附件1：

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，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，制定本方案。

一、工作依据

按照我市城市发展紧缺人才开发实施细则要求，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，按照市人社局提出的指标分配意见，单设组别、单独评审。

（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。

本地青年才俊按照市人社局提出的指标分配意见，单设评审组别。

（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10000元以上的，赋20分；6000—10000元的，赋15分；6000元以下的，赋10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，为我市或用人单位取得一定经济或社会效益的，视情赋36—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，为用人单位发展作出一定贡献的，视情赋28—35分。

（3）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成绩的，视情赋24—27分。

（4）申请人才在紧缺岗位未能履行岗位职责，无法完成用人单位安排的工作任务，单位内部考核不合格或不称职的，取消遴选资格。

**4.获得荣誉，最高10分。**申请人在连取得了国家级奖项或参与国家级项目的，视情赋8—10分；取得省部级奖项或参与省部级项目的，视情赋5—7分；取得市级奖项或参与市级项目的，视情赋1—4分。每取得1项国家专利，加1分，但该项目总和最高不超过10分。

**5.个人素质，最高10分。**申请人具有正高级专业技术资格的，赋10分；具有副高级专业技术资格或博士学位或国家一级职业资格的，赋8分；具有硕士学位或国家二级职业资格的，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）建立评审组表决制度。各遴选组别在规定名额的末位出现多名得分相同的情况时，由评审专家对这部分分数相同的申请人进行无记名投票，按照票数多少决定是否入选。

（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。