

# 营口市人才发展促进条例

(草案征求意见稿)

## 目 录

第一章 总则

第二章 人才引进与培养

第三章 人才评价与使用

第四章 人才激励与保障

第五章 附则

## 第一章 总则

**第一条【立法目的】** 为优化人才发展环境，发挥人才驱动引领作用，激发人才创新创业活力，促进人才事业发展，实施中国式现代化人才强市战略，根据有关法律、法规，结合本市实际，制定本条例。

**第二条【适用范围】** 本条例适用于本市行政区域内的人才引进与培养、评价与使用、激励与保障等工作。

本条例所称人才，是指具有一定的专业知识或者专门技能，进行创造性劳动或提供专业服务，对社会作出贡献，具备较高能力和素质的劳动者。

**第三条【基本原则】** 人才工作应当坚持中国共产党的

全面领导，为促进人才发展提供坚强的政治和组织保障。

坚持人才引领发展的战略地位，坚持全方位培养引进用好人才，坚持深化人才发展体制机制改革，坚持弘扬科学家精神，坚持教育、科技、人才“三位一体”高质量发展，促进人才规模、质量和结构与本市经济社会发展相适应。

**第四条【政府职责】** 市、县（市）区人民政府应当将人才工作纳入国民经济和社会发展规划纲要，编制人才发展规划，将人才发展纳入经济社会发展综合评价体系，人才工作所需经费作为本级财政支出重点领域予以优先保障。

开发区管理机构根据授权，负责本辖区内人才工作。

乡镇人民政府、街道办事处负责开展本辖区内人才工作。

**第五条【部门职责】** 市、县（市）区人才工作综合主管部门负责本行政区域人才工作和人才队伍建设的总体指导、统筹协调和督促检查，组织实施重大人才政策和人才工程。

人力资源和社会保障、经济和信息化、教育、科学技术、财政、文化旅游、农业农村、卫生健康、国有资产监督管理等其他部门按照各自职责，加强沟通配合，强化人才服务保障，做好有关人才工作和本系统内人才队伍建设。

**第六条【评估措施】** 市、县（市）区人才工作综合主管部门应当定期对人才政策进行绩效评估，并根据评估情况对人才政策进行及时调整或者提出调整意见。

**第七条【激励措施】** 市、县（市）区人民政府应当加强人才工作者队伍建设，为人才提供专业化服务，对在人才工作中做出突出贡献和显著成绩的单位和个人，按照规定给予褒扬激励。

**第八条【政策宣传】** 市、县（市）区人民政府应当面向域内外宣传人才发展政策、重点人才项目和人才创新创业事迹。

**第九条【行业协会职责】** 工会、共产主义青年团、妇女联合会、科学技术协会、工商业联合会等人民团体、社会组织应当发挥自身优势，做好人才的沟通、联络、推荐、服务等工作。

**第十条【企业职责】** 用人单位应当发挥在人才引进、培养、评价、使用、激励和服务中的主体作用，落实各项人才政策，为人才创造性劳动提供保障。市、县（市）区人民政府应当保障和落实用人单位自主权。

**第十一条【试验区建设】** 本市推进人才管理改革试验区建设，破解制约人才工作体制机制障碍，创新人才服务管理体制机制。

## 第二章 人才引进与培养

**第十二条【人才引进、培养机制】** 人才引进应当推动市场化引才机制，突出产业导向兼顾基础研究，坚持精准引

才，注重柔性引才，破除户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，促进人才资源有效配置，提高人才使用效益。

人才培养应当立足产业需求，深化产教融合，强化实践能力与创新素养培育，实现系统培养、整体开发，推进终身教育。

**第十三条【人才目录】** 市、县（市）区人才工作综合主管部门应当编制发布、定期更新人才需求目录，并可以根据经济社会发展需求制定急需紧缺人才目录。

统筹产业发展和人才培养开发规划，鼓励企业事业单位根据自身发展需求自主开展人才需求预测，加强产业人才需求预测，加快培育重点行业、重点领域、战略性新兴产业人才，推动人才工程项目与产业发展相衔接。

**第十四条【英才计划】** 本市实施营口英才计划，围绕石化与精细化工、镁材料深加工、港口物流、高端装备制造、生物医药、新能源、节能环保、数字经济等重点产业，创新人才引进方式，引进高层次人才、优秀高技能人才，促进科技服务、文化康养等专业技术技能型人才培养开发。

**第十五条【人才引进培养奖补】** 市、县（市）区人民政府应当建立人才引进培养奖励补贴制度，鼓励支持企业事业单位引进培养高层次人才和急需紧缺人才。

**第十六条【科研平台】** 市、县（市）区人民政府应当鼓励、支持高等学校、科研机构以及其他企业事业单位和社会组织建设科研、科技创新平台，促进科技人才培养；鼓励、

支持高等院校、职业学校、科研院所和企业事业单位等用人单位建设院士工作站、专家工作站、学会服务站、海智工作站和候鸟型人才工作站等平台。

**第十七条【一事一议】** 市人民政府对作出突出贡献以及急需的高层次人才，可以在引进程序和支持政策等方面一事一议。

**第十八条【编制池】** 市、县（市）区机构编制管理部门应当创新人才编制管理制度，设立人才专项编制。人才专项编制实行总量控制、动态调整的原则，根据人才需求评估调整编制保障急需紧缺人才的引进。

**第十九条【柔性引才】** 市人民政府应当完善柔性人才引进管理办法，支持用人单位通过顾问指导、项目引才、成果转化、专题服务、联合研发、兼职返聘等方式引进人才。对柔性引进人才按照规定给予相应政策待遇。

**第二十条【高校人才】** 市、县（市）区人民政府应当组织用人单位开展校园招聘、行业专场招聘、网络招聘等多样化人才引进方式。

市、县（市）区人民政府应当建立健全高校毕业生人才发展体系，培育创业孵化基地等就业创业服务平台，促进高校毕业生就业创业。

**第二十一条【企业家人才】** 市、县（市）区人民政府应当整合优质培训资源，构建多层次、分类别的企业家培训体系，进行系统性、针对性、专业化的理论培训；建立企业

家交流合作平台，促进企业间经验分享、资源对接与项目合作。

**第二十二条【产学研协同培养】** 市人民政府应当推进职业教育体制改革，促进产学研用深度融合，搭建人才培养对接平台，优化人才培养与就业衔接机制，完善人才梯队培养体系。

**第二十三条【培训制度】** 用人单位应当建立职工培训制度，依法提取职工教育培训经费，专项用于职工参加各类培训和继续教育学习。经费使用情况应当向本单位职工公开。

### 第三章 人才评价与使用

**第二十四条【多元评价主体作用】** 市、县（市）区人民政府应建立科学、合理、多元的人才评价体系，发挥政府、市场、专业组织和用人单位等主体作用。基础研究人才侧重同行评价，应用技术人才突出市场评价，哲学社科人才注重社会评价。破除唯论文、职称、学历、奖项倾向，以能力贡献为标准分类分层评价，并将结果作为人才使用依据。

人才使用应当遵循人岗相适、才尽其用的原则，破除人才使用中的不合理限制，创新人才使用机制，充分激发各类人才的创新创造活力，实现人才资源效益最大化。

**第二十五条【“全周期管理”闭环模式】** 市、县（市）

区人民政府应当构建覆盖人才发展全过程的闭环管理体系，包括人才信息库建设、能力评估、引进服务、跟踪回访、激励保障及退出机制等环节。建立人才流动监测预警机制，实时掌握人才动态。人才效能评估可采取政府与用人单位协同考核的方式，科学衡量人才贡献。

**第二十六条【评价周期】** 人才评价应科学设置周期，结合过程与结果评价。对基础研究人才、青年人才等可实行聘期或长周期评价；成果产出周期长的，可采用阶段性评估或后评估。针对重点领域、行业和人群，分专业制定细化、可操作的评价标准，按职业特点考核能力与业绩。

**第二十七条【评审标准】** 市、县（市）区人才工作综合主管部门会同有关部门按照相关标准和程序，通过集中评审、薪酬认定、大赛认定、专家举荐等方式进行人才认定。加强评审专家数据库建设，建立评价责任和信誉制度。

对现有人才认定标准未涵盖但符合本市经济社会发展需求的人才，可以单独评审认定。突出用人主体在评审中的主导作用，符合条件的用人单位可以根据授权开展人才自主评审。

**第二十八条【重点项目人才使用】** 建立重点项目攻关竞争性人才使用机制，支持具备技术攻关能力的创新人才和科研团队通过揭榜挂帅等方式参与重大科研项目。

在重点建设领域推行柔性引才机制，鼓励采取顾问指导、短期兼职、项目合作等灵活方式引进人才，建立候鸟型

专家制度，为外地人才提供短期服务便利。

**第二十九条【校企合作机制】** 高等院校、科研院所可以选派科研人员到企业工作或者参与项目合作。

高等院校、科研院所科研人员可以按照有关规定离岗创新创业。

**第三十条【退休人才政策】** 市、县（市）区人民政府应当按照规定为退休人才服务经济社会发展提供支持和便利，鼓励按照规定通过退休返聘、购买劳务服务等方式，为退休人才在决策咨询、技术服务、人才培养等方面继续发挥作用创造条件。

## 第四章 人才激励与保障

**第三十一条【人才激励体系与保障体系】** 市、县（市）区人民政府应当建立完善人才激励体系，最大限度激发和释放人才创新创业活力，充分尊重和实现人才价值。

市、县（市）区人民政府应当统筹各类资源，构建完善全链条覆盖的人才服务保障体系，建立健全人才服务落实机制。

**第三十二条【人才奖励综合体系】** 市、县（市）区人民政府应当健全以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。

**第三十三条【人才服务数字化】** 市人民政府应当建立

人才综合服务平台，优化申办程序，为人才政策咨询、落户、子女入托入学、配偶就业、父母养老、医疗保障、住房安居、创新创业等提供一站式服务。

市、县（市）区人民政府应当在推进数字政府建设中，统筹落实线上平台运行维护、数据更新、资源共享等工作，利用信息技术手段，提升人才服务数字化和智慧化水平。

**第三十四条【营口惠才卡】** 推行“营口惠才卡”制度，为持卡人才提供政策代办、户籍办理、市场主体登记、金融服务等全链条便捷服务。

**第三十五条【高层次人才待遇】** 经相关主管部门认定的高层次人才，可以按照有关规定在医疗保障、通关免税配偶安置、子女就学、入住人才公寓等方面享受便利。具体实施办法由市、县（区）人民政府制定。

**第三十六条【薪酬激励机制】** 市、县（市）区人民政府应当建立健全体现人才价值的薪酬体系和收入增长机制。

支持用人单位通过分红、期权、股权激励等方式，激发人才创新创业活力。

支持国有企业、事业单位采用协议工资制、年薪制和项目工资制等方式，合理确定高层次和急需紧缺人才的薪酬。

对高层次人才集中、知识技术密集的单位，在核定绩效工资总量上予以倾斜。

**第三十七条【知识产权激励机制】** 市、县（市）区人民政府应当全面加强知识产权保护，实施严格的知识产权保

护制度，建立健全创新创业的知识产权扶持、激励与保护机制，推动知识产权引导、激励、保障科技创新。

支持利用本市财政性资金设立的高等学校、科研机构按照规定自主使用、处置科研成果，自主分配收益。职务发明成果转让收益用于奖励科技成果完成人的比例不应低于70%。

**第三十八条【金融激励机制】** 市、县（市）区人民政府应当鼓励支持金融机构创新金融产品，加强对人才创新创业的信贷支持、企业上市支持和保险保障服务等。

鼓励社会组织、企业和个人发起设立各类人才基金，引导社会资本参与人才创新创业，为人才发展提供资金支持。

**第三十九条【科研经费管理使用自主权】** 市、县（市）区人民政府应当建立符合人才创新规律的科研经费管理办法，赋予项目承担单位项目经费管理使用自主权。符合条件的人才和科技项目可以按照规定实行经费包干制，由项目负责人依据项目经费管理制度自主决定项目经费开支。

**第四十条【人力资源服务机构】** 市、县（市）区人民政府应当支持培育本土人力资源服务品牌，支持引进人力资源服务机构，培育发展人力资源服务产业园和骨干企业，培养人力资源服务业人才，实现人才服务产业化、规模化发展。

鼓励各类人力资源服务机构、职业培训机构和从事人才交流的民间机构等社会组织，为人才提供个性化和多样化服务。

**第四十一条【人才诉求反馈机制】** 人才工作主管部门应当建立健全人才诉求反馈机制。对涉及人才的相关诉求，应当会同相关部门及时帮助提供解决办法或者途径，按责转办、限时办结、逐一反馈、回访督导。

**第四十二条【人才守信激励和失信惩戒机制】** 市、县（市）区人民政府应当建立健全人才守信激励和失信惩戒机制，将人才信用作为人才引进、培养、评价、财政资金支持、享受优惠政策等方面的重要参考依据。

**第四十三条【创新创业容错免责机制】** 市、县（市）区人民政府应当建立支持创新创业容错免责机制，鼓励创新、宽容失败。

财政资金支持的人才发展项目，未取得预期成效，用人单位、人才工程入选人才或者团队已经尽到诚信和勤勉义务的，经主管部门组织专家评审后，可以终止该项目，免于追究实施主体相关责任。

**第四十四条【纠纷解决机制】** 市、县（市）区人民政府建立高效便捷的纠纷解决机制，设立人才服务专门通道，优先调解、快速处理涉及人才聘用、待遇落实、知识产权与合同履行等问题的争议。

对高层次人才和急需紧缺人才的纠纷，可采取专家评审、行政协调等灵活方式，依法保障人才合法权益，营造良好创新创业环境。

## 第五章 附则

第四十五条【施行日期】 本条例自 年 月 日起  
施行。