

# 翁源县新时代滙江人才工程实施方案

为贯彻落实中央和省委、市委人才工作会议精神，立足打造全面对接融入粤港澳大湾区先行示范区，争当全市县域经济高质量发展排头兵和镇域经济改革发展先行军的目标定位，全面提升翁源县人才竞争力，实现人才工作新突破，助推翁源高质量赶超发展，根据《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》，结合我县实际，制定本方案。

## 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，深入贯彻习近平总书记对广东系列重要讲话和重要指示批示精神，认真落实习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话精神，全面落实省委“1+1+9”工作部署和加快构建“一核一带一区”区域发展格局的部署要求以及市委“争当北部生态发展区高质量发展排头兵”的工作要求，坚定不移贯彻新发展理念，按照“1235”工作思路，整体推进全县人才队伍建设，最大限度调动各类人才创新积极性，尊重人才创新自主权，大力营造勇于创新、鼓励成功、宽容失败的社会氛围，着力引进培育一批产业人才、行业专才、技能工匠，为翁源实现“十四五”经济社会发展目标提供坚强的人才支撑和智力支持。

## 二、目标任务

“十四五”期间，以《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》为指引，大力实施翁源县新时代滄江人才工程，着力构建人才聚集高地，聚焦先进材料、现代轻工、电源电子、生物医药、商贸物流、文旅融合、现代农业、林业经济等重点产业，推动翁源经济、民生事业、公共服务等领域全面发展。抓好各类人才队伍建设，力争1~2个南岭团队落户翁源，引进丹霞英才不少于300名，引进培育韶州工匠不少于1000名。着力实现全县人才资源规模总量持续增加，重点领域与重点产业人才实现倍增，人力资源素质稳步提升，人才结构更趋合理，重大人才工程和平台建设取得重大进展，人才发展总体水平和人才竞争力持续提升，人才对经济社会发展的引领支撑作用明显增强。

## 三、工作举措

### （一）实施人才体制机制优化行动

1. **调整优化编制保障。**聚焦经济社会发展需求，探索开展编制动态管理，推动编制资源向关键领域和重点工作倾斜，加强研判，深化改革，创新挖潜，盘活资源，更好满足事业发展需要。

2. **优化完善招聘程序。**根据《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》，严格落实“南岭团队计划”“丹霞英才计划”“韶州工匠计划”中各类人才的申报或认定条件、申报方式、

评审或认定程序，主要围绕教育医疗、城市建设、金融投资、生态环保、文化旅游、农林水等企事业单位急需引进的紧缺适用人才，编制人才导向目录和专业需求，合理设置资格条件，优化招聘程序，减少流转环节，简化审批手续，实行动态调整。

**3. 探索特殊人才引进“一事一议”工作机制。**对引进可为快速抢占产业制高点、填补产业空白、产生重大经济效益的行业细分领域和促进民生事业发展、产生重大社会效益的公共服务领域的特殊人才，探索实行由用人单位提出引才需求，主管部门审核，县委人才工作领导小组采取“一事一议”的方式确定资格条件、引进方式和福利待遇等引进模式。

## **(二) 实施人才固本强基行动**

**4. 实施“渝江名师”培育计划。**通过异地引进、研修培训、学术交流、项目资助等方式，提高名师教育教学水平。通过“丹霞英才计划”，每年持续引进27名教育教学类青年人才。实施教师专业成长计划，继续开办硕士研究生学位提升班，积极对接珠三角优质学校，每年选派5~10名骨干教师进行半年以上的全脱产跟班培训。开展县级名师评选活动，做好名校长工作室、名教师工作室的指导、管理和服务工作，充分发挥专家工作室（站）“传、帮、带”作用，提高教师教育教学水平。

**5. 实施“渝江名医”培育计划。**统筹推进医疗卫生人才队伍建设。实施柔性引才计划，借力省市高水平医院，构建长期稳定的帮扶、协作机制，通过省、市级专家对我县进行“传、

帮、带”，促进我县医疗水平整体提升。通过“丹霞英才计划”每年持续引进 20 名医疗卫生类青年人才。继续加强与省内外高等医学院校和韶关学院医学院合作，订单式定向培养医疗人才。建立县级名医工作室，做好县级名医的评选工作。

**6. 实施“瀚江名家”培育计划。**统筹推进除教育教学、医疗卫生外其他领域人才队伍建设。选拔一批文化名家示范带动，总结本土文化人才培养使用的经验，促进我县诗书画、采茶戏剧、音乐戏剧、龙狮等本土文化发展和非遗项目传承相结合，形成百家争鸣的新格局。擦亮“风雅翁山”诗书画文化品牌，依托“五馆一院”，引进培育一批紧缺适用优秀人才。加强农耕文化、民间技艺保护、传承及人才的挖掘，引导各类人才向乡村流动聚集，吸引新型农民返乡、本土人才回乡，壮大乡村振兴人才队伍。

**7. 实施“瀚江名匠”培育计划。**建立“政府-学校-企业”的培养机制，推行产教融合、校企合作培养制度，畅通产学研合作培养通道。组织开展“广东技工”“粤菜师傅”“南粤家政”等专业技能培训，推进翁源中职开展技能等级自主认定，举办“粤菜师傅”“南粤家政”技能竞赛，以赛获证。立足于我县特色产业，加强与各级技工院校合作，推进企业新型学徒制、“订单式培训”等职业技能培训，抓好翁源中职学科建设，为我县发展精准培养急需的技能人才。落实“韶州工匠计划”，压实相关单位部门责任，细化任务分解，引进 1000 名风采工匠、风

采技师、风采能手。“风采工匠”按照国家级、省级、市级分别按 15 万元、9 万元、6 万元标准给予补贴，按 4:3:3 的比例分 3 年逐年发放；“风采技师”按照高级技师（一级）1500 元/月、技师（二级）1200 元/月的标准给予补贴，最长补贴时间不超过三年；“风采能手”按高级工（三级）1000 元/月、中级工（四级）800 元/月、初级工（五级）500 元/月的标准给予补贴，最长补贴时间不超过三年。

### （三）实施人才激励保障行动

**8. 推行引进人才津贴制度。**对《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》启动实施后引进的人才，按照市政策给予引进人才津贴。对认定为创新创业人才分档给予最高 100 万元人才津贴，按 4:3:3 的比例分 3 年逐年发放；对认定为专业技术人才分档给予最高 50 万元人才津贴，按 4:3:3 的比例分 3 年逐年发放；对经公开招聘的青年人才发放人才津贴标准如下：①取得高级职称的人才或博士研究生，人才津贴标准为 30 万元；②取得中级职称的人才或硕士研究生，人才津贴标准为 15 万元；③取得国际公认的或经认定的国际知名学府和国家、省属重点大学，或本地院校特别优秀且符合产业和创业急需的本科学历学位人才，人才津贴标准为 5 万元。

同时，享受县级人才津贴，标准为：给予正高级职称、高级技师人才、博士研究生或被认定为创新创业人才 10 万元人才

津贴，副高级职称、技师人才 5 万元人才津贴，中级职称人才或全日制硕士研究生 3 万元人才津贴；取得国际公认或经认定的国际知名学府和国家、省属重点大学本科学历学位 2 万元人才津贴，按 4:3:3 的比例分 3 年发放，合同期未满解除劳动合同或调离我县的当年停止发放。

未被《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》认定，但由县委人才工作领导小组办公室统筹，县人社局牵头负责，引进到我县企事业单位工作的专业技术人才、青年人才或产业人才，享受县级人才津贴，适用范围、发放标准按实施细则执行。

**9. 建立培育人才津贴制度。**在我县教育教学、医疗卫生、宣传文化及其他机关事业单位工作的人才，在《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》启动实施后，新评定为正高级、中职学校高级技师职称的，每月给予 1000 元人才津贴，新评定为副高级、中职学校技师职称的，每月给予 500 元人才津贴，最高连续发放三年。

**10. 设立县政府特殊人才津贴制度。**2022 年起，每年从在我县工作满三年以上、专业知识过硬、技术精湛的人才队伍中遴选 20 名左右做出突出贡献的人才，享受不超过 2 万元县政府特殊津贴奖励。

**11. 健全科研经费支持制度。**以“南岭团队计划”为引领，

提升县科技计划项目经费使用效益，科学谋划、突出重点，每年设立 40 万元科研经费，并根据实际工作需要逐年增加。每年择优支持 3~5 个在我县登记注册，属于工业、生产性服务业、现代农业、生物医药等产业范围的企业、新型研发机构给予 5~20 万元不等经费支持，充分利用县科技计划项目主动申报市南岭团队计划、高新技术企业、省级工程技术研究中心，创建院士工作站、博士后科研工作站、博士后创新实践基地、博士工作站等科研平台，同时利用项目及平台积极实施刚性引进硕士、博士研究生或副高级、技师及以上职称人才，通过高层次人才科研成果助推企业高质量发展。

#### **（四）实施人才服务提质行动**

**12. 建设专家工作室（站）。**在教育教学、医疗卫生、文化宣传、产业发展等重点领域设立专家工作室（站），积极引进中央、省、市级创新创业团队或专业技术人才到专家工作室（站）开展产学研活动，遴选县级名师、名医、名家、名匠设立专家工作室（站），采取以师带徒的形式，充分发挥各级人才的引领、示范和辐射作用，相关职能部门制定具体实施方案，按照工作开展情况、培养带动人才成效等，每年给予 5~20 万元工作经费支持，最高不超过三年。

**13. 优化公共配套服务。**建立全县统一的人才服务标准，提供人才安居保障、子女入学、停居留和出入境、科研通关、社

会保险、医疗、景区、交通、公积金、金融、法律援助等方面的优质服务。落实好“丹霞英才卡”服务制度。

**14. 完善生产生活环境。**推进产城融合，统筹谋划产业园区与周边城镇发展，合理布局产业聚集区、人口聚集区、综合服务区等功能区；完善工业园区周边公共服务交通网络，增设园区-镇街环形线路；加快建设我县人才公寓，营造尊才爱才、宜业宜居的人才发展环境。

#### **四、组织保障**

**（一）建立组织实施机制。**新时代渝江人才工程在县委领导下，由县委人才工作领导小组统筹协调，组织部门牵头抓总，各级职能部门分工负责、各类用人单位积极落实、社会各界广泛参与，形成工作合力，共同推动实施。

**（二）健全资金投入机制。**拓宽人才资金投入渠道，建立完善以政府投入为引导、用人单位投入为主体、社会和个人投入为补充的多元投入体系。设立县人才资源开发专项资金，纳入年度财政预算，并逐年增加人才工作经费投入，保障人才计划的组织实施。

**（三）完善联系人才制度。**县领导班子成员和人才工作领导小组成员对接联系南岭团队，保持与丹霞英才、韶州工匠的常态化联系。建立党政正职与人才“面对面”交流机制，定期召开高层次人才交流座谈会，了解人才团队的实际需求和相关动态，听取人才意见建议。各部门各单位各司其职，及时研究解

决人才在创新创业中遇到的困难和问题。

**（四）营造人才发展氛围。**依托人才驿站，分行业、分领域，鼓励支持国内外知名学术机构、专业组织和我县各类创新主体，在翁源举办具有影响力的学术会议、专业论坛、技术研讨会等活动，搭建人才交流互动、项目对接和技术服务平台。定期举办职业技能大赛、职业技能培训活动，鼓励滙江名匠提升技能水平。加强人才政策、发展环境和创新创业典型宣传推介，形成重才爱才、引才育才、聚才用才的良好社会氛围。加强人才政治吸纳，对符合相关条件、表现优秀的人才，可提名推荐参选“两代表一委员”，充分发挥人才参政议政作用，增强人才的认同感、归属感和荣誉感。

## **五、其他**

（一）本实施意见统领县级人才政策和资金投入，与现有政策不一致的，按本实施意见执行。

（二）引进或培育特殊情况的团队和人才，可采取“一事一议”的方式议定。

（三）国家、省、市相关人才计划有新规定的，适时按新规定进行补充修订。

（四）本实施意见由县委人才工作领导小组办公室负责解释，有关实施细则、管理办法、制度机制由相关职能部门负责制定并解释。

(五) 本实施意见试行五年。

- 附件：1. 翁源县引进人才津贴实施细则
2. 翁源县培育人才津贴实施细则
3. 翁源县享受县政府特殊津贴人才选拔管理实施细则
4. 翁源县专家工作室（站）建设实施方案

## 附件 1

# 翁源县引进人才津贴实施细则

根据《翁源县新时代滙江人才工程实施方案》，制定本实施细则。

### 一、适用范围

(一)《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》认定的丹霞英才；

(二)未被《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》认定，但由县委人才工作领导小组办公室统筹，县人社局牵头负责，采取公开招聘的方式引进到我县事业单位工作并按规定参加本县社会保险的专业技术或青年人才：

1. 取得高级职称的人才或博士研究生；
2. 取得中级职称的人才或硕士研究生。

(三)新引进到我县企业工作，符合《翁源县招商引资优惠政策十二条（试行）》规定的产业类人才：

1. 取得高级职称的人才或博士研究生；
2. 取得中级职称的人才或硕士研究生；
3. 取得国际公认的或经认定的国际知名学府和国家、省属重点大学本科学历学位人才。

上述（二）（三）项适用对象需在《韶关新时代“百团千才

万匠”人才工程实施意见》发布后首次在我县缴纳社会保险或签订劳动合同。

## 二、发放标准及方式

(一)《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》认定的丹霞英才

《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》实施后引进到我县工作且成功被市认定的丹霞英才，按照市政策分档给予5万元~100万元人才津贴奖励，同时享受县级引进人才津贴，标准为：

1. 取得正高级职称、高级技师人才、博士研究生或被市认定为创新创业人才，人才津贴标准为10万元；
2. 取得副高级职称、技师人才，人才津贴标准为5万元；
3. 取得中级职称人才或全日制硕士研究生，人才津贴标准为3万元；
4. 取得国际公认或经认定的国际知名学府和国家、省属重点大学本科学历学位人才，人才津贴标准为2万元。

按4:3:3的比例分3年发放，合同期未满解除劳动合同或调离我县的当年停止发放。

(二)未被《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》认定，但由县委人才工作领导小组办公室统筹，县人社局牵头负责，引进到我县事业单位工作的专业技术或青年人才，

享受县级人才津贴，标准为：

1. 取得正高级职称、高级技师人才、博士研究生，人才津贴标准为 30 万元；

2. 取得副高级职称、技师人才，人才津贴标准为 20 万元；

3. 取得中级职称人才或全日制硕士研究生，人才津贴标准为 15 万元。

按 4:3:3 的比例分 3 年发放，合同期未满解除劳动合同或调离我县的当年停止发放。

### （三）新引进产业类人才

自 2020 年 7 月 6 日至 2021 年 10 月 18 日（不含 18 日）期间引进的符合《翁源县招商引资优惠政策十二条（试行）》规定的人才，按《翁源县招商引资优惠政策十二条（试行）》规定享受一次性人才引进奖励。

2021 年 10 月 18 日（含 18 日）起引进的符合《翁源县招商引资优惠政策十二条（试行）》规定的人才，享受一次性人才引进奖励，标准调整为：正高级职称或博士研究生 10 万元，副高级职称 8 万元，中级职称、全日制硕士研究生 5 万元，其他重点本科以上学历学位 3 万元。

## 三、申报程序

1. 符合《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》条件的人才按照市相关通知要求执行，市成功认定并批复后次

月申请领取县级引进人才津贴，具体由人社局负责实施。

2. 仅享受县级人才津贴的专业技术或青年人才，每年10月申报一次，符合申报条件的人才填写《翁源县引进人才津贴申报表》，同时提供学历（学位）证书、职称证书、连续参保证明等材料，工作单位提出申报意见，主管部门审核上报，经县人社局审批后，报县委人才工作领导小组办公室核准。核准确认的名单在翁源县人民政府门户网站进行公示7个工作日，公示结束无异议后由县人社局统一发放。

3. 符合申报条件的产业人才填写《翁源县引进人才津贴申报表》，同时提供学历（学位）证书、职称证书、连续参保证明等材料，工作单位提出申报意见，经县工信局审批后，报县委人才工作领导小组办公室核准。核准确认的名单在翁源县人民政府门户网站进行公示7个工作日，公示结束无异议后由县工信局统一发放。

#### **四、组织实施**

（一）县委人才工作领导小组办公室负责本实施细则的统筹协调，县人社局、县工信局负责具体实施。

（二）本实施细则涉及的资金由县人社局、县工信局根据实际情况做好年初预算，报县委人才工作领导小组办公室核定，列入人才资源开发专项资金项目。

（三）县委人才工作领导小组各成员单位要负责政策落实，

加强政策宣传，做好申请指导服务工作。

## 五、监督管理

（一）申请人和用人单位应如实提供申报材料，并对申报材料的真实性和准确性负责，主管部门要认真审核把关，以隐瞒或虚报学历、合同等方式弄虚作假，或以其他不正当手段骗取津贴资金的，经查实将取消申请资格并记入征信系统，对已拨付的人才津贴予以追缴。

（二）相关工作人员不按规定履行职责，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依照相关法律法规依法处理；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

（三）本实施细则由县委人才工作领导小组负责解释。

附表：翁源县引进人才津贴申报表



## 附件 2

# 翁源县培育人才津贴实施细则

根据《翁源县新时代滙江人才工程实施方案》，制定本实施细则。

### 一、适用条件和对象

对《韶关新时代“百团千才万匠”人才工程实施意见》启动实施后，在我县教育教学、医疗卫生、宣传文化及其他机关事业单位工作并按规定缴纳社会保险或个人所得税的新评定高级职称以上人才发放培育人才津贴。乡村工匠职称不纳入发放范围。

企业从国内外引进和本土培育的其他类型的风采工匠、风采技师、风采能手按照《“韶州工匠计划”实施方案》规定执行。

### 二、发放标准和发放形式

发放标准：

新评定为正高级、中职学校高级技师职称的，每月给予 1000 元人才津贴；新评定为副高级、中职学校技师职称的，每月给予 500 元人才津贴。

此项津贴每半年发放一次，最高连续发放三年。聘用期未解除聘用合同、调离本县或退休的，按在职月份发放该人才津贴。

### 三、申报和认定

每年7月30日、1月30日前，各用人单位组织上一年度符合条件的人才填写《翁源县培育人才津贴申报表》，同时提供学历（学位）证书、职称证书、连续参保证明等材料，并提出申报意见，主管部门审核上报，经县人社局审批后，报县委人才工作领导小组办公室核准。核准确认的名单在翁源县人民政府门户网站进行公示7个工作日，公示结束无异议后由县人社局统一发放。

#### **四、组织实施**

（一）县委人才工作领导小组办公室负责本实施细则的统筹协调，县人社局负责本实施细则的具体实施。

（二）县委人才工作领导小组成员单位要负责政策落实，加强政策宣传，做好申请指导服务工作。

#### **五、监督管理**

（一）申请人和用人单位应如实提供申报材料，并对申报材料的真实性和准确性负责，主管部门要认真审核把关，以隐瞒或虚报学历、合同等方式弄虚作假，或以其他不正当手段骗取津贴资金的，经查实将取消申请资格并记入征信系统，对已拨付的人才津贴予以追缴。

（二）相关工作人员不按规定履行职责，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依照相关法律法规依法处理；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

附表：翁源县培育人才津贴申报表



## 附件 3

# 翁源县享受县政府特殊津贴人才 选拔管理实施细则

根据《翁源县新时代滙江人才工程实施方案》，制定本实施细则。

### 一、评选原则

坚持党管人才原则，坚持公开、公平、公正、择优原则，坚持品德、知识、能力和业绩并重原则。

### 二、选拔对象及条件

#### （一）选拔对象

选拔对象为在我县各级群团组织、企事业单位、非公有制经济组织、社会组织专业技术岗位和技能工作岗位上工作 3 年以上的在职人员。

侧重选拔长期勤奋工作，在一线专业技术和技能工作岗位上取得突出业绩、作出重要贡献，为同行和社会认可的专业人才。

#### （二）选拔条件

选拔对象必须遵纪守法，有良好的职业道德，在科学技术的某一领域中有较深造诣，近 5 年科技成果丰硕、工作业绩突出，身体健康，并具备下列条件之一：

1. 在自然科学研究领域具有开创性或重大科学价值的研究

成果，达到国际、国内领先或先进水平，得到国内外同行专家认可，对学科建设、人才培养、事业发展作出突出贡献的学科带头人。

2. 在社会科学领域成绩卓著，对社会发展和学科建设作出突出贡献，取得重大社会效益的重点学科带头人。

3. 长期工作在农业生产和科技推广第一线，有重大技术突破，推动行业技术进步，或者在技术成果转化为生产力和新技术、新工艺、新方法推广中业绩突出，产生显著经济效益和社会效益的专业技术人员。

4. 长期工作在医疗卫生第一线，医术高超，治疗疑难、危重病症成绩突出，或者填补省、市、县空白，在学科建设上有突出贡献，或者在有效预防、控制、消除疾病方面，社会影响大，业绩为同行所公认的专业技术人员。

5. 长期工作在教育教学、教练执训第一线，对学科建设、人才培养、教育教学改革发挥重大作用，具有先进教育理念、扎实教学理论和丰富的实践经验，在所从事的学科教学和教练执训领域中，能力和水平处于国内领先地位，起到带头和示范作用，并得到同行公认的专业技术人员。

6. 在哲学社会科学、文学艺术、新闻媒体、出版发行、网络文化、文化交流、群众体育、社会工作等其他专业领域工作中，成绩显著，享有盛誉，为我县发展先进文化事业、繁荣文化产业、深化文化体制改革、实施文化强县战略作出重大贡献

的专业技术人才。

7. 在企业积极开展科技创新实践，组织成果转化推广，为全县产业结构调整作出突出贡献或在应用技术研究与开发中有重大发明创造、重大技术革新或解决了关键性技术难题，显著推动产业升级并取得重大经济和社会效益的优秀专业技术人才。

8. 长期工作在生产服务岗位第一线，技艺精湛，贡献突出，曾获得省技能大师、省技术能手等以上荣誉称号、省部级以上科技进步奖、国家专利或在本行业中具有领先的技术技能水平或者有重大技术革新，在某一生产工作领域总结出先进的操作技术方法并得到同行业公认以及在本职业（工种）中具有绝招绝技，在县内外同类职业（工种）中有重要影响，有丰富的实践经验，能够解决生产过程中的重点或者关键性操作技术问题的高技能人才。

9. 在其他领域取得优异成绩，为我县经济社会发展作出较大贡献，在县内同行中享有较高声誉的人才。

享受国务院特殊津贴专家，省“珠江计划”、“特支计划”入选者，省“扬帆计划”紧缺拔尖人才项目入选者，市南岭团队核心成员等高端人才优先考虑。

### **三、选拔程序**

（一）公告。县人力资源和社会保障局根据本实施细则制定评选工作实施方案，并向社会公布选拔名额、范围、条件、程序、待遇等相关内容，引导动员符合条件的人员积极参与选拔。

(二) 推荐。采取自下而上、限额推荐、逐级把关的方式进行。各县直部门(单位)分别负责本地、本系统(单位)人选的推荐工作。推荐人选经个人申报、单位推荐、主管部门审核后,报县人力资源和社会保障局。非公经济组织按属地原则推荐申报。

(三) 评审。县人力资源和社会保障局组织相关部门,按照选拔范围、条件、名额对推荐人选进行资格审查,并组织相关领域专家对资格审查通过人选进行评审,按照拟选拔名额 1.5 倍的比例产生初步人选。

(四) 考察。县委人才工作领导小组办公室将初步人选报相关部门联审,根据联审结果进一步审核,并组织考察组到初步人选所在单位进行实地考察。

(五) 审定。县委人才工作领导小组办公室根据考察情况及拟选拔名额提出拟入选名单,报县委人才工作领导小组审定。

(六) 公示。入选人员名单在县内新闻媒体公示 5 个工作日。公示期内有反映的,由县委人才工作领导小组办公室组织相关部门进行调查核实。

(七) 报批。公示无异议后,县人力资源和社会保障局将正式入选人员名单报县人民政府常务会议审批,由县人民政府正式行文命名,并颁发荣誉证书。

#### **四、选拔数量和相关待遇**

(一) 享受县政府特殊津贴人才每年选拔一次,每次 20 名

左右。

（二）由县财政年度预算安排享受县政府特殊津贴人才管理经费，列入“翁源县人才资源开发专项资金”中，按每人每年2万元的标准拨给，由县人社局统一发放。

（三）入选享受县政府特殊津贴人才申报科研项目，在同等条件下，所在单位和主管部门优先立项并优先安排科研经费。

（四）定期组织享受县政府特殊津贴人才进行政治理论、业务学习和考察。

## **五、有关职责**

享受县政府特殊津贴专家除履行所在单位的岗位职责外，还应履行以下职责：

（一）及时掌握专业领域内的各类信息，吸收、借鉴、推广最新技术，不断作出新贡献、创造新成果。

（二）积极参与本专业学科全县性重大计划的制定和重大项目的论证。

（三）积极培养本专业学术技术中青年骨干力量，精心传授独到的经验和技能。

（四）积极参加县委、县政府组织的有关活动，及时完成交办的工作任务。

## **六、管理与服务**

（一）对享受县政府特殊津贴人才实行以下管理和服制制度：

1. 联系服务制度。党政领导干部联系享受县政府特殊津贴

专家，加强与专家的联系，及时了解他们的工作、学习和生活情况，听取意见和建议。相关部门跟踪了解专家的科研情况，组织开展多种形式的科技服务活动，加强对专家科研成果的推广和应用，推动其转化为现实生产力。

2. 交流培训制度。结合县委、县政府重大工作部署，组织专家进行县情考察和专题研讨，为我县经济社会发展建言献策。根据需要可选派专家到高校、科研机构、大型企业进修深造、考察学习、挂职锻炼。

3. 动态调整制度。管理期内退休、调离翁源、未直接从事专业技术和技能工作、每年考核不合格的，不再纳入管理范围，不再享受相关待遇。管理期满考核评为称职以上的，可以参加下届评选。未参加评选和未评选上的，其资格自行终止。

（二）加强宣传推介。树立人才典型，通过广播、电视、报刊、互联网等媒体，广泛深入宣传享受县政府特殊津贴人才先进事迹和优秀典型，彰显人才价值，营造“四尊重”社会氛围。

（三）促进交流合作。编印宣传册，介绍享受县政府特殊津贴人才基本情况、科研成果、技术（学术）专长和研究方向，促进其与相关部门、单位、机构的交流与合作；编印通讯录，建立交流平台，定期交流，加强信息沟通和相互了解。

（四）拓宽人才发挥作用的渠道。通过建立专家咨询委员会、专家评审委员会等机构，充分发挥享受县政府特殊津贴专

家的咨询指导、辅助决策、示范带动和领军作用，为我县经济社会发展服务。

（五）有下列情况之一者，由县人力资源和社会保障局报县政府批准，取消享受县政府特殊津贴人才荣誉称号并收回证书：

1. 学术、业绩上弄虚作假被有关部门查处的；
2. 受纪委监委审查并给予严重警告以上处分的；
3. 违反国家法律被判刑的。

## 七、其他

（一）评选工作在县委人才工作领导小组领导下进行，县委人才工作领导小组办公室负责统筹协调，县人力资源和社会保障局负责具体组织实施。

（二）本实施意见由县委人才工作领导小组办公室负责解释。

## 附件 4

# 翁源县专家工作室（站）建设实施方案

为进一步提升我县人才竞争力，充分利用高层次人才资源优势，强化对青年人才培养，建立完善“传、帮、带”制度，根据《翁源县新时代滄江人才工程实施方案》文件精神，结合我县实际，制定此方案。

## 一、工作目标

充分发挥我县宜业、宜居、宜游绿色生态优势，积极主动对接大湾区优势资源，加强与高层次人才、团队的联系，重点推动教育教学、医疗卫生、文化宣传、产业发展等领域的高层次人才与我县学校、医院、“五馆一院”、企业园区对接，申报并建立县级及以上专家工作室（站），开展技术咨询、项目合作、前沿攻关、人才培养等，积极引进和服务高层次人才来翁就业创业，带动我县青年人才发展，未来五年全县拟建设专家工作室（站）20个左右。

## 二、建设要求

### （一）建室（站）单位

以我县人才资源集中的学校、医院、“五馆一院”、高新技术企业、华彩新材料产业园、粤台管委会等为建室（站）单位。

### （二）建室（站）条件

1. 专家工作室（站）应由 1 名专家工作室（站）领衔人以及

2~5名专家工作室（站）成员组成；

2. 有办公场所，有专人负责专家工作室（站）的具体事务，能为人才提供良好服务。

### （三）成员要求

专家工作室（站）领衔人：领衔人应在教学、科研、医疗、创作、管理一线工作；具有良好的职业道德和社会公德，乐于奉献，热心中青年人才培养工作；有较强的组织管理和业务指导能力，能够开设网上交流平台；在本领域公认度较高，在全县乃至全市有一定的知名度，并符合下列条件之一：

1. 特级教师、县级以上名师、名班主任、名校长；

2. 医学重点学科带头人、医学支撑学科带头人、医学支持学科带头人，市、县级名医；

3. 入选韶关市“丹霞英才计划”实施方案中的创新创业人才、专业技术人才、青年人才；

4. 具有国内外硕士及以上学历学位或中级以上职称，并具有突出的创新能力、丰富的研发管理经验、显著的业绩和成效。

专家工作室（站）成员：在翁源县范围内工作，在本学科领域具有较强培养潜力的中青年骨干，具有较强的团队合作精神，愿意且能够承担专家工作室（站）相应的工作任务。

## 三、工作职责

### （一）专家工作室（站）职责

1. 科学把握本学科、本行业、本领域的发展方向，提出具有

战略性、前瞻性、创造性的研究构想，负责本学科、本行业、本领域中长期发展规划的制定与实施；

2. 主持主要科研项目和课题，开展原创性理论和实践问题研究，开展科研攻关及技术创新，推进技术交流，带领本学科、本行业、本领域实现技术水平突破；

3. 围绕我县经济发展战略、发展规划及重点建设项目，提供咨询服务和智力支持；

4. 领衔本学科、本行业、本领域学术技术团队，指导梯队建设，培养骨干成员；

5. 完成县委人才工作领导小组交办的其他工作任务。

### （二）专家工作室（站）领衔人职责

1. 负责主持专家工作室（站）工作，按照主管部门要求，遴选专家工作室（站）成员；

2. 制定相应的工作制度、工作计划及学员培养方案；

3. 负责规划指导本县本学科、本行业、本领域建设，牵头制定发展规划；

4. 每周到专家工作室（站）开展工作不少于2次，牵头完成专家工作室（站）的各项工作。

### （三）专家工作室（站）成员职责

1. 制定个人发展规划及年度学习计划，参与专家工作室（站）课题研究，完成相应的研究任务；

2. 积极参与专家工作室（站）的各项活动，虚心接受工作室

(站) 领衔人指导、检查、评估, 努力提高自身水平;

3. 协助专家工作室(站) 领衔人做好先进经验推广、成果展示, 优秀人才培养等其他工作。

#### **四、激励保障**

(一) 专家工作室(站) 以领衔专家名字命名, 县级专家工作室(站) 由县委人才工作领导小组授予铭牌, 专家工作室(站) 名称为“姓名+专家工作室(站)”;

(二) 管理期内, 县委人才工作领导小组将在设立的县级专家工作室(站) 挑选 3~5 个, 给予 5~20 万元的经费支持;

(三) 管理期内, 县委人才工作领导小组将根据考核结果对中央、省、市在我县设立的专家工作室(站) 挑选 1~2 个, 给予 5~20 万元的经费支持;

(四) 在专家工作室(站) 固定工作一年以上的专业技术人员, 由专家工作室(站) 领衔人出具推荐证明, 单位出具考核报告, 被考核人为优秀等次的, 申报专业技术职称时, 同等条件优先评聘。

#### **五、监督管理**

(一) 专家工作室(站) 实行动态管理, 定期评估, 终期考核, 管理周期为 3 年, 各学科、行业、领域的专家工作室(站) 考核要求及奖励层次等实施细则由主管部门制定报县委人才工作领导小组同意后实行; 考核由县委人才工作领导小组办公室牵头, 各主管部门参与, 重点考核工作绩效、研发水平、团队建设、

学科研究、技能提升、人才培养、资金使用等方面；评估考核等次分为优秀、良好、合格、不合格四个等次。

（二）县委人才工作领导小组办公室负责专家工作室（站）的指导协调、督促检查、考核管理及日常服务，主管部门要制定具体的实施细则和考核要求，配合县委人才工作领导小组办公室做好专家工作室（站）的各项监督管理工作。

（三）专家工作室（站）领衔人所在单位对县级经费实行专账核算。经费使用权归专家工作室（站）领衔人，专款专用，专家工作室（站）领衔人要严格按照相关财务管理制度统筹安排资金，所在单位要根据经费使用范围和财务管理制度有关规定进行监督管理。县委人才工作领导小组、主管部门将结合周期考核，一并开展经费审计。

（四）有下列情形之一的，取消专家工作室（站）及相关待遇。

1. 弄虚作假，谎报成果，采取不正当手段骗取专家工作室（站）称号的；
2. 违反职业道德和社会公德，产生恶劣影响的；
3. 因个人过失造成重大经济损失或严重后果的；
4. 受到行政记大过以上处分的；
5. 受到严重警告以上纪律处分的；
6. 非法截留、侵占、挪用专家工作室（站）补助资金，查证属实的；

7. 考核等级不合格或评估等级连续两年为合格的；

8. 因领衔专家死亡、调离、退休、解聘、辞聘、解除劳动关系或患重大疾病以及其他不可抗力导致专家工作室（站）不能继续开展工作的；

9. 所在单位申请取消，经主管部门同意，报县委人才工作领导小组审查批准的；

10. 无正当理由拒不服从工作安排，未完成重点工作任务，态度恶劣，情节严重的；

11. 可以取消命名或依法处理的其他情形。