

# 中共黄平县委文件

黄党发〔2018〕7号



## 中共黄平县委 黄平县人民政府 关于印发《黄平县引进高层次及急需紧缺人才 暂行办法(试行)》的通知

各乡镇党委和人民政府，县委各部委，县级国家机关各工作部门，县人武部党委，各人民团体：

《黄平县引进高层次及急需紧缺人才暂行办法(试行)》已经县委、县政府研究同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共黄平县委  
黄平县人民政府

2018年6月15日

# 黄平县引进高层次及急需紧缺人才 暂行办法(试行)

为进一步加强人才队伍建设,深入实施科教兴县和人才强县战略,推进黄平县科学发展、转型发展、跨越发展,以“引得来,留得住、用得好”为目标,根据《黔东南州引进高层次人才暂行办法》、《〈黔东南州引进高层次人才暂行办法〉补充规定》、《黔东南州引进急需紧缺人才暂行办法》和《中共黄平县委黄平县人民政府关于加强人才培养引进加快科技创新的实施意见》(黄党发〔2013〕21号)文件精神,结合实际,特制定本办法。

## 一、高层次、急需紧缺人才引进范围和对象

(一)高层次人才是指在各自学科、技术领域具有很高造诣、作出过突出贡献或具有很强科研开发潜力的各类专家、学者以及优秀经营管理人员。我县重点引进的高层次人才范围为以下四类:

1.中国科学院院士、中国工程院院士,国家有突出贡献的中年专家,国家“百千万人才工程”第一层次人选。

2.国家杰出专业技术人员,“长江计划”学者,国家“百千万人才工程”第二层次人选,省“四个一人才工程”第一层次人选。

3.享受国务院特殊津贴人员,国家“百千万人才工程”第三层次人选,博士生导师,曾担任过国内本行业重点骨干企业高管职务,并取得较大经济效益和社会效益的高级经营管理人才。

4.全日制博士、我县急需的正高级专业技术职务者等人才。

(二)急需紧缺人才是指符合黄平县经济社会发展,为推进经济社会发展目标任务完成所急需的工业及园区管理、企业管理、招商引资、城建规划、现代农业、民族文化旅游产业创意策划、资本运作人才以及水利、交通、建设、教育、卫生健康、社会管理、社会保障等方面人才和重点工程、重大项目急需的管理、专业技术、高技能人才等。主要包括:

1.全日制普通高等院校获得硕士研究生学历学位及以上的毕业生(不含委托培养的毕业生和在职攻读学历学位的毕业生)。

2.国家“双一流”建设高校和建设学科以及“985 工程”“211 工程”大学列入国家统招计划的全日制普通高校大学本科及以上学历学位毕业生(不含委托培养的毕业生和在职攻读学历学位的毕业生)。

3.国家教育部认可的国外大学本科及以上学历学位毕业生。

4.难以通过公开招聘全日制普通高校大学本科及以上学历学位毕业生;具有一技之长或特殊才能、且为我县经济社会发展重点领域急需紧缺的副高级、中级职称专业技术人才,技师及以上高技能人才。

引进全日制大学本科学历、技师层次的急需紧缺人才年龄要求 在 35 周岁以下;引进的全日制硕士研究生、中级职称的急需紧缺人才年龄要求 在 40 周岁以下;引进的博士研究生、副高级以上职称、高级技师层次的急需紧缺人才年龄要求 在 45 周岁以

下。

## 二、人才引进程序

(一) 制定人才引进计划。用人单位根据空编、工作需要和岗位设置情况，于每年 12 月底前申报次年引才计划，由组织、人社部门汇总审核，并会同有关部门对申报材料进行核准后，制定年度人才引进方案，经县人才工作领导小组审定后报州人才工作领导小组审定。

(二) 发布信息。县委组织部与县人社局通过新闻媒体、互联网向社会公开发布包括岗位、数量、资格条件、优惠政策等相关信息的人才引进年度计划，组建招才小组到省内外高校和人才富集地区进行宣传推介。

(三) 报名和资格审查。县委组织部、县人社局负责报名和资格审查工作。

(四) 面试（面谈）、专家评议和考核。由县委组织部和县人社局按有关规定和程序组织有关单位领导、专家组成评议测评组对符合条件的人员进行面试（面谈）和测评。

(五) 体检。县委组织部、县人社局按照国家有关招录（聘）体检标准统一组织入围人员进行体检，如有体检不合格者，依次递补。

(六) 考察考核。考察工作由县委组织部、县人社局统一部署，用人单位主管部门具体负责实施。通过查阅档案、走访、座谈、与被考察对象交流等方式，主要了解被考察对象政治素质、

工作绩效、现实表现等情况。

(七) 办理聘用手续。经面试(面谈)、专家评议、考核、体检和考察合格的拟引进人才,由组织、人社部门在黄平县人民政府网进行公示,经公示无异议的,用人单位主管部门填写《黄平县公开吸收引进事业单位高层次人才和急需紧缺人才聘用审批表》,并附接收意见,经县组织人社部门审核通过后,按有关程序报州组织、人社部门审批后办理聘用(调动)手续。

### 三、人才引进的待遇与政策保障

(一) 凡引进的人才,与用人单位签订 10 年期限聘用合同(经县人社局核定)的,享受以下优惠政策和待遇。

#### 1.安家补贴。

(1) 引进的高层次人才给予一次性安家补贴费 20 万元;

(2) 引进全日制普通高校硕士研究生学历学位(第一学历为全日制普通高校本科)或获得副高级职称以上的专业技术人员,给予一次性安家补贴费 10 万元;

(3) 引进教育部直属的六所高校(北京师范大学、华东师范大学、东北师范大学、华中师范大学、陕西师范大学、西南大学)师范类专业毕业生、国家“985 工程”大学本科毕业生(需具有学士学位)给予一次性安家补贴费 6 万元。

安家补贴费在聘用当年发放 60%(上班后次月兑现),次年同期发放 40%。引进的人才在我县工作未满 5 年离开的,全额退回所享受的安家补贴费;满 5 年不满 10 年离开的,按不满的工

作年限(不足1年的按1年算)折算后退回所享受的安家补贴费。

2.生活补贴。引进的人才5年内享受每人每月600元生活补贴。

3.租房补贴。引进的人才未达到享受安家补贴条件的,可入住人才公寓,5年内免收租金。在人才公寓未建成前或人才公寓数量不能满足需求时,5年内享受每月1200元的租房补贴。

4.住房奖励。凡享受安家补贴的专业技术人员,免费提供一套不少于60平方米的人才公寓或保障性住房供其居住,服务期达到10年及以上的,房屋产权归其所有,并免费办理产权变更手续。

5.既符合本奖励办法又符合省、州相关安家补贴和住房奖励的专业技术人员,按照就高原则只享受一种奖励或补贴。引进人才是夫妻关系的,按照“就高不就低,不重复享受”原则,仅限一方享受安家补贴、租房补贴或住房奖励。

6.以上待遇必须是在年度人才引进方案中明确过的方能享受。

(二)引进到事业单位工作的人才,原则上应在编制定额内补充,个别特需人才也可在单位满编的情况下先进后出,再逐步回到编制定额内;具有中、高级专业技术职称资格的,可特设岗位直接聘任相应专业技术职务。

(三)对引进的人才,试用期满转正定级后未能明确或聘任到以下岗位的,可享受差额部分的人才补贴。具体岗位如下:博

士研究生未聘任七级岗位、硕士研究生未聘任十级专业技术岗位或八级管理岗位、本科学士学位未聘任十二级专业技术岗位或九级管理岗位。从发放人才补贴之日起3年内还未能聘任到相应岗位的，从第四年起不再享受人才补贴。若引进的人才在享受人才补贴时年度考核不合格的，从下年度起不能再享受人才补贴。

（四）对引进的人才工资福利待遇、社会保障等按国家有关政策规定办理。

（五）引进的人才，根据业绩评价评选，可纳入“县管专家”、“县级拔尖人才”管理，享受相应的专家待遇补贴标准。

（六）引进的高层次和急需紧缺人才如正常调动有困难，本人愿意以辞职、解除聘用合同等形式来我县工作的，凭有效证明材料，县委组织部、人社部门承认其原有身份、学历、工龄和专业技术职务任职资格，办理档案调转或重新建档手续，并由用人单位到社会保险经办机构为其办理社会保险手续。

（七）妥善安排家属就业，引进的人才配偶属公务员或事业单位正式干部身份的，由县组织、人社部门在编制内对口安排，各有关部门应主动接收。其他身份人员，其学历为大专以上，身体健康的，积极推荐参加事业单位新增人员公开招聘等多种形式实现就业。

（八）引进的人才随迁子女，入托、高中及以下教育阶段的入学，凭县组织、人社部门证明，由县教育部门负责安排，不得收取国家规定以外的任何费用。

(九) 设立县人才发展专项资金。从 2018 年起，由县财政每年安排县人才发展专项资金 100 万元，列入年度财政预算，实行财政专户管理，主要用于兑现引进人才的安家补贴、生活补贴、租房补贴、人才补贴等经费，并根据财力增长情况逐年递增。

补贴的具体审批程序如下：用人单位按要求填报引进人才的各项补贴审批表，并附县人社局引进文件、转正定级文件、年度考核材料等，经县人才办审核后，报县人社局工资福利股对补贴金额进行审核，最后由县财政局审批后及时发放补贴。

#### 四、人才引进的后续管理

(一) 引进的人才按事业单位人事管理的相关规定进行管理。

(二) 引进的人才必须与聘用单位签订聘用合同，明确双方的权利和义务，聘用合同期限为 10 年以上，合同期间执行 1 年试用期，试用期限包括在聘用合同期限内。试用期满考核合格的（人才办、人社局考核），予以正式聘用，考核不合格的，可延长试用期（最长不超过 6 个月），延长试用期满考核仍不合格的，不予正式聘用，聘用单位解除其聘用合同，其享受的相关工资福利待遇从解除合同的下月起停止执行。

(三) 对引进的人才开展年度考核和聘期考核。年度考核按照机关事业单位工作人员年度考核规定执行；聘期考核以年度考核为基础，参照年度考核程序进行。聘用期满后，由组织、人社部门组织用人单位主管部门和用人单位对引进人才进行聘期考

核，经考核合格的，用人单位和受聘人员可续签聘用合同，考核不合格的，聘用合同不再续签。聘期考核在聘期结束前一个月进行。

（四）各用人单位及其主管部门要认真做好引进人才的管理、服务工作，建立和完善人才服务和管理长效机制。

（五）本办法自下发之日起执行，由县委组织部、县人社局负责解释。

---

中共黄平县委办公室

2018年6月15日印发

---