

重庆市人力资源和社会保障局等 8 个部门 关于印发关于加强我市基层专业技术人才 队伍建设的实施意见的通知

渝人社发〔2017〕206 号

各区县（自治县）人力社保局、教委（教育局）、科委、农委、水利局、卫生计生委、文化委、林业局：

现将《关于加强我市基层专业技术人才队伍建设的实施意见》印发你们，请遵照执行。

重庆市人力资源和社会保障局	重庆市教育委员会
重庆市科学技术委员会	重庆市农业委员会
重 庆 市 水 利 局	重庆市文化委员会
重庆市卫生和计划生育委员会	重庆市林业局

2017 年 9 月 4 日

（此件主动公开）

关于加强我市基层专业技术人才 队伍建设的实施意见

为贯彻落实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），根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见》（中办发〔2016〕79号）和中共中央组织部、人力资源社会保障部《关于进一步做好艰苦边远地区县乡事业单位公开招聘工作的通知》（人社部规〔2016〕3号）等文件精神，结合我市实际，提出如下实施意见。

一、实施范围

（一）范围对象。本意见原则上适用于县级及以下企事业单位（包含国家确定的集中连片特殊困难地区的县、国家扶贫开发工作重点县）从事专业技术工作的人员。具体范围为：万州区、黔江区、武隆区、开州区，城口县、丰都县、垫江县、忠县、云阳县、奉节县、巫山县、巫溪县、石柱县、秀山县、酉阳县、彭水县。

二、完善基层专业技术人才评价机制

（二）完善评价标准。建立体现基层专业技术人才工作实际和特点的评价标准，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。基层专业技术人才参加职称评审，对论文、科研、外语和计算机应用能力等不作统一或硬性要求，可用能够体现专业技术工作业绩和水平的工作总结、文案教案、病历、技术推广总结、工程项目方案、文化项目方案、专利成果等替代。对长期在基层一线工作或作出重要贡献的基层专业技术人才，可破格晋升职称等级。

（三）创新评价激励机制。建立健全基层专业技术人才“定向评价、定向使用”机制，针对基层医疗卫生机构全科医生、乡村学校全科教师、乡镇农业服务体系专业技术人员、乡镇文化站（中心）专职人员、乡镇劳动就业和社会保障服务机构人员职业特点，分类建立基层专业技术人才职称评审委员会或单设学科组，单设评价标准、单独评审、单独确定通过率。对没有准入要求的相关专业技术人员资格考试，可提前1年报考，并在合格标准基础上，按照一定比例适当降低分数划定乡镇基层单位人员合格线，限定在乡镇基层单位使用有效，进一步拓展基层专业技术人才职业发展空间。

（四）完善职称倾斜政策。高校毕业生到乡镇单位工作，可提前或直接考核确定中、初级职称（国家有特殊规定的从其规定）：其中，硕士研究生满1年可考核确定中级职称，本科毕业生满5年可直接考核确定中级职称，专科毕业生满2年可考核确定助理级职称。市到县级及以下企事业单位服务满1年、或与企事业单位

位建立3年及以上支援服务关系、或参加精准扶贫工作取得显著成效，且年度考核均为合格及以上的，可提前1年申报高一级专业技术职务资格，同等条件下优先聘用到相应专业技术岗位。

三、加大基层专业技术人员公开招聘力度

（五）适当放宽学历限制。招聘基层事业单位专业技术人员一般应具有国民教育大专及以上学历，少数民族地区和艰苦边远地区可适当放宽招聘条件，降低准入门槛，其乡镇事业单位招聘的学历条件最低可放宽至高中、中专（含技工学校），但不得突破行业职业准入对学历的要求。技师学院高级工班、预备技师（技师）班毕业生，按照全日制大专学历参加基层事业单位专业技术人员招聘。

（六）适当放宽专业要求。基层事业单位公开招聘专业技术人员，应区分不同岗位的性质和特点，凡可满足工作需要的相关相近专业均应一并纳入。一般通用性的专业技术岗位、艰苦边远地区乡镇事业单位岗位应尽量放宽专业设置要求。

（七）改进工作经历、年龄条件设置要求。除对专业有特定要求的岗位外，主管部门应引导、指导市属及主城区事业单位拿出一定比例的岗位，面向具有我市基层事业单位相应工作经历的人员公开招聘。除基层工作经历和岗位确需的相关工作经历外，事业单位招聘人员一律不得设置其他限制性工作经历要求。艰苦边远地区县乡事业单位招聘初级专业技术人员，年龄可放宽到40

周岁及以下。其他特殊岗位，可根据工作需要按有关规定适当放宽年龄条件。

（八）优化考试考核方式。采取统一笔试方式招聘的，有条件的地方可以根据工作需要，有区别地确定通用能力测试成绩权重，加大专业素质考试成绩权重；命制专业性较强的专业技术岗位的面试试题时，应着眼“人岗相适”，侧重测试岗位所需的专业素质和能力。

（九）支持艰苦边远地区招聘。艰苦边远地区可拿出一定数量岗位面向本区县或周边区县户籍人员（或生源）招聘；艰苦边远地区的乡镇事业单位招聘急需紧缺专业大学本科以上毕业生、县级事业单位招聘急需紧缺中级以上专业技术职称或者硕士以上学位人员，以及其他行业、岗位、脱贫攻坚急需紧缺专业人才，可以根据实际情况，坚持信息公开，按照规定采取考核招聘。实施基层事业单位紧缺实用人才招聘，积极探索从高校贫困毕业生、优秀村（社区）干部中公开择优招聘乡镇事业单位工作人员。

（十）保持基层队伍相对稳定。对放宽条件招聘、考核招聘的人员，用人单位可视情况在招聘简章、聘用合同中约定3—5年最低服务期限，并明确违约责任和相关要求。在最低服务期限内，其他单位不得以借调、帮助工作等方式将其借出或调走。

四、完善基层事业单位岗位管理

（十一）探索建立竞争择优的岗位动态聘用机制。打破专业

技术人员一聘定终身、能上不能下的现状，进一步健全考核机制，加强聘后管理，促进岗位管理激励导向作用发挥。

（十二）探索设置基层定向使用岗位。选取部分区县先行先试，探索设置基层定向使用岗位，并实行总量控制，比例单列，专项用于聘用在单列比例内取得基层“定向评价，定向使用”任职资格的定向培养全科教师、全科医生及农业、文化等基层专业技术人员，不占各地专业技术高级结构比例。基层定向使用岗位限乡镇基层事业单位使用，聘期一般为3年，专岗专用、人岗合一、人退岗收，聘用期间与其他通用性岗位聘用人员享受同等待遇。离开乡镇基层事业单位的，其基层定向使用岗位聘用同时取消，人员需按规定程序转评同级别通用性任职资格或重新申报相应等级通用性任职资格，重新确定岗位等级，晋升上一级岗位时其原基层定向使用岗位任职年限可连续计算。

（十三）合理使用特设岗位。乡镇基层事业单位从市属、区县属事业单位引进中高级专业技术人才，相应等级岗位无空缺的，可按规定申请设置特设岗位，不受单位岗位总量和结构比例限制。

五、加大基层专业技术人才激励力度

（十四）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。新招聘为事业单位工作人员的高校毕业生，可提前转正定级，并按我市有关规定在转正定级时薪级工资高定一至两级。

（十五）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，按照国家和我市有关规定给予表彰奖励。在推荐选拔享受政府特殊津贴专家、重庆市有突出贡献的中青年专家、重庆市杰出人才突出贡献奖和行业部门人才项目、表彰奖励工作中，适当提高基层专业技术人才比例，充分保护和调动广大基层专业技术人才工作积极性。

六、着力提升基层专业技术人才能力素质

（十六）加强基层人才培养。突出基层经济社会发展需求导向，支持高等学校、职业院校创新培养模式，培养基层急需的高素质应用型人才。继续实施公费师范生、公费医学生等制度。依托继续教育基地、工程师创新能力培养训练基地、各类教育培训

机构和远程教育等平台载体，分层分类开展继续教育，五年内将全市基层专业技术人才轮训一遍，不断提升基层专业技术人才岗位适应、职业发展能力。

（十七）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，在职工继续教育经费比例不得低于职工工资总额的 1.5%。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、文化单位等进修学习制度。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。

（十八）统筹实施人才培养工程。通过国家组织实施的重大人才培养工程、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。实施重庆市少数民族地区和艰苦边远地区专业技术人才特殊培养计

划。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。

七、积极引导各类人才向基层一线流动

（十九）引导和鼓励高校毕业生到基层工作。贯彻落实中央和我市进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的文件精神，为基层持续输送和培养青年人才。通过政府购买基层公共管理和社会服务岗位、实施学费补偿和助学贷款代偿、提供创业扶持等方式，支持高校毕业生到基层工作和创新创业。统筹实施大学生村官、农村教师特岗计划、“三支一扶”计划、志愿者服务西部计划和农技特岗计划等基层服务项目，落实工作生活补贴、参加社会保险等待遇，采取有效措施鼓励服务期满后的高校毕业生留在基层工作。

（二十）拓宽基层柔性引才渠道。深入实施万名专家服务基层行动计划、科技特派员、博士后科技服务团等项目，引导和组织专业技术人才柔性流动到基层创新创业和开展服务活动。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。实施专业技术人才基层锻炼计划，对没有基层工作经历的专业技术人才，由行业主管部门根据基层需求组织开展支教、支农、支医、支文、支企等工作。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。

（二十一）加大基层政府购买服务力度。鼓励基层政府购买公共服务和社会服务岗位，完善公开透明规范的购买流程，建立健全购买公共服务信息发布平台，引进基层急需紧缺专业技术人才。鼓励学会协会、农村合作组织和技术中介服务组织，依托专家服务基地等平台，帮助基层集聚创新资源、突破关键技术、优化产业结构、培养急需人才，有关政府部门可给予相应资助。允许基层事业单位满编后，采取项目合同管理、签约服务等方式引进专业技术人才。

八、加强基层专业技术人才服务保障

（二十二）切实加强组织领导。各区县各部门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。各级人力社保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，更好发挥基层人才在推动经济社会发展中的重要作用，确保基层人才招得来、留得住、用得好。

（二十三）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。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。

（二十四）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、文化生活等条件，为他们安心在基层工作创造良好环境。

（二十五）加强宣传引导工作。加强理想信念和职业道德教育，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发展的良好氛围，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，为经济社会发展做出积极贡献。

各地人力社保部门要积极会同相关行业主管部门，抓紧制定本地区具体实施办法，加强指导和监督，鼓励基层大胆探索，不断创新，总结推广基层新做法新经验，及时研究解决新情况新问题，确保各项政策措施落地见效。