

景俊海在省疫情防控领导小组会议上强调

坚持抓防控是硬任务抓发展是硬道理 奋力夺取疫情防控和经济社会发展双胜利

韩俊出席会议并讲话

2月7日,省委书记景俊海主持召开省疫情防控领导小组会议,进一步调度部署全省疫情防控工作。他强调,要深入贯彻习近平总书记关于疫情防控的重要讲话重要指示精神,坚持抓防控是硬任务、抓发展是硬道理,奋力夺取疫情防控和经济社会发展双胜利。省委副书记、省长韩俊出席会议并讲话。

会议以视频形式听取长春、松原、通化工作汇报。

景俊海强调,当前,我省疫情基本得到有效控制,已经进入下降通道,但防控任务依然艰巨,决不可有麻痹思想、厌战情绪、侥幸心理、松劲

心态,必须按照“一精准三确保”要求,着力防控疫情、密切关注社情、用心做好事情、主动引导舆情,确保防控不松懈、疫情不反弹、发展不停步。一要坚持不懈抓好重点地区疫情防控,尽最大努力加强救治工作,全面落实院内感染防控措施,扎实做好集中隔离点管理,加强防疫人员等重点人群核酸检测和隔离管理,精准实行社区弹性管理服务,保障米面粮油、肉蛋蔬果等生活必需品供应。二要有效有序恢复经济社会发展,强化春节期间消费券精准投放,鼓励网上订年夜饭、在家吃团圆饭,为企业复工复产提供交通、安全、防疫保障,精

准有效拉动消费增长;提早谋划“三抓”“三早”行动,开展网上招商活动,加快重大项目建设,帮助企业解决实际困难,力争实现一季度开门红。三要坚定不移抓好社会面管控,加强中高风险地区来(返)吉人员和入境管控,严控聚集性活动,突出抓好农村基层、冷链物流等重点部位和关键环节疫情防控,科学安排支援通化医护人员和志愿者返回隔离、返岗工作。四要锲而不舍补齐公共卫生体系短板,加强城市公共卫生体系建设,完善防控救治体制机制,深入开展医护人员传染病防治知识技能培训,提高应对重大突发公共卫生

事件能力水平。五要统筹协调扛起疫情防控责任,重点做好值班值守、节日物资保障、涉疫舆情引导等工作,确保疫情防控各项任务落实落地落到位。

韩俊强调,要坚持“一人一策”精准施治,用最好的药物、最好的设备争取最好的疗效,尽快让更多患者治愈出院,对康复患者要做好核酸复核和健康监测。要加强春节期间返(来)吉人员管理服务,突出城乡接合部、农村和城市社区,精准有效加强疫情防控。要调动重点物资保供企业,建立直配机制,确保基本生活必需品供应。对于隔离人员和封闭管

理的居民,要加大配送力量投放,增加年货供应,让大家享受到年味。要严格落实“一精准三确保”要求,根据疫情防控情况,分类调整有关管控措施,该管的坚决管住,该放的要逐步有序放开,坚决纠正返乡群众“层层加码”行为。要统筹疫情防控和经济社会发展,突出重点企业,狠抓工业运行,做好“三早”项目开工准备,狠抓消费回补,加强安全隐患排查整治,坚决遏制重特大安全事故发生。

胡家福、石玉钢、王建军、安桂武在主场参会。高广滨、王凯、安立佳在分会场参会。

/吉林日报记者 黄鹭 报道

省政府新闻办召开吉林人才政策2.0版新闻发布会

4个方面21条措施聚焦人才

7日上午,省委省政府在长春举行“吉聚天下人才 促进吉林振兴”云招聘大型系列活动启动仪式。仪式结束后,省政府新闻办在启动仪式会场立即召开人才政策2.0版新闻发布会。省人社厅厅长吴兰详细解读《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2.0版》有关情况,省委组织部副部长王珂、省委编办副主任郭晓丹、省科技厅副厅长刘多、省财政厅副厅长张宝政共同出席并回答记者提问。

《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2.0版》(以下简称《人才政策2.0版》)已先后经省政府2021年第3次常务会议、省人才工作领导小组会议审议通过,已于2021年2月5日以省委省政府3号文件正式印发。

2.0版人才政策共4个方面,21条措施。政策聚焦人才关心关注的重点和整体人才环境优化,突出务实管用原则,立足于为吉林全面振兴全方位振兴赋能。

一、聚焦人才最关心关注的现实问题,把有限资源投入到住房保障、家属安置、子女教育、就医和税收奖励等方面,全面升级加码。一是落户政策宽。所有人才落户零门槛;二是住房保障政策全。满足人才不同需求,在安家补贴基础上,增加了人才周转房和租房补贴政策,提供买、住、租全方位保障;三是家属就业政策优。按照对口相适原则安置,保持职级待遇不变;四是子女入学照顾面广。对人才区分不同类别,制定相应的子女入学优惠政策;五是就医服务分级全覆盖。E类以上人才及配偶子女享受“门诊和住院绿色通道服务”,C类以上人才享受贵宾服务;六是首次提出个税奖励。对重点企业缴纳个税多的企业高管,按照实缴个人所得税额同级政府留成部分给予年度奖励;七是薪酬提级。对事业单位中获得国家级、省级称号人才分别高定2级、1级工资,将E类以上人才绩效工资上浮10%—30%;八是特殊评价。专门建立乡土人才评价制度。对贡献突出人才和县乡基层一线人才实行特殊职称倾斜政策;九是专享激励。对贡献突出人才,在参加各类人才评选时,给予优先推荐,定向倾斜。

二、聚焦优化用人主体引才、留才、聚才环境,最大限度为用人主体放权松绑、降低成本。一是下放人才招聘和职称评审权。将职称评价权直接下放到重点企业、重点项目和长

春新区等国家园区和人才密集用人单位。将急需紧缺人才招聘权,直接放到事业单位,可不占本单位岗位数量。二是放宽柔性引才、技能培训补贴条件。对柔性引才产生场地、设备等投入的,给予一定资助,发给“人才飞地”聘用人才的奖励和报酬不计入税基。放宽大企业大项目培训补贴发放条件。同时对参加省以上技能大赛的企业和技工院校一事一议、分类分级给予专项经费支持。

三、聚焦激发人才创新创业活力,全方位为人才创新创业提供政策支持。一是最大力度奖励成果转化。对科技成果转化或作价投资的,拿出转让收益或股权中的70%用于奖励;对自行转化或合伙转化的,连续5年拿出10%的利润用于奖励,目前全国最高。对在本省转化落地项目给予100万元—1000万元的定向股权投资。二是全面提升项目扶持的精准度。对高层次人才主持的优质项目和填补空白的项目,给予50万元到100万元的资助;对青年人才团队中表现突出的,给予10万元到50万元的资助,用于场租和贴息等方面。同时,提供创业担保贷款和税收优惠支持。

四、聚焦畅通政策落地最后一公里,建立健全政策落实机制和人才公共服务体系。包括建立人才政策落实联席会议机制,人才分类,设立“人才服务专窗”,开通人才服务热线,搭建人才供需、预警和政策发布平台,定期公布急需紧缺人才目录等内容。

为促进人才政策措施落实落地,我省正在制定《人才政策2.0版操作手册》,方便掌握和操作。为扩大政策知晓度,将持续组织线上线下人才政策系列宣传。今后将始终秉持与时俱进、开放创新的理念,保持人才政策的竞争力、吸引力,为“吉聚天下人才,促进吉林振兴”提供更加有力的人才支撑。

发布会上,关于“人才18条政策”出台以来,吉林省人才工作情况的问题,省委组织部副部长王珂介绍:吉林振兴,关键在人。近年来,吉林省委省政府高度重视人才和人才工作,采取了一系列务实管用的有力举措,推动吉林人才工作取得了长足进步。2018年2月,吉林省出台“人才18条政策”,在社会各界尤其是广大人才中引起强烈反响和广泛共鸣,极大地促进吉林人才各方面工作的全面发展。这几年,在“人才18条政策”引领下,吉林省高频次推出系列人才新政,实施以“长白山人才工程”为龙头的高端人才项目,选树黄大年、郑德荣等重大典型,开展“院士专家基

层行”、乡村振兴农科生“订单式”培养、重点领域“组团式”帮扶等活动,落实“吉享卡”等个性化和普惠型人才服务保障举措,各级各类人才汇聚吉林、服务吉林、奉献吉林的热情持续高涨,在吉林振兴发展中发挥了至关重要作用。目前,吉林省共有“两院”院士22人,国家重点计划人才461人,专业技术人才141.7万人、高技能人才59.9万人,均实现较大幅度增长。2020年,我省新认定国家高新技术企业、科技小巨人企业分别增长46.9%和40.4%,有效发明专利增长6.3%,在红旗汽车、“吉林一号”、高速动车组、现代农业、生物医药等重大创新成果背后都凝聚着广大人才的智慧汗水,在科技、教育、文化、卫生等各条战线活跃着大量优秀人才,为新时代吉林振兴拼搏贡献、建功立业。

以上这些都说明,吉林发展环境好、事业平台好,是一个充满希望的好地方,是人才干事创业的好地方。时隔三年,吉林省又推出“吉林人才政策2.0版”,创新力度大,含金量高,在不少方面实现了新突破。一是切实赋予用人单位编制岗位管理、职称评审、自主用人等方面职能,在“放”上有新突破;二是出台薪酬激励、个税奖励等方面出台具体政策,把收益更多地留给人才,在“让”上有新突破;三是出台科研人员离岗创业、创新创业人才择优扶持以及场地、金融等支持政策,在“帮”上有新突破;四是对人才关心的落户、住房、配偶就业、子女教育等问题进行政策升级,在“服”上有新突破。下一步,我们要深入贯彻落实省委省政府部署要求,按照“五化”方式,推动“吉林人才政策2.0版”落地落实、惠及人才。要以落实“吉林人才政策2.0版”为契机,进一步解放思想、深化改革、转变作风、狠抓落实,通过建设政策高地打造人才高地。

记者提问人才政策2.0版中关于人才服务的新措施,吉林省人社厅厅长吴兰介绍:在人才公共服务方面,人才政策2.0版以人才“吉享卡”为纽带,继续加码升级,提升高层次人才“吉享卡”服务质量。一是服务对象扩大。将吉享卡服务对象由原来的A、B类扩展到C类,享受就医和出行的专项人才服务;新增加了E类及以上人才本人、配偶及子女享受“预约门诊和住院绿色通道”诊疗服务。二是服务范围扩面。允许A、B、C类人才的两名随行人员在龙嘉机场、长春火车站同时享受“绿色通道”贵宾服务。三是服务单位扩容。E类及以上人才诊疗服务的指定医院由1家增至

6家(吉林大学第一、二、三医院,长春中医药大学附属医院、长春市妇产医院,长春市儿童医院),为各类人才安心、安身、安业,积极营造控心留人的良好环境。

记者就我省机构编制部门破解人才集聚方面措施的提问,省委编办副主任郭晓丹介绍:近年来,省委编办认真贯彻落实省委省政府关于人才工作的各项决策部署,紧紧围绕全省人才工作战略布局,深化体制机制改革,创新管理政策,优化机构编制资源配置,积极为招才、引才、聚才提供保障。为实施好“人才政策2.0版”,我们进一步加大改革力度,推出政策措施,激发人才活力,支持创新创业。一是统筹编制资源,优先保障人才用编。对引进E类以上急需紧缺人才,用人单位有空编的,使用空编引进人才;用人单位编制紧缺的,由各级编办在编制总量内统筹调剂解决。同时,对D类以上人才配偶安置工作需要落编的,用人单位可优先使用空编。二是建立“人才编制池”,引进基层急缺人才。针对基层用人单位编制紧缺,省委编办加大对市县指导力度,设立专门引进人才编制保障机构,作为人才引进的编制池,用于保障引进人才编制需求。目前,市县用于“人才编制池”的编制近2000名。三是简化审批流程,下放审批权限。优化省直事业单位公开招聘使用空编程序,随用随批、随时办理落编手续,对省属高校、公立医院、科研院所等事业单位申请空编,减少主管部门审核程序,直接申报,全程网办,审批时限由原来10个工作日减为3个工作日办结。同时,省委编办大幅下放编制管理使用权限,市县可结合实际使用和调整机构编制,提高市县引进人才用编自主权。

记者提问“人才政策2.0版”中科研人员的奖励措施,吉林省科技厅副厅长刘多介绍:本次出台的“人才政策2.0版”,在创新创业科研人员奖励激励方面,重点突出激励科研人员科技成果在我省转移转化。科研人员既是科技成果的创造者,也是科技成果转化的积极推动者和重要实施者。制定激励科研人员科技成果转化的政策措施,对于促进科技成果本省转移转化、实现科技成果市场价值、推动我省高质量发展具有重要意义。主要突破和亮点有三个:

一是大幅提升科技成果转化奖励比例。《中华人民共和国促进科技成果转化法》第四十五条规定:以转让、许可和作价投资的方式转化的科技成果,奖励报酬从转让收入、许可净收入或作价出资获得的股份、出资比

例中提取不低于50%的比例。我省将比例提高至70%,高于国家比例,和北京市(70%)、上海市(70%)和深圳市(70%)保持在同一个水平。

二是允许职务科技成果从转化成功后的营业利润中提取报酬,且比例相对较高。“人才政策2.0版”提出,将科技成果自行实施或与他人合作实施的,转化成功投产后连续5年,每年从营业利润中提取不低于10%的比例给予奖励。《中华人民共和国促进科技成果转化法》规定奖励年限为3至5年,我省按照国家最高年限实施。同时,提取比例明确为“不低于10%”,高于国家规定的“不低于5%”。

三是明确了主要贡献人员获得的奖励份额。《国务院关于印发实施<中华人民共和国促进科技成果转化法>若干规定的通知》提出:在研究开发和科技成果转化中作出主要贡献的人员,获得奖励的份额不低于奖励总额的50%。我省将比例提高至60%,高于国家规定的比例,为各单位加快推进相关政策措施落地落实提供了更具体的政策依据。

相信通过“人才政策2.0版”的实施,将会进一步激发科研人员的创新活力,加快促进科技成果在我省转化落地,依靠科技创新不断催生新发展动能。

针对大家关注的高级经营管理人才个人所得税奖励政策情况,省财政厅副厅长张宝政介绍:对支柱和优势产业、战略性新兴产业重点企业中高级经营管理人才实行个人所得税奖励政策,充分彰显了省委省政府鼓励创业创新和吸引人才、留住人才的决心。为贯彻落实好省委省政府人才政策精神,省财政厅将采取以下措施,确保个税奖励政策尽快落地落实:一是省财政厅将配合有关部门指导督促各地就人才奖励政策制定具体实施办法,明确工作流程,做好宣传解释工作。各级财政部门根据相关部门提供的符合奖励范围的高级经营管理人员实缴个人所得税额地方政府留成部分,将所需资金列入年度财政预算。年度预算执行中,根据当地人才管理机构申请及时拨付奖励资金,由当地人才管理机构向企业或个人兑现个税奖励政策;二是加强情况调度,跟踪政策落实情况,及时了解市县府落实政策过程中遇到的困难和问题,并指导各地及时研究解决,确保各地有序开展此项工作,充分发挥政策吸引人才、留住人才的作用。

/城市晚报全媒体记者 陆续 报道