# 关于加强各类专家选拔管理工作的意见

                                                                                      鄂办发[2001]55号文件

# **关于加强各类专家选拔管理工作的意见**

各类专家是高层次人才队伍的重要组成部分，是推进科教兴鄂战略的骨干力量，在现代化建设中做出了突出贡献，发挥了不可替代的作用。当前，加强各类专家选拔管理工作，对于贯彻落实中共中央《关于对做出突出贡献的专家、学者、技术人员继续实行政府特殊津贴制度的通知》(中 发[2001]10号)和中共中央办公厅、国务院办公厅《关于加强专业技术人才队伍建设的若干意见》(中办发[2001]14号)精神，加快实施人才战 略，营造有利于优秀人才脱颖而出和人尽其才的用人机制与社会环境，进一步调动广大专业技术人才的积极性和创造性，壮大高层次人才队伍，促进我省科技进步和 经济社会的跨越式发展，具有重要意义。为做好这项工作，根据国家有关规定，结合我省实际，现提出以下意见：
**一、选拔范围与对象**
   各类专家选拔的范围涵盖省内所有企业、事业单位(含中央在鄂企事业单位)，以国有企事业单位和自然科学领域为主，其他经济成份的企事业单位中符合选拔条件的，也可以按照选拔程序推荐。
  选拔的对象为在科技、教育、文化、卫生等岗位和在工农业生产第一线，以及在社会科学、信息、金融、财会、外贸、法律、体育、新闻出版、现代管理等领域做出突出贡献的专门人才。
 在企事业单位中担任党政领导后不再直接从事专业技术工作的人员，以及各级党政机关公务员、参(依)照公务员管理人员，除中国科学院院士和中国工程院院士外，原则上不列为专家选拔对象。

各类专家继续做出新的贡献，取得新的成果，符合选拔条件，可再次被推荐选拔。
**二、选拔原则**
  选拔各类专家遵循以下基本原则：
 (一)坚持为经济建设服务的原则。选拔专家向在技术创新、教育创新、管理创新和经济结构调整中取得显著业绩的人员倾斜，向高新技术领域、农技推广一线和边远艰苦地区做出突出贡献的人员倾斜，以激励专业技术人才为经济建设多做贡献。
   (二)坚持公开、公平、竞争、择优的原则。选拔专家做到政策公开，指标公开，条件公开，程序公开，结果公示，不搞论资排辈，体现群众公认，实行公平竞争，择优选拔。
   (三)坚持德才兼备、注重实绩、优中选优的原则。选拔专家以政治思想表现、对社会的实际贡献和专业技术水平为依据，从严掌握，宁缺毋滥，优中选优，确保选拔质量。
**三、选拔条件**
   (一)国家有突出贡献中青年科学、技术、管理专家和享受政府特殊津贴人员的选拔条件按照国家有关规定执行。
   (二)湖北省有突出贡献中青年科学、技术、管理专家必须热爱社会主义祖国，拥护党的基本路线，遵纪守法，有良好的职业道德和社会公德，模范履行岗位职责，具有高级专业技术职务，在职且年龄一般不超过55周岁，并应具备下列条件之一：
   1、近5年获一项以上国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖二等奖以上的主要完成者；或者一项以上省部级自然科学奖、技术发明奖、科学技术 进步奖、科学技术成果推广奖一等奖的主要完成者；或者一项以上省科学技术突出贡献奖的获奖者；或者一项以上国家发明专利、实用新型专利，并已取得显著经济 效益的主要完成者；或者在SCI、EI、ISTP等国际著名检索刊物上被收录论文5篇及以上者。若同一项目重复授奖，只计最高奖励。
   2、近5年获一项以上省(部)级社会科学优秀成果奖一等奖的主要完成者；或者经相关法定机构评价，在社会科学研究方面，学术造诣高，其研究成果有创见性、开拓性，对发展新兴学科，发展专业基础有突出贡献，并获得重大社会效益者。
   3、国家“新世纪百千万人才工程”重点培养对象及湖北省“新世纪高层次人才工程”第一、二层次人选，且被确定为新学科的创始人或本学科的学术带头人，并对学科建设、人才培养、事业发展做出了重要贡献。
   4、在科学技术创新和科技成果转化，特别是高新技术研究开发及产业化方面，主持承担国家和省(部)重大科技攻关项目，经相关法定机构组织评价为有重大发明 创造或重大技术革新，积极推进科技成果转化和产学研结合，对实现高新技术产业化、传统产业高新化，促进经济结构优化升级，做出重要贡献，创造了显著的经济 效益和社会效益者。
   5、长期在教育战线工作，在教书育人方面成绩卓著，对学科建设、人才培养做出了重要贡献，所创建的新教育原理或教学方法，经省(部)级教育行政部门鉴定并 普遍推广，成效显著，在省内同行中享有较高声誉者。其中，近5年获一项以上国家教学成果奖二等奖以上或省(部)级教学成果奖一等奖的主要完成者，以及被聘 为“特聘教授”者可优先推荐。

6、长期在医疗卫生第一线工作，医疗技术精湛，多次成功地诊治疑难危重病症，成绩突出，并总结出一套有效方法，得到省内同行公认，在当地享有较高声誉者。

7、长期在水利、交通、电力、冶金、化工、机械、建筑等工程技术行业中工作，技术领先，业绩突出，在省内同行中享有较高声誉者。其中，近5年获一项以上国 家级优质工程奖、优秀勘测设计奖二等奖以上或省(部)级优质工程奖、优秀勘测设计奖一等奖的主要完成者，以及在防汛抗洪中做出突出贡献，被省政府授予一等 功的工程技术人员可优先推荐。

8、长期在农业教育、农业生产和农业科技推广第一线工作，在科技教育、成果转化、技术改造以及新品种、新上述10个条件中涉及奖励等级的，奖励等级每降低一档，其获奖次数应增加一次。

 (三)享受省政府专项津贴人员的选拔条件参照前述(二)款规定执行，其中，年龄可放宽到最高不超过60周岁，各类奖励的等级可相应降低一档，侧重于实际贡献。
**四、选拔与审批**

 (一)国家有突出贡献中青年科学、技术、管理专家和享受政府特殊津贴人员的选拔根据国家人事部有关要求进行；湖北省有突出贡献中青年科学、技术、管理专家每两年选拔一次，每次200人；享受省政府专项津贴人员每年选拔一次，每次80人。

(二)省人事厅每年根据全省高层次人才队伍建设的总体规划和各学科领域高层次人才的分布及历次选拔的情况，向各市、州、省直管市、神农架林区人事行政部门 和省业务主管部门、省属及中央在鄂企事业单位下达各类专家选拔的控制指标数。无业务主管部门的非公有制单位专家选拔控制指标单列，不具体下达，实行公开选 拔。

(三)基层单位要按照行政隶属关系，逐级向上级人事部门推荐人选。无业务主管部门的非公有制单位及其个人可直接向当地政府人事行政部门推荐人选或自荐。在选拔过程中，要引入竞争机制，广泛征求同行专家和群众的意见，增加选拔工作的透明度，做到公正、公平、公开。

(四)各市、州、省直管市、神农架林区人事行政部门和省及中央在鄂有关单位根据选拔条件及控制指标数，对基层单位推荐的人选进行审核、平衡，报同级政府或本单位领导核定并进行公示后，将人选名单及申报材料报送省人事厅。

(五)省人事厅在对各地各单位申报的人选进行初审、考核的基础上，提出初审方案，组织专家评审，并会同省委组织部、省委宣传部、省发展计划委员会、省经济贸易委员会、省教育厅、省科技厅、省卫生厅、省农业厅等省直有关部门负责人评议、审核，确定报批人选，并将报批人选名单进行公示后，按程序上报审批。

(六)完善专家选拔评审制度。建立湖北省专家选拔评委库和湖北省专家选拔评审委员会，在评委会中设立专家评审组和省直有关部门负责人评议审核组。评委库评 委由高等学校、科研院所和文教卫、农林水等行业的知名专家组成；评审组评委从评委库中随机抽取7至9名专家组成；评议审核组评委由省直有关部门负责人担 任。
**五、专家待遇**

(一)国家有突出贡献中青年科学、技术、管理专家和享受政府特殊津贴人员，分别由国家人事部和国务院授予相应的荣誉称号，并由国家人事部和国务院授权国家 人事部颁发《有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家证书》和《政府特殊津贴证书》，享受国家规定的各项待遇，同时分别享受湖北省有突出贡献中青年科学、 技术、管理专家和享受省政府专项津贴人员各项待遇，若待遇同类，就高不就低，不重复享受。

(二)湖北省有突出贡献中青年科学、技术、管理专家，由省委、省政府授予荣誉称号，授权省人事厅以省委、省政府名义颁发《湖北省有突出贡献中青年科学、技术、管理专家证书》，其中，在全额拨款事业单位工作的，自批准之月起，所在单位应在本人腿务工资标准内奖励晋升一个职务工资档次；在差额拨款及企业化管理 的事业单位工作的，比照全额拨款事业单位奖励晋升一个职务工资档次；在其他单位工作的，比照事业单位奖励标准予以奖励，但也要避免重复奖励。奖励晋升工资 后，不冲销以后正常增加的工资。

(三)享受省政府专项津贴人员，由省政府授予荣誉称号，颁发《政府专项津贴证书》，每人一次性发给政府专项津贴8000元(免征个人所得税)。政府专项津贴所需经费列入省财政年度预算，每年由省财政厅统一核拨，省人事厅每年年底前一次性发放。

 (四)各类专家所在单位要在课题立项、科研资助、设备购置、助手配备、培训进修、学术交流、出国考察等方面对专家给予支持和照顾；要建立健全专家养老、医 疗等社会保险制度，有条件的单位可实行专家补充养老保险制度；要按照国家有关规定，及时为专家办理医疗优诊、延退、提高退休费标准等手续，有计划地组织专 家短期疗养和体检；未实行货币分房的地区和单位，要按照不低于本地本单位正高职专业技术人才住房标准优先分调房，已实行货币分房的，可给予专家一定的住房 津贴或生活补贴，专家相对集中的地区和单位可建立专家公寓，有条件的单位要尽可能为专家住宅提供免费上网服务。
**六、组织领导与管理**

(一)各类专家的选拔管理工作在省委知识分子工作领导小组指导下进行，由省人事厅具体负责实施，选拔管理工作经费列入省财政年度预算。本省县级以上政府人 事行政部门是综合管理辖区内各类专家的职能部门，负责对辖区内各类专家的选拔和管理工作进行检查、监督、指导、协调。各类专家所在单位及业务主管部门负责所属专家的日常管理工作。

(二)各类专家的选拔管理丰作是一项政策性很强的工作，各地各有关单位要加强领导，精心组织，注意做好思想政治工作，严格按照规定的选拔范围、条件和程序 进行准拔，切实把那些确有突出贡献和真才实学的优秀人才选拔出来，同时不断完善专家管理与服务措施，提高专家的政治生活待遇，为专家做出新的更大的贡献创 造宽松环境。
   (三)完善专家继续教育制度。各地及专家所在单位要认真贯彻执行《湖北省专业技术人员继续教育暂行规定》(省政府第211号令)，结合实际工作需要，制定 和组织实施本地本单位专家继续教育计划；要定期组织专家开展政治理论学习活动，不断提高其政治理论素养；要有重点地组织专家到国内外知名的高等学校、科研 院所培训进修，支持专家参加国家及省(部)举办的高级专家研修班和国内外学术技术交流活动，以更新知识，提高专家的创业创新能力；要提供必要的专家培训经 费，确保专家每年不少于80学时的业务脱产学习培训时间。

 (四)坚持专家联系制度。各级党政领导及组织人事部门的负责人要采取多种方式与本地专家建立固定的经常性的联系关系，并把专家联系制度作为密切党与广大专 业技术人才联系的重要渠道长期坚持下去，认真倾听、采纳专家意见和建议，积极吸收优秀专家参加各级党委、政府咨询机构，充分发挥专家的智囊作用。专家所在 单位及业务主管部门的负责人要不定期召开专家座谈会、联谊会，随时了解所属专家的工作、学习和生活情况，帮助其排忧解难，切实把党和国家的专家政策落到实处。

(五)实行专家考核备案和动态管理制度。各地要定期组织开展专家考核工作，每年结合年度考核对所属在职专家进行一次全面考核，主要考核其现实表现和工作业 绩，及时掌握他们的思想动态、工作实绩、专业发展和使用情况，并将考核结果记入专家业务考绩档案，作为奖励、培训、选拔与使用的重要依据，同时将《专家年 度考核登记表》连同专家跨地区、跨部门工作调动、职务变动、奖惩、离退休等变化情况一并上报省人事厅。要实行专家动态管理，对考核合格的，继续列入专家管 理范围；对考核不合格的，不再列入专家管理范围，取消其享受的有关待遇。

(六)加强专家管理工作信息化建设。各地各有关单位要按照分级管理的原则，加快建立专家信息库，实现专家管理工作信息化，充分发挥专家信息库的功能和作用，促进专家资源共享。

(七)积极组织、引导专家为经济建设服务。各地各有关单位要积极创造条件，鼓励和支持各类专家(包括离退休老专家)以多种形式开展技术咨询、技术服务、项目合作、成果转化、人才培训和兼职兼薪等有偿服务活动，引导各类专家为经济建设贡献才智。

(八)建立专家选拔管理工作评先制度。省人事厅每3至4年在全省范围组织开展一次湖北省“十杰”优秀专家的评选表彰活动，同时评选表彰一批专家选拔管理工作成绩突出的单位和个人。各级组织、人事、宣传等部门要充分利用报刊、  电视、电台和互联网等新闻媒体，广泛宣传报道我省优秀专家的先进事迹，进一步营造“尊重知识，尊重人才”的浓厚氛围，不断提高专家的知名度和社会地位。

(九)各类专家有下列情况之一的，国家有突出贡献中青年科学、技术、管理专家经国家人事部批准，享受政府特殊津贴人员经国务院批准，湖北省有突出贡献中青 年科学、技术、管理专家经省委、省政府批准，享受省政府专项津贴人员经省政府批准，取消其专家荣誉称号，停止享受有关待遇，收回专家证书：
  l、丧失或违背专家所必须具备的基本政治条件的；
  2、弄虚作假、谎报成果骗取荣誉的；
  3、长期不发挥作用，不求上进，群众反映强烈，在考核中被确定为不合格或连续两年考核为基本合格的；
  4、未经所在单位批准擅自离职超过15天或者公派出国(出境)逾期不归的；
  5、受党内严重警告或行政记大过以上处分的；
  6、违法犯罪，或因个人责任事故造成重大技术、经济损失，被依法追究刑事责任的。
  (十)专家所在单位及业务主管部门应当切实保护所属专家的积极性、创造性和合法权益，对压制、刁难、打击、迫害专家行为的，应当对直接责任者给予批评教育或纪律处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。
  湖北省各类专家选拔管理工作政策由省人事厅负责解释。各地各有关单位可根据本意见精神，结合各自实际，制定具体实施细则。