清发〔2012〕27号

中共清远市委  清远市人民政府

关于引进培养紧缺适用人才的若干规定

（2012年8月20日）

为充分发挥人才在落实“桥头堡”战略中的基础性、战略性、决定性作用，推动清远经济社会发展实现新跨越，根据《中共广东省委  广东省人民政府关于加快吸引培养高层次人才的意见》（粤发〔2008〕15号）及《中共清远市委  清远市人民政府关于进一步加强人才队伍建设的意见》（清发〔2012〕26号）精神，结合实际，制定本规定。

第一章  紧缺适用人才的引进

第一条  紧缺适用人才是指我市加快转型升级，建设幸福清远所急需的人才。

凡是列入《清远市引进紧缺适用人才导向目录》（以下简称《人才导向目录》）的下列人员，都属于我市引进紧缺适用人才的对象：具有大学本科及以上学历人员，取得中级以上职称的人员，获得高级工及以上职业资格的人员，具有特殊专业技能且表现优秀的人员。其中，重点是以下六类高层次人才：

第一类：中国科学院院士和中国工程院院士。

第二类：国家重点学（专）科、重点实验室、工程研究（技术）中心、工程实验室的主要专家；国家级有突出贡献的中青年专家；国内外某一学科、技术领域的带头人、领军人才。

第三类：省（部）级有突出贡献的中青年专家；博士生导师；省内某一学科、技术领域的带头人、领军人才、科研团队；拥有产业开发前景良好且达到省级以上先进水平的自主知识产权项目的创新人才。

第四类：掌握核心技术、具有自主知识产权或具有高成长性项目的境外留学人员、外籍和港澳台地区的高端人才。

第五类：享受国务院特殊津贴人员；具有正高专业技术资格人员。

第六类：全日制博士研究生；硕士研究生并具有副高专业技术资格人员；具有突出经营管理业绩和丰富管理经验的高级企业经营管理人才；具有特殊专长、可以推动重大技术改造和带来较高经济效益的高级技能人才。

第二条  引进紧缺适用人才以我市企事业单位岗位需求为主，同时安排部分党政机关领导岗位面向社会公开选聘。党政机关和参照公务员法管理的事业单位引进人才，还应按《公务员法》和其他有关规定执行。

第三条  引进紧缺适用人才，党委要发挥牵头抓总作用，注重总揽协调。政府要发挥主导作用，注重建章立制。企事业单位要发挥主体作用，注重创设环境。

第四条  组织、人社部门每年根据全市经济社会发展要求及用人单位需要编制《人才导向目录》并及时公布，引进人才要符合《人才导向目录》要求。

第五条  市人力资源和社会保障局是负责引进紧缺适用人才工作的主管部门，具体负责引进人才的资格审核、组织协调、业务管理和政策咨询等工作。

第六条  引进紧缺适用人才可以是刚性引进，也可以是柔性引进，具体包括下列方式：

（一）正常调动；

（二）担（聘）任我市支柱产业、高新技术产业、重大工程项目技术负责人或管理负责人；

（三）担（聘）任我市某一学科、技术领域带头人；

（四）担（聘）任我市行政管理部门顾问或咨询专家；

（五）与我市有关领域开展科研合作或承担科研项目；

（六）自带项目或专利成果，以技术入股或投资的形式在我市参与生产经营或创办各类企业。

第七条  市机构编制部门应建立引进人才专项编制库，专门用于解决机关事业单位引进本规定所列第一至第六类高层次人才编制短缺问题。对引进到事业单位（不含参照公务员法管理的事业单位）的高层次人才，有关部门可不受单位编制和领导职数等限制，经批准后办理相关手续。市机构编制部门对因引进人才而造成超编、超职数的单位要及时将编制和职数调整到规定的限额内。

第八条  建立人才储备、派遣机制。在市人力资源管理办公室设立若干专项事业编制，专门用于企业引进、储备本规定所列第一至第六类高层次人才。市人力资源管理办公室根据企业需要，对高层次人才统一派遣，其人事、工资关系可按事业单位人员保留在市人力资源管理办公室。高层次人才在我市落户并在企事业单位连续工作达8年以上且在我市退休的，退休时可按全额拨款事业单位人员办理退休手续。参加了社会养老保险，其养老金低于事业单位同类人员标准的，差额部分由财政补足。

第九条  引进的紧缺适用人才，其配偶可随调，父母、子女可随迁。配偶已就业的，按“对口对应”原则由组织、人社部门按有关规定统筹安排，相关单位予以落实。其随迁子女按就近从优原则，由市教育部门统筹安排就读，享受本行政区域学生就读的同等待遇。

第十条  引进的紧缺适用人才，用人单位是企业的，可商定选用协议工资、期权制或年薪制等分配形式。用人单位是机关事业单位的，可结合年度考核和绩效工资进行奖励。鼓励以专利、技术成果等要素作价入股参与收益分配。对携带科技成果来我市工作并取得显著经济效益的，由受益单位从实施该科技成果新增税后利润中提取一定的比例予以奖励，具体比例按照双方约定执行。

第十一条  引进的紧缺适用人才，用人单位应为其办理法定社会保险手续。人事关系、档案委托在政府所属人才服务机构代理的，由代理机构代其办理有关社会保险手续，所需费用由用人单位和本人负责。

第十二条  按照“政府主导、市场运作、租售结合”的方式，建设人才公寓。鼓励人才集中的单位自建人才公寓，政府依法给予用地等方面的政策优惠。完善工业园区生活配套设施，逐步建立园区职工子弟学校、休闲公园、商业中心等。

第十三条  属于本规定所列第一至第六类高层次人才，与用人单位签订5年以上合同的，合同期内享受人才津贴，落户的同时享受人才安家费补助；签订1年以上5年以下合同的，合同期内核发人才住房租金补助。具体发放标准如下：

第一类人才：发给人才安家费补助100万元，每月发给人才津贴10000元。临时受聘来我市单位连续工作1个月以上的，每月发给8000元的生活交通补贴。用人单位提供相应的实验设施和科研启动经费。

第二类人才：发给人才安家费补助50万元，每月发给人才津贴5000元。用人单位提供相应的实验设施和科研启动经费。

第三类人才：发给人才安家费补助40万元，每月发给人才津贴4000元。用人单位提供相应的实验设施和科研启动经费。

第四类人才：按其在境外的成就，比照前三类人才享受相应待遇。不能比照前三类人才的，发给人才安家费补助20万元，每月发给人才津贴3000元。

第五类人才：发给人才安家费补助15万元，每月发给人才津贴2000元。

第六类人才：发给人才安家费补助10万元，每月发给人才津贴1000元。

上述各类人才，已通过“人才公寓”优惠政策解决住房问题的，只享受人才津贴，不享受人才安家费补助或人才住房租金补助。

上述各类人才中具有公务员身份的，不发放人才津贴，每年在年度考核合格后，按同类人才津贴标准给予一次性的人才奖励，其安家费补助按同类人才标准发放。

上述各类人才的安家费补助，第一年核发50%，在我市工作满三年后核发剩余的50%。享受人才住房租金补助的，按租住者相应享受的住房面积标准和市测定的商品房使用面积每平方租金标准（以当年市房改办文件为准），分年度发放当年住房租金补助总额的50%。

第十四条  按第十三条规定的人才津贴和人才安家费补助或人才住房租金补助，按以下比例由各级政府和用人单位负担：

引进到市直单位工作的，市财政负担70%，用人单位负担30%；

引进到市中心区域企业（清城区、清远经济开发区）工作的，按利益共同体财政体制比例合计负担50%，用人单位负担50%；

引进到市中心区域（清城区、清远经济开发区）党政机关和事业单位工作的，市财政负担10%，当地财政和用人单位各负担45%；

引进到清新县、佛冈县、英德市工作的，市财政负担20%，当地财政和用人单位各负担40%；

引进到连山壮族瑶族自治县、连南瑶族自治县、连州市、阳山县工作的，市财政负担30%，当地财政和用人单位各负担35%。

第十五条  引进的紧缺适用人才从事高新技术成果转化、用高新技术改造传统产业以及创办、领办高新技术领域独资、合资、合作项目的，由用人单位同级财政每年从科技发展基金和科技三项经费中安排一定比例资金给予扶持。

第十六条  引进的创新科研团队和领军人才，除省财政给予专项资金外，市、县（市、区）级财政提供一定比例的配套资金。

第十七条  引进的留学回国高层次人才，回国后首次申报评审专业技术资格，条件符合省有关规定的，可直接申报评审相应档次专业技术资格。对留学人员在国外取得国际公认的技术职称和执业资格按相关规定予以确认。对引进的首席专家、学科带头人，因不同制度没有职称的，可设置特聘岗位予以解决，享受相同岗位人员同等待遇。

第十八条  引进的紧缺适用人才因特殊情况不能调转人事关系的，可以重新建立档案。

第十九条  引进的本规定所列第一至第六类高层次人才，由市政府颁发《高级人才工作证》，有关部门应为持有该证的人才优先办理各项手续。

第二十条  办理紧缺适用人才引进手续，由引才主体（本人、用人单位、引才机构）按人才管理权限向组织或人社部门提出申请，提交紧缺适用人才引进意向报告书，以及拟引进人才的有关材料，并填写《清远市紧缺适用人才申报表》；用人单位凭组织、人社部门的批复，与拟引进人才办理相关手续。县（市、区）引进的紧缺适用人才，还需由当地人社部门报市委组织部和市人力资源和社会保障局审核。各级财政部门凭审批表及人社部门核实出具的已调入或实际来我市工作时间（临时聘用者）证明，经市人才工作协调小组办公室审核后履行有关请款手续。

第二十一条  鼓励各类人才到我市择业，对尚未落实工作单位的，准许在市区“先落户后择业”，并由市人力资源管理办公室提供两年免费的人事代理服务。

第二章  紧缺适用人才的培养

第二十二条  鼓励和支持我市在职人员提高学历（学位）层次。在取得国家承认的博士学位后，与用人单位签订5年以上合同的，由同级财政一次性补助学费3万元。对取得其他层次学历的人员，用人单位可给予适当学费补贴。

第二十三条  鼓励和支持我市在职人员提高职称层次。在晋升为正高专业技术资格后，与用人单位签订5年以上合同的，由同级财政一次性奖励10000元。对取得其他层次职称的人员，用人单位可给予适当奖励。

第二十四条  重视、支持各类人才的继续教育和知识更新。对用人单位组织的费用较大的培训活动，由组织单位提出申请，同级财政酌情补助。

第二十五条  每年选派本规定所列第一至第六类高层次人才到国内知名高校学习交流，或到企业、科研院所跟班学习。

第二十六条  鼓励本规定所列第一至第六类高层次人才出国（境）学习交流，用人单位应给予差旅费、学费补助，出入境管理部门应优先审批办理有关手续。

第二十七条  鼓励有条件的企事业单位和科研机构建立博士后工作站、博士后创新实践基地、省级以上科研（技术开发）中心，并由同级财政一次性分别给予最高50万元、30万元和20万元的经费补助，为每名博士后研究人员提供3万元的科研启动资金，设站（基地、中心）单位同时予以配套相应资金。

第二十八条  积极参与省的各项人才培养工程，不断推进我市人才队伍建设。

第三章  紧缺适用人才的使用

第二十九条  设立人才认定委员会，委员由组织、人社部门聘请相关领域专家担任。主要职责是认定紧缺适用人才的资格和项目，为拨付科研经费提供咨询等。认定委员会将认定意见报市人才工作协调小组研究确定。认定委员会办公室设在市人力资源和社会保障局。

第三十条  全市各部门和用人单位应采取下列措施促进人才发挥作用：

（一）鼓励兼职。鼓励企事业单位专业技术人才和管理人才依法在市内受聘兼任技术和管理职务。

（二）鼓励创新创业。企事业单位人才经市人才工作协调小组同意后可以停薪留职，在全市范围内承包、领办、创办企业或进行技术开发、服务、承包等，一次性停薪留职时间不超过三年。三年期满后，本人要求回原单位工作的，由原单位根据工作需要和本人条件安排，工龄连续计算。

（三）鼓励退休和提前离岗人才发挥作用。鼓励退休和提前离岗人才到农村任职、从事科研开发和咨询、领办创办企业。退休人才被用人单位聘用，在协议薪酬的基础上，用人单位可为其购买一定数额的商业保险。

第三十一条  在重点领域和产业园区建立专家工作站，充分发挥专家团队在科技成果转化、技术咨询服务等方面的作用。积极引进外地高等院校和科研机构到我市创办产学研基地、科研成果转化基地，有关部门在用地规划、使用年限、规费征缴等方面依法给予便利和优惠。

第三十二条  鼓励科研创新活动。开展生产性科研项目，通过同级人才工作协调小组组织的有关专家认定的，由同级财政酌情给予科研启动经费补助。

第三十三条  建立清远市科技资源数据库，为各类人才创新创业提供科技创新公共服务平台。

第三十四条  建立定期走访高层次人才制度。组织、人社等部门每年组织专项走访、慰问、座谈等活动，了解高层次人才工作和生活情况，听取意见建议，帮助纾困解忧。

第三十五条  建立市级领导联系高层次人才制度。每位领导联系1—2名高层次人才，定期开展“约见高层次人才代表活动”，听取意见建议，帮助排忧解难。

第三十六条  建立高层次人才参政议政制度。延聘在某一行业或领域有较高造诣的高层次人才为政府决策顾问，政府在出台重大政策和安排重大项目之前，认真听取政府决策顾问的意见建议。邀请业绩突出并具有参政议政能力的高层次人才，列席党政重要会议和人大、政协会议，鼓励建言献策，为党委、政府决策当好参谋助手。

第三十七条  成立清远市高级人才服务中心，建设“一站式”服务平台。研发“清远市高级人才服务IC 卡”，为高层次人才在我市享受医疗、社保、税费优惠等方面福利提供便捷服务。

第三十八条  用人单位为高层次人才设立“人才助理”，帮助高层次人才办理各项创业手续。

第三十九条  建立引进人才的成果考核机制。由市人力资源和社会保障局负责对本规定所列第一至第六类高层次人才的业绩和成果进行年度考核，提交市人才工作协调小组办公室审核后发放下年度的有关津贴。提前终止合同或调离的，用人单位应及时向市人力资源和社会保障局报告。

第四十条  有关部门和用人单位要对合理要求调进或调出的紧缺适用人才，简化手续，提供便利。

第四十一条  充分利用新闻媒体加强人才工作宣传，积极营造各类人才发挥作用的良好氛围。

第四章  紧缺适用人才的激励

第四十二条  设立清远市人才发展专项资金，主要用于紧缺适用人才的引进、培养、使用和激励。各县（市、区）也要安排相应的人才发展专项资金。企业要从职工教育经费中安排相应的人才发展专项资金，有关费用可依法列入成本在税前列支。

第四十三条  建立人才奖励制度。定期举行全市人才工作表彰大会，表彰作出突出贡献的优秀人才、优秀引才机构和善用人才、取得显著效益的人才工作先进单位、先进个人。对作出特别突出贡献的优秀人才给予100万元—500万元的重奖。各县（市、区）和用人单位可根据自身实际开展相应奖励。

第五章  附  则

第四十四条  在本规定发布前引进的符合本规定所列第一至第六类且在职的高层次人才，自本规定发布之日起，与用人单位签订5年以上合同，或之前已签订5年以上合同至少还有5年服务期的，享受与引进高层次人才一样的人才津贴优惠；落户且从未享受我市房改政策的，与引进的高层次人才享受一样的安家费补助。

第四十五条  本市成长的人才，符合本规定所列第一至第六类且在职的高层次人才，享受与引进的高层次人才同等待遇。人才类别晋升高一等级时，津贴按新等级发放，同时补足两个等级之间安家费补助的差额部分。

第四十六条  各县（市、区）、相关部门和用人单位依据本规定，结合实际制定具体实施办法。各级制定的实施办法应报市人才工作协调小组办公室备案。

第四十七条  本规定由市人才工作协调小组办公室负责解释。

第四十八条  本规定自2012年10月1日起施行。原有政策与本规定不一致的按本规定执行。