# 市引进高层次人才制度

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-06-17

*第一篇：市引进高层次人才制度第一条 根据《中共\*市委、\*市人民政府关于进一步加强人才队伍建设的意见》精神，在稳定和用好本地人才的同时，大力引进符合生态文明城市建设需要的高层次人才，更好地发挥高层次人才在经济社会发展中的积极作用，结合我市实...*

**第一篇：市引进高层次人才制度**

第一条 根据《中共\*市委、\*市人民政府关于进一步加强人才队伍建设的意见》精神，在稳定和用好本地人才的同时，大力引进符合生态文明城市建设需要的高层次人才，更好地发挥高层次人才在经济社会发展中的积极作用，结合我市实际，制定本办法。

第二条 全市市直机关、企事业单位、社会团体（以下统称用人单位）引进国内外高层次人才均适用本办法。

第三条 本办法所指高层次人才包括：

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，进入国家“新世纪百千万人才工程”

一、二层次的人选，“长江计划”学者，省核心专家。

3、省管专家、享受国务院特殊津贴的专家、博士生导师。

4、博士后。

5、博士、具有正高级专业技术职称的人员。

6、获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员以及我市急需的具有特殊技能的人员。

第四条 本办法所指的“急需的具有特殊技能的人员”主要包括：

1、懂技术、善经营管理的复合型高级人才。

2、生态产业、重点工程、重大项目等领域急需的专业技术人才和经营管理人才。

3、拥有发明专利或专有技术，并可创造较大经济效益的人才。

4、其他具有特殊技能或重大贡献的人才。

第五条 高层次人才可通过调动、兼职、挂职、聘用等形式到我市工作或短期服务。引进的高层次人才，一般侧重于到我市的企事业单位或科研单位，确需到党政机关工作的，应符合干部队伍建设的需要。

第六条 引进的高层次人才到企业工作的，应按照一流人才、一流业绩、一流报酬的原则，由用人单位与本人协商，从优确定其工资、福利等待遇；到事业单位工作的，由用人单位与本人签订聘用合同，其职务原则上可高于同类人员；到机关或参照公务员管理的事业单位工作的，其职务应根据编制和结构情况，结合所学专业和研究方向进行安排。

第七条 调入我市事业单位工作的高层次人才，在单位满编的情况下可以先进后出，其专业技术职务可超单位结构比例聘任；其配偶工作需随调的，由组织、人事、劳动部门优先办理调入手续；其未成年子女入学，可择校就读。已婚且配偶不在\*居住或未婚且父母不在\*居住的高层次人才，由用人单位按照国家有关规定报销其每年一次的探亲往返交通费用。

第八条 辞职或自动离职来筑工作的高层次人才，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，其在原单位的工作时间可合并计算工龄；原单位不同意移交档案的，经用人单位考察、同级组织人事部门审核同意，由同级组织人事部门及相关单位重新为其建立人事档案，原工龄以审核属实的工作经历为准，可连续计算，其工资待遇比照现任职务同类人员进行套改，对其原获得的各种荣誉称号予以承认、保留。

第九条 调入的高层次人才应与用人单位签订有关书面合同或协议，对双方的权利义务，如服务期限、工作条件、违约责任等作出约定。对服务期限的约定一般不少于8年。

第十条 未迁户籍关系但与我市签订了1年以上工作协议的高层次人才，由本人向市人事部门申请办理《\*市引进人才居住证》。在筑工作期间，可参加我市的各种评比和接受奖励，可在我市申报专业技术职称、参加社会养老保险，并在购买经济适用住房、子女入学等方面享有与本市持有常住户口居民的同等待遇。

第十一条 市创新创业资助经费优先支持高层次人才的科研项目或课题。对高层次人才从事科研工作，有关部门应在项目立项、经费资助、成果申报、学术交流和培训等方面优先予以支持，用人单位应在实验设备、科技资料等方面提供保障。

1、中国科学院院士和中国工程院院士从事科研工作的，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位按照1︰1的承担比例，根据其项目进度分期分批资助总共不少于100万元的科研经费（到财政全额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费全额负担，下同）。

2、国家有突出贡献的中青年专家，进入国家“新世纪百千万人才工程”

一、二层次的人选，“长江计划”学者，省核心专家，省管专家，享受国务院特殊津贴的专家，博士生导师，博士后从事科研工作的，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位按照1︰1的承担比例，根据其项目进度分期分批资助；从事自然科学研究的资助总额不少于30万元，从事社会科学研究的资助总额不少于10万元。

3、博士或具有正高级专业技术职称的人员从事科研工作的，根据其科研项目和课题的情况，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位按照1︰1的承担比例，根据其项目进度分期分批资助10万元的科研经费。

4、获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员以及我市急需紧缺的具有特殊技能的人员，有科研项目和课题的，可视情况，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位按照1︰1的承担比例资助5万元的科研经费。

第十二条 对直接引进到我市工作，与用人单位签订8年以上工作合同的高层次人才按照以下标准发放生活津贴，自引进之日起发放5年：

1、中国科学院院士、中国工程院院士每月2万元。

2、国家有突出贡献的中青年专家，进入国家“新世纪百千万人才工程”

一、二层次的人选，“长江计划”学者每月5000元。

3、省核心专家每月3000元。

4、省管专家、享受国务院特殊津贴的专家、博士生导师每月2024元。

5、博士后每月1500元。

6、博士或具有正高级专业技术职称的人员每月1000元。

7、获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员以及我市急需的具有特殊技能的人员每月500元。

以上津贴，在党政机关或财政全额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费按照以上标准发放；在财政差额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位根据财政拨款比例按照以上标准发放；在自收自支事业单位和企业工作的，由用人单位全额承担。

第十三条 对直接引进到我市工作，与用人单位签订8年以上工作合同的高层次人才按照下列标准一次性发放住房补贴：

1、中国科学院院士、中国工程院院士，提供住房补贴100万元。

2、国家有突出贡献的中青年专家，进入国家“新世纪百千万人才工程”

一、二层次的人选，“长江计划”学者，省核心专家，提供住房补贴35万元。

3、省管专家、享受国务院特殊津贴的专家、博士生导师，提供住房补贴25万元。

4、博士后提供住房补贴20万元。

5、博士、具有正高级专业技术职称的人员，提供住房补贴15万元。

6、获得硕士学位并具有副高级以上专业技术职称的人员、我市急需的具有特殊技能的人员，提供住房补贴5万元。

以上住房补贴，在党政机关或财政全额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费按照以上标准发放；在财政差额拨款事业单位工作的，由同级财政人才资源开发专项经费和用人单位根据财政拨款比例按照以上标准发放；在自收自支事业单位和企业工作的，由用人单位全额承担。

第十四条 对柔性引进的高层次人才，用人单位应为其提供良好的工作和生活环境。对引进到我市开展科研和项目攻关的高层次人才，在筑工作期间由用人单位视其项目完成情况按月发放生活津贴，入住人才公寓。

第十五条 市直机关或市财政拨款事业单位引进高层次人才，需由用人单位提出申请，经市人才工作协调办公室审核，报市人才工作协调小组审批。

第十六条 市人才工作协调小组办公室要有计划地组织高层次人才分期分批进行体检或疗养。

第十七条 用人单位应采取措施，做好高层次人才的管理、服务工作，合理使用人才，充分发挥人才的作用，切实防止和纠正闲置、浪费人才的现象。

第十八条 组织、人事部门及用人单位要严格执行引进高层次人才的有关政策规定，严格把关，杜绝引进人才工作中的弄虚作假现象，确保引进人才的质量。

第十九条 本办法由市人才工作协调小组办公室负责解释。

**第二篇：大力引进高层次人才**

大力引进高层次人才，走人才强国之路

——我国人才工作八年回首

中共中央、国务院近日印发了《国家中长期人才发展规划纲要（２０１０－２０２０年）》（以下简称《人才规划纲要》），并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻执行。通知指出，《人才规划纲要》是我国第一个中长期人才发展规划，是今后一个时期全国人才工作的指导性文件。制定实施《人才规划纲要》是贯彻落实科学发展观、更好实施人才强国战略的重大举措，是在激烈的国际竞争中赢得主动的战略选择，对于加快经济发展方式转变、实现全面建设小康社会奋斗目标具有重大意义。

人才兴则民族兴，人才强则国家强。历史和现实表明，人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量，是我国经济社会发展的第一资源。当前，世情、国情正在发生深刻变化，人才发展面临新形势新任务新挑战。世界正处于大发展大变革大调整时期，世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，人才已经成为一个国家的核心竞争力。我国进入到改革发展的关键阶段，深入落实科学发展观，全面推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设，推动工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化深入发展，加快转变经济发展方式，全面建设小康社会，必须加快推进人才队伍建设，逐步实现我国由人力资源大国向人才强国的转变。制定实施《人才规划》，对更好实施人才强国战略进行整体部署，既是立足国内发展需要采取的重大举措，也是在激烈的国际竞争中赢得主动的战略选择。

2024年底，党中央、国务院召开了新中国历史上第一次全国人才工作会议，会后印发的《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》成为新世纪新阶段人才工作的行动纲领。2024年以来，中国人才强国战略稳步推进。

2024年全国人才工作会议以来，党中央、国务院把加强农村实用人才队伍建设作为发展现代农业、推进社会主义新农村建设的重要抓手，作为巩固党在农村的执政基础、加强党的执政能力建设和先进性建设的重要途径，摆在突出位置，列入议事日程，采取多种方式，狠抓工作落实，取得了积极成效。坚持“一把手”抓“第一资源”，这是农村实用人才队伍建设的关键，坚持围绕中心工作谋划思路，这是农村实用人才队伍建设的根本要求，坚持改

革创新，这是农村实用人才队伍建设健康发展的不竭动力加大投入力度，这是各项工作的贯彻落实的保证，尊重人才、尊重创造，这为人才队伍建设持续健康发展营造了良好的氛围。

2024年，人才强国战略作为专章列入国民经济和社会发展“十一五”规划。２００７年，人才强国战略写入党的十七大报告和新党章，进一步提升了人才强国战略在党和国家战略布局中的地位。2024年全国两会上，《国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要（草案）》提出，实施科教兴国战略和人才强国战略，把科技进步和创新作为经济社会发展的重要推动力，把发展教育和培养德才兼备的高素质人才摆在更加突出的战略位置，努力建设创新型国家和人力资本强国。《规划纲要（草案）》明确推进人才强国战略，促进人口大国向人力资本强国转变。要建设高素质党政领导人才队伍，培养造就一批富有创新意识和能力、适应经济全球化要求的企业家，重点培养造就一批科技领军人才、学科带头人和战略科学家。实施高技能人才培养工程，加强农村实用人才培养。深化干部人事制度改革，健全以品德、能力和业绩为重点的人才评价、选拔任用和激励保障机制

2024年,在党中央、国务院的正确领导下,各地坚决贯彻落实保增长、保民生、保稳定的决策部署,牢牢抓住就业和社会保障两个重点,深入推进人事制度改革,大力加强人才队伍建设,认真做好工资收入分配工作,努力构建和谐劳动关系,各项人力资源和社会保障工作取得新进展。2024年全国共录用公务员13万余人，中国评出享受政府特殊津贴专家15.8万人，今年我国将大力加强高技能人才队伍建设。

今年3月底召开的全国对口支援新疆工作会议提出，要按照中央的决策部署，建立起人才、技术、管理、资金等全方位对口支援新疆的有效机制，把保障和改善民生放在支援的优先位置，着力帮助各族群众解决就业、教育、住房等基本民生问题，着力支持新疆特色优势产业发展。力争经过5年努力，在重点任务上取得明显成效；经过10年努力，确保新疆实现全面建设小康社会目标。

中央新疆工作座谈会再次强调，要认真做好对口支援新疆工作，促进新疆与东中部地区协调发展。

对口援疆是中央推进新疆跨越式发展和长治久安重大战略部署中的重要一环。新疆作为受援地，一定要积极主动做好与援疆省市的沟通、协调和配合工作，把整体规划、实施步骤、具体项目、各项工作落实到位，确保援疆工作扎实开展，取得实效。

时代呼唤人才，人才造就伟业。我们相信，随着《人才规划》的贯彻落实，各类人才干事创业的舞台将更加广阔，在建设中国特色社会主义的伟大实践中将发挥更大的作用。经过全党全社会的不懈努力，一个人人都能成才、人人都能发展、人人都能作贡献的大好局面必将形成，我国进入世界人才强国行列、全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴的宏伟目标一定能够达到！

**第三篇：引进高层次人才管理办法**

引进高层次人才管理办法（试行）

第一章

总则

第一条 为吸引更多的高层次人才来学院工作，加快建设一支素质优良、结构合理、充满活力的教师队伍，进一步提高教育教学质量和办学效益，把洛阳科技职业学院办成一流的、有较大影响的高水平国家示范性高等职业院校，特制定本管理办法。

第二条 基本原则

（一）德才兼备。高层次人才既要有高水平的专业知识，还要有高尚的道德品质。

（二）专业需要。高层次人才必须符合学院专业建设和教学科研工作的需要。

（三）效益最佳。以最小的投入获取最大的发展。

（四）拓宽渠道。立足市内，面向全国引进高层次人才。

第二章

引进对象和条件

第三条 引进对象

（一）两院院士、国家“973”计划首席科学家、国家“863”计划重大项目负责人及以上专家、国家杰出青年基金获得者、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、教育部“长江学者”特聘教授、“巴渝学者”特聘教授、国家级教学名师、国家级中青年骨干教师、享受国务院政府特殊津贴人员等。

（二）获得国家级自然科学、技术发明、科技进步一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三），或市（部）级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖（个人排名前二）；获得中国高校人文社会科学成果一等奖（个人排名前二）；获得国家级教学成果一等奖（个人排名前二）等。

（三）专业建设和教学科研工作需要且紧缺（学院每年公布）的教授、教授级高级工程师、研究员、副教授、高级工程师、副研究员等高等院校认可的正副高级专业技术职务；博士研究生（具有学历、学位，下同）；省级劳动行政主管部门评审认定，行业认可的高级技师。

第四条 引进条件

（一）拥护党的领导，热爱党的教育事业，具有良好的思想政治素质和高尚的职业道德，遵纪守法，遵守学院规章制度。

（二）适应我院专业建设的需要，有较强的教学、科研能力，有指导专业教学、实习实训的技能，有为学院的教育教学改革和发展奉献的精神，身体健康。

（三）引进的正高级专业技术职务者年龄一般不超过50周岁，副高级专业技术职务者—般不超过40周岁,其余引进人才一般在35周岁以下。能力水平突出者，年龄可适当放宽。

第三章

引进程序

第五条 各系部在每年3月25日前，根据专业建设和师资队伍建设的需要申报下一年的需求计划，经人事处初审，院长办公会审

定后，下达招聘计划。

第六条 学院人才引进考核工作领导小组对拟引进人员进行面试考核，对其思想政治表现、教学科研水平、工作能力、身体状况等进行综合考察，提出是否引进的意见并将书面考核情况报院长办公会审定。

第七条 经院长办公会议审定后，人力资源管理处负责办理相关手续。

第四章

引进人才的待遇

第八条 享受待遇基本原则

引进人才在享受待遇时按就高不就低的原则，不重复享受；非学院急需专业或属于照顾性质的高级职称、高学历人员不享受上述待遇。对于特殊专业急需引进的人才，其待遇和年龄等问题另行商定。对第三条第（一）、（二）项的高层次人才，其安家费、住房补贴、科研启动经费等待遇可酌情增加。

第九条 工资奖金

（一）工资，以入校时的学历、学位或专业技术职务比照学院同条件人员确定国家统发工资，到校后按学院和国家相关规定执行；对引进的博士学位研究生，其专业技术职务为中级及以下者，除国家统发工资外，其它待遇按副教授同等对待。

（二）奖金，按《洛阳科技职业学院关于印发等相关制度的通知》（〔2024〕10号）和《洛阳科技职业学院科研奖励办法（试行）》（〔2024〕3号）执行。

第十条 福利

学院对引进的高层次人才给付安家费或提供一套只有使用权的住房。对夫妻双方均为高层次人才的，按一人的标准执行，安家费按其服务期限，分月逐步发给，其安家费按照最高标准的1.2倍享受或学院提供一套更高标准的住房。在学院工作满120个月，并完成相应专业技术工作任务后，住房归个人所有。具体标准如下：

（一）既具有博士学位，又具有正高级专业技术职务者住房标准为160－180M，安家费15万元。

（二）正高级专业技术职务或具有博士学位的副高级专业技术职务者住房标准为140－160M，安家费10万元。

（三）博士研究生住房标准为120－140 M，安家费8万元。

（四）学院专业紧缺的副教授住房标准为90－120 M，安家费5万元。

第十一条 科研启动经费

对承担重大课题的高层次人才可配备工作电脑一台和相应的科研助手，组建专门的研究室或实验室。科研启动经费标准如下：

（一）教授每人3万元。

（二）博士研究生每人2万元。

（三）副教授每人1.5万元。

若自带省（部）级以上科研项目（或主持人），学院除给予上述科研启动经费外，另根据科研项目的级别分别予以资助，省部级2万元、国家级4万元。

2222

第十二条 进修培训

优先安排高层次人才到国内外进修、合作研究和参加国内外重大学术会议。

第十三条 职称评聘

按照河南省专业技术职务任职资格评审办法，优先推荐高层次人才申报晋升相应专业技术职务任职资格，在评审通过后聘任相应专业技术职务。

第十四条 配偶安置

（一）从校外引进的高层次人才，其配偶若具有全日制本科学历、学士学位、中级以上职称且所学专业或所从事工作为学院教育教学所需的，一般可随调，如配偶不符合学院调入人员要求，可协商解决其配偶工作问题。如不能在学院安置则推荐至相关单位。其在九年制义务教育阶段的子女入学，可由学院出面联系条件较好的学院就读，但子女入学赞助费由本人承担。

（二）学院培养的高层次人才（晋升为教授职务或获得博士学位后），其配偶若具有本科及以上学历、身体健康、能够正常坚持工作，可申请调入学院。

第十五条 其他

以聘用方式（柔性引进）来我校工作的高级专业技术职务、高学历人才，可按照本暂行办法执行外，具体工作任务和待遇也可面议。

第五章

引进人才的职责和义务

第十六条 服务期限

引进的高层次人才均从取得高层次人才资格起，服务期限为96个月（含寒暑假），96个月内不得提出调离申请。

第十七条 工作职责

（一）引进的高层次人才应努力学习马列主义、毛泽东思想和中国特色社会主义理论，坚持四项基本原则，拥护党的路线、方针、政策，不断提高自身的思想政治素质；热爱高职教育事业，贯彻党的教育方针，为人师表，教书育人，具有良好的职业道德；积极参加专业建设和实验室建设及其它实践性教学活动；积极承担院系安排的其他工作。

（二）在服务期内承担两门及以上课程的教学工作或者每年至少带1-2名其专业方向的有学院正式事业编制的研究人员一起从事研究工作。

（三）每年至少在校内作四次学术讲座。

（四）了解前沿性学术动态，掌握相应专业研究进展情况，积极参加系部组织的教育教学改革及科学研究工作；积极争取课题立项，带领课题组成员开展研究工作；做好教学成果、科研成果的推广应用工作；指导青年教师的教学与科研。在96个月服务期内，副教授、博士研究生至少以学院为第一完成单位完成下列5项任务中的2项，正高职称者则需完成3项。对第三条第（一）、（二）项的高层次人才，其应完成的教学、科研工作，另行制定相应协议约定。

1．主持完成国家级高职高专精品课程一门或省部级高职高专精品课程二门。

2．主编出版较高水平的专著或译著1部。3．作为主持人，完成省部级立项课题1项。

4．作为负责人，在科技开发、技术推广、社会服务等方面做出突出成绩，经有关部门组织专家鉴定，确认有较大的社会或经济效益。

5．获省部级教学成果或科研成果一等奖1项。

6．独立或作为主要作者发表8-10篇与本专业相关的具有较高水平的论文，其中，普通核心刊物2篇，权威核心刊物1篇。

每学年末，由科研处牵头，教务处和人力资源管理处配合，对高层次人才（含学院自行培养享受科研支持经费的人才）在服务期限内职责履行进行考核，对未履行职责的高层次人才，将停止其申报各项科研项目。

第六章

引进高层次人才的管理

第十八条 辞职辞退

引进的高层次人才到学院报到或培养的高层次人才取得相应资格时，须与学院签订《引进高层次人才协议书》。高层次人才在服务期内因个人原因终止协议，要求调离、辞职或出国的，按协议退回相关费用。

第十九条 科研经费的管理

科研经费由高层次人才本人提出申请，填写《洛阳科技职业学院高层次人才专项资助（科研经费）申请表》，并提交经费使用计划。经所在教研室、系部同意，科研处审核后，报院长办公会审批。科研经费不得用于招待、申请本人科研编制等支出。科研经费使用结束后，申请者需做出书面总结，并填写《洛阳科技职业学院高层次人才专项资助（科研经费）使用总结报告》，经所在教研室、系部签署意见，交科研处审核后存档。学院根据其上报材料及经费使用情况进行考核，对考核优秀者，学院将继续资助，对经费使用不当者，学院将做出处理决定。

第二十条 日常管理

引进的高层次人才，由用人部门负责日常管理，学院人才引进考核工作领导小组制定考核标准，定期（原则上按）对引进的高层次人才履行职责情况进行考核，根据个人表现、贡献大小等给出不同的考核等次，高层次人才按考核结果享受有关待遇。考核结果合格及以上的，享受本办法和协议中规定的有关待遇；考核结果不合格的，不享受有关待遇。96个月服务期内完不成学院规定岗位职责的，须延长服务期直到完成规定的岗位职责为止。服务期延长部分不再享受本办法规定的生活补助费和优先安排国内外进修等待遇。

第七章

附

则

第二十一条 学院将根据人才市场供需情况和具体实际，按学年制定引进高层次人才实施细则。

第二十二条 对学院送培的高层次人才，可参照本暂行管理办法执行。现已享受的待遇不得重复执行。

第二十三条 本管理办法自公布之日起执行。第二十四条 本管理办法由人力资源管理处负责解释。

**第四篇：资阳市市本级高层次人才引进办法**

中共资阳市委办公室 资阳市人民政府办公室

关于印发《资阳市市本级高层次人才引进办法》的通知

资委办发〔2024〕53号

开发区管委会，市级各部门，市属及以上企事业单位：

经市委、市政府研究同意，现将《资阳市市本级高层次人才引进办法》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共资阳市委办公室 资阳市人民政府办公室

2024年12月31日

资阳市市本级高层次人才引进办法

第一章

总

则

第一条 为深入贯彻落实科学发展观，全面推进人才强市战略，进一步扩大人才总量、改善人才结构、提升人才素质，服务“1+4+2”主导产业，打造一支加快推进“两个着力”、努力建设幸福资阳的高层次人才队伍，根据中央和省有关文件精神，结合我市实际，制定本办法。

第二条 高层次人才引进遵循“政府引导推动、部门协调配合、市场优化配臵、单位自主引进”的原则。

第三条 本办法适用于市本级党政群机关、企事业单位和科研单位引进的高层次人才，资阳辖区内市、县（市、区）、乡镇及单位（集团）之间的人员流动，不适用本办法。

—1—

第二章

引进对象与条件

第四条 本办法所称高层次人才包括：

（一）中国科学院院士、中国工程院院士；

（二）国家有突出贡献的中青年专家，国家级重点学科、重点实验室、工程中心、企业技术中心的学术技术带头人；

（三）省有突出贡献的中青年专家，省级重点实验室、工程中心的学术技术带头人，享受国务院政府特殊津贴专家；

（四）全日制普通高校博士研究生或具有正高级专业技术职务任职资格的人员；

（五）我市急需的相关专业的全日制普通高校硕士研究生或具有副高级专业技术职务任职资格的人员；

（六）我市急需、紧缺的具有技师等级资格的技能型人才；

（七）经认定的高素质企业经营管理人才及其他特殊人才。

以上所列人才包括具有与本条各款相当的知名度、学历（学位）的国（境）外人才。

第五条 引进的人才应遵纪守法，诚实守信，身体健康，具有良好的职业道德。

第三章

引进的方式及程序

第六条 引进高层次人才实行直接引进和柔性引进两种方式，直接引进包括：调动、聘用等；柔性引进包括：兼职、讲学、咨询、人才租赁、科研与技术合作等。直接引进的高层次人才，一般侧重于到我市的企事业单位或科研单位；鼓励各部门（单位）采取柔性引进的方式引进人才。

第七条 机关、事业单位引进高层次人才的方式，均按省、市有关规定执行。

第八条 企业和民办非企业单位引进高层次人才，可随时报批，随时引进。

第九条 引进高层次人才程序：

—2—

（一）统一引进

1．制定计划。每年根据经济社会发展实际需要编制引进高层次人才计划及职位。市委组织部、市人力资源和社会保障局汇总后，提交市人才工作领导小组审定。

2．发布公告。经市人才工作领导小组同意后，统一发布引进高层次人才公告，公布引进的职位和条件。

3．报名审资。组织召开洽谈会、报名和资格审查工作。

4．组织引进。按人事管理权限会同用人单位及其主管部门统一组织引进，择优选才。包括考核、体检、签订协议等。

（二）单位自主引进

除按照本办法第七条和第八条执行外，由用人单位按《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定与当事人约定。

第四章 政策待遇

第十条 对直接引进到我市工作，与用人单位签订5年以上工作合同的高层次人才按照以下标准逐月发放生活补贴，自引进之日次月起发放5年：

（一）中国科学院院士、中国工程院院士每月12000元；

（二）国家有突出贡献的中青年专家，国家级重点学科、重点实验室、工程中心、企业技术中心的学术技术带头人每月6000元；

（三）省有突出贡献的中青年专家，省级重点实验室、工程中心的学术技术带头人，享受国务院政府特殊津贴专家每月3000元；

（四）全日制普通高校博士研究生或具有正高级专业技术职务任职资格的人员每月1500元；

（五）我市急需的相关专业的全日制普通高校硕士研究生或具有副高级专业技术职务任职资格的人员，我市急需、紧缺的具有技师等级资格的技能型人才，经认定的高素质企业经营管理人才及其他特殊人才每月1000元。

第十一条 对直接引进到我市工作，与用人单位签订5年以上工作合同的高层次人才按照下列标准发放住房补贴：

—3—

（一）中国科学院院士、中国工程院院士100万元；

（二）国家有突出贡献的中青年专家，国家级重点学科、重点实验室、工程中心、企业技术中心的学术技术带头人50万元；

（三）省有突出贡献的中青年专家，省级重点实验室、工程中心的学术技术带头人，享受国务院政府特殊津贴专家20万元；

（四）全日制普通高校博士研究生或具有正高级专业技术职务任职资格的人员10万元；

（五）我市急需的相关专业的全日制普通高校硕士研究生或具有副高级专业技术职务任职资格的人员，我市急需、紧缺的具有技师等级资格的技能型人才，经认定的高素质企业经营管理人才及其他特殊人才5万元。

第十二条 对引进高层次人才应发放的生活补贴和住房补贴，根据引进人才所在工作单位的属性由同级财政和用人单位实行分类负担。在党政群机关或财政全额拨款事业单位工作的，由同级财政全额承担；在财政定额（差额）拨款事业单位工作的，由同级财政和用人单位各承担50%；在自收自支事业单位和企业工作的，原则上由用人单位全额承担，确有困难的可申请同级财政资助补贴，补贴金额不超过总额的30%。

第十三条 符合上述第十条和第十一条两项补贴多款条件的，按最高标准发放补贴，不重复计发。夫妻双方同时引进，且都属住房补贴享受对象的，双方同时享受住房补贴；由财政负担的住房补贴，分5年支付。

市本级财政承担发放的引进高层次人才的生活补贴和住房补贴在市本级人才开发专项资金中列支。

第十四条 对柔性引进的高层次人才，用人单位应为其提供良好的工作和生活环境。对引进到我市开展科研和项目攻关的高层次人才，在资阳工作期间，由用人单位视其工作完成情况按月发放生活补贴。

第十五条 各用人单位应视引进高层次人才学科领域研究项目的实际情况，提供与之相适应的实验室和科研经费，充分发挥人才在技术创新中的作用，可根据该科研项目价值或科研成果贡献大小，予以适当奖励或资助。

第十六条 优先解决引进高层次人才的专业技术职称评聘问题。引进的高层次人才原在外地获得的专业技术资格，经审核无误后予以确认。引进

—4—

高层次人才的专业技术职务的申报、晋升、聘任，可享受相关优惠。具有硕士学位且工作满两年的研究生，可优先推荐晋升中级；具有博士学位的研究生，可提前1至2年破格推荐报评副高级专业技术资格，特别优秀的可优先推荐破格报评正高级专业技术资格。允许用人单位先聘后评、低职高聘。

第十七条 引进的高层次人才，符合条件的，可优先推荐为有突出贡献专家、学术技术带头人、享受政府特殊津贴等人选。

第十八条 引进的高层次人才的配偶需来我市工作的，原则上由引进单位或主管部门负责安臵。符合《资阳市市级部门（单位）干部职工“团聚工程”实施办法》条件的，按相关规定安臵。已婚且配偶不在资阳工作地居住或未婚且父母不在资阳居住的高层次人才，由用人单位按照国家有关规定，每年报销两次探亲往返交通费用。

第十九条 引进的高层次人才的未成年子女需来我市入幼儿园、中小学就读的，由教育部门负责协调办理相关入学事宜。

第二十条 人才引进过程中，纯属流动原因而不能正常接转人事关系的，经组织、人社部门确认后，可重新建档，承认其原档案身份、行政职务和专业技术职称，工龄连续计算，并按规定办理社会保险关系、住房公积金等接续手续。

第二十一条 实行引进的高层次人才考察疗养体检制度。凡引进的高层次人才，定期安排考察疗养、体检。根据我市实际，每年分层次、分批次组织考察疗养，逐年提高体检标准。

第二十二条 引进的高层次人才按规定办理社会养老、医疗保险等并享受相应待遇。

第二十三条 凡带技术、带项目、带资金到我市开发的高层次创新创业人才，开发项目可优先列入市级各类科研项目计划，可用技术作价参股，从开发所创税后利润中按比例提成，具体提成比例和方法协商确定，各有关部门要依法保护人才的合法权益。

第二十四条 高层次人才服务期满，用人单位与高层次人才本人自愿继续签订服务合同的，属直接引进的，可继续享受生活补贴，其标准及发放方式、期限等按届时政策执行，但不得再享受住房补贴；属柔性引进的，—5—

由用人单位按合同约定发放。符合《党政领导干部选拔任用工作条例》及《公务员法》等有关法律法规规定，且在工作岗位上德才兼备、实绩突出、群众公认的，可按照干部管理权限提拔任用，特别优秀的，可按相关规定破格提拔任用。对在我市创业、创新、创优等方面作出突出贡献的高层次人才，由市委、市政府授予“资阳市英才奖”，颁发荣誉证书并予以重奖。

第二十五条 引进高层次人才在享受本办法规定相应待遇的同时，可按规定享受其他相关的人才政策待遇。

第五章 保障与服务

第二十六条 凡引进的高层次人才，须与用人单位签订协议，明确服务方式、服务期限、工作职责、工资待遇和违约责任等。服务期不低于5年的，方可享受住房补贴。凡享受了住房补贴的人员，合同期内因个人原因要求解除协议的，须退回已享受的住房补贴。该经费由用人单位负责收回，并按资金来源渠道予以上缴。

第二十七条 事业单位引进的高层次人才在协议履行期间，如有一方提出终止协议，必须征得另一方同意，再按有关规定办理解除协议等手续。

第二十八条 引进人才正式聘用后的日常管理、考核工作，按管理权限进行。同时，将考核结果报市人才工作领导小组办公室。

第二十九条 高层次人才的引进和管理工作，在市委、市政府领导下进行。市人才工作领导小组具体负责，领导小组成员单位按照工作职能各司其职、密切配合。

第三十条 市人才工作领导小组负责本办法实施的领导，其主要任务是：

（一）审定引才计划和工作计划；

（二）审定经费预（决）算；

（三）审定资助对象、资助内容及资助额度；

（四）协调解决工作中的重大问题。

市人才工作领导小组办公室负责人才引进工作中的统筹协调。组织、人社、财政、科技等部门按照工作职能各司其职、密切配合。各相关单位

—6—

和部门要认真做好人才引进工作计划，及时报市人才工作领导小组审议，并做好相关管理和服务工作。

第三十一条 引进高层次人才落实待遇申请由人才引进单位及其主管部门向市人才工作领导小组办公室申报，批准同意后执行。

第三十二条 用人单位应采取措施，做好高层次人才的管理、服务工作，合理使用人才，充分发挥人才的作用，切实防止和纠正闲臵、浪费人才的现象。

第三十三条 职能部门要加强对用人单位引进高层次人才情况的检查监督。组织、人社、财政等部门对用人单位的人才引进计划执行情况、经费使用管理情况、人才作用发挥情况等进行监督检查。对引进与需求不符、人才使用不当、经费管理不善的用人单位予以通报批评，限期整改；对问题突出、整改不力的单位暂停核拨当人才引进经费或核减经费预算；对构成违纪、违法的，依法追究用人单位主要负责同志及相关责任人的行政或法律责任。

第六章

附

则

第三十四条 本办法由市人才工作领导小组办公室、市人力资源和社会保障局负责解释。

第三十五条 本办法自发布之日起施行，有效期5年，原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。

—7—

**第五篇：引进高层次人才经验做法**

大力实施人才强区战略,努力引进高层次人才

--×区引进高层次人才做法

这几年“尊重知识、尊重人才”、“人才资源是第一资源”在全区各条战线、各个领域已经深入人心，坚持人才与经济和社会的协调发展，是各级领导的首要任务，特别是引进高层次人才、留住高层次人才、用好高层次人才是各级党政领导部门的重要责任。经过全区上下

努力，2024年以来，我区共引进具有科研项目的博士以上学位的高层次人才22名，其中×航空工业学院科技发展公司16名，×传统医学研究中心4名，沈飞电子科技发展有限公司1名，辽宁大学文化科技产业发展中心1名。这些高层次人才的引进，加快了科研项目向科研成果转化的进程，为推动×经济和社会发展带来了持续动力。

一、认清形势，明确任务

早在2024年，区人事局对区属党政人才、经营管理人才、专业技术人才情况进行了调查，当时的情况是：研究生占2.1%，本科占31.4%，大专占54.7%，中专占11.8%，高层次人才明显缺乏。同时我区又被誉为文化区，区内大专院校11所，科研院所33个，是人才聚集的地方。一方面高层次人才缺乏，一方面又是区内人才聚集，这个矛盾是怎样形成的，经过反复思考与调研，我们认为是承载高层次人才的载体少，引进人才、留住人才、用好人才的机制和环境还没有形成。确定了今后人事人才部门建立和完善人才开发机制，创建良好人才发展环境是今后一段时期的重要任务。

二、制定人才强区战略，明确责任分工

2024年，区委区政府责承区人事局、发改局、经济局、科技局等部门，结合本地区本部门实际，拿出人才引进和开发的意见，区人事局提出了“实施人才强区战略意见”的征求意见稿。九月份，区委区政府联合发文出台了“--关于大力实施人才强区战略的意见”，该意见不仅提出了引进开发人才的激励政策，而且，在完善人才的配套服务、营造良好的人才环境上进行了责任分工。实施人才强区战略，不仅在区属单位内贯彻，而且各职能部门通过各种渠道在区内加大力度推行。区人事局、区人才市场每年把引进人才，特别是引进高层次人才作为考核工作的重要指标，每年都抽调专人会同科技局等相关部门深入到区内企业、科研单位、大专院校进行人才政策宣传，人才需求调查，组织召开人才招聘大会等。帮助他们开辟高层次人才、紧缺人才引进“绿色通道”和实用型人才引进的“直达通道”，建立“来去自由、柔性流动、专兼结合”的用人机制。开展各项人才服务工作，切实把人才强区战略落实到区内各单位。今年10月份，区政府准备召开表彰奖励大会，对区内科技人才进行公开表、奖励。

三、用事业凝聚人才，用待遇留住人才，以机制用好人才

在区委区政府“关于实施人才强区战略意见”号召指引鼓舞下，区内各单位纷纷采取各种方式、各种渠道引进各类人才。以区内三家引进高层次人才的项目单位为例，他们共同的做法：

一是用事业、待遇吸引人才。按“双向选择”的原则，沈航科技发展公司不拘一格地引进人才，采取全职或兼职两种方式。

1、全职人员：需签订8年以上服务合同。对原单位不同意调出的省外高层次人才，经市人事局批准，可予办理重新录用手续，承认其专业技术职务任职资格、工资级别以及其它待遇，重新建立人事工资档案，其辞职前和重新录用后的工龄可以合并计算为连续工龄。

2、兼职人员：对兼职人员采取“柔性引进”的方式聘用，即每年工作一定的时间段，其优惠待遇按其实际工作时间及贡献兑现。另外，单位尽可能地提高高级人才的待遇，形成对人才的引力。以沈航科技发展公司为例，博士生导师、省级重点学科带头人：年薪10万以上，无偿提供180㎡左右的精品商品房一套；按需提供科研启动费；配偶可随调。海外知名大学博士：年薪7万元以上（含7万元），安家费5万元，可购买精品商品房并享受40万元的住房补贴；按需提供科研启动费；配偶可随调。学术带头人、有博士学位的教授：年薪5万元以上（含5万元），安家费4万元，享受32万元的住房补贴；按需提供科研启动费；配偶可随调。业绩突出且具有博士学位的副教授、有硕士学位的正高级职称人员（45岁以下）：年薪4.3万元以上（含4.3万元），安家费4万元，可购买学院提供的精品商品房并享受29万元的购房补贴；科研启动费3~5万元，协助解决配偶工作。应届博士研究生：年薪3.6万元以上，安家费3万元，可购买学院提供的精品商品房并享受27万元的住房补贴；科研启动费3~5万元；协助解决配偶工作。应届硕士研究生：年薪2.4万元以上。

二是留住人才、充分发挥引进人才的特长。各用人单位为高层次人才提供配套的科研经费和良好实验条件，支持他们到国家重点学科、重点实验室、人才培养基地开展合作研究。×科技公司与学科带头人和学术带头人签定学科建设目标责任书，确定工作计划，依据考核结果，实行动态管

理。每年选派10名左右到重点院校或科研部门做有限期的高级访问学者或高级研讨班学习，以促进校际间的学术交流，提高专业学术水平。

搭建承载高层次人才的载体，就科技发展和企业的技术创新、技术攻关等达成“十一五”期间全面合作框架协议。为人才提供施展才华的舞台，如×航空学院在企业、研究所设立“×博士青年教师工作站”，进行科研实践

培训；双方开放各自的特有资源（如重点实验室、工程中心、信息图书资料）并优先为对方提供服务；双方针对专业领域共建合作机构，解决关键技术，企业（研究所）支持沈航开展科学研究，同等条件下将×作为优先技术支持单位。

近年来，×区在实施人才强区战略过程中，经过人事人才部门的不懈努力，各单位做了大量工作，逐步建立了引进人才、用好人才的良好环境，为“×区腾飞”提供了人才保证。

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