

厦门市重点产业紧缺人才计划实施办法（2021年修订）（征求意见稿）

为深入实施创新驱动发展战略，营造有利于创新创业创造的良好发展环境，集聚重点产业高层次紧缺人才，促进主导产业和战略性新兴产业发展，根据《厦门市国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》、~~《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》（厦委办〔2013〕10号）~~、《关于深化人才发展体制机制改革加快推进人才强市战略的意见》（厦委发〔2017〕16号）及有关政策法规，按照厦门市相关人才计划部署，制定本办法。

第一条 本办法所称重点产业为厦门市主导产业、战略性新兴产业、先进制造业等，主要包括平板显示、计算机与通讯设备、半导体和集成电路、机械装备、新材料与新能源、生物医药与健康、节能环保等。本办法涵盖的重点产业实行目录管理，根据市产业发展规划及紧缺人才需求情况适时修订。

紧缺人才是指有助于重点产业领域企业提高核心竞争力、增强市场占有率，社会供给不足且来厦门从业时间不超过3年的重点产业人才或人才团队。

特殊支持的本土领军人才是指具有较强行业影响力、产业引领力，且来厦门时间超过3年的本土创新创业人才。

厦门市重特大工程、其它重点发展产业需要专项引进紧缺的

专业技术、专业管理人才的，经市政府、~~市委组织部~~批准，可适用本办法。厦门轨道交通项目建设期内紧缺的专业技术、专业管理人才按本办法实施。~~其它产业人才引进资助措施按照有关人才计划专项政策执行。~~

第二条 引进主体。符合~~第一条~~重点产业目录的以下类型企业可申请重点产业紧缺人才政策：

1. ~~国家、省、市级高层次人才计划入选者创办的企业。~~

2. 国家、厦门市高新技术企业。

3. 厦门市战略性新兴产业、先进制造业等专项产业发展规划确定的重点发展产业领域企业。

第三条 引进人才。

(一) 聘用人才。~~一般~~年龄不超过 55 周岁 (~~截至申报年度的 12 月 31 日~~)，与用人单位签订劳动合同的期限不少于 3 年 (~~申报阶段可暂以协议、意向书代替~~)，担任中层以上专业技术或专业管理岗位职务，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，~~截至申报日~~从外地来厦门从业时间不超过 3 年 (以初次从厦门属地企业领取工资记录、纳税记录、登记用工备案、缴纳医社保记录等为依据，~~从申报年度的 1 月 1 日往前推算 3 年内~~)，并符合以下条件之一：

1. 具有国际先进、国内一流技术水平，拥有自主知识产权，有助于企业自主创新、技术产品升级，能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，或在国内外

知名企业或研究机构中担任中高级专业技术职务 2 年以上者优先。

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专业管理职务 2 年以上者优先。

3. 厦门轨道交通项目的专业技术人才、专业管理人才，掌握轨道交通项目建设的关键技术或管理方式。拥有建设轨道交通 2 年以上的技术服务和专业管理经验者优先。

4. 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。

本条所称中层以上专业技术人才和专业管理岗位人才主要包括：（1）企业研发、生产、测试、工艺、品管、工程、技术服务、供应链、营销、人事、财务、法务等部门负责人（经理、副经理、主任、副主任等），分管以上部门的公司副总经理、董事长助理、总经理助理；总工程师、副总工程师、技术总监、技术副总监；聘用的董事长、职业总经理。（2）从事对企业运营有重大影响的关键技术研发和新产品设计开发工作，并带领超过 5 名及以上研发人员的技术骨干。（3）对于按岗级确定工作级别的大型龙头企业中等级别或以上管理岗位。不包括：担任任何岗位职务的主要股东或实际控制人（持有公司 5%及以上股权）；后勤保障、与主营业务无密切关联的行政管理岗位负责人；国企市管干

部。专业技术人才和专业管理人才范围适时进行调整。

~~（二）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。柔性人才是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，项目总投资不低于300万元。~~

~~2. 在项目实施期间，柔性人才以在厦门完成任务为主，即在厦门工作时间不少于项目协议或工作合同约定完成期限的1/2，且劳务报酬不低于25万元。~~

（一）拟删除上述“柔性人才”板块，一并纳入市委组织部及人社局印发的《关于实施柔性引进人才激励支持若干措施的通知》（厦委组〔2020〕17号）予以支持。）

（二）团队人才。鼓励海内外高层次人才随领军人才或核心人才，以团队形式受聘于厦门市企业，随每一位领军人才或核心人才申报团队人才的团队成员不超过5名。团队人才与企业签订劳动合同的期限不少于3年，年薪标准不低于20万元，并同时满足以下条件：

1. 团队人才所属团队有明确的领军人才或核心人才，其领军人才或核心人才应具有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，对增强所在企业核心竞争力具有重要影

响。**国家、省、市级高层次人才计划入选者**，国家、市高新技术企业技术带头人（小微企业限 1 名）视为领军人才或核心人才。

2. 团队领军人或核心成员与其他团队成员正在实施明确的技术攻关或成果转化项目，项目内容、实施计划和完成目标明确，项目总投资不低于 300 万元。

第四条 特殊支持计划的本土领军人才。

根据领军人才特殊支持计划管理办法和市年度人才工作计划，从未曾获得重点产业紧缺人才引进资助对象认定的人才中推荐一批具有较强行业影响力和产业引领力的创新创业人才。本土领军人才要求年龄不超过 55 周岁，在厦门企业单位连续工作 3 年以上；每年在厦门工作时间超过 6 个月；用人单位支付年薪达到上一年度全市城镇单位在岗职工平均工资的 6 倍及以上。

第五条 资助措施和标准。

（一）认定为“引才资助对象”。对通过评审的引进人才，认定为“引才资助对象”。

（二）给予薪酬津贴或相关补助资金支持。~~1. 聘用人才、团队人才。~~为有效发挥政策激励作用，聘用人才、团队人才与用人单位签订劳动合同的期限不少于 3 年并履行劳动合同满 1 年（**截至申报当月最后 1 日**），符合以下条件者，可申请一次性薪酬津贴。

（1）担任中层以上专业技术或专业管理岗位职务，年薪达到 50 万元（含）以上的引才资助对象，给予 15 万元薪酬津贴。

(2) 其它引才资助对象，给予 10 万元薪酬津贴。

本条所称年薪的计算方式为~~兑现前~~申报年度 1-12 月内由用人单位支付的薪酬总额，包括工资、奖金等，不包括股权激励，以税务部门提供的收入、纳税证明为准。

~~2. 柔性人才。柔性人才资助对象，根据本地企业按项目协议或劳动合同支付个人的劳务报酬总额(不含分红、股权激励)给予 20%，最高不超过 15 万元的劳务报酬津贴。~~

(三) 特殊支持计划的本土领军人才资助。经市委人才办批准列入特殊支持计划的享受厦门市领军人才相关待遇。

(四) 白鹭英才卡。入选引才资助对象并符合薪酬津贴发放条件的可申办“银鹭英才卡”，并按规定享受相关优惠政策。其中，对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技术、管理岗位职务，且年薪不低于 50 万元的引才资助对象，推荐申办“金鹭英才卡”。按~~不超过~~当年申请并符合薪酬津贴发放条件的引才资助对象总数的 10%比例，推荐申办“金鹭英才卡”。

~~(五) 本办法给予的薪酬津贴补助作为市政府奖励金，按规定享受税收优惠政策。引才资助对象按照“就高从优不重复”原则享受厦门市相关人才政策待遇。~~

第六条 申报评审程序。

(一) 公告发布。市发改委会同市工信局、市科技局、火炬管委会、厦门自贸委，根据厦门市重点产业和厦门轨道交通项目

建设发展形势，编制或修订《厦门市重点产业和轨道交通项目紧缺人才引进指导目录》，每年向社会发布申报公告。**公告应明确申报年度，一般为公告发布时的上一自然年度。**

（二）受理申报。用人单位、申报人选根据公告要求，并以用人单位为申报主体，按属地原则或行业分工向主管单位提交**包含用人单位、申报人选履约承诺的**申报材料。火炬管委会、厦门自贸委服务辖区企业、人才，市发改委服务轨道交通项目人才，市工信局服务平板显示、计算机与通讯设备、半导体和集成电路、机械装备、新材料**与新能源**、节能环保等产业领域企业、人才，市科技局服务生物医药与健康等产业领域企业、人才。

（三）组织评审。市发改委会同市工信局、市科技局、火炬管委会、厦门自贸委等单位组织评审，进行信用、治安审查，遴选提出建议名单，报市委人才办审核。市发改委公示评审结果，接受社会反馈意见，会同各主管单位认定引才资助对象，按分配名额向市委人才办推荐特殊支持计划的本土领军人才。

（四）落实政策。用人单位及时落实与人才签订的合同，将具备资助条件的引才资助对象按申报渠道向主管单位申请兑现薪酬津贴政策和申办白鹭英才卡。市发改委会同各主管单位按程序**向用人单位**拨付薪酬津贴，同步向市委人才办推荐白鹭英才卡人选。

第七条 跟踪管理。根据市委人才工作部署，市发改委会同各主管单位跟踪**考核评估**用人单位履行承诺、提供配套资助和服

务保障，以及引才资助对象履行承诺、岗位职责、任务目标完成情况等。

（一）用人单位作为人才引进主体，薪酬津贴拨付后，应当加强对引才资助对象的管理和服务，确保薪酬津贴资金专款专用。

（二）重点评估合同执行期限、年薪等履行情况。其中，合同执行期限至少为三年，原则上为包括第五条申报年度在内的连续三个自然年度；上述合同执行期限内的平均年薪应当达到第三条相应类别人才的年薪要求。

（三）对于未享受相关政策而提前离职的引才资助对象，中止其引才资助对象资格和后续政策兑现；对于已享受相关政策但未履行完合同而提前离职的引才资助对象，中止其引才资助对象资格和后续政策兑现，各主管单位督促用人单位收回已拨付的薪酬津贴或相关补助资金，市发改委建议市委人才办中止其白鹭英才卡相关政策资格，已拨付人才个人的薪酬津贴或相关补助资金由用人单位依法追缴，按原拨付渠道退回市财政。

（四）对于未履行完合同而提前离职，且拒不足额退回薪酬津贴或相关补助资金，或申报过程中提供虚假信息的引才资助对象，用人单位提供相关事实证明材料并告之引才资助对象。市发改委会同主管单位将相关人才信息通报相关人才计划工作部门；符合《厦门经济特区社会信用条例》规定的，将相关信息记入人才个人公共信用信息记录，并推送至厦门市公共信用信息平台、

全国公共信用信息共享平台。

（五）对引才效益明显的用人单位，在实施新一年度重点产业紧缺人才计划时予以倾斜支持。对出现引才资助对象提前离职且无法退回薪酬津贴（或相关补助资金）或提供虚假信息的用人单位，停止 3 年申报资格。

（六）若引才资助对象在跟踪管理期限内发生同一集团内、在厦企业间的工作调动，第六条用人单位仍然作为本办法跟踪管理对象，提交调动企业属于同一集团及引才资助对象劳动合同变更的说明，并继续承担第七条薪酬津贴资金管理责任。

第八条 附 则

（一）本办法由市发改委牵头实施并负责解释，此前涉及的重点产业紧缺人才相关规定参照本办法实施。如上级政策发生调整则执行最新规定。

（二）本办法自发布之日起实施。