

**乐山市沙湾区人民政府办公室
关于印发《乐山市沙湾区优秀人才特殊支持
办法（试行）》的通知**

乐沙府办发〔2020〕8号

各镇人民政府、街道办事处，区级各部门：

《乐山市沙湾区优秀人才特殊支持办法（试行）》已经区政府同意，现印发给你们，请遵照执行。

乐山市沙湾区人民政府办公室

2020年7月31日

乐山市沙湾区优秀人才特殊支持办法（试行）

第一条 为全面落实中央、省委、市委和区委关于深化人才工作的决策部署，深入贯彻《四川省高层次人才特殊支持办法（试行）》（川组通〔2016〕25号）、《中共乐山市委办公室 乐山市人民政府办公室关于印发〈关于深化人才发展体制机制改革促进全面改革创新驱动转型发展的实施方案〉的通知》（乐委办发〔2016〕31号）、《中共乐山市委办公室 乐山市人民政府办公室关于印发〈乐山市“十三五”人才发展规划〉的通知》（乐委办发〔2016〕32号）、《中共乐山市委关于实施“嘉州英才”工程的意见》（乐委发〔2017〕17号）和《乐山市人民政府办公室关于印发〈乐山市高层次人才特殊支持办法（试行）〉的通知》（乐府办发〔2017〕68号）精神，加快实施“人才强区”战略，结合我区实际，特制定本办法。

第二条 目标任务。通过运用安家补助、岗位津贴等人才引进激励政策，在全区上下树立“尊重人才、尊重知识、尊重创造”导向，激发各类人才创新创造创业活力，以人才优势集聚产业发展优势，为沙湾全面实施创新驱动发展战略提供坚强的人才支撑和保障。

第三条 基本原则。遵循“急需紧缺、以用为本、重点支持、引育结合、服务发展”原则，重点引进一批能推动我区重点薄弱空白产业发展、具有重大示范带动作用的高层次人才，重点支持

一批对推动我区经济社会发展做出贡献的优秀人才和团队，重点培养培育一批有发展潜力的本土人才。

第四条 引才激励（不含公务员及参公管理人员）。

（一）确定为市级及以上高层次人才奖励支持对象中前三类的，安家补助、岗位津贴按市级标准增加 50%配套执行。安家补助最高不超过 300 万元，岗位津贴每月最高不超过 1.5 万元。

（二）取得高等院校全日制博士学位或正高级专业技术职称的急需紧缺专业人才，给予安家补助 20 万元，每月 1600 元岗位津贴。

（三）取得高等院校全日制硕士学位的急需紧缺专业人才；经省级以上权威部门认定的具有特殊专长、才能、技艺人才；市级拔尖人才、杰出人才、学术技术带头人，市级科技杰出贡献奖获得者、技能大师工作室领办人；取得副高级专业技术职称的急需紧缺专业人才及其他相当于本层次的优秀专业人才，给予安家补助 10 万元，每月 800 元岗位津贴。

（四）在区内空白领域或急需紧缺行业，有相应学历和技术资质的优秀专业人才，给予安家补助 5 万元，每月 500 元岗位津贴。

（五）新引进人才若购买沙湾境内合法房屋，安家补助在相应标准上提高 20%。夫妻双方同时确定为区级及以上高层次人才奖励支持对象的，安家补助标准按一方全额、一方半额执行。

（六）经区人才工作领导小组“一事一议”议定的其他人才激励对象。对柔性引进人才，由用人单位与引进人才协商确定，

报区委组织部按程序审定后，可参考有关补助标准的一定比例，“一事一议”给予资金补助。

第五条 留才激励。

（一）建立“留才激励金”制度。新引进人才服务满5年后，对做出突出贡献或重大业绩的，经绩效考核和区人才工作领导小组“一事一议”研究同意，并与沙湾区内用人单位续签5年以上工作合同的，可获不超过50万元一次性留才激励金。

（二）设立“人才联姻”奖。新引进优秀人才与在沙湾工作生活的对象登记结婚的，一次性奖励1万元。若结婚对象也同时属于新引进人才，则一次性奖励2万元。

（三）给予“人才奖项”激励。开展“沙湾英才”“沙湾名师”“沙湾名医”和“铜河工匠”等人才奖项评选，在当届期内，分别给予“沙湾英才”每月1000元，“沙湾名师”“沙湾名医”每月600元，“铜河工匠”每月300元激励。对获得市级及以上各类人才奖项的，在当届期内，给予等额配套激励，最高不超过50万元。

（四）优化服务保障。新引进优秀人才的未成年子女入学、配偶就业和居住，可以根据个人意愿，按照相关规定，由教育部门和用人单位统筹协调，优先办理相关手续。其配偶具有公务员或事业人员身份的，根据各单位职位空缺和人员配备情况，由组织人事部门按管理权限和程序办理调动手续。

第六条 畅通人才引进绿色通道。

（一）建立事业单位高层次管理人才直接考核特聘、技术人

才职称直聘制度，实行聘期管理和协议工资。对符合条件的优秀专业人才，采取特设编制及岗位直接考核聘用、外出聘用现场签约等方式引进。对全日制硕士、副高及以上的急需紧缺专业人才，可不占引用单位编制、不受用人单位中级及以上岗位比例限制。

（二）对符合第四条标准的来沙、在沙工作和创业的优秀人才，被认定为沙湾区优秀高层次人才后且工作实绩突出并符合公务员调任规定的，可根据本人意愿，按程序调任机关担任相应职务或职级。

（三）区外事业单位辞职来我区事业单位工作的优秀人才，原单位同意移交档案的，按工作流程办理相关手续，其在原单位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、组织人事部门审核同意，由组织人事部门及相关单位重建人事档案，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，并承认、保留其获得的荣誉称号。

第七条 强化动态管理。

（一）本办法在区政府的领导和区人才工作领导小组的指导下，由区委组织部会同区人社局等有关部门组织实施。急需紧缺专业由区人才工作领导小组办公室根据各单位初报、结合全区具体情况编制引进人才专业目录，原则上每3年更新一次。各类人才每年引进数量，根据工作需要确定。人才引进后支持经费兑现原则上每年开展一次，由用人或管理单位根据人才年度考核表现情况，向区委组织部申请，经批准后实施。

（二）同一名人才安家补助、岗位激励津贴按引进时的级别、类别和“就高、不重复”原则执行。涉及计划、工程、项目及奖项和荣誉称号获得者，原则上应在建设周期或当届管理期间。

（三）具体管理期限根据各项目（计划）要求确定，无管理期的不超过5年。在管理期限内退休、去世、辞职、停职、离职、获得公务员（参照公务员管理人员）身份或调离沙湾的，当年管理期起停发安家补助、岗位津贴和激励奖励。

（四）优秀人才在管理期限内年终考核为基本合格、不合格的，取消发放考核当年安家补助、岗位津贴和激励奖励。对弄虚作假骗取入选资格、违反学术道德规范，以及受到党纪政务处分或受到刑事处罚的，一经发现一律取消享受的相关待遇。

（五）安家补助、岗位津贴和激励奖励在首个管理期内分年度发放，经考核考察无前款所述停发或取消奖励激励待遇情况的，次年发放上年度支持经费。

第八条 本办法适用于沙湾区行政区划内的各类企事业单位、非公有制经济组织和社会组织，以及有关机关事业单位。本办法适用对象，是指符合第四条标准，同时与沙湾区内用人单位签订5年（含试用期）以上工作合同，或携项目、资金、技术到我区创办企业且在区内办理工商登记的优秀人才。企业、教育、卫生健康系统人才及团队，享受并遵守第五条“留才激励”、第六条“畅通人才引进绿色通道”和第七条“强化动态管理”，其他激励按照相应细则标准执行。

第九条 本办法应用中的具体问题，由区委组织部负责解

释，自印发之日起施行。我区以前制定的有关规定与本办法不一致的，按本办法执行。

- 附件：1. 乐山市沙湾区企业人才及团队创扶激励支持细则
2. 乐山市湾区教育人才激励支持细则
3. 乐山市沙湾区卫生健康人才激励支持细则

附件 1

乐山市沙湾区企业人才及团队创扶激励 支持细则

第一条 对获得市级以上人才项目资金支持的项目或团队，按上级资助标准的 50% 给予配套扶持，单个项目或团队最高不超过 50 万元。

第二条 对年主营业务收入首次达到 1 亿元、3 亿元、5 亿元、10 亿元、20 亿元、30 亿元以上，且年纳税额依次达到 300 万元、600 万元、1000 万元、2000 万元、4000 万元、6000 万元以上的民营企业；或对区级财政收入贡献在 200 万元、400 万元、600 万元、800 万元、1500 万元、2000 万元以上，且当年增加幅度超过 20%，不欠税、欠保和欠工资的规模以上民营企业，每年按照“一事一议”依次对应给予其高层管理团队 3 万元、10 万元、20 万元、40 万元、80 万元、100 万元激励，每家企业累计不超过 100 万元激励。

第三条 对携项目、资金、技术到我区，在新材料、文旅、现代农业、电子商务、现代物流、投融资平台等沙湾重点发展行业和产业，办理工商登记，引入项目投资（技术转化）5000 万元以上，成效显著和贡献较大的优秀人才，按照“一事一议”“一企一策”，择优给予其法定代表人、项目牵头人或项目团队一次

性激励，每人或单个项目团队最高不超过 100 万元。

第四条 参加省级及以上技能大赛，并获得省级一类大赛前 5 名或国家级一类大赛前 5 名的优秀技能人才，经“一事一议”，给予一次性不超过 5 万元激励。（国家级、省级是指党中央、国务院及其组成部门和直属机构，省委、省政府及其组成部门和直属机构，协会和社会团体奖励不纳入奖励范畴）

第五条 对区内大学生、返乡农民工和科技人才的创业创新典型，吸纳就业 20 人以上，并正常生产经营 1 年以上，经“一事一议”，每年度择优给予一次性激励，最高不超过 20 万元。

第六条 经区人才工作领导小组“一事一议”议定的其他企业人才激励项目或团队。

第七条 符合本政策规定项目或团队同时符合区内其他支持政策规定的，按照就高不重复的原则予以支持。

附件 2

乐山市沙湾区教育人才激励支持细则

第一条 人才引进支持。

（一）针对全日制研究生学历并取得相应学位、具备相应教师资格者，采取直接考核的方式招聘，给予安家补助，博士研究生10万元、硕士研究生5万元。

（二）职业中学外聘从事专业课教学的高技能人才，给予每月500元岗位津贴。由学校申报，区教育局审核，报区人才工作领导小组审批同意，每年不超过10名。

（三）取得高级教师及以上专业技术职务任职资格，具有本科及以上学历学位，连续从事高中教育教学10年以上，男年龄50周岁（女45周岁）以内，现（曾）担任省级示范性高中校长（副校长）三年以上，作为我区沫若中学校长引进的，给予30万元安家补助、每月1500元岗位津贴。校长聘任实行周期管理，三年为一个周期，具体聘任周期根据工作开展情况确定。安家补助在第一个周期内分年度发放，岗位津贴在校长任期内分年度发放。

第二条 职称岗位支持。

（一）在现行专业技术岗位（正式岗位）结构比例之外，全

区另设教育人才地方岗位,用于激励区教育局下属各公办校(园)在编在职在岗,取得相应岗位资格或职称,因岗位不能设置或数量不足不能聘任、主动申请到偏远镇或薄弱学校、在我区教育现代化建设中取得突出成绩的教师。

(二)地方岗位具体管理办法,由区教育局和区人社局联合制定,经区人才工作领导小组审定后实施。

第三条 凡取得国家、省、市级普(职)教科研项目立项,经确认后分别给予5万元、2万元、1万元配套科研经费补助。

附件 3

乐山市沙湾区卫生健康人才激励支持细则

第一条 人才引进支持。

（一）具有副高级及以上专业技术职务任职资格，连续从事临床医疗工作10周年以上，年龄在55岁以内，现（曾）担任“二甲”及以上医院院长（副院长）或者“三乙”医院临床科室主任（副主任）职务的；取得急需紧缺医学类专业全日制博士学位的，享受30万元安家补助，每月1500元岗位津贴。

（二）具有副高级及以上专业技术职务任职资格，连续从事临床医疗工作10周年以上，并在“三乙”以上医院从事本专业或在“二甲”医院从事科室管理3周年以上，年龄在55周岁以内（中医类可放宽至60周岁以内），具有较强的临床实践工作能力，能指导本学科的创新和发展；“985”“211”高等院校，取得急需紧缺医学类专业全日制硕士学位，具有执业医师资格的，享受25万元安家补助，每月1200元岗位津贴。

（三）非“985”“211”高等院校，取得急需紧缺医学类专业全日制硕士学位，具有执业医师资格的；取得急需紧缺医学类专业全日制本科学位，具有中级及以上专业技术职务任职资格，年龄在45周岁以内的；45周岁以内达到省中青年学科带头人培养对象条件的，享受15万元安家补助，每月1000元岗位津贴。

（四）2014年后毕业的急需紧缺医学类专业全日制本科毕业

生,取得相应学位,取得国家或省级卫生计生行政部门颁发的《住院医师规范化培训合格证书》的;急需紧缺医学类专业全日制本科,取得相应学位,具有中级以上职称,45岁以下的,享受5万元安家补助,每月800元岗位津贴。

(五)急需紧缺医学类专业全日制本科应届高校毕业生,取得相应学位的;急需紧缺医学类专业本科学历,取得相应学位,取得中级及以上专业技术职务任职资格,年龄在45岁以下的;急需紧缺医学类专业全日制大专以上学历,取得中级及以上专业技术职称任职资格,年龄在45周岁以内,到除文豪社区服务中心以外镇卫生院的,享受2.5万元安家补助,每月500元岗位津贴。

(六)上述人才引进安家补助和岗位津贴分5年发放,年度考核合格者,次年发放上年安家补助和岗位津贴。引进人才享受年薪或协议工资的,不再重复享受岗位津贴。年薪或协议工资由区卫生健康局提出薪酬标准,经区人才领导小组“一事一议”确定。引进人才符合事业考核招聘录用条件的,按相关程序录用,享受年薪或协议工资的除外。

第二条 职称岗位支持。

(一)在现行专业技术结构比例之外,全区另设卫生健康人才地方岗位,用于激励我区公立医疗卫生机构在编在职在岗,取得相应岗位资格或职称,因岗位不能设置或数量不足不能聘任、主动申请到偏远镇或薄弱医疗机构、在我区医疗卫生领域取得突出成绩的专业技术人员。

(二)地方岗位聘任具体管理办法,由区卫生健康局和区人社局联合制定,经区人才工作领导小组审定后实施。

第三条 科研和继续教育支持。

（一）现有和新引进优秀人才取得科研课题立项并经确认后，国家级补助5万元，省厅级补助2万元；省级及以上卫生类名医补助学习和科研经费2万元/人·年，市级补助1.8万元/人·年；优秀医务人员表彰奖励按国家级5000元/次、省级3000元/次、市级1200元/次标准发放。

（二）医疗卫生机构每年按业务收入总额2%的标准提取继续教育经费，主要用于：临床科室医生参加职称考试，获中级、副高、正高职称任职资格的分别一次性奖励2000元、5000元、10000元，医技、护理等其它医务人员按以上标准的60%给予奖励；年度考核为优秀等次的卫生专业技术人员，所在单位按800元、连续3次以上优秀按1500元的标准给予一次性奖励；省、市、区重点学科带头人按5000-15000元/人·年给予激励。

第四条 其他规定。

（一）本细则的激励对象均为区内公立医疗卫生机构新引进的在岗专业技术人员。区内现有取得副高以上职称且专业被认定为区内急需紧缺类别的专业技术人员，可享受1200元/月岗位津贴，具体管理办法由区卫生健康局制定，经区人才工作领导小组审定后实施。

（二）新引进卫生健康人才参加脱产学习培训进修时间为3个月及以上、不脱产学习培训1年及以上的，要扣除相应学习培训进修时间，不算管理期限，不享受人才激励。