# 十百千人才通知文件5篇

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2024-06-05

*第一篇：十百千人才通知文件关于推荐选拔集团公司“十百千”人才工程首批人选的通知公司各单位、机关各处室：为认真贯彻落实集团公司党委、集团公司临矿发[2024]第58号文件《关于印发的通知》精神，切实做好集团公司首批 “十百千”人才推荐选拔工...*

**第一篇：十百千人才通知文件**

关于推荐选拔集团公司“十百千”

人才工程首批人选的通知

公司各单位、机关各处室：

为认真贯彻落实集团公司党委、集团公司临矿发[2024]第58号文件《关于印发的通知》精神，切实做好集团公司首批 “十百千”人才推荐选拔工作，经集团“十百千”人才工程（以下简称“工程”）工作领导小组研究批准，现就有关事项通知如下。

一、推荐选拔范围

1、科技或管理专家、拔尖人才、专业技术（学科）带头人人选推荐选拔工作主要在公司管理岗及在岗专业技术人员中进行。重点推荐具有良好培养发展前景，关系到集团公司可持续发展领域，特别是涉及矿业、煤机、玻纤等主导产业及集团重点建设单位的管理及技术人员。

2、优秀高技能人才由各单位组织评选，报集团公司审查备案。

二、推荐选拔条件、首批人选类别、数量及待遇

按照临矿发[2024]第58号文件《关于印发的通知》的要求执行。

三、推荐要求

1、“十百千”人才工程人选推荐选拔工作是一项十分重要、严肃的工作，各单位要高度重视、精心组织。推荐工作要严格按照程序，坚持标准，突出重点，认真考察把关，充分体现本 1

单位人才技术优势及企业发展特点。要坚持政策公开、程序公开、结果公开的原则，采取自下而上、上下结合的方式进行推荐。同时，要通过多种形式，加大宣传力度，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。各单位推荐选拔人选要在一定范围内公示。

2、各单位推荐集团公司科技或管理专家、拔尖人才、专业技术（学科）带头人人选，要按照推荐范围和标准条件，不限名额，自主确定评选推荐人选，要经本单位优秀技术技能人才评选工作机构审核、领导班子会议研究后，报集团公司优秀技术技能人才评选工作办公室（以下简称优秀人才评选办公室）。评选集团公司优秀高技能人才，要严格按照评选条件和分配名额组织评选。

3、集团公司优秀人才评选办公室会同有关部门组织专家评审委员会，对被推荐人选进行评审，并提出各层次人选推荐名单，报集团“十百千”人才工程工作领导小组审查，临矿集团公司审批。

4、各单位推荐的科技或管理专家、拔尖人才、专业技术（学科）带头人人选，要经本单位领导班子会议讨论通过，写出3000字的业务工作报告，填写《临矿集团“十百千”人才工程申报评审表》一式两份、《临沂矿业集团有限责任公司“十百千”人才工程申报评审情况一览表》一式15份（用A3纸打印）；申报人员必须提供主要技术成果或论文、获奖证书等材料原件和复印件。优秀高技能人才填写《临矿集团“十百千”人才工程申报评审表》一式两份。

5、各单位组织部门负责将单位评选推荐工作报告（包括评选工作程序、推荐结果、公示情况）、《临矿集团 “十百千”人才工程人选推荐汇总表》及评选推荐材料汇总后，于2024年2月10日前连同电子版一起，报集团公司优秀人才评选办公室。

联 系 人：刘瑞华、李善祥、高志勇、吴超

联系电话：0539-7108200、7108065

传真：0539-7108200、7108062

邮箱：lkjtzgc@163.comlsx7181@163.com附件：

1、临沂矿业集团有限责任公司“十百千”人才工程各单位高技能人才名额分配表

2、临沂矿业集团有限责任公司“十百千”人才工程人选汇总表

3、临沂矿业集团有限责任公司“十百千”人才工程申报评审表

4、临沂矿业集团有限责任公司“十百千”人才工程申报评审情况一览表

二〇一二年一月七日

**第二篇：渭南市十百千人才计划**

渭南市“十百千人才工程”实施办法

总 则

第一条 为认真贯彻落实党的十七大精神，大力实施人才强市战略，根据国家引进高层次人才“千人计划”和省“百人计划”的有关精神，结合我市实际，制定本办法。

第二条 “十百千人才工程”以党的十七大精神为指导，深入贯彻落实科学发展观，大力实施人才强市战略，鼓励和吸引高层次人才来我市创新创业，加大我市基础人才培养力度，着力形成政府引导、市场配置、重点突出、服务完善的人才引进和培养格局，不断优化我市人才队伍结构，为我市经济社会又好又快发展提供坚强的人才保障和智力支持。

第三条 基本原则

（一）突出重点。围绕我市重点产业发展、重点工程和项目建设，引进紧缺人才，重点引进区域经济研究、文化旅游策划、城市规划研究、科技成果转化、企业经营管理和金融等方面的高层次创业创新人才及团队。

（二）重在使用。营造尊重、关心和支持各类优秀人才创新创业的良好环境和氛围，充分理解、信任并大胆使用引进人才，搭建干事创业平台，有效发挥引进人才的作用。

（三）特事特办。解放思想，大胆破除不合时宜的条条框框，认真贯彻落实引进高层次人才的各项要求，针对人才引进和使用的不同特点，采取特殊的政策措施和工作方法。

（四）统筹兼顾。统一规划和管理全市高层次人才引进和培养工作，做到计划、政策和经费的统筹兼顾。

第四条 目标任务：从2024年开始，用2-3年时间在我市特色产业领域、各类产业园区、重点项目建设和社会文化事业等方面引进10名高层次人才，引进100名创业人才，培养1000名骨干人才。

第二章 标准和条件

第五条 “十百千人才工程”引进的人才应符合如下标准：

10名高层次人才，是指具有良好职业道德和真才实学，一般应具有博士学位，年龄一般不超过50岁，引进后在我市工作不少于5年，并符合下列条件之一：

（一）有丰富的项目规划、项目管理、资本运作经验的高层次专业技术人才和管理人才；

（二）在国内外知名企业或金融机构担任过中高层管理职务，在行业有一定影响和良好经营业绩的高层次人才；

（三）在区域经济研究、城市规划与管理、文化旅游策划等领域有较大创新，具有丰富实践经验并获得重大经济效益的高层次人才；

（四）我市急需的其他高层次人才。

100名创业人才，是指具有良好职业道德和创新创业能力，办理调动手续的引进后在我市工作不少于5年，并符合下列条件之一：

（一）在省内外知名企业担任过中高层管理职务或重大项目负责人，具有丰富的管理经验和良好经营业绩的创业人才；

（二）拥有自主知识产权和发明专利或掌握核心技术，具有自主创业经验，熟悉相关产业领域和国际规则的创新人才；

（三）具有国家教育行政部门承认的全日制博士学位的高层次人才；

（四）我市急需的其他创业创新人才。

1000名骨干人才，是指具有良好职业道德和丰富实践经验的专业技术人才、经营管理人才、高技能人才和农村实用人才，并符合下列条件之一：

（一）长期工作在工农业生产和科技推广第一线，有重大技术突破，产生了良好的经济效益和社会效益的人才；

（二）在文化创新、旅游策划、文学艺术工作中成绩显著，对繁荣和促进文化旅游事业做出突出贡献的人才；

（三）在医疗卫生第一线工作，医疗技术和临床实践效果达到省级先进水平的人才；

（四）在教学第一线做出显著成绩，享有省级以上劳动模范称号、特级教师，或在全市教育系统影响较大，声望较高的人才；

（五）在高新技术领域，拥有能够促进企业自主创新、技术产品升级的科研成果，具有较强的产品开发能力，或在相关产业领域能够解决关键技术难题的人才。

事业平台

第六条 对“十百千人才工程”引进人才，各有关部门和用人单位须为其提供以下相应的事业平台与工作条件：

为引进的10名高层次人才提供相应的事业平台：

（一）可担任市政府工作部门、产业园区的领导职务；

（二）可担任市级重大专项工程负责人；

（三）可申请政府部门的科技资金、产业发展扶持资金等。

为引进的100名创业人才提供相应的事业平台：

（一）可在我市各类产业园区领办创办企业，有关部门要制定优惠政策，简化手续，优先办理，搞好服务；

（二）对利用专利、专有技术等科技成果领办创办的科技型企业，自创办之日起两年内免收各类行政事业性收费，享受高新技术企业相关优惠政策；

（三）在各类产业园区领办创办企业，固定资产投资数额在100万元以上的，从获利起，前两年给予上缴财政的企业所得税50%的返还奖励，第三年至第五年给予企业所得税30%的返还奖励；

（四）可担任市政府工作部门、产业园区的科级职务。

为培养的1000名骨干人才提供相应的事业平台:

（一）每年选派100名骨干人才到高等院校、科研院所、医疗机构、大型企业等参加培训、学习和实践；

（二）每以市委、市政府名义命名表彰100名骨干人才；

（三）可申请政府相关部门的产业发展扶持资金；

（四）同等条件下，优先职称评定、职级晋升和考核评优。

第七条 市委、市政府在有关单位建立高层次人才联系平台，从科研单位、大专院校聘请专家、学者，参与渭南的区域经济研究、战略决策、重大项目包装和策划等。在产业园区、有关单位设立“专家工作站”，协调联系我市支柱产业、高新技术等领域的高层次人才，通过讲学、顾问、网上指导、项目合作或技术入股等形式，解决实际工作中的关键性问题。视专家学者的贡献给予一定的奖励或薪酬。

第八条 依托招商引资和项目建设加大高层次人才引进的力度。事业是高层次人才的第一吸引力。必须把招商引资和项目建设作为人才引进工作的一个重要平台，把引资与引智有机结合起来，通过引资带动更多优秀人才来渭工作，同时引进更多人才为重大项目和企业服务。

职级和生活待遇

第九条 “十百千人才工程”引进人才享受以下职级和生活待遇：

（一）职级待遇。对引进具有博士学位的高层次人才，来渭后在行政事业单位工作的，享受以下职级待遇：

1、在原单位任处级职务的，原则上来渭后按平级安排职务，试用期满后，视工作成绩可提拔使用，或另行安排其他岗位工作。

2、原在行政岗位任科级职务或在企事业单位具有副高以上职称，取得省部级以上重大科研成果或做出突出贡献的，原则上来渭安排副处级职务。

3、不具备以上条件的，原则上安排科级职务，试用期满后，视工作成绩可提拔使用，或根据个人专长另行安排其他工作。引进后到企业工作的，由用人单位按协议确定薪酬，可享受政府一次性奖金以及特殊人才津贴。

（二）实行试用期制度。对引进的人才实行试用期一年，试用期满经考核胜任工作的，正式办理相关手续，不能胜任工作的，退回原单位或另行安排工作。

（三）配套资助。引进的人才进入国家“千人计划”和省“百人计划”的，市财政分别给予每人30万元和10万元的一次性资助（视同政府奖金）；引进的其他高层次人才给予5万元的一次性资助；以聘用方式引进的人才，由用人单位为其租用不低于80平米的住房或提供相应的租房补贴。

（四）薪酬。办理调动手续的引进人才享受相应职务的职级待遇，具有博士学位经考核胜任本职工作的自引进之日起五年内享受每年5000元的特殊人才津贴；以聘用方式引进的人才的薪酬采取协议薪酬制，报酬和待遇与其能力、贡献挂钩，并随其贡献大小调整。

（五）社会保险。引进人才及其配偶、子女，可按照相关规定参加相应的社会保险，缴费年限以实际缴纳各项社会保险费的年限为准。

（六）配偶安置。引进人才的配偶一同来渭南工作的，由组织人事部门协调，予以妥善安排。

（七）子女入学。引进人才的子女来渭上学，由市教育局协调，优先办理其入、转学手续。

（八）其他。我市引进的高层次人才由市委组织部直接联系和管理，享受与渭南市有突出贡献拔尖人才同等的医疗保健、考察疗养、学术交流、决策咨询等权利。

工作体制

第十条 市委人才工作协调领导小组（以下简称“领导小组”）负责审定人才引进和培养工作计划，制定和落实特殊政策措施，协调解决人才引进和培养工作中的重大问题。市委人才办负责“十百千人才工程”的组织实施工作。

第十一条 用人单位是人才引进和使用的主体，负责提出人才需求、推荐拟引进人选、建设工作平台、安排岗位职务、落实配套政策等人才引进的具体工作。

第十二条 我市经济社会发展各重点领域的人才引进由各牵头单位负责组织实施。市委、市政府部门的管理人才引进工作由市委组织部牵头；市属重点创新项目、市属重要科研机构人才引进工作由市科技局牵头；市属职业教育院校、重点中学人才引进和培养工作由市教育局牵头；市属国有企业和金融机构人才引进和培养工作由市国资委会同市金融办牵头；各产业园区及非公有制经济组织人才引进和培养工作由市中小企业局牵头，市属医疗机构人才引进和培养工作由市卫生局牵头。

第十三条 领导小组各成员单位和涉及人才引进工作的有关部门要按照各自职能，做好政策保障措施落实、人才信息库建立、跟踪计划实施等工作。

第六章 工作程序

第十四条 国家“千人计划”和省“百人计划”人选按照中央和陕西省有关规定程序推荐上报，我市引进的各类人才按下列程序推荐审批：

（一）用人单位根据需求，物色拟引进人选，进行接洽并达成初步引进意向后，报牵头单位初审。

（二）牵头单位组织专家对推荐人选进行评审，10个工作日内提出综合评审意见，符合引进人才条件的报市委人才办。

（三）市委人才办对推荐人选进行汇总审核，报领导小组审批。需提请市委常委会和市政府常务会研究审议的按相关程序办理。

（四）用人单位、申报单位及其上级主管部门根据批复意见和市委、市政府的研究结果，按照相关规定，办理有关手续，保证引进人才如期到岗工作。

骨干人才的培养和表彰在领导小组的指导下，由市委组织部、市人事局牵头，各用人单位共同参与，组织开展各项工作。

第七章 保障措施与日常服务

第十五条 加大人才引进和培养工作的投入，市财政足额保证人才引进和培养的各项经费，按照“十百千人才工程”目标任务要求，每年安排不少于500万元，用于人才的引进、培养和表彰等。各县（市、区）也要加大对人才的投入，要安排专门资金用于人才的引进和培养工作。

第十六条 为引进的人才营造良好的工作环境。要加大宣传力度，营造尊重知识、尊重人才的良好舆论氛围。要加强协调，搭建平台，积极协调有关用人单位为引进的人才开展工作创造良好的工作环境和生活条件。

第十七条 建立健全人才工作目标责任考核机制，将各县（市、区）和各部门人才引进和培养工作纳入目标任务考核内容。第十八条 根据引进人才的工作领域和工作性质，不断优化和完善评价与考核体系。建立引进人才考核和平常考核制度，由牵头单位会同用人单位组织实施，考核情况报市委人才办备案。特别是对各类人才取得的突出成绩和贡献，各用人单位要及时上报市委人才办。

第十九条 对做出突出成绩和贡献的人才应给予多种形式的表彰和鼓励，同时，对引进人才单位给予表彰奖励。用人单位可根据实际情况，实施引进人才的企业年金和特聘岗位津贴等中长期激励措施。

第二十条 引进人才因个人原因未履行职责，由牵头单位提出意见，经领导小组审核，取消其享受的相关待遇。

第八章 附 则

第二十一条 各县（市、区）和有关部门要结合各自实际，制定落实高层次人才引进和培养的具体办法，积极推出特色项目，特别是争取中、省人才引进项目，大力吸引高层次人才创新创业。

第二十二条 本办法由市委人才工作协调领导小组办公室负责解释。

第二十三条 本办法自发布之日起实施。

**第三篇：交通部关于印发新世纪十百千人才工程实施方案的通知**

【发布单位】交通部

【发布文号】交人劳发[2024]203号 【发布日期】2024-05-27 【生效日期】2024-05-27 【失效日期】

【所属类别】国家法律法规 【文件来源】中国法院网

交通部关于印发新世纪十百千人才工程实施方案的通知

(交人劳发[2024]203号)

各省、自治区、直辖市交通厅（局、委），新疆生产建设兵团交通局，中央管理的交通企业，部属单位及有关企事业单位：

现将部制定的《新世纪十百千人才工程实施方案》印发给你们，请按照执行。在执行过程中有何意见和建议，请向部人事劳动司反映。

要实现交通新的跨越式发展目标，必须有一支高素质的交通人才队伍作支撑。各有关单位一定要把实施新世纪十百千人才工程作为交通人才工作的重点，上升到战略的高度给予充分重视，切实把该方案落到实处。

中华人民共和国交通部（章）

二○○三年五月二十七日

新世纪十百千人才工程实施方案

为建立交通行业重点学科青年学术技术带头人培养工作体系，培养造就一大批高层次交通专业技术、管理人才，根据人事部等7部委印发的《新世纪百千万人才工程实施方案》(人发[2024]55号)和我部印发的《公路水路交通行业专业技术人才资源开发“十五”规划》（交人劳发[2024]121号）及《关于加强交通系统专业技术人才资源开发工作的意见》（交人劳发[2024]436号），总结部在原直属单位中实施“十百千人才工程”的经验，现制定今后10年交通行业重点学科青年学术技术带头人培养方案，即新世纪十百千人才工程（以下简称人才工程）实施方案。

一、指导思想和目标

实施人才工程坚持以邓小平人才人事理论和“三个代表”重要思想为指导，发挥政府交通部门和交通企事业单位的积极性，建立上下协调、共同推动、良性发展的高层次人才培养机制，立足我国未来10年交通事业发展对高层次人才的需求，跟踪世界交通科技发展趋势，面向全国交通行业选拔交通重点学科优秀青年专业技术、管理人才，上下一起采取特殊有效措施加大培养力度，加快培养一批具有国际先进水平的交通科学研究工程技术、管理专家和国内交通重点学科学术技术带头人，为我国21世纪初交通事业的发展提供高层次专业技术、管理人才保障。

人才工程的总体目标是：根据交通事业三阶段发展目标，特别是第一阶段目标对高层次专业技术、管理人才的需求，从现在起用10年左右的时间，在对交通事业发展影响重大的交通主干学科领域里，培养造就一大批不同层次的学术技术带头人，重点是实现第一阶段目标所急需的高层次专业技术、管理人才。主要任务是：选拔百名左右交通主干学科领域里的青年拔尖人才作为人才工程的第一层次人选，由部重点指导培养，争取造就数十名具有世界交通技术、管理前沿水平，在国际交通学术界和国内有较大影响的科学研究、工程技术、管理专家，并从中进一步培养造就一批中国工程院和中国科学院院士；各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业及交通院校和部直属单位共选拔千名左右交通主干学科领域的青年拔尖人才作为人才工程的第二层次人选进行重点培养，争取造就百名左右在交通行业有较大影响，在本学术技术领域有较高造诣的带头人；每个交通企事业单位要把本单位主干学科领域的青年拔尖人才作为人才工程的第三层次人选进行重点培养，争取在交通行业造就数千名在本地区、本系统有较大影响，在本学术技术领域有一定造诣的青年学术技术骨干。

二、组织领导

实施人才工程要按照统筹规划、齐抓共管、逐级负责的原则进行，建立健全交通行业优秀青年拔尖人才培养机制。人才工程的第一层次人选由部负责选拔、培养和管理；第二层次人选由各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业及交通院校和部直属单位负责选拔、培养和管理；第三层次人选由交通企事业单位负责选拔、培养和管理。

人才工程在部党组的领导下，由部人事劳动司负责组织实施，部科技教育司、公路司、水运司、综合规划司、财务司等有关部门密切配合。人才工程实施过程中的重大问题报部党组研究决定。部重点抓好人才工程第一层次人选的选拔、培养工作。

各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业及交通院校和部直属单位，根据人才工程的总体要求和本层次人选培养目标，制定相应的人才培养计划并负责组织实施。人才工程的实施，在单位党委的领导下，由人事（干部）部门具体负责，科技、教育和有关业务部门要密切配合。

三、人选的选拔与管理

人才工程人选实行自下而上、逐级选拔、分级管理的原则。第一层次人选由部负责选拔和管理。

㈠第一层次人选的条件

⒈热爱社会主义祖国，热爱交通事业，遵纪守法，具有良好的职业道德；

⒉具有开拓创新精神，学风严谨，有强烈的事业心；

⒊具有扎实的本学科基础理论知识和较丰富的专业技术、管理工作经验，在交通主干学科领域里有较高造诣，在学术研究或技术、管理工作中有突出的业绩，在国内本学科领域里有一定优势和较高的知名度，有继续提高的潜力；

⒋至少精通一门外语，熟练运用计算机从事本专业工作；

⒌具有硕士及其以上学位和高级专业技术职务；

⒍入选时，年龄一般在45周岁以下（含45周岁），身体健康。

第二、第三层次人选的条件，由相应层次主管单位参照本条件制定。

㈡第一层次人选的选拔程序

第一层次人选由部负责选拔，首次选拔50名左右，以后每两年选拔一次，每次选拔20名左右。具体选拔程序是：

⒈部人事劳动司根据人才工程的总体要求布置选拔工作；

⒉各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业、交通院校及部直属单位，根据第一层次人选条件，从本单位管理的人才工程人选中推选第一层次人选的候选人报部人事劳动司；

⒊部人事劳动司会同部内有关司局组织专家评审组对候选人进行评审，评审结果报部党组审批；

⒋由部公布第一层次人选名单，并颁发《交通部十百千人才工程第一层次人选证书》。

第二、三层次人选的选拔，由各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业、交通院校及部直属单位负责组织实施，并将本单位第二层次人选的《十百千人才工程人选登记表》报部人事劳动司备案。

㈢人选的管理

⒈建立联系制度和人选信息库。各层次人选所在单位和上级主管单位的人事（干部）部门要保持与人选的经常性联系，了解人选的工作、学习和生活情况，掌握人选的科研进展和学术技术活动情况及其培养目标的落实情况，帮助解决有关问题。部人事劳动司是第一层次人选的归口联系部门，第一层次人选可以主动向部人事劳动司反映自己工作、学习和生活中的困难和要求，每年年底以前要将自己一年来的学术技术成果总结报部人事劳动司。部人事劳动司建立第一层次人选信息库，定期通过互联网或召开座谈会等形式了解第一层次人选的工作、学习和生活情况，帮助或督促所在单位解决人选的实际困难。

⒉建立定期考核制度，实行动态管理。各层次人选所在单位和上级主管部门每年要结合职工考核工作，对人选的德、能、勤、绩，重点是培养目标的完成情况进行考核，对获得人才工程资助的人选，还要考核被资助项目的完成情况。考核工作由人选上级主管部门提出要求，人选所在单位负责实施，将考核结果报人选上级主管部门建立人选考核档案，作为对人选资助、奖励和调整的依据。通过考核及时掌握涌现出来的符合高层次人选条件的优秀人才，不断充实人才工程人选队伍。对那些丧失或违背人才工程人选的道德标准或有其他不符合人选条件行为的应予淘汰；对连续2年业绩平平确无培养前途的应及时调整，确保人才工程人选的质量。各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业、交通院校及部直属单位要在次年1月底以前将第一层次人选的考核材料（含调整意见）报部人事劳动司，由部人事劳动司建立第一层次人选的考核档案。部对第一层次人选实行动态管理，每年根据人选的考核结果和所在单位的建议进行个别调整；根据人选5年的考核结果进行全面核定、调整一次。

四、主要培养措施

人才工程人选所在单位和上级主管部门要根据工程的总体目标和每位人选的实际情况，确定对每位人选的培养目标，并制定切实可行的培养方案。人才工程的实施是一个长期的系统工程，需要人选本人及其所在单位和有关部门密切配合，共同努力。第一层次人选培养方案的实施工作由部和人选所在单位共同负责。对人才工程人选的主要培养措施有：

㈠建立人才工程人选学术技术假制度。为了保证人才工程人选集中精力进行知识更新和总结自己的学术技术成果，规定第一层次人选每年带薪休假30天；第二层次人选每年带薪休假20天；第三层次人选每年带薪休假10天。学术技术假不包括国家规定的工休时间和节假日。对业绩突出，有发展前途的年轻人选，有计划地安排他们接受高层次的学历教育。部重点资助第一层次人选在职攻读博士学位和出版专著等。

㈡资助人选出国培训、考察和参加学术会议。积极开辟多种渠道，采取多种形式，有计划地组织人才工程人选到发达国家进行专业培训、考察。积极支持人才工程人选参加国际学术会议。部重点资助第一层次人选参加国际学术会议和出国研修等。

㈢建立国内研修制度。为了优化人才工程人选的知识结构和促进产学研相结合，为人才工程人选到交通高等院校、科研院所、大型企业研修创造条件，研修方式可以采取访问学者的形式，具体研修时间根据人才工程人选培养方案确定。研修期间，人才工程人选在原单位的一切待遇不变。第一层次人选的研修计划由本人提出，所在单位同意后，部负责帮助协调。部积极支持第一层次人选到博士后流动站和国家重点实验室研修，并给予一定的资助。

㈣实行导师带培制度。人才工程人选可以邀请本学科或相关学科的老专家或学术技术带头人为自己的兼职导师，建立师徒型高层次人才培养机制。第一层次人选如要聘请国内知名专家担任兼职导师，经部批准后，将以部的名义聘请，颁发聘书，并每月给予兼职导师一定的津贴。

㈤积极支持人才工程人选参加重点科研、设计、工程项目。人才工程人选所在单位要优先推荐人才工程人选申报科研项目，积极吸收人才工程人选参加有关重点科研、设计、工程项目。部的人才项目将重点安排第一层次人选，并采用滚动立项的方法给予支持。有关单位要优先安排第一层次人选担任国家和部级重点实验室及重点科研、工程、设计等项目的负责人，为他们早出成果、出大成果创造条件。

㈥加强对人才工程人选的宣传、奖励力度。各有关单位要积极吸收人才工程人选参加高层次的学术技术组织，并支持他们参加有关的学术技术活动，提高他们在本学科领域的知名度。人才工程人选所在单位要积极推荐人才工程人选参加部和国家及有影响的社会组织设立的各种荣誉称号的评选活动，并加大对他们的突出业绩的宣传力度。部设立的“交通青年科技英才”，主要从人才工程人选中选拔。优先推荐第一、二层次人选享受政府特殊津贴和评选国家有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家等，提高他们在全社会的影响。

本内容来源于政府官方网站，如需引用，请以正式文件为准。

**第四篇：高新区(新市区)十百千人才工程办法**

高新区（新市区）关于实施“十百千”

人才工程的暂行办法

（征求意见稿）

根据自治区关于建设全疆人才管理改革试验区的总体部署，为大力吸引海内外高层次人才、创新创业人才、重点产业实用紧缺人才到乌鲁木齐高新区（新市区）创新创业，经区委、区政府研究决定，于“十二五”期间实施“十百千”人才工程。为确保此项工作的顺利实施，特制定办法如下。

一、“十百千”人才工程的适用范围和具体内容

（一）适用范围：

围绕高新区（新市区）的新能源、新材料、先进装备制造、生物医药、煤化工、石油化工、现代信息技术、金融服务业等重点产业，重点引进掌握关键技术、拥有自主知识产权、能够带动新兴产业发展的创新创业人才及实用紧缺人才。

（二）具体内容：

1、“十”：5年内引进杰出的工程技术专家和经营管理专家不少于10名。包括：中国科学院院士；中国工程院院士；国家级有突出贡献的中青年专家；进入国家“千人计划”的人员；“新世纪百千万人才工程” 国家级人选；进入国家教育部“跨世纪优秀人才培养计划”人员；列入“长江学者奖励计划”的特聘教授；进入中国科学院“百人计划”人员；获“中国青年科技奖”人员；国家重点学科领域学术和技术带头人；承担国家科技计划和自然科学基金重大、重点项目人员；获国家杰出青年科学基金资助者等。

2、“百”：5年内引进中青年专家、博士后和海外归国留学创业人员不少于100名。包括：享受国务院特殊津贴的专家；自治区有突出贡献中青年专家；自治区重点学科领域学术和技术带头人；承担省部级重点科技计划项目和自治区自然科学基金重点项目的领头人；带项目来高新区（新市区）的博士、博士后或海外归国留学人员；掌握关键技术、拥有自主知识产权、能够带动企业技术创新的创新创业人才等。

3、“千”：根据高新区（新市区）产业发展导向和企业发展的实际需要，5年内引进实用的紧缺高技术和高技能人才1000名，主要是指高新区（新市区）人才目录中紧缺专业的高技术人才或高技能人才。

二、扶持政策

为了加大“十百千”人才工程的推进力度，根据引进人才的不同类别，分别实施相应的鼓励政策：

（一）第一类（被列入“十百千”人才工程中“十”的）

1、给予50-200万元的创业或科研启动经费。

2、给予30-100万元的安家补贴，分五年支付，每年支付20%，或提供不少于120平方米的人才公寓住房，并免除五年租金。团队创新创业的领军人物补贴可适当上浮。

3、提供不少于200平方米的工作场所，并免除三年租金。

4、在高新区（新市区）工作期间，给予每人每月3000元的生活补助经费。

5、对进区前三年内缴纳的个人所得税，按实际缴纳税额的100%予以奖励。

起3年内提供20-50%的贷款贴息，一个项目贴息金额原则上最高不超过100万元。

7、以技术成果入股投资的，经评估，其技术成果可按注册资本不少于45%作价入股。

8、对其创办的企业在生产过程中流动资金不足的，符合担保条件的，可优先给予不低于100万元的资金担保。

9、对创办企业吸引到的社会创业投资资金，经过项目论证，视情况给予不低于30%的创业投资引导基金的配套投入。

10、对获得国家、自治区、市科技计划资助的企业，经过有关评审程序，分别给予国家、自治区、市资助金额的50%-100%的配套资金支持。

11、引进人才子女在义务教育阶段入学时，可在市内择校一次。

12、设立专门集体户，对引进人才及其随迁配偶、子女可帮助办理落户。

（二）第二类（被列入“十百千”人才工程中“百”的）

1、给予30-100万元的创业或科研启动经费。

2、提供不少于100平方米的人才公寓住房，并免除五年租金。

3、提供不少于100平方米的工作场所，并免除三年租金。

4、在高新区（新市区）工作期间，给予每人每月2024元的生活补助经费。

5、对进区前三年内缴纳的个人所得税，按实际缴纳税额的100%予以奖励。

起3年内提供10-30%的贷款贴息，一个项目贴息金额原则上最高不超过100万元。

7、以技术成果入股投资的，经评估，其技术成果可按注册资本不少于45%作价入股。

8、对其创办的企业在生产过程中流动资金不足的，符合担保条件的，可优先给予不低于100万元的资金担保。

9、对创办企业吸引到的社会创业投资资金，经过项目论证，视情况给予不低于20%的创业投资引导基金的配套投入。

10、对获得国家、自治区、市科技计划资助的企业，经过有关评审程序，分别给予国家、自治区、市资助金额的30%-100%的配套资金支持。

11、协助办理引进人才子女的就学及落户问题。

（三）第三类（被列入“十百千”人才工程中的“千”的）对与企业签订有效劳动合同、在企业工作一年以上的人才，一次性给予1万元的奖励经费。

三、实施步骤

（一）信息发布：每年年初发布信息，征集基本符合条件的高层次人才及其创业项目。

（二）申报：采取单位推荐和个人自荐相结合的方式，组织申报。

（三）专家评审：邀请国际国内相关专业的科学家、投资机构专家、行业专家和有关职能部门组成评审小组，坚持公开、公正、公平、择优的评审原则，对人才及其项目进行综合评审，并确认入选名单。

（四）项目洽谈：评审结束后，在自愿平等的基础上，高新区（新市区）与高层次人才进行洽谈，确立项目落户事宜。洽谈成功后签订合同，明确双方的权利、义务和相关责任。

（五）媒体公布：入选“十百千” 人才工程的人员名单，将通过高新区（新市区）人才网站和全疆各大主流新闻媒体对外公布。

（六）资助兑现：

1、对列入“十百千”人才工程中的“十”和“百”范围人员创办的企业，在乌鲁木齐高新区（新市区）办理工商、税务注册登记后，根据项目评审结果和企业实际到位注册资金情况，经考核逐批拨付科研或创业启动资金及补贴经费。

2、对列入“十百千”人才工程中的“千”的人员，评审考察符合条件的，拨付奖励。

四、对于引进的特殊人才，在此政策基础上可一事一议。

五、对引进到高新区（新市区）党政机关、事业单位的高层次人才可参照本办法执行。

六、本办法自公布之日起试行。本办法实施后，区内原有政策与本意见不一致的，以本意见为准。

七、本办法由高新区（新市区）人才工作领导小组办公室负责解释，试行细则另行制定。

**第五篇：关于印发十百千工程的通知**

关于印发《临沭县教体局名师培养“十百千工程”实施方案》的通知 索引号：

主题

词： 49537152-3-11\_B/2024-1226021

公开目录：

本单位业发布日2024年1

2务性文件 期：

文

月26日

沭

教

字

发布机构：

局

教育体育

号： 〔2024〕62号

各镇街中心校，县直各学校，苍马山景区教管办，各民办学校：

为深入贯彻落实《国务院关于加强教师队伍建设的意见》精神，加快高层次教干教师队伍建设，为教育现代化提供坚实的人才保障，现将《临沭县教体局名师培养“十百千工程”实施方案》印发给你们，请遵照执行。

2024年11月17日

临沭县教体局名师培养“十百千工程” 实 施 方 案

为建设一支业务精湛、师德高尚、乐于奉献、结构合理的名师、名校长队伍，充分发挥各类名师在全县教师队伍整体素质提高过程中的示范带头作用，全面推进素质教育，特制订名师培养“十百千工程” 实施方案。

一、指导思想

以科学发展观为指导，牢牢把握现代教育形势下培养名师的新要求、新趋势、新发展，以提高师德水平、教学实绩和科研能力为重点，强化管理，注重培养，强势推进教干教师队伍建设，形成我县名校长、名师、教学能手的教干教师梯队，让高层次教干教师脱颖而出，实现我县名师队伍的可持续发展。

二、培养目标和任务

按照“分层培养、逐级提升”的原则，在各层次一线教干教师和教科研人员中，遴选职业道德高尚、专业知识扎实、教学实绩显著、教育教学研究能力突出的人员进行重点培养，形成分层合理的教干教师培养团队，通过科研引导、实践锻炼、跟踪培养等途径造就一批专家型校长、学者型教师。并通过积极探索教干教师管理体制上的创新，在中小学教干教师和教科研队伍中，逐步形成积极向上、奋发有为、有序竞争的良好氛围，在全县中小学教师队伍中努力营造人才活力竞相迸发、聪明才智充分涌流的生动局面。

从2024年开始，按照“师德的表率、育人的模范、教育教学的专家”的标准，从全县教干教师和教科研队伍中选拔培养10名名校长、100名名师、1000名教学能手，经过三年的努力，打造一支业务精湛、勇于创新的教干教师队伍。

三、职责

1、立志终身从教，坚持工作在教育教学第一线，立德树人，模范遵守教师职业道德规范，在同行和学生中具有人格魅力和学识魅力。

2、承担并出色完成教育主管部门安排的教育管理和教育教学任务,能积极为教育教学发展建言献策，名校长所在学校成绩居全县同类学校前三分之一，名校长须结对帮扶1所薄弱学校，名师和能手教学成绩居全校同年级前三分之一。

3、实行开放式课堂教学，必须随时接受其他教师进课堂听课。名师、教学能手所在学校每学期须各安排至少20次、10次开放式课堂教学活动，并做好登记工作。

4、积极参与青年教师培养和中小学教师继续教育的培训任务。主动承担示范课、观摩课、研究课（含送课下乡）。名师每年至少要承担1次市级或县级示范课，教学能手每两年1次，并积极参与送课下乡活动。名校长每学期听、评课不少于30节；名师、教学能手每学期听、评课不少于40节，名师、教学能手各承担校内示范课不少于6节、3节。名师、名校长三年内培养和指导2—3名骨干教师（青年教师），且成效显著（教学能手1-2名）。

5、积极主持、参与、指导教育教学实验和教育科研工作，名师、名校长每年至少在市级及以上正式刊物发表或在县级以上教学教研会议上交流一篇高水平的论文、经验或教科研报告。所承担教育教学改革项目取得显著成果，并具有推广价值。

6、加强师德修养，更新教育观念，积极参加各种进修学习和培训，不断提高思想政治素质和业务素质。

7、著书立说，总结推广教育教学经验。

四、待遇

1、由教体局授予相应的“名校长”、“名师”、“教学能手”等荣誉称号。在新闻媒体宣传其工作业绩，在社会营造尊重知识、尊重人才的良好社会氛围，提高其社会地位。

2、在评优树先、职称评聘或推荐特级教师等评选量化时，名校长、名师、教学能手分别在总分中加10%、8%、5%。

3、每学年由县教体局发给名校长2024元的培训费，由所在单位发放给名师1000元、教学能手500元的培训费。

4、外出学习、考察和进修的机会原则上提供给名校长、名师、教学能手。

五、培养

1、统一组织研修活动。组织到省内外考察学习或师范院校研修，了解先进的教育理论、教育思想、教育方式方法、教学手段和职业技能，掌握学科教学的最新动态、知识。

2、实行个性化培养方案。引导培养人选结合自己实际，制定特色鲜明的个人发展规划，发展名师人选的潜质、个性和特长。

3、建立教学改革项目引领机制。组织培养人选围绕基础教育教学改革的重大问题开展科学研究，给予一定的经费支持。每人都要结合实际，承担科研及教改课题项目。鼓励、支持其勇于改革创新，不断总结教育教学经验，撰写论文、著书立说，对其中具有系统教育思想、鲜明教育特色、广泛社会影响的优秀研究成果，予以奖励。

4、开展读书活动，丰富知识内涵，增强文化底蕴。每类培养人选在任期内，每学年阅读国内外著名教育家、学者著作不少于10部，认真研读，消化吸收，结合工作实际撰写读书反思心得，完成1万字以上读书笔记，并在全县读书交流会上交流。

5、努力为名校长、名师、能手发展成长搭建有效的交流平台。组织开展名校长和名师论坛、教育沙龙、专题讲座活动，为其提供互相展示、学习、交流的机会。鼓励名校长、名师、教学能手积极执教公开课、举办专题讲座等。每类培养人选在任期内要形成有特色的教育教学理论成果，适时编辑结集成名师文库。

6、开展阶段性培养成果展示活动，让培养人选的各种阶段性研究成果得到展示，名校长、名师效应得到辐射发挥。

六、名师管理

1、县教体局将成立临沭县名师培养“十百千工程”领导小组（附件一），下设办公室，办公室设在县教研室，具体负责名师培养“十百千工程”的组织实施。

2、实行动态管理。每届三年后其称号自然取消，符合条件者可连评连任。

3、建立“十百千工程”培养基金。通过向政府争取、社会赞助和培训经费列支等渠道，筹措一定数量资金，建立名师培养工程经费保障机制。

4、建立名校长、名师工作室。在名校长、名师人选所在学校和临沭教育云平台上均开设以名校长、名师的姓名命名的工作室，实行“师徒制”，以引领青年教师团队。开设临沭名校长、名师博客，加强教育教学交流。

5、实行跟踪管理。建立各类名师成长档案袋。每学年末，由教体局组织人员对其履职情况进行考核。任期届满，由教体局组织人员进行综合考核。考核和任期届满考核的结果，作为连选连任的重要依据。凡有下列情况之一的，应立即取消其相应称号，停止其相应待遇，并通报全县：

（1）弄虚作假，欺骗组织，骗取“名校长”、“名师”、“教学能手”称号的；（2）师德表现差，有损教师形象的；

（3）不安心本职工作，未经允许，擅自离开工作岗位的；（4）教学质量差，或考风考纪有问题，或不能完成教育教学、科研任务的；（5）不能认真履行“名校长”、“名师”、“教学能手”职责的；（6）其它应取消“名校长”、“名师”、“教学能手”称号的。

具体评选办法另行通知，本方案自发布之日起实施，解释权归临沭县教育体育局。

附：

临沭县名师培养“十百千工程”领导小组

组 长：陈庆祥 副组长：宋振杰

成 员：高志云 王秀峰 牟胜林 李 雨 陈延松张宗雷

领导小组办公室设在县教研室，高志云同志任办公室主任。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！