大连市城市发展紧缺人才薪酬补贴遴选

评审工作方案

为做好我市城市发展紧缺人才薪酬补贴遴选评审工作，确保评审工作的科学、客观、公正，制定本方案。

一、工作依据

根据《大连市推动城市发展紧缺人才开发实施细则》（大委办发〔2019〕19号印发）规定，市人社局每年统筹开展引进和本地紧缺人才薪酬补贴遴选工作，根据申请人的个人素质、紧缺程度、薪酬水平、工作业绩、荣誉专利等要素，采取评分方式组织开展综合遴选，提出享受薪酬补贴的拟定名单及额度。

1. 工作流程

（一）分配遴选指标。市人社局每年根据不同产业、行业、领域的申报情况，分别提出各行业入选人员的指标分配意见。引进及本地紧缺人才的薪酬补贴指标，只能单独使用，不能互相调剂。

本地青年才俊可直接参加本地紧缺人才薪酬补贴遴选，按照其所在的行业，单独分配指标，参加评审。

（二）组建专家评审委员会。每年由市人社局会同有关单位组织我市相关领域专家，分类组建评审委员会，开展对应领域紧缺人才薪酬补贴遴选工作。

（三）实施考核赋分制度。每个组别按照分配指标，由评审专家根据申请人的岗位紧缺程度、薪酬水平、工作业绩、获得荣誉，以及个人素质（学位、职称、职业资格等）等要素，采取指标量化赋分的方式，按照得分由高到低顺序进行遴选。具体量化赋分标准如下：

**1.岗位紧缺程度，最高20分。**支持用人单位引进和培养我市特别急需、非常紧缺的人才。申请人岗位紧缺程度为五星级的，赋20分；四星级的，赋15分；三星级的，赋10分；二星级的，赋5分；一星级的，赋2分。

对于青年才俊，岗位紧缺程度均按照五星级赋20分。

**2.薪酬待遇水平，最高20分。**支持用人单位根据市场标准，确定人才薪酬。申请人当年每月平均工资20000元以上的，赋20分；16000—19999元的，赋16分；12000—15999元的，赋12分；7000—11999元的，赋8分；6999元以下的，赋5分。

**3.工作业绩，最高40分。**突出业绩导向，引导人才在紧缺岗位上做出更大贡献。

（1）申请人在紧缺岗位出色履行职责，主持技术革新、工艺改进、管理创新、科学研究、发明创造等方面工作，在我市及以上范围内取得重大社会效益、经济效益的；或者主持国家级科研项目的；或者有其他相当层次工作业绩的，视情赋34—40分。

（2）申请人在紧缺岗位较好履行职责，参与技术革新、工艺改进、管理创新、科学研究、发明创造等方面工作，在我市或用人单位取得显著社会效益、经济效益的；或者主持省部级科研项目或以主要完成人参与国家级科研项目的；或者有其他相当层次工作业绩的，视情赋27—33分。

（3）申请人才在紧缺岗位合格履行岗位职责，能够较好完成用人单位安排的工作任务，为用人单位发展作出较大贡献的，或取得较大社会效益、经济效益的；或者主持市级科研项目或参与省部级科研项目的；或者有其他相当层次工作业绩的，视情赋20—26分。

（4）申请人才在紧缺岗位合格履行岗位职责，能够完成用人单位安排的工作任务，为用人单位发展作出一定贡献的；或者主持本单位科研项目或参与市级科研项目的；或者有其他相当层次工作业绩的，视情赋1-19分。

以第一完成人每取得1项国家发明专利授权，加1分，但该项加分最高不超过5分，工作业绩总分不超过40分。

**4.获得荣誉，最高10分。**申请人在我市取得了国家级奖励或表彰的，视情赋8—10分；取得省部级奖励或表彰的，视情赋5—7分；取得市级奖励或表彰的，视情赋3—4分；取得本单位奖励或表彰的，视情赋1—2分。

**5.个人素质，最高10分。**申请人具有正高级专业技术职称（资格）的，赋10分；具有副高级专业技术职称（资格）或博士学位或国家一级职业资格（等级）的，赋8分；具有硕士学位或国家二级职业资格（等级）的，赋6分。对于引进的紧缺人才及本地青年才俊，具有本科学历或国家三级职业资格的，赋2分。同时满足不同积分要素的，取最高分。

（四）得分相同时的排序规则。各遴选组别出现多名人选得分相同的情况时，将依次比较工作业绩、获得荣誉的分数，分数高者排名列前；如仍然相同，由评审专家对这部分分数相同的申请人进行无记名投票，直至排出最终排名。

（五）公布评审结果。市人社局汇总各组别的赋分排名情况，提出享受薪酬补贴的总体人员名单，在市人社局网站进行公示。公示期满无异议的，按规定履行后续报批及发放补贴等程序。

三、有关要求  
（一）开展遴选工作

组织开展年度引进和本地城市发展紧缺人才薪酬补贴遴选工作，指导各县市区、先导区人社部门开展受理审核，会同有关单位组织我市相关领域专家开展薪酬补贴遴选工作，提出享受薪酬补贴的拟定名单及额度。

（二）指导落实政策待遇

加强与市财政部门、区市县人社部门、市人才服务中心，以及各用人单位的沟通联动，提高工作效率，保证工作质量，完成资金分配方案并报市财政局审核。