



长青菜的“土墩子”变成“戏台子”，“臭水河”变成了“滨河风景区”，老百姓的菜园变成了“花园”…… 姜何村美丽乡村建设“变旧为新”

5月18日，笔者走进戴南镇姜何村，村干部们给我讲起了他们在美丽乡村建设中的一个“变旧为新”的小故事……

长青菜的“土墩子”变成“戏台子”

在村中心，新近建成了一个古色古香的戏台子，总面积近80平方米。村委会副主任杨喜告诉我，这个戏台子的前身是1966年建起来的一个砖土结构的“土墩子”。在那“大戏大唱”的年代里，倒也红火了一阵子。1986年以后就“冷”了下来。一位老人看到这个土台上长满了杂草，无人问津，就“开荒”种上了青菜。去年清明节，一批在外经商务业的能人为了回报父老乡亲们的关爱，自发集资请来戏班子唱了12本戏，今年清明节又唱了8本戏。但都是用钢管、脚手架搭的戏台子，既费工又费本。

在实施美丽乡村建设的过程中，乡亲们提出，村里有现成的戏台子不能用，却要“另起炉灶”搭台子，倒不如把它修好，继续使用。村里采纳大家的意见，多方筹资，经过一个多月的施工建成了这个戏台子。过年过节时唱戏，平日就给村里的舞蹈队使用，为乡亲们“献艺”……5月19日下午，笔者在村里看到，村舞蹈队的演员们早早来到戏台上，排练节目准备晚上为乡亲们演出。

“臭水河”变成了“滨河风景区”

在村南的一条小河边，施工人员正

在搭建一个木制的30米长的九曲桥。村党总支书记范建伟告诉我，这里将成为一个供村民们休闲的水上景点。与之相连的是村里的一条夹沟河，长100多米。由于长期不疏浚，河水变黑、变臭，每到夏季，蚊子苍蝇到处飞，老百姓意见较大。在实施美丽乡村建设的进程中，村党总支、村委会决定，全部疏浚建成一个“滨河风景区”。

笔者在现场看到，昔日的“龙须沟”，成了一个水清岸绿的“河边公园”。沿河驳岸下面长在河底的水草依稀可见；两边的水泥栈道依水而建；一旁的树木花草在夏日的清晨散发着阵阵清香。正在河边洗衣服的农妇沈珍红告诉记者：“这里以前不要说洗衣服了，洗拖把我们都嫌脏……”

走在两年前修建的创业桥上，3位老农正用小船在打捞河中的漂浮物，领头的是70多岁的老党员赵荣明。他说，村里成立了党员服务队，每天有人值班、巡查……“抓党建，促美丽乡村建设是个行之有效的好形式。”范建伟有感而发。

桥北侧有一个新建成的飞檐翘角的百姓休闲凉亭，与之相连的是一个曲折的回廊。范建伟说，这里原是一个村民堆放杂物的地方，村里动员他们清理后，建起了一个小景点。

老百姓的菜园变成了“花园”

笔者和范建伟在村里一起走了一圈，看到村中不少的老百姓菜园子，不

再是以前的“竹篱笆”“柴篱笆”，而是砌起了颇有古文化韵味40公分左右高的砖头墙。范建伟说，随着人们生活水平的提高，村中不少老百姓房前屋后都有废弃的砖瓦、坛坛罐罐，如若合理利用，则能得到“变旧为新”的效果。

在村里，我们看到至少有九个地方的小型废弃房屋正在拆除。范建伟说，这都是过去的猪圈、粪池，拆除后全部栽种花草，变成村中小型花园。

“变旧为新，在我们村不是一个理论问题，而是成功的实践。”范建伟举例说明：去年初，镇村干部在开展大走访、大落实活动时，老百姓反映每到下大雨时，村里一些巷子里“能养鱼”；有的地段违章建筑占据了大半个巷道，“走路都要侧过身子才能过去”。村党总支、村委会在整改落实措施时，决定对所有的老巷子进行改造，开挖下水道，浇筑水泥路面。经过一年多的努力，村里的3500米老巷道全部整修一新，墙上刷上了白蓝相间的涂料，水泥路通到95%以上的农户家门口。昔日斑斑驳驳的老巷道，变成了一条近1000米长的文化墙。有乡村振兴战略、村民行为规范、村民守则、家风家规家训、名人名训等宣传内容，成为一道靓丽风景线。

本报特约记者 袁开建

实施乡村振兴战略 奋力决胜全面小康



第五届创新创业大赛暨2019年创业典型评选活动

为切实培养和提升广大城乡居民的创造精神、创新意识和创业能力，促进我市广大劳动者自主创业就业，推动我市经济发展，决定举办第五届创新创业大赛暨2019年“十佳创业明星”“20佳创业

能手”评选活动。请社会各界广泛宣传，踊跃报名！
创新创业大赛材料报团市委；联系人：张锐；联系电话：83326843；电子邮箱：xhswcyb@163.com；
创业典型评选活动报人社局；联系人：谢华；联系电话：83234423；电子邮箱：xh-xh1997@163.com。

依法严惩黑恶犯罪 共建和谐平安兴化

二、鼓励企业聚才育才
(六) 鼓励企业集聚高层次创新创业人才
21. 落实顶尖人才顶级支持政策。对企业引进的顶尖人才(团队)，实行“一事一议”，不定框框，不设上限，根据发展需要全力提供经费支持。为顶尖人才(团队)量身创设发展平台，充分赋予顶尖人才(团队)创新创业自主权。

22. 加大泰州市“双创计划”项目扶持。人选泰州市“双创计划”创业人才(团队)创新创业自主权。

23. 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(已获得泰州市级人才项目资助的，按就高原则不重复享受)。

(七) 推进企业人才安居工程
24. 加强高层次人才安居保障。对来兴创业或者全职来兴创新的高层次人才，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本地最高限额的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本地最高限额的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本地最高限额的2.5倍；
(4) 泰州市“双创计划”等泰州市级领军人才(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本地最高限额的1.5倍；
(5) 正高级职称和博士、副高级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。
25. 给予高校毕业生购房租

房补贴。来兴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。
26. 推进人才公寓建设。鼓励开发区、重点园区在符合土地利用总体规划 and 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、重点园区、企业给予一定政策支持。
(八) 发挥企业人才培养主体作用
27. 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。定期召开企业家座谈会、举办企业家沙龙；每年组织1-2期国内知名高校专题培训班，开展赴先进地区、标杆企业考察学习活动。鼓励企业家参加总裁研修班学习，对学业期满结业的学习费用50%的补贴，最高1.5万元。
28. 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，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。
29. 鼓励企业加强专业技术人才培养。对新取得正高级、副高级、中级职称的专业技术人才，分别奖励5000元、3000元、2000元。紧密围绕不锈钢、健康食品和机械制造等主导产业，以培养中、高级专业技术人才为重点，开展以“请进来、走出去”为主要形式的专业技术人才公益性培训。
30. 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“兴化市技能大师工作室”“兴化市企业首席技师”，并给予一定的经费资助；鼓励培养对象承担企业技术攻关项目，最高给予3万元项目资助。经相关部门认定，对新认定的高级工、技师、高级技师等技能人才，分别给予每人一次性1000元、2000元、3000元的培训补贴。
31. 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、高级工程师同工工资福利待遇，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。
(九) 激发企业聚才育才主体活力
32. 减轻企业育才成本。对全职引进或者自主培养省“双创计划”等

陈华撰

依法严惩黑恶犯罪
共建和谐平安兴化

兴化市人民法院 诉讼服务中心迁址公告

因兴化市人民法院诉讼服务中心大楼建设需要，自2019年6月3日起，兴化市人民法院诉讼服务中心(立案大厅)临时迁址至江苏省兴化经济开发区纬三路(兴化市人民法院经济开发区法庭)办公，届时所有民事、刑事案件立案业务及信访接待均在临时办公地址办理；执行案件立案业务仍在院部执行大厅办理。申请立案或相关咨询，工作日可联系电话：12368。

因搬迁给当事人及相关人员带来不便，敬请谅解。

特此公告。
2019年5月20日

倾听您的呼声 接受您的投诉 为您排忧解难

5月23日上午11:00—11:45，市生态环境局负责人将走进FM101.9兆赫兴化广播电视台《行风热线》直播室，就生态环境领域风行风建设等相关热点和难点问题，和广大听众、网友进行交流，欢迎您踊跃参与。

现场热线：83320520、83320521、83320522
微信平台：关注“兴化微视听”(xhbtv)微信公众号，留言互动。

遗失启事
●遗失王陈广与吴眠之子王子晨出生医学证明，证号：L320593268，声明作废。
●遗失兴化市兴东镇宏名不锈钢门窗厂营业执照正本，统一社会信用代码：92321281MA1NWTXL5D，声明作废。



二、鼓励企业聚才育才
(六) 鼓励企业集聚高层次创新创业人才
21. 落实顶尖人才顶级支持政策。对企业引进的顶尖人才(团队)，实行“一事一议”，不定框框，不设上限，根据发展需要全力提供经费支持。为顶尖人才(团队)量身创设发展平台，充分赋予顶尖人才(团队)创新创业自主权。

22. 加大泰州市“双创计划”项目扶持。人选泰州市“双创计划”创业人才(团队)创新创业自主权。

23. 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(已获得泰州市级人才项目资助的，按就高原则不重复享受)。

(七) 推进企业人才安居工程
24. 加强高层次人才安居保障。对来兴创业或者全职来兴创新的高层次人才，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本地最高限额的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本地最高限额的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本地最高限额的2.5倍；
(4) 泰州市“双创计划”等泰州市级领军人才(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本地最高限额的1.5倍；
(5) 正高级职称和博士、副高级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。
25. 给予高校毕业生购房租

房补贴。来兴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。
26. 推进人才公寓建设。鼓励开发区、重点园区在符合土地利用总体规划 and 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、重点园区、企业给予一定政策支持。
(八) 发挥企业人才培养主体作用
27. 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。定期召开企业家座谈会、举办企业家沙龙；每年组织1-2期国内知名高校专题培训班，开展赴先进地区、标杆企业考察学习活动。鼓励企业家参加总裁研修班学习，对学业期满结业的学习费用50%的补贴，最高1.5万元。
28. 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，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。
29. 鼓励企业加强专业技术人才培养。对新取得正高级、副高级、中级职称的专业技术人才，分别奖励5000元、3000元、2000元。紧密围绕不锈钢、健康食品和机械制造等主导产业，以培养中、高级专业技术人才为重点，开展以“请进来、走出去”为主要形式的专业技术人才公益性培训。
30. 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“兴化市技能大师工作室”“兴化市企业首席技师”，并给予一定的经费资助；鼓励培养对象承担企业技术攻关项目，最高给予3万元项目资助。经相关部门认定，对新认定的高级工、技师、高级技师等技能人才，分别给予每人一次性1000元、2000元、3000元的培训补贴。
31. 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、高级工程师同工工资福利待遇，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。
(九) 激发企业聚才育才主体活力
32. 减轻企业育才成本。对全职引进或者自主培养省“双创计划”等

陈华撰

房补贴。来兴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。
26. 推进人才公寓建设。鼓励开发区、重点园区在符合土地利用总体规划 and 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、重点园区、企业给予一定政策支持。
(八) 发挥企业人才培养主体作用
27. 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。定期召开企业家座谈会、举办企业家沙龙；每年组织1-2期国内知名高校专题培训班，开展赴先进地区、标杆企业考察学习活动。鼓励企业家参加总裁研修班学习，对学业期满结业的学习费用50%的补贴，最高1.5万元。
28. 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，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。
29. 鼓励企业加强专业技术人才培养。对新取得正高级、副高级、中级职称的专业技术人才，分别奖励5000元、3000元、2000元。紧密围绕不锈钢、健康食品和机械制造等主导产业，以培养中、高级专业技术人才为重点，开展以“请进来、走出去”为主要形式的专业技术人才公益性培训。
30. 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“兴化市技能大师工作室”“兴化市企业首席技师”，并给予一定的经费资助；鼓励培养对象承担企业技术攻关项目，最高给予3万元项目资助。经相关部门认定，对新认定的高级工、技师、高级技师等技能人才，分别给予每人一次性1000元、2000元、3000元的培训补贴。
31. 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、高级工程师同工工资福利待遇，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。
(九) 激发企业聚才育才主体活力
32. 减轻企业育才成本。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，可按规定在税前扣除。
33. 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。
34. 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岗工作，可申报泰州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，直接纳入泰州市“双创计划”综合评价，并给者优先支持。
三、鼓励事业单位聚才育才
(十) 支持事业单位加大人才引进力度
35. 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。
36. 加强事业单位高层次人才安居保障。对全职引进的硕士研究生、博士研究生、正高级职称人员、国务院特聘专家、国家“万人计划”、两院院士等高层次人才人才，分别发放6-100万元的“购房券”和为期3年的1-5万元/年的生活补贴。
37. 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。
38. 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，可以申请认定中级专业技术资格。
39. 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人才、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”，周转期内享

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才培养力度
40. 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且在教学一线的培养对象，经考核，每人每年给予6万元、5万元、4万元的教科研资助。
41. 支持卫生人才发展。深入实施泰州市“百名医学专家”和“基层卫生骨干人才”培养工程，积极引导优质医疗资源下沉。鼓励培养对象承担省、泰州市重大科研项目，每年开展科研项目资助，择优给予1-3万元奖励。对全日制医学类本科生、卫生专业研究生学历或高级职称人员到农村基层医疗卫生单位工作满一年，考核合格，每人每年给予2000元、5000元奖励。
42. 支持文化人才发展。深入开展泰州市宣传文化系统“六个一批”人才推荐选拔工作，鼓励“六个一批”人才培养对象开展科研创作活动，提高学术技术水平和创新创业能力，每年开展科研项目资助，择优给予1-3万元奖励。加大非遗传承人等乡土人才的扶持力度，每年资助10名泰州市级代表性传承人每人5000元补助资金用于传承、研讨。
43. 支持农业人才发展。围绕乡村振兴战略，大力引进和培养农业专业振兴人才，稳定农业系统农民队伍。提高农业系统职称聘用比例，对表现突出、作出重大贡献的农业专业人员在给予待遇的优惠政策。建立健全农业人才考评机制，鼓励农业系统专业人员开展技术试验、申报科研项目，择优给予适当奖励。支持农业科技人员到现代农业发展一线，开展生产经营活动，助推农业增效、农民增收。
44. 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。
45. 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年服务协议，获得与工作相关博士学位的资助1万元，获得与本职工作相关硕士学位并取得硕士研究生学历的资助1万元，获得与本职工作相关博士学位并取得博士研究生学历的资助2万元。
(下转第8版)

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才培养力度
40. 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且在教学一线的培养对象，经考核，每人每年给予6万元、5万元、4万元的教科研资助。
41. 支持卫生人才发展。深入实施泰州市“百名医学专家”和“基层卫生骨干人才”培养工程，积极引导优质医疗资源下沉。鼓励培养对象承担省、泰州市重大科研项目，每年开展科研项目资助，择优给予1-3万元奖励。对全日制医学类本科生、卫生专业研究生学历或高级职称人员到农村基层医疗卫生单位工作满一年，考核合格，每人每年给予2000元、5000元奖励。
42. 支持文化人才发展。深入开展泰州市宣传文化系统“六个一批”人才推荐选拔工作，鼓励“六个一批”人才培养对象开展科研创作活动，提高学术技术水平和创新创业能力，每年开展科研项目资助，择优给予1-3万元奖励。加大非遗传承人等乡土人才的扶持力度，每年资助10名泰州市级代表性传承人每人5000元补助资金用于传承、研讨。
43. 支持农业人才发展。围绕乡村振兴战略，大力引进和培养农业专业振兴人才，稳定农业系统农民队伍。提高农业系统职称聘用比例，对表现突出、作出重大贡献的农业专业人员在给予待遇的优惠政策。建立健全农业人才考评机制，鼓励农业系统专业人员开展技术试验、申报科研项目，择优给予适当奖励。支持农业科技人员到现代农业发展一线，开展生产经营活动，助推农业增效、农民增收。
44. 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。
45. 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年服务协议，获得与工作相关博士学位的资助1万元，获得与本职工作相关硕士学位并取得硕士研究生学历的资助1万元，获得与本职工作相关博士学位并取得博士研究生学历的资助2万元。
(下转第8版)

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才培养力度
40. 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且在教学一线的培养对象，经考核，每人每年给予6万元、5万元、4万元的教科研资助。
41. 支持卫生人才发展。深入实施泰州市“百名医学专家”和“基层卫生骨干人才”培养工程，积极引导优质医疗资源下沉。鼓励培养对象承担省、泰州市重大科研项目，每年开展科研项目资助，择优给予1-3万元奖励。对全日制医学类本科生、卫生专业研究生学历或高级职称人员到农村基层医疗卫生单位工作满一年，考核合格，每人每年给予2000元、5000元奖励。
42. 支持文化人才发展。深入开展泰州市宣传文化系统“六个一批”人才推荐选拔工作，鼓励“六个一批”人才培养对象开展科研创作活动，提高学术技术水平和创新创业能力，每年开展科研项目资助，择优给予1-3万元奖励。加大非遗传承人等乡土人才的扶持力度，每年资助10名泰州市级代表性传承人每人5000元补助资金用于传承、研讨。
43. 支持农业人才发展。围绕乡村振兴战略，大力引进和培养农业专业振兴人才，稳定农业系统农民队伍。提高农业系统职称聘用比例，对表现突出、作出重大贡献的农业专业人员在给予待遇的优惠政策。建立健全农业人才考评机制，鼓励农业系统专业人员开展技术试验、申报科研项目，择优给予适当奖励。支持农业科技人员到现代农业发展一线，开展生产经营活动，助推农业增效、农民增收。
44. 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。
45. 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年服务协议，获得与工作相关博士学位的资助1万元，获得与本职工作相关硕士学位并取得硕士研究生学历的资助1万元，获得与本职工作相关博士学位并取得博士研究生学历的资助2万元。
(下转第8版)

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才培养力度
40. 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且在教学一线的培养对象，经考核，每人每年给予6万元、5万元、4万元的教科研资助。
41. 支持卫生人才发展。深入实施泰州市“百名医学专家”和“基层卫生骨干人才”培养工程，积极引导优质医疗资源下沉。鼓励培养对象承担省、泰州市重大科研项目，每年开展科研项目资助，择优给予1-3万元奖励。对全日制医学类本科生、卫生专业研究生学历或高级职称人员到农村基层医疗卫生单位工作满一年，考核合格，每人每年给予2000元、5000元奖励。
42. 支持文化人才发展。深入开展泰州市宣传文化系统“六个一批”人才推荐选拔工作，鼓励“六个一批”人才培养对象开展科研创作活动，提高学术技术水平和创新创业能力，每年开展科研项目资助，择优给予1-3万元奖励。加大非遗传承人等乡土人才的扶持力度，每年资助10名泰州市级代表性传承人每人5000元补助资金用于传承、研讨。
43. 支持农业人才发展。围绕乡村振兴战略，大力引进和培养农业专业振兴人才，稳定农业系统农民队伍。提高农业系统职称聘用比例，对表现突出、作出重大贡献的农业专业人员在给予待遇的优惠政策。建立健全农业人才考评机制，鼓励农业系统专业人员开展技术试验、申报科研项目，择优给予适当奖励。支持农业科技人员到现代农业发展一线，开展生产经营活动，助推农业增效、农民增收。
44. 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。
45. 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年服务协议，获得与工作相关博士学位的资助1万元，获得与本职工作相关硕士学位并取得硕士研究生学历的资助1万元，获得与本职工作相关博士学位并取得博士研究生学历的资助2万元。
(下转第8版)

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才引进力度
35. 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。
36. 加强事业单位高层次人才安居保障。对全职引进的硕士研究生、博士研究生、正高级职称人员、国务院特聘专家、国家“万人计划”、两院院士等高层次人才人才，分别发放6-100万元的“购房券”和为期3年的1-5万元/年的生活补贴。
37. 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。
38. 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，可以申请认定中级专业技术资格。
39. 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人才、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”，周转期内享

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才引进力度
35. 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。
36. 加强事业单位高层次人才安居保障。对全职引进的硕士研究生、博士研究生、正高级职称人员、国务院特聘专家、国家“万人计划”、两院院士等高层次人才人才，分别发放6-100万元的“购房券”和为期3年的1-5万元/年的生活补贴。
37. 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。
38. 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，可以申请认定中级专业技术资格。
39. 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人才、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”，周转期内享

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才引进力度
35. 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。
36. 加强事业单位高层次人才安居保障。对全职引进的硕士研究生、博士研究生、正高级职称人员、国务院特聘专家、国家“万人计划”、两院院士等高层次人才人才，分别发放6-100万元的“购房券”和为期3年的1-5万元/年的生活补贴。
37. 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。
38. 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，可以申请认定中级专业技术资格。
39. 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人才、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”，周转期内享

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才引进力度
35. 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。
36. 加强事业单位高层次人才安居保障。对全职引进的硕士研究生、博士研究生、正高级职称人员、国务院特聘专家、国家“万人计划”、两院院士等高层次人才人才，分别发放6-100万元的“购房券”和为期3年的1-5万元/年的生活补贴。
37. 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。
38. 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，可以申请认定中级专业技术资格。
39. 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人才、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”，周转期内享

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才引进力度
35. 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。
36. 加强事业单位高层次人才安居保障。对全职引进的硕士研究生、博士研究生、正高级职称人员、国务院特聘专家、国家“万人计划”、两院院士等高层次人才人才，分别发放6-100万元的“购房券”和为期3年的1-5万元/年的生活补贴。
37. 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。
38. 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，可以申请认定中级专业技术资格。
39. 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人才、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”，周转期内享

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才引进力度
35. 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。
36. 加强事业单位高层次人才安居保障。对全职引进的硕士研究生、博士研究生、正高级职称人员、国务院特聘专家、国家“万人计划”、两院院士等高层次人才人才，分别发放6-100万元的“购房券”和为期3年的1-5万元/年的生活补贴。
37. 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。
38. 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，可以申请认定中级专业技术资格。
39. 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人才、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”，周转期内享

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才引进力度
35. 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。
36. 加强事业单位高层次人才安居保障。对全职引进的硕士研究生、博士研究生、正高级职称人员、国务院特聘专家、国家“万人计划”、两院院士等高层次人才人才，分别发放6-100万元的“购房券”和为期3年的1-5万元/年的生活补贴。
37. 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。
38. 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，可以申请认定中级专业技术资格。
39. 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人才、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”，周转期内享

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才引进力度
35. 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。
36. 加强事业单位高层次人才安居保障。对全职引进的硕士研究生、博士研究生、正高级职称人员、国务院特聘专家、国家“万人计划”、两院院士等高层次人才人才，分别发放6-100万元的“购房券”和为期3年的1-5万元/年的生活补贴。
37. 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。
38. 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，可以申请认定中级专业技术资格。
39. 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人才、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”，周转期内享

受事业身份待遇，期满后“非进即走”。
(十一) 支持事业单位加大人才引进力度
35. 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。
36. 加强事业单位高层次人才安居保障。对全职引进的硕士研究生、博士研究生、正高级职称人员、国务院特聘专家、国家“万人计划”、两院院士等高层次人才人才，分别发放6-100万元的“购房