

广安市人才工作领导小组文件

广人才〔2016〕1号



广安市人才工作领导小组 关于印发《广安市市级机关事业单位引进 高层次人才管理服务办法》的通知

各区市县委，市委各部委，广安经开区、枣山园区、协兴园区、华蓥山景区党工委，市级各部门党组（党委）：

现将《广安市市级机关事业单位引进高层次人才管理服务办法》印发给你们，请认真遵照执行。

广安市人才工作领导小组

2016年5月2日



广安市市级机关事业单位 引进高层次人才管理服务办法

第一章 总 则

第一条 为切实加强对市级机关事业单位引进高层次人才（简称引进人才，下同）的管理服务工作，有效发挥引进人才专业技能优势，充分调动引进人才的积极性和创造性，根据《广安市高层次人才引进办法》（广委发〔2016〕11号）等文件精神，结合我市实际，特制定本办法。

第二条 本办法所指的引进人才，是指按照《广安市高层次人才引进办法》等有关文件要求，由市委组织部、市人力资源和社会保障局、市人才办统一组织，报经市人才工作领导小组审定后引进的，具有高级职称或全日制普通高校硕士生及以上学历的高层次人才。

第三条 引进人才管理服务工作由市人才工作领导小组统一领导，市委组织部、市人力资源和社会保障局、市人才办具体实施，市人才工作领导小组成员单位和各用人单位协同配合。

第二章 引进程序

第四条 引进人才，按以下程序办理：

（一）申报确定引进计划。用人单位根据实际工作需要，于每年9月底前向市人才办及市组织、人社部门报送下一年度人才

引进计划，其内容包括本单位编制数额、岗位设置、岗位空缺和引进人才的数额、具体条件、拟安排岗位等。市人才办、组织、人社、编制、财政部门对用人单位报送的人才引进计划进行共同审核，编制形成《年度高层次人才引进指导目录》，报市人才工作领导小组审定。

（二）发布公告。适时发布《年度高层次人才引进指导目录》和引进人才公告，公布引进的职位和条件。

（三）报名及资格审查。接受报名并组织开展资格审查工作。

（四）组织引进。由市人才办及市组织、人社部门会同用人单位及其主管部门，按照择优选才原则，统一组织引进，共同做好考试（考核）、体检、政审等工作。

（五）组织签约。市人社部门牵头组织签约。引进到有空缺事业编制非参公事业单位的，由用人单位或主管部门与引进人才签订聘用协议。引进到机关（参公事业单位）或无空缺事业编制非参公事业单位的，由市人力资源服务中心与引进人才签订聘用协议。急需紧缺高层次人才的引进，须在拟聘用人选初步确定后，报市人才工作领导小组审定同意，再正式签订聘用协议。

（六）组织报到和培训。市人才办负责通知报到，并组织开展岗前培训。

（七）办理手续。市组织、人社、编制、财政、住房公积金、公安等部门，要及时为引进人才办理上编、工资、经费核拨、社会保险、住房公积金、户口迁移等相关手续。

第三章 管理服务

第五条 引进到有空缺事业编制非参公事业单位的，占本单位事业编制。引进到机关（参公事业单位）或无空缺事业编制非参公事业单位的，占引进急需紧缺高层次人才单列财拨事业编制，若非参公事业单位出现空缺事业编制，及时调整占用本单位事业编制。机关引进的已具备公务员身份（含参公事业单位）的高层次人才使用本单位公务员编制，按公务员管理，并享受高层次人才的有关政策。

第六条 用人单位要加强引进人才日常管理，负责制定具体管理考核办法，报市人才办及市组织、人社部门备案。用人单位对引进人才实行目标管理，每年根据引进人才专业能力和年度工作实际，可对其明确具体工作目标和项目，年末进行书面述职，用人单位组织考核，市人才办及市组织、人社部门复核，确定考核等次。

第七条 用人单位要做好引进人才保障服务工作，对引进人才提供必需的工作条件，每年底向市人才办申报引进人才住房和搬迁安置补助。

第八条 引进人才岗位任职资格和职务晋升按国家有关规定执行。试用期满后，市组织、人社部门按岗位确定岗位工资和薪级工资。引进人才占本事业单位编制或单列财政拨款事业编制的，试用期满考核合格后，根据本人意愿，硕士研究生可按聘用

8 级职员管理岗位或 10 级专业技术岗位享受工资待遇，博士研究生可按聘用 7 级职员管理岗位或 8 级专业技术岗位享受工资待遇；引进人才具备公务员身份并调入机关工作的，试用期满考核合格后，硕士研究生按副主任科员享受待遇，博士研究生按主任科员享受待遇。若原待遇高于此待遇标准的，按原待遇执行。

第九条 引进人才的配偶需来我市工作的，由组织、人社部门根据引进人才配偶的身份，协调帮助解决。引进人才的未成年子女需来我市幼儿园、中小学入学的，由引进人才在我市的户口所在地（或工作所在地）政府教育主管部门统一安排就近入学，有关单位和部门不得收取政府规定以外的任何费用；配偶、子女未就业的，可参加我市机关事业单位公开考试和人才引进，同等条件下优先录（聘）用。

第十条 建立引进人才动态信息管理库。包括引进人才的基本情况、专业特长、主要业绩、培训记录、考核记录等内容，实行动态管理。

第四章 激励与约束

第十一条 建立引进人才培养激励制度。

（一）坚持“专业对口、能力与岗位匹配、急需紧缺技术职务优先补充”的基本原则，将引进人才安置在最合适的岗位，确保发挥最大的作用。用人单位要将引进人才工作分配和岗位安排情况报市人才办及市组织、人社部门备案。

（二）引进人才到岗后，用人单位要结合其专业、个性特点和岗位职责，制定专项培养计划。建立健全主要领导联系引进人才制度，单位主要领导要与引进人才定期开展谈话、谈心活动，了解他们思想、工作、生活情况。开展师徒结对，由单位业务或技术骨干对引进人才定向帮带，丰富实践经验，帮助其尽快成长。

（三）通过多种方式为引进人才成长进步搭建广阔平台。引进人才服务期间，试用期满后 can 参加广安市内公务员考试，并可继续享受引进人才相关政策待遇；公务员试用期满（报考市内乡镇公务员公告中明确了最低服务年限的，达到最低服务年限）后，可按程序调入与其专业对口的市内相关单位。对连续三年年度考核为优秀的引进人才，纳入后备干部管理。定期面向引进人才竞争性选拔一批科级干部，定期选派一批优秀引进人才到基层任职或挂职锻炼。对特别优秀的引进人才，可按调任的相关规定调入机关担任科级领导职务。

（四）提倡和鼓励引进人才开展各类技术攻关和科技项目研究。引进人才从事相关专业方面的科研课题，可向科技部门申请立项支持；在有关学术刊物发表科研论文，经相关部门组织评审认定后，可给予适当经费支持；取得重要科技成果和重大技术性突破，可向科技部门申报科技成果，经组织评审认定后，由市上给予专项奖励。

（五）鼓励和支持引进人才不断提高自身专业素养和工作能力。对其参加的各级各类专业技术培训、进修访问和与专业技术

相关的学术研讨活动，有关部门要给予大力支持。

（六）积极支持引进人才参加各类职称资格评定和考试，取得职称资格后，可不受专业技术职务结构比例的限制聘任相应职务。

（七）鼓励引进人才参加各类优秀人才的选拔和评选活动。对业绩显著的引进人才，采取通报表扬、专题宣传等方式予以表彰、激励。

（八）优先解决引进人才的住房问题。引进人才申请租赁公租房，优先考虑解决。对引进人才住房公积金贷款开通“绿色通道”，其缴存住房公积金半年后，在广安购房可申请住房公积金贷款。

第十二条 建立引进人才管理约束制度。

（一）引进人才应自觉遵守国家法律、法规及用人单位的各项管理制度，服从用人单位的工作安排，安心本职工作，尽职尽责，完成工作任务。

（二）引进人才在广安服务年限最低为 5 年。未满规定服务年限不得辞职、调离本市。确因特殊情况，报经市人才办及市组织、人社部门批准同意后，可以终止服务合同，并终止执行各项激励政策。

（三）引进人才年度考核结果既作为其职务晋升、职称评定、工资晋级和奖惩的主要依据，同时也作为是否继续聘用的基本依据。在五年服务期内，年度考核有一次为基本合格（或基本称职）

的，对其进行诫勉谈话；考核不合格（不称职）、或出现重大责任事故给国家造成重大损失、或犯严重错误受到党内撤职、行政降级及以上处分以及刑事处罚的，并取消当年引进人才住房和搬迁安置补助，并解除聘用协议。

第五章 附 则

第十三条 市人才工作领导小组成员单位和用人单位根据本办法，结合实际分别制定具体实施意见。

第十四条 各区市县人才引进管理服务工作，可参照本办法执行。

第十五条 本办法自发布之日起实施。