

南雄市人才工作领导小组办公室

雄人才办〔2020〕1号

关于印发《南雄市人才工作实施意见（修订）》 的通知

各镇（街道），市直各单位：

经2020年市人才工作领导小组会议审议通过了对2019年印发的《南雄市人才工作实施意见（修订）》修订意见，现印发给你们，请认真贯彻执行。

南雄市人才工作领导小组办公室

2020年10月22日



南雄市人才工作实施意见（修订）

为贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，落实中央和省委关于深化人才发展体制机制改革要求，进一步优化人才发展环境，着力破除体制机制障碍，加快人才引进、培养，改善人才队伍结构，强化人才保证和智力支持，现对《南雄市人才工作实施意见（修订）》（雄人才办〔2019〕5号）进行修订。

一、人才引进的范围、重点与方式

（一）人才引进范围。各类引进的人才应具有良好的职业道德，遵纪守法，身体健康。除国家和省政策性安置、按照人事管理权限由上级任命或涉密岗位等人员按有关规定执行外，其余通过简化考试流程方式公开招聘引进的高层次及急需紧缺人才，应满足以下相应条件：

1. 高层次人才：原则上要求年龄在 35 周岁（含）以下，具有全日制硕士（含）以上研究生学历或副高级（含）以上专业技术职称；

2. 急需紧缺人才：原则上要求年龄在 35 周岁（含）以下，重点高校（“双一流”高校、原“985”、“211”工程大学，省属重点大学）全日制本科及以上学历、学士及以上学位（全日制硕士及以上研究生不受重点高校限制），引进到乡镇工作的，放宽到全日制本科（含）以上学历。

因特殊工作需要，全日制硕士研究生或具有中级专业技术职

称的急需紧缺人才，年龄可放宽至 40 周岁；全日制博士研究生或具有副高级（含）以上专业技术职称的急需紧缺人才，年龄可放宽至 45 周岁。

急需紧缺人才需求由用人单位申报，经市人才工作领导小组研究通过后，纳入《南雄市急需紧缺人才目录》（以下简称《人才目录》）执行。《人才目录》由市人才工作领导小组办公室（以下简称“市人才办”）负责编制，每两年根据工作安排更新一次。

（二）人才引进的重点。坚持按需引进、突出重点、讲求实效的原则，结合我市产业攻坚、城镇提升、乡村振兴、深化改革等重点工作及重点工程、重大项目建设和行业、专业发展，积极引进高层次人才和急需紧缺人才。重点引进以下人才：

1. 特色工业、新兴产业和高新技术产业高层次人才。围绕园区扩能增效、提升工业经济总量目标，重点引进精细化工、热电能源、竹纤维、新材料等产业方面的高层次人才。

2. 现代农业产业高层次人才。围绕现代农业产业体系建设目标，大力引进农业研发、经营管理等农业产业化发展所急需的高层次人才。

3. 现代服务业高层次人才。围绕推进旅游资源整合、旅游项目建设和改善民生目标，加快引进文化旅游、策划营销、交通物流、公共信息服务等方面的高层次人才。

4. 优先发展产业急需的创新科研团队。围绕我市优先发展产业及重大工程和重点项目发展目标，积极引进具有国内

外一流水平、对我市产业发展有重大影响、能带来显著经济效益或社会效益的创新科研团队。

5. 党政机关、事业单位纳入全市急需紧缺人才目录的专业人才。围绕优化深化改革、振兴发展的总体目标，大力引进教育、医疗卫生、城市规划建设、生态环保、金融投资、文化旅游等经济社会发展重点领域紧缺的专业人才。

6. 乡村振兴战略急需的人才（团队）。围绕加快推进乡村振兴战略实施，推动乡村产业、文化振兴，发展现代农业，构建乡村产业体系，实现产业兴旺，文化繁荣的总体目标，大力引进农村专业技术人才、农村创业致富能手、返乡创业就业人才、职业农民经纪人、农村实用技术人才及乡村发展急需紧缺人才（团队）。

7. 国内外某一学科或技术领域带头人。围绕创新发展，努力引进拥有自主知识产权、重大发明创造和具有高新技术、核心技术或可转让科技成果的人才；熟悉战略规划、资本运作、科技管理与项目管理的领军人才和科技创新企业家。

（三）人才的引进方式。

1. 岗位引才。行政机关和事业单位根据工作需要，对专业性较强的职位和辅助性职位通过商调、招录、公开选拔、公开招聘或专才特聘等方式引进急需紧缺人才。

2. 市场引才。通过网络人才市场、有形人才市场等各类人才市场引进高层次的科研、技术、管理方面人才。

3. 产业招才。通过我市支柱产业、特色产业、新兴产业、转

移产业的发展壮大形成产业集群，实现相关产业的高层次人才聚集。

4. 项目引才。通过招商引资项目、民营企业发展项目，重点工程建设项目、科技攻关项目和重点投资项目，招揽工程建设与管理方面的人才。

5. 柔性引才。建立“人才驿站”等柔性引才平台，本着“不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才”的方针，吸引省内外人才通过兼职、短期服务、项目合作、技术入股等多种形式到南雄来创新创业。

二、人才的待遇、服务与管理

（一）建立和完善人才待遇保障机制。积极创造条件，营造事业留人、感情留人、待遇留人的良好氛围。

1. 高层次人才生活补贴标准。年龄在 40 周岁（含）以下，全职引进到我市并与现工作单位签订 24 个月及以上期限劳动合同或录（聘）用到机关事业单位，或按规定连续参加我市社会保险满 12 个月且社保关系仍在我市（中省驻韶单位按隶属关系参加我省社会保险的列入享受范围）的全日制硕士（含）以上研究生或毕业于“双一流”高校（学科）¹的全日制本科生，按照人才考核评价结果，享受高层次人才生活补贴，生活补贴每年一次性发放。补贴标准为：“双一流”高校（学科）本科生 500 元/人/月、硕士研究生 1000 元/人/月、博士研究生 1500 元/人/月。

¹“双一流”高校（学科）具体名单以《关于公布世界一流大学和一流学科建设高校及建设学科名单的通知》（教研函〔2017〕2号）为准。

生活补贴累计享受不超过5年。如中途离职，用人单位应于解除劳动合同15日内向市人才办备案，生活补贴自离职当年度起停止发放。补贴享受期内出现工作考核不“合格”、不“称职”或被投诉并查实存在工作能力、作风问题的，则不再享受该项补贴。生活补贴从市人才资源开发专项资金中列支。

2. 引进人才的购房补贴标准。由市统一全职引进到党政机关、事业单位工作的全日制硕士(含)以上研究生或具有副高级(含)以上专业技术职称的专业技术人才，在南雄参加社会保险或在南雄缴纳个人所得税(之前已引进的在职人员继续与用人单位签订5年(含)以上工作协议或劳动合同的)连续满12个月，首次在南雄购买自住用商品房(房产证上需含本人姓名)的，按照人才考核评价结果，凭房产购买证明于购房合同签订之日起2年内，向市人才办提出申请的，市财政给予购房补贴。补贴标准为硕士研究生或副高级专业技术人才每人2万元，博士研究生或正高级专业技术人才每人3万元，分5年拨付。如中途离职，用人单位应于解除劳动合同15日内向市人才办备案，补贴从离职当年起停止发放。购房补贴从市人才资源开发专项资金中列支。其他单位自行引进具有以上条件的人才，可参照市的标准，资金由用人单位负担。

3. 急需紧缺人才和高层次人才租房补贴标准。近5年内全职引进到我市并与现工作单位签订24个月及以上期限劳动合同或录(聘)用到机关事业单位，或按规定参加我市社会保险且社保关系仍在我市(中省驻韶单位按隶属关系参加我省社会保险

的列入享受范围)或在我市缴纳个人所得税,具有全日制硕士(含)以上学历或副高(含)以上职称的人才,以及经市人才办认定的急需紧缺人才,市财政给予租房补贴,补贴标准:租住人才公寓的,按照1万元/年/人的补贴标准,由市人才办每年向市财政申请专项补贴,纳入“南雄市人才资源开发专项资金”管理,年底根据租住情况一次性划转至房屋产权单位;在南雄其他地方租住的,按照实际租房价格给予补贴,博士研究生或正高级职称的人才,每人每年补贴不超过8000元,硕士研究生或副高级职称的人才及其他层次的急需紧缺人才,每人每年补贴不超过6400元(补贴额度以当年度实际租住时间比例为准)。本人、配偶或其中任一方父母已在南雄购买住房且交付时间已满一年的,以及享受了单位或政府提供住房福利的,不享受该项补贴,中途离职的该年度不享受补贴。

4. 市政府特殊津贴标准。在我市各级群团组织、企事业单位、非公有制经济组织、新社会组织工作2年(含)以上,对推动经济社会发展取得突出业绩、做出突出贡献的在职优秀专业技术人才和优秀经营管理人才,经评选考核公示后,享受市政府特殊津贴。享受政府特殊津贴人才每期10名左右,2年为一个管理期。管理经费按每人每年2万元拨给,其中特殊津贴每人每年1.8万元,年底一次性发放,剩余经费作为管理经费。若入选人才中途离职,用人单位应于解除劳动合同15日内向市人才办备案,津贴从离职当月起暂停发放。经费从市人才资源开发专项资

金中列支，拨付到各用人单位转发至个人。原则上每人不连续 2 期以上享受该项政策补贴。

5、高级专业技术人员岗位津贴标准。对全职在我市工作的一线在职副高级职称专业技术人员，由市财政每人每月补贴 300 元岗位津贴；正高级职称专业技术人员，每人每月补贴 500 元岗位津贴。

6. 乡村振兴人才选拔管理办法。实施“南雄市乡村振兴人才支持计划”，选拔推动乡村振兴发展的农村专业技术人员、农村带头致富能手、返乡创业就业人才、职业农民经纪人、农村实用技术人才、乡村发展急需紧缺人才（团队）及返乡党员人才等。具体选拔管理办法按照《南雄市乡村振兴人才支持计划》（试行）和《关于印发〈南雄市加强农村基层党组织建设若干举措〉的通知》（雄组〔2020〕7号）执行。

7. 退休返聘人员津贴标准。对已退休的各类高层次人才和急需紧缺人才，在工作需要、身体健康、本人自愿的前提下，经市人才工作领导小组批准返聘到我市工作，为我市重点项目、重点产业发展提供技术和智力支援并签订合作协议的，在享受服务单位相关待遇的基础上，市财政每月给予不低于 1000 元的生活津贴。

8. 企业经营管理人才和科技人才待遇。鼓励企业经营管理人才以各种方式到我市投资创业。对于携带高新技术项目、人才团队、资金等来我市创业的企业管理或科技人才，享有与外商同等待遇。凡科技人才在我市从事技术转让、技术开

发及与之相关的技术咨询、技术服务取得的收入，经有关部门认定，可享受外商税收优惠政策。

9. 引进高层次人才“绿卡”待遇。凡属我市引进的高层次人才，符合“雄才卡”服务管理实施意见规定条件的，经市人才办审核认定，发放“雄才卡”，涉及人才引进需办理聘（录）用、入户、认证、保险、入学（园）等手续的，组织、人社、公安、教育等有关部门应按有关规定从优从快办理。

2018年1月以后毕业引进到我市工作，同时符合享受本意见中规定的相关津补贴及《关于韶关市扶持高校毕业生在韶就业的实施意见（试行）》（韶府〔2018〕23号）规定的生活补贴、购房补贴及租房补贴的，可自行选择南雄市、韶关市人才政策中任一方案执行（2019年及2020年已申请享受韶关市人才政策的，可在下一年度申请时一次性选择调整方案，已享受政策的时长累计计算），不重复享受。

（二）完善人才服务机制。创造有利条件，提供优质服务，做好服务人才工作。

1. 简化人才流动手续。市人社局、人才服务机构和各类用人单位，要减少流转环节，简化审批手续，减免相关费用，为引进人才提供方便快捷的服务。直接调入的，经组织部门或市人社局审定后办理工作调动手续；合同聘用的，由用人单位与受聘人才签订有关协议。对原单位不同意移交人事档案的紧缺急需人才，经用人单位考核，主管部门审定，或经主管部门考核鉴定同意接收的，市人社局可通过特殊方式办理聘用手续。合

同聘用期未滿的，原聘用合同解除前，可以暂时不迁移人事档案。

2. 实行人才保障制度。引进到非公有制单位工作的人才，用人单位须按有关规定为其办理社会保险、缴纳社会保险费和住房公积金。社会保险经办机构要为其接续社会保险关系。

3. 实行领导干部联系服务高层次人才制度。市“四套班子”党员领导干部每人联系服务2名以上高层次人才，通过个别访谈、座谈会、电话咨询及驻点联系等各种形式，听取高层次人才的意见建议，协助研究解决问题。

4. 实行人才保健制度。用人单位要完善高层次人才体检和带薪休假制度，每两年至少组织一次免费常规身体检查，有条件的，可安排休养考察活动。

5. 实施人才保护制度。科技、知识产权部门要为高层次人才申请专利提供帮助，为高层次人才提供知识产权政策和相关信息咨询与服务，加大知识产权保护力度。对敢于创新、创业的高层次人才给予更多的理解和支持，保护他们的积极性和创造性。

6. 做好人才测评工作。充分发挥企事业单位在吸引人才中的主体作用，加强对引进的高层次人才的考核评价，对其学术水平、专业技术水平及管理 ability、创新能力进行科学的测评和论证。测评和论证有困难的，可委托第三方人才测评机构进行。测评方式及结果运用按照《南雄市高层次人才分类考核管理实施意见》（雄人才办〔2020〕2号）执行。

7. 妥善解决职称评聘问题。对引进的高层次人才的职称评聘，按人才专业技术职务资格认定制度的有关规定执行。原已获得专

业技术职务任职资格的，用人单位可根据岗位设置情况和工作需要聘任相应的专业技术职务；专业技术岗位管理应遵循择优原则，用人单位应每年对已聘用人才进行综合考评，坚持“能者上、优者奖、庸者下、劣者汰”原则，实行进退合理的岗位管理。

（三）建立健全人才考核管理机制。坚持党管人才原则，优化考核管理模式，引导广大人才服务发展大局。

1. 坚持公开、公平、公正，以业绩评价为导向，实施高层次人才分类考核。人才津补贴的享受标准与人才考核结果挂钩，人才考核结果90分以上为“优秀”等次、80-89分为“良好”等次、60-79分为“合格”等次、低于60分为“不合格”等次（分值出现小数按四舍五入取整计算）。人才考核结果为“优秀”等次的，按照符合条件的人才政策对应津补贴标准的100%享受各项人才津补贴；考核结果为“良好”等次的，按照补贴标准的80%享受各项人才津补贴；考核等次为“合格”等次的，当年度不得享受本级各项人才津补贴；考核结果为“不合格”等次的，取消已获专业技术岗位聘用资格及各项人才荣誉，当年度不得享受本级各项人才津补贴。

2. 加强市内人才流动的管理，打破人才流动的壁垒，放宽各部门之间人才的流动，允许部门之间相互聘用人才。健全完善全市人才信息数据库。实行人才信息动态管理，落实人才资源年度统计制度，提高人才资源管理的实效性。

三、人才的培养、使用与激励

（一）建立人才培养开发机制。在加快人才引进的同时，健

全人才培养机制，完善培训规划，推进人才培养载体建设，创新培养模式，对党政人才、专业技术人才的教育培训实行统一规划、统一管理，强化人才继续教育。加强对党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、社会管理人才、农村实用人才的培训，适应科学发展对人才的合理需求。打造人才孵化基地，不断壮大我市人才队伍。财政每年提供 50 万元扶持资金，鼓励各学科带头人开展创新性课题研究，对研究成果实用性和可推广性较强的，经市人才工作领导小组讨论认定后，给予课题责任人或团队奖励，每年奖励课题总数上限 20 个。

（二）鼓励人才创新创业平台建设。发挥南雄市人才驿站平台作用，对在南雄工作或到南雄进行学术交流、项目指导等工作的高层次人才和急需紧缺人才，提供“一条龙”服务。对于落户南雄的研发、孵化平台，新认定的国家高新技术企业，获得“广东省工程技术研究中心”、“广东省新型研发机构”、“韶关市工程技术研究开发中心”的企业，及企业发明专利等，按《南雄市工业企业发展扶持办法》（雄府〔2018〕39号）精神给予一次性奖励。该项资金纳入市人才资源开发专项资金统筹管理。

（三）加强紧缺型专业队伍建设。鼓励在职在编人员参加职业资格考试，在职在编人员在雄工作期间通过国家统一法律职业资格考试或取得建筑注册师、一级结构注册工程师、一级建造师、注册会计师、注册消防工程师、注册安全工程师等职业资格的一次性给予 1000 元奖励，通过国家统一法律职业资格考试且取得本单位岗位公职律师证书的公职人员担任本单位公职律

师，经人才考核符合条件的，给予500元/月法律顾问补贴。

四、人才工作的组织实施与经费保障

(一)加强组织领导。市委组织部、市人社局牵头负责全市引进、培养、稳定人才工作的宏观管理、指导、协调和服务，督促有关部门和企事业单位落实人才培养、引进和使用的各项政策规定。负责做好本地人才的管理服务工作，激发和保护人才的工作积极性和创造性。用人单位应根据本单位的实际情况引进和培养人才，做到合理使用、人尽其才。根据人员变动情况，及时调整人才工作领导小组。原则上每年至少召开一次人才工作领导小组会议，对全市人才建设工作的重大问题进行统一研究、统一分析、统一部署、统一督办、统一落实。

(二)建立健全人才工作考核评价体系。加强和改善对人才工作的领导。

1.强化人才工作绩效考评。各单位要从培养、引进、管理、使用等方面制定人才工作规划，定期分析、研究和部署人才工作。要把人才工作以及人才效益列入本单位绩效考核和述职报告的重要内容，促使各单位真正做到“一把手”抓“第一资源”，抓“第一生产力”。定期对人才进行满意度调查和评议、评估，检验引进、培养人才工作的成效，强化人才效益意识。市委组织部、市人社局每年底向市委、政府及上级相关部门书面报告人才工作情况。

2.实行人才工作通报制度。纪检监察、组织、人社、财政部门定期对各单位人才工作进行检查和通报。对因工作失误造成人

才流失严重，或压制、打击人才，或在引进、培养过程中弄虚作假，或资金管理不善的相关单位和责任人，按有关规定给予通报批评；情节严重的，给予严肃处理。

（三）完善人才工作经费投入管理机制。完善以用人单位为主体、各级财政共同分担、社会力量广泛支持的多渠道、多层次的经费投入机制，争取社会各界的捐赠、资助，多渠道筹措人才资源开发专项资金。设立“人才资源开发专项资金”，将组织、人社、经信、教育、卫健、农业、园区等相关部门涉及人才引进、人才津补贴、科技创新、教育培训、平台建设等方面人才资源开发经费全额纳入专项资金管理，资金管理细则按照《南雄市人才资源开发专项资金管理办法》执行。每年度本级财政安排经费不少于1500万元，并参照上年度全市GDP增长幅度进行调整。

（四）加强对人才工作的宣传。各单位、各部门要结合实际，总结和推广引进培养人才工作的新思路、新举措、新经验，树立人才优秀典型和人才工作先进典型，宣传他们的先进事迹，弘扬他们的创新精神，努力营造“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创新”的氛围，形成各类人才大量涌现、创造活力竞相迸发、经济社会科学发展的生动局面。

五、其他

（一）本实施意见由市人才办负责解释。

（二）我市竞争性政策可叠加享受，非竞争性同质性政策按照“就高不叠加”原则执行。

（三）本意见自下发之日起执行。本级政策原有规定与本意

见不一致的，按本意见执行。本意见与上级规定冲突的，以上级规定为准。