

# 引才政策集锦

2023年11月

# 目 录

## 江苏省

- 1.省政府办公厅关于推动博士后工作高质量发展的意见.....1

## 南京市

- 1.市政府关于印发南京市人才安居办法（试行）的通知.....6
- 2.关于印发《关于紫金山英才计划的实施意见》的通知.....33

## 无锡市

- 1.关于印发《关于深化“太湖人才计划”的若干意见》相关实施办法的通知.....47
- 2.关于实施“太湖人才计划”升级版 2.0 打造国内一流具有国际影响力人才发展高地的若干意见.....78
- 3.关于印发《“太湖人才计划”优秀大学生“锡引”工程实施办法》的通知.....89
- 4.无锡市人民政府印发关于促进高校毕业生来锡就业创业的若干措施的通知.....98
- 5.关于印发《无锡市高校毕业生引进落户实施办法》的通知...102

## 徐州市

- 1.关于印发《徐州市大学生招引实施办法》《徐州市高技能人才培养引进实施办法》《徐州市支持返乡人员创业实施办法》《彭城英才卡使用管理办法》的通知 .....108
- 2.关于印发《徐州市“555”引才工程实施方案》的通知.....123

## 常州市

- 1.高层次人才薪酬奖励实施细则 .....145
- 2.关于印发《常州市“龙城强医”工程高层次人才引进实施办法》的通知 .....148

## 苏州市

- 1.市委办公室 市政府办公室 关于印发《苏州市人才乐居工程实施意见（试行）》的通知 .....156
- 2.关于转发《姑苏卫生人才计划实施细则》的通知 .....164
- 3.市委办公室 市政府办公室关于印发《苏州市引进顶尖人才（团队）“一人一策”实施办法（试行）》的通知 .....177
- 4.关于印发《苏州市国内柔性引才“驻留计划”实施办法（试行）》的通知 .....184

## 南通市

- 1.市政府关于进一步加强卫生健康人才引进培养工作的意见.189
- 2.关于印发《南通市卫生高层次人才（江海名医工程）引进实施细则（试行）》的通知.....203

## 连云港市

- 1.中共连云港市委印发《关于鼓励和支持人才创新创业的若干政策意见》的通知.....211
- 2.关于印发《连云港市人才安居办法（试行）》的通知.....225
- 3.连云港市委办公室 连云港市人民政府办公室 印发《关于进一步支持企事业单位聚才用才强化高质量发展人才引领的实施意见》的通知.....233
- 4.关于印发《连云港市第六期“521 高层次人才培养工程”实施办法》的通知.....245

## 淮安市

- 1.市委《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》内容摘要.....258
- 2.关于进一步做好“名校优生”引进工作的意见.....270
- 3.关于印发《淮安市选聘优秀高校毕业生工作实施办法》的通知...274

## 盐城市

- 1.关于印发《盐城市卫生健康领域引进紧缺高层次人才（团队）资助实施细则（试行）》的通知.....278
- 2.关于实施黄海明珠人才计划的若干政策.....283
- 3.关于开展“都智汇”优才计划的实施意见.....296
- 4.市委办公室市政府办公室关于印发推进新时代人才强市建设配套文件的通知.....303

## 扬州市

- 1.扬州市财政局 扬州市人才工作领导小组办公室关于鼓励和支持企事业单位加大人才投入有关事项的通知.....310
- 2.关于印发《扬州市“绿扬金凤计划”资金资助实施细则》的通知.....314

## 镇江市

- 1.市委办公室 市政府办公室关于印发《镇江“金山英才”计划（2021-2025）》的通知.....321
- 2.市委办公室市政府办公室关于印发《大学生“聚镇”计划（2021-2025）》的通知.....330

## 泰州市

- 1.市政府印发关于打造最优人才发展生态环境政策措施的通知.....337
- 2.市政府印发关于进一步鼓励企事业单位聚才用才推进科技创新引领高质量发展若干政策的通知.....354
- 3.泰州市人力资源和社会保障局关于印发泰州市博士后工作管理办法的通知.....378
- 4.泰州市人才工作领导小组办公室 泰州市人力资源和社会保障局关于印发泰州市鼓励社会力量引进高层次人才奖补办法的通知.....386
- 5.市委办公室 市政府办公室 印发《关于进一步加快青年和人才集聚的若干政策措施》的通知.....392

## 宿迁市

- 1.关于印发《宿迁市人才“购房券”管理和使用暂行办法》的通知.....397
- 2.市委办公室 市政府办公室印发《关于强化高质量发展人才引领的实施意见》的通知.....402
- 3.印发《关于推动卫生人才联院强医的实施方案》的通知.....419
- 4.市委办公室市政府办公室关于印发《人才引领服务发展“五联五强”行动方案》的通知.....425

# 江苏省

## 省政府办公厅关于推动博士后工作高质量发展的意见

苏政办发〔2020〕8号

各市、县（市、区）人民政府，省各委办厅局，省各直属单位：

博士后人才是高层次创新型青年人才的重要组成部分。近年来，我省博士后载体建设不断强化，博士后人才集聚效应日益显现，但也存在设站单位主体作用发挥不足、培养质量有待提升、科研成果转化应用不够等问题。为深入实施创新驱动发展战略、科教与人才强省战略，落实《省委办公厅省政府办公厅关于进一步支持企事业单位聚才用才强化高质量发展人才引领的意见》（苏办发〔2018〕36号）要求，着力集聚培养优秀博士后青年人才，为高质量发展提供有力人才支撑，经省人民政府同意，现提出如下意见。

### 一、大力引进海内外优秀博士后人才

（一）实施万名博士后集聚计划。实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，围绕加快建设自主可控的先进制造业体系、培育壮大发展

新动能，聚焦优势学科建设和高新技术产业、战略性新兴产业发展，发挥博士后设站单位主体作用，每年引进培养 2000 名海内外优秀博士后人才，用 5 年时间集聚培养博士后人才 10000 名。

（二）大力吸引优秀海外博士到我省从事博士后研究工作。围绕产业链、创新链，建立健全更具竞争力的优秀留学回国博士招收引进机制。扩大外籍博士后招收规模，鼓励设站单位与国外一流高校和科研机构联合招收和培养外籍博士后。将引进的 40 岁以下在国（境）外高水平大学或中国境内高校从事博士后研究的外国青年人才列为外国高端人才（A 类）范围，并按照在站时间办理签证、工作许可和居留手续。

（三）加大对企业类设站单位博士后人才招收引进支持力度。企业类设站单位引进博士后人才支付的住房补贴、安家费及科研启动经费，可按规定在税前扣除。国有企业引进博士后经费，可按规定视同考核利润。企业引进博士后所发生的人才引进成本，优先从本单位人才发展专项资金中支出。对申请进入企业博士后科研工作站、中国（江苏）自由贸易试验区企业类博士后设站单位的博士后，年龄可放宽至 40 周岁。

（四）吸引鼓励省内外各类优秀博士后出站后在江苏工作。各地、各单位要采取更加灵活的方式，加大引进力度，更大范围汇聚省内外各类优秀博士后人才到我省就业创业。对引进或出站后留在江苏工作的博士后，可由用人单位或地方财政给予适当的生活补贴，享受地方高层次人才政策。

## **二、加大博士后人才培养力度**

(五)建立博士后日常经费投入动态调整机制。加大财政投入力度，除国家下拨的博士后日常经费外，全省博士后科研流动站、省属单位和中央驻苏单位博士后科研工作站、省属博士后创新实践基地的在站博士后(非在职)日常经费由省财政择优资助。地方设站单位的博士后日常经费由各地财政择优资助。各地、各部门、各设站单位要不断加大对博士后日常经费的投入，建立与地方经济发展水平相适应的博士后日常经费投入动态调整机制。

(六)加大博士后创新项目资助力度。每年遴选一批国际先进、国内同行领先、符合我省产业发展方向、能创造显著经济社会效益，或跟踪国际学科发展前沿、具有良好研究和应用前景、对学科建设具有重要推动作用的博士后创新项目，由省财政给予科研经费资助。

(七)建立博士后职称评审绿色通道。在站博士后可直接申报副高职称，具有副高职称的可直接申报正高职称，在站期间的科研成果作为评审的重要依据。出站博士后在教学、科研等专业技术岗位工作满1年、业绩突出的，同等条件下优先晋升高一级职称，并优先聘用到相应专业技术岗位。本单位没有相应岗位空缺的，可超岗位聘用，待岗位空缺时优先纳入岗位管理。

## **三、支持博士后人才创新创业**

(八)建强博士后创新创业载体。制定博士后设站引导目录，优化设站结构布局。突出重点学科建设和重点产业发展，提升博

士后科研流动站、博士后科研工作站、博士后创新实践基地建设水平，每年认定 10 家“江苏省示范博士后科研工作站”。

（九）推进博士后科研成果转化。鼓励博士后参与科技镇长团、科技副总等相关工作，推动产学研合作。定期举办博士后人才科技项目对接交流会、博士后学术交流活动，吸引国内外优秀博士后项目和科技成果到我省落地转化及产业化。鼓励有条件的地方设立博士后创新创业基金，引导撬动社会资本投入，加快博士后科研成果转化。

（十）完善博士后创新创业激励政策。在站博士后享受国家和省关于支持科技人员创新创业的激励政策，加强对博士后科研成果的知识产权保护。鼓励企业、高等院校、科研机构通过股权、期权、分红等激励方式，激发博士后人才创新创业活力。鼓励博士后自主创业，各地创业载体（包括各类创业孵化基地、科技孵化器、众创空间、小微企业双创基地、大学科技园等）优先为创业博士后提供创业场所和服务，按规定给予一定的场地租赁费用减免。鼓励社会资金通过设立风险投资基金、产业引导基金等形式，支持博士后创新创业、创业孵化和转化科技成果。

#### **四、完善博士后工作保障措施**

（十一）加强博士后工作组织领导。各地、各有关部门要充分认识到做好博士后工作的重要意义，把博士后工作纳入人才工作总体规划，紧密结合现代产业体系建设、科技创新、发展动能转换，健全工作体系，强化组织推进。省人力资源社会保障厅要会

同省有关部门，加强统筹协调，落实职责分工，形成工作合力。充分发挥各设站单位的主体作用、社会组织的桥梁纽带作用，努力提升服务水平。

（十二）营造博士后工作良好社会氛围。加大对博士后人才的服务保障力度，实行零门槛落户，积极解决博士后人才子女教育等方面实际问题。鼓励各地和设站单位通过提供人才公寓和发放房租补贴等方式，妥善解决博士后人才住房问题。对博士后工作成效突出的单位和个人给予表扬和重点支持。对在科技创新、产业发展、项目研发等方面作出突出贡献的博士后，认定为“江苏省优秀博士后”。加大博士后政策和博士后人才先进事迹的宣传力度，在全社会营造有利于博士后人才创新创业的浓厚氛围。

江苏省人民政府办公厅

2020年3月2日

# 南京市

## 市政府关于印发南京市人才安居办法（试行） 的通知

宁政发〔2017〕99号

各区人民政府，市府各委办局，市各直属单位：

现将《南京市人才安居办法（试行）》印发给你们，请认真遵照执行。

南京市人民政府

2017年4月24日

## 南京市人才安居办法（试行）

### 第一章 总 则

**第一条** 为改善人才安居条件，优化人才发展环境，更好吸引和留住各类优秀人才在本市创新创业，加快建设人才强市和创新型城市，特制定本办法。

**第二条** 人才安居是指政府使用财政资金或提供优惠政策，

为本市经济社会发展所需的人才提供住房保障的活动。

**第三条** 人才安居的适用对象应符合以下条件：

（一）在《南京市人才安居办法适用企业范围》中在岗在职人员。

（二）符合《南京市人才安居办法适用对象（目录）》中的A、B、C、D、E、F类人才的认定条件。

（三）本市户籍，且住房未达本办法确定的安居标准或非本市户籍、在宁无自有住房，且在本市5年内无住房登记信息和房屋交易记录。

**第四条** 企业须与各类人才签订劳动合同并为其缴纳社会保险。通过项目合作方式引进的A、B、C类人才，可不受签订劳动合同和缴纳社会保险的限制。

**第五条** 人才安居重点支持先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业，包括符合我市产业发展方向、鼓励发展领域的转型升级和创业创新型重点企业。

**第六条** 成立南京市人才安居工作领导小组，负责研究、协调、审议、决策和部署本市人才安居工作有关重大事项。市人才安居工作领导小组在市房产部门设立办公室，承担人才安居日常管理工作。

各区（管委会）成立相应的人才安居工作领导小组和办公室，负责辖区内的人才安居具体工作。

## 第二章 安居方式与标准

**第七条** 人才安居采取实物配置和货币补贴两种方式。实物配置包括提供共有产权房、人才公寓、公共租赁住房，实物配置视房源情况接受申请，鼓励人才选择货币补贴的安居方式，在本市工作不满一年的，享受政策的首年原则上以租赁补贴为主。货币补贴包括购房补贴和租赁补贴，补贴标准根据经济社会发展适时调整。

**第八条** 本办法所称的共有产权房是指个人与经政府委托，代表政府持有产权份额的公有产权人按一定比例共同拥有产权的住房，公有产权人为市（区）政府指定的部门或国有独资企业；人才公寓是指在一定政策期限内，供符合条件的人才免租金或以低于市场租金租赁的住房；公共租赁住房是指由政府投资建设（筹集）或者提供政策支持，限定户型面积和租金水平的保障性住房。

本办法所称的购房补贴是指政府向符合条件的人才在本市购买商品住房和存量房时发放的补贴；租赁补贴是指政府向符合条件的人才自行租房时发放的补贴。

**第九条** 根据经济社会发展情况，市发改部门和市人社部门分别适时更新并公布人才安居办法适用企业范围和适用对象（目录）。

**第十条** A类人才和在本市承担国家（国际）重大战略项目

的特殊人才（团队），实行“一人一策、一事一议”。

**第十一条** B类人才可在本市选择申请共有产权房、人才公寓、购房补贴和租赁补贴中的一种安居方式。

申请共有产权房的，面积为150平方米左右，与公有产权人分别持房屋所有权50%份额，在本市工作5年后，仍符合条件的，每年可以原价购买房屋产权份额的10%；

申请购房补贴的，补贴标准为实际购房金额50%，最高200万元；

申请人才公寓的，面积为150平方米左右；

申请租赁补贴的，租赁补贴金额为每月7500元。

**第十二条** C类人才可在本市选择申请共有产权房、人才公寓、购房补贴和租赁补贴中的一种安居方式。

申请共有产权房的，面积为120平方米左右，与公有产权人分别持房屋所有权50%份额，在本市工作5年后，仍符合条件的，每年可以原价购买房屋产权份额的10%；

申请购房补贴的，补贴标准为实际购房金额50%，最高170万元；

申请人才公寓的，面积为120平方米左右；

申请租赁补贴的，租赁补贴金额为每月6000元。

**第十三条** D类人才可在本市选择申请共有产权房、人才公寓和租赁补贴中的一种安居方式。

申请共有产权房的，面积为90平方米左右，与公有产权人

分别持房屋所有权 50%份额；

申请人才公寓的，面积为 90 平方米左右；

申请租赁补贴的，租赁补贴金额为每月 3600 元。

**第十四条** E类人才可在本市选择申请公共租赁住房 and 租赁补贴中的一种安居方式。

申请公共租赁住房的，面积为 60 平方米左右；

申请租赁补贴的，租赁补贴金额为每月 2400 元。

**第十五条** F类人才可在本市选择申请公共租赁住房 and 租赁补贴中的一种安居方式。

申请公共租赁住房的，面积为 30 平方米左右；

申请租赁补贴的，租赁补贴标准按照《南京市政府关于加快推进公租房货币化保障的实施意见》执行。

**第十六条** 本市户籍且住房不达标的人才只能选择租赁补贴的安居方式，补贴金额按照人才安居标准面积和原房面积的差额计算。

人才的原房面积包括：家庭成员的私有房屋；家庭成员承租的公有房屋；转让或被征收拆迁不满 5 年的自有或共有住房（含承租公房）；已购买或已安置的征收拆迁安置房屋；依合同尚未交付的房屋。

### 第三章 申请与审核

**第十七条** 市人才安居工作领导小组办公室建立统一的人才安居信息管理系统,各部门数据共享,实现人才安居在线申请、受理、审批、公示等政务功能和人才信息、房源信息、安居状况等管理功能。人才安居信息管理系统纳入全市房产信息系统统一管理。

**第十八条** 企业对照人才安居适用范围,在人才安居信息管理系统在线输入“统一社会信用代码”,经系统分配至纳税所在区(管委会)发改部门查验,在线注册后,提交人才安居申请。

**第十九条** 各类人才对照认定标准向企业提出申请。企业将符合条件的人才在本单位范围内公示5个工作日,公示无异议后,由企业统一进行在线申报,经系统分配至区(管委会)人社部门进行初审。

**第二十条** A类人才由市人才安居工作领导小组认定;B、C、D类人才及相当于B、C、D类的人才,由市人社部门会同相关部门认定;E、F类人才由各区(管委会)人社部门认定。

通过项目合作方式及非企业引进的A、B、C类人才,经市委组织部(市人才办)、市人社部门会同相关部门认定,市人才安居工作领导小组批准,可参照本办法享受人才安居。

企业具有成熟规范的人才管理体系,经评估认可后,其技术或管理人才所聘任的职务可直接对接《南京市人才安居办法适用对象(目录)》的相应人才类别。

**第二十一条** 人才安居工作实行并联审批、按季公示,人才

认定部门将认定结果移送至市房产部门。市房产部门汇总审核结果，确定人才的安居方式及标准，每季度末将人才安居名单向社会公示 5 个工作日。

**第二十二条** 共有产权房、人才公寓、公共租赁住房根据房源情况接受申请，各区（管委会）房产部门或房源管理单位按批次组织选房，将共有产权房、人才公寓、公共租赁住房配售（租）给符合条件的人才。

租赁补贴、购房补贴常年接受申请，市财政部门统筹资金，直接或委托房产部门将购房补贴或租赁补贴发放至符合条件的人才个人账户。

## 第四章 房源筹集

**第二十三条** 各区（管委会）应当结合城市规划及产业政策导向，针对企业和人才发展状况，兼顾经济社会发展水平和财政承受能力，编制人才住房建设规划、实施人才安居工程、完善人才安居服务。

江北新区等条件成熟的区（管委会）可进行制度创新，先行先试，并报市政府备案。

**第二十四条** 房源的筹集渠道：

- （一）政府投资新建、购买、租赁；
- （二）江北新区及开发区、其他产业载体等投资新建、购买、

租赁；

（三）商品住房项目中配建；

（四）企事业单位新建、改建。

**第二十五条** 人才安居项目规划选址应综合考虑城市轨道交通、产业布局、公共配套，实现产城融合、职住平衡。教育、医疗、道路、公交等公共设施应同步配建。

**第二十六条** 在新建商品住房项目中配建的共有产权房、人才公寓和公共租赁住房，由市房产部门统筹，可优先用于项目所在区的人才安居。配建应明确房源性质、产权归属和交付标准、面积、方式、时间等内容，并纳入土地使用权的出让方案。由市政府指定机构持有并负责日常运营管理。

**第二十七条** 新引进的、投资规模大、产业层次高的企业，在满足城市规划的前提下，经批准，可以专项配套建设人才公寓和公共租赁住房。

符合产业发展方向的企业及与产业发展密切相关的高校、科研机构，在满足城市规划的前提下，经批准，可利用自有存量国有建设用地，按基本建设程序建设人才公寓和公共租赁住房。

## 第五章 管理与监督

**第二十八条** 建立健全绩效评价机制，将人才在岗运营情况和实际贡献等作为评价的要素，由各区（管委会）定期对企业

人才进行绩效评价，考评结果作为是否继续享受人才安居政策的依据。

**第二十九条** 人才安居申请的政策享受期为 5 年，其中共有产权房、购房补贴只能享受一期，期满不得再次申请；享受人才公寓、公共租赁住房、租赁补贴政策满 5 年的，通过绩效评价的 B 类人才和进阶到 D 类及以上的人才，可申请续增一期。人才安居政策最多享受两期。

符合条件的各类人才可根据自身条件及其变化，自主选择相应的安居方式，自愿按照低于其政策享受标准实施安居的，不予补差。

夫妻双方均符合本办法安居条件的，可根据实际情况，按照标准就高不重复的原则自主选择一种安居方式。

**第三十条** 购房补贴按年度发放，发放时间为每年的 12 月，购房当年发放购房补贴总额的 40%，第 2 至 5 年各发放补贴总额的 15%。

申请购房补贴前已经在本市领取过租赁补贴的，应当从购房补贴中相应扣减；申请共有产权房前已经在本市领取过租赁补贴的，应当退回已领取的租赁补贴，人才进阶的除外。

租赁补贴实行按月补助、按季发放，每个季度的首月将上个季度租赁补贴发放至人才的个人账户。

**第三十一条** 已享受本市其他人才安居政策且政策享受期满的，不可重复享受本办法的人才安居政策；仍在政策享受期内

的，租赁补贴可按照本办法调整，其他安居方式按照原规定执行。

已享受本市住房保障相关政策的，可申请租赁补贴，与已享受住房保障政策的时间合并计算，购买过本市保障性住房的除外。

**第三十二条** 玄武区、秦淮区、建邺区、鼓楼区、栖霞区、雨花台区 A、B、C 类人才购房补贴和租赁补贴，D、E、F 类人才租赁补贴由市、区政府（管委会）财政各承担 50%；江宁区、浦口区、六合区、溧水区、高淳区购房补贴和租赁补贴由市财政补贴 30%。

**第三十三条** 购买共有产权房自购房发票记载时间满 5 年后可上市交易，个人和公有产权人按所持产权份额分配收益。人才在取得共有产权房完全产权份额前，擅自用于出租经营，或者改变房屋用途的，由区（管委会）房产部门或房源管理单位责令其限期改正，逾期不改的，由公有人依合同约定予以追责。

人才公寓和公共租赁住房不得擅自用于转租、转借。擅自转租、转借的，由区（管委会）房产部门或房源管理单位依合同约定收回房屋，并取消其人才安居资格。

**第三十四条** 人社、房产部门每年分别对政策享受期内的人才劳动关系及住房情况进行核对。人才在服务期内因企业迁移、工作变动、自身条件等情况发生变化，已不符合条件的，房产部门应终止其继续享受人才安居政策并按照以下措施处理：

（一）申请共有产权房不满 5 年的，由公有产权人实施回购，回购价格以第三方机构市场评估价为准，人才所持份额的溢价部

分以5年为基数，按照其工作月份折算后归人才所有，评估价低于原购买价格的，由公有产权人按原价格回购；

（二）申请人才公寓或公共租赁住房的，由区（管委会）房产部门或房源管理单位按照有关规定或者租赁合同约定收回承租的人才公寓或公共租赁住房；

（三）申请购房补贴或租赁补贴的，应停止继续发放，并从不符合安居条件的时间开始计算，退回已领取的补贴。

**第三十五条** 企业应认真履行主体责任，建立人才动态管理机制，对人才安居申报的真实性负责。对符合条件的人才，应积极帮助其申请人才安居；对情况发生变化的，应及时报告市区相关部门，并在人才安居信息管理系统中输入人才变动情况；对不再符合条件的，应积极协助市区相关部门依法退出。

**第三十六条** 对不配合回购并退出共有产权房、拒绝退出人才公寓或公共租赁住房或未按规定时间内退回补贴的，以及弄虚作假虚报冒领，或以不正当手段骗取本办法规定的人才安居待遇的，应纳入个人征信系统并向社会公布，同时按有关法律和规定严肃处理。

**第三十七条** 对弄虚作假骗取享受人才安居政策或不如实上报人才变动情况、协助追缴不力的，取消企业人才安居申请资格，纳入企业征信系统并向社会公布，情节严重的，追究企业法律责任。

**第三十八条** 相关部门履职人员不按照规定履行职责，滥用

职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法追究行政责任；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

## 第六章 附 则

**第三十九条** 本办法适用范围为玄武区、秦淮区、建邺区、鼓楼区、栖霞区和雨花台区。

江北新区和江宁区、浦口区、六合区、溧水区、高淳区可参照本办法制定本辖区人才安居办法。

**第四十条** 本办法自 2017 年 7 月 1 日起施行。

政策咨询单位:南京市人才安居工作领导小组办公室

联系人:左月影

联系电话:025-84221348

附件：1. 南京市人才安居办法适用企业范围

2. 南京市人才安居办法适用对象（目录）

## 附件 1

# 南京市人才安居办法适用企业范围

1. 符合我市确定的 7 大类 14 个领域战略性新兴产业的规模以上重点企业和重点软件企业。
2. 符合我市确定的现代服务业规模以上重点企业。
3. 经认定的符合我市传统制造业向先进制造业转型升级的规模以上重点企业。
4. 经认定的符合我市传统服务业向现代服务业转型升级的规模以上重点企业。
5. “创业南京”英才计划等重点人才工程的企业。
6. 经认定的科技含量高、产业带动性强的重点创业创新型平台类、研发类、总部类、引领类企业。
7. 经认定的符合《南京市鼓励投资新兴产业门类及布局目录》)的重点新引进企业。
8. 经认定的符合《南京市鼓励投资服务业门类及布局目录》的重点新引进企业。
9. 经认定的重点新设跨国公司地区总部及功能性机构。  
(具体企业名录实行动态管理,在申报平台另行公布。)

## 附件 2

# 《南京市人才安居办法适用对象（目录）》

### 一、A 类人才

1. 诺贝尔奖获得者。
2. 国家最高科学技术奖获得者。
3. 中国科学院院士、中国工程院院士。
4. 国外相应最高学术权威机构会员（或称“院士”）。
5. 国家“国家重点人才工程 A 类”中的“顶尖人才与创新团队项目”入选者、“国家重点人才工程 B 类”杰出人才、“科技顶尖专家集聚计划”A 类人才；市科技顶尖专家（新研类）、所在新研年度绩效评价为“优”的。
6. 中国社会科学院学部委员、荣誉学部委员。
7. 相当于上述类别的人才。

### 二、B 类人才

1. 全国杰出专业技术人才，新世纪百千万人才工程国家级人选，国家有突出贡献的中青年专家，享受国务院政府特殊津贴人员；国家“国家重点人才工程 A 类”中除“顶尖人才与创新团队项目”和“青年项目”以外的入选者，国家“国家重点人才工程 B 类”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；“科技顶尖专家集

聚计划”B类人才，江苏省“333 高层次人才培养工程”第一层次培养对象；市科技顶尖专家（新研类）、所在新研年度绩效评价为“良”或运营公司被认定为高企的。

2. 世界 500 强企业总部首席技术官或技术研发负责人。

3. 世界品牌 500 强企业总部首席技术官或技术研发负责人。

4. 获得国医大师、国家卫生健康有突出贡献中青年专家荣誉称号者。国家级学会（中华医学会、中华护理学会、中华口腔医学会、中华中医药学会、中国中西医结合学会）专业分会主任委员。国家级临床重点专科、重点实验室负责人；国家临床医学研究中心或国家医学中心负责人。

5. 国家级教学成果奖特等奖获得者；国家“国家重点人才工程 B 类”教学名师。

6. 国家技术发明奖一等奖、二等奖前 3 名；国家科技进步奖一等奖前 5 名；中国青年科学家奖；中国专利金奖（须为专利发明人及设计人）。

7. 全国宣传文化系统文化名家暨“四个一批”人才；“全国中青年德艺双馨文艺工作者”荣誉称号获得者；江苏紫金文化奖章获得者；江苏社科名家。

8. 茅盾文学奖、鲁迅文学奖、中国戏剧梅花奖、长江韬奋奖获得者、中国工艺美术大师。

9. 直接培养出获得奥运会或近两届列入奥运会项目的世界杯、世锦赛冠军的主教练员；获得奥运会或近两届列入奥运会项目的世

奖杯、世界锦标赛冠军的运动员。

10. 担任以下职务者：国家科技重大专项、国家重点研发计划负责人。国家实验室主任、副主任、学术委员会主任，国家重点实验室主任、学术委员会主任，国家工程实验室、国家工程（技术）研究中心、国家能源研发（实验）中心主任。国际标准化三大组织各标准化技术委员会主席、副主席；全国专业标准化技术委员会主任委员。

11. 相当于上述类别的人才。

### 三、C类人才

1. 获得江苏省“333 高层次人才培养工程”第二层次培养对象；江苏省有突出贡献的中青年专家，江苏省特聘教授，南京市有突出贡献的中青年专家。

2. 我市战略性新兴产业细分领域排名前 3 企业技术管理团队核心成员（前三名）。

3. 中国 500 强企业或者中国民营 500 强企业技术研发负责人、管理团队核心成员（前三名）。

4. 中国互联网企业 100 强榜单企业技术研发负责人、管理团队核心成员（前三名）。

5. 拥有国际发明专利或核心技术国内发明专利，且年销售额 1 亿元人民币以上或年纳税额 500 万元人民币以上的企业董事长、总经理或首席技术专家。

6. 获得国家科技进步奖二等奖前 5 名；省、部、军队、国防科

学技术奖一等奖前 3 名；省、部、军队、国防技术发明奖一等奖前 3 名；省、部、军队、国防科学技术进步奖特等奖前 5 名、一等奖前 3 名；省科学技术突出贡献奖；南京市科技功臣奖；南京市“十大科技之星”。

7. 科技部“创新人才推进计划”入选者；江苏“外专百人计划”入选者，江苏省“双创团队”领军人才、江苏省“双创人才”。

8. 创办（领办）的项目处于正常运营状态的，市“创新型企业企业家培育计划”、“科技创业家培养计划”入选者。

9. 担任中国科学院“知识创新工程”重要方向项目负责人；国家认定企业技术中心主任。

10. 获得全国优秀科技工作者，中国科学院“百人计划”入选者，全国知识产权领军人才，中国科协求是杰出青年成果转化奖获得者，全国首席科学传播专家，江苏省“十大青年科技之星”（江苏省青年科技奖前十名），江苏省优秀科技工作者称号，国家“国家重点人才工程 A 类”中的“青年项目”入选者；国家“国家重点人才工程 B 类”青年拔尖人才；市科技顶尖专家（新研类）、所在新研年度监测评估为“正常”及以上的。

11. 中宣部宣传思想文化青年英才；文化部优秀专家；江苏省宣传文化系统“五个一批”人才、“四名”人才；省紫金文化英才；南京市文化名人；国家级非物质文化遗产代表性传承人。

12. 国家文化、新闻、出版、社科等领域最高奖项获得者，其中作品类奖项须为主创或主演人员前 3 名。

13. 直接培养出获得奥运会或近两届列入奥运会项目的世界杯、世锦赛第二、三名运动员的主教练员；培养2年以上的运动员输送后8年内取得奥运会冠军的主教练员；获得奥运会或近两届列入奥运会项目的世界杯、世界锦标赛第二、三名的现役运动员。

14. “技术转移领军人才”，具体要求：属于市级以上技术转移机构或省市共建的第四方技术转移服务平台的主要负责人。所在转移机构已在宁注册独立法人运营公司，技术转移机构上年度促成在宁技术合同实际成交额5000万元（含）以上或省市共建的第四方技术转移服务平台上年度服务在宁企业、高校院所不少于1000家。

15. 担任以下职务者：国家科技重大专项、国家重点研发计划骨干（子课题、专题负责人或个人排名前3）；“国家软科学研究计划”重大项目第一负责人；科技部国际科技合作计划项目中方项目第一负责人；国家重点实验室、国家工程实验室、国家工程（技术）研究中心、国家能源研发（实验）中心副主任前2名、工程学术（技术）委员会主任，国家工程实验室、国家能源研发（实验）中心学术委员会主任；省、部（重点）实验室主任、学术委员会主任，省、部工程实验室主任，省级工程研究中心主任，省企业技术中心主任；国际标准化三大组织各标准化分技术委员会主席、副主席；全国标准化分技术委员会主任委员；担任主导国际标准制定项目的召集人。

16. 获得特许金融分析师（CFA）、中国注册会计师（CPA）、国际注册会计师（ICPA）、英国特许注册会计师（ACCA）、美国注册会计师（USCPA）、美国注册管理会计师（CMA）、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)、北美精算师(ASA)、英国精算师、澳洲精算师或中国精算师(FCAA)、证券发行保荐代表人等资格或高级职称,同时担任本市经监管部门批准设立的金融机构总部或一级分支机构副职(含相当于副职)以上领导职务的高级管理人员,且申报时已在所聘任机构担任高管满3年;在南京注册,近5年,在清科中国创业投资机构年度排行榜或投中中国最佳创业投资机构年度排行榜前50名机构的投资决策团队第一负责人。

17. 获得全国模范教师、全国教育系统先进工作者、全国优秀教师、全国优秀教育工作者、全国教书育人楷模;国家级教学成果奖一等奖获得者;江苏省教学成果奖特等奖成果主要完成人;全国职业院校技能大赛教学能力比赛一等奖获得者。

18. 获得全国名中医、江苏省卫生杰出人才等荣誉称号者;国家级学会(中华医学会、中华护理学会、中华口腔医学会、中华中医药学会、中国中西医结合学会)专业分会副主任委员,省级学会各专业委员会主任委员;中华医学会科学技术奖、中华预防医学会科学技术奖、中华护理学会科学技术奖、中华口腔医学会科学技术奖、中华中医药学会科学技术奖、中国中西医结合学会科学技术奖一等奖主要完成人前2名;省级临床医学中心、重点实验室负责人;省“科教强卫”工程医学杰出人才;国家临床医学研究中心或国家医学中心骨干(排名前3);国家临床医学研究中心分中心、部省共建临

床医学研究中心或国家区域医疗中心负责人。

19. 获得中华技能大奖、全国技术能手、大国工匠、“国家级技能大师工作室”领办人荣誉称号的高技能人才。

20. 获得中国标准创新贡献奖一等奖前 3 名的主要完成人、二等奖第 1 名的主要完成人，中国专利优秀奖、中国外观设计金奖（须为专利发明人或设计人），光华龙腾设计创新奖—中国设计业十大杰出青年，中国服装设计金顶奖获奖者。

21. 获得全国优秀城市规划科技工作者、全国工程勘察设计大师称号，华夏建设科学技术奖特等奖、一等奖主要完成人前 2 名。

22. 获得中国通信标准化协会科学技术奖一等奖主要完成人前 2 名，中国通信学会科学技术奖一等奖主要完成人前 2 名。

23. 获得国家大基金投入（或签订相关投资协议）或引入社会资本 1000 万元以上的产业地标类企业管理与研发团队前 3 名。

24. 引进世界 500 强、国内 100 强知名企业高管人才团队，研发技术及产品符合国家战略性新兴产业发展方向，在行业内具有领先地位的产业地标类企业管理与研发团队前 3 名。

25. 连续 3 年主营业务收入平均增幅超过 20% 的规模以上产业地标类企业管理与研发团队前 3 名。

26. 列入年度产业地标类重点企业库企业的管理与研发团队前 3 名。

27. 采用“一事一议”等政策引进的国内知名企业、有效促进产业链向高端延伸，并具有较高行业认可度的产业地标类企业管理与研

发团队前 3 名。

28. 核心技术国际、国内发明专利持有人，且担任年销售额 2000 万元以上或年纳税额 100 万元以上的产业地标类企业董事长、总经理或首席技术专家。

29. 省级以上科技计划项目核心成员，且担任产业地标类新型研发机构第一负责人、规模以上工业企业或高新技术企业研发工作第一负责人。

30. 担任全国专业标准化技术委员会分技术委员会主任委员，或主导制修订国家标准的产业地标类企业主要起草人（前 3 名）。

31. 相当于上述类别的人才。

#### 四、D 类人才

1. 获得江苏省“333 高层次人才培养工程”第三层次培养对象；全国会计领军人才；百千万知识产权人才工程百名高层次人才培养人选；南京市中青年拔尖人才入选者称号。

2. 获得省、部科学技术奖二等奖前 3 名，省、部技术发明奖二等奖前 3 名，省、部科学技术进步奖二等奖前 3 名，市（地级市以上）、厅科学技术发明奖一等奖、科学技术进步奖一等奖第 1 名。

3. 人社部“高层次留学人才回国资助（试点）”入选者，“中国留学人员回国创业启动支持计划（重点类）”入选者，人社部“留学人员科技活动项目择优资助计划”、“中国留学人员回国创业启动支持计划”（优秀类）入选者；“赢在南京”海外人才创业大赛和青年大学生创业大赛总决赛获奖选手。

4. 创办（领办）的项目处于正常运营状态的市“高层次创业人才引进计划”入选者；中国创新创业大赛行业总决赛获奖、“创业江苏”科技创业大赛总决赛一、二、三等奖、“创业金陵”科技创新创业大赛决赛一、二、三等奖，且在我市落户的企业或创业团队负责人（每个单位限定1人）；

5. 入选 xxxxxxxx 人才引进计划的“急需紧缺”外国专家和海外高端创新团队核心成员（限5人）。

6. 省青年文化人才；省紫金文化优青；省青年文艺人才引进计划入选人才；省工艺美术大师；省级非物质文化遗产代表性传承人；南京市宣传文化系统“五个一批”人才。

7. 国家文化、新闻、出版、社科等领域大奖单项奖励获得者，其中作品类奖项须为位列前三位的完成人；省级文化艺术、新闻、出版、社科、文化产业等领域最高奖项获得者。

8. 担任以下职务者：“国家软科学研究计划”面上项目第一负责人；科技部国际科技合作计划项目中方主要参加人员前3名；市（地级以上，下同）、厅（重点）实验室主任、市企业技术中心主任、市工程（技术）研究中心主任，市工程实验室主任，省工程实验室学术委员会主任；在任国家高新技术企业研发机构第一负责人，在任市高新技术企业研发机构第一负责人或在任市重点软件企业研发机构第一负责人，且符合下列条件之一者：国家、省、市科技计划项目核心成员；国家、省、市科技奖励获得者。

9. 获得特许金融分析师（CFA）、中国注册会计师（CPA）、

国际注册会计师（ICPA）、英国特许注册会计师（ACCA）、美国注册会计师（USCPA）、美国注册管理会计师（CMA）、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）、北美精算师（ASA）、英国精算师、澳洲精算师或中国精算师（FCAA）、证券发行保荐代表人等资格，担任本市经监管部门批准设立的金融机构总部或一级分支中层以上职务，已在所聘任机构工作满3年且申报时合同存续期3年（含）以上；在南京注册，近5年，在清科中国创业投资机构年度排行榜或投中中国最佳创业投资机构年度排行榜前100名机构的投资决策团队负责人。

10. “江苏省人民教育家培养工程”培养对象，江苏省特级教师，江苏省教育工作先进个人；国家级教学成果奖二等奖获得者，江苏省教学成果奖一等奖成果主要完成人，长三角地区中小学班主任基本功大赛一等奖获得者；江苏省职业院校技能大赛一等奖获得者（教师）；斯霞奖、陶行知奖获得者。

11. 全国优秀中医临床人才、全国中医护理骨干人才；担任或入选江苏省名中医、省中西医结合专家；省级临床（医学）重点专科（学科）带头人；国家级中医师承指导老师；江苏省“科教强卫”工程创新团队带头人、医学重点人才；省级医学学会各专业委员会副主任委员。

12. 直接培养出获得奥运会或近两届列入奥运会项目的世界杯、世界锦标赛4-8名运动员的主教练；培养2年以上的运动员输送后8

年内取得奥运会第二、三名或近两届列入奥运会项目的世界杯、世界锦标赛 2 人次冠军的主教练；直接培养出获得全运会、全国锦标赛冠军的主教练；由南京市输送并代表国家参赛，获得奥运会或近两届列入奥运会项目的世界杯、世界锦标赛第 4-8 名的现役运动员。

13. 担任“江苏省技能大师工作室”领办人，江苏省技术能手、江苏省企业首席技师、江苏大工匠、江苏工匠、南京工匠。

14. 获得省专利奖金奖（须为专利发明人及设计人），中国外观设计优秀奖（须为专利设计人），光华龙腾设计创新奖—中国设计业十大杰出青年提名奖，中国十佳服装设计师。

15. 获得华夏建设科学技术奖二等奖第 1 完成人。

16. 获得中国通信标准化协会科学技术奖二等奖第 1 完成人，中国通信学会科学技术奖二等奖第 1 完成人。

17. 获得江苏省现代服务业特别贡献奖。

18. 国际发明专利或核心技术国内发明专利的发明人，且担任年销售额 1000 万元人民币以上或年纳税额 100 万元人民币以上的企业董事长、总经理或首席技术专家。

19. 在宁创办高新技术企业（企业法定代表人或第一大股东及持股 30%以上）。

20. 正高级专业技术资格获得者（年龄应在 45 周岁以下）。

21. 出站留（来）宁在企业工作的博士后；入选“市级专家工作室”的专家和团队成员。

22. 被评为“江苏省人力资源服务业十大领军人才”的。

23.“中国江苏乡土人才技艺技能大赛”各项目决赛获奖人员；“南京市乡土人才传统技艺技能暨创业大赛”各项目决赛一等奖获奖人员。

24. 相当于上述类别的人才。

## 五、E类人才

1. 省“六大人才高峰”入选者，省“留学回国人员创新创业计划项目”入选者，青年大学生创业引领计划重点扶持项目入选者；“双创博士”入选者；市“留学人员科技创新项目择优资助”入选者。

2. 南京市名中医、优秀中医；市级临床（医学）重点专科（学科）带头人；南京地区“十佳医生”、“十佳护士”荣誉称号；省“科教强卫工程”青年人才；市级医学学会各专业委员会主任委员；中医临床特色技术传承骨干人才；省中医药领军人才。

3. 与我市行政区划范围内注册且独立纳税的企业或从事生产经营活动类事业单位签订3年以上劳动合同，且年申报纳税收入（含股权激励）不低于30万元的各类人才。

4. 担任“南京市技能大师工作室”领办人，南京市有突出贡献技能人才，南京市技术能手。

5. 获得“江苏省金融创新奖”和“南京市金融创新奖”项目团队的主要负责人。

6. 获得特许金融分析师（CFA）、中国注册会计师（CPA）、国际注册会计师（ICPA）、英国特许注册会计师（ACCA）、美国注册会计师（USCPA）、美国注册管理会计师（CMA）、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）、北美精算师（ASA）、英国精算师、澳洲精算师或中国精算师（FCAA）、证券发行保荐代表人等资格，年龄不超过45周岁，已在所聘任机构工作满1年且自申报之日起与所在金融机构合同存续期3年（含）以上。

7. 南京市优秀青年教师培育计划入选者。

8. 南京市青年文化人才；南京市“百名优秀文化人才”培养资助对象；“青春文学人才计划”入选者；市级非物质文化遗产传承人。

9. 市级文化艺术、新闻、出版、社科、文化产业等专项领域最高奖项获得者。

10. 企业、科研生产型事业单位设立的博士后工作站在站博士后；市级准博工作站在站博士。

11. 高级专业技术资格、高级技师职业资格获得者（年龄应在40周岁以下）。

12. “南京市乡土人才传统技艺技能暨创业大赛”各项目决赛二、三等奖获奖人员。

13. 相当于上述类别的人才。

## 六、F类人才

1. 取得全日制研究生及以上学历且获得相应学位的国内高校毕业生或在国（境）外高校全日制学习并取得硕士及以上学位、学历（学历、学位须经国家教育主管部门认证通过）的留学回国人员（不含在职进修人员）（其中，取得硕士研究生学历及学位，年龄应在

30周岁以下），毕业2年内，在我市纳税的各类企业或民办非企业单位、社会团体等单位就业且签订1年及以上期限劳动合同，或在宁自主创业，缴纳企业职工社会保险。

2. 取得全日制大学本科及以上学历且获得相应学位的国内高校毕业生或在国（境）外高校全日制学习并取得学士学位、学历（学历、学位须经国家教育主管部门认证通过）的留学回国人员（不含在职进修人员）（年龄应在25周岁以下），毕业2年内，在我市纳税的各类企业或民办非企业单位、社会团体等单位就业且签订1年及以上期限劳动合同，或在宁自主创业，缴纳企业职工社会保险。

3. 初、中级专业技术资格获得者；经市人力资源和社会保障部门职业技能鉴定取得技师、高级工职业资格证书的各类人才（其中中级专业技术资格、技师职业资格获得者年龄应在30周岁以下，初级专业技术资格、高级工职业资格获得者年龄应该25周岁以下）。

# 关于印发《关于紫金山英才计划的实施意见》 的通知

宁人才〔2021〕1号

各区（园区）、江北新区人才工作领导小组，市人才工作领导小组各成员单位：

现将《关于紫金山英才计划的实施意见》印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

南京市人才工作领导小组

2021年2月3日

## 关于紫金山英才计划的实施意见

为进一步实施人才强市战略，充分发挥人才“第一资源”对高质量发展的引领支撑作用，根据《关于新发展阶段全面建设创新名城的若干政策措施》（宁委发〔2021〕1号），现就进一步加强人才队伍建设，优化人才发展生态，激发

人才创新活力，制定紫金山英才计划实施意见如下。

## 一、指导思想和目标任务

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，认真学习贯彻习近平总书记视察江苏重要讲话指示精神，紧紧围绕创新驱动“121”战略，充分发挥南京科教中心城市、科技体制综合改革试点城市、长三角特大城市等优势，抓住用好“一带一路”建设、长江经济带发展、长三角一体化发展等国家重大战略，以人才优先发展引领创新驱动发展，以人才结构优化助推产业结构转型升级，实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，为全面建设“创新名城、美丽古都”提供坚强有力的人才支撑。

（二）目标任务。聚焦在新发展阶段全面建设创新名城目标，着力打造一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍。“十四五”期间，重点集聚 100 个顶尖人才（团队），培育 1000 名创新型企业企业家，引进 3000 名高层次创新创业人才，累计引进创业就业海外留学人才超 8 万名、推动青年大学生创业企业突破 10 万家，重点支持一批在经济社会各领域引领支撑行业 and 产业发展的人才，营造“五湖四海聚人才、不拘一格用贤才”的人才发展环境，形成人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面，把南京建设成为国

际人才集聚区、区域人才枢纽区、产才融合示范区、人才改革先导区、人才生态标杆区。

## 二、高质量建设紫金山英才队伍

### （一）紫金山英才高峰计划

用 5 年时间，重点集聚 100 个具有国际视野和战略眼光，研究成果在国际上有重要影响，对我市科技创新和产业发展有重要引领带动作用的顶尖人才（团队）。支持我市企业、重大科创平台引进顶尖人才（团队），支持顶尖人才（团队）领创办科技型企业，对入选项目给予 500 万元科研成果产业化配套资金。其中，对创业类项目，根据培育期内发展绩效给予最高 500 万元追加扶持，对标志性顶尖人才（团队），给予量身定制、一事一议的特殊支持，综合资助最高 1 亿元。

### （二）紫金山英才先锋计划

1. 高层次创新创业人才项目。用 5 年时间，重点引进 3000 名掌握核心技术、拥有自主知识产权，具有丰富经营管理经验、市场开发运作能力，能够带动我市技术创新、企业发展、产业转型的行业领军人才。支持人才来宁创办科技型企业，提供 3 年 100 平方米创业场所免租支持或给予租金补贴，给予 50-350 万元项目资助；支持我市企业引进高层次创新人才，给予 50-150 万元创新资金资助。对由我市自主培养先行入选国家重点人才工程 A 类、省“双创人

才”的，按上级拨付经费给予 1:1 配套奖励。

2. 创新型企业家项目。用 5 年时间，重点遴选培育 1000 名既通科技、又懂市场，企业经营管理和整合创新资源能力较强，对创新驱动发展和经济转型升级起到引领示范作用的企业家。组织开展境内外高端研修培训，支持加入创新型企业家联合会，根据企业发展阶段加强重点跟踪培养。创新型企业家入选国家创新人才推进计划的，给予企业 50 万元奖励。企业引进博士或正高人才作为核心团队成员的，按每人 5 万元标准给予最高 10 万元补贴。对注册 5 年内的企业，根据发展需求，提供 3 年不少于 500 平方米研发场地免租支持或给予租金补贴，给予累计贷款总额不超过 3000 万元的相应贴息扶持。对绩效评价优秀企业，由各区（园区）给予 50-200 万元资金扶持。

3. 外国人才项目。支持我市企业及市属高校、科研院所、医疗机构等单位引进和使用外国人才。用 5 年时间，支持引进高端外国专家（团队）100 名（个）、外国技术（管理）人才 500 名，支持建设外国专家工作室 50 家。对引进高端外国专家的用人单位，给予 60 万元项目资助，对引进高端外国专家团队的，给予 100 万元项目资助。对引进外国技术（管理）人才的用人单位，给予最高 30 万元项目资助。对建设外国专家工作室的单位，给予 30 万元项目资助，对获批国家引才引智示范基地的，按上级拨付经费给予 1:1

配套奖励。

### （三）紫金山英才宁聚计划

1. 青年大学生就业创业项目。支持青年大学生来宁发展，对外地来宁求职面试的应届毕业生，按规定给予 1000 元一次性面试补贴；对符合条件的青年大学生，按照博士 2000 元/月、硕士 800 元/月、学士 600 元/月的标准，提供累计不超过 36 个月的租房补贴。支持青年大学生创业，给予 2000 元开业补贴、4000 元创业成功奖励和 2000 元/人带动就业补贴，初创 5 年内获得风险投资的，按照融资总额的 10% 给予最高 30 万元项目配套；对创业失败人员，符合条件的给予最高 1 万元一次性社保补贴。加大重点创业项目资助力度，对优秀创业项目给予 10-50 万元项目资助，特别优秀的给予最高 300 万元接力投资。计划到 2025 年，全市青年大学生创业企业突破 10 万家，当年新增就业参保大学生达 50 万人。

2. 海外留学人员项目。支持海外留学人员来宁创新创业，每年认定最具成长潜力留学人员企业 10 个、最具影响力留学人员 10 名，加强政策服务和创新资源对接等支持。每年资助 200 名留学人员在我市企事业单位开展创新研发，给予最高 10 万元资金扶持。支持企业建立专家工作室，引进留学人员从事项目研发和科研攻关，择优给予最高 100 万元资金扶持。计划到 2025 年，累计引进 8 万名创业就业

海外留学人员。

3. 博士后项目。用 5 年时间，新建示范博士后科研工作站 15 家、省博士后创新实践基地 50 家，培养优秀博士后人才 100 名，资助优秀博士后科研项目 150 个。对入选国家级、省级博站和市级准博站的企业，分别给予 60 万元、20 万元和 5 万元资助，获评市级优秀博站单位的，每年最高奖励 10 万元。对全职在站博士后，择优给予每人每年 5 万元、最长 2 年补贴。对优秀博士后科研项目，择优给予 5 万元资助。

#### （四）紫金山英才菁英计划

1. 中青年拔尖人才项目。聚焦企业经营管理、金融、文化、教学、卫生、高技能、乡土人才等重点群体，加强中青年人才选拔培养，推动在相关行业领域达到国际国内一流水平。从 2021 年起，每 3 年选拔产生 900 名左右优秀人才和 300 名左右拔尖人才，给予为期 3 年重点培养。在培养期内，对优秀人才给予每人每年 5000 元津贴补助，对拔尖人才给予每人每年 1 万元津贴补助。对拔尖人才每年组织专业化培训交流，优先推荐申报省级以上人才计划和市级以上人才荣誉，主持省级以上人才计划项目和课题的，给予最高 50 万元配套资助，其中用于个人补助部分不低于 30%。对期满考核优秀的，培养期可延长 3 年。

2. 文化人才项目。围绕文化高质量发展重点任务，着

力培养和集聚具有全国影响力的一流文化人才。支持引进培养国内外文化领军人才，对引进的文化名家工作室，给予最高每年 150 万元资助，对获得文化发展专项（人才类）的，给予最高 30 万元资助。重点培养“五个一批”人才、青年文化人才、百名优秀文化人才等文化人才，对具有较高专业水平和行业认可度的文化人才，择优给予最高 1.5 万元资料补贴和最高 20 万元项目资助。

3. 教育人才项目。支持市级名师工作室建设，组建由主持人、核心成员、骨干教师、学术顾问等成员构成的团队，推动工作室成为全市生产教改成果、名师集群培养、教学科研示范、优质资源辐射、开展教育帮扶的重要载体。支持开展高峰学术论坛、高品质学术活动、阶段成果推介活动等，在市名师工作站指导下推进教育教学与信息技术深度融合，开展教师培训资源研发。市区校三级给予场所、时间、经费等支持，对考核合格的工作室，给予每年约 10 万元专项经费支持。

4. 卫生健康人才项目。加强“名医、名科、名院”建设，对符合条件的引进高层次卫生健康人才的用人单位，按照每人 20 万元标准给予奖励。加强青年卫生健康人才培养，分层次开展学科带头人、骨干人才和后备人才培养，提升青年卫生人才业务素质 and 医教研能力，为学科建设和医疗卫生技术水平的持续提升提供人才保障。支持中医药青年

人才队伍建设，重点选拔培养优秀基层中医药人才，振兴乡土中医药人才，壮大中医传承人队伍。

5. 金融人才项目。聚焦东部地区重要金融中心建设，加快引进和培养一批金融领军人才、高级管理人才和高级专业人才。支持金融机构对高层次金融人才实行股权激励、分红权激励、技术入股、企业年金等人才激励，鼓励支持国内外金融高层次人才在本市金融机构从事柔性服务。支持金融机构建设博士后工作站、流动站或创新实践基地等平台。鼓励金融从业人员通过高水平资格认证考试提升职业素质。对金融人才领衔开发的金融创新项目，支持申报省市金融创新奖励。

6. 技能人才项目。支持生产一线优秀高技能人才依托我市企业、技工院校、高技能人才公共实训基地等载体创办南京市技能大师工作室。给予工作室一次性8万元经费补助，优先推荐工作室领办人参加各级各类高技能人才奖项评选，优先推荐工作室直接培养的高技能人才参加各级技能竞赛。支持工作室所在单位对其开展项目研发、技术革新、成果转化、传艺带徒等工作给予指导和管理，提供必要的经费和条件。每年选树10名“南京工匠”，给予3万元一次性奖励，符合条件的授予“南京市五一劳动奖章”，推荐进阶申报国家职业资格。每2年命名一批市级示范性“劳模和工匠人才创新工作室”，给予一次性经费补助，用

于工作室人才培养、技术创新研究、技术革新、发明创造和技能培训等。

7. 农业农村人才项目。加强基层农技推广人员队伍建设和培养，通过农业技术和相关知识培训，提高人才综合素质和技术服务水平，每年培训基层农技推广人员 600 人次。加强生产经营型、专业技能型、专业服务型高素质农民培育，组织开展免费培训，每年重点培育高素质农民 8000 人次，打造一支有文化、懂技术、善经营、会管理的高素质农民队伍。鼓励青年大学生到涉农区从事农业生产、农产品销售、农产品加工、农业科技服务等工作，对符合条件的“新农人”在校期间学费给予全额补助。

### 三、高标准推进人才发展体制机制改革

（一）构建开放引才格局。布局建设“海智湾”国际人才街区，实施支持海外人才创新创业行动计划。优化国际人才寻访对接机制，编制全球产业人才地图，拓展海外聚才平台，对企业海外全职使用或引进来宁短期技术服务的海外人才，视同在宁工作给予支持。推动海外协同创新中心、海外研发机构、海外人才离岸创新创业基地等人才飞地和平台建设，建立“双向孵化”机制。常态化举办紫金山人才发展国际峰会、全球菁英人才节等品牌活动，打造国际化人才交流平台。

（二）深化人才评价改革。建立人才评价评估系统，

进一步完善人才评价标准，构建人才自评、用人主体评价和第三方评价为一体，以企业薪酬、风投注资、专家举荐、知名榜单、任职经历等为主要依据的综合量化评价体系。建立八大产业链人才咨询委员会，在人才项目评审中提高产业匹配度和市场认可度的权重。扩大人才举荐覆盖面，赋予产业链重点企业和海外高层次人才单独举荐权。

（三）完善人才激励机制。优化高层次人才科技贡献奖励办法，根据不同产业链领域薪酬水平，按对本市贡献给予奖励，符合条件的海外人才年薪收入个人所得税 15% 以上地方经济贡献全部奖励个人，人才年度奖励最高 50 万元，累计奖励最高 100 万元。支持用人单位引才，对引才用才示范企业授予“金梧桐”奖，给予最高 100 万元奖励。

（四）畅通人才流动渠道。简化外籍人才居留和出入境办理流程，工作许可和居留许可一窗办理、容缺受理、专办服务。深化户籍制度改革，积极推进长三角城市群户籍准入年限同城化累计互认。支持高校院所人才兼职创新创业并获取薪酬，与原单位其他在岗人员同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利。

#### **四、高水平打造人才发展生态高地**

（一）优化人才公共服务。发放紫金山英才卡，优化集成居留落户、社会保险、文化体育、交通住宿等各方面服务措施，构建全方位、多层次、便捷化的人才服务体系。

完善人才子女教育保障，协调解决符合条件的高层次人才子女入托入学需求。健全人才医疗健康服务机制，为符合条件的人才在线办理“优诊证”，提供家庭医生签约、免费体检和健康疗养服务。

（二）完善人才安居保障。加快人才住房筹集，到 2025 年全市新增各类人才住房 12 万套。布局规划建设人才安居社区，支持在地铁沿线建设租赁住房，优先保障人才安居需求，积极探索“先租后售、租购并举”人才安居模式。引导开发商和商业银行对人才购房按规定落实首付比例政策和贷款利率优惠。做好人才住房货币化保障，给予最高 300 万元购房补贴，顶尖人才安居需求“一事一议”。

（三）强化科技金融支撑。建立规模不低于 20 亿元的人才创新创业基金，加大对种子期、初创期人才企业投资力度。鼓励社会资本投资种子期、初创期人才项目，对符合条件的基金管理机构，按投资额 5% 给予投资奖励，投资单个企业累计奖励最高 500 万元。“宁创贷”合作银行对海外人才项目，单户授信最高 2000 万元。对担保机构向海外人才的初创型科技企业开展的政策性担保业务，按季均在保余额给予最高 3% 的补贴。

（四）建立精准培养机制。深化拓展高层次人才研修培训服务，提供高标准、多层次、专业化创新创业辅导，组织赴海内外创新人才资源集聚区开展创新对接。完善和

落实创业培训补贴政策，对业绩突出的双创指导机构和创业导师，可按购买服务的方式给予补贴。对高成长性人才项目实行“一企一策”跟踪培养，集成政策资源帮助提升创新能力和市场化水平。

（五）提高市场服务水平。加强国家和省级人力资源产业园建设，鼓励头部企业来宁落地开展人力资源服务。加强人才创新创业服务体系建设，培育市场化、专业化的研究开发、技术转移、知识产权、科技咨询、科技金融等专业科技服务和人才中介服务机构。探索以政府购买服务的方式，推动各类服务机构为创新创业人才提供财税、知识产权、检验检测、产品推广等服务。

## **五、全方位加强组织保障**

（一）加强组织领导。紫金山英才计划在市委市政府领导下，由市人才工作领导小组统筹实施。市委组织部按照党管人才要求，牵头做好综合协调、政策完善和考核督查等工作。各有关单位根据本办法制定配套文件和相关实施细则，根据各自职责分工，健全工作机制，做好相应工作。建立联席会议制度和人才工作联络员制度，定期会商研究解决计划实施中的新情况新问题，确保计划有序推进落实。

（二）优化投入机制。拓宽人才投入渠道，建立健全以政府投入为引导、用人单位投入为主体、社会和个人投

入为补充的多元投入体系。规范人才投入管理，建立财政扶持资金专用托管账户，健全资金拨付进度与项目实施进度挂钩、财政投入力度和项目绩效挂钩的动态支持模式。市区两级财政部门应根据本意见，制定实施专项资金管理办法，确保相关财政资金纳入预算、足额安排、优先保障、规范运作。

（三）严格目标考核。市区两级组织部门应根据本意见，制定专项考核办法，量化目标要求，细化责任分工，确保各项任务落到实处。将紫金山英才计划实施情况作为各级党委（党组）落实党管人才责任的重要内容，纳入高质量发展考核和综合考核。将人才引育数量、人才服务效能、人才创业绩效等纳入市、区经济社会综合指标体系，作为重点考核内容。

（四）完善退出机制。引入第三方评价机构，定期对人才项目市场价值和发展绩效开展监测评估。对计划入选人才（团队）因客观原因提出放弃入选资格，或项目终止、企业停止运营的，由所在区人才工作领导小组办公室或行业主管部门提出申请，报市人才工作领导小组办公室。人才退出后，未拨付项目资金应停止拨付。对弄虚作假骗取立项资格的，或违反职业道德、学术不端，造成恶劣影响的，或触犯国家法律法规的，查实后，取消入选资格，追回已拨付项目资金。

（五）营造良好氛围。加强人才政治引领和政治吸纳，定期举办“爱国·奋斗·奉献”主题活动。加强人才联系服务，拓展“企业家日”、人才问需“月谈”等渠道，及时会商解决人才实际困难，为人才发展保驾护航。确立鼓励创新、支持创业、宽容失败、见贤思齐的社会舆论导向，积极营造全社会尊才爱才的浓厚氛围。大力弘扬企业家精神，推动南京企业家服务日常常态化，发挥好“1865 企业家创新会堂”功能，打造企业家交流活动平台。完善人才创新创业维权援助机制，强化人才法治建设。

本意见由市委组织部负责解释，有关实施细则由市委组织部会同相关部门负责制定。

本意见自发布之日起实施。

政策咨询单位:南京市委组织部

联系人:黄磊

联系电话:025-83637673

# 无锡市

## 关于印发《关于深化“太湖人才计划”的若干意见》相关实施办法的通知

锡人才办〔2017〕17号

各市（县）区委和人民政府，市委各部委办，市各委办局，市各人民团体，市各直属单位：

根据《中共无锡市委无锡市人民政府关于深化“太湖人才计划”的若干意见》（锡委发〔2017〕40号），制定了《无锡市顶尖人才团队和领军型团队计划实施办法》、《无锡市“凤还巢”创新创业支持计划实施办法》、《无锡市乡土人才项目申报认定实施办法》、《无锡市杰出本土人才申报认定实施办法》、《无锡市人才工作跟奖跟补计划实施办法》、《无锡市人才创新创业示范基地创建认定实施办法》、《无锡市关于进一步优化“太湖人才”医疗、教育服务保障的实施办法》等相关操作办法，已经市人才工作领导小组办公室联席会议审定通过，现印发给你们，请遵照执行。

无锡市人才工作领导小组办公室

2017年9月25日

# 无锡市顶尖人才团队和领军型团队计划 实施办法

根据《中共无锡市委、无锡市人民政府关于深化“太湖人才计划”的若干意见》（锡委发〔2017〕40号，以下简称《意见》）精神，更大力度集聚世界科技和产业发展前沿的人才团队，特制定以下实施办法。

## 一、申报对象

在我市物联网、智能制造、现代服务业等重点产业领域，带技术、带项目、带资金来锡创新创业或开展短期合作的诺贝尔奖获得者、海内外院士、国家科学技术奖最高奖获得者以及与其相同层次的顶尖人才团队。

在我市新兴产业、先进制造业、现代服务业发展中急需紧缺的，带技术、带项目、带资金来锡创新创业的国家、省级重大人才计划入选者等相同层次的海内外领军型团队。

## 二、申报条件

顶尖人才团队和领军型团队由1名团队带头人、2名以上核心成员组成，均与依托单位签订正式聘用（劳动）合同，核心团队成员须在锡缴纳个税或参加社保，团队带头人入选后须继续任职3年以上，2名以上核心成员每年在锡工作时间6个月以上。

## （一）顶尖人才团队

顶尖人才团队带头人须为诺贝尔奖获得者、海内外院士、国家科学技术最高奖获得者以及我市急需紧缺的相同层次其他顶尖人才，核心成员至少有 2 人具有博士学位或正高级专业技术职称。

1、创业顶尖人才团队，还须同时满足以下条件：

（1）团队已在无锡市依法注册具有独立法人资格的单位；且注册年限在 1 年以上、5 年以内（生物医药等产业可适当放宽）。

（2）团队带头人在单位持股比例应当不少于 30% 或为自然人第一大股东，且个人到位货币出资不低于 100 万元；且担任董事长、总经理（首席执行官）或首席技术官（首席科学家）。

（3）单位前期投入资金 1000 万元以上；且已获得经基金业协会备案的创投基金或发改委备案的风险投资机构（以下简称经备案的创投或风投机构）、企业等社会资本到位出资累计不少于 3000 万元，或获得过地区（或主管部门）无偿资助 500 万元以上，或获得过政府引导的股权融资 3000 万元以上。

2、创新顶尖人才团队，还须同时满足以下条件：

（1）团队来锡半年以上、3 年以内。

（2）团队带头人年薪不低于 100 万人民币（以申报单位代扣代缴个人所得税完税证明为准）。

（3）依托单位在创新顶尖人才团队引进后，配套用于引进人才科研和技术成果转化的自筹经费投入在 3000 万元以上，且

引进人才实施的项目获得过地区（或主管部门）无偿资助 300 万元以上或获得过经备案的创投或风投机构到位出资参股 3000 万元以上。

3、短期合作的顶尖人才团队通过项目合作、技术指导、培训咨询等短期合作方式以契约方式与依托单位进行合作，合作时间不少于 2 个月。

## （二）领军型团队

领军型团队带头人为国家、省级重大人才计划入选者等或者是我市急需紧缺的相同层次人才，核心成员中具有硕士学位或副高级专业技术职称的人数占 50%以上。

1、创业领军型团队，还须同时满足以下条件：

（1）团队已在无锡市依法注册具有独立法人资格的单位，且注册年限在 1 年以上、3 年以内（生物医药等产业放宽至 5 年以内，2017 年申报创业领军型团队的单位注册日期可追溯至 2014 年 1 月 1 日）。

（2）团队带头人在单位的持股比例应当不少于 30%或为自然人第一大股东，且个人实际货币出资不低于 100 万元；担任董事长、总经理（首席执行官）或首席技术官。

（3）单位实际投入 300 万元以上，并已获得地区引进性资金资助 50 万元以上。

2、创新领军型团队，还须同时满足以下条件：

（1）团队带头人现（拟）担任引进单位研发机构主要负责

人、关键研发项目主持人及以上职务。

(2) 依托单位应具有较强的技术研发软硬件条件和充足的研发经费投入，立项后须在项目执行期内继续投入团队研发项目经费（非政府财政性资金）不低于 1000 万元。

(3) 团队带头人年薪不低于 50 万元（以申报单位代扣代缴个人所得税完税证明为准）。

### 三、申报认定

申报：个人和依托单位登录网站在线据实进行联合申报并上传申报材料。依托单位所在园区（街道、乡镇）、各市（县）区尽职审查，各市（县）区党委出具书面推荐意见（见附件）。

认定：工商、税务、教育、公安、信用办等部门排除失真、失信或违纪违法情况；按照《意见》经评审后，提出拟入选名单和支持建议，经市人才工作领导小组办公室联席会议审定后进行公示（公示期一般为 7 个工作日），公示无异议的，提交市政府常务会议审定通过后，发文确认。对我市产业急需紧缺的顶尖人才团队可按“一事一议”办法认定。

兑现：根据认定情况，按照资金管理有关办法，分两期兑现资金支持，每期 50%，支持周期原则上不超过 3 年。

附件：

- 1、《顶尖人才团队和领军型团队带头人条件范围》
- 2、《各市（县）区党委推荐表》

# 无锡市“凤还巢”创新创业支持计划 实施办法

为深入贯彻实施《中共无锡市委无锡市人民政府关于深化“太湖人才计划”的若干意见》（锡委发〔2017〕40号），进一步集聚各类高层次人才，为打造现代产业新高地提供更加坚强的人才智力保障，现制定无锡市“凤还巢”创新创业支持计划实施办法（以下简称“凤还巢计划”）。

## 一、申报对象

申报对象为来锡创办企业或被我市企事业单位引进、全职在锡创新发展，在我市战略性新兴产业、重点产业和现代服务业发展中发挥重要作用，促进重大科技成果转化，解决核心技术难题，产生良好经济效益，或者在教育、卫生、文化、体育等领域有显著成就的高层次人才，应满足以下基本要求：

1、申报人应在申报年度前两年内引进至我市全职工作或创业，一般应具有硕士及以上学位（体育、文化等领域的申报人应具备本科及以上学历）或副高级及以上职称，入选后能连续在引进单位或创办企业工作不少于3年；

2、从事创新或社会事业的高层次人才所在单位给予其薪酬月均不低于1万元人民币（以申报单位代扣代缴个人所得税完税证明为准）；

3、从事创业的高层次人才，所创办企业应于申报年度之前

参加社会保险，参保人数不少于 5 人，并缴纳社保费。

## 二、支持政策

第一类：

1、获得以下奖项者：

诺贝尔奖（物理、化学、生理或医学、经济学）、中国国家最高科学技术奖、科普利奖章、图灵奖、菲尔兹奖、沃尔夫数学奖、阿贝尔奖、拉斯克奖、克拉福德奖、日本国际奖、京都奖、邵逸夫奖、美国国家科学奖章、美国国家技术创新奖章、法国全国科研中心科研奖章、英国皇家金质奖章等；

2、担任以下国家级学术机构的院士：

中国、美国、英国、德国、法国、日本、意大利、加拿大、瑞典、丹麦、挪威、芬兰、比利时、瑞士、奥地利、荷兰、西班牙、澳大利亚、新西兰、俄罗斯、以色列、印度、乌克兰、新加坡、韩国等国的科学院院士、工程院院士；

3、中国国家最高科学技术奖获得者、国家“千人计划”顶尖人才、“万人计划”杰出人才；

4、近 10 年内担任过“世界 500 强”即美国《财富》杂志每年评选的“全球最大 500 家公司”首席执行官、首席技术官或同等职位的人员；

5、担任过以下国际著名学术组织主席、副主席、会士（Fellow）：

美国电气和电子工程师协会（IEEE）、英国电气工程师学

会（IEE）、国际电工委员会（IEC）、美国物理学会（APS）、美国医药生物工程学会（AIMBE）、美国计算机协会（ACM）、美国机械工程师学会（ASME）、美国工业与应用数学学会（SIAM）、美国航天航空学会（AIAA）、英国皇家化学学会（RSC）、国际儿科肿瘤协会（SIOP）、世界儿科感染学会（WCPID）、世界眼科学会联盟（IFOS）、世界精神病学协会（WPA）、世界心胸外科医师学会（WSCTS）；

6、其他与上述同层次的高层次人才。

符合上述条件的申报人经评审认定的，给予 150 万元项目资金支持或购房补贴。

第二类：

1、国家“千人计划”和“万人计划”入选者；新世纪百千万人才工程国家级人选；教育部“长江学者奖励计划”特聘教授；国家杰出青年科学基金项目、优秀青年科学基金项目负责人、中国科学院“百人计划”入选者等；江苏省“333 高层次人才培养工程”第一层次培养对象；

2、近 5 年获国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖一等奖（前 2 位）、二等奖（首位）或中国专利金奖（前 2 位，须为专利发明人及设计人）；

3、近 5 年，在 Nature、Science、Cell 或所在专业领域影响因子 30 以上的著名科技期刊发表论文的第一作者（含与第一作者具有同等贡献作者），或唯一通讯作者；

4、近5年，拥有国际发明专利或国内发明专利，且年营业收入5亿元人民币以上，或年纳税额2000万元人民币以上的企业董事长、总经理或首席技术官；

5、国家教学成果奖一等奖及以上奖项（前2位）；国家级教学名师；全国模范教师、全国优秀教师、全国优秀教育工作者；

6、国医大师、国家级医学会专业委员会委员；中国工艺美术大师；国家级非物质文化遗产传承人；中华技能大奖获得者；梁思成奖获得者；

7、全国宣传文化系统“四个一批”人才；

8、近5年，直接培养出获得奥运会或近两届列入奥运会项目的世界杯、世锦赛前三名的主教练员；

9、其他与上述同层次的高层次人才。

符合上述条件的申报人经评审认定的，给予100万元项目资金支持或购房补贴。

第三类：

1、江苏省“高层次创新创业人才引进计划”入选者；江苏省“外专百人计划”入选者；江苏省“333高层次人才培养工程”第二层次培养对象；

2、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获得者前3名；省自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖一等奖获得者前3名；鲁班奖获得者前3名；

3、国家教学成果奖二等奖（前2位），省教学成果奖一等

奖及以上奖项（前 2 位）；省级以上教育系统培养工程第一层次培养对象；

4、卫生部有突出贡献的中青年专家；省级医学会专业委员会主任、副主任；

5、全国中青年德艺双馨文艺工作者奖、茅盾文学奖、鲁迅文学奖、长江韬奋奖、全国精神文明建设“五个一工程”奖单项奖、中国文化艺术政府奖（文华奖、群星奖）、中国广播影视大奖（中国电影“华表奖”、中国电视剧“飞天奖”、中国广播电视节目奖）获得者；

6、其他与上述同层次的高层次人才。

符合上述条件的申报人经评审认定的，给予 50 万元项目资金支持或购房补贴。

### 三、申报及评审

1、申报：符合条件的申报人可通过无锡市人力资源和社会保障网（<http://lss.wuxi.gov.cn>）在线申报平台申报，填写相关资料并上传包含《无锡市“凤还巢”创新创业支持计划申报表》及以下内容（均需为复印或扫描件，经所在单位盖章）的一个 PDF 电子文档：

（1）申报人有效证件、学历资历、专业技术水平证明；

（2）申报人的创新创业计划书；

（3）用人单位法人营业执照副本、法人登记证或统一信用代码证；

- (4) 申报人在锡按月缴纳个税或社保的记录；
- (5) 申报人知识产权证书以及相关转移文件；
- (6) 用人单位近 2 年纳税证明和财务报表；
- (7) 用人单位支付申报人薪酬的有关凭证（创新类）；
- (8) 申报人与用人单位签订的劳动（聘用）合同（创新类）；
- (9) 用人单位对申报人的评价意见（创新类）；
- (10) 用人单位对申报人项目推进情况的证明资料（创新类）；
- (11) 工商股权证明、验资报告、公司章程、外籍人才代持股的亲属关系证明（创业类）；
- (12) 创业企业缴纳社保证明（创业类）；
- (13) 市（县）区或行业主管部门对申报人的推荐意见。

申报人应客观、真实、完整地填写申报材料。对弄虚作假的，一经查实即取消申报资格，记入诚信档案，同时追究相关人员责任，5 年内不再接受该单位和个人申报。

2、推荐：由申报人所在单位向各市（县）区或市级行业主管部门进行推荐。

3、资格审查：各市（县）区或市级行业主管部门尽职审查，对申报对象的政治素质、道德品质、学术水平、科研能力、任职获奖、工作业绩等做出评价，提出推荐意见；无锡市人社局受理杰出本土人才的申报和初步审查。

4、评审：“凤还巢”创新创业支持计划采取评审答辩的形式进行认定，由市人社局、市科技局分别组织评审专家对审核合格

的创新类、创业类申报人的综合能力、工作业绩进行文件评审和答辩。

5、认定：经评审后提出拟入选名单和支持建议，经市人才工作领导小组办公室联席会议审定后进行公示（公示期一般为7个工作日）。公示无异议的，提交市政府常务会议审定通过后发文确认。按照资金管理有关办法兑现资金支持。

附件：《无锡市“凤还巢”创新创业支持计划申报表》

## 无锡市乡土人才项目申报认定 实施办法

为贯彻落实《中共无锡市委无锡市人民政府关于深化“太湖人才计划”的若干意见》（锡委发〔2017〕40号）、《省人才工作领导小组关于实施乡土人才“三带”行动计划的意见》（苏办发〔2017〕43号）文件精神，进一步重视和加强乡土人才队伍建设，充分发挥乡土人才在带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富等“三带”方面的重要作用，特制定以下实施办法。

### 一、申报对象及条件

#### （一）乡土人才

乡土人才是指扎根和活跃在民间传统工艺、现代实用技术、古建园林技艺等领域，掌握特殊技艺的能工巧匠、善于开拓创新的经营能人、拥有一技之长的生产能手。有良好的职业道德和敬业精神，具有高超技术技能水平或绝技绝活，在带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富等方面发挥积极影响和重要作用，且有较高声誉，身体健康，从事本技艺技能岗位工作5年以上，技能技艺水平达到或者等同于国家职业资格二级以上。主要包括：有特殊手艺的民间艺人；在农村中依靠科学技术和经营，带领群众脱贫致富、业绩突出的种植、养殖能手；在基层单位从事农业科技成果转化、农业科技推广和普及的农村技术骨干。

在传承传统技能技艺、发展历史经典产业、带领群众致富等方面的社会贡献较大、现行职业资格目录难以界定的传统技能技艺领军人才，经审核确认的，可以实行“一事一议”。

## （二）乡土人才大师工作室

市乡土人才大师工作室由经评审认定的“无锡市乡土人才”领办或创办，并应满足以下要求：

1、带领技艺传承。以“无锡市乡土人才”为项目（工种）领办人，以“名师带徒”的形式传绝技、带高徒，培养高级工（或等同）以上职业资格的技能型人才，培养的徒弟技艺高超，在市以上技能大赛中取得突出成绩；或将掌握的绝招绝活通过撰写论文和书籍、举办讲座等形式记录下来、传播出去；或通过总结归纳，积极挖掘、传承、宣传传统工艺，将绝招绝活条理化、书面化、

影像化，并予以保存、流传、推广，为传统技艺的传承和发扬光大作出贡献。

2、带强产业发展。以“无锡市乡土人才”为项目（工种）领办人，以其高超技艺和知名度，通过对乡土项目的改造、提升和组织化、规模化生产，形成相关产业链，创造就业岗位，对乡土项目产业化发展产生积极作用，所拥有的相应技艺及产品已经形成一定的生产规模，有30—200人以上的就业岗位，有创新的销售平台载体及模式，实施“乡土人才+互联网”行动，发展电子商务，拓宽产品线上线下销售渠道，近五年来每年产生一定量的纳税销售，且每年有增长。或对我市特有的、具有影响力和美誉度的传统技艺技能的传承与发展发挥积极作用并取得显著成效。

3、带动群众致富。以“无锡市乡土人才”为项目（工种）领办人，靠技艺及产品牵头成立各种形式的专业合作社、联合会及相关生产组织，并领有独立的企业法人营业执照或民办非企业登记证，加强示范引领，吸纳社会剩余劳动力特别是下岗职工、残疾人，带动群众就业创收和创业增收，从业人员年收入不低于本市上年度在岗职工平均工资。

4、开展技术交流。具有绝招绝技的乡土人才和技能带头人通过相关交流平台传播、切磋民间技艺，在传承传统技能技艺中发挥积极作用，提高民间工艺的知名度和影响力，每年形成一批有价值的成果，推动乡土技能人才集聚，或促进传统工艺的改良与提升。

## 二、支持措施

(一) 乡土人才自入选后即享受 5 万元的一次性津贴资助；

(二) 对经评审确认的“无锡市乡土人才大师工作室”创办单位，根据各自不同申报项目、不同职业（工种）类别、不同产业、以及对“三带”的不同贡献度，培养期满后经考核合格一次性给予不高于 A 级 20 万元、B 级 60 万元、C 级 100 万元的资金支持；

(三) “无锡市乡土人才”将获得为期三年的培养周期，并优先支持杰出乡土人才申报国家“万人计划”、“中华技能大奖”、“全国技术能手”、享受国务院政府特殊津贴、国家级工艺美术大师、国家级非遗代表性传承人、省“333 高层次人才培养工程”、“江苏技能大奖”、省市有突出贡献中青年专家等重点人才项目；

(四) 根据省有关文件精神，我市将在“无锡市乡土人才大师工作室”领办人和“无锡市乡土人才”中择优推荐参加每三年一次的江苏“三带”名人的项目评选。

## 三、申报及评定程序

由所在地人社部门或所属行业主管部门统一组织发动、申报、推荐；鼓励个人自荐申报，自荐人向所属市（县）区人力资源和社会保障局提交自荐申报资料。

(一) 乡土人才的申报：

相关申报材料应包括但不限于：

1、申报人综合材料。需提供 2000 字以内的申报人技能水平、

主要技术成果、在“三带”方面所发挥作用的证明材料和事迹简介，加盖市（县）区人力资源社会保障局或市级行业主管部门、驻锡单位印章，并注明联系单位、联系人、联系方式（电话、传真、电子信箱）。

2、《无锡市乡土人才推荐表》（附件1），一式三份。

3、证明材料。审核后加盖市（县）区人力资源和社会保障局或市级行业主管部门、驻锡单位公章；申报人身份证、职业资格证书、获奖证书、相关证明材料复印件各一份。

## （二）乡土人才大师工作室的申报：

申报人登录“无锡市人力资源和社会保障网”下载并填写《无锡市乡土人才大师工作室申报表》（附件2）。乡土人才大师工作室申报材料应包括但不限于：

1、申报企业注册登记、资本构成、经营范围等基本情况；

2、申报大师工作室的组织构架、人员团队、规章制度、工作经费投入、项目概况、场地面积、设施设备及开展情况等基本信息；

3、大师工作室领办人的基本情况；需提供2000字以内的申报人技能水平、主要成果、在“三带”方面所发挥作用的证明材料和事迹简介，加盖市（县）区人力资源和社会保障局或市级行业主管部门、驻锡单位印章，并注明联系单位、联系人、联系方式（电话、传真、电子信箱）

4、申报资料真实性承诺书，须企业法人代表和领办人签字。

### （三）初审推荐：

各市(县)区人力资源和社会保障局对申报对象的政治素质、道德品质、技能水平、技艺传承、工作业绩等作出评价，提出推荐意见，将相关材料及电子文档报送市人力资源社会保障局。

### （四）评审：

由市人力资源和社会保障局组织专家组对各市(县)区推荐申报对象的资格条件和申报材料等进行评审，其中“乡土人才大师工作室”的评审，须经过专家组现场考察程序，择优产生推荐人选、项目及相应扶持等级，并联合工商、税务、社保、环保、司法、公安等部门进行背景调查。

### （五）评定：

建立由人社、文广新、农办、农委、财政等部门参加的评审委员会对评审专家组的评审意见进行会审，提出拟入选名单和支持建议，经市人才工作领导小组办公室联席会议审定后进行公示（公示期一般为7个工作日），公示无异议的，提交市政府常务会议审定通过后，发文确认。按照资金管理有关办法，兑现资金支持。

#### 四、工作要求

（一）各获评对象要制定工作目标和年度工作计划，与所在单位签订双向目标责任书，纳入获评对象年度工作考核内容，报送市人力资源和社会保障局；市财政部门定期对获评对象项目资金使用情况开展绩效考核评价；为期三年的培养期内，市人力资源和社会保障局对获评对象进行期中考核，提出退出、调整、继续培养等意见。培养期满后，市人力资源和社会保障局对培养对象进行结项考核，作为其他相关人才项目申报和管理的依据。

（二）建立动态退出机制。对弄虚作假、剽窃他人成果，以不正当手段骗取荣誉以及其他严重违反学术道德和职业操守行为的，出现各类违法犯罪行为的，因个人责任给国家造成重大损失的，未经组织同意出国逾期不归或擅自脱离原单位的培养对象，由所在单位提出申请，经所在市（县）区人力资源和社会保障局或所属行业主管部门审核，报市人才工作领导小组批准，取消其培养资格。

（三）选拔推荐工作中的经验、问题及意见和建议，请及时与市人力资源和社会保障局职业能力建设处联系。

附件：

- 1、《无锡市乡土人才申报表》
- 2、《无锡市乡土人才大师工作室申报表》
- 3、无锡市乡土人才大师工作室评审基本标准

# 无锡市杰出本土人才申报认定实施办法

为深入贯彻实施《中共无锡市委无锡市人民政府关于深化“太湖人才计划”的若干意见》（锡委发〔2017〕40号），进一步激发本土高层次人才的创新创业活力，为建设现代产业新高地提供更加坚强的人才智力保障，特制定以下实施办法。

## 一、申报条件和范围

无锡市杰出本土人才培育支持计划的对象为在我市物联网、智能制造、现代服务业等重点产业领域或教育、文化、卫生、体育等社会事业领域发挥模范带头作用，为地方经济、社会发展做出重要贡献的各类优秀人才。申报人应满足以下基本条件：

1、具有硕士及以上学位或副高及以上职称（文化、体育行业可放宽至本科学历）；

2、常年在锡全职发展，在我市连续缴纳个税或社保3年以上，和所在单位签订不少于3年的劳动合同或担任法定代表人；入选后能连续在所在单位工作不少于5年；

3、高层次人才所在单位给予其薪酬月均不低于1万元人民币（以申报单位代扣代缴个人所得税完税证明为准）；

4、申报人所在单位须具备独立法人资格，生产经营状况良好，能为申报人提供必要的科研、工作、生活条件及其它后勤保障，并已形成较完善的杰出本土人才带领团队开展创新创业的支

撑条件和服务管理规范；

5、申报人应领衔设立“大师工作室”，培养人才团队、开展项目创新攻关。“大师工作室”的设立须满足以下条件：

（1）有独立的财务帐目和核算制度；

（2）有效整合组织内外部各类创新资源，组织架构合理，规章制度健全；

（3）有明确的团队建设制度，申报人带领团队开展项目创新的相关制度、资料、成果完备；

（4）有相对集中的工作场所，办公用房面积和设备符合项目创新的要求。

除满足以上基本要求，申报人还须满足下列条件之一：

1、国家“千人计划”和“万人计划”入选者；新世纪百千万人才工程国家级人选；教育部“长江学者奖励计划”特聘教授；国家杰出青年科学基金项目、优秀青年科学基金项目负责人；中国科学院“百人计划”入选者；江苏省“333 高层次人才培养工程”第一、第二层次培养对象；

2、近 5 年获国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖一等奖（前 2 位）、二等奖（首位）或中国专利金奖（前 2 位，须为专利发明人及设计人）；

3、近 5 年，在 Nature、Science、Cell 或所在专业领域影响因子 30 以上的著名科技期刊发表论文的第一作者（含与第一作者具有同等贡献作者），或唯一通讯作者；

4、在我市物联网、智能制造、现代服务业、文化产业领域作出突出贡献，管理的企业在科技成果转化或文化创意方面业绩显著，企业规模位居全国同行业前茅的董事长、总经理或首席执行官；

5、近5年获得国家教学成果奖一等奖及以上奖项(前2位)；国家级教学名师；全国模范教师、全国优秀教师、全国优秀教育工作者；省级以上教育系统培养工程第一层次培养对象；

6、中华医学会等国家级医学会专业委员会委员；

7、全国宣传文化系统“四个一批”人才；

8、近5年，直接培养出获得奥运会或近两届列入奥运会项目的世界杯、世锦赛前三名的主教练员；

9、其他相当于上述层次的高层次人才。

## **二、支持政策**

杰出本土人才经认定后，所创办大师工作室可获得两年、每年50万元的资金支持。资金申请由专家组评估后，根据资金管理办法给予兑现。

优先推荐杰出本土人才申报两院院士或其他相同层次以及更高层次类别人才，成功入选的，采取“一事一议”的形式予以适当奖励。

## **三、申报及评审**

1、申报：符合条件的申报人可通过无锡市人力资源和社会保障网（<http://lss.wuxi.gov.cn>）在线申报平台申报，填写相关资

料并上传包含《无锡市杰出本土人才申报表》及以下内容（均需为复印或扫描件，经所在单位盖章）的一个 PDF 电子文档：

（1）申报人的有效证件、学历资历、专业技术水平证明；

（2）用人单位法人营业执照副本、法人登记证或统一信用代码证；

（3）申报人在锡按月缴纳个税或社保的记录（时限参照申报要求）；

（4）所在单位支付申报人薪酬的有关凭证；

（5）申报人与用人单位签订的劳动（聘用）合同（佐证时限参照申报要求）；

（6）所在单位对申报人的评价意见；

（7）申报人设立大师工作室的有关资料（参照申报要求提供）；

（8）其他与申报条件相关的证明材料；

（9）所在市（县）区对申报人的推荐意见。

申报人应客观、真实、完整地填写申报材料，对弄虚作假的，一经查实即取消申报资格，记入诚信档案，同时追究相关人员责任，5年内不再接受该单位和个人申报。

2、推荐：由申报人所在单位向各市（县）区或市级行业主管部门进行推荐。

3、资格审查：各市（县）区或市级行业主管部门尽职审查，对申报对象的政治素质、道德品质、学术水平、科研能力、任职

获奖、工作业绩等做出评价，提出推荐意见；无锡市人社局受理杰出本土人才的申报和初步审查。

4、评审：杰出本土人才及其创办“大师工作室”的认定采取评审答辩的形式进行，采用现场答辩、资料审查的形式，组织专家进行评审。

5、认定：经评审后提出拟入选名单和支持建议，经市人才工作领导小组办公室联席会议审定后进行公示（公示期一般为7个工作日）。公示无异议的，提交市政府常务会议审定通过后发文确认。按照资金管理有关办法兑现资金支持。

## 无锡市人才工作跟奖跟补计划实施办法

根据《中共无锡市委无锡市人民政府关于深化“太湖人才计划”的若干意见》（锡委发〔2017〕40号），对跟奖跟补提出如下实施办法。

### 一、支持对象和申报条件

第一条 对引进培育“太湖人才计划”人才团队成效显著、特色明显，具有引领和示范效应的企事业单位和市（县）区板块，经评审认定，给予跟奖跟补。

第二条 企事业单位主体，需同时满足下列条件：

1、在无锡境内注册、具有独立法人资格运行管理的企业、

学校、医院、科研院所、中介机构等各类企事业单位，具备较强的创新承载能力，为人才开展科研攻关提供平台、资金等方面的支撑，投入力度大，产生或预期经济社会效益好。

2、申报单位重视人才队伍建设，制定人才引进培育专项计划和政策，引进或培育的顶尖人才团队，具备较高的行业学术知名度，领衔开展的项目，在国际国内行业领域处于领先水平。

第三条 市（县）区板块主体，人才工作体制机制完善，政策执行到位；人才工作亮点突出，具有较强的品牌影响力；引进和培育重点人才团队投入大，人才工作绩效明显，产生重大经济社会效益。

## 二、申报评审和政策支持

第四条 企事业单位的跟奖跟补采用申报评审的方式，原则上每年开展一次申报。主要包括以下环节：

1、申报推荐。每年由市人才办发布《人才工作跟奖跟补申报公告》。相关企事业单位，对照条件，向各市（县）区人才办或条线主管部门提交申报申请；各市（县）区和条线主管部门，对提出申报申请的企事业单位进行资格初审，择优向市人才办推荐，并提出推荐意见。

2、评审评估。市人才办组织相关部门和专家成立评审组，采取查阅资料、实地考察、数据审核、现场打分等方式，进行现场评估。

3、综合评价。市人才办将申报单位情况和评审情况提交市

人才工作领导小组办公室联席会议会审，市人才工作领导小组办公室联席会议综合申报单位人才团队、人才投入、创新成效等方面情况，采取“一事一议”的方式，确定入选企事业单位和跟奖跟补额度。

第五条 市（县）区的跟奖跟补采用绩效考核的方式，由市人才办每年对各市（县）区开展年度人才工作绩效考核，根据考核情况对各市（县）区分级实施跟奖跟补，跟奖跟补最高额度1000万元。

第六条 根据评审和考核情况，提出拟入选名单和奖励建议，经市人才工作领导小组办公室联席会议审定后进行公示（公示期一般为7个工作日），公示无异议的，提交市政府常务会议审定通过后，发文确认。按照资金管理有关办法，一次性兑现跟奖跟补资金。

### **三、监督管理**

第七条 单个项目（含人才团队）只能享受一次跟奖跟补支持，不重复支持。

第八条 获得跟奖跟补的企事业单位和市（县）区，要加强项目管理，确保跟奖跟补资金专款专用，接受市有关部门资金使用绩效监管与评估，对在项目申报过程中弄虚作假或项目后期管理中未按相关规定加强管理的，终止跟奖跟补，收回剩余资金，并视情况追缴已使用资金，列入失信“黑名单”，对其他市级以上各类项目的申报实施一票否决，记录企业、企业法和主要管理

者的不良信用，涉及违法违纪的，依法追究法律责任。

#### **四、附则**

第九条 本实施办法适用于全市各市（县）区，包含江阴、宜兴；适用于无锡境内的各类企事业单位，包含驻锡部省属高校、科研院所。

## **无锡市人才创新创业示范基地创建认定 实施办法**

为贯彻落实《中共无锡市委无锡市人民政府关于深化“太湖人才计划”的若干意见》（锡委发〔2017〕40号），大力推进我市创新创业载体的人才建设，现对创建无锡市人才创新创业示范基地提出如下实施办法。

### **一、创建对象及条件**

第一条 创建对象主要为各类人才建设的创新创业载体，分以下两类：

（一）孵化器类。包括科技企业孵化器、众创空间等创业载体。

（二）研究院类。包括在锡高等院校、科研院所以及独立运营的产学研合作机构等创新载体。

第二条 创建无锡市人才创新创业示范基地应满足下列条件：

1、创建单位应在无锡市内注册、有独立法人资格，在人才建设方面起示范引领作用。

2、应具备“五有五优”创建标准，即有人才建设目标、有人才宣传服务阵地、有人才资金投入、有领军人才团队、有人才工作特色品牌，实现领导推动优、政策体制优、发展平台优、工作绩效优、服务保障优。

3、能在三年创建期内大力引进培育高层次创新创业人才，并取得重大成效。

## **二、申报及评审**

第三条 每年由市科技局发布创建通知，创建单位对照条件，向所在地市（县）区科技局提出申请，经所在地科技局进行资格初审，择优向市科技局推荐，并提出推荐意见。

第四条 市科技局组织专家对申报材料进行资格审查，审查合格的纳入创建名单，对创建单位实行人才工作三年跟踪管理，第三年由创建单位提交绩效报告，市科技局组织专家对创建单位人才工作亮点、特色品牌、引进培育人才团队数量、创建实际成效等方面综合评价。

第五条 根据评审情况，提出市创新创业人才示范基地建议名单，经市人才工作领导小组办公室联席会议审定后进行公示（公示期为7个工作日），公示无异议的，提交市政府常务会议审定通过后，发文确认。按照资金管理有关办法，兑现奖励资金。

### 三、政策支持

第六条 对成绩突出的创建单位授予“无锡市人才创新创业示范基地”，并给予不高于 100 万元的奖励支持。鼓励创建单位所在市（县）区给予创建前政策支持。

### 四、有关要求

第七条 创建单位发生重要事项变更，须及时向市科技局上报备案。

第八条 创建单位如有弄虚作假，截留、挪用或挤占奖励资金等事项的，一经查实，立即终止享受相关财政扶持政策，记入科技信用记录，5 年内不得申报各级各类财政支持项目；违反法律、法规的，报送相关部门依法依规追究责任。

## 无锡市关于进一步优化“太湖人才” 医疗、教育服务保障的实施办法

根据《中共无锡市委无锡市人民政府关于深化“太湖人才计划”的若干意见》（锡委发〔2017〕40 号，以下简称《意见》）精神，为进一步优化我市人才发展环境，现就为“太湖人才”提供优质医疗、教育服务，提出如下实施办法。

### 一、“太湖人才”对象范围

入选“太湖人才计划”等国家、省、市重点人才工程的高层次

人才。

## 二、提供优质医疗保障

1、提供快捷就医通道。本市三级医院（含江阴市、宜兴市）确定专人和专用联系电话（含夜间），“太湖人才”就诊前通过电话联系，提出服务要求，由医院帮助完成预约挂号；医院为“太湖人才”设立服务专窗，提供先诊疗后付费以及快捷结算服务。

2、提供优质诊疗服务。医院安排专人引导就诊，并优先安排专家或高年资医师进行诊疗（急诊除外）；遇到疑难病例由医院及时安排会诊，并根据“太湖人才”需求和病情邀请非本市专家会诊，确需到外地就诊的，医院应积极协助联系并予转诊；需住院治疗的，医院优先安排住院床位，遇到专科床位紧张时应积极协调尽早予以收治，并协助办理相关手续。

3、提供优质体检疗养。确立省太湖干部疗养院等优质体检机构，作为定点单位，每年一次为“太湖人才计划”引进的顶尖人才提供免费体检（参照地市级领导标准），定期组织高层次人才进行免费体检（参照处级领导标准）；定期组织“太湖人才”开展革命传统教育和休假疗养（参照地市级领导标准）。

4、建立人才健康档案。本市三级医院（含江阴市、宜兴市）为“太湖人才”建立居民健康档案，定期组织家庭医生开展问诊、巡诊。

## 三、提供优质教育服务

1、优质教育资源提供。在全市范围内，根据“太湖人才”子

女入学的需求，由市、市（县）教育行政部门提供优质公办教育资源。如遇“太湖人才”子女从外地转学等特殊情况的，采取“一事一议”方式，提交市人才工作领导小组办公室联席会议集体讨论。

2、优质教育资源服务。每年4月份，在无锡市高层次人才服务窗口集中受理“太湖人才”子女入学申请；5月份将申请的汇总情况报市人才工作领导小组办公室；由市人才工作领导小组办公室联席会议，对“太湖人才”子女入学申请进行审定；市、市（县）教育行政部门根据联席会议意见，于每年6月底前，落实“太湖人才”子女入学需求；由相关学校通知办理相关入学手续。

#### **四、组织保障**

1、市、市（县）区卫生、教育行政部门，应按照《意见》的要求，积极整合辖区内卫生和教育资源，为“太湖人才”健康医疗和子女教育提优质服务。

2、各市（县）区按照属地管理原则，制定相应实施办法，妥善解决辖区内其他人才的健康医疗和子女教育问题。

3、申请人必须如实提交个人有关情况材料，如果发现弄虚作假的，将追究有关人员和单位的责任。

# 关于实施“太湖人才计划”升级版 2.0 打造国内一流具有国际影响力人才发展高地的若干意见

锡委发〔2018〕52号

为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，以更加开放、更加积极、更加有效的人才政策，吸引集聚爱国奉献的海内外各类人才来我市创新创业，充分发挥人才对高质量发展的引领作用，现就进一步深化实施“太湖人才计划”升级版，打造国内一流具有国际影响力的人才发展高地提出如下意见。

## 一、更大力度集聚天下英才

（一）实施国际人才特别支持计划。加大人才开放力度，创新外国人才引进方式和使用机制，大力集聚海外高层次人才和急需紧缺人才来我市创新创业。

1、支持外国高层次人才带项目、带技术、带资金来我市创业。对符合我市产业发展方向的，经评审给予最高 500 万元项目支持；对实现核心技术产业化，产生重大经济和社会效益的，实行“一事一议”，给予最高 1 亿元项目支持。

2、支持海外优秀留学生来我市创业。海外留学生带项目、带技术、带资金来我市创业，符合我市产业发展方向的，视项目

运行质量和预期效益，经评审给予最高 500 万元项目支持。

鼓励海外优秀留学生来我市就业。对我市企事业单位根据发展需要，引进全球高校排名前 100 强或专业排名前 20 强的海外留学生，给予最高 3 万元一次性生活补贴，给予最长 3 年每月 800 元至 1500 元租房补贴和 10 万元至 30 万元一次性购房补贴。

开展海外人才特聘岗位试点。对机关、事业单位和市属国有企业探索以项目岗位形式，面向海外特聘急需紧缺的金融、规划、设计、资本运作等国际化专业人才，给予引才补贴、薪酬补贴等支持。

3、支持外国专家与我市企业开展短期合作。对帮助企业解决技术难题、推动企业创新发展成效显著的，经认定按照每人每个工作日 1000 元给予企业补贴，补贴总额一般不超过企业支付薪酬的三分之一，每个项目每年最高 10 万元。

4、支持在我市企事业单位设立的海外离岸研发中心、孵化平台和分支机构等全职工作的高层次人才，视同在锡工作，可申报市级人才计划。

5、建设国际人才创新创业园（海创园）。根据海归人才创业发展的需要，在用好现有存量园区资源的同时，推动各地建设一批“千人计划”产业园、留学人员创业园等海外高层次人才专业园区，在政策、资金等方面给予优惠支持，按规定落实相关税收优惠政策。

6、根据产业、企业人才和项目需求目录，市级每年组织企

事业单位赴海外开展“双招双引”系列活动，加快引进和集聚一批高层次人才项目和机构平台，在出国（境）指标、组团报批等方面给予重点保障。

（二）实施产业人才优先支持计划。围绕以物联网为龙头的新一代信息技术、智能制造、现代服务业等重点产业、重大项目、重点企业，集聚一批重点产业人才团队，对能引领战略性新兴产业发展方向、示范带动行业关键技术突破、支撑传统产业转型升级的，给予优先支持。

1、顶尖人才顶级支持。对我市引进的海内外顶尖人才及其团队，能引领我市产业发展方向，并取得重大经济社会效益的，经评审，在“太湖人才计划”支持的基础上，根据发展需要，实行“一事一议”，给予更大力度的保障支持。

为顶尖人才团队量身创设发展平台和工作机构，不受行政级别、事业编制、岗位设置、工资总额限制。

2、领军人才团队综合支持。结合我市新一代信息技术、智能制造、现代服务业三个三年行动计划，面向海内外招引一批重点项目、重点团队，对产生重大示范带动作用的，经评审，给予项目支持、薪酬补贴、“一企一策”定制化服务等综合支持，最高5000万元。

专项支持国家“千人计划”“万人计划”人才在我市创新创业。对新引进的国家“千人计划”“万人计划”人才，直接进入“太湖人才计划”评审，给予最高500万元项目支持；对由我市申报新入

选的，经认定一次性给予用人单位最高 200 万元项目支持。

3、实施优秀大学生“锡引”工程。围绕我市重点产业和社会事业发展需要，支持企事业单位面向国内重点高校开展校园招聘、定向培养、产学研合作等，吸引更多的优秀大学毕业生来我市创新创业，在原有支持的基础上，按一定比例提升租房补贴、购房补贴和创业资助等方面的支持力度，具体以每年引才公告为准。

（三）实施社会事业人才重点支持计划。围绕民生领域发展需要，聚焦教育、卫生、文化等重点领域，完善行业人才队伍专项政策，加大优秀人才引育力度，提升我市社会事业发展水平。

1、引育教育高层次人才。围绕我市教育系统队伍建设需求，重点面向海内外引育一批顶级教育名家、著名校长、教学名师等领军型高层次人才，给予一次性生活补贴、购房补贴。对于教育高层次人才取得行业内重大教学或科研成果的，给予相应奖励。建立一批“太湖人才名师工作室”，视工作室建设和作用发挥情况，给予最高 100 万元项目支持。

2、引育卫生高层次人才。根据市委对全市卫生事业发展提出的“办名院、建名科、增名医”要求，重点面向海内外引育一批高水平临床医师、高层次医学领军人才、高素质基层实用型全科医生，给予一次性生活补贴、购房补贴，引进国际国内顶尖医学专家团队给予最高 1500 万元项目支持。取得行业内重大医学科研成果的，给予相应奖励。

深化医教协同，重点支持建设 5 至 10 个高水平国际国内医

务人才培养合作基地，在场地、资金、人员、政策等方面给予综合支持。加强重点学科、重点专科建设，支持一批高端医学科学创新平台，培育一批国家级特色专科、省级临床医学中心和重点学科，视建设和作用发挥情况给予最高 1000 万元项目资金。

3、教育、卫生等行业事业单位引进领军型高层次人才，不受事业单位岗位总量、最高等级和结构比例的限制，适当提高绩效工资总额，探索实行绩效年薪制、协议年薪制；现有教育、卫生同类人才，经认定享受同等待遇。完善行业专项人才政策举措，加大对文化等领域各类高层次人才的扶持力度。

（四）实施本土人才精准培育计划。以培育杰出本土人才、优秀企业家、“乡村振兴”人才等为重点，形成数量充足、结构合理的本土人才队伍，进一步激发本土人才的创新创业积极性，有力支撑全市高质量发展。

1、激励本土人才创新创造。对在我市经济和社会事业发展领域中，发挥创新引领作用、作出重要贡献的本土高层次人才，达到“太湖人才计划”领军型人才层次的，经认定给予相应标准的项目支持、生活服务保障。每年组织无锡市杰出本土人才评选，给予相应奖励激励，引导各类人才干事创业、建功立业。

2、加强优秀企业家培育培养。对我市重点产业领域中影响力较强、发展潜力较大的优秀新生代企业家，加强政治引领和政治吸纳，注重“爱国·奋斗·奉献”理想信念教育，增强新生代企业家的认同感和向心力。深入实施科技企业家支持计划，建立有利

于科技企业家参与创新政策制定、凝聚创新人才、整合创新资源的制度机制。定期遴选并组织我市优秀企业家赴境内外学习考察、对接合作、投资并购等，培养一批政治上有方向、发展上有本事、创新上有思路、具有国际视野的现代企业家。

3、强化乡村振兴人才支撑。对在带领技艺传承、带动群众致富、带强产业发展等方面具有示范效应的优秀乡土人才，经认定参照享受省“333 工程”培养对象相应待遇；鼓励乡土人才领办大师工作室，成效显著的，经评审给予最高 100 万元项目资金支持；对全球一流的“乡村振兴”规划设计师、景观设计师、建筑设计师等来我市发展、作出重大贡献的，纳入市“优秀人才贡献奖”评选范围。

## 二、高标准建设人才创新创业平台

### （五）建设太湖新城高端人才集聚区。

1、鼓励先行先试，打造政策高地。支持太湖新城出台全市领先的人才专项政策，实施更大力度的人才支持计划；在市级层面“太湖人才计划”支持的基础上，视建设情况和工作绩效，每年给予最高 5000 万元资金，专项支持太湖新城高端人才集聚区建设。

2、建设高端化人才创新创业载体。吸引国际国内“名校名院名所名企”优先落户太湖新城；支持太湖新城布局建设国际国内一流人才载体，经认定给予最高 500 万元奖励；太湖新城主办或承办国内外高水平人才活动，给予最高 100 万元补贴。

3、建设高品质高端人才社区。规划建设服务优、设施全、氛围好的人才社区，实现人才拎包入住。试点推行人才共有产权房制度。重点引进一批国际化、高端化的教育机构和医疗机构，设立无锡市“一站式”国际服务中心，打造国际化人才社区。

（六）大力引进名校名院名所名企（简称“四名工程”）。

1、世界一流大学来我市建设独立法人的中外合作大学，经认定给予前期（5年）最高1亿元专项经费。

2、国内一流大学来我市建立分校、特色校区、研究生院，经认定给予最高3000万元专项经费。

3、高等院校、科研机构、知名企业、知名科学家及团队在我市创办新型研发机构，根据合作方和市（县）区投入情况，对引领或促进我市重点产业发展、产生巨大经济社会效益的，经评审给予最高1亿元跟奖跟补。

4、世界500强、国内上市公司等知名企业在我市建立独立法人资格研发总部，对符合我市重点产业发展方向、集聚核心技术和高层次人才团队成效明显、为我市经济社会发展作出重要贡献的，经评审给予最高3000万元跟奖跟补。

5、支持在我市高校、科研院所建设世界一流学科和高水平专业。对建设与我市发展需求紧密匹配的优势学科，且列入建设计划的，经评估，在建设期内给予项目资金支持，支持标准为：国家和世界一流学科（全球排名前20位或国家学科评估前10位）最高3000万元，一级学科博士点最高1500万元，省优势学科最

高 1000 万元，国家高水平专业最高 500 万元，省级骨干专业最高 100 万元。

6、上述项目能为我市带来重大技术突破、引领产业重大发展、产生重大效益的，以“一事一议”方式给予支持。

7、支持设立人才发展专项资金，高校、科研院所等事业单位和各类企业可按照不低于上年度销售总额(或总支出)的 1-3% 提取(或列支)人才发展专项资金，计入“管理费用”或“事业支出(经营支出)”。

鼓励各地推行高层次人才贡献奖励，奖励金额可相当于人才所缴个人所得税地方留存部分。

(七)精准支持领军型企业。鼓励各级政府在政策和法律框架范围内，遴选一批创新能力强、引领作用大、发展潜力好的领军型企业，加强战略合作，建立重点联系制度，“一企一策”协调解决企业发展过程中的个性化问题，充分发挥其在创新发展中的龙头带头作用。支持有条件的企业整合高端创新要素，建立科技服务、创业孵化、产业集聚、风险投资等平台型公司，带动产业链人才创新创业。

(八)大力引进高层次人才创新创业机构。

1、招引国际国内知名孵化器、加速器、技术转移机构等有影响力的平台机构来我市建立合作载体。对推动我市人才创业平台和创新机构建设、产学研一体化合作等方面成效显著的，经评估，给予 100 万元至 500 万元跟奖跟补。

2、加大力度与国际国内知名人才中介机构开展合作。鼓励为我市引进产业发展急需的各类人才，视引才质量和数量等绩效情况，给予每年10万元至100万元跟奖跟补。

(九)为人才发展提供强有力金融支持。

1、拓展“人才贷”“人才投”等人才金融服务产品。市级以上人才创业企业信用贷款额度提升至1000万元；引导社会资本加大对市级以上人才创业企业的支持，发生投资损失的，经评估认定按直接损失额给予最高50%(单个项目最高500万元)风险补偿，每家机构每年最高补偿1000万元。

2、设立1亿元规模“太湖人才”金融支持资金。遴选国内有影响力的专业金融投资机构共建风险投资基金，运用市场化运营模式，重点支持高层次人才创业项目产业化进程。

3、建立常态化人才项目路演平台。推进“创投无锡”路演中心建设，加强与国际国内一流的金融投资、证券交易所等机构合作，集聚跨境项目、国内项目、本土项目等各类高端人才项目在我市路演，最大限度促进人才、项目、资本的融合。对推动外地优质项目落户、助力本地项目融资壮大等方面成效明显的路演平台和承办机构，给予奖励。

### 三、高水平打造一流人才生态环境

(十)实行人才分类服务。坚持德才兼备，根据人才能力、实绩和贡献等，按照顶尖人才(A类)、领军人才(B类)、优秀人才(C类)和基础人才(D类)4个层次进行分类认定，分

别给予相应保障支持。

（十一）构建全市“一站式”人才服务平台。整合各相关部门人才服务事项内容和申报审批职能，在各级政务服务中心设立人才服务专窗；架构一站式、全流程、专业化的人才门户网站和人才工作信息化平台，线上线下联动实施“一点登录、一窗受理、一站办结”的“一揽子”服务，为人才和用人单位提供人才认定、证件办理、政策咨询、项目申报、服务申请、业务办理等高效、优质、便捷的公共服务。

（十二）打造高品质的人才生活服务环境。

1、提供高品质的人才住房保障。分类给予各类人才购买首套房 10 万元至 500 万元购房补贴。试点推行商品房定向供应制度，鼓励各地在新建商品房住房项目中按一定比例配建人才专用房。

2、提供高品质的健康医疗保障。A 类、B 类人才可享受市、市（县）区指定三甲医院预约就诊、专家诊疗的就医绿色通道服务，C 类、D 类人才由定点医疗机构优先安排就诊、住院等医疗服务。扩大与国外医疗机构的联合办医、联合科研和学术交流活动，在有条件的市属医院建立国际医疗合作专病中心、国际远程会诊中心，加快市级医疗保险与国外医疗保险体系的衔接，积极为高层次人才提供多层次、多样化的优质健康医疗服务。

3、提供高品质的子女教育保障。由市人才办牵头，相关部门配合，为全市高层次人才子女入学提供优质公办教育资源和高

品质“一条龙”保障服务。

4、提供畅通的出入境保障。对符合条件的外籍高层次人才及其配偶、未成年子女经省级相关部门推荐，可直接在我市申请在华永久居留。对符合条件的外籍高层次人才，换发5年内多次有效R字签证。为符合条件的外国高层次人才发放3年或5年期外国人来华工作许可证。合理简化出入境手续，开通“绿色通道”。

（十三）营造人才发展的良好氛围。强化人才“第一资源”理念，牢固确立人才引领发展的战略地位，培育城市创新文化，大力弘扬创新精神，塑造“太湖人才”品牌，致力营造识才、爱才、敬才、用才的社会氛围。完善人才荣誉制度和激励体系，广泛宣传优秀人才先进事迹，积极推广人才引领高质量发展先进企事业单位典型经验，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面。

本意见为“太湖人才计划”及其升级版的补充意见，与我市其他人才政策有重复交叉的，或者同一事项涉及多项奖励的，按照“从优从高不重复”的原则执行。江阴、宜兴参照本意见执行，重大事项“一事一议”。

本意见由市委、市政府负责解释，具体解释工作由市委办公室、市政府办公室商市人才办承担。相关实施办法另行制定，执行期限5年。

政策咨询单位:无锡市人才办

联系人:陶金

联系电话:0510-81820885

# 关于印发《“太湖人才计划”优秀大学生 “锡引”工程实施办法》的通知

锡人才办〔2019〕5号

各市（县）区委和人民政府，市委各部委办，市各委办局，市各人民团体，市各直属单位：

根据《中共无锡市委无锡市人民政府关于实施“太湖人才计划”升级版 2.0 打造国内一流具有国际影响力人才发展高地的若干意见》（锡委发〔2018〕52号），制定《“太湖人才计划”优秀大学生“锡引”工程实施办法》，经市人才工作领导小组会议审定通过，现印发给你们，请遵照执行。

无锡市人才工作领导小组办公室

2019年4月1日

# “太湖人才计划”优秀大学生“锡引”工程 实施办法

根据《关于实施“太湖人才计划”升级版 2.0 打造国内一流具有国际影响力人才发展高地的若干意见》（锡委发〔2018〕52号），为进一步集聚优秀大学生来锡发展，特制定本实施办法。

## 一、支持对象和范围

本办法中的优秀大学生包括下列对象：

- 1、毕业 2 年内、在锡就业创业的国内全日制普通高校毕业生，须获得本科及以上学历，并获得相应学位；
- 2、在锡从事博士后科研工作，成功结项出站 2 年内、留锡工作的博士后科研人员；
- 3、毕业 2 年内、在锡就业创业，且经教育部认定本科及以上学历的国（境）外留学生和台港澳籍大学毕业生；
- 4、毕业 2 年内、在锡工作，获得技师及以上职业资格的职业院校（含技工院校）毕业生。

## 二、政策措施

1、鼓励海外优秀留学生来锡就业。对在锡企事业单位（不含参照公务员法管理单位）根据发展需要引进全球高校排名前 100 强或所学专业学科排名前 20 强（上述高校原则上参照泰晤士高等教育世界大学排名榜单，以年度“锡引”工程引才公告为准）的

海外留学生（不含中外合作办学），在劳动（聘用）合同期内由所在单位在锡连续缴纳社会保险（以社保缴费记录为准，下同）1年及以上，由本人申请，给予本科1万元、硕士2万元、博士3万元的一次性生活补贴；在锡自费租赁住房生活的，由本人申请，每月给予本科800元、硕士1000元、博士1500元的租房补贴，补贴时间为3年；在锡工作满1年后，本人在锡购买首套住房并取得不动产权证书的，由本人申请，给予本科10万元、硕士20万元、博士30万元的一次性购房补贴支持。

2、其他符合条件的毕业生在锡就业、自费租赁住房生活的，在其劳动（聘用）合同期内给予以下支持：

（1）对在锡企业和经民政部门注册登记的各类社会组织引进的本科毕业生或在校获得技师及以上职业资格的职业院校（含技工院校）毕业生，由所在单位连续在锡缴纳社会保险的，提供为期2年的租房补贴支持，补贴标准为每月800元。

（2）毕业研究生到在锡企业、科研院所、经民政部门注册登记的各类社会组织工作，由所在单位连续在锡缴纳社会保险的，提供为期2年的租房补贴支持，标准为硕士每月1000元、博士每月1500元；在锡工作满1年后，本人在锡购买首套住房并取得不动产权证书的博士毕业生，给予20万元一次性购房补贴支持。

3、在锡创办企业并担任企业法人代表、由所创办企业缴纳社保的大学生，可对应上述标准享受租房补贴或一次性购房补贴

支持。

4、鼓励在锡从事博士后研究的高层次人才结项出站后留锡在企业、科研院所单位工作，工作满1年后，本人在锡购买首套住房并取得不动产权证书的，给予30万元的一次性购房补贴支持。

5、积极组织举办各类研究生招聘对接、科研实践、项目合作等活动，对应邀来锡参加招聘和科研实践活动的外地高校在校研究生，按往返一次实际发生额给予最高不超过1500元的交通补贴。对公共人才就业服务机构组织的高校毕业生公益性招聘活动，所需经费由同级财政给予一次性补贴。

### 三、补贴申领程序

#### 1、补贴申请

各类补贴（除交通补贴）均通过互联网申报平台提出申请，申请人注册账号后，登录并根据系统要求填写和上传申请资料。

##### （1）租房补贴申请资料

①大学生毕业证书和学位证书（境外学历学位须提供由教育部留学服务中心出具的认证报告，下同）；

②房屋租赁登记备案证明（在“无锡市住房租赁公共服务平台”登记备案生成）；

③房屋租赁发票；

④本人与所在单位签订的劳动（聘用）合同；

⑤本人亲笔签名的《无锡市优秀大学生补贴申报诚信承诺书》

(附件)；

⑥在锡自主创业的大学生还须上传营业执照。

## (2) 购房补贴申请资料

①大学生毕业证书和学位证书；

②本人购买住房的不动产权证书(如不动产证为夫妻共同登记,还须提供结婚证)及购房发票；

③本人与所在单位签订的劳动(聘用)合同；

④本人亲笔签名的《无锡市优秀大学生补贴申报诚信承诺书》

(附件)；

⑤在锡自主创业的大学生还须上传营业执照。

## (3) 生活补贴申请资料

①境外高校学历学位证书以及教育部留学服务中心认证报告；

②本人与所在单位签订的劳动(聘用)合同；

③本人亲笔签名的《无锡市优秀大学生补贴申报诚信承诺书》

(附件)；

④在锡自主创业的大学生还须上传营业执照。

## 2、申请资料审核

补贴申请提交成功后由相关业务单位进行审核。

### (1) 租房补贴的审核

国内普通高校毕业生由租住地街道(镇)人力资源和社会保障所进行审核；归国留学生和台港澳籍大学生、高技能人才分别

由市国际人才交流服务中心、市人力资源社会保障局职业能力建设处分别审核学历和技能等级，由租住地街道（镇）人力资源和社会保障所审核大学生资格、劳动（聘用）合同和缴纳社会保险、房屋租赁发票、创办企业注册登记信息等内容，并对租房证明材料进行查验。

## （2）购房补贴的审核

国内普通高校毕业生由市人才服务中心直接审核；归国留学生和台港澳籍大学生、出站博士后分别由市国际人才交流服务中心、市人力资源社会保障局专业技术人员管理处确认学历、出站博士后资质，由市人才服务中心审核大学生资格、自购房屋、劳动（聘用）合同和缴纳社会保险、创办企业注册登记信息等内容。

## （3）生活补贴的审核

由市国际人才交流服务中心确认申请人的学历，市人才服务中心审核申请人劳动（聘用）合同和缴纳社会保险、创办企业注册登记信息等内容。

上述审核工作一般不超过5个工作日，在受理时限内，由市人才服务中心及时将审核结果反馈本人。

## 3、补贴申请人员公示

### （1）租房补贴的公示

各街道（镇）人力资源和社会保障所于每月第5个工作日，将上月新增的租房补贴人员名单从管理信息系统中导出，在街道（镇）人力资源和社会保障所的显著位置公示5个工作日，同时

市人才服务中心将所有新增人员汇总名单在“无锡市人力资源和社会保障局”网站公示 5 个工作日。

## （2）一次性购房补贴和生活补贴的公示

市人才服务中心于每月上旬将上月新申请一次性购房补贴和生活补贴人员汇总名单导出，在“无锡市人力资源和社会保障局”网站公示 5 个工作日。

## 4、资金拨付

公示结束后，市人才服务中心将公示无异议人员的租房补贴、一次性购房补贴、一次性生活补贴报表导出，经市人力资源和社会保障局审批后报送市财政局，提出资金用款计划。市财政局收到申请后，在 3 个工作日内将资金用款计划下达至市人才服务中心。

市人才服务中心通过“社会保障卡”，将租房补贴资金（按月）、生活补贴资金（一次性）或购房补贴资金（一次性）发放至大学生本人。

5、交通补贴等补贴资金的申领，按照《关于研究生交通补贴的申领审核的通知》（锡人社发〔2018〕244 号）执行。

## 四、其他事项

1、大学生房屋租赁合同期满，如未能在次月补贴发放前及时提供新的房屋租赁登记备案证明，将暂停发放租房补贴，待重新上传新的房屋租赁登记备案证明并审核后续发。

2、大学生租房补贴须在毕业两年内提出申请，并在初次申

领 4 年内领取完毕,逾期不再发放。大学生如已经申领购房补贴,则不再发放租房补贴。

3、本办法中的“首套住房”,是指申请人符合本办法规定的工作年限后单独购买或与配偶共同购买的自住商品住宅,建筑面积不低于 54 平方米,总价不低于申请的补贴金额(以契税发票为准);在取得对应不动产权证书之前,本人名下没有在本市的居住用房屋所有权(不动产权)登记记录(包含与配偶在内的他人共有产权登记记录)。

4、一次性购房补贴以单套住房为单位发放。如有夫妻共同购买且双方都符合申领条件的情形,只支持其中一人的补贴申请。申领补贴的住房,自拨付补贴之日起三年内不得变更产权所有人,否则须退回补贴资金。

5、申领人在毕业(出站)两年内未取得不动产权证书的,须办理购房补贴延期申请。延期申请和审核程序参照购房补贴申领程序,但不需要提供不动产权证书。成功办理延期申请,购房补贴申领时限可以延长至毕业(出站)后 5 年。超过 5 年未达到申领条件的,不再予以支持。

6、来锡就业创业的优秀大学生如符合“太湖人才计划”其他人才补助政策条件,按照就高不重复的原则给予扶持。

## **五、附则**

1、本办法自 2019 年 7 月 1 日起实行。自 7 月 1 日起,已按老政策申领但尚未领完租房补贴的毕业生,按照本办法补贴标准

享受剩余补贴并在3年内领取完毕。

2、市人力资源和社会保障局每年发布“锡引”工程引才公告，明确各类补贴的支持对象、标准和申领方法。

3、各有关部门应严格按照本办法以及年度引才公告精神履行审核职责，对存在徇私舞弊等行为的，将依照有关规定作出严肃处理；申请人应如实提供申报材料，对于虚报冒领、违反本办法相关规定或存在其他违法行为的，将取消享受政策资格，追回已发放的补贴，及时通报有关单位，列入失信人员名单；对于涉嫌触犯刑律的，移交司法机关处理。

4、本办法由无锡市人力资源和社会保障局负责解释。市人力资源和社会保障局可根据政策执行情况和国家、省、市相关政策法规对本办法适时进行修订。

5、江阴市、宜兴市可参照本意见精神，结合本地实际，制定具体的实施意见。

# 无锡市人民政府印发关于促进高校毕业生来锡 就业创业的若干措施的通知

锡政发〔2020〕12号

各市（县）、区人民政府，市各委办局，市各直属单位：

现将《关于促进高校毕业生来锡就业创业的若干措施》印发给你们，请认真贯彻执行。

无锡市人民政府

2020年4月10日

## 关于促进高校毕业生来锡就业创业的若干措施

为深入贯彻习近平总书记关于统筹推进疫情防控和经济社会发展系列重要讲话精神，根据《中共无锡市委 无锡市人民政府关于实施“太湖人才计划”升级版 2.0 打造国内一流具有国际影响力人才发展高地的若干意见》（锡委发〔2018〕52号），现就深入实施“锡引”工程，促进高校毕业生来锡就业创业，制订本措施。

### 一、更大力度支持高校毕业生来锡落户

（一）年龄不超过 45 周岁，有意来锡发展、符合下列条件

的人员可以申请“先落户后就业”

1. 海外留学归国、经教育部学历学位认证具有学士及以上学位的；

2. 具有全日制普通高校本科及以上学历的；

3. 取得副高及以上职称或二级及以上国家职业资格（职业技能等级）的。

（二）在锡就业并缴纳社保的下述人员可以申请直接落户

1. 海外留学归国、经教育部学历学位认证具有学士及以上学位的；

2. 具有本科及以上学历的；

3. 具有中级及以上职称的；

4. 具有二级及以上国家职业资格（职业技能等级）的；

5. 具有大专学历，年龄不超过 35 周岁的。

## 二、更大力度鼓励优秀毕业生来锡工作

对无锡用人单位引进（缴纳企业职工基本养老保险或在在锡科研院所工作）的普通高校本科及以上学历应届毕业生或在校获得技师（二级）及以上职业资格（或技能等级）的职业院校（含技工院校）应届毕业生，给予租房补贴支持，标准是每年本科（技师）1 万元、硕士 1.5 万元、博士 2 万元，累计支持两年。对无锡用人单位（不含实施或参照公务员制度管理的单位）引进的全球高校排名前 100 强或所学专业学科排名前 20 强的海外留学应届毕业生（不含中外合作办学），按上述标准给予累计三年支持，同

时给予学士 1 万元、硕士 2 万元、博士 3 万元的一次性生活补贴支持。

### **三、更大力度鼓励青年大学生来锡创业**

对来锡创业的大学毕业生，给予 6000 元的一次性开业补贴和为期三年、每年最高 1 万元的租金补贴；其项目符合“太湖人才计划”创新创业条件的，给予最高 300 万元项目支持；入选“太湖人才计划”的，给予最高 1000 万元的“人才贷”支持。

### **四、更大力度鼓励研究生来锡应聘和科研实践**

积极组织举办各类研究生招聘对接、科研实践、项目合作等活动，对应邀来锡参加招聘和科研实践活动的外地高校在校研究生，给予最高 1500 元的一次性交通补贴，同时给予 380 元的一次性住宿补贴和 200 元的一次性用餐补贴。对公共人才就业服务机构组织的高校毕业生公益性招聘活动，由同级财政给予一次性经费补贴。

### **五、更大力度给予高校毕业生安居支持**

多渠道筹集房源，探索多元化租购并举和补贴的方式解决高校毕业生安居需求，具体政策举措另行制定。

### **六、为高校毕业生提供交通文旅服务**

为新来锡就业创业应届高校毕业生办理为期一年的专属地铁卡，给予每次 2 元乘车通勤的支持；给予一年内免费游览我市公办园林景区的支持。

## 七、更大力度鼓励无锡企业引进高校毕业生

对我市企业招聘录用本科及以上学历应届毕业生（劳务派遣用工形式除外）的，按每人 2000 元的标准给予用人单位补贴支持。

## 八、根据《国务院办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见》（国办发〔2020〕6号），为支持湖北高校毕业生充分就业，在一定时期内对湖北地区高校毕业生来锡就业创业给予政策倾斜

本措施自发布之日起实施，由市政府负责解释，具体解释工作由市政府办公室商市人力资源社会保障局承担，每年确定并发布年度具体工作细则。

原我市制定的高校毕业生引进支持和人才落户政策中与本措施不一致的，以本措施为准。

江阴市、宜兴市参照执行。

政策咨询单位:无锡市人力资源和社会保障局

联系人:朱音

联系电话:0510-81822600

# 关于印发《无锡市高校毕业生引进落户实施办法》的通知

锡人社发〔2020〕28号

各市（县）、区人力资源和社会保障局，经开区社会事业局，局各处室、直属单位，各有关单位：

现将《无锡市高校毕业生引进落户实施办法》印发给你们，请遵照执行。

无锡市人力资源和社会保障局

2020年4月27日

## 无锡市高校毕业生引进落户实施办法

根据《关于促进高校毕业生来锡就业创业的若干措施》（锡政发〔2020〕12号）文件精神，为做好高校毕业生落户相关工作，制定本高校毕业生引进落户实施办法。

## 一、办理条件

### 1. 申请“先落户、后就业”

年龄不超过 45 周岁，非本市户籍的境内居民，有意来锡发展、符合下列条件之一的人员可以申请本人户口迁入：

（1）海外留学归国、经教育部学历学位认证具有学士及以上学位的；

（2）具有全日制普通高校本科及以上学历的；

（3）取得副高及以上专业技术职称的；

（4）具有二级及以上国家职业资格（职业技能等级）的。

### 2. 申请“直接落户”

在法定劳动年龄内，被我市市区用人单位录用并缴纳社保的  
下述人员可以申请本人户口迁入：

（1）海外留学归国、经教育部学历学位认证具有学士及以上学位的；

（2）具有本科及以上学历的；

（3）具有中级及以上职称的；

（4）具有二级及以上国家职业资格（职业技能等级）的；

（5）具有大专学历，年龄不超过 35 周岁的；

（6）具有大专学历，年龄超过 35 周岁，连续缴纳社会保险满 3 个月的；

（7）具有初级专业技术职称，连续缴纳社会保险满 3 个月的；

(8) 具有中专学历，连续缴纳社会保险满 6 个月的。

## 二、办理流程

### 1. 申请“先落户、后就业”

(1) 申请人在无锡市人力资源和社会保障局网站 (<http://hrss.wuxi.gov.cn>) 提交户口迁入申请，录入个人资料并签署承诺书；

(2) 申请人在选择户口迁入地时，按照拥有房屋所有权的住宅房、投靠直系亲属、市人力资源市场集体户的顺序确定；

(3) 经市级公共就业人才服务机构核对通过后，申请人持身份证至就近市、区公共就业人才服务机构或街道（镇）人力资源社会保障所通过第三代自助服务一体机打印落户联系单；

(4) 持落户联系单按公安部门相关规定办理户口迁移手续。

### 2. 申请直接落户

(1) 申请人所在单位在无锡市人力资源和社会保障局网站 (<http://hrss.wuxi.gov.cn>) 提交户口转入申请，录入申请人资料并签署承诺书；

(2) 申请人在选择户口迁入地时，按照拥有房屋所有权的住宅房、投靠直系亲属、单位集体户、区（街道）集体户、市人力资源市场集体户的顺序确定；

(3) 市级公共就业人才服务机构核对通过后，申请人可至就近市、区公共就业人才服务机构或街道（镇）人力资源社会保障所通过第三代自助服务一体机打印《落户联系单》；

(4) 申请人持《落户联系单》按公安部门相关规定办理户口迁移手续。

### 三、申请材料

申请户口迁入时，应提交以下材料（均为原件的扫描件）：

1. 户口簿（或户籍证明）；

以下资料根据申请依据提供：

2. 毕业证书（国（境）外留学生上传教育部留学服务中心出具的认证报告）（以学历为申请依据的须提供）；

3. 职称证书和评审认定文件（以职称为申请依据的须提供）；

4. 职业资格证书（以职业资格为申请依据的须提供）；

5. 录取通知书或调动审批表（区属事业单位录用的进编人员须提供）。

### 四、其他事项

1. 香港特别行政区、澳门特别行政区居民，台湾地区居民及外国人，持中国护照并拥有国外永久（长期）居留权且国内无户籍的留学人员不在本政策实施范围内。

2. 市级公共就业人才服务机构在审核户口迁入申请时如出现鉴别困难，需要申请人提供补充材料予以佐证，申请人应予以配合。

3. 我市市区用人单位招录的应届全日制普通高校毕业生，须通过毕业生接收手续将户口迁入本市；未被我市用人单位招录的应届全日制普通高校毕业生，若户口在毕业学校，需将户口迁入

本市，应将户口迁回生源地后提出户口迁入申请；本办法中的应届高校毕业生，是指自毕业证书载明的毕业时间起，至申请时为止，时间间隔不超过两年的未就业高校毕业生。

4.实施或参照公务员制度管理单位公开招录（调动）的工作人员、各博士后工作站进站人员、市属事业单位公开招聘（调动）的工作人员，按照相关规定办理户口迁入手续。

5.本办法自发布之日起实施，如有新的相关政策或规定，根据实际情况作相应调整。原《关于优化人才引进相关手续的通知》与本办法不一致的，以本办法为准。江阴市、宜兴市可参照本办法制定具体操作办法。

附件：申请户口迁入无锡市区承诺书

附件

## 申请本人户口迁入无锡市区承诺书

本人已认真研读了《无锡市高校毕业生引进落户实施办法》，知道诚信缺失或违反相关规定应承担的相应责任，并郑重承诺本人所提供的全部资料真实有效，如有不实申报情况，将承担相应责任。

申请人（签名）：

年 月 日

# 徐 州 市

## 关于印发《徐州市大学生招引实施办法》《徐州市高技能人才培养引进实施办法》《徐州市支持返乡人员创业实施办法》的通知

徐委办〔2019〕175号

各县（市）区委、县（市）区人民政府，徐州经济技术开发区，徐州高新区，市委各部委办局，市各委办局（公司），市各直属单位，驻徐各部省属单位：

为深入实施人才强市战略，吸引各类人才来徐就业创业，加快形成淮海经济区人才高地，全力服务淮海经济区中心城市建设，经市委、市政府研究同意，现将《徐州市大学生招引实施办法》《徐州市高技能人才培养引进实施办法》《徐州市支持返乡人员创业实施办法》《彭城英才卡使用管理办法》四个文件印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

- 附件：1.《徐州市大学生招引实施办法》  
2.《徐州市高技能人才培养引进实施办法》  
3.《徐州市支持返乡人员创业实施办法》

#### 4.《彭城英才卡使用管理办法》

中共徐州市委办公室徐州市人民政府办公室

2019年6月24日

附件 1

## 徐州市大学生招引实施办法

为全面贯彻落实市委、市政府关于人才工作的新部署、新要求，深入实施人才强市战略，进一步加大招才引智工作力度，助力淮海经济区中心城市建设，现就吸引更多高校毕业生在徐发展，提出如下措施。

### 一、适用范围

毕业五年内的全日制普通高校大专及以上学历毕业生(含经过教育部留学服务中心国(境)外学历学位认证的境外留学归国人员)。

(一)在我市市属企业及在主城区(鼓楼区、云龙区、泉山区)注册且正常纳税的企业就业，或企业注册地为主城区且正常纳税的创业人员；

(二)首次在我市参加各项社会保险且正常缴费满6个月。

### 二、支持措施

(一)公共租赁住房补贴

优先为招引的高校毕业生提供公共租赁住房，并给予 30% 的租金补贴，最长租期 3 年。

## （二）购房补贴

本科及以上学历毕业生在徐州市首次购买普通商品住房的，按照购房总价的 5% 给予一次性补贴，最高不超过 10 万元；其中对企业引进的在徐高校应届博士毕业生、世界名校博士，按照《徐州市进一步支持领军人才创新创业的若干政策措施》（徐委办〔2018〕175 号）标准发放购房补贴。每人只能申领一次补贴。

## （三）生活补贴、租房补贴、交通补贴

1. 博士研究生：生活补贴标准为 1200 元/月/人、租房补贴标准为 1000 元/月/人，补贴 3 年；

2. 硕士研究生：生活补贴标准为 900 元/月/人、租房补贴标准为 600 元/月/人，补贴 3 年；

3. 本科毕业生：生活补贴标准为 600 元/月/人、租房补贴标准为 400 元/月/人，补贴 3 年；

4. 非徐州籍毕业生，可享受 1000 元/年/人探亲交通补贴，补贴 3 年。

公共租赁住房补贴和租房补贴不可同时享受。

## （四）专项补贴

鼓励驻徐高校毕业生留徐和外地高校徐州籍毕业生回徐工作，在徐州企业就业或创业的博士、硕士、本科毕业生，每人每月分别给予 600 元、400 元、200 元的专项补贴，补贴 3 年。

### 三、其他事项

(一)已有政策与本实施办法不一致的,按本实施办法执行。

(二)支持经费由各地承担,市级财政对鼓楼区、云龙区、泉山区给予50%的补助。五县(市)、铜山区、贾汪区、徐州经济技术开发区可参照本办法,结合本地实际情况制定相关政策。

(三)本实施办法自发布之日起执行,至2022年12月31日止(发布之日前引进的毕业生仍按照《徐州市名校优生引进计划实施办法》(徐委办〔2018〕79号)执行,并可享受本实施办法新增补贴项目,所需资金按本实施办法资金渠道兑现),由市委、市政府负责解释,具体解释工作由市委办公室、市政府办公室商市人力资源和社会保障局承担。

附件2

## 徐州市高技能人才培养引进实施办法

为进一步加强高技能人才工作,充分发挥高技能人才在推进我市经济转型升级、促进产业结构优化中的重要作用,现就进一步加快高技能人才的集聚和能力提升,提出如下措施。

### 一、适用范围

我市市属企业及在主城区(鼓楼区、云龙区、泉山区)注册

且正常纳税的企业新培养（含技工院校应届毕业生）和从徐州市外新引进的高技能人才。

（一）高级技师年龄在 40 周岁以下，技师年龄在 35 周岁以下，高级工年龄在 30 周岁以下；

（二）签订 3 年以上劳动合同；

（三）在徐州参加各项社会保险且正常缴费满 6 个月。

## 二、支持政策

### （一）公共租赁住房补贴

为高级技师、技师、高级工提供公共租赁住房，并给予 30% 的租金补贴，最长租期 3 年。

### （二）购房补贴

高级技师、技师在徐州市首次购买普通商品住房的，按照购房总价的 5% 给予一次性补贴，最高不超过 10 万元。每人只能申领一次补贴。

### （三）生活补贴、租房补贴、交通补贴

1. 高级技师生活补贴标准为 900 元/月/人、租房补贴标准为 600 元/月/人，补贴 3 年；

2. 技师生活补贴标准为 600 元/月/人、租房补贴标准为 400 元/月/人，补贴 3 年；

3. 非徐州籍高级技师、技师、高级工，可享受 1000 元/年/人探亲交通补贴，补贴 3 年。

公共租赁住房补贴和租房补贴不可同时享受。

#### （四）技能培训补贴

对在职取得职业资格证书的个人给予一次性培训补贴，补贴标准提高到高级技师 4000 元/人、技师 3000 元/人、高级工 2000 元/人。

在徐技工院校应届毕业生在校期间取得以上职业资格证书并留徐就业的，可享受相应标准的培训补贴。

#### （五）高技能领军人才奖励，分三个层次

第一层次：中华技能大奖、全国技术能手获得者，国家级技能大师工作室领办人，世界技能大赛金、银、铜牌获得者，国家级一类大赛前 5 名、国家级二类大赛前 3 名的选手。对入选第一层次的，给予个人 20 万元、所在单位 10 万元奖励。

第二层次：省级技术能手获得者，省级技能大师工作室领办人，省级企业首席技师，国家级一类大赛前 6-12 名、国家级二类大赛前 4-6 名、省级一类大赛前 6 名、省级二类大赛前 3 名、市级一类大赛第 1 名的选手。对入选第二层次的，给予个人 10 万元、所在单位 5 万元奖励。

第三层次：市级技术能手，市级技能大师工作室领办人，市级企业首席技师，市级一类大赛前 2-5 名、市级二类大赛前 3 名的选手，新取得紧缺职业（工种）国家高级技师职业资格证书的企业技能人才，徐州产业发展急需紧缺的具有一流的技术技能水

平或绝技绝活、在本行业有较高声誉的技能人才。对入选第三层次的，给予个人1万元奖励。

### 三、其他事项

(一)已有政策与本实施办法不一致的，按本实施办法执行。

(二)支持经费由各地承担，市级财政对鼓楼区、云龙区、泉山区给予50%的补助。五县(市)、铜山区、贾汪区、徐州经济技术开发区可参照本办法，结合本地实际情况制定相关政策。

(三)本实施办法自发布之日起执行，至2022年12月31日止，由市委、市政府负责解释，具体解释工作由市委办公室、市政府办公室商市人力资源和社会保障局承担。

附件3

## 徐州市支持返乡人员创业实施办法

为大力实施乡村振兴战略，进一步优化创业环境，鼓励徐州籍在外人员返乡创业，掀起“大众创业、万众创新”新热潮，在全市形成“人才回归、项目回迁、资金回流”的良好局面，提出如下措施。

### 一、适用范围

回徐创业的徐州籍外出就业创业人员。

(一)创办的企业需在主城区(鼓楼区、云龙区、泉山区)注册登记、正常经营6个月以上并依法纳税;

(二)担任企业法定代表人、出资额不低于注册资本的30%;

(三)提供异地缴纳社会保险转入手续。

## 二、支持政策

(一)购房补贴。在徐州市首次购买普通商品住房的,按照购房总价的5%给予一次性补贴,最高不超过10万元。每人只能申领一次补贴。

(二)提供金融支持。返乡创业者个人最高可申请50万元富民创业担保贷款,在规定利率内给予全额贴息;小微企业最高可申请300万元富民创业担保贷款,按贷款基准利率的50%给予贴息。

(三)财政奖励。对于按照规定及时、足额上缴税款的返乡创业企业,由同级财政给予相应奖励,每家企业每年最高不超过100万元。

## 三、其他事项

(一)已有政策与本实施办法不一致的,按本实施办法执行。返乡创业补贴与《徐州市市级大学生创业专项资金管理暂行办法》(徐政办发〔2018〕159号)、《徐州市就业补助资金管理暂行办法》(徐财规〔2017〕9号)规定的补贴不重复享受。

(二)支持经费由各地承担,市级财政对鼓楼区、云龙区、

泉山区给予 50% 的补助。五县（市）、铜山区、贾汪区、徐州经济技术开发区可参照本办法，结合本地实际情况制定相关政策。

（三）本实施办法自发布之日起执行，至 2022 年 12 月 31 日止，由市委、市政府负责解释，具体解释工作由市委办公室、市政府办公室商市人力资源和社会保障局承担。

附件 4

## 彭城英才卡使用管理办法

为健全人才服务的长效机制，努力形成有利于各类人才创新创业的良好生态，根据《关于加快建设淮海经济区人才高地的意见》（徐委发〔2018〕8号）精神，制定本办法。

### 第一章 总则

**第一条** 彭城英才卡是各层次人才在徐州工作和生活享受便捷、优质服务的凭证。

**第二条** 彭城英才卡由市人才工作领导小组负责宏观管理和统筹协调，市人社局、教育局、卫健委、公安局、体育局、文广旅局、交通局、政务办等有关部门按照各自职责及有关规定组织实施。

## 第二章 发放对象和条件

**第三条** 彭城英才卡实行分级管理、依申请发放，发放的对象不受国籍、户籍和身份限制。

**第四条** 发放对象：

1. 五星级人才：来我市创新创业，由我市申报入选的国家级人才、省“双创团队”、省市“双创人才”、省“333工程”一二层次培养对象、省科技企业家以及相当层次的领军人才。

2. 四星级人才：来我市创新创业，由我市申报入选的省产业教授、省“科技副总”、省“333工程”三层次培养对象、市“双百工程”培养对象、全日制博士研究生（含省“双创博士”）、高级技师以及相当层次的人才。

3. 三星级人才：来我市就业创业的全日制大专、本科、硕士毕业生，技师、高级工，回徐州创业的徐州籍外出务工人员以及相当层次的人才。

**第五条** 彭城英才卡申请人须在徐州居住或工作。居住是指在徐州购房或租房，工作是指每年累计在徐州工作3个月以上。

## 第三章 服务方式

**第六条** 在徐州市政务服务中心设立“人才服务专窗”，开通

热线，为各类星级人才提供“一窗式”服务。在徐州人力资源和社会保障网设立“人才服务”专栏，提供“全程不见面、一网通办”在线服务。

**第七条** 彭城英才卡办理通过徐州人力资源和社会保障网“人才服务”专栏或市政务服务中心“人才服务专窗”提出申请，经审核后，持有效身份证件至指定网点办理。

## 第四章 服务内容

**第八条** 彭城英才卡各实施部门应本着“高效、便捷”原则，明晰服务项目，规范服务流程，为持卡人提供优质服务。

**第九条** 持卡人凭卡可享受各相关部门提供的下列服务：

1. 五星级人才：

①在徐首次购买普通商品住房的，享受总房款 50%，最高 100 万元购房补贴。

②子女接受学前教育、义务教育的，由教育行政部门，按照就近原则，结合人才意愿安排入学。

③人才本人及其配偶和未成年子女可选择在徐州大市区落户。

④彭城英才卡集成金融服务功能，人才可享受合作银行贵宾待遇，各类补贴资金通过彭城英才卡发放，享受“人才贷”服务。

享受其他合作金融机构提供的相关服务。

⑤在不涉及国家或商业秘密的前提下，可借助市内科研平台进行资料查阅、科学实验，免费使用科研场地、仪器设备。

⑥每年享受免费体检 1 次，在我市市属三甲医院就医享受医疗绿色通道。

⑦在徐州东站、徐州站及观音机场，享受绿色通道服务。出入境时，海关给予礼遇通道的出行便利。免费乘坐市内公交。

⑧考取国内驾照的，考试合格后当日领取，申请转换驾照的，仅参加科目一理论考试，考试合格后当日领取。

⑨在我市指定影院每年享受 12 次免费观影，免费游览市内 3A 级以上景区，在徐州奥体中心每年享受 50 次免费入场馆健身服务。

## 2. 四星级人才：

①人才本人及其配偶和未成年子女可选择在徐州大市区落户。

②彭城英才卡集成金融服务功能，人才可享受合作银行贵宾待遇，各类补贴资金通过彭城英才卡发放，享受合作银行“人才贷”服务。享受其他合作金融机构提供的相关服务。

③在不涉及国家或商业秘密的前提下，可借助市内科研平台进行资料查阅、科学实验，免费使用科研场地、仪器设备。

④每年享受免费体检 1 次。

⑤免费游览市内 3A 级以上景区。

### 3. 三星级人才：

①人才本人及其配偶和未成年子女可选择在徐州大市区落户。

②彭城英才卡集成金融服务功能，各类补贴资金通过彭城英才卡发放，享受合作银行“人才贷”服务。

③免费参加政府组织的职业技能鉴定和继续教育培训。每年选拔一批创业代表，赴国内外知名高校学习提升。

**第十条** 经市人才工作领导小组批准，彭城英才卡服务项目可根据实际情况进行调整、变更。

## 第五章 管理和经费保障

**第十一条** 持卡人到定点服务部门、窗口办理相关业务或享受相关服务时，须向受理人员主动出示彭城英才卡。

**第十二条** 有下列情形之一的，收回并注销其彭城英才卡，终止享受本办法规定的相应服务和优惠：

1. 学术、业绩上弄虚作假被有关部门查处的；
2. 提供虚假材料的；
3. 持卡期间因违法乱纪被开除党籍、开除公职或受到刑事处罚的；

4. 其他因违法违纪或违反道德规范而造成不良影响等不适宜持有彭城英才卡的。

**第十三条** 因职务调整、工作变动等原因，不再符合本办法第四条、第五条所列彭城英才卡发放条件的，注销其彭城英才卡，终止享受本办法规定的相应服务和优惠。

**第十四条** 彭城英才卡有效期与人才项目管理期同步，每年需办理资格确认手续。资格确认工作由市人才办牵头，相关职能部门配合实施。对于不配合资格确认的，可终止其享受本办法规定的相应服务和优惠。

**第十五条** 彭城英才卡仅限持卡人按照规定使用，不得转借他人，违反者终止其享受相应服务和优惠。

**第十六条** 彭城英才卡由指定银行负责制作。彭城英才卡丢失后，持卡人应及时到银行指定网点申请挂失补办。

**第十七条** 本办法所需经费从市人才工作专项资金列支。

## 第六章 附则

**第十八条** 本办法自发布之日起实施，由市委、市政府负责解释，具体解释工作由市委办公室、市政府办公室商市人才工作领导小组办公室及相关部门承担。原办法与本办法冲突的，以本

办法为准。

政策咨询单位:徐州市人社局

联系人:曹元娜

联系电话:19852109312

# 关于印发《徐州市“555”引才工程实施方案》的通知

徐委发〔2021〕15号

各县（市）区党委和人民政府，徐州经济技术开发区、徐州高新技术产业开发区、徐州淮海国际港务区党工委和管委会，市委各委办局，市各委办局（公司），市各直属单位，驻徐各部省属单位：

《徐州市“555”引才工程实施方案》已经市委常委会研究同意，现印发给你们。请结合实际认真贯彻落实。

中共徐州市委

徐州市人民政府

2021年3月29日

## 徐州市“555”引才工程实施方案

为深入实施人才强市和创新驱动战略，更大规模、更大力度引进各类人才，以人才集聚助推打造区域样板，以人才优势构筑

发展优势，制定如下“555”引才工程实施方案。

## 一、总体目标

深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九届五中全会精神，强化人才引领发展的战略地位，大力实施“555”引才工程，坚持大规模、普惠制，推动人才总量快速扩大；结合重点性、引领性，推动产业人才快速集聚。从 2021 年至 2023 年，每年引进领军人才 500 名、专门人才 5000 名、大学毕业生 50000 名，形成领军人才引领产业发展、专门人才担当中坚力量、基础人才发挥支撑作用的人才发展格局，为打造贯彻新发展理念区域样板和“强富美高”新徐州建设提供有力才智支撑。

## 二、引才范围

### （一）领军人才

在我市创业或由我市企业引进的，拥有自主创新成果、能够突破关键核心技术、带动产业发展的各类高层次人才。主要包括：

**1.A 类人才。**诺贝尔奖、图灵奖、菲尔兹奖等国际性重要科学技术奖获得者、国家最高科技奖获得者、中国或发达国家院士，在世界一流大学、科研机构任职的国际著名学者，以及相当于上述层次的人才。

**2.B 类人才。**国家重大人才工程入选者、国家杰出（优秀）青年基金获得者、教育部长江学者特聘教授和一流学科学科带头人、中科院“百人计划”专家，国家实验室、国家研究中心、国家重点实验室、国家工程（技术）研究中心、国家工程实验室等国

家科技创新基地以及国家重大科技基础设施学术技术带头人，国家重点研发计划、国家科技重大专项负责人，二级教授(研究员)，以及相当于上述层次的人才。

3.C类人才。具有博士学位以上学位、拥有自主创新成果、能够突破关键技术，有在国内外知名企业、高校、科研单位及相关机构工作经历的研发和管理人才，企业全职引进的金融服务、商贸物流、文化创意等领域的人才，以及相当于上述层次的人才。

创业类领军人才创办的企业3年内不得迁离徐州；企业全职引进的创新类领军人才，应与单位签订3年以上劳动合同。

## (二) 专门人才

引进产业发展、社会事业领域紧缺急需，具有中级以上专业技术职称或熟练掌握某一领域技术、技能的人才（认定办法详见附件1）。主要包括：

1.现代商务人才，主要指园区招商、经济管理、科技服务、国际贸易等领域急需的金融、法律、知识产权、风险投资、咨询、财务等专业人才；

2.产业发展人才，主要指六大战略性新兴产业、人工智能、大数据等领域以及四大传统优势产业中优势突出门类急需的产业规划、工业设计、技术研发、文化创意等创新人才；

3.经营管理人才，主要指企业引进的具有相应职业资格，担任副总经理及以上职务或担任行政总监、人力资源总监、财务总监、资本运营总监、营销总监等职务的高层次管理人才；

4.公共服务人才，主要指城市规划、交通运输、环境保护、道路铁路建设、教育、科技、文化旅游、卫生、体育、社区管理服务、乡村振兴等领域的专门人才。

5.高技能人才，主要指熟练掌握专门知识和技术，具备精湛的操作技能，在生产、运输和服务等领域岗位一线能够解决关键技术和工艺等操作性难题的人员，一般为取得高级工、技师、高级技师职业资格及相应技能等级的人员。

### （三）大学毕业生

每年招引大专及以上学历大学毕业生 50000 名。

## 三、支持政策

### （一）领军人才

1.对符合我市战略性新兴产业发展需要，带核心技术、带研发项目、带社会资金来我市创业的领军人才（团队），经评审，市人才发展专项资金给予最高 2000 万元项目资助；拥有自主知识产权，关键技术达到世界一流、国内顶尖水平的，不定框框，不设上限，“一事一议”给予支持。

2.来我市创新创业的领军人才，入选省“双创人才”创业类和省“双创团队”的，我市企业申报入选国家重大人才工程、“中华技能大奖”的，市人才发展专项资金按照其所获资助金额给予企业 1:1 配套奖励。

3.对企业引进年薪 60 万元以上的急需紧缺人才，同级财政按照当年人才年薪 30%的比例给予企业一次性引才补贴。

4.领军人才来徐创新创业，经人才部门审核后，由项目落户所在地政府（园区）提供精装修人才公寓一套，三年内免租金；首次在我市购房的，给予实际购房金额的 50%、最高 100 万元的一次性购房补贴。购买自住住房申请住房公积金贷款的，不受缴存时间限制，按缴存基数计算可贷额度，贷款额度可放宽至最高限额的 4 倍。

5.对入选市级以上人才工程或在徐科技成果转移转化年度累计收入 60 万元以上的领军人才，同级财政根据其对地方贡献等额给予奖补。

6.鼓励财政性资金优先采购和推广应用领军人才研发生产并首次投放市场的创新产品。领军人才企业研发产品获得首台套重大装备认证的，同级财政给予人才（团队）50 万元奖励；购买首台套重大装备保险的，政府采取单一来源采购方式优先予以采购。对非政府采购中，本市企业首次采购领军人才企业创新产品的，同级财政给予采购单位实际采购价 10%、最高 100 万元的补贴。

7.鼓励各类投资基金投资人才创新创业项目，对解决人才企业首投的基金，同级财政按照投资额 5%的比例给予基金管理团队奖励，其中基金经理不低于 50%。

8.人才项目贷款发生损失的，人才贷合作银行获得本金 70% 的省风险补偿后，同级财政给予不超过其本金 10%的补偿。

9.对入选市“双创计划”及以上创业类项目，建立跟踪支持机

制，经评审，市人才发展专项资金对成长性好、业绩突出、三年内实现年营业收入首次超过 2000 万元、5000 万元、1 亿元的人才企业，分别给予 100 万元、300 万元、500 万元二次资助。

10.领军人才在徐创业，根据需要由项目所在地政府提供租赁一定面积的办公、研发和生产用房等物理空间，三年内免租金。并根据项目发展需要，统筹众创空间、孵化器、加速器、园区厂房等全生态产业发展服务。

11.领军人才在徐创业，根据需要由项目所在地政府帮助提供管理体检、人才培养、知识产权保护、财税指导等一揽子服务。对人才本人寻求代理、评估、交易、司法等知识产权专业性服务的，给予服务总费用 30%、最高 50 万元的补贴。

12.鼓励企业柔性引进外国（境外）专家，经评审，按照年度工薪补贴 30%的比例，单个人才给予企业不超过 50 万元的一次性引才补贴。引进外国（境外）专家获得国家、省级项目支持的，给予引智项目资金 1:1 配套支持。

13.对入选市“双创计划”及以上高层次创新创业人才，由所在县（市）区落实其配偶、子女随迁随调，同性质安排配偶就业，结合个人意愿安排子女到义务教育阶段学校就读。

## （二）专门人才

1.对企业引进年薪 60 万元（含）以上的高级经营管理人才，同级财政按人才年薪 10%的比例给予 3 年薪酬补助。对企业引进年薪 60 万以下的高级经营管理人才、国内外副高级及以上退休

工程师、企业引进的科技副总，同级财政给予3年期总额不超过15万元的薪酬补助。

2.对企业引进的具有正高级职称、副高级职称（或博士学位、有3年以上工作经验）、中级职称（或硕士学位、有3年以上工作经验）的专业技术人才，每月分别给予3000元、2000元、1000元的薪酬补助，补贴3年。

3.对企业引进的高级技师每月给予生活补贴900元、租房补贴600元，技师每月给予生活补贴600元、租房补贴400元，补贴3年；非徐州籍高级技师、技师、高级工，可享受每年1000元探亲交通补贴，补贴3年。对企业在职人员以及在徐技工院校应届毕业生在校期间取得高级技师、技师、高级工职业资格证书的个人分别给予4000元、3000元、2000元的一次性培训补贴。在徐技工院校应届毕业生在校期间取得高级工以上职业资格证书并到我市企业就业的，按照每人1000元标准补贴技工院校。

4.对世界技能大赛金牌选手给予个人50万元、所在单位20万元、主教练10万元奖励，对银牌选手给予个人30万元、所在单位15万元、主教练8万元奖励，对铜牌选手给予个人20万元、所在单位10万元、主教练5万元奖励。对国家一类大赛、二类大赛金牌选手给予个人20万元、所在单位10万元、主教练5万元奖励，对银牌选手给予个人15万元、所在单位8万元、主教练3万元奖励，对铜牌选手给予个人10万元、所在单位5万元、主教练2万元奖励。对省一类大赛、二类大赛职工组金牌选手给

予个人 10 万元、学生组金牌选手个人 5 万元、所在单位 5 万元、主教练 2 万元奖励，对职工组银牌选手个人 5 万元、学生组银牌选手个人 3 万元、所在单位 4 万元，主教练 1.5 万元奖励，对职工组铜牌选手个人 4 万元、学生组铜牌选手个人 2 万元、所在单位 3 万元、主教练 1 万元奖励。

5.企业引进中级职称以上以及相当层次的专门人才在徐无自住房的，可申请入住人才优租房，3 年内免租金；在徐州市首次购买普通商品住房的，按照购房总价的 10%给予一次性补贴，最高不超过 20 万元；购买自住住房申请住房公积金贷款的，不受缴存时间限制，按缴存基数计算可贷额度，最高额度上浮 20%。

6.企业引进中级职称以上以及相当层次的专门人才本人寻求代理、评估、交易、司法等知识产权专业性服务的，给予服务总费用 30%、最高 20 万元的补贴。

### （三）大学毕业生

1.对企业引进的大学毕业生优先提供公共租赁住房，并给予 30%的租金补贴，最长租期 3 年。

2.对企业引进的本科及以上学历毕业生在徐州市首次购买普通商品住房的，按照购房总价的 5%给予一次性补贴，最高不超过 10 万元，其中企业全职引进的在徐高校应届博士毕业生、世界名校（全球高校排名 300 强，参照毕业当年泰晤士高等教育世界大学排名榜单）博士，在徐首次购买普通商品住房的，给予 30 万元购房补贴。每人只能申领一次补贴。

3.对企业引进的博士研究生每月给予生活补贴 1200 元、租房补贴 1000 元；硕士研究生每月给予生活补贴 900 元、租房补贴 600 元；本科毕业生每月给予生活补贴 600 元、租房补贴 400 元；补贴 3 年。非徐州籍毕业生可享受每年 1000 元探亲交通补贴，补贴 3 年。公共租赁住房补贴和租房补贴不可同时享受。

4.鼓励驻徐高校毕业生留徐和外地高校徐州籍毕业生回徐工作，在徐州企业就业或创业的博士、硕士、本科毕业生，每人每月分别给予 600 元、400 元、200 元的专项补贴，补贴 3 年。

5.进入我市企业博士后科研工作站或创新实践基地工作，且在站工作期满 1 年以上的博士后研究人员，一次性发放科研补助 12 万元。对引进或出站后在徐企业全职工作或自主创业的博士后，除享受大学毕业生各项补贴外，3 年内每年补助 10 万元。

6.对在徐创业大学生提供包括办公场所、培训补贴、社会保险补贴、税收贡献奖补、业绩奖励等在内的系列扶持，具体按照《关于转发<江苏省就业补助资金管理办法>的通知》执行。

7.对企业引进的外籍、港澳台高校毕业生享受以上同等待遇。

#### **四、相关服务**

各类领军人才可申领“五星级英才卡”，享受以下服务：

1.人才本人可在徐州大市区先落户后就业，其配偶和未成年子女可一同落户；其父母年龄在 60 周岁以上的，可入住徐州普惠养老项目，按照入住养老机构同等床位价格优惠 800 元/月。

2.彭城英才卡集成金融服务功能，人才可享受合作银行贵宾

待遇，各类补贴资金通过彭城英才卡发放，享受“人才贷”服务。享受其他合作金融机构提供的相关服务。

3.在不涉及国家或商业秘密的前提下，可借助市内科研平台进行资料查阅、科学实验，免费使用科研场地、仪器设备。

4.每年享受免费体检1次，在我市市属三甲医院就医享受医疗绿色通道；在高铁站、机场享受绿色通道服务，出入境时海关给予礼遇通道的出行便利，免费乘坐市内公交；考取国内驾照的，考试合格后当日领取，申请转换驾照的，仅参加科目一理论考试，考试合格后当日领取；在我市指定影院每年享受12次免费观影，免费游览市内景区，在徐州奥体中心每年享受50次免费入场馆健身服务。

企业引进的专门人才(不含高级工)可申领“四星级英才卡”，享受以下服务：

1.人才本人可在徐州大市区先落户后就业，其配偶和未成年子女可一同落户；其父母年龄在60周岁以上的，可入住徐州普惠养老项目，按照入住养老机构同等床位价格优惠800元/月。

2.彭城英才卡集成金融服务功能，人才可享受合作银行贵宾待遇，各类补贴资金通过彭城英才卡发放，享受合作银行“人才贷”服务。享受其他合作金融机构提供的相关服务。

3.在不涉及国家或商业秘密的前提下，可借助市内科研平台进行资料查阅、科学实验，免费使用科研场地、仪器设备。

企业引进的大学毕业生、高级工可申领“三星级英才卡”，享

受以下服务：

1.人才本人可在徐州大市区先落户后就业，其配偶和未成年子女可一同落户；其父母年龄在60周岁以上的，可入住徐州普惠养老项目，按照入住养老机构同等床位价格优惠800元/月。

2.彭城英才卡集成金融服务功能，各类补贴资金通过彭城英才卡发放，享受合作银行“人才贷”服务。

3.免费参加政府组织的职业技能鉴定和继续教育培训。每年选拔一批创业代表，赴国内外知名高校学习提升。

## 五、工作措施

（一）形成体系化人才竞争优势。形成完整的政策支持体系，进一步优化博士后、高技能人才等实施细则和柔性引才计划，注重政策实施的便捷性、灵活性，按照普惠原则更多采用申报认定方式，并根据工作需要、人才需求及时更新调整。构建“赋能型”人才服务体系，从评价、载体、市场、金融、科技、管理、政策、活动等8个方面发力，基于大数据分析提供各项服务和资源，推动人才发展治理体系现代化。实施人才企业成长“瞪羚”计划，建立优质人才项目库，从引进到成长实施全周期支持服务。

（二）健全综合服务平台。采取线上线下相结合方式，市、县（市）区在政务服务中心设立“人才综合服务窗口”，提供政策咨询、求职创业、项目申报、户口落地等全过程服务。建设战略人才管理大数据服务平台，整合各项管理服务功能，为创新创业人才招募和人才管理提供流程化和自动化管理支持。按照“市县

联动、分级管理”原则，优化“一网通办”人才综合服务系统，建设“555”工程人才信息库，建立“555”工程认证评审、实名登记制度。

（三）加强人才住房供给。鼓励各地新建商品住宅项目按一定比例优先满足人才家庭首次购房。加快建设公共租赁住房，提供路段较为成熟的人才优租房进行专项供给。推动新建小区配建精装修人才公寓，形成多样性、差异化、全覆盖的人才安居体系。打造综合服务载体，布局国际化、集成型人才街区，建设不少于 20 个青年人才驿站，提供短期住宿、就业咨询等综合服务。

（四）推进人才金融建设。市县两级共同筹资设立“彭城英才”创业引导基金，基金初期规模 3 亿元，对符合投资条件的人才创新创业项目给予政策性股权投资，着力解决“首贷”、“首投”难等问题。引导风险基金、私募基金等风创投机构积极参与投融资发展。支持商业银行广泛开展“人才贷”业务，试点开展“人才保”业务，构建全周期人才金融服务体系。

（五）加强双招双引联动。围绕产业链部署人才链，制定实施《产才融合三年行动计划》，根据市领导挂钩联系 24 条优势产业链目录，编制产业链图谱、科创平台分布图和人才地图。围绕产业链引进人才，鼓励将人才企业纳入产业供应链。推动省级以上开发园区建设人才科技服务中心，组建人才科技专业化双招双引队伍。

（六）打造人才活动品牌。利用淮海国际博览中心平台举办

中国徐州人才科技创新交流大会，搭建有全国影响力的人才交流平台。举办大院大所对接合作恳谈会，持续对接高校院所创新资源。采用风创投机构或行业龙头企业深度合作方式，不断提升“赢在徐州”创新创业大赛实效。对接市商务局重点招商活动，同步开展小分队招才、精准招才。开展校地合作恳谈会、“徐州百企名校行”等活动，发挥驻高校人才工作站作用，每年举办 20 场以上校园招聘。

（七）加强大学生实训实习工作。构建大学生实训实习工作体系，在推动驻徐高校大学生留徐实训实习的基础上，加大与东北、西北高校的合作力度，对来徐实训实习的大学生提供每人 1000 元的一次性实习补贴。组织开展“大学生实训实习进徐州”活动，力争每年提供 10000 个实训实习岗位，促进来徐实训实习大学生留徐工作。

（八）支持专业机构为企业引才。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，对人力资源机构帮助企业从市外成功引进人才的，经认定，给予一定奖励。

## 六、组织保障

（一）加强组织领导。市、县（市）区人才工作领导小组统筹实施“555”引才工程，市委办、市政府办、市委组织部、市委编办，市人社局、发改委、科技局、工信局、财政局、商务局、教育局、卫健委、金融局、农业农村局、资规局、住建局、文广新局等成员单位按照职责统筹做好相关工作。组织部门牵头负责

领军人才引进工作，组织部门、人社部门共同牵头负责专门人才引进工作，人社部门牵头负责大学毕业生引进工作，各行业部门牵头负责本行业、本系统人才引进工作，制定实施细则，规范组织实施。

（二）保障资金投入。整合人才、科技、就业、创业等各项资金，市、县（市）区人才办做好资金的统筹规划管理，确保专款专用。市、县两级财政在年初预算中优先足额安排“555”引才工程资金，确保各项政策性资金落实到位。各县（市）区要加大人才引进工作力度，制定的激励政策不得低于市定标准。各类园区、企业及用人单位要结合实际，制定各自人才引进激励政策，形成政策叠加、合力推进的聚才氛围。有关资金渠道参照《关于加快建设淮海经济区人才高地的意见》（徐委发〔2018〕8号）第28条规定执行。

（三）强化考核激励。将“555”引才工程纳入综合考核，加大考核权重，定期督查通报。对引才工作成绩突出的党委、政府和部门，予以奖励。从产业发展领域取得突出成就的各类优秀人才中，定期评选一批杰出人才典型。

本方案所列各项人才支持政策和待遇按照就高不就低的原则，不重复享受，享受期限不超过三年。市本级其他文件涉及到的人才引进政策以本文为准。原《徐州市进一步支持领军人才创新创业的若干政策措施》（徐委办〔2018〕175号）同步废止。

本方案从2021年4月1日起实施，由市委、市政府负责解

释，具体解释工作由市委组织部、市人社局和市财政局承担。

附件

## 徐州市“555”引才工程专门人才认定暂行办法

为贯彻落实《徐州市“555”引才工程实施方案》文件精神，切实做好“555”引才工程专门人才的认定和服务工作，加强我市专门人才队伍建设，现制定专门人才认定暂行办法。

### 一、总则

专门人才是指在产业发展、社会事业领域紧缺急需，具有中级以上专业技术职称或熟练掌握某一领域技术、技能的人才。

专门人才认定坚持服务我市经济社会发展大局原则；坚持公开、公平原则；坚持鼓励创新创业、促进人才加快集聚原则。

申报专门人才人员必须坚持党的基本路线，遵纪守法，具有良好的职业道德，无不良社会信用记录。

### 二、认定标准

#### （一）现代商务专门人才

##### 1. 申报条件

2021年4月1日后从市外全职引进，有三年以上工作经历，与企业签订1年以上劳动合同，参加各项社会保险且正常缴费满

6个月，中级及以上专业技术资格或硕士及以上学位的以下紧缺专业人才。

金融人才。经济学、管理类专业或有金融分析师资格证书。

法律人才。法律专业或有律师资格证书。

知识产权人才。知识产权、法律专业或有专利代理人资格证书。

风险投资人才。经济学、管理类专业或有投资分析师资格证书。

咨询人才。经济学、管理类专业或有注册咨询师资格证书。

财务人才。会计学、财务专业或注册会计师，有从事会计工作资格证书。

国际贸易人才。经济学专业大学英语六级以上或有外贸从业资格证书。

电子商务人才。经济学、管理学、计算机专业或有电子商务师职业资格证书。

现代物流人才。物流专业或有物流师从业资格证书。

## 2. 申报材料

(1) 专门人才申请表；

(2) 身份证、最高学历毕业证书和学位证书、专业技术资格证书原件及其复印件；

(3) 与单位签订的劳动合同原件及其复印件；

(4) 个人参保证明；

(5) 相关工作经历证明。

## (二) 科技副总专门人才

### 1. 申报条件

2021年4月1日后从市外引进，有三年以上工作经历，且符合下列条件：

(1) 具有博士学位或副高级及以上专业技术资格，其中境外学位需提供教育部留学服务中心学历认证（学位于2000年之前获得的除外），年龄不超过50周岁；

(2) 所在高校、科研院所的所属学科有硕士学位以上授予权；

(3) 认定后能在申报企业继续工作2年以上，每年能为企业服务3个月以上。

同时，所在企业应具备下列条件：

(1) 在我市注册并具有独立法人资格，企业信誉良好，参加社会保险，并按规定缴纳社会保险费；

(2) 产业基础较好，有明确的创新发展需求；

(3) 能为受聘科技人员提供必要的工作和生活条件。申报单位从聘用的次月起，计税薪酬月均不少于5000元（以申报单位代扣代缴个人所得税证明为准）。

### 2. 申报材料

(1) 专门人才申请表；

(2) 身份证、最高学历毕业证书和学位证书、专业技术资

格证书原件及复印件；

- (3) 与单位签订的劳动合同原件及复印件；
- (4) 所在高校、科研院所具有硕士以上学位授予权的证明；
- (5) 个人缴纳所得税证明；
- (6) 企业营业执照和企业法人证书原件及复印件；
- (7) 企业上一年度财务报表、纳税和缴纳社保证明；
- (8) 相关工作经历证明。

### (三) 副高级及以上退休工程师专门人才

#### 1. 申报条件

2021年4月1日后从市外全职引进在企业工作的紧缺专业人才（原机关、事业单位退休人员不在申报范围内），且符合下列条件：

- (1) 申报人员具有副高级及以上工程师专业技术资格；
- (2) 年龄一般不超过 65 周岁；
- (3) 申报人员在聘用单位从事与本人技术职称相对应的工作；

同时，所在企业应具备下列条件：

(1) 在我市注册并具有独立法人资格，企业信誉良好，参加社会保险，并按规定缴纳社会保险费；

(2) 与受聘退休工程师签订 3 年及以上劳动（聘用）合同，协议规定受聘对象每年在企业工作 9 个月以上。自聘用次月起，支付计税薪酬月均不少于 2 万元（以申报单位代扣代缴个人所得

税完税证明为准)。

## 2.申报材料

- (1) 专门人才申请表；
- (2) 身份证、专业技术资格证书原件及复印件；
- (3) 与单位签订的劳动(聘用)合同原件及复印件；
- (4) 薪酬发放及个人缴纳所得税证明；
- (5) 提前退休人员需提供退休证明；
- (6) 企业工商营业执照和企业法人证书原件及复印件；
- (7) 企业缴纳社保证明。

## (四) 经营管理专门人才

### 1.申报条件

2021年4月1日后从市外全职引进，有三年以上工作经历，与企业签订1年以上劳动合同，参加各项社会保险且正常缴费满6个月，具有本科以上学历，在我市企业中担任高级管理岗位，且符合以下条件之一：

(1) 副高级及以上专业技术资格或具有企业高级职业经理人资格；

(2) 硕士及以上学位；

(3) 曾经在市外国有企业担任相当副处级以上职务、在销售超亿元以上企业担任副总经理以上职务、担任行政总监、人力资源总监、财务总监、资本运营总监、营销总监等职务；

(4) 从聘用的次月起，计税薪酬月均不少于2万元(以申

报单位代扣代缴个人所得税证明为准)。

## 2.申报材料

(1) 专门人才申请表；

(2) 身份证、最高学历毕业证书和学位证书、专业技术资格证书原件及复印件一份；

(3) 与单位签订的劳动合同原件及复印件；

(4) 个人参保证明；

(5) 薪酬发放及个人缴纳所得税证明；

(6) 相关工作经历证明。

## (五) 高技能专门人才

### 1.申报条件

2021年4月1日后企业全职引进，具有高级工及以上国家职业资格证书，与企业签订3年以上劳动合同，并参加各项社会保险且正常缴费满6个月的紧缺专业人才(符合徐州市紧缺型职业(工种)参考目录)。

## 2.申报材料

(1) 专门人才申请表；

(2) 身份证、毕业证书、国家职业资格证书原件及复印件；

(3) 与单位签订的劳动合同原件及复印件；

(4) 个人参保证明。

## (六) 其它专门人才

### 1.申报条件

除上述五类人才外，2021年4月1日后从市外全职引进有三年以上工作经历，与企业签订1年以上劳动合同，并参加各项社会保险且正常缴费满6个月，中级及以上专业技术资格的紧缺专业人才。

## 2. 申报材料

- (1) 专门人才申请表；
- (2) 身份证、最高学历和学位证书、专业技术资格证书原件及复印件一份；
- (3) 与单位签订的劳动合同原件及复印件；
- (4) 相关工作经历证明。

## 三、申报和认定流程

1. 市人社局每年年初向市直主管部门征集专门人才紧缺专业目录（无主管部门企业专门人才紧缺专业目录由市工信局提供），专门人才紧缺专业目录由市人社局商市委组织部、市财政局认定后发布。

2. 由引才单位或自主创业的专门人才每季度最后五个工作日内统一到市政务服务中心“555”人才服务窗口申报。

3. 市“555”人才服务窗口将收集的申报材料分类转市相关主管部门，在10个工作日内进行认定，公示5个工作日无异后，申报材料加盖主管部门公章后送至市“555”人才服务窗口，由市“555”人才服务窗口通知本人到就近合作银行网点领取“彭城英

才卡”。

4.现代商务专门人才由市商务局负责认定；经营管理专门人才由市工信局负责认定；科技副总专门人才由市科技局负责认定；高技能专门人才由市人社局负责认定；其它专门人才，有主管部门的由主管部门负责认定，无主管部门企业引进的专门人才由市工信局负责认定。

#### 四、附则

1.本暂行办法适用于市直专门人才的认定，各县（市）区、徐州经济技术开发区、淮海国际港务区结合实际，参照本办法制定相应认定办法。

2.本办法自 2021 年 4 月 1 日起执行，由市人社局负责解释。

政策咨询单位:徐州市人才办

联系人:李家春

联系电话:0516-83739207

# 常州市

## 高层次人才薪酬奖励实施细则

(常政办发〔2021〕21号)

### 一、奖励对象

1. 我市企业全职引进；
2. 从外地新引进或离开常州3年以上再回常州工作；
3. 上一年度工资薪金总额达30万元以上(含30万元)，且与引进单位签订3年以上劳动合同，并按相关规定在常州缴纳社保(有“外国人来华工作许可”的人员除外)。

### 二、奖励标准

自人才引进之日起3年内，奖励标准不超过人才个人在常州申报单位工资薪金(不含创新政策给予的个人奖励部分)形成的地方贡献部分，累计额度不超过100万元，具体分档如下：

工资薪金总额30万元以上，不超过66万元的部分，按对地方贡献部分的100%给予奖励；

工资薪金总额66万元以上，不超过96万元的部分，按对地方贡献部分的75%给予奖励；

工资薪金总额96万元以上的部分，按对地方贡献部分的

50%给予奖励。

### 三、工作流程

#### (一) 申领办法

采用年度申报制，每年3-6月，在完成个人所得税汇缴清算后，申请上一年度的薪酬奖励（申请人在常工作不满12个月的，可自主选择当年度申报或下一年度起第一次申报，最后一次申报的年度起始月份需在来常3年内），每位高层次人才可连续申领不超过3次薪酬奖励。由人才本人在网上申请。

登陆“我的常州”APP至“高层次人才薪酬奖励申报”，网上提交以下材料：

1. 实名制注册；
2. 按照提示，填写申报书、薪酬说明、个税情况和第三方数据查询授权委托书等材料。

#### (二) 审核流程

1. 市税务局审核个税数据。
2. 由市人才办会同市人社局等相关部门按规定程序审核，并制定奖励方案，报市创新委备案。
3. 市财政局根据最终奖励方案下达资金。

### 四、其他事项

1. 本细则适用于2021年1月1日后新引进的人才。
2. 有异议的，由市人才办会同市税务局、市人社局等相关部门共同组织进行核实，必要时可以组织专家或委托第三方中介

机构进行核实。

3. 本细则由市人才办负责组织实施和解释。

政策咨询单位:常州市委组织部人才处

联系人:徐晶

联系电话:0519-85680618

# 关于印发《常州市“龙城强医”工程高层次人才引进实施办法》的通知

常卫人〔2023〕231号

各辖市、区卫生健康局，常州经开区社会事业局，各辖市、区委组织部，编办，财政局，人社局，教育局，市各有关单位：

为加强医疗卫生学(专)科建设与人才引育，加快实施人才强卫战略，切实加大引智培智工作力度，推进我市卫生健康事业高质量发展，贯彻落实《关于在十大领域打造“龙城英才计划”升级版的实施意见》(常办发〔2020〕27号)和《常州市“龙城强医”工程实施意见》(常政办发〔2023〕20号)文件精神，制定了《常州市“龙城强医”工程高层次人才引进实施办法》。

现将该办法印发你们，请各单位参照执行。

常州市卫生健康委员会 中共常州市委组织部

中共常州市委机构编制委员会办公室 常州市财政局

常州市人力资源和社会保障局 常州市教育局

2023年7月14日

(信息公开形式：主动公开)

# 常州市“龙城强医”工程高层次人才引进 实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 为牢固确立人才引领发展战略地位，加快实施人才强卫战略，切实加大引智培智工作力度，结合我市卫生健康人才队伍建设发展实际，特制定本实施办法。

**第二条** 围绕我市卫生健康人才工作中心任务，以提高人才队伍建设水平为重点，以建设高端人才集聚高地为目标，创新卫生高层次人才引进工作机制，鼓励引进我市医疗卫生事业发展急需、在相关专业技术领域学有专长的高学历人才，或取得突出业绩、在国内外享有较高的学术声誉、能够引领学科发展和专业技术方向的高层次人才，提升我市卫生健康人才质量、创新能力和核心竞争力，为建设健康常州提供坚强的人才保证和智力支持。

**第三条** 通过引进一批高层次医学人才，引领我市医疗技术进步与创新，合作建强一批重点学(专)科和创新平台，培养一批具有创新能力和发展潜力的学(专)科带头人和青年骨干，引进开发应用一批国内领先、填补我省、市技术

空白的核心医疗技术，取得一批高水平科技创新成果，显著增强学(专)科核心竞争力，提高重大疾病防治或复杂疾病诊治能力。

具体目标为：到 2025 年末，引进卫生健康国家级人才或领军人才 5 名以上，引进卫生健康高端人才 10 名以上，引育博士 120 名以上，高层次人才数量与质量有明显提升。

**第四条 适用范围：**本办法适用于全市各医疗卫生单位。

## **第二章 引进高层次人才的条件与程序**

**第五条** 引进卫生健康国家级人才。国家级人才，一般为发达国家科学院院士或工程院院士，中国科学院院士或工程院院士，长江学者奖励计划特聘教授，国家杰出青年科学基金获得者，国家重点研发计划首席科学家，“百千万人才工程”第一、二层次人选，国家有突出贡献的中青年专家，国医大师、全国名中医、岐黄学者，以及其他同一层次人才。

**第六条** 引进卫生健康领军人才，领军人才应同时符合以下条件：

(一)基本条件：具有博士学位、正高级职称、年龄不超过 55 周岁。

(二)科研教学水平：掌握专(学)科领域的研究进展和前沿动态，具有较高的科研、教学水平，并至少具备下列条件之一：

1.在重大疾病预防、诊治和医学科技创新方面有突出贡献，近5年作为主要研究人员获得国家级科技成果奖励(前5位)，或省部级科学技术一等奖(前3位)，或省部级科学技术二等奖(前2位)。

2.近5年作为第一作者(包括第一通讯作者)在国内核心期刊(含一类国家级中医杂志)或国外有较大影响的专业期刊上发表论文10篇以上(其中，SCI(E)收录论文(IF $\geq$ 5或II区以上论文)5篇，及中华医学会系列杂志论文2篇);或在国内外核心期刊(含一类国家级中医杂志)或国外有较大影响的专业期刊上发表论文5篇以上(其中，SCI(E)收录论文IF $\geq$ 10或I区以上论文1篇，及中华医学会系列杂志论文2篇)。

(三)专业学术地位：临床实践和科技创新成就突出学术技术水平处于国内先进、省内领先，并至少具备下列条件之一：

1.现任国家级临床重点专科或省级临床医学中心、省级重点学科(含中医、公共卫生)带头人，在国内具有较高知名度和影响力、能够有效解决重大疾病防治或复杂疾病诊治等问题。

2.担任省级医学会(中医药学会)等专业委员会主任委员以上职务(含候任)。

3.入选江苏省“333高层次人才培养工程”第一层次培养对象、江苏省双创人才、国家卫生健康突出贡献中青年专家、江苏

省医学创新中心负责人、江苏省医学重点学科(实验室)负责人、全国老中医药专家学术经验继承指导老师、国家中医学术流派代表性传承人、省名中医，以及其他同一层次人才。

**第七条** 引进卫生健康高端人才，高端人才应同时符合以下条件：

(一)基本条件：具有硕士以上学位、正高级职称、年龄在 50 周岁以下。

(二)科研水平：具有较高的科研水平，并至少具备下列条件之一：

1.近五年作为主要研究人员获得省部级科学技术二等奖以上(前 3 位),或市级科学技术奖(省医学会医学科技奖)二等奖以上(第 1 位),或省医学新技术引进 一 等奖(第 1 位)。

2.近 5 年作为第一作者在国内核心期刊(含一类国家级中医 杂志)或国外有较大影响的专业期刊上发表论文 6 篇以上(其中，SCI(E)收录论文 (IF≥5 或 II 区以上论文)2 篇，或中华医学会系列杂志论文 2 篇);或在国内核心期刊(含一类国家级中医杂志)或国外有较大影响的专业期刊上发表论文 4 篇以上(其中，SCI(E)收录论文(IF≥10 或 I 区以上论文)1 篇，或中华医学会系列杂志论文 3 篇)。

(三)专业学术地位：有较高的学术与技术水平，较强的科技创新和临床(或公共卫生)实践能力，学术技术水

平处于省内先进，并至少具备下列条件之一：

1.现任省级临床重点专科或发达地区市级临床医学中心或市级重点学科(含中医、公共卫生)带头人，在省内具有较高知名度和影响力、能够有效解决重大疾病防治或复杂疾病诊治等问题。

2.担任省级医学会(中医药学会)等专业委员会副主任委员以上职务(含候任)。

3.入选江苏省“333 高层次人才培养工程”第二层次培养对象、江苏省特聘医学专家、江苏省有突出贡献中青年专家，以及其他同一层次人才。

**第八条** 加大医学院校博士研究生引进力度，鼓励在职攻读博士学位。充分发挥国家博士后科研工作站及省博士后创新实践基地平台作用，加大博士后招录，提升人才队伍学历层次及创新能力。

**第九条** 卫生健康人才引进原则上采取全职刚性引进，能连续在引进单位工作 5 年以上。

国家级人才及紧缺的领军人才可以柔性引进，采用聘期制引进方式，一般聘期为 3 年，聘期内每年在引进单位累计工作时间应在 60 个工作日以上。

**第十条** 各医疗卫生单位根据本单位人才队伍建设需求，制定人才引进规划并组织实施。单位有引进意向后，先报同级卫健

部门进行资格审查，审核通过后按规定引进。对需引进各级高层次人才中的其他同一层次人才，须由同级卫健、编办、人社、财政四部门共同会商一致后，方可按规定引进。

### 第三章 经费资助及保障措施

**第十一条** 对引进的卫生健康国家级人才，给予 300 万元一次性购房补助，分 5 年给予 1000 万元科研经费资助。对引进的卫生健康领军人才，给予 100 万元一次性购房补助，分 5 年给予 300 万元科研经费资助。对引进的卫生健康高端人才，给予 50 万元一次性购房补助，分 5 年给予 100 万元科研经费资助。

**第十二条** 对柔性引进的卫生健康国家级人才及紧缺领军人才，根据实际工作天数、工作量、工作绩效，给予每人每月 4-10 万元生活津贴。对新招录或在职攻读博士并取得教育部认定的医学及医学相关类博士学历和学位的，给予每年 2 万元科研补助，连续补助 5 年；一次性给予 30 万元购房补助。

**第十三条** 对人才引进的购房补助、科研经费以及柔性引进人才的生活津贴，由引进人才单位及隶属同级财政承担，财政与单位按 1:1 分担，其中柔性引进按财政与单位 1:2 分担。

**第十四条** 对全职引进的高层次人才薪酬待遇可比照相应的等级岗位定级定酬，或以协议确定。对引进的卫生健康高端以上人才在配偶就业等方面同等条件下优先给予安排，向符合条件的高层次人才提供子女义务教育入学的优质精准服务。

## 第四章 管理考核

**第十五条** 全职引进的人才纳入“龙城强医”工程市高层次卫生健康人才管理。各级卫健部门制定符合本地实际的绩效考核办法，突出人才培养、创新能力、业绩贡献等内容，实施引进5年内初期、中期、终期绩效考评，考评结果作为参与市相关人才项目的参考依据。实行年度评估和期满验收制度。

柔性引进人才根据协议绩效完成情况给予相应生活津贴。

**第十六条** 市卫健委、市委组织部、市编办、市财政、市人社、市教育局要按照职责分工，加强组织协调，协同完善政策。建立联席会议制度，定期召开部门协调会议，及时协调解决卫生健康人才引进过程中需要解决的重大问题。

**第十七条** 各地、各单位是卫生健康高层次人才引进的责任主体，应切实加大工作力度，提高引进工作成效。各辖市(区)可在本实施办法基础上制定卫生人才引进办法，人才引进按就高不重复原则执行。

常州市卫生健康委办公室

2023年7月14日

# 苏 州 市

## 市委办公室 市政府办公室 关于印发《苏州市人才乐居工程实施意见（试行）》的通知

苏委办发〔2017〕54号

各市、区委和人民政府，苏州工业园区、苏州高新区、太仓港口工委和管委会；市委各部委办局，市各委办局，市各人民团体，各大专院校和直属单位：

经市委、市政府领导同意，现将《苏州市人才乐居工程实施意见（试行）》印发给你们，请结合各自实际，认真贯彻落实。

中共苏州市委办公室

苏州市人民政府办公室

2018年6月7日

# 苏州市人才乐居工程实施意见（试行）

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神,大力实施创新驱动和人才优先发展战略,根据省委《关于聚力创新深化改革打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》（苏发〔2017〕3号）和市委、市政府《关于进一步推进人才优先发展的若干措施》（苏委发〔2016〕28号）精神,决定实施人才乐居工程,现提出如下意见。

## 一、总体要求

乐居方能乐业。加强人才乐居保障既是提升人才竞争力的现实迫切需求,也是提升城市品质的长远战略举措。实施人才乐居工程要紧紧围绕苏州勇当“两个标杆”、落实“四个突出”、建设“四个名城”的决策部署,坚持政府引导、市县联动、部门协同、社会参与,实现多主体供应、多渠道保障、多元化投入,分层分类解决各类人才的居住需求,力争首购住房保障率、过渡住房保障率“两个100%”,更好地吸引和留住优秀人才在苏创新创业,为苏州推动高质量发展、争做“强富美高”新江苏建设先行军排头兵提供坚强的人才保障和智力支撑。

## 二、基本原则

1.统筹推动、因地制宜。根据人才规模、结构、分布、需求等情况,综合考虑产业特征、房价水平和工作基础等因素,强化

宏观调控，科学合理规划，保证供需平衡，努力实现既满足人才需求，又防止盲目建设，打造乐居乐业、近悦远来的人才环境。

2.分层保障、适度普惠。针对人才的居住需求，坚持分层次保障，为各类人才提供更为适切的乐居选择。坚持统筹兼顾、以用为本，提高政策的普惠性，提升首购满足度、租赁便捷度，增强人才乐居的获得感和可预期性。

3.市场导向、多措并举。在加大政府投入的同时，通过土地、财税、金融等政策，撬动社会资本投入。采取租购并举、以租为主、租售补相结合的方式，构建系统完备、形式多样的人才乐居保障体系。

### 三、适用对象

人才乐居工程适用于我市各类企业和列入支持目录的公益类事业单位，首次从苏州大市以外全职引进，且个人及家庭在苏无自有住房和购房记录的相关人才，主要包括五类：

1.顶尖型人才（A类）。包括诺贝尔奖获得者，国家最高科学技术奖获得者，中国科学院院士，中国工程院院士，发达国家权威学术机构会员（或称“院士”）；以及其他经认定相当于上述层次的人才。

2.领军型人才（B类）。国家“千人计划”人才（青年项目除外），“万人计划”人才（青年拔尖除外），“长江学者”特聘教授，国家杰出青年基金获得者，中国科学院“百人计划”入选者；省“双

创人才”（含省“双创团队”领军人才），省“333工程”一、二层次培养对象；姑苏人才计划资助的领军或相当于领军人才；以及其他经认定相当于上述层次的人才。

3.拔尖型人才（C类）。“四青”人才：国家“千人计划”人才（青年项目）、“万人计划”人才（青年拔尖人才）、长江学者奖励计划（青年学者项目）、国家优秀青年科学基金获得者；新引进的年缴纳工资薪金个人所得税达10万元及以上的高管和技术骨干；以及其他经认定相当于上述层次的人才。

4.骨干型人才（D类）。高等院校、科研院所直聘的副教授（副研究员）及以上或相当职务者；留苏创新创业的博士后；省“333工程”三层次培养对象；新引进的年缴纳工资薪金个人所得税5~10万元的高管和技术骨干；以及其他经认定相当于上述层次的人才。

5.储备型人才（E类）。全日制硕士及以上研究生；符合各地紧缺专业目录的全日制本科毕业生；符合各地紧缺工种目录和相关条件的高技能人才；中级职称及以上专技人才；自主创业并带动3人及以上就业的普通高校或职业院校毕业生。苏州本地普通高校或职业院校毕业生在苏就业创业的，视同为引进。

#### 四、乐居方式

1.乐居购房贴。支持A类、B类人才自购商品房，A类人才可按“一事一议”给予最高500万元购房贴；B类人才给予最

高 250 万元购房贴。获得购房贴所购商品房，应当满一定年限后方可上市交易。

2.乐居优购房。各地可结合实际，探索建设一定数量的人才优购房，重点面向 C 类及以上人才优惠出售，并应设路一定的限制转让期。有条件的地方，可适当扩大受惠面。

3.乐居优租房。各地、各单位筹建的人才优租房，重点向 D 类及以上人才配租，有条件的也可向 E 类人才提供。租赁期限一般不超过 3 年，租金应低于同类区域市场平均租金，A 类、B 类人才可免租金入住。乐居租房贴。A~D 类人才可分别给予不低于 8000 元/月、5000 元/月、3000 元/月、1500 元/月的租房贴；E 类人才，按博士（正高级职称）不低于 800 元/月、硕士（副高级职称、高级技师）不低于 600 元/月、本科（中级职称、技师）不低于 400 元/月给予租房贴。补贴期限一般不超过 3 年。补贴期间，入选相关人才计划享受待遇或获得购房贴的，停止发放租房贴，并作相应扣除。获得优购房或优租房的，停止发放租房贴。退出优租房继续申请租房贴的，享受时限作相应扣除。

4.乐居直通车。A~E 类人才购买首套自住住房，可不受户籍、个税和社保缴纳时限等限制。

5.乐居助力贷。A 类、B 类人才首次使用公积金贷款购买首套住房的，最高可放宽至贷款限额的 4 倍。C 类人才首次使用公积金贷款购买首套住房的，最高可放宽至贷款限额的

2 倍。符合专项人才计划和政策的人才，按照相应文件执行。按照引进地区或单位的政策，已享受安家费、住房等类似待遇的，一般不重复享受购房贴、租房贴。

6.同一人才同时符合货币补贴和实物配路的，只可选择一种方式，不得同时享受。同一人才涉及不同人才类别档次的，按就高不重复原则执行。夫妻双方都符合条件的，货币补贴可叠加享受，实物配路仅可按一套配租（配售）。

## 五、保障措施

1.加大人才乐居投入。市县两级每年应足额保障人才乐居工程投入。按照属地化原则，各类人才的乐居保障由单位所在地统一负责落实。对县级市和市辖区分别按人才住房建设新增总投入的 10%、20%给予奖励，由住建部门会同财政部门审核并报市政府批准后拨付。市辖区所涉货币补贴按人才所在企事业单位税收征收级次分担，在市本级的由市级财政承担 50%，由所在区审核后先行发放，市级财政按实拨付。涉及姑苏区奖补比例另行确定。符合市级以上专项人才计划和政策的人才，仍按原有文件规定的资金渠道分级承担。

2.加强人才住房规划。各地应综合考虑城市发展规划、人口变化趋势、人才引进需求、区域住房存量等情况，合理确定人才住房建设规模和布局，项目选址应综合考虑教育、医疗、交通、产业等公共配套。每年新增居住用地中，应优先安排一定比例的

土地指标用于人才住房建设。政府投资建设的用于人才保障的公共租赁住房，可采用划拨方式供地。

3.加大人才住房供给。人才住房由各地负责建设，可采用建设、购买、租赁等多种方式筹集，重点筹集人才优租房。鼓励探索采取市场化方式整合社会房源，纳入优租房保障体系。各地新增招拍挂出让的商品住宅项目，可视地块情况择优配建一定比例的人才优租房或优购房。新建或扩建的各类产业园区、创新载体，应就地配建或就近建设人才优租房。符合条件的人才优租房适用保障性住房的优惠政策。鼓励用人单位自建。鼓励人才聚集的大型企事业单位、开发区，在符合土地利用总体规划、城市总体规划和控制性详细规划的前提下，经政府批准并完善相关审批手续后，可利用自有存量土地建设人才公寓（公共租赁房）。

4.加强人才优租房管理。建立人才优租房准入、分配、退出、监督管理机制，建立和完善优租房事业长远发展的管理规划。用科学理念和先进技术进行规范管理，健全完善相关规章制度，让各类人才租得放心、住得安心，使国有资产保值增值。

## **六、工作机制**

1.领导机制。由各地政府牵头建立联席会议制度，组织、人社、科技、住建、规划、国土、财政、物价、住房公积金管理中心等部门各司其职、通力配合，协商研究涉及的重大事项，推进人才乐居工程的组织实施。

2.分工机制。对人才的资格认定，A类、B类由市级人社部门会同相关部门制定和发布目录，各地负责政策落实；C类及以下人才由各地制定目录，报市级人社部门审核备案，再进行资格认定和政策落实。对人才住房的保障，由市级住建部门会同相关部门根据住房制度和调控政策，加强统筹指导，各地年度建设计划报市级住建部门备案。各地应畅通信息反馈渠道，及时解决人才乐居的合理诉求。

3.考核机制。将人才乐居工程实施情况纳入各地党建述职和人才科技工作目标责任制考核体系，相关部门履职情况纳入机关部门绩效管理考核体系，考核结果作为衡量领导班子和领导干部政绩的重要依据。

4.监督机制。建立人才乐居工程信息共享机制，杜绝重复享受、骗租骗购、转租转卖、骗提骗贷住房公积金等违规违法现象。对弄虚作假的单位和个人，纳入失信联合惩戒系统。除追回相应补贴或住房外，按规定追究法律责任，并取消本人及所在单位申请各类人才政策的资格。对不符合政策享受情形的，及时调整。

以往政策文件与本意见不一致的，按本意见执行。各地可结合实际制定相应细则。

政策咨询单位:苏州市人力资源和社会保障局

联系电话:0512-65811070

# 关于转发《姑苏卫生人才计划实施细则》的通知

苏委办发〔2017〕77号

各市、区委和人民政府，苏州工业园区、苏州高新区、太仓港口工委和管委会；市委各部委办局，市各委办局，市各人民团体，各大专院校和直属单位：

经市委、市政府领导同意，现将《姑苏教育人才计划实施细则》《姑苏卫生人才计划实施细则》转发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

中共苏州市委办公室 苏州市人民政府办公室

2017年8月7日

## 姑苏卫生人才计划实施细则

为深入推进人才强市和科教强卫战略，加快医学专家团队引进，加强人才队伍建设，促进我市卫生计生事业发展，更好地保障人民健康，根据中共苏州市委、苏州市人民政府《关于进一步推进人才优先发展的若干措施》（苏委发〔2016〕28号）精神，制定本细则。

## 第一章 总则

**第一条** 姑苏卫生人才计划分为人才引进和分层培养两大类实施。

**第二条** 姑苏卫生人才计划由苏州市人才工作领导小组办公室会同苏州市卫生和计划生育委员会（以下简称“市卫生计生委”）组织实施。5年内在全市各级各类卫生计生单位，引进200名卫生特聘人才，分层次培养10名卫生领军人才、100名卫生重点人才、300名卫生青年拔尖人才。

## 第二章 人才引进

**第三条** 人才引进指从苏州大市范围以外引进，分临床医学专家团队引进、卫生高层次人才柔性引进和特聘人才全职引进。

**第四条** 实施临床医学专家团队引进计划。鼓励医院从境内外引进临床水平高、实践经验丰富、能熟练解决复杂疑难技术问题、医疗技术和临床实践效果获同行认可的顶级临床医学专家团队，快速提升临床技术水平。实施办法由市卫生计生委、市财政局另行制定。

**第五条** 卫生高层次人才柔性引进。鼓励各类卫生计生单位

在不改变人才与原单位人事关系的前提下，以契约管理为基础，以临床指导、科研合作、培训咨询等形式柔性引进人才。柔性引进的人才须具备以下条件之一：

（一）三甲医院或省级以上公共卫生单位工作的省级以上重点学（专）科带头人，或担任省级学会专业委员会副主委以上职务；

（二）在国内外知名高校、科研院所任相当于教授（国外可放宽到副教授级）职务，国外高层次临床医学人才应有所在国医师执照。

用人单位须与人才签订以提升人才与学科建设为主、目标任务可量化、易考核的协议，且人才每年在苏工作时间不少于 30 个工作日。按用人单位根据协议实际支付劳动报酬的 30% 对用人单位予以奖励，单个人才不超过 10 万元，同一单位每年资助总额不超过 100 万元。已享受临床医学专家团队计划资助的人才不列入资助范围。

**第六条** 特聘人才全职引进。根据我市卫生学科发展和人才队伍建设需要，全职引进一批符合卫生学科建设需要，具有较高专业技术能力和学术能力的特聘人才。重点引进具有发展潜力、富有创新精神的中青年专业技术人才，为其创造良好的工作平台和条件。

**第七条** 特聘人才分 A、B、C 三类，基本资格和条件如下：

### （一）A 类特聘人才

一般应具有博士学位、正高级职称，一般不超过 55 周岁。熟练掌握本专业前沿核心技术，近五年主持过省部级以上科研课题或有重大影响的科研项目，且取得过以下业绩之一：

作为主要研究人员获得国家级科研成果奖励（前 5 位），或省部级科学技术一等奖（前 3 位），或省部级科学技术二等奖（前 2 位）；

1. 省级重点学（专）科带头人，省级医学或公共卫生领域重点人才；

2. 担任省级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会副主委以上职务（含候任）；

3. 近五年作为第一作者在国内核心期刊（含一类国家级中医杂志）或国外有较大影响的专业期刊上发表论文 6 篇以上（其中被 SCI 收录 3 篇以上，影响因子 6 分以上）。

### （二）B 类特聘人才

一般应具有硕士以上学位、副高级以上职称，一般不超过 45 周岁。掌握本专业前沿核心技术，近五年主持过地市级以上的科研课题 2 项以上，且取得过以下业绩之一：

1. 作为主要研究人员获得省部级以上科研成果奖励（前 5 位），或地市级科学技术二等奖（前 3 位），或市厅级科研项目主要负责人（前 2 位）；

2. 地市级重点学（专）科带头人，地市级医学或公共卫生领域重点人才；

3. 担任地市级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会副主委以上职务（含候任）；

4. 近五年作为第一作者在国内核心期刊（含一类国家级中医杂志）或国外有影响的专业期刊上发表论文 4 篇以上（其中被 SCI 收录 2 篇以上，影响因子 4 分以上）。

### （三）C 类特聘人才

具有硕士以上学位或中级以上职称，一般不超过 40 周岁。掌握本专业前沿技术，有独立解决本专业问题的经验及从事一定水平科学研究的能力，且取得过以下业绩之一：

1. 参与地市级科研课题 1 项以上（前 3 位），或获得地市级科学技术三等奖以上（前 3 位），或地市级医学新技术引进奖二等奖以上（前 3 位）；

2. 地市级医学或公共卫生领域青年人才；

3. 担任地市级医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会委员。

符合公布的卫生紧缺学科目录、急需引进的特殊专业人才，上述条件可适当放宽。

**第八条** 符合条件的卫生计生单位，经主管部门、人社、财政批准和市人才办主任会议审定，可不受岗位总量、最高等级和

结构比例限制，为特聘人才设立特聘岗位。

**第九条** 特聘人才可采用一人一议的协议工资，经主管部门审核及人社、财政部门批准后执行，协议薪酬工资不计入单位绩效工资总量。

**第十条** 特聘人才引进每年组织一次，具体程序如下：

1. 用人单位考察。由用人单位组织对拟引进人才进行考察，重点考察其临床专业技术水平、学术研究方向、学科影响力等。经考察拟引进的，形成综合材料报当地卫生计生部门。

2. 卫生计生部门初审。卫生计生部门根据用人单位提供的报告及相关资料进行初审，提出是否同意引进的意见。

3. 人社、编制部门审核。按照行政隶属关系，对符合条件的特聘人才，相关人社、编制部门进行核准，办理用编、录用、调动等手续。

**第十一条** A类、B类、C类特聘人才分别给予250万元、150万元、50万元安家补贴，自认定并完成购房手续后下一年度起分两年拨付。特聘人才购买自住住房申请住房公积金贷款的，不受缴存时间限制，可按还款能力（公积金缴存基数）计算可贷额度，A类、B类特聘人才贷款额度可放宽至最高限额的4倍，C类特聘人才贷款额度可放宽至最高限额的2倍。

### 第三章 分层培养

**第十二条** 实施卫生人才分层培养计划，分为卫生领军人才、卫生重点人才和卫生青年拔尖人才三个层次，每两年组织一次。卫生特聘人才在苏全职到岗满两年后，可申报相应层次的培养计划。

**第十三条** 人才培养坚持公开、公平、公正，本着鼓励创新、激发活力的原则执行。

**第十四条** 申报卫生人才分层培养计划的卫生人才应遵纪守法，爱岗敬业，治学严谨，具有强烈的事业心、责任感和高尚的医德医风。各层次申报对象的基本资格和条件如下：

#### （一）领军人才

申报领军人才培养计划的一般应具有博士学位、正高级职称、一般不超过 55 周岁，从事临床、公卫、科研工作。掌握本学科领域的研究进展和前沿动态，具有带领本学科在前沿领域赶超先进水平的能力，并在临床实践和基础与卫生应用研究中取得创造性成果，学术技术成就突出。近五年主持过省部级以上科研课题或有重大影响的科研项目，且取得过以下业绩之一：

1. 作为主要研究人员获得国家级科研成果奖励（前 5 位），或省部级科学技术一等奖（前 3 位），或省部级科学技术二

等奖（前 2 位）。

2. 省级重点学（专）科带头人，对某一疾病的防治研究有重大发现，开创了独特的治疗模式，具有良好的临床疗效，取得了显著效益；或在省内公共卫生领域担任领军人物，在较大范围有效地防治、控制和消除疾病，解决卫生技术重大难题，得到国内外同行公认。

3. 担任省级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会副主委以上职务（含候任）。

4. 近五年作为第一作者在国内核心期刊（含一类国家级中医杂志）或国外有较大影响的专业期刊上发表论文 5 篇以上（其中被 SCI 收录 2 篇以上）。

## （二）重点人才

申报重点人才培养计划的一般应具有硕士以上学位、副高级以上职称，一般不超过 45 周岁。掌握本学科国内外最新进展，有独立解决本专业疑难复杂问题及从事高水平科学研究的能力和经历，在临床实践和基础与应用研究中有创新性的成果，具有较高的学术价值。近五年主持过地市级以上的科研课题 2 项以上，且取得过以下业绩之一：

1. 作为主要研究人员获得过省部级以上科研成果奖励（前 5 位），或地级市科学技术二等奖（前 3 位），或市厅级科研项目主要负责人（前 2 位）。

2. 市级重点学（专）科带头人，对某一疾病的防治研究开创较为独特的治疗模式，具有良好的临床疗效，取得显著效益；或市内公共卫生领域担任领军人物、入选省级以上公共卫生领域专业委员会专家库或参与制定省级以上行业标准的专家，在较大范围有效地防治、控制和消除疾病，解决卫生技术难题，得到同行公认。

3. 担任地市级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会副主委以上职务（含候任）。

4. 近五年作为第一作者在国内核心期刊（含一类国家级中医杂志）或国外有影响的专业期刊上发表论文 3 篇以上（其中被 SCI 收录 1 篇以上）。

### （三）青年拔尖人才

申报青年拔尖人才培养计划的应具有硕士以上学位、中级以上职称、一般不超过 40 周岁。掌握本学科领域的国内最新进展，有独立解决本专业问题的经验及从事一定水平科学研究的能力，且取得过以下业绩之一：

1. 参与地市级科研课题 1 项以上（前 3 位），或获得地市级科学技术三等奖以上（前 3 位），或地市级医学新技术引进奖二等奖以上（前 3 位）；

2. 担任地市级医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会委员；

3. 近五年作为第一作者在国内核心期刊（含一类国家级中医杂志）或国外有影响的专业期刊上正式发表论文 3 篇以上。

**第十五条** 对列入卫生领军人才、重点人才和青年拔尖人才相应层次培养计划的人才，分别给予 15 万元、10 万元、5 万元一次性奖励，自认定后下一年度一次性拨付。

**第十六条** 列入卫生领军人才、重点人才和青年拔尖人才相应层次培养计划的人才，在 5 年培养周期内（自认定后下一年度起计），可分别享受 100 万元、60 万元、30 万元的项目资助额度。重点资助团队建设、平台建设、国际合作、学术交流等项目。资助项目侧重于目前卫生事业急需解决的难题和重点问题，且不得与已获得各级各类资助的项目重复，禁止同一项目多头申报。资助项目与科教兴卫项目同步申报、同批评审。

**第十七条** 项目资助每年申报一次，人才凭项目计划书和详细预算申报资助，经卫生计生主管部门评审立项后，按预算先期拨付 50% 的启动经费。项目结束并经考察达成预期目标的，在额度内按实际支出拨付资助。5 年内，单个人才申报项目原则上不超过 2 个。项目资助经费按规定拨付至人才所在单位，规范管理、专款专用。项目评审管理办法由市卫生计生委另行制定。

**第十八条** 卫生人才和项目申报按属地化原则，采取个人申报与组织推荐相结合。各县级市、区卫生计生单位向所在地卫生计生部门申报，市直属卫生计生单位和省部属医院向市卫生计生

委申报。申报须经单位推荐、资格审查、遴选上报、专家评审、集体研究、社会公示等程序。公示无异议的，发文确认后拨付奖励和资助。公示有异议的，由市卫生计生委核查并提出处理意见。

**第十九条** 完善卫生人才工作激励机制，鼓励用人单位加大人才工作力度，对培养和引进成效突出的单位给予 10~50 万元奖励。单位用于人才培养奖励个人的相关经费，不纳入单位绩效工资总量，具体奖励范围、标准和流程等规定由市卫生计生委会同市人社局另行制定。

## 第四章 考核和资金管理

**第二十条** 用人单位是人才引进、培养和使用的主体，应认真做好日常管理与服务工作，搭建发展平台，落实配套政策，对获评的各类卫生人才实行严格的目标管理。人才须与用人单位签订不少于五年的服务协议，明确工作目标、工作内容、工作业绩和经费使用等情况。用人单位在申报人才和项目中如有违反规定、弄虚作假行为，或配套经费落实不到位的，取消该单位设置特聘人才引进岗位和推荐分层培养对象的资格。

**第二十一条** 各级卫生计生部门应督促和指导用人单位细化工作目标，定期组织对获资助人才进行考核，并每年对用人单位引才育才、政策执行等情况进行抽查。考核结果分为优秀、合格、

基本合格和不合格四个等次，考核结果与拨付经费挂钩。人才在考核期内经查实有下列情形之一的，用人单位应与其解除聘任合同，取消其相关待遇和资助，追缴资助资金并按规定追究相关法律责任。

- （一）在聘期内到岗工作时间严重不足的；
- （二）未能履行岗位职责、完成既定工作目标与任务的；
- （三）有弄虚作假行为的；
- （四）有学术不端行为或违反学术道德规范的；
- （五）出现违法、违纪行为，造成恶劣影响的；
- （六）当年年度考核不合格或连续两年基本合格的。

**第二十二条** 本细则所涉及的奖励资金由市人才开发专项资金全额承担。安家补贴和项目资助按现行财政体制分级承担，其中市辖区的补贴和资助资金由市、区财政、用人单位按1：1：2分担。市直属卫生计生单位和省部属医院的相关补贴和项目资助按市人才开发资金和用人单位1：1分担。

**第二十三条** 引进的特聘人才仅认定一次，安家补贴以认定时的类别为最终标准。分层培养的卫生人才符合条件的可申报滚动培养，同一对象入选更高层次培养对象的，一次性奖励和项目资助按照就高不重复的原则执行。

## 第五章 附则

**第二十四条** 各县级市、区可根据本地实际，参照本细则制定相应的政策措施。

**第二十五条** 本细则自颁布之日起实施。原《苏州市姑苏卫生人才计划实施细则（试行）》（苏办发〔2011〕14号）自行废止。

政策咨询单位:苏州市卫生健康委员会

联系电话:0512-65223179

# 市委办公室 市政府办公室关于印发《苏州市引进顶尖人才（团队）“一人一策”实施办法（试行）》的通知

苏委办发〔2019〕99号

各市、区委和人民政府，苏州工业园区、苏州高新区、太仓港口工委和管委会；市委各部委办局，市各委办局，市各人民团体，各大专院校和直属单位：

经市委、市政府领导同意，现将《苏州市引进顶尖人才（团队）“一人一策”实施办法（试行）》给你们，请结合各自实际，认真贯彻落实。

中共苏州市委办公室 苏州市人民政府办公室

2019年6月5日

## 苏州市引进顶尖人才（团队）“一人一策”实施办法（试行）

**第一条** 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，构建更加灵活开放高效的引才机制，大力引进苏州高质量发展亟需的顶尖人才（团队），进一步增强我市人才竞

争力和国际显示度，根据省、市“人才新政”精神，结合我市实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称的顶尖人才（团队）是指处于世界科技前沿和国际顶尖水平，掌握关键核心技术，能够为苏州高质量发展带来重大影响、重大突破的战略科学家、学术带头人、卓越管理者等国内外一流人才（团队）。

**第三条** 未来五年，率先在科技、卫生、文化、金融等领域，紧扣全市重大工程项目、大科学装置、首席科学家工作室、新型研发机构等重点建设任务，争取引进一批顶尖人才（团队）。根据顶尖人才（团队）的个性化需求，建立“一事一议”灵活快速决策机制，给予量身定制、上不封顶的特殊支持。

**第四条** 顶尖人才（团队）分为创业类、企业创新类和事业单位创新类三大类。创业类是指领衔创办企业的顶尖人才（团队）；企业创新类指受聘于企业的顶尖人才（团队）；事业单位创新类指受聘于高校、科研院所、医疗、文化等事业单位，以及领衔创办新型研发机构或其他非盈利性机构的顶尖人才（团队）。

**第五条** 引进顶尖人才（团队）坚持国际化、市场化思维，突出同行评议、市场评价，一般应全职新引进。创业类顶尖人才占股应不少于 20%或为自然人第一大股东，个人货币出资不少于 100 万元，地方资助额在 5000 万元以上。企业创新类、事业单位创新类顶尖人才应与用人单位签订正式劳动合同或聘用合同，

企业支付的税前薪金应不低于 100 万元，入选后能继续在引进单位服务 3 年以上。特殊情形需采取柔性方式引进的，每年实际在苏工作时间一般应不少于 3 个月。

**第六条** 获得立项的顶尖人才（团队），可享受以下共性化扶持政策：

1. 顶尖人才按乐居工程 A 类对象给予保障；经顶尖人才举荐，团队核心成员可按乐居工程 B 类或 C 类对象享受乐居政策，团队中的其他青年骨干，可按一定名额直接入选姑苏重点产业紧缺人才计划，或参照专项人才计划中相应层次对象，享受相关政策。

2. 优先推荐顶尖人才及其团队核心成员申报省级以上重点人才工程，优先支持顶尖人才（团队）所在平台（企业）设立博士后工作站，享受苏州市博士后相关政策。开辟顶尖人才（团队）职称评审绿色通道，可直接授予和比照认定相应职称。

3. 顶尖人才及其团队核心成员可按优秀人才贡献奖励办法的第一类对象享受政策。顶尖人才（团队）发起组织的高层次学术活动、论坛等，可直接列入我市高层次学术活动资助范围。

4. 将顶尖人才作为党委联系服务重点对象，符合条件的优先推荐担任“两代表一委员”。为顶尖人才提供最高等级人才服务和生活待遇，为其团队成员分层分类提供服务保障，开辟就医绿色通道，配备健康顾问，优先保障子女教育需求。

**第七条** 获得立项的顶尖人才（团队），可享受以下个性化

扶持政策：

### （一）创业类

顶尖人才（团队）符合相应条件的，可直接立项姑苏重大创新团队，且可突破原政策支持限额，具体支持额度通过“一事一议”确定。根据创办企业发展需要，优先保障充足的发展空间。

### （二）企业创新类

顶尖人才（团队）符合相应条件的，可直接立项姑苏重大创新团队、临床医学专家团队，且可突破原政策支持限额，具体支持额度通过“一事一议”确定。或根据平台建设、薪酬水平等可量化的投入情况，给予一定的综合资助，具体支持额度通过“一事一议”确定。

### （三）事业单位创新类

1. 顶尖人才（团队）符合相应条件的，可直接立项姑苏重大创新团队、临床医学专家团队，且可突破原政策支持限额，具体支持额度通过“一事一议”确定。或根据平台建设、薪酬水平等可量化的投入情况，给予一定的综合资助或协议工资，具体支持额度通过“一事一议”确定。可为顶尖人才（团队）量身创设发展平台和工作机构，不受行政级别、事业编制、岗位设置、工资总额等限制。按需提供科研设备和发展场地，按需配备科研支撑人员和行政服务人员。充分赋予顶尖人才创新自主权，可自主组建团队、自主支配经费、自主使用设备、自主决定技术路线。顶尖人

才（团队）的财务报销由团队负责人总负责，实行总额控制，提高科研经费使用便捷度。顶尖人才（团队）的协议薪酬，在事业单位原绩效工资总额外列支。科研项目绩效支出不计入项目承担单位绩效工资总额基数。鼓励顶尖人才（团队）开展科研成果转化，科研成果转化净收入的70%以上用于奖励顶尖人才（团队），市级财政资助的科研项目提高人员绩效支出比例至70%。

**第八条** 顶尖人才（团队）认定程序主要包括提出动议、审核评估和研究认定。

1. 提出动议。根据人才（团队）所属行业领域，由所在县级市、区行业主管部门会同人才办，经当地党委政府同意后，向市行业主管部门提请“一人一策”动议。动议申请报告应包含项目概况、人才（团队）背景、可行性论证、立项建议、绩效目标和配套支持等内容。

2. 审核评估。市行业主管部门通过形式审查并同意受理后，牵头组织尽职调查，了解人才（团队）相关背景，评估行业领先地位和影响力；组织同行评议，评估项目可行性，可邀请市人才特聘顾问参与，具体方式由行业主管部门结合行业特点单独确定；组织财务、法律、管理、知识产权等专家，评估项目的绩效目标、财务预算、配套方式的科学性、精准性。市行业主管部门应在正式受理之日起20个工作日内，形成“一人一策”评估报告和建议方案并报市人才办。

3. 研究认定。“一人一策”建议方案经市人才办主任会议审议后,由市行业主管部门会同市人才办,报请市政府专题会议研究,并报市委市政府主要领导同意后发文认定。特别重大的项目,视情提交市政府常务会议、市委常委会会议审议后发文认定。

**第九条** 顶尖人才(团队)“一人一策”工作由市委市政府统一领导,市人才工作领导小组统筹协调,创业类、企业创新类由市科学技术局负责受理,市委宣传部、市卫生健康委员会、市地方金融监督管理局负责各自领域顶尖人才(团队)的受理。市发展和改革委员会、工业和信息化局、自然资源和规划局、住房和城乡建设局、生态环境局等部门积极配合做好涉及事项的协调落实。

**第十条** 按照“一事一议”确定的对顶尖人才(团队)支持额度,落户地为县级市的,市级财政承担10%;落户地为市辖区的,市级财政承担30%(落户地为姑苏区的按50%)。姑苏重大创新团队和临床医学专家团队限额内的部分,仍按原比例承担。

市级财政承担部分,由所在县级市、区先行垫付后,市级财政在下一年度同步按进度奖励给相关县级市、区。市级财政承担的奖励部分,市行业主管部门有相关专项资金的,在限额内仍按原资金渠道列支;在限额之外及没有专项资金的,从市人才开发资金中列支。涉及安家补贴的,按人才乐居工程规定的资金渠道列支。

**第十一条** 市县两级行业主管部门应与用人单位签订多方协议，跟踪项目进展和绩效。用人单位应按协议规定，及时将项目年度执行情况报市县两级行业主管部门备案。实施周期内，行业主管部门可委托第三方对项目进行评估，评估结果作为拨付和调整资助经费和奖励的重要依据。

**第十二条** 顶尖人才（团队）“一人一策”立项后，不得擅自改变协议约定，降低绩效指标，违反规定的予以中止或调整。相关行业主管部门监管责任不到位的，视具体情况予以通报批评或问责处理。

**第十三条** 本办法自颁布之日起实施，凡与现行政策有重复交叉的，按就高不重复原则执行。

**第十四条** 各县级市、区可结合本地实际，参照本办法制定相应的政策措施。

政策咨询单位:苏州市人才办

联系电话:0512-68617773

# 关于印发《苏州市国内柔性引才“驻留计划”实施办法（试行）》的通知

苏人才办〔2020〕7号

各市、区人才办、科技局、财政局，市各有关单位：

现将《苏州市国内柔性引才“驻留计划”实施办法（试行）》印发给你们，请结合各自实际，认真贯彻落实。

苏州市人才工作领导小组办公室

苏州市科学技术局

苏州市财政局

2020年9月15日

## 苏州市国内柔性引才“驻留计划”实施办法（试行）

**第一条** 为进一步拓宽人才引进渠道，创新人才引进机制，大力构建全面开放的柔性引才新格局，奋力推动苏州高质量发展走在最前列，根据《关于加快人才国际化引领产业高端化发展若干政策措施的意见》（苏委发〔2020〕17号），制定本办法。

**第二条** 国内柔性引才“驻留计划”是指打破地域、户籍、身份、人事关系等人才流动中的刚性制约，按照“不求所有，但求所用；不求所在，但求所为”的原则，以“政府引导、市场配置、以用为本、契约管理”为基础的适应市场化发展要求的非全职化人才引进方式。

**第三条** “驻留计划”在苏州市人才工作领导小组办公室(以下简称“市人才办”)指导下，由苏州市科学技术局(以下简称“市科技局”)组织实施。

**第四条** 本办法适用于在苏州大市范围内注册登记，具有独立法人资格的各类企事业单位。重点支持高新技术企业、独角兽企业等科技型企业，以及建有市级(含)以上科技创新载体的企事业单位。

**第五条** 本办法引进人才的服务时限原则上不少于1年，每年实际在苏工作时间累计不少于1个月，并符合下列条件之一：

(一) 具有博士研究生学历学位人员；

(二) 具有高级专业技术职务任职资格人员；

(三) 用人单位急需引进的专门人才或具有特殊技能的人才。

同一企业(集团)中不同的子公司(事业部)之间的人才派遣，已获市级(含)以上人才计划支持的创新创业人才不在支持范围以内。

**第六条** “驻留计划”采取事后补贴方式。以引智对象所作贡献

为依据，按照绩效择优补贴，同一用人单位单个年度享受补贴最高不超过 100 万元。主要有以下两种形式：

（一）兼职聘用引才。支持用人单位选聘市外高层次人才担任技术顾问、特聘专家等职务，为用人单位提供科学研究、人才培养、技术推广、项目开发等方面的智力服务。人才与用人单位签订工作（项目）协议且单位给付人才的年度劳务报酬在 20 万元

以上的，按报酬的 20% 给予引才补贴，单个人才最高不超过 50 万元。对新获批建设省级院士工作站的用人单位，其引进的两院院士，按用人单位给付劳务报酬的 50% 给予引才补贴，单个人才最高不超过 100 万元。

（二）载体平台引才。鼓励国内知名高校院所来苏设立具有独立法人资格的科技创新载体，推动高层次人才和科技成果向苏州同步转移。对关系在市外高校院所的高层次人才，到我市所设上述科技创新载体工作、聘期在两年（含）以上且每年实际在苏工作不少于 6 个月的，按用人单位给付劳务报酬的 30% 给予引才补贴，单个人才最高不超过 20 万元。

**第七条** “驻留计划”申报评审一般每年集中开展一次，具体程序如下：

1. 网上申报。申报单位登录“苏州市高层次人才一站式服务网上办事大厅”或“姑苏人才计划服务网”或苏州市科学技术局门

户网站，填报相关信息，并提交相应证明材料。

2.资格审查。按照属地化原则，由所在县级市、区科技局初审后统一报送市科技局，无法归口的部省属和市属单位，直接报市科技局审核。

3.综合审议。市科技局组织专家进行综合评审，形成拟补贴名单报市人才办。

4.认定发文。拟补贴名单经市人才办主任会议审定后，视情在一定范围内公示。公示无异议的，发文确认；公示有异议的，由市科技局进行核查并提出处理意见。

#### **第八条** “驻留计划”申报材料主要包含：

1.《苏州市国内柔性引才“驻留计划”申请审批表》；

2.申报单位营业执照，申报单位与人才签订的工作（项目）协议等；

3.人才的学历、学位、职称证书、社保证明、科研成果获奖证书、个人荣誉证书和发表的论文论著等；

4.申报单位给予劳务报酬的相关证明（解款单、所得税完税证明等）；

5.相关行业认证材料，项目论证、成果和绩效评估报告及其他材料等。

**第九条** 本办法所涉及的补贴资金按现行财政体制分级承担，其中市辖区的补贴资金由市、区财政按1：1分担。市级承担的

补贴资金从市人才开发资金中列支,按规定在下一年度划拨至用人单位。

**第十条** 企事业单位柔性引进高层次人才所支付的奖励和劳务报酬,可按规定在企业所得税税前扣除。

**第十一条** 用人单位对柔性引才负有引进使用、服务管理、监督考核等相关责任。在申报过程中如存在弄虚作假、多头申报、骗取补贴等情形的,纳入失信联合惩戒系统,除追回补贴经费外,取消其五年内申请各类人才、科技政策资格,并依法追究法律责任。对不符合政策享受情形的,及时调整。

**第十二条** 根据《苏州市人才开发资金管理使用办法》,由市科技局会同财政等相关部门对“驻留计划”补贴经费进行监督检查,并按规定进行专项绩效评估。绩效评估情况作为制定完善本办法的重要依据。

**第十三条** 本办法自发布之日起施行,由市人才办会同市科技局负责解释。

政策咨询单位:苏州市科学技术局

联系电话:0512-65246015

# 南通市

## 市政府关于进一步加强 卫生健康人才引进培养工作的意见

通政发〔2019〕20号

各县（市）区人民政府，市经济技术开发区管委会、苏通科技产业园区管委会、通州湾示范区管委会，市各委、办、局，市各直属单位：

为改善优化我市卫生健康人才队伍结构，着力缓解卫生健康人才特别是卫生高层次人才、紧缺岗位卫生人才和基层卫生人才短缺的突出矛盾，全面提升我市卫生健康服务水平，根据《“健康南通 2030”规划纲要》总体要求，制定本意见。

### 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神为指导，坚持为人民健康服务的根本宗旨，紧紧围绕“健康南通”目标任务和深化医药卫生体制改革总体要求，充分发挥人才引领、创新驱动、科技支撑健康事业发展的重要作用，坚持引进和培养并重，补短板、强弱项，实现卫生健康人才队伍素质的整体提升，

为打造长三角北翼医学中心，推进“健康南通”建设提供有力保障。

## 二、主要目标

实施医学重点学科建设和人才战略，加大引进和培养力度，构筑南通医疗卫生人才高地，到 2023 年，引进培养卫生高层次人才 300 名（招引卫生特聘人才 100 名，培养卫生杰出人才 10 名、卫生领军人才 30 名、医学重点人才 60 名、青年医学重点人才 100 名）；招聘引进 200 名紧缺岗位医学生充实市直医疗卫生单位；引进培养 1000 名基层医学专业人才（含农村订单定向医学生）；培养建设 100 个医学重点学（专）科〔国家级医学重点专科 10 个（确保 5 个，力争 10 个）、省级医学重点学（专）科 90 个〕、100 个区域级医学重点学科（临床医学中心、医学创新团队）。

## 三、重点任务

（一）人才引进。人才引进指从南通大市范围以外引进，分卫生特聘人才全职引进、卫生高层次人才柔性引进、高层次医学专家团队引进、紧缺岗位卫生人才引进和基层卫生人才引进。

### 1. 卫生特聘人才全职引进。

（1）目的要求。根据我市卫生学科发展和卫生健康人才队伍建设需要，全职引进一批符合卫生学科建设需要，具有较高专业技术能力和学术能力的卫生特聘人才。重点引进具有发展潜力、富有创新精神的中青年专业技术人才，为其创造良好的工作平台

和条件。

(2) 资质条件。卫生特聘人才分为 4 个类别。A 类：国家级重点人才；B 类：省级重点人才；C 类：地市级重点人才；D 类：地市级青年人才。

(3) 政策待遇。卫生特聘人才可采用一人一议的协议薪酬工资，经主管部门审核及人社、财政部门批准后执行，协议薪酬工资不计入单位绩效工资总量。A 类、B 类、C 类、D 类特聘人才分别给予 150 万元、100 万元、80 万元、50 万元安家补贴，在南通市区首次购房自住的，自认定并完成购房手续（购买位于南通市区 90 平方米以上自住商品房，人才本人占 50%及以上产权或与配偶、父母、子女共有）后下一年度起分两年拨付。特聘人才购买自住住房申请住房公积金贷款的，不受缴存时间限制，可按还款能力（公积金缴存基数）计算可贷额度，A 类、B 类、C 类特聘人才贷款额度可放宽至最高限额的 4 倍，D 类特聘人才贷款额度可放宽至最高限额的 2 倍。A、B 类特聘人才服务期限为 5 年，C、D 类特聘人才服务期限为 10 年，服务期限未满调离、辞职，根据服务期限按比例退还安家补贴。

## 2. 卫生高层次人才柔性引进。

(1) 目的要求。鼓励各类医疗卫生单位在不改变人才与原单位人事关系的前提下，以契约管理为基础，以临床指导、科研合作、培训咨询等形式柔性引进人才。加强与北京、上海、南京、

台湾、香港等地区的医学技术合作，采取柔性引进人才办法，以学科植入、管理植入、重大课题合作、学科合作共建等形式，完成国内（际）领先技术在我市的应用、转化、引进、消化、吸收和创新，从而带动技术、人才的进步。

（2）资质条件（必须符合下列条件之一）。①三甲医院或省级以上公共卫生单位工作的省级以上重点学（专）科带头人；②担任省级学会专业委员会副主委以上职务；③在国内外知名高校、科研院所任相当于教授（国外可放宽至副教授级）职务，国外高层次临床医学人才应有所在国医师执照。

（3）政策待遇。根据用人单位与引进人才签订的协议，按实际支付劳动报酬的30%对用人单位予以补助，单个人才不超过10万元，同一单位每年补助总额不超过100万元。已享受临床医学专家团队计划资助的人才不列入补助范围。

### 3. 高层次医学专家团队引进。

（1）目的要求。鼓励医院从境内外引进业务水平高、实践经验丰富、能熟练解决复杂疑难技术问题、医疗技术和临床实践效果获同行认可的顶级医学专家团队（以下简称团队），快速提升医疗技术水平。

（2）资质条件。高层次医学专家团队，其学科带头人水平达到国际国内领先水平，按全国专科排名分为A、B、C三个类别。专科排名参考上海复旦大学医学管理研究所发布的年度排行

榜。

(3) 引进单位要求。引进单位为市卫生健康委直属公立医院，具备保障引进团队开展工作的必要条件。主要包括：①引进团队相关的学（专）科基础良好，具备保障团队顺利开展工作的必要场所设施、设备和人员。②能为引进团队工作配备稳定的配套工作人员，确定一名副高级以上职称的人员作为引进团队带头人助理，负责引进团队的日常事务，统筹协调引进团队合作相关事宜。

(4) 引进团队认定。引进团队的技术和学术水平，由市卫生健康委组织专家评审认定，避免同一学科重复引进。①团队一般由 1 名学科带头人和至少 3 名核心成员组成。核心成员是指团队中承担主要临床、教学和科研任务的引进成员，不包括引进单位为团队提供的配套人员。核心成员具有硕士以上学位、正高级职称。②团队带头人和核心成员须全职在引进单位开展工作。③团队须有明确的主攻方向和发展目标，符合本市医疗卫生发展需要，掌握的核心医疗技术成果在省内外领先或填补空白。学术水平在本领域内具有明显优势，已取得突出成绩或具有明显的创新潜力。

(5) 政策待遇。①专项资助。专项资助用于引进团队的工作开支，主要包括临床科研与技术创新、小型设备购置、人员培训、柔性引进成员的津贴等费用。引进 A 类团队，给予总额不

超过 1500 万元的专项资助；引进 B 类团队，给予总额不超过 1000 万元的专项资助；引进 C 类团队，给予总额不超过 500 万元的专项资助。②平台建设。引进团队后，所在学（专）科可以优先申报南通市、江苏省、国家级重点学专科。③对团队成员的资助。对引进的团队全职成员比照卫生特聘人才全职引进条件，享受相应待遇，或以协议确定薪酬。对其中的柔性引进人员，可按实际在引进单位工作时间折算薪酬。符合本市医疗卫生人才研修和举办医学学术会议资助政策的，按相关政策规定进行。④科技创新支持。承担国家重大专项或国家重大科技基础设施等建设任务，以引进单位为第一完成单位并在本市建设实施的，按相关政策予以配套支持。优先支持引进团队开展江苏省、南通市临床科技项目创新。

#### 4. 紧缺岗位卫生人才引进。

（1）人才认定。成立紧缺岗位人才评审委员会，每年组织 1 次认定工作。认定依据为医学院校招生计划少的专业、小专业、连续两年及以上招聘计划未完成的专业。

（2）政策待遇。①对引进的紧缺岗位全日制硕士研究生人才补助 10 万元。聘用当年按照补助的 50% 支付，剩余补助 5 年内逐月予以发放。②对岗位急需的紧缺专业医学生，可降低开考比例，采取直接考核的方式招聘。③引进紧缺岗位医学生服务期为 5 年，期间须参加全科医生规范化培训的，由单位统一派送至

有关全科医生培养基地接受全科医生规范化培训，培训后回到原单位工作，培训时间不计入服务年限。④引进紧缺岗位卫生人才在协议规定的服务期内，原则上不得流动。因特殊原因确需流动的，须与就业单位协商一致，经市卫生健康委、人社局批准后，按有关规定在市卫生健康委直属医疗卫生单位之间流动。

## 5. 基层卫生人才引进。

(1) 鼓励有条件的县(市)区制定优惠政策，吸引更多的医学生到基层乡镇(街道)医疗卫生服务机构就业。编制、人社部门可根据本地基层乡镇(街道)医疗卫生服务机构编制空缺和自然减员等情况，拿出编制内岗位进行招聘，并给予优惠政策。

(2) 引进医学生补助为 10 万元/人，于首次聘用时一次性支付。

(3) 引进的医学生服务期为 5 年，期间须参加全科医生规范化培训的，由单位所在地的县(市)区卫生健康委员会统一派送至有关全科医生培养基地接受全科医生规范化培训，培训后回到原单位工作，培训时间不计入基层服务年限。

(4) 引进的医学生在协议规定的服务期内，原则上不得流动。因特殊原因确需流动的，须与就业的基层单位协商一致，经县(市)区卫生健康委员会、人社局批准后，按有关规定在本县(市)区行政范围内的基层医疗卫生服务机构之间流动。

(二) 人才培养。南通市卫生高层次人才培养分为卫生杰出

人才、卫生领军人才、医学重点人才和青年医学重点人才四个层次，与“科教强卫工程”项目同步，每5年组织一次，根据情况中间可增补一次（项目实施和过程管理由市卫生健康委科技教育处组织实施）。卫生特聘人才在通全职到岗满两年后，可申报相应层次的培养计划。

1. 奖励资助。对列入卫生杰出人才、卫生领军人才、医学重点人才和青年医学重点人才相应层次培养计划的人才，分别给予2万元、1.5万元、1万元、0.5万元的一次性奖励。对列入卫生杰出人才、卫生领军人才、医学重点人才和青年医学重点人才相应层次培养计划的人才，在5年培养周期内（自认定后下一年度起计），可分别享受最高80万元、40万元、20万元、10万元的项目资助额度。重点资助省级及以上团队建设、平台建设、国际合作、学术交流等项目。资助项目侧重于目前卫生事业急需解决的难题和重点问题，且不得与已获得各级各类资助的项目重复，禁止同一项目多头申报。资助项目与“科教强卫工程”项目同步申报、同批评审。

2. 资助申报。项目资助每年申报一次，人才凭项目计划书和详细预算申报资助，经卫生健康主管部门评审立项后，按预算先期拨付50%的启动经费。项目结束并经考察达成预期目标的，在额度内按实际支出拨付资助。5年内，单个人才申报项目原则上不超过2个。项目资助经费按规定拨付至人才所在单位，规范

管理、专款专用。项目评审管理办法由市卫生健康委另行制定。

卫生人才和项目采取个人申报与组织推荐相结合，按照单位推荐、资格审查、遴选上报、专家评审、集体研究、社会公示等程序组织申报。各县（市）区医疗卫生机构向所在县（市）区卫生健康委申报，市直属医疗卫生机构向市卫生健康委申报。公示无异议的，发文确认后拨付奖励和资助。公示有异议的，由市卫生健康委核查并提出处理意见。

3. 探索异地导师制培养模式。聘请知名专家为我市医疗机构学科学术带头人，实行一对一的长期带教。积极开展双科主任制试点，聘请名院的科主任担任我市医院业务科室的学术主任，定期来院指导管理业务建设工作。积极响应市委市政府建设上海大都市北翼门户城市的战略部署，利用市第一人民医院与上海交通大学医学院附属仁济医院在中央创新区共同打造建设三级综合医院的契机，上海仁济医院常年选派 30 名左右医疗骨干担任中央创新区综合医院学科带头人，实行长期带教。

#### **四、组织保障**

（一）加强组织领导。各地各单位要切实加强对卫生人才培养工作的组织领导，把卫生人力资源建设摆在优先发展的战略地位。要深化对卫生人才队伍建设的认识，强化责任担当，狠抓推动落实，结合实际制定卫生人才引进培养方案，细化落实相关政策措施，成立专家评审委员会，加强评审认定工作。

（二）保障经费投入。对主城区在通二级及以上公立医院引进培养卫生高层次人才补助、安家补贴、专项资助以及引进紧缺岗位卫生人才进行专项补助。其中市辖区的补贴和资助资金由市财政支付 25%、区财政支付 25%、用人单位支付 50%，市直属医疗卫生单位的安家补贴和专项资助由市财政和用人单位各支付 50%。各县（市）区财政承担基层卫生人才引进补助。市级财政承担的补助资金从市级人才发展专项资金和医疗卫生发展专项资金中统筹安排。各地要建立多元化投入机制，持续加大对医学人才、重点学（专）科等资金投入。各用人单位要充分发挥主动性、积极性，全面对接国家和省、市医疗卫生设置规划，突出重点，积极争取，加大投入，切实提升卫生健康人才队伍建设水平。

（三）完善激励政策。建立适应卫生行业特点的绩效评价和人事薪酬制度，对相同岗位工作的人员实现同工同酬。对于引进的高层次卫生人才在本市住房、配偶就业、子女入学、岗位聘任、医疗保健等方面政策，按《南通市引进高层次人才享受特定待遇暂行办法》、《南通市鼓励引荐高层次人才暂行办法》执行。

（四）健全监督考评机制。市卫生行政主管部门应督促和指导用人单位细化工作目标，每年对用人单位引才育才、政策执行等情况进行抽查，定期组织对获资助人才进行考核，考核结果与拨付经费挂钩。

本意见由南通市委人才工作领导小组办公室会同南通市卫生健康委员会组织实施，自颁布之日起施行，南通市卫生局、财政局《关于印发〈南通市医学重点学科及重点人才奖励办法（试行）〉的通知》（通卫科教〔2014〕11号）同时废止。各县（市、区）可根据本地实际，参照本意见，制定各自政策措施。相关单位可根据实际，参照本意见，对本单位现有符合条件人才予以一次性奖励。

附件：卫生特聘人才和高层次医学专家团队分类

南通市人民政府

2019年9月2日

（此件公开发布）

附件：

## 卫生特聘人才和高层次医学专家团队分类

### 一、卫生特聘人才分为 4 类：

**A 类：**国家级重点人才。主要包括国家最高科学技术奖获得者、中国科学院院士、中国工程院院士、国外相应最高学术权威机构会员（或称“院士”）、“万人计划”杰出人才、“科技顶尖专家集聚计划”A 类人才、国医大师、国家级医学会专业委员会主任、副主任及相当于上述层次的领军人才。

**B 类：**省级重点人才。应具有博士学位、正高级职称，一般不超过 55 周岁。熟练掌握本专业前沿核心技术，近五年主持过省部级以上科研课题或有重大影响的科研项目，且取得过以下业绩之一：

①作为主要研究人员获得国家级科研成果奖励（前 5 位），或省部级科学技术一等奖（前 3 位），或省部级科学技术二等奖（前 2 位）；

②省级重点学（专）科带头人，省级名中医，省级医学或公共卫生领域重点人才；

③担任省级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、预防医学会等专业委员会副主委以上职务（含候任）；

④近五年作为第一作者、通讯作者在国内核心期刊（含一类

国家级中医杂志)或国外有较大影响的专业期刊上发表论文 6 篇以上(其中被 SCI 收录 3 篇以上,影响因子共 9 分以上)。

C 类:地市级重点人才。应具有硕士以上学位、副高级以上职称,一般不超过 45 周岁。掌握本专业前沿核心技术,近五年主持过地市级以上的科研课题 2 项以上,且取得过以下业绩之一:

①作为主要研究人员获得省部级以上科研成果奖励(前 5 位,具有个人获奖证书),或地市级科学技术二等奖(前 3 位),或省医学新技术引进(优秀中医药项目)二等奖(前 2 位);

②地市级医学或公共卫生领域重点人才,地市级重点学(专)科带头人;

③担任地市级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、预防医学会等专业委员会主委职务(含候任);

④近五年作为第一作者在国内核心期刊(含一类国家级中医杂志)或国外有影响的专业期刊上发表论文 4 篇以上(其中被 SCI 收录 2 篇以上,影响因子共 6 分以上)。

D 类:地市级青年人才。具有博士学位,一般不超过 40 周岁。掌握本专业前沿技术,有独立解决本专业问题的经验及从事一定水平科学研究的能力,且取得过以下业绩之一:

①参与省部级以上科研课题 1 项(前 5 位),或主持地市级科研课题 1 项以上(前 3 位),或获得地市级科学技术三等奖以上(前 3 位),或地市级医学新技术引进奖(优秀中医药项目)

一等奖以上(前3位);②地市级医学或公共卫生领域青年人才。

## 二、高层次医学专家团队分为3类:

A类:学科带头人学术水平达到国际领先水平,团队专科排名全国前5位。

B类:学科带头人学术水平达到国内领先水平,有中华医学会专业委员会副主委及以上任职(含候任),其团队专科排名全国前10位。

C类:学科带头人学术水平达到省内领先水平,有省级医学会专业委员会副主委及以上任职(含候任),其团队专科排名全国前20位。

南通市人民政府办公室

2019年9月3日印发

# 关于印发《南通市卫生高层次人才（江海名医工程）引进实施细则（试行）》的通知

通卫人〔2021〕27号

市直各医疗卫生单位：

为贯彻落实市政府《关于进一步加强卫生健康人才引进培养工作的意见》（通政发〔2019〕20号）精神，改善优化我市卫生健康人才队伍结构，着力缓解卫生健康人才短缺的突出矛盾，市委组织部、市委编办、市财政局、市人社局、市卫生健康委制定了《南通市卫生高层次人才（江海名医工程）引进实施细则（试行）》，现将细则印发给你们，请结合实际认真组织实施。

中共南通市委组织部 中共南通市委机构编制委员会办公室

南通市财政局 南通市人力资源和社会保障局

南通市卫生健康委员会

2021年5月21日

# 南通市卫生高层次人才（江海名医工程）引进实施细则（试行）

为落实市政府《关于进一步加强卫生健康人才引进培养工作的意见》（通政发〔2019〕20号）文件，结合全市卫生健康工作实际，经研究，现就做好南通市卫生高层次人才（江海名医工程）引进工作制定本实施细则。

## 一、总体要求

南通市卫生高层次人才（江海名医工程）引进坚持公开、公平、公正原则，力争到2023年，招引卫生特聘人才100名。

## 二、组织架构

成立南通市卫生高层次人才（江海名医工程）引进工作领导小组（以下简称“领导小组”），由市委人才工作领导小组办公室（以下简称“市委人才办”）主任任组长，市卫生健康委员会（以下简称“市卫健委”）主要负责同志任副组长，市委机构编制委员会办公室（以下简称“市委编办”）、市财政局、市人力资源和社会保障局（以下简称“市人社局”）、市卫健委分管负责同志为成员，组织实施南通市卫生高层次人才（江海名医工程）引进工作。领导小组下设办公室在市卫健委人事处，负责卫生高层次人才（江海名医工程）引进工作的具体组织实施和日常管理。

## 三、引进类别

卫生高层次人才（江海名医工程）引进指从南通大市范围以

外引进的从事临床、医技、公共卫生、药学等专业人才，包括卫生特聘人才全职引进、卫生高层次人才柔性引进、高层次医学专家团队引进以及紧缺岗位卫生人才引进。卫生高层次人才（江海名医工程）的引进条件和待遇参照《市政府关于进一步加强卫生健康人才引进培养工作的意见》相关规定执行。

1.卫生特聘人才全职引进是指根据我市卫生学科发展和卫生健康人才队伍建设需要，全职引进一批符合卫生学科建设需要，具有较高专业技术能力和学术能力的卫生特聘人才。卫生特聘人才分为4个类别。A类：国家级重点人才；B类：省级重点人才；C类：地市级重点人才；D类：地市级青年人才。A类、B类、C类、D类特聘人才分别给予150万元、100万元、80万元、50万元安家补贴，A、B类特聘人才服务期限为5年，C、D类特聘人才服务期限为10年。

2.卫生高层次人才柔性引进是指各类医疗卫生单位在不改变人才与原单位人事关系的前提下，以契约管理为基础，以临床指导、科研合作、培训咨询等形式柔性引进人才。根据用人单位与引进人才签订的协议，按实际支付劳动报酬的30%对用人单位予以补助，单个人才不超过10万元，同一单位每年补助总额不超过100万元。

3.高层次医学专家团队引进是指市卫健委直属公立医院从境内外引进业务水平高、实践经验丰富、能熟练解决复杂疑难技术问题、医疗技术和临床实践效果获同行认可的顶级医学专家团

队（以下简称团队）。高层次医学专家团队，按全国专科排名分为 A、B、C 三个类别。专科排名参考上海复旦大学医学管理研究所发布的年度排行榜。对引进团队给予最高不超过 1500 万元的专项资助，同时在平台建设、科技创新方面给予充分支持。

4.其他各类紧缺岗位卫生人才。

#### 四、引进程序

**1.征集计划。**用人单位是卫生高层次人才（江海名医工程）引进的责任主体，应认真分析本单位人才队伍状况，以学科建设发展、改善梯队结构的需要和编制数等为依据，从本单位卫生健康事业发展实际出发，制定人才引进需求计划，于每年 11 月底将下一年度引才计划报领导小组办公室。

**2.发布信息。**领导小组办公室根据确定的引才岗位和需求，报请领导小组研究同意后，由市卫健委向社会公开发布信息。

**3.组织申报。**经成功对接并引进的高层次人才及专家团队，由人才引进单位于每年 8 月底前提交引进人才（团队）的相关申报材料。申报材料应能真实反映申报人基本情况以及学术、技术和工作业绩等方面的情况，主要包括：

（1）申报书；

（2）引进人才的身份证（护照），近年来发表的主要论文、论著（封面）；最高学历证书、专业技术资格证书、荣誉奖励证书；参与科研项目立项批件及验收材料、高新技术成果转化证明材料、发明专利证明材料等相关材料复印件（证明材料均采用

A4 纸张制作，编制目录并装订成册）；

（3）申报单位与引进人才（团队）的聘用合同、合作协议或引进人才实施的项目计划书。

#### **4.评审研究。**

（1）资格初审。用人单位确定初步意向人选，并将拟引进人才相关材料报送领导小组办公室进行资格初审。

（2）技术评审。对通过资格初审的申报对象，由市卫健委组织相关专业专家组成技术评审组，每组专家 5-7 名，设组长 1 名。评审组对申报材料进行审核，提出审核意见。

（3）实地考察。根据技术评审意见，召开领导小组会议研究确定拟考察人选，并组织技术、管理、投资等方面的专家组成考察组，每个组 3-5 人，对审核通过的人选进行实地考察，主要考察引进人才（团队）素质、项目基本情况等，提出考察意见。

（4）资助会审。依据技术评审、实地考察情况，召开领导小组会议进行综合会审，研究确定符合条件的拟引进人才、资助金额及拨付比附。

（5）公示。对审查符合条件的拟引进人才进行公示，公示无异议后，按照相关政策规定完善引进手续，落实好政策待遇。

5.对于单位急需、特需、关键的人才，根据用人单位意见，可一人一策、一事一议，采取特殊的引才形式和措施。

### **五、管理与考核**

1.全职引进人才实行严格的聘期目标管理考核。引进单位根

据岗位聘任合同和工作任务书，负责对引进人才进行年度考核和聘任期满评估考核，并报领导小组办公室备案。引进人才在聘期内，领导小组办公室将不定期组织有关专家对引进人才履行岗位职责情况开展评估。

2.卫生高层次人才柔性引进，须同用人单位签订以提升人才与学科建设为主、目标任务可量化、易考核的协议。

3.引进人才在聘期内凡经查实有下列情形之一者，引进单位应解除与其签订的聘任合同或协议，取消其享受的相关待遇。

- (1) 在聘期内到岗工作时间不足的；
- (2) 未能履行岗位职责，完成既定工作目标与任务的；
- (3) 有弄虚作假行为的；
- (4) 有学术不端行为或违反学术道德规范的；
- (5) 出现违法、违纪行为，造成恶劣影响的；
- (6) 当年年度考核不合格或连续两年基本合格的。

4.用人单位在引进人才中有违反规定、弄虚作假行为的，3年内取消用人单位设置高层次人才引进岗位资格，并追究单位领导责任。

5.政策扶持资金按照《市政府关于进一步加强卫生健康人才引进培养工作的意见》拨付。

(1)安家补助。每年年底前，由领导小组办公室下发通知，组织集中申报安家补贴，申报对象应为在南通市区首次购房自住的，通过人才认定并完成购房手续（购买位于南通市区90平方

米以上自住商品房，人才本人占 50%及以上产权或配偶、父母、子女共有）；由各单位组织符合条件人员填写申报材料，初审汇总后报领导小组办公室，办公室进行审核后提交领导小组讨论；讨论通过后，将补贴发放对象和金额在媒体进行公示。公示无异议的，由市财政局自完成购房手续的下一年度起分两年拨付。申报材料包括：

- ①《卫生特聘人才全职引进安家补贴申报表》；
- ②引进人才身份证（护照）；
- ③劳动合同或聘用合同；
- ④个人所得税及各类社会保险缴纳证明；
- ⑤房产证、购房发票、备案购房合同。

（2）高层次医学专家团队的专项资助额度，根据团队性质特点、预期目标、经费预算、专家评审意见及年度专项资金总预算等确定。团队资助分 3 期拨付，原则上引进团队正式到位后，首次发放团队资助资金总额的 50%，作为启动资金；经项目中期验收，完成协议书约定的经济效益、技术成果指标，拨付资助总额的 30%；完成协议约定的全部内容，通过项目终期验收后拨付余款 20%。分期拨款时，除首期外，其余拨款由引进团队所在单位向领导小组提出申请，领导小组组织相关部门对专家团队进行考核，根据考核及审计评估意见提出拨款初步意见报领导小组审批后，将款项拨到引进人才单位。

(3) 引进人才单位要按会计制度规定专账核算启动资金，提高资金使用绩效。

## 六、联系方式

市卫健委人事处：0513-59009022。

附件：

- 1.卫生特聘人才和高层次医学专家团队分类
- 2.南通市卫生特聘人才全职引进申报书
- 3.南通市高层次医学专家团队引进申报书
- 4.南通市卫生高层次人才柔性引进申报书
- 5.南通市紧缺岗位卫生人才引进申报书
- 6.南通市卫生特聘人才全职引进安家补贴申请表

# 连云港市

## 中共连云港市委印发《关于鼓励和支持人才创新创业的若干政策意见》的通知

连发〔2017〕26号

各县区委，市委各部委，市各委办局、市各直属单位、驻连部省属单位党组（党委）：

《关于鼓励和支持人才创新创业的若干政策意见》已经市委常委会会议审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共连云港市委

2017年8月14日

## 关于鼓励和支持人才创新创业的若干政策意见

为深入贯彻落实中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和省委《关于聚力创新深化改革打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》精神，大力破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，全面推进国家创新型试点城市建设，积极构建具有比较优势与更强竞争力的区域招才引智、用才育才环境，全力打造

“一带一路”交汇点人才高地。现就深化人才发展体制机制改革、鼓励和支持人才创新创业，提出如下政策意见。

## 一、实施更加开放包容、灵活高效的人才引进政策

紧扣“三新一高”、临港石化等重点产业，深入实施以“港城英才集聚工程”为统领的人才引进计划，形成以产引才、以才促产、产才融合的生动局面。

1、港城英才计划。聚焦重点产业领域，大力引进产业发展最前沿、科技创新最核心的领军型人才，力争“引进一名人才，带来一个团队，创办一家企业，兴起一个产业”。对入选“港城英才计划”的创新类人才给予 30-150 万元资金资助，创新类团队给予 100-300 万元资金资助。对带项目、带技术、带资金的创业类人才给予最高 500 万元资金资助，创业类团队给予最高 1000 万元资金资助。对市场前景好、带动能力强、财税贡献大的创业人才项目，一事一议给予资助。实行顶尖人才顶级支持，对适应我市发展需要、自带项目或课题的诺贝尔奖等国际大奖获得者、我国（发达国家）科学院和工程院院士、国家科学技术奖一等奖及以上的主要完成人等一流顶尖人才，开辟绿色通道，简化程序、一事一议、特事特办。

2、急需紧缺人才引进计划。围绕我市新医药、石油化工、装备制造等重点产业和领域，定期开展人才需求情况调查，加强人才需求预测预警，大力引进经济社会发展急需紧缺人才。为引进人才发放“购房券”和生活补贴，全职在我市工作的高端人才享

受最高 200 万元购房券、最高每月 1 万元生活补贴；事业单位和企业全职引进的博士（或正高级职称人才）分别享受 10 万元、20 万元购房券，连续 3 年每月 1000 元、2000 元生活补贴；企业全职引进的硕士（或副高级职称人才）享受 5 万元购房券；企业全职引进的“双一流”等高校急需紧缺专业全日制本科生享受 3 万元购房券。企业引进的高层次人才还可优先申报省“苏北发展急需人才引进计划”，享受 2-8 万元的生活补贴。生活补贴按照就高不就低原则，不重复享受。

3、柔性引才计划。引导和鼓励高校院所科技人员走进企业，与企业开展科研项目、人才培养、知识产权、技术专利等方面的务实合作。实施港城“微·博”双创计划，政府、企业、高校院所三方联动，选派一批博士领衔的人才团队与本地科技型中小微企业“联姻”配对，帮助企业申请发明专利、建设研发机构、完善管理制度、解决技术难题、引进技术骨干、开发新产品、创建高新技术企业等，根据绩效给予一定经费支持。开展“科技副总进企业行动”，从市内外高校院所选派一批专家教授担任企业科技副总，直接参与企业生产管理、科技创新，根据绩效择优给予每人 10-15 万元资助奖励。实行“飞地引才”，鼓励企业在国内一线城市和海外设立研发机构或孵化科技型企业，建立离岸创新创业基地、离岸研究院，柔性引进用好人才智力。探索通过产学研合作 O2O 模式，提升柔性引才效率和精准度。每年对柔性引才成效进行评估，择优奖励一批产学研合作成果。

4、优秀青年人才引进计划。采取多种方式大力引进和储备优秀青年人才，进一步优化我市人才队伍结构。开展优秀毕业生选聘工作，市县区联动，每年安排 100 个左右全额拨款事业单位编制，选聘“名校优生”进行重点培养。鼓励和支持各类企业和民办非企业单位引进优秀青年人才，并根据人才引进情况择优给予企业一定补贴。抓好省委组织部选调生选拔、大学生村官选聘等工作，集聚更多优秀人才来连创新创业。

## 二、实施更加务实管用、贴近实际的人才培养政策

深入实施以“强市富民骨干人才培育工程”为统领的人才培养计划，强化面向本地人才的创新创业支持政策，切实发挥本地人才引领带动作用。

5、港城企业家培养计划。大力弘扬企业家精神，加强文化引领，选树一批企业家领军人物，挖掘提升价值内涵，总结推广成功之道，充分发挥“头雁效应”。实施“科技企业家培育工程”，通过强化项目支持、建立定向联系、搭建合作平台等途径，进行定制式培育和个性化扶持，推荐培育对象申报国家“万人计划”、省“333 工程”等人才项目，到高校担任产业教授；帮助培养对象与“两院”院士、高校科研院所学科带头人深入开展产学研合作；为培养对象所在企业申请融资提供增信，培育期内企业可向指定金融机构申请 300-500 万元贷款，企业无须提供强担保、强抵押。实施“青年企业家接力计划”，整合运用领军企业、知名高校和创业成功人士资源，选拔优秀“创二代”后备人才和“新生代”创业人

才，造就一批优秀青年企业家。培育职业经理人队伍，推行国有企业经营管理人才市场化选聘，加快推进国有企业经理层人员任期制和契约化管理。建立企业家培训制度，支持优秀企业家赴境外学习交流，促进企业家能力提升。与国内知名高校合作，举办企业高级经营管理人才培训班，开设“港城商道论坛”，提升企业家经营管理水平。积极构建“亲”“清”新型政商关系，建立党政干部与企业家结对关系，及时沟通信息、会办难题，营造有利于企业家创新创业的生态环境。

6、众创人才发展计划。弘扬创业精神，厚植创业文化，大力推进全民创业，激发全社会创造活力。实施“创业港城”计划，定期举办创业大赛、创业项目路演等活动，择优选拔一批创新能力强、成长速度快、发展前景好的创业项目，推荐入驻市级以上创业示范基地，并进行重点扶持。支持本土人才创业，本土人才与引进人才同等享受创业扶持政策，创业人才不受原任职地点限制，均可申报“港城英才计划”，经评审，择优给予 50-500 万元资金资助并享受相关优惠政策。积极推进“互联网+”创新创业，适应新经济发展需要，整合现有资源，打造一批低成本、便利化、全要素、开放式的众创空间，降低创业门槛，鼓励各类人才依托互联网在电子商务、游戏动漫、人工智能、云服务等领域创新创业。鼓励和支持全民创业，利用现有房屋和土地兴办文化创意、养老服务、“互联网+”等新业态的，可在 5 年过渡期内继续按原用途和土地权利类型使用土地；进驻市级以上创业示范基地的初

次创业人员，享受最高 1000 元/人·月、连续 6 个月的房租(摊位)租金和水电补贴；在校大学生可保留学籍、休学创业。

7、专业技术人才培养计划。围绕我市重点产业开展人才分类管理，聚焦“高精尖缺”，实施“一行业领域一人才工程”。在宣传文化、社会事业等领域，大力实施“四个一批”人才工程、“教育领军人才培育工程”、“科教强卫工程”等，加快重点行业高层次、急需紧缺专业技术人才培养。实施专业技术人才知识更新项目，依托“专业技术人才知识更新工程”“急需紧缺人才培训工程”“重点专业技术岗位培训工程”等，不断提升专业技术人才综合素质、专业能力和创新水平。深入推进市“521 高层次人才培养工程”，适度提高科研项目资助比例，加大资助力度，鼓励专业技术人才开展创新研究。统筹市内外优质教育资源，加强专业技术人才继续教育载体建设，打造一批培训质量高、社会效益好、社会信誉度高的专业技术人员继续教育基地，对新认定的国家级继续教育基地给予 300 万元左右一次性补助。

8、新型技能人才培养计划。大力弘扬工匠精神，依托新型技能大军培育工程，举办各类技能比武活动、全市技能状元大赛，以赛代评、以赛代培，选拔培养高技能人才，选树一批能工巧匠、技能精英。推行企业新型学徒制，对开展新型学徒制培养的企业，给予每人每年 4000-6000 元的培训补贴。扩大政府购买技能人才培训成果范围，对培训合格取得职业资格证书的中级工(初级工)、高级工、技师、高级技师，分别按照不超过 500 元/人、1500 元/

人、3000元/人、4000元/人的标准给予培训补贴。加强职业院校与企业合作，推广淮海工学院“3+1”人才培养模式，支持和鼓励开展校企联合招生、校企合作培训，制定职业培训奖补激励措施，支持市属高职校围绕全市产业发展调整专业设置，订单式培养高技能人才。

9、乡土人才培养计划。积极发掘和培养各领域乡土人才，充分发挥乡土人才带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富“三带”作用。建设优秀乡土人才库和乡土人才创业示范基地库，动态掌握乡土人才信息。注重分类指导，完善乡土人才培养开发制度，定期开展乡土人才专题培训活动，通过专家授课、实地观摩等方式，提升乡土人才创新创业能力。加大乡土人才创业扶持力度，给予优秀创业项目资金支持和政策倾斜，引导乡土人才企业与战略资本对接，帮助做大做强。推进乡土人才创业基地建设，打造东海水晶特色小镇等一批具有较强示范带动作用的“产业+人才”特色小镇，推动乡土人才本土化、产业化、国际化。注重选树典型，加强宣传，激励乡土人才带动全民创业。

### **三、建立一批要素集聚、功能完备的创新创业载体**

加快建设各类人才平台载体，引导优惠政策、优质资源向平台载体集聚，切实增强平台载体的引才聚才功能。

10、发挥园区聚才的强磁场作用。把园区作为人才创新创业的主阵地，制定产业与人才融合发展专项规划，实行招才引智与招商引资并举，大力引进高层次人才。围绕我市“三新一高”、钢

铁、石化等主导产业发展需求，建设一批重大创新创业载体，推动行业重大关键技术研发和产业化。支持园区依托现有基础和优势产业，建设大数据中心、生命健康产业公共服务平台、新材料研究院、智能制造产业技术创新中心、硅产业创新中心等平台载体。鼓励园区有条件的企业开展全球化研发布局，建设海外研发基地。鼓励社会力量投资建设或管理运营创客空间、创新工场等新型孵化载体，对市级认定的众创空间给予 20 万元的奖励，对获得省级、国家级认定的众创空间，分别补足到 50 万元和 100 万元奖励。鼓励园区与省内外高校院所结对，建立并不断深化实质性长期战略合作关系，引进、共建一批新型研发机构、产业创新平台、产业技术创新联盟。

11、加强新型研发机构建设。出台专门政策，推动建立投资主体多元化、建设模式国际化、运行机制市场化、管理制度现代化，具有可持续发展能力，产学研协同创新的产业技术研究院、大学研究院等新型研发机构。对于新建的新型研发机构，按照其投资额分阶段给予最高不超过 1500 万元的建设、运行经费支持。对新型研发机构上年度非财政经费支持的科研经费支出，给予不超过 20% 的奖励（单个机构奖励不超过 1000 万元）。新型研发机构在政府项目承担、职称评审、人才引进、建设用地、投融资等方面可享受国有科研机构待遇。新型研发机构涉及重大建设和创新项目的，一事一议。

12、支持企业研发机构建设。鼓励和支持企业自建或联合高

校院所共建各类研发机构，提升企业自主创新能力。新建省级以上研发机构的，按上级财政资助额 1:0.5 的比例给予配套奖励，最高不超过 200 万元。对企业新认定的国家级、省级、市级企业技术中心、工程中心，分别奖励 150 万元、60 万元、20 万元；新认定的省级企业院士工作站奖励 50 万元；新建的博士后科研工作站和博士后创新实践基地，分别奖励 20 万元、10 万元。同一年度认定为国家级、省级企业研发机构的，按最高标准执行。

#### **四、建立市场导向鲜明、充满活力的人才引进使用机制**

13、建立市场化招才引智工作机制。构建政府引导、企业主体、社会参与的人才引进体系，实现引才方式多元化。加强与行业协会以及咨询公司、猎头公司等第三方机构的联系合作，拓宽寻才引才渠道。实施“海创精英计划”，发挥“一带一路”交汇点优势，与中亚、西亚、欧美国家留学人员组织、人力资源服务机构等开展合作，定期举办海外招才引智活动，引进高层次创新创业人才和项目。实施“凤还巢”计划，依托我市驻外办事机构、异地连云港商会、发展家乡促进会等，挂牌建立人才联络站，聘请引才专员，定期推介连云港创新创业环境和政策，吸引连云港籍或有连云港情结的创业成功人才回连创业。实行引才奖励和补贴制度，对引进我市产业发展急需、产生重大影响和显著经济社会效益的顶尖人才或团队，给予引才中介 50-100 万元奖励；企业通过猎头机构引进行业领军人才且全职服务满 2 年以上的，按佣金的 50% 给予用人单位引才补贴（单个人才最高 15 万元、同一年

度单个企业最高 100 万元)。推行人才举荐制，鼓励以才引才、以才荐才，根据人才贡献给予相应奖励。

14、激发企事业单位引才活力。建立引才奖补制度，对引进高层次人才的企事业单位，通过跟奖、跟补等方式，在引才投入、租房补贴、项目资助等方面给予支持，对人才工作成效突出的企事业单位予以奖励。企业引进高层次人才，支付的一次性住房补贴、安家费、科研启动经费等费用，按照规定在计算企业所得税前扣除。国有企业引进高端人才经费视同利润考核，新招录高层次人才薪酬不纳入企业当年和次年薪酬总额。高校、科研院所、公立医院等事业单位通过年薪工资、协议工资、项目工资等形式聘用的高层次人才和创新实践成果突出的优秀科技人才，其人员及实际薪酬发放水平不纳入所在单位绩效工资总量核定范围。引进人才从我市自主申报并入选省“双创人才”、国家“千人计划”、省“双创团队”的，分别给予用人单位 10 万元、30 万元、50 万元的一次性奖励。

15、保障和落实用人主体自主权。推进用人制度改革，积极探索在符合条件的高校、科研院（站）所、公立医院等公益二类事业单位，实施岗位聘任、考核评价、收入分配等管理权下放。在条件成熟的公益二类事业单位实行人员备案制管理，在限额内自主引才，编办、人社等主管部门不再进行前置备案和审批，引进人才到岗后向人社部门备案相关事项。按照行业分类合理确定绩效工资总量，建立绩效工资水平动态调整机制，健全竞争性经

费和稳定支持经费相协调的投入机制，探索高层次人才协议工资制等分配办法。支持企业创新创业人才到高职院校、科研院（站）所兼职，担任兼职教师或创业导师。

16、鼓励科研人员离岗创业。鼓励和支持驻连高（职）校、科研院所等事业单位建立完善科研人员在岗兼职、离岗创业和返岗任职制度，对在岗兼职的兼职时间和取酬方式、离岗创业期间和期满后的权利义务及返岗条件等作出规定，支持科研人员依法依规适度兼职兼薪、创新创业。科研人员离岗创业可在3年内保留人事关系、职称，人事档案由原单位管理，按规定参加社会保险。离岗创业人员等同为在岗人员参加专业技术职务评聘和岗位等级晋升，离岗创业期间取得的科技开发和转化成果，作为其职称评聘的重要依据。“港城英才计划”等市级人才项目对在连高（职）校、科研院所科研人员离岗创业给予重点支持。

17、加大金融支持力度。推进资本和人才、产业有效对接，鼓励引导企业和社会资本参与，完善人才创新创业金融支持体系。用好市级天使投资引导资金，缓解种子期、初创期小微企业融资需求。鼓励国有股权投资基金、创业投资机构投资高层次人才创办的科技型企业。大力发展“人才投”“人才贷”“人才保”等金融产品，加大对人才创新创业的信贷支持，符合条件的创业人才和团队最高享受300万元的“人才贷”和300万元的创业担保贷款，并按规定享受创业担保贷款200万元以内的部分50%贴息。

## **五、打造发展合力最强、服务环境最优的人才保障机制**

18、完善党管人才工作格局。坚持党管人才原则，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责。建立“1+N”人才政策体系，按照公开透明、高效便捷、务实管用原则，出台相关配套政策，抓好政策落地兑现。突出政府支持引导和激励导向，注重同企业政策形成合力，避免产生“挤出效应”；厘清政策界限，严格政策执行，坚持人才标准，杜绝搭便车现象，防止出现“替代效应”。完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，相关部门各司其职、密切配合、具体落实，社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。强化各级人才工作领导小组办公室统筹协调职能，明确机构设置，配齐配强工作力量。将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。落实党委（党组）书记人才工作第一责任人责任，将人才工作履责情况作为落实党建工作责任制述职的重要内容。加大人才工作考核力度，将人才发展绩效纳入县区和开发园区的经济社会发展综合考核体系，科学设置考核权重，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。加大人才投入力度，推动各级政府建立稳定增长机制，足额安排人才专项资金，纳入财政预算，保证重大人才项目实施。有效整合市级投融资平台产业及创投基金，设立创新创业投资引导基金 12 亿元，全面支持高层次人才创新创业。建立绩效评价体系，提高人才资金使用效益。

19、推行支持创新创业容错免责政策。立足鼓励探索，坚持权责一致，研究制定支持人才创新创业决策中的容错免责政策。

人才科技成果转化过程中，通过协议定价或市场方式确定价格的，单位领导在勤勉尽职、没有牟取非法利益的前提下，免除其在科技成果定价中因科技成果转化后续价值变化产生的决策责任。对人才创新创业项目进行经费资助或风险投资，符合规定条件、标准和程序，但资助项目未达到预期发展效果，相关领导干部在勤勉尽职、没有牟取非法利益的前提下，免除其决策责任。

20、营造最优人才发展环境。坚持市场发现、市场评价、市场认可，强化人才分类管理，建立多元化人才评价体系，营造公平竞争、有利于创新创业的良好环境。落实党委联系服务专家工作要求，加大人才服务金卡制度落实力度，让优秀高层次人才充分享受休假疗养、免费体检等服务。坚持便捷高效，推行高层次人才普惠制服务，建好用好人才公寓，探索建设共有产权房，建立服务绿色通道，妥善解决子女入学、配偶安置问题，解除人才后顾之忧。强化人才激励，进一步完善人才荣誉体系，注重遴选创新创业的优秀典型和重才爱才的先进单位，推荐授予荣誉称号。注重发现和推广先进典型，大力宣传优秀人才创新创业成果和先进事迹。强化人人皆可成才理念，努力营造鼓励创新、宽容失败的社会氛围。

本意见自发布之日起实施，由市委负责解释，具体解释工作由市委办公室商市人才办承担。我市原有人才政策与本意见不一致的，以本意见为准。意见所涉及资助奖励、补贴的具体对象、范围、申报程序、资助标准、经费列支渠道等详见配套出台的实

施细则。涉及省级补助资金的，从省补资金列支，市级及以下配套与补助资金，除有特殊要求的，按现行资金管理职责与财政体制分担。

政策咨询单位:连云港市委组织部

联系人: 孙健

联系电话: 0518-85804232

# 关于印发《连云港市人才安居办法（试行）》 的通知

连人才〔2018〕3号

各县（区）、市开发区、东中西示范区、市高新区、云台山景区人才工作领导小组，市各有关单位：

《连云港市人才安居办法（试行）》已经市人才工作领导小组会议审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

连云港市人才工作领导小组

2018年3月12日

## 连云港市人才安居办法（试行）

### 第一章 总 则

**第一条** 为帮助人才解决安居问题，打造更好的引才聚才环境，加快建设人才强市，根据中共连云港市委《关于鼓励和支持人才创新创业的若干政策意见》（连发〔2017〕26号）精神，

制定本办法。

**第二条** 人才安居是指通过使用保障性住房、给予财政资金补助或相关优惠政策，帮助人才解决住房困难的活动。

**第三条** 人才安居的适用对象为全职引进在我市市区范围内工作的各类人才。

**第四条** 人才安居坚持“政府引导、市场配置、以人为本、简便高效”的原则。人才安居可采取人才公寓、购房券、生活补贴、单位自建人才安居房等多种方式，灵活实施。坚持市、区两级协同，政府、用人单位、个人三方联动，统筹支持人才解决安居问题。

## 第二章 安居分类及人选条件

**第五条** 市级人才公寓。人才公寓的入住对象是全职引进到市区各类用人单位工作的具有博士研究生学历学位或正高职称的人才，以及到市区企业工作的具有硕士研究生学历学位或副高职称的人才，或者全职引进到市区企业工作经市人才工作领导小组办公室（以下简称市人才办）认定的急需紧缺的具有本科学历的人才。入住人才在本市市区无自有住房，所在单位无职工宿舍或职工宿舍不能满足需求。租住时限一般为3年，最长不超过5年。

**第六条** 购房券。人才“购房券”的发放对象是全职引进到市区企事业单位工作的具有博士研究生学历学位或正高职称及以上层次的人才，全职引进到市区企业工作的具有硕士研究生学历学位、副高职称的人才和高级技师，以及全职引进到市区企业工作的“双一流”等高校急需紧缺专业全日制本科生。享受购房券政策的人才在本市市区无自有住房。

**第七条** 生活补贴。人才生活补贴的发放对象是全职引进到市区企事业单位工作的具有博士研究生学历学位或正高职称及以上层次的人才。

**第八条** 单位自建人才安居房。鼓励支持用人单位按照城市规划和土地性质，利用自有土地或新增土地自建人才安居房，并在立项等方面给予政策支持。

**第九条** 公共租赁住房。全职引进到本市企业就业的全日制普通高校本科生优先申请本市公共租赁住房。

### 第三章 安居标准

**第十条** 人才公寓。符合入住条件的博士或正高职称人才免收租金。硕士、副高和经市人才办认定的急需紧缺专业本科学历人才，租金采取个人缴纳和政府补贴相结合的方式解决。

**第十一条** 购房券。引进的诺贝尔奖等国际大奖获得者，中

中国科学院院士、中国工程院院士、发达国家科学院或工程院院士享受 200 万元购房券。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前三名获得者，国家“千人计划”专家，国家“万人计划”专家，国家有突出贡献的中青年专家，教育部长江学者特聘教授，国家杰出青年科学基金获得者，中科院“百人计划”资助对象享受 100 万元购房券。引进的享受国务院政府特殊津贴人员、部省级有突出贡献中青年专家、“青年千人”专家享受 50 万元购房券。企业和事业单位引进的博士（或正高级职称人才）分别享受 20 万元、10 万元购房券。企业引进的硕士（或副高级职称人才、高级技师）、“双一流”等高校急需紧缺专业全日制本科生分别享受 5 万元、3 万元购房券。

本市自主申报获批的国家“千人计划”专家、国家“万人计划”专家享受 100 万元购房券。

**第十二条** 生活补贴。引进的诺贝尔奖等国际大奖获得者，中国科学院院士、中国工程院院士、发达国家科学院或工程院院士享受连续 3 年每月 10000 元生活补贴。引进的国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖一等奖前三名获得者，国家“千人计划”专家，国家“万人计划”专家，国家有突出贡献的中青年专家，教育部长江学者特聘教授，国家杰出青年科学基金获得者，中科院“百人计划”资助对象享受连续 3 年每月 5000 元生活补贴。引进的享受国务院政府特殊津贴人员、部省级有突出贡

献中青年专家、“青年千人”专家享受连续3年每月3000元生活补贴。企业和事业单位全职引进的博士（或正高职称人才）分别享受连续3年每月2000元、1000元生活补贴。企业引进的高层次人才还可优先申报省“苏北发展急需人才引进计划”，享受2-8万元的生活补贴。生活补贴按照就高不就低原则，不重复享受。

## 第四章 申报程序

**第十三条** 人才公寓。由用人单位向市人才服务中心提出书面申请，并提供企业和人才相关证明，市人才服务中心、市住房保障中心审核同意后入住。房源不足时，实行按序轮候。

**第十四条** 购房券。由用人单位向所在地人社部门或市级主管部门提出书面申请，并提供企业和人才相关证明，经市人才服务中心审核，市人才办研究并公示后，由市人才服务中心进行发放。

**第十五条** 生活补贴。由用人单位统一报至所在地区人社局或市级主管部门，经各区人社局、市级主管部门审核后报市人社局，经相关部门资格认定、条件审查、综合评审，市人才办研究并公示后发放。

## 第五章 政策保障

**第十六条**人才公寓。坚持向企业倾斜，向高层次人才倾斜，实行“只租不售、租金优惠、集中管理”的运行机制。房源从政府公租房中安排，具体套数根据政府公租房房源情况和人才需求情况合理确定。

每套建筑面积 30 平方米以上，适合单身、家庭居住或多人合住，根据人才类型和需求进行分配。生活设备基本配套，达到拎包入住标准。

**第十七条** 购房券。采取即时兑付的方式，对引进人才在连购买首套普通住房（包括二手房）缴纳首付款时，可直接使用“购房券”，抵扣相应金额。

**第十八条** 购房无忧保障。通过支持首付、公积金、商业贷款等优惠措施，支持高层次人才无忧购房。

对于博士、正高及以上层次人才购买普通住房使用“购房券”不足以支付首付的，鼓励用人单位通过预支薪酬、无息借款等方式帮助其解决购房首付问题。对积极帮助解决人才购房困难的单位，在人才、科技等项目申报中予以优先支持，对重才爱才单位予以奖励。

对硕士及副高职称以上人才购买普通住房的，公积金账户余额不足的可以补交，单方、双方最高贷款额度分别提高到 40 万元、80 万元，可以单独使用公积金贷款、单独使用商业银行贷款或公积金与商业银行组合贷款。

对硕士及副高职称以上人才购买普通住房，通过江苏银行办理住房贷款的，利率比市场利率下调 10%，并享受人才绿色通道予以优先办理、优先放款。

**第十九条** 已使用“购房券”购房的人才在我市工作未满 5 年离开的、或有特殊情况确需上市交易所购住房的，根据服务年限按比例退还购房补贴。

## 第六章 附 则

**第二十条** 市人才工作领导小组负责研究、协调、审议、决策和部署本市人才安居工作有关重大事项，市人才办承担人才安居日常管理工作。

市人力资源和社会保障部门、市住房保障部门、市财政部门等按照职责分工做好房源筹集、申请受理、审核公示、资金发放、监管等人才安居工作。

**第二十一条** 对弄虚作假、骗取补贴的用人单位和当事人，由有关部门依法依规予以严肃处理，纳入失信人员名单，并追缴违法违规所得。

**第二十二条** 各县（含赣榆区）可参照本办法出台相关政策，帮助人才解决安居问题。

**第二十三条** 本办法由市人才办负责解释，自 2018 年 3 月 12 日起施行。

政策咨询单位：连云港市人才服务中心

联系人：董婷婷

联系电话：0518-85812235

# 连云港市委办公室 连云港市人民政府办公室 印发 《关于进一步支持企事业单位聚才用才强化高 质量发展人才引领的实施意见》的通知

连委办发〔2018〕83号

各县区委、人民政府，市委各部委，市各委办局，市各直属单位，驻连部省属单位：

《关于进一步支持企事业单位聚才用才强化高质量发展人才引领的实施意见》已经市委、市政府领导同志同意，现印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

中共连云港市委办公室

连云港市人民政府办公室

2018年10月9日

## 关于进一步支持企事业单位聚才用才强化高 质量发展人才引领的实施意见

为认真贯彻落实省委办公厅、省政府办公厅《关于进一步支持企事业单位聚才用才强化高质量发展人才引领的意见》，强化

企事业单位用人主体意识，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，着力集聚爱国奉献的各方面优秀人才，筑牢连云港“高质发展 后发先至”的人才支撑，现就进一步支持企事业单位聚才用才，制定如下实施意见。

## 1、从“高质发展 后发先至”的高度谋划人才布局

坚持系统思维，推动人才发展与经济社会发展深度融合。适应人才发展新常态，积极主动融入国际国内人才交流与合作。紧紧抓住“一带一路”等战略机遇，大力集聚“三新一高”、临港石化、战略性新兴产业以及教育、卫生、文化等领域人才。强化顶层设计，推动市县（区）各类人才规划、计划有效衔接，协同推进。

强化人才引领，把人才作为推动“高质发展 后发先至”的第一选择。以人才结构优化推动产业结构转型升级，在重大工程实施、重点项目推进、重要载体建设中，把人才评估作为必要环节。注重引进具有自主知识产权、具有良好应用和市场前景、进入中试或者产业化初期的人才项目。加强前沿科技和未来产业发展预测，注重储备能够适应技术变革趋势、引领产业创新发展的人才资源。

## 2、支持企事业单位自主用人

积极推进事业单位用人制度改革。支持事业单位设立一定比例的动态岗位，建立人才编制“周转池”，专项引进“名校优生”和其他高层次人才，三年周转期内享受事业身份待遇，期满后“非进即走”。对符合条件的公益二类事业单位实行人员备案制管理，

在限额内自主引才。事业单位引进高端人才可不受事业编制总量、岗位结构限制。高等学校、科研院所和医疗卫生机构在行业指导意见内可适当提高高级专业技术岗位结构比例，并建立动态调整机制；统筹调配使用较低等（层）级专业技术岗位。继续推进高层次人才落户在高校、创业在园区“双落户”制度，畅通人才在不同体制间的流动渠道。

支持企事业单位自主培育引进、自主评价认定人才。对已建立成熟人才评价体系的用人单位，将其自主评聘的高层次、高技能和急需紧缺人才，作为市人才分类评价的重要参考。支持企事业单位加强博士后培养，建立博士后研究人员职称评审绿色通道。探索政府授权顶尖人才、社会名流、行业领军型企业和新型研发机构等举荐人才制度，经评估可直接纳入各级人才计划给予支持。

扩大薪酬分配自主权。对高等学校、科研院所、医疗卫生机构等人才密集型单位，引进急需紧缺的高层次人才的特殊报酬，职务发明完成人、科研项目完成人、科技成果转化重要贡献人员和团队的奖励，以及面向企业和社会承担科研项目、开展技术服务（含技术开发、技术转让、技术培训和咨询等）所获收益中发给科研人员及其团队的劳动报酬，由主管部门专项据实适度核增，不纳入单位绩效工资总量管理范畴。科研人员职务科技成果转化的收益，按规定划归成果完成人及其团队部分，以及科技人员从承担科技计划项目所获得的劳务报酬和绩效激励，不纳入单位绩效工资总量管理范畴。

### 3、加大对企事业单位聚才用才的资助奖补力度

加大高层次人才配套资助力度。对企事业单位新入选的“两院”院士、“千人计划”“万人计划”“长江学者”“杰青”“四个一批”“中华技能大奖”以及江苏省“双创人才”“双创团队”，江苏省“333工程”第一、第二层次的人才，根据新入选人才项目所获一次性资助情况，由市财政按 1:0.5 给予配套经费支持。

完善聚才用才奖补制度。对引进高层次人才的企事业单位，通过跟奖、跟补等方式，在引才投入、租房补贴、项目资助等方面给予支持。探索对企业聘请的急需紧缺高层次、高技能人才，地方给予一定引才补贴。推行企业高端人才贡献奖励制度，对于符合奖励范围和条件的企业高端人才，每年按人才对我市贡献额度的 50%进行奖励。

鼓励各类高层次人才申报市级人才或科研项目。支持企事业单位在海外或国内发达地区建立离岸研发中心、孵化平台等研发机构和分支机构，其中的全职高层次人才视同在连工作，可单独申报“花果山英才计划”“521工程”等市级人才工程或科研项目。推进建立人才、科技项目申报查重和处理机制，推进评审结果互认、信息共享，减少不必要的重复申报，逐步实现人才、产业、科技等项目集中评审、集成支持。

### 4、切实降低企事业单位用才成本

支持企事业单位设立人才发展专项资金。高校、科研院所等事业单位和各类企业可按照不低于上年度销售总额（或总支出）

的 1-3%提取(或列支)人才发展专项资金,计入“管理费用”或“事业支出(经营支出)”。国有企业引进高端人才、并购境外研发机构,以及建立重点实验室、企业技术中心、博士后工作站等费用,经审核确认后视同企业利润。

加大政府人才投入。发挥财政资金对用人单位的引导支持作用,提高资金使用绩效,各类财政人才专项经费,由市人才工作领导小组审核把关,财政统筹管理,相关部门合理使用。企事业单位中获得市级以上人才工程计划支持的高层次人才,取得的相关补助资助资金,按规定缴纳的个人所得税,由同级财政部门予以扶持。柔性引进高层次人才所支付的奖励和劳务报酬,可按规定在企业所得税税前扣除。在市人才工作领导小组统一领导下,建立市人才、财政、税务等相关部门沟通协调机制,充分保障聚才用才政策落实到位。

## 5、实施顶尖人才顶级支持计划

引进顶尖人才或团队实行“一事一议”、特事特办,围绕重点产业发展,大力引进生物医药、复合材料等领域的发达国家院士、国际学术组织负责人、世界知名科技企业高管等战略科技人才,不断提升连云港人才显示度和行业领域话语权。根据顶尖人才和团队需求提供经费支持、创设发展平台和工作机构、提供科研设备和发展场地,赋予顶尖人才充分的创新创业自主权。顶尖人才及团队中符合条件的核心成员,直接纳入“521工程”“花果山英才计划”等培养。

贯彻落实党中央、国务院关于院士退休工作的有关精神和部署要求，发挥好院士退休后的作用。鼓励企业、高校和科研院所，采取返聘、讲学、咨询、合作等多种形式，为退休院士继续发挥作用创造条件、做好服务。鼓励各县区、功能板块、企事业单位主动对接退休院士，支持他们在我市创办（领办）科技型企业、共建创新载体平台。

认真兑现落实顶尖人才及团队的优惠待遇，根据《连云港市人才安居办法》《连云港市高层次人才服务办法》，妥善解决好顶尖人才及团队的购房安居、生活补贴、医疗保健、子女入学、配偶就业等问题。

## **6、精准支持领军型和科技型企业人才发展**

建立领军型企业和科技小巨人企业联系制度。部门联动、县区联动，遴选一批创新能力强、引领作用大、发展潜力好的强优企业、骨干企业、科技小巨人企业作为联系对象。加强调研、跟踪服务，“一企一策”协调解决企业发展过程中的个性化问题，充分发挥其在创新发展中的龙头带动作用。为企业申报人才项目、人才配套需求开辟专门通道，对企业重大技术攻关、重点行业标准制定、重要项目兼并重组、重大商业模式创新等给予重点支持。支持有条件的企业整合高端创新要素，建立科技服务、创业孵化、产业集聚、风险投资等平台型公司，带动产业链人才创新创业。

实施科技企业家支持计划。完善科技企业家培训制度，定期举办科技企业家高级研修班，提升企业家的创新创业能力和经营

管理水平。组建科技企业家联盟，组织科技企业家赴海内外学习考察、对接合作、投资并购，提升创新发展能力。鼓励科技企业家参与创新政策制定、人才与项目招引等工作。探索推行领军型科技企业家到高（职）校担任产业副校长，从需求侧参与高（职）校人才培养和科研工作决策。

## 7、大力推动产教融合发展

推动淮海工学院、南京医科大学康达学院等高校及相关职业院校围绕产业链、创新链，优化调整学科专业体系，提升人才培养精准度，服务全市高质量发展。支持校企联合共建产业学院、创新基地、实训中心、特色班级等，促进企业需求融入人才培养环节。推动校企互派挂职工作，优选一批科技企业家、技能人才、乡土人才到职业院校担任产业教授、技能导师。加强职业院校“双师型”“一体化”教师队伍建设，专业课教师每5年应到企业实践不少于半年，新入职专业课教师前两年要有连续6个月的企业实践经历。推广校企合作“3+1”“2+1”模式，有计划安排职业院校学生到企业进行实习。

建立科技镇长团结对联系企业制度，将镇长团成员纳入技术经纪人队伍，对帮助企业引进科技创新成果的团员，可按技术合同实际成交额的一定比例给予奖励。支持企业与高校、科研院所、学术团体组建技术联盟，围绕关键技术、核心工艺和共性问题，开展项目合作、联合攻关、协同创新，优先纳入科技项目予以支持。

## 8、筑强人才创新创业平台载体

大力支持中科院能源动力研究中心建设，推动行业重大关键技术研究和产业化。加大招院引所工作力度，放大医药、材料、石化等产业优势，推进中国药科大学等高校在我市设立分校或研究生院，推进石化新材料产业技术研究院建设。鼓励县区、企业、社会建设创新创业载体。支持建设研发中心、技术中心、工程中心、大师工作室、外国专家工作室等载体，对平台载体的评价认定突出人才集聚指标。充分利用中国(连云港)丝绸之路国际物流博览会、中国（连云港）国际医药技术大会等展会平台，加快集聚海内外人才、技术和项目。

## 9、深入推进人才金融创新

拓展人才投、人才贷、人才保等金融服务人才产品，强化资本与人才、产业之间的对接。市财政设立人才创新创业风险补偿资金，进一步扩大风险池规模，撬动社会资本支持人才创新创业。政府创新创业基金，加大对人才创新创业类企业扶持力度。鼓励银行业金融机构加强差异化信贷管理，放宽人才创业企业不良贷款容忍率。

积极引进各类创投机构，建立创投机构与企业、人才的经常性、全链条对接机制，为企业提供财务管理、市场分析、资本运作、投融资及上市培训等服务，帮助企业提升融资能力。支持人才共同出资成立资金池，为会员企业融资提供“过桥”服务。鼓励政府类产业基金投资人才创新创业项目，带动各类投资基金投资

种子期、初创期人才企业，对解决人才企业“首投”问题的基金，给予基金管理人最高 5% 的风险奖励。

支持投资机构、商业银行、担保公司组成投贷保联合体，为人才创新创业提供股权、债权联动融资服务。鼓励保险机构向人才提供贷款保证保险、综合人身保障保险等产品，进一步开展首台（套）保险，为创新创业提供保险保障。

## 10、全面建设人才友好环境

加快建设人才友好型城市，推进产、才、城同步建设，着力构建有人才特征、有产业特色、有城市特点的融合发展体系。构建街区、社区、孵化区“三位一体”的便利化人才服务体系，整合人才服务职能，推行人才服务“线上+线下”机制，建立高层次人才一站式服务窗口，按照“业务一窗受理、后台分头办理、过程全程跟踪、结果集中反馈”的方式，为高层次人才提供便利、高效服务。

高层次人才创业企业用地纳入城乡规划、土地利用总体规划和主体功能区规划，予以优先保障。人才聚集的大型企事业单位、开发区，在符合土地利用总体规划和城乡规划的前提下，可利用自有存量土地建设人才公寓或公共租赁住房。鼓励在新建商品房住房项目中配建人才专用房。探索建设功能齐备、配套完善的高品质人才社区。政府投资建设的公租房在满足当地保障性需求后，经批准，可调剂部分作为人才临时租住房。综合运用人才公寓、购房券、生活补贴、单位自建人才安居房等手段，妥善解决人才

安居问题。建立人才健康档案和补充医疗保险，优先为高层次人才配备家庭医生团队，开辟预约转诊绿色通道，适当提高诊疗待遇。进一步理顺高层次人才子女入学、配偶安置工作机制，为人才解决后顾之忧。

## 11、强化人才政治引领和政治吸纳

完善党委联系服务专家工作体系，持续开展“爱国·奋斗·奉献”精神教育，增强广大人才的认同感和向心力。充分发挥连云港市青年人才创新创业促进会作用，广泛联系、凝聚高层次人才。做好海外青年人才汇聚工作，不断增强海外青年人才的凝聚力。进一步加强知识分子工作，注重从高层次人才群体中发展党员，注重培养高层次党外知识分子代表人物。积极推荐政治素质好、参政议政能力强的各类人才作为各级“两代表一委员”人选，优先推荐为各级优秀共产党员和劳动模范。

## 12、强化人才工作组织领导

明确人才工作专门机构和人员，建立人才工作台账。建立各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，将人才工作履责情况作为各地落实党建工作责任制述职的重要内容。将人才发展纳入各地高质量发展考核监测体系，列入机关绩效考核和企事业单位目标考核体系，把人才优先发展战略实施、人才环境营造、人才作用发挥等作为考核主要内容，考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。

建立人才非正常流失责任追究制，出现人才非正常流失的，

需及时向市人才办反馈信息并书面说明情况；因工作失职或人为原因造成人才流失的，追究相关人员责任。

### **13、建立健全支持人才创新创业的容错纠错机制**

树立鼓励创新、宽容失败的鲜明导向，在支持人才创新创业过程中出现的一些偏差失误，只要不违反党的纪律和国家法律法规，勤勉尽责、未谋私利，能够及时纠错改正的，都不作负面评价，免除相关责任或从轻减轻处理。人才科技成果转化过程中，通过协议定价或市场方式确定价格的，单位领导和部门在勤勉尽职、没有牟取非法利益的前提下，免除其在科技成果定价中因科技成果转化后续价值变化产生的决策责任。对人才创新创业项目进行经费资助或风险投资，符合规定条件、标准和程序，但资助项目未达到预期发展效果，相关领导干部和部门，在勤勉尽职、没有牟取非法利益的前提下，免除其决策责任。

### **14、完善人才荣誉制度和激励体系**

加大对人才引领高质量发展先进企事业单位的激励，对于人才发展绩效明显的单位，市财政给予最高 100 万元奖励。广泛宣传优秀人才先进事迹，大力培育创新文化，积极弘扬创业精神，在全社会营造尊才、重才、爱才、惜才的良好氛围。

本实施意见自发布之日起实施。与我市其他人才政策有重复交叉的，或者同一事项涉及多项奖励的，按照“从优从高不重复”原则执行。

政策咨询单位:连云港市委组织部

联系人:孙健

联系电话:0518-85804232

# 关于印发《连云港市第六期“521 高层次人才培养工程”实施办法》的通知

连人才〔2020〕6号

各县（区）、市开发区、东中西示范区、云台山景区人才工作领导小组，市各有关单位：

《连云港市第六期“521 高层次人才培养工程”实施办法》已经市人才工作领导小组审议通过，现印发给你们，请结合实际认真遵照执行。

连云港市人才工作领导小组

2020年12月11日

## 连云港市第六期“521 高层次人才培养工程”实施办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为深入实施创新驱动、人才强市战略，加强我市高层次人才培养，提升高层次人才的竞争力和创新创业能力，在省

委“五坚持五提升”人才工作体系统领下，根据市委《关于鼓励和支持人才创新创业的若干政策意见》（连发〔2017〕26号）精神，制定本办法。

**第二条** 实施连云港市第六期“521 高层次人才培养工程”（以下简称市“521 工程”），旨在选拔和培养一批政治素质好、业务水平高、创新创业能力强的中青年优秀人才，为我市实现“高质量发展、后发先至”，开启基本实现现代化建设新征程提供人才支撑和智力保证。

**第三条** 从 2021 年起，选拔 50 名中青年领军人才、200 名中青年学术技术带头人和 1000 名中青年骨干人才。通过培养，到 2025 年，第一层次的 50 名中青年领军人才力争成长为国内一流的高级专家，在国内相关领域具有领先水平、做出重大贡献，其中 10 名左右成长为国家重点学科、国家重点实验室、国家级工程中心、国家级工程技术研究中心等国家级创新平台负责人；第二层次的 200 名中青年学术技术带头人，力争在省内相关领域具有一流水平，取得显著成果和突出业绩，对专业、行业发展有较大贡献，其中 50 名左右成长为省重点学科和重点实验室负责人、省级以上重大科技项目负责人、省级企业科技研发平台负责人；第三层次的 1000 名中青年骨干人才，力争在相关学科、相关行业取得较为突出的成果和业绩，做出一定贡献，成长为市内一流专家，其中 200 名左右成长为市重点学科和重点实验室负责

人、市级以上重大科技项目负责人、市级企业科技研发平台负责人。

## 第二章 选拔对象

**第四条** 选拔对象主要为全职在全市各类组织（含驻连国家部省属单位）中直接从事自然科学、工程技术科学、哲学社会科学研究或从事技术开发、推广、应用的中青年专业技术人才。

**第五条** 注重选拔在新医药、新材料、新能源、高端装备制造、石化、冶金、港航物流、文化产业、现代农业、电子商务、大数据、金融、教育、医疗卫生等领域拥有自主知识产权、能够突破关键技术、作出重要贡献的中青年高层次创新创业人才。

## 第三章 选拔条件

**第六条** 培养对象人选的基本条件：拥护中国共产党领导，自觉学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，热爱祖国，遵纪守法；思想品德好，有较强的事业心和责任感；专业基础扎实，自主创新能力强，有高尚的学术道德、严谨的科研作风和科学、求实、团结、协作的精神。

**第七条** 培养对象人选年龄在 55 周岁以下，第一层次人选应具有博士学位或正高级专业技术职务，第二层次人选应具有研究

生学历或高级专业技术职务，第三层次人选应具有大学本科以上学历或中级以上专业技术职务。特别优秀者，以上条件可适当放宽。

**第八条** 对科技人才，健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的评价体系。基础研究人才，以同行学术评价为主，着重评价其提出和解决重大科学问题的原创能力、成果的科学价值、学术水平和影响等；应用研究和技术开发人才，突出同行专家评价和市场评价，着重评价其技术创新与集成能力，取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化实效、对产业发展的实际贡献等；科技推广、科技管理服务和社会公益研究的人才，强化行业专家、用户和社会评价，着重评价其工作实效、服务质量、支持能力。

**第九条** 对教育人才，健全以立德树人、教书育人为核心的评价体系，实行师德师风“一票否决”制。中小学教育人才中，以教学为主的，重点评价教育教学理念、教学素质能力和教学业绩；以教育管理为主的，重点评价学校或班级规划发展、建设水平以及优化内部管理等方面的能力业绩；以教育科研为主的，重点评价其学术水平、科研成果和成果应用等方面的能力业绩。高等学校教育人才中，以教学为主的，侧重评价教育教学水平和教学业绩；以科研为主的，侧重评价学术研究能力、原始创新能力和创新的质量贡献；教学科研并重的，兼顾评价教育教学和科学研究

的能力业绩；以社会服务为主的，侧重考察实施技能培训、科技推广、科学普及、决策咨询等方面的能力业绩。现代职业教育人才中，以课程教学为主的，主要评价课程建设、教学运行、教学改革与研究等方面的能力业绩；实践教学为主的，主要评价实践技能操作水平以及学生技术技能培养实效等方面的能力业绩；理论实践并重的，兼顾评价专业理论知识与技能操作实践的能力业绩。

**第十条** 对医疗卫生人才，健全以医德医风、临床实践、科研带教、公共卫生服务为要素的评价体系。主要从事临床医疗的，重点评价临床医疗技术水平、实践操作能力和工作业绩，引入临床病历、诊治方案等作为评价依据；主要从事医学科研的，重点评价创新能力业绩，突出创新成果的转化应用能力；主要从事疾病预防控制的，重点评价流行病学调查、传染病疫情和突发公共卫生事件处置、疾病及危害因素监测与评价等能力贡献。

**第十一条** 对经营管理人才，健全以企业竞争力、经营业绩、市场认可为标准的评价体系。综合评价企业成长性、市场份额及市场价值、吸引的投资规模，以及创造的就业岗位、地方贡献、诚信守法经营、安全环保主体责任落实等。

**第十二条** 对技术技能人才，健全以职业能力、工作业绩、知识水平为重点的评价体系。技术技能型的，突出实际操作能力和解决关键生产技术难题要求；知识技能型的，突出掌握运用理

论知识指导生产实践、创造性开展工作要求；复合技能型的，突出掌握多项技能、从事多工种多岗位复杂工作要求。

**第十三条** 对哲学社会科学和文化艺术人才，健全以职业品德、工作能力、社会贡献为依据的评价体系。主要从事理论研究的，重点评价理论创新、文化传承创新以及学科话语体系建设等方面的能力贡献，以同行专家评价为主；主要从事应用对策研究的，重点评价咨询决策能力、研究成果对解决重大问题的影响作用，以用户评价为主；主要从事新闻出版的，重点评价新闻舆论的引导力、重点出版工程的策划力、讲好中国故事的对外传播力，以新闻舆论、文化产品的客观传播效果、社会效益评价为主；主要从事艺术表演创作的，重点评价在艺术表演、作品创作、满足人民精神文化需求等方面的能力业绩，以市场和社会评价为主；主要从事法律法务的，重点评价法学理论素养、执法司法能力、技术支持水平，以法律效果、社会效果评价为主。

**第十四条** 达到省内领先或国内先进水平、取得重大成果、取得显著经济效益或社会效益、有重大社会影响的，可推荐为第一层次人选；达到市内领先或省内先进水平、取得较大成果、取得较大经济效益或社会效益、有较大社会影响的，可推荐为第二层次人选；达到市内先进水平、取得一定成果、取得一定经济效益或社会效益、有一定社会影响、有较大发展潜力的，可推荐为第三层次人选。

**第十五条** 提高青年人才的支持比例，其中，第三层次中，45岁和35岁以下占比分别不低于80%和30%；第二层次中，50岁和35岁以下占比分别不低于80%和10%。

长期在基层一线和艰苦远郊地区从事教育、医疗卫生、文化艺术、技术技能推广等工作的人才，适当放宽年龄、学历等条件，加大爱岗敬业表现、工作业绩、工作年限等评价权重，设立基层专项计划予以支持。

加大对金融人才、会计师等培养支持。

## 第四章 选拔办法

**第十六条** 培养对象的选拔工作，在市人才工作领导小组领导下进行。其中，第一、二层次由市人才工作领导小组办公室（以下简称市人才办）组织实施，第三层次由市有关牵头部门或各县区（板块）人才工作领导小组办公室组织实施。

**第十七条** 成立市第六期“521工程”培养对象选拔工作委员会，设主任委员1名，副主任委员2名。下设若干专业评审组，负责相关专业培养对象的评审工作。

**第十八条** 培养对象选拔分为个人申请、单位推荐、评审、公示、确定等环节。

**第十九条** 符合条件的人才需向所在单位提交申请。往期

“521 工程”培养对象考核不合格或放弃考核的，不得申报。

**第二十条** 所在单位对申报对象的政治素质、道德品质、学术水平、科研能力、业绩贡献等作出评价，提出推荐意见。推荐材料需经本单位（主管部门）学术组织或组织人事部门审核。驻连国家部省属单位和市直单位推荐的培养对象人选，报相应市牵头部门。

**第二十一条** 市有关牵头部门和各县区（板块）人才工作领导小组办公室分别组织对培养对象人选进行专家评审。按照分配名额报送第三层次培养对象人选，并从中择优推荐第二层次培养对象人选。评审结果报牵头部门党组（党委）和县区（板块）人才工作领导小组批准后，报送市人才办。

往期“521 工程”培养对象不得降低层次推荐，同一层次培养对象培养期不超过两期。

**第二十二条** 市人才办会同市人社局组织专业评审组对报送的第二层次培养对象人选进行评审。未确定为第二层次培养对象的，仍作为第三层次培养对象人选。第一层次培养对象人选从第二层次培养对象人选择优产生。

**第二十三条** 第一、二层次培养对象人选经市人才工作领导小组研究同意，第三层次培养对象人选报市人才工作领导小组备案后，一并向社会公示。根据公示结果，确定为第六期“521 工程”培养对象。

## 第五章 培 养

**第二十四条** 组织培训开发。市人才办会同市相关部门每年组织培养对象参加高层次的政治、经济、科技、管理等方面的教育培训、国情研修等活动，着重培养创新精神、奉献精神，提升理论水平、专业能力。充分利用国际国内人才培养资源，加大培养力度。鼓励和支持培养对象参加各种国际国内学术会议和学术交流活动，开展科技交流与合作。

**第二十五条** 资助科研项目。鼓励和支持培养对象承担国家、省、市重大科研项目、重大建设项目、重点学科和重点实验室建设等项目。以项目实施带动培养对象创新能力的提高，带动人才培养和团队建设。培养期内，第一层次培养对象，以 20 万元为平均数，择优给予 10-30 万元的科研项目资助；第二层次培养对象，以 10 万元为平均数，择优给予 5-15 万元的科研项目资助；第三层次培养对象，以 5 万元为平均数，择优给予 3-8 万元的科研项目资助。项目资助资金按现行财政体制承担，分 2 年拨付。本培养期内，同一名人才最多给予一次项目资助，且与市“花果山英才”计划资助不重复享受。加强科研项目的过程跟踪和考核评价，由市人才办和市科技局负责。

**第二十六条** 给予培养补助。培养期内，对第一、二、三层次培养对象，每人每年分别发放 3000 元、2000 元、1000 元培养

补助资金。培养补助资金按现行财政体制承担。本培养期内，享受高层次人才生活补贴的，不再发放培养补助金，由市人才办和市人社局负责。

**第二十七条** 实施集成支持。市相关部门、各县区（板块）要加强培养政策的配套衔接，整合资源优势，形成培养合力。培养对象在申报科技计划时，同等条件下优先考虑。充分发挥培养对象所在单位的主体作用，所在单位要主动安排培养对象承担科研项目，为培养对象配备得力的工作助手，鼓励参加国内外学术交流等活动，并在时间和经费上给予保证。优先推荐培养对象申报享受国务院政府特殊津贴、国家或省有突出贡献中青年专家、省“333 工程”培养对象等。

**第二十八条** 发挥人才作用。市相关部门、各县区（板块）要充分发挥培养对象在决策咨询、重大项目攻关、学科建设和人才培养中的重要作用。积极鼓励有条件的地方或单位建立高层次人才创新创业基地，以基地为载体，支持和鼓励培养对象创新创业。围绕全市经济和社会发展的需求，组织培养对象到基层、企业和农村开展多种形式的科技咨询、技术服务和知识培训活动，促进科技成果向现实生产力的转化。

**第二十九条** 开展表彰奖励。培养期满后，在全面考核的基础上，市人才工作领导小组表彰奖励一批取得重大学术和科研成果、获得重大奖项、为经济社会发展作出显著贡献的培养对象，

表彰奖励一批主体作用发挥明显、支持鼓励措施有力、培养成效显著的培养对象所在单位。

## 第六章 管理

**第三十条** 实施分级分层管理。市人才工作领导小组负责市“521工程”的领导及重大问题的决策。市人才办负责“521工程”实施的组织和协调工作。第一、二层次培养对象由市委组织部会同市人社局、市科技局、市财政局等管理；第三层次培养对象由市有关牵头部门和各县区（板块）人才工作领导小组管理。培养对象所在单位负责日常管理工作。

**第三十一条** 实行目标绩效考核。培养对象培养期限为5年。培养期内，培养对象每年要制定年度工作目标和工作计划，与所在单位签订双向目标责任书，纳入培养对象年度工作考核内容。相关单位和主管部门对培养对象进行年度考核，提出考核意见。年度考核结果报市人才办，与培训开发、项目资助、培养补助等培养支持挂钩。培养期内，根据需要，可以对培养对象进行适当增选和调整。培养期满后，由主管单位对培养对象进行全面考核，根据考核结果，作出等级评价。

**第三十二条** 建立信息联系制度。市人才办建立完善培养对象信息数据库，加强对培养对象的跟踪管理和服务。按照管理所

属关系，市有关部门、各县区（板块）要与培养对象建立联系制度，定期走访慰问，及时了解和帮助解决培养对象在科技创新、学术研究等过程中遇到的困难。

**第三十三条** 改善工作生活条件。市有关部门、各县区（板块）、培养对象所在单位要了解和掌握培养对象的工作、学习、生活情况，及时帮助解决子女入托、入学、医疗、住房等方面的后顾之忧，重视和关心培养对象的身体健康，定期组织培养对象进行健康检查和疗养。

**第三十四条** 健全动态退出机制。如有下列情形之一的，取消培养对象资格：

- （1）因违法被追究刑事责任的；
- （2）因严重违纪受到党纪政纪处分的；
- （3）弄虚作假、剽窃他人成果，以不正当手段骗取荣誉以及其他严重违反学术道德和职业操守行为的；
- （4）未经组织同意，出国逾期不归或擅自脱离原单位的；
- （5）因个人责任给国家造成重大损失的；
- （6）连续2年培养对象年度考核不合格的；
- （7）工作调离连云港市的；
- （8）其他不宜作为培养对象的情形。

上述情况，由所在单位提出申请，经市有关牵头部门和各县区（板块）人才工作领导小组审核，报市人才工作领导小组批准，

取消其培养资格，停止拨付或追回相关资金。取消资格的培养对象，不再参加期满考核。

培养对象不再从事原相关专业技术领域工作的，主管单位应报市人才办备案，备案后退出市“521工程”；培养对象在市内调动的，原主管单位应将有关材料移交给新的主管单位，并报市人才办备案。培养期内，入选为省“333工程”培养对象的，不再作为市“521工程”培养对象培养。

## 第七章 附 则

**第三十五条** 市有关部门、各县区（板块），可参照本办法，结合实际情况，制定本部门、本地区市“521工程”培养对象选拔、培养与管理工作的具体办法。

**第三十六条** 本办法由市人才办负责解释。

政策咨询单位：市委组织部

联系人：孙健

联系电话：0518-85804232

# 淮 安 市

## 市委《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》内容摘要

近日，市委印发《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》，贯彻落实中央和省委关于人才发展体制机制改革有关精神，按照市“十三五”人才发展规划和全市聚力创新行动大会相关部署，分别从人才引进、培养、评价、流动、激励、管理六个方面提出 22 条人才新政，统筹推进人才发展体制机制改革，进一步突出市场主体，创优人才环境，集聚人才资源，激发人才活力，为建设强富美高新淮安提供有力的人才支撑。

淮安市人才工作领导小组办公室

2017 年 6 月 14 日

### 一、创新人才引进机制

#### （一）大力引进领军人才

聚焦重点产业、重点企业、重点园区和其他重要领域，大力引进一批高层次领军型人才。设立“淮上英才计划”特别支持项目，

对引进世界一流、国内领先的顶尖人才（团队），简化程序、一事一议、特事特办。

## （二）突出用人单位引才主体地位

建立引才奖补制度，企事业单位引进高层次人才，可通过跟奖、跟补等方式，在引才投入、租房补贴、项目资助、薪酬补贴等方面给予支持，对企事业单位人才工作成效突出的予以一定奖励。全面落实科技税收优惠政策。鼓励台资企业在淮设立研发中心，打造“台智”集聚高地。

## （三）加快集聚特色产业人才

建立健全人才大数据库，加强人才需求预测预警。围绕盐化新材料、新能源汽车等优势特色产业，坚持以产引才、以才促产，鼓励各类园区与高校院所共建研究院所和产业技术创新联盟。探索建立人才小镇，推进“人才+产业+特色小镇”融合发展。

## （四）创新人才引进方式

提高人才引进服务的市场化、社会化、便利化水平。实施“飞地”揽才，实施“名校优生”“蜜蜂引才”“凤还巢”等特色引才计划，着力提高外地学子来淮创业的成功率、淮安籍学子返淮创业的回归率、在淮高校学子就地创业的沉淀率。继续实行社会引才奖励制度，坚持招才引智与招商引资并举，引进高层次人才视同招商引资项目进行考核。

## （五）放活人才编制管理模式

每年拿出一定事业编制，定向招录培养一批高层次储备人才。探索实施人才安置政策，与我市企业签约、在企业全职工作的博士或正高职称人才，并且纳入储备培养人才范围的，可给予事业身份。对入选国家和省市重点人才项目、在淮创业失败的人才，可安置到市内相关企业工作。

## 二、优化人才培养方式

### （一）创新本土人才培养计划

改进“533 英才工程”等人才培养支持方式，推行以奖代补、跟奖跟补，加大本土人才培养支持力度。实施乡土人才培育计划，实施“淮上英才计划”乡土人才扶持项目，完善乡土人才教育培训、表彰激励和选拔使用制度。

### （二）打造新型企业家人才队伍

实施创新型企业家培育计划，培养造就一批创新型企业家。完善企业家培训制度，选树一批企业家领军人物。

### （三）强化技能型人才培养

建立健全技能人才培养体系，推进职业（技工）院校创新发展。健全高技能人才多元评价体系，完善高技能人才表彰激励办法。

### （四）创新年轻人才培养模式

实施“淮上英才计划”青年创客项目，实施大学生企业工程师培育计划，强化青年经营管理人才培养培训。推进大学生创业引

领计划，进一步提升大学生创业意识和创业能力。

### **三、健全人才评价体系**

#### **（一）实施人才分类评价**

建立多元化人才评价体系，注重凭品德、能力和业绩评价人才。加强评审专家数据库建设，建立评价责任和信誉制度。

#### **（二）创新职称评定机制**

深化职称制度和职业资格改革，合理界定和下放职称评审权限。推进水平类职业资格评价市场化、社会化。放宽急需紧缺人才职业资格准入。

### **四、完善人才流动机制**

#### **（一）畅通人才流动渠道**

打破户籍、地域、身份、人事关系等制约，建立人才流动绿色通道，促进人才资源有效配置。

加快推进宁淮人才合作，完善宁淮人才合作意见，促进人才在地区之间合理流动和协同创新。

#### **（二）深化校地人才合作交流**

定期组织科技成果转化对接活动，引导高校院所、引进研发机构自主知识产权向企业转移转化。

推动驻淮高校教师、引进研发机构人才与企业高层次人才双向兼职，打造校企合作“直通车”，推进校地互通共融。

### （三）鼓励科研人员投身创业

支持和鼓励事业单位专业技术人员兼职创新、在职创办企业或离岗创新创业。建立健全以市场为导向的成果转化与收益分配制度。鼓励企事业单位通过股权、期权、分红等激励方式，调动科研人员创新创业积极性。

## 五、加强人才激励保障

### （一）加强财政金融扶持

大力发展人才金融，推行“人才投”“人才贷”“人才保”，完善“拨+投”“拨+贷”。继续发挥淮上英才创投资金和“苏科贷”作用，探索设立人才创新创业风险补偿资金池。制定科技人才知识产权、技术等无形资产认定及作价入股办法，为人才创新创业提供科技税收优惠政策套餐。

### （二）优化创新创业载体平台

实施科技园区升级行动，积极推进各类开发园区的二次创业和创新核心区建设，实施创业载体建设行动，制定科技孵化器考核办法，对新认定的国家级、省级科技企业孵化器、众创空间、星创天地等分别给予相应支持。

### （三）做好人才住房保障

市、县区通过建设人才公寓、购买或租赁商品住房向人才出租、发放购租房补贴等形式，多渠道解决人才阶段性居住需求。鼓励人才集聚的大型企事业单位、开发园区，利用自有存量土地

建设人才公寓或人才特色社区。

#### （四）完善人才综合服务保障体系

优化“1+15”人才服务政策，构建更加科学高效的市场化、社会化人才公共服务体系。整合“淮上英才卡”服务功能，开展高层次人才健康体检、休闲疗养和走访慰问。推行科技人才秘书制度，完善知识产权激励机制，实行严格的知识产权保护制度。

#### （五）推行支持创新创业容错纠错政策

研究制定支持人才创新创业决策中的容错纠错政策。加强对市以上人才项目的跟踪管理，推动相关资助资金规范使用，保障项目顺利实施。

### 六、完善党管人才格局

#### （一）加强党管人才工作

在市委、市政府和市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，社会力量积极参与。理顺党委和政府人才工作职能部门职责，明确市人才工作领导小组成员单位人才工作任务，配齐配强工作力量，加大财政投入力度。进一步加强党委联系服务专家工作，完善人才奖励、人才荣誉制度，让人才“名利双收”。

#### （二）建立全面考核体系

完善各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，强化行业部门抓人才工作职责，将考核结果纳入全市科学跨越发展考核体系。

### （三）加强人才发展问题研究

定期编发人才竞争力报告和人才工作内部参考、举办全市人才发展高峰论坛、学术报告会和专题培训，努力建设全国一流、省内领先的地方人才智库。

## 淮安市人才公寓动态申租公告

为进一步优化人才环境，及时为高层次人才提供住房保障，请有租赁需求的用人单位和人才登陆淮安人才网（[www.harczx.gov.cn](http://www.harczx.gov.cn)）查阅《关于做好淮安市人才公寓动态申报工作的通知》（淮人才办〔2017〕11号），下载相关表格及时申租。

联系咨询：淮安市人才中心 葛闯 0517-83659206

### 一、基本情况

（一）公寓位置：淮安市人才公寓位于天津路大桥南端东侧（市正大路和天津路交汇处东北角），运通郁金蓝湾小区1号楼和2号楼。

（二）公寓户型：有69㎡和58㎡两种户型、均为1室1厅1厨1卫1阳台，结构合理。

（三）配套设施：房间内床、橱、桌椅、厨具、洁具、空调、

热水器、电视机、网络等设备配套完善。

（四）使用管理：市人才中心具体实施人才公寓管理服务工  
作，市保障性住房建设管理中心协助。

## 二、承租对象

（一）市区企业引进的研究生、副高级和正高级职称人才、  
高级技师人才；

（二）事业单位（不含参照公务员管理的事业单位）引进的  
博士研究生和正高级职称、高级技师人才；上述人才须在我市落  
户（办理江苏省海外高层次人才居住证或外国人工作许可证、台  
港澳人员就业证），本人及其家庭成员在市区内无私有房产、未  
租住公有房屋及其他保障性住房。

## 三、承租程序

（一）个人申请。人才经所在单位同意，携相关材料原件及  
复印件向市人才中心自主申请。

（二）审查公示。市人才中心审验申请人的申报材料，对符  
合条件的通过淮安人才网（<http://www.harczx.gov.cn>）予以公示，  
公示期限为 10 日。经公示无异议或者异议不成立的，由市人才  
中心予以登记，书面通知申请人和用人单位，并向社会公布登记  
结果。

（三）审核分配。市人才中心根据承租情况，提出分配建议，  
报市人才办审核同意。因人才公寓房源租尽而未能租住的申请人，

须待入住人才退租后，再依次递补入住。

（四）交接入住。经审核同意入住的承租人与市人才中心签订租赁合同，办理交接和入住手续。

#### 四、承租材料

（一）具有中国国籍的内地人才提供以下材料：

- 1、淮安市人才公寓入住申请表；
- 2、淮安市人才公寓租赁单位承诺书；
- 3、淮安市人才公寓租赁申请人员基本情况汇总表；
- 4、申请人和共同承租家庭成员的身份证；
- 5、户籍证明；
- 6、劳动（聘用）合同、社保关系证明或创办企业的工商营业执照；
- 7、婚姻状况证明（结婚证、离婚证或离婚协议、单身申明）；
- 8、学历学位、专业技术资格、技能等级等证书；
- 9、市区内无私有房屋及其他保障性住房申明；
- 10、其他需要提供的材料。

（二）持有江苏省海外高层次人才居住证或外国人工作许可证、台港澳人员就业证的人才提供以下材料：

- 1、淮安市人才公寓入住申请表；
- 2、淮安市人才公寓租赁单位承诺书；
- 3、淮安市人才公寓租赁申请人员基本情况汇总表；

4、江苏省海外高层次人才居住证或外国人工作许可证、台港澳人员就业证原件及复印件；

5、最高学历、学位证书（须经教育部留学服务中心认证）原件及复印件；专业技术资格证书以及其他业绩证明材料的原件及复印件；

6、有效身份证明原件及复印件（外国国籍交验护照、港澳居民交验港澳居民来往内地通行证、台湾居民交验台湾居民来往大陆通行证）；

7、申请配偶、子女共同租住的，须提供家庭关系证明；

8、6个月内的有效健康状况证明；

9、与淮安市单位签订的聘用（劳动）合同（协议）或在淮安市创办企业的工商营业执照；

10、市区内无私有房屋及其他保障性住房申明；

11、其他需要提供的材料。

## **五、收费标准**

已批准入住人才三年内免收租金。租住人才公寓产生的物业、水电燃气、有线电视、宽带等其他费用由个人自行缴纳。

## **六、相关要求**

（一）耗电大于500瓦以上的家电设施，须经市人才中心同意、物业公司备案登记后，方能安装使用。

（二）如因工作调整或连续3个月空置，须及时办理相关退

房手续。经核实无正当理由闲置的，作自动退住处理，由市人才中心书面通知并收回租房。

（三）入住人才因工作变动，但仍在市区内工作的，市人才中心可按照本文第四条规定条件，确定人才是否继续入住。

（四）如发现转租或与登记入住人才身份不相符的情况，市人才中心书面通知人才所在单位作出情况说明，视情节或取消入住人才入住资格。

（五）在租住期内，有下列情况之一者，停止入住：

- 1、用人单位已自建职工公寓楼并可交付使用的；
- 2、调动或辞职、辞退、自动离职后不在市区工作的；
- 3、转租、转借或改变住房用途的；
- 4、在市区变动工作未重新办理租住手续的；
- 5、违反人才公寓管理规定，滋事闹事的；
- 6、严重违法违纪被司法机关处理的；
- 7、其他不符合继续租房的情况。

## **七、联系方式**

（一）市人才中心

联系人：葛闯

联系电话：83659206

电子邮箱：[harcgc@163.com](mailto:harcgc@163.com)

地址：淮安市生态新城通源路 12 号海创空间 205 室

(二) 市保障性住房建设管理中心

联系人：王召朗

联系电话：83670111

电子邮箱：1850982562@QQ.com

地址：淮安市健康东路 55 号房产大厦 8 楼

# 关于进一步做好“名校优生”引进工作的意见

淮人才〔2018〕4号

为贯彻落实《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》（淮发〔2017〕22号），积极引进“名校优生”服务全市高质量发展，根据《淮安市“名校优生”引才工程实施办法（暂行）》（淮人才〔2016〕9号），结合高等教育人才培养新形势，现就进一步做好“名校优生”引进工作，提出如下意见。

## 一、调整“名校优生”范围对象

“名校优生”是我市注册纳税的企业、在我市登记设立的产学研合作（成果转化中心）等机构，以及全市事业单位（不含参照公务员法管理的事业单位）新引进的，年龄在35周岁以下的下列人才：

（一）取得“一流大学”建设高校本科及以上学历、学士及以上学位的人才。

（二）在“一流学科”建设高校优势学科（以各高校向社会发布的一流学科建设高校建设方案中，建设学科的口径范围为准）学习并取得本科及以上学历、学士及以上学位的人才。

（三）普通本科高校、高等职业学校和高等专科学校取得国

家奖学金的毕业生,或省级优秀毕业生,或担任过校学生会主席、副主席满 1 年的毕业生,或在各类全国性创新创业大赛中获得三等奖以上的毕业生。

(四)近 3 年内报考江苏省选调生进入组织考察未录用的毕业生。

(五)取得 ARWU(世界大学学术排名)近 3 年世界大学学术排名前 200 名大学的学士、硕士、博士学位人才。

(六)2017 年 9 月份以前毕业的“985”“211”高校毕业生人才参照《淮安市“名校优生”引才工程实施办法(暂行)》(淮人才〔2016〕9 号)执行。

## **二、提高淮安籍“名校优生”就业补贴标准**

引进的“名校优生”可以申请一次性就业补贴,其中博士研究生 4 万元、硕士研究生 2 万元、到企业的本科生和专科生 1 万元。淮安籍人才在上述标准上分别增加 2 万元。“名校优生”一次性就业补贴与《关于推进“人才强企”工作的意见》(淮发〔2015〕23 号)中企业引进紧缺急需人才生活补贴不重复发放。

“名校优生”领取就业补贴后,应在本市连续工作满 3 年,不满 3 年流动到淮安市以外地区的,追缴全部就业补贴资金。

## **三、调整“名校优生”引进基地工作经费使用**

根据我市企事业单位人才需求,每年精选 15 个左右“名校优生”引进基地高校,组织在读高年级学生到单位实习(游学)。“名校优生”引进基地工作经费主要用于学生和带队老师交通食宿补

助。每所高校的经费补助支出一般不超过 2 万元。

#### **四、适当扩大“名校优生”专场招聘补贴范围**

参加市组织、人社部门组织的面向“名校优生”的专场招聘活动，提供优质招聘岗位和有竞争力的待遇措施，并努力提高招聘成功率的企业、产学研合作（成果转化中心）等机构，均给予参加省内市外每场招聘活动 1000 元、省外 1000 公里以内每场招聘活动 2000 元、省外超过 1000 公里每场招聘活动 3000 元的经费补贴，或免除不超过上述金额的交通食宿、招聘展位等费用。

#### **五、简化“名校优生”就业补贴发放手续**

“名校优生”申请就业补贴需填写就业补贴申请表，并提供相关证明材料。审核通过，公示无异议的，就业补贴资金划拨“名校优生”本人。

#### **六、其他**

（一）本《意见》自 2019 年 1 月 1 日起执行。淮人才〔2016〕9 号文件下发之后至 2018 年 12 月 31 日之前引进人才，可继续按淮人才〔2016〕9 号文件规定申领就业补贴。

（二）市直引进的“名校优生”就业补贴资金由市级财政承担，各县区引进的“名校优生”就业补贴资金由市、县区两级财政按 3:7 比例共同承担。“名校优生”引进基地工作经费、专场招聘补贴经费从市人才工作专项经费中列支。

（三）本《意见》由市人才工作领导小组办公室负责解释，具体解释工作由市人才工作领导小组办公室与市人力资源和社

会保障局共同负责。

淮安市人才工作领导小组

2018年9月21日

政策咨询单位:淮安市人才工作领导小组办公室

联系人:傅菟鸣

联系电话:0517-83920353

# 关于印发《淮安市选聘优秀高校毕业生工作实施办法》的通知

淮组通〔2018〕34号

各县区委组织部，县区机构编制委员会办公室，县区人力资源和社会保障局，市委各部委办，市各有关单位党组（党委）：

经研究，现将《淮安市选聘优秀高校毕业生工作实施办法》印发给你们，请遵照执行。

中共淮安市委组织部

淮安市机构编制委员会办公室

淮安市人力资源和社会保障局

淮安市人才工作领导小组办公室

2018年4月12日

## 淮安市选聘优秀高校毕业生工作实施办法

为贯彻中央和省委关于优秀年轻干部培养选拔工作有关要求，落实省青年干部培养计划，拓宽我市青年干部人才源头储备，拟采取市县联动方式，每年根据我市紧缺专业人才目录和需求情

况，拿出一定数量事业单位岗位，面向省内外高校选聘优秀毕业生，现就做好选聘工作制定本办法。

## 一、选聘对象及条件

1. 选聘对象。“双一流”高校全日制应届研究生、“双一流”高校紧缺专业优秀全日制应届本科生；报考江苏省选调生进入组织考察未录用人员。

2. 人选条件。（1）拥护党的路线、方针、政策；（2）学习成绩优良，担任过学生干部，有较强的表达能力和组织协调能力；一般不超过30周岁；（4）品行端正，作风务实，有较强的事业心和责任感，志愿到基层和艰苦地区工作；（5）具有适应岗位要求的身体条件。

## 二、选聘程序

1. 发布公告。每年研究确定选聘计划，由市委组织部（市人才办）公开发布，深入宣传推介。

2. 组织选聘。对“双一流”高校研究生和紧缺专业优秀本科生，简化程序，采取直接面试的方式选聘；对报考江苏省选调生进入组织考察未录用人员，通过面谈的方式，双向选择进行选聘。

3. 办理手续。对拟聘用人员，按照有关规定办理聘用审批手续。新聘用人员试用期为一年，试用期满考核不合格的，取消聘用。

### 三、有关政策

1.选聘人员聘用后，一般安排在市、县区全额拨款事业单位工作。

2.选聘人员到聘用单位报到后，参照我市“名校优生”引才工程实施办法，发放一次性就业补贴，其中博士研究生4万元、硕士研究生2万元、本科生1万元。对于淮安籍毕业生，分别增加2万元。

3.对于博士研究生、硕士研究生、本科生，参照我市“淮上英才计划”创新创业急需人才有关政策，分别发放8万元、5万元、4万元的生活补贴（按照4:3:3的比例分3年发放）。其中博士研究生还可以申报“淮上英才计划”创新创业急需人才，并享受其他相应的人才服务政策。

4.选聘人员纳入年轻干部素质培优工程进行培养，市委组织部（市人才办）负责选聘人员的宏观管理，县区委组织部（县区人才办）和用人单位负责对选聘人员制定具体培养措施，每年对选聘人员进行一次考察，并报市委组织部（市人才办）备案。

5.市直事业单位出现岗位空缺需补充人员的，可由组织、人社部门按有关程序从县区符合条件的人员中择优选聘。

### 四、组织领导

市、县区委组织部（市、县区人才办）、编办、人社局等部门负责选聘工作的计划制定、组织实施和政策落实等工作。市委

组织部（市人才办）负责牵头抓总，加强与编办、人社局等部门的沟通对接，形成工作合力。县区委组织部（县区人才办）和用人单位党组（党委）负责选聘人员的日常管理。

政策咨询单位:淮安市人才工作领导小组办公室

联系人:傅莨鸣

联系电话:0517-83920353

# 盐 城 市

## 关于印发《盐城市卫生健康领域引进紧缺高层次人才（团队）资助实施细则（试行）》的通知

盐卫人〔2021〕8号

各县（市、区）委组织部，各县（市、区）财政局、卫生健康委员会，盐城经济技术开发区组织部、财政局、社会事业局，盐南高新区党工委组织人事部、财政金融局、社会事务管理局，市直卫生健康单位：

为加大对卫生健康领域紧缺高层次人才引进工作支持力度，现将《盐城市卫生健康领域引进紧缺高层次人才（团队）资助实施细则（试行）》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共盐城市委组织部 盐城市财政局

盐城市卫生健康委员会

2021年6月16日

# 盐城市卫生健康领域引进紧缺高层次人才 (团队)资助实施细则(试行)

为打造更加积极、更加开放、更加有效的人才政策体系,根据市委市政府《印发关于实施黄海明珠人才计划的若干政策的通知》(盐发〔2021〕10号)文件精神,制定本细则。

## 一、适用范围

大丰区、盐都区、亭湖区、盐城经济技术开发区、盐南高新区和市本级卫生健康单位从市外引进的卫生健康领域紧缺高层次人才及团队,具体包括:

(一)第一类。两院院士、国医大师、省“333工程”第一层次培养对象;国务院有突出贡献中青年专家、享受国务院特殊津贴医学专家;获得国家奖(含技术发明、自然科学技术发明)一等奖的项目负责人;国家级重点专(学)科带头人。

(二)第二类。国家卫生健康委有突出贡献中青年专家;省“333工程”第二层次培养对象;获得国家奖(含技术发明、自然科学技术发明)二等奖的项目负责人;省新技术发明一等奖、省科技进步一等奖、省自然科学奖一等奖(前三名)获得者;省级特聘医学专家;省级名中医。

(三)第三类。获得省部级科学技术一等奖的医学领域项目负责人;省级以上重点专(学)科(重点实验室)负责人(含以

高校或大学附属医院名义引进，在其盐城附属医院、教学医院全职工作的省级以上专（学）科带头人）；国家自然科学基金（含青年基金）评审委员会专家（顾问）；省“333工程”第三层次培养对象中考核优秀的人员。

## 二、资助标准

（一）第一类。人才从市外新引进的卫生健康领域内杰出人才及团队，经评审认定为盐城市创新创业领军人才（团队）的，全职人才团队给予300万元资助，全职人才给予100万元资助，非全职人才给予10万元资助。

（二）第二类。人才从市外新引进的卫生健康领域内领军人才及团队，经评审认定为盐城市创新创业领军人才（团队）的，全职人才团队给予200万元资助，全职人才给予80万元资助，非全职人才给予8万元资助。

（三）第三类。人才从市外新引进的卫生健康领域内拔尖人才，经评审认定为盐城市创新创业领军人才的，全职人才给予50万元资助，非全职人才给予5万元资助。

## 三、申报时间

每年5-6月，由市委组织部、市财政局、市卫健委等部门联合发布申报通知，每年申报一次。

## 四、申报材料

由人才、团队对照条件，提供个人信用承诺书、申报书和相关证明材料，每人限申报一类。各区申报材料经当地卫健部门初

审，并报组织部门审核同意后报市卫健委。市直和各区材料由市卫健委汇总后，集中报市委组织部。

## 五、材料审核

市委组织部、市卫健委等部门按照职责分工对人才申报材料进行审核。

## 六、资金拨付

对符合条件的团队、人才，由市、区财政部门按规定程序拨付资金。

## 七、其他事项

（一）全职引进人才设立服务期制度，与相关医疗机构及所属卫生健康行政主管部门签订服务期不少于5年的聘用合同，并承担一线临床、教学或管理工作任务。

（二）引进人才未完成服务期、有违约行为的，按服务年限乘以服务期年均补贴金额享受补贴，已发放的超出部分予以返还。有严重违法违规行为或弄虚作假骗取资助的，终止其相关待遇，追回已发放的资助资金，并依法追究其相应责任。

（三）资助资金按市、区财力分成比例分别承担，在人才发展专项资金中列支。

（四）各县（市）参照本细则执行。

（五）本细则由市卫健委商市委组织部、市财政局解释，自发布之日起试行。

盐城卫生健康委员会办公室

2021年6月16日

# 关于实施黄海明珠人才计划的若干政策

盐发〔2021〕10号

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会、五中全会精神，打造更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，大力引进培育引领高质量发展的各类优秀人才，为践行“两海两绿”、建设“四新盐城”、担当“争当表率、争做示范、走在前列”重大使命提供有力的人才支撑，现就实施黄海明珠人才计划提出如下政策。

## 一、大力引进高层次人才

1. 给予顶尖人才顶级支持。聚焦全市主导产业和战略性新兴产业发展，大力引进诺贝尔奖等国际大奖获得者、中国或发达国家院士、国家最高科技奖获得者等顶尖人才来盐创新创业。按照《关于实施顶尖人才顶级支持计划的意见（试行）》（苏组通〔2017〕30号）规定的条件、标准和程序，结合评审情况，采取“一事一议”的方式，给予创业类人才项目最高1亿元综合资助、创新类人才项目最高3000万元综合资助。为顶尖人才团队量身打造发展平台，妥善做好顶尖人才及其团队核心成员的租房、购房、子女入学、配偶就业等配套服务。

2. 给予领军人才重点支持。对能够突破核心技术、引领产

业发展，经评审认定为盐城市创新创业领军人才（团队）的给予重点支持。自主知识产权和关键技术达到世界一流、国内顶尖水平的创业类人才项目最高给予 3000 万元资助，创新类人才项目最高给予 1000 万元资助；自主知识产权和核心技术达到国内一流、行业领先水平的创业类人才项目最高给予 500 万元资助，创新类人才项目给予 30-100 万元资助，其中全职创新的资助上限提高 50%。获得资助的领军人才创业企业，自企业工商注册登记 5 年内，年“综合贡献”达 100 万元、200 万元、500 万元、1000 万元的，相应给予 20 万元、40 万元、100 万元、200 万元的一次性奖补资金。企业符合多个奖补标准的，按最高额度兑现，在原奖补基础上补足至对应的标准。领军人才在盐税前年薪达 50 万元以上的，实行贡献奖励，用于人才本人素能提升，奖励金额不超过个人所得税地方留存部分，每年最高 50 万元，奖励周期不超过 3 年。全职引进的还享受租房、购房、子女入学、配偶就业等配套服务。

3. 给予社会事业人才优先支持。加大对教育、文旅、卫生等社会事业领域紧缺高层次人才支持力度，对从市外新引进的社会事业领域高层次人才及团队，经评审认定为盐城市创新创业领军人才（团队）的，全职领军人才团队给予 100-300 万元资助，全职领军人才给予 20-100 万元资助，非全职领军人才给予 5-10 万元资助。全职引进的还享受租房、购房、子女入学、配偶就业等配套服务。

4. 给予技术技能人才专项支持。对我市企事业单位（不含参照公务员法管理的事业单位，下同）全职引进，并首次在盐参加各项社会保险且正常缴费的，具有正高职称、副高职称的专业技术人才，3年内分别给予3000元/月、2000元/月的生活补贴；对企业全职引进，并首次在盐参加各项社会保险且正常缴费的高级技师，3年内给予2000元/月的生活补贴。相关引进人才享受租房、购房、子女入学等配套服务，其中紧缺急需人才还享受配偶就业服务。

5. 给予驻盐高校人才特别支持。支持驻盐高校引进与地方产业需求紧密结合的高层次人才及团队，对自主申报入选或全职新引进的“两院”院士、国家重大人才工程入选者（长江学者、国家杰出青年基金获得者或与上述学术地位和成就相当的专家学者），分别按200万元/名、100万元/名给予所在高校资助；对从市外全职新引进的学科带头人、具有正高职称或副高职称的高层次人才，分别按50万元/名、30万元/名、15万元/名给予所在高校资助。

## 二、重点汇聚高校毕业生

6. 实施名校优生“汇盐行动”。支持我市企事业单位面向全国重点高校和世界前200强高校引进优秀大学毕业生来盐就业。国有企事业单位可以简化招聘程序，通过直接考察的方式予以引进。对引进的相关高校金日制的博士研究生、硕士研究生和本科生，3年内分别给予3000元/月、2000元/月、1500元/月的

生活补贴，并提供租房、购房、配偶就业等配套服务。非盐城籍的，5年内给予2000元/年探亲交通补贴。支持教育、卫生系统面向全国师范类、医学类知名高校招引优秀大学毕业生，政策待遇参照名校优生“汇盐行动”标准执行。

7. 实施万千学子“聚盐行动”。加大高校毕业生招引力度，对我市企业和社会组织引进或来盐自主创业，并首次在盐参加各项社会保险且正常缴费、年龄35周岁以下，全日制的博士研究生、硕士研究生、本科生，3年内分别给予3000元/月、1500元/月、1000元/月的生活补贴，并提供租房、购房等配套服务。非盐城籍的，3年内给予2000元/年探亲交通补贴。

8. 实施驻盐高校学子“留盐行动”。鼓励驻盐高校毕业生留盐就业创业，对到我市企业和社会组织就业或自主创业，并首次在盐参加各项社会保险且正常缴费的全日制应届本科以上学历毕业生（含技师班毕业生），3年内给予500元/月的留盐专项补贴。

9. 实施博士后人才集聚计划。大力引进海内外优秀博士后人才来盐创新创业，博士后在站期间，参照我市全职新引进的全日制博士研究生享受相应的生活补贴和探亲交通补贴，政策享受期为2年。博士后（不合原工作单位在我市的兼职博士后）出站后留盐工作且符合相应条件的，视同我市全职新引进的全日制博士研究生享受相应的政策待遇，在站2年政策享受期计为在盐服务年限。

### 三、持续培育本土人才

10. 加快培育企业家人才。支持企业家人才参加“中国企业家博鳌论坛”“亚布力中国企业家论坛”等知名论坛，每人每次给予最高 2 万元参会补贴。优先推荐符合条件的企业家申报省“333 高层次人才培养工程”、省“科技企业家”等人才培育工程。定期举办企业家高级研修班，通过研修培训、互学互访、项目支持等途径，锻造一支既通科技又懂市场的新型企业家队伍。

11. 加快培育行业人才。完善行业人才专项支持政策，加大对全市各领域优秀人才的扶持力度。支持教育、卫生系统开展师范生、医学生定向培养，吸引盐城籍优秀高校毕业生回盐从教、从医。实行教育、卫生高层次人才奖励制度，每年考核奖励全国教学名师、苏教名家（江苏人民教育家培养对象）最高 20 万元 / 名，省特级教师、教学名师最高 10 万元 / 名，奖励省级以上临床重点专科最高 20 万元 / 个。被市立项的名师工作室、名医工作室、非遗传承大师工作室等，经考核认定，最高给予 20 万元 / 个的项目资助。对我市新入选省“333 高层次人才培养工程”第一、二层次的培养对象，分别给予 30 万元、10 万元的一次性补贴；新入选第三层次的培养对象，培养期内图书资料补贴由人才所在地财政承担。

12. 加快培育高技能人才。对我市企事业单位自主申报入选（或从市外全职新引进）的中华技能大奖获得者，给予 50 万元奖励；省级以上技能大师工作室领办人、江苏大工匠、江苏工匠、省级企业首席技师，按照省奖励标准给予 1:1 匹配。对新申报设

立的国家级高技能人才培训基地、省级高技能人才专项公共实训基地分别按照国家和省资助标准给予 1:0.5 匹配。对我市参加世界技能大赛、全国技能大赛、江苏省技能状元大赛的获奖选手及教练团队按照省奖励标准给予 1:1 匹配。获得世界技能大赛优胜奖以上、全国一类技能竞赛前三名、省级一类技能竞赛第一名的选手，可以优化程序，采取直接考察的方式招聘为事业编制工作人员。

13. 加快培育乡土人才。定期评选带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富的乡土人才“三带”标兵、“三带”能手和“三带”新秀，对“三带”能力强、带富效果好的优秀乡土人才，经评审，最高给予 20 万元的项目资助。开展农业农村人才定向培养，本科生、大专生就学期间分别按 1.2 万元 / 人 / 年、0.8 万元 / 人 / 年进行资助。将优秀乡土人才列入村后备干部培养，定期培训提升“三带”能力，实行动态管理。

14. 加快培育青年人才。支持教育、卫生、文旅、科技、政法等系统大力培养青年骨干人才，在各类人才工程项目中，加大对 35 周岁以下青年人才的培养力度，青年人才作为项目第一负责人的比例不低于 15%。在推荐省“双创计划”“333 高层次人才培养工程”等申报对象时，优先向青年人才倾斜，力争占比达到 30% 以上。

#### 四、支持平台载体聚才

15. 实行校地合作配套奖励。鼓励高校院所来盐开展校地合

作，对国内知名高校来我市建立分校、特色校区、研究生院，经认定给予最高 3000 万元人才专项经费支持。高校、科研院所、知名企业在我市创办新型研发机构并实质性运作的，根据合作方投入情况，经评审给予最高 2000 万元人才专项经费支持。支持各驻盐高校重点建设 1-5 个契合地方发展的优势特色专业，经认定办学成效显著的，给予每个专业 100-500 万元资助。

16. 实行“两新”组织引才奖励。鼓励非公企业和社会组织引进全日制本科学历及以上高校毕业生，免费参加政府组织的各类国内招聘活动。每年新引进 10 名以上全日制本科学历及以上应届毕业生的非公企业和社会组织，按照 2000 元 / 名的标准进行奖励，大学生缴纳社保满一年后兑现，最高 50 万元。

17. 实行用人单位育才奖励。对我市企事业单位人才申报入选国家重大人才工程的，给予用人单位 100 万元 / 名奖励；对引进人才申报入选省“双创团队”“双创人才”的，分别给予用人单位 50 万元 / 个、30 万元 / 名奖励。对企事业单位人才获得中华技能大奖的，给予用人单位 20 万元 / 名奖励。

18. 实行高校院所荐才奖励。鼓励高校院所在盐建立大学生实习（突训）基地。在重点高校院所设立引才工作站，聘任引才大使，定期开展招才引智活动，根据活动成效和工作实绩，给予引才工作站一定工作经费；每年考核认定一批优秀引才大使，分别给予 1-2 万元奖励。

19. 实行市场化聚才奖励。鼓励市级以上园区招引第三方运

营团队，参与园区内的孵化器、加速器、众创空间运营管理。第三方运营团队每培育1家年纳税达100万元的市级以上领军人才创业企业，给予第三方运营团队20万元一次性奖励。对顶尖人才（团队）举荐并获得我市3000万元以上人才创业项目资助的，给予举荐人50万元一次性引才奖励。

20. 实行离岸研发创新奖励。对在盐到位注册资金5亿元以上或在盐年纳税超1000万元，在市域外设立研发机构且研发人员达20人，研发成果在盐转化的企业，其离岸研发机构引进的、个人所得税在盐缴纳的高层次人才，经认定可不受参保地限制，同等享受盐城人才政策。

## 五、打造一流人才生态

21. 创优人才贴心服务。向符合引进条件的各类人才发放人才绿卡，顶尖人才、领军人才发放五星级人才绿卡，高层次技术技能人才发放四星级人才绿卡，高校毕业生发放三星级人才绿卡，人才凭卡兑现各项政策待遇。顶尖人才和领军人才可享受机场、火车站等绿色通道，一年一次免费健康体检，一年一张旅游年卡。定期组织高层次人才健康休养。在盐城人力资源服务产业园设立人才专门服务窗口，在“我的盐城”APP开设“人方服务”专栏，开通人才服务专线(0515-66666515)，为各类人才提供“一站式”“一网式”服务。成立高层次人才协会，搭建“产业技术研究院+科技镇长团+高层次人才协会”三位一体的“院团会”服务平台。

22. 给予人才租房补贴。对持有人才绿卡在盐无住房的人才，

给予租房补贴。顶尖人才、全职领军人才由用人单位(或所在地)提供免费住宿或安排入住人才公寓;全职的高层次技术技能人才和高校毕业生享受租房补贴,全日制的博士研究生(或正高职称)、硕士研究生(或副高职称、高级技师)、本科生标准分别为1000元/月、800元/月、600元/月,享受期不超过36个月。符合“汇盐行动”条件的优秀大学生租房补贴标准为1500元/月,享受期不超过60个月。

23. 提供人才购房补贴。对持有人才绿卡的人才,5年内在盐购买首套自住商品住房的,可享受购房补贴。顶尖人才按购房总价的80%给予补贴,最高300万元。全职领军人才按购房总价的20%给予补贴,最高50万元。全职的高层次技术技能人才和高校毕业生享受定额购房补贴,全日制的博士研究生(或正高职称)、硕士研究生(或副高职称、高级技师)和本科生标准分别为20万元、15万元、10万元。符合“汇盐行动”条件的全日制的博士研究生、硕士研究生和本科生购房补贴标准分别提高至40万元、20万元、15万元。申请购房补贴的,需签署协议承诺在盐城服务期限不少于5年,并按出资比例办理共有产权登记,依约服务满5年后,资助份额无偿转让给引进人才。人才服务期限未满5年的,需金额退还购房补贴。

24. 提高购房贷款额度。凡享受购房补贴的人才,可提高住房公积金贷款额度。顶尖人才、全职领军人才个人住房公积金贷款最高额度放宽至4倍;全职的高层次技术技能人才和高校毕业

生个人住房公积金贷款最高额度相应提高，全日制的博士研究生（或正高职称）、硕士研究生（或副高职称、高级技师）和本科生分别放宽至4倍、2倍、1.5倍。符合“汇盐行动”条件的全日制的博士研究生、硕士研究生和本科生，个人住房公积金贷款最高额度分别放宽至4倍、3倍、2倍。申请放宽住房公积金贷款额度的，需签署协议承诺在盐城服务期限不少于5年。

**25.优化子女入学服务。**引进的高层次人才在市区购房的，其子女义务教育阶段按招生政策规定办理入学手续；暂未购房的，其子女由人才所在地教育部门根据教育资源情况统筹安排到公办学校。需要就读普通高中的，按照省、市教育部门有关规定办理转学、入学手续。其中，顶尖人才和全职的领军人才、紧缺急需高层次技术技能人才，由人才工作牵头部门会同教育行政主管部门等，为其子女提供入学服务。

**26.妥善安排配偶就业。**对引进到我市的顶尖人才和全职的领军人才、紧缺急需高层次技术技能人才，以及符合“汇盐行动”条件的优秀大学生，其配偶在异地工作的，可以协调安排到盐城市相应的单位工作；其配偶在异地暂无工作的，可由人才引进单位按照不低于当地最低工资标准每月给予生活补助，并缴纳社会保险，发放生活补助和缴纳社会保险时间不超过3年。

**27.加大人才金融支持。**鼓励省级以上开发园区设立人才创业引导资金，采取融资担保、贷款贴息等形式，为来盐创业的高层次人才提供资金扶持。鼓励天使投资、创业投资基金在盐落户，

对财政性资金参股的天使投资、创业投资基金，财政性资金参股收益部分最高 30%用于奖励基金管理团队。对新注册天使投资、创业投资基金，根据实缴资本、实际募资和在盐投资等情况，经认定最高给予 1000 万元奖励。对备案天使投资、创业投资基金投资市级以上领军人才初创企业，如首投失败，根据实际投资额和投资损失情况，经认定最高给予 200 万元风险补偿。

28. 提供海外人才便利。设立海外智力引进专项计划，海外人才来盐就业创业的，比照同等层次人才享受相应政策。为符合条件的外国高端人才提供工作许可和居留许可“一站式”便利化服务，取消工作年龄限制；对符合我市主导产业发展方向的国家高新技术企业、领军人才创办企业、科技创新载体和平台等聘用的外国人才，适当放宽年龄、学历、工作经历等要求。

## **六、激发人才工作活力**

29. 开辟引才“绿色通道”。对事业单位急需引进的高层次人才、紧缺专业人才等特殊人才，可以采取直接考察的方式招聘。对已满编或超编的单位，经编制、组织人事部门核准，可使用周转编制选聘。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。在全市重点骨干企业开展用人主体认定人才工作试点，特殊人才可不受年龄、学历、职称限制，由用人单位推荐并经相关部门审批后，享受相应人才政策。

30. 畅通人才流动渠道。遴选一批领军型科技企业家、产业

园区负责人到驻盐高校、科研院所担任产业副院（所）长，选派一批驻盐高校、科研院所有关负责人挂任产业园区管委会副主任。鼓励驻盐高校、科研院所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，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。打通市域范围内事业单位人才流动通道，支持教育、卫生等领域人才有序流动、合理配置。鼓励和引导人才向农村、基层一线流动，对在农村基层、艰苦地区和科研生产一线工作的人才，在职务、职称、工资等方面适当倾斜。

**31. 完善人才薪酬政策。**对紧缺急需高层次人才，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、科研经费绩效奖励，均不纳入绩效工资总量。试点市属高校和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。对国有企业符合条件的核心骨干人才，实行股权激励和分红激励等中长期激励措施。

**32. 强化人才成长关爱。**完善领导干部联系服务专家制度，开展重大节日走访慰问、日常联系关爱等多种形式的服务活动。加强政治引领和政治吸纳，扎实开展“爱国·奋斗·奉献”精神教育，优先在各类人才中发展党员和推荐“两代表一委员”人选，在各类推荐、评选活动中优先向为盐城经济社会发展做出突出贡献的各

类人才倾斜。

33. 建立容错免责机制。建立并实施有利于人才创新创业的纪检、巡察、审计制度。对人才创新创业项目进行经费资助或风险投资，符合规定条件、标准和程序，但资助项目未达到预期发展效果的，相关领导干部在勤勉尽职、未谋取非法利益的前提下，免除其决策责任。科技成果转化转移定价过程中，领导人员决策和过程合规，履行勤勉尽责义务、未谋取非法利益的，不因后续价值变化追究决策责任。

本政策适用于市区，人才享受政策按照就高不重复原则执行，支持经费仍按原渠道兑现，涉及各区的，按市、区财力分成比例分别承担。各县（市）参照本政策规定执行。驻盐的高校、科研院所、农场企业引进人才同等享受本政策第4、6、7、9、21-26、28、32条内容。

本政策自2021年1月1日起施行，有效期至2023年12月31日，相关实施细则另行制定。本政策施行前，符合原有人才政策条件但尚未申请或未兑现完毕的项目，按原政策执行。其他市本级已发布的各项人才政策与本政策不一致的，以本政策为准。用人单位不得将人才个人补助资金用于抵扣工资待遇。本政策施行过程中如遇上级法律法规和重大政策变化，本政策也作相应调整。

# 关于开展“都智汇”优才计划的实施意见

都办发〔2021〕14号

人才是创新发展最紧缺的战略资源。2021年是实施“十四五”规划、开启现代化新征程的起步之年。作为盐城市的主城区，盐都区拥有全市唯一国家级高新技术产业开发区，接轨大上海、融入长三角区位优势突出。为强势推进人才兴区发展战略，充分发挥人才在我区高质量发展中的第一资源作用，现就“都智汇”优才计划，提出如下实施意见。

## 一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，全面落实市委、区委全会精神，聚力聚焦区委“五对标五前列”要求，充分发挥人才在建设“四个示范区”中的重要作用，以争当表率、争做示范的实际行动，书写走在前列的盐都人才篇章。

## 二、工作目标

着眼“十四五”，推进“都智汇”优才计划，实施“百千万”人才引进工程，引进两院院士、国家重大人才工程专家、长江学者等顶尖人才100名以上，引培省“双创”、省“333”、市领军等高层次人才1000名以上（其中35岁以下青年才俊占比30%）和本科

以上大学生 10000 名以上。其中每年实现引进顶尖人才 20 名以上、高层次人才 200 名以上、本科以上大学生 2000 名以上的目标任务。

### 三、推进措施

#### （一）瞄准优才抓重点，构筑智汇盐都“新高地”。

1. 吸引激励高层次人才。策应区委“优质品牌创建年”活动，精心筹备、高效举办“智汇盐都”人才发展大会，组织区内高新技术企业参加“智汇盐都·才聚高新”中国国际人才交流大会、海智大会等国内重大人才活动，全力塑创、做大做响“都智汇”品牌。精心打造“杰出人才联盟”，高质高效举办“杰出人才”家乡行活动，成立盐都区专家“智库”，做大长三角科创合作“朋友圈”。不断完善高层次人才柔性引进机制，积极探索“高端人才+创新团队”引进模式。对中国和发达国家院士、国家最高科学技术奖获得者等顶尖人才来我区创新创业，经评审认定，创业类、创新类项目分别给予最高 1 亿元、3000 万元综合资助。[责任单位：组织部、人社局、科技局、教育局、财政局，科协、高新区盐龙街道、盐渎街道、潘黄街道、龙冈机械装备工业园、义丰装备制造工业园、各镇（区、街道）]

2. 集聚储备青年才俊。常态化组织区内骨干企业开展“云端+现场”招聘，力争每年面向全国部分名校引进优秀毕业生 100 名以上。实施海外人才“归盐行动”，常态化运行留学归国人员创新创业园，加快建设侨梦园等载体，开辟海外大学生在我区就业

创业“绿色通道”。实施名校优生“汇盐行动”，引进全国重点高校和世界前 200 强高校的全日制博士、硕士、本科生，3 年内每月分别给予 4000 元、3000 元、2000 元生活补贴，连续工作满 3 年分别给予 1.5 万元、1 万元、5000 元一次性就业补贴。〔责任单位：组织部、人社局、统战部、编办、财政局、侨联、各镇（区、街道）〕

3. 建强专技人才队伍。继续实施“八名工程”，重点在教育、卫生、文化等领域引培专业技术人才，加大南京师范大学盐城实验学校优秀教师引进力度，持续打造盐城市三院“南京医科大学盐城临床医学院”品牌，加强与上海第九人民医院深度战略合作，每年新建名医、名师工作室各 2 个以上。对全职引进的医学博士，给予生活补贴 30 万元；对企事业单位自主申报入选（或从市外全职新引进）的中华技能大奖获得者，给予 50 万元奖励；被市立项的名医工作室、非遗传承大师工作室、名师工作室经考核认定，最高给予 20 万元/个的项目资助。（责任单位：组织部、人社局、教育局、卫健委、文广旅局、财政局）

4. 倍增优秀本土人才。实施企业家能力素质提升工程，举办企业家能力提升研修班。开展职业技能大赛和区内重点企业对接职技院校活动，推广东山精密“企业技能人才自主评价模式”。对获评省级企业首席技师，按照省奖励标准给予 1:1 匹配，市级企业首席技师给予 5000 元一次性奖励。发挥乡土人才“领头雁”作用，推动传统技艺、本土特产和市场融合发展，实施家庭农场

主、农民专业合作社负责人能力提升计划和现代农民培育计划，激发乡土人才带动经济发展潜能。〔责任单位：组织部、工信局、人社局、农业农村局、文广旅局、财政局、各镇（区、街道）〕

## （二）创新载体增动能，点燃智汇盐都“新引擎”。

5. 做优项目申报服务。抓实抓好重点人才项目遴选申报，在高新技术企业开展“家家到”活动，“一企一策”助企服务项目申报，用好高新区人力资源产业园，切实提高人才项目申报“成功率”，“十四五”期间力争入选省“双创计划”20个以上，市创新创业领军人才项目100个以上。〔责任单位：组织部、科技局、人社局、各镇（区、街道）〕

6. 提升平台载体能级。集中布局智能终端产业园、盐城高新区高新技术创业园等一批优质孵化器项目，鼓励企业创建院士工作站、科创成果转化基地、工程技术研究中心、离岸创新中心等，打造辐射全市、苏北领先的科创孵化示范区。推进西电盐城研究院建设，放大中科院计算所高通量研究院、清华智能装备研究院等高端科创平台效能，加快上硅所盐城新能源创新中心等协同创新机构实质化运营进度。创建省海外人才离岸创新创业基地，推动海外人才链与我区产业链深度对接，鼓励企业创建飞地研发机构，对总部在盐都的企业，在北上广深、南京等地设立“飞地”研发机构，最高奖励20万元。〔责任单位：组织部、科技局、人社局、发改委、工信局、财政局、各镇（区、街道）〕

7. 推动科技成果转化。鼓励支持企业申报省重大科技成果

转化项目，举办“都智汇”创新创业大赛，注重发现创新性强、匹配度高、产出值多的参赛项目，着力构建“以赛引才、深度孵化、落地服务”的创业全生态链体系。建立健全持续跟踪服务机制，培育一批创新创业典范。对获奖并落户盐城国家高新区项目最高资助 50 万元。〔责任单位：组织部、科技局、财政局、高新区盐龙街道、各镇（区、街道）〕

### （三）做优环境强服务，打造智汇盐都“新磁场”。

8. 做强科创投资基金。加快建设海创人才投资基金，建立“1+N”母子基金体系，撬动社会资金杠杆。发挥产业基金效应，吸引归国留学人员、科技创新团队来我区创新创业。对新注册的天使投资、创业投资基金最高奖励 1000 万元。（责任单位：财政局、地方金融监管局、高新区盐龙街道）

9. 构建三维服务体系。优化“上下”同步、“点面”结合、“内外”兼修的三维人才服务模式。“上”到组织关心，坚持党管人才原则，加强党委联系服务优秀专家人才；“下”到一线配备，在高新区建立“都智汇”人才街区，在龙冈、义丰市级工业园区建立“都智汇”人才工作站。着眼于“点”，为高层次人才配备“店小二”，提供工商注册、厂房建设、用工等全要素服务；立足于“面”，坚持以问题为导向，通过问卷调查、实地走访等，摸清摸实人才需求。“内”化于心，依托工业园区、城市楼宇等，成立党组织，强化政治吸纳，群团部门组织社团活动；“外”化于行，加强典型宣传，定期走访慰问。〔责任单位：人才工作领导小组成员单位、

各镇（区、街道）]

10. 加大安居保障力度。重点在高新区推进人才公寓建设，今年新建10万平方米的新城商务中心，发挥5万平米人才创业基地和5万平米人才公寓吸附力。全职引进的硕士免费使用人才公寓1年、博士免费使用2年。企业全职引进的本科以上高校毕业生，按照《关于升级人才政策激发“双创”活力促进高质量发展的意见（试行）》执行，购房补贴最高达房价的39%。（责任单位：组织部、人社局、住建局、财政局、高新区盐龙街道、盐渎街道、潘黄街道）

#### 四、保障措施

（一）加强组织领导。组织部牵头抓总，负责对人才工作进行宏观指导、综合协调和督促检查，各镇（区、街道）、区人才工作领导小组成员单位要抓紧制定具体办法和操作规程，明确牵头领导和具体责任人，绘制时间表和路线图，实行挂图作战，不折不扣抓好方案的落地落实。

（二）营造浓厚氛围。宣传部、融媒体中心要积极在新华日报、盐阜大众报等省、市主流媒体，大力度宣传我区人才政策举措、创新做法、优秀典型，进一步造浓全区人才工作氛围。

（三）严格督查考核。结合《全区招才引智工作考核办法》，将“都智汇”优才计划纳入“红黄旗排座次”考核，将结果作为评价领导班子和领导干部的重要依据，并与单位绩效考核挂钩，对成绩突出的部门单位给予表彰奖励。

政策咨询单位:中共盐城市盐都区委组织部

联系人:吴成奎

联系电话:0515-88116112

# 市委办公室 市政府办公室

## 关于印发推进新时代人才强市建设配套文件的 通知

盐办字〔2022〕44号

各县(市、区)党委、人民政府，盐城经济技术开发区、盐南高新区，市委各部委办，市各委办局，市各直属单位，省属驻盐各单位：

为深入贯彻中央和省委人才工作会议精神，加快推进新时代人才强市建设，努力打造一流人才的汇聚之地、培养之地和价值实现之地，市委、市政府出台《关于推进新时代人才强市建设的意见》。为确保各项目标任务落地见效，同时制定《关于推进全市人力资源服务业高质量发展的实施意见》《关于推进全市人才载体建设的实施意见》《关于优化提升黄海明珠人才相关政策的实施意见》《关于加快推进全市人才公寓建设的实施意见》《关于促进驻盐院校毕业生留盐就业创业的实施意见》《关于加强全市人才工作者队伍建设的实施意见》《关于设立盐城市人才发展基金的实施意见》等7个配套文件。相关文件已经市委常委会会议研究通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共盐城市委办公室 盐城市人民政府办公室

2022年6月29日

# 关于优化提升黄海明珠人才相关政策的实施意见

为深入贯彻中央和省委人才工作会议精神，认真落实市第八次党代会部署要求，大力实施新时代人才强市战略，进一步提升“黄海明珠人才计划”政策的比较优势和区域竞争力，吸引更多海内外人才来盐创新创业，切实将盐城打造成为一流人才的汇聚之地、培养之地和价值实现之地，现结合我市实际，制定本实施意见。

**一、重点支持产业骨干人才。** 围绕沿海高质量发展产才融合示范区建设，聚焦全市 23 条重点产业链，对通过“揭榜挂帅”等机制引进的高层次人才，经认定可直接列入“黄海明珠人才计划”。实施重点产业链企业“名校优生”计划，对年实际纳税达 2000 万元的重点产业链企业，次年给予每个企业一定数量的特殊人才引进推荐名额，不受毕业院校、年龄、职称限制，由用人单位推荐并经相关部门认定后，参照名校优生“汇盐行动”政策，给予生活补贴、租房补贴、购房补贴、提高购房贷款额度等政策待遇。着眼解决青年人才后顾之忧，实施重点产业链企业青年科技人才托举行动，对年实际纳税达 2000 万元的重点产业链企业，可自主推荐 2 名在研发方面有较大贡献 的优秀青年科技人才，享受子女择校入学、父母就医体检绿色通道等服务。

**二、大力集聚绿色技术人才。** 围绕长三角绿色转型发展人

才高地建设，加大节能环保、清洁能源、城乡绿色基础设施、城市绿色发展、湿地保护、生态农业等领域人才的引进力度。支持企业引进高层次人才开展绿色技术研发，在“黄海明珠人才计划”领军人才项目评审中，予以优先支持；符合条件的，优先推荐申报国家人才计划和省“双创计划”“333工程”等人才项目。定期编制发布绿色技术紧缺专业人才目录，对我市企业新引进的绿色技术紧缺专业全日制本科以上学历毕业生，租房补贴统一提高到1500元/月，硕士研究生、本科生生活补贴分别提高到2000元/月、1500元/月。

**三、关心激励科技研发人才。**对盐城事业单位、民营企业(不含国有企业和省属驻盐单位)新引进的全日制博士研究生，10年内给予8万元/人/年的科研补贴。对我市企事业单位获得国家和省自然科学基金项目立项的主要申请单位分别给予20万元、10万元的一次性奖励(其中不少于50%奖励个人)。申报国家社科基金和全国教育科学规划课题获准立项的，给予5万元课题研究启动资金，顺利结项的给予10万元一次性奖励，重点资助课题按1.5倍标准执行。获得国家级、省级教学成果奖的按照国家或省奖励标准给予1:1匹配。

**四、支持人才离岸研发创新。**鼓励总部设在盐城的公司在海内外高层次人才集聚地设立非独立法人研发机构，总部聘用并签订劳动合同，在市域外缴纳“五险一金”，且在盐实际发挥作用的全日制本科以上学历研发人员，可同等享受“黄海明珠人才计划”生

活补贴。对我市在北京、上海、粤港澳大湾区等国家高水平人才高地设立的离岸孵化平台引进的高层次人才创业项目，经孵化平台所属县(市、区)认定，其引进的人才可同等享受“黄海明珠人才计划”生活补贴。支持我市离岸孵化平台引进高层次人才，定期举办高层次人才创新创业大赛专场赛，对离岸孵化平台入驻项目给予资金扶持。离岸孵化平台内符合我市重点产业链的高层次人才创业项目，可不受注册、参保地限制，申报“黄海明珠人才计划”领军人才项目，落户盐城后兑现资助奖励。

**五、深化名校优生“汇盐行动”。**聚焦我市重点产业和社会事业发展需要，进一步拓宽名校优生“汇盐行动”政策享受范围，支持企事业单位面向全国重点高校、国内部分高校重点学科、境外世界前 200 强高校招引优秀毕业生，给予生活补贴、租房补贴、购房补贴、提高购房贷款额度等政策待遇。提高市直事业单位人才薪酬待遇，对招引名校优生的单位，按政策规定核增单位绩效工资总量，原则上单位控高线在基准线基础上系数上浮 0.05-0.1，重点用于优秀青年人才培养；对市直事业单位引进的博士，试用期内享受正式任职的事业单位同职级人员工资待遇。对从国有企事业单位自愿到我市民营企业工作的名校优生，生活补贴享受期由 3 年延长至 6 年。

**六、提升万名学子“聚盐行动”。**加大对高校毕业生的支持力度，对到我市企业和社会组织就业或自主创业，并首次在盐参加各项社会保险且正常缴费、年龄 35 周岁以下的全日制普通高

校大专生(含高级工班毕业生),发放人才绿卡,留盐5年内在盐购买首套自住商品住房的,享受5万元的购房补贴,需签署协议承诺在盐城服务期限不少于5年。技师班毕业生参照全日制普通高校本科生享受“黄海明珠人才计划”各项政策待遇。

**七、实施百名菁英“强村行动”。**着眼盐城乡村振兴长远大局和“三农”发展现实需求,引导广大人才投身乡村振兴一线,每年择优遴选大专及以上学历高校毕业生、科技人员和工商业主,到村务管理岗、兴农创业岗开展工作。对村务管理岗聘用对象,在保障薪酬待遇基础上,按照聘用岗位地点分类给予1500-3000元/月的生活补贴;对兴农创业岗聘用对象,根据项目评审结果,给予每个项目10-30万元的创业启动专项资助,并提供创业贷款、创业扶持等“一揽子”服务。

**八、加大社会事业人才引培力度。**坚持“外引”与“内培”相结合,围绕民生领域发展需要,完善行业人才队伍专项政策,加大优秀人才引培力度,提升我市社会事业发展水平。健全完善优秀教育人才奖励体系,制定专项激励政策,大力吸引市外优秀教师来盐任教。实施卫生健康人才5年培养计划,加强基层卫生健康人才队伍建设,对乡镇卫生院引进的全日制医学硕士研究生、本科生3年内分别给予2000元/月、1500元/月的生活补贴。鼓励教育、卫生、文化、体育等企事业单位采用项目工资、协议工资、年薪制等分配方式引进高层次人才。

**九、加大见习(实习)支持力度。**对符合我市就业见习(实

习)政策的高校毕业生，鼓励参加就业见习(实习)活动，由用人单位按不低于我市企业职工最低工资标准按月发放补贴，最长不超过6个月，并提供100万元保额的意外伤害人身保险，用人单位可向所在县(市、区)人社部门申请最低工资标准75%的补助。盐城企业每年接收毕业生见习(实习)10人及以上且满3个月的，由企业所在地人社部门一次性给予500元/人的补贴。每年拿出一定数量的党政机关、企事业单位等实习岗位，组织名校优生开展暑期实习，暑期实习时长达到1个月的，由实习单位所在地财政给予实习大学生每人每月不低于1000元的生活补贴，以及交通补贴、住宿保障。市外高校师生受邀参加由我市人才主管部门组织的人才招引活动，可提供食宿保障和交通补贴。

**十、加大社会引才荐才奖励力度。**对帮助引进诺贝尔奖等国际大奖获得者、中国或发达国家院士、国家最高科技奖获得者来盐创业(或全职创新)的引才机构或个人，由县(市、区)财政给予最高50万元一次性奖励。对帮助引进海内外高层次人才有效申报国家级人才工程的，由县(市、区)财政给予引才机构或个人一次性奖励3万元/名；成功入选并到岗任职的，再奖励30万元/名。入选省“双创人才”的，由县(市、区)财政给予引才机构或个人一次性奖励5万元/名(1个省“双创团队”折算3个省“双创人才”，下同)。协助人才成功申报国家重大人才工程、省“双创人才”的，由县(市、区)财政给予企业申报专员8000元、5000元一次性奖励。协助有效申报国家重大人才工程的，由县(市、区)

财政给予企业申报专员 1000 元一次性奖励。

本实施意见为“黄海明珠人才计划”的补充政策，人才享受政策按照就高不重复原则执行，支持经费仍按原渠道兑现。本实施意见适用于市区，自 2022 年 1 月 1 日起实施，有效期同《中共盐城市委盐城市人民政府印发〈关于实施黄海明珠人才计划的若干政策〉的通知》(盐发〔2021〕10 号)。

# 扬州市

## 扬州市财政局 扬州市人才工作领导小组办公室关于鼓励和支持企事业单位加大人才投入有关事项的通知

扬财行〔2018〕16号

各县（市、区）、功能区人才办、财政（审）局，市各有关单位：

为进一步贯彻落实市委《关于深入实施“兴城先兴人”战略着力优化人才创新创业环境的政策意见》（扬发〔2017〕37号）、《江苏省财政厅 江苏省人才工作领导小组办公室关于落实企事业单位加大人才投入有关事项的通知》（苏财行〔2017〕78号）和《江苏省财政厅关于建立人才投入年度统计报告制度的通知》（苏财行〔2017〕79号）要求，鼓励和支持企事业单位设立人才发展专项资金，现就有关具体事项通知如下：

### 一、充分认识加强企事业单位人才工作的重要性

人才是支撑创新发展的第一资源，各地、各部门、各企事业单位要深入学习贯彻党的十九大关于重视和加强人才工作的重要精神，认真落实市“人才政策20条”要求，充分认识加强人才

工作对建设创新人才高地，促进“新产业、新人才、新城市”融合发展的重要意义，鼓励和支持企事业单位创新人才激励政策。各地、各部门要积极引导和鼓励全社会增加人才投入，加快建立以政府投入为引导、用人单位投入为主体、社会和个人投入为补充的多元化企事业单位人才发展投入机制。

## 二、鼓励和支持企事业单位设立人才发展专项资金

各类企业和高校、科研院所、医院根据人才发展需要设立人才发展专项资金。

（一）人才发展专项资金计提标准。各类企业可按照不低于上年度销售总额的 1-3%提取（或列支）用于人才发展的资金，其中：年销售额在 1000 万元以内的，计提比例不低于 3%；年销售额在 1000-5000 万元的，计提比例不低于 2%；年销售额在 5000 万元以上的，计提比例不低于 1%。高校、科研院所、医院等事业单位可按照上年总支出的 1-3%计提人才发展专项资金，具体数额由单位确定。

（二）人才发展专项资金列支渠道。各类企业计入“管理费用”；高校、科研院所、医院等计入“事业支出（或经营支出）”。

（三）人才发展专项资金的使用。各企事业单位提取（或列支）的人才发展专项资金主要用于：（一）各类高端人才的引进、培训、进修、考察、学术交流；（二）各类引进高端人才的薪酬待遇、绩效考核、住房购房补贴、办公科研用房租金补贴；（三）

各类引进高端人才必要的设备投入；（四）上级人才专项补贴、人才项目的配套投入；（五）引进高端紧缺人才的奖励。

### **三、切实加强人才发展专项资金管理**

（一）各地人才办、财政局，各相关主管部门负责做好所属企事业单位建立人才发展专项资金工作，加强引导，抓好落实，做好监督检查，开展绩效管理，确保各企事业单位建立人才发展专项资金工作落到实处。

（二）各企事业单位要切实加强对人才发展专项资金的管理，按照现行财务会计制度规定核算人才发展专项资金，制定相应管理办法，健全审批、使用手续，实行专账核算，专款专用，确保资金使用效益。

### **四、建立人才投入年度统计报告制度**

（一）各地财政人才投入，由各区、功能区财政部门统计相关数据，填报《\_\_\_\_年度县（市、区）人才投入统计报表》（附件1），送市人才办、市财政局行政政法处。

（二）市级各类专项资金、各类产业引导基金用于人才投入的部分，包括：人才引进、人才培养、薪酬待遇、生活条件改善及人才奖励等，由市相关主管部门统计数据，填报《\_\_\_\_年度市级人才投入统计报表》（附件2），送市人才办、市财政局相关业务处室。

（三）市级企事业单位人才发展专项资金的情况，市级相关

主管部门统计数据，填报《\_\_\_\_年度企事业单位人才发展专项统计报表》（附件3），报市人才办、市财政局相关业务处室。地方各级企事业单位人才发展专项资金的情况，由地方相关主管部门统计数据，填报《\_\_\_\_年度企事业单位人才发展专项统计报表》（附件3），报各地财政部门汇总后上报市人才办、市财政局行政政法处。

各级财政部门于每年1月底前报送上一年度数据报表，由市财政汇总后报省财政厅。联系人：市委组织部（市人才办）人才工作处缪吴奇，电话0514-87866412，市财政局行政政法处董海涛，电话0514-87863549。

扬州市财政局

扬州市人才工作领导小组办公室

2018年7月26日

政策咨询单位:扬州市财政局

联系人:徐佑军

联系电话:0514-87863549

# 关于印发《扬州市“绿扬金凤计划”资金资助实施细则》的通知

扬财行〔2018〕20号

各县（市、区）、功能区人才办（组织人事部门）、财政（审）局，市有关单位：

为深入实施扬州市“绿扬金凤计划”，规范和加强“绿扬金凤计划”资金管理，提高资金使用效益，根据《关于深入实施“兴城先兴人”战略 着力优化人才创新创业环境的政策意见》（扬发〔2017〕37号）精神，制定《扬州市“绿扬金凤计划”资金资助实施细则》，现印发给你们，请遵照执行。

扬州市财政局

扬州市人才工作领导小组办公室

2018年9月10日

## 扬州市“绿扬金凤计划”资金资助实施细则

### 第一章 总 则

第一条 为深入实施扬州市“绿扬金凤计划”，规范和加强“绿

扬金凤计划”资金管理，提高资金使用效益，根据《关于深入实施“兴城先兴人”战略 着力优化人才创新创业环境的政策意见》（扬发〔2017〕37号）精神，制定本细则。

第二条 “绿扬金凤计划”资金（以下简称“资金”）主要用于资助“绿扬金凤计划”入选人才及团队。

第三条 资金来源于市财政预算安排的市人才工作专项资金，由市人才工作领导小组办公室（以下简称“市人才办”）、市财政局共同管理。

第四条 资金使用坚持“突出重点、严格程序、专款专用、注重绩效”的原则。

## 第二章 职责分工

第五条 市人才办的主要职责是：编制年度“绿扬金凤计划”实施方案，组织开展“绿扬金凤计划”申报评审、考核验收等工作。市财政局的主要职责是：审核、分配、下达资金，会同市人才办对资金使用情况进行监督检查、开展绩效评价。

第六条 各县（市、区）、功能区人才办、财政（审）局的主要职责是：组织申报“绿扬金凤计划”，足额安排本级资助资金的年度预算，按规定程序向人才引进单位拨付资金，对项目实施进行监督检查。

第七条 人才引进单位的主要职责是：落实合同约定的有关条件，及时报告受资助人才创新创业情况及其他重要情况，接受

有关部门的监督检查。

### 第三章 资金资助范围、标准和使用

第八条 “绿扬金凤计划”主要面向从市外（兼顾在扬高校院所）引进的人才及团队，重点资助四类项目：

（一）顶尖人才，主要是指到扬州企事业单位工作或投资创办企业的处于世界科技和产业发展前沿的顶尖人才（团队）。

（二）双创团队，主要是指到扬州企事业单位工作或投资创办企业的高层次团队，包括创业团队和创新团队。

（三）领军人才，主要是指到扬州创新创业的高层次人才，包括创业领军人才、创新领军人才等。

（四）优秀博士，主要是指扬州基本产业、新兴产业、特色产业、基地型产业等经济发展领域以及文化、教育、卫生等社会事业领域急需紧缺的博士人才，包括创业类、企业创新类、企业博士后类、事业单位创新类、驻扬单位创新类、科技副总类等。

第九条 资金资助标准为：

（一）顶尖人才：根据科技创新项目的领先程度“一事一议”，三年内给予最高 5000 万元项目资助。

（二）双创团队：三年内给予创新团队最高 500 万元资金资助，给予创业团队最高 1000 万元资金资助。

（三）领军人才：三年内给予创业领军人才 100—300 万元资金资助，给予创新领军人才 50—150 万元（到企业工作）或最

高 30 万元（到事业单位工作）资金资助。

（四）优秀博士：两年内给予创业类 15 万元、企业创新类 15 万元、企业博士后类 15 万元、事业单位创新类 6 万元、驻扬单位创新类 6 万元、科技副总类 5 万元资金资助。

顶尖人才、双创团队、领军人才已获得“绿扬金凤计划”其他类别项目资助的，在原资助基础上补足至对应的资助标准。

第十条 驻扬单位、市直国有企业和事业单位引进人才的资助资金由市财政承担；其他人才的资助资金由市、县（市、区）两级财政各承担 50%。

获资助的人才（团队），项目实施期间搬迁至我市其他县（市、区）、功能区继续创新创业、并要求继续享受“绿扬金凤计划”资助的，应经原落户地、新落户地人才办审核同意，项目后续的县级资助资金，由新落户地财政承担。

第十一条 资助资金应主要用于人才项目。顶尖人才资助资金的用途按“一事一议”确定。双创团队、领军人才、优秀博士的资助资金，用于个人生活补助的不高于 50%。

第十二条 根据扬州经济社会发展和人才队伍建设需要，经市人才工作领导小组批准，可调整项目资助类别、资助标准、资金来源、资金用途等。

#### 第四章 申报、审批和执行

第十三条 根据“绿扬金凤计划”年度实施方案，由各县（市、

区)、功能区人才办、人力资源和社会保障局、市有关主管部门等组织开展申报工作，并对申报材料进行审核。

第十四条 市人才办、市人力资源和社会保障局、市科学技术局等部门组织专家对“绿扬金凤计划”申报材料进行评审，确定资助名单并公示，会同市财政局提出资金安排建议，报市人才工作领导小组审定。

第十五条 根据市人才工作领导小组审定结果，市财政局将资金下达至各县(市、区)、功能区财政(审)局、市有关主管部门，由各县(市、区)、功能区财政(审)局、市有关主管部门根据资助项目合同以及绩效考核情况，分期分批连同本级资助资金拨付至人才引进单位。

顶尖人才、双创团队、领军人才项目资助资金分三年下达，当年下达 50%；剩余资金根据项目绩效考核结果，考核合格的第二年、第三年分别下达 30%、20%，考核不合格的不再下达，对弄虚作假的收回已拨付资金。

优秀博士项目资助资金分两年下达，当年下达 50%；剩余资金根据项目绩效考核结果，考核合格的第二年下达 50%，考核不合格的不再下达，对弄虚作假的收回已拨付资金。

## 第五章 资金监督和绩效管理

第十六条 各县(市、区)、功能区人才办、人力资源和社会保障局、财政(审)局、市有关主管部门应认真履行职责，加

强对资金的管理和监督，保证专款专用。

第十七条 市人才办、市人力资源和社会保障局、市财政局根据有关绩效评估办法，定期组织“绿扬金凤计划”资助项目的绩效考核。市审计局随机对资助项目进行抽审。各县（市、区）、功能区人才办、人力资源和社会保障局、财政（审）局、市有关主管部门应根据要求开展绩效考核，按年度报送资金拨付和使用情况、项目进展情况。

第十八条 引进人才单位或受资助个人（团队）违反本细则规定，有下列行为之一的，终止资助合同，追回已拨付资金，3年内不再接受该单位和个人（团队）的申报，并依据《财政违法行为处罚处分条例》进行处理、处罚；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）截留、挪用或挤占资助资金的。

第十九条 引进人才单位或受资助个人无正当理由不履行资助项目合同的，依合同相关约定处理。

## 第六章 附 则

第二十条 本细则由市人才办和市财政局负责解释。

第二十一条 本细则自2018年9月10日起施行，《扬州市“绿扬金凤计划”人才引进专项资金管理暂行办法》（扬财行〔2010〕5号）同时废止。

政策咨询单位:扬州市人才办

联系人:刘人麟 联系电话:0514-87866350

# 镇江市

## 市委办公室 市政府办公室关于印发《镇江“金山英才”计划（2021-2025）》的通知

镇办发〔2021〕10号

各市、区委和人民政府，镇江新区、高新区党工委和管委会，市委各部委办局，市各委办局，各人民团体，各直属单位：

《镇江“金山英才”计划（2021-2025）》已经市委常委会会议研究通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共镇江市委办公室

镇江市人民政府办公室

2021年3月26日

### 镇江“金山英才”计划（2021-2025）

为更好服务“三高一争”大局，以更大力度集聚天下英才引领镇江经济社会发展，根据《关于实施人才“镇兴”行动建设人才集聚福地的意见》（镇发〔2021〕13号）精神，制定本计划。

#### 一、总体目标

“十四五”期间，围绕打造“创新创业福地、山水花园名城”城市定位和发展愿景，重点引进 600 名（个）左右产业和社会事业发展重点领域急需紧缺高层次人才（团队），储备培养 1600 名左右高层次学术技术人才，打造独具特色的人才集聚福地。

## 二、基本原则

（一）聚焦产业。围绕我市重点产业链布局人才链，依靠人才链推动创新链，加快集聚走在国内外前沿、支撑和引领产业发展的高层次创新创业领军人才，以人才结构优化引领产业结构优化，以人才资源优势争创产业发展优势。

（二）保障民生。围绕“一行业领域一人才工程”的总体布局，发挥行业主管部门作用，加快引进和培养一批涉及社会民生发展领域的高层次学术技术领军人才，持续提升城市功能品质，提高公共服务供给质量。

（三）整合资源。发挥政府引导、市场主导、企业主体作用，市、市（区）联动，各有关部门互动，整合扶持政策和服务渠道，对人才进行组团式扶持、项目化服务，形成政策叠加效应，实现服务无缝对接。

## 三、主要任务

### （一）产业强市领军人才引进计划

1. 主要任务：聚焦高质量发展，围绕我市高端装备制造、生命健康、数字经济、新材料四大产业集群，以及新型电力（新

能源)装备、汽车及零部件(新能源汽车)、高性能材料、医疗器械和生物医药、新一代信息技术、航空航天、海工装备、智能农机设备等八条产业链,计划从2021年开始,用5年时间,市、市(区)联动,重点引进和支持400名(个)左右带技术、带项目、带资金来镇创新创业的海内外领军人才(团队)。

## 2. 引进对象:

### (1) 顶尖人才(团队)

主要支持能够引领我市重点产业发展方向,推动产业快速抢占制高点,加速形成重点产业集群和产业链,并取得重大经济社会效益的海内外顶尖人才(团队)。

### (2) 创新创业团队

主要支持拥有重大创新成果,具有持续创新能力和成果转化能力,能够为产业发展提供持续的创新支撑,并推动产业发展的创新创业团队。

### (3) 创新创业人才

主要支持能够开创技术新路径、商业新模式、产业新质态的创业人才;到我市企业领衔科技创新工作,成果转化效益明显的创新人才。

3. 支持政策:对入选的顶尖人才(团队)分两年给予1000万元的资金资助,特别突出的资助金额上不封顶;对入选的创新创业团队分两年给予300万元的资金资助;对入选的创新创业人

才分两年给予 50 万元、100 万元或 200 万元的资金资助。

## （二）民生保障领军人才引进计划

1. 主要任务：聚焦高品质生活，围绕教育、卫生、文化等民生领域发展需要，从 2021 年开始，用 5 年时间，部门联动，市级重点引进和支持 200 名（个）左右政治素质好、业务水平高、创新能力强的海内外学术技术领军人才（团队）。鼓励各市区、各行业主管部门出台各地、各领域人才引进计划。

### 2. 引进对象：

#### （1）教育领军人才

主要支持具有丰富教育教学、教科研或行政管理经验的教育名家、教学名师、骨干教师等高层次教育领军人才。

#### （2）医卫领军人才

主要支持具有创新性思维、技术领先、较高学术地位，能带领和促进我市相关学（专）科发展，在重大疾病、尤其是疑难杂症的临床诊治和高新实用技术的临床应用等方面具有显著能力的高层次医学领军人才或知名学科团队。

#### （3）文化领军人才

主要支持在社科理论、文化艺术、新闻出版和文化创意领域业务精湛、造诣深厚，能带动引领我市文化事业发展，有较大影响力和较高知名度文化名家、文化英才、文化优青等高层次文化领军人才。

### 3. 支持政策：

#### （1）教育领军人才

对引进的教育名家分五年给予最高 100 万元安家补贴，对引进的教学名师、骨干教师分三年分别给予 30 万元、10 万元的安家补贴。

#### （2）医卫领军人才

对引进的医学领军人才团队，分三年给予最高 300 万元资金资助；对引进的医学领军人才，分三年给予最高 200 万元资金资助；对全职引进的骨干博士，分三年给予最高 100 万元资金资助。

#### （3）文化领军人才

对引进的文化名家分两年给予最高 80 万元资金资助；对引进的文化英才、文化优青分三年分别给予最高 50 万元、20 万元的资金资助。

### （三）高层次领军人才培养计划

1. 主要任务：聚焦经济社会发展需要，深入实施第六期“169 工程”，计划从 2021 年开始，用 5 年时间，储备培养 100 名左右学术技术带头人、600 名左右学术技术骨干和 900 名左右学术技术新秀。

2. 培养对象：全市经济、教育、医卫、文化、旅游、农业、城建、环保等领域中，直接从事自然科学、工程技术科学、哲学社会科学研究或从事技术开发、推广、应用的中青年学术技术人

才。

3. 支持政策：在培养期内，每年开展学术技术人才综合考核，对考核优秀的学术技术带头人、学术技术骨干、学术技术新秀，分别给予 3 万元、1 万元、5000 元图书资料补贴。每年开展学术技术人才项目评审，择优给予 2 万元—10 万元项目资助。

#### 四、配套政策

（一）人才项目跟奖跟补。鼓励人才申报省级以上人才计划，对在我市申报入选省级以上人才计划的人才，按所获资助金额给予一定比例配套跟踪。人才获得资助或奖励总额不超过项目投入总额。跟踪奖补最高不超过 500 万元。

（二）柔性引才补助。鼓励企业柔性引进海内外“高精尖缺”人才，对支付柔性引进人才年薪超过 15 万元的，给予用人单位相应补助，单个人才补助金额最高 30 万元，同一用人单位年度补助总额最高 100 万元。

（三）校地合作引才奖励。支持在镇高校引进培育高层次人才，对在镇高校全职引进或培育的国家级重大人才工程获得者，按人才层次给予最高 100 万元引才奖励。

（四）社会化引才奖励。鼓励园区平台、中介机构、个人引进全职高层次人才，对被引进人才在我市申报入选省级以上人才计划的，给予园区平台、中介机构或个人最高 20 万元引才奖励。

（五）创新载体奖励。加大我市园区平台、企业人才工作站

建设力度，符合条件的给予 5000 元一次性建站补贴，经年度考核优秀给予 4 万元奖励。鼓励高校院所与我市联合建设人才工作站，经年度考核优秀给予 4 万元奖励。

（六）人才金融支持。设立人才创业投资基金，以“人才投”支持人才创业项目产业化进程。在镇江市综合金融服务平台开展人才企业融资担保对接服务，为人才企业提供“人才贷”“人才保”等系列金融服务产品。鼓励人才企业挂牌上市，按一定进度给予上市、重组、挂牌、再融资等“人才奖”支持。

## 五、组织实施

（一）加强组织领导。“金山英才”计划在市委、市政府统一领导下，由市人才工作领导小组统筹组织实施。市人才工作领导小组办公室牵头做好综合协调、政策完善和考核验收等工作，市人才工作领导小组各成员单位按照职责分工，健全工作机制，做好相应工作。各地各有关部门党委（党组）要将“金山英才”计划作为落实党管人才责任的重要内容，量化目标要求，细化责任分工，确保各项任务落到实处。

（二）强化财政保障。市本级和各市（区）要足额安排“金山英才”计划专项资金，“产业强市领军人才引进计划”资助资金，由市级财政和各市（区）财政按照 1:1 的原则共同承担；“民生保障领军人才引进计划”和“高层次领军人才培养计划”资助资金，由市级财政承担；人才项目跟奖跟补、柔性引才补助、校地合作

引才奖励和社会化引才奖励资金，由市级财政承担；创新载体奖励资金按照现行财政体制分级分担。市本级和各市、区财政部门应根据本计划，制定专项资金管理和绩效评价办法，认真组织实施，确保资金及时到位、规范运作、发挥效益。

（三）创新引才方式。强化“双招双引”，鼓励招商引资与招才引智同步开展，推动产业链与人才链融合发展。用好“以赛引才”，市、市（区）联动开展各类创新创业引才赛事，引进更多海外人才和青年人才来我市创新创业。创新“专家荐才”，建立高层次人才举荐制度，发挥以才引才作用，注重挖掘更多“非共识”人才。

（四）优化人才环境。建立健全市、市（区）领导联系服务专家制度，定期开展深入访谈、节假日慰问等活动。定期举办高层次人才培训班和国情考察等活动，将“爱国、奋斗、奉献”红色教育纳入活动范畴。注重吸纳高层次人才作为“两代表一委员”，充分发挥人才在重大决策中的智囊作用。完善人才荣誉制度和激励体系，广泛宣传优秀人才先进事迹和人才引领高质量发展典型经验。持续放大“金山英才”计划品牌效应，致力营造吸引人才、留住人才、成就人才的浓厚氛围。

（五）建立退出机制。各用人单位要加强对“金山英才”计划入选人才的管理。对违法违规、违反学术道德规范，产生不良社会影响以及因个人原因不能发挥作用的，经人才所在地人才工作

领导小组或所属行业主管部门报市人才工作领导小组批准后，取消其“金山英才”计划入选资格，并依法依规追究相应责任。

本计划自发布之日起实施，与我市其他人才政策有重复交叉的，或者同一事项涉及多项奖励的，按照从优、从高、不重复的原则执行。

政策咨询单位:镇江市人才工作领导小组办公室

联系人:王玮

联系电话:0511-89666812

# 市委办公室市政府办公室关于印发 《大学生"聚镇"计划(2021-2025)》的通知

镇办发〔2021〕11号

各市、区委和人民政府，镇江新区、镇江高新区党工委、管委会，

市委各部委办局，市各委办局，各人民团体，各直属单位：

《大学生"聚镇"计划(2021-2025)》已经市委常委会会议研究通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共镇江市委办公室

镇江市人民政府办公室

2021年3月26日

## 大学生"聚镇"计划(2021-2025)

为深入实施产业强市、创新驱动、融合发展战略，加大大学生引进、培养、储备力度，吸引更多海内外优秀青年人才来镇就

业创业，结合贯彻落实《关于实施人才“镇兴”行动建设人才集聚福地的若干意见》(镇发〔2021〕13号),制定本计划。

## 一、总体目标

“十四五”期间，围绕打造“创新创业福地、山水花园名城”城市定位，聚焦产业强市、人才兴市，采取安居生活、就业创业、优选培养等激励措施，集聚大专以上学历大学生 20 万人，其中本科以上学历大学生 10 万人,助力人才导入,优化人才结构，促进人才竞争力与产业竞争力协同提升，为推进全市经济社会高质量发展提供坚实的人才保障和智力支持。

## 二、政策支持

1. 生活补贴。普通高校全日制本科、硕士、博士毕业生，毕业两年内来市区企业就业，分别按每人每月 600 元、1000 元、1500 元标准给予生活补贴，补贴期限不超过三年。(责任部门：市人社局、市财政局)

2. 租房补贴。普通高校全日制本科、硕士、博士毕业生，毕业两年内来市区企业就业，无住房且实际租房的，分别按每人每月 600 元、800 元、1000 元标准给予租房补贴，补贴期限不超过三年。(责任部门：市人社局、市财政局)

3. 购房契税补贴。全日制大专以上学历毕业生来市区就业年内，在市区购买首套自住商品住房的，大专按照契税缴纳份额 80%比例、本科以上学历按照契税缴纳份额 100%比例享受 1 次购房契税补贴。(责任部门：市住建局、市财政局)

4. 公积金贷款提额。全日制大专以上学历毕业生，初次来市区就业，在市区购买自住商品住房的，可提取父母住房公积金，其中本科以上学历毕业生自单位为其缴存住房公积金起，即具备申请住房公积金贷款条件，公积金贷款额度上浮 50%。(责任部门：市财政局)

5. 购房补贴。“双一流”高校(含海外、境外知名高校)和在镇高校的全日制硕士、博士毕业生来市区企业就业五年内，在市区购买首套自住商品住房的，分五年分别给予 15 万元、20 万元的购房补贴。(责任部门：市住建局、市财政局)

6. 一次性创业补贴。毕业前两年普通高校全日制在校大学生和毕业两年内未就业大学生，首次成功创业所创办的创业主体，稳定经营 6 个月以上、按规定缴费纳税，给予 6000 元一次性创业补贴。(责任部门：市人社局、市财政局)

7. 创业带动就业补贴。毕业前两年普通高校全日制在校大学生和毕业两年内未就业大学生，首次成功创业所创办的创业主体，开发就业岗位，按照实际带动 1 人就业给予 500 元创业带动就业补贴，最高补贴不超过 1 万元。(责任部门：市人社局、市财政局)

8. 创业场租补贴。毕业五年内的普通高校全日制大专以上学历毕业生首次创业，入驻市级以上创业载体的，可提供不超过 30 平米免费场地或给予不低于 30%的场租优惠；自行租用经营场地创业的，给予不超过每月 500 元的场租补贴；利用自有房产

创业的，给予不超过每月 300 元的基本运营综合补贴，补贴期限不超过三年。(责任部门：市人社局、市财政局)

9. 创业担保贷款。普通高校全日制大专以上学历毕业生来镇创业，可申请富民创业担保贷款，最高额度不超过 50 万元，贷款期限最长不超过三年。(责任部门：人民银行镇江中心支行、市人社局、市财政局)

10. 创业项目资助。毕业五年内的普通高校全日制大专以上学历毕业生来镇创业的项目，经评审为优秀项目的，按照特别资助、重点资助、一般资助的标准，对落地项目分三年分别给予 30 万元、20 万元、10 万元。(责任部门：市人社局、市财政局)

11. 就业见习补贴。毕业两年内未就业的和离毕业不足 6 个月的全日制大专以上学历毕业生，在市区见习基地见习的，每月按不低于本市最低工资标准的 70% 给予见习基地见习补贴。鼓励和支持见习基地留用见习人员。(责任部门：市人社局、市财政局)

12. 大学生暑期实习。每年优选 1000 个左右党政机关、企事业单位、科研院所实习岗位，推送海内外高校，组织大学生暑期实习。实习单位为实习大学生购买人身意外伤害保险，发放交通补贴和基本生活补助。(责任部门：市人才办、市教育局、市人社局、团市委)

13. 实施优选生计划。每年面向国(境)内外知名高校选聘 100 名左右优秀应届大学毕业生，安排到我市事业单位工作，作

为年轻干部队伍重要来源储备。(责任部门：市委组织部、市委编办、市人社局)

14. 高校荐才奖励。在镇高校和设立人才工作站的普通高校，推荐全日制本科以上学历毕业生来镇就业，按照每人 500 元标准给予荐才奖励。(责任部门：市人社局、市财政局)

15. 人力资源服务机构引才奖励。人力资源服务机构为市区企业从外市引进全日制大专以上学历毕业生，按照每人 500 元标准给予引才奖励。(责任部门：市人社局、市财政局)

16. 交通补助。对应邀来镇参加招聘和科研实践活动的外地高校在校、应届全日制硕士以上研究生，按往返一次实际发生交通费用给予每人最高不超过 1500 元补助。(责任部门：市人社局、市财政局)

17. 合作办班奖补。对市区企业、行业协会与高校及职业院校合作办班，经市人社部门备案的，且每班学员在市区企业就业达 10 人以上的，给予办班费 50% 的补贴，最高不超过 5 万元，并按每留用 1 人给予 1000 元奖励。(责任部门：市人社局、市财政局)

18. 专属优待服务。经认定的大学生青年人才，享受相关落户便利、配偶安置、子女入学、父母养老等惠才政策。建立大学生之家、青春驿站，定期开展“青聚汇”联谊活动，扩大来镇大学生青年人才朋友圈；定期推出“青享汇”惠才活动，为来镇大学生青年人才提供生活消费优惠；定期举办“青赏汇”体验活动，为来

镇大学生青年人才免费提供参观游览、文艺欣赏、文化体验等服务；定期举办“青训汇”研修活动，激励大学生青年人才爱国奋斗奉献。（责任单位：市人才办、团市委、市妇联、市文广旅局、市人社局）

### 三、组织实施

1. 强化组织领导。实施大学生“聚镇”计划是落实《关于实施人才“镇兴”行动建设人才集聚福地的若干意见》，增强人才导入能力、提升产业强市人才竞争力的一项重要举措。各地、各部门要统一思想、提高认识，将实施大学生“聚镇”计划纳入“十四五”总体规划，相关部门按照职责分工有序推进，各地结合实际抓好落实，形成工作推进合力。

2. 严格规范实施。各有关部门应严格按照本计划要求履行补贴发放审核职责，对存在徇私舞弊等行为的，将依照有关规定作出严肃处理；申请人应如实提供申报材料，对于虚报冒领、违反本办法相关规定或存在其他违法行为的，将取消享受政策资格，追回已发放的补贴，及时通报有关单位，列入失信人员名单；对于涉嫌违法犯罪的，移交司法机关处理。

3. 保障资金投入。各地要加大对集聚大学生工作的资金投入力度，应由各市、区财政负担的各项扶持资金，按现行财政体制执行，确保政策落地见效。各地参照执行或制定本地相关计划时，政策标准不得低于本计划规定。

4. 加大宣传力度。各地、各部门要充分运用各类载体，通过政策图解、校园宣讲、直播推介等形式，全方位、多角度宣传大学生"聚镇"计划，重点宣传解读各项扶持政策，进一步提高政策的知晓度，充分发挥政策效应，吸引更多大学生来镇就业创业。

本计划自 2021 年 1 月 1 日起实施，已按以往政策申领但尚未领完租房、生活、社保、购房等补贴的高校毕业生，继续按原政策享受剩余补贴。2020 年 12 月 31 日之前符合申领社保补贴、留镇学费补助条件的高校毕业生继续享受补贴政策，2021 年 1 月 1 日后初次来镇就业的高校毕业生不再享受。本计划由市委、市政府负责解释，具体解释工作由市委办公室、市政府办公室商市人社局承担。市人社局可根据政策执行情况和国家、省、市相关政策法规提请市委、市政府进行修订本计划。丹阳市、句容市、扬中市可结合实际制定相应办法和补贴标准。

# 泰 州 市

## 市政府印发关于打造最优人才发展 生态环境政策措施的通知

泰政发〔2017〕144号

各市（区）人民政府，泰州医药高新区管委会，市各委、办、局，市各直属单位：

经市政府第6次常务会议审议通过，现将《关于打造最优人才发展生态环境的政策措施》印发给你们，请结合各自实际，认真贯彻执行。

泰州市人民政府

2017年8月14日

# 关于打造最优人才发展生态环境的 政策措施

“人才是发展的第一资源”，抓人才就是抓发展，抓人才就是抓未来。为加快实施人才强市战略，进一步优化我市人才发展生态环境，更好地发挥人才在经济社会转型中的重要作用，不断催生创新驱动发展的新动能，着力增创人才引领发展的新优势，根据中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和省委《关于聚力创新、深化改革、打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》精神，结合本市实际，制定本政策。

## 一、实施更具有区域竞争优势的人才引进计划

（一）实施顶尖人才顶级支持“金凤凰”计划。未来五年，围绕大健康产业和三大主导产业，重点引进 5~10 个拥有全球领先技术的世界一流顶尖人才（团队）。对引进的顶尖人才（团队），带技术、带项目、带资金到泰州创新创业，实现核心技术产业化并能形成产业地标的，按“一事一议”原则，3 年内给予最高 1 亿元的项目资助，特别优秀的上不封顶。

（二）推进产业领军人才集聚计划。未来五年，围绕大健康产业和三大主导产业，聚焦重点园区、重点企业、重点领域，大力引进培育 1000 名左右能够突破关键技术的领军型人才（团队）。积极组织申报和引进国家“千人计划”“万人计划”专家、省“双创”

人才（团队）。提档升级市“双创计划”，引进人才和现有人才符合相关条件的都可申报，入选项目给予最高 500 万元资助。

（三）实施离岸孵化“飞地引才”计划。拓宽招才引智渠道，围绕离岸孵化，启动实施“飞地引才”计划，加快域外智力柔性集聚。未来五年，全市离岸孵化基地集聚高层次人才（团队）2000 个。积极组织离岸孵化人才参加“才富泰州”创新创业大赛，对获奖项目给予最高 10 万元奖励。取消人才在泰州工作时间等限制，对项目来泰落户并符合条件的，市“双创计划”给予优先资助。

（四）深化高层次人才集聚计划。提高人才招引集聚工作的统筹力度，常态化组织开展百名硕博暑期实践泰州行、“泰爱才”校园行等活动，树立品牌、扩大影响。未来五年，以特色优势产业为重点，着力引进 10000 名左右急需紧缺的各类高层次人才，每人给予最高 100 万元的购房补贴和 3 年每年最高 5 万元的生活补贴。研究制定进一步加强博士后工作的政策举措，鼓励全球优秀人才到我市从事博士后研究，对新进站、出站留泰工作的，给予最高 20 万元生活补贴，在站期间取得优秀科研成果的，给予最高 10 万元奖励。

（五）实施海外人才“智汇凤城”计划。扩大人才对外开放，拓宽招才引智国际化视野，建立一批海智工作基地，加强与国外友好城市和海外侨胞联系，赴海外开展高端人才专场招引活动，定期举办海外人才智力项目交流大会等，加快集聚各类海外智力，

每年引进 300 人次左右海外人才。对列入国家、省重点引进外国专家项目的，给予最高 50 万元配套资助；对列入国家、省留学人员项目的，给予 1:1 配套资助。

（六）实施“凤还巢”计划。全面梳理泰州人才信息，加快建设“泰州人才云”，充分运用中国（泰州）国际医药博览会、中国（国际）生物医药人才智力交流大会等重要平台，组织开展“千人计划”专家泰州行、在外能人家乡行等活动，更大范围地汇聚在泰州出生或曾在泰州学习、工作、生活过的海内外各领域标志性人才。完善泰州籍高校毕业生生源信息库，普遍建立重点中学校友会，定期组织“优秀学子看泰州”，积极安排本地大学生暑期社会实践。健全高校毕业生就业服务体系，创新薪酬行情发布、安家生活补贴、就业见习实习等政策举措，鼓励在泰大学毕业生就地工作，引导泰州籍大学毕业生、退役士兵和外出务工人员返乡就业创业。

## 二、推进更适应创新发展需要的人才培养工程

（七）提升“311 高层次人才”培养工程。加大本土人才培养支持力度，改进培养支持方式，推行以奖代补、跟奖跟补，实行奖励与贡献实绩挂钩等，更好地发挥本土人才作用。未来五年，培养一层次中青年领军人才 50 名，其中在相关领域获得重大突破，成长为在国内有一定影响力的杰出人才 15 名；培养二层次中青年学术、技术带头人 200 名，其中贡献较为突出、成长为省

内外相关领域的核心人才 60 名；培养三层次优秀青年拔尖人才 1000 名，其中有较好学术、技术水平和发展潜力，成长为全市行业领先的骨干人才 300 名。

（八）深化企业家培育“三百”工程。继续推进百名“精英企业家”、百名“新生代企业家”、百名“科技企业家”“三百”培育工程，通过开展境内外培训、学习考察标杆企业、搭建公共交流平台、强化项目支持等举措，提升企业家的世界眼光、战略思维和经营管理水平，培养一批既懂科技、又懂市场的复合型管理人才，培育一批“创二代”年轻企业家。定期组织企业家与知名高校院所开展科技交流，定期召开企业家座谈会、举办企业家沙龙等，发挥企业家推动创新的积极作用。

（九）推进千名蓝领精英培育工程。围绕全市特色产业转型升级需要，强化高技能人才实用技能培训，依托本地职业院校优势，发挥企业培养技能人才的主体作用，建设一支与产业体系相匹配的高技能人才队伍。定期组织开展“泰州技能状元大赛”，评选泰州市“企业首席技师”和“技能大师工作室”，分别给予奖励资助。未来五年，培养市级以上“企业首席技师”150 人，建成“技能大师工作室”50 个。

（十）实施青年创客培育工程。适应青年人才成长规律，加大支持扶持力度，培养造就一大批创新创业青年人才。未来五年，扶持 2000 名左右有创新活力和成长潜力的青年创客。鼓励在泰

高校和重点园区建设大学生创业园、青年驿站等，为青年创客提供一条龙服务。组织各类针对青年创客的创新创业大赛，对符合条件的青年创客给予最高 10 万元奖励。在市“双创”人才项目中增设青年人才专项，经评审入选的，给予最高 50 万元项目资助。

（十一）实施乡土人才培育工程。积极发掘和培养各领域能工巧匠、民间艺人等乡土人才，加强乡土人才技能培训和技艺传承。建立乡土人才成长激励机制，组织开展各类大赛，探索乡土人才专业技术资格评审和职业资格认定，制定支持乡土人才创新创业的系列政策，充分发挥乡土人才“带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富”的作用。

（十二）深化专业技术人才队伍建设工程。按照“一行业领域一人才工程”的总体布局，积极推进宣传文化“六个一批”人才、百名医学专家、百名农技推广专家、百名优秀社工、名师工作室等人才培养工程。发挥行业主管部门作用，强化项目支持，加强目标管理，积极推进现代农业、先进制造业、现代金融、电子商务、城建交通、港口物流、生态环保等各类专业技术人才队伍建设。

### **三、健全更加灵活高效的人才用管机制**

（十三）实施人才分类评价。建立个人素质、紧缺指数和薪酬水平“三位一体”的积分制人才评价体系，推动人才评价去行政化。创业人才突出对技术能力、团队结构、商业潜力的综合评价；

企业人才突出以薪酬为主要依据的市场化评价；各类专业技术人才，突出同行认可，推广第三方评价；技能人才逐步实施企业和行业组织自主评价，健全市场化导向的人才评价机制。

（十四）深化职称制度改革。探索在具备条件的新型研发机构、大型骨干企业、事业单位和行业组织开展主体系列的职称自主评审试点。放宽职称评审前置条件，职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。符合条件的高层次人才、高技能人才、紧缺人才可直接授予相应职称。企业专业技术人才获得副高以上职称的，可给予一定奖励。拓宽人才职业发展空间，实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通。

（十五）创新编制和岗位管理方式。经备案认定，符合条件的事业单位引进的高层次人才，原在外地获得的专业技术资格应予确认，在岗位数额内优先聘任，岗位数额已满的可申请特设岗位，没有空缺编制的可申请专项编制。对急需引进的高层次紧缺人才，可由用人单位按程序直接考核录用。积极鼓励高校、科研院所、职业（技工）院校等设立一定比例的流动岗位，吸引高层次人才、高技能人才担任兼职教师或创业导师。

（十六）鼓励科研人员离岗创业。畅通人才流动渠道，探索机关、事业与企业之间社会保险关系转移接续办法，促进人才资源有效配置。鼓励高校、科研院所等事业单位专业技术人员经所在单位同意离岗创业，期限一般不超过5年，离岗期间，保留人

事关系，停发工资福利待遇，按规定参加社会保险，工龄连续计算。离岗后或创业期满要求返回的，提前3个月书面申请，原单位按其原聘专业技术职务做好相应岗位聘任工作，若无空缺岗位，可暂超岗位职数聘用，并逐步消化。

（十七）加大科技人才创新成果的激励。赋予企事业单位科技成果使用、处置和收益自主权，提高职务发明转让收益用于奖励研发团队的比例。开展高校、科研院所等单位与发明人对知识产权分割确权和共同申请制度试点。鼓励企事业单位通过股权、期权、分红等激励方式，调动科研人员创新积极性。市级财政资助的科研项目取消劳务费和人员绩效支出比例限制。科研人员承担企业科研项目的绩效奖励，纳入绩效工资总额管理，不计入绩效工资总额基数。职务发明成果转让收益用于奖励研发团队的比例不低于70%，不纳入单位绩效工资总额。职务发明成果转让收益用于研究开发人员奖励的部分，主要贡献人员获得份额不低于50%。事业单位创新业绩突出的，可适当增加绩效工资总量。对急需紧缺的高层次人才，可单独制定收入分配倾斜、个人贡献奖励等政策。

（十八）支持人才创新创业容错免责。坚持鼓励创新、权责一致原则，对支持人才创新创业的决策行为推行容错免责。人才科技成果转化过程中，通过协议定价或市场方式确定价格，但后续价值发生了变化，单位领导勤勉尽责、没有从中牟取非法利益

的，免除其决策责任；对人才创新创业项目进行经费资助或风险投资，符合规定条件、标准和程序，但资助投资项目未达到预期发展效果的，相关领导勤勉尽责、没有从中牟取非法利益的，免除其决策责任。

#### 四、打造集聚功能更强的人才载体平台

（十九）加强与大院大所的人才智力合作。积极推进国家级科研院所、重点高等院校、国家重点实验室等在泰布局设点，力争每一个重点产业，都有国内外先进的大院大所进行支撑。鼓励支持企业与高等院校、科研院所联合建立产学研基地、研发中心和“校企联盟”等紧密型合作机构，构建产学研合作长效机制，联合引进培养高层次人才和创新团队。加大对高等院校、科研院所引进紧缺高层次人才经费资助、职称评审、人才服务等方面的支持力度。

（二十）制定高层次人才学术活动资助办法。定期举办各类海内外人才智力交流活动，畅通与全球人才对接联系渠道。支持国内外知名学术机构、学术组织在泰州发起和组织学术论坛，对国际化、高水平的学术论坛落户泰州成为永久性会议基地的，给予主办单位最高 100 万元补贴。对市（区）、园区、企业、产业联盟、新型研发组织发起的高端技术研讨和创新交流活动，给予最高 10 万元资助。

（二十一）加快中国医药城人才特区建设步伐。持续深化中

国医药城“113 人才计划”，支持医药高新区重点集聚一批国内外领先的高端研发机构、一批国际一流的领军型人才、一批具有核心技术的科技型企业，成为全市创新发展的先导区、引领区、示范区。加快建设中国生物医药人才大数据平台，争创中国医药城国家级留学回国人员创新创业园，做大做强中国（泰州）国际医药博览会、中国（国际）生物医药创新创业大赛、中国国际医药人才市场。鼓励和引导重点医药骨干企业与高校科研院所合作共建医药创新人才联合培养基地、公共研发服务平台，深化“海外高层次人才创新创业基地”建设，构建更多更高水平医药产业人才集聚载体。

（二十二）打造开发园区产才融合高地。鼓励支持各地各级开发园区按照“一个园区、一个产业、一个院所、一个平台、一支队伍”思路，围绕做大做强优势特色产业，集聚高层次人才团队和大院大所，推进科技企业孵化器、高新技术创业中心建设，以创新人才集聚推动特色产业集群，以人才地标引领产业地标。改进园区考核管理办法，坚持招商引资与招才引智并重，健全“双招双引”考核指标体系，鼓励园区加快引进特色产业发展急需的紧缺人才和高端人才，使之成为创新创业的策源地、人才集聚的新高地。

（二十三）强化平台载体的聚才引才功能。加大对国际创新活力区人才招引集聚的政策扶持，鼓励园区、企业、高校院所等

各类主体领办或创办孵化器、众创空间等创新创业载体，建设一批“产业+人才”特色小镇、特色园区。对新认定的国家、省、市级孵化器和众创空间，分别给予奖励；支持技术转移中心、检验检测中心等科技公共服务平台建设，对新获批的国家、省、市级公共服务平台，分别给予奖励。充分发挥载体平台集聚人才功能，鼓励在众创空间、孵化器内的人才申报各类人才项目，优先给予经费支持。

（二十四）激发企事业单位主体活力。建立企事业单位引才用才奖补制度，引进培养各类高层次人才，通过创新券、创业券、购房券等，在引才投入、住房补贴、平台建设、项目资助等方面给予支持。对“一事一议”引进顶尖人才（团队）的，给予引才单位最高 500 万元奖励；对培育和引进院士、国家“千人计划”专家和省市“双创”人才的，给予引培单位最高 100 万元奖励；企业通过猎头机构引进年薪 30 万元以上人才并全职服务 2 年以上的，按佣金的 50%（单个人才最高 15 万元、同一年度单个企业最高 100 万元）给予企业引才补贴；对引进年薪 40 万元以上人才的，3 年内给予最高 100 万元的薪酬补贴。推行企业科技人才专员制度，出台相关政策，鼓励科技人才专员积极发挥作用。

## **五、完善更加便捷周到的人才服务机制**

（二十五）加强人才金融支持。推进国家级金融支持产业转型升级改革创新示范区建设，加强人才、资本和产业的有效对接，

完善政府、企业、社会资本多元参与机制，推行“奖+投+贷+保”联动，强化人才创新创业的金融支持。开发更多“人才投”“人才贷”“人才保”等金融产品，鼓励银行、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。以三大主导产业投资基金为引导，设立并运作各类股权投资子基金，扶持人才创新创业。引导天使投资机构投资初创期人才企业，其股权分利所缴纳的企业所得税形成的地方财力部分，用于奖励企业发展；发生投资损失的，按实际损失额给予一定的风险补偿。

（二十六）发展人才服务业。大力培育人才服务业市场主体，对在泰注册设立地区总部的国内外知名人力资源服务机构，全球前 50 强的给予 20 万元奖励，大中华区前 100 强的给予 5 万元奖励。加强与海内外高层次人才组织合作，积极创设新型海外引才联络站，引入国际知名猎头，拓宽国际高端人才寻访渠道。政府在购买人才招引、合作交流、培训等各类公共服务时，优先选择在泰注册的人力资源机构。帮助引进院士、国家“千人计划”专家和省市“双创”人才的，给予引才机构最高 10 万元奖励。加快建设泰州市人力资源服务产业园，对在园内登记注册的人才服务机构，根据企业发展规模及需要，3 年内免费提供 100 平方米以内的办公场地。

（二十七）实施人才安居工程。完善人才购房券实施细则，

研究制定泰州市人才住房保障实施办法，鼓励通过建设人才周转公寓、购买或租赁商品住房向人才出租、发放购房租房补贴等形式，多渠道解决人才阶段性居住需求。积极推进公共租赁住房建设，政府投资建设的公共租赁住房，可采用划拨方式供地。符合当地城镇居民公租房准入条件的专业技术人员，应纳入公租房保障范围。鼓励人才聚集的大型企事业单位、开发区，在符合土地利用总体规划和城乡总体规划的前提下，利用自有存量土地建设人才公寓。

（二十八）建设“一站式”人才服务平台。探索建立招才局，虚拟化设置，实体化运作。整合相关部门人才服务职能，成立高层次人才创新创业服务中心，开发建设线上公共服务平台，开通人才服务专线，建立高效便捷的线上线下人才服务模式，实行“一站式受理、一站式办结、一站式答复”，为各类高层次人才提供政策咨询、项目申报、融资对接、业务办理等“一揽子”服务，优化人才服务流程，提高人才服务效率。

（二十九）升级“凤城英才卡”服务功能。对院士、国务院特聘专家、国家“千人计划”“万人计划”专家等顶尖人才和领军人才，发放“金卡”；对省“双创”计划、省“333工程”培养对象等高端人才，发放“银卡”。整合人才服务功能，为持卡对象在子女教育、医疗保健、交通出行、居留和出入境等多个领域提供服务。高层次人才非户籍子女就读义务教育阶段，享受本市户籍学生待遇；

顶尖人才、领军人才等金卡、银卡持卡对象，可根据本人需求提供本地优质教育资源。组织高层次人才定期体检，提供预约诊疗服务，建立人才健康档案；顶尖人才、领军人才等金卡、银卡持卡对象，享受市级重点保健待遇，优先配备家庭医生，在我市三甲医院开通就医“绿色通道”。

（三十）扩大高层次人才国际交流便利。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 1~5 年有效期的多次往返签证，并提供签证到期提醒服务。持外国长期居留证件（绿卡）回国的，无论其国内户口是否注销或是否为本地户口，均不影响其办理出入境证件。具有中国国籍的，落户泰州时可不受出国前户籍所在地的限制，由公安机关简化程序，优先办理。直接从事教学、科研任务的专家学者，以及事业单位中担任领导职务的专业技术人才，出国开展教育教学活动、科学研究、学术交流以及执行国际学术组织履职任务等，不列入因公临时出国批次数量限量管理，实行计划报备、区别管理。

## **六、落实更加坚强有力的人才优先发展保障**

（三十一）完善党管人才工作格局。坚持党管人才原则，党委（党组）充分发挥领导核心作用，坚持人才工作与经济社会发展同步谋划、同步推进、同步督查。发挥人才工作领导小组作用，形成党委统一领导、组织部门牵头抓总、各地各部门密切配合、

社会力量广泛参与的工作机制。各级党委（党组）定期研究人才工作，中心组定期学习人才工作。推行党委联系服务人才制度，各级党政领导班子成员都要挂钩联系重点人才（团队），定期走访慰问，保持密切联系。健全人才工作领导小组议事决策制度，强化人才领导小组办公室统筹协调职能，明确机构设置，落实人员力量，将人才工作职责列入职能部门“三定”方案。

（三十二）优先保障人才经费投入。市、市（区）两级财政根据发展需要，优先足额安排人才发展专项资金，并保证人才投入与经济发展同步增长。不断优化人才投入结构和方式，定期开展人才投入绩效分析，对绩效显著的人才项目持续加大投入奖励力度，提高资金使用效益。发挥政府投入的杠杆撬动作用，鼓励和支持企业、社会组织建立人才创新发展基金，建立政府、企业、社会多元化人才投入机制。

（三十三）落实人才工作目标责任考核。建立党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，将人才发展履责情况作为“一把手”抓党建工作述职的重要内容，建立市（区）委书记向市委报告、领导小组成员单位向领导小组报告制度。通过“月度自报、季度通报、半年督查、年度考核”的方式，加大对市（区）、园区人才工作考核力度。建立健全奖惩激励机制，将考核结果作为考核评价领导班子和领导干部的重要依据，纳入地方领导干部实绩考核体系和年度绩效管理考核体系。

（三十四）发挥群团和社会组织招才引智作用。工会、共青团、妇联、科协、工商联等人民团体，利用其自身优势积极参与招才引智工作，团结人才、凝聚人才。鼓励建设高层次人才联谊会、企业家协会，充分发挥各类行业协会对人才的联系服务和桥梁纽带作用。

（三十五）推进人才管理服务体制改革。建立人才发展研究会，围绕全市人才工作的重点难点问题，定期开展调研。健全人才发展统计指标体系，市、市（区）联动发布人才发展统计公报。加强人才工作与组织工作、统战工作的联动，安排各级党代表、人大代表和政协委员时，注重吸纳高层次人才。建立健全各类专家智库，常态化举办高层次人才论坛，定期组织召开创新创业人才恳谈会、决策论证咨询会等，畅通人才参政议政、建言献策渠道。

（三十六）营造良好社会氛围。完善人才荣誉制度，表彰奖励各类杰出人才。每年组织开展人才工作先进市（区）、先进单位和先进个人等评选活动。开办创新创业电视专门频道和报纸专题栏目，充分运用微信公众号等新媒体手段，大力宣传各类人才的创新创业成果和先进事迹，积极弘扬创业精神，激发创新活力，在全社会形成尊重人才、鼓励创新的浓厚氛围。

## 七、附则

本政策自发布之日起实施，适用范围为泰州市区（海陵区、高港区、姜堰区、医药高新区）。同一事项涉及两个以上奖补政

策的，按就高标准执行，不重复奖补。市财政局会同市人才办制定相关专项资金管理办法，加强对项目、资金申报审核管理。靖江市、泰兴市、兴化市参照本政策执行。

自本政策发布之日起，之前制定的人才政策与本政策不一致的，以本政策为准。

政策咨询单位:泰州市委组织部人才工作处

联系人:袁振沪

联系电话:0523-86886863

# 市政府印发关于进一步鼓励企事业单位聚才用才推进科技创新引领高质量发展若干政策的通知

泰政发〔2018〕166号

各市（区）人民政府，泰州医药高新区管委会，市各委、办、局，市各直属单位：

《关于进一步鼓励企事业单位聚才用才推进科技创新引领高质量发展的若干政策》已经市政府第20次常务会议审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

泰州市人民政府

2018年11月8日

## 关于进一步鼓励企事业单位聚才用才推进科技创新引领高质量发展的若干政策

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，扎实推进创新驱动发展战略，发挥企事业单位聚才用才主体作用，加大创新政策供给，全面激发创新动能，引领全市经济高质量发展，结合本市实际，制定本政策。

## 一、深入推进科技创新

### （一）鼓励企业自主创新

1.积极培育科技型中小企业。设立专项资金 500 万元，实施科技型中小企业孵育计划，支持科技型中小企业开展新技术、新工艺、新产品创新，发展新服务、新模式、新业态，单个项目最高资助 50 万元。

2.加大高新技术企业培育力度。对新确认的市高新技术企业，给予 5 万元奖励；对首次列入省高新技术企业培育库的企业及新认定的省农业科技型企业，给予 10 万元奖励；对新认定的高新技术企业给予 30 万元奖励；对到期重新通过认定的高新技术企业给予 15 万元奖励。

3.大力培育科技型“瞪羚”企业。每年全市遴选 10 家左右成长速度快、经济效益好、创新能力强、发展潜力大的科技型“瞪羚”企业，每家给予 20 万元奖励；对入选省“瞪羚”企业的，给予 50 万元奖励。

4.打造科技型准“独角兽”企业。每年全市遴选 5 家左右核心技术先进、集成能力强、引领产业发展的准“独角兽”企业，每家给予 30 万元奖励；对入选省“独角兽”企业的，给予 100 万元奖励。

5.鼓励创新型企业做大做强。实施创新型领军企业培育计划，对入选省创新型领军企业的，给予 50 万元奖励。

6.落实企业研发费用税收优惠。企业开展研发活动实际发生的研发费用，未形成无形资产计入当期损益的，按规定据实扣除后，一定期限内再按照实际发生额的75%税前加计扣除；形成无形资产的，按照无形资产成本的175%在税前摊销。企业委托境外机构研发所发生的费用，按照费用实际发生额的80%计入委托方的委托境外研发费用，委托境外研发费用不超过境内符合条件研发费用三分之二的部分，可按规定在企业所得税前加计扣除。

7.实行企业研发费用普惠奖补。根据市税务部门提供的企业上年度研发费用加计扣除基数，给予最高5%的奖补，单个企业最高100万元。

## （二）推动科技成果转移转化

8.鼓励企业开展重大技术攻关。设立专项资金1000万元，组织实施产业关键技术研发计划，对企业开展产业关键技术研发给予资助，单个项目最高100万元。对获得省级以上科学技术奖的牵头单位（个人），给予省级以上奖励资金1:1配套奖励。

9.促进重大科技成果转移转化。设立专项资金2000万元，组织实施重大科技成果转化计划，对企业重大创新成果产业化项目给予资助，单个项目最高300万元。对企业引进先进技术成果转移转化的，经市技术交易平台认定备案后，按照技术合同实际成交额的10%给予补助，每年单个企业最高补助50万元。

10.支持农业和社会领域科技创新。设立专项资金700万元，

组织实施农业发展计划、社会事业发展计划、软科学研究计划，对农业高新技术、人口健康、生态文明、公共安全、交叉科学等领域的研发给予资助，单个项目最高 50 万元。

11.推进产业技术创新联盟建设。支持行业骨干企业联合关联企业、高等院校、科研院所共建产业技术创新战略联盟，对企业牵头组建国家级、省级产业技术创新战略联盟的，分别给予 100 万元、50 万元奖励；对经备案的联盟举办活动的，最高给予 50 万元补助；对产业技术创新战略联盟单位联合承担市产业关键技术攻关项目的，最高给予 200 万元资助。

12.促进产学研深度合作。设立产学研合作专项资金 3000 万元，促进各类公益性技术转移中心、技术交易平台建设，鼓励开展国内外科技合作、重大科技活动、科技服务外包等产学研活动。

### （三）推动园区（开发区）创新发展

13.鼓励高新区建设。对建成国家级高新区的，给予 500 万元奖励；对建成省级高新区的，给予 200 万元奖励；对建成市级高新区的给予 50 万元奖励。每年开展市级高新区创新驱动发展综合评价，排名 1、2 位的市级高新区，给予 30 万元奖励，排名 3、4 位的市级高新区，给予 10 万元奖励。

14.支持各类科技园区建设。对新认定的国家级创新型科技园区、农业高新技术产业示范区、创新型特色产业园区，分别给予 200 万元、100 万元、100 万元奖励；对新认定的国家级创新

型产业集群试点园区、农业科技园区分别给予 100 万元、50 万元奖励；对新认定的省级科技产业园、现代农业科技园分别给予 20 万元奖励。对新认定的国家级知识产权示范、试点园区，分别给予 100 万、50 万元奖励；对新认定的省级知识产权示范、试点园区，分别给予 30 万元、20 万元奖励。对新获批的省级以上知识产权服务业集聚区，给予 200 万元奖励；对新获批的省级以上专利导航产业发展实验区，给予 100 万元奖励。

15.支持留学回国人员创新创业园建设。对获批设立国家级留学回国人员创新创业园、省级留学回国人员创新创业示范基地、省级留学回国人员创新创业园并实质运行的，分别给予 100 万元、50 万元、30 万元奖励。

#### （四）加强研发机构和载体建设

16.加快新型研发机构建设。鼓励国内外科研机构和高等院校、海内外高层次人才及创新创业团队等与泰州开展合作，共建新型研发机构。对符合重大研发载体建设条件的，按所在地政府实际投入资金的三分之一给予支持。对建成运营的新型研发机构，获得市绩效考评优秀、良好等次的，分别给予 50 万元、20 万元奖励。

17.加强企事业单位研发机构建设。对新获批国家级、省级、市级研发机构（重点实验室、院士工作站、工程技术研究中心、博士后科研工作站）分别给予 100 万元、30 万元、10 万元奖励。

对建成运营的企事业研发机构，获得省级、市级以上研发机构绩效考评优秀等次的，分别给予 40 万元、20 万元奖励。

18.支持孵化器和众创空间建设。对新认定的国家级、省级、市级科技孵化器（加速器、大学科技园），分别给予 100 万元、50 万元、30 万元奖励；对新认定的国家级、省级、市级众创空间（星创天地），分别给予 50 万元、30 万元、20 万元奖励。对列入省级众创社区备案试点和孵化链条的机构，给予 50 万元奖励。对绩效考评优秀的国家级、省级和市级科技孵化器分别奖励 100 万元、50 万元和 30 万元；对考评绩效良好的国家级、省级和市级科技孵化器分别奖励 50 万元、30 万元和 10 万元；对考评示范、优秀的众创空间，分别给予 20 万元、10 万元奖励。

19.支持国外智力示范推广基地建设。对获批设立国家级、省级引进国外智力示范推广基地（单位）并实质运行的，分别给予 20 万元、10 万元奖励；开展市级引进国外智力示范推广基地（单位）评选工作，经评审入选并实质运行的，给予 5 万元奖励。

#### （五）促进科技服务业健康发展

20.推进科技公共服务平台建设。对新获批的省级以上科技公共服务平台，给予 100 万元奖励；对新获批的市级科技公共服务平台，给予 20 万元奖励。对建成运营的科技公共服务平台，获得市绩效考评优秀等次的，给予 20 万元奖励。对获得农村科技服务超市社会化服务省级奖补资金的，给予 1:1 配套奖励。

21.支持培育科技中介服务机构。对注册为独立法人并经市级备案的技术转移机构，自备案之日起，纳入市级技术转移机构绩效考评管理，根据考核结果给予最高10万元补助。对经登记认定的技术服务、技术咨询合同，按照年度合同成交额的1‰，给予本市技术输出方最高5万元奖补。

22.鼓励大型科学仪器共享。对加入江苏省大型仪器设备共享服务平台的仪器拥有单位，根据年度提供科技服务开具发票金额的20%给予资金补助，最高10万元。中小企业使用长三角地区三省一市资源共享平台上仪器开展研发活动的，根据企业年度检验检测费用的30%给予资金补助，最高30万元。

#### （六）强化知识产权创造、运用和保护

23.鼓励知识产权创造。对当年新授权的国际、国内发明专利，分别给予2万元、1万元奖励。对年度专利授权量达50件（含）或者发明专利授权量达10件（含）以上的企事业单位，给予5万元奖励。

24.加大专利奖励力度。对获得中国专利奖金奖、银奖的，分别给予15万元、5万元奖励；对获得江苏省专利项目奖金奖、优秀奖的，分别给予8万元、3万元奖励，对获得江苏省杰出、优秀专利发明人奖的，分别给予5万元、2万元奖励。

25.促进知识产权运用。对新认定的国家知识产权优势企业、示范企业，分别给予10万元、30万元奖励；对新认定的市知识

产权密集型企业，给予 5 万元奖励；对新通过知识产权管理体系认证的企业，给予 5 万元奖励；对新认定的企业知识产权管理标准化合格单位，给予 2 万元奖励。设立专项资金 300 万元，实施知识产权战略推进计划，鼓励企业专利转化运用。支持企业、高等院校、科研机构与知识产权服务机构联合组建高价值专利培育示范中心，符合条件的给予 100 万元补助。企业购买有效发明专利的，按照实际交易额的 20% 给予补助，单个企业年度最高 50 万元。

26.完善知识产权保护措施。健全知识产权维权援助机制，对专利权人或者利害关系人，主动维权，获得胜诉或和解，给予实际维权费用 30%、最高 20 万元的补助；对在应对重大涉外专利权纠纷中获得胜诉或达成具有实质意义和解协议的企事业单位，给予诉讼费、律师费、专家费等最高 40 万元补助。

### （七）健全科技人才金融支撑体系

27.加大科技信贷支持。设立“苏科贷”风险补偿资金 2000 万元，对合作金融机构以“苏科贷”形式支持科技型中小企业科技成果产业化过程中所发生的贷款损失，实行差别化的风险分担机制。设立市科技信贷风险补偿资金，建立符合本地特色的科技信贷产品，鼓励金融机构开展知识产权质押贷款业务，作为省级科技信贷产品的有效补充，按比例补偿合作银行向科技型中小企业发放科技贷款发生的损失。

28.加强科技风险投资支持。建立“苏科投”风险补偿配套资金,用于补偿各类创业投资机构对纳入省天使投资项目库的项目进行首轮投资发生的损失,按其实际损失额的30%给予风险补偿,最高不超过200万元。

29.开展科技保险支持。建立“苏科保”风险补偿配套资金,用于补偿合作保险机构发生的赔付,科技保险补偿资金单笔保单补偿额原则上不超过保险机构单笔保单实际赔付金额的30%,最高不超过200万元。

30.加强人才金融支持。建立人才项目贷款信用保证基金,为创新创业人才提供无抵押、低利率的贷款支持;产业投资引导基金重点投资初创期人才企业;发生投资损失的,市本级风险补偿基金优先给予支持。

## 二、鼓励企业聚才用才

### (八) 鼓励企业集聚高层次创新创业人才

31.顶尖人才顶级支持。对企业引进的顶尖人才(团队),符合顶尖人才顶级支持“金凤凰”计划条件的,按照“一事一议”原则,3年内给予最高1亿元的项目资助,特别优秀的,上不封顶。

32.提挡升级市“双创计划”。入选市“双创计划”创业人才的,根据创业项目质量、规模及预期效益,确认不同层次,分别给予50万元、100万元、200万元项目经费资助;入选市“双创计划”创新人才的,根据创新项目质量及效益,确认不同层次,分别给

予 30 万元、50 万元、100 万元项目经费资助；入选市“双创团队”的，确认不同层次，分别给予 100 万元、200 万元、300 万元项目经费资助。对新引进的“万人计划”等国家级人才，直接纳入市“双创计划”评审。

33.深化生物医药“113 人才计划”。设立 1 亿元的人才发展专项资金，加快建设中国医药城“人才特区”，入选“113 人才计划”的高层次人才（团队），给予 100~500 万元项目经费资助。

34.鼓励支持企业申报各类省级以上人才项目。对企业新获得国家“万人计划”、省“双创计划”等各类省级以上人才项目资助的，按照资助经费 1:1 的比例给予跟奖跟补（已获得市级人才项目资助的，按就高原则不重复享受）。

#### （九）推进企业人才安居工程

35.加强高层次人才安居保障。对来泰创业或者全职来泰创新的高层次人才（A、B、C、D、E 类人才详见《泰州市高层次人才分类目录》），分别按照下列规定给予安居补助：

（1）“两院”院士等国际国内顶尖人才（A 类），发放 100 万元“购房券”，提供 3 年免费公寓，3 年内给予每人每年 5 万元生活补贴，购买自住商品房的，公积金贷款额度可以放宽至当地最高限额的 4 倍；

（2）国家“万人计划”专家等国家级领军人才（B 类），发放 60 万元“购房券”，提供 3 年免费公寓，3 年内给予每人每年 4

万元生活补贴，购买自住商品房的，公积金贷款额度可以放宽至当地最高限额的 4 倍；

（3）省“双创人才”等省部级领军人才（C 类），发放 30 万元“购房券”，提供 3 年免费公寓，3 年内给予每人每年 3 万元生活补贴，购买自住商品房的，公积金贷款额度可以放宽至当地最高限额的 2.5 倍；

（4）市“双创计划”等市级领军人才（D 类），发放 10 万元“购房券”，提供 3 年免费公寓，3 年内给予每人每年 2 万元生活补贴，购买自住商品房的，公积金贷款额度可以放宽至当地最高限额的 1.5 倍；

（5）正高职称和博士、副高职称和硕士等高层次人才（E 类），分别发放 10 万元、6 万元“购房券”，3 年内给予每人每年 2 万元、1 万元生活补贴，租房自住的，3 年内分别给予每月 500 元、400 元租房补贴。

36. 给予高校本科毕业生购房租房补贴。来泰创业或者到企业就业的“双一流”高校及其他全日制普通高校本科毕业生分别发放 3~5 万元“购房券”，租房自住的，3 年内给予每月 300 元租房补贴。

37. 鼓励人才公寓建设。鼓励开发区（园区）在符合土地利用总体规划和城市总体规划的前提下，可以利用自有存量土地建设人才公寓或者公共租赁住房，人才集聚的大型企业可以自建人

才公寓。对建设人才公寓和公共租赁住房的开发区（园区）、企业给予一定政策扶持。

#### （十）发挥企业人才培养主体作用

38.加大企业家培育力度。深入实施“精英企业家”“新生代企业家”“科技企业家”培育工程，积极组织境内外企业家研修培训和产业技术对接等活动。鼓励企业家参加 MBA 和 EMBA 学位教育，给予学费 25% 的补贴，最高 5 万元。

39.支持企业加强博士后培养。企业每招收一名博士后人员进博士后科研工作站的，给予 10 万元科研经费资助。博士后人员在站期间从事研究项目取得优秀科研成果的，给予最高 10 万元奖励。

40.鼓励企业加强专业技术人才培养。对新取得正高级、副高级职称的专业技术人才，分别奖励 8000 元、5000 元；对在一个考核周期（3 年）内，专业技术人才占职工总数的 20% 以上，新取得中、高级职称人数占专业技术人才总数 25% 以上，且至少有 1 人取得高级职称的，按照新取得高级职称人员新增薪酬 50% 给予企业奖补，最高 10 万元。

41.推进“千名蓝领精英培育工程”。依托市内外优质院校，建立高技能人才培训基地，引进国内外培训智力，分行业工种开展通用能力培训。定期组织技能领军人才赴外地研修、休假活动。定期评选“泰州市技能大师工作室”“泰州市企业首席技师”，并给

予一定的经费资助；鼓励培养对象承担企业技能攻关项目，最高给予3万元项目资助。

42.推行技能与工程技术人才职业发展贯通。鼓励企业对在聘高级工、技师、高级技师享受本单位助理工程师、工程师、高级工程师同等工资福利待遇，符合条件的企业首席技师可以参照享受教授级高级工程师待遇。引导企业落实高技能人才与工程技术人才双向贯通。

#### （十一）激发企业聚才用才主体活力

43.减轻企业用才成本。对全职引进或者自主培养省“双创计划”等C类及以上人才的企业，最高给予100万元奖补。支持企业高薪聘用人才，年薪30万元以上的人才所缴个人所得税地方留存部分全额奖励。企业引进具有高级技术职称或博士、博士后等高层次人才支付的一次性住房补贴、安家费及科研启动经费，可以按规定在税前扣除。

44.鼓励企业通过中介引才。对通过中介组织全职引进年薪30万元以上人才的企业，按照佣金的50%，给予企业引才奖补，单个人才最高15万元，同一年度单个企业最高100万元。

45.加大离岸人才扶持力度。支持企业在市外建立离岸研发中心、孵化平台和分支机构等，其中的全职高层次人才视同在泰州工作，可申报市级人才工程或科研项目。离岸孵化人才参加创新创业大赛的，对获奖项目给予最高10万元奖励，符合条件的，

直接纳入市“双创计划”综合评审，并给予优先支持。

46.探索人才“举荐制”。遴选行业领军型企业和新型研发机构、科技中介、金融投资机构中的领军人才，组建高层次人才举荐委员会，被举荐人才经核准后可以破格享受相应政策待遇。

### 三、鼓励事业单位聚才用才

#### （十二）支持事业单位加大人才引进力度

47.扩大事业单位用人自主权。引进高层次人才采取公开招聘的方式，在通过综合管理部门审核备案的计划范围内，由主管部门会同用人单位自主组织实施，招聘结果报送综合管理部门备案确认。

48.加强事业单位高层次人才安居保障。对全职引进的博士研究生、正高级职称人员、国务院津贴专家、国家“万人计划”、两院院士等高层次人才，分别发放 15~100 万元的安家补贴和为期 2 年的 2~10 万元/年的生活补贴；对柔性引进的高层次人才，参照全职引进对象层次标准，发放 50%的生活补贴。

49.给予事业单位引才奖补。对全职引进国家“万人计划”等 B 类及以上人才的用人单位，最高给予 100 万元引才奖补；对“一事一议”引进顶尖人才（团队）的，最高给予 500 万元引才奖补；对全职引进省“双创计划”等省部级（C 类）人才的，最高给予 20 万元引才奖补。

50.建立职称评审绿色通道。事业单位引进的各类高层次人

才，可以按照有关规定直接申报认定高级职称，对高层次人才原在外地获得的专业技术资格予以认可，在岗位数额内优先聘任，岗位数额已满的，可以申请特设岗位。硕士研究生毕业后从事本专业技术工作满2年且业绩显著的，可以申报初定中级专业技术资格。

51.创新岗位管理方式。鼓励事业单位设立一定比例的流动岗位，吸引有创新实践经验的企业管理人员、科技人才和海外高水平创新人才兼职。事业单位设置流动岗位，可以按规定申请调整工资总额，用于发放流动岗位人员工作报酬。支持事业单位设立一定比例的动态岗位，建立高层次人才编制“周转池”，三年周转期内享受事业身份待遇，期满后“非进即走”。

### （十三）支持事业单位加大人才培养力度

52.支持教育人才发展。深入实施全市中小学校长队伍培育工程，定期组织评审名师工作室，经认定的，给予4万元专项奖励。鼓励培育教育高层次人才，对获得省人民教育家、省特级教师、省教学名师等在编在岗的培养对象，经考核，每人每年给予6万元、5万元、4万元的教科研资助。

53.支持卫生人才发展。深入实施泰州市“百名医学专家”培养工程，鼓励培养对象承担国家、省、市重大科研项目；每年开展科研项目资助，择优给予1~3万元奖励；鼓励培养对象在SCI收录期刊上发表专业论文，并给予奖励。

54.协同推进其他社会事业人才发展。按照“一行业领域一人才工程”总体布局，积极推进宣传文化“六个一批”人才、百名农技推广专家、百名优秀社工等人才培养工程。发挥行业主管部门作用，强化科研项目支持，根据项目质量、规模以及预期效益，由用人单位给予一定的科研经费资助；对获得国家、省级科技人才项目资助的，按照资助经费 1:1 比例给予跟奖跟补。

55.支持人才进修深造。鼓励事业单位与知名高等院校、科研院所合作，在职培养各类紧缺急需人才。人才学成后回原单位工作，并签订不低于 5 年服务期协议的，获得博士学位的资助 1 万元，获得博士学位并取得博士研究生学历的资助 2 万元。

56.给予事业单位育才奖补。对自主培养两院院士等 A 类人才的用人单位，最高给予 100 万元奖补；对自主培养国家“万人计划”等 B 类人才的，最高给予 50 万元奖补；对自主培养省“双创计划”等 C 类人才的，最高给予 20 万元奖补。

#### （十四）鼓励事业单位高层次人才创新创业

57.加大科技人才创新成果的激励。鼓励事业单位通过股权、期权、分红等激励方式，调动高层次人才创新积极性。高层次人才承担企业科研项目的绩效奖励，纳入绩效工资总量管理，不计入绩效工资总量基数。事业单位创新业绩突出的，可以适当增加绩效工资总量。对急需紧缺的高层次人才，可以单独制定收入分配倾斜、个人贡献奖励等政策。对事业单位高层次人才的职务发

明成果转化收益用于奖励研发团队的比例不低于 70%，不纳入单位绩效工资总量。职务发明成果转化收益用于研究开发人员的奖励部分，主要贡献人员获得份额不低于 50%。事业单位转化职务科技成果以股份或者出资比例等股权形式给予人才个人奖励的，获奖人在取得股份、出资比例时暂不缴纳个人所得税。

58.鼓励科研人员离岗创业。畅通人才流动渠道，探索机关、事业单位与企业之间社会保险关系转移接续办法，促进人才资源有效配置。鼓励事业单位高层次人才经所在单位同意离岗创业，期限一般不超过 5 年，离岗期间，保留人事关系，停发工资福利待遇，按照规定参加社会保险，工龄连续计算。离岗后或者创业期满要求返回的，提前 3 个月书面申请，原单位按照其原聘专业技术职务做好相应岗位聘任工作，若无空缺岗位，可以暂超岗位职数聘用，并逐步消化。

59.自主规范管理横向委托项目经费。科研院所、高等学校等事业单位可以根据科研活动实际需要，研究制定横向委托项目经费管理办法，不纳入单位预算，自主确定使用范围和标准以及分配方式，并作为评估评审和审计检查等依据。开展横向委托项目所发生的差旅费、出国费、会议费不纳入单位行政经费统计范围，不受零增长限制。横向委托项目合同双方可自主约定成果归属和使用等事项。横向委托项目完成后获得的净收入，可按合同约定提取报酬，也可全部留归项目组成员自主分配并依法缴纳所

得税。科技人员承担横向委托项目与承担政府科技计划项目，在业绩考核、职称评定中同等对待。

#### 四、全面建设创新创业友好环境

##### （十五）深化科技创新“放管服”改革

60.简化科研项目流程管理。精简项目申报要求，减少不必要的申报材料，增加科研人员申报项目准备时间。减少科研项目实施周期内的各类评估、检查、抽查、审计等活动，以承担单位自我管理为主，项目实施期在3年内的一般不开展过程检查。减化项目验收流程，合并财务验收和技术验收，项目承担单位自主选择具有资质的第三方中介机构进行验收（结题）财务审计。

61.扩大项目承担单位经费使用权。优化市级科研项目预算编制项目，编制科目预算只需测算总额。在市级科研项目总预算不变的情况下，项目负责人可根据科研活动实际需要自主调整直接费用全部科目的经费支出，不受比例限制，由项目承担单位办理调剂手续。提高市级科研项目间接费用比例至不超过30%，间接费用的绩效支出不计入项目承担单位绩效工资总额基数，纳入项目承担单位绩效工资总量管理。

62.扩大项目负责人技术路线决策权。市级科研项目实施期间，项目负责人可按规定自主组建科研团队，并结合项目实施进展情况相应调整，在不降低研究目标的前提下可自主调整研究方案和技术路线，报项目承担单位备案。上述安排和调整可作

为项目验收（结题）、评估评审和审计检查等依据。

63.提高项目资金拨付效率和留用处理方式。加快市级科研项目资金拨付进度，简化拨付程序，市级科技、人才项目立项后，项目资金由市财政部门一个月内拨付到项目承担单位。市级科研项目完成任务并通过验收（结题）后，结余资金可留归项目组用于后续科研活动直接支出或由项目承担单位统筹用于科研活动直接支出。

64.加大对承担重大科研任务领衔人员的薪酬激励。对全时全职承担重大技术攻关、成果转化或平台建设任务的项目负责人实行年薪制，年薪所需经费允许在项目经费中列支并单独核算，在本单位绩效工资总量中单列，单位当年绩效工作总量相应增加。项目承担单位应在项目立项时与市有关部门确定人员名单和年薪标准，并报市财政、人力资源社会保障部门备案。

65.赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权。对于接受企业、其他社会组织委托项目形成的职务科技成果，合同双方可以自主约定成果归属和使用、收益分配等事项，合同未约定的，职务科技成果由项目承担单位自主处置，可以赋予科研人员所有权或长期使用权。对利用财政资金形成的职务科技成果，由项目承担单位按照权利与责任对等、贡献与回报匹配的原则，可以赋予科研人员所有权或长期使用权。

66.建立创新创业补偿援助机制。对因技术路线选择有误、

未实现预期目标或失败的市级重大研发项目，项目承担人员已尽到勤勉尽职义务的，经组织专家评议，确有重大探索价值的，继续支持其选择不同技术路线开展相关研究。对受市场风险影响、未实现预期目标或失败的市级重大科技成果转化项目，项目承担单位已尽到勤勉尽职义务的，经组织专家评议，确有重大应用价值的，可采取财政补助、风险补偿、社会资本引入等多种途径，继续支持其开展产业化开发。

67.建立创新尽职免责机制。对在科技体制机制改革和科技创新过程中出现的一些偏差失误，只要不违反党的纪律和国家法律法规，勤勉尽责、未谋私利，能够及时纠错改正的，不作负面评价，免除相关责任或从轻减轻处理。对已勤勉尽责、但因技术路线选择失误或其他不可预见原因，导致难以完成预定目标的市级科研项目，一般不纳入科技失信名单。对创新创业项目进行经费资助或者风险投资，符合规定条件、标准和程序，但资助项目未达到预期发展效果，相关领导干部和部门在勤勉尽责、未牟取非法利益的前提下，免除其决策责任。

68.全面实施科研诚信管理。在科技计划项目、科研经费使用、创新载体平台、科技奖励、重大人才工程等工作中全面推行科研诚信管理。相关承担单位以及参与实施的科技人员应签署科研诚信承诺书，对科研过程、科研成果等的真实性、完整性承担主体责任。项目承担单位对本单位拟公布的成果进行真实性审查。

依法依规对违背科研诚信行为实行终身追究，一经发现，随时调查处理。

#### （十六）提升聚才用才市场化程度

69.大力培育人才服务业市场主体。对在泰州注册设立地区总部的国内外知名人力资源服务机构，全球前 50 强的给予 20 万元奖补，大中华区前 100 强的给予 5 万元奖补。

70.支持人力资源服务产业集聚发展。对认定为国家级、省级人力资源服务产业园的，分别给予 20 万元、10 万元的一次性建设补助。对在产业园内登记注册的人力资源服务机构，根据企业发展规模及需要，3 年内免费提供 100 平方米以内的办公用房。

71.鼓励人才服务机构帮助企业引才。中介组织帮助全职引进市“双创计划”等 D 类及以上人才的，最高给予 10 万元奖补；对柔性引进市“双创计划”等 D 类及以上人才的，参照全职引进人才的 50%给予奖补。

72.鼓励开展高层次人才学术活动。对国内外知名学术机构、学术组织在泰州发起和组织的学术论坛，给予最高 10 万元资助；对国际化、高水平的学术论坛落户泰州成为永久性会议基地的，给予组办单位最高 100 万元补贴。

73.发挥技术经纪人和科技人才专员作用。对技术经纪人促成向本市转化的科技成果项目，经备案认定的，按照合同实际成交额的 2%给予奖励，单个项目奖励不超过 10 万元。对企业科技

人才专员直接参与帮助申报国家级、省级科技人才项目的，按照获得资助总额的 2%、1% 给予奖励，最高 10 万元。将科技镇长团成员纳入技术经纪人和企业科技人才专员队伍。

### （十七）提升人才服务品质

74. 建设“一站式”人才服务平台。依托市招才局，成立高层次人才创新创业服务中心，提供政策咨询、项目申报、融资对接、业务办理等“一揽子”服务。开发建设线上公共服务平台，开通人才服务专线，建立高效便捷的人才服务模式，实行“一站式受理、一站式办结”。

75. 提升高层次人才医疗保健待遇。国家“万人计划”等 B 类及以上人才享受市级重点医疗保健待遇，为省“双创计划”等 C 类及以上人才配备家庭医生，建立健康档案，在三甲医院开通就医“绿色通道”，由定点医疗机构优先安排就诊、住院等医疗服务，定期组织健康体检和休假疗养活动。

76. 推行高层次人才“学额奖励”制度。省“双创计划”等 C 类及以上人才享受“学额奖励”制度，符合条件的可以自由选择本地优质教育资源。对其他高层次人才子女入学需求，给予统筹安排、妥善解决。

77. 扩大高层次人才国际交流便利。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 1~5 年有效期的多次往返签证，并提

供签证到期提醒服务。持外国长期居留证件（绿卡）回国的，无论其国内户口是否注销或者是否为本地户口，均不影响其办理出入境证件。具有中国国籍的，落户泰州时可以不受出国前户籍所在地的限制，由公安机关简化程序，优先办理。直接从事教学、科研任务的专家学者，以及事业单位中担任领导职务的专业技术人才，出国开展教育教学活动、科学研究、学术交流以及执行国际学术组织履职任务等，不列入因公临时出国批次数量限量管理，实行计划报备、区别管理。

#### （十八）加大聚才用才典型选树力度

78.加强政治引领和政治吸纳。组织各类优秀人才参加国情研修、强化革命传统教育。进一步加强知识分子工作，注重从高层次人才群体中发展党员，注重培养高层次党外知识分子代表人物。积极推荐政治素质好、参政议政能力强的各类人才作为各级“两代表一委员”人选，优先推荐为各级优秀共产党员和劳动模范。

79.常态化联系专家人才。深入实施党委联系服务专家人才制度，定期召开企业家座谈会、企业人才半月谈、高层次人才联谊会等活动，及时听取用人单位和人才的服务需求，帮助解决实际困难。

80.完善荣誉制度。定期组织开展“创新创业杰出人才”评选活动，给予每人5万元奖励，增强人才荣誉感。定期编印创新创业典型案例，大力宣传各类杰出人才先进事迹，积极弘扬创业精

神，激发创新活力，在全社会形成尊重人才、鼓励创新的浓厚氛围。

本政策自发布之日起施行，适用范围为泰州市区，靖江市、泰兴市、兴化市参照本政策执行。科技奖补资金由市、区财政按照 1:1 比例共同负担。同一事项涉及两个以上奖补政策的按照就高标准执行，不重复奖补。之前制定政策中的相关规定与本政策不一致的，以本政策为准。

政策咨询单位:泰州市委组织部人才工作处

联系人:袁振沪

联系电话:0523-86886863

# 泰州市人力资源和社会保障局关于印发泰州市 博士后工作管理办法的通知

泰人社发〔2018〕367

各市（区）人力资源和社会保障局，泰州医药高新区人力资源和  
社会保障局，市各有关单位：

现将《泰州市博士后工作管理办法》印发给你们，请遵照执  
行。

泰州市人力资源和社会保障局

2018年11月9日

## 泰州市博士后工作管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为推进博士后工作发展，引进和培养高质量博士后人才，提升科技创新水平，根据《市政府印发关于进一步鼓励企事业单位聚才用才推进科技创新引领高质量发展若干政策的通知》（泰政发〔2018〕166号）精神，制定本办法。

## 第二章 适用对象和设立条件

### 第二条 适用对象

全市范围内经国家人力资源和社会保障部、全国博士后管委会或江苏省人力资源和社会保障厅批准，从事博士后招收培养、科研开发及成果转化的博士后科研工作站、创新实践基地设立单位（以下简称设站单位），以及经江苏省人力资源和社会保障厅批准，在全市设站单位从事博士后科研工作的人员（以下简称博士后人员）。

### 第三条 设立条件

（一）具有独立法人资格的企业、研发型事业单位可申请设立博士后科研工作站或创新实践基地。

（二）具有一定规模的高新技术开发区、经济技术开发区、留学人员创业园等区域性单位，可申请设立工作站或创新实践基地的区域性总站及相应分站。

（三）博士后科研工作站申报工作一般每两年开展一次，创新实践基地及其重点培育对象的申报工作一般每年开展一次。博士后科研工作站原则上从开展博士后工作成绩优异的创新实践基地中推荐申报。

### 第三章 人员招收

**第四条** 设站单位根据自身需要，提出博士后科研项目，与相关高校、科研院所博士后流动站合作，联合招收、培养博士后人员进站从事项目开发。经批准取得博士后人员自主招收权的设站单位，可独立开展博士后人员招收、培养活动。

**第五条** 设站单位招收博士后人员，须按国家、省有关规定与博士后人员、博士后流动站签订协议，明确各自的权利、义务以及工作目标、课题要求、工作期限、产权成果归属、违约处罚等相关条款和内容。

**第六条** 市、市（区）人力资源社会保障部门定期征集博士后人员招收需求，向社会发布，适时组织设站单位与高校、科研院所对接交流，为设站单位招收博士后人员搭建平台、提供服务。

**第七条** 博士后人员工作期满后，设站单位须会同博士后流动站审查博士后研究报告、工作总结等材料，对其科研工作、个人表现等进行考核（工作站自主招收的博士后人员由工作站单独考核）。同意出站的，博士后人员提交出站申请，经主管部门审批通过后提交书面材料，领取博士后证书。

## 第四章 运行管理

**第八条** 设站单位须成立负责博士后工作的专门机构，配备专职人员，制定本单位的博士后工作发展规划和阶段目标并组织实施，为博士后工作提供资金、技术、人才等支持。

**第九条** 设站单位须建立博士后人员管理制度，对博士后人员实行目标管理、定期考核，根据考核情况实施奖惩。对通过考核的，可按成果大小分别给予阶段性奖励、重大成果奖励和出站奖励；对考核不合格或学术水平较低的博士后人员，减少或取消对其经费资助，直至劝退或解约。对博士后人员的考核评定情况，须形成书面材料归入其个人档案。

**第十条** 市、市（区）人力资源社会保障部门定期筛选一批科技实力强、发展前景好的企业或研发型事业单位，鼓励引导其开展各类产学研合作项目，从中遴选出优秀单位，作为博士后创新实践基地重点培育对象。

**第十一条** 市人力资源社会保障部门定期对设站单位进行考核，重点考核设站单位博士后机构建设、管理制度制定及执行、博士后人员招收及科研项目实施、博士后科研成果转化、后勤保障等。对考核优秀的，予以表彰；对考核不合格的，给予警告并限期整改。如限期内仍未达到要求或单位出现重大变化，不符合

设立工作站、创新实践基地条件的，将依据相关文件，逐级上报，予以撤销。

## 第五章 支持政策

**第十二条** 对新设立博士后科研工作站、创新实践基地并实质运行的，分别给予 100 万元、30 万元奖励；对被列为博士后创新实践基地重点培育对象的，给予 10 万元奖励。新设立博士后科研工作站、创新实践基地区域性总站并实质性运行的，参照上述标准进行奖励，对分站的奖励额度由总站设立单位确定。创新实践基地升格为科研工作站的，按科研工作站的奖励标准补齐差额。重点培育对象升格为科研工作站、创新实践基地的，分别按科研工作站、创新实践基地的奖励标准补齐差额。

**第十三条** 设站单位每招收一名博士后人员进站，给予 10 万元科研经费资助。博士后人员在站期间，可享受为期 2 年、每年 5 万元的生活补贴。

**第十四条** 在站博士后人员的科研项目获得国家、省级部门立项资助的，提供 1：1 的配套经费。鼓励拟进站博士和在站博士后人员申报市“双创人才”项目，对到我市工作的急需紧缺专业统招统分人员重点支持。

**第十五条** 博士后人员在站期间从事研究项目取得优秀科

研成果的，最高可享受 10 万元奖励：

1.获得省级以上科学技术奖的，对牵头人给予省级以上奖励资金 1：2 的配套奖励，对参与人给予 1：1 的配套奖励。

2.获得国际、国内发明专利的，分别给予 2 万元、1 万元奖励。

3.在国内外核心期刊发表与博士后研究项目成果相关的论文并被 SSCI、CSSCI、SCI、EI、ISTP 收录两篇以上的，给予 2 万元奖励。

4.博士后人员已按合同完成科研项目、成果应用于小批试产、批量投产的，分别给予 4 万元、6 万元、8 万元奖励。

**第十六条** 博士后人员出站后留在泰州地区工作，与用人单位签订服务期限不低于 2 年劳动合同的，可享受为期 2 年、每年 5 万元的生活补贴，并同时享受高层次人才安家补贴（购房券）。博士后人员从进站起与设站单位签订劳动合同的，从签订劳动合同、交纳社保之时，即可申领安家补贴（购房券）。

**第十七条** 设站单位在考核中获得国家级优秀等次的，给予 50 万元奖励；获得省级优秀的，给予 40 万元奖励。被认定为国家级、省级示范博士后工作站的，参照上述标准奖励，不重复享受。

**第十八条** 获资助的博士后科研项目完成或阶段性完成的，设站单位须提交项目报告及经费使用情况报告，市人力资源社会

保障部门会同相关部门组织专家进行考核，考核结果作为实施奖励的依据。

## 第六章 实施程序

**第十九条** 博士后奖补工作在市人才工作领导小组办公室指导下，由市人力资源社会保障部门具体实施。

**第二十条** 博士后奖补申报的具体程序为：

1.发布公告。市人力资源社会保障部门负责制定年度申报公告，明确申报具体要求，向社会公布。

2.受理申报。区人力资源社会保障部门及各行业主管部门，按照申报要求组织用人单位进行申报，并对申报材料进行初审同意后，报市人力资源社会保障部门复核。

3.评审遴选。市人力资源社会保障部门负责拟定评审方案，会同有关方面组织专家评审，研究提出拟奖补名单和标准，报市人才工作领导小组办公室备案。

4.组织公示。市人力资源社会保障部门对拟奖补名单和标准进行公示，公示期为5个工作日。公示无异议的，由市人力资源和社会保障局发文公布。

## 第七章 附则

**第二十一条** 本办法适用范围为泰州市区，涉及市辖区的奖补经费由市、区人才发展专项资金各承担 50%。同一事项涉及两个以上奖补政策的按就高标准执行，不重复奖补。靖江市、泰兴市、兴化市参照执行。

**第二十二条** 本办法由泰州市人力资源和社会保障局负责解释。

政策咨询单位:泰州市人力资源和社会保障局

联系人:刘丽

联系电话:0523-86606583

# 泰州市人才工作领导小组办公室 泰州市人力资源和社会保障局关于印发泰州市鼓励社会力量引进高层次人才奖补办法的通知

泰人社发〔2018〕368号

各市（区）人才办、人力资源和社会保障局，泰州医药高新区人才办、人力资源和社会保障局，市各有关单位：

现将《泰州市鼓励社会力量引进高层次人才奖补办法》印发给你们，请遵照执行。

泰州市人才工作领导小组办公室

泰州市人力资源和社会保障局

2018年11月9日

## 泰州市鼓励社会力量引进高层次人才奖补办法

### 第一章 总则

**第一条** 为鼓励和调动社会力量积极参与招才引智，集聚更多的优秀人才和智力，推进我市经济社会高质量发展，根据《市政府印发关于进一步鼓励企事业单位聚才用才推进科技创新引

领高质量发展若干政策的通知》（泰政发〔2018〕166号）精神，特制定本办法。

## 第二章 奖补对象和条件

**第二条** 本办法中社会力量，是指在引进高层次人才来我市创新创业中起直接、关键作用的用人单位和中介组织。

用人单位系在我市注册经营、具有独立法人资格、依法在我市纳税和缴纳社会保险的实体经济企业（金融、通讯、烟草、电力、盐业等行业企业除外）。

中介组织系具有从事人才事务合法资质的人力资源服务机构，以及经我市相关部门认可的海内外人才联谊组织、引才引智工作站和人才协会等。

**第三条** 引进的高层次人才须符合《泰州市高层次人才分类目录》中认定的 A、B、C、D 类人才条件（以下简称 A、B、C、D 类人才）。

**第四条** 引进人才分为全职引进和柔性引进。

### （一）全职引进

1. 创业人才应在我市创（领）办具有先进技术水平、能够推动我市产业转型升级的企业，本人为所创（领）办企业的主要负责人，投入企业的实际资本不少于 100 万元（不含技术入股），

占股不少于 30%或是自然人第一大股东。

2.创新人才须与我市用人单位签订 2 年及以上、经人力资源社会保障部门备案的聘用(劳动)合同,并在我市缴纳社会保险。

## (二) 柔性引进

引进人才须与我市用人单位签订聘用合同或合作协议,每年累计在我市工作时间不少于 4 个月。

# 第三章 奖补政策

## 第五条 用人单位奖补

(一)对全职引进 A、B 类人才的用人单位,最高给予 100 万元引才奖补,对“一事一议”引进顶尖人才(团队)的,最高给予 500 万元引才奖补;对全职引进 C 类人才的,最高给予 40 万元引才奖补。

(二)对通过中介组织全职引进年薪 30 万元以上人才的用人单位,按佣金的 50%(单个人才最高 15 万元、同一年度单个用人单位最高 100 万元)给予引才奖补。

(三)对自主培养 A 类人才的用人单位,最高给予 100 万元奖补;对自主培养 B 类人才的,最高给予 50 万元奖补;对自主培养 C 类人才的,最高给予 20 万元奖补。

## 第六条 中介组织奖补

中介组织通过提供信息、牵线搭桥、跟踪服务、以才引才等方式，帮助我市全职引进 A、B 类人才的，最高给予 10 万元的奖补；帮助全职引进 C 类人才的，最高给予 6 万元的奖补；帮助全职引进 D 类人才的，最高给予 4 万元的奖补。对柔性引进年薪 30 万元以上人才的中介组织，参照全职引进人才的 50% 进行奖补。

#### **第七条 人力资源服务机构建设奖补**

（一）对认定为国家级、省级人力资源服务产业园的，分别给予 20 万元、10 万元的一次性建园补助。

（二）鼓励人力资源服务机构入驻我市人力资源服务产业园，对在园内登记注册的人力资源服务机构，根据企业发展规模及需要，3 年内免费提供 100 平方米以内的办公用房。在我市注册设立地区总部的国内外知名人力资源服务机构，全球前 50 强的给予 20 万元奖补，大中华区前 100 强的给予 5 万元奖补。

（三）政府在购买人才招引、合作交流、培训等各类公共服务时，优先选择在我市注册的人力资源服务机构。

### **第四章 申报办法及要求**

**第八条** 引才奖补的申报、受理、审核和补贴发放工作在市人才工作领导小组办公室指导下，由市人力资源社会保障部门具

体实施。

（一）受理申报。每年 12 月底，市人才工作领导小组办公室、市人力资源社会保障部门联合下发申报通知，部署当年度引进高层次人才的奖补工作。申报单位提交申请，并报送相关证明材料。市（区）单位经所在地人力资源社会保障部门初审同意后，报市人力资源社会保障部门复核。市直单位经主管部门初审同意后报市人力资源社会保障部门复核。

（二）评审遴选。市人力资源社会保障部门负责拟定评审方案，报市人才工作领导小组办公室同意后，会同有关方面组织专家评审，研究提出拟奖补名单和标准，报市人才工作领导小组办公室审定。

（三）组织公示。经市人才工作领导小组办公室审定同意后，市人力资源社会保障部门对拟奖补对象和标准进行公示，公示期为 5 个工作日。公示无异议的，由市人才工作领导小组办公室、市人力资源和社会保障局联合发文公布。

## 第五章 附则

**第九条** 本办法所涉及奖补主要用于用人单位和中介机构引进高层次人才。奖补发放遵循“从高、从优、不重复”的原则，所引进人才获得多个奖项或入选多个人才计划的，按最高奖补额

度发放，不重复享受。

**第十条** 申报单位应对申报材料的真实性负责。对提供虚假材料、引进人才未实际落地或未开展实际工作的，一经核实，依法追缴奖补经费，并列入征信系统向社会公布；虚报并骗取奖补的单位和个人，5年内不得再次申报，不再享受泰州市各类人才科技项目和经费支持；涉嫌违法犯罪的移送有关国家机关依法处理。

**第十一条** 本办法适用于泰州市区，涉及市直单位的奖补经费由市人才发展专项资金承担，涉及市辖区的奖补经费由市、区人才发展专项资金各承担50%。靖江市、泰兴市、兴化市参照执行。

**第十二条** 本办法由泰州市人力资源和社会保障局负责解释。

政策咨询单位:泰州市人力资源和社会保障局

联系电话:朱健

联系人:0523-86880623

# 市委办公室 市政府办公室 印发《关于进一步加快青年和人才集聚的若干 政策措施》的通知

泰办发〔2023〕29号

各市（区）委、人民政府，泰州医药高新区党工委、管委会，市委各部委办，市各委办局，市各直属单位，在泰高校：

《关于进一步加快青年和人才集聚的若干政策措施》已经市委第 58 次常委会会议、市政府第 17 次常务会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共泰州市委办公室 泰州市人民政府办公室

2023 年 8 月 31 日

# 关于进一步加快青年和人才集聚的若干政策措施

为深入学习贯彻党的二十大精神和习近平总书记关于党的建设的重要思想，落实全国和全省组织工作会议部署要求，进一步加大青年和人才集聚力度，全力打造“泰有引力”人才生态，加快建设青年和人才友好型城市，结合我市实际，制定本政策措施。

一、提高“双创”人才项目资助额度。围绕“一个产业体系、四个特色产业集群”，大力集聚解决“卡脖子”问题的科技领军人才。特别优秀的，纳入“金凤凰计划”，按照“一事一议”原则，最高给予 1 亿元资金支持。鼓励“双创”人才申报省“登峰计划”，对入选对象给予 100 万元一次性奖励。优化凤城英才计划“双创引进专项”，根据项目质量、规模及预期效益，经评审认定，区分不同层次，三年内给予创业人才 300 万元、200 万元、100 万元资助，给予创新人才 150 万元、100 万元、50 万元资助，给予双创团队 500 万元、400 万元、300 万元资助。

二、发放青年人才面试和留泰补贴。对从市域外来我市各类企业、民办非企业单位、社会团体和基金会求职，并且发生真实有效面试的青年人才，发放 1000 元/人的一次性面试补贴。鼓励支持在泰高校毕业生留泰发展，对在实体企业就业或者创业的，发放 300 元/月留泰专项补贴，最长发放 24 个月。

三、加大购房券补贴力度。对来我市实体企业就业或者创业的高层次人才，按照不同层次，发放购房券，其中，顶尖人才 200 万元，国家级领军人才 80 万元，省部级领军人才 50 万元，市级领军人才 30 万元。对来我市各类企业、民办非企业单位、社会团体和基金会就业或者创业的青年人才，发放购房券，博士研究生 20 万元，硕士研究生 10 万元，本科生 6 万元，专科生 3 万元。其中，对到实体企业就业或者创业的博士研究生、硕士研究生、本科生，购房券额度分别提高至 30 万元、15 万元、8 万元。购房券可以在购买新建商品住宅时抵扣首付。

四、提高生活补贴。对来我市实体企业就业或者创业的高层次人才和青年人才，按照不同层次，发放生活补贴，最长发放 3 年。其中，顶尖人才 6 万元/年，国家级领军人才 5 万元/年，省部级领军人才 4 万元/年，市级领军人才 3 万元/年，博士研究生 3 万元/年，硕士研究生 2 万元/年，本科生 1 万元/年。

五、给予离岸创新中心人才专项补贴。对在经认定的离岸创新中心全职工作的研发类人才，发放专项补贴，最长发放 3 年。其中，博士研究生 3 万元/年，硕士研究生 2 万元/年，本科生 1 万元/年。上述人才视同在我市工作，可以申报市人才工程或者科研项目，同等享受购房券、凤城英才卡等人才政策。

六、设立高校“泰州奖学金”。根据对我市集聚高校毕业生的贡献度，每年确定 10 所高校，分别设立 20 万元的“泰州

奖学金”，用于奖励优秀学子。鼓励企业联合高校院所设立专项奖学金。

七、创新“双落户”制度。建立高层次“双创”人才事业编制“周转池”，实行一事一议、动态流转、精准配路。对我市“一个产业体系、四个特色产业集群”发展急需，并且在泰高校专业发展有需求的“高精尖缺”人才，实行“落户在高校、创业在园区”双落户。

八、妥善安排人才配偶就业。对引进到我市的高层次急需紧缺人才，其配偶在市外工作的，如有意愿来泰，按照“岗位相近、双向选择”的原则，可以协调安排到我市相应单位工作。

本政策所称实体企业，是指在我市范围内正常纳税、依法缴纳社会保险的实体企业；青年人才，原则上为 40 周岁以下，具有全日制大专以上学历（高级工以上职业资格），或者中级以上职称的就业创业人才。正高级职称人员和特级技师、副高级职称人员和高级技师、中级职称人员和技师，分别参照博士研究生、硕士研究生、本科生待遇享受本政策。

本政策适用于泰州市区，所涉资金，市直单位的由市财政承担，各区的由市、区财政按照 1:1 比例共同负担。靖江市、泰兴市、兴化市参照本政策规定执行。

本政策自发布之日起施行，我市原有人才政策相关内容与本政策不一致的，以本政策为准。

市各相关责任部门应当根据本政策制定具体实施办法。

中共泰州市委办公室

2023年8月31日印发

# 宿 迁 市

## 关于印发《宿迁市人才“购房券”管理和使用暂行办法》的通知

宿人才发〔2016〕2号

宿豫区、宿城区人才工作领导小组，市各开发区、新区、园区，市各有关单位：

现将《宿迁市人才“购房券”管理和使用暂行办法》印发给你们，请加大宣传力度，认真贯彻执行。

宿迁市人才工作领导小组

2016年7月1日

## 宿迁市人才“购房券”管理和使用暂行办法

为深入实施“五大行动计划”，推进人才体制机制改革，更好地吸引和留住人才，打造中心城市人才高地，特制定本暂行办法。

### 一、发放对象及标准

“购房券”作为兑现购房补贴的凭证，主要面向在市区（包括宿豫区、宿城区、宿迁经济技术开发区、市湖滨新区、市软件与服务外包产业园、市洋河新区）全职工作或创业的各类人才。具

体标准如下：

人才类别			资助标准 (万元/人)
全职在宿企事业或民办非企业单位工作的各类高层次人才	1	中国科学院院士、中国工程院院士、国外科学院或工程院院士	200
	2	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前三名获得者，国家“千人计划”专家，国家“万人计划”专家，国家有突出贡献的中青年专家，教育部长江学者特聘教授，国家杰出青年科学基金获得者，中科院“百人计划”资助对象	100
	3	享受国务院政府特殊津贴人员、部省级有突出贡献中青年专家	50
	4	省特级教师、正高级职称人才	20
	5	副高级职称人才	10
全职在宿企业或民办非企业单位工作的紧缺急需人才 (根据年度	1	全日制博士研究生	20
	2	全日制硕士研究生	15
	3	“985工程”、“211工程”高校全日制本科毕业生	10
	4	二本以上高校以及宿迁学院全日制本科毕业生	5
	5	高级技师	10

《紧缺急需人才需求目录》 确定)	6	技师	5
---------------------	---	----	---

以上人才须为当年度新引进，与引进单位签订三年以上劳动（聘用）合同，并在本地持续缴纳社会保险。在市区范围内自主创业的，参照以上标准发放，申报人须为牵头人或主要创办人，在创办企业中占股不少于 30%或是自然人第一大股东。企业应于上一年度完成工商注册登记等相关手续，参加社会保险并缴纳社保费。

## 二、申请兑现流程

“购房券”实行全年受理、集中审核兑现，具体流程为：

1、符合条件的人才填写《宿迁市“购房券”申请表》，由单位统一组织申报。申报时，需提供本人身份证、学历学位证书（附教育部学历认证证明）、职业资格证书以及劳动（聘用）合同（自主创业人才需提供企业工商注册登记证明）、社保证明（境外或返聘人员可不提供）、个人所得税完税证明等材料原件、复印件。市直单位由市便民方舟“宿迁英才”窗口统一受理（市区洪泽湖路 156 号便民方舟 1 号楼一楼）；各区、市各开发区、园区所属单位由所在地人社部门受理。申请截止时间为每年 12 月底。

2、在各区、市各开发区、园区初审基础上，由市人才办会同市人社局等部门对申报材料进行审核，提出建议人选，报市人

才工作领导小组研究通过后，面向社会公示。公示无异议的，发文确定年度资助人选名单。

3、被确定为资助对象的人才凭身份证到所在地人社部门签订资助协议并领取“购房券”。“购房券”有效期为三年，实行实名制管理，仅限本人使用，夫妻双方可累加使用。

4、人才购房后，凭“购房券”、社保证明（自主创业人才需同时提供企业社保和纳税证明）、房产证（须在市区购房）、购房合同等证明材料，于每年7-9月向所在地人社部门申请兑现。按资助金额4:3:3的比例，分三年兑现到位，有效期内未申请兑现的视为自动放弃（兑现额度不超过房产成交金额，创业人才兑现额度不超过企业纳税总额）。

5、“购房券”首次申请兑现时，需在房屋所有权证上加盖“人才购房优惠”印章，5年内所购房屋不得上市交易。

### **三、其他有关事项**

1、市人社局负责“购房券”的印制发放和使用管理。市直单位的“购房券”由市人社局负责发放和兑现，市各开发区、园区和区属单位的“购房券”由所在地人社部门负责发放和兑现。

2、各区、开发区、园区人社部门在每季度末向市人社局上报“购房券”发放情况，并由市人社局报市人才办和市住房登记管理部门备案。

3、“购房券”兑现所需资金由单位所在区、开发区、园区财

政承担 50%，市财政承担 50%，市直单位所需资金由市财政承担。苏州宿迁工业园区参照执行，所需资金自行承担。

4、本暂行办法由市人才办负责解释，自公布之日起施行。

政策咨询单位:宿迁市人才工作领导小组办公室

联系人:王灿

联系电话:0527-84368901

# 市委办公室 市政府办公室印发《关于强化高质量发展人才引领的实施意见》的通知

宿办发〔2018〕78号

各县（区）委、县（区）人民政府，市各开发区、新区、园区，市委各部委办，市各委办局，市各直属单位：

《关于强化高质量发展人才引领的实施意见》已经市委常委会会议审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共宿迁市委办公室

宿迁市人民政府办公室

2018年12月24日

（此件公开发布）

## 关于强化高质量发展人才引领的实施意见

为贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想和关于人才工作系列重要论述精神，围绕市委“六增六强”总体部署，进一步强化企事业单位等用人主体意识，筑牢高质量发展的人才支撑，根据《关于进一步支持企事业单位聚才用才强化高质量发展人才

引领的意见》（苏办发〔2018〕36号），结合我市人才工作实际，现就强化高质量发展人才引领，制定如下实施意见。

## 一、从强化高质量发展的高度谋划人才布局

以系统思维推动人才发展与经济社会发展深度融合。把人才作为推动高质量发展的第一选择，将人才引进、培养和使用与全市大战略、大项目、大工程建设紧密结合，在重大工程实施、重点项目推进、重要载体建设中，充分发挥人才引领示范作用。加强资源整合，强化部门协作、上下联动，注重调动用人主体积极性，形成适应宿迁经济社会发展的人才工作新格局。（责任单位：市委组织部、市发展改革委、市经济和信息化委、市商务局，各县区、市各功能区）

以人才集聚引领高质量发展。突出重点、高端引领、精准发力，加快集聚主导产业、社会事业等各领域人才，把人才优势转化为创新优势、发展优势。聚焦机电装备、纺织服装、食品饮料、绿色家居、功能材料等5大产业，围绕装备制造、电子信息、智能家电、智能针织、家纺、服装服饰、酒类、饮料、休闲食品、家居制造、绿色板材、高分子材料、无机非金属材料等13个产业链条，布局创新链、人才链，推动产业集群化发展。围绕教育、卫生、文化等民生事业，集聚各类专业技术人才，引领社会事业高质量发展。（责任单位：市委宣传部、市发展改革委、市经济和信息化委、市教育局、市科技局、市人力资源社会保障局、市

卫生计生委、市文广新局，各县区、市各功能区）

## 二、精准引进高层次领军人才

实施“千名领军人才集聚计划”。围绕全市主导产业和新兴产业，大力引进能够引领产业升级、优化企业管理、突破关键技术的行业领军人才。加大社会事业领域人才引进力度，推动相关主管部门制定行业人才发展规划，引进集聚高水平专业技术人才和业务骨干。对于企事业单位引进的高层次创新创业人才项目，给予30—100万元资助。对引进“千人计划”等国家级人才、省“双创人才”创业类人才，纳入“千名领军人才集聚计划”，给予1:1配套经费支持。（责任单位：市委组织部、市科技局、市教育局、市卫生计生委、市财政局，各县区、市各功能区）

加大创新创业团队引进力度。围绕全市主导产业和教育卫生等重点民生领域引进一批人才团队项目，给予100—300万元资助。大力引进顶尖团队，对符合产业发展方向，关键技术达到世界一流、国内顶尖水平的创新创业领军团队项目，政府产业发展基金优先予以支持，并建立相应优惠的退出机制。（责任单位：市委组织部、市财政局、市科技局、市教育局、市卫生计生委，各县区、市各功能区）

积极发挥退休院士等杰出人才作用。认真贯彻落实党中央、国务院关于退休院士工作的有关精神和部署要求，鼓励企业、高校和科研院所，采取返聘、讲学、咨询、合作等多种形式，引进

退休院士来宿创办（领办）科技型企业、共建创新载体平台。对退休院士带团队来宿的，可作为创新创业团队给予支持；对引进已退休的“杰青”“长江学者”“万人计划”等杰出人才，可纳入“千名领军人才集聚计划”给予资助。（责任单位：市委组织部，各县区、市各功能区）

举办宿迁市创新创业大赛。探索以赛选才、以赛引才模式，吸引优质人才和项目落地转化。整合科技、人社、团委等部门各类创新创业赛事，打造综合性大赛平台。优秀项目两年内在宿落户且符合“千名领军人才集聚计划”基本条件，直接纳入资助范围，不再重复评审。（责任单位：市委组织部、市科技局、市人力资源社会保障局、团市委）

搭建人才科技对接平台。围绕用人单位实际需求，在科教资源丰富的城市，常态化举办人才科技恳谈会，搭建集人才招引、科技创新、产学研合作等于一体的综合对接平台，帮助用人主体解决人才招引、技术攻关等问题。（责任单位：市委组织部、市科技局、市人力资源社会保障局）

### **三、大力引进优秀大学毕业生**

实施“名校优生工程”。根据全市经济社会发展需要，通过集中选调、公开招考、“三支一扶”招募、用人单位引进等渠道，每年引进 2000 名以上博士、硕士以及“双一流”建设高校优秀毕业生，充实到各级党政机关、企事业单位和农村基层一线。对名校

优生引进对象优先组织参加学习培训，优先安排到关键岗位锻炼，优先支持承担科技创新项目，优先申报争取人才项目。（责任单位：市委组织部、市人力资源社会保障局，各县区、市各功能区）

开展人才招引进校园活动。瞄准东北、西北、华中、华东等重点区域，加强与省内外重点高校联系，优化招聘机制，精简招聘程序，以更加灵活的方式招引大学毕业生，以满足不同用人单位、不同层次的人才需求，为创新创业人才提供源头活水。加大宿迁籍大学生引进力度，常态化举办在校大学生暑期见习活动，支持高校毕业生返乡参加就业见习，吸引更多在外大学生返乡就业创业。（责任单位：市人力资源社会保障局、市委组织部、团市委，各县区、市各功能区）

深化推进市选聘生工作。延展市选聘生招录范围，探索将国企岗位、教育文化卫生等事业岗位纳入，鼓励引导到基层一线挂职任职，推动人才向基层一线流动。强化市选聘生日常考核管理，加大培养力度，畅通晋升渠道，为高素质干部人才队伍提供源头活水。（责任单位：市委组织部、市委宣传部、市编办、市人力资源社会保障局、市财政局、市教育局、市文广新局、市卫生计生委，各县区）

扩大人才购房券覆盖面。支持企业等用人主体引进大学毕业生，对于引进本科以上学历毕业生，不受专业限制，按照学历层次发放5—20万元购房券，有效期从3年延长至5年。推进购房

券使用便利化、提高兑付率，为企业发展集聚更多优秀人才。（责任单位：市委组织部、市人力资源社会保障局）

#### 四、加大本土人才培养力度

实施“千名拔尖人才培养工程”。针对专业技术人才、高技能人才、社会工作人才、乡土人才、科技企业家等不同领域的本土拔尖人才，实行分层培养、分级管理、动态考核。定期开展拔尖人才增选工作，全市动态保持 1000 人以上。培养期内，给予一定经费补贴支持，组织培养对象参加党性锤炼、专业培训和国情研修活动。（责任单位：市委组织部、市委宣传部、市教育局、市经济和信息化委、市农委、市民政局、市卫生计生委，各县区、市各功能区）

大力培养乡土人才。围绕乡村振兴战略，选拔培养一批在种养殖、加工、流通等方面有一技之长的技术人员、经济能人以及各领域能工巧匠、民间艺人等，充分发挥乡土人才在带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富等方面的作用。到 2020 年，全市培养乡土人才 20000 名以上，其中纳入千名拔尖人才资助培养 100 人以上。（责任单位：市委组织部、市委农工办、市农委、市文广新局，各县区、市各功能区）

加强科技企业家队伍建设。建立有利于科技企业家参与创新政策制定、凝聚创新人才、整合创新资源的制度机制。在投融资、产学研合作、政府采购等方面给予支持。举办科技企业家高质量

发展培训班，着力培养一批既通技术、又懂市场的复合型创新创业人才。探索推进领军型科技企业家到高校担任产业副校长、产业教授，从供需两侧推进人才交流和产学研合作。建立重点企业重点联系制度，帮助企业家协调解决企业发展过程中的个性化问题，促进企业持续健康发展。（责任单位：市经济和信息化委、市科技局、市财政局、市政府金融办，各县区、市各功能区）

统筹各领域人才队伍建设。发挥行业主管部门集聚专业人才的职能作用，围绕教育、卫生、文化、农业、社会科学、社会管理、金融等相关领域，抓好各支人才队伍建设。教育领域重点加强教师队伍建设，多措并举提升教师素质、优化师资结构，建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的教师队伍。卫生领域围绕进一步提升医疗卫生服务水平，培养一支数量规模适宜、素质能力优良、结构分布合理的医疗卫生人才队伍。文化领域围绕打造“金鼎”文化人才品牌，选树一批文化名家，培养一批文化英才，储备一批文化优青。（责任单位：市委宣传部、市教育局、市卫生计生委、市农委、市民政局、市政府金融办，各县区、市各功能区）

## **五、高水平打造技能人才队伍**

实施“工匠培育工程”。弘扬“工匠精神”，定期在全市制造业、建筑业、服务业等领域，开展宿迁工匠选树活动，遴选“宿迁大工匠”5人，奖励5万元/人，纳入本土拔尖人才第一层次培养资

助；“宿迁工匠”50人，奖励1万元/人，纳入本土拔尖人才第二层次培养资助。开展各行业技能竞赛和职工技能大比武活动，促进岗位技能提升，助推产业技术创新，提升行业核心竞争力，在更多领域打造宿迁工匠品牌。（责任单位：市人力资源社会保障局、市委组织部、市教育局、市卫生计生委、市商务局、市住房和城乡建设局、市交通局、市总工会、市财政局，各县区、市各功能区）

支持企业引进技能人才。对企业引进的技能人才，按照技能等级发放5—10万元购房券，其中具有一流的技术技能水平或绝技绝活，在本行业有较高声誉的高技能人才，可纳入“千名领军人才集聚计划”。鼓励和支持各类外出人员返乡就业创业，按有关政策给予相应扶持。（责任单位：市人力资源社会保障局、市委组织部）

支持企业培育技能人才。对企业培育的高技能人才，按高级工、技师、高级技师的职业资格等级或职业技能等级，根据就业补助资金相关政策，分别给予企业不超过1500元、3000元、4000元的培训费补贴。推动职业（技工）院校与企业开展订单式培养，满足企业技能人才培养需求。（责任单位：市人力资源社会保障局、市财政局，各县区、市各功能区）

## **六、切实发挥用人单位主体作用**

突出用人单位主导用人。强化用人单位主体意识，增强引才、

育才、用才的责任感，真正做到待遇留人、感情留人、事业留人。指导用人单位编制人才需求目录，制定人才引进培养计划，细化工作措施。坚持不求所有，但求所用，鼓励用人单位通过顾问指导、短期兼职、退休返聘、技术入股等方式柔性引才。（责任单位：市委组织部、市经济和信息化委、市人力资源社会保障局，各县区、市各功能区）

扩大用人单位自主权。支持用人单位自主评价认定人才，对用人单位评聘的高层次、高技能和紧缺急需人才，作为政府人才评价的重要参考，予以重点关注和支持。探索建立人才编制“周转池”，支持事业单位设立一定比例的动态岗位，三年周转期内享受事业身份待遇，期满后“非进即走”。推进高层次人才落户在高校、创业在园区“双落户”制度，畅通人才在不同体制间的流动渠道。探索政府授权顶尖人才、社会名流、行业领军型企业和新型研发机构等举荐人才制度，经评估可直接纳入市级人才计划给予支持。建立人才、科技项目申报查重及处理机制，推进评审结果互认、信息共享，减少不必要的重复申报，逐步实现人才、产业、科技等项目集中评审、集成支持。（责任单位：市人力资源社会保障局、市编办、市科技局）

引导民营医院、民办学校引才聚才。鼓励用人单位提供更具吸引力和竞争力的待遇保障，着力破解人难引、人难留问题。将民营医院、民办学校引进的人才全面纳入市级各项人才政策资助

范围。教育、卫生主管部门根据行业特点，制定更加灵活的人才引培政策，支持民营医院和民办学校发展。（责任单位：市教育局、市卫生计生委，各县区、市各功能区）

提升人才集聚度。鼓励建设研发中心、技术中心、工程中心、大师工作室、外国专家工作室等载体，对载体平台的评价认定突出人才集聚指标。国有企业引进高端人才、并购境外研发机构，以及建立重点实验室、企业技术中心、博士后工作站等费用，经审核确认后视同企业利润。建设宿迁人才信息港，绘制人才地图，加强人才大数据运用，定期发布人才需求和集聚动态。（责任单位：市人力资源社会保障局、市财政局、市科技局、市经济和信息化委）

## **七、着力减轻用人主体用才成本**

完善人才投入机制。支持设立人才发展专项资金，高校、科研院所等事业单位和各类企业可按照不低于上年度销售总额（或总支出）的1%-3%提取（或列支）人才发展专项资金，计入“管理费用”或“事业支出（经营支出）”。加大政府人才投入，发挥财政资金对用人单位的引导支持作用，提高资金使用绩效，各类财政人才专项经费，由人才工作领导小组审核把关，财政统筹管理，相关部门合理使用。（责任单位：市财政局、市人力资源社会保障局、市教育局、市科技局、市经济和信息化委、市卫生计生委）

创新人才奖励政策。加大高层次人才引培力度，对高级专业技术人才，薪酬超过 60 万元部分，给予一定奖励，奖励金额可相当于人才所缴个人所得税地方留成部分，限额 30 万元。对引进高层次人才的企事业单位，通过跟奖、跟补等方式，在引才投入、租房补贴、项目资助等方面给予支持。支持企事业单位建立离岸研发中心、孵化平台和分支机构等，其中的全职高层次人才视同在宿工作，可单独申报市级人才工程或科研项目，享受市级有关人才政策。（责任单位：市财政局、市税务局、市委组织部、市人力资源社会保障局、市科技局、市经济和信息化委，各县区、市各功能区）

落实税收优惠政策。企事业单位中获得省级以上人才工程计划支持的高层次人才，取得的省政府颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等方面的奖金免纳个人所得税。取得市级人才工程发放的补助资助，按规定缴纳的个人所得税，由属地财政部门予以奖励。柔性引进高层次人才所支付的奖励和劳务报酬，可按规定在企业所得税税前扣除。在市人才工作领导小组统一领导下，建立市人才、财政、税务等相关部门沟通协调机制，充分保障聚才用才政策落实到位。（责任单位：市税务局、市财政局、市委组织部，各县区、市各功能区）

## **八、深入推进产学研合作**

加大校地合作力度。拓展产学研合作渠道，加强与省内外高

校和科研院所的合作，组建产学研联合创新载体和校地合作联盟，建设分校、分中心和科研教学基地等，加强人才交流和科技对接。建设一批产业技术研究院，以股权投资、绩效奖补等方式，鼓励和引导研究院优化创新资源配置。（责任单位：市科技局、市人力资源社会保障局、市教育局，各县区、市各功能区）

深入推进校企合作。实施“引企入教”改革，支持校企共建产业学院、创新基地、实训中心，促进企业需求融入人才培养环节。鼓励具备条件的企业以独资、合资、合作等方式，参与举办职业教育。（责任单位：市教育局、市人力资源社会保障局、市科技局，各县区、市各功能区）

推动人才科技成果转化。支持企业与高校、科研院所、学术团体组建产业技术联盟，围绕关键技术、核心工艺和共性问题，开展项目合作、联合攻关、协同创新，优先纳入科技项目支持。用好各级科技创新资金，围绕推动工业经济高质量发展“521”工程，鼓励人才带高新技术研发成果、专利技术等自主知识产权项目在我市企业实现成果转化和产业化。（责任单位：市经济和信息化委、市财政局、市科技局，各县区、市各功能区）

整合创新要素平台。推动各县（区）、市各功能区，建设集科技研发、成果转化、创业孵化、创新创造于一体的科技综合体，并按建设规模和实际利用情况给予一定扶持。支持有条件的企业整合高端创新要素，建立科技服务、创业孵化、产业集聚、风险

投资等平台型公司，带动产业链人才创新创业。政府公共检测平台、专利信息数据向平台型公司开放，鼓励平台型公司与高校院所共建联合实验室、共享大型仪器设备等资源。（责任单位：市科技局、市经济和信息化委、市教育局，各县区、市各功能区）

发挥科技镇长团作用。建立科技镇长团结对联系企业制度，将科技镇长团成员纳入技术经纪人队伍，对帮助企业引进科技创新成果的技术转移机构、技术经纪人，各地可按技术合同实际成交额的一定比例给予奖励。鼓励科技镇长团成员加大对挂职地区科技成果转化力度，促进所在后方单位在本地区的科技成果转化力度。（责任单位：市科技局、市委组织部，各县区）

## **九、积极推进人才金融创新**

充分运用各类投资基金。推动政府产业发展基金投资人才创新创业项目，带动各类投资基金投资种子期、初创期人才企业，解决人才企业“首投”的问题，可结合实际，给予基金管理人风险奖励。依托省高投、母基金和其他市场主体，建立规模 2 亿元的产才融合发展基金，支持科技含量高、成长性好的高层次人才创新创业项目。（责任单位：市财政局、市政府金融办）

拓展人才贷款服务。加大“人才贷”发放力度，鼓励金融机构为领军人才、本土拔尖人才、高技能人才等提供金融支持，其中人才“消费贷”可达 30 万元、“企业贷”可达 500 万元，更大力度撬动银行资金支持人才创新创业。（责任单位：市财政局、市政

府金融办，各县区、市各功能区）

推动投贷保综合支持。支持投资机构、商业银行、担保公司组成投贷保联合体，为人才创新创业提供股权、债权联动融资服务。鼓励保险机构向人才提供贷款保证保险、综合人身保障保险产品，进一步开展首台（套）保险，为创新创业提供保险保障。

（责任单位：市政府金融办、市财政局）

## **十、建立健全支持人才创新创业的容错纠错机制**

树立鼓励创新、宽容失败的鲜明导向，按照《宿迁市进一步健全容错纠错机制的实施办法（试行）》相关规定，在支持人才创新创业过程中，大胆适用容错纠错机制，只要符合规定要求的，都不作负面评价，免除相关责任。企业如实申报相关项目，不存在弄虚作假，在项目实施中勤勉工作，但因市场环境等外部因素造成项目停滞或流失，免除企业及人才责任。（责任单位：市纪委监委、市委组织部、市审计局、市财政局）

## **十一、加快建设人才友好环境**

推动建设人才友好型城市。全面营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公平有序、高效便捷的营商环境。整合人才服务职能，在各级行政服务中心设立人才服务窗口，为企事业单位聚才用才提供政策咨询、项目申报、融资对接、业务办理等“一揽子”服务。（责任单位：市人力资源社会保障局、市政务服务

管理办公室，各县区、市各功能区）

加强人才服务保障。高层次人才创业企业用地纳入城乡规划、土地利用总体规划和主体功能区规划，予以优先保障。人才聚集的大型企事业单位、开发区，在符合土地利用总体规划和城乡规划的前提下，可利用自有存量土地建设人才公寓或公共租赁住房。鼓励各地在新建商品房住房项目中配建人才专用房。政府投资建设的公租房在满足当地保障性需求后，经批准，可调剂部分作为人才临时租住房。建立人才健康档案和补充医疗保险，为高层次人才开辟预约转诊绿色通道，适当提高诊疗待遇。对紧缺急需的高层次人才子女入学需求给予统筹安排、妥善解决。（责任单位：市国土资源局、市住房和城乡建设局、市卫生计生委、市教育局、市委组织部，各县区、市各功能区）

强化对人才的政治引领和政治吸纳。完善党委联系服务专家工作体系，持续开展“爱国·奋斗·奉献”精神教育，增强广大人才的认同感和向心力。每年奖励一批有突出贡献的各类优秀人才，加大优秀人才宣传力度。进一步加强知识分子工作，注重从高层次人才群体中发展党员，注重培养高层次党外知识分子代表人物，积极推荐政治素质好、参政议政能力强的各类人才作为各级“两代表一委员”人选，优先推荐为各级优秀共产党员和劳动模范。（责任单位：市委组织部、市委统战部，各县区、市各功能区）

## 十二、加强人才工作考核激励

健全工作推进机制。市人才工作领导小组负责本意见的统筹实施，组织、人社、科技、教育、卫生、文化等部门各司其职、密切配合，牵头负责本行业、本系统人才引进培养工作，制定相关细则，规范组织实施。坚持市县（区）联动，共同推进重点人才政策、人才项目的实施，鼓励各县（区）、市各功能区在贯彻落实本意见的基础上，结合地方实际，制定出台针对性的人才引进、培养和创新创业扶持政策。（责任单位：市委组织部、市委宣传部、市人力资源社会保障局、市科技局、市教育局、市卫生计生委、市经济和信息化委、市文广新局，各县区、市各功能区）

建立人才工作目标责任制。将人才工作目标责任细化分解到各地各部门各单位，列入综合目标考核体系，把人才优先发展战略实施、人才环境营造、人才作用发挥等作为考核主要内容，考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。（责任单位：市委组织部、市委市政府督查室、市科技局、市人力资源社会保障局，各县区、市各功能区）

建立双招双引机制。实行招才引智与招商引资一体化推进，实现人才与项目良性互动、高度融合。新引进“两院”院士、“千人计划”专家等国家级人才，到我市牵头投资或作为重要股东投资制造业项目的，投资额按 2 亿元标准认定开竣工项目；新引进省“双创人才”，“333 工程”第一、第二层次等省级高层次人才，到我市牵头投资或作为重要股东投资制造业项目的，投资额按 1

亿元标准认定开竣工项目。（责任单位：市商务局、市发展改革委、市委组织部）

完善人才荣誉制度和激励体系。探索建立宿迁优秀人才荣誉体系，开展教育、卫生、文化、社会管理等领域优秀人才选树活动，每年奖励一批教育名师、卫生名医、文化名家、技能名匠、乡土名人、社区名书记（主任）等。广泛宣传优秀人才先进事迹，大力培育创新文化，积极弘扬创业精神，在全社会营造尊才、重才、爱才、惜才的良好氛围。（责任单位：市委组织部、市委宣传部，各县区、市各功能区）

本意见自发布之日起实施。实施意见所需资金，由市和区（含宿豫区、宿城区，市各功能区）各承担 50%，其中市直单位所需资金由市财政承担，涉及个税奖励的由受益地财政承担。沭阳县、泗阳县、泗洪县所需资金自行承担。

政策咨询单位:宿迁市人才工作领导小组办公室

联系人:王灿

联系电话:0527-84368901

# 印发《关于推动卫生人才联院强医的实施方案》 的通知

宿人才办〔2021〕12号

各县(区)、市各功能区人才工作领导小组，市各有关单位：

《关于推动卫生人才联院强医的实施方案》已经市人才工作领导小组会议审议通过，现印发给你们，请加大宣传力度，认真贯彻执行。方案有效期为2021年—2025年。

宿迁市人才工作领导小组办公室 宿迁市卫生健康委员会

宿迁市财政局

2021年6月30日

## 关于推动卫生人才联院强医的实施方案

为贯彻落实《人才引领服务发展“五联五强”行动方案》（宿办发〔2021〕16号）要求，进一步加强全市卫生人才队伍建设，构筑适应卫健行业高质量发展的人才支撑体系，结合我市实际，现就推动卫生人才联院强医制定如下实施办法。

### 一、适用范围

全市范围内各级各类医疗卫生机构引进和培养的人才，包括一级以上医院、专科医疗机构、公共卫生机构和医学卫生教育机构。

## 二、 主要目标

“十四五”期间，每年新增卫生人才 1200 人以上，新增具有高级专业技术职称人才 400 人以上，到“十四五”末千人拥有卫技人员数接近全省平均水平，逐步充实高级人才队伍，人才素质不断提高。

## 三、 推进措施

### (一)加大人才引进力度

**1.大力引进基础人才。**对乡镇医院、农村区域性医疗卫生中心、社区卫生服务中心直接引进或从医联体内引进到乡镇医院、农村区域性医疗卫生中心、社区卫生服务中心工作的医学类全日制专科及以上学历毕业生，精神病医院、传染病医院、妇产儿童医院、康复医院引进的医学类全日制本科及以上学历毕业生，二级医疗机构引进的医学类硕士研究生及以上学历毕业生，由同级财政对引进的毕业生实行按年奖励，奖励期限 3 年。工作满一年的奖励 5000 元/人、满两年的奖励 1 万元/人、满三年的奖励 2 万元/人。(责任单位：市卫生健康委、市财政局)

**2.精准引进高端人才。**对乡镇医院、农村区域性医疗卫生中心、社区卫生服务中心和精神病、传染病、妇产儿童、康复医院全职引进的市外中、高级职称临床医师，由同级财政对引进的

中高级人才实行按年奖励，奖励期限3年，工作满一年的按中级职称5000元/人、高级职称1万元/人的标准给予奖励；工作满两年的按中级职称1万元/人、高级职称1.5万元/人的标准给予奖励；工作满三年的按中级职称2万元/人、高级职称3万元/人的标准给予奖励。支持各级各类医疗机构从市外引进具有博士学位或有三甲医院工作经历的副高以上职称的高层次人才，符合条件的纳入“千名领军人才集聚计划”给予支持。**(责任单位：市卫生健康委、市人才办、市财政局)**

**3.强化柔性引才。**通过设立工作室、挂职兼职、退休特聘、临床带教、专家坐诊、学术研讨、科研攻关等多种形式，柔性引进省级医学重点学科(实验室)带头人、省级临床(中医)重点专科带头人、省级医学会各专业委员会主任委员和副主任委员及其他有影响的医学专家，助力医疗卫生机构提升医教研水平、加强人才培养、推动专科学科建设。**(责任单位：市卫生健康委)**

## **(二)改进人才培养方式**

**4.扩大定向培养。**用好农村订单定向医学生免费培养政策，每年为基层培养本专科层次基层卫生人才不少于100名。委托宿迁卫校加大医药卫生类专业学生培养力度，为基层定向培养“留得住、用得上”的本土卫生人才。**(责任单位：市卫生健康委、市人力资源社会保障局)**

**5.加强住院培训。**加大医学生毕业生在宿参加住院医师规范化培训(以下简称住培)的支持力度，推进本地住培工作发展，

由市财政为在本市国家级住培基地参加培训的全科医生学员按 8000 元/人·年标准发放补助,其他专业学员按 4000 元/人·年标准发放补助。加大全科医生培养工作力度,将临床医学类农村订单定向培养本科毕业生全部纳入全科专业住院医师规范化培训,专科毕业生全部纳入助理全科医生规范化培训。(责任单位:市卫生健康委、市财政局)

**6.支持在职培训。**医疗机构安排中级及以上职称的卫技人员每 5 年脱产进修一次,初级职称卫技人员每 3 年脱产进修一次,进修时间应不少于半年,由同级财政按医疗机构年度实际支付的委托培训进修费用的 30%给予补助。鼓励在职医生参加全科医生转岗培训,对于民营医院安排参加全科医生转岗培训的人员,由同级财政给予每人最高不超过 2 万元的经费补助。鼓励公立医院出台内部轮岗制度,加强专业学历教育,着力培养既懂医疗、又懂管理的复合型医疗人才。着眼提高公共卫生服务能力,加大疾病预防、妇幼保健、血液管理和院前急救等专业管理人才培养力度。(责任单位:市卫生健康委、市财政局)

### (三)强化载体平台建设

**7.加强专科学科建设。**制定完善辖区内医疗机构重点专科学科建设规划和实施办法,建立动态管理机制。支持医疗机构积极争创国家级、省级重点专科学科,增强部分专科学科在全省的竞争力及影响力。获得省级临床重点专科或重点学科的,由市财政一次性奖励 50 万元;获得国家级临床重点专科或重点学科的,

由市财政一次性奖励 100 万元。鼓励各级各类医疗卫生机构积极参与科研活动，推动科研成果转化，市级设立医学新技术引进奖。(责任单位：市卫生健康委、市财政局)

**8.加强住培基地建设。**借鉴吸收省内外示范培训基地的先进经验，加快推进住培基地标准化建设，加大住培基地临床实践技能中心建设，建立高效、便捷、全面的管理系统，提升住培基地人才培养能力和培养质量，努力实现我市住培工作的标准化、规范化和同质化。(责任单位：市卫生健康委)

**9.加强卫生院校建设。**着力提升卫生人才本地化培养水平，重点推动宿迁卫校高质量发展，帮助提升办学层次，根据本地卫生人才需求申报开设学科专业和招生计划。支持宿迁卫校破解师资队伍建设瓶颈，编制不足部分可实施备案制，支持宿迁卫校开展江苏联合职业技术学院宿迁卫生分院创建工作。(责任单位：市卫生健康委、市委编办、市人力资源社会保障局、市教育局)

#### (四)创新育才体制机制

**10.用好卫生人才编制周转池。**支持民营医院和公立医院协同发展。推进实施市卫生高层次人才编制周转池制度，用于民营医院从市外引进卫生高层次人才，为民营医院引得进、留得住、用得好卫生人才提供保障。鼓励有条件的县(区)探索建立卫生人才编制周转池制度。(责任单位：市卫生健康委、市委组织部、市委编办、市人力资源社会保障局)

**11.探索建立公立与民营医院之间人才流动机制。**鼓励公立医院卫技人员结合专业特长流动到民营医院工作，促进医疗资源共享、共赢，有效调动不同体制卫技人员的工作积极性、主动性和创造性。流动人员符合卫生人才周转编制使用条件的，可纳入编制周转池管理。**(责任单位：市委编办、市人力资源社会保障局、市卫生健康委)**

**12. 建立公私结合新型紧密型医疗联合体(医共体)。**推进省人民医院牵头援建市第一人民医院、省中医院牵头援建宿迁市中医院工作，协调苏州市对宿迁市的整体帮扶相关工作，鼓励公立医院与民营医院进行合作，建立多种模式的紧密型医联体。上级医院挂钩帮扶人员平均每月到基层支援时间不少于5个工作日，支援人员待遇及支出参照市第一人民医院相关政策执行，其他费用由同级财政保障。**(责任单位：市卫生健康委、市财政局)**

# 市委办公室 市政府办公室关于印发《人才引领服务发展“五联五强”行动方案》的通知

宿办发〔2021〕16号

各县（区）委、县（区）人民政府，市各开发区、新区、园区，市委各部委办，市各委办局，市各直属单位：

《人才引领服务发展“五联五强”行动方案》已经市委常委会会议审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共宿迁市委办公室  
宿迁市人民政府办公室

2021年3月9日

（此件公开发布）

## 人才引领服务发展“五联五强”行动方案

人才是经济社会发展的第一资源。站在“两个大局”交汇、“两个百年”交接的历史节点，落实“争当表率、争做示范、走在前列”重大使命，谱写新时代“春到上塘”的传奇，关键在于树立人才优先发展的战略地位，广泛集聚各方面优秀人才。经研究，决定在全市组织开展人才引领服务发展“五联五强”行动，现制定如下行

动方案。

## 一、总体目标

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕“建设改革创新先行区”要求，着眼宿迁“十四五”期间人才引领服务发展需要，通过实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，培养集聚数量充足、结构合理、素质优良的产业人才、电商人才、乡土人才、教育人才、卫生人才队伍，力争每年新增各类人才 10 万人，人才资源总量超过 100 万人，人才引领支撑作用更加突出。

## 二、基本原则

（一）围绕中心，服务大局。坚持以全市产业发展和民生短板为着力点，以人才引培为切入点，通过建强人才队伍、提升人才层次，促进产业、行业做大做强，为经济社会发展提供有力支撑。

（二）突出重点，引育并举。以发展壮大产业链条、集聚电商动能、助力乡村振兴、提升教育医疗水平为目标，在人才引进、培养方面双向发力，千方百计扩大人才总量、提升人才质量。

（三）传承创新，补短锻长。坚定人才发展战略定力，找准人才短板和资源强项，守正出奇，推陈出新，深化人才发展体制机制改革，优化完善政策体系，不断激发和释放人才活力。

（四）聚合资源，协同推进。坚持市场主导与政府引导相结

合，充分整合、集成运用各层级各领域优势资源要素，构建上下联动、左右协同，用人单位发挥主体作用、社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。

### 三、主要内容

#### （一）产业人才联企强链

聚焦全市机电装备、绿色食品、高端纺织、光伏新能源、绿色家居、新材料六个主导产业和新一代信息技术、生物医药、数字经济+X个先导产业的“6+3+X”制造业产业体系，围绕20条产业链集聚人才链，推动产才深度融合。

1. 精准引进高层次人才及团队。围绕产业链关键环节、核心技术，精准引进海内外行业领军人才、研发机构、技术成果。实施顶尖人才顶级支持计划，一事一议、特事特办。发挥产业发展引导资金杠杆作用，撬动高技术项目投入，吸引科技型人才落户宿迁。探索更加灵活的人才引进方式，推进高层次人才落户在高校、创业在园区“双落户”制度。加强科技综合体、博士后工作站、留学生创业园等载体平台建设，鼓励企业通过顾问指导、短期兼职、退休返聘、技术入股等方式柔性引才。深化“双招双引”机制，提高国家级、省级重点人才工程入选者来宿投资创业考核认定标准。深入实施科技企业家支持计划，大力弘扬企业家精神。

2. 引进培养紧缺急需产业人才。实施“英才名匠”产业人才引进培养工程，集聚一大批传承工匠精神和掌握高技术的产业人

才。从需求侧和供给侧双向发力，梳理产业人才需求，编制高校院所、职业院校人才资源图谱，促进精准对接。加强产业人才培养载体建设，建设一批培训示范基地。推进校企双制、工学一体教育模式，鼓励企业与职业院校采取合作培养、共建实训中心等形式，订单式培养创新型人才、高技能人才。深化政产学研合作，发挥科技镇长团、科技副总、产业教授等人才作用，加强与高校院所联系对接，帮助企业培养产业人才、解决技术难题。

3. 加大高校毕业生引进力度。实施青年人才培养集聚专项行动，从待遇保障、生活服务、平台载体等方面，做优高校毕业生就业创业生态。建立高校毕业生就业联盟，支持运行一批人才工作站。采取恳谈会、洽谈会、“空中双选”、“直播带岗”等方式，推动供求双方靶向对接、精准匹配。实施高校毕业生本土就业倍增计划，完善高校人才培养体系，提升与产业发展匹配度。实施“凤还巢”计划，建立宿迁在外学子联谊会等载体，引导宿迁籍高校毕业生等各类人才返乡就业创业。

（牵头单位：市工业和信息化局、市科技局，责任单位：市人才办、市发展改革委、市教育局、市财政局、市人力资源社会保障局、市住房和城乡建设局、市农业农村局、市商务局、市市场监督管理局、市产发集团）

## （二）电商人才联网强市

加强电商人才引进和培养，通过搭建发展平台，优化发展环

境，进一步推动电商产业高质量发展，聚力打造“电商名城”。

1. 突出电商人才引培重点。加大电商创业领军人才引进力度，支持企业从知名互联网企业引进高端电商人才。壮大乡村电商人才，以返乡村干、创业青年和个体经营户为重点，培育一批乡村电子商务创业带头人。结合中国（宿迁）跨境电子商务综合试验区发展，加快跨境电商人才队伍建设。组织电商创新创业大赛，举办电商人才创业高峰论坛，鼓励电商人才参与平台认证讲师考试，提升整体层次。围绕直播、短视频、“网红经济”等新业态，支持电商人才进行微创新、微应用、微产品、微服务。

2. 建强电商人才发展平台。根据产业特色和发展需要，引导电商业态和功能聚集，形成电商功能区、电商产业园、电商创业园等多层次的孵化集聚发展平台。依托龙头企业建立电商学校、实训基地，推动院校开设电商专业，通过定向培养、专题研修和规模培训等方式，搭建电商人才能力提升平台。加大电商平台企业、应用企业以及与直播电商等新业态相关的 MCN 机构引进力度，助力电商人才做大做强。

3. 优化电商人才发展环境。在电商集聚区设立电商人才服务中心，面向电商人才提供专业优质服务。发展电商信息服务市场，打造基础数据服务产业“中央厨房”，加强基础设施、物流仓储等配套建设。探索建立电商人才评价体系，依托行业龙头企业开展电商人才职业技能等级认证，实现技能等级与国家职业资格

体系相衔接。加大电商行业监管力度，规范电商人才经营行为，促进电商行业健康发展。

（牵头单位：市商务局，责任单位：市委网信办、市人才办、市教育局、市工业和信息化局、市财政局、市人力资源社会保障局、市农业农村局、市市场监督管理局）

### （三）乡土人才联村强农

充分发挥乡土人才“三带两助”作用，支持利用技术优势创办、领办特色企业，鼓励收徒授业、传承传统文化，巩固脱贫成果、推动乡村振兴。

1. 壮大乡土人才队伍。实施乡土人才选拔培养计划，坚持组织推荐、社会举荐、活动评荐、个人自荐相结合，广泛发现和挖掘乡土人才。引导大学毕业生、退伍军人和企业家等群体回乡就业、返乡创业。推动传统农民向新型职业农民转变，建设一支有文化、懂技术、善经营、会管理的新型职业农民队伍。加强传统技艺技能“传帮带”，开展师徒结对、技艺传承活动。通过项目合作、兼职引进，柔性用好“三农”领域高端人才。

2. 拓宽乡土人才发展空间。支持乡土人才采取技术指导、技术入股、租赁经营、合伙经营等方式，发展特色产业和休闲文旅、乡村旅游等新业态。推动乡土人才加强科技武装，在生产、流通、营销等环节导入互联网、大数据、云计算等新一代信息技术。组织相关领域专家教授与乡土人才联系结对，持续提供技术

帮扶，推动乡土人才到学校兼职。常态化举办“非遗大集”、技能展演、技能大赛等活动。

3. 加大乡土人才扶持力度。围绕乡土人才创新创业现实需求，给予多层次、有重点的倾斜支持。推进乡土人才职称评定、技能等级认定，健全评价制度和评价体系。实施乡土人才职业技能提升行动，针对不同领域开展技能培训。支持申报省级以上非物质文化遗产传承人，建设一批乡土人才大师工作室、传承基地、传习中心。获得省级以上专业奖项给予跟奖跟补。发挥金融资本助推作用，开发适合乡土人才特点的金融产品。

（牵头单位：市人力资源社会保障局、市农业农村局，责任单位：市人才办、市教育局、市工业和信息化局、市财政局、市文化广电和旅游局、市地方金融监督管理局）

#### （四）教育人才联校强教

围绕基础教育、职业教育、高等教育人才队伍建设，多措并举、引培并重，打造名校名师名课，促进教育高质量发展。

1. 加强基础教育人才队伍建设。持续实施名教师名校长培养工程，遴选骨干教师、优秀校长重点培养。加大名教师名校长招引力度。根据中小学建设布局规划方案，引进储备一批优秀青年教育人才。深化县管校聘管理体制改革的，促进优质教育资源均衡配置。推进义务教育学校校长、教师交流制度，引导骨干教师、优秀校长向乡村一线、薄弱学校流动。实施班主任育人能力专项

培训，促进班主任专业成长。

2. 加强职业教育人才队伍建设。推动职业教育和产业体系融合发展，围绕产业优化学科设置，明确职业教育人才培养重点。加强“双师型”“一体化”教师培养，畅通职业院校教师和企业工程技术人员双向兼职通道。实施职业教育人才能力提升计划，鼓励院校教师深造学习，晋升专业技术职务，增强执教能力。加大产教融合型教师培育力度，组织参加市级以上技能大赛，提升技能水平。

3. 加强高等教育人才队伍建设。推动宿迁学院全面加强和省内外高校、科研院所对接，围绕地方经济社会发展需要，优化专业结构、完善课程体系、拓展专业门类，引进培养中青年教师和创新团队。支持高校教师与地方企业加强合作，推动科研成果就地就近转化。推动宿迁高等师范学校、淮海技师学院提档升级，引进储备一批高等教育人才。

（牵头单位：市教育局，责任单位：市委编办、市人才办、市财政局、市人力资源社会保障局）

#### （五）卫生人才联院强医

加强人才引培、专科学科建设，通过与重点高校、医院共建、共享、共育，打造一批名院名科名医，为提升我市医疗卫生水平提供强大人才支撑。

1. 加强基础型卫生人才队伍建设。充实基层医疗卫生队伍，

常态化开展农村订单定向医学生免费培养工作，支持乡镇医院、二级及以上民营医疗机构引进高学历医学专业毕业生。加大紧缺急需卫生人才引进力度，简化招聘程序，降低开考比例，提高待遇保障。支持医疗人才通过规范化培训、转岗培训、进修学习等途径提升能力。加强国家住院医师规范化培训基地建设，加大对宿迁卫校的扶持力度，建设本地医疗人才培养基地。

2. 加强重点专科学科带头人队伍建设。瞄准省内外知名医院、重点科室，采取“院包科”“科包科”建设模式，通过临床带教、专家坐诊、学术研讨、科研攻关等方式，引进省级医学重点学科（实验室）带头人、省级医学会各专业委员会主任委员和副主任委员等有影响的医学专家。制定完善医疗机构重点专科学科建设规划和实施办法，支持创建国家级、省级和市级重点专科学科。加大市级医学科研和医学新技术引进支持力度，激励医疗卫生机构积极开展科研活动，加大医学新技术引进规模，促进成果转化。制定高层次卫生人才专项编制使用办法，支持民营医院加强队伍建设。

3. 加强医疗管理型人才队伍建设。深化省人民医院与市第一人民医院挂钩帮扶机制，推动省中医院牵头援建宿迁市中医院，选优配强领导班子，加快培养本土医疗管理人才。鼓励公立医院出台内部轮岗制度，加强专业学历教育，着力培养既懂医疗、又懂管理的复合型医疗人才。着眼提高公共卫生服务能力，加大疾

病预防、妇幼保健、血液管理和院前急救等专业管理人才培育力度。鼓励市第一人民医院与县（区）加强医疗合作和挂钩帮扶，采取派驻、挂职等方式，向县乡医疗卫生机构输送管理人才。

（牵头单位：市卫生健康委，责任单位：市委组织部、市委编办、市人才办、市科技局、市财政局、市人力资源社会保障局）

#### **四、组织推进**

（一）加强组织领导，落实工作责任。“五联五强”行动在市委、市政府领导下，由市人才工作领导小组牵头实施，市人才办统筹调度。各地、各相关部门党委（党组）要建立工作专班，专题研究部署，主要领导亲自抓、常态推。工信、商务、人社、教育、卫健等牵头单位要制定实施方案和年度工作要点，明确工作目标、排定实施项目。财政、科技、农业农村等相关责任单位要主动参与、形成合力，落实好抓行业人才责任，确保各项工作顺利推进。

（二）完善政策体系，强化平台支撑。优化调整政策，加大整合力度，实现人才、产业、科技等政策集成支持。探索南北人才合作，推动人才信息共享、资源共用、有序流动。编制用好“两图三库”（高校院所强链补链分布图、重点合作高校院所分布图、产业人才数据库、在外学子数据库、在外高层次人才数据库），组织开展“人才招引进校园”、“高校毕业生·高层次人才·高技术领域”三对接、“高校院所专家宿迁行”等活动，为精准有效对接搭

建平台。

（三）加强考核督查，推动落地见效。建立健全考核督查机制，强化考核结果运用，将实施情况作为高质量发展综合考核和单位领导班子评优、干部评价的重要依据。注重日常跟踪问效，及时总结推广涌现出的好做法、好经验，对成效明显、工作突出的及时表彰，对推进不力、工作滞后的给予通报。

政策咨询单位:宿迁市人才工作领导小组办公室

联系人:王灿

联系电话:0527-84368901