

# 中共内江市委办公室文件

内委办〔2015〕13号



## 中共内江市委办公室 内江市人民政府办公室 关于印发《内江市“甜城英才引进工程” 实施意见》的通知

各县（区）党委和人民政府、内江经济技术开发区党工委和管委会，市级各部门：

《内江市“甜城英才引进工程”实施意见》已经市委、市政府研究同意，现印发给你们，请认真贯彻落实。

中共内江市委办公室  
内江市人民政府办公室  
2015年6月29日

# 内江市“甜城英才引进工程”实施意见

为深入贯彻中央、省、市人才工作新要求，更好地服务于我市“三大发展战略”，根据内江人才状况，决定在全市范围内，有计划、有目的、有重点地实施“甜城英才引进工程”，吸纳、引进一批急需高端人才，为推动内江经济社会发展增添强大动力。现提出以下实施意见。

## 一、指导思想

以党的十八大和十八届三中、四中全会精神为统领，按照省委、市委总体部署，围绕“‘两化’互动城乡统筹、创新驱动、改革开放”的战略布局，进一步解放思想、开放视野、创新机制，坚持高端引领、突出重点、分类实施、整体推进，在党政机关、事业单位、企业中大力引进急需高端人才，广纳天下英才助推内江发展，努力打造一支能够引领经济发展、推进科技创新、催生新兴产业、优化社会服务的领军人才队伍，为建设幸福美丽内江提供强有力的人才支撑。

## 二、基本原则

服务发展原则。着眼于市委六届八次、九次全会提出的奋斗目标，立足于内江经济社会发展实际，把服务经济社会发展作为引进急需高端人才的第一要素，坚持服务发展引进人才，引进人才服务发展，通过引才为我市经济社会发展注入新动力。

需求适应原则。按照新形势下内江经济社会发展的总体要求，把实施重大决策和满足重点产业发展的需求，作为引进急需高端人才的第一要务。

尊重市场原则。充分发挥市场对人才资源的配置作用和用人单位的主体作用，尊重市场契约精神，确保引进人才自主自愿、公平竞争，体现岗位与价值对等、待遇与贡献挂钩。

统筹协调原则。在现行法规政策许可下，立足于我市财力、编制岗位许可，统筹考虑、综合协调引进急需高端人才工作，确保急需高端人才引得进、留得住、用得好，经济待遇和政治待遇能得到有效保障。

注重效能原则。把高端人才的自身条件和引进岗位的工作需要结合起来，综合考虑各方面的因素，健全引进人才的评价机制，确保引进的高端人才真正发挥作用，能在推动经济社会发展上出成果。

### **三、目标任务**

从2015年起，用三年的时间，围绕我市经济和社会发​​展需求，引进100名以上急需高端人才。力求引进一名高端人才，带动一个人才群体，发展一门学科或技术，加强一个领域的工作。并以此为契机，促使我市人才引进工作进入新常态，形成一套合理成熟的高端人才引进、使用、评价、交流机制，促进我市人才队伍的健康快速发展。具体目标为：

新型工业化领域：引进30名以上高端人才。

新型城镇化领域：引进 15 名以上高端人才。

现代服务业领域：引进 15 名以上高端人才。

现代农业领域：引进 10 名以上高端人才。

交通枢纽领域：引进 10 名以上高端人才。

生态和环保领域：引进 10 名以上高端人才。

民生保障领域：引进 10 名以上高端人才。

#### **四、实施范围、对象及方式**

##### **（一）实施范围**

全市党政机关、事业单位、企业（均不含国家和省级驻内单位），主要在经济建设的重点行业、关键领域中实施。对于社会事业的教育、卫生、文化等部门需要的高端人才，则在多年来难引进、层次高的特殊岗位中进行。

##### **（二）引进对象**

引进对象为全市经济社会发展所急需的域外高端人才，原则上须具备研究生以上学历、硕士以上学位，或具有副高级以上专业技术职务（院士、享受国务院特殊津贴、国家突出贡献专家、省市学术技术带头人等不受学历、学位限制）。

具体对象为：

1. 中国科学院院士、中国工程院院士。
2. 国家有突出贡献的中青年专家，享受国务院特殊津贴人员。
3. 省、部级学术技术带头人及后备人选。

4. 市级学科带头人及拔尖人才（引进在党政机关或事业单位工作的，年龄一般不超过 48 周岁）。

5. 具有副高级专业技术职务任职资格人员（引进在党政机关或事业单位工作的，年龄一般不超过 45 周岁）。

6. 具有研究生学历、博士学位人员（引进在党政机关或事业单位工作的，年龄一般不超过 40 周岁）。

7. 具有研究生学历、硕士学位人员（引进在党政机关或事业单位工作的，年龄一般不超过 35 周岁）。

8. 其他特殊急需高端人才。

### （三）引进方式

1. 党政机关、事业单位和国有企业引进高端人才

成立“甜城英才引进工程”领导小组（领导小组成员名单附后），下设办公室在市人力资源社会保障局领导小组办公室负责征集全市（主要为市本级）急需高端人才需求计划，并做好梳理、统计汇总，提出当年度的引进计划，报“甜城英才引进工程”领导小组批准后，适时组织实施。具体实施方式为：

#### （1）公开直选方式引进

每年根据高校毕业生的实际，拟开展两次公开直选，主要集中在春、秋季进行。公开直选工作突出选人用人单位的主体性原则，以用人单位主管部门为主，市纪检监察部门全程监督，市委组织部、市委编办、市人力资源社会保障局做

好相关协调、服务工作，配合组织实施。

### ①直选方式

公开直选采取集中引进、专项引进、自主引进的方式进行。

集中引进。全市统一宣传，发布公告，组织报名，在一定时间段内集中引进。

专项引进。根据我市相关领域急需高端专业人才需求及域外相关人才分布情况，采取走出去的方式，组织相关单位、行业以引才小分队形式，积极参加相关高校招聘会以及西博会、留交会、海科会等活动，充分做好宣传、策划工作，吸引急需高端人才来我市工作。

自主引进。努力发挥用人单位引进高端人才的作用，支持用人单位在年度引进计划范围内，以报告（一事一议）方式进行自主引进。

### ②主要程序

发布信息。通过相关媒体、人才招聘网站发布引才信息。

组织报名。在广泛宣传发动的基础上组织开展报名。报名采取网络报名和现场报名方式。符合招聘岗位条件、有意来我市工作的高端人才均可直接报名。报名材料包括：工作经历、相关业绩材料以及学历、学位证书（属于应届毕业生的，应在规定时间内提供学历、学位证书）、专业技术职称资格证书和其它能证明水平与能力的材料复印件。

审查考核。组织审查报名人员的资格，并对符合条件的报名对象进行考核。一个岗位有多人符合条件的，进行考核排序（考核排序工作，由引进办组织相关部门的专家考评进行），提供差额人选报市“甜城英才引进工程”领导小组审定。考核由引进办组织用人单位及相关方面人员进行。

体检。体检项目和标准参照修订后的《公务员录用体检通用标准（试行）》和《公务员录用体检操作手册（试行）》执行。体检由用人单位或主管部门自行组织实施。

审定。市“甜城英才引进工程”领导小组对拟引进人选进行审定。

聘用。用人单位根据市“甜城英才引进工程”领导小组审定意见，按规定程序办理聘用手续。

### （2）聘任制公务员方式引进

探索以聘任制公务员方式引进党政机关急需高端人才。积极争取省上支持，在我市试点，开展聘任制公务员方式引进我市急需高端党政人才。

### （3）柔性方式引进

鼓励事业单位、国有企业聘请院士、专家，以咨询、顾问、挂职等方式来我市服务，具体采取一事一议方式确定。

### （4）以才引才方式引进

充分发挥人才的聚集效应，鼓励人才以师生关系、同学同事关系、合作伙伴关系到我市事业单位、国有企业工作。具

体采取在年度引进计划范围内，以一事一议方式确定。

## 2. 非公有制企业引进高端人才

### (1) 人事代理服务方式

引导和鼓励非公有制企业充分利用现行人事代理政策，采取自主聘用、自行管理、薪酬协商、人事代理的方式引进高端人才。

### (2) 以商引才方式

引导非公有制企业将人才引进与招商引资结合起来，鼓励招商企业派驻或推荐高端人才到内江工作。

### (3) 以智引才方式

引导非公有制企业将人才引进与智力项目引进结合起来，利用我市现有科技园区平台，鼓励更多的高端专业技术人才以技术投资、入股等方式在我市创办高新技术产业和转让、转化科研成果。

### (4) 柔性引进方式

引导和鼓励有科技创新项目的非公有制企业聘请院士、专家，以咨询、顾问等方式来我市服务。

### (5) 以才引才方式

引导和鼓励非公有制企业在招才过程中以师生关系、同学同事关系、合作伙伴关系到我市非公有制企业工作。

## 五、激励政策

我市引进的急需高端人才，除享受所在单位的国家政策



规定待遇外，还享受以下激励政策。

### **（一）给予工作经费和专项补助**

1. 签约在我市重要领域、重点科研创新平台、重大项目并服务 5 年，且每年服务时间在 3 个月以上的两院院士，可由市、县（区，含内江经济技术开发区，下同）政府和用人单位在 5 年内提供 300 万元的项目工作经费，其他待遇另行协商确定。

2. 签约在我市重要领域、重点科研创新平台、重大项目并服务 5 年，且每年服务时间在 5 个月以上的国家有突出贡献的中青年专家，享受国务院特殊津贴者，可由市、县（区）政府和用人单位在 5 年内提供 200 万元的项目工作经费，其他待遇另行协商确定。

3. 签约在我市重要领域、重点科研创新平台、重大项目并服务 5 年的省、部级学术技术带头人及后备人选，可由市、县（区）政府和用人单位在 5 年内提供 100 万元的项目工作经费，支付引进人才补助 50 万元。

4. 在我市事业单位（不含参照公务员法管理的事业单位）和国有企业签约工作 5 年的市级学术带头人及拔尖人才，由人才服务单位所属政府在 5 年内，支付引进人才补助 30 万元。

5. 在我市事业单位（不含参照公务员法管理的事业单位）和国有企业签约工作 5 年，具有副高级专业技术职务任职资格的人才，由人才服务单位所属政府在 5 年内，支付引进人

才补助 20 万元。

6. 在我市事业单位（不含参照公务员法管理的事业单位）和国有企业签约工作 5 年，具有研究生学历、博士学位的人才，由人才服务单位所属政府在 5 年内，支付引进人才补助 20 万元。

7. 在我市事业单位（不含参照公务员法管理的事业单位）和国有企业签约工作 5 年，具有研究生学历、硕士学位的人才，由人才服务单位所属政府在 5 年内，支付引进人才补助 10 万元。

8. 市、县（区）两级政府应大力鼓励非公有制企业引进高端人才，以促进我市科技创新和新型服务业的发展。其中：两院院士、国家有突出贡献的中青年专家，享受国务院特殊津贴者的高端人才在非公有制企业服务的，其工作经费由市级政府、企业税收受益县（区）政府和企业各按三分之一比例给予兑现，其他待遇由企业自行协商；其他高端人才在创新型、高新技术等非公有制企业工作的，由企业税收受益政府给予每名引进人才一次性 3-5 万元的引入补助。

凡签约为我市党政机关、事业单位和国有企业服务的急需高端人才工作经费及补助分 5 年发放到位，每年发放 20%。年终考核合格后，由市、县（区）财政分级拨付。

## **（二）提供住房便利**

凡签约为我市党政机关、事业单位、国有企业服务的各

类高端人才，在服务期内，由用人单位提供住房或按程序申请租住市人才公寓；凡签约为我市非公有制企业服务的高端人才，在服务期内，根据人才需要，由用人单位提供住房或按现行住房政策向所在地政府申请优惠购买（租住）住房。

### （三）其他待遇

1. 考核入编。在我市非公有制企业服务的高端人才，服务期届满，若本人愿意，我市事业需要，可优先考核进入事业单位（不含参照公务员法管理的事业单位），享受我市同级同类财政全额拨款事业单位人员基本待遇。

2. 适时重用。表现优秀的引进人才可纳入“内江市优秀年轻干部人才递进培养计划”进行重点培养。引进在机关和事业单位工作，在工作岗位上表现优秀、德才兼备、实绩突出、群众公认的，按照干部管理权限，予以提拔重用；特别优秀的，可按照相关规定破格提拔任用。

3. 成果转化。政府为引进的高端人才提供技术、专利入股，以专利、发明、技术、资金等要素参与分配的政策服务，分配比例由用人单位与本人协商确定；引进的高端人才可享受在我市服务期间所产生的各项发明、专利的应有权利份额。

4. 单位福利。用人单位可以与引进的高端人才达成与现有国家政策不冲突的其他福利待遇协议。

5. 照顾亲属。引进人才的配偶可优先随调随迁我市同类性质单位，其未成年子女入学可在全市范围内优先择校，并

免收除规定学杂费以外的各类费用，其成年子女的就业由市、县（区）组织、人力资源社会保障部门在政策框架内，优先推荐就业。

6. 特别支持。引进的高端人才（包括在内江服务1年以上柔性引进人员），纳入内江各类人才培养工程的选拔范围，纳入国家和省突出贡献专家、享受国务院特殊津贴专家及市级各类人才的选拔范围，享受专业技术评聘的优先资格，在市外取得的成果也可作为参评依据。各用人单位要积极支持引进人员出版学术著作，进行国内外学术交流，并给予一定经费资助。对柔性引进的人才，其出国培训、考察、交流等享受本市专业技术人才的同等待遇。

7. 财政支持。对党政机关、事业单位、企业所引进的高端人才，根据个人在我市所做贡献大小，由同级财政给予适当的专项补助。

8. 其他奖励。引进的高端人才除享受上述待遇外，还可以享受我市出台的其他激励性且不相冲突的待遇（如科研、重点项目、技术创新等的经费支持等）。

探索以聘用形式引进的公务员高端人才，不享受上述激励政策，其待遇和激励政策另行规定。

## **六、保障措施**

### **（一）经费保障**

从2015年起，市、县（区）财政每年要保障用于高端人

才引进补贴、补助的经费，并根据引进高端人才的实际需要和财政收入增长适时调整、逐年提高。

## **（二）编制统筹**

市、县（区）要各统筹一部分事业编制，专项用于高端人才引进，编制部门要充分盘活现有事业单位空缺编制，市级各部门（单位）要优先将空余的事业编制用于高端人才引进。

## **（三）人才公寓建设**

从2015年起，有计划地启动人才公寓建设，用以保障人才引进。人才公寓的建设，采取以下三种方式：一是从现有闲置资产中调剂；二是从现有的公租房中有计划的划拨；三是条件成熟后统一筹建人才公寓。

## **（四）考核管理**

1. 引进的急需高端人才受聘在党政机关工作的，按照聘任制公务员有关规定管理，市、县（区）组织、人力资源社会保障部门及用人单位负责引进人才的管理，日常管理和考核以用人单位为主。考核标准参照聘任制公务员管理的规定执行。

2. 引进的急需高端人才受聘在事业单位工作的，根据《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》，对引进人才实行以岗位管理为基础的事业单位聘用制管理。市、县（区）组织、人力资源社会保障部门及用人单位负责对引进人才进行管

理，日常管理和考核以用人单位为主。考核标准按照《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》的规定执行。

3. 引进的急需高端人才到国有企业工作的，按照相关规定及要求，由人力资源社会保障、国资部门进行考核管理。

4. 引进的急需高端人才在我市党政机关、事业单位（不含参照公务员法管理的事业单位）和国有企业服务期限最低为5年（聘任制公务员除外）。服务期满后，经考核合格、根据工作需要和本人自愿，可按照《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》的相关规定续聘或转聘我市其他事业单位，并按本市市、县（区）同级同类人员进行管理；符合公务员调任条件的，根据工作需要，可调任党政机关。若引进人才在内江工作不足5年的，引进人才须支付一次性违约金，违约金由用人单位与引进人才约定。

### **（五）组织保障**

1. 加强领导。引进高端人才工作是一项具有深远战略意义的系统工程，需要各方支持、合力推进。要切实加强对全市高端人才引进工作的组织领导，市委组织部在高端人才引进工作中负责综合协调，同时要把人才引进工作纳入人才目标管理，加大对各级党委、政府引才工作的考核力度。市人力资源社会保障局负责日常工作，市委编办负责编制的审核工作，其他单位要通力协调配合，全力支持高端人才引进工作。

2. 强化宣传。各级人才管理服务部门及用人单位，要配合宣传部门深入做好人才引进工作的宣传。要充分利用现代宣传媒体，加大声势对我市城市建设、产业发展，引才政策、引才举措、引进过程以及高端人才在经济建设和社会发展中的重要作用和突出贡献等进行广泛报道，在全市营造引进人才、重视人才、关爱人才的浓厚氛围。

3. 做好服务。积极开展服务联系人才暖心行动，加强对引进人才的联系，帮助解决工作和生活中遇到的各种困难和问题；要开辟人才服务绿色通道，为引进人才创新创业提供优质高效服务；要定期或不定期对引进人才进行走访，适时召开引进人才座谈会、人才交流联谊会等，搭建人才交流联谊平台，促进沟通，增进友谊。要强化表扬激励，对做出突出贡献的引进人才，要大力表扬，并对他们的先进事迹进行广泛宣传，充分激发引进人才创新创业活力。

附件：内江市“甜城英才引进工程”领导小组成员名单

附件

## 内江市“甜城英才引进工程”领导小组成员名单

组 长：周 勇	市委常委、市政府副市长
杜坤飞	市委常委、组织部长
田文平	市政府副市长
副组长：黄 英	市委组织部常务副部长
陈昭学	市委组织部副部长、市人力资源社 会保障局局长
刘万彬	市委组织部副部长、市委编办主任
郑 平	市委组织部副部长

成 员：市委组织部、市委宣传部、市委编办、市人力资源和社会保障局、市经济和信息化委、市教育局、市科学技术和知识产权局、市财政局、市住房城乡建设局、市交通运输局、市农业局、市文化广电新闻出版局、市商务局、市卫计委、市国资委、市人才办等部门有关负责人。

领导小组下设办公室在市人力资源社会保障局。办公室主任由市人力资源社会保障局相关负责人兼任。

---

中共内江市委办公室

2015年7月1日印发

