

关于创新体制机制优化机构编制资源配置 推动产业园区发展的实施意见

为贯彻《中共攀枝花市委、攀枝花市人民政府关于加强产业园区党的建设推动产业园区科学发展加快发展的实施意见》，现就创新产业园区体制机制、优化机构编制资源配置提出以下实施意见。

一、完善园区管理体制

坚持分类引导、因地制宜，根据园区产业功能定位和不同发展阶段，合理确定园区管理模式。

钒钛高新区等比较成熟的工业园区实行“集中管理”模式，由园区党工委（管委会）依法对区域内的党政和经济社会事务进行统一管理。各县（区）管理的工业园区要逐步完善“分散管理”模式，园区党工委（管委会）主要负责园区党的建设和招商引资、规划建设、基础配套等工作，园区内有关社会管理和公共服务职能由属地党委、政府负责。根据发展需要，有条件的园区可实行“政区合一”模式，园区党工委（管委会）与所在地党委、政府一套班子、两块牌子，对行政区域和园区进行集中统一管理，进一步推进产城融合。积极探索“跨区合作”模式，鼓励与周边市（州）联建跨行政区域合作的园区，整合政策、资金等要素资源实现共同发展，合作双方建立联席会议制度，园区党工委

（管委会）在联席会议领导下，负责园区党的建设和招商引资、规划建设、基础配套等工作，园区内有关社会管理和公共服务职能由属地党委、政府负责。农业、文化、康养旅游类园区主要推行“市场化运营”模式，按照“政企分开”原则，强化党委、政府的引导、服务、协调和事中事后监管职责。

鼓励市、县（区）管理的工业园区进行“园园合作、品牌联运”，鼓励和支持钒钛高新区采取就地整合、托管、异地联建、管理输出、产业链配套发展等方式，与县（区）管理的工业园区联建联营，发挥好国家级高新技术产业开发区在技术、资金、项目等扶持政策上的比较优势。

二、创新园区运行机制

提高园区市场化开发建设运营能力，创新运行机制和人员管理方式，更好激发内生动力和发展活力。

（一）大力推行市场化开发模式。发挥市场在资源配置中的决定性作用，推动园区发展由政府主导向市场主导转变，由行政性推动向市场化运作转变。完善“管委会+公司”等开发模式，通过政府性债务剥离、优质资产注入、混合所有制改造等方式，对科技咨询、知识产权服务、融资服务、项目孵化等园区开发平台进行市场化改造。支持科技孵化器建设，加快攀枝花钒钛科技孵化器有限公司升级扩容，支持钒钛高新区和高等院校共建大学科技园、大学

生创新创业俱乐部、创业园(孵化基地),打造一批市场化、开放式众创空间。鼓励园区采取楼宇厂房定制化开发、不动产与知识产权作价入股等方式引进培育新兴产业,鼓励民营资本建立“园中园”。推广政府和社会资本合作(PPP)开发模式,依法完善健全特许经营制度、价格形成机制和财政补贴机制,鼓励社会资本独自或与政府共同建设和运营合作项目。

(二) 构建责权利相一致的运行机制。进一步明确园区的法律地位和职责定位,推动园区管理运行责权利相一致,增强园区自主发展能力。要通过党委、政府授权或委托,赋予园区党工委(管委会)同级政府的经济管理权限及相应的社会管理权限。对实行“集中管理”模式的园区,可依法依规下放行政审批权限,赋予相对独立的财政管理权限,建立事权与支出责任相匹配的财政管理制度。对实行其他管理模式的园区,可通过政府采购、项目招标、合同外包、委托代理、志愿者服务、公众参与等方式,建立多元化的社会事业和公共服务投入体系和运行机制。积极探索园区开发性事务与行政管理、社会事务分离的体制机制,突出园区的开发功能、经济功能和创新功能,解决园区责权利不对等等问题。

(三) 建立灵活高效的用人机制。深化园区干部人事制度改革,支持有条件的园区开展扩大用人自主权试点,

建立健全干部能上能下、人员能进能出、待遇能升能降的用人机制。积极探索园区党工委（管委会）领导班子任期制，围绕任期发展目标组建领导班子，试行班子成员进退留转与发展目标完成情况挂钩。全面推行园区事业单位聘用制，实行人员竞聘上岗。积极推进园区招商引资、科技服务等中介职能企业化，试行项目管理职业经理人制度。鼓励有条件的园区根据单位性质和岗位特点实行人员分类管理，推行符合不同职业岗位特点的薪酬制度和激励约束机制。打破身份、级别、地域限制，打通人员交流渠道，把优秀专业管理人才和领导人才选派到园区管理岗位，鼓励政府职能部门专业干部、海外高层次人才、高校和科研院所高层次人才、中央和省市属企业经营管理者到园区任职、挂职或兼职。

三、理顺园区内外条块关系

按照权责一致、事权匹配的原则，理顺“区内区外”“条块之间”的关系。

（一）进一步理顺园区党工委（管委会）与同级党委、政府及其职能部门的关系。园区党工委（管委会）为同级党委、政府的派出机构，依法或受党委、政府委托，在一定区域内行使有关党政和经济社会事务管理权限。园区党工委（管委会）的主要职责及其与党委、政府相关职能部门的职责分工，由党委、政府根据有关规定确定。财政、

税务、工商、公安、国土、建设、环保等职能部门可以在园区设立派驻机构，依法履行职责，不在园区设立派驻机构的其他部门的职责，可以由同级党委、政府决定委托园区党工委（管委会）行使。进一步明晰园区党工委（管委会）与部门派驻机构的职责关系，派驻机构实行派出部门和园区党工委（管委会）双重领导、以派出部门管理为主的体制，其人员编制由派出部门调剂解决，派驻机构主要负责人的调整、交流、晋升和年度考核应事先书面征求园区党工委（管委会）的意见。

（二）进一步理顺园区党工委（管委会）与所在地党委、政府的关系。园区党工委（管委会）与所在地党委、政府的职责关系，由双方共同的上级党委、政府根据有关规定确定。实行“集中管理”模式的园区，根据法律法规规定不能由园区党工委（管委会）负责的人大、政协、司法、武装等工作及有关行政管理权限，仍按原渠道管理。实行“分散管理”“跨区合作”“政区合一”管理模式的园区，其党工委（管委会）与所在地党委、政府在管理职责上应各有侧重：园区党工委（管委会）主要负责招商引资、规划建设、基础配套等产业发展关键环节的管理与服务工作；所在地党委、政府主要负责土地报征、征地拆迁、群众安置、就业社保、教育医疗、安全生产等工作。

（三）进一步明晰园区党工委与管委会的职责分工。

强化党工委总揽全局、协调各方的领导核心和政治引领作用，提高管委会在党工委领导下推动产业发展、科学规划建设的能力和水平。实行“集中管理”模式的园区，其党工委主要职责是：贯彻执行党的路线、方针、政策；研究园区重大经济社会发展问题；负责园区党的思想建设、组织建设、作风建设、反腐倡廉建设和制度建设；负责园区党员、干部、人才队伍建设；组织协调园区政法、社会治安综合治理工作；领导园区工会、共青团、妇联等群团组织工作。管委会主要职责是：负责拟订并组织实施园区经济社会发展规划；负责园区内基础设施和公共设施的建设与管理；负责园区招商引资、进出口贸易和经济技术合作工作；负责园区财政管理和国有资产管理工作；按规定负责园区内安全生产监督管理和环境保护工作；负责园区内社会事务管理工作。

四、优化园区机构设置

按照“精简、统一、效能”的原则，在规范现有园区管理机构的基础上，根据不同的管理模式和相关指标体系，分类明确园区党工委（管委会）的机构规格和内设机构限额。

（一）规范现有园区管理机构。2009年之前市、县（区）批准设立的园区管理机构，根据中央和省有关规定逐步自行规范。2009年至今市、县（区）批准设立的园区管理机构一律按规定予以规范。产业园区可依托同级政府的经信、

科技、商务、农业、林业、文化、旅游等主管部门开展相关工作，实行合署办公或加挂园区管理机构牌子，具体机构设置形式按照相关规定予以规范和明确。

（二）园区党工委、管委会实行合署办公。鼓励支持达到“园区管理机构设置指标体系”相关指标值的园区党工委（管委会）按权限申请报批为正厅级、副厅级、正县级、副县级、正科级、副科级机构（见附件）。突破行政管理层级制约，对发展势头好、示范作用强、综合效益高的国家级、省级园区党工委（管委会），按权限经批准后可调整为上一级党委、政府的派出机构并相应明确其机构规格，主要负责人纳入上一级党委管理。由市管理的国家级园区，其党工委（管委会）可调整为省委、省政府派出机构并按程序报批为副厅级；由县（区）管理且纳入全省“51025”重点产业园区发展计划的省级以上园区，其党工委（管委会）经市、县（区）协商一致，可调整为市委、市政府派出机构并按程序报批为正县级。

（三）实行“集中管理”模式的厅级园区党工委（管委会）内设机构按不超过13个设置，正县级、副县级、科级园区党工委（管委会）内设机构分别按不超过9个、7个、5个设置，具体机构设置由园区党工委（管委会）在批准限额内根据工作需要自行确定；实行“分散管理”“跨区合作”“政区合一”等模式的园区党工委（管委会）内设机构设置

应更加精干高效。进一步强化园区党的建设，健全完善党的工作机构，在批准限额内设置园区党群工作部。

五、规范领导职数配备

适应建设发展和管理工作需要，进一步优化园区党工委（管委会）及其内设机构领导职数配备。

（一）实行“集中管理”和“分散管理”模式的厅级园区党工委（管委会）领导职数一般分别按9名、7名配备（含专职党工委副书记、纪工委书记），各内设机构领导职数一般按1正2副配备；正县级、副县级园区党工委（管委会）领导职数一般分别按7名、5名配备（含专职党工委副书记、纪工委书记），各内设机构领导职数一般按1正1副配备；科级园区党工委（管委会）领导职数一般不超过4名，各内设机构领导职数一般设1职。为加强工作协调，可由同级党委或政府负责人兼任园区党工委（管委会）书记（主任）。

（二）实行“政区合一”模式的园区党工委（管委会）书记（主任）一般由所在地党委、政府主要负责人分别兼任。园区党工委（管委会）区分厅级、正县级、副县级、科级等不同规格，专职领导职数一般分别按7名、5名、3名、2名配备，各内设机构领导职数可按1正1副或1正配备。实行“跨区合作”模式的园区党工委（管委会）及其内设机构领导职数应更加精干高效。

（三）依托当地政府经信、科技、商务、农业、林业、

文化、旅游等主管部门开展相关工作的园区，可为相关部门增加1名部门副职领导职数具体负责园区工作。

六、合理核定人员编制

按照“统一领导、分级管理”的原则，科学核定园区党工委（管委会）人员编制，充实加强工作力量。园区党工委（管委会）及其下属单位人员编制由同级党委、政府根据辖区人口面积、经济规模以及所承担的具体职责任务等因素合理核定，所需编制由党委、政府在核定的同一层级编制总额内调剂解决。实行“分散管理”“跨区合作”“政区合一”等模式的园区党工委（管委会）人员编制应比“集中管理”模式园区更加精简高效。

各县（区）党委、政府和市级有关部门（单位）要充分认识创新体制机制推动园区发展的重要意义，认真研究园区管理体制和运行机制中存在的突出问题，有针对性地制定健全完善园区体制机制的具体方案，大力破除体制机制障碍，为推动园区科学发展加快发展注入新的活力。组织、机构编制、发改、科技、经信、财政、人社、农业、林业、商务、文化、统计、旅游、国税、地税等部门（单位）要明确职责分工，加强协作配合，确保各项工作落到实处。

附件：园区管理机构设置指标体系表

附件

园区管理机构设置指标体系表

园区类别		主要指标(必备指标)		附加指标 (重要参考指标)	党工委(管委会) 机构规格
		年度主营业务收入	税金		
国家级园区		500亿元以上	10亿元以上	1.建成区单位面积投入强度不低于100万元/亩,产出强度不低于150万元/亩; 2.工业容积率不得低于园区规划标准; 3.规模以上企业万元增加值能耗低于同行业全省平均水平; 4.万元产值主要污染物排放量不高于同行业全省平均值的70%; 5.研究与试验发展经费支出占主营业务收入比例,高新区不低于3%,其他园区不低于1.5%。	待中央有新的规定之后,可按程序申请报批为正厅级、副厅级。暂未批准为正厅级、副厅级的,可按程序报批为正处级。
省级园区	市(州)管理	300亿元以上	6亿元以上		可按程序报批为正处级。
	县(市、区)管理	200亿元以上	4亿元以上		可按程序报批为副处级。其中,纳入全省“51025”重点园区发展计划的省级以上园区,其党工委(管委会)经所在市、县(市、区)协商一致,可调整为市(州)政府派出机构,机构规格可按程序报批为正处级。
省级以下园区		100亿元以上	2亿元以上	1.建成区单位面积投入强度不低于80万元/亩,产出强度不低于100万元/亩; 2.工业容积率不得低于园区规划标准; 3.规模以上企业万元增加值能耗能完成上年度目标任务; 4.万元产值主要污染物排放量不高于全市平均值的70%; 5.研究与试验发展经费支出占主营业务收入比例不低于1%。	可按程序报批为正科级。
		50亿元以上	1亿元以上		可按程序报批为副科级。

备注:1.国家级、省级园区是指经国务院或省政府批准设立并由政府投资举办的产业园区。
 2.达到主要指标值,且附加指标有3项达到相关指标值的,机构编制部门即可受理其机构设置相关事宜。园区如发生重特大环境污染事件、重大环境违法行为以及重大安全事件等,则取消其党工委(管委会)机构设置的报批资格直至其整改到位为止。

攀枝花市产业园区领导班子和干部人才队伍 建设规划指引（2016—2020年）

为贯彻《中共攀枝花市委、攀枝花市人民政府关于加强产业园区党的建设推动产业园区科学发展加快发展的实施意见》，根据《四川省产业园区领导班子和干部人才队伍建设规划指引（2015-2020年）》精神，结合攀枝花实际，制定本规划指引。

一、总体目标

到2020年，全市园区领导班子和干部人才队伍建设的总体目标是：培养和造就规模适度、结构优化、布局合理、素质优良的园区干部人才队伍，构建起与园区创新发展、转型升级相匹配的多层次人才支撑体系，形成在全省乃至全国园区发展格局中的人才竞争比较优势，为园区科学发展、加快发展提供坚强的组织和人才保障。

领导班子结构优化、功能强化。园区领导班子党政正职中复合型干部比例明显提高，班子成员中熟悉产业理论、科技创新、规划建设、财政金融、投资促进等园区发展方面知识或有相关经历背景的干部比例超过60%，形成以专业化干部为骨干、中青年干部为主体、年轻后备干部为补充的梯次配备格局。

干部队伍人岗相适、保障有力。建立健全择优选任的

用人机制和规范有效的激励保障机制，园区干部队伍中具有产业知识结构或经济管理背景的干部比例达到25%以上，干部能力素质和园区产业发展的相适度进一步提高，园区党组织的政治功能和服务功能不断强化。

人才资源整体开发、效能提升。全市园区人才资源总量占人力资源总量比例达到25%以上，高层次专业技术人才占专业技术人才总量比例达到15%以上，高技能人才占技能劳动者比例达到30%以上，人才对经济增长的贡献率逐年提升，涌现出一批具有国际视野、国内外知名的优秀企业家和一批拥有自主知识产权、掌握核心技术的高层次创新创业人才。

二、重点工作

（一）着力建设结构优化、勇于创新、奋发有为、引领发展的复合型领导班子

适应园区转型发展需要构建领导班子功能结构模型。根据全市产业园区发展总体规划，着眼加强专业化建设、增强班子整体功能，围绕园区不同类型、不同规模、不同定位，构建功能结构模型。编制产业园区领导班子职位说明书，明确各职位的具体职责。把握园区领导班子建设动态要求，优化园区领导干部专业化选配，把园区领导班子建设成个体素质专业、群体结构互补、整体功能优化的管理团队。

选优配强引领园区发展的领导班子。充分发挥功能结构模型重要作用，根据园区发展需要调兵遣将，注重选拔政治素质好、驾驭全局能力强、熟悉经济工作、能开拓创新、具有发展眼光和战略思维的干部担任园区党政正职，注重选配具备产业发展、投融资、对外开放、城建规划、社会治理等方面知识素养和能力素质的干部进入领导班子，不断优化园区领导班子的知识结构、专业结构。加强战略储备，建立一支站在时代前沿、能推动园区可持续发展的后备干部队伍，形成以中青年干部为主体的梯次配备格局。

（二）培养造就具有战略眼光、法治思维和熟悉市场运行规则的专业化管理干部队伍

推进园区干部选人用人制度改革。建立园区党政班子成员信息库和后备干部库，加大园区党政班子成员统筹选配力度，打破地域、身份、单位限制，完善党政机关、企事业单位、社会各方面人才顺畅流动的制度体系。鼓励政府职能部门专业干部，海外高端人才，高校和科研院所高层次人才，中央和省属、市属企业经营管理者到园区任职、挂职或兼职。根据园区对专业人才的特殊需要，加大对企业专业管理团队的引进力度，探索建立园区职业经理人、全员竞聘、岗位绩效目标管理等制度，鼓励有条件的园区实行“雇员制”“聘任制”。

健全园区专业化干部培养机制。把园区干部统筹纳入各级干部教育培训规划，分级组织开展全员轮训和专项培训，5年内对园区干部普遍轮训一遍。把园区优秀年轻干部统筹纳入市、县（区）递进班培养计划，选派园区干部到行业领先的国内知名企业、先进园区挂职学习。把园区作为培养锻炼干部的主战场，探索园区与地方党政部门干部双向培养机制，形成地方党政部门干部与园区干部互派互培的良性循环。

建立健全园区干部考评机制。突出量化考核、分类考核，以产业发展质量、创新发展水平、引领发展能力为重点，建立导向鲜明、科学规范、简便易行的园区干部政绩综合考核评价办法。探索任期管理制度，明确任期内保持园区领导班子相对稳定。鼓励有条件的园区积极探索创新干部管理考评、薪酬绩效和激励约束机制，形成崇尚实干、注重实绩的价值取向。

（三）加快建设具有世界眼光、开拓精神和支撑产业转型升级的优秀企业家队伍

实施优秀企业家培养计划。实施“钒钛之光”优秀企业家培养计划，探索适应市场经济规律、企业发展需求的培养模式，集中资源重点培养造就一批具有世界眼光和战略思维、国内外知名的领军型企业家，一批精英业绩突出、发展潜力大的成长型企业企业家，一批富有创业激情、开拓精

神的创业型企业家，一批职业道德好、专业水平高、管理能力强的职业经理人。依托国内名校名企、国家级园区和其他专业培训机构，建立优秀企业家培训培养基地，实施开放式、个性化、精准化培训，帮助企业提升现代企业管理水平。

大力引进企业经营管理人才。坚持招商引资和招才引智并举，抓住国内外产业向西部转移的契机，加强与国内外名校名企的战略合作，大力吸引我市优势产业发展急需的战略规划、资本运作、科技管理、项目建设、经济金融、国际贸易等领域的专门人才来攀入园发展。依托西博会、科博会、海科会、钒钛论坛、院士行等活动，以重大产业化项目和引资项目为平台，积极引进国内外一流的企业领军人才及核心经营管理团队。依托知名猎头公司等中介机构，引进海内外高端人才来攀创新创业。

营造企业家创业发展的良好生态。建立党政领导联系优秀企业家制度，依法维护企业家的合法权益，激发干事创业积极性，充分发挥企业家在推进技术创新和科技成果转化中的重要作用。完善市优秀企业家评选制度，扩大各类人才奖项中优秀企业家的评选名额。推荐优秀企业家作为党代表和人大代表候选人、担任政协委员，吸纳一批企业家进入政府决策咨询机构。充分发挥工商业联合会、企业家协会、企业商会的桥梁纽带作用，搭建企业家交流合

作平台。综合运用产业引导、财政支持、金融扶持、要素保障等手段，帮助企业带领企业做大做强。

（四）大力聚集突破关键技术、实践能力强、推动产学研紧密结合的创新型科技人才队伍

加快聚集高层次人才。深化人才引进“千人计划”，完善高层次人才引进培养稳定办法，实施更积极、更开放、更有效的引才政策，强化市场发现、市场认可、市场评价的引才机制，构建具有区域竞争比较优势的人才聚集制度。建立园区人才需求目录定期发布制度，实行优秀人才国内外搜索跟踪引进，依托国家和省“千人计划”、重大课题招标等方式，大力引进以科技领军人才、创业投资家等为代表的高层次领军人才和创新创业团队来攀入园发展。拓展科研人员双向流动机制，每年从市内高校、科研院所选派一批专家到企业、合作社兼任技术顾问；探索建立高校、科研院所流动岗位制度，从园区吸引有创新实践经验的企业家和领军人才到高校、科研院所兼职。

完善科技成果转化评价激励机制。建立健全以品德、能力、实绩和贡献为导向的人才评价激励机制，对从事科技成果转化、应用开发和基础研究的人才分类制定评价标准。加大知识产权保护力度，健全科技人才激励机制，下放科技成果使用、处置和收益权，高校、科研院所可以自主决定对其持有的科技成果采取转让、许可、作价入股等

方式开展转化活动，主管部门不再审批或备案，科技成果转移转化收益全部留归单位。鼓励高等学校、科研院所科技人才创业或到企业从事研究开发、成果转化活动并取得合法收入。一年内未实施转化的职务科技成果，成果完成人（团队）拥有成果转化处置权，转化收益中至少70%的比例划归成果完成人（团队）所有。鼓励园区企业通过绩效工资制、年薪制、协议工资制等方式引进高层次人才，支持重点企业通过股权期权、企业年金激励留住和用好核心骨干人才。

积极构建产学研协同创新体系。支持园区企业联合高校、科研院所组建产业技术创新联盟和产业技术研究院，新建一批企业技术中心、工程技术（研究）中心、院士（专家）工作站、博士后科研工作站和创新实践基地，引导科技人才向企业集聚、科技成果到园区转化，形成“人才+项目+产品”的产学研合作机制。支持园区和高校共建大学科技园、大学生创新创业俱乐部、创业园（孵化基地），打造一批市场化、开放式的众创空间，形成“众创空间—创业苗圃（前孵化器）—孵化器—加速器—产业园”全链条创业平台体系。鼓励支持外资研发机构、国有企业等在园区设立研发中心、实验室、技术研究院等新兴研发机构，参与园区研发公共服务平台建设，聚集一批高层次创新人才和团队。

（五）积极培养数量充足、技艺精湛、素质优良的实用技能人才队伍

健全高技能人才培养体系。顺应“互联网+”“中国制造2025”发展趋势，大力推进高技能人才培养计划，进一步完善以园区企业为主体、职业院校为基础、学校教育与企业培养紧密联系的技能人才培养体系。推动园区、企业与职业院校等开展学科专业共建，实行“订单式”培养技术技能人才。大力支持园区企业新建、共建技能大师工作室、高技能人才培训基地，支持企业建立首席技师、特聘技师等技能带头人制度，加快培养一批产业发展急需紧缺职业（工种）的高技能人才。鼓励县（区）、市职能部门结合园区产业布局和主导产业发展需要，新建一批公共实训基地，面向园区企业职工提供公益性、高技能实训服务。

实施职工素质提升计划。鼓励企业按照经营管理、科技研发、实用技能等类别，搭建员工职业发展通道，拓宽各类人才成长成才路径。指导企业建立完善职工培训制度，按规定足额提取职工工资总额的1.5%至2.5%作为职工教育经费。充分发挥企业主体作用，坚持国家职业标准与岗位要求相结合、考核鉴定与企业生产实践相结合、职工业绩与考核评价相结合，构建多元化评价体系，推动企业对员工实行自主评价，激发职工干事创业活力。

（六）选优配强政治素质好、服务发展能力强、善做

群众工作的党务人才队伍

选优配强党组织书记。按照多样化选聘、专业化培养的思路，加强园区党务工作者队伍建设，由党员主要出资人担任党组织书记的大中型企业，应当配备专职副书记；规模和影响较大、党员人数较多的企业，应当配备专职党务工作者。注重从园区企业经营管理人员、生产技术骨干和有威信职工党员中选举产生党组织书记，鼓励选拔具备条件的党员出资人担任党组织书记。鼓励机关优秀年轻干部到园区企业党组织挂任第一书记，探索面向社会公开选聘园区党组织书记。加强园区党组织书记培训和挂职学习锻炼，提升服务企业发展能力。

多渠道选派党建工作指导员。建立园区企业党建指导员选派制度，拓宽选派来源渠道，注重把党政机关、事业单位中与企业联系紧密的在职干部、“退二线”的党员干部、党建专家选派到园区企业担任党建工作指导员，重点选派到党组织不健全、党建工作开展不力的园区企业开展党的工作。建立园区党建工作指导员人才库，实行动态化管理。

完善党务人才管理和激励制度。建立园区党组织书记定期报告和述职评议制度，鼓励企业将党组织书记、专职副书记纳入管理人员序列，积极推荐符合条件的党组织书记作为党代表和人大代表候选人、担任政协委员。建立企

业党务人才资格认定、持证上岗等制度，鼓励企业党务人才和政工人员参与政工专业职称评定。探索建立工资与党务工作岗位津贴相结合的薪酬制度，保障党务工作者享受同级企业经营管理人員待遇。

三、实施保障

（一）加强组织领导。各级党委要把园区领导班子和干部人才队伍建设列上重要日程，纳入本地区、本部门（单位）党的建设总体规划，统筹谋划、定期研究。市委组织部要会同市级有关职能部门，根据本规划指引分类建立园区领导班子功能结构模型，加强对规划指引及各项政策的指导协调和督促落实。县（区）委组织部门和园区要结合实际，制定具体实施方案和配套政策，建立联动机制，形成工作合力。

（二）开展试点示范。各县（区）、市级职能部门要根据规划指引中提出的制度设计和探索方向，选择园区开展先行先试，探索园区干部人事制度和人才发展体制机制改革的新模式新经验，形成可在全市乃至全省复制推广的试点成果。结合省建设国家全面改革创新试验区和创建人才管理改革试验区，积极开展人才工作示范园区创建工作，发挥典型示范引领作用。

（三）营造良好环境。各县（区）、市级职能部门要加大人才发展资金投入力度，落实好现行人才政策，加强对

园区和企业人才引进、培养和奖励等。鼓励支持园区改善人才生活、工作条件，建立健全优秀人才考察疗养、健康体检和津补贴等制度。加大宣传力度，大力弘扬科学求实、创新创业精神，广泛宣传园区创新创业优秀人才及其典型事迹，在全社会营造鼓励创新、宽容失误和支持创业、尊重创造、崇尚科学的良好氛围。

攀枝花市产业园区综合考核评价细则（试行）

为贯彻《中共攀枝花市委、攀枝花市人民政府关于加强产业园区党的建设推动产业园区科学发展加快发展的实施意见》，根据《四川省产业园区综合考核评价办法(试行)》和《攀枝花市关于改进和完善县级党政领导班子和领导干部政绩考核工作的实施办法》等目标管理和政绩考核有关规定，制定本细则。

一、指导思想和基本原则

深入贯彻中央和省委、省政府以及市委、市政府决策部署，坚持以科学发展观为指导，以贯彻落实我市“十三五”规划为目标，紧紧围绕“三个加快建设”战略定位和“四区驱动”战略抓手，按照加强产业园区绩效目标管理，坚持党建和发展两手抓，提高园区治理水平，突出创新驱动发展，突出现代治理能力，突出从严管党治党，建立体现五大发展理念的园区目标管理指标体系和综合考核评价机制，引导园区领导班子和干部真正做到崇尚创新、注重协调、倡导绿色、厚植开放、推进共享，为在全省高水平率先全面建成小康社会提供有力保障。

围绕加强党委对园区发展和治理的领导，突出党委总揽、突出创新驱动、突出差异发展，推进园区治理体系和治理能力现代化，分别设置各有侧重、各具针对性的考核

指标，推动园区走上由要素驱动、投资驱动转向创新驱动的科学发展新路子。

二、考核对象

（一）工业园区

攀枝花高新技术产业园区

攀枝花市西区民营经济创业园区

攀枝花市仁和区南山循环经济发展区

米易白马工矿区

盐边县工业园区

（二）农业园区

攀枝花盐边台湾农民创业园

（三）旅游园区

攀西大裂谷格萨拉生态旅游区

三、指标设置

（一）设置要求

1.突出针对性。突出对实施“三大发展战略”工作成效的考核，重点考核贯彻落实中央和省委、省政府以及市委、市政府部署情况；突出质量和效益相统一的考核，重点考核发展水平、创新驱动、绿色发展等要素，注重考核技术创新、机制创新对园区生产总值的贡献程度；突出党建工作的考核，重点考核园区领导班子、干部人才和基层党组织在园区发展中的保障促进作用。

2.注重差异性。根据横向分类原则，按照产业类型分为工业园区、农业园区、旅游园区，做到指标有区别、权重有差异。

3.体现科学性。按三级构建分级设置指标，一级指标体现系统性，二级指标体现导向性，三级指标体现差异性。三级指标为一、二级指标具体内容，三级指标具体内容及权重根据园区类型和实际情况进行调整和优化。

4.强化约束性。注重对园区的规划及其实施情况考核，重点考核规划与相关园区规划（政策）衔接一致以及规划环评、规划执行等情况；加大环境保护、资源消耗、安全生产等指标的权重，强化安全事故、污染事故、群体性事件等“负面清单”考核；注重强化园区债务考核，防止“寅吃卯粮”等行为。

（二）指标框架

1.一级指标

设置规划管理、发展成效、治理水平、党建工作和加减分项指标。

2.二级指标

（1）规划管理，设置规划编制、规划执行两项指标。

（2）发展成效，设置发展水平、创新驱动、投资促进、绿色发展4项指标。

（3）治理水平，设置产城互动、配套服务、社会治理

3项指标。

（4）党建工作，设置党建责任落实、班子队伍建设、人才队伍建设、基层党组织建设、党风廉政建设5项指标。

（5）加减分项，设置加分项和减分项两项指标。

3.三级指标

按照总量控制、突出重点、定性定量的原则，注重针对不同类型园区特点，提出有区别的具体考核指标，设置差异化的指标权重。

四、组织实施

（一）明确考核主体。市委组织部会同市目标督查办等有关主管部门（单位）统筹负责园区考核工作，市经信委、市发改委、市科知局、市商务粮食局牵头负责工业园区考核，市农牧局牵头负责农业园区考核，市旅游局牵头负责旅游园区考核，市委组织部牵头负责园区党建考核，市级其他有关部门（单位）为责任单位，制定园区综合考核评价细则，分别抓好具体实施。园区相关数据审核工作由有关主管部门（单位）负责，市统计局提供技术等支持。

（二）严格考核程序

1.园区自查。园区按照综合考核评价细则要求，认真总结，分类形成自查报告，每年年底将年度考核自查报告和相关资料报市级牵头单位。

2.实地抽查。市级牵头单位组建核查小组，对园区考

核工作进行随机抽查。

3.部门考评。参与考核的市级责任单位负责做好相关考核指标制定、数据统计、审核评分工作，并将考核指标数据和评分结果报市级牵头单位。

4.综合考核。市级牵头单位根据园区自查、实地核查数情况，对园区考核指标数据进行评审、汇总分析，确定考核结果报市目标督查办审定。

（三）健全工作机制。建立考评工作定期沟通协调机制，研究会商考核评价中的重大问题，及时征求相关部门（单位）意见。建立考核指标及时修正机制，保证各项考核指标动态调整、科学合理。建立考核结果信息化共享平台，实现各类考核资源有机整合、有序互动。

（四）严肃考核纪律。各县（区）、各部门（单位）必须保证考核数据真实准确。指标数据一经采用，不得擅自更改。对考核中弄虚作假的，年度考核不得分，并视情节轻重通报批评，直至追究相关责任人责任。

五、结果运用

坚持把园区考核结果作为对县（区）和园区领导班子及领导干部政绩考核的重要内容，作为干部提拔使用的重要参考，注重提拔使用抓园区发展和园区党建实绩突出的优秀干部。

对发生重特大安全事故、重大污染事故、土地违法违规使用、规模性群体性事件等情况，依纪依法进行责任追究。

园区综合考核评价指标框架

一级指标	二级指标	三级指标
规划管理(15%)	规划编制	园区规划编制以及依程序动态调整情况、规划与相关园区规划(政策)衔接一致以及规划环评执行情况。
	规划执行	园区规划重点内容执行情况、规划目标实现情况等。
发展成效(35%)	发展水平	园区生产总值增速、主营业务收入增速、主导产业主营业务收入占比、全员劳动生产率、当年新增企业数与企业总数比例、税收增长率等。
	创新驱动	园区企业研究与试验发展经费支出占园区主营业务收入的比重、直接从事研究开发人员占期末从业人员人数的比重、新增省级以上创新创业载体数,企业发明专利授权数、企业品牌创建数等反映技术机制创新对园区生产总值的贡献指标等。
	投资促进	园区入园企业投资增速、市外投资额增速、外商投资额增速等。
	绿色发展	园区已开发面积占规划面积比重、土地集约节约利用水平、园区规以上万元增加值的综合能耗和综合水耗、主要污染物总量消减、生态环境损害等。
治理水平(25%)	产城互动	产业集中度、期末从业人员人数、园区所在行政区的城镇化率等。
	配套服务	信息通、市场通、技术通、人才通、资金通、物流通、法规通、设施通、服务通等配套服务平台的搭建、引进及运行情况。
	社会治理	应急处置机制建立、安全生产重特大事故控制数、不稳定因素化解或稳控、法治园区建设等。
党建工作(25%)	党建责任落实	落实党建工作党委(党组)主体责任、党委(党组)书记第一责任、党委(党组)班子成员“一岗双责”情况等。

	班子队伍建设	领导班子思想政治建设、班子内部运行机制、干部培养使用情况等。
	人才队伍建设	人才工作专项经费投入、人才引进和服务平台建设，专业管理人才、企业家人才、企业领军人才、专业技能人才等人才队伍培训和管理激励情况等。
	基层党组织建设	基层党组织有效覆盖和功能发挥、党员发展和教育管理、开展各类党员示范、基层党建投入保障、党的群众工作情况等。
	党风廉政建设	正风肃纪专项整治、纪律审查综合绩效、园区廉洁文化建设、预防腐败工作情况等。
加减分项	加分项 (不超过5分)	获得中央、国务院和省委、省政府表彰奖励或中央和省市领导批示表扬；获得国家级、省级新型示范点等称号；获得省级及以上先进基层党组织表彰。
	减分项	受到中央、国务院和省委、省政府通报批评；被新华社、人民日报、中央电视台等中央主要新闻媒体曝光并核查属实；被企业投诉、被群众举报环境污染并核查属实等。