

绍兴市人才发展促进条例

(2023年12月27日绍兴市第九届人民代表大会常务委员会第十六次会议通过 2024年3月29日浙江省第十四届人民代表大会常务委员会第九次会议批准)

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 引进与培养
- 第三章 评价与使用
- 第四章 激励与保障
- 第五章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了实施人才强市战略，推进建设“名士之乡”人才高地，为中国式现代化市域实践提供人才支持，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，进行创造性劳动并对社会作出贡献，能力和素质较高的劳动者。

第三条 人才发展促进工作应当坚持中国共产党的全面领导，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 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，编制人才发展专项规划，并将人才发展纳入经济社会发展综合评价指标。

市、县（市、区）人民政府应当将人才工作所需经费纳入本级财政预算，人才专项投入一般不低于本级一般公共预算收入的百分之三。

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 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宏观指导、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、文化广电旅游、农业农村、卫生健康、国有资产监督管理等部门按照各自职责做好有关人才工作。

第六条 市、县（市、区）人民政府应当构建完善县（市、区）、部门间人才工作协同机制，加强与其他地区间的平台协作、项目合作、要素流动、生态共建，融入长三角人才一体化发展。

第七条 工会、共产主义青年团、妇女联合会、科学技术协会等人民团体和行业协会、商会等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。

第八条 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。

第九条 本市推进人才管理改革试验区建设，破解制约人才引进、培养、评价、使用、激励、保障等环节的体制机制障碍，创新人才服务管理体制机制。

第十条 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。

第十一条 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贡献和显著成绩的单位和个人，按照规定给予褒扬激励。

第十二条 每年9月25日所在周为绍兴人才周。

第二章 引进与培养

第十三条 人才引进应当完善市场化引才机制，坚持精准引才，注重柔性引才，打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，促进人才资源有效配置。

人才培养应当坚持产才融合，注重人才创新意识和创新能力培养，实现系统培养、整体开发，立足岗位成才，推进终身教育。

第十四条 市、县（市、区）人才工作综合主管部门应当编制发布、定期更新高层次人才分类目录，并可以根据经济社会发展需求制定急需紧缺人才目录。

第十五条 本市实施“名士之乡”英才计划，围绕现代纺织、绿色化工、集成电路、生物医药、高端智能装备、新材料、新能源等重点产业，引进高层次人才和领军型团队，培养自然科学、工程技术、社会事业等重点领域高层次人才。

第十六条 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人才。

第十七条 市、县（市、区）人民政府推进实验室、共建

研究院、新型研发机构等科创平台高质量发展，鼓励民营人才创业园、人才飞地等建设，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专家工作站、博士后工作站、博士创新站、企业研发中心、实训基地等平台。

第十八条 市、县（市、区）人民政府引进急需紧缺人才、具有突破性技术的顶尖人才或者团队等，可以在引进程序和支持政策等方面一事一议。

第十九条 市、县（市、区）机构编制管理部门应当创新人才编制管理方式，发挥编制周转等统筹使用机制作用，保障急需紧缺人才的引进。

第二十条 市、县（市、区）人民政府应当制定柔性引进人才管理办法，支持用人单位通过项目合作、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。

第二十一条 市、县（市、区）人民政府应当制定并落实吸引高校毕业生到本市就业创业的激励政策和保障措施，提升高校毕业生就业创业服务水平，培育创业孵化基地、众创空间、留学人员创业园等平台，多渠道促进高校毕业生就业创业。

第二十二条 市、县（市、区）人民政府应当支持基础教育、高等教育、职业教育高质量发展，建立健全继续教育工作机制，加快引进国内外优质高等教育资源，共建高水平学科专业和高等院校。

鼓励高等院校、职业学校、科研院所、企业事业单位等推

进产学研用融合，开展学科共建、项目合作、柔性互聘、人才培养等。

用人单位应当建立职工培训制度，依法提取和使用职工教育经费，经费使用情况应当向本单位职工公开。

第二十三条 市、县（市、区）人民政府应当加强创新型越商精英人才培养，常态化开展企业经营管理人才培训，建立企业家交流合作平台，营造有利于促进企业经营管理人才发展的环境。

第二十四条 市、县（市、区）人民政府组织实施卓越工程师培养计划，加强工程硕博士联合培养，推进卓越工程师实践基地、工程师协同创新中心和现代产业学院建设。

第二十五条 本市构建以行业企业为主体、职业学校为基础、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养体系。

市、县（市、区）人民政府推进产业工人队伍建设改革，实施新时代工匠培育工程，推进公共实训、企业实习基地建设，鼓励技艺传承和技术技能创新，畅通高技能人才职业发展通道。

第二十六条 市、县（市、区）人民政府实施名师名医名家名教练培育工程，加强越医、越剧、书画等具有绍兴特色的教育卫生文化体育事业人才的培养。

实施社会治理人才培育工程，培育法治、公共管理、社会工作等人才队伍，促进社会治理创新。

第二十七条 市、县（市、区）人民政府应当健全乡村人

才振兴体制机制，加快培养农业生产经营人才、农村二三产业发展人才、乡村公共服务人才、乡村治理人才、农业农村科技人才等各类人才，推动乡村人才振兴。

第二十八条 加强青年人才引进培养，支持符合条件的青年人才参与重大政策咨询、重大项目论证、重大科技计划项目、重点工程建设、标准制定。

市、县（市、区）人民政府实施的各类人才计划、工程应当安排一定比例名额，用于支持青年人才引进培养。

第三章 评价与使用

第二十九条 市、县（市、区）人民政府应当建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系，不唯论文、职称、学历、奖项，逐步建立科学、合理、多元的评价机制，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的重要参考依据。

人才使用坚持人尽其才、才尽其用、用当其时的原则，充分发挥人才自身专长和特点，科学合理使用人才。

第三十条 人才评价应当科学设置评价周期，注重过程评价和结果评价、短期评价和长期评价相结合。对基础研究人才、青年人才等可以实施聘期评价、长周期评价。成果产出周期较长的，可以采取阶段性评估或者后评估的方式进行评价。

第三十一条 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。

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。符合条件的用人单位可以根据授权开展人才自主评审。

第三十二条 本市在重点项目攻关中推广竞争性人才使用机制，鼓励具备技术攻关能力的创新人才和科研团队揭榜挂帅。

第三十三条 本市实施人才特派员制度，从高等院校、科研院所等单位遴选优秀人才到乡镇（街道）、重点企业担任人才特派员，开展人才交流、技术攻关、项目招引、科技服务、资源对接、战略咨询等工作。

第三十四条 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。

高等院校、科研院所可以引进有创新实践经验的企业家、企业科技人员等兼职从事教学和科研工作。

第三十五条 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 激励与保障

第三十六条 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）人民政府应当聚焦年轻化、国际化、开放式，统筹各类资源，构建完善全链条覆盖的人才服务保障体系，加强一站式、集成式、增值式人才综合服务平台建设，建立健全人才服务实事落实机制。

第三十七条 建立健全体现人才价值的薪酬体系和收入增长机制。

支持和鼓励用人单位通过分红、期权、股权激励等方式，激发人才创新创业活力。

支持和鼓励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。

第三十八条 市、县（市、区）人民政府应当加强知识产权运营服务体系建设，支持建立重大经济科技活动知识产权分析评议、知识产权交易评估评价、质押融资风险补偿扶持、专利导航等机制，促进知识产权转移转化。

支持科研单位按照规定自主使用、处置科研成果，自主分配收益，提高职务发明成果转让收益用于奖励科技成果完成人的比例。

第三十九条 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，对在经济社会发展中做出突出贡献的人才给予奖励。

第四十条 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。

统筹各级政府产业基金支持人才项目建设和发展，鼓励社会组织、企业和个人发起设立各类人才基金，为人才发展提供资金支持。

第四十一条 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。

第四十二条 市、县（市、区）人民政府应当制定完善人才住房保障办法，建立货币补贴与实物保障有序衔接、互为补充的人才住房保障体系。

支持符合条件的企业事业单位、产业园区按照国家规定，利用自有闲置土地、产业园区配套用地、存量闲置房建设人才公寓等保障性租赁住房。

市、县（市、区）人民政府应当拓展人才交流服务空间，建设具有本市特色的人才社区、人才公园、人才之家、青年驿站。

第四十三条 高层次人才可以按照规定在落户、子女入托入学、配偶就业、医疗保健以及文体休闲、交通出行等方面享受相关优惠政策和便捷服务。

第四十四条 市、县（市、区）人民政府应当通过数字赋能推进多跨协同，深化“绍兴人才码”场景应用，综合集成政

策兑现、创业扶持、医疗保健、安居保障等线上服务，推动人才服务多源数据共享集成。

第四十五条 市、县（市、区）人民政府应当加大政策支持力度，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、骨干企业 and 专业人才，推动人力资源服务业产业化、规模化发展。

第四十六条 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。

第四十七条 建立人才工作容错免责制度，对财政支持的人才项目，未取得预期成效，用人单位、人才计划入选人才或者团队尽到诚信和勤勉义务的，可以按照有关规定免予追责；主管部门和责任人员履职尽责，决策符合规定条件、标准和程序，未为本人、他人或者单位谋取私利的，可以按照有关规定免予追责。

第五章 附 则

第四十八条 本条例自 2024 年 5 月 1 日起施行。