

中共桂林市委 办公室文件

市办发〔2017〕6号



中共桂林市委办公室 桂林市人民政府办公室 关于印发《桂林市高层次人才引进和培养 暂行办法》的通知

各县、区党委和人民政府，高新区、临桂新区、漓江风景名胜区、经济技术开发区党工委和管委会，市直各单位，各人民团体，中央、自治区驻桂林有关单位：

《桂林市高层次人才引进和培养暂行办法》已经市委、市人民政府同意，现印发你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共桂林市委办公室
桂林市人民政府办公室

2017年3月15日

桂林市高层次人才引进和培养暂行办法

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实中央关于深化人才发展体制机制改革的重大部署，深入实施人才强市战略，为我市“两个建成”提供具有区域竞争力的人才制度，根据《中共桂林市委委员会、桂林市人民政府关于加快引进和培养高层次人才的意见》（市发〔2011〕45号）精神，制定本办法。

第二条 坚持党管人才原则，牢固树立科学人才观，使各方面人才各得其所、尽展其长。坚持人才引进和自主培养相结合，促进人才、科技成果、产业“三联动”，积极推行“人才+项目”的引才模式，重点以人才催生新兴产业、以人才集聚壮大产业集群、以人才结构调整推动产业转型。

第三条 按照人才投入优先保障的原则，设立市人才发展专项资金，实施本办法所需经费均从专项资金中划拨。市财政安排启动专项资金，以后根据需要逐年予以安排，按实际所支追加。市委人才工作领导小组办公室（简称市委人才办）、市人社局会同市财政局等相关部门另行制定《桂林市人才发展专项资金管理办法》，各县区参照设立人才发展专项资金。

第二章 引进对象

第四条 引进原在桂林市外学习或工作的人才，与我市相关单位签订3年以上（含3年）服务合同或协议，在学术、技术领域具有较高造诣和较突出成果，能引领和带动我市科技进步、产业升级、文化繁荣、社会发展的高层次创新创业人才。

第一类人才：中国科学院院士、中国工程院院士；国家最高科学技术奖获得者，国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖一等奖的前5名获得者；国家有突出贡献中青年专家，国家重点研发计划项目负责人（含原国家“863计划”领域专家组组长、副组长；原国家“973计划”项目首席科学家）；国家重点实验室主任、国家工程实验室主任；国家“万人计划”第一层次人选。

第二类人才：国家“千人计划”入选者，国家“万人计划”第二层次人选，中科院“百人计划”入选者；全国杰出专业技术人才，国家百千万人才工程入选者，国家创新人才推进计划入选者，香江学者计划入选者；国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖二等奖的前3名获得者，“长江计划”学者，国家杰出青年科学基金获得者；国家科技重大专项课题负责人；国家重点研发计划项目主要成员〔含原国家科技支撑（攻关）计划课题负责人；原国家“863计划”领域专家组成员、课题组负责人；原国家“973计划”项目首席科学家助理、课题组负责人〕；国家重点实验室副主任、国家工程实验室副主任。

第三类人才：国家“万人计划”第三层次人选；优秀青年科

学基金获得者；八桂学者；省部级自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖项目的主持人；国家企业技术中心学术技术带头人。

第四类人才：自治区特聘专家，广西十百千人才工程人选；省部级自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖二等奖项目的主持人；上一年度世界 500 强企业和中国 100 强企业的高层管理人才和高级职业经理人；享受国务院特殊津贴的专家。

第五类人才：获得博士学位且具有正高级专业技术资格人员；上一年度中国 500 强企业的高层管理人才和高级职业经理人；

“985”高校的定向博士选调生；省部级自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖三等奖项目的主持人；研究领域填补国内空白的科研人才；中华技能大奖获得者。

第六类人才：在关键岗位、重要职位为经济建设作出突出贡献的急需、紧缺人才。主要包括：

1. 技术或科研成果具有独立知识产权或发明专利，并转化为生产力，所在企业年税收增长 20%以上的人才；

2. 所在企业年税收 1000 万元（含）以上且 2 年内税收共增长 20%的学科带头人、科研项目负责人、副总级以上经营管理人才；所在企业年税收 500 万元（含）以上且 2 年内税收共增长 30%的学科带头人、科研项目负责人、副总级以上经营管理人才；

3. 引进至企事业单位的学术、学科或科研带头人，具有正高级专业技术资格或获得博士学位的人才；

4. “985”高校毕业的定向硕士选调生；

5. 经市委人才工作领导小组成员单位认定的急需、紧缺人才。

第五条 引进对象分全职引进和柔性引进（柔性引进对象每年在我市工作时间不得少于3个月）。以产业和项目为纽带，采取任职、挂职、兼职、聘任、技术承包、技术或管理入股、项目合作（开发）、创办企业等多种柔性引进形式在我市长期工作或短期服务的，须以合同明确工作时间、工作内容、绩效考核办法等事项。坚持“靶向引才”，有计划地组织强优企事业单位赴区外开展招聘活动，探索实施重大引才活动服务外包。市直事业单位全职引进的第一至第四类人才，使用编制按有关程序办理，直接聘任相应的专业技术岗位。

第六条 本办法中第一、第二类人才适用于中央、自治区驻桂林单位（简称中区直单位），市直机关、企事业单位以及临桂区、象山区、秀峰区、叠彩区、七星区、雁山区、桂林经济技术开发区企业；第三至第六类人才适用于市直机关、企事业单位以及临桂区、象山区、秀峰区、叠彩区、七星区、雁山区、桂林经济技术开发区企业。

第三章 奖励措施

第七条 引进至企业的人才缴纳的年个人所得税1万元（含）以上的，对引进人才的个人所得税地方留存部分由受益财政予以奖励。奖励年限不超过3年。

第八条 全职引进的人才除用人单位正常的工资、福利待遇外，还可享受以下人才津贴：

1. 给予第一类人才 80 万元人才津贴；
2. 给予第二类人才 30 万元人才津贴；
3. 给予第三类人才 15 万元人才津贴；
4. 给予第四类人才 10 万元人才津贴；
5. 给予第五类人才 6 万元人才津贴；
6. 给予第六类人才 3 万元人才津贴。

以上人才津贴按第一年 40%，第二、三年各 30%的比例发放。

第九条 对采取柔性方式到企事业单位工作的引进对象，按照以下标准发放人才津贴：

1. 第一类人才每月发放 2 万元人才津贴；
2. 第二类人才每月发放 8000 元人才津贴；
3. 第三类人才每月发放 3000 元人才津贴；
4. 第四类人才每月发放 2000 元人才津贴。

第十条 中区直单位引进的第一、第二类人才，人才津贴由市本级按标准的 40%发放。机关、事业单位引进的各类人才，人才津贴由对应财政全额承担。企业引进的第一至第四类人才，人才津贴由市本级和所在城区各承担 40%；引进的第五、第六类人才，人才津贴由市本级和所在城区各承担 50%。

第十一条 对引进至企事业单位的人才，在本市范围内首次购买商品房的，给予购房补贴：

1. 第一类人才可享受 80 万元购房补贴;
2. 第二类人才可享受 60 万元购房补贴;
3. 第三类人才可享受 40 万元购房补贴;
4. 第四类人才可享受 30 万元购房补贴;
5. 第五类人才可享受 20 万元购房补贴;
6. 第六类人才可享受 10 万元购房补贴。

购房补贴在签订有效购房合同并经房产登记主管部门备案、缴纳契税后分 3 年平均发放。

第十二条 建设市本级人才公寓，首期 100 套。引进对象在我市购买自住房之前可入住人才公寓过渡，免租 1 年。柔性引进的第一至第五类人才，免租时间与其工作时间一致。

第十三条 鼓励自行租赁住房，予以租赁补贴。对于第一至第六类人才，在我市购买自住房之前按每月分别补助 5000 元、4000 元、3000 元、2000 元、1000 元、500 元。补贴年限不超过 3 年。

第十四条 中区直单位引进的第一、第二类人才，购房补贴、租赁补贴由市本级按标准的 40% 发放。机关、事业单位引进的各类人才，购房补贴、租赁补贴由对应财政全额承担。企业引进的第一至第四类人才，购房补贴、租赁补贴由市本级和所在城区各承担 40%；引进的第五、第六类人才，购房补贴、租赁补贴由市本级和所在城区各承担 50%。

第十五条 引进对象承担的科研项目，有关部门应在项目立项、经费资助等方面予以优先支持；对实验设备、科技经费采取

“一人一议”办法扶持，具体事项、金额由市委人才工作领导小组审定。

第十六条 设立引才“伯乐奖”，对促成全职引进人才的企业或民营人才中介机构（二者奖其一）予以奖励。标准如下：

1. 第一类人才每引进 1 人奖 50 万元；
2. 第二类人才每引进 1 人奖 25 万元；
3. 第三类人才每引进 1 人奖 10 万元；
4. 第四类人才每引进 1 人奖 5 万元；
5. 第五类人才每引进 1 人奖 2 万元；
6. 第六类人才每引进 1 人奖 1 万元。

第十七条 对促成柔性引进第一至第四类人才的企业或民营人才中介机构（二者奖其一），按上一条标准的 50% 予以奖励。

第四章 服务支持

第十八条 引进对象持就医绿卡优先安排门诊、住院。

第十九条 第一至第四类人才的随迁配偶，由市人社局按照其原有身份统筹协调安排；对没有工作的随迁配偶，通过市场方式重点推荐就业，妥善解决两地分居的问题。

第二十条 引进对象的子女入园（公办幼儿园，下同）、入学（公办义务教育学校，下同）不收取择校费。第一至第四类人才子女入园、入学的，可不受区域限制，按家长意愿选择公办学校

就读；第五至第六类人才子女入园、入学的，按其父母居住地所属城区内选择公办学校就读。引进对象子女属高中阶段的，可安排至与原就读学校同等级的学校就读，由市、城区教育部门负责解决。六类人才子女选择民办学校就读的，由教育主管部门负责协调解决。

第五章 人才培养

第二十一条 坚持引培并举的原则，建立健全市、县区、用人单位三级人才培养体系，建立政府扶持、行业指导、单位自主、个人自愿的人才培养机制，努力培养我市经济建设急需的各类高层次人才。

第二十二条 拓宽人才培养渠道和形式。通过中短期行业能力提升培训，选派各类优秀人才到国内、国际科研院所和高校学习，国内一流企业挂职或跟班学习等方式，着力培养和持续推进中层次人才成长为高层次人才。

第六章 管理与考核

第二十三条 建立以业绩为主要内容的综合考核评价机制，市委人才办、市人社局每年组织相关部门对服务期内的六类人才进行考核。注重发挥行业协会、专业团队在人才评价中的作用，

探索引入第三方考核评价。

第二十四条 实行年度考核制度。由用人单位（主管部门）出具引进和培养对象年度考核意见（必要时附日常考勤资料）。

第二十五条 实行引进对象定期报告制度。用人单位要指定专人负责引进对象购房、合同变更等相关事项变动情况的定期报送工作。

第二十六条 加强对柔性引进对象的管理和考核。

（一）柔性引进的各类人才每年享受的政策待遇按实际在我市累计工作时间（月份数）计算，并提供与服务合同（协议）一致的在我市工作3个月以上的有效凭证（往返交通票、日常考勤资料等）。柔性引进对象每次到我市工作或服务须到市人才服务管理办公室报备，并接受随访核查。

（二）建立柔性引进人才信息库，实施动态管理。

（三）用人单位要为服务期内的柔性引进对象建立临时档案，进行日常管理和服务，并出具服务期间绩效考核意见。

第七章 奖励约束

第二十七条 引进对象如有未按相关服务合同（协议）履职、考核不称职、品行不正、学术不端、因个人原因提前终止服务合同（协议）、弄虚作假等违规违法行为的，停发奖项余额或全额退还所享受的奖励和扶持经费，由用人单位负责收回并根据经费出

资渠道返还相关部门。对弄虚作假骗取人才发展专项资金的，追究当事人和用人单位主要负责人的责任。

第八章 组织实施

第二十八条 市高层次人才引进和培养工作在市委人才工作领导小组领导下，由市委人才办牵头统筹协调，市人社局负责实施，市委人才工作领导小组成员单位积极配合协作，市人才服务管理办公室具体负责日常工作。用人单位作为人才引进和使用的主体，负责做好建设工作平台、落实配套政策、加强服务管理等工作。

第二十九条 每年10月开展市人才引进申报工作，下一年度3月兑现奖励。申报资料由用人单位上报相关行业主管部门或所属城区人民政府，行业主管部门或所属城区人民政府审核后提交市人社局，经市委人才工作领导小组评审批准后执行。

第九章 附 则

第三十条 本办法实施细则另行制定。

第三十一条 本办法具体解释工作由市委人才办、市人社局负责。

第三十二条 本办法自印发之日起施行。

