

巴彦淖尔市人民政府文件

ᠪᠠᠶᠠᠨᠠᠵᠢᠷᠠᠯᠢ ᠮᠤᠮᠤᠳᠤ ᠭᠣᠦᠨᠲᠤ ᠰᠤᠨᠭᠡᠨᠠᠨᠢ ᠰᠤᠨᠭᠡᠨᠠᠨᠢ

巴政发〔2023〕3号

巴彦淖尔市人民政府 关于印发《巴彦淖尔市人才引进和培养 实施办法》的通知

各旗县区人民政府，巴彦淖尔经济技术开发区管委会，甘其毛都口岸管委会，巴彦淖尔国家农高区管（筹）委会办公室，市直各部门，驻市各单位，各直属企事业单位：

《巴彦淖尔市人才引进和培养实施办法》已经市委人才工作

领导小组第 1 次全体会议审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。



(此件公开发布)

巴彦淖尔市人才引进和培养实施办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实党的二十大关于进一步深化人才发展体制机制改革的部署要求，加强我市人才队伍建设，优化人才队伍结构，积极引进国内外高层次和急需紧缺人才，大力培养本土人才，为我市经济社会发展提供人才保障和智力支撑，依据内蒙古自治区人才引进有关规定，结合我市实际，制定本办法。

第二条 巴彦淖尔市行政区划内所属企事业单位引进和培养人才执行本办法，参照公务员法管理事业单位不适用本办法。

第三条 围绕市委确定的高水平生态保护取得新成效、高质量经济发展创造新优势、高品质人民生活达到新水平、高效能社会治理实现新提升、高标准党建开创新局面的奋斗目标和建设黄河流域生态文明示范区、产业融合发展先行区、农牧业高质量发展集聚区、乡村振兴样板区的发展定位，以建设绿色农畜产品精深加工、清洁能源和战略资源综合利用“两个基地”以及新材料、生物医药、装备制造、新型冶金化工“四个集群”为主攻方向，聚焦重点产业、重点领域和重点项目，坚持引进与培养并重、刚性引才与柔性引智相结合的原则，形成政府引导、单位自主、个人自愿、市场配置的多元人才引进和培养机制。

第四条 我市对引进的高层次急需紧缺人才在科研项目、岗

位待遇、生活保障等方面给予支持。

市内优秀人才符合本办法规定条件,并正在承担或主持重大科研项目的,用人单位可参照本办法中同类人才标准落实相应的激励保障待遇。

科研经费等政策支持不重复享受。

第五条 设立市人才引进工作办公室,作为全市人才引进工作的日常办事机构,负责组织协调和具体实施人才引进工作重大事项、认定引进人才类别、协调督促落实优惠政策等,并指导各地各部门人才引进工作,支持用人单位采取多种有效形式引进人才。办公室设在市人力资源和社会保障局。

第二章 人才引进范围

第六条 引进高层次急需紧缺人才范围。

第一类:

中国科学院院士、中国工程院院士(含外籍院士)。

第二类:

(一)进入中国科学院院士增选、中国工程院院士遴选的有效候选人。

(二)国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步二等奖及以上获得者。

(三)“国家特支计划”杰出人才、领军人才和青年拔尖人

才；哲学社会科学领域做出创造性成就和重大贡献、学术声望高的一级教授（资深教授）；海外一流大学或科研机构知名终身教授。

（四）国家自然科学基金重大项目、重点项目主持人或负责人；国家杰出青年科学基金获得者；国家社会科学基金重大项目主持人或负责人；全国杰出专业技术人才获得者；“长江学者奖励计划”特聘教授。

（五）国家重点学科、实验室、工程技术研究中心学术（技术）带头人；“百千万人才工程”国家级人选；“青年长江学者”入选者；“创新人才推进计划”中青年科技创新领军人才；国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者；中国科学院“百人计划”入选者。

（六）我市优势特色产业、战略性新兴产业及社会事业发展等急需紧缺的其他相当层次人才。

第三类：

（一）具有国内外知名高校或科研院所的博士、博士后经历，且取得较高学术成就的。

（二）具有国内一流高校与科研院所副高级以上专业技术职称，且取得突出学术成就的。

（三）世界技能大赛金、银、铜牌和国家级一类技能竞赛前五名获得者；中华技能大奖获得者和全国技术能手；国家级技能大师工作室主要负责人；受省部级表彰的最高层次技能人才；具

备绝技绝活的特殊技能人才及其他相当层次的技能人才。

(四) 我市优势特色产业、战略性新兴产业及社会事业发展等急需紧缺的其他相当层次人才。

第四类：

(一) 取得正高级专业技术职称人员。

(二) 取得博士学位人员。

(三) 我市优势特色产业、战略性新兴产业及社会事业发展等急需紧缺的其他相当层次人才。

第五类：

(一) 我市急需紧缺的副高级专业技术职称人员。

(二) 我市急需紧缺的取得学历学位的普通高校硕士研究生。

(三) 国家级优秀文化艺术体育人才、非物质文化遗产传承人等。

(四) 我市优势特色产业、战略性新兴产业及社会事业发展等急需紧缺的其他人才。

第七条 统筹开发利用国际国内人才资源，积极引进海外人才和项目。国家和自治区外国专家归口管理部门认定的首席外国专家项目、高端引智项目、重点引智项目、外国文教高端聘请计划项目等高层次外国专家、高层次留学归国专家、海外高层次急需紧缺人才，符合相应引进人才类别的，享受相应支持政策。

第三章 人才引进的原则和方式

第八条 人才引进工作坚持刚性与柔性并重的原则。

刚性引进的人才指人事关系通过聘用、调动等方式转入我市的人才。

柔性引进的人才指在不改变人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，通过顾问指导、挂职兼职、技术咨询、退休特聘、项目合作、联合研发、对口支持、人才租赁、互派培养等灵活多样的方式，与用人单位签订柔性引进协议，有具体明确的工作内容，协助用人单位完成重点科研、教学等相关工作并发挥重要作用的人才。本办法中第一至四类从事科研人才可柔性引进。

第九条 事业单位对不同类别的高层次急需紧缺人才，可采取不同的方式引进。

（一）引进第一至三类人才的，采取“一事一议、特事特办”原则，市直部门或旗县区直接向市人才引进工作办公室提出申请，并提供编制使用情况、拟引进人才资质证明、拟向引进人才提供薪酬、科研经费以及住房补贴等材料。市人才引进工作办公室组织专家对拟引进人才资质等情况进行评估。

（二）引进第四、五类人才的，市直部门或旗县区需制定引进人才需求计划，并由市人才引进工作办公室整理后面向社会发布。市直部门或旗县区制定人才引进测评方案，其中，引进第四类人才的，市直部门或旗县区可采取专家专项考评方式确定拟引

进人才；引进第五类人才的，市直部门或旗县区应采取面试或笔试等必要的测评方法确定拟引进人才。

（三）市直部门或旗县区为引才责任主体，严格按照规定程序，合法依规、公平公正开展引才工作。市直部门确定拟引进人才后直接向市人才引进工作办公室提交相关材料，旗县区经本级人才引进工作领导小组研究确定拟引进人才后，向市人才引进工作办公室提交相关材料进行备案。

（四）市人才引进工作办公室建立定期报告制度，对符合条件且材料齐备的，上报市政府同意后，组织人事管理部门应在10个工作日内办理完成引进手续，编制管理部门应在组织人事管理部门出具相关手续后15个工作日内办理完成列编手续。

第十条 设立人才专项编制，市直事业单位在编制已满的情况下刚性引进人才的，需向编制部门申请使用人才专项编制。各旗县区可根据本地编制情况，设立一定数量的人才专项编制。

第十一条 鼓励我市各类企业（工商注册和纳税所在地均在我市）制定人才需求目录，采取刚性或柔性方式引进高层次急需紧缺人才。对企业申报的人才需求目录，市人才引进工作办公室随时受理、随时发布，发挥好桥梁纽带作用。

第四章 人才激励

第十二条 建立体现知识价值的薪酬分配体系，落实科技成

果转化奖励措施。事业单位刚性引进人才可采取年薪制、协议工资制等，不计入单位绩效工资总量，所需资金由用人单位自行解决。

第十三条 事业单位刚性引进第一至四类人才，且从事科研工作的，可根据工作需要与引进人才签订专门岗位聘用协议。我市符合条件的优秀人才也可与本单位签订专门岗位聘用协议。专门岗位聘用协议应约定工作总体目标、具有相应水平的科研教学任务、聘用期限、岗位待遇、绩效考评等内容。

第十四条 专门岗位聘用协议须经市人才引进工作办公室组织专家进行评估，评估通过的在聘期内参照以下标准享受相关优惠政策。

引进第一类人才，给予 50 万元至 200 万元的税前年薪，一次性 80 万元的住房补贴。从事自然科学研究的，给予 500 万元至 1.5 亿元的实验室建设及科研经费支持；从事社会科学研究的，给予 150 万元至 500 万元的科研经费支持。

引进第二类人才，给予 50 万元至 80 万元税前年薪，一次性 50 万元的住房补贴。从事自然科学研究的，给予 150 万元至 300 万元科研经费支持；从事社会科学研究的，给予 50 万元至 100 万元科研经费支持。

引进第三类人才，给予 50 万元科研经费支持。30 万元至 50 万元税前年薪，一次性 30 万元的住房补贴。

引进第四类人才，给予 20 万元科研经费支持。10 万元至

30 万元税前年薪，一次性 20 万元住房补贴。

有条件的单位根据实际情况可适当增加。引进人才符合我市优势特色产业和战略性新兴产业需求，能够在科研、生产中发挥重大作用的，经研究，可给予更高的科研和工作经费支持。

第十五条 建设市级人才公寓，根据引进人才类别，按照“高层次优先”的原则，经用人单位申请，为在引进单位驻地无自有住房的人才提供住房保障。

第十六条 刚性引进人才在引进单位驻地无自有住房，且未入住人才公寓的，给予为期三年的租房补贴。租房补贴标准：第一类人才每年 4 万元，第二、三类人才每年 3 万元，第四类人才每年 2 万元。

第十七条 市直单位刚性引进的人才，符合临河区新就业人员公租房保障条件的，可在临河区申请租赁公租房、购买公租房。

以上条款中关于住（租）房补贴、购买或租赁公租房等优惠政策，引进人才只能享受其中一项，不重复予以补贴。

第十八条 事业单位柔性引进第一至四类人才，作为项目主要成员，从事与我市重点产业发展和重点行业领域建设相关科学研究的，并获得国家级、自治区（省、直辖市）级立项的项目，项目进行期间，按照下列标准给予引进单位工作经费支持，支持经费可用于项目研究、引进人才租房补贴或支付往返交通费、住宿费等。

（一）第一类人才，每年 20 万元。

(二) 第二类人才，每年 15 万元。

(三) 第三、四类人才，每年 10 万元。

第十九条 国有企业刚性引进第一至四类人才，并签订 3 年以上劳动合同的，市人才引进工作办公室依据引进人才社会保险缴纳记录，给予引进人才为期不超过 3 年的工作补贴。补贴标准为：第一类人才每月 2000 元，第二类人才每月 1500 元，第三类人才每月 1000 元，第四类人才每月 800 元。

第二十条 国有企业柔性引进第一至四类人才，并签订 3 年以上服务合同，每年在我市累计工作不少于 3 个月，经认定后可享受工作补贴，标准按照其在我市纳税年度薪金的 1%—5% 执行，每年最高补贴 5 万元，补贴期限最长为 3 年。

第二十一条 企业引进具有高级专业技术职称或博士学位等高层次人才和高级技师资格技能人才，给予的一次性购房补贴、科研启动经费等，可按规定在企业所得税前扣除。国有企业引进高层次高技能人才产生的人才专项投入成本可视为当年考核利润。

第二十二条 高层次人才创办的企业，经有关部门认定属高新技术企业的，按照相关规定减按 15% 的税率征收企业所得税。高层次人才创办企业从事技术转让、技术开发和与之相关的技术咨询、技术服务所得，符合国家税收法律法规规定的免征增值税。一个纳税年度内，符合条件的技术转让所得免征、减征企业所得税，居民企业技术转让所得不超过 500 万元的部分，依法免征

企业所得税；超过 500 万元的部分，依法减半征收企业所得税。

第二十三条 鼓励各类企事业单位、人才中介组织、个人等引进和举荐人才。对成功刚性引进第一类人才及创新创业团队的，给予 50 万元至 100 万元的奖励。

第五章 人才培养

第二十四条 鼓励和支持教育、卫健、农牧等人才队伍建设牵头单位加强人才队伍培养。根据我市经济社会发展情况，每年选择重点行业领域，支持相关人才队伍建设，并给予牵头单位 10—20 万元资助，用于开展人才培训、学术交流、研修进修等活动。

第二十五条 鼓励和支持高校、科研院所开展国内外学术交流、研讨等活动，对举办国家级和自治区级学术交流、研讨等活动的，分别给予最高 20 万元和 10 万元的资助。

第二十六条 刚性引进的博士研究生，在我市创新创业企业、园区、高校、科研院所和其他各类创新主体中组建博士科研工作站，经市组织、科技、人社部门评审批准的，一次性给予 10 万元建站经费。

第二十七条 大力推进建设院士专家工作站和博士后科研工作站，积极吸引两院院士及其创新团队、知名高校博士进站开展工作。对自治区认定的院士专家工作站，除自治区给予的启动经

费外，我市一次性给予 30 万元资助。经国家批准的博士后科研工作站，一次性给予 20 万元资助。

第二十八条 对入选国家级的工程技术研究中心、企业研究开发中心、重点实验室，一次性给予 100 万元资助；入选自治区级的，一次性给予 10—15 万元资助。资助资金用于研究、测试等软硬件建设及原材料、人员等投入。

第二十九条 加大高技能人才培养载体建设力度，对经认定并正常运行的国家级高技能人才培训基地，一次性给予 50 万元资助；自治区级的，一次性给予 10 万元资助。对经认定并正常运行的国家和自治区级技能大师工作室，一次性给予 10 万元资助。

第三十条 各领域人才（团队）在我市创新创业期间，申报并成功入选国家、自治区级人才工程的，每成功 1 人（个），分别给予用人单位 10 万元、5 万元的高层次人才（团队）培养奖励。

第三十一条 鼓励高层次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。经评审可行并认定实现成果转化的项目，一次性给予最高 20 万元资助。

第三十二条 刚性引进的第三到五类人才，组织部门积极推荐参评“草原英才”。柔性引进人才在柔性流动岗位贡献突出的，引进单位可优先推荐参评“河套英才”“草原英才”等人才评审项目。

第三十三条 大力实施本土人才培育工程。鼓励支持各地各部门加强行业领域本土人才培育，明确本土人才发展目标、培养计划、政策举措，并给予项目、经费等支持。支持和鼓励事业单位选派专技人员到企业挂职或者参与项目合作，期间与原单位在岗人员同等享有相关权利，并可以依协议取得成果转让、开发收益。深化拓展“人才培养十项计划”，通过“人才+项目+平台”模式，构建起本土人才开发、使用和培养体系。探索开展行业领域“首席专家”“次席专家”等荣誉称号评定授予工作，让实干有为的优秀人才受礼遇、受尊崇。

第三十四条 推动创建创设各级人才主题沙龙，为各领域专家人才互动交流、建言献策、资源共享、技术合作等搭建平台，最大化发挥专家人才作用，着力构筑“智慧、多元、进步、创新”的人才“朋友圈”。

第六章 人才管理和使用

第三十五条 用人单位应为引进人才开展工作提供场所、设备、人员等必要条件，支持引进人才申请国家、自治区和我市重大科研项目。引进人才担任科研项目负责人的，可同时引进科研团队，实行项目负责制，享有科研自主权、人事管理权和经费支配权。

第三十六条 高层次人才在岗位聘用期间，有条件的用人单

位可为其配备科研助手，通过传帮带培养专业人才。

第三十七条 事业单位刚性引进人才试用期满，根据工作需要，经组织人社部门审核备案后，博士研究生可担任七级管理岗位领导职务、硕士研究生可担任八级管理岗位领导职务；市内现有在编在岗的博士研究生符合任职条件的可按需担任七级管理岗位领导职务。特别优秀的可采取破格方式提任到更高职务层次领导岗位。

第三十八条 事业单位领导岗位出现空缺的，可优先提拔符合任职条件的引进人才。有计划地选派引进人才到旗县区以及苏木乡镇等基层一线进行挂职锻炼，为引进人才丰富阅历、拓展视野、提高素质、增长才干提供锻炼机会。

第三十九条 注重从符合条件的引进人才中推荐党代表、人大代表、政协委员，选拔德才兼备、拔尖优秀人才到各级党委、人大、政府、政协、人民团体、企事业单位和社会组织等任职。

第四十条 落实面向基层、艰苦地区“定向评价、定向使用”职称评聘政策，建立健全事业单位专业技术岗位动态调整机制。对业绩特别突出，在专业技术领域及社会各项事业发展中做出重大贡献的优秀人才，可通过绿色通道直接申报高级职称。

事业单位刚性引进第一至四类人才和我市事业单位中业绩显著、贡献突出、行业和群众公认的现有优秀人才，取得相应资格证书但无相应岗位空缺的，可申请通过设置特设岗位予以聘用。

获评“草原英才”等重大人才工程的各类人才，可破格申请高一级专业技术资格；所在单位无相应等级专业技术岗位空缺的，经市人社部门批准，可通过特设岗位予以聘用。

对管理业绩突出，为当地经济做出突出贡献的或获得省部级及以上表彰奖励的干部（双肩挑人员），由用人单位按照岗位聘用有关程序，经单位主管部门同意、各级人社部门审核后，可放宽聘用条件或越级聘用。

事业单位刚性引进的人才，在原单位已聘任专业技术岗位的，引进后可不受单位核定的专业技术岗位结构比例数额的限制，可聘任原等级专业技术岗位。

事业单位刚性引进人才签订专门岗位聘用协议的，聘任期内不得担任行政领导职务。担任行政领导职务的，须终止聘用协议。

第四十一条 事业单位刚性引进人才，服务期限不少于五年，服务期内一般不得申请调离。必须调离的，应当经市人才引进工作办公室审核，同意后方可调离，调离的人才须根据服务年限或专门岗位聘用协议，退回相关经费。

第四十二条 用人单位应按人才引进协议或专门岗位聘用协议等对引进人才进行考核，考核内容包括工作业绩、研究成果、成果转化、日常表现等方面，考核结果作为转正定级、职务聘任、兑现补贴、经费支持、实施奖励的依据。凡不参加考核或经考核确定不能履行约定职责的，不再享受相应政策待遇并解除聘用合同或劳动合同。

人才引进变动情况应及时向同级人社部门备案。

第七章 服务保障

第四十三条 加大人才关心关爱力度，事业单位刚性引进第一至四类人才，可在配偶和子女就业方面享受优惠政策。第一类人才的配偶和子女需要就业的，由当地组织、人社部门负责解决就业；第二至四类刚性引进人才的配偶（具有全日制本科以上学历）需要就业，经引进单位同意，可通过人才引进“绿色通道”安置到引进单位。

第四十四条 事业单位刚性引进第一至四类人才，以及在我市创（领）办高新技术企业，企业年纳税额在 500 万元以上的高层次人才子女需要在我市入学的，可在引进单位驻地选择优质公立中小学学校就读，由教育部门负责协调办理入学手续。

第四十五条 引进人才本人或其直系亲属有就医需求的，可在我市公立医院享受“绿色通道”，优先提供专家门诊。对需到外地就医的，医保部门及时予以办理转诊备案手续，卫健部门积极协调对方医院，最大限度给予帮助。

第四十六条 建立引进人才医疗保健制度，用人单位每年为引进的人才开展一次健康体检。

第四十七条 建立巴彦淖尔市高层次人才信息库。利用现代信息技术，建设数据全面、结构合理、功能优化、动态更新的高

层次人才数据库，实现对高层次人才信息资源全面、准确、实时、动态管理，为高层次人才在项目申报、进修提升、学术交流等方面提供帮助，不断提高人才工作信息化水平。

第四十八条 统筹建立覆盖全市的人才“一站式”服务平台，采取线上线下相结合的方式，为引进人才提供定制化服务，落实人才引进的各项政策。

第四十九条 市级财政每年安排不少于 3000 万元的科技创新驱动和人才引领工程专项经费，并根据事业发展需要逐年增加。各旗县区应安排专项经费，承担人才引进和培养所需资金。企业和其他非财政拨款单位引进和培养人才所需资金自行解决，各级财政可给予适当奖补。

第五十条 各级财政部门应及时拨付人才引进工作经费。有关单位应严格按照规定监督管理使用好相关经费，确保专款专用和资金使用效益。

第八章 附 则

第五十一条 本办法自印发之日起施行。《巴彦淖尔市人才引进和培养实施办法（试行）》（巴政发〔2017〕232号）同时废止。本办法印发之日前引进的各类人才，相关待遇保障等仍按原有政策执行。

抄送：市委书记、副书记、秘书长、副秘书长；

市长、副市长、秘书长、副秘书长，办公室副主任，
驻市政府办公室纪检监察组组长。

市委各部门，巴彦淖尔军分区，武警巴彦淖尔支队。

市人大常委会办公室、市政协办公室，市纪委监委办公室，
中级人民法院，检察院，各人民团体。

巴彦淖尔市人民政府办公室文电科

2023年1月18日印发
