

# 玉林市关于加强高层次创新型 人才队伍建设实施办法

为贯彻落实《自治区党委办公厅、自治区人民政府办公厅印发〈关于深化高校和科研院所体制机制改革的实施意见〉〈关于加强高层次创新型人才队伍建设的实施办法〉的通知》（桂办发〔2016〕42号）和《中共玉林市委员会、玉林市人民政府关于实施创新驱动发展战略的意见》（玉发〔2017〕11号）精神，进一步加强我市高层次创新型人才队伍建设，充分调动人才创新创业的积极性，制定本办法。

## 第一章 人才评审认定

**第一条** 建立高层次人才分类认定制度。按照自治区高层次创新型人才认定标准，将在我市工作的高层次创新型人才分为五个层次，由市委人才工作领导小组办公室协调相关部门进行认定（具体办法参照自治区认定办法制定），并按照认定的人才层次给予相应支持。（牵头单位：市委人才工作领导小组办公室；责任单位：市直各有关单位。）

## 第二章 创业平台建设

**第二条** 充分发挥重大人才工程对高层次人才的集聚作用。遵循党政人才队伍、企业经营管理人才队伍、专业技术人才队伍、高技能人才队伍和农村实用人才、社会工作人才队伍等六支人才队伍的成長规律，分类推进各类人才培养。针对教育、卫生、园区等人才聚集领域，创新实施名匠、名师、名医“三名”人才培养工程，培养造就一批名师名医名匠。推进企业家精英成长促进工程，着力培养复合型、国际化经营管理人才和引领企业转型发展的领军人才。实施人才小高地提升工程，通过强化人才小高地配套服务、选送培养、项目平台等方面提档升级，扎实推进玉林市人才小高地建设工作，提升人才小高地聚集人才水平。实施园区企业人才集聚工程，加大园区和企业的人才引进、产学研合作、管理激励力度，加强人才向园区、向企业集聚，进一步提升园区管理水平，推动企业创新发展。〔牵头单位：市委组织部，市人社局、国资委、工信委、农委、民政局、卫生计生委、教育局；责任单位：市发改委等单位，以及各县（市、区）人民政府、各工业园区管委。〕

**第三条** 加强专家基地、人才小高地和博士后工作站等载体建设。支持企事业单位设立院士（科学家、专家）工作站（室），由同级财政给予 20 万元开办经费。大力支持博士后科研流动

站、工作站建设，鼓励科研院所、企业，以及人才小高地申报设立博士后科研流动站、工作站和创新实践基地。指导市级人才小高地申报自治区级人才小高地，广西专家服务基地申报国家级专家服务基地。科学合理制定对博士后科研流动站、工作站建设单位以及博士后创新实践基地资助标准。（牵头单位：市人社局；责任单位：市发改委、财政局、国资委，海峡两岸农研院，玉柴集团，市工信委、农委、民政局、卫生计生委、教育局等单位。）

**第四条** 完善市校合作机制，推动深层次市校高端人才合作。依托市校合作平台，不断拓展与高校的人才战略合作，推动高校、科研院所在我市重点产业园区建立实践科研基地，建立重点产业专家顾问机制，深化产学研合作，促进重点产业转型升级。进一步加强同清华大学、北京大学、同济大学及其他与我市产业结合紧密的重点高校的科技、人才项目合作，加快培育重点产业、重点领域、重点行业急需紧缺人才。研究制定玉林市柔性引进人才暂行办法，吸引市外人才通过挂职锻炼、社会实践、短期兼职、顾问指导等适当方式，为我市经济社会发展提供智力支持服务。（牵头单位：市委组织部；责任单位：市人社局、发改委、国资委、工信委、农委、民政局、卫生计生委、教育局等单位。）

**第五条** 推动高层次人才服务网络平台建设。完善玉林市人事人才网网站建设，加强对人才引进信息的动态管理，出台

人才引进备案登记管理办法，进一步整合、规范和简化全市各类人才引进的报批程序，提高人才引进工作效率。建立人才工作年报制度，分类建立人才信息库，探索建立玉林市人才智库，完善高层次人才需求信息库，逐步构建全市统一的人才信息库。根据自治区有关要求，创建玉林高层次人才“一站式”服务平台，运用网络信息技术提高服务效能。进一步构建引进人才服务“绿色通道”。开发玉林市专家服务信息平台，着力完善创业信息库、专家库和项目库，建设远程问计服务平台。坚持招商引资与招才引智互促互动，积极参与自治区“汇商聚智”活动，加大与区内外人才交流合作和项目对接。依托“互联网+”平台，办好“永不落幕”的人才招聘会。（牵头单位：市委组织部、市人社局；责任单位：市工信委、科技局、招商局、商务局等单位。）

### 第三章 创新型人才引进

**第六条** 实行更加积极开放的人才引进政策。大力实施高层次人才、急需紧缺人才引进计划，实现精准引进。制定出台引进人才服务管理办法，整合人才引进管理服务资源，优化机构与职能配置，简化高层次人才入职入编、经济待遇、配偶就业、子女入学等办理流程和手续，落实限时办结制度，打造“一站式”高层次人才引进服务平台。支持各级各部门设立引才项

目，加强动态管理。支持引进人才深度参与国家、自治区和我市计划项目、开展科研公关。研究制定引才激励办法，对在引进高层次人才中作出突出贡献的中介机构、社会组织和个人给予奖励。（牵头单位：市委组织部、市人社局；责任单位：市编委办、教育局、财政局等单位。）

**第七条** 加大重点产业领域高层次人才引进力度。依托国家级专家服务基地、广西专家服务基地的作用，引进一批重点产业急需紧缺的高层次人才。建立人才需求信息和收集发布机制，积极实施高层次、急需紧缺人才计划，完善玉林市引进高层次人才（紧缺）人才实施办法，充分发挥人才小高地的人才聚集效应，面向区内外大力引进机械制造、生物医药、健康食品、有色金属、新材料新能源、节能环保再生资源、电子信息、陶瓷等八大重点产业以及金融、水利、规划等方面的高层次人才。高层次人才带领团队、成果、项目入驻我市各大园区，对我市产业发展起到促进作用的，除享受现行政策奖励之外，可由用人单位提出其他奖励方案报市委市政府审批后执行。（牵头单位：市委组织部、市人社局；责任单位：海峡两岸农研院，市农委、编委办、教育局、林业局、财政局、金融办、水利局、科技局、工信委、卫生计生委、住建委等单位。）

**第八条** 拓宽高层次人才引进方式。坚持“靶向引才”，定期组织企事业单位赴区外重点高校、科研院所开展急需紧缺人才招聘活动。加大柔性引才力度，以产业和项目为纽带，采

取双向兼职、联合聘用、交叉任职、技术入股等弹性更强的引才办法，着重引进产业领军人才和创新团队，建立产业智库。实施“错位引才”，注重层次错位、产业错位、区域错位，引导支持各级各部门合理引进与经济社会发展水平相适应、与产业发展需要相符合、有利于弥补区域和行业领域人才短板的急需紧缺人才。探索实施重大引才活动服务外包，推广举办高层次创新型人才创新创业大赛等引才方式。（牵头单位：市委组织部、市人社局；责任单位：市委人才工作领导小组各成员单位。）

#### 第四章 人才激励保障

**第九条** 建立高层次人才和团队岗位津贴制度。对全职引进到玉林工作、认定为高层次创新型的人才，同级财政分别按照以下标准，给予每人年度税后岗位津贴：第一层次 100 万元，第二层次 30 万元，第三层次 10 万元，连续发放 5 年；第四层次 5 万元，第五层次 2 万元，连续发放 3 年；对非全职引进的高层次人才，按实际工作时间分别给予每人每月 8 万元、2 万元、0.7 万元、0.35 万元、0.15 万元税后岗位津贴。同时分别给予各层次人才所带的科研创新团队 100 万元、30 万元、8 万元、2 万元、1 万元税后岗位津贴，由团队负责人根据团队成员的实际贡献自主分配。同时，对引进的高层次人才，按照人才引进的优惠政策制度，给予有关的优惠政策待遇。完善领导

干部直接联系人才制度。经认定为创新型高层次人才，可作为市领导直接联系关爱对象。（牵头单位：市委组织部、市人社局；责任单位：市财政局、各有关用人单位。）

**第十条** 建立高层次人才住房保障制度。全职引进的各层次人才，与用人单位签订5年以上聘用合同，可享受一次性税后住房补贴。第一至第三层次人才，由同级财政分别给予200万元、120万元、20万元的住房补贴；第四、第五层次人才，由用人单位或工作地同级财政分别给予15万元、3万元的住房补贴。对非全职引进的各层次人才，其在玉林工作期间，用人单位应提供良好的住房保障。（牵头单位：市委组织部、市人社局；责任单位：市财政局、住建委、各有关用人单位。）

**第十一条** 建立高层次人才科研资助制度。将科研项目与高层次人才培养结合起来，对我市重点引进的、落户玉林且在同行业具有领先水平或具有较大发展潜力的优秀高层次人才，根据科研项目需要，按规定给予科研启动经费支持。重点资助优秀高层次人才特别是领军型人才、海外留学归国创业人才在我市主导产业、重点技术领域、重点学科从事重点研究开发项目、科技成果转化项目。（牵头单位：市委组织部、市人社局；责任单位：市科技局、财政局、科技局、科协、各有关用人单位。）

**第十二条** 完善高层次人才的生活保障机制。对引进的高层次创新型人才，其随调配偶的安置原则上由用人单位解决，确需协调安排工作的，由用人单位向人社部门提出申请，人社

部门审核后报人才工作领导小组协调解决。其中，进入机关、事业单位工作的，拥有本科（含）以上学历的可平行安置，特殊情况需安置的报市人民政府批准。义务教育阶段的子女入学问题由教育部门优先择校安排。（牵头单位：市委组织部、市人社局；责任单位：市编委办、教育局、财政局、各有关用人单位。）

**第十三条** 重奖成果和贡献突出的人才。修改完善高层次领军人才的奖励办法，支持全市各行业人才参与本行业领域国际或国家科技奖、荣誉奖项评选，对获得奖项的，同级财政一次性给予 5~20 万元奖励。对参加“世界技能大赛”获奖的高技能人才以及新获“中华技能大奖”“全国技术能手”的高技能人才，同级财政一次性分别给予每人 20 万元、10 万元、5 万元奖励。对创业成果突出，为地方财税增收作出突出贡献的，由本级财政予以奖励。具体奖励办法参照自治区奖励办法制定。（牵头单位：市委组织部、市人社局；责任单位：市科技局、科协、财政局、各有关用人单位。）

**第十四条** 建立充分体现人才价值的激励制度。对在企业工作的高层次创新型人才，可实行年薪制和股权制、期权制。在事业单位工作的，可实行协议工资制或项目工资，不列入、不占用单位绩效工作指标。推进国有企业、科研院所进行股权和分红权激励改革。对为国有企事业单位技术创新和成果转化作出重要贡献的技术人员、核心骨干，可实行股权期权激励；



对不适宜实行股权期权奖励的，可采其他激励措施。（牵头单位：市人社局；责任单位：市科技局、财政局、国资委、工信委等单位。）

**第十五条** 鼓励和支持人才创新创业。科研院所研究人员在完成单位工作任务前提下，经单位批准，可在市内兼职从事技术研发、产品开发、技术咨询、技术服务等成果转化活动，并从兼职单位取得相应合法股权或薪资。符合条件的科研院所等事业单位科研人员，经所在单位批准，可带科研项目和成果创办科技型企业，人事、社保、工资待遇和职称职务晋升按相关规定执行。（牵头单位：市人社局；责任单位：市科技局、财政局、国资委、工信委等单位。）

**第十六条** 推进高层次人才评价改革创新。对于列入国家级、自治区级人才计划的高层次人才，申报职称时可以破除资历、年限等条件限制申报。建立高层次创新人才延迟退休制度。经认定为第一至第四层次人才达到退休年龄的，确因工作需要，根据本人意愿，并经所在单位和人事主管部门批准，可延长3~5年工作时间。（牵头单位：市委组织部、市人社局；责任单位：市财政局等单位。）

**第十七条** 创新人才聘用管理模式。事业单位引进的符合认定标准的高层次创新型人才，可不受单位编制数、岗位总量、最高等级专业技术岗位结构比例和身份的限制。全职引进的，用人单位可通过直接考核的方式招聘，所需编制和岗位通过

“先进后出、逐步消化”的方式解决，直接对应享受相关岗位级别待遇。首次聘期结束后，按照其取得的专业技术资格重新聘岗。非全职引进的，通过特设岗位进行聘用管理。（牵头单位：市委组织部、市人社局；责任单位：市编委办、财政局等单位。）

## 第五章 附则

**第十八条** 本办法由市委人才工作领导小组办公室负责具体解释。

**第十九条** 本办法自印发之日起施行。此前规定与本办法不一致的，按本办法执行。