

山西省教育厅
山西省机构编制委员会办公室
山西省财政厅 文件
山西省人力资源和社会保障厅
山西省国有资产监督管理委员会

晋教人〔2016〕10号

进一步创新全省职业院校编制和人事管理的意见

各市教育局、机构编制委员会办公室、财政局、人力资源和社会保障局、国资委，各职业院校：

为深入贯彻《山西省人民政府贯彻落实〈国务院关于加快发展现代职业教育的决定〉的实施意见》（晋政发〔2015〕22号）和《山西省人民政府办公厅关于加强职业学校“双师型”教师队伍建设的意

见》(晋政办发〔2015〕76号)精神,进一步深化职业院校(含技工院校)人员编制、人事管理制度改革,落实和扩大职业学校办学自主权,激发办学活力,有效促进职业院校内涵建设,不断提升办学质量,更好的适应我省经济社会发展对技术技能人才培养的需求,现就有关问题提出如下实施意见:

一、创新职业院校编制人员经费管理模式,促进职业院校办出特色和水平

1. 实行职业院校教职工编制动态管理。根据全省职业教育发展和职业院校办学需要,在各级事业编制总量内,对职业院校教职工人员编制进行动态调整,以适应其对人员队伍规模、结构、比例、专业等的不同要求。调整职业院校教职工编制的主要依据是职业教育发展规模、办学质量水平、评估情况和国家职业院校学籍管理系统注册学籍的实际在校生数等。其中,省属职业院校的编制调整在省属职业院校现有事业编制总量内进行,由省教育厅统筹提出意见,经省编办审核后,报省编委研究审定。2016年完成对省属示范性职业院校教职工编制调整,2017年完成对省属其它职业院校的调整,今后每3—5年对职业院校的编制调整一次。市、县属职业院校编制调整由各市编制、教育部门负责,具体实施办法报省编办备案。

2. 创新职业院校人员和经费管理办法。积极推动落实职业院

校用人自主权,学校可根据国家和我省政策规定和办学需要聘用有关人员。职业院校教师按规定应享受的薪酬待遇以及兼职教师的薪酬费用,原则上从职业院校生均拨款中解决。中等职业学校生均拨款政策未实施前,暂按现行政策过渡。学校确有困难的,以政府购买服务的方式解决,由同级财政经过审批给予经费补助。

二、创新职业院校教师补充机制,加强职业院校“双师型”队伍建设

1. 完善专业教师招聘方式方法。职业院校教师公开招聘依照政府人社部门公开招聘政策规定,贯彻公开、平等、竞争、择优的原则,经主管部门和人社部门批准,具有高级、中级专业技术职务和高级技师、技师等资格人员,招聘担任职业院校专业课、实习实训指导教师,可以不受人员身份、学历限制,采取测试专业技能和执教能力为主、考试与考核相结合的方式,由学校自主招聘。职业院校公共课教师等岗位按照公开招聘的政策执行。

2. 完善技能人才引进方式方法。鼓励通过多种柔性引进方式,从行业企业引进紧缺急需且具有丰富实践经验的具有中级以上专业技术职务(工程师和高级工程师等)或国家职业资格二级及以上技术职务(高级技师和技师),或获得“三晋技术能手”,或持有经国家注册的执业资格证书的高技能人才、能工巧匠担任专业课、实习实训指导教师。以上人员院校教学工作急需且能够办理

调动手续的,不受人员学历、职称、身份限制,由职业院校严格控制,经过认真考察和党政领导集体研究,报主管部门和同级人社、编制部门审批。

三、创新职业院校教师管理制度,激发教师工作积极性和创造性

1. 优化职业院校专业技术岗位配置。全省职业院校要按照省人社厅晋人社厅发〔2013〕87号文件明确的专业技术岗位结构比例标准,合理设置教师、教辅等专业技术岗位结构比例,并可在核准的专业技术岗位总量中设置工程系列岗位。对职业院校专业技术岗位中主系列、教辅系列、其他系列、工程系列岗位数可在总量内调剂优化配置。配置方案由职业院校提出意见报主管部门和同级人社部门核准。

2. 设置职业院校高技能人才特设岗位。对职业院校急需聘用的高级工程师、高级技师,非物质文化遗产国家和省级传承人,“中华技能大奖”、“全国技术能手”获得者,省级及以上“技能大师工作室”领办人,国有企业“首席技师”或“技能大师”,“三晋技术能手”等技能人才,院校无相应岗位空缺的,可按照国家和我省特设岗位管理办法聘用,不受院校岗位总量、最高等级和结构比例限制。市属以下职业院校特设岗位技能人才条件还可适当降低一个等次。

3. 推进职业院校教师职称制度改革。高职院校教师专业技术职务评审实行单独分组评价。修订职业院校教师专业技术职务任

资格评审条件,将教师参与社会服务和科技成果应用推广等作为专业技术职务评聘的重要内容,鼓励教师取得多个系列专业技术职务资格和职业资格。对高职院校按国家政策法规规定聘用的三年以上的专任教学人员,教育部门 and 所在高等职业院校要对其参加教师资格考试提供帮助。对已经取得相应教师资格证书且符合教师职称评审条件的,经其人事关系所在单位同意后,可以由所在职业学校推荐参加教师职称评审。职业院校工程系列的专业技术人员,其任职资格可参加我省的工程系列资格评审,参加学校工程岗位的竞聘。按照国家分类推进职称制度改革精神,在中等职业学校设立、评审正高级教师职务。

4. 完善职业院校教师分配保障制度。各级财政、人社和主管部门要在职业院校收入分配相关方面给予政策和经费支持,在核定职业院校绩效工资总量时给予适当倾斜。鼓励职业院校按照省人力资源和社会保障厅、省财政厅《关于事业单位实施绩效工资中有关问题的通知》(晋人社厅发〔2011〕169号)规定的办法探索试行建立符合职业院校特点的绩效工资分配办法,在经费来源符合财政、财务有关规定的情况下,绩效工资总量可高出一定幅度,确定在无收入财政拨款事业单位绩效工资总量的1—4倍,所需经费由院校自行承担。对办学水平高、社会贡献突出的,也可在4倍以上浮动。绩效工资分配坚持多劳多得、优绩优酬,重点向关键岗

位、业务骨干和成绩突出的教职工倾斜,发挥绩效工资分配的激励导向作用。鼓励教师面向生产一线解决实际问题,围绕教学、生产开展技术攻关、技术创新,职业院校可按项目成果在绩效工资分配中给予教师适当倾斜。

四、创新职业院校教师发展通道,积极推动教师专业能力提升

1. 落实职业院校教师全员培训制度。根据职业院校需要,由教育、国资等部门分别协调,依托高水平大学和大中型企业建立“双师型”教师职业教育师资培养培训基地,实施专业骨干教师培训、教师专项培训、专业带头人和中青年教师培训项目。落实培训专项经费,严格执行地方教育附加费用于职业教育的比例不低于30%的规定。

2. 落实职业院校教师企业实践制度。政府教育、国资、人社等部门应帮助职业院校建立一批职业教育教师企业实践基地。实行新任教师“先实践、后上岗”和专业教师定期实践制度,将企业实践情况作为岗位聘用、教师绩效考核和专业技术职务评聘的重要条件。鼓励教师加入行业协会组织、到企业兼职,解决企业技术难题,提高个人技能。职业院校教师到企业兼职可以计入专业工作经历,同时能够承担院校教学任务的,在聘任专业技术职务时应优先予以考虑。

3. 推动职业院校教师创新创业。高职院校教师在晋创办、领

办或合办与本人技能专利、与本校专业、与学生实习实训就业相关的科技型、技能型企业,经学校同意,3年内保留其原有的身份和职称,档案工资正常晋升。高职院校制定具体的管理考核办法。

各级编制、人社、财政、教育、国资部门要不断创新职业院校编制和人员管理方式,落实院校办学自主权,减少微观管理和直接管理,更多地管好总量,加强监督,促进全省职教事业健康发展,为我省经济社会发展培养更多技能型人才和提供有力支撑。



山西省教育厅



山西省机构编制委员会办公室



山西省财政厅



山西省人力资源和社会保障厅



山西省国有资产监督管理委员会

2016年5月10日