**关于进一步提高人才工作服务水平的**

**实  施  方  案**

为深入贯彻落实党的十八大精神和《中共中央办公厅印发<关于进一步加强党管人才工作的意见> 的通知》（中办发〔2012 〕22 号），进一步提升人才工作服务人才、服务企业、服务全市经济社会发展水平，借鉴先进地区经验，结合我市实际，特制定本实施方案。

    一、指导思想

    坚持党管人才原则，坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发基本思路，根据全市经济社会发展需要和人才需求，以市场为导向，以用人单位为主体，不断创新方式方法，进一步完善人才工作政策体系，建立健全领导体制与运行机制，突出高层次创业创新人才重点，统筹推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、宣传思想文化人才、社会工作人才等七类人才队伍建设，全面提升人才工作服务“福民强市”总目标、服务各类人才的能力和水平。

    二、主要目标

    根据全市2010 年至2020 年十年人才发展规划，到2015年，新培养洛阳本土院士1 人，新增中原学者3—5 人、省优秀专家10 人左右，市级各类拔尖人才达到3000  人左右，通过优秀人才招聘会等形式引进一批企业急需的经营管理与专业技术人才，支持和鼓励企业、科研院所新建一批院士工作站、博士后科研工作（流动）站等研发机构；到2020 年，以两院院士、国家“千人计划”人选、“百千万人才工程”国家级人选等为主的领军型人才达到30 人左右，以中原学者、省优秀专家等为主的高层次人才达到 100  人左右，市级各类拔尖人才达到6000 人左右。

    三、推进措施

    围绕我市经济社会发展需求，大力实施人才优先发展战略，突出人才工作重点，创新人才引进、培养、使用方式方法，全面提升各类人才队伍建设成效。

    （一）多策并举引进人才

    1.  积极实施好重点引才工作

    （1 ）着力推进四项引才计划

    **一是**紧紧围绕重点产业大力引进优秀人才。即紧紧围绕铝工业及新材料、轴承及高端装备制造、锂离子电池及电动汽车、现代中药及生物制药以及文化旅游、电子信息服务等重点产业，积极探索“人才+项目” 引才模式，大力引进一批重点产业需要的各类优秀人才。

    该类人才一般应具有本科以上学历，年龄原则上不超过60周岁。项目必须符合我市重点产业发展需要、达到我市对各产业设定的投资规模与科技层次，必须完成核准或备案、并已开工建设或已投产。该类人才引进的项目须经市发展改革委、市商务局、市科技局等单位组成专家评审组进行评估和考核，最后报市人才工作领导小组审定。

    **二是**积极实施“520 计划” 引进国内高层次创业人才。“520计划” 即围绕竞争优势突出的装备制造、新材料、硅光电、能源电力、石油化工等五大战略支柱产业和重点培育发展的新能源、节能环保、生物医药、新一代信息技术、新能源汽车等五大战略性新兴产业以及人文社科领域，用 5年时间，每年引进20 名具有自主创新能力的国内高层次创业人才。

    该计划引进的人才是指以带技术、带项目、带资金的形式来我市投资创（领）办企业且具有自主创新能力的高层次人才。一般应具有博士学位或高级职称，年龄原则上不超过55 周岁。须具备下列条件之一：

    ①有海外创业经验或曾在国内外知名企业（近三年美国《财富》杂志发布的世界企业500 强）担任中高层管理职务，熟悉相关领域和国际规则，有较强的经营管理能力；②为企业开发的新产品具有独立知识产权和发明专利，技术水平达到国际先进或国内领先，能够填补国内外空白或引领相关产业发展，有较大的市场潜力和预期经济效益；③为所在企业的主要创办人且为第一大股东，股权一般不低于 30% ，本人投入企业的实收资本一般不少于100 万元（不含技术入股）。

    “520 计划”人才引进后，属于战略支柱产业和战略性新兴产业领域的，须经市发展改革委考评认定；属于人文社科领域的，须经市委宣传部考评认定。最后报请市人才工作领导小组审定。

    **三是**稳步推进“1211 工程”引进海外高层次人才。“1211 工程” 即用5—10 年时间，在国家和省重点创新项目、重点学科和重点实验室、重点企业和地方商业金融机构、以高新技术产业开发区为主的各类园区等，集聚10 名具有国际化水平的领军型人才（或其带领的团队），20 名创业创新人才（或其带领的团队），100 名优秀高层次人才。在符合条件的大中型重点骨干企业、高等院校和科研机构以及高新技术产业开发区等，建立1个海外高层次人才创业创新基地。

    该工程引进的人才一般应在海外取得博士学位，年龄原则上不超过60 周岁。

    领军型人才和创业创新人才须符合下列条件之一：①在国际学术技术界享有声望，对某一领域的发展有过贡献的科学家；②在国外知名高校、科研机构担任相当于副教授以上职务的专家学者；③在国际知名企业和金融机构担任高级职务的专业技术人才和经营管理人才；④拥有自主知识产权或掌握核心技术，具有海外自主创业经验，熟悉相关产业领域和国际规则的创业人才；⑤主持或作为重要成员参加过国际大型科研、工程项目，具有丰富经验的专业技术人员。

    海外优秀高层次人才须符合下列条件之一：①在国际学术技术界有一定知名度，对某一领域的发展有一定专长和创造的专家；②在国外知名高校、科研机构担任一定职务的专家学者；③在国际知名企业和金融机构担任中级以上职务的专业技术人才和经营管理人才。

    “1211 工程”人才引进后，属于重点创新项目、重点学科和重点实验室领域的，须经市科技局牵头组织有关单位考评认定；属于商业金融机构领域的，须经市政府金融办牵头组织有关单位考评认定；属于重点企业领域的，须经市政府国资委牵头组织有关单位考评认定。最后报请市人才工作领导小组审定。

    **四是**注重引进其他各类高层次人才。范围是指除上述引进的三类人才以外的其他各类高层次人才，主要包括两院院士、中组部掌握和直接联系的专家、“百千万人才工程” 国家级人选、长江学者和中原学者等，经市人才工作领导小组办公室（以下简称市人才办）组织认定后，报请市人才工作领导小组审定。

    （2 ）认真落实相关优惠政策

    以上各类人才引进后，须连续在洛工作不少于3年、每年不少于6 个月，可享受以下相关优惠待遇：

    **一是**在安置费用方面，分别给予重点产业优秀人才30 万元、“520 计划”人才60  万元，“1211 工程”领军型人才和创业创新人才（团队）120 万元、海外优秀高层次人才40  万元，两院院士200  万元、中组部掌握和直接联系的专家与“百千万人才工程” 国家级人选60 万元、长江学者和中原学者40 万元。安置费用由市财政与用人单位按1:1  比例共同承担。其中属市财政支付的，按照4:3:3  的比例分三年批次拨付。引进的人才可在政策范围内就高享受一次安置费用。

    **二是**在科研经费支持方面，在洛主持实施国家“863 计划”、 “973   计划”重大科研项目和国家科技重大专项的，市财政给予研发经费120 万元，按照4:3:3  的比例分三年批次拨付。用人单位要按照不低于市财政研发经费1:1  比例配套支持。

    **三是**在洛投资创（领）办企业方面，可同时享受以下待遇：

    第一、市财政一次性给予企业发展专项资金项目支持。以贷款贴息为主，中型、小型、微型企业每户支持额度分别为100 万元、30 万元和10 万元。

    第二、3 年内年销售收入均超过5000  万元且符合科技资助方向的，给予最高50 万元的科研经费资助。

    第三、凡在洛主持实施省级以上科研项目，且属于我市传统主导产业或有发展潜力领域的，市级科技计划项目予以优先支持。对获得国家人文社科基金以及教育部、省人文社科规划的研究项目，市财政分别给予一定的配套资金支持。

    **四是**“1211 工程” 引进人才还可同时享受以下优惠政策：

    第一、进入国家“千人计划”、省“百人计划”的，同时享受国家和省一次性补助。

    第二、从事的科技开发项目，经论证审批，根据项目投资需求，由企业落户园区通过提供风险投资、担保贷款等方式，协调解决不低于100 万元的创业投资。

    第三、可以聘任为中层以上领导职务（外籍人士担任法人代表的除外）或高级专业技术职务，编制、职数和专业技术职务计划单列；可以担任重大科技专项、科技工程、科技攻关以及“863 计划”、“973 计划” 、自然科学基金等项目的负责人（对涉及国家安全的，须另行批准）；可以申请专项资金、产业发展扶持资金，用于在洛阳开展科学研究或生产经营活动，必要时，有关部门应以特别项目形式予以支持。

    第四、担任项目负责人的，在规定的职责范围内，有权决定科研经费的使用，包括用于人力成本投入；有权按照有关规定对项目研究内容或技术路线进行调整；有权决定团队成员的聘任，所聘人员可采取协议工资制。

    2.多渠道引进急需紧缺人才

    根据用人单位改革、发展需求，有针对性地引进不同层次、不同类型的急需紧缺人才。

    （1 ）利用牡丹文化节、河洛文化旅游节等平台，每年组织举办多种形式的优秀人才招聘会，重点为企业等用人单位引进急需经营管理与技术人才。

    （2 ）通过一定方式，面向社会与高校，重点为事业单位引进紧缺专业人才。

    （3 ）拓宽视野，面向科研院所和高校，为党政机关选拔一定数量的优秀人才。

    （4 ）指导企业、高校等用人单位通过校园招聘、网络招聘及柔性引才引智等形式，引进各类急需人才。

    （二）改进方式培养优秀人才

    坚持人才的培养与引进并重，强化培养措施，突出业绩导向，完善激励机制，大胆探索创新，下大力气抓好各类优秀人才的培养选拔工作。

    1.  抓好市级拔尖人才的培养选拔

    坚持公开、公平、公正原则，认真开展市级优秀专家、优秀科技人才、“ 四个一批”人才、优秀技能人才、优秀实用人才、名医名护、名师、学术技术带头人、“德艺双馨”文艺家、优秀社会工作人才等拔尖人才的培养选拔工作，进一步激发各类人才干事创业的热情。

    （1 ）优秀专家。实行届期制，四年一届，每届评选300名左右，由市委、市政府命名表彰并授予荣誉证书，发放优秀专家证。届期内实施动态管理，由市委组织部组织开展年度考核；对考核结果为合格（称职）及以上的，由市财政发放8000 元年度津贴。

    （2 ）优秀科技人才。实行届期制，三年一届，每届评选领军人才50 名、杰出人才300 名和创新团队300 个。对评选的领军人才和创新团队择优进行科研经费支持；对评选的领军人才和杰出人才，由市人才工作领导小组命名表彰并授予荣誉证书。届期内实施动态管理，由市科技局组织开展年度考核；对考核结果为合格（称职）及以上的，由市财政分别发放5000 元、3000 元年度津贴。

    （3 ）“ 四个一批”人才。实行届期制，三年一届，每届评选20 名左右，由市人才工作领导小组命名表彰并授予荣誉证书。届期内实施动态管理，由市委宣传部组织开展年度考核；对考核结果为合格（称职）及以上的，由市财政发放4000 元年度津贴。

    （4 ）优秀技能人才。实行届期制，三年一届，每届评选200名左右，由市人才工作领导小组命名表彰并授予荣誉证书。届期内实施动态管理，由市总工会组织开展年度考核；对考核结果为合格（称职）及以上的，由市财政发放4000 元年度津贴。

    （5 ）优秀实用人才。实行届期制，三年一届，每届评选100 名，由市人才工作领导小组命名表彰并授予荣誉证书。届期内实施动态管理，由市农业局组织开展年度考核；对考核结果为合格（称职）及以上的，由市财政发放4000 元年度津贴。

    （6 ）名医名护。实行届期制，三年一届，每届评选名医、名护各100 名（特级名医、名护各10 名，优秀名医、名护各30 名，百佳名医、名护各60 名），由市人才工作领导小组命名表彰并授予荣誉证书。届期内实施动态管理，由市卫生局组织开展年度考核；对考核结果为合格（称职）及以上的，由市财政分别为特级、优秀、百佳名医名护发放5000 元、3000元、2000 元年度津贴。

    （7 ）名师。实行届期制，三年一届，每届评选中小学名师350 名（特级名师50 名，优秀名师100 名，名师200 名），由市人才工作领导小组命名表彰并授予荣誉证书。届期内实施动态管理，由市教育局组织开展年度考核；对考核结果为合格（称职）及以上的，由市财政分别为特级名师、优秀名师、名师发放6666 元、3000 元、1500 元年度津贴。

    （8 ）学术技术带头人。实行届期制，两年一届，每届评选 200名左右，由市人才工作领导小组命名表彰并授予荣誉证书。届期内实施动态管理，由市人力资源社会保障局组织开展年度考核；对考核结果为合格（称职）及以上的，由市财政发放4000 元年度津贴。

    （9 ）“德艺双馨”文艺家。实行届期制，三年一届，每届评选10 名左右，由市人才工作领导小组命名表彰并授予荣誉证书。届期内实施动态管理，由市文联组织开展年度考核；对考核结果为合格（称职）及以上的，由市财政发放4000 元年度津贴。

    （10 ）优秀社会工作人才。实行届期制，三年一届，每届评选10 名左右，由市人才工作领导小组命名表彰并授予荣誉证书。届期内实施动态管理，由市民政局组织开展年度考核；对考核结果为合格（称职）及以上的，由市财政发放4000元年度津贴。

    同时，开展以下两项评奖活动：**一是**优秀青年科技奖评选活动。由市科协组织实施，每两年评选一次，每次评选50名，由市人才工作领导小组授予荣誉证书，市财政发放4000元奖金；**二是**市优秀社科成果奖评选活动。由市社科联组织实施，每两年评选一次，每次奖励一等奖5 项、二等奖20 项，由市人才工作领导小组授予荣誉证书，市财政分别发放5000元、3000 元奖金。

    对评选出的上述各类拔尖人才，在申报国家级、省级优秀人才时可择优、优先推荐。

    2.  探索开展“校企合作”培养人才

    采取“走出去，请进来” 的方式，依托国内知名院校，开展企业经营管理人才等各类人才培养项目，提升综合素质。

    （1 ）与北京大学光华管理学院等国内知名院校合作，每年组织开展1—2 期企业经营管理人才培训班，培训大中型企业、民营企业中高级经营管理人才。

    （2 ）与上海复旦大学等高校合作，每年举办2 期优秀人才培训班，重点培训市优秀专家、行业拔尖人才及各级人才工作部门工作人员等。

    （3 ）与云南大学等高校合作，每年举办2 期旅游人才培训班，重点培训各主要景点和展馆的经营管理人员及导游、讲解员等。

    （4 ）与北京师范大学、华东师范大学等部属师范大学或权威教育部门合作，每年举办1—2 期优秀教育管理人才培训班，重点培训各中小学校校长等。

    3.  探索引进知名高校和科研院所在洛建立分院

    围绕我市经济社会发展需要、特别是产业优势，加强与知名高校和科研院所的沟通、联络与协调，探索通过在洛设立分院的形式引进优质教育和科研资源，并在项目建设、用地、资金扶持等方面提供优质服务。

    4.  试点开展挂职服务

    探索推行机关、高校、科研院所与企业之间挂职试点工作，实现人才培养与服务企业的有效结合。

    （1 ）有计划、有条件选派有关部门干部到重点产业、重点项目挂职或担任项目代办员、首席服务官等，为企业提供针对性服务。

    （2 ）有计划选派高校、科研院所硕士以上学位或副高职称以上人员到企业挂职，为企业提供技术指导等。

    （3 ）有计划选派我市部分学校校长到教育发达地区学校挂职，学习先进办学经验。

    5.  支持在职学习培养高层次人才

    党政机关、财政全供事业单位干部职工，参加指定的相关院校和专业研究生学习并取得学位的，财政、所在单位分别给予三分之一学费补贴。企业、自收自支事业单位人员，由所在单位给予不少于三分之一的学费补贴。

    6.  鼓励用人单位自主培养人才

    （1 ）指导企业等用人单位通过开展“首席员工”评选、建立管理和技术人才职业发展双通道等方式，自主培养人才。

    （2 ）鼓励企业等用人单位直接与高校合作，通过建立实习生制度等多种形式培养急需人才。

    （3 ）对新培养的两院院士，中组部掌握和直接联系的专家及“百千万人才工程” 国家级人选，长江学者和中原学者，由市财政分别给予80  万元、40  万元、20  万元奖励。用人单位要参照市财政奖励标准再给予一定奖励。

    （三）搭建平台用好各类人才

    1.  支持建立研发机构

    鼓励和支持企业、科研院所和高校通过建立院士工作站、博士后科研工作（流动）站等研发机构留住人才、用好人才，加强科技创新。

    （1 ）对建站成功的，市财政分别一次性给予院士工作站15 万元、博士后科研工作（流动）站10 万元奖励。

    （2 ）对经认定的国家级、省级、市级研发平台，市财政分别一次性给予100 万元、30 万元、10 万元资助；对引进的符合我市产业发展方向且成果在我市转化的国家级研发平台，市财政一次性给予50 万元资助。

    2.  加强多种形式的合作

    提倡和鼓励有条件的企业广泛开展技术、项目等多种形式的合作。

    （1 ）鼓励企业加强与国内外高校和重点科研院所合作，采取联合技术研发、联建实验室和实践基地等形式，将高校、院所科研成果转化为企业生产力。

    （2 ）鼓励企业与国内外优秀人才签订项目合作协议或聘为首席专家、技术顾问等，以“打短工”方式到企业进行技术指导，帮助解决科技研发与生产工艺等方面的问题。

    （3 ）鼓励企业把研发机构设在人才资源丰富的大城市乃至国外，将这些研发机构作为吸引高技术产业人才的域外“触角”。

    3.  广揽人才发挥作用

    （1 ）健全市优秀专家联谊会、博士联谊会制度，探索建立行业协会、行业分会，有计划地组织会员围绕重点产业领域，开展交流合作，促进产学研军融合。

    （2 ）探索成（建）立北京、上海等重点城市洛阳籍优秀人才联谊会，以及海外洛阳籍优秀人才联谊会和校友会等社会团体组织，广揽人才、集聚人才。

    （3 ）引导会员担任“ 引才大使” ，吸引更多高层次人才来洛创业创新。

    4.  组织专家开展服务基层活动

    （1 ）围绕县（市）区经济社会发展中的难点热点问题、基层单位急需解决的关键技术难题、重点科研项目等，组织有关专家、拔尖人才开展“面对面”服务、“一对一”指导。

    （2 ）针对基层产业发展面临的难题，建立以市优秀专家为主的专家团与县拔尖人才结对帮扶制度，加快培养基层急需紧缺人才；鼓励优秀人才通过与基层签订技术承包服务协议等形式，在关键技术研发设计、生产应用等方面提供有效服务。

    （3 ）围绕基层群众看病难问题，指导、鼓励市级医院与基层医院、卫生院开展联建活动，定期选派专家到基层坐诊，提供诊疗服务等；组织开展名医名护下基层活动，通过疾病义诊、健康咨询等活动，为基层提供高质量的公共卫生服务。

    （4 ）围绕基层师资力量不足难题，通过送教下乡等形式，组织名师到基层开展讲座、支教等活动。

    5.  推行重大决策专家咨询制度

    成立由各方面专家组成的重大决策咨询论证专家委员会，各级党委、政府在编制国民经济和社会发展规划、制定城市总体规划和做出土地管理、劳动就业、社会保障等涉及公共利益和群众切身利益的重大决策时，都要组织有关专家进行咨询论证，有效发挥各类专家的参政议政作用。

    四、优化服务

    坚持以用人单位为主体、市财政为引导，健全完善人才扶持政策和激励措施，营造人才发展的优良环境，进一步提高人才工作服务质量。

    （一）进一步完善优惠政策

    1.  住房政策

    （1 ）拿出10套高层次人才居住区住房，免费分配给新引进和培养的两院院士、国家“千人计划”人选，在洛工作满5年办理房产所有权证。

    （2 ）按照一定的条件和程序，以低于市场平均价30%的价格，采取“ 一事一议”等办法，主要面向以下七类在职在岗人才销售高层次人才居住区剩余住房：①经省政府、各部委或央企批准上报的两院院士人选；②中组部掌握和直接联系的专家、省“百人计划”人选、中原学者；③享受国务院特殊津贴的专家、博士生导师、省优秀专家、省级学术技术带头人；④获得国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步二等奖以上的前五名人员（行政管理领导除外）；⑤连续三年税收及销售收入均高于全市工业和同行业平均增长水平，对市财政贡献每年达1000 万元、且较上年逐年增长20% 的企业党政正职（党委书记、董事长、总经理）；⑥驻洛省部属科研院所、副厅级以上高校和知名高校、科研院所洛阳分院的党政正职；⑦获中华技能大奖或全国技术能手及以上称号的高级技术工人等其他优秀人才。上述各类人才连续三年年度考核或绩效考核结果均须在称职（合格）以上。

    （3 ）“1211 工程”引进的海外高层次人才愿意购买住房的，可申请入住高层次人才居住区，由所在单位给予 40%房款补贴；引进人才不购买自用住房的，由所在单位提供10 万元房租补贴。

    （4 ）实行高层次人才住房货币补贴基金制。由财政和用人单位共同出资建立基金，对新引进的符合上述第（2 ）项所列条件的七类人才，在我市工作满三年后购买的商品房，凭售房证明由同级财政将房款补贴（总房款的1/3，一般不超过30  万元）从基金中直接划转给开发商。对其缴纳的契税，政府以奖励形式进行返还，免收房屋登记费，本人在洛工作 5年后获得100%的产权。

    （5 ）实行人才公租房政策。由市政府出资建设一定数量的公租房，面向新就业的大学生等优秀人才，通过一定的方式，按地段以每平方米6—10元每月的标准收取租金，租期一般为3—5 年。

    （6 ）实行住房补助政策。新引进的博士或正高职称人员，在洛工作期间可享受为期3  年、每月400  元的住房补助；补助资金由市财政与用人单位按1:1  比例共同承担。新引进的硕士或副高职称人员在洛工作期间可享受为期 3年、用人单位每月150 元的住房补助（享受上述（1 ）、（2 ）、（3 ）、（4 ）、（5 ）条待遇的，不再享受此待遇）。

    （7 ）实行住房公积金贷款政策。对新引进的高级专业技术人才、部队转业技术干部、大学毕业生，所在单位连续正常缴存住房公积金并为其开设个人住房公积金账户的，申请住房公积金贷款不受缴存时间限制。

    （8 ）建设外国专家公寓。由市财政出资，建设外国专家公寓，入选“外专千人计划”、“高端外国专家”项目以及国家、省重点引进国外人才项目的外国专家可免费入住；持有《外国专家证》的外国专家，由用人单位支付市场价 50%的租金提供给外国专家居住。

    （9 ）各县（市）区及市直有关部门要根据市人才工作领导小组统一安排和用人单位建设人才公寓需求，将人才公租房优先列入用地计划，在依法依规的前提下保证用地需求。

    2.  个人所得税返还奖励政策

    （1 ）对“1211 工程” 引进的海外高层次人才，3 年内由同级财政全额返还个人所得税市和县（市）区级收入部分；5 年内境内取得的住房补贴、伙食补贴、搬迁费、探亲费等，按照国家税收法律法规的有关规定，予以税前扣除。

    （2 ）新引进的其他高层次人才，年薪达到15  万元以上的，按照“谁征收、谁受益、谁奖励” 的原则，按其上一年度缴纳个人所得税地方留成部分的50%，给予为期3 年的奖励；年薪达到30 万元以上的，给予为期3 年、地方留成部分全额奖励。

    （3 ）对获得省部级以上科研成果奖励和符合国家“千人计划” 引进的海外高层次人才回国（来华）时取得的一次性补助，视同国家奖金，免征个人所得税。

    （4 ）根据《中华人民共和国个人所得税法》及其实施条例，对新引进的外籍专家型人才在洛工作期间取得的工资、薪金所得，可以在每月减除3500 元费用的基础上，再减除附加减除费用1300 元。

    3.  资金扶持政策

    （1 ）对符合我市重点产业发展方向的高新技术产业，在申请固定资产投资贷款时予以优先支持。

    （2 ）对经批准立项的国家、省重点产业项目，根据申报类别，分别给予贴息、资金补助、拨款补助、融资基金、投资补助、资金奖励、优惠规费等相应扶持，同时可申请市级认定企业技术中心和重大投资项目规费减免。

    （3 ）重点科研项目和特别优秀的高层次人才，可一事一议、一人一策给予研发经费等方面的扶持。

    4.   出入境政策

    新引进外籍人才及其随迁的外籍配偶和未成年子女，如申请《外国人永久居留证》，公安机关在受理申请的15  日内，上报省级公安机关。对于尚未获得《外国人永久居留证》的引进人才及其配偶和未成年子女，需多次临时出入境的，为其办理2—5 年有效期的多次往返签证。

    5.  学术活动资助政策

    对国内外知名学术机构和学术组织在洛举办的高层次学术活动，由市财政择优给予不少于 5万元资助；在洛建立学术会议基地的，市财政根据会议层次和规模予以重点资助。支持高层次人才参加各类学术组织以及在高校、科研院所兼职从事学术活动。

    6.  专项编制政策

    设立事业单位专项人才编制，按照“特需特办，人编对号，人留编留，人去编销”的原则，为事业单位引进专业对口的博士或正高职称人员“开绿灯”。

    7.  保险政策

    （1 ）在企业工作5年以上（含5年）的硕士或副高职称以上人员，达到退休年龄时，参加本单位职工养老保险累计缴费不足15年的，可由用人单位一次性补缴不足年限。

    （2 ）“1211 工程” 引进的海外高层次人才及其配偶子女，可参加中国境内各项社会保险，包括基本养老、基本医疗、工伤保险等。缴费年限以实际缴纳各项社会保险费的年限为准；参保缴费办法、在中国境内办理社会保险关系转移接续、享受各项社会保险待遇的办法等，与中国公民有相同权利；在引进人才参加各项社会保险的基础上，用人单位可为引进人才购买商业补充保险。

    8.  配偶就业政策

    企事业单位新引进的博士或正高职称人员，配偶愿意一同来洛工作的，由市有关部门和用人单位协调安排工作；暂时无法安排的，用人单位可按照不低于市区最低工资标准的50%为其发放至少一年的生活补贴。

    9.  计划生育政策

    在我市经济社会发展中做出突出贡献的高层次人才，按有关规定，经研究批准可以享受二胎生育政策。

    10.  子女就学政策

    院士、国家“千人计划”人选、中组部掌握和直接联系的专家、“百千万人才工程” 国家级人选、省“百人计划”人选、长江学者、中原学者、省优秀专家、“1211 工程”人选、“520 计划”人选等高层次人才的子女，和受到市委、市政府两年一次表彰奖励的优秀人才及市优秀专家的子女可根据本人意愿优先安排到所需学校（小学、初中、高中）就读。

    11.  年度津补贴政策

    对在洛两院院士、国家“千人计划”人选，市财政每年给予2  万元年度津贴、2  万元医疗保健补助、1 万元差旅费；对共享的两院院士和国家“ 千人计划”人选，市财政每年给予5000 元医疗保健补助、5000 元差旅费；对中组部掌握和直接联系的专家、“百千万人才工程” 国家级人选，市财政每年给予2  万元年度津贴、5000 元医疗保健补助、5000 元差旅费；对长江学者和中原学者，市财政每年给予 1  万元年度津贴、5000 元医疗保健补助、5000 元差旅费。用人单位要按照不低于市财政津补贴50%的标准再给予上述人才补助。

    12.  医保与旅游政策

    （1 ）市优秀专家以上的各类优秀人才可免费享受市里统一组织的健康体检活动，免费办理旅游年票等。

    （2 ）市优秀专家以上的各类优秀人才享受医疗照顾人员待遇，由市级卫生行政部门为其发放医疗证。所需医疗资金通过现行医疗保障制度解决，不足部分由用人单位按照有关规定予以解决。

    （二）进一步健全激励机制

    1.  重奖优秀人才

    完善以贡献大小为依据的奖励制度，充分发挥经济利益和社会荣誉的双重激励作用，重奖有突出贡献的各类优秀人才。设立“优秀人才贡献奖” 、“优秀企业家奖” 、“高技能人才成就奖”、“ 引进人才工作奖”、“人才培养工作奖” 、“人才工作先进奖”等奖项，两年评选一次，由市委、市政府统一表彰奖励。

    2.   奖励优秀成果

    在洛实施完成的科研项目，获得国家级、省级奖项的，在国家、省奖励的基础上，市财政再分别给予一定的奖励。

    （1 ）获得国家自然科学奖和国家技术发明一等奖、二等奖的，市财政分别给予50 万元、20  万元奖励；获得国家科学技术进步奖特等奖、一等奖的，市财政分别给予30 万元、20万元奖励；获得国家科学技术进步奖二等奖、省科学技术进步奖一等奖的，市财政给予10 万元奖励。

    （2 ）获得国家级、省级“文华奖” 、“梅花奖” 、“群星奖”的，市财政分别给予10 万元、5 万元奖励。

    （3 ）获得教育部人文社科研究成果一等奖、二等奖，省人文社科优秀成果一等奖、二等奖的，市财政分别给予一等奖10 万元、二等奖5 万元奖励。

    3.   营造良好氛围

    （1 ）在洛阳电视台、洛阳日报等市级主要媒体开设“人才之窗”栏目，广泛宣传我市经济社会发展中成绩突出的优秀人才、人才工作政策及先进经验等，大力营造关心人才、尊重人才、爱护人才的良好社会氛围。

    （2 ）在市区适当位置修建“人才长廊” ，宣传我市院士、国家“千人计划”人选等有突出贡献的杰出人才。

    4.  联系高层次人才

    市、县两级党政领导班子的领导干部每人联系1—2 名高层次人才，定期进行走访、座谈、慰问，听取他们对人才工作的意见建议，发挥好他们的参谋智囊作用，并及时研究解决他们在工作生活中遇到的困难和问题。

    5.  加大投入力度

    市财政预算每年列出5000 万元人才专项资金和200 万元工作经费，为人才的引进、培养、使用、表彰奖励及专家型人才的健康体检等提供资金保障。

    五、组织保障

    进一步加强和改进党对人才工作的领导，创新党管人才体制机制，完善党管人才方式方法，强化人才工作目标管理，不断提高人才工作服务全市经济社会发展水平。

    （一）进一步强化领导体制

    1.  充分发挥各级党委领导核心作用，健全完善市、县两级人才工作领导小组体制，及时调整充实成员单位；组织部门要切实履行好牵头抓总职责，配齐配强工作人员，确保人员到位、工作到位、职责到位。

    2.  切实加强人才工作综合协调，在市科技局、市财政局、市人力资源社会保障局等市人才工作领导小组成员单位设立市人才办副主任职位，由分管人才工作副职兼任，不占领导职数。有条件的县（市）区可参照试行。

    （二）进一步健全运行机制

    1.  联席会议制度

    每半年召开一次由市人才工作领导小组各成员单位主要领导参加的联席会议，研究全市人才政策、重要事项等。

    2.  季度例会制度

    每季度召开由市人才工作领导小组各成员单位人才工作分管领导参加的季度例会，通报人才工作情况，研究协调有关问题。

    3.  重大事项报告制度

    市人才工作领导小组各成员单位要及时向市人才办报告上级领导在本地、本单位调研时做出的有关人才工作重要指示和制定的人才工作政策、开展的优秀人才评选表彰活动、本单位（系统）高层次人才及人才工作人员变动等情况。

    4.  述职报告制度

    原则上以会议形式进行，由市人才工作领导小组各成员单位分管领导对本年度人才工作开展情况及今后工作安排等进行述职。

    5.   目标考核奖惩制度

    建立健全各县（市）区、重点用人单位、市人才工作领导小组成员单位人才工作目标责任制，对重大项目、重点工作实施项目化管理，明确目标任务，明确责任主体，明确完成时限，纳入平时考核和年度考核，对人才工作成绩突出的单位以市委、市政府名义进行表彰，对工作落后单位在一定范围内通报批评。