

中共攀枝花市委办公室文件

攀委办发〔2017〕10号



中共攀枝花市委办公室 攀枝花市人民政府办公室 印发《关于加强攀枝花市乡镇专业技术人才 队伍建设的意见》的通知

各县（区）党委和人民政府，市直各部门，有关企事业单位：
经市委、市政府同意，现将《关于加强攀枝花市乡镇专业技术人才队伍建设的意见》印发给你们，请认真贯彻落实。

中共攀枝花市委办公室
攀枝花市人民政府办公室
2017年6月28日

关于加强攀枝花市乡镇专业技术人才 队伍建设的意见

为进一步夯实乡镇发展基础，健全完善引得进、留得住、用得好的乡镇专业技术人才激励保障机制，加快解决制约乡镇经济社会发展的人才瓶颈问题，根据《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）、《人力资源和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）和省委组织部、省人力资源社会保障厅等部门《关于加强基层专业技术人才队伍建设的实施意见》（川人社发〔2017〕24号），现就加强我市乡镇专业技术人才队伍建设提出如下意见。

一、总体目标

以党的十八大精神为指导，以培养引进为基础，以评价使用为根本，以激励保障为重点，进一步解放思想，创新机制，围绕引进、培养、评价、激励四个环节，努力建设一支数量充足、结构合理、素质优良、扎根乡镇、服务基层的乡镇专业技术人才队伍，为大力推进“四个加快建设”、不断深化“四区驱动”和在全省高水平率先全面建成小康社会提供坚强人才保障。

二、工作任务

（一）构建引才机制

1.完善人才引进特殊政策。乡镇事业单位公开招聘工作人员，应用好教育、卫生、农业等专业直接考核招聘大专及以上学历人员的相关政策，大力引进乡镇急需紧缺专业技术人才。乡镇事业单位公开招聘工作人员，按规定程序审批后，可适当放宽学历、专业、年龄条件，降低开考比例，对履行岗位职责有少数民族语言能力要求的可加试少数民族语言。凡通过放宽条件、降低比例或定向招聘进入乡镇事业单位的人员，在招聘乡镇工作不满5年的一律不得流（调）动。

2.实行更加灵活的聘用制度。乡镇事业单位公开招聘工作人员，首次聘用可按其取得的专业技术资格聘任相应专业技术职务。县（区）及以上事业单位工作人员流动到乡镇事业单位工作的，可按其取得的专业技术资格聘任相应专业技术职务，并参照本县（区）乡镇事业单位同类人员确定岗位等级。

3.推进大学生服务基层项目。鼓励和引导市内外高校大学毕业生参加“特岗教师”“三支一扶”“大学生村官”“西部志愿者”等服务基层项目，招募或选聘到我市乡镇单位工作。服务期满且考核合格的，按有关规定可定向招录（聘）为公务员或事业单位工作人员，或直接考核招聘到乡镇事业单位。

（二）强化培养机制

4.实施导师结对培养计划。加大高层次人才结对培养乡镇专业技术人才力度，鼓励乡镇专业技术人才积极参与导师结对培养工作。我市高层次人才每3年结对培养乡镇中青年专业技术人才不少于100人。

5.实施继续教育培训计划。制定乡镇专业技术人才公需科目和专业科目继续教育培训计划，分类开展岗位培训，提升乡镇专业技术人才岗位适应能力和职业发展能力。

6.实施乡镇锻炼计划。市、县（区）级事业单位新聘用人员，参加工作3年内由用人单位和主管部门安排到乡镇或村（社区）进行为期不少于半年的实践锻炼，锻炼经历作为其晋升专业技术职称（职务）的条件。

7.实施专家服务基层行动计划。深入开展专家服务示范基地建设和专家下基层行动工程，每年组织不少于100名专家深入乡镇、村社，转化科技成果，推广实用技术，解决实际问题，辅导培训乡镇专业技术人才。

（三）创新评价机制

8.健全职称破格晋升制度。具有中专及以上学历的乡镇专业技术人员，从事专业工作业绩突出，在相关专业技术工作方面获市级及以上表彰（表扬）奖励的，可不受任职年限和职务级别限制，破格申报评审相应专业中级职称。

9.放宽职称申报条件。乡镇专业技术人员申报职称评审，对职称外语和计算机应用能力不作要求。乡镇专业技

术人员申报中级职称评审，学历可放宽至中专。乡镇专业技术人员具有大专以上学历且在乡镇工作满 6 年、具有本科学历且在乡镇工作满 4 年或具有硕士研究生及以上学历且在乡镇工作满 1 年，可申报评审相应专业中级职称。乡镇专业技术人员申报中级职称评审，不将发表论文作为必要条件，可将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、专利成果等作为评审依据。

（四）健全激励机制

10.建立人才服务补助金制度。对在艰苦边远乡镇事业单位工作且具有全日制普通高校本科及以上学历或高级专业技术资格的急需紧缺专业技术人员，各县（区）可每年给予一定额度的服务期补助金，并根据人才服务年限及工作实绩予以分阶段兑付。

11.健全乡镇人才遴选制度。市、县（区）所属事业单位公开招聘工作人员，应拿出一定比例岗位定向招聘乡镇在职专业技术人员，拓展乡镇专业技术人才的发展空间。推荐选拔市有突出贡献专家、市学术和技术带头人及其后备人选时，应向在推广应用新技术、新成果取得显著经济社会效益的乡镇专业技术人员适当倾斜。

12.建立乡镇人才表扬制度。制定乡镇优秀人才评选办法，开展乡镇优秀人才评选活动，对做出突出贡献、取得

显著成效的乡镇优秀人才进行表扬。

13.实行高层次人才延聘制度。乡镇事业单位临近退休且聘任了高级专业技术职务的人员，因工作需要可以延长退休年龄，并由县（区）人力资源和社会保障局审核办理延聘手续。

三、组织保障

（一）加强组织领导。乡镇专业技术人才队伍建设工作在市人才工作领导小组领导下，由各县（区）党委、政府和市级相关部门（单位）具体组织实施。各县（区）可结合实际制定实施办法。

（二）加大财政投入。乡镇专业技术人才队伍建设经费纳入市、县（区）人才发展专项资金统筹安排，纳入市级人才发展项目的由市财政承担，其他项目由县（区）财政承担。

（三）建立目标责任。乡镇专业技术人才队伍建设工作纳入市委、市政府对县（区）党委、政府人才工作目标考核，层层落实责任，确保乡镇专业技术人才工作各项目标任务落实到位。

四、实施范围

本《意见》实施范围为我市乡镇事业单位（包括县级及以上部门、单位派驻乡镇事业机构）和非公有制组织中从事专业技术工作的人员（不含街道办事处工作人员）。

本《意见》自印发之日起施行，原《中共攀枝花市委办公室、攀枝花市人民政府办公室关于加强乡镇专业技术人才队伍建设的意见》（攀委办〔2016〕96号）废止。在实施过程中，国家、省上有新规定的，从其规定

