

湖州市吴兴区人民政府办公室文件

吴政办发〔2024〕32号

吴兴区人民政府办公室关于印发 吴兴区技能型企业培育行动实施方案的通知

高新区、经开区管委会，各乡镇人民政府、街道办事处，区府各部门，区直各单位：

《吴兴区技能型企业培育行动实施方案》已经区政府同意，现印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

吴兴区人民政府办公室

2024年9月3日

吴兴区技能型企业培育行动实施方案

为深入实施新时代人才强区和创新强区战略，大力推进全域技能型社会建设，全面构建高素养劳动者队伍，逐步建立技能型企业集群，结合吴兴实际，制定本实施方案。

一、总体要求

(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，深入贯彻落实技能型社会建设，积极引导企业以技能人才引育、评价、使用、激励、保障为主线，着力完善企业技能培育体系，构建技能价值激励导向，全面提升劳动者技能技术水平，不断增强企业创新驱动能力，有效促进增技、增收、增效有机融合，不断打造高水平技能型企业集群，努力实现高质量发展，助力实现共同富裕。

(二)培育目标。2024—2027年，紧紧围绕“童装”“美妆”“物装”三大主导产业和金属新材、现代纺织、光电半导体、生物医药等重点产业发展，着力培育技能型企业150家，其中优秀技能型企业50家。

二、工作任务

(一)健全技能培育体系

1.健全人力资源管理机构。倡导企业家和企业高层重视技能人才培养，建立健全企业人力资源组织机构，完善人力资源管理制度，强化企业内部人力资源管理。

2. 保障技能人才培养经费。按规定切实保证企业职工教育经费计提、使用，加强经费管理，建立健全企业职工教育培训制度体系，合理分配各类人员的教育培训经费，强化技能培训经费保障。

3. 健全技能人才培养体系。引导规模以上企业、技术含量高的企业开展企业职业技能等级自主认定，建立技能人才培养、评价、使用、激励完备制度体系，推动企业人力资源管理制度与职业技能等级制度互相赋能、融合发展。

(二) 强化技能人才培养

4. 积极推行校企合作共育机制。支持和鼓励企业与高校、职技类院校开展人才培养、技术创新等方面的合作，积极开展“订单班”“冠名班”等方式的技能人才定向培养和输送，支持企业与院校开展以产教融合为重点的合作交流。

5. 积极推进“新型学徒制”培育。引导企业与职技类院校合作全面推行“新型学徒制”，深化企业“师带徒”培养机制，以企校双制、工学一体的方式，促进青年技能人才培养。

6. 全面开展技能等级自主评价。鼓励自主认定备案企业结合生产经营特点和自身发展需要，积极鼓励企业员工学习技能、提升技能，定期组织、规范开展职业技能等级自主认定，不断提高技能人才占比。

7. 努力培养高技能领军人才。围绕重大战略、重大工程、重大项目、重点产业需求，强化企业主体责任，将技能高超、表现突出的青年技能人才及各类职业技能竞赛成绩优异选手作为领军人才培养培育重点，支持其成长成才。

(三) 加强创新平台建设

8. 积极推行“八级工”制度。夯实企业技能培养基础体系建设，积极争取“八级工”职业技能等级制度实施和高级技师自主评价，改革创新技能人才与专业技术人才晋升双通道，畅通技能人才多元化成长通道。

9. 大力建设技能大师工作室。支持和鼓励企业培育技能大师工作室，充分发挥优秀高技能人才在带徒传技、技能攻关、技艺传承、技能推广等方面的引领带动作用，全力打造吴兴“匠心智造”技能人才建设品牌。

10. 共建共享公共实训基地。支持和鼓励有条件的企业依托企业人力资源培训资源、技术技能支持、实训设施设备，共建公共实训基地，研究开发国家职业标准，以市场化运营方式向社会提供实训支持。

11. 积极培育企业研究院。支持和鼓励具有较强研发能力和技术创新能力、在细分行业领域处于领先地位的企业，以自建或与高等院校联合组建的形式，积极建设重点实验室、技术创新中心、企业研究院等。

(四) 完善增技增收机制

12. 健全工资合理增长机制。建立企业职工工资增长与国民经济社会增长和企业经济效益增长相协调的机制，鼓励企业建立职工工资稳定增长机制，让企业劳动者分享企业发展成果。

13. 健全技能技术激励机制。建立与职业技能等级（岗位）、专业技术职称序列相匹配的岗位绩效工资制，在工资结构中设置体现技术技能价值的工资单元（技能津贴、专技津贴）、师

带徒津贴、高技能特殊奖励、突出贡献专项奖励、技能和专业
技术贯通人才奖励，强化工资收入分配的技能技术价值激励导
向。

14. 建立能级工资集体协商制度。充分发挥企业职工民主协
商机制，聚焦企业职工工资收入分配制度，积极开展集体协商
要约行动，增强企业职工特别是高技能人才“以技提薪”。

15. 探索技术工人股权激励。鼓励企业探索多种股权激励模
式，通过技术入股、业绩股票、在职分红、虚拟股票、员工持
股计划等形式，建立企业与技能人才收益共享机制，推动技能
人才从“打工者”变身“合伙人”。

(五) 营造企业工匠文化

16. 营造和谐劳动关系。积极构建新时代企业和谐劳动关
系，推动企业贯彻落实劳动保障法律法规、完善劳动关系协商
协调机制、健全劳动者权益保障制度、促进和谐文化建设，培
育企业关心关爱职工、职工爱岗爱企的和谐文化理念。

17. 广泛开展劳动竞赛。鼓励企业大力开展各类劳动竞赛、
技能竞赛、岗位练兵、技能比武等活动，充分发挥以赛促训、
以赛促学，激发企业职工学技能、练技能的学习动力和创造活
力。

18. 大力弘扬工匠文化。将技术科研创新攻关精神融入企业
工匠文化建设，把工匠精神培育贯穿技术工人职业生涯全周期，
深入挖掘企业工匠、技术能手的先进事迹、成长故事，在企业
媒介、职工大会等进行宣传弘扬。

三、实施步骤

按照“统筹安排、分步实施”的原则，技能型企业培育行动从2024年9月至2027年12月，分为三个阶段。

第一阶段（2024年9月至2025年12月）为培育发展阶段。发布全区技能型企业培育行动实施方案，广泛宣传发动企业制定培育发展计划，建立健全企业技能人才培养制度体系，强化培育管理，打牢工作基础。上市公司、龙头企业要发挥“头雁”作用，示范引领推动技能型企业建设，打造一批技能型示范企业，培育任务不低于60%。

第二阶段（2026年1月至12月）为培育扩面阶段。以巩固前两年的培育发展成果，形成管理运行规范、作用发挥明显、职工获得感强、社会影响力好的示范技能型企业集群，发挥典型示范引领作用，实现以点带面，以面带全，在吴兴区全域推广实施，推动各产业高质量发展。

第三阶段（2027年1月至12月）为总结提升阶段。总结和提炼技能型企业培育的经验，加强部门联动和统筹协调，不断完善培育制度体系。加大对优秀典型案例的宣传力度，不断丰富“就在吴兴，技赢未来”的技能品牌。

四、政策支持

1. 工匠培育激励。全力支持技能型企业开展“新型学徒制”培养，按照最高6000元/人给予企业技能人才培养补贴。对入选吴兴区技能型企业的，当年度给予2万元培育补助，其中优秀示范企业给予5万元培育补助。在组织全区性的各类技能高研班中，给予技能型企业适当名额优先安排。

2. 人才评选激励。重点支持技能型企业推行“八级工”制度和高级技师自主评审，优先推荐技能型企业各类高技能人才申报区级及以上工匠和技能大师工作室等人才项目评选。积极推荐优秀技能型企业人力资源负责人申报“南太湖精英计划”人才培养专项人才。优先从优秀示范技能型企业中推荐申报“浙江省新时代突出贡献浙派工匠”和“浙江省新时代浙派工匠培育突出贡献单位”。

3. 生活配套激励。深化就业创业增值化服务，强化技能型企业技能人才生活保障，积极落实高技能人才住房、户籍、子女入学、医疗、创业就业扶持等政策。积极落实技能型企业新引进的高技能人才补贴政策，三年内给予高级工、技师、高级技师每月 500 元、1000 元、1500 元的租房生活补贴，给予 5 万-28 万元的购房补贴。

4. 平台建设激励。支持技能型企业开发新职业和国家职业标准，对于成功发布国家职业标准的，每项给予最高 1 万元补助。鼓励和支持技能型企业建设公共实训基地，对入选区级公共实训基地的，按实训的产业类别分别给予 35 万元、40 万元、50 万元的补助。

5. 企业用能激励。按规定积极落实技能型企业在用气、用热及用电方面的需求要素保障，并做好新上项目节能方面的重点指导服务。

6. 金融支持激励。向技能型企业推行“技能共富贷”金融扶持产品，重点支持技能型企业和技能型企业中的技能人才，加大在生产生活中的支持和帮扶。

7. 优秀荣誉激励。积极推荐技能型企业符合条件的企业负责人为人大代表、政协委员候选人，优先推荐技能型企业中的高技能人才发展入党和参加劳动模范项目评选。

五、组织实施

(一) 加强组织领导。建立由区府办分管副主任、区人力社保局主要负责人为召集人，相关职能部门和乡镇街道分管负责人为成员的全区技能型企业培育行动工作联席会议，加强对技能型企业培育工作的统筹规划、宏观管理、组织遴选、政策支持。

(二) 加强培育指导。建立健全技能型企业评价标准体系，人力社保部门要多渠道、多形式宣传发动，深入企业加强工作指导，引导企业积极构建技能人才培养体系，建立健全企业“增技增收”的收入分配制度，积极营造崇尚技能的良好生态，形成一系列培育经验做法。

(三) 加强经费保障。各相关职能部门要认真贯彻落实本实施方案的激励政策，积极主动兑现各项政策。人力社保、财政部门要加强资金管理、将技能人才资金纳入年度预算，完善资金发放机制，利用好一键兑平台、确保资金及时足额发放到位。

本方案自 2024 年 10 月 4 日起施行，此前规定与本方案不一致的，按照本方案执行。

附件：吴兴区技能型企业遴选评分表

附件

吴兴区技能型企业遴选评分表

序号	项目类别	指标内容	分值	评分标准	自评分	评审分
1	组织保障建设	企业领导重视技能人才工作，有人力资源管理机构和人力资源管理师（劳动协调员）	2	领导重视得 1 分；有人力资源管理机构得 0.5 分；有人力资源管理师（劳动关系协调师）得 0.5 分。		
		技能人才培养经费保障	4	企业安排技能人才培养经费得 2 分；足额安排得 4 分。		
		备案企业职业技能等级自主认定	2	备案得 1 分；有序开展得 2 分。		
2	技能人才培养	建立校企共育合作机制	2	与高校、院所、中职学校建立人才合作培养的得 1 分；开展“订单班”“冠名班”的给 2 分。		
		开展“新型学徒制”培养	4	开展“新型学徒制”培养的，得 1 分；培养 20—50 人的，得 2 分；培养 50—100 人的，得 3 分；培养 100 人及以上的，得 4 分。		

		开展企业职业技能等级自主认定	5	开展企业技能等级自主认定的，得 1 分；认定程序规范的，得 1 分；培养认定人数不足 50 人的，得 1 分；培养认定 50 人以上不足 100 人的，得 2 分；培养认定 100 人以上的，得 3 分。		
		技术工人培训占比	3	技术工人（含专业技术人员）年度内参加培训占比数的比例达到 50%得 1 分，达到 60%得 2 分，达到 70%得 3 分。		
		技术工人占比	8	技术工人（含专业技术人员）占企业职工总数比例达到 35%的得 1 分，超 35%每提 5 个百分点得 1 分。最高不超过 8 分。		
		高技能人才占比	8	高级工（含助理工程师）及以上占技术工人总数的比例达到 36%的得 1 分，超 36%每提 5 个百分点得 1 分。最高不超过 8 分。		
		高技能领军人才	6	获得区级及以上技能荣誉的，区级得 1 分/人，市级得 2 分/人，省级得 3 分/人，国家级得 4 分/人，同一人按最高荣誉计分，不得重复计分。该项最高不超过 6 分。		
3	创新平台建设	实行“八级工”制度	3	已列入省“八级工”制度试点企业，得 3 分。		
		实行高级技师自主评价	3	已获得高级技师自主评价试点企业，得 2 分；已完成高级技师自主评价的，得 1 分。		

		建设技能大师工作室	4	已建成技能大师工作室的，区级得 1 分，市级得 2 分，省级得 3 分，国家级得 4 分。同一领办大师工作室按最高计分，不重复计分。		
4	薪酬体系建设	建立技能等级与薪酬水平挂钩机制	6	已建立技能津贴制度并实施，技能、技术等级津贴≤100 元的，得 2 分；超 100 元的，每提高 50 元得 0.5 分。最高不超过 6 分。		
		建立工资增长机制	6	企业技术工人年工资增长的，得 1 分；增长率达到 3%的，得 2 分；超过 3%，每增长 1 个百分点，再得 0.5 分。最高不超过 6 分。		
		达到中等收入群体 1	8	年收入超过 9 万元的技术工人占技术工人总数的比例超过 20%的，得 3 分；超过 20%，每提高 10 个百分点，得 1 分；最高不超过 8 分。		
		达到中等收入群体 2	4	年收入超过 12 万元的技术工人占技术工人总数的比例超过 20%的，得 2 分；超过 20%部分每提高 10 个百分点，得 1 分；最高不超过 4 分。		
		建立能级工资集体协商制度	2	已建立并实施的，得 2 分。		
		实施股权激励制度	4	技术工人享有股权激励或收益的得 1 分；实施覆盖技术工人 10 人及以上的，得 2 分；20 人以上的得 4 分。		

5	企业工匠文化	竞赛获奖	3	年度内参加市级及以上技能竞赛获奖的， 国家级：3分/次； 省级：一等奖3分/次，二等奖2分/次，三等奖1分/次； 市级：一等奖3分/次，二等奖2分/次，三等奖1分/次。 最高不超过3分。		
		技术革新	4	年度内技术工人有专利（发明或实用）、软著、技术革新、工艺改造项目，申报知识产权成功且为第一人的，每项得1分；第二人及以后的，得0.5分；最高不超过4分。		
		科技进步	4	为主获得科技进步奖：国家科技奖得4分；省科技大奖、一等奖、二等奖、三等奖分别得3分、2分、1分、0.5分。参与获奖得分相应减半。		
		工匠文化	1	年度内有开展工匠文化宣传活动的，得1分。		
		劳动关系	4	年度获评劳动关系和谐，区级得1分，市级得2分，省级得3分，国家级得4分。		
6	加分项目	国家高新技术企业、“专精特新”企业、单项冠军示范企业等称号	2	省级得1分，国家级得2分。		

		建设公共实训基地	5	已建成公共实训基地并对外开放的，得 1 分；获得区级认定的，得 2 分；获得市级认定的，得 3 分；获得省级认定的，得 4 分；获得国家级认定的，得 5 分。		
		开发国家职业标准	5	开发新职业并入选国家职业目录的，得 1 分；国家职业标准开发编写完成的，得 2 分；国家职业标准开发完成并成功发布的，得 3 分。最高不超过 5 分。		
		培育企业研究院	3	企业成功建设研究院并列入全区目录库的，得 3 分。		
7	扣分项目	发生欠薪上访	——	发生 5 人及以上欠薪到区级部门上访的，每次扣 1 分；到市级部门上访的，每次扣 2 分；到省级部门或进京上访的，一票否决。		
		劳动仲裁案件	——	年度内劳动仲裁发生 3 起及以上的，扣 1 分；4-6 起的，扣 2 分；6-10 起的，扣 3 分；超过 10 起，一票否决。		
		发生重大工伤	——	年度内发生重大工伤造成工人八级及以上伤残的，每起扣 2 分。		

抄送：区委各部门，区人大常委会、区政协办公室，区纪委，区人武部，区法院，区检察院，各群众团体，各民主党派。

吴兴区人民政府办公室

2024 年 9 月 3 日印发
