**省委省政府印发《贯彻落实〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的实施意见》的通知**

各市（地）委和人民政府（行署），省委各部委，省直各单位：

现将《贯彻落实〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的实施意见》（以下简称《实施意见》）印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

深化人才发展体制机制改革是党中央立足国际国内发展大势作出的重大部署，是全面深化改革的重要组成部分，是党的建设制度改革的重要内容。《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》下发后，习近平总书记就贯彻落实中央意见作出重要指示：办好中国的事情关键在党，关键在人，关键在人才。习近平总书记3月7日参加十二届全国人大四次会议黑龙江代表团审议时强调：向选好用好各方面人才要发展；5月25日在黑龙江考察工作时又强调：要加大人才培养和智力引进力度，完善人才激励机制。思想还要再解放，政策还要再放开。要择天下英才而用之，吸引更多人才为振兴发展服务。

《实施意见》是深入贯彻落实习近平总书记重要讲话精神、《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》和省委十一届六次、七次全会精神的重要举措，是与《中共黑龙江省委、黑龙江省人民政府关于建立集聚人才体制机制激励人才创新创业若干政策的意见》一脉相承、相互衔接的重要政策文件，对最大限度激发人才创新创造创业积极性，为黑龙江全面建成小康社会、推进全面振兴提供有力人才支撑具有重要意义。

《实施意见》针对我省人才发展体制机制存在的突出问题，着眼于破除障碍、释放人才活力，紧紧围绕人才管理体制、人才培养引进、人才评价使用、人才激励保障、人才工作领导等方面，提出了一系列改革措施，是当前和今后一个时期我省人才工作的重要指导性文件。

各地各部门要切实增强责任感、使命感和紧迫感，加强对《实施意见》贯彻落实的组织领导。省直有关部门要切实履行职责，按照任务分工，明确各项改革任务的进度安排，出台配套文件和工作细则，狠抓推进落实，确保各项改革措施落到实处。各地要因地制宜制定实施办法，开展差别化改革探索，创造性抓好贯彻落实。各地各部门要加强政策解读和舆论引导，调动各方面积极性，形成全社会关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。

驻我省的中直单位可以按属地政策，结合自身实际和主管部门规定参照落实。

中共黑龙江省委

黑龙江省人民政府

2016年7月14日

**贯彻落实《关于深化人才发展体制机制改革的意见》的实施意见**

为深入贯彻落实习近平总书记重要讲话精神和《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》，全面落实省委十一届六次、七次全会精神和《中共黑龙江省委、黑龙江省人民政府关于建立集聚人才体制机制激励人才创新创业若干政策的意见》，最大限度激发人才创新创造创业活力，现就深化人才发展体制机制改革，提出如下实施意见。

1. 推进人才管理体制改革

1.建立人才管理服务清单制度。推动人才管理部门简政放权，省、市、县三级政府全部建立人才管理服务权力清单和责任清单，将人才招聘、落户落编、科研立项、职称评审、收费事项等每项职权的行使主体、办理流程、办结时限和监督方式等，以清单形式列出并向社会公布；按照权责一致的要求，逐一厘清与行政职权相对应的责任事项，明确责任主体，健全问责机制。

2.全面落实用人单位自主权。创新事业单位编制管理方式，对高校、公立医院和其他符合条件的公益二类事业单位实行备案制管理。对在我省工作和引进的中国工程院院士、中国科学院院士、“长江学者”、国家“千人计划”入选者、国家“万人计划”入选者、“国家杰出青年科学基金”获得者及团队核心成员，可实行协议工资、项目工资和年薪制，所需薪酬计入当年单位工资总额，不纳入工资总额基数。引进上述人员可自主设置特定岗位，不受编制结构、岗位数额和结构比例限制。

3.积极推动人才管理服务市场化、社会化。全面推进省、市、县三级公共就业和人才服务机构整合，组建职能统一的综合性公共就业（人才）服务机构。降低民营、外资等人才服务中介机构的市场准入条件，放宽资本规模、出资构成、人员组成等方面的限制，自注册运营3年内，根据实际服务效果，由当地政府确定标准，免费提供办公用房或在财力上给予一定支持。强化人力资源服务行业协会功能，引导各类人才服务中介机构规范服务。建设省级人才公共服务信息平台，采取市场化手段，开展政策发布、数据集成、项目供需、工程申报等服务。适时发布年度全省人才发展白皮书。

二、改进人才培养引进机制

4.完善产学研用协同育人模式。在高校、技师学院增设满足“五大规划”“十大重点产业”和“龙江丝路带”建设需要的紧缺专业。根据我省重点产业发展及院校办学方向改革需求，实行“高校教授+企业专家”的“双导师”制，培养应用型创新人才，到2020年，从高校、科研院所选派千名教授（研究员）到企业服务，从企业选聘千名优秀专业技术人才到高校、科研院所担任兼职教授（研究员）。鼓励各地各单位引进国内外知名高校、科研院所和企业到我省共建产业技术研究院等创新平台，比照重大投资项目，在规划用地、办公场所、启动资金等方面给予重点支持。

5.改进创新型科技人才培养支持方式。实施“龙江科技英才”特殊支持计划，每两年评选一次，每次评选60人，省财政一次性给予每名入选者50万元资助。对重点产业急需科技成果转化项目，实行滚动支持、动态管理、持续投入，由各级政府予以扶持，对全省经济发展有重大影响的项目，由省级财政给予项目主持人及团队最高1000万元的扶持资金。掌握重点产业发展关键核心技术的科研人员，申请省级科研项目不受年龄限制。根据科研工作实际需要，高校、科研院所可聘任“长江学者”、国家“千人计划”入选者、国家“万人计划”入选者、“国家杰出青年科学基金”获得者及具有留学经历的知名专家学者为本单位所属院系所及内设机构的行政正职或副职。教学科研人员因公临时出国执行学术交流合作任务，单位与个人的出国批次数、团组人数及在外停留天数，根据实际需要安排。

6.培养造就创新型企业家。合理增加国有企业经营管理人才市场化选聘比例，减少行政任命管理人员，探索建立职业经理人制度，制定与之配套的薪酬管理、绩效考核、股权设置等激励政策。支持企业家创新创业，对总部和主营业务均在我省的企业，在境内主板、中小板、创业板首发和借壳上市，以及境外主板、创业板首发上市（上市融资2亿元以上）的，省财政一次性补助1000万元。在“新三板”挂牌的，省财政一次性补助200万元。实施“龙江千名企业家培育计划”，建立企业家人才库，从国内外知名高校和培训机构中遴选一批新型企业家培训基地，重点培养高新技术企业、高成长性企业的主要负责人。

7.创新技术技能人才培养模式。完善现代职业教育体系，推行校企联合招生、联合培养的现代学徒制，促进中高职衔接，强化校企合作，推动职业教育集团化办学。实施“龙江技能振兴计划”，重点支持建设百个产业急需的高技能人才培训基地、百个技能大师工作室和一批职业技能公共实训基地，打造“龙江蓝领”。建立企业首席技师制度，试行年薪制、技能入股、期权激励和效益分成。对新获得“中华技能大奖”和“全国技术能手”的高技能人才，省财政一次性分别给予每人20万元和10万元奖励。

8.加强农村实用人才培养。大力推进“省部共建国家现代农村职业教育改革试验区”建设，培养新型职业农民。每年选送500名优秀农村实用人才到省内高校、科研院所、农村实用人才培训基地免费学习培训，加速培育适应现代农业发展需要的“土专家”“田秀才”和“致富带头人”。每年奖励200名全省优秀农村实用人才，省财政给予每人2万元奖励。

9.梯次开发青年优秀人才。破除论资排辈、求全责备等陈旧观念，抓紧培养造就青年英才。在“龙江学者”支持计划、“龙江科技英才”特殊支持计划、专业技术领军人才梯队建设工程、龙江技能振兴计划等人才项目中设立青年专项。在省级重点科研项目申报评审中，同等条件的向35周岁以下青年人才倾斜。支持哈尔滨建设“全国博士后创新示范中心”。建立博士后国际交流机制，每年选拔50名博士后参与国际间博士后交流项目。围绕“十三五”省级重点产业项目，支持科技型企业、产业园区设立博士后科研工作站，按隶属关系由同级政府对设站单位给予20—50万元的经费支持，用于科研工作及进站博士后的生活补贴，省财政按市、县政府支持数额的50%给予一次性补助支持。

10.创新高层次人才引进方式。支持哈尔滨新区建设人才管理改革试验区，创建“太阳岛高层次创新创业人才引进平台”，重点引进携带高新技术项目转化和产业化的国家级专家、优秀企业家等高层次人才。围绕重点产业和大项目建设，积极引进海外人才，探索建立海外引才工作站。对急需紧缺的高层次人才，加大柔性引进力度，在科研立项、成果转化、参评重大奖项、创新创业等方面，享受全职引进人才同等待遇。积极鼓励全职引进中国工程院院士、中国科学院院士、“长江学者”、国家“千人计划”入选者、国家“万人计划”入选者、“国家杰出青年科学基金”获得者，市、县每引进一人（团队），并签订不少于5年服务合同，同级政府给予用人单位不低于10万元的补贴，省财政给予10万元的补贴；中省直单位每引进一人（团队），并签订不少于5年服务合同，省财政给予20万元的补贴。发挥企业引才主体作用，对国有企业招录的硕士研究生以上学历人才和高级技师，在招录当年计算企业利润时，其薪酬不纳入企业薪酬总额

三、创新人才评价使用机制

11.推进人才分类评价。完善人才评价标准和方式，分类建立以品德、能力和业绩为导向的人才评价体系，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。基础研究人才以同行学术评价为主，注重学术成果质量，适当降低评价频率、延长评价周期。应用研究和技术开发人才突出市场评价，把科研成果直接产生的经济效益作为重要评价指标，逐步引入第三方专业人才评价机构开展评价。哲学社会科学人才强调社会评价，突出群众认可、同行评议和社会影响，逐步建立科学权威、公开透明的哲学社会科学成果评价体系。由相关部门分类制定评价指导意见，建立符合岗位特点的人才评价机制。

12.深化职称制度改革。突出用人单位在职称评审中的主导作用，省、市、县凡具备条件的用人单位均自主开展职称评审。各级人社部门负责科学规划职称评聘总量，注重向艰苦边远地区和基层一线倾斜，促进专业技术人员均衡、合理分布。行业部门负责制定职称评审标准，建立健全省、市、县资源共享的评审专家库，确保职称评审工作公开、公平、公正。获得国家科学技术奖的主要完成人（前3人）以及取得本行业、本专业突破性重大创新成果的专业技术人才，可破格晋升正高级专业技术职称，随时申报，随时评审，不受岗位结构比例限制直接聘用。将以市场委托方式取得的课题与政府部门立项的课题同等对待，作为对人才考核、晋升专业技术职称的重要依据。在中小学、中职和技工学校教师中开展正高级职称评聘工作，提高中、高级专业技术岗位结构比例。畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。

13.改进高校、科研院所领导人员兼职管理。支持不属于参照公务员法管理的高校、科研院所领导人员，在做好本职工作的前提下兼任与其工作或教学科研领域相关的职务。高校、科研院所领导班子成员经批准可兼任与本单位或者本人教学科研领域相关的社会团体和基金会等职务，兼职不得领取薪酬；除正职外其他领导班子成员，根据工作需要，经批准也可在本单位出资的企业（包括全资、控股和参股企业）或参与合作举办的民办非企业单位兼职，个人不得在兼职单位领取薪酬。高校、科研院所所属院系所及内设机构的领导人员，按干部管理权限经党委（党组）批准，可在社会团体、基金会、民办非企业单位和企业兼职，兼职报酬全额上缴本单位后，再由单位根据实际情况给予适当奖励。

14.鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动。调整完善县以下单位招录人才政策，适当放宽条件、降低门槛，允许部分职位面向本市（地）、县（市）户籍人员定向招考。艰苦边远县域义务教育学校补充音乐、体育、美术教师，加大设岗比例，在招聘时可以降低考试考核分数线。高校、科研院所、职业学校等事业单位对开展农村科技公益服务的科技特派员，5年内保留其原单位工资福利、岗位、编制，优先晋升职务职称，当地政府可根据工作绩效给予适当生活补贴。

四、强化人才激励保障机制

15.加大人才创新创业支持力度。利用现有专项资金，为优秀人才创办的高新技术企业提供10%—30%的股权投资，最高不超过2000万元。积极协调融资担保机构为科技型企业和创业人才提供融资服务。高校、科研院所科研人员经所在单位同意，可在科技型企业兼职并按规定获得报酬。允许高校、科研院所设立一定比例的流动岗位，吸引具有创新实践经验的企业家、科技人才兼职。支持专业技术人员离岗在省内创业，离岗5年后返回原单位的，接续计算工龄并按原聘专业技术职务安排工作。支持高校建设大学生创业园，大学生创业入驻各类创业孵化器，场租、水电、物业、取暖等费用3年内由当地政府补贴支持；对科技含量高、市场潜力大、能在短时间内形成良好经济效益的优秀科技创业项目，由企业所在地政府给予不低于20万元的资助。

16.完善科技成果转化激励政策。继续深化科技成果转化收益分配改革，实行职务科技成果权属混合所有制，职务成果知识产权由所在单位和发明人共有。健全完善技术入股、股权期权激励、分红奖励等激励政策，允许高校、科研院所和国有企业的科研人员、高技能人才参与技术入股。高校、科研院所领导人员科技成果转化取酬，按国家有关规定和修订后的《黑龙江省促进科技成果转化条例》等相关规定执行。到2020年，依托高校、科研院所和科技型企业建设15个省级中试中心，推动科技成果转化。

17.改革科研经费管理办法。下放省级科研项目经费预算调剂权限，在项目经费总额内，将直接费用预算调剂权下放给项目承担单位，差旅费、会议费和国际合作费实行总额控制，如需调整，由项目负责人根据科研活动实际需要提出申请，报所在单位备案。项目年度剩余资金可结转下年使用，最终结余资金可按规定留归项目承担单位使用，在2年内由单位统筹安排用于科研活动的直接支出。省财政资助的科研项目，建立项目管理及绩效考核制度，提高间接费用比例，用于人员激励的绩效支出，最高可按该项目直接费用扣除设备费后的30%核定；决策咨询与管理创新研究项目、软件开发项目和哲学社会科学项目的人员绩效支出最高可按项目资金总额的70%核定。对劳务费不设比例限制，参与项目的研究生、博士后及聘用的科研人员、科研辅助人员等均可按规定标准开支劳务费。把社会保险补助费用纳入科研经费劳务费支出范围。对不具备公务卡结算条件的科研费用，报所在单位批准后以其它方式支出。项目承担单位以市场委托方式取得的横向经费纳入单位财务统一管理，由单位按照委托方要求或合同约定管理使用。将差旅费和业务性会议管理办法制定权限下放给高校、科研院所。简化科研仪器设备采购管理，高校、科研院所对集中采购目录内的项目可自行组织采购和选择评审专家。

18.强化人才服务载体建设。坚持部门联动，在政府行政服务中心设立人才服务专门窗口，提供“一站式”服务。在全省三级甲等医院开通“绿色通道”，为中国工程院院士、中国科学院院士、“长江学者”、国家“千人计划”入选者、国家“万人计划”入选者、“国家杰出青年科学基金”获得者，提供体检、就医等优质服务。上述专家子女接受义务教育的，充分尊重专家意愿，由学校所在市（地）、县（市、区）教育行政部门负责统筹安排到相应学校就读；报考普通高中的，依据其入学地中考成绩和志愿，在各批次中优先录取；高中转学的，按原就读学校类别和学习水平，优先安排到相应普通高中就读。省、市、县政府可采取财政补贴的形式建设人才公寓或以年度租金补贴的方式为人才提供住房保障。开通高层次人才服务热线，听取意见建议，解决实际困难。

19.建立多元投入机制。省、市、县进一步加大人才发展资金投入力度，将其纳入财政预算，并根据财政收入增长情况保持用于人才发展的投入适当增长。鼓励企事业等用人单位设立人才发展资金，加大人才开发投入力度。设立省人才开发基金，发挥财政资金杠杆作用，撬动社会资本支持人才创新创业。

五、加强对人才工作的领导

20.坚持党管人才原则。发挥党委（党组）总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强党对人才工作统一领导，切实把人才发展体制机制改革纳入全面深化改革中总体谋划。进一步明确人才工作领导小组的职责任务和工作规则，健全领导机构，配齐配强工作力量。改进党管人才方式方法，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门在人才管理体制改革、培养引进、评价使用、激励保障、人才服务等任务落实上各司其职、密切配合，社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。理顺党委和政府人才工作职能部门职责，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。

21.建立考核督办制度。建立各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，细化考核指标，加大考核力度，将考核结果作为领导班子评优、干部评价使用的重要依据。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。建立人才政策落实督查与反馈制度，对政策推进落实情况进行专项督办，定期通报。

22.加强对人才的团结引导服务。改进党委联系专家工作，建立党政领导干部直接联系专家制度。积极推荐符合条件的高层次人才作为各级党代会代表、人大代表和政协委员人选。加强与国内外专家、企业家等高层次人才的联系，对为我省经济社会发展作出贡献的，授予“黑龙江省特聘专家”荣誉称号。加强对人才政策和优秀人才事迹的宣传，在全社会营造识才、爱才、敬才、用才的浓厚氛围。