

关于印发《吉林省人才激励政策（3.0版）职称评聘待遇兑现实施细则（试行）》的通知

吉人社规〔2023〕10号

各市（州）、长白山管委会、梅河口市，各县（市、区）人力资源和社会保障局，中省直有关部门和企（事）业单位：

为加快推进我省人才政策落地见效，实施人才强省战略，根据《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施（3.0版）》（吉发〔2022〕18号）精神，我们制定了《吉林省人才激励政策（3.0版）职称评聘待遇兑现实施细则（试行）》，现印发给你们，请遵照执行。

吉林省人力资源和社会保障厅

2023年12月13日

吉林省人才激励政策（3.0版）职称评聘待遇兑现实施细则（试行）

为进一步加强我省专业技术人才队伍建设，实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，全力引进、用好、留住人才，根据《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施（3.0版）》（吉发〔2022〕18号）精神，结合我省实际，制定本实施细则（以下简称《细则》）。

一、适用范围

符合我省人才政策文件规定，经省人力资源和社会保障厅分类定级的 E 类及以上专业技术人才。

事业单位现聘管理岗位（非“双肩挑”人员）的人才不得参加人才职称待遇兑现。

技能人才按照《吉林省高技能人才与专业技术人才职业发展贯通实施方案》（吉人社函〔2022〕158 号）贯通到相应专业技术职称后按照本《细则》执行。

## 二、待遇兑现标准

### （一）业绩贡献特别突出的 A 类人才

1. 对聘任在事业单位专业技术三、四级岗位的人才，可直接认定专业技术二级岗位；

2. 具有副高级及以下职称或无职称的人才可直接认定为正高级职称。

### （二）业绩贡献特别突出的 B 类人才

1. 对聘任在事业单位专业技术三级岗位满 3 年的人才，可直接认定专业技术二级岗位；对聘任在事业单位专业技术四级岗位的人才，可直接认定专业技术三级岗位；

2. 具有副高级职称的人才可直接认定正高级职称；

3. 具有中级及以下或无职称的人才可直接认定为副高级职称。

### （三）C 类人才

1. 具有副高级职称且聘任在副高级岗位满 3 年的事业单位人才，或取得副高级职称资格满 3 年的企业人才，可直接认定正高级职称；

2. 具有副高级职称且聘任在副高级岗位的事业单位人才，或取得副高级职称的企业人才，符合正高级职称申报业绩条件的，可申报正高级职称评定；

3. 具有中级及以下职称或无职称的人才，符合副高级职称申报业绩条件的，可申报副高级职称评定。

#### （四）D类人才

1. 具有副高级职称且聘任副高级岗位满3年的事业单位人才，或取得副高级职称资格满3年的企业人才，符合正高级职称申报业绩条件的，可申报正高级职称评定；

2. 具有中级及以下职称或无职称的人才，符合副高级职称申报业绩条件的，可申报副高级职称评定。

#### （五）业绩贡献特别突出的E类人才

1. 具有副高级职称且聘任在副高级岗位满4年的事业单位人才，或取得副高级职称资格满4年的企业人才，符合正高级职称申报业绩条件的，可申报正高级职称评定；

2. 具有中级职称且聘任在中级岗位的事业单位人才，或取得中级职称资格的企业人才，可减少1年申报年限申报副高级职称评定；

3. 具有初级职称或无职称的人才，可申报中级职称评定。

### 三、相关说明

（一）本《细则》中“业绩贡献特别突出”的具体界定标准，由人才所在地区、部门（单位）根据本地区、本部门（单位）人才总体情况、实际需求及人才实际贡献等因素综合考量，自行研究确定。

（二）上述人才职称待遇兑现政策，在人才管理期内，同一人才类别内只可享受一次职称待遇兑现，且不能与其他职称优惠政策叠加使用（例如，破格晋升、绿色通道等）。

（三）上述人才职称待遇兑现政策，不含“以考代评”系列；不含国家级教练员、播音指导等职称；申报中小学正高级教师职称待遇兑现的人才须在各地区、各部门（单位）年度推荐指标数额内进行推荐申报；申报“考评结合”系列职称待遇兑现，须取得相应考试合格证书。行业执业、从业标准对职称有特殊要求的，从其规定。

（四）上述人才职称待遇兑现政策中“申报业绩条件”指的是省人力资源和社会保障厅出台的各系列职称评审实施办法中规定的评审条件；单位制定的职称申报评审标准且报省人社厅备案的，按照单位标准中业绩条件执行。

（五）上述人才职称待遇兑现政策，申报业绩截止时间为上一年度12月31日，申报程序见附件。

（六）上述人才职称待遇兑现后的岗位聘任等相关工作，按照《关于落实〈关于激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施（3.0版）〉事业单位岗位聘任有关政策的通知》（吉人社函〔2023〕88号）执行。

#### 四、有关要求

（一）提高认识，加强领导。人才职称待遇兑现是落实我省“人才政策3.0版”重要的一个环节，是我省引才聚才留才的重要抓手，是促进我省经济社会高质量发展进行人才储备的重要手段。各地、各

部门（单位）要高度重视，加强组织领导，指派专人负责，确保人才政策落实落地。

（二）严把标准，择优推荐。各地、各部门（单位）要深刻领会我省“人才政策 3.0 版”相关精神，树立良好的用人导向，要体现人才工作择优正向激励的原则，并结合本地区、本部门（单位）队伍建设和人才成长规律的实际状况以及单位空岗情况，优中选优地做好人才政策待遇兑现人选的选拔推荐工作。未经人才所在单位及上级组织充分研究推荐，本《细则》中的各类人才不能申报人才职称待遇兑现工作。

（三）做好解读，加大宣传。各地、各部门（单位）要切实将我省人才职称待遇兑现工作的相关政策领悟好、解读好、落实好，主动做好相关政策的落实宣讲工作，营造引才育才留才用才的良好环境。

本《细则》由省人力资源和社会保障厅负责解释，自印发之日起施行。在具体工作中，如遇相关政策调整，按照新政策执行。此前有关人才职称待遇兑现的相关规定与本《细则》内容不一致的，以本《细则》为准。

附件：申报程序