

# 中共藤县委员会办公室文件

藤办发〔2022〕9号



## 中共藤县委员会办公室 藤县人民政府办公室 关于印发《藤县引进急需紧缺专业人才 实施办法》的通知

各乡镇党委、政府，县直机关各部门、各单位，各人民团体：

为深化我县人才发展体制机制改革，县委、县政府对《藤县引进紧缺人才实施办法（试行）》（藤办发〔2017〕37号）进行了修订，现将《藤县引进急需紧缺专业人才实施办法》印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。

中共藤县委员会办公室  
藤县人民政府办公室

2022年7月20日



# 藤县引进急需紧缺专业人才实施办法

为更好地将人才“引得进，留得住”，充分吸引急需紧缺专业人才集聚到藤县经济社会发展的各项事业中来，为全县经济社会高质量发展提供坚强的人才保证和智力支撑，结合我县实际，特制定本办法。

## 第一章 引进范围、对象和引进方式

**第一条** 第一类人才是具有正高级专业技术资格的人员或者博士研究生。

**第二条** 第二类人才是符合我县紧缺专业需求的“双一流”高校硕士研究生或者具有副高级专业技术资格的人员。

**第三条** 第三类人才是符合我县紧缺专业需求的“双一流”高校本科学历学位或者具有中级专业技术资格的人员。

**第四条** 第四类人才是经县委人才工作领导小组认定，属我县经济社会发展急需行业、领域的紧缺人才或具有特殊才能的人才。

**第五条** 人才引进主要包括两种方式：一是由县委人才办牵头组织，统一招录引进人才后，再按人岗相适原则分配到相关单位；二是由用人单位自主开展招录引进工作，并报县委人才办受理。引进对象是否符合享受本办法相关待遇资格，由县委人才办审查后，报县委人才工作领导小组审批认定。

**第六条** 本办法中引进对象须同时具备的基本条件:

(一) 思想政治素质好, 无违法犯罪记录;

(二) 身体健康;

(三) “双一流”高校本科毕业生 35 周岁以下; “双一流”高校硕士研究生或者具有副高级专业技术职称人员 45 周岁以下; 博士研究生、具有高级专业技术职称人员 50 周岁以下。

急需紧缺人才需求专业目录以适应县域经济发展需要的理工科专业人才为主, 每年拟定一次, 由县委人才办牵头, 县委组织部、县人社局、县委编办、县教育局、县卫健局等有关单位配合, 报县委人才工作领导小组审定后向社会发布招录公告。

## **第二章 政治待遇**

**第七条** 引进到我县工作的紧缺人才, 聘用到事业单位的, 可以根据实际情况聘用到管理岗位或专业技术岗位。

**第八条** 聘用到管理岗位的紧缺人才, 按以下原则确定岗位级别:

(一) 具有博士研究生学历学位的, 试用期满考核合格可以聘用到管理七级或相当于管理七级的岗位。

(二) 具有硕士研究生学历学位的, 试用期满考核合格可以聘用到管理八级或相当于管理八级的岗位。引进前具有 2 年以上工作经历的, 试用期满考核合格, 表现特别优秀的, 可以聘用到



管理七级岗位，不受岗位设置比例限制。

（三）本科毕业生按相关规定确定岗位级别。

（四）属于定向选调生的，按照自治区选调生政策给予相应的级别待遇。

**第九条** 聘用到专业技术岗位的急需紧缺专业人才，按以下原则享受待遇：

（一）对于我县急需引进的专业技术人才，首次聘用可不受单位岗位总量、最高等级的限制直接聘任相应的专业技术职务。

（二）进入事业单位的新聘用人员试用期满转正定职即可聘任相应的专业技术职务，不受岗位设置比例限制。

（三）调入到我县事业单位工作，原已有专业技术职务职称的，按不低于原职称聘任专业技术职务，不受岗位设置比例限制。

**第十条** 调入到我县国有企业工作，原已有工作经历及职务（职称）与级别的，其任职、定级不低于原来的职务（职称）与级别。

**第十一条** 从非国有企业引进到我县国有企业工作的，原有职务与级别，可以按照企业的规模大小来比照（就高不就低）。特大型、大型企业比照为厅级单位，中型企业比照为处级单位，小型企业比照为科级单位。企业规模大小的划分，按照国家统计局最新的《统计上大中小微型企业划分办法》确定。

**第十二条** 通过与我县全额事业单位签订 5 年协议聘用的，直接成为我县全额事业单位工作人员，并可以继续报考我县公务

员。在我县工作满5年后，可通过县委人才工作领导小组考核认定，是否继续聘用，聘用期间所享受的待遇参照原有标准实行一人一策。

**第十三条** 以上人员实行一年试用期，任职、定级属破格提拔的需按有关规定和程序办理。

### 第三章 生活待遇

**第十四条** 引进人才的生活待遇包括安家费、生活补贴、住房保障，综合性奖励（第一类人才）。

（一）安家费：由住房补贴、购房补贴两部分组成，住房补贴于报到后一次性发放，购房补贴于其本人在签订聘用合同后实名购买藤县县内住房时一次性支付，超过购房补贴标准的按购房补贴标准发放，未达到购房补贴标准的以实际购房款发放。

（二）生活补贴：在藤工作5年内，除享受国家规定的工资标准外，对引进的紧缺人才给予生活补贴。

（三）综合性奖励（第一类人才）：在所在单位工作满5年，经所在单位综合考核合格并通过县委人才工作领导小组考核认定继续聘用的，在期满续签的第二个聘期内给予综合性奖励。

引进人才须与用人单位签订5年以上最低服务期限合同，期间不得申请调离我县；主动辞职或被辞退的，停止其享受本办法的各项待遇，并按规定退还住房补贴、生活补贴、综合性奖励（以

5年工作年限为标准，按每年平均发放计算，如终止协议，按不足月份退还综合性奖励），购房补贴要全额退还。

**第十五条** 引进人才生活待遇的落实参照以下标准执行：

（一）正高级专业技术资格的人员：可享受每人 85 万元人才补贴。（包括住房补贴 10 万元，购房补贴 40 万元，5 年内每月生活补贴 2500 元，续签的第二个聘期内，给予综合性奖励 20 万元（以 5 年工作期限为标准，按每年 4 万元平均发放）。在此标准上可实行动态调整，视实际情况进行一人一策。

（二）博士研究生：可享受每人 60 万元人才补贴（包括住房补贴 8 万元，购房补贴 30 万元，5 年内每月生活补贴 2000 元，续签的第二个聘期内，给予综合性奖励 10 万元（以 5 年工作年限为标准，按每年 2 万元平均发放）。在此标准上可实行动态调整，视实际情况进行一人一策。

（三）符合我县紧缺专业需求的“双一流”高校硕士研究生或者具有副高级专业技术资格的人员：可享受每人 26 万元人才补贴（包括住房补贴 5 万元，购房补贴 12 万元，5 年内每月生活补贴 1500 元。）

（四）符合我县紧缺专业需求的“双一流”高校本科学历学位或者具有中级专业技术资格的人员：可享受每人 19 万元人才补贴（包括住房补贴 3 万元，购房补贴 10 万元，5 年内每月生活补贴 1000 元。）

（五）经县委人才工作领导小组认定的人员，可享受的人才



补贴，根据实际情况实行一人一策，由我县与人才协商确定生活待遇或按照县委人才工作领导小组认定的所属类别标准执行。

上述经费从县人才引进专项资金中列支。

**第十六条** 引进人才按以下原则享受住房保障：

（一）提供县级人才公寓过渡性住房，年限为 5 年。住房面积参照标准为：第一类人才不低于 80 平方米，第二类人才不低于 50 平方米，第三类人才不低于 30 平方米，第四类人才根据实际情况实行一人一策。

（二）县人才公寓过渡性住房的租金、物业管理、水电等费用由本人支付。

（三）年满 5 年或 5 年内在本县购买住房，须及时退还过渡性住房。

（四）县人才公寓过渡性住房，可在县城范围内优先安排，由县住建局、龙源公司、城投公司负责落实。

## 第四章 其他待遇

**第十七条** 随迁配偶原来有工作单位的，参照相应的单位和职务安排工作。配偶同为引进对象的，按对应条件享受相关待遇。

**第十八条** 随迁未成年子女的入托和入学，可在全县范围内优先择校就读，由县教育部门负责落实。

**第十九条** 引进对象来藤笔试、面试或签约的，免费提供食

宿，聘用后报销往返交通费。

**第二十条** 工资福利待遇按我县现行有关规定执行。

## **第五章 在岗管理**

**第二十一条** 用人单位必须做好用人管理工作，引进人才在岗期间必须从事本专业相关工作。

**第二十二条** 引进对象优先安排使用用人单位编制。编制已满的签约定向事业单位使用县紧缺人才储备中心全额事业周转编制，由县财政按全额事业单位标准发放工资待遇。

**第二十三条** 使用县紧缺人才储备中心全额事业周转编制的人才单列管理，根据签约定向与工作需要安排到县本级事业单位、园区、项目指挥部或国有企业工作；由岗位需求单位（用人单位）进行日常管理、考核和年度考核，年度考核结果被确定为不合格等次的，终止所享受相关待遇。

**第二十四条** 鼓励人才通过自身努力提升个人专业技能。在人才引进的5年内，获得更高级别的专业技术（职业）资格的，按新资格证书载明的日期享受本规定相应的生活待遇标准。

**第二十五条** 引进对象到我县工作，可根据工作需要择优安排到党政机关、企事业单位挂职。对挂任期满、考察合格，表现特别优秀且符合调任规定的，可以调任到相应岗位任职。

**第二十六条** 试用期满考核不合格的，解除签订协议。



**第二十七条** 实行年度考核，并实行待遇考核，对不胜任本类别岗位工作的视实际情况进行待遇下调，由用人单位按有关规定进行。

## **第六章 附则**

**第二十八条** 全额事业编制性质的“藤县紧缺人才储备中心”，由县委组织部负责日常管理。

**第二十九条** 落实县人才公寓过渡性住房；配套设立“藤县人才引进专项资金”，列入年度财政预算。

**第三十条** 引进对象是否符合享受本办法相关待遇资格，由县委人才办审查后，报县委人才工作领导小组审批认定。

**第三十一条** 相应的专业技术职称或执业资格必须为所引进的专业对应的、与其工作岗位相匹配的专业技术职称或执业资格。

**第三十二条** 引进人才的生活待遇、工资福利从报到之日起算，因办理调档、入编、定级等手续导致工资福利起算时间延后的，应以第一个月实际工资福利为标准补发差额，从县人才工作经费中支出。

**第三十三条** 本办法只适用于新引进到县级各机关、事业单位和国有企业工作的上述对象，我县原有的引进人才参照本办法享受除住房补贴及已申请领取的购房补贴外的有关待遇标准。其他在本办法实施前已是我县范围内的机关、事业单位和国企在职

在编人员，不适用本办法。

**第三十四条** 获得博士、硕士学位，专业技术职务资格及注册类资质，须经国内相关主管部门认定、核实。

**第三十五条** 本办法由县委人才办负责解释，自印发之日起实施，具体实施细则另行制定。2017年8月29日印发的《中共藤县委员会办公室 藤县人民政府办公室关于印发〈藤县引进紧缺人才实施办法（试行）〉的通知》（藤办发〔2017〕37号）同时废止。