

中共浙江省委文件

浙委发〔2016〕14号



中共浙江省委 浙江省人民政府 关于深化人才发展体制机制改革 支持人才创业创新的意见

(2016年6月6日)

为深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神,认真落实《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》,着力打造人才生态最优省份,努力把浙江建设成为人才集聚之地、人才辈出之地、人才向往之地,现就深化人才发展体制机制改革、支持人才创业创新提出如下意见。

一、创新更具竞争力的人才集聚机制

1. 围绕我省重点发展产业,更大力度实施“千人计划”、领军型创新创业团队引进培育计划,扩大“海外工程师”计划实施范围。积极引进海外顶尖科学家主持重大科技项目、担任首席科学家。制定实施浙江省高层次人才特殊支持计划,修订特级专家制度,深化院士智力集聚工程,提高对院士、专家的支持力度。

2. 高校、科研院所、公立医院可以设立特设岗位,引进顶尖人才和急需紧缺人才,不受岗位总量、岗位等级、结构比例限制。企业引进具有高级技术职称或博士学位等高层次人才,支付的一次性住房补贴、安家费、科研启动经费等费用,可据实在计算企业所得税前扣除。国有企业引进高层次高技能人才产生的人才专项投入成本可视为当年考核利润。

3. 积极运用市场机制引才,探索实施重大引才活动的服务外包,推广举办高层次创业创新大赛的引才方式。有条件的地方可以设立引才专项基金,鼓励吸引社会资本、风投资金参与。鼓励企业兼并收购国(境)外研发机构,或在国(境)外设立研发机构,吸引使用当地优秀人才。定期发布重点引才目录,建立开放共享的高层次人才信息云平台,实现人才信息的互联互通。在海外人才密集地区聘请引才大使,建立海外引才工作站,构建常态化的人才联络网。

4. 试点降低在浙外籍人才申请永久居留、长期居留门槛,

扩大聘雇单位类型范围,取消职务级别限制,放宽居住时限要求。简化来浙创新创业的外籍人才入境、居留手续,已取得永久居留权的外籍人才,其配偶及其未成年子女可办理永久居留许可,对其他外籍人才的配偶及其未成年子女给予停(居)留便利。试点扩大 R 字签证(人才签证)申请范围;硕士以上学位外国留学生毕业后可直接到浙江创业就业。对外籍人才聘雇的外籍家政服务人员,可以签发限定人数和期限的私人事务类居留许可。允许符合条件的海外高层次人才创办内资企业,企业注册资本(金)可全部以技术出资。

5. 引进海外或省外高层次人才,可不受原户籍所在地的限制,选择在省内实际居住地或工作地落户,与其共同生活居住的配偶、未成年子女可以随迁,不受住所条件、居住年限、年龄等条件限制。未落户的,可申领《浙江省海外高层次人才居住证》或《浙江省引进人才居住证》,享有相应权益。

6. 推进我省重点高校、重点学科建设,更大力度引进共建大院名所,支持建设西湖大学、浙江工程师学院。突出创新创业需求导向,建立高校学科专业动态调整机制。加强院士专家工作站建设,开展院士专家工作站工程硕士培养试点,推广“先设站、后授牌”的建站机制。强化博士后科研工作站(流动站)评估管理,鼓励招收外籍博士后研究人员,允许有条件的博士后科研工作站独立招收博士后研究人员,实现省级重点企业研究院博士后工作站全覆盖。

7. 加强职业院校与企业合作,探索产教深度融合的办学模式,推进“厂中校”“校中厂”建设。深化工程硕士联合培养模式改革,普遍开展校企联合招生、校企合作培训。全面推进现代学徒制,优化“工学结合、半工半读”等人才培养模式。加强公共实训基地建设,探索建立职业训练院,建立政府对职业培训进行奖补的激励机制。

二、构建充满活力的人才使用机制

8. 推进产学研一体化,鼓励高校、科研院所等事业单位利用人才、技术等资源,引入市场主体共建创业载体、共享创新收益。将从事生产经营活动的事业单位逐步转为企业,建立市场导向的人才聘用、激励制度,以购买服务、服务外包等形式利用专业人才提供服务。

9. 鼓励高校、科研院所吸引优秀企业家、企业“千人计划”人才和天使投资人兼职,担任研究生兼职导师或创业导师。高校、科研院所科研人员经所在单位同意,可以在职创业并按规定获得报酬。担任公益类、生产经营类事业单位中层领导职务、且从事教学科研任务的科研人员,经本单位批准可以在不涉及本人职务影响的企业兼职,是科技成果主要完成人或者对科技成果转化作出重要贡献的,可依法获得现金、股份或者出资比例等奖励和报酬。对担任领导职务的科研人员的兼职、持股、成果转化情况实行公开公示制度。鼓励和引导优秀人才向企业集聚。事业单位科研人才可以与单位签订离

岗协议,明确离岗期间双方权利义务关系、社会保险、科研成果归属、收益分配等事项后,5年内保留人事关系离岗创业。

10. 合理分配职务科技成果转化收益,重要贡献人员和团队的收益比例不得低于70%,并鼓励成果优先在省内转化。高校、科研院所转化科技成果以股份或出资比例等股权形式给予个人奖励的,获奖人在取得股份、出资比例时,暂不缴纳个人所得税。高校、科研院所等拥有的专利,单位在专利授权后超过一年未实施,且未与发明人、设计人签订实施专利协议的,发明人、设计人可实施该项专利,所得收益归发明人、设计人所有。

11. 创新创造、成果转化、社会服务等业绩突出的单位或团队,可适当增加绩效工资总量。事业单位对急需紧缺的高层次人才,经主管部门审核,可单独制定收入分配倾斜政策,不纳入绩效工资总量。科研人员承担企业科研项目所获收入、科技成果转化奖励、科研经费绩效奖励,均不纳入绩效工资总量。事业单位科研人员承担企业科研项目,经费纳入单位统一管理,用途由企业与人自行约定。对符合条件的、从事基础前沿研究的高层次人才,给予相对稳定的科研经费支持。对于基础前沿类重大科技计划(专项),可提供若干周期的项目经费支持。

12. 试点国有企业高层次人才协议工资制、项目工资制,对作出重要贡献人才的奖励支出,可在单位工资总额外单列。

国有科技型企业可以采取股权出售、股权激励、期权、分红等方式,对企业重要技术人员和经营管理人员实施激励。高新技术企业转化科技成果,给予本企业相关技术人员的股权激励,技术人员一次缴纳个人所得税有困难的,报主管税务机关备案,可在5年内分期缴纳税款。建立职业经理人制度,在竞争类国有企业有序开展职业经理人制度试点,构建公开招聘、外部寻聘、内部选聘、现有人员转聘等多种聘用渠道。研究制定推进省属企业职业经理人制度建设的试行意见。合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例,畅通各类企业人才流动渠道。

13. 改革职称评审前置条件,对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。在县级以下基层单位从事专业技术人员,以及其他不以外语作为工作必备条件人员,可不参加职称外语考试。将专利创造、标准制订及成果转化作为职称评审的重要依据,发明专利转化应用情况与论文指标要求同等对待,横向课题与纵向课题指标同等对待。将企业工作经历和工作业绩作为高校工程类教师晋升专业技术职务的重要条件。特别优秀的高级技师可以晋升特级技师,相关待遇参照教授级高工执行。业绩突出的优秀工程技术人员,可以破格或越级申报专业技术职称。开辟海外高层次人才高级职称评审绿色通道。将县以下医疗卫生单位高级职称评审权下放至各设区市,省属医院高级职称试行自主评聘。

三、完善便捷高效的人才服务机制

14. 鼓励市县财政设立人才创业投资引导基金,吸引社会资本、风险投资进入人才科技创新领域,形成的项目增值收益等可按一定比例用于奖励基金管理团队和天使投资其他参与人。建立风险投资促进机制。开展股权众筹等新型融资服务,积极探索和规范发展互联网金融,支持创新型中小企业信用担保基金发展。鼓励开展知识产权证券化交易,大力发展知识产权质押。建立人才服务银行,鼓励金融机构对符合条件的高层次人才创业融资给予无需担保抵押的平价贷款。

15. 加快科技大市场建设,形成人才科技成果竞价拍卖与技术供需对接、交流、展示、洽谈等多种方式结合的技术交易模式。建立科技公共服务联盟,推广“创业券”“创新券”,对人才使用仪器设备、科技服务、创业孵化等给予补贴。

16. 推进知识产权综合行政执法试点工作,健全知识产权快速维权机制,探索建立跨境电子商务、展会等新领域知识产权保护机制,依法维护人才合法权益。完善知识产权审判工作,推广知识产权民事、刑事、行政案件“三合一”审判机制。健全知识产权信用管理制度,建立知识产权信用档案,将恶意侵权等行为纳入社会信用记录并向社会公布。建立引进高层次人才知识产权评议机制。

17. 健全落实省人才服务例会制度,定期研究解决人才遇到的困难和问题。鼓励各地制定人才分类目录,分层分类向

人才提供安家补贴、购(租)房补贴,以货币化、市场化方式解决人才住房问题。政府投资建设的公共租赁住房优先向人才出租。支持产业园区和企事业单位利用自用存量用地建设公共租赁住房,主要面向区内和本单位人才出租。妥善解决高层次人才子女入学问题,合理安排外籍人员子女就学。加强与国外医疗保险公司合作,加入国际医疗保险的直付网络系统,提高医院国际化水平。解决高层次人才在教育、医疗、交通、落户等方面的同城待遇。

四、健全市场化、社会化的人才管理体制

18. 建立人才管理服务权力清单和责任清单,清理规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。积极培育人才中介组织、高端人才猎头等专业化服务机构。探索取消高层次人才服务机构行政许可,推进高层次人才产业园建设,支持高层次人才服务企业向创投、孵化等环节延伸。

19. 创新人才编制管理方式,建立健全编制动态调整机制,在实行编制备案制的基础上,逐步探索高校、公立医院不再纳入编制管理。事业单位招录(聘)特殊人才由审批制改为备案制。深化企业技能人才自主评价和直接认定工作,推行行业自主评价技能人才。

20. 对国有企事业单位科研人员因公出国实行分类管理,简化审批程序,参加高层次国际交流合作活动,不计入本单位和个人年度因公临时出国批次限量管理范围,出访团组、人次

数和经费单独统计。

21. 建立统一的人才工程项目管理平台,推动人才工程项目与各类科研、基地计划相衔接。按照精简、合并、取消、下放要求,深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革,逐步建立依托专业机构管理人才计划项目的机制。加大各类工程项目对青年人才的支持力度,提高青年人才入选比例,鼓励设立青年人才专项,延长青年人才考核周期。

五、建立人才优先发展保障机制

22. 深化党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制考核,考核结果作为评优评先、干部任用的重要依据。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。将人才引进、科技创新纳入国有企业领导班子实绩考核常态指标。对抓人才工作不力、造成重大人才流失的,进行责任追究。健全人才工作领导机构,配齐配强人才工作力量,将行业、领域人才队伍建设纳入相关职能部门“三定”方案。

23. 完善党政领导联系高层次人才制度,将高层次人才培训作为各级党校、行政学院、社会主义学院的重要任务,畅通人才参政议政渠道,加强对人才的政治引领和政治吸纳。完善人才荣誉体系,对作出卓越贡献的杰出人才,推荐授予荣誉称号。推选宣传一批重才爱才的“好伯乐”和人才创业创新先进典型,营造鼓励创新、宽容失败的社会氛围。

24. 编制人才发展“十三五”规划,以及海洋经济、农业农

村、七大万亿产业、特色小镇、杭州城西科创大走廊等专项人才发展规划。推进人才管理改革试验区建设,因地制宜开展改革探索。

25. 坚持人才投资优先保障,加大人才发展财政专项投入,建立政府、企业、社会多元化人才投入机制。在实施重大工程和重大项目时,同步配套相应的人才开发和培训经费。创新财政人才投入方式,提高人才投入绩效,运用后补助、自主创新产品首购等方式,加大对人才创业创新支持。

(此件公开发布)

中共浙江省委办公厅

2016年6月6日印发

