|  |
| --- |
| **关于创新体制机制加强人才工作的意见**  为全面贯彻党的十八大、十八届三中全会及省第九次党代会精神，深入落实国家和省中长期人才发展规划，大力推进人才强省战略，进一步解放人才生产力，在全省形成人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面，为科学发展和谐发展跨越发展提供有力的人才保证和智力支持，现就创新体制机制加强人才工作提出如下意见。  **一、强化重点人才培养**  （一）大力培养高层次创新人才  实施“院士后备人才”培养工程。从2014年到2020年，分批选拔20名左右科技领军人才作为院士后备人选，进行重点培养。培养期5年，在培养期内由省级财政给予每名后备人选及其团队1000万元专项培养经费，同时所在企业和有条件的单位按不低于1∶1的比例安排配套经费。  实施“云岭学者”培养工程。从2014年到2020年，分批选拔100名左右科研学术居国际国内领先水平的各类高层次人才，授予“云岭学者”称号，进行重点培养。培养期5年，在培养期内由省级财政给予每人200万元科研工作支持经费，同时所在企业和有条件的单位按不低于1∶1的比例安排配套经费。  （二）大力培养产业建设人才  实施“云岭产业技术领军人才”培养工程。从2014年到2020年，分批选拔认定200名左右产业技术领军人才，领衔组建产业技术创新团队，进行重点培养。培养期5年，在培养期内由省级财政给予每人100万元工作经费支持，同时所在企业按不低于1∶1的比例安排配套经费。  实施“云岭首席技师”培养工程。从2014年到2020年，分批选拔认定300名左右首席技师，领衔组建“技能大师”工作室，进行重点培养，开展技术传承创新。培养期5年，在培养期内由省级财政给予每人50万元工作经费支持，同时所在企业按不低于1∶1的比例安排配套经费。  实施“云岭企业职工职业技能”提升工程。围绕工业、现代服务业、文化产业、高原特色农业等重点产业发展需要，加大职工职业技能提升培训工作力度，大中型企业职工职业技能培训的经费应不少于当年工资总额的2.5%。  （三）大力培养社会事业人才  实施“云岭教学名师”培养工程。从2014年开始，每年遴选一批教学和科研水平居全国前列的优秀教师进行重点培养，力争到2020年，培养造就300名各级各类教学名师。  实施“云岭名医”培养工程。从2014年开始，结合重点和特色临床专科建设，每年遴选一批医术水平居全国前列的优秀医生进行重点培养，力争到2020年，培养造就100名各类名医。  实施“云岭文化名家”培养工程。从2014年开始，每年遴选一批各类优秀文化人才进行重点培养，力争到2020年，培养造就100名文化名家。  实施社会工作人才培训工程。从2014年开始，开展大规模、系统化的社会工作人员培训，力争到2020年，全省社会工作人才总量达到7万人。  （四）大力培养青年人才  实施优秀贫困学子奖励计划。从2014年开始，凡考入国家部（委）属院校的云南籍贫困学子，在其本科学习期间，由省级财政给予每人每年5000元学费奖励。  实施青年技能人才培养工程。从2014年开始，凡在我省参加高级工、预备技师学制教育的云南籍学子，在学习期间，由省级财政给予每人每年2000元学费补助。  实施博士后定向培养计划。从2014年开始，依托我省博士后站，每年招收50名左右博士后研究人员。在2年培养期内，由省级财政给予每人每年5万元培养经费补助。  **二、引进急需紧缺人才**  （五）实施特殊政策引才  实行特别引才政策。重点引进一批拥有国内外领先专利技术和教学科研成果、能推动我省重点产业技术突破、能带动高新技术产业和金融服务业发展的特殊人才和创新团队，允许特殊人才自带优秀助手，并不受学历、职称、身份和专业技术人员岗位比例设置等条件限制。省级引进的高端科技人才、海外高层次人才采购的试验仪器设备，经批准，可以自主采购。  探索聘任制公务员引才政策。在金融、外贸、文化、战略性新兴产业等领域的相关政府管理部门，针对稀缺特殊专业人才，开展聘任制公务员试点。  依托招商引资引才。招商引资项目落地中引进的人才及其团队，符合条件的，可享受高层次人才、科技入滇人才、服务业人才等扶持政策。  大力引进职业经理人。支持国有企业采取年薪制、管理入股、股权激励等多种方式，引进急需经营管理人才，建立健全职业经理人制度。  实行引进高层次人才职称评定特殊政策。开辟引进高层次人才职称资格评定特殊通道，从海内外引进的高层次人才，可不受学历、资历和年度评审计划的限制，直接进行考核认定。  （六）支持民营企业引才  鼓励民营企业采取高薪聘用、股权激励、兼职兼薪、特聘顾问等方式积极引进海内外高层次人才、创新团队和职业经理人，引进人才所需的购房货币补贴、安家费以及科研启动经费等人才开发费用可依法列入成本。经评审认定后的引进人才，按认定等次由省级财政分别给予一次性30万元、20万元、15万元的购房补贴，所在企业按高于1∶1的比例安排配套经费。  （七）鼓励社会中介组织积极引才  对环境影响评价、人才中介服务、资产评估（土地、林地和知识产权评估）、金融和信息服务等中介组织引进的人才，所需的购房货币补贴、安家费等人才开发费用可依法列入成本。经评审认定后的高层次引进人才纳入全省高层次人才统一管理，并享受相应待遇。建立省级中介人才网上专家库，探索网上评估、评价等方式，推进中介组织人才资源共享。  **三、创新人才激励政策**  （八）鼓励高层次人才开展科技创业  允许和鼓励在滇高校、医疗机构、科研院所科技人员在完成本单位布置的各项工作任务的前提下在职创业，收入归个人所有。  （九）鼓励各类人才转化科研成果  允许和鼓励在滇高校、医疗机构、科研院所和国有企事业单位将职务发明成果的所得收益，按不少于60%的比例划归参与研发的科技人员及其团队拥有。  允许各级各类高层次、高技能人才创办的企业，知识产权等无形资产可按不少于50%的比例折算为技术股份。科研机构、高校转化职务科技成果以股份或出资比例等股权形式给予个人奖励，获奖人在取得股份、出资比例时，暂不缴纳个人所得税；取得按股份、出资比例分红或转让股权、出资比例所得时，应依法缴纳个人所得税。  允许和鼓励在滇高校、医疗机构、科研院所以科技成果作价入股的企业、国有和国有控股的院所转制企业、高新技术企业实施企业股权激励（股权奖励、股权出售、股票期权）及分红激励试点。设立股权激励专项资金，对符合股权激励条件的团队和个人，经批准，给予股权认购、代持及股权取得阶段所产生的个人所得税代垫等资金支持。  （十）建立政府科技成果转化与创业投资扶持机制  省科技成果转化与创业投资基金对经认定的科技型创业企业，以投资入股的方式给予支持，同时引导和支持金融机构、社会资本参与投资。对科技成果转化给予一定投资补贴，引导和支持金融机构、社会资本对专利技术成果转化进行风险投融资。  支持科技型企业对科技成果转化、新产品开发等进行科技保险，对参保企业给予不超过保费50%的补助，单个企业年度补助总额不超过20万元。对首购首用云南自主创新高科技产品的单位给予适当的风险补偿。  建立信贷风险补偿机制，银行为高新技术企业利用专利技术成果或中试成果提供融资所发生的损失，经法定中介机构确认后，给予不高于实际发生损失本金部分30%的补偿，每项补偿最高不超过100万元。  **四、引导人才合理流动**  （十一）建立人才特区  在滇中产业新区和瑞丽重点开发开放试验区建立人才特区，在人事管理、经费使用、税收、股权激励、成果转化、收益分成等方面进行创新试点，打造人才智力高度密集、体制机制不断创新、新兴产业高速发展的示范区，最大限度集聚高端人才、最大限度促进创新创业、最大限度激发人才活力。  （十二）设立专家基层工作站  支持国家级和省级专家到县及县以下，围绕当地优势特色产业发展，设立科研工作站。从2014年到2020年，支持每个县建立2-3个科研工作站，省级财政连续3年给予每个工作站每年10万元工作经费支持，当地政府无偿配套相应的工作场地，同时遴选有培养潜力的专业技术人员进站兼职服务。工作站科研成果就地进行转化的，成果所得收益按不少于90%的比例划归参与研发的科技人员；专家在基层领衔创办科技型企业的，知识产权等无形资产最高可按不少于70%的比例折算为技术股份由科技人员持有。  （十三）放宽基层专业技术人员职称评聘条件  在县及县以下单位工作的专业技术人员，除国家执业准入制度有明确要求的行业外，具有大专或中专文凭，从事专业技术工作分别满15年或20年，中级专业技术职务履职满5年，可申报评审副高级专业技术职务任职资格。在职称申报评审中，对论文不作硬性要求，可将年度考核结果或获得州（市）级以上的表彰奖励等，作为基层专业技术人员职称评审的主要依据。在县级单位专业技术工作岗位工作，取得高级专业技术职务任职资格，女年满50周岁，男年满55周岁，或连续工作满30年的，因受到单位专业技术高级岗位数量限制未聘用到相应岗位等级的，可先聘任，再进行岗位设置方案调整或自然消化;在乡（镇）及以下单位专业技术工作岗位取得高级专业技术职务资格的，可不受单位岗位职数限制聘任相应的专业技术职务。  （十四）实施基层人才对口培养计划  从2014年到2020年，每年从县及县以下的教育、卫生、农业科技单位中，各选派100名40岁左右的业务骨干，到省级学校、医院和农业科研单位进行为期1年的对口专业进修，省级财政对接收单位给予每人5万元培养经费补助。  （十五）鼓励专业技术人员到基层服务  县及县以上具有中级以上职称的专业技术人员、具有执业医师资格的卫生技术人员，到乡（镇）连续工作满2年以上的（含2年），从到乡（镇）工作之年起，给予每人每年1万元工作岗位补贴。  （十六）建立边境民族贫困地区基层人才特别招录机制  降低艰苦贫困地区基层公务员录用门槛，边境民族贫困地区县及县以下机关在招录公务员时，可放宽学历要求，放宽基层工作经历限制，鼓励工人农民报考；可定向招录少数民族或懂少数民族语言人员，设置民族人才录用门槛；减少专业限制，吸引集聚各类人才到边境民族贫困地区建功立业。少数民族地区、艰苦贫困地区基层事业单位公开招聘人员，具备中专及其以上文化程度可应聘管理和专业技术岗位。急需、紧缺岗位，可适当放宽开考比例和招聘条件。  **五、改革人才评价机制**  （十七）创新人才评价政策  修改完善各系列职称评审实施细则，合理确定或降低论文在职称评审中的权重，建立以能力和业绩为导向、行业和社会认可的人才评价标准，注重靠实践和贡献评价人才。  组建特殊人才评审委员会。在省、州（市）、县（市、区）三级组建特殊人才评审委员会，对引进人才和职称、学历不达标但学术技术水平超群的特殊人才，进行评审认定，有效解决特殊人才专业技术职务、职业资格鉴定等问题。  (十八）建立高级专家延时工作制度  国家“百千万人才工程”国家级人选，国家有突出贡献的科学技术管理专家，国家“特聘专家”，以及我省院士后备人才、“云岭学者”、受聘二级岗位者和云岭教学名师、云岭名医、云岭文化名家，达到退休年龄后，确因工作需要，本人愿意，经组织批准可延长3-5年工作时间。  （十九）开辟技能人才上升通道  符合条件的高级技师、技师、高级工等技能人才，可以参加专业技术职称评审和参加机关事业单位招考。  鼓励各类职业院校学生、企业职工参加国家级、省级技能大赛，胜出的优秀选手，可破格晋升为技师或高级技师。  **六、改善高层次人才待遇**  （二十）增加高层次人才生活补贴  在滇工作的“两院”院士每人每年生活补贴提高到20万元；进入国家“百千万人才工程”国家级人选，国家有突出贡献的科学技术管理专家，在岗期间每人每年生活补贴提高到5万元。  给予院士后备人才、“云岭学者”、国家“特聘专家”，在岗期间每人每年生活补贴5万元。给予云岭产业技术领军人才、云岭首席技师、云岭教学名师、云岭名医、云岭文化名家，在岗期间每人每年生活补贴3万元。  （二十一）提高人才奖励标准  探索建立政府荣誉制度，对作出杰出贡献的优秀人才授予荣誉称号和颁发荣誉勋章。省有突出贡献的优秀专业技术人才一、二、三等奖人员的一次性奖励分别提高到5万元、4万元、3万元，享受省政府特殊津贴人员的一次性奖励提高到2万元。鼓励各地区、各单位对作出突出贡献的人才给予重奖和发放生活补贴。  **七、提升人才服务水平**  （二十二）畅通人才服务绿色通道  认真落实引进高层次人才绿色通道服务政策，在出入境和居留、户籍办理、工商、税务、金融、住房、海关、配偶随迁、子女就学、社会保险、职称评定等方面为引进人才提供快捷高效服务。建立高层次人才联络员制度，用人单位要指定专人，负责与培养、引进的高层次人才联系，及时了解他们在工作、生活中的实际困难，并采取有效措施，切实予以解决。在各级政务服务中心设立“一站式”人才服务窗口，加强各类园区的人才服务中心和人才创业基地建设，做好各类社会人才的服务、协调工作。  （二十三）大力发展人力资源服务业  加大人才中介服务机构培育力度，鼓励各类社会力量在产业园区大力发展人力资源服务社会中介机构，逐步把政府人才服务机构中经营性业务交给中介服务机构办理，加大政府购买人才公共服务力度。大力引进国内外知名猎头公司，拓宽各类人才发现、引进渠道，推动人力资源市场服务多元化、专业化和产业化。加快人力资源无形市场建设，整合各级人才服务信息网络资源，建设政府与企业、人才互联互通的“云南人才淘宝网”，将其打造成国内具有一定影响力的人才网站。  各级党委、政府要坚持党管人才原则，切实加强对人才工作的领导，不断完善人才工作职责体系，将人才工作情况作为党政领导和部门绩效考核、提拔任用的重要依据，建立人才开发财政投入保障机制，统筹推进各类人才队伍建设。建立健全全省人才资源统计调查制度和人才发展报告制度。加强人才工作法制建设，完善知识产权保护措施，维护人才合法权益，形成公正、和谐、包容、平等的人才法制环境。加大人才工作宣传力度，积极倡导鼓励创新、宽容失误的社会风气，努力在全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。  组织、宣传、发展改革、人力资源社会保障、教育、科技、民政、商务、卫生、国资等部门要尽快制定出台实施细则。各州（市）、县（市、区）党委和政府要建立健全人才工作目标责任制，加强督查考核。 |