

中共楚雄州委办公室

楚办通〔2020〕22号



中共楚雄州委办公室 楚雄州人民政府办公室 印发《关于加快推进“人才强州”战略 五个实施办法》的通知

各县市党委和人民政府，州委各部委办局，州级国家机关各委办局，州级各人民团体、各企事业单位：

《关于加快推进“人才强州”战略五个实施办法》已经州委全面深化改革委员会第九次会议、十二届州人民政府常务会第89次会议审议通过，现印发给你们，请结合要求，抓好贯彻落实。

一、坚持党管人才原则，树牢“人才第一资源”意识。

要深入学习贯彻习近平总书记：“发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力”的重要论述，始终坚持人才优先发展，把做好人才工作作为做到“两个维护”的现实检验和具体行动，增强人才工作的责任感使命感紧迫感。各级各部门要从全局和战略高度，充分认识人才发展对地方经济社会发展的重要性，进一步坚定信心，形成推动人才体制机制改革的思想自觉和行动自觉。要始终坚持党管人才原则，推动人才工作思路和方式创新，处理好整体推进和重点突破的关系，把党管人才原则融入贯穿到人才培养、引进、评价、流动、激励、保障等机制建设的全过程，构建完整的人才政策体系，树立“党爱人才、党兴人才、党聚人才”的良好形象。要强化领导责任，不断健全完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。党委书记要亲自挂帅抓人才，真正把人才工作放在心上，做到一把手抓“第一资源”和“第一生产力”。组织部门要牵头抓总，带头抓好第一资源，为人才成长创造环境、创造机会，财政部门要切实做好保障工作，相关部门要按照办法规定事项细化责任分工，抓好贯彻落实。

二、坚持服务发展中心，加强统筹协调。要深入学习贯彻习近平总书记：“人尽其才、才尽其用”的重要论述，紧紧围绕全州经济社会发展大局，思考、谋划和推进人才工作，为我州高质量跨越式发展提供强有力的人才支撑。要认真贯

彻习近平总书记“择天下英才而用之”的重要论述，以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策，广开进贤之路，广纳天下英才，把各方面优秀人才吸引过来，凝聚起来。要聚焦全省打造千亿级万亿级产业和百亿级千亿级产业园区、加快发展八大重点产业、打造世界一流“三张牌”、实施产业发展“双百”工程的决策部署，围绕“1133”战略的实施，通过政策支持、项目整合、政府采购、平台建设等方式，增强人才培养引进和作用发挥的精准性；要进一步加大“人才扶贫”“技能扶贫”工作，紧盯巩固脱贫攻坚成果、衔接乡村振兴战略的需要，鼓励引导广大人才到艰苦贫困地区和基层一线创新创业，推动人才智力下沉；要做强一批人才智力项目，加大与中央和省外驻滇单位的深化合作，按照“一地一品”的思路，将人才培养引进与基础条件、发展规划、中心工作相结合，有效破解区域发展不平衡和基层人才不充足等问题。

三、营造氛围，优化人才创新创造的生态环境。要深入学习贯彻习近平总书记“使各方面人才各得其所、尽展其长”“大兴识才爱才敬才用才之风”的重要论述，着力优化人才发展环境。要在人才服务和激励上下功夫，在体制机制壁垒上做“减法”，在激励机制上做“加法”，激发广大人才创新、创业、创造活力。各级各部门要把人才资源优势转化为发展

优势，努力营造人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面。坚持以事业留才，把经济社会发展作为各类人才发挥作用的主战场，使各类人才创业有目标、发展有机会、干事有舞台，形成对人才的“虹吸效应”。要把楚雄生态优美、民族团结、发展前景好等自身优势转化为招才聚才的竞争优势，着力优化人才创新、创造、创业的生态环境。要在实践中总结和探索办法实施的宝贵经验，注重事业感召、荣誉表彰，进一步加大优秀人才典型宣传，让各类人才体会到实现价值的自豪感、贡献社会的成就感、受到尊重的光荣感，营造关心支持人才工作的良好氛围。

中共楚雄州委办公室

楚雄州人民政府办公室

2020年8月27日

楚雄州“兴楚英才回巢计划”实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 主要目的。为实施“人才强州”战略，鼓励在外楚雄籍人才带技术、带成果回乡创业发展，促进在外楚雄籍人才资源优势转化为楚雄本土发展优势，进一步激发人才创新创业活力，发挥人才在推动楚雄州跨越式发展中的作用，根据《中共楚雄州委、楚雄州人民政府关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》（楚发〔2017〕4号）精神，制定本实施办法。

第二条 指导思想。牢固树立科学人才观，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力。围绕“1133”战略、坚决打赢三大攻坚战、实施乡村振兴等重大战略，结合城市建设、项目管理、现代物流、新能源、战略性新兴产业等重大项目建设和产业发展，回引一批成熟型在外楚雄籍优秀党政人才、专业技术人才和企业管理人才到楚雄创业兴业。实现人才回引，以人才政策创造人才红利，以人才资本助推楚雄州高质量跨越式发展。

第二章 对象条件

第三条 主要对象。籍贯是楚雄，在楚雄出生、成长或工作过，以及直系亲属常驻楚雄，且目前在楚雄州外工作和生活的以下优秀人才：

（一）我州经济社会发展需要的公务员或参照公务员法管理的党政人才。

（二）我州急需紧缺且在科研院所、学校、医院等事业单位从事管理或专业技术工作的在编在岗专业型人才。

（三）在国有大中型企业或知名民营企业任职的经营管理人才。

（四）其他需要引进的优秀人才。

第四条 资格条件。

（一）具有良好的思想政治素质，理想信念坚定，道德品质良好，热爱楚雄，关心楚雄发展，爱岗敬业，作风务实正派。

（二）具有全日制大学本科及以上学历。

（三）年龄 45 周岁以下，副处级、副高级职称以上人才可适当放宽到 50 周岁。

（四）从事相应工作 3 年以上，近 3 年来年度考核称职以上。

（五）具有正常履职的身体条件。

（六）无违纪违法及其他不良记录。

第三章 方式及程序

第五条 编制落实。报州委机构编制委员会核定专项编制予以保障，不占单位原有编制，编制专用、人走编收。鼓励国有企业创新方式吸纳各类高层次专业技术和经营管理人才。

第六条 公告发布。“兴楚英才回巢计划”每年集中申报一次。州人才工作领导小组办公室（以下简称“州人才办”）统一印发申报通知，各用人单位将需要人才类别报送州人才办。由州人才办梳理汇总后，通过政务网、报刊等媒体统一发布，发动驻外联络处、办事处等机构，利用招商引资等契机，进行广泛宣传，招纳“兴楚英才”回巢。

第七条 个人申请。在州外人才根据自身实际，如实填写《楚雄州“兴楚英才回巢计划”申请表》，报州人才办。

第八条 资格审查。州人才办根据报名情况，按对口安排和属地管理的原则，分别组织相关对口职能部门进行资格审查。采取“一对一”方式，委派专人就回乡创业政策、工作安排、个人意愿、岗位需求等情况进行双向沟通，形成初步方案，按干部管理权限和工作程序报审。

第九条 考核考察。根据初审方案，组织考核考察组，对申报人才的工作能力、工作匹配度等进行面试考核，全面考察，按规定进行体检。考核考察工作可集中统一组织，也可根据实际适时进行。

第十条 研究审定。经考察考核合格后，拟定回乡创业方案，按干部管理权限和工作程序报州委、州政府研究审定。

第十一条 办理入职手续。经审定后公示，如无异议，按规定程序办理相关入职手续。根据岗位实际情况和个人意愿，对口安排到州、县市相应部门单位工作。

第四章 相关支持政策

第十二条 经济待遇。根据人才类别，给予刚性引进的人才安家补助和 5 年管理期内每月生活补助。

A 类人才：国内外顶尖人才。主要包括中国科学院院士、中国工程院院士、国家最高科学技术奖获得者、国际性重大人才奖项获得者，以及相当于上述层次的顶尖人才。给予一次性安家补助 100 万元，生活补助每月 10000 元。

B 类人才：国家级领军人才。主要包括国家“两个计划”入选者、“长江学者”“国家杰出青年基金”“百千万人才工程”入选者、国家级重大人才奖项获得者、国家重大科技项目、重点工程项目首席科学家或项目主要负责人，以及相当于上述层次的高层次人才。给予一次性安家补助 50 万元，生活补助每月 5000 元。

C 类人才：地方级领军人才。主要包括云南省“两个计划”入选者（不含党政人才项目）、享受国务院特殊津贴人员、中华技能大奖获得者、全国技术能手，以及相当于上述层次

的地方级领军人才。给予一次性安家补助 20 万元，生活补助每月 3000 元。

D 类人才：紧缺创新型人才。主要包括省级有突出贡献的优秀专业技术人员、享受省政府特殊津贴人员、获得博士学位的人员、具有正高级职称的人员，以及相当于上述层次的创新型人才。给予一次性安家补助 15 万元，生活补助每月 2000 元。

同一人才获得重复支持的，补助经费按“就高不重复”原则办理。

第十三条 政治待遇。积极推荐“兴楚英才回巢计划”优秀人才作为各级党代表、人大代表候选人或担任政协委员，或进入政府决策咨询机构。表现特别优秀的，可调任相应领导职务。

第十四条 职称评聘。开辟“兴楚英才回巢计划”职称评聘绿色通道，入选“兴楚英才回巢计划”的人才所聘专业技术职数不受单位岗位总量和最高等级结构比例限制，特设岗位进行聘用，不占单位现有岗位，人走岗收。

第十五条 服务保障。入选“兴楚英才回巢计划”的人才，在申请科研经费资助、申请认定高新技术成果转化项目、申报科技奖励、项目申报等方面给予优先支持。

第十六条 医疗保障。入选“兴楚英才回巢计划”的人才发放“就诊证”，州内各医疗保险定点医疗机构开设就医绿

色通道，可凭证享受优先挂号、就诊、检查、取药等医疗服务。

第十七条 子女入学。入选“兴楚英才回巢计划”人才的子女在幼儿园和义务教育阶段可优先安排入学。

第十八条 家属安置。入选“兴楚英才回巢计划”人才的配偶需到楚雄工作的，可按“身份对口、人岗相适”的原则办理调动。

第十九条 户籍办理。入选“兴楚英才回巢计划”的国内人才及家属可以在楚雄零门槛落户。

第五章 服务管理

第二十条 建立联席会议制度。州人才办搭建“兴楚英才回巢计划”人才引进平台，定期召开人才服务工作联席会议，设立服务热线电话，明确工作职责和责任人，为“兴楚英才回巢计划”人才引进办理相关手续提供便捷服务。

第二十一条 建立跟踪服务制度。入选“兴楚英才回巢计划”的人才在我州创新创业或工作期间遇到困难和问题时，由州人才办牵头，会同相关单位，按照专人负责、反馈协调、报告落实结果、定期回访等程序进行跟踪服务。建立入选“兴楚英才回巢计划”人才信息库，定期更新、动态管理，及时了解掌握引进“兴楚英才回巢计划”人才有关情况。

第二十二条 建立督查督办制度。州人才办负责督促各相关部门和单位落实“兴楚英才回巢计划”人才引进配套优

惠政策，检查指导各相关部门和单位开展人才服务工作，定期分析研判人才引进情况，完善服务措施，提高人才服务水平。

第二十三条 建立绩效考核制度。对入选人才通过个人总结、单位考评、行业主管部门认定、州人才办备案等程序进行年度考核。用人单位具体负责入选人才的日常管理和服务保障，负责制定相关考核办法。年度考核设优秀、称职、不称职三个等次。年度考核为优秀的，优先申报国家、省、州各类人才奖励项目；年度考核为不称职的，限期整改，整改期间暂停兑现生活补助，整改合格后再据实兑现。

第二十四条 实行动态管理制度。对入选“兴楚英才回巢计划”的人才在履职期间有下列情况之一的，经用人单位提出意见，报州人才办审核同意，取消其享受的有关政策待遇并解除协议；责令用人单位和个人在规定时限内，根据实际服务年限，按比例收回安家补助，返还财政部门；情节严重的，依法追究有关人员的法律责任。

- （一）连续两年考核为不称职的。
- （二）不能胜任本职工作的。
- （三）采取弄虚作假或不正当手段骗取财政资金的。
- （四）有违纪违规行为，造成恶劣影响和重大损失的。
- （五）不履行服务协议的。
- （六）触犯刑律或有其他违法行为的。

第六章 工作要求

第二十五条 加强领导，落实责任。各县市、州级各部门要根据州委统一部署，各司其职，密切配合。“兴楚英才回巢计划”由州人才办统筹协调。各县市要按照属地管理原则，负责本区域在州外人才统计汇总、联系联谊、回乡创业等工作。州级各部门要按照工作职责落实相关政策，协同推进“兴楚英才回巢计划”各项工作。“兴楚英才回巢计划”涉及经费由各级财政按照“一事一议”予以保障，用人单位根据“兴楚英才回巢计划”实施情况向各级财政进行申报，经评审认定为“兴楚英才回巢计划”引进人才的，次年拨付兑现相关经费。

第二十六条 细化措施，确保实效。各县市、州级各部门要建立完善在州外人才数据库，通过各种途径，收集统计在州外人才的相关信息。要建立定期联系、节假日恳谈等制度，通报我州经济社会发展状况，共商楚雄发展大计，增强在外人才的归属感、认同感、荣誉感。要搭建人才回乡创业桥梁，依托在外商会、协会、驻外投资促进机构等平台，建立引才工作站，聘请知名楚雄籍人才担任引才顾问，畅通与家乡沟通的有效渠道，动员、引导楚雄籍人才回乡创业兴业。各县市要结合本地实际，认真研究制订配套措施，建立健全“一站式”回引机制，实现精准引才，促进回乡人才与本地

经济社会发展高度匹配、相融互促。

第二十七条 加大宣传，营造氛围。要充分利用广播、电视、报纸、网络等新闻媒体，广泛宣传“兴楚英才回巢计划”政策措施和先进典型，在全州及在州外人才中形成“以回乡创业为荣、以热爱家乡为荣、以奉献家乡为荣”的浓厚舆论氛围，努力营造尊重知识、尊重人才的良好社会风尚。

第七章 附 则

第二十八条 本办法由州委组织部、州人力资源和社会保障局负责解释。

第二十九条 本办法自印发之日起施行。

- 附件：1. 楚雄州“兴楚英才回巢计划”申请表
2. 楚雄州“兴楚英才回巢计划”聘用协议

附件 1

楚雄州“兴楚英才回巢计划”申请表

姓 名		性 别		出生年月		照片
民 族		籍 贯		出 生 地		
入党时间		参加工作时间		健康状况		
专 业		联系地址及电话				
学 历 学 位	全 日 制			毕业院校		
	在 职			毕业院校		
工作单位及职务 (专业技术职称)						
工作 意愿						
简 历						

奖惩情况					
年度考核结果					
家庭主要成员以及重要社会关系	称谓	姓名	出生年月	政治面貌	工作单位及职务
所在单位意见	(盖章) 年 月 日				
资格审查意见	(盖章) 年 月 日				
审批机关意见	(盖章) 年 月 日				

附件 2

编号：_____

楚雄州“兴楚英才回巢计划”聘用协议

聘用单位（甲方）：_____

受聘人员（乙方）：_____

聘用单位主管部门（丙方）：_____

中共楚雄州委组织部（楚雄州人才办）

甲方（聘用单位）

名称：_____

法定代表人或委托代理人：_____

地址：_____ 邮政编码：_____

联系电话：_____

乙方（受聘人员）

姓名：_____

性别：_____ 出生年月：_____

身份证号码：_____

住址：_____

联系电话：_____

丙方（聘用单位主管部门）

名称：_____

法定代表人或委托代理人：_____

地址：_____ 邮政编码：_____

联系电话：_____

根据《楚雄州“兴楚英才回巢计划”实施办法（试行）》，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，签订如下聘用协议条款，共同遵照履行。本协议自双方签订之日起生效。

一、聘用协议期限

本协议期限为五年，自__年__月__日至__年__月__日止。

二、聘用岗位及职责要求

（一）甲方聘用乙方在_____部门从事_____岗位的工作。

（二）由甲方确定乙方的岗位职责要求，具体内容如下：

1. _____

2. _____

（三）乙方服从甲方的工作安排，按照岗位职责要求按时完成甲方规定的工作任务，达到规定的工作质量标准。

（四）在聘期内，甲方可以根据工作需要，与乙方协商后，调整乙方的工作岗位。

三、岗位纪律

（一）甲方有权按照岗位职责，建立健全各项考核制度，做到职权清晰、责任明确、考核严格、奖惩分明。

（二）乙方应严格遵守国家和本地的各项法律、法规，遵守甲方的各项规章制度和岗位纪律，服从甲方的领导和管理。

四、岗位工作条件

（一）甲方保障乙方履行职责所需的物质技术条件，提

供必需的工作条件和有效的劳动安全卫生防护措施。

(二) 甲方严格执行国家有关职工工作时间和工休假日等规定，对乙方实行符合职业特点的工作日制。

(三) 甲方应当根据工作需要为乙方提供职业道德、专业技术、业务知识、安全生产和规章制度等方面的培训。

五、工资福利与社会保险待遇

(一) 甲方一次性支付乙方安家补助_____万元(大写:_____)。除工资奖金外，自协议生效5年内每月给予乙方_____元(大写:_____)生活补助。

(二) 甲方比照同类岗位相同等级正式职工，以货币形式按时足额计发乙方的工资待遇，津贴补贴及奖金。

(三) 乙方在协议期内因工或非因工负伤、致残、疾病及死亡等事宜按照国家政策和单位的有关规定执行。

(四) 甲方按照国家和地方的有关规定参照本单位正式职工按期为乙方缴纳各项社会保险。乙方个人应缴纳的部分可以由甲方从乙方的工资中代为扣缴，统一办理有关手续，并及时以书面形式告知乙方。

六、聘用协议的变更

(一) 甲乙双方协商一致，可以变更本协议的相关内容。

(二) 本协议订立时所依据的法律、法规、规章和政策已经发生变化的，应当依法变更本协议的相关内容。

(三) 本协议确需变更的，由甲乙双方按照规定程序变

更，以书面形式确定协议变更的内容，报丙方备案。

（四）乙方年度考核或者聘期考核不称职，甲方可以调整乙方的岗位或安排其离岗接受必要的培训后调整岗位，并向乙方出具岗位调整通知书，对本协议作出相应的变更，报丙方备案。

七、聘用协议的解除

（一）甲、乙双方经协商一致，可以解除本协议。

（二）乙方有下列情形之一的，甲方可以单方面解除本协议：

1. 连续两年考核为不称职的。
2. 不能胜任本职工作的。
3. 采取弄虚作假或不正当手段骗取财政资金的。
4. 有违纪违规行为，造成恶劣影响和重大损失的。
5. 触犯刑律或有其他违法行为的。

（三）乙方年度考核为不称职的，不按甲方要求整改的，甲方提前 30 日以书面形式通知乙方后可以单方面解除本协议。

（四）乙方有下列情形之一的，甲方不得解除本协议：

1. 乙方患病或者负伤，在规定的医疗期内的。
2. 女职工在孕期、产期和哺乳期内的。
3. 因工负伤，治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为 1—4 级丧失劳动能力的。
4. 患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病

或者精神病的。

5. 乙方正在接受纪律审查尚未作出结论的。

6. 属于国家规定的不得解除本协议的其他情形的。

（五）甲方不按协议要求提供必要工作条件、支付待遇的，乙方可以随时单方面解除本协议。

乙方提前完成创业计划不愿继续在甲方工作的，提前 30 天以书面形式告知甲方，可以单方面解除合同。

甲方按乙方创业计划投入资金、设备，创业计划未完成，乙方解除协议影响项目开展的，乙方不得解除协议。

（六）本协议订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使协议无法履行，经甲乙双方协商不能就变更协议达成协议的，可提交主管部门协商裁定。

（七）协议解除后，甲方应当为乙方开具《解除聘用协议证明书》，并办理相关手续。甲、乙双方应当在 3 个月内办理人事档案转移手续。甲方不得以任何理由扣留乙方的人事档案，乙方不得无故不办理档案转移手续。

（八）乙方在涉密岗位工作的，解除本协议应当遵守国家有关涉密人员管理的规定。

八、聘用协议的终止

（一）有下列情形之一的，本协议终止：

1. 本协议期限届满，经考核合格，乙方愿意继续在甲方工作的，按程序转为甲方正式工作人员。

2. 甲、乙双方约定的协议终止条件出现。
3. 乙方按照国家有关规定退休或退职的。
4. 乙方死亡或者被人民法院宣告死亡的。
5. 甲方被依法注销、撤销或者解散的。

(二) 聘用协议终止后, 甲方应当为乙方开具《终止聘用协议证明书》, 并办理相关手续。

九、违反聘用协议的责任

(一) 甲方违约责任

1. 甲方克扣或者无故拖欠乙方工资的, 应当向乙方支付赔偿金, 标准为拖欠工资的 3 倍。

2. 因甲方违反本协议约定而造成乙方损失的, 甲方应当按照乙方的实际损失承担赔偿责任。甲方违反本协议约定, 造成乙方中断履行协议的, 应继续履行协议, 同时负责赔偿在协议中断期间乙方的经济损失。

(二) 乙方违约责任

1. 原约定的服务期未满而提出解除本协议的, 应当一次性按未满服务期的年份向甲方赔偿一次性安家费。

2. 乙方经甲方出资培训, 原约定的服务期未满而提出解除本协议的, 应当一次性按培训费的 50% 向甲方赔偿培训费。

3. 乙方违反本协议的约定, 使用或者允许他人使用甲方的知识产权、技术秘密的, 应当依法承担法律责任。

4. 因乙方违反本协议约定而造成甲方损失的, 乙方应当

按照甲方的实际损失承担赔偿责任。乙方违反本协议约定，造成甲方中断履行协议的，应继续履行协议，同时负责赔偿在协议中断期间甲方的经济损失。

十、双方约定的其他事项

(一) _____

(二) _____

十一、争议处理

甲乙双方因履行聘用协议发生争议的，由当事人双方协商解决。当事人也可以自争议发生之日起 60 日内向有管辖权的人事争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决之日起 15 日内向甲方所在地或者聘用协议履行地的基层人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以向人民法院申请执行。

十二、附则

(一) 甲方有权根据国家和本地的法律、法规及有关政策的规定，制定本单位的规章制度，并以适当方式公告，或告知乙方，作为履行本协议的依据。乙方应当熟知本单位的规章制度，并严格遵守。

(二) 本协议一式四份，聘用单位、受聘人员当事人和聘用单位主管部门双方各执一份，一份存入受聘人员个人档案。

甲方（盖章）

乙方（签字盖章）

法定代表人或
委托代理人（签字盖章）

年 月 日

年 月 日

丙方（盖章）

法定代表人或
委托代理人（签字盖章）

年 月 日

楚雄州基层人才对口培养计划实施办法(试行)

第一章 总 则

第一条 为加快实施“人才强州”战略，培养扎根基层、有发展潜力的优秀中青年专业技术人才，根据《中共楚雄州委、楚雄州人民政府关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》(楚发〔2017〕4号)，制定本办法。

第二条 基层人才对口培养计划工作由州人才工作领导小组牵头组织实施，州人才工作领导小组成员单位具体实施，州人才办负责处理日常事务。各成员单位要研究制定有关政策，下达培养计划，审定研修人员名单，协调落实接收单位，指导做好培养管理工作。

第三条 选派培养人才由州人才办统筹管理。选派单位、接收单位负责具体管理。根据下达的培养计划，每年从县市及县市以下的教育、卫生、农业科技单位中计划选派 60 名左右有培养潜力的业务骨干，到州级学校、医院和农业科技等单位进行为期 1 年的对口专业研修。

第四条 本办法所称的选派单位是指各县市委组织部；接收单位是指为研修人员提供研修岗位的单位；原工作单位是指研修人员研修前所在工作单位。

第二章 人选条件及选派程序

第五条 研修人员必须具备以下条件：政治素质好，有强烈的事业心、责任感和奉献基层的精神；有良好的思想品德和职业道德；一般具有中级以上专业技术职务；有较为扎实的专业基础和科研能力，在科研和生产一线专业技术岗位工作的学术、技术骨干；有发展潜力；年龄在40周岁左右，身体健康。

第六条 选派程序：

（一）人选推荐。采取个人申请、单位推荐、专家评审、组织批准的方式确定人选。初步人选由各县市党委组织部推荐，初步人选确定后，填写《楚雄州基层人才对口培养计划申请表》及汇总表报送州人才办。

（二）汇总审核。州人才办会同有关部门做好对申报人选进行资格审核、对申请研修的单位进行适当调剂等工作，并将申请意向分送对口的州级主管部门。

（三）落实接收单位。各州级主管部门根据申请人的实际情况，协调学校、医院和农业科研院所，落实好接收单位，确定具体研究方向和指导老师，安排实验室和相关科研课题。并将确认的《楚雄州基层人才对口培养计划申请表》报州人才办。

（四）审定研修人员名单。州人才办将审定的研修人员

通知选派单位和接收单位，做好研修前的有关准备工作。

（五）报到。研修人员报到前，选派单位要组织召开动员会，宣传政策，明确学习研修任务和纪律要求。研修人员报到的具体时间由接收单位负责通知。

（六）党组织关系转接。选派人员研修期间，党组织关系转到接收单位。

第三章 研修方式与日常管理

第七条 全脱产研修，期限为1年。教育类研修时间按教学年度从每年8月至次年7月；其他类研修时间从每年3月至次年2月。研修期间，原工作单位不得为研修人员安排其他工作。

第八条 研修期内，接收单位要根据研修人员的实际情况，科学制定培养目标和培养计划，采取“导师+助手”等培养方式，保证研修人员直接参与具体科研工作，并明确应达到的专业水平、科研能力以及研修成果等方面的量化指标和相应的培养措施，提高培养工作的针对性和实效性。

第九条 研修人员的主要任务：

（一）学习掌握本领域本专业理论动态和前沿技术。

（二）学习指导教师科研技术、工作经验和研究方法。

（三）根据指导教师安排有关课题研究，也可作为学术助手直接参与指导教师所在研究团队或重点实验室科研工作。

第十条 研修期内，研修人员由选派单位和接收单位共同管理。日常管理以接收单位为主，组织人事部门具体负责。

接收单位对研修人员要从严管理、从严要求，重点了解掌握其政治表现、思想动态和研修情况。关心爱护研修人员，及时帮助协调解决工作中的困难和问题。

研修人员中的党员编入所在接收单位党组织，参加党的组织生活。以县市为单位，成立临时管理机构，并从研修人员中指定负责人，做好与州级主管部门的沟通联系工作。

第四章 培养经费与相关待遇

第十一条 州级财政按接收单位公用经费标准和实际接收研修人员数量安排培养经费，拨付接收单位统筹使用，主要用于研修人员的住宿补贴和接收单位的相关费用。培养经费严禁挪作他用和变相发放补贴。接收单位不得另收取其他费用，研修人员不得自行向接收单位索要培养经费。

第十二条 研修期间，研修人员只转组织关系，不转户口和行政、工资关系，原工作单位的工资、绩效等待遇不变。研修人员原享受的乡镇津贴按有关规定办理。原工作单位可参照《楚雄州财政局、中共楚雄州委组织部关于做好州管异地交流干部和挂职干部交通保障工作的通知》（楚财行〔2019〕314号）要求报销交通费。原工作单位应为其办理研修期间的人身意外伤害保险。接收单位若安排研修人员出差的，由

接收单位按规定报销差旅费。

第十三条 研修人员在研修期间取得的科研成果，可作为其晋职晋级和实绩考核的依据。涉及知识产权的科研成果，由研修人员和接收单位依照国家有关规定协商办理。

第五章 总结考核与纪律要求

第十四条 研修结束前，研修人员要严格按照各项考核指标的要求，认真进行总结，写出书面总结材料，填写考核登记表，经指导老师和接收单位审定后，一式三份分别送派出单位、县市委组织部和州人才办存档。各选派单位和接收单位要依据培养目标，严格进行考核，重点考核研修人员培养目标完成情况及在研修期间总体表现情况。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。对考核优秀者，各县市要制定跟踪培养计划，加大科研项目支持；州有关部门对考核优秀的研修人员在申请科研课题方面给予支持；考核鉴定材料装入本人档案，作为其今后晋职晋级的重要依据。

第十五条 研修人员应按接收单位的有关规定，严格执行请销假制度。研修期间，除国家法定节假日外，一般不允许请假。如因特殊情况，请假超过3天的，需经选派单位和接收单位组织人事部门同意，并报州级主管部门备案。

第十六条 研修人员应严格遵守研修单位有关规章制度，尊重指导教师，认真完成学习研修任务。对违反纪律或

研修态度消极的研修人员，接收单位经报州级主管部门同意后取消其研修资格，并通报选派单位。

第十七条 研修人员在研修期满后返回原单位工作。确需延长研修期限的，经选派单位和接收单位同意，报州级主管部门备案，纳入下一批次继续培养。

第六章 附 则

第十八条 本办法由州委组织部负责解释。

第十九条 本办法自发布之日起施行。

楚雄州选派州级事业单位专业技术人才 服务基层实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻习近平总书记关于人才工作的重要论述，坚定实施“人才强州”战略，树立人才到基层一线干事创业导向，提升服务基层、服务群众意识，充分发挥专业技术人才的专业特长，着力为基层培养一批支撑全州经济社会发展的高素质人才，提升基层事业单位总体服务水平，制定本办法。

第二条 本办法适用于州级事业单位在编在岗的专业技术人员。参照公务员法管理的事业单位除外。

第三条 选派州级事业单位专业技术人才到基层服务，坚持以基层需求为导向，以提供专业技术服务为主要内容，按计划选派专业技术人才服务基层，主要包括教师、医生、农牧人才、工程技术人才、艺术表演人才。

第四条 原则上每年从州级事业单位中选派 100 名左右专业技术人才到县市、乡镇对口基层单位服务，每县市 10 名左右。由州人才办统筹，州级事业单位主管部门、州级事业单位负责实施。具体名额分配如下：

由州教育体育局、楚雄技师学院负责选派教育教学人才

30名；由州卫生健康委负责选派医疗卫生人才30名；由州农业农村局负责选派农牧技术人才10名；由州林草局负责选派林业工程技术人才5名；由州水务局负责选派水利工程技术人员5名；由州交通运输局负责选派交通工程技术人才5名；由州住房城乡建设局负责选派建筑工程技术人员5名；由州委宣传部负责选派新闻宣传技术人才5名；由州文化和旅游局负责选派文化旅游艺术人才5名。

第二章 选派对象及期限

第五条 选派到基层服务对象为：

（一）牵头负责或参与基层项目研发、实施的专业技术人员。

（二）为重大项目建设、推进提供全程一线技术服务指导的专业技术人员。

（三）需到基层锻炼，提升基层工作能力的专业技术人员（含没有基层工作经历人员、拟推荐评审中、高级以上职称人员）。

（四）基层事业单位紧缺急需人员。

第六条 选派人员需到基层服务1—2年，原则上不得少于1年的最低服务年限。

第三章 选派程序及时间

第七条 各县市委组织部根据本县市重点工作安排，结

合本县市实际需要，梳理汇总用人计划，于每年 12 月中旬前向州人才办上报人才服务需求计划。

第八条 州人才办根据各县市申报的需求计划，于次年 1 月底前将人才选派名额分配到州级事业单位各主管部门、直属事业单位。

第九条 州级事业单位各主管部门、直属事业单位结合本行业、单位工作和人才队伍情况，通过个人申请和组织安排相结合的方式，于 2 月底前确定选派基层服务人员。

第十条 服务期限按年度计算，选派人员必须于每年 3 月初（学校于 7 月 25 日前）到接收单位报到。州级事业单位各主管部门于 2 月底前（学校于 7 月 28 日前）将名单报州人才办备案。

第四章 职责及任务

第十一条 主管部门负责配合州人才办做好选派人员的名额分配、选派和监督管理工作。

第十二条 派出单位要加强与接收单位联系，时刻了解和掌握选派人员的政治表现、思想动态和工作情况，为选派人员提供必要的技术支撑，及时解决工作中遇到的困难和问题，积极支持选派人员在接收单位的工作；关心选派人员生活，充分发挥工会等部门作用，帮助协调解决选派人员家人就医、子女入学等生活中遇到的困难和问题，解除选派人员后顾之忧；选派人员到基层服务期间党组织关系转入接收单位。

第十三条 接收单位负责选派人员的日常管理和年终考核；提供基本工作条件，支持选派人员开展工作；负责本单位安排的出差、学习、培训以及开展工作产生的费用；解决服务期间住宿等基本生活问题。

第十四条 选派人员要认真完成接收单位安排的工作任务；充分发挥自身优势和专业特长，采取“师带徒”“工作室”“手把手面对面教”等形式，帮带培养一批专业技术人才；发挥信息资源优势，力所能及帮助接收单位协调项目、搭建平台、外引智力，帮助接收单位解决工作难题、攻克技术难关，提升接收单位技术能力和服务水平。

第五章 待遇保障

第十五条 落实经费保障。县市级财政按接收单位公用经费标准和实际接收选派人员数量安排培养经费，拨付接收单位统筹使用，主要用于选派人员服务期间的住宿补贴和接收单位的相关费用。培养经费严禁挪作他用和变相发放补贴。

第十六条 落实职称倾斜政策。在基层服务期间工作情况作为职称评审的重要依据。中小学教师、卫生技术人员到基层服务年限可视同为乡村学校、薄弱学校任教或服务基层的工作年限。符合特殊人才破格申报职称的，同等条件优先评审。

第十七条 优先落实岗位聘用。凡取得职称没有聘用在相应岗位的人才，从到基层服务之日起，人才所在单位可按

已取得职称聘用至相应岗位，不受单位岗位总数和结构比例限制。服务期满 1 年返回的，只能享受选派前聘用的岗位等级待遇；服务期满 2 年返回，在服务期连续 2 年考核合格及以上的，继续享受选派期间聘用的岗位等级待遇。超出所在单位岗位总数和结构比例限制的，报州人力资源和社会保障局单列办理逐步消化。加大对全州中小学教师、卫生等重点领域专业技术人员晋升高职称须有 1 年以上农村基层工作服务经历工作的统筹实施力度。

服务期间及服务期满后取得上一级职称资格的，按原单位岗位设置方案，同等条件下优先聘用。

第十八条 放宽人才项目申报条件。在基层服务期满 2 年返回后，申报“彝乡英才”培养项目的，职称资格条件可降低 1 个等次、年龄条件放宽 2 岁，学历不作硬性要求。通过放宽条件申报并入选一次人才项目后，不再享受放宽优惠。服务期满 1 年后返回的，不享受以上优惠政策。

第十九条 保留原单位待遇。服务期间由选派单位确保选派人员的工资、津贴、补贴及各项待遇不变，其中绩效按选派单位同岗位人员平均绩效计发，并按时足额发放。

第二十条 保障其他待遇。服务期间，选派单位负责为选派人员购买服务期间的人身意外伤害保险；可参照《楚雄州财政局、中共楚雄州委组织部关于做好州管异地交流干部和挂职干部交通保障工作的通知》（楚财行〔2019〕314号）要求报销交通费；直接选派到乡镇服务的技术人员，可按规

定享受乡镇工作津贴；选派到村服务的技术人员，可按照《中共楚雄州委办公室、楚雄州人民政府办公室印发〈楚雄州贫困村驻村工作队选派管理实施细则（试行）〉的通知》（楚办字〔2018〕53号）每人每出勤一天50元的标准发放生活补助。并享受带薪年假制度。

第二十一条 符合《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若干措施〉》（云办发〔2020〕2号）文件规定的，按文件规定办理相关手续，享受文件规定的优惠政策。

第六章 考核奖励

第二十二条 选派人员每年按规定参加接收单位组织的年终考核，经主管部门审核、报县市委组织部审核认定。

第二十三条 考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次，优秀人员由县市委组织部按照实际选派到本县市人数不高于20%的比例确定，比例不占原单位名额。

第二十四条 成绩特别突出、先进事迹在行业内产生重要影响的，由县市委组织部按程序给予嘉奖表彰。

第七章 考勤管理和纪律要求

第二十五条 选派人员要自觉服从接收单位的管理，遵守各项纪律和规章制度。服务期间，一般情况不允许请假。如因特殊情况，请假超过3天的，需经派出单位同意，并报

州级主管部门备案。请假超过 5 天的，需经州级主管部门同意，并报州人才办备案。未经请假不在岗 1 天，接收单位应当向主管部门报告，连续 2 天不在岗的应当向县委组织部报告并通报选派单位，连续 3 天不在岗的应当报州人才办。

第二十六条 选派人员有下列情形，由接收单位提出意见报县市委组织部审核、经州级主管部门复核，报州人才办批准后由派出单位召回，派出单位按规定对选派人员进行处理，并重新选派人员。涉嫌犯罪的移交司法机关处理。

（一）不遵守单位规章制度，造成不良影响的。

（二）能力素质不高，作风不实，履职不力，不能按时按质完成工作任务的。

（三）每季度在岗时间（含因公出差）少于 50 天的。

（四）违纪违法受到处理的，产生不良影响的。

（五）各级主管部门认为不适宜继续担任的。

第二十七条 对不符合规定的由州人才办按下列方式进行处理或问责：

（一）不落实选派任务和工作经费的，对选派单位主要领导进行诫勉谈话，责令单位写出书面检查。

（二）选派期间安排选派人员其他工作，致使选派人员季度在岗时间（含因公出差）少于 50 天的，对选派单位主要领导进行提醒谈话或诫勉谈话。

（三）接收单位不严格考勤或在考勤中弄虚作假的，不支持选派人员工作的，对接收单位主要领导进行诫勉谈话。

第二十八条 州人才办要会同州级主管部门对选派人员在岗履职情况进行督查，制定年度督查工作计划，每半年开展一次工作督查，严格督查程序，严守督查工作纪律及保密纪律，确保督查工作客观、公平、公正。

第八章 附 则

第二十九条 本办法由州委组织部负责解释。

第三十条 本办法自发布之日起施行。

楚雄州基层招聘引进人才办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入实施“人才强州”战略，引导优秀人才到基层干事创业，发挥好广大事业单位工作人员在打赢脱贫攻坚战、全面实施乡村振兴战略、决胜全面建成小康社会中的重要作用，根据《事业单位人事管理条例》《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》《云南省事业单位公开招聘工作人员办法》等，结合实际，制定本办法。

第二条 基层（县市、乡镇）事业单位在编制和核准的岗位总量内引进人才，应当通过全州统一组织公开招聘和紧缺人才公开招聘两种方式实施。参照公务员法管理的基层事业单位除外。

第三条 基层事业单位公开招聘工作人员要坚持德才兼备的用人标准，遵循公开、平等、竞争、择优的原则。

第四条 州人力资源和社会保障局是全州基层事业单位公开招聘工作人员的主管机关，负责全州基层事业单位公开招聘的政策指导、监督检查、管理、招聘计划核准、公开招聘工作的组织实施、聘用人员的审批工作。

县市人力资源和社会保障局负责汇总、审核、报批本县

市公开招聘计划，具体负责本县市紧缺人才招聘的组织实施和监督，配合州人力资源和社会保障局做好统一组织公开招聘的相关工作。

第二章 招聘范围、条件及程序

第五条 基层事业单位招聘工作人员应当面向社会公开招聘，凡符合条件的人员均可报名应聘。

第六条 应聘人员必须具备下列条件：

- （一）具有中华人民共和国国籍，遵守宪法和法律。
- （二）具有良好的品行。
- （三）具备招聘岗位所需的专业或任职资格、职业（执业）资格及技能要求。
- （四）具备适应岗位要求的身体条件。
- （五）具备岗位所需要的其他条件。

受到党纪、政纪处分期限未满或者正在接受纪律审查的人员，受到刑事处罚期限未满或者正在接受司法调查尚未做出结论的人员，均不得参加应聘。

第七条 符合下列条件的可以按紧缺人才方式招聘专业技术人员：

- （一）学校招聘高中教师、职业中学教师、双语教师岗位的；医疗机构招聘医技岗位，要求具有本科及以上学历或相当于执业医师资格水平（25个贫困乡镇放宽到执业助理医师资格）的行业准入条件的；宣传文化单位招聘舞台表演、

编剧、播音、主持岗位的。

（二）县乡招聘硕士研究生及以上学历或具有中级及以上职称并符合本单位主要系列职称专业的。

（三）25个贫困乡镇事业单位招聘大学本科及以上学历，并符合本单位主要系列职称专业的。

（四）同一岗位同一专业连续两年参加统一组织公开招聘但未招聘到人员的。

第八条 基层事业单位公开招聘工作人员，根据岗位职责需要设置招聘条件，不得设置与相关法律法规相悖和与岗位无关的条件要求。25个贫困乡镇或其他少数民族聚居乡镇、县市级民族艺术表演单位可面向具有本县市主要少数民族语言、文字能力的人员招聘。

第九条 公开招聘工作人员年龄要求为35周岁及以下，大学专科及以上学历。其中：25个贫困乡镇招聘工作人员年龄可以放宽到40周岁以下；招聘具有中级职称专业技术人员，年龄可以放宽到45周岁以下，招聘具有高级职称专业技术人员，年龄可以放宽到50周岁以下。

第十条 乡镇招聘工作人员，可以适当放宽专业要求；可以拿出10%左右的岗位面向本县市户籍人员（或者生源）招聘；25个贫困乡镇在不突破行业职业准入对学历的要求的情况下，学历最低可以放宽到中专（含技工学校）。

第十一条 应聘人员应聘时应出具以下证明材料：

（一）招聘岗位所需要的学历、学位证书和毕业生就业

推荐表。

(二) 证明本人工作技能的职称(职业资格)证书或专业等级考核证书。

(三) 公民身份证或其他有效身份证明。

(四) 在职人员须出具所在单位同意应聘的证明。

除特殊岗位外,招聘单位不得要求应聘人员出具与招聘岗位无关的其他证明材料。

第十二条 公开招聘工作人员按照以下程序进行:

(一) 制定招聘计划和方案。

(二) 核准招聘计划和方案。

(三) 发布招聘公告,公布招聘岗位、资格条件等招聘信息。

(四) 报名及资格条件审查。

(五) 考试、测评。

(六) 体检、考察。

(七) 确定拟聘人选。

(八) 公示拟聘人员名单。

(九) 办理聘用手续,订立聘用合同。

第三章 招聘方案、信息公布及资格审查

第十三条 招聘方案由用人单位负责编制,主要包括:用人单位情况简介、招聘组织机构、招聘岗位及条件、招聘

人员的数量、招聘的时间、采用的招聘方式、监督机构等。经用人单位主管部门审核后报县市人力资源和社会保障局核准。

第十四条 发布招聘公告距报名时间应不少于7个工作日。招聘信息一经公布，必须严格执行，不得擅自修改。招聘内容确需变更的，须经州人力资源和社会保障局批准后重新公布。

第十五条 招聘信息的内容包括：

- （一）招聘单位的名称、性质、职能、地址。
- （二）招聘的岗位、专业、人员数量。
- （三）招聘对象、应聘人员条件。
- （四）报名的时间、地点及报名时提交的材料。
- （五）考试、考察的时间、地点、方法、内容、范围。
- （六）其它需要说明的事项。

第十六条 按招聘公告组织报名并进行资格审查。招聘人数与实际报名考试人数的比例原则上不低于3:1，达不到3:1按3:1核减招聘人数，工作急需专业技术岗位也可划定最低合格成绩后按1:1比例组织招聘。

第四章 考试、考察及体检

第十七条 考试原则上采取笔试和面试相结合的方式，笔试成绩和面试成绩原则上各占综合成绩的50%。紧缺人才招聘可根据行业和专业特点灵活确定考试方式。笔试考

试服务工作统一归口人事考试机构负责。

第十八条 根据岗位需要，按照笔试成绩由高到低的顺序，一般按 3:1 的比例确定面试人选。工作急需专业技术岗位也可在达到最低合格成绩以上按 1:1 比例组织面试。

第十九条 面试主要测试岗位专业知识、业务能力和综合素质。面试评委小组应从面试考官信息库中随机抽取 7 至 9 名考官组成，招聘单位考官不得高于考官人数的三分之一。面试可采取答辩、结构化面试、无领导小组讨论、情景模拟、实际操作能力测试等多种方式。

第二十条 对通过考试的应聘人员，用人单位应组织对其思想政治表现、道德品质、业务能力、工作实绩等情况进行考察。

第二十一条 按照考试和考察结果等额确定参加体检人员，安排到具有体检资质的医院进行体检。体检标准参照《公务员录用体检通用标准（试行）》及相关规定执行。

第五章 聘 用

第二十二条 根据考试、考察和体检结果，经招聘单位党委（党组）集体研究，报行业主管部门确定拟聘人员。

第二十三条 拟聘人员应当在适当范围公示，公示期不少于 7 个工作日。经公示无异议的，经州人力资源和社会保障局批准，办理聘用手续，招聘单位与受聘人员签订聘用合同。

公示期间有反映的要及时进行调查处理，确有问题的不

予聘用，一时难以查实的暂缓聘用。

第二十四条 因下列情形导致拟聘岗位出现空缺的，基层事业单位或其主管部门可以根据发布的公告要求，按考生的综合成绩从高到低顺序递补，并在向州人力资源和社会保障局报批时说明以下情况：

- （一）应聘人员体检或者考察不符合要求的。
- （二）拟聘人选公示的结果影响聘用的。
- （三）拟聘人选放弃聘用的。
- （四）未在规定的报到时间内报到的。
- （五）导致拟聘岗位空缺的其他情形。

第二十五条 对放宽条件招聘的岗位，用人单位应在聘用合同中约定最低服务期限，其中县市级单位3年、乡镇单位5年，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。

基层事业单位新聘用的工作人员按规定实行试用期制度。试用期一般为3—6个月，初次就业的工作人员试用期为12个月。试用期内，由用人单位或主管部门对其进行实时考察，并安排必要的培训。试用期包括在聘用合同期限内。

试用期满考核合格的，予以正式聘用；不合格的，取消聘用，解除聘用合同，并分别报县市人力资源和社会保障局备案。

第二十六条 对于正式聘用的，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

到艰苦边远县市乡镇工作提前转正定级并高定工资（提前转正定级时，在县市党委、政府驻地基层事业单位工作的，薪级工资高定一级，在其他基层事业单位工作的，薪级工资高定二级），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。

第六章 纪律与监督

第二十七条 基层事业单位公开招聘人员实行回避制度。凡与招聘单位负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的应聘人员，不得应聘该单位秘书、人事、财务、纪律检查岗位，以及与聘用单位负责人有直接上下级关系的岗位。

聘用单位负责人和招聘工作人员在办理招聘事项时，涉及与本人有上述亲属关系或者其他可能影响招聘公正的，应当回避。

第二十八条 基层事业单位招聘人员工作要做到信息公开、过程公开、结果公开，接受社会及有关部门的监督。

第二十九条 严格公开招聘纪律，对下列违反本办法的行为，必须严肃处理，对构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）应聘人员伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的。

（二）应聘人员在考试、考核过程中作弊的。

(三) 招聘工作人员指使、纵容他人作弊，或在考试、考核过程中参与作弊的。

(四) 招聘工作人员或相关人员泄露考试题目的。

(五) 事业单位负责人违反规定私自聘用人员的。

(六) 州、县市人社部门、事业单位主管部门工作人员违反规定，影响招聘工作公平、公正进行的。

(七) 违反本办法的其他情形。

第三十条 对违反基层事业单位公开招聘纪律的，由州人力资源和社会保障局视情况责令纠正或者宣布招聘结果无效。对负有领导责任和直接责任的人员予以严肃处理，根据情节轻重进行批评教育或者按有关规定给予处分；对违反公开招聘纪律的应聘人员，要及时进行调查处理。

第七章 附 则

第三十一条 县市人力资源和社会保障局负责建立本县市面试考官信息库。

第三十二条 本办法由州人力资源和社会保障局负责解释。

第三十三条 本办法自发布之日起施行。

楚雄州“兴楚人才奖”评选奖励办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为认真贯彻落实《中共楚雄州委、楚雄州人民政府关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》（楚发〔2017〕4号）精神，加快推进“人才强州”战略，激励各类人才在我州经济社会发展中建功立业，营造人才创新创业的良好环境，为推动全州经济社会跨越式发展提供有力的人才保障和智力支持，制定本办法。

第二条 “兴楚人才奖”是州委、州政府设立，用于表彰在全州经济社会发展中有重大创新或作出重大贡献的各类优秀人才的最高奖项。

第三条 “兴楚人才奖”每五年评选一次，每次奖励资金200万元，其中：特别贡献奖2名，每人50万元；贡献奖10名，每人10万元。往届“兴楚人才奖”获得者不再重复评奖。奖项设立报经省委、省政府批准后实施。

第四条 “兴楚人才奖”的推荐、评选、表彰遵循以下原则：

- （一）坚持公开、公平、公正、择优原则。
- （二）坚持群众公认、德才兼备、注重实绩、突出贡献原则。
- （三）坚持不唯学历、不唯职称、不唯资历原则。
- （四）坚持精神鼓励和物质奖励相结合原则。

第二章 组织机构

第五条 “兴楚人才奖”评审工作在州人才工作领导小组的统一领导下，由州委组织部、州人力资源和社会保障局组织实施。

第六条 成立“兴楚人才奖”评审委员会。评审委员会成员由人才工作者和专家学者组成，负责依照本办法开展评选工作。评审委员会办公室设在州人才办，负责评选的日常工作。

第三章 评选对象和条件

第七条 在全州经济社会发展中有重大创新或作出重大贡献的专业技术人才、企业经营管理人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才、民族文化人才，以及其他各类优秀人才均为评选对象。党政机关工作人员（含参公管理单位工作人员）一般不作为评选对象。

第八条 评选对象应当坚决拥护党的领导，热爱祖国，具有强烈的事业心、高度的社会责任感、良好的思想品德和职业道德，模范遵守国家法律法规，在推进楚雄州跨越发展中勇于创新、敢于创业、勤于创优，且符合下列条件之一：

（一）在全州经济社会发展中作出重大贡献，取得显著经济效益或社会效益。

（二）在教育、科技、文化、卫生、体育等方面成绩显著，在州内外有较大影响或在同行中享有较高声誉。

（三）在推进对外开放、交流合作方面取得突出成果。

（四）在促进繁荣稳定、民族团结、社会和谐方面作出重大贡献。

（五）在其他社会事业发展中取得显著成绩，并得到社会公认。

第四章 推荐和申报

第九条 推荐和申报。“兴楚人才奖”采取组织推荐、社会推荐和个人申报相结合的方式进行。

（一）组织推荐。组织推荐的人选由各县市各单位党委（党组）逐级推荐上报。其中，各县市推荐的人选由县市委汇总审核后推荐上报，州级单位推荐的人选由主管部门审核后推荐上报。

（二）社会推荐。由各类协会、学会等社会组织和非公有制经济组织在本行业、本领域内推荐，直接向评审委员会办公室申报。

（三）个人申报。由本人提出书面申请，直接向评审委员会办公室申报。

第十条 “兴楚人才奖”推荐人选须提供下列材料：

（一）组织推荐的人选须提交所在单位党组（党委）的推荐报告和《“兴楚人才奖”申报表》。

（二）社会推荐的人选须提交所推荐组织的推荐报告和《“兴楚人才奖”申报表》。

（三）个人申报的须提交本人书面申请和《“兴楚人才

奖”申报表》。

（四）对全州经济社会发展作出重大贡献的相关证明材料和创新成果。

第五章 评选程序、命名表彰和评选监督

第十一条 评选程序。

（一）宣传发动。下发评选通知，并在州内主要媒体公告。

（二）推荐申报。各级组织和个人提交推荐申报材料，按照要求和规定程序进行推荐和申报。

（三）资格审查。评审委员会办公室对各类推荐（申报）人选资格进行审核把关。

（四）行业评审。根据推荐申报的人选情况，按行业分类由相关行业部门组织进行初步评审。

（五）评审委员会评审。在行业评审的基础上，评审委员会对推荐申报对象进行综合评审，差额提出“兴楚人才奖”拟奖励人选。

（六）考察核实。通过看、听、查、访等方式，组织对“兴楚人才奖”拟奖励人选思想道德、能力水平、工作实绩、创新成果等方面情况进行全面考察了解。

（七）公示评议。通过考察核实，由州人才工作领导小组等额提出“兴楚人才奖”拟奖励人选，在州内主要媒体向社会公示，广泛听取和收集社会各方面意见建议，同时征求执纪执法部门意见。

(八) 人选确定。经公示和征求意见无异议的人选，提交州委常委会研究并确定正式获奖人选。

第十二条 命名表彰。由州委、州政府召开表彰大会，为获奖者颁发荣誉证书和奖金。

第十三条 监督管理。为维护“兴楚人才奖”的严肃性和权威性，评选工作由纪检监察部门参与并接受全社会监督。

“兴楚人才奖”获得者有下列情形之一的，经申报单位核实，提交州人才工作领导小组审核，报州委、州政府批准后，撤销“兴楚人才奖”称号，收回荣誉证书，追缴奖金，取消有关待遇。情节严重的，按照有关规定追究责任。

- (一) 违反职业道德，学术不端骗取奖项的。
- (二) 隐瞒情况，弄虚作假骗取奖项的。
- (三) 违纪或触犯国家法律法规，影响恶劣的。
- (四) 其他应当撤销的情形。

第六章 附 则

第十四条 本办法由州委组织部、州人力资源和社会保障局负责解释。

第十五条 本办法自印发之日起施行。

