

江苏省人力资源和社会保障厅 文件 江苏省财政厅

苏人社发〔2018〕368号

省人力资源社会保障厅 省财政厅 关于印发《江苏省省级人才开发及人力资源 服务专项工作管理办法（暂行）》的通知

各设区市人力资源和社会保障局、财政局，昆山市、泰兴市、
沭阳县人力资源和社会保障局、财政局，省各有关部门：

现将《江苏省省级人才开发及人力资源服务专项工作管
理办法（暂行）》印发给你们，请遵照执行。

江苏省人力资源和社会保障厅



江苏省财政厅



2018年12月17日

（此件依申请公开）

江苏省人力资源和社会保障厅办公室

2018年12月25日印发

江苏省省级人才开发及人力资源服务 专项工作管理办法（暂行）

第一章 总则

第一条 为贯彻落实《江苏省“十三五”人才发展规划》（苏办发〔2016〕38号）、《江苏省“十三五”人力资源和社会保障发展规划》（苏政办发〔2016〕116号）、《江苏省“十三五”现代服务业发展规划》（苏政办发〔2016〕133号）和《江苏省省级财政专项资金管理办法》（省政府第63号令），规范省级人才开发及人力资源服务专项工作管理，促进我省人才开发及人力资源服务业发展，制定本办法。

第二条 省级人才开发及人力资源服务专项包括支持省博士后、“六大人才高峰”高层次人才选拔培养（以下简称“六大人才高峰”）、人力资源服务业发展、专业技术人才继续教育基地等项目。

第三条 省博士后项目是指支持博士后科研资助计划和资助招收博士后研究人员。博士后科研资助计划面向全省在站博士后研究人员，主要资助自然科学应用研究、具有原创性或开拓性的自然科学基础研究和社会科学研究。资助招收博士后研究人员是指资助设站单位招收博士后研究人员的生活费和日常公用经费等经费支出。

第四条 六大人才高峰项目，是指资助在我省重点行

业、战略性新兴产业领域承担项目研发、实施科技成果转化的高层次人才和创新人才团队，其中，高层次人才的选拔范围为重点行业、战略性新兴产业领域；创新人才团队的选拔范围为战略性新兴产业领域。

重点行业主要包括机械汽车、电子信息、建筑、农业、教育、医药、卫生等。战略性新兴产业主要包括新一代信息技术、高端软件和信息服务业、生物技术和新医药、新材料、高端装备制造、节能环保、新能源和能源互联网、新能源汽车、空天海洋装备、数字创意等。

第五条 人力资源服务业发展项目，是指支持我省人力资源服务业领军人才培养计划、骨干企业培育、产业园区建设、新建省级人力资源市场以及人力资本服务创新示范基地（人力资本服务创新示范基地实施管理办法另行制定）等方面。

领军人才培养计划是指培养一批适应江苏高质量发展需要的，具有国际视野、创新思维、战略眼光和开拓精神的复合型高层次人才；骨干企业培育是指培育一批有核心产品、服务技术领先、具有示范引领作用且行业知名度较高的人力资源服务企业；产业园区建设是指支持建设一批能够有效促进产业集聚发展，提高行业整体竞争力的省级人力资源服务产业园，并支持符合条件的省级人力资源服务产业园创建国家级人力资源服务产业园；新建省级人力资源市场是指支持建设省级区域性、行业性、专业性人力资源市场。

第六条 专业技术人才继续教育基地项目，是指支持

经省人力资源和社会保障厅认定，以对专业技术人才进行更新知识、拓展知识结构、提高综合素质和创新能力为基本内容开展教育培训的机构，是我省培养培训高层次、急需紧缺和专业技术骨干人才的服务平台。

第七条 为激励和支持人才开发及人力资源服务业发展，省财政设立人才开发及人力资源服务专项补助经费，根据当年预算安排对省博士后、六大人才高峰、人力资源服务业发展、专业技术人才继续教育基地等项目给予适当补助。

第二章 支持条件

第八条 省博士后项目

（一）申请博士后科研资助计划

1. 已正式办理进站手续并在站工作；
2. 选题范围符合国家和我省科技攻关、重点建设项目和基础性研究的重点发展领域及方向，结合我省经济社会与科技发展重点，研究项目具有重要的理论意义和应用价值；
3. 具有坚实的专业基础和较强的科研工作能力，在科研工作中取得优异成绩；
4. 出站后愿意留在江苏工作。

（二）申请资助招收博士后研究人员

除符合原人事部、全国博士后管委会制定的《博士后管理工作规定》的招收条件外，还应具备以下条件：

1. 设站单位应有较高水平的学科带头人和高水平的科

研项目，科研经费比较充足，科研和后勤保障条件良好；

2. 设站单位上一年度自筹经费招收博士后研究人员与国家资助招收博士后研究人员的比例应达到 3:1 以上；

3. 资助人员的选题范围紧密结合我省十大战略性新兴产业和优势学科发展重点，具有原创性、前瞻性和开拓性。

4. 出站后愿意留在江苏工作。

第九条 六大人才高峰项目

（一）基础条件

1. 申报单位重视人才工作，具有人才群体优势，并已形成一定规模的人才梯队；具有人才培养实施规划，具备相应的人才匹配资金，申报人选为本单位重点人才培养对象；具备实施该项目的人才、仪器设备、实验室、研发基地和其他基本条件。

同一单位申报相同学科（一级学科）的高层次人才和创新人才团队项目总数一般不超过 3 个。

2. 申报项目应是在行业（产业）领域内科技含量高、带动能力强、成果易于转化、有良好发展前景、预期经济和社会效益好的项目。项目实施周期一般不超过 3 年。省外、海外高层次人才申报的项目，应与省内的合作单位签订期限不低于项目实施周期的工作、服务或项目合作协议。

3. 申报人及团队成员具有良好的思想政治素质，有良好的职业道德，严谨的科研作风和科学、求实、团结、协作的精神，遵纪守法。

每个项目负责人、团队带头人、团队核心成员不能兼报

或多报高层次人才项目和创新人才团队项目，不能通过不同地区或行业主管部门同时申报，同一项目不得重复申报。已入选过一次“六大人才高峰”资助计划，培养周期已满，目前已结项人员，如申报新的应用性、创新性项目的，经所在市或省行业（产业）主管部门审核推荐，特别优秀的，可按规定程序再申报一次高层次人才项目或创新人才团队项目；尚未办理结项的，须提交原资助项目结项申请及相关成果材料，经所在市或省行业（产业）主管部门审核后，随同项目申报材料一同报送。

（二）分类条件

1. 高层次人才项目

（1）项目负责人应具有硕士及以上学位或副高以上职称，高技能人才应具备高级技师职业资格。

（2）项目负责人的年龄一般不超过 45 周岁，承担过省级以上重大科研项目，并取得较高水平研究成果的，年龄可适当放宽至 50 周岁。

2. 创新人才团队项目

（1）团队带头人一般应具有博士学位或正高职称，年龄一般不超过 50 周岁。从事过国际、国内有影响的重大研究项目，取得同行公认创新性成果，拥有先进水平的发明专利或自主知识产权的，可放宽至 55 周岁。

（2）团队成员应有长期合作关系和相对集中的研究方向，具有合理的专业结构和年龄结构。团队核心成员人数一般不超过 5 人，并在培养周期内保持稳定。

(3) 申报项目符合我省战略性新兴产业发展方向，具有明确的创新目标和技术路线，具备突破关键技术、前沿学术问题的创新能力，拟开展的研究工作能产生创新成果。

(三) 优先资助条件(符合以下条件之一)

1. 创新人才团队带头人为两院院士、享受国务院特殊津贴人员、国家有突出贡献的中青年专家以及国家千人计划(含青年千人计划)、国家杰出青年科学基金、教育部长江学者奖励计划、国家“百千万”人才工程、中科院百人计划、江苏省“双创”计划、江苏省“333 工程”第一、二层次培养对象等国家和省部级重要人才工程入选者；

2. 企业与高校、科研机构合作的项目申报创新人才团队项目的；

3. 高层次人才项目负责人或团队承担国家、省重大科研项目、重点工程和重大建设项目的；

4. 申报单位为省“十三五”规划中明确的“各地重大产业发展新平台和载体”所属单位的；

5. 高层次人才项目负责人或创新人才团队带头人为 35 周岁以下的优秀青年人才。

第十条 人力资源服务业发展项目

(一) 省人力资源服务业领军人才培养计划培养对象为全省经营性人力资源服务机构主要负责人或经营管理团队核心成员，省内大中型企业单位分管人力资源工作负责人或人力资源部门负责人。

1. 个人条件

(1) 大学本科以上学历，具有一定的外语基础，从事人力资源领域工作满 5 年；

(2) 具有较高的综合素质和较强的组织协调、分析研究能力，在推进人力资源服务产品、技术、模式和管理创新等方面取得一定成果，在业内有较高认可度；

(3) 年龄一般不超过 50 周岁，身体健康；

(4) 未受过行政处罚或刑事处罚。

2. 单位条件

(1) 在江苏省行政区域内注册，具有独立法人资格；

(2) 在省内、国内同行业处于领先地位，拥有较高技术含量和信息化水平的核心品牌产品，竞争实力较强，市场占有率比重较大；

(3) 理念先进、制度完善、管理规范，注重企业文化建设，积极承担社会责任，参与社会公益活动，具有良好企业形象，近 5 年未存在失信和受处罚行为；

(4) 省级人力资源服务骨干企业、省级人力资源诚信服务机构优先考虑。

(二) 省人力资源服务骨干企业

应为省级人力资源诚信服务机构，近 3 年年均营业收入超过 1000 万元、年均纳税额超过 100 万元；竞争实力较强，在国内同行业处于领先地位，拥有服务技术先进的核心品牌产品，同类产品市场占有率较高；经营理念先进，管理制度完善，注重企业文化和参与社会公益活动，具有良好的企业形象。

（三）省级人力资源服务产业园

申请筹建省级人力资源服务产业园应具备良好的发展基础和集聚优势，有条件形成产业集聚区，并按规定程序完成立项审批。申请正式成立的应做到主体项目全面完工，可供生产经营的建筑面积不低于 20000 平方米，园区管理规范，服务平台健全，有专门的管理服务机构和不少于 3 人的专职管理服务人员，人力资源服务机构入驻率超过 80%，已产生一定规模的经济效益和社会效益。

（四）省级人力资源市场

具有相关人才集聚的产业基础和人才需求，为当地以及周边地区服务的区域性人力资源市场；我省重点行业、战略性新兴产业等领域的行业性人力资源市场；能够提供专业化、多元化服务的专业性人力资源市场。

第十一条 专业技术人员继续教育基地项目

1. 产业人才培养培训优势明显。具有丰富的培养培训专业技术人员经验，具有满足重点领域、特色产业人才培养培训需要、相对稳定、密切联系科研生产一线的高素质专（兼）职师资队伍。

2. 组织管理机构健全。有健全的教学组织管理、学员考核管理、教学科研管理等基地管理制度。

3. 场地和经费保障有力。具备与承担的中高级专业技术人才培养任务相适应的软硬件设施。

4. 课程研发能力较强。紧跟产业及技术发展趋势，及时研发培训项目方案，能够研发适应本地区、本行业人才培养

培训需求的公需科目或专业科目。

第三章 申报程序

第十二条 省博士后项目

每年3月底前,省人力资源和社会保障厅发布申报通知;4月底前,集中受理申报材料;5月底前,各设区市人力资源和社会保障局和博士后科研流动站设站单位将审核后的申报推荐材料报送省人力资源和社会保障厅;6月底前,省人力资源和社会保障厅组织评审、公示,确定资助对象。

第十三条 六大人才高峰项目

每年3月底前,省人力资源和社会保障厅组织发布申报通知,各设区市人力资源和社会保障局、省有关行业主管部门分别负责辖区内企事业单位和部省属单位材料的申报受理和审核推荐工作。5月底前,各设区市人力资源和社会保障局、省有关行业主管部门将审核通过的申报材料报省人力资源和社会保障厅。6月底前,省人力资源和社会保障厅组织对申报材料进行复审。7月底前,省人力资源和社会保障厅组织实施评审工作。8月10日前,拟定项目资助方案。8月20日前,对拟资助项目进行公示。根据公示结果,实施六大人才高峰选拔培养计划。

第十四条 人力资源服务业发展项目

(一)省人力资源服务业领军人才培养计划、省人力资源服务骨干企业

每年4月底前,省人力资源和社会保障厅发布申报通知,各设区市人力资源和社会保障局负责辖区内的申报受理和审核推荐工作,省直单位直接报送省人力资源和社会保障厅;5月底前,省人力资源和社会保障厅组织复审;6月底前,按规定程序组织面试考核、专家评审等工作;7月底前,完成公示并发文确定。

(二) 省级人力资源服务产业园

每年5月底前由筹建地区人民政府提出成立申请;7月底前省人力资源和社会保障厅组织验收,符合条件的发文确认,同意成立。

(三) 省级人力资源市场

每年5月底前由设区市人力资源和社会保障局或县(市)人民政府提出建设申请;7月底前省人力资源和社会保障厅组织进行评估验收,符合条件的发文确认,同意成立。

第十五条 专业技术人员继续教育基地项目

每年10月底前,省人力资源和社会保障厅发布申报通知,各设区市人力资源和社会保障局、省行业主管部门分别负责辖区内企事业单位和省属单位的申报受理和审核推荐工作。12月底前,各设区市人力资源和社会保障局、省行业主管部门将审核通过的申报材料报省人力资源和社会保障厅,每个设区市及行业主管部门限报1家。次年2月底前,省人力资源和社会保障厅进行复核审议。3月底前,完成基地认定名单公示、发文授牌、确定择优资助名单。

第十六条 人才开发及人力资源服务专项各项目申报

材料具体要求详见项目年度申报通知。

第四章 资助类别及标准

第十七条 省博士后项目

博士后科研资助计划资助类别分为三类：

A类：支持国际先进、国内同行领先、能产生明显经济社会效益的项目，或跟踪国际学科发展前沿、具有良好研究和应用前景、对学科建设有重要推动作用的项目；

B类：支持国内同行领先、能产生良好经济社会效益的项目，或学术意义重大、具有先进性和开拓性、有良好研究和应用前景的项目；

C类：支持国内先进、能产生较好经济社会效益的项目，或学术思想新颖、立论充分、有良好研究和应用前景的项目，或着眼于理论创新和实践问题解决的社会科学研究项目。

对入选的科研资助项目 **A类**、**B类**、**C类**分别给予 **6-8万元/个**、**3-5万元/个**、**1-2万元/个**的资助。

省每年择优资助招收一批博士后研究人员。博士后日常经费资助标准执行人力资源和社会保障部、全国博士后管委会所定标准，每人每年 **8万**，资助期限两年。

第十八条 六大人才高峰项目分为高层次人才项目和创新人才团队项目两类。省每年选拔高层次人才项目和创新人才团队项目 **600个左右**，其中：高层次人才项目 **570个左右**，创新人才团队项目 **30个左右**。

高层次人才项目根据其申报项目的应用性、先进性、创新性和人才的培养潜力等评价要素，分为 A、B、C 三类。

A 类：一般为国际先进、国内同行业（产业）领先，能产生明显经济社会效益；申报人具有在全省成为本领域领军人才的潜力。

B 类：一般为国内同行业（产业）先进，在省内同行业（产业）具有引领作用，能产生较好经济社会效益，或具有良好的市场开发前景的项目；申报人具有在全省成为本领域拔尖人才的潜力。

C 类：一般为省内同行业（产业）先进，在本地同行业（产业）具有引领作用，能产生一定经济社会效益，或具有一定市场开发前景的项目；申报人具有在全省成为本领域骨干人才的潜力。

对入选的高层次人才项目 A 类、B 类、C 类分别给予 15 万元/个、10 万元/个、4 万元/个的资助。

创新人才团队项目的资助金额为 20 万元/个。

第十九条 人力资源服务业发展项目

（一）省人力资源服务业领军人才培养计划

每期培养 50 人，培养周期为两年，培养经费每人每年不超过 3 万元。

（二）省人力资源服务骨干企业

每年评选认定 10 家全省人力资源服务骨干企业，按照 10 万元/家标准给予一次性补助。

（三）省级人力资源服务产业园

每年推动全省建成省级人力资源服务产业园 1-2 家，按照 100 万元/家标准给予一次性补助；省级人力资源服务产业园创建为国家级人力资源服务产业园的，再给予 100 万元/家的一次性补助；直接认定为国家级人力资源服务产业园的，给予 200 万元/家的一次性补助。

（四）省级人力资源市场

每年支持新建省级人力资源市场 1-2 家，按照 50 万元/家标准给予一次性补助。

第二十条 专业技术人员继续教育基地项目

每年补助 6 家专业技术人员继续教育基地，按照 50 万元/家的标准给予一次性补助。已获得国家级专业技术人员继续教育基地专项补助资金的省级基地，仅授牌，不再纳入省专项补助范围。

第二十一条 同一项目已获得国家、省有关部门立项资助的，不再列入人才开发及人力资源服务专项资助范围。

第五章 资金管理

第二十二条 省级人才开发及人力资源服务专项资金的使用必须符合国家财经法律法规、财务会计制度规定，并接受财政、审计等部门的监督和检查。

第二十三条 省博士后项目

博士后科研资助经费用于项目科研支出，具体包括添置研究工作所需要的仪器设备、实验材料、图书资料以及聘用

助手和参加有关学术会议等。设站单位不得收取或变相收取管理费。博士后科研资助经费由受资助者进站单位单独核算，专款专用。科研资助期满或项目研究结束后，受资助者须及时向进站单位提交项目总结报告及项目资助经费决算表，经设站单位考评签署意见后，报省人力资源和社会保障厅审核鉴定。

博士后日常经费中生活费用占 80%，用于工资、奖金和生活补助等；日常公用经费占 20%，用于博士后研究人员参加社会保险费用和参与学术交流活动。省人力资源和社会保障厅对其在站生活管理和科研项目完成情况进行检查和跟踪。

第二十四条 六大人才高峰项目

六大人才高峰项目经费主要用于资助高层次人才和创新人才团队承担的重点项目的研究与开发、科技成果转化、改善生产科研条件等支出。受资助的单位和个人在资助期满或项目完成后应提交结项申请，对项目进行总结梳理，详细说明经费使用情况，报省人力资源和社会保障厅审核备案。

第二十五条 人力资源服务业发展项目

省人力资源服务业领军人才培养计划培养经费主要用于学员选拔、集中学习培训、课题研究、学员年度考核以及其他管理经费等相关开支（具体管理使用细则由省人力资源和社会保障厅另行制定）。省人力资源服务骨干企业补助经费主要用于企业扩大经营规模、研发服务产品等。省级和国家级人力资源服务产业园补助经费主要用于机构引进、经营

场地租金减免、园区运行管理等。省级人力资源市场补助经费主要用于市场运行管理等。

各用款单位必须加强专项资金使用管理，建立基础管理台账，省有关部门及设区市人力资源和社会保障局于每年 3 月 31 日前将上年度专项资金使用情况书面报省人力资源和社会保障厅。

第二十六条 专业技术人员继续教育基地项目

专业技术人员继续教育基地补助经费主要用于教学培训及辅助场所设施设备的购置和运行维护支出；教学培训课程开发和制作支出；专家授课劳务费、差旅费以及食宿费；根据专业技术人员知识更新继续教育的需要，开展必要的师资培训、交流学习等支出。

受补助的继续教育基地应当按照经费开支范围和标准，规范有效地使用补助经费，并于每年 12 月 10 日前将上年经费使用情况书面报送省人力资源和社会保障厅。

第二十七条 人才开发及人力资源服务专项经费不得用于以下方面：楼、堂、馆、所等基本建设（包括维修改造）支出；正常办公经费支出、行政后勤支出、人员经费支出；因公出国（境）费、公务用车购置及运行费、公务接待费等支出；其他与人才开发及人力资源服务专项无关的支出。

第二十八条 项目申报时，各类申报单位（个人）要填写省级财政专项资金项目申报信用承诺书（见附件），对自身的信用状况、申报材料的真实性、遵守省级专项资金管理等相关规定以及违约责任作出书面承诺。各级人力资源和

社会保障部门和相关单位根据《省级财政专项资金管理应用信用信息暂行规定》（苏财规〔2016〕10号）的有关规定，依托各级公共信用信息系统，对申报单位进行信用审查。

第二十九条 省级人才开发及人力资源服务专项资金要按照《江苏省财政涉企资金管理信息化项目实施方案》（苏财办〔2016〕22号）要求，纳入财政涉企资金管理信息系统统一管理。

第三十条 每年8月底前，省人力资源和社会保障厅根据项目评定结果、资金预算等有关资料，确定资（补）助方案并报省财政厅。省财政厅按规定程序将专项资金拨付至省人力资源和社会保障厅。省人力资源和社会保障厅将项目资金下达至各项目单位。年度项目完成后，省人力资源和社会保障厅将有关资金使用情况书面报省财政厅备案。

第三十一条 省人力资源和社会保障厅、省财政厅加强对省级人才开发及人力资源服务专项经费的财务监督检查，对经费使用情况进行不定期、有重点地抽查，并通报有关抽查情况。各设区市人力资源和社会保障局、各省直部门要对所属项目单位的专项经费使用情况进行定期或不定期检查，发现问题，及时整改。

第三十二条 人才开发及人力资源服务专项资金应遵循“谁使用、谁负责”的责任追究机制。对享受补助的单位和个人存在滞留、截留、挤占、挪用、虚列、套取、私分等行为，按照《预算法》、《财政违法行为处罚处分条例》和《省级财政专项资金管理应用信用信息的暂行规定》等有关规定

追究法律责任，涉嫌犯罪的移交司法机关处理。

各级人力资源和社会保障等相关部门及其工作人员在资金审批、下达工作中，存在违反规定分配资金、向不符合条件的单位或人员分配资金、擅自超出规定的范围或者标准分配或使用资金等行为，以及其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊等违法违纪行为的，按《预算法》、《公务员法》、《行政监督法》、《财政违法行为处罚处分条例》等有关规定追究相应责任，涉嫌犯罪的移交司法机关处理。

第六章 绩效管理

第三十三条 省人力资源和社会保障厅按照预算绩效管理要求，对专项资金建立全过程预算绩效管理机制，强化支出责任，不断提高资金使用绩效。

第三十四条 省人力资源和社会保障厅及项目实施单位应当根据工作任务，结合资金安排情况，编制预算绩效计划，合理设定绩效目标。

第三十五条 省人力资源和社会保障厅和各项项目实施单位在专项资金预算执行过程中，要以目标为导向，根据项目绩效目标实现程度，严格按照进度拨付或支付财政资金。对项目运行情况及时跟踪，发现问题及时纠偏，改进管理。

第三十六条 每年预算执行结束后，省人力资源和社会保障厅对预算资金的产出和结果进行绩效评价，根据绩效评价结果完善管理制度，改进管理措施，稳步推进评价结果

公开，并把绩效评价结果作为绩效问责的重要依据。项目实施完成后，对补助经费使用情况进行总体绩效评价，并报省财政厅备案。

第七章 附则

第三十七条 本办法自下发之日起施行。《关于印发〈江苏省人才开发资金使用管理办法〉的通知》（苏人通〔2002〕100号、苏财行〔2002〕22号）、《关于印发〈江苏省资助博士后研究人员招收管理办法〉的通知》（苏人通〔2003〕81号）、《关于印发〈江苏省博士后科研资助计划管理办法〉的通知》（苏人发〔2004〕38号）、《关于印发〈江苏省省级人力资源服务业发展专项资金使用管理暂行办法〉的通知》（苏财规〔2014〕20号）同时废止。

第三十八条 今后涉及到按国家和省有关规定调整财政预算管理方式、支持条件、资助范围、标准、执行年限等具体条款的改变，将在两厅年度工作文件中进行调整，与本办法一并执行。

第三十九条 本办法由省人力资源和社会保障厅、省财政厅负责解释。

附件

省级财政专项资金项目申报信用承诺书

项目申报单位		统一社会信用代码	
项目名称		申报依据	
项目总投资额或执行额	万元	申请财政资金	万元
项目所在地			
已取得财政资金扶持项目	名称： 时间：（ 年）		
项目负责人		联系电话	
<p>项目申报单位承诺：</p> <ol style="list-style-type: none">1、本单位近三年信用状况良好，无严重失信行为。2、申报的所有材料均依据相关项目申报要求，据实提供。3、专项资金获批后将按规定使用。4、如违背以上承诺，愿意承担相关责任，同意有关主管部门将失信信息记入公共信用信息系统。严重失信的，同意在相关政府门户网站公开。 <p>项目申报责任人（签名）</p> <p>单位负责人（签名）</p> <p>（公章）</p> <p>年 月 日</p>			