



北京市人民政府公报

2020

第 47 期 (总第 683 期)

GAZETTE OF THE PEOPLE'S
GOVERNMENT OF BEIJING MUNICIPALITY

北京市人民政府公报

BEIJINGSHI RENMIN ZHENGFU GONGBAO

2020 年 12 月 30 日 第 47 期 北京市人民政府办公厅主办

目 录

【部门文件】

- 北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局关于
做好支持企业稳岗扩岗有关工作的通知
(京人社能发〔2020〕6 号) (8)
- 北京市人力资源和社会保障局等部门关于企业社会
保险费交由税务部门征收的公告
(京人社发〔2020〕18 号) (12)
- 北京市人力资源和社会保障局关于印发《北京市人力
资源和社会保障局支持多渠道灵活
就业实施办法》的通知
(京人社就发〔2020〕19 号) (16)

中共北京市委组织部等部门关于印发《北京市乡村振兴协理员管理办法(试行)》的通知 (京人社毕发〔2020〕22号)	(22)
北京市人力资源和社会保障局关于加强流动人员人事档案便民利企服务的通知 (京人社人才发〔2020〕24号)	(32)
北京市人力资源和社会保障局关于推进电子劳动合同相关工作的实施意见 (京人社劳发〔2020〕28号)	(35)
北京市人力资源和社会保障局关于印发《北京市深化工程技术人才职称制度改革 实施办法》的通知 (京人社事业发〔2020〕17号)	(42)
北京市人力资源和社会保障局 北京市教育委员会 关于印发《北京市深化中等职业学校教师 职称制度改革实施办法》的通知 (京人社事业发〔2020〕27号)	(57)
北京市人力资源和社会保障局关于印发《北京市 工程技术系列(人工智能)专业技术 资格评价试行办法》的通知 (京人社事业发〔2020〕30号)	(85)
国家税务总局北京市税务局 中国银行保险监督	

管理委员会北京监管局关于发布《北京市保险
机构代收代缴机动车车船税
管理办法》的公告

(2020 年第 9 号) (95)

GAZETTE OF THE PEOPLES GOVERNMENT OF BEIJING MUNICIPALITY

December 30, 2020

Issue No. 47

Sponsored by the General Office of the People's Government of Beijing Municipality

CONTENTS

【Documents of Government Departments】

Circular of Beijing Municipal Human Resources and Social Security Bureau and Beijing Municipal Finance Bureau on Effectively Supporting Enterprises to Stabilize and Expand Employment (Jingrenshenengfa〔2020〕No. 6)	(8)
Announcement of Beijing Municipal Human Resources and Social Security Bureau and Other Departments on Transferring the Duties of Collecting Enterprises' Social Insurance Contributions to Taxation Departments	

(Jingrenshefa[2020]No. 18)	(12)
Circular of Beijing Municipal Human Resources and Social Security Bureau on Issuing the “Measures of Beijing Municipal Human Resources and Social Security Bureau for Supporting Flexible Employment through Multiple Channels”	
(Jingrenshejiufa[2020]No. 19)	(16)
Circular of the Organization Department of CPC Beijing Municipal Committee and Other Departments on Issuing the “Measures of Beijing Municipality on the Management of Political Assistants for the Rural Revitalization (Trial)”	
(Jingrenshebifa[2020]No. 22)	(22)
Circular of Beijing Municipal Human Resources and Social Security Bureau on Strengthening Better and More Convenient Services Concerning Personnel Files of Migrants to the Public and the Enterprises	
(Jingrensherencaifa[2020]No. 24)	(32)
Opinions of Beijing Municipal Human Resources and Social Security Bureau on Promoting the Implementation of Work Relevant to Electronic Labor Contracts	
(Jingrenshelaofa[2020]No. 28)	(35)

Circular of Beijing Municipal Human Resources and Social
Security Bureau on Issuing the “Measures of Beijing
Municipality on the Implementation of Deepening
the Reform of the System for Granting
Professional Titles to Engineering
and Technical Talents”
(Jingrensheshiyefa〔2020〕No. 17) (42)

Circular of Beijing Municipal Human Resources and Social
Security Bureau and Beijing Municipal Education
Commission on Issuing the “Measures of Beijing
Municipality on the Implementation of Deepening
the Reform of the Professional Title System for
Teachers in Secondary Vocational Schools”
(Jingrensheshiyefa〔2020〕No. 27) (57)

Circular of Beijing Municipal Human Resources and Social
Security Bureau on Issuing the “Trial Measures of
Beijing Municipality on the Assessment of
Technical Qualifications of Engineering
and Technical (Artificial
Intelligence) Talents”
(Jingrensheshiyefa〔2020〕No. 30) (85)

Announcement of Beijing Municipal Tax Service, State Taxation
Administration and Beijing Office of the China Banking

and Insurance Regulatory Commission on Issuing the
“Measures of Beijing Municipality on the Collection
and Remittance of Vehicle and Vessel
Tax on Motor Vehicles by
Insurance Institutions”

(〔2020〕No. 9) (95)

(The Table of Contents is prepared in both Chinese and English, with
the Chinese version being official.)

北京市人力资源和社会保障局
北京市财政局
关于做好支持企业稳岗扩岗有关工作的通知

京人社能发〔2020〕6号

各区人力资源和社会保障局、财政局，北京经济技术开发区社会事业局、财政审计局，各相关单位：

为贯彻落实人力资源社会保障部、财政部《关于实施企业稳岗扩岗专项支持计划的通知》（人社部发〔2020〕30号）和市政府办公厅《进一步支持中小微企业应对疫情影响保持平稳发展若干措施》（京政办发〔2020〕15号）等文件精神，有效应对国内外疫情形势和经济下行压力，在精准支持重点行业中小微企业以训稳岗工作基础上，做好常态化疫情防控中的稳就业工作，进一步开展以工代训保就业，现就有关事项通知如下。

一、支持方式

（一）支持中小微企业吸纳劳动者扩岗位

2020年7月1日至年底前，本市中小微企业新吸纳本市登记失业人员、城乡就业困难人员和本市毕业年度高校毕业生（含技师学院高级工班、预备技师班、技师班毕业生）就业并缴纳社会保险（半年内在该企业无参保记录），根据吸纳就业人员的就业月数给

予企业以工代训培训补贴。

(二)支持重点行业中小微企业稳岗位

结合我市实际情况,受疫情影响较大的科技创新、城市运行保障、生活性服务业等重点行业且2020年5—6月生产经营收入同比下降80%(含)以上的中小微企业,于7月1日至年底前,组织参保职工开展以工代训的,根据以工代训月数给予企业以工代训培训补贴。

各区政府、北京经济技术开发区管委会按上述条件对企业进行认定,于2020年8月31日和9月15日前,分两批将企业名单(附件1)报市人力资源社会保障局,同时按行业分别报市科委、市经济和信息化局、市委宣传部、市文化和旅游局、市体育局、市商务局等市级行业主管部门备案。

(三)上述两项政策由企业参保地所在区人力资源社会保障局负责受理,受理截止日期为2021年7月31日,同一职工两项政策不可重复享受。

二、补贴标准和用途

(一)企业面向新吸纳劳动者开展以工代训的,每人每月补贴标准为1540元,补贴期限不超过6个月。

(二)重点行业中小微企业开展以工代训的,每人每月补贴标准为500元,补贴期限不超过3个月。

(三)每家企业以工代训培训补贴最高不超过30万元。

(四)企业可将补贴用于职工教育经费各项支出、缴纳本企业

社会保险费或发放以工代训职工生活补助。政策所需资金从本市职业技能提升行动专项资金列支,每人每年可享受各类培训补贴政策累计不超过3次。

三、申领程序

(一)申请。符合条件的企业登陆市人力资源社会保障局网站技能提升行动“以工代训”模块申请,可按月申请,也可累计多月申请。在线做出承诺后,填写补贴申请表(附件2)和以工代训人员花名册(附件3),并上传相应人员以工代训期间发放工资的银行对账单(不低于本市最低工资标准)。劳务派遣企业申请新吸纳人员以工代训培训补贴,还须上传实际用工单位正式确认意见(附件4)和劳务派遣协议。

(二)审核。经社保信息比对后,区人力资源社会保障局对企业提交的上述申请材料进行审核。审核通过的,在区人力资源社会保障局网站对拟拨付资金情况公示5个工作日。

(三)拨付。经审核和公示无异议后,区人力资源社会保障局汇总各企业培训补贴情况,于每月20日前向市人力资源社会保障局报送用款申请,市人力资源社会保障局向市财政局申请资金,市财政局将资金按季度预拨至“技能提升行动资金专账”支出账户,市社会保险经办机构从支出账户将资金拨付至各区人力资源社会保障局,由其拨付至各企业。

四、工作要求

(一)加强组织领导。支持企业开展稳岗扩岗是当前稳就业、

促就业、防失业、保就业的重要抓手,各区要充分认识其重要性,明确职责分工,抓好工作落实。

(二)优化经办服务。各区要遵循“一网通核”原则,强化信息共享,提高经办服务质量和效率。推行“信息多跑路,用户不跑路”的服务模式,落实以工代训培训补贴申报程序。

(三)严格监督管理。各区要严格按照文件规定的企业范围和时间要求开展企业清单认定工作,不得擅自扩大企业范围。要履行审核拨付和监管的主体责任,加强监督检查,严防冒领、骗取现象。

(四)加大宣传力度。各区要充分发挥舆论导向作用,大力宣传开展稳岗扩岗工作的重要意义,提高政策知晓度,方便企业了解办理程序。

五、本通知自印发之日起施行。本通知以工代训政策与现行以工代训政策不可重复享受。

附件:1. 重点行业中小微企业明细表(略)

2. 以工代训补贴申请表(略)

3. 以工代训人员花名册(略)

4. 用工单位确认意见(样式)(略)

北京市人力资源和社会保障局

北京市财政局

2020年8月18日

**北京市人力资源和社会保障局
北京市财政局
国家税务总局北京市税务局
北京市医疗保障局**

关于企业社会保险费交由税务部门征收的公告

京人社发〔2020〕18 号

按照社会保险费征收体制改革部署,自 2020 年 11 月起,企业职工各项社会保险费交由税务部门统一征收。现将有关事项公告如下:

一、征收范围

(一)企业及职工缴纳的职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费(含生育保险费)、工伤保险费(含工程项目按项目缴纳的工伤保险费)、失业保险费。

(二)无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员(以下简称“灵活就业人员”)缴纳的职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费。

二、征收方式及征收期限

(一)社会保险费核定

缴费人办理参保登记后向所属社会保险经(代)办机构按照现行方式和渠道办理社会保险缴费申报,社会保险经(代)办机构核定应缴纳的社会保险费并及时将应缴费额传递给税务部门。

(二)社会保险费征收

税务部门根据接收的应缴费额征收各项社会保险费。企业应于每月最后一个工作日(不含当日)前向税务部门缴纳当月费款;灵活就业人员按月缴纳各项社会保险费,扣款日详见灵活就业人员扣款日历(查询网址:http://beijing.chinatax.gov.cn/bjsat/office/jsp/bsrl_qt/bsrl.jsp)。

征收期限如有调整另行通知。

三、缴费渠道

(一)企业社会保险费缴费渠道

1.“税库银联网缴税”,即已签订《银税三方(委托)划缴协议》(以下简称“三方协议”)的企业,可登陆“单位社会保险费管理客户端”(以下简称“单位客户端”,下载地址:<http://download.bjca.org.cn/download/sbgl.zip>)完成申报并实现银行划款缴费。

2.“银行批量扣款”,即已签订三方协议的企业,由银行定期自动完成扣款缴费。

3.“银行端现金缴税”,即已签订或未签订三方协议的企业,可登录“单位客户端”或到各区社保(医保)经办大厅设置的税务窗口,也可到综合办税服务厅打印《银行端查询缴税凭证》后,持此凭证至商业银行完成缴费。

企业已经签订《北京市社会保险费银行缴费协议》的,无需另行与税务部门重新签订三方协议。原通过同城特约委托收款方式或其他方式缴费的企业,可与税务部门重新签订三方协议后通过“税库银联网缴税”或“银行批量扣款”方式缴费,在与税务部门重新签订三方协议前可通过“银行端现金缴税”方式缴费。

(二)灵活就业人员社会保险费缴费渠道

灵活就业人员社会保险费划转税务部门征收后,继续使用在社会保险经(代)办机构登记的缴费方式和缴费账号,每月由商业银行定时完成批量扣款。

四、其他事项

因各部门需联合对申报缴费系统进行升级,企业和灵活就业人员的缴费业务自2020年11月9日起全面恢复办理,企业应于11月25日前办理缴费;灵活就业人员应于11月9日前在原缴费账号存入足额费款,并确保在社会保险经(代)办机构登记信息与扣款银行登记信息一致。

参保登记、权益记录、待遇发放等业务仍由社会保险经(代)办机构负责办理,缴费人在办理上述业务时如有疑问,可以拨打社会保险咨询热线12333;在办理缴费业务时如有疑问,可以拨打税务咨询热线12366。

缴费人在下载、使用单位客户端时如有疑问,可以拨打技术咨询服务热线4007112366。

本公告自2020年11月1日起施行。

特此公告。

北京市人力资源和社会保障局

北京市财政局

国家税务总局北京市税务局

北京市医疗保障局

2020年10月30日

北京市人力资源和社会保障局

关于印发《北京市人力资源和社会保障局支持 多渠道灵活就业实施办法》的通知

京人社就发〔2020〕19 号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局：

为全面贯彻国务院办公厅《关于支持多渠道灵活就业的意见》（国办发〔2020〕27 号）精神，拓宽灵活就业发展渠道、优化自主创业环境、加大对灵活就业保障支持。现将《北京市人力资源和社会保障局支持多渠道灵活就业实施办法》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

北京市人力资源和社会保障局

2020 年 9 月 29 日

北京市人力资源和社会保障局支持多渠道 灵活就业实施办法

第一条 根据国务院办公厅《关于支持多渠道灵活就业的意见》(国办发〔2020〕27号)文件精神,进一步加强对灵活就业、新就业形态的政策支持和服务管理,促进新业态新模式蓬勃发展,制定本办法。

第二条 本办法所称灵活就业人员主要包括:

(一)个体经营者;

(二)非全日制从业人员;

(三)新就业形态人员(包括依托电子商务、网络约车、网络送餐、快递物流等新业态平台实现就业,但未与新业态平台相关企业建立劳动关系的从业人员);

(四)法律、法规、规章规定的其他灵活就业人员。

第三条 本市农业户籍劳动力(男性未满60周岁、女性未满50周岁)实现灵活就业并办理就业登记的人员和就业见习期间的见习人员可以参加本市社会保险。其中,见习人员包括毕业2年内未就业的北京生源高校毕业生、中专毕业生及技工院校毕业生;具有本市户籍的16至24岁登记失业人员;具有本市户籍的16至24岁转移就业登记的农村无业或务农劳动力。

前款中所称社会保险,包括城镇职工基本养老保险、基本医疗保险和失业保险。缴费标准按照本市城镇灵活就业人员执行。本市农村户籍灵活就业人员在户籍所在地街道乡镇公共就业服务机构参保,其他人员按个人委托存档人员参保流程办理。

第四条 对2020年及以后毕业离校2年内的初次就业为灵活就业的本市户籍高校毕业生,给予最长不超过3年的灵活就业社会保险补贴。符合条件的高校毕业生可登录北京市人力资源和社会保障局官方网站、北京人社APP和微信公众号,申请灵活就业社会保险补贴。

第五条 对现享受灵活就业社会保险补贴政策期满,仍未通过其他形式实现稳定就业的,政策享受期限延长1年,实施期限至2020年12月31日。

第六条 自2021年1月起,个人委托存档并参加社会保险的本市灵活就业人员,可按照1%的费率缴纳失业保险费,缴费基数可以在企业职工养老保险缴费下限和上限之间适当选择。

第七条 以个人身份参加企业职工基本养老保险的个体经营者和各类灵活就业人员,2020年缴纳基本养老保险费确有困难的,可自愿暂缓缴费。2021年可继续缴费,缴费年限累计计算;对2020年未缴费月度,可于2021年底前进行补缴,缴费基数在补缴时点本市个人缴费基数上下限范围内自主选择。

第八条 支持院校、培训机构等优质培训资源和互联网平台企业,围绕数字化管理师、互联网营销师(网络直播)和在线学习服

务师等新职业,推进线上线下培训新模式。在养老、托幼、家政、安保、快递等领域,组织开展从业人员技能提升培训。

第九条 对本市户籍从事个体经营并进行登记注册的,按规定给予创业担保贷款支持。个人借款人可向户籍所在地政务服务中心提交《北京市创业担保贷款个人借款人资格认定申请表》及身份证明材料进行认定。借款人通过身份认定后向签约担保机构申请担保,担保机构同意担保后,可向经办银行申请贷款。

第十条 支持和鼓励各区大力促进灵活就业,指导有条件的区开展本市农业户籍就业困难人员享受灵活就业社会保险补贴试点工作。

第十一条 在本市实现灵活就业的在京从业人员可登录北京市人力资源和社会保障局网站、北京人社 APP 和微信公众号,线上办理灵活就业登记,也可就近到就业地区级公共就业服务机构办理,并免费领取《就业失业登记证》。办理灵活就业登记须填报个人信息、就业类型等信息,书面承诺信息填报真实,无需提供就业证明材料。就业信息发生变更的,应及时办理修改手续。

第十二条 在本市实现灵活就业的在京从业人员失业后,可登录北京市人力资源和社会保障局网站、北京人社 APP 和微信公众号,线上办理失业登记。也可持失业登记相关材料到常住地区级公共就业服务机构进行失业登记;常住地不在本市的,可选择在参保地或就业地区级公共就业服务机构办理。办理失业登记应当提供个人基本信息和失业原因,并对信息的真实性做出书面承诺。

第十三条 畅通灵活就业专业技术人员职称评审渠道,符合本市职称评审条件的灵活就业专业技术人员,可由行业主管部门认可的行业协会学会等履行公示推荐等程序,按《北京市职称评审管理暂行办法》规定申报相关专业职称评审。

第十四条 持续深入推进工程建设领域农民工按项目参加工伤保险,有针对性地做好工伤预防工作。

第十五条 各级公共就业服务机构加大对灵活就业人员的服务力度,提供灵活就业政策咨询、求职登记、职业指导、岗位推荐、跟踪回访等“不间断”的公共就业服务;将处于初创阶段、灵活形式用工等用人主体纳入公共就业服务范围,为其提供职业介绍、推荐匹配、用人指导、政策咨询等服务。

第十六条 各级公共就业服务机构根据国家人力资源社会保障部发布的新职业以及互联网技术应用和职业活动的新变化,在人力资源市场信息系统与“就业超市”互联网服务平台上动态更新发布社会需要的新职业、更新职业分类,为劳动者提供更多的求职应聘机会。

第十七条 鼓励经营性人力资源服务机构为灵活就业人员提供规范有序的求职招聘、技能培训、人力资源服务外包等专业化服务。支持经营性人力资源服务机构参与“共享用工”工作,指导和帮助其搭建“共享用工”平台。

第十八条 采取线上线下相结合的方式组织招聘会活动,鼓励办会机构在场内开设灵活就业专区,发布供求信息。持续关注

全市人力资源市场发展情况,及时跟踪各区设立劳务市场或零工市场意愿,优化人力资源服务。

第十九条 维护劳动保障权益。用人单位根据实际情况依法使用非全日制用工的,可与其签订书面(电子)劳动合同或订立口头协议。对新就业形态人员,引导互联网平台企业、关联企业与劳动者协商确定劳动报酬、休息休假、职业安全保障等事项。支持和鼓励产业(行业)工会与行业协会或行业企业代表协商制定行业劳动定额标准、工时标准等规范,并在服务时间、报酬、休息休假、劳动保护等方面确定最低保护标准。

第二十条 引导互联网平台企业及关联企业做好本系统的申诉处理机制,按行业标准积极协商解决劳动者的合理诉求;基层调解组织、劳动保障行政部门、劳动争议调解仲裁机构等要及时掌握和依职能调处新业态企业及关联企业劳动保障违法行为,切实保障广大灵活就业人员的合法权益。

本办法自 2020 年 10 月 1 日起执行。

中共北京市委组织部
中共北京市委农村工作委员会
北京市人力资源和社会保障局
北京市教育委员会
北京市财政局
关于印发《北京市乡村振兴协理员
管理办法(试行)》的通知

京人社毕发〔2020〕22 号

各涉农区委组织部、农工委，区人力资源社会保障局、财政局，各普通高等学校、研究生培养单位：

现将《北京市乡村振兴协理员管理办法(试行)》印发给你们，请结合实际贯彻落实。

中共北京市委组织部
中共北京市委农村工作委员会
北京市人力资源和社会保障局
北京市教育委员会
北京市财政局

2020 年 8 月 3 日

北京市乡村振兴协理员管理办法(试行)

第一章 总 则

第一条 为规范乡村振兴协理员管理,强化基层干部人才队伍建设,打造一批扎根农村的公共管理服务人才队伍,助推乡村振兴,根据中共中央组织部、人力资源社会保障部等部门关于实施高校毕业生“三支一扶”计划的要求,结合本市实际,制定本办法。

第二条 本办法所称乡村振兴协理员是指通过本市公开招聘到农村从事支农工作,并在岗服务的应届高校毕业生。

第三条 乡村振兴协理员的工作职责是:协助加强农村党建,发展特色产业,建设美丽乡村,提升治理水平,服务和保障乡村振兴战略实施。

第四条 乡村振兴协理员管理坚持“谁用人、谁受益、谁负责”原则,坚持严管与厚爱、激励与约束、培养与使用并重。

第五条 乡村振兴协理员管理工作由人力资源社会保障部门牵头,会同组织、农业农村、教育、财政等部门共同组织实施。建立市、区、乡镇、村四级管理体系,协调推进乡村振兴协理员工作。

(一)市级主要职责:

1. 制定完善政策,开展政策宣传并组织实施;
2. 制定招聘计划,发布招聘公告,组织报名和考试;

3. 统筹做好本市人员管理、培养使用、期满就业等工作；
4. 完善高校毕业生“三支一扶”计划转移支付资金管理办法，安排转移支付资金，支持政策落实。

(二) 区级职责：

1. 落实相关政策和要求，建立完善本区制度措施；
2. 组织实施本区考试、体检、考察、公示等工作；
3. 加强本区乡村振兴协理员管理，组织开展年度考核和期满考核等工作；
4. 指导协调乡镇、村做好人员日常管理、培养使用、期满就业等工作；
5. 做好人员待遇保障工作。

(三) 乡镇职责：

1. 按照市、区要求及劳动合同条款强化本乡镇乡村振兴协理员管理，建立完善乡镇制度措施；
2. 组织开展平时考核工作；
3. 指导村做好人员安全管理、日常管理、培养使用等工作；
4. 与村共同为乡村振兴协理员提供必要的工作生活条件。

(四) 村级职责：

1. 村是管理使用乡村振兴协理员的责任主体，建立完善村级制度措施；
2. 根据乡村振兴协理员职责安排工作，发挥人员作用；
3. 与乡镇共同开展平时考核工作；

4. 做好人员安全管理、日常管理等工作。

第二章 公开招聘

第六条 全市乡村振兴协理员总体规模控制在 2000 人,每年根据基层实际需要确定。

第七条 乡村振兴协理员应当具备以下基本条件:

- (一)具有中华人民共和国国籍;
- (二)思想政治素质好,拥护党的路线方针政策,具有坚定正确的政治方向;
- (三)有志于扎根农村、服务乡村振兴;
- (四)遵纪守法,服从安排,具有较强的组织纪律观念;
- (五)具有正常履行职责的身体条件、心理素质和工作能力;
- (六)一般为具有大学本科及以上学历的北京生源应届毕业生,生态涵养区可结合实际放宽到大学专科学历;
- (七)同等条件下,中共党员、回原籍、涉农或信息化专业毕业生优先;
- (八)符合招聘岗位所要求的其他条件。

第八条 招聘工作一般应经过以下程序:

- (一)发布公告。市人力资源社会保障局牵头制定招聘计划,发布招聘公告。
- (二)组织报名。市、区 and 高校共同做好宣传动员,鼓励高校毕业生积极报名。

(三)考试。市、区共同组织考试。

(四)体检、考察和公示。各区负责组织体检、考察和公示工作。

(五)备案。公示结束后,各区将拟聘用人员名单报送市人力资源社会保障局备案。

第九条 乡村振兴协理员与乡镇签订劳动合同,合同期为5年,参加工作时间从服务期开始之日起计算,在基层服务年限计算为工龄。

第十条 各区结合区域实际,根据工作需要分配乡村振兴协理员到村工作,组织乡村振兴协理员报到和上岗工作。

第十一条 乡村振兴协理员人事档案转至工作地所在区人力资源社会保障公共服务机构,党团关系转至工作地所在基层党团组织。

第十二条 乡村振兴协理员工作生活补贴基本达到本乡镇机关从高校毕业生中新录用工作人员试用期满后工资收入水平,建立考核奖励机制。按国家及本市政策参加社会保险、办理住房公积金手续,按规定发放一次性安家费,组织参加重大疾病和人身意外伤害保险。

第三章 日常管理

第十三条 保证乡村振兴协理员在村工作时间,禁止截留和长期借调。经区人力资源社会保障局批准,可有计划地组织参加乡镇阶段性工作或短期岗位锻炼。经市人力资源社会保障局批

准,可根据需要组织参加市、区重大活动或紧急任务等集中性工作。

第十四条 建立请假和考勤制度:

(一)乡村振兴协理员请假3天及以内的,经工作所在村同意后报乡镇批准;请假超过3天的,经工作所在村同意后报乡镇批准,并报区人力资源和社会保障局备案。

(二)村负责对乡村振兴协理员考勤,按月向乡镇报送考勤情况,乡镇定期报送区人力资源和社会保障局备案。考勤结果与工作生活补贴发放挂钩。

第十五条 乡村振兴协理员实行日常表现和工作实绩考核。考核分为平时考核、年度考核和期满考核,考核结果分为优秀、合格、不合格3个等次。平时考核优秀等次比例占参加考核人数的40%左右,年度考核和期满考核优秀等次比例不超过本区同一批次参加考核人数的20%。考核结果与培养、使用、奖惩等工作挂钩。

(一)平时考核由村、乡镇共同实施,以季度为考核周期。乡村振兴协理员提交月度工作纪实,村党组织根据其日常表现、工作任务完成情况和月度考勤情况提出考核建议,乡镇研究确定考核结果后报区人力资源和社会保障局备案。平时考核材料由乡镇存档备查。

(二)年度考核由区人力资源和社会保障局实施,以工作年度为考核周期。区人力资源和社会保障局根据乡村振兴协理员工作实

绩、村及乡镇意见、平时考核结果等情况综合评定。年度考核优秀等次人员一般在平时考核结果为优秀的人员中产生。

(三)期满考核由区人力资源社会保障局实施,在乡村振兴协理员合同期满时进行。区人力资源社会保障局根据乡村振兴协理员工作实绩、村及乡镇意见、年度考核结果等情况综合评定。期满考核优秀等次人员一般在年度考核结果为优秀的人员中产生。

各区人力资源社会保障局组织乡村振兴协理员填写《乡村振兴协理员年度考核登记表》《乡村振兴协理员期满考核登记表》,并存入本人人事档案。

第十六条 乡村振兴协理员列入本市“三支一扶”计划,任满1个合同期且考核合格的,颁发《高校毕业生“三支一扶”服务证书》,享受国家及本市相关优惠政策。

第十七条 乡村振兴协理员如出现安全或健康等方面重大情况,区人力资源社会保障局应及时向市人力资源社会保障局报告。

第十八条 乡村振兴协理员应自觉遵守各项规章制度。对违纪违规的,按有关规定处理;涉嫌违法犯罪的,移送司法机关依法处理。

第十九条 提前解除劳动合同的乡村振兴协理员,按照有关规定进入人力资源市场自主择业。

第二十条 区人力资源社会保障局要明确专人负责高校毕业生“三支一扶”工作管理信息系统应用工作,及时做好信息采集、上报和更新工作。

第四章 培养使用

第二十一条 乡村振兴协理员实行分层分类培训,每人每年培训一般不少于 80 学时,重点培训农村基层组织建设、乡村治理、村级经济发展等知识。

(一)每年对新招聘的乡村振兴协理员开展市级轮训,组织 100 名左右乡村振兴协理员参加市级示范培训。

(二)各区负责组织本区乡村振兴协理员培训,其中岗前培训一般不少于 40 学时。

(三)乡镇和村结合实际,通过集中授课、以会代训、参观学习等形式组织教育培训。

乡村振兴协理员参加脱产学习或培训须报区人力资源社会保障局同意。

第二十二条 乡镇要充分发挥乡镇干部、村干部、老干部和老党员的“传帮带”作用,采取“一师一徒”的方式,为乡村振兴协理员确定 1 名培养联系人,提高工作能力。

第二十三条 积极引导和鼓励乡村振兴协理员依托服务地产业特点和自身优势,在农村电子商务、农村合作经济、休闲农业和乡村旅游等领域创新创业。落实工商注册、税费减免、银行开户、融资贷款、社会保险缴纳等方面优惠政策和服务。各区要把乡村振兴协理员创业成效与考核评优、续聘、流动发展等工作相结合,

激发创新创业活力。

第二十四条 乡镇党委要指导村党组织加强对乡村振兴协理员党员的教育管理,并注重在优秀乡村振兴协理员中发展党员。

第二十五条 各区要将表现优秀的乡村振兴协理员纳入村级后备人才队伍,支持参选村“两委”班子成员。担任村“两委”正职且表现特别优秀的乡村振兴协理员,可纳入乡镇后备人才队伍。

第二十六条 各级党组织要积极推荐综合素质好、议事能力强的乡村振兴协理员,作为各级党代会代表、人大代表、政协委员和团代会、妇代会代表人选,畅通乡村振兴协理员参与决策的渠道。

第五章 期满就业

第二十七条 鼓励乡村振兴协理员扎根农村基层:

(一)任满1个合同期、在村表现优秀的,可根据双方意愿,按规定程序续聘。

(二)当选村“两委”班子成员的,可将合同期延长至村“两委”任期届满。

第二十八条 支持合同期满且考核合格的乡村振兴协理员多渠道差异化流动发展:

(一)按规定做好定向考录公务员工作。

(二)组织事业单位专项招聘工作,乡村振兴协理员工作所在基层的事业单位有岗位空缺的,可直接聘用,并不再约定试用期。

(三)鼓励企业吸纳人才,支持创新创业和灵活就业。

(四)落实考研加分政策,支持继续学习深造。

第二十九条 各区要准确把握合同期满乡村振兴协理员就业情况,建立就业台账,登记就业去向,对其中未就业的乡村振兴协理员提供就业指导、职业介绍等服务。

第六章 附 则

第三十条 本办法由市委组织部、市委农工委、市人力资源社会保障局、市教委、市财政局负责解释。

第三十一条 本办法自印发之日起施行。

北京市人力资源和社会保障局

关于加强流动人员人事档案 便民利企服务的通知

京人社人才发〔2020〕24 号

各区人力资源和社会保障局,北京经济技术开发区社会事业局:

为进一步做好本市流动人员人事档案(以下简称档案)管理服务工作,方便群众和单位办事,结合实际,现就有关事项通知如下:

一、优化失业人员档案接转流程。与企事业单位终止或解除劳动(聘用)关系的本市失业人员,可在户籍所在区人力资源公共服务中心(以下简称公服中心)申请个人委托存档,档案不再转至街道(乡镇)公共就业服务机构。区公服中心按照流动人员个人委托存档接收和保管档案,街道(乡镇)公共就业服务机构依据档案影像为失业人员提供就近就便服务,实现工作不断、服务不减、标准不降。

二、做好积分落户人员档案接收和管理。取得本市积分落户资格、经核准进京落户人员,可将档案转至所在单位或单位委托的存档机构保管。无就业单位的,可在户籍所在区公服中心申请个人委托存档。

三、简化已存档人员档案转移手续。已在本市公服中心存档

人员办理进京落户手续后,档案可不转回原籍,公服中心将审批材料等归入本人档案,提供档案服务。

四、完善临近法定退休年龄人员档案接收及服务程序。本市临近法定退休年龄人员申请个人委托存档的,公服中心应依据档案情况作出告知,经本人承诺后办理档案接收。为方便存档人员办理退休,公服中心可提前核实档案信息,告知存档人员办理退休所需事项,留足准备时间。

五、规范档案证明服务。公服中心应依据档案内容记载如实出具证明。因档案缺少明确记载而无法提供相应证明的,公服中心应作出解释说明,提供出具存档证明服务。

六、明确档案材料复印内容。因办理就业、升学、考试、亲属投靠进京申请复印档案材料的,公服中心一般可复印档案中反映个人经历、学习成绩、就业报到、进京审批等材料。复印的档案材料须严密包封。

七、落实简化档案服务要求。公服中心应按照流动人员人事档案服务指南和业务经办规程开展服务,执行简化服务、精简材料、压缩时限要求,能够通过数据共享获取信息的,不得要求个人或单位提供材料。

八、推进“不见面、少跑腿”档案便捷服务。公服中心应加强档案服务宣传,引导个人和单位通过互联网、微信等渠道获取更便捷服务。办理灵活就业、失业保险金申领、社会保险补填、工龄核定、退休申报等事项,公服中心应优先向档案借阅部门提供档案影像。

确需借阅实体档案的,应严格执行档案外借规定,保证档案管理安全。

加强和完善档案管理服务,是优化首都营商环境、做好“接诉即办”推动“未诉先办”的积极举措。各区人力资源社会保障局要牢固树立以人民为中心的发展思想,更多运用互联网、大数据等信息化手段,简化服务程序,优化经办流程。市、区公服中心要建立沟通协调机制,加强协作配合,及时解决群众诉求和档案重点难点问题,不断提升服务效率和水平。

北京市人力资源和社会保障局

2020年10月22日

北京市人力资源和社会保障局

关于推进电子劳动合同相关工作的实施意见

京人社劳发〔2020〕28号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局、各用人单位,各第三方电子劳动合同签署服务机构:

为服务国家服务业扩大开放综合示范区和中国(北京)自由贸易试验区建设与发展,打造市场化法治化营商环境、推动便民利企,提高用人单位人力资源管理效率,丰富“互联网+人社”应用场景,优化劳动用工管理模式,按照《人力资源社会保障部办公厅关于订立电子劳动合同有关问题的函》(人社厅函〔2020〕33号),现就推进电子劳动合同相关工作,提出以下实施意见:

一、基本原则

根据国家和本市优化营商环境的要求,按照市场化运作、政府指导服务的原则,充分发挥市场主体积极性、强化政府服务管理职能,推动运用互联网、区块链等新技术手段,形成“线上签约、链上管理、大数据应用”的劳动合同电子化应用管理新模式;积极创造电子劳动合同多场景应用的制度环境,不断拓展政务链的综合运用;长远谋划、分步推进,逐步推动电子劳动合同广泛应用和管理服务优化,实现劳动关系治理体系和治理能力现代化。

二、适用范围

本市行政区域内注册的用人单位及其劳动者、第三方电子劳动合同签署服务机构(以下简称“第三方签署服务机构”)适用本意见。

三、电子劳动合同的订立

(一)签署意愿。用人单位与劳动者协商一致,可以采用电子形式订立书面劳动合同。

(二)技术条件。订立电子劳动合同,应当使用符合《中华人民共和国电子签名法》(以下简称《电子签名法》)规定的可视为书面形式的数字电文和可靠的电子签名。

(三)电子劳动合同内容。电子劳动合同内容应具备《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)等法律法规规定的必备条款和内容,约定条款应符合法律法规及相关政策规定。

(四)电子劳动合同防篡改要求。电子劳动合同的生成、传输、储存等应符合《电子签名法》等法律法规要求,确保其完整、准确、不被篡改。

(五)电子劳动合同的全流程管理。用人单位与劳动者可按照《劳动合同法》《电子签名法》及相关法律法规规定,采用电子形式续订、变更、解除、终止劳动合同。

四、电子劳动合同的实行

(六)通过电子劳动合同签署系统管理。实行电子劳动合同,应通过电子劳动合同签署信息系统(以下简称“签署系统”)进行管

理。用人单位可使用第三方签署服务机构提供的签署系统(以下简称“第三方签署系统”),或采用自建自用签署系统模式。

(七)签署系统相关资质要求。订立电子劳动合同的双方,应由依法设立的电子认证服务机构核查身份并颁发数字证书,该数字证书标识双方主体的真实身份。电子认证服务机构应取得《电子认证服务许可证》和《电子认证服务使用密码许可证》等相关资质。签署系统的密码模块或密码产品应具有《商用密码产品认证证书》,并采用国家密码管理部门认可的密码算法。签署系统应根据《中华人民共和国网络安全法》(以下简称《网络安全法》)等相关法律法规和技术标准实施网络安全等级保护。

(八)签署系统相关技术要求。签署系统应遵循《第三方电子合同服务平台功能建设规范(GB/T36320—2018)》和《电子合同订立流程规范(GB/T36298—2018)》的相关原则,具备较完善的身份认证、合同签署、合同存储和调用等功能。签署电子劳动合同应综合运用可信时间戳、哈希值校验、区块链等技术手段,确保电子劳动合同的生成、传输、储存全过程完整、准确、不可篡改。第三方签署系统应具有容灾备份保障机制,企业自建自用签署系统应具备数据备份和恢复机制。

(九)第三方签署服务机构网络安全保护义务。第三方签署服务机构应依据《网络安全法》履行网络安全保护义务,第三方签署系统或系统所依赖的服务环境,应按照《信息安全等级保护管理办法》(公通字〔2007〕43号)第三级的相关要求实施网络安全等级保

护。第三方签署服务机构应建立健全用户信息保护制度,不得泄露、篡改、毁损系统用户信息,妥善保管签署意愿、身份认证、操作记录等全流程信息,保证电子证据链的完整性,确保相关信息可查询、可调用。

(十)第三方签署服务机构提供服务相关要求。第三方签署服务机构应确保用人单位和劳动者方便查询使用合同文本、身份认证、操作记录和签约存证等相关信息,并对核心技术应用做好解释说明。

(十一)用人单位的责任。用人单位应向劳动者说明签署系统的相关资质和技术条件以及确保数据信息安全、完整、不可篡改的措施等。用人单位应完善内部管理,告知劳动者订立流程和操作方法,为劳动者提供自主查询、下载、打印和验证等权限和便利,不得设置任何障碍或收取费用。

(十二)劳动者的义务。劳动者在向电子认证服务机构申请身份认证登记或身份更新时,应确保个人相关信息真实、完整、准确。劳动者在签署电子劳动合同时,应使用可靠的电子签名,并妥善保管电子签名制作数据,当知悉电子签名制作数据已经或可能失密时,应及时告知有关各方,并终止使用该电子签名制作数据。

五、电子劳动合同的应用

(十三)推进电子劳动合同在政务服务事项中全面应用。在办理人力资源社会保障政务服务事项时,相关机构和部门不得以电子形式不属于书面合同为由,否认电子劳动合同的法律效力。人

力资源社会保障政务服务事项已采取告知承诺制的,用人单位或劳动者按相关程序提交电子劳动合同。市人力资源社会保障局将建立本市电子劳动合同服务管理平台,探索运用区块链技术,通过数据共享实现政务应用。

(十四)推进在劳动争议调解仲裁、社会保险稽核、劳动保障监察执法中的应用。在劳动争议调解仲裁、社会保险稽核、劳动保障监察执法中,用人单位和劳动者均认可电子劳动合同签署真实性的,可以作为相关证据使用。

如用人单位或劳动者对电子劳动合同签署真实性提出异议的,行政(劳动人事争议仲裁)机构应结合存证平台、有资质的电子认证服务机构、第三方签署服务机构等出具的签约存证或电子签名验证报告等证明材料,按相关证据认定规则进行审查。

(十五)逐步提升场景应用规模。加快电子劳动合同在人力资源社会保障领域内共享与应用,运用区块链技术逐步推广至全市政务服务、司法与行政执法领域,并逐渐拓展至京津冀劳动关系协同领域。

(十六)鼓励支持市场主体优化服务。鼓励和支持第三方签署服务机构、电子认证服务机构提供签约存证或电子签名验证报告等服务时,优化管理、简化流程,不断降低用人单位成本、方便劳动者办事。

六、加强管理与服务

(十七)优化政务服务。本市电子劳动合同服务管理平台建成

后,将适时推进数据集成汇总,开展宏观用工形势分析研判,为本市中小微企业提供便民、惠民服务。推动电子劳动合同服务管理平台与政务平台贯通,实现政务数据共享、业务协同,形成多层次、多领域的场景应用。

(十八)做好管理监督。人力资源社会保障行政部门将实行电子劳动合同的用人单位纳入劳动合同统计报表调查范围,通过调研、培训等多种方式及时掌握相关情况。按照《劳动合同法》第七十四条的规定,对用人单位与劳动者订立和解除电子劳动合同的情况进行监督检查。

(十九)强化行业自律。人力资源服务行业协会等行业组织应对第三方签署服务机构开展统计调研,并及时向市人力资源社会保障局反馈相关情况。人力资源服务行业协会等行业组织应通过加强行业自律、组建诚信联盟等方式,督促和引导第三方签署服务机构切实履行诚信义务,推动行业健康发展。

七、做好组织实施

市人力资源社会保障局要做好推进电子劳动合同应用的宣传引导工作,重点就电子劳动合同的订立要求、实行条件、场景应用以及服务管理等向用人单位和劳动者做好解释和说明。

各区人力资源社会保障局要对本区电子劳动合同的实施情况进行监督管理,充分听取企业、工会和职工意见,做好指导和服务工作,并及时向市人力资源社会保障局反馈有关情况。

各行业主管部门要在各自职责范围内,对用人单位实行电子

劳动合同的有关情况进行监督管理,并重点围绕政府优化服务、企业降本增效、加大政务运用等方面进行分析研究,并及时向市人力资源社会保障局反馈有关情况。

北京市人力资源和社会保障局

2020 年 10 月 27 日

北京市人力资源和社会保障局
关于印发《北京市深化工程技术人才职称制度
改革实施办法》的通知

京人社事业发〔2020〕17 号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局，市属各部、委、办、局、总公司、高等院校人事（干部）部门，各有关单位：

为贯彻落实中央及市委、市政府关于深化职称制度改革的精神，结合本市实际，现将《北京市深化工程技术人才职称制度改革实施办法》印发你们，请遵照执行。

北京市人力资源和社会保障局

2020 年 9 月 28 日

北京市深化工程技术人才职称制度 改革实施办法

为贯彻落实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)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》(京办发〔2018〕4号),结合本市实际,现就深化工程技术人才职称制度改革制定如下实施办法。

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,牢固树立和贯彻落实新发展理念,坚持实施人才强国战略、制造强国战略和创新驱动发展战略,落实北京城市总体规划,遵循工程技术人才成长规律,建立符合工程技术人才职业特点的职称制度,以品德、能力、业绩为导向,以科学、分类评价为核心,以激发工程技术人才创新活力为目的,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,为推进技术发展进步、提升自主创新能力、建设全国科技创新中心提供人才支撑。

二、适用范围

本实施办法适用于在本市国有企业事业单位、非公有制经济组织、社会组织中从事工程技术工作的专业技术人才。

三、改革内容

(一)健全制度体系

1. 完善职称层级。工程系列职称设初级、中级、高级。其中，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技术员、助理工程师、工程师、高级工程师和正高级工程师。改革前我市评审的高级工程师(教授级)证书继续有效。

2. 动态调整职称专业目录。根据国家及本市科技与产业发展需要,围绕北京城市总体规划,聚焦新技术、新能源、新基建、新工艺、新装备、新材料、新产品、科技服务等领域,动态调整本市工程系列职称专业目录,持续满足高精尖产业等重点领域工程技术人才的评价需求。结合疏解非首都功能,调整优化职称专业,推动工程技术人才随产业合理流动。

(二)完善分类评价标准

1. 坚持德才兼备、以德为先。坚持把品德放在工程技术人才职称评价的首位,重点考察职业道德。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。完善诚信承诺和失信惩戒机制,对在职称评价中伪造学历、资历、论文著作、科研成果、获奖证书、工作业绩等弄虚作假行为,实行“一票否决制”,已取得职称的予以撤销,并记入职称评价诚信档案。

2. 实行体现工程技术人才职业特点的评价标准。在国家标准

基础上,结合本市实际,制定《北京市工程技术人员职称评价基本标准条件》。突出评价能力和业绩,按照不同专业、不同层次、不同岗位职责工程技术人员的特点和成长规律,合理确定评价重点。对从事工程技术研究设计的人才,重点评价其解决关键核心技术难题,在新产品新技术研发、产品技术标准制定、学术科研方面的能力和业绩,以及取得的经济和社会效益;对从事工程技术应用实践的人才,重点评价其在解决生产中实际问题、技术改革、技术应用、设备调试运维等方面的能力和业绩,以及实践结果的示范性;对从事科技成果转化服务的人才,重点评价其在技术转移转化专业化服务等方面的能力和业绩,以及转移转化的效果效益。

3. 实行职称评审代表作制度。将工程技术人员代表性成果作为职称评审的主要内容,建立职称评审代表作清单,明确不同专业、不同层级职称评审所考察的代表作类型。参评工程系列职称的代表作可包括专利成果、技术报告、设计文件、技术标准、行业工法、专业论文、专著编著、技术转移转化服务合同等。注重代表作的质量、贡献和影响力。

(三)畅通晋升渠道

1. 完善高层次工程技术人员职称申报绿色通道。取得国家级人才表彰奖励、获得国家级科技奖项、担任国家级重大科技项目负责人以及在自主创新和科技成果转化过程中取得突出成绩的工程技术人员,不受学历、资历等条件限制,可按规定申报北京市高端领军人才正高级工程师直通车评审。对取得关键核心技术突破、

解决“卡脖子”重大工程技术难题、做出重大贡献的工程技术人才，放宽学历、资历等条件限制，可按规定破格申报高级职称评审。

2. 打通高技能人才与工程技术人才职业发展通道。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价；获得中华技能大奖、全国技术能手等荣誉称号，担任国家级技能大师工作室负责人，获得世界技能大赛优胜奖及以上名次，享受国务院政府特殊津贴人员，可破格申报高级工程师职称评审。技工院校中级工班、高级工班、预备技师（技师）班毕业生申报相应专业职称评审时，可分别按相当于中专、大专、本科学历对待。专业技术人员参加职业技能评价，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。

3. 实现工程技术领域职业资格与职称有效对应。结合本市实际，进一步完善对应清单，除国家另有规定外，工程领域专业技术人员职业资格均可对应工程系列职称，并可作为申报高一级工程系列职称的条件。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，择优聘任相应级别专业技术职务。其中，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，未分级设置的对应中级职称。

(四)完善评价机制和服务体系

1. 推行社会化职称评价。坚持“个人自主申报、行业统一评价、单位择优使用”的社会化评价机制。工程技术人员通过评价取得北京市职称证书,由用人单位根据需要,自主、择优聘任专业技术职务。强化聘后考核管理,对不符合岗位要求、没有履行岗位职责的工程技术人员,可按照有关规定降低岗位等级直至解除聘用。

2. 优化评价服务机制。通过采用考试、评审、面试答辩、业绩展示、认定等多种评价方式,不断提高职称评价的针对性和科学性。结合不同层级、专业工作特点,改革完善职称考试命题和组织工作,增强对工程技术工作实际能力的考察。优化评审工作流程,进一步减少申报材料和证明事项,强化大数据应用,突出工作单位推荐意见。加快推进职称评价信息化建设,提供职称网上申报、网上审核、网上缴费、网上查询验证等便利服务。

3. 加强评审委员会建设。依托具备条件的行业主管部门、专业人才评价机构或行业协会学会等社会组织承担工程系列职称评审工作。经市人力资源社会保障局核准备案的职称评审服务机构,可按规定组建相应层级、专业的工程系列职称评审委员会。评审委员会在规定的评审权限内,对申报人员进行综合评价,并确定相应职称。职称评审服务机构负责组建评审委员会专家库,纳入全市职称评审专家库统一管理使用。严格评审专家管理,建立动态调整考核机制,确保职称评审公平、公正。

4. 加强评审监督。健全和完善职称评审监督机制,坚持职称评审回避制度、公示制度、结果验收和备案制度,加强对申报条件、工作流程的监督检查。用人单位没有认真履行审核责任或出具虚假证明的,依法依规追究单位主要负责人和经办人员的责任。职称评审服务机构应严格按照职称评审管理有关规定开展职称评价工作,按照《北京市工程技术人才职称评价基本标准条件》审核材料,规范答辩、评审工作程序,严肃工作纪律。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,将责令其限期整改;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。

四、加强组织领导

(一)强化组织保障。各相关单位应按照职能分工,明确工作责任,密切配合,做好相关工作。市人力资源社会保障局会同相关行业主管部门负责工程技术人才职称政策制定、制度建设、协调落实、监督检查和工作评估;相关评审服务机构负责落实职称改革政策,组织开展日常评价工作等。

(二)稳步推进改革。工程系列职称制度改革涉及专业领域广、覆盖人员多、社会关注度高。各单位要充分认识工程系列职称制度改革的重要性、紧迫性,妥善处理改革中遇到的问题,确保各项改革措施落到实处。要加强舆论引导和政策解读,引导工程技术人才积极支持和参与职称制度改革,确保改革平稳推进和顺利实施。

本办法自 2020 年 10 月 1 日起实施。

附件：北京市工程技术人才职称评价基本标准条件

北京市人民政府公报

北京市人民政府公报

附件

北京市工程技术人才职称评价 基本标准条件

申报工程系列职称人员,应遵守国家宪法和法律法规,从事工程技术工作,具有良好的职业道德和敬业精神,作风端正,具备正常履行岗位职责必须的身体条件和心理素质,按要求参加继续教育,同时还应具备以下条件:

一、技术员

(一)熟悉本专业的基础理论知识和专业技术知识,具有完成一般技术辅助性工作的能力。

(二)学历和专业工作经历符合下列条件之一:

1. 大学本科毕业后,从事本专业技术工作;
2. 大学专科、中等职业学校毕业后,从事本专业技术工作满 1 年;
3. 技工院校毕业生按本办法有关规定申报。

二、助理工程师

(一)掌握本专业的基础理论知识和专业技术知识,具有独立完成一般性技术工作的能力,能处理本专业范围内一般性技术问题,具有指导技术员工作的能力。

(二)学历和专业工作经历符合下列条件之一:

1. 硕士研究生毕业后,从事本专业技术工作;
2. 大学本科毕业后,从事本专业技术工作满 1 年;
3. 大学专科毕业后,从事本专业技术工作满 3 年;
4. 中等职业学校毕业后,从事本专业技术工作满 5 年;
5. 技工院校毕业生按本办法有关规定申报。

三、工程师

(一)基本条件

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;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;具有一定的技术研究能力,能够撰写解决复杂技术问题的技术报告;具有指导助理工程师工作的能力。

2. 学历和专业工作经历符合下列条件之一:

- (1)博士研究生毕业后,从事本专业技术工作;
- (2)硕士研究生毕业后,从事本专业技术工作满 2 年;
- (3)大学本科毕业后,从事本专业技术工作满 5 年;
- (4)大学专科毕业后,从事本专业技术工作满 7 年;
- (5)大学专科及以上学历毕业、取得助理级职称后,从事本专业技术工作满 4 年;
- (6)技工院校毕业生按本办法有关规定申报。

(二)取得助理级职称以来,具备下列业绩条件之一:

1. 从事工程技术研究设计工作,具备一定的技术研究、设计实践经验和研究能力。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;或参与完成并发表的本领域研究成果,受到同行专家认可;或作为技术骨干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较高水平。

2. 从事工程技术应用实践工作,具备一定的应用实践能力。熟练运用本专业技术标准和规程,能够解决在生产过程中的技术问题,多次参与技术密集、难度高、复杂性强的工程项目,或参与技术设施设备的调试运维工作,保障安全运行,取得一定的经济和社会效益。

3. 从事科技成果转化服务工作,具备一定的成果转化推广能力。参与运营技术转移转化项目,或提供技术转移转化专业化服务,促进项目成功落地,实现了一定的经济和社会效益。

(三)取得助理级职称以来,应具备下列成果条件:

作为参与人在公开发行的学术刊物上发表有学术价值的专业论文,或作为参与人完成在单位内具有较大影响的发明专利、技术报告、设计文件、技术标准、行业工法、专著编著、技术转移转化服务合同等,2项及以上。

四、高级工程师

(一)基本条件

1. 系统掌握专业基础理论知识和专业技术知识,掌握本专业

领域国内外现状和发展趋势,具有跟踪本专业科技发展前沿水平的能力;认真履行工作职责,履职成效良好,有较高的行业认可度;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。

2. 学历和专业工作经历应符合下列条件之一:

(1)博士研究生毕业后,从事本专业技术工作满2年;

(2)硕士研究生毕业后,从事本专业技术工作满7年;

(3)大学本科及以上学历毕业、取得中级职称后,从事本专业技术工作满5年;

(4)已取得非本系列(专业)副高级职称后,从事本专业技术工作满3年;

(5)技工院校毕业生按本办法有关规定申报。

(二)取得中级职称以来,具备下列业绩条件之一:

1. 从事工程技术研究设计工作,具有丰富的技术研究、设计实践经验和较强的研究能力,能解决本专业领域的关键性技术问题。参与完成的省部级及以上重点项目技术报告,经同行专家评议具有较高技术水平;或发表的本领域研究成果,受到同行专家认可;或作为主要参与人研制开发的新产品、新材料、新设备、新工艺等已投入生产,取得较好的经济效益。

2. 从事工程技术应用实践工作,具有丰富的生产、技术管理工作实践经验,熟练运用本专业技术标准和规程,能解决生产过程中本专业领域的复杂技术问题。独立主持和建设重大工程项目、重

大技术改革项目,或独立承担过重要课题研究,或参与省部级及以上重点项目,取得了较好的经济和社会效益。

3.从事科技成果转化服务工作,掌握国内外技术成果转化服务相关方法和发展趋势,具有较强的技术推广、转移转化能力。作为主要负责人成功运营技术转移转化项目,实现了较好的经济和社会效益;或提供技术转移转化的专业化服务和资源配置服务,为推动技术成果的产业化做出积极贡献。

(三)取得中级职称以来,具备下列成果条件之一:

作为第一作者在国内核心期刊上发表有重要学术价值的专业论文,或作为主要负责人完成在行业内具有较大影响的发明专利、技术报告、设计文件、技术标准、行业工法、专著编著、技术转移转化服务合同等,3项及以上。

(四)具备下列条件之一,可不受学历和专业工作经历限制,破格申报高级工程师:

- 1.获得省部级及以上科技奖项;
- 2.作为主要完成人(排名前三),获得中国专利银奖、中国外观设计银奖及以上;
- 3.作为主要起草人(排名前五)编写国家标准;或作为主要起草人(排名前三)编写行业标准或地方标准。

五、正高级工程师

(一)基本条件

- 1.具有全面系统的专业理论和实践功底,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,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做出突出贡献,发挥了较强的引领和示范作用;在指导、培养中青年学术技术骨干方面做出突出贡献,能够有效指导高级工程师或研究生的工作和学习。

2. 学历和专业工作经历应符合下列条件之一:

(1)大学本科及以上学历毕业、取得副高级职称后,从事本专业技术工作满5年;

(2)已取得非本系列(专业)正高级职称后,从事本专业技术工作满3年;

(3)技工院校毕业生按本办法有关规定申报。

(二)取得副高级职称后,应具备下列业绩条件之一:

1. 从事工程技术研究设计工作,具备很强的科学研究能力。主持或承担的省部级及以上重点项目技术报告,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;或作为主要完成人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,推动了本专业发展;或担任技术带头人研制开发高难度、较复杂的新产品、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,取得了显著的经济和社会效益。

2. 从事工程技术应用实践工作,具备很强的技术实践能力。主持或承担省部级及以上重大技术项目,或解决重大技术问题或

掌握关键核心技术,在技术革新、引进和推广新技术等方面实现重大突破,发挥了核心作用,取得了显著的经济和社会效益。

3. 从事科技成果转化服务工作,具备很强的服务推广能力。主持完成国家重大科技计划项目研发成果、行业共性技术、行业关键技术的转移转化工作,取得重大的经济和社会效益;或作为负责人运营重大技术成果转化项目,取得重大的经济和社会效益;或作为负责人为实现技术转移转化提供各类专业化服务,为项目落地实施做出重大贡献。

(三)取得副高级职称后,应具备下列成果条件之一:

作为第一作者在国内核心期刊上发表有重要学术价值的专业论文,或作为主要负责人完成在行业内具有较大影响的发明专利、技术报告、设计文件、技术标准、行业工法、专著编著、技术转移转化服务合同等,3项及以上。

(四)具备下列条件之一,可不受学历、资历等限制,直接申报高端领军人才正高级工程师直通车评审:

1. 获得国家级科技奖项;
2. 主持完成国家级重大科技项目;
3. 取得国家级人才表彰奖励;
4. 在自主创新和科技成果转化过程中取得突出成绩。

**北京市人力资源和社会保障局
北京市教育委员会
关于印发《北京市深化中等职业学校教师
职称制度改革实施办法》的通知**

京人社事业发〔2020〕27 号

各区人力资源和社会保障局、教育委员会，北京经济技术开发区社会事业局，市属各部、委、办、局、总公司、高等院校人事（干部）部门，各有关单位：

为贯彻落实中央及市委、市政府关于深化职称制度改革的精神，结合本市实际，现将《北京市深化中等职业学校教师职称制度改革实施办法》印发你们，请遵照执行。

北京市人力资源和社会保障局

北京市教育委员会

2020 年 11 月 3 日

北京市深化中等职业学校教师职称制度 改革实施办法

为贯彻落实人力资源社会保障部、教育部《关于深化中等职业学校教师职称制度改革的指导意见》(人社部发〔2019〕89号)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》(京办发〔2018〕4号),结合本市实际,现就深化中等职业学校教师职称制度改革制定如下实施办法。

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,全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,遵循职业教育特点和中等职业学校教师职业发展规律,以品德、能力、业绩为导向,以统一制度和分类评价为重点,以社会 and 业内认可为核心,以激励教师提高师德修养和教书育人水平为目的,构建分类清晰、名称统一、科学规范的中等职业学校教师职称制度,畅通中等职业学校教师职业发展通道,为加快发展现代职业教育提供制度保障和人才支撑。

二、适用范围

北京市所属普通中等专业学校、职业高中、成人中等专业学校、职业教育教研机构等单位(以下统称“中等职业学校”)中从事中等职业教育、教学、教研工作的专业技术人员(以下统称“中等职

业学校教师”),应按照本办法参加职称评审。

北京地区非公办中等职业教育机构教师可参照本办法参加职称评审。

三、主要内容

(一)健全制度体系

1. 完善职称设置。中等职业学校均设文化课、专业课教师和实习指导教师职称类别。原来实行的中等专业学校教师职称系列和中小学教师系列职业高中教师职称统一并入新设置的中等职业学校教师职称系列。

2. 统一职称层级和名称。文化课、专业课教师职称设初级、中级、高级。初级只设助理级,高级分设副高级和正高级,助理级、中级、副高级和正高级职称名称依次为助理讲师、讲师、高级讲师、正高级讲师。实习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,员级、助理级、中级、副高级和正高级职称名称依次为三级实习指导教师、二级实习指导教师、一级实习指导教师、高级实习指导教师、正高级实习指导教师。

3. 明确统一前后职称对应关系。原职业高中正高级教师对应正高级讲师;原中等专业学校高级讲师、职业高中高级教师对应高级讲师;原中等专业学校讲师、职业高中一级教师对应讲师;原中等专业学校助理讲师、职业高中二级教师对应助理讲师;原中等专业学校教员、职业高中三级教师可聘任为助理讲师。

4. 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)完善分类评价标准

1. 坚持把师德放在评价的首位。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。引导教师以德立身,以德立学,以德施教,立德树人,爱岗敬业,为人师表。强化师德考评,实行师德问题“一票否决”。

2. 实行体现中等职业学校教师职业特点的评价标准。在国家标准基础上,结合本市实际,制定《北京市中等职业学校教师职称评价基本标准条件》。按照不同类型、不同专业、不同层次教师的特点和成长规律,以职业属性和岗位职责为基础,合理确定文化课、专业课教师和实习指导教师的评价重点。对于文化课、专业课教师,重点评价其在教学改革、教学研究、教育教学管理、技能比赛组织、指导学生参赛成绩等教书育人方面的工作实绩;对于实习指导教师,重点评价其在实践教学、实验实习课程教改、校企合作和工学结合教改、实验实训室建设、技术技能人才培养、指导学生参赛成绩等方面的工作实绩。

3. 实行职称评审代表作制度。将中等职业学校教师的代表性成果作为职称评审的主要内容,建立职称评审代表作清单,不将论文作为职称评审唯一要求。区别不同情况,可将教案教材、教研报告、调研报告、培训服务案例报告、发明专利、教研教改论文、行业

标准、指导竞赛成绩等作为评价条件。注重代表作的质量、贡献和影响力。

（三）畅通晋升渠道

1. 建立业绩突出教师评价绿色通道。获得国家级教学成果奖、北京市教育教学成果奖的教师，享受国务院政府特殊津贴人员，获得省部级及以上表彰的劳动模范、优秀教师、优秀教育工作者，可破格申报高级职称。获得全国职业院校技能大赛教学能力比赛奖的教师，可优先晋升上一级职称层级。对于在艰苦边远地区工作的中等职业学校教师和既承担文化课、专业课教学任务，又承担实习教学任务的教师，同等条件下可优先评价。

2. 支持双师型教师申报职称。对于具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的教师，在首次评审时可参考其在企业的工作经历和业绩成果直接评定相应层级职称。以实绩、贡献为导向，允许所教专业与所学专业或教师资格证标注的专业不一致的教师参与职称评审。

（四）创新评价机制

1. 改革评价方式。坚持以同行专家评审和代表性成果评价为基础的评价机制，采取教学水平评价、面试答辩、专家评议、实践操作等多种评价方式，加大学校的评价权重，充分结合学校开展的日常考核评价结果，对中等职业学校教师的专业素质和教学水平进行综合有效评价。

2. 加强评审委员会建设。完善职称评审委员会专家库，纳入

全市职称评审专家库统一管理使用。根据各专业(学科)评审需求,优化专家库人员结构,扩大专业(学科)覆盖范围,注重遴选高水平的职业教育教学专家、一线教师、行业企业技术专家和高技能人才担任评委。坚持评审专家随机抽取机制,严格评审专家管理,建立动态调整考核机制,提高职称评审的公平性和权威性。

3. 加强评审监督。健全和完善职称评审监督机制,坚持职称评审回避制度、公示制度、结果验收和备案制度、责任追究制度,确保评审公正规范、公开透明。对不符合申报条件的申报人取消资格,对违规取得的评审结果予以纠正。

(五)实现职称评审与岗位聘用制度的有效衔接

1. 建立职称结构比例动态调整机制。根据中等职业学校事业发展和教师队伍建设需要,结合学校办学规模、办学层次,核定中等职业学校高、中、初级教师职称结构比例,并适时进行动态调整。其中,正高级教师要从严控制,在确保质量的前提下逐步达到合理比例。

2. 坚持评聘结合。中等职业学校教师申报职称评审时,由学校在核定的职称结构比例范围内推荐符合条件的教师参加评审,并按照规定将通过职称评审的教师聘用到相应教师岗位,兑现相应工资待遇。

3. 强化聘后考核管理。健全中等职业学校教师岗位考核制度,对不符合岗位要求、没有履行岗位职责的专业技术人才,可按照有关规定降低岗位等级直至解除聘用。

四、组织实施

(一)提高认识,加强领导。中等职业学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,是实施首都人才发展战略、提高首都教育现代化水平的重要举措,对于加强首都教师队伍建设具有重大意义。各级部门要充分认识中等职业学校教师职称制度改革的重要性、敏感性,按照职责分工,稳妥推进改革工作。北京市人力资源和社会保障局、北京市教育委员会负责本市中等职业学校教师职称政策制定、结构比例调控、制度建设、协调落实、监督检查和工作评估;相关行业主管部门、评审服务机构及中等职业学校负责落实职称改革政策、完善职称评价标准和办法、组织开展日常评价工作等。

(二)结合实际,周密部署。各级部门要开展全面深入的调研,充分掌握中等职业学校情况和教师队伍状况,全方位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。要深入细致地做好政策宣传解释和思想政治工作,引导广大教师积极支持和参与职称制度改革,确保改革平稳推进和顺利实施。

(三)平稳过渡,稳慎实施。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。我市现有在编在岗中等职业学校教师,由市级相关行业主管部门、各区人力资源社会保障局会同区教委根据管理权限,将普通中等专业学校、职业高中和成人中等专业学校在编在岗教师,按照原专业技术职称(职务)与改革后的职称(职务)对应关系,直接过渡确认为改革后的职称体系。

在平稳过渡的基础上,各级别新的职称评聘工作,严格按照本办法进行。

本办法自 2020 年 11 月 10 日起实施。

附件:1.北京市中等职业学校教师职称评价基本标准条件

2.北京市中等职业学校教师职称评价办法

北京市中等职业学校教师职称评价 基本标准条件

申报中等职业学校教师职称,应遵守国家宪法和法律,贯彻党的教育方针,热爱职业教育事业;具有良好的思想政治素质和职业道德,自觉践行社会主义核心价值观,遵守学校规章制度和教学行为规范,身心健康,心理素质良好;具备相应的教师资格,在教育教学一线工作;能全面履行岗位职责,到企业或生产服务一线实践的时间符合有关文件规定要求;同时还应具备以下条件:

一、文化课、专业课教师

(一)助理讲师

1. 教学教研要求:

(1)基本掌握教育学生的原则和方法,胜任班主任或辅导员工作,积极参与学生管理工作,认真履行教书育人职责,正确教育和引导学生健康成长。

(2)具有本专业必备的知识和技能,掌握所教课程的课程标准、教材、教学原理和方法等,基本胜任教学岗位,教学效果较好。

(3)能较好组织开展学生社团、第二课堂等活动。

2. 学历和专业工作经历满足下列条件之一:

(1)硕士研究生毕业后,从事中等职业学校教师工作。

(2)大学本科毕业后,从事中等职业学校教师工作满1年。

(3)高职以上学历毕业后,具有3年以上企业工作经历,从事中等职业学校教师工作满1年。

(二)讲师

1. 教学教研要求:

(1)较好掌握教育学生的原则和方法,认真履行教书育人职责,较好地完成班主任或辅导员工作,正确教育和引导学生健康成长。

(2)具有较扎实的专业知识和技能,独立掌握所教课程的课程标准、教材、教学原理和方法等,教学经验比较丰富,教学效果好。

(3)具有一定的组织和开展教育教学研究的能力,承担一定的教学研究任务,并在教学改革、专业建设实践中积累了一定经验。

(4)承担校企合作、产教融合、实习实训教学等工作,具有相应专业实践能力。

(5)能较好地组织开展学生社团、第二课堂等活动。

2. 业绩成果要求应至少具备下列3项:

(1)积极参与学校教育教学管理、教学改革、教学研究、技能比赛组织等工作,获得校级及以上表彰。

(2)获得校级及以上班主任荣誉。

(3)参与过学校该专业课程教改工作,在教学团队中发挥重要作用。

(4)完成校级交流研讨会、研究课、教学展示,取得较好的教学

与交流效果。

(5)参加市级及以上教学能力竞赛或职业技能竞赛取得较好成绩。

(6)指导学生在市级及以上职业技能竞赛中取得较好成绩。

(7)带领学生到企事业单位实习实训、社会实践 1 期以上；或者参与过企业研究课题，为企业提供技术服务。

(8)参与校级及以上精品课程或教学资源库建设，并获得表彰。

(9)参与校级及以上说课、微课、示范课、教案、课件制作等比赛，并获得表彰。

(10)有校级及以上刊物发表的专业或教学论文。

(11)参与编写校本教材。

(12)获得专利成果。

3. 学历和专业工作经历满足下列条件之一：

(1)博士研究生毕业后，从事中等职业学校教师工作。

(2)硕士研究生毕业、取得助理级职称后，从事助理讲师工作满 2 年。

(3)大学本科毕业、取得助理级职称后，从事助理讲师工作满 4 年。

(4)高职以上学历毕业、具有 3 年以上企业工作经历、取得助理级职称后，从事助理讲师工作满 4 年。

(三)高级讲师

1. 教学教研要求：

(1)具有崇高的职业理想和信念,认真履行教书育人职责,任现职以来较出色地完成班主任或辅导员工作,班级管理经验丰富,形成可供学习借鉴的德育经验,正确教育和引导学生健康成长。

(2)具有扎实的理论基础、专业知识和技能,了解本专业发展现状和趋势,掌握先进的教育理念、教学方法,教学经验丰富,教学业绩显著,形成一定的教学特色和可供借鉴的教学经验。

(3)指导与开展教育教学研究,在教学改革、专业建设实践中取得较突出的成绩。

(4)在校企合作、产教融合、实习实训教学等方面取得较突出成果,具有较强专业实践能力。

(5)指导青年教师组织开展学生社团、第二课堂等活动。

2. 业绩成果要求应至少具备下列 4 项:

(1)积极参与学校教育教学管理、教学改革、教学研究、技能比赛组织等工作,获得市级及以上表彰。

(2)获得区级及以上班主任荣誉。

(3)主持过学校该专业课程教改工作,在教学团队中发挥骨干作用。

(4)主持与完成区级及以上交流研讨会,研究课、教学展示,取得良好的教学与交流效果,并获得表彰。

(5)参加市级及以上教学能力竞赛或职业技能竞赛取得优异成绩。

(6)指导学生在市级及以上职业技能竞赛中取得优异成绩。

(7)主持专业实训室建设;或带领学生到企事业单位实习实训、社会实践 2 期以上;或主持过企业研究课题,帮助企业解决技术难题。

(8)参与市级及以上精品课程或教学资源库建设,并获得表彰。

(9)参与市级及以上说课、微课、示范课、教案、课件制作等比赛之一,并获得表彰。

(10)参与国家级课题研究;或者主持市级及以上课题研究,并取得阶段性成果。

(11)参与编写市级及以上统编教材。

(12)公开发表的论文、论著(第一作者)。

(13)获得发明专利或实用新型专利成果(公开授权)。

3. 学历和专业工作经历满足下列条件之一:

(1)博士研究生毕业、取得中级职称后,从事讲师工作满 2 年。

(2)大学本科及以上学历毕业、取得中级职称后,从事讲师工作满 5 年。

(3)高职以上学历毕业、具有 3 年以上企业工作经历、取得中级职称后,从事讲师工作满 5 年。

(4)取得非中等职业学校教师系列副高级职称后,从事中等职业学校教师工作满 3 年。

(四)正高级讲师

1. 教学教研要求:

(1)具有崇高的职业理想和信念,认真履行教书育人职责,任现职以来出色地完成班主任或辅导员工作,班级管理经验丰富,将思想道德教育有效融入教学全过程,形成可供推广和借鉴的德育经验或模式,正确教育和引导学生健康成长。

(2)深入地掌握本学科基础理论、专业知识和技能,掌握国内外本专业发展现状和趋势,掌握先进的教育理念、教学方法,教学经验丰富,教学业绩卓著,教学特色鲜明,形成可供推广和借鉴的教学经验或模式。

(3)在教育教学团队中发挥关键作用,担任地市级以上专业带头人,主持和指导教育教学研究,在教育思想、专业建设、课程改革、教学方法等方面取得创造性成果,发挥示范引领作用,在指导和培养其他教师方面做出突出贡献。

(4)在校企合作、产教融合、实习实训教学等方面取得突出成果,具有突出专业实践能力。

(5)指导青年教师组织开展学生社团、第二课堂等活动。

2. 业绩成果要求应至少具备下列 5 项:

(1)积极参与学校教育教学管理、教学改革、教学研究、技能比赛组织等工作,获得市级及以上表彰。

(2)获得市级及以上班主任荣誉。

(3)主持过学校该专业人才培养方案编制、课程标准编制、课程教改工作,在教学团队中发挥关键作用,并取得阶段性成果。

(4)主持与完成市级及以上交流研讨会,研究课、教学展示,取

得明显的教学与交流效果,并获得表彰。

(5)参加国家级教学能力竞赛或职业技能竞赛取得优异成绩。

(6)指导学生在国家级职业技能竞赛中取得优异成绩。

(7)主持专业实训基地建设规划或实训室建设;或带领学生到企事业单位实习实训、社会实践 3 期以上;或主持过企业攻关难题。

(8)参与国家级精品课程或教学资源库建设,并获得表彰。

(9)参与国家级说课、微课、示范课、教案、课件制作等比赛之一,并获得表彰。

(10)主持过至少 1 项国家级课题研究。

(11)参与国家职业标准、实训基地建设标准、行业技术规范制定,或参与编写至少 2 部国家级统编教材。

(12)参与教育部专业目录修订或专业标准制定。

(13)在核心期刊上发表的论文、论著(第一作者)。

(14)获得发明专利或实用新型专利成果(公开授权)。

(15)受聘担任过国家部委或行业组织的全国性技能比赛裁判、评委等职务,或在全国职业资格考试中担任命题专家、评委等职务。

(16)担任本科院校硕士生导师或教育部认定的特聘专家。

(17)培养指导讲师、助理讲师在教育教学、教科研方面获得市级及以上奖。

3. 学历和专业工作经历满足下列条件之一:

(1)大学本科及以上学历毕业、取得副高级职称后,从事高级讲师工作满5年。

(2)高职以上学历毕业、具有3年以上企业工作经历、取得副高级职称后,从事高级讲师工作满5年。

(3)取得非中等职业学校教师系列正高级职称后,从事中等职业学校教师工作满3年。

二、实习指导教师

(一)三级实习指导教师

1. 教学教研要求:

(1)基本掌握教育学生的原则和方法,胜任班主任或辅导员工作,积极参与学生管理工作,认真履行教书育人职责,正确教育和引导学生健康成长。

(2)具有教育学、心理学和教学法的基础知识,基本掌握所教专业课程的专业知识和生产实习实训教学法,能够承担本专业部分实习实训教学。

(3)了解本专业各种工具、设备结构原理以及文明生产、安全操作规程,具有相应专业实践能力。

2. 学历和专业工作经历满足下列条件之一:

(1)大学本科毕业后,从事中等职业学校教师工作。

(2)大学专科(高职)毕业后,从事中等职业学校教师工作满1年。

(3)中等职业学校毕业后,从事中等职业学校教师工作满

2 年。

(二)二级实习指导教师

1. 教学教研要求：

(1)掌握教育学生的原则和方法，胜任班主任或辅导员工作，积极参与学生管理工作，认真履行教书育人职责，正确教育和引导学生健康成长。

(2)具有教育学、心理学和教学法的基础知识，基本掌握所教专业课程的专业知识和生产实习实训教学法，能够独立承担本专业部分实习实训教学，教学效果较好。

(3)掌握本专业各种工具、设备结构原理以及文明生产、安全操作规程，具有相应专业实践能力。

2. 学历和专业工作经历满足下列条件之一：

(1)硕士研究生毕业后，从事中等职业学校教师工作。

(2)大学本科毕业后，从事中等职业学校教师工作满 1 年。

(3)大学专科(高职)毕业、取得员级职称后，从事三级实习指导教师工作满 2 年。

(4)中等职业学校毕业、取得员级职称后，从事三级实习指导教师工作满 3 年。

(三)一级实习指导教师

1. 教学教研要求：

(1)较好掌握教育学生的原则和方法，认真履行教书育人职责，较好地完成班主任或辅导员工作，正确教育和引导学生健康

成长。

(2)具有较扎实的专业知识和技能,掌握本专业的教学原理和生产实习实训教学法等,教学经验比较丰富,教学效果好。

(3)具有一定的组织和开展实习教学研究的能力,承担一定的教学研究任务,并在教学改革、专业建设实践中积累了一定经验。

(4)了解本专业工作过程或技术流程,承担校企合作、产教融合、实习实训教学等工作,具有相应专业实践能力。

2. 业绩成果要求应至少具备下列 3 项:

(1)积极参与学校教育教学管理、教学改革、教学研究、技能比赛组织等工作,获得校级及以上表彰。

(2)获得校级及以上班主任荣誉。

(3)参与过学校该专业课程教改工作,在教学团队中发挥重要作用。

(4)参加市级及以上教学能力竞赛或职业技能竞赛取得较好成绩。

(5)指导学生在市级及以上职业技能竞赛中取得较好成绩。

(6)带领学生到企事业单位实习实训、社会实践 1 期以上;或参与过企业研究课题,为企业提供服务。

(7)在培养指导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)有校级及以上刊物发表的论文。

(9)获得专利成果。

3. 学历和专业工作经历满足下列条件之一：

(1) 博士研究生毕业后，从事中等职业学校教师工作。

(2) 硕士研究生毕业、取得助理级职称后，从事二级实习指导教师工作满 2 年。

(3) 大学本科及以上学历毕业、取得助理级职称后，从事二级实习指导教师工作满 3 年。

(4) 大学专科(高职)毕业、取得助理级职称后，从事二级实习指导教师工作满 4 年。

(5) 中等职业学校毕业、取得助理级职称后，从事二级实习指导教师工作满 5 年。

(四) 高级实习指导教师

1. 教学教研要求：

(1) 具有崇高的职业理想和信念，认真履行教书育人职责，任现职以来较出色地完成班主任或辅导员工作，班级管理经验丰富，形成可供学习借鉴的德育经验，正确教育和引导学生健康成长。

(2) 具有扎实的理论基础、专业知识和精湛的操作技能，掌握先进的教育理念、教学方法，教学经验丰富，教学业绩显著，形成一定的教学特色和可供借鉴的教学经验。

(3) 具有较强的组织开展实习实训教学研究、专业建设、技术革新的能力，取得较突出的成果，起到带头人的作用。

(4) 掌握本专业工作过程或技术流程，在校企合作、产教融合、实习实训教学等方面取得较突出成果，具有较强专业实践能力。

2. 业绩成果要求应至少具备下列 4 项：

(1) 积极参与学校教育教学管理、教学改革、教学研究、技能比赛组织等工作，获得市级及以上表彰。

(2) 获得区级及以上班主任荣誉。

(3) 主持过学校该专业实验实训室建设、实验实习课程教改工作，在教学团队中发挥骨干作用。

(4) 参加市级及以上教学能力竞赛或职业技能竞赛取得优异成绩。

(5) 指导学生在市级及以上职业技能竞赛中取得优异成绩。

(6) 主持专业实训室建设；或带领学生到企事业单位实习实训、社会实践 2 期以上；或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较好成绩。

(8) 参与国家级课题研究或者主持市级及以上课题研究，并取得阶段性成果。

(9) 参与编写市级及以上统编教材。

(10) 公开发表的论文、论著(第一作者)。

(11) 获得发明专利或实用新型专利成果(公开授权)。

3. 学历和专业工作经历满足下列条件之一：

(1) 博士研究生毕业后，从事中等职业学校教师工作满 2 年。

(2) 大学专科(高职)及以上学历毕业、取得中级职称后，从事

一级实习指导教师工作满 5 年。

(3)中等职业学校毕业、取得中级职称后,从事一级实习指导教师工作满 7 年。

(4)取得非中等职业学校教师系列副高级职称后,从事中等职业学校教师工作满 3 年。

(五)正高级实习指导教师

1. 教学教研要求:

(1)具有崇高的职业理想和信念,认真履行教书育人职责,任现职以来出色地完成班主任或辅导员工作,班级管理经验丰富,将思想道德教育有效融入教学全过程,形成可供推广和借鉴的德育经验或模式,正确教育和引导学生健康成长。

(2)深入系统地掌握本专业基础理论、专业知识和操作技能,掌握国内外本专业发展现状与趋势,掌握先进的教育理念、教学方法,教学经验丰富,教学业绩卓著,教学特色鲜明,形成可供推广和借鉴的教学经验或模式。

(3)在教育教学团队中发挥关键作用,担任地市级以上专业带头人,具有主持和指导教育教学研究的能力,在教育思想、专业建设、实践教学改革、教学方法等方面取得突出成绩,发挥示范引领作用,在指导和培养其他教师方面做出突出贡献。

(4)熟练掌握本专业工作过程或技术流程,在校企合作、产教融合、实习实训教学等方面取得突出成果,具有突出专业实践能力。

2. 业绩成果要求应至少具备下列 4 项：

(1) 积极参与学校教育教学管理、教学改革、教学研究、技能比赛组织等工作，获得国家级表彰。

(2) 获得市级及以上班主任荣誉。

(3) 主持过学校该专业人才培养方案编制、课程标准编制、课程教改工作，在教学团队中发挥关键作用，并取得阶段性成果。

(4) 参加国家级教学能力竞赛或职业技能竞赛取得优异成绩。

(5) 指导学生在国家级职业技能竞赛中取得优异成绩。

(6) 主持专业实训基地建设规划或实训室建设；或带领学生到企事业单位实习实训、社会实践 3 期以上；或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优秀成绩。

(8) 主持过至少 1 项国家级课题研究。

(9) 参与国家职业标准、实训基地建设标准、行业技术规范编制；或者参与编写至少 2 部国家级统编教材。

(10) 在核心期刊上发表的论文、论著（第一作者）。

(11) 获得发明专利或实用新型专利成果（公开授权）。

(12) 受聘担任过国家部委或行业组织的全国性技能比赛裁判、评委等职务，或在全国职业资格考试中担任命题专家、评委等职务。

(13) 培养指导一级、二级、三级实习指导教师在教育教学、教

科研方面获得市级以上奖。

3. 学历和专业工作经历满足下列条件之一：

(1)大学本科及以上学历毕业、取得副高级职称后，从事高级实习指导教师工作满 5 年。

(2)高职以上学历毕业、具有 3 年以上企业工作经历、取得副高级职称后，从事高级实习指导教师工作满 5 年。

(3)已取得非中等职业学校教师系列正高级职称后，从事中等职业学校教师工作满 3 年。

三、其他条件

(一)班主任年限要求

申报中等职业学校中级或副高级专业技术职务的，应当在取得低一级职务并受聘相应岗位后担任班主任工作，原则上相应年限不少于 3 年。对于符合履职年限但工作时间不足 3 年的博士、硕士研究生，工作期间须全部担任班主任工作。

(二)课时要求

纳入学校教学、培训计划且由学校统一安排的正常教学、培训、课外教育教学活动时间可以认定为课时。申报中等职业学校中级或副高级专业技术职务，参评年度前近 3 年内，平均每学年完成主讲课程不得少于 150 学时。

学校兼职教师或企业技术服务(实践)、对口支援大于一年课时数不得少于 80 学时。

(三)继续教育要求

按照人力资源和社会保障部专业技术人员继续教育有关规定,每年累计应不少于 90 学时,其中,专业科目一般不少于总学时的三分之二。

北京市中等职业学校教师职称评价办法

一、适用范围

北京市所属普通中等专业学校、职业高中、成人中等专业学校、职业教育教研机构等单位(以下统称“中等职业学校”)中从事中等职业教育、教学、教研工作的专业技术人员(以下统称“中等职业学校教师”),应按照本办法参加职称评审。

北京地区非公办中等职业教育机构教师可参照本办法参加职称评审。

二、评审专业及层级设置

(一)专业设置

按照教育部印发的《中等职业学校专业目录》及经北京市教育委员会备案的目录外专业进行设置。

(二)专业技术职务层级设置

文化课、专业课教师职称设初级、中级、高级。初级只设助理级,高级分设副高级和正高级。

实习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。

三、申报条件

按照《北京市中等职业学校教师职称评价基本标准条件》(以

下简称《基本标准条件》)执行。

四、评价方式

中等职业学校教师职称实行专业技术职务任职资格评价。初级专业技术职务由用人单位按岗位需要,根据《基本标准条件》规定,经考核合格,在职称结构比例范围内进行聘任。中级及以上专业技术职务应通过评审的方式取得。

五、评价机构

(一)组建中等职业学校教师专业技术职务考评小组

各中等职业学校成立本学校中等职业学校教师专业技术职务考评小组(以下简称校考评小组),负责制定本校的评聘工作方案,考核确认本学校初级专业技术职务教师人选;并在职称结构比例范围内,向中级、高级和正高级专业技术职务评审委员会推荐本单位的参评教师。

校考评小组一般由 5—11 人组成,由学校行政领导和教师代表组成,行政人员不得超三分之一。校考评小组人员组成情况及评聘工作方案按市人力资源社会保障局、市教委要求,根据《基本标准条件》内容,结合本校教育教学工作实际情况制定,经学校全体职工大会或代表大会讨论通过、报上级主管单位审核批准后实施。

(二)组建市正高级、高级、中级专业技术职务评审委员会及专家库

经市人力资源社会保障局备案,市教委组建北京市中等职业

学校教师正高级、高级、中级专业技术职务评审委员会(以下简称评委会)。其中,正高级评委会负责正高级讲师、正高级实习指导教师的评审工作;高级评委会负责高级讲师、高级实习指导教师的评审工作,中级评委会负责讲师、一级实习指导教师的评审工作。根据工作需要,高级评委会可以代评中级职称。

评委会及评审专家库的组建,按照《北京市职称评审管理暂行办法》执行。评委会主任委员、副主任委员由市人力资源社会保障局、市教委主管领导和中等职业学校教育教学专家、教师等担任。

六、评价程序

(一)个人申请

校考评小组按照核定的职称结构比例、岗位设置情况或上级主管单位下达指标,公布拟聘岗位数额及申报条件。符合岗位需求和申报条件的教师,可自主向所在单位提出参评申请。校考评小组对申报教师进行资格审查,拟定参评人选。

申报北京市中等职业学校教师系列专业技术职务的教师均应填写申报表,并按照《基本标准条件》要求提供相关证明及支撑材料。

(二)考核推荐

校考评小组对参评教师进行资格审查和综合考核,结合其任现职以来各学年度的考核情况,从职业道德、业绩能力、学术成果、表彰奖励等方面,可采取说课讲课、面试答辩、专家评议、民主测评等多种评价方式,对中等职业学校教师进行有效评价,确保考核结

果客观公正。

根据考核结果和推荐指标,择优推荐高、中级专业技术职务参评人选,确认初级专业技术职务人选,并在学校内进行公示。推荐意见作为评审委员会评审表决的重要参考依据。

(三)答辩评审

评委会下设学科评议组,采用审阅材料、面试答辩、业绩展示等多种评价方式,对各单位推荐人选的业绩、能力进行评价,其评价意见作为评委会评审表决的重要参考依据。

评委会召开评审会议,对推荐人选的教书育人、教学教研、业绩成果、学历资历、专业技能等情况进行综合评价,并参考学科评议组意见,采取投票方式表决,产生通过人选。

(四)验收公示

市人力资源社会保障局对评审结果进行验收无误后,会同市教委向社会公示。

(五)单位聘用

经公示无误,市人力资源社会保障局颁发北京市职称证书,各单位按照事业单位岗位设置和聘用管理制度的有关规定和要求,聘任教师到相应的岗位,及时兑现受聘教师的工资待遇。任职时间自评审委员会表决通过之日起计算。

北京市人力资源和社会保障局

关于印发《北京市工程技术系列(人工智能) 专业技术资格评价试行办法》的通知

京人社事业发〔2020〕30 号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局，市属各部、委、办、局、总公司、高等院校人事(干部)部门，各有关单位：

为贯彻落实市委办公厅、市政府办公厅《关于深化职称制度改革实施意见》(京办发〔2018〕4 号)，拓展人工智能工程技术人员职业发展通道，助力全国科技创新中心建设，经研究，决定在工程技术系列开设人工智能专业。现将《北京市工程技术系列(人工智能)专业技术资格评价试行办法》印发你们，请遵照执行。

北京市人力资源和社会保障局

2020 年 11 月 4 日

北京市工程技术系列(人工智能)专业 技术资格评价试行办法

为加快集聚和培养人工智能工程技术人员,推进人工智能产业发展,助力全国科技创新中心建设,根据市委办公厅、市政府办公厅《关于深化职称制度改革的实施意见》(京办发〔2018〕4号)、《北京市职称评审管理暂行办法》(京人社事业发〔2020〕12号)、《北京市深化工程技术人员职称制度改革实施办法》(京人社事业发〔2020〕17号)等文件精神,制定本办法。

一、适用范围

本办法适用于在本市国有企业事业单位、非公有制经济组织、社会组织中,从事与人工智能相关算法、深度学习等多种技术的研究开发,以及对人工智能系统进行设计应用的工程技术人员。

二、专业方向及层级设置

(一)专业方向

北京市工程技术系列(人工智能)专业包括人工智能研究和人工智能应用两个方向。

(二)层级设置

北京市工程技术系列(人工智能)专业技术资格设置初级、中级、副高级和正高级,名称依次为:助理工程师、工程师、高级工程师

师和正高级工程师。

三、评价方式

按照“个人自主申报、行业统一评价、单位择优使用、政府指导监管”的方式实行社会化评审,并纳入北京市年度职称评价工作安排,每年组织一次。申报人通过评审取得北京市职称证书,由用人单位根据需要,自主、择优聘任专业技术职务。

四、评审机构

(一)正高级评审机构

北京市工程技术系列正高级专业技术资格评审委员会负责人工智能正高级职称的评审工作,具体工作由北京市人事考评办公室承担。

(二)副高级及以下评审机构

组建北京市工程技术系列(人工智能)高级、中级评审委员会,负责人工智能专业副高级、中级和初级职称的评审工作,具体工作由北京信息产业考评服务中心承担。

五、评审程序

(一)个人申报。符合申报条件的人员可提出参评申请,并按照要求提交申报材料。

(二)单位推荐。申报人所在单位对申报材料进行审核,择优推荐并在单位内部进行不少于5个工作日的公示。经公示无异议后,所在单位提出推荐意见。推荐意见作为评审委员会评审表决的重要参考依据。

(三)评审机构审核。评审机构按照申报条件对申报人的各项申报材料进行审核,并将审核通过的申报人提交评审委员会评审。

(四)专业评议组评议。专业评议组对申报人的专业技术工作情况考核,并按照分类评价标准进行定量与定性评价。评价意见作为评审委员会评审表决的重要参考依据。

(五)评委会表决。评审委员会按照分类评价标准对申报人进行综合评价,采取无记名投票方式表决,确定专业技术资格。

(六)验收及公示。评审工作结束后,由北京市人力资源和社会保障局按全市职称评审的统一要求对申报材料、评审范围、评审程序、评审质量进行验收。中、初级通过人员名单在北京信息产业考评服务中心网站公示,副高、正高级通过人员在市人力资源社会保障局网站公示,公示期不少于5个工作日。

(七)发放证书。公示期满无异议的,由市人力资源社会保障局统一颁发北京市职称证书。

六、其他有关事项

(一)本办法由市人力资源社会保障局负责解释。

(二)本办法自2020年11月10日起实施。

附件:北京市工程技术系列(人工智能)专业技术资格评价基本标准条件

附件

北京市工程技术系列(人工智能)专业 技术资格评价基本标准条件

申报人应遵守国家宪法和法律法规,贯彻落实党和国家方针政策,具有良好的职业道德和敬业精神,从事人工智能专业工作,具备正常履行岗位职责必须的身体条件和心理素质,按要求参加继续教育,同时还应具备以下条件:

一、助理工程师

(一)掌握人工智能专业的基础理论和专业技术知识,具有独立完成一般性技术工作的实际能力,能够处理一般性技术问题,较好的完成岗位职责任务。

(二)学历和专业工作经历符合下列条件之一:

1. 硕士研究生毕业后,从事本专业工作;
2. 大学本科毕业后,从事本专业工作满 1 年;
3. 大学专科毕业后,从事本专业工作满 3 年;
4. 中等职业学校毕业后,从事本专业技术工作满 5 年。

二、工程师

(一)基本条件

1. 熟练掌握并能够灵活运用人工智能基础理论知识和专业技术知识,熟悉人工智能国内外现状和发展趋势;具有一定的人工智

能领域工作实践经验,具备独立承担较复杂项目研究设计的能力或解决比较复杂的技术问题的能力;能够指导助理工程师的工作和学习。

2. 学历和专业工作经历符合下列条件之一:

- (1) 博士研究生毕业后,从事本专业技术工作;
- (2) 硕士研究生毕业后,从事本专业技术工作满 2 年;
- (3) 大学本科毕业后,从事本专业技术工作满 5 年;
- (4) 大学专科毕业后,从事本专业技术工作满 7 年;
- (5) 大学专科及以上学历毕业、取得初级职称后,从事本专业技术工作满 4 年。

(二)取得初级职称以来,具备下列业绩条件之一:

1. 从事人工智能研究工作,具备一定的技术研究能力。参与完成省部级及以上人工智能领域相关研究课题,取得较好的经济社会效益;或参与制定国家、省市、行业人工智能领域中长期发展规划、重大人工智能战略决策等相关政策、标准、规范,并颁布实施。

2. 从事人工智能应用工作,具备一定的应用实践能力。熟练运用人工智能技术标准和规程,能够解决生产过程中的技术问题,多次参与技术密集、难度高、复杂性强的的人工智能项目;或参与完成本单位人工智能领域工程项目的规划和实施工作,制定本单位人工智能管理标准、战略发展规划、管理制度;或作为本单位人工智能子项目专业负责人,在项目管理、科研开发、技术推广应用等

工作中成效显著。

(三)取得初级职称以来,具备下列成果条件:

作为第一、二作者或通讯作者在公开发行的学术刊物上发表有学术价值的专业论文,或作为参与人完成在单位内具有较大影响的发明专利、技术报告、研究报告、设计文件、技术标准、专著编著等,2项及以上。

三、高级工程师

(一)基本条件

1.系统掌握并能够灵活运用人工智能基础理论知识和专业技术知识,掌握人工智能国内外现状和发展趋势,具有跟踪人工智能科技发展前沿水平的能力;认真履行工作职责,履职成效良好,有较高的行业认可度;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。

2.学历和专业工作经历应符合下列条件之一:

(1)博士研究生毕业后,从事本专业技术工作满2年;

(2)硕士研究生毕业后,从事本专业技术工作满7年;

(3)大学本科及以上学历毕业、取得中级职称后,从事本专业技术工作满5年;

(4)已取得非本系列(专业)副高级职称后,从事本专业技术工作满3年。

(二)取得中级职称以来,具备下列业绩条件之一:

1.从事人工智能研究工作,具有较强的研究能力。作为主要

参与人,完成省部级人工智能领域研究课题,取得较好的经济社会效益;或作为主要参与人,制定国家、省市、行业人工智能领域中长期发展规划、重大人工智能战略决策等相关政策、标准、规范,并颁布实施。

2.从事人工智能应用工作,具有丰富的生产和技术管理工作实践经验。主持完成本单位人工智能领域工程项目的规划和实施工作,负责制定本单位人工智能管理标准、战略规划、管理制度;或作为人工智能领域专业负责人,在项目管理、科研开发、技术推广应用等工作中成效显著。

(三)取得中级职称以来,具备下列成果条件:

作为第一作者或通讯作者在国内核心期刊上发表有重要学术价值的专业论文,或作为重要负责人完成在行业内具有较大影响的发明专利、技术报告、研究报告、设计文件、技术标准、专著编著等,3项及以上。

(四)具备下列条件之一,可不受学历和专业工作经历限制,破格申报高级工程师:

- 1.获得省部级及以上科技奖项;
- 2.作为主要完成人(排名前三),获得中国专利银奖以上;
- 3.作为主要起草人(排名前五)编写国家标准;或作为主要起草人(排名前三)编写行业标准或地方标准。

四、正高级工程师

(一)基本条件

1. 具有全面系统的人工智能专业理论和实践功底, 全面掌握人工智能国内外前沿发展动态, 具有引领人工智能科技发展前沿水平的能力, 具有较高的知名度和影响力; 在指导、培养中青年学术技术骨干方面做出突出贡献, 能够有效指导高级工程师或研究生的工作和学习。

2. 学历和专业工作经历应符合下列条件之一:

(1) 大学本科及以上学历毕业、取得副高级职称后, 从事本专业技术工作满 5 年;

(2) 已取得非本系列(专业)正高级职称后, 从事本专业技术工作满 3 年。

(二) 取得副高级职称后, 应具备下列业绩条件之一:

1. 从事人工智能研究工作, 具有很强的研究能力。主持或承担省部级及以上人工智能领域研究项目、课题, 形成的技术报告经同行专家评议具有国内领先水平, 取得较好的经济社会效益; 或主持制定国家、省市、行业人工智能领域中长期发展规划、重大人工智能战略决策等相关政策、标准、规范, 并颁布实施; 或作为主要完成人发表的人工智能研究成果, 经同行专家评议具有较高学术价值, 推动了人工智能专业发展。

2. 从事人工智能应用工作, 具备很强的生产、技术管理实践能力。主持或承担人工智能领域省部级及以上重大技术项目, 或解决人工智能重大技术问题或掌握关键核心技术, 在技术革新、引进和推广新技术等方面实现重大突破, 取得显著的经济社会效益; 或

担任技术带头人研制开发高难度、较复杂的人工智能领域新产品、新设备、新工艺等已投入生产,技术经济指标处于国内领先水平,取得显著的经济社会效益;或主持完成本单位人工智能领域工程项目的规划和实施工作,在项目管理、科研开发、技术推广应用等工作中成效显著,取得显著的经济社会效益。

(三)取得副高级职称后,具备下列成果条件:

作为第一作者或通讯作者在国内核心期刊上发表有重要学术价值的专业论文,或作为主要负责人完成在行业内具有较大影响的发明专利、技术报告、研究报告、设计文件、技术标准、专著编著等,3项及以上。

**国家税务总局北京市税务局
中国银行保险监督管理委员会北京监管局
关于发布《北京市保险机构代收代缴机动车
车船税管理办法》的公告**

2020 年第 9 号

现将《北京市保险机构代收代缴机动车车船税管理办法》予以发布,自 2021 年 1 月 1 日起施行。《北京市地方税务局 中国保险监督管理委员会北京监管局关于发布〈北京市保险机构代收代缴机动车车船税工作管理办法〉的公告》(2011 年第 20 号,根据国家税务总局北京市税务局公告 2018 年第 2 号修改)同时废止。

特此公告。

附件:1.北京市保险机构代收代缴机动车车船税工作内容及
流程(略)

2.《机动车交通事故责任强制保险费率浮动及代收车船
税款告知单》中车船税的内容(略)

3.车辆来历凭证种类(略)

4.北京市车辆车船税税目税额表(略)

国家税务总局北京市税务局

中国银行保险监督管理委员会北京监管局

2020年10月30日

(注:附件请登录国家税务总局北京市税务局 <http://beijing.chinatax.gov.cn> 官网查询)

北京市保险机构代收代缴机动车 车船税管理办法

第一条 根据《中华人民共和国税收征收管理法》(以下简称《征管法》)及其实施细则、《中华人民共和国车船税法》及其实施条例、《北京市实施〈中华人民共和国车船税法〉办法》(京政发〔2011〕77号)及《国家税务总局 中国保险监督管理委员会关于机动车车船税代收代缴有关事项的公告》(2011年第75号)的规定,为进一步加强保险机构代收代缴机动车车船税的管理,结合工作实际,制定本办法。

第二条 本市从事机动车交通事故责任强制保险(以下简称“交强险”)业务的保险机构为车船税的法定扣缴义务人,应当依法代收代缴车船税。

第三条 本办法代收代缴车船税的机动车是指属于《北京市车辆车船税税目税额表》所列税目范围,且在本市保险机构投保机动车交强险的单位和个人的车辆。

第四条 保险机构代收代缴的车船税税额标准按照《北京市车辆车船税税目税额表》执行。

第五条 保险机构在办理交强险业务时,须通过北京车险信息平台与国家税务总局北京市税务局的车船税征收系统联网代收

代缴车船税。

第六条 保险机构代收代缴机动车车船税要做好以下工作：

（一）制定代收代缴车船税工作制度，建立内部控制监督机制，明确内部责任分工，管理、监督本单位所管辖的办理交强险业务的营业网点及代理机构做好车船税的代收代缴工作，确保应收税款足额按期解缴入库；

（二）按照车船税征收管理工作及数据传输格式的要求，开发、维护本公司的车船税代收代缴系统，必须使用经税务机关验收通过的车船税代收代缴系统代征车船税，不得采用其他方式代收代缴车船税；

（三）切实做好对从业人员和保险中介机构的培训工作，确保业务人员能够熟练掌握车船税的有关政策规定和扣缴工作流程，不得擅自多收、少收或不收机动车车船税，不得擅自以税收优惠的名义进行商业营销和争抢税源，不得遗漏应录入的信息或录入虚假信息；

（四）协助税务机关做好代收代缴车船税宣传和税收优惠政策落实工作，保证车船税代收代缴工作顺利开展。

第七条 纳税人没有按规定期限缴纳车船税的，保险机构在代收代缴税款时，可以一并代收代缴欠缴税款的滞纳金。

第八条 保险机构应在次旬的5日内（遇法定节假日顺延）向主管税务机关申报上旬代收代缴的税款，并于次旬终了前（遇法定

节假日顺延)将代收代缴的税款解缴入国库。

第九条 保险机构代收代缴的车船税税款应采用电子缴库专用缴款书的方式解缴到国库,税款类型定为“四代解缴”。

第十条 对纳税人通过保险机构代收代缴方式缴纳车船税并需要开具完税凭证的,保险机构办理人员应告知纳税人在缴纳税款的次月 10 日后,到税务机关开具《税收完税证明》。

第十一条 保险机构在进行涉及车船税代征功能的系统建设、升级改造时,应在系统上线前向其主管税务机关提交书面验收申请,主管税务机关收到保险机构的申请后,上报国家税务总局北京市税务局信息技术部门与业务管理部门共同开展验收工作。

第十二条 代收代缴车船税的手续费,依据国家税务总局北京市税务局代扣代收和代征税款手续费管理的有关规定执行,由保险机构向主管税务机关提出申请。经审核同意后,办理手续费返还手续。保险机构不得直接从代收税款中坐扣手续费。

第十三条 国家税务总局北京市税务局、中国银行保险监督管理委员会北京监管局和保险机构应对纳税人信息严格保密,除办理涉税事项外,不得用于其他目的。

第十四条 对于保险机构代收代缴车船税过程中,不按规定履行机动车车船税代收代缴义务的,按照《征管法》等相关法律法规予以处理。

第十五条 本办法自 2021 年 1 月 1 日起施行。《北京市地方税务局 中国保险监督管理委员会北京监管局关于发布〈北京市保

险机构代收代缴机动车车船税工作管理办法》的公告》(2011 年第 20 号,根据国家税务总局北京市税务局公告 2018 年第 2 号修改)同时废止。