

办〔2021〕27号

**中共淮北市委办公室 淮北市人民政府办公室
关于印发《淮北市事业单位引进急需紧缺
人才暂行办法》的通知**

各县区委、政府，市直各单位，各驻淮单位：

《淮北市事业单位引进急需紧缺人才暂行办法》已经市委、市政府主要负责同志同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共淮北市委办公室
淮北市人民政府办公室
2021年8月30日

淮北市事业单位引进急需紧缺人才暂行办法

第一章 总 则

第一条 为全面贯彻落实人才优先发展战略，拓宽事业单位人才引进通道，满足我市事业单位对急需紧缺人才的迫切需求，厚植“淮才必遇”“淮才优遇”人才沃土，为建设新阶段现代化美好淮北提供人才保障和智力支持，制定本办法。

第二条 本办法适用于市属事业单位（不含参照《公务员法》管理的事业单位）。县（区）所属事业单位可参照执行。

第三条 本办法所称急需紧缺人才，是指市属事业单位重要科研攻关、重点学科（专业）建设、重大工程项目实施和补齐发展短板中急需的专业技术人才以及其他紧缺人才。

第四条 引进急需紧缺人才的基本原则是：坚持政治坚定、爱国奉献，德才兼备、能力突出，务实管用、以用为本，实绩优先、业内认可。鼓励用人单位发挥引进急需紧缺人才积极性、主动性，带动专业技术整体水平提升，推进全市社会事业创新与发展。

第二章 引进对象和条件

第五条 市人才工作领导小组办公室制定年度引进急需紧缺人才岗位表。每年底，用人单位主管部门向市人才工作领导小组办公室报送引进急需紧缺人才需求计划，明确引进人数、条件和具体要求，经市人才工作领导小组审批同意后，次年初公布引进急需紧缺人才岗位表。期间确因工作需要引进急需紧缺人

才的，可按“一事一议”的原则，由主管部门报请市人才工作领导小组同意后发布执行。

本办法所指引进对象，是指从市外引进符合我市急需紧缺岗位条件的各类优秀人才，不包括目前已在本市工作和在本市范围内流动的人才。

第六条 引进急需紧缺人才除具备事业单位招聘人员应有的基本条件外，还应符合以下条件之一：

- （一）具有正高级专业技术职称或副高级专业技术职称；
- （二）具有国（境）内外高校全日制博士研究生学历学位；
- （三）具有国（境）内外高校全日制硕士研究生学历学位，且研究生或本科为全国“双一流”高校、世界排名前 500 名的国（境）内外高水平院校（参照当年度 QS 世界大学排名，下同）毕业；
- （四）具有全国“双一流”高校、世界排名前 500 名的国（境）内外高水平院校全日制本科学历学位；（五）具有较高的学术造诣、科教研发能力和特殊才能，业内认可度较高，获得该领域（学科）国家级奖项或荣誉称号，可参照具有副高级专业技术职称条件。

第三章 引才方式和程序

第七条 依照当年度急需紧缺人才岗位表，用人单位在主管部门的领导下开展引才工作，总体按照发布招聘公告、组建招聘

组、开展专业测试（面试）、考察的程序进行。根据工作需要，可简化考试程序，放宽开考比例；也可开展校园招聘，通过面谈、面试、直接考察等方式确定拟引进人选，现场签订《拟聘协议书》。

第八条 成立由组织、编制、人力资源社会保障及用人单位主管部门组成的资格审查组，邀请相关领域专家对拟引进人选资格条件进行复核。对符合条件通过复核的，用人单位主管部门组织拟引进人选体检，并召开党委（党组）会议研究确定引进人选，公示无异议后，签订聘用合同；对不符合条件的，由用人单位负责解除拟聘协议。

第九条 鼓励开展柔性引才，可通过购买服务、技术顾问、聘任兼职等方式，补充事业单位急需紧缺人才。对符合引进要求且不能全职来淮任职的，由用人单位与人才签订柔性引进协议，明确工作任务、兑现福利待遇。

第四章 服务保障

第十条 对新引进与用人单位签订 5 年以上合同全职在淮工作的急需紧缺人才，除正常享受所在事业单位工作人员工资和各项福利外，还享受以下待遇。

（一）安家补贴。分别给予正高级职称、副高级职称人才每人 80 万元、30 万元安家补贴，给予博士、硕士、本科人才每人 60 万元、30 万元、10 万元安家补贴。安家补贴按 5:3:2 比例分 3 年发放。

(二) 生活补贴。3 年内分别给予正高级职称、副高级职称人才每人 4000 元/月、1200 元/月的生活补贴，给予博士、硕士、本科人才每人 3000 元/月、1200 元/月、800 元/月的生活补贴。

(三) 住房保障。在市行政区域内无住房的，3 年内享受 1000 元/月的租房补贴或免费入住市人才公寓；在准购买首套商品住房享受契税全额补贴。

(四) 家属就业。如有配偶需来我市就业的，由人力资源社会保障部门优先推荐就业岗位，原工作单位系机关、事业单位的，可按原单位性质对口安排。

(五) 子女就学。如有适龄子女需入园入学的，学前和义务教育阶段，由教育部门统筹安排在市区内优质公立幼儿园或中小学就读。

(六) 优先培养。用人单位可设立人才支持项目经费，将引进急需紧缺人才纳入名师工作室、学科带头人等人才工程，加强培育培养；可根据工作需要，优先推荐聘任为用人单位中层及以上领导职务。有突出贡献的，可按破格晋升有关规定申报高一级专业技术职务资格。引进急需紧缺人才若在 5 年服务期内离职，安家补贴、生活补贴和租房补贴从当月停发，并全额退还已领取的安家补贴，由用人单位负责收回，返还财政。夫妻双方同属引进急需紧缺人才，按各自标准兑现待遇。用人单位根据引才实际，可按不高于市级引才补贴的 2 倍配套安

家补贴和生活补贴。对我市事业单位自主培养符合急需紧缺岗位条件的人才，其配偶就业和子女入学可参照本办法执行，用人单位可按引进急需紧缺人才标准，发放 3 年生活补贴，本办法规定的其他引才待遇不再享受。对没有入单位事业编制的，可参照引进急需紧缺人才入编方式解决事业单位编制。已享受市高层次人才储备金的，不享受本办法待遇。用人单位涉及本办法的引留才支出，不计入本单位绩效工资总额。

第十一条 对引进在行业领域有突出贡献、较大影响力、较高层次的急需紧缺人才，可不受第十条所列待遇的限制，“一事一议”确定补贴标准和支持措施。

第十二条 对引进急需紧缺人才工作开展较好的单位，由市级财政给予用人单位 5—10 万元引才工作补助。柔性引进急需紧缺人才在项目合作中取得显著成效的，经资格审查组评审合格后，由市级财政给予人才一次性奖励 5—10 万元。

第五章 管理考核

第十三条 引进急需紧缺人才可不受用人单位编制、专业技术岗位总量、最高等级和结构比例限制，在全市范围统筹 100 个事业编制岗位供用人单位周转使用；如用人单位无相应等级岗位，可设立特设岗位进行聘任。用人单位按事业单位聘用合同相关政策法规，与人才签订聘用合同，明确双方的责任和权利义务，服务期不得低于 5 年，试用期一般为 3—6 个月。试

用期表现与引进要求严重不符的，经主管部门同意后解除聘用合同。

第十四条 引进急需紧缺人才有严重违法违规行为或弄虚作假骗取优惠政策的，取消其享受的引才待遇，追回已发放的支持资金，并依法依规追究其相应责任。

第十五条 急需紧缺人才引进 5 年期内，主管部门实行跟踪考核，每年考核一次，重点考核其在单位学科建设、科研、引领示范方面作用发挥情况。对不能按合同履行岗位职责或年度考核不合格的，终止其享受的人才待遇。

第十六条 按照谁主管谁负责的原则，实行责任追究制，对急需紧缺人才考核管理松散、失职，造成不良影响的，追究用人单位负责人和相关责任人的责任。对违反本办法的用人单位和主管部门，给予通报批评或处分。用人单位主管部门要及时将人才年度考核、相关人才重要情况向市人才工作领导小组办公室报备。

第六章 附 则

第十七条 本办法自印发之日起施行。我市前期政策规定与本办法不一致的，按照本办法执行。实施期间，相关补贴政策不叠加、不重复享受，上位出台新规定的，按上位文件规定执行，就高享受。

第十八条 本办法由市委负责解释，具体工作由市人才工作领导小组办公室承担

