

昆明市人才工作领导小组办公室
中共昆明市委机构编制委员会办公室
昆明市教育体育局
昆明市卫生健康委员会文件
昆明市人力资源和社会保障局
昆明市农业农村局
共青团昆明市委

昆人才办〔2020〕2号



昆明市人才工作领导小组办公室
中共昆明市委机构编制委员会办公室
昆明市教育体育局昆明市卫生健康委员会
昆明市人力资源和社会保障局
昆明市农业农村局共青团昆明市委
关于印发《鼓励引导人才向艰苦边远地区流
动的九条措施（试行）》的通知

各县（市）区党委和人民政府，各开发（度假）区，自贸区昆明片区，市委和市级国家机关各部委办局，各人民团体，市属企事业单位，大专院校：

《鼓励引导人才向艰苦边远地区流动的九条措施（试行）》已经市委领导同意，现印发给你们，请结合实际认真抓好贯彻落实。

昆明市人才工作领导小组办公室

2020年7月1日



鼓励引导人才向艰苦边远地区流动的 九条措施（试行）

根据《中共云南省委办公厅印发〈关于鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动的若干措施〉的通知》（云办发〔2020〕2号）精神，为进一步完善人才引进培养流动和激励保障机制，鼓励引导医生、教师等专业技术人才到我市艰苦边远地区的乡镇卫生所、中心学校等事业单位（政策适用范围详见附件）贡献才智、建功立业，为艰苦边远地区和基层一线事业发展提供人才保障和智力支持，结合昆明实际，制定以下措施。

一、特设岗位引进人才。乡镇（街道）事业单位可按程序采取特设岗位方式引进高层次人才，聘任不受单位岗位总量、结构比例限制，在完成工作任务或者特殊情况消失后，按照岗位核准权限予以核销。适当核增绩效工资总量，并在内部分配时予以倾斜。（责任单位：市人力资源社会保障局，相关县（市）区、开发（度假）园区）

二、打通人才流动渠道。通过公开招聘、转业安置、调入等方式选拔录用到乡镇事业单位的工作人员，在乡镇工作服务满5年后（含试用期），且近三年考核为合格及以上等次的，经本人提出申请，可择优调动到服务地所在的县城相关事业单位工作。（责任单位：相关县（市）区、开发（度

假)园区)

三、推动事业编制资源向基层倾斜。创新编制管理，鼓励编制向基层和一线倾斜。县(市)区可参照市级引进高层次人才专项事业编制做法，结合实际明确艰苦边远地区和基层一线急需紧缺人才，并在事业编制总量内明确一定数量编制，专门用于引进人才，编制专用、人走编收。支持县级机构编制部门加大事业编制动态管理、调剂使用力度。积极推行教育、卫生等领域专业技术人才“县管乡用”、“县管校聘”人才使用方式，由县级行政主管部门统一管理，在本行政区域内基层单位统一调配使用，统一定期轮换。鼓励从上往下跨层级调剂使用事业编制，重点向中小学校、乡镇等基层一线倾斜。优化基层事业单位专业技术岗位结构比例，在省级行业指导比例的基础上，建立动态调整机制。(责任单位:市委编办、市人力资源社会保障局，相关县(市)区、开发(度假)园区)

四、完善基层事业单位人员招聘政策。落实艰苦边远地区县乡事业单位公开招聘政策措施，根据实际需要，适当放宽招录(聘)条件。艰苦边远地区和基层一线事业单位招聘人员，可根据中组部、人社部《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)精神，由县(市)区纪委监委、组织、保密、人社、主管部门、用人单位成立公开招聘工作领导小组，根据岗位特点，设置不能录用的负面清单，对符合条件人员采取面试、

考核、考察的方式进行招聘。以此办法招录人员，服务年限不得少于10年，服务期限未满申请辞职的，5年内不得参加全市范围内公务员及事业单位招考。鼓励大学生服务基层项目人员留在当地，对服务期满、考核合格的，参加艰苦边远地区县乡事业单位公开招聘时，在同等条件下，可优先招聘到服务所在县（市）区的乡镇事业单位。（责任单位：市纪委监委、市委组织部、市人力资源社会保障局，相关县（市）区、开发（度假）园区）

五、加强基层人才项目支持。在推荐、申报评审国家和省级、市级人才奖项、科技计划等项目时，加大对基层人才的倾斜支持力度。落实昆明市“春城计划”各专项的政策。优化并继续实施好“基层人才对口培养计划”。中央“西部之光”访问学者、博士服务团等项目优先倾斜艰苦边远地区和基层一线。做好农村特岗教师计划、全科医生特设岗位计划、“三支一扶”计划、志愿服务西部计划等人才项目，在艰苦边远地区和基层一线服务期满考核等次为合格及以上的，可优先享受所属项目优惠政策。深入实施“免费师范定向生”“免费医学定向生”教育计划，落实好招收贫困地区学生专项计划。推行“周末名师”“周末名医”制度，利用周末和节假日聘请名优教师、医学专家到艰苦边远地区和基层一线开展讲学授课、坐诊和项目合作。（责任单位：市委组织部、市卫生健康委、市教育体育局、市人力资源社会保障局、市农业农村局、团市委，相关县（市）区、开发（度

假)园区)

六、拓宽专业技术人才成长通道。经市人才工作领导小组办公室认可全职选派到艰苦边远地区和基层一线服务的专业技术人才，在服务期间可选择在派出地或者服务地参加职称评审，在服务地取得的职称，直接纳入派出地职称管理数据库，不需重新确认；服务期间注重考察工作业绩、实际贡献和服务成果，工作总结、教学成果、技术推广总结可替代论文要求；服务期满返回申报上一级职称的，全职服务时间每满2年对应折抵1年提前申报时间，最多折抵2年；服务期为2年派出时取得职称但没有聘用在相应岗位的选派人才，从选派之日起，人才所在单位可按已取得职称聘用至相应岗位。加大基层人才培养力度，组织专业技术人才开展能力提升培训班，纳入县(市)区年度干教主体班次计划。(责任单位：市委组织部、市人力资源社会保障局，相关县(市)区、开发(度假)园区)

七、建立向基层一线倾斜的人才评价体系。在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，不将论文、职称外语、计算机应用能力作为职称申报评审的限制性条件，对做出突出贡献的可破格参加职称评审。对到县(市)区乡镇(街道)及以下工作的普通高校毕业生，首次申报评审职称可提前1年。全市中小学教师、卫生等重点领域专业技术人才晋升高级职称，优先考虑具有1年以上农村基层工作服务经历者。

(责任单位：市人力资源社会保障局，相关县(市)区、开

发（度假）园区）

八、完善艰苦边远地区岗位补贴。市人才工作领导小组办公室认可的全职选派到艰苦边远地区和基层一线工作服务的专业技术人员，服务期间工资由工资关系所在单位进行发放，其他相关待遇视同在职在岗人员办理，并按规定享受相应的艰苦边远地区津贴。对下派到乡镇学校、卫生院对口支援的具有中级以上（含中级）职称或具有执业医师的卫生技术人员，在乡镇专业技术岗位从事服务工作，连续工作满1年的，从到乡镇服务之日起，给予每人每年1万元的工作岗位补贴，所需经费由市财政承担。（责任单位：市委组织部、市人力资源社会保障局、市财政局，相关县（市）区、开发（度假）园区）

九、鼓励引导社会各领域人才向基层聚集。鼓励企业引进培养各类专业技术人才，对人才引进培养方面较为突出的，优先纳入市、区级人才项目支持并给予适当补贴。大力推行柔性引才模式，制定柔性引才用才具体办法，推行双向兼职（允许科研院所、高校专业技术人员在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下，经所在单位同意，到企业兼职并按规定取得报酬或奖励；支持有创新实践经验的企业家和企业科研人员到科研院所、学校、医疗卫生等机构和单位担任兼职教授或创业导师）、联合聘用、交叉任职等引才模式。支持企业、高校、科研机构与基层合作共建现代产业园区和产业技术研究院，依托产业和项目集聚各方面优秀人才。鼓励支

持高校、科研院所等事业单位专业技术人员到基层转化成果、创新创业，其创新创业经历和业绩作为晋职晋级、评先评优的重要依据。组织实施专家下基层行动工程，深入基层一线开展人才结对帮扶、点对点技术指导、组团式咨询服务。（责任单位：市委组织部，相关县（市）区、开发（度假）园区）

附件：《鼓励引导人才向艰苦边远地区流动的九条措施》
适用范围