

汕尾市人才发展促进条例

(2023年1月8日汕尾市第八届人民代表大会常务委员会第十二会议通过 2023年3月30日广东省第十四届人民代表大会常务委员会第二次会议批准)

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 人才引进与流动
- 第三章 人才培养与开发
- 第四章 人才评价与使用
- 第五章 人才保障激励与服务
- 第六章 监督管理和法律责任
- 第七章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了牢固确立人才引领发展的战略地位，强化现代化建设人才支撑，全方位培养引进用好人才，推进新时代人才强市建设，为革命老区高质量发展示范区、沿海经济带靓丽明珠和

现代化滨海城市建设提供智力支持，根据有关法律法规，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本市行政区域内的人才引进、流动、培养、开发、评价、使用、保障、激励和服务等工作，适用本条例。

本条例所称人才，是指具有一定的专业知识或者专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。

第三条 促进人才发展应当坚持党对人才工作的全面领导，坚持人才引领发展战略地位、全方位培养引进用好人才、深化人才发展体制机制改革、弘扬科学家精神的原则。

第四条 市、县级人民政府应当将人才工作纳入国民经济和社会发展规划，编制符合本地区实际需要的人才发展专项规划，并将人才发展列入经济社会发展综合评价指标，构建完善的人才发展政策体系和服务体系，深化人才发展体制机制改革。

产业、科技、教育、文化旅游、卫生健康、自然资源、城市建设、乡村振兴等专项规划和各类重大科研或者工程项目立项论证，应当将人才发展作为重要内容。

第五条 人才工作综合主管部门负责本行政区域内人才工作和人才队伍建设的统筹协调、宏观指导、督促检查，组织实施重大人才政策和人才工程。

发展改革、教育、科技、工业和信息化、公安、民政、财政、人力资源社会保障、住房城乡建设、农业农村、文化旅游、卫生

健康、国有资产监管、市场监管、医疗保障、金融监管、政务服务数据管理、投资促进等部门按照各自职责，加强沟通配合，强化人才服务保障，做好有关人才工作和本行业系统内的人才队伍建设。

第六条 市、县级人民政府应当将人才发展资金纳入本级财政预算，并作为财政支出重点领域予以优先保障。

鼓励社会组织、企业和个人发起设立人才发展基金，为人才发展提供资金支持和保障。

第七条 人才工作综合主管部门应当会同有关部门定期开展人才需求调研，作出人才需求总体预测，合理规划人才资源。

鼓励用人单位根据自身发展需求自主开展人才需求预测，支持人力资源服务机构开展人才供需预测分析研究。

第八条 人才工作综合主管部门应当会同宣传、人力资源社会保障等部门积极开展人才政策宣传活动，推广汕尾人才工作品牌，选树人才服务发展示范案例，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的人才发展氛围。

第九条 鼓励高等学校、科研机构、人民团体、职业学校、其他企业事业单位和行业协会等举办或者参加人才峰会、行业峰会、学术会议、专业论坛、技术研讨等人才交流活动。

第十条 市、县级人民政府按照有关规定建立人才发展促进表彰奖励制度，对在经济社会发展中作出突出贡献的各类人才或团队，以及在人才发展促进工作中做出显著成绩的集体和个人，

按照国家和省有关规定给予表彰奖励。

第二章 人才引进与流动

第十一条 人才引进应当以本市经济社会发展需求为导向，注重靶向引才和柔性引才，优先引进高层次创新型科技人才和急需紧缺人才。

人才流动应当充分发挥市场在人才资源配置中的主导作用，破除所有制、地域、行业等制约，促进人才资源有效配置和合理流动。

第十二条 市人才工作综合主管部门应当会同人力资源社会保障等有关部门，制定人才分类标准，定期发布急需紧缺人才目录，确保人才引进与产业、岗位需求的紧密对接。

第十三条 人才工作综合主管部门应当会同机构编制、人力资源社会保障等部门创新管理方式，做好人才编制规划。

第十四条 市人民政府应当发挥在对接融入粤港澳大湾区建设高水平人才高地的区位优势，积极承接粤港澳大湾区人才和产业、科技成果转移，在技术交易、科技金融等方面给予支持。

市、县级人民政府应当聚焦重点产业创新需求，制定和实施人才计划，绘制人才地图和引才图谱，引进符合产业发展的创新创业团队、高层次人才、技术技能人才和急需紧缺人才。

对引进急需紧缺特殊人才和具有突破性技术的创新创业团队，可以在引进程序和支持政策等方面实行一事一议。

鼓励用人单位发挥引进人才的主体作用，引进高层次人才、技术技能人才和急需紧缺人才。

鼓励和支持企业引进境外人才和境外留学人员，提供相应的工作、生活等便利。

第十五条 人力资源社会保障等有关部门应当定期征集岗位，举办招聘活动，优化招聘服务，并可以在人才密集地区建立招才工作站，开展驻点引才工作。

第十六条 高等学校、科研机构、职业学校、医疗卫生机构、社会服务机构、企业、技术研发和公共服务平台等企业事业单位，可以通过项目合作、技术引进、联合研发、顾问指导、兼职返聘等方式柔性引进人才。

对柔性引进并符合特定条件的人才，按照规定给予财政资金补贴。

第十七条 高等学校、科研机构等事业单位的科学技术人员可以按照有关规定，经所在单位同意，在规定期限内离岗或兼职创办科技型企业，从事科技成果转化活动，在离岗期间保留人事关系。

鼓励高等学校、科研机构、职业学校聘请具有创新实践经验的企业经营管理人才、科研和技术技能人才担任兼职教师或者兼职研究员。

第十八条 各级人民政府应当建立灵活多样的乡村人才引进机制，畅通人才引进和回流渠道，吸引优秀人才参与乡村振兴。

鼓励和吸引产业、科技、教育、文化旅游、卫生健康、规划建设、法律服务等方面的人才向乡村流动，为服务乡村的优秀人才在当地的居住、子女入学、父母养老、社会保障等方面提供便利。

第三章 人才培养与开发

第十九条 人才培养开发应当以本市经济社会发展需求为导向，加强政治引领和政治吸纳，遵循人才成长规律，坚持德才兼备，培养科学精神，全面提高人才自主培养质量，提升技术技能水平和创新创业能力。

第二十条 教育、科技、财政、人力资源社会保障、自然资源、住房城乡建设等部门应当加强对高等学校在学科建设、专业设置、大学生创业就业等领域的政策支持。

鼓励高等学校建立健全人才培养机制，以人才培养为中心开展教学、科学研究和社会服务，重视对人才科学精神、创新能力的培养培育。

鼓励高等学校结合本市经济发展需要和人才需求趋势，设置特色学科、专业和研究、实训平台。

第二十一条 行业主管部门应当支持在本市重点行业、领域

中培养、选拔领军人才和青年拔尖人才。

高等学校、科研机构以及其他企业事业单位在本市设立院士工作站、博士后创新实践基地、博士后科研工作站、海智工作站、博士工作站等创新创业平台和新型研发机构的，给予财政资助。

鼓励和支持高等学校、科研机构以及其他企业事业单位培养开发高层次人才。

第二十二条 市、县级人民政府应当创造有利于促进企业家发展的环境，开展常态化的企业经营管理人才培训，建立企业家交流学习合作平台，培养优秀企业家和职业经理人。

第二十三条 市、县级人民政府应当加强企业主导的产学研深度融合，强化企业科技创新主体地位，提高科技成果转化和产业化水平。

第二十四条 人力资源社会保障等有关部门应当定期开展技术技能人才评选活动，鼓励和支持企业事业单位和其他组织开展技术技能类竞赛、技术攻关等活动。

职业学校应当以本市产业发展为导向，及时调整专业设置，加强培养应用型、技能型、创新型人才。支持职业学校与企业联合培养技术技能人才。

鼓励社会力量以独资、出资、合作等方式参与创办、建设职业学校，为学生提供见习、实习和就业机会。

鼓励和支持企业事业单位和其他组织设立高技能人才培训基地、人才驿站、技能大师工作室、技师工作站、劳模和工匠人

才创新工作室等技术技能人才培养平台。

第二十五条 市、县级人民政府应当结合本地区海水养殖、水稻种植、乡村旅游等特色产业，培养开发农村基层管理人才、农民企业家、种植养殖能手等农村实用人才和服务农村经济社会发展的科技、教育、文化旅游、卫生健康等方面的人才。

人力资源社会保障、农业农村等主管部门应当完善乡村工匠专业人才职称评价体系，引导农业农村人才参与职称评价工作。

鼓励高等学校、科研机构、职业学校与市、县级人民政府共建培训基地，与农业企业共建研究院，开展各类新型职业农民培训。

第二十六条 民政等有关部门应当加强社会工作专业岗位开发设置，依托高等学校、职业学校和社会服务机构建立社会工作专业培训基地，组织开展社会工作专业教育培训。

第四章 人才评价与使用

第二十七条 人才评价应当以创新价值、能力、贡献为导向，注重标志性成果的质量、贡献、影响和转化应用，不唯论文、职称、学历、奖项，分类别、分层次对人才进行评价，并将评价结果作为人才使用、激励的重要参考依据。

第二十八条 市、县级人民政府应当逐步建立科学、合理、多元的评价机制，发挥政府、用人单位、行业协会、专业组织等

评价主体作用，通过组织评价、社会评价、专家评价、市场评价、测评技术评价、大数据测评等方式实施评价。

第二十九条 市、县级人民政府及其有关部门制定人才评价标准时，应当将同行评价、市场评价和社会评价纳入评价要素。

第三十条 用人单位应当重视人才专长，综合人才评价结果，结合人才专业知识或者专业技能安排合适的岗位和工作，发挥人才创造性作用。

用人单位应当明确岗位职责，结合人才职业规划科学合理使用人才。

第三十一条 用人单位应当依法建立和完善规章制度，落实各项人才政策，保障人才享有合法权利，为人才提供良好的工作环境和条件。

第三十二条 市、县级人民政府应当建立和完善人才使用考核机制，对引进和培养的各类人才和团队进行考核。

第五章 人才保障激励与服务

第三十三条 人才工作综合主管部门、人力资源社会保障等有关部门应当制定更加积极、开放、有效的人才政策，建设战略人才力量，统筹推动各支人才队伍建设。

人才工作综合主管部门、人力资源社会保障等有关部门应当对人才发展环境和人才政策落实情况进行评估，并根据评估结果

及时调整完善人才政策。人才发展环境和人才政策落实情况评估可以委托第三方机构实施。

第三十四条 市、县级人民政府应当建立人才待遇保障机制，明确人才待遇标准和服务期限，对符合条件的人才给予保障。

第三十五条 高层次人才、技术技能人才和急需紧缺人才，按照规定在落户、子女入托入学、配偶就业、父母养老、医疗保障、住房安居、创新创业等方面享受相关优惠政策。

第三十六条 住房城乡建设部门应当会同发展改革、财政、人力资源社会保障、自然资源等有关部门推进人才安居工程建设，多形式筹集房源，多渠道解决人才居住需求。

市、县级人民政府应当拓展人才交流服务空间，建设富有本市特色的人才社区和人才公园。

第三十七条 市、县级人民政府应当建立人才创新创业项目贷款风险补偿机制，鼓励和支持金融机构积极创新金融产品和服务，加强对人才创新创业的信贷支持、知识产权质押融资支持和保险保障服务等。

支持有条件的地区通过设立人才引导基金、风险投资基金等形式，为人才发展拓宽投融资渠道，推动各类基金与企业有效对接，引导社会资本与企业融合发展。

第三十八条 鼓励企业建立健全人才激励机制，引导企业实施协议工资制、年薪制、股权激励计划等分配形式，从优确定工资待遇。

鼓励企业人才以专利等技术成果作价出资，激发人才创新创业活力。

第三十九条 市、县级人民政府应当提高基层人才保障水平。有关主管部门和用人单位在职称评定、职级晋升、薪酬待遇等方面给予支持和帮助。

第四十条 市、县级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。

高等学校、科研机构和企业可以依法实行产权激励，采取股权、期权等方式对科学技术人员和经营管理人员进行激励，促进自主创新成果转化与产业化。

利用本市财政性资金设立的高等学校、科研机构对于企业、其他社会组织委托的科研项目，可以根据合同约定成果归属、使用、处置和收益分配等事项，给予科学技术人员奖励和报酬。

第四十一条 市、县级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、县级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。

第四十二条 市、县级人民政府应当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，推动建设人力资源服务中心和人才孵化园区，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。

第四十三条 人才工作相关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，及时帮助提供解决办法或者途径。

第六章 监督管理和法律责任

第四十四条 市人民政府应当将人才发展工作纳入综合绩效考核体系，定期对县级人民政府和有关部门进行人才工作目标责任制考核。

第四十五条 市、县级人民政府应当依法公开人才工作政府信息，畅通人才工作监督投诉渠道，接受社会监督。

第四十六条 市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。

按照规定予以免责的单位和个人，在绩效考核、评先评优、职务职级晋升、职称评聘和表彰奖励等方面不受影响。

第四十七条 有关行政机关工作人员违反本条例规定，滥用职权、玩忽职守或徇私舞弊的，依法给予处分；构成犯罪的，依

法追究刑事责任。

第四十八条 用人单位或者个人弄虚作假、骗取人才政策优惠或者资金的，有关部门应当取消待遇，追回资金，并纳入社会信用记录依法实施失信惩戒；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附 则

第四十九条 本条例自2023年5月1日起施行。