

中共云南省委组织部文件 云南省人力资源和社会保障厅文件

云人社通〔2017〕12号

中共云南省委组织部 云南省人力资源和社会保障厅 转发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

各州（市）党委组织部、政府人力资源和社会保障局：

现将《中共中央组织部 人力资源和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）转发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。



中共云南省委组织部



云南省人力资源和社会保障厅

2017年4月28日

中共中央组织部 文件 人力资源社会保障部

人社部规〔2016〕3号

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

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局）：

为鼓励和引导优秀人才到艰苦边远地区县乡事业单位干事创业，解决艰苦边远地区吸引留住人才难的问题，发挥好广大事业单位工作人员在打赢脱贫攻坚战、决胜全面建成小康社会中的重要作用，现就进一步做好艰苦边远地区县乡事业单位公开招聘工作通知如下。

一、实施范围

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。

二、合理设置招聘条件

(一) 招聘县乡事业单位管理人员和初级专业技术人员，年龄可以放宽到40周岁以下；招聘中、高级专业技术人员，可以根据工作需要进一步放宽。

(二) 招聘乡镇事业单位工作人员，学历最低可以到高中、中专(含技工学校)，但不突破行业职业准入对学历的要求。

(三) 招聘乡镇事业单位管理人员，可以不作专业限制；招聘县乡事业单位专业技术人员，可以适当放宽专业要求。

(四) 可以拿出一定数量岗位面向本县、本市或者周边县市户籍人员(或者生源)招聘，积极探索从优秀村干部中招聘乡镇事业单位工作人员。

三、改进招聘方式方法

(一) 乡镇事业单位招聘大学本科以上毕业生，县级事业单位招聘中级以上专业技术职称或者硕士以上学位人员，以及行业、岗位、脱贫攻坚急需紧缺专业人才，可以根据实际情况，采取面试、组织考察等方式公开招聘。

(二) 采取统一考试方式招聘的，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的权重；可以根据应聘人员报名、专业分布等情况适当降低开考比例，或不设开考比例，划定成绩合格线。

(三) 对“三支一扶”人员、大学生村官、西部志愿者等基层服务项目人员和退役士官士兵，可以按照有关规定进行专项招

聘，并增加工作实绩在组织考察中的权重。

四、完善激励保障措施

(一) 积极为事业单位工作人员搭建干事创业平台，适当提高艰苦边远地区县乡事业单位中、高级专业技术岗位设置比例。招聘高层次专业技术人员，可以采用特设岗位的办法，不受岗位结构比例限制。在岗位晋升、职称评审等方面，向县特别是乡镇事业单位倾斜，具体办法由省级组织、人力资源社会保障部门研究制定。

(二) 落实乡镇工作补贴、艰苦边远地区津贴、高海拔地区折算工龄补贴、大中专毕业生到艰苦边远地区县乡工作提前转正定级并高定工资、带薪年休假制度等政策，采取有力措施改善工作、生活条件，帮助解决实际困难，加强人文关怀。

(三) 拓宽县乡事业单位工作人员职业发展空间，积极选派业务骨干到上级单位或者发达地区挂职锻炼、跟班学习，注重选拔优秀乡镇站所负责人进入乡镇领导班子，大力表彰甘于奉献、实绩突出的事业单位工作人员，鼓励他们扎根基层、服务群众。

五、严密组织实施

(一) 地方各级组织、人力资源社会保障部门要高度重视艰苦边远地区县乡事业单位公开招聘工作，在同级党委政府的领导下，发挥好职能作用，加强与相关部门协调配合，结合当地经济社会发展需要和队伍建设实际，综合施策，攻坚克难，着力形成“招得来、留得住、用得好”的体制机制，把各项工作落到实处。

(二) 坚持事业单位公开招聘基本制度，坚持公开、公平、公正、择优，严格审核招聘方案，规范招聘程序，公示招聘结果。建立和完善省级公开招聘信息发布平台，便于应聘人员了解

招聘政策和信息，便于群众监督。

（三）对放宽条件招聘的人员，用人单位可以视情况在聘用合同中约定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）全面落实公开招聘各项纪律要求，采取有效措施，防止出现因人画像、人情招聘、暗箱操作等问题。对以权谋私、违规进人等违纪违法行为，坚决查处，严厉问责，公开通报。

其他条件特别艰苦、“招人难”“留人难”问题突出的县乡，可以参照本《通知》执行，具体范围由省级组织、人力资源社会保障部门研究确定、从严掌握。西藏和四川、云南、甘肃、青海四省藏区以及新疆南疆地区对事业单位公开招聘另有规定的，结合本《通知》一并执行。



（此件主动公开）

