

中共福建省委平潭综合实验区工作委员会

岚综委〔2020〕27号

平潭综合实验区党工委关于 印发《平潭综合实验区创新研究院 引进高端人才管理办法（试行）》的通知

各片区管理局党委，区党工委各部、委、办，区管委会各部、委、办、局党委（党组），区人民法院、区人民检察院党组，人大常委会、县政协党组，各人民团体党组，各区属事业单位党组、各区属国企党委：

经实验区党工委2020年第10次委员会议研究同意，现将《平潭综合实验区创新研究院引进高端人才管理办法（试

行)》印发给你们，请认真执行。

平潭综合实验区党工委
2020年3月18日



平潭综合实验区创新研究院引进高端人才 管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为吸引高端人才集聚平潭综合实验区（以下简称“实验区”），打造人才高地，让人才切实成为推进实验区“一岛两窗三区”建设的关键支撑，特制定本办法。

第二条 本办法仅适用于依据本办法引进的、编制在实验区创新研究院“编制池”的高端人才。本办法所称用人单位是指依据本办法申请、使用、管理、考核高端人才的片区管理局、区直部门、区属事业单位。

第三条 基本原则：

- （一）坚持党管人才，海纳百川、任人唯贤；
- （二）坚持德才兼备，以德行、能力、业绩为导向；
- （三）坚持人尽其才，以实验区重要发展领域、重点岗位需求为遵循；
- （四）坚持政策透明，公开、公平、公正地引进高端人才；
- （五）坚持正向激励，充分调动高端人才干事创业的主动性、积极性和创造性；
- （六）坚持才尽其用、优胜劣汰、双向流动，推动人才能上能下、能进能出。

第二章 人才分类与认定

第四条 区创新研究院引进的高端人才分为一类、二类和三类，且以上高端人才均需同时满足基本资格条件和岗位资格条件。其中，基本资格条件为：

（一）一类高端人才：根据《福建省引进高层次人才评价认定办法（试行）》（闽委人才〔2015〕5号）认定为杰出人才、创业创新领军人才的。

（二）二类高端人才：根据《福建省引进高层次人才评价认定办法（试行）》（闽委人才〔2015〕5号）认定为急需紧缺创业创新人才的。

（三）三类高端人才：45周岁以下，且符合下列条件之一，但未被确认为一类、二类高端人才的（毕业于国外院校的需提供教育部认可的国（境）外学历学位认证书）：

1. 最高学历为全日制全脱产博士，毕业院校符合下列条件之一的：①国内A类一流大学建设高校；②国际公认的三大世界大学排名（最新）同时排前400名的高校；③国内外知名科研机构。

2. 有3年及以上工作经验，最高学历为全日制全脱产硕士，本科及研究生毕业院校符合下列条件之一的：①国内A类一流大学建设高校；②国际公认的三大世界大学排名（最新）同时排前200名的高校。

3. 属实验区急需紧缺人才，具备正高级职称，或副高级职称、至少主持并结项（结题）2个省级及以上项目（课题）的专业技术人员。

第五条 岗位资格条件由用人单位根据实际需求在申请编制时提出，包括岗位名称、年龄要求、专业、相关领域工作经验及资格证书等。原则上不得低于基本资格条件，确需突破的，由用人单位报区创新研究院审核后，再报区党工委会研究。

第六条 符合《福建省引进高层次人才评价认定办法（试行）》（闽委人才〔2015〕5号）文件相关规定的一类、二类高端人才由区党群工作部审核认定，三类高端人才由区创新研究院审核认定后报区党群工作部备案。

第三章 薪酬结构

第七条 薪酬包括常规薪酬和绩效薪酬。常规薪酬指按照实验区事业单位有关规定执行的薪酬（包含基本工资、津补贴、四险一金、绩效工资、年终各类奖金），高端人才取得各级职称的，不受岗位、职数限制，一律予以聘任，享受相应的常规薪酬；绩效薪酬实行浮动年薪制，根据考核等次，依法缴纳个人所得税后次年初一次性发放。

第八条 绩效薪酬

(一)一类高端人才绩效薪酬,按照“一事一议”原则,经区党工委会决策议定;

(二)二类高端人才绩效薪酬,每年最高不超过40万元;

(三)三类高端人才绩效薪酬,每年最高不超过30万元;

(四)特殊紧缺的高端人才,确需突破前述绩效薪酬最高标准的,由用人单位报区创新研究院审核后,再报区党工委会研究批准。

第九条 单位及个人缴纳的“四险一金”按照事业单位有关规定执行。绩效薪酬不纳入“四险一金”缴交基数。

第十条 绩效薪酬条款期限一般不超过6年(含试用期)。执行期满后,高端人才薪酬原则上按照事业单位有关规定执行。确需延长的,报区党工委会研究同意后实施。

第四章 晋升与交流

第十一条 区党群工作部核定根据本办法引进的高端人才编制总数,并单独核定若干科级领导职数。

第十二条 绩效薪酬条款执行期间,高端人才可以在区创新研究院内晋升,也可以经双向选择后晋升或交流至其他区属单位。

第十三条 高端人才晋升或交流到其他区属单位的,编制转出后薪酬即按照实验区有关规定执行,不再享受绩效薪酬。

第十四条 高端人才绩效薪酬条款执行期满后，编制从区创新研究院转出。用人单位为其他区属事业单位的，转出人员由该单位安排；用人单位为区直部门和片区管理局的，转出人员由其所委托管理（直属）事业单位安排〔如无委托管理（直属）事业单位，由区党群工作部会同区创新研究院在区内统筹安排〕。高端人才人事关系转出时，职务层次不变。

第五章 编制申请、招录与使用

第十五条 用人单位每年年初向区创新研究院提出编制使用申请，申请内容包括用人单位基本情况、岗位资格条件、岗位职责等。区创新研究院初审后汇总，形成年度引进计划报区党群工作部审批。

第十六条 高端人才的招录工作由区创新研究院自主组织。招录方式如下：

（一）一类、二类高端人才可通过面试的方式直接招录；

（二）三类高端人才通过“先笔试、后面试”的方式招录，其中取得全日制全脱产博士学位的，可通过面试的方式直接招录；

（三）符合基本资格条件和岗位资格条件的一类、二类高端人才，已在政府机关、高等院校、科研机构等单位具有行政或事业编制的，可免试调入区创新研究院，其中，具有

副处级及以上级别的，由区党工委决策议定；

（四）台胞符合基本资格条件和岗位资格条件的，根据《福建省贯彻〈关于促进两岸经济文化交流合作的若干措施〉实施意见》（即“惠台66条”）相关条款，可报考相关岗位并且入编。

录用的高端人才按照事业单位有关规定和本办法的要求，由区创新研究院与其签署《平潭综合实验区创新研究院高端人才引进协议》，明确协议工资、绩效考核等相关事项。

第十七条 用人单位应遵循人尽其才的原则，严格按照编制申请使用高端人才，并接受监督。用人单位未按照设定岗位安排或滥用高端人才的，一经发现，区党群工作部和区创新研究院5年内不再受理该单位高端人才的引进申请。用人单位根据设定岗位安排高端人才确实无法发挥其专业作用的，可提出申请在其内部进行岗位调整，或由区创新研究院协调安排至其他用人单位。上述申请由区创新研究院初审，报区党群工作部审批。

第六章 考核管理

第十八条 根据本办法引进的高端人才，编制在区创新研究院，日常工作在区内各用人单位，由区党群工作部、区创新研究院、用人单位共同管理与服务。

第十九条 考核原则

（一）统一性原则。高端人才年度考核与实验区机关事业单位等单位工作人员年度考核工作同时进行，高端人才单独统一开展年度考核，采用百分制，考核等次依据总分而定，作为高端人才事业单位年度考核和绩效考核的依据。

（二）客观性原则。运用综合评价方式，客观公正地考核高端人才的道德修养、业务水平、工作实绩等。

（三）激励性原则。考核等次与高端人才常规薪酬中的年终各类奖金、绩效薪酬、职务晋升密切挂钩，充分激发高端人才在实验区干事创业的动力。

第二十条 考核内容

（一）用人单位重点考核高端人才的工作实绩；

（二）区创新研究院重点考核高端人才的研究能力；

（三）考核分数按照公式“总分=用人单位考核分数×60%+区创新研究院考核分数×40%”汇总计算。

第二十一条 高端人才年度考核根据考核总分，分别确定为“优秀、合格、基本合格、不合格”四个等次。其中，优秀为90~100分，合格为75~89分，基本合格为60~74分，不合格为60分以下。

第二十二条 考核结果运用

（一）高端人才的绩效薪酬依据考核等次评定，考核等次为优秀、合格、基本合格和不合格的，绩效薪酬分别按照

绩效薪酬最高标准的100%、75%、50%和0%发放(不足1年的,按月份折算;不满1个月的,按足月计算)。高端人才年度考核有出现基本合格及以下等次的,总评分最低者仅享受绩效薪酬最高标准的25%。试用期间,常规薪酬按照事业单位有关规定执行,绩效薪酬按照年度考核等次确定(不足1年的,按月份折算)。

(二) 高端人才常规薪酬中各类年终奖金、晋升工资档次、评先评优、年度考核优秀等次等内容按照事业单位有关规定执行,由区创新研究院从合格及以上等次中按照考核总分排名依次确定,或者由高端人才所在的用人单位统筹确定。

(三) 高端人才连续3年年度考核为优秀,且每年考核总分位居同批次招录人才中前30%的(以30%计算,不足1人的,按1人计),可采取“一事一议”方式,向区党工委申请提高绩效薪酬。

(四) 高端人才年度考核为不合格的,区创新研究院给予批评教育;连续2年考核结果为不合格或3年基本合格的,不再享受本办法的绩效薪酬,有权予以解聘。

第二十三条 高端人才年度考核工作按照自我评定、用人单位考核、民主评议、区创新研究院考核、综合评定等程序进行,其中用人单位考核和民主评议环节由用人单位组织。考核结果由区创新研究院汇总、公示,并报区党群工作部备案。用人单位和区创新研究院分别对各自组织的考核真

实性、客观性和程序性负责。

第七章 附 则

第二十四条 国内外知名科研机构指位列浙江大学信息资源分析与应用研究中心发布的《全球智库影响力评价报告》（招聘公告发布当年度最新版）中的全球智库榜单 top100、中国智库榜单、全球综合类智库榜单、国家安全领域智库榜单 top20、经济领域智库榜单 top20、国际事务领域智库榜单 top20、健康领域智库榜单 top20、教育领域智库榜单 top20、科技与工程领域智库榜单 top20、社会政策领域智库榜单 top20、政府治理领域智库榜单 top20 的机构。

第二十五条 实验区现有行政、事业、国企等单位工作人员，符合基本资格条件和用人单位岗位资格条件的，可报考相关岗位。

第二十六条 《福建省引进高层次人才评价认定办法（试行）》（闽委人才〔2015〕5号）文件有更新的，按最新版本执行。

第二十七条 区创新研究院根据高端人才引进计划编列预算，经与区党群工作部会商一致后列入年度财政预算，并负责做好行政事业单位高端人才专项经费收支的财务核算工作。

第二十八条 超出本办法适用范围的其他单位需使用编

制的，经其主管区直部门审核同意，并由该部门会同区党群工作部、区创新研究院另行制定高端人才薪酬、管理与考核办法，报区党工委研究同意后实施。

第二十九条 根据本办法引进的高端人才，符合条件的可叠加享受《平潭综合实验区关于加强中高层次人才引进工作的暂行办法》（岚综管综〔2019〕97号）政策。

第三十条 由区创新研究院会同区党群工作部另行制定根据本办法引进的高端人才考核细则。

第三十一条 本办法由区创新研究院会同区党群工作部负责解释，自发布之日起施行。

