

济宁市人力资源和社会保障局 济宁市财政局 文件

济人社办发〔2016〕18号

关于转发省人社厅 省财政厅《关于贯彻〈专业技术人员继续教育规定〉的实施意见》的通知

各县（市、区）人力资源社会保障局，济宁高新区人事劳动保障处，太白湖新区人力资源和社会保障局，济宁经济技术开发区党政办公室，市直有关部门、单位，各大企业，各高等院校：

现将省人力资源社会保障厅、省财政厅《关于贯彻〈专业技术人员继续教育规定〉的实施意见》转发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

济宁市人力资源和社会保障局

（此件主动公开）

济宁市财政局

2016年3月15日

山东省人力资源和社会保障厅 山东省财政厅 文件

鲁人社发〔2016〕10号

关于贯彻《专业技术人员继续教育规定》 的实施意见

各市人力资源社会保障局、财政局，省直各部门、单位，各高等院校，各行业协会、大企业，各高评委办事机构：

为贯彻落实《专业技术人员继续教育规定》（人力资源社会保障部令第25号）和人力资源社会保障部办公厅《关于贯彻实施〈专业技术人员继续教育规定〉的通知》（人社厅发〔2015〕151号）精神，加快推进我省专业技术人员继续教育（以下简称“继续教育”）改革发展，制定如下实施意见。

一、继续教育的工作原则、目标任务与管理体制

（一）工作原则。继续教育是专业技术人员优化知识结构、

提高专业技术水平、增强创新创业能力的有效途径，是专业技术人才队伍建设的重要抓手，是建设学习型城市的重要内容，也是对人才资源的重要投资。开展继续教育，要有利于尊重和促进专业技术人员学习积极性、提升能力素质，有利于增强单位和个人在继续教育中的主体地位，有利于形成全社会“好学、尚学”的继续教育氛围。

（二）目标任务。以全员培训、终身学习为目标，通过优化资源配置、健全服务体系、完善体制机制，构建终身教育体系，使我省的继续教育工作走在全国前列。

（三）管理体制。继续教育工作实行统筹规划、分级负责、分类指导的管理体制。省人力资源社会保障厅负责对全省继续教育工作进行综合管理和统筹协调，制定继续教育政策，编制继续教育规划并组织实施。县级以上地方人力资源社会保障部门负责对本地区继续教育工作进行综合管理和组织实施。行业主管部门在各自职责范围内依法做好本行业继续教育的规划、管理和实施工作。

二、健全完善继续教育管理制度

（四）推进公需科目和专业科目建设。公需科目由人力资源社会保障部门、相关行业主管部门组织实施，以本地区、本部门、本行业专业技术人员应当普遍掌握的法律法规、理论政策、职业道德、技术信息及其他有利于提升综合素质的基本知识为主。

专业科目培训是继续教育的主要内容，要立足科技前沿，体

现专业发展趋势，注重理论与实践相结合，主要由各行业主管部门组织，继续教育机构和用人单位具体实施。

人力资源社会保障部门和有关行业主管部门直接举办继续教育活动的，应当突出公益性，不得收取费用。

(五) 进一步严格继续教育学时要求。专业技术人员参加继续教育的时间，每年累计应不少于 90 学时，其中，专业科目一般不少于总学时的三分之二。实行学分考核制度的地区、行业，学分换算成学时后，标准低于 90 学时的，应达到 90 学时。

(六) 继续教育方式和学时的认定。在省里出台统一规定之前，行业主管部门、各市人力资源社会保障部门已有规定的，从其规定。没有规定的，暂按下列办法计算并登记：

1. 培训进修类，由人力资源社会保障部门、行业主管部门举办、批准，或经人力资源社会保障部门备案，包括各类脱产、半脱产继续教育培训、进修、研修、专题讲座、学术交流、出国学习、远程教育及其他相关继续教育实践活动，按实际学时登记，不超过 8 学时/天。

2. 自学类，包括专业技术人员个人自学、单位统一安排自学、自学考试、在职学历教育，由用人单位建立学习档案并确定具体学时，每年累计不超过 40 学时。用人单位未建立学习档案的不予登记。

3. 科研成果、论文著作等可折算学时。成果类，包括科研成果奖励、专利或用人单位认可的其他重要成果等。论文著作类，

包括公开发表的学术、技术论文、学术会议交流论文、出版著作、译著等。每项（篇、本）计 10 学时，折算学时每年累计不超过 30 学时。

（七）健全继续教育登记、统计、绩效评价、监督检查等制度。用人单位要建立继续教育登记管理制度，对专业技术人员参加继续教育的种类、内容、时间和考试考核结果等情况进行核实和记录。各级人事代理机构，负责承办本级委托人事代理的继续教育的培训组织、考核、登记等有关事宜。各市人力资源社会保障部门要探索建立继续教育项目绩效评价和监督检查制度，推动继续教育工作健康发展。

三、依法保障专业技术人员参加继续教育的合法权益

（八）进一步落实专业技术人员应享有的权益。专业技术人员经用人单位同意，脱产或者半脱产参加继续教育活动的，用人单位应当按照国家、省有关规定或者与劳动者的约定，支付工资、福利等待遇。用人单位安排专业技术人员在工作时间以外参加继续教育活动的，双方应当约定费用分担方式和相关待遇。

（九）尊重和促进专业技术人员学习积极性。鼓励和支持专业技术人员参加包括“慕课”、微课等在内的多种形式继续教育。专业技术人员参加继续教育并通过考核，经用人单位认可后，各级人力资源社会保障部门应予认定。外来调入人员，对其之前接受继续教育的情况，当地人力资源社会保障部门要及时确认。

（十）依法规范继续教育主体的权利与义务。用人单位要建

立健全本单位继续教育与使用、晋升相衔接的激励机制，把专业技术人员参加继续教育情况作为专业技术人员考核评价、岗位聘用的重要依据。专业技术人员参加继续教育情况是聘任专业技术职务或者申报评定上一级资格的重要条件。有关法律法规规定专业技术人员参加继续教育作为职业资格登记或者注册的必要条件的，从其规定。

用人单位违反国家、省有关规定，损害专业技术人员依法享受继续教育权利的，由人力资源保障行政部门或有关行业主管部门责令整改。

专业技术人员无正当理由不参加继续教育，不遵守有关学习纪律和管理制度，用人单位可视情节给予批评教育、不予报销或要求退还学习费用。

专业技术人员对侵害其接受继续教育权利而发生争议的，可按劳动人事争议仲裁有关规定处理。

四、充分发挥市场在继续教育资源配置中的决定性作用

(十一) 加强企业、非公有制经济组织与新社会组织继续教育工作。企业是技术创新的主体。人力资源社会保障部门要针对一些企业特别是中小企业继续教育动力不足、资源匮乏、信息不畅等问题，加强指导扶持，积极提供政策、项目和信息等服务。加强对非公有制经济组织、新社会组织继续教育工作的指导、服务和监督，逐步建立适应非公有制经济组织自身特点的继续教育模式。政府实施的继续教育项目和掌握的继续教育公共资源，要

面向社会各类经济组织、所有专业技术人员平等开放。

充分发挥企业技术研发中心、博士后科研工作站、创新实践基地等机构在企业继续教育方面的作用，使其成为培养企业高层次人才基地。发挥行业主管部门、行业协会、工会、学术组织作用，帮助非公有制经济组织、新社会组织培养急需人才，促进继续教育协调发展。

(十二) 加快开发继续教育市场。人力资源社会保障部门和有关行业主管部门委托继续教育机构举办继续教育活动的，要依法通过招标等方式选择，并与继续教育机构签订政府采购合同，明确双方责任、权利和义务。鼓励具备条件的高等院校、科研院所、行业协会、大型企业的培训机构、人力资源服务企业等各类教育培训机构面向专业技术人员提供继续教育服务。支持管理规范、服务优良的继续教育机构和企业做大做强，形成具有山东特色的继续教育品牌。

按照《中共山东省委 山东省人民政府关于深入实施创新驱动发展战略的意见》(鲁发〔2015〕13号)精神，对符合离岗创业条件的高校和科研院所科研人员，3年内保留人事关系，与在岗人员同等享有职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利。

(十三) 大力推进继续教育基地建设。省人力资源社会保障厅遴选培训质量高、社会效益好、在继续教育方面具有引领和示范作用的继续教育机构，建设省级继续教育基地。县级以上地方

人力资源社会保障部门和有关行业主管部门要结合实际，建设区域性、行业性继续教育基地。

五、深化继续教育改革，加强国际合作交流

(十四) 深入实施专业技术人员知识更新工程。专业技术人员知识更新工程是专业技术人才培养和队伍建设中的龙头工程，以培养高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才为重点，开展专项继续教育活动，并对重点领域、特殊区域和关键岗位的继续教育工作给予重点支持，推动建立多层次、多类别、多形式的培养培训格局；有效带动继续教育工作全面开展。各市人力资源社会保障部门要积极选派符合条件的专业技术人员参加国家、省专业技术人员知识更新工程项目培训，并推进实施本地区专业技术人员知识更新工程。

(十五) 积极推进继续教育信息化建设。各市人力资源社会保障部门要建立以居民身份证号为基础的继续教育网上管理和培训系统，搭建继续教育公共信息综合服务平台，并建立健全继续教育统计制度，实现对继续教育人数、时间、内容、形式、经费投入、基地建设、师资等基本情况进行常规统计和随机统计。

(十六) 进一步加强继续教育师资队伍建设。按照兼职为主、兼专结合的原则，加快培养建设一支德才兼备的继续教育师资队伍。鼓励各市通过继续教育形式与海内外高水平人才及团队建立长期稳定的合作关系，对于符合条件的高层次人才及团队，可按照引进高层次人才服务“绿色通道”的有关规定执行。引进后的

高层次人才申报省有突出贡献的中青年专家等人才工程，之前在我省从事继续教育的业绩可算作工作实绩和长期贡献。

(十七) 建立继续教育智库。各市人力资源社会保障部门要成立继续教育专家咨询委员会，负责继续教育专业科目、公需科目研究，并帮助制定本辖区继续教育发展战略和实施规划。县级以上人力资源社会保障部门可聘请有威望的高层次专家担任继续教育学监，为辖区内继续教育工作和学风建设提出意见建议。

(十八) 探索建立继续教育“学分银行”。设立专业技术人员参加继续教育的“终身学习账户”，用于记录累积学时、学分。选取部分条件成熟的市先行试点，不断探索与终身学习能力建设相适应的人才评价体系，实现人才培养与人才评价的有效衔接。

(十九) 探索建立继续教育导师制。允许个人以导师制、师徒制、个人工作室等方式，为每年不超过10名专业技术人员提供个性化继续教育，师生双方自愿签订合同，明确约定责任、权利、义务及费用等。继续教育导师应建立教学档案和管理制度，经各设区的市人力资源社会保障部门备案后，可进行继续教育登记。

(二十) 鼓励县(市、区)加强对继续教育的探索。支持各县(市、区)围绕当地经济社会发展和产业转型升级出台有针对性的继续教育措施，不断加强县域继续教育。鼓励企业大学、社区学院参与继续教育。有条件的县(市、区)及开发区、创业园、人才改革实验区可多渠道筹措资金，设立继续教育基金，对专业技术人员参加继续教育给予资助。

(二十一) 积极开展继续教育国际交流活动。加强国际继续教育交流，省人力资源社会保障厅每年根据出国培训计划，定期组织赴国（境）外开展继续教育合作交流，学习先进经验。鼓励各市学习借鉴发达国家（地区）在继续教育方面的经验和做法，支持人才改革试验区、自贸区、对外合作园区采用国际通行体系和标准加强继续教育工作。采取送出去与请进来相结合的方法，有目的、有计划地开展国际培训，切实增强培训的针对性和实效性。支持外资施教机构，依照我国法律和有关规定，为专业技术人员提供继续教育服务。积极引进和推介国外先进优质的继续教育资源，扩大继续教育对外开放水平，推进继续教育事业的国际化进程。

六、保障措施

(二十二) 高度重视，加强领导，切实推进继续教育转型发展。做好继续教育工作，关系到我省创新创业能力的提升，具有重要的战略意义。各级人力资源社会保障部门要从大局出发，高度重视，切实履行好主管继续教育工作的职能，健全各项机制，充实工作力量，持续推进继续教育改革，进一步简政放权，减少政府对继续教育资源的直接配置，实现由继续教育学时（学分）的审核者，向终身学习账户的管理者转变；管理方式由单一计划式硬性要求，向能为促进学习提供全方位灵活服务转变，促进专业技术人员由“要我学”向“我要学”转变。省人力资源社会保障厅将加强对继续教育工作的统筹协调，完善内部机制，建立继

继续教育联席会议制度，推动制定配套政策并督促落实。

(二十三) 进一步加大经费支持力度，建立稳定的长效投入机制。各级人力资源社会保障部门要主动加强与教育、财政部门的沟通协调，严格落实《山东省中长期教育改革和发展规划纲要（2011—2020年）》和《关于进一步完善现代职业教育政策体系的意见》（鲁政发〔2015〕17号）有关要求，切实提高继续教育经费保障水平。

各级人力资源社会保障部门和各部门（单位）要将继续教育工作经费列入部门预算，用于继续教育公共信息综合服务平台、继续教育课程和教材体系、区域性和行业性继续教育基地建设和实施专业技术人员知识更新工程及继续教育重点专项计划等，推进继续教育事业发展。

企事业单位要依法履行开展职工教育培训和足额提取教育培训经费的责任。严格落实原人事部、教育部、科学技术部、财政部《关于加强专业技术人员继续教育工作的意见》（国人部发〔2007〕96号）等文件要求，一般企业按照职工工资总额的1.5%足额提取职工教育经费，从业人员技术素质要求高、培训任务重、经济效益较好的企业可按2.5%提取。对不按规定提取和使用职工教育经费并拒不改正的企业，由人力资源社会保障部门会同有关部门依法收取、管理企业应当承担的职工教育经费，按照“收支两条线”的规定，统筹用于本地区的继续教育。事业单位可参照企业相关规定，不断加大对继续教育经费的投入。要在重大项目

中拿出一定份额的项目经费用于培训人才，使项目建设与人才培养同步发展，相互促进。

各市、各部门（单位）要认真贯彻落实《专业技术人员继续教育规定》，加强学习宣传和培训，结合全面深化改革和学习型城市建设，不断加大对继续教育事业的投入，提高继续教育质量，畅通继续教育、终身学习通道，并加强继续教育诚信体系建设，推动全社会形成终身学习的氛围，为实施创新驱动发展战略、全面建成小康社会贡献力量。

本规定自 2016 年 4 月 1 日起施行，有效期至 2021 年 3 月 31 日。



（此件主动公开）

济宁市人力资源和社会保障局办公室

2016年3月15日印发
