

中共舟山市委组织部
舟山市教育局
舟山市公安局
舟山市财政局 文件
舟山市人力资源和社会保障局
舟山市住房和城乡建设局
舟山市卫生和计生局

舟组〔2017〕22号



关于印发《浙江舟山群岛新区人才服务保障办法》的通知

各县（区）委组织部，各县（区）教育局、公安局、财政局、人力社保局、住建局、卫生和计生局，各功能区管委会、新区（市）直属各单位：

现将《浙江舟山群岛新区人才服务保障办法》印发给你们，
请各地各部门认真贯彻落实。

中共舟山市委组织部



舟山市教育局

舟山市公安局



舟山市财政局



舟山市人力资源和社会保障局



舟山市住房和城乡建设局



舟山市卫生和计生局



2017年11月3日

浙江舟山群岛新区人才服务保障办法

为全面贯彻国家和浙江省关于深化人才发展体制机制改革的决策部署，深入实施人才强市战略，有效提升人才综合服务保障水平，进一步优化人才发展环境，根据浙江舟山群岛新区（以下简称“新区”）《关于实施人才发展新政策 打造海洋经济人才新高地的意见》（浙舟新党发〔2016〕11号），结合新区人才工作实际，特制定本办法。

一、适用范围、对象和条件

（一）适用范围。新区功能区管委会（除金塘管委会、六横管委会）、新区（市）机关事业单位、部省属在舟机关事业单位（除部省属在舟高校）、纳税地在市本地的企业以及在市民政局登记注册的3A级及以上社会组织。部省属在舟高校人才服务保障办法另行商定。通过“一事一议”方式已享受人才服务保障相应政策的行政机关或企事业单位的人才不适用相应政策条款。

（二）适用对象。本办法所称的人才，是指经认定，符合《浙江舟山群岛新区人才分类目录及认定标准》的各类人才。人才认定具体参照《浙江舟山群岛新区人才分类认定办法（市本级试行）》执行。

（三）适用条件。已认定人才享受本办法相关政策的，必须全职在舟山工作，并同时符合下列条件：

机关事业单位人才必须在编在职，如果是专业技术人才的，还须在聘，其中大学生村官参照全额事业单位人才标准享受政

策、新区政府雇员根据所在单位性质享受政策；企业和社会组织人才须在岗，且在舟山正常缴纳社会保险，对省部级领军（C类）及以上层次人才，新区“三重”项目企业和中国（浙江）自由贸易试验区范围内企业的新区高级（E类）及以上层次人才，在舟缴纳社会保险可酌情考虑。

二、服务保障内容和标准

（一）实行安家补贴

享受安家补贴的人才按来舟工作前所获学历、职称、奖项、荣誉等为认定依据，符合条件的，由用人单位给予一次性安家补贴（具体标准见表1）。

用人单位按标准兑现安家补贴的，行政机关和全额事业单位由市财政全额补助；差额、自收自支事业单位和企业、社会组织，由市财政补助50%。夫妻双方经认定同时符合政策享受条件的，按“一人全额、一人减半”标准享受相应的安家补贴。享受过市财政对国家“千人计划”、省“千人计划”等一次性奖励的人才，不再享受安家补贴。

享受一次性安家补贴的人才，在舟工作年限应不少于5年，未满5年的（非个人原因的除外），需根据工作年限按比例退还相应补贴。

表1：新区人才安家补贴标准

人才类别	安家补贴标准
国际级顶尖人才（A类）	100万元
国家级杰出人才（B类）	60万元

省部级领军人才（C类）		30 万元
新区特优人才（D类）	1（省“151”工程第二层次人才等省级荣誉） 5（省级技能大师工作室负责人等省级奖项和职务）	15 万元
新区高级人才（E类）	4（正高） 5（全日制博士）	10 万元
	6（40周岁以下副高）	5 万元

（二）实行政府津贴

享受政府津贴的人才（部省属在舟机关事业单位的除外）可按来舟工作前或在舟后所获学历、职称、奖项、荣誉等为认定依据，符合条件的，给予政府津贴（具体标准见表2），政府津贴按季度审核、发放。

表2：新区人才政府津贴标准

人才类别		政府津贴标准
国际级顶尖人才（A类）		10000 元/月
国家级杰出人才（B类）		5000 元/月
省部级领军人才（C类）		3000 元/月
新区特优人才（D类）	1（省“151”工程第二层次人才等省级荣誉） 3（仅限届内的市资深专业技术拔尖人才） 5（省级技能大师工作室负责人等省级奖项和职务）	2000 元/月
新区高级人才（E类）	1（仅限届内的市专业技术拔尖人才） 4（正高） 5（全日制博士）	1000 元/月

（三）实行政府奖励

享受政府奖励的人才可按来舟工作前或在舟后所获学历、职称、奖项、荣誉等为认定依据，符合条件的，给予政府奖励（具体见表3），税收奖励按年度审核、发放（每年一月份集中申报）。开展“新区英才奖”和“新区重才奖”评选，对获奖单位和个人给予一定的精神和物质奖励（具体奖项和奖励标准另行制定）。

表 3：新区人才政府奖励标准

人才类别		政府奖励标准
新区特优人才 (D类)	3（仅限“5313”行动计划领军团队带头人） 4（“三重”项目企业、市纳税前10名企业主要负责人）	其所取得的工资、薪金、股息、红利所得，个人所得税地方留成部分前三年按100%予以奖励，后两年按50%予以奖励。
	1（仅限“5313”行动计划领军人才） 2（企业引进的高薪人才）	
新区高级人才 (E类)	1（仅限届内的市专业技术拔尖人才）	视工作绩效和作用发挥情况，每年最高给予6000元奖励，按年拨付。
	4（正高）	视工作绩效和作用发挥情况，每年最高给予3000元奖励，按年拨付。

（四）提供入职保障

享受入职保障的人才按来舟工作前所获学历、职称、奖项、荣誉等为认定依据。

鼓励用人单位以政府雇员、高薪聘用、项目合作、柔性引进等方式引进高层次人才。机关事业单位引进新区特优（D类）及以上层次人才，如单位出现超编满编情况的，允许先进后出、先试用后入编；公益二类事业单位在编制限额内按规定程序，可自主引进新区高级（E类）及以上层次人才；专业性较强的机关事业单位和国有企业引进新区高级（E类）及以上层次人才，经批准后可设特聘岗位，不受岗位总量、岗位等级、结构比例限制，薪酬支出不纳入单位绩效工资总额，涉及编制管理的可“一人一议”。

（五）提供家属就业服务

享受家属就业服务的人才可按来舟工作前或在舟后所获学历、职称、奖项、荣誉等为认定依据。

省部级领军（C类）及以上层次人才的随调配偶（55周岁以下，原工作单位不在舟山），属机关事业单位和国有企业正式在编人员的，由组织人事部门对口安置；暂未就业的，给予每月不低于当地最低工资标准的生活补贴，并缴纳相应社会保险，最长不超过2年。其他人才的随调配偶，由用人单位或主管部门提供就业服务。

（六）提供子女教育服务

享受子女教育服务的人才可按来舟工作前或在舟后所获学历、职称、奖项、荣誉等为认定依据。

省部级领军（C类）及以上层次人才的子女，属于义务教育（学前教育）段的，可根据本人意愿，安排到相应学校就读（仅

限一次);属普通高中段的,可安排到相应层次的公办高中就读。

新区特优人才(D类)和新区高级人才(E类)的子女,属义务教育(学前教育)段的,按相对就近原则,安排到相应学校就读(仅限一次);属普通高中段的,可选报(或转入)父母居住地或工作地的相应层次公办高中,享受本行政区其他学生同等待遇。

夫妻双方均通过人才认定的,按“从高、不重复”原则享受子女入学待遇。

(七) 提供高层次人才证服务

享受高层次人才证服务的人才可按来舟工作前或在舟后所获学历、职称、奖项、荣誉等为认定依据。对经认定符合条件的人才,为其办理省级或市级高层次人才证,并提供金融、生活、休闲、创业等专门服务。市级高层次人才证分人才金卡和银卡两种。人才金卡申领对象为新区特优(D类)及以上层次人才;人才银卡申领对象为新区高级人才(E类)。各县(区)符合《浙江舟山群岛新区人才分类目录及认定标准》的人才也可申请市级高层次人才证。

(八) 提供医疗卫生服务

享受医疗卫生服务的人才可按来舟工作前或在舟后所获学历、职称、奖项、荣誉等为认定依据。

国际级顶尖人才(A类)、国家级杰出人才(B类)可比照享受市级保健对象医疗待遇。省部级领军(C类)及以上层次人才在享受社会医疗保险待遇后,属于个人负担的基本医疗保险费

用，可按 50%给予补助，每年可补助的最高金额不超过 5 万元。

对新区特优（D 类）及以上层次人才，每年提供一次免费体检，建立高层次人才健康档案和健康顾问制度，并给予其不限号预约医疗专家、不等候就诊、定点诊疗等就医绿色通道服务。

（九）提供社会保障服务

享受社会保障服务的人才可按来舟工作前所获学历、职称、奖项、荣誉等为认定依据。

以辞职、离职等方式来舟工作的新区高级（E 类）及以上层次人才，可凭有效证明材料，市人力社保局承认其原有身份、学历、工龄和专业技术职务任职资格；对无法转入社保关系的，可由用人单位与本人协商后补缴社会保险费，实际缴费年限可连续计算；缴费出现中断的，可按市外终止时间无缝接续社会保险关系，不经等待期直接享受医疗保险。

对在企业创新平台（限市级及以上层次）工作的新区高级（E 类）及以上层次人才，经认定后，允许其按照事业单位相应标准缴纳社会保险。

（十）提供户籍保障服务

享受户籍保障服务的人才可按来舟工作前或在舟后所获学历、职称、奖项、荣誉等为认定依据。

新区基础（F 类）及以上层次人才可在用人单位所在地或实际居住地申请落户，其配偶、未成年子女、成年未婚子女可申请随迁或投靠落户；新区高级（E 类）及以上层次人才，其夫妻双方父母还可不受年龄限制申请随迁或投靠落户。

对未在舟山落户的新区基础（F类）及以上层次人才、“三重”项目企业所需紧缺专业人才，可不受其他条件限制在用人单位所在地或实际居住地直接申领《浙江省居住证》，在工作、生活等方面享受本市常住人口同等待遇。

三、管理办法

（一）强化组织领导

在市人才工作领导小组统一领导下，由市人才工作领导小组办公室（以下简称“市人才办”）定期召开人才工作联席会议，讨论审议、协调解决本办法实施过程中的重要事项和实际问题。市人才工作领导小组相关成员单位要履行职责、形成合力，着力提升我市人才服务保障水平。

（二）实行统一受理

人才服务保障相关政策的申请均实行“一口受理、流转办理”，市本级统一由市人才公共服务中心受理。

（三）加强动态管理

实行人才情况变动报告制度，享受本办法的人才工作单位或岗位发生变化、受到党纪政纪处分或违法犯罪的，用人单位要及时书面告知市人才公共服务中心。逾期一月未报的，2年内取消所在单位享受本办法的资格。

实行政策适用情况年审制度，每年定期对人才服务保障政策情况进行审核检查，不符合政策规定的，一经发现，取消享受政策待遇资格，并视情况追回当事人已享受的政策待遇。

（四）强化责任追究

对违反规定、弄虚作假的单位和个人，除追回、取消已享受的政策待遇外，还要追究当事人的相关责任，并取消所在单位享受人才服务保障政策的资格。

相关职能部门要强化责任意识，对各类人才提交的相关资料和相应条件进行严格把关、认真核准，并对把关不严或违法违纪行为的相关经办人、责任人进行严肃问责。

四、附则

（一）人才服务保障实行分级保障、分级实施原则，按人才所在区域，由市、县（区）各自负责保障，各县（区）可参照本办法修订完善本地人才服务保障政策。县（区）人才获得市级奖项、荣誉且符合《新区人才分类目录及认定标准》所列类别的，其政府津贴、政府奖励（个税奖励除外）经费由市级财政承担，各县（区）可结合实际，给予额外激励。

（二）本办法施行前，相关政策已兑现的，不再溯及；相关政策正在持续兑现或尚未兑现的，按本办法执行。

（三）本办法由市人才办商相关职能部门解释。

（四）本办法自发文之日起施行，原《舟山市人才引进和激励办法》（舟委办〔2012〕70号）和《舟山市人才引进和激励办法实施细则》（舟组〔2013〕10号）停止执行，本办法施行前颁布的其他有关文件与本办法不一致的，按照本办法执行。

（五）本办法自公布之日起施行，有效期暂定为3年。

中共舟山市委组织部办公室

2017 年 11 月 3 日印发