

中共江西省委关于深化人才发展体制机制改革的实施意见

为深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，全面落实《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》（中发〔2016〕9号）精神，按照坚持党管人才、服务发展大局、突出市场导向、体现分类施策、扩大人才开放的基本原则，深入实施人才优先发展战略，加快推进人才发展体制机制改革，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，最大限度地激发人才创新创业活力，为建设富裕美丽幸福江西提供强有力的人才支撑。现结合我省实际，提出如下实施意见。

一、改革人才管理体制

（一）加快转变政府人才管理职能

1. 纠正人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向。推动人才管理部门简政放权，建立人才管理服务权力清单、责任清单，清理规范在人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项，消除对用人主体的过度干预。增强服务人才意识，完善问责机制，加强人才管理法制建设。尊重人才主体地位，防止人才管理服务中行政力量主导学术资源分配、主导教学科研人才评价使用和激励等，防止简单套用党政领导干部管理办法管理科研教学机构学术领导人员和专业人才。

2. 创新人才编制管理方式。加快探索符合条件的公益二类事业单位实行编制备案制管理，率先在财政经费不与编制直接挂钩、有明确机构编制标准的高校和公立医院实行编制备案制试点，并及时推开。高层次人才或引进的特殊、急需、紧缺人才，由用人单位提出申请并经认定后，直接办理进入核编和上编手续。健全控编减编措施，调剂部分编制专项用于人才引进，探索建立转企改制事业单位拔尖人才编制管理新机制，为高层次人才流动提供编制保障。

3. 健全教学科研人才因公临时出国（境）分类管理机制。根据高等院校、科研院所对外学术交流合作的实际需要，对教学科研人才因公出国（境）开展教育教学、科学研究、学术访问、出席重要国际学术会议以及执行国际学术组织履职任务等，实行有别于其他党政机关干部的审批制度。

（二）保障和落实用人主体自主权

4. 发挥用人主体在人才培养、引进和使用中的主导作用。全面保障和落实高等院校、科研院所、医疗卫生机构、国有企业等企事业单位和社会组织在岗位设置、人员配备、职称评聘、收入分配等方面的用人自主权。鼓励事业单位根据工作人员实绩和贡献，建立自主决定的绩效工资分配机制。鼓励用人主体采用年薪工资、协议工资、项目工资等方式引进或聘用海内外高层次人才，人才薪酬不受单位工资总额限制。

5. 培育良好的学术环境。坚持学术自主，保障领衔科技专家享有更大的技术路线决策权、经费支配权和资源调动权。坚守学术诚信，弘扬学术道德和科研伦理，营造尊崇创新、鼓励探索、宽容失败、多元包容的学术氛围。

（三）加快推进人才服务市场化体系建设

6. 大力发展专业性行业性人才市场。实施更加开放的市场准入制度，积极培育和支持人才中介服务机构发展壮大，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。加大高端人才猎头引进培育力度，积极拓展境外市场化引才渠道。

7. 做大做强人力资源服务产业。把人才服务业纳入现代服务业，通过加大政府采购和财税支持力度，做大做强一批综合实力强、专业化程度高、发展潜力大的人力资源服务企业。支持创建人力资源服务产业园。

（四）深入探索人才管理改革试验区建设

8. 继续推进省级人才管理改革试验区建设。鼓励试验区按照自身功能定位和发展方向，围绕人才引进培养、人才评价激励、搭建发展平台、推动科技成果转化、优化人才环境等方面，先行先试开展各具特色的人才管理改革实践，创造可复制、可推广的经验。

二、健全人才引进培养支持机制

（一）加快高端智力入赣

9. 突出引才工作重点。坚持把引进高层次人才作为加快创新驱动发展、推动产业转型升级的重要支撑，注重“高精尖缺”导向，切实加大高层次人才引进力度。以高端制造、生物工程、资源环境、新能源、新材料、集成电路等领域为重点，大力引进工程技术创新领军人才，特别是引进对接《中国制造 2025》、实施“互联网+”行动计划以及发展我省重点战略性新兴产业和生态文明建设等急需紧缺人才，推动我省在关键核心技术和自主知识产权上实现突破。积极引进战略规划、风险评估、资本运作、产品设计、国际投资、国际金融机构管理和知识产权运营管理等领域高层次专门人才。注重引进教育、卫生、文化、社会科学研究等领域具有较高学术造诣或丰富实践经验的优秀人才。坚持以用为本，刚性引才和柔性引才并重，建立引进人才目录，健全分析研判机制，增强引进人才工作的针对性。

10. 推进重大引才引智计划。发挥重大引才工程的高端引领作用，多形式、多维度、多领域实施各类人才引进计划，吸引和集聚各类优秀人才。积极对接国家“千人计划”等重大引才工程，调整完善我省创新创业人才引进计划、高端人才柔性特聘计划，制定实施“赣籍人才回乡创新创业计划”，大力引进具有推动重大技术革新能力的科技领军人才。研究制定加强引进海外人才工作的实施意见，鼓励支持各地各单

位实施各具特色的引进海外人才项目，从注重引进国外智力向引进外国人才转变。对有助于解决长期困扰我省关键技术、核心部件难题的海外人才，开辟特殊引进渠道，实行特殊支持政策，实现精准引进。在海外人才引进中开展知识产权评议，规避知识产权风险，有效利用知识产权信息发现和引进海外人才。

11. 拓宽高层次人才引进渠道。积极搭建院士工作站、博士后科研工作（流动）站、海智工作站等载体，依托高等院校、科研院所、干部学院、医疗卫生机构、园区、企业等加强引才基地建设，举办“海外人才江西行”“海智慧赣鄱”等活动，加快打造引才聚才国际合作平台。发挥外事、侨务、外专、商务、海外人才服务机构等渠道作用，建立海外联络机构协同运行机制。建立海外人才智力信息服务平台。支持有条件的企业和单位在境外设立研发中心、分支机构、孵化载体和产业化基地等，支持企业并购海外研发中心、实验基地、研发型公司，就地吸引使用海外人才。深化省校（院）战略合作，健全省校（院）合作联席会议机制，围绕提供战略咨询与智力服务、开展科技项目联合攻关、推进科技成果转移转化、搭建创新合作平台、加强人才培养等方面，加快形成全方位、多层次、宽领域的交流与合作。充分利用省外相关高等院校、科研院所的人才、技术、科技成果等方面的优势，加强人才培养与交流合作，吸引更多优秀人才服务我省经济社会发展。

12. 实施极具竞争力的引才政策。推行更积极、更开放、更有效的人才引进政策，对引进的院士给予 1000 万元的项目资助和 300 万元安家费，配备工作助手和工作用车。对引进的国家“千人计划”专家，给予 500 万元到 1000 万元的创新创业项目资助；对引进的国家杰出青年科学基金获得者、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、中科院“百人计划”A 类人选，优先入选我省“院士后备人选支持计划”，给予 300 万元到 500 万元的项目经费支持。其中，自带高水平科研成果来赣转化的，再给予 50 万元到 100 万元的转化项目资助。对我省重点产业发展能够产生重大影响、具有重大经济社会生态效益的国际一流或顶尖人才团队的引进，实行“特事特办、一人一策”，并通过项目资助、创业扶持、股权投资、贷款贴息等方式给予综合资助。高等院校、科研院所、公立医院在引进“高精尖缺”专业技术人才时，可设置特设岗位，不受岗位总量、岗位等级和结构比例限制。对企业引进急需紧缺高层次人才所支付的一次性住房补贴、安家费、科研启动经费等费用，可按规定据实在计算企业所得税前扣除。鼓励用人单位对高层次人才实施股权、期权和职业年金等中长期激励。鼓励柔性引才，柔性引进的高层次人才在赣工作生活期间，在科技项目立项、科技成果奖励等方面享受我省同类人员待遇。用人单位柔性引进高层次人才所支付的奖励和劳务报酬，可按规定在单位成本中税前列支。研究制定引才激励办法，对在推荐引进高层次人才工作中作出

突出贡献的用人单位、中介机构、社会组织和个人给予奖励。用人单位引进院士及“千人计划”等国家重大人才工程入选人员、享受国务院特殊津贴的专家，视贡献情况给予 20 万元到 100 万元的引才奖励。国有企业引才专项投入成本列入业绩考核特殊事项管理清单，可视为当年利润考核。

13. 优化对引进的海外人才配套服务。健全海外人才创新创业利益回报机制，加强对海外人才在项目申请、成果推广、融资服务等方面的支持。支持海外人才领衔承担省级科技计划（项目）。探索海外高层次人才担任新型科研机构事业单位法人代表的制度。放宽外国留学生在赣工作限制，允许获得学位的优秀研究生毕业后直接在赣工作，逐步完善留学生实习居留、工作居留和创新创业奖励制度。逐步建立与国际接轨的保障机制，切实解决引进人才在任职、社会保障、户籍、子女教育、住房等方面的问题。对来赣工作的海外高层次人才，在办理签证、居留或永久居留等方面提供优质服务，限时办结。为外籍人才提供医疗便利，鼓励符合条件的医院、诊疗中心与国内外保险公司合作，加入国际医疗保险直付网络系统。试点普通中小学特别是外国语学校、民办学校开设专门招收外籍人员子女的国际班。

（二）加大人才培养力度

14. 实施重大人才工程。创新实施“赣鄱英才 555 工程”，加快推进院士后备人选支持计划、青年拔尖人才培养计划、

优秀创新团队支持计划、支持优秀人才团队科研成果转化计划等。统筹推进各类重大人才项目，深入实施省“百千万人才工程”“井冈学者”特聘教授奖励计划、全省宣传思想文化系统“四个一批”人才工程、江西省文化名家工程、“江西省国医名师”等，培养一批具有发展潜力的高端人才。

15. 加快培养科技领军人才。着力实施创新驱动“5511”工程，重点聚焦航空制造、半导体照明、生物和新医药、新一代信息技术、新材料、新能源、节能环保等战略性新兴产业和优势产业，加快培养一批能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科的科技领军人才，提升自主创新能力和竞争力。对接国家“万人计划”，创新支持政策和支持方式，培养一批国家级创新人才和团队。

16. 优化企业家成长环境。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制，定期组织优秀高层次企业家参与全省战略决策对话咨询等活动。建立优秀企业家人才库，依托知名高等院校、科研院所及跨国公司、国家级园区、国内外知名培训机构，建立创新型企业培养基地，实施开放式、个性化、精准化的培训，重点培养高新技术企业、高成长性企业的主要负责人。增加各类人才奖项中创新型企业家的评选名额，培养推荐一批思想政治强、行业代表性强、参政议政能力强、社会信誉好的民营企业进入工商联。依法保护企业家财产权和创新收益，进一步营造

尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境，激发企业家的创业精神。健全完善职业经理人制度，合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，选择有条件的企业对经营层实行市场化、契约化管理。

17. 大力培养“赣鄱工匠”。大力发展职业教育，推动公办、民办职业教育培训共同发展，开展校（院）企联合培养试点，加快培养支撑中国制造、中国创造的技术技能人才队伍。实施“技兴赣鄱”专项行动，建设一批高水平职业院校，推进技能人才培训基地建设，举办职业技能竞赛，激发“工匠精神”。研究制定技术技能人才激励办法，不断提高技术技能人才经济待遇和社会地位。鼓励企业建立首席技师制度，试行年薪制和股权制、期权制。健全以职业农民为主体的农村实用人才培养机制，大力培养农业技术推广人才。

18. 抓紧培养青年优秀人才。打破常规，不论资排辈、不求全责备，促进青年优秀人才脱颖而出。在省级人才工程项目中设立青年专项或向青年人才倾斜，通过导师引导与跟踪培养相结合、国内培养和国际交流合作相结合等方式，加强对青年优秀人才的培养。实施好省“青年拔尖人才培养计划”“青年井冈学者”“杰出青年人才资助计划”“青年俊才开发计划”等。对入选省“青年拔尖人才培养计划”的，给予20万元到50万元的项目经费资助，在职称评审和岗位

聘任时优先考虑，择优推荐到省重点实验室、工程技术研究中心、院士工作站、重点科研基地、重点建设学科等科研机构工作并担任相应职务。

三、创新人才评价激励机制

（一）改革人才评价考核制度

19. 完善人才评价标准。克服“唯学历、唯职称、唯论文”等倾向，坚持德才兼备，根据岗位特点，突出能力、业绩和贡献导向，分类制定评价标准。对基础研究人才，突出学术、技术水平的同行评价；对应用研究和开发型人才，强化创新创业业绩贡献评价，注重创新能力、创新成果、产学研结合等；对科技成果转化型人才，突出转化的效益效果评价，注重产值、利润等经济效益和吸纳就业、技术普及、节约资源、保护环境等社会效益；对哲学社会科学人才，强调社会评价。

20. 推进人才评价社会化。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，灵活使用同行评价、客户评价以及社会评价等方式，鼓励支持更多的学会、行业协会、专业人才评价机构等社会组织承担人才评价的服务工作。逐渐弱化政府对科研机构的申报式评估，推行第三方的非干扰式评估。加强评审专家数据库建设，建立评价责任和信誉制度。

21. 科学确定人才评价周期。根据科研活动类别和学科特征，合理确定从事基础研究的科研人才评价周期。弱化中短期目标考核。适当延长优秀青年人才评价周期，让人才集中精力投入科研活动。鼓励用人单位建立和实施免考评制度，对优秀科研人才一定周期内不考评科研工作量和成果情况。

（二）完善职称评聘制度

22. 合理下放职称评审权限。突出用人单位的主导作用，扩大用人单位职称评审自主权。对专业技术人员集中、条件成熟的高等院校、科研院所、医疗卫生机构、国有企业、高新技术企业下放职称评审权限，探索自主评审机制，自行制定不低于全省通用标准的职称评价标准，自主开展职称评审工作。

23. 有效缓解评聘矛盾问题。根据用人单位所在行业、职业、岗位特点和单位属性，合理确定职称评审与聘用的衔接关系，促进人才优化配置。积极探索建立与岗位管理制度相衔接的职称评审制度，逐步放宽岗位职数控制比例限制，实行评后即聘、动态管理。深化卫生高级职称评审改革，全面推进中小学教师职称制度改革。制定事业单位岗位动态管理指导意见，建立岗位动态调整机制，推进岗位管理职级晋升改革。

24. 创新职称评审机制。完善职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。清理减少准入

类职业资格并严格管理，推进水平类职业资格评价市场化、社会化。放宽急需紧缺人才职业资格准入。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求，由用人主体根据研究领域和岗位特点确定评价依据。对广泛分布在各类企业和社会经济组织中的新兴职业职称系列，实行评聘分开。

25. 开辟高层次人才、急需紧缺人才职称评审和聘任“绿色通道”。完善突出贡献人才高级专业技术资格评聘办法，向企业和科研一线创新创业人才倾斜，有突出贡献人才可不受学历、资历、论文等限制，直接审定高级专业技术资格。对回国工作、符合条件的海外高层次人才，其国外专业工作经历、学术或专业技术贡献可作为评聘高级专业技术职务的依据。

（三）完善科研经费管理办法

26. 推进财政科研项目资金管理改革。按照中央关于进一步加强财政科研项目资金管理等政策的要求，加快推进我省科研项目资金管理改革。对不同功能和资金来源的科研项目实行分类管理，在绩效评价的基础上，加大对科研人员的绩效激励力度。完善科研项目资金和成果管理制度，对目标明确的应用型科研逐步实行合同制管理。赋予财政科研项目承担单位对间接经费的统筹使用权，取消绩效支出比例限制。劳务费用预算不设比例限制，由项目承担单位和科研人员据实编制。结转结余资金可按规定结转下年继续使用。高等院

校和科研院所可根据科研工作需要，合理制定科研人员差旅费管理办法，可根据学术会议的性质确定会议规模和经费标准。下放预算调剂权限，在项目总预算不变的情况下，将部分直接费用的预算调剂权下放给项目承担单位。简化科研仪器设备采购管理，高等院校、科研院所可按照《政府采购法》有关规定，自行采购科研仪器设备和选择评审专家。横向课题经费纳入单位财务统一管理，其具体支配和安排，依据合作双方约定，实行课题组长全权负责制。对科研人员承担来自于市场的横向科研项目与来自于政府的纵向科研项目，在职称评聘、业绩考核、科技奖励等方面同等对待。

27. 加大科研经费支持力度。根据实际需求，对基础研究和公益性强的共性技术领域研究，给予长期稳定的财政资金支持，为科研创新人才潜心研究和自由探索创造条件。对前沿和高新技术领域研究，建立政府资助、竞争性项目经费资助、对外技术服务收益资助等多元投入机制。提高科研项目立项、评审、验收科学化水平，建立和完善“企业出题、协同攻关、市场验收、政府补助”的科技项目立项与事后奖励支持机制。

（四）实施科技创新激励

28. 保障人才合理分享创新收益。积极推进以增加知识价值为导向的分配政策实施，鼓励科技创新人才成果转化后“一朝致富”，在全社会形成既充满活力又规范有序的正向

激励。高等院校、科研院所科技成果转移转化净收入用于人员奖励的支出部分，不纳入单位绩效工资总额，对在研究开发和科技成果转移转化中作出主要贡献的人员，获得奖励的份额不低于奖励总额的 50%。建立绩效工资稳定增长机制，加大对作出突出贡献科研人员和创新团队的奖励力度，提高科研人员科技成果转化收益分享比例。

29. 健全国有企业创新激励机制。按照深化国有企业负责人薪酬制度改革的整体部署，研究制定国有企业人才股权期权激励政策，对不适宜实行股权期权激励的采取其他激励措施。鼓励国有科技创新型企业对重要科研人员和管理人员实施股权和分红激励，建立员工持股制度，调动科研人员和管理人员创新创业积极性。企业实施分红激励所需支出计入工资总额，但不受当年本单位工资总额限制、不纳入本单位工资总额基数，不作为企业职工教育经费、工会经费、社会保险费、补充养老及补充医疗保险费、住房公积金等的计提依据。

（五）健全人才荣誉激励机制

30. 完善人才奖励体系。健全优秀人才奖励制度，建立以政府奖励为导向、单位奖励为主体、社会奖励为补充的多层次人才奖励体系。支持人才积极参加本行业、本专业国际或国家荣誉奖项评选。优化“江西省突出贡献人才”“省政

府特殊津贴”“庐山友谊奖”等人才荣誉表彰项目，对在产业发展与自主创新方面作出突出贡献的人才给予奖励。

31. 提升优秀人才的社会影响力。大力宣传优秀人才的先进事迹，营造鼓励人才投入创新创业、充分发挥作用的良好氛围。进一步提高优秀人才的经济待遇、社会地位和政治待遇，注重在优秀人才中发展党员、评选劳模、推荐人大代表候选人和政协委员。

四、创新科技成果转化支持机制

（一）优化人才创新创业生态环境

32. 加快建立人才、技术、资本等创新要素融合机制。健全产业技术政策和管理制度，营造公平竞争、开放透明的市场环境，严格知识产权保护，激发科技人员创新活力和创造潜能，加快科技成果向现实生产力转化。支持人才开展技术创新、商业模式创新和管理创新，培育新业态，支持高层次人才开展跨界融合创新。

33. 大力培育众创空间。围绕我省产业转型升级需要，鼓励行业领军企业、创业投资机构、社会组织参与众创空间建设。支持高等院校、科研院所、企业建立“创业咖啡”“创新工场”“创新创业实验室”等各种形式的“双创”平台。采取“一站式”受理、网上申报、三证合一等措施，为创业企业市场准入提供便利。对入驻众创空间的企业、个人在众

创空间创新创业发生的房租等费用实行补贴，支持众创空间建设，加大政府购买创新创业服务的力度。

（二）鼓励高等院校、科研院所自主转移转化科技成果

34. 建立市场化的创新成果利益分配机制。高等院校、科研院所科技成果的使用、处置和收益分配可自主确定，除涉及国家秘密、国家安全外，不需审批或者备案。转移转化科技成果所获得的收入不上缴国库，全部留归单位，纳入部门预算管理。以科技成果作价入股的企业，放宽股权激励、股权出售对企业设立年限和盈利水平的限制。

35. 健全推动科技成果转化的财税金融保障体系。加大财政资金投入，引导产业资本、金融资本共同组成多种类型基金，重点服务种子期、初创期企业发展，形成对参与科技成果转化的人才及所在企业的金融支持体系。拓宽人才创新创业投融资渠道，每年从省级人才发展专项资金中安排资金作为人才创新创业引导基金，重点支持一批优秀人才开展科技成果转化。鼓励天使投资、风险投资、商业银行等机构开展股、债、贷相结合的融资产品与服务，缓解人才创业初期融资难题。积极落实国家有关支持个人和机构开展天使投资的税收优惠政策。

（三）支持高等院校、科研院所科技人员创新创业

36. 支持科研人员离岗创业。建立简便高效和规范的科技人员离岗创新创业的审批方式，保障离岗创新创业科技人

员离岗期间在原单位保留人事关系、职称评聘、岗位等级晋升和社保承续等方面的权利。

37. 鼓励科研人员在岗创业。鼓励高等院校、科研院所编在岗科技人员在按要求完成岗位职责任务的前提下，依法利用本人及所在研发团队的科技成果或技术专长开展在岗创新创业，自行合法创设与本人研究方向一致的相关企业或机构，也可经所在单位同意，在科技型企业从事与本人研究方向一致的兼职并按规定取得报酬。允许高校教师从事多点教学获得合法收入。

五、健全人才向艰苦边远地区和基层一线流动机制

（一）完善人才流动政策

38. 提升艰苦边远地区和基层一线人才保障水平。对艰苦边远地区和县以下事业单位招聘，适当放宽学历、专业和年龄条件，降低准入门槛，允许部分职位面向本市、县(市、区)户籍人员定向招考。对艰苦边远地区急需引进的高层次、短缺专业人才，可以采取面试、组织考察等方式公开招聘。鼓励基层企事业单位实行灵活的人才薪酬制度吸引人才，落实农村艰苦边远地区津贴正常增长机制，对条件艰苦偏远乡镇基层一线人才进一步倾斜，帮助解决住房、就医、子女教育、配偶就业等问题。放宽基层一线专业技术人员职称评聘条件。全面推行中小学教师“县管校聘”管理改革。在评选

突出贡献人才、劳动模范、享受政府特殊津贴专家等人才表彰项目时，适当向基层倾斜或实行名额单列。

39. 优化人才流动的配套服务。研究制定与聘用制度和岗位管理制度相配套的人才流动管理办法，完善机关和基层、公有制和非公有制人员流动手续的转接办法，健全人才向基层一线流动的社会保障体系和社会保险衔接机制。对到艰苦边远地区和基层一线工作或就业的人才，实行来去自由的落户政策，并享受免费的人事代理服务。探索建立人才居住证制度。做好从服务期满、考核合格的“三支一扶”、大学生村官、“西部计划”志愿者、农村特岗教师等服务基层项目人员中考录公务员的工作。探索建立和实施人才服务基层“奖励积分制”，建立智力帮扶长效机制。

（二）搭建人才基层服务载体

40. 实施人才定向培养计划。深入实施“三区”人才支持计划，加大选派科技、教育、文化、卫生、社会工作等公共服务领域的优秀人才到艰苦边远地区和基层一线服务的力度。积极培养本土人才，加大免费师范生、免费医学生、全科医师等基层急需人才的培养力度，推进“定向培养乡村教师计划”“农村订单定向医学生免费培养项目”“一村一名大学生工程”等人才项目的有效实施。

41. 积极推进对口合作项目。鼓励和支持开展县（企）校（院）合作，创新合作项目和方式。围绕省市重大发展战

略，因地制宜引导重大科技项目向基层一线和艰苦边远地区布局，鼓励高层次人才带项目、带资金到基层一线和艰苦边远地区创业。落实各项优惠政策和支持措施，推进选派博士服务团、科技副职、科技特派团、卫生人才服务团和专家咨询服务等活动。

42. 探索设立基层科研工作机制。鼓励和支持省属高等院校、科研院所所在县（市、区）、工业园区、企业或有条件的乡镇设立科研工作站（站、所、中心）等，围绕当地主导产业和特色产业发展，开展人才培养、项目合作和成果转化等。定期派出专家开展技术服务，发挥专业优势，服务基层一线。

六、优化人才服务保障机制

（一）提升人才服务水平

43. 建立“一站式”服务平台。建设省高层次人才服务窗口，“一站式”受理高层次人才的服务申请。实施“江西省高层次人才服务卡”制度，高层次人才凭卡享受《江西省高层次人才引进实施办法》等文件中明确的相关优惠，同时可在指定时间段内，在赣以优惠协议价格游览指定景区、入住指定酒店。

44. 解决人才后顾之忧。加强人才公寓建设，优先解决引进人才的过渡性住房问题。支持用人单位通过提供房贷贴息、房租补贴等形式解决人才住房困难。完善高层次人才医

疗保健待遇，在全省三级甲等医院开通“绿色通道”，提供体检、就医等优质服务。支持人才购买相关商业医疗保险。为高层次人才子女入学提供便利，经认定为优秀高层次人才的子女就读义务教育阶段和高中阶段学校不受户籍限制，自主择校。

（二）加强对人才工作的领导

45. 健全党管人才工作体系。坚持人才优先发展，健全党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。健全人才领导机构，配强工作力量，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。完善人才发展投入机制，优化财政支出结构，加大人才开发投入力度。建立各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，将考核结果作为领导班子评优、干部评价、绩效考评的重要依据。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。

46. 加强对人才的政治引领和政治吸纳。健全党委联系专家工作机制，建立党政领导干部直接联系人才制度。充分利用“红色”优势，加强对人才的国情、党情、省情教育，增强人才自觉服务江西发展大局的认同感和凝聚力。健全专家决策咨询制度，推进江西特色新型智库建设。

各级党委和政府要切实增强责任感、使命感，推进人才工作体制机制创新，确保各项改革任务落到实处。鼓励支持

各地各单位因地制宜，制定实施细则或配套政策，开展差别化改革探索。对基层因地制宜的改革探索建立容错机制。相关职能部门要加强指导监督，抓紧制定任务分工方案，明确各项改革任务的进度安排，切实抓好落实。

江西省高层次人才引进实施办法

第一章 总则

第一条 为进一步实施人才强省战略，健全集聚人才体制机制，吸引更多优秀高层次人才服务江西经济社会发展，更好地为“发展升级、小康提速、绿色崛起、实干兴赣”提供智力支撑和人才保证，根据《中共江西省委贯彻落实〈中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定〉的实施意见》和《江西省人民政府关于大力推进大众创业万众创新若干政策措施的实施意见》有关要求，结合江西实际，制定本办法。

第二条 引进高层次人才遵循以下原则：

（一）服务发展。紧密围绕江西经济社会事业发展，主动服务一带一路、鄱阳湖生态经济区建设、支持赣南等原中央苏区振兴发展和生态文明先行示范区建设等重大战略需要，特别是服务战略性新兴产业创新驱动发展，提升人才贡献率。

（二）以用为本。充分发挥市场配置决定性作用、用人单位主体作用和政府推动作用，重点引进全省经济社会急需紧缺的高层次创新人才和团队，提高自主创新能力和竞争力。

（三）高效便捷。创新激励政策，完善配套服务，简化工作流程，营造良好环境，为高层次人才及用人单位提供高效便捷的服务。

第二章 对象条件

第三条 本办法所称高层次人才，是指从省外、海外全职引进到江西创新创业的以下四类人才：

第一类：中国科学院、中国工程院院士；

第二类：千人计划、万人计划、长江学者奖励计划、国家杰出青年科学基金、中科院百人计划、国家百千万人才工程等国家重大人才工程入选人员，享受国务院特殊津贴的专家；

第三类：省部级重大人才工程入选人员；

第四类：具有正高级专业技术资格或博士学位、学位，且为我省经济社会发展急需紧缺的人员。

第四条 除两院院士外，引进的高层次人才年龄一般应在 50 周岁以下。

第三章 人才认定

第五条 申报。用人单位与高层次人才签订 3 年以上服务合同后，填写《江西省引进高层次人才审核认定申报表》，核实相关证明材料并提出引进理由，按人事管理权限逐级上报至省人力资源和社会保障厅。

第六条 认定。本办法第三条第一、二类人才，由省委人才工作领导小组办公室、省人力资源和社会保障厅直接认定，并核发《江西省引进高层次人才服务卡》；本办法第三条第三、四类人才，由省委人才工作领导小组办公室、省人力资源和社会保障厅组织相关专家评审认定，并核发《江西省引进高层次人才服务卡》。用人单位和高层次人才凭《江西省引进高层次人才服务卡》，享受本办法规定的优惠政策和服务便利。

第四章 优惠政策

第七条 编制管理。引进高层次人才时，空编单位所空缺编制应优先用于高层次人才引进；满编或超编单位，按照“先核编进入，后逐步消化”的办法引进。

第八条 岗位聘用。用人单位在没有空缺岗位的情况下，可以向设区市以上政府人力资源社会保障部门申请，为高层次人才设置特设岗位。

第九条 工资待遇。工资待遇由用人单位与高层次人才协商确定，可不计入事业单位绩效工资总量。鼓励用人单位对高层次人才实行期权、股权和企业年金等中长期激励方式。

第十条 生活待遇。第一类人才按我省有关规定享受相关生活待遇，即每月 10000 元的生活津贴，享受副省级干部医疗保健待遇，住房不低于 150 平方米，配备工作用车和工作助手。其他高层次人才生活待遇由用人单位与高层次人才协商确定。

第十一条 职称评定。高层次人才可不受资历、“台阶”等限制，按留学回国人员或有突出贡献人才专业技术资格审定办法，申报高级专业技术资格。特别优秀的博士后可申请认定副高级专业技术资格。取得省外专业技术资格的，经政府人力资源社会保障部门确认后，享受本省同类人员待遇。

第十二条 科研服务。高层次人才享受我省现行的优惠政策，在申报国家和省级各类科技计划项目、省科学技术奖和省重点实验室、工程技术研究中心时，同等条件下，科技部门应优先立项、优先推荐，并搞好相关服务。本办法第三条第一、二类人才，可直接入选“赣鄱英才 555 工程”之“创新创业人才引进计划”，享受相应支持政策和科研资助资金。

第十三条 税收优惠。对引进的高层次人才按照国家统一规定发给的补贴、津贴以及由省级人民政府颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环保等方面的奖金免征个人所得税；对引进的外籍高层

次人才以非现金形式或实报实销形式取得的住房补贴、伙食补贴、搬迁费等，可免征个人所得税。对海外高层次人才进口自用的 1 辆小汽车，可凭公安部门出具的境内居住证明、国家外国专家局或其授权单位核发的专家证办理车辆购置税免税手续。海外高层次人才因科研、教学急需，需从境外进口少量科研教学用品，或申请进口合理数量的工作、生活自用物品，海关按国家有关规定办理减免税手续。

第十四条 出入境和居留服务。持外国护照入境的海外高层次人才及其配偶、未成年子女，可申请办理签证或长期居留证件，居留地县级以上公安机关出入境管理机构自受理之日起 10 个工作日内办结。符合条件且申请材料齐全的，可申请办理永久居留手续，居留地市级以上公安机关出入境管理机构自受理之日起 50 个工作日内上报公安部审批。

第十五条 户籍办理。高层次人才可在服务地（居住地）申请落户或办理居住证，配偶、未婚子女及父母可随迁或申请办理居住证，拟落户地（居住地）公安机关自受理之日起 10 个工作日内办结。

第十六条 社会保险办理。用人单位应按有关规定及时为高层次人才办理或接续养老、医疗、工伤、失业等各项社会保险，人力资源社会保障部门优先办

理相关手续。鼓励有条件的用人单位为高层次人才建立补充社会保险及购买商业补充保险。

第十七条 配偶安置。高层次人才配偶就业安置由用人单位妥善解决，本办法第一、二类人才的配偶就业安置可比照驻赣部队随军家属安置办法操作。

第十八条 子女入学。高层次人才子女申请转（入）我省义务教育阶段学校和普通高中就读的，根据本人意愿和实际情况，由其父母服务地或居住地教育行政主管部门按免试就近入学原则优先办理转（入）学手续，不收取国家规定以外费用。非江西省户籍子女，在江西省就读义务教育阶段学校和普通高中期间，享受江西省户籍学生同等待遇。

第十九条 奖励补贴。省人才发展专项资金对省属事业单位引进高层次人才给予一次性奖励补贴，引进第一、二、三、四类人才分别按每人100万元、20万元、5万元、2万元的标准进行奖励补贴，其中在南昌市的省直属高校引进博士不再予以奖励补贴。

第五章 服务管理

第二十条 高层次人才引进工作在省委人才工作领导小组领导下，由省委人才工作领导小组办公室、省人力资源和社会保障厅会同省直相关部门共同组织实施。建立江西省引进高层次人才工作联席会议制度，

定期研究引进高层次人才工作涉及的相关重大事项，日常工作由省人力资源和社会保障厅承担。相关行业主管部门要认真履行职责，精心做好服务工作，对未按要求完成服务工作的，将对相关部门负责人和责任人予以问责处理。

第二十一条 省人力资源和社会保障厅每年面向全省范围开展高层次人才岗位需求征集工作，并以“江西省引进优秀高层次专业技术人才工作办公室”名义，在相关国家级、省级新闻媒体上发布江西省高层次人才引进公告，不定期组织省内单位赴国内外高层次人才集聚地开展各类宣传推介活动。

第二十二条 省人力资源和社会保障厅牵头建立江西省引进高层次人才信息库，实行定期更新、动态管理的网络化、信息化服务，及时了解掌握引进人才有关情况。

第二十三条 在省人才发展专项资金中安排引进高层次人才工作经费，用于开展高层次人才引进公告发布、评审认定、宣传推介、招聘组织、奖励补贴等工作。

第二十四条 各地、各部门要结合实际，研究制定本地区、本部门高层次人才引进实施办法，成立引才工作机构，安排引才工作专项经费。

第二十五条 各级人力资源社会保障部门要设立引进高层次人才绿色通道，为办理引才手续提供高效服务。

第二十六条 各用人单位要创新工作机制，搭建事业平台，营造有利于高层次人才创新创业的良好氛围，为高层次人才的工作、生活提供便利服务。

第六章 附则

第二十七条 引进的高层次人才除享受本办法规定的相关服务措施外，同时享受我省同类高层次人才相应的优惠政策。

第二十八条 高层次人才及引进单位提交的申报材料应真实有效，对弄虚作假者，给予取消引进资格、追缴奖励补贴资金、通报批评等处理。

第二十九条 本办法自印发之日起施行，此前有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第三十条 本办法由省人力资源和社会保障厅负责解释。

江西省引进培养创新创业高层次人才“千人计划”实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入学习贯彻党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想，深化人才发展体制机制改革，落实《国家海外高层次人才引进计划管理办法》《国家高层次人才特殊支持计划管理办法》（组通字〔2017〕9号）和《中共江西省委关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》

（赣发〔2017〕4号），加快构建极具竞争力的引才育才政策体系，吸引和培育一批高层次人才及团队在赣创新创业，更好地服务江西转型升级、创新发展，现就实施我省引进培养创新创业高层次人才“千人计划”（以下简称省“双千计划”），制定本办法。

第二条 实施省“双千计划”的主要目标是：用5年左右的时间，面向省外和国（境）外，重点支持引进1000名左右“高精尖缺”优秀高层次人才和100个左右高层次创新创业团队，面向省内重点培养1000名左右能够突破关键技术、发展新兴产业、引领创新发展的高层次人才，示范带动各地、各单位加大人才引进培养力度，为我省贯彻新理念、培育新动能、发展新经济提供有力人才支撑。

省“双千计划”的支持重点是：围绕江西经济社会发展需求，以新一代信息技术、生物医药、新型光电、航空制造、

新能源、新材料等领域为重点，大力引进工程技术创新领军人才，特别是引进对接《中国制造 2025》、实施“互联网+”行动计划以及发展我省重点战略性新兴产业和生态文明建设等急需紧缺人才和高层次人才团队，推动我省在关键核心技术和自主知识产权上实现突破。积极引进战略规划、风险评估、资本运作、工业设计、国际投资、国际金融机构管理和知识产权运营管理等领域高层次专门人才。注重引进教育、卫生、文化、社会科学研究等领域具有较高学术造诣或丰富实践经验的优秀人才。在加大引才工作力度的同时注重省内挖潜，围绕我省重点产业、一流学科专业和新经济业态发展需要，特别是以新制造经济、新服务经济、绿色经济、智慧经济、分享经济等五大领域为主攻方向，培养一批具有领军才能和团队组织能力的高层次人才及团队，推动我省新旧动能接续转换和自主创新能力的快速提升。加强人才后备梯队建设，注重引进和培养一批有重大创新前景和发展潜力的中青年人才。

第三条 实施省“双千计划”的基本原则是：

（一）围绕中心、服务发展。紧紧围绕江西融入“一带一路”和长江经济带建设等国家战略，加快推进生态文明试验区建设、赣南等原中央苏区振兴发展和赣江新区建设等需要，积极参与全球人才竞争，吸引和集聚更多优秀人才在赣创新创业，有力支撑和引领经济社会快速发展。

（二）突出重点、引育并重。突出“高精尖缺”导向，坚持标准、优化结构、宁缺毋滥，发挥重大人才工程的高端示范引领作用，为推动产业转型升级、实现创新驱动发展提供强有力的人才支撑。坚持引育并重，“不为所有、但为所用”，依托重点产业和重大项目柔性引进一批优秀高层次人才，快速提升我省自主创新能力与核心竞争力。

（三）尊重规律、创新机制。遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，进一步健全完善高层次人才引进、发现、培养、使用和评价激励等人才发展机制，营造有利于人才潜心研究、创新创业的良好环境。破除“唯学历、唯职称、唯论文”等惯性思维，不拘一格引进和培养一批能够引领和推动经济社会发展的优秀人才。

（四）整合资源、稳步推进。以省“双千计划”为龙头，有效对接国家“千人计划”“万人计划”，整合省内原有的“赣鄱英才555工程”等省级重大人才工程或项目，根据不同层次、不同类别人才特点，分项实施。注意运用各部门相关人才工程的成果，形成高中低衔接、上下协调的人才队伍梯次，构建齐抓共管的引才育才工作新格局。

第二章 工作机制

第四条 在省委人才工作领导小组领导下，成立省高层次人才引进培养工作专项办公室（以下简称“专项办”），

由省委组织部会同省委宣传部、省委统战部、省发改委、省工信委、省教育厅、省科技厅、省文化厅、省公安厅、省财政厅、省人社厅、省商务厅、省卫生计生委、省新闻出版广电局（省版权局）、省外侨办、省国资委、省国税局、省地税局、省政府金融办、省科协、省社联、省外国专家局及省政府各驻外办事处等部门组成，具体负责省“双千计划”的组织领导、统筹协调和全面实施。

第五条 “专项办”各相关职能部门要结合自身职能，积极开展与高层次人才引进培养相关的服务与支持工作。具体包括整合各类资源，落实人才特殊支持政策，加强跟踪扶持，为人才在赣创新创业营造优良环境；结合对外开放、对外贸易投资、招商引资等重大活动与平台，积极做好招才引智工作；优化窗口服务，为引进人才出入境及居留提供充分便利，等等。特别是注意做好海外人才和在外赣籍人才的引进工作。

第六条 省委人才办承担“专项办”的日常工作，牵头抓好省“双千计划”的具体实施，制定年度引才育才计划，指导协调各地、各部门人才引进培养工作。各地、各部门要明确专门机构和人员，加强与省委人才办的工作衔接，推进本地区、本部门、本系统的高层次人才引进培养工作。

第七条 企业、高等学校、科研院所、医疗卫生机构、金融机构及产业园区等用人单位是引进培养人才的主体，负

责提出人才引进及项目合作需求，对接拟引进人选及合作项目，为本单位人才搭建工作平台、落实配套支持政策、营造宽松环境等。

第三章 引进类项目及条件

第八条 在引进人才方面，设置创新领军人才长期、创新领军人才短期、创业领军人才、外国专家、高层次创新创业团队等 5 个项目。

除创业领军人才外，申报人应当来赣工作不足 2 年，或尚未来赣工作，但已签订引进协议，承诺在合同签订之日起半年内到岗工作。长期引进的，入选后应当全职在赣工作 3 年以上；短期引进的，入选后应当在赣连续工作 3 年以上，每年不少于 2 个月。

第九条 创新领军人才长期项目申报条件。申报人一般应当取得博士学位，年龄不超过 55 周岁，具备较高创新能力，研发水平和成果为同行公认，达到国际国内领先水平，符合以下条件之一：①在国（境）外著名高校、科研院所、医疗卫生机构担任副教授以上职务或相当职务的专家学者，或者在省外高校、科研院所、医疗卫生机构担任教授、研究员、首席科学家或相当职务的专家学者；②在国（境）外知名企业、金融机构、国际组织中担任中高级职务的专业技术人才，或者在国内知名企业、金融机构、经济组织中担任高级职务的专业技术人才。

年龄在 40 周岁以下的申报人，具有博士学位，属于自然科学或者工程技术领域，在省外或国（境）外高等学校、科研院所、医疗卫生机构、企业有正式教学或科研职位，取得同行专家认可的科研成果，具有成为我省该领域学术和技术带头人潜力的，可申报创新领军人才长期（青年）项目。

对业绩特别突出、省内急需紧缺的创新人才，或者企业引进的创新人才，可适当放宽年龄、学位、专业职务要求。

第十条 创新领军人才短期项目申报条件。申报人应当依托我省重点产业和重大项目申报，符合创新人才长期项目其他资格条件；同时还应当是不能全职来赣工作，但为我省经济社会发展所急需的省外或国（境）外优秀高层次人才。如申报人在业内影响力大，领军和带动力强，且身体条件良好，年龄可放宽至 65 周岁。

第十一条 创业领军人才项目申报条件。申报人一般应当取得硕士以上学位，年龄不超过 55 周岁，是企业主要创办人且为第一大股东或者最大自然人股东，来赣时间不超过 6 年，其创办企业成立 1 年以上、5 年以下，产品具有核心技术且处于中试或者产业化阶段。申报人还应当同时符合以下条件之一：①拥有国际国内领先技术成果，或者符合江西产业发展要求，能够填补省内空白，产业化开发潜力大；②有国（境）外创业经验、曾任国际知名企业的中高层管理职

位，熟悉相关领域国际运行规则，或曾任国内知名企业高层管理职位，有较强的经营管理能力。

一家企业只能申报一名。申报人特别优秀的可适当放宽学位、年龄要求。

第十二条 外国专家项目申报条件。申报人应当为非华裔外国专家，年龄不超过 65 周岁，其他资格条件符合创新领军人才项目要求；如不能全职来赣工作，但为我省经济社会发展所急需，且符合创新领军人才短期项目要求的，可以申报外国专家（短期）项目。

第十三条 高层次创新创业团队项目申报条件。申报团队需依托省内企业或产业园区等申报，拥有 5 名以上核心成员，平均年龄不超过 50 周岁，其中团队带头人年龄一般不超过 55 周岁；团队已取得突出的创新成果或良好的成果转化业绩。

其中创新类团队还需同时符合以下条件：①申报团队所掌握的核心技术拥有自主知识产权，是我省经济社会发展急需紧缺的，或属于填补省内技术空白领域、能有力推动我省有关产业领域的技术创新；②团队所依托的企业，应当经营运行状况良好，技术创新体系健全，配套支持措施完善，具有较强的创新能力，在业内处于优势地位；③团队带头人具有博士学位或高级职称，是所从事产业领域的领军人物；④

团队其他核心成员应取得硕士以上学位，其中至少 3 人此前在学术、科研等方面已与带头人稳定合作 2 年以上。

其中创业类团队还需同时符合以下条件：①申报团队须自带技术、项目、资金来赣创业，所创办企业符合我省产业发展战略布局和产业技术创新需求，具有良好市场前景，能引领和带动我省产业发展；②团队带头人是企业主要创办人，一般应取得硕士以上学位，来赣时间不超过 6 年；其他核心成员一般为本科以上学历，其中至少 3 人此前在项目攻关、产品研发等方面已与带头人稳定合作 2 年以上；③企业创办时间一般在 1 年以上、5 年以下，运行正常、成长性好，具备持续创新创业能力。

一家企业只能申报一个创业类团队。对在省内创办企业不足 1 年，但在省外或国（境）外已创办优质企业，且资金、技术、人才、市场等方面有良好保障的创业团队，也可以申报。

第四章 培养类项目及条件

第十四条 在培养人才方面，设置科技创新高端人才、科技创业高端人才、哲学社会科学领军人才、高技能领军人才等 4 个项目。

第十五条 科技创新高端人才项目申报条件。申报人一般应取得博士学位或高级职称，年龄不超过 55 周岁，全职在赣工作，符合我省经济社会发展重点产业和领域发展方向，

主持重大科研任务、领衔所在单位高层次创新团队、领导省级以上创新基地及一流学科或专业建设的科技创新人才，其研究工作具有重大创新性和发展前景。申报人还应当符合以下条件之一：①国家科技重大专项、国家自然科学基金重大项目、国家重点研发计划项目或子项目负责人；②入选国家“万人计划”、教育部“长江学者奖励计划”等国家重大人才工程；③获得国家杰出青年科学基金、国家优秀青年基金等国家级项目资助；④作为主要完成人获得省部级科学技术奖二等奖 2 项以上或一等奖 1 项以上；⑤拥有近五年内授权并实现产业化的国家发明专利；⑥其他领衔省部级以上重大课题，具备较高创新能力的优秀人才。

年龄在 35 周岁以下的申报人(女性人才在 37 周岁以下)，可申报科技创新高端人才（青年）项目，申报条件放宽为：全职在赣工作 1 年以上，具有博士学位或副高级以上职称，在自然科学、工程技术相关领域崭露头角，有较大的发展潜力，在本行业、本领域取得了同行公认且有较大影响力的创新性成果，符合以下条件之一：①主持国家级科研项目 1 项以上；②公开发表本专业高水平学术论文 3 篇以上（排名第一）；③获得省级科学技术奖三等奖 1 项以上（排名第一）；④拥有 1 项以上自主知识产权的科技成果（发明专利）（排名第一）；⑤在推动企业技术转移和重大科技成果转化方面具有较大发展潜力。

对业绩特别突出、省内急需紧缺的人才，或者企业类申报人选，可适当放宽学位、职称要求。

第十六条 科技创新高端人才项目申报条件。申报人一般应当取得硕士以上学位，年龄不超过 55 周岁，是企业主要创办人且为第一大股东或者最大自然人股东；产品具有核心技术且处于中试或者产业化阶段，符合我省战略性新兴产业发展方向并处于领先地位，发展前景良好。申报人还应当符合以下条件之一：①拥有领先技术成果或发明专利；②具有自主创业经验，熟悉相关领域和国际国内规则；③曾任国际知名企业的中高层管理职位或者国内知名企业高层管理职位，有较强的经营管理能力。

一家企业只能申报一名。对企业经济社会效益显著，并且在资金、技术、人才、市场等方面有良好保障的人才，可适当放宽学历要求。

第十七条 哲学社会科学领军人才项目申报条件。申报人一般年龄不超过 55 周岁，全职在赣工作。哲学社会科学领域人员，具有博士学位或高级职称，符合以下条件之一：①入选中宣部“四个一批”等国家级重大人才工程；②主持过国家级以上社科类重大或重点项目；③成果获得省部级一等奖以上奖励；④作为第一作者，近三年在 CSSCI 源期刊发表研究成果 4 篇以上；⑤领导省级以上哲学社会科学一流学科或专业建设的专业人才。文化艺术领域的申报人，具有本

科以上学历或高级职称，独演、主演或创作的节目获得文艺类国家级奖项，或者主持过国家级以上文化艺术类重大或重点项目，或者是我省文化重点工程、重大项目、重点产业和文化创意产业急需紧缺的其他高层次人才。

年龄在 38 周岁以下的申报人(女性人才在 40 周岁以下)，可申报哲学社会科学领军人才（青年）项目，申报条件放宽为：在国内外知名高校取得硕士以上学位或具有副高级以上职称，在哲学社会科学和文化艺术相关领域崭露头角，有较大的发展潜力，在本行业、本领域取得了同行公认且有较大影响力的创新性成果，符合以下条件之一：①主持国家级科研项目 1 项以上；②公开发表本专业高水平学术论文 3 篇以上；③获得省级科研成果奖三等奖 1 项以上；④从事舞台艺术的人才应获得国家级比赛二等奖以上或省部级重大比赛一等奖以上。

第十八条 高技能领军人才项目申报条件。申报人年龄不超过 50 周岁，全职在赣从事技术技能性工作，并在相关团队中领衔，在本职业（工种）中具有绝招绝技，或在开展技术革新、技术改造活动中做出重要贡献，或在本企业、同行业中具有领先的技术技能水平，在某一生产工作领域总结出先进的操作技术方法，取得了重大经济效益和社会效益的高技能人才。

第五章 遴选程序

第十九条 省“双千计划”的主要遴选程序为：

（一）发布公告。根据整体工作安排，“专项办”每年制定年度高层次人才引进培养计划，明确目标任务、时间进度和工作要求等，并发布遴选公告。

（二）申报推荐。用人单位根据相应条件，确定推荐人选或团队，组织填写对应项目《申报书》，报送所在的市或归口省直单位。各市委人才工作领导小组、省直有关单位党组（党委）择优确定推荐对象，分别报送相关评审平台。各平台不受理个人申报。

（三）评审考察。各评审平台对各地、各部门推荐人选及团队的资格、条件进行审核把关，组建专家评审委员会，评选产生省“双千计划”各个项目的拟入选对象。经“专项办”组织实地考察并采取适当形式进行公示后，报省委人才工作领导小组审批。

（四）审批入选。经批准入选的高层次人才和团队，由省委人才工作领导小组颁发《江西省引进培养高层次人才“千人计划”入选证书》，“专项办”各成员单位凭证落实对入选人才及团队的有关特殊支持政策。

对创新领军人才长期（青年）项目、科技创新高端人才（青年）项目和哲学社会科学领军人才（青年）项目，单独申报，专设评审标准，单独划线确定入选人员。

为便利外国专家申报，对外国专家项目的遴选，与国家“千人计划”申报时间同步，单独组织评审。

第二十条 省“双千计划”申报时，除以下情况外，一般不接受已入选人员的申报。①已入选创新领军人才短期项目的，可以申报创新领军人才长期项目；②已入选外国专家（短期）项目的，可以申报外国专家（长期）项目；③已入选相关项目青年专项的，如培养周期结束，可以申报科技创新高端人才项目或哲学社会科学领军人才项目；④已入选高层次创新创业团队项目的其他核心成员，如培养周期结束，可申报科技创新高端人才项目。

已入选原省“赣鄱英才555工程”的人员，经省委人才办会同有关方面结项验收合格后，视同入选省“双千计划”，享受本办法中除项目资助外的其他各项特殊支持政策，除以下情况外，一般不再申报。①已入选高端人才柔性特聘计划的，可以申报创新领军人才长期项目；②已入选青年拔尖人才支持计划的，可以申报科技创新高端人才项目或哲学社会科学领军人才项目。

申报人不能同时申报2个以上项目。

第二十一条 开辟入选绿色通道，对外省国家“千人计划”和省内外“万人计划”入选人员申报省“双千计划”相类似项目的，以及国家杰出青年科学基金、教育部“长江学者奖励计划”、中科院“百人计划”、国家优秀青年基金等

国家重大人才工程入选者，申报有关个人引进培养项目的，可以不需评审，直接进入考察环节。

对省“百千万人才工程”“主要学科学术和技术带头人培养计划”“杰出青年人才培养计划”“井冈学者奖励计划”

“全省宣传思想文化领域‘四个一批’人才和江西省文化名家”等省内重要人才工程的入选者，评审时在同等条件下予以倾斜。

第二十二条 评审工作由“专项办”负责，省委组织部、省人社厅牵头抓总、督促检查，省委宣传部、省工信委、省科技厅、省教育厅、省文化厅、省社联、省政府金融办、省外国专家局等部门按职能分工，分别抓好实施。

创新领军人才长期（短期）项目分自然科学类、人文社会科学类、金融类组织评审，自然科学类由省科技厅牵头组织评审，人文社会科学类由省委宣传部、省教育厅、省文化厅牵头组织评审，金融类由省政府金融办牵头组织评审；

创业领军人才项目由省工信委牵头组织评审；

外国专家项目由省外国专家局牵头组织评审；

高层次创新创业团队项目中的创新类项目由省科技厅牵头组织评审，创业类项目由省工信委牵头组织评审。

科技创新高端人才项目由省科技厅牵头组织评审；

科技创业高端人才项目由省工信委牵头组织评审；

哲学社会科学领军人才项目由省委宣传部、省教育厅、省文化厅、省社联牵头组织评审；

高技能领军人才项目由省人社厅牵头组织评审；

各评审责任单位应当提前制定评审方案及评分细则，报经“专项办”书面同意后组织实施。“专项办”负责调度项目评审情况，并根据年度申报计划和评审情况，研究提出拟入选人数和结构。

第二十三条 探索建立网上申报、评审机制，及时开发省“双千计划”专项申报和评审系统，通过网络上传申报资料。各评审平台应结合省情实际和省“双千计划”实施需要，建立健全评审专家库。评审时，应当吸收不少于 50%的外省专家参与，专家重复率不超过 30%，公平、公正开展评审工作。

第六章 支持措施

第二十四条 省“双千计划”入选对象在工作、生活等方面享受下列特殊支持政策：

（一）项目资助。对省“双千计划”项目入选人员或团队给予项目资助。

对创新领军人才长期项目和外国专家（长期）项目入选者，自然科学类给予每人 200 万-300 万元的项目资助，人文社科类给予每人 20 万-50 万元的项目资助，金融类给予每人 50 万-100 万元的项目资助；对创新领军人才长期（青年）

项目入选者，给予每人 100 万元的项目资助；对创业领军人才项目入选者，给予每人 200 万-300 万元的项目资助。以上项目资助中，可提取不高于 30% 的资金用于改善个人生活条件。

对高层次创新创业团队入选者，给予每个团队 500 万-800 万元的项目资助。

对创新领军人才短期项目和外国专家（短期）项目入选者，给予其用人单位项目资助，项目资助标准分别为：自然科学类每人 30 万-50 万元，人文社科类每人 10 万-20 万元，金融类每人 20 万-30 万元。

对引进的国际国内顶尖级别的高端人才或者其领衔的高层次创新创业团队，实行“特事特办、一人一策”，并通过项目资助、创业扶持、股权投资、贷款贴息等方式给予综合资助。

对科技创新高端人才项目入选者，自然科学类给予每人 200 万-300 万元的项目资助，金融类给予每人 50 万-100 万元的项目资助；对科技创新高端人才（青年）项目入选者，自然科学类给予每人 100 万元的项目资助，金融类给予每人 20 万-30 万元的项目资助；对科技创业高端人才项目入选者给予每人 200 万-300 万元的项目资助；对哲学社会科学领军人才项目入选者给予每人 20 万-50 万元的项目资助；对哲学社会科学领军人才（青年）项目入选者给予每人 15 万元的

项目资助；对高技能领军人才项目入选者给予每人10万-20万元的项目资助。

（二）职务职称倾斜。鼓励和支持省“双千计划”入选者领衔承担省级科技计划（项目）。探索海外高层次人才担任新型科研机构事业单位法人代表的制度。高等学校、科研院所、公立医院对新引进来赣的入选者，可设置特设岗位，不受岗位总量、岗位等级和结构比例限制。对回国工作、符合条件的海外入选者，其国（境）外专业工作经历、学术或专业技术贡献可作为回国后首次评聘高级专业技术职务的依据。

（三）落实税收优惠政策。引进类项目入选者5年内省内工资收入中的住房补贴、伙食补贴、搬迁费、探亲费、子女教育费等，符合税收法律法规税前扣除规定的，予以税前扣除。引进类项目入选者来赣创新创业，入境的科研、教学物品，由接收单位按照国家有关规定办理进口减免税手续，符合规定的免征进口税收。入境合理数量的生活自用物品，依据有关规定予以免税验放。

（四）创新创业支持。对省“双千计划”入选者和团队，在项目研发、平台建设等方面给予择优资助。省科技重大专项在同等条件下予以优先安排；申报的各类科技项目、产业化项目和技改工程项目，在同等条件下予以优先立项；对入选人员牵头的研发项目和成果转化，优先推荐省人才创新创

业引导基金项目支持，各级政府其他创新创业投资资金给予重点支持安排；符合上市融资、债券融资等条件的，有关部门优先列入。有关部门应注重吸收省“双千计划”入选者参与国家、省重大项目咨询、重大科研计划和行业标准制定、重点工程建设等工作。

省“双千计划”入选者所在的设区市或高校、科研院所，以及具体用人单位，应当给予相关配套经费资助，并积极创造宽松环境和工作条件，支持人才创新创业。

（五）配套服务。积极为入选者提供居留和出入境、落户、医疗、保险、住房、配偶安置、子女就学等方面的服务。引进项目入选者购买自用商品住房，享受当地居民购房政策。积极支持和帮助入选者解决在创新创业过程中遇到的困难和问题。

（六）荣誉激励。精心营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围，对作出突出贡献的入选者，可优先推荐参加“江西省突出贡献人才”、“庐山友谊奖”、享受国务院和省政府特殊津贴专家等评选。重视在入选人才中发展党员工作，对代表性强、贡献突出的优秀人才，积极推荐进入各类学术组织、政府决策咨询机构。

第七章 管理服务

第二十五条 加强联系服务。将省“双千计划”入选人才纳入省一级直接联系专家范围。依托省人力资源和社会保障

障厅专家服务中心设立高层次人才服务窗口，负责协调落实有关特殊支持政策。定期举办省“双千计划”专家国情省情考察研修班，加强优秀人才典型表彰宣传。组建江西省“双千计划”专家联谊会，发挥人才集聚和引领作用。支持各地和重点园区设立创新创业服务平台，为人才提供优质服务。

第二十六条 实行动态管理。优秀人才入选省“双千计划”后，以3-5年为一个培养周期。期满后由省委人才办会同有关方面进行考核，考核合格的可纳入第二个培养周期，期间享受省“双千计划”的相关优惠政策。对入选者工作岗位发生变化、取得重大成果、患严重疾病等方面情况，所在单位要及时报告。

第二十七条 建立退出机制。对弄虚作假骗取入选资格的，或入选后6个月之内未到岗工作的，取消其省“双千计划”入选资格；对管理期未履行工作合同的，或违反职业道德、学术不端造成恶劣影响的，或触犯国家法律法规的，取消其省“双千计划”入选资格，不再保留相应工作生活待遇，获得的一次性资助视合同履行情况部分或全部收回。对伪造申报资质、隐瞒违规行为或对违规行为处置不力的用人单位，暂停或取消其申报资格。

第二十八条 加强资金监管。省委人才办会同财政、审计等部门联合成立专项资金监督小组，加强对资助资金使用情况的检查、监督和审计。培养期满后，统一开展资助项目

结项工作，对资金使用效益情况作为项目结项评价的重要指标。用人单位应单独建账核算，确保专款专用，不得以任何理由和方式截留、侵占或挪用。对虚报冒领、套取骗取、挤占挪用等各种违规违纪行为，追究相关责任人的责任，并追回财政补助资金。对涉嫌严重违纪或违法犯罪的，按规定移送监察机关或司法机关处理。

第八章 附 则

第二十九条 各地、各有关部门（单位）可参照本办法，结合实际制定实施相应的人才引进培养计划。

第三十条 本办法中“以上”“以下”均含本数，自发布之日起实施，由省委人才办会同有关部门负责解释。原江西省“赣鄱英才 555 工程”实施办法和青年拔尖人才培养计划的相关内容同时废止。

深化人才发展体制机制改革若干措施

为贯彻落实《中共江西省委关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》（赣发〔2017〕4号）精神，加快推进我省专业技术人才、技能人才队伍建设，充分发挥人才在创新创业、产业转型、发展新经济等方面的引领作用，为促进全省经济跨越式发展提供坚实的人才支撑，现结合人力资源和社会保障部门工作实际，提出如下措施：

1. 进一步创新人才工作理念。围绕全省重大战略部署和重点产业发展人才需要，坚持发挥市场在人才配置中的决定性作用，坚持问题导向，坚持服务企业，通过政策集成、平台搭建、资源整合、权限下放、服务提质，最大限度激发人才创新创业活力，最大限度激发用人单位主体作用，促进专业技术人才、技能人才队伍建设与经济社会协调发展。（责任单位：厅人才办，设区市区人社局）

2. 扩大用人单位引进人才自主权限。按照公开招聘的有关规定，省、市属事业单位可自主考核招聘引进博士毕业生，县属及以下事业单位可考核招聘全日制硕士毕业生，技工院校、职业院校可考核招聘中华技能大奖、全国技术能手和获得国家级职业技能竞赛活动前3名的优秀高技能人才。博士及正高职称专业技术人才到省内事业单位工作，单位没有相

应岗位空缺的，可为其申请特设岗位予以聘任。（责任单位：事业处，设区市人社局）

3. 完善人才评价制度。全面下放高校、省属科研院所、国有大中型企业、三甲医院高级职称评审权，有条件的民营企业也可自主开展高级职称评审。将技术创新、成果转化、横向课题、决策咨询、公共服务以及所创造的经济效益、社会效益等纳入职称评价指标。对基层专业技术人员职称评审定向评价、定向使用。对有突出贡献的专业技术人员，可直接审定高级职称。将企业任职经历作为高校工程类教师晋升高级专业技术资格的重要条件。贯通技能人才与专业技术人员职业发展通道，取得职业资格证书的技工院校毕业生，可参加专业技术人员职称评聘；中华技能大奖、全国技术能手获得者可直接审定为高级职称，取得工程技术类高级职称的专业技术人员可直接认定为高级技师；取得技师以上职业资格证书的专业技术人员可领办、创办技能大师工作室。扩大行业或企业自主开展职业技能水平评价覆盖范围。（责任单位：专技处、职建处，设区市人社局）

4. 加大人才激励力度。高校、科研院所、医疗卫生机构等单位在核定单位绩效工资总量时给予倾斜。对引进高层次人才给予的一次性奖励补贴、对高层次人才发放的特殊薪酬等不纳入绩效工资总量。用人单位可在核定的绩效工资总量内，自主确定单位内部各岗位基础性绩效工资和奖励性绩效

工资的占比和标准。对关键岗位、业绩突出的高层次人才可实行协议工资、项目工资、年薪制。支持科技人员兼职兼薪、离岗创业。鼓励企业采取协议薪酬、持股分红等方式，试行年薪制和股权制、期权制。高校、科研院所、技工院校可设立流动岗位，吸引有创新实践经验的企业家、科研人员和高技能人才兼职。每 2 年开展一次“赣鄱工匠”和“能工巧匠”评选活动，每次评选 100 名。各地要结合工作实际，定期开展相应的评选活动。（责任单位：工资处、劳动关系处、事业处、职建处、奖惩处，设区市人社局）

5. 完善人才养老保险政策。对引进的高层次人才、高技能人才，未达到法定正常退休年龄的，可随所在用人单位参加相应的职工养老保险；来赣前有省外、海外工作经历且未参加养老保险的，本人自愿，可办理一次性补缴曾在省外或海外工作期间的基本养老保险费，补缴基数可按办理补缴手续时全省上年度在岗职工平均工资的 60%、80%、100%、200%、300%五个档次自愿选择，缴费比例为 20%。（责任单位：养老处、省社保中心，设区市人社局）

6. 大力培养急需紧缺专业技术人才。实施百名杰出专业技术人才计划，从江西省百千万人才工程人选中选拔 100 名有实力进入国家级人才工程的优秀人才，进行重点培养，培养期为 3 年，入选者直接审定为正高级职称。实施专业技术人才知识更新工程，到 2020 年，举办 60 个省级高级研修班，

培训 3000 名急需紧缺的高层次人才，带动全省培训 3 万名中高级专业技术人才。资助省百千万人才工程人选外出研修，省百千万人才工程人选自入选后 5 年内资助外出研修 1 次。各地要相应建立政府特殊津贴制度和百千万人才工程梯队培养制度，分层级组织举办研修班和赴外研修活动。（责任单位：专技处，设区市人社局）

7. 打造“振兴杯”职业技能竞赛品牌。每 2 年举办江西省“振兴杯”赣鄱工匠赛，选拔集训选手参加世界技能大赛、国家职业技能竞赛。推动市、县（行业、企业）职业院校和技工院校开展职业技能竞赛。支持企业职工、院校师生参加各级各类职业技能竞赛，对各级各类竞赛获奖者授予相应职业资格证书并给予奖励，其中对获得世界技能大赛金银铜牌、优胜奖和国家职业技能竞赛前 3 名的选手，按照不低于国家奖励标准给予一次性奖励，对指导参加世界技能大赛和国家职业技能竞赛获奖的指导老师，按照选手奖励标准给予一次性奖励，授予相应的技师资格，在职称评定上给予倾斜。各地要积极探索建立行业、企业冠名、赞助职业技能竞赛工作机制。（责任单位：职建处，设区市人社局）

8. 建立人力资源社会保障部门人才发展基金。整合就业补助资金、创业担保贷款、人才专项经费等各类资金，设立人才发展基金，用于推动人才队伍建设和支持人才创新创业。到 2020 年，省本级筹集人才发展基金 35 亿元，其中就业补

助资金 4.5 亿元、创业担保贷款 30 亿元、人才专项经费 0.5 亿元。积极探索与风投和基金公司的合作，联合设立人才引导基金、天使基金、风险保证资金，撬动社会资本投入人才项目。（责任单位：厅人才办、专技处、职建处、省就业局、省创贷中心，设区市人社局）

9. 加大创业担保贷款扶持人才创业力度。省厅每年遴选 50 个高层次人才、高技能人才创办的科技型小微企业进行重点扶持，对贷款额度在 100 万元以内，可免除担保、反担保措施，直接给予贷款。提供融资推介服务，对创业担保贷款扶持的人才创业项目，推介给合作金融机构开展信用贷款、知识产权质押贷款、股权质押贷款等类型的信贷融资，延长人才创业融资扶持链条。对获得天使投资、创业投资等风险投资的人才创业项目，强化跟踪服务，优先提供创业担保贷款扶持，吸引社会资本聚集。（责任单位：省创贷中心，设区市人社局）

10. 资助优秀创业项目和创业人才。对获得创业大赛奖项的人才项目给予资助，其中获得国家级大赛奖项的给予 20 万以下资助、省级大赛奖项的给予 10 万以下资助。评选 100 名有发展潜力和带头示范作用的初创企业人才，资助其参加高层次进修学习或交流考察。（责任单位：省就业局，设区市人社局）

11. 加强留学人员创业园和创业孵化基地建设。吸引留学人员等各类人才创新创业，对符合条件的留学人员创业园和创业孵化基地最高可给予一次性补助 200 万元。到 2020 年，全省建设省级及以上创业孵化基地 200 家。（责任单位：省就业局、省专家中心，设区市人社局）

12. 加强博士后站建设。鼓励支持中小型科技企业设站，符合条件的单位可先设站后授牌。给予每个新设博士后流动站、工作站、博士后创新实践基地 10 万元资助。鼓励设站单位扩大博士后招收规模，对申请进入人文社会科学领域或自然科学领域流动站以及工作站、博士后创新实践基地博士生研究人员，年龄可放宽到 40 周岁。鼓励在职博士到企业从事博士后研究。到 2020 年，力争全省建设各类博士后站 300 家。（责任单位：专技处，设区市人社局）

13. 加强人力资源服务平台建设。进一步落实《江西省人力资源和社会保障厅等五部门关于加快发展我省人力资源服务业的实施意见》（赣人社发〔2015〕47 号），以建设中国南昌人力资源服务产业园为重点，推进人力资源服务平台建设，力争到 2020 年，全省建设 5 个省级人力资源服务产业园，重点扶持 10 家在全省具有示范引领作用的人力资源服务企业。通过租金减免、税收优惠、贷款贴息等政策，吸引各类人力资源服务机构入驻园区。对国内外知名大型人力资源服务企业实行“先开业后办证”入驻我省。通过政府购

买服务，对从省外、国外成功引进高层次、高技能人才的人力资源服务企业给予一次性补贴。（责任单位：市场处、省就业局、省人才中心、省技工中心，设区市人社局）

14. 加强技能人才培养平台建设。到 2020 年，全省新增高技能人才培养基地 100 家、职业技能竞赛基地 100 家、技能大师工作室 100 家。对评为国家级高技能人才培养基地每家给予 500 万、省级高技能人才培养基地每家给予 300 万元的建设资金支持；对评为省级及以上职业技能竞赛基地每家给予 100—600 万元建设资助；对省级及以上技能大师工作室给予 10 万元资助。力争做到世界技能大赛项目全覆盖。围绕军民融合，在航空制造、电子通信等军工领域建立 10 个技能大师工作室或高技能人才培养基地。加强各级各类基地、大师工作室动态管理，对工作扎实、效果显著的基地和工作室，持续追加投入。（责任单位：职建处、省就业局，设区市人社局）

15. 大力开展人才引进系列活动。围绕重点产业发展，编制年度引进人才计划与目录，在国内外权威媒体、知名网站以及人社部门网站上发布。定期举办赣籍人才服务家乡对接会，在北上广等人才密集地和海外举办专场招聘会，开展海外博士江西行活动。（责任单位：专技处、省专家中心、省人才中心、省技工中心，设区市人社局）

16. 推进线上人才服务工作。开展“互联网+人才服务”行动，建立网上办事大厅、手机 APP、自助一体机、微信、短信等电子服务渠道，对服务人才的事项网上受理、网上办理、网上反馈、网上查询，实现人才服务向线上服务转变。设立“12333”人才工作服务专线，为人才在工作和生活方面遇到的困难和问题提供咨询服务。（责任单位：厅人才办、信息中心、省人才中心、省技工中心，设区市人社局）

17. 建立赣籍人才信息资源数据库。省厅重点掌握省级人才工程及以上赣籍人才情况，市、县（区）人社部门重点掌握博士、正高职称、高级技师等赣籍人才的情况。按照属地管理原则，定期开展日常走访、电话联络等活动，对入库高层次赣籍人才每年至少保持 2 次以上联系。（责任单位：厅人才办、专技处、职建处、省专家中心、信息中心，设区市人社局）

18. 加大宣传引导力度。充分发挥报刊、广播电视和微博、微信等新媒体的作用，积极宣传人才政策。开设人才宣传专栏，开展“人才政策宣讲”“大师进校园、企业、社区三进活动”等系列人才宣传活动，讲好人才故事，广泛宣传优秀人才的先进事迹，营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好氛围。（责任单位：宣传中心、厅人才办，设区市人社局）

19. 强化组织领导。设立人才工作专班，定期专题研究人才工作。主要负责同志要亲自研究人才工作，亲自协调解决人才工作中存在的重大问题，至少联系 1 名高层次人才和高技能人才。主动加强与组织、财政等相关部门的沟通协调，积极争取相关部门的支持，形成工作合力。（责任单位：厅人才办，设区市人社局）

20. 建立考核督查工作机制。健全人才工作目标责任考核制度，建立以人才数量素质、人才成果贡献为主要内容的指标体系，引入第三方评估，强化人才工作考核。建立工作督查机制，对政策落实不力、服务不主动、不作为、慢作为的，及时问责处理。（责任单位：厅人才办，设区市人社局）

本文件与我厅现有人才政策有重复、交叉的，按照“从优、从高、不重复”的原则执行。

关于贯彻以增加知识价值为导向分配政策的实施意见

为贯彻落实《中共中央办公厅、国务院办公厅印发〈关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见〉的通知》（厅字〔2016〕35号）精神，切实发挥收入分配政策的激励导向作用，激发科研人员创新创业的积极性、主动性，结合我省实际，提出以下实施意见。

一、构建体现增加知识价值的薪酬结构

（一）提高科研人员绩效工资收入。改革绩效工资管理制度，在保障基本工资水平正常增长的基础上，建立绩效工资稳定增长机制。对创新创业、成果转化、社会服务等业绩突出的科研机构、高校等，在核定单位绩效工资总额时给予适当倾斜，倾斜部分主要用于科研人员奖励性绩效工资的分发。

（二）增加科研人员科研项目激励收入。充分尊重智力劳动价值和科研规律，积极推行有利于人才创新的经费管理、使用、审计方式，对不同功能和资金来源的科研项目实行分类管理，在绩效评价基础上，加大对科研人员的项目绩效激励力度，突出项目激励收入与实际贡献挂钩。

（三）奖励科研人员科技成果转化获得合理收入。全面落实科技成果转化收益分配有关法规政策，加大科研人

员科技成果股权、期权激励力度，探索赋予其所有权或 期使用权，对财政资助 目产生科技成果的 化由各 目承担单位自行制定单位和完成人之 的收益分 办法，对横向委托 目科技成果的 化收益按合同约定确定。

（四）支持科研人员兼职兼薪、离岗创业获得合法收入。激发科研人员创新活力和创业热情，支持依法依规兼职兼薪、离岗创业，让其智力创 和 端服务获得合法的收入回报。

二、激发知识创 价值主体活力

（五）落实科研机构、 校在岗位设置、人员聘用、 目经费管理等方 自主权。科研机构、 校根据有关规定对科研人员实行岗位管理，合理确定岗位等级的结构比例，建立专业技术岗位动态调整机制。赋予财政科研 目承担单位对 接经费的统筹使用权。

（六）赋予科研机构、 校分 自主权。科研机构、 校可根据本单位实 制定体现自 特点的考核、分 和奖励办法，在核定的绩效工资总 内 取灵活多样的分 办法，自主确定单位内 各岗位基础性绩效工资和奖励性绩效工资占比和标准， 点向关 岗位、业务 干和有突出成绩的科研人员倾斜。

（七）建立完善科研机构、学校分配激励办法。引导科研机构、学校按照职能定位和发展方向，制定以实际贡献为评价标准的科技创新人才收入分配激励办法，合理调节各类人员的收入分配关系。根据实际依法依规自主确定薪待遇，对引进的高层次人才可实行协议工资、项目工资、年薪制等。

（八）落实国家对科研机构、学校实行中期目标考核制度的要求，建立与考核评价结果挂钩的经费拨款制度和人员收入调整机制，对评价优秀的加大绩效激励力度。对有条件的科研机构、学校逐步实行按合同约定的目标完成情况确定拨款、绩效工资水平和分配办法。

三、完善科研项目资金的激励机制

（九）改革财政科研项目资金管理。根据科研项目特点，创新财政科技经费使用方式，简化预算编制科目，提高间接费用比例，加大对科研人员的激励力度。按照国家科研经费使用管理有关规定，探索在有条件的科研项目中实行经费支出负面清单管理，后补助、奖励补助等财政性项目资金由承担单位自主用于研发活动。

（十）完善财政科研项目劳务费管理制度。明确劳务费开支范围，不设比例限制。参与项目研究的研究生、博士后、访问学者以及项目聘用的研究人员、科研辅助人员等，均可

开支劳务费。项目聘用人员的劳务费开支标准，参照我省科学研究和技术服务业从业人员平均工资水平，根据其在项目中承担的工作任务确定，其社保补助纳入劳务费科目列支。劳务费预算不设比例制，由项目承担单位和科研人员据实编制。

（十一）完善横向委托项目经费管理制度。项目承担单位以市场委托方式取得的横向科研项目经费，纳入单位财务统一管理，人员经费由项目承担单位按照委托方要求或合同约定管理使用。项目合同没有约定人员经费的，由单位自主决定。对社会科学研究机构和智库，推行政府购买服务制度，其人员经费可参照横向科研项目执行。

四、强化科技成果产权长期激励

（十二）成果收益向科研人员倾斜。将财政资金支持形成的科技成果的使用、处置和收益权下放到科研机构、高校（涉及国防、国家安全、国家利益和重大社会公共利益的除外）。允许科研机构、高校自主转让、许可或者作价投资等方式，向企业或者其他组织转移科技成果，不向相关报批或者报备。科研机构、高校应当制定实施办法和操作规程，完善科技成果市场定价、收益分配、产权管理、评价机制。

（十三）落实国家股权激励政策。强化科研机构、学校履行科技成果转化激励的法人责任。坚持长期产权激励与短期奖励并举，探索对科研人员实施股权、期权和分红激励，加大在专利权、著作权、植物新品种权、集成电路布图设计专有权等知识产权及科技成果转化形成的股权、岗位分红权等方面的激励力度。按照国家有关规定，落实好对符合条件的股票期权、股权期权、限制性股票、股权激励以及科技成果投资入股等实施递延纳税优惠政策。

（十四）完善国有企业激励创新的利益分配机制。健全国有企业科研人员收入与科技成果、创新绩效挂钩的奖励制度，根据财政、科技、国资委联合制定的《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》等有关规定，符合条件的国有科技型企业，可采取股权出售、股权激励、股权期权等股权方式，或项目收益分红、岗位分红等分红方式进行激励。鼓励国有企业对高端人才实行市场化薪酬制度。

五、支持科研人员兼职兼薪、离岗创业

（十五）完善科研人员兼职取酬管理制度。科研人员在做好本职工作的前提下，个人提出书面申请，按单位人事管理权限批准后，可以兼职并按规定获取报酬。科研机构、学校应当与科研人员明确兼职事项、期限、收益分配、成果归属等权利和义务，实行兼职公示制度，兼职行为不得泄本

单位技术秘密，不得损害或侵占本单位合法权益，不得违反承担的社会责任。兼职取得的报酬原则上归个人。担任导师职务的科研人员兼职及取酬，按有关规定执行。

（十六）支持高校教师多点教学合法取酬。高校应结合实际制定教师开展多点教学管理办法。鼓励利用网络平台、在线教育等多种媒介，推动精品教材和课程等优质教学资源的社会共享，授课教师按照市场机制取得报酬。

（十七）鼓励科研人员开展公益性兼职。发挥科研人员专业优势，支持参与决策咨询、科学普及、法律援助和学术组织等活动。支持科研人员深入基层，为脱贫攻坚提供科技服务，在基层服务满6个月的可享受乡岗工作补贴。

（十八）健全科研人员离岗创新创业激励机制。落实《江西省人民政府关于印发〈江西省鼓励科技人员创新创业的若干规定〉的通知》（赣府发〔2016〕20号）精神，科研人员经所在单位同意，签订书面协议并报主管单位备案后，可离岗创业。离岗创业期间，有关工资待遇（含社会保险）按国家和我省有关规定执行。

各地各有关部门要高度重视，加强组织引导，抓紧研究相应配套激励措施，制定完善实施细则、操作办法，强化上下联动和督导检查，确保各项任务落到实处。要加强政策解读和

宣传，加强干部学习和培训，激发广大科研人员的创新创业热情，促进“创新”与“产业”加对接。

本意见用于我省的科研机构、高校和国有独资企业（公司）。其他单位对知识型、技术型、创新型劳动者可参照本意见精神，结合各自实际，制定具体收入分配办法。

江西省鼓励科技人员创新创业的若干规定

为大力实施创新驱动发展战略，激发科技人员创新活力和创造潜能，根据《中华人民共和国促进科技成果转化法》《国务院实施〈中华人民共和国促进科技成果转化法〉若干规定》（国发〔2016〕16号）和《国务院关于大力推进大众创业万众创新若干政策措施的意见》（国发〔2015〕32号），现就促进我省科研院所、高等学校科技成果转化，鼓励科技人员创新创业提出如下规定。

一、鼓励科研院所、高等学校自主转化科技成果。科研院所、高等学校可自主转让、许可或者作价投资等方式，向企业或者其他组织转化科技成果，涉及国家秘密、国家安全外，不需审批或者备案。对科技人员在科技成果转化工作中开展技术开发、技术咨询、技术服务等活动给予的奖励，可按照本规定执行。

科研院所、高等学校每年3月底前向其主管报告本单位上一年度科技成果转化情况的年度报告，主管审核后于每年4月底前将各单位科技成果转化年度报告报送至科技、财政行政主管部门指定的信息管理系统。

二、建立完善符合科技成果转化规律的市场定价机制。科研院所、高等学校有权依法以持有的科技成果作价入股确认股权和出资比例，并签订发起人协议、投资协议或者公司章程等形式对科技成果的权属、作价、折股数或

者出资比例等事 明确约定，明晰产权。 协议定价、技术市场挂牌交易、拍卖等方式确定成果交易、作价入股的价格。实行协议定价的，应当在本单位公示成果名称、拟交易价格，公示时 不少于 15 个工作日。单位应当明确并公开异议处理程序和办法。单位 导在履行勤勉尽责义务、没有牟取 法利益的前提下，免 其在科技成果定价中因科技成果 移 化后续价值变化产生的决策责任。

三、提 科技成果 移 化工作制度化水平。科研 所、 等 校要建立健全技术 移 化工作体系和机制，完善科技成果 移 化的管理制度，建立健全科技成果 移 化大事 导班子 体决策制度，加强专业化科技成果 移 化 伍建设， 励科研 所、 等 校在不增加机构编制的前提下设立专业化技术 移 化机构。支持科研 所、 等 校申报国家和省技术 移 化示范机构。

科研 所、 等 校要优化科技成果 移 化流程，明确 移 化、科技成果报告、知识产权管理、资产管理、评价奖励等工作的责任主体；建立符合科技成果 移 化特点的岗位管理、考核评价和奖励制度。

四、健全科技成果 移 化收入分 和激励制度。科研 所、 等 校 移 化科技成果所获得的收入全 留归单位，纳入单位 算，不上缴国库，扣 对完成和 移 化职务科技成果作出 要贡献人员的奖励和报 后，应当主要用于科学技术研发、知识产权管理与成果 移 化等相关工作，

并对技术转移化机构的运行和发展给予保障。科研院所、高等学校科技成果转移化净收入用于人员奖励的支出部分，不纳入单位绩效工资总额。

科研院所、高等学校在研究开发和科技成果转移化中获得的净收入、股份或出资比例可提取60%至95%奖励给研究开发和科技成果转移化的团队，其中，作出主要贡献的人员，获得奖励的份额不低于奖励总额的50%。

五、对于担任领导职务的科技人员获得科技成果转移化奖励，按照分类管理的原则执行。科研院所、高等学校（不含内设机构）正职领导，以及所属具有独立法人资格单位的正职领导，是科技成果的主要完成人或者对科技成果转移化作出主要贡献的，可以获得现金奖励，原则上不得获取股权激励。其他担任领导职务的科技人员，是科技成果的主要完成人或者对科技成果转移化作出主要贡献的，可以获得现金、股份或者出资比例等奖励和报酬。对担任领导职务的科技人员的科技成果转移化收益分配实行公开公示制度，不得利用职权侵占他人科技成果转移化收益。

六、创新科技成果转移化评价机制。科研院所、高等学校的主管部门以及财政、科技等相关管理部门根据单位科技成果转移化年度报告情况等，对单位科技成果转移化绩效予以评价，并将评价结果作为予以支持的参考依据之一。在职称评审中，将技术应用、成果转移化、有效专利等一并作为评审的重要条件，对业绩突出的可破格评审职称。

七、加大财税支持科技成果 移 化力度。省财政整合资源的方式，综合运用省级创业担保贷款基金、小微企业创业园创业 补偿引导基金、科技成果转化引导基金、工业创业投资引导基金等支持科研院所、 等 校科技人员 移 化科技成果和创新创业。实施科技成果转化且符合规定条件的科技人员，可享受国家有关推广中关村国家自主创新示范区的税收试点政策。企业无偿授予实施科技成果转化 化的技术人员的股权奖励，获得股权奖励的科技人员一次缴纳税款有困难的，可根据实际情况自行制定分期缴税计划，在不超 5 个公历年度内（含）分期缴纳。科技人员让奖励的股权（含奖励股权孳生的 股）并取得现收入的，该现 收入应优先用于缴纳尚未缴清的税款。企业以未分 利润、盈余公积、资本公积向个人股东 增股本时，个人股东获得 增的股本，应按照“利息、股息、红利所得”目， 用 20%税率征收个人所得税。

八、支持科研院所、 等 校科技人员离岗创新创业。经单位同意、按照人事管理权 批准，科研院所、 等 校的科技人员可以离岗创新创业。离岗前，科技人员承担的国家和省科技计划（基 ） 目原则上不得中止。离岗 3 年内，由原单位保留其人事关系。

离岗创业期 ，科技人员定期向原单位报告创新创业等情况，与原单位其他在岗人员同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升等方 的权利。原单位停发工资福利待遇 ，其档

案工资可正常调整，原单位代为缴纳社会保险费，3年内社会保险费用中单位缴纳部分可由单位与个人协商解决。离岗期内或期满要求回原单位的，按原岗位待安排工作，离岗期满，3个月内不回原单位办理复职、调动或辞职等手续的，按自动离职处理。

九、允许科研院所、等校科技人员在岗创新创业。科研院所、等校在编在岗科技人员在按要求完成岗位职责任务的前提下，可依法利用本人及所在研发团队的科技成果围绕与本职相同的工作开展在岗创新创业。

在岗创办企业的，应在企业注册之日起30个工作日内，将本人及所在研发团队的科技成果证书、企业营业执照、企业法人证书复印件报所在单位备案。持有企业股权的，应在持有股权之日起30个工作日内，将股权证明复印件报所在单位备案。

十、规范担任导师职务科技人员创新创业活动。担任科研院所、等校处级及以上导师职务的科技人员离岗或在岗创新创业，应按国家有关规定去导师职务，不再保留相应职级待遇。离岗3年内或在岗创新创业，要求新担任导师职务的，应先去在企业兼职（任职），按照国家有关规定让本人股权，并在让之日起30个工作日内，将股权让凭证复印件报所在单位备案，有关单位对其经营活动的合法性行审查。之后根据岗位空缺等情况，按照《党政

导干 上拔任用工作条例》等相关规定和程序 新确定职务
职级。

国有企业和其他创新主体相关活动参照本规定执行。《江
西省人民政府办公厅印发关于 励省属独立科研 所科技
人员创新创业的试点办法的 知》（赣府厅发〔2015〕12 号）
同时废止。此前有关规定与本规定不一致的，按本规定执行。

关于进一步做好招才引资促进创新发展的 实施意见

为深入贯彻落实《中共江西省委关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》（赣发〔2017〕4号）精神，加大海内外高层次创新创业人才引进力度，加速推动招才引资与引智引技的有机融合，以引进创新创业高端人才和团队来带动引进资金和技术，助推全省经济结构调整和产业升级，现就做好招才引资推动创新发展制定如下实施意见。

1. 同步谋划和部署招才引资工作。各级商务主管部门要结合区域经济、行业特点和对人才引进的实际需求，在每年谋划部署招商工作任务时，把招才引资作为招商工作的重要内容，做到年初有计划、年中有督查、年底有考核。积极建立和充实赣籍高端人才库，瞄准境内外经济发达、创新活跃的地区和人才高地，充分利用各类网络平台媒体及时发布招才引资信息，积极、开放、有效的精准对接高端人才。

2. 依托省级重大人才工程 and 平台载体招才引资。主动融入全省人才工作大局，以江西省引进培养高层次人才“千人计划”等重大人才工程为引领，多形式、多维度、多领域实施各类人才引进计划，吸引和集聚更多优秀人才。充分发挥商务系统招才引资职能，整合资源，有效利用对外开放、对

外贸易、对外投资等重大活动与平台，加快引进一批“高精尖缺”人才。

3. 围绕重点产业推动招才引资并举。重点聚焦航空制造、半导体照明、生物和新医药、新一代信息技术、新材料、新能源、节能环保等战略性新兴产业和优势产业，特别是以新制造经济、新服务经济、绿色经济、智慧经济、分享经济等五大领域为主攻方向，面向海内外开展招才引资工作。重点引进一批拥有国内外领先技术和科研成果，能推动我省重点产业技术突破，引领高新技术产业发展的优秀科研人才；引进一批能提升我省企业经营绩效或推动金融、商贸流通等服务业发展的高层次创业团队、职业经理人等高端管理人才。

4. 利用招商引资重要平台创新招才机制。积极支持赣江新区发挥全省创新引领区、开放先行区、改革试验区的优势，创新人才引进机制，出台优惠政策，打造创业创新人才洼地和孵化器、加速器。充分发挥省内国家级开发区产业聚集、资金聚集、技术聚集、人才聚集的优势，建设一批招才引资示范基地，大力推动园区创新发展。充分利用赣商大会、绿发会、赣港经贸活动等重大经贸展会平台，开辟人才对接专场。

5. 发挥企业和驻外商会等社会组织的招才作用。充分尊重企业和中介组织、行业协会、商会等社会组织在人才引进工作中的主体作用和主体地位，引导鼓励省外驻赣商会和江

西驻外商会设立人才服务站，宣传推介江西的人才政策、投资环境和投资机遇，吸引人才来赣创新创业。

6. 依托省外驻点大力走出去招才。充分利用北京、上海、深圳、香港、欧洲等招商驻点联络机构，开展我省急需人才信息搜集工作，特别是针对重点区域、关键领域、关键技术和关键环节的创新创业领军人才等，实施“一对一”、“小分队”、“精准化”的驻点招才引资措施，提高人才引进工作的成功率。同时，加强与国内外各类人才中介服务机构的合作，通过举办“海外人才江西行”、“海智惠赣鄱”、国（境）外引资引智专题对接会等活动，打造招才聚才国际平台。

7. 鼓励内外资企业夯实招才平台。支持有条件的企业和单位在境外设立或并购研发中心，就地吸引使用海外人才；支持外商投资企业在省内设立研发中心。积极推荐符合条件的引进类企业，申报博士后科研工作站、博士后创新实施基地，对成功获批的给予建站资助，引导企业搭建各类人才引进平台。

8. 用好用活高端人才引进政策。对依托招商引资项目引进的高端人才，加大向省级以上重大人才工程的申报推荐力度，入选后享受相应的人才政策和经费支持。同时，鼓励有条件的所在企业（单位）按不低于1：1的比例安排配套经费。

9. 增设招才引资专项支持。对入选国家“千人计划”创业人才项目且实际引进资金 5000 万元以上的高端人才，在我省商务发展专项资金中给予支持。对高端人才创办的鼓励类外商投资企业，其进口设备符合税法规定的，可予以税收减免。

10. 开辟招才引资“绿色通道”。各地对急需的创新创业领军人才、外国专家和高层次创新创业团队，根据本地条件和财力，可采取“一事一议”、“一人一策”的办法不拘一格引进人才。对引进的业绩突出的高层次专业技术人才、急需紧缺专业技术人才开辟职称评审“绿色通道”。

11. 建立联席工作机制。在省委人才工作领导小组领导下，省委人才工作领导小组办公室、省人力资源和社会保障厅、省商务厅等部门和单位就招才引资工作建立联席会议制度，研究部署招才引资工作重大事项。在各相关行业、领域遴选一批权威专家，组建高端人才引进咨询委员会，为招才引智提供信息咨询、专业评价和决策参考。

12. 完善考评机制。把人才引进工作作为招商引资工作的重要内容，纳入全省开放型经济工作考评范围，对在该项工作中成绩突出的设区市和部门给予加分（具体见当年的考核办法），实施引进人才与招商引资考核同步推进。

13. 加强督促检查。全省各级商务主管部门要进一步加强组织领导，创新工作举措，细化工作责任，在招商引资过程中突出抓好招才引资工作，务求取得工作实效。省商务厅要

加强对各级商务主管部门招才引资工作的统筹指导，报请省委人才工作领导小组同意，每年定期开展督促检查，确保本实施意见的贯彻落实。

江西省省级财政专项资金管理办法

第一章 总则

第一条 为加强省级财政专项资金管理，提高财政资金使用的规范性、安全性和有效性，促进经济社会协调发展，根据《中华人民共和国预算法》《中华人民共和国预算法实施条例》《江西省预算审查监督条例》《江西省财政监督条例》《中央对地方专项转移支付管理办法》等法律、法规和有关文件的规定，结合江西省实际，制定本办法。

第二条 本办法所称省级财政专项资金（以下简称专项资金），是指省级政府为实现特定的经济和社会发展目标，由省级财政通过一般公共预算、政府性基金预算、国有资本经营预算安排的具有专门用途的预算资金。专项资金可用于省级部门单位开展专项工作，或安排市县专项转移支付资金。

第三条 按照事权和支出责任划分，专项资金分为委托类、共担类、引导类、救济类、应急类等五类。

委托类专项是指按照事权和支出责任属于省级事权，省级委托市县实施而相应设立的专项转移支付。

共担类专项是指按照事权和支出责任划分属于省级与市县共同事权，省级将应分担部分委托市县实施而设立的专项转移支付。

引导类专项是指按照事权和支出责任划分属于市县事权，省级为鼓励和引导市县按照省级的政策意图办理事务而设立的专项转移支付。

救济类专项是指按照事权和支出责任划分属于市县事权，省级为帮助市县应对因自然灾害等发生的增支而设立的专项转移支付。

应急类专项是指按照事权和支出责任划分属于市县事权，省级为帮助市县应对和处理影响区域大、影响面广的突发事件而设立的专项转移支付。

第四条 省级专项资金的设立、分配、申报、管理、使用和监督，使用本办法。

省驻外机构申报、管理和使用专项资金，参照本办法执行。

第五条 专项资金管理应当遵循以下原则：

（一）依法依规原则。专项资金必须依据法律、行政法规，国务院、财政部和省政府的有关规定设立。

（二）统筹使用原则。加大专项资金整合力度，集中财力办大事。凡在现有同类专项资金中可统筹安排的项目，一律不新增安排。

（三）规范管理原则。明晰专项资金管理权责，规范资金分配和使用，做到公平、公开、公正。

（四）监督有力原则。建立科学、完善的专项资金监管制度，对专项资金实施全过程监督控制，确保专项资金按规定用途合理使用。

（五）注重绩效原则。建立专项资金预算绩效管理制度，坚持经济效益和社会效益并重，加强专项资金的跟踪问效，提高专项资金使用效益。

第二章 职责分工

第六条 省财政厅是省级专项资金的归口管理部门，省级主管部门和市县各级政府按照职责分工共同做好专项资金管理工作。

第七条 省财政厅在专项资金管理中应当履行以下职责：

（一）负责专项资金设立、调整事项的审核，组织实施专项资金预算编制、预算执行、绩效管理和监督检查等工作；

（二）负责拟定专项资金的总体管理制度，开展政策研究，制定或者会同省级主管部门制定具体专项资金的资金管理办法；

（三）对由财政部门管理的专项资金，负责受理项目申请，进行合规性审核；

（四）对省级主管部门提出的项目安排计划和资金分配意见，进行合规性审核；

（五）法律、法规、规章规定的其他职责。

第八条 省级主管部门应当对本部门管理的专项资金履行以下职责：

（一）负责专项资金的设立、调整申请，会同省财政厅提出项目安排计划和资金分配意见；

（二）协同省财政厅制定具体专项资金的资金管理办法；

（三）负责组织和受理项目申请、考察、评审，对项目合规性进行审核；执行已经批复的专项资金支出预算，监督专项资金的使用；

（四）对部门本级及所属单位使用的专项资金进行财务管理，按规定向省财政厅报送专项资金使用情况，并对执行情况开展监督检查和绩效管理；

（五）法律、法规、规章规定的其他职责。

第九条 市县政府对省级专项资金的组织实施负主体责任，其有关部门根据需要制定实施细则，并做好组织实施工作。

第十条 项目实施单位对项目实施和资金使用负责，严格执行专项资金预算，按有关规定加强财务管理。

第三章 设立和调整

第十一条 设立专项资金应当同时符合以下条件：

（一）关键要素明晰。有明确的法律、行政法规，国务院、财政部规定或者省政府规定作为依据；有明确的绩效目标、资金需求、资金用途、主管部门和职责分工等。

（二）实施期限明确。有明确的实施期限，且一般不超过5年，根据法律、行政法规，国务院、财政部规定或者省政府规定，拟长期实施的委托类和共担类专项资金除外。

（三）符合公共方向。不属于市场竞争机制能够有效调节的事项。

从严控制设立引导类、救济类、应急类专项。不得重复设立绩效目标相近或资金用途类似的专项资金。

第十二条 设立专项资金，应当由省级主管部门或者市人民政府提出申请，经省财政厅审核后报省政府批准；或由省财政厅直接提出申请，报省政府批准。

省级主管部门代拟地方性法规、规章或起草规范性文件，原则上不得要求设立专项资金。

第十三条 专项资金到期后自动终止。确需延续的，应当按照本办法第十二条规定的程序重新申请设立。

本办法出台前经清理整合后设立的专项资金，剩余执行期限不足5年的，按原期限执行；剩余执行期限超过5年或未设定执行期限的，按5年执行。

第十四条 专项资金实行“一个（类）专项，一个办法”，由省财政厅或省财政厅会同省级主管部门具体制定。未制定资金管理方法的，不得分配资金，并限期制定。逾期未制定的，对应项目予以取消。

对一个（类）专项资金有多个资金来源，有多个资金管理方法的，要制定统一的资金管理办法，实行统一的资金分配方式，避免交叉重复。

涉及多个部门的专项资金管理办法，原则上由省财政厅牵头统一制定。

第十五条 专项资金管理办法应当明确政策目标，部门职责分工，资金用途，补助对象，分配方法，资金申报条件，

资金申报、审批和下达程序，实施期限，绩效管理，监督检查等内容；做到政策目标明确、分配主体统一、分配办法一致、审批程序唯一、资金投向协调。需要发布项目申报指南或者其他与资金申报有关文件的，应当在资金管理办法中予以明确。

专项资金补助对象应按照政策目标设定，并按政府机构、事业单位、个人、企业等进行分类，便于监督检查和绩效评价。

第十六条 建立健全专项资金定期评估和项目退出机制。省财政厅每年编制年度预算前，会同省级主管部门对专项资金项目进行评估。省财政厅根据专项资金评估结果，区分情形分别处理：

（一）不符合法律、行政法规，国务院、财政部和省政府有关规定的，予以取消。

（二）因政策到期、政策调整、客观条件发生变化等已无必要继续实施的，予以取消。

（三）市场竞争机制能够有效调节的，予以取消；可由市场机制逐步调节的，规定一定实施期限实行退坡政策，到期予以取消。

（四）绩效目标已经实现、绩效低下、绩效目标发生变动或者实际绩效与目标差距较大的，予以取消或者调整。

（五）委托类专项具备由省级直接实施条件的，调整列入省本级支出。

（六）属于市县事权的专项资金，可以列入一般性转移支付由市县统筹安排的，适时调整列入省级一般性转移支付。

（七）政策目标接近、资金投入方向类同、资金管理方式相近的项目，予以整合。

第四章 预算编制

第十七条 省财政厅于每年8月30日前部署编制下一年度专项资金预算草案的具体事项，规定具体要求和报送期限等。

第十八条 专项资金实行中期财政规划管理。省财政厅会同省级主管部门根据国家中长期经济社会发展目标、宏观调控总体要求，以及全省发展战略和跨年度预算平衡的需要，编制专项资金三年滚动规划。

第十九条 专项资金预算应当分地区、分项目编制。由省级主管部门直接实施的项目，应当在年初编制预算时列入省本级支出。省对市县专项转移支付预算一般不编列属于省本级的支出。

属于委托类专项的，省级应当足额安排预算，不得要求市县安排配套资金。

属于共担类专项的，应当依据公益性、外部性等因素明确分担标准或者比例，由省级和市县按各自应分担数额安排资金。根据各地财政状况等因素，同一专项对不同地区可以采取有区别的分担比例，但不同专项对同一地区的分担比例应当逐步统一规范。

属于引导类、救济类、应急类专项的，应当严格控制资金规模。

第二十条 省财政厅应当在每年 11 月 30 日前将下一年度省对市县专项转移支付预计数提前下达市县政府财政部门。市县政府财政部门应当将上级财政部门提前下达的专项转移支付预计数编入本级政府预算。

提前下达的专项转移支付预计数与其前一年度执行数之比原则上不低于 70%。其中：按照项目法分配的专项转移支付，应当一并明确下一年度组织实施的项目；按因素法分配且金额相对固定的专项转移支付预计数与其前一年度执行数之比应当不低于 90%。

第五章 资金申报、审核和分配

第二十一条 省财政厅会同省级主管部门按照规定组织专项资金申报、审核和分配工作，并按照内部控制规范，建立和实施内部控制。

需要发布申报指南或其他与资金申报有关文件的，应当及时发布，确保申报对象有充足的时间申报资金。

第二十二条 省级主管部门组织的专项资金申报，相关数据资料由申报单位或个人填报，经审核汇总后上报省财政厅。

第二十三条 省对市县专项转移支付依照有关规定应当经市县政府有关部门审核上报的，应当逐级审核上报。省财

政厅对违反规定越级上报的项目不予受理。省政府另有规定的除外。

第二十四条 专项资金的申报单位和个人应当保证申报材料的真实性、准确性、完整性；申报项目应当具备实施条件，短期内无法实施的项目不得申报。

以同一项目申报多项专项资金（含市县安排的专项资金）的，应当在申报材料中明确说明已申报的其他专项资金情况。依托同一核心内容或同一关键技术编制的不同项目视为同一项目。

基层政府有关部门应当公平对待申报单位和个人，并加大申报材料审查力度；实行竞争性分配的，应当明确筛选标准，公示筛选结果，并加强现场核查和评审结果实地核查。

第二十五条 专项资金分配可以采取因素法、项目法、因素法与项目法相结合等方法。

因素法是指根据与支出相关的因素并赋予相应的权重或标准，对专项资金进行分配的方法。

项目法是指根据相关规划、竞争性评审等方式将专项资金分配到特定项目的方法。

省对市县专项转移支付资金分配应当以因素法为主，涉及省级重大工程、跨地区跨流域的投资项目以及外部性强的重点项目除外。

第二十六条 专项资金分配应当按照“三重一大”决策要求，集体研究，严格按程序和权限审批。

严格资金分配主体，社会团体、行业协会、企事业单位等非行政机关不得负责资金分配。

对省级政府投资建设项目预算评审由省财政厅按照江西省省级政府投资建设项目预算评审办法的有关规定办理。

第二十七条 省对市县专项转移支付分配采取因素法的，应当主要选取自然、经济、社会、绩效等客观因素，并在资金管理办法中明确相应的权重或标准。

第二十八条 专项资金分配采取项目法的，应当主要采取竞争性评审的方式，通过发布公告、第三方评审、集体决策等程序择优分配资金。

对经济、社会和环境有重大影响的项目，应当向社会公示，广泛征求公民、法人和其他组织的意见。依法应当进行听证的，应当组织听证。

第二十九条 采取第三方评审的，要在资金管理办法中对第三方进行规范，明确第三方应当具备的资质、选择程序、评审内容等。

第三方应当遵循公正诚信原则，独立客观发表意见。

第三十条 专项资金不得用于补助单位人员经费和运转经费，以及国务院和省政府明令禁止的相关项目建设。

除委托类专项有明确规定外，各地区、各部门不得从省对市县专项转移支付资金中提取工作经费。

第三十一条 对分配到企业的专项资金，还应当遵循以下规定：

（一）各级政府财政部门应当在事前明确补助机制的前提下，事中或事后采取贴息、先建后补、以奖代补、保险保费补贴、担保补贴等补助方式。

（二）负责分配到企业的财政部门 and 主管部门应当在资金下达前将分配方案通过互联网等媒介向社会公示，公示期一般不少于 7 日，涉及国家秘密的内容除外。

（三）创新专项资金支持企业发展的方式，逐步减少无偿补助，采取投资基金管理等市场化运作模式，鼓励与金融资本相结合，发挥撬动社会资本的杠杆作用。

第六章 资金下达、拨付和使用

第三十二条 省财政厅和省级主管部门应当在省人民代表大会审查批准省级预算后 60 日内组织印发下达省对市县专项转移支付预算文件。

对自然灾害等突发事件处理的专项资金，应当及时下达预算。

对据实结算等特殊项目的专项资金，一般采取先预拨后清算的方式。当年难以清算的，可以下年清算。确需实行分期下达预算的，应当合理设定分期下达数，最后一期的下达时间一般不迟于 10 月 30 日。

省财政厅及省级主管部门不得要求市县财政部门分解下达转移支付时再报其审批。

第三十三条 基层政府财政部门接到专项转移支付后，应当及时分解下达资金。

对上级政府有关部门分配时已明确具体补助对象及补助金额的，基层政府财政部门应当在 7 个工作日内下达本级有关部门。不必下达本级有关部门的，应当及时履行告知义务。

对上级政府有关部门分配时尚未明确具体补助对象或补助金额的，基层政府财政部门原则上应当在接到专项转移支付后 30 日内分解下达到位，同时将资金分配结果及时报送上级政府财政部门备案。

对于补助到企业的专项资金，基层政府财政部门和业务主管部门应当按照具体企业进行统计归集。

第三十四条 市县政府财政部门分配专项资金时，应当执行本办法第五章 有关规定。

第三十五条 专项资金应当按照下达预算的科目和项目执行，不得截留、挤占、挪用或擅自调整。

省级部门单位分配使用的专项资金如确需变更、终止、取消实施项目或调整预算的，由省级主管部门和省财政厅共同审定。涉及重大项目预算调整的，需报省政府审定。

市县政府财政部门可以在不改变资金类级科目用途的基础上，结合本级资金安排情况，加大整合力度，将支持方向相同、扶持领域相关的专项转移支付整合使用，报同级政府批准，并逐级上报省财政厅备案。

对于使用专项转移支付资金实施的项目，在专项转移支付资金到位前，市县政府财政部门先行垫付资金启动实施的，

待专项转移支付资金到位后，允许其将有关资金用于归垫，同时将资金归垫情况逐级上报至省财政厅和省级主管部门备案。

第三十六条 专项转移支付应当通过本级政府财政部门下达。除本级政府财政部门外，各部门、各单位不得直接向下级政府部门和单位下达专项转移支付资金。

第三十七条 专项资金的支付按照国库集中支付制度有关规定执行。严禁违规将专项资金从国库转入财政专户，或将专项资金支付到预算单位实有资金银行账户。

第三十八条 预算单位应当加快项目实施，及时拨付资金。对因情况发生变化导致短期内无法继续实施的项目，预算单位应当及时向同级政府财政部门报告，由同级政府财政部门按规定收回统筹使用或者上交省财政。

第三十九条 各级政府财政部门应当加强专项资金的执行管理，逐步做到动态监控专项资金的分配下达和使用情况。对未按规定及时分配下达或者闲置沉淀的专项资金，省财政厅可以采取调整用途、收回资金等方式，统筹用于经济社会发展亟需资金支持的领域。

第四十条 各级政府财政部门应当及时清理盘活专项结转结余资金。

省本级财政预算安排形成的省级结转项目，结转年度超过一年的，由省财政收回总预算统筹安排。

对结余资金和连续两年未用完的专项转移支付结转资金，预算尚未分配到部门（含企业）和下级政府财政部门的，由同级政府财政部门在办理上下级财政结算时逐级向上级政府财政部门报告，上级政府财政部门在收到报告后 30 日内办理发文收回结转结余资金；已分配到部门（或企业）的，由该部门（或企业）同级政府财政部门在年度终了后 90 日内收回统筹使用。

对不足两年的专项转移支付结转资金，参照第三十八条、第三十九条执行。

第四十一条 专项资金项目依法应当实行政府采购的，原则上由项目实施单位组织采购。确因法律法规有明确规定或情况特殊需要上级主管部门集中采购的，应当按照有关规定履行报批手续。

第四十二条 专项资金使用后按规定形成国有资产的，应当进行验收、登记，并及时进行账务处理。

第七章 预算绩效管理

第四十三条 各级政府财政部门 and 主管部门应当加强专项资金预算绩效管理，建立健全全过程预算绩效管理机制，提高财政资金使用效益。

第四十四条 有关部门、单位申请使用专项资金时，应当按要求提交明确、具体、一定时期可实现的绩效目标，并以细化、量化的绩效指标予以描述。

各级政府财政部门 and 主管部门应当加强对绩效目标的审核，将其作为预算编制和资金分配的重要依据，并将审核确认后的绩效目标予以下达。

第四十五条 各级政府财政部门 and 主管部门应当加强专项资金预算执行中的绩效监控，重点监控是否符合既定的绩效目标。预算支出绩效运行与既定绩效目标发生偏离的，应当及时采取措施予以纠正；情况严重的，调整、暂缓或者停止该项目的执行。

第四十六条 各级政府财政部门 and 主管部门应当按照要求及时开展专项资金绩效评价工作，积极推进中期绩效评价，并加强对绩效评价过程和绩效评价结果的监督，客观公正地评价绩效目标的实现程度。

第四十七条 各级政府财政部门 and 主管部门应当加强对专项资金绩效评价结果的运用。及时将绩效评价结果反馈给被评价单位，对发现的问题督促整改；将绩效评价结果作为完善财政政策、预算安排和分配的参考因素；将重点绩效评价结果向本级政府报告；推进绩效评价结果信息公开，逐步建立绩效问责机制。

第八章 预算公开

第四十八条 省财政厅应当在省人民代表大会批准年度预算草案后 20 日内向社会公开省对市县专项转移支付分地区、分项目情况，涉及国家秘密的内容除外。

省财政厅应当将资金分配结果在预算指标文件印发后20日内向社会公开，涉及国家秘密的内容除外。各级政府财政部门和主管部门应当逐步公开重大投资项目资金安排及使用情况。

第四十九条 各级政府财政部门和主管部门应当加强专项资金信息公开工作，逐步推动专项资金管理办法、申报指南、申报情况、绩效目标等信息公开，涉及国家秘密的内容除外。

第五十条 按照“谁分配、谁公开，分配到哪里、公开到哪里”的原则，各级政府财政部门负责公开由财政部门直接安排到人（户）到项目的财政专项支出资金；各主管部门负责公开由其分配到人（户）到项目的财政专项支出资金。

基层政府财政部门 and 有关单位要立足面向基层、贴近群众的实际，进一步细化公开内容，通过门户网站、县乡镇服务大厅、社区（村组）公示栏、便民手册等形式，重点公开教育、医疗卫生、社会保障和就业、住房保障、涉农补贴等民生支出情况，包括项目名称、预算规模、补助标准、发放程序、资金分配结果等。对于分配到人（户）的财政资金，应当由乡级财政部门公开补助对象的姓名、地址、补助金额等详细情况。

第九章 监督检查和责任追究

第五十一条 各级政府财政部门 and 主管部门应当加强对专项资金使用的监督检查，建立健全专项资金监督检查和信息共享机制。

第五十二条 各级政府财政部门 and 主管部门应当按照职责明晰、权责匹配的原则，明确专项资金管理主体责任及监管责任，做到“部门管项目、财政管资金、资金跟着项目走、监督跟着资金走”。

各级政府财政部门负责对专项资金预算编制、预算执行、绩效管理等资金财务活动的全程监督，保障专项资金安全规范有效使用。

各级政府主管部门负责对项目实施和资金使用活动的过程监督，督促项目实施单位加强财务管理，并按规定向财政部门报告项目实施及资金使用情况。

第五十三条 各级政府审计部门依法对专项资金的收支管理活动进行审计监督。分配管理专项资金的部门以及使用专项资金的部门、单位及个人，应当依法接受审计部门的监督，对审计部门审计发现的问题，应当及时制定整改措施并落实。

第五十四条 各级政府监察部门依法对专项资金管理和使用中违规违纪的部门（单位）和个人进行查处。

第五十五条 各级政府财政部门 and 主管部门及其工作人员、申报使用专项资金的部门、单位及个人有下列行为之一

的，依照预算法等有关法律法规予以处理、处罚，并视情况提请同级政府进行行政问责：

（一）专项资金分配方案制定和复核过程中，有关部门及其工作人员违反规定，擅自改变分配方法、随意调整分配因素以及向不符合条件单位（或项目）分配资金的；

（二）以虚报冒领、重复申报、多头申报、报大建小等手段骗取专项资金的；

（三）滞留、截留、挤占、挪用专项资金的；

（四）擅自超出规定的范围或者标准分配或使用专项资金的；

（五）未履行管理和监督职责，致使专项资金被骗取、截留、挤占、挪用，或资金闲置沉淀的；

（六）拒绝、干扰或者不予配合有关专项资金的预算监管、绩效评价、监督检查等工作的；

（七）对提出意见建议的单位和个人、举报人、控告人打击报复的；

（八）其他违反专项资金管理的行为。

涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。

第五十六条 对被骗取的专项资金，由市县财政部门自行查出的，由同级政府财政部门收回。由省级有关部门组织查出的，由市县财政部门负责追回并及时上缴省财政。

第五十七条 对未能独立客观地发表意见，在专项资金评审等有关工作中存在虚假、伪造行为的第三方，按照有关法律法规的规定进行处理。

第十章 附则

第五十八条 市县财政财政部门应当根据本办法，结合本地实际，制定本地区专项资金管理办法，报省财政厅备案。

第五十九条 本办法由省财政厅负责解释。

第六十条 本办法自印发之日起施行。以前专项资金管理规定与本办法不一致的，按照本办法执行。