

中共福建省委平潭综合实验区工作委员会

岚综委〔2021〕72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(修订版)》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，县人大常委会、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：

《平潭综合实验区创新研究院引进高端人才管理办法（修订版）》已经2021年实验区党工委第25次委员会议研究同意，

现印发给你们，请认真执行。



平潭综合实验区党工委

2021年7月27日

平潭综合实验区创新研究院引进高端人才 管理办法（修订版）

第一章 总 则

第一条 为了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 本办法适用于由区创新研究院引进的，符合本办法规定的资格条件，供区属机关事业单位（以下称为“用人单位”）使用的高端人才。

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）坚持人岗相适，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）坚持人尽其才、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，高端人才均需同时满足人才类别基本资格条件和任职资格条件。其中，基本资格条件为：

（一）一类高端人才：根据《福建省高层次人才认定和支持办法（试行）》（闽委人才〔2020〕4号）认定为特级人才、A类人才、B类人才的。

（二）二类高端人才：根据《福建省高层次人才认定和支持办法（试行）》（闽委人才〔2020〕4号）认定为C类人才的。

（三）三类高端人才：不属于一类、二类高端人才的，但符合下列条件之一的：

1. 最高学历为博士研究生，取得博士学位，毕业院校符合下列条件之一的：①国内一流大学建设高校；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. 最高学历为硕士研究生，取得硕士学位，本科及研究生毕业院校符合下列条件之一的：①国内一流大学建设高校；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国内外知名科研机构。

3. 符合实验区当年度紧缺急需人才指导目录中相关要求，且具备正高级职称，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）的专业技术人才。

第五条 任职岗位资格条件由用人单位根据实际需求提出，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，条件设定需突出以能力优先、注重实绩的选人用人导向，引进“人岗相适、人职匹配”的优秀实用人才。原则上不得低于第四条规定的基本资格条件，确需突破的，需经高端人才招聘工作领导小组会议审议后，报实验区党工委决定。

第三章 招聘及用编管理

第六条 用人单位根据实验区党工委部署及自身业务需求，向区创新研究院提出用人申请，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。区创新研究院审核后汇总，报高端人才招聘工作领导小组会议研究。

第七条 高端人才招聘由区创新研究院自行组织，原则上通过面试考核的方式进行，并按照事业单位招聘有关规定及标准进行体检、考察。

第八条 本办法正式实施后引进的高端人才，原则上先与实验区党工委指定的区属国有企业签订劳动合同。人才引进2年期满，由区党工委党群工作部、创新研究院以及用人单位对高端人才进行中期考核，根据高端人才的综合表现和个人意愿，经区党工委党群工作部会同区创新研究院、用人单位研究

后，可纳入区创新研究院“编制池”管理，也可继续与区属国企签订劳动合同。高端人才引进前为机关事业单位在编人员，可直接纳入“编制池”。表现特别优秀的高端人才，可提前纳入“编制池”。考核不合格的，不予续签合同。

第九条 港澳台和外籍人才符合人才类别基本资格条件和任职岗位资格条件的，可报考相关岗位，聘用人员不纳入区创新研究院“编制池”，与区属国有企业签订劳动合同。

第十条 纳入区创新研究院“编制池”管理的高端人才，引进前为机关事业单位在编人员，且具有副处级（或相当副处级）及以上领导职务的，经实验区党工委研究同意，可保留原职务层级，所需领导职数在区属事业单位中统筹。

纳入区创新研究院“编制池”管理的高端人才，连续3年绩效考核优秀，且对实验区有重大贡献或突出表现的，在编制、职数允许范围内，符合《公务员调任规定》有关条件的，经实验区党工委研究同意，可以调任方式到区属机关单位任职。

第十一条 纳入区创新研究院“编制池”管理的高端人才，经实验区党工委研究同意，晋升为相当副处级及以上职务或调任到区属机关单位任职的，应退出“编制池”管理。

第十二条 纳入区创新研究院“编制池”管理的高端人才，满6年后，需退出“编制池”管理。根据高端人才的综合表现、个人意愿以及实验区事业单位岗位职数情况，经区党工委党群工作部会同区创新研究院、用人单位研究后，可转入实验区事

业单位，由区党工委党群工作部会同区创新研究院统筹安排；也可转入区属国有企业，不再保留事业单位工作人员身份，不再纳入“编制池”管理。

第十三条 高端人才转正定级、职务晋升、职称聘任、人才认定、纳入及退出“编制池”等人事管理事项，由区创新研究院提出，报高端人才招聘工作领导小组研究审议后，区党工委党群工作部按程序实施。

第十四条 高端人才入职后，需与区创新研究院、用人单位签署《平潭综合实验区引进高端人才协议书》，明确薪酬、绩效考核等相关事项。

第四章 薪酬管理

第十五条 高端人才薪酬包括常规薪酬和绩效薪酬。常规薪酬按照实验区事业单位同等职级标准执行。绩效薪酬按以下标准执行：

（一）一类高端人才绩效薪酬最高标准，按照“一事一议”原则，经实验区党工委决策议定；

（二）二类高端人才绩效薪酬最高标准，每年为30-50万元，具体绩效薪酬最高标准由区创新研究院会同用人单位研究，报高端人才招聘工作领导小组会议议定；

（三）三类高端人才绩效薪酬最高标准，每年为20-40万

元，具体绩效薪酬最高标准由区创新研究院会同用人单位研究，报高端人才招聘工作领导小组会议议定；

（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提交高端人才领导小组会议研究，经实验区党工委、管委会主要领导审定后实施。

绩效薪酬不纳入“五险一金”缴交基数。

第十六条 高端人才的绩效薪酬年中先行发放50%，次年初再根据上一年度考核等次发放剩余部分。对于入职第一年工作时间在3个月以内（含）的，按优秀等次发放绩效薪酬，并根据实际入职时间按月折算。

第十七条 纳入“编制池”管理的高端人才，晋升为相当副处级及以上职务或交流到区属机关事业单位任职的，编制转出后，不再享受高端人才绩效薪酬。当年度绩效薪酬按优秀等次，根据其当年度在区创新研究院“编制池”内实际月份折算发放。

第十八条 纳入区创新研究院“编制池”管理的高端人才，退出“编制池”管理时，转入区属机关事业单位的，不再享受绩效薪酬；转入区属国有企业的，可根据其综合表现情况，由区党工委党群工作部会同区创新研究院、用人单位研究后，确定职务层级，并按国有企业相关薪酬制度享受相应待遇。

区创新研究院管理高端人才期限不超过8年，期间由创新研究院编列高端人才薪酬（含常规薪酬和绩效薪酬）预算，期

满后，由用人单位编列高端人才经费预算。

第五章 晋升管理

第十九条 根据《福建省高层次人才认定和支持办法（试行）》（闽委人才〔2020〕4号）被认定为特级人才、A类人才、B类人才的，可申请晋级为本办法规定的一类高端人才；被认定为C类人才的可申请晋级为本办法规定的二类高端人才。

第二十条 高端人才连续3年绩效考核为优秀，且每年考核总分位居同批次招聘人才中前30%的（以30%计算，不足1人的，按1人计），可采取“一事一议”方式，向实验区党工委申请提高绩效薪酬，绩效薪酬每次提升幅度为岗位绩效薪酬最高标准的10%-30%。已提高绩效薪酬奖励的，再次申请提高绩效薪酬时，需从提高绩效薪酬的次年起重新计算年限。

第二十一条 纳入区创新研究院“编制池”管理的高端人才在区创新研究院内聘任或晋升职称和处级以下职务的，符合聘任条件的，不受岗位、职数限制。具有中级及以上职称的，应聘尽聘。具有中级以下职称或者无职称的，博士学位的可聘至管理七级岗位，硕士学位的可聘至管理八级岗位。高端人才原则上不在专业技术岗位和管理岗位同时任职。

第六章 考核管理

第二十二条 根据本办法引进的高端人才，由区创新研究院牵头，与用人单位分别按职责负责管理与服务并进行考核。具体考核细则及考核内容由区创新研究院另行制定。

第二十三条 高端人才绩效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，同时报区党工委党群工作部备案。

第二十四条 高端人才绩效考核与实验区机关事业单位工作人员年度考核工作分别进行，高端人才绩效考核工作单独统一开展，采用百分制，考核等次依据总分而定，考核结果作为事业单位工作人员年度考核的重要依据，高端人才绩效考核未获得优秀等次的，事业单位工作人员年度考核原则上不得评为优秀等次。

第二十五条 高端人才绩效考核分数按照公式“总分=用人单位考核分数+创新研究院考核分数”汇总计算，其中，用人单位考核分数占比60%，创新研究院考核分数占比40%。

第二十六条 高端人才薪酬按照“优绩优酬，动态调整”的原则，根据绩效考核情况发放：

（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、良好、一般和不合格的，绩效薪酬分别按绩效薪酬最高标准的100%、80%、60%和0%发放（不满1年的，按月份折算）。

(二) 高端人才绩效考核为一般的，由区创新研究院给予批评教育，当年度不得享受本办法规定的绩效薪酬。未纳入“编制池”管理的高端人才连续两年绩效考核为一般及以下的，不再进行中期考核，不予续签合同，并解除劳务关系；纳入“编制池”管理的高端人才连续2年绩效考核为一般及以下的，不再享受本办法规定的绩效薪酬，退出“编制池”管理，转为普通事业单位工作人员。

第二十七条 用人单位应遵循人尽其才的原则，充分发挥高端人才作用，并接受区党工委党群工作部、区创新研究院的监督。区党工委党群工作部、区创新研究院要适时对用人单位使用高端人才情况进行评估，发现用人单位不当使用高端人才的，5年内不再受理该单位高端人才的引进申请。用人单位确实无法发挥高端人才专业作用的，由区党工委党群工作部会同区创新研究院对高端人才岗位重新安排。

第二十八条 高端人才的事业单位工作人员年度考核，由用人单位组织，优秀等次占用人单位比例，并报区党工委党群工作部备案。

第二十九条 高端人才应严格遵守用人单位的各项规章制度，自觉服从用人单位的领导和管理，认真完成交办的工作任务。凡违反有关规定、玩忽职守、贻误工作、造成不良影响的，视情节由派驻用人单位纪检监察组依法依规给予相应处分。高端人才在工作期间因违法违纪行为受处分的，影响用人

单位的评先表彰，不影响区创新研究院、区属国有企业。

第七章 附 则

第三十条 区创新研究院与实验区党工委指定的区属国有企业签订委托协议，明确高端人才管理、双方职责分工、法律责任等内容。

第三十一条 本办法第十条第二款所指的“对实验区有重大贡献或突出表现的”包括：

（一）国家级表彰奖励获得者，省级以上劳动模范和先进工作者、五一劳动奖章获得者等；

（二）在实验区开发建设中，能够直面解决历史遗留问题，特别是在推动重大项目建设方面主动作为、善于作为、全力以赴，发挥先锋模范作用，并获得实验区表彰的；

（三）在实验区招商引资以及产业链培育等工作中作出突出贡献，连续3年获得实验区党工委嘉奖、记功的；

（四）其他经实验区党工委认可的重大贡献。

第三十二条 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）中的全球智库榜单排名前100、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排名前20、经济领域智库榜单排名前20、国际事务领域智库

榜单排名前 20、健康领域智库榜单排名前 20、教育领域智库榜单排名前 20、科技与工程领域智库榜单排名前 20、社会政策领域智库榜单排名前 20、政府治理领域智库榜单排名前 20 的机构。

第三十三条 国际知名三大世界大学排名（最新）以 ARWU 世界大学学术排名、QS 世界大学排名和 THE 世界大学排名为准。最新排名指毕业当年的排名，如果当年毕业没有排名，以申报时的最新排名为准。

第三十四条 国内一流建设高校以教育部、财政部、国家发展改革委最新印发的《关于公布世界一流大学和一流学科建设高校及建设学科名单的通知》为准。

第三十五条 实验区现有机关、事业、国有企业等单位工作人员，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。

第三十六条 《福建省高层次人才认定和支持办法(试行)》（闽委人才〔2020〕4号）文件有更新的，按最新版本执行。

第三十七条 各有关单位应按照职责分工和高端人才引进计划编列招聘服务、人员经费等年度财政预算。

第三十八条 本办法由实验区党工委负责解释，区创新研究院会同区党工委党群工作部承担具体解释工作，自发布之日起实施。《平潭综合实验区创新研究院引进高端人才管理办法（试行）》（岚综委〔2020〕27号）同时废止。

