



第十四届贵州人才博览会
THE 14th PROFESSIONALS CONVENTION, GUIZHOU

人才政策汇编

2026 贵州·贵阳
2026 Guiyang-Guizhou

第十四届贵州人才博览会组委会办公室



目 录

省 级

1. 关于优化整合贵州省百千万人才引进计划的指导意见【摘录】（黔党办发〔2023〕1号）	1
2. 关于实施贵州省高层次人才培养支持工程的指导意见【摘录】（黔党办发〔2025〕6号）	6
3. 贵州省高层次人才培养支持工程有关人才项目实施方案【摘录】 （黔委人领办发〔2025〕3号）	10
4. 贵州省重点产业人才“蓄水池”管理办法【摘录】（黔委人领发〔2024〕2号）	30
5. 关于印发《贵州省国家区域医疗中心人才支持政策》的通知（黔委人领办发〔2025〕1号）	36
6. 贵州省“银龄计划”实施方案（黔人社通〔2023〕46号）	40
7. 贵州省支持科技创新平台高质量发展若干措施【摘录】（黔党办发〔2024〕5号）	44
8. 关于进一步深化职称评聘制度改革工作的通知（黔人社通〔2024〕94号）	48
9. 贵州省2024年激励农业技术人员创新创业行动方案【摘录】（黔农发〔2024〕13号）	50
10. 关于选派高校科研院所科研人员到企业服务的工作方案（试行）（黔组通〔2025〕4号）	54

市 州

11. 贵阳贵安人才购房补贴实施细则（试行）（筑人社发〔2025〕2号）	59
12. 贵阳贵安筑才卡分类认定办法等12个配套实施细则（筑人社发〔2024〕4号）	62
13. 贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施（筑人才发〔2024〕6号）	88
14. 遵义市科技创新团队引领产业发展实施行动方案【摘录】（遵委人领发〔2024〕5号）	91
15. 遵义集聚高校毕业生留（来）遵六条措施（遵委人领发〔2024〕4号）	96
16. 六盘水市高层次人才引进办法（六盘水人领发〔2024〕1号）	98
17. 贵州航空产业城专项人才政策若干措施（试行）（安市办通字〔2023〕20号）	102

18. 毕节市促进高层次人才作用发挥实施方案（毕委〔2024〕60号）	106
19. 铜仁市招才引智实施办法（铜委人领发〔2023〕10号）	109
20. 关于实施“五大行动”加强和改进新时代黔东南人才工作的若干措施【摘录】 （黔东南党办发〔2024〕8号）	114
21. 黔南州人才政策摘编	119
22. 黔西南州关于推动人才工作高质量发展的十二条措施、关于推动人才工作高质量发展的实施细则 （州党发〔2022〕7号）	122





关于优化整合贵州省百千万人才引进计划的 指导意见【摘录】

黔党办发〔2023〕1号

省委办公厅、省政府办公厅印发《关于优化整合贵州省百千万人才引进计划的指导意见》（黔党办发〔2023〕1号），包含创业人才项目、企业科技创新人才项目、高校医院科研院所创新人才项目、高技能人才项目、柔性人才项目等5个项目。

一、创业人才项目

（一）引进对象

以各类产业园、科技企业孵化器、留学人员创业园、双创示范基地等为依托，从省（境）外引进一批带专利技术、产业项目或创业理念的创业人才。申报人应为来黔独立创办或者联合创办企业的企业创始人、法定代表人，且是第一大股东或最大自然人股东。所创办企业拥有创业团队，有较成熟的商业计划书。申报时已完成工商注册登记且未满5年（医药企业可放宽至8年）。

（二）引进认定及审核把关程序

地方政府和园区管委会是引进和支持人才创业的主体，具体实施创业人才的引进工作。创业人才由孵化器或产业园区认定，所在地县级发展改革部门审核把关，省发展改革委负责对各地认定的创业人才审核把关，根据审核把关结果确定引进人才名单，报省委人才工作领导小组办公室备案。

（三）支持政策措施

1. 住房保障。由创办企业所在地政府或园区管委会为创业人才及其团队成员就近提供人才公寓，并收取较低的房屋租金，引进人才可一直入住到离开贵州或在贵州购房或退休。创业人才在企业所在地购买商品房的，且未享受过购房地政府给予的人才住房补贴让利等政策的，企业所在地可结合实际给予购房政策优惠。

2. 场地保障。创办企业所在地政府或园区管委会根据企业需要为创业人才及其创办企业提供办公场所，由地方财政给予一定的场租补贴，补贴最高可达场租的70%，补贴期最高可达3年。

3. 贴息支持。支持创业人才创办的企业申请银行贷款用于企业生产经营，省级对不超过100万元的银行贷款部分给予贴息支持，贴息比例50%，贴息期最高可达3年。

4. 贡献激励。设立贵州创业人才奖，省级对作出重要贡献的创业人才给予最高250万元奖励。

5. 推荐申报国家计划项目。创业人才符合申报条件的，优先推荐申报国家高层次人才特殊支持

计划创新创业领军人才等国家级计划项目。

6. 其他支持。鼓励政府投资基金按市场化方式跟投。组织创业指导机构和创业导师为创业人才提供市场、融资、生产、管理等辅导服务。创业人才作出突出贡献的，可发放人才服务卡，用于解决创业人才及团队成员医疗保障等方面的问题。省内创业人才达到人才项目认定条件的，享受引进人才相关支持政策。国内（外）500 强企业、省外上市公司、国家专精特新“小巨人”企业到贵州创建分公司和子公司，在人才认定、奖励、服务保障等方面按照“一事一议”进行支持。

二、企业科技创新人才项目

（一）引进对象

聚焦贵州六项重大科技战略行动、科技创新“十件大事”，重点支持我省高新技术企业、科技型中小企业、“专精特新”企业等从省（境）外全职引进一批高层次科技创新领军人才、拔尖人才、优秀人才。引进的企业科技创新人才应拥有发明专利、软件著作权等知识产权或取得重大科技奖项或拥有相关研发工作经历。申报时在黔工作时间未超过 1 年。

（二）引进认定及审核把关程序

每年年初，由省科技厅会同有关部门，根据企业引才需求，编制重点人才引进目录，报省委人才工作领导小组办公室统一发布。企业根据引才目录，采取“平台引才”“以才引才”“飞地引才”等方式引进人才，并对照人才标准，对引进的科技创新人才自行认定。企业引进科技创新人才由企业所在地科技主管部门审核把关，省科技厅对各地认定的企业科技创新人才审核把关；省属国有企业由省科技厅会同省国资委审核把关。省科技厅根据审核把关结果确定引进人才名单，报省委人才工作领导小组办公室备案。

（三）支持政策措施

1. 住房保障。由企业所在地政府或园区管委会为引进人才及其团队成员就近提供人才公寓，并收取较低的房屋租金，引进人才可一直入住到离开贵州或在贵州购房或退休。引进人才在企业所在地购买商品房，且未享受过购房地政府给予的人才住房补贴让利等政策的，企业所在地可结合实际给予购房政策优惠。

2. 人才“蓄水池”政策。企业按照《贵州省重点人才“蓄水池”管理办法（试行）》引进的人才，按规定可享受相关政策支持。

3. 人才激励。企业引进科技创新人才认定后 3 年内，在黔税前年薪 30 万元至 36 万元之间的，省级财政每年按税前年薪的 4% 进行奖励；在黔税前年薪 36 万元（含 36 万元）至 50 万元之间的，省级财政每年按 5% 进行奖励；在黔税前年薪 50 万元（含 50 万元）至 80 万元之间的，省级财政每年按 6% 进行奖励；在黔税前年薪 80 万元（含 80 万元）至 120 万元之间的，省级财政每年按 7%



进行奖励；在黔税前年薪 120 万元以上（含 120 万元）的，省级财政每年按 8% 进行奖励。

4. 贡献奖励。设立贵州企业科技创新人才奖，对作出重要贡献的科技创新人才给予奖励。一是经济贡献奖励，引进人才研发成果使企业经营效益显著提升，对地方经济作出重大贡献的，省级给予最高 100 万元奖励。二是科研贡献奖励，对获得国家级、省（部）级科技奖、专利奖的，按其个人所获奖金可给予 1:1 配套奖励或一定配套奖励。

5. 服务政策。按照省级相关政策发放人才服务卡，给予医疗待遇、配偶安置、旅游服务等方面的优惠待遇。不符合发放省级人才服务卡的，由企业所在地政府按规定为引进人才做好服务。

三、高校医院科研院所创新人才项目

（一）引进对象

围绕我省重点学科提升、重点科研项目攻关、重点创新平台创建、重点产业发展需求，重点支持我省高校、医院、科研院所从省（境）外全职引进一批自然科学领域和人文社会科学领域的顶尖人才、领军人才、拔尖人才、优秀青年人才。引进的高校医院科研院所创新人才应入选国家级人才计划（项目）或获得重大科技奖励或担任国家级项目（课题）负责人或取得该领域重要科研成果。申报时在黔工作时间未超过 1 年。

（二）引进认定及审核把关程序

自然科学领域方面：聚焦我省重点学科提升、重点科研项目攻关、重点创新平台创建、重点产业发展，由省科技厅会同有关部门汇总自然科学领域人才需求，每年年初组织编制重点人才引进目录，报省委人才工作领导小组办公室统一发布。用人单位围绕引才目录，通过“平台引才”“以才引才”等方式自主开展引才工作并对引进人才进行认定，报省科技厅审核把关。省科技厅根据审核把关结果确定引进人才名单，报省委人才工作领导小组办公室备案。

人文社会科学领域方面：用人单位围绕人文社会科学领域重点支持建设学科和博士学位授权点需求开展引才工作，并对引进人才进行认定，报省委宣传部审核把关。省委宣传部根据审核把关结果确定引进人才名单，报省委人才工作领导小组办公室备案。

（三）支持政策措施

1. “一事一议”支持情况。对引进的顶尖人才按“一事一议”原则给予住房保障、人才服务、团队支持、项目支持、岗位聘用等方面支持。

2. 住房保障。用人单位向引进人才提供人才公寓，并收取较低的房屋租金，引进人才可一直入住到离开贵州或在贵州购房或退休。

3. 岗位聘用。引进到事业单位工作的高层次人才，不受单位专业技术岗位总量和最高等级结构比例限制，特设岗位进行聘用。

4. 团队建设。自然科学领域领军人才组建科研团队（团队成员均应具有博士学位和副高以上职称）的，省级给予 100 万元团队建设经费，用人单位按 1:1 匹配团队建设经费；引进重要团队的，可“一事一议”给予团队建设经费支持。具有研究生招生资格的用人单位应对引进的领军人才、拔尖人才在研究生招生名额上给予倾斜。

5. 项目支持。支持自然科学领域人才围绕我省重点科技攻关领域、重点产业发展方向，通过竞争立项承担省级科技项目，最高立项经费 1000 万元。支持哲学社会科学类人才通过竞争立项承担省级哲学社会科学规划项目，最高立项经费 200 万元。

6. 贡献奖励。引进人才作出贡献的，给予最高 100 万元奖励。

7. 服务政策。按规定条件向认定人才颁发省级人才服务卡，按政策给予医疗服务、配偶安置、社会保险等方面的优惠待遇。

四、高技能人才项目

（一）引进对象

聚焦我省制造业重点领域相关企业生产技术革新和制造工艺升级，以及我省普通高校、职业院校、技工院校重点专业（群）和技能人才平台建设，重点支持在黔央企、省属国有企业与普通高校、职业院校、技工院校从省（境）外全职引进一批技能大师、优秀技能人才等高技能人才。引进的高技能人才一般具有技师及以上职业资格（职业技能等级），获得国家级、省部级奖项或荣誉，或担任国家级、省级技能人才平台负责人，或取得（指导选手取得）全国、世界技能大赛奖项。申报时在黔工作时间未超过 1 年。

（二）引进认定及审核把关程序

每年年初，由省人力资源社会保障厅会同相关部门，收集汇总普通高校、职业院校、技工院校和制造业重点领域相关企业的高技能人才需求，编制重点人才引进目录，报省委人才工作领导小组办公室统一发布。用人单位围绕重点人才引进目录（引进“技能大师”不受引才目录限制），通过“平台引才”“以才引才”和市场招聘等方式引进人才，并自主对人才进行认定，报同级人力资源社会保障部门审核把关。省人力资源社会保障厅根据审核把关结果确定引进人才名单，报省委人才工作领导小组办公室备案。

（三）支持政策措施

1. 设立工作室。引进的“技能大师”“优秀技能人才”，用人单位可结合实际设立以人才姓名命名的工作室。对“技能大师”“优秀技能人才”分别按照我省国家级和省级技能大师工作室补助标准进行补助，优先支持申报设立国家级、省级大师工作室，获批后不重复享受补助。

2. 岗位聘用。引进到事业单位类普通高校、职业院校、技工院校的“技能大师”“优秀技能人才”，



可按规定招聘入编。

3. 职称转评。引进到普通高校、职业院校、技工院校的“技能大师”“优秀技能人才”，持有相应学段教师资格证，具有非教师系列相近专业职称可按规定申请转评同等级教师系列专业技术职称，具有国家职业资格证书（职业技能等级证书）的可按规定初定同等级教师系列专业技术职称。

4. 住房保障。用人单位、企业所在地县级政府或园区管委会向引进人才提供人才公寓，并收取较低的房屋租金，引进人才可一直入住到离开贵州或在贵州购房或退休。

5. 人才激励。企业引进技能人才认定后 3 年内，在黔税前年薪 30 万元至 36 万元之间的，省级财政每年按税前年薪的 4% 进行奖励；在黔税前年薪 36 万元（含 36 万元）至 50 万元之间的，省级财政每年按 5% 进行奖励；在黔税前年薪 50 万元（含 50 万元）至 80 万元之间的，省级财政每年按 6% 进行奖励；在黔税前年薪 80 万元（含 80 万元）至 120 万元之间的，省级财政每年按 7% 进行奖励；在黔税前年薪 120 万元以上（含 120 万元）的，省级财政每年按 8% 进行奖励。

6. 贡献奖励。引进的“技能大师”“优秀技能人才”作出重要贡献的，给予最高 20 万元奖励。

7. 服务政策。按规定条件向认定人才颁发省级人才服务卡，按政策给予医疗服务、配偶安置、旅游服务、金融服务等方面的优惠待遇。

五、柔性人才项目

我省高校、科研院所、医疗卫生机构、企业等用人单位及省行业主管部门贯彻落实国发〔2022〕2 号等有关文件精神，通过国家部委协调支持和支援省份帮助支持，与国家科研院所、部属高校及省外高校、科研单位、医院和企业等建立合作关系，在不改变人才的人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，柔性引进一批高层次人才来黔工作。

关于实施贵州省高层次人才培养支持工程的指导意见【摘录】

黔党办发〔2025〕6号

省委办公厅、省政府办公厅印发《关于实施贵州省高层次人才培养支持工程的指导意见》（黔党办发〔2025〕6号），提出实施贵州省顶尖人才后备人选遴选支持项目、贵州省领军人才培养支持项目、贵州省青年拔尖人才培养支持项目的指导意见。

一、人才项目及资格条件

（一）人才项目

本工程体系由三个项目构成，分别为贵州省顶尖人才后备人选遴选支持项目、贵州省领军人才培养支持项目、贵州省青年拔尖人才培养支持项目。在省科技厅设立贵州省顶尖人才后备人选遴选支持项目平台，在省委宣传部、省教育厅、省科技厅、省人力资源社会保障厅设立贵州省领军人才培养支持项目、贵州省青年拔尖人才培养支持项目相关领域的平台。根据经济社会发展和人才队伍建设需要，经省委人才工作领导小组研究后可调整人才项目和人才平台设置。

（二）资格条件

1. 贵州省顶尖人才后备人选。聚焦我省顶尖人才队伍建设，遴选支持并造就一批研究方向瞄准国内外科技前沿和国家重大科技战略，在科学技术或工程技术领域作出系统的、重大的或创造性的成绩和贡献的顶尖人才后备人选，支持其领衔建设高能级科技创新平台，组建高水平科技创新团队，推动科技成果转化，带动重点产业重点学科重点领域发展。

2. 贵州省领军人才。重点培养支持我省科技创新、人文社科、中小学（幼儿园）教育教学、技能等领域的领军人才。科技创新领军人才：申报人原则上应在科技创新平台工作，在推动产业技术攻关方面做出重要贡献，或研究方向与我省重点发展产业领域密切相关、研究工作具有较大创新性和发展前景，具有成长为国家级领军人才的潜力。人文社科领军人才：申报人应在理论、新闻、出版、文化艺术等相关专业领域具有很强的专业能力和创新能力，研究成果、业绩成果在业界有广泛影响，对经济社会发展有重要贡献，具有成长为国家级领军人才的潜力。中小学（幼儿园）教育教学领军人才：申报人应长期从事中小学（幼儿园）一线教育教学或管理工作，在教育领域和全社会享有师生、群众公认的较好声望，在教学或办学等方面作出重要贡献，具有成长为国家教学名师（名校长）的潜力。高技能领军人才：申报人应在重要生产决策、技术创新和技术攻关项目等方面解决突出问题或推广



应用先进技术，以及发扬绝招绝技、带徒传技、技术技能传授等方面作出重要贡献，具有成长为国家级技能大师的潜力。

3. 贵州省青年拔尖人才。重点培养支持我省科技创新、人文社科、技术技能等领域的青年拔尖人才。申报人应在相关领域获得较高学术成就或较好业绩成果，具有创新发展和成长为国家级青年人才的潜力。

二、遴选程序

省委组织部对年度遴选工作作出总体部署，省委宣传部、省教育厅、省科技厅、省人力资源社会保障厅（以下简称平台部门）会同有关行业主管部门对遴选工作作出具体安排，组织开展申报、形式审查、专家评估等，提出建议人选，落实支持政策。

（一）遴选通知。平台部门会同有关行业主管部门形成年度遴选工作方案，明确标准条件、申报程序、时间进度和工作要求等，制定和发布申报具体通知。

（二）组织推荐。各地各单位按照申报通知要求，采取用人单位推荐、专家推荐、赛事发现等多种形式组织开展推荐申报，推荐的申报人须符合我省重大战略发展需求。对特殊行业、特殊领域的高层次人才，可采取“一事一议”遴选程序纳入本工程进行培养支持。贵州省领军人才培养支持项目、贵州省青年拔尖人才培养支持项目申报人原则上须得到1名同领域国家级领军人才推荐，入选后须聘请推荐人担任导师；支持我省国家级领军人才围绕重点产业发展、重点科技创新平台建设、重大技术攻关需求，研究制定人才团队建设计划，推荐团队成员申报；用人单位、有关行业主管部门应帮助协调国家级领军人才作为推荐人并担任导师。

（三）人选审核。平台部门根据同行专家评估指导情况，结合我省重点产业发展、重点科技创新平台建设、重点学科建设、重要技术攻关需求以及人才急需紧缺程度、行业人才分布等实际，商有关行业主管部门提出建议人选名单。

（四）备案。平台部门将建议入选名单报省委组织部备案后确定最终入选对象。

三、支持政策

包括但不限于采取以下措施支持人才成长进步、发挥作用。

（一）经费支持。给予入选对象一定额度的支持经费，用于聘请导师、选题研究、学术交流、研修访学、展览展演、工作室建设等。需要省级安排的培养支持经费、人才奖励经费、贡献奖励经费，由平台部门审核报省委组织部审定后，按预算管理相关规定向省财政厅申报预算，按照“当年核定、纳入次年预算”的原则执行，通过原有经费渠道安排的除外。项目类支持经费按各部门现有经费预算管理办法执行。

(二) 聘请导师。支持推荐人担任贵州省领军人才培养支持项目、贵州省青年拔尖人才培养支持项目入选对象导师，导师经费从入选对象支持经费等资金中列支。将导师纳入省委联系专家范围，发放“优才卡”，落实有关服务保障政策。

(三) 发展计划。平台部门、有关行业主管部门、用人单位会同导师为入选对象进行成长指导，帮助找准短板弱项，完善个人发展计划。用人单位在设备配置、科研辅助、工作场地等方面提供优先保障。

(四) 平台支持。支持入选对象领衔或参与重点科技创新平台建设和管理，为我省人文社科、中小学（幼儿园）教育教学、技能领域的领军人才打造工作室，支持其开展科研教研技改等活动。

(五) 推优推先。优先推荐入选对象申报国家级人才计划（项目）、奖项、荣誉表彰等。

(六) 研修访学。依托中央和国家机关或支援省份帮扶我省资源、我省用人单位与省外人才单位合作资源及“西部之光”“甲秀之光”等人才项目，支持贵州省领军人才培养支持项目、贵州省青年拔尖人才培养支持项目入选对象按规定到国内外知名高校、科研机构、医疗机构、企业等单位研修访学。访学期间在原单位的待遇不变，可在原单位按规定正常申报职称。

(七) 学术交流。用人单位应支持入选对象按规定参加国内外相关展会、论坛、研讨会、境外培训等活动，支持入选对象组织举办学术交流活动，提高入选对象综合素质。

(八) 决策咨询。优先推荐入选对象参与我省经济社会发展相关领域决策咨询，进入省级及以上学术团体或评价、评审、评奖机构专家委员会及咨询委员会。

(九) 岗位聘用。为入选对象为事业单位在职在编专业技术人才的，用人单位可向同级人力资源社会保障部门申请特设岗位予以聘用。

(十) 人才奖励。根据对我省经济社会发展贡献情况，参照关于优化整合贵州省百千万人才引进计划的指导意见、关于深化开发区管理制度改革推动开发区高质量发展的实施意见、贵州省支持科技创新平台高质量发展若干措施等有关规定，给予人才奖励。

(十一) 贡献奖励。健全完善科技创新、人文社科、中小学（幼儿园）教育教学、技能等领域人才贡献奖励政策和导师贡献奖励政策，对取得重要业绩成果或作出突出贡献的入选对象及导师给予奖励。

(十二) 联系服务。加强政治引领，按规定将入选对象纳入省委联系专家范围，开展走访慰问、健康体检、休假疗养、宣传报道等活动；按规定向入选对象颁发省级“优才卡”或“贵州省高层次人才服务绿卡”，持卡人可享受医疗服务、配偶安置、旅游服务、金融服务等优惠政策。将入选对象纳入省级人才信息库进行管理。



四、组织实施

(一) 项目管理。申报人原则上只能选择一个人才项目进行申报。人才项目层级之间，允许自下而上顺梯次申报，严禁逆梯次申报。入选后对象不得申报市（州）人才计划。贵州省领军人才培养支持项目、贵州省青年拔尖人才培养支持项目入选对象在支持期内入选国家级领军人才项目的，须退出本工程有关项目。已入选贵州省百千万人才引进计划的人才，符合本工程有关要求可在支持经费、人才奖励、贡献奖励等方面按照就高不重复原则给予相应政策支持。支持期结束后，入选对象不得在评审、评估、评奖中继续使用“贵州省高层次人才培养支持工程入选对象”相关称号。

(二) 考核管理。平台部门、有关行业主管部门、用人单位与入选对象及其导师签订培养支持协议，对支持期限、考核指标、奖惩措施和有关权责事项等进行具体约定。平台部门围绕支持协议内容，对入选对象和导师开展年度总结、期中检查、期末考核工作。

(三) 退出机制。入选对象在支持期内因离黔或自身原因主动提出退出本工程的，由人才本人向用人单位提出书面申请，经平台部门同意，并报省委组织部备案后予以退出。对入选对象弄虚作假骗取入选资格的，违反职业道德、学术不端造成不良社会影响的，或触犯国家法律法规的，用人单位应及时向平台部门报告，经平台部门研究确须退出本工程的，由平台部门报省委组织部备案后予以退出。入选对象退出后相应的支持经费应予以全部或部分退回，服务事项终止。导师作用发挥不明显的，相应的工作经费应予以全部或部分退回，取消相应联系服务并收回“优才卡”。

(四) 人才流动。入选对象在支持期内原则上不得变更工作单位，确有工作需要省内调动的，省级给予的支持经费一并流转。

五、适用范围

本工程自印发之日起施行。原贵州省高层次创新型人才遴选培养计划、贵州省宣传思想文化系统人才培养计划、贵州省优秀青年科技人才培养计划、贵州省科技创新人才团队培养计划、贵州省中小学“黔灵名师名校长”及省级骨干教师选拔工程不再实施，在本意见印发之前已入选以上计划或工程且仍在支持期内的人才，按原政策执行，符合本工程遴选条件的，可继续申报本工程，但需退回原人才计划或工程剩余支持经费。

贵州省高层次人才培养支持工程有关人才项目 实施方案【摘录】

黔委人领办发〔2025〕3号

为认真落实《关于实施贵州省高层次人才培养支持工程的指导意见》（黔党办发〔2025〕6号）部署要求，省委人才工作领导小组办公室印发了《贵州省顶尖人才后备人选遴选支持项目实施方案》《贵州省领军人才培养支持项目实施方案》《贵州省青年拔尖人才培养支持项目实施方案》。

- 附件：1. 贵州省顶尖人才后备人选遴选支持项目实施方案
2. 贵州省领军人才培养支持项目实施方案
3. 贵州省青年拔尖人才培养支持项目实施方案

附件 1

贵州省顶尖人才后备人选遴选 支持项目实施方案

一、遴选条件

申报人须同时满足下列条件：

- （一）拥护党的领导，热爱祖国，遵纪守法、品行端正、学风正派，有强烈的责任感和使命感。
- （二）研究方向瞄准国内外科技前沿和国家重大科技战略，在科学技术或工程技术领域作出系统的、重大的、创造性的成绩和贡献的领军型科学家和工程技术专家。
- （三）年龄一般不超过 60 周岁，特别优秀的可以适当放宽。

二、遴选程序

（一）发布通知。根据省委组织部年度工作安排，省科技厅会同省科协形成年度遴选工作方案，明确遴选工作的目标任务、标准条件、申报程序、时间进度和工作要求等，制定发布申报通知。



(二) 组织申报。各用人单位根据申报通知要求,组织本单位符合条件的人选申报,提出单位配套措施和需省级层面支持的措施清单,并对申报人政治立场、学术水平和科研能力负责,经申报单位党委(党组)审定、公示后,报送行业主管部门,经行业主管部门党委(党组)审定后报送至省科技厅。

(三) 人选审核。省科技厅会同省科协及相关行业主管部门对申报人选、单位配套措施和需省级层面支持的措施清单等进行审核把关,并请同行院士对申报人选是否作为支持对象及有关支持措施进行指导后,提出建议人选名单。

(四) 备案。省科技厅将顶尖人才后备人选建议人选报省委组织部备案提出最终入选名单。

三、支持政策

(一) 量身制定支持计划。省科技厅会同省科协等有关部门、用人单位及邀请同行院士,为顶尖人才后备人选“问诊”,找准“短板”,量身定制支持计划,并明确用人单位主体责任,以及落实支持措施的责任单位及单位领导,确保支持措施落地落实。

(二) 加强经费支持。根据顶尖人才后备人选的实际需求,省级一次性给予顶尖人才后备人选最高500万元支持经费,用于学术交流及其他必要的科研支出。经费采取包干制,用人单位不得截留、挪用,不得提取管理费用。省科技厅给予顶尖人才后备人选重大科技项目支持,项目经费不少于500万元。

(三) 邀请同行院士指导。省科技厅、省科协指导帮助用人单位用好省政府与中国科学院、中国工程院签订的合作协议,邀请省外同行院士来黔对顶尖人才后备人选进行指导,相关费用可从支持经费中列支。

(四) 加强学术交流。积极推荐、支持顶尖人才后备人选参加各类学术团体,举办或参加国内国际学术交流活动,进入国际性或全国性学术团体和各级评价、评审、评奖机构专家委员会及咨询委员会等。举办或参加学术交流的费用,可从支持经费中列支。

(五) 推优推先支持。对顶尖人才后备人选在申报国家科技奖励上给予倾斜支持。

(六) 加强平台支持。省科技厅会同行业主管部门及用人单位支持顶尖人才后备人选领衔组建省级科技创新平台,并将其优先作为国家科技创新平台培育对象。

(七) 给予贡献奖励。顶尖人才后备人选取得重要业绩成果或作出突出贡献,参照贵州省百千万人才引进计划有关标准,给予贡献奖励。对增选“两院”院士成功的用人单位,每增选1名院士,省级依法依规一次性给予用人单位500万元奖励,用于科技创新平台和创新人才团队建设。

(八) 加大宣传力度。充分利用新闻媒体和互联网、新媒体等多种渠道,特别是中央媒体,大力宣传顶尖人才后备人选的业绩成果、典型事迹等。

四、考核管理

（一）签订协议。省科技厅、用人单位与顶尖人才后备人选签订三方协议，对支持期限、支持措施、考核指标、奖惩措施等进行具体约定。顶尖人才后备人选支持期一般为 5 年，潜力较大的可适当延长支持期限。

（二）服务管理。省科技厅会同省科协、用人单位每年对顶尖人才后备人选支持政策落实情况、考核指标完成情况进行跟踪管理，及时指导帮助顶尖人才后备人选用足用好各项支持政策，加强对外交流，切实补足短板缺项。省委组织部、省人力资源社会保障厅负责“一人一策”做好联系服务，切实解除顶尖人才后备人选的后顾之忧。省委人才办会同有关部门定期督促调度。

（三）退出机制。顶尖人才后备人选已成功增选“两院”院士的，不再享受顶尖人才后备人选支持政策。对长期未完成考核指标且没有正当理由的顶尖人才后备人选，应及时终止支持措施，退出支持项目。



附件 2

贵州省领军人才培养支持项目实施方案

一、遴选条件

贵州省领军人才培养支持项目重点培养支持科技创新、人文社科、中小学（幼儿园）教育教学、技能等领域的领军人才。公务员及参照公务员法管理人员不得申报。

（一）科技创新领军人才。原则上应在科技创新平台工作，在推动产业技术攻关方面作出重要贡献或研究方向与我省重点产业发展密切相关，研究工作具有较大创新性和发展前景，具有成长为国家级领军人才的潜力。全职在省内企事业单位（含中央在黔单位）从事科技工作，年龄一般不超过 50 周岁。

申报人原则上须取得 1 名在同一科技创新平台工作或同一科技创新平台有合作关系的国家级领军人才推荐。申报科技创新领军人才人事关系隶属企业的，须取得以下业绩条件 1—5 其中一项，且其上一年度工资薪酬不低于企业高管平均工资薪酬；人事关系隶属高校、科研院所、医院等单位的，须取得以下业绩条件 1、2、7、9 其中一项，或 3—10（除 7、9）其中两项。

1. 作为领衔人近五年开发出拥有自主知识产权或核心技术的创新产品（服务），为企业累积带来主营业务收入不低于 5000 万元；或为企业节能减耗、降本增效（有关关键性能指标处于国内同类产品领先水平，主导产品能耗达到行业能耗限额标准先进值），累积节约成本不低于 2000 万元；或成果转让，为本单位带来累积到账收入不低于 500 万元；或成果进行股权作价投资，为本单位和个人带来累积到账收入不低于 500 万元。

2. 近五年主持省级及以上财政资助部分不低于 200 万元的单个科研项目或主持企业单个内部立项经费不低于 1000 万元科技项目，且企业承诺在申报人入选后的支持期内持续给予不低于 1000 万元科研经费支持。

3. 近五年获得中国专利优秀奖（排名第 1）、省级专利金奖（排名第 2—3）、省级专利银奖（排名第 1）。

4. 近十年获得国家科学技术奖二等奖（排名 2—5）；或省部级科学技术奖一等奖（排名前 3）、二等奖（排名第 1）；或在全国具有重要影响力或具有国家科学技术奖推荐资格的行业协会科技奖项及对应的等次、排名。

5. 近十年主持国家自然科学基金重点项目等国家级竞争性重点项目 1 项，或主持国家自然科学基金项目 2 项（其中面上项目 1 项），或主持省级科技重大专项 1 项。

6. 近十年作为第一作者或通讯作者(排名第1)发表科研论文被SCI一区(中科院分区)收录10篇,或SCI的TOP期刊(中科院分区)收录5篇,或Cell、Nature、Science期刊子刊收录1篇。

7. 近十年作为第一作者或通讯作者(排名第1)在Cell、Nature、Science期刊正刊发表科研论文1篇。

8. 近十年主持培育国家级主要农作物新品种2个并进行推广应用20万亩,或国家级非主要农作物新品种2个并进行推广应用10万亩,或国家级畜禽水产新品种(配套系)1个;作为第一权利人(设计人、育种人)获得国内发明专利、PCT专利、集成电路布图设计专有权和植物新品种权等知识产权转让、许可、作价投资累积到账300万元及以上;或主持选育的新品种、研发技术被国家行业管理部门列入主推品种、主推技术1项;或作为第一起草人主持完成并发布1项国家标准或2项行业标准。

9. 申报当年担任国家级临床重点专科主任或副主任,中华医学会、中华中医药学会、中华预防医学会专科分会常委;或担任国家一级学会常务理事或二级学会副主任(委)、副理事长及以上职务。

10. 与上述业绩条件水平相当的其他科研成果。

(二)人文社科领军人才。应拥护党的领导和中国特色社会主义制度,坚持正确政治方向,弘扬科学家精神,严守学术道德规范、行业道德规范,在相关专业领域取得重要理论创新和重要业绩成果,对经济社会发展有重要贡献。申报人年龄原则上不超过50周岁,业绩成果特别突出的,年龄可适当放宽,原则上须取得1名同行国家级领军人才推荐。

1. 理论类申报人应取得正高级专业技术职称,近十年应取得以下业绩之一:

(1) 近十年取得以下荣誉、奖项、业绩等条件之一:①主持国家社会科学基金重大项目、国家自然科学基金重大项目、国家软科学研究计划重大项目、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目1项;②主持国家社会科学基金重点项目、国家自然科学基金重点项目1项,且主持国家社会科学基金项目、国家自然科学基金项目、国家软科学研究计划项目、教育部人文社科规划基金项目1项以上。

(2) 近十年取得以下荣誉、奖项、业绩等条件之二:

①作为独立作者或第一作者在中国社会科学评价研究院公布的社会科学期刊目录收录的顶级期刊发表文章1篇,或权威期刊发表文章3篇,或被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《人大报刊复印资料》全文转载4篇,或在中文社会科学引文索引(CSSCI)来源期刊(不含CSSCI扩展版来源期刊、CSSCI来源集刊)发表学术论文以及在《求是》《人民日报》《光明日报》《经济日报》的理论版上发表理论文章(2000字以上)8篇;或作为第一作者或通讯作者发表科研论文被SSCI/SCI一区(中科院分区)收录10篇,或TOP期刊(中科院分区)收录4篇。

②在高水平出版社独立或作为第一作者出版学术专著2部。



③获得教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社科）二等奖及以上，或省部级哲学社会科学科研成果奖励一等奖（排名第1）。

④有1项研究成果获副国级及以上党和国家领导人肯定性批示，或被中共中央办公厅、国务院办公厅采纳，或被中央宣传部全国社科规划办公室《成果要报》刊登。

⑤主持的国家社会科学基金项目结项获“优秀”等次。

⑥“全国十大考古新发现”及“中国社会科学院考古学论坛—中国考古新发现”项目负责人（项目主持、发掘领队）或“田野考古奖”一等奖（排名前3）、二等奖（排名前2）获得者。

⑦“全国博物馆十大陈列展览精品”项目负责人（策展人），或“博物馆里读中国—弘扬中华优秀传统文化，培育社会主义核心价值观”主题展览重点推荐项目前20名主要负责人或国家文物行业职业技能大赛一等奖获得者。

⑧申报人所在用人单位为高校的，取得以下教学类成果之一（取得1项或多项均视为满足业绩条件之一）：主持国家级一流课程1项；或担任国家级一流本科专业负责人；或担任国家级教学科研平台负责人；或主持国家级教改项目1项；或担任教育部虚拟教研室负责人；或主编国家级规划教材、或获得国家级教材奖；或相关教学教改成果被教育部职能部门采用；或获得国家级教育教学类个人荣誉者；或获得国家级教学成果奖二等奖（排名前5）、省级教学成果奖一等奖（排名前3）、二等奖（排名第1）。

⑨取得经省级行业主管部门鉴定，与上述业绩条件水平相当的其他业绩成果。

2. 新闻类申报人应取得正高级专业技术职称，近十年须取得以下荣誉、奖项、业绩等条件之二：

（1）作为主创人员参与创作的作品获得中国新闻奖二等奖及以上等次，或获贵州新闻奖一等奖3次以上；作为第一作者采写3篇及以上的内参，得到省委省政府主要领导肯定性批示，并被省有关部门采纳。

（2）获得中国播音主持“金声奖”（含原“金话筒奖”）、主持人“金鹰奖”。

（3）获得“王选新闻科学技术奖”一等奖。

（4）主创作品获“中国广播电视节目奖”“全国十佳电视制片”“金熊猫奖”等。

（5）主创作品获副国级以上党和国家领导人肯定性批示，或被中央宣传部单篇阅评，或得到中央网信办置顶前五条全网推送。

（6）取得经省级行业主管部门鉴定，与上述业绩条件水平相当的其他业绩成果。

3. 出版类申报人应取得正高级专业技术职称，近十年须取得以下荣誉、奖项、业绩等条件之二：

（1）作为主要执行人，成果获精神文明建设“五个一工程”优秀作品奖、中国出版政府奖、中华优秀出版物奖、入选年度“中国好书”等奖项。

（2）策划推出具有良好社会效益和经济效益的出版物，且出版成果获得业界同行普遍认可。

(3) 作为第一作者写作的论文获得中华优秀出版物奖“科研论文奖”或获得“宋云彬古籍整理奖”等具有重要影响的专业奖项。

(4) 作为第一作者或项目负责人所负责的项目获得国家级出版资金资助项目 2 个（其中，国家出版基金项目不少于 1 个）。

(5) 组织、承担过重大出版项目，为我省出版业的繁荣发展作出积极贡献，或在某一业务领域取得标志性进步或突破，成为出版行业代表性人物。

(6) 取得经省级行业主管部门鉴定，与上述业绩条件水平相当的其他业绩成果。

4. 文化艺术类申报人近十年应取得以下业绩之一：

(1) 获得贵州省文艺奖、文学奖一等奖，或贵州省精神文明建设“五个一工程”优秀作品奖的主创者、主演者。

(2) 获得国家级非物质文化遗产代表性传承人等引领性荣誉。

(3) 在由中央宣传部、文化和旅游部、中国文联或各国家级文艺家协会主办的各类评奖、展演活动中获奖；或参加中央宣传部、文化和旅游部、中国文联主办的展演活动 6 次以上。

(4) 取得经省级行业主管部门鉴定，与上述业绩条件水平相当的其他业绩成果。对特别优秀或有突出贡献的“文艺两新”人员，条件可以适当放宽。

(三) 中小学（幼儿园）教育教学领军人才。应忠于党和人民的教育事业，全面贯彻党的教育方针，有较高的思想政治素质、坚定的教育理想、深厚的教育情怀、高尚的师德师风，长期从事中小学（幼儿园）一线教育教学或管理工作，在教育领域和全社会享有师生群众公认的较好声望，在教学或办学等方面作出重要贡献，具有成长为国家教学名师（名校长）的潜力。具有高级教师职称，年龄不超过 50 周岁，特别优秀者年龄可适当放宽。原则上须取得 1 名同行国家教学名师（名校长）推荐。具备以下任意条件之二：

1. 获省级教学成果一等奖及以上或教育科学研究优秀成果奖二等奖及以上；获市（州）级教学成果特等奖（主持人）或教育科学研究优秀成果奖一等奖（主持人）。

2. 在省级教育行政部门组织学术研讨会议上作主旨报告。

3. 在省级及以上组织部门、教育行政部门组织的评审工作中担任过评估组长。

4. 承担过省级及以上重点课题或教改项目，或规划课题研究并结题。

5. 出版专著或主编教材。

6. 取得经省级行业主管部门鉴定，与上述业绩条件相当水平的其他教学成果。

(四) 高技能领军人才。应在重要生产决策、重要技术创新和技术攻关项目解决重要问题或推广应用先进技术、发扬绝招绝技、带徒传技等方面作出重要贡献，在生产一线岗位工作，从事本职业（工种）10 年及以上，在黔工作 1 年及以上，一般应具有高级技师及以上职业资格（含职业技能



等级，下同）或副高级以上专业技术职务，年龄一般不超过 50 周岁。优先推荐特级技师、首席技师及服务重点产业的高技能人才。特殊人才可适当放宽基本条件。原则上须得到 1 名同行国家级技能大师推荐。具备以下业绩条件之一：

1. 全国五一劳动奖章、世界技能大赛中国教练、世界技能大赛选手、中华人民共和国职业技能大赛铜牌以上获得者。
2. 在生产实践中起到关键作用，参与行业企业开展技术革新、技术改造活动以及开发、应用先进科学技术成果转化成为现实生产力等方面作出重要贡献，取得较大经济效益和社会效益；或在本职业（工种）中具备较高技艺，并在培养徒弟、传授技术技能等方面作出重要贡献。
3. 取得经省级行业主管部门鉴定，与上述业绩条件水平相当的其他业绩成果或技能水平。

二、支持方式

（一）科技创新领军人才支持政策。支持期一般为 5 年。

1. 经费支持。省级给予入选对象不超过 150 万元支持经费，该经费可用于聘请导师、研修访学、学术交流、选题研究、成果转化应用等。入选对象在遵循经费开支范围、合同协议、绩效目标的前提下，对经费的使用具有自主权。支持经费额度一次性核定，在支持期内分年度拨付，用人单位不得截留、挪用。入选对象主持企业出资设立的研发项目，研发费用达 200 万元（含）以上的，按规定纳入省级科技计划重大项目备案管理。

2. 聘请导师。支持推荐专家担任入选对象的导师，导师经费从入选对象支持经费中列支。按规定将导师纳入省委联系专家范围，发放优才卡（I 类），在项目申报、奖项申报、推优推先等方面给予政策支持。

3. 项目支持。对凝练出符合我省重点产业、重点领域关键技术攻关难题的入选对象，省科技厅给予重大科技项目支持。

4. 访学交流。依托“西部之光”“甲秀之光”访问学者计划，支持入选对象到国内外知名高校、科研机构、省级及以上重点实验室、企业开展研修访学、跟岗学习。依托中小企业星光培训工程等，组织在企业工作的团队成员参加国内外高等院校、培训机构的专题研修培训，优先推荐参与企业经营管理人才素质提升工程、专业技术人员知识更新工程等。

5. 贡献奖励。赋予入选对象更大的科研成果使用权、处置权、收益权，将科研成果转化净收入的 70% 以上用于奖励个人和团队。入选对象取得重要业绩成果的，参照贵州省百千万人才引进计划贡献奖励标准，给予入选对象相应奖励。入选对象成长为国家级领军人才的，给予导师 10 万元奖励。

（二）人文社科领军人才支持政策。支持期一般为 5 年。

1. 经费支持。省级给予理论类、新闻类、出版类入选对象不超过 70 万元的支持经费，给予文化

艺术类入选对象不超过 95 万元的支持经费。支持经费可用于聘请导师、学术研究、研修访学、项目研创、工作室（传习所）建设、授业带徒、展览展演、剧（节）目创作生产、基本办公设备购买等。入选对象在遵循经费开支范围、合同协议、绩效目标的前提下，对经费的使用具有自主权。支持经费额度一次性核定，在支持期内分年度拨付，用人单位不得截留、挪用。

2. 聘请导师。支持推荐专家担任入选对象的导师，导师经费从入选对象支持经费中列支。按规定将导师纳入省委联系专家范围，发放优才卡（I 类），在项目申报、奖项申报、推优推先等方面给予政策支持。

3. 项目支持。支持文化艺术类入选对象参评省级非物质文化遗产传承人研培基地，创作生产剧（节）目、参加各类赛事活动、国家艺术基金申报，以及申报省级项目或在多彩贵州文化艺术节等省级平台展演展示等，优先纳入省级非遗传承人研修研习计划。

4. 研修访学。省级行业主管部门统筹支持入选对象围绕本领域重点方向，到国内外知名高校、科研机构、宣传思想文化单位、知名院团师从著名专家学者研修访学。原则上保障入选对象在支持期内脱产进修、访学，访学期间在原单位的待遇不变，可在原单位按规定正常申报职称。

5. 团队建设。支持入选对象建设研究团队，在人员配备、研究平台建设、经费保障、办公场地等方面给予政策支持。具有研究生招生资格的用人单位应对入选对象在研究生招生名额上给予倾斜。

6. 岗位聘用。入选对象为事业单位在编在职的专业技术人才的，用人单位可向同级人力资源社会保障部门申请特设岗位予以聘用。

7. 贡献奖励。入选对象成长为国家级领军人才的，给予入选对象 30 万元奖励，给予导师 10 万元奖励。理论类入选对象，在支持期内取得重要业绩成果的，参照贵州省百千万人才引进计划贡献奖励标准，给予入选对象相应奖励；新闻类、出版类、文化艺术类的入选对象，在支持期内取得重要业绩成果的，按照贵州省文艺精品奖励和文艺创作扶持暂行办法有关规定，从文艺精品创作等相关专项资金中给予入选对象相应奖励。以上奖励按照就高不重复原则享受。

（三）中小学（幼儿园）教育教学领军人才支持政策。支持期一般为 3 年。

1. 经费支持。给予入选对象不超过 30 万元支持经费，用于聘请导师、系统培训、工作室建设等。支持经费额度一次性核定，分年度拨付。入选对象在遵循经费开支范围、合同协议、绩效目标的前提下，对经费的使用具有自主权，用人单位不得截留、挪用。

2. 聘请导师。支持入选对象聘请推荐人作为导师。导师相关费用从入选对象支持经费及教师专业发展等相关专项资金中列支。按规定将省内导师纳入省委联系专家范围，发放优才卡（I 类），在项目申报、奖项申报、推优推先等方面给予政策支持。

3. 系统培训支持。省、市（州）教育部门委托教育部中学校长培训中心（华东师范大学）、小学校长培训中心（北京师范大学）、幼儿园园长培训中心（东北师范大学）及新时代名师（名校长）



培养计划国家级培养基地为入选对象提供系统的专业培训。通过培养基地为入选对象聘请理论导师和实践导师（理论导师为培养基地专家教授，实践导师为一线全国知名教师校长），进行一对一的指导和帮助，促进其专业成长。依托培养基地安排入选对象到省内外名校进行跟岗学习一周以上，学习名校的教育教学管理经验，提高实践能力。

4. 工作室建设。省、市（州）教育部门为入选对象建立工作室，指导制定平台发展计划，明确结对帮扶薄弱学校以及培养本地区优秀青年教师人才目标任务。用人单位须在办公场地、设备等方面给予必要支持。

5. 教育研究支持。省教育厅择优给予入选对象省级教育科学规划等相关课题支持，在同等条件下，优先推荐申报国家教育科学规划等相关课题。

6. 贡献奖励。入选对象成长为国家教学名师（名校长）的，给予入选对象 20 万元奖励，给予导师 10 万元奖励。

（四）高技能领军人才支持政策。支持期一般为 3 年。

1. 经费支持。支持期内，给予入选对象不超过 40 万元支持经费，可用于聘请导师、技能研修、技能交流、技能训练、技能竞赛、观摩学习、发表论文、申报专利、自选项目以及工作室建设、竞赛集训基地建设等方面。支持经费额度一次性核定，分年度拨付。入选对象在遵循经费开支范围、合同协议、绩效目标的前提下，对经费的使用具有自主权，用人单位不得截留、挪用。

2. 聘请导师。支持推荐专家担任入选对象的导师，导师经费从入选对象支持经费中列支。按规定将导师纳入省委联系专家范围，发放优才卡（I 类），在项目申报、奖项申报、推优推先等方面给予政策支持。

3. 平台支持。企业和教师职工入选对象，参照省级技能大师工作室标准为入选对象建立以其名字命名的工作室，支持开展技术革新、技能攻关和人才培养工作；支持入选对象在职业院校担任专职或者兼职专业课教师，参与人才培养、技术开发、技能传承等工作；支持入选对象参与中国特色学徒制，培养青年技能人才；支持入选对象开展技能文化传播活动，设立技能展示、技能互动、职业体验区域，面向公众和青少年学生加强技能知识传播和文化培育；支持入选对象开展职业技能培训、职业技能竞赛等工作。职业技能竞赛选手入选对象，指导用人单位建立职业技能竞赛集训基地，达到省级职业技能竞赛集训基地认定标准，配备必要的专家教练团队，支持入选对象开展技能训练、技能交流、技能竞赛，不断提升竞技水平。

4. 学习交流。选派入选对象到国内外知名企业、高校、职业院校、世界技能大赛中国集训基地等机构开展技能研修、同业交流、名师带徒等活动，支持参加国内外相关展会、论坛、研讨、赴境外培训等活动，提高入选对象的综合素质、技能水平和实践创新能力。鼓励和支持入选对象提升与技能领域相关的学历。相关费用从入选对象支持经费中列支。

5. 岗位聘用。为入选对象专门提供专业技术职务聘用特设岗位和不占本单位专业技术岗位职数等方面支持。

6. 贡献奖励。鼓励入选对象开展科研成果转化, 将科研成果使用权、处置权、收益权赋予入选对象, 将科研成果转化净收入的 70% 以上用于奖励个人和团队。对在支持期内取得重要业绩成果的, 参照贵州省百千万人才引进计划有关标准, 给予贡献奖励。入选对象成长为国家级技能大师, 给予导师 10 万元奖励。

(五) 其他共性支持政策

1. 完善个人发展计划。平台部门、行业主管部门、用人单位会同导师为入选对象进行成长指导, 帮助找准短板弱项, 完善个人发展计划。用人单位在设备配置、科研辅助、工作场地等方面提供优先保障。

2. 人才奖励。根据对地方经济社会发展贡献情况, 参照关于优化整合贵州省百千万人才引进计划的指导意见、关于深化开发区管理制度改革推动开发区高质量发展的实施意见、贵州省支持科技创新平台高质量发展若干措施等有关规定, 给予人才奖励。

3. 推优推先。同等条件下, 优先支持入选对象及其团队成员申报国家级、省部级各类人才计划(项目、称号) 以及各类奖项、荣誉。

4. 决策咨询。有关部门优先推荐入选对象及其团队核心成员参与我省经济社会发展相关领域决策咨询, 进入省级及以上技术(学术) 团队或评价、评审、评奖机构专家委员会及咨询委员会。

5. 服务保障。根据相关规定向入选对象颁发优才卡(II 类), 在培养支持期内享受医疗待遇、旅游服务等方面优惠政策。

6. 宣传报道。充分利用新闻媒体等多渠道大力宣传入选对象的业绩成果、典型事迹等。

三、遴选程序

在省科技厅设立科技创新领军人才平台, 在省委宣传部设立人文社科领军人才平台, 在省教育厅设立中小学(幼儿园) 教育教学领军人才平台, 在省人力资源社会保障厅设立高技能领军人才平台。

(一) 发布通知。根据省委组织部年度工作安排, 平台部门会同省级有关行业主管部门形成年度遴选工作方案, 明确目标任务、标准条件、申报程序、时间进度和工作要求等, 制定发布申报通知。

(二) 推荐申报。申报人原则上须得到 1 名同领域国家级领军人才推荐。推荐人须出具书面推荐信和培养承诺书, 并帮助申报人制定完善个人发展计划。申报人将书面推荐信、培养承诺书及申报材料等报用人单位。用人单位对申报人申报资格进行审核, 并对申报人思想政治素质、学术道德和申报材料真实性负责, 在本单位公示, 并经党委(党组) 审定后, 报送行业主管部门把关后报送平台部门。



(三) 人选审核。平台部门对申报材料进行形式审查。通过形式审查的,平台部门邀请相关评估机构或同行专家对申报人能力水平及个人发展计划进行指导评估,结合我省重点产业发展、重点科技创新平台建设、重点学科建设、重要技术攻关需求以及人才急需紧缺程度、行业人才分布等实际,商有关行业主管部门提出建议人选名单。

(四) 备案。平台部门将建议入选名单报省委组织部备案后提出最终入选名单。

四、考核管理

(一) 签订协议。平台部门、行业主管部门聚焦我省重点产业发展、重点科技创新平台建设、重点学科建设、重要技术攻关需求,结合个人发展计划,与用人单位、入选对象及其导师共同签订培养支持协议,对支持期限、考核指标、奖惩措施和用人单位提供场地、团队支持等有关权责事项进行具体约定。

(二) 年度报告。每年度由用人单位就入选对象考核指标推进情况及下一年度工作安排形成年度报告,经导师签字认可后报平台部门和行业主管部门,对培养支持效果不佳的,由平台部门会同行业主管部门及时督促用人单位、入选对象及其导师整改。平台部门应梳理汇总年度人才支持培养情况报省委组织部。

(三) 期中检查。平台部门会同行业主管部门、市(州)等对入选对象在支持期内考核指标完成进度等实施期中检查,梳理有关情况并向省委组织部报备。期中检查发现入选对象已不具备完成协议考核指标能力的,应及时终止支持政策,该人才及团队退出本项目。

(四) 期末考核。支持期结束后,平台部门会同行业主管部门、市(州)等组织期末考核。考核优秀的,优先推荐申报国家级人才计划。考核不合格的,已拨付的支持经费有结余的应予以收回,并收回已发放的优才卡。导师作用发挥不明显的,相应的工作保障经费应予以全部或部分退回,取消相应联系服务并收回优才卡。

(五) 退出机制。入选对象在支持期内因离黔或因自身原因主动提出退出本项目的,由人才本人向用人单位提出书面申请,经平台部门同意,报省委组织部备案后予以退出。对弄虚作假骗取入选资格的,或违反职业道德、学术不端造成不良社会影响的,或触犯国家法律法规的,用人单位应及时向平台部门报告,经平台部门研究确须退出的,由平台部门报省委组织部备案后予以退出。退出本项目后,相应的支持经费应部分或全额退回,服务事项终止。

贵州省青年拔尖人才培养支持项目 实施方案

一、遴选条件

青年拔尖人才培养支持项目重点培养支持科技创新、人文社科、技术技能等领域的青年拔尖人才。公务员及参照公务员法管理人员不得申报。

(一) 科技创新青年拔尖人才。原则上应在科技创新平台工作，并在自然科学或工程技术领域取得一定学术、技术成就，研究方向有重要创新前景，具有成长为国家级青年拔尖人才的潜力。全职在省内企事业单位（含中央在黔单位）从事科技工作，年龄一般在 40 周岁以下。

申报人原则上须取得 1 名在同一科技创新平台工作或同一科技创新平台有合作关系的国家级领军人才推荐。申报科技创新青年拔尖人才人事关系隶属企业的，须取得以下业绩条件 1—4 其中一项，且其上一年度工资薪酬须不低于企业中层平均工资薪酬；人事关系隶属高校、科研院所、医院等单位的，须取得以下业绩条件 1、2 其中一项，或 3—9 其中两项。

1. 作为领衔人近五年开发出拥有自主知识产权或核心技术的创新产品（服务），为企业累积带来主营业务收入不低于 3000 万元；或为企业节能减耗、降本增效（有关关键性能指标处于国内同类产品领先水平，主导产品能耗达到行业能耗限额标准先进值），累积节约成本不低于 1000 万元；或成果转让，为本单位带来累积到账收入不低于 300 万元；或成果进行股权作价投资，为本单位和个人带来累积到账收入不低于 300 万元。

2. 近五年主持省级及以上财政资助部分不低于 100 万元的单个科研项目或主持企业单个内部立项经费不低于 500 万元科技项目，且企业承诺在申报人入选后的支持期内持续给予不低于 500 万元科研经费支持。

3. 近五年获得中国专利优秀奖（排名第 2—3）、省级专利银奖（排名第 2—3）、省级专利优秀奖（排名第 1）。

4. 近十年获得省（部）级科技奖一等奖（排名第 4—6）、二等奖（排名第 2—3）、三等奖（排名第 1），或经专家认定在全国具有重要影响力或具有国家科学技术奖推荐资格的行业协会科技奖项及对应的等次、排名。

5. 近十年主持国家自然科学基金面上及以上项目 1 项，或国家自然科学基金地区（青年）项目 2 项。

6. 近十年作为第一作者发表科研论文被 SCI 一区（中科院分区）收录 5 篇，或 SCI 的 TOP 期刊



(中科院分区) 收录 3 篇。

7. 近十年主持培育国家级主要农作物新品种 1 个并进行推广应用 10 万亩, 或国家级非主要农作物新品种 1 个并进行推广应用 5 万亩; 作为第一权利人 (设计人、育种人) 获得国内发明专利、PCT 专利、集成电路布图设计专有权和植物新品种权等知识产权转让、许可、作价投资累积到账 150 万元及以上; 或主持选育的新品种、研发技术被省级行业管理部门列入主推品种、主推技术 1 项; 作为主要负责人 (排名第 1) 完成省级标准化委员会、省级行业主管部门立项的省级标准或省级行业标准 1 项。

8. 主持大型及以上规模矿床勘察项目、国家重点型号二级项目研究 (设计工作)、国家重点工程科技示范项目等具备相当水平的行业项目 1 项。

9. 取得经省级行业主管部门鉴定, 与上述业绩条件水平相当的其他科研成果。

(二) 人文社科青年拔尖人才。申报人年龄原则上不超过 40 周岁, 业绩成果特别突出的, 年龄可适当放宽, 应取得副高级及以上专业技术职称, 原则上须得到 1 名同行国家级领军人才推荐。

1. 理论类近十年须取得以下业绩之二:

(1) 主持国家社会科学基金项目、国家自然科学基金项目、国家软科学研究计划项目、教育部人文社科规划基金项目 1 项 (优先条件)。

(2) 作为独立作者或作为第一作者在中国社会科学评价研究院公布的社会科学期刊目录收录权威期刊发表文章 1 篇, 或被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《人大报刊复印资料》全文转载 3 篇, 或在中文社会科学引文索引 (CSSCI) 来源期刊发表学术论文以及在《求是》《人民日报》《光明日报》《经济日报》的理论版上发表理论文章 (2000 字以上) 4 篇; 或作为第一作者或通讯作者发表科研论文被 SSCI/SCI 一区 (中科院分区) 收录 4 篇, 或 TOP 期刊 (中科院分区) 收录 2 篇。

(3) 在高水平出版社独立或作为第一作者出版学术专著 1 部。

(4) 获得省部级哲学社会科学科研成果奖励二等奖及以上 (排名第 1) 1 项, 或三等奖 (排名第 1) 2 项及以上。

(5) 有 1 项研究成果获省部级党政主要领导及以上领导肯定性批示成果 2 项 (排名前 2), 或被国家各委办公厅、省委省政府办公厅采用的成果 2 项 (排名前 2), 或获得国家各部委内参刊登或采用的成果 2 项 (排名第 1)。

(6) 主持的国家社会科学基金项目结项获 “优秀” 等次。

(7) “全国十大考古新发现” 及 “中国社会科学院考古学论坛—中国考古新发现” 主要参与人 (排名前 2) 或 “田野考古奖” 一等奖 (排名前 4)、二等奖 (排名前 3)、三等奖 (排名前 2) 获得者。

(8) “全国博物馆十大陈列展览精品” 主要参与人 (排名前 2) 或 “博物馆里读中国—弘扬中华优秀传统文化, 培育社会主义核心价值观” 主题展览重点推荐项目前 100 名主要负责人或国家文

物行业职业技能大赛二等奖、三等奖获得者。

(9) 申报人所在用人单位为高校的,取得以下教学类成果之一(取得1项或多项均视为满足业绩条件之一):主持省级及以上一流课程1项;担任省级及以上一流本科专业负责人;担任省级及以上教学科研平台负责人;主持省级及以上教改项目;担任省级虚拟教研室负责人;主编国家级规划教材、或获得国家级教材奖;学校相关一级学科下属方向带头人;相关教学教改成果被省教育厅采用的;获得省级教育教学类个人荣誉者;获得国家级教学成果奖二等奖(排名前6)、省级教学成果奖一等奖(排名前4)、二等奖(排名前2)。

(10) 取得经省级行业主管部门鉴定,与上述业绩条件水平相当的其他科研成果。

2. 新闻类近十年须取得以下业绩之一:

(1) 作为主创人员参与创作的作品获得中国新闻奖三等奖以上等次,或贵州新闻奖一等奖2次以上。

(2) 获“王选新闻科学技术奖”二等奖及以上等次。

(3) 作为负责人之一(主编、副主编,编辑部主任、副主任)或栏目编辑,所编辑期刊被评为“中国最美期刊”1次,或所编辑报纸、期刊被评为“中国百强期刊”或“中国百强报纸”1次。

(4) 作为第一作者采写的新闻作品获得全国性协会专业技术奖一等奖。

(5) 主创作品得到省委省政府主要领导及以上领导肯定性批示,或被中央宣传部单篇阅评、或得到中央网信办置顶前五条全网推送。

(6) 取得经省级行业主管部门鉴定,与上述业绩条件水平相当的其他业绩成果。

3. 出版类近十年须取得以下业绩之一:

(1) 策划推出具有一定社会效益和经济效益的出版物,且出版成果获得业界同行普遍认可。

(2) 作为第一责任编辑或项目负责人所负责的项目获得国家出版基金项目1个。

(3) 作为前三执行人,成果获得全国优秀儿童文学奖、全国少数民族文学创作“骏马奖”、鲁迅文学奖或贵州省精神文明建设“五个一工程”优秀作品奖等奖项。

(4) 作为期刊负责人之一(主编、副主编,编辑部主任、副主任)或栏目(学科)编辑,所编辑期刊被评为“中国最美期刊”1次。

(5) 作为栏目(学科)编辑获得省部级及以上单位评选的优秀期刊或名栏目1次。

(6) 组织、承担过重点出版项目,为我省出版业的繁荣发展作出一定贡献,或在某一业务领域取得进步或突破。

(7) 取得经省级行业主管部门鉴定,与上述业绩条件水平相当的其他业绩成果。

4. 文化艺术类近十年须取得以下业绩之一:

(1) 参加中央宣传部、文化和旅游部、中国文联主办的展演活动4次以上。



(2) 在各类评比评选、展演展览、运动集会等活动或赛事中获得省级行业主管部门及相当层次部门颁发的一等奖、二等奖及以上相关奖项。

(3) 省级非物质文化遗产代表性传承人且获得市（州）级行业主管部门颁发的一等奖、贵州省技术能手等引领性、代表性特殊称号。

(4) 获得文化艺术等相关领域市（州）级以上项目。

(5) 作为主创人员，成果获贵州省精神文明建设“五个一工程”优秀作品奖。

(6) 取得经省级行业主管部门鉴定，与上述业绩条件水平相当的其他业绩成果。对特别优秀或有突出贡献的“文艺两新”人员，条件可以适当放宽。

(三) 高技能青年拔尖人才。申报人在生产（教学）一线岗位工作，从事本职业（工种）8 年及以上，在黔工作 1 年及以上，一般应具有技师及以上职业资格或中级以上专业技术职务，年龄一般不超过 40 周岁，特别优秀的可适当放宽。优先推荐服务重点产业的高技能人才。职业技能竞赛选手符合世界技能大赛参赛条件。原则上须得到 1 名同行国家级技能大师推荐。具备以下业绩条件之一：

1. 省级劳动模范、省级五一劳动奖章获得者。

2. 省级青年岗位能手、省级技术能手、省政府特殊津贴获得者、省级大师工作室领办人、省级及以上高水平专业（群）负责人。

3. 世界技能大赛中国集训队选手、中华人民共和国职业技能大赛优胜奖以上获得者及其指导老师。

4. 全国性职业技能竞赛第 1 名。

5. 具有以上业绩条件相当技术技能水平的高技能人才。

二、支持方式

(一) 科技创新青年拔尖人才支持政策。支持期一般为 5 年。

1. 经费支持。省级给予入选对象不超过 70 万元支持经费，该经费可用于团队建设、人才培养、选题研究、培训交流、成果转化应用等。入选对象在遵循经费开支范围、合同协议、绩效目标的前提下，对经费的使用具有自主权。支持经费额度一次性核定，在支持期内分年度拨付，用人单位不得截留、挪用。入选对象主持企业出资设立的研发项目，研发费用达 200 万元（含）以上的，按规定纳入省级科技计划重大项目备案管理。

2. 聘请导师。支持推荐专家担任入选对象的导师，导师经费从入选对象支持经费中列支。按规定将导师纳入省委联系专家范围，发放优才卡（I 类），在项目申报、奖项申报、推优推先等方面给予政策支持。

3. 项目支持。对凝练出符合我省重点产业、重点领域技术攻关难题的入选对象，省科技厅给予

科技计划项目支持。

4. 访学交流。依托“西部之光”“甲秀之光”访问学者计划，支持入选对象到国内外知名高校、科研机构、省级及以上重点实验室、企业开展研修访学、跟岗学习。依托中小企业星光培训工程等，组织在企业工作的团队成员参加国内外高等院校、培训机构的专题研修培训，优先推荐参与企业经营管理人才素质提升工程、专业技术人才知识更新工程等。

5. 贡献奖励。赋予入选对象更大的科研成果使用权、处置权、收益权，将科研成果转化净收入的70%以上用于奖励个人和团队。入选对象取得重要业绩成果的，参照贵州省百千万人才引进计划贡献奖励标准，给予入选对象相应奖励。入选对象成长为国家级青年拔尖人才的，给予导师5万元奖励。

（二）人文社科青年拔尖人才支持政策。支持期一般为5年。

1. 经费支持。省级给予理论类、新闻类、出版类入选对象不超过30万元的支持经费，给予文化艺术类入选对象不超过40万元的支持经费。理论类、新闻类、出版类入选对象经费可用于聘请导师、学术研究、研修访学、出差调研、基本办公设备购买等，文化艺术类入选对象经费可用于项目研创、团队组建、工作室（传习所）建设、学术交流、授业带徒、展览展演、剧（节）目创作生产、研修深造等。入选对象在遵循经费开支范围、合同协议、绩效目标的前提下，对经费的使用具有自主权。支持经费额度一次性核定，在支持期内分年度拨付，用人单位不得截留、挪用。

2. 聘请导师。支持推荐专家担任入选对象的导师，导师经费从入选对象支持经费中列支。按规定将导师纳入省委联系专家范围，发放优才卡（I类），在项目申报、奖项申报、推优推先等方面给予政策支持。

3. 项目支持。支持文化艺术类入选对象参加省内外非物质文化遗产、文化艺术等相关领域的展示展演活动；在参加各类赛事、剧（节）目创作、国家艺术基金申报等项目上予以支持。

4. 研修访学。省级行业主管部门统筹支持入选对象围绕本领域重点方向，到国内外知名高校、科研机构、宣传思想文化单位、知名院团师从著名专家学者研修访学。原则上保障入选对象在支持期内脱产进修、访学，访学期间在原单位的待遇不变，可在原单位按规定正常申报职称。

5. 团队建设。应支持入选对象建设研究团队，在人员配备、研究平台建设、经费保障等方面给予政策支持。具有研究生招生资格的用人单位应对入选对象在研究生招生名额上给予倾斜。

6. 岗位聘用。入选对象为事业单位在编在职的专业技术人才的，用人单位可向同级人力资源社会保障部门申请特设岗位予以聘用。

7. 贡献奖励。入选对象成长为国家级青年拔尖人才的，给予入选对象10万元奖励，给予导师5万元奖励。理论类入选对象，在支持期内取得重要业绩成果的，参照贵州省百千万人才引进计划贡献奖励标准，给予入选对象相应奖励；新闻类、出版类、文化艺术类的入选对象，在支持期内取得



重要业绩成果的，按照贵州省文艺精品奖励和文艺创作扶持暂行办法有关规定，从文艺精品创作等相关专项资金中给予入选对象相应奖励。以上奖励按照就高不重复原则享受。

（三）高技能青年拔尖人才支持政策。支持期一般为 3 年。

1. 经费支持。支持期内，省级给予入选对象不超过 20 万元经费支持，可用于聘请导师、技能研修、技能交流、技能训练、技能竞赛、观摩学习、论文发表、专利申报、自选项目以及工作室建设、竞赛集训基地建设等。支持经费额度一次性核定，分年度拨付。入选对象在遵循经费开支范围、合同协议、绩效目标的前提下，对经费的使用具有自主权，用人单位不得截留、挪用。

2. 聘请导师。支持推荐专家担任入选对象的导师，导师经费从入选对象支持经费中列支。按规定将导师纳入省委联系专家范围，发放优才卡（I 类），在项目申报、奖项申报、推优推先等方面给予政策支持。

3. 平台支持。入选对象参加职业技能竞赛的，用人单位应为其提供能满足竞赛项目训练的训练场地和必要的设施设备。

4. 赛训支持。职业技能竞赛选手入选对象，依托职业技能竞赛集训基地，配备必要的专家教练团队，支持入选对象加强职业技能训练，积极参加职业技能竞赛，不断提升竞技水平。

5. 学习交流。用人单位应选派入选对象到国内外知名企业、高校、职业院校、世界技能大赛中国集训基地等机构开展学习交流，鼓励和支持入选对象提升与技能领域相关的学历。相关费用从人才支持经费中列支。

6. 项目支持。入选对象根据技能提升需求，开展相关技术革新、技术攻关的自选项目研究，项目费用可从人才支持经费中列支，最高不超过支持经费的 50%。

7. 贡献奖励。对在支持期内取得重要业绩成果或作出突出贡献的，参照贵州省百千万人才引进计划有关标准，给予贡献奖励。入选对象成长为国家级青年拔尖人才的，给予导师 5 万元奖励。

（四）其他共性支持政策

1. 完善个人发展计划。平台部门、行业主管部门、用人单位会同导师为入选对象进行成长指导，帮助找准短板弱项，完善个人发展计划。用人单位在设备配置、科研辅助、工作场地等方面提供优先保障。

2. 人才奖励。根据对地方经济社会发展贡献情况，参照关于优化整合贵州省百千万人才引进计划的指导意见、关于深化开发区管理制度改革推动开发区高质量发展的实施意见、贵州省支持科技创新平台高质量发展若干措施等有关规定，给予人才奖励。

3. 推优推先支持。同等条件下，优先支持入选对象及其团队成员申报国家级、省部级各类人才计划（项目、称号）以及各类奖项、荣誉。

4. 决策咨询。有关部门优先推荐入选对象及其团队核心成员参与我省经济社会发展相关领域决

策咨询，进入省级及以上技术（学术）团队或评价、评审、评奖机构专家委员会及咨询委员会。

5. 服务保障。根据相关规定向入选对象颁发高层次人才服务绿卡，在培养支持期内享受医疗待遇、旅游服务等方面优惠政策。

6. 宣传报道。充分利用新闻媒体等多渠道大力宣传入选对象的业绩成果、典型事迹等。

三、遴选程序

在省科技厅设立科技创新青年拔尖人才平台，在省委宣传部设立人文社科青年拔尖人才平台，在省人力资源社会保障厅设立高技能青年拔尖人才平台。

（一）发布通知。根据省委组织部年度工作安排，平台部门会同省级有关行业主管部门形成年度遴选工作方案，明确目标任务、标准条件、申报程序、时间进度和工作要求等，制定发布申报通知。

（二）推荐申报。申报人原则上须得到 1 名同领域国家级领军人才推荐。推荐人须出具书面推荐信和培养承诺书，并帮助申报人制定完善个人发展计划；科技创新领域的推荐人，原则上须在与申报人相关的科技创新平台工作或与创新平台有合作关系。申报人将书面推荐信、培养承诺书及申报材料等报用人单位。用人单位对申报人申报资格进行审核，并对申报人思想政治素质、学术道德和申报材料真实性负责，在本单位公示，并经党委（党组）审定后，报送行业主管部门把关后报送平台部门。

（三）人选审核。平台部门对申报材料进行形式审查。通过形式审查的，平台部门邀请相关评估机构或同行专家对申报人能力水平及个人发展计划进行指导评估，结合我省重点产业发展、重点科技创新平台建设、重点学科建设、重要技术攻关需求以及人才急需紧缺程度、行业人才分布等实际，商有关行业主管部门提出建议人选名单。

（四）备案。平台部门将建议入选名单报省委组织部备案后提出最终入选名单。

四、考核管理

（一）签订协议。平台部门、行业主管部门聚焦我省重点产业发展、重点科技创新平台建设、重点学科建设、重要技术攻关需求，与用人单位、入选对象及其导师共同签订培养支持协议，对支持期限、考核指标、奖惩措施等有关权责事项进行具体约定。

（二）年度报告。每年度由用人单位就入选对象考核指标推进情况及下一年度工作安排形成年度报告，经导师签字认可后报平台部门和行业主管部门，对培养支持效果不佳的，由平台部门会同行业主管部门及时督促用人单位、入选对象及其导师整改。平台部门应梳理汇总年度人才支持培养情况报省委组织部。

（三）期中检查。平台部门会同行业主管部门、市（州）等对入选对象在支持期内考核指标完



成进度等实施期中检查，梳理有关情况并向省委组织部报备。期中检查发现入选对象已不具备完成协议考核指标能力的，应及时终止支持政策，该人才及团队退出本项目。

（四）期末考核。支持期结束后，平台部门会同行业主管部门、市（州）等组织期末考核。考核优秀的，优先推荐申报国家级人才计划。考核不合格的，已拨付的支持经费有结余的应予以收回，并收回已发放的优才卡。导师作用发挥不明显的，相应的工作保障经费应予以全部或部分退回，取消相应联系服务并收回优才卡。

（五）退出机制。入选对象在支持期内因离黔或因自身原因主动提出退出本项目的，由人才本人向用人单位提出书面申请，经平台部门同意，报省委组织部备案后予以退出。对弄虚作假骗取入选资格的，或违反职业道德、学术不端造成不良社会影响的，或触犯国家法律法规的，用人单位应及时向平台部门报告，经平台部门研究确须退出的，由平台部门报省委组织部备案后予以退出。退出本项目后，相应的支持经费应部分或全额退回，服务事项终止。

贵州省重点产业人才“蓄水池”管理办法【摘录】

黔委人领发〔2024〕2号

第一章 总 则

第一条 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措和视察贵州重要讲话精神，按照省委人才工作会议部署要求，以推动高质量发展为主题，围绕实施主战略实现主定位，聚焦重点产业、重点领域和重点平台，努力为建设“六大产业基地”、实施“富矿精开”提供人才人事支持，积极探索创新人才与事业单位人事管理的有机结合，充分发挥事业编制岗位招才、引才和留才的“蓄水池”功能。根据《人力资源社会保障部关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》（人社部规〔2017〕4号）、《人力资源社会保障部关于进一步支持和鼓励事业单位科研人员创新创业的指导意见》（人社部发〔2019〕137号）、《中共贵州省委 贵州省人民政府关于以大数据为引领实施区域科技创新战略的决定》（黔党发〔2016〕17号）等文件精神，制定本办法。

第二条 本办法所称“蓄水池”，是指充分发挥事业编制岗位招才、引才和留才的“蓄水池”作用，助力我省引进产业发展急需的各类重点人才，带事业编制身份进入我省企业开展技术创新、成果转化，解决“卡脖子”关键技术难题，推动产业转型升级，实现企业效益高质量增长；为省属暂无空缺编制或岗位的高校、科研院所等事业单位搭建引进急需高层次人才和紧缺专业人才的服务平台。

本《办法》所指企业，除在我省注册、具备独立法人资格的企业外，还包括我省企业在省外设立但研发成果及产生效益归我省企业所有，纳入统计的非独立核算研发机构、分公司等。

第三条 “蓄水池”工作在省委人才工作领导小组指导下开展，省委人才办负责统筹协调；省委编办负责“蓄水池”涉及事业编制管理工作；省人力资源社会保障厅承担政策指导和监管职责；相关部门负责对所属领域用人单位开展政策宣传并对其申报的岗位及人才进行审核把关；贵州科学院负责“蓄水池”日常管理服务工作；用人单位应根据事业发展和实际需要，提出可量化、可考核的岗位需求并开展人才引进及自主认定，按合同规定认真做好人才在用人单位服务期间的管理服务工作。



第二章 条件及范围

第四条 “蓄水池”引进的人才，着眼于解决企业实际困难，为我省产业发展服务，具有能够促进企业技术进步、推动产品升级换代、产生显著经济效益的应用技术型人才；或为事业单位特殊领域和关键岗位提供服务支持的人才。

第五条 到企业工作的“蓄水池”人才，一般应具有大学本科及以上学历，按“一企一策”“一人一策”等方式灵活引进，同时应符合下列条件及范围。

（一）拥护中国共产党的领导，遵守宪法和法律、法规，具有良好的思想政治品德，政治立场坚定，身体健康，诚实守信，品行端正，有良好的职业道德和敬业精神；

（二）年龄一般在45周岁以下，急需紧缺的重点产业人才可适当放宽，但应保证应聘人员到国家法定退休年龄时养老保险缴费年限不少于国家规定的最低缴费年限，并具备适应岗位要求的身體条件；

（三）年薪（税前）25万元及以上的；省部级及以上科技创新平台引进的研究生或从事3年及以上专业技术技能工作经历的本科生，年薪20万元及以上的；

（四）申报入池时人才在黔工作时间（含企业试用期）不超过一年；

（五）履行岗位职责所需要的其他条件。

第六条 支持和鼓励各市（州）、县（市、区）编制、人社等部门，在本区域事业单位空编范围内，拿出一定数量的事业编制建立人才“蓄水池”，专项为本地重点企业及缺编事业单位引进急需高层次人才和紧缺专业人才。

第三章 入池程序

第七条 到企业工作的“蓄水池”人才，按以下程序办理。

（一）用人单位申报

企业结合自身发展需要，提出用人需求岗位计划，明确具体的目标任务、需解决的技术难题等，特别复杂的应提供说明书报相关部门审核。

（二）相关部门审核

相关部门负责对企业用人需求岗位计划、资格条件、量化目标等进行审核把关。其中：

1. 省管国有企业由省国资委审核把关，市（州）、县（市、区）管国有企业由市（州）国资部门审核把关；

2. 民营企业属于“六大产业基地”、“富矿精开”领域的由市（州）工信部门审核把关，其他民营企业由市（州）科技部门审核把关；

3. 国防军工领域中央在黔企业由所在市（州）军民融合办公室审核把关；

4. 其他企业由贵州科学院审核把关。

市（州）相关部门审核把关后，同步报省直相关部门和贵州科学院。省直相关部门审核同意后由贵州科学院汇总统一发布岗位需求。

（三）人才入池手续办理

企业对拟引进人才进行自主认定后报贵州科学院，由贵州科学院参照我省博士、正高级职称等高层次人才聘用办法，对应聘人员进行考核评价、择优聘用，下发聘用文件，按程序备案后办理人才入池手续。面试工作由贵州科学院牵头，会同相关部门及企业共同组织实施。

第八条 到省属暂无空缺编制或岗位的高校、科研院所等事业单位的“蓄水池”人才，按以下程序办理。

（一）省属暂无空缺编制或岗位的高校、科研院所等事业单位，因事业发展需要，亟需引进高层次人才和紧缺专业人才的，由用人单位提出申请，并附具体的岗位需求及目标任务报主管部门审定；主管部门同意后报贵州科学院。

（二）贵州科学院会同省委组织部、省委编办、省人力资源社会保障厅对用人单位提出的需求岗位进行论证。通过论证，同意使用“蓄水池”专项编制的，由用人单位或主管部门拟定专项简化程序招聘方案，按规定组织实施。

第九条 进入“蓄水池”的人才，作为贵州科学院事业单位工作人员，实行聘用制管理，聘期一般为三年。三年期满考核合格，用人单位提出续聘申请并明确岗位目标任务的，经相关部门审核把关后，可续聘 1-3 年。人才入池须与贵州科学院签订《贵州省事业单位人员聘用合同书》，按我省事业单位人事政策进行管理，并做好相关人事档案管理工作。

第四章 待遇保障

第十条 “蓄水池”运行及到企业、省属事业单位工作的“蓄水池”人才相关工资福利等经费开支列入省级财政年度预算，相关预算由贵州科学院负责编制。

第十一条 到企业工作的“蓄水池”人才，在聘用期内，按下列方式落实相关待遇。

（一）保留全额预算管理的省级事业单位编制身份；

（二）贵州科学院根据国家和省事业单位人事管理相关制度，对入池人员进行岗位聘用，给予聘用岗位相应的工资待遇（不含超绩效工资），按规定为入池人才缴纳社会保险；



(三) 用人企业按照岗位协议向人才支付相应的劳动报酬和企业奖励;

(四) “蓄水池”入池人才, 参照“贵州省百千万人才引进计划”支持政策, 享受省级人才服务卡相应待遇;

(五) 贵州科学院、用人企业依法为入池人才缴纳工伤保险, 出现因工作遭受事故伤害或者患职业病的, 按《工伤保险条例》相关规定享受待遇。非因公(工)死亡的, 由贵州科学院和用人企业按照国家有关规定及三方协议相应条款执行。

第十二条 到事业单位工作的“蓄水池”人才, 同等享受所服务单位在职人员相关事业人员身份和工资福利待遇。

第十三条 到企业工作的人才, 应与贵州科学院及用人单位签订《贵州省重点产业人才使用三方协议》, 明确各方权利义务, 约定工作目标内容、期限、报酬、奖励, 以及成果转让、开发受益等内容, 在聘用期内创造的职务科技成果, 三方协议有约定的依约定, 未约定的按照国家相关规定执行。用人单位与人才签订岗位协议, 约定考核评价目标、完成期限、收益分配、保密以及成果归属等内容, 考核评价目标应坚持结果导向, 突出绩效产出、技术创新等。

支持和鼓励用人单位按科技成果转化有关规定对做出重要贡献的“蓄水池”人才进行奖励。

第五章 考核管理

第十四条 建立“蓄水池”人才考核管理服务机制。

(一) “蓄水池”人才应认真履职、努力完成各项目标任务。用人单位提供“蓄水池”人才岗位年度目标任务履职情况, 报省人力资源社会保障厅、贵州科学院备案。

省委组织部、省人力资源社会保障厅、贵州科学院等相关部门应对未完成岗位目标任务的人才及单位进行约谈。若岗位目标任务未完成系因市场、公司战略等客观条件变化影响所致的, 用人单位可根据实际发展需要提出申请, 经贵州科学院会同相关部门论证后调整, 按调整后目标任务对人才开展后续考核。若用人单位或人才未给出合理解释和说明的, 责成用人单位办理退池手续。

(二) 贵州科学院会同用人单位在每年第一季度根据事业单位工作人员年度考核相关规定, 开展“蓄水池”人才年度考核工作。用人单位应严格依照合同、协议对“蓄水池”人才进行考评, 提出考核档次建议, 分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次。

(三) 聘用期满考核, 由贵州科学院组织行业专家分别对用人单位和入池人才进行评估论证, 确定聘期考核档次, 分为合格、不合格两个档次。

(四) 年度考核与聘期考核结果是“蓄水池”人才工资福利兑现、后续管理使用及对部门(单位)用人评估等的重要依据。

第十五条 认真执行事业单位人事管理各项规章制度，严格招聘考核过程监管。对因管理失察、相关部门（单位）优亲厚友等导致无法完成考核目标的，经查实，人员列入失信名单，同时追究用人单位主要负责人及相关责任人责任；由省委组织部、省人力资源社会保障厅、贵州科学院报省委人才工作领导小组办公室按相关规定进行处理。

第六章 退池方式

第十六条 到企业工作的“蓄水池”人才聘用期满，考核为合格的，按下列方式退出“蓄水池”。

（一）经聘期考核合格，按双向选择原则，其他事业单位有需求并与人才本人达成接收意愿，且人才符合贵州省高层次人才引进绿色通道相关条件的，按有关规定和程序调入其他事业单位，自聘用合同终止之日起3个月内办理相关手续。

（二）经企业与人才协商，愿意继续留在企业工作的，自聘用合同终止之日起3个月内办理相关手续。

（三）与事业、企业单位均未达成工作接收协议的，自聘用合同终止之日起15个工作日内办结退池相关手续，逾期不办的，自动终止“蓄水池”人才与贵州科学院事业单位人事关系。

（四）未按以上三种方式退池的，自聘用合同期满，“蓄水池”人才与贵州科学院事业单位人事关系自动终止。

第十七条 到事业单位工作的“蓄水池”人才，考核为合格的，按下列方式退出“蓄水池”。

（一）在三年聘用期内，所服务的事业单位一旦出现空缺编制，且该单位有需求并与人才本人达成接收意愿的，应及时通过调动的方式从贵州科学院调入所服务的事业单位。

（二）聘用期满，所服务的事业单位仍未出现空缺编制且该单位有需求的，“蓄水池”人才的人事关系和工作关系可维持不变，待所服务的事业单位有空缺编制后，再从贵州科学院调入所服务的事业单位。

（三）所服务的事业单位无需求或与人才未达成工作接收协议的，自聘用合同终止之日起15个工作日内办结退池相关手续，逾期不办的，自动终止“蓄水池”人才与贵州科学院事业单位人事关系。

第十八条 有下列情形之一的，无条件提前退出“蓄水池”，同时解除“蓄水池”人才与企事业单位的劳动关系、终止“蓄水池”人才与贵州科学院事业单位人事关系。

- （一）违反有关法律法规或事业单位人事管理有关规定应当终止的；
- （二）有合同约定应当提前退出，或者个人主动申请提前退出且符合合同约定的；
- （三）其他应当提前退出的。



第十九条 人才退出“蓄水池”后，贵州科学院及用人单位应协助人才办理社会保险等相关事项接转手续。

第七章 附 则

第二十条 “蓄水池”人才专项事业编制专编专用，实行单列管理、实名制管理和动态管理。

第二十一条 本办法由省委组织部、省人力资源社会保障厅、贵州科学院负责解释，自下发之日起实施。2021年11月8日印发的《贵州省重点人才“蓄水池”管理办法（试行）》（黔委人领发〔2021〕1号）同时废止。

关于印发《贵州省国家区域医疗中心人才支持政策》的通知

黔委人领办发〔2025〕1号

各市（州）党委人才工作领导小组办公室，省区域医疗中心建设工作推进机制成员单位，省直有关部门：

为加快推进贵州省国家区域医疗中心建设，更好发挥人才对国家区域医疗中心建设的支撑作用，经省委人才工作领导小组办公室主要领导同意，现将《贵州省国家区域医疗中心人才支持政策》印发给你们，请结合实际认真抓好贯彻落实。

贵州省委人才工作领导小组办公室

2025年1月7日

贵州省国家区域医疗中心人才支持政策

一、收入保障

1. 国家区域医疗中心共建合作协议有效期内，输出医院长期派驻专家来黔执业收入不低于本人上一年度在原单位收入水平的1.5倍，由同级政府财政承担。
2. 国家区域医疗中心输出医院长期派驻专家和国家区域医疗中心引进的高层次人才年薪达一定标准的，参照《关于优化整合贵州省百千万人才引进计划的指导意见》（黔党办发〔2023〕1号）对企业科技创新人才支持政策中的奖励标准进行奖励。进入开发区和科技创新平台的，参照《关于深化开发区管理制度改革推动开发区高质量发展的实施意见》（黔委厅字〔2023〕38号）和《贵州省支持科技创新平台高质量发展若干措施》（黔党办发〔2024〕5号）对企业科技创新人才支持政策中的奖励标准进行奖励。
3. 国家区域医疗中心输出医院派驻专家和国家区域医疗中心全职引进的高层次人才，符合省级高层次人才津贴条件的，可按对应的人才类别享受每月800元—20000元的高层次人才津贴奖励。
4. 国家区域医疗中心引进领军人才在黔工作成果获得国家科技奖一等奖（排名第1—3名），或



作为负责人在全国重点实验室创建或验收、评估为优秀等级中作出重大贡献，给予 100 万元奖励。拔尖人才入选国家级人才计划项目（不含青年项目），或获得国家科技奖二等奖（排名第 1—2 名），或以第一作者或通讯作者在《Science》《Nature》《Cell》《NEJM》《The Lancet》《JAMA》《BMJ》正刊发表科研论文 1 篇（同一篇文章限奖励一人次），或作为负责人在国家卫生健康委重点实验室等创建或验收建成中作出重大贡献（限奖励一人次）的，给予 50 万元奖励。优秀青年人才入选国家级人才计划（项目），或获得省（部）级科技奖一等奖（排名第 1 名）的，给予 30 万元奖励。拔尖人才取得领军人才贡献奖励成果之一的，或优秀青年人才取得领军人才、拔尖人才贡献奖励成果之一的，按就高原则享受相应奖励。

5. 本政策所提及的奖励为省级人民政府对个人在卫生领域做出突出贡献颁发的奖金，可按规定享受免征个人所得税政策。

二、评聘保障

6. 国家区域医疗中心输出医院派驻人员具有中级或副高级职称的，可按规定破格申报副高级职称或正高级职称。

7. 国家区域医疗中心从北京大学、清华大学、北京协和医学院、复旦大学、上海交通大学、中山大学等“双一流”高校选拔医疗卫生类引进生，到岗后博士可直评并聘为副高级专业技术职称，硕士可直聘为中级专业技术职称，不受用人单位岗位总量和设置的限制。

8. 输出医院派驻国家区域医疗中心学科带头人和国家区域医疗中心全职引进的高层次人才，具备省外高校导师资格的专家，可在贵州医科大学、遵义医科大学、贵州中医药大学及贵州大学医学院等医学院校直接受聘相应层次导师，不重复在我省进行导师资格评审。每年招生中学校应按需保障国家区域医疗中心专家招生指标。

三、项目保障

9. 基础研究计划青年引导项目支持额度为 5 万元，面上项目支持额度不超过 10 万元，重点项目支持额度不超过 30 万元，重大项目支持额度 100 万元—500 万元，人才团队托举项目不超过 200 万元，联合项目不低于 10 万元。

10. 支持国家区域医疗中心建设省级临床医学研究中心和省级重点实验室，对新获批建设的省级临床医学研究中心周期期末考核评为优秀、良好等次的，分别一次性给予 150 万元、100 万元支持；对新获批建设的全省重点实验室周期期末考核评为优秀、良好等次的，分别一次性给予 300 万元、200 万元支持。

11. 国家区域医疗中心输出医院派驻专家和长期柔性引进的高层次人才，在黔工作期间，在省内

人才项目申报、科研项目申报，按规定享受省内同级别人员待遇，不受人事隶属关系影响。国家区域医疗中心建设新技术、新方法、新项目等创新需求，按年度纳入省级科技计划项目申报指南，予以单独支持。特别重大的创新需求，可适当采取“一事一议”给予支持。

12. 国家区域医疗中心输出医院派驻专家，在我省取得的科技成果或指导完成的科研成果，可作为第一作者（第一完成人）或通讯作者署名或参与署名，可按规定享有科技成果转化收益的合理分配权。用人单位可根据实际情况按规定赋予国家区域医疗中心输出医院派驻专家相关成果的所有权或长期使用权。以科技成果作价投资实施转化的，可以从作价投资取得的股份中提取不低于 70% 的比例用于奖励科技成果转化团队，其中对在科技成果转化中作出主要贡献的人员，获得的奖励份额不低于奖励总额的 50%。

四、平台保障

13. 国家区域医疗中心全职引进的领军人才，带领 3 人及以上科研团队的，省级一次性给予 100 万元团队建设经费；输出医院长期派驻或国家区域医疗中心长期柔性引进的领军人才，省级每年给予 20 万元团队建设经费，最长不超过五年。国家区域医疗中心按 1 : 1 匹配团队建设经费。国家区域医疗中心经与输出医院沟通，可选派业务骨干到输出医院相关领军人才团队及有关平台研修访学，时间不少于 1 年，所需经费

可从团队建设经费或“甲秀之光”访问学者省外访学计划经费列支。

14. 国家区域医疗中心在黔建立院士工作站的给予 200 万元一次性建站经费支持，院士所带领的团队核心成员和科技创新领军人才在黔建立院士创新团队工作站、科技创新领军人才工作站的给予 100 万元一次性建站经费支持，已通过“贵州省百千万人才引进计划”获得团队建设经费支持的，不再安排建站经费。备案满一年的工作站，每年开展一次绩效评价，绩效评价等级为优秀的院士工作站、院士创新团队工作站和科技创新领军人才工作站，给予每年 50 万元、30 万元和 30 万元经费支持。对备案期满三年，且考核等级为优秀等次的工作站，将按前述标准给予第二个备案期每年 50 万元、30 万元和 30 万元经费支持。

15. 国家区域医疗中心获批设立博士后科研工作站的，省级财政一次性给予新建站资助 50 万元，并对招收进站的全职和在职博士后研究人员，连续两年每人每年分别给予 10 万元和 5 万元的日常资助。

五、服务保障

16. 国家区域医疗中心输出医院派驻专家，由国家区域医疗中心所在市（州）人民政府提供足够量的公寓供专家使用。



17. 国家区域医疗中心输出医院派驻专家, 按有关规定, 发放“优才卡”“高层次人才服务绿卡”, 在落户、配偶随迁、旅游等方面给予大力支持。

18. 对于国家区域医疗中心急需紧缺的特殊人才, 可按规定通过人才引进“绿色通道”“一事一议”进行引进。



贵州省“银龄计划”实施方案

黔人社通〔2023〕46号

为深入学习贯彻党的二十大精神，认真落实中央、省委关于人才工作的部署要求，坚持围绕“四新”主攻“四化”主战略和“四区一高地”主定位，大力实施新时代人才强省战略，紧扣我省重点产业（领域）、重点项目、重点企业人才智力需求，按照“党委政府引导支持、市场主导配置、单位按需聘请、个人自愿量力”的原则，引进留用一批老教授、老专家、老科技工作者等银龄人才，助推我省经济社会高质量发展，特制定本实施方案。

一、基本条件

（一）银龄人才应满足以下条件：

1. 已办理退休手续，年龄不超过70周岁；
2. 具有一定的专业知识或专门技能，身心健康，热心事业，有意愿有条件服务贵州，能满足用人单位实际需求，具备履行岗位职责所需条件；
3. 省市两级企事业单位引进留用的银龄人才，一般应具有副高级及以上职称或高级技师及以上职业技能等级。

（二）对用人单位急需或特殊的银龄人才，可“一事一议”。

二、引才留才方式

（一）省外引进

1. 用人单位应履行主体责任，根据本单位实际，提出银龄人才需求，争取广东省结对帮扶单位支持“协作引才”，发挥本单位领导专家作用“以才引才”。
2. 各行业主管部门要履行主管责任，积极支持所属单位引进银龄人才；要加强与国家有关部委和有关省（区、市）行业主管部门的沟通协作，争取掌握一批银龄人才资源，推动银龄人才落地贵州，落到基层。对于一些重点银龄人才，可由行业主管部门牵头，商组织部门、人力资源社会保障部门，通过带队上门拜访、协调见面洽谈、“一事一议”等方式给予支持。
3. 各级组织部门、人力资源社会保障部门要充分发挥作用，建立和完善与相关省（区、市）组



织部门、人力资源社会保障部门的工作协调机制，定期发布银龄人才需求目录，及时掌握有意愿有条件服务贵州的银龄人才信息，督促指导精准对接。

（二）省内流动

1. 省市组织部门、人力资源社会保障部门、行业主管部门，要积极引导和鼓励本级银龄人才到基层用人单位服务。

2. 市县组织部门、人力资源社会保障部门和行业主管部门要帮助用人单位协调争取上级部门（单位）支持，引进所需银龄人才。

3. 市县所属（所辖）用人单位，应结合自身需求实际，协调争取上级部门（单位）支持引才，发挥本单位领导专家作用“以才引才”，大力引进银龄人才。

（三）单位留用

鼓励用人单位留用引进到本单位的银龄人才。

三、支持措施

（一）支持用人单位做好引进留用

1. 事业单位、国有企业引进留用的银龄人才，可自行聘任到相应岗位上工作。支付银龄人才的薪酬待遇、福利保障等费用，按照税法规定列入工资薪金支出和职工福利费支出，在缴纳所得税前予以扣除。

2. 银龄人才依法依规在我省任职、兼职、合作，参与各级各类科研项目、产业项目、研究课题、规划计划等的，可通过项目薪酬、协议薪酬、顾问咨询费、专家服务费等方式获取报酬，可按规定及合同获取奖金、股权、成果转化收益等。

3. 用人单位引进留用的银龄人才，符合本地本部门（单位）高层次人才津贴发放条件的，各地各部门（单位）应根据银龄人才每年实际在黔工作时长，按规定按月计发银龄人才津贴。

4. 企业引进留用的银龄人才，在黔工作期间，在黔税前年薪（不含原退休待遇）达到《省委办公厅 省政府办公厅关于优化整合贵州省百千万人才引进计划的指导意见》（黔党办发〔2023〕1号）中“企业人才激励”相应条件的，按规定享受对应奖励。

5. 银龄人才科技成果符合国家或省级科技奖励申报要求的，可按规定程序申报。对连续服务贵州3年及以上、贡献突出的银龄人才，支持依托在黔工作成果，申报“贵州杰出人才奖”和“享受贵州省政府特殊津贴专家”等，支持各级各部门按照规定和管理权限纳入评比表彰范围。

6. 银龄人才符合各级“优才卡”或“高层次人才服务绿卡”等人才卡发放标准的，按规定发放相应层次人才卡并享受有关政策待遇和服务便利。

（二）鼓励用人单位发挥主体作用

7.用人单位和银龄人才要按照“平等自愿、协商一致”的原则签订聘用合同,约定工作内容、报酬、奖励、成果所有权、成果转让及收益分配、保密责任、纠纷解决方式等。

8.用人单位应为银龄人才购买聘期内人身意外伤害险。聘期内银龄人才继续享受原退休薪酬和福利待遇。

9.用人单位应结合银龄人才实际需求及在黔工作时长,通过提供人才公寓等方式,做好住房保障工作,并收取较低的房屋租金。没有人才公寓的用人单位,可向当地组织部门申请就近的人才公寓。

10.用人单位应选定一家能提供跨省异地就医医保直接结算的定点服务医院,做好银龄人才日常就医服务;比照本单位同层次人才标准,于签订聘用合同时,组织银龄人才开展健康体检,以后每年定期组织开展一次健康体检。

11.用人单位应参照年假、探亲假等规定为银龄人才安排相应假期;可合理制定报销(补贴)标准和次数,对银龄人才及其配偶跨地区往返居住地和工作地的车旅费予以报销(补贴)。

12.用人单位应根据工作需要和银龄人才工作便利需要,做好必要的交通保障。银龄人才有其他合理需求的,用人单位应妥善做好相关服务工作。

四、组织领导

(一)提高政治站位。“银龄计划”是省委、省政府加强人才队伍建设的重要部署,是激励银龄人才发挥经验才智、服务贵州的重要举措,是为贵州高质量发展提供人才支撑的重要途径。各地各部门(单位)要进一步提高政治站位,从实施新时代人才强省战略的高度,重视引进用好留住银龄人才,促进银龄人才为贵州经济社会发展作出新的贡献。

(二)强化组织领导。“银龄计划”在省委人才工作领导小组领导下,由省委人才工作领导小组办公室综合统筹,省人力资源社会保障厅协调实施;省级各部门(单位)负责本系统、本行业、本领域“银龄计划”的组织实施;省教育厅、省卫生健康委、省老年科协等主要联系和服务银龄人才的部门(单位),要主动为用人单位与银龄人才对接沟通搭建平台和提供服务;市县两级党委组织部和人力资源社会保障局负责本地区“银龄计划”的综合统筹和协调实施;用人单位要承担用人单位主体责任,具体负责银龄人才的引进留用和管理服务,做好银龄人才审核把关。在实施“银龄计划”中遇到特殊情况,要及时逐级向省委组织部、省人力资源社会保障厅报告。

(三)加强宣传引导。“银龄计划”政策性强、涉及面广,各地各部门(单位)要加强政策宣传,做好政策解读,加大政策支持力度,确保“银龄计划”落地见效。各用人单位要不断创新引进留用银龄人才的方式,认真总结好经验好做法,利用报刊杂志、广播电视、互联网等新闻载体,广泛宣传好经验好做法好典型,努力营造良好的社会氛围。

省级各部门(单位)及各市(自治州)党委组织部、人力资源社会保障局于每年12月中旬前,



将年度工作情况分别报送省委组织部、省人力资源社会保障厅。

五、其他

（一）党政机关、参照公务员法管理单位的退休干部，退休前担任过未列入参照公务员法管理的事业单位及其内设机构领导人员，退休前担任过国有企业及其内设机构和子公司的领导人员，须严格执行国家和省关于退休干部兼职任职的相关规定。

（二）本方案自印发之日起实施，由省委组织部、省人力资源社会保障厅负责解释。



贵州省支持科技创新平台高质量发展 若干措施【摘录】

黔人社通〔2023〕46号

为全面贯彻党的二十大精神，深入贯彻落实习近平总书记关于科技创新的重要论述，坚持和加强党对科技事业的全面领导，进一步建优建强全省科技创新平台体系，推动科技创新平台紧扣我省主战略主定位开展科技创新，不断强化科技创新对全省经济社会高质量发展的支撑作用，现制定如下措施。

一、集中力量打造高能级科技创新平台

（一）高起点建设贵州省实验室。紧扣国家战略需求和我省高质量发展需要，充分发挥比较优势，在天文、能源、矿产资源选冶利用、新材料、大数据、电子元器件、高端装备制造、生物制造等既有一定基础又符合主导产业、战略性新兴产业、未来产业发展需要的领域，建设一批贵州省实验室。

（二）大力建设全省重点实验室。在微生物、智慧勘查、航空发动机等契合我省战略需求、具有独特比较优势的重点领域，新增布局一批全省重点实验室，推进现有省级重点实验室优化重组为全省重点实验室。

（三）积极争创国家实验室及其分支机构、全国重点实验室。支持现有5个国家重点实验室重组建设为全国重点实验室。在建好贵州省实验室、全省重点实验室基础上，择优争创国家实验室及其分支机构、全国重点实验室。支持绿色农药、特种化学电源全国重点实验室做大做强。

（四）培育建设技术创新中心、临床医学研究中心、工程研究中心。围绕“六大产业基地”建设和人民生命健康需求，布局建设一批省级技术创新中心、省级临床医学研究中心、省级工程研究中心。在航空航天装备、新能源电池材料、微生物等领域培育建设国家技术创新中心，支持全省三甲医院培育建设国家临床医学研究中心。支持提升政府治理能力大数据应用技术国家工程研究中心做大做强，积极争创新领域的国家工程研究中心。

（五）培育建设其他科技创新平台。参照中央科技委科技创新平台“白名单”，围绕我省特色优势学科、重点产业和优势领域，培育建设其他科技创新平台。大力支持省外的院士、“长江学者”、国家杰出青年科学基金项目获得者等高层次人才及团队在我省建设科学家工作站。支持省外高水平



研究型大学、国家科研机构、世界 500 强企业、全国 500 强企业和科技领军企业到我省独立建设或共建科技创新平台。支持省属国有企业牵头或参与建设国家级和省级科技创新平台。

(六) 支持科技创新平台攻克关键核心技术。围绕我省战略发展所需, 组织凝练伴生稀土和锂资源高效分离提取、精密零部件制造、特种涂层等功能性新材料制备、精细磷化工产品研制等一批关键核心技术问题, 支持具备条件的科技创新平台组织攻关, 力争产出一批对发展起重要支撑作用的重大科技成果。对关键核心技术重点攻关及“揭榜挂帅”类项目可按项目实施周期试行跨年度审计考核评价。

二、强化科技创新平台人才支撑

(七) 加大人才引进培养力度。坚持建好平台引人才、引进人才强平台, 对科技创新平台引进培养的战略科学家, 按照“一事一策”“一人一策”予以支持。对科技创新平台引进培养的顶尖、领军人才, 定向支持 1 项省级重大科研项目, 获企业重大横向科研项目的, 从省科技创新发展专项资金中给予配套经费支持。对科技创新平台引进培养的拔尖人才, 定向支持 1 项省级科研项目。对科技创新平台引进的顶尖、领军、拔尖人才, 认定后 3 年内, 在黔税前年薪 30 万元以上的, 省级每年按不超过税前年薪的 40% 分档进行奖励, 具体奖励标准由省科技厅会同省财政厅进行细化。严格落实持有“优才卡”或“高层次人才服务绿卡”人才的相关政策, 保障人才医疗服务、配偶安置等待遇。进一步加大人才“蓄水池”政策实施力度, 大力引进青年科技工作者。

(八) 加大人才使用力度。支持以法人形式运行的国家级科技创新平台对学术技术带头人设置特设岗位, 不受单位专业技术岗位总量和最高等级结构比例限制。探索试行首席科学家制度, 赋予首席科学家更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权。支持将全国(国家)重点实验室、国家工程研究中心、国家技术创新中心、国家临床医学研究中心主任和从事科研业务的副主任按规定纳入“优才卡”服务对象。支持科技创新平台为重大科技项目配备科研助理, 最大限度减少科研骨干人员行政事务性工作。支持符合评审权备案条件的科技创新平台申请备案本领域职称自主评审权。支持科技创新平台与省科技厅、省级行业主管部门设立联合资助科研项目。推进科研项目负责人和科研骨干队伍年轻化, 将科技创新平台在自主设立的科研项目中落实“由 40 岁以下青年科技人才领衔承担的比例原则上不低于 60%”情况, 以及青年科技人才结构比例、领衔承担科研任务和取得重大原创成果等情况, 纳入科技创新平台考核评估指标。

三、多渠道加大科技创新平台投入

(九) 强化稳定投入。对新获批建设的国家实验室及其分支机构、贵州省实验室“一事一议”给予支持。统筹省科技创新发展专项资金, 对新获批建设的全国重点实验室一次性给予 1500 万元支持,

其中周期期末考核评估优秀、良好、合格等次的分别一次性给予 1000 万元、800 万元、600 万元支持；对新获批建设的国家技术创新中心、国家临床医学研究中心、国家工程研究中心一次性给予 800 万元支持，其中周期期末考核评估优秀、良好、合格等次的分别一次性给予 500 万元、300 万元、100 万元支持；对新获批建设的全省重点实验室一次性给予 500 万元支持，其中周期期末考核评估优秀、良好等次的分别一次性给予 300 万元、200 万元支持；对新获批建设的省级技术创新中心、省级临床医学研究中心、省级工程研究中心一次性给予 200 万元支持，其中周期期末考核评估优秀、良好等次的分别一次性给予 150 万元、100 万元支持。科技创新平台省级主管部门另行制定科学家工作站等其他科技创新平台的支持政策。

（十）强化科技项目支持。对新获批建设或考核评估合格等次及以上的国家级科技创新平台，按规定优先定向委托其承担省级重大科技项目。支持有条件的省级科技创新平台承担或参与国家级、省级重大科技项目。对获得国家科技项目财政拨款的科技创新平台，按规定给予项目配套经费支持。符合规定的科研项目按《自然科学类科研项目预算支出标准（试行）》编列预算，按照科研经费有关规定进行管理。

（十一）强化金融支持。积极探索科技金融有效路径，每年组织科技创新领域政企金融对接活动 2 次以上，鼓励金融机构创新金融服务产品，为科技创新平台提供“创新积分贷”“成果转化贷”等金融服务。统筹一定额度的省科技创新发展专项资金，通过小额信用贷款风险补偿、贴息、科技保险保费补助等融资增信分险措施，支持银行业保险业金融机构为由科技成果孵化且符合条件的初创期科技型创业企业提供 500 万元以内的免抵押、免担保小额贷款融资，以及科技成果转化和产业化保险服务。鼓励贵州大学科技园、贵州师范大学科技园等设立投融资服务风险资金。鼓励科技创新平台及其人才团队利用知识产权开展创业质押融资，探索建立“研发 + 孵化 + 投资”三位一体创新创业联合体。在省“四化”基金下探索设立科技创业风险投资基金，用于对科技创新平台和“六大产业基地”及其他重点产业初创型科技企业的风险投资。省“四化”基金对符合条件的科技创业项给予股权投资支持。支持科技创新平台孵化企业上海、深圳、北京三大证券交易所上市，对符合条件的上市企业按规定进行奖励。

四、加快科技创新平台成果转移转化

（十二）优化科技成果转移转化服务。支持有条件的高校、科研院所设立专门的技术转移平台，支持现有科技成果转移转化中心做大做强，更好服务高校、科研院所科技成果转化。支持科技创新平台设立成果转移转化专门岗位。支持技术创新和成果转化类科技创新平台建设中试平台（基地），对引进省外先进科技成果开展验证和中试熟化并实现产业化落地的，按规定择优给予重大项目和股权投资等支持。支持科技创新平台联合企业建设科技成果转化基地，统筹省科技创新发展专项资金，



按照科技成果转化基地固定资产投资额的 20%、最高不超过 1000 万元给予后补助支持，对建设特别重大的科技成果转化基地“一事一议”予以支持。

(十三)完善科技成果转移转化机制。每年开展 2 次以上产学研对接活动,建立科技成果征集、发布、转化机制,畅通供需对接渠道,推动科技成果转移转化。在省属高校、科研院所全面推行赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权政策,提高科技成果转化效率。支持科技创新平台科研人员按规定以兼职,“双聘”等形式到企业、研发机构、孵化器等担任科技副总、科技专员、首席技术官等职务,开展技术研发和成果转化并获取合理报酬。支持科研人员带技术在岗或离岗创业,按规定择优提供风险投资支持。完善科技成果转化容错纠错机制,科技创新平台负责人在履行勤勉尽责义务、没有牟取非法利益前提下,免除其在科技成果定价中因成果转化后续价值变化产生的决策责任。

(十四)加强科技创新平台开放合作。支持科技创新平台开放共享大型仪器设备、中试平台(基地)等创新资源,根据开放共享情况按规定择优予以奖励,并将其作为对科技创新平台考核评估的重要依据。支持科技型骨干企业联合科技创新平台和上下游企业、关联金融机构成立新型创新联合体或创新联盟,促进创新链产业链资金链人才链深度融合。支持企业围绕技术创新需求参与科技创新平台建设,构建协同创新网络。支持有条件的科技创新平台与国外特别是“一带一路”沿线国家有关组织或机构加强科技创新、人才交流、成果转化等方面合作。对科技创新平台在选派“西部之光”访问学者、实施科技人才培养计划、组织赴国(境)外开展学术交流、开展科研合作等方面给予支持。

此前我省发布的有关科技创新平台政策与本措施不一致的,按照本措施执行。本措施未尽的有关人才政策,按中央及省有关人才规定执行。

关于进一步深化职称评聘制度改革工作的通知

黔人社通〔2024〕94号

为深入贯彻党的二十届三中全会和省委十三届五次全会精神，持续深化职称评聘制度改革，进一步提升专业技术人才总量和素质，优化专业技术人才结构，充分调动专业技术人才工作积极性，现就职称评聘制度改革工作有关事项通知如下。

一、经济、统计、审计、自然科学研究等4个职称系列，根据国家相关系列职称制度改革指导意见及加快科研人才队伍建设要求，试行评聘分开。

二、具备正高级评审权的自主评审单位，可以自主决定是否试行评聘分开。

三、国家重点实验室、国家技术创新中心、科学中心、创新高地、国家一级学科博士点、省级以上科创平台等高层次人才富集的平台或团队，可以自主决定是否试行评聘分开。

四、卫生、工程、农业、哲学社会科学研究、出版、新闻、翻译、文物博物、图书资料、艺术、档案、体育、播音主持、工艺美术、公共法律服务、实验技术、律师、高校教师、中小学教师、中职教师、技工院校教师、会计等22个职称系列，一般可以选择1至2个用人单位试行评聘分开。试点单位个数、名单由省级行业主管部门商省人社厅，结合用人单位意愿和所在市（州）人社部门推荐意见，根据单位专业技术人才规模及岗位管理、聘用管理工作开展等情况确定。

五、试行评聘分开的职称系列、自主评审单位以及用人单位的全部职称系列（含主系列和辅系列），不受空岗限制申报评审。评审通过取得职称的专业技术人才，按照有关规定竞聘上岗和申报上一级职称。

六、对没有试行评聘分开的职称系列和单位，进一步完善评聘结合的实施方式。一是放宽岗位申报限制。各单位可按推荐数比空岗数不高于3：1的比例推荐申报人员参评，评审通过人数可以不受单位空岗数限制，由单位在岗位结构比例内择优聘用。二是距离法定退休年龄不足3年的人员，可以不占单位空岗推荐额度申报。评审通过人员由单位在岗位结构比例内择优聘用。三是探索由县（市、区）人社部门或行业主管部门统筹把握、调剂使用县（市、区）级及以下用人单位空岗。四是对高层次人才、专家人才，符合“一事一议”“一人一策”、特设岗位等相关规定的，不受岗位



结构比例限制评审和聘用。

七、进一步加强职称评审监督管理，提升职称评聘质量。认真抓好《职称评审监管暂行办法》（人社部发〔2024〕56号）贯彻落实，各地各部门要切实加强管理，进一步压实个人申报、用人单位审查推荐、评委会政策性审查、评委会评审各环节主体责任，确保职称评审结果公平公正。强化用人单位岗位管理考核，建立完善能上能下机制，确保人岗相适。

本通知从 2025 年 1 月 1 日起施行。



贵州省 2024 年激励农业技术人员创新创业 行动方案

黔农发〔2024〕13 号

为深入贯彻落实习近平总书记关于“三农”工作的重要论述，持续激发农业技术人员深入田间地头开展技术服务的工作热情，集成推广良种良法良机良制，促进粮食增产、农业增效、农民增收，为有力有效推进乡村全面振兴、加快农业农村现代化提供强力支撑，特制定本方案。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神，聚焦以粮油为重点的农业生产和以特色优势产业为重点的农业产业发展，通过组织开展基础性示范服务和“揭榜挂帅”，激励农业技术人员广泛深入基层，扎实开展农业技术服务，推动干部更快成长，锤炼过硬作风，把论文写在大地上，将“专家田”转化为“农民田”，不断提升农业生产水平，促进产业提质增效。

二、主要目标

通过行动推动农业技术人员深入生产一线，围绕粮油、经济作物、畜牧水产等开展技术服务，为粮油大面积单产提升、重要农产品稳产保供，以及农业产业提质增效提供人才和技术支撑。

三、重点任务

（一）基础性示范服务。重点聚焦粮油生产目标任务，全省农业农村部门农业系列专业技术人员均要开展基础性示范服务，鼓励其他专业技术人员和 management 岗位人员积极参与。从事粮油生产的高级及以上职称、中级职称、中级以下职称人员每人分别服务不低于 500 亩、300 亩、200 亩，影响带动不低于 500 亩、300 亩、200 亩粮油生产面积；涉及茶叶、辣椒、中药材、蔬菜、肉牛等重要农产品生产的农业技术人员，按照相应的基础性示范服务榜单要求开展技术服务。各农业技术人员的种植类基础性示范服务地块不得重复，养殖和加工类基础性示范服务的对象和内容不得同时重复。



(二) “揭榜挂帅”。积极鼓励支持农业农村部门、科研院所、高校、社会组织的专业技术人员结合自身专业特长,在开展基础性示范服务的基础上,以个人或团队名义“揭榜”,通过“揭榜挂帅”方式开展技术竞赛,集成推广一批高产高效、生态安全的适用技术。

(三) 导师帮带。积极鼓励科研院所、高校的专家作为创新创业行动导师,参与基础性示范服务的农业技术人员和“揭榜挂帅”团队,可选择高级以上职称专家作为行动导师,导师要切实履行职责,指导农业技术人员认真完成榜单。

四、行动安排

(一) 参与范围。全省农业农村系统农业技术人员;科研院所、高校、社会组织中的专业技术人员可通过个人或组团的方式参与。

(二) 组织方式。按照分级和属地管理相结合的原则,由省、市、县各级行动领导小组和专家服务团,统筹做好基础性示范服务和“揭榜挂帅”相关工作。要进一步加强工作探索,充分发挥相关领域老专家、老科技工作者作用,引导和支持他们以适当方式参与行动。

(三) 参与程序。

1. 开展基础性示范服务的人员,按照专业特长和服务意愿选择相应榜单,填写《基础性示范服务备案表》(附件1),报同级专家服务团备案,服务过程如实填写《基础性示范服务工作台账》(附件2)。

2. 参与“揭榜挂帅”的人员,填写《“揭榜挂帅”申请表》(附件3),报同级专家服务团审定后实施,一人最多参与(含牵头)两个“揭榜挂帅”榜单。

3. 全省各级领导小组将参加名单进行公示,公示内容包含姓名、单位、榜单名称、服务地点、服务规模、导师姓名,“揭榜挂帅”团队还需公示团队成员。公示无异议后,不得变更。

(四) 服务方式。参与行动人员要服从专家团队管理,在导师指导下开展工作,通过田间课堂、现场实操、线上培训、远程服务等方式,将高产高效、生态安全的适用技术送到生产一线。

(五) 榜单发布。榜单由省级行动领导小组统一发布。

五、考核验收

(一) 基础性示范服务考核。由同级行动领导小组组织有关专家同服务区域所在村支两委、农户或农业经营主体,通过跟踪服务过程、审核服务情况报告、查阅工作台账及佐证资料、查勘服务现场、测产对比、征求被服务对象意见等方式进行考核,按照优秀等次不超过20%的比例,确定优秀、良好、合格、不合格等次。优秀等次逐级审核后向上推荐,经省级行动领导小组组织综合评审,公布考核结果。

(二) “揭榜挂帅”考核。由同级行动领导小组组织有关专家对榜单进行验收，按不超过 20% 比例评选出优秀团队，逐级审核后向上推荐。经省级行动领导小组组织综合评审，公布考核结果。每个优秀团队受表扬人员不超过 5 人，名单由各优秀团队根据参与人员实际贡献进行评选。农业农村部门农业技术人员未开展基础性示范服务的，不得参与“揭榜挂帅”评优。

(三) 导师考核。从优秀榜单中评选一批优秀导师。

(四) 考核安排。省级行动领导小组根据实际情况另行通知。

六、结果运用

(一) 对行动中组织发动好、推广面积大、实施效果佳、群众评价高，持续做出突出贡献的单位、团队和个人，择优推荐省部级表彰。

(二) 对在行动中取得突出成绩的团队和个人，按照国家和省有关规定予以表彰表扬，并将贡献突出的农业技术人员纳入省农业农村“十百千万”人才培养库。在职务晋升、职称评聘、评先评优上优先考虑。

(三) 对参与行动获得省级行动领导小组表彰（表扬）的，可破格申报农业中级职称；对参与行动获得省部级表彰（表扬）的，可破格申报农业副高级职称。

(四) 除不可抗力外，对工作不认真、技术服务不到位、基础性示范服务未按要求完成、因失职失责造成不良后果的，年度考核不得评为优秀等次。

七、保障措施

(一) 强化组织领导。各地要强化统筹领导，结合实际情况进一步优化行动领导小组和专家团队，不断完善工作机制，将行动作为完成粮食生产任务、保障重要农产品供给的重要手段，作为激发农业技术人员活力、推动人才高质量发展的重要内容，为行动顺利开展提供坚强组织保障。

(二) 强化要素支撑。各地要依托现有农业技术推广项目和相关产业发展资金，强化对行动的支持。要充分发挥专家团队作用，强化对农业技术人员的技术指导。要切实保障农业技术人员到基层服务时间，推动农业技术人员归队归位。

(三) 强化跟踪检查。各地要建立健全相应的工作检查机制，对农业技术人员的服务质量进行跟踪检查，确保行动取得实效。省级行动领导小组办公室将对各地行动推进情况进行抽查，对工作推动不深不实的进行通报。

(四) 强化舆论引导。各地要深入挖掘行动先进典型，及时宣传报道行动先进事迹，打造农业技术人员创新创业良好环境，营造尊重人才、爱护人才、支持人才、服务人才的良好氛围，不断掀起农业技术人员服务“三农”的新高潮。

(五) 强化纪律保障。各级专家服务团要加强过程指导，保障基础性示范服务落实到位，确保“揭



榜挂帅”顺利实施。在开展技术服务过程中，要尊重农民等服务对象意愿，严格遵守中央八项规定及其实施细则精神，坚决防止形式主义、官僚主义和弄虚作假，一经发现，严肃问责。

方案中未尽事宜，由省级行动领导小组研究决定。



关于选派高校科研院所科研人员到企业服务的工作方案（试行）

黔组通〔2025〕4号

为深入落实中央及省委关于“打通高校、科研院所和企业人才交流通道”的部署要求，充分发挥事业单位科研人员的学术优势，引导科研人员到生产一线开展科技创新活动，推动科技创新和产业创新深度融合，制定本方案。

一、目标任务

围绕全省高质量发展要求，聚焦重点产业、重点领域，以促进产业转型升级为落脚点，以企业科研需求为导向，每年有组织地从高校、科研院所选派一批科研人员到企业开展技术攻关、成果转化、产品研发等科技创新活动，帮助企业建立完善科技创新管理体系，搭建科技创新平台，培养科技创新人才队伍，提升科技创新能力和水平，更好驱动产业发展。

二、选派条件

（一）选派科研人员条件

1. 我省高校、科研院所聘用在专业技术岗位上从事科技创新或科技成果转化工作的科研人员。其他事业单位科研人员，符合本方案选派条件的可参照执行。
公务员、参照公务员管理的事业单位人员不作为选派对象。
2. 政治素养好、专业能力强、身心健康。
3. 满足企业提出的相关聘任条件，有较强的技术指导能力和综合协调能力，取得一定的业绩成果，能够帮助企业解决科技创新实际问题。
4. 近3年内无任何不良科研诚信记录且无在惩戒期内的失信记录。

（二）派驻企业条件

1. 在贵州省内注册且具有独立法人资格的企业。
2. 有明确的科技创新需求，能够为科研人员在企业开展创新活动提供必要的保障支持，如从事科研活动的仪器设备、场所、经费、人员等基础条件（具体以科研人员提的要求为准）。



3. 信用良好，近 3 年无严重失信记录且无在惩戒期内的失信记录等。

三、选派程序

根据企业随时提出的需求，坚持“成熟一个，选派一个”的原则，通过征集需求、征集意愿、组织对接、确定人选等程序组织开展选派工作。

（一）征集需求

省科技厅每年年初印发选派工作通知，常态化征集企业的科研人员需求。本方案所征集的需求主要针对企业在技术创新过程中面临的具体人才需求，有别于企业常规人才招聘，企业填写《企业人才需求表》应重点写明对所需求人才的具体要求和亟需解决的技术创新问题。

（二）征集意愿

省科技厅将征集的企业人才需求及时推送至有关高校、科研院所。各高校、科研院所组织本单位科研人员根据企业需求信息，自主选择拟服务的企业，并将有合作意愿的信息汇总后报送至省科技厅。对企业明确提出的意向人选，由省委人才工作领导小组办公室会同省教育厅、省科技厅、省人力资源社会保障厅等部门帮助协调有关高校、科研院所进行选派。

（三）组织对接

省科技厅会同省委军民融合办、省工业和信息化厅、省大数据局、省能源局等行业部门及省教育厅、省人力资源社会保障厅等有关部门结合企业与科研人员的双方意向和需求，就拟选派科研人员与企业匹配性等进行初步评估后，组织企业和有意向的科研人员及其所在单位进行对接，洽谈协商一致后，由派驻企业、选派科研人员及派出单位签订三方协议。省科技厅适时搭建企业与高校、科研院所对接平台，提升对接效率。

（四）确定人选

省科技厅组织供需对接确定建议人选，报省委人才工作领导小组办公室备案同意后，以省委人才工作领导小组办公室名义印发选派文件。选派科研人员应按照省委人才工作领导小组办公室选派文件要求按时到派驻企业报到。各有关部门要积极配合派出单位、派驻企业，按规定做好选派科研人员流动的有关工作，及时办理相关手续。

四、日常管理

（一）选派的科研人员一般应在企业全职开展工作，服务期为 3 年。其中高校、科研院所领导班子除正职外的其他成员可采取兼职或科技成果转化方式参与服务企业，兼职需按照干部管理权限经批准后，可在本单位出资的企业（包括全资、控股和参股企业）兼职，兼职数量一般不超过 1 个，兼职职务不占企业领导班子职数，服务时间由企业 with 高校、科研院所及人才本人协商确定，服务期

限一般应为3年。高校、科研院所所属院系所及内设机构领导人员，按干部管理权限由党委（党组）审批不担任领导职务后进行选派，选派期间可不再按照领导人员管理。

（二）派出单位应与选派科研人员变更聘用合同、约定岗位职责、工作标准和考核、工资待遇等。派出单位、选派人员、派驻企业应当签订三方协议，约定选派人员的工作内容、报酬、奖励等权利义务以及成果转让、开发收益等权益分配事项。选派人员在选派期间执行事业单位人事管理政策规定和派出单位的内部人事管理办法，同时遵守派驻企业的规章制度。

（三）服务期满，选派人员自愿留在企业工作且企业愿意接收的，有关部门和派出单位要及时为选派人员办理相关手续。返回派出单位的，选派期间考核等次为合格以上，没有影响任职情形的，由派出单位安排原岗位或相应等级的岗位工作；派出前为领导人员的，按程序安排其担任与派出前相当级别的领导职务，有条件的可为选派人员恢复原职，派出单位应在总职数和编制范围内予以保障。服务期满选派人员在派驻企业所从事工作确未结束的，经派出单位、选派人员、派驻企业三方协商一致可以续签协议，续签协议服务期限不超过3年。

（四）选派期间，选派科研人员因故不能继续承担选派任务或派驻企业因故不能继续聘任选派科研人员的，由派驻企业和选派科研人员共同提出提前终止申请，由派驻企业商派出单位提出处理意见，报省委人才工作领导小组办公室、省科技厅备案后终止选派，派驻企业及派出单位接到通知之日起30日内办理好相关手续，确保选派科研人员按时返回派出单位工作。

（五）对选派科研人员的考核分为年度考核和任期考核，考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格等；年度考核在选派期间第一年、第二年进行，任期考核在选派期满进行，任期考核结果作为第三年年度考核结果。选派科研人员选派期间的考核，由派出单位进行考核，主要根据学习培训、执行任务、创新创业的表现等确定档次，由派驻企业提供表现情况，并提出考核建议等次。选派科研人员在企业的选派时间，可作为职称评审等所需的基层服务年限时间，工龄连续计算。选派科研人员年度考核、任期考核结果作为派出单位和有关部门在提拔任用、评奖评优时的重要参考。

（六）选派科研人员应遵守国家法律法规，遵守派出单位和派驻企业的规章制度以及协议约定的相关要求，因个人原因造成损失和不良影响的，由个人承担全部责任，同时派出单位将按相关规定给予处理。对派出单位、选派科研人员、派驻企业在落实政策过程中存在弄虚作假、利益输送等情形的，纳入科研诚信管理，情节严重的依法追究责任。

（七）选派科研人员应当在选派期满前60日内向派出单位明确是否继续留任，并办理相关手续。无正当理由未按规定向派出单位明确去向的，派出单位可依法与其解除聘用合同，终止人事关系，及时办理相关手续。对到企业服务期满无正当理由未返回的人员，按旷工处理。对欺骗组织从事违法违规违纪违规活动的，依法依规依纪给予处理。



五、支持政策

（一）报酬待遇

选派期间，选派人员的报酬由选派人员与派驻企业平等协商确定，派驻企业须为选派科研人员购买工伤保险和综合意外商业险；选派人员在企业取得的年度报酬达到 30 万元以上的，可按照科技创新平台引进人才的相关政策给予奖励，奖励经费从省级人才发展专项经费中列支；派出单位停发基本工资、津贴补贴、绩效工资，并由派出单位按照国家和省规定的事业单位工资政策，为选派的科研人员记录档案工资调整情况；养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险等社会保险及住房公积金按本人档案记载的工资标准为缴纳基数，由派出单位继续缴纳；须个人缴纳部分，由选派科研人员个人承担，具体缴纳方式由选派科研人员与派出单位协商后，按相关规定执行。

派驻企业因故不能向选派科研人员兑现承诺报酬的，选派科研人员可按本方案“日常管理”有关规定提出终止申请，提前返回派出单位，派出单位从选派科研人员返回之日起次月开始恢复向选派科研人员发放基本工资、绩效工资、津贴补贴等。

高校、科研院所领导班子成员在企业兼职的，个人不得在兼职企业领取报酬；在企业转化科技成果的，可以按照促进科技成果转化相关法规政策的规定获得现金奖励或股权激励，高校、科研院所正职原则上不得获取股权激励。

（二）职称评聘

选派期间，选派人员可以在派出单位参加职称评审，也可以在派驻企业参加职称评审；选派人员在企业的服务业绩可作为在派出单位进行职称评聘的支撑业绩；选派人员返回派出单位后，其在派驻企业通过社会化评审获得的职称，职称系列与返回派出单位后所聘岗位相符的，直接作为返岗后参加岗位聘用的依据；选派人员返回派出单位时，如无相应岗位空缺，可不受岗位总量和结构比例限制，将其聘用至不低于选派时原岗位等级的岗位，通过自然消化方式逐步核销。符合条件的，可特设岗位聘用。

（三）项目支持

对派驻企业自主立项实施或与派出单位联合实施、由选派人员承担的 50 万元以上的科研项目，根据三方协商，可实行双牵头管理，列入省级科技计划项目管理，完成结果公认为优秀的，按程序给予省级科技计划项目支持，支持的项目可由派出单位和派驻企业双牵头实施。在企业取得重大贡献的，可按照贵州省百千万人才引进计划企业科技创新人才项目相关政策给予人才奖励。

（四）人才培养

选派期间，选派科研人员可继续招收硕士研究生或博士研究生，派出单位应根据选派科研人员的需求，优先保障招生名额；除选派科研人员同意外，派出单位不得减少选派科研人员研究生招生名额。在贵州省高层次人才培养支持工程等人才计划项目中对选派人员给予倾斜支持。

(五) 服务保障

连续三年考核优秀，发放省级“优才卡（Ⅱ类）”，连续三年及以上考核优秀，且为产业发展做出重大贡献的，发放省级“优才卡（Ⅰ类）”，在医疗等方面享受相关政策。

(六) 对派出单位的支持

派出科研人员后，继续按规定安排派出人员的公用经费，专门用于选派科研人员选派期间回派出单位完成特定工作任务的经费支出，结余经费按规定上缴财政。选派期内，确需选派科研人员在职才能完成的教学教改、门诊量等工作任务，经派出单位、派驻企业、科研人员三方协商一致，可以约定一定时间回派出单位完成上述工作任务。事业单位选派科研人员期间，引进急需紧缺或高层次人才无空缺编制的，符合高层次人才政策规定的，可按“蓄水池”管理办法等相关规定引进人才。

六、组织实施

在省委人才工作领导小组统一领导下，由省委人才工作领导小组办公室统筹，省科技厅会同有关部门具体组织实施。各市（州）、各部门要提高政治站位，充分认识选派科研人员入企工作的重要意义，加强协调配合，积极推动各项措施落实落地，形成上下联动、统筹推进的工作运行机制，切实为选派科研人员发挥作用创造良好的环境。

各有关事业单位要制定完善内部细化措施，积极支持有意愿的科研人员到企业工作，与选派科研人员建立跟踪联系制度，定期了解选派科研人员工作和生活情况，听取相关意见和建议，帮助解决其工作和生活上的困难和问题，为选派科研人员提供便利条件，确保取得实效。

有关事业单位按本方案要求选派科研人员到企业全职工作，在操作过程中按要求合规履行相关程序的，免除事业单位领导的决策责任。



贵阳贵安人才购房补贴实施细则（试行）

筑人社发〔2025〕2号

第一章 总则

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6号），制定本实施细则。

第二条 对符合相应条件、在贵阳贵安新购买首套住房的人才发放1万—100万元购房补贴。

第三条 本实施细则由市委人才办统筹，市人力资源社会保障局负责受理实施，市住房城乡建设局、市自然资源规划局等相关责任部门以及贵安新区、各区（市、县、开发区）共同参与，协同推进。

第二章 补贴对象、标准及流程

第四条 购房补贴对象所在单位为主营业务属于《贵阳贵安重点发展产业目录》，在贵阳贵安区域范围内登记注册（含在贵阳贵安的央属、省属企业），具备独立法人资格，依法在贵阳贵安缴纳社会保险的重点产业企业。

第五条 补贴对象及标准：

（一）重点产业企业全职新引进3个月以上、获得G类及以上筑才卡且年度登记合格、依法参加社会保险的人才，标准为：A类60万元（其中：两院院士或经认定符合相当层次以上人才100万元）、B类40万元、C类15万元、D类6万元、E类5万元、F类3万元、G类1万元；

（二）重点产业企业全职新引进3个月以上、依法参加社会保险，购房时年龄不超过35周岁的全日制高校毕业生，标准为：博士研究生5万元、硕士研究生3万元、本（专）科毕业生1万元。

同一人才符合不同标准的，按就高不重复原则享受一次。

第六条 所购住房须具备以下条件：

（一）所购住房须为本人及配偶在贵阳贵安新购买的首套新建商品住房或二手住房，并完成购房合同网签备案或不动产权转移登记。住房须为申请人单独所有或与配偶、直系亲属共有。

（二）所购住房权利性质为商品房，房屋用途为住宅（不含公寓）。

（三）购房时间为新引进到贵阳贵安之后的3年内。

第七条 申请购房补贴时应提供以下材料：

（一）《贵阳贵安人才购房补贴申请表》。

(二) 与用人单位签订的劳动(聘用)合同及相应社会保险证明。

(三) 婚姻证明材料。已婚申请人提供结婚证明,未婚申请人提供未婚承诺书,有离异经历的申请人须补充提供离婚证和离婚协议书或判决书等。

(四) 购买新建商品住房的,提交商品房买卖合同网签备案证明或预告登记不动产登记证明;购买二手房的,提交二手房不动产权证书。

(五) 住房为申请人与亲属共有的,应提供亲属关系相关证明材料。

第八条 申报流程:

1. 申报。人才通过贵阳贵安一站式人才网上办事平台(<https://www.gyrc.cn/yzs>)申报。

2. 初审。主管部门或各区(市、县、开发区)人才工作部门对资料进行初步审核并提出建议意见,报市人才服务中心。

3. 审核。市人才服务中心会同相关部门进行核实,报市人力资源社会保障局研究确定拟补贴对象名单。

4. 公示。将拟补贴对象名单在媒体或部门网站公示,公示期为5个工作日。

5. 资金拨付。公示无异议的,由市人才服务中心按程序统一拨付至申报对象个人银行账户。贵安新区自行拨付兑现。

第九条 人才应在购买新建商品住房完成网签备案或购买二手房取得房屋不动产权证书12个月内申报,逾期视为自动放弃。

第十条 购房补贴每人只可享受一次。已享受贵阳贵安区域内各类财政资金支持购房(住房)补贴的人才,不再享受购房补贴,正在享受购房补贴的按原政策继续执行。对申请人夫妻双方同时具备申领条件的,可分别享受。购房补贴不超过购房合同总价。

第十一条 对距离法定退休年龄不足5年(不含自愿申请延迟退休)的,按照引进次月起至退休当月的实际工作月数核算兑现人才购房补贴。

第十二条 D类以上筑才卡持卡人使用贵阳市住房公积金贷款的,额度最高可至150万元。

第十三条 对在申报过程中弄虚作假、以牟利为目的套取补贴的申报单位和个人,一经核实,取消申报资格,依法追缴补贴经费,纳入诚信负面清单并向社会公告;造假的单位及个人,不再享受贵阳贵安人才政策支持;涉嫌犯罪的,依法移送有关部门追究刑事责任。

第三章 附则

第十四条 市财政局、贵安新区、各区(市、县、开发区)要将购房补贴所需经费列入财政预算,并按要求做好资金保障。

G类及以上人才购房补贴经费渠道为:人才属市区两级国有企业的,在同级人才资源开发经费



中列支；人才属央属省属国有企业、非公有制企业及自主创业的，由市人才资源开发经费和企业注册地财政人才资源开发经费按比例（开阳、修文、息烽按 8:2，其他地区按 6:4）承担；人才属贵安新区的，由贵安新区财政承担。

高校毕业生购房补贴经费保障渠道为：所购房源在贵阳市辖区内的，由市人才资源开发经费和房源所在区（市、县、开发区）财政按 5:5 承担；房源在贵安新区的，由贵安新区财政承担。

第十五条 本实施细则所称“新引进”是指首次到贵阳贵安工作，新引进时间以首次在贵阳贵安参加社会保险的月份为准。年龄根据购房时间和身份证载明的出生月份计算。

本实施细则所称“新购买”是指 2024 年 7 月 26 日（含）后购买。购房时间以购房合同网签备案证明（新建商品住房）或不动产权登记时间（二手住房）的所属月份为准。购房补贴资格时间均按月计算。

第十六条 本实施细则与贵阳贵安现行相关政策有交叉重复的，按照“时间从新、奖励补贴不重复”的原则执行。

第十七条 本实施细则由市委人才办、市人力资源社会保障局负责解释。《贵阳贵安人才购房补贴实施细则》（筑人社通〔2021〕48 号）废止。

贵阳贵安筑才卡分类认定办法等 12 个配套 实施细则

筑人社发〔2024〕4 号

《贵阳贵安筑才卡分类认定办法》等 12 个实施细则经市委人才工作领导小组办公室同意，现予印发实施。

- 附件：1. 贵阳贵安筑才卡分类认定办法
2. 贵阳贵安人才探亲休假补贴实施细则
3. 贵阳贵安人才医保补助实施细则
4. 贵阳贵安人才生活津贴实施细则
5. 贵阳贵安重点产业人才需求目录编制办法
6. 贵阳贵安支持企业活动揽才实施细则
7. 贵阳贵安重点产业企业引才薪酬补贴实施细则
8. 贵阳贵安新引进人才安家费实施细则
9. 贵阳贵安支持企业柔性引才薪酬补助实施细则
10. 贵阳贵安企业猎头引才补贴实施细则
11. 贵阳贵安人才租房补贴实施细则
12. 贵阳贵安大学生实习补贴实施细则

附件 1

贵阳贵安筑才卡分类认定办法

第一章 总则

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6 号），制定本办法。

第二条 筑才卡共设八个类别，其中：A—D 类为筑才卡（高层次人才），E—G 类为筑才卡（产



业人才)，H类为筑才卡（青年人才）。对符合《贵阳贵安筑才卡认定目录》（以下简称《目录》）相应条件的人才，经认定后发放相应类别筑才卡，持卡享受相应配套政策和服务。

第三条 筑才卡认定坚持公开、公平、公正，品德、知识、能力和业绩并重，体现行业人才特点，业内认可和社会认可兼顾的原则。

第二章 筑才卡（高层次人才）认定对象及流程

第四条 筑才卡（高层次人才）（即A—D类筑才卡）认定对象为在贵阳市、贵安新区企事业单位（含非公有制企业、有经济贡献的央属省属企业）全职工作或自主创业，或到贵阳贵安重点产业、重点领域企事业单位兼职或项目合作，在技术研发、课题攻关等方面取得业绩成果的高层次或紧缺急需人才。

意向引进人才可前置认定，引进后直接发放筑才卡（高层次人才）。

第五条 贵阳市人才服务中心负责受理筑才卡（高层次人才）政策咨询、认定、待遇申报等事宜。

第六条 认定程序：

（一）申报。用人单位通过贵阳贵安一站式人才网上办事平台（<https://www.gyrc.cn/yzs>）申报，提交《贵阳贵安筑才卡认定申报表》及符合《目录》相应标准的印证材料。用人单位所属市级或贵安新区、区（市、县、开发区）主管部门进行初审。

（二）审核。贵阳市人才服务中心会同相关行业主管部门，核实人才资格等信息，对符合《目录》认定条件的人才，直接确定为拟认定人选。对具有业绩贡献的特殊人才，由市人力资源社会保障局组织认定联席会评审后，报市委人才工作领导小组办公室审定，确定拟认定人选。

（三）公示。拟认定人选名单在媒体或部门网站上公示5个工作日。

（四）认定及入库。经公示无异议的人选，录入人才库，发放A—D类筑才卡。

第三章 筑才卡（产业人才）认定对象和流程

第七条 筑才卡（产业人才）（即E—G类筑才卡）认定对象为在贵阳市、贵安新区辖区内注册、具有独立法人资格的企业（含非公有制企业、对贵阳贵安有贡献的央属省属企业）和相关科研机构、社会组织中工作（含柔性引进）或自主创业，具有较强经营管理能力或专业技术、技能水平的产业人才。

第八条 市级各行业主管部门负责本行业产业人才认定政策咨询、认定等事宜；贵阳市人才服务中心负责待遇兑现等事宜。

第九条 认定程序：

（一）申报。用人单位通过贵阳贵安一站式人才网上办事平台（<https://www.gyrc.cn/yzs>），提交《贵阳贵安筑才卡认定申报表》及符合《目录》相应标准的印证材料。

(二) 审核。用人单位所在的各区(市、县、开发区)行业主管部门初审;市级、贵安新区行业主管部门会同相关部门,核实人才资格等信息,提出拟认定人选。

(三) 公示。市级、贵安新区行业主管部门将拟认定人选名单在媒体或部门网站上公示5个工作日。

(四) 认定及入库。经公示无异议的人选,报市人才服务中心发放 E—G 类筑才卡。

第四章 筑才卡(青年人才)认定对象及流程

第十条 筑才卡(青年人才)(即 H 类筑才卡)发放对象为在贵阳贵安区域内就业创业,年龄 35 周岁以下,具有国家承认的全日制大专及以上学历,或中级及以上专业技术职务任职资格,或中级工及以上职业技能资格的的青年人才。

第十一条 团市委负责筑才卡(青年人才)认定政策咨询、审核、发放等工作。

第十二条 申领程序:

(一) 申报。人才通过青年卡综合服务平台提交基本信息和资料。

(二) 审核。团市委会同相关部门核实申领人资格等信息,对符合要求的青年人才,发放筑才卡(青年人才)。

第五章 认定资格管理

第十三条 G 类以上筑才卡持卡人信息实行年度登记制度,未按要求登记的,暂停认定资格和相关待遇,累计 2 年未登记的,取消认定资格。

第十四条 对 G 类以上筑才卡持卡人,用人单位应在知晓人才流动、信息变更 10 个工作日内,按筑才卡申报渠道函告市级行业主管部门或所属贵安新区、区(市、县、开发区)主管部门和贵阳市人才服务中心。市、区两级主管部门要动态掌握本地区、本行业持卡人情况,及时登记、变更人才情况。未及时报告或隐瞒情况造成损失的,用人单位及相关部门需承担相关责任。

第十五条 G 类以上筑才卡持卡人在贵阳市、贵安新区单位内流动的,由新单位办理变更后保留认定资格。人才达到更高层次筑才卡认定条件的,可申请重新认定。

第十六条 持卡人具有下列情形之一的,取消筑才卡认定资格或暂停政策服务兑现:

(一) 因退休、离职、辞职等原因未继续在筑工作的;

(二) 不符合相应层次筑才卡认定资格的;

(三) 以“主要经营管理人员”“主要技术负责人”等企业职务条件认定或企业自主推荐认定的人才,离开推荐单位或相应岗位的;

(四) 学术、业绩弄虚作假的;

(五) 提供虚假材料骗取认定资格的;



- (六) 受党纪政务处分、在影响期内的;
- (七) 被追究刑事责任的;
- (八) 被依法列为失信联合惩戒对象的;
- (九) 存在应取消或注销人才认定资格的其他情形。

第六章 附 则

第十七条 《目录》根据产业发展和人才需求适时调整。市级各行业主管部门可根据本行业人才特点,提出本行业、本领域人才认定标准,经市委人才工作领导小组办公室同意后纳入《目录》或作为子目录。

第十八条 本办法自公布之日起施行,由市委人才工作领导小组办公室、市人力资源社会保障局、市工业和信息化局、市大数据局、市农业农村局、团市委等部门负责解释。原认定办法与本《办法》不一致的,按照本《办法》执行。

贵阳贵安人才探亲休假补贴实施细则

第一章 总则

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6号），制定本细则。

第二条 持有 D 类及以上筑才卡且年度登记合格的人才，父母、配偶、子女未随迁且两地分居的，每年可凭票据实报销其本人不超过 2 次的国内探亲双向交通补贴，以及父母、配偶父母、配偶、子女每人不超过 2 次来筑探亲双向交通补贴。

第三条 本细则由市人力资源社会保障局牵头负责实施，相关责任部门共同参与，协同推进。

第二章 申报条件与程序

第四条 乘坐交通工具及报销标准限于以下之一：火车硬席（硬座、硬卧）、高铁 / 动车二等座、全列软席列车二等软座、飞机经济舱、轮船（不包括旅游船）三等舱、公路汽车营运票单。未按规定等级乘坐交通工具的，按当日所乘坐车次“报销标准”核对金额，超支部分由个人自理。

第五条 乘坐飞机的，民航发展基金、燃油附加费可以凭据报销。乘坐飞机、火车、轮船等交通工具的，每人每次可以购买交通意外保险一份。

第六条 人才报销探亲休假交通补贴为常年受理，即到即办。人才探亲休假交通费用由个人先行垫资支付，应在探亲返程后 3 个月内及时办理报销手续，超过 3 个月视为自动放弃。

第七条 人才报销探亲休假交通补贴需报送的材料如下：

- （一）人才本人有效身份证及户口册原件；
- （二）需报销的探亲乘坐交通工具票据（原件）。

第八条 申报流程：

- （一）申报。人才通过贵阳贵安一站式人才网上办事平台（<https://www.gyrc.cn/yzs>）申报。
- （二）审核。市人才服务中心对资料进行审核。
- （三）资金拨付。市人才服务中心按规定将补贴资金拨付至申报人的筑才卡或个人储蓄卡账户。人才属贵安新区的由贵安新区受理审核。

第九条 对在申报过程中弄虚作假的申报单位和个人，一经核实，取消申报资格，依法追缴补贴经费，并纳入诚信负面清单；造假的单位及个人，不再享受贵阳贵安人才政策支持；涉嫌犯罪的，



依法移送有关部门追究刑事责任。

第三章 附则

第十条 人才探亲休假交通补贴在市级人才资源开发专项经费中列支。人才属贵安新区的，从贵安新区人开经费中列支。

第十一条 本细则自公布之日起施行，由市人力资源社会保障局负责解释。《贵阳贵安人才探亲休假补贴实施细则》（筑人社通〔2023〕55号）同步废止。



贵阳贵安人才探亲休假补贴实施细则

第一章 总则

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6号），制定本细则。

第二条 持D类以上筑才卡且进行正常年度登记的人才，按年发放医疗保险个人账户补助，标准为：A类3000元/年，B类2000元/年，C类1500元/年，D类800元/年。连续发放时间不超过5年。

第三条 G类及以上筑才卡持卡人因病住院治疗时，在享受社会医疗保险和本人商业保险的基础上，按个人实际支付医疗费用（不含医疗保险个人账户支付部分）的50%给予补助，每人补助最高10万元。

第四条 本细则由市人力资源社会保障局牵头负责实施，市医保局配合兑现，相关责任部门共同参与，协同推进。

第二章 申报条件与程序

第五条 人才医保补助无需单位或个人申报。由市人才服务中心核定筑才卡（高层次人才）持有人员名单，报市人力资源社会保障局审核，确定拟补贴名单，按名单和金额划入市级医保经办机构的医疗保险基金财政专户；市级医保经办机构根据人才名单、补贴标准一次性划入人才本人医保个人账户，并按个人账户有关规定管理。

第六条 人才住院补助由用人单位申报，常年受理，审核次月兑现。

第七条 人才申请住院补助，须提交以下材料：

- （一）《贵阳贵安人才住院补助申请表》；
- （二）出院结算单、住院发票。

第八条 申报流程：

（一）人才属市属事业单位、市属国有企业的：

1. 申报。用人单位按要求准备相关资料，向贵阳市人才服务一站式办事大厅（<https://www.gyrc.cn/yzs>）报送申报资料。

2. 初审。市人才服务中心会同医保经办机构对资料进行初审核实并提出建议意见，报市人力资



源社会保障局审核。

3. 资金拨付。市人力资源社会保障局按规定将住院补助资金拨付至申报对象个人银行账户。

(二) 人才属贵安新区、区(市、县、开发区)企事业单位(含非公企业、央企、省属企业)工作或自主创业的:

1. 申报。用人单位向单位注册地所在的贵安新区、各区(市、县、开发区)人才服务窗口报送有关申报资料。

2. 初审。贵安新区、各区(市、县、开发区)人才服务窗口部门对资料进行初审。

3. 审核。各区(市、县)人力资源社会保障部门、贵安新区、开发区组织人事部门会同医保经办机构,审核确定补贴金额。

4. 资金拨付。区(市、县)人力资源社会保障部门、贵安新区、开发区组织人事部门将补贴资金拨付至申报对象个人银行账户。

第九条 人才应在出院后6个月内申报住院补贴,逾期未申报视为放弃。

第十条 人才未按要求参加筑才卡年审登记、未在我市医保经办机构参保或医保参保状态处于暂停、终止等异常状态的,当年医保个人账户补助停发且不补发。

第十一条 对在申报过程中弄虚作假的申报单位和个人,一经核实,取消申报资格,依法追缴补贴经费,并纳入诚信负面清单;造假的单位及个人,不再享受贵阳贵安人才政策支持;涉嫌犯罪的,依法移送有关部门追究刑事责任。

第三章 附则

第十二条 贵安新区、市级财政、区(市、县、开发区)要将人才医保补助经费和住院补助所需经费列入财政预算,并按要求做好资金保障。人才属于市属国有企事业单位的,在市级人才资源开发经费中列支;属于区(市、县、开发区)所属国有企事业单位、非公有制企业、非贵阳市属国有企业的,由单位注册地人才资源开发经费承担;属贵安新区企事业单位的,由贵安新区人才资源开发经费承担。

第十三条 本细则自公布之日起施行,由市人力资源社会保障局负责解释。《贵阳贵安人才医保补助实施细则》(筑人社通〔2021〕48号)同步废止。

贵阳贵安人才生活津贴实施细则

第一章 总则

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6号），制定本细则。

第二条 重点产业企业新引进3年内取得D类以上筑才卡的人才，按照A类10000元/月、B类4000元/月、C类2000元/月、D类800元/月的标准发放生活津贴，累计发放不超过3年。筑才卡类别提升的，按提升后标准发放1年。

第三条 本细则由市人力资源社会保障局牵头负责实施，相关责任部门共同参与，协同推进。

第二章 申报条件与程序

第四条 申请人应为贵阳贵安重点产业企业新引进3年内取得D类及以上筑才卡的人才。申请人为柔性引才的，应与用人单位签订协议，且每年在贵阳贵安工作时间不少于3个月。

第五条 生活津贴申报由用人单位集中申报，不受理个人申报。人才生活津贴的申报为常年受理，按季度进行审核，审核次月兑现。

第六条 申报人才生活津贴需报送如下资料：

- （一）《贵阳贵安人才生活津贴申报表》；
- （二）申请人与用人单位签订的劳动（聘用）合同、工作协议。

第七条 申报流程：

（一）申报。企业按要求准备相关资料，在贵阳贵安一站式人才网上办事平台（<https://www.gyrc.cn/yzs>）申报。

（二）初审。企业主管部门、贵安新区、各区（市、县、开发区）人才工作部门会同相关部门对资料进行初审核实并提出建议意见，报市人才服务中心。

（三）复核。市人才服务中心对申报材料进行复核，确定拟补贴建议对象报市人力资源社会保障局。

（四）审核。市人力资源社会保障局研究审核，确定拟补贴对象。

（五）公示。拟补贴对象名单在媒体或部门网站公示，公示期为5个工作日。

（六）兑现。公示无异议的，由市人才服务中心按程序将资金统一拨付至申报对象个人银行账户。



贵安新区自行兑现。

第八条 人才生活津贴按实际在贵阳贵安工作时间发放，人才在贵阳贵安区域内流动的，由实际用人单位据实报送核发，人才因试用期不合格解除合同、辞职、调离、开除等原因离岗的或筑才卡被注销的，中止发放。柔性引进人才以实际在贵阳贵安工作时间发放生活津贴，在两个及以上单位工作的，只能由一家用人单位申报。引才企业应在人才取得筑才卡 2 年内申报生活津贴，逾期未申报视为放弃资格。

第九条 筑才卡类别变更，本人现仍享受生活津贴的，未发放部分按新认定类别对应标准继续发放。已取得筑才卡的人才，本细则印发后在筑取得新业绩贡献并提升筑才卡类别的，按提升后筑才卡类别对应的标准发放生活津贴，发放不超过 1 年。

第十条 对在申报过程中弄虚作假的申报单位和个人，一经核实，取消申报资格，依法追缴补贴经费，并纳入诚信名单；造假的单位及个人，不再享受贵阳贵安各类财政支持；涉嫌犯罪的，依法移送有关部门追究刑事责任。

第三章 附则

第十一条 贵安新区、市级财政、各区（市、县、开发区）应将人才生活津贴所需经费列入财政预算，做好资金保障。申报人才属于市属国有企业的，在市级人才资源开发经费中列支；属于区（市、县、开发区）所属国有企业、非公有制企业、非贵阳市属国有企业的，由市人才资源开发经费和企业注册地人才资源开发经费按比例（开阳、修文、息烽按 8：2，其他地区按 6：4）承担；注册地在贵安新区的，由贵安新区人才资源开发经费列支。

第十二条 本细则自公布之日起施行，由市人力资源社会保障局负责解释。《贵阳贵安人才生活津贴发放实施细则》（筑人社通〔2023〕55 号）同步废止。

贵阳贵安重点产业人才需求目录编制办法

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6号），制定本办法。

第二条 本办法所称重点产业企业，是指主营业务属于《贵阳贵安重点发展产业目录》，在贵阳贵安区域范围内登记注册（含在贵阳贵安的央属、省属企业），具备独立法人资格，依法在贵阳贵安缴纳社会保险的企业。

第三条 根据产业发展需要，市人力资源社会保障局会同相关部门，结合重点产业人才分布、供需数量、专业构成等情况，编制《贵阳贵安重点产业人才需求目录》（以下简称《需求目录》），经审定后公开发布。

第四条 《需求目录》是兑现人才政策的重要依据，引进人才申领相关人才政策，其学历、工作经历、专业技术职称、技能等级等条件应符合《需求目录》相应岗位要求。对经认定符合重点产业企业发展需求的人才，可适当降低申领条件。

第五条 《需求目录》编制工作由市委人才办统筹协调，市人力资源社会保障局牵头负责，贵安新区、各区（市、县、开发区）和市直各相关部门协同推进。

第六条 《需求目录》根据需要适时调整，重点产业企业紧缺急需岗位未列入《需求目录》的，经申报、审核后纳入《需求目录》。

第七条 按照《关于优化整合贵州省百千万人才引进计划的指导意见》，经审核发布、属贵阳贵安重点产业企业的需求信息，纳入《需求目录》。

第八条 《需求目录》通过贵阳人才网（<https://www.gyrc.cn>）和贵阳贵安一站式人才网上办事平台（<https://www.gyrc.cn/yzs>）发布。

第九条 本办法自公布之日起执行，由市人力资源社会保障局负责解释。《贵阳贵安重点产业人才需求目录编制办法》（筑人社通〔2023〕55号）同步废止。



贵阳贵安支持企业活动揽才实施细则

第一章 总则

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6号），制定本细则。

第二条 本细则所指的活动是指省、市统一组织的各类公益性人才招引活动。

第三条 本细则所指的企业为在贵阳贵安区域范围注册，具备独立法人资格，依法在贵阳贵安缴纳社会保险的企业（含在贵阳贵安的央属、省属企业）。

第四条 本细则由市人力资源社会保障局会同有关部门组织实施。

第二章 差旅费用申报条件及流程

第五条 对参加贵阳贵安区域外人才招引活动的企业工作人员报销差旅费用。

第六条 申报条件：

（一）企业向活动组织部门报送明确的用人需求并授权发布。

（二）选派参加现场活动应为人力资源（人事）部门负责人以上职位的管理人员，积极主动与人才进行洽谈交流，活动结束后能配合报送活动成果。

（三）工作人员服从活动组织方统一安排，差旅费标准符合国家有关规定。

第七条 每个企业报销活动差旅费用的人员原则上为1名。人才需求岗位较多的企业，经活动主办单位同意，可报销2名。未按规定乘坐交通工具和超过引才活动城市住宿标准的，不予报销。

第八条 活动差旅费用由企业先行垫付，活动结束后按程序报销。企业报销参加活动差旅费用应在活动结束后3个月内进行申请，逾期不再受理。

第三章 签约奖励申报条件及流程

第九条 企业通过招引活动与人才达成意向，于活动结束后6个月内成功签约的，按照正高职称（首席技师、特级技师）人才3000元/人、博士（高级技师）2000元/人、硕士（副高职称人才、技师）1000元/人、本科（高级工）500元/人的标准给予企业一次性奖励。

第十条 企业通过充分交流、现场洽谈等形式与人才达成洽谈意向或签约的，填报《招引活动意向人才登记表》，由活动主办单位核实、汇总后，于活动结束后5个工作日内报市人力资源社会保障

局备案。活动结束后，企业与意向人才通过持续对接并成功签约入职，于签约 6 个月以内申请签约奖励，逾期不再受理。

第十一条 签约奖励应提供材料：

- （一）《贵阳贵安支持企业活动揽才签约奖励申请表》；
- （二）企业营业执照及经办人身份证；
- （三）就业协议书或劳动（聘用）合同；
- （四）签约人才的身份证、毕业证书、学位证书、职称（技能）资格证等资格证明材料；
- （五）签约人才三个月（含）以上的工资证明、个人社保参保缴费证明；
- （六）企业对公账户。

第十二条 签约奖励审核流程：

- （一）申报。企业通过贵阳贵安一站式人才网上办事平台（<https://www.gyrc.cn/yzs>）申报。
- （二）初审。市人才服务中心对申报材料进行初审，确定拟奖励名单报市人力资源社会保障局。
- （三）审核。市人力资源社会保障局对拟奖励名单进行审核，确定奖励名单。
- （四）资金拨付。经审核符合条件的，由市人才服务中心将资金拨付至申请企业账户。

第四章 附则

第十三条 企业参加引才活动的差旅费、签约奖励在市级人才资源开发经费中列支。

第十四条 贵安新区、各区（市、县、开发区）自行组织的公益性招引活动，可参照执行，所需经费由本级财政承担。

第十五条 本细则自公布之日起施行，由市人力资源社会保障局负责解释。《贵阳贵安支持企业活动揽才实施细则》（筑人社通〔2023〕55 号）同步废止。



附件 7

贵阳贵安重点产业企业引才薪酬补贴实施细则

第一章 总则

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6号），制定本细则。

第二条 重点产业企业全职引进符合《贵阳贵安重点产业人才需求目录》要求的专业技术（技能）人才，分别按照正高职称（首席技师、特级技师）人才 3000 元/人月、博士（高级技师）2000 元/人月、硕士（副高职称、技师）1000 元/人月、本科（高级工）500 元/人月的标准给予企业引才薪酬补贴。最高可连续发放 2 年。

第三条 本细则由市人力资源社会保障局牵头负责实施，市场监督管理部门、公安部门共同参与，协同推进。

第二章 申报条件与程序

第四条 企业申请引才薪酬补贴须具备以下条件：

（一）申报企业主营业务属于《贵阳贵安重点发展产业目录》，同时在贵阳贵安区域范围内登记注册（含在贵阳贵安的央属、省属企业），具备独立法人资格，依法在贵阳贵安缴纳社会保险。

（二）引进人才应同时满足以下要求：

1. 首次到贵阳贵安工作、已落户贵阳贵安的应往届高校毕业生和各类人才；
2. 与申报企业订立 2 年及以上劳动合同并依法缴纳社会保险；
3. 从事岗位属有效期内的《贵阳贵安重点产业人才需求目录》。

第五条 企业需提供以下资料：

- （一）《贵阳贵安企业引才薪酬补贴申报表》，《贵阳贵安企业引才薪酬补贴人员明细表》；
- （二）申报企业与新引进人才签订的劳动合同。

（三）新引进人才的落户证明材料、个人社保参保缴费证明材料、毕业证书（国外学历需提供留学服务中心学历认证报告）、专业技术任职资格、技能等级等有关材料。

第六条 申报流程。

（一）申报。企业按要求准备相关资料，在贵阳贵安一站式人才网上办事平台（<https://www.gyrc.cn/yzs>）申报。

(二) 初审。企业主管部门、贵安新区、各区(市、县、开发区)人才工作部门会同相关部门对资料进行初审核实并提出建议意见,报市人才服务中心。

(三) 复核。市人才服务中心对申报材料进行复核,确定拟补贴建议对象报市人力资源社会保障局。

(四) 审核。市人力资源社会保障局对建议对象研究审核,确定拟补贴对象。

(五) 公示。拟补贴对象名单在媒体或部门网站公示,公示期为 5 个工作日。

(六) 兑现。公示无异议的,由市人才服务中心按程序将补贴资金统一拨付至企业账户。贵安新区自行兑现。

第七条 引进人才因试用期不合格解除合同、辞职、调离、开除等原因不在岗时,终止发放。同一人才在贵阳贵安区域内只能申报一次,区域内流动的,不再列为企业的申报对象。引才企业可在人才入职之后一次性申报引才薪酬补贴。引才企业应在人才入职之日起 2 年 6 个月内申报引才薪酬补贴,逾期未申报视为放弃。

第八条 引进人才属博士、正高职称、首席技师、特级技师的不受落户条件限制,国(境)外人才可不提供社保缴纳证明;贵阳贵安企业在市外设立的研发基地、科技孵化器、技术转移中心等经认定“人才飞地”引进的人才,可不受社保缴纳地和引进人才落户条件限制。

在市外工作并缴纳社保超过 12 个月,回贵阳贵安工作的,可按新引进人才申领薪酬补贴。

第九条 对在申报过程中弄虚作假的申报单位和个人,一经核实,取消申报资格,依法追缴补贴经费,并纳入诚信负面清单;造假的单位及个人,不再享受贵阳贵安人才政策支持;涉嫌犯罪的,依法移送有关部门追究刑事责任。

第三章 附则

第十条 贵安新区、市级财政、各区(市、县、开发区)要将重点产业企业引才薪酬补贴所需经费列入财政预算,做好资金保障。申报企业属于市属国有企业,在市级人才资源开发经费中列支;属于区(市、县、开发区)所属国有企业、非公有制企业、其他企业的,由市人才资源开发经费和企业注册地人才资源开发经费按比例(修文、开阳、息烽按 8:2;其他地区按 6:4)承担;注册地在贵安新区的,由贵安新区人才资源开发经费列支。

第十一条 本细则自公布之日起施行,由市人力资源社会保障局负责解释。《贵阳贵安重点产业企业引才薪酬补贴实施细则》(筑人社通〔2023〕55 号)同步废止。



贵阳贵安新引进人才安家费实施细则

第一章 总则

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6号），制定本细则。

第二条 重点产业企业新引进人才按照正高职称（首席技师、特级技师）人才6万元、博士（高级技师）4.8万元、硕士（副高职称人才、技师）2.4万元、本科（高级工）1.2万元的标准发放安家费。引进人才工作满6个月后兑现50%，在工作单位持续工作满一年后兑现50%。

第三条 本细则由市人力资源社会保障局负责受理实施，市场监督管理部门、公安部门共同参与，协同推进。

第二章 申报条件

第四条 申报对象所在企业须具备的条件：主营业务属于《贵阳贵安重点发展产业目录》，同时在贵阳贵安区域范围内登记注册（含在贵阳贵安的央属、省属企业），具备独立法人资格，依法在贵阳贵安缴纳社会保险。

第五条 引进人才应同时满足以下要求：

- （一）首次到贵阳贵安工作、已落户贵阳贵安的应往届高校毕业生和各类人才；
- （二）与申报企业订立2年及以上劳动合同，并依法缴纳社会保险6个月以上，国（境）外人才可不提供社保缴纳证明；
- （三）从事岗位属有效期内的《贵阳贵安重点产业人才需求目录》。

第三章 申报程序

第六条 安家费申报为常年受理，由企业单位或个人申报。

第七条 申报安家费需提供以下资料：

- （一）《贵阳贵安新引进人才安家费申报表》，《贵阳贵安新引进人才安家费申报人员花名册》。
- （二）引进人才与企业签订的劳动合同复印件。

第八条 申报流程：

- （一）申报。申请人按要求准备相关资料，在贵阳贵安一站式人才网上办事平台（<https://>

www.gyrc.cn/yzs) 申报。

(二) 初审。企业主管部门、贵安新区、各区(市、县、开发区)人才工作部门会同相关部门对资料进行初审核实并提出建议意见,报市人才服务中心。

(三) 复核。市人才服务中心对申报材料进行复核,确定拟补贴建议对象报市人力资源社会保障局。

(四) 审核。市人力资源社会保障局研究审核,确定拟补贴对象。

(五) 公示。拟补贴对象名单在媒体或部门网站公示,公示期为 5 个工作日。

(六) 兑现。公示无异议的,由市人才服务中心按程序将补贴资金统一拨付至申报对象社会保障卡个人账户或个人储蓄卡账户。贵安新区自行兑现。

第九条 安家费应在人才入职 2 年内申报,逾期未申报视为放弃资格。同一人才在贵阳贵安区域内只能申报一次,在受理审核期间发生工作变动终止发放的,不能重复申请。

在市外工作并缴纳社保超过 12 个月,回贵阳贵安工作的,按新引进人才兑现政策。

第十条 申报人才在其他渠道申请安家费的,属各级财政资金支持,不可重复享受。

第十一条 对在申报过程中弄虚作假的申报单位和个人,一经核实,取消申报资格,依法追缴补贴经费,并纳入诚信负面清单;造假的单位及个人,不再享受贵阳贵安人才政策支持;涉嫌犯罪的,依法移送有关部门追究刑事责任。

第四章 附则

第十二条 贵安新区、市级财政、各区(市、县、开发区)要将新引进人才安家费发放所需经费列入财政预算,做好资金保障。引进到市属国有及国有控股企业,在市级人才资源开发经费中列支;引进到区(市、县、开发区)注册的国有及国有控股企业、非公有制企业、其他企业的,由市级人才资源开发经费和企业注册地人才资源开发经费按比例(开阳、修文、息烽按 8:2,其他地区按 6:4)承担发放。引进到贵安新区的人才安家费,由贵安新区承担。

第十三条 本细则自公布之日起施行,由市人力资源社会保障局负责解释。《贵阳贵安新引进人才安家费发放实施细则》(筑人社通〔2023〕55 号)同步废止。



贵阳贵安支持企业柔性引才薪酬补助实施细则

第一章 总则

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6号），制定本细则。

第二条 贵阳贵安重点发展产业企业、重点平台柔性引进人才，在技术研发、课题攻关、项目合作方面取得突出成效，按上年度实付薪酬的 30% 给予用人单位补贴。同一单位引进同一人才补助不超过 2 年、每年不超过 20 万元，每年补助同一单位不超过 50 万元。

第三条 本细则由市委人才办、市人力资源社会保障局牵头负责实施，相关责任部门共同参与，协同推进。

第二章 申报对象与流程

第四条 申请对象：

（一）申报企业主营业务属于《贵阳贵安重点发展产业目录》，同时在贵阳贵安区域范围内登记注册（含在贵阳贵安的央属、省属企业），具备独立法人资格。

（二）柔性引进的人才为与用人单位签订柔性引进协议，在技术研发、课题攻关、项目合作、新技术推广等方面取得成效的人才。

第五条 申报时间。企业柔性引才薪酬补助的申报为常年受理，按月审核、兑现。引才企业应在引进人才次年年内申报，逾期未申报视为放弃。

第六条 企业需提供以下资料：

- （一）《贵阳贵安柔性引才薪酬补助申请表》；
- （二）申报企业与引进人才签订的柔性引进协议、薪酬支付记录、业绩成果等资料。

第七条 申报流程：

（一）申报。企业按要求准备相关资料，在贵阳贵安一站式人才网上办事平台（<https://www.gyrc.cn/yzs>）申报。企业在市外设立“人才飞地”柔性引进人才的，由主管企业申报。

（二）初审。企业主管部门、贵安新区、各区（市、县、开发区）人才工作部门会同相关部门对资料进行初审核实并提出建议意见，报市人才服务中心。

（三）复核。市人才服务中心对申报材料进行复核，确定拟补贴建议对象报市人力资源社会保

障局。

(四) 审核。市人力资源社会保障局对研究审核，确定拟补贴对象。

(五) 公示。拟补贴对象名单在媒体或部门网站公示，公示期为 5 个工作日。

(六) 兑现。公示无异议的，由市人才服务中心按程序将补贴资金统一拨付至企业账户。贵安新区自行兑现。

第八条 对在申报过程中弄虚作假的申报单位和个人，一经核实，取消申报资格，依法追缴补助经费，并纳入诚信负面清单；造假的单位及个人，不再享受贵阳贵安人才支持；涉嫌犯罪的，依法移送有关部门追究刑事责任。

第三章 附则

第九条 贵安新区、市级财政、各区（市、县、开发区）要将企业柔性引才补助所需经费列入财政预算。引进到市属国有及国有控股企业，在市人才资源开发专项经费（人力资源开发经费）中列支；引进到区（市、县、开发区）所属国有及国有控股企业、非公有制企业、非贵阳市属国有企业的，由市人才资源开发经费和企业注册地人才资源开发经费按比例（修文、开阳、息烽按 8：2；其他地区按 6：4）承担；引进到贵安新区的由贵安新区人才专项经费发放。

第十条 本细则自公布之日起施行，由市人力资源社会保障局负责解释。《贵阳贵安支持企业柔性引才薪酬补助实施细则》（筑人社通〔2023〕55 号）同步废止。



贵阳贵安企业猎头引才补贴实施细则

第一章 总则

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6号），制定本细则。

第二条 重点产业企业通过人力资源服务机构，按照猎头方式从贵阳贵安以外区域全职引进相当于 F 类以上筑才卡认定条件的人才，按猎头费用的 50% 给予企业最高 20 万元的猎头引才补贴。

第三条 本细则由市人力资源社会保障局负责受理实施，市市场监管局等相关责任部门以及贵安新区、各区（市、县、开发区）共同参与，协同推进。

第二章 申报条件与程序

第四条 申请企业猎头引才补贴的企业须具备的条件：企业主营业务属于《贵阳贵安重点发展产业目录》，同时在贵阳贵安区域范围内登记注册（含在贵阳贵安的央属、省属企业），具备独立法人资格，依法在贵阳贵安缴纳社会保险。

第五条 引进人才应同时满足以下要求：

- （一）首次到贵阳贵安工作；
- （二）与申报企业订立 3 年及以上劳动合同，并依法缴纳社会保险 6 个月以上；
- （三）从事岗位属有效期内的《贵阳贵安重点产业人才需求目录》，且是年收入在 20 万元以上的核心技术技能或经营管理岗位。

第六条 提供猎头引才服务的中介机构为注册在中国大陆且取得《人力资源服务许可证》的专业人力资源服务机构或为境外知名的专业人力资源服务机构。

第七条 企业申报补贴时需提供以下资料：

- （一）《贵阳贵安企业猎头引才补贴申报审批表》；
- （二）企业营业执照；
- （三）有效期内猎头服务合同、猎头费用支付凭证、猎头公司营业执照、人力资源服务许可证；
- （四）引进人才基本情况表、劳动合同、引进前及入职后各 6 个月以上社保缴纳凭证；
- （五）企业向引进人才发放 6 个月以上的工资转账记录。

第八条 申报程序。

(一) 申报。企业按要求准备相关资料，在贵阳贵安一站式人才网上办事平台 (<https://www.gyrc.cn/yzs>) 申报。

(二) 初审。企业主管部门、贵安新区、各区（市、县、开发区）人才工作部门会同相关部门对资料进行初审核实并提出建议意见，报市人才服务中心。

(三) 复核。市人才服务中心对申报材料进行复核，确定拟补贴建议对象报市人力资源社会保障局。

(四) 审核。市人力资源社会保障局对研究审核，确定拟补贴对象。

(五) 公示。拟补贴对象名单在媒体或部门网站公示，公示期为 5 个工作日。

(六) 兑现。公示无异议的，由市人才服务中心按程序将补贴资金统一拨付至企业账户。贵安新区自行兑现。

第九条 引才企业应在人才入职之日起 2 年内申报，逾期未申报视为放弃。引进人才属国（境）外人才可不提供社保缴纳证明；贵阳贵安企业在外设立的研发基地、科技孵化器、技术转移中心等经认定的“人才飞地”引进的人才，可不受社保缴纳地限制。

第十条 对在申报过程中弄虚作假的申报单位、人力资源服务机构和个人，一经核实，取消申报资格，依法追缴补贴经费，并纳入诚信负面清单；造假的单位及个人，不再享受贵阳贵安人才政策支持，涉嫌犯罪的，依法移送有关部门追究刑事责任。

第三章 附则

第十一条 贵安新区、市级财政、各区（市、县、开发区）要将发放猎头引才补贴所需经费列入财政预算，做好资金保障。引进到市属国有及国有控股企业，在市级人才资源开发经费中列支；引进到区（市、县、开发区）注册的国有及国有控股企业、非公有制企业、其他企业的，由市人才资源开发经费和企业注册地人才资源开发经费按比例（修文、开阳、息烽按 8 : 2；其他地区按 6 : 4）承担；注册地在贵安新区企业的，由贵安新区人才资源开发经费列支。

第十二条 本细则自公布之日起施行，由市人力资源社会保障局负责解释。《关于对企业猎头引才补贴进行补贴的通知》（筑人社通〔2014〕231 号）同步废止。



贵阳贵安人才租房补贴实施细则

第一章 总则

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6号），制定本细则。

第二条 对毕业3年内到贵阳贵安就业创业的高校毕业生和G类以上人才，租住人才保障性租赁住房或经认定的市场化房源，按200元—800元/月的标准发放租金补贴，最长发放2年。

第三条 本细则由市委人才办统筹，市人力资源社会保障局、市住建局负责受理实施，市自然资源规划局等相关责任部门以及贵安新区、各区（市、县、开发区）共同参与，协同推进。

第二章 提供租房便利

第四条 通过“筑房网”提供房源发布、房屋核验、租赁房源信息查阅等服务，在“筑房网”、“筑人才”APP等多渠道定期发布人才保障性租赁住房、青年人才公寓及社会闲置住房等房源信息，人才可按照租房需求，查找意向房源。

第五条 人才租住人才保障性租赁住房，租金原则上按同地段同品质市场租赁住房评估租金的80%左右确定。人才租住人才保障性租赁住房、青年人才公寓或社会闲置住房，可按规定使用住房公积金支付租住费用。

第三章 租房补贴对象、标准及流程

第六条 对在贵阳贵安就业创业的人才，租住人才保障性租赁住房或经认定市场化房源的，按下列标准给予租金补贴：

（一）G类以上筑才卡持卡人，补贴标准为：E类以上800元/月，F类、G类400元/月，累计补贴不超过24个月。

（二）毕业三年内到贵阳贵安就业创业的高校毕业生，补贴标准为：博士800元/月、硕士400元/月、本科及大专200元/月。其中：租住人才保障性租赁住房的，累计发放不超过18个月；租住经认定市场化房源的，累计发放不超过12个月。

同一人才涉及不同标准的，按就高不重复原则享受。

第七条 申请租房补贴，须具备以下条件。

1. 在贵阳贵安就业创业，在社会保险经办机构正常缴纳社保，社保处于参保状态；
2. 本人在贵阳贵安工作区域内无住房，或已购置住房但未交付。
3. 办理房屋租赁登记备案；
4. 属于筑才卡持卡人的，筑才卡须年度登记合格；属于高校毕业生的，来筑工作时间应在取得相应学历毕业证书三年内。

第八条 申请租房补贴，须提供以下材料。

1. 登记备案的租赁合同及房租缴费凭证。
2. 毕业证或学信网学历证书电子注册备案表。
3. 申请人社保卡照片。

第九条 授权第三方机构负责提供租房补贴申请渠道，收集申请资料，通过比对各部门提供的申请人信息，对申请人的相关条件进行审核。审核结果作为兑现发放人才租房补贴的依据。

第十条 申报程序：

1. 找房租房。人才选择租住人才保障性租赁住房、青年人才公寓或社会闲置住房，与房屋所有权人签定租房合同。人才保障性租赁住房和青年人才公寓在房屋管理部门咨询，市场化房源可以通过“筑房网”进行找房租房。

2. 备案。签定租赁合同、完成入住，及时在贵阳市住房租赁登记备案系统进行房屋租赁合同登记备案，同时在第三方机构信息平台进行个人信息备案。

3. 申请。租住满 3 个月后，可在第三方机构信息平台上传相关资料申请租房补贴。

4. 初审。第三方机构负责定期对申报材料进行初审，报市人才服务中心复核。

5. 复核。市人才服务中心会同相关部门进行核实，报市人力资源社会保障局。

6. 审核。市人力资源社会保障局研究确定拟补贴对象名单。

7. 公示。将拟补贴对象名单在媒体或部门网站公示，公示期为 5 个工作日。

8. 资金拨付。公示无异议的，由市人才服务中心按规定将资金拨付至申报对象社会保障卡个人银行账户。贵安新区自行拨付兑现。

第十一条 租房补贴常年受理，按月计发，人才应及时申请租房补贴，租房入住之日起超过 24 个月未申请的视为自动放弃。

第十二条 共同租住同一房源的多名人才可分别申领，申领人数不得超过房源合理居住人数。

第十三条 对在申报过程中弄虚作假的申报单位和个人，一经核实，取消申报资格，依法追缴补贴经费，并纳入诚信负面清单；造假的单位及个人，不再享受贵阳贵安人才政策支持；涉嫌犯罪的，依法移送有关部门追究刑事责任。



第四章 附则

第十四条 经费保障。市财政局、贵安新区、各区（市、县、开发区）要将购房、租房补贴所需经费列入财政预算，并按要求做好资金保障。租赁房源在贵阳市辖区内的，由市人才资源开发经费和房源所在区（市、县、开发区）人才资源开发经费按比例（按 5：5）承担；租赁房源在贵安新区的，由贵安新区财政承担。

第十五条 本细则自公布之日起施行，由市委人才办、市人力资源社会保障局、市住建局解释。原人才租房补贴政策与本《实施细则》不一致的，按照本《实施细则》执行。



贵阳贵安大学生实习补贴实施细则

第一条 根据《贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施》（筑人才发〔2024〕6号），制定本细则。

第二条 本细则所指实习单位包括：

- （一）贵阳市、贵安新区机关事业单位；
- （二）主营业务属于《贵阳贵安重点发展产业目录》，同时在贵阳贵安区域范围内登记注册（含在贵阳贵安的央属、省属企业），具备独立法人资格，依法在贵阳贵安缴纳社会保险的企业或社会组织。

第三条 本细则所指实习大学生包括：

- （一）就读全日制普通高等院校本专科（含高职）学历、最后两个学年的在校大学生（如：四年制专业三年级，五年制专业四年级）。
- （二）全日制普通高校在校硕士及以上研究生。

第四条 实习补贴标准为本专科大学生 50 元/人·天、硕士研究生 80 元/人·天、博士研究生 100 元/人·天，补贴时间按工作日据实计算，每人每年补贴不超过 120 天。实习不足 10 天不予补贴。鼓励实习单位在此基础上提高补贴标准、提供住宿、餐饮、交通等实习便利。

第五条 实习实践流程。

（一）征集需求。市人力资源社会保障局统筹，市、区两级人力资源社会保障部门会同各行业主管部门，定期征集各类单位实习实践岗位需求，包括招用数量、实习岗位、学历层次、专业条件、意向院校、工作生活保障等。

（二）发布信息。市人力资源社会保障局会各行业主管部门对实习岗位进行审核后，通过各级各类媒体、官方网站、招才引智联络站、高校招就部门等渠道，推介发布实习岗位。

（三）双向对接。实习单位、意向院校、意向实习大学生经双向沟通对接，确定实习人选、实习岗位和实习指导老师。

（四）到岗备案。实习大学生到岗后，实习单位通过贵阳贵安一站式人才网上办事平台备案。备案成功后，市人才服务中心统一为实习大学生购买意外伤害保险。

（五）发放补助。实习期间，实习单位按不低于本细则补贴标准向实习大学生提前支付实习补贴。

第六条 补贴申请流程。

（一）申请。实习结束后，实习单位在贵阳贵安一站式人才网上办事平台（<https://www.gyrc>。



cn/yzs) 填报实习实践情况信息, 并上传有关证明材料。

(二) 初审。市人才服务中心会同实习单位行业主管部门对资料进行初审核实并提出建议意见, 报市人力资源社会保障局。

(三) 审核。市人力资源社会保障局对申请材料进行审核, 符合条件的, 在媒体网站进行公示, 公示时间 5 个工作日。

(四) 拨付。公示无异议的, 由市人才服务中心按程序将补贴资金拨付至实习单位账户。

第七条 实习补贴申报材料。

(一) 实习备案所需材料:

- 1.《贵阳贵安大学生实习补贴备案表》;
2. 实习大学生有效期内身份证;
3. 实习大学生学籍在线验证报告;
- 4.《实习协议书》。

(二) 申请补贴所需材料:

- 1.《贵阳贵安大学生实习补贴申报表》;
2. 实习补贴发放明细 (加盖银行业务公章);
3. 大学生实习月度考勤表 (加盖实习单位公章)。

第八条 实习单位应具有完善的安全生产制度和安全保护设施, 为实习大学生提供良好的实习环境和设施。

第九条 实习单位应与实习大学生签订实习协议, 明确实习时间及岗位, 禁止安排实习生参加高空作业、严重污染、放射性强等易对人体造成伤害或威胁的工作以及其他不适合学生承担的工作。

第十条 申请实习补贴的单位须按要求准确如实填写申报材料, 对材料真实性承担责任。对在申报过程中弄虚作假的申报单位和个人, 一经核实, 取消申报资格, 依法追缴补贴经费, 并纳入诚信负面清单, 不再享受贵阳贵安人才政策支持; 涉嫌犯罪的, 依法移送有关部门追究刑事责任。

第十一条 市财政局、贵安新区要将大学生实习补贴所需经费列入财政预算, 做好资金保障。申报单位属于机关事业单位的, 由实习单位自行承担; 属企业单位的, 在市级人才资源开发经费中列支, 超出补贴标准部分由实习单位自行承担; 注册地在贵安新区企业的, 由贵安新区财政承担。实习大学生人身意外保险及相关服务费用在市级人才资源开发经费中列支。

第十二条 本细则自印发之日起施行, 由市人力资源社会保障局负责解释。

贵阳贵安实施人才兴市战略若干政策措施

筑人才发〔2024〕6号

为深入实施“人才兴市”战略，全面推进贵阳贵安人才集聚高地建设，围绕人才发展全生命周期，采取更实际、更实惠、更实效的措施，为贵阳贵安高质量发展提供人才保障，根据《中共贵阳市委关于坚定不移实施人才兴市战略全面推进贵阳贵安人才集聚高地建设的实施意见》，结合实际，制定本政策措施。

一、优化“卡”的政策

（一）认定发放筑才卡。分级分类制定《贵阳贵安筑才卡分类认定目录》，对具有引领作用的高层次人才发放A—D类筑才卡；对在重点产业中的经营管理、创新研发和技术技能骨干人才发放E—G类筑才卡；对在筑就业创业的高校毕业生和具有一定技术技能的青年人才发放H类筑才卡，持卡享受相应的优惠政策和便利服务。

（二）提供医疗健康服务。D类以上人才每年享受健康体检，医保门诊个人账户每年补贴800元—3000元；E类以上人才和直系亲属可享受定点医院就医“绿色通道”。G类以上人才因病住院的，给予个人承担部分50%医疗费用补助。

（三）提供探亲交通补贴。D类以上人才直系亲属未随迁的，每年可报销本人国内探亲及直系亲属（含配偶父母）来筑探亲双向交通补贴2次。

（四）提供配偶就业服务。C类以上人才配偶可协调调入或推荐到相同性质的单位或企业，人才配偶未就业的，3年内按同期城区最低工资标准发放生活补贴。

（五）提供生活便利。E类以上人才免费乘坐市内公交地铁，F—H类人才乘坐市内公交地铁享受折扣优惠，E类以上人才可在机场、高铁站享受便捷服务。整合公共服务资源，征集一批人才特约服务商户，为H类青年人才提供就业创业、生活消费等便利服务。

（六）鼓励人才自主提升。已在贵阳贵安就业创业的人才自主提升学历、专业技术职称、技能等级或取得新业绩的，可认定或提升筑才卡类别，享受相应服务。

二、优化“钱”的政策

（七）发放引才薪酬补贴。重点产业企业全职引进到紧缺急需岗位并落户贵阳贵安的技术（技能）



人才, 2年内按正高职称(首席技师、特级技师) 3000元/人·月、博士(高级技师) 2000元/人·月、硕士(副高职称、技师) 1000元/人·月、本科(高级工) 500元/人·月的标准给予引才企业薪酬补贴。

(八) 发放柔性引才补贴。重点产业企业柔性引进人才, 在技术研发、课题攻关、项目合作等方面取得突出成效的, 按所付薪酬的 30% 给予引才企业补贴。

(九) 支持企业猎头引才。重点产业企业通过人力资源服务机构成功引进相当于 F 类以上筑才卡认定条件的人才, 按猎头费用的 50% 给予企业最高 20 万元的猎头引才补贴。

(十) 发放人才生活津贴。重点产业企业新引进 3 年内取得 D 类以上筑才卡的人才, 3 年内按照 D 类 800 元/月、C 类 2000 元/月、B 类 4000 元/月、A 类 10000 元/月的标准发放生活津贴。筑才卡类别提升的, 按提升后标准发放 1 年。

(十一) 发放人才安家费。对引进到重点产业企业紧缺急需岗位并落户贵阳贵安的技术(技能) 人才, 按照正高职称(首席技师、特级技师) 6 万元、博士(高级技师) 4.8 万元、硕士(副高职称、技师) 2.4 万元、本科(高级工) 1.2 万元的标准发放一次性安家费。

(十二) 发放人才贡献奖励。重点产业企业新引进年薪 30 万元以上的人才, 根据其对地方经济社会发展的贡献, 5 年内给予人才贡献奖励。

(十三) 支持“人才飞地”引才。贵阳贵安企业在市外设立的研发基地、科技孵化器、技术转移中心等“人才飞地”引进的人才, 可不受社保缴纳地限制享受贵阳贵安相关人才政策。

三、优化“户”的政策

(十四) 提供人才落户便利。对来贵阳贵安就业、创业、生活的各类人才, 提供 7×24 小时落户服务, 落户条件“零门槛”, 不受任何条件限制, 即来即办。

四、优化“房”的政策

(十五) 免费入住人才公寓。B 类以上人才可连续三年免费入住高级人才公寓。对贵阳贵安贡献突出的 A 类人才, 可直接奖励赠与住房。

(十六) 便利租住人才公寓。为各类人才和高校毕业生提供人才公寓租住便利。人才可使用住房公积金支付人才住房租金。来筑求职的高校毕业生可免费入住“筑梦驿站”最长 30 天。

(十七) 发放租房补贴。对毕业 3 年内到贵阳贵安就业创业的高校毕业生和 G 类以上人才, 租住人才保障性租赁住房或经认定的市场化房源, 按 200 元—800 元/月的标准发放租金补贴, 最长发放 2 年。

(十八) 支持人才购房。人才购房最高享受备案价下浮 10% 的优惠。对在筑首次购房的人才发放 1 万—100 万元购房补贴。D 类以上人才公积金贷款额度最高 150 万元。

五、优化“岗”的政策

(十九) 支持活动揽才。对参加市外引才活动的企业工作人员全额报销差旅费。对通过各类活动成功引才的企业给予一次性 500 元—3000 元 / 人签约奖励。

(二十) 发放引才奖励。对集聚人才、吸纳高校毕业生就业成效好的企业，给予最高 10 万元奖励。对人力资源服务机构促进高校毕业生留筑就业创业、集聚人才成效好的，给予最高 20 万元奖励。

(二十一) 发放高校留筑奖励。对促进高校毕业生留筑工作成效好的高校给予每年最高 30 万元经费支持。

(二十二) 支持大学生来筑实习。对经集中组织、在贵阳贵安机关企事业单位或社会组织实习的大学生按 50 元—100 元 / 天发放实习补贴。

六、附则

本政策措施所指重点产业企业是指在贵阳贵安区域内登记注册（含为贵阳贵安作出经济贡献的央属、省属企业），主营业务属现代山地高效农业、软件与信息技术服务业、电子信息制造、先进装备制造、磷化工、生态特色食品、新能源汽车、铝及铝加工、健康医药产业、现代服务业等重点支持和发展产业的企业或社会组织。

本政策措施与我市现行相关政策有交叉重复的，按照“时间从新、标准从高、奖励补贴不重复”的原则执行。鼓励用人单位在本政策措施基础上提高奖补标准。

本政策措施自印发之日起施行，由市委人才办、市人力资源社会保障局负责解释。



遵义市科技创新团队引领产业发展行动 实施方案【摘录】

遵委人领发〔2024〕5号

为深入实施创新驱动发展战略，加快建设高水平人才高地和人才集聚平台，更好地培养、集聚一批优秀科技创新团队，提高重点产业、行业的自主创新能力和核心竞争力，形成“人才+科技+产业”的驱动引擎，结合我市实际，制定本方案。

一、总体目标

紧紧围绕“四新”主攻“四化”、“六大产业基地”建设，坚持“富矿精开”，锚定“3533”目标，以强化企业科技创新主体地位、营造良好产业创新生态为主线，通过赋能建强一批传统产业、孵化培育一批新兴产业、布局建设一批未来产业，促进创新要素和产业资源全面精准衔接、高效有序互通、协同融合发展，推动创新链、产业链、资金链、人才链深度融合，为加快发展新质生产力提供有力支撑。2024年先期支持培育100支科技创新团队，力争通过3年时间，打造科技创新团队200支。

二、组建方式及团队分类

本方案科技创新团队，是指具有明确创新目标、集中研究方向，由科技创新团队领衔人和相关专业领域的科技人员组成，以解决重点产业或行业的关键共性技术为主的创新集体。

科技创新团队主要分传统产业赋能型、新兴产业培育型、未来产业布局型三大类，可采取独立自建、联合组建、飞地承建三种方式组建。独立自建指申报主体仅依靠本单位科研力量开展科研攻关；联合组建指申报主体联合本单位以外科研人员（含市外）共同开展科研攻关；飞地承建指申报主体全权委托市外科研力量开展科研攻关，成果归属权经双方协商达成一致并同意由委托单位在遵实施转化。

（一）传统产业赋能型。聚焦辣椒、茶、高粱、中药材等具有发展潜力的现代农业，以及白酒、航空航天及装备制造、基础材料、冶金等传统工业，着力于新技术研发、新模式开创、新业态布局，赋能传统产业转型升级，推动产业提质增效、企业发展壮大的创新团队。

（二）新兴产业培育型。聚焦新一代信息技术、新能源、新材料、高端装备、节能环保、生物

技术等战略新兴产业（含算力保障、营销运营），着力于新产品研发、新技术开发、新标准制定，推动新兴产业市场化、规模化发展，为发展新质生产力提供智力支持的创新团队。

（三）未来产业布局型。聚焦元宇宙、量子信息、人工智能、脑机接口、生物制造、新型储能等未来产业，着力于合理规划、精准培育未来产业，开辟产业发展新赛道，增强发展新质生产力新动能的创新团队。

三、申报条件及方式

（一）团队条件

1. 科技创新团队应面向我市“六大产业基地”建设、高新技术产业、战略性新兴产业、未来风口产业等领域实现技术研发及成果转化，有具体项目或承载企业支撑。

2. 始终坚持正确政治方向、坚持市场化导向、依法依规运行，具有较强的创新能力、较好的创新基础和条件，良好的产业前景和产业带动能力。

3. 科技创新团队领衔人或主持人一般应具有高级职称或研究生以上学历（民营企业可适当放宽条件）等，具有较强的科研能力。

4. 团队核心成员不得少于 3 人，具有相对独立的研究方向、较强的独立科研能力。

（二）申报流程

团队由个人或企事业单位申报或牵头申报，鼓励和支持产学研合作单位联合申报。申报流程采取单位（个人）申报、行业评审、实地考察、会议研究、公示方式进行，具体以科技部门下发申报通知为准。

四、支持措施

对申报入选的科技创新团队，根据初创孵化、成果转化、应用发展等不同阶段对人才、资金、信息的需求，提供政策支持。

1. 财政金融支持。认定为初创阶段的科技创新团队一次性给予 10 万元奖补，具体根据科技部门公布申报指南操作。构建“科技 + 金融 + 产业”一体化发展机制，推动落实知识产权质押融资机制，提供科技信用贷款、知识产权质押贷款等创新产品，引导在遵定点银行为创新团队提供创新信贷服务。推荐创新团队接洽各类风投机构、天使基金等，为创新团队和企业提供全方位投融资服务。从遵义市建设省域副中心专项资金中安排不少于 3000 万元（其中 2024 年团队建设资金 1000 万元，2025、2026 年度各 500 万元，剩余资金按照《遵义市建设省域副中心专项资金 2024-2025 年实施方案》执行），支持奖补有需求且符合市级产业投向的创新团队。

2. 科研力量支持。支持鼓励市内科研院所、企事业单位科研人员通过离岗创业、智力支持等方



式积极参与科技创新团队建设，围绕产业核心技术开展科研攻关，并按约定享受收益。引导市内高校、科研院所、企业、医疗机构等有关单位用好用活现有实验设施设备，以出租、出借等服务方式，为科技创新团队提供专业化和便利化服务，租金（服务）金额达到 10 万元及以上，按照实际租金（服务）金额 5% 进行补贴，补贴最高不超过 10 万元，补贴资金从遵义市建设省域副中心专项资金中列支。支持鼓励团队招引人才，积极为有需要的科技创新团队搭桥引荐省内外知名科研机构、创新团队、科研人员，为科技创新团队提供智力支撑。

3. 激励团队引才育才。新招引人才到科技创新团队工作 2 年以上的，按博士研究生（正高级职称、高级技师）8 万元、硕士研究生（副高级职称、技师）4 万元、本科（高级工）2 万元的标准给予团队一次性薪酬补贴。支持创新团队积极申报省级以上科技创新人才团队，按省级补助标准给予等额补助。支持团队承载企业参照《遵义市重点人才“蓄水池”管理办法（试行）（遵委人领发〔2022〕4 号）》规定，使用遵义市人才“蓄水池”招引人才，带事业编制身份进入团队开展科研攻关、技术创新。积极为创新团队搭建产业技术交流会、学术论坛、团队技术交流等平台，支持在遵高校联合企业开展人才培养，每年为团队开展 1 次专项引才，助力企业精准引育人才。

4. 强化孵化平台建设。引进、支持打造一批社会化孵化机构，助力创新团队落户办企，为创新创业团队提供代理、咨询、融资、人力资源、信息、成果转化推广等服务。对新认定的省级以上科技孵化器、重点实验室、企业技术创新中心等省级平台，按省级补助标准给予等额补助。对开展科技成果（评估）评价、技术转移等各类科技服务的技术转移机构，按其年度科技成果转化服务绩效给予 10 万元至 100 万元资助，其中年营收达 100 万元以上，按单笔技术交易额 50 万元到 100 万元的给予 1 万元补助；100 万元以上的按照技术交易额 1% 的标准进行补助，单项补助最高不超过 10 万元，同一机构年度补助总额累计不超过 100 万元，相关服务事项已享受财政资金支持的承接单位不再重复支持。对新建的孵化载体，县（市、区）可根据运营情况给予装修运营补贴，并给予最高 1000 平方米办公空间的租金补贴。积极营造争先创优的良好氛围，对孵化成效突出的孵化载体，最高给予 30 万元的一次性奖励。

5. 科技成果转化支持。积极推动科技成果市场转化，支持创新团队以自行投资实施转化、向他人转让科技成果、许可他人使用科技成果、以科技成果作为合作条件与他人共同实施转化、以科技成果作价投资、折算股份或出资比例以及其他协商确定的方式转化科技成果。创新团队中的高校科研院所或国有企事业单位人员，在研究开发和成果转化中做出主要贡献的，可从实际收益总额中获得不低于 70% 的奖励；以技术转让、许可、作价投资方式转化成果的，可从相应净收益中获得不低于 70% 的奖励；以技术咨询、技术服务等方式参与科技成果转化的，可从相应净收益中获得不低于 70% 的奖励。创新团队中的民营企业科技成果完成人和成果转化参与者可参照执行。

6. 支持鼓励申报高新技术企业。科技创新团队承载企业新获国家高新技术企业认定，且年度营

业收入达到2000万元以上(高新技术产品、服务收入占比不低于60%)且R & D投入占比不低于5%的,按照新增固定资产(包括购置的研发、生产设备;自建或购买自用办公场地<须为工业用途>;自用办公及生产场地的装修)投资额的30%给予补贴,最高不超过300万元,并享受省内国家高新技术企业有关优惠政策。

7. 项目资源支持。支持企业加大科研投入,推动科技创新团队持续推进科技创新,由市、县行业主管部门统筹“六大产业基地”产业资金以及部门专项资金等,配套项目经费支持。科技创新团队自行投资实施转化或作价(股)实施转化,按照分门别类、精准施策原则,由行业主管部门或属地政府“一团队一方案”给予个性化、专项化、精准化服务。

8. 给予科技创新团队贡献奖励。鼓励支持科技创新团队利用创新成果创新创业,在遵投资500万元以上的,给予20万元至100万元奖补(其中,投资2000万元至4000万元的,年度固定资产投资达500万元以上并入库统计的,给予20万元至40万元一次性奖补;投资4000万元至6000万元的,年度固定资产投资达500万元以上并入库统计的,给予40万元至60万元一次性奖补;投资6000万元至8000万元的,年度固定资产投资达500万元以上并入库统计的,给予60万元至80万元一次性奖补;投资8000万至1亿元的,年度固定资产投资达500万元以上并入库统计的,给予80万元至100万元一次性奖补),在遵投资1亿元以上且连续三年经济社会贡献较好的(工业企业营收达4亿元、服务业企业营收达2亿元、农业企业营收达1亿元),给予最高500万元奖补(其中,投资1亿元至3亿元的,年度固定资产投资达500万元以上并入库统计的,给予100万元一次性奖补,项目建成投产后连续三年经济贡献达到对应标准的,再给予100万元一次性奖补;投资3亿元至5亿元的,年度固定资产投资达500万元以上并入库统计的,给予100万元一次性奖补,项目建成投产后连续三年经济贡献达到对应标准的,再给予200万元一次性奖补;投资5亿元以上的,年度固定资产投资达500万元以上并入库统计的,给予100万元一次性奖补,项目建成投产后连续三年经济贡献达到对应标准的,再给予300万元一次性奖补)。鼓励科技创新团队通过“揭榜挂帅”方式,参与全市重大科研攻关、重大课题研究,对实现重大科研突破、重要科技成果转化,对地方经济作出突出贡献的,经市委人才工作领导小组认定后,给予30万元的奖励。

9. 实行全流程服务。分行业、分领域设立创新团队服务专员,建立“遵义市科技创新团队数据库”,按照“一对一”服务、全流程服务机制,为创新团队提供涵盖政策咨询、办公场所申请、支持资金申报、人才公寓申请、配偶就业手续、健康体检就医、城市政务生活便利等全方位、多维度、一站式服务。建立“市县领导+行业部门+属地政府”领衔包保机制,每年至少走访调研科技创新团队1次,及时研究解决创新团队建设过程中遇到的问题和困难。

10. 建立容错纠错机制。建立科技创新团队负面清单,允许参与科技创新团队的科研院所、国有企事业单位科研人员依规享受成果转化收益。



11. 优化人才服务机制。科技创新团队成员经所在单位认定推荐，由所在县（市、区）行业主管部门初审并报市级行业主管部门审核后，可申领遵义市人才服务绿卡，享受人才服务绿卡待遇。市外科技创新团队成员，可在团队建设期内，享受人才服务绿卡医疗服务、出行旅游等服务。

12. 建立考核退出机制。科技部门建立完善科技创新团队目标考核机制，对阶段目标、期末目标均不达要求或成果远低于预期的团队，实行清退出库，不再享受相关支持政策。对科技创新团队的支持措施，除一次性资金支持外，其它支持政策原则上自申报获批科技创新团队 3 年内有效。

五、加强组织领导

市委人才办会同科技部门统筹推进科技创新团队建设。科技部门负责科技创新团队服务管理，并明确各地各部门目标任务。财政部门加强资金保障，除遵义市建设省域副中心专项资金 3000 万元外，新增团队奖补资金由市委人才办、市工科局分别向财政申请单独预算。各县（市、区）党委和政府、新蒲新区党工委和管委会，市直有关单位、在遵高等院校，要围绕创建目标任务，强化组织领导，精准推进实施。各地各部门要进一步提升创新意识，完善工作协调联动机制和信息共享机制，协同推进任务措施落地见效，确保圆满完成科技创新团队建设任务。充分利用新媒体，大力宣传科技创新团队支持服务措施，大力弘扬科学家精神、企业家精神、工匠精神，积极营造鼓励创新、包容失败、干事担当的良好生态。

遵义集聚高校毕业生留（来）遵六条措施

遵委人领发〔2024〕4号

为加快实施新时代人才强市战略，推进我市人才高地和吸引集聚人才平台建设，围绕全方位引进培养用好各类高校毕业生（不含党政机关、事业单位和国有企业），拟在全市实施集聚高校毕业生留（来）遵六条措施。

一、提供青年驿站或求职住宿补贴。市外高校畢業生在遵義求職期間，無固定住所的可免費入住最長5天青年（人才）驛站，或選擇80元/天/人最長7天住宿補貼。

二、提供青年公寓或租房補貼。與用人單位簽訂勞動合同，首次在遵繳納社會基本養老保險且固定就業的博士研究生、碩士研究生、本科生、大專生可享受最長2年的青年人才公寓租金減免，或分別申請1200元/月、800元/月、600元/月、400元/月最長2年的租房補貼（根據繳納社會基本養老保險等月兌現）。

三、發放購房補貼。與用人單位簽訂勞動合同，繳納社會基本養老保險且固定就業的博士研究生或正高級職稱人員、碩士研究生或副高級職稱人員、本科生或中級職稱人員、大專生或初級職稱人員，在遵義中心城區購買商品住房，分別給予4萬元、2萬元、1萬元、0.5萬元一次性購房補貼，同時還可享受經行業部門組織的團購房活動優惠政策（最高可享受購房實際成交總價4%的優惠）。

四、發放實習補貼。畢業前來遵實習（最短3個月，最長6個月）的大學生，在遵就業後與用人單位簽訂勞動合同並繳納社會基本養老保險，按1000元/月/人發放實習補貼。

五、實施人才來遵“筑巢”項目。凡各類優秀人才帶技術、帶項目、帶理念來遵創業，根據產業類別、發展規模、投資額度、招引急需緊缺人才、就業人員數量、發展潛力及行業影響力等認定為“筑巢”人才後，給予創業團隊一次性扶持獎勵20萬元，為其建立在外大學生、技能人才等人才信息庫適時推送人才信息，定期組織赴高校招引一批急需緊缺人才，並為創業團隊提供“保姆式”服務。設立年度“筑巢”貢獻獎，每年集中評選一批“筑巢”優秀人才，對特別傑出的納入市委聯系服務人才庫。

六、提供便捷人才服務。定期更新遵義市高校畢業生需求目錄，面向全國及時宣傳發布；優化就業幫扶機制，設置大學生幫帶導師庫，為其提供就業幫扶、職業規劃、求職指導、政策優惠申報等服務；升級“96567”人才服務熱線，打造“人才之家”服務平台為大學生提供各項人才項目申報、



认定等线下服务；在“i 遵义”APP 开设人才服务专栏，为大学生提供线上人才服务“一键办理”、津贴发放“一键申领”、人才公寓“一键申请”、就医看病“一键挂号”、资格证书“一键上传”等服务。

本措施自发布之日起施行，由市委人才工作领导小组办公室解释。施行中，如遇与国家和省新颁布的法律、法规、规章及政策不符内容，按新规定执行。



六盘水市高层次人才引进办法

六盘水人领发〔2024〕1号

第一章 总 则

第一条 为全面贯彻落实习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，坚持人才是第一资源，大力实施人才强市战略，努力集聚各方面优秀人才，为推动全市经济社会高质量发展提供坚强有力的人才支撑，制定本办法。

第二条 坚持党管人才、服务发展大局、突出市场导向、体现分类施策、扩大人才开放，广聚天下英才而用之，奋力推进人才大汇聚。

第三条 围绕全市重点产业、重点领域、重点项目，积极推行“人才+项目”的引才模式，重点引进领军人才、创新创业人才（团队）、高技能人才，引导人才向科研、生产和基层一线流动。

第四条 本办法适用于全市各级党政机关、事业单位（以下统称用人单位），从六盘水市外地区、单位和国（境）外引进人才。各市（特区、区）可结合实际另行制定。

第二章 引进对象及条件

第五条 引进对象

第一类：中国科学院院士、中国工程院院士；国家最高科学技术奖获得者；国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步一等奖前2位完成人。

第二类：国家“万人计划”入选者，国家有突出贡献的中青年专家，国家杰出专业技术人才，国家杰出青年科学基金获得者，国家级重点学科、重点实验室学术技术带头人。

第三类：国（境）外经济金融、工程技术、科教文卫等领域知名专家，享受国务院特殊津贴的专家，省部级选拔管理专家，博士研究生导师，“中华技能大奖”获得者。

第四类：享受省人民政府特殊津贴的专家，“全国技术能手”。

第五类：博士研究生或正高级专业技术职称人才，国家级技能大赛一等奖获奖者，国家级技能大师工作室负责人，省级重点学（专）科、重点实验室学术技术带头人。

第六类：硕士研究生或副高级专业技术职称人才，获得省级技能大赛金牌选手，省级技能大师工作室负责人。

第七类：我市急需紧缺的其他特殊人才，可采取“一事一议”的方式引进。主要包括：

①拥有发明专利或专有技术，可创造较大经济效益的人才；



②取得国家注册执业资格证书的人才；

③教育教学需要的“双师双能型”人才，音乐、舞蹈、美术等急需紧缺专业的人才；

④在新型工业化、新型城镇化、农业现代化、旅游产业化、乡村振兴、数字经济、生态环保等重点领域，能源及能源化工、装备制造、新材料等重点产业急需紧缺的人才；

⑤科技、文化、医疗、教育、金融、安全生产、风险防范、应急处突等领域急需紧缺的人才；

⑥其他具有特殊技术、技能的人才。

第六条 引进条件

（一）基本条件

1. 拥护中华人民共和国宪法，拥护中国共产党领导和社会主义制度。
2. 具有良好的政治素质和道德品行。
3. 具有正常履行职责的身体条件和心理素质。
4. 具有符合岗位要求的工作能力，以及拟引进岗位所需的有关资格条件。

（二）年龄条件

1. 博士研究生或正高级专业技术职称人才，年龄一般不超过 55 周岁。
2. 硕士研究生或副高级专业技术职称人才，年龄一般不超过 45 周岁。
3. 本科生年龄一般不超过 30 周岁。

（三）国内人才引进学历、职称条件

引进对象原则上应具有硕士研究生及以上学历或副高级及以上职称专业技术任职资格。

1. 高等本科院校：引进对象应具有博士研究生或正高级专业技术职称。经认定属于急需紧缺专业的人才，可放宽至硕士研究生学历。

2. 高等专科学校：引进对象应具有硕士研究生及以上学历或副高级及以上专业技术职称。

3. 市属事业单位：引进对象应具有硕士研究生及以上学历或副高级及以上专业技术职称。经认定属于急需紧缺专业的人才，可放宽至本科学历。

4. 市属基础教育学校：引进对象应具有硕士研究生及以上学历或副高级及以上专业技术职称；教育部直属师范大学公费师范毕业生或经认定属于急需紧缺专业的人才，可放宽至本科学历。以上引进对象均须具有相应学科类别的教师资格证。

5. 市属医院：引进对象应具有硕士研究生及以上学历或副高级及以上专业技术职称。经认定属于急需紧缺专业的人才，可放宽至本科学历，还须取得执业医师资格或经住院医师规范化培训合格。

（四）海外人才引进学历条件

引进对象应为世界大学排名前 200 名院校硕士研究生及以上学历（根据 QS 世界大学排名、英国泰晤士报高等教育副刊、上海软科世界大学学术发布的排名等进行综合认定），并经国家教育部

留学服务中心认证。其中：高等本科院校引进对象应为博士研究生学历；市属基础教育学校引进对象除应具有硕士研究生及以上学历外，还应具有相应学科类别的教师资格证。

（五）岗位所需其他条件。

第七条 本办法所指学历条件均应取得相应学历学位证书。

第三章 引进方式及程序

第八条 引进方式

（一）全职引才。主要指市内事业单位通过考核聘用等方式进行编制内引才，事业单位结合用人需求及空编情况，通过考核聘用有计划、有针对性地引进高层次急需紧缺专业人才。

（二）柔性引才。主要指在不改变原有人事、档案、户籍、社保、医保等关系的前提下，通过挂职、兼职、技术咨询、周末工程师等形式，引进市外技术先进、生产成熟、管理规范、有示范带动效应的企业、个人或团队到我市合作开发项目。

第九条 引进程序

（一）需求申报。用人单位每年研究提出人才引进编制需求计划报编制管理部门审批，提出岗位需求计划报市人力资源社会保障局审查后由市委人才工作领导小组办公室组织认定。符合条件的可申请使用市级“人才编制池”编制。

（二）发布公告。市人力资源社会保障局通过六盘水市人民政府门户网站、部门官网等各类媒体平台对外发布引才公告。

（三）评审考察。用人单位负责对照资格条件对报名对象开展初步审核。经初审合格后，可采取笔试、面试、实际操作能力测试等方式对拟引进对象能力素质和专业素养等进行综合评审，并会同组织人事部门开展全面考察了解。符合条件的按《六盘水市人才工作领导小组关于简化博士和正高级职称专业技术人员引进流程的通知》（六盘水人领发〔2021〕2号）程序执行。

（四）资格复审。对符合条件的拟引进对象，经用人单位党委（党组）研究同意后，报市人力资源社会保障局进行资格复审，没有异议的，提交市委人才工作领导小组办公室。

（五）会议研究。由市委人才工作领导小组办公室提请市委人才工作领导小组会议研究，确定录用人选。

（六）办理聘用。市人力资源社会保障局根据议定人选批复同意后，用人单位按照相关法律法规与引进人才签定书面合同（协议），对双方的权利义务、服务期限、有关待遇、违约责任等予以明确。其中，硕士研究生及以上学历或副高级及以上专业技术职称的人才服务年限不低于5年、本科生服务年限不低于3年。协议签订后及时完成工资申报、岗位聘用、上编等手续。



第四章 服务及待遇

第十条 引进人才住房补贴、生活津贴等服务及待遇按照我市有关规定执行。柔性引进人才有关服务和待遇可参照全职引才标准执行。

第十一条 各用人单位可结合实际制定住房保障、生活津贴等方面人才待遇标准，并配套相应人才工作经费。

第五章 考核及管理

第十二条 人才引进工作由市委人才工作领导小组统一领导，领导小组成员单位按照各自职能，积极配合协调，抓好政策落实。市委人才工作领导小组办公室承担日常工作。

第十三条 用人单位按照事业单位人员考核有关规定，对引进人才试用期工作表现进行考核，考核合格的方可正式聘用，考核不合格的不予聘用。

第十四条 用人单位切实发挥主体作用，研究制定具体措施，做好引进人才的管理、服务和分类考核评价工作，合理使用人才，充分发挥人才作用。

第十五条 引进人才的考核结果作为调整岗位、晋升职务、晋升工资、评定职称、兑现补贴、实施奖励等重要依据。对考核不合格的可低聘或解聘，促进人才进能出、能上能下。

第十六条 用人单位要加强人才岗位管理，充分发挥人才专业优势和特长，对引进的人才要确保“专业的人干专业的事”，原则上不得调整。对不适宜原引进岗位或引进单位工作的，结合本人意见，经市委人才工作领导小组办公室研究同意，可调剂使用。

第十七条 用人单位党委（党组）要切实加强对人才引进工作的领导，严肃引才工作纪律，从严把好岗位设置关、评审考察关。对违反纪律规矩、有失公平原则的，按有关规定严肃追究相关责任。

第六章 附 则

第十八条 本办法由市委人才工作领导小组办公室负责解释。

第十九条 本办法自印发之日起执行，《六盘水市引进高层次人才办法》（六盘水人领发〔2019〕1号）同时废止，原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。

贵州航空产业城专项人才政策若干措施（试行）

安市办通字〔2023〕20号

按照市委市政府打造贵州航空产业城的战略部署，全力推进创新链、产业链、人才链深度融合，打造最优人才发展环境，推动航空人才大汇聚，为航空产业城市建设提供坚强的人才支撑，特制定贵州航空产业城专项人才政策若干措施。

一、适用对象

航空产业企业：本措施所指的企业是符合《贵州航空产业城重点产业目录》，依据企业产值、投入、税收、成果、就业等社会综合贡献率，并在本市范围内登记注册、正常纳税一年以上，具备独立法人资格，依法缴纳社会保险的企业。

航空产业人才（团队）：本措施所指的人才（团队）是符合《安顺市高层次人才分类认定目录（试行）》范围内的人才（团队），对《目录》范围外的特殊人才可提出申请，经认定后纳入层次。

二、政策举措

（一）人才引进

1. 实施引才奖励。对引进第二层次及以上的航空产业人才（团队）的单位、个人、企业、中介机构等，给予最高100万元奖励，引进海外人才的按企业实付年薪的10%给予一次性奖励。

2. 实施“人才种子”补助。对符合企业人才需求，与企业签订就业协议的哈尔滨工业大学、北京航空航天大学、西北工业大学、南京航空航天大学等国防科工类、航空航天类的全日制学生，自签订合同之日起在校期间给予本科5000元/年、硕士研究生8000元/年、博士研究生20000元/年的补助，补助年限不超过规定学制年限。对到企业见习（实习）的高校毕业生，超过6个月的一次性给予1000元/人的补贴。

3. 实施“首年生活补贴”。世界知名院校、“双一流”建设高校以及国防科工类、航空航天类等院校全日制毕业生首次进入我市航空产业企业工作的，在企业提供安家费、人才津贴等待遇的基础上，给予全日制本科3万元、硕士研究生5万元、博士研究生30万元的“首年生活补贴”。

4. 赠予人才公寓。对引进的航空产业领域人才，由市级赠予精装修人才公寓。第一层次人才全



职工作满 3 年，或通过“柔性引才”方式工作满 5 年，可赠予建筑面积 300 m²左右精装住房；第二层次人才全职工作满 5 年，或通过“柔性引才”方式工作满 8 年，可赠予建筑面积 200 m²左右精装住房；第三层次人才全职工作满 12 年，可赠予建筑面积 150 m²左右精装住房。未达到赠予条件的，可按照第一、二、三、四层次分别申请最高 100 万元、60 万元、30 万元、10 万元的购房补贴或免费租住人才公寓。

（二）人才培育

5. 畅通岗位交流渠道。对通过省、市重点人才“蓄水池”专项引才渠道引进的航空产业人才，聘用期满且考核合格的，可任选市、县（区）两级事业单位空编岗位。对引进到事业单位类普通高校、职业院校的“技能大师”、“优秀技能人才”，可按规定招聘入编。对政治过硬、表现突出且符合相关规定的优秀航空产业人才，可调任到公务员领导岗位。

6. 拓展能力提升空间。为人才搭建企业、政府、科研院所之间互通交流的平台和载体，每年选派人才到省、市相关部门或发达地区挂职锻炼、跟岗学习、访问研修，帮助提升管理能力和科研水平。

7. 支持科研平台建设。对新申建成功的航空产业类国家级重点实验室、工程研究中心、技术创新中心、火炬特色产业基地、制造业创新中心等科研平台，在国家、省给予补贴的基础上，给予每个不低于 200 万元的补助。对新申建成功的省级重点实验室、工程研究中心、技术创新中心、制造业创新中心等科研平台，在省给予补贴的基础上，给予每个不低于 100 万元的补助。对新建博士后科研（流动）工作站、博士后创新实践基地等平台载体，在省给予补贴的基础上，补贴 50 万元，对新进站博士后每年给予生活补贴 5 万元，补贴不超过 2 年。

8. 新建学科支持。对新设航空产业相关专业并开展订单培养、校企合作的在安高等院校，每年给予 50 万—200 万元补贴，不超过 3 年。对与省内外航空院校联合设置教学点、实训基地的企业，一次性给予 5 万—10 万元补贴。

9. 优秀人才培养。每年遴选 50 名左右第三层次及以上的航空产业优秀专业技术人才进行重点培养，对入选省百名领军人才、千名拔尖人才计划的，给予人才最高 200 万元经费支持；对入选国家千人计划、万人计划的，给予人才最高 500 万元经费支持。

10. 授权人才自主评价。授权企业开展技能人才自主评价，给予企业或个人（培育成本支出者）最高每职业（工种）8000 元/人补贴。

11. 强化技能提升。对获批国家级、省（部）级技能大师工作室的，在国家、省给予补贴的基础上，市级给予项目建设单位或工作室领建人最高 10 万元补贴。鼓励企业员工参加职业技能提升培训，取得技能类职业资格或职业技能等级证书一年内，按照初级工 1000 元/人、中级工 1500 元/人、高级工 2000 元/人的标准给予技能提升补贴；对取得特种作业操作证的，给予每证 600 元/人补贴。

12. 支持重大学术交流活动举办。支持航空产业城重点产业行业协会、产业联盟在安举办全国性

重大学术活动或具有国际国内广泛影响力的交流活动，每次活动按照经核定总投入的 50% 比例给予支持，支持金额不超过 50 万元。

(三) 人才作用发挥

13. 行业标准制定奖励。对主导制定国际标准的人才（团队）给予 100 万元奖励，参与制定国际标准的给予 30 万元奖励；主导制定国家标准的给予 50 万元奖励，参与制定国家标准（排名前三）的给予 15 万元奖励；主导制定航空行业标准的给予 30 万元奖励。

14. 支持核心技术攻关。对承担并完成航空产业新材料、整机制造、航空发动机整机及零部件制造等核心技术突破任务的人才（团队），给予该项技术研发费用 50% 的资助，最高不超过 1000 万元。对承担国家重大科技专项、重点研发计划等项目的人才（团队），按国家项目资金的 50% 给予配套支持，最高不超过 1000 万元。

15. 激励成果转化。对自主知识产权项目在安实现成果转化或产业化的人才（团队），给予最高 100 万元补贴。对引进科技成果在安转化的企业，每项给予最高 50 万元奖励。

16. 人才（团队）贡献奖励。航空产业领域第二层次及以上专家人才组建科研团队的，市级给予 50 万元的团队建设经费。对获得国家级、省（部）级科技奖、专利奖的人才（团队），最高给予 100 万元奖励。对地方经济贡献 500 万元以上，且较上年增长 10% 以上的，给予管理人才（团队）最高 200 万元的一次性奖励。

17. 实行重大事项“一事一议”。对实施产业化项目、带动重大项目落户的顶尖创新创业人才（团队），或切实解决本市企业“卡脖子”技术难题、推进技术创新等特殊人才（团队），结合地方经济贡献，可提请“一事一议”给予奖励和支持。

(四) 人才服务

18. 贷款融资支持。鼓励金融机构设计航空金融产品，提供航空人才金融服务专项产品。对符合条件的人才（团队）运营项目取得银行贷款的，按贷款基准利率不低于 60% 提供贷款贴息，最高 200 万元，单户企业贴息不超过 3 年。支持人才（团队）运营项目公开市场融资，发行债券的按照 1% 贴息，年贴息最高 200 万元；采取信托、股加债、保险资金等方式融资的，按照 1% 贴息，年贴息最高 50 万元，贴息不超过 3 年。

19. 创新创业担保。充分发挥市县（区）融资性担保公司增信支持，对人才（团队）创办产品适销对路的航空企业贷款提供担保，贷款额度最高 1000 万元。对人才（团队）领衔创办的企业积极纳入人社部门创业担保贷款扶持范围，开辟“绿色通道”，符合条件的 10 个工作日办结，贷款额度最高 600 万元。对人才（团队）运营的航空产业项目贷款，融资性担保公司担保费率不超过 0.5%。

20. 解决后顾之忧。畅通就医“绿色通道”，各层次人才分级分类享受优质便捷的医疗服务，第三层次及以上人才可安排健康保健医生一对一服务。引进的人才配偶随同来安工作的，按原单位性质，



根据人才配偶条件予以安排，其他类型的优先推荐就业。

21. 服务功能前移。坚持政府支持、企业主导、市场运营，打造“航空人才之家”，配备 2-5 名专职人才服务专员，为人才提供政策咨询、人才认定申报、创业项目申报等“一站式”服务窗口，打造形成集孵化创新、招引高层次人才（团队）及重点企业的平台。建设航空产业专家智库，为企业战略方向选择、产品产线布局、核心技术攻关等提供智力支持。

三、其他事项

本措施所需经费，按照属地负责、责权利对等的原则，由市与相关县（区）按 2:8 比例承担，其中涉及博士研究生相关经费的由市与相关县（区）按 8:2 比例承担。在处理现有人才与新引进人才关系中，按照“老人老办法、新人新办法、就高不重复”原则执行。本措施自发布之日起施行，具体解释工作由市委人才工作领导小组办公室会同相关牵头部门承担。

毕节市促进高层次人才作用发挥实施方案【摘录】

毕委〔2024〕60号

为深入贯彻党的二十大和二十届三中全会以及中央、省委、市委人才工作会议精神，坚持以高质量发展统揽全局，完整、准确、全面贯彻新发展理念，聚焦“六大产业基地”、富矿精开等战略部署，引导和激励高层次人才深度服务产业发展和重点项目，搭建高层次人才与产业企业对接服务平台，发挥高层次人才作用，努力推动人才链与创新链产业链深度融合，为推动毕节高质量发展提供人才支持和智力支撑。特制定本方案。

一、工作任务

1. 高质量建设专家人才库。紧扣全市产业发展规划和民生事业发展需要，教育、医疗、科技、工业、农业、文化旅游、法治、能源、大数据和城镇化建设等部门要主动履责，分行业领域成立“1个主管部门+1所高校（大专院校）+N个科研院所、产业单位或重点企业”的人才产业联盟。人才产业联盟行业主管部门明确专人负责，按照专业性、广泛性、实用性、动态性的原则组建产业服务专家人才库，并做好联盟内专家人才的联系、协调和管理等工作。专家人才库通过公开招募、推荐和考核等方式，重点从联盟成员单位选拔具备相关专业背景和丰富实践经验的专家人才入库。首次组建于2024年12月底前完成。从2025年起，每半年动态更新一次，确保专家人才库信息精准，高效、有序、专业运行。

2. 精准收集产业项目需求。专家人才库与项目需求库的组建和管理工作由市委人才工作领导小组统筹，市人力资源社会保障局具体负责信息汇总、管理和运行工作，各人才产业联盟行业主管部门负责定期开展信息收集和动态调整更新。项目需求库依据行业、领域和区域进行细致分类，并与专家人才库同步建设、同步更新，重点围绕产业发展和教育、医疗等民生事业发展需求，聚焦产业规划、技术攻关、人才培养等需要，由各人才产业联盟主管部门对应专家人才库定期不定期收集和筛选。每个项目要建立信息台账，内容包括项目名称、所属行业或领域、项目背景、项目目标、帮扶需求和预期成果等，项目涉及信息必须真实、准确，具有时效性。

3. 建立人才项目对接机制。建立“专家寻项目、项目聘专家”信息对接机制，相应人才产业联盟行业主管部门每年负责从行业专家库中选拔和协调专家人才，根据人才产业联盟前期收集的高层次人才科技创新项目需求，组团深入基层企事业单位常态化开展专家技术帮扶行活动，为需求单位提供智力和技术支持。为推动专家人才更好地服务产业项目和民生事业，每个人才产业联盟选派的



高层次专家人才团组原则上每年实地开展技术帮扶活动时间累计不少于 10 天。

4. 建立服务成效评估机制。按照客观公正、系统全面、量化可比的原则，通过系统化、标准化的评估流程，全面评估专家人才服务产业发展、技术创新、人才培养等方面的工作成效。专家人才服务成效评估实行年度评估，安排在每年年底进行，评估内容包括服务对象满意度、项目目标和需求完成情况，以及专家人才服务项目成效等，每个人才产业联盟每年实际参与服务活动专家人才评为优秀等次的比例不超过 10%。评估的具体细则由市人力资源社会保障局负责制定，评估工作由行业主管部门牵头负责，评估结果逐级报市人力资源社会保障局和市委人才办审核。评估效果良好以上的，下一年度继续给予经费支持；评估未达到项目目标的，将对技术团组主要负责人进行通报，并取消团组主要负责人参评市级人才计划资格。

二、激励措施

5. 提高人才政治待遇。健全完善党委联系服务专家制度，积极通过走访慰问、人才服务热线、满意度测评等渠道，适时收集人才产业联盟专家问题、听取专家建议并推动解决。鼓励广大专家参政议政，在高层次专家人才中推荐先进模范人物担任党代会代表、人大代表、政协委员，邀请专家列席党的有关会议和人大、政府、政协有关会议，参加重大节庆活动。

6. 鼓励专家建言献策。建立专家人才建议课题目录并给予一定经费支持。鼓励和支持国家级人才计划入选者、省管专家、市管专家围绕经济社会发展的重大课题开展专题调研和科学论证，为党委和政府科学决策、民主决策、依法决策建言献策。鼓励聘请行业领军人才、高层次专家学者担任各级政府发展顾问、决策咨询专家、重点产业链链长等名誉职务，支持高校（大专院校）、医院和科研院所按规定聘任高精尖专家人才担任名誉副校长（副院长、副所长）。

7. 推动人才交流合作。探索建立灵活用人制度，推动成立人力资源或人才集团，积极构建统一、开放的人才市场体系，完善人才供求、价格和竞争机制，促进人才工程项目与各类科研、基地计划相衔接，努力实现创新链与人才链融合发展。鼓励和支持科技人才赴外访学研修、交流和培训。鼓励学术学科带头人参加国际国内学术交流和研讨，承担国际国内科技交流合作计划项目。

8. 落实职称评聘制度。落实优秀青年人才职称职务破格晋升机制，对积极参加专家帮扶行活动、科技成果转化业绩突出、取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题的优秀青年科技人才，采取“一事一议”“一人一策”的方式直接申报高级职称。专家人才服务成效年度评估获优秀等次的专业技术人员，视同职称晋升所需基层服务时限半年。

三、支持政策

9. 健全完善科研项目制度。建立科研项目经费持续投入机制，积极争取试点推进基础研究类科

研项目经费包干制改革，探索对青年科技人才承担的科研项目开展“里程碑”式关键节点管理，减少项目实施周期内的各类评估、检查和抽查活动。推动落实国有科技型企业股权和分红激励政策，激发科研人才成果转化动力。加大科研助理岗位开发力度，将科研时间纳入单位绩效考核体系，鼓励高校（大专院校）、医院和科研院所多措并举将科研人才从不必要的事务性工作中解放出来，充分保障科研岗位专家人才科研学术活动时间。

10. 建强人才培育发展平台。聚焦重点产业链，鼓励企业、高校和科研院所建设高水平科研平台，推动人才与产业精准对接，激发人才创新创业活力。对新获批的院士工作站、院士创新团队工作站、科技创新领军人才工作站，分别给予 50 万元、30 万元、30 万元建设经费支持；对新获批建设的科技企业孵化器、重点实验室、工程研究中心、技术创新中心、企业技术中心、野外科学观测研究站、高技能人才培训基地、技能大师工作室等平台载体，按照国家级 30 万元、省级 20 万元标准给予经费支持。鼓励和支持企业积极申报博士后工作站，对博士后设站企业招收的全职博士后研究人员，连续两年分别给予 10 万元和 5 万元的日常资助，并给予新建博士后工作站 30 万元经费支持，用于新进博士后开展基础研究，按科研项目进行管理。

11. 落实经费预算保障。方案涉及平台载体建设支持经费，除企业技术中心、高技能人才培训基地、技能大师工作室建设支持经费按照原渠道予以保障外，其余涉及经费全部从市级人才工作专项经费预算予以保障，与市级人才奖励资金同步一年一申报。设立人才产业联盟专家技术帮扶行活动经费，活动经费实行包干制，专项用于专家人才服务基层和项目产生的相关费用，由市人力资源社会保障局按照每个人才产业联盟 10 万元的标准，每年按程序提请市委人才工作领导小组办公室主任会议研究同意后，划拨市人力资源社会保障局负责管理和使用。

四、工作保障

12. 加强组织领导。在市委人才工作领导小组领导下，市委组织部、市科技局、市人力资源社会保障局协同配合，共同推进促进人才作用发挥各项工作，各有关部门各司其职，促进各项任务落实。各地要加强统筹协调，结合实际制定符合当地经济社会发展要求的落实措施。

13. 狠抓督促落实。认真贯彻落实促进人才作用发挥工作部署，强化重点工作任务调度，及时跟踪问效，对发现的问题，明确责任、限期整改，确保各项任务有序推进、按时完成。

14. 强化宣传引导。大力宣传党和国家人才方面的重大方针政策、各地各部门新举措新成效、优秀人才扎根基层和创新创业的先进事迹，树立正确人才工作导向。建立健全人才荣誉制度，加强舆论引导，形成全社会关心人才、支持人才的良好氛围，不断提升人才内驱动力，引导广大人才主动投身到建设贯彻新发展理念示范区工作中来。



铜仁市招才引智实施办法

铜委人领发〔2023〕10号

第一章 总则

第一条 为全面贯彻落实党的二十大精神，深入贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想和视察贵州重要讲话精神，以及中央、省委、市委人才工作决策部署，紧扣“七个生态”建设和“六大主导产业”发展，进一步完善人才政策体系，积极引导支持全市机关企事业单位大力引进各类人才和人才团队，推动新时代铜仁人才工作高质量发展，加快建设全省良好人才生态先行示范区，为奋力开创绿色铜仁现代化建设新未来提供人才支撑和智力支持，结合铜仁实际，特制定本办法。

第二条 本办法所指的招才引智对象，是指从市外引进或柔性引进的各类人才和人才团队，不包括目前已在本市工作和在本市范围内流动的人才。

第三条 本办法适用于本市各类机关企事业单位引进的符合相关条件的各类优秀人才和具备先进技术的人才团队。

第二章 招才引智对象及方式

第四条 高层次人才

一类人才：中国科学院院士，中国工程院院士，外籍院士，国家最高科学技术奖获得者，国家自然科学奖、科学技术进步奖、技术发明奖获得者，国家重点研发计划和科技重大专项科学家或专家组成员，在国际学术技术界享有一定声望，或对某一领域的发展有过重大贡献的著名科学家或与此类人才具有相当职务职称者。

二类人才：国家级“计划人才”，国家有突出贡献的中青年专家，国务院特殊津贴专家，国家级重点学科、重点实验室、工程技术研究中心、工程研究中心学科学术技术带头人、科学家或与此类人才具有相当职务职称者。

三类人才：国家部委重点人才工程入选者、科研平台负责人或项目主持人、学术奖励称号获得者，省突出贡献人才、省核心专家、省管专家，省级有突出贡献的中青年专家，省政府特殊津贴专家，省级重点学科、重点实验室、工程技术研究中心、工程研究中心学科学术技术带头人、科学家或与此类人才具有相当职务职称者，获得世界技能大赛金牌选手及指导专家、教练。

四类人才：具有学历学位的博士研究生，正高级职称专业技术人才或与此类人才具有相当职务职称者，获得世界技能大赛银、铜牌选手及指导专家、教练，获得中华技能大奖、全国技术能手荣

誉称号，担任国家级技能大师工作室、辅导员名师工作室负责人，享受省级以上政府特殊津贴的优秀高技能人才。

五类人才：全日制硕士研究生，副高级职称专业技术人才，获得省级技能大赛金牌选手及指导专家、教练，担任省级技能大师工作室、辅导员名师工作室负责人，省级工匠人才创新工作室领办人及具有精湛技艺技能和业绩水平的高级技师等高技能人才，特殊人才。

第五条 急需紧缺人才

根据我市社会事业进步、重点产业发展、企业生产经营需要的人才短缺状况、专业特点、岗位需求和紧缺程度具体情况确定，原则上为大学本科及以上学历，学士以上学位（或技师以上技能等级），年龄原则上为 40 周岁以下，且具备胜任相应岗位能力条件、专业水平和身体条件的人才，具体按照《铜仁市急需紧缺人才认定办法（试行）》（铜委人领发〔2023〕5 号）相关规定执行。

第六条 人才团队

指自带技术、项目来铜创办公司或与市内相关企业共同设立公司，拥有自主知识产权、具有国际先进或国内一流水平的科技成果或高新技术产品，能够较快实现产业化，引领带动相关产业发展的团队。团队在创办企业中的股权占比不低于 20%，核心成员在 3 人以上，每年在铜工作 3 个月以上。

第七条 引才方式

- （一）全职引进。包括人才招聘、引进、招录、体制内调动等入编人员。
- （二）柔性引进。包括人才外聘、智力服务、兼职服务、顾问指导、技术咨询等及市委人才工作领导小组审核认定的其它柔性方式。

第八条 本办法引进的各类人才，除第四条规定的一、二、三类人才外，其他人才年龄原则上应在 55 周岁以下。

第三章 相关待遇

第九条 全职高层次人才待遇

对新引进并与我市机关企事业单位（体制内调动应在编制许可范围内）签订 5 年及以上工作合同（公务员身份的工作年限认定按有关规定执行），经同级组织、人社部门备案的全职在铜工作的相关高层次人才，报同级人才工作领导小组认定，可享受以下待遇：

- （一）购房补贴。本人在铜仁市范围内购买首套商品房的（同时购入两套商品房的，以价高者为准），享受购房补贴：一类人才 100 万元，二类人才 60 万元，三类人才 40 万元，四类人才 30 万（除第一类人才外，若房价总额未超过人才类别相应的补贴标准，则据实拨付）。
- （二）工作津贴。以省、市高层次人才津贴发放细则相关规定为准。
- （三）夫妻双方同属引进的高层次人才，按照各自相应标准享受购房补贴和工作津贴。



(四) 岗位聘用。对到机关企事业单位、民营经济组织工作的博士、硕士,用人单位可根据其学术、技术水平和工作需要,聘用到相应技术岗位,在第一个聘期(3年)内,享受副高、中级待遇,也可直接申报副高级专业技术资格、中级专业技术资格。对从省外引进和引进到基层的具有高级专业技术资格的高层次人才,可直接聘用到对应的专业技术岗位,不受单位岗位职数限制。

(五) 对于我市机关企事业单位从市外引进上述一、二、三、四类高层次人才,其配偶安置优惠政策,可参照《铜仁市“优才卡”制度实施办法(试行)》执行。

第十条 急需紧缺人才待遇

对我市企事业等单位引进全职在铜工作的急需紧缺性人才,与用人单位签订5年及以上工作合同,按企事业等单位有关规定执行。各地各单位可根据有关规定,结合实际明确相关待遇,经同级行业主管部门和人社、财政部门审核后,报同级人才工作领导小组备案。

第十一条 柔性引进高层次人才待遇

(一) 原则上全年在铜工作时间累计达3个月及以上的,除按累计工作月份享受与省、市高层次人才津贴发放细则中明确的同类人才同等工作津补贴外,用人单位可结合实际研究明确有关待遇。

(二) 在各类科研项目申报评审、旅游服务等方面享受与本办法所引进的全职高层次人才同等待遇。

第十二条 人才团队扶持政策

(一) 在铜创办企业满1年的人才团队,经企业申报、实地查看、专家评审并由市、县人才工作领导小组认定,给予人才团队一定经费资助,资助额度为创办企业投入该创业项目自筹资金的5%,最高不超过100万元,按照2:3:5的比例分3年发放,主要用于人才引育、技术创新、项目研发等。资助经费由人才团队归属地同级财政承担,从市县人才工作专项资金中列支。

(二) 人才团队成员可享受我市人才引进有关优惠政策。市、县人才工作领导小组每年组织相关部门对人才团队创办企业的经营效益、依法纳税、人才引育等情况进行考核,考核合格的发放资助经费,考核不合格的停发资助经费。

(三) 对团队带头人为“两院”院士、国家重点研发计划和科技重大专项科学家或专家组成员、国家级“计划人才”、国家有突出贡献的中青年专家、国务院特殊津贴专家或相当层级专家的人才团队,采取“一事一议”的办法,给予最高不超过200万元的经费资助。

(四) 人才团队扶持政策按照“就高不就低”原则执行,有关待遇不重复享受。

第四章 待遇兑现

第十三条 购房补贴分两次平均发放,首次补贴在购房当年,由本人申请,用人单位考核提出发放意见并经同级行业主管部门和人社、财政部门审核,报同级人才工作领导小组审批,次年年初集

中发放上年度应享受待遇；第二批补贴在购房后第5年按程序拨付。用人单位为企业的，由企业参照本办法出资进行发放。

第十四条 待遇兑现具体程序：

（一）每年年底，市委人才工作领导小组办公室会同市人社局、市教育局等有关单位组织引才单位对本年度引进人才和人才团队津补贴资助进行申报。

（二）按照行业归口原则，由用人单位负责收集高层次人才津补贴相关印证资料，按程序经行业主管部门和市人社局审核后报市委人才工作领导小组办公室。

（三）市委人才工作领导小组办公室审定后按程序拨付资金至市人社局，根据行业归口经行业主管部门分别兑现至用人单位。

第十五条 引进人才在购房补贴兑现期内离职（解聘）的，由用人单位提出意见，按人事管理权限经同级行业和主管部门审核，报同级人才工作领导小组审定，剩余部分不再发放。

第五章 工作机制

第十六条 全市招才引智工作由市委人才工作领导小组办公室具体实施，市人力资源和社会保障局、市委编办、市财政局、市科技局、市卫生健康局、市教育局等部门按照分工和职责抓好落实。

第十七条 市委人才工作领导小组办公室牵头通过一定方式开展调查摸底，及时掌握全市各级各类人才需求情况，建立需求目录，制定科学可行的招才引智工作方案。充实人才机构工作力量，持续开展“书记市长进校园”“双招双引”“千名英才·智汇铜仁”等行动，明确专人负责招才引智工作，组建引才队伍，采取多种引才方式，推动走出去引才工作常态化。

第十八条 以市直机关企事业单位需求为主，整合区（县）各类引才计划，强化上下联动，推行由市领导分别带队，组织相关企事业等单位于每年春季和秋季赴省外知名高校举办铜仁招才引智专场招聘会，引进各类人才和人才团队来铜就业创业。

第十九条 各地各单位要科学制定工作计划，结合实际需要有序开展招才引智工作。及时商行业主管部门，按管理权限和编制属性提前报同级组织、人社部门审核，并报市委人才工作领导小组办公室备案。各地各单位不得自行随意开展招才引智工作。

第二十条 每次招才引智工作结束后，要及时抓好后续工作落实，兑现人才待遇，形成长效机制，持续对招才引智工作成效进行跟踪。各区（县）每半年向市委人才工作领导小组书面报告工作进展情况。市委人才工作领导小组办公室定期检查通报，把招才引智工作开展情况纳入全市人才工作绩效考核重要指标。

第二十一条 建立健全招商引资与招才引智融合互动机制，推进“双招双引”任务同部署、工作同推进、绩效同考评，在开展专项招商、重点招商、大型经贸或人才项目对接活动时，招商与招才



人员同时参与，通过参加外出招商活动引进先进技术项目、带来人才团队、打造优势产业。

第六章 组织保障

第二十二条 对特殊人才、重点项目等实行“一事一议”机制。由用人单位或人才团队企业法人代表向行业主管部门提出申请，相关行业主管部门会同人社部门实地查看，提出书面意见报同级人才工作领导小组审核。

第二十三条 各地各单位要加大对外联络服务和人才政策宣传力度，通过微信、网站等各种平台和驻外招才引智工作服务站定期发布铜仁经济社会发展情况、招商引资和产业政策信息以及人才政策、需求信息等，积极做好人才政策咨询和相关服务工作。

第二十四条 进一步健全完善市县乡村四级党组织联系专家人才制度，建立各级人才工作领导小组成员联系专家人才制度，定期开展走访慰问，听取意见建议，协调解决有关问题。

第二十五条 按照“谁受益，谁负责”的原则，本办法所涉资金，由各自开支渠道承担，其中，市级财政差额拨款事业单位，市财政和用人单位各承担一半。各区（县）要将人才工作专项资金纳入财政预算体系，专门用于招才引智工作。

第二十六条 鼓励各地各单位结合实际，制定差异性招才引智激励政策。属于财政全额、差额拨款单位制定的差异性激励政策，经同级行业主管部门和人社、财政部门审核后，报同级人才工作领导小组备案。

第二十七条 严禁用人单位和个人弄虚作假套取相关补贴，一经发现并查实，追回全部资金，并严肃处理相关人员责任。涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。

第七章 附 则

第二十八条 本办法自印发之日起实施。其他有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。各地各单位可在本办法基础上，结合实际制定出台相关措施。

第二十九条 若省级新出台相关办法或细则，则从其规定。

第三十条 本办法由市委人才工作领导小组办公室负责解释。

关于实施“五大行动”加强和改进新时代黔东南人才工作的若干措施【摘录】

黔东南党办发〔2024〕8号

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，认真落实党的二十届三中全会、省委十三届五次全会和州委十一届八次全会精神，牢固树立人才引领发展的战略地位，深入推进人才发展体制机制改革攻坚，持续激活人才存量、增加人才流量、壮大人才总量、提升人才质量，不断强化人才对中国式现代化黔东南实践的支撑引领作用，现就实施“五大行动”加强和改进新时代黔东南人才工作，提出如下措施。

一、实施人才引育提升行动

1. 实施黔东南州骨干人才支持计划。优化人才引育项目，着眼我州重点产业发展、重点领域创新、重点项目建设、重点学科提升需求，组织实施黔东南州骨干人才支持计划，聚焦科技、教育、医疗卫生、人文社科、民族文化艺术、高技能等人才群体，健全人才引进和培养支持措施，有效衔接“贵州省百千万人才引进计划”和“贵州省高层次人才培养支持计划”，梯次推进人才队伍建设。

2. 健全科教协同育人机制。稳步推进建立教育科技人才一体化发展机制，进一步打通教育、科技、人才三者良性循环的痛点、堵点，实现科学资源与教育资源、研究资源与教学资源的高效协同，推动高质量教育、高素质人才、高水平科创相互贯通。针对新技术、新业态，动态调整优化高校、高职（中职）院校学科设置，找准摸清产业链卡点、堵点，常态化梳理发布产业创新所需的科技攻关，不断提升资金、人才、项目、平台一体化配置效率。

3. 健全人才引进授权机制。聚焦“四新”主攻“四化”主战略和高质量发展要求，突出“高、精、尖”导向，创新团队引才、项目引才、平台引才、以才引才、柔性引才、高校引才等方式，优化引才机制，简化引才流程，重点引进一批创新创业人才。授予用人单位自主权，州级事业单位引才计划采取报批制，县（市）实行备案制。支持高新区（经开区、工业园区）探索市场化、个性化引才，建立“人才编制池”支持园区事业单位引进急需人才。特殊急需人才可采取“一事一议”方式引进。在州、县政府驻外机构设立引才工作站，对引才成效显著的给予经费奖补；成功推荐省外高层次人才全职引进到州内企事业单位工作的个人（公职人员除外），按人才层次给予一次性奖励。

4. 健全人才实践成长机制。优化高校、科研院所和企业人才交流通道，支持和鼓励高校、科研



院所科研人员离岗创办企业，除国家安全和秘密外，不得将创业人员的职称、年龄、资历、科技成果形式、获奖层次等作为限制离岗创办企业的条件。用好科技成果转化贷等金融政策助力科研人才离岗创业和兼职创新。支持科研人员到企业从事省、州级重大科技工程、关键核心技术攻关任务，5年内其人事关系可保留在原单位，也可转到企业并在任务完成后重新选择回原单位。鼓励在生产一线设立“候鸟型”人才工作站，允许入站的国有企事业单位科研人员按规定兼职兼薪、按劳取酬。

5. 健全乡村人才分类培养机制。围绕全面推进乡村振兴需要，尊重乡村人才成长规律，统筹培养各类人才。深入推进农村领军人才培育计划，探索选聘“农村职业经理人”，培育壮大种养能手、乡村工匠、农村电商、基层治理和法治等人才队伍。强化乡村文旅从业人员培训，落实非遗传承人补助经费，持续开展“中国非遗传承人群研修研习培训计划”，支持各院校加大传承人培养、民族文化研究。健全乡村能人评价认定机制，完善用好“乡土人才库”。激励引导在外务工人员、退役军人、大学毕业生等优秀人才返乡创新创业、投资兴业。深入推动干部人才“组团式”帮扶模式和科技特派员制度向乡村延伸。

二、实施产才融合发展行动

6. 聚焦主导产业汇聚创新人才。聚焦“四新”主攻“四化”主战略、“桥头堡”和现代工业产业体系建设以及园区景区创新发展，以“贵州省百千万人才引进计划”为抓手，集聚一批发展视野宽、专业水平高、创新能力强的人才投身黔东南现代化建设。对企业人才在项目用地、厂房免租、成果转化、融资支持以及核心团队成员住房保障等给予扶持。

7. 聚焦“一链一策”细化人才政策。摸清全州产业链人才底数，针对每条产业链绘制产业人才地图，立足行业特点和人才需求，以面上人才政策为指引，精准配套差异化产业人才支持政策，制定针对性产业人才服务举措，构建形成“一链一策”的产业人才政策体系。

8. 聚焦联动引才推行“双招双引”。建立招商引资和招才引智同步推进工作体系，打通全民招商与全民聚才资源征集渠道，打捆推介产业政策和人才需求，依托产业全景图、链条需求单、招商项目库、产业资金池开展“双招双引”，确保在招商引资项目落地的同时，引进汇集一批产业人才。

9. 聚焦国企改革引育企业高端人才。紧扣企业生产经营短板，指导企业摸清人才需求，并积极为企业引才搭建平台载体。赋予国有企业引才主体权，制定国有企业简化人才引进规程。国有企业新招引的正高职称或博士以上层次人才，引才投入不列入预算基数，视同当年利润考核。企业招引硕士、副高职称、技师等以上层次人才，同级财政给予一次性奖励。持续实施人才“蓄水池”专项为企业补充紧缺人才。发挥政府引导作用，将州内重点企业高层管理人员纳入人才教育培训范畴。提高选派到上级单位、东部城市等跟岗学习人员中的企业人才占比。

10. 聚焦生产一线培育技能人才。依托州内高职（中职）院校，深化“政产学研”协同模式，

持续开展职业院校毕业生学历证书 + 技能等级证书“双证书”行动。分批培育一支技艺精湛、勇于创新、富有地方特色的技工队伍。鼓励优秀技能人才参加各类技能大赛，对获奖的团队给予奖励。加大高技能人才培训基地、技能大师工作室培育认定及申报力度，激励开展技艺创新、难题攻关、带徒传技。

三、实施创新活力激发行

11. 设立博士人才科技专项。支持州内青年博士与企业围绕新能源、新材料、物联网、人工智能、大数据以及生物科学、现代医药技术、民族医药技术等新兴领域发展需求，联合申报州级科技攻关项目，获得立项的按照每项不少于 10 万元给予支持。国有企事业单位科研岗位新入职理工科博士毕业生，给予一定年限的科研项目稳定支持。

12. 扩大科研经费使用自主权。简化科研项目经费预算编制，下放预算调剂权以及科研项目差旅和会议费管理权限，逐步推进经费包干制。纯理论基础研究项目间接费用比例提高到不超过 60%，间接费用可全部用于科研人员绩效奖励。项目完成任务目标并通过综合绩效评价后，结余资金留归项目承担单位使用，优先考虑原项目团队科研创新能力提升及实验设施设备更新等需求。

13. 扩大用人单位薪酬分配自主权。事业单位中的科研人员职务科技成果转化、专利产业化运用的，应当从所取得的净收入中提取不低于 70% 的比例用于奖励科研人员，奖金计入所在单位绩效工资总量，单列管理不受总量限制。州内研究开发机构、高等院校以其持有的科技成果、专利权等知识产权作价投资转化的，应当从所取得的股份或者出资比例中提取不低于 70% 的比例用于奖励科研人员；在研究开发和科技成果转化、专利权运用中作出主要贡献的人员，获得奖励的份额不低于奖励总额的 50%。按照以岗定薪、岗变薪变的要求，鼓励支持国有企业收入分配向作出突出贡献的人才倾斜。

14. 支持国有企业提升科技创新能力。充分利用企业研发费用加计扣除、高新技术企业税收优惠等普惠性政策，健全鼓励国有企业研发的考核制度，促进基础研究、应用基础研究和技术创新融合发展。对于上年度研发费用投入超过 10 万元的国有企业，州财政按照分段超额累退比例法进行补助。将国有企业科技研发投入和科技成果转化等科技创新指标纳入考核体系，国有企业当年研发投入可以在经营业绩考核中按利润计入经济效益。州属企业每年研发投入强度不低于 0.5%，且研发费用每年增长 5% 以上。

15. 支持高校毕业生创新创业。强化政府投资建设众创空间、孵化器等各类创业载体，高校毕业生可免费使用。对符合条件的高校毕业生和其创办的小微企业给予一次性创业补贴、创业场所租赁补贴、创业担保贷款等支持。鼓励各高校对本校在全国“互联网 +”大学生创新创业大赛中获金、银、铜奖并在州内落地的项目给予资金资助。



16. 支持科研人员减负增力。项目承担单位可为科研项目配备专门科研助理，所需人力成本费用（含社会保险补助、住房公积金）可通过科研项目经费等渠道统筹解决。对科研急需的设备和耗材允许采用特事特办、随到随办的采购机制。严控科研项目执行期内进度检查和材料报送次数，科研单位每周可安排 1 天非学术会议，其余时间均为“无会日”，坚决杜绝科研人员陪会问题。

四、实施平台载体升级行动

17. 加强科技创新平台载体建设。突出重大需求和问题导向，分类设置创新平台建设资助标准，完善平台考核退出和优化整合机制。引导企业与省内外高校、科研院所产学研合作，共建重点实验室、技术创新中心、科学家工作站、企业技术中心等创新平台，对获得认定并取得科研成效的国家级、省级平台，按规定给予资金补助或“一事一议”给予支持。拓展提升“乐创黔东南”创业创新平台载体功能，定期举办科技成果转化、创业项目融资、劳务品牌遴选等路演活动，以优质智力成果撬动资本力量，助推产业发展。

18. 加强“流量聚才”平台搭建。抢抓数字经济新机遇，以“村 BA”、村超为聚才平台，借助流量优势，通过柔性引进、双招双引等方式，集聚一批优秀人才。探索举办帮扶人才、引进人才、博士人才、企业家人才、校友人才、黔东南籍在外人才等足球赛、篮球赛专场，不断拓展体育赛事引才场域，让赛事“流量”转化为人才“留量”。

19. 加强科技型企业成长激励。支持科技型企业建设技术转移机构，提供科技成果交流、展示渠道，对新获批的国家级、省级技术转移机构，以及落地本州提供服务的技术转移机构，按照引进项目数量、质量和经济效益以“一事一议”给予支持。对参加中国创新创业大赛获国家、省级奖励的企业项目，符合科技成果转化和产业化的，给予州级科技计划项目支持。对新认定的高新技术企业，给予一次性经费补助。

20. 加强名校名企和高能级科研院所引入。争取定点帮扶我州的高校、科研院所、央企等省内外企事业单位来黔东南州设立分支机构，采取“一事一议”办法给予支持。对中央直属企业、国内行业龙头企业、国家科研机构、国家重点大学在黔东南州设立具有独立法人资格、符合我州产业发展方向、引入核心技术并配置核心研发团队的研发机构，取得重大科研成果并转化为产业项目的，经认定给予最高 3000 万元支持，优先推荐列入重大科技成果转化专项。

21. 加强人才社会化服务阵地打造。推进人才驿站建设，依托知名餐馆、星级酒店、产业园区等建立人才驿站，逐步拓宽人才服务阵地建设，经申报认定后统一授予“黔东南人才驿站”牌匾，为广大人才提供餐饮住宿、休闲度假、学术交流、合作洽谈等服务功能，经评估，对作用发挥好、人才评价高的驿站给予一次性奖励。

五、实施人才服务优化行动

22. 创新人才分类评价认定机制。坚持品德、学识、能力和业绩并重的原则，建立以创新能力、质量、实效、贡献度为导向的人才评价体系。对企业和机关事业单位引育的高层次人才进行分类和区别认定，试点开展“按薪定才”，将薪酬待遇、获得投资额度、工作履历等作为企业人才层次认定、待遇兑现的主要依据。动态更新高层次人才分类目录。

23. 创新人才金融信贷产品。支持引导金融机构创新推出针对州级以上人才项目计划入选者、引进博士等高层次人才创新创业的“人才贷”等信贷产品，在贷款额度、贷款规模上给予倾斜；创新“人才信用+担保+银行”模式，鼓励融资担保机构为高层次人才提供低利率担保支持。探索以高层次人才享受住房安家补助、成果性或荣誉性经济奖励作为前置条件，开发“人才政策+信贷融资”专属信贷产品，多渠道满足人才融资需求。

24. 创新人才工作市场化路径。积极探索建立政府部门、用人单位、人才服务机构共同发力的市场化人才服务工作新机制，鼓励多形式搭建人才发展市场服务主体，开辟人才工作对外合作新路径，委托开展人才猎聘、人才培养、创新孵化等业务，推动部分人才工作事项“委托办”“打包办”。

25. 优化人才安居环境。实施人才安居工程，建立多主体供给、多渠道保障的人才住房保障体系。探索以盘活国有企业开发的闲置房地产楼盘，或者以土地供给、财政资金投入为引导，撬动社会资本投入等方式，新建改建“州级人才公寓”，以“礼敬方式”安排优秀人才集中入住，为人才打造舒适暖心的居住环境。为引进人才按时足额缴存住房公积金，将住房公积金缴存经费纳入财政专项资金保障，并对高层次人才提升公积金贷款额度。

26. 优化“一网通办”服务功能。梳理归集人才政策，着力推进清单化管理、动态化更新、暖心化服务。探索搭建人才信息化服务平台，优化人才线上“一网通办”服务综合功能。持续落实人才绿卡和党委联系服务专家制度，完善人才服务专员机制，积极为各类高层次人才解决人才津贴、配偶就业、体检就医、健康疗养、快捷出行、畅游景区、免费家政等生活实事。

27. 优化人才工作运行机制。各级党委（党组）加强对本地区本部门本单位人才工作的领导，健全组织人社部门抓战略、抓政策、抓项目、抓协调、抓保障、抓服务、抓安全职责及各有关行业部门职责清单，配强工作力量，加大经费投入，落实“抓行业必须抓人才”主体责任，强化考核评价，深入挖掘宣传人才经验做法和典型案例，充分调动各方面参与人才工作的积极性、主动性、创造性。



黔南州人才政策摘编

一、支持重点创新创业平台建设

(一) 支持对象

1. 新获批的国家级和省级重点实验室、技术创新中心、科技企业孵化器、新型研发机构、工程研究中心（工程实验室）、企业技术中心、临床或中医医学研究中心、技术转移机构，新评选的省级名师（名校长）工作室、名医（名中医）工作室、技能大师工作室、文化遗产首席专家工作室，新设立的国家博士后科研流动（工作）站，贵州省博士后创新实践基地，新建成的“产教融合”型研究生院。

2. 对高层次人才新创办企业进行奖补支持，其企业在五年内实现营业收入首次超过 2000 万元、5000 万元、1 亿元。

(二) 政策支持

1. 给予最高 100 万元一次性补助。
2. 经认定后由同级财政分别给予最高 20 万元、50 万元、100 万元奖励。

二、支持人才优先发展

第一类：新引进的在国（境）外获得博士学位人员和“双一流”大学（学科）全日制博士研究生除按规定享受高层次人才住房（购房）补贴外，另发放 5 万元安家费；

第二类：具有国家注册执业资格的中、高级职称急需紧缺专业人才，分别发放 3 万元、5 万元安家费；

第三类：国（境）外名校硕士和“双一流”大学（学科）全日制硕士研究生，发放 3 万元安家费。以上经费从引进起 3 年内发放完毕。

三、高层次和急需紧缺人才服务

第一类：从州外引进的中国科学院院士、中国工程院院士，国家最高科技奖获得者，国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步一等奖的前 2 位完成人。发放高层次人才住房（购房）补贴 100 万。

第二类：国家有突出贡献中青年专家，国家杰出专家技术人才，国家杰出青年科学基金获得者，国家级重点学科、重点实验室学术技术带头人。发放高层次人才住房（购房）补贴 60 万。

第三类：对具有学历学位的博士，发放高层次人才住房（购房）补贴 20 万。
首次申报获批的当年发放 50%，其余 50% 在后续 5 年内按年度等额发放。

四、人才津贴发放

第一类：在黔南州工作的“贵州杰出人才奖”提名奖获得者，“黔南杰出人才奖”获得者，每月 2000 元。

第二类：在黔南州工作的“黔南杰出人才奖”提名奖获得者，管理期内的州管专家，每月 1000 元。

第三类：在黔南州各级公务员机关单位和参照公务员法管理单位、企业（含非公企业）、事业单位工作的具有学历学位证书的博士，每月 800 元。

第四类：在黔南州企业（含非公企业）、事业单位获得专业技术高级职称，聘任到相应岗位或因岗位受限未聘任到相应岗位的专业技术人员，正高级每月 800 元，副高级每月 300 元。

第五类：在黔南州企业（含非公企业）从事工艺加工、技术改造、生产制造、复杂设备管理等工作，具有一级技能等级证书或职业资格证书的高级技师，每月 500 元。

第六类：由县（市）、州级行业主管部门推荐，经州委人才工作领导小组认定的其他特殊人才。
每个申报对象只能享受一项津贴，同时具备多项津贴享受资格时，以津贴标准最高的一项申报。

五、黔南州“优才卡”发放

- （一）在黔南州工作并领取贵州省“优才卡”的人员。
- （二）在黔南州工作的“贵州杰出人才奖”获得者、提名者；“黔南杰出人才奖”获得者、提名者。
- （三）近三年获国务院、省政府特殊津贴的专家。
- （四）管理期内的州管专家。
- （五）上年度纳税 1000 万元（含）以上非公企业主要经营管理人才（董事长、总经理）。
- （六）具有学历学位证书的博士。
- （七）在黔南州企业（含非公企业）、事业单位的专业技术三级及以上人员。
- （八）经州委人才工作领导小组认定的其他特殊贡献人才。

六、支持住房公积金政策

为支持青年人才为鼓励青年人才落户黔南、建设黔南、安居黔南。根据中共中央国务院《中长期青年发展规划（2016-2025 年）》中对青年年龄界限认定的标准，35 周岁（含）以下通过州、县（市）人力资源和社会保障局人才引进渠道招录的青年人才，首次在黔南州行政区域内购买自住住房的，最高贷款额度 60 万元。



七、人才公寓建设

全州人才公寓已实现全覆盖，12个县（市）共建成人才公寓5000余套。其中，州府所在地都匀市主城区约377套，公寓内部全装修，家电家具、日常生活用具齐全，可直接“拎包入住”。同时，配套停车场、公共食堂、图书馆、健身场所、生活超市等附属设施。

八、其他

事业单位新引进具有学历学位的博士研究生、硕士研究生，试用期满转正后，聘在管理岗位的，分别按管理七级、管理八级确定岗位聘用等级；聘在专业技术岗位的，分别按专业技术七级、专业技术十级定岗，专业技术人才自定岗位起三年内取得相应岗位任职资格，三年后以任职条件重新定岗。

关于推动人才工作高质量发展的十二条措施、关于推动人才工作高质量发展的实施细则

州党发〔2022〕7号

《关于推动人才工作高质量发展的十二条措施》《关于推动人才工作高质量发展的实施细则》已经州委、州政府研究同意，现予以印发。

附件：1. 关于推动人才工作高质量发展的十二条措施
2. 关于推动人才工作高质量发展的实施细则

附件 1

关于推动人才工作高质量发展的十二条措施

为深入贯彻落实习近平总书记关于新时代人才工作新理念 新战略新举措及中央和省委人才工作会议精神，以更加积极更加 开放更加有效的人才政策推动人才工作高质量发展，培养集聚各类人才在黔西南州创新创业，特提出如下措施。

一、支持行政企事业单位引才。党政机关、企事业单位全职引进的高层次人才，承诺在黔西南州工作不少于 5 年的，根据人才类别最高一次性给予 100 万元安家补贴，对国内外顶尖人才采取“一人一策”确定标准实施个性化引进；在州县两级事业编制总量内分别建立“人才编制池”统筹用于引进急需紧缺人才。

二、支持用人单位柔性引才。鼓励用人单位结合生产工作需要柔性引进人才(团队)开展技术攻关、项目合作、成果转化等，经综合评估认定成效明显的，按所付薪酬的 30% 给予引才单位经费支持，单人累计最高不超过 10 万元，同一单位每年不超过 30 万元。

三、支持非公领域人才队伍建设。实施非公领域“重点人才引进计划”，对全职引进到非公企业工作的重点领域、重点产业人才，经评审认定在推动技术创新、产业发展、企业转型升级等方面



成效明显的“精英型人才”“骨干型人才”“成长型人才”，分别给予6万元、2万元、1万元经费支持。

四、支持用人单位赴外引才。鼓励非公企业参加省州组织的赴外引才活动，单次活动可补贴1人相关费用，成功引进高层次人才并缴纳社保3个月以上的，最高给予2万元经费支持；鼓励用人单位自主开展赴外引才活动，对引才成效明显的，最高给予5万元经费支持。

五、支持各类人才成长成才。实施“金州英才计划”，整合资源构建层次分明、上下衔接、结构合理、梯次递进的人才培养体系。在职培养取得博士研究生学历学位和高级技师的，按新引进人才享受相关政策待遇；在职培养获中华技能大赛、世界技能大赛参赛资格的，给予5万元奖励，获奖的最高追加8万元奖励。

六、支持培育人才创新平台。鼓励州内党政机关、企事业单位、非公经济和社会组织加强人才创新平台建设，对新增认定为国家、省级、州级人才创新平台载体的，最高给予60万元经费支持；获批建立州级“工作室”“工作站”等工作机构的，一次性给予10万元经费支持。对作出突出贡献的可结合实际追加经费支持。

七、支持科研成果转移转化。支持科研人员按照有关规定离岗创业或到企业开展科技创新，允许企事业单位专业技术人员按规定兼职兼薪、按劳取酬；支持企事业单位购买科研成果实施转化，经评估认定转化成效明显的，最高给予50万元补贴；支持州内科研成果交易平台建设，对在州内平台交易成功实现转化的，最高给予20万元奖励。

八、支持各类人才创新创业。设立“黔西南州杰出人才奖”，对作出突出贡献或取得顶尖科研成果的优秀人才给予10万元、3万元奖励。鼓励支持高层次人才携资金或成果到黔西南州领办创办企业或实施成果转移转化，对入选省“百人领军人才”“千人创新创业人才”的，连续3年分别给予30万元、20万元经费支持。对申报获国家专利授权认证的，最高给予2万元奖励支持。

九、优化高层次人才津贴机制。完善高层次人才津贴机制，促进各类人才提升学历、职称、技能等级，对全职在黔西南州工作的高层次人才，按人才类别最高给予相应的高层次人才津贴，柔性引进的高层次人才，按在黔西南州实际工作时间享受人才津贴。

十、优化人才评价评聘机制。从省外引进的博士研究生、硕士研究生，首次申报职称可享受“绿色通道”服务，首个聘期内分别享受副高级、中级专业技术职务工资待遇；对引进前取得的职称，首个聘期内可特设岗位聘用，不受单位职称总量、结构限制。探索实施新型职业农民技术职称评审机制，培养用好产业人才。

十一、优化人才发展服务保障。完善人才“一站式”服务中心职责功能，配齐配强人才工作力量，落实“黔西南州优秀人才服务卡”服务事项，建立专家人才疗休养机制，鼓励支持各级财政、社会资本投入加大人才公寓、保障性租赁住房、共有产权住房等人才住房开发建设力度，改善人才住房

条件。

十二、优先保障人才经费投入。加大人才工作投入，州县两级财政分别建立人才发展专项资金，优先足额安排专项资金保障同级人才计划（工程、项目）和重点人才工作顺利实施。州县两级人才奖励、补助、支持经费与本措施有冲突的，按“时间从新、奖励不重复”的原则执行。

附件 2

关于推动人才工作高质量发展的实施细则

为抓好《关于推动人才工作高质量发展的十二条措施》落地落实，对有关人才优惠政策补助标准、办理方式进行明确，特制订本实施细则。

一、支持行政企事业单位引才

（一）适用范围

州内党政机关、事业单位、公有制企业引进的高层次人才，试用期满考核正式任职，与用人单位签订服务协议，承诺在黔西南州服务不少于 5 年的（含试用期），给予引进对象一次性安家补贴。

（二）补贴标准

1. 近五年获国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖一等奖前三位完成人、二等奖前两位完成人，补贴 100 万元；其他管理期内或近五年入选国家级人才计划（项目）的，补贴 60 万元。

2. 近五年获省级最高科学技术奖、自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖一等奖前三位完成人、二等奖前两位完成人，补贴 80 万元；其他管理期内或近五年入选省级人才计划（项目）的，补贴 40 万元。

3. 国家重点实验室、企业技术中心、工程技术（研究）中心、技能大师工作室等平台载体负责人，补贴 50 万元；省级重点实验室、企业技术中心、工程技术（研究）中心、技能大师工作室、人才基地等平台载体负责人，补贴 30 万元。

4. 博士研究生且具有正高级职称人员，补贴 35 万元；正高级职称、博士研究生，补贴 30 万元；属优秀博士的补贴上浮 20%。

5. 世界技能大赛入围者、中华技能大赛前 5 名，补贴 20 万元；高级技师、35 岁以下且具有硕士研究生学历的副高级职称，补贴 10 万元。

6. 对引进国内外顶尖人才（团队）、不具备相关学历（职称、技能等级）的急需紧缺人才，由



州委人才工作领导小组按“一人一策”的原则，综合评估确定补贴标准。

(三) 办理程序

1. 申请。试用期满考核正式任职，与用人单位签订服务协议，承诺在黔西南州服务不少于 5 年的（含试用期），由引进对象向用人单位党委（党组）提出申请。

2. 审核。用人单位对引进对象资格条件进行初审，经单位党委（党组）会议研究同意，向同级人才工作领导小组办公室提出申请。

3. 审批。由同级人才工作领导小组办公室对申报资格条件进行复审，报同级人才工作领导小组研究。

引进对象协议期间调离、辞职或被辞退、开除公职的，领取的安家补贴全额退回；因组织需要按程序调整岗位的，安家补贴按服务时间享受。

(四) 资金来源

所需资金按照分级负担的原则，由同级财政承担。

二、支持用人单位柔性引才

(一) 适用范围

用人单位围绕重点领域、重点产业柔性引进高层次人才（团队）到黔西南州开展技术攻关、项目合作、成果转化，且引进对象技术水平或科研成果在州内属于领先水平，每年累计在黔西南州工作不少于 90 天，按期完成协议内容，经评估认定取得突出成绩和经济社会效益的，给予引才单位相应补贴。

(二) 补贴标准

用人单位根据工作需要，从州外柔性引进高层次人才（团队）到黔西南州重点领域、重点项目开展技术攻关、项目合作、成果转化的，按照所付薪酬 30% 给予引才单位补贴，单人累计最高不超过 10 万元，同一单位每年累计不超过 30 万元。

(三) 办理程序

1. 申报。按照属地原则，由引才单位向同级人才工作领导小组办公室提出申请。其中，引才单位属非公企业的，由引才单位向所在乡（镇、街道）党（工）委提出申请，乡（镇、街道）党（工）委初审，报县级人才工作领导小组办公室；引才单位属党政机关、事业单位和公有制企业的，由引才单位向同级人才工作领导小组办公室提出申请。

2. 审核。按照属地管理和分级负责的原则，由同级人才工作领导小组办公室对申报材料进行审核，会同人社、科技以及行业主管部门组建专家组对申报人选的技术水平、经济社会效益等进行评估，提出补贴建议。

3. 审批。补贴建议经同级人才工作领导小组研究，确定补贴后划拨资金予以支持。

(四) 资金来源

所需资金按照属地管理和分级负担的原则，由同级财政承担。

三、支持非公领域人才队伍建设

(一) 适用范围

在黔西南州登记注册的非公企业和社会组织全职引进的各类高层次人才和急需紧缺人才，符合重点领域、重点产业发展实际，一般应具有大学本科及以上学历或副高级及以上专业技术职称、技师及以上技能等级，入选后承诺在黔西南州工作不少于2年的人才。

(二) 补贴标准

给予入选“重点人才引进计划”的优秀人才一次性经费支持，其中，“精英型人才”每人6万元、“骨干型人才”每人2万元、“成长型人才”每人1万元。

(三) 评选程序

“重点人才引进计划”设“精英型人才”“骨干型人才”“成长型人才”三个类别，申报对象需全职引进到黔西南州工作时间未超过2年，符合黔西南州产业发展需要。“重点人才引进计划”每年评审一次，每次评选50人左右，其中“精英型人才”5人、“骨干型人才”15人、“成长型人才”30人，主要通过以下程序开展。

1. 申报。每年印发通知开展推荐申报，相关工作由州人力资源社会保障局负责组织实施。各县（市、新区）人社部门按照属地原则，组织辖区内的非公经济和社会组织开展推荐申报工作。

2. 审核。所在县（市、新区）人社部门会同行业主管部门对申报人员的申报材料完整性、真实性进行审核，经本级人才工作领导小组审核同意后报州人力资源社会保障局。

3. 评审。州人力资源社会保障局对申报资料进行汇总复审，邀请行业部门和评审专家通过书面评审、现场答辩、实地考察等方式相结合进行综合评审，提出“重点人才引进计划”建议人选。

4. 审批。州人力资源社会保障局将建议人选按程序报州委人才工作领导小组研究，确定入选对象并给予支持。

(四) 资金来源

所需资金由州级财政承担，纳入州级人才发展专项资金。

四、支持用人单位赴外引才

(一) 适用范围

在黔西南州内登记注册的非公经济和社会组织参加省州统一组织的赴外引才活动，或党政机关、



企事业单位自主赴外开展人才引聘活动的。

（二）奖励标准

1. 参加省州组织的赴外引才活动。非公经济和社会组织参加省州统一组织的赴外引才活动，单次可补贴引才单位 1 人且不超过 1 万元的交通、食宿等相关费用（补贴标准不得高于党政机关、事业单位标准）；活动现场签订聘用合同，引进并交纳社会保险 3 个月以上的，按正高级职称 3000 元每人、博士研究生（高级技师）2000 元每人、硕士研究生（副高级职称、技师）1000 元每人、大学本科（高级工）500 元每人的标准给予奖励，最高不超过 2 万元。

2. 自主开展赴外引才活动。党政机关、企事业单位根据工作需要，自主开展赴外引才活动的，同一单位单次引进博士研究生（正高级职称、高级技师）1 人以上或硕士研究生（副高级职称、技师）5 人及以上给予 1 万元奖励，奖励资金累计最高不超过 5 万元。

（三）办理程序

1. 申请。按照属地原则，由引才单位向同级人社部门提出申请，同时提供相关印证资料。
2. 审核。县级人社部门对相关资料进行审核，提出拟奖励建议，并报州人力资源社会保障局。
3. 审批。州人力资源社会保障局对申报材料进行复核，提出奖励建议，报州委人才工作领导小组研究。

（四）资金来源

所需资金由州级财政承担，纳入州级人才发展专项资金。

五、支持各类人才成长成才

（一）适用范围

用人单位根据工作需要，自主培养人才取得博士研究生学历学位，以及培养生产一线从事工艺加工、技术改造、生产制造、复杂设备管理、教育教学等工作的技能人才取得高级技师技能等级，与用人单位签订服务协议，承诺在黔西南州服务不少于 5 年的（含试用期）；用人单位自主培养人才获得中华技能大赛、世界技能大赛参赛资格或获奖的。

（二）奖励标准

1. 取得学历学位、技能等级。用人单位培养在职人才取得博士研究生学历学位，企业、职业院校（技工院校）培养生产或教学一线技能人才取得高级技师技能等级，与用人单位签订服务协议，承诺在黔西南州服务不少于 5 年的（含试用期），按照新引进人才标准给予安家补贴。原在黔西南州已享受安家补贴的，享受补贴累计不得超出最高标准。

2. 参加国家级竞赛获奖。各类人才获得中华技能大赛、世界技能大赛参赛资格的，给予 5 万元奖励；参赛获一、二、三等奖的，分别追加 8 万元、5 万元、3 万元奖励。

(三) 办理程序

1. 申请。取得博士研究生学历学位，培养生产或教学一线技能人才取得高级技师技能等级的，与用人单位签订服务协议，承诺在黔西南州服务不少于 5 年的（含试用期），由本人向用人单位提出申请，用人单位对资格条件进行审核后，取得学历学位的报同级人才工作领导小组办公室，取得技能等级的报同级人社部门；获得国家职业技能大赛、世界技能大赛资格，或参赛获一、二、三等奖的，由人才所在单位向同级人社部门提出申请。

2. 审核。同级人才工作领导小组办公室（人社部门）对申报材料进行审核，提出奖励补贴、支持建议，按程序报同级人才工作领导小组研究。

(四) 资金来源

所需资金按照分级负担的原则，由同级财政承担。

六、支持培育人才创新平台

(一) 适用范围

州内党政机关、事业单位、公有制企业，在黔西南州内登记注册的非公经济和社会组织中，新增认定为国家、省级、州级人才创新平台载体。

(二) 支持标准

1. 新增认定为国家、省级、州级重点实验室、企业技术中心、工程技术（研究）中心、技能大师工作室、人才基地、院士工作站、高技能人才培训基地、博士后科研工作站（博士工作室、专家工作站）的分别给予国家级 60 万元、省级 30 万元、州级 10 万元经费支持。

2. 新增认定为国家、省级、州级企业孵化器、众创空间的分别给予 40 万元、20 万元、10 万元经费支持。

(三) 办理程序

1. 申请。按照属地原则，由建设单位向同级主管部门提出申请，并提供人才平台载体建设相关印证资料。其中，人才基地向同级人才工作领导小组办公室申报；技能大师工作室、高技能人才培训基地、博士后科研工作站（博士工作室、专家工作站）向同级人社部门申报；重点实验室、企业技术中心、工程技术（研究）中心、院士工作站、孵化器、众创空间等向同级科技部门申报。

2. 审核。县级人才工作领导小组办公室、人社部门、科技部门根据实际，对相关资料进行审核，提出拟申报单位及奖励金额建议，对口报州委人才工作领导小组办公室、州人力资源社会保障局和州科技局。

3. 审批。州委人才工作领导小组办公室、州人力资源社会保障局、州科技局按照对口对应原则对申报材料进行复核，提出奖励建议，按程序报州委人才工作领导小组研究。



(四) 资金来源

所需资金由州级财政承担，纳入州级人才发展专项资金。

七、支持科研成果转移转化

(一) 适用范围

在州内党政机关、事业单位、公有制企业和在黔西南州内登记注册的非公经济和社会组织开展科技研发和成果转化的。

(二) 奖励标准

1. 州内各级企事业单位围绕重点产业、重点领域、重点项目购买州内外科研成果实施转化，经审核认定转化成效明显的（以税务报表为准），按交易金额的 30% 给予购买单位资金补贴，同一成果最高不超过 30 万元，同一企业每年最高不超过 50 万元。

2. 在州内科研成果交易平台成功交易并实现转化的，每项按成交金额的 5% 给予交易平台奖励，最高不超过 20 万元。

3. 用人单位科研人员开展科研项目研究和实施成果转移转化，按科研成果转移转化奖励相关政策执行。

(三) 申报程序

1. 申请。按属地原则，由科研人员或成果转化所在单位（企业），提供技术合作、成果转化成效等方面的印证资料，向同级科技部门提出申请。

2. 审核。所在县级科技部门审核，经党组会议研究后，出具关于申请兑现科研成果转化补贴奖励的情况报告，报州科技局。

3. 审批。州科技局对申报的有关材料进行审核汇总，研究提出奖励建议，报州委人才工作领导小组办公室备案。

(四) 资金来源

所需资金由州级财政承担，纳入州级人才发展专项资金。

八、支持各类人才创新创业

(一) 适用范围

在州内党政机关、企事业单位、公有制企业，以及在黔西南州内登记注册的非公经济和社会组织工作的各类人才。

(二) 奖励标准

1. 入选“黔西南州杰出人才奖”“黔西南州杰出人才提名奖”的高层次人才，分别给予 10 万元、

3 万元一次性奖励。

2. 引进并入选贵州省“百人领军人才”“千人创新创业人才”的高层次人才，根据管理期考核及效益评估情况，连续三年分别给予每年 30 万元、20 万元奖励支持。

3. 对企事业单位申报获国家发明专利授权认定的，给予获批单位 2 万元奖励支持；个人申报获国家发明专利授权认定的，给予获批对象 1 万元奖励支持。

4. 高层次人才新创办企业在五年内实现营业收入首次超过 2000 万元、5000 万元、1 亿元的，经认定后由同级财政分别给予最高 20 万元、50 万元、100 万元奖励。

(三) 申报程序

1. 申请。“黔西南州杰出人才奖”按《中共黔西南州委办公室、黔西南州人民政府办公室关于印发〈“黔西南州杰出人才奖”评选办法（试行）〉的通知》（州党办发〔2021〕19 号）文件有关规定申报评选；申报并入选贵州省“百人领军人才”“千人创新创业人才”支持经费，由州委人才工作领导小组办公室结合省级考核评估情况分年度兑现；高层次人才领办创办企业奖励按照属地原则向本级人社部门申请兑现；获国家发明专利授权认定的，向同级科技部门申请。

2. 审核。县级人社、科技部门根据实际，对相关资料进行审核，提出初步办理建议，报州人力资源社会保障局、州科技局。

3. 审批。州人力资源社会保障局、州科技局结合实际，将有关情况审核汇总后，提出补贴建议，报州人才工作领导小组研究。

(四) 资金来源

“黔西南州杰出人才奖”、贵州省“百人领军人才”“千人创新创业人才”支持资金、获国家发明专利授权认定奖励资金由州级财政承担；高层次人才领办创办企业奖励资金，按照分级负担原则，由同级财政承担。

九、优化高层次人才津贴机制

(一) 适用范围

全职在黔西南州党政机关、事业单位、公有制企业工作的各类高层次人才。

(二) 津贴标准

1. 在事业单位、公有制企业工作的高层次人才津贴标准：国内外顶尖人才按照“一人一策”确定津贴标准，最高每月给予 2 万元；国家级人才计划（项目）入选对象、管理期内的贵州省核心专家、“贵州杰出人才奖”获得者 5000 元每月；管理期内的贵州省省管专家、全国技术能手、省级人才计划（项目）入选对象 1500 元每月；管理期内的州管专家 800 元每月；博士研究生且具有正高级职称 1200 元每月，正高级职称 900 元每月，博士研究生 800 元每月，副高级职称、高级技师 600 元每月，硕士



研究生、技师 300 元每月（其中，在县级及以下单位工作的正高级职称、博士研究生 1000 元每月）。

2. 在党政机关工作，属公务员（参公）身份的博士研究生 300 元每月。

3. 新引进的博士研究生、硕士研究生，第一个聘期内分别享受副高级、中级专业技术职务工资待遇。

硕士研究生、博士研究生，须同时具有学历学位，在国（境）外取得硕士、博士学位的必须提供由教育部留学服务中心出具的硕士、博士学历学位认证材料；高级技师、技师需在生产一线，具体从事工艺加工、技术改造、生产制造、复杂设备管理、教育教学等工作；以职称、技能等级享受高层次人才津贴的，需聘任到相应岗位。

（三）享受时限

1. 国家、省级高层次人才计划（项目）入选对象按取得相应资格至退出相应人才类别管理止。

2. 正高级职称、副高级职称、技师、硕士研究生享受津贴时间不超过 5 年。

3. 原在黔西南州已享受人才津贴的，享受年限从新政策执行起计算；取得更高层级津贴类别的人才，享受时间从取得相应层级时间重新核算年限。

（四）申报程序

1. 考核。用人单位党委（党组）采取一定方式对享受高层次人才津贴的有关人员进行考核（考核程序及内容另行文件进行规定），考核为“优秀”等次的，由用人单位出具有关工作业绩、廉洁自律等方面材料，报同级人社部门。

2. 审批。同级人社部门对相关资料进行审核，提出补贴建议，报同级人才工作领导小组研究。

3. 备案。各级人社部门审批发放的人才津贴兑现情况需报州委人才工作领导小组办公室备案。

根据《贵州省委人才工作领导小组关于印发〈贵州省高层次人才津贴发放实施细则〉的通知》（黔委人领发〔2021〕2 号）文件规定，属于省级一、二、三、四类人才的，按照就高原则享受。其中，黔西南州高层次人才津贴标准高于省级的，先按程序申报省级人才津贴，差额部分按州级申报程序申报，领取金额不超过省州最高标准。

（五）资金来源

所需资金按分级负担原则，由同级财政承担。

十、部分人才分类说明

国家级人才计划（项目）主要指：国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖一等奖获得者前三位完成人或二等奖获得者前两位完成人；国际科技合作奖获得者，全国杰出专业技术人才、国家杰出青年科学基金获得者；国家级人才计划入选者，教育部“长江学者”奖励计划入选者、“国家百千万人才工程”国家级人选、国家有突出贡献的中青年专家、科技部“创新人才推进计划”入选者、

中宣部文化名家暨“四个一批”人才；国家级重点学科、重点实验室、技术创新中心、工程研究中心学术技术带头人；国医大师、全国名中医、国家卫生健康突出贡献中青年专家；教育部“培计划”名师名校长领航工程入选者；中华技能大奖获得者、世界技能大赛获奖者。

省级人才计划（项目）主要指：贵州省最高科学技术奖获得者，贵州省管专家，贵州省高层次人才创新型人才“十”层次、“百”层次入选对象，管理期间内或考核期满考核“优秀”“达标”等次的贵州省“百人领军人才”“千人创新创业”人才；以及获得其他省相同层次的高层次人才。

优秀博士主要指：年龄在45岁以下，一般应该是国家“双一流”建设高校、重点研究机构培养的博士研究生，或毕业学科在国内排名前10%的博士研究生，以及海外优秀高校、研究机构培养的博士研究生。

十一、其他工作措施

各级各部门要结合实际，研究出台具有真金白银、有吸引力的人才引进培养政策措施，努力构建有一定区位优势和吸引力的人才政策体系，助推黔西南州人才工作高质量发展。十二条措施中，部分奖励及支持措施在本实施细则中未进行明确的，由相关行业主管部门牵头，商州委人才工作领导小组办公室进行规范，另行文件予以实施。

A stylized graphic in the background featuring a large, thin, light blue arc at the top, resembling a rising sun or a mountain peak. Below it are several jagged, layered mountain peaks in shades of blue and teal. The entire graphic is centered behind the text.

广聚天下英才
汇聚黔进动能