# 关于进一步加强企业人才工作的意见\_皖人社发2024年7号

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2024-07-02

*第一篇：关于进一步加强企业人才工作的意见\_皖人社发2024年7号关于进一步加强企业人才工作的意见皖人社发〔2024〕7号各市、县（市、区）党委组织部，人力资源和社会保障局、科学技术局、经济和信息化委员会、财政局、国有资产监督管理委员会、工...*

**第一篇：关于进一步加强企业人才工作的意见\_皖人社发2024年7号**

关于进一步加强企业人才工作的意见

皖人社发〔2024〕7号

各市、县（市、区）党委组织部，人力资源和社会保障局、科学技术局、经济和信息化委员会、财政局、国有资产监督管理委员会、工商业联合会：

为贯彻落实党的十八大、十八届三中全会关于进一步加强人才工作的新部署和省委、省政府关于大力实施人才强省战略、加快创新型省份建设的新要求，推进全省经济转型升级、持续健康较快发展，经省人才工作领导小组研究同意，现就进一步加强企业人才工作提出以下意见。

一、总体要求

1.指导思想。以科学发展观和科学人才观为指导，深入贯彻落实人才强企战略，紧紧围绕企业人才队伍建设，坚持政府引导与企业主导相结合，坚持突出重点与整体推进相结合，坚持创新型人才开发与技能型人才培养相结合，创新企业人才体制机制，优化企业人才发展环境，构筑企业人才集聚高地，依托重大人才工程实施和创新载体建设，扎实开展企业专项人才活动，下大力气培养人才，加大力度引进人才，千方百计用好人才，促进企业发展上水平，为打造三个强省、建设美好安徽提供有力的人才智力支撑。

2.目标任务。到2024年，全省企业人才总量大幅度增长，人才结构进一步优化，培养造就一支规模宏大、结构合理、素质优良的企业人才队伍，企业自主创新能力和经济发展核心竞争力显著提升。企业经营管理人才总量达到113万人,专业技术人才总量达到156万人,技能人才总量达到300万人，其中高级工以上高技能人才达到108万人。企业发明专利授权量达到 5000件以上，企业研发人员占全社会从事研发工作人员总量的比重提高到80%。

二、进一步加强企业人才队伍建设

3.加强企业高端人才队伍建设。以扩大领军人才规模为重点，培养造就一支引领企业发展、推进行业进步、取得显著效益的高端人才队伍。围绕主导产业、战略性新兴产业，加大引进产业急需紧缺高端人才力度；突出企业主体，加快实施“千人计划”、“外专千人计划”、“百人计划”、“外专百人计划”、技能人才振兴计划等重大人才工程；深化校企产学研合作，继续加强企业院士工作站、博士

1后科研工作站、技能大师工作室、留学人员创业园、科技人员创业园等载体建设。重点培育100家高水平的企业科技创新团队，扶持1000名左右引领产业发展的企业技术领军人才。

4.加强企业经营管理人才队伍建设。以优秀企业家和高级职业经理人为重点，培养造就一支职业化、市场化、专业化、国际化的企业经营管理人才队伍。深入实施国有企业领导班子成员脱产培训计划和民营企业家能力提升工程。依托国内外知名高校、企业和专业培训机构，重点选拔300名国有骨干企业负责人参加脱产培训，组织1000名较大规模非公企业高层管理人才参加境内外专题培训，组织500名小微企业负责人开展EMBA、MBA研修。大力实施高级职业经理人培养计划，鼓励设立职业经理人培训中介机构，完善市场化、社会化的职业经理人资质评价制度，开展企业职业经理人任职资格培训与认证工作。

5.加强企业专业技术人才队伍建设。以产业发展急需紧缺高层次人才为重点，培养造就一支专业精湛、结构合理、梯次衔接的专业技术人才队伍。推进专业技术知识更新工程、万名企业专业技术骨干培训活动，加大企业学术技术带头人和后备人选选拔力度。探索建立校企合作服务中心，建立企业专技人才导师制。根据企业的人才培养、项目需求情况，面向国内外知名院校和科研院所柔性聘用一批专家，组成专家咨询服务团队，“一对一”确定导师，使专技人才导师制成为推进产学研转化的重要载体。

6.加强企业技能人才队伍建设。以培养企业技师、高级技师为重点，培养造就一支门类齐全、数量充足、技艺精湛、素质优良的技能人才队伍。深入实施高技能人才培养工程和企业岗位技能提升工程。依托大中型骨干企业（集团）、技师学院、公共实训基地等，建设示范性高技能人才培训基地，规模化培养高技能人才。引导企业结合岗位需求，开展新录用人员岗前培训和岗位技能提升培训，增强职工岗位适应能力。推动企业广泛开展岗位练兵和技术比武活动。探索建立企业新型学徒制度，采取“企校双制，工学一体”模式，通过校企合作、以师带徒方式，对定岗、定向职工或新录用人员开展学徒培训。

三、进一步建立健全人才政策体系

7.企业高层次人才引进政策。对民营企业引进省外两院院士、“千人计划”、“百人计划”、“万人计划”人员并签订3年以上工作合同（每年在我省实际工作

时间6个月以上）的，分别给予100万元、50万元、20万元、20万元的补助资金。对认定的“安徽省战略性新兴产业技术领军人才”，一次性给予2万元资金资助。鼓励扶持猎头公司等高端人力资源服务业发展，组织大中型企业参加海内外有影响的人才展会。在重点企业设立引才（智力）工作站。依托公共人才服务机构举办公益性、专题性、常态性的招聘活动，为企业引进高层次人才搭建平台。

8.企业高层次人才培育政策。鼓励各类企业建立院士工作站、博士后科研工作站、技能大师工作室，分别给予20万元、10万元、10万元资助。推动高校博士后科研流动站与企业博士后科研工作站对接，吸引博士后人员直接进入企业开展研发，所选科研项目属于企业发展急需解决的研究课题，可优先立项资助。鼓励支持行业龙头企业自建或与高校、科研机构共建企业技术中心和工程技术研究中心、工程中心等研发平台。力争 5 年内新增国家级博士后科研工作站、技术中心和研发中心60个以上。重点支持高新技术产业、先进制造业、新能源新材料产业、现代农业的龙头企业引进外国智力、开展出国（境）培训。

9.企业技能人才培养政策。企业的职工技能培训经费支出，按规定标准税前扣除。企业组织实施新录用人员技能培训的，按培训合格人数，给予企业不低于每人300元的补贴；企业对在岗职工实施技能提升培训的，根据培训后取得职业资格证书情况，按规定给予企业相应补贴；对小微企业聘用毕业年度高校毕业生并组织开展岗前培训的，给予人均500元的培训补贴。支持技工院校和职业院校面向中小企业开展职工培训，根据培训效果对承担培训的院校给予相应补助。鼓励有条件的企业培训中心面向社会开展职业培训。统筹失业保险基金用于企业人员就业技能培训，在一个预算年度内，原则上不超过统筹地区当年实际征收失业保险费用总额的12%。

10.企业人才评价政策。从事工程技术研发生产且作出突出贡献的企业专业技术人员，符合相应的业绩条件，免于职称外语和计算机应用能力考试，直接申报相应专业技术资格。在野外艰苦岗位以及县城以外（不含县城）基层单位从事工程技术研发生产的企业专业技术人员，不受论文数量限制，可凭相应篇数的具有一定学术水平的技术报告，申报评审相应专业技术资格。支持非公企业优秀经营管理人才参加高级经济师等职称资格的申报评审。将企业高层次人才纳入各级各类优秀人才培养选拔范围，定期调整各级各类专家库，逐年加大企业人才入选

比例。企业生产一线技能高超、业绩突出的职工，直接认定为高级工或破格申报技师、高级技师职业资格。

11.企业人才激励政策。建立健全与工作业绩紧密联系、鼓励创新创造的企业人才激励机制。扩大人力资本作价入股等股权激励范围，健全企业人才产权激励机制。鼓励引导企业对高层次人才、高技能人才实行年薪制、协议工资制和项目工资制等多种分配形式，对高端人才按国际标准支付报酬。对获得省级政府及以上的人才项目奖励，依法免纳个人所得税。注重认可和宣传企业优秀人才的创新成果，积极开展安徽省突出贡献人才奖、“黄山友谊奖”、全省高技能人才评选表彰等人才奖励活动，企业入选人数比例不低于60%。鼓励企业对引进的技师和高级技师，比照高层次人才享受相关政策。

12.企业人才保障政策。支持成立企业人力资源工作者协会。依托公共服务机构，探索建立中小企业服务中心，宣传人才政策，提供人才服务。支持企业为各类人才建立补充养老、医疗保险，及时便捷地为到企业就业的高校毕业生办理落户、档案托管等人事代理服务。企业人才被国家机关和事业单位录（聘）用，在企业中从业的年限可计算为连续工龄。鼓励地方政府在企业相对集中的各类园区为园区企业统一建设人才廉租公寓。加强知识产权保护，保障人才合法权益，建立企业劳资纠纷协调处置机制，有关部门和机构要积极地为企业人才提供法律援助。凡引进高层次人才的户籍管理、档案管理、住房和子女入学（托）等方面的优惠政策，企业人才同等享受。

13.引导人才向企业流动政策。有计划地选拔部分机关事业单位人员到企业挂职锻炼。鼓励事业单位专业技术人员按照有关规定领办和创办企业。建立更为灵活的企业人才管理机制，破除人才流动、使用的体制机制障碍，鼓励各类科技人员在我省兼职创业、在岗创业。

14.鼓励人才创业政策。支持市、县级政府依法建立创业扶持专项资金，重点扶持高层次人才创办有发展潜力的创新科技型民营企业。鼓励个体工商户转型升级创办私营有限责任公司、私营股份有限公司。对符合条件的劳动密集型小企业，按规定给予200万元以内的小额担保贷款及财政贴息扶持。加快发展各类创投机构，促进知识产权质押融资、创业贷款等业务的规范发展，完善知识产权、技术等作为资本参股的措施。

四、扎实开展专项人才活动

15.开展企业人才工作服务年活动。从2024年起开展“企业人才工作服务年”活动。每年确定一个服务主题，从市场和企业需求出发，以解决企业实际问题、促进企业良性发展为目标，加大政策支持，讲求工作实效，完善服务平台，促进政府资源向企业倾斜，引导人才资源向企业集聚。

16.实行企业人才开发目录常态化发布。依托金保工程平台，逐步探索建立企业人才信息统计制度。建立全省一体化、实时化、信息化的发布平台，支持主导产业和战略性新兴产业领域重点企业定期发布人力资源信息供需动态目录和紧缺高层次、高技能人才目录，指导大型骨干企业制定人才队伍建设中长期规划。建立企业高端人才信息库，定期编制、发布全省“产业人才结构分布图”和未来3-5年产业人才开发指导目录。

17.实施企业人才培训计划。坚持政府扶持与企业自主培养相结合，依托高校、行业协会和社会专业培训机构，重点面向企业经营管理和研发人员开展培训。组织实施“安徽省千人赴港培训”、非公企业创新人才培训、跨国经营管理人才培训计划、高技能人才培养工程等人才培训项目，为企业“走出去”战略培养一批复合型的高级企业管理人才、科研人才和技术、技能型人才。

18.推进产业人才项目对接。启动“安徽省主导产业才智项目对接会”系列活动。积极推进“校企联盟”行动，以产、学、研、用为纽带，重点开展产业人才培养对接、校企重大项目产业化对接、企业技术难题攻关项目对接、企业与人力资源服务机构对接等活动，为企业发展提供持续的智力支持。

五、加强企业人才工作组织领导

19.加强统筹指导。坚持党管人才原则，发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，各职能部门分工协作、密切配合，形成协调有力、齐抓共管的企业人才工作局面。组织部门负责企业人才工作的牵头抓总、统筹规划、督促检查，为实施人才强企战略提供坚强组织保证；人力资源社会保障部门负责企业人才工作的综合协调，在吸引、培养、使用和服务企业人才等方面创新工作机制，加强政策引导；国资委、经信委、工商联等部门负责指导企业发挥人才开发的主体作用，优化人才发展环境，努力培养和造就高素质企业人才队伍；科技部门负责抓好科技领军人才队伍建设，加强人才载体建设，提升企业自主创新能力；财政部门负

责统筹各类资金，加大对企业人才队伍建设的投入。

20.加大人才投入。各地要将企业人才工作纳入人才工作目标考核范围。合理安排人才开发项目，确保资金科学投向，为人才强企战略的有效实施提供保障。企业要不断加大对自身人才工作的投入，切实做到人才资源优先开发，人才投入优先保证。

21.强化绩效评估。各地要建立健全人才项目的绩效评估机制，通过科学合理的评价指标体系，检验人才工程实施、人才开发培养以及体制机制创新的效果，充分发挥人才资金效益，促进人才政策落实。

22.加强宣传引导。各地要注重发现和推广先进典型，广泛宣传企业引进、培养和使用人才的成功经验，深入宣传有突出贡献企业人才的先进事迹，大力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围。

中共安徽省委组织部安徽省人力资源和社会保障厅

安徽省科学技术厅安徽省经济和信息化委员会

安徽省财政厅安徽省国有资产监督管理委员会

安徽省工商业联合会

2024年3月17日

**第二篇：皖人社发〔2024〕10号**

安徽省人力资源和社会保障厅、安徽省财政厅、安徽省地方税务局关于进一步落实减轻企业负担稳定就业局势有关政策的通知

皖人社发〔2024〕10号

各市、县（市、区）人力资源和社会保障（劳动保障）局、财政局、地方税务局：

2024年各地减轻企业负担稳定就业局势（以下简称“减负稳岗”）工作取得明显成效。根据人力资源和社会保障部、财政部、国家税务总局《关于进一步做好减轻企业负担稳定就业局势有关工作的通知》（人社部发〔2024〕175号）文件精神，经省政府同意，现就我省2024年落实减负稳岗各项政策提出以下意见：

一、认真做好困难企业认定工作

各市、县（市、区）要进一步健全完善困难企业动态管理机制，凡符合困难企业认定条件的原则上都要认定为困难企业，优先受理中小企业享受各项政策的申请。所有困难企业（含省认定的省属困难企业）可按规定享受缓缴和补贴政策。

二、继续实施四项社会保险费降低费率政策

降低医疗、工伤、失业、生育四项社会保险缴费费率执行时间延至2024年底，适用范围包括困难企业在内的所有参保企业。

三、全面落实缓缴社会保险费政策

凡是认定的困难企业，原则上五项社会保险费都可享受缓缴政策，缓缴期限延至2024年底。各地对困难企业缓缴社会保险费要进一步简化程序，对困难企业实行先缓缴后补签协议的办法，加快缓缴政策落实。对于缓缴期满的困难企业，一次性补缴仍有困难的，可适当延长补缴期限。企业缓缴社会保险费期间，仍要按规定申报应缴纳的各项社会保险费，补缴时免收滞纳金，缓缴期间职工缴费年限连续计算，职工享受各项社会保险待遇不受影响。

四、继续实施岗位补贴、培训补贴和社会保险补贴政策

各地要进一步简化困难企业岗位补贴和培训补贴发放手续，困难企业可同时享受两项补贴。

凡是失业保险基金节余支付能力超过6个月的，都应实施岗位补贴政策。2024年继续实施困难企业培训补贴政策，补贴资金按规定从就业资金中列支。对2024年享受社会保险补贴政策期满、仍未能实现稳定就业的灵活就业人员，一次性延长社会保险补贴期限，最长不超过1年。

将支持困难企业缓缴社会保险费、降低部分社会保险费费率、享受相关补贴政策执行期延长一年，是国家应对当前经济形势的重要举措。各地要进一步提高思想认识，加强领导，认真落实各项政策和工作责任机制，确保各项政策执行到位。

二○一○年一月十九日

**第三篇：皖人发〔2024〕33号**

皖人发„2024‟33号

关于评选推荐全国人口和计划生育系统

先进集体和先进工作者的通知

各市人事局、人口计生委：

为总结新经验，树立新典型，认真落实中央领导同志关于抓紧抓好新时期人口和计划生育各项工作的指示，通过“稳定低生育水平、统筹解决人口问题、促进人的全面发展”，实现人口与经济、社会、资源、环境的协调发展和可持续发展，人事部、人口计生委决定于2024年联合开展全国人口和计划生育系统先进集体和先进工作者评选表彰工作。根据人事部、国家人口计生委《关于做好全国人口和计划生育系统先进集体和先进工作者评选工作的通知》（国人部„2024‟41号）精神，现将我省的评选推荐工作通知如下：

一、评选范围和表彰名额

（一）评选范围

先进集体评选范围：全省人口和计划生育系统所属事业单位，市级（含）以下各级人口和计划生育行政机关。

先进工作者评选范围：全省人口和计划生育系统行政机关和所属事业单位在职工作人员。市厅级（含）以上公务员和已经获得省部级荣誉称号的人员不参加此次评选。

（二）表彰名额

此次全国人口和计划生育系统共评选表彰先进集体200个，分配我省名额11个；全国人口和计划生育系统共评选表彰先进工作者55名，分配我省名额2名。

二、评选条件

（一）全国人口和计划生育系统先进集体

认真学习贯彻邓小平理论和“三个代表”重要思想，树立和

落实科学发展观，坚决贯彻执行党的路线、方针、政策，为改革发展稳定做出了突出成绩，并具备下列条件：

1、认真贯彻落实《中共中央国务院关于加强人口和计划生育工作稳定低生育水平的决定》及新时期人口和计划生育工作的新思路、新机制、新方法；

2、领导班子团结有力、清正廉洁，工作思路清晰，工作扎实；能够协调各有关部门，形成人口和计划生育工作齐抓共管、综合治理，统筹解决人口问题的工作氛围；

3、能够保证必要的经费投入，“三位一体”的管理服务

网络健全，有一支政治坚定、业务精湛、作风过硬的高素质的工作人员队伍；

4、依法行政，优质服务，科学管理，党群、干群关系融洽，人民群众对人口和计划生育工作满意程度高。

5、近两年未被列入“重点管理”或“重点帮助”单位，且在“十五”期间被列入“重点管理”或“重点帮助”单位累计不得超过两次。

（二）全国人口和计划生育系统先进工作者

认真学习贯彻邓小平理论和“三个代表”重要思想，树立和落实科学发展观，坚决贯彻执行党的路线、方针、政策，在政治上、思想上，行动上自觉与党中央保持高度一致，并具备下列条件：

1、热爱人口和计划生育事业，精通本岗位业务和相关专业知识，注重观念和知识的更新；

2、带头实行计划生育，忠于职守，廉洁奉公，无私奉贤，开拓创新，在群众中有较高威信；

3、在充分发挥本单位职能作用的基础上，积极探索新 形势下稳定低生育水平工作新途径；

4、专职从事人口和计划生育工作5年以上，且现仍专职从事人口和计划生育工作。

不得评选推荐人口和计划生育工作“一票否决”适用情形的集体和个人。

三、评选方法和要求

（一）全国人口和计划生育系统先进集体和先进工作者

人选，采取自下而上的办法产生，由基层单位评选推荐，逐级审核上报。

（二）评选工作坚持面向基层和工作一线的原则。各市应优先从所辖县、乡分别推荐1个先进集体和1名先进工作者，若先进集体推荐上报市本级，应同时推荐上报1个县级（含）以下单位。

（三）评选推荐的人选，须按照干部管理权限征求组织、纪检监察部门的意见，按照属地管理原则征求综合治理部门的意见（见附件4）。

（四）评选过程中要坚持标准，确保质量，走群众路线，接受人民群众和社会各界的监督，确保评选工作的公开性、公正性和公平性。评选推荐的人选，其名单和主要事迹要在本单位或在一定的范围内公示3天。

（五）各级人事部门、人口计生部门要对推荐的对象严格考核，对所上报的事迹材料实地核实，并签署意见，实行考核责任制。

（六）推荐部门要认真填写《全国人口和计划生育系统先进集体审批表》（见附件2）和《全国人口和计划生育系统先进工作者审批表》（见附件3）一式三份。审批表可从中国人口网下载，须以打印方式填写，不得自行设计；事绩材料要求重点突出，文字简练，字数控制在2024字左右。填写好的表格经各级人事部门、人口计生部门审核盖章后，于2024年5月31日前报送省人口计生委人事处。

（七）省人事厅、省人口计生委将对上报的推荐集体和

个人在全省范围内公示7天，进一步征求意见。

四、奖励办法

坚持以精神奖励为主，物质奖励为辅的原则。对评选出 的“全国人口和计划生育系统先进集体”颁发奖牌和证书，对评选出的“全国人口和计划生育系统先进工作者”颁发奖章和证书，享受省部级劳动模范和先进工作者待遇。

五、评选推荐的组织领导

为做好评选推荐工作，省人事厅、省人口计生委联合成 立全国人口和计划生育系统先进集体和先进工作者安徽省评选推荐工作领导小组（名单见附件1），负责评选推荐工作的组织领导。领导小组下设办公室，办公室设在省人口计生委人事处。

联系人：徐雪晖杨慧巧

联系电话：0551-5119493

电子信箱：xuxh@ahpfpc.gov.cn

表格、名册模版可在中国人口网下载。

附件：

1、全国人口和计划生育系统先进集体和先进工作

者安徽省评选推荐工作领导小组成员名单

2、全国人口和计划生育系统先进集体审批表

3、全国人口和计划生育系统先进工作者审批表

4、奖励征求意见和公示结果表

二○○六年五月二十二日

附件

1全国人口和计划生育系统先进集体和先进工作者

安徽省评选推荐工作领导小组成员名单

一、领导小组

组长：金启建省人口计生委主任

副组长：成浩省人事厅副厅长

高俊文省人口计生委副主任

许合省纪委驻省人口计生委纪检组组长朱庆省人口计生委副巡视员

成员：李燕省人事厅公务员管理处调研员

倪建军省人事厅公务员管理处副调研员

熊弘炜省人口计生委监察室主任、纪检组

副组长

王俊宝省人口计生委办公室副主任

孔维鹏省人口计生委人事处副处长

二、领导小组办公室

主任：朱庆（兼）

**第四篇：皖人发〔2024〕53号**

关于做好“三支一扶”高校毕业生考核工作的意见

皖人发„2024‟53号

各市、县（市、区）人事局：

为了准确评价“三支一扶”高校毕业生的德才表现和工作实绩，激励督促“三支一扶”高校毕业生提高政治业务素质，认真履行岗位职责，并为其服务期满享受优惠政策提供依据，结合我省情况，现就“三支一扶”高校毕业生考核工作提出如下意见：

一、考核的原则、方法和范围

对“三支一扶”高校毕业生进行考核，坚持客观公正、民主公开、实事求是、注重实绩的原则，采取定量与定性相结合，平时与定期相结合，自我考核、组织考核和群众考核相结合的方法。

考核的范围是指本省2024-2024年通过公开招募派遣到基层服务单位服务的“三支一扶”高校毕业生。

二、考核内容和标准

考核的内容包括德、能、勤、绩四个方面，重点考核日常工作表现、服务业绩。“德”主要考核政治、思想素质情况和职业道德、社会公德方面的表现；“能”主要考核业务水平、业务技术提高情况；“勤”主要考核工作态度和勤奋敬业精神；“绩”主要考核履行“三支一扶”岗位职责情况及完成工作任务的情况。

考核分为考核和服务期满考核。考核以平时考核为基础。平时考核重点考核“三支一扶”高校毕业生完成日常工作任务情况及在岗（业绩）情况，可以采取被考核人工作汇报、工作总结，单位检查工作、考勤等方式进行，由服务单位主管领导予以审核评价。考核定期进行，每年10月份开始，年末前完成。服务期满考核以考核为基础。服务期满考核于服务期满前一个月内进行，对被考核人整个服务期间的总体情况进行考核。

考核的结果分为优秀、合格、不合格三个等次。确定为优秀等次须具备下列条件：

（一）拥护党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家的法律、法规及各项规章制度和职业道德、社会公德；

（二）精通业务，工作能力强；

（三）工作责任心强，勤奋敬业，工作作风好；

（四）工作实绩突出。

确定为合格等次须具备下列条件：

（一）拥护党和国家的路线、方针、政策、自觉遵守国家的法律、法规及各项规章制度和职业道德、社会公德；

（二）熟悉业务，工作能力较强；

（三）工作责任心较强，工作积极，工作作风较好；

（四）能够完成本职工作。

具有下列情形之一的，确定为不合格等次：

（一）思想政治素质较低；

（二）业务素质和工作能力不能适应工作要求；

（三）工作责任心或工作作风较差；

（四）不能完成工作任务，或在工作中因严重失误、失职造成重大损失或者恶劣社会影响；

（五）经常无故脱岗、旷工或者因公外出、请假期满无正当理由逾期不归连续超过15天，或者一年内累计超过30天的，以及其他严重违反工作纪律的。

考核要严格坚持标准，符合实际。考核优秀等次人数，一般掌握在本县（市、区）参加“三支一扶”考核的高校毕业生总人数的百分之三十以内。服务期满考核优秀等次人员，考虑区域分布、服务岗位分布等因素，在考核优秀人员中合理确定。人数一般掌握在本市参加“三支一扶”服务期满考核的高校毕业生总人数的百分之二十以内。

三、考核程序

“三支一扶”高校毕业生考核按照管理权限和规定的程序进行。县（市、区）政府人事部门负责“三支一扶”高校毕业生考核工作；服务期满“三支一扶”高校毕业生考核工作由设区市政府人事部门负责，县（市、区）政府人事部门配合进行。其中对兼任乡镇团委副书记的高校毕业生考核工作由县（市、区）团委会同乡镇党委进行，有关考核材料汇总报送县（市、区）政府人事部门。

（服务期满）考核按下列程序进行：

（一）自我评价。“三支一扶”高校毕业生，按照（服务期满）考核内容的要求，对本人一年来（服务期内）的德能勤绩表现、履行岗位职责和完成工作任务情况以及存在的缺点与不足进行全面总结，其中重点总结工作服务情况即考核内容中“绩”的部分，并填写《安徽省“三支一扶”高校毕业生（/服务期满）考核登记表》（见附件）。

（二）群众评议。“三支一扶”高校毕业生在所属服务单位进行个人述职和民主评议。

（三）领导评价。服务单位主管领导在听取群众意见的基础上，根据平时考核情况和个人总结，写出评语，提出考核等次建议。

（四）确定等次。

1、服务单位在“三支一扶”高校毕业生考核登记表中签署考核意见，经所在乡镇政府初审同意后将考核登记表报县（市、区）人事局审核。县（市、区）人事局进行汇总、审核，参照优秀比例，确定本地区“三支一扶”高校毕业生的考核等次，并报市人事局备案。考核结果由县（市、区）人事局通知被考核者本人。

2、对服务期满“三支一扶”高校毕业生的考核等次确定，由各市人事局对各县（市、区）人事局上报的“三支一扶”高校毕业生在服务期间的全面考核情况及考核登记表进行汇总、审核，根据被考核人两年来的德能勤绩表现和工作情况总结以及考核意见，参照优秀比例，在征求县（市、区）人事局和相关主管部门意见的基础上，确定服务期满考核等次。

（五）公示。

对确定（服务期满）考核优秀等次的初步人选须在服务所在地和单位进行公示。公示时间不少于三个工作日。公示无异议的人选最终确定为（服务期满）考核优秀等次。

四、考核结果的使用

（服务期满）考核材料存入本人档案。市人事局将服务期满考核结果汇总报送省人事厅备案。对考核等次为合格以上的“三支一扶”高校毕业生，经省人事厅审核，颁发由人力资源和社会保障部统一印制的《高校毕业生“三支一扶”服务证书》，作为享受“三支一扶”高校毕业生就业相关优惠政策的依据。对考核优秀、工作实绩突出的“三支一扶”高校毕业生典型要及时表彰、宣传。对服务期满考核不合格的“三支一扶”高校毕业生不发放《高校毕业生“三支一扶”服务证书》，不享受相关优惠政策。

五、相关事宜

对病假超过考核半年、事假超过考核中3个月或病、事假累计超过考核半年的“三支一扶”高校毕业生，不进行考核。

对无正当理由不参加考核和服务期满考核的毕业生，经教育后仍然拒绝参加的，直接确定其考核结果为不合格等次。

“三支一扶”高校毕业生出现擅自离开服务岗位、服务期满考核不合格以及有违法违纪行为的，均不得享受“三支一扶”的优惠政策。

对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等行为的，依照有关规定予以严肃处理。本意见由安徽省人事厅负责解释，各地各部门可结合实际制定具体的实施细则。本意见自发文之日起施行。

二ＯＯ八年九月三日

**第五篇：玉人社发[2024]7号**

玉溪市人力资源和社会保障局

玉溪市财政局

玉人社发„2024‟7号

关于统一玉溪市2024年社会保险

缴费工资总额的通知

各县区人力资源和社会保障局、财政局：

根据《云南省社会保险费征缴条例》、《云南省劳动和社会保障厅关于进一步加强社会保险缴费基数核定和稽核工作的通知》（云劳社发[2024]6号）中“全省参保单位工资总额组成的具体范围”的规定，对统一我市2024年社会保险缴费工资总额事项通知如下：

一、单位参加基本养老保险、失业保险、基本医疗保险、工伤保险和生育保险的缴费工资总额严格按国家统计局和《全省参保单位工资总额组成的具体范围》的规定执行，具体如下：

1、国家机关单位（含参照公务员管理的事业单位）、纳入财政供养事业单位职工的缴费工资总额按2024年1-12月工资总额、定包奖、工作目标奖、年终一次性奖金之和确定。

(1)国家机关单位（含参照公务员管理的事业单位）职工201

1年1-12月工资总额按2024年12月份单位职工工资名册“工资×1

2个月”确定，工资项目包括：职务（岗位）工资、级别工资（机关

工人技术等级工资）、生活性补贴、改革性补贴、工作性津贴、艰苦

边远地区津贴。

纳入财政供养事业单位职工2024年1-12月工资总额按2024年

12月份单位职工工资名册“工资×12个月”确定，工资项目包括：

岗位工资、薪级工资、基础性绩效工资、改革性补贴、奖励性绩效

工资、艰苦边远地区津贴。

（2）2024定包奖（年人均1200元）。

（3）2024年工作目标奖。

（4）2024年年终一次性奖金按实发数确定。

2024年月平均工资=[1-12月工资总额+定包奖+工作目标奖

+年终一次性奖金]÷122、各类企业和未纳入财政供养事业单位职工的缴费工资总

额按《全省参保单位工资总额组成的具体范围》的构成口径执行，月平均工资=缴费工资总额÷12。

3、退休人员参加基本医疗保险养老金（退休费）的申报。

（1）企业领取社会保险基本养老保险金的参保人员的缴费

工资总额按2024年12月实发金额×12个月确定。

月平均工资=12月份实发金额（12月份实发金额以待遇发放地

社会保险局确认的基本养老金待遇名册为准）

（2）机关事业单位退休人员以实领退休费申报。单位可以201

2年2月份社会保险局确认的退休费名册申报。

（3）离休人员、老红军、二等乙级以上伤残军人等享受实报实

销范围人员，不属于申报范畴。

（4）没有参加基本养老保险，达到法定退休年龄，并享受医疗

保险免缴费人员，按零申报。（由医保中心按2024年全市企业退休

人员平均养老金的60%核定）

（5）已经办理退休，同时在医保中心办理在职转退休的，属于

尚未提供养老金的人员，不进行申报。待养老金核定后，按原规定

（玉人社发[2024]67号），携相关资料到医保中心办理。

（6）2024年1月后办理退休的人员按批准的养老金（退休费）

申报。

（7）养老保险实行行业统筹的退休人员，单位按2024年1

2月实发养老金申报（实发养老金不含行业内计发的补贴等项目）

4、2024内新增人员应视具体情况确定缴费工资总额

和月平均工资。

二、各县区接此通知后，不得随意增减工资总额，要统筹部署

安排，认真组织好2024年的申报、核定工作。

附：《全省参保单位工资总额组成的具体范围》

玉溪市人力资源和社会保障局玉 溪 市 财 政 局

二〇一二年二月十四日

主题词：人力资源社会保障缴费工资总额通知抄送：各参保单位

玉溪市人力资源和社会保障局办公室2024年2月14日印

（共印25份）

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找