

中共苏州市委文件

苏委发〔2016〕28号



中共苏州市委 苏州市人民政府 印发《关于进一步推进人才优先发展的 若干措施》的通知

各市、区委和人民政府，苏州工业园区、苏州高新区、太仓港口工委和管委会；市委各部委办局，市各委办局，市各人民团体，各大专院校和直属单位：

经市委常委会和市政府常务会议审议通过，现将《关于进一步推进人才优先发展的若干措施》印发给你们，请结合各自实际，认真贯彻执行。

中共苏州市委
苏州市人民政府

2016年9月14日

关于进一步推进人才优先发展的若干措施

人才是创新发展的第一资源，苏州改革开放以来的实践证明，抓人才就是抓发展，抓人才就是抓未来。为深入实施创新驱动发展战略，加快建设具有全球影响力的产业科技创新高地、具有国际竞争力的先进制造业基地，以人才优先发展塑造新一轮发展优势、创新优势和产业优势，根据中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》精神和省委省政府重大决策部署，结合苏州实际，制定如下措施：

一、实施更具竞争优势的人才培养与引进政策

1. 顶尖人才“引领工程”。未来五年，重点培养一批具有成长为两院院士潜力的人才，并争取入选 2~3 名，给予入选人才 200 万元奖励，并给予培养单位 500 万元奖励。引进中国或发达国家院士、国家最高科技奖获得者等顶尖人才的，按“一事一议”给予支持，并给予引才单位最高 500 万元奖励。围绕重大产业发展的核心技术需求，引进 5~10 个重大创新团队，给予 1000~5000 万元项目资助，并给予引才单位 100 万元奖励。

2. 领军人才“集聚工程”。自主申报入选的千人计划、万人计划等领军人才，经认定给予最高 400 万元项目资助，给予单位 50 万元奖励；引进外地入选的上述领军人才，经认定给予同等待遇。提档升级“姑苏人才计划”，未来五年，重点在科技、金融、

教育、卫生、文化、旅游等领域引育 1000 名左右引领行业发展的领军人才（团队），给予引进人才（团队）最高 400 万元项目资助，并给予引才单位最高 50 万元奖励；现有人才经自主培养入选领军人才（团队）的，参照引进标准给予同等待遇。

3. 紧缺人才“倍增工程”。未来五年，大力培育和引进 10000 名左右先进制造业、现代服务业和社会民生等领域急需紧缺的各类专业人才，重点加大对总部经济、国际商务、文化创意、工业设计、知识产权、生态环保、现代农业等领域人才的引育力度，给予人才 6~12 万元薪酬补贴。

4. 国际化人才“汇智工程”。拓宽招才引智国际化视野，加大“海鸥计划”实施力度，支持高校院所、科研机构、企业等各类主体多渠道引进外国专家，给予引才单位最高 50 万元奖励。建立外国留学生就业创业基地，探索外籍留学生毕业后直接留苏就业创业的便利政策。对符合条件的国际人才合作项目给予一定资助。

5. 企业家人才“提升工程”。充分发挥企业家队伍在创新驱动中的龙头作用，建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制，在产业引导资金中设立企业家培养专项，5 年内投入 1 亿元，重点培养 100 名左右领袖型企业家，200 名左右科技型企业企业家，1000 名左右青年新生代企业家，积极培育壮大“走出去”企业家队伍。

6. 高技能人才“支撑工程”。充分发挥企业培养技能型人才

的主体作用，实施高技能人才培养积分奖励制，加快培养一支与产业体系相匹配的高技能人才队伍。到 2020 年，全市高技能人才达 60 万人，高技能人才占技能劳动者比例达到 35%。引进高技能领军人才的，给予企业最高 50 万元奖励。

7. 青年人才“储备工程”。健全适应青年人才成长规律的培养开发机制，培养造就一批德才兼备的青年人才，形成各领域人才的后备力量。深入实施“科技创业天使计划”，到 2020 年，扶持 2000 个左右有一定技术含量和发展前景的青年创客，对符合条件的青年创客给予最高 10 万元创业奖励、最高 50 万元项目资助。强化青年博士后人才储备库功能，扩大博士后招生规模，每年招收博士后不少于 400 名。积极吸引全球优秀青年人才到我市从事博士后研究，新进站的博士后给予 12 万元生活补贴。对出站留苏工作的博士后科研人员，给予最高 30 万元生活补贴。

二、构建更加灵活高效的人才使用与管理机制

8. 实施人才分类评价。推动人才评价去行政化，建立更加科学的人才分类评价体系。创业人才突出对技术能力、团队结构、商业潜力的综合评价；企业人才突出以薪酬为主要依据的市场化评价；各类专业技术人才，突出同行认可，推广第三方评价；技能人才逐步实施企业和行业组织自主评价，支持各类机构举办技能大赛，建立以赛代评、以赛促评的评价模式。

9. 完善市场化的人才认定机制。进一步提升企业在人才评价中的话语权，健全人才认定的市场化机制。推广“海鸥计划”人

才认定与个人所得税缴纳情况挂钩的做法，建立个人素质、紧缺指数和薪酬水平“三位一体”的积分制人才评价体系，在高层次人才评价中更加突出薪酬水平等市场化要素。

10. 探索人才举荐制。发挥以才荐才、以才引才的正向效应，建立人才举荐专家库。面向重点领域，凡经专家库内3名以上专家举荐，可直接入选相应人才计划。建立举荐质量分析机制和推荐权重优化机制，动态调整人才举荐专家库，形成人才群体参与推动人才发展的良性机制。

11. 深化职称制度改革。探索在具备条件的企事业单位和行业组织开展职称自主评审试点。放宽职称评审前置条件，职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。符合条件的高层次人才、高技能人才、紧缺人才可直接授予相应职称。对国际通行职业资格，可比照认定职称。

12. 创新人才引进机制。加强人才工作海外合作组织动态管理，创设新型海外引才联络站，引入国际知名猎头，拓宽国际高端人才寻访渠道，视引才成果给予一定奖励。探索建立离岸孵化器，促进引智节点前置。企业通过猎头机构引进年薪30万元以上人才并全职服务2年以上的，按佣金的50%（单个人才最高15万元、同一年度单个企业最高100万元）给予企业引才补贴。对列入年度出国（境）招才引智计划目录的重点团组，在出国（境）指标、对上报批等方面予以重点保障。

13. 改进高层次人才因公临时出国（境）管理。对直接从事

教学、科研任务的专家学者，以及事业单位中担任领导职务的专业技术人才，出国开展教育教学活动、科学研究、学术交流以及执行国际学术组织履职任务等，不列入因公临时出国批次数量限量管理，实行计划报备、区别管理。

14. **创新编制和岗位管理方式。**符合条件的事业单位，经人社和机构编制部门备案，可在原额定编制外，另设特聘岗位，不受岗位总量、最高等级和结构比例限制，专项用于引进高端人才。扩大上述单位对管理、专业技术、工勤技能岗位设置的自主权。对急需引进的高层次紧缺人才，可由用人单位直接考核录用。允许高校、科研院所、职业（技工）院校等设立一定比例的流动岗位，吸引高层次人才、高技能人才担任兼职教师或创业导师。

15. **鼓励科研人员离岗创业。**优化事业单位科研人员在职和离岗创业管理办法，鼓励高校、科研院所科研人员离岗创业，5年内保留人事关系，并同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利。创业孵化期内返回原单位的，工龄连续计算。市外事业单位在编科研人员来苏创新创业，可直接办理调动。

16. **促进科技成果交易转化。**财政资金支持的科技项目凡不涉及重大安全利益的，处置权一律下放给项目承担单位。承接成果转化企业，按技术合同交易额的10%，单一年度可给予最高50万元资助。承接重大创新成果转化项目（含国际项目）的，资助比例可提高至合同交易额的25%，单个项目给予最高500万元

资助。

17. 加大科技创新人才激励力度。市级财政资助的科研项目取消劳务费比例限制，提高人员绩效支出比例至 50%。科研人员承担企业科研项目绩效奖励，纳入绩效工资总量管理，不计入绩效工资总额基数。职务发明成果转让收益用于奖励研发团队的比例不低于 70%，不纳入单位绩效工资总额。职务发明成果转让收益用于研究开发人员奖励的部分，主要贡献人员获得份额不低于 50%。事业单位创新业绩突出的，可适当增加绩效工资总量。对急需紧缺的高层次人才，可单独制定收入分配倾斜、个人贡献奖励等政策。

18. 大力推进人才管理改革试验区建设。依托苏州工业园区开放创新综合试验区、昆山深化两岸产业合作试验区等平台，建设苏州人才管理改革试验区，围绕实现国际国内深度融合的市场化人才配置、推动高水平国际人才合作、打造符合国际惯例的人才治理体系等方面先行先试，争取国家和省有关权力下放，通过大胆实验、率先突破，加快形成具有全球竞争力的人才制度优势。

三、打造更加系统完备的人才培养发展平台

19. 支持高水平院校和科研机构建设。充分发挥高校院所在人才集聚、科技创新中的“桥头堡”功能，实施名城名校融合发展战略，支持在苏高校、科研院所建设与我市发展需求相匹配的若干优势学科，集成校地政策和平台共同引育高端人才，促进人才链、创新链与产业链的深度融合。积极推进国家级科研院所、

重点高等院校、国家重点实验室等在苏布局设点，鼓励支持新型研发机构建设，给予相应经费支持。修订高等院校、科研院所引进紧缺高层次人才资助办法，加大人才项目、职称评审、人才服务等方面的支持力度。

20. 加强企业创新平台建设。着力提升企业研发和创新能力，支持企业建设工程技术研究中心、企业技术中心、工程中心（实验室）等创新载体，对新建的国家级、省级、市级企业研发机构，分别给予不同标准的经费支持。企业利用自身土地建设研发机构的，简化审批流程，减免相关规费。

21. 推进博士后科研工作站建设。扩大博士后建站规模，符合条件的可“先设站、后挂牌”。每年新增企业博士后工作站点40家，力争每年升级为国家级博士后工作站10家以上。对新建国家级博士后科研工作站、省级博士后创新实践基地，分别给予60万元、20万元资助。成立市级博士后创投中心，支持博士后成果转化和在苏创新创业。

22. 加大技能人才培养载体建设力度。未来五年，新建高技能人才公共实训基地50家、市级技能大师（名师）工作室100家。新认定的市级公共实训基地给予20万元奖励，省级以上实训基地给予50%配套奖励。新认定的市级技能大师（名师）工作室给予5万元奖励，并根据培养绩效给予后续支持。大力发展职业教育，积极推进职业教育国际合作，重点建设一批国家级、省级示范职业（技工）院校，鼓励校企联合培养人才，推行企业新型

学徒制、“双导师制”、“双元制”职业教育，加快培养支撑“苏州制造”、“苏州创造”的技能人才队伍。

23. 支持众创空间建设发展。深入推进“创客天堂”行动，依托行业龙头骨干企业、科研机构、行业组织，围绕我市新兴产业需求，大力建设低成本、全方位、专业化、开放式的众创空间。到2020年，全市建设众创空间等新型孵化机构超过300家，对符合条件的给予一定资助。优先支持众创空间内的人才申报“科技创业天使计划”等人才项目。

24. 打造国际化学术交流平台。修订高层次人才学术活动资助办法，加大支持国内外知名学术机构、学术组织在苏州发起、组织学术论坛，可给予主办单位最高100万元补贴，力争一批高水平的学术论坛落户苏州成为永久性会议基地。对企业、产业联盟、新型研发组织发起的技术研讨和创新交流活动，给予最高10万元资助。出台相关资助办法，激励产业链上的资源整合及不同产业间的跨界合作，对促成合作的组织或个人，给予最高20万元奖励。

四、完善更加便捷周到的人才服务机制

25. 强化人才创新创业金融支持。鼓励银行对人才企业采取差异化信贷管理，放宽不良容忍率。大力实施“金融支持企业自主创新行动计划”，鼓励银行、担保公司和保险公司分别为人才企业提供信用贷款、无反担保条件的融资信用担保、贷款保证保险，单户500万元及以下的，每年按新增业务总额的5%给予奖励，专

项用于对冲风险、弥补损失，单一机构每年奖励最高 1000 万元。引导天使投资机构投资初创期人才企业，按实际投资额给予最高 15%（单个项目最高 50 万元）补贴。发生投资损失的，按实际损失额给予最高 50%（单个项目最高 500 万元）风险补偿。到 2020 年，50%以上的人才领（创）办企业获得首笔融资，创投机构民间投资比例进一步增大，早期投资案例占比增加到 2/5。

26. 实施严格的知识产权保护。深化知识产权综合体制改革，加快知识产权服务业集聚区建设，加大力度保护人才知识产权。扩大知识产权质押融资试点，成立专业机构、律师协会等参与的人才知识产权法律服务联盟，将侵权行为纳入社会信用记录。对企业寻求代理、评估、交易、司法等知识产权专业性服务，给予服务总费用 30%、最高 100 万元的补贴。

27. 支持创新产品首购首用。市级以上领军人才企业研发生产并首次投放市场的创新产品，纳入《苏州市创新产品推荐目录》。鼓励财政性资金优先采购和推广应用人才企业创新产品，制定《创新产品政府首购和订购实施办法》。对非政府采购中本市企事业单位首次采购创新产品，给予采购单位实际采购价 10%（最高 50 万元）的补贴。

28. 鼓励企业采购专业服务。大力发展人才科技服务业，加快培育人才科技服务业市场化力量，5 年内发放 1 亿元“创新创业券”，支持企业购买科技咨询、检验检测、经营诊断、人员培训、技术转移等专业化服务。

29. 实施人才乐居工程。加大人才公寓建设力度，优先保障人才公寓建设用地，到 2020 年，市县两级提供不少于 4 万套人才公寓。实行差异化限购限贷政策，分层分类向人才提供安家补贴、租房补贴，以货币化、市场化方式解决人才住房问题。入选市级人才计划的最高可享受 250 万元安家补贴，购买自住住房申请住房公积金贷款的，不受缴存时间限制，贷款额度可放宽至最高限额的 2~4 倍。

30. 优化人才子女入学政策。高层次人才非户籍子女就读义务教育阶段学校，享受本市户籍学生待遇，由教育部门就地安排入学。深化完善公办学校定点吸纳高层次人才子女入学制度，鼓励和引导社会力量来苏合作办学，推进中小学国际合作办学和国际学校建设，妥善满足高层次人才子女教育需求。

31. 提升人才医疗保障水平。完善高层次人才医疗保健待遇，符合条件的高层次人才可享受市级保健待遇，领军以上人才可享受市级重点保健待遇。在我市三甲医院开通就医“绿色通道”，为高层次人才配备健康顾问，提供预约诊疗服务，加强领军人才健康管理和咨询服务。推动具备条件的医院、诊疗中心与国内外保险公司扩大合作，加入国际医疗保险直付网络系统。

32. 降低人才停居留和落户门槛。试点在苏州工业园区成立技术移民事务管理服务机构，降低在苏外籍人才申请永久居留门槛，扩大聘雇单位类型，取消职务级别限制，放宽居住时限要求，简化办理手续。符合条件的高层次人才、高技能人才，可选择在

实际居住地或工作地落户，其配偶、未成年子女可以随迁，不受住所条件、居住年限等限制。

33. 成立“一站式”人才服务机构。整合相关部门人才服务职能，构建全市统一的人才综合服务平台，开通人才服务专线，实行“一站式受理、一站式办结、一站式答复”，为各类高层次人才提供政策咨询、项目申报、融资对接、业务办理等“一揽子”服务。简化优化人才服务流程，建立高效便捷的线上线下人才服务模式，提高人才服务效率。

34. 实行“一卡通”人才服务制度。整合原海外人才居住证（苏州“绿卡”）及高层次人才享受生活待遇政策，为符合条件的高层次人才发放“姑苏英才卡”，人才凭卡可直接办理出入境证件、户口准入、社保结转、人事关系调入、住房公积金、驾驶证换发等业务，并享受医疗保障“绿色通道”等待遇。拓展“姑苏英才卡”金融功能，人才持卡可直接享受最高100万元个人信用贷。

五、健全更加坚强有力的人才优先发展保障机制

35. 完善党管人才工作格局。全市人才工作在市委、市政府和市人才工作领导小组的统一领导下，由组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量积极参与、发挥作用。理顺党委和政府人才工作职能部门职责，将行业、领域人才队伍建设及人才服务保障职能列入相关部门“三定”方案。

36. 建立党政领导联系人才制度。各级党政领导班子成员每年至少开展1次人才工作专题调研，至少挂钩联系1名重点人才

(项目),与专家人才保持密切联系,广泛听取意见和建议,及时帮助协调解决实际问题。畅通人才参政议政渠道,对各类人才提出的重要建议,开展定期会商,实行挂牌督办。

37. 强化目标责任考核激励。加大党政领导班子和领导干部人才科技工作目标责任制考核力度,纳入“一把手”抓党建述职内容和考核体系。建立健全奖惩激励机制,将考核结果作为考核评价领导班子和领导干部的重要依据,与单位绩效考核挂钩,对履职不力的严肃问责。

38. 优先保障人才投入。市县两级财政根据人才发展实际需要,优先足额安排人才开发资金,并保持人才投入与经济发展同步增长。定期开展人才投入绩效分析,不断优化人才投入结构和方式,提升资金使用效益。鼓励和支持企业及社会组织建立人才发展基金,建立政府、企业、社会多元化人才投入机制。

39. 夯实人才工作力量。推进市县两级人才办实体化运作,人才办设在党(工)委组织部,主任一般由组织部副部长兼任,配备专职副主任1名,专职工作人员不少于5人。姑苏人才计划各子计划执行部门设立人才工作职能处室,配备专职人员1~2名。其他市级机关部门,根据实际情况设立相应机构。

40. 营造良好社会氛围。建立人才工作市县联动宣传机制,整合优质媒体资源,进一步加大人才政策宣传力度,不断提升政策的影响力。完善人才荣誉制度和激励体系,广泛宣传优秀人才先进事迹,大力培育创新文化,积极弘扬创业精神,在全社会营

造尊才、重才、爱才、惜才的良好氛围。

各级党委政府要高度重视人才工作，不断强化“一把手抓第一资源”的责任，结合本地实际，制定优化相应人才政策措施。各有关部门要按照任务分工，积极主动担当，及时根据本措施制定相应的实施细则，不折不扣抓好政策落地。本措施中涉及的相关经费，除已有科技、产业等专项资金安排的外，从市人才开发资金中列支，自2017年起列入财政预算，根据资金管理办法拨付。本措施由市人才工作领导小组办公室负责解释，与我市此前出台的政策有重复、交叉的，按照“从新、从优、从高”的原则执行。

附件：

工作任务分解表

序号	工作目标任务	需出台的文件	责任部门
1.	顶尖人才“引领工程”。未来五年，重点培养一批具有成长为两院院士潜力的人才，并争取入选 2~3 名，给予入选人才 200 万元奖励，并给予培养单位 500 万元奖励。引进中国或发达国家院士、国家最高科技奖获得者等顶尖人才的，按“一事一议”给予支持，并给予引才单位最高 500 万元奖励。围绕重大产业发展的核心技术需求，引进 5~10 个重大创新团队，给予 1000~5000 万元项目资助，并给予引才单位 100 万元奖励。	制定《顶尖人才及创新团队引进和培育实施细则》	人才办*、科技局
2.	领军人才“集聚工程”。自主申报入选的千人计划、万人计划等领军人才，经认定给予最高 400 万元项目资助，给予单位 50 万元奖励；引进外地入选的上述领军人才，经认定给予同等待遇。提档升级“姑苏人才计划”，未来五年，重点在科技、金融、教育、卫生、文化、旅游等领域引育 1000 名左右引领行业发展的领军人才（团队），给予引进人才（团队）最高 400 万元项目资助，并给予引才单位最高 50 万元奖励；现有人才经自主培养入选领军人才（团队）的，参照引进标准给予同等待遇。	修订科技、教育、卫生、文化、旅游等领域《领军人才实施细则》 制定《金融人才计划实施细则》	人才办*、宣传部、金融办、经信委、教育局、科技局、卫计委、旅游局等
3.	紧缺人才“倍增工程”。未来五年，大力培育和引进 10000 名左右先进制造业、现代服务业和社会民生等领域急需紧缺的各类专业人才，重点加大对总部经济、国际商务、文化创意、工业设计、知识产权、生态环保、现代农业等领域人才的引育力度，给予人才 6~12 万元薪酬补贴。	修订《重点产业紧缺人才计划实施细则》 制定《知识产权人才计划实施细则》、《农业人才计划实施细则》	人社局*、发改委、农委、商务局、知识产权局等
4.	国际化人才“汇智工程”。拓宽招才引智国际化视野，加大“海鸥计划”实施力度，支持高校院所、科研机构、企业等各类主体多渠道引进外国专家，给予引才单位最高 50 万元奖励。建立外国留学生就业创业基地，探索外籍留学生毕业后直接留苏就业创业的便利政策。对符合条件的国际人才合作项目给予一定资助。	修订《“海鸥计划”柔性引进海外智力的实施细则》 制定《外籍留学生毕业后直接留苏就业创业实施办法》	人社局*、公安局

序号	工作目标任务	需出台的文件	责任部门
5.	企业家人才“提升工程”。充分发挥企业家队伍在创新驱动中的龙头作用，建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制，在产业引导资金中设立企业家培养专项，5年内投入1亿元，重点培养100名左右领袖型企业家，200名左右科技型企业家，1000名左右青年新生代企业家，积极培育壮大“走出去”企业家队伍。	修订《企业家素质提升计划实施细则》	经信委
6.	高技能人才“支撑工程”。充分发挥企业培养技能型人才的主体作用，实施高技能人才培养积分奖励制，加快培养一支与产业体系相匹配的高技能人才队伍。到2020年，全市高技能人才达60万人，高技能人才占技能劳动者比例达到35%。引进高技能领军人才的，给予企业最高50万元奖励。	修订《高技能人才计划实施细则》	人社局
7.	青年人才“储备工程”。健全适应青年人才成长规律的培养开发机制，培养造就一批德才兼备的青年人才，形成各领域人才的后备力量。深入实施“科技创业天使计划”，到2020年，扶持2000个左右有一定技术含量和发展前景的青年创客，对符合条件的青年创客给予最高10万元创业奖励、最高50万元项目资助。强化青年博士后人才储备库功能，扩大博士后招生规模，每年招收博士后不少于400名。积极吸引全球优秀青年人才到我市从事博士后研究，新进站的博士后给予12万元生活补贴。对出站留苏工作的博士后科研人员，给予最高30万元生活补贴。	修订《关于进一步加强博士后工作的实施细则》	人社局*、科技局
8.	实施人才分类评价。推动人才评价去行政化，建立更加科学的人才分类评价体系。创业人才突出对技术能力、团队结构、商业潜力的综合评价；企业人才突出以薪酬为主要依据的市场化评价；各类专业技术人才，突出同行认可，推广第三方评价；技能人才逐步实施企业和行业组织自主评价，支持各类机构举办技能大赛，建立以赛代评、以赛促评的评价模式。		人才办*、人社局
9.	完善市场化的人才认定机制。进一步提升企业在人才评价中的话语权，健全人才认定的市场化机制。推广“海鸥计划”人才认定与个人所得税缴纳情况挂钩的做法，建立个人素质、紧缺指数和薪酬水平“三位一体”的积分制人才评价体系，在高层次人才评价中更加突出薪酬水平等市场化要素。		人才办*、科技局、人社局
10.	探索人才举荐制。发挥以才荐才、以才引才的正向效应，建立人才举荐专家库。面向重点领域，凡经专家库内3名以上专家举荐，可直接入选相应人才计划。建立举荐质量分析机制和推荐权重优化机制，动态调整人才举荐专家库，形成人才群体参与推动人才发展的良性机制。	制定《关于人才举荐制度的实施办法》	人才办*、科技局、人社局
11.	深化职称制度改革。探索在具备条件的企事业单位和行业组织开展职称自主评审试点。放宽职称评审前置条件，职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。符合条件的高层次人才、高技能人才、紧缺人才可直接授予相应职称。对国际通行职业资格，可比照认定职称。	制定《关于推进职称制度改革的实施办法》	人社局

序号	工作目标任务	需出台的文件	责任部门
12.	创新人才引进机制。加强人才工作海外合作组织动态管理，创设新型海外引才联络站，引入国际知名猎头，拓宽国际高端人才寻访渠道，视引才成果给予一定奖励。探索建立离岸孵化器，促进引智节点前置。企业通过猎头机构引进年薪30万元以上人才并全职服务2年以上的，按佣金的50%（单个人才最高15万元、同一年度单个企业最高100万元）给予企业引才补贴。对列入年度出国（境）招才引智计划目录的重点团组，在出国（境）指标、对上报批等方面予以重点保障。	制定《海外引才联络站实施办法》、《关于支持企业推进高端引智资助办法（暂行）》	人社局*、科技局、外事办
13.	改进高层次人才因公临时出国（境）管理。对直接从事教学、科研任务的专家学者，以及事业单位中担任领导职务的专业技术人才，出国开展教育教学活动、科学研究、学术交流以及执行国际学术组织履职任务等，不列入因公临时出国批次数量限量管理，实行计划报备、区别管理。		外事办
14.	创新编制和岗位管理方式。符合条件的事业单位，经人社和机构编制部门备案，可在原额定编制外，另设特聘岗位，不受岗位总量、最高等级和结构比例限制，专项用于引进高端人才。扩大上述单位对管理、专业技术、工勤技能岗位设置的自主权。对急需引进的高层次紧缺人才，可由用人单位直接考核录用。允许高校、科研院所、职业（技工）院校等设立一定比例的流动岗位，吸引高层次人才、高技能人才担任兼职教师或创业导师。	制定《关于创新编制管理方式鼓励事业单位引才的实施办法》	编委办*、教育局、人社局
15.	鼓励科研人员离岗创业。优化事业单位科研人员在职和离岗创业管理办法，鼓励高校、科研院所科研人员离岗创业，5年内保留人事关系，并同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利。创业孵化期内返回原单位的，工龄连续计算。市外事业单位在编科研人员来苏创新创业，可直接办理调动。	修订《事业单位科研人员在职和离岗创业管理办法》	人社局
16.	促进科技成果交易转化。财政资金支持的科技项目凡不涉及重大安全利益的，处置权一律下放给项目承担单位。承接成果转化的企业，按技术合同交易额的10%，单一年度可给予最高50万元资助。承接重大创新成果转化项目（含国际项目）的，资助比例可提高至合同交易额的25%，单个项目给予最高500万元资助。		科技局*、财政局
17.	加大科技创新人才激励力度。市级财政资助的科研项目取消劳务费比例限制，提高人员绩效支出比例至50%。科研人员承担企业科研项目绩效奖励，纳入绩效工资总量管理，不计入绩效工资总额基数。职务发明成果转让收益用于奖励研发团队的比例不低于70%，不纳入单位绩效工资总额。职务发明成果转让收益用于研究开发人员奖励的部分，主要贡献人员获得份额不低于50%。事业单位创新业绩突出的，可适当增加绩效工资总量。对急需紧缺的高层次人才，可单独制定收入分配倾斜、个人贡献奖励等政策。		科技局*、财政局、人社局

序号	工作目标任务	需出台的文件	责任部门
18.	大力推进人才管理改革试验区建设。依托苏州工业园区开放创新综合试验区、昆山深化两岸产业合作试验区等平台，建设苏州人才管理改革试验区，围绕实现国际国内深度融合的市场化人才配置、推动高水平国际人才合作、打造符合国际惯例的人才治理体系等方面先行先试，争取国家和省有关权力下放，通过大胆实验、率先突破，加快形成具有全球竞争力的人才制度优势。	制定《苏州工业园区开放创新综合试验区人才管理改革实施方案》、《昆山深化两岸产业合作试验区人才管理改革实施方案》	深改办*，苏州工业园区、昆山市
19.	支持高水平院校和科研机构建设。充分发挥高校院所在人才集聚、科技创新中的“桥头堡”功能，实施名城名校融合发展战略，支持在苏高校、科研院所建设与我市发展需求相匹配的若干优势学科，集成校地政策和平台共同引育高端人才，促进人才链、创新链与产业链的深度融合。积极推进国家级科研院所、重点高等院校、国家重点实验室等在苏布局设点，鼓励支持新型研发机构建设，给予相应经费支持。修订高等院校、科研院所引进紧缺高层次人才资助办法，加大人才项目、职称评审、人才服务等方面的支持力度。	修订《高等院校、科研院所紧缺人才资助办法》	人才办*、教育局、科技局、人社局
20.	加强企业创新平台建设。着力提升企业研发和创新能力，支持企业建设工程技术研究中心、企业技术中心、工程中心（实验室）等创新载体，对新建的国家级、省级、市级企业研发机构，分别给予不同标准的经费支持。企业利用自身土地建设研发机构的，简化审批流程，减免相关规费。		科技局*、发改委、经信委、教育局、人社局、国土局
21.	推进博士后科研工作站建设。扩大博士后建站规模，符合条件的可“先设站、后挂牌”。每年新增企业博士后工作站点40家，力争每年升级为国家级博士后工作站10家以上。对新建国家级博士后科研工作站、省级博士后创新实践基地，分别给予60万元、20万元资助。成立市级博士后创投中心，支持博士后成果转化和在苏创新创业。	修订《关于进一步加强博士后工作的实施细则》	人社局
22.	加大技能人才培养载体建设力度。未来五年，新建高技能人才公共实训基地50家、市级技能大师（名师）工作室100家。新认定的市级公共实训基地给予20万元奖励，省级以上实训基地给予50%配套奖励。新认定的市级技能大师（名师）工作室给予5万元奖励，并根据培养绩效给予后续支持。大力发展职业技能教育，积极推进职业教育国际合作，重点建设一批国家级、省级示范职业（技工）院校，鼓励校企联合培养人才，推行企业新型学徒制、“双导师制”、“双元制”职业教育，加快培养支撑“苏州制造”、“苏州创造”的技能人才队伍。	修订《高技能人才计划实施细则》	人社局*、教育局
23.	支持众创空间建设发展。深入推进“创客天堂”行动，依托行业龙头骨干企业、科研机构、行业组织，围绕我市新兴产业需求，大力建设低成本、全方位、专业化、开放式的众创空间。到2020年，全市建设众创空间等新型孵化机构超过300家，对符合条件的给予一定资助。优先支持众创空间内的人才申报“科技创业天使计划”等人才项目。		科技局

序号	工作目标任务	需出台的文件	责任部门
24.	打造国际化学术交流平台。修订高层次人才学术活动资助办法，加大支持国内外知名学术机构、学术组织在苏州发起、组织学术论坛，可给予组办单位最高100万元补贴，力争一批高水平的学术论坛落户苏州成为永久性会议基地。对企业、产业联盟、新型研发组织发起的技术研讨和创新交流活动，给予最高10万元资助。出台相关资助办法，激励产业链上的资源整合及不同产业间的跨界合作，对促成合作的组织或个人，给予最高20万元奖励。	修订《高层次人才学术活动资助办法》 制定《关于促进创新交流和产业链合作的实施办法》	人才办*、科技局、科协
25.	强化人才创新创业金融支持。鼓励银行对人才企业采取差异化信贷管理，放宽不良容忍率。大力实施“金融支持企业自主创新行动计划”，鼓励银行、担保公司和保险公司分别为人才企业提供信用贷款、无反担保条件的融资信用担保、贷款保证保险，单户500万元及以下的，每年按新增业务总额的5%给予奖励，专项用于对冲风险、弥补损失，单一机构每年奖励最高1000万元。引导天使投资机构投资初创期人才企业，按实际投资额给予最高15%（单个项目最高50万元）补贴。发生投资损失的，按实际损失额给予最高50%（单个项目最高500万元）风险补偿。到2020年，50%以上的人才领（创）办企业获得首笔融资，创投机构民间投资比例进一步增大，早期投资案例占比增加到2/5。		金融办*、科技局、财政局
26.	实施严格的知识产权保护。深化知识产权综合体制改革，加快知识产权服务业集聚区建设，加大力度保护人才知识产权。扩大知识产权质押融资试点，成立专业机构、律师协会等参与的人才知识产权法律服务联盟，将侵权行为纳入社会信用记录。对企业寻求代理、评估、交易、司法等知识产权专业性服务，给予服务总费用30%、最高100万元的补贴。		知识产权局
27.	支持创新产品首购首用。市级以上领军人才企业研发生产并首次投放市场的创新产品，纳入《苏州市创新产品推荐目录》。鼓励财政性资金优先采购和推广应用人才企业创新产品，制定《创新产品政府首购和订购实施办法》。对非政府采购中本市企事业单位首次采购创新产品，给予采购单位实际采购价10%（最高50万元）的补贴。	制定《创新产品推荐目录》、《创新产品政府首购和订购实施办法》	财政局*、科技局
28.	鼓励企业采购专业服务。大力发展人才科技服务业，加快培育人才科技服务业市场化力量，5年内发放1亿元“创新创业券”，支持企业购买科技咨询、检验检测、经营诊断、人员培训、技术转移等专业化服务。		科技局*、财政局
29.	实施人才乐居工程。加大人才公寓建设力度，优先保障人才公寓建设用地，到2020年，市县两级提供不少于4万套人才公寓。实行差异化限购限贷政策，分层分类向人才提供安家补贴、租房补贴，以货币化、市场化方式解决人才住房问题。入选市级人才计划的最高可享受250万元安家补贴，购买自住住房申请住房公积金贷款的，不受缴存时间限制，贷款额度可放宽至最高限额的2~4倍。		人才办*、国土局、住建局、住房公积金管理中心

序号	工作目标任务	需出台的文件	责任部门
30.	优化人才子女入学政策。高层次人才非户籍子女就读义务教育阶段学校，享受本市户籍学生待遇，由教育部门就地安排入学。深化完善公办学校定点吸纳高层次人才子女入学制度，鼓励和引导社会力量来苏合作办学，推进中小学国际合作办学和国际学校建设，妥善满足高层次人才子女教育需求。		教育局
31.	提升人才医疗保障水平。完善高层次人才医疗保健待遇，符合条件的高层次人才可享受市级保健待遇，领军以上人才可享受市级重点保健待遇。在我市三甲医院开通就医“绿色通道”，为高层次人才配备健康顾问，提供预约诊疗服务，加强领军人才健康管理和咨询服务。推动具备条件的医院、诊疗中心与国内外保险公司扩大合作，加入国际医疗保险直付网络系统。	修订《高层次人才医疗保健实施办法》	卫计委
32.	降低人才停居留和落户门槛。试点在苏州工业园区成立技术移民事务管理服务机构，降低在苏外籍人才申请永久居留门槛，扩大聘雇单位类型，取消职务级别限制，放宽居住时限要求，简化办理手续。符合条件的高层次人才、高技能人才，可选择在实际居住地或工作地落户，其配偶、未成年子女可以随迁，不受住所条件、居住年限等限制。		公安局
33.	成立“一站式”人才服务机构。整合相关部门人才服务职能，构建全市统一的人才综合服务平台，开通人才服务专线，实行“一站式受理、一站式办结、一站式答复”，为各类高层次人才提供政策咨询、项目申报、融资对接、业务办理等“一揽子”服务。简化优化人才服务流程，建立高效便捷的线上线下人才服务模式，提高人才服务效率。		人才办*、编委办、教育局、科技局、公安局、人社局、政务办等
34.	实行“一卡通”人才服务制度。整合原海外人才居住证（苏州“绿卡”）及高层次人才享受生活待遇政策，为符合条件的高层次人才发放“姑苏英才卡”，人才凭卡可直接办理出入境证件、户口准入、社保结转、人事关系调入、住房公积金、驾驶证换发等业务，并享受医疗保障“绿色通道”等待遇。拓展“姑苏英才卡”金融功能，人才持卡可直接享受最高100万元个人信用贷。	制定《“姑苏英才卡”使用管理实施细则》	人才办*、教育局、科技局、公安局、人社局、卫计委、政务办、住房公积金管理中心等
35.	完善党管人才工作格局。全市人才工作在市委、市政府和市人才工作领导小组的统一领导下，由组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量积极参与、发挥作用。理顺党委和政府人才工作职能部门职责，将行业、领域人才队伍建设及人才服务保障职能列入相关部门“三定”方案。		编委办
36.	各级党政领导班子成员每年至少开展1次人才工作专题调研，至少挂钩联系1名重点人才（项目），与专家人才保持密切联系，广泛听取意见和建议，及时帮助协调解决实际问题。畅通人才参政议政渠道，对各类人才提出的重要建议，开展定期会商，实行挂牌督办。	制定《党政领导挂钩联系人才（项目）实施办法》	人才办*、市委办、市政府办

序号	工作目标任务	需出台的文件	责任部门
37.	强化目标责任考核激励。加大党政领导班子和领导干部人才科技工作目标责任制考核力度，纳入“一把手”抓党建述职内容和考核体系。建立健全奖惩激励机制，将考核结果作为考核评价领导班子和领导干部的重要依据，与单位绩效考核挂钩，对履职不力的严肃问责。		人才办*、编委办、 财政局
38.	优先保障人才投入。市县两级财政根据人才发展实际需要，优先足额安排人才开发资金，并保持人才投入与经济发展同步增长。定期开展人才投入绩效分析，不断优化人才投入结构和方式，提升资金使用效益。鼓励和支持企业及社会组织建立人才发展基金，建立政府、企业、社会多元化人才投入机制。	修订《人才开发资金使用 管理办法》	财政局*、人才办
39.	夯实人才工作力量。推进市县两级人才办实体化运作，人才办设在党（工）委组织部，主任一般由组织部副部长兼任，配备专职副主任1名，专职工作人员不少于5人。姑苏人才计划各子计划执行部门设立人才工作职能处室，配备专职人员1~2名。其他市级机关部门，根据实际情况设立相应机构。		编委办*、人才办
40.	营造良好社会氛围。建立人才工作市县联动宣传机制，整合优质媒体资源，进一步加大人才政策宣传力度，不断提升政策的影响力。完善人才荣誉制度和激励体系，广泛宣传优秀人才先进事迹，大力培育创新文化，积极弘扬创业精神，在全社会营造尊才、重才、爱才、惜才的良好氛围。		宣传部

备注：涉及多个部门的工作，标“*”的单位系牵头单位。

