

C

昆明市人力资源和社会保障局文件

昆人社文〔2019〕11号

昆明市人力资源和社会保障局 关于对市第十四届人大四次会议第143号 建议的答复

刘辉代表:

感谢您在百忙之中对我市人事工作的关心。您提出的《关于解决医疗卫生机构专业技术人员中、高级职称晋升问题的建议》已交由我局办理。在此，对您建议中提到的问题，我们按照承担的职能向您做如下汇报:

近年来，随着世界经济社会的发展、生活水平的提高和大健康观念的增强，人们对健康服务的需求持续增长。医疗服务、医药制造、体育健身、保健产品等产业一直保持两位数增速，人们对健康多层次的需求达到前所未有的程度。这也使得如何加强医疗卫生专业人才队

伍建设、激发职工工作积极性的任务日趋繁重，为此我们也作了大量努力，主要做法如下：

一、加大基层医疗卫生专业队伍建设力度

1. **鼓励用人单位自主聘用管理。**2010年事业单位实施岗位聘用管理以来，我市出台了一系列岗位设置、聘用的基础性文件规定，在此基础上单位可发挥用人单位主体作用，根据本单位人员的职责职能、人员构成情况制定岗位聘用办法，最大限度扩大用人单位自主用人权，由用人单位自定岗位职责、聘用条件、聘用办法等，推进实现自己选人、自己使用，有效促进人岗匹配，人尽其才、才尽其用。

2. **放宽基层专业技术人员职称评聘条件。**一是对引进的高层次人才及取得“市突”及以上称号的事业单位在职在编工作人员，可以突破本单位岗位设置等级、数量，设置特设岗位聘用到相应岗位。通过近几年的工作，已经在一定程度上解决了基层事业单位岗位级别低、数量少的问题。二是认真贯彻落实云南省人社厅《关于放宽基层专业技术人员职称评聘条件的通知》（云人社发〔2014〕106号）文件精神，在职称评审中，放宽了基层专业技术人员学历和履职年限要求，在论文方面不作硬性要求；在岗位聘用时，积极指导各县区做好符合条件的基层专业技术人员取得高级专业技术职称后不受岗位数额限制聘用到相应岗位的工作，有效地激发了县区、乡镇事业单位工作人员工作的积极性。

3. **建立符合基层实际的职称评聘制度。**坚持从实际出发，改革基

层一线专业技术人才的业绩评价标准和评价方式。认真执行《云南省基层卫生高级职称评审办法》文件精神，我市组建了基层卫生高级职称评审委员会，对乡镇及以下基层卫生计生专业技术人员，可以评审乡镇有效的基层卫生高级职称，通过人员统一颁发《云南省基层卫生高级职称证书》，单位可根据实际工作需要聘任，并按有关规定兑现相应待遇。取得基层卫生高级职称人员流动到县及县以上卫生计生机构的，在申报晋升全省卫生技术高级职称时，同级别基层卫生高级职称履职年限可合计算。通过建立基层卫生高级职称评聘制度，有效解决了卫生基层一线人才专业技术职称评聘问题。

二、存在的问题及下一步工作计划

根据国务院《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》等事业单位专业技术职务聘用相关规定：专业技术人员职务的名称、适用范围、档次（或等级）、高中初级专业技术职务的合理结构比例、任职条件、评审和聘任办法等由国务院委托专业技术职务系列的主管部门制定有关条例及实施意见。因此，作为市级部门，我局没有调整专业技术职务结构比例的权限，也没有权限直接认可单位自行聘用的职称级别任职年限的权限。

但您提出的建议，有很强的现实意义，我们将积极向上级部门反映，并结合现有的政策和做法，探索解决医疗卫生机构专业技术人员中、高级职称晋升工作中存在的问题，认真研究改进工作中的不足，争取把我市的事业单位人事管理提升到更高水平。

最后，再次感谢您对我们工作的关心和支持，希望多给我们提出宝贵的意见和建议。

联系人及电话：陈睿 0871-63132326



(此文件公开发布)