



本 期 要 目

人事动态	● 人事处组织完成多项人才项目申报推荐工作……………	1
	● 我校新增 1 名“博士后创新人才支持计划”人选……………	1
	● 我校新增 9 名“河北省青年拔尖人才”……………	2
	● 《燕山大学关于深化校院两级管理体制改革的意见（试行）》 《燕山大学关于深化绩效工资制度改革的意见（试行）》 在全校范围内印发执行……………	2
	● 河北省职改办工作组莅临秦皇岛市督导检查我校 2018 年度 职称评审工作……………	3
	● 人事工作简讯……………	4
人事要闻	● 我校积极鼓励和支持专业技术人员创新创业……………	5
	● 我校顺利完成高级专业技术职务校内评审工作……………	6
	● 我校顺利完成 2018 年度技术工人考核报名工作……………	7
	● 学校圆满完成 2018 年少数民族辅导员招聘工作……………	7
人事热点 政策解读	● 退休教职工喜迎 2018 年基本养老金上调……………	8
	● 《中共河北省委 河北省人民政府关于全面深化新时代 教师队伍建设改革的实施意见》的解读（节选）……………	9
专题聚焦	● 人事处落实精细化管理专业化服务台账……………	16

人事处组织完成多项人才项目申报推荐工作

2018年4-8月，人事处相继组织了2018年度河北省“三三三人才工程”人选、高等学校青年骨干教师国内访问学者、享受政府特殊津贴人员、第八批河北省“百人计划”人选、国家“千人计划”、第64批博士后科学基金面上资助、国家“万人计划”青年拔尖人才等项目的申报推荐工作，推荐河北省“三三三人才工程”一层次人选1人、二层次人选1人、三层次人选5人、高等学校青年骨干教师国内访问学者3人、享受政府特殊津贴人员4人、第64批博士后科学基金面上资助20人、国家“万人计划”青年拔尖人才2人。（供稿人：梅群）

我校新增1名“博士后创新人才支持计划”人选

2018年5月11日，全国博士后管委会办公室公布了2018年度“博士后创新人才支持计划”（简称“博新计划”）获选结果，我校电气工程学院博士张柳柳成功入选，至此，我校共有3名博士后入选“博新计划”。

“博新计划”是新设立的一项青年拔尖人才支持计划，旨在加速培养造就一批进入世界科技前沿的优秀青年科技创新人才，是我国培养高层次创新型青年拔尖人才的又一重要举措，是人力资源社会保障部、全国博士后管委会“十三五”期间实施的博士后专项支持计划。“博新计划”结合国家实验室等重点科研基地，瞄准国家重大战略、战略性高新技术和基础科学前沿领域，通过个人申报、拟进站单位推荐、专家评审等程序，择优遴选一批应届或新近毕业的优秀博士，专项资助其从事博士后研究工作，争取加速培养一批国际一流的创新型人才。该计划资助每人两年共60万元，其中40万元为博士后日常经费，20万元为博士后科学基金。（供稿人：梅

群)

我校新增 9 名“河北省青年拔尖人才”

根据《中共河北省委办公厅、河北省人民政府办公厅关于印发第三批“河北省青年拔尖人才”名单的通知》(冀办字[2018]27号),我校 9 名教师入选第三批“河北省青年拔尖人才”,其中自然科学类 7 名,分别是艾超、俞滨、杨志南、侯莉、胡建军、李丽、周春宇,哲学社会科学类 2 名,分别是王韶华、司林波。至此,我校河北省“青年拔尖人才”人数达到 35 名。

“河北省青年拔尖人才支持计划”从 2013 年开始实施,每两年选拔一次,每次选拔 120 名左右,重点支持 35 岁以下、具有较高学术造诣和专业水平、具有很好发展潜力和紧缺急需的青年拔尖人才。对入选计划的青年拔尖人才,由省财政拨付专项资助资金,其中自然科学领域每人每年 10 万元,哲学社会科学、文化艺术领域每人每年 3 万元。计划每 3 年为 1 个支持周期,成果突出、培养前景好的优秀青年拔尖人才可连续支持 2 个周期。

(供稿人:梅群)

《燕山大学关于深化校院两级管理体制改革的意见(试行)》、《燕山大学关于深化绩效工资制度改革的意见(试行)》在全校范围内印发执行

9 月 12 日,《燕山大学关于深化校院两级管理体制改革的意见(试行)》、《燕山大学关于深化绩效工资制度改革的意见(试行)》在全校范围内印发执行。

7 月 12 日下午召开了我校第八届教代会执委会第六次会议,28 名委员参会(2 人中途离会)。会议由执委会秘书长胡铁巍主持。会上人事处傅万堂处长详细介绍了《燕山大学关于深化校院两级管理体制改革的意见(试

行)》、《燕山大学关于深化绩效工资制度改革的意见(试行)》两个文件草拟的背景和相关内容,并对改革的要点着重进行讲解。与会各执委会委员以举手表决的方式,一致通过了学校党委交由教代会执委会审议的上述两个文件。会后,人事处针对教代会执委会委员们提出的意见和建议对文件进行了修改。

9月7日,《燕山大学关于深化校院两级管理体制改革的意见(试行)》、《燕山大学关于深化绩效工资制度改革的意见(试行)》两个文件再次提交学校常委会审议并通过。

出台《燕山大学关于深化校院两级管理体制改革的意见(试行)》旨在适应学校教育事业发展的需要,进一步理顺学校与各二级单位的责权利关系,充分调动各二级单位的积极性和创造性,努力构建现代大学制度,不断提高学校治理效能与办学水平,加快建设特色鲜明的一流大学。

出台《燕山大学关于深化绩效工资制度改革的意见(试行)》旨在通过完善以体现岗位绩效为核心的工资制度,创新人事管理机制、考核评价机制和分配激励机制,探索建立有利于调动教职员工工作积极性的绩效考核评价体系和以岗位绩效为基础的激励机制与分配制度,扎实推进人才强校战略,为建设特色鲜明的一流大学提供制度保障。

河北省职称改革领导小组办公室工作组莅临秦皇岛市 督导检查我校 2018 年度职称评审工作

2018年9月25日上午,河北省职称改革领导小组办公室工作组一行6人莅临秦皇岛市人力资源和社会保障局督导检查我校2018年度职称评审工作。工作组采取集中座谈的方式,了解我校自主评审准备阶段遇到的问题,

并进行政策解答、工作指导。工作组查看了申报评审工作方案制定情况，包括申报程序、资格审查工作、评委会专家库建设、评价标准、量化打分标准、评审办法等内容，并抽查了申报材料。

会上人事处处长傅万堂同志就我校 2018 年度职称评审工作整体情况、基本做法等方面进行了详细汇报，同时针对河北省及我校职称评聘工作中存在的问题提出了可行性建议。

工作组领导对我校近些年职称评审工作给予了充分肯定，并对我校提出的问题进行了详细答复，同时建议我校进一步在职称分类评价和信息化建设方面加快改革步伐，对省内其他高校起到引领示范作用。

人事工作简讯

●近日，河北省国防科技工业局开放了军民融合信息管理系统，我处按要求统计并上报了全校上年度人才增减信息、技能人才队伍信息、专业技术人才队伍信息和经营管理人才队伍信息。（供稿人：庄杉）

●2018 年 4 月 3 日、5 月 23 日、6 月 19 日、8 月 31 日，人事处相继组织召开了师资队伍建设委员会第 23 次、24 次、25 次、26 次会议。会议同意将解清阁、朱瑞广、寇海江、张春玲等 38 人转到相关学院后续考核，聘任黄庆学等为我校客座教授。（供稿人：梅群）

●2018 年 6 月，按照上级部门要求，学校较好地完成了专职少数民族学生辅导员的招聘工作。在校党委常委会审议同意接收后，人事处曾多次与新疆维吾尔自治区人力资源部门、秦皇岛市人才交流服务中心协调解决跨省调动问题，最终历经三个月，较好完成了少数民族学生辅导员人事关系调配工作。（供稿人：刘畅）

●2018 年 6 月 12 日，中国博士后网站公布了博士后科学基金第十一批特别资助的获得者名单，我校电气工程博士后流动站李军朋博士、计算机

科学与技术博士后流动站孙微博士喜获资助，资助金额均为 15 万元。（供稿人：梅群）

●近期，随着出国访学及赴国外旅游人数的增多，人事处开具出国用途的在职证明业务明显增多。为更好地为服务广大教职工，现在可以通过 QQ、微信、电话等方式与人事处进行预约，根据自己的需求进行咨询、开具证明，待证明办理完成之后通知取用，以便减少教职工等待时间，提高办公效率。这也是人事处实施精细化管理的一项重要举措。

●2018 年 9 月 11-13 日，河北省专家与留学人员服务中心于河北省北戴河干部疗养院举办第十六期出国培训专家国外学术成果理工组、生命科学组、社科组集体交流会，人事处组织 2018 年香港理工大学培训班学员和即将赴国外高水平大学进行访问的教师 20 余人参加了会议。（供稿人：梅群）

●2018 年 9 月 18 日河北省人力资源和社会保障厅在石家庄举办了全省 2018 年事业单位人事管理工作第二期业务培训班，人事处处长傅万堂、副处长马巨海及相关工作人员参加了此次培训。会上，人社厅相关专家分别对下放职称管理工作权限业务工作、下放事业单位岗位管理工作权限和公开招聘管理工作权限业务等工作进行了解读。（供稿人：梅群）

●近日，河北省国防科技工业局开放了军民融合信息管理系统，我处按要求统计并上报了全校上年度人才增减信息、技能人才队伍信息、专业技术人才队伍信息和经营管理人才队伍信息。（供稿人：庄杉）

人事要闻

我校积极鼓励和支持专业技术人员创新创业

自 2016 年以来，根据河北省人力资源和社会保障厅印发的《关于做好

事业单位专业技术人员离岗创业有关工作的通知》（冀人社发[2016]3号）以及河北省人力资源和社会保障厅印发的《河北省支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业实施办法》（冀人社规[2017]22号）的文件精神，我校积极组织开展创新创业工作。截至2018年8月，我校共有10名教师开展不同形式的创新创业项目，其中2人为离岗创业，已获教育厅审核备案，其余8人为与企业开展技术合作，已向教育厅、人社厅报备。

鼓励和支持我校专业技术人员开展创新创业，是实现人才资源高效开发利用，提高我校服务地方经济和社会发展能力的重要举措。这些创新创业项目，均是与个人长期从事的研究领域密切相关，该政策的实施明显提高了我校专业技术人员参与科技成果转化的积极性、进一步激发创业活力，让知识产生更大价值。同时，该政策的实施进一步打破单位人才体制壁垒，最终让人才流动起来，实现我校人才与地方经济发展的“共享共用”，助力地方经济更好更快发展。（供稿人：郑宏宇、潘芳）

我校顺利完成高级专业技术职务校内评审工作

截止2018年9月6日，我校顺利完成了2018年度高级专业技术职务校内评审工作，通过评审共计95人（正高33人，副高62人）。此次，申报高级专业技术职务“绿色通道”通过6人，全职博士后在站人员符合评审条件通过3人，教学优先通过2人。

本年度专业技术职务评审工作的主要变化，是对《燕山大学高级专业技术职务任职资格申报评审条件》进行了如下修订：

一、原条款要求所有系列参评人员申报高一级专业技术职务连续两年未获通过者，须间隔一年后方可再次申报。本次修改后为：任现职以来，主持国家社科基金在研项目的申报高级专业技术职务评审人员（人文社科类），以及符合《河北省推进科研人员职称分类评价实施细则（试行）》（冀人社规[2016]11号）条件的人员，可连续申报；或者对于连续两年未通过

评审且退休前仅有一次机会的申报正高级专业技术职务人员，可再申报一次。

二、1974 年以后出生的教师申报晋升正高级专业技术职务，须具有累计半年以上国（境）外进修、访学、合作研究等学术活动经历（对承担全校公共基础课教师及汉语言文学专业教师不作要求；如具备上述条件，可作为晋升评审的重要参考因素。）

三、青年教师（35 周岁及以下）晋升（初聘）高一级专业技术（职称），任现职以来须至少一年担任辅导员或班主任工作经历并考核合格。

上述职称评审条件的修订充分考虑了学校的实际情况，坚持原则性和灵活性的统一，对于提高我校师资队伍的教学科研水平，充分发挥了专业技术职务评审工作对于师资队伍建设与学科建设的激励作用。今后，人事处将根据河北省“放管服”工作精神，进一步做好职称制度改革工作，为学校争创“双一流”助力。（供稿人：刘汉峰 张雅楠）

我校顺利完成 2018 年度技术工人考核报名工作

根据秦皇岛市人力资源和社会保障局《关于 2018 年机关事业单位技术工人初级工、中级工、高级工考核工作通知》文件工作部署，我处组织了 2018 年度工人初级工、中级工、高级工考核报名工作。根据校内材料的初步审核，共有 19 人报名，其中高级工 11 人，中级工 4 人，初级工 4 人。现网上申报、缴费及打印准考证阶段均顺利通过。

本次考核的资格审核采取的是考后审核，在参考人员考核合格后由人社部门进行现场有效资格审查，不符合申报条件的，取消相应资格。

学校圆满完成 2018 年少数民族辅导员招聘工作

2018 年 6 月，按照上级部门要求，学校较好地完成了专职少数民族学

生辅导员的招聘工作。

在校党委常委会审议同意接收后，人事处曾多次与新疆维吾尔自治区人力资源部门、秦皇岛市人才交流服务中心协调解决跨省调动问题，最终历经三个月，较好完成了少数民族学生辅导员人事关系调配工作。

该项工作的完成保证少数名族学生辅导员顺利上岗，为少数民族大学生思想政治工作提供了新生力量。（供稿人：刘畅）

人事热点

退休教职工喜迎 2018 年基本养老金上调

2018 年 6 月河北省人力资源和社会保障厅、河北省财政厅下发《关于 2018 年调整退休人员基本养老金有关问题的通知》，通知要求对规定范围内的离退休人员的基本退休金进行调整。7 月暑假伊始，人事处工作人员牺牲休息时间，加班加点，深刻领会“通知”精神，认真核对人员信息，准确计算调整及补发数额，及时完成了 1084 名退休教职工基本养老金的调整及上报工作，8 月中旬相关退休教职工迎来了 2018 年基本养老金调整后的首次发放。调整具体情况如下：

一、人员范围

《通知》规定 2018 年调整基本养老金的人员范围为：2017 年 12 月 31 日前已经办理退休手续的企业、机关事业单位的退休（含辞职）人员，从 2018 年 1 月 1 日起调整基本养老金。其中：机关事业单位按照国务院国发（1986）26 号、厅发（1985）67 号、厅发（1986）340 号、劳人薪（1985）22 号和劳人险（1983）3 号等文件规定，企业按照劳人险（1983）3 号规定享受原工资 100%基本养老金（退休费）的退休人员不参加调整。

二、调整办法和标准

1. 退休人员每人每月增加 38 元，退职人员每人每月增加 20 元。

2. 退休退职人员按照本人缴费年限（含视同缴费年限）每年增加 1.5 元（不满一年按一年计算）；按照本人 2017 年 12 月按月发放的月基本养老金的 1.5%再增加基本养老金。

3. 截止 2017 年 12 月 31 日，退休退职人员年满 70 周岁至年满 74 周岁的，每月增加 20 元；75 周岁至年满 79 周岁的，每月增加 30 元；80 周岁以上的，每月增加 40 元。

本次养老金调整跟前几次的调整办法有所不同，淡化了职务级别的影响，而缴费年限的作用也开始显现，体现出机关事业单位退休人员养老金调整新的思路 and 方向。

政策解读

《中共河北省委 河北省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》的解读（节选）

为贯彻落实中共中央国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，适应新时代教育发展的需要，全面加强河北教师队伍建设，中共河北省委河北省人民政府近日出台《全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》。9 月 10 日，河北省政府新闻办召开“解读《中共河北省委 河北省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（以下简称《实施意见》）”新闻发布会，提出我省要全面深化教师管理体制和机制改革。

一、主要内容

《实施意见》坚持全面贯彻落实中央文件精神，在框架结构和基本内容上全面对接中央文件，全文分三大版块，共 6 部分 26 条。

第一版块是总体要求。明确了我省全面深化新时代教师队伍建设改革的指导思想，分阶段提出了到2025年和2035年教师队伍建设目标任务。

第二版块是改革任务。从加强教师思想政治素养和师德建设、提高教师队伍专业化水平、深化教师管理体制机制改革和提高教师地位待遇等四个方面提出了具体改革举措。

第三版块是组织保障。通过加强组织领导、强化经费保障、加大考核评价，确保各项政策措施落实到位。

重点改革举措

《实施意见》坚持问题导向、需求导向和目标导向，立足我省实际，以提高教师地位待遇为着力点、以深化教师管理体制机制改革为突破点、以加强教师队伍师德师风建设为关键点、以提升教师队伍专业化素质为落脚点，努力培养和建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍。

(一)紧扣广大教师最关心最现实的问题，把提高教师地位待遇作为深化教师队伍建设改革的着力点。

中国梦的实现，关键在人才，基础在教育。教师是教育发展的第一资源。省委、省政府站在战略和全局的高度充分认识教师工作的极端重要性，坚持教育优先发展战略，确立了教师队伍建设在整个教育事业中的“三个优先”地位，即优先谋划教师工作，优先保障教师工作投入，优先满足教师队伍建设需要。着力提高教师的政治地位、社会地位、职业地位和生活待遇。

一是提升教师政治地位。

二是完善教师荣誉制度。因地制宜开展多种形式的教师表彰奖励活动，鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师出资奖励。大力开展尊师重教活动，营造尊师重教良好社会风尚，着力提升教师的社会地位。

三是突出教师主体地位。建设现代学校制度，推行中国特色大学章程，

完善学术(教学)委员会制度,全面落实教职工代表大会制度,保障教师参与学校决策的民主权利,维护教师职业尊严和合法权益,着力提升教师的职业地位。

四是提高教师生活待遇。高校绩效工资分配向关键岗位、高层次人才、业务骨干和成绩突出的工作人员倾斜。

(二)正视教育发展不平衡不充分的实际,把深化教师管理体制机制改革作为破解瓶颈障碍的突破点。

教育改革同其他领域改革一样,已经进入“深水区”,面临的都是“硬骨头”,小修小补不能满足战略需求。《实施意见》以教师管理体制机制改革为突破口,抓住了教师队伍建设的关键环节,重点推出八项大的改革任务,其中涉及高校的主要有:

六是高等学校人事管理制度改革。逐步推行人员总量管理。将思想政治要求纳入教师聘用合同。扩大高校用人自主权,由高校自主制订招聘条件和标准,自主确定招聘数量、时间和方式,自主公开招聘人才。

七是教师职称制度改革。高校方面主要是将主系列及实验技术系列职称评审权全部下放;探索建立“代表性成果”评价机制,对做出突出贡献的教师实施直评直聘;对专职辅导员实行职称单列计划、单设标准、单独评审。

八是教师人才分类评价机制改革。高校教师突出教育教学业绩和师德考核,将教授为本专科生上课作为基本教育教学制度。

(三)回应人民群众高度关注的民生热点,把加强师德师风建设作为教师队伍建设的关键点。

评价教师队伍素质的第一标准就是师德师风。《实施意见》着重提出了五方面工作:一是加强教师队伍党的建设,充分发挥教师党支部战斗堡垒作用和党员教师先锋模范作用。二是加强理想信念教育,引导广大教师

坚定教育理想，切实担负起立德树人根本任务。三是加强师德教育，定期集中开展优秀教师典型宣传活动，发掘、树立、宣传正面典型。四是强化师德考核。实行师德考核负面清单制度，教师资格认定和定期注册、绩效考核、职称评聘、评优奖励等实行师德表现“一票否决”。五是加强师德监察监督。构建学校、学生、家长和社会共同参与的师德建设监督机制，健全诚信承诺和失信惩戒制度。引导广大教师坚持四个“相统一”，争做“四有”好老师，做好四个“引路人”。

(四)直面教师队伍建设存在的薄弱环节，把提升教师专业素质作为全面加强教师队伍建设的落脚点。

一流的教师才能培养出一流的人才，一流的人才方能为国家和社会的发展做出一流贡献。为满足人民群众对公平而有质量教育的强烈需求，《实施意见》对如何提升教师队伍专业素质作了详细规定。

一是抓好教师教育工作。

二是提高教师准入标准。将新入职教师岗前培训和教育实习作为取得高校教师资格的必备条件。

三是加强教师职业能力培训。高校利用省部共建、本科高等学校联盟等平台，与京津高校在人才培养等方面开展交流合作；完善“燕赵学者”计划支持办法，启动实施高等学校“领军人才和高层次创新团队引进支持计划”和“卓越教师培养计划”。

四是建立完善教师退出机制。实行教师聘任制和校长任期制，能上能下、优胜劣汰，强化广大教育工作者的责任意识和敬业精神，提高工作积极性，激发教师教书育人工作活力。

三、下一步工作

一分部署，九分落实。省委、省政府出台的《实施意见》将是我们当前和今后一个时期抓好教师队伍建设的纲领性文件。今天党中央、国务院

正在召开全国教育大会，省委高校工委、省教育厅将会同有关部门将教育大会关于教师工作的有关精神和《实施意见》一并抓好落实工作。一是认真学习，在学懂、弄通中央精神和我省《实施意见》政策上下功夫。二是广泛宣传，加大各项惠师政策宣传解读力度，在全社会营造尊师重教良好氛围。三是深入落实，进一步完善各项工作机制，加大经费和政策保障力度，进一步强化工作督查，指导各地各校研究制定具体贯彻落实措施，尽快让各项改革政策落地生根。

《实施意见》制定了今后一段时间全省教师队伍建设的目标任务。到2025年，事权人权财权相统一的教师管理体制普遍建立，教师队伍结构趋于合理，教师专业化水平明显提升，教师教育体系基本完善，教师待遇进一步提高，教师职业吸引力显著增强。全省教师队伍规模、结构、素质能力基本满足各级各类教育发展需要。到2035年，教师管理体制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化。全省教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，培养造就数以万计骨干教师、数以千计燕赵名师和数以百计教育家型教师。尊师重教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，教师成为让人羡慕的职业。

热点解读：

一、师德师风一直是社会关注的热点话题，但是师德师风建设又容易流为空谈。请问河北省《实施意见》在进一步加强师德师风建设方面有哪些具体的抓手？

师德师风建设是教师队伍建设的永恒主题。近几年，我省以“教育为主、惩防并举、综合治理”为原则，以建立健全师德师风建设工作机制为核心，多措并举、标本兼治，全力做好师德师风建设工作。一是专项治理常态化，促进体制机制建设。针对高校教师出台了建立健全高校师德建设长效机制的实施意见，组织开展师德师风专项检查，重点抓学术不端等问

题。二是积极开展宣传活动，引导教师立德树人。

为切实把师德师风建设抓实、抓好、抓出成效，下一步，我们将在以下五个方面进一步开展工作：

一是加强教师队伍党的建设。把党的政治建设摆在首位，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑；科学合理设置基层党组织；健全把骨干教师培养成党员、把党员教师培养成教学管理骨干“双培养”机制；完善党支部书记带头联系优秀青年教师、海外留学归国教师制度；充分发挥教师党支部战斗堡垒作用和党员教师先锋模范作用。

二是加强理想信念教育。加强对马克思主义中国化最新理论成果的学习，扎实推进习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑工作；持续加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化以及乡土文化教育；鼓励引导广大教师坚定教育理想，坚定终身从事教育事业的信心和决心，切实担负起立德树人根本任务，争做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好老师，做好学生锤炼品格的引路人、学生学习知识的引路人、学生创新思维的引路人、学生奉献祖国的引路人。

三是加强师德教育。将师德培训内容列入新任教师培训和在职教师继续教育必修课；全面落实教师职业行为规范；实行新教师入职宣誓、在职教师教师节重温誓词制度，设立退休教师荣休仪式；定期集中开展优秀教师典型宣传活动，组织创作影视作品和文学作品，发掘、树立、宣传师德正面典型。

四是强化师德考核。实行师德考核负面清单制度，建立师德考核档案和教师个人信用记录；把师德表现作为教师资格认定和定期注册、绩效考核、职称评聘、评优奖励的首要条件，实行师德表现“一票否决”。

五是加强师德监察监督。开展师德师风专项治理，着力解决在职中小

学教师有偿补课和高等学校教师学术不端等师德失范问题；构建学校、学生、家长和社会共同参与的师德建设监督机制，健全诚信承诺和失信惩戒制度；真正完善教育、宣传、考核、监督与惩治相结合的师德建设工作长效机制。

二、《实施意见》中特别提出了完善教师补充机制，全省教师补充招聘工作有什么具体考虑？

近年来，我省深入贯彻《事业单位人事管理条例》、省委省政府《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》，引导各地和有关部门认真做好教师招聘工作，取得了较好的效果。下一步我们将深入贯彻落实《实施意见》精神，进一步完善政策机制，提升公开招聘科学化水平，为各类学校招聘教师人才提供便捷高效的人事管理服务。

在高等学校教师公开招聘工作中，我们支持省直高校根据工作需要自主提出招聘方案、选择招聘方式、制订招聘条件、组织招聘工作，不断提高工作效率、优化进入程序。下一步我们将按照《实施意见》，会同教育部门要求各有关部门不统一组织高等学校人员聘用考试，由高等学校根据事业发展、学科建设和队伍建设需要，按照有关规定，在单位人员编制总量或人员总量范围内，自主制订招聘条件和标准，自主确定招聘数量、时间和方式，自主公开招聘人才。招聘方案和招聘结果按管理权限报同级事业单位人事综合管理部门备案。对于高层次优秀教师人才招聘，继续深入实施“名校英才入冀”计划。按照省委组织部、省人社厅《关于事业单位实施“名校英才入冀”计划的通知》精神，积极为高校引进高层次人才开辟招才引智“绿色通道”，每年第四季度在清华、北大举办“名校英才入冀”招聘会，组织省属骨干高校、部分市属院校和中学现场招聘重点高校优秀毕业生，并发放“名校英才”房租补助。

人事处落实精细化管理专业化服务台账

为全面推进从严治党、深入落实精细化管理和专业化服务理念，在机关党委的领导下，认真贯彻党的十九大会议精神，继续引深“两学一做”学习教育，结合思想教育和工作实际，发挥领导干部骨干带头示范作用，挖掘基层党组织的战斗堡垒作用，通过建立精细化管理专业化服务台账，在日常工作中做到自我检查和党性分析相结合，提高工作效率、改善工作作风。精细化管理专业化服务台账详细列示如下：

1. 简化各类证明出具流程, 推行电话或网络预约, 加注用途限定, 降低他用风险;

为方便广大教职工，提高人事处工作效率，加强文件管理，在广大教工中推行电话或网络预约，节省了时间，简化了办事流程，同时提高了办事速度。各类证明标注用途，限定专事专用，方便以后查档，降低了他用风险。

2. 构建校院两级职工考勤体系, 严控签字公示及请续销假环节, 消减用工纠纷风险;

严格执行学校的考勤制度，规范教职工考勤行为，对短长期外派出国加强合同管理，做好请假销假的登记、公示和备案管理，方便以后查阅，降低工资纠纷风险。

3. 整合升级各类人才引进协议, 明确各类期限边界与考核指标, 加大违约责任及成本, 减少协议漏洞, 降低纠纷风险;

4. 推行工作日志及责任流水制度, 提高归档与调用效率, 堵住人事资料异常丢失漏洞。

日常工作加强追踪记录，对形成的文件及时归档整理；对资料的流转做好记录；加强备案管理，对重要资料做好扫描备案等工作，降低人事资料丢失的风险。