

5省份出台学校“退住宿费”细则

根据实际在校住宿时间计收住宿费

近期,“能不能退住宿费”成为热门话题之一。此前,教育部已明确,已按学年收取的住宿费,应根据实际住宿情况合理确定退费办法。近日,四川、河北、陕西、浙江、宁夏等省份陆续出台政策,将教育部意见落实。

4月17日,河北省教育厅官网发布通知,将严格落实教育部住宿费退费要求。住宿费每学年按10个月(每学期按5个月)计算。疫情防控期间,学校应根据学生实际在校住宿时间计收住宿费。在校住宿时间不足一个月的,15天(含15天)以上的按一个月计算,15天以下的按半个月计算。多余部分退还学生。

4月20日,四川省教育厅发布通知,其中明确,住宿费不得跨学年或学期预收,未住宿不得提前收取住宿费。已按学年收取的住宿费,学校根据实际住宿时间并综合考虑与宿舍直接相关的人员、折旧等成本支出,在春季学期末结算清退。

宁夏回族自治区通知明确,已按学年收取住宿费的,学校须将多收部分在2020年春季学期末结算退还学生。住宿费每学年按10个月(每学期按5个月)计算。疫情防控期间,学校应根据学生实际在校住宿时间计收住宿费。在

校住宿时间不足1个月的,15天(含15天)以上按1个月计算,15天以下的按半个月计算。

陕西省治理教育乱收费厅联席会议办公室4月27日发文明确,疫情防控期间,各地各校应严格依照非营利原则合理收取住宿费,住宿费收取标准按月平均计算,按学年收取的以10个月为平均基数,按学期收取的以5个月为平均基数,学校应根据实际住宿时间收取住宿费。已按学年或学期收取的住宿费,学校应根据学生实际住宿时间,科学计算,合理清退。

浙江省教育厅官方微博4月30日发布消息称,学校按照实际发生原则收取住宿费,每学年按照10个月(每学期5个月)计算,多余部分一律退还学生。在校实际住宿时间不足一个月的,15天以下的按半个月计算,15天以上的按一个月计算。

有省份已经开始着手退住宿费。西安翻译学院4月30日发布通知,根据本学期学生实际住宿时间,学校将退三个月住宿费。所有已交清本学期住宿费学生,按三个月住宿退费,按本学期住宿费标准的60%退费。未缴费的同学将按照2个月时间收取。此次退费将涉及2万余名学生,退费金额1700余万元。

(宗禾)

各地学校退费方案	
河北	住宿费每学年按10个月(每学期按5个月)计算。 在校住宿时间不足一个月的,15天(含15天)以上的按一个月计算,15天以下的按半个月计算。多余部分退还学生。
四川	已按学年收取住宿费的,学校须将多收部分在2020年春季学期末结算退还学生。
陕西	住宿费收取标准按月平均计算。已按学年或学期收取的住宿费,学校应根据学生实际住宿时间,科学计算,合理清退。
浙江	每学年按照10个月(每学期5个月)计算,多余部分一律退还学生。
宁夏	已按学年收取住宿费的,学校须将多收部分在2020年春季学期末结算退还学生。

全国100多万大学生已返校

五一之后有9个省份高校陆续开学

随着疫情防控进入常态化,全国不少省份相继公布高校开学时间。4月30日上午,教育部应对新冠肺炎疫情工作领导小组办公室召开高校复学疫情防控调度视频会议,目前青海、山西等14个省(区、市)和新疆生产建设兵团100余万大学生已经返校,五一之后还有9个省(区、市)高校陆续开学,教育系统高校疫情防控工作迎来大考。

4月初起,青海、新疆、山西、江苏等地高校陆续开学。据悉,多地开通复学专列、专用大巴等,确保学生安全顺利返校。

五一期间,又有多所高校公布了开学时间。5月3日,郑州大学下发返校通知,学校将以5月8日为返校复学起始时间,启动学生分批错峰返校工作。

首批返校复学对象为全体博士研究生、需补做实验的毕业班硕士研究生(视学生申请情况考虑少部分急需实验的本科毕业生)、承担国家科研任务的二年级硕士研究生以及硕士志愿者。具体返校时

间和有关要求由各学院和研究生培养单位通知每位学生。学生返校采取本人申请、学校审批。

其他批次学生返校时间,学校将根据疫情防控和工作实际另行通知。未接到返校通知的学生不允许提前返校。

除了郑州大学,河南其他多所高校也公布了开学时间,信阳师范学院自2020年5月7日起,安排硕士研究生、本科毕业生、其他年级学生依次分期分批错峰有序返校;新乡学院定于2020年5月11日起安排符合返校条件的毕业生分期分批有序返校等。各高校都强调,未接到返校通知的学生不允许提前返校。

江西省近日20所高校也陆续确定了学生返校时间。例如江西农业大学5月11日起开始启动错峰返校。

山东目前尚未公布高校开学时间,不过,山东省教育厅曾发文表示,决定自5月6日起,全面启动山东全省高等学校开学条件核验工作。核验工作要在5月15日前全部完成。

(宗禾)

打破“天花板”,乡村人才有了专属高级职称

山东多措并举破解基层留人难,已有万余名基层人才直评中高级

过去,乡镇、区县、市直、省直人员都参加全省统一的职称评审,一张卷子考所有人,基层人才受专业技术水平、工作条件等限制,在评审中不占优势。

近年来,我省聚焦基层工作特点和人才发展需求,以“定向评价、定向使用”为抓手,率先建立基层职称制度,设置正高级职称,兑现岗位和待遇,让基层人才引得进、留得住、用得好。

齐鲁晚报·齐鲁壹点
记者 王小涵
通讯员 鄢鸣 范洪艳

设立基层高级职称 全面下放评审权

李永章今年52岁,是济南市章丘区垛庄镇卫生院内科主任,曾任职中级岗位9年。去年3月成功评上副主任医师(副高级职称),这让他倍感惊喜。“没想到自己能评上,现在不仅工资涨了,工作积极性也提高了,还想多努力,争取退休前评上正高。”

为解决乡村人才评职称的痛点难点,我省面向乡镇乡村等基层人才创新建立基层职称制度,并专门设立专属基层的高级职称。2017年,我省率先建立起面向乡镇乡村医务人员的基层职称制度;2019年7月,建立基层中小学教师高级职称制度。

为将政策更好地落实,我省全面下放基层职称评审权。“之前高级职称都是省里统一评审,评委专家层次都很高,更注重参评人员的科研成果和学术水平,但基层人才受工作环境和性质质的制约,在职称评审中很难与省直或市直的人才相比较。把评审权下放到各市后,评审起来可以更有针对性,各市可以根据基层人才的实际工作表现开展评价。”济南人社局专技处二级主任科员姜鹏说道。

鼓励人才扎根基层 职称待遇离岗无效

此前,高凤芹已在济阳区曲堤镇政府中级职称对应岗位上

工作了11年,今年4月,她搭上了基层职称“直评直聘”的快车,凭借20年的基层工龄直接评上了副高级经济师。

据悉,我省针对长期在一线工作的基层人才专门建立“直评直聘”绿色通道,规定乡镇专业技术人才在基层工作10年、20年、30年以上的,符合条件的可直接申报中级、副高级、正高级职称,不受单位岗位结构比例限制,评审通过即可聘用。目前,已有1万余名基层人才通过“直评”取得中高级职称。

不仅如此,我省破除职称评审唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向,突出工作量、实绩、能力和基层工作年限等评价权重,引导基层人才把“论文”写在祖国的大地上。

为鼓励人才扎根基层、长期奉献,基层职称制度实行“定向评价,定向使用”,离岗无效。一方面,定制专属乡村教育、医务人员的评价标准,让基层人才参加属于自己“主场”的职称评审,更容易取得职称;另一方面,评价结果定向在基层使用并兑现待遇,离开基层流动到城区等非基层单位,无法使用基层职称来兑现待遇。

值得注意的是,我省开辟“双线晋升通道”,乡村人才既能申报专属的基层职称,也能申报全省统一职称,评价结果在基层享受同等待遇;获得基层职称在基层服务5年以上,可换发全省统一职称证书。

基层事业单位可破格 引进高层次紧缺人才

栽下梧桐树,引来金凤凰。

我省在济宁泗水县、邹城市开展“乡村振兴合伙人”试点,面向海外和省内外招引优秀人才来乡村创业,在贷款、资助、用地等方面享受优待。现已招募合伙人103名,合作项目80余个。

为推进基层人才队伍建设制度创新,不仅要让基层人才有机会评、评得上、聘得上,还要让高素质人才引得来、留下来。

目前,我省创新基层招聘制度,允许乡镇事业单位适当降低门槛,放宽岗位专业条件、年龄、学历等限制,并单独划定分数线;允许基层事业单位突破岗位总量、最高等级和结构比例等限制,引进高层次急需紧缺人才。建立基层人才激励机制,提高基层事业单位人员待遇,乡镇工作补贴人均达每月410元。

在人才培养方面,着力打造一支带不走的基层人才队伍。实施职业农民技能提升计划,充分运用田间课堂、农民夜校、网上教学等形式,共培训职业农民102.5万人。实施乡土人才培养示范计划,将基层乡土人才纳入专业技术人才知识更新培训工程,认定乡村振兴专业技术人员继续教育基地23家,通过多种教育培训方式加快基层专业技术人才能力提升。组织基层人才挂职研修,选拔466名基层人才到省内高校、科研院所、文化单位、医疗机构访学研修,提高基层人才专业素质。

实施乡土人才定向培养计划,引导技工院校规划建设涉农学科专业,采取长短结合、弹性学制、“半农半读”等形式,开展基层人才专业教育和专项技能培训。

山东多措并举 促进基层人才发展

1 让基层人才有机会评高级职称

- 建立基层职称制度,并专门设立专属基层的高级职称。
- 我省全面下放基层职称评审权。将基层职称评审权下放给各设区市。

2 让基层人才评得上高级职称

- 建立“直评直聘”绿色通道。乡镇专业技术人才符合条件的可直接申报中级、副高级、正高级职称,不受单位岗位结构比例限制。
- 破除职称评审唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向,突出工作量、实绩、能力和基层工作年限等评价权重。

3 让高素质人才引得来、留下来

- 鼓励人才扎根基层、长期奉献,基层职称制度实行“定向评价、定向使用”,离岗无效。
- 创新基层招聘制度,允许乡镇事业单位适当降低门槛,突破岗位总量、最高等级和结构比例等限制,引进高层次急需紧缺人才。
- 实施职业农民技能提升计划、乡土人才培养示范计划、乡土人才定向培养等计划。