

**安徽省教育厅
安徽省机构编制委员会办公室
安徽省发展和改革委员会 文件
安徽省财政厅
安徽省人力资源和社会保障厅**

皖教政法〔2017〕4号

**安徽省教育厅 安徽省机构编制委员会办公室
安徽省发展和改革委员会 安徽省财政厅
安徽省人力资源和社会保障厅关于深化高等教育
领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见**

各市、县人民政府，省政府各部门、各直属机构：

为贯彻落实教育部、中央编办、发展改革委、财政部、人力

资源社会保障部《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》(教政法〔2017〕7号),经省政府同意,结合我省实际,特制定本实施意见。

一、完善高校学科专业设置机制

(一)改革学位授权审核机制。根据我省高等教育结构和研究生教育需求,制订本省新增学位授予单位发展规划和新增学位授权点申报指南,确定发展重点,引导区域内学位授予单位特色发展,切合需求。省学位委员会将严格按照《学位授权审核申请基本条件》和《博士硕士学位授权审核办法》规定,根据我省经济社会发展对高层次人才需求,在专家评议基础上,向国务院学位委员会择优推荐新增博士硕士学位授予单位、新增博士硕士学位授权点和自主审核单位。定期开展学位授权点合格评估,遵循科学、客观、公正的原则,以人才培养为核心,对学位授予单位基本条件和研究生教育质量进行评估。对达不到基本条件、教育质量达不到要求或存在弄虚作假的学位授权点,直接列为限期整改的学位授权点,限期整改;经整改仍无法达到要求者,撤销学位授权。

(二)改进高校本专科专业设置。除国家控制布点的专业外,高校自主设置《普通高等学校本科专业目录》内的专业,报教育部备案;自主设置高等职业教育(专科)专业,报省教育厅备案。支持高校对接产业行业需求,服务区域经济发展需要,经学科和

产业行业专家充分论证后，按照专业管理规定设置经济社会发展急需的目录外新专业。加强专业建设信息服务，发布全省本专科专业布局情况分析报告，公布紧缺专业和就业率较低、布点较多的本专科专业的名单。加强对首次招生专业条件的核查。逐步完善高校招生、毕业生就业与专业设置联动机制。建立健全高校专业合作委员会，开展本专科专业评估，对存在问题的专业，责令有关高校限期整改或暂停招生。

二、改革高校编制及岗位管理制度

（三）积极探索实行人员总量管理。改革创新高校编制管理和使用方式，盘活用好高校现有编制，优化编制结构，高校后勤和教辅岗位逐步退出编制管理，将腾出的编制用于高水平人才的引进，进一步提高编制使用效益。在本科高校建立“省级统筹、重点保障、动态调整、周转使用”的高校编制周转池制度，为引进高层次教学和科研人才提供编制保障。落实教育部、中央编办、财政部等相关部门制定的高校人员总量核定指导标准，积极开展试点，扩大高校的用人管理自主权。机构编制、高校主管部门发现高校在人员总量管理工作中存在弄虚作假等严重问题的，对相关责任人依法依规予以处理。

（四）高校依法自主管理岗位设置。高校根据编制情况，以学科专业建设为核心，以提高教学、科研和管理水平为基础，科学规划岗位，合理配置资源。高校根据国家有关规定在人员总量

内组织制订岗位设置方案和管理办法，并主动公开，接受监督。岗位设置方案应包括岗位总量，教学科研、管理服务等各类岗位的名称、数量、结构比例、职责任务、工作标准、任职条件等。建立完善与各类岗位特征相适应的评估体系，完善配套政策，实施相应的考核评价和分配制度。发挥好全员聘任在选人机制、竞争机制、目标机制、动力机制方面的优势，建立退出机制，将不能履行教师职责的人员予以调整或依法解聘。健全完善高校岗位统筹管理机制，整合岗位资源配置，统筹专业技术岗位结构，视情实施高岗低用、退二聘一等调控措施；对海外高层次人才和急需紧缺人才，可不受岗位结构比例限制，采取“一事一议”方式评聘相应专业技术职务，着力纾解岗位等级晋升矛盾，拓宽高校专业技术人才职业发展空间。

（五）高校自主设置内设机构。高校根据办学实际和精简效能的原则，自主确定教学、科研、行政职能部门等内设机构的设置和人员配备。开展高校内设机构取消行政级别试点，管理人员实行职员制，探索建立保障内设机构人员晋升、交流、任职、薪酬及相关待遇的制度体系，发挥各类人员的积极性、创造性。

三、改善高校进人用人环境

（六）优化高校进人环境。落实高校用人自主权。高校按照政策规定，自主制订招聘或解聘的条件和标准，自主组织实施新进人员公开招聘工作，规范公开招聘程序。政府各有关部门不统

一组织高校人员聘用考试，简化进入程序，为高校聘用人才提供便捷高效的人事管理服务。高校在人员总量内调配、招聘的人员，直接报编制、人力资源和社会保障部门备案，不再报省教育厅审核。实行高校聘期制高层次人才引进政策，灵活引进海内外高水平人才。完善高校人才引进配套服务机制，高校享有所在地人才引进优惠政策。地方政府和高校积极帮助引进人才解决好住房、医疗、配偶工作、子女入学等方面问题，解除人才后顾之忧。畅通高校引进人才绿色通道，高校可从企业和科研院所引进紧缺学科专业高水平技术技能人才和创新型人才。

（七）完善高校用人管理。高校根据其岗位设置方案和管理办法强化岗位聘用合同管理，突出聘期考核，大力推行竞聘上岗，通过能上能下、自主聘用缓解岗位与人员聘用的矛盾，切实推动高校用人由身份管理向岗位管理、固定用人向合同用人的转变。高校可根据国家有关规定，自主制订教师到企业兼职从事科技成果转化活动的办法和离岗创业办法。高校专业技术人员经批准离岗创业的，3年内保留其人事关系，并可按规定延长。离岗创业期间，与原单位其他在岗人员同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利。要求返回原单位的，按原职级待遇安排工作。

四、改进高校教师职称评审机制

（八）下放高校教师职称评审权。突出用人主体在职称评审

中的主导作用。高校教师专业技术资格评审权下放到高校。对条件尚不具备、尚不能独立组织教师系列高级专业技术资格评审的高校，可采取联合评审的方式进行。高校要研究制定本校教师职称评审办法和实施方案，在校内公示后报省教育厅、人力资源和社会保障厅及高校主管部门备案。学校教师职称评审专家委员会成员应由具有正高职称的人员组成，其中本校人员不得超过全体委员人数的三分之一。省教育厅、人力资源和社会保障厅依照国家职称评审的相关法规和政策制定监管办法，规范评审程序，加强对高校系列专业技术职务资格评审工作的事中事后监管。加大对申报、评审中违纪违规问题处罚力度，确保评审工作的规范公正。

（九）改进教师职称评审方法。坚持以师德、能力、业绩、贡献为依据，坚持公开、公平、竞争、择优的原则，发挥职称评聘的导向作用，把具有良好的职业道德，遵守高校教师师德规范作为评聘的首要条件，实行“一票否决制”。提高教学业绩在评聘中的比重，引导教师积极从事人才培养、科学研究、社会服务和文化传承与创新。针对不同办学定位、不同学校类别、不同学科领域、不同研究类型，建立分类评价标准。完善同行专家评价机制，建立“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式。

五、健全薪酬分配制度

（十）支持高校推进内部薪酬分配改革。人力资源社会保障、

财政等有关部门支持高校建立健全有利于提高竞争力的内部分配机制，实行符合高校特点和发展要求的内部分配政策。高校要建立健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献等紧密联系，充分体现人才价值、激发人才活力、鼓励创新创造的分配激励机制，建立符合学校办学水平和教师实际的绩效评价标准，保持各类人员收入的合理比例。在核定的绩效工资总量内可实行年薪制、协议工资或项目工资等灵活多样的分配形式和分配办法。对经评审认定引进的高层次人才和人才团队，由学校自主决定其薪酬待遇和发放方式，不再报单位主管部门和财政部门审批或备案。

（十一）加强高校绩效工资管理。人力资源社会保障、财政部门按高校的人员总量、层次、类别等因素分别核定绩效工资总量。高校根据备案人员总量、当地经济发展水平、办学层次等因素，自主确定本校绩效工资结构和分配方式。绩效工资分配要向关键岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出贡献的工作人员倾斜。高校科研人员依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入绩效工资。

六、完善和加强高校经费使用管理

（十二）改进高校经费使用管理。财政部门完善高校预算拨款制度，结合财力情况、在校生人数变化、工资标准调整等因素，建立生均拨款标准动态调整机制。优化高等教育拨款结构，加大基本支出保障力度，合理安排基本支出，进一步提高基本支出占

比，不设限制比例。改进项目管理方式，完善资金管理办法，强化政策和绩效导向，采取额度管理、自主调整等措施，进一步扩大高校项目资金统筹使用自主权。进一步完善高校国库集中支付范围划分，逐步扩大财政授权支付范围，逐步实现用款计划按政府收支分类科目的项级支出功能分类科目编报。进一步改进政府采购管理，加快构建“放管服”相结合的政府采购管理新机制，扩大高校自主采购范围。省属院校可自行采购科研仪器设备，自行选择科研仪器设备评审专家。简化进口产品采购审批方式，实行备案制，同时加大监管力度。

（十三）扩大高校资产处置权限。适当提高资产处置的备案和报批标准。高校处置已达使用年限应淘汰报废的资产（不含房产、地产等）单位原值或批量原值在500万元以下的，由高校自行审批，报主管部门和同级财政部门备案后，按照公开、公平、公正的原则进行处置。高校国有资产处置收入实行“收支两条线”管理。税务部门要执行好各项涉及高校的税收优惠政策。高校要进一步提高预算编制水平，加快财政预算执行进度，完善内控机制，严肃财经纪律，严格按照规定管好用好各项经费和资产，不断提高资金使用效益。强化高校资产管理的主体责任，确保国有资产的安全和有效使用。加强对高校财务监督，实行事前事中事后监督相结合，日常监督与专项检查相结合。建立健全内部控制制度、经济责任制度、财务信息披露制度等监督制度，依法公开

财务信息。高校应依法接受审计监督。

七、完善高校内部治理

（十四）加强党对高校的领导。高校要坚持和完善党委领导下的校长负责制，高校党委对本校工作实行全面领导，对本校党的建设全面负责，履行管党治党、办学治校的主体责任，落实党建工作责任制，切实发挥领导核心作用。建立健全党委统一领导、党政分工合作、协调运行的工作机制，实行集体领导与个人分工负责相结合，按照集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定的原则，集体讨论决定学校重大问题和重要事项。坚持党管干部、党管人才，落实“三重一大”决策制度。强化院（系）党的领导，加强院（系）等基层党组织建设，配齐配强党务工作力量，进一步发挥院（系）党委（党总支）的政治核心作用。推动全面从严治党向高校基层延伸，充分发挥基层党组织战斗堡垒作用。改革过程中出现的新组织，应同步建立健全党的基层组织。建立健全民办高校党组织，设立党的基层委员会，推动建立向民办高校委派党委书记制度。民办高校党委作为学校的政治核心，要加强对学校的政治领导和思想领导，落实社会主义核心价值观和社会主义民主法制教育，对学校的重大事项，参与研究讨论，提出意见建议，保证学校坚持正确的办学方向。

（十五）加强制度建设。高校要坚持正确办学方向和教育法律规定的基本制度，保障国家教育方针的贯彻落实。依法依章程

行使自主权，强化章程在学校依法自主办学、实施管理和履行公共职能方面的基础作用。严肃政治纪律、组织人事纪律、财经纪律，教育引导工作人员增强纪律意识和规矩意识，正确行使权力和履行职责，严格执行《中国共产党纪律处分条例》《中国共产党问责条例》《事业单位工作人员处分暂行规定》，对工作中的失职失责行为严格问责。高校要依据法律和章程的原则与要求，制定并完善教学、科研、学生、人事、资产、财务、基建、后勤、安全、对外合作等方面的管理制度，建立健全各种办事程序、议事规则等，形成健全、规范、统一的制度体系。加强自我约束和管理，使高校发展做到治理有方、管理到位、风清气正。

（十六）完善民主管理和学术治理。要进一步健全高校师生员工参与民主管理和监督的工作机制，完善教代会制度，切实保障教职工参与学校民主管理和民主监督的权利，保证教职工对学校重大事项决策的知情权和民主参与权。要以教学、科研为中心，积极探索符合学校特点的管理体制，克服实际存在的行政化倾向，实现行政权力与学术权力的相对分离，保障学术权力按照学术规律相对独立行使，充分发挥学术委员会在学科建设、专业设置、学术发展、学术评价等事项中的重要作用。健全学术评价制度，建立公平、公正的学术评价标准和程序，建立完善对违反学术规范、学术道德行为的认定程序和办法，维护良好的学术氛围。

(十七)强化信息公开与社会监督。积极推进高校重大决策、重大事项、重要制度等校务公开。除涉及国家秘密、商业秘密、个人隐私以及公开可能危及国家安全、公共安全、经济安全、社会稳定和学校安全稳定的情况外,均应当依法依规公开相关信息。建立健全信息公开的机构、制度,落实公开的具体措施,保证教职工、学生、社会公众对学校重大事项、重要制度的知情权。畅通监督渠道,发挥社会公众、媒体等力量在监督中的作用。建立有效的信息沟通渠道,使学生、家长以及教师对学校的意见、建议能够及时反映给学校领导、管理部门,并得到相应的反馈。

八、强化监管优化服务

(十八)构建事中事后监管体系。有关职能部门和学校主管部门要进一步转变职能和管理方式,支持高校适应创新发展需要,推进治理结构改革。要深入推进管办评分离,切实履行监管职责。各有关部门制定下放权限事项的监管办法,实行全程动态管理。创新监管方式和手段,通过完善信用机制、“双随机”抽查、行政执法、督导、巡视、第三方评估等加强事中事后监管。

(十九)加强协调与指导。各地各部门要树立全局意识,加强协调,相互配合,整体推进。要引导高校合理定位,办出特色,防止“同质化”。省有关部门根据国家试点工作要求,分别不同层次、类型和地域确定若干高校开展人员总量、职称、薪酬等方面改革的试点,探索完善实施办法。各高校要研究制定学校实施细

则，向院系放权、向研发团队和高层次人才放权，同步推进改革，形成改革合力。

(二十) 营造良好改革环境。各地各部门要精简评审评估评价和检查事项，整合内容交叉重复或关联度高的评审评估评价事项，统筹常规性、临时性检查。要简化优化服务流程，精简和规范办事程序，缩短办理时限，改进服务质量。依托“互联网+”，积极推动高校公共服务事项网上办理，提高办事效率。在全面清理的基础上，修改或废止影响高校发展和教学科研人员积极性的、不合时宜的政策文件，保证高等教育领域“放管服”改革顺利落地。



(此件主动公开)

安徽省教育厅办公室

2017年10月13日印发