

中共百色市委员会 办公室文件

百办发〔2013〕3号

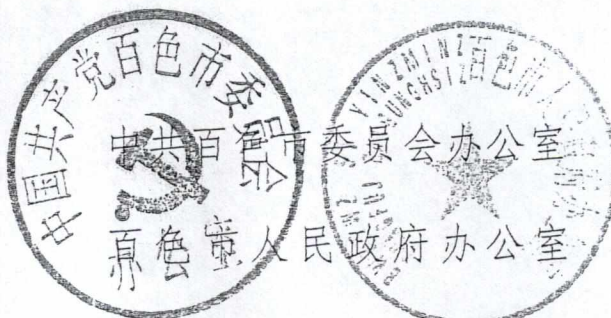


中共百色市委办公室 百色市人民政府办公室 关于印发《百色市引进人才工作暂行规定》 的通知

各县（区）党委和人民政府，市委和市级国家机关各单位，各人民团体，各大中专院校，各企事业单位，驻百色区、中直各单位：

经市委、市人民政府同意，现将《百色市引进人才工作暂行规定》印发你们，请认真贯彻执行。在贯彻执行过程中

有何意见和建议，请及时报告市委人才工作领导小组办公室。



2013年1月17日

(此件发至县团级)

百色市引进人才工作暂行规定

为全面贯彻落实党的十八大精神，坚持党管人才原则，进一步加大引进人才工作力度，大力实施人才强市战略，把优秀人才集聚到百色经济社会发展事业中来，根据中共中央办公厅《印发〈关于进一步加强党管人才工作的意见〉的通知》（中办发〔2012〕22号）和市委、市人民政府《关于印发〈百色市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）〉的通知》（百发〔2011〕38号）精神，制定本暂行规定。

第一章 引进人才范围和条件

第一条 引进人才范围

凡本市经济社会发展急需且本地缺乏的各类专业人才，均纳入我市引进人才范围。主要是铝加工、城建规划、旅游管理、金融、生物能源、生态农业、农产品加工、物流管理、企业投融资管理、企业经营管理等方面的高学历、高职称或有突出贡献、特殊技能的社会科学、文化、教育、艺术、科技、传媒等方面的高层次人才，主要包括：

1. 中国科学院院士、中国工程院院士；
2. 长江学者，享受政府特殊津贴的专家；
3. 国家引进海外高层次人才计划（中央“千人计划”）人选；
4. 国家、省（部）级有突出贡献中青年专家；
5. 博士生导师，博士研究生和硕士研究生；
6. 拥有自主知识产权并具有科学性、创新性和效益性的科

技成果的或具有突出操作技能的各类专业人才；

7. 未列入上述类别人才，经市委人才工作领导小组认定，属我市经济社会发展急需行业或领域的人才。

第二条 引进人才的条件

引进的人才必须具备以下条件：

1. 具有较高的政治素质，爱岗敬业，具有良好的职业道德和学术道德，扎实的工作作风。

2. 年龄一般在 45 岁以下，身体健康。享受政府特殊津贴专家、博士生导师、正高级职称人员年龄在 60 岁以下；两院院士、长江学者年龄在 70 岁以下。

3. 引进的人才还需具备以下条件之一：

(1) 具有硕士研究生以上学历（学位）；

(2) 具有副高级以上专业技术职称；

(3) 具有机械制造、数控机床、模具等操作技能且有技师以上资格；

(4) 属我市经济社会发展急需的其他应用性专业或具有突出工作技能的人才。

第二章 引进人才待遇

第一条 发放安家费、生活补贴和科研启动经费。引进的高层次人才，凡签订劳动合同服务工作在 5 年以上的，可享受安家补助、生活补贴和科研启动经费资助。

1. 新调入我市的高层次人才，按以下标准分期发放安家费（先发放一半，到我市工作满两年，考核合格后再发放另一半）：

(1) 两院院士安家费发放标准具体由我市和院士洽谈商定;

(2) 国家级有突出贡献的中青年专家, 享受国务院特殊津贴的专家, 国家引进海外高层次人才计划人选 30 万元;

(3) 国家重点学科、重点实验室、工程中心、企业技术中心的学科(技术)带头人 20 万元;

(4) 具有正高级职称的专业技术人员 12 万元;

(5) 副高级职称(或高级技师)的专业技术人员或者博士研究生 10 万元;

(6) 国家“985”工程高校硕士研究生 5 万元, 其他高校硕士研究生 3 万元。

2. 新调入(受聘)到我市工作的高层次人才, 5 年内可享受除正常工资福利待遇外的生活补贴, 按月发放。生活补贴标准如下:

(1) 两院院士生活补贴发放标准具体由我市和院士洽谈商定;

(2) 国家级有突出贡献的中青年专家, 享受国务院特殊津贴的专家, 国家引进海外高层次人才计划人选 3000 元/月;

(3) 国家重点学科、重点实验室、工程中心、企业技术中心的学科(技术)带头人 2000 元/月;

(4) 具有正高级职称的专业技术人员 1500 元/月;

(5) 副高级职称(或高级技师)的专业技术人员或者博士研究生 1000 元/月;

(6) 硕士研究生 500 元/月。

3. 上述发放的安家费和生活补贴系税后金额，资金来源实行财政、用人单位共同分担的办法，即：到行政机关及财政全额拨款事业单位工作的由同级财政全额补助；到财政差额拨款事业单位工作的由同级财政补助 50%，到自收自支事业单位及企业工作的由同级财政补助 20%，财政补助以外的部分由用人单位承担。用人单位可与引进人才具体商定，结合本单位实际，在不低于本规定标准的前提下，采取更加优惠的政策。

4. 高层次人才带研发项目来百色市工作，根据科研课题的级别（厅局级、区级、国家级），经市委人才工作领导小组组织专家认定，由市科技局根据有关科研配套经费的文件规定，按照一定的比例提出科研启动经费数额，提供科研启动经费。

5. 不具备引进人才资格条件，但具有发明专利、自主知识产权或特殊才能的紧缺专业的人才，由用人单位申请，市委人才工作领导小组组织专家认定，可以享受相应待遇。

6. 在本暂行规定生效之前引进的人才，其安家费和生活补贴标准按照《关于进一步加强人才工作的意见》（百办发〔2009〕112号）有关规定执行。

第二条 引进人才职级待遇。具有博士研究生学历的引进人才，试用期满经考核合格，且毕业前已有 2 年以上工作经历的确定为副处级，毕业前没有 2 年以上工作经历的确定为正科级；具有硕士研究生学历的引进人才，经公务员考试或者通过自治区党委组织部定向招录进入公务员或参公单位的，试用期满经考核合格的确定为副科级。

第三条 享受继续教育资助政策。已在职的引进人才攻读

我市急需人才目录范围内的硕士、博士学位，需与用人单位签订继续教育协议，毕业并取得硕士、博士学位的，可从人才工作专项资金中报销其学费，其需在取得硕士、博士学位后在我市工作5年以上。

第四条 配偶就业、子女入学享受本市常住户口居民同等待遇。高学历、高职称的人才，其配偶可以随调到百色市工作。

第五条 做好跟踪服务和业绩考核。引进的高层次人才工作满两年，所在单位要对其德能勤绩廉进行全面考核，并将考核结果报市委人才工作领导小组。能力、业绩达不到合同要求的，不再享受安家费、生活补贴等优惠待遇。

第三章 引进人才方式和措施

第一条 以刚性流动方式引进人才。进一步强化服务意识，完善管理制度，简化办事程序，提高服务效率，使各类人才通过干部调动、接收高校毕业生等途径到我市就业、入户。

第二条 以柔性流动方式引进人才。不迁户口、不转移人事关系，与我市用人单位签订劳动（或聘用）合同，在聘期内享受与本单位同类人员同等的工资福利、职称评聘、先进评比和表彰奖励以及参加社会保险等待遇；家属就业，子女入托（学）、出国（境）旅游、培训和办理工商登记等享受本市常住户口居民同等待遇；可在我市申请认定高新技术企业，申请市级科技项目资助，申请发明专利，申报科技进步奖励，参与科技项目招投标。

第三条 以智力引进方式引进人才。完善人才、智力、项

目相结合的引进机制，采取挂职锻炼、项目合作、技术咨询、技术承包、技术入股、技贸结合、人才租赁以及联建重点实验室、研究中心等方式引进智力，吸引拥有科学技术成果、发明专利或掌握高新技术及紧缺专业知识的高层次人才到百色工作、创业。

第四条 采取特殊政策引进紧缺人才。紧缺的人才被原单位作自动离职处理的，可按工作调动的程序办理相关手续，自动离职前的工作时间和来我市后的工作时间合并计算工龄。人事档案难以调转的，由市人力资源和社会保障局所属人才交流服务中心重新建立人事档案。

第五条 加大力度引进技能型人才。围绕百色经济结构调整及重点产业发展的需要，通过录用、招聘和调动的方式，将掌握先进生产工艺、具备技术创新能力、科研开发能力、经营管理能力、营销策划能力、资本运营能力等技术技能型、知识技能型、复合型技能人才吸引到我市工作。

第四章 引进人才程序

第一条 需求申报。由用人单位或组织人事部门根据工作需要向党委人才工作领导小组提出引进人才申请，党委人才工作领导小组对引进人才需求进行审批。

第二条 考核评估。由用人单位根据市委人才工作领导小组对引进人才的批复，提出初步的引进人才人选，提请党委人才工作领导小组办公室（设在党委组织部）会同用人单位对拟引进人员进行专业评估和综合考核；考核评估同意后，报党委

人才工作领导小组审定。

第三条 上报审批。党委人才工作领导小组审定后，将引进的人才人选呈报同级党委、政府审批。

第四条 落实待遇。党委、政府审批同意后，由财政部门安排专项工作经费，党委人才工作领导小组办公室会同人力资源和社会保障等部门和用人单位落实引进人才相关待遇。

第五条 通过招聘会、双选会的方式或个人意愿作为我市引进的人才，引进程序参照执行。

第五章 引进人才配套服务机制

第一条 设立人才工作专项资金。市财政每年年初预算安排人才工作专项资金不低于 100 万元。今后随着经济发展、财政实力增强以及对人才需求的增长，逐年增加人才工作专项资金。人才工作专项资金主要用于高层次人才的引进、拔尖人才管理及人才信息库建设等。百色市人才工作专项资金使用由市委人才工作领导小组办公室负责提出方案，报市委人才工作领导小组组长审批，市财政局下拨经费。市委人才工作领导小组办公室每年将人才工作专项资金使用情况写出书面报告，报市委人才工作领导小组及市委、市人民政府。

各县（区）根据实际情况，将人才工作专项经费列入年度财政预算，及时兑现引进人才的优惠政策。

第二条 加强人才引进需求预测。根据我市人才发展规划和人才供求状况，按照实用性、指导性、适度超前性原则，每

年制订《百色市人才需求目录》，建立定期发布制度，逐步形成人才需求预测机制，促进人才合理、有序地流动，指导全市人才引进与就业工作，充分发挥市委人才工作领导小组的宏观管理作用。

第三条 加快全市人才供求信息系统建设。通过百色市人才网与国内外高等院校、科研院所等单位相链接，建立长期的人才供求信息合作通道。完善人才市场网络服务体系，为用人单位提供快捷的人才信息服务。广开渠道引进人才，有针对性地选择国内高校较集中的城市举办专场招聘会，适时组织用人单位赴发达地区引进高层次人才。

第四条 科学合理使用人才。知识和人才已成为经济社会发展进步的主要推动力，人才资源已成为最重要的战略资源，各县（区）、各部门及各用人单位要以增加我市人才总量和优化人才队伍结构为重点，根据实际需要引进优秀人才并充分发挥现有人才的作用，做到合理使用、人尽其才。

第五条 加强人文环境、法制环境和公共服务环境建设。坚持以人为本，积极营造大胆创新、敢于争先和博爱宽容的人文环境；加快人才工作建章立制，加强知识产权保护，维护人才的合法权益，努力形成保障有力的法制环境；加强公共服务建设，在图书资料、网络信息、医疗保健、子女就学教育等方面，为人才提供高效、便捷、优质的服务。