

乐山职业技术学院人事处

关于落实教代会意见和建议的回复

学院教代会：

“第三届教职工代表大会第十次会议分团讨论意见汇总表”已收悉，经认真研究梳理，现将涉及人事处的相关讨论意见做如下回复：

意见 1：建议开展学院“教师能力提升月”活动。

回复：为提高师资队伍能力素质，学院坚持不断加强教师培养培训力度、改进培训方式、提高培训质量，采取校本培训与外出培训相结合的方式，常态化地对教师个体和教师团队在教育教学能力、专业实践能力及职业发展能力等方面进行全方位提升。在校本培训方面，每年依托教师发展中心对新进教师开展为期一年的规范化培训，与相关职能处室共同研发并组织开展面向全院教师的“菜单式”培训课程和相关培训专题。在外出培训方面，除省教育厅职业院校教师素质提高计划项目外，人事处每年根据全院师培需求和预算，与多部门协调并统筹该年全院师资培训项目类别和数量，根据实际需求选派教师外出学习、社会实践及脱产进修，确保全院教师能力的全面提升。下一步，将进一步营造鼓励教师自我发展、自我提升的氛围，加强活动宣传。

意见 2：绩效工资分配，学院应做好顶层设计，多调研。学院绩效分配是否可向任务重，贡献大的单位倾斜。

回复：现行绩效工资分配方案是经学院院长办公会审议、教代会表决通过、党委会最终审定，在政策执行过程中，人事处、计财处等部门广泛听取了各部门和教职工意见建议，在认真研究的基础上，积极向学院提供建议，为下一轮绩效分配方案的修订奠定基础。在现行绩效一级切块中，充分考虑了各部门的目标考核结果，并在学院统筹部分中已经向工作任务重、业绩突出的部门进行了调剂。

意见 3：建议将系（部）绩效作为运行经费，而不能包含所有项目费用（科研、课程建设、参赛奖励等），这些项目应由学院统一切块给系部，系部再统一分配。

回复：1.《乐山职业技术学院绩效工资一级分配方案（试行）》（乐职院通〔2018〕49号，以下简称《方案》）中规定“全院系（部）绩效工资总量的10%平均分配到系（部）”，这一部分已经作为运行绩效核拨至了系（部）。2.《方案》中明确指出“奖励性绩效工资主要体现教职工在完成基本工作量基础上，在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承、国际交流合作等方面取得的业绩成效和声誉贡献”，统一切块至系（部）的绩效总量中已包含履行高等学校五大职能的所有绩效。3.在学院现行政策中，对科研和重大成果奖励已出台有专门奖励办法，由学院统一对成果完成的集体和个体进行奖励，包括了“意见”中提及的科研、课程建设、参赛奖励等重大成果。

意见 4：体育场馆管理中心的人员应尽快到位。

回复：经学院同意，人事处分别于2019年12月26日、2020年1月4日、2020年4月28日3次面向全院（含奥校）发布体育场馆管理中心工作人员招聘公告，第一次仅招聘到游泳馆管理人员，截至目前，体育场馆运营管理、资产管理2名工作人员

均已招聘到位，全部 3 名工作人员已于 6 月 1 日正式到岗。

意见 5：关于教师的进修问题，希望不要忽略了人文专业的教师。

回复：教师外出培训包括每年省教育厅组织的职业院校教师素质提高计划项目和由学院及系部根据专业发展需要统筹的师资培训项目。2018 年教师外出培训 322 人次，其中人文专业（财经、公课、旅游）教师共派出 136 人次，占比达 42.2%。2019 年教师外出培训 113 人次，人文专业教师共派出 54 人次，占比达 47.8%。

意见 6：工勤岗位绩效系数过低。

回复：1. 学院按照事业单位岗位设置管理规定，设置了专业技术（主系列和辅系列）、管理和工勤岗位。参照事业单位绩效工资分配制度，不同岗位类别之间绩效存在差异，故学院在制定绩效一级分配方案时设置了不同岗位类别的岗位系数。2. 学院在《乐山职业技术学院绩效工资二级分配指导意见》明确“各二级单位绩效工资实行总额包干，《乐山职业技术学院绩效工资一级分配方案（试行）》中绩效工资总量核定办法只作为学院核定各二级单位绩效工资总量的依据，不作为二级单位发放的标准”。学院给予二级单位在绩效二级分配上的自主权，各二级单位可根据教职工实际贡献大小进行绩效分配。

意见 7：应有一个推进绩效分配考核后的评价报告，考核应公开、公平、合理。

回复：2018 年绩效工资改革以来，根据学院安排，人事处就绩效分配政策执行情况进行过多次调研，对年度运行结果也进行了总结以不断完善和改进工作，但由于实施时间较短，还没有建立起一套较为合理的绩效分配考核评价体系。学院人事处今后将多方学习、调研，为逐步建立和完善我院的绩效分配和考核评价

机制向学院积极建议献策，在政策执行过程中做到公开、公平、合理。

意见 8：深化人事制度改革，机关人员太多，专任教师不足，行政效率低下。

回复：学院已于 2020 年 3 月 20 日发文《中共乐山职业技术学院委员会关于成立乐山职业技术学院机构改革工作领导小组的通知》（乐职委〔2018〕49 号），正式成立学院机构改革领导小组，机构改革工作和配套人事制度改革正在推进中。

意见 9：建议恢复学术委员会、教学工作委员会的津贴。

回复：自 2018 年绩效改革以来，所有涉及人员费用都纳入绩效工资范畴，不再以项目形式单独发放，同时各类津补贴也按上级文件规定进行规范管理。学院将加强调研，听取多方意见，逐步完善我院的绩效分配制度。

意见 10：系部领导的绩效应与系上的绩效挂钩。

回复：《乐山职业技术学院绩效工资一级分配方案（试行）》（乐职院通〔2018〕49 号）中规定“学院对系（部）实行绩效工资总额包干。全院系（部）绩效工资总量的 10%平均分配到系（部）（合署系部按一个单位计算）；其余部分按公共课程、教学工作量以及学生人数占比进行核定”。实际绩效切块中，系部领导绩效全部包含在系部绩效总额内，并与上一年度所在部门的目标考核结果挂钩。

意见 11：在继续教育中，应该有明确的认定指导老师工作量的计算方法，提高系部的积极性。

回复：继续教育相关工作由学院继续教育处具体管理，对继续教育教学管理和相关工作标准制定有专门文件。根据省市绩效工资政策，2020 年学院对开展社会服务产生的绩效工资由继续教

育处制定具体标准和办法，对承担和完成社会服务工作的部门据实核增，以提高工作积极性。

意见 12：在校园文化建设方面，没有配套的制度和绩效。对相应的文艺汇演活动，应事先有人员、经费的保障，如学生有补助，老师无补贴。

回复：《乐山职业技术学院绩效工资一级分配方案（试行）》（乐职院通〔2018〕49号）中明确指出“奖励性绩效工资主要体现教职工在完成基本工作量基础上，在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承、国际交流合作等方面取得的业绩成效和声誉贡献”。自2018年绩效改革以来，所有涉及人员费用都属于绩效范畴且规范发放项目。学院将加强调研，听取多方意见，逐步完善绩效一级分配制度并指导各部门优化二级分配制度。

意见 13：教师外出学习应向教师基数大的系（部）倾斜。

回复：教师培训主要包括校本培训和外出培训。一部分外出培训是根据每年省教育厅职业院校教师素质提高计划项目分配名额来组织教师外出学习，另一部分是根据每年师培预算及实际需求来统筹全院师资培训项目和数量。2018年教师外出培训322人次，其中医护系86人次、公共基础部76人次、财经系46人次、药学系55人次、机电系30人次、电信系13人次、旅游系14人次、新能源系2人次；2019年教师外出培训113人次，其中医护系30人次、公共基础部38人次、财经系9人次、药学系6人次、机电系9人次、电信系8人次、旅游系7人次、新能源系6人次。从近两年的培训情况看，参训人次与部门人数基本平衡。

意见 14：对于人才引进问题，学院应重视应聘者的工作经历和职称。

回复：学院在人才引进过程中严格执行《四川省人力资源和

社会保障厅关于职业院校公开招聘工程类“双师型”教师、实习（训）指导专业技术人员的通知》（川人社办发〔2015〕175号）、《乐山市关于进一步规范事业单位公开招聘工作的意见》（乐人社发〔2012〕99号）文件精神，并结合我院师资队伍建设的实际需要，在符合文件规定的前提下，设定招聘条件，同时注重应聘者的工作经历。2018年，我院按照上述文件规定条件，共考核招聘16人，其中博士研究生2人、硕士研究生14人，具有行业企业一线工作经历11人，副主任医师职称1人、工程师等中级职称3人。2019年共考核招聘24人，其中博士研究生1人、硕士研究生23人，具有行业企业一线工作经历10人，高级工程师等副高级职称3人。

意见 15：心理咨询的老师太少，心理有问题的学生太多。

回复：学院一直重视心理咨询教师的引进和培养，2019年引进心理健康教育专业教师1人，2020年专职辅导员考核招聘计划中已将心理学专业纳入其中。此外，人事处将积极协助学工部加强对辅导员队伍在学生心理危机干预和疏导方面的培养培训。

意见 16：2019年教师节退休教师无节日慰问品，有失落感，应加强离退休人员的管理。

回复：2019年教师节，学院按照教育部《关于做好庆祝2019年教师节有关工作的通知》的精神，坚持节俭务实，全力打造寓教于学的节庆活动，于2019年9月10日下午在行政楼401会议室召开了“庆祝新中国七十华诞，弘扬新时代尊师风尚”的教师节座谈会暨先进表彰会，同时在学院为教师举行亮灯等系列活动，发动广大师生积极参与，寓教于学、寓教于做，让重大节庆的纪念意义入脑入心，让弘扬尊师的风尚入心见行。我院退休人员现有372人，学院在以后教师节等重大活动中，将虚心收集和听取

离退休教师的意见建议，进一步扩大离退休教师的参与度并根据离退休教师的实际情况开展专门活动。

特此回复



2020年6月10日