

中共吉林省委组织部 吉林省人力资源和社会保障厅 关于印发《吉林省企业引进人才特设岗位管理 办法（试行）》的通知

吉人社联〔2024〕51号

各市（州）党委组织部、人力资源和社会保障局，长白山党工委组织部、长白山管委会人力资源和社会保障局，梅河口市委组织部、人力资源和社会保障局，省政府各厅委办、各直属机构，驻吉中直有关部门、单位，各用人单位：

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大和一中、二中全会精神，全面落实中央、省委省政府关于重点产业人才工作的部署要求，根据《中共吉林省委、吉林省人民政府关于激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施》（吉发〔2022〕18号）相关规定，制定了《吉林省企业引进人才特设岗位管理办法（试行）》，现将文件印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

中共吉林省委组织部
吉林省人力资源和社会保障厅
2024年6月12日

吉林省企业引进人才特设岗位管理办法

(试行)

第一章 总 则

第一条 为深入实施人才强省战略，贯彻落实省委人才领导小组办公室《关于以人才工作驱动产业高质量发展的若干措施》（吉人办字〔2024〕1号），充分发挥人才政策在吸引、留住、用好人才中的激励作用，聚焦国家重大需求和吉林省战略使命，加快引进高层次人才和急需紧缺专业人才，根据《中共吉林省委 吉林省人民政府关于激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施》（吉发〔2022〕18号）相关规定，制定本办法。

第二条 企业引才特设岗位是根据企业发展需要，经批准在企业设置专门用于吸引集聚人才的岗位，具体分为 A、B、C、D 类四个层级。主要用于支持企业引进“高精尖缺”专业技术人才。

第三条 企业引才特设岗位一般在管理制度完善，竞争择优、能上能下用人机制健全的企业中设置，主要面向汽车、轨道交通、生物医药、光电、碳纤维、新能源、人工智能、旅游等重点领域企业。

第二章 岗位条件

第四条 近三年曾入围世界 500 强、中国 500 强、中国民营企业 500 强榜单的企业，A 股上市公司，国家和省级“专精特新”企业，用工人数 3000 人以上的民营企业、5000 人以上的国有企业，围绕本省重点产业项目、重要发展方向、重要工程项目所需，拟高薪引进人才有下

列情形之一的，可申请设置引才特设岗位：

（一）海内外高层次专业技术人才和专门人才及其团队；

（二）承担国家、省级重大科技攻关项目、研究项目或课题，确需引进的高层次专业技术人才；

（三）入选国家级重点人才支持计划，获得国家级奖项或荣誉称号，以及受国家、省（市）政府表彰的杰出专业技术人才；

（四）为本省经济、技术、社会发展作出突出贡献且在本行业、领域产生较大影响的专业技术人才；

（五）根据企业发展需要，确需设置特设岗位的。

第五条 企业引才特设岗位实行突出重点、保障急需、总量控制。特设岗位数量原则上不超过本单位专业技术人员总量的1%，总量不超过10人。特殊情况可“一事一议”进行设置。

第六条 企业引才特设岗位的任职条件应高于本单位或本行业相应常设岗位的要求，并制定相应的岗位说明书。实行职业资格准入的岗位，其任职条件还应包括准入的相关标准要求。

第七条 各层级特设岗位的具体适用范围和条件，参照《吉林省企业经营管理人才分类评定标准》（试行），由企业或其主管部门根据企业发展需要、岗位职责任务、专业技术水平要求等因素研究提出。

第三章 岗位设置

第八条 企业引才特设岗位按照下列程序和权限申请设置：

（一）企业根据发展需要，研究提出特设岗位设置申请，明确拟设置的具体岗位、拟聘条件和数量，并提供相应佐证材料。

（二）中直企业和民营企业设置特设岗位可直报省人力资源社会保障厅备案核准；省直及以下国有企业应先报主管部门审定同意后，报省

人力资源社会保障厅备案核准。

第九条 引才特设岗位核准设置后，企业一般应在3个月内完成岗位聘用，聘用期不少于3年；除因涉密等不宜公开的情形外，企业应当对特设岗位的设置和拟聘人员进行公示，接受群众监督，公示期不少于7个工作日。

第四章 人才待遇

第十条 企业通过引才特设岗位全职引进的高层次人才和急需紧缺人才，可享受我省人才政策。

(一) 子女入学。A、B类人才子女及直系第三代子女可根据人才本人意愿，在基础教育阶段学校起始年级就读；C、D类人才子女，按就近从优原则，参考人才本人意愿，在义务教育阶段公办学校起始年级就读。省域外转入的子女，在义务教育阶段非毕业年级或在符合高考政策前提下的普通高中在读学生，转入省域内学校就读时，可不受入学年级限制。

(二) 安家补贴。经省人力资源社会保障厅人才分类定级认定，符合我省全职引进标准条件，且与用人单位签订3年以上正式聘用合同A—D类的高精尖缺人才，省财政分别给予300万、150万、70万、35万安家补贴（分5年拨付）。

(三) 配偶就业。对D类及以上符合条件的全职引进人才配偶，各地可根据其配偶意愿和原单位性质，采取特事特办、一事一议方式从优妥善安置工作。符合进入事业单位条件，但用人单位无空余编制的，可申请使用“人才编制池”编制办理入编。

(四) 人才服务。对D类及以上持“吉享卡”（含2名随行人员）可在龙嘉机场、长春火车站享受“绿色通道”贵宾服务。持卡人及其子

女、配偶和双方父母可享受指定医院预约门诊和住院“绿色通道”诊疗服务，可享受省内重点旅游景区免门票服务。引进人才还可同时享受各市（州）提供的人才服务。

第十一条 企业可根据有关规定，对特设岗位人员自行制定收入分配倾斜办法，可实行年薪制、项目工资、协议工资等灵活分配方式。

第五章 岗位管理

第十二条 企业应根据岗位说明和聘用合同，对特设岗位人员聘用期间开展工作或课题、项目进展情况进行目标考核，考核结果作为薪酬分配的重要依据。

第十三条 企业要建立健全特设岗位聘用人员的考核制度，立足其工作特点，采取灵活考核方法，合理确定考核周期和频次，促进特设岗位人才潜心研究、创造科研成果。

第十四条 特设岗位人员聘用期满合同终止或聘期内解聘的，单位应当在1个月内按核准权限报请核销该岗位。

第十五条 对不能履行岗位职责或受到开除处分等不符合人才政策要求的，应按规定解除聘用合同，并在1个月内报请核销特设岗位。

第六章 监督管理

第十六条 用人单位要落实以用为本，发挥特设岗位制度优势，将特设岗位设置管理工作作为高层次人才队伍建设的重要内容，从促进事业发展出发，合理设置和使用特设岗位，充分调动特设岗位人员的积极性、创造性，做到人尽其才、才当其用。

第十七条 用人单位和主管部门应加强对特设岗位设置事中事后监管。对违规设置引进人才特设岗位或套取人才待遇的单位，应严肃追究

责任。

第七章 附 则

第十八条 企业引才特设岗位管理工作在省委人才工作领导小组办公室领导下开展，省委组织部主要负责人才引进的综合协调工作，省人力资源社会保障厅负责重点企业试点岗位引进人才条件的备案工作并落实引进人才的政策服务保障。

第十九条 省属国有企业和省内有关事业单位设立的国家级重点实验室、省部级重点实验室可参照本办法执行。

第二十条 本办法自发布之日起实施。由吉林省委组织部、吉林省人力资源和社会保障厅负责解释。

- 附件：1. 《吉林省企业经营管理人才分类评定标准》（试行）
2. 关于申请设置引才特设岗位的请示（略）

附件 1

吉林省企业经营管理人才分类评定标准

（试行）

本标准制定坚持德才兼备原则，坚决破除“四唯”倾向，树立注重人才实际业绩贡献的评价导向，探索将人才所在企业担任的职务层级、获得的年薪标准、企业规模、缴税能力等相关内容作为主要指标，以市场认可和社会认可为基本依据。

一、基本条件

(一) 热爱中华人民共和国，遵守国家法律法规，拥护党的理论和路线、方针、政策；

(二) 有良好的职业道德，严谨的工作作风；

(三) 在吉林省域内注册企业或在省域内从事主要经营活动的企业所属人才；

(四) 近五年来，个人和所在企业信用记录良好，未被列入失信联合惩戒对象。

二、A类人才

(一) 世界 500 强企业主要经营管理人员（指总公司董事长、总经理）；

(二) 中国 300 强企业主要经营管理人员（指总公司董事长、总经理）；

(三) 近三年在吉林省个人税前综合型收入所得税综合所得缴税年均 500 万元的企业经营管理人才和技术研发人才；

(四) 近三年在吉林省每年企业经营利润均达到 10 亿元的民营企业 and 每年企业经营利润均达到 50 亿元以上的国有企业主要经营管理人员和首席技术研发人才。

三、B类人才

(一) 世界 500 强企业高级经营管理人才（指总公司的副总经理、一级骨干子公司主要负责人、首席财务管理人员、首席技术研发人员）；

(二) 中国 500 强企业高级经营管理人才（指总公司的副总经理、一级骨干子公司主要负责人、首席财务管理人员、首席技术研发人员）；

(三) 中国 500 强民营企业主要经营管理者（指总公司董事长、总经理）和首席技术研发人才；

(四) 近三年在吉林省个人所得税综合所得缴税年均 300 万元的企业经营管理人才和技术研发人才；

(五) 近三年在吉林省每年企业经营利润均达到 5 亿元的民营企业和每年企业经营利润均达到 20 亿元以上的国有企业主要经营管理人员和首席技术研发人才；

(六) 在吉林省域内用工人数 10000 人以上企业主要经营管理人员和首席技术研发人才（国企需 15000 人以上）。

四、C 类人才

(一) 中国民营企业 500 强企业高级经营管理人才（指总公司副总经理、骨干一级子公司主要负责人，首席财务管理人员、首席产品管理人员、首席技术人员）；

(二) 省域内在 A 股上市公司企业主要经营管理人员（指总公司董事长、总经理）和首席技术研发人才；

(三) 省域内国家级“专精特新”企业企业主要经营管理人员和首席技术研发人才，且近三年个人所得税综合所得缴税年均 25 万元及以上；

(四) 近三年在吉林省个人所得税综合所得缴税年均 100 万元及以上的企业经营管理和技术研发人才；

(五) 近三年在吉林省每年企业经营利润均达到 3 亿元的民营企业和每年企业经营利润均达到 10 亿元以上的国有企业主要经营管理人员和首席技术研发人才；

(六) 在吉林省域内用工人数 5000 人以上企业主要经营管理人员和首席技术研发人才（国企需 8000 人以上）。

五、D 类人才

(一) 省域内在 A 股上市公司重要经营管理人才（指总部的副总经

理、首席财务管理人员、首席营销管理人员)；

(二) 吉林省“专精特新”企业主要经营管理者 and 首席技术研发人才，且近三年个人所得税综合所得缴税年均 10 万元及以上；

(三) 近三年在吉林省个人所得税综合所得缴税年均 50 万元及以上的企业经营管理和技术研发人才；

(四) 近三年在吉林省每年企业经营利润均达到 1 亿元的民营企业 and 每年企业经营利润均达到 5 亿元以上的国有企业主要经营管理者 and 首席技术研发人才；

(五) 在吉林省域内用工人数 3000 人以上企业主要经营管理者 and 首席技术研发人才 (国企需 5000 人以上)。

六、E 类人才

(一) 省域内国家级“专精特新”企业技术研发骨干人才 (按重要程度排前三名)，且近三年个人所得税综合所得缴税年均 5 万元及以上；

(二) 吉林省级“专精特新”企业首席技术研发和主要经营管理者人才，且近三年个人所得税综合所得缴税年均 5 万元及以上；

(三) 近三年在吉林省个人所得税综合所得缴税年均 20 万元及以上的企业经营管理和技术研发人才；

(四) 近三年在吉林省每年企业经营利润均达到 5000 万元的民营企业 and 每年企业经营利润均达到 1 亿元以上的国有企业主要经营管理者 and 首席技术研发人才；

(五) 在吉林省域内用工人数 1000 人以上企业主要经营管理者 and 首席技术研发人才 (国企需 3000 人以上)；

(六) 企业引进的全日制博士毕业生、“985”、“211”院校全日制硕士毕业生 and “双一流”院校的优秀全日制本科毕业生。

七、有关说明

(一) 世界 500 强企业：主要指美国财富杂志每年评选的“全球最大五百家公司”排行榜。凡近三年入围该排行榜的企业，即视为符合本标准。

(二) 中国企业 500 强企业：主要指中国企业联合会、中国企业家协会按国际惯例组织每年向社会公布一次中国企业 500 强年度排行榜。凡近三年入围该排行榜的企业，即视为符合本标准。

(三) 民营企业 500 强企业：主要指由全国工商联发布中国民营企业 500 强榜单。凡近三年入围该排行榜的企业，即视为符合本标准。

(四) A 股上市公司：主要指能够公开发行人企业股票，达到相当规模，经依法核准其股票进入 A 股市场进行交易的省域内注册或在吉从事主要生产经营活动且主要纳税地在省内的民营企业。

(五) 申报时提供的企业营业利润、用工数、个人综合性收入所得税均为企业近三年度数据，以企业纳税、劳动关系备案、个人纳税情况等证明材料为准。

(六) 企业经营管理人才，参评时原则上应在现有岗位工作满 3 年以上，在吉林就业满 5 年以上（参考养老金缴纳或个税缴纳时间）。

(七) 企业主要经营管理者 and 首席技术研发人才主要指企业经营管理的实际最高负责人和技术研发最高负责人，原则上每家企业三年内只能报送各 1 人；技术研发骨干人才主要指企业技术研发人才中，除首席技术研发负责人之外，按重要程度前三名的人才。

(八) 组织申报 E 类的企业引进的全日制博士毕业生、“985”、“211”院校全日制硕士毕业生和“双一流”院校的优秀全日制本科毕业生，应为 2018 年以后毕业并首次在吉林就业的人才。

(九) 本轮经营数据标准以近三年政府部门统计数据为准，今后将根据我省经济产业形势动态调整。