目指南。

第九条　会计专业技术人员的继续教育分为网络培训和面授培训。中、初级会计专业技术人员参加网上继续教育学习，其中，年满50岁以上且不会操作电脑的个别会计专业技术人员，由所属区县财政局组织面授学习；高级会计专业技术人员参加市财政局组织的专题讲座、案例分析等面授形式的继续教育学习。

会计专业技术人员继续教育的形式有：

（一）参加重庆市财政局确定的网络培训机构开展的网上继续教育课程学习。

（二）参加重庆市财政局组织的高级会计专业技术资格人员继续

教育面授培训。

（三）参加市人力资源社会保障局组织的会计专业技术人员继续教育培训。

（四）参加财政部或市财政局组织的会计领军、国际化高端会计人才、青年英才等会计人才选拔考试和培训。

（五）参加会计专业技术资格等会计相关考试。

（七）参加财政部大中型企事业单位总会计师素质提升工程培训。

（六）参加市级及以上财政部门或会计行业协会举办的会计类专业会议、学术交流及财务会计业务培训等。

（八）参加经市财政局同意的由用人单位组织的会计专业技术人员继续教育培训。

（九）参加区县财政局组织的年满 50 岁以上且不会操作电脑的会计专业技术人员的面授学习。

（十）参加国家教育行政主管部门承认的中专以上（含中专，下同）会计类专业学历（学位）教育。

（十一）承担继续教育管理部门或行业组织（团体）的会计类研究课题，或在有国内统一刊号（CN）的经济、管理类报刊上发表会计类论文；公开出版会计类书籍。

（十二）参加属地注册会计师、资产评估师、税务师等继续教育培训。

（十三）继续教育管理部门认可的其他形式。

第五章　学分管理

第十条　会计专业技术人员参加继续教育实行学分制管理，每年参加继续教育取得的学分不少于 90 学分。其中，专业科目一般不少于 60 学分。

会计专业技术人员参加继续教育取得的学分，在全国范围内当年

度有效，不得结转以后年度。

第十一条 继续教育学分计量标准如下：

（一）参加全国会计专业技术资格考试等会计相关考试，每通过一科考试，折算为 90 学分。

（二）参加市财政局备案确定的网络培训机构开展的网上继续教育培训，按照培训机构规定的学科计分标准执行。

（三）参加市级以上财政部门举办的会计类专业会议，每天折算为 10 学分；参加市财政局同意的用人单位组织的会计专业技术人员继续教育培训，每天折算为 12 学分；参加市财政局组织的高级会计师面授继续教育培训、市会计学会和行业协会组织的学术交流及财务会计业务培训、区县财政局组织的年满 50 岁以上且不会操作电脑的会计专业技术人员面授培训，每天折算为 20 学分。

（四）参加国家教育行政主管部门承认的中专以上会计类专业学历（学位）教育，通过当年度一门学习课程考试或考核的，折算为 90 学分。

（五）独立承担继续教育管理部门或行业组织（团体）的会计类研究课题，课题结项的，每项研究课题折算为 90 学分；与他人合作完成的，每项研究课题的课题主持人折算为 90 学分，其他参与人每人折算为 60 学分。

（六）独立在有国内统一刊号（CN）的经济、管理类报刊上发表会计类论文的，每篇论文折算为 30 学分；与他人合作发表的，每篇论文的第一作者折算为 30 学分，其他作者每人折算为 10 学分。

（七）独立公开出版会计类书籍的，每本会计类书籍折算为 90 学分；与他人合作出版的，每本会计类书籍的第一作者折算为 90 学分，其他作者每人折算为 60 学分。

（八）参加全国会计领军人才、国际化高端会计人才、市级会计领军人才、市级会计青年英才等高端会计人才选拔考试被录取，折算为 60 学分。

（九）参加全国会计领军人才、国际化高端会计人才、市级会计

领军人才、市级会计青年英才等高端会计人才工程培训，折算为 60 学分。

（十）参加财政部大中型企事业单位总会计师素质提升工程培训，考试或考核合格的，折算为 60 学分。

（十一）参加注册会计师、资产评估师、税务师等继续教育培训，折算为 60 学分。

（十二）其他形式的继续教育学分折算由继续教育管理部门另行确定。

第十二条 会计专业技术人员参加继续教育情况实行属地登记管理。在岗在职会计专业技术人员因工作所在地变化，在校学生因学籍所在地变化，其他人员因户籍或居住所在地变化，都应及时办理调转变更登记。具体方式为：一是登录会计之家网站申请调转，并上传相关材料。市内调转的，由转入方区县审核确认，跨省市调转的，由转出方区县审核确认；二是持相关材料至现场办理，市内调转的至转入方区县办理变更调转，跨省市调转的至转出方区县办理变更调转。

第十三条 继续教育登记采取以下方式：

（一）会计专业技术人员参加继续教育管理部门组织的继续教育和会计相关考试，符合本办法第十一条（一）（二）（三）（八）（九）（十）情形的，由市财政局直接为会计专业技术人员办理继续教育学分登记；

（二）符合本办法第十一条（四）（五）（六）（七）情形的，由会计专业技术人员管理所属地的区县财政部局统一办理继续教育学分登记。会计专业技术人员可登录重庆会计之家网站申请办理，也可至管理所属地区县财政部门办理。

符合本办法第十一条（四）情形的，凭学生证、考试成绩单、毕业证书等有关资料，办理在校学习年份内的继续教育学分登记；

符合本办法第十一条（五）（六）（七）情形的，凭有关证书或刊物办理当年的继续教育学分登记。

（三）符合本办法第十一条（十一）情形的，由相关协会与市财

政局衔接后统一办理继续教育学分登记。

（四）会计专业技术人员参加继续教育采取本办法十一条（一）（二）（三）（八）（九）（十）（十一）以外其他形式的，应当在年度内向所属区县财政部门上报相关材料，或登录“重庆会计之家”网站申请办理继续教育事项登记，并上传相关材料，所属区县财政局通过审核后直接办理继续教育学分登记。

第十四条 市和区县财政部门对报送或上传的材料进行核实后，在我市会计人员继续教育管理系统内进行学分登记，如实记载会计专业技术人员接受继续教育情况。

第十五条 会计继续教育机构或用人单位应当建立健全继续教育培训档案，充分利用现代信息技术，采取多种形式对会计专业技术人员参加继续教育的种类、内容、时间和考试考核结果等情况进行记录、留存。网络培训机构留存时间为永久，其他培训机构留存时间自培训结束之日起不少于 12 个月。

第十六条 全市会计专业技术人员可登录“重庆会计之家”（网址为）网站查询本人的继续教育学分完成情况。

第十七条 全市各级继续教育管理部门应当严格工作流程，强化内部控制，防止相关信息和材料被非法泄露和利用，保证继续教育登记事项依法依规进行，为会计人员提供优质服务。

第六章 会计继续教育机构

第十八条 会计继续教育机构必须同时符合下列条件：

（一）具备承担继续教育相适应的教学设施，面授教育机构还应有相应的教学场所；

（二）拥有与承担继续教育相适应的师资队伍和管理力量；

（三）制定完善的教学计划、管理制度和其他相关制度；

（四）能够完成所承担的继续教育任务，保证教学质量；

（五）符合有关法律法规的规定。

第十九条 应当充分发挥国家会计学院、会计行业组织（团体）、会计继续教育培训基地（中心）等在开展会计专业技术人员继续教育方面的主渠道作用，鼓励、引导高等院校、科研院所等单位参与会计专业技术人员继续教育工作。

第二十条 会计继续教育机构应当认真实施继续教育教学计划，向社会公开继续教育的范围、内容、收费项目及标准等情况。

第二十一条 会计继续教育机构应当按照专兼职结合的原则，聘请具有丰富实践经验、较高理论水平的业务骨干和专家学者，建立继续教育师资库。

第二十二条 会计继续教育机构应当建立健全继续教育培训档案，根据考试或考核结果如实出具会计专业技术人员参加继续教育的证明，并在培训结束后及时按照要求将有关情况报送财政部门。

第二十三条 会计继续教育机构不得有下列行为，

（一）采取虚假、欺诈等不正当手段承接继续教育业务、招揽生源；

（二）以会计专业技术人员继续教育名义组织旅游或者进行其他高消费活动；

（三）以会计专业技术人员继续教育名义乱收费或者只收费不培训。

第七章 考核与评价

第二十四条 用人单位应当建立本单位会计专业技术人员继续教育与使用、晋升相衔接的激励机制，将参加继续教育情况作为会计专业技术人员考核评价、岗位聘用的重要依据。

会计专业技术人员参加继续教育情况，应当作为聘任会计专业技术职务或者申报评定上一级资格的重要条件。

第二十五条 继续教育管理部门应当加强对会计专业技术人员参加继续教育情况的考核与评价，并将考核、评价结果作为参加会计专

业技术资格考试或评审、先进会计工作者评选、高端会计人才选拔等的依据之一，并纳入其信用信息档案。因故未能完成继续教育学分的会计专业技术人员，须在完成学习后方能参加会计专业技术资格的考试和评审。

对未按本办法参加继续教育或者参加继续教育未取得规定学分的会计专业技术人员，继续教育管理部门应当责令其限期改正。

第二十六条 继续教育管理部门应当依法对会计继续教育机构、用人单位执行本规定的情况进行监督。

第二十七条 继续教育管理部门应当定期组织或者委托第三方评估机构对会计继续教育机构进行教学质量评估，评估结果作为承担下年度继续教育任务的重要参考。

第二十八条 会计继续教育机构发生本规定第二十三条行为，继续教育管理部门应当责令其限期改正，并依法依规进行处理。

第八章 附 则

第二十九条 本办法自发布日起施行，《重庆市财政局关于印发〈重庆市会计人员继续教育实施细则〉的通知》（渝财会〔2007〕49号）同时废止。

重庆市公安局
关于废止部分规范性文件的决定

渝公规〔2019〕4号

各公安分局，各区县（自治县）公安局，各专业公安机关，市公安局各直属单位：

按照《重庆市行政规范性文件管理办法》（渝府令第290号）和《重庆市公安机关规范性文件管理规定》（渝公发〔2016〕190号）要求，经市公安局研究决定，将《重庆市公安局关于印发印章业治安管理工作规范的通知》等10个规范性文件予以废止（详见附件），自公布之日起不再施行。

附件：废止规范性文件目录

重庆市公安局

2019年6月20日

附件

废止规范性文件目录（摘录）

序号	文件名称	文号	备案机关	备案文号
2	重庆市公安局关于印发重庆市公安派出所网上办理户口迁移工作规范（试行）重庆市公安局网上办理户口迁移网络运行保障规定（试行）的通知	渝公户〔2007〕57号	市政府	渝文备〔2015〕2839号
3	重庆市公安局关于印发重庆市公安局政府信息公开实施细则的通知	渝公发〔2015〕127号	市政府	渝文备〔2015〕3320号
7	重庆市公安局重庆市人事局重庆市教育委员会重庆市大学中专招生委员会重庆市劳动和社会保障局关于我市普通高等院校和中等职业学校及技工学校学生户口迁移有关问题的通知	渝公发〔2003〕164号	市政府	渝文备〔2015〕2835号
8	重庆市公安局关于社会单位集体户实行居民化管理的通知	渝公户〔2005〕55号	市政府	渝文备〔2015〕2826号

重庆市公安局
关于规范办理机关和国有企事业单位工作人员户口迁移的通知

渝公规〔2019〕6号

各公安分局，各区县（自治县）公安局，市公安局政治部、治安总队：

为进一步规范机关和国有企事业单位工作人员户口迁移工作，按照国务院深化“放管服”改革精神及公安部严密户口登记管理的要求，结合本市实际，现将机关事业单位、国有企业工作人员录用、调任（动）、转任、聘任（用）户口迁移有关事宜通知如下：

一、对象范围

机关和国有企事业单位工作人员是指公务员、机关事业单位和国有企业在编工作人员。

二、落户地点

机关和国有企事业单位工作人员应当在城镇地区申请落户，坚持自愿原则，可选择以下落户地点：

（一）合法稳定住所；

（二）接收单位集体户；

（三）单位所在区县（自治县）社会人才集体户，在市级机关或主城区工作的可选择重庆市社会人才集体户。

三、申报材料

申请落户需向入户地公安派出所提供以下证明材料：

（一）本人书面申请；

（二）出示有人事管理权限的县级以上机关、国有企事业单位主管部门或人事综合管理部门的批准文件；

（三）户口迁移人员居民户口簿、年满16周岁人员居民身份证；

（四）在合法稳定住所入户的，需提供住房权属证或住房权属证复印件和按揭抵押合同。系直系亲属住房的，还需提供相应亲属关系证明；系租赁住房的，还需提供租房合同及住房权属人同意落户证明材料；

（五）直系亲属随迁的，需提供亲属关系证明；父母离婚的，未成年子女户口只能随直接抚养人迁移。

四、办理程序

（一）机关和国有企事业单位工作人员办理户口迁移统一由迁入地派出所受理；

（二）本市内户口迁移的，由迁入地公安派出所审查，符合规定、材料齐全的，当场办结；不符合规定或材料不齐的，一次性告知不予户口登记原因或需补充的证明材料；

（三）从市外迁入本市的，经派出所审批后，由区县（自治县）局审核开具《准予迁入证明》，再凭此证明到户口所在地办理的《户口迁移证》，按规定办理落户。

五、其他说明

（一）本通知所称“合法稳定住所”是指工作单位所在的本市主城区或其他区县（自治县）内有本人或配偶、父母、子女的合法所有权住房或者本人租赁的合法所有权住房且实际居住。

（二）本通知所称“亲属关系”包括父母子女关系和婚姻关系。

证明父母子女关系应当提交以下材料之一：能体现父母子女关系的居民户口簿、出生医学证明、法院判决（裁定）书、司法鉴定机构出具的鉴定意见书、公安派出所出具的亲属关系证明或者公证机关出具的公证书等能证明父母与子女关系的证明、证件。

证明婚姻关系应当提交以下材料之一：结婚证、离婚证或者法院判决（裁定）书等能证明婚姻关系的证明、证件。

（三）机关和国有企事业单位引进的人才落户，可按照本市人才户口迁移政策规定执行。

本通知自2019年8月15日起施行。

重庆市公安局
2019年8月15日

重庆市公安局
关于废止部分规范性文件的决定

渝公规〔2020〕2号

各公安分局，各区县（自治县）公安局，各专业公安机关，市公安局各直属单位：

依据《重庆市行政规范性文件管理办法》（渝府令第329号）规定，市公安局经对现行行政规范性文件进行清理，并征得有关文件会签单位同意，决定将《重庆市公安局关于贯彻再生资源回收管理办法的实施意见》等13个行政规范性文件予以废止（详见附件），自本决定公布之日起不再施行。

附件：废止规范性文件目录

重庆市公安局
2020年5月2日

附件

废止规范性文件目录（摘录）

序号	文件名称	文号	备案机关	备案文号
1-8	……			
9	重庆市公安局关于规范办理机关事业单位工作人员户口迁移的通知	渝公发〔2014〕126号	市政府	渝文备〔2015〕2842号
10-13	……			

重庆市职称改革办公室
关于建立专业技术人员职业资格与职称对应关系的通知

渝职改办〔2019〕140号

各区县（自治县）职改办，市级有关部门人事（干部）处，大型企事业单位人力资源部门：

为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化职称制度改革的意见》和市委办公厅、市政府办公厅《重庆市深化职称制度改革的实施意见》精神，促进职称制度与职业资格制度的有效衔接，避免交叉设置，减少重复评价，降低社会用人成本，结合本市实际，现确定48项专业技术人员职业资格与职称对应关系。

在对应关系范围内，专业技术人员取得职业资格即可认定其具备相应系列和层级的职称，并可作为申报高一级职称的条件。本市用人单位可根据工作需要，对符合对应条件的人员按照相应专业技术岗位任职条件和聘任程序，择优聘任到相应系列和层级职称的岗位。

各区县（自治县）、市级有关部门要高度重视，指导用人单位和相关职称评审委员会做好对应工作，优化专业技术人才发展环境，激发创新创造创业活力。

本通知自印发之日起施行。原重庆市职称改革办公室《关于在部分领域建立专业技术类职业资格与职称对应关系的通知》（渝职改办〔2018〕114号）同时废止。

附件：重庆市专业技术人员职业资格与职称对应表

重庆市职称改革办公室

2019年7月12日

附件

重庆市专业技术人员职业资格与职称对应表

一、准入类职业资格			
序号	职业资格		可聘职称
1	注册消防工程师		一级注册消防工程师：工程师 二级注册消防工程师：助理工程师
2	注册会计师		会计师
3	注册核安全工程师		工程师
4	注册建筑师		一级注册建筑师：工程师 二级注册建筑师：助理工程师或技术员
5	监理工程师		工程师
6	房地产估价师		经济师
7	造价工程师		一级造价工程师（2018年以后取得）：工程师 二级造价工程师（2018年以后取得）：助理工程师 造价工程师（2018年及以前取得）：工程师或经济师
8	注册城乡规划师 （原注册城市规划师）		注册城乡规划师（2017年以后取得）：工程师 注册城市规划师（2017年及以前取得）：工程师
9	建造师		一级建造师：工程师 二级建造师：助理工程师
10	勘查设计注册工程师	注册结构工程师	一级注册结构工程师：工程师 二级注册结构工程师：助理工程师
		注册土木工程师（岩土）（水利水电工程）（港口与航道工程）（道路工程）	工程师
		注册化工工程师	工程师
		注册电气工程师	工程师
		注册公用设备工程师	工程师
		注册环保工程师	工程师
		注册石油天然气工程师	工程师
		注册冶金工程师	工程师
		注册采矿/矿物工程师	工程师
		注册机械工程师	工程师
11	注册验船师		A级：工程师 B级：工程师或助理工程师 C级：助理工程师 D级：助理工程师或技术员

12	拍卖师	助理经济师
13	执业医师资格	执业医师：医师 执业助理医师：医士
14	护士执业资格	护理、助产专业本科人员：护士，达到《卫生技术人员职务试行条例》规定的护师专业技术职务任职资格年限后，可直接聘任护师 护理、助产专业中专、大专人员：护士
15	注册设备监理师	工程师
16	注册计量师	一级注册计量师：工程师 二级注册计量师：助理工程师或技术员
17	注册安全工程师	注册安全工程师（2018年以后取得）：工程师 注册安全工程师（2018年及以前取得）：工程师或经济师 注册助理安全工程师：助理工程师
18	执业药师	主管药师或主管中药师，不含医疗卫生机构的专业技术人员
19	注册测绘师	工程师
二、水平评价类职业资格		
序号	**职业资格**	**可聘职称**
20	工程咨询(投资)专业技术人员职业资格	经济师或工程师
21	通信专业技术人员职业资格	中级：工程师 初级：助理工程师或技术员
22	计算机技术与软件专业技术资格	符合《工程技术人才职称评价基本标准条件》相关专业工作年限要求： 高级：高级工程师 中级：工程师 初级：助理工程师
23	社会工作者职业资格	高级社会工作师：高级职称 社会工作师：中级职称 助理社会工作师：初级职称
24	会计专业技术资格	中级：会计师 初级：助理会计师
25	资产评估师 （原注册资产评估师）	符合《经济专业人员职称评价基本标准条件》相关专业工作年限要求： 经济师或助理经济师
26	经济专业技术资格	中级：经济师 初级：助理经济师
27	土地登记代理专业人员职业资格	土地登记代理人：经济师
28	环境影响评价工程师	工程师
29	房地产经纪专业人员职业资格	房地产经纪人：经济师 房地产经纪人协理：助理经济师

30	机动车检测维修专业技术人员职业资格	机动车检测维修工程师：工程师 机动车检测维修士：助理工程师或技术员
31	公路水运工程试验检测专业技术人员职业资格	公路水运工程试验检测师：工程师 公路水运工程助理试验检测师：助理工程师
32	卫生专业技术资格	中级：主治医师、主管药师、主管技师、主管护师 初级：医师、药师、技师、护师
33	审计专业技术资格	中级：审计师 初级：助理审计师
34	税务师 （原注册税务师）	税务师（2014 年以后取得）：助理经济师 注册税务师（2014 年及以前取得）：经济师
35	出版专业技术人员职业资格	中级：编辑（技术编辑或一级校对） 初级：助理编辑（助理技术编辑或二级校对）
36	统计专业技术资格	中级：统计师 初级：助理统计师
37	银行业专业人员职业资格	中级：经济师 初级：助理经济师
38	翻译专业资格	二级口译、笔译翻译：翻译 三级口译、笔译翻译：助理翻译

三、国务院已取消的职业资格（部分）

国务院清理规范有关职业资格前已取得资格证书的，原职业资格可继续作为聘用职称的依据

序号	职业资格	可聘职称
39	企业法律顾问	经济师
40	价格鉴证师	经济师
41	棉花质量检验师	工程师
42	质量	中级：工程师 初级：助理工程师或技术员
43	国际商务	国际商务师：经济师 外销员：助理经济师
44	物业管理师	经济师
45	管理咨询师	经济师或会计师
46	招标师	经济师
47	广告	广告师：经济师 助理广告师：助理经济师
48	矿业权评估专业技术人员职业资格	矿业权评估师：经济师 助理矿业权评估师：助理经济师

重庆市职称改革办公室关于进一步做好专业技术人员职业资格证书改版有关工作的通知

渝职改办〔2019〕161号

各区县（自治县）职改办，市级各部门人事（干部）处，大型企事业单位人力资源部门：

为深入贯彻落实国务院“放管服”改革和“互联网+政务服务”的要求，加强我市专业技术人员职业资格证书（以下简称证书）管理，现就有关事项通知如下：

一、重庆市工程技术农机、林业、水产专业人员资格考试，重庆市农业（畜牧、兽医）技术职务任职资格考试，重庆市标准化专业人员资格考试，重庆市风景园林专业人员资格考试，重庆市园林工程专业人员资格考试，重庆市二级建造师执业资格考试，重庆市二级注册计量师资格考试，重庆市二级造价师资格考试，重庆市注册助理安全工程师资格考试自2019年11月起启用新版证书。2019年及以前发放的旧版证书继续有效，持证人无须进行更换。

二、新版证书为B5版单页双面样式，分为“准入”和“水平”两类，封面分别采用深蓝色和墨绿色，分别印制“中华人民共和国专业技术人员职业资格证书”“重庆市专业技术资格证书”字样。新版证书内页进行了调整，取消了持证人签名、签发单位、签发日期和除资格名称外的英文翻译等内容；新增了档案号、证件类型、证件号码、专业级别、查询二维码、合格人员电子照片等信息。

三、新版证书由市职称改革办公室统一印制，市人事考试中心负责证书的监制、统计和发放工作。

四、旧版证书遗失的，按照《重庆市专业技术资格考试合格证

书遗失补办流程》规定，提交补办材料并同时按新版证书要求采集信息。补发证书在证书内页加盖“补发”字样，以示区分。

五、考试合格人员应按办证通知要求及时领取证书。未按时领取的证书，由市人事考试中心代为保管。对逾期五年未领取的，由市人事考试中心统一回收销毁；对销毁后来领取的人员，按照证书补办程序办理。

六、各单位、部门要密切配合，加强管理，做好宣传，确保新旧版本证书发放管理工作有序衔接、平稳过渡。

工作中如有问题建议，请及时与市职称改革办公室或市人事考试中心联系。

市职称改革办公室联系电话：86868904。

市人事考试中心联系电话：88152245、86868835。

重庆市职称改革办公室

2019 年 10 月 12 日

四、工资保险福利与退休管理类

国务院办公厅转发国家卫生健康委、人力资源和社会保障部、财政部关于改善一线医务人员工作条件切实关心医务人员身心健康若干措施的通知

国办发〔2020〕4号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

国家卫生健康委、人力资源和社会保障部、财政部《关于改善一线医务人员工作条件切实关心医务人员身心健康的若干措施》已经国务院同意，现转发给你们，请认真贯彻执行。

国务院办公厅

2020年2月10日

关于改善一线医务人员工作条件切实关心医务人员身心健康的若干措施

国家卫生健康委　人力资源和社会保障部　财政部

新冠肺炎疫情发生以来，广大医务人员积极响应党中央号召，不

顾个人安危，迎难而上，英勇奋战在抗击疫情的最前线，为保护人民生命健康作出了重大贡献，用实际行动践行了“敬佑生命、救死扶伤、甘于奉献、大爱无疆”的崇高精神。当前，全国疫情防控进入关键时期，医务人员面临着工作任务重、感染风险高、工作和休息条件有限、心理压力大等困难。保护关爱医务人员是打赢疫情防控阻击战的重要保障，为改善一线医务人员工作条件，切实关心医务人员身心健康，使他们更好地投入疫情防控工作，现提出以下工作措施：

一、改善医务人员工作和休息条件

加强医疗卫生机构硬件设施改造，加强医务人员职业暴露的防护设施建设和设备配置，使收治病人的医疗卫生机构满足传染病诊疗和防控要求。要重点改造医生办公室、值班室和休息室，营造有利于医务人员工作的良好环境。要为医务人员提供良好后勤服务，保障医务人员充足的睡眠和饮食。县级以上地方人民政府可依法征用医院周边酒店作为医务人员休息场所，以满足一线医务人员单人单间休息条件，并对基本生活用品保证供应。

二、维护医务人员身心健康

（一）要合理安排医务人员作息时间。根据疫情防控实际，科学测算医务人员工作负荷，合理配置医务人员，既满足医疗服务需求，又保障医务人员休息时间。对于因执行疫情防控不能休假的医务人员，在防控任务结束后，由所在医疗卫生机构优先安排补休。允许需要紧急补充医护人员等疫情防控工作人员的相关医疗卫生机构简化招聘程序。

（二）加强医务人员个人防护，最大限度减少院内感染。要尽一切可能配齐防护物资和防护设备，防护用品调配要向临床一线倾斜。

（三）组织做好一线医务人员健康体检，发现医务人员感染及时隔离，尽最大可能减少医务人员之间、医务人员与病人之间交叉感染。

（四）加强医务人员心理危机干预和心理疏导。开展医务人员心理健康评估，强化心理援助措施，有针对性地开展干预和心理疏导，

减轻医务人员心理压力。

三、落实医务人员待遇

（一）各地要按照《人力资源和社会保障部财政部关于建立传染病疫情防治人员临时性工作补助的通知》（人社部规〔2016〕4号）和《财政部国家卫生健康委关于新型冠状病毒感染肺炎疫情防控有关经费保障政策的通知》（财社〔2020〕2号）有关要求，统计疫情防控一线医务人员和防疫工作者工作情况，由同级卫生健康部门会同人力资源社会保障、财政部门按月审核，报经国家卫生健康委审核并报人力资源和社会保障部、财政部审定后，由同级财政部门在次月垫付临时性工作补助经费，中央财政据实结算。

（二）各级人力资源社会保障、财政部门要会同卫生健康部门，在同级政府领导下，根据实际情况，因地制宜及时向防控任务重、风险程度高的医疗卫生机构核增不纳入基数的一次性绩效工资总量，并指导有关单位搞好内部分配，向加班加点特别是作出突出贡献的一线人员倾斜。

（三）各地要落实好《人力资源和社会保障部财政部国家卫生健康委关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》（人社部函〔2020〕11号），开通工伤认定绿色通道，切实保障好医务人员合法权益。

四、提高卫生防疫津贴标准

为进一步保障新冠肺炎疫情防疫人员权益，根据《国务院办公厅关于加强传染病防治人员安全防护的意见》（国办发〔2015〕1号），出台提高卫生防疫津贴标准的政策。各地要按照政策规定及时抓好落实，特别是对参与新冠肺炎疫情防疫人员，要及时足额发放到位。

五、加强对医务人员的人文关怀

各地要动员组织社会力量，发动志愿者或专门人员，对一线医务人员展开慰问，定期了解他们的需求和困难，建立台账，积极协调解决。加大对参与疫情防控工作医务人员的关怀力度，为一线医务人员

和家属建立沟通联络渠道，尽量不安排双职工的医务人员同时到一线工作，对家有老人和孩子需要照顾的医务人员要尽可能创造条件使其兼顾家庭。要安排志愿者或专门人员对有家庭困难的一线医务人员家属进行对口帮扶。

六、创造更加安全的执业环境

严格落实国家卫生健康委、最高人民法院、最高人民检察院、公安部《关于做好新型冠状病毒肺炎疫情防控期间保障医务人员安全维护良好医疗秩序的通知》（国卫医函〔2020〕43号）的各项安全防范措施，加大警力投入，完善问责机制，对发现有歧视孤立一线医务人员及其家属行为的，要及时进行批评教育，情节严重的依法予以处理。对在疫情防控工作中伤害医务人员的，要坚决依法严肃查处，维护正常医疗卫生秩序。

七、弘扬职业精神做好先进表彰工作

利用多种形式加大对医务人员职业精神的宣传力度，深入挖掘宣传在抗击疫情工作中作出突出贡献的医务团队和个人，共同营造尊医重卫的良好氛围。将医务人员在重大自然灾害或突发公共卫生事件中的表现作为职称评审中医德医风考核的重要内容。可根据《事业单位工作人员奖励规定》开展及时奖励，并结合疫情防控工作进展，做好对作出突出贡献的医务团队和个人的及时性表彰工作，为做好疫情防控工作增强信心、凝聚力量。

各地卫生健康、人力资源社会保障和财政等相关部门要按照党中央、国务院决策部署，密切配合，全力做好各项工作，以高度负责的态度、务实到位的举措，切实改善一线医务人员工作条件，关心医务人员身心健康，保障医务人员权益，为坚决打赢疫情防控阻击战提供有力保障。

中央应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作领导小组关于全面落实疫情防控一线城乡社区工作者关心关爱措施的通知

国发明电〔2020〕8号

各省、自治区、直辖市党委和人民政府，新疆生产建设兵团，中央和国家机关有关部门：

新冠肺炎疫情发生以来，广大城乡社区工作者贯彻落实党中央、国务院决策部署，坚守岗位、日夜值守，英勇奋战在疫情防控一线，为遏制疫情扩散蔓延作出了重要贡献。习近平总书记多次作出重要指示，强调要关心关爱城乡社区工作者。李克强总理作出批示，要求对社区工作者防控工作给予保障。为激励广大城乡社区工作者不畏艰险、勇往直前，坚决打赢疫情防控人民战争、总体战、阻击战，现提出以下措施：

一、对城乡社区工作者适当发放工作补助。各地要采取措施，关心关爱参加疫情防控的社区（村）“两委”成员、社区（村）专职工作人员等一线城乡社区工作者。在落实好城乡社区工作者现有报酬保障政策基础上，在疫情防控期间地方可对一线城乡社区工作者给予适当工作补助，补助标准由省级人民政府根据疫情防控任务指导市县制定，所需资金由地方财政承担。

二、切实做好城乡社区工作者职业伤害保障。城乡社区工作者在疫情防控期间发生事故伤害或患病，符合《工伤保险条例》认定情形的，应依法认定为工伤，已经参加工伤保险的，发生的相关费用按照《工伤保险条例》相关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付，财政补助单位因此发生的费用，由同级财政予以补助。对于因履行职责感染新冠肺炎或病亡的城乡社区工作者，符

合《人力资源和社会保障部财政部国家卫生健康委关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》（人社部函〔2020〕11号）规定的，可按规定享受相关待遇。

三、改善城乡社区工作者防护条件。各地要按规定落实社区防控工作经费，改善一线城乡社区工作者防护条件，落实属地原则强化社区防控工作物资保障，根据当地疫情防控需要，合理配发口罩、防护服、消毒水、非接触式体温计等卫生防护器材和防控器具。组织开展面向城乡社区工作者的医疗卫生知识、疫情防控知识培训，提高其做好社区防控工作的能力。

四、切实为城乡社区工作者减负减压。严肃查处疫情防控中的形式主义、官僚主义问题，坚决制止多头重复向基层派任务、要表格，除党中央、国务院已有明确要求的外，原则上不得向社区摊派工作任务，确因疫情防控工作特殊需要的，须经省级人民政府批准。除因社区疫情防控需要出具的居住证明和居家医学观察期满证明外，不得以疫情防控为由要求城乡社区组织出具其他证明。进一步充实城乡社区疫情防控力量，抽调机关和企事业单位党员干部下沉支援社区疫情防控一线，组织和发挥好社区服务机构、志愿者作用。加快构建社区防控工作信息化支撑体系，运用现代信息技术提高社区防控工作效能，减轻城乡社区工作者工作压力。

五、保障城乡社区工作者身心健康。各地要协调安排好疫情防控期间一线城乡社区工作者就餐、休息场所等生活保障。在保证社区防控人员力量的前提下，合理调度疫情防控一线城乡社区工作者，采取轮休、补休等方式，保证城乡社区工作者及时得到必要休整。对长时间高负荷工作人员安排强制休息，防止带病上岗。疫情结束后，要及时安排健康体检和心理减压；有条件的地方，可安排休假疗养。

六、加强城乡社区工作者关爱慰问。做好疫情防控一线城乡社区工作者特别是感染新冠肺炎、因公受伤、突发疾病城乡社区工作者和因公死亡城乡社区工作者的家属的走访慰问工作，最大限度帮助其解决实际困难。对奋战一线、无法照顾家庭的城乡社区工作者，要组织

社区服务机构和志愿者对其家属给予更多帮助关爱。

七、开展城乡社区工作者表彰褒扬。注重在疫情防控一线考察识别城乡社区工作者，对表现突出的要大力褒奖、大胆使用，在招录（聘）公务员或事业单位工作人员、选拔街道（乡镇）干部时在同等条件下优先考虑。根据国家有关规定，对涌现出的先进典型进行表彰。对疫情防控期间因公殉职的城乡社区工作者追授“全国优秀城乡社区工作者”。依照有关法规做好因疫情防控牺牲殉职城乡社区工作者的烈士评定和褒扬工作，全面做好抚恤优待。获得表彰以及被认定为烈士的城乡社区工作者的子女，在入学升学方面按规定享受相关待遇。

八、加大城乡社区工作者先进典型宣传力度。充分发挥报刊、广播、电视等新闻媒体和网络新媒体作用，大力宣传报道在社区防控工作中表现突出的城乡社区工作者的感人事迹，营造全社会关心、支持、参与城乡社区疫情防控的正确舆论导向和良好社会氛围。疫情结束后，依托“最美城乡社区工作者”宣传推选活动，发现、选树和宣传一批城乡社区工作者先进典型。

各地、各部门要按照党中央、国务院决策部署，坚决落实好上述政策措施，以高度负责的态度、务实有效的举措，切实关心关爱城乡社区工作者，为守严守牢疫情联防联控、群防群控的社区防线提供有力保障。地方各级疫情防控工作领导小组要加强调度和督查，确保各项关心关爱政策措施落实到位；民政部门要牵头协调落实好关心关爱一线城乡社区工作者的政策措施，组织、宣传、发展改革、工业和信息化、财政、人力资源社会保障、卫生健康、退役军人等部门要按照职责做好相关政策措施和资金保障落实工作。

中央应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作领导小组

2020 年 3 月 3 日

人力资源和社会保障部　财政部
关于新型冠状病毒肺炎疫情防控期间
事业单位人员有关工资待遇问题的通知

人社部发〔2020〕9号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局），中央和国家机关各部委、各直属机构人事、财务部门：

为贯彻落实习近平总书记关于新型冠状病毒肺炎疫情防控工作的重要指示精神，保障打赢疫情防控阻击战，现就疫情防控期间事业单位人员有关工资待遇问题通知如下：

一、在疫情防控期间，各级人力资源社会保障、财政部门要在当地党委、政府领导下，根据承担新型冠状病毒肺炎疫情防治工作任务情况，因地制宜向承担防控任务重、风险程度高的医疗卫生机构核增一次性绩效工资总量，不作为绩效工资总量基数，所需经费通过现行渠道安排，疫情结束后不再执行。要及时指导有关单位在内部分配时，向敢于担当、勇挑重担、加班加点参加疫情防控的一线工作人员特别是作出突出成绩的人员倾斜。

二、为促进有效实施隔离和医学观察等预防控制措施，根据《中华人民共和国传染病防治法》有关规定，对新型冠状病毒肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的事业单位工作人员，在此期间的工资、福利待遇由其所属单位按出勤对待。

三、各级人力资源社会保障、财政部门要高度重视疫情防控期间事业单位工作人员尤其是医疗卫生工作人员的工资待遇问题，加大对

有关地区、部门和单位的指导督促力度，并及时做好政策解释。相关单位要认真执行政策，确保落实到位，强化政策效果，全力支持疫情防控，促进打赢这场疫情防控阻击战。

人力资源和社会保障部
财　　政　　部
2020 年 2 月 11 日

人力资源和社会保障部 财政部　国家卫生健康委员会 关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知

人社部函〔2020〕11 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局）、卫生健康委：

为做好新型冠状病毒肺炎疫情防治工作，保障防治人员的权益，现就在此次新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，因履行工作职责而感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员的有关保障问题通知如下：

在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。

已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用，由工伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位

按照法定标准支付，财政补助单位因此发生的费用，由同级财政予以补助。

各级人力资源社会保障、财政、卫生健康行政部门要密切配合，搞好服务，及时共同做好上述人员的工伤认定和待遇支付工作。

人力资源和社会保障部
财　　政　　部
国家卫生健康委员会
2020年1月23日

人力资源和社会保障部养老保险司 人力资源和社会保障部社会保险事业管理中心 关于机关事业单位退休人员被追究违纪 违法责任养老保险待遇有关问题的处理口径

人社养司函〔2020〕66号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），中央国家机关养老保险管理中心：

机关事业单位养老保险制度改革后退休人员被追究违纪违法责任部分情况的养老保险待遇处理，暂按以下口径内部掌握，在政策文件出台后再按新规定执行。

一是对于改革前退休、改革后被追究违纪违法责任并作出处理决定需调整养老保险待遇的退休人员。纪检监察部门或具有组织人事管理权限的单位等作出的处理决定已明确此类人员职务、级别档次（岗位、薪级）或降低基本退休费和退休补贴要求的，暂按其2014年9月的原待遇标准（含按照国发〔2015〕3号增加的基本退休费，

下同）、处理决定的相关要求和改革后历年退休人员基本养老金调整额，重新核定养老保险待遇，并参加以后的基本养老金调整。对于处理决定仅明确职务（岗位），未明确级别档次（薪级）的，暂按降低后的职务（岗位）及该职务（岗位）最低级别档次（薪级）对应2014年9月的待遇标准和改革后退休人员历年基本养老金调整额，重新核定其养老保险待遇，并参加以后的基本养老金调整。

二是对于改革后退休被迫究违纪违法责任并作出处理决定需调整养老保险待遇的退休人员。纪检监察部门或具有组织人事管理权限的单位等作出的处理决定已明确此类人员的职务、级别档次（岗位、薪级）或降低基本退休费和退休补贴要求的，暂按老办法待遇计发标准、处理决定的相关要求核定其退休时养老保险待遇和改革后历年退休人员基本养老金调整额，并参加以后的基本养老金调整。对于处理决定仅明确职务（岗位），未明确级别档次（薪级）的，暂按降低后的职务（岗位）及该职务（岗位）最低级别档次（薪级）对应的老办法待遇计发标准，核定其退休时养老保险待遇和改革后历年退休人员基本养老金调整额，并参加以后的基本养老金调整、个人账户养老金和职业年金仍按退休时核定的标准发放，并相应抵减重新核定后的养老金。

改革后退休人员如需降低基本退休费，对应降低《人力资源和社会保障部财政部关于贯彻落实〈国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定〉的通知》（人社部发〔2015〕28号）中老办法待遇计发标准的“A×M+C”部分；如需降低退休补贴，对应降低老办法待遇计发标准的“B”部分。

三是对于需停发养老保险待遇的退休人员。对此类按现行政策规定需停发退休费的退休人员，社保经办机构暂停发放养老保险待遇。暂停发放养老保险待遇期间，不参加基本养老金调整。

四是对于重新核定计发或暂停养老保险待遇的时间节点。原单位应在退休人员被作出处理决定的当月，向社保经办机构申报办理相关业务，社保经办机构从次月起开始重新核发或暂停退休人员的养老保

险待遇。如因原单位未及时申报造成多发养老保险待通的，由原单位负责追回，并按照相关规定将多发的养老保险待遇退回社保经办机构。

各地可结合实际把握以上口径，以后出台新规定的，从其规定。

人力资源和社会保障部养老保险司
人力资源和社会保障部社会保险事业管理中心
2020年11月16日

重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市三级公立医院绩效考核实施方案的通知

渝府办发〔2019〕76号

各区县（自治县）人民政府，市政府有关部门，有关单位：

《重庆市三级公立医院绩效考核实施方案》已经市政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

重庆市人民政府办公厅
2019年6月28日

重庆市三级公立医院绩效考核实施方案

为深入贯彻落实《国务院办公厅关于加强三级公立医院绩效考核工作的意见》（国办发〔2019〕4号）精神，进一步深化公立医院

改革，推进现代医院管理制度建设，结合我市实际，制定如下实施方案。

一、总体要求

（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，深入学习贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，全面贯彻落实习近平总书记对重庆提出的“两点”定位、“两地”“两高”目标、发挥“三个作用”和营造良好政治生态的重要指示要求，认真贯彻党中央、国务院关于深化医药卫生体制改革的决策部署，加强和完善公立医院管理，坚持公益性，调动积极性，引导三级公立医院进一步落实功能定位，提高医疗服务质量和效率，推进分级诊疗制度建设，为人民群众提供高质量的医疗服务。

（二）基本原则。

坚持公益性导向。以满足人民群众健康需求为出发点和落脚点，完善公立医院运行机制和医务人员激励机制，实现社会效益和经济效益、当前业绩和长久运营、保持平稳和持续创新相结合，推动医院落实公益性，提高服务能力和运行效率。

坚持整体性设计。在国家统一制定的绩效考核标准基础上，结合我市经济社会发展水平，构建不同类别医疗机构的考核指标体系。全市统一开展绩效考核工作，形成医院管理提升的动力机制。

坚持信息化支撑。加强市级绩效考核信息系统建设，保证关键数据信息自动生成、不可更改，确保绩效考核结果真实客观。强化考核大数据分析应用，提升医院科学管理水平。

（三）工作目标。

通过绩效考核，推动三级公立医院由规模扩张型转向质量效益型，由粗放的行政化管理转向全方位的绩效管理，促进收入分配更科学、更公平，实现效率提高和质量提升。2019 年，在全市启动三级公立医院绩效考核工作，初步建立绩效考核指标体系、标准化支撑体系、绩效考核信息系统，探索建立绩效考核结果运用机制。到 2020

年，基本建立较为完善的三级公立医院绩效考核体系，三级公立医院功能定位进一步落实，内部管理更加规范，医疗服务整体效率有效提升，分级诊疗制度更加完善。

（四）考核范围。

全市各类三级公立医院（驻渝部队医院可自愿参加）。

二、指标体系

按照国家《三级公立医院绩效考核指标》《三级公立中医医院绩效考核指标》确定的医疗质量、运营效率、持续发展、满意度评价等方面的指标体系，制定《重庆市三级公立医院绩效考核指标（综合、专科）》《重庆市三级公立医院绩效考核指标（中医）》（见附件），提升绩效考核的针对性和有效性。

（一）医疗质量。通过医疗质量控制、合理用药、检查检验同质化等指标，考核医院医疗质量和医疗安全。通过代表性的单病种质量控制指标，考核医院重点病种、关键技术的医疗质量和医疗安全情况。通过预约诊疗、门急诊服务、患者等待时间等指标，考核医院改善医疗服务效果。

（二）运营效率。通过人力资源配比和人员负荷指标考核医疗资源利用效率。通过经济管理指标考核医院经济运行管理情况。通过考核收支结构指标间接反映政府落实办医责任情况和医院医疗收入结构合理性，推动实现收支平衡、略有结余，有效体现医务人员技术劳务价值的目标。通过考核门诊和住院患者次均费用变化，衡量医院主动控制费用不合理增长情况。

（三）持续发展。通过人才结构指标考核医务人员稳定性，通过科研成果临床转化指标考核医院创新支撑能力，通过技术应用指标考核医院引领发展和持续运行情况，通过公共信用综合评价等级指标考核医院信用建设。

（四）满意度评价。通过门诊患者、住院患者和医务人员满意度评价，衡量患者获得感及医务人员积极性。

三、支撑体系

（一）提高病案首页质量。按照国家卫生健康委印发的《电子病历系统应用水平分级评价管理办法（试行）》《电子病历系统应用水平评价标准（试行）》要求，加强以电子病历为核心的信息化建设，按照国家统一规定规范填写病案首页，加强临床数据标准化、规范化管理，提升病案首页数据质量，确保考核数据客观真实。

（二）统一编码和术语集。2019 年 8 月底前，按照国家卫生健康委要求，完成全市各类三级公立医院电子病历编码和术语转换工作，全面启用全国统一的疾病分类编码、手术操作编码、医学名词术语集、中医病证分类与代码、中医名词术语集。

（三）落实满意度管理制度。全市三级公立医院全部纳入国家卫生健康委满意度调查平台。将调查结果纳入三级公立医院绩效考核，不断完善公立医院建设、发展和管理工作。

（四）建立市级考核信息系统。2019 年 6 月底前，建立市级绩效考核信息系统，并与全国考核信息系统互联互通。利用“互联网+考核”的方式采集客观考核数据，开展三级公立医院绩效考核工作。

四、考核程序

三级公立医院绩效考核工作按照年度实施，考核数据时间节点为上一年度 1 月至 12 月。2019 年 11 月底前，完成第一次全市三级公立医院绩效考核工作。2020 年起，每年 2 月底前完成全市三级公立医院绩效考核工作。

（一）医院自查自评。2019 年 9 月底前，全市各三级公立医院对照绩效考核指标体系，完成对上一年度医院绩效情况的分析评估；将上一年度病案首页信息、年度财务报表及其他绩效考核指标所需数据等上传至国家和市级绩效考核信息系统。2020 年起，每年 1 月底前完成上述工作。根据绩效考核指标和考评结果，医院调整完善内部绩效考核和薪酬分配方案，实现外部绩效考核引导内部绩效考核，推动医院科学管理。

（二）市级年度考核。2019 年 11 月底前，由市卫生健康委（市中医管理局）牵头完成全市三级公立医院绩效考核，将考核结果反

馈医院，及时以适当方式向社会公布，并报送国家卫生健康委。2020年起，每年2月底前完成上述工作。

（三）考核结果分析。市卫生健康委（市中医管理局）及时汇总各三级公立医院自查自评、市级考核和国家考核结果，形成绩效考核大数据，系统分析各项考核指标情况，突出抓重点、补短板、强弱项，指导各医院切实提高运行管理水平，督促落实公立医院改革政策。

五、组织保障

（一）切实加强组织领导。市政府有关部门和有关单位要充分认识做好三级公立医院绩效考核工作的重要意义，切实体现绩效考核“指挥棒”作用，促进公立医院主动加强和改进内部管理，加强内涵建设，推动公立医院综合改革和分级诊疗制度建设落地见效。市财政、发展改革、教育、人力社保、卫生健康、医保等部门要建立协调推进机制，及时出台政策措施，确保绩效考核工作落到实处。

（二）明确部门职责分工。市卫生健康委（市中医管理局）牵头开展绩效考核工作，并监督指导三级公立医院落实病案首页、疾病分类编码、手术操作编码、医学名词术语“四统一”要求，加强质量控制，建设完善绩效考核信息系统。市财政、发展改革、教育、人力社保、卫生健康（中医管理）、医保、组织部门共同研究建立绩效考核结果应用机制。

（三）充分运用考核结果。建立绩效考核信息和结果部门共享机制，形成部门工作合力，强化绩效考核结果应用。将绩效考核结果作为公立医院发展规划、重大项目立项、财政投入、经费核拨、绩效工资总量核定、医保政策调整的重要依据；与医院评审评价，国家医学中心、区域医疗中心和国家区域中医（专科）诊疗中心建设，以及各项评优评先工作紧密结合；绩效考核结果作为选拔任用公立医院党组织书记、院长和领导班子成员的重要参考。

（四）形成改革发展合力。市政府有关部门和有关单位要把绩效考核作为推动深化医改政策落地、将改革政策传导至医院和医务人员

的重要抓手，逐步破解医药卫生体制机制改革难题。按规定落实政府对公立医院的投入政策，在清理甄别的基础上稳妥化解符合条件的公立医院长期债务。规范推进医联体建设，以三级公立医院带动基层医疗服务能力提升。大力推进信息化建设，鼓励探索应用疾病诊断相关分组开展医院管理。强化综合监管，使日常监管与年度绩效考核互为补充，促进公立医院健康有序发展。

（五）做好总结宣传工作。市政府有关部门和有关单位要协同做好三级公立医院绩效考核工作的经验总结，不断完善三级公立医院绩效考核指标体系，逐步推开对所有医疗机构的绩效考核。要加强宣传引导，挖掘典型，为三级公立医院绩效考核和医院健康发展营造良好的社会舆论环境。绩效考核工作进展情况定期报告市医药卫生体制改革专项小组和国务院深化医药卫生体制改革领导小组。

附件：1. 重庆市三级公立医院绩效考核指标(综合、专科)(略)

2. 重庆市三级公立医院绩效考核指标（中医）（略）

重庆市人力资源和社会保障局
重庆市财政局关于机关事业单位养老保险关系和职业年金转移接续有关问题的通知

渝人社发〔2019〕38号

各区县（自治县）人力社保局、财政局，两江新区社会保障局、财政局，万盛经开区人力社保局、财政局，市级各部门人事（干部）处：

为做好机关事业单位养老保险参保人员基本养老保险关系和职业年金转移接续工作，根据《人力资源和社会保障部财政部关于贯彻落实〈国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定〉的通知》（人社部发〔2015〕28号）、《人力资源和社会保障部财政部关于机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续有关问题的通知》（人社部规〔2017〕1号）等规定，结合我市实际，现就有关问题通知如下：

一、关于机关事业单位养老保险关系转移接续

参保人员2014年10月1日前（简称“改革前”，下同）以机关事业单位编制内工作人员身份参加企业职工养老保险，改革后参加机关事业单位养老保险的，其企业职工养老保险关系按以下办法处理：

（一）改革前已经退休的人员，个人账户剩余部分一次性支付给本人，终止企业职工养老保险关系。

（二）改革前参加工作、改革后退休的人员，原企业职工养老保险个人账户予以封存。本人退休时，其改革前以机关事业单位编制内工作人员身份参加企业职工养老保险的缴费年限按规定计算视同缴费

年限，不计算实际缴费年限，原企业职工养老保险个人账户本息一次性支付给本人。

（三）改革后，参保人员从机关事业单位（含外省市）流动到我市企业的，在按照企业职工基本养老金计发办法计算基本养老金时，其改革前以机关事业单位编制内工作人员身份参加企业职工养老保险的缴费年限按规定计算视同缴费年限，不计算实际缴费年限，原企业职工养老保险个人账户本息一次性支付给本人。

（四）参加机关事业单位养老保险的单位和人员 2014 年 10 月以来同时缴纳了企业职工养老保险费的，经参保单位或参保人员本人申请，由企业职工养老保险参保地的社会保险经办机构全额清退 2014 年 10 月以来的企业职工养老保险单位缴费和个人缴费。原单位主体已经注销的，单位缴费部分并入企业职工养老保险基金。

二、关于职业年金补记

（一）在按照人社部规〔2017〕1 号文件规定计算补记职业年金标准时，改革前本人在机关事业单位工作的年限，从被录聘用为机关事业单位编制内工作人员之月起开始计算。参保人员曾在多个机关事业单位之间流动的，其工作年限累计计算，补记职业年金所需资金由最后离开的机关事业单位按现行经费保障渠道解决。

（二）改革后，机关事业单位工作人员调入参保企业工作的，不再按照《重庆市劳动和社会保障局重庆市人事局重庆市财政局重庆市机构编制委员会办公室关于在机关事业单位与企业之间流动的职工和与机关事业单位解除劳动（聘用）关系的人员参加基本养老保险有关问题的通知》（渝劳社发〔2002〕58 号）相关规定一次性补缴个人账户储存额。改革后调入参保企业工作且已一次性补缴了个人账户储存额的，在按照人社部规〔2017〕1 号文件及本通知相关规定补记职业年金个人账户时，已补缴的个人账户储存额从企业职工养老保险基金清退回工作人员原所在单位；补记职业年金时已经退休的人员，已补缴的个人账户储存额不再清退，并在补记职业年金金额中予以扣除，企业职工基本养老金不再重新计算。

三、关于养老保险关系转移接续后的相关待遇计发参数

（一）参保人员从统筹范围外的机关事业单位流动到我市机关事业单位的，达到待遇领取条件时，本人平均缴费工资指数据实计算。

（二）参保人员从企业流动或从军队转业安置到机关事业单位，10 年过渡期内退休的，其老办法退休待遇计算标准中 2014 年 9 月工作人员本人的基本工资标准、退休补贴标准和按照国办发〔2015〕3 号文件规定增加的退休费标准等，以本人退休时的职务职级（技术职称）对应 2014 年 9 月的相关标准确定。

（三）参保人员改革后从机关事业单位流动到企业的，本人退休时，本人平均缴费指数按照历年参加企业职工养老保险和改革后参加机关事业单位养老保险的实际缴费指数的加权平均值确定；参保人员改革前从机关事业单位流动到企业的，本人退休时，企业职工养老保险实际缴费年限不足 5 年的，本人平均缴费指数确定按照《重庆市劳动和社会保障局关于机关事业单位改制后参加基本养老保险以及在机关事业单位与企业之间流动的职工和与机关事业单位解除劳动（聘用）关系的人员参加基本养老保险有关问题的补充通知》（渝劳社办发〔 2003 〕278 号）第三条第（二）款、第四条第（一）款规定执行。

四、其他

（一）按照机关事业单位退休人员基本养老金计发办法计算基本养老金时，参保人员改革前符合国家规定计算连续工龄的工作年限（不含折算工龄）作为视同缴费年限。其中，1993 年 3 月 1 日及以后，在企业工作期间等按国家和我市规定应缴纳企业职工养老保险费的工作年限，不作为视同缴费年限，按规定计算实际缴费年限。

（二）参保人员符合退休条件但个人缴费年限累计不足 15 年的，按照《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发〈重庆市机关事业单位工作人员养老保险制度改革若干问题的处理意见〉的通知》（渝人社发〔2017〕62 号）规定一次性缴费至满 15 年后，自退休的次月起发放基本养老金。10 年过渡期内实行新老待遇计发

办法对比时，增加的缴费年限计算为新办法的实际缴费年限，不作为老办法待遇计算标准中的工作年限。

五、本通知相关政策自2014年10月1日起执行。过去有关文件规定与本通知不一致的，以本通知为准。

重庆市人力资源和社会保障局
重　庆　市　财　政　局
2019年3月27日

重庆市人力资源和社会保障局 重庆市财政局关于原机关事业单位养老保险试点有关问题的处理意见

渝人社发〔2019〕39号

各区县（自治县）人力社保局、财政局，两江新区社会保障局、财政局，万盛经开区人力社保局、财政局：

根据《重庆市人民政府关于印发重庆市机关事业单位工作人员养老保险制度改革实施办法的通知》（渝府发〔2015〕67号）、《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发〈重庆市机关事业单位工作人员养老保险制度改革若干问题的处理意见〉的通知》（渝人社发〔2017〕62号）等规定，现就原市本级和区县（自治县）机关事业单位养老保险试点（以下简称“原试点”）有关问题提出以下处理意见：

一、以编制内工作人员身份参加原试点的人员

（一）在职参保缴费人员

机关事业单位（含外省市，下同）参保人员流动到市内企业职工养老保险的，在按照企业职工基本养老金计发办法计算基本养老金

时，其以机关事业单位编制内工作人员身份参加原试点期间的缴费年限，按规定计算视同缴费年限。

（二）已领取基本养老金人员

1. 从参加原试点的机关事业单位流动到市内企业职工养老保险的，原试点期间的缴费年限计算为实际缴费年限并按月领取了基本养老金的，可参照本文件第一条第（一）款规定，经用人单位或退休人员本人申请，待遇领取地的社会保险经办机构应按照本人退休时的企业职工基本养老金计发办法重新计算初始养老金，就高执行。其中，改革前已经退休的人员，从 2014 年 10 月起按重新核定后的标准执行，涉及过去的待遇不予补发。2014 年 10 月及以后退休的人员，按上述办法重新核定基本养老金后，从领取养老金之月起执行。

2. 改革前已退休、改革后纳入机关事业单位养老保险基金支付基本养老金的人员，原试点期间个人缴费部分本息的处理办法由各试点区县根据试点时的相关政策规定处理。

二、以编制外工作人员身份参加原试点的人员

参加原试点的编制外人员，应严格按照渝人社发〔 2017 〕 62 号文件及相关规定转移接续基本养老保险关系。

（一）在职参保缴费人员

参加原试点的机关事业单位编制外人员，在按规定转移养老保险关系到企业职工养老保险的基础上，可按照《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于企业职工基本养老保险参保缴费有关问题处理意见的通知》（渝人社发〔2013〕66 号）等相关文件规定，在企业职工养老保险如实申报并补缴从参加原试点之月至转移当月期间的基本养老保险费。原试点期间的实际缴费年限与参加企业职工养老保险的实际缴费年限合并计算。

（二）已领取基本养老金人员

改革前已领取基本养老金的人员，按照 2014 年 9 月由原试点基金支付的待遇标准，从 2014 年 10 月起，由转入地的企业职工养老保险基金支付，并按规定执行企业退休人员基本养老金调整办法。

改革后领取基本养老金的人员，由参保地的社会保险经办机构按照企业职工基本养老金计发办法重新计算其退休时的初始养老金标准，从退休之月起纳入企业职工养老保险基金支付，并按规定执行企业退休人员基本养老金调整办法。

三、本意见相关政策自2014年10月1日起执行。过去有关文件规定与本意见不一致的，以本意见为准。

重庆市人力资源和社会保障局
重　庆　市　财　政　局
2019年3月27日

重庆市人力资源和社会保障局 重庆市财政局　重庆市卫生健康委员会 关于完善基层医疗卫生机构绩效工资政策 保障家庭医生签约服务工作的通知

渝人社发〔2019〕47号

各区县（自治县）人力社保局、财政局、卫生健康委，两江新区组织人事部、财政局、社发局，万盛经开区人力社保局、财政局、卫生计生局：

为贯彻落实人力资源和社会保障部、财政部、原国家卫生计生委《关于完善基层医疗卫生机构绩效工资政策保障家庭医生签约服务工作的通知》（人社部发〔2018〕17号）精神，保障家庭医生签约服务工作，结合市政府办公厅《关于完善事业单位绩效工资政策的通知》（渝府办发〔2017〕168号）相关规定，现就完善基层医疗卫生机构绩效工资政策有关事项通知如下：

一、合理核定绩效工资总量

区县（自治县，含两江新区和万盛经开区，以下简称“区县”）人力社保、财政部门要按照“允许医疗卫生机构突破现行事业单位工资调控水平，允许医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后主要用于人员奖励”要求，综合考虑基层医疗卫生机构公益目标任务完成情况、绩效考核情况、人员结构、事业发展、经费来源等因素，统筹平衡与当地区县级公立医院绩效工资水平的关系，合理核定基层医疗卫生机构绩效工资总量和水平。

（一）基层医疗卫生机构的基础绩效总量，按照渝府办发〔2017〕168号文件及其配套文件规定的统一办法核定。

（二）区县人力社保、财政部门综合考虑卫生健康行政主管部门对基层医疗卫生机构的绩效考评结果，按当地的统一办法核定各基层医疗卫生机构的超额绩效年人均水平参考线。在此基础上，对以下两种情况增核超额绩效总量：

1. 对上年已按财务制度提取奖励基金的基层医疗卫生机构，按上年提取的奖励基金增核当年的超额绩效总量。

2. 对聘用注册全科医生的基层医疗卫生机构，按每名注册全科医生每月300元增核超额绩效总量。

（三）对超额绩效年人均水平低于当地区县级公立医院超额绩效年人均水平的基层医疗卫生机构，增核超额绩效时暂不受《重庆市事业单位超额绩效分类管理办法》（渝人社发〔2017〕260号）规定控制增幅的限制。

二、规范财务制度和绩效工资保障经费管理

基层医疗卫生机构应严格执行财政部《关于印发基层医疗卫生机构执行〈政府会计制度-行政事业单位会计科目和报表〉的补充规定和衔接规定的通知》（财会〔2018〕25号）规定。

（一）基层医疗卫生机构“本年盈余分配”科目为正数且绩效考核合格及以上的，由当地卫生健康行政主管部门会同人力社保、财政部门根据绩效考核结果确定奖励基金提取比例，对管理运行规范、服

务优质高效、群众满意度高、功能任务发挥好的基层医疗卫生机构，在人口稀少、艰苦边远地区的基层医疗卫生机构以及聘用注册全科医生、签约服务率高的基层医疗卫生机构可适当倾斜。奖励基金的提取比例不高于“本年盈余分配”的60%。提取的奖励基金用于次年增核超额绩效总量。

（二）基层医疗卫生机构的基础绩效由区县财政和基层医疗机构分担，超额绩效所需经费原则上由单位自有收入解决。区县财政部门应在不降低现行补助总体水平的前提下，根据财力状况对基层医疗卫生机构实行差异化补助。对管理运行规范、服务优质高效、群众满意度高、功能任务发挥好的基层医疗卫生机构，在人口稀少、艰苦边远地区的基层医疗卫生机构，应适当提高财政补助比例。

（三）按每名注册全科医生每月300元增核的超额绩效总量，所需经费按绩效工资经费渠道解决，有条件的区县纳入财政预算保障体系。

（四）基层医疗卫生机构当年的基础绩效和超额绩效年人均水平参考线部分保障经费不足时，可按规定使用“累计盈余”适当弥补。“累计盈余”不得用于增核超额绩效总量。

（五）基层医疗卫生机构按规定使用家庭医生签约服务费向家庭医生团队发放的报酬，不纳入单位绩效工资总量管理。

三、扩大内部分配自主权

（一）基层医疗卫生机构可根据实际情况，自行确定基础绩效固定部分和奖励部分的占比，其中固定部分的占比不超过基础绩效的70%。

（二）基层医疗卫生机构要进一步完善绩效工资内部分配办法，对基础绩效奖励部分和超额绩效实行总量管理、自主分配，根据考核结果发放，合理体现工作人员的实绩和贡献，向医务水平强、医德医风好、患者满意度高的家庭医生或医务团队适当倾斜。基础绩效奖励部分和超额绩效的分配不得与岗位等级直接挂钩。

（三）基层医疗卫生机构应在超额绩效总量内设立全科医生津

贴，对注册全科医生实行单列定向发放，标准统一暂定每人每月300元。

（四）提升全科医生绩效工资水平，使其逐步与当地区县级公立医院同学历、同技术职称、同岗位等级、同工作数量质量的临床医师绩效工资水平相衔接。

四、完善绩效考核机制

（一）卫生健康行政主管部门要强化主体责任，会同人力社保、财政部门，以提高公益服务水平为导向，从医疗质量、运营效率、持续发展和满意度评价等方面科学制定绩效考核评价指标体系，定期对所属基层医疗卫生机构及其主要负责人进行考核。考核结果与核定基层医疗卫生机构超额绩效总量（核定超额绩效年人均水平参考线和奖励基金的提取比例）、确定主要负责人绩效工资水平挂钩，并作为财政补助资金分配的重要依据。对基层医疗卫生机构采取过度治疗、“大检查”等增加患者负担的方式提高医疗收入的，在绩效考核评价时，实行“一票否决制”。

（二）基层医疗卫生机构要完善内部绩效考核制度，以家庭医生签约服务为切入点，建立以服务质量、居民满意度、医药费用控制、签约对象数量与构成、健康管理效果、签约居民基层就诊比例等内容为核心的签约服务评价考核指标体系。考核结果与家庭医生团队和个人绩效工资分配挂钩，坚持多劳多得、优绩优酬。要以保障家庭医生签约服务工作为导向，充分发挥不同考核的综合作用，形成激励约束合力。

（三）基层医疗卫生机构绩效工资总量和内部分配不得与药品、耗材、大型医学检查等业务收入挂钩，严禁给基层医疗卫生机构和医务人员设定创收指标。

五、加强组织领导

各区县人力社保、财政、卫生健康部门要高度重视，密切配合，结合实际做好基层医疗卫生机构绩效工资实施工作。人力社保部门要发挥牵头作用，加强政策指导培训，及时研究并协调解决实施过程中

的问题。卫生健康部门要健全绩效考核机制和分配激励机制，指导督促基层医疗卫生机构做实绩效考核分配，进一步做实家庭医生签约服务，提高签约服务比例，提升基层医疗卫生机构服务能力，稳定基层卫生人才队伍。财政部门要进一步落实相关财政补助政策，完善财政补助差异化管理。医共体建设试点区县要结合医共体试点工作实际，完善基层医疗卫生机构绩效工资政策。

本通知适用于由机构编制部门批准设立、按独立事业单位管理、经批准执行事业单位岗位绩效工资制度的基层医疗卫生机构，包括乡镇卫生院和城市社区卫生服务机构。完善基层医疗卫生机构绩效工资政策中的其他问题，仍按渝府办发〔2017〕168号文件及其配套文件相关规定执行。本通知规定的各项政策自2019年1月1日起执行。

重庆市人力资源和社会保障局
重庆市财政局
重庆市卫生健康委员会
2019年4月18日

中共重庆市委组织部 重庆市人力资源和社会保障局 关于高校毕业生新录（聘）用为基层机关事业单位工作人员高定工资的通知

渝人社发〔2019〕71号

各区县（自治县）党委组织部、政府人力社保局，两江新区组织人事部，万盛经开区党工委组织部、人力社保局，市级各部门组织（人事、干部）处（部）：

根据《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见〉的通知》和《人力资源和社会保障部关于印发〈打赢人力资源社会保障扶贫攻坚战三年行动方案〉的通知》（人社部发〔2018〕54号）精神，结合我市实际，现就高校毕业生新录（聘）用为机关事业单位工作人员高定工资（以下简称“高定工资政策”）有关问题通知如下：

一、执行范围和对象

（一）除艰苦边远地区和国家扶贫开发工作重点县按原规定执行高定工资政策以外，其他区县的下列机关事业单位纳入高定工资政策执行范围：

1. 县级及以下机关事业单位和地处（含派驻）县域的市级机关事业单位。

2. 区所属乡镇、街道（以下简称“镇街”）的机关事业单位和地处（含派驻）镇街且主要职责为所在镇街服务的市级、区级机关事业单位。

（二）执行对象为上述范围中2017年1月及以后新（录）聘用的高校毕业生和2017年1月仍处于试用期的工作人员。

二、主要政策

（一）新录用为机关公务员（包括参照公务员法管理单位的新录用人员）的工资待遇

1. 新录用无工龄或连续工龄不满一年的高校毕业生，不实行试用期工资，从到单位报到起薪之月起执行试用期满后的工资待遇，试用期满合格后，高定1个级别工资档次。

2. 录用前连续工龄满一年及以上的高校毕业生，试用期内的工资待遇按管理权限由主管部门参考录用前本人学历、工作经历和录用后拟任职务，按照比本单位同等条件人员低1个级别工资档次的数额确定，已在本级别最低档的不再低定。试用期满合格后，按所任职务及所定级别比照本单位同等条件人员执行相应的工资标准，如低于相同学历人员定级工资标准（含高定）的，按相同学历人员定级工资

标准（含高定）执行。

（二）新聘用为事业单位工作人员的工资待遇

1. 新聘用无工龄或连续工龄不满一年的大专、本科毕业生，可执行 6 个月见习期工资，从第 7 个月起（2017 年 1 月仍处于试用期的，最早从 2017 年 1 月起），按拟聘岗位执行岗位工资，薪级工资高定 1 级。

2. 新聘用无工龄或连续工龄不满一年的硕士、博士研究生，在明确岗位前，执行 3 至 6 个月的初期工资；明确岗位后，岗位工资按所聘岗位确定，薪级工资在学历转正定级对应标准的基础上高定 1 级（如高定后的薪级工资低于所聘岗位起点薪级工资，则执行所聘岗位起点薪级工资）。

3. 聘用前连续工龄满一年及以上的高校毕业生，试用期内按管理权限由主管部门参考聘用前本人学历、工作经历和聘用后拟聘岗位，执行相应的岗位工资，比照本单位同等条件人员确定薪级工资。试用期满合格后，按所聘岗位执行岗位工资，原薪级工资低于所聘岗位起点薪级工资的，执行所聘岗位起点薪级工资，原薪级工资达到所聘岗位起点薪级工资的，薪级工资不变。

三、相关规定

（一）2016 年 12 月及以前录用且试用期满考核合格的高校毕业生，2017 年 1 月的级别工资如低于相同学历人员定级工资标准（含高定）的，从 2017 年 1 月起按相同学历人员定级工资标准（含高定）执行，并从 2017 年起重新计算晋升级别工资档次的考核年限。

2016 年 12 月及以前聘用且已转正定级的高校毕业生，2017 年 1 月的薪级工资低于相同学历人员转正定级薪级工资（含高定）的，从 2017 年 1 月起按相同学历人员转正定级薪级工资（含高定）执行。

（二）2017 年 1 月及以后因调动、遴选、选聘等原因变更工作单位的工作人员，比照新单位同等条件人员重新确定级别工资或薪级工资。

四、其他事项

（一）国家规定的艰苦边远地区和国家扶贫开发工作重点县按原规定执行高定工资政策。2017 年 1 月及以后退出国家扶贫开发工作重点县的（同时列为艰苦边远地区的除外），暂继续执行高定工资政策。

（二）各级各单位不得擅自扩大高定工资政策的执行范围和对象。违规执行政策的，一经查实，按相关规定严肃处理。

（三）本通知各项政策自 2017 年 1 月 1 日起执行。

（四）本通知由市委组织部、市人力社保局负责解释。

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
2019 年 6 月 28 日

重庆市人力资源和社会保障局 重庆市财政局 关于印发《重庆市 2019 年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见》的通知

渝人社发〔2019〕87 号

各区县（自治县）人力社保局、财政局，两江新区社会保障局、财政局，万盛经开区人力社保局、财政局，市级各部门人事（干部）处、财务处：

根据人力资源和社会保障部、财政部《关于 2019 年调整退休人

员基本养老金的通知》（人社部发〔2019〕24号）和市人力社保局、市财政局《关于印发重庆市2019年调整退休人员基本养老金办法的通知》（渝人社发〔2019〕85号）规定，现将《重庆市2019年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见》印发给你们，请遵照执行。

重庆市人力资源和社会保障局
重　庆　市　财　政　局
2019年7月16日

重庆市2019年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见

一、各职务层次（技术等级）退休人员挂钩调整增加基本养老金标准按《2019年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整标准表》（附件）执行。退休人员挂钩调整增加基本养老金时，以本人退休时按干部管理权限明确的职务或计发退休费的职务层次为准。

二、机关事业单位退休人员，退休后因单位批准参照公务员法管理等原因重新计算基本养老金的，按干部管理权限明确的重新计算退休费的职务层次挂钩调整增加基本养老金。

三、1985年工改前国家行政18级及以上的无职务或职务低于县处级副职的机关事业单位退休人员，按每人每月170元增加基本养老金（1993年工资制度改革执行了专业技术人员工资制后退休的除外）。

四、事业单位1985年工改前国家技术6级及以上的副教授级专业技术人员，按每人每月220元增加基本养老金；事业单位1985年工改前国家技术9级及以上的中级专业技术人员，按每人每月170元增加基本养老金。

五、1993 年 9 月 30 日前退休、且 1985 年工改前执行原中教 1-4 级、小教 1 级标准工资制的中小学教师，按每人每月 170 元增加基本养老金；1993 年 9 月 30 日前退休，且 1985 年工改前执行原中教 5 级、小教 2-3 级标准工资制的中小学教师按每人每月 130 元增加基本养老金。中等专科学校、职业高中符合上述条件的退休教师增加基本养老金亦按此标准执行。

六、既有专业技术职务、又有行政职务的事业单位退休人员，凡在 1993 年 9 月 30 日以前退休的，此次挂钩调整增加基本养老金按就高不就低的原则执行；凡在 1993 年 10 月 1 日以后退休的，执行专业技术职务工资的按专业技术职务挂钩调整增加基本养老金，执行职员职务工资的按行政职务挂钩调整增加基本养老金。

七、事业单位退休人员应按专业技术职务挂钩调整增加基本养老金的，可按退休前已取得的专业技术职务资格对应的标准增加基本养老金；机关事业单位退休工人，可按退休前已取得的机关事业单位工勤技术等级（岗位）资格对应的标准增加基本养老金。其中，因受行政处分、被采取强制措施、受行政、刑事处罚原因未聘、低聘、解聘的除外。

八、按国家规定办理退职的人员，比照同等条件退休人员挂钩增加基本养老金的标准增加退职生活费。

附件：2019 年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整标准表（略）

重庆市人力资源和社会保障局关于开展市级机关事业单位工资统发管理系统升级试点工作的通知

渝人社发〔2019〕142号

市级相关部门：

根据国务院办公厅《关于印发<进一步深化“互联网+政务服务”推进政务服务“一网、一门、一次”改革实施方案>的通知》（国办发〔2018〕45号），市发展改革委、市财政局《关于工资统发软件升级扩建项目建设方案的批复》（渝发改技〔2019〕1351号）要求，为不断提升我市机关事业单位工资统发管理信息化、标准化、便捷化水平，现将有关事项通知如下：

一、目的和原则

（一）数据跑路、优化服务。上线运行后，以网络版传输数据、线上审批为常态，以面对面审核为特例。减少机关事业单位在主管部门、人力社保部门、财政部门间的跑路，减少审核排队和因错误往返的时间。

（二）系统可靠、准确优先。按照“简单的事人来做，复杂的事系统来做”的原则，将系统建设成“一看就懂、一做就对”的智能化、标准化、便捷化服务平台。将准确性放到第一位，确保数据迁移准确、逻辑算法准确、政策执行准确、附件上传准确、工资结果准确。

（三）平稳推进、试点先行。按照降低风险、减少阻力的思路，在已接入政务外网的单位开展试点工作。在试点中发现问题，解决问题，为网络版在市级单位全面推开打下基础。

二、试点对象

将市委政法委、市民族宗教委、市财政局等 52 个单位纳入试点范围（详见附件 1）。

三、时间安排

试点单位从 2019 年 12 月起使用网络版报送工资，不再使用单机版。

（一）准备阶段，12 月 1-8 日，准备硬件设备，测试网络情况。

（二）试运行阶段，12 月 8 日起，试点单位参照操作手册（操作手册在业务培训会上发放），按照业务流程，完成本单位的日常业务，主管部门负责下属单位的工资审核工作，提交市人力社保局工资福利处（市工资统发中心）审批。

（三）意见反馈，主管部门汇总试点期间的问题，填写《市级机关事业单位工资统发管理系统升级试点单位建议意见反馈表》（详见附件 2），于 2020 年 1 月 15 日前反馈市人力社保局工资福利处。

四、工作要求

（一）高度重视，保障设备支持。工资数据涉及到机关事业单位职工切身利益，社会关注度高、保密性强，各试点单位要高度重视，保障网络版运行必需的硬件设备。

（二）加强责任，确保工资准确。请各试点单位按操作手册，结合本单位实际，根据历史数据核对本单位职工的工资发放情况。要严守电子档案管理的相关规定，在上传工资变动附件时，严禁弄虚作假。要强化责任意识，确保本单位职工工资发放准确无误。

（三）提高认识，确保数据安全。各试点单位要强化保密意识，落实专人负责此项工作，确保数据安全。要做到内外网分离，杜绝使用互联网电脑处理工资数据。第一次登陆后应修改密码，密码应不少于 8 个字符，请妥善保管用户名和密码，严禁转借他人使用。

联系人：段振华，联系电话：座机（传真）86868776。

附件：1. 第一批市级机关事业单位工资统发管理系统升级试点范围（略）

2. 市级机关事业单位工资统发管理系统升级试点单位建议意见反馈表（略）

重庆市人力资源和社会保障局
2019 年 11 月 25 日

重庆市人力资源和社会保障局 重 庆 市 财 政 局 关于印发重庆市机关事业单位 2015 年至 2018 年退休人员养老保险视同缴费指数表的通知

渝人社发〔2019〕162 号

各区县（自治县）人力社保局、财政局，两江新区社会保障局、财政局，万盛经开区人力社保局、财政局：

按照人力资源和社会保障部《关于加快推进机关事业单位养老保险制度改革有关问题的通知》（人社部发〔2018〕78 号）规定，经市政府同意，现将重庆市机关事业单位 2015 年至 2018 年退休人员养老保险视同缴费指数表印发给你们，请认真贯彻执行。

工作人员退休时的视同缴费指数，按照本人退休时的职务职级（技术职称）对应退休年度的视同缴费指数予以确定。其中，2014 年 10 月 1 日至 2014 年 12 月 31 日期间退休的，其退休年度视同为 2015 年。退休人员本人视同缴费指数低于本人实际平均缴费指数的，以本人实际平均缴费指数作为视同缴费指数进行计算。

本通知相关政策自 2014 年 10 月 1 日起执行。重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局 2016 年 12 月 28 日印发的《重庆市机关事

业单位工作人员养老保险视同缴费指数表的通知》（渝人社发〔2016〕302号）同时废止。

附表：1. 重庆市机关事业单位2015年退休人员养老保险视同缴费指数表

2. 重庆市机关事业单位2016年退休人员养老保险视同缴费指数表

3. 重庆市机关事业单位2017年退休人员养老保险视同缴费指数表

4. 重庆市机关事业单位2018年退休人员养老保险视同缴费指数表

重庆市人力资源和社会保障局

重　庆　市　财　政　局

2019年12月20日

附表 1

重庆市机关事业单位 2015 年退休人员养老保险视同缴费指数表

公务员视同缴费指数

职务	工资级别	工资档次													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
省部级正职	四	3.2852	3.3626	3.4401	3.5175	3.5950	3.6724	3.7498	3.8273	3.9047					
	五	3.1917	3.2645	3.3373	3.4101	3.4829	3.5557	3.6285	3.7013	3.7741	3.8469				
	六	3.1062	3.1744	3.2425	3.3107	3.3788	3.4470	3.5151	3.5833	3.6515	3.7196	3.7879			
	七	3.0304	3.0939	3.1574	3.2209	3.2845	3.3480	3.4115	3.4751	3.5386	3.6021	3.6657			
	八	2.9641	3.0229	3.0818	3.1408	3.1997	3.2585	3.3174	3.3763	3.4352	3.4940	3.5530			
省部级副职	六	2.8465	2.9146	2.9828	3.0510	3.1192	3.1874	3.2555	3.3237	3.3918	3.4600	3.5282			
	七	2.7707	2.8342	2.8977	2.9613	3.0248	3.0884	3.1519	3.2154	3.2789	3.3424	3.4059			
	八	2.7044	2.7633	2.8222	2.8811	2.9399	2.9988	3.0577	3.1167	3.1755	3.2344	3.2933			
	九	2.6448	2.6991	2.7533	2.8075	2.8619	2.9161	2.9703	3.0246	3.0788	3.1330	3.1874			
	十	2.5896	2.6395	2.6893	2.7392	2.7891	2.8388	2.8887	2.9386	2.9884	3.0382	3.0881			
厅局级正职	八	1.9997	2.0473	2.0948	2.1423	2.1898	2.2374	2.2850	2.3325	2.3800	2.4276	2.4751			
	九	1.9516	1.9954	2.0392	2.0830	2.1268	2.1706	2.2144	2.2582	2.3019	2.3458	2.3896			
	十	1.9071	1.9473	1.9875	2.0278	2.0680	2.1082	2.1485	2.1887	2.2290	2.2693	2.3094			
	十一	1.8657	1.9028	1.9398	1.9769	2.0139	2.0510	2.0880	2.1251	2.1621	2.1992	2.2363	2.2734		
	十二	1.8273	1.8615	1.8959	1.9301	1.9643	1.9986	2.0329	2.0671	2.1013	2.1356	2.1699	2.2041	2.2383	
	十三	1.7918	1.8236	1.8554	1.8872	1.9191	1.9509	1.9827	2.0145	2.0463	2.0781	2.1099	2.1417	2.1736	2.2054
厅局级副职	十	1.7555	1.7957	1.8359	1.8762	1.9164	1.9567	1.9969	2.0371	2.0774	2.1176	2.1579			
	十一	1.7141	1.7511	1.7882	1.8253	1.8624	1.8994	1.9365	1.9735	2.0105	2.0476	2.0846	2.1217		
	十二	1.6757	1.7100	1.7442	1.7785	1.8127	1.8470	1.8812	1.9155	1.9497	1.9840	2.0182	2.0525	2.0867	
	十三	1.6401	1.6719	1.7038	1.7356	1.7674	1.7993	1.8311	1.8629	1.8947	1.9266	1.9584	1.9902	2.0220	2.0538
	十四	1.6072	1.6368	1.6664	1.6960	1.7255	1.7551	1.7846	1.8142	1.8438	1.8734	1.9029	1.9325	1.9621	1.9916
	十五	1.5769	1.6044	1.6319	1.6595	1.6869	1.7145	1.7420	1.7695	1.7970	1.8245	1.8520	1.8795	1.9071	1.9346
县处级正职	十二	1.5049	1.5383	1.5718	1.6053	1.6387	1.6721	1.7055	1.7390	1.7725	1.8059	1.8393	1.8728	1.9063	
	十三	1.4702	1.5012	1.5323	1.5634	1.5944	1.6256	1.6566	1.6877	1.7187	1.7498	1.7809	1.8119	1.8430	1.8741
	十四	1.4380	1.4669	1.4958	1.5246	1.5535	1.5824	1.6113	1.6401	1.6690	1.6979	1.7268	1.7557	1.7845	1.8134
	十五	1.4084	1.4352	1.4621	1.4890	1.5159	1.5427	1.5696	1.5964	1.6233	1.6502	1.6771	1.7040	1.7308	1.7577
	十六	1.3811	1.4060	1.4309	1.4557	1.4806	1.5055	1.5303	1.5552	1.5800	1.6049	1.6297	1.6546	1.6794	1.7043
	十七	1.3563	1.3791	1.4020	1.4248	1.4477	1.4705	1.4933	1.5162	1.5390	1.5619	1.5847	1.6076	1.6304	
	十八	1.3336	1.3547	1.3757	1.3967	1.4177	1.4387	1.4598	1.4808	1.5018	1.5228	1.5438	1.5649	1.5859	

职务	工资级别	工资档次													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
县处级副职	十四	1.3174	1.3462	1.3751	1.4040	1.4329	1.4618	1.4906	1.5195	1.5484	1.5773	1.6061	1.6350	1.6639	1.6928
	十五	1.2877	1.3146	1.3415	1.3684	1.3952	1.4221	1.4489	1.4758	1.5027	1.5296	1.5564	1.5833	1.6102	1.6370
	十六	1.2605	1.2854	1.3103	1.3351	1.3600	1.3848	1.4097	1.4345	1.4594	1.4842	1.5091	1.5339	1.5588	1.5837
	十七	1.2356	1.2585	1.2813	1.3042	1.3270	1.3499	1.3727	1.3956	1.4184	1.4413	1.4641	1.4870	1.5098	
	十八	1.2130	1.2340	1.2550	1.2760	1.2971	1.3181	1.3391	1.3601	1.3811	1.4022	1.4232	1.4442	1.4652	
	十九	1.1923	1.2115	1.2307	1.2499	1.2691	1.2883	1.3075	1.3267	1.3458	1.3651	1.3842	1.4034		
	二十	1.1737	1.1910	1.2084	1.2257	1.2432	1.2605	1.2779	1.2953	1.3126	1.3300	1.3473			
乡科级正职	十六	1.1450	1.1696	1.1943	1.2189	1.2436	1.2682	1.2929	1.3176	1.3422	1.3669	1.3916	1.4162	1.4409	1.4655
	十七	1.1203	1.1430	1.1657	1.1883	1.2110	1.2337	1.2563	1.2790	1.3016	1.3243	1.3469	1.3696	1.3923	
	十八	1.0978	1.1187	1.1395	1.1604	1.1812	1.2021	1.2229	1.2438	1.2646	1.2855	1.3063	1.3272	1.3480	
	十九	1.0774	1.0964	1.1155	1.1345	1.1536	1.1726	1.1916	1.2106	1.2297	1.2487	1.2678	1.2867		
	二十	1.0589	1.0761	1.0934	1.1106	1.1278	1.1450	1.1622	1.1795	1.1967	1.2139	1.2311			
	二十一	1.0422	1.0576	1.0730	1.0885	1.1038	1.1193	1.1347	1.1501	1.1655	1.1809				
	二十二	1.0273	1.0409	1.0545	1.0682	1.0818	1.0954	1.1089	1.1225	1.1361					
乡科级副职	十七	1.0279	1.0505	1.0732	1.0959	1.1185	1.1412	1.1639	1.1865	1.2092	1.2318	1.2545	1.2771	1.2998	
	十八	1.0054	1.0263	1.0471	1.0680	1.0888	1.1097	1.1305	1.1513	1.1722	1.1930	1.2139	1.2347	1.2556	
	十九	0.9849	1.0040	1.0230	1.0421	1.0611	1.0801	1.0991	1.1182	1.1372	1.1563	1.1753	1.1943		
	二十	0.9664	0.9836	1.0009	1.0181	1.0353	1.0525	1.0697	1.0870	1.1042	1.1215	1.1387			
	二十一	0.9498	0.9651	0.9806	0.9960	1.0114	1.0268	1.0422	1.0576	1.0730	1.0885				
	二十二	0.9349	0.9485	0.9621	0.9757	0.9893	1.0029	1.0164	1.0301	1.0437					
	二十三	0.9218	0.9336	0.9454	0.9572	0.9690	0.9807	0.9925	1.0044						
	二十四	0.9104	0.9206	0.9307	0.9409	0.9511	0.9612	0.9713	0.9815						
科员	十八	0.9402	0.9610	0.9819	1.0027	1.0236	1.0444	1.0653	1.0861	1.1070	1.1278	1.1486	1.1695	1.1903	
	十九	0.9197	0.9387	0.9578	0.9767	0.9958	1.0148	1.0339	1.0529	1.0719	1.0910	1.1100	1.1291		
	二十	0.9012	0.9184	0.9356	0.9528	0.9701	0.9873	1.0045	1.0217	1.0389	1.0562	1.0734			
	二十一	0.8845	0.8999	0.9153	0.9307	0.9462	0.9615	0.9770	0.9924	1.0078	1.0232				
	二十二	0.8697	0.8833	0.8968	0.9104	0.9240	0.9376	0.9512	0.9648	0.9784					
	二十三	0.8566	0.8684	0.8801	0.8919	0.9037	0.9155	0.9273	0.9391						
	二十四	0.8452	0.8553	0.8655	0.8756	0.8857	0.8959	0.9061	0.9162						
	二十五	0.8352	0.8439	0.8526	0.8613	0.8700	0.8787	0.8874							
	二十六	0.8265	0.8341	0.8417	0.8493	0.8569	0.8645								
办事员	十九	0.8780	0.8970	0.9161	0.9351	0.9541	0.9731	0.9922	1.0113	1.0303	1.0493	1.0683	1.0874		
	二十	0.8595	0.8767	0.8939	0.9111	0.9284	0.9456	0.9628	0.9800	0.9972	1.0145	1.0317			
	二十一	0.8428	0.8582	0.8737	0.8890	0.9045	0.9198	0.9353	0.9507	0.9661	0.9815				
	二十二	0.8280	0.8416	0.8552	0.8687	0.8823	0.8959	0.9095	0.9231	0.9367					
	二十三	0.8149	0.8267	0.8384	0.8502	0.8621	0.8738	0.8856	0.8973						
	二十四	0.8035	0.8136	0.8238	0.8339	0.8441	0.8542	0.8644	0.8745						
	二十五	0.7935	0.8022	0.8109	0.8196	0.8283	0.8370	0.8457							
	二十六	0.7848	0.7924	0.8000	0.8076	0.8152	0.8228								
	二十七	0.7774	0.7839	0.7904	0.7970	0.8035	0.8100								

机关技术工人视同缴费指数

指数 / 技术等级	岗位																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
高级技师	1.1561	1.1709	1.1856	1.2030	1.2204	1.2378	1.2577	1.2777	1.2977	1.3202	1.3428	1.3654	1.3906	1.4158	1.4409			
技师	1.0031	1.0153	1.0274	1.0395	1.0542	1.0688	1.0834	1.1005	1.1177	1.1349	1.1547	1.1745	1.1943	1.2169	1.2395			
高级工	0.8808	0.8907	0.9006	0.9105	0.9223	0.9341	0.9459	0.9597	0.9734	0.9871	1.0031	1.0191	1.0350	1.0533	1.0715	1.0920	1.1125	
中级工	0.7997	0.8077	0.8157	0.8237	0.8336	0.8435	0.8534	0.8651	0.8770	0.8888	0.9025	0.9163	0.9300	0.9458	0.9616	0.9795	0.9973	1.0153
初级工	0.7439	0.7502	0.7565	0.7627	0.7707	0.7787	0.7867	0.7966	0.8065	0.8164	0.8280	0.8396	0.8513	0.8650	0.8787	0.8924	0.9082	0.9240

机关普通工人视同缴费指数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
普通工	0.7396	0.7452	0.7507	0.7570	0.7632	0.7712	0.7792	0.7891	0.7990	0.8108	0.8226	0.8365	0.8504	0.8662	0.8821	0.8998	0.9174	0.9352	0.9529

事业单位专业技术人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位												
	一级岗位	二级岗位	三级岗位	四级岗位	五级岗位	六级岗位	七级岗位	八级岗位	九级岗位	十级岗位	十一级岗位	十二级岗位	十三级岗位
1													0.7563
2													0.7592
3													0.7626
4													0.7661
5											0.8449	0.8068	0.7695
6											0.8489	0.8108	0.7735
7											0.8528	0.8147	0.7774
8											0.8574	0.8193	0.7820
9								1.0265	0.9867	0.9466	0.8619	0.8238	0.7866
10								1.0317	0.9920	0.9519	0.8672	0.8291	0.7918
11								1.0369	0.9972	0.9571	0.8724	0.8343	0.7970
12								1.0430	1.0033	0.9632	0.8784	0.8404	0.8030
13								1.0490	1.0093	0.9692	0.8845	0.8464	0.8091
14								1.0559	1.0162	0.9761	0.8914	0.8533	0.8160
15								1.0628	1.0231	0.9829	0.8982	0.8601	0.8229
16					1.4061	1.3318	1.2634	1.0697	1.0299	0.9898	0.9051	0.8670	0.8298
17					1.4144	1.3401	1.2717	1.0773	1.0376	0.9976	0.9128	0.8747	0.8374
18					1.4227	1.3484	1.2800	1.0850	1.0453	1.0052	0.9205	0.8824	0.8451
19					1.4319	1.3576	1.2892	1.0935	1.0538	1.0137	0.9290	0.8909	0.8536
20					1.4411	1.3668	1.2984	1.1020	1.0623	1.0222	0.9375	0.8994	0.8621
21					1.4512	1.3769	1.3084	1.1113	1.0716	1.0316	0.9469	0.9087	0.8714
22					1.4613	1.3870	1.3185	1.1207	1.0809	1.0409	0.9562	0.9181	0.8807
23					1.4722	1.3979	1.3295	1.1308	1.0911	1.0510	0.9663	0.9282	0.8909
24					1.4843	1.4100	1.3415	1.1419	1.1022	1.0622	0.9774	0.9393	0.9020
25		1.9120	1.8130	1.7020	1.4963	1.4220	1.3536	1.1530	1.1133	1.0733	0.9885	0.9504	0.9131
26		1.9256	1.8267	1.7157	1.5092	1.4349	1.3665	1.1650	1.1252	1.0852	1.0005	0.9624	0.9251
27		1.9393	1.8403	1.7293	1.5221	1.4479	1.3794	1.1770	1.1372	1.0971	1.0124	0.9743	0.9370
28		1.9541	1.8550	1.7441	1.5361	1.4618	1.3933	1.1898	1.1501	1.1101	1.0253	0.9872	0.9499
29		1.9688	1.8698	1.7588	1.5501	1.4758	1.4073	1.2028	1.1631	1.1229	1.0382	1.0001	0.9629
30		1.9836	1.8846	1.7736	1.5641	1.4898	1.4213	1.2157	1.1759	1.1359	1.0512	1.0131	0.9758
31		1.9994	1.9004	1.7895	1.5791	1.5048	1.4364	1.2296	1.1898	1.1498	1.0651	1.0270	0.9897
32		2.0153	1.9163	1.8054	1.5942	1.5198	1.4514	1.2435	1.2037	1.1637	1.0790	1.0409	1.0036

事业单位专业技术人员视同缴费指数

指数 / 薪级	岗位												
	一级岗位	二级岗位	三级岗位	四级岗位	五级岗位	六级岗位	七级岗位	八级岗位	九级岗位	十级岗位	十一级岗位	十二级岗位	十三级岗位
33		2.0312	1.9322	1.8213	1.6091	1.5349	1.4664	1.2574	1.2176	1.1776	1.0929	1.0548	1.0175
34		2.0482	1.9492	1.8382	1.6252	1.5510	1.4825	1.2723	1.2325	1.1925	1.1078	1.0697	1.0324
35		2.0652	1.9662	1.8552	1.6413	1.5671	1.4986	1.2872	1.2474	1.2074	1.1227	1.0845	1.0473
36		2.0837	1.9847	1.8738	1.6588	1.5846	1.5161	1.3034	1.2636	1.2236	1.1389	1.1007	1.0634
37		2.1022	2.0032	1.8923	1.6764	1.6020	1.5336	1.3195	1.2798	1.2398	1.1550	1.1169	1.0796
38		2.1207	2.0217	1.9107	1.6939	1.6196	1.5511	1.3357	1.2960	1.2560	1.1712	1.1331	1.0958
39		2.1392	2.0402	1.9292	1.7114	1.6371	1.5687	1.3519	1.3122	1.2721	1.1874	1.1493	1.1120
40		2.1591	2.0602	1.9492	1.7303	1.6560	1.5875	1.3695	1.3297	1.2896	1.2049	1.1668	1.1295
41		2.1792	2.0801	1.9691	1.7492	1.6749	1.6065	1.3869	1.3472	1.3071	1.2224	1.1843	1.1470
42		2.2010	2.1020	1.9911	1.7699	1.6956	1.6272	1.4061	1.3663	1.3263	1.2416	1.2035	1.1661
43		2.2228	2.1239	2.0129	1.7906	1.7164	1.6479	1.4252	1.3854	1.3454	1.2607	1.2226	1.1853
44		2.2447	2.1457	2.0348	1.8114	1.7371	1.6686	1.4443	1.4046	1.3645	1.2798	1.2417	1.2044
45		2.2666	2.1676	2.0566	1.8320	1.7577	1.6893	1.4635	1.4238	1.3836	1.2989	1.2608	1.2236
46		2.2885	2.1894	2.0784	1.8527	1.7784	1.7100	1.4826	1.4429	1.4028	1.3181	1.2800	1.2427
47		2.3120	2.2130	2.1020	1.8750	1.8007	1.7322	1.5032	1.4635	1.4234	1.3387	1.3006	1.2633
48		2.3355	2.2365	2.1255	1.8973	1.8230	1.7546	1.5238	1.4841	1.4440	1.3593	1.3212	1.2839
49		2.3591	2.2600	2.1491	1.9196	1.8453	1.7768	1.5444	1.5047	1.4646	1.3799	1.3418	1.3045
50		2.3826	2.2836	2.1726	1.9418	1.8675	1.7991	1.5650	1.5253	1.4852	1.4005	1.3624	1.3251
51		2.4061	2.3071	2.1962	1.9642	1.8899	1.8214	1.5857	1.5459	1.5058	1.4211	1.3830	1.3457
52		2.4297	2.3306	2.2197	1.9864	1.9121	1.8437	1.6062	1.5665	1.5264	1.4417	1.4036	1.3663
53		2.4532	2.3542	2.2433	2.0087	1.9344	1.8660	1.6268	1.5871	1.5471	1.4624	1.4242	1.3869
54		2.4767	2.3777	2.2668	2.0310	1.9567	1.8883	1.6475	1.6077	1.5676	1.4829	1.4448	1.4076
55		2.5003	2.4012	2.2903	2.0533	1.9790	1.9106	1.6681	1.6283	1.5882	1.5035	1.4654	1.4281
56		2.5238	2.4248	2.3139	2.0756	2.0013	1.9328	1.6886	1.6489	1.6089	1.5242	1.4861	1.4487
57		2.5473	2.4484	2.3374	2.0979	2.0236	1.9552	1.7093	1.6695	1.6295	1.5448	1.5067	1.4694
58		2.5709	2.4719	2.3609	2.1202	2.0459	1.9774	1.7299	1.6902	1.6500	1.5653	1.5272	1.4900
59		2.5944	2.4955	2.3845	2.1424	2.0681	1.9997	1.7505	1.7108	1.6707	1.5860	1.5479	1.5105
60		2.6236	2.5245	2.4136	2.1700	2.0957	2.0273	1.7760	1.7363	1.6962	1.6115	1.5733	1.5361
61		2.6527	2.5537	2.4427	2.1976	2.1233	2.0549	1.8015	1.7618	1.7217	1.6370	1.5989	1.5616
62		2.6819	2.5828	2.4719	2.2252	2.1509	2.0825	1.8270	1.7873	1.7472	1.6625	1.6244	1.5871
63		2.7110	2.6120	2.5010	2.2528	2.1785	2.1101	1.8525	1.8128	1.7727	1.6880	1.6499	1.6126
64		2.7401	2.6411	2.5302	2.2804	2.2061	2.1377	1.8781	1.8383	1.7982	1.7135	1.6754	1.6382
65		2.7836	2.6847	2.5737	2.3217	2.2474	2.1789	1.9162	1.8764	1.8363	1.7516	1.7135	1.6763

事业单位管理人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位									
	一级 职员	二级 职员	三级 职员	四级 职员	五级 职员	六级 职员	七级 职员	八级 职员	九级 职员	十级 职员
1										0.7544
2										0.7573
3										0.7607
4									0.8013	0.7641
5									0.8047	0.7675
6									0.8087	0.7715
7									0.8126	0.7754
8								0.8798	0.8171	0.7800
9								0.8843	0.8217	0.7845
10								0.8895	0.8269	0.7897
11								0.8948	0.8321	0.7949
12							0.9920	0.9008	0.8382	0.8010
13							0.9980	0.9069	0.8442	0.8070
14							1.0049	0.9137	0.8510	0.8139
15							1.0118	0.9205	0.8579	0.8207
16							1.0186	0.9274	0.8648	0.8276
17						1.1269	1.0263	0.9350	0.8724	0.8352
18						1.1346	1.0339	0.9427	0.8801	0.8429
19						1.1431	1.0424	0.9512	0.8886	0.8514
20						1.1515	1.0509	0.9597	0.8971	0.8599
21					1.2730	1.1608	1.0602	0.9690	0.9064	0.8692
22					1.2823	1.1701	1.0695	0.9783	0.9157	0.8784
23					1.2924	1.1803	1.0796	0.9884	0.9257	0.8886
24					1.3035	1.1914	1.0907	0.9995	0.9368	0.8997
25					1.3146	1.2025	1.1018	1.0106	0.9479	0.9108
26				1.5736	1.3265	1.2144	1.1137	1.0225	0.9599	0.9227
27				1.5865	1.3384	1.2263	1.1256	1.0344	0.9718	0.9346
28				1.6006	1.3513	1.2392	1.1385	1.0473	0.9846	0.9475
29				1.6145	1.3642	1.2521	1.1514	1.0602	0.9975	0.9604
30				1.6285	1.3771	1.2650	1.1643	1.0731	1.0104	0.9733
31			1.8069	1.6436	1.3909	1.2789	1.1781	1.0869	1.0243	0.9871
32			1.8219	1.6586	1.4048	1.2927	1.1920	1.1008	1.0382	1.0010

事业单位管理人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位									
	一级 职员	二级 职员	三级 职员	四级 职员	五级 职员	六级 职员	七级 职员	八级 职员	九级 职员	十级 职员
33			1.8370	1.6737	1.4187	1.3066	1.2059	1.1147	1.0521	1.0149
34			1.8531	1.6898	1.4335	1.3215	1.2207	1.1295	1.0669	1.0297
35			1.8692	1.7059	1.4484	1.3363	1.2356	1.1444	1.0817	1.0446
36			1.8868	1.7235	1.4645	1.3524	1.2517	1.1605	1.0979	1.0607
37			1.9043	1.7410	1.4807	1.3686	1.2678	1.1767	1.1140	1.0768
38			1.9219	1.7585	1.4969	1.3847	1.2840	1.1928	1.1302	1.0930
39			1.9394	1.7760	1.5130	1.4009	1.3002	1.2089	1.1463	1.1091
40			1.9583	1.7950	1.5305	1.4184	1.3176	1.2264	1.1638	1.1266
41			1.9773	1.8140	1.5480	1.4358	1.3350	1.2439	1.1812	1.1440
42			1.9980	1.8347	1.5670	1.4549	1.3541	1.2630	1.2003	1.1631
43			2.0187	1.8554	1.5861	1.4741	1.3733	1.2821	1.2194	1.1822
44			2.0394	1.8761	1.6052	1.4931	1.3923	1.3011	1.2385	1.2013
45			2.0602	1.8969	1.6244	1.5122	1.4114	1.3202	1.2576	1.2204
46			2.0809	1.9176	1.6434	1.5313	1.4305	1.3393	1.2766	1.2395
47			2.1032	1.9399	1.6640	1.5518	1.4510	1.3599	1.2972	1.2600
48			2.1255	1.9622	1.6845	1.5724	1.4716	1.3804	1.3178	1.2806
49			2.1479	1.9845	1.7051	1.5930	1.4921	1.4009	1.3383	1.3011
50			2.1702	2.0069	1.7257	1.6135	1.5127	1.4215	1.3589	1.3217
51			2.1925	2.0292	1.7462	1.6341	1.5333	1.4421	1.3794	1.3423
52			2.2149	2.0515	1.7668	1.6547	1.5538	1.4626	1.4000	1.3628
53			2.2372	2.0739	1.7873	1.6752	1.5743	1.4832	1.4206	1.3833
54			2.2594	2.0962	1.8079	1.6958	1.5949	1.5037	1.4411	1.4039
55			2.2818	2.1185	1.8285	1.7164	1.6155	1.5243	1.4616	1.4244
56			2.3041	2.1408	1.8490	1.7369	1.6360	1.5449	1.4822	1.4450
57			2.3264	2.1631	1.8696	1.7575	1.6566	1.5654	1.5028	1.4656
58			2.3488	2.1854	1.8902	1.7780	1.6771	1.5859	1.5233	1.4861
59			2.3711	2.2078	1.9107	1.7986	1.6977	1.6065	1.5439	1.5066
60			2.3987	2.2354	1.9362	1.8241	1.7231	1.6320	1.5693	1.5321
61			2.4264	2.2630	1.9617	1.8495	1.7486	1.6574	1.5947	1.5575
62			2.4540	2.2906	1.9871	1.8750	1.7740	1.6828	1.6202	1.5830
63			2.4816	2.3183	2.0126	1.9005	1.7995	1.7083	1.6456	1.6085
64			2.5093	2.3459	2.0380	1.9259	1.8249	1.7337	1.6711	1.6339
65			2.5505	2.3872	2.0760	1.9639	1.8629	1.7717	1.7091	1.6719

事业单位工人视同缴费指数

指数 / 薪级	岗位					
	技术工一级	技术工二级	技术工三级	技术工四级	技术工五级	普通工
1						0.7988
2					0.8033	0.8016
3					0.8061	0.8044
4					0.8092	0.8075
5					0.8124	0.8106
6					0.8155	0.8137
7					0.8186	0.8169
8				0.8602	0.8223	0.8205
9				0.8639	0.8259	0.8242
10				0.8680	0.8301	0.8284
11				0.8722	0.8343	0.8325
12				0.8769	0.8390	0.8373
13				0.8816	0.8437	0.8419
14			0.9535	0.8868	0.8489	0.8472
15			0.9588	0.8920	0.8541	0.8523
16			0.9649	0.8981	0.8602	0.8585
17			0.9709	0.9042	0.8663	0.8645
18			0.9779	0.9111	0.8733	0.8715
19			0.9849	0.9181	0.8802	0.8784
20		1.0890	0.9918	0.9251	0.8872	0.8854
21		1.0968	0.9996	0.9328	0.8950	0.8932
22		1.1047	1.0074	0.9407	0.9028	0.9011
23		1.1134	1.0162	0.9494	0.9115	0.9098
24		1.1220	1.0248	0.9581	0.9202	0.9184
25		1.1318	1.0346	0.9678	0.9299	0.9282
26	1.2500	1.1416	1.0443	0.9776	0.9397	0.9379
27	1.2598	1.1512	1.0541	0.9873	0.9494	0.9476
28	1.2702	1.1617	1.0645	0.9978	0.9598	0.9581
29	1.2806	1.1721	1.0749	1.0082	0.9703	0.9686
30	1.2910	1.1826	1.0854	1.0186	0.9807	0.9790
31	1.3015	1.1930	1.0958	1.0290	0.9911	0.9894
32	1.3126	1.2041	1.1070	1.0401	1.0023	1.0005
33	1.3237	1.2153	1.1180	1.0513	1.0134	1.0117
34	1.3349	1.2264	1.1292	1.0624	1.0245	1.0227
35	1.3469	1.2384	1.1412	1.0744	1.0365	1.0348
36	1.3588	1.2504	1.1532	1.0864	1.0485	1.0468
37	1.3709	1.2624	1.1651	1.0984	1.0605	1.0588
38	1.3829	1.2743	1.1772	1.1104	1.0725	1.0707
39	1.3948	1.2864	1.1892	1.1224	1.0845	1.0828
40	1.4074	1.2989	1.2017	1.1349	1.0970	1.0953

附表 2

重庆市机关事业单位 2016 年退休人员养老保险视同缴费指数表

公务员视同缴费指数

职务	工资级别	工资档次													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
省部级正职	四	3.1365	3.2104	3.2843	3.3583	3.4322	3.5061	3.5801	3.6540	3.7279					
	五	3.0472	3.1167	3.1862	3.2557	3.3252	3.3947	3.4643	3.5338	3.6033	3.6728				
	六	2.9656	3.0306	3.0957	3.1608	3.2259	3.2909	3.3560	3.4211	3.4861	3.5512	3.6164			
	七	2.8932	2.9538	3.0145	3.0751	3.1358	3.1964	3.2570	3.3178	3.3784	3.4391	3.4997			
	八	2.8299	2.8861	2.9423	2.9986	3.0548	3.1110	3.1672	3.2234	3.2796	3.3358	3.3921			
省部级副职	六	2.7176	2.7827	2.8478	2.9129	2.9780	3.0431	3.1081	3.1732	3.2383	3.3034	3.3684			
	七	2.6452	2.7059	2.7665	2.8272	2.8879	2.9485	3.0092	3.0698	3.1305	3.1911	3.2517			
	八	2.5820	2.6382	2.6944	2.7506	2.8068	2.8630	2.9193	2.9756	3.0318	3.0880	3.1442			
	九	2.5251	2.5769	2.6286	2.6804	2.7323	2.7841	2.8359	2.8876	2.9394	2.9912	3.0431			
	十	2.4723	2.5200	2.5676	2.6152	2.6628	2.7103	2.7579	2.8055	2.8531	2.9007	2.9483			
厅局级正职	八	1.8122	1.8552	1.8983	1.9414	1.9845	2.0275	2.0707	2.1137	2.1568	2.1999	2.2429			
	九	1.7686	1.8082	1.8479	1.8876	1.9273	1.9670	2.0067	2.0464	2.0860	2.1258	2.1655			
	十	1.7282	1.7646	1.8011	1.8376	1.8741	1.9105	1.9470	1.9835	2.0199	2.0564	2.0928			
	十一	1.6907	1.7243	1.7578	1.7915	1.8250	1.8586	1.8922	1.9258	1.9594	1.9930	2.0265	2.0601		
	十二	1.6559	1.6870	1.7180	1.7491	1.7801	1.8111	1.8422	1.8732	1.9042	1.9353	1.9663	1.9974	2.0284	
	十三	1.6237	1.6525	1.6814	1.7102	1.7391	1.7679	1.7967	1.8255	1.8544	1.8832	1.9120	1.9408	1.9697	1.9986
厅局级副职	十	1.5908	1.6273	1.6637	1.7002	1.7367	1.7732	1.8096	1.8461	1.8825	1.9190	1.9555			
	十一	1.5533	1.5869	1.6205	1.6541	1.6877	1.7212	1.7549	1.7884	1.8220	1.8556	1.8891	1.9227		
	十二	1.5185	1.5496	1.5806	1.6117	1.6427	1.6738	1.7048	1.7358	1.7668	1.7979	1.8289	1.8600	1.8910	
	十三	1.4863	1.5151	1.5440	1.5728	1.6017	1.6305	1.6593	1.6881	1.7170	1.7459	1.7747	1.8035	1.8323	1.8612
	十四	1.4565	1.4832	1.5101	1.5369	1.5637	1.5905	1.6173	1.6441	1.6708	1.6977	1.7244	1.7513	1.7781	1.8048
	十五	1.4290	1.4540	1.4789	1.5038	1.5287	1.5537	1.5786	1.6035	1.6284	1.6534	1.6783	1.7033	1.7282	1.7531
县处级正职	十二	1.3486	1.3786	1.4085	1.4386	1.4685	1.4985	1.5284	1.5585	1.5884	1.6184	1.6483	1.6784	1.7083	
	十三	1.3175	1.3453	1.3732	1.4010	1.4288	1.4567	1.4846	1.5124	1.5403	1.5681	1.5959	1.6238	1.6516	1.6795
	十四	1.2886	1.3145	1.3404	1.3663	1.3922	1.4180	1.4440	1.4698	1.4957	1.5216	1.5475	1.5734	1.5992	1.6251
	十五	1.2621	1.2862	1.3103	1.3343	1.3584	1.3825	1.4066	1.4306	1.4548	1.4789	1.5029	1.5270	1.5511	1.5752
	十六	1.2377	1.2600	1.2823	1.3046	1.3268	1.3491	1.3714	1.3937	1.4159	1.4382	1.4605	1.4828	1.5050	1.5273
	十七	1.2155	1.2359	1.2564	1.2769	1.2974	1.3178	1.3383	1.3588	1.3792	1.3997	1.4202	1.4407	1.4611	
	十八	1.1952	1.2140	1.2328	1.2517	1.2705	1.2893	1.3082	1.3270	1.3458	1.3647	1.3835	1.4024	1.4212	

职务	工资级别	工资档次													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
县处级副职	十四	1.1806	1.2064	1.2323	1.2582	1.2841	1.3100	1.3358	1.3617	1.3876	1.4135	1.4393	1.4652	1.4911	1.5170
	十五	1.1540	1.1781	1.2022	1.2263	1.2503	1.2744	1.2985	1.3226	1.3466	1.3707	1.3948	1.4189	1.4430	1.4670
	十六	1.1296	1.1519	1.1742	1.1964	1.2187	1.2410	1.2633	1.2855	1.3079	1.3301	1.3524	1.3746	1.3970	1.4192
	十七	1.1073	1.1278	1.1483	1.1687	1.1892	1.2097	1.2302	1.2506	1.2711	1.2916	1.3121	1.3325	1.3530	
	十八	1.0870	1.1059	1.1247	1.1435	1.1624	1.1812	1.2000	1.2189	1.2377	1.2565	1.2754	1.2942	1.3131	
	十九	1.0685	1.0857	1.1029	1.1201	1.1373	1.1545	1.1717	1.1889	1.2061	1.2233	1.2405	1.2577		
	二十	1.0518	1.0673	1.0829	1.0985	1.1141	1.1296	1.1452	1.1608	1.1763	1.1919	1.2074			
乡科级正职	十六	1.0116	1.0334	1.0552	1.0769	1.0987	1.1205	1.1423	1.1640	1.1859	1.2076	1.2294	1.2512	1.2730	1.2947
	十七	0.9898	1.0098	1.0298	1.0499	1.0699	1.0899	1.1099	1.1300	1.1500	1.1700	1.1900	1.2101	1.2300	
	十八	0.9699	0.9883	1.0068	1.0252	1.0436	1.0620	1.0804	1.0989	1.1173	1.1357	1.1541	1.1725	1.1909	
	十九	0.9518	0.9687	0.9855	1.0023	1.0191	1.0359	1.0528	1.0696	1.0864	1.1032	1.1200	1.1368		
	二十	0.9355	0.9508	0.9660	0.9812	0.9964	1.0116	1.0268	1.0420	1.0572	1.0725	1.0877			
	二十一	0.9208	0.9344	0.9480	0.9616	0.9752	0.9889	1.0025	1.0161	1.0297	1.0433				
	二十二	0.9076	0.9196	0.9316	0.9437	0.9557	0.9677	0.9797	0.9917	1.0037					
乡科级副职	十七	0.9081	0.9281	0.9482	0.9682	0.9882	1.0082	1.0283	1.0483	1.0683	1.0883	1.1083	1.1283	1.1484	
	十八	0.8883	0.9067	0.9251	0.9435	0.9619	0.9804	0.9988	1.0172	1.0356	1.0540	1.0725	1.0909	1.1093	
	十九	0.8702	0.8870	0.9038	0.9206	0.9374	0.9543	0.9711	0.9879	1.0047	1.0215	1.0383	1.0552		
	二十	0.8538	0.8690	0.8843	0.8995	0.9147	0.9299	0.9451	0.9604	0.9756	0.9908	1.0060			
	二十一	0.8391	0.8527	0.8663	0.8800	0.8936	0.9072	0.9208	0.9344	0.9480	0.9616				
	二十二	0.8260	0.8380	0.8500	0.8620	0.8740	0.8860	0.8980	0.9101	0.9221					
	二十三	0.8144	0.8248	0.8353	0.8457	0.8561	0.8665	0.8769	0.8873						
	二十四	0.8044	0.8133	0.8223	0.8313	0.8402	0.8492	0.8582	0.8672						
科员	十八	0.8306	0.8491	0.8675	0.8859	0.9043	0.9227	0.9411	0.9596	0.9780	0.9964	1.0148	1.0332	1.0516	
	十九	0.8125	0.8293	0.8462	0.8629	0.8798	0.8966	0.9134	0.9303	0.9470	0.9639	0.9807	0.9975		
	二十	0.7962	0.8114	0.8266	0.8418	0.8570	0.8722	0.8875	0.9027	0.9179	0.9331	0.9483			
	二十一	0.7815	0.7951	0.8087	0.8223	0.8359	0.8495	0.8631	0.8768	0.8903	0.9040				
	二十二	0.7683	0.7803	0.7924	0.8044	0.8164	0.8284	0.8404	0.8524	0.8644					
	二十三	0.7568	0.7672	0.7776	0.7880	0.7984	0.8088	0.8193	0.8297						
	二十四	0.7467	0.7556	0.7646	0.7736	0.7825	0.7915	0.8005	0.8094						
	二十五	0.7379	0.7456	0.7533	0.7609	0.7687	0.7763	0.7840							
	二十六	0.7302	0.7369	0.7436	0.7504	0.7571	0.7638								
办事员	十九	0.7757	0.7925	0.8093	0.8261	0.8430	0.8597	0.8766	0.8934	0.9102	0.9271	0.9438	0.9607		
	二十	0.7593	0.7746	0.7898	0.8050	0.8202	0.8354	0.8506	0.8658	0.8810	0.8963	0.9115			
	二十一	0.7446	0.7582	0.7719	0.7854	0.7991	0.8127	0.8263	0.8399	0.8535	0.8672				
	二十二	0.7315	0.7435	0.7555	0.7675	0.7795	0.7915	0.8035	0.8155	0.8276					
	二十三	0.7199	0.7304	0.7407	0.7512	0.7616	0.7720	0.7824	0.7928						
	二十四	0.7099	0.7188	0.7278	0.7368	0.7457	0.7547	0.7637	0.7726						
	二十五	0.7011	0.7087	0.7164	0.7241	0.7318	0.7395	0.7472							
	二十六	0.6933	0.7001	0.7068	0.7135	0.7202	0.7270								
	二十七	0.6868	0.6926	0.6983	0.7041	0.7099	0.7156								

机关技术工人视同缴费指数

指数 / 技术等级	岗位																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
高级技师	1.0610	1.0745	1.0880	1.1040	1.1199	1.1359	1.1542	1.1726	1.1909	1.2116	1.2323	1.2530	1.2762	1.2992	1.3223			
技师	0.9205	0.9317	0.9428	0.9540	0.9674	0.9808	0.9942	1.0100	1.0257	1.0415	1.0597	1.0778	1.0961	1.1168	1.1375			
高级工	0.8083	0.8174	0.8265	0.8356	0.8464	0.8573	0.8681	0.8807	0.8933	0.9059	0.9205	0.9352	0.9498	0.9666	0.9833	1.0021	1.0210	
中级工	0.7339	0.7412	0.7485	0.7559	0.7650	0.7741	0.7831	0.7939	0.8048	0.8157	0.8282	0.8409	0.8534	0.8680	0.8825	0.8989	0.9153	0.9317
初级工	0.6827	0.6885	0.6942	0.6999	0.7072	0.7146	0.7219	0.7310	0.7401	0.7492	0.7599	0.7706	0.7812	0.7938	0.8064	0.8190	0.8335	0.8480

机关普通工人视同缴费指数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
普通工	0.6787	0.6838	0.6889	0.6947	0.7004	0.7077	0.7151	0.7242	0.7333	0.7441	0.7549	0.7677	0.7804	0.7949	0.8095	0.8257	0.8419	0.8582	0.8745

事业单位专业技术人员视同缴费指数

指数 / 薪级	岗位												
	一级岗位	二级岗位	三级岗位	四级岗位	五级岗位	六级岗位	七级岗位	八级岗位	九级岗位	十级岗位	十一级岗位	十二级岗位	十三级岗位
1													0.6886
2													0.6912
3													0.6943
4													0.6975
5											0.7692	0.7345	0.7006
6											0.7728	0.7381	0.7042
7											0.7764	0.7417	0.7077
8											0.7805	0.7459	0.7119
9								0.9345	0.8983	0.8618	0.7847	0.7500	0.7161
10								0.9393	0.9031	0.8666	0.7895	0.7548	0.7208
11								0.9440	0.9079	0.8714	0.7942	0.7595	0.7256
12								0.9495	0.9134	0.8769	0.7997	0.7651	0.7311
13								0.9550	0.9189	0.8824	0.8053	0.7706	0.7366
14								0.9613	0.9251	0.8887	0.8115	0.7768	0.7429
15								0.9676	0.9314	0.8949	0.8178	0.7831	0.7491
16					1.2822	1.2144	1.1520	0.9738	0.9376	0.9012	0.8240	0.7893	0.7554
17					1.2897	1.2220	1.1596	0.9808	0.9446	0.9082	0.8310	0.7963	0.7624
18					1.2973	1.2296	1.1672	0.9878	0.9516	0.9151	0.8380	0.8033	0.7694
19					1.3057	1.2379	1.1755	0.9955	0.9594	0.9229	0.8458	0.8111	0.7771
20					1.3141	1.2463	1.1839	1.0033	0.9671	0.9307	0.8535	0.8189	0.7849
21					1.3233	1.2555	1.1931	1.0118	0.9756	0.9391	0.8620	0.8273	0.7933
22					1.3324	1.2648	1.2023	1.0203	0.9841	0.9476	0.8705	0.8358	0.8018
23					1.3425	1.2747	1.2123	1.0295	0.9933	0.9569	0.8797	0.8450	0.8111
24					1.3534	1.2857	1.2233	1.0396	1.0035	0.9670	0.8898	0.8551	0.8212
25		1.7979	1.7048	1.6005	1.3644	1.2966	1.2342	1.0497	1.0136	0.9771	0.9000	0.8653	0.8313
26		1.8107	1.7176	1.6133	1.3762	1.3084	1.2460	1.0606	1.0244	0.9880	0.9108	0.8761	0.8422
27		1.8236	1.7305	1.6262	1.3879	1.3202	1.2578	1.0715	1.0353	0.9988	0.9217	0.8870	0.8530
28		1.8374	1.7443	1.6400	1.4007	1.3329	1.2705	1.0832	1.0471	1.0106	0.9334	0.8987	0.8648
29		1.8513	1.7582	1.6539	1.4134	1.3457	1.2833	1.0950	1.0589	1.0223	0.9452	0.9105	0.8766
30		1.8652	1.7721	1.6678	1.4262	1.3584	1.2960	1.1068	1.0706	1.0341	0.9570	0.9223	0.8884
31		1.8801	1.7870	1.6827	1.4399	1.3721	1.3097	1.1194	1.0832	1.0468	0.9697	0.9350	0.9010
32		1.8950	1.8020	1.6976	1.4536	1.3859	1.3235	1.1321	1.0959	1.0594	0.9823	0.9476	0.9137

事业单位专业技术人员视同缴费指数

指数 / 薪级	岗位												
	一级岗位	二级岗位	三级岗位	四级岗位	五级岗位	六级岗位	七级岗位	八级岗位	九级岗位	十级岗位	十一级岗位	十二级岗位	十三级岗位
33		1.9100	1.8169	1.7126	1.4673	1.3996	1.3371	1.1448	1.1086	1.0721	0.9950	0.9603	0.9264
34		1.9260	1.8329	1.7286	1.4819	1.4143	1.3518	1.1583	1.1221	1.0856	1.0085	0.9738	0.9399
35		1.9419	1.8489	1.7445	1.4966	1.4289	1.3665	1.1719	1.1357	1.0992	1.0221	0.9874	0.9534
36		1.9593	1.8663	1.7619	1.5126	1.4449	1.3824	1.1866	1.1504	1.1139	1.0368	1.0021	0.9681
37		1.9767	1.8837	1.7793	1.5286	1.4608	1.3984	1.2013	1.1652	1.1287	1.0515	1.0168	0.9829
38		1.9941	1.9010	1.7967	1.5446	1.4768	1.4144	1.2161	1.1799	1.1434	1.0663	1.0316	0.9976
39		2.0116	1.9184	1.8141	1.5605	1.4928	1.4304	1.2308	1.1947	1.1581	1.0810	1.0463	1.0124
40		2.0303	1.9372	1.8329	1.5778	1.5101	1.4476	1.2468	1.2106	1.1741	1.0970	1.0623	1.0283
41		2.0491	1.9560	1.8516	1.5950	1.5273	1.4649	1.2627	1.2265	1.1900	1.1129	1.0782	1.0442
42		2.0697	1.9766	1.8723	1.6139	1.5461	1.4837	1.2801	1.2439	1.2074	1.1303	1.0956	1.0616
43		2.0902	1.9971	1.8928	1.6328	1.5651	1.5026	1.2975	1.2613	1.2249	1.1477	1.1131	1.0791
44		2.1107	2.0177	1.9133	1.6517	1.5839	1.5215	1.3149	1.2787	1.2423	1.1652	1.1305	1.0965
45		2.1314	2.0382	1.9339	1.6705	1.6028	1.5404	1.3324	1.2962	1.2597	1.1826	1.1479	1.1139
46		2.1519	2.0588	1.9544	1.6894	1.6216	1.5592	1.3498	1.3136	1.2771	1.2000	1.1653	1.1313
47		2.1740	2.0809	1.9766	1.7097	1.6419	1.5795	1.3685	1.3324	1.2959	1.2188	1.1841	1.1501
48		2.1961	2.1030	1.9987	1.7301	1.6623	1.5999	1.3873	1.3511	1.3146	1.2375	1.2028	1.1689
49		2.2183	2.1252	2.0208	1.7504	1.6826	1.6202	1.4061	1.3699	1.3334	1.2563	1.2216	1.1876
50		2.2404	2.1473	2.0430	1.7707	1.7029	1.6405	1.4248	1.3886	1.3522	1.2751	1.2404	1.2064
51		2.2625	2.1694	2.0651	1.7910	1.7233	1.6609	1.4436	1.4074	1.3709	1.2938	1.2591	1.2252
52		2.2847	2.1916	2.0872	1.8113	1.7436	1.6812	1.4623	1.4262	1.3897	1.3125	1.2778	1.2439
53		2.3068	2.2137	2.1094	1.8316	1.7639	1.7015	1.4811	1.4449	1.4085	1.3313	1.2967	1.2627
54		2.3289	2.2358	2.1315	1.8520	1.7842	1.7218	1.4999	1.4637	1.4272	1.3501	1.3154	1.2815
55		2.3511	2.2580	2.1536	1.8723	1.8045	1.7421	1.5186	1.4825	1.4459	1.3688	1.3341	1.3002
56		2.3732	2.2801	2.1758	1.8926	1.8248	1.7624	1.5374	1.5012	1.4647	1.3876	1.3529	1.3189
57		2.3953	2.3022	2.1979	1.9130	1.8452	1.7828	1.5562	1.5199	1.4835	1.4064	1.3717	1.3377
58		2.4175	2.3244	2.2200	1.9333	1.8655	1.8031	1.5749	1.5387	1.5022	1.4251	1.3904	1.3565
59		2.4396	2.3465	2.2422	1.9536	1.8858	1.8234	1.5936	1.5575	1.5210	1.4439	1.4092	1.3752
60		2.4670	2.3739	2.2695	1.9787	1.9110	1.8486	1.6169	1.5807	1.5443	1.4671	1.4324	1.3985
61		2.4944	2.4013	2.2969	2.0039	1.9362	1.8737	1.6401	1.6040	1.5675	1.4903	1.4556	1.4217
62		2.5218	2.4287	2.3244	2.0291	1.9613	1.8989	1.6633	1.6272	1.5907	1.5136	1.4789	1.4449
63		2.5492	2.4561	2.3518	2.0542	1.9865	1.9241	1.6866	1.6504	1.6139	1.5368	1.5021	1.4682
64		2.5766	2.4835	2.3792	2.0794	2.0117	1.9492	1.7098	1.6736	1.6371	1.5600	1.5253	1.4914
65		2.6175	2.5244	2.4201	2.1170	2.0492	1.9868	1.7445	1.7083	1.6718	1.5947	1.5600	1.5261

事业单位管理人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位									
	一级 职员	二级 职员	三级 职员	四级 职员	五级 职员	六级 职员	七级 职员	八级 职员	九级 职员	十级 职员
1										0.6811
2										0.6837
3										0.6868
4									0.7234	0.6899
5									0.7265	0.6930
6									0.7301	0.6965
7									0.7336	0.7000
8								0.7943	0.7377	0.7042
9								0.7984	0.7419	0.7083
10								0.8031	0.7466	0.7130
11								0.8079	0.7513	0.7177
12							0.8956	0.8133	0.7568	0.7231
13							0.9010	0.8188	0.7622	0.7286
14							0.9072	0.8249	0.7683	0.7348
15							0.9134	0.8311	0.7745	0.7410
16							0.9196	0.8373	0.7807	0.7472
17						1.0316	0.9265	0.8442	0.7876	0.7541
18						1.0386	0.9335	0.8511	0.7946	0.7610
19						1.0464	0.9411	0.8588	0.8022	0.7687
20						1.0541	0.9488	0.8665	0.8099	0.7763
21					1.1653	1.0626	0.9571	0.8749	0.8183	0.7847
22					1.1738	1.0711	0.9655	0.8833	0.8267	0.7931
23					1.1831	1.0804	0.9747	0.8924	0.8358	0.8022
24					1.1932	1.0906	0.9847	0.9024	0.8458	0.8122
25					1.2034	1.1007	0.9947	0.9124	0.8558	0.8223
26				1.4175	1.2142	1.1117	1.0055	0.9231	0.8666	0.8330
27				1.4292	1.2252	1.1225	1.0162	0.9339	0.8774	0.8437
28				1.4418	1.2370	1.1343	1.0278	0.9456	0.8890	0.8554
29				1.4544	1.2488	1.1462	1.0395	0.9571	0.9006	0.8670
30				1.4670	1.2606	1.1580	1.0511	0.9688	0.9122	0.8787
31			1.6277	1.4806	1.2733	1.1707	1.0637	0.9813	0.9248	0.8912
32			1.6412	1.4941	1.2860	1.1834	1.0762	0.9938	0.9373	0.9037

事业单位管理人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位									
	一级 职员	二级 职员	三级 职员	四级 职员	五级 职员	六级 职员	七级 职员	八级 职员	九级 职员	十级 职员
33			1.6548	1.5077	1.2987	1.1961	1.0887	1.0064	0.9498	0.9163
34			1.6693	1.5222	1.3123	1.2097	1.1021	1.0198	0.9632	0.9297
35			1.6838	1.5367	1.3259	1.2233	1.1155	1.0332	0.9766	0.9431
36			1.6996	1.5525	1.3407	1.2380	1.1300	1.0478	0.9912	0.9576
37			1.7155	1.5684	1.3555	1.2528	1.1446	1.0623	1.0057	0.9722
38			1.7313	1.5841	1.3703	1.2676	1.1592	1.0769	1.0203	0.9868
39			1.7471	1.5999	1.3851	1.2824	1.1738	1.0915	1.0349	1.0014
40			1.7641	1.6170	1.4010	1.2984	1.1896	1.1072	1.0507	1.0171
41			1.7812	1.6341	1.4170	1.3144	1.2053	1.1230	1.0664	1.0329
42			1.7999	1.6528	1.4345	1.3318	1.2225	1.1402	1.0837	1.0501
43			1.8185	1.6714	1.4519	1.3494	1.2398	1.1575	1.1009	1.0674
44			1.8372	1.6901	1.4694	1.3668	1.2570	1.1747	1.1181	1.0846
45			1.8559	1.7087	1.4869	1.3843	1.2743	1.1919	1.1354	1.1018
46			1.8746	1.7274	1.5044	1.4018	1.2915	1.2091	1.1526	1.1190
47			1.8946	1.7475	1.5232	1.4206	1.3100	1.2277	1.1712	1.1376
48			1.9147	1.7676	1.5420	1.4394	1.3286	1.2463	1.1897	1.1562
49			1.9349	1.7877	1.5609	1.4582	1.3471	1.2648	1.2083	1.1747
50			1.9550	1.8079	1.5797	1.4770	1.3657	1.2834	1.2269	1.1932
51			1.9750	1.8279	1.5985	1.4959	1.3843	1.3019	1.2454	1.2118
52			1.9952	1.8480	1.6173	1.5147	1.4028	1.3205	1.2639	1.2304
53			2.0153	1.8682	1.6361	1.5335	1.4213	1.3391	1.2825	1.2489
54			2.0354	1.8883	1.6550	1.5524	1.4399	1.3576	1.3011	1.2675
55			2.0555	1.9083	1.6738	1.5712	1.4585	1.3761	1.3196	1.2860
56			2.0756	1.9285	1.6926	1.5900	1.4770	1.3947	1.3382	1.3046
57			2.0957	1.9486	1.7114	1.6088	1.4956	1.4133	1.3567	1.3232
58			2.1158	1.9687	1.7303	1.6276	1.5142	1.4318	1.3753	1.3417
59			2.1359	1.9888	1.7491	1.6464	1.5327	1.4504	1.3939	1.3602
60			2.1608	2.0137	1.7724	1.6698	1.5557	1.4734	1.4168	1.3832
61			2.1857	2.0386	1.7957	1.6931	1.5787	1.4963	1.4398	1.4062
62			2.2106	2.0635	1.8190	1.7164	1.6016	1.5193	1.4627	1.4292
63			2.2355	2.0884	1.8423	1.7397	1.6246	1.5423	1.4857	1.4522
64			2.2604	2.1133	1.8656	1.7630	1.6476	1.5652	1.5087	1.4751
65			2.2975	2.1504	1.9004	1.7978	1.6819	1.5996	1.5430	1.5095

事业单位工人视同缴费指数

指数 薪级	岗位					
	技术工一级	技术工二级	技术工三级	技术工四级	技术工五级	普通工
1						0.7354
2					0.7395	0.7380
3					0.7421	0.7405
4					0.7450	0.7434
5					0.7479	0.7463
6					0.7508	0.7491
7					0.7536	0.7521
8				0.7919	0.7570	0.7554
9				0.7953	0.7604	0.7587
10				0.7991	0.7642	0.7626
11				0.8030	0.7681	0.7664
12				0.8073	0.7723	0.7708
13				0.8116	0.7767	0.7751
14			0.8778	0.8164	0.7815	0.7799
15			0.8827	0.8212	0.7863	0.7847
16			0.8883	0.8268	0.7919	0.7903
17			0.8938	0.8324	0.7975	0.7959
18			0.9003	0.8388	0.8039	0.8023
19			0.9067	0.8452	0.8103	0.8087
20		1.0025	0.9131	0.8516	0.8167	0.8151
21		1.0097	0.9202	0.8588	0.8239	0.8223
22		1.0170	0.9275	0.8660	0.8311	0.8295
23		1.0250	0.9355	0.8740	0.8391	0.8375
24		1.0329	0.9434	0.8820	0.8471	0.8455
25		1.0419	0.9524	0.8910	0.8561	0.8545
26	1.1508	1.0509	0.9614	0.9000	0.8650	0.8635
27	1.1597	1.0598	0.9704	0.9089	0.8740	0.8724
28	1.1693	1.0694	0.9800	0.9185	0.8836	0.8820
29	1.1789	1.0790	0.9896	0.9281	0.8932	0.8917
30	1.1885	1.0887	0.9992	0.9377	0.9028	0.9013
31	1.1981	1.0983	1.0088	0.9473	0.9124	0.9108
32	1.2084	1.1085	1.0191	0.9575	0.9227	0.9211
33	1.2186	1.1188	1.0293	0.9678	0.9329	0.9313
34	1.2289	1.1290	1.0395	0.9780	0.9432	0.9415
35	1.2399	1.1401	1.0506	0.9891	0.9542	0.9526
36	1.2509	1.1511	1.0616	1.0001	0.9652	0.9637
37	1.2620	1.1621	1.0726	1.0112	0.9763	0.9747
38	1.2731	1.1732	1.0837	1.0223	0.9873	0.9857
39	1.2841	1.1842	1.0947	1.0333	0.9984	0.9968
40	1.2957	1.1957	1.1062	1.0448	1.0099	1.0083

附表 3

重庆市机关事业单位 2017 年退休人员养老保险视同缴费指数表

公务员视同缴费指数

职务	工资级别	工资档次													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
省部级正职	四	3.1007	3.1738	3.2469	3.3200	3.3931	3.4662	3.5393	3.6124	3.6855					
	五	3.0125	3.0812	3.1499	3.2186	3.2874	3.3561	3.4248	3.4935	3.5622	3.6309				
	六	2.9318	2.9961	3.0604	3.1248	3.1891	3.2534	3.3178	3.3821	3.4464	3.5108	3.5752			
	七	2.8602	2.9202	2.9801	3.0401	3.1000	3.1600	3.2199	3.2800	3.3399	3.3999	3.4598			
	八	2.7976	2.8532	2.9088	2.9644	3.0200	3.0755	3.1311	3.1867	3.2423	3.2978	3.3535			
省部级副职	六	2.6866	2.7510	2.8153	2.8797	2.9441	3.0084	3.0727	3.1370	3.2014	3.2657	3.3300			
	七	2.6151	2.6750	2.7350	2.7950	2.8550	2.9149	2.9749	3.0348	3.0948	3.1547	3.2147			
	八	2.5526	2.6081	2.6637	2.7193	2.7748	2.8304	2.8860	2.9416	2.9972	3.0528	3.1084			
	九	2.4963	2.5475	2.5987	2.6499	2.7012	2.7523	2.8035	2.8547	2.9059	2.9571	3.0084			
	十	2.4442	2.4912	2.5383	2.5854	2.6324	2.6794	2.7265	2.7736	2.8206	2.8676	2.9147			
厅局级正职	八	1.6431	1.6822	1.7212	1.7603	1.7993	1.8384	1.8775	1.9166	1.9556	1.9947	2.0337			
	九	1.6036	1.6396	1.6755	1.7115	1.7475	1.7835	1.8195	1.8555	1.8914	1.9275	1.9635			
	十	1.5670	1.6000	1.6331	1.6662	1.6993	1.7323	1.7653	1.7984	1.8315	1.8646	1.8976			
	十一	1.5330	1.5634	1.5939	1.6243	1.6548	1.6853	1.7157	1.7462	1.7766	1.8071	1.8375	1.8680		
	十二	1.5015	1.5296	1.5578	1.5859	1.6140	1.6422	1.6703	1.6985	1.7266	1.7547	1.7829	1.8110	1.8392	
	十三	1.4722	1.4984	1.5245	1.5506	1.5768	1.6030	1.6291	1.6553	1.6814	1.7075	1.7337	1.7598	1.7860	1.8121
厅局级副职	十	1.4424	1.4755	1.5085	1.5416	1.5747	1.6077	1.6408	1.6738	1.7069	1.7400	1.7731			
	十一	1.4084	1.4389	1.4693	1.4998	1.5302	1.5607	1.5911	1.6216	1.6520	1.6825	1.7129	1.7434		
	十二	1.3769	1.4051	1.4332	1.4613	1.4894	1.5176	1.5458	1.5739	1.6020	1.6302	1.6583	1.6865	1.7146	
	十三	1.3477	1.3738	1.4000	1.4261	1.4523	1.4784	1.5045	1.5307	1.5568	1.5830	1.6091	1.6353	1.6614	1.6875
	十四	1.3206	1.3449	1.3692	1.3935	1.4178	1.4421	1.4664	1.4907	1.5150	1.5393	1.5636	1.5879	1.6122	1.6365
	十五	1.2957	1.3183	1.3409	1.3635	1.3861	1.4087	1.4313	1.4540	1.4765	1.4992	1.5217	1.5444	1.5670	1.5896
县处级正职	十二	1.2490	1.2767	1.3045	1.3323	1.3600	1.3878	1.4155	1.4433	1.4711	1.4988	1.5265	1.5544	1.5821	
	十三	1.2202	1.2459	1.2717	1.2975	1.3233	1.3491	1.3749	1.4007	1.4265	1.4522	1.4780	1.5038	1.5296	1.5554
	十四	1.1934	1.2174	1.2414	1.2653	1.2893	1.3133	1.3373	1.3612	1.3852	1.4091	1.4331	1.4571	1.4811	1.5051
	十五	1.1689	1.1912	1.2135	1.2358	1.2581	1.2803	1.3027	1.3249	1.3473	1.3696	1.3919	1.4142	1.4365	1.4588
	十六	1.1463	1.1669	1.1875	1.2082	1.2288	1.2494	1.2700	1.2907	1.3113	1.3320	1.3526	1.3732	1.3938	1.4145
	十七	1.1257	1.1446	1.1636	1.1825	1.2015	1.2205	1.2394	1.2584	1.2773	1.2963	1.3152	1.3342	1.3532	
	十八	1.1068	1.1243	1.1417	1.1592	1.1766	1.1941	1.2115	1.2290	1.2464	1.2639	1.2813	1.2987	1.3162	

职务	工资级别	工资档次													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
县处级副职	十四	1.0933	1.1173	1.1413	1.1653	1.1892	1.2132	1.2371	1.2611	1.2851	1.3090	1.3330	1.3570	1.3810	1.4049
	十五	1.0687	1.0911	1.1133	1.1357	1.1579	1.1803	1.2025	1.2249	1.2471	1.2695	1.2917	1.3140	1.3364	1.3586
	十六	1.0462	1.0668	1.0874	1.1080	1.1287	1.1493	1.1700	1.1906	1.2112	1.2318	1.2525	1.2731	1.2937	1.3143
	十七	1.0255	1.0445	1.0634	1.0824	1.1014	1.1203	1.1393	1.1582	1.1772	1.1962	1.2152	1.2341	1.2531	
	十八	1.0067	1.0241	1.0416	1.0590	1.0765	1.0939	1.1114	1.1288	1.1463	1.1637	1.1812	1.1986	1.2160	
	十九	0.9896	1.0055	1.0214	1.0374	1.0533	1.0692	1.0851	1.1011	1.1170	1.1329	1.1488	1.1648		
	二十	0.9741	0.9885	1.0029	1.0173	1.0318	1.0462	1.0606	1.0750	1.0894	1.1038	1.1182			
乡科级正职	十六	0.9569	0.9775	0.9981	1.0187	1.0393	1.0599	1.0805	1.1011	1.1217	1.1423	1.1629	1.1835	1.2041	1.2247
	十七	0.9363	0.9552	0.9741	0.9931	1.0120	1.0310	1.0499	1.0689	1.0878	1.1067	1.1256	1.1446	1.1635	
	十八	0.9175	0.9349	0.9523	0.9697	0.9872	1.0046	1.0220	1.0394	1.0568	1.0743	1.0917	1.1091	1.1265	
	十九	0.9003	0.9163	0.9322	0.9481	0.9640	0.9799	0.9958	1.0117	1.0276	1.0435	1.0595	1.0753		
	二十	0.8849	0.8993	0.9137	0.9281	0.9425	0.9569	0.9713	0.9857	1.0001	1.0144	1.0288			
	二十一	0.8710	0.8839	0.8967	0.9096	0.9225	0.9354	0.9483	0.9611	0.9740	0.9869				
	二十二	0.8585	0.8699	0.8813	0.8927	0.9040	0.9154	0.9267	0.9381	0.9495					
乡科级副职	十七	0.8590	0.8779	0.8969	0.9158	0.9348	0.9537	0.9726	0.9916	1.0105	1.0294	1.0484	1.0673	1.0863	
	十八	0.8402	0.8577	0.8751	0.8925	0.9099	0.9273	0.9448	0.9622	0.9796	0.9970	1.0144	1.0319	1.0493	
	十九	0.8231	0.8390	0.8549	0.8709	0.8867	0.9027	0.9185	0.9345	0.9503	0.9663	0.9822	0.9981		
	二十	0.8076	0.8220	0.8364	0.8508	0.8652	0.8796	0.8940	0.9084	0.9228	0.9372	0.9516			
	二十一	0.7937	0.8066	0.8195	0.8324	0.8452	0.8581	0.8710	0.8839	0.8967	0.9096				
	二十二	0.7813	0.7927	0.8040	0.8154	0.8267	0.8381	0.8494	0.8609	0.8722					
	二十三	0.7704	0.7802	0.7901	0.7999	0.8098	0.8196	0.8295	0.8393						
	二十四	0.7609	0.7694	0.7778	0.7863	0.7948	0.8032	0.8117	0.8203						
科员	十八	0.7857	0.8031	0.8205	0.8380	0.8554	0.8728	0.8902	0.9077	0.9251	0.9425	0.9599	0.9773	0.9948	
	十九	0.7686	0.7845	0.8004	0.8163	0.8322	0.8481	0.8640	0.8799	0.8958	0.9118	0.9276	0.9436		
	二十	0.7531	0.7675	0.7819	0.7963	0.8107	0.8251	0.8395	0.8538	0.8682	0.8826	0.8970			
	二十一	0.7392	0.7521	0.7650	0.7778	0.7907	0.8035	0.8164	0.8293	0.8422	0.8551				
	二十二	0.7268	0.7381	0.7495	0.7609	0.7722	0.7836	0.7949	0.8063	0.8176					
	二十三	0.7158	0.7257	0.7355	0.7454	0.7553	0.7651	0.7749	0.7848						
	二十四	0.7063	0.7148	0.7233	0.7318	0.7402	0.7487	0.7572	0.7657						
	二十五	0.6980	0.7053	0.7125	0.7198	0.7271	0.7343	0.7416							
	二十六	0.6907	0.6970	0.7034	0.7098	0.7161	0.7225								
办事员	十九	0.7337	0.7496	0.7655	0.7814	0.7974	0.8132	0.8292	0.8451	0.8610	0.8769	0.8928	0.9087		
	二十	0.7183	0.7327	0.7471	0.7614	0.7758	0.7902	0.8046	0.8190	0.8334	0.8478	0.8622			
	二十一	0.7044	0.7172	0.7301	0.7430	0.7559	0.7687	0.7816	0.7945	0.8073	0.8203				
	二十二	0.6919	0.7033	0.7146	0.7260	0.7374	0.7487	0.7601	0.7714	0.7828					
	二十三	0.6810	0.6909	0.7007	0.7105	0.7204	0.7302	0.7401	0.7499						
	二十四	0.6715	0.6799	0.6884	0.6969	0.7054	0.7139	0.7224	0.7308						
	二十五	0.6632	0.6704	0.6777	0.6849	0.6922	0.6995	0.7067							
	二十六	0.6558	0.6622	0.6686	0.6749	0.6813	0.6877								
	二十七	0.6497	0.6551	0.6605	0.6660	0.6715	0.6769								

机关技术工人视同缴费指数

指数 技术等级	岗位																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
高级技师	1.0016	1.0144	1.0272	1.0422	1.0573	1.0724	1.0897	1.1070	1.1243	1.1438	1.1634	1.1829	1.2048	1.2266	1.2484			
技师	0.8690	0.8796	0.8901	0.9006	0.9133	0.9259	0.9386	0.9535	0.9683	0.9832	1.0004	1.0175	1.0347	1.0543	1.0738			
高级工	0.7631	0.7717	0.7802	0.7888	0.7991	0.8093	0.8195	0.8314	0.8433	0.8552	0.8690	0.8829	0.8967	0.9125	0.9283	0.9461	0.9639	
中级工	0.6928	0.6997	0.7067	0.7136	0.7222	0.7307	0.7393	0.7495	0.7598	0.7700	0.7819	0.7938	0.8057	0.8194	0.8331	0.8486	0.8640	0.8796
初级工	0.6445	0.6500	0.6554	0.6608	0.6677	0.6746	0.6816	0.6901	0.6987	0.7073	0.7173	0.7274	0.7375	0.7494	0.7613	0.7732	0.7869	0.8006

机关普通工人视同缴费指数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
普通工	0.6407	0.6456	0.6504	0.6558	0.6612	0.6681	0.6751	0.6837	0.6922	0.7025	0.7127	0.7247	0.7368	0.7505	0.7642	0.7795	0.7948	0.8102	0.8255

事业单位专业技术人员视同缴费指数

指数 / 薪级	岗位												
	一级岗位	二级岗位	三级岗位	四级岗位	五级岗位	六级岗位	七级岗位	八级岗位	九级岗位	十级岗位	十一级岗位	十二级岗位	十三级岗位
1													0.6518
2													0.6543
3													0.6573
4													0.6602
5											0.7281	0.6953	0.6632
6											0.7316	0.6987	0.6666
7											0.7349	0.7021	0.6700
8											0.7389	0.7060	0.6739
9								0.8846	0.8503	0.8158	0.7428	0.7100	0.6779
10								0.8891	0.8549	0.8203	0.7473	0.7145	0.6824
11								0.8936	0.8594	0.8249	0.7518	0.7190	0.6869
12								0.8988	0.8646	0.8301	0.7570	0.7243	0.6921
13								0.9040	0.8698	0.8353	0.7623	0.7295	0.6973
14								0.9100	0.8758	0.8412	0.7682	0.7353	0.7032
15								0.9159	0.8817	0.8471	0.7741	0.7413	0.7092
16					1.2162	1.1519	1.0927	0.9218	0.8876	0.8530	0.7800	0.7472	0.7151
17					1.2233	1.1591	1.0999	0.9284	0.8942	0.8597	0.7866	0.7538	0.7217
18					1.2306	1.1663	1.1071	0.9351	0.9008	0.8663	0.7933	0.7605	0.7283
19					1.2385	1.1742	1.1150	0.9424	0.9082	0.8736	0.8006	0.7678	0.7356
20					1.2464	1.1822	1.1230	0.9497	0.9155	0.8810	0.8079	0.7751	0.7430
21					1.2551	1.1909	1.1317	0.9577	0.9235	0.8890	0.8160	0.7832	0.7510
22					1.2639	1.1997	1.1404	0.9658	0.9316	0.8970	0.8240	0.7912	0.7590
23					1.2734	1.2091	1.1499	0.9745	0.9403	0.9058	0.8327	0.7999	0.7678
24					1.2838	1.2195	1.1603	0.9841	0.9499	0.9154	0.8423	0.8095	0.7774
25		1.7585	1.6674	1.5653	1.2942	1.2299	1.1707	0.9937	0.9595	0.9250	0.8519	0.8191	0.7869
26		1.7710	1.6799	1.5779	1.3054	1.2411	1.1819	1.0040	0.9697	0.9352	0.8622	0.8294	0.7972
27		1.7835	1.6925	1.5904	1.3165	1.2523	1.1930	1.0143	0.9800	0.9455	0.8725	0.8397	0.8075
28		1.7971	1.7060	1.6040	1.3286	1.2643	1.2051	1.0254	0.9912	0.9567	0.8836	0.8508	0.8186
29		1.8107	1.7196	1.6175	1.3407	1.2764	1.2172	1.0365	1.0023	0.9677	0.8948	0.8619	0.8298
30		1.8243	1.7332	1.6311	1.3528	1.2885	1.2293	1.0477	1.0134	0.9789	0.9059	0.8731	0.8409
31		1.8388	1.7478	1.6457	1.3658	1.3015	1.2423	1.0597	1.0254	0.9909	0.9179	0.8850	0.8529
32		1.8534	1.7624	1.6604	1.3788	1.3145	1.2553	1.0717	1.0374	1.0029	0.9299	0.8970	0.8649

事业单位专业技术人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位												
	一级岗位	二级岗位	三级岗位	四级岗位	五级岗位	六级岗位	七级岗位	八级岗位	九级岗位	十级岗位	十一级岗位	十二级岗位	十三级岗位
33		1.8680	1.7770	1.6750	1.3917	1.3275	1.2683	1.0837	1.0494	1.0149	0.9419	0.9090	0.8769
34		1.8837	1.7926	1.6906	1.4057	1.3415	1.2823	1.0965	1.0622	1.0277	0.9547	0.9218	0.8897
35		1.8993	1.8083	1.7062	1.4196	1.3554	1.2962	1.1093	1.0750	1.0405	0.9675	0.9347	0.9025
36		1.9163	1.8253	1.7232	1.4347	1.3705	1.3113	1.1233	1.0890	1.0545	0.9815	0.9486	0.9164
37		1.9333	1.8423	1.7403	1.4499	1.3856	1.3264	1.1372	1.1030	1.0684	0.9954	0.9625	0.9304
38		1.9504	1.8593	1.7572	1.4651	1.4008	1.3416	1.1511	1.1169	1.0824	1.0093	0.9765	0.9444
39		1.9674	1.8763	1.7742	1.4802	1.4159	1.3567	1.1651	1.1309	1.0963	1.0233	0.9905	0.9583
40		1.9857	1.8947	1.7926	1.4965	1.4323	1.3731	1.1802	1.1459	1.1114	1.0384	1.0056	0.9734
41		2.0041	1.9130	1.8110	1.5129	1.4487	1.3895	1.1952	1.1610	1.1265	1.0534	1.0206	0.9885
42		2.0242	1.9332	1.8311	1.5308	1.4666	1.4074	1.2118	1.1775	1.1430	1.0700	1.0371	1.0050
43		2.0443	1.9533	1.8512	1.5487	1.4845	1.4252	1.2283	1.1940	1.1595	1.0865	1.0536	1.0215
44		2.0644	1.9734	1.8713	1.5667	1.5024	1.4432	1.2447	1.2105	1.1759	1.1030	1.0701	1.0380
45		2.0846	1.9935	1.8914	1.5846	1.5203	1.4611	1.2612	1.2270	1.1924	1.1194	1.0866	1.0545
46		2.1046	2.0136	1.9115	1.6024	1.5382	1.4790	1.2777	1.2435	1.2089	1.1359	1.1031	1.0709
47		2.1263	2.0352	1.9332	1.6217	1.5574	1.4982	1.2954	1.2612	1.2267	1.1537	1.1209	1.0887
48		2.1479	2.0569	1.9548	1.6410	1.5767	1.5176	1.3132	1.2790	1.2444	1.1715	1.1386	1.1065
49		2.1696	2.0785	1.9764	1.6603	1.5960	1.5368	1.3310	1.2968	1.2622	1.1892	1.1563	1.1242
50		2.1912	2.1002	1.9981	1.6795	1.6153	1.5561	1.3487	1.3145	1.2800	1.2070	1.1741	1.1420
51		2.2128	2.1218	2.0198	1.6988	1.6346	1.5754	1.3665	1.3322	1.2977	1.2247	1.1919	1.1598
52		2.2345	2.1434	2.0414	1.7181	1.6538	1.5946	1.3843	1.3500	1.3155	1.2425	1.2096	1.1775
53		2.2561	2.1651	2.0631	1.7374	1.6731	1.6139	1.4020	1.3678	1.3333	1.2603	1.2274	1.1952
54		2.2778	2.1868	2.0847	1.7567	1.6924	1.6332	1.4198	1.3855	1.3510	1.2780	1.2452	1.2130
55		2.2995	2.2084	2.1063	1.7759	1.7117	1.6525	1.4375	1.4033	1.3687	1.2957	1.2629	1.2308
56		2.3211	2.2301	2.1280	1.7952	1.7309	1.6717	1.4553	1.4211	1.3865	1.3135	1.2807	1.2485
57		2.3427	2.2517	2.1496	1.8145	1.7502	1.6910	1.4731	1.4388	1.4043	1.3313	1.2984	1.2663
58		2.3644	2.2733	2.1713	1.8338	1.7695	1.7103	1.4908	1.4566	1.4220	1.3490	1.3162	1.2841
59		2.3860	2.2950	2.1930	1.8530	1.7887	1.7295	1.5086	1.4743	1.4398	1.3668	1.3340	1.3018
60		2.4128	2.3217	2.2197	1.8769	1.8126	1.7534	1.5306	1.4963	1.4618	1.3888	1.3559	1.3238
61		2.4397	2.3486	2.2465	1.9008	1.8365	1.7773	1.5525	1.5183	1.4838	1.4108	1.3779	1.3458
62		2.4665	2.3754	2.2733	1.9246	1.8604	1.8012	1.5745	1.5403	1.5057	1.4327	1.3999	1.3678
63		2.4933	2.4022	2.3001	1.9485	1.8842	1.8250	1.5965	1.5623	1.5277	1.4547	1.4219	1.3898
64		2.5200	2.4290	2.3269	1.9724	1.9081	1.8489	1.6185	1.5842	1.5497	1.4767	1.4439	1.4118
65		2.5600	2.4690	2.3670	2.0080	1.9438	1.8846	1.6514	1.6171	1.5826	1.5096	1.4767	1.4446

事业单位管理人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位									
	一级 职员	二级 职员	三级 职员	四级 职员	五级 职员	六级 职员	七级 职员	八级 职员	九级 职员	十级 职员
1										0.6407
2										0.6432
3										0.6461
4									0.6806	0.6490
5									0.6835	0.6519
6									0.6868	0.6553
7									0.6901	0.6586
8								0.7472	0.6940	0.6624
9								0.7511	0.6979	0.6663
10								0.7555	0.7023	0.6707
11								0.7600	0.7067	0.6752
12							0.8425	0.7651	0.7119	0.6803
13							0.8477	0.7702	0.7171	0.6854
14							0.8535	0.7760	0.7228	0.6912
15							0.8593	0.7819	0.7287	0.6971
16							0.8652	0.7877	0.7345	0.7029
17						0.9664	0.8716	0.7942	0.7410	0.7094
18						0.9730	0.8782	0.8007	0.7475	0.7159
19						0.9803	0.8854	0.8079	0.7547	0.7231
20						0.9876	0.8925	0.8151	0.7619	0.7303
21					1.0917	0.9955	0.9004	0.8230	0.7698	0.7382
22					1.0997	1.0035	0.9083	0.8309	0.7777	0.7461
23					1.1084	1.0122	0.9169	0.8395	0.7863	0.7547
24					1.1179	1.0217	0.9264	0.8489	0.7957	0.7641
25					1.1274	1.0312	0.9358	0.8583	0.8051	0.7735
26				1.3528	1.1376	1.0415	0.9459	0.8685	0.8153	0.7837
27				1.3639	1.1478	1.0517	0.9560	0.8786	0.8254	0.7938
28				1.3759	1.1589	1.0627	0.9669	0.8895	0.8363	0.8047
29				1.3879	1.1700	1.0738	0.9779	0.9004	0.8472	0.8157
30				1.4000	1.1810	1.0849	0.9889	0.9114	0.8582	0.8266
31			1.5533	1.4129	1.1929	1.0968	1.0006	0.9232	0.8700	0.8384
32			1.5662	1.4259	1.2048	1.1087	1.0124	0.9350	0.8818	0.8502

事业单位管理人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位									
	一级 职员	二级 职员	三级 职员	四级 职员	五级 职员	六级 职员	七级 职员	八级 职员	九级 职员	十级 职员
33			1.5792	1.4388	1.2167	1.1206	1.0242	0.9467	0.8935	0.8620
34			1.5930	1.4527	1.2294	1.1333	1.0368	0.9593	0.9062	0.8746
35			1.6069	1.4665	1.2422	1.1460	1.0494	0.9720	0.9188	0.8872
36			1.6220	1.4816	1.2560	1.1598	1.0631	0.9857	0.9325	0.9009
37			1.6371	1.4967	1.2699	1.1737	1.0768	0.9994	0.9462	0.9146
38			1.6522	1.5117	1.2837	1.1876	1.0905	1.0131	0.9599	0.9283
39			1.6672	1.5268	1.2976	1.2014	1.1043	1.0268	0.9736	0.9420
40			1.6835	1.5431	1.3126	1.2164	1.1191	1.0416	0.9885	0.9569
41			1.6998	1.5594	1.3275	1.2314	1.1339	1.0565	1.0032	0.9717
42			1.7176	1.5772	1.3439	1.2477	1.1501	1.0727	1.0195	0.9879
43			1.7354	1.5951	1.3603	1.2642	1.1664	1.0889	1.0357	1.0041
44			1.7532	1.6129	1.3766	1.2805	1.1826	1.1051	1.0519	1.0203
45			1.7711	1.6307	1.3931	1.2969	1.1988	1.1213	1.0681	1.0365
46			1.7889	1.6485	1.4094	1.3133	1.2150	1.1375	1.0843	1.0527
47			1.8081	1.6677	1.4270	1.3309	1.2324	1.1550	1.1018	1.0702
48			1.8272	1.6869	1.4447	1.3486	1.2499	1.1724	1.1192	1.0877
49			1.8465	1.7060	1.4623	1.3662	1.2673	1.1899	1.1367	1.1051
50			1.8656	1.7253	1.4800	1.3838	1.2848	1.2074	1.1542	1.1225
51			1.8848	1.7444	1.4976	1.4015	1.3023	1.2248	1.1716	1.1400
52			1.9040	1.7636	1.5152	1.4191	1.3197	1.2422	1.1890	1.1575
53			1.9232	1.7828	1.5329	1.4367	1.3371	1.2597	1.2065	1.1749
54			1.9424	1.8020	1.5505	1.4544	1.3546	1.2772	1.2240	1.1924
55			1.9616	1.8212	1.5681	1.4720	1.3721	1.2946	1.2414	1.2098
56			1.9808	1.8404	1.5858	1.4896	1.3895	1.3121	1.2589	1.2273
57			1.9999	1.8596	1.6034	1.5073	1.4070	1.3295	1.2763	1.2448
58			2.0192	1.8787	1.6211	1.5249	1.4244	1.3470	1.2938	1.2622
59			2.0383	1.8980	1.6387	1.5425	1.4419	1.3645	1.3113	1.2796
60			2.0621	1.9217	1.6605	1.5643	1.4635	1.3861	1.3328	1.3013
61			2.0859	1.9454	1.6823	1.5862	1.4851	1.4077	1.3545	1.3229
62			2.1096	1.9692	1.7042	1.6080	1.5067	1.4293	1.3761	1.3445
63			2.1334	1.9929	1.7260	1.6299	1.5284	1.4509	1.3977	1.3661
64			2.1571	2.0167	1.7478	1.6517	1.5500	1.4725	1.4193	1.3877
65			2.1926	2.0522	1.7804	1.6843	1.5823	1.5048	1.4516	1.4200

事业单位工人视同缴费指数

指数 薪级	岗位					
	技术工一级	技术工二级	技术工三级	技术工四级	技术工五级	普通工
1						0.6770
2					0.6809	0.6794
3					0.6832	0.6817
4					0.6859	0.6844
5					0.6886	0.6871
6					0.6912	0.6897
7					0.6938	0.6924
8				0.7290	0.6970	0.6955
9				0.7322	0.7000	0.6985
10				0.7357	0.7035	0.7021
11				0.7393	0.7071	0.7056
12				0.7432	0.7111	0.7096
13				0.7472	0.7151	0.7136
14			0.8082	0.7516	0.7195	0.7180
15			0.8126	0.7561	0.7239	0.7224
16			0.8178	0.7612	0.7290	0.7276
17			0.8229	0.7663	0.7342	0.7327
18			0.8289	0.7722	0.7401	0.7386
19			0.8348	0.7781	0.7460	0.7445
20		0.9230	0.8406	0.7841	0.7519	0.7504
21		0.9296	0.8472	0.7906	0.7586	0.7571
22		0.9363	0.8539	0.7973	0.7652	0.7637
23		0.9437	0.8613	0.8047	0.7725	0.7711
24		0.9510	0.8686	0.8120	0.7799	0.7784
25		0.9593	0.8769	0.8203	0.7881	0.7867
26	1.0595	0.9675	0.8851	0.8286	0.7964	0.7950
27	1.0677	0.9757	0.8934	0.8368	0.8047	0.8032
28	1.0766	0.9846	0.9022	0.8457	0.8135	0.8120
29	1.0854	0.9934	0.9111	0.8545	0.8223	0.8209
30	1.0942	1.0023	0.9199	0.8633	0.8312	0.8297
31	1.1031	1.0111	0.9287	0.8722	0.8400	0.8386
32	1.1125	1.0205	0.9382	0.8816	0.8495	0.8480
33	1.1219	1.0300	0.9476	0.8910	0.8589	0.8574
34	1.1314	1.0394	0.9571	0.9004	0.8683	0.8668
35	1.1415	1.0496	0.9672	0.9106	0.8785	0.8771
36	1.1517	1.0598	0.9774	0.9208	0.8886	0.8872
37	1.1619	1.0699	0.9875	0.9309	0.8989	0.8974
38	1.1721	1.0801	0.9977	0.9412	0.9090	0.9075
39	1.1822	1.0903	1.0079	0.9513	0.9192	0.9177
40	1.1929	1.1009	1.0185	0.9619	0.9298	0.9283

附表 4

重庆市机关事业单位 2018 年退休人员养老保险视同缴费指数表

公务员视同缴费指数

职务	工资级别	工资档次													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
省部级正职	四	3.0643	3.1365	3.2087	3.2810	3.3532	3.4254	3.4977	3.5699	3.6421					
	五	2.9771	3.0450	3.1129	3.1808	3.2487	3.3166	3.3845	3.4524	3.5203	3.5882				
	六	2.8973	2.9609	3.0244	3.0880	3.1516	3.2152	3.2787	3.3423	3.4059	3.4695	3.5331			
	七	2.8266	2.8858	2.9451	3.0043	3.0636	3.1228	3.1821	3.2414	3.3006	3.3599	3.4191			
	八	2.7647	2.8196	2.8745	2.9295	2.9845	3.0394	3.0943	3.1492	3.2041	3.2591	3.3141			
省部级副职	六	2.6550	2.7186	2.7822	2.8459	2.9094	2.9730	3.0366	3.1002	3.1637	3.2273	3.2909			
	七	2.5843	2.6436	2.7028	2.7622	2.8214	2.8807	2.9399	2.9991	3.0584	3.1176	3.1769			
	八	2.5225	2.5775	2.6324	2.6873	2.7422	2.7971	2.8521	2.9071	2.9620	3.0169	3.0718			
	九	2.4670	2.5175	2.5681	2.6187	2.6694	2.7200	2.7706	2.8212	2.8717	2.9223	2.9730			
	十	2.4154	2.4619	2.5085	2.5550	2.6015	2.6479	2.6944	2.7409	2.7875	2.8339	2.8804			
厅局级正职	八	1.6007	1.6387	1.6767	1.7148	1.7528	1.7909	1.8290	1.8670	1.9051	1.9431	1.9811			
	九	1.5621	1.5972	1.6322	1.6673	1.7024	1.7374	1.7725	1.8075	1.8426	1.8777	1.9127			
	十	1.5265	1.5587	1.5909	1.6231	1.6553	1.6875	1.7197	1.7519	1.7842	1.8164	1.8486			
	十一	1.4933	1.5230	1.5527	1.5824	1.6120	1.6417	1.6713	1.7010	1.7307	1.7604	1.7900	1.8197		
	十二	1.4627	1.4901	1.5175	1.5449	1.5723	1.5997	1.6272	1.6546	1.6820	1.7094	1.7368	1.7642	1.7916	
	十三	1.4342	1.4597	1.4851	1.5106	1.5361	1.5616	1.5870	1.6125	1.6379	1.6634	1.6889	1.7143	1.7398	1.7653
厅局级副职	十	1.4051	1.4374	1.4695	1.5018	1.5340	1.5662	1.5984	1.6306	1.6628	1.6950	1.7273			
	十一	1.3720	1.4017	1.4314	1.4610	1.4907	1.5203	1.5500	1.5797	1.6093	1.6390	1.6686	1.6983		
	十二	1.3413	1.3687	1.3961	1.4235	1.4509	1.4784	1.5058	1.5332	1.5606	1.5881	1.6155	1.6429	1.6703	
	十三	1.3128	1.3383	1.3638	1.3893	1.4147	1.4402	1.4656	1.4911	1.5166	1.5421	1.5675	1.5930	1.6185	1.6439
	十四	1.2865	1.3101	1.3338	1.3575	1.3812	1.4048	1.4285	1.4522	1.4758	1.4995	1.5232	1.5469	1.5705	1.5942
	十五	1.2622	1.2843	1.3062	1.3283	1.3503	1.3723	1.3943	1.4164	1.4384	1.4604	1.4824	1.5045	1.5265	1.5485
县处级正职	十二	1.1812	1.2075	1.2337	1.2600	1.2862	1.3125	1.3387	1.3650	1.3913	1.4175	1.4437	1.4700	1.4963	
	十三	1.1540	1.1783	1.2027	1.2271	1.2515	1.2759	1.3003	1.3247	1.3491	1.3735	1.3978	1.4222	1.4466	1.4710
	十四	1.1287	1.1514	1.1741	1.1967	1.2194	1.2420	1.2647	1.2874	1.3101	1.3327	1.3554	1.3781	1.4007	1.4234
	十五	1.1055	1.1265	1.1477	1.1687	1.1898	1.2109	1.2320	1.2531	1.2742	1.2953	1.3164	1.3375	1.3585	1.3797
	十六	1.0841	1.1036	1.1231	1.1426	1.1621	1.1817	1.2011	1.2207	1.2402	1.2597	1.2792	1.2987	1.3182	1.3378
	十七	1.0646	1.0825	1.1005	1.1184	1.1363	1.1542	1.1721	1.1901	1.2080	1.2260	1.2439	1.2619	1.2798	
	十八	1.0468	1.0633	1.0798	1.0963	1.1128	1.1293	1.1458	1.1623	1.1788	1.1953	1.2118	1.2283	1.2448	

职务	工资级别	工资档次													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
县处级副职	十四	1.0340	1.0567	1.0794	1.1020	1.1247	1.1474	1.1700	1.1927	1.2153	1.2380	1.2607	1.2834	1.3061	1.3287
	十五	1.0108	1.0319	1.0529	1.0741	1.0951	1.1162	1.1373	1.1584	1.1795	1.2006	1.2216	1.2428	1.2639	1.2849
	十六	0.9894	1.0089	1.0284	1.0479	1.0675	1.0870	1.1065	1.1260	1.1455	1.1650	1.1845	1.2040	1.2236	1.2430
	十七	0.9699	0.9878	1.0058	1.0237	1.0416	1.0595	1.0775	1.0954	1.1134	1.1313	1.1492	1.1671	1.1851	
	十八	0.9521	0.9686	0.9851	1.0016	1.0181	1.0346	1.0511	1.0676	1.0841	1.1006	1.1171	1.1336	1.1501	
	十九	0.9359	0.9510	0.9660	0.9811	0.9961	1.0112	1.0262	1.0413	1.0564	1.0715	1.0865	1.1016		
	二十	0.9212	0.9349	0.9485	0.9621	0.9758	0.9894	1.0031	1.0167	1.0303	1.0439	1.0576			
乡科级正职	十六	0.8957	0.9150	0.9343	0.9536	0.9729	0.9921	1.0115	1.0307	1.0500	1.0693	1.0886	1.1079	1.1272	1.1464
	十七	0.8764	0.8942	0.9119	0.9296	0.9473	0.9651	0.9828	1.0005	1.0182	1.0360	1.0537	1.0715	1.0892	
	十八	0.8588	0.8751	0.8915	0.9078	0.9241	0.9404	0.9567	0.9730	0.9893	1.0056	1.0219	1.0382	1.0545	
	十九	0.8428	0.8577	0.8726	0.8875	0.9024	0.9173	0.9322	0.9471	0.9620	0.9768	0.9917	1.0066		
	二十	0.8284	0.8419	0.8553	0.8688	0.8823	0.8957	0.9092	0.9227	0.9361	0.9496	0.9631			
	二十一	0.8153	0.8274	0.8394	0.8515	0.8635	0.8756	0.8877	0.8997	0.9118	0.9238				
	二十二	0.8037	0.8143	0.8249	0.8356	0.8463	0.8569	0.8675	0.8781	0.8888					
乡科级副职	十七	0.8041	0.8218	0.8396	0.8573	0.8750	0.8927	0.9105	0.9282	0.9459	0.9636	0.9814	0.9991	1.0169	
	十八	0.7865	0.8028	0.8191	0.8355	0.8518	0.8681	0.8844	0.9007	0.9170	0.9333	0.9496	0.9659	0.9822	
	十九	0.7705	0.7854	0.8003	0.8152	0.8301	0.8450	0.8598	0.8748	0.8896	0.9045	0.9194	0.9343		
	二十	0.7560	0.7695	0.7830	0.7964	0.8099	0.8234	0.8368	0.8504	0.8638	0.8773	0.8908			
	二十一	0.7430	0.7550	0.7671	0.7792	0.7912	0.8033	0.8153	0.8274	0.8394	0.8515				
	二十二	0.7314	0.7420	0.7526	0.7633	0.7739	0.7845	0.7952	0.8058	0.8165					
	二十三	0.7211	0.7304	0.7396	0.7488	0.7580	0.7672	0.7765	0.7857						
	二十四	0.7122	0.7202	0.7281	0.7360	0.7440	0.7519	0.7599	0.7678						
科员	十八	0.7355	0.7518	0.7681	0.7844	0.8007	0.8170	0.8333	0.8496	0.8660	0.8823	0.8986	0.9149	0.9312	
	十九	0.7195	0.7343	0.7492	0.7641	0.7790	0.7939	0.8088	0.8237	0.8386	0.8535	0.8684	0.8833		
	二十	0.7050	0.7185	0.7319	0.7454	0.7589	0.7723	0.7858	0.7993	0.8127	0.8262	0.8397			
	二十一	0.6920	0.7040	0.7161	0.7281	0.7402	0.7522	0.7643	0.7763	0.7884	0.8004				
	二十二	0.6803	0.6910	0.7016	0.7122	0.7229	0.7335	0.7441	0.7547	0.7654					
	二十三	0.6701	0.6793	0.6885	0.6978	0.7070	0.7162	0.7254	0.7347						
	二十四	0.6612	0.6691	0.6770	0.6850	0.6929	0.7009	0.7088	0.7167						
	二十五	0.6534	0.6602	0.6670	0.6738	0.6806	0.6874	0.6942							
	二十六	0.6465	0.6525	0.6585	0.6644	0.6704	0.6763								
办事员	十九	0.6868	0.7017	0.7166	0.7315	0.7464	0.7613	0.7762	0.7911	0.8060	0.8209	0.8357	0.8507		
	二十	0.6724	0.6858	0.6993	0.7128	0.7263	0.7397	0.7532	0.7667	0.7801	0.7936	0.8071			
	二十一	0.6593	0.6714	0.6834	0.6955	0.7075	0.7196	0.7317	0.7437	0.7558	0.7678				
	二十二	0.6477	0.6583	0.6690	0.6796	0.6902	0.7009	0.7115	0.7221	0.7328					
	二十三	0.6375	0.6467	0.6559	0.6651	0.6744	0.6836	0.6928	0.7020						
	二十四	0.6286	0.6365	0.6444	0.6524	0.6603	0.6683	0.6762	0.6841						
	二十五	0.6208	0.6276	0.6344	0.6411	0.6480	0.6548	0.6616							
	二十六	0.6139	0.6199	0.6258	0.6318	0.6378	0.6437								
	二十七	0.6081	0.6133	0.6183	0.6234	0.6286	0.6336								

机关技术工人视同缴费指数

指数 技术等级	岗位																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
高级技师	0.9448	0.9569	0.9689	0.9831	0.9973	1.0115	1.0278	1.0442	1.0605	1.0789	1.0974	1.1158	1.1364	1.1570	1.1775			
技师	0.8197	0.8297	0.8396	0.8495	0.8615	0.8734	0.8853	0.8994	0.9134	0.9275	0.9437	0.9598	0.9760	0.9945	1.0129			
高级工	0.7198	0.7279	0.7360	0.7441	0.7538	0.7634	0.7730	0.7843	0.7955	0.8067	0.8197	0.8328	0.8458	0.8608	0.8756	0.8924	0.9092	
中级工	0.6535	0.6601	0.6666	0.6731	0.6812	0.6893	0.6974	0.7070	0.7167	0.7263	0.7375	0.7488	0.7600	0.7729	0.7858	0.8004	0.8150	0.8297
初级工	0.6080	0.6131	0.6182	0.6233	0.6298	0.6364	0.6429	0.6510	0.6590	0.6672	0.6767	0.6862	0.6957	0.7069	0.7181	0.7293	0.7422	0.7551

机关普通工人视同缴费指数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
普通工	0.6044	0.6090	0.6135	0.6186	0.6237	0.6302	0.6368	0.6449	0.6530	0.6626	0.6723	0.6836	0.6950	0.7079	0.7208	0.7353	0.7497	0.7642	0.7787

事业单位专业技术人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位												
	一级岗位	二级岗位	三级岗位	四级岗位	五级岗位	六级岗位	七级岗位	八级岗位	九级岗位	十级岗位	十一级岗位	十二级岗位	十三级岗位
1													0.6206
2													0.6230
3													0.6258
4													0.6286
5											0.6933	0.6620	0.6314
6											0.6965	0.6653	0.6347
7											0.6997	0.6685	0.6379
8											0.7035	0.6722	0.6416
9								0.8423	0.8096	0.7768	0.7073	0.6760	0.6454
10								0.8465	0.8140	0.7810	0.7115	0.6803	0.6497
11								0.8508	0.8182	0.7854	0.7158	0.6845	0.6540
12								0.8558	0.8232	0.7903	0.7208	0.6896	0.6589
13								0.8608	0.8282	0.7953	0.7258	0.6945	0.6639
14								0.8664	0.8338	0.8010	0.7314	0.7001	0.6695
15								0.8720	0.8395	0.8065	0.7370	0.7058	0.6752
16					1.1500	1.0892	1.0332	0.8777	0.8451	0.8122	0.7427	0.7114	0.6808
17					1.1568	1.0960	1.0400	0.8840	0.8514	0.8185	0.7490	0.7177	0.6871
18					1.1636	1.1028	1.0468	0.8903	0.8577	0.8248	0.7553	0.7240	0.6935
19					1.1711	1.1103	1.0543	0.8973	0.8647	0.8318	0.7623	0.7310	0.7004
20					1.1786	1.1178	1.0618	0.9042	0.8716	0.8388	0.7692	0.7380	0.7074
21					1.1868	1.1261	1.0701	0.9119	0.8793	0.8464	0.7769	0.7457	0.7150
22					1.1951	1.1344	1.0783	0.9196	0.8869	0.8541	0.7846	0.7533	0.7227
23					1.2041	1.1433	1.0873	0.9279	0.8953	0.8624	0.7928	0.7616	0.7310
24					1.2139	1.1531	1.0972	0.9370	0.9044	0.8715	0.8020	0.7707	0.7401
25		1.7192	1.6302	1.5304	1.2237	1.1630	1.1070	0.9461	0.9135	0.8807	0.8111	0.7798	0.7493
26		1.7314	1.6424	1.5427	1.2343	1.1735	1.1176	0.9559	0.9233	0.8904	0.8209	0.7897	0.7591
27		1.7437	1.6547	1.5550	1.2448	1.1841	1.1281	0.9657	0.9331	0.9002	0.8307	0.7995	0.7688
28		1.7570	1.6679	1.5682	1.2563	1.1955	1.1395	0.9763	0.9437	0.9108	0.8413	0.8100	0.7794
29		1.7703	1.6812	1.5815	1.2677	1.2069	1.1510	0.9869	0.9543	0.9214	0.8519	0.8206	0.7901
30		1.7836	1.6945	1.5947	1.2792	1.2184	1.1624	0.9975	0.9649	0.9320	0.8625	0.8313	0.8007
31		1.7978	1.7088	1.6090	1.2915	1.2307	1.1747	1.0089	0.9763	0.9434	0.8739	0.8427	0.8121
32		1.8121	1.7231	1.6233	1.3038	1.2430	1.1870	1.0203	0.9877	0.9548	0.8853	0.8541	0.8235

事业单位专业技术人员视同缴费指数

指数 / 薪级	岗位												
	一级岗位	二级岗位	三级岗位	四级岗位	五级岗位	六级岗位	七级岗位	八级岗位	九级岗位	十级岗位	十一级岗位	十二级岗位	十三级岗位
33		1.8264	1.7374	1.6376	1.3160	1.2553	1.1993	1.0318	0.9991	0.9663	0.8968	0.8655	0.8349
34		1.8416	1.7526	1.6529	1.3292	1.2685	1.2125	1.0440	1.0113	0.9785	0.9090	0.8777	0.8471
35		1.8569	1.7679	1.6682	1.3423	1.2816	1.2256	1.0562	1.0235	0.9907	0.9212	0.8899	0.8593
36		1.8736	1.7846	1.6848	1.3567	1.2960	1.2399	1.0695	1.0368	1.0040	0.9345	0.9032	0.8726
37		1.8902	1.8012	1.7014	1.3710	1.3102	1.2543	1.0827	1.0501	1.0173	0.9477	0.9164	0.8859
38		1.9068	1.8178	1.7180	1.3853	1.3246	1.2686	1.0960	1.0634	1.0306	0.9610	0.9297	0.8992
39		1.9235	1.8344	1.7346	1.3997	1.3389	1.2829	1.1093	1.0767	1.0438	0.9743	0.9430	0.9124
40		1.9414	1.8524	1.7526	1.4151	1.3544	1.2984	1.1237	1.0910	1.0582	0.9887	0.9574	0.9268
41		1.9594	1.8703	1.7706	1.4306	1.3698	1.3139	1.1380	1.1054	1.0726	1.0030	0.9717	0.9411
42		1.9790	1.8901	1.7903	1.4475	1.3867	1.3308	1.1538	1.1211	1.0882	1.0187	0.9875	0.9568
43		1.9987	1.9097	1.8099	1.4644	1.4037	1.3477	1.1694	1.1368	1.1039	1.0344	1.0032	0.9726
44		2.0183	1.9293	1.8296	1.4814	1.4206	1.3647	1.1851	1.1525	1.1196	1.0501	1.0189	0.9883
45		2.0380	1.9490	1.8492	1.4983	1.4376	1.3816	1.2008	1.1682	1.1353	1.0658	1.0346	1.0040
46		2.0577	1.9686	1.8688	1.5152	1.4545	1.3985	1.2165	1.1839	1.1510	1.0815	1.0502	1.0197
47		2.0788	1.9898	1.8901	1.5334	1.4727	1.4167	1.2334	1.2008	1.1680	1.0985	1.0672	1.0366
48		2.1000	2.0110	1.9112	1.5517	1.4909	1.4350	1.2504	1.2177	1.1849	1.1154	1.0841	1.0535
49		2.1212	2.0321	1.9323	1.5699	1.5091	1.4532	1.2672	1.2347	1.2017	1.1322	1.1010	1.0704
50		2.1423	2.0533	1.9536	1.5881	1.5274	1.4714	1.2841	1.2516	1.2187	1.1492	1.1179	1.0873
51		2.1635	2.0745	1.9747	1.6064	1.5456	1.4896	1.3011	1.2684	1.2356	1.1661	1.1348	1.1042
52		2.1847	2.0956	1.9958	1.6246	1.5638	1.5079	1.3180	1.2854	1.2525	1.1830	1.1517	1.1211
53		2.2058	2.1168	2.0170	1.6428	1.5820	1.5261	1.3349	1.3023	1.2694	1.1999	1.1686	1.1380
54		2.2269	2.1380	2.0382	1.6611	1.6003	1.5443	1.3518	1.3192	1.2863	1.2168	1.1855	1.1550
55		2.2482	2.1591	2.0593	1.6793	1.6185	1.5625	1.3687	1.3361	1.3032	1.2337	1.2024	1.1718
56		2.2693	2.1803	2.0805	1.6975	1.6367	1.5807	1.3856	1.3530	1.3201	1.2506	1.2194	1.1887
57		2.2904	2.2015	2.1017	1.7158	1.6550	1.5990	1.4025	1.3699	1.3370	1.2675	1.2363	1.2057
58		2.3117	2.2226	2.1228	1.7340	1.6732	1.6172	1.4194	1.3868	1.3539	1.2844	1.2532	1.2226
59		2.3328	2.2438	2.1440	1.7522	1.6914	1.6354	1.4363	1.4037	1.3709	1.3014	1.2701	1.2395
60		2.3590	2.2699	2.1702	1.7747	1.7140	1.6580	1.4573	1.4247	1.3918	1.3223	1.2910	1.2604
61		2.3852	2.2962	2.1964	1.7973	1.7366	1.6806	1.4782	1.4456	1.4127	1.3432	1.3119	1.2813
62		2.4114	2.3224	2.2226	1.8199	1.7591	1.7032	1.4991	1.4666	1.4336	1.3641	1.3329	1.3023
63		2.4376	2.3486	2.2488	1.8425	1.7817	1.7257	1.5201	1.4875	1.4546	1.3851	1.3538	1.3232
64		2.4638	2.3748	2.2750	1.8650	1.8043	1.7483	1.5410	1.5084	1.4755	1.4060	1.3747	1.3442
65		2.5029	2.4139	2.3142	1.8988	1.8380	1.7820	1.5723	1.5396	1.5068	1.4373	1.4060	1.3754

事业单位管理人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位									
	一级 职员	二级 职员	三级 职员	四级 职员	五级 职员	六级 职员	七级 职员	八级 职员	九级 职员	十级 职员
1										0.6190
2										0.6213
3										0.6241
4									0.6575	0.6270
5									0.6603	0.6298
6									0.6635	0.6330
7									0.6667	0.6362
8								0.7218	0.6705	0.6400
9								0.7256	0.6742	0.6437
10								0.7299	0.6785	0.6480
11								0.7342	0.6827	0.6522
12							0.8139	0.7391	0.6878	0.6572
13							0.8189	0.7441	0.6927	0.6621
14							0.8245	0.7497	0.6983	0.6678
15							0.8301	0.7553	0.7039	0.6734
16							0.8358	0.7609	0.7096	0.6791
17						0.9346	0.8420	0.7672	0.7158	0.6853
18						0.9410	0.8484	0.7735	0.7221	0.6916
19						0.9480	0.8553	0.7805	0.7291	0.6986
20						0.9550	0.8622	0.7875	0.7361	0.7055
21					1.0558	0.9628	0.8699	0.7951	0.7437	0.7131
22					1.0635	0.9705	0.8775	0.8027	0.7513	0.7208
23					1.0719	0.9789	0.8858	0.8110	0.7596	0.7291
24					1.0811	0.9881	0.8949	0.8201	0.7687	0.7382
25					1.0903	0.9973	0.9040	0.8292	0.7778	0.7473
26				1.3281	1.1001	1.0072	0.9138	0.8390	0.7876	0.7571
27				1.3390	1.1100	1.0170	0.9235	0.8488	0.7974	0.7668
28				1.3509	1.1207	1.0277	0.9341	0.8593	0.8079	0.7774
29				1.3626	1.1314	1.0384	0.9447	0.8699	0.8185	0.7880
30				1.3744	1.1421	1.0491	0.9553	0.8805	0.8291	0.7986
31			1.5250	1.3872	1.1536	1.0606	0.9667	0.8918	0.8404	0.8099
32			1.5377	1.3999	1.1651	1.0722	0.9781	0.9032	0.8518	0.8213

事业单位管理人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位									
	一级职员	二级职员	三级职员	四级职员	五级职员	六级职员	七级职员	八级职员	九级职员	十级职员
33			1.5504	1.4126	1.1766	1.0837	0.9894	0.9146	0.8632	0.8327
34			1.5640	1.4262	1.1889	1.0960	1.0016	0.9268	0.8754	0.8449
35			1.5776	1.4398	1.2012	1.1083	1.0138	0.9390	0.8876	0.8571
36			1.5924	1.4546	1.2147	1.1216	1.0270	0.9522	0.9008	0.8703
37			1.6072	1.4694	1.2281	1.1351	1.0403	0.9655	0.9140	0.8835
38			1.6221	1.4842	1.2415	1.1485	1.0535	0.9787	0.9273	0.8968
39			1.6369	1.4990	1.2549	1.1619	1.0668	0.9919	0.9406	0.9100
40			1.6528	1.5150	1.2693	1.1764	1.0811	1.0063	0.9549	0.9244
41			1.6688	1.5310	1.2838	1.1908	1.0954	1.0206	0.9692	0.9387
42			1.6863	1.5485	1.2997	1.2067	1.1111	1.0363	0.9849	0.9543
43			1.7038	1.5660	1.3155	1.2225	1.1268	1.0519	1.0005	0.9700
44			1.7213	1.5835	1.3313	1.2384	1.1424	1.0676	1.0162	0.9857
45			1.7388	1.6009	1.3472	1.2542	1.1581	1.0832	1.0318	1.0013
46			1.7563	1.6184	1.3630	1.2700	1.1737	1.0989	1.0475	1.0170
47			1.7751	1.6373	1.3800	1.2870	1.1906	1.1158	1.0644	1.0338
48			1.7939	1.6561	1.3971	1.3041	1.2075	1.1326	1.0812	1.0507
49			1.8128	1.6749	1.4142	1.3212	1.2243	1.1495	1.0981	1.0676
50			1.8316	1.6938	1.4312	1.3382	1.2412	1.1664	1.1150	1.0844
51			1.8505	1.7126	1.4482	1.3553	1.2581	1.1832	1.1318	1.1013
52			1.8693	1.7315	1.4653	1.3723	1.2749	1.2001	1.1487	1.1182
53			1.8882	1.7503	1.4824	1.3894	1.2917	1.2170	1.1656	1.1350
54			1.9070	1.7692	1.4994	1.4065	1.3086	1.2338	1.1824	1.1519
55			1.9259	1.7880	1.5165	1.4235	1.3255	1.2507	1.1993	1.1688
56			1.9447	1.8069	1.5335	1.4405	1.3423	1.2676	1.2162	1.1856
57			1.9635	1.8257	1.5506	1.4576	1.3592	1.2844	1.2330	1.2025
58			1.9824	1.8445	1.5677	1.4747	1.3761	1.3012	1.2499	1.2194
59			2.0012	1.8634	1.5847	1.4917	1.3929	1.3181	1.2668	1.2362
60			2.0245	1.8867	1.6058	1.5128	1.4138	1.3390	1.2876	1.2571
61			2.0478	1.9100	1.6269	1.5339	1.4347	1.3599	1.3085	1.2780
62			2.0712	1.9333	1.6481	1.5551	1.4556	1.3808	1.3294	1.2989
63			2.0945	1.9566	1.6692	1.5762	1.4765	1.4016	1.3502	1.3197
64			2.1178	1.9800	1.6902	1.5973	1.4974	1.4225	1.3711	1.3406
65			2.1526	2.0148	1.7218	1.6288	1.5285	1.4537	1.4023	1.3718

事业单位工人视同缴费指数

指数 薪级	岗位					
	技术工一级	技术工二级	技术工三级	技术工四级	技术工五级	普通工
1						0.6556
2					0.6593	0.6580
3					0.6617	0.6602
4					0.6642	0.6628
5					0.6668	0.6654
6					0.6694	0.6679
7					0.6719	0.6705
8				0.7060	0.6749	0.6735
9				0.7090	0.6779	0.6765
10				0.7124	0.6813	0.6799
11				0.7159	0.6848	0.6833
12				0.7197	0.6886	0.6872
13				0.7236	0.6925	0.6910
14			0.7827	0.7279	0.6967	0.6953
15			0.7870	0.7322	0.7010	0.6996
16			0.7919	0.7371	0.7060	0.7046
17			0.7969	0.7421	0.7110	0.7096
18			0.8027	0.7478	0.7168	0.7153
19			0.8084	0.7535	0.7225	0.7210
20		0.8938	0.8141	0.7593	0.7282	0.7267
21		0.9002	0.8205	0.7657	0.7346	0.7331
22		0.9067	0.8269	0.7721	0.7410	0.7396
23		0.9138	0.8340	0.7793	0.7481	0.7467
24		0.9209	0.8411	0.7864	0.7553	0.7538
25		0.9290	0.8492	0.7944	0.7632	0.7618
26	1.0260	0.9370	0.8572	0.8024	0.7712	0.7698
27	1.0340	0.9449	0.8652	0.8103	0.7793	0.7778
28	1.0425	0.9535	0.8737	0.8189	0.7878	0.7864
29	1.0511	0.9620	0.8823	0.8275	0.7964	0.7950
30	1.0597	0.9706	0.8908	0.8360	0.8049	0.8035
31	1.0682	0.9792	0.8994	0.8446	0.8135	0.8121
32	1.0774	0.9883	0.9086	0.8537	0.8226	0.8212
33	1.0865	0.9975	0.9177	0.8629	0.8317	0.8303
34	1.0956	1.0066	0.9268	0.8720	0.8409	0.8394
35	1.1055	1.0165	0.9367	0.8819	0.8507	0.8493
36	1.1153	1.0263	0.9465	0.8917	0.8606	0.8592
37	1.1252	1.0361	0.9563	0.9015	0.8705	0.8690
38	1.1350	1.0459	0.9662	0.9114	0.8803	0.8788
39	1.1448	1.0558	0.9760	0.9212	0.8901	0.8887
40	1.1552	1.0661	0.9863	0.9315	0.9004	0.8990

重庆市人力资源和社会保障局办公室
关于严格兑现落实动物疫病防控人员
有关工作津贴补助的通知

渝人社办〔2019〕284号

各区县（自治县）人力社保局、两江新区组织人事部、万盛经开区人力社保局：

按照市政府办公厅《关于稳定生猪生产保障市场供应的通知》（渝府办发〔2019〕97号）要求，现就严格兑现落实动物疫病防控人员和官方兽医有关津贴、补助项目相关工作通知如下：

一、严格按照市人力社保局、市财政局《转发人力资源和社会保障部财政部关于调整农业有毒有害保健津贴和畜牧兽医医疗卫生津贴通知的通知》（渝人社发〔2016〕113号）规定的执行范围和发放标准，及时兑现落实畜牧兽医医疗卫生津贴。临时从事相关工作的人员，根据实际工作的岗位享受相应类别的畜牧兽医医疗卫生津贴，标准按实际从事相关工作的工作日天数折算。

二、对直接参与动物传染病类突发公共卫生事件现场调查处置、口岸检疫、动物防疫等各类一线工作的人员，严格按照市人力社保局、市财政局《关于转发〈人力资源和社会保障部财政部关于建立传染病疫情防治人员临时性补助的通知〉的通知》（渝人社发〔2017〕80号）规定，及时发放临时性补助。

三、区县人力社保部门要会同相关部门对执行上述两项津贴、补助的实际情况进行自查。对应发未发的，要立即整改；对符合政策规定的，要按时足额兑现。

重庆市人力资源和社会保障局办公室

2019年11月28日

重庆市人力资源和社会保障局
重　庆　市　财　政　局
转发《人力资源和社会保障部　财政部关于调整卫生防疫津贴标准的通知》的通知

渝人社发〔2020〕25号

各区县（自治县）人力社保局、财政局，两江新区组织人事部、财政局，重庆高新区党群工作部、财政局，万盛经开区人力社保局、财政局，市卫生健康委等市级有关部门：

现将《人力资源和社会保障部财政部关于调整卫生防疫津贴标准的通知》（人社部发〔2020〕13号）转发给你们，并结合我市实际，提出如下贯彻意见，请一并遵照执行。

一、严格执行政策规定

（一）医疗卫生机构（限于按规定执行事业单位岗位绩效工资制度的，下同）严格按照人社部发〔2020〕13号文件规定，根据卫生防疫人员的工作实际确定享受卫生防疫津贴的类别，不得搞“一刀切”和普惠制。

（二）医疗卫生机构编制内人员临时参加人社部发〔2020〕13号文件规定有关工作的，根据实际接触情况确定享受类别，按当月实际接触工作日天数÷21.75×相应类别津贴标准的折算结果（四舍五入到元）发放。其中当月实际接触工作日天数达到22天及以上的，当月直接按相应类别津贴标准执行。

（三）各级各有关单位不得擅自扩大卫生防疫津贴的执行范围、提高津贴类别和津贴标准。对突破政策规定的行为，将按有关规定严肃处理。

二、做好审批发放

（一）市级医疗卫生机构首次确定享受卫生防疫津贴的工作岗位及类别，由上级主管部门负责审定，审定前应报市人力社保局、市财政局备案同意。区县级医疗卫生机构首次确定享受卫生防疫津贴工作岗位及类别的审定办法，由各区县（自治县）参照市级办法并结合实际自行确定。

（二）发放卫生防疫津贴应填报《重庆市机关事业单位在职（离、退休）人员津补贴变动审核表》和《重庆市机关事业单位在职（离、退休）人员津补贴变动花名册》（其中按实际接触天数折算发放的应在备注栏说明），由上级主管部门审核后报同级人力社保、财政部门审核。

（三）凡基本工资纳入财政统发的工作人员，按规定享受的卫生防疫津贴纳入财政统发。

三、落实新冠肺炎疫情防控期间的特殊政策

（一）参加新冠肺炎疫情防治工作的一线医务人员（经国家审批享受临时性工作补助的编制内医务人员，下同）中，属专职从事人社部发〔2020〕13号文件规定相关工作的卫生防疫人员，疫情防控期间均按一类津贴标准发放卫生防疫津贴；其他一线医务人员按照第一条第（二）款规定的办法，对应一类津贴标准按实际参加天数（即经国家审批享受临时性工作补助的天数）折算发放卫生防疫津贴。对经国家审批享受临时性工作补助的临聘医务人员，所在单位参照其他一线医务人员办法发放卫生防疫津贴。疫情结束后，卫生防疫津贴的执行范围恢复至人社部发〔2020〕13号文件规定。

（二）疫情期间，发放卫生防疫津贴所需经费按现行渠道解决。

（三）市、区县两级财政落实政府对医疗机构的投入责任，保障政府指定的紧急救治任务公共服务经费。

调整卫生防疫津贴标准，体现了党中央、国务院对卫生防疫工作人员的关心和重视，各区县（自治县）人力社保、财政部门及市级有关部门要做好组织实施工作，严格执行政策，加强监督管理，确保

此项工作落实。

重庆市人力资源和社会保障局
重　庆　市　财　政　局
2020 年 3 月 26 日

人力资源和社会保障部　财政部
关于调整卫生防疫津贴标准的通知

人社部发〔2020〕13 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、财厅（局），国家卫生健康委办公厅：

经国务院批准，决定调整卫生防疫津贴标准。现将有关事项通知如下：

一、津贴执行范围和标准

疾病预防控制事业单位中接触有毒、有害物质，有传染危险和长年外勤的现场卫生工作编制内人员，在麻风病院及专职从事传染病、结核病、血吸虫等寄生虫防治的卫生工作编制内人员，根据工作量大小、时间长短、条件好坏、防护难易以及危害身体健康的程度等情况，分别享受一、二、三、四类卫生防疫津。

（一）一类津贴：每人每月 560 元

1. 专职从事烈性（甲类及参照甲类管理）传染病防治工作的；

2. 专职从事强致癌性物质监测和研究工作的；

3. 深入高山、野外、荒漠、森林从事自然疫源性疾病病源调查、病媒昆虫、动物采集、考察等工作的。

（二）二类津贴：每人每月 450 元

1. 在急性（乙类）传染病流行期间深入病区进行防病治病工作的；

2. 专职从事放射线和同位素监测工作的；

3. 专职从事强毒、强菌室工作的。

（三）三类津贴：每人每月 350 元

1. 深入病区进行寄生虫病、地方病防病治病工作的；

2. 从事病源探索工作的；

3. 专职在病区处理污水、污物的，除害灭虫工作的；

4. 专职从事尘、毒弥漫场所实地调查、监测的；

5. 实施现场抢救工作的；

6. 遇到地震、洪水、高温、高寒、食物中毒、生物战等紧急情况，深入第一线进行防病灭病工作的。

（四）四类津贴：每人每月 260 元

1. 专职从事消毒、杀虫、灭鼠工作和污水、粪便卫生管理工作的；

2. 专职从事实验动物饲养工作的；

3. 专职从事卫生监测、检验工作的。

二、发放办法

将津贴发放由原来按天发放调整为按月发放。

（一）兼做两种类别以上工作时，只能就高享受一种类别津贴。

（二）享受津贴的人员工作变动后，津贴标准应及时调整或取消，调离本单位时津贴不随工资转移。

（三）临时参加上述工作的人员，根据实际接触情况享受相应类别的津贴，按实际接触天数折算发放。

三、所需经费

各省、自治区、直辖市和中央部门发放卫生防疫津贴所需经费，按现行经费渠道列支；新疆生产建设兵团发放卫生防疫津贴所需经费，由其参照地方统筹解决。

四、执行时间

本通知从2020年1月1日起执行。1979年原卫生部、财政部、原国家劳动总局《关于卫生防疫人员实行卫生防疫津贴的通知》（〔79〕卫防字第1560号、〔79〕财事字第336号、〔79〕劳总薪字第133号）和2004年原人事部、财政部、原卫生部《关于调整卫生防疫津贴标准的通知》（国人部发〔2004〕27号）即行废止。调整卫生防疫津贴标准，体现了党中央、国务院对卫生防疫工作人员的关心和重视，各地和有关部门要认真做好组织实施工作，严格执行政策，加强监督管理，确保此项工作落实。

人力资源和社会保障部
财　　政　　部
2020年2月24日

重庆市人力资源和社会保障局 重庆市卫生健康委员会转发《人力资源社会保障部办公厅国家卫生健康委办公厅关于落实新冠肺炎疫情防控一线医务人员增加带薪休假时间的通知》的通知

渝人社发〔2020〕35号

各区县（自治县）人力社保局、卫生健康委，两江新区组织人事部、社发局，重庆高新区党群工作部、公共服务局，万盛经开区人力社保局、卫生计生局，有关市属医疗卫生单位：

现将《人力资源和社会保障部办公厅国家卫生健康委办公厅关于落实新冠肺炎疫情防控一线医务人员增加带薪休假时间的通知》（人社厅发〔2020〕41号）转发给你们，并提出如下贯彻意见，请

一并遵照执行。

一、适用人社厅发〔2020〕41号文件的“一线医务人员”按照《国务院应对新型冠状病毒感染肺炎疫情联防联控机制关于聚焦一线贯彻落实保护关心爱护医务人员措施的通知》（国发明电〔2020〕10号）有关规定确定。

二、对按照人社厅发〔2020〕41号文件规定增加带薪休假时间的，单位不得以工作原因不安排休假。

重庆市人力资源和社会保障局
重庆市卫生健康委员会
2020年4月28日

人力资源和社会保障部办公厅
国家卫生健康委办公厅
关于落实新冠肺炎疫情防控一线医务人员增加带薪休假时间的通知

人社厅发〔2020〕41号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、卫生健康委：

为贯彻落实《中央应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作领导小组关于全面落实进一步保护关心爱护医务人员若干措施的通知》（国发明电〔2020〕5号）精神，切实关心关爱一线医务人员，现就增加一线医务人员带薪休假时间有关问题通知如下：

一、各地可根据一线医务人员参与疫情防控工作时间长短、危重

程度等因素，及时安排不少于5天的带薪休假（不含公休和法定节假日，不计入带薪年休假天数），休假期间的工资福利待遇按出勤对待。

二、为切实保障一线医务人员的身心健康，所在单位安排休假时应优先安排一线医务人员休假。增加的带薪休假可在两个年度内使用。

三、各级人力资源社会保障、卫生健康部门要高度重视一线医务人员的休假问题，加大指导督促力度，及时做好政策解释。相关单位要认真执行政策，确保落实到位，切实保障一线医务人员休假待遇，关心一线医务人员身心健康。

人力资源和社会保障部办公厅
国家卫生健康委办公厅
2020年4月7日

重庆市人力资源和社会保障局 重庆市财政局 关于印发《重庆英才计划入选人才薪酬激励措施（事业单位）》的通知

渝人社发〔2020〕55号

各区县（自治县）人力社保局、财政局，两江新区组织人事部、财政局，重庆高新区党群工作部、财政局，万盛经开区人力社保局、财政局，市级有关部门人事（干部）处、财务处：

根据《中共重庆市委重庆市人民政府关于印发〈重庆市科教兴

市和人才强市行动计划（2018-2020年）〉的通知》《中共重庆市委办公厅重庆市人民政府办公厅关于印发〈重庆英才计划实施办法（试行）〉的通知》《重庆市人民政府办公厅关于完善事业单位绩效工资政策的通知》等文件精神，市人力社保局、市财政局研究制定了《重庆英才计划入选人才薪酬激励措施（事业单位）》。现印发给你们，请遵照执行。

重庆市人力资源和社会保障局
重　庆　市　财　政　局
2020年6月29日

重庆英才计划入选人才薪酬激励措施

（事业单位）

一、实行绩效工资追加单列机制。事业单位对重庆英才计划入选人才（以下简称“英才计划人才”），可参考同类人才的市场价格合理确定薪酬水平并采取年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的分配形式，所需绩效工资总量实行追加单列机制，并建立申报绿色通道，由主管部门指导所属有关事业单位按规定程序申报。

二、发放激励性报酬。事业单位可在绩效工资总量外，对英才计划人才发放激励性报酬（具体标准由单位自行确定），不占本单位“高层次人才激励性报酬不纳入单位绩效工资总量管理”政策适用对象的名额。

三、发放人才补助。事业单位可与引进的英才计划人才签订合同（协议），在绩效工资总量外发放人才补助，人才补助可分年度发放（不超过五年）。

四、允许创业项目权益分配。经所在事业单位同意，英才计划人

才带着科研项目和成果离岗创办科技型企业、到企业开展创新工作或者利用与本人从事专业相关的创业项目在职创办企业，创业项目涉及事业单位知识产权、科研成果的，事业单位、英才计划人才、有关企业可订立协议，明确权益分配等事项。

五、允许兼职取酬。经所在事业单位同意，英才计划人才在保证履行好岗位职责、完成本职工作的前提下，到与本单位业务领域相近的企业、科研机构、高等学校、社会组织等兼职的，取得的合法报酬原则上归个人，并报单位备案。

六、落实离岗创业基本待遇。英才计划人才离岗创业保留人事关系期间，享受本人基本工资（即岗位工资和薪级工资）。

七、实行特殊报酬不计入工资总额。英才计划人才按有关规定取得的以下收入项目不纳入单位绩效工资总量管理：

（一）按《重庆英才计划实施方案（试行）》规定享受的人才奖励金；

（二）科技成果转化的现金奖励；

（三）作为项目团队成员享受的使用市外各级（含国家）财政科研项目资金间接费用绩效支出发放的奖励、报酬；

（四）作为项目团队成员享受的使用横向委托项目人员经费发放的奖励、报酬；

（五）兼职收入或在职创业、离岗创业收入。

事业单位中符合《重庆市引进高层次人才若干优惠政策规定》（渝府发〔2009〕58号）的高层次人才适用上述措施。

重庆市人力资源和社会保障局
重　庆　市　财　政　局
关于印发《重庆市2020年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见》的通知

渝人社发〔2020〕68号

各区县（自治县）人力社保局、财政局，两江新区社会保障局、财政局，重庆高新区政府服务和社会事务中心、财政局，万盛经开区人力社保局、财政局，市级各部门人事（干部）处、财务处：

根据人力资源和社会保障部、财政部《关于2020年调整退休人员基本养老金的通知》（人社部发〔2020〕22号）和市人力社保局、市财政局《关于2020年调整退休人员基本养老金的通知》（渝人社发〔2020〕65号）规定，现将《重庆市2020年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见》印发给你们，请遵照执行。

重庆市人力资源和社会保障局
重　庆　市　财　政　局
2020年7月22日

重庆市2020年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整若干问题处理意见

一、各职务层次（技术等级）退休人员挂钩调整增加基本养老金标准按《2020年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整标准表》（附件）执行。退休人员挂钩调整增加基本养老金时，以本人退休时按干部管理权限明确的职务（职级）或计发退休费的职务层次为准。

二、机关事业单位退休人员，退休后因单位批准参照公务员法管理等原因重新计算基本养老金的，按干部管理权限明确的重新计算退休费的职务层次挂钩调整增加基本养老金。

三、1985年工改前国家行政18级及以上的无职务或职务低于县处级副职的机关事业单位退休人员，按每人每月170元增加基本养老金（1993年工资制度改革执行了专业技术人员工资制后退休的除外）。

四、事业单位1985年工改前国家技术6级及以上的副教授级专业技术人员，按每人每月220元增加基本养老金；事业单位1985年工改前国家技术9级及以上的中级专业技术人员，按每人每月170元增加基本养老金。

五、1993年9月30日前退休、且1985年工改前执行原中教1-4级、小教1级标准工资制的中小学教师，按每人每月170元增加基本养老金；1993年9月30日前退休，且1985年工改前执行原中教5级、小教2-3级标准工资制的中小学教师按每人每月130元增加基本养老金。中等专科学校、职业高中符合上述条件的退休教师增加基本养老金亦按此标准执行。

六、既有专业技术职务、又有行政职务的事业单位退休人员，凡在1993年9月30日以前退休的，此次挂钩调整增加基本养老金按就

高不就低的原则执行；凡在 1993 年 10 月 1 日以后退休的，执行专业技术职务工资的按专业技术职务挂钩调整增加基本养老金，执行职员职务工资的按行政职务挂钩调整增加基本养老金。

七、事业单位退休人员应按专业技术职务挂钩调整增加基本养老金的，可按退休前已取得的专业技术职务资格对应的标准增加基本养老金；机关事业单位退休工人，可按退休前已取得的机关事业单位工勤技术等级（岗位）资格对应的标准增加基本养老金。其中，因受行政处分、被采取强制措施、受行政、刑事处罚原因未聘、低聘、解聘的除外。

八、按国家规定办理退职的人员，比照同等条件退休人员挂钩增加基本养老金的标准增加退职生活费。

附件：2020 年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整标准表

附件

2020年机关事业单位退休人员基本养老金挂钩调整标准表

单位：元/月

职级	挂钩调整金额
省部级	350
厅局级	220
县处级 一、二级警长	170
乡科级及以下 三、四级警长；一、二、三级警员	130
教授	220
副教授	170
讲师及以下	130
高级技师、技师及以下	130

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
重庆市财政局关于明确机关事业单位2019年退休人员视同缴费指数和公务员职务职级并行制度后老办法有关参数的通知

渝人社发〔2020〕133号

各区县（自治县）党委组织部，政府人力社保部门、财政部门：

按照《人力资源和社会保障部财政部关于贯彻落实<国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定>的通知》（人社部发〔2015〕28号）、《人力资源和社会保障部关于加快推进机关事业单位养老保险制度改革有关问题的通知》（人社部发〔2018〕78号）、《中共中央组织部人力资源和社会保障部财政部关于公务员实行职务与职级并行制度后养老保险有关问题的通知》（人社部发〔2020〕57号）的规定，经市政府同意，现就机关事业单位养老保险待遇计发的有关问题通知如下：

一、关于2019年视同缴费指数

2019年退休并领取待遇的机关事业单位工作人员视同缴费指数，按照本人退休时的职务职级（技术职称）对应的视同缴费指数予以确定（见附表1）。退休人员本人视同缴费指数低于本人实际平均缴费指数的，以本人实际平均缴费指数作为视同缴费指数进行计算。

公务员职务与职级并行制度实施后，按职务或职级退休的综合管理类公务员，其退休时的视同缴费指数，对应按照综合管理类公务员视同缴费指数表（职务）或综合管理类公务员视同缴费指数表（职级）确定；专业技术类公务员和行政执法类公务员，其退休时的视

同缴费指数，按照相对应的综合管理类公务员职级进行确定。

二、关于公务员职务职级并行制度实施后老办法相关参数

公务员职务职级并行制度实施后，且在机关事业单位养老保险过渡期内退休的职级公务员（含参照公务员法管理工作人员），其老办法待遇计发标准“A”项中的职务工资、“B”项中的退休补贴标准，按照附表 2 的标准计算。

附表：1. 重庆市机关事业单位 2019 年退休人员养老保险视同缴费指数表

2. 重庆市机关事业单位职级序列老办法待遇标准

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
重庆市财政局
2020 年 12 月 31 日

附表 1

重庆市机关事业单位 2019 年退休人员养老保险视同缴费指数表

综合管理类公务员视同缴费指数（职务）

职务	工资级别	工资档次													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
省部级正职	四	2.8192	2.8856	2.9520	3.0185	3.0849	3.1514	3.2179	3.2843	3.3507					
	五	2.7389	2.8014	2.8639	2.9263	2.9888	3.0513	3.1137	3.1762	3.2387	3.3011				
	六	2.6655	2.7240	2.7824	2.8410	2.8995	2.9580	3.0164	3.0749	3.1334	3.1919	3.2505			
	七	2.6005	2.6549	2.7095	2.7640	2.8185	2.8730	2.9275	2.9821	3.0366	3.0911	3.1456			
	八	2.5435	2.5940	2.6445	2.6951	2.7457	2.7962	2.8468	2.8973	2.9478	2.9984	3.0490			
省部级副职	六	2.4426	2.5011	2.5596	2.6182	2.6766	2.7352	2.7937	2.8522	2.9106	2.9691	3.0276			
	七	2.3776	2.4321	2.4866	2.5412	2.5957	2.6502	2.7047	2.7592	2.8137	2.8682	2.9227			
	八	2.3207	2.3713	2.4218	2.4723	2.5228	2.5733	2.6239	2.6745	2.7250	2.7755	2.8261			
	九	2.2696	2.3161	2.3627	2.4092	2.4558	2.5024	2.5490	2.5955	2.6420	2.6885	2.7352			
	十	2.2222	2.2649	2.3078	2.3506	2.3934	2.4361	2.4788	2.5216	2.5645	2.6072	2.6500			
厅局级正职	八	1.4669	1.5017	1.5365	1.5714	1.6063	1.6412	1.6761	1.7109	1.7458	1.7807	1.8155			
	九	1.4315	1.4637	1.4957	1.5279	1.5601	1.5922	1.6243	1.6564	1.6886	1.7207	1.7528			
	十	1.3989	1.4284	1.4579	1.4874	1.5169	1.5464	1.5759	1.6054	1.6350	1.6645	1.6941			
	十一	1.3685	1.3957	1.4229	1.4501	1.4772	1.5045	1.5316	1.5588	1.5860	1.6132	1.6404	1.6676		
	十二	1.3404	1.3655	1.3906	1.4157	1.4409	1.4660	1.4912	1.5163	1.5414	1.5665	1.5916	1.6167	1.6418	
	十三	1.3143	1.3377	1.3609	1.3843	1.4077	1.4311	1.4543	1.4777	1.5010	1.5243	1.5477	1.5710	1.5944	1.6177
厅局级副职	十	1.2876	1.3172	1.3466	1.3762	1.4058	1.4353	1.4648	1.4943	1.5238	1.5533	1.5829			
	十一	1.2573	1.2845	1.3117	1.3389	1.3661	1.3932	1.4204	1.4476	1.4748	1.5020	1.5291	1.5563		
	十二	1.2292	1.2543	1.2794	1.3045	1.3296	1.3548	1.3799	1.4050	1.4301	1.4553	1.4804	1.5056	1.5307	
	十三	1.2030	1.2264	1.2498	1.2732	1.2964	1.3198	1.3431	1.3664	1.3898	1.4132	1.4365	1.4598	1.4832	1.5065
	十四	1.1789	1.2006	1.2223	1.2440	1.2657	1.2874	1.3091	1.3308	1.3524	1.3741	1.3959	1.4176	1.4392	1.4609
	十五	1.1567	1.1769	1.1970	1.2173	1.2374	1.2576	1.2777	1.2980	1.3181	1.3383	1.3585	1.3787	1.3989	1.4190
县处级正职	十二	1.0729	1.0968	1.1206	1.1445	1.1683	1.1921	1.2159	1.2398	1.2637	1.2875	1.3113	1.3352	1.3591	
	十三	1.0482	1.0702	1.0924	1.1146	1.1367	1.1589	1.1811	1.2032	1.2254	1.2476	1.2696	1.2918	1.3139	1.3361
	十四	1.0252	1.0458	1.0664	1.0870	1.1076	1.1281	1.1487	1.1693	1.1900	1.2105	1.2311	1.2517	1.2723	1.2929
	十五	1.0041	1.0232	1.0425	1.0615	1.0807	1.0999	1.1190	1.1382	1.1574	1.1765	1.1957	1.2149	1.2339	1.2532
	十六	0.9847	1.0024	1.0201	1.0378	1.0555	1.0733	1.0910	1.1088	1.1265	1.1442	1.1619	1.1796	1.1973	1.2151
	十七	0.9670	0.9832	0.9996	1.0158	1.0321	1.0484	1.0646	1.0810	1.0972	1.1136	1.1298	1.1462	1.1624	
	十八	0.9508	0.9658	0.9808	0.9958	1.0108	1.0257	1.0407	1.0557	1.0707	1.0857	1.1007	1.1157	1.1307	

职务	工资级别	工资档次													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
县处级副职	十四	0.9392	0.9598	0.9804	1.0009	1.0216	1.0422	1.0627	1.0833	1.1039	1.1245	1.1451	1.1657	1.1863	1.2069
	十五	0.9181	0.9373	0.9563	0.9756	0.9947	1.0138	1.0330	1.0522	1.0713	1.0905	1.1096	1.1288	1.1480	1.1671
	十六	0.8987	0.9164	0.9341	0.9518	0.9696	0.9873	1.0050	1.0227	1.0405	1.0582	1.0759	1.0936	1.1114	1.1290
	十七	0.8810	0.8972	0.9136	0.9298	0.9461	0.9623	0.9787	0.9950	1.0113	1.0276	1.0438	1.0601	1.0764	
	十八	0.8648	0.8798	0.8948	0.9098	0.9247	0.9397	0.9547	0.9697	0.9847	0.9997	1.0147	1.0296	1.0446	
	十九	0.8501	0.8638	0.8774	0.8911	0.9048	0.9185	0.9321	0.9458	0.9595	0.9732	0.9869	1.0006		
	二十	0.8367	0.8492	0.8615	0.8739	0.8863	0.8987	0.9111	0.9235	0.9358	0.9482	0.9606			
乡科级正职	十六	0.8086	0.8261	0.8435	0.8609	0.8783	0.8957	0.9132	0.9305	0.9479	0.9654	0.9828	1.0002	1.0176	1.0350
	十七	0.7912	0.8073	0.8233	0.8392	0.8552	0.8713	0.8873	0.9033	0.9192	0.9353	0.9513	0.9674	0.9833	
	十八	0.7753	0.7900	0.8048	0.8196	0.8343	0.8490	0.8637	0.8784	0.8931	0.9079	0.9226	0.9373	0.9520	
	十九	0.7609	0.7743	0.7878	0.8012	0.8147	0.8281	0.8416	0.8550	0.8685	0.8819	0.8953	0.9088		
	二十	0.7479	0.7601	0.7722	0.7844	0.7965	0.8086	0.8208	0.8330	0.8451	0.8573	0.8695			
	二十一	0.7361	0.7470	0.7578	0.7687	0.7796	0.7905	0.8014	0.8122	0.8232	0.8340				
	二十二	0.7256	0.7352	0.7447	0.7544	0.7640	0.7736	0.7832	0.7927	0.8024					
乡科级副职	十七	0.7259	0.7419	0.7580	0.7740	0.7900	0.8059	0.8220	0.8380	0.8540	0.8699	0.8860	0.9020	0.9181	
	十八	0.7101	0.7248	0.7395	0.7543	0.7690	0.7837	0.7984	0.8132	0.8279	0.8426	0.8573	0.8720	0.8867	
	十九	0.6956	0.7091	0.7225	0.7360	0.7494	0.7629	0.7762	0.7898	0.8031	0.8166	0.8300	0.8435		
	二十	0.6825	0.6947	0.7069	0.7190	0.7312	0.7434	0.7555	0.7677	0.7798	0.7920	0.8042			
	二十一	0.6708	0.6816	0.6925	0.7035	0.7143	0.7252	0.7361	0.7470	0.7578	0.7687				
	二十二	0.6603	0.6699	0.6794	0.6891	0.6987	0.7082	0.7179	0.7275	0.7371					
	二十三	0.6510	0.6594	0.6677	0.6760	0.6843	0.6926	0.7010	0.7093						
	二十四	0.6430	0.6502	0.6573	0.6645	0.6717	0.6788	0.6860	0.6932						
科员	十八	0.6640	0.6787	0.6934	0.7082	0.7229	0.7376	0.7523	0.7670	0.7818	0.7965	0.8113	0.8260	0.8407	
	十九	0.6496	0.6629	0.6764	0.6898	0.7033	0.7167	0.7302	0.7436	0.7571	0.7705	0.7840	0.7974		
	二十	0.6365	0.6487	0.6608	0.6729	0.6851	0.6972	0.7094	0.7216	0.7337	0.7459	0.7581			
	二十一	0.6247	0.6356	0.6465	0.6573	0.6683	0.6791	0.6900	0.7008	0.7118	0.7226				
	二十二	0.6142	0.6238	0.6334	0.6430	0.6526	0.6622	0.6718	0.6813	0.6910					
	二十三	0.6050	0.6133	0.6216	0.6300	0.6383	0.6466	0.6549	0.6633						
	二十四	0.5969	0.6041	0.6112	0.6184	0.6256	0.6328	0.6399	0.6470						
	二十五	0.5899	0.5960	0.6022	0.6083	0.6144	0.6206	0.6267							
	二十六	0.5837	0.5891	0.5945	0.5998	0.6052	0.6106								
办事员	十九	0.6200	0.6335	0.6469	0.6604	0.6738	0.6873	0.7008	0.7142	0.7277	0.7411	0.7545	0.7680		
	二十	0.6070	0.6191	0.6313	0.6435	0.6557	0.6678	0.6800	0.6922	0.7043	0.7165	0.7286			
	二十一	0.5952	0.6061	0.6170	0.6279	0.6387	0.6497	0.6606	0.6714	0.6823	0.6932				
	二十二	0.5847	0.5943	0.6040	0.6135	0.6231	0.6328	0.6423	0.6519	0.6616					
	二十三	0.5755	0.5838	0.5921	0.6005	0.6088	0.6172	0.6255	0.6338						
	二十四	0.5675	0.5746	0.5818	0.5890	0.5961	0.6033	0.6105	0.6176						
	二十五	0.5605	0.5666	0.5727	0.5788	0.5850	0.5912	0.5973							
	二十六	0.5542	0.5596	0.5650	0.5704	0.5758	0.5811								
	二十七	0.5490	0.5537	0.5582	0.5628	0.5675	0.5720								

综合管理类公务员视同缴费指数（职级）

职务	工资级别	工资档次													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
一级巡视员	八	1.4669	1.5017	1.5365	1.5714	1.6063	1.6412	1.6761	1.7109	1.7458	1.7807	1.8155			
	九	1.4315	1.4637	1.4957	1.5279	1.5601	1.5922	1.6243	1.6564	1.6886	1.7207	1.7528			
	十	1.3989	1.4284	1.4579	1.4874	1.5169	1.5464	1.5759	1.6054	1.6350	1.6645	1.6941			
	十一	1.3685	1.3957	1.4229	1.4501	1.4772	1.5045	1.5316	1.5588	1.5860	1.6132	1.6404	1.6676		
	十二	1.3404	1.3655	1.3906	1.4157	1.4409	1.4660	1.4912	1.5163	1.5414	1.5665	1.5916	1.6167	1.6418	
	十三	1.3143	1.3770	1.3609	1.3843	1.4077	1.4311	1.4543	1.4777	1.5010	1.5243	1.5477	1.5710	1.5944	1.6177
二级巡视员	十	1.2876	1.3172	1.3466	1.3762	1.4058	1.4353	1.4648	1.4943	1.5238	1.5533	1.5829			
	十一	1.2573	1.2845	1.3117	1.3389	1.3661	1.3932	1.4204	1.4476	1.4748	1.5020	1.5291	1.5563		
	十二	1.2292	1.2543	1.2794	1.3045	1.3296	1.3548	1.3799	1.4050	1.4301	1.4553	1.4804	1.5056	1.5307	
	十三	1.2030	1.2264	1.2498	1.2732	1.2964	1.3198	1.3431	1.3664	1.3898	1.4132	1.4365	1.4598	1.4832	1.5065
	十四	1.1789	1.2006	1.2223	1.2440	1.2657	1.2874	1.3091	1.3308	1.3524	1.3741	1.3959	1.4176	1.4392	1.4609
	十五	1.1567	1.1769	1.1970	1.2173	1.2374	1.2576	1.2777	1.2980	1.3181	1.3383	1.3585	1.3787	1.3989	1.4190
一级调研员	十一	1.1993	1.2261	1.2528	1.2795	1.3061	1.3328	1.3593	1.3859	1.4125	1.4391	1.4655	1.4921		
	十二	1.1511	1.1756	1.2000	1.2245	1.2490	1.2735	1.2979	1.3224	1.3469	1.3714	1.3959	1.4204	1.4449	
	十三	1.1256	1.1483	1.1711	1.1939	1.2166	1.2394	1.2621	1.2848	1.3076	1.3304	1.3531	1.3758	1.3986	1.4213
	十四	1.1021	1.1232	1.1444	1.1655	1.1867	1.2078	1.2289	1.2501	1.2712	1.2923	1.3135	1.3347	1.3558	1.3769
	十五	1.0804	1.1001	1.1198	1.1394	1.1591	1.1788	1.1984	1.2181	1.2378	1.2574	1.2771	1.2968	1.3164	1.3361
	十六	1.0415	1.0596	1.0776	1.0957	1.1138	1.1319	1.1500	1.1683	1.1864	1.2046	1.2228	1.2411	1.2593	1.2775
	十七	1.0055	1.0218	1.0382	1.0547	1.0711	1.0877	1.1042	1.1209	1.1376	1.1543	1.1710	1.1878	1.2045	
二级调研员	十二	1.0729	1.0968	1.1206	1.1445	1.1683	1.1921	1.2159	1.2398	1.2637	1.2875	1.3113	1.3352	1.3591	
	十三	1.0482	1.0702	1.0924	1.1146	1.1367	1.1589	1.1811	1.2032	1.2254	1.2476	1.2696	1.2918	1.3139	1.3361
	十四	1.0252	1.0458	1.0664	1.0870	1.1076	1.1281	1.1487	1.1693	1.1900	1.2105	1.2311	1.2517	1.2723	1.2929
	十五	1.0041	1.0232	1.0425	1.0615	1.0807	1.0999	1.1190	1.1382	1.1574	1.1765	1.1957	1.2149	1.2339	1.2532
	十六	0.9847	1.0024	1.0201	1.0378	1.0555	1.0733	1.0910	1.1088	1.1265	1.1442	1.1619	1.1796	1.1973	1.2151
	十七	0.9670	0.9832	0.9996	1.0158	1.0321	1.0484	1.0646	1.0810	1.0972	1.1136	1.1298	1.1462	1.1624	
	十八	0.9508	0.9658	0.9808	0.9958	1.0108	1.0257	1.0407	1.0557	1.0707	1.0857	1.1007	1.1157	1.1307	
三级调研员	十三	1.0257	1.0480	1.0702	1.0923	1.1146	1.1367	1.1588	1.1809	1.2030	1.2251	1.2472	1.2693	1.2913	1.3134
	十四	0.9822	1.0028	1.0234	1.0440	1.0646	1.0852	1.1057	1.1263	1.1470	1.1675	1.1881	1.2087	1.2293	1.2499
	十五	0.9611	0.9803	0.9994	1.0186	1.0377	1.0569	1.0760	1.0952	1.1144	1.1335	1.1527	1.1719	1.1910	1.2102
	十六	0.9417	0.9594	0.9771	0.9948	1.0126	1.0303	1.0480	1.0658	1.0835	1.1012	1.1189	1.1366	1.1544	1.1721
	十七	0.9240	0.9402	0.9566	0.9728	0.9891	1.0054	1.0217	1.0380	1.0543	1.0706	1.0868	1.1032	1.1194	
	十八	0.9078	0.9228	0.9378	0.9528	0.9678	0.9827	0.9977	1.0127	1.0277	1.0427	1.0577	1.0727	1.0877	
	十九	0.8753	0.8885	0.9018	0.9151	0.9284	0.9417	0.9551	0.9685	0.9819	0.9954	1.0089	1.0224		
四级调研员	十四	0.9392	0.9598	0.9804	1.0009	1.0216	1.0422	1.0627	1.0833	1.1039	1.1245	1.1451	1.1657	1.1863	1.2069
	十五	0.9181	0.9373	0.9563	0.9756	0.9947	1.0138	1.0330	1.0522	1.0713	1.0905	1.1096	1.1288	1.1480	1.1671
	十六	0.8987	0.9164	0.9341	0.9518	0.9696	0.9873	1.0050	1.0227	1.0405	1.0582	1.0759	1.0936	1.1114	1.1290
	十七	0.8810	0.8972	0.9136	0.9298	0.9461	0.9623	0.9787	0.9950	1.0113	1.0276	1.0438	1.0601	1.0764	
	十八	0.8648	0.8798	0.8948	0.9098	0.9247	0.9397	0.9547	0.9697	0.9847	0.9997	1.0147	1.0296	1.0446	
	十九	0.8501	0.8638	0.8774	0.8911	0.9048	0.9185	0.9321	0.9458	0.9595	0.9732	0.9869	1.0006		
	二十	0.8367	0.8492	0.8615	0.8739	0.8863	0.8987	0.9111	0.9235	0.9358	0.9482	0.9606			

职务	工资级别	工资档次													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
一级主任科员	十五	0.8934	0.9125	0.9315	0.9504	0.9695	0.9884	1.0074	1.0262	1.0452	1.0641	1.0830	1.1018	1.1207	1.1395
	十六	0.8537	0.8713	0.8888	0.9064	0.9240	0.9415	0.9591	0.9766	0.9942	1.0118	1.0294	1.0469	1.0645	1.0820
	十七	0.8361	0.8523	0.8685	0.8845	0.9007	0.9168	0.9330	0.9492	0.9653	0.9815	0.9976	1.0138	1.0299	
	十八	0.8201	0.8349	0.8498	0.8647	0.8795	0.8944	0.9092	0.9241	0.9389	0.9538	0.9687	0.9835	0.9983	
	十九	0.8055	0.8191	0.8326	0.8462	0.8598	0.8733	0.8869	0.9004	0.9140	0.9276	0.9411	0.9547		
	二十	0.7923	0.8047	0.8169	0.8292	0.8414	0.8537	0.8660	0.8783	0.8905	0.9028	0.9151			
	二十一	0.7633	0.7737	0.7841	0.7945	0.8050	0.8155	0.8261	0.8368	0.8474	0.8581				
二级主任科员	十六	0.8086	0.8261	0.8435	0.8609	0.8783	0.8957	0.9132	0.9305	0.9479	0.9654	0.9828	1.0002	1.0176	1.0350
	十七	0.7912	0.8073	0.8233	0.8392	0.8552	0.8713	0.8873	0.9033	0.9192	0.9353	0.9513	0.9674	0.9833	
	十八	0.7753	0.7900	0.8048	0.8196	0.8343	0.8490	0.8637	0.8784	0.8931	0.9079	0.9226	0.9373	0.9520	
	十九	0.7609	0.7743	0.7878	0.8012	0.8147	0.8281	0.8416	0.8550	0.8685	0.8819	0.8953	0.9088		
	二十	0.7479	0.7601	0.7722	0.7844	0.7965	0.8086	0.8208	0.8330	0.8451	0.8573	0.8695			
	二十一	0.7361	0.7470	0.7578	0.7687	0.7796	0.7905	0.8014	0.8122	0.8232	0.8340				
	二十二	0.7256	0.7352	0.7447	0.7544	0.7640	0.7736	0.7832	0.7927	0.8024					
三级主任科员	十七	0.7586	0.7746	0.7907	0.8066	0.8226	0.8386	0.8547	0.8707	0.8866	0.9026	0.9187	0.9347	0.9507	
	十八	0.7427	0.7574	0.7722	0.7870	0.8017	0.8164	0.8311	0.8458	0.8605	0.8753	0.8900	0.9047	0.9194	
	十九	0.7283	0.7417	0.7552	0.7686	0.7821	0.7955	0.8089	0.8224	0.8358	0.8493	0.8627	0.8762		
	二十	0.7152	0.7274	0.7396	0.7517	0.7639	0.7760	0.7882	0.8004	0.8125	0.8247	0.8369			
	二十一	0.7035	0.7143	0.7252	0.7361	0.7470	0.7579	0.7688	0.7796	0.7905	0.8014				
	二十二	0.6930	0.7026	0.7121	0.7218	0.7314	0.7409	0.7506	0.7601	0.7698					
	二十三	0.6682	0.6757	0.6831	0.6908	0.6985	0.7062	0.7141	0.7219						
四级主任科员	十八	0.7101	0.7248	0.7395	0.7543	0.7690	0.7837	0.7984	0.8132	0.8279	0.8426	0.8573	0.8720	0.8867	
	十九	0.6956	0.7091	0.7225	0.7360	0.7494	0.7629	0.7762	0.7898	0.8031	0.8166	0.8300	0.8435		
	二十	0.6825	0.6947	0.7069	0.7190	0.7312	0.7434	0.7555	0.7677	0.7798	0.7920	0.8042			
	二十一	0.6708	0.6816	0.6925	0.7035	0.7143	0.7252	0.7361	0.7470	0.7578	0.7687				
	二十二	0.6603	0.6699	0.6794	0.6891	0.6987	0.7082	0.7179	0.7275	0.7371					
	二十三	0.6510	0.6594	0.6677	0.6760	0.6843	0.6926	0.7010	0.7093						
	二十四	0.6430	0.6502	0.6573	0.6645	0.6717	0.6788	0.6860	0.6932						
一级科员	十八	0.6640	0.6787	0.6934	0.7082	0.7229	0.7376	0.7523	0.7670	0.7818	0.7965	0.8113	0.8260	0.8407	
	十九	0.6496	0.6629	0.6764	0.6898	0.7033	0.7167	0.7302	0.7436	0.7571	0.7705	0.7840	0.7974		
	二十	0.6365	0.6487	0.6608	0.6729	0.6851	0.6972	0.7094	0.7216	0.7337	0.7459	0.7581			
	二十一	0.6247	0.6356	0.6465	0.6573	0.6683	0.6791	0.6900	0.7008	0.7118	0.7226				
	二十二	0.6142	0.6238	0.6334	0.6430	0.6526	0.6622	0.6718	0.6813	0.6910					
	二十三	0.6050	0.6133	0.6216	0.6300	0.6383	0.6466	0.6549	0.6633						
	二十四	0.5969	0.6041	0.6112	0.6184	0.6256	0.6328	0.6399	0.6470						
	二十五	0.5899	0.5960	0.6022	0.6083	0.6144	0.6206	0.6267							
	二十六	0.5837	0.5891	0.5945	0.5998	0.6052	0.6106								
二级科员	十九	0.6200	0.6335	0.6469	0.6604	0.6738	0.6873	0.7008	0.7142	0.7277	0.7411	0.7545	0.7680		
	二十	0.6070	0.6191	0.6313	0.6435	0.6557	0.6678	0.6800	0.6922	0.7043	0.7165	0.7286			
	二十一	0.5952	0.6061	0.6170	0.6279	0.6387	0.6497	0.6606	0.6714	0.6823	0.6932				
	二十二	0.5847	0.5943	0.6040	0.6135	0.6231	0.6328	0.6423	0.6519	0.6616					
	二十三	0.5755	0.5838	0.5921	0.6005	0.6088	0.6172	0.6255	0.6338						
	二十四	0.5675	0.5746	0.5818	0.5890	0.5961	0.6033	0.6105	0.6176						
	二十五	0.5605	0.5666	0.5727	0.5788	0.5850	0.5912	0.5973							
	二十六	0.5542	0.5596	0.5650	0.5704	0.5758	0.5811								
	二十七	0.5490	0.5537	0.5582	0.5628	0.5675	0.5720								

机关技术工人视同缴费指数

指数 / 技术等级	岗位																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
高级技师	0.8289	0.8395	0.8500	0.8625	0.8749	0.8874	0.9017	0.9161	0.9304	0.9465	0.9627	0.9789	0.9970	1.0150	1.0330			
技师	0.7191	0.7279	0.7366	0.7453	0.7558	0.7662	0.7767	0.7890	0.8013	0.8137	0.8279	0.8420	0.8562	0.8725	0.8886			
高级工	0.6315	0.6386	0.6457	0.6528	0.6613	0.6697	0.6782	0.6881	0.6979	0.7077	0.7191	0.7306	0.7420	0.7552	0.7682	0.7829	0.7976	
中级工	0.5733	0.5791	0.5848	0.5905	0.5976	0.6047	0.6118	0.6203	0.6288	0.6372	0.6470	0.6569	0.6667	0.6781	0.6894	0.7022	0.7150	0.7279
初级工	0.5334	0.5379	0.5423	0.5468	0.5525	0.5583	0.5640	0.5711	0.5781	0.5853	0.5937	0.6020	0.6103	0.6202	0.6300	0.6398	0.6511	0.6624

机关普通工人视同缴费指数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
普通工	0.5302	0.5343	0.5382	0.5427	0.5472	0.5529	0.5587	0.5658	0.5729	0.5813	0.5898	0.5997	0.6097	0.621	0.6324	0.6451	0.6577	0.6704	0.6832

事业单位专业技术人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位												
	一级岗位	二级岗位	三级岗位	四级岗位	五级岗位	六级岗位	七级岗位	八级岗位	九级岗位	十级岗位	十一级岗位	十二级岗位	十三级岗位
1													0.5407
2													0.5428
3													0.5452
4													0.5476
5											0.6040	0.5767	0.5501
6											0.6068	0.5796	0.5530
7											0.6096	0.5824	0.5557
8											0.6129	0.5856	0.5590
9								0.7338	0.7053	0.6767	0.6162	0.5889	0.5623
10								0.7375	0.7092	0.6804	0.6199	0.5927	0.5660
11								0.7412	0.7128	0.6842	0.6236	0.5963	0.5698
12								0.7456	0.7172	0.6885	0.628	0.6008	0.574
13								0.7499	0.7215	0.6929	0.6323	0.605	0.5784
14								0.7548	0.7264	0.6978	0.6372	0.6099	0.5833
15								0.7597	0.7314	0.7026	0.6421	0.6149	0.5882
16					1.0790	1.0220	0.9695	0.7647	0.7363	0.7076	0.6470	0.6198	0.5931
17					1.0854	1.0284	0.9758	0.7701	0.7417	0.7131	0.6525	0.6253	0.5986
18					1.0918	1.0348	0.9822	0.7756	0.7472	0.7186	0.6580	0.6307	0.6042
19					1.0988	1.0418	0.9892	0.7817	0.7533	0.7247	0.6641	0.6368	0.6102
20					1.1059	1.0488	0.9963	0.7877	0.7593	0.7308	0.6701	0.6429	0.6163
21					1.1136	1.0566	1.0041	0.7944	0.7660	0.7374	0.6768	0.6497	0.6229
22					1.1214	1.0644	1.0118	0.8012	0.7727	0.7441	0.6835	0.6563	0.6296
23					1.1298	1.0728	1.0202	0.8084	0.7800	0.7513	0.6907	0.6635	0.6368
24					1.1390	1.0820	1.0295	0.8163	0.7879	0.7593	0.6987	0.6714	0.6448
25		1.6133	1.5298	1.4361	1.1482	1.0912	1.0387	0.8242	0.7958	0.7673	0.7066	0.6794	0.6528
26		1.6247	1.5412	1.4477	1.1581	1.1011	1.0486	0.8328	0.8044	0.7757	0.7152	0.6880	0.6613
27		1.6363	1.5528	1.4592	1.1680	1.1110	1.0585	0.8413	0.8129	0.7843	0.7237	0.6965	0.6698
28		1.6488	1.5652	1.4716	1.1788	1.1217	1.0692	0.8506	0.8222	0.7935	0.7329	0.7057	0.6790
29		1.6612	1.5776	1.4841	1.1895	1.1324	1.0800	0.8598	0.8314	0.8027	0.7422	0.7149	0.6883
30		1.6737	1.5901	1.4965	1.2003	1.1432	1.0907	0.8690	0.8406	0.8120	0.7514	0.7242	0.6976
31		1.6871	1.6035	1.5099	1.2118	1.1548	1.1022	0.8790	0.8506	0.8219	0.7613	0.7342	0.7075
32		1.7005	1.6170	1.5233	1.2234	1.1663	1.1138	0.8889	0.8605	0.8318	0.7713	0.7441	0.7174

事业单位专业技术人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位												
	一级岗位	二级岗位	三级岗位	四级岗位	五级岗位	六级岗位	七级岗位	八级岗位	九级岗位	十级岗位	十一级岗位	十二级岗位	十三级岗位
33		1.7139	1.6304	1.5367	1.2348	1.1778	1.1253	0.8989	0.8704	0.8418	0.7813	0.7540	0.7274
34		1.7282	1.6446	1.5511	1.2472	1.1902	1.1377	0.9095	0.8810	0.8525	0.7919	0.7647	0.7380
35		1.7425	1.6590	1.5654	1.2595	1.2025	1.1500	0.9202	0.8917	0.8631	0.8025	0.7753	0.7486
36		1.7582	1.6747	1.5810	1.2730	1.2160	1.1634	0.9317	0.9033	0.8747	0.8141	0.7869	0.7602
37		1.7738	1.6902	1.5966	1.2864	1.2294	1.1769	0.9432	0.9148	0.8863	0.8256	0.7984	0.7718
38		1.7893	1.7058	1.6122	1.2998	1.2429	1.1903	0.9548	0.9264	0.8979	0.8372	0.8100	0.7834
39		1.8050	1.7214	1.6277	1.3133	1.2563	1.2037	0.9664	0.9380	0.9094	0.8488	0.8215	0.7949
40		1.8218	1.7383	1.6446	1.3278	1.2708	1.2183	0.9790	0.9505	0.9219	0.8614	0.8341	0.8074
41		1.8387	1.7551	1.6615	1.3423	1.2853	1.2328	0.9914	0.9630	0.9344	0.8738	0.8465	0.8199
42		1.8571	1.7737	1.6800	1.3582	1.3011	1.2487	1.0052	0.9767	0.9480	0.8875	0.8603	0.8336
43		1.8756	1.7921	1.6984	1.3740	1.3171	1.2645	1.0188	0.9904	0.9617	0.9012	0.8740	0.8473
44		1.8940	1.8105	1.7169	1.3900	1.3329	1.2805	1.0325	1.0041	0.9754	0.9148	0.8877	0.8610
45		1.9125	1.8289	1.7353	1.4059	1.3489	1.2964	1.0461	1.0177	0.9891	0.9285	0.9013	0.8747
46		1.9309	1.8473	1.7537	1.4217	1.3648	1.3122	1.0598	1.0314	1.0028	0.9422	0.9149	0.8884
47		1.9507	1.8672	1.7737	1.4388	1.3818	1.3293	1.0745	1.0461	1.0176	0.9570	0.9297	0.9031
48		1.9706	1.8871	1.7935	1.4560	1.3989	1.3465	1.0893	1.0609	1.0323	0.9717	0.9445	0.9178
49		1.9905	1.9069	1.8133	1.4730	1.4160	1.3635	1.1040	1.0757	1.0469	0.9864	0.9592	0.9325
50		2.0103	1.9268	1.8333	1.4901	1.4332	1.3806	1.1187	1.0904	1.0617	1.0012	0.9739	0.9473
51		2.0302	1.9467	1.8531	1.5073	1.4502	1.3977	1.1335	1.1050	1.0765	1.0159	0.9886	0.9620
52		2.0501	1.9665	1.8729	1.5244	1.4673	1.4149	1.1482	1.1198	1.0912	1.0306	1.0034	0.9767
53		2.0699	1.9864	1.8928	1.5414	1.4844	1.4319	1.1630	1.1346	1.1059	1.0454	1.0181	0.9914
54		2.0897	2.0063	1.9126	1.5586	1.5016	1.4490	1.1777	1.1493	1.1206	1.0601	1.0328	1.0062
55		2.1097	2.0261	1.9324	1.5757	1.5186	1.4661	1.1924	1.1640	1.1353	1.0748	1.0475	1.0209
56		2.1295	2.0460	1.9523	1.5928	1.5357	1.4832	1.2071	1.1787	1.1501	1.0895	1.0623	1.0356
57		2.1493	2.0659	1.9722	1.6099	1.5529	1.5003	1.2219	1.1935	1.1648	1.1042	1.0771	1.0504
58		2.1693	2.0857	1.9920	1.6270	1.5700	1.5174	1.2366	1.2082	1.1795	1.1190	1.0918	1.0651
59		2.1891	2.1056	2.0119	1.6441	1.5870	1.5345	1.2513	1.2229	1.1943	1.1338	1.1065	1.0799
60		2.2137	2.1301	2.0365	1.6652	1.6082	1.5557	1.2696	1.2412	1.2125	1.1520	1.1247	1.0981
61		2.2383	2.1548	2.0611	1.6864	1.6295	1.5769	1.2878	1.2594	1.2307	1.1702	1.1429	1.1163
62		2.2629	2.1793	2.0857	1.7076	1.6506	1.5981	1.3060	1.2777	1.2490	1.1884	1.1612	1.1346
63		2.2874	2.2039	2.1103	1.7288	1.6718	1.6192	1.3243	1.2959	1.2672	1.2067	1.1794	1.1528
64		2.3120	2.2285	2.1349	1.7499	1.6930	1.6404	1.3425	1.3141	1.2855	1.2249	1.1976	1.1711
65		2.3487	2.2652	2.1716	1.7816	1.7246	1.6721	1.3698	1.3413	1.3127	1.2522	1.2249	1.1982

事业单位管理人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位									
	一级 职员	二级 职员	三级 职员	四级 职员	五级 职员	六级 职员	七级 职员	八级 职员	九级 职员	十级 职员
1										0.5760
2										0.5782
3										0.5808
4									0.6119	0.5835
5									0.6145	0.5861
6									0.6175	0.5891
7									0.6204	0.5920
8								0.6717	0.6240	0.5956
9								0.6752	0.6274	0.5990
10								0.6792	0.6314	0.6030
11								0.6832	0.6353	0.6069
12							0.7574	0.6878	0.6401	0.6116
13							0.7621	0.6925	0.6446	0.6162
14							0.7673	0.6977	0.6498	0.6215
15							0.7725	0.7029	0.6550	0.6267
16							0.7778	0.7081	0.6604	0.6320
17						0.8698	0.7836	0.7140	0.6661	0.6377
18						0.8758	0.7895	0.7198	0.6720	0.6436
19						0.8823	0.7959	0.7263	0.6785	0.6501
20						0.8888	0.8024	0.7328	0.6850	0.6565
21					0.9826	0.8961	0.8095	0.7399	0.6921	0.6636
22					0.9898	0.9032	0.8166	0.7470	0.6992	0.6708
23					0.9976	0.9111	0.8243	0.7547	0.7069	0.6785
24					1.0062	0.9196	0.8328	0.7632	0.7154	0.6870
25					1.0147	0.9282	0.8413	0.7717	0.7238	0.6954
26				1.2362	1.0239	0.9374	0.8504	0.7808	0.7329	0.7046
27				1.2463	1.0331	0.9465	0.8594	0.7899	0.7421	0.7136
28				1.2574	1.0430	0.9565	0.8693	0.7997	0.7518	0.7234
29				1.2683	1.0530	0.9664	0.8791	0.8095	0.7617	0.7333
30				1.2793	1.0630	0.9764	0.8890	0.8194	0.7716	0.7432
31			1.4195	1.2912	1.0737	0.9871	0.8996	0.8299	0.7821	0.7537
32			1.4313	1.3030	1.0844	0.9979	0.9102	0.8405	0.7927	0.7643

事业单位管理人员视同缴费指数

指数 薪级	岗位									
	一级 职员	二级 职员	三级 职员	四级 职员	五级 职员	六级 职员	七级 职员	八级 职员	九级 职员	十级 职员
33			1.4431	1.3148	1.0951	1.0086	0.9207	0.8511	0.8033	0.7749
34			1.4558	1.3275	1.1065	1.0200	0.9321	0.8625	0.8146	0.7863
35			1.4684	1.3402	1.1180	1.0315	0.9434	0.8738	0.8260	0.7976
36			1.4822	1.3539	1.1305	1.0439	0.9557	0.8861	0.8383	0.8099
37			1.4960	1.3677	1.1430	1.0564	0.9681	0.8985	0.8506	0.8222
38			1.5099	1.3815	1.1555	1.0689	0.9804	0.9108	0.8629	0.8346
39			1.5236	1.3953	1.1679	1.0814	0.9928	0.9231	0.8753	0.8468
40			1.5384	1.4102	1.1813	1.0949	1.0061	0.9365	0.8886	0.8602
41			1.5533	1.4251	1.1948	1.1083	1.0194	0.9498	0.9019	0.8736
42			1.5696	1.4413	1.2096	1.1231	1.0340	0.9644	0.9165	0.8881
43			1.5859	1.4576	1.2243	1.1378	1.0486	0.9789	0.9311	0.9027
44			1.6022	1.4739	1.2390	1.1526	1.0631	0.9935	0.9457	0.9173
45			1.6185	1.4901	1.2538	1.1673	1.0777	1.0080	0.9602	0.9318
46			1.6348	1.5064	1.2685	1.1820	1.0922	1.0226	0.9748	0.9464
47			1.6523	1.5240	1.2844	1.1978	1.1080	1.0384	0.9905	0.9621
48			1.6698	1.5415	1.3003	1.2137	1.1237	1.0540	1.0062	0.9778
49			1.6874	1.5590	1.3162	1.2296	1.1393	1.0697	1.0219	0.9935
50			1.7049	1.5766	1.3320	1.2455	1.1551	1.0855	1.0376	1.0091
51			1.7224	1.5941	1.3478	1.2614	1.1708	1.1011	1.0533	1.0249
52			1.7399	1.6117	1.3638	1.2772	1.1864	1.1168	1.0690	1.0406
53			1.7575	1.6292	1.3797	1.2931	1.2021	1.1325	1.0847	1.0562
54			1.7750	1.6468	1.3955	1.3090	1.2178	1.1482	1.1003	1.0720
55			1.7926	1.6643	1.4114	1.3249	1.2335	1.1639	1.1161	1.0877
56			1.8101	1.6819	1.4272	1.3407	1.2491	1.1796	1.1318	1.1033
57			1.8276	1.6994	1.4431	1.3566	1.2649	1.1953	1.1474	1.1190
58			1.8452	1.7169	1.4591	1.3725	1.2806	1.2109	1.1632	1.1348
59			1.8627	1.7345	1.4749	1.3883	1.2962	1.2266	1.1789	1.1504
60			1.8844	1.7561	1.4945	1.4080	1.3157	1.2461	1.1982	1.1699
61			1.9061	1.7778	1.5142	1.4276	1.3351	1.2655	1.2177	1.1893
62			1.9279	1.7995	1.5339	1.4473	1.3546	1.2850	1.2371	1.2088
63			1.9496	1.8212	1.5535	1.4670	1.3740	1.3043	1.2565	1.2281
64			1.9712	1.8430	1.5731	1.4866	1.3935	1.3238	1.2759	1.2476
65			2.0036	1.8754	1.6025	1.5159	1.4224	1.3528	1.3050	1.2766

事业单位工人视同缴费指数

指数 薪级	岗位					
	技术工一级	技术工二级	技术工三级	技术工四级	技术工五级	普通工
1						0.6096
2					0.6131	0.6119
3					0.6153	0.6139
4					0.6176	0.6163
5					0.6201	0.6188
6					0.6225	0.6211
7					0.6248	0.6235
8				0.6565	0.6276	0.6263
9				0.6593	0.6304	0.6291
10				0.6625	0.6335	0.6322
11				0.6657	0.6368	0.6354
12				0.6692	0.6403	0.6390
13				0.6729	0.6440	0.6426
14			0.7278	0.6769	0.6479	0.6466
15			0.7318	0.6809	0.6519	0.6506
16			0.7364	0.6854	0.6565	0.6552
17			0.7410	0.6901	0.6612	0.6599
18			0.7464	0.6954	0.6666	0.6652
19			0.7517	0.7007	0.6719	0.6705
20		0.8311	0.7570	0.7061	0.6772	0.6758
21		0.8371	0.7630	0.7120	0.6831	0.6817
22		0.8431	0.7689	0.7180	0.6891	0.6878
23		0.8497	0.7755	0.7247	0.6957	0.6944
24		0.8563	0.7821	0.7313	0.7024	0.7010
25		0.8639	0.7897	0.7387	0.7097	0.7084
26	0.9541	0.8713	0.7971	0.7462	0.7171	0.7158
27	0.9615	0.8787	0.8045	0.7535	0.7247	0.7233
28	0.9694	0.8867	0.8125	0.7615	0.7326	0.7313
29	0.9774	0.8946	0.8205	0.7695	0.7406	0.7393
30	0.9854	0.9026	0.8284	0.7774	0.7485	0.7472
31	0.9933	0.9106	0.8364	0.7854	0.7565	0.7552
32	1.0019	0.9190	0.8449	0.7939	0.7649	0.7636
33	1.0103	0.9276	0.8534	0.8024	0.7734	0.7721
34	1.0188	0.9360	0.8618	0.8109	0.7820	0.7806
35	1.0280	0.9452	0.8710	0.8201	0.7911	0.7898
36	1.0371	0.9544	0.8802	0.8292	0.8003	0.7990
37	1.0463	0.9635	0.8893	0.8383	0.8095	0.8081
38	1.0554	0.9726	0.8985	0.8475	0.8186	0.8172
39	1.0645	0.9818	0.9076	0.8566	0.8277	0.8264
40	1.0742	0.9914	0.9172	0.8662	0.8373	0.8360

附表 2

重庆市机关事业单位职级序列老办法待遇计算标准

公务员职级序列职务工资标准表

	综合管理类公务员	专业技术类公务员	行政执法类公务员	职务工资
公务员职级	一级巡视员	一级总监		1290
	二级巡视员	二级总监	督办	990
	一级调研员	一级高级主管	一级高级主办	875
	二级调研员	二级高级主管	二级高级主办	760
	三级调研员	三级高级主管	三级高级主办	675
	四级调研员	四级高级主管	四级高级主办	590
	一级主任科员	一级主管	一级主办	535
	二级主任科员	二级主管	二级主办	480
	三级主任科员	三级主管	三级主办	445
	四级主任科员	四级主管	四级主办	410
	一级科员	专业技术员	一级行政执法员	380
	二级科员		二级行政执法员	340

公务员职级序列退休补贴标准表

	综合管理类公务员	专业技术类公务员	行政执法类公务员	退休补贴
公务员职级	一级巡视员	一级总监		3410
	二级巡视员	二级总监	督办	3110
	一级调研员	一级高级主管	一级高级主办	2955
	二级调研员	二级高级主管	二级高级主办	2800
	三级调研员	三级高级主管	三级高级主办	2650
	四级调研员	四级高级主管	四级高级主办	2500
	一级主任科员	一级主管	一级主办	2360
	二级主任科员	二级主管	二级主办	2220
	三级主任科员	三级主管	三级主办	2075
	四级主任科员	四级主管	四级主办	1930
	一级科员	专业技术员	一级行政执法员	1930
	二级科员		二级行政执法员	1930

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
重庆市财政局
关于机关事业单位养老保险待遇有关问题的通知

渝人社发〔2020〕134号

各区县（自治县）党委组织部，政府人力社保部门、财政部门：

为顺利推进机关事业单位养老保险改革，贯彻《人力资源和社会保障部关于加快推进机关事业单位养老保险制度改革有关问题的通知》（人社部发〔2018〕78号）中关于“改革过程中养老保险待遇平稳衔接”的要求，经市政府同意，现就曾有企业工作经历的我市机关事业单位退休人员养老保险待遇计发的有关问题通知如下：

2014年10月1日以前有企业工作经历并参加企业职工基本养老保险，2014年10月1日及以后在我市机关事业单位养老保险制度内退休的人员（以下简称企业经历“中人”），其2014年10月1日前符合国家规定计算的连续工龄，可作为计发基本养老金的视同缴费年限。我市机关事业单位工作人员的连续工龄，按照有关规定和程序认定。

企业经历“中人”应在退休前将企业职工养老保险关系转移至机关事业单位养老保险参保地的社保经办机构。本人退休时，社保经办机构分别按本通知办法和《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于机关事业单位养老保险关系和职业年金转移接续有关问题的通知》（渝人社发〔2019〕38号）第四条第（一）款的规定计算养老金，并由退休人员本人自愿选择，其中选择按本通知办法计算为

视同缴费年限的，原企业职工养老保险个人账户本息一次性支付给本人。

中共重庆市委组织部
重庆市人力资源和社会保障局
重庆市财政局
2020年12月31日

重庆市财政局 重庆市机关事务管理局 关于规范差旅伙食费和出差地交通费收交管理等有关事项的通知

渝财行〔2019〕32号

各区县（自治县）财政局、机关事务管理局，市级各部门，有关单位：

为贯彻落实中央八项规定精神，严肃财经纪律，加强和规范党政机关差旅费管理，我市根据《党政机关厉行节约反对浪费条例》，先后出台了《重庆市市直机关差旅费管理办法》（渝财行〔2014〕39号）、《关于进一步规范差旅费管理的通知》（渝财行〔2015〕2号）、《关于进一步规范和加强差旅费管理的通知》（渝财行〔2017〕33号）等规章制度，执行情况总体较好，但也有一些部门和区县仍然存在执行政策不规范的现象。近日，财政部办公厅、国家机关事务管理局办公室、中共中央直属机关事务管理局办公室印发了《关于规范差旅伙食费和市内交通费收交管理有关事项的通知》（财办行

〔2019〕104号），为进一步加强和规范我市党政机关差旅费管理，现就有关事项通知如下。

一、规范市级部门差旅伙食费和出差地交通费收交管理

（一）市级部门出差人员（以下称出差人员）出差期间按规定报销伙食补助费。除确因工作需要由接待单位按规定安排的一次工作餐外，用餐费用自行解决。出差人员需接待单位协助安排用餐的，应当向伙食提供方交纳伙食费。

在单位内部食堂用餐，有对外收费标准的，出差人员按标准交纳；没有对外收费标准的，早餐按照日伙食补助费标准的20%交纳，午餐、晚餐按照日伙食补助费标准的40%交纳。

（二）出差人员出差期间按规定报销出差地交通费。接待单位协助提供交通工具并有收费标准的，出差人员按标准交纳，最高不超过日出差地交通费标准；没有收费标准的，每人每半天按照日出差地交通费标准的50%交纳。到当地公务交通补贴覆盖范围之内的区域出差，原则上自行安排交通出行。

（三）接待单位协助安排用餐、提供交通工具的，出差人员应当索取相应的行政事业单位资金往来结算票据或税务发票等凭证，个人保存备查，不作为报销依据。

（四）接待单位应当按规定收取出差人员相关费用，及时出具行政事业单位资金往来结算票据或税务发票；确实无法出具上述凭证的，可出具其他收款凭证。加强收取费用的管理，做好业务台账登记，纳入统一核算，所收费用可作为代收款项用于相关支出或作收入处理。

（五）接待单位应当按照中央八项规定精神和党政机关公务接待管理有关规定，进一步完善内部管理制度，合理制定收费标准，协助安排用餐应当根据出差人员告知的控制标准合理安排。

（六）市级各部门应根据本通知要求，制定本单位差旅伙食费和出差地交通费收交具体操作规定。

二、进一步规范市级部门差旅费报销管理

市级各部门要按相关规定加强差旅费管理。一是准确理解把握文件精神，严禁将差旅费变相作为职工福利发放。二是根据差旅费标准，按出差天数据实报销，不得超标、扩大范围报销。三是规范差旅费报销程序，加强票据、凭证审核及核算管理。

市级各部门要自觉接受财政、审计部门对差旅费支出的监督检查。对违反差旅费管理有关规定、影响政策执行严肃性的单位和个人，有关部门将严肃查处。

各区县（自治县）要根据本通知要求，加强差旅费规范管理。一是结合实际，抓紧制定本地区出差人员差旅伙食费和出差地交通费收交管理规定。二是规范差旅费审核报销管理，防止政策在实际执行中变味、走调。

本通知自 2019 年 9 月 1 日起施行。

附件：市直机关工作人员差旅伙食费和出差地交通费现行标准

重 庆 市 财 政 局
重庆市机关事务管理局
2019 年 8 月 21 日

附件

市直机关工作人员差旅伙食费和出差地交通费现行标准

伙食费				出差地交通费			
区域		补助	交纳	区域		补助	交纳
市内	主城区	100元/天	早20元/中40元/晚40元	市内	公务交通补贴覆盖范围之内的区域	按规定发放车贴	自行出行无需交纳
	其他区县	90元/天	早18元/中36元/晚36元		公务交通补贴覆盖范围之外的区域	区县40元/天；乡镇60元/天	区县20元/半天；乡镇30元/半天
市外		藏、青、新：120元/天；其他省市：100元/天	藏、青、新：早24元/中48元/晚48元；其他省市：早20元/中40元/晚40元	市外		80元/天	40元/半天

备注：差旅伙食费和出差地交通费执行收交时，接待单位有标准的按标准收交，无标准的按本表标准收交，上限不超过本表标准。

重　庆　市　财　政　局
重庆市人力资源和社会保障局
关于规范考试劳务费发放工作的通知

渝财综〔2020〕50号

市级相关部门（单位）：

为确保我市相关考试的规范组织和顺利开展，根据国家及我市相关规定并结合实际，现就规范考试劳务费发放有关问题通知如下：

一、发放范围

（一）本通知所指“相关考试”主要包括由国家或市级统一组织的下列考试项目：

1. 公务员录用(遴选)考试、事业单位公开招聘(选聘)考试；

2. 专业技术人员职业资格、职称考试；

3. 职业技能鉴定、技能等级认定考试；

4. 国务院教育行政部门确定实施、教育考试机构承办的国家教育考试,以及由市教育行政部门组织实施的选拔性考试、水平性考试。

（二）各级各类组织考试的机构开展上述相关考试工作过程中，可对下列情形发放考试劳务费：

1. 委托或聘请除隶属主管部门及其所属单位以外的其他机关事业单位在编在职工作人员，从事考试组织实施相关岗位具体工作任务(详见附件）的。

2. 委托或聘请隶属主管部门及其所属单位在编在职工作人员，入围封闭从事考试命题、试卷监印、评卷和录取工作任务的。

3.委托或聘请隶属主管部门及其所属单位在编在职工作人员利用国家法定节假日、休息日从事考试组织实施相关岗位具体工作任务的。

二、发放标准

根据考试组织实施的相应岗位分别确定考试劳务费发放标准上下限（详见附件，均为税前标准），由各级各类组织考试的机构综合考虑考试种类、场地环境、考试时间以及承担考试工作的技术含量、任务要求、岗位责任、工作时间等因素，在上下限范围内自行确定发放的具体标准。

三、相关规定

（一）除劳务费外的其他相关费用（如场地、车辆、设备、技术等费用）应按照国家及我市有关规定或合同约定价格据实支付。

（二）同一考试项目中，在同一时间从事多个岗位任务的，按就高原则发放一次考试劳务费；在多个地方从事同一岗位任务的人员，不得重复发放考试劳务费。

（三）劳务费支付方式原则上应使用银行转账，确需支付现金的，应符合《现金管理暂行条例》规定，同时实行实名登记，本人签字确认，直接支付给个人。个人领取的劳务费应按规定缴纳个人所得税。

（四）主管部门、考试机构要强化内部财务管理和风险防控，自觉接受纪检监察、财政、审计等部门的监督、检查。发放考试劳务费不得弄虚作假，不得扩大范围，不得提高标准，不得重复计发，违反规定的按《违规发放津贴补贴行为处分规定》严肃处理。

（五）组织考试的机构属事业单位性质的，在编在职工作人员按本单位的考核分配办法发放绩效工资，不得另行发放考试劳务费。

（六）各区县（自治县）可按不高于市级标准的原则参照执行。

（七）本通知从印发之日起执行，由市财政局、市人力社保局负责解释。

附件：考试劳务费发放项目及标准

重　庆　市　财　政　局

重庆市人力资源和社会保障局

2020 年 10 月 21 日

附件

考试劳务费发放项目及标准

序号	岗位	从事具体工作人员的人员	执行标准
1	命题	入闱命题专家、工作人员或日常命题专家、委托命题专家	入闱命题专家：300–1200 元/人·天 日常命题专家：300–1000 元/人·天 委托命题专家：1000–7000 元/套 入闱工作人员：300–500 元/人·天
2	试卷监印、保管（分解）	现场从事试卷监印、保管值班（分解）的人员	监印：500–1000 元/人·天 保管（分解）：100–500 元/人·天
3	监考	承担考试任务的考试机构、考点学校（单位）中履行监考职责的人员（主考、副主考、监考、流动监考、试卷分发回收、考务值班）	100–300 元/人·半天 200–600 元/人·天
4	巡（督）考	承担考试巡考、督考工作的人员	200–500 元/人·半天 300–800 元/人·天
5	评卷	参加现场评卷的专家和工作人员	专家：300–1000 元/人·天 工作人员：200–500 元/人·天
6	测评	参加承担水平能力测试和招录（含选调、招聘、选派、遴选、入闱封闭录取等）面试、体能测试等环节的人员	主考官：300–1000 元/人·半天 专家考官：200–800 元/人·半天 工作人员：100–500 元/人·半天 主考官：500–1200 元/人·天 专家考官：400–1000 元/人·天 工作人员：100–800 元/人·天
7	后勤保障	从事辅助性工作的外围、后勤工作人员（报名及资格审查、无线电监测、公安、保电、医务、城管、安全保卫、试卷搬运、读卡扫描、入场摄像、保洁等）	100–500 元/人·天

中共重庆市委组织部
中共重庆市委老干部局
重庆市财政局
重庆市人力资源和社会保障局
关于调整我市部分建国初期参加革命工作退休干部生活补贴标准的通知

渝委老〔2019〕59号

各区县（自治县）组织部、老干局、财政局、人力社保局，市委各部委、市级国家机关各部门、各人民团体和部分高等院校、国有重点企业、中央在渝单位离退休工作（组织、人事）处（部）：

经研究决定，现将调整我市部分建国初期参加革命工作退休干部生活补贴标准有关事项通知如下：

一、调整范围

经批准已享受生活补贴的重庆市部分建国初期参加革命工作的退休干部（不含2018年12月31日以前已故人员）。

二、调整时间

从2019年1月1日起执行。

三、调整标准

生活补贴标准由原第一档1270元/月·人，增加到1459元/月·人；原第二档1341元/月·人，增加到1533元/月·人；原第三档1411元/月·人，增加到1607元/月·人。

四、经费来源和发放办法

按重庆市部分建国初期参加革命工作的退休干部生活补贴原经费来源渠道和发放办法执行。

中央在渝单位参照执行，其经费由原来源渠道承担。

中共重庆市委组织部
中共重庆市委老干部局
重庆市财政局
重庆市人力资源和社会保障局
2019年12月13日

中共重庆市委组织部 中共重庆市委老干部局 重庆市财政局 重庆市人力资源和社会保障局 关于调整我市部分建国初期参加革命工作退休干部生活补贴标准的通知

渝委老〔2020〕45号

各区县（自治县）组织部、老干局、财政局、人力社保局，市委各部委、市级国家机关各部门、各人民团体和部分高等院校、国有重点企业、中央在渝单位离退休工作（组织、人事）处（部）：

经研究决定，现将调整我市部分建国初期参加革命工作退休干部生活补贴标准有关事项通知如下：

一、调整范围

经批准已享受生活补贴的重庆市部分建国初期参加革命工作的退休干部（不含2019年12月31日以前已故人员）。

二、调整时间

从2020年1月1日起执行。

三、调整标准

生活补贴标准由原第一档1459元/月·人，增加到1627元/月·人；原第二档1533元/月·人，增加到1705元/月·人；原第三档1607元/月·人，增加到1782元/月·人。

四、经费来源和发放办法

按重庆市部分建国初期参加革命工作的退休干部生活补贴原经费来源渠道和发放办法执行。

中央在渝单位参照执行，其经费由原来源渠道承担。

中共重庆市委组织部
中共重庆市委老干部局
重庆市财政局
重庆市人力资源和社会保障局
2020年12月15日