

# 中共厦门市委办公厅

厦委办〔2013〕10号

---

## 中共厦门市委办公厅 厦门市人民政府办公厅 关于印发《厦门市实施“海纳百川”人才计划 打造“人才特区”2013—2020行动纲要》及 配套政策文件的通知

各区委、区政府，各开发区党工委、管委会，市直各部、委、办、局，各人民团体、大专院校，各有关企事业单位：

《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》及配套政策文件已经市委常委会研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

实施“海纳百川”计划，是我市实施人才强市战略的重大举措，是打造厦门人才特区的重大人才工程。各级各部门要认真学习掌握文件精神，切实抓好人才工作。各责任单位要加强领导、齐抓共管、各司其责、分工协作，组织专门力量，精心开展海内外宣传推介、人才评选引进、落地落户、政策兑现等各项工作，尽快发挥政策效应。要紧扣我市经济社会发展的需要，对计划实施过程中发现的新情况、新问题及时总结研究，积极先行先试，不断创新和完善各项人才引进及培养的政策和办法。市委人才工作领导小组办公室要牵头建立健全工作机制，以项目管理模式推动各项计划实施，对照目标、分解任务、统筹协调，定期督办考核，确保各项计划任务的落实。

中共厦门市委办公厅

厦门市人民政府办公厅

2013年2月1日

# 厦门市实施“海纳百川”人才计划 打造“人才特区” 2013—2020 行动纲要

为深入贯彻党的十八大精神，加快实施人才强市战略，推进国家创新型城市建设，以更大力度吸引海内外高层次人才来厦门创新创业，促进科技创新和产业转型升级，制定本行动纲要（以下简称《行动纲要》）。

## 一、出台《行动纲要》的战略意义

人才是最活跃的生产力，是科学发展的第一资源。在经济社会改革发展的关键阶段，大力推动实施人才引进培养计划，推动人才发展体制机制改革与政策创新，提高人才资源的开发利用水平，对于深入贯彻落实科学发展观、促进经济社会又好又快发展，具有重大而深远的意义。借鉴改革开放初期建设经济特区的经验，积极建设人才特区，是构筑人才发展战略高地、形成人才竞争比较优势、加快建设人才强市的战略选择。

厦门经济特区建设 30 多年来，厦门市委、市政府高度重视科技创新和人才引领，持续推动人才强市战略，厦门已成为中国十大海归创业热门城市 and 外籍人才眼中最具吸引力十大城市。国务院批准实施《厦门市深化两岸交流合作综合配套改革试验总体方案》，为新时期特区发展注入了强劲动

力。站在新的起点上，厦门要突破发展的地域空间局限、资源瓶颈制约等问题，调整优化经济结构，进一步增创特区发展新优势，关键在于坚持人才引领，创新驱动。当前我市人才发展还存在人才总量不足、高层次人才短缺、人才结构不合理、人才创新力量不强等问题，特别是金融、航运、轨道交通、文化创意等重点产业、新兴行业领军人才缺乏，影响了厦门城市综合竞争力的进一步提升。实施“海纳百川”人才计划，建设厦门人才特区，就是要以战略思维、开放视野、发展观点谋划和推动人才工作，以重大项目、重点产业、创新平台为载体，不断加大人才工作投入、深化人才体制改革，率先确立人才优先发展布局，构建与国内外发达地区相接轨、与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才体制机制。要通过实施人才计划和建设人才特区，大量聚集高层次、领军型人才，促进各类人才全面发展，依靠人才智力优势，提升自主创新能力，促进支柱产业和新兴产业发展，为厦门经济转型升级奠定强大的智力基础和人才支撑。

## 二、总体构想和发展目标

（一）总体构想。以科学发展观为指导，以实施综合配套改革试验为契机，以市场配置人才资源为基础，以推进两岸人才交流合作为特色，围绕厦门支柱产业、新兴产业和现代服务业对人才的需求，实行人才发展特殊政策、特别机

制、特事特办，以更强的气魄、更大的力度、更宽的视野、更灵活的政策，推动我市人才集聚度进一步增强，高端人才数量显著增加，人才资本对经济增长贡献率显著提升。坚持以下原则：

一是坚持整体开发，政策配套。在继续推进引进高层次人才“双百计划”的基础上，实施以“一个总纲、十二个人才计划、七大支撑政策体系”为主要内容，覆盖面广、统分结合、纵横配套、灵活开放的“海纳百川”新一轮人才创新政策体系，实现各行业、各类型人才优势互补、高效集聚、协调发展。

二是坚持产业集聚，高端引领。把人才工作纳入经济社会发展的总体规划中，把服务产业发展作为根本出发点和落脚点，围绕厦门市重点支持发展的支柱产业、战略性新兴产业、现代服务业和重点建设项目需求制定人才政策，引进培养行业领军人才和产业紧缺人才，用产业发展成果检验人才工作成效，把人才优势转化为竞争优势、发展优势。重点引进能突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的海外高层次人才和领军型创业人才，充分发挥高层次人才的引领作用，以一批成长快、成效好、示范强的创新创业典型带动人才层次的整体提升。

三是坚持制度创新，市场运作。加快人才发展体制机制改革和政策创新，积极借鉴先进地区人才工作经验，探索广

揽贤才、推进创业的新途径、新模式。实施特殊的科研、创业、财税金融、人才管理与服务政策，重点突破人才竞争、评价、流动、分配等制度瓶颈，形成激发人才创造活力、具有国际竞争力的人才制度优势。充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，进一步确立用人单位的主体地位，加快引才网络和区域性人才市场建设，推进人才资源有序流动和高效配置，实现人才、科技、金融高效对接，形成政府引导、市场配置、社会参与的多元化人才工作体系。

四是坚持统一规划，优化布局。按照综合配套改革方案的总体要求和城市发展总体规划，结合区域产业功能定位和对台优势，引导各区（园区）创新模式，形成具有信息、技术、人才服务平台优势的区域性人才聚集区。加快建设两岸新兴产业和现代服务业合作示范区、东南国际航运中心、两岸金融中心、大陆对台贸易中心等重大平台和软件园三期、海沧生物医药港等创新创业基地，推动产业集群高端化，以先进产业集群吸引高端人才集聚。

（二）发展目标：到 2015 年，初步建成产业融合度好、创新能力强、人才贡献率大、环境开放度高、汇集各类人才的海西人才创业港。到 2020 年，基本建成高端人才集聚、对台优势明显、科技创新活跃、人才效用彰显，服务跨岛发展战略，辐射海西经济区的“人才特区”。

### **三、主要任务**

## （一）实施重点产业紧缺人才计划

根据我市支柱产业、战略性新兴产业和重点建设项目等领域发展需要，制定《厦门市重点产业紧缺人才计划实施办法》。着力引进重点产业、重点项目紧缺的，有助于企业提高核心竞争力、增强市场占有率，以及有助于推进重点项目建设的關鍵性技术、管理人才或人才团队。到 2020 年，全市共引进重点产业高层次紧缺人才 2000 名。

紧缺人才引进主体为重点产业企业和重点建设项目。编制《厦门市重点产业和重点项目紧缺人才引进指导目录》，每年向社会公开发布。

鼓励紧缺人才以聘用、柔性引进和创新创业团队等方式受聘于用人单位，享受薪酬津贴、创新支持等资助奖励政策，其中薪酬津贴最高可达 45 万元。

建立人才引进应急响应机制。对年产值 20 亿元以上重点企业、重大项目关键性紧缺人才予以重点支持。

## （二）实施高层次紧缺型金融人才计划

以两岸区域性金融服务中心建设的需要为出发点，以促进厦门金融业发展提速、比重提升、水平提高为主线，以优化金融人才、推动两岸金融交流合作为着力点，制定《厦门市高层次紧缺型金融人才计划实施办法》。到 2020 年，重点引进我市金融业发展和两岸区域性金融服务中心建设急需的领军型、紧缺型金融人才 480 名，将厦门打造成海峡西岸经

济区最具创新活力、最具国际氛围的金融人才高地。

根据金融行业知识密集型和薪酬水平较高的特点，对引进高层次金融人才实施财税扶持、股权激励、培养服务等特殊政策。对引进的领军型、重点紧缺型、紧缺型金融人才分别给予一次性 50 万元、40 万元和 25 万元安家补贴，并可按照不超过工资总额 15% 的比例缴存住房公积金。

注重金融人才引进与培养相结合。通过对引进的领军型、紧缺型人才给予考试费用补贴、赴国内外知名金融机构和专业培训机构任职或学习等方式，鼓励金融人才不断提升自身业务能力和水平。

### （三）实施东南国际航运中心人才计划

围绕东南国际航运中心规划战略定位和发展目标，制定《厦门市东南国际航运中心人才计划实施办法》。以人才助推航运经济发展为宗旨，以人才发展平台建设为载体，采取引进和培养相结合的方式，构建航运人才建设平台。到 2020 年，聘请东南国际航运中心顾问 20 名、专家 30 名，引进领军型人才 50 名，引进高层次复合型人才 200 名、高层次专业型人才 300 名，把厦门建设成为国际化航运高端人才的集聚地。

对引进的国际、国内知名航运业领军人才，给予每人 50 万元的补助，新引进的高层次复合型、专业型航运人才每人给予一次性补助 15 万元。对在厦注册的航运仲裁机构



和加入东南国际航运仲裁院的国内外知名航运仲裁员给予奖励和补贴。

组建航运中心顾问团、专家组等智库，聘请在国内外具有影响力和较高专业水平的专家学者、企业高级管理人员，进行航运中心战略、方针、政策等顶层设计。

深化对台航运合作交流，每年选派经营管理和专业技术人员到友好港口、合资港航企业、专业院校和培训机构研修、培训或挂职锻炼并给予相应补助。

#### （四）实施海洋经济发展人才计划

为适应我市海洋经济快速发展的需要，制定《厦门市加快海洋经济发展人才保障实施办法》，吸引优秀的海洋产业人才来厦创业和发展，培养支撑海洋科技发展的复合型人才，为建设海洋强市提供强有力的保障。到 2020 年，引进海洋产业领军人才 100 名、海洋产业优秀人才 200 名。

编制《厦门市加快海洋经济发展人才保障目录》，重点保障在海洋产业的技术研发、成果转化、经营管理和文化创新等方面做出突出贡献的团队或个人，对“厦门市海洋产业创新团队”、“厦门市海洋产业领军人才”分别给予一次性 100 万元、50 万元补助，对团队的成果产业化项目给予最高 100 万元项目启动资金；鼓励柔性引进来厦帮助企业或项目完成关键性海洋高新技术课题的海洋高层次人才，并按所获薪酬的 20% 给予津贴。

树立大海洋人才理念，以我市重大海洋专项、重点海洋工程、海洋产业项目为依托，统筹各涉海部门人才队伍建设，建立跨部门、跨行业的海洋人才队伍。

#### （五）实施软件与信息服务业人才计划

为促进软件和信息服务业做强做大，建立健全较为完善的软件人才服务体系，制定《厦门市软件与信息服务业人才计划实施办法》，引进培养一批领军人才、高级人才、中级人才和紧缺型人才。

重点鼓励引进高级人才，每人给予 20 万元安家补贴。鼓励开展软件和信息服务业人才培养，高级人才的培养给予最高不超过 10 万元的培训费补贴。支持高层次人才培养基地建设，并给予相应经费补助。

大力扶持重点项目人才引进，制定特殊政策，引导软件相关专业本科以上学历毕业生到软件重点项目工作。在软件园三期项目前期运营阶段，对设立在园区内的软件企业新招员工，视其层级给予每人最高 3.6 万元的安家补贴。

#### （六）实施服务外包人才计划

为进一步加快推进我市国家服务外包示范城市建设，推动我市服务外包人才集聚，制定《厦门市服务外包人才计划实施办法》。到 2020 年，引进服务外包领军型人才 50 名，骨干型人才 1000 名，实用型人才 10 万名。

对符合条件的服务外包领军人才、骨干人才分别给予一

次性工作生活补助 50 万元、10 万元，对符合条件的实用型服务外包人才给予连续 3 年每月 400 元住房补贴。

加强服务外包人才培养，鼓励国内外知名服务外包专业培训机构在厦开展服务外包人才培养业务，并视情给予最高不超过 50 万元的补贴；鼓励经认定的培训机构开展服务外包高级管理人员培训班，并给予经核定的培训费用 40% 的补助。骨干型人才参加境外培训，可获得单次不超过 3 万元的培训支持；实用型人才参加业务培训 3 个月以上，可获得单次不超过 2500 元的补助。

#### （七）实施文化名家、文化产业人才引进计划

根据繁荣文化事业、振兴文化产业、提升我市文化软实力的需要，制定《厦门市文化名家、文化产业人才引进实施办法》，培养引进一批在宣传思想文化领域造诣高深、业务精湛、成就突出、影响广泛，能够带动厦门市文化事业和产业发展创新的高层次人才。到 2020 年，计划培育和引进 30 名文化名家、40 名文化产业领军人才、1300 名文化事业急需紧缺人才和 1400 名文化产业急需紧缺人才。

引进、培育支持政策重点向哲学社会科学、新闻出版、广播影视、文化艺术和文物保护、文化产业经营、文化科技和文化管理等方面的文化名家、文化优才、文化产业领军人才和创新创业英才方面倾斜。

对引进的文化名家给予每人 100 万元的补助，对文化名

家、文化产业领军人才分别给予一次性 50 万元的安家补贴。文化人才承担国家级、省级重点课题、重点项目、重大演出的，分别按照 1: 1、1: 0.5 的比例给予补助。

鼓励支持柔性引进文化名家和文化产业领军人才。柔性引进人才来我市服务期间，可由用人单位租赁鼓浪屿或其他疗养场所等安排居住及开展工作，并提供 50% 的专项经费补助，同时给予人才最高 15 万元的薪酬津贴。

#### (八) 实施高层次卫生人才引进培养计划

为培养和造就一批具有国内、省内竞争力的卫生高层次人才，促进我市医疗卫生服务水平的全面提高，制定《厦门市高层次卫生人才引进培养实施办法》。到 2020 年，计划引进高层次卫生领军人才 300 名，培养医学学术与技术带头人及其后备人选、高级管理人才 300 名。

发挥分配激励机制的杠杆作用，对引进的高层次人才，在科研立项、学术研究、学科建设、成果推广与奖励和服务保障等方面给予优先支持。对引进的高层次卫生领军人才给予最高 400 万元的一次性工作补助和 50 万元的安家补贴。柔性引进的，最高给予每人每月 5 万元生活津贴。医学学术与技术带头人在培养期内给予每人每年 15 万元专项培养经费补助和 1 万元生活津贴。

加大医学学术与技术带头人及其后备人选、高级管理人才培养人选的培养力度，与境内外知名大学附属医院和医学

中心合作建立技术合作交流与人才培养基地，分批次、分学科组织深造。

### （九）实施旅游产业高层次人才集聚计划

以服务旅游产业发展和提升旅游业服务质量为前提，以市场需求为导向，加大旅游产业高层次人才的培养和引进力度，制定《厦门市旅游产业高层次人才集聚实施办法》，到2020年，计划引进、培养旅游产业高层次管理型、创业型领军人才200名。扩大旅游人才总量、提升旅游人才素质、优化旅游人才结构，促进我市旅游人才的合理引进、科学培养和有效使用。

对高层次管理型领军人才一次性给予最高50万元工作生活补助，对高层次创业型领军人才项目给予50至150万元创业扶持资金支持。

加大人才培训支持力度，对旅游高层次人才参加短期进修培训或学术访问，给予每人每年不超过3万元经费补助。实施“旅游高级人才孵化计划”，每年定期选拔、组织不少于3次的短期专题培训。邀请或聘请国际性旅游组织、国家级政策或学术研究机构、国内外知名旅游院校专家组来厦开展管理顾问咨询服务，并给予每年不超过30万元的经费补助。

### （十）实施台湾特聘专家制度

为充分发挥对台区位优势，引进集聚一批具有较高学

识、技能、行业地位和社会影响的台湾专家来厦工作创业，制定《厦门市台湾特聘专家制度实施办法》。到 2020 年，选聘 300 名各行业各领域的台湾特聘专家，为我市深化两岸交流合作发挥人才示范引领作用。

引进的台湾特聘专家待遇适当高于台湾水平。特聘专职专家在聘期内，市财政在 3 至 5 年聘用期内逐年给予总计 100 至 150 万元补助。对成绩显著的团队领军型台湾专家，给予最高 400 万元的专项经费支持。鼓励柔性引进台湾产业专家、管理专家、科研专家及有关行业、领域的急需人才，并给予最高 15 万元的政府津贴。

对聘请的台湾专家颁发台湾特聘专家证书，凭证可享受出入境签证、换领驾照、人才住房等优惠待遇。台湾特聘专家子女在厦可选择优质中小学入学。

鼓励台湾特聘专家参与社会管理。台湾特聘专家可担任全市机关、企（事）业单位、高校、科研机构中高层职务；事业单位引进台湾特聘专家可不受现行编制和岗位数限制。

#### （十一）实施青年英才“双百计划”

为激发青年人才创新创造能力，加大经济社会各重点领域青年人才引进、培养、开发力度，制定《厦门市青年英才“双百计划”实施办法》。到 2020 年，引进 100 名能突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的杰出青年人才，培养 300 名具有较大发展潜力的优秀青年人才。

市财政每年安排 1000 万元用于杰出青年引进。引进的杰出青年人才，每人可获得最高 100 万元补助；鼓励采取兼职挂职、人才租赁、项目开发等方式柔性引进杰出青年人才，柔性人才可获每年最高 15 万元的薪酬补助，支持和鼓励杰出青年人才参与、承担重大建设工程项目和科技专项。

市财政每年安排 500 万元用于扶持在重点产业领域和社会事业领域有潜力的青年人才创新创业，每位青年人才可获得最高 20 万元的扶持，作为科研创作、创业启动、参加交流培训的经费补助以及生活津贴，同时可获得科技贷款担保、贴息等支持。

## （十二）实施高技能人才集聚计划

为加快培养、引进、集聚适应厦门经济转型升级、产业结构优化要求的高技能人才，制定《厦门市高技能人才集聚实施办法》。以服务厦门先进制造业、现代服务业、高新技术产业发展为目标，培养造就数量充足、梯次合理、技艺精湛的高技能人才队伍，到 2020 年，引进 40 名高技能拔尖人才，全市高技能人才集聚总量达到 12 万人以上。

实施高技能人才境外培训工程，给予每人总费用 40% 补助，建设光电技术、建筑智能化控制技术、电焊技术、汽车维修、厂内起重设备等高技能人才培训实训平台。选拔生产、服务一线的优秀高技能人才，获得“厦门市有突出贡献的技师、高级技师”的，5 年内每月享受政府生活津贴 1200

元。获得“厦门市优秀技术能手”的，每月享受津贴800元。

实施高技能人才集聚工程，每年组织赴境外引进高技能拔尖人才；在台湾地区建立联系点或工作站，为引进台湾高技能拔尖人才提供有效对接，每个台湾地区联系点或工作站给予5万元的一次性补助。引进的高技能拔尖人才可获得不超过10万元的安家补贴，并可不受工作单位限制，申请直接落户岛内。

采取校企对接、订单式培养等形式，鼓励全国各类职业技术院校为厦门输送高技能毕业生，并视人数和级别予以相应奖励。鼓励高技能拔尖人才通过兼职、服务和技术攻关、项目引进等多种方式来厦发挥作用。

### **(十三) 逐步实施其他人才计划**

暂未推出的其他人才计划，根据厦门经济社会发展需要，由相关部门参照上述计划制定，报市委人才工作领导小组审批后，连同此前已推出的高层次人才“双百计划”等，一并纳入厦门市“海纳百川”人才计划政策体系。

## **四、配套政策**

### **(一) 实行人才投入优先保证政策**

为规范厦门市“海纳百川”人才专项资金的管理和监督，保证资金合理、规范、有效使用，提高资金的使用效益，制定《厦门市“海纳百川”人才计划专项资金管理办法》。



市、区财政每年投入 15 亿元用于人才工作补助、安家补贴、平台支持、薪酬津贴、培训培育、奖励资金等各项投入，并可随着经济社会发展而逐步增加。鼓励和引导社会力量、用人单位加大人才投入力度，形成多元化的人才投入格局。

加强财政资金的跟踪问效，提高财政资金的使用效率，明确专项资金管理职责分工和资金使用标准。各专项资金纳入人才计划实施部门的年度部门预算，人才计划各牵头实施部门负责专项资金预算编制并组织预算执行。

“海纳百川”人才专项资金原则上实行市、区共同承担，对于当年度人才资金需求量较大的区，市财政按相关规定予以专项补助。

## （二）实行“海纳百川”人才优惠政策

为应对区域人才竞争、增创发展优势，增强我市对海内外高层次人才吸引力，保障“海纳百川”各项子计划充分实施，制定《厦门市“海纳百川”人才计划优惠政策实施办法》。

瞄准国内发达地区人才政策的优惠度、灵活度并结合我市实际，在居留和出入境、落户、医疗、社保、住房、税收、通关、薪酬、职称、金融服务、政治权利等方面制定人才优惠政策。重点推进厦门人才公寓建设，完善相关配套设施。符合条件的人才十年内可分层次申请免费租住人才公寓及享受租金补贴，或按现行人才住房规定，申请享受相关人

才住房优惠待遇。

建立“白鹭英才卡”制度，“白鹭英才卡”分为“金鹭英才卡”和“银鹭英才卡”，分别适用不同层次的人才和优惠政策。厦门市高层次人才发展中心具体负责“白鹭英才卡”申请受理工作。

### （三）实行领军人才特殊支持政策

为营造优良的人才环境，激发本土人才创新创业积极性，制定《厦门市领军人才特殊支持计划实施办法》。到2020年，重点支持一批长期在厦门市从事创新创业、科学研究工作，品行、能力和实绩俱佳的高层次领军人才。

领军人才特殊支持采取“分类申报、按需支持、滚动投入”的方式进行，为通过申报的每个对象安排最高100万元的特殊工作经费支持，用于加大投资、选题研究、团队建设等方面。允许和鼓励企业综合运用股权、期权、债券、票据等各类融资手段和工具，支持领军人才创新创业。

采取各种措施扶持领军人才科研成果产业化，支持和鼓励领军人才所在单位或企业将科研成果产业化所得收益按照一定方式或一定比例划归人才或团队，激发工作热情。

### （四）实行科技与金融支持人才创新创业政策

为加快推进国家创新型城市建设，促进科技创新和产业转型升级，制定《科技与金融结合支持人才创新创业实施办法》。以政府资金为引导，采用政银企结合方式，综合运用

无偿资助、创业投资引导、融资风险补偿、贷款贴息等财政资金支持模式，通过提供政策性担保、银行信贷、创业投资、股权投资、科技保险、风险补偿等多种模式，为我市“海纳百川”人才计划的实施提供科技与金融相结合的有力支撑。

完善科技金融服务平台，为科技人才及科技型企业提供政策服务、金融创新、中介服务等一站式多方位服务。推进科技银行建设，成立政策性科技担保公司，大力推动科技创业投资发展，推动科技小额贷款公司的建立和发展，建立科技金融结合咨询专家库，成立产业科技投资联盟、协会。

设立与产业发展相适应的科技与金融结合创新服务产品，如科技成果转化引导资金、科技担保资金、科技风险补偿资金、科技保险补贴资金等，为科技人才创新创业提供资金扶持。

加大对领军型科技创新创业人才、一流创新创业团队的支持力度，各类扶持引导资金最高可达1亿元。

#### **（五）推进科技创新公共服务平台建设**

为充分发挥科技创新平台对人才创新创业的吸纳、支持和服务作用，更好地集聚人才，提升我市自主创新能力和水平，制定《厦门市支持科技平台建设促进人才创新创业实施办法》。建设具有高技术研发水平、先进技术装备、创新创业服务能力，具备人才、资金、场地和信息等资源优势的科

技创新公共服务平台。

积极引进央企、跨国公司、国家级研究机构、境内外一流大学在厦门组建研究开发机构，在土地规划、基础设施配套、基本建设、筹融资等方面给予优先安排。支持境内外高校、科研院所、大型企业在厦建设高水平、应用型、面向产业的研发机构，支持社会资本投资建设面向我市重点产业领域的技术研发平台，给予最高 2000 万元的资金扶持。

建设资源共享平台，为人才提供科研基础条件、实验分析测试、科技信息咨询等服务。支持领军型人才利用科技平台开展研发活动、检测分析服务，并给予 100% 补贴。

建设创业服务平台，为人才提供场地、融资、管理和咨询服务。对孵化面积 1 万平方米以上的具有中试产业化功能的孵化器给予最高 3000 万元的经费补助，国家级孵化器给予一次性 100 万元资助。

#### （六）推进引才工作网络体系建设

为进一步拓展引才渠道，创新引才方式，健全引才工作机制，促进人才引进和集聚，制定《厦门市引才工作网络体系建设实施办法》，从建立健全市、区两级人才工作网络、政府各部门联合引才工作网络、社会化引才网络、市场化人才服务网络、海外引才工作网络、信息化引才平台等六个层面构建立体网络，多渠道、全方位引进和发现人才。

整合厦门市高层次人才发展服务机构资源，为高层次人才

才创业发展提供一站式、全程式的服务，拓展科技投融资、创业辅导、心理咨询等创新服务。充分发挥侨务、外事等涉外部门的优势，完善部门联合招才引智机制、机构荐才机制，联合引才工作网络。

注重发挥市场配置的基础性作用和用人单位主体作用，充分运用社会化、市场化的手段，提升引才功效。拓展协会引才、专家引才、以才引才、以校引才、以会引才、以赛引才等引才模式。完善厦门市人才猎头服务平台，引进国内外一流商业猎头公司，鼓励用人单位采取猎头方式招聘各类领军人才，对投入较大、引才积极、确有实效的用人单位给予奖励。

建立海外人才工作（工作顾问）激励机制，充分运用国家海外招才引智平台和渠道，创新海外推介招聘方式。充分利用新兴媒体开展推介招聘和项目对接，开发“双百计划”人才综合服务跟踪管理系统，建设“厦门市高层次人才网络会展中心”。

### （七）推进区域性人才市场建设

根据推进两岸交流合作、厦漳泉同城化、岛内外一体化建设的需要，制定《厦门市建设区域性人才市场实施办法》，构建立足厦门、辐射海西、服务两岸的区域性人才市场，特别在对台人才交流、厦漳泉人才同城化、人才教育培训等方面发挥比较优势和主渠道作用。

重点打造对台人才交流合作区域性中心。申报国家对台人才市场、加强台湾人才服务保障，举办台湾人才与项目对接交流会。设立两岸合资合作人才服务机构，放宽台资机构出资比例限制，支持台湾人才服务机构在厦设立办事处或独资机构。

推进厦漳泉龙人才市场合作发展，联合发布人才供求信息，开展人才交流合作与培训，推进区域重要项目人才对接，促进区域内人才无障碍流动。

建设厦门人才大厦，使之成为区域内人才综合服务的有效载体。

大力发展虚拟人才市场。加快新渠道、新载体、新功能的开发利用，扩大厦门人才网辐射面和人才聚集效应。加快区域性人才市场信息化建设，支持本市人才服务机构参与延揽海内外高层次人才来厦创业发展，并给予适当奖励。支持有实力的人才服务企业做强做大，培育发展知名品牌。

## **五、运行机制**

（一）完善党管人才工作机制。发挥党委（党组）在人才工作中的核心领导作用，保证党的人才工作方针政策全面贯彻落实。坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，尊重人才成长规律，突出人才工作重点，加快确立人才优先发展战略布局。健全完善市委统一领导，市委组织部牵头抓总、相关部门各司其

职、社会各界广泛参与的人才工作运行机制。市委组织部要切实担负起“海纳百川”人才计划及相关保障政策的牵头抓总责任，加强宏观统筹和分类指导；各相关部门及单位要在市委人才工作领导小组的领导下，通力合作，共同抓好行动纲要的落实；市高层次人才发展中心要协助做好高层次人才的申报评选、政策兑现、项目跟踪等工作；各区、园区要根据重点产业发展需要，健全完善人才工作领导小组体制机制，加强人才工作力量，配合实施行动纲要，积极推进高端人才聚集。

（二）建立人才工作目标责任制。推行各级党组织、“一把手”抓人才工作的党委（组）目标责任制，以引才实效、培养实绩、发展实情为主要考核内容，把人才工作纳入各单位年度综合目标责任制考核体系，作为评价领导班子和领导干部政绩、干部奖惩和使用的重要依据。本纲要中涉及“海纳百川”各项子计划及创新政策的相关责任部门，要认真研究制定具体实施办法，积极推动落实。加强对《行动纲要》实施办法制定和组织实施情况的督查和指导，建立目标检查反馈机制，对本纲要涉及的各项工作和任务要明确具体目标和要求，做好检查、反馈和指导，扎实开展工作，确保各类人才计划的顺利完成。

（三）建立健全紧缺人才需求发现机制。做好人才需求预测工作，开展全市重点产业、关键领域紧缺人才需求状况

调查，根据经济和社会发展规划，及时开展全市各类紧缺人才需求调研，编制指导目录。建立紧缺人才信息平台，及时收集和发布各类紧缺人才需求信息，为用人单位和人才提供高效的交流和服务载体，引导紧缺人才向相关产业和领域流动。实施紧缺人才需求与重点建设项目立项申请同时申报制度，今后凡在申报市重点建设项目同时，报备各类紧缺人才的条件要求和需求数量，以便及时做好人才延揽和招聘工作，确保项目建设的顺利推进。

（四）健全和完善人才服务机制。建立高层次人才工作联席会议制度，及时协调解决人才服务重大事项。加快发展人才创业中介服务，促进人才创业项目与我市产业发展良好结合。加快建设市高层次人才发展中心，开辟绿色服务通道，为海内外高层次人才提供“一站式”、“保姆式”服务。搭建政策推介平台，协助开展“海纳百川”各类引才计划的宣传推介、引才顾问聘请、海外人才工作站建设等工作，协助开展各类人才计划的申报、评选等事务性工作及后勤保障工作。搭建项目对接平台，协调高层次人才办理落户、签证、企业注册登记等手续，提供科技金融相关优惠政策咨询，促进政府、企业、社会创投基金与人才创办企业高效率对接。搭建精神交流平台，成立白鹭英才联谊会，组织人才进行参观考察、健康疗养、免费体检，举办文化联谊、休闲活动，提供心理健康咨询等，打造温馨贴心的“高层次人才



之家”。

(五) 积极营造良好的人才发展环境。大力宣传普及科学人才观，坚持人才以用为本、优先发展，鼓励探索、宽容失败。发挥用人单位主体作用，组织开展人才工作先进单位和先进个人评比表彰活动，对在人才工作中做出显著成绩和突出贡献的单位、园区、企业和个人给予表彰和奖励，对区域特色明显、产业人才集聚的区、园区给予重奖。大力宣传我市引进培育高层次人才的优惠政策和良好的创业环境，激发人才来厦创新创业的积极性、主动性，为加快高端人才聚集提供思想保证、精神动力和舆论支撑，努力营造全社会关心、支持人才工作的良好氛围，开创厦门“海纳百川”、人才荟萃的新局面。

## 六、附则

1. 高层次人才同时符合多项人才优惠政策规定条件的，按照“就高不重复”原则享受相关待遇。

2. 对于特别优秀的高层次人才和领军人才，可按照“一事一议，上不封顶”的原则，由各行业人才主管部门提交市委人才工作领导小组专议。

3. 本《行动纲要》涉及的各类人才奖金或补助视同市政府奖金，免缴个人所得税。

4. 本《行动纲要》涉及的各子计划和配套政策，由牵头实施部门会同相关单位制定《实施办法》并组织实施，并

可根据工作需要制定实施细则。

5. 本《行动纲要》将根据我市人才工作的实际需要，对相关政策和内容适时作调整、补充和完善，保持人才工作政策体系的开放性和先进性，更好地为厦门科学发展、跨越发展服务。

- 附件：1. 《厦门市重点产业紧缺人才计划暂行办法》  
2. 《厦门市高层次紧缺型金融人才计划暂行办法》  
3. 《厦门市东南国际航运中心人才计划暂行办法》  
4. 《厦门市加快海洋经济发展人才保障暂行办法》  
5. 《厦门市软件与信息服务业人才计划暂行办法》  
6. 《厦门市服务外包人才计划暂行办法》  
7. 《厦门市文化名家、文化产业人才引进暂行办法》  
8. 《厦门市高层次卫生人才引进培养暂行办法》  
9. 《厦门市旅游产业高层次人才集聚暂行办法》  
10. 《厦门市台湾特聘专家制度暂行办法》  
11. 《青年英才“双百计划”暂行办法》  
12. 《厦门市高技能人才集聚暂行办法》  
13. 《厦门市“海纳百川”人才计划专项资金管理办法》  
14. 《厦门市“海纳百川”人才计划优惠政策暂行办法》  
15. 《厦门市领军人才特殊支持计划暂行办法》  
16. 《科技与金融结合支持人才创新创业暂行办法》

17. 《厦门市支持科技创新平台建设促进人才创新创业暂行办法》
18. 《厦门市引才工作网络体系建设暂行办法》
19. 《厦门市建设区域性人才市场暂行办法》

## 附件 1

# 厦门市重点产业紧缺人才计划暂行办法

为加快集聚高层次紧缺人才，促进厦门市产业升级和经济结构调整，根据《厦门市国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》、《厦门市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》、《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》及有关法规、政策，制定本办法。

## 第一章 总 则

**第一条** 本办法称的重点产业紧缺人才，是指包括厦门市重点支持发展的支柱产业、战略性新兴产业和重点建设项目等领域的用人单位紧缺的，有助于企业提高核心竞争力、增强市场占有率的，有助于推进重点项目建设的关键性技术或管理的人才或人才团队。

**第二条** 至2020年，围绕厦门市支柱产业、战略性新兴产业和重点项目建设，资助用人单位引进高层次紧缺人才2000名。

**第三条** 本办法由市发改委负责牵头实施。

## 第二章 引进主体

**第四条** 企业主体。以下类型企业可申请重点产业紧缺

人才引进资助：

1. 国家“千人计划”、福建省“百人计划”与“海西创业英才”、厦门市“双百计划”入选者创办的企业。

2. 国民经济和社会发展规划、战略性新兴产业发展规划、先进制造业发展专项规划等确定的支柱产业、战略性新兴产业、先进制造业等领域的规模以上企业。

3. 高新技术企业。

其他产业人才引进资助措施参照有关专项政策执行。

**第五条** 重点项目主体。列入厦门市年度重点招商项目、年度重点前期项目、年度重点建设项目，并且符合以下条件之一的，可申请重点项目紧缺人才引进资助：

1. 关系厦门市支柱产业的转型升级、规模壮大、产业链完善的项目。

2. 关系厦门市新兴产业发展导向、产业集聚、产业链延伸的项目。

3. 关系厦门市重大产业布局、基础设施完善、城市承载能力提升的项目。

4. 市委、市政府高度关注的项目。

### **第三章 引进对象**

**第六条** 聘用人才。一般年龄不超过 55 周岁，与用人单位签订劳动合同 3 年以上，且其个人薪金处于产业或行业中上水平，年薪不低于 30 万元，并符合以下条件之一：

1. 在其紧密相关技术创新或产业领域达到国际先进、国内一流水平，拥有独立知识产权或专有技术，有助于企业自主创新、技术产品升级，引领产业发展的专业技术人才。其成果或技术、专利已成功转化或产业化者优先。

2. 熟悉相关领域的市场规则、有较强的经营管理能力，有助于企业创新管理或商业模式，开拓市场新局面的专业管理人才。在国内外知名企业或研究机构中担任中高级职务2年以上者优先。

3. 有利于重点项目推进的关键性技术人才或管理人才。拥有国家级重大项目、重点工程的管理或经营资历者优先。

本政策出台前已签订劳动合同，但属初次来厦就业且合同尚未满2年的，符合以上条件，也可列入人才引进对象。

**第七条 柔性人才。**用人单位可根据人才引进对象实际情况，实行柔性引进。柔性人才系指用人单位聘请人才来厦帮助企业或项目完成关键性的技术攻关课题，但不签订劳动合同，并符合以下条件：

1. 引进主体须与柔性人才签订项目协议或工作合同，明确项目内容、实施计划和完成目标，项目总投资500万元以上且获相关部门批准或备案。

2. 在课题完成期间，柔性人才以在厦完成任务为主，即1/2以上工作时间须在厦门。

**第八条 创新团队。**鼓励海内外高层次人才以团队形

式，受聘于厦门市用人单位。创新团队其领军人或核心成员一般应具有5年以上国内外技术研发或项目管理经验，掌握的核心技术、拥有的自主知识产权或专有技术具有市场潜力并进行产业化生产，有助于引领重点产业发展，填补国内空白。其团队成员中关键环节的带头人员，并且与企业签订劳动合同，年薪不低于20万元，也可列入人才引进对象。

**第九条** 创业人才及创业团队。创业人才及创业团队按《厦门市引进海外高层次人才暂行办法》、《关于加快建设海西人才创业港 大力引进领军型创业人才的实施意见》等执行。

#### **第四章 资助措施和标准**

对符合上述条件和要求的引进对象，经市委人才工作领导小组办公室审批确认资格后，称“引才资助对象”，可享受以下资助措施：

##### **第十条 薪酬津贴**

1. 聘用人才。聘用人才（包括团队个人）资助对象，与用人单位签订劳动合同满1年后，符合以下条件者，可申请年度一次性的薪酬津贴，每一资助对象一般只能申请一次：

(1) 具有博士学位或高级职称或担任用人单位主营业务相关领域的高层管理岗位，且年薪50万元以上的紧缺人才，给予15万元薪酬津贴；

(2) 具有硕士学位或中级职称或担任用人单位主营业务相关领域的中层管理岗位，且年薪 30 至 50 万元的紧缺人才，给予 10 万元薪酬津贴。

对贡献显著的资助对象，由用人单位向行业主管部门或市发改委提出申请，经市委人才工作领导小组办公室审批核准，津贴申请年限最高可达 3 年，该项奖励人数不超过资助总数 20% 的比例。贡献显著主要指：突破关键共性技术难题，促进产业升级和重点项目推进，带来重大经济和社会效益；掌握自主知识产权且在厦门市推进产业化，有望形成经济增长点。

2. 柔性人才。柔性人才资助对象，根据个人薪酬总额（工薪所得，不含分红、股权投资）给予 20%，最高可达 15 万元的薪酬津贴。

**第十一条 创新支持。**鼓励支持引才资助对象进行创新。实现以下目标的，按《厦门市支持科技创新平台建设促进人才创新创业暂行办法》、《科技与金融结合支持人才创新创业暂行办法》等有关办法给予支持。

1. 对承担重大科技项目、重大工程、重点建设项目能突破产业关键共性技术难题，带来重大经济和社会效益的；

2. 对掌握自主知识产权且在厦门市进行产业化，有望形成经济增长点的。

**第十二条 赋予权限。**引才资助对象担任项目负责人



的，在规定的职责范围内，有权决定本项目各项奖励或补助资金的使用，包括人力成本投入；有权决定团队成员的聘任，不受本单位工资总额和科研经费成本比例限制。

### 第十三条 其它

1. 每年入选的聘用人才资助对象可申办“银鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策。其中，具有博士学位或高级职称或担任用人单位主营业务相关领域的高层管理岗位，年薪50万元以上的人才，可提请申办“金鹭英才卡”。申办“金鹭英才卡”人数一般不超过当年入选聘用人才资助对象总数的10%。

2. 引才资助对象可优先申报国家“千人计划”、福建省“百人计划”以及厦门市“双百计划”。

3. 引才资助对象开发生产的产品优先推荐纳入地产工业品目录及政府采购目录。

4. 引才资助对象按照“就高从优不重复”原则，享受福建省、厦门市有关人才政策待遇。

## 第五章 申报评审程序

第十四条 公告发布。每年定期由市发改委牵头，会同市委组织部、市经发局、市科技局以及火炬高新区管委会、象屿保税区管委会等部门，根据厦门市重点产业和重点项目发展形势，编制《厦门市重点产业和重点项目紧缺人才引进指导目录》，向社会公开发布并接受申报。可根据重点产业

和重点项目发展需要，阶段性发布紧缺人才引进指导目录并组织申报。

**第十五条** 申报。用人单位或引进对象根据有关要求和标准，按时向行业主管部门提出申报。

**第十六条** 受理与审批。市发改委会同市委组织部、市经发局、市科技局、火炬高新区管委会、象屿保税区管委会等部门组织评审和遴选，提出建议名单，报市委人才工作领导小组办公室审批。由市发改委负责公示审批结果。

**第十七条** 签订聘用合同。用人单位根据批复意见，按照相关法律法规，及时与引进人才或人才团队签订劳动合同或工作目标合同，并按规定落实相关待遇，提供相应的工作条件。

**第十八条** 落实政策。各相关部门按有关程序落实各项资助政策。

**第十九条** 应急响应机制。年产值 20 亿元以上重点企业、重大项目需引进关键性紧缺人才，可实行“一事一议、一人一策”。市发改委会同行业主管部门受理后即时组织评审认定，报市委人才工作领导小组办公室审批。

## **第六章 考核管理**

**第二十条** 合同报备。引才资助对象实行目标管理，用人主体按时向行业主管部门报备与引才资助对象签订的有关合同。

**第二十一条 跟踪考核。**在市委人才工作领导小组办公室统一部署下，由行业主管部门跟踪考核人才使用和发挥情况，重点考核用人单位履行承诺、提供配套资助以及服务保障等；引才资助对象履行岗位职责、成果进展情况等。

## **第二十二条 奖励与惩罚**

1. 奖励。考核优秀的用人单位及引才资助对象，由市委人才工作领导小组办公室安排表彰。对用人单位在下一轮人才引进计划申报给予优先，并酌情给予“一事一议、一人一策”应急响应机制政策。

2. 警告与惩罚。对考核不合格的，向责任主体提出警告，要求用人单位或引才资助对象提出整改方案。在整改期间，暂停各项资助措施；经检查整改不到位的，由引才资助对象造成责任的，终止对其各项资助措施；由用人单位造成责任的，停止用人单位3年申报资格。

3. 解除合同。对引才资助对象有下列情况的，用人单位及时报告行业主管部门终止资助措施，并可根据合同或有关劳动法规，提前解除合同：

- (1) 考核不合格的拒不整改的；
- (2) 因个人原因未履行合同或协议的；
- (3) 有弄虚作假行为的；
- (4) 违背科学道德，有学术不端行为的；
- (5) 触犯刑法的；

(6) 其它违法违纪行为，造成恶劣影响的。

## 第七章 附 则

第二十三条 符合本办法贡献显著资助对象条件的本土高层次重点产业领军人才，若同时符合《厦门市领军人才特殊支持计划暂行办法》要求，可与引进人才同时参与本办法的申报评审，由市发改委会同相关部门提出建议人选名单，报市委人才工作领导小组办公室审核认定后，可按市领军人才特殊支持计划享受相关优惠政策。

第二十四条 本办法由市发改委负责解释。

第二十五条 本办法自发布之日起实施。

## 附件 2

# 厦门市高层次紧缺型金融人才计划暂行办法

为加快厦门市高层次紧缺型金融人才的引进和培养，根据《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020 行动纲要》要求，结合落实《福建省人民政府关于支持厦门建设两岸区域性金融服务中心的若干意见》和《关于推进两岸区域性金融服务中心建设的工作方案》，现就加快推进我市高层次紧缺型金融人才队伍建设制定如下暂行办法。

## 第一章 总 则

### 第一条 指导思想

围绕《厦门市中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》的总体要求和部署，结合两岸区域性金融服务中心建设进展情况和厦门金融业的人才需求情况，以服务两岸区域性金融服务中心建设，促进厦门金融业发展提速、比重提升、水平提高为出发点；以集聚领军型、紧缺型金融人才，优化金融人才结构，提升本市金融从业人员整体素质为目标，通过优化金融人才发展政策环境，为促进厦门经济特区科学发展新跨越，加快两岸区域性金融服务中心建设提供人才资源保障。

## 第二条 引才目标

到 2020 年力争引进、留住和培养一批知识渊博、经验丰富，具有国际视野的高层次紧缺型金融专业人才，逐步形成符合两岸区域性金融服务中心建设要求的“规模宏大、门类齐全、结构合理、素质优良、优势突出”的金融人才体系。重点引进我市金融业发展和两岸区域性金融服务中心建设急需的领军型、紧缺型金融人才 480 名，打造海峡西岸经济区金融人才高地。

## 第二章 引才条件

### 第三条 领军型金融人才

1. 引进的海外领军型金融人才可参照《厦门市引进海外高层次人才暂行办法》中规定的引才标准执行。

2. 引进的其他领军型金融人才，原则上应取得教育部门认可的硕士及以上学位，年龄一般不超过 50 周岁，与我市金融机构签订五年以上劳动合同且工作一年以上，并符合下列条件之一：

(1) 在国内外著名金融机构担任高级管理职务、业绩突出，在行业内具有较大影响力的金融领军管理人才；

(2) 在国内外著名会计师事务所、律师事务所等中介机构担任过合伙人、董事副总经理或相当职级以上职务的高级管理人员；

(3) 按照国务院有关文件规定，在经批准的金融要素市

场主体企业中任职满一年，且在该类机构中任副总经理及以上职务的高级管理人员；

(4) 在相关行业有五年以上从业经验，业绩突出，且取得以下资格之一的：证券发行保荐代表人、特许金融分析师(CFA)、国际注册会计师(ICPA)、国际注册投资分析师(CIIA)、国际金融理财师(CFP)、金融风险管理师(FRM)、国际注册内部审计师(CIA)、美国财产保险核保师(CPCU)、经中国保监会认可的保险精算师资格。

#### 第四条 紧缺型金融人才

由《厦门市紧缺型金融人才引进目录》另行规定。同时，根据对金融专业人才的需求情况和紧缺型金融人才的自身申报条件，在符合条件的紧缺型金融人才中，每年评选出不超过10名的重点紧缺型金融人才。

#### 第五条 其他金融人才

台湾特聘金融人才引进条件参照《厦门市台湾特聘专家制度暂行办法》规定执行；青年金融人才引进条件参照《青年英才“双百计划”暂行办法》规定执行；航运金融人才引进条件参照《厦门市东南国际航运中心人才计划暂行办法》规定执行；符合《厦门市重点产业紧缺人才计划暂行办法》规定引才条件的，参照相关标准执行；市政府规定的其他金融人才。

### 第三章 扶持激励政策

## 第六条 海外领军型金融人才和其他金融人才

1. 引进的海外领军型金融人才、台湾特聘金融人才、青年金融人才和航运金融人才经相关部门审核符合条件的，可分别参照《厦门市引进海外高层次人才暂行办法》、《厦门市台湾特聘专家制度暂行办法》、《青年英才“双百计划”暂行办法》和《厦门市东南国际航运中心人才计划暂行办法》申请享受相关优惠政策，但不再享受本办法的优惠政策。

2. 符合《厦门市重点产业紧缺人才计划暂行办法》引才条件的紧缺型金融人才可申请享受该办法规定的相关优惠政策，但不再享受本办法的优惠政策。

## 第七条 扶持政策

1. 对引进的领军型金融人才、重点紧缺型金融人才、紧缺型金融人才分别给予一次性安家补贴 50 万元、40 万元、25 万元。

2. 引进的领军型金融人才可申办“金鹭英才卡”，并按《厦门市“海纳百川”人才计划优惠政策暂行办法》规定享受除该办法第十八条（税收）外的各项优惠政策。

引进的领军型金融人才个税奖励政策按下列情况办理：从任职的第二年起，按其工资、薪金所得缴纳个人所得税地方分成部分予以奖励，期限不超过三年。注册在厦门“两岸金融中心”的金融机构新引进的国内领军型金融人才，按其工资、薪金所得缴纳个人所得税地方分成部分的 80% 给予



奖励；其他金融机构新引进的领军型金融人才，按其工资、薪金所得缴纳个人所得税地方分成部分的 50% 给予奖励。

3. 紧缺型金融人才可申办“银鹭英才卡”，并按《厦门市“海纳百川”人才计划优惠政策暂行办法》规定享受相关优惠政策。

4. 对引进的领军型金融人才和紧缺型金融人才按照不超过工资总额的 15% 缴存住房公积金。

## 第八条 激励政策

1. 鼓励厦门辖内金融机构为引进的领军型金融人才和紧缺型金融人才提供股权、期权等中长期激励。

2. 进一步发挥猎头机构、引才中介机构等单位在引进金融人才中的积极作用，对成功推荐符合领军型、紧缺型金融人才引进条件的金融人才来厦工作的猎头公司、引才中介机构等给予奖励。具体标准参照《厦门市引才工作网络体系建设暂行办法》执行。

## 第九条 人才培养政策

1. 引进的领军型金融人才和紧缺型金融人才参加特许金融分析师（CFA）、国际注册会计师（ICPA）、国际注册投资分析师（CIIA）、国际金融理财师（CFP）、金融风险管理师（FRM）、国际注册内部审计师（CIA）、美国财产保险核保师（CPCU）等国际公认资格和证券发行保荐代表人、经中国保监会认可的保险精算师资格等高层次职业能力

考试，并取得相关职业能力资格的，按照考试费用总额的40%给予补贴。

2. 由市金融协调服务办公室会同市财政局、人行厦门市中心支行、厦门银监局、厦门证监局、厦门保监局等部门，组织和选派符合条件的领军型金融人才和紧缺型金融人才赴纽约、伦敦、新加坡、香港、台湾等地知名金融机构和专业培训机构任职或学习。

#### **第四章 申报评审办法**

**第十条** 申报时间。领军型、紧缺型金融人才申报由金融协调服务办公室、厦门银监局、厦门证监局、厦门保监局分别按照人才签约单位所属行业常年受理，每年6月份集中进行审核。

##### **第十一条 申报评审程序**

1. 申报材料。申报材料要能真实反映申报人基本情况、从业经历、工作业绩和职业能力等方面的情况，具体包括：

(1) 申报表。申报人按要求如实填写《厦门市高层次紧缺型金融人才申报表》。

(2) 证明材料。申报人有效身份证明、学历学位证书、职称证书、专业（学术）水平和相关业绩证明、本领域专家推荐信、在相关金融机构任职情况证明、同机构签订的劳动合同等。同时，申请人和签约企业需对所提供的文件及相关材料真实性做出声明承诺。

2. 材料提交。申报人将申报表、证明材料装印成册，经行业监管部门初步审核后，由行业监管部门于每年5月底集中报送市金融协调服务办公室。

3. 审查评审。评审工作按照公平公开公正、专家打分、择优选择的原则，由市金融协调服务办公室会同市委组织部、市财政局、人行厦门市中心支行、厦门银监局、厦门证监局、厦门保监局、市公务员局共同组织实施。

(1) 资格审查。市金融协调服务办公室会同人行厦门市中心支行、厦门银监局、厦门证监局、厦门保监局等部门对申报人进行资格审核，对申报材料相关内容进行核实。

(2) 专家评审。市金融协调服务办公室会同市委组织部、市财政局、人行厦门市中心支行、厦门银监局、厦门证监局、厦门保监局、市公务员局等部门共同组织专家组依照引才条件进行专家评审，确定符合引才条件的初步人员名单。

(3) 审核公示。经报市委人才工作领导小组办公室审批后确定最终人员名单，由市金融协调服务办公室牵头组织面向社会进行为期7天的公示。公示无异议的，向社会公布符合金融引才条件的人员名单；公示有异议的，由市金融协调服务办公室会同相关部门进行核查并提出处理意见，报市委人才工作领导小组办公室审核。

## 第五章 保障措施

**第十二条 组织领导。**领军型、紧缺型金融人才引进工作，在市委、市政府领导下，由市金融协调服务办公室会同市委组织部、市财政局、人行厦门市中心支行、厦门银监局、厦门证监局、厦门保监局、市公务员局共同组织实施。

**第十三条 资金投入。**金融人才计划扶持资金统一纳入我市金融业扶持资金中予以安排；本着“谁受益、谁负担”的原则，兑付本办法所需资金由市、区财政按税收分成比例分担。

**第十四条 金融人才体系建设。**推动实施厦门金融专业水平认证体系建设、金融人才数据库建设和金融员工职业素质提升项目建设，为金融人才的引进和培养营造良好政策环境。

**第十五条** 引进的领军型、紧缺型金融人才有下列行为之一的，经市金融协调服务办公室核实，报市委人才工作领导小组办公室同意后，停止其所享受的一切优惠政策，已经享受的资金补贴和奖励要予以追回，5年内不再接受该单位和个人的申报；涉嫌构成犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任：

1. 申报材料弄虚作假，查证属实的；
2. 采取非法手段骗取政府资助资金及相关优惠政策的；
3. 有其它违法违纪行为，造成恶劣影响的。

引进的领军型、紧缺型金融人才在5年合同期内提前解

除劳动合同的，须立即停止享受本办法规定的优惠政策。

**第十六条** 市金融协调服务办公室会同有关部门对专项资金使用绩效进行评估。

## **第六章 附 则**

**第十七条** 对于特别优秀的领军型、紧缺型金融人才，可按照“一事一议，上不封顶”的原则，由市金融协调服务办公室会同相关单位专门进行研究。

**第十八条** 符合本办法领军型人才条件的本土高层次领军型金融人才，若同时符合《厦门市领军人才特殊支持计划暂行办法》要求，可与引进人才同时参与申报评审，由市金融协调服务办公室提出建议人选名单，经市委人才工作领导小组办公室审核认定后，可按市领军人才特殊支持计划享受相关优惠政策。

**第十九条** 市金融协调服务办公室、市财政局会同有关部门根据本办法制定实施细则。

**第二十条** 本办法由市金融协调服务办公室、市财政局负责解释。

**第二十一条** 本办法自发布之日起实施。

## 厦门市东南国际航运中心人才计划暂行办法

为贯彻落实《厦门市深化两岸交流合作综合配套改革试验总体方案》、《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020 行动纲要》，提升厦门城市综合竞争力，加快建设东南国际航运中心，特制定本暂行办法。

### 第一章 总 则

**第一条** 指导思想。坚持以科学发展观为指导，紧紧围绕东南国际航运中心规划战略定位和发展目标，立足海西、服务两岸、面向国际，以人才助推航运经济发展为宗旨，以人才发展平台建设为载体，采取引进和培养相结合的方式，努力把厦门打造成为国际化航运中心高端人才的集聚地，为东南国际航运中心建设提供人才支撑。

**第二条** 人才目标。到 2020 年，厦门东南国际航运中心聘请顾问 20 名、专家 30 名，引进领军型人才 50 名，引进高层次复合型人才 200 名、高层次专业型人才 300 名（东南航运中心“5523”人才计划）。

### 第二章 人才条件

**第三条** 领军人才。领军人才必须具备下列条件：

1. 年龄一般不超过 55 周岁，具备引领东南国际航运中

心建设能力的急需的航运业带头人；

2. 具有国际视野、通晓国际航运市场规则、具有丰富的航运经营管理经验、在业界有较大影响力的国内外航运业界精英，相关职位任职时间不低于5年；

3. 能带领团队创造突出业绩，为东南国际航运中心建设作出重要贡献。

**第四条** 高层次复合型人才。高层次复合型人才应至少具有10年以上从业经验，其中至少5年担任中层及以上管理岗位，通晓国际航运、国际贸易、国际金融、国际货贷和现代物流供应链等知识，并符合下列条件之一：

1. 通晓外向型国际大港现代管理业务的高级港口经营人才；

2. 通晓海上保险业务包括船舶保险、货物保险、运费保险等业务的复合型、高素质保险人才；

3. 邮轮产业高级经营管理人才；

4. 港口服务业高级经营管理人才；

5. 物流供应链高级经营管理人才；

6. 掌握国际惯例、精通法律业务、熟悉掌握外语的高层次海事法律人才；

7. 航运网络经济和电子商务高层次人才；

8. 第四方物流平台建设运营高层次人才。

**第五条** 高层次专业型人才。高层次专业型人才应从事

专业技术领域相关工作满 10 年并具有高级职称或具有相当于高级职称的执业资格证，年龄在 60 周岁以下，并符合下列条件之一：

1. 近 5 年主持或参与一定数量的专业技术领域项目或科技项目研发，具有较丰富实践经验并取得突出业绩；

2. 国家急需紧缺的、掌握相关特殊领域国际先进技术或可以填补国内航运特殊技术和业务领域的高层次人才。

**第六条** 航运中心顾问团、专家组成员。聘请东南国际航运中心顾问和专家，谋划航运中心战略、方针、政策等顶层设计。顾问团、专家组成员必须具备下列条件：

1. 担任顾问的条件：与航运中心规划建设有关的中央部委、省部级以上领导干部（在职或已退休）；

2. 担任专家的条件：在国内外（含台湾、香港、澳门）具有影响力，有较高专业学术造诣，在航运、物流供应链、财政、税收、金融、保险、口岸管理等领域有一定建树的专家学者、企业高级管理人员（在职或已退休）；

3. 政治立场坚定，热心东南国际航运中心规划建设事业；

4. 熟悉国内外本专业领域的发展动态，具有较高的知名度及良好声誉；

5. 在社会各界有一定影响的知名人士，有较强的社会活动和协调能力；



6. 有一定的时间和精力为东南国际航运中心建设提供决策咨询服务。

### 第三章 优惠政策

第七条 各类人才优惠政策。

1. 领军人才。对引进的国际、国内知名的航运领军人才给予每人 50 万元补助，可申办“金鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策。

2. 高层次复合型、专业型人才

(1) 对每年新引进的高层次人才每人给予一次性补助 15 万元；

(2) 可申办“银鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策；

(3) 鼓励在厦门注册的航运仲裁机构开展双方为外地当事人的仲裁案件和涉外案件（含港澳台地区），每年按此类案件收费的 10% 给予奖励；

(4) 鼓励聘请国内外知名的航运仲裁员加入东南国际航运仲裁院，每人每年补贴 2 万元，补贴年限最高为 5 年。

3. 航运中心顾问团、专家组成员。安排专项财政经费，按顾问和专家实际参与战略、方针、政策等顶层设计的次数和效果给予一定补贴。

### 第四章 人才培养激励政策

第八条 加大高层次航运人才国际合作与交流，每年选

派资助 100 名有潜力的港航企业中高级管理人员、专业技术业务骨干人员到国（境）外著名高校、著名航运机构（专业团体、交易所、船公司等）研修、培训或挂职锻炼，培养造就能涵盖航运各专业的领军人才和后备人才队伍，每人补助 50%，最高不超过 3 万元。

**第九条** 深化对台航运合作交流，通过两岸港航合作平台，每年选派 50 名经营管理和专业技术人员到友好港口、合资港航企业、专业院校和培训机构研修、培训或挂职锻炼，每人补助 50%，最高不超过 2 万元。

**第十条** 依托高等级航运教育研究和专业机构，建立东南航运中心及对台航运人才培养、实习基地，每个基地给予 50 万元补助。

## **第五章 申报评审**

### **第十一条 申报办法**

1. 申报时间。每年 11 月份集中申报，次年 3 月集中评审。

2. 申报材料。申报材料应能真实反映申报人基本情况，以及技术、管理水平和工作经营业绩等方面的情况，内容包括：申报人有效身份证明、学历学位证书、职称证书、专利等知识产权证书及所属权证明、其他专业（学术）水平及相关工作经营业绩证明。需提供企业管理经营和个人业绩、企业经营执照复印件、会（审）计事务所的验资证明等材料。

同时，申请人或企业需对所提供的文件及相关材料真实性作出声明承诺。

3. 申报程序。申报人将申报表、申报材料分别装印成册，报送厦门东南国际航运中心规划建设工作领导小组办公室。

## 第十二条 评审办法

1. 资格审查。对申报人进行资格审核，对申报材料的相关内容进行核实。

2. 专家评审。厦门东南国际航运中心规划建设工作领导小组办公室根据市经济社会发展及产业引导方向、人才供需等情况，会同市委组织部组织专家进行专业评审，并提出人选。

3. 审核公示。人选报市委人才工作领导小组办公室审批后，由厦门东南国际航运中心规划建设工作领导小组办公室进行公示和公布。

## 第六章 附 则

第十三条 符合本办法领军人才条件的本土高层次航运领军人才，若同时符合《厦门市领军人才特殊支持计划暂行办法》要求，可与引进人才同时参与本办法的申报评审，由厦门东南国际航运中心规划建设工作领导小组办公室提出建议人选名单，经市委人才工作领导小组办公室审核认定后，可按市领军人才特殊支持计划享受相关优惠政策。

第十四条 本办法由市港口管理局组织实施并负责解释。

第十五条 办法自发布之日起实施。

## 厦门市加快海洋经济发展人才保障暂行办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为贯彻落实国家海洋经济发展战略和福建省《关于加快海洋经济发展的若干意见》精神，深入实施我市《关于加快海洋经济发展的实施意见》，根据《厦门市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》、《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》等政策精神，结合我市海洋经济发展实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称海洋人才系指在海洋经济、管理、科研和服务、教育等领域的海洋产业就业或创业人员中，具备一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并努力为我市海洋经济发展作出贡献的团队和个人。

**第三条** 指导思想。本暂行办法坚持以科学发展观为指导，按照十八大提出“发展海洋经济”的发展要求，围绕服务我市海洋经济发展的人才需要，树立大海洋人才理念，创新海洋人才工作机制，统筹各涉海部门人才队伍建设，做到海洋人才引进与培养并重，建立跨部门、跨行业的海洋人才队伍，为建设海洋强市提供强有力的智力支撑和人才保障。

**第四条** 实施目标。根据我市到2020年实现海洋经济

增加值 1020 亿元的总体目标，立足于厦门海洋经济发展的人才需求，共引进海洋产业人才 300 名，其中海洋产业领军人才 100 名，海洋产业优秀人才 200 名。通过优化人才发展环境，创新激励机制，落实人才待遇，确保人才引得进、留得住、用得好、发展快。

## 第二章 保障范围和遴选条件

**第五条 保障范围。**市海洋与渔业局根据我市海洋产业发展形势，定期制定《厦门市加快海洋经济发展人才保障目录》，经市委人才工作领导小组办公室批准后公开发布。

**第六条 适用对象。**在厦门市辖区内符合《厦门市加快海洋经济发展人才保障目录》的海洋人才。

### 第七条 遴选条件

#### 一、海洋产业领军人才

引进的海洋产业领军人才原则上年龄不超过 55 岁，并与用人单位签订三年以上劳动合同或在厦门创办企业，同时具备以下条件之一：

1. 在海洋行业领域内取得国内同行公认的突出成就，获得国家级科学技术奖励、自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖等奖项的人员。

2. 获得省（部）级奖项一等奖并取得显著经济效益和社会效益的前两位人员，或获得省（部）级奖项二等奖，其成果转化或应用，取得显著经济效益和社会效益的首位

人员。

3. 获得副省（部）级奖项一等奖，其成果转化或应用并获得显著经济效益和社会效益的首位人员。

4. 获得4项以上国家专利，并在应用以后取得显著经济效益和社会效益的首位专利发明人。

5. 已成功实现转化，且转让费300万元以上海洋技术成果或专利技术的首位研发人员。

6. 省（部）级及以上海洋重点工程项目负责人。

7. 曾在国内外知名企业或者研究机构中担任高级职务五年以上，现在企事业单位中担任高级经营管理职务，年薪不低于50万元的人员。

8. 在海洋文化领域有业界公认的代表性作品或成果，曾获得省（部）级以上奖项一等奖的首位人员。

## 二、海洋产业优秀人才

引进的海洋产业优秀人才与用人单位签订三年以上劳动合同或在厦门创办企业，同时具备以下条件之一：

1. 获得省（部）级奖项三等奖及以上，其成果转化或应用，并取得显著经济效益和社会效益的前两位人员。

2. 获得副省（部）级奖项三等奖及以上，其成果转化或应用，并取得显著经济效益和社会效益的首位人员。

3. 获得1项及以上国家专利，并在应用以后取得显著经济效益和社会效益的首位专利发明人。

4. 已成功实现转化，且转让费 100 万元以上海洋技术成果或专利技术的首位研发人员。

5. 曾主持副省（部）级及以上的技改项目，成果应用取得显著经济效益的中高级技师。

6. 在省级及以上一类竞赛或行业组织的全国性技能竞赛中获得前二名的中高级技师。

7. 市级及以上海洋重点工程项目负责人。

8. 曾在国内外知名企业或者研究机构中担任中级职务三年以上，现在企事业单位中担任中级经营管理职务，年薪不低于 20 万元的人员。

9. 在海洋文化领域，有业界公认的代表性作品或成果，曾获得副省（部）级二等奖及以上奖项的前两位人员。

### 三、海洋产业创新团队

鼓励海洋产业领军人才以团队形式，受聘于厦门市涉海用人单位，引进的团队与用人单位签订三年以上劳动合同，并符合以下条件：

1. 团队核心成员应获评“厦门市海洋产业领军人才”。

2. 团队应拥有 1 名团队领军人才和 3 名以上核心成员，团队工作业绩突出、建设成效显著，具有明确的创业创新目标和规划。

### 四、柔性引进的海洋产业人才

用人单位可根据人才引进对象实际情况，实行柔性引



进。柔性引进的海洋产业人才系指用人单位聘请人才来厦门帮助企业或项目完成关键性的海洋技术攻关课题，但不签订劳动合同，并具备以下条件：

1. 用人单位须与合作人才签订项目协议或工作合同，明确项目内容、实施计划和完成目标，项目总投资 500 万元以上且获相关部门批准或备案。

2. 在课题完成期间，合作人才以在厦完成任务为主，即 2/3 以上工作时间须在厦门。

### 第三章 支持与保障措施

**第八条 支持与保障措施。**对符合上述条件和要求的资助对象，经市海洋与渔业局审批确认资格后，可连续三年获得以下支持与激励措施：

#### 一、海洋产业领军人才

1. 授予“厦门市海洋产业领军人才”称号，给予一次性安家补贴 50 万元。

2. “海洋产业领军人才”可申报一次研发启动经费支持，经考察评估后，择优给予不高于 100 万元的经费支持。

3. 引进的领军人才，可申办“金鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策。

4. 优先推荐“海洋产业领军人才”参评“千人计划”、“百千万人才工程”等国家级人才计划。

5. 鼓励和支持“海洋产业领军人才”以自选主体、自

选机构的形式到国内外知名高校、企业、科研机构进行短期学术访问、技术合作、进修培训，经申请审批后给予每年最高3万元经费补助。

6. 鼓励和支持“海洋产业领军人才”培养指导博士后，经申请审批后按每培养1名博士后给予每年1万元经费补助，每年最高5万元。

7. 支持海洋产业领军人才团队建设，组建团队符合“海洋产业创新团队”要求的给予相应资助。

## 二、海洋产业优秀人才

1. 授予“厦门市海洋产业优秀人才”称号，给予一次性安家补贴25万元。

2. “海洋产业优秀人才”可申报一次研发启动经费支持，经考察评估后，择优给予不高于50万元的经费支持。

3. 引进的优秀人才，可申办“银鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策。

4. 优先推荐“海洋产业优秀人才”参评福建省“百人计划”、“海西学者”、厦门市“双百计划”等省市人才计划。

5. 优先推荐表现优异的“海洋产业优秀人才”参评“海洋产业领军人才”，获评后按照“海洋产业领军人才”的标准给予支持与激励。

6. 鼓励和支持“海洋产业优秀人才”以自选主体、自选机构的形式到国内外知名高校、企业、科研机构进行短期

学术访问、技术合作、进修培训，经申请审批后给予每年最高 2 万元经费补助。

7. 鼓励并支持“海洋产业优秀人才”培养指导博士后，经申请审批后按每培养 1 名博士后给予每年 1 万元经费补助，每年最高 3 万元。

### 三、柔性引进的海洋产业人才

对柔性引进的海洋产业人才，可根据个人薪酬总额（工资所得，不含分红、股权投资）给予 20%，最高可达 15 万元的薪酬津贴。

### 四、海洋产业创新团队

1. 授予“厦门市海洋产业创新团队”称号，给予一次性 100 万元的补助，该补助资金主要用于团队工作科研条件改善。

2. 对海洋产业创新团队的成果产业化项目，可申请给予最高为 100 万元的项目启动资金。获得团队的成果产业化项目启动资金后，不再重复享受本计划其他研发启动资金支持。

**第九条** 其它。对本办法规定的各类人才的普惠措施，按照厦门市相关政策执行。本办法规定的各项政策若同时符合其他人才计划中相关人才政策，遵循“就高从优不重复”原则，享受福建省、厦门市有关人才政策待遇。

## 第四章 申报程序

**第十条** 申报。用人单位或个人根据发布的《厦门市加快海洋经济发展人才保障目录》有关要求和标准，按时向市海洋与渔业局提出申报。

**第十一条** 受理与审批。市海洋与渔业局会同市委组织部组织开展人才评审和遴选，提出建议名单，报市委人才工作领导小组办公室审批后公示。

**第十二条** 落实政策。各相关部门按有关程序落实各项资助政策。

**第十三条** 应急响应机制。年产值20亿元以上涉海重点企业、海洋重大项目需引进关键性紧缺人才，可实行“一事一议、一人一策”。市海洋与渔业局受理后，及时向市委人才工作领导小组办公室报告并组织评估审批。

## **第五章 人才管理**

**第十四条** 合同报备。对引进、培养的对象实行目标管理，申请主体与资助对象签订的有关合同应按时向市海洋与渔业局和市委人才工作领导小组办公室报备。

**第十五条** 跟踪考核。在市委人才工作领导小组统一部署下，由市海洋与渔业局跟踪考核人才使用和作用发挥情况（重点考核用人单位履行承诺、提供配套资助及服务保障等）；资助对象履行岗位职责、成果进展情况等。

市海洋与渔业局建立海洋人才信息库，将资助对象的相关信息纳入厦门市海洋人才信息化管理，并根据每年的变动

情况动态更新，为我市海洋人才队伍建设提供服务。

## 第六章 附 则

第十六条 符合本办法领军人才条件的本土高层次海洋领军人才，若同时符合《厦门市领军人才特殊支持计划暂行办法》要求，可与引进人才同时参与本办法的申报评审，由市海洋与渔业局提出建议人选名单，经市委人才工作领导小组办公室审核认定后，可按市领军人才特殊支持计划享受相关优惠政策。

第十七条 本办法由市海洋与渔业局制定实施细则，并组织实施。

第十八条 本办法由市海洋与渔业局负责解释。

第十九条 本办法自发布之日起实施。

## 厦门市软件与信息服务业人才计划暂行办法

为进一步加强人才引进、培养和服务体系建设，促进软件和信息服务业做强做大，成为厦门市支柱产业，根据《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020 行动纲要》精神，制定本暂行办法。

### 第一章 总 则

**第一条** 通过本计划实施，完成《厦门市中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》确定的软件和信息服务业人才发展目标，建立健全较为完善的软件人才服务体系，为软件和信息服务业发展创造良好的人才支撑环境。

### 第二章 定义和适用范围

**第二条** 软件和信息服务业人才包括软件领军人才、高级人才、中级人才和紧缺型人才（以下简称“软件人才”）。软件领军人才是指福建省软件杰出人才、福建省承担产业化项目的优秀骨干人才、厦门市引进的从事软件和信息服务业的“双百计划”人才。软件高级人才是指年工薪收入在厦门市年均社平工资 5 倍以上，在软件企业中担任技术、管理、市场和财务等高级职务的人才。软件中级人才和紧缺型人才是指年工薪收入在厦门市年均社平工资 3 倍以上，在软

件企业中担任工程师、项目经理以上职务的人才，以及在技术岗位连续工作5年以上有特殊专业技能的人才。

年工薪收入确定以税务部门出具的纳税证明为准。高、中级和紧缺型人才应在厦门市人才主管部门发布的年度《各行业高层次急需紧缺人才目录》范围内。

**第三条** 本办法适用依法在厦门市设立的软件和信息服务业的企业、培训机构、相关高校或学院、第三方人才咨询和服务机构。软件和信息服务业的企业（以下简称“软件企业”）是指从事软件、计算机、网络、信息处理、数字媒体、动漫游戏、集成电路设计等细分行业的技术开发、设计和提供服务的企业。培训机构、相关高校或学院、第三方人才咨询和服务机构指围绕以上细分行业提供专业人才培养、培养、咨询和招聘等服务的机构或企业。

**第四条** 符合条件的软件人才、软件企业和相关服务机构可申请参加本计划，获得政府资金支持。对于符合本办法政策支持，又符合省、市其他软件人才政策支持的人才和项目，按“就高从优不重复”原则办理。

### **第三章 鼓励政策**

**第五条** 人才引进。重点鼓励引进软件高级人才；引导软件及相关专业本科以上学历毕业生到软件重点项目工作。

1. 领军人才引进。软件企业引进符合福建省软件杰出人才、福建省承担产业化项目的优秀骨干人才、厦门市引进

的从事软件和信息服务行业的“双百人才”，可由市软件行业主管部门依照规定向省、市政策实施部门推荐并协助申报。同时，可申办“金鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策。

2. 高级人才引进。软件企业引进软件高级人才并签订不低于5年的劳动合同，给予安家补贴20万元。每年采用评选方式确定人数，评选后在相关政府网站公布名单表彰，补助资金按合同年限等分后分期支付。同时，可申办“银鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策。

3. 重点项目人才引进。在软件园三期项目前期运营阶段，对设立在软件园三期的软件企业每新招聘一名员工并签订二年以上劳动合同，本科生给予一年安家补贴4800元，研究生给予一年安家补贴7200元，博士生给予一年安家补贴1.2万元。每人仅限在一家入园软件企业申报一次，最多补贴三年。

**第六条 人才培养。**鼓励优秀骨干人才参加高级培训，鼓励企业员工在岗能力提升，支持高层次人才培养基地建设。

1. 高级人才培养。列入省、市软件产业主管部门培训计划的厦门市软件企业优秀骨干人才参加国内外高级培训或派遣到国外合作企业工作进修，给予50%的培训费或进修费补贴，每人最高不超过10万元。



2. 在岗能力提升和培养。软件企业员工参加微软、思科、甲骨文、华为、苹果、谷歌、百度等国内外知名 IT 企业中高级以上资质认证培训；参加软件架构师、计算机系统集成高级项目经理、高级项目管理（PMP）经理（软件、信息技术类）、信息工程造价师、智能化和安防技术项目经理、软件产品测试经理等资质证书认证考试；以及参加集成电路设计、嵌入式软件设计、工业设计、动漫游戏等高级设计技能认证考试；通过考试并获得证书的给予每人每年一次补助 2000 元。

3. 支持高层次人才培养基地建设。设立在软件园二期的“国家软件与集成电路人才国际培训（厦门）基地”，按每年承担国家高层次、国际化、复合型软件人才培养以及集成电路设计人才培养任务或项目，给予一定的经费补助。

#### **第四章 实施细则**

**第七条 实施细则。** 本办法由市信息化局、市财政局依据本办法制定实施细则，并会同市委组织部组织实施。

实施细则内容包括：本年度政策资金支持重点、方向 and 标准，具体条款解析说明；软件人才、软件企业和相关服务机构的认定标准；申报时限和申报材料要求；受理部门和咨询电话；评审、考察、公示和资金拨付规定；资金管理要求和违约处理办法等。

#### **第八条 申报程序**

1. 市行业主管部门于每年7月发布申报预通知，符合申报条件的单位，应通过市行业主管部门设立的“软件人才服务信息系统”于每年8月底前完成报备登记，以预估下一年度软件和信息服务业的人才需求类别和规模，确定政策资金预算。

2. 次年3月之前，由市行业主管部门和财政部门发布“申报通知文件”，符合申报条件的单位开始申报上一年度的政策补助资金，6月底前完成评审、考察、公示和资金拨付。

3. 软件领军人才和高级人才评审后，经报市委人才工作领导小组办公室审批后予以公示。

## 第五章 附 则

**第九条** 符合本办法领军人才条件的本土高层次软件与信息服务业领军人才，若同时符合《厦门市领军人才特殊支持计划暂行办法》要求，可与引进人才同时参与本办法的申报评审，由市信息化局提出建议人选名单，报市委人才工作领导小组办公室审核认定后，可按市领军人才特殊支持计划享受相关优惠政策。

**第十条** 本办法由市信息化局和市财政局负责解释。

**第十一条** 本办法自发布之日起实施。

## 厦门市服务外包人才计划暂行办法

为进一步贯彻落实《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》，加快推进我市国家服务外包示范城市建设，制定厦门市服务外包人才计划暂行办法。

### 第一章 总 则

**第一条** 本办法所称的服务外包人才，是指我市在《商务部服务外包业务管理和统计系统》备案登记、申报服务外包业务的企业中，具有服务外包相关知识和专业技能，为我市服务外包发展做出贡献的个人。我市重点发展软件开发和信息技术服务、集成电路和电子电路（IC）设计、动漫游戏、客户关怀、供应链管理、金融服务、工业研发设计、生物医药研发、云计算等重点领域的外包。

**第二条** 大力引进和培养服务外包人才，到2020年，引进领军型人才50名、骨干型人才1000名、实用型人才10万名。

**第三条** 厦门市服务外包人才计划由市商务局、市财政局组织实施。

### 第二章 适用对象条件

**第四条** 厦门市服务外包人才包括服务外包领军型人才、服务外包骨干型人才和服务外包实用型人才。

(一) 服务外包领军型人才，是指在我市服务外包发展领域中具有示范和引领作用的人才。具体包括在以下 5 类企业发展过程中发挥关键性作用的高级管理人员。

1. 入选“国际外包专业协会 (iaop) 全球服务外包 100 强”；

2. 入选“中国服务外包十大领军企业”；

3. 入选“中国服务外包成长型企业 100 强”；

4. 企业年度承接国内服务外包业务达到 6 亿元人民币，同时承接国际服务外包业务达到 500 万美元；

5. 企业年度承接国际服务外包业务达到 3000 万美元。

(二) 服务外包骨干型人才，是指我市服务外包企业中具有承接和拓展国际服务外包业务能力的中、高级管理人员和核心技术人员。

(三) 服务外包实用型人才，是指具有大专以上文化程度，熟悉计算机业务，掌握服务外包业务相关知识，在我市服务外包企业就业的技术性人员。

### **第三章 人才扶持政策**

**第五条** 服务外包领军型人才可享受以下扶持政策

(一) 可申办“金鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策；

(二) 给予一次性工作生活补助 50 万元；

(三) 可优先推荐参评市引进高层次人才“双百计划”，获评后可享受相应的优惠政策待遇。

#### 第六条 服务外包骨干型人才可享受以下扶持政策

(一) 年薪 40 万元以上（以税务部门确认的个人申报收入为准），且在我市缴纳个人所得税一年以上的，给予一次性工作生活补助 10 万元，并可申办“银鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策；

(二) 在年度承接国际服务外包业务达到 300 万美元的服务外包企业工作，签订劳动合同不少于 3 年，年薪不少于 40 万元人民币的核心技术人才，参加相关部门认可的国（境）外服务外包技术培训，每年可享受一次赴外参加专业培训的资金支持。支持资金为实际培训费的 40%，但单次支持资金不超过 3 万元人民币。

#### 第七条 服务外包实用型人才可享受以下扶持政策

(一) 参加相关部门认可的培训机构组织的业务培训达 3 个月以上，通过服务外包专业知识和技能培训考核，按培训费的 40% 给予补助，但单次补助金额最高不超过 2500 元。

(二) 从外地来我市服务外包企业就业的本科以上学历人员或本地应届大学毕业生进入服务外包企业就业，在我市缴纳社会保险和个人所得税满 1 年，从第二年起，给予每人

每月 400 元人民币住房补贴，期限 3 年。

#### **第四章 培训机构扶持政策**

**第八条** 鼓励国内外知名的服务外包专业培训机构在厦开展服务外包人才培训业务。经认定新设立的培训机构为我市服务外包企业第一年培训技术人员规模达到 500 人，并签订劳动合同的，一次性给予实际房租 50% 的补贴，最高不超过 50 万元。

**第九条** 对经市有关部门认定的培训机构培训服务外包实用型人才，在享受国家现有服务外包人才资金支持的基础上，其培训的从事服务外包业务人才（大专以上学历），培训时间 3 个月以上，通过服务外包专业知识和技能培训考核，与我市服务外包企业签订 1 年以上劳动合同并缴纳社会保险的，给予培训机构每人 1000 元的培训补助。

**第十条** 鼓励经认定的培训机构开展我市服务外包高级管理人员的中、短期培训班。授课人、课程及规模等经核准的培训班，给予核定培训费用 40% 的补助。

#### **第五章 申报评审程序**

**第十一条** 用人单位、个人或培训机构，每年 5 月向市商务局提出申报，具体申报要求以当年申报通知为准。

**第十二条** 评审工作由市商务局、市财政局组织实施

（一）材料审核。市商务局、市财政局共同对申报材料的相关内容进行核实。

(二) 专家评审。服务外包领军型人才、服务外包骨干型人才须经市商务局会同市委组织部、市财政局聘请专家进行专业评审。

(三) 综合评审。市商务局、市财政局在专家评审的基础上，进行综合评审，提出服务外包领军型人才、服务外包骨干型人才建议名单，报请市委人才工作领导小组办公室批准。

(四) 审核公示。服务外包领军型人才、服务外包骨干型人才建议名单经市委人才工作领导小组办公室批准后，由市商务局、市财政局进行为期 7 天的公示。

(五) 资金拨付。公示无异议或异议不成立的，市商务局、市财政局根据本办法规定兑现政策；公示有异议的，由市商务局、市财政局共同进行核查并提出处理意见。

## 第六章 附 则

第十三条 符合本办法领军人才条件的本土高层次服务外包领军人才，若同时符合《厦门市领军人才特殊支持计划暂行办法》要求，可与引进人才同时参与本办法的申报评审，由市商务局提出建议人选名单，报市委人才工作领导小组办公室审核认定后，可按市领军人才特殊支持计划享受相关优惠政策。

第十四条 市商务局、市财政局会同相关部门对本计划资金使用绩效进行评估。

**第十五条** 优惠政策按照就高不重复的原则享受一次。受资助对象违反有关规定弄虚作假骗取、套取补助资金的，除全额收回补助资金外，将按照《财政违法行为处罚处分条例》等规定对相关人员进行依法处理。

**第十六条** 扶持资金按财政体制由市、区财政分担，各区可根据本地实际，参照本暂行办法制定相应的政策措施。

**第十七条** 本办法由市商务局、市财政局负责解释。

**第十八条** 本办法自发布之日起实施。



## 厦门市文化名家、文化产业人才引进暂行办法

为落实市委、市政府关于“文化强市”的战略部署，实现人才强市和创新驱动战略，进一步推动宣传思想文化人才发展，根据《厦门市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》、《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》和《中共厦门市委关于贯彻落实党的十八届六中全会精神推动文化强市建设的实施意见》，结合宣传思想文化工作实际，制订本办法。

### 第一章 总 则

#### 第一条 指导思想

紧密结合宣传思想文化工作实际，围绕推动文化事业繁荣和文化产业振兴，积极实施人才兴文、人才兴市战略，扎实推进文化名家、文化产业领军人才优先发展，培养和造就数量充足、门类齐全、结构合理、素质优良的宣传思想文化人才队伍，为进一步增强文化传播力，提升我市文化软实力，推动建设“文化强市”奠定坚实的人才基础。

#### 第二条 总体目标

到2020年，计划引进和培养30名文化名家，40名文化产业领军人才，1300名文化事业急需紧缺人才和1400名

文化产业急需紧缺人才。

### 第三条 主要原则

1. 坚持党管人才的原则。深刻把握意识形态工作的特殊性和重要性，树立和落实科学人才观，加强党对人才工作的领导，努力把优秀人才集聚到宣传思想文化工作中来。

2. 坚持德才兼备、群众公认、实绩突出，培养与使用并重的原则。注意在实践中发现和培养人才，真正把政治上靠得住、专业上有水平、学术上有创新、管理上有能力、发展上有潜力的优秀人才选拔出来，形成年龄结构合理、专业门类齐全的高素质人才队伍。

3. 坚持改革创新的原则。解放思想，转变观念，创新思路，改革完善人才发展体制机制，进一步健全人才管理制度，更好地激发人才的创造活力和创造热情。

## 第二章 申报对象和入选条件

### 第四条 申报对象

在宣传思想文化领域具有高深造诣、精湛业务、突出成就、广泛影响，能够带动厦门市文化事业和产业发展创新的高层次人才和急需紧缺人才，重点向哲学社会科学、新闻出版、广播影视、文化艺术和文物保护、文化产业经营、文化科技和文化管理等方面的人才倾斜。

### 第五条 入选条件

一、政治坚定，品德优良。热爱祖国，热爱人民，拥护

党的路线、方针、政策；忠诚党的宣传思想文化事业，执行党的宣传工作方针，坚持“二为”方向和“双百”方针，在政治上、思想上和行动上与党中央保持一致。具有强烈的事业心和高度的社会责任感，思想解放，求真务实，作风扎实，有良好的思想品德和职业道德，遵守国家法律法规，遵守党的宣传纪律，践行社会主义荣辱观，坚持“三贴近”，弘扬正气，抵制不良风气，廉洁自律。

二、身体健康，年龄一般在50周岁以下。

三、业务精湛，成绩显著。学风严谨，学识渊博，技艺精湛，勇于创新；有高深的学术造诣、专业技术水平或创作表演水平。业务实绩突出，专业成果显著，是本界别、本行业的学术（专业）带头人或骨干，获得国内外或省内重大奖项，知名度高，社会影响大。具体申报条件为：

#### （一）文化名家

1. 享受国务院政府特殊津贴的专家；
2. 中宣部“文化名家”工程人选；
3. 全国宣传文化系统“四个一批”人才；
4. 入选中组部“千人计划”、“万人计划”；
5. 新世纪百千万人才工程国家级人选；
6. 国家有突出贡献的中青年专家；
7. 或具备以下条件者：

##### （1）哲学社科人才

一般应具备大学本科以上学历，被评聘为正高级专业技术职务，在理论研究和理论宣传方面取得突出成绩，具备下列条件之一：①论文、著作、调研报告等研究成果获国家级奖励或本专业领域有影响的学术奖项一等奖；②独立或作为课题组负责人承担过国家社科基金重点课题；③研究成果（含内部研究报告）对省部级以上党政部门的决策发挥重要参考作用。

## （2）新闻宣传人才

一般应具有大学本科以上学历，被评聘为正高级专业技术职务，在新闻采访、编辑、评论、播音、主持等方面，获得过国家级新闻奖项一等奖及以上，或者获得过长江韬奋奖（含韬奋奖、范长江新闻奖、全国十佳新闻工作者）、全国优秀新闻工作者等荣誉的，取得突出成绩，在专业领域有很高的权威性和影响力，在社会上和受众中有很高知名度。

## （3）出版传媒人才

一般应具有大学本科以上学历，被评聘为正高级专业技术职务，出版或发表过较高水平的学术专著、论文，在编辑、印刷、复制、发行和管理工作中取得突出成绩，具备下列条件之一：①有很强的组织管理和营销能力，对行业建设、人才培养、事业发展、发行和贸易工作等方面发挥了重要作用，社会效益和经济效益均成绩显著，业界公认；②具有很高的选题策划和编辑业务水平，编发的图书、期刊或音

像、电子出版物导向正确、思想性强、学术性与可读性结合较好，具有良好的社会效益和经济效益，获得过国家级出版奖项一等奖及以上；③具有很高的印刷、复制工艺水平，科学管理，技术先进，社会效益和经济效益显著。

(4) 文化艺术人才（符合下列 1、2、3 条中一条即可申报）

①获得过国家级文学艺术或影视类奖项一等奖或国际性专业权威奖项，有很高知名度；

②近五年内获得“全国中青年德艺双馨文艺工作者”称号；

③在表演艺术、舞台技术、美术、文学创作、编剧、广播影视创作、文艺评论等方面取得突出成就，具备下列条件之一：国家重点艺术院团的拔尖人才；在有全国影响的作品中担任过主要的创作、导演、表演、舞台技术等工作，或举办过全国性的个人作品展览、展演等；创作发表过有全国性影响的文学作品；发表过有全国性影响的学术专著或多篇有影响的学术论文，对文艺创作和文艺理论研究产生过积极重要的影响；在图书管理或文物、考古、鉴定、研究等方面具有突出水平，出版三部以上在全国有影响的个人专著或在全国性的专业刊物上发表 8 篇以上专业论文，其研究成果或考古发现具有较高的社会和经济价值。

(5) 文化科技人才

一般应具有大学本科以上学历，正高级专业技术职务。

熟悉宣传文化工作，熟练掌握现代科学技术特别是现代信息技术、数字技术、直播技术、文物修复技术等，具有很强的技术研发能力、应用能力或管理能力。主持或参与的科研项目、高新技术应用项目、文化建设项目和文化产品获得国家级科技进步奖二等奖或国家广电总局科技创新一等奖及以上，取得良好的社会效益和经济效益，在业内有很高知名度，在社会上有较大影响。

## （二）文化优才

1. 受省部级政府部门表彰的学科或行业带头人；
2. 省级拔尖人才；
3. 省级宣传思想文化系统“四个一批”人才；
4. 或具备以下条件者：

### （1）哲学社科人才条件

一般应具备本科以上学历，被评聘为副高级及以上专业技术职务，在理论研究和理论宣传方面取得较突出成绩，具备下列条件之一：①论文、著作、调研报告等研究成果获省部级奖励或本专业领域有影响的学术奖项二等奖；②作为课题组成员参加过国家社科基金重点课题；③研究成果（含内部研究报告）对省部级党政部门的决策发挥重要参考作用。

### （2）新闻宣传人才

一般应具有本科以上学历，被评聘为副高级专业技术职务，在新闻采访、编辑、评论、播音、主持等方面，获得过

国家级新闻奖项二等奖、省级新闻奖一等奖或副省级新闻奖一等奖三项以上奖励的，或获得过省级“双十佳”新闻工作者、优秀新闻工作者等荣誉，取得较突出成绩，在专业领域有较高的权威性和影响力，在社会上和受众中有较高知名度。

### (3) 出版传媒人才

一般应具有本科以上学历，被评聘为副高级专业技术职务，出版或发表过一定水平的学术专著、论文，在编辑、印刷、复制、发行和管理工作中取得较突出成绩，具备下列条件之一：①有较强的组织管理和营销能力，对行业建设、人才培养、事业发展、发行和贸易工作等方面发挥了较重要作用，社会效益和经济效益均成绩较显著，业界比较公认；②具有较高的选题策划和编辑业务水平，编发的图书、期刊或音像、电子出版物导向正确、思想性强、学术性与可读性结合较好，具有较好的社会效益和经济效益，获得过省部级出版奖项二等奖及以上；③具有较高的印刷、复制工艺水平，管理科学，技术先进，社会效益和经济效益较显著。

### (4) 文化艺术人才（符合下列 1、2、3 条中一条即可申报）

①获得过省部级文艺或影视类奖项一等奖以上，有较高知名度；②在表演艺术、舞台技术、美术、文学创作、编剧、广播影视创作、文艺评论等方面取得较好成就，具备下列条件之一：是省级重点艺术院团的拔尖人才；在有区域影

响的作品中担任过主要的创作、导演、表演、舞台技术等工作，或举办过地区性的个人作品展览、展演等；创作发表过有较大影响的文学作品；发表过有较大影响的学术专著或多篇有影响的学术论文，对文艺创作和文艺理论研究产生过较重要的影响；在图书管理或文物、考古、鉴定、研究等方面具有较高水平，出版两部以上在业内有影响的个人专著或在全国性的专业刊物上发表6篇以上专业论文，其研究成果或考古发现具有较高的社会和经济价值。

#### (5) 文化科技人才

一般应具有大学本科以上学历，副高级专业技术职务。熟悉宣传文化工作，掌握现代科学技术特别是现代信息技术，具有较强的技术研发能力、应用能力或管理能力。主持或参与的科研项目、高新技术应用项目、文化建设项目和文化产品获得省部级科技进步奖三等奖或国家广电总局科技创新奖二等奖及以上，取得良好的社会效益和经济效益，在业内有较高知名度。

#### (6) 文化管理人才

一般应具有大学本科以上学历，副高级专业技术职务，年龄在45周岁以下。熟悉文化艺术、新闻出版业务及其规律。具有地市级以上图书、文博、艺术院团、艺术教育5年以上管理经验。德艺双馨、作风正派，善于开拓创新，有良好职业道德，有较高科学管理水平，业绩显著。



### （三）文化产业领军人才

一般应具有大学专科以上学历。熟悉意识形态工作和文化产业经营管理业务，实践经验丰富，经营管理水平高，所在企业在国内同行业中居于领先地位，近5年经营管理业绩显著，取得良好的社会效益和经济效益，获得出资人和市场认可，有较高的知名度和社会影响。同时具备以下条件者：

1. 国家文化产业示范基地或省级重点文化企业的高管（或实际控制人）；

2. 所在企业年产值达1亿元以上，且增长速度较快，或4000万元及以上，获政府和行业奖项数量多，层次高，且企业增长速度快，发展潜力大。

### （四）文化产业创新创业英才

一般应具有大学专科以上学历。熟悉意识形态工作和文化产业经营管理业务，实践经验丰富，经营管理水平高，所在企业在省内同行业中居于领先地位，近5年经营管理业绩较显著，取得较好的社会效益和经济效益，获得出资人和市场认可，有一定的知名度和社会影响。同时具备以下条件者：

1. 带技术、带项目、带资金在厦门注册创（领）办文化产业相关企业，本人或团队投入企业实收资本1000万元以上（不含技术入股）；

2. 本人为所创（领）办企业的主要负责人，主要工作

精力应在为所创（领）办企业服务，每年在企业工作时间不少于6个月；

3. 熟悉文化产业，具有较强的文化产品开发能力和市场拓展能力，或具有丰富的金融管理、资本运作经验，能引领企业走向海外市场并盈利的。

**第六条** 申报对象和条件以实绩为准，不唯职称和学历，对于实绩特别优秀和突出的，申报条件可适当放宽。

### **第三章 申报评审程序**

**第七条** 文化名家、文化产业领军人才计划申报工作实行常年受理，市委宣传部每年组织一次初审，将初审结果集中向市委人才工作领导小组办公室申报。

#### **第八条 申报评审**

1. 个人申报和专家、单位推荐。符合条件者，可自行申报，也可由专家向所属行业协会推荐，或由所在单位向所属行业协会申报，行业协会报市委宣传部进行资格审核。

2. 专家评审。市委宣传部按照专业分类，会同市委组织部组织评审专家进行评审。

3. 复核考察。对通过评审的申报人，由市委宣传部组织复核考察，研究提出入选人员初步名单，并报市委人才工作领导小组办公室审批。

4. 公示和审定。审批后由市委宣传部以适当方式向社会公示。公示期满无异议的，公布入选人员名单。

## 第四章 人才的柔性引进

**第九条** 人才的柔性引进，是指打破国籍、户籍、地域、身份、档案、人事关系等人才流动中的刚性制约，在不改变和影响人才与所属单位人事关系的前提下，不求所有，但求所用，适应经济社会发展的需要，经政府引导、市场调节、契约管理的人才引进方式。

**第十条** 人才的柔性引进主要适用于文化名家和文化产业领军人才。

**第十一条** 柔性引进的人才，一般每年在厦时间累计不少于三个月，特殊情况除外。

**第十二条** 柔性引进采取因人而异，一事一议的原则，具体条件可由市委宣传部会同市委人才工作领导小组办公室与人才协商。

### **第十三条** 对柔性引进人才的支持

1. 柔性引进人才来我市服务期间，可由用人单位租赁鼓浪屿或其他地点的别墅、度假酒店、疗养中心住房等安排人才居住及开展工作，由市人才专项资金提供50%的经费补助。

2. 柔性引进人才，根据个人薪酬总额（工资所得，不含分红、股权投资）的20%，给予最高达15万元的薪酬津贴。

3. 柔性引进人才可申请享受本办法第五章工作条件支

持的相关政策。

## 第五章 支持培育政策

### 第十四条 工作条件支持

1. 入选本计划的文化名家，给予每人 100 万元人民币的补助。

2. 入选本计划的文化名家、文化产业领军人才、文化优才、文化产业创业创新人才，给予以下支持：

(1) 承担国家级、省级重点课题、重点项目、重大演出的补助标准：其中国家级按照 1：1 的比例给予补助，省级项目按照 1：0.5 的比例给予补助。

(2) 从事本专业对口的研究、创作和出版专著的补助标准：按出版成本扣除稿酬后的 100% 给予补助，正式出版后予以拨付。

(3) 引进到事业单位的，不受现行编制、工资总额和岗位职数限制，必要时可因人设岗。

(4) 在厦工作期间需晋升高一级专业技术职务的，不受评聘时限和岗位职数限制，并优先评聘。

(5) 协商确定引进人才的合理薪酬。企业引进人才，可实行年薪制，作出突出贡献的，可实施期权、股权等中长期激励方式。

3. 文化产业领军人才、文化产业创业创新人才可比照《厦门市支持科技创新平台建设促进人才创新创业暂行办

法》、《科技与金融结合支持人才创新创业暂行办法》等有关办法给予支持。

### **第十五条 生活保障**

1. 入选本计划的文化名家和文化产业领军人才，可申办“金鹭英才卡”，入选的文化优才、文化产业创新创业人才可申办“银鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策。

2. 入选本计划的文化名家、文化产业领军人才，一次性给予50万元的安家补贴。

**第十六条** 人才因个人原因未履行相关义务的，由用人单位及主管部门提出意见，经市委人才工作领导小组办公室审核，取消其享受的相关待遇，并追回已享用的相关待遇。

## **第六章 管理办法**

**第十七条** 市委宣传部具体负责本办法的实施和有关具体管理工作。市委宣传部、人才使用单位与文化名家、文化优才、文化产业领军人才、文化产业创新创业英才签订培养目标考核责任书，确保人才培养工作落到实处。

**第十八条** 建立文化名家、文化优才、文化产业领军人才、文化产业创新创业英才信息库和个人档案，做好个人简历、学习培训、业务成就、考察考核、奖惩等情况的收集存储。

### **第十九条 文化名家、文化产业领军人才应承担义务**

1. 刻苦钻研业务，关注前沿理论，不断更新知识，着

力提高专业技术水平和经营管理能力；

2. 在专业技术和经营管理工作岗位上不断创造新的业绩，主动为厦门的经济建设和社会事业的重大决策提供建议、意见，为厦门文化建设和社会发展积极贡献力量；

3. 人才进入文化名家、文化产业领军人才计划后 4 年内，应有相当于申报条件的成果、实绩或效益；

4. 发挥学科带头人的示范和领军作用，认真做好“传、帮、带”，积极培养专业技术或经营管理后备人才。

**第二十条** 建立动态管理机制，实行动态管理。加强管理，建立文化名家、文化产业领军人才评价机制，把组织考察、专家评审、社会公论有机结合起来，以切实保证人才评价的科学公正。建立跟踪考察制度，坚持把日常了解与定期考核相结合，一般每 2 年集中考核评选一次。凡政治思想、道德品质、廉洁自律及工作等方面出现问题、造成较大损失或不良影响的，有违法违纪行为、受党纪政纪处分的，以及入选 4 年内没有新成果或显著效益的，或因其他原因不适宜继续作为培养对象的人员，不再列入计划管理范围。

## **第七章 资金管理**

**第二十一条** 奖励资助资金经市委人才工作领导小组办公室核准，由市委宣传部按规定划拨。

**第二十二条** 受资助对象申请资助时存在欺诈行为的，一经查实，追缴资助资金并按规定追究相关人员法律责任。

受资助对象在资助期内有违法违规违纪行为或调往外地的，取消资助资格并退回已享用的相关待遇。

**第二十三条** 市委宣传部会同市财政局及相关部门对资助资金使用绩效进行评估。

## **第八章 附 则**

**第二十四条** 符合本办法文化名家、文化产业领军人才条件的本土高层次文化领军人才，若同时符合《厦门市领军人才特殊支持计划暂行办法》要求，可与引进人才同时参与本办法的申报评审，由市委宣传部提出建议人选名单，报市委人才工作领导小组办公室审核认定后，可按市领军人才特殊支持计划享受相关优惠政策。

**第二十五条** 本办法由市委宣传部组织实施并负责解释。

**第二十六条** 本办法自发布之日起实施。

## 厦门市高层次卫生人才引进培养暂行办法

### 第一章 总 则

第一条 为贯彻落实“科教兴医、人才强卫”战略，大力引进和培养高层次卫生人才，加速推进我市海峡西岸经济区重要医疗卫生中心建设，根据《厦门市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》、《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》和《厦门市卫生系统2011—2015年人力资源发展规划》，结合我市实际，制定本办法。

第二条 本办法所称高层次卫生人才系指在海外大型医院（医学中心）、知名大学附属医院，国内知名大学附属三级甲等医院，直辖市、省会城市和副省级城市三级甲等医院和卫生机构从事临床、医技、预防、教学、科研工作，具有较丰富的临床技术工作经验，能熟练解决较为复杂疑难的医疗技术问题，尤其在常见病、多发病、疑难病诊治中，技术水平较高，得到同行公认，达到国内先进、省内领先，能引领带动我市医疗学术技术进步和提升我市医疗卫生服务水平的人才。

第三条 到2020年，计划引进（含柔性引进）高层次



卫生领军人才 300 名，培养医学学术与技术带头人及其后备人选、高级管理人才 300 名。

## 第二章 重点学科

第四条 计划培养和引进（含柔性引进）人才的重点学科：

1. 内科学、外科学、妇产科学、儿科学、神经病学、精神病与精神卫生学、肿瘤学、康复医学与理疗学、老年医学、眼科学、耳鼻咽喉科学、麻醉学、影像医学与核医学、临床检验诊断学、病理学与病理生理学、放射医学、临床药理学、预防医学、口腔医学、护理学等学科相关专业。

2. 中医内科学、中医外科学、中医妇科学、中医儿科学、中医针灸推拿学、中医骨伤科学等传统学科相关专业。

## 第三章 资格条件

第五条 引进的高层次卫生领军人才，必须具备以下基本条件：

（一）遵纪守法，学风正派，有良好的职业道德，没有医德医风方面的不良记录，未发生过负有主要责任的医疗事故。

（二）具有博士研究生学历学位，正高级卫生专业技术职务任职资格（海外留学人才可适当放宽）。

（三）能独立开展三级及以上手术；或每年主持疑难病例讨论、组织危重疑难病例抢救分别达 20 例次以上；或多

次主持、组织有效预防、控制、消除重大疾病、重大突发公共卫生事件和专题调查处置。

(四) 年龄一般在 50 周岁以下，柔性引进的专家可适当放宽至 65 岁。

引进的高层次卫生领军人才除具备上述所列条件外，还需具备以下所列第 1、2、3、4、5、6 项条件之一：

1. 持有海外医师资格证书，海外大型医院（医学中心）、知名大学附属医院从事临床工作 5 年及以上的留学人才；

2. 在国内知名大学附属三级甲等医院担任临床一、二级科室行政副主任及以上，具有教授及正高级卫生专业技术职务任职资格，并担任博士生导师者；

3. 在直辖市、省会城市和副省级城市三级甲等医院、国内医学高等院校附属三级甲等医院担任临床一、二级科室行政副主任及以上，具有教授及正高级卫生专业技术职务任职资格；

4. 担任省级及以上重点学科、重点实验室主要负责人；

5. 担任中华医学会、中医药学会、中西医结合学会、预防医学会等专科分会常务委员及以上，或省级医学会、中医药学会、中西医结合学会、预防医学会等专科分会副主任委员及以上学术职务者；

6. 近五年，取得过以下专业技术学术成果之一：

(1) 作为首位人员主持过国家级课题 1 项及以上或省、部级科研课题 2 项及以上；

(2) 以第一作者或通讯作者在 SCI 专业期刊或国家一级学会期刊：基础医学学科申报者发表专业论文 IF（累计影响因子）在 20 分以上，预防和临床学科申报者发表专业论文 IF 在 15 分以上，中医及中西医结合学科申报者发表专业论文 IF 在 10 分以上；或在 CNS 刊物发表论文 1 篇及以上。

**第六条** 引进人才具有以下条件之一的，可实行一事一议。

(一) 近五年，获得以下奖项者：

1. 国家级科技进步奖二等奖及以上（前三位获得者）；
2. 省、部级科技进步奖二等奖及以上（首位获得者）。

(二) 获得以下称号者：

1. 院士；
2. “新世纪百千万人才工程”国家级人选；
3. 国家“千人计划”专家；
4. “长江学者”；
5. 卫生部有突出贡献的中青年专家；
6. 入选省级“新世纪百千万人才工程”第一层次人才。

(三) 能够填补国内、省内诊疗技术空白或整体提升我市医疗水平所需的紧缺特需人才或境外人才。

**第七条** 医学学术与技术带头人培养人选，必须具备以

下基本条件：

（一）遵纪守法，学风正派，有良好的职业道德，没有医德医风方面的不良记录，未发生过负有主要责任的医疗事故；

（二）具有硕士研究生学历学位，正高级卫生专业技术职务任职资格，担任硕士生导师者；

（三）能独立开展二级手术，或作为主要人员每年参与疑难病例讨论、危重疑难病例抢救分别达 25 例次以上；或作为主要人员多次参与有效预防、控制、消除重大疾病、重大突发事件和专题调查处置；

（四）年龄在 50 周岁以下。

医学学术与技术带头人培养人选除具备上述所列条件外，还需是具备以下所列第 1、2 项条件之一，第 3 项条件其中之一之我市医疗卫生机构现有人才：

1. 担任厦门市医学重点专科负责人；

2. 担任福建省医学会、中医药学会、预防医学会等专科分会常务委员以上，或厦门市医学会专科分会副主任委员以上学术职务者。

3. 近五年，取得过以下专业技术学术成果之一：

（1）作为首位人员主持过省、部级科研课题 1 项及以上或地厅级科研课题 2 项以上；

（2）以第一作者或通讯作者在 SCI 专业期刊或国家一级

学会期刊：基础医学学科申报者发表专业论文 IF（累计影响因子）在 15 分以上，预防和临床学科申报者发表专业论文 IF 在 10 分以上，中医及中西医结合学科申报者发表专业论文 IF 在 5 分以上。

**第八条** 医学学术与技术带头人后备人选培养对象，必须具备以下基本条件：

（一）遵纪守法，学风正派，有良好的职业道德，没有医德医风方面的不良记录，未发生过负有主要责任的医疗事故；

（二）具有硕士研究生学历学位，副高级卫生专业技术职务任职资格；

（三）作为主要人员每年参与疑难病例讨论、危重疑难病例抢救分别达 15 例次以上；或作为主要成员参与有效预防、控制、消除重大疾病、重大突发事件和专题调查处置；

（四）年龄在 40 周岁以下。

医学学术与技术带头人后备培养人选除具备上述所列条件外，还需是具备以下所列第 1、2 项条件之一，第 3 项条件其中之一我市医疗卫生机构现有人才：

1. 担任厦门市医学重点专科业务骨干；
2. 担任厦门市医学会、中医药学会、预防医学会等专科分会常务委员以上学术职务者；
3. 近五年，取得过以下专业技术学术成果之一：

(1) 作为首位人员主持过地厅级科研课题 1 项以上；

(2) 以第一作者或通讯作者在 SCI 专业期刊或国家一级学会期刊：基础医学学科申报者发表专业论文 IF（累计影响因子）在 10 分以上，预防和临床学科申报者发表专业论文 IF 在 5 分以上，中医及中西医结合学科申报者发表专业论文 IF 在 3 分以上。

**第九条** 高级管理人才培养人选，必须是我市医疗卫生机构现有人才，并具备以下基本条件：

(一) 爱岗敬业，作风严谨，善于创新，有良好的职业道德，具有较强的组织、管理和协调能力；

(二) 具有本科以上学历；

(三) 年龄在 45 周岁以下，有特殊贡献的可放宽至 50 周岁；

(四) 担任党政职能科室、业务科室副主任以上职务；

(五) 根据国家医改政策，能够运用现代科学管理理论，勇于探索和实践切实可行的科学管理方法和具体措施，并取得明显的社会效益和经济效益。

#### **第四章 程序办法**

**第十条** 引进（含柔性引进）高层次卫生领军人才的程序为发布信息、本人申报、单位推荐、资格审查、同行评议、实地考察、审批公示。

(一) 市卫生局根据我市医疗卫生事业发展，每年制定

《厦门市高层次卫生人才引进目录》，报市委人才工作领导小组办公室审批后公开发布需求信息。

(二) 本人填写《厦门市高层次卫生人才引进申请书》，报送用人单位。

(三) 用人单位对申报人提供的材料科学性和真实性进行审核，提出推荐人选，报市高层次卫生人才计划领导小组办公室。

(四) 市高层次卫生人才计划领导小组办公室对申报者资格进行初审。初审合格的，提请厦门市高层次卫生人才引进评审专家委员会进行同行评议，并提出考察人选。

(五) 市高层次卫生人才计划领导小组办公室组织专家对考察人选进行考察，择优提出拟引进或柔性引进人选名单，报市委人才工作领导小组办公室审批。

(六) 市高层次卫生人才计划领导小组办公室对入选人员名单进行为期7个工作日的社会公示。公示无异议的，由用人单位办理相关手续后，与引进或柔性引进人才签订聘用合同或协议。

**第十一条** 医学学术与技术带头人及其后备人选、高级管理人才培养人选评选工作每年组织一次，程序为本人申报、单位推荐、资格审核、同行评议、审批公示。

(一) 本人填写《厦门市医学学术与技术带头人及其后备人选、高级管理人才培养人选申请书》。

(二) 所在单位对申请材料的科学性和真实性进行审核，填写单位推荐意见，报市高层次卫生人才计划领导小组办公室。

(三) 市高层次卫生人才计划领导小组办公室负责对申请者资格进行初审。初审合格的，提请厦门市高层次卫生人才培养评审专家委员会进行同行评议，择优提出入选人员名单，报市委人才工作领导小组办公室审批。

(四) 市高层次卫生人才计划领导小组办公室对入选人员名单进行为期 7 个工作日的社会公示。公示无异议的，入选人员、所在单位和市卫生局签订培养协议，明确各方权利和义务。

## 第五章 津贴补助

第十二条 引进（含柔性引进）的高层次卫生领军人才给予以下扶持：

(一) 引进的高层次卫生领军人才

3 年内，实行聘期目标管理，并根据不同的业绩和贡献，可享受：

1. 一次性工作补助最高 400 万元，主要用于实验室建设、学术团队建设、疾病防治与科研活动、配备助手和学术交流等；

2. 安家补贴最高为 50 万元；

3. 可申办“金鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠



政策。

## （二）柔性引进的高层次人才

聘期3年，聘期内每年在厦工作时间应在3个月以上，最高给予每人每月5万元生活津贴。按实际工作天数、工作量、工作绩效等情况核定发放。

## 第十三条 医学学术与技术带头人入选培养资助经费

（一）培养期内，给予每人每年15万元专项培养经费补助；

（二）培养期内，给予每人每月最高为1万元生活津贴。

## 第十四条 医学学术与技术带头人后备人选培养资助经费

（一）培养期内，给予每人每年9万元专项培养经费补助；

（二）培养期内，给予每人每月最高为0.5万元生活津贴。

## 第十五条 高级管理人才培养人选培养资助经费

培养期内，给予每人每年5万元专项培养经费补助。

## 第十六条 给予医学学术与技术带头人及其后备人选、高级管理人才培养人选的培养资助经费，用于培养周期内与研究活动直接相关的各项活动。主要包括：设备费、材料费、测试化验加工费、燃料动力费、差旅费、会议费、国际合作与交流费、出版/文献/信息传播/知识产权事务费、劳

务费、专家咨询费、管理费等。其中设备购置费用超过3万元的要写说明。国际合作与交流费、劳务费不得超过总资助经费的15%，管理费不得超过总资助经费的8%。以上所需经费由财政公共预算安排，编列卫生部门年度预算。

## 第六章 考核管理

第十七条 引进的高层次卫生领军人才及其团队实行目标管理，用人单位与引进人才签订聘用合同的期限不少于5年；属于柔性引进的，可按工作项目或工作时间（每年不少于3个月）与用人单位签订协议（期限不少于3年），报市高层次卫生人才计划领导小组办公室备案。

第十八条 对引进的高层次卫生领军人才考核分年度考核和期满考核。年度考核由用人单位负责，考核结果报市卫生局、市公务员局备案。期满考核由市卫生局牵头，市公务员局参与，考核结果报市委人才工作领导小组办公室。

第十九条 医学学术与技术带头人及其后备人选、高级管理人才培养人选培养周期为5年（采用“3+2”培养模式），实行动态管理。采取以下培养方式：

（一）建设“培养基地”：与国（境）内外知名大学附属医院和医学中心，建立技术合作交流与人才培养基地，在培养周期内分批次、分学科选送医学学术与技术带头人及其后备人选、高级管理人才培养人选到国（境）内外“培养基地”学习深造3至6个月。

(二) 组织参加国际、全国学术研讨会或国（境）内外知名专家讲学活动每年1次以上。

(三) 组织参加国家级重点学科和医疗卫生管理研修培训班每年2个月以上。

(四) 组织到国（境）内外知名大学及其附属医院考察学习先进的诊疗技术和医疗管理模式。

**第二十条** 医学学术与技术带头人及其后备人选、高级管理人才培养人选要认真履行协议，每年12月底前向市高层次卫生人才计划领导小组办公室提交年度工作报告，同时送所在单位备案。

**第二十一条** 医学学术与技术带头人及其后备人选、高级管理人才培养人选考核分年度考核和中期（3年）评估、期满考核。

年度考核由所在单位负责，考核结果报市卫生局。对未履行协议的，予以淘汰。

中期评估和期满考核由市卫生局组织。经中期评估，绩效突出的，转入后二年的培养资助；绩效一般的，则取消后续的培养资助。

**第二十二条** 资助资金管理按《厦门市“海纳百川”人才计划专项资金管理办法》的有关规定执行。

**第二十三条** 医学学术与技术带头人及其后备人选、高级管理人才培养人选在培养期间发表相关论著及成果时，应

注明受“厦门市卫生系统医学学术与技术带头人及其后备人选、高级管理人才培养人选培养项目”资助，取得的成果权归我市聘用单位所有。

## 第七章 附 则

第二十四条 符合本办法领军人才条件的本土高层次卫生领军人才，若同时符合《厦门市领军人才特殊支持计划暂行办法》要求，可与引进人才同时参与本办法的申报评审，由市卫生局提出建议人选名单，报市委人才工作领导小组办公室审核认定后，可按市领军人才特殊支持计划享受相关优惠政策。

第二十五条 市卫生局根据本办法，成立相应工作机构，制定具体实施细则，并组织实施。

第二十六条 本办法自发布之日起施行。原有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第二十七条 本办法由市卫生局、市公务员局、市财政局负责解释。

## 厦门市旅游产业高层次人才集聚暂行办法

### 第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实中共福建省委、福建省人民政府《关于加快旅游产业发展的若干意见》，全面实施中共厦门市委、厦门市人民政府《关于加快旅游产业发展的实施意见》，根据《厦门市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》和《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》等有关政策、法规，结合我市旅游产业发展实际，制定本办法。

第二条 厦门市旅游产业高层次人才计划坚持“服务发展、人才优先、先行先试、创新机制”的指导思想，积极探索新时期旅游人才开发、培养、引进的手段和方式，以服务旅游产业发展和提升旅游业服务质量为前提，以市场需求为导向，加大旅游产业高层次人才的培养和引进力度，为我市旅游产业科学发展跨越发展提供强有力的智力支撑和人才保障。

第三条 加大旅游产业高层次人才引进和培养工作。到2020年，计划引进旅游产业高层次领军人才200名。

### 第二章 适用对象和遴选条件

**第四条 适用对象。**旅游产业高层次人才是指在旅游产业的技术研发、规划设计、经营管理、文化创意和市场营销等方面，能为厦门旅游产业发展作出贡献的新引进人才。市旅游局根据需要制定《厦门市加快旅游产业发展人才保障目录》。

**第五条 遴选条件。**旅游产业高层次人才分为高层次管理型领军人才和高层次创业型领军人才。

高层次管理型领军人才原则上年龄不超过 50 周岁，并与用人单位签订 3 年以上劳动合同，同时符合以下条件之一：

1. 旅游酒店业高级管理领军人才。曾在世界排名前 5 名的高端酒店担任中高级管理人员，拟在我市五星级以上旅游酒店中担任高级管理人员，且企业年薪不低于 100 万元。

2. 旅行社业高级管理领军人才。曾在国家旅游局公布的百强旅行社排名前 20 的旅行社或在国际知名旅行社担任中高级管理人员，拟在我市旅行社担任高级管理人员，且企业年薪不低于 50 万元。

3. 邮轮业高级管理领军人才。曾在国际知名邮轮公司担任中高级管理人员，拟在我市邮轮公司担任高级管理人员，且企业年薪不低于 50 万元。

高层次创业型领军人才原则上年龄不超过 50 周岁，并在我市创办和经营旅游企业，同时符合以下条件之一：

1. 旅游规划人才。曾在国家甲级资质的旅游规划设计单位从业五年以上、独立承担过4A级以上景区以及旅游文创项目的主设计师，拟在厦门创办乙级以上的旅游规划设计企业的高管人员，且企业年薪不低于50万元。

2. 旅游项目投资经营人才。在厦门引进、策划、建设、经营总投资2亿元以上旅游项目的主要负责人。

3. 旅游装备制造经营人才。能够带领团队在厦门创办游艇、游船、房车等旅游装备制造企业，每年利税2000万元以上的企业高管人员，或能够策划旅游装备营销、主持旅游装备专利设计等，且企业年薪不低于80万元的人员。

4. 旅游创意策划人才。有5年以上从业经验，带项目带团队在厦门创办旅游企业，每年利税2000万元以上的企业高管人员。

5. 国内旅游电子商务人才。曾在国内外旅游电子商务（年利税5000万元以上）企业担任中高级管理人员，拟在我市从事旅游电子商务工作，且企业年薪不低于50万元的，或带领团队在厦门创办旅游电子商务企业，每年利税2000万元以上的企业高管人员。

### 第三章 扶持措施

**第六条** 高层次管理型领军人才一次性给予最高50万元工作生活补助。高层次创业型领军人才的项目给予50至150万元创业扶持资金支持。

**第七条** 入选的领军人才，可申办“金鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策。

## **第八条** 人才培养扶持措施

1. 经认定符合条件的我市高层次旅游领军人才，以自选主体、自选机构的方式到国内外知名旅游高校、知名旅游饭店集团、科研院所等进行短期学术访问或挂职进修培训的，经审批后可给予每年不超过3万元的经费补助。

2. 对我市四星级以上旅游饭店营销总监以上管理人员、4A级旅游景区营销总监以上管理人员、5A级旅行社副总以上管理人员等实施“旅游高级人才孵化计划”，每年定期选拔、组织不少于3次的短期专题培训，培训经费每人每年不超过2万元。

3. 邀请或聘请国际性旅游组织、国家级政策或学术研究机构、国内外知名旅游院校（系）的专家组，每年赴厦进行不少于2个月的管理顾问咨询服务。专家组成员由该领域国际或国内知名学者组成，服务协议期间为我市旅游业发展提供管理咨询或顾问、讲座等，其研究咨询报告或培训讲座等成果经审核，可给予每个专家组每年不超过30万元的经费补助。

**第九条** 其他。本办法规定的扶持措施若同时符合相关人才计划政策规定，遵循“就高从优不重复”原则享受有关待遇。



## 第四章 申报程序

第十条 申报。用人单位或个人根据发布的人才遴选要求和标准，及时向市旅游局提出申报。

第十一条 受理和审批。市旅游局会同市委组织部组织开展人才评审和遴选，提出建议名单，报市委人才工作领导小组办公室审核后，向社会公示和公告。

第十二条 签订聘用合同。用人单位根据批复意见，按照相关法律法规，及时与引进人才签订劳动合同，并按规定落实相关待遇，提供相应的工作条件。

第十三条 落实政策。市旅游局等相关部门按程序落实各项支持政策。

## 第五章 人才管理

第十四条 合同报备。对人才对象实行目标管理，申请主体和人才对象签订的有关合同应及时向市旅游局报备。

第十五条 跟踪考核。市旅游局跟踪考核人才使用和作用发挥情况，重点考核支持对象岗位履职情况、工作进展情况和作业绩情况等内容。

第十六条 动态管理。市旅游局负责建立旅游人才信息库，将人才对象的相关信息纳入厦门市旅游人才信息化管理，并根据每年的变动情况动态更新，为我市旅游人才队伍建设提供服务。

## 第六章 附 则

**第十七条** 符合本办法领军人才条件的本土高层次旅游产业领军人才，若同时符合《厦门市领军人才特殊支持计划暂行办法》要求，可与引进人才同时参与本办法的申报评审，由市旅游局提出建议人选名单，报市委人才工作领导小组办公室审核认定后，可按市领军人才特殊支持计划享受相关优惠政策。

**第十八条** 本办法由市旅游局组织实施并负责解释。

**第十九条** 本办法自发布之日起实施。

## 厦门市台湾特聘专家制度暂行办法

为深入实施“人才强市”战略，根据《厦门市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》、《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》及有关法规、政策，特制定本办法。

### 第一章 总 则

**第一条** 指导思想。充分发挥对台区位优势，引进集聚一批具有较高学识、技能、行业地位和社会影响的台湾专家来厦工作，积极发挥台湾专家在两岸产业、科研合作等方面的独特作用，为我市深化两岸交流合作提供强有力的人才支撑。

**第二条** 本办法所称台湾特聘专家是指具有较高学识、技能或较为丰富的经验，有专长并经实践证明有一定行业地位或社会影响，受聘于厦门市批准设置的特聘专家岗位的台湾地区高层次人才。从2013年到2020年，累计选聘300名台湾特聘产业专家、管理专家、科研专家、有关行业和领域的急需人才及其团队。

### 第二章 特聘专家标准

**第三条** 台湾特聘专家岗位面向台湾地区公开选聘。人

选应具备以下基本条件之一：

（一）在境内外知名企业、机构中，担任中、高层职务2年以上的专业技术人才或经营管理人才；

（二）在境内外高校、科研院所担任相当于副教授、副研究员及以上职务，学术技术水平达到国际先进水平的专家、学者或学科带头人；

（三）在大型科研或工程项目中起重要作用，有较丰富的技术管理经验的专家、学者、技术人员；

（四）拥有自主知识产权和发明专利，且其技术成果在同类别中优势明显或能填补行业空白，具有市场潜力并能进行产业化生产的科技创业人才；

（五）台湾高等院校重点学科、重点实验室、工程研究（技术）中心、工程实验室的主要专家；

（六）高层次创新创业人才和重点产业紧缺人才；

（七）在两岸产业对接、重大项目合作等方面起主要作用、有重要影响的各类人才。

### **第三章 工作条件支持**

**第四条** 台湾特聘专家可在全市机关、企（事）业单位、高校、科研机构担任中、高层职务；事业单位引进台湾特聘专家可不受现行编制和岗位数限制。

**第五条** 台湾特聘专家领衔市重大科技项目的，可聘其担任项目负责人，在科研管理、人事安排、经费支配等方面

享有相对自主权。根据项目推进需要，可以协议报酬等柔性引进方式聘请有项目经验的台湾科技人员加入项目，也可根据项目需要由其牵头组建专门的研究机构。

**第六条** 对掌握核心技术或具有自主知识产权，技术成果极具市场潜力，能实施科技成果产业化的台湾特聘专家及其引进的项目团队和担任重点学科、重点实验室、工程技术中心等研发机构首席教授或首席研究员的台湾专家，经认定后，给予最高 400 万元的专项经费支持。

**第七条** 优先推荐台湾特聘专家申报市级以上科研项目、工程项目，并给予配套支持。优先推荐台湾特聘专家科研成果参评国家、省科技进步奖和重大科技贡献奖等奖项。根据台湾特聘专家获奖情况和工作情况给予有关层级的人才称号或推荐参评高层级人才计划，并作为调整待遇的依据。

**第八条** 鼓励全市机关、企（事）业单位、高校、科研机构及各类社会组织选择专业性强、层次较高的管理、专业岗位聘任台湾优秀专家。市公务员局对人才中介服务机构引进台湾高层次人才予以支持和奖励，奖励办法按《厦门市建设区域性人才市场暂行办法》执行。

**第九条** 已在厦门市投资经济实体，并担任法定代表人的台胞，在厦新增投资额在 3000 万元以上的创新项目，可以参照台湾特聘专家创业给予资金支持和场所支持，进口生产设备符合国家规定的，免征关税。

## 第四章 待遇保障

**第十条 薪酬。**市财政在3至5年聘用期内逐年给予台湾特聘全职专家总计100至150万元人民币补助，补助视同市政府奖金。特聘专家同时享受用人单位按照有关规定提供的工资、保险、福利等待遇。用人单位也可实施期权、股权和企业年金等中长期激励方式。对于政府短期柔性引进的台湾专家，可按其薪酬的20%，最高15万元的标准发放政府薪酬津贴。用人单位自主引进的人才，或通过咨询服务、技术合作、项目开发、课题合作等市场方式柔性引进的人才，均可申报台湾特聘专家补助。

**第十一条 住房。**台湾特聘专家可不受国籍、户籍、人事关系等限制，十年内分档次申请免费租住人才公寓，也可按厦门市人才住房有关规定，申请享受人才住房相关优惠政策。在厦门首次购房不受限购政策影响，台湾特聘专家及其配偶可不受户籍限制在厦门市缴存和使用住房公积金，自缴存住房公积金当月起，即具备申请公积金贷款条件。在我市购买具有产权的自住住房，即可申请住房公积金贷款，贷款最高额度可放宽到我市最高限额的四倍，并减免有关手续费。

**第十二条 社会保险。**台湾特聘专家参加社会保险，用人单位应按国家和我市相关规定为台湾特聘专家缴纳保险费，也可为台湾特聘专家购买商业补充保险。

**第十三条** 子女就学。台湾特聘专家子女在厦可选择优质中小学入学。

**第十四条** 其他。台湾特聘专家及其配偶、未成年子女，可申请1至5年有效的居留签注，享受厦门市民旅游年卡，换领驾驶证件，免税运进本人家庭自用的适量生活用品、一辆自用机动车辆以及科研用具、教学物品、工作用具等特殊政策。

**第十五条** 鼓励台湾特聘专家参与社会管理。市各级人大、政协和群团组织要安排适当名额给台湾特聘专家，畅通参政议政的渠道。

**第十六条** 台湾特聘专家可申办“金鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策。市高层次人才发展中心受理“金鹭英才卡”的申报，并指定专人为台湾特聘专家提供便捷、高效、优质的服务。

## **第五章 考核管理**

**第十七条** 台湾特聘专家及其科研团队实行聘期目标管理，由用人单位分别与特聘专家及其团队签订3至5年聘任合同，明确工作目标和责任，并报市公务员局备案。

特聘专家及其科研团队成员的考核分为年度考核和期满考核，主要考核履行岗位职责、取得研究成果、促进成果转化、培养学术梯队等方面情况。

市公务员局会同用人单位主管部门组织对特聘专家的

考核。

**第十八条** 台湾特聘专家期满考核优秀的，用人单位可根据项目完成情况给予适当奖励，并在下一轮申报相应岗位时，在同等条件下优先续聘。

台湾特聘专家年度考核不称职的，扣除相应的全职特聘补助经费，次年的全职特聘补助经费待整改合格后再发放；连续两年年度考核不称职的，报市公务员局认定后，解除聘任合同，停发岗位津贴和科研补助经费。期满考核不合格的，5年内不得再次应聘特聘专家岗位。

**第十九条** 结合对台湾特聘专家的考核，市公务员局组织对用人单位进行期满考核，重点考核用人单位履行职责、提供配套资助和服务保障等方面情况。

**第二十条** 台湾特聘专家在聘期内有下列情况的，应解除聘任合同，终止补助，追回已经下拨的资助资金，5年内不再接受该单位和个人的申报，并依据有关规定进行处理。

- (一) 有弄虚作假行为的；
- (二) 违背科学道德，有学术不端行为的；
- (三) 触犯刑律的；
- (四) 有其它违法违纪行为，造成恶劣影响的。

## **第六章 附 则**

**第二十一条** 市公务员局会同市委组织部、市委台办根据本办法制定具体实施细则，并组织实施。



第二十二条 本办法由市公务员局会同市委组织部、市委编办、市委台办负责解释。

第二十三条 本办法自发布之日起实施。

## 青年英才“双百计划”暂行办法

为贯彻落实《厦门市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》、《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》，引进、培养一批优秀青年英才，建设一支结构合理、富有活力、可持续发展的人才梯队，特制定本办法。

### 第一章 总 则

#### 第一条 指导思想

按照《厦门市中长期人才发展规划纲要（2010—2020）》的要求和部署，围绕厦门市经济建设和社会发展需要，以科学人才观为指导，遵循青年人才发展规律，以激发青年人才创新创造能力为核心，以优化青年人才发展环境为保障，创新体制机制，全面实施青年英才引进、培养计划，在全社会形成鼓励创意、尊重创新、支持创业、宽容失败的良好氛围，为推动我市经济社会发展提供坚强的人才保证和智力支持。

#### 第二条 总体目标

紧密结合我市产业结构升级需要，加大各领域优秀青年人才的引进、培养、开发力度。至2020年，在经济社会发

展各重点领域，依托各区、各类园区和市重大科技平台、重点企业、高等院校、科研机构等引进 100 名 45 岁以下能突破关键技术、带动新兴学科、引领产业发展的杰出青年人才；培养 300 名 40 岁以下具有较高学术技术造诣，勇于创新，敢于创业，具有较大发展潜力的青年创新创业人才。

## 第二章 大力引进杰出青年人才

### 第三条 引才条件

引进到我市工作或在我市创业不超过 3 年，年龄在 45 周岁以下，具备以下条件之一的，可作为杰出青年人才的申报对象：

1. 在自然科学、工程技术、专业技能及重点学科领域，国家科学技术奖等各类国家级奖项获得者；国家级有突出贡献的中青年专家、国家杰出青年科学基金获得者、“青年千人计划”、“青年拔尖人才”、“长江学者奖励计划”特聘教授等国家级各类荣誉称号获得者。

2. 国家级重大科研或工程项目的主要负责人。

3. 文化、教育、卫生、体育等社会事业领域，国家级以上权威奖项获得者。

### 第四条 支持政策

引进的杰出青年人才，每年在厦门工作时间原则上不少于 6 个月，可享受下列支持政策：

1. 市财政每年安排 1000 万元，用于支持杰出青年人才

开展科研创作、参加交流培训和改善生活条件等；企业或市属事业单位引进的杰出青年人才，每人可获得最高 100 万元人民币补助；在厦省部事业属单位引进的杰出青年人才，每人可获得最高 50 万元人民币补助。

2. 鼓励采取兼职挂职、人才租赁、项目开发等方式柔性引进杰出青年人才。柔性人才每年在厦工作时间原则上不少于 60 个工作日，总工作时间（项目完成时限）不超过两年。根据用人单位实际给付计缴所得税的劳动报酬（月薪或单个项目报酬），按照 20% 的比例，给予每年最高 15 万元的补助。

3. 用人单位应根据需要，为引进人才提供必要的工作条件和团队支持；优先推荐引进人才优秀创新成果参评国家、省级重大奖项；鼓励用人单位将引进人才职务创作、创新成果的所得收益，按一定比例奖励人才。

4. 支持和鼓励杰出青年人才参与、承担重大工程建设项目和科技专项；引进人才负责市重大科技项目或重点实验室、工程技术中心、企业技术中心的，可根据科研项目启动情况和需求，获得市科技局、市经发局给予的经费支持。

5. 引进人才到事业单位的，在现行编制、工资总额和岗位职数受限的情况下，可一事一议。

6. 引进的杰出青年人才可申办“金鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策。

7. 杰出青年人才在厦创业工作，入选“双百计划”或我市其他人才政策规定的条件或认定标准的，按照“就高从优不重复”原则，可申请享受相关待遇。

### 第五条 引才程序

1. 推荐申报。用人单位（含单位、学术团体）采取逐级推荐申报的办法推荐杰出青年人才。

2. 资格初审。由各区、主管部门对申报材料进行初审后，报送市高层次人才发展中心。

3. 核实认定。市高层次人才发展中心提请市委组织部组织相关部门对申报资质进行核实认定后，提出杰出青年人才推荐人选名单。

4. 公示。推荐人选名单在一定范围内以适当方式向社会进行公示。

5. 确定公布。公示期满，由市委组织部向社会公布入选名单。

## 第三章 着力培育青年创新创业人才

### 第六条 申报条件

在我市支柱产业、新兴产业、现代服务业等重点产业领域和传统优势产业的技术改造升级中，或在教科文体卫等社会事业领域内，取得一定成就、具有较大发展潜力，年龄不超过40周岁，并具备以下条件之一的，可参评青年创新创业人才：

1. 拥有自主知识产权或其他创新成果，且其成果创新程度高，具有较好的市场前景和产业化开发潜力的，为其所创办企业中个人最高占股人的创业人才。

2. 具有中级以上专业技术资格，专业知识扎实，具有较高专业造诣或较强的科研、技术创新能力，在本领域取得以下创新成果之一的创新人才：

(1) 主持或在市级以上科技项目研究或重大工程建设项目工作中发挥重要作用；

(2) 获得市级以上重大科研成果奖励或其他业内公认有影响力的社会奖项；

(3) 以第一作者或通讯作者身份在本专业领域内公认的重要国内外学术刊物上发表过三篇以上学术论文，或出版过有重要科研价值、技术价值或社会影响的著作；

(4) 在本专业领域有较为重要的科研创新、技术创新，取得成果产生较好的经济社会效益。

## 第七条 扶持培养措施

在厦创办企业或工作 1 年以上的青年创新创业人才，可享受下列扶持培养政策：

1. 市财政每年安排 500 万元，用于扶持入选青年人才创新创业。每位青年人才可申请科研创作、创业启动、参加交流培训的经费补助以及生活津贴，最高 20 万元。

2. 每年安排专项经费用于组织青年人才培训和学术技

术交流。组织青年创新创业人才组团赴国内外著名高校、科研院所、企业进行短期考察培训和学术交流。充分发挥厦门市青年联合会、厦门市青年企业家协会、青年商会、厦门市青年创业协会、厦门市学生联合会的作用，举办青年人才论坛、“青年人才沙龙”、青年创新创业大赛、青年学术年会等活动，搭建交流平台和青年人才需求反馈平台，在全社会营造鼓励尊重创新创业、扶持培育青年人才的良好氛围。

3. 提供创业扶持。鼓励各区、各园区建立青年创业公共孵化基地，为入选青年人才创业提供全方位服务；为青年人才提供免费或优惠的公共技术平台服务；鼓励、引导社会资本参与投资青年人才创业企业和项目；创业项目产品尚未实现产业化、创业企业处于初创期的，经评审后，可申请获得科技银行给予的最高 50 万元免抵押贷款担保或一次性 30 万元的贴息支持；创业项目产品投产的，经评审后，可通过科技担保公司获得不低于 200 万元的贷款担保。

4. 根据专业方向，依据双向选择原则，选聘高级专家和创业领军人才担任青年人才创新创业导师，提供“一对一”的创新创业辅导。

5. 支持、鼓励青年人才参与或承担市级以上重大工程建设项目，承担技术创新项目、重点学科、重点实验室、高新技术研发中心和企业技术中心等学术技术平台建设。

6. 加强对青年人才的跟踪管理，建立“厦门市青年创

新创业人才信息库”，及时收集青年人才信息；对经培养扶持取得更高成就，符合相关人才政策规定的条件和认定标准的，引进单位及主管部门应优先推荐参评市“拔尖人才”、“双百计划”等更高层次人才。

## 第八条 申报认定程序

青年创新创业人才可通过专家推荐认定和公开申报评选两种方式产生。

### （一）专家推荐

1. 市高层次人才发展中心常年受理专家推荐，市委组织部集中组织考核认定。

2. 两院院士、国家有突出贡献的中青年专家、国家“千人计划”及“特支计划”专家等国家级高层次人才可提名推荐本领域符合条件的青年创新创业人才。

3. 用人单位或创业企业落户区组织对其工作业绩情况进行考核，提出考核意见后报送市高层次人才发展中心。

4. 市高层次人才发展中心对提名推荐人选相关材料进行核实，并报市委组织部研究审定。

### （二）公开申报评选

1. 市高层次人才发展中心常年受理青年创新创业人才申报材料，并集中进行资格审核。

2. 市委组织部组织相关专业专家进行评审，并根据专家评审情况，研究审定入选人员初步名单。



3. 入选人员初步名单以适当方式向社会公示。公示期满无异议的，市委组织部公布最终入选人员名单。

## **第四章 实施保障**

### **第九条 加强组织实施**

在市委人才工作领导小组的领导下，市委组织部会同团市委、市公务员、市科技局等相关部门组织实施青年英才“双百计划”。

### **第十条 加强跟踪宣传**

跟踪关注青年英才科研或创业项目进展情况，适时对在我市经济社会发展中做出的突出贡献的青年英才及创新创业先进典型进行宣传表彰和奖励。

### **第十一条 加强考核管理**

市委组织部会同相关部门定期对青年英才进行考核，主要考核履行岗位职责、创新创业成果等方面情况。

青年英才在申报期间或管理周期内有下列情况，经市委组织部核实确定后，取消其享有的各项待遇：

- (一) 有弄虚作假行为的；
- (二) 违背科学道德，有学术不端行为的；
- (三) 触犯刑律的；
- (四) 有其他违法违规违纪行为，造成恶劣影响的。

## **第五章 附 则**

**第十二条** 符合《厦门市领军人才特殊支持计划暂行办

法》要求的本土高层次青年人才，若同时符合本办法杰出青年人才条件，可与杰出青年人才一并参与申报和评审，经审核认定后可按市领军人才特殊支持计划享受相关优惠政策。

**第十三条** 本办法由市委组织部负责解释。

**第十四条** 本办法自发布之日起施行。

## 厦门市高技能人才集聚暂行办法

为认真贯彻落实《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》、《厦门市高技能人才队伍建设中长期发展规划》，加快引进、培养、集聚适应厦门经济转型升级、产业结构优化要求的高技能人才，带动技能劳动者队伍素质整体提高，特制定本办法。

### 第一章 总 则

**第一条** 指导思想。以服务厦门先进制造业（十三条产业链）、现代服务业、高新技术产业发展为目标，以实施高技能人才“三个六”培养工程为抓手，紧紧抓住引进、培养岗位使用、激励评价等环节，充分发挥企业在高技能人才队伍建设中的主体作用，重点引进一批高技能拔尖人才，培养造就数量充足、梯次合理、技艺精湛的高技能人才队伍。

**第二条** 目标任务。建立健全高技能人才引进、培养、评价、交流、激励机制，形成引进快、培养好、使用效果优的工作格局，促进高技能人才数量明显增加、质量明显提高。到2020年，全市引进的高技能拔尖人才达到40人，高技能人才集聚总量达到12万人以上。

**第三条** 高技能人才是指在岗位一线，熟练掌握专门知

识和技术，具有高级工、技师、高级技师职业资格の岗位技术人员。高技能拔尖人才是指具有高超技艺和精湛技能，达到省、市行业领先水平，能够满足厦门先进制造业和现代服务业发展需要以及产业结构调整急需，由用人单位申请，经市人力资源和社会保障部门考核合格并满足引进要求的技能人才。

## 第二章 完善培养机制

**第四条** 实施国（境）外培训工程。每年从我市紧缺技术工种中选派 30 名具有技师以上技能水平、富有创新潜力的一线优秀高技能人才和职业技工院校名师到国（境）外知名企业、知名培训机构进修深造，学习借鉴国（境）外先进制造工艺技术和先进职业教育培训理念、方法。对选派到国（境）外进修深造者，市财政给予每人总费用 40% 的补助，最高不超过 2 万元。

**第五条** 实施政府购买培训成果。在全市持续组织实施企业优秀青年高技能人才培训工程、企业紧缺（急需）工种高技能人才培养项目、技师培训项目等，对在定点培训机构参加高技能人才培养培训工程项目，且经考核合格取得职业资格证书的人员，政府给予全额培训补贴。

**第六条** 开展职业技能竞赛活动。鼓励行业企业和各区开展各种形式的技能竞赛、技术比武活动，选拔企业急需的高技能人才；每年要有计划地组织开展海峡两岸、厦漳泉同

城化职业技能大赛，不断拓宽高技能人才评价考核选拔成长通道。

**第七条** 建设技能大师工作室和技师工作站。要在全市行业、企业选拔生产、服务一线的优秀高技能人才，依托其所在单位建设一批技能大师工作室和技师工作站，开展培训、研修、攻关、交流等活动。到2020年，全市要建立50个市级技能大师工作室、30个市级技师工作站，形成较为完善的高技能人才技术技能创新成果和绝技绝活代际传承培训推广网络机制。财政部门对每个市级技能大师工作室和市级技师工作站分别给予5万元和3万元经费补助。

**第八条** 建设高技能人才培训基地。要根据经济发展和产业结构调整的需要，立足服务支柱产业、现代服务业和高新技术产业发展，按照统筹规划、合理布局、技术先进、资源共享的原则，建设高技能人才培训基地。规划到2020年底，全市要新建成光电技术、建筑智能化控制技术、电焊技术、汽车维修、厂内起重设备等5个高技能人才培训实训平台。

### **第三章 创新引进机制**

**第九条** 实施高技能人才引进集聚工程。实施优惠政策，广泛吸引发达国家和地区高技能拔尖人才来厦工作；以厦门重点行业、重点工程项目为主，结合企业、行业、产业发展需求，每年定期组织用人单位赴西欧、日本以及台湾地

区引进高技能拔尖人才；积极利用厦门企业引进国（境）外先进设备的有利条件，同步引进专门的高技能拔尖人才；在台湾地区建立联系点或工作站，到2020年要建立20个联系点或工作站，直接为引进台湾高技能拔尖人才提供有效对接，财政部门为每个台湾地区联系点或工作站给予5万元的一次性补助。

**第十条** 鼓励全国各类职业院校（包括台湾地区）为厦门输送高技能毕业生。可采取校企对接、订单式培养等形式，与企业建立校企合作，对一次性输送30名以上高级技工到厦门，且就业满六个月，按每名毕业生1000元给予奖励；对一次性输送20名以上预备技师到厦门，且就业满六个月，按每名毕业生1500元给予奖励；对当年度输送10名以上技师（高级技师）到厦门，且就业满六个月，按每名技师（高级技师）2000元给予奖励。

**第十一条** 鼓励企业面向国（境）内外公开招聘。各类企业可根据需要，设立高技能拔尖人才特聘岗位，面向国（境）内外公开招聘高技能拔尖人才，并可参照经营者或高级专业技术人员的收入水平，实行特聘津贴或年薪制。

**第十二条** 建立健全柔性流动和区域合作机制。鼓励高技能拔尖人才通过兼职、服务和技术攻关、项目引进等多种方式来厦发挥作用，以柔性方式引进五年、每年在厦工作累计半年以上的高技能拔尖人才，可申报参加市优秀高技能人

才评选表彰；在外地退休后来厦门重点工业企业工作的高技能人才，经申请可给予每月 800 元的补助。

#### **第四章 强化激励机制**

**第十三条** 提高来厦工作生活的优惠条件。对引进的高技能拔尖人才，签订三年以上劳动合同者，可给予不超过 10 万元的安家补贴；符合条件者，在户籍、住房、子女入学等方面可享受市引进人才待遇；对作出突出贡献的，不受在厦工作年限的条件限制，优先申报享受市优秀高技能人才政府津贴，并可优先申报建立技能大师工作室或技师工作站。

**第十四条** 落实待遇。用人单位在聘的高级工、技师、高级技师可分别享受与本单位助理工程师、工程师、高级工程师同等工资福利待遇。取得高级工以上职业资格证书的技工院校毕业生，在就业创业等方面享有与高等院校毕业生相应待遇。各类企业可结合实际，每月给予高级工 100 至 300 元、技师 300 元至 500 元、高级技师 400 至 600 元的津贴补助，建立培训、考核与使用、待遇相联系的激励机制。

**第十五条** 鼓励落户厦门。落实高级工在厦工作满三年以上、技师满两年以上、高级技师满一年以上落户厦门的政策。在厦门同一企业就业并缴纳社会保险满两年的高技能人才，由用人单位申报，可申请保障性住房。在厦落户满三年，且符合申购保障性住房相关条件的技师、高级技师，由

用人单位申报，可申请保障性住房。

引进的高技能拔尖人才，已经获得或申报并获得市优秀高技能人才（有突出贡献的技师、高级技师和优秀技术能手）、省技术能手、国务院特殊津贴、中华技能大奖、全国技术能手等表彰的，可不受工作单位所在地限制，申请直接落户岛内。

**第十六条** 提高生活保障水平。对经厦门核发来厦工作的高技能人才，其子女需在厦门义务教育阶段公办学校就读的，凭外来人员及其子女的原籍户口簿、经我市公安部门办理的有效居（暂）住证、与用人单位签订的一年以上劳动合同并缴纳社会保险，按在厦实际居住地（产权房或长期租住房），按施教区安排入学；来厦务工的高技能人才其配偶未就业的，可以参加城镇居民医疗保险等社会保障，其子女在厦门中小学读书，可参加同等医疗保险待遇。

**第十七条** 加强配套设施建设。要按照集约用地、统筹规划的原则，切实加强工业园区的配套生活设施建设工作，将蓝领公寓建设纳入园区建设发展规划，加强公共租赁住房建设，切实保障来厦务工的高技能人才住房需求。

**第十八条** 提高奖励。对有高超技艺和突出贡献的技师、高级技师，由市政府授予“厦门市有突出贡献的技师、高级技师”荣誉称号，颁发荣誉证书，五年内每月享受政府高级技能人才津贴 1200 元；对在单位工作中起骨干作用并



获得市级和市级以上职业技能竞赛的状元、能手称号的选手，由市政府授予“厦门市优秀技术能手”荣誉称号，颁发荣誉证书，五年内每月享受政府高级技能人才津贴 800 元。

## 第五章 组织实施

**第十九条** 加强领导，坚持党管人才原则，各级党委、政府要把高技能人才队伍建设作为实施人才强市战略的重要内容，纳入人才队伍建设的总体规划。组织部门要加强宏观指导，人力资源保障部门要负责组织实施、统筹协调，发改、教育、科技、财政、国资、工会、共青团、妇联等有关部门要各司其职、密切配合，发挥自身优势，共同做好高技能人才工作，形成多方参与、共同推动的高技能人才工作新格局。

**第二十条** 细化工作任务，落实目标责任制。各区、各行业（企业）要结合实际，积极制定高技能人才队伍培养、引进和集聚具体办法；建立高技能人才库和人才培养师资库，做好人才资源的储备与综合开发，建立人才引进流动、合理配置机制，为高技能人才的引进、培养、交流、集聚搭建服务平台。

**第二十一条** 加强宣传，营造培养引进集聚环境。要充分利用各种新闻媒体和途径，大力宣传高技能人才在海峡西岸经济区和岛内外一体化、厦漳泉同城化建设中的重要作用和突出贡献，宣传在高技能人才引进培养集聚方面的政策、

措施，宣传优秀高技能人才的典型事迹，在全社会弘扬“尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造”的良好氛围。

## 第六章 附 则

第二十二条 本办法由市人力资源和社会保障局负责解释。

第二十三条 本办法自发布之日起实施。

## 厦门市“海纳百川”人才计划专项资金管理办法

### 第一章 总 则

第一条 为规范厦门市“海纳百川”人才专项资金的管理和监督，保证资金合理、规范、有效使用，提高资金的使用效益，更好地实施“海纳百川”人才计划，加快厦门人才特区建设，为本市经济、科技和社会发展提供智力支持和人才保证，根据《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》（以下简称《行动纲要》）及财政财务管理等有关规定，制定本办法（以下简称《办法》）。

第二条 “海纳百川”人才是指《行动纲要》中所规定的我市拟引进和培养的各类高层次创新创业人才、紧缺型人才、柔性引进专家、高技能专业技术人才。

第三条 “海纳百川”人才计划专项资金（以下简称“专项资金”）是指财政预算安排的为吸引和培育本办法第二条所述各类人才的资金。

第四条 专项资金遵循“专款专用、严格管理、分级负担、注重效益”的原则。

第五条 市财政局负责专项资金的预（决）算和资金管

理，审核并批复专项资金预算；审核办理专项资金拨付，并对专项资金预算执行和资金使用情况进行监督检查；审核批复专项资金财务决算。

“海纳百川”人才计划各牵头实施部门负责专项资金预算编制并组织预算执行；统筹使用专项资金，办理资金支付，并监督检查资金的使用情况；编报专项资金财务决算；对专项资金及人才资助执行情况进行监督检查。

## 第二章 使用范围和标准

### 第六条 专项资金的使用范围

- (一) 科研平台及金融支持支出；
- (二) 人才安家补贴或租房补助支出；
- (三) 人才工作补助或创业项目扶持资金支出；
- (四) 人才薪酬津贴或政府津贴支出；
- (五) “金鹭英才卡”高层次人才个人所得税地方留成部分返还奖励支出；
- (六) 人才培养培育支出；
- (七) 引进人才奖励资金支出；
- (八) 经市委市政府同意的其他支出。

第七条 各类补助（扶持）资金的使用标准按照各具体办法中的相关规定执行。

第八条 各区根据本区实际制定的人才政策与市“海纳百川”人才计划有重复的，按照“就高从优不重复”的原则

执行。若区级政策优惠度高于市“海纳百川”人才计划的，高出部分所需资金由各区自行承担。

### 第三章 预算安排和资金拨付

**第九条** 本办法第六条所述各项专项资金，除人才住房建设资金和人才集聚区奖励资金外，其余资金原则上实行市、区共同承担。

**第十条** 对于引进到机关事业单位的“海纳百川”人才，其所需资金根据单位隶属关系，由同级财政全额负担。对于引进到企业的，其所需资金则按照企业的税收缴交关系分区，由市与区按照税收分享比例共同承担。对当年度承担扶持资金占全市扶持资金总额比重超过15%的区，市财政按该区承担部分的25%给予专项补助。

**第十一条** 对于引进到省部属单位的人才，若符合“双百计划”的相关规定，市财政按相关规定予以补助，其他“海纳百川”人才引进所需资金原则上由省部属单位自行承担。对于引进特别优秀的人才，可采取“一事一议”的方法研究市财政补助办法。

**第十二条** 上述需由市、区财政共同承担的资金，统一由市级资金先行拨付，到年终时，再根据人才所在单位的区属关系和税收缴交情况进行分类，由各主管部门统计上报市财政审定，经各区财政核对无误后，市财政通过财政体制与各区进行结算。

**第十三条** 市级资金的安排及拨付原则上纳入“海纳百川”人才计划各相关主管部门预决算管理。各主管部门根据年度引进人才的绩效目标确定资金需求，按照部门预算管理有关规定编制年度经费预算报市委人才工作领导小组办公室统筹平衡审定后报至市财政局。市财政局按规定程序予以审核、批复。年度执行中专项资金若需要调整，由“海纳百川”人才计划具体实施部门按部门预算调整有关规定编制资金调整计划，报市委人才工作领导小组办公室统筹后，报送市财政局，并按规定程序予以审核、批复。

**第十四条** 符合《行动纲要》及相关办法规定条件的人才和项目，按照相关规定程序确认后，可直接向各相关主管部门提出资金申请。

**第十五条** 各“海纳百川”人才计划具体实施部门应制定资金申报指南，在接到相关申请后进行初审汇总，在年度预算范围内，每季度末根据汇总情况向财政部门提出资金拨付申请，财政部门复核后，按照国库集中支付的有关规定及时办理资金拨付。

**第十六条** “海纳百川”人才资金中的科研平台及金融支持支出、人才工作补助或创业项目扶持资金支出、人才薪酬津贴支出等扶持资金视情分期拨付，有关分期拨付的具体内容在相关办法中规定。

#### **第四章 检查和责任追究**

**第十七条** “海纳百川”人才计划各主管部门应加强专项资金的管理，对专项资金实行单独核算，确保专款专用，同时接受财政、审计、监察等部门对专项资金的监督检查。

**第十八条** 各区、各相关单位应于每年11月30日前，将本区、本单位专项资金年度使用综合情况、创新创业项目进展情况、企业经营进展情况报送市委人才工作领导小组办公室和市财政局。市委人才工作领导小组办公室和市财政局适时组织抽查，并将抽查情况报告市委人才工作领导小组。

**第十九条** 用人单位或受资助个人违反本办法规定，有下列行为之一的，终止资助合同，追回已经下拨的资助资金，相关用人单位或受资助个人由市委组织部予以曝光，5年内不再接受该单位和个人的申报，并依据有关规定进行处理；涉嫌构成犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任：

- (一) 申报材料弄虚作假，查证属实的；
- (二) 故意骗取政府资助资金的；
- (三) 截留、挪用或挤占专项资金的；
- (四) 有其它违法违规行为的。

**第二十条** 各“海纳百川”人才计划具体实施部门及工作人员在受理、审核人才专项资金申报材料过程中，必须严格遵守相关的财经纪律及行政法规，若有任何违规行为，将追究具体责任人及部门主要负责人行政责任，予以相应的行政处罚；若涉嫌构成犯罪的，移送司法机关依法追究相关法

律责任。

## 第五章 附 则

第二十一条 本办法由市财政局会同市委组织部负责解释。

第二十二条 办法自发布之日起执行。



## 厦门市“海纳百川”人才计划优惠政策暂行办法

### 第一章 总 则

第一条 为进一步优化高层次人才创新创业环境，根据《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020 行动纲要》精神，特制定本办法。

第二条 本办法适用对象

- (一) 国家、省、市高层次人才计划人才；
- (二) “海纳百川”计划资助的高层次人才；
- (三) 其他有突出贡献的人才。

第三条 建立“白鹭英才卡”制度。“白鹭英才卡”分为“金鹭英才卡”和“银鹭英才卡”，分别适用不同层次的人才和优惠政策。人才凭“白鹭英才卡”享受本办法规定的有关优惠政策。

### 第二章 优惠措施

第一节 “白鹭英才卡”通用的优惠措施

第四条 居留和出入境

(一) 外籍人才及其随迁外籍配偶和未满 18 周岁的子女，符合《外国人永久居留证》申请条件的，市公安局在受理申请的 10 日内完成初审上报工作，上级审批后及时发放

《外国人永久居留证》，并按厦门市有关规定享受居留和出入境手续简化便利。《外国人永久居留证》作为其在中国的合法身份证件，享有中国法律规定的基本民事权利和义务。

(二) 外籍人才及其随迁外籍配偶和未成年子女，尚未获得《外国人永久居留证》，但需多次临时出入境的，为其办理1至5年有效期的多次往返签证。台湾人才及其配偶、未成年子女，可以申请1至5年有效的居留签注。

(三) 外籍人才可预约签证业务，预约后可到当地公安出入境优先办理。

(四) 持外国长期居留证件（绿卡）回国的人才，无论其国内户口是否注销，均不影响其办理出入境证件。

(五) 人才凭通行证或护照、在厦居住和工作证明，可申领境外驾驶证换发国内驾驶证。人才可预约办理，市车管部门优先受理、当天考试，并开通多种语言考试系统，考试合格的一周内送达。

## 第五条 落户

(一) 具有中国国籍的人才，可不受出国前户籍所在地的限制，落户厦门，由公安机关简化程序，优先办理，其具有中国国籍的配偶和未成年子女可一并随迁落户。

(二) 愿意放弃外国国籍而申请加入或恢复中国国籍的，优先为其本人及随归、随迁的配偶和子女办理加入中国国籍并落户厦门手续。

## 第六条 保险

(一) 人才及其配偶、子女可不受国籍、户籍限制，参加厦门市社会保险，享受本市城镇职工或居民同等待遇。社会保险缴费年限以在中国实际缴纳各项社会保险费的年限为准。参保后，在国内流动的，按参加企业职工基本养老保险转移接续办法处理；在领取基本养老保险待遇前与国内企业解除劳动关系并离境的，社会保险经办机构应当终止其社会保险关系，按参保职工出国（境）定居办法，将其基本养老保险个人账户储存额和基本医疗保险个人账户实际结余额一次性支付给本人。

(二) 用人单位可为人才购买商业补充保险。

(三) 引进到企事业单位、个人条件与岗位需要相一致（或受聘相应专业技术职务）的市重点引进人才、或具有博士学位的人才、或具有本科学历且具有正高职称的人才、或具有硕士学位且具有高级职称的人才，其配偶原属机关事业单位、从外地应聘到本市财政核拨经费事业单位编制内的，暂不纳入本市事业单位基本养老保险，退休时按原事业单位退休待遇计发退休费；其配偶应聘到财政核拨补助经费、经费自给事业单位编制内的，按照《厦门市事业单位职工基本养老保险试行办法》（厦府〔2004〕178号）参加基本养老保险，退休待遇可按照厦府〔2004〕178号文件实施前本市事业单位已在编职工的身份办理。

## 第七条 住房

(一) 推进厦门人才公寓建设，在选址、套型、功能等方面进行精心设计与规划，加强人才公寓土地供应。人才公寓的用地参照经济适用房建设的相关优惠政策，免征城市基础设施配套费等各种行政事业性收费和政府性基金。人才公寓按照精装修标准建设。

(二) 符合条件的人才可不受国籍、户籍、人事关系限制，十年内分层次申请免费租住人才公寓，也可按厦门市人才住房有关规定，申请享受人才住房相关优惠政策。

(三) 人才及其配偶、子女可不受国籍、户籍限制，在本市缴存住房公积金。已达法定退休年龄的，缴存期限可延长至解除劳动合同为止。离开本市时，按规定办理住房公积金账户余额转移或提取手续。用人单位可按人才的实际工资总额作为缴存基数。

(四) 人才及其配偶已办理购买住房贷款的，在还贷期间可每年两次提取住房公积金账户全部余额偿还贷款或按规定办理委托按月、按年还贷；购买住房未贷款的，自购房之日起3年内也可每年两次提取住房公积金账户全部余额；租赁自住住房的，可每年2次提取住房公积金账户余额支付租金。人才的配偶也可同时享受上述政策。

## 第八条 税收

符合国家税收法律法规有关规定的人才，在厦工作、服

务期间，在境内工资收入中的住房补贴、伙食补贴、搬迁费、探亲费、子女教育费等，按规定予以税前扣除。

## 第九条 通关

海外高层次人才来厦创办的企业属于国家鼓励发展的投资项目，在投资总额内因生产需要进口必要的自用设备和按照合同随设备进口的技术及配套件、备件，除国家规定不予免税的商品外，可申请办理减免税手续。

## 第十条 薪酬

(一) 用人单位参照人才回国（来厦）前的收入水平，一并考虑应为其支付的住房（租房）补贴、子女教育补贴、配偶生活补贴等，协商确定引进人才的合理薪酬。对企业引进人才，可实行年薪制。

(二) 用人单位及有关主管部门，对作出突出贡献的人才，尤其是对参与政府投资、主导的项目并作出突出贡献的人才，可实施期权、股权和企业年金等中长期激励方式。

## 第十一条 职称

(一) 海外人才评聘专业技术职务，可比照国内同等资历人员申报相应级别专业技术职务任职资格的评审，免试外语和计算机。对其在国外取得的与国内相对应的技术职务或者执业资格，经验证后办理确认手续。有突出贡献或成就的，可破格晋升专业技术职务。

(二) 海外人才经主管部门审核确认后，可参照其学历、

学术或专业技术水平直接聘任相应等级的专业技术职称，不受本人任职年限、单位专业技术岗位结构比例等限制。

## 第十二条 金融服务

外汇管理局、外汇指定银行开辟绿色通道，为引进人才设立的外商投资企业优先提供开立外汇资本金账户、经常项目外汇账户、外商投资验资询证、外汇资本金结汇等服务，优先办理贸易项下进出口托收、信用证、汇款等业务。海外人才注册外商投资企业的，免于提交国外出具的银行资信和外国永久居留权主体资格的证明。

## 第十三条 政治权利

(一) 依据有关规定，可推荐提名人才作为全国、省、市党代会代表、人大代表和政协委员人选。

(二) 人才可自愿加入厦门市专家咨询委员会，参加咨询服务、市情考察等活动。

(三) 参与厦门定期举办的人才代表恳谈会，对我市各项工作发表建议意见，有关部门及时办理、答复。

## 第十四条 人才还可以享受下列优惠政策

(一) 对来厦创业、工作成绩显著的单位和个人，由市人民政府给予奖励或表彰；对为本市经济和社会发展做出重大贡献的人才给予重奖。

(二) 人才可自愿加入高层次人才联谊会或俱乐部，参与俱乐部组织的各项活动。

(三) 免费游览厦门市属园林景区。

(四) 其他新增服务。

## 第二节 “金鹭英才卡”适用的优惠措施

### 第十五条 医疗保障

人才在厦创业、工作期间，按厦门市职工基本医疗保险有关规定参保，享受相应的医保待遇，同时享受市三级医疗保健待遇，所需医疗资金通过现行医疗保障制度解决，不足部分由用人单位按照有关规定予以解决。

### 第十六条 养老保险

人才达到退休年龄时，参加企业职工养老保险累计缴费不足15年的，可由用人单位一次性补缴不足年限，免交滞纳金。

### 第十七条 住房

人才及其配偶自缴存住房公积金当月起，即具备申请公积金贷款条件。在我市购买具有产权的自住住房，即可申请住房公积金贷款。贷款最高额度可放宽到我市最高限额的四倍，并减免有关手续费。

### 第十八条 税收

按人才三年内缴交个人所得税地方留成部分，予以全额奖励。奖励资金按照《厦门市“海纳百川”人才计划专项资金管理办法》，由市与区按照税收分成比例共同承担。

### 第十九条 配偶安置

(一) 人才配偶一同回国并愿意在厦就业的，由用人单位根据个人情况和有关政策妥善安排；暂时无法安排工作的，用人单位在两年内参照本单位人员平均工资水平，以适当方式为其发放生活补贴；引进到企事业单位、个人条件与岗位需要相一致（或受聘相应专业技术职务）的市重点引进人才、或具有博士学位的人才、或具有本科学历且具有正高级职称的人才、或具有硕士学位且具有高级职称的人才，其配偶原属机关事业单位、从外地应聘到海沧、集美、同安、翔安四区所属事业单位且专业对口的，可简化招考程序，采用考核等方式聘用。

(二) 人才配偶可优先办理就业证等有关手续。

(三) 人才配偶待就业期间 5 年内人事档案免费挂靠市、区政府所属人才服务机构。

## 第二十条 子女入学

人才子女在幼儿园和义务教育阶段，可在市教育局提供的优质学校中择校一次，免收择校择园费用；如未享受择校择园照顾的，参加高中阶段各类学校招生考试，参照归侨子女享受照顾分待遇。人才子女如选择民办学校，或港澳台籍子女选择国际学校的，由市教育行政部门负责协调入学，并协助办理相关手续。

## 第三节 “银鹭英才卡” 适用的优惠措施

### 第二十一条 医疗保障



人才在厦创业、工作期间，按厦门市职工基本医疗保险有关规定参保，享受相应的医保待遇。

## 第二十二条 子女入学

人才子女随迁来厦就读的，由市教育行政部门负责协调入学，并协助办理相关手续。

## 第三章 日常管理

第二十三条 “白鹭英才卡”具体实施细则另行制定。市高层次人才发展中心具体负责“白鹭英才卡”申请受理工作，市委人才工作领导小组办公室具体负责“白鹭英才卡”人选的确认工作。

第二十四条 本办法明确的优惠政策，按照属地原则和职能设定，由各有关部门开辟绿色通道，提供相应服务，并限定办理期限。

## 第四章 附 则

第二十五条 对于特别优秀的领军人才，可按照“一事一议，上不封顶”的原则，由市委人才工作领导小组专门研究给予特殊待遇。

第二十六条 人才符合多项优惠政策规定条件的，按照“就高不重复”原则享受。

第二十七条 本办法由市委人才工作领导小组办公室会同相关部门解释，各有关部门可根据本办法制定相应的实施细则。

第二十八条 本办法自发布之日起实施。

## 厦门市领军人才特殊支持计划暂行办法

### 第一章 总 则

第一条 为加快实施人才强市战略，更好地统筹引进人才和本土人才两种资源，根据《国家高层次人才特殊支持计划》和《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》精神，制定本办法。

第二条 总体目标。围绕厦门市经济建设和社会发展需要，统筹推进我市人才队伍建设，以培养和支持本土人才为重点，到2020年，重点支持一批长期在本市从事创新创业、科学研究工作，品行、能力和实绩俱佳的高层次领军型人才（以下简称“厦门市领军人才”）。

第三条 本办法的实施遵循“立足本土、分类申报、按需支持、滚动投入”原则：

（一）立足本土。加大对厦门市本土人才的支持培养力度，作为对“海纳百川”各项引才计划的有益补充，进一步激发本土人才干事创业的热情和活力，发挥领军人才的领銜和支柱作用。

（二）分类申报。申报对象分别按照“海纳百川”各项子计划要求，分类进行申报评审，并由牵头单位提交市委人

才工作领导小组办公室研究认定。

(三) 按需支持。坚持以用为本、急需优先，通过提供工作经费、政策性贷款担保等支持政策，对在厦门经济社会发展重点领域、战略性新兴产业领域的高层次人才提供重点支持，同时鼓励入选对象所在的企事业单位施行各项人才激励措施。

(四) 滚动投入。市财政每年安排“厦门市领军人才”特殊支持预算经费，并随着经济社会发展逐年增加，当年结余经费结转至下一年使用。

## 第二章 适用对象及申报评审程序

第四条 参评“厦门市领军人才”的个人年龄不超过55周岁，本人在厦门的企事业单位连续工作3年以上，每年在厦时间超过6个月。

### 第五条 申报与评审程序

(一) 申报和评审。符合本办法条件的申报对象，按照“海纳百川”各项子计划关于申报时间、申报方式等具体要求，提交申报材料 and 证明材料，并按要求参与各项子计划牵头单位组织的评审工作。

(二) 提交建议名单。在各项子计划组织评审后，由牵头单位参照领军型引进人才的标准，向市委人才工作领导小组办公室提交本土领军人才建议人选名单。

(三) 公示和公布。建议名单经研究审定后，由市委人

才工作领导小组办公室负责公示和公布。

**第六条** 已入选国家、省、市其他人才计划的，按以下规定办理：

（一）入选“国家特支计划”科技创新领军人才、科技创业领军人才、哲学社会科学领军人才的专家人才，自然入选“厦门市领军人才”；

（二）入选省特支人才“双百计划”的人才，给予一定配套经费支持；

（三）入选国家“千人计划”、福建省“百人计划”、厦门市“双百计划”的人才暂不参评“厦门市领军人才”；

（四）已入选“海纳百川”人才计划各项子计划的领军型引进人才，不再重复参评“厦门市领军人才”。

### **第三章 支持与激励措施**

**第七条** 厦门市财政每年安排专项资金作为“厦门市领军人才”特殊支持经费，用于本计划的经费补助和产业孵化支持等内容。资金自2013年启动，首年拨付4000万元，并按每年3%的比例逐年递增，至2020年拨付5000万元，每年结余经费自动留转加至隔年使用。资金由市财政局专管，商市委组织部制定具体资金管理办法。

**第八条** 对评审入选的“厦门市领军人才”，参照本行业领军型引进人才的标准，提供30至100万元特殊工作经费支持，用于加大投资、选题研究、团队建设等方面。为鼓

励支持团队创业，对于成绩特别突出创业团队的首席人才，可以“一事一议”的方式提高经费支持标准。

自然入选市“领军人才特支计划”的“国家特支计划”人才，由市人才专项经费按1:1配套；入选市“领军人才特支计划”后再入选“国家特支计划”的，市级配套资金按国家标准追加差额部分。

入选省特支人才“双百计划”的人才，由市人才专项经费按1:0.5配套；先入选市“领军人才特支计划”再入选省特支人才“双百计划”的，市级配套资金按省级标准的50%追加差额部分。

**第九条** “厦门市领军人才”享有在科研项目立项、科研经费补助申请和各类奖励基金资助等方面的优先权。

**第十条** “厦门市领军人才”正在进行的研究项目符合厦门市经济社会发展方向，研究成果处于国内领先水平，研究进展情况良好的，可申请获得总金额不超过300万元的研发资金贷款担保。

**第十一条** 允许和鼓励“厦门市领军人才”所在的企事业单位，以其在工作中贡献大小为原则，按一定比例将发明成果所得收益划归参与研发的个人或团队，用于改善工作和生活条件。

**第十二条** 允许和鼓励“厦门市领军人才”在项目产业化时将研发成果作价入股。

**第十三条** 允许和鼓励企业综合运用股权、期权、债券、票据等各类融资手段和工具，用于支持“厦门市领军人才”的创新创业工作。

**第十四条** 入选“厦门市领军人才”的科技创新创业领军人才，符合《科技与金融结合支持人才创新创业暂行办法》、《厦门市支持科技创新平台建设促进人才创新创业暂行办法》规定条件的，可申请享受所提供的各类扶持政策。

#### **第四章 管理办法**

**第十五条** 建立跟踪考核机制。坚持经常交流与定期考核相结合，加强沟通联系，实时了解人才思想、工作、生活动态，及时发现并帮助解决问题；定期组织抽查和考核，考核内容主要包括入选对象获得特支计划扶持后资金使用情况，所取得的成绩，以及是否有不适合继续担任“厦门市领军人才”的情况。

**第十六条** 在申报或管理期间，出现违反学术道德规范并产生不良社会影响的，或有违法违纪行为查证属实的，经市委组织部核实确认后，停止其享有的各类优惠政策和资金支持，取消其领军人才称号。

**第十七条** 及时总结、推广经验，树立先进典型，通过各类常规媒体、网络平台加强宣传，提升“厦门市领军人才”的知名度，发挥示范引领带动作用。

#### **第五章 附 则**

第十八条 本办法所规定的各项政策，按照“就高不重复”原则享受。

第十九条 本办法由市委组织部牵头组织实施并负责解释，市委组织部可根据工作需要，另行制定实施细则。

第二十条 本办法自发布之日起实施。

## 科技与金融结合支持人才创新创业暂行办法

### 第一章 总 则

第一条 为推进实施“海纳百川”人才计划，大力引进和培育领军型创新、创业人才，扶持并助推其在厦发展，特制定本办法。

第二条 本办法以政府资金为引导，采用政银企结合方式，综合运用无偿资助、创业投资引导、融资风险补偿、贷款贴息等财政资金支持模式，通过提供政策性担保、银行信贷、创业投资、股权投资、科技保险、风险补偿等多种方式，为我市“海纳百川”人才计划的实施提供科技与金融相结合的有力支撑。

第三条 该办法由市科技局会同市委组织部、市财政局、市金融办、厦门银监局、厦门保监局等相关部门具体负责实施。

### 第二章 服务体系建设

第四条 设立综合性科技与金融相结合的服务平台

(一) 完善科技金融服务平台。帮助科技人才创办的科技型企业根据各自的资本结构、经营模式订制融资模式；加强与各金融服务机构的对接，为我市科技人才及科技型企业



提供政策服务、金融创新、中介服务等一站式多方位服务。

（二）推进科技银行建设。鼓励商业银行在厦组建以服务科技人才及科技型中小企业为核心的科技支行，创新科技与金融结合相关产品，为科技人才创新、创业提供全方位的金融支撑。

（三）成立政策性科技担保公司。组建厦门市担保有限公司——科技担保分公司，专营科技型中小企业融资担保业务，为科技人才创新、创业提供优质的融资担保服务。

（四）大力推动科技创业投资发展。设立科技创业投资引导基金，充分发挥市创业投资有限公司、市高新技术风险投资公司等创投机构的政策性和引导性作用，采用阶段参股、跟进投资等方式，重点投资初创期科技创业企业和重点人才创业企业。

（五）推动科技小额贷款公司的建立和发展。在火炬高新区、软件园、生物医药港等科技创业集聚区探索设立科技小额贷款公司。引导和鼓励有资金实力、经营诚信度高的民营投资机构兴办科技小额贷款公司；鼓励大型高新技术企业和具有实力的创投公司成为科技小额贷款公司的发起股东，采取投贷结合方式，支持科技人才创新创业。

（六）建立科技金融结合咨询专家库。专家库由国内外科技专家、金融专家、科技企业经营者等组成，为科技企业及金融机构提供行业发展趋势、核心竞争力、市场化应用前

景、产业化管理水平等方面的专业评估咨询服务。

(七) 适时成立产业科技投资联盟/协会。由投资行业专家、企业管理专家和创业企业家、投资人、律师、会计师等组成多元化、跨行业、跨专业的组织，聚集社会智慧、社会资本，为产业科技创新服务。

**第五条** 设立与产业发展相适应的科技与金融结合创新服务产品

(一) 设立政策性科技成果转化引导资金，政府首期出资 5000 万元，逐步将资金规模增加至 1 亿元。并视产业发展情况，每年追加投入，不断扩大规模。引导资金的支持方式包括设立创业投资资金和绩效奖励等；引导资金将遵循政策性、引导性、间接性、微利性和市场化原则，与科技创投公司联合出资设立创业投资基金，为科技人才的优秀科技成果转化提供股权融资，对支持成果转化做出贡献的单位予以补贴。

(二) 设立政策性科技担保资金。由政府首期出资 5000 万注入市科技担保分公司，并根据科技金融体系建设的总体规划，逐步将资金规模增加至 2 亿元。发挥政策性资金的杠杆效应，提升对科技型中小企业金融服务的有效性，支持科技人才在厦创新、创业和发展。

(三) 设立科技风险补偿资金。首期出资 5000 万元，五年内达到 1 亿元规模，并鼓励市、区两级财政共同设立。按

照“政府引导、市场运作、利益共享、风险共担”的原则，由政府、科技银行、担保公司、保险公司、科技小额贷款公司、创投公司等按合同约定的风险分担办法，用于补偿科技银行、担保公司、保险公司、科技小额贷款公司、创投公司等支持科技人才创新、创业及科技成果产业化过程中所发生的贷款、投资及担保损失。

(四) 设立科技保险补贴资金。政府出资 1000 万元设立科技保险补贴资金，对科技人才创办企业的科技保险费用支出，给予 30% 至 50% 的补贴，以降低创新创业风险。补贴产品为科技部、保监会确定的产品研发责任保险、关键研发设备保险、财产保险、小额贷款保证保险、营业中断保险、出口信用保险、专利保险和项目投资损失保险等科技保险险种。

### 第三章 资助对象和条件

第六条 本办法资助对象为：

- (一) 领军型科技创新、创业人才或团队；
- (二) 在厦工作的青年英才。

第七条 资助要求：

- (一) 领军型科技创新人才，并应具备下列条件之一：
  1. 入选国家“千人计划”、省“百人计划”、市“双百计划”及“海纳百川”人才计划的创新人才；
  2. 国家“863”、“973”重大科研项目主要负责人；

3. 国家级有突出贡献的中青年专家、国家杰出青年基金获得者、“长江学者奖励计划”特聘教授、“新世纪百千万人才工程”国家级人选；

4. 能够在我市战略性新兴产业和支柱产业领域领衔重大研发项目、解决核心技术难题，在国内外著名院校、科研院所担任相当于教授职务或著名企业担任高级技术职务的高层次人才。

(二) 领军型科技创业人才。年龄一般不超过 55 岁，每年在厦工作不少于 6 个月，并应具备下列条件之一：

1. 入选国家“千人计划”、省“百人计划”、市“双百计划”及“海纳百川”人才计划的创业型人才在我市创办具有独立法人资格的科技型企业，并担任所创办企业的董事长或总经理；

2. 引领我市产业发展方向和传统产业转型需求，带团队、带技术、带项目、带资金来厦自主创业，在国际某一学科、技术领域内的学术技术带头人，拥有市场开发前景广阔、高技术含量科研成果的高层次人才。

(三) 创新创业团队。由领军型科技创新、创业人才及其相关核心人员组成，成员间的专业结构和职责分工合理，可稳定合作 5 年以上，具有明确的主攻方向和研究开发目标，并具备下列条件：

1. 领军人才和相关核心人员不少于 3 人，团队核心成

员一般应具有硕士以上学位，成员有半数以上全职在厦工作，非全职人员必须有半年以上时间在厦工作；

2. 属于科技创新的团队必须与用人单位签订 5 年以上的工作合同；属于自主创业的团队，所创办的企业必须在厦注册；

3. 团队研发方向符合厦门市战略性新兴产业发展的重大需求，合作从事过国际上有影响、或属于国家创新战略目标的重大科研项目并取得显著进展，拥有国际先进水平的发明专利或自主知识产权的创新成果，具备突破重大技术问题的持续创新能力或重大科技成果转化能力。

（四）青年英才“双百计划”。入选市青年英才“双百计划”的人才。

## 第四章 扶持措施

### 第八条 设立领军型创新、创业人才计划

（一）对领军型科技创业人才扶持。对领军型人才创办企业，可视情况首次给予 100 至 500 万元的创业资金扶持，由政策性科技创投机构给予不少于 10% 的配套投资，不超过 300 万元政策性贷款担保、30 万元科技保险费补贴、50 万元贷款贴息。

后续扶持资金视创业企业发展情况，经考察评估可择优给予 500 至 1000 万元政策性贷款担保，以及不超过 200 万元科研经费资助。

(二) 对领军型科技创新人才扶持。对领军型科技创新人才在厦实施成果转化，其转化项目技术达到国内同行业先进以上水平，具有良好产业化前景的，给予前期资金 100 至 300 万元的产业化孵化支持，并给予最高 200 万元的贷款担保。

**第九条** 设立科技创新创业团队支持计划。对领军型科技创新创业人才及其相关核心人员组成团队在厦创业给予扶持，支持方式：

1. 对一流创新团队的支持。对项目产业化条件成熟、能引领产业发展、短期内可产生重大经济效益或社会效益的一流创新团队，采取“一事一议”的形式，由政策性无偿资助资金、政策性创投基金、创投资本按 1：3：6 的比例，联合形成最高可达 1 亿元的资金支持；

2. 对优秀创新创业团队的支持。每年认定不超过 5 个优秀创新创业团队，对其提供连续 3 年，累计 500 至 1000 万元的稳定研发资金支持；同时对其产业化项目优先提供最高 500 万元的贷款融资担保，并可通过市科技成果产业化引导资金参股的创投基金给予最高 1000 万元的股权融资；

3. 对初创期企业创新创业团队的支持。对拥有自主知识产权、产品尚未实现产业化、处于初创期企业创新创业团队，项目经评审后，给予 30 万元无偿资助；项目如有贷款需求，可向市科技局贷款合作银行提出申请，银行根据融资

需求给予不超过 50 万元无需抵押和担保的商业贷款。

**第十条** 入选市青年英才“双百计划”和在厦开展高水平科技创新活动、具备未来成为领军人才潜力的青年科技人才，其研发项目投产，经评审后可通过科技担保公司获得不低于 200 万元的贷款担保。

**第十一条** 鼓励各类科技人才及团队企业综合运用各类融资工具。充分发挥企业债券、公司债券、短期融资券、中期票据和中小企业集合票据对科技人才的支持作用。

## **第五章 附 则**

**第十二条** 本办法由市科技局、市财政局负责解释。

**第十三条** 本办法自发布之日起实施。

## 厦门市支持科技创新平台建设促进人才 创新创业暂行办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为推进实施“海纳百川”人才计划，发挥科技创新平台对人才创新创业的吸纳、支撑和服务作用，提升我市自主创新能力和水平，制定本办法。

**第二条** 本办法中科技创新平台是科技创新公共服务平台的简称，指具有高技术研发水平、先进技术装备、创新创业服务能力，具备相应的人才、资金、场地和信息等资源条件的公共研发与服务载体，包括技术研发平台、资源共享平台和创业服务平台。

### 第二章 建设技术研发平台支持人才创新创业

**第三条** 技术研发平台主要提供产业共性关键技术、工艺、材料等的研发和推广，科技成果转化与产业化，产业技术研发人才培养等服务。包括重点（工程）实验室、工程（技术）研究中心、企业技术中心、博士后工作站等研发机构。

**第四条** 积极引进央企、跨国公司、国家级研究机构、境内外一流大学在厦门组建研究开发机构，在土地规划、基



基础设施配套、基本建设、筹融资等方面给予优先安排，重大平台项目在配套条件方面可报请市委、市政府“一事一议”。

**第五条** 支持境内外高校、科研院所、大型企业在厦建设高水平、应用型、面向产业的研发机构，并自建或共建技术研发平台，按其投资金额最高给予2000万元资金扶持。

**第六条** 对于社会资本投资建设面向我市重点产业领域的技术研发平台，每个项目最高给予2000万元资金扶持，并视运作绩效予以滚动支持。

**第七条** 对引进机构中的高层次人才，市各相关部门要积极解决其户口落户、家属安置、住房、子女入学（托）等生活问题。

**第八条** 在厦企业、高等院校和科研机构承担建设的国家重点（工程）实验室、国家工程（技术）研究中心和国家企业技术中心，给予补足500万元经费资助。经认定的省市级重点（工程）实验室、工程（技术）研究中心、企业技术中心给予80万元资助；对获批省博士后创新实践基地的单位，给予50万元经费资助，升格为国家级博士后工作站的，给予补足200万元经费资助（同一家单位的研发机构不重复资助）。

**第九条** 鼓励技术研发平台围绕我市重点产业领域的共性技术、关键技术，组织国内外创新人才和团队开展核心技术攻关，对取得重要成果并产业化成功的，可给予该团队最

高 500 万元贴息资金支持。

**第十条** 鼓励技术研发平台引进、培育和推荐高层次创新创业人才，每成功推荐或引进一名国家“千人计划”人才，奖励该平台 10 万元；每成功推荐或引进一名省“百人计划”人才，奖励该平台 5 万元；每成功推荐或引进一名市“双百计划”人才，奖励该平台 4 万元。同时入选国家、省、市人才计划的，按就高不重复原则予以奖励。奖励资金主要用于补充本平台人才引进工作经费。

**第十一条** 对于国家“千人计划”、省“百人计划”或市“双百计划”等入选人才进入技术研发平台担任技术带头人并带领技术团队开展技术攻关的，在团队建设、科研经费等方面给予优先支持。领銜主导产业技术创新战略联盟相关单位，开展产业关键技术、核心技术和共性技术攻关的研发项目，最高给予 2000 万元贴息支持。

### **第三章 建设资源共享平台支持人才创新创业**

**第十二条** 资源共享平台主要提供科研基础条件、实验分析测试、科技信息咨询等服务，包括大型科学仪器共享平台、分析检测试验平台、科技文献情报共享平台等。

**第十三条** 市财政资金优先支持资源共享平台的建设和运营，提升其服务能力，强化其服务功能，确保其能为人才创新创业提供优良的基础条件支撑和优质的资源共享服务。

**第十四条** 国家“千人计划”、省“百人计划”、市“双

百人才”和市“海纳百川”计划领军型人才等高层次人才利用大型科学仪器共享平台进行研发活动的，平台及服务提供方要优先安排，并免收仪器使用费、耗材费等，相关费用由服务提供方汇总后向市科技局申请予以100%补贴。

分析检测试验平台优先为上述高层次人才提供研发所需的检测、分析与设计咨询服务，其所需检测分析等费用依上述办法由市科技局予以100%补贴。

科技文献情报共享平台优先为上述高层次人才开展研发活动提供科技查新、专利及相关知识产权检索、专利及相关知识产权分析等服务，服务费用依上述办法由市科技局予以100%补贴。

**第十五条** 市相关平台或机构应积极为上述高层次人才提供专利申报、科技中介等方面的专业服务，营造有利于人才创新创业的环境。

#### **第四章 建设创业服务平台支持人才创新创业**

**第十六条** 创业服务平台主要提供场地、融资、管理和咨询等服务，包括科技园区、产业化（中试）基地、孵化器、大学科技园、成果转化转移中心等。

**第十七条** 对企业、高校、科研机构及其它投资主体创办的孵化面积1万平方米以上的具有中试产业化功能的孵化器，最高可给予专项建设经费补助3000万元；孵化器每成功孵化一家科技型企业，给予其建设单位20万元奖励，晋

升为国家级孵化器的，给予其建设单位一次性 100 万元资助，免征营业税、所得税、房产税和城镇土地使用税。

**第十八条** 鼓励大学科技园建设，为高校人才创新创业提供支撑和载体。每成功孵化一家科技型企业，给予园区建设单位 20 万元奖励，晋升为国家级大学科技园的，给予一次性 100 万元资助。对新建的大学科技园管理公司的营业税、企业所得税，自注册成立五年内，由市财政按地方留成部分予以全额补助。

**第十九条** 国家“千人计划”、省“百人计划”、市“双百计划”和市“海纳百川”计划领军型人才等高层次人才入驻创业服务平台创办的高新技术企业，享受企业所得税“两免三减半”优惠。

**第二十条** 加快孵化器人才队伍建设，市相关部门要加强对孵化器负责人和管理骨干的培训，提高孵化器管理队伍整体素质和业务水平，以更好地服务重点人才创新创业。

**第二十一条** 市科技局会同相关部门组织专家对创业服务平台发展规划和建设方案等进行咨询、论证。建设期内对平台的补助、建设完成后对服务绩效好的平台的奖励以及对平台开展服务活动的补助等在市科技发展经费中列支。

## **第五章 附 则**

**第二十二条** 本办法由市科技局负责组织实施。

**第二十三条** 本办法由市科技局、市委人才工作领导小组

组办公室负责解释。

**第二十四条** 本办法涉及的各项资助奖励等资金使用具体实施细则由市科技局、市委人才工作领导小组办公室、市财政局等部门另行制定。

**第二十五条** 本办法自发布之日起实施。

## 厦门市引才工作网络体系建设暂行办法

为进一步拓展引才渠道、创新引才方式、健全引才工作机制，加大人才工作力度，促进人才引进和集聚，根据《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020 行动纲要》，制定本办法。

### 一、健全市、区两级人才工作网络

1. 建立高层次人才工作联席会议制度。由市委人才工作领导小组办公室牵头组织召开，除市委人才工作领导小组成员外，邀请市金融办、市工商局、市物价局、市地税局、市国税局、市知识产权局等涉及人才引进和服务工作的部门领导参加，及时研究解决人才工作中遇到的重大问题。

2. 成立厦门市高层次人才发展中心。作为常设性引进人才、服务人才工作机构，为高层次人才的发展提供一站式、全程式的服务。及时收集、整理、归纳服务需求，做好政策的宣传推广、咨询、兑现等工作，开展科技投融资、创业辅导、心理咨询等创新服务，努力为高层次人才提供功能齐全、水平专业、个性定制的优质高效服务，打造“高层次人才之家”。

3. 建立高层次人才服务对接机制。继续发挥市留学人

员管理中心、市人才服务中心、市企业经营管理人才评价推荐中心运作基础好、联系渠道广等优势，与市高层次人才发展中心共同形成分工协作的人才服务网络。市直各相关职能部门应选派精干工作人员对接市高层次人才发展中心，简化办事程序与呈报材料、严格办事时限、明确责任人，共同打造高层次人才服务“绿色通道”。

4. 健全区级人才工作领导机构。各区委组织部设立人才科，并由专人负责。有条件的各区、各开发（园）区可成立高层次人才服务站，并配备专（兼）职人员、信息员和联络员。人才科和人才服务站负责辖区内人才工作规划、政策的制订和实施，人才资源调查、统计和分析等各项工作，协调辖区内人才落户对接。加强市、区高层次人才服务机构的工作协作。

## **二、建立政府各部门联合引才工作网络**

5. 发挥涉外资源优势。充分发挥侨务、外事等涉外部门在对外交流交往方面的优势，利用驻外使领馆、外国驻华使领馆、我市国际友城等渠道，为引进我市高层次人才牵线搭桥；积极利用接待来访重要外宾团组以及我市因公团组出访机会，加大海外人才招聘政策宣传力度；努力加强与海外及港澳工商社团、专业社团和重点企业家的联系，做好海外联谊工作，开展“问计于侨，以侨引才”活动。

6. 完善部门联合招才引智机制。由市委人才工作领导

小组办公室牵头，建立由组织、人事、科技、经贸、教育、卫生等各引才相关部门联动机制，研究人才需求信息，加强机构横向联系，拓宽引才渠道。完善与海外引才机构的联系和合作，建立我市招才引智海外协作机构库，确定一批招才引智重点联系单位，组织海外高端人才推荐活动，充实完善我市海外高层次人才信息库。

7. 建立机构荐才机制。充分发挥市科协等部门专业人才较多的优势，倡导各部门在进行对外交流交往的过程中积极发现、挖掘本领域相关专业人才，并向人才主管部门推荐。

### **三、建立社会化引才工作网络**

8. 实行协会引才、专家引才。通过各行业协会开展社会化招才引智，举办行业产业论坛、学术讲座，主动邀请各领域专家学者来厦考察交流，开展智力服务。完善“博士后科研工作站”运作机制，创建“院士专家工作站”、“博士后创新实践基地”，为我市企业创新发展提供可靠技术支撑。对新建院士专家工作站给予一次性50万元经费补助，院士专家由用人单位根据项目给予补助。对新建博士后创新实践基地和每位博士后分别给予50万元、10万元一次性经费补助。

9. 推动以才引才、以校引才。充分利用在厦或闽籍企业家、科技专家的人脉资源，通过各企业家、科技专家联谊



会，推荐和协助引进人才。加强与知名高校合作，在其网站上开辟“厦门连线”专栏，吸引高校教授、学者以项目合作等形式为厦门服务，引导知名高校优秀毕业生来厦创业就业。

10. 扩展以会引才、以赛引才。充分发挥厦门会展业比较发达的优势，培育完善会展引才平台。利用“9. 8”中国投资贸易洽谈会、福建“6. 18”项目成果交易会、厦门台交会等人才云集之机，配套举办相应专业人才与项目对接洽谈活动。继续办好“福建（厦门）海外留学人才与项目对接洽谈会”、“厦门市高层次人才交流会”、“台湾专才与项目对接洽谈会”等活动，积极参与广州留交会、大连海创周、无锡“千人计划”太湖峰会、武汉华创会等大型人才展会，继续举办创业创意大赛、技能大赛、点子征集、技术难题征解等多种形式的人才竞赛，进一步挖掘创业项目和人才。

#### **四、完善市场化人才服务网络**

11. 构建区域性人才市场，发挥市场配置人才资源的基础作用。以市人才服务中心人才市场为依托，建设服务厦漳泉乃至全省、连接海峡两岸的区域性人才市场，发挥厦门在海西发展大格局中的示范辐射作用。整合各类专业性、行业性人才市场，发挥各类人才中介机构作用，为人才提供全方位、多层次服务，逐步形成人才市场规模化运作、一体化服务、产业化发展的人才服务格局。

12. 引进商业猎头公司，强化猎头行业的市场作用。以市企业经营管理人才评价推荐中心为基础，完善厦门市人才猎头服务平台。引进国内外一流商业猎头公司来厦设立分公司或代表处，为我市招揽高端人才。鼓励本地猎头公司、猎头机构做大做强。从税收返还、政府采购服务等方面，加大对猎头公司、猎头机构的扶持力度。鼓励用人单位采取猎头方式招聘各类领军人才，成功引进的，给予猎头公司、猎头机构 10% 的猎头费用奖励，给予用人单位 40% 的猎头费用补贴或试用期薪酬补贴（“试用期薪酬补贴”最多 1 年且限于引进的国家“千人计划”、省“百人计划”、市“双百计划”等高层次人才）。

13. 引导社会参与引才，充分发挥用人单位的主体作用。以政府引导、社会参与为导向，鼓励用人单位在人才引进、培养、激励等方面加大投入。政府对投入较大、引才积极、确有实效的用人单位给予奖励，用于补充人才引进工作经费或用以奖励从事人才引进工作的相关人员。每成功引进一名入选市“双百计划”的人才，给予用人单位 4 万元奖励；每成功引进一名入选省“百人计划”的人才，给予用人单位 5 万元奖励；每成功引进一名入选国家“千人计划”的人才，给予用人单位 10 万元奖励。人才入选多重引才计划的，按最高额度予以奖励，不重复计算。若上述人才引进到省部属单位的，则按相应标准的 50% 给予奖励。

## 五、健全海外引才工作网络

14. 继续加强海外引才工作网络建设。合理布局，进一步增加海外人才工作站设立点，积极探索省、市共建，政、企共建等办法，健全完善工作站运行机制。分批吸纳有实力、影响大、人脉广、有诚意，热心服务我市发展的海外成功人士为我市海外人才工作顾问。通过工作站（工作顾问）及海外华人商会、社团、留学生组织等网络，宣传推介我市经济社会发展成就、投资创业环境和人才引进优惠政策，及时发布我市急需的人才、项目、技术等信息，协助我市开展海外人才引进工作。

15. 建立海外人才工作站（工作顾问）激励机制。对每个海外人才工作站（工作顾问），给予每月人民币 1000 元工作联络经费补贴。给予受邀来厦参加重大活动或交流考察的工作站（工作顾问）代表全额食宿和机票补贴。对圆满完成我市委托办理的招才引智重大项目，成功推荐海外留学人才和外籍专家来厦工作的，给予最高 3 万元奖励。推荐引进的人才入选市“双百计划”、省“百人计划”、国家“千人计划”的，分别按每人 8 万元、10 万元、20 万元的标准奖励，同时入选市、省、国家引才计划的，按就高不重复原则予以奖励。

16. 充分运用国家海外招才引智平台和渠道。依托国家外专局建立的国际人才网、“金智”系统、海外高层次人才

数据库、外国专家评测系统等国外高层次人才重要平台，开展海外高层次人才引进工作。与国家外专局的常设驻外办事处、国（境）外培训机构加强联系和合作，利用其密切联系外国专家组织的优势和国家外专局建立的“外专千人计划人才库”，引进高端外国专家。

17. 创新海外推介招聘方式。根据厦门重点产业、企业人才需求，认真准备、精心挑选海外推介招聘活动线路，深入挖掘优秀人才和项目。针对海外人才集中的地区开展密集推介，深入走访企业，约谈重点人才，不断提高推介招聘水平。增加海内外媒体的广告投放和宣传力度，开展主题宣传、重点宣传、团队宣传，让海内外人才充分感受到厦门的引才诚意和政策优势。组织专业性较强的专项招聘团队赴海外招聘人才，组团参加海外重要社团年会，与海外专业协会合作举办相关宣传推介活动。

## **六、优化提升信息化引才平台**

18. 提升高层次人才“双百计划”网络平台。开发“双百计划”人才综合服务跟踪管理系统，包括高层次人才项目跟踪管理、资金扶持政策管理、评价与评估管理、生活优惠政策管理、人才互动沟通管理、综合分析管理等模块，建立高层次人才网络数据库，实现网上服务登记、管理、审批、反馈等功能，为人才提供优质高效的配套服务。

19. 打造人才在线招聘交流平台。建设“厦门市高层次

人才网络会展中心”，提供在线洽谈招聘、统计分析等功能，作为举办各类在线展会、在线培训会（答疑会）的依托平台，为人才、企业提供便于发起或参与各类在线对接会的通道。加强人才、政府部门、投资公司以及各种中介服务机构的网上信息交流与互动，及时搜集发布我市急需人才的职位、专业等信息，增强时效性、有效性。

20. 拓展人才工作网络宣传推介平台。利用新兴媒体快速、便捷、个性化、互动性强的优势，通过手机短信、微博、博客、网络论坛、电子广告等形式，及时发布我市招才引智信息，宣传我市优惠的引才政策、良好的创业环境，以及成功的人才典型等，增强厦门对人才的吸引力。

21. 整合人才工作信息化资源平台。建立以厦门人才网和“双百计划”网为核心，各类人才服务机构网站为补充的网上引才平台，构建覆盖全社会、动态开放的人才资源信息网。加大我市各类人才资源网站的信息共享和资源开发利用，加强与国内有影响力人才网站的合作。加快“厦门人才库”建设，强化人才基础信息数据采集，提升人才信息的查询、统计分析和数据挖掘功能，构筑面向全市的多层次、全方位的人才智能服务平台。

## **七、其它事项**

22. 按本办法发给的奖金或补助视同市政府奖金，免缴个人所得税。

23. 本办法由市委组织部、市公务员局会同市财政局等有关部门制定实施细则，并组织实施。

24. 本办法及未尽事宜由市委组织部、市公务员局负责解释。

25. 本办法自发布之日起实施。

## 厦门市建设区域性人才市场暂行办法

### 第一章 总 则

第一条 为构建统一开放、功能齐全的区域性人才市场，发挥厦门市在海西发展大格局中的示范辐射作用，根据《厦门市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》、《厦门市实施“海纳百川”人才计划打造“人才特区”2013—2020行动纲要》精神，结合厦门人才市场实际，制定本办法。

第二条 本办法中所称区域性人才市场是指在海西及两岸人才资源开发利用、优化配置中起中心作用区域性人才市场。

第三条 坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，紧紧围绕全面实施综合配套改革总体方案、推进两岸交流合作及厦漳泉同城化、岛内外一体化建设要求，着力发挥海西区位优势以及人才市场龙头作用，科学规划、统筹安排、合理布局区域性人才市场建设。

### 第二章 功能定位及推进措施

第四条 立足厦门、联结漳泉龙、服务两岸，努力把厦门人才市场打造成为功能齐备、特色鲜明、机制健全、配套

完善的区域性人才市场，使之成为对台人才交流合作区域性中心、人才资源市场化配置区域性中心、多功能社会化人才服务区域性中心，在对台人才交流合作、厦漳泉龙联动、人才猎头、人才市场化配置、毕业生就业、人才创业、人才评价、人才公共服务、人才教育培训、流动党员管理服务等方面，发挥比较优势和主渠道作用。

### 第五条 建设对台人才交流合作区域性中心

（一）申报国家级对台人才市场。依托厦门人才市场现有平台，争取挂牌设立国家级对台人才市场，以扩大在全国及海内外的影响力和辐射力，创造良好的人才聚集环境，在国内、国际人才市场资源配置中提高竞争力，发挥更大作用。

（二）加强台湾人才服务保障。以市人才服务中心台湾人才服务部为基础，进一步完善台湾人才服务平台，定期举办台湾人才与项目对接交流会，建立台湾人才及其研究成果数据库，加强厦门与台湾人才信息交流。通过猎才网络、创办台湾人才之家及开展台湾高端人才推荐服务等方式，发挥对台人才交流合作的桥头堡作用，为台湾人才带项目、成果来厦创（就）业牵线搭桥，提供服务保障。

（三）支持台湾人才服务提供者在厦设立办事处、分支机构。加强两岸人才服务机构合作，邀请台湾人力资源机构落地服务，设立两岸合资合作人才服务机构，在厦开展人才



中介服务业务。争取上级相关部门放宽台湾人才服务提供者在厦设立人才服务机构的限制条件，从目前只能设立合资机构放宽为也可设立独资机构，放宽设立合资机构的出资比例限制，深入推进厦台人才交流合作。对应邀来厦设立机构的台湾人力资源机构给予购买自用办公用房3%至10%的补贴，最高不超过300万元；或按核定的房屋租金15%至40%标准给予连续五年租赁自用办公用房的租金补贴，最高不超过200万元。

（四）推进两岸产业与人才深度对接。以光电、电子、软件与信息服务、金融、文化、旅游会展、航运物流等产业对接企业为依托，推动在厦建立一批两岸人才合作培训、科研、生产基地；组织专业技术、管理人才赴台交流、考察、培训；资助中青年骨干人才赴台开展项目合作研究与攻关；凡承接厦漳泉龙和台湾企业人才服务外包业务的本市人才服务机构，经认定为技术先进型服务企业的，可按规定享受技术先进型服务企业税收优惠。

## 第六条 建设人才资源市场化配置区域性中心

（一）建设厦门人才大厦。立足发挥厦门人才市场区域品牌优势，支持厦门市人才服务中心做大做强，使之更好发挥辐射、示范和引领作用，为促进就业和人才开发服务。按照有利于市场作用持续发挥的原则以及适度超前、高起点、高水平建设的要求，在交通便捷、服务配套、有利于发挥现

有资源优势地段选址建设厦门人才大厦，进一步推进平台提升、功能完善与服务改进，形成以厦门人才大厦为主体的高规格、多功能区域性人才市场龙头，主要满足人才交流、人事代理、档案保管、流动党员管理服务、毕业生就业服务、对台人才交流、海外留学人员服务、人才培养、人才派遣、人才测评、人事考试及相关学术交流、技术合作等综合服务需要。

（二）推进厦漳泉龙人才市场合作发展。围绕厦漳泉大都市区同城化发展战略规划，全面推进厦漳泉龙四地人才市场管理与服务合作，包括强化区域合作联席会议制度、鼓励厦漳泉龙互设人才服务机构、建立区域人才信息共享机制等。联合发布区域性人才市场供求信息、举办厦漳泉龙人才交流大会和网上招聘会、开展人才交流合作与培训等，推进区域重要项目人才对接，促进区域内人才无障碍流动、人才资源充分开发利用和规范、有序、合理、高效配置，为厦漳泉大都市区同城化发展提供强有力的人才保障。

（三）大力发展虚拟人才市场。着眼国内外最优秀的人力资源网站建设，加快区域性人才市场信息化建设。重点发挥厦门人才网在区域内已具有的服务优势和品牌效应，进一步加大软硬件投入及宣传推广力度，加强专业化信息细分和人才数据库建设，加快移动终端招聘平台、社交网络招聘平台、互动电视招聘平台等人才交流服务新渠道、新载体、新

功能的开发和应用；充分利用网络优势，联结人才市场和劳动力市场信息资源，链接两岸主要专业人才网站，逐步实现区域内直至国内外人才资源共享，不断扩大虚拟人才市场的覆盖面。

（四）鼓励高资质、高水平、高信誉的品牌机构进驻参与延揽紧缺专业人才。对新引进的国内外知名品牌人才服务机构尤其是人才猎头机构，经审查评估、年度考核后，三年内由同级财政按其当年度地方税收贡献的50%予以返还补助。支持本市人才服务机构参与延揽海内外创新创业人才、急需紧缺高层次人才和高技能人才来厦创业发展，经市组织、人事行政部门确认，符合厦门市急需紧缺人才引进目录条件要求且在名额内的，给予人才服务机构一次性奖励，每成功引进一名急需紧缺专业人才给予3000元奖励，每成功引进一名高层次人才或高技能人才给予1万元奖励，每成功引进一名台湾专才给予5万元奖励，每成功引进一名入选市“双百计划”、省“百人计划”、国家“千人计划”等引才计划的人才，分别按3万元、5万元、10万元的标准予以奖励。鼓励各类人才服务机构参加市组织、人事行政部门组织的高层次人才招聘、赴外招聘、网上人才招聘会等活动，主办单位给予应邀参与承办的人才服务机构不超过5人，每人50%差旅费补贴；给予应邀参加的用人单位不超过2人，每人50%差旅费补贴；分别给予受邀来厦应聘的国内（省

外)、亚洲范围内、亚洲范围外三种类别人才最高 1000 元、2000 元、5000 元差旅费补贴。

(五) 支持有实力的人才服务企业做强做大。鼓励有实力的人才服务企业注册和使用自主商标, 培育发展知名品牌, 对获得中国驰名商标、福建省著名商标、厦门市著名商标的人才服务机构, 享受《厦门市人民政府关于实施品牌战略发展品牌经济的若干意见》所规定的奖励。支持条件成熟的人才服务企业上市, 进入资本市场融资, 对上市成功的人才服务企业, 享受《厦门市人民政府关于推进企业上市的意见》所规定的补助和奖励。

## 第七条 建设多功能社会化服务区域性中心

(一) 推进一体化人事人才公共服务。支持设立毕业生创业基地, 充分发挥厦门市高层次人才交流会、海外留学人才与项目对接会、厦漳泉专业人才对接会、厦门市大中专毕业生人才交流会等服务载体作用。积极整合区域内政府人才人事服务机构服务功能, 逐步将对台人才交流合作、厦漳泉龙人才联动服务以及人事代理、档案管理、毕业生就(创)业、军转自主择业干部管理、考试评审、海内外人才交流、高层次人才服务及产业园区服务等各项工作, 整体纳入运作管理轨道, 统一政策、统一流程、统一标准、统一形象, 加强服务合作、信息共享, 促进对接融合, 为区域经济社会发展提供高效、便捷的人才人事服务。

（二）优化完善市场化人才服务体系。围绕产业发展和人才开发、配置及使用各环节需求，强化市场的供求、竞争、价格机制建设，进一步发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。大力发展人力资源服务业，不断创新人才派遣、人才测评、职业规划、职业设计、薪酬设计、人才选聘、人力资源诊断等服务内容和手段，大力开发人才服务新产品，延伸服务领域，提升区域性人才市场和中介服务机构的服务能力、服务水平和市场竞争力。

（三）共同建设现代化人才教育培养基地。积极整合两岸区域内教育培训资源，围绕高层次人才培养、国际化人才培养、专业技术人才继续教育等方面，积极探索国内培养与国际交流合作相结合的开放式人才培养体系，着力建立集培训、研修、沙龙、高端人才会所服务、技能鉴定、学历教育为一体的多层次、多功能、复合型职工教育培训和人才培养基地。积极优化培养布局和专业结构，充分发挥各类培训基地（中心）作用，探索建立与经济社会发展需求相适应的人才培养动态调整机制，促进人才的分类培养和个性化成长，实现人才培养“供需衔接”，为厦门培养和输送一大批符合经济社会发展和社会需求的专业技术与管理人才。

（四）建设人才流动党员教育示范基地。按照省级人才流动党员教育示范基地建设要求，通过科学化管理、多元化教育、温馨化服务等方式进一步加强流动党员管理、教育和

服务，着力打造党员夜校、党员活动日、青年党员联谊会、人才流动党员趣味运动会、党员周末文体活动等服务品牌，不断增强人才流动党员的学习力、凝聚力、向心力，进一步推进教育管理规范化、专业化、信息化发展。

(五) 培养高素质、专业化、职业化的人才中介服务工作队伍。将厦门人才服务业急需紧缺人才列入厦门市急需紧缺人才引进目录，按现行相关规定享受人才优惠政策。加强人才服务业人才培养，每年按从业人员总数给予人均不少于2000元的培训经费支持，由人才市场综合管理部门统筹安排。对经全国统考取得人力资源管理专业中级职称和经社会化评审取得人力资源管理专业高级经济师职称的人员，在同一人才服务机构从业一年以上的，分别给予一次性奖励3000元和5000元。对成绩显著的人才服务机构和从业人员，每两年开展一次评选工作，分别评选10家“厦门市优秀人才服务机构”和20名“厦门市人才服务先进个人”，并给予一次性奖励20万元、2万元。

### 第三章 实施保障

第八条 区域性人才市场建设列入市委、市政府社会事业重点建设项目，由市公务员局牵头组织实施。为加强组织协调，成立区域性人才市场建设专项工作领导小组，由市分管领导任领导小组组长、副组长，市委组织部、市发改委、市规划局、市财政局、市建设局、市环保局、市土房局、市

国税局、市地税局、市工商局、市审计局、市人社局、市公务员局等部门为成员单位，并建立定期联席会议制度。同时根据需要，可由市公务员局会同相关单位制定实施细则。

**第九条** 人才市场主管部门要不断完善人才市场监督制度，创新管理模式，为区域性人才市场发展提供制度保障；行业协会要不断创新人才服务行业协会管理和服务模式，充分发挥协会职能作用，深入开展行业自律、诚信经营活动，进一步推进人才服务行业诚信建设、职业道德建设和行业标准建设，全面提高人才市场服务质量和效益。

**第十条** 财政部门对于本办法设计的相关资金予以保障，按预算管理有关规定纳入相关部门预算。同一项目的奖励或补助标准与其它政策规定不一致的，按“就高不重复”原则执行。

#### **第四章 附 则**

**第十一条** 本办法及未尽事宜由市公务员局会同相关部门解释。

**第十二条** 本办法自发布之日起实施。

