柳州市柳江区人才小高地建设实施办法

（征求意见稿）

为进一步提升我区人才小高地建设水平、增强引领功能，探索建立更为灵活的人才管理机制，根据柳州市政府《柳州市人才小高地提升工程实施方案（修订稿）》（柳政发〔2017〕42号）和中共柳州市委办公室 柳州市人民政府办公室《关于印发<柳州市人才小高地建设实施办法>的通知》（柳办〔2006〕20号）精神，特制定我区建设人才小高地实施办法。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实党的十九大会议精神，坚持人才优先、创新驱动，促进人才开发与经济社会发展高度对接、深度融合。紧扣产业结构优化人才布局，紧扣项目建设发挥人才技能，紧扣平台建设助力人才发展，实行更加开放的人才政策，探索更加灵活人才服务管理机制，不断优化吸引人才、集聚人才、用好人才的发展环境。以急需高层次人才为重点，在重点产业、优势企事业单位及部分领域搭建一流舞台，创造一流条件，营造一流环境，吸引、聚集和培养一批高层次人才和领军人才。通过人才小高地建设的示范、带动和辐射作用，全面推动人才资源整体开发和人才队伍建设，加快我区经济和社会发展。

二、建设范围

人才小高地，是指集中各方力量，采取特殊的政策和措施，依托重点产业、重点项目、重点学科和优势企事业（简称“三重一优”）聚集和培养高层次人才，并有效发挥作用的人才特区。它具有高层次、专业化、好环境、多样性等特点。

我区区级人才小高地的建设范围可以是一个企业或学科，也可以是根据产业、行业、项目的要求，由产学研单位共同组成的、有统一协调运行机制、管理办法和工作措施并明确有牵头单位的联合体；符合条件的柳江区内各种所有制经济实体或学术团体均可申报建设柳江区人才小高地，主要包括：

1.处于市、区科技前沿水平，有一定科研实力和较大影响，能够产生显著经济和社会效益的重点产业、重点项目、重点学科和优势企事业单位；

2.与我区经济建设和社会发展密切相关，对社会、经济产生一定效益和一定影响，产学研紧密联系、引进与培养人才密切结合、人才较为集中的产业或学术联合体及经济、科研实体

3.其他具备条件的经济、科研实体或社科组织。

三、建设目标

通过申报建设市级人才小高地和自主建设一批具有我区特色的区级人才小高地，逐步构建起市、区级两级人才小高地体系，不断加大引进和培养人才力度，示范带动全区人才资源开发和人才队伍建设，为提升我区经济社会发展提供人才支撑和智力支持。

（一）突出高层次创业创新人才，实现人才小高地引才育才能力整体提升**。**创新和完善人才小高地建设的政策体系，把人才小高地建设与我市双百人才工程有效结合，统筹推进。加大高层次创业创新人才及其团队的引进和培养力度，建立完善各层次专家梯队培养机制，进一步增强小高地对人才的吸引力、承载力和自主培养高层次人才的能力。从2018年开始，用5年时间创建4个以上基础好、实力强、潜力大、示范带动作用明显的人才小高地，其中市级人才小高地1个，区级人才小高地3个以上。市级和区级人才小高地累计引进（含柔性引进）和培养各类急需、紧缺人才：全日制硕士30名；区级以上学术或技术带头人10-40名；具有副高级以上专业技术职称的技术骨干30名；高技能人才30名。

（二）适应经济社会发展需求，实现人才小高地服务发展能力全面提升。紧跟新型工业化、信息化、城镇化、农业现代化步伐，围绕传统产业转型升级和重点产业发展需要，采取特别政策和特殊机制，灵活支持海内外优秀人才组建团队，突破对经济社会发展有重大影响的关键技术难题，推广新技术、新产品、新业态、新商业模式，使人才小高地在更广范围、更宽领域、更深层次融入我区产业发展新格局。力争到2025年，在人才小高地载体单位中培育出新的产值亿元企业，以及打造一批柳江特色鲜明、对全区经济社会发展具有辐射带动作用的优势企事业单位，使人才小高地载体单位真正成为引领我区产业和行业发展的排头兵。

（三）坚持可持续发展，实现人才小高地建设和管理水平的显著提升。引导载体单位全面加强人才小高地建设和管理，着力提高产学研结合能力、协同创新能力、可持续发展能力，重点完善人才小高地动态管理机制，健全资助、项目、绩效等配套管理制度，在人才政策和体制机制创新、人才流动配置和激励保障，管理服务等方面实现新突破，把人才小高地打造成为我区人才人事综合改革的重要示范区。

四、建设条件

申报建设人才小高地必须具有明确的载体，即属于我区优势经济、科研实体或社科组织等。建设不同层次和类型的人才小高地还应具备相应的条件：

（一）申报建设柳州市市级人才小高地的条件

按照柳州市政府《柳州市人才小高地提升工程实施方案（修订稿）》（柳政发〔2017〕42号）和中共柳州市委办公室 柳州市人民政府办公室《关于印发<柳州市人才小高地建设实施办法>的通知》（柳办〔2006〕20号）文件的有关规定执行。

（二）申报建设柳江区级人才小高地的条件

申报建设区级人才小高地，应当同时具备以下条件：

1.必须是我区重点产业、重点项目、重点学科和优势企事业单位，高层次人才相对密集（含柔性拥有），人才团队年龄结构相对合理；创新能力较强，在同行业中处于先进水平。

产业类人才小高地能聚集一批区内乃至市内同行业公认、有原创能力的技术骨干和优秀经营管理者；有多项市级及以上科研技术成果，能推动产业、企业的发展；拥有本专业领域中级及以上职称的人数占专业技术人员总数的10%以上。产业类人才小高地一般在优势企事业单位及其联合体中产生。

学术类人才小高地要有在本领域处于区内乃至市内先进水平、有较高知名度的学术、技术带头人及创新、创业人才团队；研究项目处于本学科市内先进水平，拥有本专业领域中级及以上职称的人数占专业技术人员总数的20%以上。学术类人才小高地一般从教育、卫生、农业等部门中产生。

2.具有良好的人才创新、创业环境。人才小高地的领导对人才小高地建设高度重视，认真贯彻落实国家、自治区、柳州市各项人才政策；人际关系和谐、学术环境民主。

3．拥有较强的经济实力。能为人才小高地建设提供有效的资金支持和保障，为人才提供必要的科研和工作环境及条件。

4.制定有效完善的人才小高地建设工作方案。包括建设人才小高地的可行性分析、组织机构、组织任务和措施等，对人才小高地建设实行项目管理。

五、申报程序

（一）申报建设市级人才小高地的程序

按照柳州市有关规定进行，原则上从区级人才小高地中择优推荐。

（二）申报建设区本级人才小高地程序

成立由区政府牵头，区人力资源和社会保障局、科技局、工信局、农业局等相关专业技术部门为成员部门的柳江区人才工作协调工作领导小组。由符合区级人才小高地建设条件的载体向区人社局申报，区人才工作协调工作领导小组办公室对申报对象进行评审，挑选高层次人才相对密集，创新创业能力较强的单位，作为区级人才小高地的建设载体，经区人才工作协调小组审核后报区委、区政府审批、公布。

六、管理办法

人才小高地建设以载体自身管理为主，各级政府和部门分级分类进行指导和宏观管理。

（一）构建高层次人才及团队引进“绿色通道”。事业单位性质的人才小高地载体单位，引进的海外高层次人才及其团队核心成员，经区委人才工作领导小组同意，可不受编制及岗位职数限制，入编问题由编制部门解决，岗位职数问题由人力资源和社会保障部门解决。属于事业单位招聘的国内外高层次人才及其团队，相关招聘手续实行限时办结制，经区编委会研究同意后，一个月内完成用编审批、增人计划、入编登记、工资等手续办理。小高地的人才来去自由，不受身份、地域限制，鼓励采取柔性方式引才引智。人才小高地载体单位从国外引进的高层次人才，符合规定条件的，经所在单位和行业主管部门审核推荐，报经自治区职称改革领导小组办公室同意，可按规定程序直接申报副高级以上专业技术资格。

（二）拓宽国内外高层次人才引进渠道。依托双百人才工程和柳州市引进海外智力工作，进一步发挥行业协会、专业协会作用，拓宽高层次专业人才引进渠道。

（三）完善引进高层次人才配套服务。保持现行人才政策的连续性和稳定性，加大政策落实力度。配偶在国（境）外定居的高层次人才，本人每年可享受一次不少于30天的带薪探亲休假；配偶在国（境）内且在柳州市辖区外定居的高层次人才，每年可享受一次30天的带薪探亲休假。高层次人才在外地居住的配偶、未成年子女、年满六十周岁的父母和配偶父母每年可享受一次公费来柳探亲的待遇，往返交通费由用人单位和区财政（由人才小高地专项经费支出）各负担50%。进一步提高高层次人才子女入学保障成效，从市外引进并经柳州市“高层次人才一站式服务中心”认定的高层次人才，其子女需要进入我区就读的，由柳州市“高层次人才一站式服务中心”每年5月1日前对子女入学需求进行汇总，根据人才本人意愿，由区教育局协调解决其子女入学事宜，确保高层次人才子女在我区能够享受到优质的教育。

（四）对人才小高地实行分类指导和不同的管理目标。产业类人才小高地主要考核人才与经济互动的成效，能否产生良好的经济效益，是否在县内、市内同行业中处于先进水平。学术类人才小高地主要考核人才的创新能力，研究的科研成果是否在本领域的学术地位，与经济建设密切相关的基础研究是否能转化应用并产生良好的经济效益。

（五）人才的配置管理实行统一调剂与自动管理相结合。进入我区人才小高地的各类人才，在不涉及商业秘密的前提下，鼓励人才在企业与企业之间和本部门不同岗位上自由流动。

（六）实施人才小高地管理人才培养计划。结合我区市经济社会发展重点任务、重大项目推进需要，区分载体单位类别、特点和建设需求，将人才小高地人才培训纳入我区每年度的企业骨干人才培养提升项目并行推进，定期组织人才小高地管理人员到国内一流高校、科研院所或强优企业进行专题培训。

（七）实施人才小高地项目平台层次升档行动。积极帮助和大力支持人才小高地载体单位围绕经济社会发展难题和关键性技术问题，申报国家或自治区重点实验室、工程技术研究中心、院士专家工作站等基地建设项目，申报设立博士后科研工作站等人才培养平台，同等条件下给予优先支持，促进人才小高地提升承担科研项目、搭建人才平台的层次和水平。充分发挥小高地人才团队在我市经济社会发展重大决策中的智力支持作用。

（八）收入分配与社会保障政策。人才小高地建设单位可拥有更大的分配自主权。企业和非财政拨款单位可自主确定分配机制和分配方式。差额拨款事业单位，在经费保障方面可给与适当倾斜。

实行科研项目首席专家负责制。项目完成后，剩余的经费，属于国家资助的，经归口部门批准后，可留给项目承担单位用于补助科研发展支出；属于自治区、柳州市和我区资助的，经批准后可由其用于该项目的后续研究或奖励参与项目研究的有功人员。

实行特殊津贴制度。其津贴开支，国家有明确规定的，按国家的规定执行；属于单位自行决定的，由单位解决；符合享受我区人才津贴政策的，给与享受政府特殊津贴。

（九）探索人才资本产权激励办法。推进生产要素按贡献大小参与分配的改革，建立健全重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的薪酬机制。鼓励人才小高地载体单位创新高层次人才分配激励制度。属事业单位载体单位的，人才小高地专项资金（含各级各部门和本单位配套部分）分配计入绩效工资总量外保留项目，不列入单位绩效工资总量。

（十）完善和落实定期考核评估制度。加强和完善人才小高地考核评估工作，探索建立体现人才小高地功能定位、有效管用，简便易行的指标体系，重点加强引才育才能力、科技创新和服务发展能力、建设管理水平等方面的考评。对人才小高地建设实行动态管理，定期对人才小高地进行考核评估，中期考核等次为优秀、良好的，在人才小高地建设专项资金安排方面给予倾斜；考核等次为不合格的，限期1年整改，整改期间暂停专项资金资助。区人社局牵头组织整改验收，验收合格的继续保留人才小高地资格,验收不合格的取消人才小高地资格；期满考核达到合格以上等次的保留人才小高地资格,继续享受人才小高地政策；不合格的由区人社局会同有关部门共同评审后提出取消申请，经区委人才工作领导小组会议同意，提交区委、区政府审定后，取消人才小高地资格。建设期满且连续3年没有申报科研开发类资助项目的人才小高地，不再保留人才小高地资格。

（十一）加强专项资金使用、管理和项目预算绩效考核。完善人才小高地专项资金管理制度，切实加强资金使用监督管理，提高资金使用绩效。各人才小高地载体单位要严格按照规定使用和管理人才小高地建设专项资助资金，加快支出进度，强化管理，接受人社、财政等市直部门的监督检查。各载体单位要提交专项资金使用审计报告，并接受市人社局和财政局针对项目的预算绩效考核。

（十二）其他事项。建设人才小高地是实施“人才强区”战略的重要举措，有关职能部门要上下联动、齐抓共管，为人才小高地建设做好服务工作。

七、资金投入

1.人才小高地建设资金以各建设载体投入为主，区财政给予适当补贴和支持。

2.建立人才小高地的企事业单位对小高地人才资源开发的投入，可列入成本核算，税前列支（具体的范围和标准，以税务机关的文件规定为准）。