

中共杭州市委文件

市委〔2016〕14号



中共杭州市委 杭州市人民政府 关于深化人才发展体制机制改革 完善人才新政的若干意见

(2016年11月2日)

为深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话和对人才工作的重要指示精神，在“四个全面”战略布局下，全面推进和落实创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，认真落实中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、《中共浙江省委、浙江省人民政府关于深化人才发展体制机制改革支持人才创业创新的意见》和市委十一届十一次全会精神，加快建设人才生态最

优城市，努力到 2020 年把杭州打造成为全国领先的人才高地和科创中心，为建设世界名城提供有力的人才支撑，现就深化人才发展体制机制改革、完善杭州“人才新政 27 条”提出如下意见。

一、充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用

1. 总结、完善、提升对顶尖人才和团队重大项目的“一事一议”政策，顶尖人才和团队的重大项目经科学合理评价后，最高可获得 1 亿元项目资助。建立人才管理服务权力清单和责任清单，保障和落实用人主体用人自主权，清理规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。推进事业单位法人治理改革，切实给用人单位放权。研究制定相关配套政策，稳步实施“管办分离”，充分发挥事业单位等用人主体在人才引进、培养和使用中的主导作用。高校、科研院所、公立医院可以设立特设岗位，引进顶尖人才和急需紧缺人才，可不受岗位总量、岗位等级、结构比例限制。

2. 大力发展人力资源服务业。研究提出加快发展人力资源服务业的实施细则，每年安排 500 万元人力资源服务业发展资金，用于扶持中介组织、猎头机构等的发展。积极引进培育高端人才猎头、外国专家组织等专业人力资源服务机构。加强中国杭州人力资源服务产业园建设，完善园区公共服务功能，加速人力资源服务产业集聚，进一步增强国家级产业园的辐射带动作用。加快建设国际人力资源产业园，加大外籍人才招引力度。充分发挥杭

州市人力资源服务业促进会作用，团结凝聚企业、共推产业发展。

3. 进一步完善市场化引才机制。鼓励企事业单位、中介组织引进、举荐人才。组建杭州人才猎头专业委员会，探索推动政府和猎头机构合作引才的新模式。加大各类人才工程项目对青年人才的支持力度，提高青年人才入选比例，组建青年人才举荐委员会，对 35 周岁以下的优秀青年人才进行举荐。按相关规定向新引进到杭州工作的应届全日制硕士研究生以上学历的人员和归国留学人员发放一次性生活（或租房）补贴，其中，硕士每人 2 万元，博士每人 3 万元，经费由市和区县（市）、人才平台两级财政共同承担。

4. 研究提出引进和共建高端科研院所的意见，鼓励各地引进大院名所，支持规模企业设立研究院开展自主创新，对引进共建的研究院所按照建设进度、科研投入和产生实效给予经费等方面的支持。鼓励高校、科研院所与企业联合共建新型研发机构，做大做强产学研用对接平台。鼓励企业建立高校、科研院所实践基地，联合培养研究生。我市企业牵头承担国家工程实验室、国家重点实验室、国家工程（技术）研究中心等国家级重大创新载体任务的，原则上按省扶持经费 1：1 比例予以配套，经费由市和区县（市）、人才平台两级财政共同承担。发挥美国硅谷招才引智工作站和孵化器海外阵地在引聚国际高端人才中的重要作用，设立 5000 万美元规模的市跨境风险投资引导基金，带动更多社会资

本参与跨境风险投资。积极支持知名风投、创投机构和孵化器来杭发展，对引才作用明显的单位进行大力宣传。

5. 加大引育国际化人才力度。积极运用 G20 杭州峰会效应，深入实施国家、省“千人计划”、市新一轮全球引才“521”计划和“115”引进国（境）外智力计划，建立完善与国际接轨的高层次人才引育制度。进一步改进赴海外招才引智方式，建立海外高层次人才信息库，编制国际高端紧缺人才开发目录，大力引进海归精英和外籍专家。积极向公安部争取招才引智相关的国家签证便利政策，学习北京、上海、广东、福建等地做法，因地制宜试点方便外籍高层次人才（港澳居民特殊人才）及其家属进出、交流、工作、创业、停留、定居等的出入境政策。组织本地人才赴海外培训、参与国际交流活动，加快本地人才国际化步伐。

6. 扩大人才国际交流与合作。鼓励有条件的高校、科研院所强化与海外机构的对接合作，参与国际组织活动，培养更多人才进入国际组织。支持企业在海外投资设厂、并购、建立研发中心和高端孵化基地，为杭州输送更多优秀人才项目。加大宣传推介力度，吸引海外一流高校来杭合作办学。鼓励外资研发机构与本市高校、科研院所、企业共建实验室和人才培养基地。支持跨国公司在杭建立地区总部或研发中心，争取有影响力的国际组织在杭设立分支机构。充分发挥浙江·杭州国际人才交流与项目合作大会、杭商大会、云栖大会、海外高层次人才创新创业大赛等平台

作用，吸引更多创新创业论坛、学术论坛、人才峰会落户杭州。

7. 积极培育国家“万人计划”人才。更好统筹利用国内外人才资源，在继续重视引进培育国家、省“千人计划”人才的同时，加大对国家“万人计划”人才的支持力度。国家“万人计划”人才可按规定认定为B类人才（杭州市国家级领军人才）并享受相应的安家补助和政策待遇，与国家“千人计划”人才一并管理服务，享受国家“千人计划”人才的政策待遇。制定实施市级配套政策，国家“万人计划”人才获得国家或省特殊支持经费资助的，市财政按照1：1的比例给予配套资助。

二、探索改进市场化、社会化的多元人才评价方式

8. 建立人才项目绩效评估机制，将人才项目发展实绩与人才项目后续资助绑定，打破“一评定终身”的人才项目评价模式。探索建立人才引进中的知识产权评议制度，防控知识产权风险。完善知识产权质押融资等金融服务。

9. 完善高层次人才市场认定机制，建立以市场为导向的金融人才、跨境电商人才等行业人才的分类认定标准，适时更新杭州市高层次人才分类目录。鼓励市直相关单位结合各自职能研究提出人才分类目录，指导各地制定与市高层次人才分类目录相衔接的人才分类目录。支持用人单位自行探索人才评价要素和评价标准。基础研究人才突出同行评价，注重研究成果质量及对国家、社会的影响力。应用研究人才突出市场评价，注重创新创业业绩

贡献，不将学历、论文论著等作为限制性条件。科技成果转化人才突出转化效益效果评价，注重产值、利润等经济效益和吸纳就业、节约资源、保护环境等社会效益。

10. 探索专业技术人才的社会化评价机制，研究制定部分行业组织承接中级职称评审事务性工作管理办法，试点推进环保工程等领域职称评审改革。根据国家职业资格制度改革的要求，探索技能人才多元化评价方式，推动以企业（行业）为主体的技能人才自主评价，培育一批自主评价示范企业（行业）。每年组织开展2次高技能人才直接认定工作，畅通生产一线技能劳动者的认可渠道。

三、强化市场导向的人才激励机制

11. 完善事业单位科研人员收入分配政策，对急需紧缺的高层次人才，经相关部门审核后，事业单位可单独制定收入分配倾斜政策，不纳入绩效工资总量。科研人员承担企业科研项目所获收入、科技成果转化奖励、科研经费绩效奖励，均不纳入绩效工资总量。科研人员承担企业科研项目，经费纳入单位统一管理，用途由企业与人自行约定。提高科研经费的间接费用比重，其中用于人员激励的绩效支出占扣除设备购置费后直接费用的比例，最高可提高到20%，项目经费使用按规定实行授权管理。扩大人才科研自主权，推进以项目负责人制为核心的科研组织管理模式，让领衔科技专家享有更大的技术路线决策权、经费支配权、资源

调动权。

12. 在杭高校、科研院所等科研人员在履行岗位职责、完成本职工作的前提下，征得所在单位同意，可在职创业或兼职从事科技成果转化、技术攻关等，并按规定获得报酬。允许高校、科研院所等通过协议定价、在“中国浙江网上技术市场”及省市产权交易市场公开挂牌交易、拍卖等市场方式确定科技成果价格后，自主决定成果转让、许可或者作价投资。合理分配职务科研成果转化收益，重要贡献人员和团队的收益比例应不低于70%。高校、科研院所等拥有的专利，单位在专利授权后超过一年未实施，且未与发明人、设计人签订实施专利协议的，发明人、设计人可实施该项专利，所得收益归发明人、设计人所有。

13. 试点市属国有企业高层次人才协议工资制、项目工资制，对作出重要贡献人才的奖励支出，经相关部门认定后可在单位工资总额外单列。按照国家有关规定探索试点市属国有企业人才薪酬激励、股权激励、期权激励、科研成果激励。合理确定市属国有企业人才的薪酬结构和水平，统筹规范薪酬支付管理和福利性待遇，进一步健全完善市属国有企业负责人薪酬分配的激励和约束机制。

14. 积极探索完善有利于各类人才发展的税收政策。落实国家支持企业技术创新的研发费用加计扣除、高新技术企业所得税优惠、固定资产加速折旧、股权激励和分红、技术服务和转让税收

优惠等激励政策。高新技术企业转化科技成果，给予本企业相关技术人员的股权奖励，技术人员一次性缴纳个人所得税有困难的，报主管税务机关备案，可在 5 年内分期缴纳税款。高校、科研院所等转化科技成果以股份或出资比例等股权形式给予个人奖励的，获奖人在取得股份、出资比例时，暂不缴纳个人所得税。鼓励支持区、县（市）和重点人才平台根据国家政策、改革方向，积极探索优化有利于人才发展的税收服务工作。

四、坚持市场化理念优化人才管理服务

15. 深化人才管理改革试验区和人才生态示范区建设。以建设国家自主创新示范区和中国（杭州）跨境电子商务综合试验区为重大机遇，以城西科创大走廊、城东智造大走廊、钱塘江金融港湾为重点改革平台，以“两核六极多点”人才平台为重要改革支撑，探索建设国际人才试验区。制定支持城西科创大走廊建设人才管理改革试验区的相关政策，总结江干区人才综合管理改革、上城区金融人才管理改革、杭州高新开发区（滨江）市场化引育人才管理改革等实践经验，鼓励各地各人才平台因地制宜推进改革创新。继续推进领导推动优、政策体制优、发展平台优、工作绩效优、服务保障优、作用发挥优“六优”人才生态示范区创建工作，定期研判推动，进一步优化我市人才生态环境。

16. 积极培育发展信息经济人才协会、金融人才协会、旅游人才协会、文化创意人才协会、人才猎头专业委员会等人才组织和

行业协会，推动各类市级学会规范化建设，鼓励协会、学会等组织有序承接政府转移的人才管理服务职能。支持发展市场化、专业化的研究开发、技术转移、科技咨询、科学技术普及等专业科技服务和综合科技服务，加快培育一批技术交易、投融资服务、技术评估等中介机构。完善政府购买人才服务政策，鼓励行业组织组建行业服务机构。

17. 创新人才编制管理方式，推进实施公立医院编制备案制管理，探索市属高校编制备案制管理方式。事业单位招录（聘）特殊人才由审批制改为备案制。充分运用杭州科技创新发展院平台，科学高效发挥人才驿站作用。建立市属国有企业职业经理人制度，推动有条件的市属国有企业开展试点工作，合理提高市属国有企业经营管理人才市场化选聘比例。推行职业经理人任期制和契约化管理，同步建立市场化退出机制和问责机制。进一步推进市属企业董事会规范化建设和监事会改革。

18. 按照与党政干部区别对待的原则，对高校、科研院所等的教学科研人员因公临时出国（境）实行分类管理，简化审批程序，执行特定的国际学术交流合作任务，单位和个人的出国（境）批次数、团组人数、在外停留天数根据实际需要安排。高校、科研院所非参公管理领导人员在认真履行本职工作前提下经批准兼任与其工作或者教学科研领域相关的社会团体和基金会等职务，兼职数量一般不超过 3 个，非正职的领导班子成员根据工作需要经

批准可在本单位出资的企业或参与合作的民办非企业单位兼职，兼职数量一般不超过 1 个，兼职不得领取薪酬。所属院所及内设机构领导人员兼职可按有关规定获得报酬，报酬全额上缴本单位后，单位可根据实际情况给予资助。

19. 切实优化外籍人才的管理服务。加快外籍人才公共服务平台建设，整合人力社保、公安等部门资源，逐步建立网上预约申请、一窗受理、电子审批及政府部门间信息共享等机制，适时推出外国专家证和外国人就业证“两证合一”，缩短审批周期，提高办理效率，为外籍人才来杭工作提供便利。大力发展国际教育，推进外籍人员子女学校规划建设。积极引进国际化医疗机构，开展国际化医院试点，完善国际医疗结算体系。实施国际化标识改造工程，试点建设具有杭州特色的国际化街区 and 社区。

20. 完善政府、企业、社会多元投入机制，充分发挥财政资金的杠杆作用，力争到 2018 年全市政府产业基金总规模达到 150 亿元人民币，通过政府主导设立、实施市场化运作，发起设立一批政策导向鲜明、投资业绩良好、经营运作规范的投资子基金，引导撬动金融资本、产业资本、社会资本投资人才创新创业。组建杭州人才服务银行，加大金融支持人才创新创业力度。

21. 整合构建“智慧人才平台”，形成集人才项目数据库、智慧人才官网、人才管理平台、项目申评平台、人才服务平台、人才信息发布平台、综合研判平台于一体的信息化服务窗口，进一

步优化人才服务流程，为用人主体和人才提供高效便捷服务。

22. 进一步完善人才住房保障制度，将E类人才（杭州市高级人才）租赁补贴提高至每月1500元（以后每2年根据房屋租赁市场价格变化情况进行适当调整），全面推行人才公租房货币化补贴模式。允许符合杭州产业发展导向且急需紧缺的高层次人才不落户申请购房或租赁补贴。在萧山区、余杭区、富阳区和四县（市）工作的市属事业单位高层次人才，实际工作地、户口所在地及工作单位所在地相一致，符合条件的可以申请市级购房或租赁补贴。

本意见自发布之日起实施。

（此件公开发布）

主送：各区、县（市）党委和人民政府，市直属各单位。

中共杭州市委办公厅

2016年11月2日印发
