

阿党人才字〔2023〕2号

**中共阿拉善盟委员会人才工作领导小组
关于印发《阿拉善盟人才引进培养和服务
保障管理办法（试行）》的通知**

各旗（区）党委（党工委）人才工作领导小组，盟直各部门单位：

经盟委人才工作领导小组2022年第一次全体会议研究同意，现将《阿拉善盟人才引进培养和服务保障管理办法（试行）》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共阿拉善盟委员会人才工作领导小组

2023年1月12日

阿拉善盟人才引进培养和服务保障 管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为深入贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，全面落实中央、自治区党委人才工作会议精神，加快构建“一心多点”人才工作新格局，深入推进人才发展体制机制改革，着力优化人才发展环境，不断增强人才队伍活力，确保人才引得进、留得住、用得好，根据内蒙古自治区党委、人民政府《关于加强和改进新时代人才工作的实施意见》（内党发〔2022〕9号）、《内蒙古自治区人才引进和流动实施办法》（内政发〔2017〕77号）等精神，结合我盟实际，制定本办法。

第二条 我盟行政区划内所属企事业单位（不含参照公务员法管理的事业单位）人才引进，以及党政群机关、企事业单位人才培养和服务保障适用本办法。各旗（区）可参照本办法执行，或结合实际制定更加宽松、优惠的政策。

第三条 对引进的高层次急需紧缺人才在科研项目、岗位待遇、服务保障等方面给予支持。盟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，也可按照本办法享受科研支持、岗位激励等政策。符合本办法多个支持条件的人才、团队、平台等，不重复享受相关资金支持。

第四条 人才引进培养和服务保障要坚持公平、公正、公开原则，不唯人才称号，不唯学术头衔。要以解决人才工作中的重点、热点、难点问题为目标，立足全盟经济社会发展大局，突出发展需求、事业导向和应用实效，为阿拉善经济社会高质量发展提供坚实人才保障。

第五条 按照党管人才原则，人才引进培养和服务保障由盟委统一领导，盟委人才工作领导小组及其办公室（以下简称“盟委人才办”）负责组织开展各项工作，领导小组各成员单位按照职能职责落实具体工作任务。

第二章 人才引进对象

第六条 围绕内蒙古建设“两个屏障”“两个基地”和“一个桥头堡”战略定位以及我盟总体规划，大力引进符合我盟经济社会高质量发展需求，能有效破解制约发展瓶颈问题，带动重点产业和相关领域快速发展的高层次人才、急需紧缺人才及团队。引进的人才应政治表现良好，切实铸牢中华民族共同体意识，工作能力突出，能够主持或承担科研、工程等项目，遵纪守法、诚实守信，具有良好的职业道德且身心健康。

第七条 人才引进工作重点向绿色现代化工、低碳技术、清洁能源、新材料、现代农牧业、特色生态产业、生物医药、数字智能化、文化旅游、金融财经、口岸商贸、教育教学、医疗卫生、生态治理、乡村振兴、军民融合等领域倾斜。盟

委人才办根据用人单位需求情况，适时发布急需紧缺人才需求目录，未纳入目录的专业及岗位，原则上不通过“绿色通道”、预约引进等方式引进人才。

第八条 引进人才及团队应具备相当的层次，主要包括：

（一）“两院”院士（含有效候选人），国际知名科学技术奖项获得者；国家、省部级相关行业领域重大人才计划入选者，最高人才奖项获得者，高层次人才荣誉称号获得者；

（二）国家级、省部级及地市级知名学术学科和技术拔尖人才、专家学者，重大项目、重点项目主持人，省级以上重点实验室、工程技术研究中心等技术（学术）带头人；

（三）具有国内外知名高校或科研院所博士后经历，取得较高学术成就的人才；

（四）获得国际重要科研成果或在国外知名高校、实验室、科研院所、企业工作且具有一定造诣的归国人员；

（五）急需紧缺的副高级及以上职称专业技术人才、高技能人才以及其他高层次创新创业人才；

（六）急需紧缺的博士研究生，“双一流”建设高校和国外知名高校全日制硕士研究生、全日制本科毕业生；

（七）优势特色产业、战略性新兴产业及教育、医疗卫生领域特别急需紧缺的普通高校全日制本科毕业生及以上高学历人才、具有中级职称且业绩突出的专业技术人才、经住院医师规范化培训合格的普通高校医学类毕业生。

第九条 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、高端和重点引智项目、外国文教高端聘请计划项目等高层次外国专家和外国急需紧缺人才引进适用本办法。

第十条 引进的博士研究生年龄一般不超过 45 周岁，全日制硕士研究生、全日制本科生、经住院医师规范化培训合格的普通高校医学类毕业生、中级职称专业技术人才年龄一般不超过 35 周岁。确属特别急需紧缺的人才，经盟委人才办认定并“一事一议”研究通过后，可适当放宽年龄限制。

第三章 人才引进方式

第十一条 人才引进可采取刚性或柔性引进方式。刚性引进人才指人事关系通过聘用、调动等方式转入我盟的人才。柔性引进人才指采取兼职、挂职、委托、合作等方式到用人单位工作且不改变人事关系，与引进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、教学等工作并发挥主要作用的人才。

第十二条 加强人才引进编制管理。有人才引进需求的部门每年应预留一定数量的事业空编，并于年初向同级机构编制管理部门申报人才引进用编计划，未经盟委编委核准的不得开展人才引进。事业单位一般在可用空编内引进人才，各级教育、医疗卫生单位有特殊需要且已满编的，可由主管部门申请在本级行业系统内部统筹调剂空编用于人才引进，待用编单位出现空编后，归还系统内调剂的相应数额的编

制。积极向自治区争取人才专项编制，推进各级建立人才专项编制周转池，主要用于暂无空编的事业单位引进高层次人才和急需紧缺人才。

第十三条 优化人才引进工作机制。人才引进可通过“绿色通道”、人才预约引进、专项人才引进、工作调动等形式开展。按照“谁引进、谁实施、谁负责”的原则，用人单位主管部门按照核准的用编计划制定年度人才引进工作方案，报同级党委（党工委）人才工作领导小组会议（或办公室会议）审议通过后组织实施，其中：旗（区）要及时将审议通过的人才引进工作方案报盟委人才办备案，并由同级组织、人社部门统一组织实施。人才引进工作结束后，盟直主管部门、旗（区）人才工作领导小组要将公示无异议的拟聘人员报盟委人才办备案。已核定机构编制标准的高校、科研机构、公立医院等事业单位实行人员编制总量管理，每年可自行拟定招聘方案，报人社部门审批后组织实施，招聘结果向同级编制、人社部门备案。

第十四条 畅通人才引进“绿色通道”。柔性引进人才的，经用人单位主管部门研究后签订引进协议，并向盟委人才办备案。刚性引进急需紧缺的博士研究生、高级职称专业技术人才及以上高层次人才或团队的，经盟委人才办“一事一议”后由用人单位主管部门考察聘用。教育、医疗卫生、文化艺术、科研机构、高校（党校）等单位通过“绿色通道”、校园引才方式引进急需紧缺人才的，可采取直接面试（专业

技能测试)、组织考察的方式开展。

第十五条 开展“鸿雁归巢”优秀人才预约引进。对急需紧缺且符合预约引进条件的阿拉善籍博士研究生、全日制硕士研究生和全日制本科生,采取提前预约方式择优引进。预约引进人才按照资格审核、双向选择、资格复审、面试评估、体检和考察、公示和聘用等程序开展,其中:拟聘用的在读学生需签订预约引进协议,毕业后按规定程序成功引进的,办理聘用手续并享受相关优惠政策。

第十六条 规范专项人才引进工作。各类专项人才引进工作一般应采取笔试、面试(专业技能测试)、体检和考察的方式开展,可根据实际情况降低开考比例或不设开考比例,划定成绩合格线。对刚性引进我盟优势特色产业、战略性新兴产业特别急需紧缺的普通高校全日制本科及以上学历毕业生、中级职称专业技术人才,可按照规定适当简化引才程序。引进对象应符合实际需求和本办法规定的条件、层次,用人单位不得擅自降低引进标准。

第十七条 畅通人才回引渠道。深化“鸿雁行动”柔性引才,积极吸引内蒙古籍高层次人才回乡创新创业或开展专业服务,并根据项目质量和市场前景,由盟委人才工作领导小组“一事一议”给予资金支持。完善人才刚性回引机制,符合本办法规定的人才引进条件,愿意回我盟工作的阿拉善籍盟外公务员、事业单位在编工作人员,报盟委人才办审核备案并经双向选择、用人单位考察合格后按调动程序办理。

刚性回引的人才可参照引进人才进行认定并享受相关优惠政策。

第十八条 发挥企业引才主体作用。鼓励盟内企业通过市场化方式自主引进急需紧缺高层次人才、优秀工程师及相关人才团队，支持国内优质人力资源服务机构有序承接政府转移的高层次人才寻访、引进、培育等工作。对新引进的掌握关键核心技术、能够引领高质量发展的国内外领军人才和团队，在我盟做出突出贡献的，经评估后由盟委人才工作领导小组“一事一议”给予项目资金支持。对刚性引进高层次人才或团队（须依法签订三年以上聘用合同并连续三年在我盟缴纳养老保险）取得突出业绩并经人才评价认定的，可由盟委人才工作领导小组“一事一议”给予相关企业或人力资源服务机构引才奖补资金支持，单个企业或机构每年奖补资金总额不超过 30 万元。旗（区）企业引进人才奖补资金，由盟、旗（区）两级人才开发资金分别按照 50%的比例共同承担。鼓励有条件的企业和单位到盟外设立“人才飞地”、协同创新中心、离岸创新基地等，积极吸引使用当地高层次人才，对作用发挥好的，由盟委人才工作领导小组“一事一议”给予资金支持。

第十九条 用人单位应与刚性引进人才签订服务期协议，其中：引进的全日制硕士研究生、全日制本科毕业生，在我盟实际服务期限不少于五年；高层次人才在我盟实际服务期限一般不少于三年。引进人才服务期内不得离开我盟；

坚持离开的，须经同级党委（党工委）人才工作领导小组办公室批准解除服务期协议，承担相应违约责任，并退回相关人才补贴。用人单位应及时将引进人才工作变动情况报盟委人才办备案。

第四章 人才评价和激励

第二十条 完善人才分类评价机制。建立科学的多维度人才评价体系，破除唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项“四唯”现象。盟行业主管部门要根据人才政治素质、个人品行、创新价值、工作能力、业绩贡献、学习经历、所获荣誉、紧缺适用度等指标，按照顶尖人才（A类）、杰出人才（B类）、精英人才（C类）、高端人才（D类）、实用人才（E类）五个层次对人才进行分类评价认定，其中：前四类人才认定为高层次人才。人才评价认定结果报盟委人才办审核确认后生效。

第二十一条 加强人才科研支持。用人单位应为引进人才开展工作提供场所、设备等必要条件，支持引进人才进行项目（课题）研究。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。经评价认定的人才，申报盟级科研项目（课题）的，经盟科技管理部门评审研究后，同等条件下优先予以项目资金支持。推行“揭榜挂帅”“赛马”制度，对我盟承担国家、自治区重点研发计划或重大科技工程，取得重大成果

的个人和团队予以重点支持。进一步提高间接费用比例，按照项目类别和经费额度标准科学核定间接费用比例，项目承担单位可将间接费用全部用于绩效支出，并向创新绩效突出的团队和个人倾斜。

第二十二条 健全科技成果转化制度。对人才带高新技术研发成果等自主知识产权落户我盟，取得重大突破、对产业发展具有重要影响并实现成果转化的项目，可按照第三方评审结果，给予成果完成人最高 50 万元的奖补资金支持。提高科研人员职务科技成果转化收益比例，高校、科研机构职务科技成果由成果完成人实施转化的，可将不低于 70% 的转化收益奖励给成果完成人和为成果转化作出主要贡献人员，事前有约定的，按约定执行。科研人员职务科技成果转化现金奖励纳入绩效工资管理，不受核定的绩效工资总量限制，不计入总量基数。

第二十三条 加大本土高层次人才支持力度。对新入选“长江学者”特聘教授、国家杰出青年科学基金项目等国家重大人才计划、国家科学技术进步奖等重要行业人才奖项（二等奖及以上）的人才或团队，分别一次性给予最高 10 万元、30 万元配套资金支持；新入选自治区级的，分别一次性给予最高 3 万元、10 万元人才配套资金支持。同时入选多个层次的，按最高层次给予支持，不累计享受。新入选自治区“草原英才”工程高层次人才创新创业基地、人才引领项目（计划）、创新创业团队及高层次人才，在自治区奖补

资金基础上，分别再给予最高 30 万元、20 万元、10 万元和 3 万元配套资金支持。

第二十四条 加强人才创新创业平台载体建设。对新认定的国家、自治区级重点实验室、技术创新中心、科技企业孵化器等平台，可按相关科技政策给予资金支持，同时获认定的，按照最高标准给予支持。对新建立院士专家工作站、博士后科研工作站（流动站）和博士后创新实践基地的单位，经考核评估为优秀的，可在自治区资金支持的基础上，分别一次性给予最高 50 万元、20 万元、5 万元配套资金支持。对新进站的博士后研究人员，按其在站实际工作时间，可在自治区补助基础上给予每人每月 3000 元生活补助（补助期限不超过 24 个月）；出站后留在我盟工作并签订三年以上正式聘用合同的，在自治区科研经费支持的基础上，可给予最高 10 万元盟级配套资金支持。建设阿拉善盟“创翼空间”等人才工作室，鼓励盟内高层次、高学历人才集中开展适用技术研发推广、创新项目（课题）研究等，对成功建设的可给予最高 5 万元项目资金支持。

第二十五条 大力实施“阿拉善英才”工程。对新入选的“阿拉善英才”，采取“人才+项目（课题）”模式，一次性给予最高 3 万元的项目资金支持。“阿拉善英才”管理期限为三年，到期自然退出。对作用发挥好、业绩贡献突出、资金使用规范的，可在管理期结束后续评“阿拉善英才”，并给予最高 3 万元的滚动资金支持。

第五章 人才培养和流动

第二十六条 实施高层次人才引育项目支持计划。坚持“谁使用、谁管理、谁培养”的原则，切实发挥用人单位在人才培养中的主体作用，积极承接自治区十大“百人计划”，不断激发各类人才活力。对旗（区）、盟直人才队伍牵头部门、高校和重点企业围绕我盟优势特色产业、战略性新兴产业和社会事业发展实施的高层次人才或急需紧缺人才引育项目（计划），经评审后可给予最高 50 万元的资金支持，用于开展人才引进培养、项目研究、学术交流等。

第二十七条 深化人才培育“院盟合作”“校企合作”。支持盟直人才队伍牵头部门与国内重点高校、科研院所建立战略合作关系，挂牌建立我盟人才培养（培训）基地，每年选拔一定数量的行业领域潜力人才赴基地脱产研学进修，提升专业素质能力。支持盟内外重点企业、高校、科研机构联合建立实践基地，共同培育我盟急需紧缺的高层次研究型人才、科技创新型人才、工程技术人才、高级企业经营管理人才等。对作用发挥好、考核评估为优秀的人才培育基地，可给予最高 50 万元的资金支持。

第二十八条 鼓励“阿拉善盟专家顾问团”发挥培带作用。对聘任的专家顾问，根据其作用发挥情况，可给予每人每年不低于 3 万元的专家顾问津贴支持。在盟内立项并成功吸纳我盟人才或团队（不少于 5 人）参与的专家项目（课题），

可根据实际需要给予最高 30 万元的项目资金支持，用于在我盟开展项目（课题）研究、进行学术交流等。成功结项并在我盟实现成果转化的，可一次性给予最高 10 万元的突出贡献专家奖励。

第二十九条 支持教育、医疗卫生领域人才队伍建设。对新成立的盟级及以上“名校长工作室”“名师工作室”“名班主任工作室”“名医工作室”等，根据作用发挥情况一次性给予最高 5 万元资金支持，用于开展教育教学和医疗学科研究、培养培育优秀人才等。经考核评估为优秀的，还可给予一定的滚动支持。对新获评全国“模范教师”“优秀教师”、自治区“特级教师”“卓越教师”“领航校长”等的，一次性给予最高 3 万元人才奖励。对新获得国家人社部、卫健委等部委和自治区党委、人民政府表彰的高层次医疗卫生人才，一次性给予最高 3 万元人才奖励。

第三十条 落实“技能内蒙古行动”。加强优秀工程师和高技能人才培养载体建设，对新认定的国家、自治区级“技能大师工作室”，分别一次性给予最高 10 万元、5 万元的配套资金支持。对新认定的国家、自治区级“高技能人才培训基地”，分别给予最高 50 万元、30 万元配套资金支持。鼓励盟内重点企业、高校推广“订单式”培养和新型学徒制，开展紧缺工种定向培养合作，适度超前培养新兴产业急需的工程师和高技能人才，对人才培养效果好、产业带动能力强的项目，经评审后可给予最高 20 万元的补助资金支持。

第三十一条 支持非遗传承、文艺创作表演等文化艺术人才队伍发展。对新入选的国家、自治区及盟级非物质文化遗产代表性传承人，按照有关政策给予财政补助。对新入选的国家、自治区级非物质文化遗产代表性项目，分别一次性给予最高 5 万元、3 万元配套资金支持。对新入选的国家、自治区级文化生态保护区，分别一次性给予最高 10 万元、5 万元配套资金支持。对新认定的国家、自治区级文艺创作工作室等，分别一次性给予最高 5 万元、3 万元配套资金支持。

第三十二条 支持人才继续学习深造。按照“谁管理、谁审批”的原则，经主管部门党组（党委）研究同意后，机关事业单位在编在岗人员可继续学习深造，其中：脱产攻读的须事前签订返岗服务协议（返岗后在盟内服务期限不少于五年）。毕业后未按照服务协议返岗工作或返岗工作未满足服务年限的，按照服务协议违约条款执行。脱产攻读急需紧缺专业的国内院校博士研究生和“双一流”建设高校及建设学科全日制硕士研究生的，在学制期内取得学历学位证书并返岗工作满三年后，可由同级人才开发资金分期给予最高 4 万元、2 万元学费补助。

第三十三条 加大优秀青年人才培养和支持力度。每年由主管部门甄选本行业领域业绩突出、具有较大发展潜力、能够担当重任的青年人才进行重点培养。鼓励青年拔尖人才申报自治区自然科学基金和社科规划项目、“草原英才”青年拔尖人才培养项目。对刚性引进的高学历人才进行跟踪培

养，每年择优安排部分优秀人才到基层一线岗位、盟内重点企业进行挂职服务锻炼，并优先推荐参加国家、自治区人才进修培训计划。对我盟高质量发展急需的相关高学历专业人才，可由组织、人社部门按照用人单位需要，调配到专业对口岗位。鼓励优秀高校毕业生回我盟自主创业，每年向自治区择优推荐有一定技术含量和发展前景的青年“创客”，成功获得自治区专项支持的，可给予盟级配套资金支持。

第三十四条 引导人才助力乡村振兴。深入实施“万名专家人才服务基层”活动，大力推进教育、医疗卫生、科技领域青年骨干人才“三服务”行动，积极引导专业技术人才为基层一线提供精准服务，相关工作经费由同级财政予以保障。实施阿拉善盟乡村振兴“人才小院”项目建设，为基层掌握人才需求、引进培养紧缺人才、开展专家人才服务工作等提供有效平台载体，对作用发挥好、工作成效显著的，可给予最高5万元的项目资金支持。鼓励高校毕业生、退役军人等创办、领办农牧民合作社、农牧业社会化服务组织等新型经营主体，对首次创业且正常经营1年以上的，可按自治区相关政策给予资金支持。实施“阿拉善乡土英才”评选激励计划，并参照“阿拉善英才”标准给予项目资金支持。

第三十五条 支持科研人员合理流动。高校、科研院所可设一定的创新岗位、流动岗位，吸引有创新实践经验的企业家、科技创新人才兼职，兼职期间权利义务由兼职人员与所在企业、兼职单位协商确定。高校和科研院所专业技术人

员在完成本单位科研、教学等任务的前提下，经所在单位同意，可到企业和其他科研机构、高校、社会组织兼职并取得报酬，或带科研项目和成果离岗创业。离岗创业期间取得的工作业绩，可作为职称评审、岗位竞聘、考核激励重要依据。

第六章 人才待遇和服务保障

第三十六条 规范人才聘用考核管理。事业单位刚性引进人才可根据工作需要，经主管部门组织专家评估通过后，与用人单位签订专门岗位聘用协议，约定工作总体目标、相应水平的科研（工作）任务、聘用期限、岗位待遇等内容。用人单位应结合专门岗位聘用协议，优化人才考评考核办法，每年度对人才的工作能力、工作业绩、科研（项目）转化成果、人才资金使用绩效等进行考核评价，并动态跟踪掌握相关情况。考核不合格的，应及时报盟委人才办注销人才评价认定结果，解除聘用协议，并取消相应人才激励、科研支持、岗位待遇、服务保障等。

第三十七条 健全联系服务专家人才制度。各级党委政府领导同志要主动走访慰问包联的专家，倾听专家意见建议，回应专家重要关切，向专家提供必要的服务。各旗（区）、盟直各行业主管部门要对引进的高层次人才进行定期回访，及时听取人才工作建议，掌握人才合理诉求，切实帮助解决工作中的实际困难。

第三十八条 建立体现知识价值的薪酬分配体系。有条

件的企事业单位刚性引进高层次人才，签订三年以上专门岗位聘用协议的，可在服务期限内结合聘期考核目标，报同级党委（党工委）人才工作领导小组“一事一议”实行年薪制、协议工资制，不纳入单位绩效工资总量。对从事周期性较长、技术含量较高工作任务的高层次人才，主管部门可综合其能力水平、岗位职责、预期效益等因素，合理确定协议工资水平。对工作目标任务适宜以年度为考核周期，需要特殊激励的高层次人才，主管部门可根据岗位职责和工作情况确定年薪待遇。人才年薪参照自治区相关标准执行。

第三十九条 优化事业单位人才评聘。健全完善现有事业单位岗位管理制度，充分发挥好特设岗位、定向岗位、创新岗位、流动岗位在人才汇聚中的积极作用。事业单位刚性引进的高层次人才、急需紧缺人才及现有优秀人才，符合条件且初次参加中级及以上职称评审的，可通过“绿色通道”不受单位岗位结构比例限制参加高一级职称评审；已取得中级及以上专业技术资格的，可综合其工作表现等情况聘用，常设岗位中无相应空缺的可申请特设岗位聘用。

第四十条 刚性引进人才签订三年以上正式聘用合同的，经同级党委（党工委）人才工作领导小组办公室审核通过后，可由同级人才开发资金给予人才安家补贴，标准为：急需紧缺的博士研究生 20 万元；急需紧缺的“双一流”建设高校全日制硕士研究生 10 万元；特别急需紧缺的“双一流”建设高校全日制大学本科毕业生 5 万元。新引进的世界

排名前 500 位的国外知名高校（以最新公布的 QS 世界大学排名为准）毕业生，参照国内高校相应层次毕业生给予安家补贴。经评价认定的高层次人才，补贴金额“一事一议”研究后确定。夫妻双方同为引进人才且符合条件的，可同时享受。人才安家补贴自批准之日起，按 40%、30%、30% 的比例分三年发放。教育、医疗卫生领域刚性引进人才安家补贴发放对象及发放方式另行规定。

第四十一条 鼓励各旗（区）、相关部门通过政府租赁、盘活存量商品房等方式配建人才公寓。刚性引进人才在单位驻地无自有住房的，优先免费入住人才公寓，期限不超过三年。暂无法提供人才公寓的，经同级党委（党工委）人才工作领导小组办公室审核通过后，可给予租房补贴，标准为：博士研究生每人每年 1.5 万元，“双一流”建设高校和国外知名高校全日制硕士研究生每人每年 1.2 万元，高层次人才补贴金额经“一事一议”研究后确定。租房补贴从批准之日起发放，期限最长为三年。已免费入住人才公寓或已享受人才安家补贴的，不享受租房补贴。

第四十二条 开通引进人才落户“绿色通道”，鼓励人才落户我盟。符合引进条件的人才，可按照我盟户籍制度改革有关规定，持人才引进备案材料及相关要件，到工作单位驻地公安户政部门直接办理落户手续。

第四十三条 做好引进人才配偶安置工作。符合人才引进范围的，可通过“绿色通道”引进到我盟企事业单位，并

享受相关优惠政策。高层次人才配偶属公务员或事业单位在编在岗人员的，经双向选择、用人单位考察合格后按调动程序办理；属企业正式聘用人员的，由人社部门向盟内相关企业进行推荐；连续 6 个月未就业的，经同级党委（党工委）人才工作领导小组办公室研究同意后，可一次性给予最高 2 万元生活补贴。

第四十四条 做好引进人才子女入学工作。引进的高层次人才可享受子女入学配额，其子女可在人才工作单位驻地选择公立中小学、幼儿园就读，不受学区等条件限制，由驻地教育行政主管部门负责办理入学（入园）手续。

第四十五条 健全人才医疗保健制度。用人单位每年应为引进人才开展一次健康体检，所需经费由用人单位承担。精英人才及以上高层次人才有就医需求的，可通过公立医院服务“绿色通道”，优先享受专家门诊或上门诊疗服务；需到盟外公立医疗机构就医的，由盟卫健部门最大限度帮助协调；身患严重疾病的，可由盟委人才办给予最高 3 万元的一次性人才医疗补助。盟委人才办一般每两年分批开展一次高层次人才学术休假疗养活动，经费标准为每人最高 2 万元。

第四十六条 切实提高人才服务便捷度。人才引进主管部门要加强引进人才信息管理，及时将人才信息实名制录入阿拉善盟“智汇驼乡”人才云数据平台，实现人才信息资源全面、准确、实时、动态管理。建立贯通线上线下的“一站式”人才服务平台（窗口），逐步推行“人才绿卡”和高层

次人才服务专员制度，并建立人才服务保障联席会议机制，为人才在项目申报、科研支持、服务保障等方面提供便捷。

第七章 附则

第四十七条 完善党委统一领导、组织部门牵头抓总、职能部门各司其职、社会力量广泛参与的人才工作格局。适当提高人才工作在旗区部门领导班子年度考核指标中的权重，并将人才工作纳入基层党建述职评议内容。各旗（区）及人才集中的单位要健全人才工作机构，配强人才工作力量，完善工作运行机制。盟委人才工作领导小组成员单位要按照本办法，明确工作职责任务，加强工作协同配合，完善配套制度措施，确保政策落地见效。

第四十八条 加强人才开发资金预算管理。各级财政部门应将人才开发资金纳入本级财政预算，按照实际工作需求，动态保障本级人才引进培养和服务保障等方面的资金投入。企业和其他非财政拨款单位引进人才等所需资金自行安排。有关单位应严格按照规定管理使用资金，加强监管审计，确保专款专用。

第四十九条 盟行业主管部门应规范人才项目专业化评审工作，按照“专业化、高层次、权威性、代表性”原则加强评审专家库建设，并报盟委人才办备案，切实提高人才引进培养和服务保障效能。

第五十条 本办法自印发之日起试行，期间可根据实际

情况进行适当调整，由盟委人才办负责解释。《阿拉善盟人才引进和流动管理实施办法》（阿人才字〔2018〕2号）、《阿拉善盟人才工作领导小组关于机关事业单位在职人员攻读研究生有关问题的通知》（阿人才字〔2018〕11号）同时废止。此前有关政策与本办法不一致的，以本办法为准。