



**专业技术人才知识更新工程文件汇编**

**继续教育学院**

**二0一八年五月**

专业技术人才知识更新工程文件编辑组

主 编： 苏彦虎

成 员： 李小松 孙乐平 王立嵘 魏 洁

顾 问： 焦玉柱 丁子平 苏海峰 杜晓鸣

**目 录**

[**干部教育培训工作条例** **1**](#_Toc530145016)

[**关于印发《关于加强专业技术人员继续教育工作的意见》的通知 国人部发〔2007〕96号** **17**](#_Toc530145017)

[**国家中长期人才发展规划纲要（2010－2020年）** **30**](#_Toc530145018)

[**人力资源和社会保障部、财政部、科学技术部、教育部、中国科学院关于印发专业技术人才知识更新工程实施方案的通知 人社部发[2011]112号** **66**](#_Toc530145019)

[**关于印发专业技术人才知识更新工程急需紧缺人才培养培训项目和岗位培训项目实施办法的通知人社厅发〔2012〕64号** **76**](#_Toc530145020)

[**人力资源社会保障部办公厅关于印发专业技术人才知识更新工程培训证书管理办法的通知人社厅发〔2012〕92号** **81**](#_Toc530145021)

[**中共中央组织部印发《关于在干部教育培训中进一步加强学员管理的规定》的通知中组发[2013]8号** **85**](#_Toc530145022)

[**人力资源社会保障部办公厅关于印发《国家级专业技术人员继续教育基地管理办法》的通知人社厅发〔2013〕53号** **88**](#_Toc530145023)

[**《2013－2017年全国干部教育培训规划》** **99**](#_Toc530145024)

[**专业技术人才知识更新工程国家级继续教育基地补助经费管理办法 财行〔2014〕6号** **116**](#_Toc530145025)

[**专业技术人才知识更新工程高级研修项目管理办法人社厅发〔2014〕70号** **124**](#_Toc530145026)

[**人力资源社会保障部办公厅关于国家级专业技术人员继续教育基地建设有关问题的通知人社厅函〔2015〕155号** **129**](#_Toc530145027)

[**专业技术人员继续教育规定** **132**](#_Toc530145028)

[**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** **140**](#_Toc530145029)

[**人力资源社会保障部办公厅关于进一步加强专业技术人员公需科目继续教育工作的通知人社厅发〔2015〕168号** **144**](#_Toc530145030)

[**人力资源社会保障部关于加强基层专业技术人才队伍建设的意见人社部发〔2016〕57号** **147**](#_Toc530145031)

[**财政部人力资源社会保障部关于《专业技术人才知识更新工程国家级继续教育基地补助经费管理办法》的补充通知 财社[2016]207号** **156**](#_Toc530145032)

[**关于印发《中央和国家机关培训费管理办法》的通知财行[2016]540号** **157**](#_Toc530145033)

[**中央和国家机关培训费管理办法** **158**](#_Toc530145034)

[**自治区人民政府关于发布《宁夏回族自治区专业技术人员继续教育规定》的通知宁政发[1997]71号** **168**](#_Toc530145035)

[**宁夏回族自治区专业技术人员继续教育条例** **174**](#_Toc530145036)

[**宁夏回族自治区专业技术人员继续教育条例实施细则** **179**](#_Toc530145037)

[**宁夏回族自治区本级党政机关培训费管理办法** **188**](#_Toc530145038)

## 干部教育培训工作条例

**第一章 总 则**

第一条 为了推进干部教育培训工作科学化、制度化、规范化，培养造就高素质干部队伍，依据《中国共产党章程》、《中华人民共和国公务员法》和其他有关法律法规，制定本条例。

第二条 干部教育培训是建设高素质干部队伍的先导性、基础性、战略性工程，在推进中国特色社会主义伟大事业和党的建设新的伟大工程中具有不可替代的重要作用。干部教育培训工作必须坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、"三个代表"重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，紧紧围绕全面建成小康社会、全面深化改革、全面依法治国、全面从严治党的战略布局，以坚定理想信念、增强执政意识、提高执政能力为重点，把"三严三实"要求贯穿干部教育培训全过程，培养造就信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部，推动学习型、服务型、创新型马克思主义执政党建设和学习型社会建设，推进国家治理体系和治理能力现代化，为不断夺取中国特色社会主义新胜利、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供思想政治保证、人才保证和智力支持。

 第三条 本条例适用于党的机关、人大机关、行政机关、政协机关、审判机关、检察机关，以及列入公务员法实施范围的其他机关和参照公务员法管理的机关(单位)的干部教育培训工作。

国有企业、不参照公务员法管理的事业单位结合各自特点执行本条例。

 第四条 干部教育培训工作应当遵循下列原则:

 (一)服务大局，按需施教。始终坚持社会主义办学方向，紧紧围绕党和国家事业发展需要，结合干部岗位职责和健康成长需求，开展教育培训，全面提高质量和效益。

 (二)以德为先，注重能力。贯彻干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化方针，坚持德才兼备、以德为先，突出理想信念教育和党性党规党纪教育，将能力培养贯穿始终，全面提高干部德才素质和履职能力。

 (三)分类分级，全员培训。按照干部管理权限组织实施教育培训，把教育培训的普遍性要求与不同类别、不同层次、不同岗位干部的特殊需要结合起来，增强针对性，确保全覆盖。

 (四)联系实际，学以致用。大力弘扬马克思主义学风，围绕中心工作，以问题为导向开展教育培训，引导干部在改造主观世界的同时，运用所学理论和知识指导实践、推动工作。

 (五)与时俱进，改革创新。适应形势任务发展变化，遵循干部成长规律和干部教育培训规律，坚持开放办学，完善培训内容，改进培训方式，整合培训资源，优化培训队伍，不断推进干部教育培训理论创新、实践创新、制度创新。

 (六)依法治教，从严管理。建立健全干部教育培训法规制度，依法依规开展干部教育培训，从严治校、从严治教、从严治学，保持良好的教学秩序和学习风气。

**第二章 管理体制**

 第五条 全国干部教育培训工作实行在党中央领导下，由中央组织部主管，中央和国家机关有关工作部门分工负责，中央和地方分级管理的体制。

 第六条 中央组织部履行全国干部教育培训工作的整体规划、制度建设、宏观指导、协调服务、督促检查等职能。

 全国干部教育联席会议成员单位按照职责分工，负责相关的干部教育培训工作。

 中央和国家机关各部门负责指导本行业本系统的业务培训。

 第七条 地方各级党委领导本地区干部教育培训工作，贯彻执行党和国家干部教育培训工作的方针政策，把干部教育培训工作纳入本地区经济社会发展规划，统筹研究部署。

 地方各级党委组织部主管本地区干部教育培训工作。地方各级干部教育领导小组或者联席会议成员单位按照职责分工，负责相关的干部教育培训工作。

 第八条 干部所在单位按照干部管理权限，负责组织实施本单位的干部教育培训工作。

 开展干部教育培训工作情况应当作为领导班子考核的重要内容。干部所在单位未按规定履行干部教育培训职责的，由干部教育培训管理部门责令其限期整改，并在一定范围内给予通报批评。

 第九条 垂直管理部门的干部教育培训工作由部门负责。

 双重管理单位的干部教育培训工作由主管方负责;经协商，也可以由协管方负责。

 第十条 党委和政府工作部门抽调下级党委和政府领导班子成员参加培训，必须报同级干部教育培训主管部门审批，避免多头调训和重复培训。

 第十一条 各级党委和政府及其有关工作部门、干部教育培训机构、干部所在单位和干部本人必须严格执行本条例，自觉接受组织监督、群众监督、社会监督。

 干部教育培训主管部门会同有关部门对干部教育培训工作和贯彻执行本条例情况进行监督检查，制止和纠正违反本条例的行为，并对有关责任人员提出处理意见和建议。

**第三章 教育培训对象**

 第十二条干部有接受教育培训的权利和义务。

 第十三条 干部教育培训的对象是全体干部，重点是县处级以上党政领导干部和优秀中青年干部。

 第十四条 干部应当根据不同情况参加相应的教育培训:

 (一)贯彻落实党和国家重大决策部署的集中轮训;

 (二)党的基本理论和党性教育的专题培训;

 (三)新录(聘)用的初任培训;

 (四)晋升领导职务的任职培训;

 (五)在职期间的岗位培训;

 (六)从事专项工作的专门业务培训;

 (七)其他培训。

 第十五 条省部级、厅局级、县处级党政领导干部应当每5年参加党校、行政学院、干部学院，以及干部教育培训管理部门认可的其他培训机构累计3个月或者550学时以上的培训。提拔担任领导职务的，确因特殊情况在提任前未达到教育培训要求的，应当在提任后1年内完成培训。干部教育培训管理部门应当作出规划，统筹安排。

 其他干部参加教育培训的时间，根据有关规定和工作需要确定，每年累计不少于12天或者90学时。

 第十六条 干部必须严格遵守教育培训的规章制度，严格遵守学习培训和廉洁自律各项规定，完成规定的教育培训任务。

 干部因故未按规定参加教育培训或者未达到教育培训要求的，应当及时补训。干部教育培训考核不合格的，年度考核不得确定为优秀等次。对无正当理由不参加教育培训的，给予批评教育直至组织处理。干部弄虚作假获取培训经历、学历或者学位的，按照有关规定严肃处理。

 第十七条 干部在参加组织选派的脱产教育培训期间，一般应当享受在岗同等待遇，一般不承担所在单位的日常工作、出国(境)考察等任务。因特殊情况确需请假的，必须严格履行手续。

 第十八条 干部个人参加社会化培训，费用一律由本人承担，不得由财政经费和单位经费报销，不得接受任何机构和他人的资助或者变相资助。

**第四章 教育培训内容**

 第十九条 干部教育培训坚持以理想信念、党性修养、政治理论、政策法规、道德品行教育培训为重点，并注重业务知识、科学人文素养等方面教育培训，全面提高干部素质和能力。

 第二十条 政治理论教育重点开展马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、"三个代表"重要思想、科学发展观和习近平总书记系列重要讲话精神教育培训，加强党的路线方针政策、社会主义核心价值观、党史国史、国情形势等教育培训，引导干部坚定共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想，增强中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信，提高运用马克思主义立场、观点、方法分析解决实际问题的能力，增强领导改革开放和社会主义现代化建设的本领。

 对党员干部，必须加强党性教育，重点开展党章、党的宗旨、党规党纪、党的优良传统、党风廉政建设等教育培训，引导党员干部增强党的意识、宗旨意识、执政意识、大局意识、责任意识、规矩意识，做到对党忠诚、个人干净、敢于担当。

 对党外干部，也应当根据其特点，开展相应的政治理论教育。

 第二十一条 政策法规教育重点加强宪法法律和党内法规教育，开展党中央关于经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设和党的建设等方面重大决策部署的培训，提高干部科学执政、民主执政、依法执政水平。

 开展总体国家安全观教育，增强干部国家安全意识和推进国家安全建设的本领。

 第二十二条 业务知识培训应当根据干部岗位特点和工作要求，有针对性地开展履行岗位职责所必备知识的培训，加强各种新知识新技能的教育培训，帮助干部提高专业素养和实际工作能力。

 第二十三条 科学人文素养教育应当按照提高干部综合素质的要求，开展哲学、历史、科技、文学、艺术和军事、外交、民族、宗教、保密、心理健康等方面教育培训，帮助干部加快知识更新、优化知识结构、拓宽眼界视野。

**第五章 教育培训方式方法**

 第二十四条 干部教育培训以脱产培训、党委(党组)中心组学习、网络培训、在职自学等方式进行。

 第二十五条 脱产培训以组织调训为主。干部教育培训管理部门负责制定干部调训计划，选调干部参加脱产培训，对重要岗位的干部可以实行点名调训。干部所在单位按照计划完成调训任务。干部必须服从组织调训。

 第二十六条 坚持和完善党委(党组)中心组学习制度。中心组学习应当以党的理论和路线方针政策为基本内容，在自学和调研基础上保证每个季度不少于1次集体学习研讨。

 第二十七条 充分运用现代信息技术，完善网络培训制度，建立兼容、开放、共享、规范的干部网络培训体系。提高干部教育培训教学和管理信息化水平，用好大数据、"互联网+"等技术手段。

 第二十八条 建立健全干部在职自学制度。干部所在单位应当支持鼓励干部在职自学，并提供必要条件。

 第二十九条 严格规范和改进境外培训工作。干部教育培训管理部门应当根据工作需要，突出重点、注重实效，择优选派培训对象，合理确定培训机构，严格培训过程管理和效果评价。

 第三十条 干部教育培训应当根据内容要求和干部特点，综合运用讲授式、研讨式、案例式、模拟式、体验式等教学方法，实现教学相长、学学相长。

 引导和支持干部教育培训方式方法创新。

**第六章 教育培训机构**

 第三十一条 加强干部教育培训机构建设，构建分工明确、优势互补、布局合理、竞争有序的干部教育培训机构体系。充分发挥党校、行政学院、干部学院在干部教育培训中的主渠道、主阵地作用。加强社会主义学院建设。

 第三十二条 党校、行政学院、干部学院和社会主义学院应当坚持功能定位，突出办学特色，按照职能分工开展干部教育培训工作。

 部门和行业系统干部教育培训机构，应当按照各自职责，提升专业化办学水平，做好本部门和本行业本系统的干部教育培训工作。

 干部教育培训管理部门可以委托符合条件的高等学校、科研院所、社会培训机构等承担干部教育培训任务。

 各类干部教育培训机构应当加强交流合作，通过联合办学等方式，促进资源优化配置，增强办学活力和实力。

 充分发挥现场教学基地作用，统筹规划、规范管理，提升教学质量。

 第三十三条 干部教育培训机构必须贯彻执行党和国家干部教育培训方针政策和法律法规。对违反规定的，由干部教育培训主管部门责令限期整改;逾期不改的，给予通报批评;情节严重的，由有关部门对负有主要责任的领导人员和直接责任人员给予纪律处分。

 第三十四条 干部教育培训机构应当以教学为中心，深化教学改革，完善培训内容，科学设置培训班次和学制，优化学科结构，改进课程设计，创新教学方法，提高教学水平。

 第三十五条 各级党委和政府应当加强干部教育培训机构的领导班子建设，改善干部教育培训机构的基础设施和办学条件。

 各级党委和政府应当坚持办好基础较好、优势明显的干部教育培训机构，调整、整顿不具备办学能力和条件的干部教育培训机构。

 第三十六条 实行干部教育培训机构准入制度。高等学校、科研院所、社会培训机构等承担干部教育培训任务，必须获得干部教育培训管理部门的资质认可。干部教育培训管理部门应当制定和公布相应的准入标准。不得组织干部到没有资质的教育培训机构培训。

 培育和规范干部教育培训市场，引导和推动教育培训机构积极参与、规范运作、优化服务、提高质量，逐步形成由干部教育培训主管部门指导、公开平等、竞争有序、能进能出的干部教育培训市场机制。规范干部教育培训收费标准，严禁借干部教育培训之名谋取不当利益。

 第三十七条 实行干部教育培训项目管理制度。干部教育培训管理部门可以采取直接委托、招标投标等方式，确定承担教育培训任务的教育培训机构。

 第三十八条 加强干部教育培训管理者队伍建设，加强培养，严格管理，促进交流，优化结构，提高素质。

 加强干部教育培训理论研究。

**第七章 师资、课程、教材、经费**

 第三十九条 按照政治合格、素质优良、规模适当、结构合理、专兼结合的原则，建设高素质干部教育培训师资队伍。

 第四十条 从事干部教育培训工作的教师，必须对党忠诚、政治坚定，严守纪律、严谨治学，具有良好的职业道德修养、较高的理论政策水平、扎实的专业知识基础，有一定的实际工作经验，掌握现代教育培训理论和方法，具备胜任教学、科研工作的能力。

 第四十一条 从事干部教育培训工作的教师，应当联系实际开展教学，有的放矢，力戒空谈，严守讲坛纪律，不得传播违反党的理论和路线方针政策、违反中央决定的错误观点。对违反讲坛纪律的，给予批评教育直至纪律处分。

 第四十二条 实行专职教师职务聘任和竞争上岗制度，通过考核、奖惩和教育培训，加强专职教师队伍建设。

 建立专职教师知识更新机制和实践锻炼制度，保证专职教师每年参加教育培训的时间累计不少于1个月。逐步建立符合干部教育培训特点的师资队伍考核评价体系。

 第四十三条 选聘思想政治素质过硬、实践经验丰富、理论水平较高的领导干部、企业经营管理人员、专家学者和先进模范人物、优秀基层干部等担任兼职教师，充分发挥兼职教师的作用。

 建立健全领导干部上讲台制度。县级以上党政领导班子成员特别是主要领导干部应当带头到党校、行政学院、干部学院、社会主义学院和高等学校等授课。

 第四十四条 中央组织部和各省、自治区、直辖市党委组织部应当建立完善干部教育培训师资库。有条件的地区和部门可以根据工作需要建立干部教育培训师资库。

 第四十五条 建立完善干部教育培训课程开发和更新机制，构建富有时代特征和实践特色、务实管用的干部教育培训课程体系。

 第四十六条 加强精品课程建设，重点开发体现马克思主义中国化最新成果、反映各领域理论和实践创新的精品课程。

 建立国家级和省级干部教育培训精品课程库，实现优质课程资源共享。

 第四十七条 适应不同类别干部教育培训的需要，着眼于提高干部综合素质和能力，逐步建立开放的、形式多样的、具有时代特色的干部教育培训教材体系。

 第四十八条 坚持干部教育培训教材的开发和利用相结合，做到与时俱进、科学规划、编审分开、讲求实效。

 第四十九条 加强干部教育培训教材编写、出版、发行、使用的管理和监督。

 全国干部培训教材编审指导委员会负责组织制定干部教育培训教材建设规划，审定全国干部教育培训教材。有关地方、部门和机构按照教材建设规划的要求，可以编写符合需要、各具特色的干部教育培训教材，积极选用中央有关部门组织编写、推荐的权威教材和学习读本，并可以选用国内外优秀出版物。

 第五十条 干部教育培训经费列入各级政府年度财政预算，保证干部教育培训工作需要。

 加强干部教育培训经费管理，厉行节约，勤俭办学，提高经费使用效益。

 第五十一条 加大对革命老区、民族地区、边疆地区、贫困地区干部教育培训支持力度，推动优质培训资源向基层延伸倾斜。

**第八章 考核与评估**

 第五十二条 建立干部教育培训考核和激励机制。干部接受教育培训情况应当作为干部考核的内容和任职、晋升的重要依据。

 第五十三条 干部教育培训考核的内容包括干部的学习态度和表现，理论、知识掌握程度，党性修养和作风养成情况，以及解决实际问题的能力等。

 第五十四条 干部教育培训考核应当区分不同教育培训方式分别实施。脱产培训的考核，由主办单位和干部教育培训机构实施;网络培训和境外培训的考核，由主办单位和干部所在单位实施。

 干部教育培训实行登记管理。各级干部教育培训主管部门和干部所在单位应当按照干部管理权限，建立完善干部教育培训档案，如实记载干部参加教育培训情况和考核结果。

 建立健全跟班管理制度，加强对干部学习培训的考核与监督。

 第五十五条 组织(人事)部门在干部年度考核、任用考察时，应当将干部接受教育培训情况作为一项重要内容。干部参加脱产培训情况应当记入干部年度考核表，参加2个月以上的脱产培训情况应当记入干部任免审批表。

 第五十六条 建立健全干部教育培训评估制度，加强对干部教育培训机构、项目及课程的评估。

 第五十七条 干部教育培训管理部门负责对干部教育培训机构进行评估，也可以委托干部教育培训管理部门认可的机构进行评估。

 干部教育培训机构评估的内容包括办学方针、培训质量、师资队伍、组织管理、学风建设、基础设施、经费管理等。

 干部教育培训管理部门应当充分运用评估结果，指导干部教育培训机构改进工作。

 第五十八条 干部教育培训项目评估由项目委托方组织实施。

 项目评估的内容包括培训设计、培训实施、培训管理、培训效果等。

 评估结果应当作为评价教育培训机构办学质量的重要标准，作为确定教育培训机构承担培训任务的重要依据。

 第五十九条 干部教育培训课程评估由教育培训机构组织实施。

 课程评估的内容包括教学态度、教学内容、教学方法、教学效果等。

 教育培训机构应当将评估结果作为指导教学部门和教师改进教学的重要依据。

**第九章 附 则**

 第六十条 中国人民解放军和中国人民武装警察部队的干部教育培训办法，由中央军事委员会根据本条例的基本精神制定。

 第六十一条 本条例由中央组织部负责解释。

 第六十二条 本条例自2015年10月14日起施行。2006年1月21日中共中央印发的《干部教育培训工作条例(试行)》同时废止。

## 关于印发《关于加强专业技术人员继续教育工作的意见》的通知国人部发〔2007〕96号

各省、自治区、直辖市及副省级市人事厅（局）、教育厅（局）、科技厅（委、局）、财政厅（局），新疆生产建设兵团人事局、教育局、科技局、财务局，国务院各部委、各直属机构人事部门：

为贯彻落实《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，全面加强专业技术人才队伍建设，按照《国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006-2020年）》和《干部教育培训工作条例（试行）》的要求，人事部、教育部、科技部、财政部制定了《关于加强专业技术人员继续教育工作的意见》。现印发给你们，请遵照执行。

 人 事 部
 教 育 部
 科学技术部
 财 政 部
 二○○七年六月三十日

**关于加强专业技术人员继续教育工作的意见**

继续教育是提高专业技术人员创新能力和整体素质的重要途径。接受继续教育，是专业技术人员的权利和义务。加强继续教育工作，对于建设高素质、创新型的专业技术人才队伍，增强自主创新能力，建设创新型国家，具有重要作用。为贯彻落实《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，全面加强专业技术人才队伍建设，按照《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006-2020年)》(以下简称《规划纲要》)和《干部教育培训工作条例(试行)》的要求，现就加强专业技术人员继续教育工作提出以下意见。

**一、加强专业技术人员继续教育工作的指导思想和目标任务**

1、指导思想。以邓小平理论和"三个代表"重要思想为指导，大力实施科教兴国战略和人才强国战略，深入贯彻落实党中央、国务院建设学习型社会、大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，紧紧围绕《规划纲要》和经济社会发展的需求，以能力建设为核心，以高层次创新型专业技术人才为重点，有计划、分领域、分类别、分层次开展大规模的继续教育活动，不断提高专业技术人才队伍的创新能力和整体素质。大力提升继续教育地位，加强继续教育基础，完善继续教育制度，提高继续教育质量，不断增强继续教育的针对性、实效性和吸引力，推动继续教育事业又好又快发展。

2、目标任务。在各级党委、政府领导下，建设工作体系，形成运行机制，实现全员培训。进一步建立政府人事部门主管、业务部门实行行业管理、用人单位和施教机构为实施主体的专业技术人员继续教育工作体系;逐步形成以需求为导向，政府主导与单位自主相结合，个人履行义务与自觉自愿学习相结合，各方面积极性充分发挥的继续教育运行机制;不断加大工作力度和经费投入，逐步实现专业技术人员全员继续教育，使他们得到与科技进步、岗位要求和个人发展相适应的培养与训练，知识结构及时更新，创新能力全面提高，为实施《规划纲要》、增强我国的自主创新能力提供有力支撑。

 **二、以培养高层次创新型专业技术人才为重点，开展大规模的继续教育活动**

3、加快实施专业技术人才知识更新工程。专业技术人才知识更新工程是列入我国国民经济和社会发展第十一个五年规划的一项重大人才培养工程。工程涉及的现代农业、现代制造、信息技术、能源技术和现代管理五大领域，与《规划纲要》明确的重点领域密切相关。各级人事部门和各领域牵头主管部门、协会要从落实"十一五"规划和《规划纲要》的高度，按照工程的总体部署，加强统筹协调，完善政策措施，狠抓项目落实，加快实施进度，确保完成培训300万名中高级专业技术人才的任务。

4、大力开展高层次创新型人才的继续教育。紧紧围绕《规划纲要》确定的重点领域及其优先主题、重大专项、前沿技术和基础研究等方面的主要任务，有针对性地开展专项继续教育，着力培养造就一批高层次创新型专业技术人才。科研、工程项目承接单位要结合实施中的重大理论、技术、工艺和管理等方面的课题，推出一批创新攻关与培养训练相结合的科目，实现项目、资金与人才培养紧密结合。配合实施"新世纪百千万人才工程" 等人才培养工程开展继续教育，"十一五"期间对工程国家级人选轮训一遍，着力培养他们的创新能力和科学精神，并通过他们的影响、辐射和带动作用，形成优秀创新团队。

5、加强专业技术人员继续教育的统筹规划和分类指导。各级人事部门要会同教育、科技等行业主管部门根据各地区、各行业领域实际，制定继续教育规划。要在调查研究的基础上，做好需求预测，确定重点领域，明确目标任务。认真分解落实各项任务，加强监督检查，解决好实施中存在的问题。

人事部门在政策上要积极支持各专业领域的继续教育，根据教育、科技、文化、卫生、农业等主要专业领域科技发展和人才队伍建设的实际，研究制定具体政策措施，分类推进继续教育工作。围绕构建社会主义和谐社会，加强社会工作人才继续教育，加快社会工作人才队伍建设，提高职业素质和专业水平。配合有关部门实施国防科技创新人才工程，加大对国防科技人才培训力度。加强哲学社会科学领域继续教育工作，遵循哲学社会科学人才的成长规律，重点培养一支德才素质好、发展潜力大的中青年专家队伍。

各级人事、教育、科技部门要适应建设学习型社会和构建终身教育体系的需要，加强统筹规划和整合资源，充分发挥高等院校、科研院所在学科综合、科研项目和人才汇聚等方面的优势，积极利用现代信息手段，大力发展现代远程教育，形成开放式的继续教育网络，为专业技术人员知识更新、提高素质和能力提供高质量的继续教育服务。

6、组织实施专业科目和公需科目培训。专业科目培训是继续教育的主要内容，主要由各行业主管部门组织，施教机构和用人单位具体实施。专业科目培训要立足科技前沿，体现专业发展趋势，注重理论与实践相结合。通过专业科目培训学习，使广大专业技术人员掌握本专业的最新科技理论和方法，了解发展动态，及时更新专业知识，全面提高业务素质。各级人事、教育、科技部门要积极配合各专业领域主管部门，充分发挥高等院校、科研院所和有关培训机构的优势，制订、完善专业课程体系和教材体系，汇聚优势培训资源，建设一批高水平的培训项目，提供优质的继续教育服务。

 公需科目学习是专业技术人才拓展知识、开阔眼界、启发创新思维的重要途径。公需科目培训由人事部门会同有关行业主管部门统一组织开展。人事部会同有关部门每年开展一到两门公需科目的培训，各级人事部门和行业主管部门也可开展一些具有特色的公需科目培训，供广大专业技术人员选修。公需科目的学习一般不超过国家规定继续教育总学时的三分之一。

 7、加强企业继续教育。企业是技术创新的主体。结合产业结构调整和企业技术改造、科技创新及新技术、新设备的引进，以提高企业专业技术人员自主创新能力为重点，广泛开展企业继续教育活动。政府人事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。充分发挥企业技术研发中心、博士后科研工作站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的基地。要按照国家有关企业技术开发费税前扣除管理规定，落实企业专业技术人员继续教育经费。

8、加强非公有制经济组织继续教育。政府人事部门要加强对非公有制经济组织继续教育工作的指导、服务和监督。在制定规划时，要通盘考虑非公有制经济组织对人才的需求和培养。建立适应非公有制经济组织自身特点的继续教育模式，帮助他们培养急需人才，促进继续教育工作协调发展。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。

 **三、加强法制建设，推进专业技术人员继续教育工作的制度化和法制化**

9、积极推动法制化进程。加快研究制定《全国专业技术人员继续教育条例》，继续推动地方和行业部门继续教育法规制度建设，使我国的继续教育工作逐步纳入制度化、法制化轨道。

10、建立完善相关管理制度。完善继续教育登记制度，各级人事部门要会同行业主管部门通过证书、学习档案、网络管理等方式，连续记载专业技术人员接受继续教育的基本情况，规范登记内容和要求。专业技术人员每人每年脱产或集中参加继续教育的时间累计应不少于12天或72学时。有条件的地方、部门和单位可以实行学分制，实行网络化和量化管理。实行继续教育评估制度，对企事业单位继续教育总体工作、责任目标、活动过程内容、个人学习效果等实施评估。加强统计工作，把继续教育纳入人才工作整体统计体系之中，对继续教育人数、时间、内容、经费等进行统计。

建立继续教育考核和激励机制，把专业技术人员参加继续教育情况作为对其考核评价和岗位聘用的重要依据。对依法实行职业准入制度的专业领域，专业技术人员取得职业资格证书后，应依法参加继续教育。对其他各类专业技术人员也要把其参加继续教育作为持续提高职业能力的基本途径，在聘任专业技术职务或申报评定上一级资格时，作为重要条件。

11、完善专业技术人员高级研修制度。总结近年来举办高级研修班等示范性继续教育活动的经验，完善专业技术人员高级研修制度。人事部会同相关部门围绕我国科技进步和经济社会发展中的重大专业技术课题，每年举办30至50期示范性高级研修班，培训2000至3000名各专业技术领域的高层次专业技术人才。各级人事部门也要会同有关部门结合本地区、本部门、本单位重大发展战略、工程项目和重点问题，举办一批高级研修班。

**四、创新培训形式，完善服务措施，加强专业技术人员继续教育服务体系建设**

12、不断拓展继续教育的新形式。继续教育要因地制宜、按需施教，重在学以致用，取得实效。根据不同项目、不同层次专业技术人才的特点，精心设计培训方案，综合运用集中培训、研讨、进修、自修、案例教学、技术考察、咨询服务、对口培训、特殊培养等多种培训形式，为专业技术人员提供量身合体的继续教育服务。对重要、特殊和关键岗位上的人才可以采取个性化方式进行培养。大力推广网络继续教育，开发网络课程，实行网络化管理，不断提高继续教育的信息化、现代化水平。

各级人事部门和行业主管部门要大力加强公共服务，发挥市场机制作用，完善继续教育服务体系。举办各种继续教育交流服务活动，发布质量高、信誉好、公益性强的培训科目、项目和教材，引导各类继续教育主体在互惠互利的基础上，开展社会化的继续教育，实现资源的优化配置。鼓励政府资助的培训项目、企事业单位自主开展的培训项目通过招投标的方式确定施教机构。鼓励民营、外资施教机构，依照我国法律和有关规定，开展继续教育活动。各级人事部门要会同行业主管部门规范培训、发证行为，加强对继续教育市场的监管。

13、加强继续教育基础建设。按照兼职为主、兼专结合的原则，加快培养建设一支政治优良、业务精通、经验丰富的继续教育师资队伍。加强专业技术人员继续教育的研究。加快继续教育施教机构专职教师知识更新，落实专职教师每年参加教育培训的时间不少于1个月的政策规定。依托高等院校、科研院所和高新技术企业，聘任政治素质高、专业功底扎实、实践经验丰富的人员作为兼职教师。建立继续教育师资库，实行动态管理，实现师资资源共享。以继续教育政策法规、专业基础理论、培训管理实务、人文素养等知识与技能为主要内容，广泛开展培训者培训活动，建设一支高素质的继续教育管理人员队伍。组织编写一批高质量的继续教育专业科目和公需科目教材，并不断更新完善。有条件的地区和部门可以通过市场机制筛选一批优秀教材，实现教材资源的社会共享。

14、加强继续教育施教机构建设。实施继续教育要调动各方面的积极性，充分利用现有的办学条件。高等院校、科研院所、大中型企业的培训机构及其他各类教育培训机构是继续教育的主要基地，各类学术团体、专业协会、学会和社会力量办学单位是开展继续教育的重要力量。要创造条件，鼓励和支持高等院校充分发挥自身优势，把继续教育作为学校教育工作的重要内容，积极为社会提供继续教育服务。鼓励企业、高等院校、科研机构及学术团体以提高继续教育的效益和质量为目的，实行多种形式的联合办学，提倡有计划、有组织的委托办学，建立生产、科研、教学相结合的协作关系。研究制定专业技术人员继续教育施教机构评估标准与管理办法，逐步建立行业标准和规范。加强监督检查，重点扶持一批培训质量高、社会效益好、市场前景广、信誉度高的施教机构，支持他们做大做强。依托高等院校、科研院所和高新技术企业，建设一批国家和省两级示范性专业技术人员继续教育基地，带动施教机构整体质量提升。建立继续教育施教机构信用管理数据库，对参与实施继续教育的机构和人员建立信用档案，并作为政府有关培训项目支持的依据，定期向社会公开，营造良好的继续教育市场秩序。

15、积极发挥行业协会和相关中介机构的作用。充分发挥各级继续教育协会在培训服务、理论研究、参谋咨询、学术交流、国际合作和行业自律等方面的重要作用，推动继续教育事业的发展。鼓励和支持继续教育协会和相关行业协会在章程规定的范围内，发挥与广大专业技术人员联系广泛、专业性强的特点，开展形式多样的继续教育活动。

16、积极开展继续教育国际培训与交流活动。积极开展国际交流与合作，参与国际继续教育活动,联系沟通国(境)外继续教育机构、团体、协会,及时了解国际继续教育发展动态。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。优先安排重点、关键岗位和具有较大发展潜力的专业技术人员参加学习。积极引进和推介国外先进优质的继续教育资源，推进我国继续教育事业的国际化进程。

**五、加强西部、东北地区等老工业基地和中部地区专业技术人员继续教育工作**

17、加大倾斜支持力度。统筹不同区域之间继续教育工作的协调发展，在政策及重点项目等方面，给予西部、东北和中部地区必要的指导、帮助和支持。必要时设立继续教育工作专项，支持这些地区的重点人才需求和重大工程建设。在专业技术人才知识更新工程、举办高研班、组织专家咨询活动、基地建设等方面，在同等条件下向西部、东北和中部地区倾斜。

18、探索建立专业技术人员继续教育对口支援制度。人事部会同有关地区和部门每年组织10个左右对口支援培训项目，为西部、东北和中部地区培训500名左右高层次专业技术人才。鼓励东部沿海和经济发达地区省份面向西部、东北和中部地区开展对口培训项目。继续组织留学人员和高级专家 "西部行"、"东北行"、"中部行"，开展技术服务、人才培养等活动。在总结对口培训经验的基础上，探索建立专业技术人员继续教育对口支援制度。

19、做好西部地区少数民族科技骨干特殊培养工作。继续开展新疆少数民族科技骨干特培工作，"十一五"期间，国家为新疆培养2000名左右业务精、素质高、创新能力强的少数民族科技骨干。同时，在总结新疆特培工作经验的基础上，统筹西部其他地区少数民族特培工作，实现制度化，使特培工作成为加强西部地区少数民族高层次专业技术人才队伍建设的一项重要举措。组织实施好青海三江源人才工程，争取用3年的时间把三江源工程管理人才和中高层次专业技术人才轮训一遍。

**六、加强组织领导，保障专业技术人员继续教育各项政策措施的贯彻落实**

20、加强组织领导，形成工作合力。各级人事部门要切实履行好主管专业技术人员继续教育工作的职能，积极争取党委、政府的支持，把继续教育纳入人才工作总体布局，重点做好政策制定、规划指导、组织协调、公共服务、示范培训、监督检查和调查研究等工作。各级政府人事部门和业务主管部门要按照任务明确、人员到位、经费落实的要求，进一步健全专业技术人员继续教育工作机构，充实工作力量。各级继续教育协会要充分发挥作用，广泛联络和动员会员单位，配合继续教育中心工作，提供咨询和服务，开展形式多样的继续教育活动。企事业单位要根据继续教育任务需求配备相应人员，具体负责制定计划、组织实施、日常管理、评估考核等工作。各级各类工作机构之间要加强协调联系，以联席会议、专门沟通、联合办公等多种形式及时有效地开展工作。对在继续教育工作中成绩突出的单位和个人，要按照有关规定给予宣传和表彰。

21、不断加大对继续教育事业的投入。建立健全政府、单位、个人共同出资的多层次、多渠道的继续教育投入机制。加大对继续教育事业的投入，中央财政继续在部门预算中安排继续教育工作经费。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25%提取。事业单位可参照企业相关规定，不断加大对专业技术人员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。

## 国家中长期人才发展规划纲要（2010－2020年）

目 录

 序言

一、指导方针、战略目标和总体部署

（一）指导方针

（二）战略目标

（三）总体部署

二、人才队伍建设主要任务

（一）突出培养造就创新型科技人才

（二）大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人

（三）统筹推进各类人才队伍建设

三、体制机制创新

（一）改进完善人才工作管理体制

（二）创新人才工作机制

四、重大政策

（一）实施促进人才投资优先保证的财税金融政策

（二）实施产学研合作培养创新人才政策

（三）实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政

（四）实施人才创业扶持政策

（五）实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

（六）实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动政策

（七）实施更加开放的人才政策

（八）实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策

（九）实施促进人才发展的公共服务政策

（十）实施知识产权保护政策

 五、重大人才工程

（一）创新人才推进计划

（二）青年英才开发计划

（三）企业经营管理人才素质提升工程

（四）高素质教育人才培养工程

（五）文化名家工程

（六）全民健康卫生人才保障工程

（七）海外高层次人才引进计划

（八）专业技术人才知识更新工程

（九）国家高技能人才振兴计划

（十）现代农业人才支撑计划

（十一）边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划

（十二）高校毕业生基层培养计划

六、组织实施

（一）加强对《人才规划纲要》实施工作的组织领导

（二）建立健全人才发展规划体系

（三）营造实施《人才规划纲要》的良好社会环境

（四）加强人才工作基础性建设

根据党的十七大提出的更好实施人才强国战略的总体要求，着眼于为实现全面建设小康社会奋斗目标提供人才保证，制定《人才规划纲要》。

**序 言**

人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。

在人类社会发展进程中，人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。当今世界正处在大发展大变革大调整时期。世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。我国正处在改革发展的关键阶段，深入贯彻落实科学发展观，全面推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设，推动工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化深入发展，全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须大力提高国民素质，在继续发挥我国人力资源优势的同时，加快形成我国人才竞争比较优势，逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。

党和国家历来高度重视人才工作，新中国成立以来特别是改革开放以来，提出了一系列加强人才工作的政策措施，培养造就了各个领域的大批人才。进入新世纪新阶段，党中央、国务院作出了实施人才强国战略的重大决策，人才强国战略已成为我国经济社会发展的一项基本战略，人才发展取得了显著成就。科学人才观逐步确立，以高层次人才、高技能人才为重点的各类人才队伍不断壮大，有利于人才发展的政策体系进一步完善，市场配置人才资源的基础性作用初步发挥，人才效能明显提高，党管人才工作新格局基本形成。同时必须清醒地看到，当前我国人才发展的总体水平同世界先进国家相比仍存在较大差距，与我国经济社会发展需要相比还有许多不适应的地方，主要是：高层次创新型人才匮乏，人才创新创业能力不强，人才结构和布局不尽合理，人才发展体制机制障碍尚未消除，人才资源开发投入不足，等等。

未来十几年，是我国人才事业发展的重要战略机遇期。我们必须进一步增强责任感、使命感和危机感，积极应对日趋激烈的国际人才竞争，主动适应我国经济社会发展需要，坚定不移地走人才强国之路，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

**一、指导方针、战略目标和总体部署**

（一）指导方针

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，更好实施人才强国战略，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快人才发展体制机制改革和政策创新，扩大对外开放，开发利用国内国际两种人才资源，以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

当前和今后一个时期，我国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。

服务发展。把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，围绕科学发展目标确定人才队伍建设任务，根据科学发展需要制定人才政策措施，用科学发展成果检验人才工作成效。

人才优先。确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局，充分发挥人才的基础性、战略性作用，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。

以用为本。把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，围绕用好用活人才来培养人才、引进人才，积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件，使全社会创新智慧竞相迸发。

创新机制。把深化改革作为推动人才发展的根本动力，坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制，最大限度地激发人才的创造活力。

高端引领。培养造就一批善于治国理政的领导人才，一批经营管理水平高、市场开拓能力强的优秀企业家，一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平的哲学社会科学专家、文学家、艺术家、教育家，一大批技艺精湛的高技能人才，一大批社会主义新农村建设带头人，一大批职业化、专业化的高级社会工作人才，充分发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用。

整体开发。加强人才培养，注重理想信念教育和职业道德建设，培育拼搏奉献、艰苦创业、诚实守信、团结协作精神，促进人的全面发展。关心人才成长，鼓励和支持人人都作贡献、人人都能成才、行行出状元。统筹国内国际两个市场，推进城乡、区域、产业、行业和不同所有制人才资源开发，实现各类人才队伍协调发展。

（二）战略目标

    到2020年，我国人才发展的总体目标是：培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

——人才资源总量稳步增长，队伍规模不断壮大。人才资源总量从现在的1.14亿人增加到1.8亿人，增长58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到16%，基本满足经济社会发展需要。

——人才素质大幅度提高，结构进一步优化。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到20%，每万劳动力中研发人员达到43人年，高技能人才占技能劳动者的比例达到28%。人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理。

——人才竞争比较优势明显增强，竞争力不断提升。人才规模效益显著提高。在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、生态环境保护、新能源、农业科技、宣传思想文化等经济社会发展重点领域，建成一批人才高地。

——人才使用效能明显提高。人才发展体制机制创新取得突破性进展，人才辈出、人尽其才的环境基本形成。人力资本投资占国内生产总值比例达到15%，人力资本对经济增长贡献率达到33%，人才贡献率达到35%。

**专栏：国家人才发展主要指标**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **指 标** | **单 位** | **2008年** | **2015年** | **2020年** |
| 人才资源总量  | 万人 | 11385 | 15625 | 18025 |
| 每万劳动力中研发人员 | 人年/万人 | 24.8 | 33 | 43 |
| 高技能人才占技能劳动者比例 | ％ | 24.4 | 27 | 28 |
|  主要劳动年龄人口受过高等教育的比例 | ％ | 9.2 | 15 | 20 |
|  人力资本投资占国内生产总值比例 | ％ | 10.75 | 13 | 15 |
| 人才贡献率 | ％ | 18.9 | 32 | 35 |

**注：人才贡献率数据为区间年均值，其中2008年数据为1978－2008年的平均值，2015年数据为2008－2015年的平均值，2020年数据为2008－2020年的平均值。**

（三）总体部署

一是实行人才投资优先，健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制，加大对人才发展的投入，提高人才投资效益。二是加强人才资源能力建设，创新人才培养模式，注重思想道德建设，突出创新精神和创新能力培养，大幅度提升各类人才的整体素质。三是推动人才结构战略性调整，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，改善宏观调控，促进人才结构与经济社会发展相协调。四是造就宏大的高素质人才队伍，突出培养创新型科技人才，重视培养领军人才和复合型人才，大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹抓好党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才以及社会工作人才等人才队伍建设，培养造就数以亿计的各类人才，数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。五是改革人才发展体制机制，完善人才管理体制，创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，营造充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。六是大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才，坚持自主培养开发与引进海外人才并举，积极利用国（境）外教育培训资源培养人才。七是加快人才工作法制建设，建立健全人才法律法规，坚持依法管理，保护人才合法权益。八是加强和改进党对人才工作的领导，完善党管人才格局，创新党管人才方式方法，为人才发展提供坚强的组织保证。

推进人才发展，要统筹兼顾，分步实施。到2015年，重点在制度建设、机制创新上有较大突破。到2020年，全面落实各项任务，确保人才发展战略目标的实现。

**二、人才队伍建设主要任务**

    （一）突出培养造就创新型科技人才

发展目标：围绕提高自主创新能力、建设创新型国家，以高层次创新型科技人才为重点，努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队，注重培养一线创新人才和青年科技人才，建设宏大的创新型科技人才队伍。到2020年，研发人员总量达到380万人年，高层次创新型科技人才总量达到4万人左右。

主要举措：创新人才培养模式，建立学校教育和实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的开放式培养体系。探索并推行创新型教育方式方法，突出培养学生的科学精神、创造性思维和创新能力。加强实践培养，依托国家重大科研项目和重大工程、重点学科和重点科研基地、国际学术交流合作项目，建设一批高层次创新型科技人才培养基地。加强领军人才、核心技术研发人才培养和创新团队建设，形成科研人才和科研辅助人才衔接有序、梯次配备的合理结构，提高自主创新能力。深化科技体制改革，完善权责明确、评价科学、创新引导的科技管理制度，健全有利于科技人才创新创业的评价、使用、激励措施，进一步解放和发展科技生产力。制定加强高层次创新型科技人才队伍建设意见。改进完善院士制度，注重院士称号精神激励作用，规范院士学术兼职。加大海外高层次创新创业人才引进力度。组织实施创新人才推进计划、海外高层次人才引进计划，推进“百人计划”、“长江学者奖励计划”、“国家杰出青年科学基金”等人才项目。注重复合型人才培养，破除论资排辈、求全责备观念，加大对优秀青年科技人才的发现、培养、使用和资助力度。加强产学研合作，重视企业工程技术与管理人才的培养，推动科技人才向企业集聚。发展创新文化，倡导追求真理、勇攀高峰、宽容失败、团结协作的创新精神，营造科学民主、学术自由、严谨求实、开放包容的创新氛围。建立健全科研诚信体系，从严治理学术不端行为。

（二）大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才

发展目标：适应发展现代产业体系和构建社会主义和谐社会的需要，加大重点领域急需紧缺专门人才开发力度。到2020年，在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、国际商务、生态环境保护、能源资源、现代交通运输、农业科技等经济重点领域培养开发急需紧缺专门人才500多万人；在教育、政法、宣传思想文化、医药卫生、防灾减灾等社会发展重点领域培养开发急需紧缺专门人才800多万人。经济社会发展重点领域各类专业人才数量充足，整体素质和创新能力显著提升，人才结构趋于合理。

主要举措：加强产业、行业人才发展统筹规划和分类指导，围绕重点领域发展，开展人才需求预测，定期发布急需紧缺人才目录。调整优化高等学校学科专业设置，加大急需研发人才和紧缺技术、管理人才的培养力度。大规模开展重点领域专门人才知识更新培训。建设一批工程创新训练基地，建立和完善与国际接轨的工程师认证认可制度，提高工程技术人才职业化、国际化水平。根据国家规划，制定人才特别是产业领军人才、工程技术人才向重点产业集聚的倾斜政策。继续实施“四个一批”人才培养工程，加强哲学社会科学、新闻、出版、文艺等领域高层次人才队伍建设。注重培养造就一批马克思主义理论家特别是中青年理论家。依托重大哲学社会科学研究项目，大力培养哲学社会科学学术带头人。加强宣传思想文化、医药卫生人才培养。支持重点领域科学家参加国际科研计划、学术交流。完善重点领域科研骨干人才分配激励办法。建立重点领域相关部门人才开发协调机制。

（三）统筹推进各类人才队伍建设

1．党政人才队伍

发展目标：按照加强党的执政能力建设和先进性建设的要求，以提高领导水平和执政能力为核心，以中高级领导干部为重点，造就一批善于治国理政的领导人才，建设一支政治坚定、勇于创新、勤政廉洁、求真务实、奋发有为、善于推动科学发展的高素质党政人才队伍。到2020年，具有大学本科及以上学历的干部占党政干部队伍的85%，专业化水平明显提高，结构更加合理，总量从严控制。

主要举措：适应科学发展要求和干部成长规律，开展大规模干部教育培训，加强干部自学。实施党政人才素质能力提升工程，构建理论教育、知识教育、党性教育和实践锻炼“四位一体”的干部培养教育体系。坚持德才兼备、以德为先用人标准，坚持民主、公开、竞争、择优改革方针，树立坚定信念、注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人导向。扩大干部工作民主，加大竞争性选拔党政领导干部工作力度，拓宽选人用人渠道，提高干部工作科学化水平，促进优秀人才脱颖而出。实施后备干部队伍建设“百千万工程”。注重从基层和生产一线选拔党政人才。加强女干部、少数民族干部、非中共党员干部培养选拔和教育培训工作。实施促进科学发展的干部综合考核评价办法。建立健全党政干部岗位职责规范及其能力素质评价标准，加强工作业绩考核。完善党政人才分类管理制度。加大领导干部跨地区跨部门交流力度，推进党政机关重要岗位干部定期交流、轮岗。健全权力约束制衡机制，加强干部管理监督。

  2.企业经营管理人才队伍

 发展目标：适应产业结构优化升级和实施“走出去”战略的需要，以提高现代经营管理水平和企业国际竞争力为核心，以战略企业家和职业经理人为重点，加快推进企业经营管理人才职业化、市场化、专业化和国际化，培养造就一大批具有全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的优秀企业家和一支高水平的企业经营管理人才队伍。到2015年，企业经营管理人才总量达到3500万人。到2020年，企业经营管理人才总量达到4200万人，培养造就100名左右能够引领中国企业跻身世界500强的战略企业家；国有及国有控股企业国际化人才总量达到4万人左右；国有企业领导人员通过竞争性方式选聘比例达到50%。

 主要举措：依托知名跨国公司、国内外高水平大学和其他培训机构，加强企业经营管理人才培训，提高战略管理和跨文化经营管理能力。采取组织选拔与市场化选聘相结合的方式选拔国有企业领导人员。健全企业经营管理者聘任制、任期制和任期目标责任制，实行契约化管理。完善以市场和出资人认可为核心的企业经营管理人才评价体系，积极发展企业经营管理人才评价机构，建立社会化的职业经理人资质评价制度，加强规范化管理。健全企业经营管理人才经营业绩评价指标体系。完善年度薪酬管理制度、协议工资制度和股权激励等中长期激励制度。建立企业经营管理人才库。培养和引进一批科技创新创业企业家和企业发展急需的战略规划、资本运作、科技管理、项目管理等方面专门人才。实施企业经营管理人才素质提升工程和国家中小企业银河培训工程。

 3.专业技术人才队伍

 发展目标：适应社会主义现代化建设的需要，以提高专业水平和创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，打造一支宏大的高素质专业技术人才队伍。到2015年，专业技术人才总量达到6800万人。到2020年，专业技术人才总量达到7500万人，占从业人员的10%左右，高级、中级、初级专业技术人才比例为10∶40∶50。

 主要举措：进一步扩大专业技术人才队伍培养规模，提高专业技术人才创新能力。构建分层分类的专业技术人才继续教育体系，加快实施专业技术人才知识更新工程。进一步实施并完善新世纪百千万人才工程。组织实施青年英才开发计划、高素质教育人才培养工程、文化名家工程、全民健康卫生人才保障工程。加大现代物流、电子商务、法律、咨询、会计、工业设计、知识产权、食品安全、旅游等现代服务业人才培养开发力度，重视传统服务业各类技术人才的培养。发挥各类社会组织培养专业技术人才的作用。制定双向挂职、短期工作、项目合作等灵活多样的人才柔性流动政策，引导党政机关、科研院所和高等学校专业技术人才向企业、社会组织和基层一线有序流动，促进专业技术人才合理分布。统筹推进专业技术职称和职业资格制度改革。完善政府特殊津贴制度，强化激励，科学管理。改进专业技术人才收入分配等激励办法。改善基层专业技术人才工作、生活条件，拓展职业发展空间。注重发挥离退休专业技术人才的作用。

4.高技能人才队伍

发展目标：适应走新型工业化道路和产业结构优化升级的要求，以提升职业素质和职业技能为核心，以技师和高级技师为重点，形成一支门类齐全、技艺精湛的高技能人才队伍。到2015年，高技能人才总量达到3400万人。到2020年，高技能人才总量达到3900万人，其中技师、高级技师达到1000万人左右。

 主要举措：完善以企业为主体、职业院校为基础，学校教育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养培训体系。加强职业培训，统筹职业教育发展，整合利用现有各类职业教育培训资源，依托大型骨干企业（集团）、重点职业院校和培训机构，建设一批示范性国家级高技能人才培养基地和公共实训基地。改革职业教育办学模式，大力推行校企合作、工学结合和顶岗实习。加强职业教育“双师型”教师队伍建设。在职业教育中推行学历证书和职业资格证书“双证书”制度。逐步实行中等职业教育免费和学生生活补助制度。实施国家高技能人才振兴计划。促进技能人才评价多元化。制定高技能人才与工程技术人才职业发展贯通办法。建立高技能人才绝技绝活代际传承机制。广泛开展各种形式的职业技能竞赛和岗位练兵活动。完善国家高技能人才评选表彰制度，进一步提高高技能人才经济待遇和社会地位。

 5.农村实用人才队伍

 发展目标：围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才队伍。到2015年，农村实用人才总量达到1300万人。到2020年，农村实用人才总量达到1800万人，平均受教育年限达到10.2年，每个行政村主要特色产业至少有1－2名示范带动能力强的带头人。

 主要举措：大规模开展农村实用人才培训，充分发挥农村现代远程教育网络、全国文化信息资源共享工程网络、各类农民教育培训项目、农业技术推广体系、各类职业学校和培训机构的主渠道作用。整合现有培训项目，健全县域职业教育培训网络，推进农村实用人才带头人素质提升计划和新农村实用人才培训工程，重点实施现代农业人才支撑计划。鼓励和支持农村实用人才带头人牵头建立专业合作组织和专业技术协会，加快培养农业产业化发展急需的企业经营管理人员、农民专业合作组织带头人和农村经纪人。积极扶持农村实用人才创业兴业，在创业培训、项目审批、信贷发放、土地使用等方面给予政策支持。因地制宜，建立健全农村实用人才评价制度。加大对农村实用人才的表彰激励和宣传力度，提高农村实用人才社会地位。加大公共财政对农村发展急需的农业技术人员、教师、医生等方面人才培养的支持力度。继续开展城乡人才对口扶持，推进万名医师支援农村卫生、城镇教师支援农村教育、社会工作者服务社会主义新农村建设、科技人才下乡支农等工作。

 6.社会工作人才队伍

 发展目标：适应构建社会主义和谐社会的需要，以人才培养和岗位开发为基础，以中高级社会工作人才为重点，培养造就一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。到2015年，社会工作人才总量达到200万人。到2020年，社会工作人才总量达到300万人。

 主要举措：建立不同学历层次教育协调配套、专业培训和知识普及有机结合的社会工作人才培养体系。加强社会工作学科专业体系建设。建设一批社会工作培训基地。加强社会工作从业人员专业知识培训，制定社会工作培训质量评估指标体系。建立健全社会工作人才评价制度。加强社会工作者队伍职业化管理。加快制定社会工作岗位开发设置政策措施。推进公益服务类事业单位、城乡社区和公益类社会组织建设，完善培育扶持和依法管理社会组织的政策。组织实施社会工作服务组织标准化建设示范工程。研究制定政府购买社会工作服务政策。建立社会工作人才和志愿者队伍联动机制。制定加强社会工作人才队伍建设意见。

**三、体制机制创新**

（一）改进完善人才工作管理体制

1.完善党管人才的领导体制

 目标要求：坚持党管人才原则，创新党管人才方式方法，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。发挥党委领导核心作用，统筹经济社会发展和人才发展，切实履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，用事业凝聚人才，用实践造就人才，用机制激励人才，用法制保障人才，提高党管人才工作水平。党政主要负责人要树立强烈的人才意识，善于发现人才、培养人才、团结人才、用好人才、服务人才。

 主要任务：制定完善党管人才工作格局的意见。健全各级党委人才工作领导机构，建立科学的决策机制、协调机制和督促落实机制，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。建立党委、政府人才工作目标责任制，提高各级党政领导班子综合考核指标体系中人才工作专项考核的权重。建立各级党委常委会听取人才工作专项报告制度。完善党委联系专家制度。实行重大决策专家咨询制度。完善党委组织部门牵头抓总职能，发挥政府人力资源管理部门作用，强化各职能部门人才工作职责，充分调动各人民团体、企事业单位、社会组织的积极性，动员和组织全社会力量，形成人才工作整体合力。

 2.改进人才管理方式

 目标要求：围绕用好用活人才，完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。改进宏观调控，推动政府人才管理职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务转变，运行机制和管理方式向规范有序、公开透明、便捷高效转变。健全人才市场体系，发挥市场配置人才资源的基础性作用。遵循放开搞活、分类指导和科学规范的原则，深化国有企业和事业单位人事制度改革，创新管理体制，转换用人机制，扩大和落实单位用人自主权。发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主体作用。

 主要任务：按照政府行政管理体制改革的总体部署，完善人才管理运行机制。规范行政行为，推动人才管理部门进一步简政放权，减少和规范人才评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。分类推进事业单位人事制度改革，逐步建立起权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力的事业单位人事管理制度。克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式。在科研、医疗等事业单位探索建立理事会、董事会等形式的法人治理结构。建立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制度。完善国有企业领导人员管理体制，健全符合现代企业制度要求的企业人事制度。鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。

 3.加强人才工作法制建设

 目标要求：坚持用法制保障人才，推进人才管理工作科学化、制度化、规范化，形成有利于人才发展的法制环境。加强立法工作，建立健全涵盖国家人才安全保障、人才权益保护、人才市场管理和人才培养、吸引、使用等人才资源开发管理各个环节的人才法律法规。

主要任务：研究制定人才开发促进法和终身学习、工资管理、事业单位人事管理、专业技术人才继续教育、职业资格管理、人力资源市场管理、外国专家来华工作等方面的法律法规。完善保护人才和用人主体合法权益的法律法规。

（二）创新人才工作机制

1.人才培养开发机制

 目标要求：坚持以国家发展需要和社会需求为导向，以提高思想道德素质和创新能力为核心，完善现代国民教育和终身教育体系，注重在实践中发现、培养、造就人才，构建人人能够成才、人人得到发展的人才培养开发机制。坚持面向现代化、面向世界、面向未来，充分发挥教育在人才培养中的基础性作用，立足培养全面发展的人才，突出培养创新型人才，注重培养应用型人才，深化教育改革，促进教育公平，提高教育质量。统筹规划继续教育，基本形成学习型社会。

 主要任务：把社会主义核心价值体系教育贯穿人才培养开发全过程，不断提高各类人才的思想道德水平。建立人才培养结构与经济社会发展需求相适应的动态调控机制，优化教育学科专业、类型、层次结构和区域布局。创新人才培养模式，全面推进素质教育。坚持因材施教，建立高等学校拔尖学生重点培养制度，实行特殊人才特殊培养。改革高等学校招生考试制度，建立健全多元招生录取机制，提高人才培养质量。建立社会参与的人才培养质量评价机制。完善发展职业教育的保障机制，改革职业教育模式。完善在职人员继续教育制度，分类制定在职人员定期培训办法，倡导干中学。构建网络化、开放式、自主性终身教育体系，大力发展现代远程教育，支持发展各类专业化培训机构。支持建立军民结合、寓军于民的军队人才培养体系。

2.人才评价发现机制

目标要求：建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制。完善人才评价标准，克服唯学历、唯论文倾向，对人才不求全责备，注重靠实践和贡献评价人才。改进人才评价方式，拓宽人才评价渠道。把评价人才和发现人才结合起来，坚持在实践和群众中识别人才、发现人才。

主要任务：健全科学的职业分类体系，建立各类人才能力素质标准。建立以岗位绩效考核为基础的事业单位人员考核评价制度。分行业制定事业单位领导人员考核评价办法。完善重在业内和社会认可的专业技术人才评价机制。加快推进职称制度改革，规范专业技术人才职业准入，依法严格管理；完善专业技术人才职业水平评价办法，提高社会化程度；完善专业技术职务任职评价办法，落实用人单位在专业技术职务（岗位）聘任中的自主权。完善以任期目标为依据、工作业绩为核心的国有企业领导人员考核评价办法。探索技能人才多元评价机制，逐步完善社会化职业技能鉴定、企业技能人才评价、院校职业资格认证和专项职业能力考核办法。健全完善党政领导干部考核评价机制。建立健全公务员职位分类制度。建立在重大科研、工程项目实施和急难险重工作中发现、识别人才的机制。健全举才荐才的社会化机制。

3.人才选拔任用机制

目标要求：改革各类人才选拔使用方式，科学合理使用人才，促进人岗相适、用当其时、人尽其才，形成有利于各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。深化党政领导干部选拔任用制度改革，提高选人用人公信度。健全国有企业领导人员选拔制度，加大市场化选聘力度。完善事业单位聘用制度和岗位管理制度，健全事业单位领导人员选拔制度。

主要任务：完善党政领导干部公开选拔、竞争上岗制度，探索公推公选等竞争性选拔干部方式。规范干部选拔任用提名制度。推行和完善地方党委讨论决定任用重要干部票决制。坚持和完善党政领导干部职务任期制。建立聘任制公务员管理制度。建立组织选拔、市场配置和依法管理相结合的国有企业领导人员选拔任用制度，完善国有资产出资人代表派出制和选举制。健全事业单位领导人员委任、聘任、选任等任用方式。全面推行事业单位公开招聘、竞聘上岗和合同管理制度。建立事业单位关键岗位和国家重大项目负责人全球招聘制度。

4.人才流动配置机制

目标要求：根据完善社会主义市场经济体制的要求，推进人才市场体系建设，完善市场服务功能，畅通人才流动渠道，建立政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务、人才自主择业的人才流动配置机制。健全人才市场供求、价格、竞争机制，进一步促进人才供求主体到位。大力发展人才服务业。加强政府对人才流动的政策引导和监督，推动产业、区域人才协调发展，促进人才资源有效配置。

主要任务：在建立统一规范、更加开放的人力资源市场基础上，发展专业性、行业性人才市场。健全专业化、信息化、产业化、国际化的人才市场服务体系。积极培育专业化人才服务机构，注重发挥人才服务行业协会作用。进一步破除人才流动的体制性障碍，制定发挥市场配置人才资源基础性作用的政策措施。推进政府所属人才服务机构管理体制改革，实现政事分开、管办分离。逐步建立城乡统一的户口登记制度，调整户口迁移政策，使之有利于引进人才。加快建立社会化的人才档案公共管理服务系统。完善社会保险关系转移接续办法。建立人才需求信息定期发布制度。完善劳动合同、人事争议仲裁、人才竞业避止等制度，维护各类人才和用人单位的合法权益。建立完善与西部大开发、东北地区等老工业基地振兴、中部地区崛起、东部地区率先发展战略相配套的区域人才交流合作机制，加快长江三角洲、珠江三角洲、环渤海等区域人才开发一体化进程。根据国家主体功能区布局，引导各类人才合理分布。

5.人才激励保障机制

目标要求：完善分配、激励、保障制度，建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有利于激发人才活力和维护人才合法权益的激励保障机制。完善各类人才薪酬制度，加强对收入分配的宏观管理，逐步建立秩序规范、激发活力、注重公平、监管有力的工资制度。坚持精神激励和物质奖励相结合，健全以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。完善以养老保险和医疗保险为重点的社会保障制度，形成国家、社会和单位相结合的人才保障体系。

主要任务：统筹协调党政机关和国有企事业单位收入分配，稳步推进工资制度改革。建立产权激励制度，制定知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配的办法。健全国有企业人才激励机制，推行股权、期权等中长期激励办法，重点向创新创业人才倾斜。逐步提高企业退休人员基本养老金，对在企业退休的高层次专业技术人员给予重点倾斜。建立完善事业单位岗位绩效工资制度。探索高层次人才、高技能人才协议工资制和项目工资制等多种分配形式。建立国家荣誉制度，表彰在经济社会发展中作出杰出贡献的人才。调整规范各类人才奖项设置。研究制定人才补充保险办法，支持用人单位为各类人才建立补充养老、医疗保险。扩大对农村、非公有制经济组织、新社会组织人才的社会保障覆盖面。

**四、重大政策**

（一）实施促进人才投资优先保证的财税金融政策

各级政府优先保证对人才发展的投入，确保国家教育、科技支出增长幅度高于财政经常性收入增长幅度，卫生投入增长幅度高于财政经常性支出增长幅度。逐步改善经济社会发展的要素投入结构，较大幅度增加人力资本投资比重，提高投资效益。进一步加大人才发展资金投入力度，保障人才发展重大项目的实施。鼓励和支持企业和社会组织建立人才发展基金。在重大建设和科研项目经费中，应安排部分经费用于人才培训。适当调整财政税收政策，提高企业职工培训经费的提取比例。通过税收、贴息等优惠政策，鼓励和引导社会、用人单位、个人投资人才资源开发。加大对中西部地区财政转移支付力度，引导中西部地区加大人才投入。利用国际金融组织和外国政府贷款投资人才开发项目

（二）实施产学研合作培养创新人才政策

建立政府指导下以企业为主体、市场为导向、多种形式的产学研战略联盟，通过共建科技创新平台、开展合作教育、共同实施重大项目等方式，培养高层次人才和创新团队。实施研究生教育创新计划，发展专业学位教育，建立高等学校、科研院所、企业高层次人才双向交流制度，推行产学研联合培养研究生的“双导师制”。改革完善博士后制度，建立多元化的投入渠道，发挥高等学校、科研院所和企业的主体作用，提高博士后培养质量。实行“人才＋项目”的培养模式，依托国家重大人才计划以及重大科研、工程、产业攻关、国际科技合作等项目，重视发挥企业作用，在实践中集聚和培养创新人才。对企业等用人单位接纳高等学校、职业学校学生实习等实行财税优惠政策。

（三）实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策

对在农村基层和艰苦边远地区工作的人才，在工资、职务、职称等方面实行倾斜政策，提高艰苦边远地区津贴标准，改善工作和生活条件。采取政府购买岗位、报考公职人员优先录用等措施，鼓励和引导高校毕业生到农村和中小企业就业。逐步提高省级以上党政机关从基层招录公务员的比例。制定高校毕业生到艰苦边远地区创业就业扶持办法。开发基层社会管理和公共服务岗位。实施公职人员到基层服务和锻炼的派遣和轮调办法。完善科技特派员到农村和企业服务的政策措施。实施东部带西部、城市带农村的人才对口支持政策，引导人才向西部和农村流动。实施高校毕业生基层培养计划，继续做好“三支一扶”、大学生志愿服务西部计划和农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划等工作。加强和改进干部援藏援疆、博士服务团、“西部之光”访问学者、少数民族科技骨干和少数民族地区小学“双语”教师特殊培养等工作，为西部地区特别是边疆少数民族地区提供人才和智力支持。实施边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划。

（四）实施人才创业扶持政策

促进知识产权质押融资、创业贷款等业务的规范发展，完善支持人才创业的金融政策。完善知识产权、技术等作为资本参股的措施。加大税收优惠、财政贴息力度，扶持创业风险投资基金，支持创办科技型企业，促进科技成果转化和技术转移。加强创业技能培训和创业服务指导，提高创业成功率。继续加大对创业孵化器等基础设施的投入，创建创业服务网络，探索多种组织形式，为人才创业提供服务。制定科研机构、高等学校科技人员创办科技型企业的激励保障办法。

（五）实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

在科研院所、高等学校、企业建立符合科技人员和管理人员不同特点的职业发展途径，鼓励和支持科技人员在创新实践中成就事业并享有相应的社会地位和经济待遇。对事业单位管理人员全面推行职员制度。完善科研管理制度，扩大科研机构用人自主权和科研经费使用自主权，健全科研机构内部决策、管理和监督的各项制度。建立以学术和创新绩效为主导的资源配置和学术发展模式。改进科技评价和奖励方式，完善以创新和质量为导向的科研评价办法，克服考核过于频繁、过度量化的倾向。加大对基础研究、前沿技术研究、社会公益类科研机构的投入力度，建立以财政性资金设立的科研机构创新绩效综合评价制度。完善科技经费管理办法和国家科技计划管理办法，对高水平创新团队给予长期稳定支持。健全科研院所分配激励机制，注重向科研关键岗位和优秀拔尖人才倾斜。改善青年科技人才的生活条件，有条件的城市可在国家保障性住房建设中优先解决住房问题。

（六）实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动政策

完善党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才交流和挂职锻炼制度，打破人才身份、单位、部门和所有制限制，营造开放的用人环境。扩大党政机关和国有企事业单位领导人员跨地区跨部门交流任职范围。拓宽党政人才来源渠道，完善从企事业单位和社会组织选拔人才制度。完善党政机关人才向企事业单位流动的社会保险关系转移接续办法。

（七）实施更加开放的人才政策

大力吸引海外高层次人才回国（来华）创新创业，制定完善出入境和长期居留、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置，担任领导职务、承担重大科技项目、参与国家标准制定、参加院士评选和政府奖励等方面的特殊政策措施。建立海外高层次人才特聘专家制度。鼓励海外留学人员回国工作、创业或以多种方式为国服务。加强留学人员创业园区建设，提供创业资助和融资服务。建立统一的海外高层次人才信息库和人才需求信息发布平台。完善外国人永久居留权制度，吸引外籍高层次人才来华工作。加大引进国外智力工作力度，探索实行技术移民，制定国外智力资源供给、发现评价、市场准入、使用激励、绩效评估、引智成果共享等办法。扩大国家公派出国留学和来华留学规模。开发国（境）外优质教育培训资源，完善出国（境）培训管理制度和措施。支持高等学校、科研院所与海外高水平教育、科研机构建立联合研发基地。推动我国企业设立海外研发机构。积极支持和推荐优秀人才到国际组织任职。推进专业技术人才职业资格国际、地区间互认。发展国际人才市场，培育一批国际人才中介服务机构。制定维护国家重要人才安全的政策措施。

（八）实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策

对社会主义市场经济体制下各种所有制组织中的人才，坚持一视同仁、平等对待。把非公有制经济组织、新社会组织人才开发纳入各级政府人才发展规划。制定加强非公有制经济组织、新社会组织人才队伍建设意见。政府在人才培养、吸引、评价、使用等方面的各项政策，非公有制经济组织、新社会组织人才平等享受。政府支持人才创新创业的资金、项目、信息等公共资源，向非公有制经济组织、新社会组织人才平等开放。政府开展人才宣传、表彰、奖励等方面活动，非公有制经济组织、新社会组织人才平等参与。

（九）实施促进人才发展的公共服务政策

完善政府人才公共服务体系，建立全国一体化的服务网络。健全人事代理、社会保险代理、企业用工登记、劳动人事争议调解仲裁、人事档案管理、就业服务等公共服务平台，满足人才多样化需求。创新政府提供人才公共服务的方式，建立政府购买公共服务制度，为各类人才平衡工作和家庭责任创造条件。加强对人才公共服务产品的标准化管理，大力开发公共服务产品。

（十）实施知识产权保护政策

实施国家知识产权战略。制定职务技术成果条例，完善科技成果知识产权归属和利益分享机制，保护科技成果创造者的合法权益。明确职务发明人权益，提高主要发明人受益比例。制定职务发明人流动中的利益共享办法。建立非职务发明评价体系，加强对非职务发明创造的支持和管理。制定国家支持个人和中小企业发明创造的资助办法，鼓励创造知识财产。加强专利技术运用转化平台建设。完善非物质文化遗产传承人知识产权保护相关措施。完善知识产权工作体系，加大知识产权宣传普及和执法保护力度。建立健全有利于知识产权保护的社会信用制度。营造保护知识产权的法制、市场和文化氛围，提升知识产权创造、运用、保护和管理能力，推进国际合作交流。

**五、重大人才工程**

（一）创新人才推进计划

为积极应对国际科技竞争，提高自主创新能力，着眼于培养造就一批世界水平的科学家，在我国具有相对优势的科研领域设立100个科学家工作室；瞄准世界科技前沿和战略性新兴产业，每年重点支持和培养一批具有发展潜力的中青年科技创新领军人才；着眼于推动企业成为技术创新主体，每年重点扶持1000名科技创新创业人才；依托一批国家重大科研项目、国家重点工程和重大建设项目，建设若干重点领域创新团队；以高等学校、科研院所和高新技术产业开发区为依托，建设300个创新人才培养示范基地。

（二）青年英才开发计划

着眼于人才基础性培养和战略性开发，提升我国未来人才竞争力，在自然科学、哲学社会科学和文化艺术等重点学科领域，每年重点培养扶持一批青年拔尖人才；在高水平研究型大学和科研院所的优势基础学科建设一批国家青年英才培养基地，按照严入口、小规模、重特色、高水平的原则，每年选拔一批拔尖大学生进行专门培养；为培养造就未来国家所需的高素质、专业化管理人才，每年从应届高中、大学毕业生中筛选若干优秀人才送到国外一流大学深造，进行定向跟踪培养。

（三）企业经营管理人才素质提升工程

着眼于提高我国企业现代化经营管理水平和国际竞争力，到2020年，培养一批具有世界眼光、战略思维、创新精神和经营能力的企业家；培养1万名精通战略规划、资本运作、人力资源管理、财会、法律等专业知识的企业经营管理人才。

（四）高素质教育人才培养工程

为建设一支高素质、创新型教育人才队伍，通过研修培训、学术交流、项目资助等方式，每年重点培养和支持2万名各类学校教育教学骨干、“双师型”教师、学术带头人和校长，在中小学校、职业院校、高等学校培养造就一批教育家、教学名师和学科领军人才。

（五）文化名家工程

为更好地推动宣传思想文化工作，进一步提高国家文化软实力，着眼于培养造就一批造诣高深、成就突出、影响广泛的宣传思想文化领域杰出人才，每年重点扶持、资助一批哲学社会科学、新闻出版、广播影视、文化艺术、文物保护名家承担重大课题、重点项目、重要演出，开展创作研究、展演交流、出版专著等活动。到2020年，由国家资助的宣传思想文化领域文化名家达到2000名。

（六）全民健康卫生人才保障工程

适应深化医药卫生体制改革、保障全民健康需要，加大对卫生人才培养支持力度。到2020年，培养造就一批医学杰出骨干人才，给予科研专项经费支持；开展住院医师规范化培训工作，支持培养5万名住院医师；加强以全科医师为重点的基层卫生人才队伍建设，通过多种途径培训30万名全科医师，提高基层医疗卫生服务能力。

（七）海外高层次人才引进计划

重点围绕国家发展战略目标，在中央、国家有关部门、地方分层次、有计划引进一批能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科的战略科学家和创新创业领军人才。其中，中央层面实施“千人计划”，建设一批海外高层次人才创新创业基地，用5－10年时间引进2000名左右海外高层次人才回国（来华）创新创业。

（八）专业技术人才知识更新工程

围绕我国经济结构调整、高新技术产业发展和自主创新能力的提高，在装备制造、信息、生物技术、新材料、海洋、金融财会、生态环境保护、能源资源、防灾减灾、现代交通运输、农业科技、社会工作等重点领域，开展大规模的知识更新继续教育，每年培训100万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才，到2020年，累计培训1000万名左右。依托高等学校、科研院所和大型企业现有施教机构，建设一批国家级继续教育基地。

（九）国家高技能人才振兴计划

适应走新型工业化道路、加快产业结构优化升级的需要，加强职业院校和实训基地建设，培养造就一大批具有精湛技艺的高技能人才。到2020年，在全国建成一批技能大师工作室、1200个高技能人才培训基地，培养100万名高级技师。

（十）现代农业人才支撑计划

适应建设社会主义新农村、加快发展现代农业的需要，加大对现代农业的人才支持力度。到2020年，选拔一批农业科研杰出人才，给予科研专项经费支持；支持1万名有突出贡献的农业技术推广人才，开展技术交流、学习研修、观摩展示等活动；选拔3万名农业产业化龙头企业负责人和专业合作组织负责人、10万名生产能手和农村经纪人等优秀生产经营人才，给予重点扶持。

（十一）边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划

为促进边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区加快发展，实现基本公共服务均等化目标，在职务、职称晋升等方面采取倾斜政策，每年引导10万名优秀教师、医生、科技人员、社会工作者、文化工作者到边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区工作或提供服务。每年重点扶持培养1万名边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区急需紧缺人才。

（十二）高校毕业生基层培养计划

着眼于解决基层特别是中西部地区基层人才匮乏问题，培养锻炼后备人才，积极引导和鼓励高校毕业生到基层创业就业。实施一村一名大学生计划，用5年时间，先期选派10万名高校毕业生到村任职，到2020年，实现一村一名大学生目标。统筹各类大学生到基层服务创业计划。通过政府购买工作岗位、实施学费和助学贷款代偿、提供创业扶持等方式，引导高校毕业生到农村和社区服务、就业和自主创业。

**六、组织实施**

（一）加强对《人才规划纲要》实施工作的组织领导

中央人才工作协调小组负责《人才规划纲要》实施的统筹协调和宏观指导。制定各项目标任务的分解落实方案和重大工程实施办法。建立《人才规划纲要》实施情况的监测、评估、考核机制，加强督促检查。

（二）建立健全人才发展规划体系

各省（自治区、直辖市）、中央和国家机关有关部门要以《人才规划纲要》为指导，根据实际，编制地区、行业系统以及重点领域的人才发展规划，形成全国人才发展规划体系。

（三）营造实施《人才规划纲要》的良好社会环境

大力宣传党和国家人才工作的重大战略思想和方针政策，宣传实施《人才规划纲要》的重大意义和《人才规划纲要》的指导方针、目标任务、重大举措，宣传《人才规划纲要》实施中的典型经验、做法和成效，形成全社会关心、支持人才发展的良好社会氛围。

（四）加强人才工作基础性建设

深入开展人才理论研究，积极探索人才资源开发规律。加强人才学科和研究机构建设。建立健全人才资源统计和定期发布制度。推进人才工作信息化建设，建立人才信息网络和数据库。加强人才工作队伍建设，加大培训力度，提高人才工作队伍的政治素质和业务水平。

中国人民解放军和中国人民武装警察部队人才发展规划，由中央军委另行制定。

## 人力资源和社会保障部、财政部、科学技术部、教育部、中国科学院关于印发专业技术人才知识更新工程实施方案的通知

人社部发[2011]112号

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局）、科技厅（科委）、教育厅（局、委）、福建省公务员局，新疆生产建设兵团人事局、财务局、科技局、教育局，各副省级市人力资源社会保障（人事）局，国务院有关部委、直属机构人事部门，有关行业协会、企业、事业单位：

为全面贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》，经中央人才工作协调小组同意，人力资源社会保障部、财政部、科技部、教育部、中国科学院决定实施专业技术人才知识更新工程。现将《专业技术人才知识更新工程实施方案》印发你们，请结合本地区、本部门、本领域实际，认真组织实施。

**专业技术人才知识更新工程实施方案**

为更好实施人才强国战略，加快建设人才强国，推动专业技术人才队伍建设，促进专业技术人才能力素质提升，根据《国家中长期人才发展规划纲要(2010一2020年)》，制定本实施方案。

 **一、指导思想和工作原则**

(一)指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表"重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，遵循人才成长规律，以人才能力建设为核心，以高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才培养为重点，不断加大投入力度，创新培养培训机制，推进分层分类的专业技术人才继续教育体系建设，大力提升专业技术人才能力素质，为建设创新型国家，推动经济社会发展提供人才支撑。

(二)工作原则

立足培养，创新机制。把专业技术人才培养作为专业技术人才知识更新工程(以下简称“工程”)的出发点和落脚点，不断提高专业技术人才的综合素质、专业水平和创新创业能力，积极探索“工程”实施的方式方法，创新培养培训的体制机制。

示范引领，注重实效。充分发挥“工程"的示范和带动引领作用，突出重点，讲求实效，注重培养培训的针对性、实用性和先进性。鼓励部门、地区和单位结合行业特点和实际需要，围绕使用培养人才，着眼岗位要求和职业发展培训人才。

统筹协调，分类实施。注重与专业技术人才队伍建设相结合，与国家其他各项重大人才工程相衔接，与各地各部门人才规划中专业技术人才培养培训相协调；调动政府部门、社会组织、培养培训基地(机构)、用人单位和专业技术人才各方积极性，推动建立多层次、多渠道、多类别、多形式的培养培训格局，分步分类推进“工程”实施。

**二、目标任务**

围绕我国经济结构调整、高新技术产业发展和自主创新能力的提高，在装备制造、信息、生物技术、新材料、海洋、金融财会、生态环境保护、能源资源、防灾减灾、现代交通运输、农业科技、社会工作等12个重点领域，开展大规模的知识更新继续教育，每年培训100万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才；依托高等院校、科研院所、大型企业现有施教机构，建设一批国家级专业技术人员继续教育基地。

**三、重点项目**

(一)高级研修项目

按照高水平、小规模、重特色的要求，为高层次人才创造一流的进修和交流环境。每年举办200期左右国家级高级研修班，培养1万名左右高层次人才，建设一支素质优良、创新能力强、具有较强竞争力的专业技术人才队伍。

实施办法：每年度各地各部门申报研修选题，经审核批准确定年度研修计划；各期国家级专业技术人员高级研修班由地方或部门组织举办，所需经费在整合现有高级专业技术人员培训项目的基础上，中央财政给予经费保障。

(二)急需紧缺人才培养培训项目

在12个重点领域和现代物流、电子商务、法律、咨询、会计、工业设计、知识产权、食品安全、旅游等9个现代服务业领域，以更新知识、掌握先进技术、提升专业技术水平为主要内容，实施短期培训项目，培养培训急需紧缺人才。全国每年培训80万名。

实施办法：科学技术部、工业和信息化部、民政部、中国人民银行、财政部、环境保护部、交通运输部、铁道部、农业部、国土资源部、国家能源局、国家海洋局等重点领域主管部门，根据各相关领域实际情况，科学确定急需紧缺人才培养培训规划。工程指导协调小组综合协调每年度各地各部门申报的培训计划，经综合平衡和审核批准，由各地、各部门组织实施。中央垂直管理的部门、央企和国家级重点行业协会等涉及急需紧缺人才较多的单位可直接申报，并按批准的计划组织实施。各相关主管部门要充分发挥职能作用，加强指导和协调，保证培养培训的质量。所需经费根据预算管理规定，按照原经费渠道予以保障，鼓励地方、部门、用人单位和个人等多渠道资金支持。

(三)岗位培训项目

针对有关重点领域具有中高级职称的骨干专业技术人才职业发展和工作需要，以专项培训、综合培训、集中授课、在线学习、专题研修等多种方式，分类组织开展人才理念更新、知识更新拓展、科学精神和职业道德养成、实践能力提升、团队合作、技术适应、创新创业等能力提升训练，重在完善知识结构，增强综合素质，提升岗位适应、职业发展能力。全国每年培训19万人。

实施办法：每年度由各地各部门申报人选和数量，经审核批准，由各地各部门组织实施，也可统一委托专门培训基地或机构承办。培训所需经费按照原经费渠道予以保障，鼓励地方、部门、用人单位和个人等多渠道资金支持。

(四)国家级专业技术人员继续教育基地建设项目

确定200家左右的国家级专业技术人员继续教育基地。依托高等院校、科研院所、大型企业现有施教机构，根据工程培养培训任务要求，分期分批推动基地建设。推进培训项目、专家师资、教材资源、数据库开发、施教机构和研究课题等建设。加强在线学习平台建设，促进专业技术人才培养培训国际交流。

实施办法：按照工程培训任务和质量要求，有计划、有步骤、有重点地建设国家级专业技术人员继续教育基地。制定国家级专业技术人员继续教育基地申报和管理办法，每年由各地各部门组织申报，经审核批准后运行。加强基地承担培养培训任务评估检查，建立退出机制，实行动态管理。中央财政对经审核批准的国家级专业技术人员继续教育基地给予适当资助，基本建设和日常经费由原渠道解决。

 **四、保障措施**

 (一)经费保障

“工程”经费主要由政府、社会、用人单位和个人投入等构成。政府经费主要发挥对“工程”经费投入的支持和引导作用，按照分税制财政体制要求，各级政府承担的工程项目任务，由同级财政予以保障；各部门承担的具体工程项目任务，按照部门预算管理规定，向同级财政申请经费支持。有关部门要整合现有专业技术人才培养培训项目资源，做好项目归并和管理对接工作，避免重复建设和政策不衔接，统筹规划、突出重点、优化结构、确保重点项目的实施。各用人单位按规定比例提取职工培训费。要保障本单位开展工程项目支出，加强企事业单位继续教育经费提取和使用的[监督](http://fanfu.people.com.cn/)管理。

(二)政策保障

1．加强继续教育与专业技术人才使用政策的贯通。参加“工程”培养培训和学习情况作为个人专业技术经历和接受继续教育的重要记载。完善继续教育与工作考核、职称评聘、岗位聘任(聘用)、职业注册等人事管理制度的衔接。

2．做好“工程”培养培训与各类人才培训政策的结合。探索“项目+人才”培养模式，在国家重大专项、重大工程、重大建设项目中，明确与“工程”重点领域相关的人才培养培训项目，并在实施中搞好衔接；重视发挥企业作用，加强用人单位的人才培养培训与“工程"培养培训任务的衔接；加强对[非公](http://dangjian.people.com.cn/)有制单位专业技术人才培养培训力度，拓宽和完善非公有制单位专业技术人才进入“工程”的通道。

3．做好队伍建设和制度改革的结合。对有关重点领域、重点类别的专业技术人才队伍建设，结合“工程’’实施进展情况，重点推进金融会计、社会工作、能源资源、环境保护与管理、工业设计制造、信息技术、人力资源管理等专业技术人才管理制度改革。

(三)服务保障

专业技术人才参加“工程”学习情况及相应学时须记入《专业技术人员继续教育证书》。根据“工程”年度计划和培训需求，定期发布“工程”项目目录。面向社会征集有关项目承办单位，建立面向全社会的服务网络。研究不同类别、不同层次、不同岗位专业技术人才的素质能力模型，分类制定培训大纲，加强课程和教材体系建设，实施精品课程和精品教材工程，开展培训需求调查预测和反馈工作；加强网络课程和培训项目、专家师资、教材资源、施教机构和研究课题等国家数据库建设。

(四)监督保障

制定“工程”项目管理制度，对入选的“工程”项目和承办单位进行公示，接受社会监督；对“工程”项目开展情况进行指导、监督和检查。建立“工程”人才培养培训评估体系，及时跟踪考核“工程”社会效益和实际效果。

加强经费使用情况的监督，建立相应制度，确保培养培训资金专款专用。强化企事业单位工程项目经费配套和使用的监督管理。

逐步实现“工程”现代化网络管理，通过全国“工程”，综合管理网络体系，及时掌握情况，实时监控，动态调控，提高“工程”实施效果。

**五、组织实施**

(一)组织领导

“工程”在中央人才工作协调小组领导下，由人力资源社会保障部会同财政部、科技部、教育部、中科院等部门，成立全国专业技术人才知识更新工程指导协调小组(简称全国指导协调小组)。全国指导协调小组下设专家指导委员会和办公室，办公室设在人力资源社会保障部专业技术人员管理司。

各省(自治区、直辖市)由人力资源社会保障厅(局)会同有关部门成立相应的指导协调小组，有关重点领域行业主管部门根据工作需要也可成立指导协调小组。充分发挥中国继续工程教育协会及各地各部门继续工程教育协会的职能作用。

(二)组织实施

“工程”实施实行统一领导、分工负责、分类指导、分级组织的原则，采取年度项目计划管理的方式进行。

全国指导协调小组及办公室负责全国“工程”的组织实施工作，审定发布“工程”总体实施方案、实施细则和工作部署，制定“工程”项目规划和年度计划，对“工程”实施进行指导监督。

各地指导协调小组根据批准的任务要求，落实实施办法、承办单位、培养培训人员及经费预算，做好监督检查工作。有关重点领域行业主管部门负责本专业领域“工程”项目的专业指导、行业动员和质量评估等，并承担有关具体项目的组织实施工作。国家级重点行业协会、央企和有关单位也可承办具体的组织实施工作。

全国指导协调小组和地方、部门指导协调小组分级分类对各项任务的组织管理进行评估检查，并作为下一年度任务批准的重要依据，奖优罚劣。

(三)实施步骤

“工程”采取分阶段、分步骤、动态调整的方式组织实施。2011年，研究制定《专业技术人才知识更新工程实施方案》，启动“工程”实施工作；2011—2015年，逐步落实“工程”各项工作，大规模开展专业技术人才培养培训活动，推动制度改革和机制创新；2016—2020年，全面开展“工程”各项工作，进行中期检查评估，巩固成果，加强薄弱环节，适时调整重点方向，力争在制度建设、机制创新上有较大突破；2020年，对“工程”实施情况进行全面总结和评估。

## 关于印发专业技术人才知识更新工程急需紧缺人才培养培训项目和岗位培训项目实施办法的通知

 人社厅发〔2012〕64号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)，福建省公务员局，国务院有关部委、直属机构人事部门，有关行业协会、企业、事业单位:

按照《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》要求，为做好专业技术人才知识更新工程组织实施工作，我部根据《专业技术人才知识更新工程实施方案》，研究制定了《专业技术人才知识更新工程急需紧缺人才培养培训项目和岗位培训项目实施办法》。现将实施办法印发你们，请结合实际认真贯彻落实。

人力资源和社会保障部办公厅

二○一二年七月五日

**专业技术人才知识更新工程急需紧缺人才培养**

**培训项目和岗位培训项目实施办法**

为做好专业技术人才知识更新工程急需紧缺人才培养培训项目和岗位培训项目实施工作，根据《专业技术人才知识更新工程实施方案》，制定本实施办法。

**一、目标任务**

2011年至2020年期间，在装备制造、信息、生物技术、新材料、海洋、金融财会、生态环境保护、能源资源、防灾减灾、现代交通运输、农业科技、社会工作等12个重点领域和现代物流、电子商务、法律、咨询、会计、工业设计、知识产权、食品安全、旅游等9个现代服务业领域，每年培养培训高层次急需紧缺专业技术人才80万名。大力开展以提升岗位适应能力和职业发展能力为重点的岗位培训，每年培训具有中高级职称的骨干专业技术人才19万人。

 **二、组织实施**

 (一)项目实施实行统一领导、分工负责、分类指导、分级组织的原则，采取年度项目计划管理的方式进行。

 (二)国家专业技术人才知识更新工程指导协调小组根据国家人才发展规划纲要中确定的工程重点领域急需紧缺专门人才开发一览表和实际情况，制订各领域急需紧缺人才培养培训项目和岗位培训项目年度实施计划。

 (三)各领域牵头部门，负责本领域两个项目的总体规划、专业指导、技术引领、行业动员。根据本领域急需紧缺人才培养培训和岗位培训任务，将培训指标分解到省级牵头部门，由省级牵头部门提出落实方案报省级人力资源社会保障部门。

 (四)省级人力资源社会保障部门对省内各部门的落实方案进行总体平衡调整，确认本地区急需紧缺人才培养培训和岗位培训项目总体指标，报国家工程指导协调小组审核后组织实施。

 (五)中央垂直管理的部门、中央企业和国家级重点行业协会等涉及急需紧缺人才培养培训和岗位培训需求较多的单位，可直接向工程指导协调小组申报培训指标，并按工程指导协调小组批准的计划组织实施。

 (六)中国继续工程教育协会及各地各部门继续工程教育协会、行业性协会学会要充分发挥职能作用，积极配合相关领域牵头部门，主动承担工程培训任务。

 (七)每年年底，由各省级牵头部门汇总本地区本领域培训情况，同时报省级人力资源社会保障部门和上级牵头部门。省级人力资源社会保障部门对本地区工程各领域培训情况进行汇总，报国家工程指导协调小组;中央层面各领域牵头部门对本领域培训情况进行汇总并报国家工程指导协调小组。

 **三、培训要求**

 (一)急需紧缺人才培养培训和岗位培训主要依托国家级专业技术人员继续教育基地和有关培训机构，开展集中培训、高级研修、岗位轮训、实地考察、案例研讨、在线学习等活动，也可根据实际情况和行业特色采取灵活多样的培养培训方式。

 (二)急需紧缺人才培养培训要紧贴实际需要不断创新，根据急需紧缺人才的职业发展需求，以更新知识、掌握先进技术、提升专业技术水平为主要内容。对专业性强且需要持续深化的相关领域，可采取跟踪培养方式进行。

 (三)岗位培训要结合工作岗位的专业特点，针对专业技术人才职业发展和工作需要，开展人才理念更新、知识更新拓展、科学精神和职业道德养成、实践能力提升、团队合作、技术适应、创新创业等能力提升训练，重在完善知识结构，增强综合素质，提升岗位适应、职业发展能力。

 (四)急需紧缺人才培养培训时间每人每年不少于72学时，岗位培训每人每年不少于36学时。

 **四、考核监管**

 (一)工程项目承办单位对学员学习情况进行考核，合格者颁发统一印制的《专业技术人才知识更新工程培训证书》，相关情况记入专业技术人员继续教育证书，并记录相应学时。

 (二)建立急需紧缺人才培养培训项目和岗位培训项目的课程备案公示、证书登记统计制度，依托国家专业技术人才知识更新工程管理网站和工程各重点领域相关网站进行。

 (三)各级人力资源社会保障部门要充分发挥职能作用，不定期对本地区各领域培养培训的课程设置、师资力量、组织管理和实施效果等进行抽查，提出考核意见，记录考核结果。

 (四)国家工程指导协调小组要加强指导和监督，通过督导检查、监测统计、情况通报、专家评估等办法，加强对工程组织实施工作的监管。

**五、经费支持**

(一)按照分税制财政体制要求，各级政府承担的工程项目任务，由同级财政予以保障;各部门承担的具体工程项目任务，按照部门预算管理规定，向同级财政申请经费支持。

(二)政府财政专项经费主要发挥对工程项目经费的支持和引导作用，用于培养培训的选题论证、专家授课、教材及课件开发等费用。

(三)各用人单位按规定比例提取职工培训费。要保障本单位开展工程项目支出，加强企事业单位继续教育经费提取和使用的监督管理。

(四)鼓励社会、用人单位、个人共同参与，建立多元化投入机制。

## 人力资源社会保障部办公厅关于印发专业技术人才知识更新工程培训证书管理办法的通知

人社厅发〔2012〕92号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院有关部委、直属机构人事部门，有关行业协会、企业、事业单位：

按照《国家中长期人才发展规划纲要（2010--2020年）》要求，为提高专业技术人才知识更新工程管理水平，我部根据《专业技术人才知识更新工程实施方案》，研究制订了《专业技术人才知识更新工程培训证书管理办法》。现将管理办法印发你们，请结合实际认真贯彻落实。

附件：专业技术人才知识更新工程培训证书样式（略）

人力资源社会保障部办公厅

二○一二年十月二十九日

**专业技术人才知识更新工程培训证书管理办法**

 第一条 根据《专业技术人才知识更新工程实施方案》（人社部发〔2011〕112号），为规范专业技术人才知识更新工程培训证书（以下简称培训证书）的使用和管理，制定本办法。

 第二条 培训证书实行登记管理，用于记载专业技术人员参加专业技术人才知识更新工程各项目的培训情况。

 第三条 国家专业技术人才知识更新工程指导协调小组办公室（设在人力资源社会保障部专业技术人员管理司）是培训证书的全国统一管理机关。

 第四条 培训证书分为三种，高级研修项目证书、急需紧缺人才培养培训项目证书和岗位培训项目证书（样式附后）。

 第五条 高级研修项目证书由国家专业技术人才知识更新工程指导协调小组办公室印制；各地区、各部门等有关单位在承办高级研修项目结业时，根据考核合格的人数，向国家专业技术人才知识更新工程指导协调小组办公室申领空白培训证书和证书号段。

 第六条 中央有关单位直接组织实施的急需紧缺人才培养培训和岗位培训项目证书由国家专业技术人才知识更新工程指导协调小组办公室印制；各有关单位在承办项目结业时，根据考核合格的人数，向国家专业技术人才知识更新工程指导协调小组办公室申领空白培训证书和证书号段。

 第七条 各地区组织实施的急需紧缺人才培养培训和岗位培训项目证书由本地区人力资源社会保障厅（局）印制；各有关单位在承办项目结业时，根据考核合格的人数，向本地区人力资源社会保障厅（局）申领空白培训证书和证书号段。

 第八条 国家专业技术人才知识更新工程指导协调小组办公室确定培训证书编号规则，对培训证书统一编号。

 第九条 培训证书由工程项目承办单位按照规定统一规范填写，并按申领号段统一编号，加贴培训学员本人一寸彩色免冠照片后颁发。

 第十条 专业技术人员参加工程项目培训记录相应的继续教育学时，相关情况可登记专业技术人员继续教育证书，作为其个人专业技术经历和接受继续教育的重要证明。

 第十一条 各单位可将培训证书作为专业技术人员考核、职称评聘、岗位聘任（聘用）、职业注册的重要依据。

 第十二条 国家专业技术人才知识更新工程指导协调小组办公室建立培训证书管理系统，用于信息统计、验证和查询。

 第十三条 为确保培训质量，国家专业技术人才知识更新工程指导协调小组办公室采取定期和不定期相结合的方式监督检查培训教学、考核及培训证书发放情况。

 第十四条 任何单位和个人不得利用培训证书发放和使用之便谋取不正当利益，不得涂改、转让、冒领、翻印、伪造和贩卖培训证书。上述行为一经发现将根据情况严肃处理，涉嫌违法犯罪的，依法追究其法律责任。

 第十五条 本办法自印发之日起施行。

 第十六条 本办法由国家专业技术人才知识更新工程指导协调小组办公室负责解释。

## 中共中央组织部印发《关于在干部教育培训中进一步加强学员管理的规定》的通知

中组发[2013]8号

 为进一步加强学员管理、切实改进干部教育培训学风，按照《十八届中央政治局关于改进工作作风、密切联系群众的八项规定》及中央办公厅、国务院办公厅《实施细则》精神，结合干部教育培训工作实际，作出如下规定。

　　一、无论什么级别的干部参加学习培训都是普通学员，必须端正学习态度，树立学员意识，严格遵守学习培训和廉洁自律的各项规定，把精力主要放在学习上，认真完成培训任务。干部管理部门和干部教育培训机构要对参训干部提出具体要求。

　　二、干部在校学习期间，要住在学员宿舍，吃在学员食堂。学员之间、教员和学员之间不得用公款相互宴请。班级、小组不得以集体活动为名聚餐吃请。学员不得外出参加任何形式的可能影响公正执行公务的宴请和娱乐活动。对违反规定的学员予以退学处理。

 三、组织学员外出进行现场教学、实地考察调研等活动时，不准警车带路，不接受宴请，一律吃自助餐或便餐，不收受纪念品和土特产，不安排与学习无关的旅游和娱乐活动。对违反规定的，追究培训机构有关领导和带队负责人的责任。

　　四、学员不准接受和赠送礼品、礼金、有价证券和支付凭证及土特产等，不得接待以探望为名的各种礼节性来访。学员之间不准以学习交流、对口走访、交叉考察、集体调研等名义互请旅游。对违反规定的学员，视情节轻重予以约谈提醒、通报批评或责令退学。对于接受和赠送贵重礼品、礼金、有价证券和支付凭证的，将有关情况通报干部主管部门和所在单位，按规定处理。

　　五、学员参加学习期间不再承担所在单位的工作、会议、出国（境）考察等任务。如因特殊情况确需请假的，必须严格履行请假手续。累计请假时间超过总学时1/7的，按退学处理。未经批准擅自离校的，责令退学。

　　六、学员必须自己动手撰写发言材料、学习体会、调研报告和论文等，不准请人代写，不准抄袭他人学习研究成果，不准秘书等工作人员“陪读”。对违反规定的学员，视情节轻重予以取消成绩、通报批评或责令退学。

　　七、学员学习培训期间，不得留公车驻校，不得借用其他单位和个人的车辆“伴读”。对违反规定的学员，予以通报批评。

　　八、学员在校期间及毕（结）业以后，一律不准以同学名义搞“小圈子”，不得成立任何形式的联谊会、同学会等组织，也不得确定召集人、联系人等开展有组织的活动。不得利用同学关系在干部任用和人事安排以及子女入学、就业、经商等方面相互提供方便、谋取私利。对违反规定的在校学员，牵头人予以退学处理，参与者予以通报批评；对结（毕）业后的学员，由有关部门严肃查处。

　　九、干部教育培训管理部门和培训机构要厉行节约、勤俭办学，不得在高档宾馆、风景名胜区举办培训班，不得超标准安排食宿，不得发放高档消费品和纪念品，严禁借培训之名搞公款旅游。对违反规定的，追究主办单位领导人员责任。

　　各级组织人事部门、干部教育培训机构和干部所在单位要高度重视，按照职责分工和干部管理权限，分级管理，分工负责，切实抓好学员管理工作。组织人事部门要将学员在校期间的主要表现记入个人档案，作为干部考核内容和任职、晋升的重要依据，对重点培训班次要派专人跟班。干部教育培训机构要完善规章制度，严格校规校纪，从紧安排教学，从严要求学员，教育引导教师、班主任、组织员等做好学员的服务和管理。干部所在单位要支持和鼓励干部参加学习培训，不安排工作，不派人看望，为干部集中精力搞好学习创造条件。

　　各地区各部门要结合实际，研究提出贯彻本规定的具体措施，切实抓好落实。中央组织部将适时检查本规定落实情况。

**2013年2月印发**

## 人力资源社会保障部办公厅关于印发《国家级专业技术人员继续教育基地管理办法》的通知

人社厅发〔2013〕53号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)，国务院有关部委、直属机构人事部门，有关中央企业:

 为加强国家级专业技术人员继续教育基地运行管理，保障专业技术人才知识更新工程实施，根据《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》和《专业技术人才知识更新工程实施方案》，我部制定了《国家级专业技术人员继续教育基地管理办法》。现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

人力资源社会保障部办公厅

2013年5月22日

**国家级专业技术人员继续教育基地管理办法**

**第一章 总 则**

 第一条 根据《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》，为保障专业技术人才知识更新工程实施，规范和加强国家级专业技术人员继续教育基地运行管理，推动继续教育公共服务体系建设，制定本办法。

第二条 国家级专业技术人员继续教育基地(以下简称"国家级继续教育基地")是经人力资源社会保障部认定，以对专业技术人员进行补充、更新知识，拓展知识结构，提高综合素质和创新能力为基本内容开展教育培训的机构，是国家培养培训高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才的服务平台。

第三条 国家级继续教育基地根据地域和领域发展需要，按照"优化布局、突出特色、资源共享、注重实效"的原则，实行分期分批建设和分级分类管理。

**第二章 职 责**

第四条 人力资源社会保障部是国家级继续教育基地的综合管理部门，负责国家级继续教育基地的设立、调整和撤销，制定有关政策、规章和规划，组织国家级继续教育基地交流，监督指导基地的运行管理。

第五条 有关地方、部门和中央企事业单位人事部门是所推荐国家级继续教育基地的管理单位，负责国家级继续教育基地的使用和管理，制定实施具有本地区、本部门和本行业特点的基地管理政策措施。

第六条 获准设立国家级继续教育基地的高等院校、科研院所和其它施教机构是基地的建设单位，负责建立健全基地管理机构，配备专门人员，制定本基地的运行管理办法，承担本基地运行管理的具体工作。

第七条 国家级继续教育基地是依托高等院校、科研院所和其它施教机构建设的培训实体，不改变原有隶属关系，在继续教育业务上接受管理单位的指导，实行人财物相对独立的管理机制。

**第三章 基地设立**

第八条 设立国家级继续教育基地的单位应具有丰富的培养培训专业技术人员经验，在本地区、本行业具有一定影响，并具备以下基本条件:

 (一)具有满足培训需要、相对稳定、密切联系科研生产一线的高素质专(兼)职师资队伍。专(兼)职师资应当具有较高理论水平、实践经验，在本专业领域具有较高影响力和公认度。

 (二)有健全的继续教育管理机构及从事继续教育管理的专(兼)职人员。有健全的教学组织管理、学员考核管理、教学科研管理、培训登记管理、培训经费管理、后勤保障管理以及规范的培训效果评估、跟踪反馈等基地管理制度。

 (三)能为基地基本建设和日常工作提供配套经费保障。具备与所承担的中高级专业技术人才培训任务相适应的固定教室、教学设备、专业图书资料及相应的硬件设施;专业性强的领域或继续教育科目，还要有能供专业技术人员进行实训的场所或实训合作单位。

 (四)具备现代化远程教育条件，具有满足大规模网络培训所需的教学设备和基础设施，建立网络化的培训和管理信息平台，实现网上培训和网络互动交流。

 (五)围绕着经济社会发展重点领域和现代服务业领域，每年培训不少于2000名专业技术人才。

 第九条 国家级继续教育基地分期分批进行申报及评定。

 (一)国家级继续教育基地申报遵循自愿原则。

 (二)国家级继续教育基地主要从在专业技术人员继续教育方面具有实践基础的高等院校、科研院所，地方、部门或行业教育培训机构，专业协会(学会)及大中型企业培训机构中遴选。优先从地区或部门、行业设立的区域性、行业性专业技术人员继续教育基地中遴选。

 (三)具备条件的施教机构填写《国家级专业技术人员继续教育基地申报表》，由副省部级以上(含)地方人力资源社会保障部门或行业主管部门人事部门审核同意并签署推荐意见后，报人力资源社会保障部。

 (四)人力资源社会保障部组织继续教育和相关领域专家组成专家评审委员会，对申报材料进行审核、论证、考察和评审，并对通过评审的施教机构予以认定。

 第十条 经认定的国家级继续教育基地由人力资源社会保障部统一公布，并颁发国家级专业技术人员继续教育基地匾牌。

**第四章 基地运行**

 第十一条 国家级继续教育基地要严格遵守继续教育法规和政策，紧密围绕经济社会发展需求，紧跟世界科技发展前沿开展专业技术人员继续教育及相关管理工作。

 第十二条 根据地区、部门和行业发展需要，国家级继续教育基地主要承担相应区域、领域和行业国家级高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才的培养培训工作，承担地方、部门和行业继续教育师资培训任务。

 第十三条 国家级继续教育基地须聘请继续教育和相关行业领域的专家、学者组成评估小组，结合地区和行业发展要求，提出基地的培训规划、课程设置等，报管理单位同意后实施。

 第十四条 国家级继续教育基地要为专业技术人员提供优质高效的继续教育服务，特别是突出新理论、新知识、新技术、新方法的培训，不断提高专业技术人员的职业道德水平，不断增强专业技术人员的学习能力、实践能力、创新能力和科研能力。

 第十五条 国家级继续教育基地提供继续教育服务的主要形式包括:承办国家级专业技术人员继续教育重大专项工程项目;举办政府部门、行业协会、企事业单位委托的培训班、研修班或进修班;协助开展专业技术人员公需科目或专业科目的培训、考核和管理工作;开展继续教育理论研究，开发有针对性和实效性的培训项目与培训课程;举办继续教育交流服务活动等。

 第十六条 国家级继续教育基地有承担政府部门委托的继续教育公共服务项目的义务，实施公益性继续教育时要向各个地区、各类经济组织和广大专业技术人员平等开放，并对革命老区、民族地区、边远地区和贫困地区给予倾斜。

 第十七条 鼓励国家级继续教育基地充分利用自身资源优势，在保障政府人才培训任务的基础上，主动为社会上各类单位和专业技术人员提供业务培训、岗位进修、能力提升、职业资格继续教育等服务。

 第十八条 国家级继续教育基地应加强师资队伍建设，不断创新培训内容，不断改进培训方式方法，加强培训过程管理和质量监控，不断提高培训水平，逐步提高培训的针对性和实效性。

 第十九条 国家级继续教育基地应积极探索产学研相结合的人才培养培训机制，与重点领域权威研究机构和领头企事业单位建立长期合作关系，及时引入最新科研成果、先进技术经验和业务骨干，逐步形成专业品牌和培训特色。

 第二十条 国家级继续教育基地要积极推广网络培训、远程教育、电化教育等新的教学方式方法，积极开发在线学习平台，建设具有专业特色的网络学习中心，不断提高在线培训和开展现代化远程教育的能力。

 第二十一条 国家级继续教育基地可采用走出去和请进来的方式，积极参与国际继续教育交流，利用境外的优质资源，不断提高继续教育的质量和效益。

**第五章 管理监督**

 第二十二条 国家级继续教育基地实行年度计划审核备案制度。国家级继续教育基地应根据培训需求制定年度任务计划，并于每年12月10日前，将年度计划执行情况总结和下一年度计划报推荐设立该基地的管理单位审核;审核同意后，于当年12月31日前将年度计划执行情况总结和下一年度计划一并报人力资源社会保障部备案。

 第二十三条 国家级继续教育基地应按照管理单位审核同意的年度计划内容开展培训活动，培训结束后要认真做好培训情况的建档登记和效果评估工作。

 第二十四条 未经国家级继续教育基地的管理单位同意，国家级继续教育基地及其建设单位不得以国家级继续教育基地的名义开展教育培训活动。

 第二十五条 国家级继续教育基地实行检查考核制度。检查考核的主要内容包括:基地师资队伍建设情况、基地经费使用情况、设施配套情况、制度执行情况、继续教育任务完成情况、培训效果及后续跟踪情况等。

 第二十六条 国家级继续教育基地的管理单位负责国家级继续教育基地的检查考核，并制定具体办法。

 第二十七条 人力资源社会保障部会同基地的管理单位，在检查考核基础上对国家级继续教育基地进行定期检查评估和不定期抽查，并将有关结果向社会公布。检查评估或抽查结果作为调整、撤销国家级继续教育基地及下一阶段任务分配的重要依据。

 对成绩突出、评估优秀的国家级继续教育基地，将及时宣传推广经验做法，在培训资源配置、任务分配等方面给予一定倾斜。对不按本办法开展继续教育工作、不能完成继续教育任务或达不到教学管理要求的国家级继续教育基地，责令限期整改。在规定时间内仍然达不到要求的，取消国家级继续教育基地资格。

 第二十八条 对违反年度计划备案审核制度及有关规定，出现乱办班、乱收费、乱发证现象的国家级继续教育基地，依法追究其单位领导和当事人的责任。

 第二十九条 对在申请过程中弄虚作假或被取消国家级继续教育基地资格的施教机构，不再受理其认定申请。

**第六章 保障措施**

 第三十条 人力资源社会保障部为国家级继续教育基地建设提供政策和项目支持，支持国家级继续教育基地承办继续教育项目和活动。

 第三十一条 人力资源社会保障部会同地方、部门、行业组织开发教材、课件、网站等优质培训资源，无偿或以优惠价格提供给国家级继续教育基地内部使用。

 第三十二条 人力资源社会保障部支持各领域从事科研、生产、教学等方面工作的专家参与继续教育基地的人才培养培训工作。对表现突出、成效明显的专家，在其本人参加继续教育、评聘专业技术职务、享受政府特殊津贴和国家百千万人才工程国家级人选选拔、参与专家休假等方面给予倾斜。

 第三十三条 中央财政按规定为国家级继续教育基地提供一定的专项经费资助。专项经费主要用于开展专家授课、师资培训、教材课件开发、数据库开发、课题研究等工作。基地建设单位按照国家有关规定，制定专项经费的使用办法和使用方案，基地的管理单位负责审核专项经费使用办法和使用方案，确保专款专用并取得最大效益。

 第三十四条 国家级继续教育基地的建设单位和管理单位应为基地的基础建设和日常工作提供配套经费。

 第三十五条 国家级继续教育基地的管理单位应在政策扶持、项目支持、师资队伍建设、资源整合、培训宣传等多方面为国家级继续教育基地提供支持，帮助国家级继续教育基地形成科学有效的专业技术人才培养培训体系。

 第三十六条 专业技术人员在国家级继续教育基地参加培训的情况，可记入《专业技术人员继续教育证书》或学习档案，作为对专业技术人员考核评价、岗位聘用、职称评聘和执业注册的重要依据。

 第三十七条 国家级继续教育基地为社会提供继续教育服务时，可按照有关规定适当收取培训费用，但不得擅自提高收费标准。收取的相关费用优先用于保障基地的建设和发展。

 第三十八条 支持国家级继续教育基地加强与企业、高校和科研院所的合作，建立产、学、研相结合的继续教育协作体系，促进继续教育成果转化，并根据需要组织开展经验交流和成果推广等活动。

 **第七章 附 则**

 第三十九条 国家级继续教育基地机构名称、联系方式等重要信息发生变更，须及时报人力资源社会保障部备案并向社会公布。

 第四十条 地方人力资源社会保障部门和行业主管部门可参照本办法，结合各自实际，制定相应的国家级继续教育基地管理政策措施。

 第四十一条 军队系统的国家级继续教育基地管理参照本办法执行。

 第四十二条 鼓励和支持地区、部门和行业结合实际，建设区域性、行业性专业技术人员继续教育基地，形成上下衔接、优势互补、资源共享的继续教育基地体系。

 第四十三条 本办法由人力资源社会保障部负责解释。

第四十四条 本办法自发布之日起施行。

## 《2013－2017年全国干部教育培训规划》

干部教育培训是建设高素质干部队伍的先导性、基础性、战略性工程，在推进中国特色社会主义伟大事业和党的建设新的伟大工程中具有不可替代的地位和作用。党的十七大以来，我们党坚持大规模培训干部、大幅度提高干部素质，积极推进改革创新，着力增强教育培训的统筹性针对性实效性，干部教育培训事业取得新的重大进展，为建设高素质干部队伍、推动科学发展、促进社会和谐提供了有力支撑。党的十八大作出建设学习型、服务型、创新型马克思主义执政党的战略部署，对加强和改进干部教育培训、提高干部素质和能力提出了新的更高要求。为深入贯彻落实党的十八大精神，培养造就高素质干部队伍，根据干部教育培训工作实际，制定本规划。

 **一、指导思想和总体要求**

 （一）指导思想

 高举中国特色社会主义伟大旗帜，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，深入贯彻落实党的十八大精神，牢牢把握加强党的执政能力建设、先进性和纯洁性建设这条主线，持续推进大规模培训干部、大幅度提高干部素质的战略任务，全面深化干部教育培训改革，全面提升干部教育培训质量，努力培养信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部，为全面建成小康社会、夺取中国特色社会主义新胜利、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供坚强保障。

 （二）基本原则

 ——坚持服务大局、按需施教，党和国家事业发展需要什么就培训什么，干部履职尽责和健康成长需要什么就培训什么。

  ——坚持分类分级、全员培训，把干部教育培训的普遍性要求与不同类别、不同层次、不同岗位干部的特殊需要结合起来，增强针对性，实现全覆盖。

  ——坚持联系实际、学以致用，以问题为导向、以正在做的事情为中心开展教育培训，提高干部运用所学理论和知识指导实践、解决问题、推动工作的能力。

  ——坚持质量第一、注重实效，把改革创新贯穿于干部教育培训各环节各方面，实现数量与质量、规模与效益相统一。

 （三）目标任务

 以加强中国特色社会主义理论体系学习为首要任务，全面推进理论武装、党性教育、能力培训和知识更新，使广大干部理想信念更加坚定、理论素养不断提高、党性修养切实增强、工作作风明显改进、德才素质和履职能力显著提升，使干部教育培训推动党和国家事业发展的作用更加明显。进一步推进干部教育培训改革创新，努力形成更加开放、更具活力、更有实效的中国特色干部教育培训体系，提高干部教育培训科学化水平。

 （四）数量指标和质量要求

 1.数量指标。加强脱产培训，保证不同类别干部每年达到一定的调训率、参训率和人均脱产培训学时数（见附件1）。拓展网络培训，保证网络培训达到一定覆盖率和人均年学时数（见附件2）。

 2.质量要求。全面开展培训质量评估，从培训设计、实施、管理以及培训效果等方面入手，对每个培训项目进行考核测评，把评估结果作为评价党校、行政学院、干部学院和社会主义学院办学质量的重要依据，作为确定高等学校、社会培训机构、境外培训机构承担培训任务的重要标准，作为干部教育培训机构推动教学改革、提高教学质量的重要指引。结合不同培训项目特点，合理设置评估标准，把培训需求适配度、课程设计科学性、师资选配合理性、教学内容满意度、教学方法有效性、教学组织有序性、学风校风良好度以及培训对干部能力素养提高的帮助程度等，作为质量评估的主要内容，努力探索科学的项目质量评估办法。

**二、重点培训内容**

（一）深入开展马克思主义基本原理学习培训。组织广大干部深入学习马克思列宁主义、毛泽东思想，原原本本研读马克思、恩格斯、列宁和毛泽东同志的经典著作，引导干部深入理解马克思列宁主义、毛泽东思想的精神实质和思想精髓，掌握基本原理和科学体系，深化对共产党执政规律、社会主义建设规律、人类社会发展规律的认识，坚定对马克思主义的信仰、对社会主义和共产主义的信念，增强运用马克思主义立场、观点、方法分析解决问题的能力。

 （二）突出抓好中国特色社会主义理论体系学习培训。组织广大干部深入学习邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观和党的十八大以来习近平同志一系列重要讲话精神，引导干部深刻领会中国特色社会主义的科学内涵，准确把握夺取中国特色社会主义新胜利的基本要求，增强中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信，矢志不渝为中国特色社会主义共同理想而奋斗。特别是要组织广大干部深入学习实践科学发展观，引导干部深刻领会科学发展观的精神实质，准确把握贯彻落实科学发展观的第一要义、核心立场、基本要求、根本方法，增强贯彻落实科学发展观的自觉性和坚定性，坚定不移走科学发展之路。把学习中国特色社会主义理论体系与研读马克思主义经典著作结合起来，与学习党的路线方针政策结合起来，与改革开放和现代化建设的生动实践结合起来，引导干部深刻理解中国特色社会主义理论体系与马克思列宁主义、毛泽东思想一脉相承又与时俱进的关系，牢固树立辩证唯物主义和历史唯物主义世界观和方法论，提高战略思维、创新思维、辩证思维、底线思维能力，增强辨别大是大非问题的本领。

 （三）大力加强党性党风党纪和党史国史教育。加强党章学习培训，引导广大党员干部把党章作为加强党性修养的根本标准，自觉遵守党章、贯彻党章、维护党章。加强党的纪律特别是政治纪律教育，引导干部坚持党的基本理论、基本路线、基本纲领、基本经验、基本要求，在思想上政治上行动上始终同以习近平同志为总书记的党中央保持高度一致，坚决维护中央权威，确保中央政令畅通。突出马克思主义群众观点和党的群众路线教育，引导干部牢固树立正确的世界观、权力观、事业观，增强宗旨意识和公仆意识。加强作风教育，引导干部牢记“两个务必”，认真落实中央八项规定精神，坚决反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风，切实做到求真务实、艰苦奋斗、勤俭节约。加强反腐倡廉教育，引导干部保持廉洁操守，筑牢拒腐防变思想防线，提高抵御腐败风险的能力。加强党史国史特别是党领导人民的奋斗史、创业史、改革开放史教育，将其作为必修课，帮助干部了解党和国家事业发展的来龙去脉，深刻认识党的两个历史问题决议总结的经验教训，切实做到知史爱党、知史爱国。把党史国史教育与世情国情党情教育结合起来，引导干部增强忧患意识、使命意识，自觉为党分忧、为国尽责、为民奉献。

 （四）深入开展社会主义核心价值体系教育。组织广大干部深入学习社会主义核心价值体系，引导他们把握其科学内涵和实践要求，自觉转化为精神信仰，自觉践行社会主义核心价值观。加强中国特色社会主义共同理想教育，大力开展民族精神和时代精神教育，引导广大干部牢记责任、敢于担当，坚持与时俱进、改革创新，团结带领人民群众为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗。加强社会主义道德教育，通过先进典型和道德模范现身说法等方式，引导干部模范践行社会主义荣辱观，讲党性、重品行、作表率，自觉做社会主义道德的示范者、诚信风尚的引领者和公平正义的维护者。

 （五）着力加强推动科学发展能力培养。大力开展经济体制改革、创新驱动发展战略、经济结构战略性调整、城乡发展一体化、开放型经济以及推动中国特色新型工业化、信息化、城镇化、农业现代化等方面的培训，提高干部加快完善社会主义市场经济体制和加快转变经济发展方式的本领。大力开展扩大社会主义民主、加快建设社会主义法治国家、发展社会主义政治文明等方面的培训，加强社会主义法治精神、法治理念和法律法规教育，提高干部科学执政、民主执政、依法执政的本领。大力开展深化文化体制改革、增强文化整体实力和竞争力、提升国家文化软实力等方面的培训，提高干部推进社会主义文化强国建设的本领。大力开展保障和改善民生、推进社会体制改革、加强和创新社会管理等方面的培训，提高干部做群众工作能力和推进社会主义和谐社会建设的本领。大力开展生态文明理念、优化国土空间开发格局、资源节约、环境保护等方面的培训，提高干部推进美丽中国建设的本领。

 （六）积极开展各种知识教育。着眼于提高干部履行岗位职责的素质和能力，结合实际工作需要，广泛开展经济、政治、文化、社会、生态和哲学、历史、科技、法律、军事、国际等方面知识特别是各种新知识新技能的培训，帮助干部优化知识结构、拓宽眼界思路、树立全球视野、提高科学人文素养。加强国防和军队建设、公共外交、民族宗教、安全保密和心理健康等方面的教育。

 1.领导班子成员。着眼于培养造就一支政治坚定、能力过硬、作风优良、奋发有为的执政骨干队伍，以理论武装为根本、党性教育为核心、能力提升为主线，加强县处级及以上领导班子成员特别是党政主要负责同志的培训。

 主要措施：（1）省部级领导干部。中央每年就关系党和国家全局的重大理论和现实问题举办省部级主要领导干部专题研讨班。中央组织部每年安排500名左右省部级领导干部到国家级干部教育培训机构培训，会同教育部定期举办中管高校主要领导干部高级进修班。（2）市（地、州、盟）党政领导班子成员和省（自治区、直辖市）直属部门单位领导班子成员。中央组织部每年安排3000名左右厅局级领导班子成员到国家级干部教育培训机构培训。中央和国家机关有关部委按照职责分工，对本系统的省（自治区、直辖市）直属部门单位领导班子成员开展业务培训。各省（自治区、直辖市）每年安排不少于1／5的副厅局级领导班子成员到省级干部教育培训机构培训。（3）县（市、区、旗）党政领导班子成员和市（地、州、盟）直属部门单位领导班子成员。中央组织部定期安排新任县委书记到中央党校参加任职培训，每年安排500名左右县委书记到中国井冈山干部学院、中国延安干部学院进行党性教育。各省（自治区、直辖市）每年安排不少于1／5的正县处级领导班子成员到省级干部教育培训机构培训。各市（地、州、盟）抓好其他县处级领导班子成员的教育培训。（4）中央组织部统筹规划、各级组织部门组织实施，全员开展各级党政领导班子成员科学发展能力提升培训。中央组织部会同国务院有关部门，加强对各级党政领导班子成员和应急管理部门干部的应急管理能力培训。（5）各级组织部门要按照干部管理权限，统筹制定年度脱产培训计划，保证每名领导班子成员每2年至少参加1次脱产培训。各级统战部门要切实加强对非中共党员领导班子成员的教育培训。

 2.机关内设机构公务员。着眼于培养造就一支政治坚定、业务精湛、作风过硬、人民满意的机关公务员队伍，以加强思想政治建设和业务能力建设为重点，加强机关内设机构公务员培训。

 主要措施：（1）中央公务员主管部门对司局级及以下干部开展示范培训，每年安排300名左右司局级干部到国家行政学院培训。（2）中央和国家机关各部委组织人事部门对本部委司局级及以下干部开展全员培训。（3）中央组织部会同有关部门每年安排4000名左右中央和国家机关司局级干部参加选学。（4）中央公务员主管部门组织实施公务员职业道德教育计划，5年内将所有公务员和参照公务员法管理的人员轮训一遍。（5）各省（自治区、直辖市）和市（地、州、盟）直属部门单位分别抓好省直机关处级及以下干部、市直机关科级及以下干部的培训。各级公务员主管部门要加强统筹，整合资源，督促指导同级各部门各单位内设机构公务员的教育培训工作，抓好初任培训、任职培训、专门业务培训、在职培训。各部门各单位党组（党委）要将机关内设机构公务员培训列入年度工作计划，组织人事部门按照计划和要求抓好落实。

 着眼于培养造就一支政治素质好、经营管理能力强、具有高度社会责任感的企业经营管理人员队伍，以提高思想政治素质和领导企业科学发展能力为重点，加强企业经营管理人员培训。

 主要措施：（1）中央组织部有计划地安排中管金融企业、部分国有重要骨干企业领导班子成员以及国务院国资委党委管理班子的中央企业主要负责人，到国家级干部教育培训机构培训；会同有关部门定期举办中管金融企业和部分国有重要骨干企业主要负责人专题研究班；会同国务院国资委等有关部门，组织实施企业领军人才培训计划。（2）中央统战部组织全国工商联领导班子成员中的民营企业主要负责人的培训，举办民营重点骨干企业主要负责人专题研究班。（3）各省（自治区、直辖市）党委组织部和国有企业主管部门根据职能分工，结合本地区企业经营管理人员的具体情况，有针对性地开展培训。（4）各企业结合实际对经营管理人员分类分层开展自主培训。国家级干部教育培训机构要积极承担企业高层次经营管理人员教育培训任务。中国大连高级经理学院要突出特色，打造高水平企业经营管理人员培训基地。

 （三）专业技术人员

 着眼于培养造就一支敬业精神强、专业水平高、创新能力突出的专业技术人员队伍，以提高思想政治素质和培养创新精神、创新创业能力为重点，以高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才为主要对象，加强专业技术人员培训。

 主要措施：（1）人力资源社会保障部组织实施专业技术人员继续教育，指导各行业各系统开展全员教育培训；研究制定全国专业技术人员继续教育规定，逐步形成中国特色的专业技术人员继续教育制度体系；牵头组织实施专业技术人员知识更新培训。（2）中央组织部会同有关部门，每年安排600名左右中央直接联系的高级专家到国家级干部教育培训机构培训。各省（自治区、直辖市）党委组织部负责各自联系的高级专家培训。（3）中央宣传部会同有关部门，每年选派700名左右哲学社会科学教学科研骨干和一定数量的新闻宣传系统、文化系统骨干到国家级干部教育培训机构培训。各省（自治区、直辖市）负责抓好本地区哲学社会科学教学科研骨干和新闻宣传系统、文化系统骨干的培训。（4）非公有制经济组织和社会组织专业技术人员的教育培训，由人力资源社会保障部会同有关部门明确任务、提出要求，各省（自治区、直辖市）人力资源社会保障部门会同有关部门组织实施。（5）中央和国家机关各部委组织人事部门，各省（自治区、直辖市）人力资源社会保障部门根据行业特点和业务需要，开展专业技术人员培训。

 （四）中青年干部

 着眼于培养造就忠诚党和人民事业、堪当历史重任的优秀中青年干部队伍，以理想信念、优良传统教育和实践锻炼为重点，加强中青年干部培训。

 主要措施：（1）中央组织部每年安排500名左右优秀中青年干部（含中管金融企业、部分国有重要骨干企业和中管高校中青年干部）到国家级干部教育培训机构培训，安排部分中西部地区的中青年干部到中国浦东干部学院培训。（2）各省（自治区、直辖市）根据优秀中青年干部培养目标开展培训。各地区各部门要有计划地安排中青年干部到党校、干部学院和党性教育基地接受系统的理论培训和严格的党性锻炼。积极开展优秀中青年干部个性化定制培训，健全培训与使用相结合的制度，把培训期间的表现作为选拔使用的重要依据。

 （五）基层干部

 着眼于培养守信念、讲奉献、有本领、重品行的高素质基层干部队伍，以提高政策执行、推动发展、服务群众、促进和谐能力为重点，加强基层干部培训。

 主要措施：（1）各省（自治区、直辖市）党委组织部要制定基层干部培训方案并搞好示范培训。（2）市（地、州、盟）和县（市、区、旗）党委组织部要按照职责落实好基层干部的培训。（3）实行垂直管理的部门负责本系统基层干部的教育培训。各地区各部门和干部教育培训机构要积极开展送教下基层、对口支援培训、结对帮扶培训，推动优质教育培训资源向基层延伸倾斜；积极利用在线学习平台、党员干部现代远程教育网络、广播电视等信息化手段开展教育培训，提高培训效率和效益，努力实现全覆盖。

 各地区各部门要重视抓好女干部、少数民族干部、非中共党员干部的教育培训。加大对革命老区、民族地区、边疆地区、贫困地区干部教育培训支持力度。东部地区要做好对口支援西部地区干部教育培训工作。加强军地领导干部交叉培训和军转干部培训。

 **三、培训能力建设**

 （一）办学体制改革

加强各级党校、行政学院、干部学院主渠道建设，加强各级社会主义学院建设，坚持开放办学、开门办学，充分利用各方面优质资源，不断提高办学质量。立足实际、因地制宜，积极推进市、县两级党校（行政学院）办学体制改革。按照少而精、突出特色的原则，大力推进部门、行业干部教育培训机构优化整合，提升专业化办学水平。鼓励部门、行业培训机构合作办学，实现优质培训资源共享。对名为干部培训机构实为宾馆、度假村的，要进行清理整顿。发挥现有干部教育培训基地的作用。严格资质审核和质量把关，引导、规范社会培训机构参与干部教育培训。按照以我为主、为我所用、趋利避害、注重实效的方针，继续利用境外优质教育培训资源，改进境外培训工作。

（二）运行机制改革

 全面推行需求调研制度，2014年前健全以需求为导向的培训计划生成机制。探索建立项目管理制度，完善竞争择优机制，对知识能力类培训逐步推行项目招投标。完善组织调训制度，严格执行调训计划申报制度，对主要领导干部、重点岗位干部要有计划地安排调训。2017年前普遍建立组织调训为主、干部选学为辅的参训机制。完善干部培训情况考核、登记、跟踪管理等制度，2015年前形成规范有效的干部学习培训考核评价机制。研究制定干部教育培训机构办学质量评估办法和指标体系。

 （三）内容方式改革

 逐步制定干部分类培训大纲。建立以需求为导向的培训内容更新机制。大力加强精品课程和教材建设，积极开发体现马克思主义中国化最新成果的课程教材，定期开展精品课程和优秀教材推荐评选工作。组织编写第四批全国干部学习培训教材。及时向干部推荐学习书目，引导干部爱读书读好书善读书。改进培训班次设置，加大按干部类别开展培训力度。改进教学方式方法，加大案例教学比重，2015年前省级以上干部教育培训机构的案例课程占能力培训课程的比例不低于30％。加快网络培训平台建设，逐步实现全国干部在线学习平台的互联互通。充分发挥中国干部网络学院的作用，2017年前实现全国县处级及以上干部在线学习。2015年前建立全国统一的干部教育培训工作信息管理系统。

 （四）师资队伍建设

 加强国家级干部教育培训机构师资队伍建设，培养造就一批名师和中青年知名学者。实施骨干教师培训计划，国家级干部教育培训机构每年培训1500名地方干部培训机构的骨干教师，省级党校（行政学院）5年内将市、县两级党校（行政学院）教师轮训一遍。完善兼职教师选聘和管理办法，推动领导干部、学术名家、先进典型、优秀基层干部等上讲台。2017年前建立国家级、省级干部教育培训师资库，市地级以下干部教育培训机构师资构成逐步过渡到以兼职教师为主。2015年前建立健全领导干部上讲台制度。各级党政领导班子成员每年都要到党校、行政学院、干部学院授课。探索建立符合干部教育培训特点的师资考核评价体系和职称评定、岗位聘任制度。

 （五）经费保障

 各级政府要将干部教育培训经费列入年度财政预算，保证工作需要。加大基层干部教育培训经费投入力度，地方各级党委留存的党费要对基层党员干部教育培训给予适当补贴。中央财政加大对西部地区、民族地区、革命老区和欠发达地区一般性转移支付力度，财政困难地方可以统筹使用自有财力和上级转移支付开展干部教育培训工作。

 （六）学风建设

 大力弘扬理论联系实际的马克思主义学风。干部要带着问题参训，联系实际学习，努力做到学与用、知与行、说与做相统一。教师要把理论联系实际的要求贯穿于教学全过程，善于回答学员思想和工作上的实际问题。培训机构要把理论联系实际的能力作为考核教师教学水平的重要内容。

 坚持从严治校、从严治教、从严治学。培训机构要坚持社会主义办学方向，努力营造实事求是、勤奋好学的学习风气。严格学员管理，要求学员专心学习，杜绝相互吃请、公款宴请、搞“小圈子”等现象，对违反有关规定的行为严肃处理。严格教学管理，要求教师严守纪律，严谨治学，以德施教，真正做到学为人师、行为世范。要厉行节约，勤俭办学，反对铺张浪费、追求奢华。

 组织人事部门要把理论素养、学习能力作为干部选拔任用的重要依据，将干部学习态度、参与程度、互动效果、学习成果作为学风评价的重要内容。

 （七）理论研究

 加强干部教育培训理论研究，不断深化对干部成长规律和干部教育培训规律的认识。建立理论研究交流平台。推动干部教育学学科建设。

 四**、组织领导**

 各级党委（党组）要把干部教育培训工作纳入本地区本部门工作规划，加强领导，统筹安排，整体部署。党委（党组）主要负责同志要加强调查研究，及时解决干部教育培训工作中的困难和问题。干部教育联席会议或领导小组要充分发挥作用，加强统筹指导和沟通协调。

 各级组织部门要在党委领导下切实履行主管职能，抓好宏观指导、统筹协调和督促检查，抓好干部教育管理者队伍建设。各级纪检监察机关和宣传、统战、机关工委、编制、发展改革、教育、财政、人力资源社会保障、国有资产管理等有关部门，要按照职责分工落实相关任务，形成各司其职、各尽其责、密切配合、齐抓共管的工作格局。各地区各部门要按照中央要求，结合实际制定本地区本系统干部教育培训规划，形成全面覆盖、上下联动、相互衔接的规划体系，并抓好组织实施。

 中央组织部要对本规划实施情况进行督促检查，开展中期和5年总结评估工作。各级组织人事部门每年对本地区本系统干部教育培训工作进行检查评估，确保各项任务扎实推进、取得实效。

 中国人民解放军和中国人民武装警察部队的干部教育培训工作，由中央军委根据本规划精神制定实施意见。

## 专业技术人才知识更新工程国家级继续教育基地补助经费管理办法

财行〔2014〕6号

党中央有关部门，国务院有关部委、有关直属机构，各省、自治区、直辖市、计划单列市财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、新疆生产建设兵团财务局、人力资源社会保障局，有关行业协会、企业、事业单位：

为了贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要（2010~2020年）》精神，做好专业技术人才知识更新工程实施工作，进一步加强国家级专业技术人员继续教育基地中央补助经费的管理，我们制定了《专业技术人才知识更新工程国家级继续教育基地补助经费管理办法》。现印发给你们，执行中有何问题，请及时向我们反映。

**专业技术人才知识更新工程国家级继续教育基地补助经费管理办法**

**第一章 总 则**

 第一条 为了贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要（2010~2020年）》和专业技术人才知识更新工程实施方案，进一步做好专业技术人才继续教育工作，规范和加强专业技术人才知识更新工程国家级继续教育基地补助经费管理，厉行节约、反对浪费，根据预算管理有关规定，制定本办法。

　　第二条 专业技术人才知识更新工程国家级继续教育基地（以下简称继续教育基地），是指人力资源社会保障部、财政部等部门确定的，承担国家专业技术人才知识更新业务，面向专业技术人才开展补充更新知识、拓展知识结构、提高综合素质和创新能力等培养培训工作的机构，是国家培养培训高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才的服务平台。

　　第三条 专业技术人才知识更新工程国家级继续教育基地补助经费，是指中央财政对符合条件的继续教育基地所给予的一次性补助经费(以下简称补助经费)。

　　第四条 补助经费坚持“统一管理、厉行节约、专款专用、注重绩效”的原则。

　　统一管理是指补助经费应当由继续教育基地财务部门统一管理、单独核算。

　　厉行节约是指科学合理地编制和安排支出预算，避免经费使用的随意性和浪费行为。

　　专款专用是指严格控制补助经费使用范围，建立健全经费使用和管理机制。

　　注重绩效是指根据专业技术人才继续教育工作需要，强化经费使用绩效管理，提高财政资金使用效益。

**第二章 管理机构及职责**

　　第五条 财政部是补助经费的主管部门。其主要职责是：

　　（一）会同人力资源社会保障部制定补助经费管理办法；

　　（二）参与继续教育基地的确定；

　　（三）及时批复下达补助经费；

　　（四）会同有关部门对补助经费使用情况进行监督检查。

　　第六条 人力资源社会保障部是继续教育基地的综合管理部门，会同财政部等部门制定继续教育基地的总体规划，协调和指导继续教育基地的相关工作。其主要职责是：

　　（一）制定继续教育基地管理的规划、规章和相关政策；

　　（二）确定、调整和撤销继续教育基地；

　　（三）组织国家级继续教育基地之间的学习交流；

　　（四）监督指导继续教育基地的专项培训业务管理；

　　（五）协助财政部做好补助经费的监管工作。

　　第七条 各省、自治区、直辖市、计划单列市财政部门、有关中央单位财务部门依据有关规定负责本地区、本单位补助经费的拨付和监管工作。其主要职责是：

　　（一）会同人力资源社会保障（人事）部门制定本地区、本单位补助经费管理具体办法；

　　（二）及时向继续教育基地拨付补助经费；

　　（三）对本地区、本单位继续教育基地补助经费的使用管理进行监督检查，并及时向财政部反映监督检查中发现的问题。

　　第八条 各省、自治区、直辖市、计划单列市人力资源社会保障部门、有关中央单位人事部门协助同级财政（财务）部门做好本地区、本单位补助经费相关管理工作。其主要职责是：

　　（一）按照规定做好本地区、本单位继续教育基地的遴选、申报工作；

　　（二）加强对本地区、本单位继续教育基地的培训业务指导；

　　（三）协助同级财政（财务）部门对补助经费进行监督检查。

　　第九条 按规定设立继续教育基地的高等院校、科研院所和其他施教机构，是补助经费的具体使用管理单位，应当建立健全单位内控机制，制定本单位补助经费的使用管理办法，加强单位财务和人事部门之间的协同配合，提高补助经费使用效益。

**第三章 经费管理**

　　第十条 在专业技术人才知识更新工程实施期间，通过竞争择优的方式，中央财政对经专家评审确定的继续教育基地给予一次性补助，每个最高不超过500万元。

　　第十一条 继续教育基地应当根据承担的继续教育任务和教学培训的实际情况，按照经费开支范围和标准，分年度、有计划地使用补助经费。

　　第十二条 补助经费主要用于以下方面：

　　（一）教学培训及辅助场所设施设备的购置和运行维护支出，包括教学培训设备、网络教学平台以及培训管理软件等；

　　（二）教学培训课程开发和制作支出，包括资料费、外文资料翻译费、培训需求调研费、专家咨询费、专用培训教材以及课件开发、制作费用等；

　　（三）人力资源社会保障部交办的专业技术人才继续教育相关专题研究；

　　（四）专家授课劳务费、差旅费以及食宿费；

　　（五）根据专业技术人才知识更新继续教育的需要，开展必要的师资培训、交流学习等支出；

　　（六）经财政部批准的其他支出。

　　第十三条 上述支出范围中有制度规定支出标准的，包括差旅费、食宿费、培训费、会议费、劳务费等，中央单位应当执行财政部确定的相关标准；地方单位应当执行同级财政部门确定的相关标准。

　　尚未制定支出标准的，应当本着厉行节约、经济适用的原则，严格控制支出。

　　第十四条 继续教育基地应当充分利用现有资源，严格控制设施设备购置。确需购置培训所需设施设备的，应当按照政府采购有关规定办理。

　　第十五条 补助经费不得用于以下方面：

　　（一）基本建设性质（包括维修改造）支出；

　　（二）工资福利性支出；

　　（三）因公出国（境）费、公务用车购置及运行费、公务接待费等支出；

　　（四）其他与专业技术人才继续教育工作无关的支出。

**第四章 绩效管理**

　　第十六条 继续教育基地应当按照预算绩效管理要求，建立全过程预算绩效管理机制，强化支出责任，不断提高资金使用绩效。

　　第十七条 继续教育基地申报单位应当根据工作任务，结合资金安排情况，编制预算绩效计划，合理设定绩效目标，作为继续教育基地评审的重要依据。

　　第十八条 继续教育基地应当建立绩效运行监督机制，当绩效运行情况与预期目标发生偏离时，要及时采取措施予以纠正，确保预期目标的实现。

　　第十九条 继续教育基地应当在每年预算执行结束后，及时对预算资金的产出和结果进行绩效评价，根据绩效评价结果完善管理制度，改进管理措施，稳步推进评价结果公开，并把绩效评价结果作为绩效问责的重要依据。项目实施完成后，继续教育基地应当对补助经费使用情况进行总体绩效评价。

**第五章 监督检查**

　　第二十条 财政（财务）部门、人力资源社会保障（人事）部门及其他相关部门要合理分工、密切合作，确保补助经费拨付及时、使用合理、管理高效。

　　第二十一条 继续教育基地在补助经费使用期间，应当于每年12月10日前将经费使用情况报送同级财政(财务）部门和人力资源社会保障（人事）部门。

　　地方财政部门、人力资源社会保障部门应当于每年12月31日前，将经费使用情况分别上报财政部和人力资源社会保障部；中央有关单位应当于每年12月31日前将经费使用情况上报人力资源社会保障部，人力资源社会保障部审核汇总后，于下年1月31日前报送财政部。

　　第二十二条 财政部、人力资源社会保障部直接或者委托有关部门，对补助经费的使用情况进行定期或者不定期检查。

　　财政部驻各地财政监察专员办事处对补助经费使用情况实施监督检查。

　　第二十三条 对在补助经费监督检查中发现的违法行为，应当及时予以纠正，并依照《财政违法行为处罚处分条例》等有关规定追究责任。

**第六章 附 则**

　　第二十四条各省、自治区、直辖市、计划单列市财政部门、有关中央单位财务部门和人力资源社会保障部门，可以根据本办法，结合实际情况，制定补助经费具体实施办法。

第二十五条 本办法由财政部会同人力资源社会保障部负责解释。

第二十六条 本办法自印发之日起施行。

 2014年3月21日印发

## 专业技术人才知识更新工程高级研修项目管理办法

人社厅发〔2014〕70号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院各部委、直属机构人事部门，有关行业协会、企业、事业单位：

 为保障专业技术人才知识更新工程实施，加强专业技术人才知识更新工程高级研修项目管理，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》和《专业技术人才知识更新工程实施方案》，我部制定了《专业技术人才知识更新工程高级研修项目管理办法》。现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

人力资源社会保障部办公厅

2014年6月3日

**专业技术人才知识更新工程高级研修项目管理办法**

**第一章 总 则**

第一条 为保障专业技术人才知识更新工程实施，加强专业技术人才知识更新工程高级研修项目（以下简称高级研修项目）管理，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》和《专业技术人才知识更新工程实施方案》，制定本办法。

第二条 本办法所称高级研修项目是指经人力资源社会保障部批准，纳入全国高级研修项目计划，旨在提高高层次专业技术人才专业水平和创新能力的示范性继续教育研修项目。

第三条 人力资源社会保障部是高级研修项目的综合管理部门，负责高级研修项目的年度计划制定发布、宏观指导、组织协调、质量监督、效益评估等工作；各地区、各部门和有关单位人力资源社会保障部门负责高级研修项目的选题申报、业务指导、组织实施、监督检查等工作；承办机构在申报单位的指导下，负责高级研修项目的计划安排、学员选派、课程设置、教学管理、经费使用等具体实施工作。

**第二章 组织实施**

第四条 人力资源社会保障部于每年年底向各地区、各部门和有关单位人力资源社会保障部门征集下一年度高级研修项目选题。各地区、各部门和有关单位人力资源社会保障部门应当按照通知要求在规定的时间内组织申报。

第五条 人力资源社会保障部按照服务经济社会发展、突出重点领域、兼顾地方特色的原则，结合各地各部门以往高级研修项目组织实施情况，对征集的选题进行遴选，制定下发年度高级研修项目计划。

　 第六条 各地区、各部门和有关单位人力资源社会保障部门在收到高级研修项目年度计划后，应在项目举办前1个月将高级研修项目实施方案和招收学员通知报送人力资源社会保障部专业技术人员管理司备案。

　 第七条 承办机构要严格按照审定通过的高级研修项目实施方案开展研修活动。研修学员完成规定的课程后，要对其进行考核。合格者颁发统一印制的全国专业技术人才知识更新工程高级研修项目结业证书，相关情况记入专业技术人员继续教育证书，并登记相应学时，各单位可将培训证书作为专业技术人员考核、职称评聘、岗位聘任（聘用）、职业注册的重要依据。

 第八条 高级研修项目结束后，各地区、各部门和有关单位人力资源社会保障部门应在1个月内将高级研修项目的总结报告、学员名单、加盖财务章及单位公章的经费决算表、学员满意度测评统计表等有关材料报送人力资源社会保障部专业技术人员管理司。

第九条 为增强高级研修项目的示范性功能，扩大受益面，人力资源社会保障部将选取高级研修项目中具有推广价值的研修内容，征得授课人同意后，制作成网络课件，在国家专业技术人才知识更新工程网站上面向专业技术人员开展公益性学习活动。

**第三章 研修要求**

　 第十条 承办机构应当面向全国招收学员，学员一般应当是具有高级专业技术职务（或职称）的专业技术人员或管理人员。

　 第十一条 高级研修项目应符合经济社会发展需要，围绕我国经济结构调整、高新技术产业发展和自主创新能力的提高，以专业技术人才知识更新工程确定的12个重点领域和9个现代服务业领域为重点遴选研修主题。

　　第十二条 承办机构要按照高水平、小规模、重特色的要求，精心设置高级研修项目课程，邀请权威专家授课，采取主题报告、专题研讨、学术交流、现场教学等多种有效方式进行研修。

　 第十三条 学员在研修期间，要按照《关于在干部教育培训中进一步加强学员管理的规定》要求，严格遵守各项学习培训管理规定，认真研修并参加考核，确保研修活动取得实效。

　 第十四条 高级研修项目经费由中央财政专项资助，主要用于支付高级研修项目的住宿费、伙食费、场地费、讲课费、资料费、交通费等。各地区、各部门和有关单位人力资源社会保障部门要严格执行《中央和国家机关培训经费管理办法》等有关规定，严格控制培训活动经费开支范围和标准，加强管理，专款专用。除往返交通费由学员承担外，一般不得向学员收取任何费用。

**第四章 管理监督**

　 第十五条 人力资源社会保障部直接或委托有关部门对高级研修项目的组织实施，以及资助经费使用情况进行定期检查或不定期抽查。

　 第十六条 各地区、各部门和有关单位人力资源社会保障部门应严格按照计划公布的研修选题、举办时间和地点实施高级研修项目。如有特殊情况需要更改举办时间和地点的，应当报请人力资源社会保障部批准同意。

　 第十七条 举办单位不得随意变更项目时间、地点、内容，禁止乱收费，严禁截留、挪用、虚报培训费及其他弄虚作假行为。上述情况一经查实，要视情节追回所拨付的部分或全部经费，取消其申报高级研修项目的资格。情节严重的，依法移交有关部门处理。

　 第十八条 对研修质量高、效果好、组织规范、管理严格的有关单位，人力资源社会保障部将定期宣传推广经验做法，并在制定下年度高级研修项目计划时予以支持。

**第四章 附 则**

　 第十九条 地方人力资源社会保障部门和行业主管部门可参照本办法，结合各自实际，制定具体的管理办法。

　 第二十条 本办法由人力资源社会保障部负责解释。

 第二十一条 本办法自印发之日起施行。

## 人力资源社会保障部办公厅关于国家级专业技术人员继续教育基地建设有关问题的通知

人社厅函〔2015〕155号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），有关部委、直属机构人事部门，有关中央企业人力资源部门，设立国家级专业技术人员继续教育基地的有关单位：

为推动国家级专业技术人员继续教育基地建设发展，促进国家级专业技术人员继续教育基地发挥作用、突出特色、形成品牌，经研究，现就有关问题通知如下：

一、建设基地信息发布和工作平台。为畅通服务渠道，整合培训资源，增强示范效应，我部将在国家专业技术人才知识更新工程公共服务平台（网址为www.zsgxgc.gov.cn）公布国家级专业技术人员继续教育基地目录及基本情况信息（基地开通网络平台的，同时公布网址），并开设国家级专业技术人员继续教育基地工作平台，推进基地网络化管理，及时发布基地动态信息。设立国家级专业技术人员继续教育基地的建设单位请尽快登录国家专业技术人才知识更新工程公共服务平台，在下载专区下载并填写知识更新工程公共服务平台用户信息采集表，发送至指定邮箱（邮箱地址admin@zsgxgc.gov.cn），我部将统一分配基地工作平台的用户名和密码。各单位请于2015年5月31日前，凭用户名和密码登录知识更新工程公共服务平台“管理用户”窗口，填写并提交国家级专业技术人员继续教育基地基本信息采集表（样表附后）。

二、加强基地工作审核备案管理。已设立国家级专业技术人员继续教育基地的建设单位和管理单位，应认真落实《人力资源社会保障部办公厅关于印发<国家级专业技术人员继续教育基地管理办法>的通知》（人社厅发[2013]53号）要求，严格执行年度计划审核备案制度，于每年12月31日前报送基地工作总结及下一年度工作计划。年度计划审核备案制度执行情况，是基地检查考核和知识更新工程评估的重要内容，将作为高级研修项目等培训任务分配的重要依据。其中，对基地主动开展、符合工程实施要求的培训项目，我部将择优纳入国家急需紧缺人才培养培训项目和岗位培训项目。

三、提高基地补助经费使用效益。已设立国家级专业技术人员继续教育基地的建设单位和管理单位，应认真落实《财政部 人力资源社会保障部关于印发<专业技术人才知识更新工程国家级继续教育基地补助经费管理办法>的通知》（财行[2014]6号）要求，制定经费使用办法和使用方案，加快经费使用进度，提高使用效益。基地建设单位应结合实际制定基地专项补助经费的分年度用款计划，经基地管理单位审核同意并加盖公章后于2015年5月31日前报送我部专业技术人员管理司（电子版同时发送至指定邮箱admin@zsgxgc.gov.cn）。

四、加强指导交流。我部将通过定期组织各有关单位座谈、研讨、交流、培训等形式，加强对基地的指导。国家级专业技术人员继续教育基地的管理单位要加强对基地的管理和监督，充分发挥基地在本领域、本行业、本地区的示范效应和骨干作用，从项目支持、政策倾斜、师资建设等方面加大支持力度。鼓励基地间开展多种形式的交流合作，促进资源共享，探索创新继续教育方式手段，努力建设体现特点、广泛覆盖、内容丰富、形式多样的专业技术人员继续教育公共服务体系。

我部将以《国家级专业技术人员继续教育基地管理办法》、《专业技术人才知识更新工程国家级继续教育基地补助经费管理办法》和本通知的要求为重点，从基地管理、经费使用、工作开展、制度落实等方面，加强对基地的督查。对落实不到位、工作不主动、不能按时完成任务的国家级继续教育基地，将给予通报批评，责令限期整改。整改后无法达到要求的，取消国家级继续教育基地资格。

附件：国家级专业技术人员继续教育基地基本信息采集表

人力资源社会保障部办公厅
 2015年5月6日

## 专业技术人员继续教育规定

**发文单位**：人力资源和社会保障部

**文　　号**：中华人民共和国人力资源和社会保障部令第25号

**发布日期**：2015-8-13 **生效日期**：2015-10-1

《专业技术人员继续教育规定》已经2015年8月3日人力资源社会保障部第70次部务会讨论通过，现予公布，自2015年10月1日起施行。

 部长 尹蔚民

2015年8月13日

**专业技术人员继续教育规定**

**第一章 总 则**

第一条 为了规范继续教育活动，保障专业技术人员权益，不断提高专业技术人员素质，根据有关[法律法规](http://www.chinalawedu.com/falvfagui/)和国务院规定，制定本规定。

第二条 国家机关、企业、事业单位以及社会团体等组织（以下称用人单位）的专业技术人员继续教育（以下称继续教育），适用本规定。

 第三条 继续教育应当以经济社会发展和科技进步为导向，以能力建设为核心，突出针对性、实用性和前瞻性，坚持理论联系实际、按需施教、讲求实效、培养与使用相结合的原则。

 第四条 用人单位应当保障专业技术人员参加继续教育的权利。

 专业技术人员应当适应岗位需要和职业发展的要求，积极参加继续教育，完善知识结构、增强创新能力、提高专业水平。

 第五条 继续教育实行政府、社会、用人单位和个人共同投入机制。

 国家机关的专业技术人员参加继续教育所需经费应当按照国家有关规定予以保障。企业、事业单位等应当依照[法律](http://www.chinalawedu.com)、[行政法](http://www.chinalawedu.com/sifakaoshi/ziliao/xingzhengfa/)规和国家有关规定提取和使用职工教育经费，不断加大对专业技术人员继续教育经费的投入。

 第六条 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。

 人力资源社会保障部负责对全国专业技术人员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行政部门负责对本地区专业技术人员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。

**第二章 内容和方式**

 第七条 继续教育内容包括公需科目和专业科目。

 公需科目包括专业技术人员应当普遍掌握的法律[法规](http://www.chinalawedu.com/falvfagui/)、理论政策、职业道德、技术信息等基本知识。专业科目包括专业技术人员从事专业工作应当掌握的新理论、新知识、新技术、新方法等专业知识。

 第八条 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。

专业技术人员通过下列方式参加继续教育的，计入本人当年继续教育学时：

（一）参加培训班、研修班或者进修班学习；

（二）参加相关的继续教育实践活动；

（三）参加远程教育;

（四）参加学术会议、学术讲座、学术访问等活动；

（五）符合规定的其他方式。

 继续教育方式和学时的具体认定办法，由省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门制定。

 第九条 用人单位可以根据本规定，结合本单位发展战略和岗位要求，组织开展继续教育活动或者参加本行业组织的继续教育活动，为本单位专业技术人员参加继续教育提供便利。

 第十条 专业技术人员根据岗位要求和职业发展需要，参加本单位组织的继续教育活动，也可以利用业余时间或者经用人单位同意利用工作时间，参加本单位组织之外的继续教育活动。

 第十一条 专业技术人员按照有关法律法规规定从事有职业资格要求工作的，用人单位应当为其参加继续教育活动提供保障。

 第十二条 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之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。

 第十三条 用人单位可以与生产、教学、科研等单位联合开展继续教育活动，建立生产、教学、科研以及项目、资金、人才相结合的继续教育模式。

 第十四条 国家通过实施重大人才工程和继续教育项目、区域人才特殊培养项目、对口支援等方式，对重点领域、特殊区域和关键岗位的专业技术人员继续教育工作给予扶持。

**第三章 组织管理和公共服务**

 第十五条 专业技术人员应当遵守有关学习纪律和管理制度，完成规定的继续教育学时。

 专业技术人员承担全部或者大部分继续教育费用的，用人单位不得指定继续教育机构。

 第十六条 用人单位应当建立本单位专业技术人员继续教育与使用、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应当作为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。

 第十七条 用人单位应当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记录。

 第十八条 依法成立的高等院校、科研院所、大型企业的培训机构等各类教育培训机构（以下称继续教育机构）可以面向专业技术人员提供继续教育服务。

 继续教育机构应当具备与继续教育目的任务相适应的场所、设施、教材和人员，建立健全相应的组织机构和管理制度。

 第十九条 继续教育机构应当认真实施继续教育教学计划，向社会公开继续教育的范围、内容、收费项目及标准等情况，建立教学档案，根据考试考核结果如实出具专业技术人员参加继续教育的证明。

 继续教育机构可以充分利用现代信息技术开展远程教育，形成开放式的继续教育网络，为基层、一线专业技术人员更新知识结构、提高能力素质提供便捷高效的服务。

 第二十条 继续教育机构应当按照专兼职结合的原则，聘请具有丰富实践经验、理论水平高的业务骨干和专家学者，建设继续教育师资队伍。

 第二十一条 人力资源社会保障部按照国家有关规定遴选培训质量高、社会效益好、在继续教育方面起引领和示范作用的继续教育机构，建设国家级专业技术人员继续教育基地。

 县级以上地方人力资源社会保障行政部门和有关行业主管部门可以结合实际，建设区域性、行业性专业技术人员继续教育基地。

 第二十二条 人力资源社会保障行政部门会同有关行业主管部门和行业组织，建立健全继续教育公共服务体系，搭建继续教育公共信息综合服务平台，发布继续教育公需科目指南和专业科目指南。

 人力资源社会保障行政部门会同有关行业主管部门和行业组织，根据专业技术人员不同岗位、类别和层次，加强课程和教材体系建设，推荐优秀课程和优秀教材，促进优质资源共享。

 第二十三条 人力资源社会保障行政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。

 人力资源社会保障行政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，应当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，明确双方权利和义务。

 鼓励和支持企业、事业单位、行业组织等举办公益性继续教育活动。

 第二十四条 人力资源社会保障行政部门应当建立继续教育统计制度，对继续教育人数、时间、经费等基本情况进行常规统计和随机统计，建立专业技术人员继续教育情况数据库。

 第二十五条 人力资源社会保障行政部门或者其委托的第三方评估机构可以对继续教育效果实施评估，评估结果作为政府有关项目支持的重要参考。

 第二十六条 人力资源社会保障行政部门应当依法对用人单位、继续教育机构执行本规定的情况进行监督检查。

**第四章 法律责任**

 第二十七条 用人单位违反本规定第五条、第十一条、第十二条、第十五条第二款、第十六条、第十七条规定的，由人力资源社会保障行政部门或者有关行业主管部门责令改正；给专业技术人员造成损害的，依法承担赔偿责任。

 第二十八条 专业技术人员违反本规定第八条第一款、第十五条第一款规定，无正当理由不参加继续教育或者在学习期间违反学习纪律和管理制度的，用人单位可视情节给予批评教育、不予报销或者要求退还学习费用。

 第二十九条 继续教育机构违反本规定第十九条第一款规定的，由人力资源社会保障行政部门或者有关行业主管部门责令改正，给予警告。

 第三十条 人力资源社会保障行政部门、有关行业主管部门及其工作人员，在继续教育管理工作中不认真履行职责或者徇私舞弊、滥用职权、玩忽职守的，由其上级主管部门或者监察机关责令改正，并按照管理权限对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法予以处理。

**第五章 附 则**

 第三十一条 本规定自2015年10月1日起施行。1995年11月1日原人事部发布的《全国专业技术人员继续教育暂行规定》（人核培发〔1995〕131号）同时废止。

## 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

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院各部委、各直属机构人事部门，有关单位：

 《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，以下简称《规定》），于2015年8月13日公布，自2015年10月1日起施行。这是第一部以部令形式颁布的专业技术人员继续教育方面的部门规章，是贯彻落实中央关于全面深化改革总体部署和国家中长期人才发展规划纲要的具体措施。颁布实施《规定》对于保障专业技术人员继续教育权益，不断提升专业技术人才能力素质，加强专业技术人才队伍建设，服务创新驱动发展战略，推进专业技术人员继续教育制度化、法制化建设，具有十分重要的意义。为做好《规定》的贯彻实施工作，现将有关要求通知如下：

一、深入开展《规定》的学习宣传和培训

各地区、各部门要高度重视《规定》的学习宣传和培训工作，结合本地区、本部门、本单位的实际情况，制定切实可行的工作方案，将《规定》纳入专业技术人员继续教育培训体系，充分利用各种媒体开展政策宣传活动。通过学习宣传，使广大专业技术人员了解《规定》的精神内容，切实提高广大专业技术人员继续教育权益保护意识，进一步增强专业技术人员继续教育的自觉性、主动性，为构建终身学习的学习型社会营造良好氛围。要从抓好从事继续教育工作人员的学习培训入手，把学习培训《规定》与深刻领会中央关于人才工作的新形势、新精神、新要求、新任务结合起来，同加强我国专业技术人才队伍建设，推动继续教育工作改革发展结合起来，切实提高专业技术人员继续教育的工作水平。

二、切实抓好《规定》的贯彻实施工作

《规定》对专业技术人员继续教育的基本原则、基本要求、基本制度、管理体制等作了明确要求，是当前和今后一个时期做好专业技术人员继续教育工作的重要法规和基本遵循。各地区、各部门要充分认识《规定》的重要意义，结合本地区、本部门、本行业的工作实际，坚持求真务实的工作作风，采取切实有效的贯彻措施，统筹谋划，周密部署，扎实做好《规定》的贯彻实施工作。要研究制定贯彻实施《规定》的工作方案，把贯彻落实《规定》作为当前一项重要工作抓紧、抓实、抓好。要认真贯彻落实《规定》的各项内容和要求，不断提高专业技术人员继续教育工作法制化水平。要妥善做好相关政策衔接，并结合实际制定继续教育方式和学时认定办法等具体实施办法，进一步细化政策规定，确保《规定》的各项政策措施落地生根。

三、扎实推动专业技术人员继续教育事业改革发展

各地区、各部门要以贯彻实施《规定》为契机，扎实推动专业技术人员继续教育事业改革发展。要切实保障专业技术人员继续教育权益，准确把握《规定》的精神实质，将专业技术人员继续教育权益摆在突出位置，保障专业技术人员参加继续教育所需经费及继续教育期间的工资福利等待遇。要建立专业技术人员继续教育与使用、晋升相衔接的激励机制，坚持培养与使用相结合的原则，学以致用。要建立健全专业技术人员继续教育登记、统计、评估等制度，提升继续教育工作的科学性、有效性。人力资源社会保障部门会同有关行业主管部门和行业组织，要充分发挥各级各类专业技术人员继续教育基地的带动示范作用，加强继续教育机构建设，为广大专业技术人员提供高质量的继续教育服务，引导规范继续教育机构健康发展；要根据专业技术人员岗位、类别和层次，做好继续教育公需科目和专业科目发布工作；要以经济社会发展需要和专业技术人员需求为导向，建设继续教育课程和教材体系，加强继续教育师资队伍建设，促进优质资源共享；要建立健全继续教育公共服务体系，搭建继续教育公共信息综合服务平台，充分利用现代信息技术开展远程教育，努力为广大专业技术人员提供全方位的继续教育服务。

四、加强组织领导，落实工作责任

各级人力资源社会保障部门要高度重视，加强领导，精心组织，认真实施，严格按照《规定》的要求，研究制定贯彻落实工作的实施方案，对组织领导、任务分工、配套措施等作出具体部署，确保各项工作按照要求落到实处。要充分发挥专业技术人员继续教育工作的综合管理和统筹协调作用，与各行业主管部门和行业组织加强协作，密切配合，形成工作合力。要加强对《规定》实施情况的监督检查，及时掌握并研究解决《规定》施行过程中出现的新情况、新问题。

各地区、各部门贯彻实施《规定》的情况和意见，请及时报告我部专业技术人员管理司。

人力资源社会保障部办公厅

  2015年9月14日

## 人力资源社会保障部办公厅关于进一步加强专业技术人员公需科目继续教育工作的通知

人社厅发〔2015〕168号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院各部委、各直属机构人事部门，有关行业协会、企业、事业单位：

为贯彻落实《专业技术人员继续教育规定》（以下简称《规定》），深入实施专业技术人才知识更新工程，加强专业技术人才队伍建设，我部组织编写并出版发行了全国专业技术人才知识更新工程公需科目教材，以此推动专业技术人员公需科目继续教育规范化建设。现就有关事项通知如下：

 **一、高度重视，扎实做好专业技术人员公需科目继续教育工作**

 根据《规定》要求，公需科目主要包括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、技术信息等基本知识。开展专业技术人员公需科目继续教育，是做好专业技术人员继续教育工作的重要方面，有利于专业技术人员优化知识结构、拓宽眼界视野、提高科学人文等综合素质。近年来，各级人力资源社会保障部门和相关行业主管部门按照国家专业技术人才知识更新工程的总体部署，组织广大专业技术人员开展大规模的知识更新继续教育活动，认真实施本地区、本部门、本行业的公需科目继续教育工作，对提高专业技术人员整体素质水平和创新创业能力发挥了显著作用。随着《规定》的颁布施行，公需科目明确纳入专业技术人员继续教育内容，各级人力资源社会保障部门和相关行业主管部门要充分认识开展公需科目继续教育的重要意义，积极谋划，认真部署，扎实做好这一知识更新继续教育的基础性工作。

  **二、精心组织，健全完善专业技术人员公需科目教材体系**

 公需科目教材建设直接关系专业技术人员公需科目继续教育的质量和效果，影响着广大专业技术人员参加公需科目继续教育的积极性和主动性。为加强专业技术人员公需科目教材建设，我部会同中国科学院等有关单位，组织相关领域的专家学者，编写了全国专业技术人才知识更新工程公需科目教材，包括《专业技术人员职业道德读本》《专业技术人员创新能力建设读本》《专业技术人员创业能力建设读本》《专业技术人员权益保护读本》《当代科学技术新知识读本（一）》等，同时配套开发了视频课件和电子教材，由中国人事出版社出版。这套公需科目教材以专业技术人员能力建设为核心，以提高专业技术人员综合素质为目标，分为职业道德、职业能力和职业知识三个模块，旨在引导广大专业技术人员增强职业道德，提高综合素质和创新创业能力，更好适应创新驱动发展的要求。各级人力资源社会保障部门和相关行业主管部门可自主选择将其纳入专业技术人员公需科目继续教育内容，也可结合实际需要，补充适合本地区、本部门、本行业的公需科目教材，健全完善开放的、多样化的、体现时代特色的公需科目教材体系。

 **三、多措并举，切实提高专业技术人员公需科目继续教育质量**

 各级人力资源社会保障部门和相关行业主管部门要因地制宜、按需施教，统筹实施本地区、本部门、本行业的专业技术人员公需科目继续教育工作。公需科目继续教育可采用面授、远程教育等多种形式开展，重在学以致用，取得实效。要积极推动公需科目继续教育方式方法创新，鼓励有条件的地区、部门和行业探索建立兼容、开放、共享的远程教育体系，扩大优质教育资源覆盖面，满足专业技术人员多样化学习需求。要加强对本地区、本部门、本行业专业技术人员公需科目继续教育工作的指导和监督，严格执行相关培训经费管理规定，严禁举办以营利为目的的培训活动。要突出培训的公益性、权威性和实效性，确保培训质量，为广大专业技术人员提供优质高效的继续教育服务。

 人力资源社会保障部办公厅

2015年10月12日

## 人力资源社会保障部关于加强基层专业技术人才队伍建设的意见

人社部发〔2016〕57号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

基层专业技术人才是我国人才队伍的重要组成部分，是推动基层经济社会发展的重要力量。为深入贯彻落实《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》（中发〔2016〕9号），更好发挥人才在推动基层经济社会发展中的重要作用，进一步加强基层专业技术人才队伍建设，现提出如下意见。

**一、指导思想、基本原则和主要目标**

（一）指导思想。全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，牢固树立创新、协调、绿色、开放、共享发展理念，遵循社会主义市场经济规律和专业技术人才成长规律，以服务基层发展为目标，以用好用活人才为核心，加快推进体制机制改革，创新政策措施，进一步加强基层专业技术人才队伍建设，为推动基层经济社会发展、满足基层人民群众需求、实现全面建成小康社会总体目标提供坚强有力人才支撑。

（二）基本原则。

——坚持服务发展。把服务发展作为加强基层专业技术人才队伍建设的出发点，科学确定基层专业技术人才队伍建设的目标任务和政策措施，以人才优先发展引领支撑基层经济社会发展。

　　——坚持问题导向。把解决制约基层专业技术人才发展的突出问题作为重要任务，加快推进培养、使用、评价、流动、激励保障等体制机制改革和政策创新，最大限度激发人才创新创业活力，让人才价值得到充分尊重和实现。

　　——坚持突出重点。结合基层实际，突出加强科技、教育、工程、农业、卫生等重点领域和新产业、新业态急需紧缺人才队伍建设，引导人才向新兴产业和农村基层一线、艰苦边远地区流动，促进人才规模、质量和结构与基层经济社会发展相适应、相协调。

　　——坚持强化服务。推进人才服务体系向基层延伸，简化优化公共服务流程，建立定期联系服务制度，加大投入保障力度，着力改善工作生活条件，加强宣传引导，创造基层专业技术人才发展良好环境。

　　（三）主要目标。通过5-10年努力，培养造就一支具有一定规模、符合基层需要、立足基层发展的专业技术人才队伍。基层专业技术人才数量基本满足发展需求，能力素质明显提升，结构进一步优化，评价、使用、激励等体制机制取得突破，职业发展空间不断拓展，发展环境不断改善，人才引领支撑发展作用进一步增强，实现人才发展与基层经济社会发展深度融合。

　**二、改革基层专业技术人才评价机制**

　　（四）完善符合基层实际的评价标准。坚持德才兼备，突出以品德、能力、业绩和贡献为主的评价导向，建立体现基层专业技术人才工作实际和特点的评价标准。克服唯学历、唯论文等倾向，提高履行岗位职责的实践能力、工作业绩、工作年限等评价权重。对论文、科研等不作硬性要求，可用能够体现专业技术工作业绩和水平的工作总结、教案、病历、技术推广总结、工程项目方案、专利成果等替代。基层专业技术人才参加职称评审时外语和计算机应用能力可不作要求。

　　（五）创新评价机制。改进职称评价方式，建立以同行评价为基础的评价机制，灵活采用考试、评审、考评结合、考核认定等不同评价方式，严格规范评价程序，加强评价全过程监督，提高评价质量和公信力。有条件的地区可试行基层专业技术人才申报高级职称单独分组、单独评审、单独确定通过率。对长期扎根农村基层、艰苦边远地区工作，做出重要贡献业绩的专业技术人才，可破格参加职称评审。依托公共人才服务机构、行业协会等，畅通基层非公有制经济组织、社会组织等专业技术人才职称申报渠道，探索有针对性的评价办法。

　　（六）完善和落实职称倾斜政策。全面推开中小学教师、基层卫生专业技术人才职称制度改革，保证有关倾斜政策规定落实到位。结合工程技术、农业技术、科学研究等专业技术领域职称制度改革，研究制定对基层专业技术人才倾斜支持政策。鼓励各地、各部门结合实际情况，探索建立“定向评价、定向使用”的基层高级专业技术职称评审管理制度，完善岗位聘用、工资待遇、离开基层后资格转评确认等具体管理办法。

**三、完善基层事业单位公开招聘和岗位管理制度**

　　（七）改进基层事业单位公开招聘方式。改进完善基层事业单位公开招聘办法，放宽条件，降低进入门槛，强化对艰苦边远地区特殊倾斜政策，有效解决基层和艰苦边远地区“招人难”问题。基层事业单位招聘高层次和急需紧缺专业技术人才，可采取直接考察等方式。省、市级所属事业单位面向社会公开招聘时，应拿出一定数量岗位招聘有基层专业技术岗位工作经历的人员。全面落实事业单位公开招聘制度，强化监督检查，建立防范公开招聘突出问题长效机制，形成民主、公开、竞争、择优的基层事业单位进人制度。

　　（八）优化基层事业单位岗位管理制度。建立事业单位岗位结构比例动态调整机制，适当提高基层事业单位中、高级专业技术岗位结构比例。“定向评价、定向使用”的基层事业单位高级专业技术岗位实行总量控制、比例单列，不占各地专业技术高级结构比例。乡镇事业单位通过特设岗位引进的急需高层次人才，其所聘岗位等级可放宽至专业技术八级，不受单位岗位总量、结构比例限制。扩大农村教师、农技推广特设岗位计划实施范围和规模，完善全科医生特设岗位政策，重点支持中西部老少边穷等地区补充专业技术人才。建立县乡事业单位管理岗位职员等级晋升制度。

　**四、加大基层专业技术人才激励力度**

　　（九）健全完善收入分配制度。深入推进基层事业单位实施绩效工资工作，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。落实艰苦边远地区津贴正常增长机制，实行乡镇工作补贴，对条件艰苦的偏远乡镇和长期在乡镇工作的人员进一步倾斜，保障基层专业技术人才合理工资待遇水平，逐步缩小地区间工资收入差距。对招聘高层次人才、急需紧缺人才的基层事业单位，在核定绩效工资总量时给予倾斜。加强基层科技成果转化工作网络建设，支持基层专业技术人才转移转化科技成果，落实成果转化收益分配有关规定。

　　（十）加大表彰奖励力度。坚持精神奖励和物质奖励相结合，建立以政府奖励为导向、单位奖励为主体、社会奖励为补充的基层专业技术人才奖励体系。对长期在基层工作、贡献突出的专业技术人才，按照国家有关规定优先给予表彰奖励。在全国杰出专业技术人才表彰、享受国务院政府特殊津贴和行业部门人才表彰奖励等工作中，适当提高基层专业技术人才比例。鼓励各地按照有关规定开展优秀基层专业技术人才表彰奖励工作，充分保护和调动广大基层专业技术人才工作热情和创新创业积极性。

　　**五、着力提升基层专业技术人才能力素质**

　　（十一）创新基层专业技术人才培养模式。突出基层经济社会发展需求导向，支持地方高等学校、职业院校根据区域特点、产业发展规划，动态调整学科专业设置，创新培养模式，注重培养基层急需的高素质应用型人才。继续实施免费师范生、免费医学生等制度，为基层定向培养教育、医疗卫生等重点领域专业技术人才。

　　（十二）健全基层专业技术人才继续教育制度。进一步强化继续教育对提升基层专业技术人才能力素质的主渠道作用。落实继续教育有关规定，基层专业技术人才每年参加继续教育时间累计不少于90学时，用人单位保障其参加继续教育权利和学习期间各项待遇。推进继续教育制度与工作考核、岗位聘用、职称评聘等人事管理制度的衔接。建立定期从基层选拔优秀专业技术人才到高等学校、职业院校、医疗机构、科研院所等进修学习制度。加强对新晋中、高级专业技术职称的基层专业技术人才专项培训工作。充分利用继续教育基地、各类教育培训机构和远程教育等资源，开展形式多样的继续教育活动，不断提升基层专业技术人才岗位适应、职业发展和实践能力。

　　（十三）统筹实施人才培养工程。通过组织实施重大人才培养工程、区域人才特殊培养、对口支援等多种方式，重点扶持基层重点领域、特殊区域和关键岗位专业技术人才培养培训工作。依托专业技术人才知识更新工程、高素质教育人才培养工程、全民健康卫生人才保障工程、现代农业人才支撑计划、边远贫困地区边疆民族地区和革命老区人才支持计划等国家重大人才工程，为基层培养培训一批急需紧缺和骨干专业技术人才。继续实施新疆、西藏少数民族科技骨干特殊培养工作。在东西部培训对口支援工作中，注重从基层一线选拔专业技术人才到发达地区进修培训。各地、各行业要结合实际组织实施各具特色的基层专业技术人才培养培训工程。

  **六、积极引导各类人才向基层一线流动**

　　（十四）促进人才资源合理流动。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，进一步打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，加快人事档案管理服务信息化建设，完善社会保险转移接续办法，为人才向基层流动、合理配置提供便利条件。健全人才向基层一线和艰苦边远地区流动激励政策措施，加大职称、工资等政策倾斜力度，鼓励人才向基层最需要的地方流动。

　　（十五）创新基层柔性引才方式。创新双向挂职、对口支援、短期工作、项目合作、兼职等灵活多样的人才柔性流动政策，组织各类人才到基层创新创业和开展服务活动。深入实施万名专家服务基层行动计划、科技特派员、万名医师支援农村卫生、城市教师支援农村教育等制度项目，建立服务基层长效机制。专业技术人才由单位选派到基层服务期间，其原单位岗位、职级、工资福利保留不变，在基层工作经历和业绩可作为优先晋职、晋级、评聘和晋升专业技术职务的重要依据，有条件的单位可适当给予工作、生活补助。推广中小学教师、卫生等重点领域专业技术人才晋升高级职称须有1年以上农村基层工作服务经历的做法。

　　（十六）引导高校毕业生到基层工作。进一步完善引导和鼓励高校毕业生到基层工作的政策措施，建立基层专业技术人才补充新机制。通过政府购买岗位、实施学费和助学贷款代偿、提供创业扶持等方式，积极引导支持高校毕业生到基层工作和创业。统筹实施高校毕业生基层服务项目，加大基层急需紧缺专业毕业生选派力度，切实落实工作生活补贴、参加社会保险等相关待遇，采取有效措施鼓励服务期满后留在基层工作。

　　**七、提高基层专业技术人才服务保障水平**

　　（十七）切实加强组织领导。各地要充分认识加强基层专业技术人才队伍建设的重要意义，把基层专业技术人才队伍建设纳入本地区人才工作总体规划统一部署实施，并作为人才工作考核的重要内容，高度重视，加强领导。各级人力资源社会保障部门要充分发挥政府人才综合管理职能作用，与相关行业部门密切沟通协作，健全工作机制，创新完善政策，形成共同推进基层专业技术人才队伍建设的强大合力。

　　（十八）加大投入保障力度。建立健全政府、用人单位和社会力量共同参与的多元投入保障机制。将基层专业技术人才队伍建设经费纳入各级政府人才工作经费预算，并占有一定比重。用人单位应依照国家有关规定提取和使用职工教育经费，不断加大基层专业技术人才培训经费投入。鼓励和引导社会力量参与支持基层专业技术人才队伍建设。

　　（十九）加强联系服务工作。按照实现城乡基本公共服务均等化的要求，推动政府人才公共服务体系向基层延伸，简化服务流程，优化服务质量，依托“互联网+”等模式，为基层专业技术人才提供优质高效便捷服务。建立联系服务基层专业技术人才制度，畅通建言献策渠道，定期开展慰问休假考察等活动。切实改善基层专业技术人才学习培训、医疗保障、居住、子女就学、文化需求等条件，为他们安心基层工作创造良好环境。

　　（二十）加强宣传引导工作。加强理想信念教育和职业道德建设，增强基层专业技术人才社会责任感和职业认同感。加强政策解读和宣传引导工作，使基层单位和人才充分了解各项基层专业技术人才政策措施。充分运用各类新闻媒体，广泛宣传优秀基层专业技术人才先进事迹，积极营造关心支持基层专业技术人才的良好氛围，激励引导广大基层专业技术人才立足岗位、扎根基层、务实奉献，为全面建成小康社会做出积极贡献。

　　各地人力资源社会保障部门要结合实际，抓紧制定本地区具体实施意见和配套办法，精心组织，狠抓落实。本意见原则上适用于县级及以下企事业单位从事专业技术工作的人员，各地可根据实际情况确定具体范围。要鼓励基层大胆探索，不断创新政策措施，及时总结推广基层新做法新经验。要加强指导监督，及时研究解决新情况新问题，确保各项政策措施落地见效。

 人力资源和社会保障部

2016年7月1日

## 财政部人力资源社会保障部关于《专业技术人才知识更新工程国家级继续教育基地补助经费管理办法》的补充通知

财社【2016】207号

党中央有关部门，国务院有关部委、有关直属机构，各省、自治区、直辖市、计划单列市财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局），新疆建设兵团财政局、人力资源社会保障局，有关行业协会、企业、事业单位：

为进一步加强国家级继续教育基地补助经费监督管理，明确责任追究事项，现将《财政部人力资源社会保障部关于印发〈专业技术人才知识更新工程国家级继续教育基地补助经费管理办法〉的通知》（财行【2014】6号）所附经费管理办法第二十三条修改为“各级财政部门、人力资源社会保障部门及其工作人员在资金审批、下达工作中，存在违反规定分配资金、向不符合条件的单位分配资金、擅自超出规定的范围或者标准分配或使用资金等行为，以及其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊等违法违纪行为的，按照《预算法》、《公务员法》、《行政监督法》、《财政违法行为处罚处分条例》等国家有关规定追究相应责任；涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。对继续教育基地在补助经费监督检查中发现的违法行为，应当及时予以纠正，并依照《财政违法行为处罚处分条例》等有关规定追究责任”。原第二十三条失效。

 财政部 人社部 2016年12月7日

## 关于印发《中央和国家机关培训费管理办法》的通知

财行[2016]540号

党中央各部门，国务院各部委、各直属机构，全国人大常委会办公厅，全国政协办公厅，高法院，高检院，各人民团体，各民主党派中央，全国工商联，新疆生产建设兵团财务局、组织部、公务员局：

　　为进一步推进厉行节约反对浪费制度体系建设，推进干部教育培训事业持续健康发展，我们对《中央和国家机关培训费管理办法》（财行〔2013〕523号）进行了修订。现将修订后的《中央和国家机关培训费管理办法》印发给你们，请认真遵照执行。

附件：中央和国家机关培训费管理办法

 财政部 中共中央组织部 国家公务员局

2016年12月27日

## 中央和国家机关培训费管理办法

**第一章 总 则**

　　第一条 为进一步规范中央和国家机关培训工作，保证培训工作需要，加强培训经费管理，依据《中华人民共和国公务员法》《干部教育培训工作条例》和其他有关法律法规，制定本办法。

　　第二条 本办法所称培训，是指中央和国家机关及其所属机构使用财政资金在境内举办的三个月以内的各类培训。

　　第三条 本办法所称中央和国家机关，是指党中央各部门，国务院各部委、各直属机构，全国人大常委会办公厅，全国政协办公厅，最高人民法院，最高人民检察院，各人民团体，各民主党派中央和全国工商联 (以下简称各单位)。

　　第四条 各单位举办培训应当坚持厉行节约、反对浪费的原则，实行单位内部统一管理，增强培训计划的科学性和严肃性，增强培训项目的针对性和实效性，保证培训质量，节约培训资源，提高培训经费使用效益。

**第二章 计划和备案管理**

　　第五条 建立培训计划编报和审批制度。各单位培训主管部门制订的本单位年度培训计划（包括培训名称、目的、对象、内容、时间、地点、参训人数、所需经费及列支渠道等），经单位财务部门审核后，报单位领导办公会议或党组（党委）会议批准后施行。

　　第六条 年度培训计划一经批准，原则上不得调整。因工作需要确需临时增加培训项目的，报单位主要负责同志审批。

　　第七条 各单位年度培训计划于每年3月31日前同时报中央组织部、财政部、国家公务员局备案。

**第三章 开支范围和标准**

　　第八条 本办法所称培训费，是指各单位开展培训直接发生的各项费用支出，包括师资费、住宿费、伙食费、培训场地费、培训资料费、交通费以及其他费用。

　　（一）师资费是指聘请师资授课发生的费用，包括授课老师讲课费、住宿费、伙食费、城市间交通费等。

　　（二）住宿费是指参训人员及工作人员培训期间发生的租住房间的费用。

　　（三）伙食费是指参训人员及工作人员培训期间发生的用餐费用。

　　（四）培训场地费是指用于培训的会议室或教室租金。

　　（五）培训资料费是指培训期间必要的资料及办公用品费。

　　（六）交通费是指用于培训所需的人员接送以及与培训有关的考察、调研等发生的交通支出。

　　（七）其他费用是指现场教学费、设备租赁费、文体活动费、医药费等与培训有关的其他支出。

　　参训人员参加培训往返及异地教学发生的城市间交通费，按照中央和国家机关差旅费有关规定回单位报销。

第九条 除师资费外，培训费实行分类综合定额标准，分项核定、总额控制，各项费用之间可以调剂使用。

 综合定额标准如下： 　 单位：元/人天

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 培训类别 | 住宿费 | 伙食费 | 场地、资料、交通费 | 其他费用 | 合计 |
| 一类培训 | 500 | 150 | 80 | 30 | 760 |
| 二类培训 | 400 | 150 | 70 | 30 | 650 |
| 三类培训 | 340 | 130 | 50 | 30 | 550 |

一类培训是指参训人员主要为省部级及相应人员的培训项目。

　　二类培训是指参训人员主要为司局级人员的培训项目。

　　三类培训是指参训人员主要为处级及以下人员的培训项目。

　　以其他人员为主的培训项目参照上述标准分类执行。

　　综合定额标准是相关费用开支的上限。各单位应在综合定额标准以内结算报销。

　　30天以内的培训按照综合定额标准控制；超过30天的培训，超过天数按照综合定额标准的70%控制。上述天数含报到撤离时间，报到和撤离时间分别不得超过1天。

　　第十条 师资费在综合定额标准外单独核算。

　　（一）讲课费（税后）执行以下标准：副高级技术职称专业人员每学时最高不超过500元，正高级技术职称专业人员每学时最高不超过1000元，院士、全国知名专家每学时一般不超过1500元。

　　讲课费按实际发生的学时计算，每半天最多按4学时计算。

　　其他人员讲课费参照上述标准执行。

　　同时为多班次一并授课的，不重复计算讲课费。

　　（二）授课老师的城市间交通费按照中央和国家机关差旅费有关规定和标准执行，住宿费、伙食费按照本办法标准执行，原则上由培训举办单位承担。

　　（三）培训工作确有需要从异地（含境外）邀请授课老师，路途时间较长的，经单位主要负责同志书面批准，讲课费可以适当增加。

**第四章 培训组织**

　　第十一条 培训实行中央和地方分级管理，各单位举办培训，原则上不得下延至市、县及以下。

　　第十二条 各单位开展培训，应当在开支范围和标准内优先选择党校、行政学院、干部学院以及组织人事部门认可的其他培训机构承办。

　　第十三条 组织培训的工作人员控制在参训人员数量的10%以内，最多不超过10人。

　　第十四条 严禁借培训名义安排公款旅游；严禁借培训名义组织会餐或安排宴请；严禁组织高消费娱乐健身活动；严禁使用培训费购置电脑、复印机、打印机、传真机等固定资产以及开支与培训无关的其他费用；严禁在培训费中列支公务接待费、会议费；严禁套取培训费设立“小金库”。

　　培训住宿不得安排高档套房，不得额外配发洗漱用品；培训用餐不得上高档菜肴，不得提供烟酒；除必要的现场教学外，7日以内的培训不得组织调研、考察、参观。

　　第十五条 邀请境外师资讲课，须严格按照有关外事管理规定，履行审批手续。境内师资能够满足培训需要的，不得邀请境外师资。

第十六条 培训举办单位应当注重教学设计和质量评估，通过需求调研、课程设计和开发、专家论证、评估反馈等环节，推进培训工作科学化、精准化；注重运用大数据、“互联网+”等现代信息技术手段开展培训和管理。所需费用纳入部门预算予以保障。

**第五章 报销结算**

　　第十七条 报销培训费，综合定额范围内的，应当提供培训计划审批文件、培训通知、实际参训人员签到表以及培训机构出具的收款票据、费用明细等凭证；师资费范围内的，应当提供讲课费签收单或合同，异地授课的城市间交通费、住宿费、伙食费按照差旅费报销办法提供相关凭据；执行中经单位主要负责同志批准临时增加的培训项目，还应提供单位主要负责同志审批材料。

　　各单位财务部门应当严格按照规定审核培训费开支，对未履行审批备案程序的培训，以及超范围、超标准开支的费用不予报销。

　　第十八条 培训费的资金支付应当执行国库集中支付和公务卡管理有关制度规定。

　　第十九条 培训费由培训举办单位承担，不得向参训人员收取任何费用。

**第六章 监督检查**

　　第二十条 各单位应当将非涉密培训的项目、内容、人数、经费等情况，以适当方式公开。

　　第二十一条 各单位应当于每年3月31日前将上年度培训计划执行情况（包括培训名称、对象、内容、时间、地点、参训人数、工作人员数、经费开支及列支渠道、培训成效、问题建议等）报送中央组织部、财政部、国家公务员局。

　　第二十二条 中央组织部、财政部、国家公务员局等有关部门对各单位培训活动和培训费管理使用情况进行监督检查。主要内容包括：

　　（一） 培训计划的编报是否符合规定；

　　（二） 临时增加培训计划是否报单位主要负责同志审批；

　　（三） 培训费开支范围和开支标准是否符合规定；

　　（四） 培训费报销和支付是否符合规定；

　　（五） 是否存在虚报培训费用的行为；

　　（六） 是否存在转嫁、摊派培训费用的行为；

　　（七） 是否存在向参训人员收费的行为；

　　（八） 是否存在奢侈浪费现象；

　　（九） 是否存在其他违反本办法的行为。

　　第二十三条 对于检查中发现的违反本办法的行为，由中央组织部、财政部、国家公务员局等有关部门责令改正，追回资金，并予以通报。对相关责任人员，按规定予以党纪政纪处分；涉嫌违法的，移交司法机关处理。

**第七章 附 则**

　　第二十四条 各单位可以按照本办法，结合本单位业务特点和工作实际，制定培训费管理具体规定。

　　第二十五条 中央组织部、国家公务员局组织的调训和统一培训，有关部门组织的援外培训，不适用本办法，按有关规定执行。

　　第二十六条 中央事业单位培训费管理参照本办法执行。

第二十七条 本办法由财政部会同中央组织部、国家公务员局负责解释。

第二十八条 本办法自2017年1月1日起施行。《中央和国家机关培训费管理办法》（财行〔2013〕523号）同时废止。

**文件解读** 财政部、中共中央组织部、国家公务员局4日对外发布修订版的《中央和国家机关培训费管理办法》,在培训计划管理、组织管理、培训项目分类管理和讲课费计算等方面对原办法加以修改,以进一步推进厉行节约反对浪费制度体系建设。

修订后的《中央和国家机关培训费管理办法》(以下简称新办法)在很多方面颇有特色,比如明确了讲课计费标准,规定院士讲课每学时不超1500元,省部级参训每人每天最高760元,强调"谁举办,谁承担费用",不得向参训人员收费,严禁转嫁、摊派培训费用,并增加"是否存在奢侈浪费现象"监督检查内容。

讲课费计算单位调整为学时

在2014年实行的老办法规定中,对于讲课费计费标准是"按半天计算"的规定不够精准,实际执行中存在一两个学时也按半天算的情况,此次修订,与《干部教育培训工作条例》按学时计算培训时间的规定相衔接,将讲课费计算单位由"半天"调整为学时,标准分别为:副高级技术职称专业人员每学时最高不超过500元,正高级技术职称专业人员每学时最高不超过1000元,院士、全国知名专家每学时一般不超过1500元。同时规定,讲课费按实际发生的学时计算,每半天最多按4学时计算。同时为多班次一并授课的,不重复计算讲课费。省部级参训每人每天最高760元

根据老办法规定,培训费实行综合定额标准,分项核定、总额控制。综合定额标准是住宿费180元/人/天,伙食费110元/人/天,场地费和讲课费100元/人/天,资料费、交通费和其他费用60元/人/天,合计是450元/人/天。15天以内的培训按照综合定额标准控制;超过15天的培训,超过天数按照综合定额标准的80%控制;超过30天的培训,超过天数按照综合定额标准的70%控制。上述天数含报到撤离时间,报到和撤离时间分别不得超过1天。

 对此,新办法明确实行培训项目分类管理,与会议费联动调整综合定额标准。按照《干部教育培训工作条例》分类分级,全员培训的要求,将培训项目分为三类,分别适用于省部级人员、司局级人员、处级及以下人员。考虑中央和国家机关培训基本在北京举行,原实行的180元住宿费标准难以保证需要,根据市场价格变化情况并结合会议费标准调整情况,适当提高培训费综合定额标准。

 具体而言,一类培训住宿费调整为500元/人天,伙食费150元/人/天,场地、资料、交通费80元/人/天,其他费用30元/人/天,合计760元/人/天。二类培训对应标准分别为400元、150元、70元、30元,合计650元;三类培训对应标准分别为340元、130元、50元、30元,合计550元。聘请师资授课费标准减半

 记者注意到,2013版办法中的讲课费变为了师资费。新办法规定,师资费是指聘请师资授课发生的费用,包括授课老师讲课费、住宿费、伙食费、城市间交通费等。

 根据要求,师资费将在综合定额标准外单独核算。其中讲课费标准为:副高级技术职称专业人员每学时最高不超过500元,正高级技术职称专业人员每学时最高不超过1000元,院士、全国知名专家每学时一般不超过1500元。这一标准比2013版的标准减少一半。

 2014版的办法规定,副高级技术职称专业人员每半天最高不超过1000元;正高级技术职称专业人员每半天最高不超过2000元;院士、全国知名专家每半天一般不超过3000元。不得向参训人员转嫁费用。

 培训计划管理方面,新办法在重申各单位年度培训计划报中组部、财政部、国家公务员局备案的同时,强调临时增加的培训项目须报单位主要负责人审批,并在报销时提供单位主要负责人审批材料。同时在监督检查环节,增加了"临时增加培训计划是否报单位主要负责人审批"的内容。

 培训组织管理方面,新办法在重申培训内容、用餐、活动等方面六项"严禁"、五项"不得"等禁止性规定的同时,强调"谁举办,谁承担费用",不得向参训人员收费,严禁转嫁、摊派培训费用,并增加"是否存在奢侈浪费现象"监督检查内容。

 据了解,中组部、财政部、国家公务员局等有关部门将对各单位培训活动和培训费管理使用情况进行监督检查。对于检查中发现的违反新办法的行为,将由有关部门责令改正,追回资金,并予以通报;对相关责任人员,按规定予以党纪政纪处分;涉嫌违法的,移交司法机关处理。

**宁夏回族自治区专业技术人员继续教育规定**

宁政发[1997]71号

【所属类别】地方法规

## 自治区人民政府关于发布《宁夏回族自治区专业技术人员继续教育规定》的通知

(宁政发[1997]71号1997年8月5日)

各行署，各市、县(区)人民政府，自治区人民政府各部门、各直属机构:

 现将《宁夏回族自治区专业技术人员继续教育规定》印发给你们，望遵照执行。

 宁夏回族自治区专业技术人员继续教育规定

 第一条 为进一步提高我区专业技术人员的素质，适应社会主义现代化建设的需要，根据有关法律、法规，结合我区实际，制定本规定。

 第二条 专业技术人员继续教育(以下简称继续教育)是指对在职专业技术人员进行知识和技能不断增新、补充、拓展和提高的追加教育。

 第三条 全区各级继续教育行政主管部门和企业、事业单位及其从事专业技术工作的在职专业技术人员(含专业技术管理人员和技师)必须遵守本规定。

 第四条 自治区人事行政部门是全区继续教育的主管部门，负责对全区继续教育进行指导、协调、检查和监督。

 行署、市、县(区)人事行政部门负责本辖区继续教育的管理工作，制定规划并组织实施，进行指导、协调、检查和监督。

业务主管部门负责本行业的继续教育管理工作，制定规划和措施并组织实施，进行指导和检查。

 第五条 继续教育实行单位负责、条块结合的培训体制。专业技术培训由业务主管部门负责实施;综合性培训由人事行政部门会同有关业务部门组织实施。

 第六条 继续教育坚持理论联系实际，按需施教，讲求实效的原则。

 第七条 继续教育脱产学习的时间，高中级专业技术人员每年累计不少于40学时;初级专业技术人员每年累计不少于32学时。

 继续教育的实施周期为三年。一个周期内的学习时间可以集中，也可以分散使用。

 第八条 专业技术人员享有下列继续教育的权利:

 (一)享有规定的脱产学习时间;

 (二)脱产学习期间享受在岗时的工资福利待遇;

 (三)继续教育的权利受到侵害时，有权向所在单位的上级主管部门或人事行政部门提出申诉。

 第九条 专业技术人员接受继续教育应履行下列义务:

 (一)遵守继续教育的法规、规章和规定;

 (二)服从所在单位继续教育的安排，完成学习任务;

 (三)接受继续教育后，应按有关规定或合同(协议)继续为所在单位服务。

 第十条 专业技术人员所在单位应履行下列职责:

 (一)依据继续教育的法规、规章和规定，制定本单位继续教育的办法，并组织实施;

 (二)保证专业技术人员参加继续教育脱产学习的时间;

 (三)保证专业技术人员脱产学习期间享受与在岗时间相同的工资福利待遇;

 (四)为继续教育提供必要的经费;

 (五)登记、检查和考核专业技术人员接受继续教育的情况，接受上级主管部门或人事行政部门的指导、检查和监督;

 (六)对在国内外脱产学习三个月以上或半脱产学习半年以上的专业技术人员就接受继续教育后的服务事项，可以根据实际情况和需要订立书面合同或协议。

 第十一条 继续教育应具有针对性、实用性和先进性。可根据本单位长远规划和近期工作需要以及专业技术人员的知识结构、业务水平等确定具体内容。

 第十二条 继续教育可采取下列方式组织实施:

 (一)本单位、本系统组织的有计划、有考核的自学;

 (二)参加大中专院校、科研单位、学术团体和继续教育管理部门举办的进修班、研修班和培训班;

 (三)参加国内外学术会议和学术讲座;

 (四)出国(境)学习和考察;

 (五)到教学、科研、生产单位实地学习;

 (六)参加函授、刊授、夜大、业大、电大、自学考试等。

 第十三条 继续教育的实施以企业、事业单位和业务主管部门为主，依靠各级培训机构、大中专院校、科研院(所)等培训教育基地，逐步建立和完善继续教育实施网络。

 第十四条 继续教育的师资按专兼结合、以兼为主的原则，聘请具有理论水平和实践经验的专家或具有高中级职称的专业技术人员担任。

 第十五条 继续教育经费按下列途径筹措:

 (一)各级财政应根据财力将继续教育工作经费列入年度财政预算;

 (二)企业、事业单位继续教育经费应在规定的职工教育经费中安排，其中企业研究新技术、开发新产品的继续教育费用可在管理费中安排;

 (三)举办各类继续教育培训班的培训费，可按一定比例纳入继续教育工作经费;

 (四)有条件的部门、单位可依法建立继续教育基金。

 第十六条 继续教育实行登记证制度，作为连续记载专业技术人员接受继续教育的凭证。

 第十七条 建立激励和约束机制。主管部门应将所属企业、事业单位的继续教育纳入领导任期目标责任制。对有条件而未开展继续教育工作的单位，经批评教育后仍不改正，人事行政部门不受理该单位职称评定事宜;凡应接受继续教育的对象不按规定参加或参加学习成绩不合格者，年终工作考核不得被评为优秀;专业技术人员完成继续教育的情况应记入本人业务档案，作为聘任、续聘或晋升职称的必备条件之一;专业技术人员在职业转换、流动后必须接受继续教育方可上岗。

 第十八条 在继续教育工作中做出成绩的单位和个人，由各级人民政府或人事行政部门给予表彰和奖励。

 专业技术人员所在单位对继续教育中学习成绩优秀的人员应进行表彰和奖励。

 第十九条 专业技术人员违反本规定，有下列行为之一的，所在单位可根据不同情节，分别给予通报批评，不予报销学习费用或缓聘、解聘其专业技术职务等处理:

 (一)不服从本单位继续教育学习安排;

 (二)未经单位批准，擅自放弃学习;

 (三)学习期间违反有关规定造成不良影响;

 (四)未完成继续教育学习任务，修业不合格。

 第二十条 专业技术人员接受继续教育后不按规定或合同(协议)为所在单位服务，应赔偿其培训费用，并承担相应的经济损失。

 第二十一条 对违反本规定第十条第一款(二)、(三)项规定的，由县级以上人民政府人事行政部门责令改正;情节严重拒不改正的处以一千元以下的罚款。

 第二十二条 本规定自发布之日起施行。原《宁夏回族自治区科技人员继续教育规定》(宁政发[1987]94号)同时废止。

## 宁夏回族自治区专业技术人员继续教育条例

（2001年7月20日自治区第八届人大常委会第二十次会议通过）

第一条 为了加强专业技术人员继续教育工作，提高专业技术人员素质，适应社会发展和经济建设的需要，根据《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国科学技术进步法》和有关法律、行政法规，结合自治区实际，制定本条例。

 第二条 自治区行政区域内企业、事业单位在职专业技术人员（含专业技术管理人员）的继续教育适用本条例。

第三条 本条例所称专业技术人员继续教育（以下简称继续教育），是指对在职专业技术人员进行知识、技能的补充、更新、拓展，促使其完善知识结构，提高综合素质，开发创造思维，增强创新能力的教育。

第四条 继续教育必须坚持理论联系实际、按需施教、学用结合、讲求实效的原则。

第五条 县级以上人民政府人事行政部门是继续教育的主管部门，负责本行政区域内继续教育的规划、组织、管理、服务、协调和监督工作。

自治区人民政府人事行政部门应当根据经济发展和社会进步的要求，拟定自治区继续教育规划，报自治区人民政府批准后实施。

县级以上人民政府各部门、各行业组织应当根据自治区继续教育规划，负责本系统或者本行业继续教育规划、计划的制定和实施。

无主管部门的单位的继续教育管理工作，由批准或者登记设立的机关的同级人民政府人事行政部门负责。

社会团体、学术组织在继续教育主管部门的指导下，开展继续教育活动，融通信息，提供咨询，促进横向联合，沟通国际交流。

第六条 专业技术人员接受继续教育，享有下列权利：

（一）每年脱产接受继续教育时间累计不少于12天；

（二）接受继续教育期间享有与本单位在岗工作人员同等的工资、社会保险、福利待遇，但与单位另有约定的除外；

（三）有权就侵害其接受继续教育权利的行为向所在单位的上级主管部门或者人事行政部门提出申诉。

第七条 专业技术人员接受继续教育，应当履行下列义务：

（一）遵守继续教育有关法律、法规；

（二）服从所在单位的安排，完成学习任务；

（三）接受继续教育后应当返回原单位工作，但与单位另有约定的除外。

第八条 专业技术人员所在单位在继续教育工作中的职责：

（一）根据有关主管部门的继续教育规划、计划，结合本单位的实际，制定具体实施办法，并组织实施；

（二）保证专业技术人员接受继续教育的时间并提供学习经费和其他必要的条件；

（三）保证专业技术人员接受继续教育期间，享受本单位在岗人员同等工资、社会保险、福利待遇；

（四）登记、考核专业技术人员接受继续教育的情况，上报有关的统计资料；

（五）接受人事行政部门、上级主管部门和行业组织的指导和监督。

第九条 继续教育的实施周期为三年。一个周期的学习时间可以集中使用，也可以分散使用。

第十条 人事行政部门和有关主管部门、行业组织应当依托高等院校、科研院所、学术团体、大中型企业的培训机构，建立继续教育基地，完善继续教育实施网络，利用现代信息网络技术和现有教育资源，大力发展远程教育，办好远程教育网站。

继续教育培训机构、基地应当按照继续教育规划和计划承担培训任务，加强教学管理，保证教学质量。

第十一条 从事继续教育的教师应当具有较高的理论水平、教学水平和丰富的实践经验。

第十二条 继续教育的内容应当具有针对性、实用性和先进性。根据社会主义市场经济和现代科学技术发展需要，进行相关专业技术的新理论、新知识、新技术、新方法、新技能等方面的学习和培训。

第十三条 继续教育可以采取下列形式：

（一）参加高等院校、科研院所、学术团体和继续教育培训机构、基地举办的进修班、研修班和培训班；

（二）到教学、科研、生产单位学习；

（三）参加国内外学术会议、学术讲座；

（四）出国进修；

（五）参加相近专业高一层次的学历教育或者第二学历教育；

（六）有计划、有组织、有考核的自学；

（七）其他形式的继续教育活动。

第十四条 继续教育实行证书登记制度。单位对专业技术人员接受继续教育的情况进行登记，作为记载专业技术人员接受继续教育的凭证和考核依据。

第十五条 建立继续教育考核制度。人事行政部门会同有关行政主管部门，应当对各行业的专业技术人员完成继续教育的情况进行考核，并记入本人业务档案，作为年终考核的依据，晋升、报考专业技术资格、聘任、续聘专业技术职务的条件。

第十六条 对继续教育效果实行评估制度。县级以上人事行政部门会同有关行政主管部门，每三年对企业、事业单位实施继续教育的情况进行一次评估。

第十七条 采取国家、单位、个人相结合的方式，增加继续教育经费。

各级财政部门应当将继续教育工作经费列入年度财政预算。

企业、事业单位应当保证本单位继续教育所需经费。

鼓励社会力量资助继续教育。

第十八条 在继续教育工作中做出显著成绩的单位和个人，由县级以上人民政府或者人事行政部门给予表彰和奖励。

专业技术人员所在单位对继续教育中学习成绩优秀的人员，应当给予表彰和奖励。

第十九条 专业技术人员违反本条例第七条第（三）项规定的，所在单位视其情节，可追偿学习费用。

第二十条 违反本条例第八条第（二）（三）项规定之一的，由县级以上人事行政部门责令改正，予以警告；情节严重，拒不改正的，处以一千元以上三千元以下罚款；对负有直接责任的国家工作人员，依法给予行政处分。

第二十一条 继续教育行政管理工作人员玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予行政处分。

第二十二条 专业技术人员与其所在单位在继续教育中发生争议的，由上级主管部门调解；调解不成的，申请同级人事行政部门按照有关规定处理。

第二十三条 国家机关中从事专业技术工作的人员的继续教育，参照本条例执行。

第二十四条 本条例自2001年10月1日起施行。

## 宁夏回族自治区专业技术人员继续教育条例实施细则

2007-01-10

**第一章 总 则**

第一条 为贯彻落实《宁夏回族自治区专业技术人员继续教育条例》（以下简称《条例》），推动全区继续教育事业健康发展，制定本细则。

 第二条 自治区行政区域内国有企事业单位、中央驻宁单位、集体、乡镇、民营及其它各种经济成份的企业专业技术人员（含专业技术管理人员，下同）适用于本细则。

 第三条 继续教育的对象是具有中专以上学历及初级以上专业技术资格的在企事业单位中从事专业技术工作的在职专业技术人员。

 第四条 继续教育的任务是对在职专业技术人员的知识和技能不断进行补充、更新、拓展和提高，促使其完善知识结构，提高创新能力和参与国际竞争能力，追踪科学技术发展水平，为我区经济建设和社会发展提供人才保障。

 第五条 专业技术人员有接受继续教育的权利，并要履行《条例》所规定的义务。

**第二章 组织管理及职责**

 第六条 自治区各级人事行政部门是继续教育的主管部门。继续教育在各级政府的领导下，按照统一规划、分级管理、条块结合的原则，依靠行业主管部门、依托企事业单位开展工作。

 第七条 自治区人事厅负责全区专业技术人员继续教育工作的宏观管理。主要职责是制定全区专业技术人员继续教育规划、年度计划及实施意见和相关政策、制度；配合自治区人大常委会进行《条例》的执法检查；协调、指导、检查、评估各地、行业、部门的继续教育工作；组织全区继续教育的理论研究、经验交流、先进表彰等活动；负责自治区高级研修班、进修班的组织管理；负责自治区级继续教育基地资格审查认定和跟踪管理；筹措建立自治区继续教育基金；负责审定、编写全区继续教育公共科目教材；负责继续教育管理干部队伍的建设。

 第八条 市级人事部门对本辖区内的继续教育工作进行综合管理。根据自治区继续教育规划制定本地区的继续教育规划、年度计划并组织实施；组织宣传和实施继续教育法规、政策、制度等；配合当地人大常委会开展《条例》的执法检查；协调、指导、检查本辖区的继续教育工作；审查认定本辖区继续教育基地资格并指导其开展工作；按《条例》的规定，加强对集体、乡镇、民营等多种经济成份企业继续教育工作的管理，积极开展宣传、咨询活动。

 第九条 县级人事行政部门主要职责是贯彻落实继续教育的法规、政策、制度等，根据上级部门的规划制订本地区继续教育年度计划并组织实施；指导、督促、检查本辖区内继续教育工作。

 第十条 自治区各业务主管部门负责本行业、本系统继续教育工作。根据自治区继续教育规划和有关法规、政策、制度及专业技术人员现状、能力建设、队伍建设要求，负责制定本系统、本行业继续教育的规划、年度计划并组织实施；负责指导协调、督促检查各地对口部门和行业的继续教育工作；组织审定编写本行业专业领域的继续教育大纲和教材等。

 第十一条 各企事业单位负责本单位的继续教育工作。按照《条例》及有关政策规定，结合本单位实际，统一安排专业技术人员的继续教育，并做好继续教育政策及有关规定的宣传解释工作；保障专业技术人员接受继续教育的权力，保证必要的经费投入，为专业技术人员接受继续教育创造条件；对本单位的继续教育进行组织管理和考核登记，并配备专人负责继续教育工作。

 第十二条 自治区直属企业、中央驻宁单位的继续教育管理工作由自治区人事厅负责或由自治区人事厅委托当地人事行政部门负责管理；办理人事代理的单位和个人的继续教育的培训组织、考核、登记等管理工作由人事代理部门负责。

 第十三条 自治区继续教育协会在自治区人事厅的指导下开展工作。各级继续教育协会要加大继续教育工作的宣传力度，推广继续教育的先进经验；促进企业、高等院校、科研单位、专业学会在继续教育方面的横向联合；收集继续教育信息，研究继续教育发展的规律和方向；接受政府委托，对继续教育的管理法规和有关政策提出建议并进行咨询。

 第十四条 高等院校、科研院所在做好本单位继续教育工作的同时，要面向社会，提供继续教育服务；鼓励社会团体、学术组织在继续教育行政主管部门的指导下，开展继续教育活动，融通信息、提供咨询，促进横向联合、开展省市间国际间交流。

 第十五条 继续教育公共科目区直属部门的由自治区人事厅负责组织实施；专业科目由业务主管部门负责组织实施。

**第三章 内容、形式和时间**

 第十六条 继续教育的内容要有针对性、实用性和先进性，要根据专业、岗位和科研、生产、管理任务中急需解决的问题以及专业技术人员知识结构的实际状况，学习新理论、新知识、新技术、新技能、新方法、新信息（以下简称六新），了解和掌握国内外学科前沿的发展现状。

 第十七条 继续教育具体形式应根据不同专业、不同层次的人员和对象区别对待，有针对性地举办补充型、拓展型和提高型的培训班、学术讲座、进修班或研讨会；到教学、科研、生产单位学习；参加国内外学术会议、学术讲座、出国进修；参加相近专业高一层次的学历教育或第二学历教育及其它形式的继续教育。

 第十八条 继续教育的时间每人每年脱产学习累计不得少于12天（按72学时计）。对参加高于本岗位专业技术职务要求的学历或第二学历的学习，取得毕业或结业证书的，按完成一个周期的学时计算（取得单科结业证视具体情况审定）；自学在登记学时时最多不超过每年所要求完成脱产学习时间的1/3；继续教育要以业务学习为主，在一个周期内业务学习不得低于2/3学时。其它类别的继续教育由各级政府人事行政部门参照上述标准确认。

 第十九 条自学要有组织、有计划、有内容、有考核地进行。单位制定自学计划和实施意见，报主管部门审定同意后实施；专业技术人员根据单位安排进行自学，经考核后按继续教育的内容进行登记。

**第四章 培训机构**

 第二十条 继续教育基地实行资格认定制。区直继续教育基地由自治区人事厅审批、公布；各市继续教育基地由本市人事行政部门审批、公布；大型企业可自行建立继续教育基地并报当地人事行政部门备案；经审批建立的继续教育基地由审批机关颁发继续教育基地资格证书；继续教育基地在业务上接受主管部门的领导和人事行政部门的指导。

 第二十一条 继续教育基地主要承担本行业、本地区、本部门、本单位专业技术人员的继续教育培训工作，也可面向社会接受其他单位、组织委托的继续教育培训任务。各级继续教育基地应按审批、公布的继续教育内容和范围开展培训，并可根据需要建立教学分点，纳入本基地的管理；按要求提交年度培训计划、工作安排情况和总结。

第二十二条 继续教育基地要建立师资库，形成稳定的骨干教师队伍，要开展对培训者的培训，并逐步形成制度，提高教师队伍的水平；要积极发展电化教学，运用视听设备、计算机、多媒体技术等现代化教学手段为继续教育服务；有条件的地方，要注重发展远程教育，以扩大继续教育受益面。

 第二十三条 继续教育教材应根据国家有关部门指定的科目指南选定。根据社会和科技的发展，自治区人事厅每一周期内推出一至二门公共科目；对国家没有出台科目指南的行业，各业务主管部门可根据本行业的发展方向，按“六新”内容和对专业技术人员的素质要求编制专业课的指南或教材。

**第五章 经 费**

 第二十四条 各级政府财政部门要按照《条例》规定，将继续教育经费列入年度财政预算，保证继续教育正常开展，重点保证本区域内高层次人才和紧缺人才培养经费的投入。

 第二十五条 各级人事行政部门在取得同级财政对继续教育经费支持的同时，要利用多种渠道筹措继续教育经费，有条件的地区和部门可建立继续教育基金。

 第二十六条 各企事业单位要保证继续教育所需经费不低于国家有关规定的标准，其费用从职工教育经费中列支。开发新技术、研制新产品和进行科研课题的继续教育经费，可依据有关规定直接在成本中列支或在管理经费和项目资金中安排。

 第二十七条 各级继续教育基地的培训经费主要靠“以班养班”开展有偿培训的形式筹措。

**第六章 管理制度**

 第二十八条 继续教育实行证书登记制度。《宁夏回族自治区专业技术人员继续教育证书》由自治区人事厅统一印制。证书的发放、登记、使用按《宁夏回族自治区专业技术人员继续教育证书登记管理办法》（宁人劳（教）字[1998]053号）执行。各部门、各单位要不断完善证书登记制度，掌握专业技术人员接受继续教育的整体情况，制定科学的培训计划。证书管理要逐步实现信息化。

第二十九条 实行考核制度。对专业技术人员主要考核完成继续教育的情况及效果，并作为年度考核和取得专业技术资格及聘任的重要内容。考试后取得专业技术资格的专业技术人员应向发证机关提交由人事部门审验合格的《继续教育考核表》，方可办理专业技术资格证书。各部门、各单位要严格执行《条例》第十五条规定，对没有完成继续教育的专业技术人员不能予以聘任。

 第三十条 实行评估制度。各级人事行政部门对同级业务主管部门、各业务主管部门对所属企事业单位的继续教育工作进行评估。评估内容包括：组织管理、宣传教育、规划制定、制度建设、经费落实、社会效益和经济效益等。对评估不合格的部门和单位，提出批评并责令其限期改正。各级人事行政部门要会同业务主管部门对继续教育基地每年进行一次评估，评估内容包括：组织领导、年度培训计划的实施、师资队伍建设、规章制度、培训效果、经费落实等。对评估不合格的基地责令其限期改正，确不能发挥基地作用的由审批部门取消基地资格。

 第三十一条 继续教育培训实行备案制度。各级继续教育基地或行业主管部门要及时向上一级主管部门提交年度培训计划（含临时增加的培训班），作为检查考核的依据；未经资格认定的培训单位举办的各种继续教育培训班，须报人事行政部门备案。

 第三十二条 建立继续教育统计制度。统计内容包括：接受继续教育的人数、时间、内容、形式、经费投入、基地建设、师资等基本情况。继续教育主管部门对继续教育情况进行全面统计，并逐级上报。

 第三十三条 实行奖惩制度。

 （一）对在继续教育工作中做出显著成绩的单位和个人，由县级以上人民政府或人事行政部门给予表彰和奖励；专业技术人员在继续教育中成绩优异的，单位应予表彰和奖励；专业技术人员未按规定完成继续教育任务或不服从单位学习安排、未履行义务的，所在单位应根据不同情况，给予通报批评、责令退还学习费用、停发工资、不予评审或报考专业技术职务任职资格、缓聘或解聘专业技术职务等处理。

 （二）县级以上人事行政部门要加大继续教育工作人事行政执法力度，对不按《条例》规定履行职责的单位，给予警告并责令限期改正。拒不改正的，视情节处以行政罚款；对负有直接责任的国家工作人员给予通报批评或由其主管部门依法给予行政处分。

 （三）继续教育行政管理人员在继续教育管理工作中，不履行职责或玩忽职守、徇私舞弊、弄虚作假的，由其所在单位上级主管部门责令改正，情节严重的由任免机关对直接责任人依据有关规定给予纪律处分。

 第三十四条 专业技术人员对侵害其接受继续教育权利而发生争议的，按人事争议仲裁有关规定处理。

**第七章 附 则**

 第三十五条 国家机关中从事专业技术工作的人员继续教育参照本细则执行。

 第三十六条 各市人事行政部门可根据本细则的规定制定具体实施办法。过去人事（人事劳动）厅及会同业务主管部门下发的有关政策与本细则不一致的，按本细则执行。

 第三十七条 本细则自发布之日起实施。

 第三十八条 本细则由自治区人事厅负责解释。

## 宁夏回族自治区本级党政机关培训费管理办法

**第一章 总 则**

第一条 为进一步规范自治区本级党政机关培训工作，提高培训效率和质量，加强培训费管理，依据《中华人民共和国公务员法》《干部教育培训工作条例》《中央和国家机关培训费管理办法》和有关法律法规，结合我区实际，制定本办法。

第二条 本办法所称培训，是指自治区本级党政机关及其所属机构使用财政资金在境内举办的三个月以内的各类培训。

 第三条 本办法所称自治区本级党政机关，是指自治区党委各部门、自治区政府各部门、各直属单位，自治区人大办公厅，自治区政协办公厅，自治区高级人民法院，自治区人民检察院，自治区各人民团体，各民主党派和工商联以及参照公务员法管理的自治区本级事业单位（以下简称“自治区本级各单位”）。

第四条 自治区本级各单位举办培训应当坚持厉行节约、反对浪费的原则，实行单位内部统一管理，增强培训计划的科学性和严肃性，提高培训项目的针对性和实效性，保证培训质量，节约培训资源，提高培训经费使用效益。

**第二章 计划和备案管理**

第五条 建立培训计划编报和审批制度。自治区本级各单位制订的本单位年度培训计划（包括培训名称、目的、对象、内容、时间、地点、参训人数、所需经费及列支渠道等），经单位财务部门审核后，报单位领导办公会议或党组（党委）会议批准后施行。

第六条 年度培训计划一经批准，原则上不得调整。确因工作需要临时增加培训项目的，报单位主要负责同志审批。

第七条 自治区本级各单位年度培训计划于每年3月31日前同时报自治区党委组织部、自治区财政厅、自治区人力资源和社会保障厅备案。

培训项目确需调整的，经单位主要负责同志审批后一个月内报上述三个部门备案。

**第三章 开支范围和标准**

第八条 本办法所称培训费，是指自治区本级各单位开展培训直接发生的各项费用支出，包括师资费、住宿费、伙食费、培训场地费、培训资料费、交通费以及其他费用。

（一）师资费是指聘请师资授课发生的费用，包括授课老师讲课费、住宿费、伙食费、城市间交通费等。

（二）住宿费是指参训人员及工作人员在培训期间发生的租住房间的费用。

（三）伙食费是指参训人员及工作人员培训期间发生的用餐费用。

（四）培训场地费是指用于培训的会议室或教室等场地租金。

（五）培训资料费是指培训期间必要的资料及办公用品费。

（六）交通费是指用于培训时所需的人员接送以及统一组织的与培训有关的培训、调研等发生的交通支出。

（七）其他费用是指现场教学费、设备租赁费、文体活动费、医药费等与培训有关的其他支出。

参训人员参加培训往返合计异地教学发生的城市间交通费，以及在途伙食补助费，按照自治区差旅费有关规定报销。

参训人员参加在工作所在地举办的培训，不得安排食宿。

第九条 培训费实行分类、分地区综合定额标准，分项核定、总额控制，各项费用之间可以调剂使用。综合定额标准如下：

单位：元/人.天

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 培训类别 | 住宿费 | 伙食费 | 场地费、资料费、交通费、师资费 | 其他费用 | 合计 |
| 区外一类培训 | 400 | 100 | 170 | 30 | 700 |
| 区外二类培训 | 340 | 100 | 130 | 30 | 600 |
| 区内一类培训 | 270 | 100 | 100 | 30 | 500 |
| 区内二类培训 | 220 | 100 | 100 | 30 | 450 |

一类培训是指参训人员主要为厅局级以上人员的培训项目。

二类培训是指参训人员主要为处级及以下人员的培训项目。

以其他人员为主培训项目参照上述标准分类执行。

综合定额标准是培训费开支的上限。自治区本级各单位应在综合定额标准以内结算报销。

15天以内的培训按照综合定额标准控制；超过15天的培训，超过天数按照综合定额标准的80%控制；超过30天的培训，超过天数按照综合定额标准的70%控制。上述天数含报到和撤离时间，报到和撤离时间分别不得超过1天。

 第十条 师资费在综合定额标准中统一核算。

 （一）讲课费（税后）执行以下标准：中级职称专业技术人员每学时最高不超过300元，副高级职称专业技术人员每学时最高不超过500元，正高级职称专业技术人员每学时最高不超过1000元，院士、全国知名专家每学时一般不超过1500元。

 讲课费按实际发生的学时计算，每半天最多按4学时计算。

 其他人员讲课费参照上述标准执行。

 同时为多班次一并授课的，不重复计算讲课费。

 （二）授课老师的城市间交通费、住宿费、伙食费按照自治区差旅费有关规定和标准执行，原则上由培训举办承担。委托培训机构培训的，由培训机构承担。

**第四章 组织培训**

 第十一条 培训实行自治区本级、市、县（区）分级管理，自治区本级各单位举办培训，原则上不得下延至县级以下。

 第十二条 自治区本级各单位开展培训，应当在开支范围和标准内优先选择党校、行政学院、部门行业所属培训机构、高校培训基地以及组织人事部门认可的培训机构承担培训项目。

 第十三条 组织培训的工作人员控制在参训人员的5%以内，最多不超过10人。

 第十四条 严禁借培训名义安排公款旅游；严禁借培训名义组织会餐或安排宴请；严禁组织高消费娱乐健身活动；严禁使用培训费购置电脑、复印机、打印机、传真机等固定资产以及开支与培训无关的其他费用；严禁在培训费中列支公务接待费、会议费；严禁套取培训费设立“小金库”。

 培训住宿不得安排高档套房，不得额外配发洗漱用品；培训用餐不得上高档菜肴，不得提供烟酒；除必要的现场教学外，7日以内的培训不得组织调研、考察、参观。

 第十五条 邀请国（境）外师资讲课，须严格按照有关外事管理规定，履行审批手续。国内师资能够满足培训需要的，不得邀请国（境）外师资。

 第十六条 培训举办单位应当注重教学设计和质量评估，通过需求调研、课程设计和开发、专家论证、评估反馈等环节，推进培训工作科学化、精准化；注重运用大数据、“互联网+”等现代信息技术手段开展培训和管理。

**第五章 报销结算**

 第十七条 报销培训费，综合额定范围内的，应当提供培训计划审批文件、培训通知、培训课程安排表、实际参训人员签到表以及培训机构出具的收款票据、费用明细等凭证；师资费范围内的，应当提供讲课费签收单或合同，异地授课的城市间交通费、住宿费、伙食费按照差旅费报销办法提供相关凭据；经单位主要负责同志批准临时增加的培训项目，还应提供单位主要负责同志审批材料。

 各单位财务部门应当严格按照规定审核培训费开支，对未履行审批备案程序的培训，以及超范围、超标准开支的费用不予报销。

 第十八条 培训费的资金支付应当严格执行国库集中支付和公务卡管理的有关规定。

 第十九条 培训费由培训举办单位承担，不得向参训人员收取任何费用。

**第六章 监督检查**

 第二十条 自治区本级各单位应当将非涉密培训的项目、内容、人数、经费等情况，以适当方式进行公开。

 第二十一条 自治区本级各单位每年3月31日前将上年度培训计划执行情况（包括培训名称、对象、内容、时间、地点、参训人数、工作人员数、经费开支及列支渠道、培训成效、问题建议等）报送自治区党委组织部、自治区人力资源和社会保障厅、自治区财政厅。

 第二十二条 自治区党委组织部、自治区人力资源和社会保障厅、自治区财政厅等有关部门对自治区本级各单位培训活动和培训费管理使用情况进行监督检查。主要内容包括：

 （一）培训计划的编报是否符合规定；

 （二）临时增加培训计划是否报单位主要负责同志审批；

 （三）培训费报销和支付是否符合规定；

 （四）是否存在虚报培训费用的行为；

 （五）是否存在转嫁、摊派培训费用的行为；

 （六）是否存在向参训人员乱收费的行为；

 （七）是否存在其他违反本办法的行为；

 （八）培训费开支范围和开支标准是否符合规定；

 （九）是否存在奢侈浪费现象。

 第二十三条 对检查中发现违反本办法的行为，由自治区党委组织部、自治区财政厅、自治区人力资源和社会保障厅等有关部门责令改正，追回资金，并予以通报。对相关责任人员，按规定追究相关责任；涉嫌违法的，移交司法机关处理。

**第七章 附 则**

 第二十四条 自治区本级各单位可按照本办法，结合本单位业务特点和工作实际，制定培训费管理具体细则。

 第二十五条 自治区党委组织部、自治区人力资源和社会保障厅组织的调训和统一培训，有关部门组织的援外培训，不适用本办法。自治区本级各单位承担国家部委的相关培训项目，按照中央国家机关相关规定执行。

 第二十六条 自治区本级事业单位及纳入自治区本级财政预算的市、县（区）人民法院和检察培训费管理参照本办法执行。

 第二十七条 本办法由自治区财政厅会同自治区党委组织部、自治区人力资源和社会保障厅负责解释。

 第二十八条 本办法自2017年7月1日起施行。《宁夏回族自治区本级党政机关培训费管理办法（暂行）》（宁财（行）发［2014］379号）同时废止。

宁财（行）发[2017]449号，2017年6月23日印发