

绍兴市上虞区人力资源和社会保障局
中国共产党绍兴市上虞区委组织部
绍兴市上虞区教育局
绍兴市上虞区财政局
绍兴市上虞区经济和信息化局
绍兴市上虞区发展和改革委员会
绍兴市上虞区妇女联合会
绍兴市上虞区总工会
绍兴市上虞区住房和城乡建设局
中国共产主义青年团绍兴市上虞区委员会

文件

虞人社〔2023〕19号

绍兴市上虞区人力资源和社会保障局等 10部门关于打造高素质技能人才集聚 示范区助力“青春之城”建设的通知

各乡镇、街道，区直有关部门和单位：

为扎实推进“金蓝领”倍增计划，打造高素质技能人才

集聚示范区，全力助推“青春之城”建设，根据《中共中央办公厅 国务院办公厅关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》、《浙江省人力资源和社会保障厅等 18 部门关于实施“金蓝领”职业技能提升行动的通知》（浙人社发〔2021〕9 号）和《中共绍兴市委办公室 绍兴市人民政府办公室关于打造新时代高技能人才高地助力先进制造业强市建设的实施意见（2022—2025 年）》（绍市委办发〔2022〕37 号）等相关文件精神，经区政府同意，现就有关事项通知如下：

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，深入贯彻党的二十大精神，按照省委十五届二次全会、市委九届三次全会和区委二届三次全会决策部署，深入实施“青春之城”建设主战略，围绕先进制造业强区和服务业高质量发展等目标，坚持政府推动与突出企业主体相结合，全力做好“人才+产业”文章，持续打好技能人才“引、育、留、用”组合拳，加速推进“金蓝领”倍增计划，加快培养数量充足、技艺精湛、结构合理的高素质技能人才队伍，不断满足制造业高质量发展对技能人才的需求，为全面建设“青春之城”、走好中国式现代化上虞高质量发展之路提供强大技能人才支撑。

二、总体目标

聚焦制造业高质量发展和制造业强区“1215”专项行动对技能人才队伍提出的新要求，通过 2023—2025 年三年努力，形成引进快、培养好、使用效果优的工作格局，促使技

能人才数量明显增加、质量明显提高，平均每年新增高技能人才 6000 人左右，其中新引进高技能人才不少于 2000 人。到 2025 年，实现全区高技能人才占技能人才比例达到 38%，技能人才总量达到 20 万人，高技能人才达到 7.6 万人；高质量发展现代职业教育，建设一批特色专业、高水平专业，建立制造业高技能人才集聚示范企业 15 家，建设国家级、省级技能大师工作室 3 家；围绕我区新业态、新技术和地方特色产业，建立适应产业、行业发展的认定评价标准体系，以现代医药、绿色化工为标杆，把杭州湾上虞经济技术开发区打造成为企业技能等级认定示范区。

三、工作举措

（一）构建全方位技能人才引进体系

1. 鼓励企业招工引才。鼓励企业加大招聘力度，确保新招员工在企业稳定就业。对企业在当年度内招用首次在虞参保新员工（享受人才政策的员工除外）10 人及以上，并依法连续参加社会保险满 3 个月及以上的，给予员工每人 500 元一次性就业补贴，区外新员工再按照区外省内每人 200 元、省外每人 500 元的标准给予一次性交通补贴。鼓励人力资源服务机构发挥资源优势，积极为我区招引技能人才和普工。对为企业招引 5 人及以上区外职工的服务机构，根据引进的职工人数，给予每人 500-800 元的奖励，每年奖励不超过 10 万元。对为企业招引 5 人及以上区外职工的个人，给予每人 250 元的奖励。（责任单位：区人力社保局、区财政局）

2. 保障重大项目技能人才需求。建立重大产业项目技能

人才需求对接机制，制定落实“一项目一方案”技能人才需求计划，通过招聘、委培等方式，构建从项目引进到投产的技能人才全链条服务。充分发挥人力资源服务机构作用，鼓励企业通过人力资源服务机构引进急需紧缺人员。实施引进或新开工省级重大项目技能人才招引补贴机制，项目首期投产招引中级工及以上外来技能人才，给予企业每人一次性500元补贴。（责任单位：区人力社保局、区发改局、区经信局、区财政局）

3. 持续深化人才跨区域培育。积极开行“金蓝领”引才专列，吸引更多中高职院校学生来虞开展实训。对两地院校合作办学注册在我市技工院校的市外生源全日制学生，在虞期间参加企业顶岗实习的，按照实际在校就读时间给予学校中级工班每人每年最高1000元、高级工班每人每年最高2000元、技师班每人每年最高3000元补助；学生毕业后留虞就业的（社保缴纳满6个月并签订1年及以上劳动合同），再按照在校就读时间给予学校每人每年2000元的培养补助。（责任单位：区人力社保局、区教体局、区财政局）

4. 强化技能人才定向培养。鼓励各类职业院校与我区企业建立合作关系，输送技能类应届毕业生到我区实习就业。对当年累计输送5名及以上应届毕业生到上虞就业的（签订一年以上劳动合同并参保），以每人次500-800元标准给予院校奖励，每所院校每年奖励最高不超过10万元。鼓励我区企业与区内外职业院校合作，企业为学校投入最新教学设施设备，学校为企业定向培养输送技能人才。开展定向培养

的企业，按每人每年 5000 元的标准给予补贴；组织新型学徒制培训的企业，按每人每年最高 6000 元的标准给予补贴，补贴均不超过 2 年。（责任单位：区人力社保局、区教体局、区财政局）

5. 鼓励技能人才见习实习。鼓励中高职（技工）院校学生来虞见习实习，对受邀参加应聘求职、实训、实习等人才交流活动的中高职（技工）院校学生和带队老师，按人才政策给予相应交通补贴，并按标准安排食宿，按实给予商业保险、工伤保险补贴。超过 1 个月见习实习的，按人才政策给予接收企业相应补贴补助。以定点企业技能人才需求为导向，支持省外职技院校与绍兴、上虞职技院校联合办班、开展学生实训交流活动，并组织学生赴定点企业开展实习或就业，按人才政策给予学生、学校、基地实训补贴。（责任单位：区人力社保局、区教体局、区财政局）

（二）打造全覆盖技能人才培养体系

6. 加强技工院校管理。健全完善“双挂牌”技工院校办学体制，进一步加强教育管理力量。“双挂牌”技工院校主要负责人要加强技工口教育管理，明确 1 名分管负责人具体联系日常业务。人力社保部门参与技工院校考核，将相关指标纳入学校岗位目标责任制考核。中等职业学校和技工院校教师根据不同评价标准单独进行职称评审，重点向“高精尖缺”专业教师倾斜。将技工院校、注册技工口教师纳入教育系统先进集体、先进个人、市级教学成果奖等荣誉称号评选范围或评先评优考核范畴。（责任单位：区人力社保局、区

教体局)

7. 支持民办技工院校发展。非营利性民办技工院校按国家有关规定享受与公办技工院校相同的激励、用地和生均经费保障政策。对新办技工院校的企业及其他社会力量，根据办学层次、办学规模、教育质量、培养成效等，给予相应补贴，其中新办技师学院的企业，补贴标准不高于 500 万元；新办技工学校的企业，补贴标准不高于 300 万元。对纳入产教融合型企业建设培育范围的企业兴办职业教育符合条件的投资，可依据有关规定按投资额的 30% 抵免当年应缴教育费附加和地方教育附加。(责任单位：区人力社保局、区教体局、区财政局)

8. 推进高水平专业群及师资队伍建设。对接区域产业发展战略布局，建立产业需求导向的学科(专业)动态调整机制，实现人才培养供给侧和产业发展需求侧有效衔接。积极与国内外领军企业、对口院校开展对接交流，在专业规划、教材开发、课程设置、实习实训等方面开展深度合作。对入选省级高水平专业群建设项目，区财政给予 1:1 配套补助。面向国内外引进同领域优秀教师及高技能人才、工程技术人员等一流师资力量，加快培养既能讲授专业知识又能传授操作技能的复合型师资队伍。对职技院校引进企业高级技师担任实训指导教师的，给予每年 4 万元生活补贴，补助不超过 3 年。对引进的世界技能大赛奖牌获得者、中华技能大奖获得者、全国技术能手、大国工匠等高技能人才，可按照国家有关规定采取直接考察的方式，公开招聘到与所获技能奖项

相关工作岗位。（责任单位：区人力社保局、区教体局、区财政局）

9. 激发院校社会培训积极性。支持职业院校与企业（行业协会）合作创设订单班、冠名班，承接承担技能人才培养、评价、竞赛、职业能力开发等任务，加快培养急需紧缺的各类实用型技能人才。对符合条件的职技院校、成人文化技术培训学校开展面向社会的职业培训和职业技能等级认定，按规定可将培训和认定取得的净收入用于承担项目服务的教师、管理人员及辅助人员的相关报酬。在国有净资产不减少的前提下，经批准绩效工资总量最高可上浮 50%，学校在内部分配时应向一线教职工倾斜。（责任单位：区人力社保局、区教体局、区财政局）

10. 扩大职业技能培训规模。建立企业自主培训、市场化培训、政府补贴性培训相结合的多元供给体系。行业主管部门要结合生产、技术发展趋势，做好各类高技能人才供需预测和培养规划。对被认定为市级职业技能培训示范基地的单位，给予 20 万元项目经费支持。符合条件的劳动者参加培训后取得证书的，按规定给予职业培训补贴，职业培训补贴每人每年不超过 3 次，同一职业（项目）同一等级不可重复享受。加大制造业技能人才培养力度，绿色化工、新材料、高端装备、现代医药、电子信息等领域职业（工种）培训补贴标准，可在已有标准基础上提高 30%，相关紧缺工种可提高 50%。（责任单位：区人力社保局、区教体局、区经信局、区财政局）

11. 支持重点产业技能人才提升。对先进制造业、现代服务业等我区重点发展的产业，支持企业依托各类职业院校、技工院校开展高质量研修活动，按省内每人最高1万元、省外每人最高2万元标准给予补助，并根据市场需求和培训成本进行动态调整。按照不超过1个月、每人最高不超过5万元的标准，开展“金蓝领”国（境）外培训。创新开展国（境）外职业技能比照认定工作，培育国际认证技能人才。（责任单位：区人力社保局、区财政局）

12. 加强生产服务业技能培训。依托职业院校、民办职业培训机构、行业协会培训中心及产教融合实训基地，面向农村转移劳动力、就业困难人员、妇女等群体，重点开展居家服务、养老护理、育婴托幼、邮政快递等市场急需紧缺服务类职业技能培训。鼓励培训机构大力开展职业技能培训，对当年度组织高技能人才社会培训量达到200人及以上的机构，额外给予每100人2万元的人才培养奖励，每家机构每年奖励金额最高不超过10万元。逐步实行生活服务业从业人员持技能等级证书与待遇享受挂钩制度，将职业道德、救护常识、安全意识和法律意识等贯穿培训全过程。（责任单位：各行业主管部门、区人力社保局、区财政局）

13. 突出企业技能人才培育主体作用。鼓励企业按照职工工资总额的8%提取职工教育经费，其中用于包括一线职工技能提升和技能大师工作室、劳模和工匠人才创新工作室建设等在内的职工教育培训经费比例不低于70%。鼓励企业通过多种形式实现在职员工技能提升，对每年自主培养在职员

工并取得初级工、中级工职业技能等级证书的，按每 50 人 1 万元进行奖励；取得高级工及以上职业技能等级证书的，按每 50 人 2 万元进行奖励，每家企业每年补贴金额最高不超过 20 万元。（责任单位：区人力社保局、区财政局、区经信局）

14. 推进实训基地共建共享。加快提升一批产业适配、功能完备、设备先进、开放共享的国家级、省级、市级、区级实训基地。各级公共实训基地按照考核结果，每年分别给予国家级实训基地 300-500 万元、省级实训基地 100-300 万元、区级实训基地 50-200 万元的支持。对入选市级公共实训基地的，给予一次性 50 万元经费支持。鼓励制造业龙头企业、单项冠军企业、专精特新“小巨人”企业与职业院校、技工院校、行业协会共建实训基地，达到国家级、省级、市级实训基地技能人才培养、认定数量要求的，给予企业一定设备投入资金补助。（责任单位：区人力社保局、区经信局、区发改局、区财政局）

（三）健全多维度技能人才评价体系

15. 优化技能人才评价制度。完善以职业能力为导向、工作业绩为重点，注重工匠精神培育和职业道德养成的技能人才评价体系。适时引进国内制造业知名企业，依托企业评价体系实行“一试双证”制度，实现国家职业技能标准与企业人才标准互通、互认、互信。完善技能导向使用制度，鼓励企业根据需要建立高技能领军人才“揭榜领题”以及参与重大生产决策、重大技术革新和技术攻关项目制度。对解决

重大工艺技术难题和重大质量问题、技术创新成果获得省部级以上奖项的高技能人才，可破格晋升职业技能等级。（责任单位：区人力社保局、区经信局）

16. 拓宽技能人才职业发展通道。建立健全职业技能等级“新八级”制度，选拔一批制造业高技能领军人才聘任特级技师、首席技师。打通制造业领域高技能人才与专业技术人员职业发展通道，高技能人才可参评工程系列等相应专业技术职称，专业技术人员可参加相应职业技能等级认定。（责任单位：区人力社保局）

17. 推行职业技能等级认定制度。支持符合条件的企业自主运用评价方式开展技能人才职业技能等级评价。紧扣我区支柱产业、新兴产业发展需求，开展职业（工种）能力考核，为新领域、新产业中的技能人才的评价拓展渠道。聚焦制造业重点产业，开展职业技能等级认定示范园区、示范企业评选活动，对被评选为市级职业技能等级认定示范园区的给予20万元补助，市级示范企业的给予5万元补助。（责任单位：区人力社保局、区财政局）

18. 探索新职业新技能培训评价资源开发。鼓励有条件的企业、行业组织、职业院校、职业技能培训机构等，开发适应特色产业发展的职业技能培训课程标准或技能等级认定题库。对由区内评价机构主体开发并经验收通过的《专项职业能力规范》和技能等级认定题库，按一个工种3万元给予牵头单位奖补。（责任单位：区人力社保局、区财政局）

19. 深化技能竞赛选拔机制。引导和鼓励社会各方力量，

开展各种形式的岗位练兵、技术比武和职业技能竞赛活动，为发现和选拔高技能人才创造条件。建立政府、企业、社会多方参与的竞赛投入保障机制，对承办省级职业技能竞赛项目给予最高 30 万元资助，市级职业技能竞赛项目给予最高 10 万元资助，区级职业技能竞赛项目给予最高 5 万元资助，企业（行业协会）组织的职业技能竞赛项目给予最高 3 万元资助。完善落实竞赛获奖选手表彰奖励、升学、职业技能等级晋升等政策。（责任单位：区人力社保局、区总工会、团区委、区财政局）

（四）落实多要素技能人才激励体系

20. 提高技能人才薪酬待遇。完善企业薪酬调查和信息发布制度，适时发布分职业（工种、岗位）、分技能等级的工资价位信息。积极推动技能人才薪酬分配与技能等级关联，畅通为高技能人才建立企业年金的机制。国有企业在工资分配上要发挥向技能人才倾斜的示范作用。将国有企业高技能人才培养和薪酬体系建设及落实情况纳入企业负责人党建工作与经营业绩考核。将技能人才队伍建设情况、高技能人才配置状况作为生产经营性企业及其他实体参加重大项目招标、评优和资质评估的重要评价因素。（责任单位：区人力社保局、区总工会、区财政局、区经信局、区建设局）

21. 给予高技能人才岗位补助。充分发挥政府激励引导作用，对新取得紧缺职业（工种）技师、高级技师及以上职业资格证书（技能等级证书）的企业在岗参保职工，分别给予每人每月 300 元、600 元的岗位补助，补贴期限不超过 3

年；对已取得紧缺职业（工种）技师、高级技师职业资格证书（技能等级证书）的企业在岗参保职工，分别给予一次性3000元、6000元的岗位补助，岗位补助限享受一次，且与晋升补贴不重复享受。鼓励企业积极参评绍兴市高技能人才集聚示范企业，支持高技能人才集聚示范企业聘任群众公认、技能过硬、贡献突出、能带徒传艺的职工为“首席技师”，给予首席技师每月1000元岗位津贴，最多补助3年。（责任单位：区人力社保局、区财政局）

22. 发挥工匠引领模范作用。依托上市公司、重点项目、重点企业、技工院校或技能人才培养基地等载体，鼓励创办技能大师工作室，切实发挥大师工作室以师带徒、技艺传承、技术创新、技能攻关等方面的作用。对市、区级技能大师工作室给予一次性3万元开办经费（其中20%可奖励给领办的技能大师个人），考核优秀的奖励2万元。入选国家级、省级技能大师工作室，分别给予20万元、5万元奖励资助。重点从我区经济发展的主导产业、重点产业和具有较高技术水平的一线产业工人中遴选产生各级工匠，同时关注新行业、新领域、新业态的技能人才。对浙江大工匠、浙江杰出工匠、浙江工匠、浙江青年工匠分别给予50万、30万、1万元、1万元的奖励资助。（责任单位：区人力社保局、区总工会、团区委、区财政局）

23. 提高技能人才社会待遇。技工院校高级工班、技师学院技师班毕业生享受大专、本科学历同等待遇，在公务员录用、企事业单位公开招聘、执业资格考试、确定工资起点

标准、职称评定、职位晋升和专业技术资格考试等方面与同等学历人员相同对待。开辟绿色通道，积极帮助外来高技能人才解决户籍、子女入学、医疗保险等方面问题。建立高技能人才休假疗养制度，积极选拔推荐优秀高技能人才到群团组织挂职或兼职。将相关高技能人才纳入人才公寓保障范畴。推行“劳模贷”制度，对获得市级及以上劳动模范或工匠、“金蓝领”荣誉的个人，可在相关银行获得最高150万元的授信额度。（责任单位：区委组织部、区人力社保局、区总工会、团区委、区妇联）

24. 提高技能人才政治待遇。做好联系服务高技能人才工作，注重从优秀高技能人才中推荐“两代表一委员”。支持面向符合条件的技能人才招聘事业单位工作人员，加大高技能专业干部培养选拔力度。加大高技能人才在全国劳动模范和先进工作者、国家科学技术奖等相关评比中的推荐力度，积极推荐高技能人才享受政府特殊津贴。对符合条件的高技能人才，按规定申请推荐或授予五一劳动奖章、青年五四奖章、青年岗位能手、三八红旗手、巾帼建功标兵等荣誉，提高全社会对技能人才的认可认同。（责任单位：区委组织部、区人力社保局、区总工会、团区委、区妇联）

四、工作要求

坚持党对高技能人才队伍建设的全面领导，确保正确政治方向。坚持党建统领，以高质量党建工作激发技工院校内涵发展动力。加强高技能人才组织管理，进一步构建政府监管、机构自律、社会监督的质量评价体系，保障评价认定结

果的科学性、公平性和权威性。统筹就业补助资金、失业保险基金、人才专项资金、职业技能培训资金以及产业发展经费等，加强对重点项目的支持帮扶。

本实施意见自发文之日起施行。此前相关规定与本实施意见不一致的，按本实施意见执行。涉及上级部门新规定调整的，按新规定执行。

绍兴市上虞区人力资源和社会保障局 中国共产党绍兴市上虞区委组织部

绍兴市上虞区教育体育局 绍兴市上虞区财政局

绍兴市上虞区经济和信息化局 绍兴市上虞区发展和改革委员会

绍兴市上虞区妇女联合会



绍兴市上虞区总工会



绍兴市上虞区住房和城乡建设局



中国共产主义青年团绍兴市上虞区委员会



2023年5月16日

绍兴市上虞区人力资源和社会保障局办公室 2023年5月16日印发