

# 中共新绛县委文件

新办发〔2020〕21号

中共新绛县委  
新绛县人民政府  
关于印发《新绛县引进优秀人才推进  
人才强县战略暂行办法》的通知

各镇、县委各部委、县直各单位、各人民团体、新绛经济技术开发区：

《新绛县引进优秀人才推进人才强县战略暂行办法》已经县委、县政府研究同意，现印发给你们，请结合工作实际认真贯彻落实。

中共新绛县委  
新绛县人民政府

2020年10月28日

# 新绛县引进优秀人才推进人才强县战略 暂 行 办 法

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九届四中全会精神，落实省委“四为四高两同步”总体思路和要求、市委“五抓一优一促”经济工作主抓手以及县委“三五”工作思路，进一步深化人才发展体制机制改革，大力引进优秀人才，不断完善人才“引、育、用、留”机制，加快推进人才强县战略，根据《山西省建设人才强省优化创新生态的若干举措》等文件精神，结合我县人才工作实际，制定本办法。

**第一条 引进原则。**坚持“党管人才、改革创新，突出重点、按需引进，市场主导、财政支持”的原则，以“急需紧缺为先、发展需要为本、业绩能力为要、激励保障并重”为导向，着力解决我县人才总量不够、高层次人才短缺、人才服务环境不优等问题，引进一批政治坚定、诚实守信、爱岗敬业，能引领带动我县科技进步、产业升级、文化繁荣、社会发展的人才。注重用事业、环境和待遇留人才、引人才，使现有人才安心，新引人才放心。

**第二条 引进领域和对象。**坚持需求导向、产业导向、目标导向，面向我县经济社会发展的主战场，围绕“六新”，大

力引进高端装备制造、新能源、新材料、节能环保、生物医药等战略性新兴产业，现代信息技术、金融、文化旅游、现代商贸物流等现代服务业，教育医疗、健康养老等民生行业，以及煤焦钢铁、化工、现代农业、生态环保、城乡规划等领域的优秀人才。

### 1.高层次创新创业人才，需具备下列条件之一：

（1）自带技术、项目、资金落户新绛注册创（领）办高新技术企业或合作开发产业化项目，有明确产品 and 市场目标，拥有的技术成果国内领先，符合我县产业发展战略布局和产业技术创新需求，有良好的产业化开发潜力和市场前景，其核心技术的产品处于中试或产业化阶段。本人为法人代表的，投入企业注册资本不少于 **200** 万元人民币（不含技术入股）；非法人代表的，股权不低于总投资的 **30%**。

（2）依托高校、科研院所、企业研发平台和创新项目，具备较强的科技创新能力，学术技术成果达到国际一流、国内领先水平，有明确的成果转化路线图，致力于创新成果产业化，并能在我县形成新兴产业；或主持过大型科技工程项目，具有丰富的科研、工程建设经验的专家学者。

### 2.高素质青年人才，需具备下列条件之一：

（1）全日制博士研究生，年龄一般不超过 **40** 周岁。

（2）国家教育部公布的“双一流大学及学科”的全日制硕士研究生，年龄一般不超过 35 周岁。

（3）普通全日制硕士研究生（境内本科须 2B 及以上），年龄一般不超过 35 周岁。

（4）国家教育部公布的“双一流大学及学科”的全日制本科生，年龄一般不超过 30 周岁。

### 3.急需紧缺人才，需具备下列条件之一：

（1）所学专业为用人单位急需、市场紧缺，招聘难度较大，且具有高级专业技术职务任职资格的人才。

（2）具有高超技能、精湛技艺，能攻克关键技术工艺操作性难题的高级技师及其他实用型工匠大师。

（3）拥有的科研或技术成果能够推动产业转型升级，创造较大经济社会效益且为第一产权人或发明人的人才。

（4）在某些方面具有特殊才能或突出贡献且为我县急需紧缺，经县委人才工作领导小组评审认定的“专才”。

（5）围绕科技和产业重大项目需求，编制《新绛县急需紧缺人才专业目录》。民办学校、民营医院、非公企业等非公有制经济和社会组织中，具有《新绛县急需紧缺人才专业目录》内的全日制本科及以上学历的人才。

### 第三条 引进方式。引进人才方式分为柔性引进和全职引

进。柔性引进是指坚持“关系不转、待遇协商、合同约定、自由流动”，用人单位不改变人才的户籍、人事、社保等关系，采取项目合作、顾问指导、技术咨询、专业管理等灵活方式与人才进行合作，人才与用人单位签订 5 年以上聘用（劳动）合同且每年在新绛工作时间不少于 3 个月；全职引进是指通过考试、考核、选聘等方式引进，与用人单位签订 5 年以上聘用（劳动）合同（事业单位按有关规定执行）。高层次创新创业人才、急需紧缺人才可全职引进，也可以柔性引进；高素质青年人才须全职引进。

公立医院在本单位编制总量范围内，自主拟定年度增人计划，自主制定招聘方案，按规定公开发布招聘公告，自主实施招聘工作，组织人社部门不再进行事前备案。招聘急需紧缺专业人才可通过直接考核方式进行，招聘范围、对象、批次、时间、地点及考核形式、内容由用人单位自主确定，不将大学排名作为限制性条件，不搞学历“一刀切”。人员增减情况和招聘结果每年 6 月、12 月向组织人社部门备案。

其他事业单位引进高素质青年人才，全日制博士研究生、“双一流大学及学科”的全日制硕士研究生不受名额限制，直接考核引进。普通全日制硕士研究生（境内本科须 2B 及以上）和“双一流大学及学科”的全日制本科生报名人数小于等于引

进计划未形成竞争的，直接考核引进；形成竞争的采取考核与面试相结合的方式引进。

民办学校、民营医院、非公企业等非公有制经济和社会组织引进优秀人才，可以依托招商引资，通过项目引才、活动引才、平台聚才自主引进人才，也可以由县委人才办进行推荐。

#### **第四条 创新创业扶持措施**

**1.启动资助。**凡是国家级、省部级、教授等正高级专业技术职称、副教授等副高级专业技术职称（含全日制博士研究生学历）的人才来新绛创（领）办企业，经专家评审委员会评审通过后，由县财政分别给予最高**500万元、300万元、200万元、100万元**的项目启动资助。企业注册后，先行拨付**50%**的资助资金，两年后对引进人才的企业或项目进行中期评估，通过中期评估的，予以拨付剩余**50%**的资助资金；未通过中期评估的，待其通过整改符合要求后再拨付剩余资金；整改后仍不符合要求的，停止拨付资助资金。

**2.场地优惠。**3年内企业所在的工业园区等负责免费提供**100—300平方米**的工作场所。需要生产性建设用地的，按照工业用地标准优先供地。

**3.金融扶持。**对于科技含量高、产业化潜力大的创业项目，经评审认定，创业**3年内**，县财政根据央行同期贷款基准利率

按不低于利息总额的 **50%** 给予最高 **100 万元** 的贷款贴息支持。创（领）办企业在国内主板、中小板、创业板上市和在“新三板”挂牌交易的，县财政分别一次性给予最高 **100 万元**、**50 万元** 的奖励。

**4.技术转化。**各类研发平台科技成果转让转化所得净收益，按不低于 **70%** 的比例奖励课题负责人、骨干技术人员和研发团队。来我县创新创业人才，其企业或项目投产 **5 年** 内取得经济效益的，县财政按企业对当地经济发展所作贡献给予一定奖励。

**5.获奖支持。**对人才创（领）办企业参加具有国际、国内、省内影响力创新创业大赛获奖的，经认定，给予最高 **100 万元** 的创业发展资助。对引进人才新入选省级、国家级人才计划的，县财政一次性给予 **10—30 万元** 奖励。对国家级一、二类职业技能大赛获奖选手，一次性给予 **1—3 万元** 补助。对省级一、二类职业技能竞赛获奖选手，一次性给予 **1000—10000 元** 补助。

**6.学术支持。**鼓励国（境）内外知名学术机构、学术组织在我县发起、组织学术论坛，力争一批高水平的学术论坛落户新绛成为永久性会议基地。支持各类企业、产业联盟、新型研发组织发起技术研讨和创新交流活动，并给予最高 **10 万元** 资

金资助。优先推荐、组织高层次创新创业人才及高级经营管理人才参加国（境）内外学术会议和培训，所需费用由县人才资源开发专项资金承担。

**7.平台建设。**鼓励支持优势企业、职业院校、技工院校、经济开发区建立院士专家工作站、博士后科研工作站、博士科研工作站、技能大师工作室、工程技术研究中心和技术转移中心等研发机构。新建院士专家工作站、博士后科研工作站、博士科研工作站、技能大师工作室，分别给予 **20 万元、15 万元、10 万元、5 万元**的建站（室）资助。对进站的博士后研究人员，每人每年给予 **3 万元**专项补助，期限为 **2 年**。新建省级、国家级学会服务站、学会联合体工作站，一次性给予 **5 万元、15 万元**的科研资助。上述费用从县人才资源开发专项资金中列支。

**第五条 资金补助。**对全职引进到事业单位工作的人才或与用人单位签订 **5 年以上**聘用合同，全职引进到非公有制经济和社会组织的人才，给予人才津贴。对与用人单位签订 **5 年以上**聘用合同且每年在我县工作不少于 **3 个月**的柔性引进的人才，按实际在新绛工作时间给予人才津贴。具体标准为：

**1.国家级专家。**给予国家重点学科、重点实验室、重点工程技术研究中心的学术技术带头人以及国家有突出贡献的中



青年专家、国家杰出青年科学基金获得者每人每月 1 万元的人才津贴。

2.省部级专家。给予省级重点学科、重点实验室、重点工程技术研究中心学术技术带头人以及省部级有突出贡献的中青年专家、享受国务院特殊津贴专家、博士生导师每人每月 8000 元的人才津贴。

3.具有正高级专业技术职称的人才、博士后，给予每人每月 5000 元的人才津贴。

4.具有副高级专业技术职称、全日制博士研究生学历、“双一流大学及学科”全日制硕士研究生学历、高级技师的人才，给予每人每月 2000 元的人才津贴。

5.具有普通院校全日制硕士研究生学历或“双一流大学及学科”全日制本科学历的人才，给予每人每月 1000 元的人才津贴。

6.引进到非公有制经济和社会组织的具有《新绛县急需紧缺人才专业目录》内的普通全日制本科学历的人才，给予每人每年 3000 元的人才津贴。

以上资金从引进当年起，按年度每年年底发放一次，5 年内发放完毕。对符合两项以上补贴标准的，按补贴标准较高的一项计发。引进到非公有制经济和社会组织的人才，人才津贴

由同级财政和用人单位各承担 50%; 全职引进到事业单位工作的人才, 人才津贴由县财政负担。

**第六条 住房保障。**按照“拎包入住、动态管理、周转使用”的原则, 由政府投资建设人才公寓、人才周转房, 为优秀人才(不含普通全日制本科学历的人才)提供方便舒适的居住环境。非公有制经济和社会组织也要加大人才公寓、人才周转房建设力度, 妥善解决优秀人才住房问题。

**第七条 工资薪酬。**在事业单位工作的, 执行我县同类人员的工资标准和正常的工资晋升。在非公有制经济和社会组织工作的, 引进人才与用人单位在自愿平等、协商一致的基础上, 根据其所在岗位、专业技术水平以及实际贡献等从优确定。

**第八条 引才奖励。**鼓励用人单位、引才中介机构等各方力量参与人才引进工作, 凡能够引进符合我县发展需求的高层次创新创业人才和急需紧缺人才, 且与用人单位签订 5 年以上聘用合同的, 由县人才资源开发专项资金按用人单位和引才中介机构事先约定佣金的 50% 给予用人单位最高不超过 2 万元的引才奖励。

**第九条 使用培养。**用人单位要充分发挥引进人才的优势, 积极为他们搭建干事创业的平台, 使各类人才尽展其才、尽显其能、建功立业, 做到“以才兴业、以业留才”。要发挥所引

进人才的“传帮带”作用，同时结合实际采取“走出去”的办法提升人才的素质和能力。

**第十条 编制管理。**创新事业单位编制管理办法，对全职引进到事业单位的人才设立引进优秀人才预留编。坚持“专编专用、人编对号、人留编留、人去编收”的原则，实行“专用编制、人编捆绑、动态调整、周转使用”的编制周转池制度。引进人才离开用人单位，或单位空编后自动进入正常编制的，收回预留编制。凡企业与公立医院合作建立的研发中心、中试基地等机构，其中具有高级职称或博士研究生学历的企业高层次人才可以入编我县事业单位。

**第十一条 职称评聘。**开辟人才引进职称评审绿色通道，引进的优秀人才可凭专业工作经历、学术技术成果直接申报认定相应职称。各类企业取得国家职业资格高级工、技师、高级技师证书的高技能人才，可参加工程系列相应助理工程师、工程师、高级工程师评审。事业单位引进急需紧缺的高级专业技术人才可不占本单位岗位职数直接聘用。

**第十二条 政治待遇。**对在事业单位工作的，按干部选用程序择优提拔为科级领导干部。对全县经济社会发展做出突出贡献的人才予以表彰奖励，并通过各级媒体广泛宣传、大力弘扬。特别优秀的人才可列席党委、党组会议，参与相关领域的

决策制定。对贡献突出的人才优先推荐为市、县两级人大代表或政协委员候选人以及各级劳动模范人选。

**第十三条 户籍迁入。**实行引进人才优先落户制度，引进的优秀人才可持相关证明材料，直接到用人单位所在地公安机关办理户口迁移落户手续，其配偶、未成年子女及父母均可随迁。

**第十四条 档案管理。**对辞职、离职后来我县工作的优秀人才，若原单位同意移交档案的，可按工作调动的有关程序办理相关手续；若原单位不同意移交档案，由本人及用人单位提出申请，经组织人社部门审核后重新为其建立人事档案，并将工龄连续计算。

**第十五条 社会保险。**由用人单位按规定为引进人才办理同本单位工作人员同等待遇的社会保险，同时为全职引进到非公有制经济和社会组织的人才（不含普通全日制本科学历的人才）的未就业配偶、子女办理城镇居民医疗保险。

**第十六条 配偶就业。**全职引进到非公有制经济和社会组织的人才（不含普通全日制本科学历的人才），随迁配偶实行计划安置，原属机关事业单位编制内的实行对口安置；原在企业工作或无工作的，积极协调县内企业提供就业岗位；暂时无法安置的，由县财政发放 2 年的生活补贴。

**第十七条 子女入学。**全职引进到非公有制经济和社会组织的人才（不含普通全日制本科学历的人才），随迁子女就读中小学、幼儿园，首次入学可选择学校。

**第十八条 医疗保健。**全职引进到非公有制经济和社会组织的人才，每年在县级医院进行一次健康体检，费用列入财政预算。

**第十九条 服务管理。**人才工作在县委人才工作领导小组统一领导下，由县委人才办牵头抓总、统筹协调和督促落实，并纳入年度目标责任专项考核。落实一把手抓人才“第一资源”政治责任，人社、编办、财政、教科、卫体、工信、公安等县委人才工作领导小组成员单位及其他相关单位要各司其职、密切配合、制定措施、具体落实。县委人才工作领导小组成员单位要就人才工作分别向县委人才工作领导小组述职。

**1.跟踪服务。**强化政治引领和政治吸纳，规范完善党委联系服务专家工作。县级领导根据分管工作内容或部门工作特点，每人联系 1—2 名优秀人才，通过电话联系、座谈、登门看望等方式，宣传党的路线方针政策，引导人才坚定正确的政治立场和政治方向，充分听取人才的意见和建议，主动帮助解决实际困难和问题。

**2.动态管理。**对全职引进的人才实行一年试用期，期满合

格的予以正式聘用。建立引进人才流失报告和退出制度，用人单位要将期满离岗、中途离岗、辞职辞退等退出的人才情况，按主动退出、劝退、取消资格等分类及时报告县委人才办。引进人才退出后，不再保留相应的工作生活待遇，获得的工作和生活补助视合同履行情况部分或全部收回。

**3. 教育培养。**坚持人才引进和培育并重，对现有人才经培养成长为高层次创新创业人才、急需紧缺人才，经认定符合有关规定的，享受本办法引进人才的同等待遇。

**4. 考核评价。**用人单位每年要根据合同确定的工作目标任对引进人才进行年度（聘期）考核，并将考核结果报县委人才办备案，作为兑现资金补助、实施奖励依据。人才工作专项考核结果作为领导班子和领导干部年度考核等次评定的重要依据。

**第二十条 财政支持。**加大人才资源开发投入力度，把人才发展支出作为财政支出重点领域予以优先保障，设立每年不少于 300 万元的人才资源开发专项资金，纳入年度财政预算，用于优秀人才的引进、培养和政策待遇的落实。设立每年不少于 1000 万元的“五小企业”创新创业计划专项资金、科研项目和科技活动经费、深化供给侧结构性改革推进农业产业化提质专项资金，纳入年度财政预算，用于相关科技研发和人才的

引进、奖励等。

**第二十一条** 本办法由县委组织部、县人力资源和社会保障局负责解释。未尽事宜采取“一人一策”、“一事一议”的方式，报县委人才工作领导小组研究决定。

**第二十二条** 本办法自发布之日起施行，此前相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。