

## 企事业单位评聘专业技术职务若干问题 暂行规定

(1990年11月10日人职发〔1990〕4号公布 自公布之日起施行)

目前，全国企事业单位首次专业技术职务评聘工作已经结束。为适应治理整顿、深化改革的需要，完善专业技术职务聘任制度，使评聘专业技术职务转入经常性工作，遵照1990年5月22日第100次国务院总理办公会议精神，对当前专业技术职务评聘工作的若干问题，作如下规定：

一、专业技术职务评聘工作是各级人事管理工作的一部分。各企事业单位可以根据专业技术工作的实际需要，按照中发〔1986〕3号、国发〔1986〕27号文件和各专业技术职务试行条例，开展经常性的专业技术职务评聘工作。

二、按照中共中央办公厅厅字〔1988〕8号文件规定，全国的改革职称制度、实行专业技术职务聘任制的工作，在国务院领导下，由人事部负责指导、组织和协调。各省、自治区、直辖市

和国务院各部门都要坚决执行统一制定的政策和评聘的标准，不得自行其是。如果需要根据本地区、本部门的实际情况，另行制定具体政策和特殊规定，须报经人事部审核批准。

三、开展经常性的专业技术职务评聘工作，必须在科学合理地设置专业技术岗位的基础上进行。各地区、各部门要认真总结首次评聘工作中设置专业技术岗位的经验，检查、督促、指导所属企事业单位在国家批准的人员编制、首次评聘下达的高、中级职务数额和工资总额内，按照职位分类原理，根据工作需要设置和调整专业技术岗位，明确岗位职责。各地区、各部门根据企业、事业以及不同类别单位的实际情况，审定各级专业技术岗位设置，如认为有必要，可提出专业技术职务结构比例和专业技术职务设置最高档次的指导性意见。

四、企事业单位因自然减员、调动、解聘等原因出现岗位人员空缺时，可根据工作需要进行补缺。由于事业发展以及破格评聘优秀中青年拔尖人才等原因，需要增设专业技术岗位，须在规定的增资指标范围内，经省、部级人事（职改）部门批准。

五、一九八七年以来新建企事业单位，应在批准的人员编制和工资总额内，科学合理地设置专业技术岗位，经上级主管部门

和人事（职改）部门审定批准后，按照规定的程序，逐步开展专业技术职务评聘工作。

六、评聘专业技术职务必须严格坚持专业技术职务试行条例所规定的的能力、业绩、资历、本专业（或相近专业）学历和相应的外语水平等基本任职条件。各地区、各部门要清理检查首次评聘工作中制定下发的文件，对于不符合专业技术职务试行条例的规定和扩大范围、放宽条件、降低标准的有关文件（含实施意见或细则），一律停止执行。今后申报评聘专业技术职务应具备国家教委承认的本专业（或相近专业）的学历，各种培训班颁发的结业证书或专业证书不再作为评聘专业技术职务的学历依据。

七、各地区、各部门要切实按照试行条例的有关规定，严格控制评聘范围，不得自行设置和任意靠用专业技术职务系列。

八、评聘专业技术职务要结合实际情况，坚持正确的政策导向，引导专业技术人员努力做好本职工作，注重工作实绩，积极为优秀中青年人才脱颖而出创造条件，不搞论资排辈，不拘一格选拔人才。对不具备专业技术职务试行条例规定的学历、资历条件，但确有真才实学、成绩显著、贡献突出的，可根据具体情况和工作需要破格评聘专业技术职务。具体破格条件由各地区、各部门提出，报人事部审核。

九、企事业单位行政领导原则上不兼任专业技术职务。确需技术行政领导兼任的，必须符合相应的任职条件，履行相应的职责，占用本单位的专业技术职务数额。兼任高级专业技术职务的报省、部级人事（职改）部门批准，兼任中级专业技术职务的报地、市级人事（职改）部门批准，并按规定的程序评聘。

十、今后各地区、各部门对达到离退休年龄的专业技术人员，除个别确因工作需要，按有关文件规定，延缓办理离退休手续的以外，不再评定专业技术职务。

十一、各地区、各部门应重新组建评审委员会，评委会应由包括中、青年专家在内的具有本专业较高专业技术水平的专家组成。中、初级评审委员会应由上级人事（职改）部门批准。高级评审委员会由省、部级人事（职改）部门批准组建，报人事部备案。一些国务院部门设在地方的直属单位不具备组建某些系列评委会条件的，不能自行组建，可以委托当地的有关评委会统一组织评审。评委会的评审工作每年举行一次。评委会成员应遵守职业道德，办事公道。在评审评委本人或其亲属专业技术职务时，实行回避制度。要改进评审方法，实行考试（含答辩）、考核、评审相结合，对不同系列、不同层次各有侧重的办法，客观公正地测定申报人的任职条件和履行职责的能力、水平，具体内容和

方式由各地区、各部门确定。评审结果应报相应的人事（职改）部门审批备案。

十二、聘任专业技术职务，要严格掌握思想政治标准，坚持德才兼备的原则，实行择优聘任和竞争聘任，不搞论资排辈。要有明确的聘任期限。聘期一般为一至三年，也可与一个重大项目（一项课题）的周期相同。在聘期内或聘任期满，经严格考核不能履行岗位职责、不能完成岗位任期目标的人员，应解除聘约，按本人条件和工作需要另行聘任适当职务，享受新任职务的工资待遇。对解聘、低聘的人员，可按其晋升专业技术职务所增加的工资至少降低一级的办法处理。

十三、各单位应加强对国家教委承认的正规大、中专院校毕业生（含研究生）见习期的考核工作。根据拟聘专业技术岗位的职责要求，对其政治表现和从事该岗位专业技术工作的能力、水平、工作成绩等，进行全面的考核。见习期满并考核合格，可按试行条例的规定聘任相应的专业技术职务。

十四、评聘的专业技术职务，经批准在哪个范围内评聘的，则在哪个范围内有效。专业技术人员调动工作或变更工作专业，应按拟新聘职务的管理办法和任职条件要求，重新考核、评审或

确认任职资格、经过试用考察，按工作岗位需要聘任适当的职务，并按新聘职务享受相应的工资待遇。

十五、企事业单位受聘担任专业技术职务人员的职务工资，一律从聘任之下月起，分别按有关工资的规定和标准计发。目前经济效益很差的企业，如何兑现职务工资，由企业主管部门研究确定。

十六、各地区、各部门要指导企事业单位结合各自的特点，建立健全专业技术人员考核制度和考绩档案。考核应按干部管理权限进行，注重政治标准，以履行岗位职责的工作实绩为主要内容，实行定性考核与定量考核相结合，平时考核与任期期满考核相结合。考核要广泛听取领导、专家和群众的意见。考核结果要记入考绩档案，作为续聘、低聘、解聘、或晋升、奖惩的依据。

十七、各级人事（职改）部门要按照人事部关于计算机应用软件人员、统计员等资格考试的有关规定，组织做好专业技术资格全国统一考试的试点工作。考试合格者，发给由人事部统一印制的《专业技术资格证书》，全国有效。今后，凡全国统一组织资格考试的，不再进行专业技术资格的评审工作。

十八、对于特大型、大型企业和重点事业单位中主体系列的高层次人员，在核定岗位设置和实行考评结合的基础上，由本单

位提出申请，经省、部级人事（职改）部门批准，可有计划、有步骤、稳妥地进行评聘分开的试点。任职资格不与工资待遇挂钩。

十九、各级人事（职改）部门要加强对专业技术职务评聘和资格考试工作的组织领导和监督检查，严肃纪律。对评聘、资格考试工作中出现的不正之风、弄虚作假等行为除给予当事人必要的行政处分外，还要追究单位领导人的责任；对有评审权的单位，可令其暂停评审直至收回评审权。

二十、本规定自发布之日起实行。由人事部负责解释。过去未经中共中央、国务院批准的有关职称改革文件，凡与本规定不一致的，按本规定执行。