

泸州市人才工作领导小组

泸人才发〔2017〕1号



泸州市人才工作领导小组 关于实施“酒城人才新政”促进区域中心 建设的若干意见

为深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神,认真落实省委、省政府《关于深化人才发展体制机制改革促进全面改革创新驱动转型发展的实施意见》(川委发〔2016〕10号)要求,按照市第八次党代会部署,开明开放、聚智聚才,着力建设成渝城市群南部区域人才中心,为“决胜全面小康、建成区域中心”提供坚实的人才支撑,现就深化人才发展体制机制改革、实施“酒城人才新政”提出如下意见。

一、创新开明开放的人才引进政策

1. 加大人才引进资金保障力度。发挥政府资金引导作用,市本级统筹整合各类人才专项资金,每年设立 5000 万元的人才发展基金,带动全市 5 年投入不少于 10 亿元的人才发展资金,保障经济社会发展所需的人才引得进、留得住、用得好。

2. 实施更具吸引力的人才引进政策。实施“高层次人才领航计划”,对来沪创新创业的高层次人才团队,直接采用“一团一策”“一企一策”的方式给予扶持。对特殊团队中经评估具有重大产业化前景的战略项目,集成部门政策资源给予综合扶持。对引进的高层次人才,实施安家补助、岗位激励等支持政策。支持境外、海外人才和留学生到中国(四川)自由贸易试验区川南临港片区就业创业。

3. 大力推行柔性引才。坚持不为所有、但求所用原则,加大柔性引才力度。采取“一人一策”“一团一策”方式,实施“酒城特聘专家(团队)计划”。加大机关事业单位向上争取人才挂职力度,服务产业转型发展和重点项目建设。参照引进全日制博士研究生安家补助和岗位激励标准,柔性引进高等学校在读博士到我市挂职,引导其毕业后直接留沪工作。支持企业柔性引才,对达到资助标准的引才类型,按企业支付薪酬的 20% 补贴个人。

4. 加强急需紧缺人才引进和储备。每年定期发布《泸州市急需紧缺人才目录》,强化对紧缺人才政策引导。用好公

开考核招聘政策,对符合条件的地勘类、艺术类、教育类、卫生类、体育类等专业技术人员,对公开考试招聘无人报考或达不到开考比例而调减或取消的专业技术岗位人员,事业单位可公开考核招聘。国家扶贫开发工作重点县的乡镇事业单位补充全日制普通高等学校本科毕业生,可采取面试、组织考察等方式公开考核招聘。抓好面向“985”“211”高校选拔急需紧缺专业选调生工作,为党政干部队伍储备后备人才。

5. 支持机关事业单位灵活引进专业人才。机关、事业单位可采取年薪制、协议工资、岗位工资和绩效工资等收入分配形式,按照财政定额补助、用人单位包干使用原则,聘用急需紧缺的各类优秀适用人才。探索在事业单位设立高端特聘岗位,对专业性较强,需要高薪聘用的,可参照同行业市场薪酬,采取“一事一议”“一人一策”方式予以保障。完善专业性较强的机关事业单位突出贡献人才激励政策,实行专项绩效。

6. 建立多渠道引才激励机制。设立“引才伯乐奖”,激励企事业单位、泸州驻外人才工作站、猎头公司等多渠道引才。对推荐优秀人才(团队)来泸的社会组织或个人,经认定后最高可获20万元的激励,特殊的可实行“一事一议”。探索建立“企业提需求+学校出编制+政府给支持”的联合引才机制。

二、完善本土人才培育激励机制

7. 努力培育在全国全省有竞争力的创新创业人才。加大本土企业家培养力度,对入选国家“万人计划”“千人计划”,

以及省“千人计划”等高层次人才培养项目的,市人才发展基金按1:1的比例给予配套资助。鼓励市级以上人才荣誉(项目)入选专家所在企业上市,对成功上市的企业按照现有相关政策给予资助。支持高层次人才所在企业选派技术骨干和高级管理人员赴国外著名高校、行业龙头企业开展短期研修。继续执行酒业高层次人才、外贸出口上台阶领军人才、建筑企业人才培育激励政策。

8. 加大紧缺实用型人才培养力度。开展机关事业单位和国有、民营企业人才双向挂职锻炼,加强复合型人才培养。实施“酒城三农之星”培养工程,重点培养一批脱贫攻坚农业农村实用人才。实施“名医名院名科”、“知名教师、知名校长”培养工程。加大外经外贸、城镇规划、工程建设、金融、文化传媒、旅游、电商等人才培养力度。实施“免费定向培养村级小学教师计划”、“农村订单定向免费医学生培养计划”,加强贫困地区教育、卫生人才培养。

9. 健全人才荣誉和岗位激励制度。对为泸州经济社会发展作出突出贡献的优秀人才,授予“酒城英才”荣誉。对先进制造业、现代服务业和战略新兴产业中拥有超高技艺的人才,授予“酒城工匠”荣誉。对全市涌现出来的拔尖人才、学术和技术带头人,授予“泸州市拔尖人才”“泸州市学术和技术带头人”荣誉。鼓励开展“酒城文化名家”“中青年特别贡献奖”等行业人才表扬活动。加强人才荣誉评审工作统筹,同一人

才可享受多项人才荣誉,在市级财政按就高不就低的原则享受一项人才荣誉激励资金。对在沪工作的全日制博士研究生和正高级职称人员全面发放岗位激励。鼓励各县区、园区、行业主管部门、企事业单位建立人才荣誉制度。

三、加大人才集聚载体建设力度

10. 建立海外(境外)人才创新创业园。借鉴人才优先发展试验区做法,依托中国(四川)自由贸易试验区川南临港片区,加快建设集成高层次人才创新创业服务中心、海外(境外)人才工作站、综合保税区、国际化社区等功能平台为一体的海外(境外)人才创新创业园,注重引进、培育相关服务机构和中介组织。积极筹建海外(境外)人才公寓,努力营造“类海外”人才生态环境。深化与美中硅谷协会等涉外人才平台的合作,建立海外(境外)离岸人才工作站、人才离岸创新创业基地。

11. 推动产学研用合作平台倍增发展。大力引进科研机构,对新引进入驻的科研院所(机构)给予50万元至100万元的启动资金补助。支持各类园区及企事业单位建设院士(专家)工作站、博士后科研工作站、工程技术研究中心、重点实验室、技能大师工作室等,升级为国家级、省级的最高可获100万元的资金资助。对重大平台建设采取“一事一议”方式予以支持。支持上市企业、知名公司在泸州建立地区总部或研发中心,争取有影响力的国际国内组织在泸州设立分支机

构。完善军民人才融合机制,共建军民融合产业园区,吸引军工单位科技人才来泸创办高新技术企业。

12. 积极搭建会展和对外合作平台。认真办好酒博会、商博会、农博会等各类展示展销会,利用展会平台集聚各类人才。支持承办省级以上创新创业论坛、学术交流、人才峰会、专业年会等会展,吸引各类人才集聚泸州。实施名校名院名企战略合作行动,推进与北京大学、清华大学、浙江大学、中国科学院大学、四川大学、电子科技大学、重庆大学等高等学校的人才、项目合作。加强与中国老教授协会、中国博士后基金会、国家“千人计划”专家联谊会等高端组织的合作,引进急需紧缺人才。发挥异地泸州商会及各驻外机构的作用,延伸人才工作“触角”。

13. 支持高等学校上档升级聚人才。支持西南医科大学加快推进学科能力建设,设立博士学位授予点,引进高层次人才和团队,努力建设全国一流医科大学。支持四川警察学院建成具有鲜明区域特色的国内高水平公安本科院校。支持泸州职业技术学院、四川化工职业技术学院、四川三河职业学院提档升级,筹建四川酒业学院、四川城建职业学院、西南医科大学卫生学校(护理学院)。支持省内外高等学校落户泸州。大力推进优势和特色学科建设,对入选国家、省重点学科的分别给予50万元、20万元的配套资助。

14. 夯实大学生创新创业平台。高等学校毕业生创办微

小型企业,最高可获 200 万元的创业担保贷款,并由各级财政予以分段贴息。建立青年创客贷款资金池,对青年创业项目给予一定的低息无担保费用贷款支持。对省级以上相关部门(单位)组织的创新创业大赛在沪落地的参赛项目发放项目补贴。

四、强化市场导向的人才激励

15. 强化国有企业用人主体自主权。推进市属国有企业经营管理层实行市场化选聘和契约化管理,探索面向全球人才资源选聘高级管理人员和技术人员。完善国有企业岗位管理模式,建立动态调整机制,符合规定的可采取特设岗位引进高层次急需紧缺人才。开展国有企业中长期激励试点,对在技术创新和成果转化中作出重要贡献的技术人员、核心骨干,可实行股权期权激励。

16. 加大教育科研支持力度。设立市级教科研课题专项经费,着力提升教科研水平。支持科研人员在完成本职任务的前提下,面向企业和社会承担科研项目,所获收益由个人及团队支配,劳动报酬部分计入当年单位工资总额,不作为工资总额基数。高等学校、科研院所、医疗卫生机构等事业单位科技成果转化所获收益,按不同方式对完成和转化科技成果作出重要贡献的人员给予奖励,通过转让或许可取得的净收入,以及作价投资取得的股份或出资比例,可提取不低于 90% 用于奖励。允许创新型科技人才自主支配横向项目经费,项目

结题验收后,结余经费可全部用于奖励研发团队科技人员。

17. 支持科技人才离岗创业。支持高等学校、科研院所、医疗卫生等事业单位科技人员带科研项目和成果到企业开展创新活动或离岗在沪创办科技型企业,离岗期限以3年为一期,最多不超过两期。专业技术性较强的事业单位科技人员在履行所聘岗位职责前提下,经所在单位同意,可到科技型企业兼任技术顾问并按规定获得报酬。允许专业技术性较强的事业单位设立一定比例的流动岗位,吸引有创新实践经验的企业家和企业科技人员兼职。

18. 探索有利于各类人才发展的财税政策。落实国家支持企业技术创新的研发费用加计扣除、高新技术企业所得税优惠、固定资产加速折旧、股权激励和分红、技术转让和开发税收优惠等激励政策。高等学校、科研院所等转化科研成果以股份或出资比例等股权形式给予个人奖励的,符合税法规定条件的获奖人在取得股份、出资比例时,暂不缴纳个人所得税,递延至转让该股权时纳税。鼓励商业银行创新融资产品和服务,为高层次人才所在企业提供信用贷款、知识产权质押融资、股权质押贷款等融资服务。按照“谁受益、谁承担”原则,经核准的人才可享受个人所得税地方留成部分全额补贴。

五、改进人才多元评价机制

19. 优化人才评价方式。采用国际通行的人才评价方式,突出用人单位的主体作用,以能力和业绩为主要尺度,将反映

能力要素、创新要素、价值实现要素以及人才薪酬等作为评价人才的重要指标,在社会化、市场化评价机制中遴选人才。组建由行业杰出人才和领军企业高管组成的高层次人才举荐委员会,直接认定高层次人才。引入第三方专业机构参与人才评价,建立健全重大人才计划科学遴选、评价、考核和退出机制。

20. 深化职称制度改革。深入推进职称评审制度改革,对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。高等学校、科研院所教学科研人员带领大学生创办科技型企业取得突出成效,或在技术转移、科技成果转化中贡献突出的,可破格评定相应专业技术职称。事业单位引进全日制博士或正高级职称的高层次专业技术人员,可采用特设岗位的办法,不受岗位结构比例限制,古蔺县、叙永县及特殊行业事业单位放宽至全日制硕士或副高级职称。健全职称评定办法,完善非公有制经济组织、社会组织人才职称评审绿色通道。

21. 促进人才向基层一线流动。完善人才纵向式、结穷亲式的区域内联合体帮扶机制,推动高校、科研院所、企业、各类人才服务团与贫困县、贫困乡镇结对共建。推广人才服务基层模式,鼓励专业技术人员和优秀人才到项目一线、贫困地区、藏区、彝区服务。支持优秀人才当好导师发挥“传帮带”作用,引导教育、医疗卫生等领域退休的优秀人才服务农村和贫困地区。

六、营造人才服务良好环境

22. 加快建设人才公寓。遵循“分层分级分片保障”原则,统筹产业园区、乡镇机关、农村教师周转房建设,未来5年提供不少于1万套人才公寓。实施人才公寓货币化补贴制度,按照“分层次、保无房、分级负责”原则,对高层次人才发放租房补贴。

23. 创新人才编制管理。按照“总量控制、动态调整”原则,建立高层次人才专用编制。凡在泸工作的高层次人才、急需特需人才,符合条件的可申请使用高层次人才专用编制。中国(四川)自由贸易试验区川南临港片区、园区、公立医院、高等学校等机构编制事项实行备案制管理。制订《公立医院编制管理实行人员总量控制办法(试行)》,实行乡镇卫生事业单位编制统筹管理,实施基层医疗卫生机构岗编分离机制试点。

24. 建设人才服务绿色通道。围绕整合力量、强化服务,完善人才服务中心职能。突出创业支持、学习交流、资源共享、生活服务、工作展示等功能,打造“酒城人才之家”。开通人才服务绿色通道,为人才家属就业、子女入学、社保结转、医疗体检、住房保障等提供“一对一”“保姆式”服务。积极引进和培育专业化的人力资源服务机构。组建泸州市人才协会。

25. 构建“人才泸州”综合服务平台。加强人才服务信息化建设,建立集人才项目数据、项目申报、人才服务、信息发布、综合研判于一体的信息化服务窗口。完善各级各类高层

次人才基础台账,建立优秀人才库。健全人才工作统计年报制度,编制年度《人才白皮书》。

26. 营造良好的人才发展氛围。开展人才政策执行情况督促评估,优化人才微观环境。健全有利于人才参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制,建立“亲”“清”的新型政商关系。加强优秀人才典型宣传,营造尊重、关怀、宽容、支持人才的社会氛围。

七、加强党对人才工作的领导

27. 完善党管人才运行机制。认真履行党管人才政治责任,建立“一把手”抓人才工作目标责任制和党委常委会、政府常务会定期听取人才工作报告制度。完善政府宏观管理、政策制定、公共服务、监督保障职能,推进政府人才管理职能向优化服务转变。建立组织部门牵头抓总,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。健全泸州市人才工作领导小组,进一步明确成员单位职责,完善定期述职、统筹协调、督促落实等机制。实施人才工作目标考核,促进全市人才工作同频共振。

28. 坚持对人才的团结教育引导服务。加强政治引领和政治吸纳,充分发挥党的组织凝聚人才作用。调动各民主党派、各人民团体及各类社会组织以及“两代表一委员”等力量,当好泸州招才引智的“红娘”。健全党委联系专家、部门联系骨干企业人才制度,定期开展人才走访慰问、培训研修、

疗养休假、集中体检等活动,每年召开一次人才工作会。建立专家决策咨询制度,发挥新型智库作用。引导优秀人才围绕经济社会发展建言献策,服务泸州发展。

原有人才政策与本意见不一致的,以本意见为准。各县区、园区可按照本意见精神,结合实际制定实施细则。

附件 1. 泸州市产业人才集聚工程实施细则(试行)

附件 2. 泸州市教育人才集聚工程实施细则(试行)

附件 3. 泸州市卫生人才集聚工程实施细则(试行)

附件 4. 泸州市文化体育人才集聚工程实施细则(试行)

附件 5. 泸州市脱贫攻坚农业农村人才集聚工程实施细则(试行)

附件 6. 泸州市金融人才集聚工程实施细则(试行)

附件 7. 泸州市创新型科技人才激励办法(试行)

附件 8. 泸州市地域性紧缺人才引进办法(试行)

附件 9. 泸州市建立高层次人才服务绿色通道实施办法(试行)

附件 10. 泸州市人才发展基金管理暂行办法

泸州市人才工作领导小组

2017 年 3 月 28 日

泸州市产业人才集聚工程实施细则(试行)

根据《泸州市关于实施“酒城人才新政”促进区域中心建设的若干意见》精神,制定本细则。

一、高层次创新创业人才

(一)支持对象

A类:两院院士;国家技术发明奖、国家科学技术进步奖一等奖及以上获得者第一主研人员;国家“万人计划”、“千人计划”杰出人才入选者。

B类:国家技术发明奖、国家科学技术进步奖二等奖及以上获得者前三名,四川省科学技术杰出贡献奖获得者;国家“千人计划”“万人计划”其他入选者;全国杰出专业技术人才获得者、国家杰出青年科学基金获得者、“百千万”人才工程国家级人选;国家科技重大专项、国家重点研发计划、技术创新引导专项科技计划项目主持人;国内外知名高校、科研机构和企业中相当于本层次的高级管理人员和高层次专业人才。

C类:国家技术发明奖、国家科学技术进步奖三等奖获得者前三名,以及省部级科技奖一等奖获得者主持人;省部级高层次人才引进计划入选者;国家重点(工程)实验室、国家工程(技术)研究中心主要负责人;省部级学术技术带头人、优

秀专家、创新型企业企业家、中华技能大奖获得者、全国技术能手。

D类:全日制博士研究生和正高级职称人员。

E类:列入全市重点产业目录的全日制硕士研究生。

经市人才工作领导小组认定的人才可列入相应的层次类别。

(二) 支持政策

1. 柔性引进。鼓励重点产业目录内企业以智力引进、兼职挂职、项目开发、人才派遣等合作方式柔性引进高层次创新创业人才。对2017年1月1日之后,企业引进人才单次薪酬10万元以上的,按照个人薪酬总额的20%、每人最高不超过20万元的标准发放柔性引才补贴。

2. 全职引进。对2017年1月1日之后,与泸州产业目录内企业签订不少于5年劳动合同,给予以下支持政策。不满5年离职的,将安家费全额退还,其他待遇自行终止。

(1) 安家补助。给予A类100万元/人、B类50万元/人、C类30万元/人、D类10万元/人、E类5万元/人的安家补助。补助资金分3年,按5:3:2发放。

(2) 岗位激励。给予A类每人每月1万元、B类每人每月3000元、C类每人每月2000元、D类每人每月1000元的岗位激励。岗位激励每年发放一次,连续发放5年。

(3) 突出贡献补贴。对柔性引进和直接引进的A、B、C、D四类产业人才,给予个人所得税地方留成部分全额补贴。

(4)人才提升资助。对泸州本地人才入选国家“万人计划”“千人计划”以及省“千人计划”等高层次人才培养项目的,按1:1的比例给予入选人才配套资助。

(三)适用范围

适用于全市产业目录内的企业(含国有企业、民营企业、混合所有制企业,下同)。

二、创新创业团队和企业经营管理团队

(一)支持对象

1.高层次创新创业团队:2017年1月1日之后来泸创业并注册企业的团队,企业注册地、纳税关系均在我市,注册资本不低于500万元,团队自有资金或技术入股持股不低于30%;团队成员一般不低于5人,至少有3名核心成员达到D类以上人才入选条件和水平。

2.高层次企业经营管理人才团队:2015年1月1日后来泸,在我市产业目录内企业工作并与现服务企业续存5年以上劳动合同,经市人才工作领导小组认定在企业经营管理中有突出贡献的人才团队,分为四类:

A类:帮助现服务企业在申报的前一年度实现税收地方留成2000万元以上,且企业地方留成连续两年增幅10%以上。

B类:帮助现服务企业在申报的前一年度实现税收地方留成1500万元以上,且企业地方留成连续两年增幅10%以上。

C类:帮助现服务企业在申报的前一年度实现税收地方留成1000万元以上,且企业地方留成连续两年增幅10%以上。

D类:帮助现服务企业在申报的前一年度实现税收地方留成500万元以上,且企业地方留成连续两年增幅10%以上。

(二)支持政策

1.对高层次创新创业团队,按“一事一议”资助。

2.对高层次企业经营管理人才团队,按A、B、C、D四类分别给予50万元、30万元、20万元、10万元的一次性资助。每个企业申报的团队成員不超过5名。

(三)适用范围

适用于全市产业目录内的企业。

三、高层次技能人才

(一)支持对象

2017年1月1日之后,由我市产业目录内企业引进、培育,具备精湛的操作技能,在工作实践中能够解决关键技术和工艺等操作性难题的高级技师、技师;与我市产业目录内企业签订定向培训协议并输送取得国家职业资格高级工证书的毕业生到企业就业的市内高校或培训机构;符合条件的高技能人才。

(二)支持政策

1.企业引进的具有国家二级及以上职业水平,在同行业、同工种中处于领先水平,并取得一定经济社会效益的优秀人

才且签订不少于3年的劳动合同,按每引进一名给予用人单位5000元的一次性引才工作补贴。

2. 我市高校或培训机构与我市产业目录内企业签订定向培训协议并输送取得国家职业资格高级工证书的毕业生到企业就业、且签订1年及以上劳动合同、为其缴纳一年及以上社会保险的,按输送1位学生给予高校、培训机构500元的奖励。

3. 获得国家级、省级一类(综合性)技能竞赛优胜奖以上(不含优胜奖)名次的分别给予企业5万元、3万元的一次性奖励;获得比赛名次的员工按举办方同等额度的标准给予一次性奖励;对评选为国家级、省级优秀高级技能人才的人员分别给予一次性1万元、5000元的奖励。

(三)适用范围

适用于全市产业目录内的企业;全市高校或培训机构;符合条件的高技能人才。

四、高层次生产性服务业领军人才

(一)支持对象

2017年1月1日后,在沪设立机构、出资创办企业或由本地产业目录内企业引进的风险投资、科技、金融、法律、财务、人力资源服务、服务外包、电子商务、工业设计、旅游、物流等生产性服务业领军人才,为本地企业在资金筹集、战略计划、技术转化、信息咨询、财务管理、销售管理、人力资源管理、并购重组、公司上市等方面提供优质服务,推动企业向产业链、

价值链、市场链的高端攀升,具备行业认可的从业资质,有较大知名度和影响力,有设计和实施服务模式的成功经验或成功案例的高层次人才。原则上每个企业只能申报一名高层次生产性服务业领军人才。

(二) 支持政策

对产业发展产生重大影响,带来显著经济和社会效益,经评审认定的,给予不超过 30 万元的资助。全市每年择优资助不超过 10 名。

(三) 适用范围

适用于全市产业目录内的企业。

五、创新平台

(一) 支持政策

1. 鼓励支持企业建立研发机构,对获得国家级、省级认定的企业技术中心、工业设计中心、工程(技术)研究中心、工程实验室、重点实验室等研发服务平台的,分别给予 50 万元、20 万元的奖励。

2. 对新组建的市级产业技术研究院给予 20 万元的建设补助,升级为省级以上产业技术研究院的给予 100 万元的建设补助。

3. 对新设立的市级院士(专家)工作站给予 20 万元的一次性资助;市级技能大师工作室给予 5 万元的一次性资助。

4. 对产业发展有重大意义的平台按“一事一议”执行。

(二)适用范围

适用于全市企业、事业单位、社会团体。

(三)资金渠道

按原渠道解决。

六、评审程序

(一)申报。各类人才、团队项目、创新平台的奖励补助,由用人单位、项目实施单位或平台建设单位填写申报表,并提供相关证明材料,并经所在单位集体研究决定后,进行5个工作日的公示,公示无异议报所在园区、县(区)部门进行初审(创新创业类人才和团队报县(区)发改部门审核,技能人才报县区人社部门审核,企业经营管理人才团队报县(区)经信部门审核,生产性服务业领军人才报县区科知部门审核,创新平台报归口认定部门审核)。初审合格的,报市级主管部门复审。

(二)复审。市级主管部门组建评审委员会,采取审阅材料、现场答辩、集中评议和实名表决等方式,对通过资格审查的申报人选、项目进行评审,提出建议人选及项目的资助建议方案,并报市人才办。

(三)审批。市人才办组织相关单位以适当方式对建议人选进行考察,征求执纪执法部门意见,提出拟资助人选名单,报市人才工作领导小组审定并按程序下拨经费。

本实施细则由市发展改革委负责解释,自发文之日起试行,试行期一年。

泸州市教育人才集聚工程实施细则(试行)

根据《泸州市关于实施“酒城人才新政”促进区域中心建设的若干意见》精神,特制定本细则。

一、引进优秀人才

(一)支持对象

A类:两院院士、国家级重点学科带头人、国家“千人计划”“万人计划”杰出人选等国际先进、国内一流水平的高端人才。

B类:国家“千人计划”“万人计划”人选,教育部“长江学者计划”教授、国家级技能大师工作室项目负责人、近5年省级重点学科带头人、省学术技术带头人、享受国务院政府特殊津贴、全国知名中小学校长、国家级教学名师、全国模范教师等学术造诣高、创新发展急需人才。

C类:全国优秀教师、全国优秀教育工作者、全国教育系统先进工作者等人才、全省知名中小学校长、省“千人计划”人选、中小学正高级教师。

D类:四川省中小学特级教师、教授、研究员、四川省教学名师、市学术技术带头人、学校发展急需的全日制博士研究生。

E类:列入全市紧缺专业目录的全日制硕士研究生(本条不适用高等学校)。

经市人才工作领导小组认定的人才可列入相应的层次类别。

(二) 支持政策

1. 柔性引进。采取挂职、兼职、聘任、项目合作等形式,打破户籍、身份、地域、时间等限制,引进高层次领军人才及其团队,鼓励用人单位与人才签订项目协议或工作合同,采取一事一议原则给予经费扶持。

2. 全职引进。全职引进并与用人单位签订5年以上聘用合同的,给予以下支持政策。不满5年调离的,将安家补助全额退还原单位(组织提拔除外),其他待遇自行终止。

(1) 安家补助:A类100万元,B类40万元,C类20万元,D类10万元,E类5万元。安家补助分3年,按5:3:2发放。

(2) 岗位激励:引进人才在聘期内(5年)享受岗位激励,具体标准为A类10000元/月,B类3000元/月,C类2000元/月,D类1000元/月。岗位激励每年发放一次,连续发放5年。

(三) 适用范围

引进人才适用于泸州市行政区域内的高等学校,市辖范围内的公办普通中小学、职业中学和其他教育机构的教职工。

二、激励优秀人才

(一)实施名师、名校长工程在全市中小学(幼儿园)在职教师和在校(园)长中每三年表扬一次知名教师、知名校(园)长。知名教师每次表扬50名,给予每人10000元的一次性激励;知名校长每次表扬10名,给予每人20000元的一次性激励。累计三次被表扬知名教师和知名校(园)长的,由市政府给予“泸州市有突出贡献知名教师”和“泸州市有突出贡献知名校(园)长”称号。

(二)表扬先进个人

每年教师节,以市教育局名义表扬“泸州市优秀教师”200名、“泸州市优秀班主任”100名、“泸州优秀教育工作者”30名,形成尊师重教浓厚氛围。

(三)设立中小学教育质量奖

设立中小学教育质量奖,专项用于奖励教育质量好、办学特色突出的学校负责人及对学校发展作出突出贡献的干部、教师等相关人员。经费由原渠道解决。

(四)设立市级教科研课题专项经费

为进一步调动我市中小学校长、幼儿园园长和中小学一线骨干教师投身教育科研的积极性,推动全市教育事业提档升级,制定《泸州市市级教科研课题申报与评审办法》,每年设立市教科研课题专项经费600万元,主要用于中小学(幼儿园)校长和一线骨干教师开展教科研课题相关工作。经费由原渠道解决。

(五)对优秀教育人才发放生活补助

对泸州市行政区域内的公办学校在职在岗具有正高级职称的人员(中小学正高级教师、教授、研究员)、中小学特级教师和全日制博士研究生每人每月发放生活补助 1000 元。

(六)鼓励优秀退休教师到农村学校开展支教服务活动

鼓励优秀退休特级、高级教师(条件:身体健康,本人自愿)到农村学校开展自愿支教服务活动。支教活动期间,每人每月补助生活费不低于 2000 元。所需经费由受益县(区)财政承担。服务国定贫困县的,每人每月补助生活费不低于 3000 元,高出部分由市人才发展基金解决。

三、支持重点学科(骨干专业)建设

对评为国家级、省级重点学科(骨干专业)的建设团队,分别给予 50 万元、20 万元的一次性奖励。经费由市人才发展基金承担。适用范围为泸州范围内的高等学校。

四、审批程序

(一)申报。凡符合优秀人才条件教师均可向本校提出申请进行申报,经学校审定并由学校集体研究决定后在本校进行公示,公示期不少于 5 个工作日,公示无异议后,县(区)所属学校向县级教育行政部门报批,市直属学校(单位)向市级教育行政部门报批,省属学校向市人才办报批。符合申报重点学科(骨干专业)建设条件的,由相关团队向学院申报,由学院集体研究决定后,再向市级教育行政部门报批;省属高

校直接向市人才办报批。

(二)复审。县级教育行政部门根据相关政策及名额,组织专家评委对学校申请上报的优秀人才进行审核评审。审核评审通过人员,需在教育行政部门网站上进行公示,公示期不少于5个工作日,公示无异议后,再向市级教育行政部门报批。

(三)审批。市级教育行政部门对各县(区)(市直属学校)审核上报的优秀人才进行审批。若属引进优秀人才、名师名校长工程和申报重点学科(骨干专业)建设的,需报市人才办,市人才办组织相关单位以适当方式对建议人选进行考察,并同时征求相关执纪执法部门的意见建议。由市人才办提出拟补助人选名单,报市人才工作领导小组审定,并在一定范围,以适当形式公示,对经公示无异议的拟资助人选,报市委市政府审批发文并按程序下拨经费。

本实施细则由市教育局负责解释,自发文之日起试行,试行期一年。

泸州市卫生人才集聚工程实施细则(试行)

根据《泸州市关于实施“酒城人才新政”促进区域中心建设的若干意见》精神,特制定本细则。

一、人才标准

(一)支持对象

A类:两院院士、国家“万人计划”和“千人计划”杰出人选、其他同层次的国际先进、国内一流的高端人才(团队)。

B类:国家“万人计划”和“千人计划”人选,国家重点学科、重点实验室、重点工程学术技术带头人(团队);“长江学者”、国家卫生计生委突出贡献中青年专家、国家杰出专业技术医卫人才、国家杰出青年科学基金获得者、全国知名三级医疗卫生机构负责人等全国卫生学术造诣高、创新发展急需卫生专业或管理人才。

C类:省“千人计划”人选、近5年省重点学科、重点实验室、重点工程学术技术带头人(团队);省卫生计生首席专家、省卫生计生领军人才、省卫生计生优秀学科带头人、省卫生计生中青年骨干人才、省级突出贡献优秀专家等知名医卫专家;已聘专业技术二级岗位人才。

D类:具有正高级职称人员或全日制博士研究生。

E类:列入泸州市紧缺人才目录的全日制硕士研究生(本条不适用于省属医疗机构)。

经市人才工作领导小组认定的人才可列入相应的层次类别。

(二)引育适用范围

引育人才适用于泸州市行政区域内的公立医疗卫生机构的在职在岗人员。

二、支持政策

(一)安家补助

对全职引进并与用人单位签订5年以上聘用合同卫生人才给予安家补助:A类100万元/人、B类40万元/人、C类20万元/人、D类10万元/人、E类5万元/人。安家补助分3年,按5:3:2发放。引进到市属单位的由市人才发展基金解决,区县属单位由本级财政解决。

柔性引进高层次领军人才及其团队,采取“一事一议”原则给予经费补助。

(二)岗位激励

对引进到我市公立医疗卫生单位聘任在岗的卫生人才和已在职的卫生人才发放岗位激励:A类10000元/月,B类3000元/月,C类2000元/月,D类1000元/月。岗位激励每年发放一次,连续发放5年。引进到市属单位的由市人才发展基金承担5年后由用人单位承担,区县属单位由本级财政承担。

(三) 引育优秀院长

面向全国在市外通过选派、考核招聘、调动等方式,为我市二级及以上公立医院(含妇幼保健院、疾病预防控制中心)引进优秀院长。引进的院长要具有高级专业技术职称,管理业绩突出。凡签约5年以上(含5年)正式调入的引进院长,安家补助和岗位激励参照前(一)(二)条执行,引进到市属单位的由市人才发展基金承担,区县属单位的由本级财政承担。服务国定贫困县的安家补助增加1倍,岗位激励增加1.5倍,增加部分由市人才发展基金解决。

(四) 扶持开展科研项目

对通过评审或新引进开展的国家、省级科研项目,分别对项目带头人(团队)给予50万元、30万元的奖励,市属单位的由市人才发展基金承担,区县属单位的由本级财政承担。

(五) 支持上档升级

对评为国家、省级重点专科(学科)的带头人(团队),分别一次性奖励50万元、20万元。

(六) 实施名医、名院长工程

制定《泸州市名医、名院长表扬管理办法》,在全市在职医卫人员和在任院长中每三年表扬一次名医(优秀医卫人员)、知名院长。名医和优秀医卫人员每次表扬50名,给予每人10000元的一次性激励;知名院长每次表扬10名,给予每人20000元的一次性激励。累计三次被评为名医、优秀医卫

人员或知名院长的,市政府给予“泸州市有突出贡献的卫生人才”表扬。

(七)鼓励从事基层卫生工作

鼓励中级及以上职称退休医卫人员(身体健康,本人自愿)到乡镇卫生院担任院长或开展支医工作,在与县卫生计生局签订的服务周期内,每人每月补助生活费不低于2000元,经费由县本级财政承担,服务国定贫困县的不低于3000元,高出部分由市人才发展基金解决;对在县级单位工作的研究生、乡镇卫生院工作的全日制本科生、村卫生站工作的全日制专科生,在服务周期内,分别每人每月补助不低于1200元、1000元、800元,国定贫困县可适当提高标准,经费由县本级财政承担。

(八)推进公立医院薪酬制度改革

大力推进公立医院薪酬制度改革试点工作,允许医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后主要用于医务人员奖励,充分体现医务人员的技术劳务价值,同时鼓励探索公立医院主要负责人实行年薪制。对引进教学科研急需、紧缺的高层次人才的特殊报酬,对职务发明完成人、科技成果转化重要贡献人员和团队的奖励,以及面向企业和社会承担科研项目、开展技术服务所获收益中发给医学科研人员及其团队的劳动报酬,由主管部门专项据实核增计入当年单位绩效工资总额,不作为绩效工资总额基数。核增情况送同级人力资源

社会保障、财政部门备案。

三、评审程序

(一)申报。凡符合条件的人才均可向本单位提出申请进行申报,经所在单位审定并集体研究决定后在本单位公示5个工作日,公示无异议后,区县所属医疗卫生单位向区县级卫生行政部门申报,市直属医疗卫生单位向市级卫生行政部门申报,省属的直接向市人才办申报;符合重点专科申报条件的,由单位集体研究决定后,向市级卫生行政部门申报。

(二)复审。县级卫生行政部门根据相关政策及名额,组织评审委员会对申报的事项进行复审。通过复审人员,在卫生行政部门网站上公示5个工作日,公示无异议后,再向市级卫生行政部门报批。

(三)审批。市级卫生行政部门对审核上报的优秀人才进行审批。若属引进优秀人才、名医名院长工程和申报重点专科建设的,需报市人才办,市人才办组织相关单位以适当方式对建议人选进行考察,并征求执纪执法部门意见,提出拟资助人选名单,报市人才工作领导小组审定并按程序下拨经费。

本实施细则由市卫生计生委负责解释,自发文之日起试行,试行期一年。

泸州市文化体育人才集聚工程实施细则(试行)

根据《泸州市关于实施“酒城人才新政”促进区域中心建设的若干意见》,特制定本细则。

一、引进优秀人才

(一)引进对象及基本条件

A类:文化人才:诺贝尔奖获得者,中国社科院学部委员,荣誉学部委员,国家“万人计划”“千人计划”中的顶尖人才;其他同层次国际先进、国内一流高端人才。

体育人才:奥运会、亚运会、世界杯、世锦赛冠军获得者,直接培养出获得奥运会、亚运会、世界杯、世锦赛冠军的主教练员;国际重点体育赛事负责人;其他同层次国际先进、国内一流高端人才。

B类:文化人才:享受国务院政府特殊津贴人员,国家级“万人计划”“千人计划”“新世纪百千万人才工程”人才入选者;入选中宣部“四个一批”人才;国家有突出贡献的中青年专家;“全国中青年德艺双馨文艺工作者”“全国德艺双馨电视艺术工作者”荣誉称号获得者;国家社会科学基金重大项目首席专家;中国IT年度人物奖获得者;国家社会科学基金优秀成果项目第一负责人;全国精神文明建设“五个一工程”

获奖作品主创人员,文华奖主创人员,中国电影华表奖、大众电影百花奖和中国电影金鸡奖主创人员,中国电视剧“飞天奖”、金鹰奖主创人员,中国新闻奖一等奖、长江韬奋奖获得者;中国广播电视节目奖主创人员,茅盾文学奖获得者;其他同层次高级人才。

体育人才:获得奥运会、亚运会、世界杯、世锦赛第二、三名运动员;直接培养出获得奥运会、亚运会、世界杯、世锦赛第二、三名运动员的主教练员;全国重点体育赛事负责人;其他同层次高级人才。

C类:文化人才:省、部级有突出贡献的中青年专家;省级“千人计划”“有特殊贡献的优秀专家”“学术技术带头人”等人才计划入选者;省级精神文明建设“五个一工程奖”主创人员,中国新闻奖二、三等奖和省级新闻奖一等奖获得者,省(哲学)社会科学优秀成果奖一等奖第一名获得者;其他同层次优秀人才。

体育人才:获得奥运会、亚运会、世界杯、世锦赛第四至十名运动员;直接培养出获得奥运会、亚运会、世界杯、世锦赛第四至十名运动员的主教练员;省级重点体育赛事负责人;其他同层次优秀人才。

D类:具有正高级职称的文体类人才或全日制博士研究生。

E类:列入泸州市紧缺人才目录的文化体育类全日制硕

士研究生。

经市人才工作领导小组认定的人才可列入相应的层次类别。

(二)适用范围

引进人才适用于市属文化、体育、演艺团体和新闻、园区等单位。

二、支持政策

(一)柔性引进。采取挂职、兼职、聘任、项目合作(开发)等形式,打破户籍、身份、地域、时间等限制,引进高层次领军人才及其团队,鼓励用人单位与人才签订项目协议或工作合同,由市人才发展基金采取一事一议原则给予扶持。

(二)安家补助。对全职引进的文化体育人才给予安家补助,具体标准为:A类100万元,B类40万元,C类20万元,D类10万元,E类5万元。安家补助分3年,按5:3:2发放。

(三)岗位激励。对全职引进的文化体育人才给予岗位激励,具体标准为:A类每人每月10000元,B类每人每月3000元,C类每人每月2000元,D类每人每月1000元。岗位激励每年发放一次,连续发放5年。

(四)实施酒城文化名家培养工程。每两年开展一次酒城文化名家选拔活动,每届评选不超过5名,有效期为4年。有效期内,一次性给予每人3万元岗位激励;根据其创新研究需要,择优给予不超过20万元项目资助;为其筹建“酒城文化

名家工作室”，根据实际情况给予一定经费扶持；每届划拨不低于 50 万元的专项资金。经费由原渠道承担。

(五)实施“四个一批”人才培养工程。每两年开展一次“四个一批”人才选拔活动，每届评选 10 名，有效期为 3 年，一次性给予每名“四个一批”人才 2 万元的岗位激励资金。

(六)实施“名记者、名编辑、名主持”培养工程。每两年开展一次名记者、名编辑、名主持选拔活动，评选名记者、名编辑、名主持各 5 名，有效期为 3 年，有效期内，一次性给予每人 1 万元的岗位激励。经费从原渠道解决。

(七)设立文体突出贡献奖。对获得国家认可的国际、国内文体类奖项的泸州籍人才(户籍在泸州)，或在文化体育领域取得突出成绩，得到社会公认的泸州籍人才，市人才发展基金一次性给予不超过 100 万元的奖励，特殊情况下，可采取一事一议原则确定奖励经费。

(八)鼓励优秀人才从事基层文化工作。鼓励优秀中级以上职称退休文艺人才(艺术类可放宽到初级职称，需身体健康且本人自愿)到乡镇文化站担任站长或到村开展支文工作，在与县文体广局签订的服务期限内，每人每月补助生活费不低于 2000 元，经费由县本级财政承担。服务国定贫困县的不低于 3000 元，高出部分由市人才发展基金解决。

三、评审程序

(一)申报。引进人才由用人单位向市委宣传部申报，有

主管部门的,由主管部门申报。申报前须经所在单位集体研究决定后在本单位进行公示,公示期不少于5个工作日,公示无异议后再进行申报。

(二)复审。成立泸州市文化体育人才引育工作领导小组,领导小组办公室负责对申报人才进行初评及考察。成立泸州市文化体育人才专家评审组,负责对上述引育人才进行专业评审工作。

(三)审批。泸州市文化体育人才引育工作领导小组办公室将拟引育人才报市人才办。市人才办以适当方式进行公示,并征求执纪执法部门意见,提出拟资助人选名单,报市人才工作领导小组审定并按程序下拨经费。

本实施细则由市委宣传部负责解释,自发文之日起试行,试行期一年。

泸州市脱贫攻坚农业农村人才集聚工程 实施细则(试行)

根据《泸州市关于实施“酒城人才新政”促进区域中心建设的若干意见》精神,特制定本细则。

一、引进农业科研领军人才

(一)支持对象

A类:两院院士、国家级重点学科带头人、国家“千人计划”专家等一流农业高层次人才。

B类:近5年省级重点学科带头人、省学术技术带头人、享受国务院政府特殊津贴等学术造诣高、创新发展急需人才;全国知名农业企业、上市农业企业首席技术专家。

C类:涉农领域正高级教授、全日制博士研究生等农业发展急需人才;市级以上农业科研院所首席技术专家。

D类:列入泸州市紧缺人才目录的全日制硕士研究生。

经市人才工作领导小组认定的人才可列入相应的层次类别。

(二)支持政策

1. 柔性引进。采取挂职、兼职、聘任、项目合作等形式,打

破户籍、身份、地域、时间等限制,引进高层次领军人才及其团队,鼓励用人单位与人才签订项目协议或工作合同,采取一事一议给予支持。

2. 全职引进。全职引进并与用人单位签订5年以上聘用合同的,给予以下支持政策。不满5年调离的,将安家费全额退还原单位(组织提拔除外),其他待遇自行终止。

(1) 安家补助。A类100万元,B类40万元,C类20万元,其中:全日制博士研究生10万元,D类5万元。安家补助分3年,按5:3:2发放。

(2) 岗位激励。引进人才在聘期内享受岗位激励,具体标准为A类10000元/月,B类4000元/月,C类1000元/月。岗位激励每年发放一次,连续发放5年。

3. 特殊人才一事一议。

(三) 适用范围

适用于全市新型农业经营主体(龙头企业、农民合作社、家庭农场、种养大户、职业农民,下同)和市本级机关事业单位。

二、培育农村本土实用人才

(一) 支持对象

为全市农业农村经济发展提供服务、做出贡献,在脱贫攻坚工作中起到示范带头作用的新型职业农民,包括农村种植养殖能手、农产品加工能手、农村经纪人、农业服务能手、农业

科技带头人、乡村旅游带头人、森林康养带头人和农村电商人才等农村本土实用人才。

(二) 支持政策

制定《“酒城三农之星”培养管理办法》，从 2017 年起，每年重点培养“酒城三农之星”50 名。对列入培养对象的“酒城三农之星”，每人给予 2 万元的资金资助。

(三) 适用范围

全市所有行政村。

三、激励农业人才创新创业

(一) 激励对象和基本条件

第一类对象：高层次农业科技人才。

第二类对象：高等院校、科研院所。

第三类对象：新型农业经营主体。

(二) 激励措施

1. 鼓励农业科技人员创业。具有硕士学位或副高级职称以上农业科技人员，创办科技型新型农业经营主体，注册资金达 200 万元以上，单个科技人员占股份 30% 以上，正常经营 1 年以上，研发的科技成果在同行业具有领先地位且取得明显的经济效益，果蔬类在全市推广 500 亩以上，粮油类在全市推广 1000 亩以上的，除享受农业产业发展相关政策补助外，经评审后给予最高 10 万元的一次性奖励。

2. 鼓励联合建设创新创业载体和研发机构。鼓励高等院

校和科研单位与新型农业经营主体联合建设创新创业载体和研发机构,对获得省级、国家级认证的,分别给予 20 万元、50 万元的一次性奖励。并获得省级、中央财政资金资助的,市县两级财政按一事一议给予相应资金配套。

3. 鼓励新型农业经营主体带动脱贫攻坚。对 2017 年 1 月 1 日后新引进的、带动脱贫攻坚成效明显的新型农业经营主体,除享受农业产业相关补助政策外,按一事一议进行奖励。

(三)适用范围

适用于全市新型农业经营主体。

四、评审程序

(一)申报。由本人或单位填写申报表并提供相关材料,经所在单位集体研究决定后在本单位进行公示,公示期不少于 5 个工作日,公示无异议后,经县区农工办组织财政、农业、林业、人社、科技、供销、扶贫等部门共同审核,并公示 5 个工作日后,上报市委农工委。

(二)复审。市委农工委会组织评审委员会对申报材料进行资格审查。资格审查后报市委组织部(市人才办)。

(三)审定。市人才办组织相关单位以适当方式对建议人选进行考察,并征求执纪执法部门的意见,提出拟资助人选名单,报市人才工作领导小组审定并按程序下拨经费。

本实施细则由市委农工委负责解释,自发文之日起试行,试行期一年。

泸州市金融人才集聚工程实施细则(试行)

根据《泸州市关于实施“酒城人才新政”促进区域中心建设的若干意见》精神,特制定本细则。

一、加大金融人才聚集力度

(一)引进方式

1. 柔性引进。鼓励和支持市内金融机构、行政企事业单位以兼职、顾问、合作、领办项目、挂职等方式柔性引进金融人才。

2. 直接引进。用人单位全职引进金融人才,并签订5年以上聘用合同。

(二)人才类型

A类:在全国性金融机构总部、地区总部(业务总部)或后台后援服务中心担任高层管理职务的人员,熟悉海内外金融业发展现状和趋势,具有较强的战略规划、领导决策和组织协调能力,具体为副董事长(副理事长)、副行长(副主任)、副总经理及以上职务。

B类:在省级金融机构总部或金融管理部门副职以上高级管理人员;地市级金融机构或金融管理部门主要负责人;国内985、211高校担任副教授及以上职务并具有一定学术影响

力,掌握金融产品开发、研究、定价、风险管理等核心金融技术,在金融相关领域具备一定影响力的专家型人才。

C类:省级以上金融机构任中干正职3年以上,精通金融要素市场交易、证券经纪、保险经纪、高级精算、离岸金融、物流金融、航运金融、股权投资(VC、PE)、并购投资(基金)、互联网金融、小额贷款、融资租赁、知识产权投融资、金融研究、金融法律等特定领域金融专业业务,把握金融市场特征和业务运作规律,有较强的业务创新能力,业绩突出的金融专业人才。

D类:全日制金融学、经济学博士。

经市人才工作领导小组认定的人才可列入相应的层次类别。

(三) 支持政策

1. 引才补贴。对柔性引进和直接引进A、B、C、D四类金融人才的单位,按付给人才个人薪酬总额的20%发放引才补贴。

2. 安家补助。A类80万元/人,B类60万元/人,C类30万元/人,D类10万元/人。安家补助分3年,按5:3:2发放。不满5年因个人原因调离的,领取的安家补助全额退还发放单位(组织提拔除外),其他待遇自行终止。柔性引进并在沪实际聘用工作6个月以上的,按实际工作月数发放安家补助,每人累计领取不超过5年。

3. 岗位激励。A类8000元/月/人,B类6000元/月/人,C类4000元/月/人,D类1000元/月/人。岗位激励每年发放一

次,连续发放5年。柔性引进并在泸实际聘用工作6个月以上的金融人才,按实际工作月数发放。柔性引进和直接引进的金融人才每人累计领取均不超过5年。

4. 突出贡献补贴。对柔性引进和直接引进的 A、B、C、D 四类金融人才,给予个人所得税地方留成部分全额补贴。

5. 特殊人才一事一议。

(四) 适用范围

本细则所列人才和团队,指泸州市内行政事业单位、注册地及业务总部均在泸州的企业或金融机构,通过市场化引进的金融人才和团队,不含组织或机构内部调配。

二、激励金融人才创新创业

(一) 金融项目团队

对 A、B、C、D 四类金融人才带领的金融专业技术人才组成的项目管理团队,在我市领办或合办项目,对全市行业发展产生较大影响,带来显著经济和社会效益,经评审认定,依照贡献程度,按照一事一议原则,在项目完成一年后给予 5—80 万元的一次性奖励。

(二) 突出贡献项目

对我市金融业发展具有特别带动作用的项目,按“一事一议”的办法进行项目补助。

三、加大金融人才培育力度

(一) 在市内行政企事业单位从事金融业务或金融管理

工作的在职人员,获得国家、省、市特殊奖励或特殊经费资助的,市人才发展资金按 1:1 的比例给予配套奖励。

(二)对市内符合 A、B、C、D 四类金融人才条件、市场化直接引进的现有在职人员和引才企业,给予安家补助、岗位激励、突出贡献补贴和引才补助,发放范围、标准、方式、期限参照前述规定执行。

四、评审程序

(一)申报。由用人单位、项目实施单位填写申报表,并提供相关证明材料,经所在单位集体研究决定后进行 5 个工作日的公示,报县区金融办(中心)初审并公示 5 个工作日后,报市金融办。

(二)复审。市金融办组织专家评审委员会进行复审,对复审通过人员(项目),报市人才办。

(三)审定。市人才办组织相关单位以适当方式对建议人选进行考察,并同时征求相关执纪执法部门的意见建议。由市人才办提出拟资助人选(项目)名单,报市人才工作领导小组审定并按程序下拨经费。

本实施细则由市金融办负责解释,自发文之日起试行,试行期一年。

泸州市创新型科技人才激励办法(试行)

根据《四川省激励科技人员创新创业十六条政策》《泸州市关于实施“酒城人才新政”促进区域中心建设的若干意见》精神,制定以下激励办法。

一、加大创新型科技人才培育力度。大力实施“酒城科技英才”计划,围绕我市优势产业、战略性新兴产业、现代农业、现代服务业等产业创新发展,每年遴选一批科技创新团队、科技领军人才和青年科技英才。对列入科技创新团队培育计划的,每个团队资助最高50万元(每年不超过2个);对列入科技领军人才培育计划的,每人资助2万元(每年不超过5人);对列入青年科技英才培育计划的,每人资助1万元(每年不超过10人)。

二、加大创新型科技人才创新创业扶持力度。鼓励我市金融机构为科技人才创新创业提供贷款支持,积极开展知识产权质押融资,对于向科技型中小微企业提供贷款且符合《泸州市科技型中小微企业贷款引导资金管理办法》规定的,给予资金补助。对市内外科技人才在泸创办的科技型企业,通过市级科技计划资金、科技成果转化资金、科技型中小企业创新基金、专利资助资金和创新创业引导资金等加大对其支

持力度,加快向高新技术企业培育引导,对新获得高新技术企业认定(含复审通过)的每户一次性奖励 10 万元。

三、加大创新型科技人才奖励力度。对获得泸州市科学技术杰出贡献奖的科技人才,每人奖励 30 万元;对获得泸州市科学技术进步奖的科技人员(团队),根据获奖等次给予相应奖励;对获得国家级科技奖励和省级科技进步一等奖以上的第一主研单位科技人员,按获奖金额给予 1:1 的配套奖励。泸州市专利奖评选由两年一次调整为每年一次。对获得泸州市专利奖特等奖、一等奖、二等奖、三等奖的专利权人,分别给予 10 万元、8 万元、6 万元、4 万元奖励;对获得中国专利金奖、中国专利优秀奖的专利权人,分别给予 50 万元、20 万元配套奖励;对获得四川省专利奖特等奖、一等奖、二等奖、三等奖的专利权人,分别给予 5 万元、4 万元、3 万元、2 万元配套奖励。对同一专利分获中国专利奖、四川省专利奖的,配套奖励资金按就高不就低、不重复奖励原则执行。

四、扩大企事业单位创新型科技人才薪酬分配自主权。高等学校、科研院所、医疗卫生机构等事业单位从科技成果转化、技术开发、技术咨询、技术服务等活动和专利奖励、政府及社会组织科技进步奖励等所获得的经费中,给予创新型科技人员的报酬、奖励等支出,由主管部门专项据实核增计入当年单位绩效工资总额,不作为绩效工资总额基数,核增情况抄报同级人社部门和财政部门。国有企业以上费用支出计入工资

总额,不受个人年薪限制。各单位在主管部门核定的绩效工资总额范围内,按照自行制定的分配方法进行分配。开展国有企业中长期激励试点,对在技术创新和成果转化中作出重要贡献的技术人员、核心骨干,按《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》规定实行股权期权激励,对不适宜实行股权期权激励的采取其它激励措施。

五、允许创新型科技人才自主支配横向项目经费。科研院所、高等学校、医疗卫生机构等事业单位对外承接的非财政性的科研项目经费(简称横向项目经费),在扣除单位管理费和相关间接成本费用后,剩余经费由科技人员(团队)在确保完成合同任务的前提下,根据工作内容和合同约定合理自主安排使用。项目结题验收后,结余经费可全部用于奖励研发团队科技人员。单位管理费的提取比例一般不超过实收横向项目经费的5%,相关间接费用按成本据实结算。科技人员从横向项目经费中获得的劳务报酬、奖励,不纳入单位绩效工资基数调控管理。

六、允许创新型科技人才兼职取酬。科研院所、高等学校、医疗卫生机构等事业单位科技人员(担任单位正职领导的除外),在完成本职工作、履行聘用合同、不损害本单位利益的前提下,经单位同意,可利用业余时间到我市科技型企业兼职从事科技研发、科技成果转化活动并取得报酬。单位应当规定或与科技人员约定兼职的权利、义务及可能产生的安

全风险责任,实行科技人员兼职公示制度,兼职行为不得泄露本单位技术秘密、侵害本单位权益。科技人员兼职获得报酬不受本单位绩效工资总量限制,归其个人所有。科研院所、高等学校、医疗卫生机构等事业单位可根据需要自主设立一定比例流动岗位,自主聘请有创新实践经验的企业家、科技人员和其他符合条件人员兼职,并按规定约定其工作任务与兼职报酬。科研项目预算中可单列兼职人员兼职薪酬的劳务费支出项目。所聘科技人员的兼职经历、在企业聘任的专业技术职务的资历,可作为评聘专业技术职务的重要条件。

七、鼓励创新型科技人才离岗技术创新、成果转化。支持高等学校、科研院所、医疗卫生机构等事业单位科技人员离岗在沪创办科技型企业,进行技术创新、科技成果转化,离岗期限以3年为一期,最多不超过两期,每期须与所在单位签订离岗创新创业协议。科技人员离岗期内保留原单位人事关系,岗位等级聘用时间和工作年限连续计算,薪级工资、专业技术职务评聘和岗位等级晋升与原单位其他人员享有同等机会,保持年度和聘期考核合格。科技人员离岗创办科技型企业期间,根据本人自愿,可选择在原单位继续参加各项社会保险或将参保关系转移至新单位参加相应的社会保险,不重复参保。对选择在原单位参保的,单位缴纳部分由原单位继续为其缴纳,个人缴费部分由本人承担。原单位及新单位均应依法为其参加工伤保险,期间发生职业伤害经认定为工伤的,按规定

享受工伤保险待遇。财政部门不核减离岗创业科技人员正常经费,由原单位自主统筹安排使用。科技人员在离岗期间或离岗期满后要求回原单位工作的,由原单位按不低于原聘用岗位等级聘用,超岗聘用的逐步消化。期满后不回原单位工作的,应按有关规定与原单位解除聘用合同。

八、提高创新型科技人才科技成果转化收益。科研院所、高等学校、医疗卫生机构等事业单位应在充分听取本单位科技人员意见的基础上,制定本单位科技成果转移转化管理办法,明确科技成果定价方式、科技成果收益奖励对象、奖励方式、奖励比例等内容,管理办法经领导班子集体研究审定后实施,并在本单位公开。成果定价应当通过协议定价、在技术交易市场挂牌交易、拍卖等市场化方式确定,其中协议定价的应当在本单位公示科技成果名称和拟交易价格,公示时间不少于15日,同时明确并公开异议处理程序和办法。在对完成和转化科技成果做出重要贡献的人员(含担任领导职务的科技人员)进行奖励时,按不同方式确定奖励比例。其中:通过转让或许可取得的净收入,以及作价投资取得的股份或出资比例,可提取不低于90%的比例用于奖励;通过单位自行实施或与他人合作实施的,从开始转化成功并盈利的年度起连续5年,每年可从实施该项科技成果的营业利润中提取不低于20%的比例用于奖励。在研究开发和科技成果转化中做出主要贡献的人员,获得奖励的份额不低于奖励总额的60%。对

完成或转化科技成果做出重要贡献的人员中,担任单位(含所属具有独立法人资格单位)正职领导的可依法获得现金奖励但不得获取股权激励(经批准的除外),担任其他领导职务的可依法获得现金、股份或出资比例等奖励和报酬。对非上市公司以股权形式给予科技人员奖励的,以及科技人员以技术成果投资入股到境内居民企业,被投资企业支付的对价全部为股权(票)的,且符合税法规定条件,经向主管税务机关备案,可实行递延纳税优惠政策,即科技人员在获得股权或投资入股当期可暂不缴纳个人所得税,递延至在按股权比例取得分红或转让股权时,依法缴纳个人所得税。对科技人员在科技成果转化工作中开展技术开发、技术咨询、技术服务等活动给予的奖励,可按照本规定执行。

九、允许单位与职务发明人约定职务科技成果权属。支持科研院所、高等学校、医疗卫生机构、国有科技型企业等企事业单位深化科技成果产权制度改革,探索推进职务科技成果权属混合所有制试点,单位依照科技成果转化有关法律法规及相关政策对科技人员(团队)实施奖励的,可事前约定权属比例。鼓励科研院所、高等学校、医疗卫生机构与职务发明人(团队)约定以股份或出资比例方式进行知识产权奖励,对既有职务科技成果进行分割确权,对新的职务科技成果以共同申请知识产权的方式分割权属,职务发明人(团队)可享有不低于70%的股权。财政、知识产权、工商等部门对知识产

权奖励予以承认,并落实国有资产确认、国有资产变更、知识产权、注册登记等相关事宜。

十、放宽科技计划项目经费使用自主权。市级各类科技计划项目经费不设置劳务费比例限制,有财政拨款工资性收入的项目组人员可从劳务费中获得报酬,支出标准应控制在1万元/人·月以内,项目负责人劳务所得不得超过项目劳务费支出总额的50%。取消间接费中绩效支出比例限制,用于人员激励的绩效支出占直接费用扣除设备购置费的比例,最高可提高到20%;软科学研究项目和软件开发类项目最高可提高到40%。高等学校、科研院所、医疗卫生机构等事业单位可根据教学、科研、管理实际需要,研究制定会议费、差旅费管理办法。在项目总预算不变的情况下,将直接费用中的材料费、测试化验加工费、燃料动力费、出版/文献/信息传播/知识产权事务费及其他支出预算调剂权下放给项目承担单位。合并会议费、差旅费、国际合作与交流费科目,由科研人员根据实际需要编制预算。通过验收且承担单位信用评价好的科技计划项目结余资金,按规定在2年内全额留归承担单位,由项目团队自主用于科技创新活动,事后补助与奖励性后补助项目不再限定具体用途。项目承担单位要建立健全科研财务(管理)助理制度,为科研人员在项目申报材料准备、预算编制和调剂、经费支出、财务决算和验收、项目流程管理等方面提供专业化服务,科研财务(管理)助理所发生的费用可在科

研项目经费中列支。事业单位和国有企业的科技人员从科技计划项目经费中取得劳务报酬、绩效奖励,不纳入单位绩效工资基数调控管理或个人年薪限制。

十一、建立以项目绩效为导向的创新型科技人才激励兑现机制。对通过招标或协议(合同)承担我市重大科技攻关项目(工程)的科技领军人才和科技创新团队,达到项目合同要求并验收合格的,同时兑现我市创新型科技人才相关激励政策。

本办法适用于我市所属企事业单位。中央、省属驻泸科研院所、高等学校、医疗卫生机构、国有企业等企事业单位,报经主管部门同意,参照执行泸州市创新型科技人才相关激励政策。

本激励办法由市科知局负责解释,自发文之日起试行,试行期一年。

泸州市地域性紧缺人才引进办法(试行)

根据《泸州市关于实施“酒城人才新政”促进区域中心建设的若干意见》精神,特制定本办法。

一、人才范围

(一)符合省、市相关文件规定条件,事业单位可公开考核招聘的地勘类、艺术类、教育类、卫生类、体育类等专业技术人员(以下称为一类);

(二)以专业技术岗位为主体的事业单位面向全国公开考试招聘主系列专业技术人员,因达不到开考比例而调减或取消的专业技术岗位,需要继续招聘的专业技术人员(以下称为二类);

(三)围绕我市经济社会发展战略目标,引进各个领域急需紧缺的各类优秀适用人才(以下称为三类)。

二、引进方式

(一)考核引进。一类、二类地域性紧缺人才可采取公开考核招聘的方式进入事业单位,符合事业单位人员流动规定的,按程序办理调动手续,与用人单位签订5年以上聘用合同。

(二)自主引进。三类地域性紧缺人才坚持“以需定岗、

按岗选人”的原则,由用人单位自行确定,采取编外聘用方式进行引进,引进的期限、服务内容、工作标准、薪酬待遇由用人单位与引进对象协商,并以合同方式予以明确。

三、评审程序

(一)一类、二类地域性紧缺人才引进程序

1. 主管部门或用人单位按人事管理权限,研究确定考核招聘的具体方式、程序和数量,并在泸州人事考试网、泸州人才工作网、主管部门网站等媒体上发布考核招聘公告,公布招聘对象、数量、方式和程序,按照公开、平等、竞争、择优的原则,通过双向选择,确定拟聘人员。

2. 考核、体检合格的拟聘人员名单在泸州人事考试网、泸州人才工作网及主管部门网站上公示,公示无异议后,由主管部门按要求将拟聘人员材料报市委组织部或市人力资源社会保障局审核确认。

3. 主管部门或招聘单位凭市委组织部或市人力资源社会保障局审核确认通知办理人员报到、签订聘用合同、岗位聘用、工资基金等手续。

(二)三类地域性紧缺人才引进程序

1. 由用人单位提出,经主管部门审核,按规定报请市政府同意使用编外人员。

2. 由用人单位按照公开、公平、公正的原则,面向社会择优招聘,招聘信息、招聘结果向社会公开发布,发布时间不少

于5个工作日。

3. 由用人单位与聘用人员签订书面劳动合同、明确双方权利义务关系。

四、支持政策

(一) 一类、二类地域性紧缺人才除享受事业单位同类人员工资福利待遇外,对表现优异的,可向市人才发展基金申请资助或奖励。新引进的全日制博士研究生和正高级职称人才可享受10万元的安家补贴,列入泸州市紧缺人才目录的全日制硕士研究生可享受5万元的安家补贴。安家补贴分3年,按5:3:2发放。在职在岗的全日制博士研究生、正高级职称人员,每人每月可享受1000元的岗位激励,连续发放5年,每年发放一次。资金渠道按《泸州市人才发展基金管理暂行办法》执行。

(二) 三类地域性紧缺人才工资待遇由用人单位与引进对象协商确定,可采取年薪制、协议工资、岗位工资和绩效工资等收入分配形式,市财政按同类同岗位机关事业单位职工经费预算方式确定标准给予定项补助,由用人单位包干使用;对专业性较强,需要高薪聘用的,可按不高于同行业平均薪酬采取“一事一议”“一人一策”方式报市政府审批后按原经费渠道予以保障。使用编外人员应当依法与其建立劳动关系,同时在1个月内签订书面劳动合同,依法足额缴纳社会保险费。按照劳动合同约定,按时足额支付工资报酬;符合事业单

位直接考核条件后,可通过考核方式转为正式事业人员,工龄和职称资格聘用时间可连续计算。

五、管理服务

(一)明确责任。在市人才工作领导小组的领导下,成立泸州市地域性紧缺人才工作协调小组,负责地域性紧缺人才工作的组织领导和统筹协调。协调小组由市委组织部、市人力资源社会保障局会同市委宣传部、市委统战部和市发展改革委、市经济和信息化委、市财政局、市科技知识产权局、市教育局、市卫生计生委、市文体广局、市公安局、市住房城乡建设局、市城乡规划局、市国资委、市外侨旅游局、市工商局、市地税局等单位组成。市人力资源社会保障局负责引进人才的具体组织实施工作,掌握单位人才需求,公布供求信息,协调组织招聘,建立人才信息库,办理引进手续;市委组织部负责落实扶持政策和相关待遇,实施评估、考核、监督;市财政局负责落实引进人才的经费保障和使用监督。

(二)强化考核。由主管部门会同用人单位对地域性紧缺人才在履行岗位职责、取得研究成果、促进成果转化、培养学术梯队和取得的经济社会效益等情况进行年度考核,考核不合格的,可根据合同或有关法律法规解除合同。

(三)加强监管。用人单位做好地域性紧缺人才使用、培养和作用发挥等情况跟踪和评估,实行地域性紧缺人才的全程监管。对引才对象出现调离用人单位、因个人原因未履行

合同或协议、有弄虚作假行为或有违法违纪行为以及造成恶劣影响的,用人单位及时报告主管部门终止补助措施,并可解除合同或有关法律法规解除合同。

本办法由市委组织部、市人力资源社会保障局负责解释,自发文之日起试行,试行期一年。

泸州市建立高层次人才服务绿色通道 实施办法(试行)

根据《泸州市关于实施“酒城人才新政”促进区域中心建设的若干意见》精神,特制定本办法。

一、出入境管理

(一)支持对象

在泸工作的外籍人才。

(二)支持政策

1. 外籍人才需多次临时入出境的,为其换发有效期5年内、每次停留不超过180天的R字多次有效签证;需在我市工作或长期居留的,为其签发5年内有效的外国人居留证件。

2. 对“万人计划”“千人计划”等纳入重点引才计划备案项目的人选申请外国人永久居留(绿卡)的,予以优先办理,缩短永久居留证件申请的审批时限。

(三)程序

经市人才办认定的外籍人才,由用人单位代为办理出入境手续,市公安局特事特办。

二、家属就业

(一)支持对象

我市引进的高层次人才。

(二) 支持政策

1. 引进高层次人才的配偶、子女是公务员、参公管理人员、事业单位正式工作人员,可申请调到我市工作。

2. 高层次人才的配偶、子女具有其他身份的,由各级人力资源服务机构通过人才交流市场,多渠道、多方式为申请人提供就业推荐和协助。

(三) 程序

1. 调动办理。经本人申请,所在单位向市人才办申报,经同级组织、人力资源社会保障部门经审查后,市人才办按干部人事管理权限协调落实。

2. 就业协助。由同级人力资源社会保障部门落实专人进行服务。

三、子女入学

(一) 支持对象

在我市工作的紧缺优秀人才以及市级以上人才荣誉获得者。

(二) 支持政策

紧缺优秀人才的未成年子女(无论户口随迁与否),可选择当地基础教育学校(园)就读,当地组织和教育部门协调落实。

(三) 程序

选择公办学校的,由本人提出申请,所在单位向市人才办申报,市人才办核实后,签转相关县区组织部门负责协调落实。县区组织和教育部门在审核验证相关证明及入学材料

后,提出安排意见,优先为其协调办理入学手续,不得收取政府规定以外的任何费用。

四、医疗保健

(一)适用对象

在我市工作的市级人才(适用以下支持政策1—2);在我市工作的省级人才(适用以下支持政策1—4);在我市工作的国家级以上人才(适用以下支持政策1—5)。

(二)支持政策

1. 实行特约医疗和优先就诊制度,为高层次人才办理《特约医疗证》,凭证享受市内公立医院看病就诊特约医疗等绿色通道和优质服务。

2. 实行健康体检制度,5年内组织高层次人才进行一次轮流体检。

3. 实行医生联系高层次专家人才制度,为省级以上高层次专家人才配备健康咨询医生,开展“一对一”服务。

4. 省级以上高层次人才因病情需要,可提供医疗会诊、上门诊疗、申请到省内外医院诊治等方面的支持。在参加重大活动、执行重要任务前,可组织医务专家对其健康状况进行评估,必要时派医务人员随行。

5. 实行定期疗养休假制度,在我市工作的国家级以上高层次专家人才每年可享受一次疗养休假服务。

(三)程序

1. 《特约医疗证》由市卫生计生委负责办理发放,根据

《特约医疗管理办法》，在市内公立医院凭证享受特约医疗服务。《特约医疗证》仅限本人使用。

2. 健康体检由市人才办每年组织一次。

3. 医生联系服务高层次专家人才由市卫生计生委整合全市医疗卫生资源，为省级以上高层次人才提供“一对一”服务。

4. 医疗会诊转院等服务由本人提出申请，市卫生计生委派人员负责服务。

5. 疗养休假由市人才办、市人力资源社会保障局、市财政局共同组织。

五、住房保障

(一) 支持对象

我市新引进的高层次人才。

(二) 支持政策

1. 对新引进在我市工作的高层次人才提供5至100万的安家补贴。具体补助标准按各行业人才政策执行。

2. 在泸州工作但无房的高层次人才可租住人才公寓。

(三) 程序

1. 安家补贴由本人申请，用人单位、行业主管部门组织审核后报市人才办，市人才办审核后提交市人才工作领导小组审批。

2. 园区、企业的人才入住人才公寓需由本人申请，用人单位审核后向所在园区申报。

六、编制岗位

(一) 支持对象

我市新引进的高层次人才。

(二) 支持政策

1. 凡高层次人才来沪工作,可申请使用高层次人才专用编制。

2. 引进到企业的高层次人才,符合条件的可将编制落在在沪高校,享受高校有关专业技术职务资格评聘、申报研究生指导老师资格、利用科研交流合作平台等支持政策。

3. 事业单位引进的高层次人才没有相应岗位时,可向人力资源社会保障部门申请使用特设岗位。

(三) 程序

1. 用人单位在急需引进高层次人才时,可向市人才办申报使用高层次人才专项编制。市人才办与市委编办按照一事一议的办法,共同审核用人单位的引进人才情况和编制情况,对确因工作需要并符合人才专项编制使用条件的,按特事特办原则报市委编委会审批后下达高层次人才专项编制。

2. 企业引进的高层次人才,需要将编制落在在沪高校,可由企业与高校双方共同协商,也可由市人才办协调落实。

七、保险结转

(一) 支持对象

新引进的优秀人才。

(二) 支持政策

为到我市创业、就业的高层次人才提供优质高效的社会保险关系转移接续服务。

(三)程序

社保经办部门设立专门窗口,开辟“绿色通道”,特事特办。

八、高端培训

(一)支持对象

在泸州工作的优秀人才。

(二)支持政策

1. 为全市优秀人才提供高端培训的机会,每年举办不少于2期高端培训班,为优秀人才能力提升、交流合作搭建平台。

2. 积极推荐优秀人才参加中央组织部、省委组织部举办的高端人才培训。

(三)程序

由市人才办组织。

九、人才荣誉

(一)支持对象

在泸州工作的各类人才。

(二)支持政策

1. 优秀人才可参与“酒城英才”、泸州市拔尖人才、泸州市学术和技术带头人评定。评审期限均为两年一届。

2. 完善“酒城英才”、泸州市拔尖人才、泸州市学术和技术带头人评定管理办法。“酒城英才”奖励标准提高到一次性5万元。泸州市拔尖人才、泸州市学术和技术带头人岗位

激励按评定管理办法执行。

3. 支持各行业评选优秀人才。积极推荐人才享受上级人才荣誉。同一人才在同一级财政按就高不就低的原则享受一定资金激励。

(三) 程序

1. 按“酒城英才”、泸州市拔尖人才评选、泸州市学术和技术带头人评定办法执行。

2. 各行业的评选由各行业主管部门组织。

十、保障机制

(一) 设立泸州市高层次人才服务中心,建设泸州市人才之家、泸州市人才工作网,组建泸州市人才协会,定期编制发布《紧缺专业人才目录》《人才白皮书》,定期开展人才走访慰问,组织赴外政策推介、赴外招才引智活动,为做好人才服务奠定坚实基础。开展上述工作所需的必要经费在市人才发展基金中列支。

(二) 建立人才服务工作联席会议制度,负责统筹协调引进高层次人才绿色通道服务工作。将人才服务工作纳入对县区、园区和部门人才工作目标考核内容。

本实施办法由市人才办负责解释,自发文之日起试行,试行期一年。

泸州市人才发展基金管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为进一步规范和加强泸州市人才发展基金资金管理,提高资金使用效益,强化预算监督,切实推进重大人才工程实施和重大人才平台建设,根据《泸州市关于实施“酒城人才新政”促进区域中心建设的若干意见》等相关政策,结合预算管理有关规定,制定本办法。

第二条 “市人才发展基金”是指经市委、市政府批准设立的,市级预算安排的 5000 万专项用于引导和促进各类人才的引进和激发各类人才的创新创业活动的专项资金。

第三条 “市人才发展基金”分配和使用管理应遵循以下原则:

(一)政府引导原则。人才引进工作坚持政府引导,用人单位为主体的原则实施。

(二)属地划分原则。用于人才引进的资金应按照属地划分、分级保障的原则实施。

(三)择优资助原则。按规定程序入选培养计划的人才,择优给予资金支持。

(四)注重绩效原则。以绩效为导向,建立健全专项资金的绩效管理机制。

(五)公开公正原则。公开专项资金申报标准、补助标准等信息,确保政策执行和资金管理全过程公正、公开、透明。

第四条 市委组织部(市人才办)负责制订“市人才发展基金”的安排使用总体规划、年度实施计划和项目绩效目标,对项目绩效进行检查评估,并向市人才工作领导小组报告。

第五条 市财政局负责专项经费预算的安排和拨付,根据审批后的人才资助方案,按照专项资金管理程序报市政府审批,根据审批后的预算支付资金。

第二章 资金的使用范围、原则及安排方式

第六条 “市人才发展基金”使用范围

(一)人才范围:“市人才发展基金”主要用于酒城人才新政“1+N”中的“N”类行业人才支出,包括产业、教育、卫生、文体、金融、脱贫攻坚农业农村、科技等,以及上述项目评审、论证、调研、培训、宣传等其他必要支出。具体资助内容和标准在酒城人才新政“1+N”中各类人才工程实施细则中予以明确。

(二)地域范围:市人才发展基金的安排原则应支持市级的人才支出。区县的人才支出,除市人才工作领导小组通过“一事一议”确定的由“市人才发展基金”安排外,其他原则上

应由区县承担。

第七条 “市人才发展基金”支持原则

(一) 市级行政、参公、全额拨款事业单位的 A 类、B 类、C 类、D 类引进人才奖补由“市人才发展基金”全额安排。

(二) 市级差额补助和自收自支事业单位、市属其他企业引进的 A 类引进人才奖补由“市人才发展基金”全额安排。

(三) 市级差额补助和自收自支事业单位、市属其他企业的 B 类、C 类、D 类引进人才奖补由“市人才发展基金”按 50% 的比例承担,其余由用人单位承担。

(四) 区县、园区用人单位引进 A 类、B 类、C 类、D 类引进人才奖补由“市人才发展基金”分别按 50%、30%、20%、10% 的比例承担,其余由区县、园区承担。

(五) 市级用人单位引入对我市社会经济发展产生重大影响的人才及团队项目,补助金额由市人才工作领导小组采取一事一议方式确定。

(六) 对部分特殊省属事业单位的人才补助政策,如西南医科大及附属医院、四川警察学院等按现有相关政策继续执行。四川三河职业学院参照省属高校政策执行。其他非市属企事业单位的人才补助政策由市人才工作领导小组采取“一事一议”的方式研究解决。

第八条 “市人才发展基金”支持方式。市财政局按照有关要求和规定将项目资金列入市级财政年度专项预算。

(一)人才奖补方式:人才奖补主要分为安家补助、岗位激励、租房补助和各类人才奖励等。

具体安排程序为:

对符合我市引进人才申报条件的人选,市委组织部(市人才办)会同有关单位对申报材料进行资格复审,择优提出入选人员名单,报市人才工作领导小组审定,并以适当形式公示后,对经公示无异议的拟资助人选,按照我市引进人才补贴有关标准,报市政府审批发文由“市人才发展基金”向入选人员发放补贴。

(二)项目补助方式:采取当年立项、次年预算、次年支出的管理方式。

具体安排使用方式如下:

1.制定年度计划。每年11月底前,由市委组织部(市人才办)根据下一年市委、市政府重大部署和人才工作重点任务安排,编制《市人才发展基金使用计划》,商市财政局后按规定报市委组织部部委会审定。

2.分项组织申报。经审定后的资金年度使用计划,由市委组织部(市人才办)牵头,分项目、分类别组织实施项目申报工作。各园区、县区人才办、市级各部门根据申报通知要求及相关文件规定,向市委组织部(市人才办)报送项目申请报告和相关资料。

3.择优确定项目。市委组织部(市人才办)牵头负责对

各园区、县区、市级部门申报材料进行资格审核,根据项目性质、采取综合比选或专家评审方式,择优遴选产生拟资助对象或项目,按相关规定履行公示等程序后,商市财政局提出资金安排使用方案,报市人才工作领导小组负责人审批。

第九条 市纪委监委驻市委组织部纪检组对重大人才项目评选进行全程监督。

第十条 市委组织部、市财政局将根据各项人才工程(项目)资金使用情况,对上述资金安排方式适时予以调整完善。

第三章 资金的管理和监督

第十一条 接受资助对象及资金使用单位须按照相关文件规定的资金使用范围使用资金,单独核算,并根据项目的实施要求,制定内部的资金使用管理办法,明确资金使用审批程序,确保专款专用。

第十二条 “市人才发展基金”安排的资助对象所在单位和资助项目牵头单位应于每年3月30日前将上年度资助对象在沪创新创业情况、资助项目进展及经费使用情况等书面报告市委组织部(市人才办),市委组织部(市人才办)将上年度资金使用情况汇总后反馈市财政局。

第十三条 各级财政和相关部门应加强对“市人才发展基金”使用的管理和监督。市委组织部(市人才办)、市财政局将定期不定期开展专项检查和绩效评价,检查和绩效评价

结果作为以后年度专项经费安排的依据。

第十四条 “市人才发展基金”依法接受审计和监察部门的监督。对虚报冒领、套取骗取、挤占挪用等各种违规违纪行为,依照《财政违法行为处罚处分条例》的规定严肃处理处罚,并追回财政补助资金。对涉嫌严重违纪或违法犯罪的,按规定移送监察机关或司法机关处理。

第四章 附 则

第十五条 本办法由市委组织部(市人才办)、市财政局负责解释。

第十六条 本办法自印发之日起实施。原《泸州市人才开发专项资金管理办法(试行)》(泸人才[2004]2号)同时废止。