关于第六届教代会有关问题的解释

一、岗位层次晋升（职称晋升）方面

2015年，为全面落实国家深入推进高等教育综合改革，加快现代大学制度建设，深化高校教师职称制度改革的要求，构建充满生机活力的人事管理体制和运行机制，根据上级有关文件精神，结合我校实际，学校制定了《滨州医学院关于深化职称制度改革强化岗位管理工作的实施意见》等一系列文件。宏观的指导思想为：坚持以党的十八大和十八届三中全会精神为指导，遵循高等教育发展规律，按照事业单位人事制度改革和深化职称制度改革的要求，建立健全与聘用制度和岗位管理制度相衔接、符合高校教师职业特点的职称制度和岗位管理制度。基本原则：坚持尊重历史，改革创新；坚持宏观指导，责权统一；坚持强化岗位，分类管理；坚持突出重点，统筹兼顾。目标任务：适应学校实行岗位管理、公开招聘、按岗聘用、合同管理和实现由身份管理向岗位管理、由固定用人向合同用人转变的改革要求，按照省人社厅落实高校用人自主权，不再组织评审高校教师专业技术职务资格，不再颁发专业技术职务资格证书的总体设计，改变专业技术职务终身制和身份制，由学校自主评价、按岗聘用，建立和完善竞争择优、能上能下，有利于优秀人才脱颖而出的用人机制，进一步调动和激发广大教师的积极性和创造性。总体内容：取消资格评审，实施按岗聘用；推行公开竞聘，严格竞聘程序；实行业内评价，完善评价机制；加强聘用管理，健全考核制度；健全调解机制，保障职工权益。

基于学校的实际情况，在制定相关政策时，召开了多场各层次类型的座谈会，广泛征求意见建议。2015年岗位层次晋升已经结束，从评价结果来看，此次职称制度改革，既确保相关文件符合学校实际，又能起到应有的政策导向作用；同时建立和完善了竞争择优、能上能下，有利于优秀人才脱颖而出的用人机制，进一步调动和激发广大教师的积极性和创造性。

对于教学、科研等业绩成果量化赋分问题，学校原则上要求院（系）在岗位层次晋升时对教学、科研情况进行量化赋分，具体办法由各院（系）负责制定。

辅导员队伍职称的晋升。辅导员职称评审单列已经若干年，坚持申报材料须与从事专业一致的原则，监督各学院、部门加强材料审核力度，保证评审结果符合学校发展实际，在辅导员队伍中起到引领带动作用。

二、岗位聘用考核方面

2015年，在制定岗位聘用与考核办法时，顺应了校院（系）两级管理体制的要求，按照各自权限，遵从分类管理的原则，考虑了不同学科和专业科研要求，科学制定聘用条件与任期目标。具体内容由学校和部门、院（系）分别制定。

教学、科研工作量的分值。教学、科研工作量计算办法是在广泛调研、结合学校的教学、科研、财务整体水平的基础上制定的，将与教务处、科研处等部门一起，不断完善。

三、人才引进方面

人事处在制定年度招聘计划时，充分考虑了各学院的意见，鼓励各学院进根据重点学科建设要求大力引进第二层次及以上的高层次人才。此项工作也同时体现在学院目标责任制考核目标的制定之中，在制定目标计划时，人事处与各学院逐一沟通协商，对学科专业的差异性，制定了不同的要求。支持学院重点引进“高、精、尖”人才。在具体实施过程中，第二层次以上人才实行特事特办政策，严格落实人才引进绿色通道，不受当年编制计划限制，根据《滨州医学院人才引进管理办法》落实相关待遇，也体现了学校对高层次人才引进的高度重视。

今后，将严格落实学校、院（系）、学科的三级责任，发挥院（系）人才引进的主体作用，主动出击，下大力气，尽快集聚一批活跃在国内外学术前沿和国家重大战略需求领域的一流科学家、学科领军人才、学术带头人和优秀青年学术才俊，并以此带动整个人才队伍建设，创设人才特区，开辟绿色通道，搭建人才发展平台，提高人才引进效率和服务效能；完善引进人才的渠道，总结在手续办理、人性化服务等方面的经验教训，努力提高优秀人才的引进和使用效益。

将人才划归为固定学科，避免出现只有科研没有教学的情况。目前学校正在制定学科发展规划、人才与师资队伍发展规划，拟将人才划归学科管理，力争人人有科研，人人有研究方向。

新上专业师资队伍建设应根据专业课程体系制定总体规划，分步实施。学校对新上专业一直给予大力支持，但人才师资队伍建设不能一蹴而就，应分步实施，注意梯队的合理搭建。

四、人才考核问题

遵循人才发展规律，完善教师评价机制和激励机制。根据学科发展的需要和不同岗位层级的特点，探索建立分层分类考核评价机制，分别制订从刚性到柔性、从短周期到长周期的考核标准，探索聘期考评、同行间业绩考评等符合教师劳动特点的评价与激励办法，在教师个体评价模式基础上，研究建立团队综合评价模式；对于领军人物和学科带头人的考核，加大其团队业绩、建设成效等的考核权重。学校高度重视高端人才引领带动作用的发挥，建立分类分级考核指标体系，对高层次人才进行了考核。我校近年引进的76名人才参加了考核，均能够顺利完成聘期工作任务，取得一批高水平成果，很好的促进了教学、科研、学科建设等工作。通过高层次人才考核，加强了对高层次人才的服务和管理，进一步促进了人才效益的发挥。

五、教师培训成长方面

充分发挥教师发展中心职能，借助教师发展中心平台，坚持线上教育与线下活动相结合、集中培训与分散提升相结合、学校统一规划与院（系）灵活安排相结合的原则，围绕教师发展需要，在规划职业生涯、提高教学能力、推进学术创新、保障身心健康等方面扎实开展工作，进一步满足教师个性化、专业化发展要求，不断强化教育内涵建设，全面提高人才队伍建设质量。2015年，开通了“教师在线学习中心”网站，实现50门课程面向全校教师开放。学校形成了“教学午餐会”、“仁妙 创造”学术沙龙、名师讲堂、研修工作坊等品牌活动，共举办活动12期。联合院（系）教师发展中心根据学科特点和实际需要，开展灵活多样的教师发展活动35期，全校600多名专任教师受益。积极支持教师在职攻读学位。根据实际情况修订教师攻读博士学位管理办法，2015年，已有30名教师考取博士研究生，支持3名青年教师从事博士后研究。积极申报教育厅资助国内外访问学者项目，2人获省教育厅国际访问学者项目资助，7人获国内访问学者项目资助。

六、其他问题

1.兼职辅导员津贴发放办法由学生工作处负责制定，人事处将积极协助，做好政策解释说明工作。

2.实验技术人员津贴。受招生及课程安排等因素的影响，学校不同实验室的实验人员工作量不均衡，从学校层面难以统一量化或制定标准。当前，校内津贴分配模式是学校总体匡算，学院（中心）自行制定二次分配办法，自主分配。学校将与实验教学管理中心积极沟通，制定实验技术人员校内津贴二次分配办法。

3.诊断学实验室严重缺编，工作量大。《诊断学》作为医学重要的桥梁课程，学校历来给予各方面的高度重视，诊断学教研室师资人员逐年增加。教研室现有教师10人，并增加2名临时用工人员。同时，应发挥好两所直属附属医院临床教师的积极性，承担部分课程，尤其是随着烟台附属医院各项功能的不断完善及人才师资队伍素质的不断提高，应积极聘请烟台附属医院临床教师承担部分临床桥梁课程。

4.专职岗兼职管理岗方面。根据省委组织部、原省人事厅《关于事业单位专业技术岗位兼职审批有关问题的通知》（鲁人发〔2008〕71号），事业单位工作人员一般不得同时在两类岗位上任职，因工作需要确需兼职的，须根据国家规定，按照干部人事管理权限审批，并按照专业技术岗位进行管理，完成该岗位专业技术工作。为了减少专业技术工作尤其是教学工作对管理工作的影响，学校根据实际情况将教学工作量缩减为1/3，这也是省内其他高校的普遍做法。若冲突太大而影响工作，建议不再兼任。

5.人事代理、合同工（临时工）待遇问题。人事代理、临时用工群体作为学校人员构成的一部分，为学校发展做出贡献，也一直受到学校的重视。近年来，学校通过加强临时用工人员岗位管理，每年提高相应人员待遇，积极缴纳社会保险等方式，努力保持临时用工队伍稳定，增强其归属感。针对工会地位、居住条件、子女入学方面，将加强与工会、房产管理部门的协调，在政策和学校条件允许的情况下，争取让临时用工人员享受与在编在岗人员同等待遇。

6.给教职工加入社会医疗保险。目前全省绝大部分高校都没有加入社会医疗保险，此事待省里统一部署安排后，结合学校具体情况，再制定具体方案。

7.两地分居问题。夫妻两地分居问题是涉及学校发展、稳定，教职工家庭和谐、工作积极性提高的大事，目前也正通过以下的方案逐步解决部分教职工夫妻两地分居问题：（**1）公开招聘。**符合我校或烟台附院公开招聘条件人员可以参加学校或烟台附院的公开招聘，同等条件优先录用；不符合公开招聘条件，能在原单位办理停薪留职或辞职的，可以采取人事代理的形式到学校或烟台附属医院工作。（**2）调整工作地点。对学校编制在附属医院上班或两地分居一方在附属医院工作的，**在学校及滨州、烟台附院情况允许的条件下，可将职工调整至滨州或烟台校区相关部门工作，亦可以借调的形式到滨州、烟台附属医院工作，编制不变，所有待遇由所在附属医院兑现，达到退休年龄后由编制所在单位办理退休手续，由退休前所在单位发放退休费及其他福利待遇。（**3）安排临时用工岗位。**不适合用上述办法解决分居问题的，学校可根据工作需要安排临时工作岗位。临时工作岗位需经个人申请、部门同意、学校审核批准后上岗。临时工作岗位人员的管理和待遇执行学校统一标准。