信宜市深化人才发展体制机制改革的实施意见（试行）

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，深入贯彻习近平总书记对广东重要讲话和重要指示批示精神，贯彻落实省委和茂名市委关于深化人才发展体制机制改革精神，大力培养人才、广泛聚集人才、用活用好人才，最大限度激发人才创新创造创业活力，为建设宜居宜业宜游的幸福和美信宜提供人才支撑和智力保障，根据中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、省委《关于我省深化人才发展体制机制改革的实施意见》和《茂名市深化人才发展体制机制改革的实施意见（试行）》，结合信宜发展实际，制定本实施意见。

一、推进人才管理体制改革

（一）健全党管人才体制机制。坚持党管人才原则，发挥党委领导核心作用，市人才工作领导小组组长由市委书记担任，组织部门设立人才工作机构，负责统筹协调人才工作。各镇（街道）及市人才工作领导小组成员单位要成立人才工作机构，落实专人负责人才工作。将人才工作列入各镇（街道）落实党建工作责任制考核的重要内容，考核结果作为领导班子评优、干部选拔任用的重要参考。建立人才工作领导小组成员单位工作责任制和年度述职制度，将人才工作职责

列入相关职能部门“三定方案”，并根据各自职能出台工作细则推进人才体制机制改革实施。探索建立市人才发展研究机构。

（二）建立市领导联系高层次人才制度。完善市领导直接联系人才工作机制，对领导联系专家实行动态管理，每人分别联系1-2名高层次人才（包括新引进高层次人才、与我市企事业单位有合作关系的高层次人才、市管优秀专家及拔尖人才等），通过座谈交流、决策咨询、走访慰问等形式，及时掌握高层次人才的工作生活等情况，广泛听取意见建议。加强政治引领和思想引导，邀请相关领域高层次人才列席全市性重要会议。建立专家意见直通车制度，有效收集有关专家意见。

（三）推进人才管理部门简政放权。清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项，消除对用人主体的过度干预。落实中央、省有关文件要求，尊重用人单位自主权，充分发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主导作用，探索下放岗位设置、公开招聘、职称评审、薪酬分配、人员调配等相关权限。事业单位引进高层次人才，在全市编制总数限额内统筹使用。健全和完善基层医疗卫生事业单位人事薪酬制度，推动基层医务人员由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理转变。

二、创新人才培养支持机制

（四）实施优秀企业管理人才培养计划。围绕做大做强主导产业、培育壮大龙头企业，建立健全企业家培养机制，每2年遴选一批优秀企业家作为培养对象，采取与高校合作办学、远程教育、现场体验、课题调研、专题交流等方式，培养造就一批具有战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的优秀企业家群体。

（五）实施“玉都工匠”人才培养计划。弘扬工匠精神，致力培养工匠技能人才，扶持设立工匠工作室。在旅游康养、生态环保、装备制造、珠宝玉石、建筑业、农林牧渔业、商业服务业、公共管理和社会组织等领域，培养现代产业技能人才；在南玉雕刻、竹器编织、榄核雕刻等传统特色产业，培养传统工艺人才。对获得国家级技能大师工作室的，一次性支持每个工作室10万元。建立农村实用人才培训体系，深入实施新型职业农民培养工程。

（六）促进优秀青年人才脱颖而出。实施青年拔尖人才培养计划，大力培养科技创新、教育、卫生、文化宣传等领域的青年拔尖人才，采取选派到高校进修、创建工作室、培训交流、挂职锻炼等方式加强培养，市财政支持相应工作经费。实施“大学生创业引领计划”，探索为大学生提供免费创业培训服务，鼓励支持信宜籍大学生返乡创业。加大对信宜市大学生俱乐部、信宜市大学生社会实践交流协会等各大学生社团的引导和扶持力度。市财政每年安排专项活动经费10

万元，构建信宜籍大学生特别是在读博士及硕士研究生学习、交流、联谊的重要平台，促进信宜籍优秀青年人才回流。

三、完善人才引进机制

（七）构建人才驿站服务体系。发挥市人才驿站辐射带动作用，统筹全市人才供需对接工作，科学配置人才资源，整合人才工作职能部门力量联系人才、聚集人才、服务人才。推动镇（街道）建立镇级人才驿站，重点在县域副中心镇、特色产业镇建立镇级人才驿站，逐步形成市、镇两级人才服务体系，打造全市上下畅通的引才用才公共服务平台。市人才驿站每年安排经费30万元，通过审核验收的镇级人才驿站示范点一次性分别给予经费支持15万元，其他新建并通过审核验收的镇级人才驿站一次性分别给予经费支持10万元。

（八）大力引进高层次人才和急需紧缺人才。每年对我市新引进和培养的人才进行评审认定，对被认定为以下“六类人才”的，按不同层次给予相应补贴。

第一类人才：国际领先人才，包括中国科学院院士，中国工程院院士，中国国家最高科学技术奖获得者，国外院士（国家最高学术权威机构会员）及其他同等层次人才。

第二类人才：国内领先人才，包括国家“千人计划”“万人计划”入选者，“长江学者”特聘教授，国家杰出青年科学基金获得者，“珠江人才计划”团队项目带头人，“珠江人才计划”科技创新领军人才，“广东特支计划”杰出人才及其他

同等层次人才。

第三类人才：省内领先人才，包括“珠江人才计划”团队项目核心成员，“珠江人才计划”高层次人才项目入选者、“广东特支计划”入选者，中国青年科学家奖获得者及其他同等层次人才。

第四类人才：拥有正高级职称的专业人才，国家教育部承认的全日制普通高校毕业博士研究生及其他同等层次人才。

第五类人才：具有全日制硕士研究生及以上学历、学位的应往届毕业生（包括招聘入职后参加并完成5+3住院医师规范化培训获得学位硕士研究生）;具有副高以上专业技术职称，有实际工作经验的专业技术人才。

第六类人才：由市委组织部、市委编办、市人力资源社会保障局共同组织引进的急需紧缺人才，主要是指在“211”“985”“双一流”及以上层次大学、学科毕业并取得学士学位的应往届毕业生，特别急需紧缺的可放宽到国家重点院校全日制大学本科学历的应往届毕业生。

市人力资源社会保障局负责收集全市各企事业单位每年的急需紧缺人才需求，编制急需紧缺人才目录。与我市企事业单位签订5年以上工作合同或承诺全职（每年在我市工作时间不少于9个月）在我市工作5年以上，人事或社保档案关系在我市的各类人才，可享受以下待遇：

第一类人才：一次性发放安家补贴100万元，每月给予人才补贴10000元，购房发放一次性补贴100万元。

第二类人才：一次性发放安家补贴80万元，每月给予人才补贴8000元，购房发放一次性补贴80万元。

第三类人才：一次性发放安家补贴50万元，每月给予人才补贴5000元，购房发放一次性补贴50万元。

第四类人才：一次性发放安家补贴30万元，每月给予人才补贴3000元，购房发放一次性补贴30万元。

第五类人才：每月给予人才补贴2000元，购房发放一次性补贴10万元。

第六类人才：每月给予人才补贴1500元。

人才补贴发放年限为3年。本地新培养产生的一类、二类、三类和四类高层次人才，本人承诺继续在我市全职工作5年以上的，按引进相应层次人才标准的70%给予补贴。

省、茂名市驻信宜单位新引进高层次人才和急需紧缺人才的补贴由用人单位承担。

（九）实施柔性引才工程。探索与重点高校、科研院所建立战略合作关系，定向为我市培养和引进高层次人才。在我市短期连续工作1个月以上6个月以下、6个月及以上的一至四类高层次人才，按照用人单位实际支出薪酬1:1配套进行补贴，每年分别一次性给予人才补贴最高不超过3万元、6万元。大力支持产学研合作，突出以推动产业转型升级为

导向，鼓励我市企业与国内外优秀创新创业团队达成产学研合作关系，每年根据科研成果应用转化情况，采取竞争性扶持方式支持开展产学研合作项目不超过3个，每个项目分别给予支持20万元。

四、建立人才关怀激励机制

（十）完善高层次人才服务体系。向经市评审认定的高层次人才发放高层次人才服务卡，凭卡可在社会保障、职称评定等方面与信宜本地居民享受同等待遇，在落户、出入境、长期居留、永久居留、医疗、子女入学、配偶安置、社会保险等方面享受优先便利服务。市人民医院、市中医院、市妇幼保健院开通“绿色通道”，为高层次人才提供就医便捷服务；高层次人才子女凭卡可由教育主管部门按照就近就优原则安排入学（小学和初中阶段）。

（十一）大力支持科技创新。认真落实茂名市《关于加快科技创新的若干政策意见》，对我市企事业单位作为第一完成单位获得国家科学技术奖、广东省科学技术奖特等奖的团队给予重奖（奖金单独核定）；对我市企事业单位作为第一完成单位获得广东省科学技术奖一、二、三等奖的团队分别给予30万元、20万元、10万元奖励；对我市企事业单位作为参与单位获上述奖项的，按上述标准的 50%给予奖励。支持国家级重点实验室、工程技术研究中心、院士工作站、院士专家工作站、博士后工作站、博士后创新实践基地落户信宜。

对新获批准组建或被新认定的国家级重点实验室、工程技术研究中心，一次性给予50万元支持；对新认定的院士工作站，一次性给予30万元支持；对新认定的院士专家工作站、博士后工作站、博士后创新实践基地，一次性给予10万元支持。

（十二）大力支持建立研发机构。鼓励我市科研机构、主营业务收入1亿元以上的大型企业、有资质医院、建有研发机构的规模以上企业、成长性高新企业创建博士后创新实践基地和博士工作站。向省申报建立博士工作站的，给予启动经费3万元；被认定为省博士工作站的，给予10万元支持。鼓励我市主营业务收入1亿元以上的大型企业和有资质医院建立研发机构，聘用博士从事研发工作，一次性给予用人单位补贴3万元。

（十三）选拔市管优秀专家和拔尖人才。每3年遴选一批市管优秀专家及拔尖人才作为培养对象，着力提高专家人才的政治理论素养，定期组织专家举办国情研修班，举办学习交流、外出疗养等活动，发挥专家在创新驱动发展中的引领示范作用。任期内每人每年发放补贴6000元。每年组织1次免费健康体检。

（十四）奖励突出贡献人才。对我市突出贡献人才、优秀创新创业人才进行奖励，每两年奖励1次，奖励我市突出贡献人才不超3名、优秀创新人才不超5名，分别给予每人奖励10万元、5万元。

五、健全人才流动机制

（十五）引导教育卫生人才向基层流动。推动教育、卫生人才帮扶基层，市直属中小学，每校每年安排1至2名获得一级教师以上职称的教师到镇（街道）学校任教，每人不少于1学期；新评定的市级以上名师、名班主任、名校长应发挥示范引领作用，到镇（街道）的基层学校支教不少于1学期。逐步实现市级医院对镇级卫生院的对口支援全覆盖，市级医院每年派出卫技支援人员数量不低于全院中级职称以上人员数量的5%，中级职称以上卫技支援人员数量占比不低于派出人员总数的80%。高层次医疗技术人才到基层医疗卫生机构工作，可根据实际需要规划特设岗位并依程序聘用。在镇级卫生院连续工作2年以上的、具有助理医师以上执业资格的现在岗人员，在编制限额内，经市人力资源社会保障局核准，体检、考察合格后可按规定免于公开招聘直接聘用到原单位或镇级卫生院。

（十六）支持科研人员创业兼职。鼓励科研院所科技人员通过在岗创业、兼职或离岗创业的形式，按干部人事管理权限批准后开展创新创业活动。在岗科研人员在认真履行所聘任岗位职责的前提下，可利用本人及其所在团队科技成果在岗创业或到企业、其他科研机构、高校、社会组织等兼职，并按规定获得报酬。离岗创业期限以3年为一期，最多不超过两期，其间可保留人事关系和职称，并按规定与原单位其

他在岗人员同等享有参加职称评审、调整基本工资标准及晋升薪级工资、晋升专业技术岗位等级和参加社会保险等权利，其离岗创业期间工作业绩可作为职称评审的依据。

全市各级党组织要高度重视人才工作，牢固树立人才是第一资源的观念，结合实际大力贯彻实施人才政策。市人力资源社会保障局负责出台引进高层次人才、急需紧缺人才等实施细则；市科工商务局负责出台引进创新创业团队、评审奖励突出贡献和创新人才等实施细则。其他相关职能单位按照分工方案制定相应实施细则。实施人才政策所需经费，从市人才发展专项资金中开支。

本实施意见自发布之日起执行。执行过程中遇到问题，迳向市人才工作领导小组办公室反馈。