

苏州市吴江区关于聚力创新加快人才 优先发展的若干措施

人才是创新发展的第一资源。为认真贯彻落实中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、江苏省人才新政 26 条和苏州市人才新政 40 条等文件精神，紧扣区委区政府决策部署，坚持人才优先发展，聚焦“创新四问”，打造吴江特色“八大标杆”，推进“555 计划”，加快实现“两聚一高”，以更具活力的创新生态系统，落实吴江人才“55352”工程，力促人才生根发展，制定如下措施：

一、实施富有竞争力的引才政策

(一) 顶尖人才计划。重点引进诺贝尔奖获得者、国家最高科学技术奖获得者以及两院院士、发达国家院士等顶尖人才，按照一事一议予以支持。免费提供专家公寓，或给予每月最高 1 万元租房补贴。对基于产业前沿科技创新并有重大市场转化前景的创新团队，最高给予 1 亿元项目综合扶持资金。

(二) 领军人才计划。重点引进培养科技领军人才（团队），自主申报入选市级、区级领军人才（团队）的，经认定，可给予最高 200 万元项目资助；入选省级及以上领军人才（团队），按 1:1 比例给予资金配套支持。领军人才或团队领衔人可连续 3 年免费

租住人才公寓，或给予每月最高 5 千元租房补贴；购买自用住宅的，根据项目资助额度，可给予区级领军人才 50 万元、市级及以上领军人才最高 250 万元购房补贴。

（三）紧缺专技人才计划。新引进的符合年度紧缺专业目录的人才，经认定，可给予最高 15 万元安家补贴。新引进的列入高层次紧缺需求计划的人才，经认定，全职引进可给予最高 30 万元安家补贴；柔性引进可给予最高 4 万元/年薪酬补贴。3 年内新引进的紧缺专技人才，业绩突出的，经评审，可给予最高 50 万元安家补贴；自主培养的，经评审，可给予最高 30 万元项目资助。文教卫旅等人才设立名师、名医工作室，连续 3 年可给予工作室最高 8 万元/年项目资助。

（四）高技能人才计划。鼓励企业引进培养智能制造等相关领域高技能人才，经认定为“吴江区优秀高技能人才”的，分 3 年可给予最高 7.5 万元薪酬补贴。新引进的获市级、省级、国家级表彰的高级技师（含省级、国家级技能大师工作室领办人），经认定，可给予最高 30 万元安家补贴。

（五）名校优生人才计划。国内外重点高校优秀毕业生到吴江企业工作，经认定，本科、硕士及博士毕业生可给予最高 8 万元就业资助金，资助期内享受个人实际缴纳社会保险费部分的全额补贴，在职学历晋升给予 70% 学费补贴。

二、建设富有影响力的育才载体

（一）突出企业主体作用。进一步提升企业在人才评价中的

话语权，在高层次人才评价中更加突出企业认可和薪酬水平等要素。鼓励企业引进使用高层次人才，对绩效突出的给予年度奖励。推动企业与大院大所直接合作，支持企业设立博士后科研工作站（创新实践基地），新建省级及以上博士后科研工作站，可给予最高 60 万元建站经费资助。博士后进站开题给予项目资助和生活补贴。新建省级院士工作站，给予 50 万元科研经费奖励。

（二）强化市场开发机制。建设“人才举荐专家库”和“人才项目合作猎头库”，通过引智联络站、人才合作机构、猎头公司和专家推荐人才，加大招才引智力度。鼓励知名猎头公司落户吴江，年度绩效突出的，给予相应奖励。加大创新创业金融支持，发挥区政府产业基金、苏州湾人才基金等引导作用，吸引社会资本和专业力量参与，引导天使投资机构投资初创期人才企业；引导银行、担保公司和保险公司分别为人才企业提供信用贷款、无反担保条件的融资信用担保、贷款保证保险等服务。

（三）支持新型孵化器发展。鼓励企业自建专业孵化器，对孵化项目开票销售达到一定额度的，给予最高 100 万元奖励。对创投机构、行业龙头企业、高校科研院所等单位在吴江建设的众创空间等新型孵化器，根据绩效考核予以奖励。

（四）提升工匠培养载体绩效。围绕产业提档升级，积极争取与著名高校合作办学，大力发展职业教育。支持校企合作培养高技能人才，给予高级工、技师、高级技师办班补贴，可分别给予不少于 6 万元、12 万元、15 万元配套资金；企业内培养评价高

技能人才试点单位举办的高级工班，可给予不少于 1.5 万元配套资金。支持重点企业建设“区域化企业技能人才公共实训基地”，经认定，可给予最高 30 万元/工种启动资助，连续 3 年可给予最高 30 万元/年运营奖励；支持建设技能名师、大师工作室，经认定，可给予最高 10 万元平台建设资助。

三、提供富有向心力的生根服务

（一）建设实体化“人才之家”。打造人才综合服务平台和激励阵地，为人才提供政策咨询、项目申报、融资对接、乐居申请、子女入学、联络联谊、产品展示等“一揽子”服务。优化人才服务精准度，建立“人才之家”线上服务平台，打造一支贴心服务的人才工作者队伍，开展“融入式”服务，提高人才服务效率。

（二）实施人才乐居工程。人才乐居采取实物配置和货币补贴两种方式。在新出让的部分商品住宅用地中，视地块情况按住宅计容面积的一定比例配建专家公寓和人才乐居房。在每年土地出让金中按一定比例提留人才公寓保障金，每年投入 3 亿元左右，新建或租用商业型公寓，到 2020 年，新增人才公寓不少于 4000 套。享受购房补贴、安家补贴的人才按时足额缴存公积金的，参照相关文件，给予住房公积金缴存、提取、贷款等优惠。对在吴江就业并缴纳个人所得税形成地方财力的高收入人才，在吴江区购买唯一自住型商品房以后的 5 年内，按照上一年度缴纳个人所得税地方留存部分的 60% 给予购房补贴。

（三）完善人才子女入学政策。区优秀人才“生根计划”适

用对象的非户籍子女入学（园），经认定，享受本区户籍学生待遇，义务教育阶段由教育部门就近安排入学，高中阶段由教育部门按照上级有关规定，安排至相应星级高中就读。推进公办学校定点吸纳高层次人才子女入学（园）制度，顶尖人才、领军人才非户籍子女入学（园），经认定，由教育部门根据家长意愿定点安排入学。

（四）优化引才活动品牌。突出创新创业主题，联动开展吴江国际精英创新创业洽谈会等活动，常态对接苏州“千人计划”创业大赛、“赢在苏州”国际创客大赛、教育部“春晖杯”、科技部“中国创新创业大赛”等平台项目，充分发挥苏州市欧美同学会落户吴江优势，邀请海内外高层次人才带资金、带项目、带技术，与本土企业、创投资本、孵化载体等深度对接，不断提升吴江创新生态系统的感召力。

四、构建富有活力的人才工作机制

（一）强化党管人才工作机制。全区人才工作在区委、区政府和区人才工作领导小组的统一领导下，由组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量积极参与、发挥作用。区镇、部门党政领导班子要树立强烈的人才意识，把人才工作摆上更加突出的位置，建立完善“一把手”亲自抓、人才办主任具体抓、班子成员一起抓的人才工作领导责任体系。坚持党政领导挂钩联系重点人才制度，与专家人才保持密切联系，广泛听取意见和建议，及时帮助协调解决实际问题。

(二)深化“双招双引”工作机制。招才引智与招商引资同步谋划、同步开展、同步考核，构建长效机制。充实增强招商引智工作力量，组织招商引智人员技能素质培训，开展业务交流。围绕重点产业招商引智，积极拓宽招商引智渠道，在重点地区联动设置招商引智办事处或代理处，全面加强内外项目信息捕捉，开展招商引智活动。联动考核招商引智队伍工作绩效。

上述措施自发文之日起实施，内容与我区此前出台的政策有重复、交叉的，按照从新、从优原则执行，不溯及既往，与上级政策有重复的，按照从高不重复原则执行。

