

中共日照市委办公室文件

日办发〔2015〕36号

市委办公室 市政府办公室 关于印发《日照市人才引进政策》等 突破园区聚力招引工作配套文件的 通 知

各区县委、工委，各区县人民政府、管委，日照军分区，市直和国家、省属驻日照各部门单位，有关企业：

《日照市人才引进政策》、《日照市科技创新扶持政策》、《日照市园区职员制人事制度试行办法》、《日照市园区职员薪酬制度试行办法》、《日照市产业招商工作实施方案》已经市委、市政府同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

(此页无正文)

中共日照市委办公室

日照市人民政府办公室

2015 年 9 月 11 日

日照市人才引进政策

为贯彻落实市委、市政府《关于“突破园区、聚力招引”的实施意见》（日发〔2015〕7号），进一步加强招才引智工作，制定如下人才引进政策。

一、引进政策

（一）高层次创新人才。指我市各类用人单位和人才科技创新载体引进的掌握关键技术的创新人才。

1. 条件

（1）具有3年以上在国内外知名企业、高校、科研单位及相关机构关键岗位从事技术研发或管理工作经历，创新能力较强，业绩明显。

（2）引进后能为用人单位服务3年以上，且每年服务时间不少于2个月。

2. 扶持政策

（1）资金。对经认定的高层次创新人才，区分不同层次给予扶持：

①经认定的国（境）外科学院（工程院）院士、中国科学院院士、中国工程院院士，一次性给予100万元科研经费，由同级财政每人每月发放8000元生活补贴。

②“千人计划”和“万人计划”学者；国家有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家；“长江学者”；中国科学院“百人计划”人选；“新世纪百千万人才工程”国家级人选；国家杰出青年基金获得者；获国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步一、二等奖的前3位完成人；享誉国内外的经济学家、大师级文化艺术名家和知名人士等。一次性给予30—50万元科研经费，3年内由同级财政每人每月发放5000元生活补贴。

③享受国务院颁发政府特殊津贴人员；“泰山学者”或者相应层次人员、省部级有突出贡献的中青年专家；省部级重点学科带头人、重点实验室学术带头人；一级演职人员且在国内外享有较好声誉的文化艺术名人；培养出在奥运会或者世锦赛上夺得金牌的运动员的国家级教练员；获省自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步一等奖的前2位完成人，一次性给予10—30万元科研经费，3年内由同级财政每人每月发放4000元生活补贴。

④留学人员学成后留在海外，曾就职于国际知名企业、高水平大学和科研机构，具有相当于副教授（含）以上专业技术职称的人员；具有3年以上担任世界500强或者国内500强企业经营管理领导职务经历的人员；省首席技师、省和谐使者、省乡村之星、齐鲁文化英才；重大项目、传统优势产业和新兴产业发展需要，且能突破科研关键技术或者核心部件制造工艺的专业技术人才和产业技能人才；其他急需、特需人才，全职在日照工作的，一次性给予5—10万元科研经费，3年内由同级财政给予每人每

月发放 3000 元生活补贴。

⑤在本市博士后科研工作站从事博士后科研工作人员。一次性给予 5 万元科研经费，在站期间由同级财政给予每人每月 5000 元生活补贴。

(2) 住房。高层次创新人才由用人单位提供住房。在日照首次购房自住的上述①、②、③、④类人才，一次性分别给予 100 万元、60 万元、30 万元、15 万元购房补贴。出站后留在日照企事业单位工作满 2 年，在日照首次购房自住的博士后研究人员，一次性给予 15 万元购房补贴。购房补贴由用人单位和同级财政各承担 50%，到财政拨款事业单位工作的，由同级财政全额承担。

(二) 高层次创业人才（团队）。指带资金、带项目、带技术来我市与内资控股企业合作创（领）办或自主创办科技型企业的创业人才或团队。

1. 创业人才或团队带头人条件

(1) 一般应当具备在海内外著名高校、科研院所担任相当于副教授（含）以上专业技术职称，或具有海内外自主创业经验，熟悉相关专业领域，或曾在知名企业担任中高级职务，具有较强的创新创业精神、市场开拓和经营管理能力。

(2) 研究方向处于相关产业发展前沿，符合我市产业发展方向，拥有自主知识产权或者核心技术，在相关领域已取得较突出的创新成果，能为我市重点发展领域、行业和产业提供关键技术。

(3) 为创业企业的主要创办人且为第一大股东，股权比例一般不低于总股份的 30%。

2. 申报企业条件

(1) 拥有核心技术的产品（服务）属于《国家重点支持的高新技术领域》规定的范围，已处于中试或产业化阶段，有清晰的商业模式，具有良好的市场效益前景。

(2) 企业注册时间不超过 5 年，具有独立法人资格。

(3) 企业实际到位资金不低于 100 万元，或上年度企业主营收入不低于 500 万元。

3. 扶持政策

(1) 资金。对经认定的高层次创业人才或团队带头人，给予 100—1000 万元的创业启动资金。其中，经认定的国（境）外科学院（工程院）院士、中国科学院、中国工程院院士，给予 1000 万元启动资金；国家“千人计划”、“万人计划”专家及同等层次创业人才，给予 500 万元启动资金；其他经认定的高层次创业人才或团队带头人，视情况给予 100—500 万元启动资金（根据进度分期拨付）。所创办企业 3 年内销售收入超过 5000 万元的，再择优给予 100 万元资助。

(2) 厂房。由企业注册所在地政府或园区提供不低于 200 平方米的创业场所，3 年内免租金。需要生产性标准厂房和建设用地的，可视具体情况给予政策优惠。

(3) 住房。经认定的高层次创业人才或团队带头人 3 年内

由所在地免费提供不低于 100 平方米的人才公寓，或由同级财政给予相应的房租补贴。在日照首次购房自住的，一次性给予购房补贴，补贴标准和补贴办法参照高层次创新人才执行，需财政扶持的由同级财政承担。

（三）高层次创新团队。指以团队带头人为核心，团队协作为基础，有明确目标任务，依托内资控股企业的一定平台和项目，进行持续创新创造的人才群体。

1. 团队带头人条件

（1）国内人才一般应具备副高级（含）以上专业技术职称；海外人才一般应具备在海内外著名高校、科研院所担任相当于副教授（含）以上专业技术职称，或在国际知名企业担任中高级职务，主持过相关产业的重大技术开发项目。

（2）研究方向处于相关产业发展前沿，符合我市产业发展方向，拥有自主知识产权或者核心技术，在相关领域已取得较突出的创新成果，能为我市重点发展领域、行业和产业提供关键技术。

（3）与用人单位签订 3 年以上具有法律效力的工作协议，有实质性合作项目，目标任务明确，每年在用人单位工作时间不少于 2 个月。

2. 申报企业条件

（1）拥有市级以上企业技术中心、重点实验室、工程研究中心、工程技术研究中心、工程实验室等产业技术创新平台。

(2) 上年度研发经费占销售收入的比例不低于 3.5%。

(3) 围绕团队带头人组建人才团队，成员一般不少于 5 人，具备长期合作基础。

3. 扶持政策

(1) 资金。经认定的创新团队，给予 50—500 万元的资助。经认定的国（境）外科学院（工程院）院士、中国科学院、中国工程院院士领衔的创新团队，每个团队给予 500 万元资助；国家“千人计划”、“万人计划”专家团队及同等层次创新团队，每个团队给予 300 万元资助；经认定的其他创新团队，每个团队视情况给予 50—300 万元资助，其中给予团队的研发经费不低于 30%。

(2) 住房。团队带头人 3 年内由所在地免费提供不低于 100 平方米的人才公寓，或由同级财政给予相应的房租补贴。不使用人才公寓，在日照首次购房自住的，一次性给予购房补贴，补贴标准和补贴办法参照高层次创新人才执行，需财政扶持的由同级财政承担。

(四) 高校毕业生。指来我市就业或自主创业的全日制普通高校（含国家承认的海外全日制高校）毕业生。凡到我市企业就业或自主创业、并首次在日照参加各项社会保险且正常缴费的高校毕业生，由各级人社部门统一发放《就业创业证》。自领证之日起，视同参加工作年限计算工龄，并享受国家相关就业创业优惠政策。引进后从事生产技术科研工作的博士研究生，每月由同级财政发放 3000 元生活补贴、500 元房租（社保）补贴，在日照工

作满五年首次购房的，由同级财政一次性给予 15 万元购房补贴；对到日照企业就业，并在日照参加各项社会保险且正常缴费的硕士研究生每月由同级财政发放 2000 元生活补贴、400 元房租（社保）补贴；对自主创业（经工商注册登记并担任法定代表人），正常经营并在日照参加各项社会保险缴费满六个月的全日制高校毕业生，每月由同级财政发放 800 元生活补贴、300 元房租（社保）补贴。上述补贴为期三年，按照就高不就低的原则，不重复享受。

二、配套措施

（一）设立专项资金

建立以用人单位为主，市、区县各级财政共同分担、社会力量广泛支持的多渠道、多层次招才引智投入机制。市政府设立人才引进专项扶持资金，主要用于引进人才的各种资助、补贴、奖励及管理服务，按照财政收入增长每年增长 10%。扶持所需资金，本规定没有明确说明的，由市财政承担。各区县要按照目标任务要求，加大招才引智工作力度，每年安排不少于 1000 万元资金，以保障招才引智工作的顺利实施。要切实发挥引才主体作用，各类园区、企业及用人单位要结合实际，制定各自人才引进激励政策，形成政策叠加、合力推进的聚才氛围。

（二）优化融资环境

1. 坚持政府引导、企业主导、市场运作相结合，大力引进培育风险投资机构，探索建立各类创业众筹平台，市财政发起设立 1 亿元人才创业投资基金，引导各类风投创投资金积极参与投

融资发展，重点支持引进人才创新创业。

2. 对全市重点产业发展具有重大促进作用的创新创业项目，可由市创投机构采用股权投资方式优先给予支持。成功吸引权威部门认定的社会风险投资的，可由人才创投基金提供 10—30% 的跟进配套投资，最高可达 1000 万元。

3. 创新创业项目已进入中试或产业化初期，因流动资金不足申请融资的，市有关担保机构可给予最高 500 万元的融资担保，并由同级财政给予一定的风险补偿。

4. 经过评审认定的创新创业项目，本市各金融机构可给予一定的银行授信和优惠的贷款利率，不另收取各种附加费用。

5. 引进人才创办的企业，允许以科技成果、知识产权和专利技术等无形资产按注册资本最多 70% 的比例折算为技术股份，允许股份制公司注册资本分期到位。

（三）完善财税支持

1. 创业人才（团队）所创办企业处于孵化期的创业项目，自公司成立之日起 3 年内，按照对地方财政的贡献给予扶持。

2. 对于科技含量高、市场前景好的创业项目，经评审认定，创业初期 3 年内融资所付银行利息，由同级财政全额补贴。

3. 政府给予引进人才（团队）的各种扶持资金及生活补贴，符合相关政策规定的可以免缴个人所得税。

（四）强化跟踪培养

优先推荐引进人才申报国家“千人计划”、“万人计划”、“国

家特支计划”和“泰山学者”、“泰山产业领军人才”等人才引进资助计划以及市以上重点人才工程。对入选“千人计划”、“万人计划”和“泰山学者”、“泰山产业领军人才”的，分别再给予100万元、50万元资助。

（五）建设平台载体

深入推进产学研合作和校企合作，建成一批集工作空间、网络空间、社交空间、资源共享空间于一体的大学生“众创空间”。新建国家级、省级海外人才创新创业基地，分别给予100万元、30万元的奖励；新建国家级、省级留学人员创业园，分别给予50万元、20万元的奖励；新认定的国家级、省级企业研发机构，分别给予20万元、10万元的奖励；新批准设立的博士后科研工作站、院士工作站、省博士后创新实践基地，分别给予20万元、20万元、10万元的奖励；新建国家级、省级、市级技师工作站，分别给予15万元、10万元、5万元的奖励；新获得国家级、省级、市级“引进国外智力成果示范推广基地(示范单位)”称号的单位，分别给予15万元、10万元、5万元的奖励；知名高等院校和科研机构在日照创办的产学研基地、成果转化基地、合作发展研究中心等，经申报认定后，给予5-10万元的奖励。

（六）创新人事管理机制

1. 成立日照市人才创新发展院，市内企业及民办高校、医院等引进的人才，具备博士研究生学历或副高级以上专业技术职称的可入院管理。入院人才的人事档案、档案工资晋升、职称评

聘由人才创新发展院负责，社会保险、公积金由所在企业按事业单位有关规定划入人才创新发展院，由人才创新发展院代为缴纳。在日照服务满三年的入院人才离任后，设两年过渡期，过渡期内保留其事业身份，社会保险、公积金单位缴纳部分由财政承担。非事业编制人才入院 6 年且年度考核合格以上的，允许调入市内其他事业单位；在日照连续服务 10 年以上、达到法定退休年龄的，由人才创新发展院为其办理退休手续，享受事业单位退休人员待遇。

2. 在日照职业技术学院设立企业发展研究院，符合相应条件的高层次创新创业人才及团队带头人，可在研究院评聘教授、副教授职称。

3. 经认定的高层次创新创业人才及团队带头人，申报专业技术职称不受引进单位的岗位限制，引进后作出较大贡献且符合条件的，可按规定破格晋升专业技术职称。

4. 为事业单位招引人才提供便捷高效的绿色通道，引进急需高层次人才，及时追加用编进入计划；没有编制空额的单位，单独给引进的人才调剂编制。

5. 高层次创新创业人才及团队带头人的配偶、子女以及已到退休年龄的父母、配偶父母可随迁落户；配偶属公务员或事业单位在编在岗人员的，由组织、人力资源社会保障、编制部门对口安排工作。

（七）探索市场化引才机制

充分发挥中国海洋人才市场日照分市场作用，强化海内外人才智力交流、合作、引进。大力发展人力资源服务业，积极引进国内外知名猎头公司。调动个人和人才中介机构引才积极性，通过中介引才、以才引才、亲情引才，努力提高引才精准度。建立实施引才激励制度，对成功引荐高层次人才的组织或者个人按照所推荐人才获得资助金额的 10% 给予奖励，最高不超过 50 万元。对成功引荐国家“千人计划”等高层次领军人才的组织或者个人，可以一事一议，给予重奖。

（八）发放人才绿卡

对经认定的高层次创新创业人才及团队带头人，由市委组织部、市人力资源社会保障局发放日照人才绿卡。凭卡可享受以下基本服务：

1. 每年享受一次免费健康体检，在定点医疗保健机构就诊可优先享受门急诊、住院、出诊、专家会诊服务，所需经费由同级财政列支。

2. 持卡人的适龄子女接受学前教育的，由教育行政部门在公办幼儿园就近优先安排；接受义务教育的，免试免费就近安排公办学校入学。

3. 在日照机场登机享受贵宾通道。

4. 每年为持卡人分别充值 2000 元健身费用，可到指定健身中心消费。

（九）整合公共服务资源

依托市、区县人力资源市场，设立“人才引进服务窗口”，打造政策集成、资源集约、服务集中的人才引进综合服务体系，建设一网宣传、一线接听、一站服务的人才公共服务平台，为各类人才提供政策咨询、求职创业、项目申报等全过程服务。按照“市县联动、分级管理”原则，建立健全引进人才认证评审、实名登记制度，建设引才用才数据库。

（十）落实政治待遇

在人大代表、政协委员推荐提名时，对作出突出贡献、有参政议政能力的高层次人才，优先推荐担任各级人大代表、政协委员。

（十一）营造良好氛围

各级各部门要进一步加强政策宣传工作，充分利用各种渠道、各类媒介宣传日照人才政策，提高政策影响力，做好政策兑现落实工作。加大对人才工作品牌和优秀人才事迹的宣传力度，积极营造全社会爱才尊才重才的良好氛围，形成引得进、留得住、用得好的人才发展环境。

三、认定程序

人才引进以市内各类园区和重点企业为主要载体，吸引人才通过创办企业、受聘工作等形式来日照发展和服务，争取进入各类园区的人才占比达到 80%以上。

高层次创业人才（团队）、高层次创新团队的评审认定工作，由市委组织部牵头组织，原则上每年一次，主要包括用人单位推

荐申报或人才自荐申报、职能部门审核、专业委员会评审、面向社会公示、市人才工作领导小组批准等程序。

高层次创新人才的审核认定工作，由市人力资源社会保障局牵头组织，原则上每半年一次，主要包括用人单位推荐申报或人才自荐申报、主管部门审核、市人力资源社会保障局组织认定、面向社会公示、市人才工作领导小组批准等程序。

高校毕业生的待遇兑现工作，由各级政府人力资源社会保障部门具体负责，采取随到随办的方式，从受理到办结不得超过 5 个工作日。主要包括用人单位推荐申报或人才自荐申报、主管部门审核、同级政府人力资源社会保障部门审核、兑现待遇等程序。

本规定所列各项人才支持政策和待遇按照就高不就低的原则，不重复享受。对特别优秀的创新创业团队和高层次创新创业人才，可采取一人一策、一事一议的方式，给予特别支持。本规定所述企业不含国家、省属驻日照单位。市本级其他文件涉及到的人才引进政策以本规定为准。

日照市科技创新扶持政策

为贯彻落实市委、市政府《关于“突破园区、聚力招引”的实施意见》（日发〔2015〕7号），制定如下科技创新扶持政策。

一、支持引进先进技术。对技术合同登记、专利权转让登记或专利实施许可备案额度在 50 万元以上从外市引进的先进技術项目，在有关项目登记或备案实施后，根据项目实际实施效果，给予支付费 10%补助，每项最高补助 30 万元。

二、支持企业加大科技研发投入。认真落实国家关于企业研发费用加计扣除、高新技术企业所得税减免等财税扶持政策，推动企业科技研发投入逐年递增。对规模以上工业企业当年加计抵扣确认研发费用给予 5%奖励，单个企业所获奖励不超过 50 万元。鼓励企业进行关键技术研发、传统产业技术改造升级，支持企业转型升级、做大做强。对新认定的高新技术企业给予 20 万元补助。

三、支持创业孵化类平台建设。对现有的省级以上科技企业孵化器，每年给予 30 万元运营经费补助。对新认定的国家级科技企业孵化器（国家级农业科技园区）给予 100 万元补助，对新认定的省级科技企业孵化器（省级农业科技园区）给予 30 万元补助。

四、支持科技服务机构建设。大力发展技术转移、检验检测认证、知识产权、科技咨询、科技金融、科技推广等科技服务机

构。对服务科技创新突出的科技服务机构，每年评选不超过 10 家，给予每家机构 10 万元扶持。

五、加大对科技型小微企业共享科学仪器设备创新的扶持力度。按照政府扶持、市场化运作的原则，为参与创新创业的小微企业使用省大型科学仪器设备协作共用网的科学仪器设备进行检测、试验、分析等活动在省财政补助 40%的基础上再给予使用费用 20%的补助，鼓励其科技创新活动。同一小微企业每年最高补助 50 万元。

六、支持鼓励发明创造。对企业首次发明专利授权的给予申请费、代理费全额补贴。对新认定的国家知识产权优势企业（示范企业），给予 20 万元奖励；对新认定的省级知识产权优势企业（示范企业），给予 10 万元奖励。

七、支持创制技术标准。对主持制定国际标准的单位，给予 30 万元奖励，主持制定国家标准的单位，给予 20 万元奖励；参与制定国际标准的单位，给予 15 万元奖励，参与制定国家标准的单位给予 10 万元奖励。

八、支持种业科技创新。对当年通过国家审定的动植物新品种的科技研发主持培育单位，给予 30 万元补助；对当年通过省审定的动植物新品种的科技研发主持培育单位，给予 10 万元补助。

九、加大科技奖、专利奖支持力度。对当年获得国家科学技术奖一等奖、二等奖的单位，分别给予一次性 200 万元、100 万元奖励；对当年获得省科学技术奖一等奖、二等奖的单位，分别

给予一次性 60 万元、30 万元奖励。对获中国发明专利金奖和中国发明专利优秀奖的专利权人，分别给予 60 万元、30 万元奖励。对获省专利奖一、二等奖的专利权人，分别给予 20 万元、10 万元奖励。

十、上述补助或奖励资金从市园区发展专项资金中列支。

十一、本政策由市科学技术局、市财政局负责解释。

十二、本政策自发布之日起施行。

日照市园区职员制人事制度试行办法

第一章 总则

第一条 为建立灵活高效的用人机制，激发各园区工作人员活力，服务并促进园区创新跨越发展，根据市委、市政府《关于“突破园区、聚力招引”的实施意见》（日发〔2015〕7号）和有关法律法规，制定本办法。

第二条 本办法适用于经市委、市政府批准实行职员制管理的各经济、科技、创业园区，实施范围包括园区内在职在岗工作人员（不含法检两院、各类学校、医疗机构工作人员，不含劳务派遣人员）。

第三条 园区以能力评价为导向，打破原有体制身份界限，根据能力水平和业绩贡献等因素，竞争上岗，统一实行职员制。

第四条 市委组织部、市人力资源社会保障局负责园区职员制人事制度实施工作的指导监督和检查考核；园区管理机构负责职员制人事制度的组织实施。

第五条 职员制人事制度改革坚持以下原则：

- （一）德才兼备、注重实绩、竞争择优；
- （二）统一管理、合同聘用、依法依规；

- (三) 总量调控、自主用人、企业化管理;
- (四) 人员能进能出、岗位能上能下、工资能增能减;
- (五) 公平、公正、公开;
- (六) 精简、高效、灵活。

第二章 岗位设置和岗位等级

第六条 各园区根据功能定位和经济发展需要自主灵活进行职员岗位设置,可根据经济发展需要向招商引资、招才引智、经济管理岗位倾斜。

第七条 副厅级园区职员等级从高到低分为一至八级,设 1 至 14 岗,正处级园区职员等级从高到低分为二至八级,设 3 至 14 岗。每一岗对应不同的工资待遇。

厅级正职为一级职员,设为 1 岗;厅级副职为二级职员,设为 2、3 岗;处级正职为三级职员,设为 4、5 岗;处级副职为四级职员,设为 6、7 岗;科级正职为五级职员,设为 8、9 岗;科级副职为六级职员,设为 10、11 岗;科员为七级职员,设为 12、13 岗;办事员为八级职员,设为 14 岗。

日照经济技术开发区、日照高新技术产业开发区内职员四级以上为高等职员,五、六级为中等职员,七、八级为初等职员(其他园区可参照进行设置)。高等职员、中等职员、初等职员的比例原则上为 1: 4: 5。

园区根据各自实际科学进行具体岗位设置,明确岗位名称、

岗位级别、岗位职责、任职条件、任务目标要求等。岗位设置原则上要控制在现有机关事业单位在职在岗人员和实行聘用制管理的人事代理人员数量内。岗位设置完成后，严格按照岗位设置方案确定的职员数量和条件要求聘用人员。

第三章 岗位聘用和交流

第八条 园区职员制人事制度改革坚持“先入轨运行、后全员竞聘”的原则。

园区原有人员实行档案职务与竞聘岗位、档案工资与实际薪酬、人事档案管理与合同聘用管理“三分离”。原身份“封存管理”，保留原编制、身份、级别不变，工龄连续计算。过渡完成后，结合任职及年度考核情况，按有关规定办理晋级、晋职手续。在交流、参加相关竞争性选拔、退休时按档案职级办理。

第九条 园区工作人员按照现任职务、职级过渡到职员制，首次聘用按以下条件过渡并执行相应工资待遇。

1. 现任厅级副职人员聘为二级职员；
2. 现任处级正职人员聘为三级职员，现任处级副职人员聘为四级职员；
3. 现任科级正职人员聘为五级职员，现任科级副职人员聘为六级职员；
4. 现任科员聘为七级职员，现任办事员聘为八级职员；
5. 聘专业技术人员按照所聘专业技术岗位等级聘为相应等

级职员；

6. 实际享受的工资待遇高于现聘职级或者岗位工资标准的，可按照其工资标准聘为相应等级职员；

7. 其他人员比照聘用。

第十条 首次聘用完成后，园区根据工作需要自主组织竞聘上岗。一般在同一职级连续任职满三年且年度考核获合格以上等次的人员方可参加上一职级的竞聘。有重大或突出贡献的人员，经公示无异议并按程序研究同意后，可参加上两个职级的竞聘。

第十一条 竞聘上岗按照民主、公开、竞争、择优的原则组织实施。日照经济技术开发区四至八级、6至14岗职员实行竞聘上岗，其他园区五至八级、8至14岗职员实行竞聘上岗，竞聘上岗层次逐步提高。

市委组织部负责对四级6、7岗位职员的竞聘上岗进行全程监督和结果备案，各区县委组织部负责对五至六级、8至11岗位职员的竞聘上岗进行全程监督和结果备案。

原人事代理人员可以参加岗位竞聘，竞聘上岗后，解除原人事代理聘用合同，签订职员聘用合同；未被聘用到职员岗位的，在原人事代理聘用合同期满后不再续聘。

各园区应制定竞聘上岗工作方案，内容包括：岗位设置情况、各岗位任职资格条件要求、竞聘上岗原则、方式方法及程序、组织领导、监督检查等。竞聘上岗一般采取自愿报名、资格审查、考试考核、民主评议、竞聘答辩等方式确定聘用人员。

第十二条 初次就业人员试用期满考核合格后，大学专科学历人员聘为八级职员，大学本科学历人员聘为七级职员，硕士学位人员聘为六级职员，博士学位人员聘为五级职员。竞争上岗时，原职级自行免除，统一参加岗位竞聘。

第十三条 竞聘上岗后的职员，在所聘岗位聘期满三年且考核合格的，可在本级所对应的岗中向上晋升一岗，并执行相应工资待遇。在同一职级任职满六年且任期考核合格的，可晋升至上一级所对应的最低岗，并执行相应的工资待遇。

第十四条 园区原有人员竞聘到高于本人档案职级的岗位后，连续聘满两个聘期，聘期考核合格，综合考虑工作实绩和领导职数空缺情况，按干部人事管理权限和《党政领导干部选拔任用工作条例》等有关规定，履行干部选拔任用程序后，可将档案职级晋升为所聘职员岗位对应职级。

第四章 招聘和引进

第十五条 园区要严格按照岗位设置方案和岗位空缺情况补充人员，除国家政策性安置、按照干部人事管理权限由上级任命和涉密岗位等人员以外，新聘用工作人员应当参照《山东省事业单位公开招聘工作规程》面向社会公开招聘，由市委组织部、市人力资源社会保障局会同区县组织、人力资源社会保障部门和各园区组织实施，原则上每年招聘一次，招聘方案、招聘结果报市委组织部、市人力资源社会保障局审核备案。园区引进高层次

紧缺、急需人才，可专设特需岗位，直接考核引进，在职级确定上可实行高聘并在工资福利待遇等方面适当上浮。

第十六条 园区临时性、辅助性、替代性工作岗位所需人员原则上通过政府购买服务方式解决。

第五章 合同管理

第十七条 竞聘上岗后，用人单位应当根据有关法律法规，与职员订立聘用合同，明确双方权利义务，统一实行合同管理。

第十八条 合同聘期一般为 3 年。经双方协商一致，可以变更合同。

第十九条 首次签订合同可以约定试用期，试用期为 6 个月，包括在聘期内。合同期满是否续聘，由用人单位和职员根据工作目标完成情况和实际需要等协商确定。

第二十条 职员连续旷工超过 15 个工作日，或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的，用人单位可以解除聘用合同。

第二十一条 职员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，用人单位提前 30 日书面通知，可以解除聘用合同。

第二十二条 职员提前 30 日书面通知用人单位，可以解除聘用合同。双方对解除聘用合同另有约定的除外。

第二十三条 自聘用合同按照规定解除、终止之日起，用人单位与被解除、终止聘用合同职员的人事关系终止。

第六章 考核管理

第二十四条 园区应当根据有关法律法规，建立健全内部规章制度，制定考核办法，统一执行标准，加强内部考核管理。考核办法可参照山东省公务员、事业单位工作人员考核有关规定制定，包括考核内容、考核标准、方法和程序、考核等次比例、考核结果使用、组织领导等。

第二十五条 用人单位应根据岗位职责、合同约定及考核办法全面考核职员表现。考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面，重点考核工作绩效。

第二十六条 考核采取定性分析与定量分析相结合，平时考核与年度考核、聘期考核相结合的方式，要注重实效、简便易行、便于操作。可以引入第三方评价机制，确保客观、公正、科学、动态反映职员的工作实绩和综合表现。

第二十七条 年度考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。对市委、市政府综合考核结果为优秀的园区，考核优秀等次人员数量一般不超过参加考核人数的 20%；综合考核结果为合格的，考核优秀等次人员数量一般不超过参加考核人数的 18%。聘期考核分为合格和不合格两个等次。

第二十八条 考核结果作为职员晋升、奖励惩戒、调整工资待遇以及续订合同等的依据。聘期考核不合格的，不得参加原聘职级以上岗位竞聘。

第七章 薪酬、退休和保险

第二十九条 园区职员实行岗位绩效工资制，收入分配体现实际贡献和工作量，不受身份限制。职员薪酬由基础性工资和绩效工资两部分构成。园区工资总额与经济发展指标挂钩，实行浮动管理。

第三十条 园区原有人员继续按国家规定的缴费基数和工资经费渠道缴纳医疗、养老等社会保险。在岗位空缺内新公开招聘或引进的各级职员缴纳事业单位社会保险。

第八章 工作纪律

第三十一条 园区内工作人员按照机关事业单位有关规定实行任职回避制度。担负聘用、考核、争议纠纷处理等职责的人员在履行职责中，有下列情形之一的，应当实行公务回避：

- （一）与本人有利害关系的；
- （二）与本人近亲属有利害关系的；
- （三）其他可能影响公正履行职责的。

第三十二条 用人单位在聘用合同签订和履行过程中，应当依法保护职员合法权益，及时查处违法违规行为，并对有关责任人提出处理意见，按照有关法律法规处理。

第九章 其他

第三十三条 日照经济技术开发区、山海天旅游度假区的岗

位设置方案和竞聘上岗方案报市委组织部、市人力资源社会保障局审批，年度考核结果报市委组织部、市人力资源社会保障局备案；其他园区的岗位设置方案和竞聘上岗方案报所在区县组织、人力资源社会保障部门审批，年度考核结果报所在区县组织、人力资源社会保障部门备案。

第三十四条 园区职员的奖惩、劳动人事争议等事项按照有关法律法规处理。

第三十五条 本办法由市委组织部、市人力资源社会保障局负责解释。

第三十六条 本办法自印发之日起试行。

附件：园区人员现任职务向职员岗位等级过渡对应表

附件

园区人员现任职务向职员岗位等级过渡对应表

等 级	岗 位	对应职务
一	1	厅级正职
二	2	厅级副职
	3	
三	4	处级正职
	5	
四	6	处级副职
	7	
五	8	科级正职
	9	
六	10	科级副职
	11	
七	12	科员
	13	
八	14	办事员

日照市园区职员薪酬制度试行办法

第一章 总 则

第一条 为支持园区发展，推动体制机制创新，发挥薪酬激励机制促进园区经济发展的杠杆作用，充分调动园区职员干事创业的积极性，促进全市园区优质快速发展，根据市委、市政府《关于“突破园区、聚力招引”的实施意见》（日发〔2015〕7号），结合我市实际，制定本办法。

第二条 本试行办法适用于经市委、市政府批准实施职员制管理的各经济、科技、创业园区，实施范围包括园区内在职在岗工作人员（不含法检两院、各类学校、医疗机构工作人员，不含劳务派遣人员）。

第三条 市人力资源社会保障局、财政局负责园区薪酬制度改革工作的指导监督；园区管理机构负责薪酬制度改革工作的组织实施。

第四条 园区职员薪酬制度实行下列原则：

- （一）坚持“公开、公平、公正”原则，实行同工同酬；
- （二）园区各类人员薪酬纳入统一体系管理，收入分配体现实际贡献和工作量，不受身份限制；

（三）工资总额与经济发展指标挂钩，实行总量控制、动态管理；

（四）档案工资与实际薪酬分离；

（五）工资分配向关键岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出成绩的人员倾斜，向基层一线倾斜。

第二章 工资总额确定

第五条 按照“园区工资总额与经济发展指标挂钩”的要求，园区工资实行总额控制、动态管理，与实际实现的地方财政收入挂钩。

工资总额分为基本工资总额和超额奖励工资总额两部分。

第六条 基本工资总额是园区在当年度全面完成固定资产投资、规模以上工业增加值、地方财政收入目标任务的前提下，依据实际实现的地方财政收入应当提取的工资总额，计算公式为：
当年基本工资总额=当年实际实现的地方财政收入×（上年度实际发放的工资总额÷上年度实际实现的地方财政收入）。

园区没有完成当年度目标任务的，每项扣减基本工资总额的5%，最高扣减额度为10%。

第七条 超额奖励工资总额是对园区超额完成各项目标任务，从超出地方财政收入目标任务中拿出一定比例的资金用于特别奖励的工资额，计算公式为：超额奖励工资总额=（当年实际实现的地方财政收入-地方财政收入目标任务）×浮动系数。

浮动系数控制在上年度工资总额占上年度地方财政收入的比重内，由园区根据经济发展情况合理确定。计算公式为：浮动系数 = 上年度实际发放的工资总额 ÷ 上年度实际实现的地方财政收入。

第三章 薪酬构成

第八条 园区职员收入全部纳入薪酬管理，薪酬（税前，下同）由基础性工资、绩效工资两部分构成。

第九条 基础性工资是工资构成中用来保障园区职员基本生活的部分，与园区职员制等级、岗位对应设立八个等级、十四个工资档次，各工资等级、工资档次标准参照市直机关事业单位相当职务层级人员平均工资水平的 40% 确定（具体标准见附表），按月发放。

基础性工资标准原则上每两年调整一次，如遇国家基本工资政策调整，可适时作相应调整。调整方案由市政府相关职能部门制定。

第十条 绩效工资包括基础性绩效、奖励性绩效和超额奖励三部分。

基础性绩效工资是绩效工资的基本部分，职员当年基础性绩效工资按照上年度本人绩效工资的 50% 确定，均分到月后按月发放。

奖励性绩效工资是对园区全面完成目标任务的奖励，是基本

工资总额中发放基础性工资和基础性绩效工资后的剩余部分。

超额奖励工资是对园区超额完成各项目标任务的特别奖励，是用超额奖励工资总额发放的工资。奖励性绩效工资、超额奖励工资合并作为激励工资，由园区根据实际制定考核分配办法。

激励工资分配时要打破职员职级限制，重点考虑实际贡献和工作量，坚持多劳多得，优绩优酬，向关键岗位、高层次人才、业务骨干和做出突出成绩的工作人员倾斜，不得平均分配。园区应当建立健全内部绩效考核机制，根据目标任务制定科学可行的激励分配办法，激励分配办法报市主管部门备案。

第四章 调整办法

第十一条 职员岗位变动后，从变动的下月起执行新聘岗位的工资标准。基础性工资按新聘岗位确定。

第十二条 园区聘用的原机关、事业单位工作人员，凡岗位（职级）晋升符合相关规定，经有关主管部门备案同意，应当同时调整本人职务（岗位）工资、级别（薪级）工资标准，只记入本人档案，不作为发放工资的标准。

第十三条 年度考核结果为合格及以上等次的原机关、事业单位工作人员，按国家政策规定晋升级别工资（薪级工资），记入本人档案，不作为发放标准。

第五章 其 他

第十四条 园区职员住房公积金、各项社会保险在工资总额外据实单列，职员住房公积金计提（存缴）基数、比例及职员社会保险的缴纳、待遇享受等按照我市相关规定执行。

第十五条 园区职员达到国家法定退休年龄的，根据国家有关规定办理退休手续，退休待遇按照国家、省、市有关规定执行。

第十六条 园区职员薪酬分配所需经费，按照现行经费渠道安排。

第十七条 园区职员薪酬应当限高保低。职员年度工资总额原则上不低于市直机关事业单位相当职务层级人员工资总额的60%，不高于300%。

第十八条 经批准执行的特岗津贴、乡镇补贴等，由园区在核定的工资总额内自行确定发放办法。

第六章 附 则

第十九条 本办法由市人力资源社会保障局负责解释。

第二十条 本办法自发布之日起试行。

附件：园区职员基础性工资标准

附件

园区职员基础性工资标准

等级	岗位	工资标准（元/月）
一	1	5690
二	2	4860
	3	4600
三	4	4000
	5	3820
四	6	3310
	7	3160
五	8	2650
	9	2540
六	10	2190
	11	2100
七	12	1890
	13	1820
八	14	1690
各类学校毕业生试用期薪酬标准按照国家有关规定执行。		

日照市产业招商工作实施方案

为贯彻落实市委、市政府《关于“突破园区、聚力招引”的实施意见》（日发〔2015〕7号），切实增强产业招商的针对性和实效性，建立“一个主导产业、一名市级领导、一个责任部门、一套工作班子、一个实施方案”的“五个一”工作机制，全市成立16个产业招商组。

一、产业发展目标

1. 汽车及零部件产业。加强与国内外大型汽车集团的合作，强化自主技术创新，做大做强汽车制造产业，培育汽车及零部件产业集群，加快发展新能源汽车制造及配套产业，3—5年内将该产业打造为“千亿级”产业集群。

2. 钢铁及配套产业。依托港口区位优势 and 大型矿石码头，加快推进日照钢铁精品基地建设，大力招引钢铁产业链高端产品（如汽车专用板、高铁轨道等）制造企业，3—5年内将该产业打造为“千亿级”产业集群。

3. 石油化工产业。充分发挥岚山港区大型原油码头、液体化工码头和油气管道运输等优势，重点招引精细化工、化工新材料及石油炼化一体化项目，3—5年内将该产业打造为“千亿级”产业集群。

4. 高端装备制造产业。以日照经济技术开发区海洋装备制造、日照高新技术产业开发区高端制造、市北经济开发区现代农业装备、机场航空装备制造为重点，招引一批具有国际先进技术的重点企业，3—5年内将该产业打造为“五百亿级”产业集群。

5. 高档纸制品及印刷包装产业。拓展浆纸产业链，带动包装、印刷企业的发展，3—5年内将该产业打造为“五百亿级”产业集群。

6. 粮油及食品加工产业。重点围绕粮油、海产品、禽畜肉类深加工等行业领域，充分利用我市及进口大宗农副产品资源，发挥龙头企业带动作用，延伸产业链条，引进新工艺，开发高附加值产品，3—5年内将该产业打造为“五百亿级”产业集群。

7. 木材深加工产业。依托岚山国家级木材园区，引导木材生产企业从粗加工向精深加工转变，加大对骨干企业 and 创新成长型企业培植力度，引进一批国内外知名大型企业，加强上下游链条合作，带动产业水平整体提升。

8. 综合旅游产业。山海天旅游度假区争创国家级旅游度假区，与五莲山旅游度假区实行“山海联动，捆绑营销”，加快打造国家5A级旅游景区；加快推进东方太阳城项目规划建设；积极推进海上垂钓、旅游小镇、民俗旅游等特色旅游项目，提高旅游业发展水平。

9. 现代物流产业。改造提升传统物流，有效整合提升现有物流运输、仓储、配货等网络，建立共享式公共信息平台，规划

建设综合性、现代化的大型园区，着力提高园区规划建设水平、运营管理水平和国内外市场影响力。

10. 城市基础设施建设产业。开展城市基础设施和综合管廊建设等政府和社会资本合作机制（PPP）试点，拓宽市场化融资渠道，鼓励社会资本参与城市基础设施投资和运营；引进国内知名企业来我市投资建设城市综合体、大型商业综合体。

11. 电子信息产业。扶持现有企业做强做大，依托日照高新技术产业开发区的省级电子信息产业园，引进一批新项目，扩大电子信息制造、软件开发应用、电子家电等产业和信息消费规模，力争经过3—5年的努力，打造成“百亿级”产业集群。

12. 新材料、新医药、新技术、新能源产业。支持现有企业发展壮大，依托日照经济技术开发区的创业服务中心和日照高新技术产业开发区的国家级中小企业孵化器引进研发团队，打造“四新”高科技企业聚集区。

13. 健康养老产业。大力发展医养结合的健康养老产业，做好健康养老产业规划，充分发挥日照的自然环境优势，加快发展医疗服务行业，广泛吸引社会资本投资，推进医疗机构和养老机构的融合，将我市打造成全国知名的健康养老基地。

14. 金融产业。构建以银行业为龙头，证券、保险信托业为支撑，融资租赁、基金及新兴金融业态为辅助，广覆盖、多元化、多层次的现代金融体系，招引股份制银行、基金公司到日照设立分支机构；推动企业上市挂牌，提高直接融资比重。

15. 电子商务、服务外包产业。依托日照高新技术产业开发区的省级服务外包基地，积极发展电子商务、服务外包平台，实施“互联网+”战略，培育建设集产品展示、信息发布、交易、支付于一体的大型电子商务企业、电子商务服务平台和电子商务应用网站，提升电子商务发展水平，瞄准国内外知名服务外包企业，创建日照新型服务外包品牌。

16. 文化创意产业。大力发展文化创意、影视演艺、动漫游戏、文化旅游、新闻服务等新兴文化产业，重点培育一批创意设计企业，加快推进日照文化创意产业园建设。依托日照高新技术产业开发区等重点园区，大力实施文化产业“金种子”计划，建设小微文化企业孵化器，推动文化企业集聚发展。

二、工作职责

各产业招商组针对负责产业，重点开展以下工作：

1. 摸清我市现有产业发展现状及重点企业发展情况。
2. 研究所负责产业的发展态势和产业政策，梳理产业链条发展情况，制定所负责产业发展规划和布局。
3. 研究所负责产业的国内外骨干或龙头企业的发展布局，摸清其战略规划和投资意向，确定重点招引的目标企业，制定招商实施方案，开展招商活动。
4. 抓好所负责产业项目的洽谈推进和建设中的协调服务工作，同时密切联系现有企业，帮助解决生产经营中的困难和问题。

三、工作要求

1. 加强组织领导。成立以责任领导任组长，相关副秘书长、责任部门主要负责同志任副组长，相关部门、单位和区县、园区负责人为成员的产业招商组，在责任部门设立产业招商办公室。

2. 强化工作措施。各产业招商组要尽快制定切实可行的工作方案，细化分解年度招商计划和任务目标，务实开展招商活动。

3. 加强信息交流。市招商引资工作线联席会议办公室要发挥统筹、协调、服务作用，搜集整理各产业的基础资料及项目信息，及时提供给各产业招商组，全程参与相关产业的招商活动。各产业招商组要安排专人负责信息整理和报送工作，每月月底前向招商引资联席会议办公室报送有关工作开展情况。

附件：日照市 16 大产业招商组分工表

附件

日照市16大产业招商组分工表

产业招商组	责任领导	责任单位 (设产业招商办公室)
现代物流业	孟庆斌 董淑波	市合作招商局
新材料、新医药、 新科技、新能源产业	邹斌芳 尹成基 王森勋 梁云爱	市科技局、市贸促会
汽车及零部件产业	王 斌 毛晖明	市发改委
文化创意产业	解世增 林玉营	市文广新局
高端装备制造产业	刘西良 崔 亮	市民营经济发展局
石油化工产业	高 杰 王坤英	市合作招商局
电子商务、服务外包产业	熊 波 高丽萍 郇 梅	市商务局、市外侨办
健康养老产业	马 强 戚素芬	市民政局
钢铁及配套产业	刘兆亮	市经信委
电子信息产业	刘兆亮	市经信委
金融产业	刘兆亮 董文媛 孙承金	市金融办
综合旅游产业	杨留星 许传东	市旅游局
城市基础设施建设产业	陈 刚	市住房城乡建设局
高档纸制品及 印刷包装产业	郇 梅	市商务局
粮油及食品加工产业	马先侠 董全宏	市农业局、市粮食局
木材深加工产业	马先侠	市林业局

中共日照市委办公室

2015年9月11日印发