

云南省产业工人队伍建设改革工作
文件汇编
(第二辑)

云南省新时期产业工人队伍建设改革
工作协调领导小组办公室
2024年1月

目 录

一、省委、省人民政府文件

1. 云南省人民政府关于实施“技能云南”行动的意见
云政发〔2021〕28号 (1)
2. 云南省全民科学素质行动实施方案(2021—2025年)
云政发〔2021〕29号 (8)
3. 云南省人民政府关于印发云南省推动制造业高质量发展若干措施的通知
云政发〔2022〕36号 (18)
4. 云南省科学技术奖励办法
云南省人民政府令第 224 号 (25)
5. 省委办公厅、省政府办公厅印发《创新驱动高质量发展 29 条措施》
云办发〔2021〕36号 (31)
6. 中共云南省委办公厅 云南省人民政府办公厅关于印发《云南省新时代产业工人
队伍建设改革“十四五”规划》的通知
云办发〔2022〕1号 (35)
7. 中共云南省委办公厅 云南省人民政府办公厅印发《关于人才服务现代产业
发展的十条措施》的通知
云办发〔2022〕9号 (45)
8. 中共云南省委办公厅 云南省人民政府办公厅关于印发《云南省劳动模范和先进
工作者评选服务管理办法》的通知
云办发〔2022〕59号 (50)
9. 中共云南省委办公厅 云南省人民政府办公厅印发《关于加强新时代高技能人才
队伍建设的实施意见》的通知
云办发〔2023〕9号 (58)
10. 云南省人民政府办公厅关于印发云南省支持中小企业纾困发展若干措施的通知
云政办发〔2021〕66号 (65)
11. 云南省人民政府办公厅关于印发高新技术产业开发区高质量发展 18 条措施和
高新技术企业加快发展 9 条措施的通知
云政办发〔2022〕45号 (69)

12. 云南省人民政府办公厅关于支持高等学校开展教师互聘工作的指导意见
云政办函〔2023〕25号 (77)

二、地方性法规

13. 云南省人民代表大会常务委员会公告
〔十三届〕第七十九号 (80)

三、省级相关部门文件

14. 中共云南省委宣传部 云南省总工会关于印发《云南省“最美职工”(系列)年度
人物选树宣传活动管理办法(试行)》的通知
云工通〔2022〕10号 (88)
15. 关于印发《关于发挥企业主体作用 积极推进产业工人队伍建设改革的实施
意见》的通知
云工通〔2022〕21号 (93)
16. 云南省发展和改革委员会 云南省教育厅 云南省人力资源和社会保障厅
关于云南省第二批产教融合型企业入库培育的通知
云发改社会〔2022〕705号 (98)
17. 云南省教育厅关于印发云南省“十四五”职业教育发展规划的通知
云教发〔2022〕3号 (102)
18. 关于印发云南省工伤预防五年行动计划(2021—2025年)实施方案的通知
云人社通〔2021〕52号 (111)
19. 云南省人力资源和社会保障厅关于开展特级技师评聘试点工作的通知
云人社通〔2021〕69号 (116)
20. 云南省人力资源和社会保障厅关于做好2022年失业保险支持参保职工提升
职业技能有关事项的通知
云人社函〔2021〕179号 (119)
21. 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见
云人社发〔2021〕40号 (121)
22. 关于贯彻落实深化技工院校改革大力发展技工教育的实施意见
云人社发〔2022〕15号 (126)
23. 云南省人力资源和社会保障厅关于推动“十四五”职业能力建设高质量发展的
实施意见
云人社发〔2022〕17号 (133)

24. 云南省人力资源和社会保障厅关于开展技能人才薪酬分配改革试点工作的通知	(142)
25. 云南省人力资源和社会保障厅关于印发《云南省职业技能竞赛管理办法 (试行)》的通知 云人社通〔2022〕48号	(145)
26. 云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅关于加强职业技能培训管理 规范化的通知 云人社通〔2022〕50号	(152)
27. 云南省人力资源和社会保障厅关于印发《云南省线上职业培训规范管理十二条 措施》的通知 云人社通〔2023〕7号	(157)
28. 云南省人力资源和社会保障厅关于做好职业技能竞赛选手获取相应职业技能 等级证书有关工作的通知	(160)
29. 云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅关于发布云南省 2023—2025 年度 职业培训补贴标准目录的通知 云人社通〔2023〕17号	(163)
30. 云南省人力资源和社会保障厅关于印发《云南省离校未就业高校毕业生等青年 群体技能提升攻坚行动方案》的通知	(167)
31. 云南省住房和城乡建设厅等部门关于印发云南省加快培育新时代建筑产业 工人队伍实施方案的通知 云建建〔2021〕138号	(171)
32. 关于印发云南省“十四五”职业病防治规划的通知 云卫职健发〔2022〕1号	(177)
33. 云南省总工会办公室关于印发《云南省总工会关于在全面加强新时代劳动教育中 充分发挥工会组织作用的实施意见》的通知 云工办通〔2021〕18号	(185)
34. 关于印发《云南省总工会关于广泛深入持久开展“五小”活动的实施意见》 《云岭工匠年度人物选树管理办法》的通知 云工通〔2021〕11号	(191)
35. 云南省总工会关于印发《云南省工会法律援助实施办法(试行)》的通知 云工通〔2021〕13号	(204)

36. 云南省总工会办公室关于印发《云南省企业职工(农民工、新就业形态劳动者)技能等级晋升与学历提升补助激励办法(试行)》的通知
云工办通[2021]27号 (210)
37. 关于印发《云南省总工会关于加强职工普惠服务工作提升职工生活品质的意见》的通知
云工通[2021]21号 (213)
38. 云南省总工会 云南省人力资源和社会保障厅 云南省企业联合会 云南省工商业联合会关于印发《关于加强企业协商民主制度建设的实施意见》的通知
云工通[2022]23号 (219)
39. 云南省总工会办公室关于印发《云南省劳模创新工作室、云岭工匠创新工作室、云南省职工创新工作室、省职工技师工作站选树管理办法(试行)》的通知
云工办通[2022]26号 (224)
40. 云南省总工会关于印发《云南省总工会深化产业工人队伍建设改革 提升职工素质 鼓励职工创新创造三年行动计划(2023—2025年)》的通知
云工通[2023]13号 (234)
41. 云南省总工会关于印发《云南省工会职工服务阵地建设三年行动计划(2023—2025年)》的通知
云工通[2023]14号 (242)
42. 云南省总工会关于印发《云南省工会普惠服务工作三年行动计划(2023—2025年)》的通知 (248)
43. 云南省总工会关于印发《云南省总工会职工疗休养三年行动计划(2023—2025年)》的通知
云工通[2023]18号 (255)

四、省级议事协调机构文件

44. 中共云南省委人才工作领导小组关于印发《云南省“兴滇英才支持计划”实施办法》的通知
云党人才[2022]1号 (259)
45. 中共云南省委人才工作领导小组办公室关于印发《云南省支持柔性引进人才实施细则(试行)》的通知
云党人才办[2022]22号 (269)

46.中共云南省委人才工作领导小组办公室关于印发《云南省人才工作督查督办实施细则(试行)》的通知 云党人才办〔2022〕23号	(274)
47.中共云南省委人才工作领导小组办公室关于印发《云南省“兴滇惠才卡”实施细则(试行)》的通知 云党人才办〔2022〕24号	(277)
48.关于创建产业工人队伍建设改革第二批省级示范点的通知 云产改办〔2021〕3号	(282)
49.关于印发《关于进一步建立健全产业工人队伍建设改革工作机制的意见》的通知 云产改〔2022〕2号	(285)
50.关于印发《云南省产业工人队伍建设改革试点工作方案》的通知 云产改办〔2022〕9号	(290)
51.关于选树产业工人队伍建设改革三批省级试点的通知 云产改办〔2023〕4号	(293)
52.云南省就业工作领导小组办公室关于加强和改进职业培训资源统筹工作的通知 云就业办〔2022〕1号	(296)

云南省人民政府关于实施“技能云南”行动的意见

云政发〔2021〕28号

各州、市人民政府，省直各委、办、厅、局：

为深入贯彻落实习近平总书记关于技能人才工作的重要指示精神，根据《人力资源社会保障部关于印发“技能中国行动”实施方案的通知》（人社部发〔2021〕48号）要求，加快培养适应云南省经济社会发展需要的技能人才，现提出以下意见：

一、指导思想、基本原则和发展目标

（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，深入贯彻落实习近平总书记考察云南重要讲话精神和对职业教育、技能人才工作重要指示精神，围绕省委、省政府深入实施人才强省战略，以服务构建云南现代化产业体系、推动高质量发展为主题，以深化供给侧结构性改革、创新技能人才发展体制机制为主线，优化技能人才发展环境，突出稳就业保就业，着力强基础、优结构，扩规模、提质量，建机制、增活力，补齐技能人才发展短板，培养更多高素质技能人才，发挥技能人才在全面建设社会主义现代化新征程中的支撑作用。

（二）基本原则

——**坚持党管人才、统筹推进**。立足新发展阶段，统筹技能人才发展诸要素各环节，突出重点领域和短板弱项，解决好技能人才发展不平衡、不充分问题，系统谋划、优化政策、整体推进，深化技能人才发展体制机制改革，形成齐抓共促的工作格局。

——**坚持围绕中心、服务大局**。聚焦建设我国民族团结进步示范区、生态文明建设排头兵、面向南亚东南亚辐射中心，不断提高劳动者职业技能水平和就业创业能力，努力使技能人才供给同经济社会发展相适应，为云南高质量发展提供技能人才支撑。

——**坚持问题导向、精准施策**。以解决制约技能人才发展问题为导向，不断完善技能人才培养、使用、评价、激励政策，推行职业培训全覆盖，加强技能人才基础能力建设，深化技工教育改革创新，强化职业技能竞赛引领。

——**坚持高端引领、示范带动**。聚焦生物医药、绿色能源、数字经济、康养休闲等产业集群培育，结合传统产业转型升级和民生服务业发展，加强重点产业、新兴产业、支柱产业高技能人才培养，强化激励保障，充分发挥高技能领军人才示范引领作用。

（三）发展目标。从2021年开始，通过强化“十个一批”多层次技能人才培养，实施“六

个一万”人才专项培养工程,推进技能人才“四个载体建设”,健全技能人才“四个评价激励机制”,强化职业技能竞赛“四个引领”,到2025年,全省职业培训累计500万人次以上,技工院校新增招生25万人以上,全省技能人才总量达到500万人以上,其中高技能人才总量达到155万人以上。技能人才发展体制机制更加健全、环境更加优化,技能人才培养优质平台数量明显增加,技能人才总量持续增长,高技能人才引领作用日趋显现,形成目标优化、结构合理、政策配套、高效协同的技能人才培养体系,技能人才规模、质量、结构和效能与全省经济社会发展相适应。

二、主要任务

(一)强化“十个一批”多层次技能人才培养

1.持续实施“职业技能提升行动”培养一批。到2025年,累计培训231万人次以上。以“提技能、促就业”为核心,健全终身职业技能培训制度。按照规定对重点群体开展大规模职业技能提升培训。继续做好长江流域退捕渔民职业技能培训。广泛开展新职业新业态新模式从业人员技能培训。开展职业技能提升质量年活动。实施技工院校职业技能提升行动专项培训,培训不低于20万人次。2021年,新增职业培训60万人次。

2.实施“乡村振兴技能人才计划”培训一批。到2025年,累计培训100万人次以上。聚焦巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接,以增加收入为目标,对有培训意愿的农村劳动者开展实用技术培训、职业技能培训。对新型农民、农村创业带头人开展职业技能、创业能力、电子商务、市场经纪等培训。对有培训意愿的农村低收入家庭劳动力实现职业培训全覆盖。2021年,培训20万人次以上。

3.实施“康养云师傅计划”培训一批。到2025年,累计培训35万人次以上。全面推行康养服务人员岗前培训、岗位技能提升培训、转岗转业培训和创业培训。依托有关企业、技工院校、职业培训机构开展养老护理员、社会体育指导员、健康照护师等培训。2021年,各类康养服务人员培训8万人次以上,其中取得养老护理员职业技能等级证书不少于2.5万人。

4.实施“生态卫士计划”培训一批。到2025年,累计培训20万人次以上。全面提升生态护林员职业技能水平,依托技工院校、职业培训机构面向全省生态护林员分期分批开展森林消防、森林管护、林业产业等技能提升培训。优先安排迪庆州、怒江州、生态保护重点区、林长制试点县等地区开展培训。2021年,培训4万人次以上。

5.实施“云品工匠计划”培训一批。到2025年,累计培训30万人次以上。围绕高原特色现代农业,面向云花、云菜、云药、云果、云茶生产企业,开展绿色食品的种植、生产、加工、存储、运输、销售等环节从业人员职业技能培训,开展绿色食品深加工提升性培训,加快培养一批专业技能型和社会服务型人才。2021年,培训6万人次以上。

6.实施“马兰花计划”培训一批。到2025年,累计培训25万人以上。面向有创业意愿和培训需求的城乡各类劳动者实施创业培训“马兰花计划”。按照政府激励引导、社会广泛参与、劳动者自主选择原则,开展创业培训,提升劳动者就业创业能力。培育一批覆盖各类培训课程的创业培训师资队伍和具备创业培训资质的职业培训机构。2021年,培训5万人。

7.实施“高校毕业生职业技能提升计划”培训一批。到2025年,累计培训10万人次以上。推进高校毕业生高端职业培训项目,开发云计算、大数据、物联网等培训项目,开展高校毕业生能力提升行动、创业引领行动、校园精准服务行动、就业帮扶行动和权益保护行动。继续做好“高校毕业生技能就业专项活动”和“大学生创业培训年度计划”,积极组织毕业生开展职业技能培训。2021年,培训2万人次以上。

8.实施“企业新型学徒制计划”培养一批。到2025年,累计培养10万企业新型学徒制职工。围绕构建现代化产业体系需要,全面推行“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的中国特色企业新型学徒制,完善企校双师带徒、工学交替等培养模式。支持校企双方采取菜单培训、订单培训、定岗培训培养技能人才。2021年,培训2.2万人。

9.实施“高技能人才队伍壮大计划”培养一批。到2025年,新增高技能人才39万人以上,高技能人才总量达155万人以上。聚焦重大产业集群培育,结合传统产业转型升级和民生服务业发展,加强重点产业、新兴产业、支柱产业急需紧缺高技能人才培养。发挥企业培训主体作用,增强人才链与产业链契合度,全链条重塑高技能人才队伍培养。2021年,新增高技能人才7万人。

10.实施“高技能领军人才计划”培养一批。到2025年,新培养选拔350名首席技师。重点培育一支覆盖广泛、梯次衔接、技艺高超的新时代高技能领军人才队伍。深入实施首席技师专项,选拔一批社会公认、技艺精湛、业绩突出的技师、高级技师和掌握传统技能、民间绝技的技能大师。2021年,新培养选拔70名首席技师。

(二)实施“六个一万”人才专项培养工程

11.培养1万名以上乡村振兴紧缺人才。加快培养农业生产经营人才,建设高素质农民队伍,突出抓好家庭农场经营者、农民合作社带头人培育。加快培养农村二三产业发展人才,培育农村创新创业带头人、农村电商人才、乡村工匠。加快发展面向农村的职业教育,充分发挥农业广播电视学校作用,支持企业参与乡村人才培养,大力培养本土人才。

12.培养1万名以上文化旅游人才。聚焦云南文化旅游业,依托高等院校和旅游企业组织开展文化旅游人才培养。培养文化旅游研究型、创新创业型人才,支持开展创业项目。培养实践服务型人才,以文旅行业企业、旅游景区员工为培训对象,开展导游、讲解员、客房服务等培训。

13. 培养1万名以上经营管理人才。坚持政府引导与企业自主相结合,组织开展企业经营管理人才培训。对刚创业的小微企业经营管理者进行创业培训,开展创业辅导。对中小企业经营管理人才开展短期集中培训。对企业经营管理领军人才开展高级研修,每年选送企业家到高等院校进修培训。采取分期集中授课,满足参学企业经营管理人員在职学习需求。

14. 培养1万名以上数字化人才。紧盯人工智能、大数据、区块链、云计算等新一代信息技术,培养数字产品研发、先进制造、数字化运营和数字营销等方面的数字化人才。面向高等院校学生、中等职业学校学生开展计算机编程、数据分析等培训。面向互联网创业者、公司白领、网络新媒体从业人员等开展用户体验设计、数字平台运营、动画制作、计算机软件测试培训。

15. 培养1万名以上电子商务人才。聚焦新一轮互联网经济发展机遇,以创新驱动创业,加快电子商务发展。开展SYB(创办你的企业)创业、电商客服管理、电商美工、电商运营管理、乡村电子商务等培训。通过搭平台、育主体、抓试点、拓市场等举措,加强校企合作,重点扶持“网红达人”、“直播带货高手”等新业态创业者。

16. 培养1万名以上对外合作交流人才。服务和融入国家“一带一路”建设,聚焦建设我国面向南亚东南亚辐射中心定位,鼓励行业企业、技工院校、职业培训机构参与建设中缅经济走廊、中老经济走廊、中老铁路沿线产业园区。深化与周边国家有关政府机构、职业院校交流,开展技能培训合作。积极推动与周边国家职业资格互认。推进中国(云南)国际职业培训中心建设。发挥“云南国际人才交流会”聚才引才作用。

(三)推进技能人才培养“四个载体建设”

17. 推进技能人才基础能力建设。推进国家级(康养)高技能人才培训基地项目建设,继续实施公共实训基地项目。到2025年,建设5个左右州市级公共实训基地和一批县级公共实训基地。争取建设15个国家级高技能人才培训基地、25个国家级技能大师工作室。实施教育强国推进工程,支持技工院校建设一批产教融合实训基地。实施技能竞赛集训基地项目,建设一批职业技能竞赛集训基地。认定一批省级技能培训基础能力建设项目,每个项目给予400万元补助资金。建设一批示范引领、高技能人才聚集的“工匠园区”。到2025年,每个州、市至少建设1个“工匠园区”。

18. 推进职业培训数字化建设。提升职业培训数字化管理与服务水平,推进“互联网+职业技能培训”,实现低收入劳动者技能培训需求掌上办、网上办。完善“云南省职业技能网络培训平台”建设,接入技工院校优质线上学习平台,丰富线上学习课件,建立劳动者职业培训电子档案,实现职业技能培训补贴实名制信息化管理。开展职业技能电子培训券应用。

19. 推进优质技工院校建设。到2025年,重点建设10所左右优质技工院校和30个左右优质专业,新建升格4—6所技师学院,新增招生25万人以上。支持技工院校建设成为集技工教育、公共实训、技师研修、竞赛集训、技能评价、就业指导等功能为一体的技能人才培养综合基地。鼓励职业教育与技工教育融合发展,将符合条件的技师学院纳入高等学校序列。鼓励技师学院在规模以上企业举办分院。深化校企合作,推进产教融合发展,鼓励校企联合招生,支持学校与行业商(协)会合作,实施“双元育人”,深化“厂中校、校中厂”建设,支持技工院校混合所有制办学改革,鼓励社会力量以资本、知识、技术等要素参与办学。鼓励学校、教师为社会提供服务获得相应报酬。支持技工院校设立有关产业学院。

20. 推进技工院校优质师资队伍建设。到2025年,培训师资2000人次以上。围绕技工院校专业建设,制定教师培训、进修计划,定期组织师德教育和业务培训。开展技工院校师资队伍建设,实施技工院校“教学名师”计划和技工院校书记、校长能力素质提升工程。技工院校可探索采取直接考察方式公开招聘企业具有高级职称的工程技术人员和技能精湛的高技能人才到学校担任专业课教师或生产实习指导教师。到2025年,认定“教学名师”500名以上,打造一批全国知名讲师。

(四)健全技能人才“四个评价激励机制”

21. 健全技能人才评价机制。深化职业资格制度改革,完善以职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业能力考核等为主要内容的技能人才评价制度。支持企业自主开展技能等级认定,将自主评价结果与人才使用和待遇挂钩。结合我省重点行业、重点产业和区域经济发展,分行业、分区域布局,推动建立以市场为导向、以企业等用人单位为主体、以职业技能等级认定为主要方式的技能人才评价制度。到2025年,在全省遴选不少于200家具备良好评价资质、社会公信力高、注重公益效果的技能人才社会培训评价组织。

22. 健全高技能人才与专业技术人员职业发展贯通机制。将贯通领域扩大为工程、农业、工艺美术、文物博物、实验技术、艺术、体育、技工院校教师等职称系列。支持高技能人才取得经济、会计、统计、审计、翻译、出版、通信、计算机技术与软件等专业技术人员职业资格,完善高技能人才职称评价标准,强化技能贡献。加强评价制度与用人制度衔接,鼓励探索建立企业内部技能岗位等级与管理、技术岗位序列相互比照,专业技术岗位、经营管理岗位、技能岗位互相衔接机制。

23. 健全技能人才成长机制。重视在技能人才中发展党员和评选劳动模范,积极推荐技能人才参选党代表、人大代表或政协委员。在劳动教育和劳动实践活动中宣传劳模精神、劳动精神、工匠精神,鼓励高技能人才走进校园。探索推动面向技术工人、技工院校学生招录(招聘)事业单位工作人员,拓宽技能人才职业发展空间。技工院校中级工、高级

工、预备技师(技师)班毕业生在应征入伍、就业、确定工资起点标准、参加机关事业单位招聘、职称评审、职级晋升等方面,分别按照中专、大学专科、本科学历毕业生享受同等政策待遇。各类用人单位对在聘的高级工以上高技能人才在学习进修、岗位聘任、职务职级晋升、评优评奖、科研项目申报等方面,按照相应层级专业技术人员享受同等待遇。对符合条件的高技能人才,按照规定落实创业担保贷款及贴息政策,支持技能人才入驻创业孵化基地创办企业。

24.健全高技能领军人才激励机制。优先推荐获得“中华技能大奖”、“全国技术能手”、“国家级技能大师工作室带头人”和“兴滇人才奖”、“首席技师专项”等荣誉且符合申报条件的高技能领军人才参加享受国务院特殊津贴专家和享受省政府特殊津贴专家评选,并单独下达推荐名额。每3年组织1次高技能人才表彰活动。入选“首席技师专项”的,给予专项培养经费和特殊生活补贴。支持企业建立高技能人才协议工资制和项目工资制,实行年薪制、股权制和期权制等激励办法,对参加技术攻关、技术革新作出贡献的高技能领军人才,以资金、股份或期权等方式给予奖励。

(五)强化职业技能竞赛“四个引领”

25.强化“职业技能竞赛体系”引领。制定我省职业技能竞赛管理办法。建立云南省职业技能竞赛专家库,组建省级裁判员、教练员队伍。完善职业技能竞赛组织管理,职业技能竞赛由省人力资源社会保障厅统筹组织。加快建设以世界技能大赛为引领、全国职业技能大赛为龙头、省级职业技能大赛为主体,行业、企业和技工院校职业技能竞赛为基础的职业技能竞赛体系。

26.强化“技能兴滇”岗位练兵引领。引导行业企业立足生产实际,采取以工代训、技能竞赛等形式,大力开展岗位练兵、技术比武活动。支持工会、共青团、妇联等群团组织和行业协会开展劳动竞赛、青年岗位能手评选、巾帼建功立业等活动,每年在全省广泛开展多层次的群众性技能竞赛活动。实施“技能兴滇”职业技能大赛省级重点赛事计划。

27.强化“职业技能竞赛季”引领。每年集中组织“职业技能竞赛季”活动。依托高技能人才培养基地,借助先进企业优势资源,分层次、分专业、分区域确定“竞赛季”承办单位,通过职业技能竞赛选拔储备一批优秀青年技能人才,纳入世界技能大赛、全国技能大赛省级遴选和集训范围。健全开放式、普及性技工院校职业技能竞赛新机制,以赛促学、以赛促教。每2年举办1届云南省职业技能大赛,筹备世界技能大赛、全国职业技能大赛云南选拔赛。

28.强化竞赛获奖选手激励引领。对我省选派获得世界技能大赛金、银、铜牌和优胜奖的选手,分别给予每人一次性奖励60万元、40万元、20万元、10万元(上述所颁发的奖金均视同省级人民政府在技术方面颁发的奖金),对技术团队给予同等标准一次性奖励。对

参加全国职业技能大赛获金、银、铜牌和优胜奖的选手分别给予每人一次性奖励20万元、15万元、8万元、2万元(上述所颁发的奖金均视同省级人民政府在技术方面颁发的奖金),对教练团队给予同等标准一次性奖励。

对我省选派获得其他全国一类职业技能竞赛各赛项金、银、铜牌的选手分别给予每人一次性奖励10万元、5万元、2万元(上述所颁发的奖金均视同省级人民政府在技术方面颁发的奖金),对教练团队给予同等标准一次性奖励。不设金、银、铜牌的,可对获得一、二、三等奖的选手分别给予每人一次性奖励3万元、2万元、1万元(上述所颁发的奖金均视同省级人民政府在技术方面颁发的奖金),对教练团队给予同等标准一次性奖励。

对参加全省综合性职业技能大赛和其他省级一类职业技能竞赛获金、银、铜牌的选手可分别给予每人一次性奖励3万元、2万元、1万元(上述所颁发的奖金均视同省级人民政府在技术方面颁发的奖金),对教练团队给予同等标准一次性奖励。各州市、各行业企业可分级对获奖选手进行奖励。

三、保障措施

(一)加强组织领导。各地、有关部门要根据任务分工,研究制定工作方案,细化工作措施,落实工作责任,共同推进各项任务落实落地。要加强培训工作统筹,做好培训需求对接,实现“菜单式”培训向“点菜式”培训转变,注重提高培训质量。提升培训组织化程度,将培训与有组织务工有效结合。

(二)动员各方参与。各地、有关部门要开展好“技能创造美好生活”宣传,打造技能人才工作宣传品牌,组织好“7·15”世界青年技能日等活动,对技能人才楷模和创新举措、典型经验进行宣传,营造技能成才、技能报国的社会氛围,凝聚全社会力量,形成推进“技能云南”行动的强大合力。

(三)加大资金投入。各级政府要加大制度创新、政策供给、投入力度,建立政府、市场、社会力量参与的筹资机制。县级政府要加大培训资源资金整合力度,提高资金使用效率。各企业应落实将职工教育经费税前扣除限额提高至工资薪金总额8%的政策,用于一线职工教育和培训的部分不低于60%。

(四)加强监督管理。各地、有关部门要跟踪督促“技能云南”行动各项工作推进情况,认真总结经验。依法加强资金监管,规范资金管理使用,保障资金使用安全高效。自觉接受各方监督检查审计,加强廉政风险防控。

2021年11月23日

(此件公开发布)

云南省全民科学素质行动实施方案（2021—2025年）

云政发〔2021〕29号

为全面贯彻落实《国务院关于印发全民科学素质行动规划纲要（2021—2035年）的通知》（国发〔2021〕9号）和《云南省人民政府关于印发云南省国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要的通知》（云政发〔2021〕4号），结合云南实际，明确“十四五”期间我省全民科学素质行动的目标和任务，特制定本方案。

一、指导思想和目标

（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，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，全面贯彻落实习近平总书记关于科普和科学素质建设的重要论述，认真贯彻落实省第十一次党代会精神，主动融入和服务国家发展战略，紧扣省委、省政府中心工作，以提高全民科学素质服务高质量发展为目标，以践行社会主义核心价值观、弘扬科学精神为主线，以深化科普供给侧改革为重点，着力打造社会化协同、智慧化传播、规范化建设和国际化合作的科学素质建设生态，营造学科学、爱科学、讲科学、用科学的良好氛围，提升社会文明程度，着力推动创新驱动发展战略、科教兴滇战略、人才强省战略深入实施，为云南高质量发展和建成我国民族团结进步示范区、生态文明建设排头兵、面向南亚东南亚辐射中心，谱写好中国梦的云南篇章提供有力支撑。

（二）原则和目标

以突出科学精神引领、坚持协同推进、深化供给侧改革和扩大开放合作为原则，到2025年，我省公民具备科学素质的比例达到12%，与发达地区的差距逐步缩小。全省科学素质发展不均衡状态明显改善，科普供给侧改革成效显著，科普资源进一步优化整合，科普组织与人才队伍发展不断壮大，科普工作与科研、教育、文化等事业联合协作机制不断完善，科普示范县、区创建取得新成效，科普活动质量明显提升，公民科学素质建设机制不断创新，科学素质标准和评估体系不断完善，科学素质建设开放合作取得新进展，“科学普及与科技创新同等重要”的制度安排基本形成，科学精神在全社会广泛弘扬，崇尚创新的社会氛围日益浓厚，社会文明程度普遍提高。

二、提升行动

紧紧围绕践行社会主义核心价值观，大力弘扬科学精神，培育理性思维，养成文明、健

康、绿色、环保的科学生活方式,提高劳动、生产、创新创造技能,重点开展5项提升行动。

(一)青少年科学素质提升行动

完善基础教育阶段的科学教育,提高学校科学教育质量,着力提升中小学生的学习能力、实践能力和创新能力,使中小学生掌握基本的科学知识与技能,体验科学探究活动的过程,培养良好的科学态度与兴趣。开展多种形式的科普活动和社会实践,引导未成年人树立科学意识,崇尚科学精神,养成运用科学知识和方法思考、解决问题的习惯。

——**提升基础教育阶段科学教育水平。**构建符合科学教育要求的课程体系和评价、考试制度,培育学生的创新意识和能力。完善初高中包括数学、物理、化学、生物学、通用技术、信息技术等学科在内的学业水平考试和综合素质评价制度,引导有创新潜质的学生个性化发展。深入开展科普示范学校建设工作,鼓励学生通过参与、体验、实践和动手制作等方式提高科学素质。加强农村中小学科学教育基础设施建设和配备,加大科学教育活动和资源向农村倾斜力度。推进信息技术与科学教育深度融合,推行场景式、体验式、沉浸式学习。完善科学教育质量评价和青少年科学素质监测评估。

——**推进高等教育阶段科学教育和科普工作。**深化高校理科教育教学改革,推进科学基础课程建设,加强科学素质在线开放课程建设。支持在校大学生开展创新性实验、创业训练和创业实践项目,大力开展各类科技创新实践活动,强化大学科普教育。引导大学生树立科学思想,弘扬创新精神,激发大学生创新创业热情,提高大学生科学研究和就业创业能力。推进职业教育体制改革和机制创新,将科普教育与实验实训紧密结合。

——**实施科技创新人才培育计划。**建立科学、多元的发现和培育机制,对有科学家潜质的青少年进行个性化培养。深入实施基础学科拔尖学生培养计划2.0,完善拔尖创新人才培养体系,探索从基础教育到高等教育的科技创新后备人才贯通式培养模式。将科学教育和创新人才培养作为重要内容,加强新科技知识和技能培训。拓展青少年科技活动交流渠道,组织好各类全国性科技竞赛选拔,继续开展全省青少年科技创新大赛、青少年机器人竞赛等各类青少年科技创新实践活动,提高各类科技竞赛的质量。

——**实施提升教师科学素质行动。**将科学精神纳入教师培养过程,加强职业院校“双师型”教师队伍建设,切实提升教师的科学素养。推动高等师范院校和综合性大学开设科学教育本科专业,扩大招生规模。加强中小学科学教师和科技辅导员队伍建设,加大科学教师的培训力度,整合各级各部门培训资源,培训中小学骨干教师500人,培训25000名以上科技辅导员。

——**建立校内外科学教育资源有效衔接机制。**实施馆校合作行动,引导中小学充分利用科技馆、博物馆、科普教育基地、流动科技馆、农村中学科技馆、科普大篷车、青少年宫、儿童活动中心、青少年校外活动场所、青少年科技教育基地等资源,开展青少年科普活

动。广泛开展科技节、科学营等活动,提升学生创作科技小论文、小发明、小制作的能力和水平。加强对家庭科学教育的指导,提高家长科学教育意识和能力。加强学龄前儿童科学启蒙教育。推动学校、社会和家庭协同育人。组织高校、科研机构、医疗卫生机构、企业等开发开放优质科学教育活动和资源。积极鼓励基层组织、民间公益组织、社会团体等开展普及性科技活动,扩大参与面和影响力。

(二)农民科学素质提升行动

以提升农民科技文化素质为重点,推动农村科普资源不断丰富,科普公共服务能力和科普基础设施建设持续改善,提高农民文明生活、科学生产、科学经营能力,造就一支适应农业农村现代化发展要求的高素质农民队伍,巩固拓展脱贫攻坚成果,全面推进乡村振兴。

——**树立相信科学、和谐理性的思想观念。**重点围绕巩固拓展脱贫攻坚成果、全面推进乡村振兴、“健康云南”行动、防灾减灾、移风易俗等,深入开展文化科技卫生“三下乡”等群众性科普宣传教育活动。通过线上线下相结合的方式,推动科学技术普及,培育文明乡风,激发农民提升素质、振兴乡村的内生动力。

——**实施高素质农民培育计划。**以实施“一二三”行动、打造世界一流“绿色食品牌”为引领,面向构建高原特色农业产业体系、发展农村社会事业新需求,依托农广校、农函大、农技协、涉农科研院所、涉农职业院校和农业技术推广机构等平台开展农民教育培训,大力提高农民科技文化素质,服务农业农村现代化。开展农民职业技能鉴定和技能等级认定、农村电商技能人才培养,举办面向农民的技能大赛、农民科学素质网络竞赛、乡土人才创新创业大赛等,开展农民教育培训50万人次以上,培育农村创业创新带头人5万名以上。实施农村妇女素质提升计划,帮助农村妇女参与农业农村现代化建设。

——**实施乡村振兴科技支撑行动。**围绕巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接,鼓励高校、科研院所和科技社团开展乡村振兴智力服务,实施“干部规划家乡行动”、“科普惠农行动”、“科技专家下乡助推产业提升行动”,推广科技小院、专家大院、院(校)地共建、村会合作等农业科技社会化服务模式。深入推行科技特派员制度,选派农村科技特派员1万人以上、科技特派团100个以上。支持家庭农场、农民合作社、农业社会化服务组织等新型农业经营主体和服务主体通过建立示范基地、示范协会、田间学校等方式开展科技示范,引领现代农业发展。引导专业技术学(协)会等开展农业科技服务,将先进适用的品种、技术、装备、设施引入农户,引领现代农业发展。继续实施村干部能力素质和学历水平“双提升”行动计划,打造一支扎根乡村、带动乡村、振兴乡村的生力军。

——**提升革命老区、民族地区、边境地区、乡村振兴重点地区农民科技文化素质。**引导社会科普资源向原深度贫困地区、直过民族和人口较少民族地区的农村倾斜。开展兴

边富民行动、现代化边境小康村建设、边境边民科普活动和科普边疆行活动,提高边远地区农民科技文化素质。提升农村低收入人口职业技能,增强内生发展能力。开展“乡贤智力服务云南”活动。继续推进民族科普工作,在少数民族聚居的行政村、较大的自然村,以开展民族科普为抓手,积极培养少数民族双语科普人才。创作、编印制作双语科普作品,以点带面开展精准科普培训,营造国家通用语言交流使用环境,进一步提高少数民族聚居区国家通用语言的普及程度。

(三)产业工人科学素质提升行动

重点围绕打造世界一流“三张牌”、支柱优势产业和数字经济发展,依托全省新时期产业工人队伍建设工作,以提升技能素质为重点,提高产业工人职业技能和创新能力,打造一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的高素质产业工人队伍,更好融入创新型云南建设,服务产业强省和现代化经济体系建设。

——**开展理想信念和职业精神宣传教育**。开展“中国梦·劳动美”、最美职工、巾帼建功等向新时代产业工人典型代表学习活动,持续开展“劳动者风采”宣传、劳模工匠先进事迹巡回宣讲等,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,营造劳动光荣的社会风尚、精益求精的敬业风气和勇于创新的文化氛围。

——**实施职工技术创新活动**。开展多层次、多行业、多工种的劳动和技能竞赛,建设劳模和工匠人才创新工作室,统筹利用高技能人才培训基地、国家级技能大师工作室、职工创新工作室、技师工作站等,发现、培养高技能人才。组织开展“五小”等群众性技术创新活动,推动大众创业、万众创新。

——**实施职业技能提升行动**。在全省职前教育和职业培训中进一步突出科学素质、安全生产、卫生健康等内容,构建职业教育、就业培训、技能提升相统一的产业工人终身技能形成体系。支持建设一批高水平、专业化产教融合实训基地,支持一批中高等职业院校、技工院校、应用型本科提升实训能力。通过开展职业生涯规划、基本权益保护、安全生产、健康生活常识等通识培训和科普活动,提高职工安全健康意识和自我保护能力。深入实施农民工职业技能提升计划、求学圆梦行动等,增加进城务工人员教育培训机会。深入推进企业职业技能等级认定工作,完善产业工人技能评价方式。

——**发挥企业家提升产业工人科学素质的示范引领作用**。弘扬企业家精神,提高企业家科学素质,引导企业家做提升产业工人科学素质的推动者。鼓励企业积极培养使用创新型技能人才,引导、支持企业和社会组织开展职业能力水平评价。发挥“科创中国”、“学习强国—国家职业技能提升培训服务平台”、“技能强国—全国产业工人技能学习平台”等平台作用,探索建立企业科技创新和产业工人科学素质提升的双促进机制。加强云南省产业工人队伍建设网络平台建设,推动做好快递员、网约工、互联网营销师等群体科

学素质提升工作。

(四)老年人科学素质提升行动

深入推进“智慧助老”和“健康云南”行动,以提升信息素养和健康素养为重点,提高老年人适应社会发展能力,增强老年人的获得感、幸福感、安全感。

——**实施智慧助老行动**。坚持传统服务与智能创新相结合,线上服务与线下渠道相结合,优化互联网医疗服务平台功能,方便老年人融入智慧社会。依托云南开放大学和老年大学(学校、学习点)、养老服务机构、社区科普大学等,开设智能手机使用等相关课程,普及智能技术知识和技能,帮助老年人跨越“数字鸿沟”,提高应用智能技术能力,增强老年人个人信息安全保护意识,有效预防和应对网络谣言、电信诈骗。

——**加强老年人健康科普服务**。依托大专院校、科研院所、老年病医院、健康研究中心、智慧养老中心等机构,推动老年人健康科普进社区、进乡村、进养老机构、进家庭。以各部门、各单位的老年服务机构为主体,每年组织面向老年人的健康知识讲座、开展“懂健康知识、做健康老人”老年健康宣传周等活动,利用传统媒体和新媒体,普及合理膳食、食品安全、心理健康、体育锻炼、合理用药、疫情防控等健康科学知识,提高老年人健康素养。充分利用社区养老服务设施、科普园地、党建园地等阵地为老年人提供健康科普服务。

——**实施银龄科普行动**。制定实施银龄科普行动云南方案,积极开发老龄人力资源,发展壮大老年科技志愿者服务组织,充分发挥老年协会、老科协等组织的作用。组织老科技工作者积极服务社会,吸纳更多优秀老科技工作者加入专家科普报告团、讲师团、院士专家服务站,在社区、农村、校园、企业科普中发挥积极作用。

(五)领导干部和公务员科学素质提升行动

进一步强化领导干部和公务员对科教兴国、创新驱动发展等战略的认识,提高科学决策能力,树立科学执政理念,深入开展“万名党员进党校”活动,坚持党员领导干部理论宣讲制度,强化学习教育培训,推动全省各级领导干部和公务员进一步增强提升治理体系和治理能力现代化的本领,更好服务党和国家事业发展。

——**深入贯彻落实新发展理念**。结合省情特点,完整、准确、全面贯彻新发展理念,切实找准将新发展理念转化为实践的切入点、结合点和着力点,提高领导干部和公务员科学履职水平、构建新发展格局能力,强化对科学素质建设重要性和紧迫性的认识。积极开展领导干部和公务员科普工作,并强化科普评估,增强科普活动成效。

——**加强科学素质教育培训**。围绕高素质专业化干部队伍建设目标,认真贯彻落实《干部教育培训工作条例》、《公务员培训规定》,充分利用学习强国云南学习平台、云岭先锋、云南省干部在线学习学院等平台开设科学素质课程,打造领导干部和公务员提升科学素质的“身边课堂”。在各级党校、行政学院、干部学院培训课程设计中,常态化加强前沿

科技知识和全球科技发展趋势学习,突出科学精神、科学思想培养,增强把握科学发展规律的能力。大力开展面向基层领导干部和公务员,特别是革命老区、民族地区、边境地区、乡村振兴重点地区干部的科学素质培训工作。

——**在公务员录用中落实科学素质要求。**完善公务员录取考核指标体系,将科学信息、重大科技新成果等内容纳入考核录取体系。不断完善干部考核评价机制,在公务员录用考试和任职考察中,强化科学素质、科学思维等要求并有效落实。

三、重点工程

围绕云南高质量发展要求,深化科普供给侧改革,提高供给效能,着力固根基、扬优势、补短板、强弱项,构建主体多元、手段多样、供给优质、机制有效的全域、全时科学素质建设体系,实施5项重点工程。

(一)科技资源科普化工程

建立完善科技资源科普化机制,不断增强科技创新主体科普责任意识,充分发挥科技设施科普功能,提升科技工作者科普能力。

——**建立完善科技资源科普化机制。**鼓励国家、省科技计划(专项、基金等)项目承担单位和人员,结合科研任务加强科普工作。推动将科普工作实绩作为科技人员职称评聘条件,将科普工作纳入相关科技创新基地考核。开展科技创新主体、科技创新成果科普服务评价,引导高校、科研院所、企业和社会组织建立有效的科技资源科普化机制,推动科普事业与科普产业发展,创新发展科普产研载体,组建各类科普产业研究院(所),以“企业+院所”、“基地+人才”等多种模式搭建科普产业新平台。制订出台科普产业发展规划。

——**实施科技资源科普化专项行动。**支持和指导高校、科研机构、企业、创新联盟等开发科普资源、开展科普工作,加强与传媒、专业科普组织合作,及时普及重大科技成果。在有关大学及科研院所中建设一批科学传播专家工作室,分类制订科技资源科普化工作指南。拓展科技基础设施科普功能,鼓励科研院所、大专院校、企业等开发大型科学仪器设备的科普功能,鼓励科研院所、高校实验室等创新基地面向社会开展多种形式的科普活动,鼓励企业设立向公众开放的科普场馆或设施。

——**强化科技工作者的社会责任。**大力弘扬科学家精神,开展在滇科学家学术成长资料采集,举办“我身边的科学家”等宣传推广活动。支持有条件的院士专家工作站、科普教育基地等机构打造科学家精神教育基地,展示科技界优秀典型、生动实践和成就经验,激发社会创新热情和创造活力。加强科研诚信和科技伦理建设,实施“科学大师名校宣传工程”,深入开展科学道德和学风建设宣讲活动,引导广大科技工作者坚守社会责任、自立自强、建功立业,成为践行科学家精神的表率。增强科技人员科普能力,针对经济社会发展特别是科技创新方面热点焦点问题,主动、及时、准确发声。组建科普专家库,引导鼓励

广大科学家、科技工作者发挥自身专业优势,面向社会开展科普创作和科技传播。支持科研工作者将最新研究成果转化为科普产品。鼓励科学家担任科普导师、传媒科学顾问等,参与科技创新教育与科技传播工作。

(二)科普信息化提升工程

提升优质科普内容资源创作和传播能力,推进科普信息化与“数字云南”建设、“一部手机”系列产品等深度融合,建设即时、泛在、精准的信息化全媒体传播网络,服务数字经济、数字政府、数字社会和数字城市建设。

——**实施繁荣科普创作资助计划**。建立健全科普资源共建共享机制,以征集评选等方式加大对优秀原创科普作品的扶持、奖励力度。支持面向科技前沿、面向经济主战场、面向重大需求、面向人民生命健康等重大题材开展科普创作。立足我省民族文化大省、旅游文化大省、全球生物多样性热点地区等优势,大力开发动漫、短视频、游戏等多种形式科普作品,支持科幻作品创作。扶持科普创作人才成长,培养科普创作领军人物。

——**实施全媒体科学传播能力提升计划**。加强对传统媒体和新媒体融合发展的研究及相关科技成果转化,鼓励在户外电子屏、公共交通、楼宇电视、景区景点等各类媒介增加科学传播公益广告内容,实现科普内容多渠道全媒体传播。引导主流媒体等加大科技宣传力度,增加科普内容,增设科普专栏。大力发展新媒体科学传播。加强媒体从业人员科学传播能力培训。促进媒体与大学及科研院所的沟通合作,增强科学传播的专业性和权威性。

——**实施智慧科普建设工程**。加强“科普云南”建设,推进科普与大数据、云计算、人工智能、区块链等技术深度融合,强化需求感知、用户分层、情景应用理念,推动传播方式、组织动员、运营服务等创新升级,充分利用现有资源构建省级科学传播网络平台和科学辟谣平台。推动科普中国优质资源落地应用,完善电子科普橱窗、农村e站、社区e站、校园e站等科普信息化载体建设,与智慧教育、智慧城市、智慧社区等深度融合。推动科普信息员队伍建设,强化科普信息精准推送服务,依托大数据、云计算等技术手段,采集和挖掘公众需求数据,强化科普需求跟踪分析,做好科普知识定向传播。推动优质科普资源向革命老区、民族地区、边境地区、乡村振兴重点地区倾斜。

(三)科普基础设施工程

加强科普基础设施建设,建立政府引导、多渠道投入机制,实现科普资源合理配置和服务均衡化、广覆盖。

——**加强对科普基础设施建设的统筹规划**。将科普基础设施建设纳入各地经济和社会发展规划。完善科技馆、科普基地、科普e站等科普基础设施建设管理的规范和标准,建立健全分级评价制度。推行科技馆登记注册制度和年报制度。鼓励社会资金投入科普基

基础设施建设。探索多元主体参与科普基础设施建设的运行机制和模式,构建科普基地动态管理和长效激励机制,提高科普服务质量和能力。推进符合条件的科技馆免费开放。

——**完善现代科技馆体系**。推动科技馆与博物馆、文化馆等融合共享,构建服务科学文化素质提升的现代科技馆体系。完成云南省新科技馆建设,优化州市级科技馆建设布局,加强对沿边和人口密集县、市、区科技馆建设的支持,逐步实现县级以上实体科技馆全覆盖。建设以实体科技馆为依托和基础,流动科技馆、科普大篷车、农村中学科技馆、乡村科普馆、数字科技馆为拓展和延伸,辐射基层科普设施的现代科技馆体系。对已有的科技类博物馆和大型户外科普场所按照规划分级、分批提升原则进行改造。支持各级科技馆开展科普展教品创新研发,打造科学家精神教育基地、前沿科技体验基地、公共安全健康教育基地和科学教育资源汇集的数字化科普平台。

——**大力加强科普基地建设**。深化全国和省级科普教育基地创建工作,对已有的省级科普基地进行分类提升或淘汰,推动有条件的企事业单位、社会组织因地制宜建设一批具有产业或学科特色的专题科普基地,鼓励和支持各有关行业 and 部门建立科普研学实践基地。开发利用有条件的工业遗产和闲置淘汰生产设施,建设科技博物馆、工业博物馆、安全体验场馆和科普创意园。开发和充实图书馆、文化馆、博物馆、国家公园、自然保护区、风景名胜区、森林公园、地质公园、动植物园、主题公园等场所的科普内容。支持和推动有条件的科研机构、科研设施、高等学校、企业和各级各类科普基地(场馆)向公众免费开放。

(四)基层科普能力提升工程

建立健全应急科普协调联动机制,显著提升基层科普工作能力,基本建成平战结合应急科普体系。

——**建立应急科普宣教协同机制**。完善云南省应急管理综合应用平台等设施的应急科普宣教功能,组建专家委员会。推动各级政府建立应急科普部门协同机制,坚持日常宣教与应急宣传相统一,纳入各级突发事件应急工作整体规划和协调机制。储备和传播优质应急科普内容资源,常态化开展传染病防治、自然灾害应急避险、自采误食有毒野生菌、食用毒性中药材的科学预防和应急处置等主题科普宣教活动。建立应急科普专家队伍,提升应急管理机构和媒体人员的应急科普能力。突发事件状态下,各地各部门密切协作,统筹力量直达基层开展应急科普,及时做好政策解读、知识普及和舆情引导等工作。

——**健全基层科普服务体系**。以新时代文明实践中心(所、站)、党群社区服务中心(站)、农村科技活动室、中小学科技实验室等为阵地,以基层科协“三长”队伍为骨干力量,以志愿服务为重要手段,构建省级统筹政策机制、州市组建资源集散中心、县级组织落实的基层科普服务体系。完善科技志愿服务管理制度,推动学校、医院、科研院所、企业和社会

会组织等组建科技志愿服务队,推进科技志愿服务专业化、规范化、常态化发展。建立完善跨区域科普合作和共享机制,鼓励有条件的地区开展全领域行动、全地域覆盖、全媒体传播、全民参与共享的全域科普行动。大力发展科普旅游,在旅游景点景区宣传中增加科普内容。把科普宣传融入民族节庆活动。深入实施基层科普行动计划,大力开展全国和省级科普示范县、市、区创建活动,持续推进科普示范社区、社区科普大学建设,探索建立基层科普展览展示资源共享机制。

——**深入开展重点科普活动。**广泛开展世界一流“三张牌”、生物多样性、碳达峰碳中和等知识宣传普及,积极开展文化科技卫生“三下乡”、爱国卫生“7个专项行动”、科技活动周、双创活动周、食品安全宣传周、全国科普日、防灾减灾日、公众科学日等活动。不断创新科普活动形式、内容和载体,兼顾不同地域的文化特色,运用多种文化样式和表现形式,注入现代气息和时尚元素,推出更多接地气、有人气的科普活动。增进公众对科技发展的了解和支持。

——**加强科普队伍建设。**推进建立科普人才培养、使用和评价机制,鼓励支持符合条件的科普专业人才申报相应职称评审。大力发展科普场馆、科普基地、科技出版、新媒体科普、科普研究等领域专职科普人才队伍。推动高校设立科普专业,鼓励科研机构、企业设立科普岗位。支持年富力强、实践经验丰富的科技人才从事科普工作,打造一支科普兼职队伍。

(五)科学素质交流合作工程

拓展科学素质建设交流渠道,搭建开放合作平台,丰富交流合作内容,提升开放交流水平。

——**加强对内合作交流。**深入推进与国内知名高校、科研院所交流合作,打造科技科普入滇升级版。拓展科学素质建设交流渠道,积极申报承办国家部委重大科普活动和国内科技人文交流活动。加强青少年、妇女和教育、媒体、文化等领域科技人文交流。开展科学教育、传播、普及省际合作,促进科普产品交流交易。

——**加强对外合作开放。**坚持共商共建共享原则,主动服务和融入“一带一路”建设,充分发挥面向南亚东南亚和环印度洋地区科技创新辐射带动作用,深化公共卫生、绿色发展、科技教育等领域科普交流合作,打造高水平、国际化科普品牌。围绕提升科学素质、促进可持续发展,推动高校院所、企业、社会组织等,聚焦未来发展、粮食安全、能源安全、人类健康、灾害风险、气候变化等重大课题,充分开展科学传播国际交流。

四、组织实施

(一)组织保障

省人民政府负责领导《云南省全民科学素质行动实施方案(2021—2025年)》(以下简

称《实施方案》)落实工作,将公民科学素质发展目标纳入经济和社会发展规划,加强《实施方案》实施工作的督促检查。有关部门和单位将《实施方案》有关任务纳入有关规划和计划,充分履行工作职责。省科协发挥综合协调作用,做好沟通联络,会同有关方面共同推进全省科学素质建设工作。

各级政府负责领导当地《实施方案》落实工作,把科学素质建设作为经济社会发展的一项重要任务,纳入本地总体规划,列入年度工作计划,纳入目标管理考核。各级科协牵头推进《实施方案》落实工作,完善科学素质建设工作机制,会同有关部门和单位全面推进本地科学素质建设工作。

(二)机制保障

完善目标责任机制。省人民政府与各州、市人民政府签订科学素质建设目标责任书,形成逐级负责、层层落实的工作局面。

完善表彰奖励机制。根据国家有关规定,对在科学素质建设中作出突出贡献的集体和个人给予表彰和奖励,加大“云南省科学技术普及奖”表彰力度。

完善监测评估体系。组织开展年度检查,确保工作任务和目标落实。适时开展公民科学素质监测评估,及时掌握各州、市科学素质建设工作情况。

(三)条件保障

加强政策支撑。研究科普专业技术职称评定工作,探索将科普人才列入各级各类人才奖励和资助计划。

加强理论研究。围绕新科技新应用带来的科技伦理、科技安全、科学谣言等方面,开展科学素质建设理论与实践研究。加强科学素质统计分析,深入开展科普对象、手段和方法等研究,打造科学素质建设高端智库。

加强经费保障。各级政府要将科普经费按照标准纳入财政预算。有关部门和单位要统筹考虑和落实科普经费。提倡个人、企业、社会组织等设立科普基金,资助科普项目,开展科普服务。

五、工作进度

启动实施。各地、有关部门和单位要做好《实施方案》的宣传、落实工作。

全面实施。2021—2024年,加强组织领导,加大投入力度,抓好监测评估,针对薄弱环节,解决突出问题,着力推进各项重点任务全面完成。

总结评估。2025年,组织开展终期检查,对“十四五”期间科学素质建设工作进行全面总结和评估。

云南省人民政府关于印发云南省推动制造业 高质量发展若干措施的通知

云政发〔2022〕36号

各州、市人民政府，省直各委、办、厅、局：

现将《云南省推动制造业高质量发展若干措施》印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

2022年6月22日

（此件公开发布）

云南省推动制造业高质量发展若干措施

为深入贯彻落实习近平总书记考察云南重要讲话精神,推动传统制造业转型升级,加快发展先进制造业,深入推进产业强省建设,奋力实现“十四五”末工业增加值占地区生产总值比重显著提高的发展目标,制定以下措施。

一、推动区域协同联动发展

(一)培育一批标志性产业链。着力延伸产业链,优化提升价值链,畅通稳定供应链,强化产业链上下游协作,推动金融链、人才链、政策链、创新链等多链融合,加快培育生物制品、现代中药、绿色食品加工、烟草、绿色铝、绿色硅光伏、绿色硅化工、有色金属新材料、稀贵金属新材料、石油化工、精细磷化工、新能源电池、先进装备制造、电子信息等标志性产业链。制定产业链三年行动方案,“一链一策”制定政策措施支持重点产业链发展。加强产业链招商,紧盯产业链核心企业和配套企业,引进一批产业链关键环节、投资规模大、科技含量高、发展前景好的重大项目。加强人才、科技、土地、林地、环评等五个要素保障,支持建设一批对全省制造业高质量发展具有示范引领作用的产业链延链补链强链重大项目,强化投资激励,每年遴选一批总投资2亿元以上的典型项目,按照上一年度固定资产投资额给予1%—5%,且不高高于3000万元的事后补助。

(二)打造一批先进制造业集群。坚持产业集群化发展,支持州市、省级以上开发区围绕产业链和产业集群开展区域合作,统筹推动州市制造业差异、特色、协同、联动发展,制定全省产业结构调整和产业转移指导目录,坚决避免产业同质化和不良竞争。加大对集群承载重点开发区、重大项目和重点生产性服务业项目的支持力度,依托省级以上开发区,着力打造先进装备制造、新材料、生物医药、电子信息、绿色铝、绿色硅、绿色化工等一批省级先进制造业集群,力争打造稀贵金属新材料、生物医药国家先进制造业集群。对在省级制造业集群竞赛中胜出的新型工业化产业示范基地,统筹省级制造业高质量发展专项资金连续3年予以支持,用于集群内的重点项目、公共服务以及集群促进机构建设。持续支持新型工业化产业示范基地发展,加强年度发展质量评价和动态管理,对连续2年发展质量评价为两星及以下的省级新型工业化产业示范基地撤销授牌。支持省级以上开发区培育创建省级和国家级新型工业化产业示范基地。

二、提升开发区发展水平

(三)推动开发区集中成片开发。科学规划开发区(功能区)建设用地,加强工业用地

管理,划定工业用地保护红线。加快省级以上开发区规划编制审批工作,涉及整合的园区可分别编制规划,国土空间规划批复前,工业用地保障按过渡期政策执行。先期试点支持10个省级以上开发区开发建设2平方公里以上基础设施配套完善的产业承载区域,加快推进省级以上开发区集中成片开发。省级以上开发区范围内可单独编制成片开发方案,按照成片开发方案编制要求和程序报审,对承载制造业项目的成片开发方案用地可不对应具体建设项目。进一步压实州、市、县、区工业用地保障的主体责任,持续推进批而未供和闲置土地处置,盘活存量建设用地,加强开发区节约集约用地,积极推行并支持建设多层高标准厂房,充分利用地下空间。

(四)加快开发区审批制度改革。以省级以上开发区审批制度改革为重点,开展制造业领域营商环境提升行动,大力营造一流营商环境。依法依规推行“容缺受理+并联审批”等工业项目审批机制,着力破解项目审批环节多、耗时长等问题。其中涉及优化提升后保留的园区,在新编制的开发区规划未审查通过前,有效期内的原有园区规划,可作为相关项目环评审批的依据。加快推行开发区区域评估报审制度,以省级以上开发区为重点,组织对压覆重要矿产资源、环境影响评价、节能评价、地质灾害危险性评估等涉及工业项目建设的事项进行区域评估,形成并公开区域评估成果。行政审批部门直接使用相关区域评估成果,对符合承诺制适用条件的工业项目开展审批,加强事中事后监管。对区域评估成果不能满足相关要求的特殊项目,可单独进行评估或补充。突出固定资产投资强度、容积率、单位能耗、单位排放、亩均税收等指标,以集中成片开发的省级以上开发区为重点,加快推行新增工业用地“标准地”出让,2022年在昆明、红河、文山选取部分有条件的省级以上开发区,开展新增工业用地“标准地”出让试点,2025年省级以上开发区“标准地”出让规模达到60%以上。

(五)加强开发区动态管理。加强省级开发区动态管理,建立考核评价机制,对考核不达标的,按程序撤销省级开发区认定。在符合县级国土空间规划的基础上,严守生态保护红线、永久基本农田、城镇开发边界三条控制线,聚焦制造业发展,综合考量资源、环境、生态等因素,因地制宜设立20个州市级制造业功能区,由州、市人民政府组织科学论证,集中选址,合理规划,方案报省直有关部门备案,符合产业政策等要求的制造业项目落地过程中,各地各部门予以认可,发展所需各类要素由州、市人民政府统筹自行解决。经过一段时期,发展规模、质量、效益突出的制造业功能区,可申请认定省级开发区和省级新型工业化产业示范基地。

(六)推动制造业向开发区集中。推动制造业项目和企业入园发展,原则上新建制造业项目和新办制造业企业都要集中建在开发区(功能区),有序引导开发区外制造业企业进入开发区(功能区),鼓励园中园等创新发展模式。按照“要素跟着项目走”的原则,推动

各类要素向开发区(功能区)集中。对资源、环境、地质、工艺等条件有特殊要求,确需在开发区(功能区)外建设的工业项目,重大工业项目由省工业和信息化厅会同省直有关部门和有关州、市人民政府科学论证选址,一般项目由州、市人民政府科学论证选址。

三、持续培育优质制造业企业

(七)实施规上工业企业倍增行动。加快工业项目投产纳规,推动规下工业企业“小升规”,稳住存量规上工业企业“防退规”,持续加大招商引资力度,鼓励三次产业中工业生产活动占比较大的企业纳入工业统计范围,引导涉工业企业转化。省级制造业高质量发展专项资金及各类产业项目资金,对符合条件的年度新建规模以上工业企业予以支持。鼓励各地因地制宜采取有效措施支持企业“入规”后的持续发展。

(八)梯度培育优质企业。招引一批制造业龙头企业,培育一批产业链骨干企业,培育一批国家级、省级制造业单项冠军企业,国家级、省级专精特新“小巨人”企业和云南省专精特新“成长”企业,支持大企业联合中小企业推动供应链整合和创新能力共享,推动形成大中小企业梯度成长和融通发展的格局。每年遴选支持一批优质制造业企业,持续加大对高技术产业和战略性新兴产业领域制造业企业的扶持力度,培育一批制造业高新技术企业以及境内外新上市企业。支持制造业企业通过“互联网+”等新模式,加大品牌打造和市场推广力度,持续拓展国内外市场,积极引导并促进新能源汽车、绿色食品、大健康产品、智能终端等工业产品消费升级,培育一批优质工业产品和制造业品牌。

(九)切实降低企业成本。支持实施一批物流基础设施、制造业物流信息化、供应链一体化,制造业重点领域大宗原料内运和精深加工产品外运等物流降成本示范项目。积极培育多式联运经营主体,对以公铁、公铁海等多式联运方式和绿色低碳运输方式,组织开行国际货运、铁路直达等运输效率提升明显并形成示范带动作用的制造业企业和物流企业,给予运费补助。根据《西部地区鼓励类产业目录》确保符合税收优惠条件的制造业企业“应享尽享”,全面落实制造业企业研发费用税前加计扣除比例100%、先进制造业企业增值税增量留抵退税及中小微企业减税缓税政策。加快推进增量配电改革,支持更多制造业企业参与电力市场化交易,加大能效提升激励。支持一批制造业企业融资降成本项目,鼓励金融机构针对制造业开发专项金融产品。

四、加快推动制造模式转型

(十)深入推进产业基础再造。加大科技创新项目支持力度,加快云南实验室建设,为全省制造业高质量发展提供科技支撑。每年支持实施一批提升产业基础高级化、产业链现代化水平的科技攻关和重大创新成果产业化项目。加大创新平台建设支持力度,持续支持培育一批省级以上制造业创新中心、企业技术中心、工业设计中心、产业技术基础公共服务平台和技术创新示范企业。支持推广应用一批首台(套)装备、首批次材料

等新产品。

(十一)加快推进企业技术改造。持续推动生产换线、设备换芯、机器换人,加快存量企业技术改造升级,每年支持实施一批制造业重大技术改造项目。鼓励和支持传统优势产业的产能在符合行业发展规划、产业布局和产业政策等要求的基础上,实施一批节能降耗、治污减排、提升工艺技术装备水平等方面的技术改造项目。遏制“两高”项目盲目发展,综合运用产业政策、阶梯电价等手段,倒逼重点行业转型升级,加快淘汰落后工艺、设备、技术,依法依规关停退出一批能耗、环保、质量和安全不达标的落后产能。

(十二)加快推进数字化转型。加快布局建设一批新型基础设施,提升和完善全省工业互联网体系。开展制造业企业数字化转型能力评估,加快推进新一代信息技术和制造业融合发展。支持打造一批工业互联网基础平台、行业应用平台、特色专业化平台和公共服务平台,为制造业数字化转型提供支撑。围绕制造业降本提质增效、绿色节能降碳、安全生产等重点领域,开展企业数字化改造工程,每年在重点行业打造10个数字化标杆和一批数字化转型示范项目,支持开展一批5G全连接工厂和“5G+工业互联网”应用示范项目建设,组织开展信息化与工业化融合管理体系贯标。

(十三)加快推进智能制造。进一步推进工业互联网融合创新应用,大力发展智能化制造、网络化协同、服务型制造、个性化定制、数字化管理等先进生产管理模式。每年支持实施一批省级工业互联网融合创新示范项目,培育一批国家级、省级智能制造标杆企业,支持建设一批数字车间、无人工厂、智慧工厂、智慧园区,开展一批智能制造系统解决方案和三次产业融合“智慧+”示范项目建设。

(十四)加快发展服务型制造。推进制造业和现代服务业融合发展,支持制造业向产业链两端高附加值生产服务拓展延伸,支持有条件的企业从生产制造为主向“制造+服务”转型。每年支持建设一批省级服务型制造示范企业、项目、平台,培育一批国家级服务型制造示范企业、项目、平台。

(十五)加快推进绿色制造。贯彻落实碳达峰碳中和发展要求,编制工业领域碳达峰行动方案,深入推动创建国家绿色能源与绿色制造融合发展示范区。探索建立制造业产品碳足迹认证体系,支持省内企业积极参与国际、国内行业标准制定及国际绿色产品认证。优化能耗“双控”工作措施,加强工业产品能耗强度管控,分类推进行业节能降碳工作,逐步向碳排放和能耗强度“双控”转变。支持实施一批绿色铝材、绿色硅材、新能源电池、资源综合利用、节能环保装备制造、节能环保材料、节能降碳改造等重点投资项目。对行业引领性企业在我省落地建设的绿色硅材和绿色铝材精深加工重大项目,按“一事一议”方式给予财政资金支持,不断拓展硅光伏、硅化工和硅电子产业链,持续提高绿色铝就地转化率。加快绿色制造体系建设,支持建设一批省级以上绿色工厂、绿色园区、绿色供

应链管理企业和省级绿色低碳产业园区,开发一批国家级绿色设计产品,培育创建一批综合利用行业规范企业、云南省清洁生产合格企业,国家级和省级能效“领跑者”企业。

五、强化重点要素保障

(十六)加强能源要素保障。加快形成“风光水火储”一体化的能源格局,布局建设一批园区和重点项目电力基础设施配套项目,持续稳定保障工业用能,推动光伏电站、储能电站等电力设施建设与硅光伏、新能源电池和电力装备等制造业融合发展。严控高能耗、低附加值的行业产能总量,加强工业高能耗行业的节能审查、工业领域监测和节能监察。坚持效益优先,根据度电工业产值和度电工业增加值,分类制定全省工业用电指导目录,优先保障投入产出比高的企业生产运行。深入落实国家发展改革委关于电解铝行业阶梯电价的政策要求,推动电解铝行业持续提升能源利用效率、降低碳排放强度,推动绿色铝产业向绿色低碳、精深加工、高附加值方向发展。

(十七)加强人才要素保障。成立云南省制造业高质量发展专家咨询委员会,加强政策理论研究和智力支持。大力实施云南省“兴滇英才支持计划”,探索“飞地”人才、“候鸟”人才等柔性人才引进方式,培养、引进一批先进制造业领域急需紧缺人才和创新团队。提升企业家及企业经营管理人才社会荣誉,建立优秀企业家及高层次企业经营管理人才社会服务绿色、优先通道,营造全社会尊重企业家氛围。完善并提高国有企业经营管理人才、科研人员及技术工人激励机制和水平。立足全省制造业发展需求,加快建设一批职业(技工)院校和特色专业,加大对职业(技工)院校支持力度,完善订单式培养和联合培养体系,打造高技能产业人才队伍。对职业(技工)院校围绕我省制造业重点产业发展需求,与省内开发区或规模以上工业企业合作开展人才培养,合作建设学生实训基地的,经审核认定给予不低于500万元补助。

(十八)加大财政资金投入。统筹安排用于省级工业和信息化发展的专项资金,设立省级制造业高质量发展专项资金,按照“资金跟着项目走”的原则,不断完善省级财政资金项目竞争性遴选机制,重点支持产业基础再造、技术改造、数字化转型、智能制造、绿色制造和服务型制造,加快培育制造业优质企业,打造特色优势产业链和先进制造业集群,系统支持制造业高质量发展。不断创新和完善省级中小企业发展专项资金使用方式,积极支持中小企业发展。积极争取中央专项资金,支持一批产业链关键环节和重大技术改造项目建设。

(十九)拓宽制造业融资渠道。积极争取地方政府新增专项债券,支持符合条件的开发区(功能区)基础设施项目建设。支持符合条件的制造业优质企业通过发行企业债券直接融资;加强挂牌、上市引导服务和支持力度,推动高技术和成长型制造业企业通过多层次资本市场直接融资。加强银政企对接合作,建立制造业产融合作企业“白名单”,完善多

方协作机制和项目推送机制,按照自主审贷的原则,推动金融机构实施差异化信贷政策,加大对制造业的融资支持力度。以事后奖补方式支持直接服务中小微企业且收费较低的担保机构发展,推动担保机构加大对中小微企业融资担保和再担保力度。支持省内制造业企业立足能源和资源优势,以资源换资本、以资源换市场,开展以商招商,加强产业链上下游合作,共同投资建设一批技术含量高、产品附加值高的重点项目。研究设立省级制造业高质量发展基金和中小企业发展基金,撬动社会资本进一步向实体经济汇集。

六、完善制造业发展工作机制

(二十)加强组织领导。成立省长任组长、分管副省长任副组长的云南省制造业高质量发展领导小组,办公室设在省工业和信息化厅,统筹推进全省制造业高质量发展,研究实施全省制造业发展重大政策、重大事项及重大项目,建立并完善政策措施实施效果第三方评估机制,强化结果应用,推动各项政策措施落地见效。全面推行重点产业链“链长制”,按照重点产业链一个省领导、一个工作专班、一个工作方案、一个专家团队、一个配套政策,建立“五个一”工作机制,强化重点州、市产业链发展的主导作用,统筹重点产业链招商,推动重点产业链延链补链强链。州、市人民政府应结合实际,加强组织领导,统筹推进州、市制造业高质量发展。

(二十一)完善项目推进机制。坚持“大抓招商、大抓项目”的导向,确保制造业高质量发展各项任务落实到具体项目上。持续加大招商引资力度,加强重大项目谋划储备,以制造业产业链延链补链强链为重点,建立完善省、州市两级工业和信息化重大项目库,实施清单化和动态管理,强化项目从招引落地到投产运营的全流程服务和保障。进一步完善省级工业和信息化重大项目综合协调工作机制,以月调度例会、半年推进会、定期通报、清单销号、动态调整和年度考核为抓手,切实解决存在的问题,全力推动省级重大项目落地建设。对省级工业和信息化重大项目,环境影响评价及节能审查等工作优先靠前服务,建设用地、林地、能耗等要素应保尽保。各州、市人民政府应参照建立相应的工作机制,精准调度协调,全力推动省、州市两级工业和信息化重大项目落地建设。以项目招引、管理、实施及要素保障为重点,常态化开展并加强省、州市、县三级工业发展系统性培训。

(二十二)强化正向激励。深入开展作风革命效能革命,牢固树立“今天再晚也是早、明天再早也是晚”的效率意识,坚持项目工作法、一线工作法、典型引路法,坚持“大干大支持,不干不支持”的发展导向,进一步强化制造业高质量发展的州、市主体责任和省级以上开发区主阵地,充分调动州、市和省级以上开发区发展积极性。对上一年度真抓实干,制造业高质量发展成效明显的州、市和省级以上开发区,在专项资金及要素指标方面给予倾斜支持,并在全省范围内通报表扬。按照规定开展工业发展杰出贡献奖评选表彰。加强宣传和氛围营造,持续优化营商环境,推广一批可复制的典型经验做法。

云南省人民政府令

第 224 号

《云南省科学技术奖励办法》已经 2022 年 8 月 30 日第十三届云南省人民政府第 167 次常务会议通过,现予公布,自 2022 年 12 月 1 日起施行。

省 长:王子波
2022 年 9 月 6 日

云南省科学技术奖励办法

第一条 为了奖励在科学技术进步活动中做出显著贡献的个人、组织,调动科学技术工作者的积极性和创造性,促进科学技术进步,建设创新型云南,推动高质量发展,根据《国家科学技术奖励条例》、《云南省科学技术进步条例》,结合本省实际,制定本办法。

第二条 省人民政府设立下列云南省科学技术奖:

- (一)云南省科学技术杰出贡献奖;
- (二)云南省自然科学奖;
- (三)云南省技术发明奖;
- (四)云南省科学技术进步奖;
- (五)云南省国际科学技术合作奖。

云南省科学技术杰出贡献奖、云南省国际科学技术合作奖不分等级。云南省自然科学奖、云南省技术发明奖、云南省科学技术进步奖分为一等奖、二等奖、三等奖3个等级;对做出特别重大的科学发现、技术发明或者创新性科学技术成果的,可以授予特等奖。

第三条 云南省科学技术奖励工作坚持党的领导,贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,培育和践行社会主义核心价值观,维护奖励的公正性、严肃性、权威性和荣誉性。

云南省科学技术奖用于奖励对本省科学技术进步做出显著贡献的个人、组织。其提名、评审和授予,不受任何组织或者个人干涉。

第四条 省科学技术行政部门负责云南省科学技术奖相关规则的制定,评审活动的组织、服务和管理工作的。

云南省科学技术奖励应当实施绩效管理,具体管理办法由省财政部门会同省科学技术行政部门制定。

第五条 省人民政府设立省科学技术奖励委员会,负责云南省科学技术奖的审定工作,其日常工作由省科学技术行政部门承担。

省科学技术奖励委员会由本省著名专家、学者和有关行政部门的领导组成,组成人员15至18名。其中主任委员1名、副主任委员1至2名、秘书长1名、其他委员12至14名。

省科学技术奖励委员会的组成人员人选由省科学技术行政部门提出,报省人民政府批准。

省科学技术奖励委员会的组成人员实行聘任制,每届任期3年。

第六条 省科学技术奖励委员会聘请有关方面的专家、学者和有关行政部门的人员组成专业评审委员会和监督委员会,分别负责省科学技术奖的专业评审和监督工作。

评审专家与候选者、候选项目有利害关系,可能影响评审公平、公正的,应当回避。

第七条 云南省科学技术杰出贡献奖授予符合下列条件之一的中国公民:

(一)在科学技术前沿取得重要突破或者在科学技术发展中有重要建树,对推动科学技术进步做出杰出贡献的;

(二)在科学技术创新、科学技术成果转化和高技术产业化中,创造重大经济效益、社会效益、生态环境效益或者对维护国家安全做出重大贡献的。

第八条 云南省自然科学奖授予在基础研究和应用基础研究中阐明自然现象、特征和规律,做出重要科学发现的个人。

前款所称重要科学发现,应当具备下列条件:

(一)前人尚未发现或者尚未阐明;

(二)具有重大科学价值;

(三)得到国内外自然科学界公认。

自然科学奖应当注重前瞻性、理论性。

第九条 云南省技术发明奖授予运用科学技术知识做出产品、工艺、材料、器件及其系统等重要技术发明的个人。

前款所称重要技术发明,应当具备下列条件:

(一)前人尚未发明或者尚未公开;

(二)具有先进性、创造性、实用性;

(三)具有自主知识产权;

(四)经实施,创造显著经济效益、社会效益、生态环境效益或者对维护国家安全做出重要贡献,且具有良好的应用前景。

技术发明奖应当注重原创性、实用性。

第十条 云南省科学技术进步奖授予完成、应用和推广创新性科学技术成果,为推动科学技术进步和经济社会发展做出重要贡献的个人、组织。

前款所称创新性科学技术成果,应当具备下列条件:

(一)技术创新性突出,技术经济指标先进;

(二)经应用和推广,创造显著经济效益、社会效益、生态环境效益或者对维护国家安全做出重要贡献;

(三)在推动行业科学技术进步等方面有重大贡献。

科学技术进步奖应当注重创新性、效益性。

第十一条 云南省国际科学技术合作奖授予符合下列条件之一的外国人或者外国组织：

- (一)同在本省的中国公民或者组织进行合作研究、开发,取得重大科学技术成果的;
- (二)向在本省的中国公民或者组织传授先进科学技术、培养科技人才,成效特别显著的;
- (三)为本省开展国际科学技术交流与合作做出重要贡献的。

第十二条 云南省科学技术奖实行提名制度,不受理自荐。候选者由下列个人或者单位提名：

- (一)国家最高科学技术奖获得者、中国科学院院士、中国工程院院士、云南省科学技术杰出贡献奖获得者;
- (二)省级有关部门,州、市人民政府;
- (三)省科学技术行政部门确认并公布的专家、学者、组织机构。

提名者应当严格按照规定的程序和要求提名,对提名材料的真实性和准确性负责,并承担相应责任。

第十三条 在科学技术活动中有下列情形之一的,相关个人、组织不得被提名或授奖：

- (一)危害国家安全、损害社会公共利益、危害人体健康、违反伦理道德的;
- (二)科研不端或者其他失信行为并且处于惩戒期内的;
- (三)未依法取得相关行政许可的;
- (四)知识产权和科学技术成果存在争议的;
- (五)主要科学技术成果已经获得国家或者省部级科学技术奖的;
- (六)对被提名科学技术成果无实质性贡献的;
- (七)国家或者本省规定的其他情形。

第十四条 云南省科学技术奖提名和评审的规则、程序和结果等信息向社会公布,接受社会监督。

对涉及国家安全的保密项目和涉及商业秘密、个人隐私的项目,应当采取保密措施,加强项目内容的保密管理,依法在适当范围内公布。

第十五条 省科学技术行政部门应当自提名工作截止之日起15日内完成提名材料的形式审查,并将审查合格的项目名称、候选人、候选单位等事项向社会公示15日,对提出的异议进行调查处理,在公示结束后组织有关专家初评,将初评结果提交专业评审委员会评审。

第十六条 专业评审委员会通过评审,提出各奖种获奖者、奖励类别及等级的建议。监督委员会根据有关规则,对评审过程和结果进行监督并提交报告。

第十七条 省科学技术奖励委员会根据专业评审委员会的建议和监督委员会的报告,对拟获奖人选、项目、类别及等级进行审定,并将相关事项向社会公示30日。

省科学技术行政部门应当对提出的异议进行调查,形成处理意见,提交省科学技术奖励委员会审定,并将处理结果书面反馈有关单位和个人。

第十八条 公示及异议处理结束后,省科学技术行政部门对省科学技术奖励委员会审定的获奖人选、项目、类别及等级进行审核后,报省人民政府批准。

第十九条 云南省科学技术杰出贡献奖每年授予人数不超过1名。

云南省自然科学奖、云南省技术发明奖和云南省科学技术进步奖每年奖励项目总数不超过200项。其中特等奖不超过4项,一等奖不超过25项,二等奖不超过60项。

云南省国际科学技术合作奖每年奖励项目不超过5项。

第二十条 云南省科学技术杰出贡献奖由省长签署并颁发证书和奖金。奖金数额400万元,其中100万元属获奖者个人所得,300万元由获奖者用作科学技术研究经费。

云南省自然科学奖、云南省技术发明奖、云南省科学技术进步奖由省人民政府颁发证书和奖金。奖金数额分别为:特等奖30万元,一等奖20万元,二等奖10万元,三等奖5万元。

云南省国际科学技术合作奖由省人民政府颁发证书。

第二十一条 云南省科学技术奖奖金归获奖个人、团队成员所有,依法免纳个人所得税。

第二十二条 云南省科学技术奖的奖励经费列入省级预算。

奖励项目数量、奖金标准需要调整时,由省科学技术行政部门会同省财政部门拟定调整方案,报省人民政府批准后执行。

第二十三条 评审委员、评审专家存在违反学术道德和评审纪律等行为的,取消其评审委员、评审专家资格。情节严重的,通报有关部门按照有关规定给予处理。

第二十四条 获奖者剽窃、侵占他人的发现、发明或者其他科学技术成果的,或者以其他不正当手段骗取云南省科学技术奖的,由省科学技术行政部门报省人民政府批准后撤销奖励,追回证书和奖金,并通报有关部门按照有关规定给予处理。

第二十五条 提名者提供虚假数据、材料,协助他人骗取云南省科学技术奖的,省科学技术行政部门暂停或者取消其提名资格。情节严重的,通报有关部门按照有关规定给予处理。

第二十六条 违反本办法第二十三条、第二十四条、第二十五条规定,存在科研诚信

严重失信行为的,按照有关规定实施联合惩戒。

使用云南省科学技术奖名义牟取不正当利益的,由有关部门按照国家和本省的规定给予处理。

第二十七条 省科学技术奖的候选者、获奖者、评审委员、评审专家和提名者涉嫌违反其他法律、法规的,省科学技术行政部门应当通报有关部门依法给予处理。

第二十八条 参与云南省科学技术奖评审组织工作的人员在评审活动中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的,依法给予处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第二十九条 鼓励社会力量按照有关规定设立科学技术奖。省科学技术行政部门应当对社会力量设立科学技术奖的有关活动进行指导、服务和监督管理。

社会力量设立科学技术奖的,在奖励活动中不得收取任何费用。

第三十条 本办法自2022年12月1日起施行。2009年12月10日云南省人民政府令第157号公布的《云南省科学技术奖励办法》同时废止。

省委办公厅、省政府办公厅 印发《创新驱动高质量发展29条措施》

云办发〔2021〕36号

为深入贯彻习近平总书记关于科技创新的重要论述和考察云南重要讲话精神,全面贯彻落实党中央、国务院关于创新驱动高质量发展的决策部署,进一步深化科技体制改革,营造良好创新生态,加快创新型云南建设,推动我省高质量发展,制定以下措施。

一、加强创新平台载体建设,打造领先科技力量

(一)布局建设一批云南实验室,实行创新自主决策制、实验室主任负责制,在科研项目立项、过程管理、项目验收、经费使用等方面充分赋予自主权。云南实验室可按规定自主评审正高级职称,自主设立的科研项目视同省科技计划项目。

(二)对获国家批复或省委、省政府批准建设的重大科技基础设施,采取“一事一议”方式,由省和所在州(市)参照共同财政事权落实经费、土地、人才等要素保障,符合条件的列入省基本建设投资计划或“四个一百”重点项目计划予以支持。对新获批建设的国家重点实验室、国家技术创新中心、国家工程研究中心、国家企业技术中心、国家制造业创新中心、国家临床医学研究中心等创新平台,给予一定经费补助,优先支持申报国家和省科技计划项目。

(三)对新获批的国家级高新技术产业开发区,给予一次性最高1000万元研发经费支持。对进入全国排名前40名的国家级高新技术产业开发区给予一次性1000万元研发经费支持;对年度排名提升10位以上的国家级高新技术产业开发区给予一次性500万元研发经费支持。鼓励国家级和省级高新技术产业开发区管委会与所在州(市)政府、省级科技主管部门设立科技创新联合资金。鼓励州(市)对高新技术产业开发区给予一定奖补经费。

(四)国内外知名高校、科研机构、医疗卫生机构、世界500强企业、中央企业等来滇新设立的研发总部、区域研发中心或高水平研究院等,认定为新型研发机构并评估为优秀的,给予一次性最高1000万元奖补。

二、强化企业主体地位,提升企业创新能力

(五)企业单独建设或联合高校、科研院所、医疗卫生机构建设的产业创新平台,企业投资超过3000万元(含)的,直接享受省级科技创新平台有关支持政策。

(六)规模以上企业新设立研发机构,且企业研发投入占营业收入比重超过1.5%(含)的,给予一次性后补助经费30万元。

(七)符合促进新型研发机构发展扶持政策的研发机构,可给予经费补助,年度最高800万元,实行负面清单管理,赋予更大经费使用自主权。除特殊规定外,财政资金支持产生的科技成果及知识产权由新型研发机构依法取得、自主决定转化及推广应用。

(八)对州(市)从省外引进落地的有效期内国家高新技术企业,按其投资额的2倍计算招商引资任务完成额度。对整体迁入我省的有效期内国家高新技术企业,给予一次性经费补助30万元。省外国家高新技术企业、创新团队和技术成果持有人来滇设立的科技型企业,直接纳入我省高新技术企业培育库进行培育。支持双创孵化载体加强高新技术企业培育工作,双创孵化载体培育的企业首次被认定为高新技术企业的,每认定1家奖励双创孵化载体5万元,每家双创孵化载体每年最高奖励100万元。

(九)扩大创新券支持范围,重点支持科技型中小企业使用创新券购买高价值发明专利进行转化,符合条件的按照技术转让合同金额的50%进行兑付,每家企业每年兑付创新券不超过30万元。

(十)将国有企业科技创新成效纳入企业负责人经营业绩考核范围。提高国有企业科技创新考核权重,将研发投入视同利润,年度增量部分按150%加计考核。

三、加大创新人才引进和培养力度,激发人才创新活力

(十一)支持省科技计划项目承担单位实行高层次科技人才项目工资制,对急需紧缺、业内认可、业绩突出的极少数高层次科技人才探索实行年薪制,其薪酬在所在单位绩效工资总量中单列,相应增加单位当年绩效工资总量。

(十二)支持科研人员在保证履行好岗位职责、完成本职工作的前提下,经所在单位同意兼职开展科研、专业课教学活动,可按规定或协议约定取得合法兼职报酬。

(十三)围绕国家重大战略需求和我省重点产业、领域科技发展需求,遴选国内外顶尖科学家,给予持续稳定的科研经费支持,在确定的重点方向、重点领域、重点任务范围内,由领衔科学家自主确定研究课题,自主选聘科研团队,自主安排使用科研经费。

(十四)加大对青年人才科研项目资助力度,鼓励青年人员在重大科技攻关中、在重要岗位上历练。新建省级重点实验室的主任、副主任,原则上45岁以下的人员不低于50%。提高青年科技人才牵头承担科技计划项目的比例,新立项的基础研究项目由35岁以下人员牵头承担的不低于35%,支持45岁以下青年科技人才牵头组建团队承担重大科技专项和重点研发项目。加大35岁以下省中青年学术和技术带头人后备人才及技术创新人才培养对象的选拔力度。省科学技术奖加强对作出突出贡献的40岁以下优秀青年科研人员的奖励。

(十五)我省高校、科研院所和医疗卫生机构等结合本单位发展阶段、类型定位、承担任务、人才结构、所在地区、现有绩效工资实际发放水平(主要依据上年度事业单位工资统计年报数据确定)、财务状况特别是财政科研项目可用于支出人员绩效的间接费用等实际情况,向主管部门申报动态调整绩效工资水平,主管部门综合考虑激发科技创新活力、保障基础研究人员稳定工资收入、调控不同单位(岗位、学科)收入差距等因素审批后报省级人力资源社会保障、财政部门备案。分配绩效工资时,要向承担国家和省级科研任务较多、成效突出的科研人员倾斜。

(十六)鼓励从事科技成果转移转化、领办科技型企业的创新创业人才申报专业技术职称,取得显著经济效益、作出重大贡献的可直接申报高级专业技术职称。

(十七)我省高校、科研院所和医疗卫生机构等承担的单项到位经费超过100万元的横向科研项目,在人才评价、职称评聘、业绩考核、科技奖励等方面视同省科技计划项目。

(十八)对自然指数排名前100位高校和科研院所毕业的博士、ESI全球前1‰学科毕业的博士来滇从事科学研究、技术开发的,直接给予省基础研究面上项目支持。

(十九)支持外籍科学家申报省科技计划项目,除涉及国家安全等特殊情况下,鼓励外籍科学家依托在云南省注册的内、外资独立法人机构,领衔和参与申报省科技计划项目,通过公平竞争承担研发任务。作为项目(课题)负责人的外籍科学家,应按要求与境内机构签订聘用合同;各类科技计划在形式审查、立项评审等各个环节对申报项目的不同国籍人员一视同仁。探索省科技计划项目经费跨省使用,完善财政科研资金跨省使用管理机制,保障资金高效、规范使用。

(二十)对科研人员因公出国(境)开展国际合作与交流的管理应与行政人员有所区别,对为完成科研项目任务目标、从省科技计划项目经费中列支费用的国际合作与交流按业务类别单独管理,根据实际需要开展工作。从省科技计划项目经费中列支的国际合作与交流费用不纳入“三公”经费统计范围,不受零增长要求限制。

(二十一)赋予我省高校、科研院所和医疗卫生机构等在科研活动中的内设研发机构设置、学科布局、编制使用、高层次人才招聘、内部岗位设置、职称评审、岗位聘用、内部薪酬分配、科研辅助人员聘用及劳务费标准确定、科技成果转化收益处置等更多自主权。

四、强化区域创新,促进科技成果转移转化

(二十二)各州(市)、县(市、区)党委和政府每年年底前,要向上级党委和政府报告落实创新驱动发展情况。把研发投入强度纳入省对州(市)年度考核的指标体系,加大考核权重。开展县域创新能力监测评价,每年发布监测评价报告,根据各地区创新能力争先进位情况给予财政奖补。

(二十三)支持昆明市依靠科技创新实现高质量发展。建立省市一体化科技创新协同

机制,省市共同投入资源、共同凝练重大科技需求、共同设计重大科技任务、共同实施重大科技项目,实现科技型企业培育、科技创新平台建设、高端创新人才培引、科技成果转移转化、科技招商一体化。

(二十四)我省高校、科研院所正职,所属单位中担任法定代表的正职领导,是科技成果主要完成人或对科技成果转化作出重要贡献的,可以按照促进科技成果转化法的规定获得现金奖励;领导班子其他成员、所属单位其他领导人员和内设机构领导人员的科技成果转化,可以获得现金奖励或股权激励,获得股权激励的领导人员不得利用职权为所持股权的企业谋取利益。

(二十五)科技成果转化所获收益可按照法律规定,对职务科技成果完成人和为科技成果转化作出重要贡献的人员给予奖励和报酬,剩余部分留归项目承担单位用于科技研发与成果转化等相关工作,科技成果转化收益具体分配方式和比例在充分听取本单位科研人员意见基础上进行约定。科技成果转化现金奖励计入所在单位绩效工资总量,但不受核定的绩效工资总量限制,不作为核定下一年度绩效工资总量的基数。

(二十六)我省高校、科研院所和医疗卫生机构等的技术转移服务机构,可在科技成果转化净收入单位留成部分中提取不低于10%的经费用于技术转移服务人员奖励。

(二十七)经省内技术合同认定登记机构登记的技术合同,年度技术交易额在500万元(含)至3000万元(含)之间的单位,按技术交易额的1%给予合同登记方奖励;超过3000万元的部分按5‰给予奖励;每个单位每年最高奖励100万元。技术合同认定登记机构每年完成额定工作任务,给予20万元工作经费补助;超过额定工作任务的增量部分,按技术合同交易额的3‰给予奖励;单个登记机构每年补助、奖励金额最高为50万元。

(二十八)在省科学技术进步奖中增设“产业创新贡献”类项目。对通过转化应用国内外先进、适用技术,解决我省产业发展重点、难点问题,并产生明显经济社会效益及生态环境效益的标志性科技成果给予奖励。

(二十九)加强省科技领导小组对科技创新工作的组织领导和统筹协调。落实《云南省容错纠错办法(试行)》,健全符合我省实际的鼓励创新、宽容失败的创新容错机制,鼓励支持我省高校、科研院所和医疗卫生机构建立符合自身具体情况的尽职免责细化负面清单,建立健全科技成果转化尽职免责和风险防控机制。

我省现行有关政策与29条措施不一致的,以29条措施为准。国家后续出台新政策的,遵照国家政策执行。中央驻滇单位承担我省科技计划项目的,可按29条措施执行。

中共云南省委办公厅 云南省人民政府办公厅
关于印发《云南省新时代产业工人队伍建设
改革“十四五”规划》的通知

云办发〔2022〕1号

各州、市党委和人民政府,省委和省级国家机关各部委办厅局,各人民团体:

《云南省新时代产业工人队伍建设改革“十四五”规划》已经省委、省政府同意,现印发给你们,请结合实际认真贯彻落实。

中共云南省委办公厅
云南省人民政府办公厅
2022年1月17日

(此件公开发布)

云南省新时代产业工人队伍建设 改革“十四五”规划

工人阶级是我国的领导阶级,是先进生产力和生产关系的代表,是坚持和发展中国特色社会主义的主力军。产业工人是工人阶级中发挥支撑作用的主体力量,是创造社会财富的中坚力量,是创新驱动发展的骨干力量,是实施制造强国战略的有生力量。为深入贯彻落实习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神和考察云南重要讲话精神,坚决贯彻落实党中央、国务院决策部署和省委、省政府工作要求,认真落实《云南省国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》,推进我省新时代产业工人队伍建设改革,制定本规划。

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,全面贯彻党的十九大和十九届历次全会精神,深入贯彻落实习近平总书记考察云南重要讲话精神,立足新发展阶段、贯彻新发展理念、服务和融入新发展格局,按照政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护的总体思路,落实产业工人思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大5项重点任务,大力推动产业工人队伍建设改革,加快造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍,为建设我国民族团结进步示范区、生态文明建设排头兵、面向南亚东南亚辐射中心,开创云南高质量跨越式发展新局面贡献力量。

(二)基本原则

——**坚持党的领导**。全面贯彻落实以习近平同志为核心的党中央关于产业工人队伍建设改革的各项决策部署,发挥党总揽全局、协调各方的领导核心作用,加强和改进党对产业工人队伍建设改革的领导,坚持全心全意依靠工人阶级方针,最广泛地把产业工人团结凝聚在党的周围,引导产业工人听党话、感党恩、跟党走。

——**坚持以人为本**。坚持发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享,发挥产业工人首创、原创精神,提升产业工人素质,维护产业工人权益,提高产业工人地位,增强产业工人获得感、幸福感、安全感,实现体面劳动、全面发展。

——**坚持问题导向**。从制约产业工人队伍建设的突出问题入手,直面困难挑战,勇于改革创新,坚决破除束缚产业工人队伍建设的思想观念和体制机制,清障搭台,强化保障,

切实提高产业工人队伍建设改革的针对性、实效性。

——**坚持需求引领**。聚焦全省产业转型升级发展对产业工人提出的新要求,定向引人、定向育人、定向用人,推动、支持和服务产业转型升级,在现代化经济体系建设中建功立业。

——**坚持系统观念**。立足当前、着眼未来,针对不同区域、不同行业、不同规模、不同所有制企业的不同性质和特点,着眼促进产业工人队伍全面协调健康发展,定性定量结合,多要素、多层次、多角度统筹推进产业工人队伍建设改革,增强改革的系统性、整体性、协同性。

(三)主要目标

通过深化改革,培育一支符合云南经济社会高质量发展要求,覆盖广泛、梯次合理、素质专精、规模宏大的产业工人队伍。思想政治引领进一步深入,建功立业举措进一步完善,产业工人素质进一步提升,合法权益保障进一步落实,产业工人地位进一步提高,产业工人队伍进一步壮大。到2025年,新培育100名云岭工匠、300名云南省劳动模范和先进工作者、350名首席技师、400名云南省五一劳动奖章获得者,高职在校学生人数增加28.4万人以上,技工院校新增招生25万人以上;全省大规模开展职业培训行动,累计培训500万人次以上,全省技能人才总量达到500万人以上,其中高技能人才总量达到155万人以上。

二、主要举措

(一)不断加强产业工人思想政治引领

1.加强和创新产业工人队伍党建工作。以党建引领产业工人队伍建设改革,推动产业工人队伍建设与党建融合发展。持续深化党建带工建,创新加强新兴领域党建工作,及时有效做好新就业形态劳动者群体党的工作,提升党的组织和党的工作有形有效覆盖水平,增强基层党组织政治功能和组织力。加大在产业工人中发展党员力度,通过计划单列、重点倾斜等方式,优先发展生产一线产业工人、技术能手特别是优秀青年产业工人入党,每年发展党员数量原则上不低于上一年度。全面加强国有企业党的建设,根据国有企业产权关系、组织结构、经营模式、用工方式等新变化,动态调整党组织设置,把党的组织建到车间班组、经营网点、工程项目、服务窗口等基层单位。按照属地管理为主的原则加强非公有制企业党建工作,通过单独组建、联合组建、区域统建、行业联建等方式,实现党的组织对非公有制企业有效覆盖。充分发挥基层党组织战斗堡垒作用和产业工人党员先锋模范作用,团结带领广大产业工人立足岗位攻坚克难、干事创业。

2.加强和创新产业工人思想政治教育。以党的政治建设为统领,引导产业工人把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务,增强“四个意识”、坚定

“四个自信”、做到“两个维护”。学习运用中国共产党建党百年的宝贵经验,在产业工人中开展党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史及工人运动史系列学习教育活动,打造“五一”系列活动品牌,开展“永远跟党走”云南职工系列文体活动,深化“中国梦·劳动美”、“劳动者风采”主题教育活动,推动习近平新时代中国特色社会主义思想进企业、进车间、进班组、进工地。发挥“云岭百姓宣讲团”作用,营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的社会氛围。利用新时代文明实践中心、企业文化中心和党群文化活动中心、工人文化宫等阵地,运用产业工人听得懂、听得进、乐于接受的话语体系,引导广大产业工人自觉践行社会主义核心价值观,坚定不移听党话、跟党走。加强网上思想引领,开展“网聚职工正能量、争做职工好网民”系列活动,提高运用互联网组织、宣传、引导、服务产业工人的本领。落实“谁执法谁普法”、“谁管理谁普法”、“谁服务谁普法”普法责任制,加强面向产业工人的法治宣传教育,创新普法宣传形式,提高产业工人法律素养和诚信意识。

3. 大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。充分发挥主流媒体和宣传舆论阵地作用,深入开展劳模精神、劳动精神、工匠精神宣传,讲好劳模故事、劳动故事、工匠故事。完善劳模政策,落实劳模待遇,规范做好劳动模范、五一劳动奖、工人先锋号评选表彰工作,成立云南省劳动模范协会,为广大劳模提供全方位、一体化服务,在全社会营造尊重劳模、关爱劳模、学习劳模、争当劳模的社会氛围。厚植工匠文化,发布“云岭工匠”年度人物,推动设立“云岭工匠日”,提升“云岭工匠”品牌社会影响力。开展劳模工匠进校园、进机关、进企业、进车间、进社区活动,推动建立云南省工人运动史陈列馆和劳模精神劳动精神工匠精神教育基地,扎实推进以劳动创造幸福为主题的宣传教育活动。孵化和扶持一批深刻反映新时代产业工人队伍良好风貌的影视剧、歌曲、文学等优秀文艺作品,讴歌在我省经济社会建设中作出突出贡献的产业工人。

4. 深化新时代工会改革创新。认真落实党中央关于群团改革工作的部署要求,把增强政治性、先进性、群众性贯穿工会深化改革创新全过程,推进学习型、实干型、服务型、创新型、廉洁型、节约型工会建设,充分发挥工会作为党联系职工群众的桥梁纽带作用、国家政权的重要社会支柱作用、职工利益的代表者维护者作用。提高工会对包括农民工、新就业形态劳动者在内的各行各业、各种用工形式劳动者的组织覆盖和工作覆盖,更加广泛地把广大职工群众团结凝聚在党的周围,不断巩固党执政的阶级基础和群众基础。健全工会工作制度机制,坚持把改革向基层延伸,推进基层工会组织规范化建设,把力量和资源向基层倾斜,充实县级以上工会工作力量。

(二)深入开展产业工人建功立业活动

1. 大力开展劳动和技能竞赛活动。进一步完善“党委领导、政府支持、工会组织、各方协同、职工参与”的劳动竞赛格局,健全完善企业竞赛、县级竞赛、州(市)和省级产业系统

公司竞赛依序向省级示范性竞赛升级,省级示范性竞赛申报全国引领性竞赛的体系。持续推动竞赛技术标准与国家竞赛标准、世界竞赛标准相衔接,提高全省职业技能竞赛科学化、规范化、专业化水平。创新劳动和技能竞赛形式和内容,建立健全竞赛同劳模评选、职称评定、技术等级认定、工资收入等相融合的体制机制,提升竞赛活动质效水平。聚焦云南经济社会发展重点领域,以国家和省重大战略、重大工程、重大项目、重点产业和重大活动为主要阵地,以建设知识型、技能型、创新型产业工人队伍为重点,广泛深入推进“建功‘十四五’、奋进新征程”主题劳动和技能竞赛。搭建产业工人展示平台,组织云南选手参与世界技能大赛、全国技能大赛,组织开展以制造业、建筑业、交通运输业等企业和产业工人为主要对象,以技能大赛、岗位练兵、技术培训为主要内容的云南省职工职业技能大赛。

2. 广泛开展职工经济技术创新活动。以制造业、建筑业、采矿业等企业和产业工人为主要对象,开展以产品创新、管理创新、服务创新等为主要内容的职工经济技术创新活动。聚焦绿色铝硅、新能源、生物医药、先进制造、新材料、数字云南、绿色食品等领域,鼓励支持产业工人参与技术创新中心、制造业创新中心建设。在省、州(市)、县(市、区)三级开展创新工作室、创新项目等典型培育活动,大力开展产业工人创新项目孵化,在重点产业、关键领域取得一批创新成果和技术突破。通过举办职工创新成果展,开展职工优秀创新成果交流活动,为职工搭建展示平台。加大职工创新成果的知识产权保护力度。支持鼓励产业工人在重点工程、重大科研项目的核心基础零部件、先进基础工艺、关键基础材料和产业技术基础中,开展技术革新、技术协作、技术攻关、发明创造、合理化建议、网上练兵和“小发明、小创造、小革新、小设计、小建议”等群众性创新活动,释放创造潜能,为创新型云南建设贡献力量。推进行业企业建立职工创新工作室、劳模和工匠人才创新工作室、技能大师工作室,组建跨区域、跨行业、跨企业的创新工作室联盟,联合高校、职业院校(技工院校)和科研机构共建创新创业平台。

(三) 全面推进产业工人素质提升

1. 健全完善产业工人技能形成体系。完善职业教育制度,贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》,实施职教园区“引领”工程、中职“强基”工程、“云岭工匠”培养工程、高职“双高”计划,加快云南现代职业教育体系建设,到2025年,基本建成职业教育强省。改革职业院校(技工院校)办学模式和课程体系,强化职业院校(技工院校)社会服务职能。实施产教融合工程,强化校企合作,引导民营企业参与和举办职业教育(技工教育),构建多元办学格局,全面深化企业新型学徒制、现代学徒制试点工作,加强职教集团(联盟)、校企合作共同体、产教融合基地等项目培育和建设,指导职业院校(技工院校)开展技术研发、技术服务和社会培训。高标准打造公共实训基地和产业集群实训基地,建设高水平实训指导教师队伍,全面提升产业工人职业技能水平和就业创新能力。推动曲靖市麒麟职业教育集

团全国产业工人队伍建设改革试点,使之成为全国知名的产教融合、校企合作的产业工人实训基地。总结推广产教融合企业试点经验,推进育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革,完善校企合作协调推进机制。鼓励各类高校、职业院校(技工院校)与企业共同制定人才培养方案、开设专业、开发课程,鼓励开展冠名培养、订单式培养。进一步健全完善技能等级认定监管制度,提高技能等级认定的社会公信力。深化工程领域职称评审制度改革,进一步完善评价标准、创新评价方式,有效激励专业技术人才。

2.健全完善产业工人技能培训体系。建立覆盖广泛、形式多样、运作规范,行业、企业、院校、社会力量共同参与的职业技能培训体系。依托企业、职业院校(技工院校)、职业培训机构建立现代化产业工人培养培训基地(中心),持续大规模开展职业技能培训。鼓励有条件的企业制定产业工人培养计划、培训考核制度,重视企业内部工人技术技能培训。鼓励企业、民办非企业单位等自主开展培训,提升企业职工技能水平和转岗转业能力。鼓励社会力量、职业院校(技工院校)积极承担面向未升学初高中毕业生、退役军人、残疾人、失业人员、中小微企业员工、农民工、个体工商户等群体开展的职业教育和培训。鼓励名师带高徒,探索推进中国特色学徒制,推广“双师带徒”培训模式,开展“名师高徒”选树活动。实施“学历证书+职业技能等级证书”制度,畅通一线产业工人继续学习深造路径,增加有工作经验的技能人才在职业院校(技工院校)学生中的比重。

3.强化企业技能人才培养主体地位。发挥大型企业在培养技能人才上的优势作用,鼓励企业建设培训中心、职业院校(技工院校),鼓励企业按照职工工资总额的8%提取职工教育经费,用于一线职工技能提升和技能大师工作室建设等。强化创新驱动,构建产学研用融合的产业创新体系。推进企业与各类院校、科研院所合作,整合资源,联合建设现代产业学院、先进制造业实训基地、成果转化基地和高技能人才培训基地。整合企业现有人才数据资源,建立人才库,动态发布重点产业紧缺人才目录,促进产业和人才需求的精准推送、精准对接。推进科技特派员制度向纵深发展,组织引导院校、科研院所、领军企业、龙头企业和科技服务机构等的各类科技人员踊跃加入科技特派员队伍行列,协助企业开展技术培训、技术协作、技术研发、产品创新等活动。

4.大力提升产业工人素质。健全完善现代职业教育体系、在岗培训体系、以赛代训体系、培养评价体系,构建政府、院校、社会、企业、工人同心合力推动产业工人技能素质提升大格局。实施“技能云南”行动,开展一线职工“求学圆梦行动”,健全终身技能培训制度,提升产业工人技术技能水平和学历层次,服务经济社会发展和产业结构转型升级。依托大型企业建设高技能人才培训基地,孵化拔尖人才,培育储备工匠型人才。加强产业工人技能国际交流与合作,选派优秀技能人才赴制造业强国和“一带一路”沿线国家研修学习、进行技术交流、参加技能竞赛。鼓励引进高技能人才,企业从省外引进的中华技能大奖获

得者、全国技术能手、世界技能大赛中国队选手,优先纳入各地高技能人才评价范围。鼓励企业、院校组织和推荐选手参加国家和省级技能大赛。进一步加大“大国工匠年度人物”、“云岭工匠”培养力度,示范带动更多产业工人技能成才、技能报国。健全人才评价体系,推动落实高技能人才与专业技术人员职业发展贯通,做好符合条件的高技能人才申报评审专业技术职称工作。打破职业技能等级和专业技术职务间界限,使符合条件的技术工人融入企业管理人员和技术人员行列。打破学历、论文、年限等限制,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及以上奖项、“师带徒”业绩突出的产业工人,破格晋升技能等级。

5.大力加强网络学习平台建设。打造终身学习制度,建立完善终身教育学习网络平台。鼓励引导产业工人利用“学习强国—技能频道”、“技能强国—全国产业工人技能学习平台”,不断提升职业技术技能水平,推动建立产业工人“技能慕课”。完善全省职工教育网上平台,推行以学历继续教育与技术技能培训并重、线上线下结合的产业工人继续教育模式。推动有学历提升需求且符合入学条件的农民工接受大专、本科学历继续教育。大力推行“互联网+职业技能培训”,广泛开展新职业新业态新模式从业人员技能培训。鼓励企业建设在线学习和技能培训平台,满足产业工人个性化学习需求。

(四)切实推动产业工人地位提高

1.健全完善产业工人政治权益保障制度。按照规定,推荐符合条件的产业工人作为党的代表大会代表和委员会委员、人民代表大会代表、政协委员、群团组织代表大会代表和委员会委员的人选,选派优秀产业工人代表到各级群团组织中挂职和兼职,逐步提高产业工人政治地位。探索推进基层工会“推优入党”制度,把产业工人中的各级劳模、工匠、技术状元、技术能手、首席工人、优秀志愿者推荐给党组织。加大产业工人在劳动模范、五一劳动奖、兴滇人才奖、云岭楷模、道德模范、云南好人等各类先进评选中的推荐选树力度,把优秀产业工人特别是高技能人才纳入党管人才总盘子统筹考虑。

2.健全完善产业工人民主权益保障制度。按照宪法和法律及《云南省职工代表大会条例》等有关规定,推动企事业单位普遍建立健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度。涉及产业工人切身利益的重大问题必须经过职工代表大会审议,保障产业工人的知情权、参与权、表达权、监督权。依法推进公司制企业建立职工董事、职工监事制度,规范职工董事、职工监事选举产生程序,严格述职评议,确保其代表产业工人有序参与公司治理。推动企业工会与行政沟通协商机制创新发展,拓展职工代表大会闭会期间的民主管理形式。

3.健全完善产业工人经济权益保障制度。深化收入分配制度改革,完善企业薪酬调查和信息发布制度,探索发布技术工人工资指导价位。落实《集体合同规定》、《云南省集

体合同条例》、《云南省企业工资集体协商条例》，针对涉及产业工人切身利益的劳动报酬等事项进行平等协商，签订集体合同或专项集体合同，推动企业建立职工工资共决机制、正常增长机制和支付保障机制，逐步提高产业工人收入水平。落实提高技术工人待遇相关政策规定，完善体现技能价值激励导向的薪酬分配制度，健全技能人才培养、考核、使用、待遇相统一的激励机制，推进人才引进激励政策向优秀产业工人特别是高技能人才倾斜。加大创新能力、现场解决问题能力和业绩贡献在技术工人评价中的权重，将评价结果与待遇挂钩，激发产业工人创新创造活力。鼓励企业在关键岗位、关键工序培养使用高技能人才，对聘用的高技能人才实行年薪制、协议薪酬制、股权激励、超额利润分享、项目跟投、项目分红、岗位分红等多种激励分配方式，对高技能领军人才参照高级管理人员标准落实经济待遇，对作出重大贡献的部门和个人给予专项特殊奖励。鼓励规模以上企业完善首席技师制度。引导企业设置技能津贴、班组长津贴、师带徒津贴等各类津贴。健全技术工人创新成果按要素参与分配制度，支持优质项目享受促进科技成果转化政策。

4. 健全完善产业工人维权服务制度。加强对涉及产业工人权益的发展规划、政策举措、重大决策的调查研究和分析论证，健全党政主导的维权服务机制，推进劳动就业、收入分配、社会保障、劳动保护、生产安全、技能培训、休息休假、文化生活等方面的改革，做细做实维权服务项目，使维权服务工作由粗放型管理向精准化服务发展。推动产业工人维权服务措施列入地方性法规。健全完善政府和工会联席（联系）会议制度，县级以上政府与同级总工会每年至少召开1次联席（联系）会议。贯彻落实《中华人民共和国法律援助法》，制定云南省工会法律援助实施办法，加强维护产业工人合法权益的法律服务和法律援助工作，组织工会法律顾问、律师等深入企业开展劳动用工法律体检，促进企业规范用工。贯彻实施《云南省工会劳动法律监督条例》，发挥《工会劳动法律监督意见书》和《工会劳动法律监督建议书》作用，提高工会劳动法律监督实效。建立工会、人力资源社会保障部门、司法行政部门、法院共同参与的劳动争议多元化解机制，依法调处劳动关系矛盾。加强劳动关系发展态势监测、分析研判、风险排查化解、应急处置，维护产业工人队伍团结统一与社会和谐稳定。保障产业工人职业健康权益，监督企业严格遵守国家职业卫生标准，落实职业病预防措施，坚守职业健康“红线”。开展健康教育和健康促进活动，普及职业健康知识，倡导健康工作方式，在全社会营造关心关注职业健康的文化氛围，提升产业工人的健康意识和健康素养水平。

（五）持续推进产业工人队伍发展壮大

1. 大力推动更充分的就业服务。健全覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的全方位公共就业服务体系，推动实现更加充分更高质量就业。构建覆盖城市街道、社区和县、乡、村的公共就业服务体系。实施高校毕业生就业创业促进计划，健全就业指导、职业

培训、就业见习等服务机制。实施基层成长计划,引导高校毕业生到中小微企业和基层单位就业。实施青年见习计划、就业启航计划,做好失业青年帮扶工作。继续健全统筹城乡就业政策体系,引导农村劳动力有序外出就业、就近就地转移就业。优化覆盖城乡的就业、培训、社保、医疗、教育、住房、交通等基本公共服务供给,促进农民工向现代产业工人转型。加强困难人员就业援助,实施优先扶持和重点帮助,促进重点群体就业。加强失业人员就业服务,确保零就业家庭实现动态清零。做好培训市场与产业工人劳动力市场需求对接工作,完善覆盖全省的公共招聘服务网络,实现省、州(市)、县(市、区)三级岗位信息归集,提供优质高效的网络招聘服务。

2.切实强化产业工人网上工作力度。运用大数据、互联网、云计算等现代信息技术,打造云南省“数字工会”服务职工平台,建设工会组织和会员实名制管理、普惠服务项目管理、职工医疗互助管理、融媒体矩阵、工会业务管理、大数据分析运用系统,搭建结构清晰、数据准确、动态管理的全省工会会员基础数据库。推动各地区各部门、各有关企事业单位及工会组织相关信息互联互通、数据共享,厘清各部门数据管理及共享的权利和义务,打通数据壁垒、消除信息孤岛。回应产业工人关切,有针对性开发服务项目,完善“互联网+”普惠性服务,提供网上入会转会、医疗、就业、帮扶救助、法律援助和日常生活优惠等服务。紧贴产业工人精神文化需要,做好面向产业工人的网络宣传工作。

3.全面提升面向产业工人的服务水平。加强各级工会职工服务阵地建设,构建以职工服务中心、职工之家、娘家人服务站、工人文化宫、疗养院、疗休养基地、工会干部培训学校等为载体的全方位服务阵地,组织、吸引广大产业工人“回家”,打造高便利性、高亲民性、高知名度、高利用率的云南工会“娘家人”服务品牌。

三、实施保障

(一)健全协同推进改革的工作格局

坚持完善党委统一领导,政府有关部门各司其职,工会、行业协会充分发挥作用的工作格局,形成齐抓共推改革的整体合力。将产业工人队伍建设改革纳入各级党委、政府工作全局进行通盘考虑和部署,促进各责任单位按照规划制定的时间表、路线图落实各项改革任务。各级工会要把产业工人队伍建设改革作为一项基础性、战略性、根本性工作,在党委的统一领导下履行改革协调领导机构办公室职责,发挥牵头作用,协调各责任单位按照职责分工合力推进改革。各责任单位要对照规划提出的任务、指标等,制定年度改革计划,将规划细化为具体工作措施、分解为阶段性目标,抓好落实和督促,确保规划目标如期实现。

(二)完善动员各方改革力量的工作机制

健全完善各级产业工人队伍建设改革协调领导机构及办公室工作机制,强化请示报

告、沟通会商、调研指导、协调推进、评估督查。健全改革工作培训交流机制,通过培训班、研修班、推进会、典型交流等多种形式,促进改革参与各方互鉴互学、取长补短。建立健全产业工会作用发挥机制,强化产业工会改革意识和能力,完善与行政部门、行业协会、企业的联动,推动改革举措落实落地。建立健全促进企业重视和推进改革的机制,发挥企业主体作用,让改革助推企业发展。建立改革评价和督促检查机制,定期对改革工作进行综合评价和督促检查,加强成果运用,层层传递改革压力。

(三)加强先行先试和分类指导

构建以全国改革试点为标杆、省级示范点为带动、各级示范点为支撑的改革示范体系,促进全省产业工人队伍建设改革全面提质。明确各示范点创建方向,加大精准指导支持力度,突破改革瓶颈,打造一批可学、可推广的“样板”。国有企业要当好“领头雁”,携手非公有制企业共同推进改革。推广非公有制企业取得的改革成效和经验,将改革推向中小微企业、服务业,推动改革向纵深发展、向全域推进。

(四)营造推进改革的良好氛围

各责任单位要加强对规划的宣讲培训,提高干部职工对规划重要性的认识,将相关政策制度的研究出台、推进落实、监督检查与规划实施有机融合。各地区各部门各单位要充分运用各类新闻媒体,大力宣传解读规划的重大意义、重要内容、具体措施,大力宣传改革典型和产业工人优秀代表,积极营造全社会关心、支持改革的良好环境。各级党校(行政学院)和高校、研究机构、群团培训学校要加大培训和研究力度,为规划实施提供理论支撑。

中共云南省委办公厅 云南省人民政府办公厅
印发《关于人才服务现代产业
发展的十条措施》的通知

云办发〔2022〕9号

各州、市党委和人民政府,省委和省级国家机关各委办厅局,各人民团体:

《关于人才服务现代产业发展的十条措施》已经省委、省政府领导同意,现印发给你们,请结合实际认真贯彻落实。

中共云南省委办公厅
云南省人民政府办公厅
2022年2月15日

(此件正文公开发布,附件不公开)

关于人才服务现代产业发展的十条措施

为深入实施新时代人才强省战略,引导广大人才服务和支撑云南现代产业体系建设,推动传统产业转型升级、优势产业强链延链补链、新兴产业培育壮大,制定如下措施。

一、精准引进产业急需人才。聚焦重点产业链和“链主”企业发展需求,定期发布产业急需紧缺人才目录,在招商引资方案中同步配套招才引智方案。对引进的重点产业链核心技术攻关团队,给予最高3000万元项目经费支持;对引进的科技领军人才,给予每人100万元一次性工作生活补贴和最高1000万元项目经费支持;对引进的产业创新人才和首席技师,给予每人60万元一次性工作生活补贴和最高100万元项目经费支持。对促进重点产业发展取得显著成效的柔性引进人才(团队),给予全职引进人才(团队)同等政策支持。对引进急需紧缺人才的重点产业链企业支出的一次性住房补贴、安家费、科研启动费等,按国家有关规定在企业所得税税前扣除。对引进高层次产业人才到我省工作的中介机构(个人),每引进1人(团队)给予最高10万元奖励。

二、加强产业人才自主培养。深化产学研融合,支持高校、科研院所与园区、企业联合办学,自主培养产业创新人才,围绕稀贵金属、新能源、先进装备制造、生物医药、数字经济、高原特色农业、智慧旅游、生态环保等重点产业和新兴产业领域,新增的本科专业经评估每个给予100万元经费支持;新获批的一级学科硕士、博士学位点,分别给予200万元、300万元经费支持。支持国内外知名“大院大所大校大企”来滇共建人才培养基地,挖掘西南联大历史资源,深化完善与北京大学、清华大学、南开大学合作机制,创建西南联合研究生院。实施“彩云博士后计划”,对博士后科研流动(工作)站招收符合重点产业需求的博士后,给予每名45万元经费支持;对博士后创新创业项目,给予最高30万元经费支持。实施新时代专业技术人员知识更新工程,每年举办50期高级研修班,给予500万元经费支持。采取“职业(技工)院校+重点产业链企业”方式,联合建设职业教育基地、产学研实训基地和高技能人才培训基地,对培养产业技能人才成绩突出的,给予每个不少于500万元经费支持。每年投入2000万元举办全省职业技能大赛,从重点产业链中选取10个专业,评选产生“云岭百名工匠”,对获奖选手给予最高10万元奖励。

三、打造产业人才创新平台。全力推动全省产业创新平台发展,对新建的国家实验室,5年建设期内,每年给予不少于1000万元配套经费支持;对新认定的国家工程研究中心、技术创新中心、产业创新中心、制造业创新中心,给予每个不少于500万元配套经费支

持。加快建设稀贵金属、特色植物提取、烟草、合金铝、生物种业等领域云南实验室,5年内每年每个实验室平均安排1亿元资金支持;对新建成的科学家工作室给予最高1000万元经费支持;省技术创新中心每年给予500万元经费支持,省重点实验室、省工程研究中心、省制造业创新中心每年给予200万元经费支持。支持国内外知名高校、科研院所、企业与我省“链主”企业合作建设新型研发机构和创新联合体,对攻克关键核心技术的给予不少于1000万元经费支持;对突破重点产业链关键核心技术的创新联合体,购买或租赁的首台(套)重大技术装备,可申请不高于设备价格或租金10%的经费补助。支持建设重点产业链技术创新战略联盟,给予每个100万元经费支持。

四、夯实园区产业人才支撑。加大省级人才计划对产业园区集群发展的支持力度,每年单列不低于20%专项指标,引导产业人才向园区流动。鼓励院士团队向重点产业园区集聚,建设院士(专家)专业产业园,按“一园一策”给予专项支持。实施“园区人才双百托举计划”,每年招募100名产业人才到各类园区服务1年,选派100名园区管理和技术骨干到国家一流园区、世界500强企业、国内外知名高校和国家、省级经济部门研修6个月。给予滇中新区、自由贸易试验区、沿边开发开放试验区、绿色低碳循环产业园区等配套政策支持,深化“放管服”改革,创新人才发展体制机制,创建省级“人才特区”。鼓励州(市)在滇中新区建设“人才飞地”,培育与本州(市)主导产业相匹配的新型研发(孵化)机构,由滇中新区提供标准化厂房(实验室)、人才服务等要素保障,并与州(市)协商,依法确定地方税收留成、招商引资考核额度。

五、发挥企业用才主体作用。开展“卓越企业家培养行动”,每年举办高级研修班,提升企业家集聚人才的全球视野、战略思维。支持企业设立创新岗、产业顾问、首席专家、首席工程师、特级技师等岗位,吸引教学科研人员到重点企业兼职,允许按规定领取薪酬、津贴、现金奖励或股权激励。企业引进科技人才年薪达50万—150万元,并在省内缴纳个人所得税的,所在州(市)每年可按其年薪15%奖励用人单位,用于科技研发。央企驻滇区域总部所属各类高层次人才,符合条件的优先纳入省级人才计划。国有企业引进高层次产业人才的薪酬,在工资总额中单列,引才投入视同当年利润纳入考核。对省内民营企业引进省外“两院”院士等高层次人才的,最高给予100万元经费补助。民营企业设立专家基层科研工作站、技能大师工作室、专家工作站和院士工作站的,给予20万—200万元经费支持。支持在滇金融机构开发金融创新产品,为符合条件的高层次产业人才或其创办的科技型企业,提供个人最高300万元、企业最高1000万元无抵押、免担保贷款。

六、促进产业科技成果转化。建立科技成果转化供需对接机制,定期发布重点产业科技成果转化供需目录。推动赋予科研人员职务科技成果所有权和长期使用权改革,对重大原创性技术在云南实现产业化的,从该项科技成果转让净收入或许可净收入中提取不

低于70%,用于奖励作出重要贡献的成果完成人(团队)。对“两院”院士作为项目负责人,围绕重点产业链组织实施科技攻关或成果转化,成效显著的给予最高1亿元经费支持。鼓励高校、科研院所的科研人员面向重点产业链开展技术研发和转让,交易额在500万—3000万元之间的按1%给予奖励,超过3000万元的按5‰给予奖励。省级设立产业科技成果转化引导资金,围绕重点产业链建设政府支持、企业主导、高校和科研院所参与的中试研发平台,实现产业化的中试项目,给予投资总额最高20%的资金支持。每年从高校、科研院所选派一批科技特派员,到“链主”企业任“产业教授”、“科技副总”,促进科技创新及成果转化。培育技术转化机构和技术经纪人,对推动成果转化取得重大贡献的,经绩效评价后给予不少于150万元经费支持。支持云南省科学技术院以市场化方式建设成果转化示范基地,依据成果给予稳定引导资金支持。

七、健全产业人才评价机制。坚持破除“四唯”,突破制约人才作用发挥的体制机制障碍,加大技术创新、发明专利、成果转化、技术推广、实际贡献等在产业人才评价中的权重。赋予“链主”企业高层次人才自主认定权,认定的高层次人才纳入省级人才计划。建立特殊产业人才“一事一议”评价办法,论文、学历、职称、奖项等,达不到省级人才计划申报条件但贡献突出的,可直接给予政策支持。下放产业人才职称评审权,具备条件的产业技术研究机构、企业可自主开展高级职称评审,引进的高层次人才可单独评定高级职称、高级技能等级,业绩突出的企业一线职工可按规定直接认定为高级工、技师、高级技师。

八、完善产业人才激励政策。建立重点产业链关键核心技术攻关揭榜挂帅制度,对人才(团队)承担项目的,按实际研发投入的40%给予最高1000万元经费支持。鼓励各类创新平台采取年薪制、协议工资制、项目工资、股权期权等形式,对高层次产业人才予以激励。对入选国家级、省级人才计划的重点产业高层次人才,属地州(市)结合实际进行奖补。高层次人才创办重点产业科技型企业,3年内营业收入首次超过5000万元、1亿元、2亿元的,分别给予最高50万元、100万元、200万元奖励。完善产业人才荣誉体系,加大对产业发展作出突出贡献人才的激励,按规定在省科学技术进步奖中增设“产业创新贡献”类项目,给予最高30万元奖励,在项目申报、评先推优、培训研修、休假疗养等方面对产业人才予以倾斜。

九、强化人才国际交流合作。支持国际组织、专业智库和“链主”企业,围绕重点产业在滇举办大型国际性高端论坛、科技展会,按实际支出的50%给予最高100万元一次性经费补助;对永久落户云南的,给予每次最高200万元经费支持。实施人才对外交流提质行动,推动部省共办“云南省国际人才交流会”,建设“中国·昆明国际人力资源产业园”,打造“多语言技术+”产业化应用示范基地。依托“中国——南亚技术转移中心”“中国——东盟创新中心”,支持科技人才(团队)联合国际高层次人才,开展产业科研合作。支持企业围

绕重点产业链,创建海外研发基地、离岸创新中心,对突破或引进关键核心技术的给予每个不少于1000万元经费支持。实施产业人才海外交流合作计划,每年选派100名国际科技特派员赴南亚东南亚国家开展科技服务,选派100名高层次产业人才出国研修访学,招募100名南亚东南亚国家青年科学家和企业家到云南创新创业,给予每人10万—50万元经费支持。提升“留学云南”品牌,取得本科学历的南亚东南亚国家留学生即可在云南创新创业,力争5年内吸引5万人到云南留学。实施留学人员回国创业支持计划,每个项目给予最高50万元经费支持。

十、构建宜业宜居人才生态。全面推行“兴滇惠才卡”,提供政务、金融、科研、医疗、出行、旅游、法律、税务、会务等方面优质服务,实现人才服务“一卡集成”。拓展“云南省智慧人才云平台”功能,实现人才政策“一键查询”、人才事项“一网通办”。实施“人才安居三年行动”,鼓励各地区按保障性租赁住房筹集总套数的30%建设人才公寓,积极探索新建商品房配套建设人才住房,建设国际化人才社区,综合采取安家补贴、购(租)房补贴、成本价购买、奖励赠送等方式,为高层次人才提供住房保障。引进高层次人才随迁的配偶、子女,各地区和用人单位积极创造条件,按照“对口相适”原则妥善安置,符合入职省属事业单位条件的,可按考核直聘规定办理。高层次人才子女学前教育、义务教育予以优先安排。开设就医绿色通道,高层次人才在定点医院享受优先就诊、免费体检、健康咨询等服务。高层次人才在省内机场、车站出行(到达)享受CIP绿色通道服务。州(市)引进高层次人才可落户昆明市主城区,享受同城待遇。户口不迁、关系不转的柔性引进人才,可同等享受人才服务。

本文件自印发之日起施行,由省委人才工作领导小组办公室负责解释。各有关职能部门负责制定配套实施细则,各州(市)可参照制定相关措施。

**中共云南省委办公厅 云南省人民政府办公厅
关于印发《云南省劳动模范和先进工作者
评选服务管理办法》的通知**

云办发〔2022〕59号

各州、市党委和人民政府,省委和省级国家机关各部委办厅局,各人民团体:

《云南省劳动模范和先进工作者评选服务管理办法》已经省委、省政府同意,现印发给你们,请认真遵照执行。

中共云南省委办公厅
云南省人民政府办公厅
2022年9月13日

(此件公开发布)

云南省劳动模范和先进工作者评选 服务管理办法

(2022年8月29日中共云南省委常委会会议审议批准 2022年9月14日中共云南省委办公厅、云南省人民政府办公厅发布)

第一章 总 则

第一条 为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,贯彻落实习近平总书记关于劳模精神、劳动精神、工匠精神的重要指示精神,进一步规范劳动模范和先进工作者的评选、表彰、奖励和服务管理工作,发挥先进人物在云南高质量跨越式发展中的模范标杆引领作用,依据《中华人民共和国宪法》、《中华人民共和国工会法》、《国家功勋荣誉表彰条例》以及《云南省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》、《云南省表彰奖励实施办法(试行)》等有关法律法规和党内法规规定,结合我省实际,制定本办法。

第二条 云南省行政区域内经党中央、国务院及省委、省政府授予的全国、云南省劳动模范和先进工作者,1982年以前经国务院和省人民政府授予的先进生产(工作)者,以及省外调入我省的全国、省级劳动模范和先进工作者,适用本办法。

《功勋荣誉表彰奖励获得者待遇规定(试行)》颁布前,载明享受全国劳动模范和先进工作者、省部级劳动模范和先进工作者待遇,经中华全国总工会确认、省总工会审核认定的人员;符合条件的全国五一劳动奖章获得者,经省总工会审核认定,享受省劳动模范和先进工作者待遇的;退役军人符合条件,经中华全国总工会确认享受全国劳动模范和先进工作者待遇,经省总工会审核认定享受省劳动模范和先进工作者待遇的,参照本办法执行。

《功勋荣誉表彰奖励获得者待遇规定(试行)》颁布后,经国家表彰奖励主管部门、省表彰奖励主管部门确认享受国家级表彰奖励获得者、省部级表彰奖励获得者待遇的,其待遇标准参照本办法执行。除已有其他文件明确规定的以外,由表彰奖励获得者所属系统、所在地区及单位落实有关待遇。

第三条 各级党委、政府,企事业单位应当认真贯彻执行中央及我省有关规定,重视宣传劳动模范和先进工作者的先进事迹,切实关心关爱劳动模范和先进工作者,努力在全社会形成崇尚劳模、学习劳模、争当劳模、关爱劳模的良好氛围。

第四条 各级工会组织应当会同人力资源社会保障等部门做好云南省劳动模范和先

进工作者的推荐评选服务管理工作,做好全国劳动模范和先进工作者的推荐服务管理工作。

第五条 劳动模范和先进工作者应当不断提高自身政治和业务素质,发挥示范引领作用,继承和发扬爱岗敬业、争创一流,艰苦奋斗、勇于创新,淡泊名利、甘于奉献的劳模精神。

第二章 称号设置、推荐评选条件和程序

第六条 我省行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位工作人员和农民符合条件的,授予云南省劳动模范称号;机关事业单位的工作人员符合条件的,授予云南省先进工作者称号。

云南省劳动模范和云南省先进工作者属于同一等级称号。

第七条 云南省劳动模范和先进工作者的评选、表彰每5年开展1次。

第八条 推荐、评选云南省劳动模范和先进工作者,应当按照省委、省政府规定的表彰范围、名额、条件和程序进行。推荐全国劳动模范和先进工作者,按照党中央、国务院有关规定办理。

第九条 云南省劳动模范和先进工作者的推荐人选必须热爱祖国,坚决拥护中国共产党的领导和社会主义制度,高举中国特色社会主义伟大旗帜,带头学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,全面贯彻落实习近平总书记考察云南重要讲话和重要指示批示精神,认真执行党的路线方针政策,模范遵守党纪国法,深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,在本职岗位上奋发进取、拼搏奉献,为统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局,夺取社会主义现代化建设新胜利,谱写好中国梦的云南篇章贡献力量,在群众中具有较高的威信和影响力,并具备下列条件之一:

(一)在铸牢中华民族共同体意识,全面深入持久开展民族团结进步创建活动,推动云南建设成为我国民族团结进步示范区方面作出突出贡献的;

(二)在加快生态文明建设,筑牢国家西南生态安全屏障,推动云南建设成为我国生态文明建设排头兵方面作出突出贡献的;

(三)在坚持内外统筹、双向开放,主动服务和融入“一带一路”建设、长江经济带发展等国家重大发展战略,推动云南建设成为我国面向南亚东南亚辐射中心方面作出突出贡献的;

(四)在立足新发展阶段,贯彻新发展理念,服务和融入新发展格局,加快创新型云南建设方面作出突出贡献的;

(五)在健全社会治理体系,推进边疆民族地区治理体系和治理能力现代化,推进社会

主义政治建设,加快推进法治云南、平安云南建设方面作出突出贡献的;

(六)在保障和改善民生,促进共同富裕,实现更加充分更高质量就业,办好人民满意教育,加快健康云南建设方面作出突出贡献的;

(七)在巩固拓展脱贫攻坚成果,大力推动乡村振兴和新型城镇化战略,推动形成城乡发展一体化新格局方面作出突出贡献的;

(八)在推动构建现代产业体系,建设产业强省,建设有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍方面作出突出贡献的;

(九)在坚定文化自信,促进文化事业和文化产业发展,推进“文化润滇”行动方面作出突出贡献的;

(十)在构筑现代基础设施网络等重大工程建设、重大科研项目攻关,抗击重特大自然灾害,应对突发事件方面作出突出贡献的;

(十一)在坚持和加强党的全面领导,切实发挥党总揽全局、协调各方的领导核心作用,营造风清气正的良好政治生态,带头践行初心使命方面作出突出贡献的;

(十二)在其他方面作出突出贡献的。

第十条 有下列情形之一的,不得列为云南省劳动模范和先进工作者推荐评选对象:

(一)有严重违纪违法或者犯罪行为的;

(二)涉嫌违纪违法,被纪检监察机关立案审查调查或者司法机关立案侦查等,有关程序尚未办理完结的;

(三)受到诫勉、组织处理或者党纪政务处分等影响期未届满的;

(四)严重违反公序良俗并造成不良影响的;

(五)被依法列为失信联合惩戒对象的;

(六)违反国家法律法规,近5年来发生较大及以上安全生产和职业病危害事故,无故拖欠职工工资受到行政处理处罚,未按照规定缴纳社会保险费,未依法建立工会,有重大失信行为且没有修复的企业负责人;

(七)其他原因不宜作为推荐对象的。

第十一条 云南省劳动模范和先进工作者的推荐评选,应当按照公开、公平、公正的原则,面向全省经济社会建设主战场,兼顾其他各行各业,以基层一线生产工作者和劳动竞赛中涌现出的先进个人为主。副厅级或者相当于副厅级以上干部不参加评选,县处级干部原则上不超过评选总数的20%。同时,应当注重推荐优秀的少数民族和妇女人选。

第十二条 云南省劳动模范和先进工作者的推荐评选,按照工会组织隶属关系自下而上进行。

州(市)或者厅(局)级单位应当按照差额推荐、等额上报、及时替补的原则进行推荐。

第十三条 云南省劳动模范和先进工作者的推荐评选,按照以下程序进行:

(一)制定方案。由省总工会会同有关部门提出工作方案,按照程序报批后下发推荐评选通知。

(二)基层推荐。充分发扬民主,体现广泛性、代表性、典型性。拟推荐人选所属(所在)单位按照评选条件民主推荐,领导班子集体研究,并在本单位公示,由工会和党政主要负责人签署推荐意见,逐级上报。

州(市)被推荐人选应当经所在单位职工代表大会或者职工大会表决通过,经公示无异议后,由所在单位逐级上报所在县(市、区)、州(市)总工会以及党委、政府审查。

省级机关、省级事业单位、中央驻滇单位和省属企业被推荐人选应当经所在单位职工代表大会或者职工大会表决通过,经公示无异议后,由所在单位按照程序报相应工会和党组织及行政部门审查。

农民劳动模范被推荐人选由其所在村(居)民委员会讨论通过,经公示无异议后,逐级报乡(镇、街道)工会组织,县(市、区)、州(市)总工会和党委、政府审查。

县级及以上推荐单位负责对本单位(地区)推荐人选征求公安等部门意见和审核推荐工作。其中,对机关事业单位工作人员按照干部管理权限还应当征求纪检监察、组织人事等部门意见;对企业负责人还应当征求纪检监察、组织人事、发展改革、生态环境、市场监管、税务、应急管理、人力资源社会保障、工商联等部门意见。

州(市)、厅(局)级推荐单位负责审核本地区本部门本系统推荐程序的规范性、推荐材料的真实性以及推荐人选的身份、简历、事迹等,并对推荐人选进行综合考察,形成考察报告。

(三)初审。省总工会会同省表彰奖励主管部门、有关单位对各州(市)、厅(局)级推荐单位报送的推荐人选进行资格审查,初步确定拟表彰对象,并反馈各州(市)、厅(局)级推荐单位,由各州(市)、厅(局)级推荐单位分别在本地区本部门本系统范围内以适当形式公示。

(四)复审。州(市)、厅(局)级推荐单位对拟表彰对象进行公示无异议后,省总工会会同省表彰奖励主管部门、有关单位组织复审,根据需要征求有关单位意见。经省劳动模范和先进工作者评审领导小组讨论审核,进行省级公示,经公示无异议报省委、省政府审批。

(五)决定。省委、省政府决定表彰对象,发布表彰决定。

第三章 奖励和待遇

第十四条 经省委、省政府批准表彰的云南省劳动模范和先进工作者,由省委、省政府授予称号,颁发证书、奖章和奖金,享受省部级表彰奖励获得者待遇。

省财政每年按照规定安排省劳模专项补助资金,用于发放云南省劳动模范和先进工

作者春节慰问金、生活困难补助金、特殊困难帮扶金、疗休养和健康体检补助金及机关事业单位和国有企业以外的其他企业(组织、单位)工作人员以及农民劳动模范荣誉津贴等按照规定需保障的资金。

第十五条 优先推荐劳动模范和先进工作者作为党的各级代表大会代表候选人、各级人民代表大会代表候选人、各级人民政治协商会议委员人选。优先推荐符合条件的劳动模范和先进工作者担任工会、共青团、妇联等群团机关领导班子兼职副职。

州(市)、县(市、区)党委、政府及有关单位、部门举办重要庆典、纪念活动或者召开重要会议时,可以邀请劳动模范和先进工作者代表参加或者列席。

各地区各部门应当在重要节日、纪念日等采取多种方式,走访慰问劳动模范和先进工作者。

第十六条 按照规定适当提高劳动模范和先进工作者工资或者薪酬待遇。机关事业单位的工作人员获得全国先进工作者称号的,高定2个级别工资档次或者薪级;获得云南省先进工作者称号的,高定1个级别工资档次或者薪级。因同一事迹同时获得2个以上同等级别表彰奖励的,只高定1次级别工资档次或者薪级;因同一事迹同时获得2个以上不同级别表彰奖励的,按照“就高不就低”的原则高定级别工资档次或者薪级,不重复高定。高定的级别工资档次或者薪级从表彰奖励决定下发当月起执行,所需经费由同级财政承担。

机关事业单位的工作人员获得全国或者云南省先进工作者称号,高定的级别工资应当予以单列保留,在以后的政策性工资调整时不予冲销。

企业人员获得全国或者云南省劳动模范称号的,所在企业应当提高其薪酬待遇,标准参照本条第一款执行。

第十七条 对于按照国家规定办理退休手续或者不属于职工养老保险覆盖范围、达到城乡居民养老金领取年龄的劳动模范和先进工作者,保持荣誉期间可以发放荣誉津贴。荣誉津贴发放标准根据奖励层级、物价水平等因素确定,并根据经济社会发展水平动态调整。

机关事业单位的全国先进工作者符合条件后每月享受300元的荣誉津贴,云南省先进工作者符合条件后每月享受200元的荣誉津贴,所需费用由同级财政给予保障。

国有企业的全国或者云南省劳动模范符合条件后发放的荣誉津贴由所在企业参照机关事业单位有关标准执行,所需资金由所在企业自行承担。

机关事业单位和国有企业以外的其他企业(组织、单位)工作人员以及农民劳动模范符合条件后,按照全国劳动模范每月300元、云南省劳动模范每月200元标准发放荣誉津贴,所需费用由省财政安排。

第十八条 省财政每年安排专项资金,由省总工会负责对云南省劳动模范和先进工作者给予春节慰问,慰问标准为每人每年1000元,并根据经济社会发展水平动态调整。

省财政安排专项资金,对有困难的云南省劳动模范和先进工作者,可以按照有关规定发放生活困难补助金、特殊困难帮扶金。

第十九条 对去世劳动模范和先进工作者近亲属给予抚恤慰问。全国、云南省劳动模范和先进工作者去世的,向其近亲属发放慰问金,发放标准为全国劳动模范和先进工作者5000元,云南省劳动模范和先进工作者3000元,所需经费由所在单位列支。农民劳动模范抚恤慰问金,以及劳动模范所在单位发放确有困难的,所需经费由所在州(市)总工会、省级产业系统公司工会列支。

第二十条 各级工会每年组织全国、云南省劳动模范和先进工作者进行健康检查,云南省劳动模范和先进工作者健康体检补助金从省财政安排的省劳模专项补助资金中统筹列支。应当定期组织云南省劳动模范和先进工作者进行疗休养,疗休养时间不计入年休假时间。

全国、云南省劳动模范和先进工作者在省内三级医院优先挂号、就诊、缴费和住院。

有条件的地区和部门、单位,全国、云南省劳动模范和先进工作者申请将户口登记在实际就业地的社区集体户不受缴纳基本养老保险和居住证办理条件的限制。

第二十一条 符合当地住房保障条件的全国、云南省劳动模范和先进工作者,在申请廉租住房、公共租赁住房等保障性住房时,各级政府住房保障行政主管部门应当优先保障。对于住房特别困难的,优先配租公共租赁住房或者发放住房租赁补贴。对于符合农村危房改造条件的,优先解决。

第二十二条 州(市)、县(市、区)党委和政府及有关部门、单位,可以为劳动模范和先进工作者建立荣誉、技能、创新工作室,采取树立雕塑、设立荣誉墙、创作主题文艺作品、制作公益广告、载入地方志或者组织史等形式,弘扬劳模突出贡献和精神风范。

第四章 日常服务管理

第二十三条 各级党委、政府和企事业单位应当依据有关法律法规,依法维护全国、云南省劳动模范和先进工作者的合法权益,落实好有关奖励和待遇。

第二十四条 全国、云南省劳动模范和先进工作者的培养、推荐、宣传、教育、服务、管理等日常工作,由各级工会组织负责,有关部门共同配合做好相关工作。

第二十五条 各级工会组织应当做好全国、云南省劳动模范和先进工作者档案管理工作;做好全国、云南省劳动模范和先进工作者调入或者调离我省的劳模档案转接手续工作。劳动模范和先进工作者调离本单位时,应当将其有关劳模档案材料移交新的工作单位,新的工作单位应当配合做好接收档案工作。

第二十六条 全国、云南省劳动模范和先进工作者调离、退休、失联、去世的,所在单位工会应当及时按照隶属关系逐级上报省总工会。

第五章 称号撤销

第二十七条 云南省劳动模范和先进工作者有下列情形之一者,应当撤销其称号:

- (一)为获取称号弄虚作假、隐瞒情况的;
- (二)因犯罪被依法判处刑罚的;
- (三)因违纪违法,受到撤销党内职务以上处分、受到撤职以上政务处分,或者有其他严重违纪违法等行为,影响恶劣,继续享有将会严重损害称号声誉的;
- (四)法律、法规规定撤销称号的其他情形。

第二十八条 各级工会组织发现应当撤销称号的情形时,应当及时逐级向省总工会报告;任何组织和个人,发现应当撤销称号的情形时,可向省总工会反映、举报。

第二十九条 建立由纪检监察、公安、检察、法院、司法行政、人力资源社会保障和工会等有关部门和单位参与的撤销劳动模范和先进工作者称号工作联动机制,由省总工会组织联动机制单位复查审核。

在作出正式撤销决定之前,允许被撤销称号的个人提出申辩、异议。省总工会应当对申辩或者异议进行核查,及时作出答复。

第三十条 对经联动机制审查符合撤销劳动模范和先进工作者称号情形的,由省总工会按照程序报请省委、省政府作出撤销决定,并向省表彰奖励主管部门备案。被撤销称号的,收回其证书及奖章等,取消因获得称号而享有的相应待遇,并视情追缴其所获奖金等物质奖励。经认定享受相应待遇的,出现第二十七条规定的情形,通过撤销称号工作联动机制审查后,停止执行有关待遇。

全国劳动模范和先进工作者,以及经认定享受相应待遇的,出现第二十七条规定的情形,通过撤销称号工作联动机制确认后,报中华全国总工会停止执行有关待遇。

第六章 附 则

第三十一条 本办法具体解释工作由省总工会承担。

第三十二条 本办法自发布之日起施行。《云南省人民政府关于印发云南省劳动模范和先进工作者评选服务管理工作的通知》(云政发[2015]42号)同时废止。

**中共云南省委办公厅 云南省人民政府办公厅
印发《关于加强新时代高技能人才队伍建设的
实施意见》的通知**

云办发〔2023〕9号

各州、市党委和人民政府,省委和省级国家机关各部委办厅局,各人民团体:

《关于加强新时代高技能人才队伍建设的实施意见》已经省委、省政府同意,现印发给你们,请结合实际认真贯彻落实。

中共云南省委办公厅
云南省人民政府办公厅
2023年7月21日

(此件正文公开发布,附件不公开)

关于加强新时代高技能人才队伍建设的实施意见

为认真贯彻落实《中共中央办公厅、国务院办公厅印发〈关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见〉的通知》(中办发〔2022〕58号)精神,深入实施新时代人才强省战略,结合云南实际,提出如下实施意见。

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,全面贯彻落实党的二十大精神,深入贯彻落实习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想,深入落实省委“3815”战略发展目标,坚持党管人才,健全技能人才培养、使用、评价、激励机制,构建党委领导、政府主导、政策支持、企业主体、社会参与的高技能人才工作体系,推动人才链与产业链深度融合,着力培养拔尖创新高技能人才,打造一支爱党报国、敬业奉献、技艺精湛、素质优良、规模宏大、结构合理的高技能人才队伍,为实施产业强省战略、推进云南高质量跨越式发展提供有力支撑。

(二)目标任务

——2025年迈上新台阶,实施高技能人才支撑产业强省五项行动,补短板、强弱项,高技能人才工作体系、制度体系、政策体系更加健全高效,技能人才规模、素质、结构不断提升向好,基本适应产业转型升级和乡村振兴需求,技能人才占就业人员的比例达到30%以上、高技能人才占技能人才的比例达到35%。

——2030年实现大发展,高技能人才工作体系、制度体系、政策体系建设取得显著成效,技能人才队伍建设与产业强省战略需求相适应。

——2035年实现大跨越,通过三个五年规划的接续奋斗,技能人才规模持续壮大、素质大幅提高,高技能人才数量、结构与基本实现社会主义现代化的要求相适应。

二、健全产教融合的培养制度

(三)健全高技能人才培养责任体系

围绕产业发展布局,构建以行业企业为主体、职业院校(含技工院校,下同)为基础、政府推动与社会支持相结合、劳动者积极参与的高技能人才培养体系。行业主管部门和行业组织要结合本行业生产、技术发展趋势,做好高技能人才供需预测和培养规划。鼓励各

类企业结合实际把高技能人才培养纳入企业发展总体规划和年度计划。国有企业要结合实际将高技能人才培养规划的制定和实施情况纳入考核评价体系。职业院校要坚持以教促产、以产助教、产教融合、产学合作,发挥培养高技能人才的基础性作用。鼓励各类企业事业组织、社会团体及其他社会组织以独资、合资、合作等方式依法参与举办职业教育培训机构,积极参与承接政府购买服务。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。

(四)构建产教融合高技能人才培养模式

坚持行业主管部门主导推动,“链主”企业与优质职业院校牵头,组建职业院校、上下游企业等共同参与的产教融合高技能人才培养共同体,推动职业院校、重点产业链企业联合建设职业教育基地、产学研实训基地、高技能人才培训基地和职业训练院,对培养高技能人才成绩突出的,给予每个不少于500万元经费支持。推行校企联合招生、学徒制培养,开展委托培养、订单培养和套餐制培训,创新校企双制、校中厂、厂中校等方式。完善项目制培养模式,针对不同类别不同群体高技能人才实施差异化培养。鼓励通过名师带徒、技能研修、岗位练兵、技能竞赛、技术交流等形式,开放式培训高技能人才。采取政府组织、职业院校承接等方式开展中小微企业高技能人才培养评价工作。支持具备条件的高等院校、科研机构、行业协会、社会团体和企业等申办社会培训、评价组织。健全公共职业技能培训体系,实施职业技能培训共建共享行动,依托职业院校等开展县域职业技能培训基地共建共享试点。加快推进“互联网+职业技能培训”。建立以社会保障卡为载体的劳动者终身职业技能培训电子档案。深化技能人才领域东西部协作。

(五)大力培养产业急需高技能人才

围绕国家和云南省重大战略、重大工程、重大项目需求,大力培养高技能领军人才和急需紧缺高技能人才。围绕打造绿色铝谷、光伏之都、先进制造业、新材料、动力电池、生物医药、高原特色农产品加工等优势产业,实施制造业技能根基工程。围绕网络强省和数字云南建设,实施全民数字素养与技能提升行动。围绕乡村振兴战略,结合“一县一业”、“一村一品”和特色产业基地建设,实施乡村工匠培育计划,打造一批“工匠园区”、“工匠街”。围绕新业态、新技术和特色产业、非物质文化遗产传承项目等,精准实施就业创业技能培训。落实技能人才继续教育制度,推广求学圆梦行动,定期组织开展研修交流活动。

(六)支持职业院校更好服务产业发展

深化现代职业教育体系建设改革,优化职业教育类型、院校布局和专业设置,提升现代职业教育质量,支持职业院校改善办学条件。建立全省职业教育统一招生平台,采取中等职业学校和普通高中同步并行招生等措施,稳定中等职业学校招生规模,扩大技工院校

招生规模。在技工院校全面推行工学一体化技能人才培养模式。职业院校、职业培训机构开展校企合作、提供社会服务或以实习实训为目的举办企业、开展经营活动取得的收入用于改善办学条件；公办职业院校、职业培训机构（含公办高等院校、科研机构举办的职业培训机构）取得的收入，在合理扣除直接成本后，可按不超过60%的比例提取资金，用于合理核增绩效工资总量支出，单列管理，不作为下一年度单位绩效工资总量核定基数，内部分配时应向一线教师倾斜。合理保障职业院校师资受公派临时出国（境）参加培训访学、进修学习、技能交流等学术交流活动相关费用。

三、健全技能导向的使用制度

（七）保障技能人才平等从业权益

切实保障职业院校学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会。用人单位不得设置妨碍职业院校毕业生平等就业、公平竞争的报考、聘用等条件。事业单位公开招聘中有职业技能等级要求的岗位，可以适当降低学历要求。技工院校中级工、高级工、预备技师（技师）班毕业生，按规定分别按照中专、大学专科、本科学历落实企事业单位招聘、应征入伍、就业创业、工资待遇、职称评审、职级晋升等有关政策待遇。

（八）拓宽技能人才发展通道

落实职业资格、职业技能等级与相应职称、学历的双向比照认定制度，推进学历教育学习成果、非学历教育学习成果、职业技能等级学分转换互认。健全高技能人才与专业技术人才职业发展贯通机制，畅通高技能人才向专业技术岗位或管理岗位流动渠道。重视从技能人才中培养选拔党政干部。支持各地区面向符合条件的技能人才招聘事业单位工作人员，对于急需紧缺高技能人才，可以“一事一议”、“一人一策”办理；职业院校可按有关规定通过直接考察方式公开招聘符合条件的高技能人才到相关岗位任教。各类用人单位在聘的高级工以上高技能人才在学习进修、岗位聘任、职务职级晋升、工资福利、评优评奖、科研项目申报等方面，比照相应层级专业技术人员享受同等待遇。

（九）健全高技能人才配置和使用机制

将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投标、评优和资质评估的重要因素。企业可设立技能津贴、班组长津贴、带徒津贴等，鼓励高技能人才在岗位上发挥技能、管理班组、带徒传技。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的制度。实行“技师+工程师”等团队合作模式，在科研和技术攻关中发挥高技能人才创新能力。支持企业一线职工创新创造，推进工匠学院建设。健全青年高技能人才工作机制，鼓励企业从技工院校学生中选拔培养青年高技能人才。职业院校可自主聘用企业高技能人才兼任实习实

训指导教师,符合条件的,认定为“双师型”教师,计入院校教师资源。定期发布急需紧缺技能人才工种目录。引导企业规范开展共享用工。

(十)完善技能要素参与分配制度

引导企业建立健全基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的技能人才薪酬分配制度。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。完善覆盖省、州(市)两级的企业薪酬调查和信息发布制度,鼓励有条件的地区发布分职业(工种、岗位)、分技能等级的工资价位信息。高技能人才可实行年薪制、协议工资制,企业可对作出突出贡献的优秀高技能人才实行特岗特酬,鼓励符合条件的企业积极运用中长期激励工具,加大对高技能人才的激励力度。对在技术革新或技术攻关中作出突出贡献的高技能人才,按科技成果转化收益有关规定给予奖励并落实相关权益。事业单位引进的高端技能人才,可参考市场价格确定其薪酬水平,所需绩效工资单列并相应增加单位绩效工资总量。畅通为高技能人才建立企业年金的机制,鼓励和引导企业为高技能人才建立企业年金。完善高技能人才特殊人才特殊待遇政策。

(十一)完善技能人才稳才留才引才机制

鼓励和引导企业关心关爱技能人才,依法保障技能人才合法权益,合理确定劳动报酬。健全人才服务体系,促进技能人才合理流动,提高技能人才配置效率。健全技能人才柔性流动机制,鼓励技能人才通过兼职、服务、技术攻关、项目合作等方式更好发挥作用。积极支持各用人单位全职或柔性引进高技能人才。支持符合条件的高技能人才申报“兴滇英才支持计划”首席技师等专项,入选后获得相应支持措施和服务保障。开展领军企业自主认定高层次人才试点工作,纳入名单的试点领军企业可自主认定一批“兴滇英才支持计划”首席技师,审定后直接给予相应支持。支持各地区结合产业发展、乡村振兴、新型城镇化等需求实际,将急需紧缺技能人才纳入人才引进目录,引导技能人才向产业急需领域和基层一线流动。支持各地区将高技能人才纳入城市直接落户范围,高技能人才的配偶、子女按有关规定享受公共就业、教育、住房等保障服务。

四、健全多元融合的评价制度

(十二)健全职业技能评价体系

探索开展面向南亚东南亚国家的职业技能互认和境外在滇人员职业技能等级认定,发布技能人员职业资格单向认可清单。围绕新业态、新技术和劳务品牌、地方特色产业、非物质文化遗产传承项目等,开发一批促进产业转型升级、带动劳动者就业创业的专项职业能力考核项目。健全以职业能力为导向、以工作业绩为重点,注重工匠精神培育和职业道德养成的技能人才评价体系,完善以职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业能力考核等为主要内容的技能人才评价机制,推动职业技能评价与终身职业技能培训制度相

适应,与岗位使用、薪酬待遇相衔接。

(十三)推行职业技能等级认定

执行好学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成的“八级工”职业技能等级(岗位)序列。鼓励符合条件的专业技术人员按有关规定申请参加相应职业(工种)的职业技能评价。支持符合条件的企业自主开展技能人才职业技能等级评价;企业对新招录或未定级职工,可根据其日常表现、工作业绩,结合职业标准和企业岗位规范要求,直接认定相应的职业技能等级。打破学历、资历、年龄、比例等限制,对技能高超、业绩突出的一线职工,可直接认定高级工以上职业技能等级。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、“师带徒”业绩突出的高技能人才,可破格晋升职业技能等级。对引进的高层次技能人才,可单独评定高级技能等级。采取“一试双证”等评价模式,推进“学历证书+若干职业技能证书”制度实施。强化技能人才评价规范管理,加大对社会培训、评价组织的征集遴选力度,优化遴选条件,建立社会培训、评价组织退出机制,构建政府监管、机构自律、社会监督的质量监督体系。

(十四)强化职业技能竞赛评价功能

健全完善职业技能竞赛管理制度和操作指引,全面推行“赛展演会”结合的办赛模式,建立政府、企业和社会多方参与的竞赛投入保障机制,加强竞赛专兼职队伍建设,提高竞赛科学化、规范化、专业化水平。围绕重点产业举办全省职业技能竞赛和专项赛事,引领推动州(市)、县(市、区)开展综合性竞赛活动,促进全省聚焦打造的12个产业集群延链补链强链。鼓励行业开展特色竞赛活动。围绕乡村振兴和促进农村增产增收,统筹特色产业、特色旅游、特色工艺等要素,举办乡土特色职业技能竞赛。坚持以赛促学,举办职业院校技能竞赛。完善并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。鼓励企业对竞赛获奖选手建立与岗位使用及薪酬待遇挂钩的长效激励机制。

五、健全政治引领的激励制度

(十五)加大高技能人才表彰奖励力度

国家级荣誉推荐适当向高技能人才倾斜。加大高技能人才在兴滇人才奖、云南省劳动模范和先进工作者、云南省五一劳动奖章等相关表彰中的评选推荐力度,积极推荐符合条件的高技能人才申报享受政府特殊津贴并单独下达推荐名额,提高全社会对技能人才的认可认同,形成尊重技能、尊重劳动的良好氛围。

(十六)健全高技能人才激励机制

加强对技能人才的政治引领和政治吸纳,做好党委(党组)联系服务高技能人才工作,遴选高技能领军人才作为党委联系专家。将高技能人才纳入各地区人才分类目录。注重依法依规推荐高技能人才为人民代表大会代表候选人、政治协商会议委员人选、群团组

织代表大会代表或委员会委员候选人。进一步提高高技能人才在职工代表大会中的比例,支持高技能人才参与企业管理。按照有关规定,选拔推荐优秀高技能人才到工会、共青团、妇联等群团组织挂职或兼职。建立高技能人才休假疗养制度,鼓励支持各级党委和政府、企事业单位分级开展高技能人才休假疗养、研修交流和节日慰问等活动。

六、保障措施

(十七)强化组织领导

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。各级党委和政府要将高技能人才工作纳入本地区经济社会发展、人才队伍建设总体部署和考核范围。在本级人才工作领导小组统筹协调下,建立组织部门牵头抓总、人力资源社会保障部门组织实施、有关部门各司其职、行业企业和社会各方广泛参与的高技能人才工作机制。各州(市)要制定具体落实举措,统筹推进新时代高技能人才队伍建设目标任务落实。

(十八)强化资金保障

各级政府要统筹现有资金渠道,按规定支持高技能人才队伍建设相关工作。加快职业院校特别是技工院校达标建设。加快推动技工教育预算管理制度改革,加大对技工院校的资金支持力度。企业要按规定从工资总额中足额提取和使用职工教育经费,60%以上用于一线职工教育和培训。落实企业职工教育经费税前扣除政策,积极探索建立省级统一的企业职工教育经费使用管理制度。

(十九)强化基础工作

加强技能人才管理与服务现代化建设,建立健全技能人才服务管理平台、高技能人才数据库和职业培训共享资源库。加强高技能人才理论研究和成果转化。大力推进符合高技能人才培养需求的精品课程、教材和师资建设,开发高技能人才培养标准和一体化课程。深化技能领域国际交流合作,积极参与技能领域“走出去”、“引进来”合作项目,支持青年学生、毕业生参与青年国际实习交流计划,更好服务我国面向南亚东南亚辐射中心建设。

(二十)强化宣传引导

各级党委和政府要提高政治站位,深刻认识加强新时代高技能人才队伍建设的重要意义,坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,引导广大技能人才深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。要大力宣传技能人才在经济社会发展中的作用和贡献,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,形成劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚。

**云南省人民政府办公厅关于印发
云南省支持中小企业纾困发展若干措施的通知**
云政办发〔2021〕66号

各州、市人民政府,省直各委、办、厅、局:

《云南省支持中小企业纾困发展若干措施》已经省人民政府同意,现印发给你们,请认真贯彻落实。

云南省人民政府办公厅
2021年12月29日

(此件公开发布)

云南省支持中小企业纾困发展若干措施

为切实贯彻落实《国务院办公厅关于进一步加大对中小企业纾困帮扶力度的通知》(国办发〔2021〕45号)精神,减轻企业负担,激发企业活力,帮助渡过难关,结合我省实际,提出以下措施:

一、持续推进减税降费

(一)全面贯彻落实减税降费政策,对免税标准以下的小规模纳税人免征增值税;提高制造业企业研发费用加计扣除比例至100%;对小型微利企业年应纳税所得额不超过100万元部分,减按12.5%计入应纳税所得额,按20%的税率缴纳企业所得税。

(二)对中小微企业招用就业困难人员和毕业年度高校毕业生就业并为其缴纳社会保险费的,按有关规定给予社会保险补贴,所需资金从就业补助资金中列支。继续执行阶段性降低失业保险费率和工伤保险费率政策、失业保险稳岗返还政策、失业保险参保职工技能提升补贴政策。

(三)严格执行涉企收费清单制度,严格制定政府定价经营服务性收费标准,持续推进“治理涉企收费、减轻企业负担”专项检查,加大对中介机构、行业协会、商会、水电气暖等公用事业领域和进出口环节、涉企保证金等领域的收费监管和治理。

二、缓解成本上涨压力

(四)完善重点工业产品价格监测、大宗商品保供稳价部门联席会议制度,强化市场供需调节,严厉打击囤积居奇、哄抬价格等违法行为。进一步清理规范涉企保证金,推广以银行保函替代现金缴纳保证金。

(五)支持行业协会、产业链龙头企业搭建行业性原材料供需对接平台,优化原材料采供模式。支持产业聚集区、工业园区探索现代物流整体运营解决方案。创新服务降低物流成本,除大型客车、校车、危险货物运输车外,其他汽车实行无需办理委托检验手续,跨省(区、市)异地进行机动车安全技术检验。对使用ETC交费的标准集装箱运输车辆给予5%的通行费优惠。差异化实施铁路运价优惠政策,“一企一策”定制运输方案。支持集装箱公铁联运,开展铁路“门到门”运输业务。

(六)鼓励各地结合本地经济发展和疫情防控实际自行制定国有房屋租金减免政策,支持帮扶中小微企业和个体工商户。符合条件住房租赁企业中的增值税一般纳税人向个人出租住房取得的全部出租收入,可以选择适用简易计税方法,按照5%的征收率减按

1.5% 计算缴纳增值税,或适用一般计税方法计算缴纳增值税。符合条件住房租赁企业中的增值税小规模纳税人向个人出租住房,按照 5% 的征收率减按 1.5% 计算缴纳增值税。

三、加大财政资金纾困力度

(七)加大中小企业纾困支持力度,统筹省级中小企业发展专项资金,对符合条件的规上工业企业、限额以上批零住餐企业、规上服务业企业给予支持,通过项目补助方式,支持企业发展。

四、加大金融支持力度

(八)用足用好再贷款、再贴现等货币政策工具,推动普惠小微贷款支持工具落地生效。持续释放贷款市场报价利率改革潜力,促进企业综合融资成本稳中有降。加大“信易贷”、“银税互动”等信息共享机制推广,深入推进民营小微企业首贷培育行动、中小微企业金融服务提升工程,鼓励银行业金融机构优化产品设计,探索发展金融咨询、专题培训等多样化服务,支持中小微企业首贷、续贷、信用贷,研究相关支持政策。

(九)引导政府性融资担保机构将平均担保费率降至 1% 以下,免除对小微企业的反担保措施,创新落实促进就业和创业担保贷款扶持政策。优化中小微企业贷款风险补偿政策,对符合条件的不良贷款依法依规进行代偿。积极对接国家中小企业发展基金,探索建立云南省中小企业发展基金。强化银政企合作,建立重点企业、重点行业、重点项目融资需求“三张清单”推送制度。

五、防范化解拖欠中小企业账款

(十)落实《保障中小企业款项支付条例》,制定保障中小企业款项支付投诉处理办法,强化预防拖欠责任机制,明确州、市主要负责同志主体责任和行业主管部门监管责任。定期发布清理拖欠中小企业账款清偿率排序情况,对清偿率低于全国平均水平的州、市和主管部门进行通报批评;对 2022 年后新增拖欠严重、因处理企业投诉不力造成不良影响的启动追责问责。将防范化解拖欠中小企业账款工作纳入全省民营经济发展考核、中小企业发展环境评估和营商环境评价体系,并作为各级领导干部政绩考核、考查、任用的参考内容。依法对机关、事业单位和国有大型企业支付中小企业款项情况实施审计监督。建立督查制度,对及时支付中小企业款项工作进行监督检查。

六、助力市场开拓

(十一)积极组织我省中小企业参与中博会、进博会、南博会、APEC 技展会及海外展会,参与“一带一路”国际合作。开展中小企业“电商平台助力”专项行动,帮助企业拓宽线上营销渠道。落实政府采购促进中小企业发展政策,进一步激发中小企业活力和发展动力。

七、强化生产要素保障

(十二)国土空间规划统筹考虑中小企业用地需求,重点保障纳入国家和省级项目清

单的中小微企业用地。推行产业用地以长期租赁、先租后让、租让结合、弹性年期出让方式供应。在符合规划、不改变用途的前提下,现有工业用地提高土地利用率和增加容积率的,不再增收土地价款。实施小微企业免收不动产登记费告知承诺制。探索实施新增工业项目“标准地”供应。

(十三)制定中小企业用电、用气保障预案,进一步完善保障协调机制,提高应对突发事件的能力。有序放开全部燃煤发电电量上网电价,扩大市场交易电价上下浮动范围,推动工商业用户都进入市场,取消工商业目录销售电价,保障电力安全稳定供应。向国家争取对边境县、市商业用电给予阶段性优惠的政策支持。对160千瓦及以下小微企业用电报装开展“零上门、零审批、零投资”的“三零”服务,加快售电侧改革。

八、培育“专精特新”中小企业

(十四)对“专精特新”中小企业实施梯度分类培育,根据企业发展指标评定情况,通过省级中小企业发展专项资金择优给予一定奖补。支持中小企业公共服务示范平台分层级为“专精特新”中小企业配备服务专员,定制专属服务包,提供个性化服务产品。

(十五)建立税务、金融、银保监、证监等部门直通“专精特新”中小企业机制,“一企一策”提供“点对点”精细服务。建立“专精特新”企业名单推送共享机制,鼓励银行量身定制金融服务方案,打造专属信贷产品;鼓励保险机构提供信用保险服务,落实中央小微企业融资担保降费奖补政策,在云南省区域性股权市场探索设立“专精特新”专版。

九、建设惠企政策一体化平台

(十六)建立全省统一的惠企政策申报系统,明确“政策归口、一键入口”目标,按照“谁制定、谁梳理、谁解释、谁更新”要求,形成省、州市、县三级协同体系,试点先行、分层推进,全面归集政府部门惠企政策,逐步实现惠企政策“一口发布、一口受理、一口咨询”服务。强化责任落实,严格督促检查,适时总结责任单位工作推进情况,对配合执行不力的,提请省人民政府予以通报批评或启动问责。

十、强化政策落实

(十七)紧密跟踪国家新出台涉企政策,及时更新落实措施,完善惠企政策清单公示公告制度,畅通政策咨询渠道,确保《保障中小企业款项支付条例》、《云南省中小企业促进条例》等法规执行到位。

(十八)持续开展市场准入效能评估(云南试点),实施违背市场准入负面清单案例归集与通报,畅通市场主体对各类市场准入问题的反馈渠道,营造更加公平畅通的市场准入环境。探索建立政策落实第三方评估制度,组织政策执行专项审计,系统评价各州、市人民政府服务中小企业的能力水平和实际效果,强化州、市民营经济发展考核,压实各州、市支持民营经济和中小企业发展的主体责任。持续开展年度民营企业评议政府职能部门工作,强化评议结果运用。

云南省人民政府办公厅关于印发高新技术产业开发区
高质量发展18条措施和高科技企业加快发展
9条措施的通知

云政办发〔2022〕45号

各州、市人民政府,省直各委、办、厅、局:

《高新技术产业开发区高质量发展18条措施》和《高新技术企业加快发展9条措施》已经省人民政府同意,现印发给你们,请认真贯彻执行。

2022年6月2日

(此件公开发布)

高新技术产业开发区高质量发展18条措施

为推动我省国家和省级高新技术产业开发区(以下简称高新区)高质量发展,将高新区建设成为创新驱动发展示范区和高质量发展先行区,制定以下措施。

一、打造特色产业集群

(一)做大做强特色主导产业。支持高新区聚焦优势领域,打造1—2个特色主导产业。支持高新区特色主导产业争创国家创新型产业集群,对获批的国家创新型产业集群,给予500万元一次性补助。支持高新区特色主导产业高质量发展,省科技计划每年对高新区特色主导产业安排一个重大科技项目。支持高新区围绕特色主导产业引进高校、科研院所、领军企业建设高水平新型研发机构,采取“一事一议”方式给予经费支持。

(二)加快培育新产业新业态。支持高新区培育发展数字医疗、人工智能、产业互联网、细胞治疗、新型疫苗、智能电网等未来产业和新产业新业态。鼓励高新区实施一批引领型重大项目和新技术应用示范工程,择优开展应用场景试点,吸引全球新技术成果在高新区“首发首试”。对纳入应用场景试点的项目承担单位,由所在高新区按照项目投资额的30%给予支持,最高2000万元。

(三)推动绿色低碳发展。支持高新区绿色低碳发展,对成功创建为国家生态工业示范园区、循环化改造示范试点园区、绿色低碳示范园区、低碳工业园区、绿色工业园区的高新区,以及获批国家级绿色工厂、绿色技术工程研究中心、绿色企业技术中心、绿色技术创新中心的企业,省级有关专项资金给予重点支持。

二、壮大创新创业主体

(四)健全科技型企业培育体系。鼓励高新区实施科技型中小企业培育计划,对培育成效显著的高新区给予专项支持。加大高新技术企业认定奖补力度,由所在高新区在省级补助的基础上给予不低于1:1配套补助。大力培育高成长企业,省级科技管理部门建立瞪羚、独角兽企业培育库,优先支持入库企业承担科研项目、建设创新平台、引进高层次人才;对总部和主营业务均在高新区、首次进入权威机构发布的独角兽企业榜单的企业,由所在高新区一次性给予最高1000万元补助。

(五)支持开展高水平创新创业。对新认定的国家重点实验室一次性给予1000万元补助;对新认定的国家级工程研究中心、技术创新中心、产业创新中心、制造业创新中心、临床医学研究中心一次性给予500万元补助;对省级重点实验室建设期内每年给予100万元

补助;对新获认定的国家级孵化器、国家专业化众创空间一次性给予最高500万元补助;对新认定的省级孵化器、省级众创空间分别给予30万元、20万元补助。省属高校和科研院所科技人员携带科技成果到高新区申请离岗创办企业的,经所在单位批准,3年内保留人事关系,期满后创业办企业尚未实现盈利的可以申请延长1次,延长期不超过3年,期间要求返回原单位的,按照不低于原岗位等级安排工作。

(六)加大高层次人才支持。支持高新区在国内外创新高地建设异地人才“双创”基地,在基地孵化并在高新区注册的企业,符合条件的,可异地申报云南省人才政策资助。在高新区工作的云南省“兴滇英才支持计划”人才,由所在高新区给予特殊生活补贴。对在高新区工作的云南省“兴滇英才支持计划”第一层次人才免租提供住房,在区内全职工作满10年后无偿赠与。

三、强化资源要素保障

(七)加大重点要素保障力度。高新区新增建设用地计划指标,由州市、县通过处置存量土地核算的计划指标予以优先保障。对高新区内符合条件的重大产业建设项目用地耕地占补平衡所需的补充耕地指标,按照县域自行平衡为主、州市调剂为辅、省级适度调剂为补充的原则落实保障。对高新区内符合使用林地条件的重大产业建设项目,林地定额指标依法依规予以保障。

(八)提高土地资源配置效率。在符合规划、不改变用途的前提下,现有工业用地提高土地利用率和增加容积率的,不再增收土地价款,免收城市基础设施配套费用。产业项目类工业用地节余部分,在满足原土地权利人自身需要后的结余部分,具备独立分宗条件的,在不改变土地用途的情况下,经州市、县级自然资源部门批准,可分割转让给园区平台公司或经园区产业准入的项目。加强高新区人才公寓、租赁住房等公共配套服务、基础设施建设等用地保障,提高生产性服务业用地比例,适当增加生活性服务业用地供给。

(九)创新金融支持方式。对高新区创业投资机构投资区内非上市企业,根据被投资企业所属发展阶段,分别按照其实际到位投资额的10%、8%、5%给予投资风险补助,最高500万元;将所投省外高新技术企业成功引入高新区落户或投资新建项目的,视投资规模由所在高新区给予最高1000万元补助。支持本地民营企业做天使投资人,投资符合高新区产业发展方向的项目(企业),在投资资金到位满1年后,由所在高新区按照当年实际投资额的30%给予投资风险补助,最高50万元。

四、加大财税扶持力度

(十)合力加大科技创新投入。省级科技管理部门、高新区所在州市人民政府、高新区管委会三方共同出资设立高新区科技创新联合资金,专项支持高新区科技创新和产业发展。对高新区内创新主体获得国家科技重大专项、重点研发计划支持的,由所在高新区按

照当年度实际到位资金的50%给予配套支持,最高500万元。对流入高新区、来源于非政府科技计划项目的技术转让,按照技术合同实际履行交易金额给予技术受让方20%的补助,最高200万元。

(十一)加强省、州市财税支持。园区内省级分享税收的增量部分(以2020年为基数),2021—2025年全部返还高新区所在地政府,通过省与各地财政年终结算办理;高新区所在地政府要统筹省级留用和本级分享高新区的税收,加大对高新区的支持力度。鼓励符合条件的高新区实行独立财政核算,设立一级财政和一级国库,与属地实行合理的财税分配机制。对符合条件的高新区重点产业项目和重大基础设施项目优先列入省级重大项目库,优先安排项目前期经费。

五、优化发展空间布局

(十二)支持高新区创建创优。支持曲靖、文山、临沧等省级高新区积极创建国家高新区,鼓励各地开发区(园区)积极创建省级高新区。对新获批的国家高新区一次性给予最高1000万元研发经费支持,对新获批的省级高新区一次性给予500万元研发经费支持。对进入全国排名前40位、年度排名提升10位以上的国家高新区分别一次性给予1000万元、500万元研发经费支持。

(十三)打造区域发展增长极。支持昆明高新区与五华区、呈贡区联动发展。支持玉溪高新区整合有关园区打造新能源、新材料产业高地。支持楚雄、曲靖、临沧、文山等高新区托管周边区位相邻、产业互补的园区,推动并园扩容增能,打造更多集中连片、协同互补、联合发展的区域增长极。鼓励各类开发区(园区)深入实施创新驱动发展战略,发展高新技术产业,在产业关键核心技术创新、创新平台建设、科技企业培育、科技成果转移转化等方面成效显著的,按照促进高新区发展的相应措施予以支持。

(十四)推动跨区域协同发展。支持高新区按照“一区多园”方式协同发展,完善共建园区生产总值核算,健全财政收入分成横向协商制度。支持高新区建立跨园区招商引资分配机制,对于不适宜进入本园区的项目,可推荐至其他园区,成功落地建设的项目,投资额年度绩效考核中可按照双方协商比例分别计入推荐地和接受地。成立云南省高新区发展战略联盟,推动形成定位清晰、优势互补、分工明确的协同创新机制。

(十五)强化国内外创新合作。支持高新区在国内外先进地区建设离岸孵化器、飞地科研成果育成平台和飞地园区,对建设飞地园区的省内单位按照实际投入的30%给予补助,最高500万元。

六、营造良好发展环境

(十六)优化管理体制机制。高新区所在州、市定期专题研究高新区高质量发展工作。鼓励高新区所在州、市领导班子成员兼任高新区管委会主要领导。支持高新区创新内部

管理体制,按照机构编制管理有关规定,实行机构精干和扁平管理,合理配置内设机构职能,统筹使用各类编制人员。赋予高新区任免(聘任)中层干部权限,由高新区直接管理的中层干部,按照职责报同级组织人事部门审核后,可实行先任免后备案。

(十七)推进人事薪酬改革。支持高新区建立以绩效工资为核心的薪酬制度与发放方式,实行以岗定薪、同岗同酬、岗变薪变、按绩定酬。除公务员、事业编制人员外,允许实行兼职兼薪、年薪制、协议工资制等多种分配方式。园区工资总额核定与招商引资、项目建设、产业发展、税收增长等绩效挂钩。薪酬方案报同级组织、人事部门备案后实施。对高新区管理机构中专业性较强的公务员岗位,经审批同意后可采取聘任制,实行协议年薪,一职一薪酬。

(十八)深化“放管服”改革。支持高新区推进相对集中行政许可权改革,参照自由贸易试验区赋权模式,依法赋予国家高新区省级经济管理权限。在科技创新、产业发展、人才引进、市场准入、项目审批、财政金融等方面,赋予国家高新区与州、市同等的经济管理审批权限、省级高新区与县级市同等的经济管理审批权限。建立国家高新区与省直有关部门直通车制度,实行重大事项“一事一议”。在高新区复制推广滇中新区、中国(云南)自由贸易试验区等改革试点政策。

高新技术企业加快发展9条措施

为加大高新技术企业源头培育力度,充分发挥高新技术企业在科技创新中的示范引领作用,实现高新技术企业倍增,推动我省经济高质量发展,制定以下措施。

一、夯实培育发展基础

(一)强化科技型企业培育载体建设。充分发挥高新区及众创空间、孵化器等双创孵化载体作用,将培育引进科技型中小企业、高新技术企业作为高新区及双创孵化载体的考核评价指标。经双创孵化载体培育的企业首次被认定为高新技术企业、国家科技型中小企业、省级科技型中小企业的,每认定1家分别奖励双创孵化载体5万元、1万元、0.5万元,每家双创孵化载体每年最高奖励100万元。建立健全双创孵化载体分类评价奖励机制,提高双创孵化载体孵化科技型企业能力和水平。鼓励高新区及双创孵化载体在企业技术研发、中试孵化基地、创新平台建设、场地租赁、国际科技创新服务等方面给予科技型中小企业、高新技术企业支持。

(二)完善企业协同创新机制。支持科技领军企业、龙头企业牵头组建创新联合体,推动中小企业和高新技术企业与高校、科研院所、科技领军企业开展科技创新合作,推动龙头企业与产业链、供应链配套的中小企业联合开展科技创新,促进技术创新成果在配套的企业之间转移转化。支持科技型中小企业、高新技术企业参与共建国家级和省级重点实验室、技术创新中心、制造业创新中心、企业技术中心等创新平台,引导高校、科研院所将科研仪器、实验设施、小试中试基地等创新资源向科技企业开放,按照双方实际交易额的50%兑付科技创新券,每家科技企业每年可使用创新券总额不超过30万元。

(三)健全校企、院企联合创新激励机制。探索建立企业科技特派员机制和校企、院企科研人员“双聘”机制,鼓励高校、科研院所科研人员流动到高新技术企业、科技型中小企业开展技术创新服务,鼓励高校、科研院所与高新技术企业、科技型中小企业开展科研人员“双聘”。同等条件下,择优支持企业科技特派员、“双聘”科研人员申报的省级科技计划项目。支持在省内科技型中小企业、高新技术企业工作并取得永久居留资格的外籍科学家领衔承担省级科技计划项目。高校、科研院所与高新技术企业、科技型中小企业合作开展技术创新项目的,对到位经费100万元以上的技术开发、技术转让等横向科研项目,报省科技厅备案后视同省级科技计划项目。其中对高新技术企业与高校、科研院所合作开展技术开发、技术转让到位经费50万元以上,经技术合同认定登记的,对高新技术企业给予

实际支付金额20%的后补助支持,最高不超过200万元。

二、突出创新主体地位

(四)加大高新技术企业引进培育支持力度。对从省外引进落地的有效期内国家高新技术企业,按照其投资额的2倍计算州、市招商引资任务完成额度。对整体迁入云南的有效期内国家高新技术企业,实质运营满1年的,可在迁入注册后2年内申请一次性30万元科技经费支持。省外国家高新技术企业、创新团队和技术成果持有人来滇设立运营期满1年的科技型企业,直接纳入我省高新技术企业培育库进行培育。提高高新技术企业培育入库补助标准,对入库企业给予每家2万元科技经费支持,入库培育2年内获得高新技术企业认定的,再给予每家3万元科技经费支持。加大高新技术企业培育支持力度,对首次获批国家高新技术企业认定的,规模以上企业给予每家30万元科技经费支持,规模以下企业给予每家10万元科技经费支持;对重新认定的国家高新技术企业给予每家5万元科技经费支持。

(五)实施科技型企业“树标提质”行动。围绕生物医药、数字经济、先进制造、新能源、新材料等重点产业,在有效期内的高新技术企业和云南省科技型中小企业中,每年动态遴选发布拥有核心自主知识产权、组织管理水平高、主营业务集中度高、科技创新投入强度大、科技成果转化能力强、高新技术产品(服务)市场竞争力强的“云南省高新技术企业50强”和“云南省科技型中小企业50强”榜单,推动其成为具有竞争力和较高知名度的云南品牌科技型企业。

(六)优化科技型企业支持方式。鼓励科技型中小企业、高新技术企业联合国内外高校、科研院所申报省级科技计划项目,同等条件下,择优支持“云南省高新技术企业50强”和“云南省科技型中小企业50强”企业申报的省级科技计划项目。支持高新技术企业承担或参与国家和省重大科技专项、重点研发计划等科技计划项目,高新技术企业作为省级科技计划项目牵头单位的,在项目评审中加2分。高新技术企业牵头承担国家科技计划项目的,结合我省科技创新发展需求,可按照一定比例给予省级科技计划项目经费支持。扩大创新券支持范围,科技型中小企业使用创新券购买高价值发明专利进行转化,并在1年内首次获批国家高新技术企业认定的,按照技术转让合同金额的50%进行兑付,每家科技型企业每年兑付创新券不超过30万元。

三、强化培育支撑保障

(七)加快高新技术企业创新技术及产品应用推广。各地、有关部门在开展政府采购活动中,应合理确定采购需求,设置首创性、先进性等评审因素和权重,不得设置市场占有率、使用业绩等不合理条件限制条款或排斥高新技术企业参与政府采购活动。科技型企业装备首台套、材料首批次、软件首版次等创新产品,可采用政府采购非招标方式采购。

对暂不具备市场竞争力,但符合重点产业发展方向、首次投向市场的科技成果转化产品推行首购和订购制,对采购方按照成交金额的10%给予补助,最高可补助500万元。

(八)落实各项减税政策。依法依规落实高新技术企业所得税减免、技术开发和与之有关的技术咨询、技术服务增值税免税,技术转让所得减免企业所得税、小型微利企业减征企业所得税、固定资产加速折旧,以及科技型中小企业自2022年起研发费用按照100%比例税前加计扣除政策,持续激发企业创新发展活力。落实好科技人员股权奖励递延纳税、符合条件的科技人员取得职务科技成果转化现金奖励减征个人所得税政策,支持企业科技创新人才队伍建设。

(九)推动科技金融深度融合。探索推行“以企业创新能力为核心指标的科技型中小企业融资评价体系”,统筹银行信贷、风险补偿、融资担保等措施,引导金融机构支持科技型中小企业、高新技术企业开展研发和科技成果转移转化活动。建立省级科技计划项目推荐机制及渠道,支持科技型中小企业、高新技术企业“创新换资”,根据省级科技计划项目评审立项情况,定期向银行等金融机构推送科技型中小企业、高新技术企业融资需求。

云南省人民政府办公厅关于支持高等学校 开展教师互聘工作的指导意见

云政办函〔2023〕25号

各州、市人民政府，省直各委、办、厅、局，各高等学校：

为贯彻落实党中央、国务院决策部署和省委、省政府工作要求，全力推动高等教育高质量发展，着力提升高等学校（以下简称高校）现代化治理能力，支持鼓励高校开展教师兼职互聘，促进师资共享、优势互补、互助合作，经省人民政府同意，现提出以下意见：

一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的二十大精神 and 习近平总书记关于教育的重要论述，认真贯彻落实省委、省政府关于教育高质量发展的工作部署，积极探索高校教师共培共享共用新机制，多形式开展教师互聘，推动高校教师资源优势互补、高效挖潜，着力提升人才培养质量，服务我省经济社会高质量跨越式发展。

二、重点任务

（一）支持高校开展教师互聘。高校可结合学科专业建设、人才培养质量提升等实际需要，开展教师跨校互聘。采取校际教师互聘、跨校组织创新团队等方式，共享优势学科专业教师资源，解决教师资源结构性短缺问题。

（二）支持高校优质师资跨校兼职。高校教师在全面履行岗位职责、保质保量完成学校规定的教学、科研等本职工作的前提下，可在校外兼职从事与本人学科专业密切相关、并能发挥自身专业能力的工作。支持身体状况良好的退休教师到其他高校兼职。

（三）健全完善兼职管理制度。高校应建立健全教师兼职管理制度，规范教师合理兼职，坚决惩治教师兼职乱象。鼓励高校聘请校外专家学者等担任兼职教师，完善兼职教师管理办法。高校应当按照国家有关规定配备专任教师，形成专职为主体、兼职为补充、专兼结合、数量充足的高素质专业化创新型教师队伍。

（四）规范教师兼职程序。在职或退休教师到其他高校兼职，由本人提出书面申请，拟聘用单位出具说明材料，经派出单位（原所在单位，下同）批准。派出单位应将教师兼职情况在单位内部进行公示。聘用单位与兼职教师应签署工作协议，明确聘期工作目标、任务安排以及双方的权利、义务和责任。

(五)建立教育教学成果互认机制。兼职教师承担授课、教学研究、学科专业建设、课程建设、指导青年教师、实验室建设、科学研究、开展学术讲座、组建学术团队、指导研究生、指导学生毕业论文及毕业实习等工作,在聘用单位取得的工作成果可按照规定运用于聘用单位的有关教育教学评估。在职兼职教师在聘用单位的工作业绩,作为派出单位对其年度考核、职称晋升、岗位聘用的参考。

(六)支持兼职教师取得合法报酬。经批准到聘用单位工作的兼职教师,可按照协议约定在聘用单位领取合法报酬。聘用单位结合实际自主确定兼职教师劳动报酬发放标准,兼职教师课时费要与本单位同等条件人员保持合理比例。兼职教师兼职收入不计入派出单位、聘用单位绩效工资总量,按照有关规定缴纳个人所得税。聘用单位将兼职教师取酬情况提供派出单位备案。

(七)支持多形式共同培养教师。鼓励高校组建合作联盟,在人才培养、教师队伍建设、学科建设、科学研究、社会服务等方面深度合作。采取多种形式,在入职培训、教学研究、课堂观摩、研修访学、入企实践等方面开展教师共同培养。鼓励聚焦学科专业建设需要,开展教师挂职帮扶或跟岗学习。鼓励“兴滇英才支持计划”教育人才引领带动中青年教师共同成长。

(八)支持科研院所研究人员到高校兼职。科研院所在职科研人员可在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下,经所在单位批准,到高校兼职从事技术攻关、科技成果转化、项目合作、教学、指导学生科研创新等工作。支持科研院所身体状况良好的退休科研人员经派出单位批准到高校兼职。经批准到高校兼职的科研人员,可按照协议约定领取合法报酬。高校将兼职科研人员取酬情况提供派出单位备案。

(九)支持校企人员相互兼职。职业院校、应用型本科高校专业课教师可以多种形式参与企业实践或到企业开展实训,支持聘请企事业单位高技能人才、能工巧匠、非物质文化遗产传承人等到高校兼职任教。支持校企共建教师发展中心,在教师和员工培训、课程开发、实践教学、技术成果转化等方面开展深度合作。

三、保障措施

(一)加大经费保障力度。各高校要将教师互聘工作所需经费纳入单位预算,制定本校教师互聘经费使用细则,强化管理,提升资金使用绩效。

(二)积极创造工作条件。鼓励聘用单位为兼职教师和科研人员购买人身意外伤害商业保险,可按照有关规定报销兼职差旅费用。派出单位应按照原有渠道为兼职教师和科研人员缴纳工伤保险费;兼职期间受到工伤事故伤害的,由派出单位依法承担工伤保险责任。教师挂职或跟岗学习期间,由派出单位按照差旅费报销规定为其提供生活保障,并购买人身意外伤害商业保险。

(三)强化考核监督。聘用单位要按照学期或学年对兼职教师和科研人员完成工作情况进行客观评价,反馈给本人和派出单位。教师未经批准违规兼职的,严格按照有关规定处理。高校、科研院所领导人员(包括退休时担任领导职务人员)兼职及取酬,严格按照有关规定执行。各高校要进一步细化教师互聘具体措施。

云南省人民政府办公厅

2023年4月26日

(此件公开发布)

云南省人民代表大会常务委员会公告

〔十三届〕 第七十九号

《云南省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》已由云南省第十三届人民代表大会常务委员会第三十五次会议于2022年11月30日审议通过,现予公布,自公布之日起施行。

云南省人民代表大会常务委员会
2022年11月30日

云南省实施《中华人民共和国工会法》办法

(1995年1月13日云南省第八届人民代表大会常务委员会第十一次会议通过
根据2002年11月29日云南省第九届人民代表大会常务委员会第三十一次会议
关于修改《云南省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》的决定修正 2022年11
月30日云南省第十三届人民代表大会常务委员会第三十五次会议修订)

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 工会的组织建设
- 第三章 工会的权利和义务
- 第四章 工会的经费和财产
- 第五章 法律责任
- 第六章 附 则

第一章 总 则

第一条 为实施《中华人民共和国工会法》，结合本省实际，制定本办法。

第二条 工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是中国共产党联系职工群众的桥梁和纽带。

维护职工合法权益、竭诚服务职工群众是工会的基本职责。工会在维护人民群众总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益。

工会必须遵守和维护宪法，以宪法为根本的活动准则，以经济建设为中心，坚持社会主义道路，坚持人民民主专政，坚持中国共产党的领导，坚持马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想，坚持改革开放，保持和增强政治性、先进性、群众性，依照工会章程独立自主地开展工作。

第三条 在本省行政区域内的企业、事业单位、机关、社会组织(以下统称用人单位)中以工资收入为主要生活来源的劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。

工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化，依法

维护劳动者参加和组织工会的权利。

工会的合法权益不受侵犯。

第四条 工会依法通过职工代表大会或者其他形式,组织职工参与本单位的民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督,保障职工民主权利。

工会依法通过平等协商、集体合同制度、劳动法律监督等,推动健全劳动关系协调机制,维护职工劳动权益,构建和谐劳动关系。

工会建立联系广泛、服务职工的工会工作体系,通过多种方式和途径,帮助职工解决困难,积极为职工提供物质、生活、精神文化等方面的服务。

第五条 省、州(市)、县(市、区)应当加强产业工人队伍建设改革工作领导,建立健全工作协调机制,及时协调、解决产业工人队伍建设改革中的重大问题。

县级以上人民政府应当将产业工人队伍建设纳入国民经济和社会发展规划。有关部门应当根据各自职责,推动改革任务落实。

工会会同有关部门推动产业工人队伍建设改革,适应科技革命和产业变革的需要,提高产业工人队伍整体素质,发挥产业工人骨干作用,维护产业工人合法权益,保障产业工人主人翁地位,造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍。

企业应当强化和落实培养产业工人的主体责任,提升产业工人技能素质,畅通产业工人发展通道,保障产业工人待遇。

第二章 工会的组织建设

第六条 县级以上地方建立地方各级总工会。

同一行业或者性质相近的几个行业,可以根据需要建立产业工会。

国家级开发区可以探索建立总工会,州(市)级以下地方可以探索建立行业工会联合会。

第七条 工会组织的建立,必须报上一级工会批准。依法建立的工会组织,不得随意撤销、合并或者将其归属其他部门;确需改变工会组织隶属关系的,应当报经上级工会组织同意。

企业、事业单位、社会组织成立后,上级工会可以派员帮助和指导职工组建工会,有关单位应当予以支持,任何单位和个人不得阻挠。

县级以上人民政府有关部门在对企业、事业单位、社会组织监督检查时,应当引导其依法组建工会。

第八条 地方总工会、产业工会具有社会团体法人资格;基层工会组织具备民法典规定的法人条件的,依法取得社会团体法人资格。

第九条 职工总人数250人以上的企业、事业单位、社会组织的工会,应当配备专职工会工作人员,专职工会工作人员的具体人数,由工会与企业、事业单位、社会组织协商确定。职工不足250人的,可以配备专职或者兼职工会工作人员。

第十条 工会各级组织按照民主集中制原则建立。

各级工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生。企业主要负责人的近亲属不得作为本企业基层工会委员会成员的人选。各级工会委员会委员及主席、副主席应当按程序通过民主选举产生。

基层工会主席、副主席、经费审查委员会主任空缺时,应当及时补选,空缺时间不得超过6个月。

基层工会委员会有女会员10人以上的建立女职工委员会,不足10人的设女职工委员,维护女职工在政治、经济、文化、社会和家庭等方面的合法权益。

第十一条 工会主席、副主席任期未满时,不得随意调动其工作。确需调动工作、变更工作岗位或者解除劳动合同的,应当事先征得本级工会委员会和上一级工会同意。上一级工会接到书面征求意见后,应当在15日内作出书面答复,逾期不答复的视为同意。

第十二条 工会干部的培养、选拔、交流、使用应当纳入各级干部工作总体规划,加强工会干部队伍建设。

民族自治州、自治县以及少数民族职工较多的地方和单位的工会组织,应当重视培养、推荐少数民族会员作为工会领导成员的候选人。

第三章 工会的权利和义务

第十三条 企业、事业单位、社会组织违反职工代表大会制度和其他民主管理制度,工会有权要求纠正,保障职工依法行使民主管理的权利。

法律、法规规定应当提交职工大会或者职工代表大会审议、通过、决定的事项,企业、事业单位、社会组织应当依法办理。

第十四条 工会帮助、指导职工与企业、实行企业化管理的事业单位、社会组织签订劳动合同。

工会代表职工或者指导职工与企业、实行企业化管理的事业单位、社会组织进行平等协商,依法签订集体合同;就劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等事项,在协商一致的基础上,可以签订专项集体合同。

政府有关部门和企业、事业单位、社会组织在起草、修改劳动合同文本或者条款时,应当听取工会的意见。

第十五条 企业、事业单位、社会组织处分职工,工会认为不适当的,有权提出意见。

用人单位单方面解除职工劳动合同时,应当事先将理由通知工会,工会认为用人单位

违反法律、法规和有关合同,要求重新研究处理时,用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。

职工认为用人单位侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的,工会应当给予支持和帮助。

第十六条 各级工会依法建立劳动法律监督组织,对用人单位遵守劳动法律法规、保障职工合法权益情况进行监督。

企业、事业单位、社会组织依法建立劳动争议调解组织,配备专职或者兼职工作人员,并提供必要的经费,其办事机构设在工会。地方总工会、产业工会应当指导基层工会做好劳动争议调解工作。

县级以上各级劳动人事争议仲裁委员会应当有同级工会代表参加。

县级以上各级总工会依法为所属工会和职工提供法律咨询或者法律援助服务。

第十七条 工会依法对安全生产工作监督,组织职工参加安全生产工作民主管理和民主监督,维护职工在安全生产方面的合法权益。

企业、事业单位、社会组织工会依法建立劳动保护监督组织,设立劳动保护监督检查员。上级工会及劳动保护监督检查员依法对安全生产进行监督检查时,企业、事业单位、社会组织应当给予必要支持。

第十八条 工会健全完善层次清晰、各有侧重、保障适度的困难职工长效帮扶机制,按困难程度分层分类纳入帮扶体系,实现精准动态管理和长效帮扶。

县级以上人民政府应当对困难职工帮扶工作给予支持。人力资源社会保障、民政、教育、住房城乡建设、财政、卫生健康、医疗保障等部门与工会建立协作机制,有效整合政策资源,通过制度保障帮助困难职工。

工会可以引入公益慈善、爱心企业、志愿服务、专业机构等各类社会资源开展困难职工帮扶工作。

第十九条 工会开展送温暖、金秋助学、职工医疗互助等活动,为职工提供就业服务、知识学习、技能提升、健康疗养、文化体育、生活服务等方面的普惠性服务。

工会推进工人文化宫、工人疗休养院、职工服务中心等职工服务阵地建设,可以通过联合运作、孵化培育、委托服务、入驻运营等方式整合资源,为职工提供服务。

第二十条 工会所属为职工服务、为工运事业服务的企业、事业单位和工会作为业务主管单位的社会组织,可以依法享受相关税收优惠。

工会可以孵化培育、联系引导社会组织,培育使用社会工作专业人才,为职工提供专业化服务;可以采取兼职、聘用、购买服务等方式,充实基层工会组织工作力量。

第二十一条 根据政府委托,工会与有关部门共同做好劳动模范和先进工作者的评

选、表彰、培养、服务和管理工作的。

第二十二条 工会会同用人单位加强对职工的思想政治引领,弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,培育选树工匠人才、创新人才、技术能手等优秀职工;组织职工开展群众性的合理化建议、技术革新、技术协作、劳动和技能竞赛等活动,进行职工业余文化技术学习和职工培训,参加职业教育和文化体育活动,推动职业安全健康教育和劳动保护工作。

第二十三条 企业、事业单位、社会组织研究经营管理和发展的重大问题,应当听取工会的意见;召开讨论工资、福利、劳动安全卫生、工作时间、休息休假、女职工保护和社会保险等涉及职工切身利益问题的会议,必须有工会代表参加。工会针对上述问题提出的书面意见,企业、事业单位、社会组织应当研究处理,并给予书面答复。

第二十四条 用人单位工会委员会的专职工作人员的工资、奖励、补贴,由所在单位支付。社会保险和其他福利待遇等,享受本单位职工同等待遇。

企业兼职工会工作人员,应当由所在单位给予适当补贴,补贴标准由工会与所在单位协商确定。

第二十五条 县级以上人民政府及其有关部门研究制定国民经济和社会发展规划,起草规章和其他规范性文件时,对涉及职工利益的重大问题,应当听取同级工会的意见;研究制定劳动就业、工资、劳动安全卫生以及社会保障和职工教育培训等涉及职工切身利益的重大政策、措施时,应当有同级工会参加,听取工会意见。

县级以上人民政府应当与同级工会建立联席会议制度,每年至少召开一次会议,通报政府的重要工作部署和相关措施,研究解决工会反映的意见和要求。政府部门与相应产业工会应当建立工作联系制度,通报情况,征求意见。

县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当会同同级工会和企业方面代表,建立劳动关系三方协商机制,定期召开协调会议,协商解决本行政区域内涉及劳动关系的重大问题。

第二十六条 人力资源社会保障、交通运输、市场监管、邮政管理等部门应当指导新业态企业依法规范用工,建立健全集体协商机制,优化劳动者关爱服务,保障劳动者权益,并协助同级工会指导和推动其建立工会组织。

第四章 工会的经费和财产

第二十七条 建立工会组织的用人单位应当按月依照上月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴经费。工资总额的组成按照国家的有关规定确定。

企业、事业单位、社会组织拨缴的工会经费在税前列支。

由财政拨款的机关、事业单位拨缴的工会经费在财政预算中列支。机关、事业单位应当按规定比例及时向工会拨缴经费。

除依法拨缴的工会经费外,用人单位可以向工会提供经费补助。

第二十八条 企业、事业单位、社会组织未按规定拨缴或者少缴、逾期拨缴工会经费的,经基层工会或者上级工会催缴且逾期三个月仍未补缴的,基层工会或者上级工会可以向当地人民法院申请支付令;拒不执行支付令的,工会可以依法申请人民法院强制执行。

第二十九条 工会经费由工会组织独立管理和使用,主要用于为职工服务和工会活动。

工会应当建立经费预算、决算和审查监督制度。任何组织和个人不得随意改变工会经费的管理权限。工会经费收支情况由同级工会经费审查委员会审查,定期向会员大会或者会员代表大会报告,并接受上级工会或者国家审计机关的监督检查。

第三十条 各级人民政府和用人单位应当为工会办公、开展活动和服务职工,提供必要的设施和活动场所等物质条件,对设施和活动场所的重建、改建、修缮可以提供必要的资金支持。

县级以上人民政府应当将工人文化宫建设纳入本级城乡规划和财政预算;政府有关部门应当对工人疗休养院、职工服务中心等职工服务阵地建设项目的立项和建设提供支持。

第三十一条 未经批准,不得改变工会所属企业、事业单位的产权关系,不得随意改变其隶属关系。

工会的财产、经费和国家及企业、事业单位和社会组织等拨给工会的不动产以及拨付资金形成的资产,任何组织和个人不得侵占、挪用和任意调拨。

工会组织合并,其经费资产归合并后的工会所有;工会组织撤销或者解散,其经费资产由上级工会依法处置;工会组织分立,其经费资产按分立后会员人数合理分配。

第三十二条 县级以上各级总工会及其所办的文化、教育、医疗、体育等事业单位离休、退休人员的费用,纳入社会统筹的部分,在统筹基金中支付;未纳入社会统筹的部分,由同级财政负担。

第五章 法律责任

第三十三条 违反本办法第三条、第七条规定,阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会的,由人力资源社会保障部门责令其改正;拒不改正的,由人力资源社会保障部门提请县级以上人民政府处理;以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果,构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第三十四条 违反本办法规定,有下列情形之一的,由人力资源社会保障部门责令恢复其工作,并补发被解除劳动合同期间应得的报酬,或者责令给予本人年收入二倍的赔偿:

- (一)职工因参加工会活动而被解除劳动合同的；
- (二)工会工作人员因履行法定职责而被解除劳动合同的。

职工因参加工会活动或者工会工作人员因履行法定职责被克扣工资的,由人力资源社会保障部门依法处理。

第三十五条 违反本办法规定,有下列情形之一的,由县级以上人民政府责令改正,依法处理:

- (一)妨碍工会组织职工通过职工代表大会和其他形式依法行使民主权利的;
- (二)非法撤销、合并工会组织的;
- (三)妨碍工会参加职工因工伤亡事故以及其他侵犯职工合法权益问题的调查处理的;
- (四)阻挠工会帮助、指导职工签订劳动合同,阻挠上级工会帮助、指导下级工会平等协商、签订集体合同的,或者无正当理由拒绝进行平等协商的。

第三十六条 违反本办法第二十七条第一款的规定,无正当理由逾期未缴或少缴工会经费的,应当及时补缴,并按欠缴金额加收每日千分之五的滞纳金。

侵占工会经费和财产拒不返还的,工会可以依法向人民法院提起诉讼,要求返还并赔偿损失。

第三十七条 有关单位或者个人违反本办法规定,损害职工或者工会权益的,各级总工会可以通过工会劳动法律监督意见书、劳动法律监督建议书等形式,予以督促整改或者提出依法查处的建议。

第三十八条 工会工作人员不履行职责或者违反本办法规定,损害职工或者工会权益的,由同级工会或者上级工会责令改正,或者予以处分;情节严重的,依照《中国工会章程》予以罢免;造成损失的,应当承担赔偿责任;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

工会可以依照法律规定,提请职工大会或者职工代表大会通过民主程序,罢免、撤换不称职的职工代表。

第六章 附 则

第三十九条 本办法自公布之日起施行。

**中共云南省委宣传部 云南省总工会
关于印发《云南省“最美职工”（系列）年度人物选树
宣传活动管理办法（试行）》的通知**

云工通〔2022〕10号

各州、市委宣传部，州、市总工会，省级各产业、系统、公司工会：

现将《云南省“最美职工”（系列）年度人物选树宣传活动管理办法（试行）》印发给你们，请认真贯彻施行。

中共云南省委宣传部
云南省总工会
2022年4月8日

云南省“最美职工”（系列）年度人物 选树宣传活动管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,培育和践行社会主义核心价值观,加强职工思想政治引领,重点向基层一线倾斜,广泛开展云南省“最美职工”(系列)年度人物选树宣传活动,选树推出一批辛勤劳动、诚实劳动、品格高尚、在平凡工作中做出不平凡贡献的优秀职工典型,在全社会大力营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气,激励广大职工比学赶超、争创一流,结合我省实际,制定本办法。

第二条 云南省“最美职工”年度人物选树坚持公开、公平、公正原则,由省总工会联合省委宣传部共同组织开展,每年选树20名“最美职工”年度人物,并进行重点宣传。在此基础上,围绕省委省政府中心工作和全国总工会当年重点工作部署安排,由省总工会联合省级相关行业(系统)行政主管部门,分行业、分类别适时开展“最美系列”年度人物选树宣传活动。

第三条 云南省“最美职工”(系列)年度人物选树由省总工会分别邀请省委宣传部、省级相关行业(系统)行政主管部门及部分专家组成活动组委会,负责选树宣传工作。组委会办公室设在省总工会宣传教育网络部。

第二章 选树范围和条件

第四条 选树对象。全省已建工会组织的用人单位在职职工,不受年龄、性别、学历、职称、技能等级、工作年限等条件限制,均可由所在工会组织逐级推荐参选。原则上从云南省劳动模范、先进工作者、五一劳动奖章获得者、云岭工匠及其他方面先进人物中产生,县处级(含)以上领导干部不参加。

第五条 候选人基本条件

(一)坚决拥护中国共产党的领导和社会主义制度,认真执行党的路线方针政策,模范遵守党纪国法,深刻学习领会“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”;

(二)具备刻苦钻研、精益求精、追求卓越、创造一流的职业素养,在本地区、本行业贡献突出、事迹过硬,具有示范引领作用;

(三)自觉践行社会主义核心价值观,有较强的服务意识和责任意识,爱岗敬业、诚实守信,维护行业稳定发展,无违法失信记录、无有责投诉记录、无营运服务违规违章记录;

(四)具有较强的社会责任感,热心公益、乐于助人、无私奉献。

第六条 重点推荐对象

(一)在把云南建设成为我国民族团结进步示范区、生态文明建设排头兵、面向南亚东南亚辐射中心的进程中作出突出贡献的先进典型;

(二)在国家和我省重大战略、重大项目、重大工程中作出突出贡献,推进创新型云南建设和重点产业发展,具备世界一流、国家和行业顶尖技能水平的产业工人杰出代表;

(三)新兴产业职工、非公企业职工、新就业形态劳动者和劳务派遣工中涌现出的重大先进典型;

(四)在新冠肺炎疫情防控、救灾抢险、助力乡村振兴、推动生态文明建设等工作中作出突出贡献的职工;

(五)在推动全面深化改革,推进国家治理体系和治理能力现代化,保障人民安居乐业、社会安定有序方面作出突出贡献的职工;

(六)在弘扬优秀中华传统文化,增强人民文化自信,推动文化事业和文化产业发展方面作出突出贡献的职工;

(七)在铸牢中华民族共同体意识,维护民族地区团结稳定,推动民族团结进步示范区建设方面作出突出贡献的职工;

(八)因见义勇为、舍己为人、拾金不昧等行为受到县级(含)以上地方人民政府表彰嘉奖的职工;

(九)在其他方面作出突出贡献的职工。

第七条 有下列情形之一的,不得列为推荐选树对象:

(一)有违纪违法行为的;

(二)受到诫勉、组织处理或党纪政务处分等影响期未满的;

(三)被依法列为失信联合惩戒对象的;

(四)涉嫌违纪违法,被纪检监察机关立案审查调查或司法机关立案侦查正在办理的;

(五)其他原因不宜作为推荐选树对象的。

第三章 选树程序

第八条 广泛发动。层层发动广大职工积极参与,深入挖掘基层一线职工立足本职、干事创业的感人事迹,采取自下而上的方式,由各级工会按照当年云南省“最美职工”(系列)年度人物选树宣传工作具体安排,联合所在地党委宣传部或相关行业(系统)行政主管

部门共同开展。

第九条 遴选典型。按照富有先进性、典型性和代表性的原则,按照省总工会当年工作要求,各级工会在广泛征求和听取本地本单位党委和职工群众意见的基础上,确定推荐对象,在本地本单位进行公示(不少于5个工作日),提供推荐对象详细事迹材料和推荐表,加盖公章后报组委会办公室。

第十条 审核把关。组委会办公室根据活动标准,组成审核小组,对各地各单位推荐上报的材料进行审核把关,并报组委会审定。

第十一条 网络投票。组委会办公室通过省级主流媒体及省总工会官方网站、微信公众号和手机APP等平台,设置专题专栏,对经组委会审定符合条件的云南省“最美职工”(系列)年度人物候选人,组织网络投票进一步扩大选树宣传活动影响。

第十二条 综合评定。组委会办公室综合候选人审核把关情况和网络投票结果,确定云南省“最美职工”(系列)年度人物建议名单,征求省委宣传部、省级相关行业(系统)行政主管部门的意见后,提请省总工会主席办公会最终审定。

第十三条 公开发布。由省总工会、省委宣传部、省级相关行业(系统)行政主管部门适时举办发布仪式,共同向全社会发布云南省“最美职工”(系列)年度人物名单和事迹。

第十四条 集中宣传。构建线上线下立体宣传体系,利用报纸、广播、电视、网络等平台载体,组织省级主流媒体对选树宣传活动和“最美职工”(系列)年度人物的先进事迹进行广泛报道,对事迹特别突出的,通过拍摄专题片、开展深度报道等形式进行重点宣传,向社会讲述一线职工故事,展示最美职工形象,形成强大舆论宣传声势。

第四章 日常管理

第十五条 云南省总工会负责统筹云南省“最美职工”(系列)年度人物选树、宣传、管理、服务等各项工作。引导构建横向协同、纵向联动的工作服务机制,推动形成省、州(市)、县(市、区)不同层级“最美职工”(系列)年度人物培育和选树的工作格局。

第十六条 建立激励机制。云南省“最美职工”(系列)年度人物,符合条件的可优先推荐参加全国和省级劳动模范、“五一劳动奖”以及全国“最美职工”、全国职工职业道德建设标兵个人、“云岭楷模”、云南省道德模范、“云南好人”等评选。云南省“最美职工”(系列)年度人物获选次年由省总工会统一组织一次职工疗休养活动。

第十七条 提升品牌影响力。结合实际开展形式多样的实践活动,由省总工会适时组织云南省“最美职工”(系列)年度人物,采取故事会、演讲会、报告会、交流会、典型访谈、文艺表演、微课堂、微视频等多种形式,讲感人故事、谈学习心得、话使命责任,引导广大职工从先进典型身上汲取精神营养,提振立足岗位、干事创业的精气神,为推动云南经济社会高质量跨越式发展贡献力量。

第五章 附 则

第十八条 本办法自发布之日起实施。

第十九条 本办法由云南省总工会负责解释。

**关于印发《关于发挥企业主体作用
积极推进产业工人队伍建设改革的实施意见》的通知**
云工通〔2022〕21号

各州(市)委组织部、人力资源社会保障局、国资委、总工会、企联、工商联：

现将《关于发挥企业主体作用 积极推进产业工人队伍建设改革的实施意见》印发你们，请结合实际，抓好贯彻落实。

中共云南省委组织部
云南省人力资源和社会保障厅
云南省人民政府国有资产监督管理委员会
云南省总工会
云南省企业联合会
云南省工商业联合会
2022年9月28日

关于发挥企业主体作用 积极推进产业工人 队伍建设改革的实施意见

企业是产业工人队伍建设改革各项政策举措落地落实的主体,是推进改革的关键环节,为激发企业推进改革的内生动力,打通改革“最后一公里”,现结合云南省产业工人队伍建设改革实际,提出如下实施意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神,围绕《云南省新时代产业工人队伍建设改革“十四五”规划》提出的目标任务,充分发挥企业推进改革主体作用,造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍。

二、目标任务

企业从战略和全局高度,深刻认识推进产业工人队伍建设改革的重要性和紧迫性,推进改革的思想自觉、政治自觉和行动自觉进一步增强;企业经营者弘扬企业家精神,主动担负社会责任,在人财物等方面为改革提供保障,落实改革政策举措的主体责任进一步强化;企业党组织充分发挥政治核心、政治引领作用,加大对产业工人队伍建设改革工作的指导支持力度,与党建工作同谋划、同部署、同推进、同考核,组织领导力度进一步加强;企业工会在企业党组织统一领导下,积极发挥牵头抓总作用,调动企业各方资源和力量,不断将改革引向深入,改革实效进一步凸显。

三、主要任务和措施

(一)加强思想政治引领

1.加强产业工人队伍党建工作。持续扩大党的组织和工作覆盖,通过发展、调配、招聘等方式消除党员空白班组,通过选派党建工作指导员、先行建立群团组织的方式,实现党的工作全覆盖。全面加强国有企业党的建设,根据国有企业产权关系、组织结构、经营模式、用工方式等新变化,动态调整党组织设置。加强非公有制企业党建工作,通过单独组建、联合组建、区域统建、行业联建等方式,实现党的组织对非公有制企业有效覆盖。加强企业党支部规范化建设,做实智慧党建工作,加大在产业工人队伍中培养发展党员力度,注重在生产服务一线、重要创新领域、重点攻关项目;劳模工匠、青年专家、技术能手等优秀产业工人骨干中培养发展党员。

2.突出理想信念教育。在产业工人中积极开展“中国梦·劳动美——喜迎二十大建功新时代”系列活动。开展党史、新中国史、社会主义发展史、改革开放史及工人运动史系列学习教育活动,打造“五一”系列活动品牌。建立健全企业班组常态化学习机制,运用专家辅导、劳模宣讲、演讲比赛、知识竞赛、阅读诵读、主题征文、网络互动等产业工人易于接受、乐于参与的方式,结合身边人、身边事,用“小故事”讲述“大道理”。结合党的二十大和省第十一次党代会精神的宣传、解读、阐释以及新修改的《中华人民共和国工会法》的学习,广泛开展线上线下多种形式的宣讲活动,引导广大产业工人自觉做习近平新时代中国特色社会主义思想的坚定信仰者和忠实践行者。

3.大力弘扬“三个精神”。坚持把弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神作为产业工人思想政治工作的鲜明导向和突出特色,组织《红色档案·云南省全国劳模口述历史》《云岭工匠》专题片入企业、入工地、入工厂车间等活动,举办劳模先进事迹报告会,选树宣传身边看得见、摸得着、学得上的先进典型。落实劳模待遇,规范做好劳动模范、五一劳动奖、工人先锋号评选表彰工作,为企业劳模提供全方位、一体化服务,在产业工人中营造尊重劳模、关爱劳模、学习劳模、争当劳模的氛围。鼓励引导文艺工作者深入企业采风,创作展现产业工人风采的作品,讴歌在我省经济社会建设中作出突出贡献的产业工人。

(二)提升产业工人技术技能素质

4.开展劳动和技能竞赛。创新劳动和技能竞赛形式和内容,建立健全竞赛同劳模评选、职称评定、职业技能等级晋升、工资收入等相融合的体制机制,提升竞赛活动水平。组织开展以制造业、建筑业、交通运输业等企业和产业工人为主要对象,以技能大赛、岗位练兵、技术培训为主要内容的云南职工职业技能大赛。

5.搭建创新创造平台。广泛开展技术革新、技术协作、发明创造、合理化建议以及“五小”等群众性技术创新活动,充分激发企业产业工人创新创造创效热情。调动企业积极性,支持企业创建技能大师工作室和职工(劳模)创新工作室,并按项目制方式给予经费资助。在工程研究中心、企业技术中心、工程技术研究中心创建和评估中,把个人发明专利等知识产权数量作为职工所在企业申报基础条件。

6.强化职业技能培训。发挥大型企业在培养技能人才上的优势作用,鼓励企业建设培训中心、职业院校(技工院校),鼓励企业按照职工工资总额的8%提取职工教育经费,用于一线职工技能提升和技能大师工作室建设等。鼓励有条件的企业制定产业工人培养计划、培训考核制度,重视企业内部工人技术技能培训。鼓励企业、民办非公企业单位等自主开展培训,提升企业职工技能水平和转岗转业能力。鼓励名师带高徒,探索推进中国特色学徒制,推广“双师带徒”培训模式,开展“名师高徒”选树活动。实施“学历证书+职业技能等级证书”制度,畅通一线产业工人继续学习深造路径,增加有工作经验的技能人才在

职业院校(技工院校)学生中的比重。

7. 拓宽职工职业发展通道。贯彻落实省委办公厅、省政府办公厅《关于提高技术工人待遇的实施意见》和技能人评价制度,推动职称制度与职业资格、职业技能等级制度有效衔接,打通技术人才、技能人才交叉发展通道。围绕关键工序、新兴工种等,自主开展技能评价。推动龙头企业按照相关规定自主开发制定评价标准规范。支持和引导企业探索设立首席技师、特级技师等岗位职务。支持一线职工申报知识产权。

(三)不断提高产业工人地位

8. 健全保障产业工人主人翁地位的制度安排。支持鼓励产业工人中的党代表、人大代表、政协委员,积极参与相关法规政策制定,为产业工人代言。落实优秀产业工人代表在群团组织中挂职和兼职制度。进一步加大劳动模范、五一劳动奖章等先进评比向产业工人的倾斜力度。

9. 提高产业工人经济地位。深入贯彻落实《云南省集体合同条例》《云南省企业工资集体协商条例》,推动企业建立职工工资共决机制、正常增长机制和支付保障机制,逐步提高产业工人收入水平。鼓励企业在关键岗位、关键工序培养使用高技能人才,对聘用的高技能人才实行年薪制、协议薪酬制、股权激励、超额利润分享、项目跟投、项目分红、岗位分红等多种激励分配方式,对高技能领军人才参照高级管理人员标准落实经济待遇,对作出重大贡献的部门和个人给予专项特殊奖励。鼓励规模以上企业完善首席技师制度。引导企业设置技能津贴、班组长津贴、师带徒津贴等各类津贴。

10. 维护产业工人民主权利。落实以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度。坚持和完善职工董事制度、职工监事制度,推进厂务公开,确保企业在重大决策上听取产业工人意见,涉及产业工人切身利益的重大问题必须经过职代会审议。

(四)进一步壮大队伍

11. 确保产业工人队伍和劳动关系和谐稳定。深化入会工作,巩固百人以上企业建会专项行动成果。落实产业工人养老、失业、医疗等社会保险政策,做好社会保险关系转移接续工作。深入实施《健康云南2030规划纲要》,提高产业工人健康水平。督促企业落实全员参与安全生产教育培训,分类做好不同行业职业病预防工作,开展形式多样的“安康杯”活动,职业病防治工作,夯实企业安全生产基础,加强产业工人劳动健康权益保护。

12. 提高产业工人生活品质。鼓励企业组织一线产业工人疗休养。修建完善职工公寓、学校、食堂、停车场、运动场馆等设施,积极营造安居乐业、拴心留人的良好生活环境。组建职工文体协会,开展各类文体活动。重视人文关怀和心理疏导,对新婚、生育、乔迁、住院、丧事的产业工人家庭开展慰问工作。开展健康教育和健康促进活动,普及职业健康知识,倡导健康工作方式,在企业营造关心关注职业健康的文化氛围,提升产业工人的健

康意识和健康素养水平。

四、服务保障

(一)压紧压实工作责任。推动各企业经营者弘扬企业家精神,主动担负社会责任,推进产业工人队伍建设改革作为主要工作,在人财物等方面提供保障支持。加大对产业工人队伍建设改革工作的指导支持力度,建立以企业主要负责人为组长、各职能部门为成员单位的改革工作领导小组,明确工作机构,明确专人负责,做到改革工作有人抓、有保障、有落实。

(二)确保政策落地见效。构建政策举措直达基层、问题需求直通部门的工作机制,建立健全产改联络员和指导员制度,融入网格管理,开展指导服务,推动互学互鉴,指导企业开展试点。开通线上线下“产改直通车”,开到企业、开到一线、开到产业工人身边,面对面回答企业之问,点对点解决改革难题,推动政策举措落地见效。

(三)强化激励约束举措。督促企业将已出台的产改政策贯彻落实到改革中。对积极主动贯彻落实改革措施并取得一定成效的企业,及时将其列为试点,给予一定的工作经费支持。坚持激励、约束并举,激发企业参与改革的动力。落实企业参与校企合作成本补偿,允许企业培训费用列入成本并按规定在税前扣除。探索将推进改革情况纳入各级五一劳动奖和工人先锋号、和谐劳动关系示范企业(园区)、模范职工之家、厂务公开民主管理先进单位等相关评选条件中。加大劳动保障监察力度,督促企业依法规范用工,积极履行社会责任。

(四)加大氛围营造力度。围绕广大产业工人急难愁盼的问题,深入企业一线和职工开展调研,倾听企业呼声和职工诉求,及时掌握改革进展及存在问题,力求各项举措符合客观规律、契合产业工人利益。总结改革推进过程中的先进典型、经验成效,加大宣传力度,引导企业和产业工人积极投身改革,在全社会营造关心、支持、推动改革的良好氛围。

云南省发展和改革委员会 云南省教育厅 云南省人力资源和社会保障厅关于云南省第二批 产教融合型企业入库培育的通知

云发改社会〔2022〕705号

各州(市)发展改革委、教育体育局、人力资源社会保障局,有关省属普通高校、职业院校(含技工院校),有关企业:

根据《建设产教融合型企业实施办法(试行)》(发改社会〔2019〕590号,以下简称《办法》)、《关于开展第二批产教融合型企业建设培育工作的通知》(云发改社会〔2021〕881号)(以下简称《通知》),经企业自主申报、实地走访、联动审查、专家评审等工作及公示,确定昆明地铁运营有限公司等46家企业为云南省第二批建设培育的产教融合型企业(具体名单见附件),并将本批次企业纳入产教融合型企业储备库。现将有关事项通知如下:

一、制定实施产教融合三年规划

纳入储备库的企业要深度参与产教融合、校企合作,在职业院校、高等学校办学和深化改革中发挥重要主体作用,在校企协同育人、产学研合作、促进就业中发挥带动引领示范效应。按照《办法》和《通知》要求,各州(市)发展改革部门要指导入库企业制定《产教融合、校企合作三年规划》(以下简称《规划》),明确产教融合建设目标、任务举措、保障机制等,于2022年10月16日前在企业网站或媒体公开发布。

二、实行先建后认动态管理

按照《通知》规定,入库企业需经过至少1年的建设培育期,第二批入库企业建设培育期至少到2023年7月。对建设培育期满的企业,省级有关部门将按照国家出台的产教融合型企业认证标准和评价办法进行认定。储备库实行动态管理,后续省级有关部门将会同各地按《办法》和《通知》规定将符合条件的企业纳入储备库。建立退出机制,按照《通知》失信惩戒条款,对未及时制定产教融合三年规划或规划落实不力的,在申报材料和信息报送中弄虚作假的,发生重大生态环境保护、安全、质量事故及存在违法违规经营行为的,侵犯学生人身权利和其他合法权利的,列入失信联合惩戒对象名单等情况的企业取消培育、认定资格。

三、相关工作要求

(一)请各州(市)相关部门按照国家和云南省关于深化产教融合的相关政策,积极推

动纳入第二批建设培育范围的企业深化产教融合、校企合作,创建产教融合型企业。企业制定的《规划》由州(市)发展改革部门收集后报省发展改革委、省教育厅、省人力资源社会保障厅备案。(需提供 Word、PDF 两种格式的电子文件,并发送至电子邮箱 yncjrh@163.com)

(二)省级有关部门和各州(市)按规定落实对入库企业的教育费附加和地方教育附加抵免等支持政策。

(三)有关省属普通高校、职业院校(含技工院校)要加强与入库企业合作,积极配合企业实施产教融合三年规划。

(四)省产教融合联席会议成员单位和各州(市)有关部门要切实加大对全省产教融合工作的政策宣传力度,为全省培育第三批产教融合型企业做好充分准备。

附件:云南省第二批培育产教融合型企业入库名单

云南省发展和改革委员会
云 南 省 教 育 厅
云南省人力资源和社会保障厅
2022年7月16日

附件

云南省第二批培育产教融合型企业入库名单

(排名不分先后)

序号	企业名称	备注
1	安宁安高智能科技有限公司	
2	广州南方测绘科技股份有限公司昆明分公司	
3	昆明安泰得软件股份有限公司	
4	昆明博效包装材料有限公司	
5	昆明大梁造教育科技有限公司	
6	昆明地铁运营有限公司	
7	昆明鼎邦科技股份有限公司	
8	昆明嘉和科技股份有限公司	
9	昆明金安融创科技服务有限公司	
10	昆明市大腾农业开发有限公司	
11	昆明维渡数字娱乐文化产业有限公司	
12	云南华铄检测技术服务有限公司	
13	云南交航工程科技有限公司	
14	云南旅游汽车有限公司	
15	云南玛数科技有限公司	
16	云南省建设投资控股集团有限公司	
17	云南省物流投资集团有限公司	
18	云南实力慧铭实业集团有限公司	
19	云南悦馨香料科技有限公司	
20	云南云铝物流投资有限公司	
21	云南云上云大数据产业发展有限公司	
22	云南正宇智能科技有限公司	

三、省级相关部门文件

序号	企业名称	备注
23	中核集团投资(云南)有限公司	
24	云南云铝海鑫铝业有限公司	
25	曲靖福圆食品有限公司	
26	云南锦润数控机械制造有限责任公司	
27	楚雄伟光汇通文旅商业运营管理有限公司	
28	云南大姚祥华工业制造股份公司	
29	云南太标数控机床有限公司	
30	云南天合立光电技术有限公司	
31	玉溪誉诚科技有限公司	
32	华宁玉珠水泥有限公司	
33	云南玉溪交通运输集团公司	
34	建水陶习苑紫陶文化有限公司	
35	云南正晶商贸有限公司	
36	普洱金树咖啡产业有限公司	
37	云南欧亚乳业有限公司	
38	云南龙云大有实业有限公司	
39	云南腾药制药股份有限公司	
40	德宏依诺纯咖啡有限公司	
41	云南方源科技有限公司	
42	丽江先锋食品开发有限公司	
43	丽江和府酒店有限公司洲际度假酒店	
44	怒江正格酒店管理有限公司	
45	香格里拉市贵澳农业科技有限公司	
46	临沧雄昌汽车修理有限公司	

云南省教育厅关于印发云南省“十四五” 职业教育发展规划的通知

云教发〔2022〕3号

各州、市教育体育局,各高等学校,省属中等职业学校:

《云南省“十四五”职业教育发展规划》已经云南省人民政府第134次常务会议审议通过,现印发给你们,请认真贯彻执行。

2022年1月10日

(此件公开发布)

云南省“十四五”职业教育发展规划 (摘编)

四、主要任务

(三)优化职业教育资源配置

1.加强职业教育园区建设

依据区域产业需求和人口结构变化,强化省级统筹,实施职教园区引领工程。深化职业教育园区布局结构调整,与产业同步规划建设云南省职业教育园区。推进17个职教园区(中心)建设,进一步提高园区、院校、专业与区域重点产业契合度,推进以教促产、以产促城,实现校与城、产与教、园区建设与地方产业发展等多方面融合。优化职教园区资源配置,打造集教学、科研、技能培训与鉴定、技术服务为一体的现代化职业教育园区,全面提高职教园区效益,扩大园区影响力和辐射力。

专栏2 省级职教园区建设项目

为解决目前办学条件不足问题“十四五”高等职业教育规模发展需求,创新投资建设举措,立足产教融合,聚力打造特色鲜明的现代高水平省级职业教育园区。园区建设用地约1万亩,近期建设面积约200万平方米,首批入驻6—8所高等职业学校,在校学生规模达到10万人,远期在校学生规模达到15万人。

2.优化调整职业学校布局

结合我省区域发展定位和人口结构变化,着眼推动区域间职业教育协调发展,实现空间布局和层次的优化,重点解决职业学校发展不均衡问题,引导职业学校科学定位、内涵发展、办出特色,服务支撑云南经济社会发展。整合区域资源,优化学校布局,调整专业结构契合区域产业发展。在现有资源基础上,每县集中力量办好1所示范中职学校。支持发展技工教育,将符合条件的技师学院纳入高等职业学校序列。紧扣产业布局需要和实现全省高校全覆盖,建设一批高职学校。推进本科层次职业教育发展,重点支持建好现有国家级“双高”建设计划。建设本科层次职业学校2—4所。重点支持建好现有国家级“双高”学校,启动省级“双优”“双高”建设计划。

专栏3 职业学校水平提升重点任务

省级“双优”建设计划。实施中职“强基”工程,发挥职教园区(中心)在云南职业教育发展中的骨干支撑作用。力争培育遴选20所国家级优质中职学校和30个优质专业、30所省级优质中职学校和50个优质专业。

省级“双高”建设计划。聚焦云南支柱产业发展和优势特色产业培育,打造优势专业群,培育遴选5所省级高水平高职学校和15个高水平专业群,力争2—4所进入国家级“双高”建设行列,实现办学水平、服务能力、国际影响显著提高,引领云南职业教育高质量发展。

3. 规范成人继续教育发展

构建和完善更加开放畅通的人才成长通道,完善招生入学、弹性学习及继续教育制度,畅通转换渠道,支持更高水平建设云南开放教育。引导职业学校面向社会积极开展继续教育,大力推进学校教学资源向社会开放。继续做好高等学历继续教育专业设置和高等教育自学考试工作。实施“职业教育服务终身学习质量提升行动”,全省遴选50个行业企业依托职业学校共建示范性职工继续教育基地、100门优质继续教育网络课程。

(四) 深化职业教育教育教学改革

1. 加强高水平专业群建设

围绕云南“三个定位”“三张牌”和州(市)发展定位,动态调整优化职业教育专业结构,发挥专业群的支撑效应和服务功能,实现人才培养和产业需求有效对接。推动校企深度合作,将行业企业新技术、新工艺、新规范、典型案例等纳入教学标准和教学内容,校企共同研制高质量、匹配全产业链的人才培养方案和课程标准。鼓励职业学校特色发展,实施“一校一特”,每所中等职业学校建好3—5个特色专业,每所高等职业学校围绕产业链建好2个特色专业群。遴选一批服务云南“三张牌”发展战略和紧密对接云南支柱产业、优势产业和战略性新兴产业的高水平专业群。

2. 加强课程和教材建设

按照生产实际和岗位需求设计开发课程,形成与职业标准相对接、匹配工作流程、实践特色鲜明、动态调整的职业教育课程体系,贴合云南千亿万亿级产业人才培养。探索基于工作流程的综合实践课程,培养学生职业岗位胜任能力。以“1+X”证书制度为引领,优化课程设置、教学内容和教学效果考核。建立健全教材编审选用制度和动态更新调整机制,定期发布省级规划教材目录。鼓励校企共同开发具有区域特色、行业适用、产业需要的新型活页式、工作手册式、融媒体教材及配套资源。

探索教学团队模块化教学模式,适应生源多元化特点。普及项目教学、案例教学等教学方式,广泛应用启发式、参与式等教学方法,推广翻转课堂、理实一体教学等新型教学模式。鼓励探索弹性学习和学分制管理。推广远程协作、移动学习等信息化教学模式,最大限度调动学习者的主观能动性,推动课程教学改革向纵深发展,提高教学效果。

3. 推进省域职业教育标准建设

全面落实国家公共基础课课程标准和专业课课程标准,强化标准在职业教育中的基础性作用。建立健全教师、教材、教学、实习实训、信息化、安全等省级职业教育标准。按照区域生产实际和岗位需求,制订特色鲜明的职业学校人才培养方案。鼓励学校以国家职业技能标准为依据,对接区域产业发展需求,校企共同开发课程标准、顶岗实习标准等具有鲜明地方产业特色的标准,不断完善省域职业教育标准体系。

4. 拓展职业教育区域协作

深入推进职业教育东西协作,持续加强与上海、江苏、广东等发达省(市)之间的合作。积极争取部省共建云南职业教育改革试验区,整省推进打造“美丽云南”新时代西部职业教育改革样板工程。加强省内校企、校校合作,推进区域职业教育资源共建共享,引导区域职业教育差异化发展。建立健全省内职业学校、职业教育集团结对帮扶机制。

专栏4 职业教育课程改革重点任务

深化“三教”改革,按照生产实际和岗位需求设计开发模块化、系统化课程体系,深入推进学生能力本位课堂教学,遴选30个职业教育“课堂革命”典型案例,建设100门校企合作开发职业教育课程、1000种校企开发的新型活页式、工作手册式、融媒体教材,全面提升学生综合职业能力,培养适应行业企业需求的高素质技术技能人才。

(五) 深化产教融合校企合作

1. 构建教育和产业融合发展格局

健全产教融合与经济社会发展同步联动规划机制。围绕云南“三张牌”、千亿万亿产业、现代基础设施建设网络和乡村振兴战略,建立产业人才数据平台,发布产业报告,促进职业教育与产业人才需求精准对接,服务人才强省战略。以产业需求带动专业发展,以专业优化促进产业发展,做强云南传统优势专业、做精云南战略急需专业、做实新兴专业,形成全省布局合理、协调共生、支撑区域发展的专业生态体系。充分发挥职业教育行业指导委员会作用,开展本行业人才需求预测分析。以产教融合型城市为节点、职教园区为支点、企业发展为重点,建设一批产教融合型企业 and 试点城市,促进职业教育和城市融合。发挥企业重要办学主体作用,创新培养模式,更好地服务云南实体经济发展。

2. 推进校企协同育人模式改革

支持有条件的国有企业和大型民营企业举办或参与举办高质量职业教育,将企业办学情况纳入企业社会责任报告。探索构建行业企业参与学校治理、专业建设、课程设置、人才培养和绩效评价制度。把企业参与校企合作情况,作为各类示范企业评选的重要参考,把校企合作成效作为职业学校办学绩效、水平评价和工作目标考核的重要内容。鼓励职业学校与具备条件的优质企业开展合作,大幅提高高等职业学校校企合作专业覆盖面。支持行业企业依托职业学校建立产学研基地。建立产权清晰的混合所有制二级学院、产业学院,支持职业学校与地方政府、行业企业等主体建设现代产业学院、大学生创新创业基地等,延伸职业学校办学空间。鼓励职业学校以产业和行业为纽带,建设和产业密切对接的实体化职教集团(联盟),形成中职、高职、本科衔接,教学链、产业链和利益链“三链”合一的融合体。鼓励有培养能力和人才需求的企业设立学徒岗位,探索高层次学徒制人才培养模式。鼓励职业学校在企业建设学生实习实训基地,企业在职业学校建设职工培训基地。

3. 完善校企合作激励约束机制

完善产教融合型企业认定制度和产教融合型城市认定制度,推动职业学校和行业企业形成命运共同体,对进入目录的企业给予“金融+财政+土地+信用”组合式激励。形成社会力量举办教育可适用的各项优惠政策清单并向社会发布。鼓励金融机构加大对符合条件的产教融合项目信贷和融资支持力度。加快发展学生实习责任保险和人身意外伤害保险,鼓励保险公司对现代学徒制、企业新型学徒制保险专门确定费率,探索职业学校实习学生参加工伤保险。

专栏5 产教深度融合重点任务

产教融合示范建设。实施好《云南省产教融合建设试点工作方案》,支持有条件的地区建设产教融合试点城市并发挥引领作用,力争2025年前建成国家级产教融合试点城市1—2个,培育100家高质量产教融合型企业,建设40个省级示范性职教集团(联盟),建设30个具有辐射带动作用的高水平专业化产教融合实训基地,完善产教融合培训体系,推进校企协同育人。

学徒制人才培养。鼓励企业深度参与职业学校开展现代学徒制和企业新型学徒制人才培养,到“十四五”末,全省开展学徒制人才培养的职业学校不少于150所,涵盖300个以上专业,学徒制人才培养总数占在校生总数的10%左右。

(六) 深化“双师型”教师队伍建设

1. 建立“双师型”教师认证机制

分层分类加快研制覆盖公共课、专业课、实践课等各类课程的云南省职业教育教师专业标准体系,推动教师聘用管理过程科学化。建立“双师型”教师评价认证体制机制。探索高等职业学校兼课教师、外聘教师参加高校教师资格认定制度。

2. 优化“双师型”教师来源

加大职业学校选人用人自主权,建立高层次高技能人才以直接考察方式公开招聘的机制。加强编制使用管理,提高编制使用效益,配齐学科教师。适当提高中、高级岗位设置比例,提高教师工作积极性。建立健全职业学校自主聘任兼职教师办法,设立兼职教师资源库,完善“固定岗+流动岗”的专兼结合教师队伍岗位结构。建立校企人员双向流动相互兼职常态运行机制,支持职业学校依托大中型企业设置访问工程师、教师企业实践流动站、技能大师工作室,推动专任教师企业兼职和实践锻炼。支持具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才、能工巧匠、非物质文化遗产传承人等兼任职业学校专业课教师或实习指导教师。

3. 健全“双师型”教师培养培训体系

组建由政府主导,高水平大学、职业学校、行业企业参与的职教师资培养联盟。建立与高水平大学、职业学校、行业企业联合培养教师机制。推动高校联合行业企业共同打造一批“双师型”高水平职业技术师范专业,建立本科到研究生层次的“双师型”职业技术师范教育体系。鼓励有条件的高校举办职业技术师范类专业,培养职业学校急需的专业教师。

建立完善省、州(市)、县(市、区)、校四级培训体系,分级分类开展教师培训。实施现代职业教育质量提升计划。落实新教师入职培训制度、在职教师5年一周期的全员轮训制度和专任教师企业实践制度。将国家职业标准、国家教学标准、“1+X”证书制度和相关标准等纳入教师培训的必修模块,培育一批具备职业技能等级证书培训能力的教师。支持云南省职业教育师资培训中心建设。在国家“双优”“双高”学校建立职教师资培训基地,鼓励与大中型企业合作共建“双师型”教师培训师资团队和培训基地。

4. 激发“双师型”教师发展活力

面向云南“三个定位”“三张牌”和千亿万亿产业,着力打造30个高水平国家级和省级职业学校教师教学创新团队,引领带动职业学校教师深化“三教”改革,实施模块化协同教学,探索“岗课赛证”综合育人。建立云南职教高层次人才专家库。建设省级“双师型”名师工作室和教师技艺技能传承创新平台,面向战略性新兴产业和先进制造业人才需求,打造一批覆盖重点专业领域的“云岭工匠之师”“国家工匠之师”。

专栏6 新时代“双师型”教师队伍建设重点任务

探索职业学校编制管理新方法和新举措,多渠道解决教师数量不足问题,力争到2023年职业学校生师比达标。健全职业教育教师培养培训体系,完善校企人员双向流动机制,建设遴选10个省级校企合作“双师型”教师培养培训基地、150个省级“双师型”名师工作室、150个省级教师技艺技能传承创新平台,实现职业学校专业课教师中“双师型”教师占比60%,数量充足、结构优化的“双师型”教师队伍支撑云南职业教育高质量发展。

(八)推进职业教育信息化建设

1.推进信息化基础能力建设

职业学校全面接入云南教育专网,推进IPv6网络建设升级,充分利用省级云服务基础能力推进数字校园建设,加强网络安全保障体系和能力建设,建立网络综合治理体系。基于云南省教育云统筹建设职教数据中心。建设基于人工智能预警、环境监测、物联、节能等技术支撑的平安校园、健康校园、绿色校园。加快基础设施环境的智能化改造,普及智能教室、虚拟实验实训室等智能学习空间和学习终端。支持职业学校与企业合作开发基于职场环境与工作过程的理实虚一体化的教学场景、虚拟仿真实训数字资源与平台。

2.构建校企融合的在线教育新模式

建设满足教学和管理需求的视频交互系统,支撑居家学习和家校、校企互动。建立师生数字档案,构建教育经历服务体系。汇聚社会各界优质数字资源,建设共享一批面向职业学校的公共基础课程和专业核心课程。引进企业开发线上线下混合式教学课程,实现数字资源共享,扩大优质资源覆盖面。

3.培育数字经济产业人才

服务“数字云南”,面向不同行业的数据驱动、人机协同、跨界融合、共创分享的智能形态等,开设和加强与5G、人工智能、大数据、云计算、物联网等领域相关专业,对接智能化生产、智慧化管理、精准化服务、数据化应用、数字化技能的数字化应用人才需求,为打造千亿级数字经济提供技术技能人才支撑。

4.提高职业学校治理水平

完善以章程为核心的校内制度体系,健全职业学校内部治理结构。统筹建设校本一体化智能化教学、管理与服务的一站式平台,支撑学校开展教育教学、行政管理和公共服务。整合教育和区域经济社会发展的宏观数据,建设学校产业数据平台,健全学校就业质量评价指标体系,为科学决策提供信息化支撑。

5.提升职业学校师生数字素养

完善职业学校信息技术类课程方案和课程标准,促进信息技术与职业技能教育教学

深度融合。培养学生利用信息技术和在线资源自主学习能力,着力提升学生信息化思维和面向未来职业发展的信息化应用能力。搭建在线协同平台,提升“互联网+教师”职业能力。职业学校全员信息技术培训常态化,全面提升职业学校师生数字素养。

专栏7 职业教育信息化建设重点任务

落实《职业院校数字校园规范》,推动校本数据中心建设,建设遴选30所省级信息化标杆学校,全面提高服务和管理效率。鼓励企业深度参与职业教育在线课程开发、教学设计、教学实施和教学评价,建设遴选500门基础课和专业技能课精品省级在线开放课程。建立健全省级资源建设标准,推进省、校数字资源建设,建设遴选25个适应产业发展的省级专业教学资源库、10个省级虚拟仿真实训基地,以满足学生学习多样化需求,实现现代信息技术推动人才培养模式改革。

(九)建设面向南亚东南亚职业教育新高地

1.加强职业教育中外合作办学

科学研判国(境)外疫情发展形势,在常态化疫情防控措施下安全稳妥实施职业教育“国际交流”计划。主动服务国家“一带一路”倡议,利用南博会等平台,深化与南亚东南亚、环印度洋地区国际合作交流,支持与相关国家和地区共建职业教育联盟。支持引进国(境)外优质职业教育资源,建立优质职业教育资源共享机制,促进云南职业教育优秀成果海外推介。畅通学分互认、学生互换交流渠道,完善留学生经费保障机制。支持职业学校面向南亚东南亚、环印度洋地区等国家招收留学生。开展多种形式职业教育资格资历互认,着力打造“留学云南”职教品牌。深化职业学校中外合作办学形式和内容,鼓励教育基础强、有迫切需求的职业学校依法拓展中外合作办学形式。探索国(境)外知名企业中外合资在云南举办职业学校或教育培训机构。科学规划非通用语专业分布,加快南亚东南亚关键语种人才培养,支持环印度洋地区国家官方语言专业布局,提升云南职业教育国际化水平。

2.对接国际职业标准和教学标准

积极引进国(境)外相关领域职业标准、课程标准和课程标准,以及国际先进课程设计和教学管理体系,开发本土化培养培训标准、方案、专业课程和教材。支持职业学校与德国等发达国家优秀企业和院校开展校企合作、校校合作,借鉴“双元制”人才培养模式开展合作办学。积极参与职业教育领域国际标准制定,打造一批具有国际影响力的专业标准、课程标准。鼓励在校生考取国际职业资格证书、职业技能等级证书。鼓励职业学校参与打造云南职业教育国际品牌,建成覆盖大部分行业领域、具有国际先进水平的职业教育标准体系。

3. 实施职业教育“走出去”战略

支持专科高职联合企业“走出去”境外办学,推行“中文+职业技能”、“专业+非通用语”项目。开展职业资格证书、技能等级证书与其他国家和地区互通互认,试点证书培训资源双向交流,促进技术技能人才国际流动,提升技能证书国际化水平。注重培养符合中国企业海外生产经营需求的跨境人才。鼓励云南开放大学建设海外学习中心,推动云南国际远程教育培训合作。继续支持“澜沧江—湄公河职业教育联盟”建设,推进边境地区培训基地对澜湄国家跨国务工人员职业培训和境外办学。加强与南亚东南亚国家的文化交流,形成一批教育交流、技能交流和人文交流的品牌,讲好云南故事。

4. 打造国际化职业教育师资队伍

加强本土师资队伍国际化培训,不断拓宽国际交流与合作渠道,鼓励教师通过海外进修、学术会议、国际科研项目等途径开展交流与合作。鼓励职业学校教师互派、学生互换,出国(境)培训计划、省政府公派出国留学项目指标向职业教育倾斜,集中公派留学资源培养国家急需职业教育师资。统筹利用现有资源,实施“职业学校教师教学创新团队境外培训计划”,选派一大批专业带头人和骨干教师出国研修访学。

关于印发云南省工伤预防五年行动计划（2021—2025年） 实施方案的通知

云人社通〔2021〕52号

各州(市)人力资源和社会保障局、工业和信息化局、财政局、住房和城乡建设局、交通运输局、卫生健康委员会、应急管理局、总工会：

为切实做好“十四五”时期工伤预防工作,更好发挥工伤保险积极功能,根据人力资源社会保障部等八部门《关于印发工伤预防五年行动计划(2021—2025年)的通知》(人社部发〔2020〕90号)精神,我们研究制定了云南省工伤预防五年行动计划(2021—2025年)实施方案。现印发你们,请结合实际,认真贯彻落实。

各州(市)人力资源和社会保障局要会同相关单位制定五年行动计划落实措施,于9月底前报省人力资源和社会保障厅备案,并于每年12月10日前将落实情况报省人力资源和社会保障厅工伤保险处。

云南省人力资源和社会保障厅
云南省工业和信息化厅
云南省财政厅
云南省住房和城乡建设厅
云南省交通运输厅
云南省卫生健康委员会
云南省应急管理厅
云南省总工会

2021年7月5日

(此件主动公开)

附件

云南省工伤预防五年行动计划 (2021—2025年) 实施方案

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神,切实落实习近平总书记关于完善覆盖全民的社会保障体系重要讲话和对云南工作系列重要指示精神,按照党中央、国务院和省委、省政府决策部署,坚持以人民为中心的发展思想,完善“预防、康复、补偿”三位一体制度体系,不断提升用人单位、劳动者工伤预防意识和能力,大力推动“被动补偿”向“主动预防”转变,努力推动全省经济社会更高质量、更高水平发展。

二、工作目标

——实现在危险化学品、矿山、冶金、建筑施工、交通运输、机械制造等重点行业工伤事故发生率5年降低20%左右。

——尘肺病重点行业企业工作场所劳动条件不断改善,切实降低尘肺病等职业病的发生率。

——用人单位、劳动者工伤预防意识和能力明显提升,实现从“要我预防”到“我要预防”、“我会预防”的转变。

三、主要任务

(一)建立完善工伤预防联防联控机制。各州(市)根据实际完善联席会议机制,成员单位要加强工作协调联动,开展联合检查,督促用人单位认真落实工伤预防主体责任。建立完善信息交换和数据共享机制,实现人员信息、事故信息、职业病信息、涉及安全生产事故和职业病的工伤信息等数据共享,及时对各类安全隐患、工伤事故苗头性问题和职业病危害因素浓(强)度超标现象综合运用法律、行政、经济手段重点治理;人力资源社会保障部门在实施工伤预防项目过程中,通过排查发现的重大安全隐患要形成整改建议,在提供给企业的同时抄送其行业主管和监管部门。对未按规定落实主体责任、未及时整改的用人单位及其主要责任人,相关部门应依据安全生产法和职业病防治法严肃处理。对代表性或典型性的工伤事故,相关部门要在全省范围内进行通报,努力避免类似事故重复发生。

(二)瞄准盯紧工伤预防重点行业。按照人力资源社会保障部等八部门《关于印发工

伤预防五年行动计划(2021—2025年)》要求,本期计划主要围绕工伤事故和职业病高发危险化学品、矿山、冶金、建筑施工、交通运输、机械制造等重点行业企业开展。各州(市)要定期研究本地区工伤事故和职业病危害的现状及变化情况,以上述行业企业为重点,结合实际确定本地区重点行业、重点领域。

(三)全面开展工伤预防宣传。充分利用工伤保险集中宣传、《职业病防治法》宣传周、安全生产月等活动,有针对性开展工伤预防宣传。运用音视频、图标图解、典型案例、身边工伤事件、线上线下活动等群众易于接受、感染力强的形式,宣传职业病防治、安全生产、交通事故防范、心脑血管疾病防治等知识,在全社会普及预防优先的工作理念。鼓励工伤事故和职业病高发易发企业设立工伤预防警示教育基地,不断提高职工群众的工伤预防意识和自我保护意识。

(四)支持设立工伤预防教育基地。各州(市)结合实际,探索打造一批工伤预防示范行业、示范企业、示范岗位。对区域经济社会发展程度较高的地区,鼓励探索打造工伤预防的全域试点,全面提升本区域工伤预防覆盖面,切实提高本区域人民群众工伤预防的意识和水平。对区域经济社会发展较快、产业特征明显的地区,鼓励探索打造工伤预防的示范行业,带动本区域相关行业的工伤预防工作。其他地区根据区域经济社会发展目标,研究甄选一批重点企业、重点岗位,有针对性的开展富有特色的工伤预防工作。通过联席会议成员单位官网,建立网上工伤预防警示教育基地,及时向社会公布安全生产事故典型案例,分析事故发生的原因和惨痛教训,教育提醒广大用人单位和职工重视工伤预防工作,传授工伤预防知识技能。

(五)深入推进工伤预防培训。实施工伤预防(安全生产,职业病防治)能力提升培训工程,重点培训重点行业重点企业分管负责人、安全管理部门主要负责人和一线班组长、接触职业病危害因素劳动者等重点岗位人员,2025年底前实现上述人员培训全覆盖。技工院校全面开设工伤预防课程,将安全生产、职业病防治与工伤预防的政策法规、生产安全事故与工伤事故防范知识、工伤事故与职业病警示教育等内容作为工伤预防培训必修内容,教学时间不低于10课时。

(六)大力开展“互联网+工伤预防”。基于大数据基础确定工伤预防工作的重点行业、重点企业,在工伤预防工作开展过程中,通过数据共享、数据动态监测,增强对工伤预防工作成效的掌控力。充分发挥信息化、大数据、人工智能在工伤预防方面的作用,一体化推进工伤预防数据共享、数据动态监测、在线培训、考核评估,实现科学精准化工伤预防;开展工伤预防线上培训,省人力资源和社会保障厅会同相关部门推荐资质合法、信誉良好、服务优质的在线培训平台,供地方有关部门、大中型企业依法自主选用。

(七)科学进行工伤保险费率浮动。充分发挥浮动费率的激励和约束作用,促进用人

单位主动做好工伤预防,减少工伤事故和职业病的发生。各级工伤保险经办机构应在用人单位按行业基准费率缴纳工伤保险费的基础上,根据用人单位工伤保险支缴率,按年度核定其适用的工伤保险费率档次。

(八)积极推进工伤预防专业化、职业化建设。支持有条件、有能力的第三方专业技术服务机构积极参与工伤预防工作,建立长效服务机制。建立全省工伤预防专家库,遴选工伤预防、安全生产、职业卫生等方面的专家,负责工伤预防立项评审、宣传培训、问题诊断、措施制定、评估验收等专业技术相关工作。省卫生健康委健全完善省和州(市)县(市、区)职业病防治监测评估、工程防护、诊断救治技术支持体系,并逐步向乡镇延伸。

(九)加强对工伤预防工作的考核监督。省应急管理部门将工伤预防工作开展情况纳入地方政府安全生产目标责任考核内容,确保工伤预防取得实效。负有监管职责的部门要加强对工伤预防项目事前、事中、事后全过程监管,按照项目进展安排全程检查、全程跟踪、全程问效。大力推广工伤预防先进典型、先进做法,营造工伤预防正能量。

四、保障措施

(一)加强组织领导,明确责任分工。人力资源社会保障部门牵头,工业和信息化、财政、应急管理、卫生健康、交通运输、住房和城乡建设、工会等行业主管部门参加,建立工伤预防联席会议制度。各部门共同谋划组织监督实施工伤预防工作,指导各自领域用人单位落实工伤预防和职业病防治主体责任。

人力资源社会保障行政部门牵头负责工伤预防项目实施方案的编制,对项目实施过程与成效开展监督检查和评估验收;社会保险经办机构负责项目的预算编制和费用支付,行业协会和大中型企业直接实施的项目服务协议的签订,面向社会和中小微企业项目的招标采购和合同签订。财政部门按职责做好工伤保险基金拨付和工伤保险基金财务管理相关工作。应急管理、卫生健康、交通运输、住房和城乡建设等部门结合职能职责负责监管各自领域内用人单位工伤预防、职业病防治和安全生产主体责任的落实。省总工会负责督促用人单位落实工伤预防主体责任,切实维护好职工合法权益。

联席会议根据需要召开,研究确定年度工伤预防重点领域和重点项目,通报工伤预防开展和经费使用保障情况,分析研判工伤预防、职业病防治和安全生产形势,协调解决工作中的矛盾问题。

(二)勇于创新探索,坚持长效发展。要坚持问题导向、目标导向、效果导向,加强统计分析,推动解决工伤预防重点难点问题。要加大工作引导力度,增强用人单位履行主体责任自觉性。探索建立工伤预防培训机构和线上培训平台推荐清单制度,严把培训实施机构条件关。要坚持大处着眼、细处着手,探索创建一批可操作、可监管、可评价、可推广的工伤预防工作模式。要结合当地实际,健全落实长效机制,杜绝一阵风一刀切,推动工伤

预防工作日常化、规范化、机制化,保持政策稳定性和工作连续性。

(三)强化经费保障,依规合理使用。各州(市)要认真落实《工伤保险条例》和《工伤预防费使用管理暂行办法》规定,按要求编制工伤预防项目预算,保证工伤预防工作经费,为开展工伤预防工作提供有力支撑。在项目开展过程中加强基金监管,严格履行相关规定和审批程序,务必按照程序和合同约定进度、标准依法合规支出和使用工伤预防费用。在项目完成后,项目达到绩效目标且评估验收合格后,方可按相关规定支付余款。全面加强工伤预防项目实施“事前、事中、事后”监督,建立专项档案,实现过程痕迹管理,全程可查询、可追溯。严禁以其它形式名义将基金挪作他用,或通过第三方换做它用的方式进行转移支付,防止弄虚作假,坚决杜绝形式主义和官僚主义,确保基金安全。

云南省人力资源和社会保障厅 关于开展特级技师评聘试点工作的通知

云人社通〔2021〕69号

各州、市人力资源和社会保障局,中央驻滇、省属(集团)公司人力资源部门,各行业主管部门:

为加强高技能人才队伍建设,进一步拓展技能人才职业发展通道,根据《人力资源社会保障部办公厅关于开展特级技师评聘试点工作的通知》(人社厅发〔2021〕66号)要求,现就开展特级技师评聘试点工作有关事项通知如下:

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻落实习近平总书记考察云南重要讲话精神和对职业教育、技能人才工作作出的重要指示精神,健全技能人才培养、使用、评价、激励制度,健全完善职业技能等级制度,畅通技能人才职业发展通道,培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。

二、试点范围

(一)企业范围。经省级及以上人社部门备案开展职业技能等级认定的企业。其中,备案的中央企业分公司、子公司由中央企业统筹确定。

(二)职业(工种)范围。企业可选择与本企业专业技术人员实现职业发展贯通的工程技术类等职业(工种)先行试点。

三、资格条件

特级技师是在高技能人才中设置的高级技术职务(岗位),应为企业生产科研一线从事技术技能工作并具备相应条件的优秀高技能人才。

(一)基本条件

1.模范遵守国家法律法规和企业规章制度,具备良好的职业道德和工匠精神,爱岗敬业、甘于奉献,公认度高;

2.具有高级技师职业资格或职业技能等级,并在高级技师岗位工作满5年且仍从事本职业(工种)工作;

3.职业技能水平高、业绩贡献突出并在某一生产工作领域具有独特先进的操作技术方法,或在开发应用先进科学技术成果并将其转化为现实生产力方面、在技术革新和技术

改造中创造效益并作出突出贡献,或在带徒传技等方面业绩突出;

4.具有适应工作岗位需要的身体条件。

(二)具备基本条件并符合下列条件之一者优先考虑:

1.中华技能大奖获得者;

2.享受国务院政府特殊津贴的技能人才;

3.全国技术能手;

4.国家级技能大师工作室带头人;

5.云南省“兴滇人才奖”获得者;

6.获得省部级、中央企业及以上技能大师类称号者;

7.省级首席技师专项获得者;

8.云南省技能大奖、云南省技术能手获得者;

9.享受省政府特殊津贴的技能人才;

10.国家级、省级非物质文化遗产代表性项目代表传承人(手工技艺);

11.获得世界技能大赛、中华人民共和国职业技能大赛各赛项金牌、银牌、铜牌、优胜奖的选手,其他全国一类职业技能竞赛各赛项金牌、银牌、铜牌(或一、二、三等奖)的选手;获得云南省职业技能大赛各赛项金牌、银牌、铜牌的选手,其他省级一类职业技能竞赛各赛项的金牌(或一等奖)的选手。

四、评审办法

遵循客观、公正、科学、规范的原则,按照以下步骤组织开展评审工作。

(一)制定方案。企业按照本通知要求结合实际制定工作方案,明确评审职业(工种)范围、评审条件、评审方式、组织形式、时间安排等,并向全体职工公开。

(二)组织评审。对符合资格条件者,原则上由企业考评机构自主组织或委托行业组织评审,提出特级技师建议人选名单。

(三)公示核准。建议人选名单须在企业内进行公示,公示期不少于5个工作日。经公示无异议的,由企业确定特级技师人员名单并颁发证书。证书样式和编码分别按照要求确定,证书编码中第16位为大写英文字母T。

(四)任职聘用。企业应与特级技师签订聘任协议,明确双方责任、权利、义务等。同时,企业按有关要求和程序,及时按规定上传特级技师数据信息,纳入全国职业技能等级证书查询系统。

五、相关政策

(一)企业应为特级技师设立技能大师工作室等工作平台,为其开展技术技能革新、工艺流程改进、解决重大技术难题等提供条件,充分发挥其在技术攻关、发明创造以及带徒

传技等方面的作用。企业应根据实际,吸纳特级技师参与科研攻关、重大项目招投标技术评审等工作。

(二)聘用到特级技师岗位的人员,可比照本企业正高级职称人员享受相关待遇。可结合实际情况,按规定享受疗休养(休假)以及落户、购(租)住房、医疗保障、子女教育等方面的政策。

六、工作要求

(一)加强组织领导。请各州市按属地原则于11月10日前将试点申请(含企业名单)报我厅职业技能鉴定中心备案后组织开展试点,今年内完成试点工作。鼓励龙头企业、大型企业等积极组织开展试点。试点企业所在地人社部门要加强统筹协调,认真组织实施,及时提供咨询、备案、数据信息管理等各项服务工作。

(二)健全评审制度。各州市要指导开展特级技师评审的企业、单位,坚持以用为本,科学制定实施方案,合理确定结构比例,对评审标准、评审程序、评审办法和配套措施作出具体规定,精心组织实施,自觉接受本企业、单位职工监督。

(三)确保评审质量。设立特级技师,不是高级技师的普遍晋升,要从严掌握,稳妥开展,确保质量。对本通知印发前已开展特级技师评审工作的,可按本通知有关要求复核确认。要切实发挥特级技师作用,落实相关待遇政策。

(四)加强监督管理。各州市、各企业、各单位要加强对特级技师评审工作的监督管理,建立退出机制。对申请人或申报单位弄虚作假的,应取消其参加本年度评审资格,五年内不得申请或参与特级技师评审申报工作。

云南省人力资源和社会保障厅
2021年10月12日

云南省人力资源和社会保障厅 关于做好2022年失业保险支持参保职工 提升职业技能有关事项的通知

云人社函〔2021〕179号

各州(市)人力资源和社会保障局:

根据《人力资源社会保障部 财政部关于失业保险支持参保职工提升职业技能有关问题的通知》(人社部发〔2017〕40号)《云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅关于失业保险支持参保职工提升职业技能有关问题的通知》(云人社通〔2017〕56号)和人力资源社会保障部失业保险司有关要求,现就做好2022年失业保险支持参保职工提升职业技能有关事项通知如下:

一、申领条件

在云南省范围内,同时符合以下条件的企业职工,可申领技能提升补贴:

- (一)申领技能提升补贴时,属于企业在职职工并参加失业保险。
- (二)依法参加失业保险,申领时累计缴纳失业保险费12个月(含12个月)以上。
- (三)取得初级(五级)、中级(四级)、高级(三级)技能类职业资格证书或职业技能等级证书。

技能类职业资格证书或职业技能等级证书须在《国家职业资格证书全国联网查询系统》(<http://zscx.osta.org.cn/>)或“云南人力资源和社会保障12333公共服务网”(<https://hrss.yn.gov.cn/12333/xxcx.aspx>)可查询验证。

二、补贴标准

(一)补贴标准按照初级(五级)1000元、中级(四级)1500元、高级(三级)2000元发放。

(二)根据《云南省财政厅 云南省人力资源和社会保障厅关于印发云南省职业技能提升行动资金管理暂行办法的通知》(云财规〔2019〕3号)规定,同一参保人同一工种同一等级一年只能申请并享受一次技能提升补贴。职业技能提升行动专账资金、就业补助资金职业培训补贴和失业保险基金支持参保职工职业技能提升补贴不能重复享受。

三、申领期限和申领方式

(一)申领期限

企业职工应在证书核发之日起12个月内完成申领,超过12个月的不予受理。

(二) 申领方式

企业职工可凭社保卡或身份证到参保地失业保险经办机构或者在云南省公共就业服务平台网上办事大厅(jyj.yn.gov.cn)、“就业彩云南”微信公众号上申领待遇。

四、有关要求

(一) 严格程序。经办机构要加快网上审核,按程序认真核查证书、工种以及是否享受过补贴情况,在申请人提交申请后5个工作日内完成审核,并将审核结果在网上公示不少于5个工作日,公示无异议的,在1个月内将补贴资金发放至职工个人银行账户或社会保障卡。

(二) 优化服务。要进一步改进工作作风,推动工作标准化、规范化建设。强化服务意识,实现线上线下持续畅通领、安全办,确保工作不断档、申领不扎堆。线下办理要体现人社服务温度,落实好“放管服”改革要求,进一步精减材料、提高效率。

各地在工作中的好经验、好做法,出现的新情况、新问题及时向省人力资源社会保障厅失业保险处报告。

云南省人力资源和社会保障厅

2021年12月23日

关于维护新就业形态劳动者劳动保障 权益的实施意见

云人社发〔2021〕40号

各州、市人民政府，中级人民法院、总工会：

根据《人力资源社会保障部 国家发展改革委 交通运输部 应急部 市场监管总局 国家医保局 最高人民法院 全国总工会关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号），为切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益，推动平台经济规范健康可持续发展，经省人民政府同意，提出以下实施意见：

一、指导和督促企业规范劳动用工

（一）符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同。平台企业依法使用非全日制用工的，可以与劳动者签订非全日制书面劳动合同或者订立口头协议。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理（以下简称不完全符合确立劳动关系情形）的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整双方的权利义务。

（二）劳务派遣企业应与被派遣劳动者订立书面劳动合同。平台企业采取劳务派遣等用工方式组织劳动者完成平台工作的，应选择具备合法经营资质的企业，与劳务派遣企业依法签订劳务派遣协议，约定派遣岗位和人数、派遣期限、社会保险、劳动报酬及支付方式等事项，依法履行劳务派遣用工单位责任，并对其保障劳动者权益情况进行监督。对采取外包等其他合作用工方式，劳动者权益受到损害的，平台企业依法承担相应责任。

（三）加强新就业形态劳动用工指导和服务，将新就业形态用工企业纳入监测范围。积极推广电子劳动合同，引导鼓励新就业形态用工企业和劳动者协商一致，按照有关法律法规规定订立电子劳动合同。

（四）指导和督促企业进一步完善内部管理制度，积极履行用工责任，依法依规用工，努力改善劳动条件，培育健康向上的企业文化，主动关心关爱新就业形态劳动者，逐步提高劳动者权益保障水平。

二、健全新就业形态劳动者权益保障制度

（五）落实公平就业制度，消除就业歧视。企业招用劳动者不得违法设置性别、民族、

年龄等歧视性条件,不得以缴纳保证金、押金或者其他名义向劳动者收取财物,不得违法限制劳动者在多平台就业。

(六)落实最低工资和支付保障制度,引导工会组织、行业协会建立工资集体协商机制,推动将不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者纳入制度保障范围。督促企业向提供正常劳动的劳动者支付不低于当地最低工资标准的劳动报酬,按时足额支付,不得克扣或者无故拖欠。开展新就业形态劳动者工资收入水平调查和监测,及时发布职业薪酬和行业人工成本信息,指导企业科学设定劳动者劳动报酬,建立劳动报酬合理增长机制。

(七)落实休息制度,指导行业协会研究制定劳动定员定额标准,科学确定劳动者工作量和劳动强度。督促指导企业按规定合理确定休息办法,在法定节假日支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。

(八)健全完善安全生产责任制,按照“安全生产工作实行管行业必须管安全、管业务必须管安全、管生产经营必须管安全”的原则,各有关负有安全生产监督管理的职能部门依照有关法律、法规规定,落实安全生产责任体系,督促指导其行业领域企业落实主要负责人和全员安全生产责任,坚守“红线”意识,不得制定损害劳动者安全生产的考核指标。督促企业健全完善安全生产管理制度和岗位安全操作规程,加强从业人员劳动安全防护,为从业人员配齐符合国家或行业标准的安全防护用品,并督促从业人员正确佩戴和使用。督促企业加大安全投入,加强企业安全生产标准化建设,推进安全风险分级管控和隐患排查治理,为企业从业人员提供良好安全生产环境。保障劳动者职业健康权益,把职业健康作为企业准入的前置条件,坚守职业健康“红线”,从源头上控制和消除职业病危害,督促企业严格遵守国家职业卫生标准,落实职业病预防措施。督促企业建立健全教育培训制度,加强安全生产和职业卫生教育培训,倡导健康工作方式,确保劳动者安全生产和身心健康。强化恶劣天气等特殊情形下的劳动安全防护,最大限度减少生产安全事故和职业病危害。

(九)与平台企业建立劳动关系的,督促企业依法参加社会保险。全面放开灵活就业人员在就业地参加企业职工基本养老保险的户籍限制。鼓励和引导不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者,以灵活就业人员身份参加企业职工基本养老保险或按规定参加城乡居民基本养老保险。新就业形态劳动者等灵活就业人员可凭身份证在就业地社会保险经办机构参加企业职工基本养老保险。

(十)不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者可自愿选择在户籍或就业所在地参加职工基本医疗保险或城乡居民基本医疗保险。选择参加职工基本医疗保险的,其缴费基数为上年度全省全口径城镇单位就业人员平均工资的一定比例,缴费率按参保地规定执行。参加职工基本医疗保险的新就业形态劳动者,在享受职工基本医疗保险退休人员待遇前,可随户籍办理医保关系转移接续;享受职工基本医疗保险退休人员待遇

后,不再办理医保关系转移接续。选择参加城乡居民基本医疗保险的,可在户籍或就业所在地社区、乡镇(街道)办事处、医保经办窗口,办理参保登记,按参保地规定缴纳城乡居民基本医疗保险费。

(十一)强化职业伤害保障,以出行、外卖、即时配送、同城货运等行业的平台企业为重点,按照国家统一部署,推进平台灵活就业人员职业伤害保障工作,建立健全职业伤害保障管理服务运行机制。鼓励平台企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险,提升平台灵活就业人员保障水平。

(十二)督促企业制定修订平台进入退出、订单分配、计件单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等直接涉及劳动者权益的制度规则和平台算法,充分听取工会或劳动者代表的意见建议,将结果公示并告知劳动者。建立健全以职工代表大会为基本形式的企业民主管理,保障新就业形态劳动者的知情权、参与权、表达权、监督权。工会或劳动者代表提出协商要求的,企业应当积极响应,并提供必要的信息和资料。指导企业建立健全劳动者申诉机制,保障劳动者的申诉得到及时回应和客观公正处理。

三、优化新就业形态劳动者权益保障服务

(十三)落实关于推动城市中非公有制经济组织和社会组织(“两新”组织)党建融入城市基层党建的具体措施,扩大新就业形态领域党组织覆盖,以快递物流、外卖配送、网约出行等行业头部企业为重点,推动党组织应建尽建。根据不同领域新就业形态劳动者的特征,指导组建工会、共青团、妇女组织。联合各级“两新”组织工委,加强党群组织共建、队伍共育、活动共办、资源共享、阵地共用,指导新就业形态群团组织融入社区,积极开展爱心帮扶、扶困助学、家庭服务、心理疏导等服务。

(十四)行业主管部门要指导建立行业协会,支持行业协会等组织协商制定企业保障劳动权益的行业规范和劳动者职业规范,加强行业监管,维护劳动者合法权益。发挥产(行)业工会作用,积极与行业协会、重点企业或企业代表组织开展协商,签订行业集体合同或协议,推动制定行业劳动标准。

(十五)加强工会组织有效覆盖,拓宽维权和服务范围,大力推进新就业形态劳动者所涉行业企业依法建立工会组织,集中推动重点平台企业及其下属企业、关联企业等依法普遍建立工会组织,深入开展“新就业形态劳动者入会集中行动”,积极吸纳新就业形态劳动者加入工会。加强思想政治引领,围绕宪法、民法典、劳动法等法律法规,深入开展“尊法守法携手筑梦”等普法宣传教育活动,提高新就业形态劳动者的法治素养,引导劳动者理性合法维权。强化工会劳动法律监督,监督企业履行用工责任,切实维护劳动者合法权益。将符合条件的新就业形态劳动者纳入工会帮扶和送温暖慰问范围。加强对新就业形态劳动者的心理疏导和人文关怀,不断拓展普惠服务项目,丰富工会服务新就业形态劳动

者的内容。

(十六)积极为各类新就业形态劳动者提供个性化职业介绍、职业指导、创业培训等服务。全面推行告知承诺制,积极引导平台企业及时为劳动者办理就业失业登记,并强化就业服务。创新方式方法,为企业和劳动者提供便捷化的就业、劳动保障、税收、市场监管等政策咨询服务。

(十七)加强对新就业形态劳动者参加社会保险的宣传引导,优化社会保险办理流程,在参保缴费、权益查询、待遇领取和结算等方面提供更加便捷的服务。做好社会保险关系转移接续工作,保障参保人员公平享受各项社会保险待遇。

(十八)加强对各类新就业形态劳动者在就业地参加职业技能培训,根据国家颁布的新职业(工种)适时更新我省职业技能培训补贴目录,并将符合条件的人员纳入职业技能培训补贴范围。进一步推行职业技能等级制度,支持符合条件的企业按规定开展职业技能等级认定工作。落实职称评审政策,畅通新就业形态劳动者职称申报评价渠道。

(十九)加快城市综合服务网点建设,推动在新就业形态劳动者集中居住区、商业区设置临时休息场所,充分考虑临时休息、停车、充电、饮水、如厕等需求,配套完善新建社区基础设施,补齐老旧小区基础设施和公共服务设施短板。充分发挥各地户外劳动者服务站点作用,因地制宜加强“会、站、家”一体化建设,为新就业形态劳动者提供工作生活便利。

(二十)深化义务教育综合改革,均衡配置义务教育学校硬件资源和教师资源,持续优化义务教育学校布局结构,完善义务教育优质均衡发展情况监测,加强规范管理和监督,构建一视同仁、公平发展的义务教育招生入学制度,推进义务教育学校免试就近入学全覆盖,按照“两为主”要求,建立以居住证为主要依据的入学政策,保障符合条件的新就业形态劳动者子女接受高质量教育。有序推进符合条件的新就业形态劳动者子女在流入地无障碍参加当地普通高中考试招生,也可根据本人意愿回户籍所在地参加高中阶段学校招生录取,实现符合条件的新就业形态劳动者子女高中阶段教育“应学尽学,应升尽升”。加大公共文化产品和服务供给,完善公共文化设施免费开放保障机制,推进公共图书馆、博物馆、文化馆(站)、美术馆、体育场馆等公共文体设施免费或低收费开放,丰富劳动者精神文化生活。

四、健全劳动者权益保障协同工作机制

(二十一)各州、市人民政府要提高政治站位,进一步增强做好新就业形态劳动者权益保障工作的责任感和紧迫感,加强统筹协调,完善工作机制,抓好工作落实。各地、各有关部门要结合实际制定出台配套政策措施,切实维护好新就业形态劳动者权益保障。

(二十二)各级人力资源社会保障、发展改革、教育、公安、民政、司法、交通运输、卫生健康、应急管理、市场监管、医保、人民法院、总工会、团省委、妇联、网信等部门(单位)要健

全完善多部门联动参与、齐抓共管的工作格局,密切协调联动,认真履行职责,将保障劳动者权益纳入数字经济协同治理体系,推动建立平台企业用工情况报告制度,完善相关政策措施,根据司法解释做好相关工作,共同维护好新就业形态劳动者合法劳动权益。

(二十三)各级法院和劳动人事争议调解仲裁机构要加强劳动争议办案指导,畅通裁审衔接,根据用工事实认定企业和劳动者的关系,依法依规处理新就业形态劳动者劳动保障权益案件。各级调解仲裁机构对未建立劳动关系而要求调处的,要耐心做好解释工作,引导其通过司法等途径进行救济。各类调解组织、仲裁机构、法律援助机构及其他专业化社会组织要依法为新就业形态劳动者提供更加便捷、优质高效的纠纷调解、法律咨询、法律援助等服务。

(二十四)各级交通运输、应急、市场监管等职能部门和行业主管部门要加大监管力度,督促指导企业落实主体责任,加强对自身或第三方合作企业保障劳动者正当权益情况的自查和督查;要及时约谈、警示、查处侵害劳动者权益的企业。各级人力资源社会保障行政部门要加大劳动保障监察力度,督促平台企业依法维护新就业形态劳动者的合法权益,加强治理拖欠劳动报酬、违法超时加班等突出问题,对与平台企业及用工合作企业存在劳动关系的新就业形态劳动者,劳动保障权益被侵害的,依照劳动保障法律法规进行查处。各有关部门要加强沟通协作,建立信用信息共享机制,与省信用信息共享平台实现互联互通,依法依规开展联合激励惩戒工作。

各地、各有关部门要把维护新就业形态劳动者劳动权益保障作为党史学习教育“我为群众办实事”实践活动的重要内容,筑牢新就业形态劳动者劳动权益保护屏障,助力稳就业、保民生。要大力宣传新就业形态劳动者的先进典型,提高新就业形态劳动者社会认同感和职业自豪感,形成正确舆论导向,营造良好社会氛围。

云南省人力资源和社会保障厅
云南省发展和改革委员会
云南省交通运输厅
云南省应急管理厅
云南省市场监督管理局
云南省医疗保障局
云南省高级人民法院
云南省总工会

2021年12月24日

(此件主动公开)

关于贯彻落实深化技工院校改革大力 发展技工教育的实施意见

云人社发〔2022〕15号

各州(市)人力资源和社会保障局、发展改革委、财政局,各技工院校:

为深入贯彻习近平总书记大力发展技工教育重要指示精神和考察云南重要讲话精神,落实党中央、国务院决策部署,以云南省委人才工作会议精神为指导,大力推进“技能云南”行动和扩大就业的发展战略,进一步深化我省技工院校改革,促进技工教育实现高质量发展,加强创新型、应用型、技能型人才培养,根据《人力资源社会保障部 发展改革委 财政部印发关于深化技工院校改革 大力发展技工教育的意见》(人社部发〔2021〕30号),结合我省实际,提出如下意见:

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,全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神,坚持党的领导,坚持正确办学方向,以立德树人、德技并修为根本任务,以服务经济社会发展和实现更高质量更充分就业为目标,完善现代技工教育体系,深化办学体制和育人机制改革,营造人人努力成才、人人尽展其才的良好环境,为全面建设新时代美丽云南提供坚实的高素质人才支撑。

(二)目标任务。围绕省委、省政府人才强省、技能强省战略,聚焦高素质劳动者和技术技能人才培养,健全完善技工教育和培训体系,调整优化学校布局和专业结构设置。到“十四五”末,各州(市)至少建成一所符合当地经济发展需要的技工院校。全省技工院校学制教育在校生规模保持在16万人以上,毕业生就业率在97%以上,累计培养高技能人才10万人以上、开展培训60万人次以上。

二、全面落实立德树人根本任务,准确把握技工教育办学方向

(一)加强党的全面领导。以习近平新时代中国特色社会主义思想,特别是习近平总书记关于职业教育的重要论述武装头脑、指导实践、推动工作。加强技工院校党组织建设,充分发挥党组织的领导核心和政治核心作用,牢牢把握学校意识形态工作领导权,将党建工作与学校事业发展同部署、同落实、同考评。依靠工会、共青团、妇联、关工委、社区以及相关社会团体,并同所在地的党政机关、企事业单位、部队以共建基层党组织等形式建立稳定联系,协同推进,共同加强学校党建工作,以高质量党建引领学校发展。

(二)坚持思想政治教育铸魂育人。坚持党的教育方针,把立德树人作为检验技工院校一切工作的根本标准,全面加强党组织对学校思想政治工作的领导,加强技工院校思想政治理论课师资队伍建设,遵行教育规律和成长规律,将培育和践行社会主义核心价值观融入人才培养全过程,强化思想政治教育与人才培养融合统一。贯彻党和国家教材工作总体要求,全面落实思想政治等统编教材使用规定,规范思想政治和心理健康教育,引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观。深入推进法治建设、国家安全、生态文明和国防教育。建设1—2个思政课师资培训基地。

(三)促进学生综合素质全面提升。坚持培育劳模精神、劳动精神和工匠精神。把劳动教育作为公共必修课,纳入技工院校人才培养方案,将德、智、体、美、劳贯穿技能人才培养全过程。依托实习实训课开展劳动教育,强化学生的劳动养成教育。对劳模精神、劳动精神、工匠精神专题教育每学年不少于16学时,把劳动素养纳入学生综合素质评价体系,把劳动素养评价结果作为评优评先的重要参考。严格落实国家课程方案和课程标准开齐开足体育、美育课,规范开展心理健康教育服务。加强与企业合作交流,共建共享劳动教育实践基地。

三、全面落实技工院校学制教育和职业培训法定职责,提升技工院校培养能力

(一)强化技工院校多元办学特色。技工院校多元办学是充分发挥优质职业教育培训资源作用,满足人民群众对职业培训的多样化需求,适应经济社会发展对技能人才多样化需求的必然选择。要加强技工院校学制教育与多层次、多形式、多样化技能培训的统筹部署、工作指导、任务落实和目标考核,不断丰富和拓展技工院校服务社会的功能。要加大政策倾斜力度,不断创新政策措施引导,强化资源整合力度,立足当地特色经济和产业,依托技工院校培育打造一批技能品牌,推动我省人力资源从“劳务输出”到“创造品牌”转变,从“民工大省”向“技工大省”转变,从“民工经济”向“技工经济”转变。要支持技工院校面向社会开展学制教育、职业培训、公共实训、技能评价等服务。

(二)实施技工院校建设计划。健全完善技工教育体系,围绕国家战略和省委、省政府产业布局,加快构建以技师学院为龙头,高级技校为重点、普通技校为基础的技工教育体系。实施优质技工院校评选工作,对一批办学定位准确、专业特色鲜明、就业质量高、服务能力强、办学整体实力强的优质技工院校,加大基础能力提升、设备设施更新、实训基地建设投入力度,提高技工院校社会服务能力和对区域经济发展的贡献度。到2025年,建设3—5所办学特色突出、高技能人才培养能力强,社会影响力大的示范性技师学院,建设5—10所重点技师学院和高级技工学校。

(三)实施扩招计划。把技工院校年度招生量化指标纳入人力资源社会保障部门事业发展计划,实行年度目标考核。聚焦乡村振兴计划,面向国家级、省级重点帮扶县开展对

口帮扶,加大“两后生”报读技工院校力度。实施乡村工匠等技能人才培养,助力乡村振兴。发挥和利用基层劳动保障平台和公共就业服务等机构作用,建立技工教育招生信息员队伍,加大招生宣传和组织力度。支持技工院校面向高校未就业应往届毕业生或在校即将毕业的学生,实施就业技能教育,加强知识型、技能型人才培养力度。到“十四五”末,技师学院高级工及以上学生占在校生规模达60%,高级技工学校高级工以上学生占在校生规模达40%。

(四)实施职业培训提升计划。各级人力资源社会保障部门要把技工院校开展职业培训量化指标纳入部门事业发展规划和年度目标考核指标。指导支持技工院校全方位参与各类职业技能培训,按规定享受培训补贴。建立省、州(市)、县(市、区)职业培训项目工作机制,以技工院校为主要载体按项目实施职业培训,不断提高培训的针对性和质量。引导技工院校设立企业培训工作站,以企业培训工作站为载体,支持企业依托技工院校开展职工培训,进一步提升企业职工岗位能力。要建立健全技工院校绩效工资分配激励机制,在核定技工院校绩效工资总量时,向承担职业技能培训的院校倾斜,由学校自主分配。参与培训的教师,其工作量可按一定比例折算成全日制学生培养工作量,作为绩效分配、晋职晋级、资格评聘和评优依据。

(五)实施双证书计划。支持技工院校设立职业技能等级认定机构为在校学生进行评价服务。支持技工院校依托合作企业为学生提供职业技能等级评价服务。鼓励技工院校学生参加各类竞赛获得相关职业技能等级证书。加大技工院校面向社会各类就业群体提供培训评价服务的工作力度。探索技工院校与企业共同研究技能人才能力水平评价标准,构建行业、企业、学校等多方参与评价机制和以能力为核心的学生评价模式,完善“学历证书+职业技能等级证书”制度。

(六)实施国际交流行动计划。主动服务和融入国家发展战略,鼓励技工院校“走出去”,承接“一带一路”沿线及东南亚国家交流合作项目。鼓励技工院校与国际高水平职业教育机构和组织合作,搭建职业教育、技能培训和远程学习交流平台,开发具有一定影响力的专业标准、课程标准、教学资源等,探索建立技工教育国际交流中心。支持技工院校与国际知名企业、行业协会等组织开展深层次合作,以委托培养、订单班、定向班、定岗班等形式,探索“证书互认、课程开发、技能培训、基地建设、考核评价”的国际化发展模式,构建培养、使用、评价为一体的国际化技能人才培养体系。

四、全面落实企业主体作用,大力加强校企合作

坚持校企合作基本办学制度。将校企合作纳入技工院校评价体系,健全完善校企双制办学模式,推动院校与企业合作办学、合作育人、合作发展。技工院校开设专业至少有一家合作企业,构建“零距离”的校企育人机制,促进技工院校与企业在专业建设、课程改

革、师资培养、技术研发、生产实训中心、办学质量评价、技能竞赛、招生就业等方面的深度合作。对校企合作紧密、产教融合成效显著的技工院校,以中央预算内投资给予支持建设2—3个产教融合型实训基地。

(一)实施企业新型学徒培养计划。把开展中国特色企业新型学徒制作为服务产业人才的一项措施,落实5000元/年/生政策,引导技工院校面向企业职工开展学制化人才培养。通过工学一体,推动一体化教学改革,探索推行弹性学制。通过企校双制,推动校企深度融合,支持企业按比例设立实习岗位,按照规定将实习学生纳入工伤保险范围,及时办理参保登记并按时足额缴纳工伤保险费。通过校企双师联合培养,推动校企共建技能大师工作室,组织技师研修,以联合开展科技攻关、技术革新等方式培养高技能人才。聚焦新产业、新职业发展方向,大力开展企业急需的高级以上技能人才培养培训。

(二)支持企业等各方面力量举办技工教育。构建政府统筹管理、行业企业积极举办、社会力量深度参与的办学格局。发挥大型企业重要办学主体作用,推动大型企业和优质技工院校组建技工教育集团。对行业举办的技工院校,支持行业依据人才需求加大投入,提升院校人才培养水平和能力。对我省培育建设产教融合型企业范围的试点企业兴办职业教育,符合条件的投资,按投资额30%抵免当年应缴纳教育费附加和地方教育附加。优化企业承担技工教育责任的社会环境,支持20家以上产教融合型企业建设。鼓励各类办学主体通过独资、合资、合作等多种形式举办民办技工院校。鼓励技工院校在产业聚集区、经济开发区、工业园区、特色小镇等设立产业学院、企业学院或建设分院,探索发展股份制、混合所有制技工院校。

(三)搭建校企合作平台。把企业参与校企合作作为企业评优评先等重要内容,将校企合作成效作为技工院校办学质量评价的重要内容,通过引导院校与优质企业共建技能技术创新平台,促进院校人才培养与企业用人需求紧密结合,推进专业设置与产业需求对接,课程内容与职业标准对接,教学过程与工作过程对接,形成“人才共有、过程共管、成果共享、责任共担”的校企合作办学制度,构建多层次校企深度融合育人育才体系。支持集团化办学,鼓励技工院校与行业龙头企业组建全国性、区域性、行业性等多类型技工教育联盟,建立1—2个技工教育联盟(集团)。

(四)推动校企合作服务职工技能提升。采用引企驻校、引校进企、校企一体等方式,带动各类企业参与校企合作。鼓励技工院校与企业联合开发优质技工教育资源,推动“互联网+教育培训”发展。鼓励技工院校与企业共同组织开展基于工作场景的学习活动,积极为企业提供知识讲座、课程资源开发、技术辅导等服务,以多种形式参与企业培训机构建设。鼓励技工院校的教学院系与企业车间、班组结对,建立校企合作的学习团队,通过多种教育培训服务供给,为职工提供终身技能发展服务。

五、全面实施品牌铸魂工程,推进技工教育高质量协调发展

(一)优质技工院校建设工程。以习近平总书记两次考察云南重要讲话精神,要求云南建设成为我国生态文明建设排头兵为指导,探索打造生态技师学院。围绕省委、省政府产业布局,依托技工院校重点打造1—2个集技工教育、高技能人才培训、公共实训、技师研修、竞赛集训、技能评价、就业指导等功能于一体的技能人才培养综合基地。以教育理念新、就业质量好、整体实力强的技工院校为依托,争取1—2所技工院校进入教育强国扶持项目。对省级示范性技师学院,按规定提高技师学院生均拨款标准,对重点技师学院和高级技工学校,生均拨款标准逐年适当提高。围绕5个万亿级和8个千亿级产业,建设一批服务主导产业发展的优质技工院校。发挥技工院校技能人才培养重要载体作用,在经济自贸区、产业聚集区等区域,探索技工院校多种所有制机构建设。

(二)优质师资队伍建设工程。把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准并贯穿教师管理全过程。要按照技工院校生师比例和结构要求配齐专业教师。鼓励技工院校按规定面向社会公开招聘具有丰富实践经验的工程技术人员和高技能人才,担任专业课教师或实习指导教师。建立获奖高技能人才、技能大师进校园工作机制,推进固定岗与流动岗相结合、校企互聘兼职的教师队伍建设改革。建立教师培训制度,将年度教师培训纳入评优评先和晋升要求,依托技工院校建立2—3个省级师资培养基地,争取建成1—2个全国师资培训基地。利用“互联网+”技术大力开展网络化师资培训。强化一体化教师队伍建设,鼓励技工院校与大中型企业共建教师培训基地、教师发展中心、教师企业实践基地。落实教师定期到企业实践的规定,将教师参与校企合作、科研成果转化及取得的专利等纳入教师工作量。对教师用自有知识产权等成果,与企业合作转化的,可按照法律规定在企业作价入股。分级实施技工院校“教学名师”计划,到2025年,认定“教学名师”500名以上。

(三)优质品牌建设工程。依托优质技工院校建设10个国家级、省市级高技能人才培训基地、公共实训基地、世界技能大赛集训基地,承办各级、各类技能大师、高技能人才、国际交流等研修交流活动。引导技工院校建设一批符合国家战略需要、与当地主导产业发展相匹配的特色专业,开展技能品牌、名牌专业、特色学科的评选,推动技工院校专业改革创新。“十四五”期间,建成10个左右紧贴产业发展需求、社会认可度高的技能品牌和名牌专业。每年建设1—2个对接战略性新兴产业、互联网+、先进制造业、现代服务业、高新技术产业、以及社会急需的紧缺省级重点专业,建设1—2个面向与区域发展相关的传统优势产业及新兴产业的特色专业。

(四)优化就业创业服务。强化技工院校与公共就业和人力资源服务机构、用人单位合作,共同组织开展招聘会、就业创业指导等多样化服务。落实技工院校中级班、高级工

班、预备技师(技师)班毕业生按规定对应中专、大专、本科学历参加职称评审、事业单位公开招聘招聘、参军入伍等有关待遇政策。实施就业创业扶持计划,技工院校毕业生可按规定申请一次性求职创业补贴、社会保险补贴。推进“互联网+就业”工作模式,开展个性化辅导和咨询。加强创新培训师资培养,支持技工院校创业创新培训,将技工院校部分职业纳入高端培训补助范围。支持有条件的技工院校建立创业孵化基地等创业服务载体。

(五)实施技能大赛引领工程。支持技工院校对标世界级、国家级职业技能大赛,定期组织开展全省技工院校职业技能大赛,引导技工院校对标国际先进理念、技术标准、工作流程,逐步转化为教学内容和过程,推动教育教学改革。鼓励技工院校承办好如乡村振兴技能大赛等一批重点竞赛,在全社会营造技能就业、技能成才、技能报国良好氛围,发挥好引领带动作用。

(六)优质数字化资源建设工程。支持技工院校对接数字化转型、产业信息化发展趋势,汇聚社会各界优质数字资源,构建面向城乡全体劳动者并贯穿学习和职业生涯全过程的终身职业技能培训数字化资源体系。鼓励技工院校与企业合作开发基于职场环境和工作过程的虚实一体化、虚拟仿真实训数字资源和平台。支持技工院校与行业组织、国内外知名企业共同制作,专业设置与产业需求对接,课程内容与职业标准对接,教学过程与工作过程对接的线上线下混合教学课程,构建以学习者为中心,以质量为导向,渠道畅通、方式灵活、资源丰富的终身学习体系。

(七)规范技工院校管理。健全技工院校办学管理制度,完善质量管理体系。定期开展办学质量监督检查,考核结果作为政策支持、绩效考核、表彰奖励依据。加强管理信息系统建设,做好学生学籍注册、国家助学金发放和免学费政策落实及监督检查。强化全日制和非全日制学籍注册管理。加强学生心理素质教育,积极推进校园文化和网络安全管理。加强安全教育宣传,完善联防联控和安全应急管理机制。鼓励学校创新管理机制,实行精细化管理,提高规范化管理水平。

六、全面贯彻落实各项工作,积极做好组织实施

(一)加强组织领导。贯彻落实党中央、国务院关于大力发展技工教育、办好技工院校的部署要求,主动向各级党委、政府汇报技工教育在加强人才队伍建设、推动区域经济发展、促进就业创业等方面发挥的重要作用。充分依托人才工作领导小组、就业工作联席会议、职业教育联席会议等工作领导机制,协调加大技工教育整体支持力度,促进技工教育发展建设与产业政策、就业政策、财政政策等联动。各级人社部门要切实加强领导,将技工教育发展列入重要议事日程,纳入人才队伍建设规划,统筹推进技工教育高质量发展。指导技工院校加强党建工作,落实意识形态工作责任制。

(二)拓宽经费渠道。贯彻中央、地方相关教育经费、企业职工教育培训经费等各类资

金支持技工教育发展的要求,支持就业补助等资金用于技工院校建设发展。强化各类职业教育专项资金等财政经费投向技工教育的力度,支持全省技工院校创新发展。各地结合实际,通过购买服务等方式支持技工院校,编印推广技工教育优惠政策明白清单,推动相关政策落实。鼓励各类社会组织、企业、公益性社会团体通过捐赠、设立奖助学金等方式,支持技工院校发展。各地要用好用足现有职业培训补贴政策,积极开展职业技能培训。同时针对区域经济产业发展需求,探索制定高精尖紧缺技能人才定向培养职业培训补贴政策。

(三)开展督导评估。建立以学习者的职业道德、技能水平和就业质量,以及校企合作水平等为核心的技工教育质量评价体系,强化风险防控,加强办学质量督导评估。健全完善政府、行业、企业、技工院校等共同参与的质量评价机制,积极支持第三方机构开展评估,将考核结果作为政策支持的重要依据。定期发布技工教育年度质量报告并向社会公开。

(四)营造良好氛围。贯彻落实职业教育法和提高技术工人待遇意见等法律政策,清理对技能人才的歧视性政策,破除唯名校、唯学历用人导向。畅通高技能人才与专业技术人员职业发展通道,将符合条件的高水平技能人才纳入高层次人才计划,对在技工教育工作中取得成绩的单位和个人及作出突出贡献的技能人才,按有关规定予以表彰奖励。强化工资分配的技能价值激励导向,提高技能人才社会地位。挖掘宣传基层和一线技能人才成长成才典型事迹,弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚。努力营造全社会支持技工教育发展的良好氛围。

云南省人力资源和社会保障厅
云南省发展改革委员会
云 南 省 财 政 厅
2022年4月8日

云南省人力资源和社会保障厅

关于推动“十四五”职业能力建设高质量发展的实施意见

云人社发〔2022〕17号

各州(市)人力资源和社会保障局,各省属企业、中央驻滇企业,各技工院校:

为深入贯彻习近平总书记关于技能人才工作的重要指示精神,根据《人力资源社会保障部 教育部 发展改革委 财政部关于印发“十四五”职业技能培训规划的通知》(人社部发〔2021〕102号)、《人力资源社会保障部关于印发技工教育“十四五”规划的通知》(人社部发〔2021〕86号)和《云南省人民政府关于实施“技能云南”行动的意见》(云政发〔2021〕28号)要求,为全面建设社会主义现代化、谱写好中国梦云南篇章提供有力的技能人才支撑,现提出以下实施意见。

一、目标任务

围绕省委、省政府深入实施人才强省战略,以服务构建云南现代化产业体系、推动高质量发展为主题,以深化供给侧结构性改革、创新技能人才发展体制机制为主线,优化技能人才发展环境,突出稳就业保就业,健全技能人才培养、使用、评价、激励制度,着力强基础、优结构,扩规模、提质量,建机制、增活力,到2025年,全省职业培训累计500万人次以上,技工院校新增招生25万人以上,全省技能人才总量达到500万人以上,其中高技能人才总量达到155万人以上。

二、健全完善终身职业技能培训体系

(一)深入实施职业技能提升行动。以政府补贴培训、企业自主培训、市场化培训为主要供给,依托职业院校、技工院校、职业技能培训机构、行业企业和公共实训基地,在全省持续大规模开展就业技能培训、岗位技能提升培训和创新创业培训。围绕经济社会高质量发展,加强职业技能培训效能建设,紧跟转型升级企业、新开工企业需求,增加培训工种,丰富培训内容。进一步加大新业态新模式从业人员技能培训力度,持续做好长江流域禁捕退捕渔民职业技能培训。

(二)实施企业职工技能提升培训。发挥企业开展职工职业培训的主动性、积极性,支持各类企业广泛开展职工岗位技能提升培训,加强高技能人才、紧缺人才、转岗转业等培训,在培训内容中讲授中华民族共同体意识、法律法规、普通话、安全生产知识、生产和服务质量提升、科学技术知识、数字技能普及和通用职业素质等内容,开展订单式、定向式及

项目制培训。支持行业协会、龙头企业和职业技能培训机构,帮助同行业中小微企业开展职工培训。对危险化学品、矿山等高危行业企业从业人员和各类特种作业人员,按规定开展安全技能培训。鼓励各类企业特别是规模以上企业建立职工培训中心。

(三)开展重点群体就业技能培训。对城乡未继续升学的初高中毕业生,以劳动预备制培训为主,增强其就业技能素质。对退役军人推行适应性技能培训,注重思想政治引领,引导其合理就业预期。对有培训需求的女性劳动者,组织适合其就业的养老护理、育婴、家政服务健康产业类技能培训,组织适合其创业的刺绣、编织等手工技能培训。对失业人员提供有针对性的就业创业指导、就业技能培训等就业服务,提升转岗就业技能和创业能力。对服刑人员、强制隔离戒毒人员和社区矫正对象,帮助其掌握一技之长,提高回归社会后的就业能力。

(四)实施农村劳动力技能培训。组织农村转移劳动力、返乡农民工、脱贫劳动力,开展职业技能培训和安全知识培训,大力培育云南特色劳务品牌,促进技能培训与劳务输出联动,服务乡村振兴,促进就业创业。分类指导各地对有培训意愿的农村劳动者开展刺绣、雕刻、陶瓷、工艺染制品等技能培训,挖掘培养乡村手工业者、传统艺人、传统建设修缮技艺传承人和工匠。落实国家乡村振兴重点帮扶地区职业技能提升工程培训任务。对有培训意愿的农村低收入家庭劳动力实现职业培训全覆盖,确保农村低收入家庭每户至少一名劳动者学习掌握一门就业技能。

(五)实施康养云师傅培养计划。以“一老一小”为重点,以发展普惠托育和基本养老服务体系为目标,依托康养服务类企业、职业(技工)院校、职业培训机构,组织养老护理员、社会体育指导员、健康照护师、家政服务员、育婴员、保育员等职业(工种)培训,强化康养服务人员的实际操作训练和综合职业素质培养。涉及康养云师傅的工种,培训补贴标准可适当上浮。

(六)实施生态卫士培养计划。配合林草部门,依托技工院校、职业培训机构面向全省生态护林员开展森林消防、森林管护、林业产业等技能提升培训,培训内容可结合当地实际增加体能训练、扑火程序、灭火机具操作、虫害识别等。优先支持迪庆州、怒江州和生态保护重点区及林长制试点县等的生态护林员开展培训。

(七)实施云品工匠培养计划。重点围绕打造“云南过桥米线”“云南特色小吃”“云南生态茶叶”“云南生态咖啡”等云南特色劳务品牌,对原料(配料)种植养殖、加工生产、成品制作、配送销售等全产业链从业人员、农村转移就业劳动者,开展专业职业技能培训、岗位提升培训,加快培养一批有文化、懂技术、会经营的绿色食品生产经营型、专业技能型和社会服务型人才,引导云南特色劳务品牌走规模化、产业化、标准化之路,打造富民特色产业。

(八)实施马兰花创业培训计划。围绕打造“云南过桥米线”“云南特色小吃”“云南生态茶叶”“云南生态咖啡”等云南特色劳务品牌,紧盯促进劳动者成功创业、稳定和扩大就业,为“未来小店主”开设创业意识、创办企业、网络创业等培训课程,提升“未来小店主”项目选择、市场评估、资金预测、创业计划等能力。为已成功创业的“小店主”提供改善企业和扩大企业的培训课程,健全管理体系,制定发展战略,抵御外部风险,稳定企业经营,扩大就业岗位。

(九)实施高校毕业生职业技能提升培训。对高校、职业(技工)院校毕业年度学生开展云计算、大数据、物联网等高端职业培训项目,增强青年群体适应产业发展、岗位需求和基层就业的能力。积极开展高校毕业生能力提升行动、创业引领行动、校园精准服务行动、就业帮扶行动和权益保护行动,支持帮助更多院校应届毕业生参加职业技能培训,支持高校紧密结合市场需求,按规定开展相关职业技能培训,做好职业培训补贴、技能人才评价等政策的衔接工作。

三、实施专项技能人才培养

(十)培养乡村振兴紧缺人才。重点围绕“一县一业”特色主导产业,联合乡村振兴、农业农村、教育等部门,分类制定培训计划,加快培养农业生产经营人才,加强家庭农场经营者、农民合作社带头人培训。培育农村创新创业带头人,统筹落实好创业担保贷款贴息政策,为符合条件的农村创新创业带头人提供支持。培养高素质农民队伍,组织符合条件的农民参加职业技能等级评价、职业技能竞赛。培育乡村优秀传统文化技艺人才,鼓励支持传统技艺人才创办特色企业和工作室。

(十一)培养文化旅游人才。联合文化旅游、教育等部门,全面推行文旅从业人员就业岗前培训、岗位技能提升培训、转岗转业培训和创业培训。以提升职业技能等级为重点,强化文旅从业人员实际操作技能、综合职业素质培养。突出导游、讲解员、客房服务员、餐厅服务员、民族歌舞表演、礼仪服务、旅店服务员、民宿客栈服务等培训,按规定上浮相关工种培训补贴标准。结合各地实际,推行“工学一体化”培训模式,增强培训实效。

(十二)加强全民数字技能培训。聚焦“数字云南”建设,紧盯人工智能、大数据、区块链、云计算等新一代信息技术,引导和支持全省技工院校开设信息类(含计算机网络应用、计算机广告制作等)、机械类(含数控加工、3D打印技术应用等)、电工电子类(含工业机器人应用与维护、工业互联网与大数据应用等)、交通类(含无人机应用技术等)、服务类(含电子竞技运动服务与管理等)5类数字技能类专业,实行动态调整。支持职业培训学校开展涉及计算机维修工、无人机测绘操作员等职业技能等级证书类、涉及文字信息处理、图形图像输入与处理等专项能力证书类、涉及计算机操作培训等培训合格证书类培训,并按规定纳入补贴范围。

(十三)培养电子商务人才。聚焦新一轮互联网经济发展机遇,联合商务、教育等部门,发挥电商人才在云南特色产品销售、创新创业孵化、数据信息收集等方面的优势,加强校企合作,创新培训方式方法,从“网店经营、短视频拍摄制作、文案编写、电商营销技巧、直播带货技巧”等方面,开展电商客服管理、电商美工等培训,组织电商行业人员、创业青年、大学毕业生等参与观摩学习,扶持“网红达人”“直播带货高手”等新业态创业者,挖掘创业创新潜力,以创新带动创业。

(十四)大力培养高技能领军人才。实施新时代人才强省战略,启动“兴滇英才支持计划”首席技师专项,选拔一批技能水平拔尖、技艺技术精湛、实践经验丰富、传统技艺传承成效突出的技能大师,发挥其带徒传技、技能攻关、技艺传承、技能推广等方面作用。入选首席技师专项的,按规定给予专项工作经费和特殊生活补贴。鼓励企业推广名师带徒、技师研修、技能比赛、技术交流等活动,建立高技能领军人才技术技能创新成果和绝技绝活价值实现及代际传承推广机制。

四、提升职业技能培训供给能力

(十五)开展职业技能培训场地、设备共建共享。实施公共实训基地建设项目,优化公共实训基地区域布局,通过中央预算内投资支持新建一批公共实训基地,建设一批州市级、县区级公共实训基地,加大公共职业技能培训供给。支持各地以公共实训基地为平台,统筹整合运用院校、行业协会、企业及其他社会组织的培训资源,提高培训资源的综合利用效率和使用质量。统筹职业技能培训资源,开展县域职业技能培训场地、设备共建共享,推动县域层面各类职业技能培训资源统筹融合。

(十六)加强技能人才基础能力建设。针对我省职业技能培训供给能力短板,认定一批省级技能培训基础能力建设项目,按规定给予补助资金。实施技能竞赛集训基地项目,依托我省职业技能竞赛优势项目,建设一批职业技能竞赛集训基地。稳妥推进云南技师学院国家级(康养)高技能人才培训基地建设。积极争取建设一批国家级高技能人才培训基地、技能大师工作室,加强制造业和现代服务业高技能人才培养培训、研修交流。各州市选取非遗高技能人才相对集中的“工匠街”“步行街”,升级打造一批非遗高技能人才聚集的“工匠园区”。

(十七)加强乡村振兴重点帮扶地区培训供给能力。支持办学实力强、社会声誉好的技师学院在生源数量较充足的国家乡村振兴重点帮扶县开办分院。鼓励各州市在乡村振兴重点帮扶地区分层分级设立一批培训基地,认定一批高技能领军人才,发挥带徒传技、技能攻关等引领带动作用。每两年举办全国乡村振兴职业技能大赛云南省选拔赛。鼓励乡村振兴重点帮扶县结合当地特色产业发展状况,举办具有地方特色的职业技能竞赛。

(十八)规范民办培训机构、线上培训平台发展。依法规范民办职业培训机构发展,加

强对民办职业培训机构党建工作指导,按规定开展民办职业培训机构年检。对承担政府补贴性培训的民办培训机构办学质量进行督导抽查。完善“云南省职业技能网络培训平台”功能建设,提升职业培训数字化管理与服务水平。依托电子社会保障卡推广职业技能培训电子培训券,构建劳动者免垫付和实名便捷享受职业培训服务的载体。

(十九)加强职业培训师资队伍建设。出台培训师资队伍管理政策措施,增强师资队伍师德师风教育,培养一批既能讲授专业知识又能传授操作技能的高素质师资队伍。鼓励行业企业参与职业培训教师培养,完善民办职业培训学校专兼职教师管理,建设全省公共职业培训师资库,挑选一批符合条件的高技能领军人才、世界技能大赛和全国技能竞赛优秀选手等纳入到师资库中。

五、大力发展技工教育

(二十)优化技工教育结构布局。围绕国家战略和省委、省政府产业布局,加强统筹管理,推动形成技工院校覆盖州(市),技师学院、高级技工学校、技工学校梯次发展、有序衔接、布局合理的技工教育体系。强化整合资源,鼓励各类办学主体通过独资、合资、合作等多种形式创办技工院校,探索发展股份制、混合所有制技工院校,做强做大技工院校。加大技工教育服务产业工作力度,引导技工院校在产业聚集区、经济开发区、工业园区、特色小镇设立相关产业学院,突出技工院校特色。规范技工院校管理,完善技工院校办学管理制度,健全质量管理体系,加快推进技工院校管理标准化和制度化建设。

(二十一)实施技工院校“示范名校”计划。对办学定位准确、专业特色鲜明、就业质量高、服务能力强、办学整体实力强的优质技工院校,加大基础能力提升、设备设施更新、实训基地建设投入力度。建设3—5所办学特色突出、高技能人才培养能力强,社会影响面大的示范性技工院校,建设5—10所重点技师学院和高级技工学校。依托重点、示范技工院校打造1—2个集技工教育、高技能人才培养、公共实训、技师研修、竞赛集训、技能评价、就业指导等功能于一体的技能人才培养综合基地。争取1—2所技工院校进入教育强国扶持项目。将符合条件的技师学院纳入高等学校序列。

(二十二)实施技工院校“品牌专业”计划。围绕我省打造5个万亿级和8个千亿级产业集群,支持和引导各技工院校建设一批符合我省经济社会发展需要、与各地主导产业发展相匹配的特色专业。紧密对接我省培育壮大新兴产业,优先发展新材料、生物医药、新一代信息技术、高端装备制造、新能源、节能环保等战略性新兴产业需要的一批产业。围绕我省服务业高质量发展,加快建设一批护理、康养、家政等技能人才紧缺专业。加强技工院校品牌专业建设和扶持,开展名牌专业、特色学科评选。推动世界技能大赛成果转化,推进优质教材和数字资源共建共享,加大新专业、特色专业教材开发力度。

(二十三)实施技工院校“教学名师”计划。实施技工院校书记、校长能力素质提升工

程。鼓励技工院校按规定面向社会公开招聘具有丰富实践经验的工程技术人员和高技能人才,担任专业课教师或实习指导教师。建立获奖高技能人才、技能大师进校园工作机制,推进固定岗与流动岗相结合、校企互聘兼职的教师队伍建设改革。建立教师培训制度,定期组织师德师风教育和业务培训,提高专业理论课教师和实习指导课教师的技能操作水平。利用“互联网+”技术大力开展网络化师资培训。强化一体化教师队伍建设,鼓励技工院校与大中型企业共建教师培训基地,继续坚持技工院校教师定期到企业实践的规定。

(二十四)推进技工院校开展职业培训。各级职业培训项目应以技工院校为主要载体按项目实施职业培训,技工院校开展职业培训量化指标纳入人力资源社会保障部门事业发展计划和年度目标考核指标,指导支持技工院校全方位参与各类职业技能培训,按规定享受培训补贴。推行“毕业证书+职业技能等级证书”制度,为毕业年度学生提供职业技能培训服务并纳入职业培训补贴范畴。技工院校面向社会开展职业技能培训所得收入,在合理扣除当期需支付的实训设备和耗材购置、教材开发、水电等直接成本后,可按不超过60%的比例提取资金,用于合理核增绩效工资总量支出,单列管理,不作为下一年度单位绩效工资总量核定基数,内部分配时应向承担职业技能培训的一线教师倾斜。参与培训的教师工作量可按一定比例折算成全日制学生培养工作量,作为绩效分配、晋职晋级、资格评聘和评先评优依据。

(二十五)加强技工教育国际交流合作。主动服务和融入国家发展战略,鼓励技工院校“走出去”与国际高水平职业教育机构和组织合作,搭建职业教育、技能培训和远程学习交流平台,开发具有一定影响力的专业标准、课程标准、教学资源等。鼓励技工院校承接“一带一路”沿线及东南亚国家交流合作项目。鼓励技工院校、职业培训机构深度参与建设中缅经济走廊、中老经济走廊、中老铁路沿线产业园区,开展技能领域交流活动。支持技工院校与国际知名企业、行业协会等组织开展深层次合作,探索“证书互认、课程开发、技能培训、基地建设、考核评价”的国际化发展模式。

六、提高技能人才培养质量

(二十六)多渠道营造技能成才、技能报国氛围。加强职业道德教育,提升技能劳动者职业素质。结合世界、全国、全省技能大赛举办的时机,抓住职业教育活动周、世界青年技能日等重大活动,采取群众喜闻乐见的形式,广泛开展宣传,讲好技能成才、技能报国故事,传播技能文化。鼓励有条件的州市,积极协调相关部门依托博物馆、文化宫、青少年宫等场所设立技能角、技能园地等技能展示、技能互动区,让技能贴近公众,让技能走进生活。

(二十七)实施企业新型学徒培养计划。全面推行“招工即招生、入企即入校、企校双

师联合培养”的特色企业新型学徒制,组织技能岗位新招用员工、转岗员工和在职职工参加学徒培训,学徒培养目标以符合企业岗位需求的中级工、高级工及技师、高级技师为主。签订劳动合同的技能岗位新招用和转岗等人员为主要培养对象,推行培养和评价“双结合”,企业实训基地和院校培训基地“双基地”,企业导师和院校导师“双导师”培养模式。支持校企双方采取菜单培训、订单培训、定岗培训等方式培养技能人才。

(二十八)大力培养产业高技能人才。聚焦生物医药和大健康产业、旅游文化产业、信息产业、现代物流产业、高原特色现代农业产业、新材料产业、先进装备制造业、食品与消费品制造业等八大重点产业,加强急需紧缺高技能人才培养。发挥企业主体作用,支持高技能人才参与基础研究、重点科研、工艺改造、产品研发等项目,增强人才链与产业链契合度。对企业关键岗位高技能人才开展新知识、新技术、新工艺等方面培训。开展特级技师评聘工作试点,组织技师、高级技师研修培训。

(二十九)大力培养民族民间工艺能工巧匠。面向云南地域特色鲜明、历史积淀深厚、具有较高艺术和经济价值的传统民族民间工艺领域,支持国家级、省级非物质文化遗产代表性项目代表性传承人(手工技艺)带徒传艺,做好关键技能和绝招绝技传承。鼓励各级人力资源社会保障部门联合相关部门举办各类非遗手工技能竞赛,不断挖掘、培养乡村手工业者、传统艺人、传统建筑修缮技艺传承人。鼓励非遗传承人走进当地技工院校,教授手工技艺。积极推进乡村建设工匠等本土人才技能培训。

七、拓展技能人才职业发展通道

(三十)进一步拓展技术工人上升通道。拓展技能人才职业技能等级设置,支持和引导企业增加职业技能等级层次,探索设置特级技师、首席技师等岗位等级。进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通,按要求扩大贯通领域。不将学历、论文、外语、计算机等作为高技能人才参加职称评审的限制性条件,突出职业能力和工作业绩,注重评价科技成果转化应用、执行操作规程、解决生产难题、参与技术改造革新、工艺改进、传技带徒等方面的能力和贡献。探索推动面向技术工人、技工院校学生招录(招聘)事业单位工作人员,拓宽技能人才职业发展空间。

(三十一)完善技能人才评价体系。健全以职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业能力考核等为主要内容的技能人才评价制度。支持企业结合生产经营特点和实际需要,自主确定评价职业(工种)范围,自主开发制定评价标准规范,自主开展技能人才评价。鼓励企业建立与薪酬、岗位晋升相互衔接的职业技能等级制度。打破学历、资历、年龄、身份、比例等限制,对掌握高超技能、业绩突出的企业一线职工,可按规定直接认定为高级工、技师、高级技师。加大社会培训评价组织的征集遴选力度,大力推行社会化职业技能等级认定。

(三十二)落实技能人才各项待遇政策。各州市、各企业应重视在技术工人、非遗传承人中发展党员。鼓励当选党代表、人大代表或政协委员的高技能人才,积极提出提案、建议,履行代表、委员职责。切实落实技工院校毕业生对照中专、大学专科、本科学历毕业生享受同等待遇政策。各类用人单位应认真落实高技能人才按相应层级专业技术人员享受同等待遇。支持符合条件的高技能人才按规定落实创业担保贷款及贴息政策。

(三十三)加大高技能人才表彰奖励力度。做好云南省技能大奖和云南省技术能手评选表彰工作。支持符合申报条件的高技能领军人才参加享受国务院特殊津贴专家和享受省政府特殊津贴专家评选。落实《技能人才薪酬分配指引》,引导企业建立健全体现技能价值激励导向的薪酬分配制度。鼓励有条件的企业建立高技能人才协议工资制和项目工资制,增加实行年薪制、股权制和期权制的高技能人才数量。探索对参加技术攻关、技术革新作出贡献的高技能领军人才,以资金、股份或期权等方式给予相应奖励。

八、广泛开展职业技能竞赛

(三十四)构建云南省特色职业技能竞赛体系。加快建设以世界技能大赛为引领、中华人民共和国职业技能大赛为龙头、省级职业技能大赛为主体,行业、企业职业技能竞赛和技工院校职业技能竞赛为基础的云南特色职业技能竞赛体系,不断提高职业技能竞赛的科学化、规范化、专业化水平。推广集中开放、赛展结合的职业技能竞赛模式,鼓励和引导社会力量支持、参与办赛。

(三十五)广泛开展“技能兴滇”岗位练兵活动。引导行业企业立足生产、经营、管理实际,大力开展岗位练兵、技术比武活动,提升职工技能水平,发现优秀技能人才,传播优秀企业文化。聚焦我省产业发展,充分发挥群团组织、行业协会在职业技能竞赛中的作用,支持工会、妇联、共青团等群团组织和企业、行业协会开展劳动竞赛、巾帼建功立业、青年岗位能手评选等活动。

(三十六)组织开展“职业技能竞赛季”。根据人社部年度赛事计划,举办全国一类行业职业技能竞赛云南省选拔赛、全国专项赛云南省选拔赛和全国技工院校有关竞赛,每年组织开展“职业技能竞赛季”系列赛事,分层次、分专业、分区域确定“竞赛季”承办单位。云南省职业技能大赛与世界技能大赛、中华人民共和国职业技能大赛相衔接,每2年举办一届,赛项可结合我省实际设置。

(三十七)落实竞赛获奖选手激励政策。我省选派选手获得世界技能大赛、全国职业技能大赛金、银、铜牌和优胜奖的,凭人力资源社会保障部表彰文件向财政部门申报并拨付选手和技术团队(教练团队)奖励。对我省选派获得其他全国一类职业技能竞赛各赛项金、银、铜牌选手和教练团队的奖励,凭竞赛组委会表彰文件向财政部门申报并拨付选手和教练团队奖励。对参加全省综合性职业技能大赛和其他省级一类职业技能竞赛获金、

银、铜牌选手和教练团队的奖励,由各竞赛组委会在办赛经费中统筹安排。鼓励各州市、各行业企业分级对获奖选手进行奖励。

九、保障措施

(三十八)抓好贯彻落实。职业能力建设工作事关我省技能人才队伍建设,各级人力资源社会保障部门、各企业(集团)要充分认识推动“十四五”职业能力建设高质量发展的重要意义,要切实加强组织领导,统筹规划,精心组织,结合实际,抓紧研究制定贯彻措施。要明确任务分工,形成齐抓共管、分工协作的工作机制。

(三十九)加强监督指导。各级人力资源社会保障部门要强化指导责任,各企业(集团)强化主体责任,加强事前事中事后全链条全领域监管。按照属地管理原则,层层压实责任,实行动态跟踪指导,推广先进经验,认真研究工作推进中出现的情况和问题,抓好任务落实。要加强对职业技能培训工作的绩效评估和信息公开,对培训机构、培训项目、培训资金等进行规范管理。

(四十)营造良好氛围。各级人力资源社会保障部门、各企业(集团)要充分利用报刊、广播、电视、门户网站等平台 and 载体,广泛宣传解读技能人才政策,及时发布工作进展和成果成效。要大力宣传工作中涌现的先进典型和先进事迹,引导社会各界关心、关注、关爱技能人才,弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚,营造有利于技能人才成长成才的良好社会环境。

云南省人力资源和社会保障厅

2022年4月24日

云南省人力资源和社会保障厅 关于开展技能人才薪酬分配改革试点工作的通知

省国资委,昆明市、曲靖市、玉溪市、红河州人力资源和社会保障局,云南省投资控股集团有限公司、云天化集团有限责任公司、云南锡业集团(控股)有限责任公司、云南省能源投资集团有限公司、云南白药控股有限公司:

为贯彻落实《人力资源和社会保障部办公厅关于印发技能人才薪酬分配指引的通知》(以下简称《指引》),培育我省技能人才薪酬分配改革典型,探索总结出可复制、可推广的改革经验,充分发挥重点企业的引领示范作用,决定选取部分地区和省级规模大、技能人才集中、人力资源管理基础扎实的国有控股或参股企业开展技能人才薪酬分配改革试点工作,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,全面贯彻落实习近平总书记关于技能人才工作重要指示精神,建立健全符合技能人才特点,体现技能价值激励导向的工资分配制度,建立多层级的技能人才职业发展通道,增强技能人才获得感、自豪感、荣誉感,促进爱岗敬业,激发创造潜能,增强生产服务一线岗位对劳动者吸引力,激励广大青年走技能成才、技能报国之路,为构建云南现代化产业体系提供重要技能人才支撑。

二、试点目标和原则

(一)试点目标

通过开展技能人才薪酬分配改革试点工作,形成可供借鉴和复制推广的典型经验,充分发挥典型示范带动作用,推动《人力资源和社会保障部办公厅关于印发技能人才薪酬分配指引的通知》贯彻实施。

(二)基本原则

1. 坚持政治引领与服务大局相统一。落实中央重要指示精神,服务中国制造、中国创造,为人才强国、创新驱动发展战略提供支撑,推动企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度,鼓励更多劳动者从事技能工作。

2. 坚持市场决定与政府有为相结合。市场经济体制下,企业依法享有内部分配自主权。政府提供工资收入分配指导服务,突出技能人才薪酬待遇与企业利益相一致的政策导向。在坚持按劳分配和按要素贡献参与分配原则的基础上,强化技能人才收入分配的

价值激励导向。

3. 坚持问题导向与统筹协调相一致。聚集于技能人才通道不畅、工资收入不高等问题,统筹按劳分配和按要素贡献参与分配,合理评价技能要素贡献;统筹职业发展设计与薪酬分配;统筹确定技能操作岗位和专业技术、经营管理等类别岗位之间薪酬分配关系。

三、试点内容和范围

(一)试点内容

按照《指引》提出的思路、方法和路径,聚焦技能人才发展通道不畅和薪酬待遇不高两方面的问题,坚持按劳分配和按要素贡献参与分配相结合;坚持职业发展设计与薪酬分配相配套,坚持统筹处理好内部分配关系的原则,在技能人才职业发展通道、技能人才薪酬分配制度和高技能领军人才薪酬待遇等方面积极主动开展工作;率先开拓创新,探索建立健全适应本企业特点和发展需求的技能人才薪酬分配体系及技能人才职业发展通道;探索建立健全津贴项目工资制度,充分调动技能人才积极性,在企业内部形成技高者多得,多劳者多得的激励导向,充分调动技能人才积极性,拓宽技能人才发展通道,提升技能人才薪酬待遇,形成企业发展需求和技能人才诉求之间的有效的平衡。

(二)试点范围

经研究,确定昆明市、曲靖市、玉溪市、红河州作为试点地区,每个地区选取2—3户企业作为试点;省级确定云南省投资控股集团有限公司、云天化集团有限责任公司、云南锡业集团(控股)有限责任公司、云南省能源投资集团有限公司、云南白药控股有限公司等5户企业,作为省级试点企业。

四、时间安排

(一)2022年4月,启动试点工作,请试点地区、企业结合实际制定试点工作方案,并于5月30日前报我厅劳动关系处审核后,启动实施试点工作。

(二)2022年4月—2022年10月,试点地区、企业开展试点实施工作,并于2022年10月31日前,总结出阶段性的典型经验和案例报我厅。

(三)2022年11月—12月,我厅会同试点地区、企业组织开展试点总结评估,宣传推广试点典型经验。

五、有关要求

(一)加强组织领导

试点地区、企业要从构建新发展格局和推动现代化强省战略的高度,统一思想认识,提高政治站位,充分认清做好技能人才薪酬分配工作的重要意义。我厅负责总体推进技能人才薪酬分配改革试点工作;试点地区、企业负责本单位试点工作的具体组织实施;试点单位要加强对试点工作的组织领导,建立工作机制,完善工作制度,确保试点成效。

(二)落实工作责任

试点地区、企业应按照本单位试点方案,细化工作任务,明确责任分工,强化监督考核,确保试点工作有序开展达到预期目标;试点地区、企业强化责任担当,在技能人才薪酬制度改革中先行先试,开拓创新。

(三)加强沟通协调

试点地区、企业加强与我厅的沟通协调,及时研究解决在试点过程中遇到的问题和困难,注重提炼总结,为我省技能人才薪酬制度改革探索总结出可复制、可推广的典型经验,充分发挥典型示范引领作用。

(四)建立工作制度

根据工作需要适时召开工作例会,以会议、督导、调研形式研究工作,推进试点工作任务落实,试点地区、企业每月25日前报送工作推进情况。

云南省人力资源和社会保障厅

2022年4月28日

云南省人力资源和社会保障厅
关于印发《云南省职业技能竞赛管理办法
(试行)》的通知

云人社通〔2022〕48号

各州、市人民政府,省直各委、办、厅、局:

为充分发挥职业技能竞赛在技能人才选拔和培养方面的示范引领作用,加强和规范我省职业技能竞赛管理,加快推进全省技能人才队伍建设,经省人民政府同意,现将《云南省职业技能竞赛管理办法(试行)》印发给你们,请认真抓好贯彻落实。

云南省人力资源和社会保障厅

2022年10月25日

(此件公开发布)

云南省职业技能竞赛管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为完善高技能人才培养选拔机制,规范职业技能竞赛活动,根据《中华人民共和国职业教育法》《人力资源社会保障部 教育部 发展改革委 财政部关于印发“十四五”职业技能培训规划的通知》(人社部发〔2021〕102号)、《中共云南省委办公厅 云南省人民政府办公厅印发〈关于人才服务现代产业发展的十条措施〉的通知》(云办发〔2022〕9号)及《云南省人民政府关于实施“技能云南”行动的意见》(云政发〔2021〕28号),结合实际制定本办法。

第二条 本办法中所称职业技能竞赛(以下简称“竞赛”),是指依据国家职业技能标准、行业企业评价规范或特定职业(工种)技能要求及其他有关规定,结合生产和服务工作实际,开展以考核操作技能为主要内容的群众性竞赛活动。本办法适用于云南省行政区域内组织开展的、纳入年度竞赛计划的各级各类职业技能竞赛活动。

第三条 竞赛工作由县级以上人民政府组织领导,人力资源社会保障部门负责统筹管理。

第四条 鼓励各级政府部门、社会团体、企业、院校立足党和国家各项事业发展全局,紧贴我省高质量跨越式发展需要,围绕重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,广泛开展多种形式的竞赛活动。

第五条 竞赛应充分借鉴世界技能大赛和中华人民共和国职业技能大赛(以下分别简称“世赛”、“全国技能大赛”)先进办赛经验,坚持科学、规范、安全、廉洁、绿色、低碳理念和公开、公平、公正原则,倡导集中办赛、开放办赛、赛展结合的模式,厉行节约,注重社会效益。

第二章 竞赛体系

第六条 构建以世赛为引领、全国技能大赛为龙头、省级竞赛和地方竞赛为主体、企业和院校竞赛为基础、具有我省特色的竞赛体系。

第七条 竞赛实行分级分类管理,分为省、州(市)、县(市、区)三级。省级竞赛分为云南省职业技能大赛(以下简称“全省技能大赛”)、省级行业竞赛和省级专项竞赛三类。州(市)、县(市、区)级竞赛参照省级竞赛实行分类管理。

第八条 全省技能大赛是指省人民政府主办或报请省人民政府同意,由省人力资源

社会保障厅牵头组织实施的最高规格综合性竞赛活动,冠名“×××年云南省职业技能大赛”。全省技能大赛应与全国技能大赛相衔接,同时承担全国技能大赛省选拔赛职责,原则上每2年举办一届,赛项可结合我省实际设置。

第九条 省级行业竞赛每年根据全国行业竞赛计划安排,结合我省实际举办,分为一类行业竞赛、二类行业竞赛。一类行业竞赛是指由省级有关部门、社会团体、综合性行业协会等主办或联合共同主办,为跨行业(系统)竞赛,包括全国一类行业职业技能竞赛省选拔赛;二类行业竞赛是指由省级有关部门所属事业单位、行业协会(学会)、驻滇央企、省属大型企业等主办或联合共同主办,为单一行业(系统)竞赛,包括全国二类行业职业技能竞赛省选拔赛。

第十条 省级专项竞赛包括:国家级专项竞赛省选拔赛,举办周期、冠名、组织实施等与国家级专项竞赛相衔接;根据省委、省政府决策部署,适应新时期经济社会发展需要,结合实际情况,由省级有关部门主办或联合州(市)人民政府及有关单位共同主办的专项赛事。

第十一条 县级以上人民政府应当积极建立完善本地区竞赛体系,组织举办综合、行业和专项等地方竞赛。各地可根据工作需要,联合举办跨行政区域的竞赛。

第十二条 鼓励企业和院校开展内容丰富、形式多样的技术技能比武活动,广泛推行“以赛促学、以赛促训、以赛促评、以赛促建”模式。竞赛周期和组织实施由企业和院校自行确定。

第三章 竞赛计划

第十三条 竞赛实行年度计划制度,各级人力资源社会保障部门负责按竞赛年度制定竞赛计划。

第十四条 竞赛的主办、承办单位应具备以下条件:能够独立承担民事责任,有与竞赛组织工作要求相适应的组织机构和管理人员,有与竞赛水平相适应的专家队伍并能按要求完成相应的赛务工作,有与竞赛规模相适应的经费支持,具备竞赛所需的场所、设施、器材和管理系统等,具有完善的安全、环保等保障措施。

第十五条 除各级人民政府主办的竞赛外,其他竞赛主办单位应结合本单位年度预算编制工作,根据举办竞赛相应级别,于每年2月底前向同级人力资源社会保障部门提出办赛计划,对符合有关要求的,按照管理级别分别列入省、州(市)、县(市、区)年度竞赛计划,并向社会公布。国家级竞赛省选拔赛竞赛项目无需提出办赛计划,直接列入省级年度竞赛计划;各州(市)年度竞赛计划应于省级年度竞赛计划印发后1个月内报省人力资源社会保障厅备案。

第十六条 同一级别竞赛中,针对同一群体举办的同一职业(工种)竞赛,原则上两年

及以上举办一次,同一行政区域同一年度同一职业(工种)原则上不重复举办,国家级竞赛另有要求的除外。对不同单位申报的针对同一群体举办的同一职业(工种)竞赛,原则上应合并办赛或择优选择一家举办。

第十七条 主办单位应按照竞赛计划组织实施竞赛活动,不得随意取消、变更竞赛活动。无特殊原因未按计划组织完成竞赛活动的,逾期自动失效,不得申报下一年度竞赛计划。承办(协办)国家级竞赛,举办区域性竞赛、国际邀请赛,应按照规定程序逐级申报后方可组织开展。

第四章 组织实施

第十八条 竞赛实行主办单位负责制,对竞赛全过程履行主体责任,联合主办的应明确各单位职责。承办单位负责赛事筹备、实施及各项保障工作。协办单位为举办竞赛提供技术、物资、人员等支持。

第十九条 竞赛主办单位应牵头成立竞赛组织委员会,下设组委会办公室(或秘书处),根据需要可下设负责综合协调、技术工作、活动指导、新闻宣传、监督仲裁、安全和卫生防疫等工作机构,分工负责有关工作。承办单位应牵头成立竞赛执行委员会,负责竞赛的具体组织实施。

第二十条 举办竞赛,应做好以下筹备工作:下发竞赛通知,部署和推动竞赛整体工作,编制技术工作文件、命制试题,配套竞赛场地、设施设备、工具材料等,配备裁判人员、技术和赛务保障人员等,落实医疗卫生、食宿交通、安全保障等有关措施。

第二十一条 省级竞赛应面向全省公开接受报名,确保竞赛规模和参赛面。竞赛主办单位应根据赛事特点,明确参赛选手条件和名额分配。参赛选手原则上应通过选拔产生,应具有良好的职业素养和较高的职业技能水平。

第二十二条 竞赛主办单位、承办单位等应组织参赛选手、裁判人员、技术和赛务保障人员等开展赛前培训,培训内容一般包括竞赛相关职业(工种)的知识和技能、竞赛规则、技术标准、安全要点等。

第二十三条 竞赛的组织实施流程应包括开幕式、竞赛实施、闭幕式等。开闭幕式应节俭、简约,突出大赛主题特点,闭幕式应设置颁奖环节。鼓励大赛同期开展技能展示、绝技展演、论坛研讨等配套活动,扩大竞赛影响力。

第二十四条 参与竞赛有关人员包括参赛选手、裁判人员、技术和赛务保障人员、安保防疫工作人员、志愿者等,均应享有基本安全保障、赛事服务等权利,履行诚信、安全、有序办赛、参赛和观赛的义务。

第二十五条 主办单位、承办单位和协办单位应加强赛场环境管理,维护赛场秩序,建立竞赛安全保障及应急机制,强化对参与竞赛有关人员安全教育培训,落实各项安全措

施,加强风险研判和隐患排查,制定应急预案,确保竞赛活动安全有序开展。

第五章 技术工作

第二十六条 竞赛职业(工种)原则上为已列入《中华人民共和国职业分类大典》以及之后由国家公布的新职业(工种)。鼓励主办单位围绕世赛和全国技能大赛,紧贴我省产业发展需求,选择技术含量高、从业人员多、影响面较大、发展较迅速的职业(工种)或在本行业具有代表前沿技术的职业(工种)设置比赛项目。

第二十七条 竞赛应根据国家职业技能标准,参照世赛、全国技能大赛标准,编制技术工作文件和命制试题。无对应国家职业技能标准的竞赛项目,可参照行业企业评价规范确定竞赛标准。省级竞赛及州(市)参加省级竞赛所组织的选拔赛按照国家职业标准或行业企业评价规范编制技术文件和命制试题时,原则上应按照高级工(三级)及以上有关要求。州(市)、县(市、区)级竞赛按照国家职业标准或行业企业评价规范编制技术文件和命制试题时,原则上应按照中级工(四级)及以上有关要求。

第二十八条 竞赛技术工作文件应包括技术描述、试题或样题、评判标准、设备设施安排及清单、健康安全要求、其他特别规定等。技术工作文件能公开的尽量公开,试题和评分标准赛前不宜公布的,应公布技术思路或样题。

第二十九条 竞赛试题原则上包括理论知识和操作技能两部分,总成绩由两部分加权合成。其中,操作技能成绩权重原则上不低于70%可不单独设置理论知识考试,但需将其融入操作技能中进行考核。

第三十条 主办单位采取推荐遴选等方式,确定竞赛裁判人员。各竞赛项目采取裁判长负责制,裁判人员须严格遵守竞赛规则和工作纪律,按照分工执裁完成竞赛评判工作。原则上主办、承办和协办单位人员不得担任裁判长工作。在第三方裁判能满足赛事需要的情况下,应优先聘请第三方裁判开展执裁工作。

第三十一条 竞赛应设立监督仲裁机构,负责督促竞赛规范实施,监督裁判人员执裁工作,受理申诉并进行仲裁。

第三十二条 竞赛结束后,主办单位应于1个月内向同级人力资源社会保障部门提交竞赛总结和有关资料。州(市)、县(市、区)级人力资源社会保障部门应于每年12月底前向上一级人力资源社会保障部门报送年度竞赛工作总结。

第三十三条 倡导建立和完善竞赛资源及成果的总结、转化、推广机制。竞赛资源及成果转化应符合相关行业生产、职业技术发展、个人技能提升等方面的要求,反映先进竞赛理念,推动竞赛成果在相关领域的应用和转化。

第六章 竞赛集训

第三十四条 各地、各单位应加大集训基地建设力度,支持申报世赛中国集训基地。

根据世赛、全国技能大赛的项目设置,面向全省技工院校、职业院校、企业等遴选一批省级竞赛集训基地,承担我省参加世赛、全国技能大赛选手的集训备赛工作。省级竞赛集训基地管理服务期原则上为2年(以世赛、全国技能大赛届期为准)。鼓励州(市)建立本级竞赛集训基地。

第三十五条 申报省级竞赛集训基地应具备以下条件:具有规范的培训管理、财务管理等工作制度和科学有效的训练计划;具有能够满足竞赛项目组织与训练需要,符合国家建设和安全标准的训练场地、设施设备和工具耗材,具备突发事件应急处理能力和健全的后勤服务保障制度;具有能够对照世赛、全国技能大赛等提供技术支持的专家团队等。

第三十六条 省人力资源社会保障厅根据省级竞赛集训基地申报情况,组织综合评审并经公示完毕后确定省级竞赛集训基地名单。同等条件下,参加上一届世赛、全国技能大赛和全省技能大赛成绩突出的选手培养单位,可优先确定为省级竞赛集训基地。对上一届我省世赛中国集训基地有选手入选国家集训队的,优先推荐申报下一届世赛中国集训基地。竞赛集训基地应建立健全竞赛集训制度,加强选手梯队培养,科学组织集训工作,有针对性地培养并提高我省选手参赛水平。

第七章 激励措施

第三十七条 竞赛主办单位应按照激励与选拔相结合的原则,按照有关规定合理设置金、银、铜牌或一、二、三等奖,对未获得上述奖项但排名在参赛总人数50%以内的选手可颁发优胜奖。

第三十八条 对各竞赛活动获得优胜奖及以上名次的选手按照有关规定晋升职业技能等级,并颁发职业技能等级证书。

第三十九条 竞赛奖励政策按照《云南省人民政府关于实施“技能云南”行动的意见》(云政发〔2021〕28号)等文件有关规定执行。

第八章 经费保障

第四十条 竞赛资金由主办、承办及协办等单位自筹解决。各地结合实际可安排资金支持重要赛事组织及承办。各地、各单位要严格按照有关规定列支办赛经费,加强竞赛经费使用管理,落实绩效评价,提高资金使用效益,主动接受监督。不得向选手、参赛单位收取参赛费用,不得借竞赛之名从事相关营利活动。

第四十一条 省人力资源社会保障厅根据年度省级竞赛计划编制部门预算,经省财政厅核准,列入竞赛年度一般公共预算。

第四十二条 竞赛工作经费可用于竞赛所需的设备设施、仪器耗材购置或租赁、竞赛场地租赁和改造、举办开闭幕式、技能展示、专家教练裁判聘请、集训备赛、参赛、奖金及与赛事有关的其他开支。同一承办单位承担多个项目选拔、集训的,经费可按照规定统

筹使用。

第九章 监督管理

第四十三条 竞赛主办单位应健全监督管理机制,加强对竞赛组织全过程监管。各级人力资源社会保障部门应履行监管责任,在竞赛举办前或举办中发现不符合规定条件、标准、规则等情形的,或收到有关单位、个人提出有关建议、投诉、举报的,应及时核查处理;属于其他部门职责范围的,应及时移交并积极配合处理。

第四十四条 对竞赛中出现的违反竞赛纪律和规则等情形,由竞赛主办单位按照竞赛规则及监督仲裁有关规定进行处理。

第十章 附 则

第四十五条 各地、各单位可根据本办法制定具体实施办法。

第四十六条 本办法由省人力资源社会保障厅负责解释,自发布之日起施行。原有规定与本办法不一致的,以本办法为准。

云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅 关于加强职业技能培训管理规范化的通知

云人社通〔2022〕50号

各州(市)、县(市、区)人力资源和社会保障局、财政局:

为认真贯彻落实《人力资源社会保障部办公厅关于进一步加强职业技能培训规范化管理工作的通知》(人社厅发〔2022〕15号)精神,进一步规范和加强全省职业技能培训管理,持续提升培训针对性,充分发挥职业技能培训稳岗位、促就业、助增收的作用,现就加强全省职业技能培训管理规范化相关事项通知如下。

一、提升培训资金使用针对性

(一)强化资金支出管理。各级财政要按规定安排就业资金,支持职业技能培训工作开展,州(市)、县级人力资源社会保障、财政部门要加大失业保险、技能提升、就业补助、沪滇劳务协作、衔接推进乡村振兴补助等资金的统筹力度,对符合条件的培训对象参加培训后,按规定落实培训补贴、生活费补贴、交通费补贴等政策。州(市)分配相关资金时,要向培训针对性工作成效明显、资金出现短缺的县(市、区)倾斜。

(二)提高资金支出针对性。自文件印发之日起,省级将按照“项目审核、统筹调剂”的原则,加大省级专账资金支出监管,以“技能云南平台”培训数据为依据,审核下达省级调剂资金,重点支持职业资格、职业技能等级、创业培训、劳务品牌、培训合格证等培训项目。原则上凡州(市)、县(市、区)职业技能提升行动专账存在结余资金的,不纳入调剂范围。省级将结合全省培训工作实际,实施专项培训计划。省级调剂资金通过专账下达,实行专账管理,不得挪用,省级将适时对各地资金使用情况开展检查。

(三)确保资金使用成效。依托就业信息员队伍和“云南省救助平台”,精准摸排劳动者培训需求,确定培训职业(工种)。支持培训机构与中小微企业、扶贫车间、农业合作社联合开展“理论+实操”培训。对用工单位组织新招用员工开展的订单、定岗式培训,根据年度培训补贴标准,结合吸纳就业时间,拨付培训补贴,发挥培训促就业作用。对企业按照经人力资源社会保障部门批准的培训计划组织职工开展的培训,以及职业院校、技工院校和培训机构经招标确认对脱贫人口、失业人员、退役军人开展的项目制培训的,可以先行拨付50%的培训补贴资金。

二、推动培训工作规范实施

(四)提高培训实施精准性。严格培训资质把关,受理培训机构增加职业(工种)申请时,要加大师资力量、教学设备、评价考核等条件的审核力度,凡国家未出台发布职业标准和省内无评价认定机构的职业资格、技能等级类职业(工种)不予增加。县级人力资源社会保障部门每年11月底前要结合当地产业发展和劳动者培训需求,编制次年职业技能培训计划,经州(市)审核后于当年12月中旬前,报省级培训主管部门审核,省级核定后纳入次年培训补贴工种目录,并发布重点培训职业(工种)指引。各地要根据省级指引,制订年度培训目录。各地计划发布的招标公告,经州(市)、省级逐级备案审核后方可实施。招标公告中,须明确职业(工种),禁止只招入围机构。要落实好职业院校实施职业技能培训的法定职责,可通过竞争性谈判、竞争性磋商等方式,遴选符合条件的学校承担培训任务。州(市)、县级人力资源社会保障、财政部门要结合培训对象需求变化,建立已招标职业(工种)的动态调整备案机制,实现培训项目精准,持续加大职业技能等级类项目培训力度。

(五)提升培训实效性。鼓励各类企业特别是规模以上企业建立职工培训中心,围绕经营范围,结合生产需求编制培训计划,经当地人力资源社会保障部门审核后,组织本企业职工和劳务派遣用工开展培训,提升技能水平。鼓励行业协会、龙头企业和培训机构,引导帮助中小微企业开展职工培训。符合条件的培训对象,参照年度培训工种目录,经考核评价取得《职业资格证书》《职业技能等级证书》《培训合格证书》等证或证书编号后,规定享受培训补贴政策。支持劳动者提高就业技能等级,符合条件的培训对象在省内自主参加培训,取得《职业资格证书》《职业技能等级证书》或《专项能力证书》后可通过“技能云南平台”,向就业失业登记地、户籍地县级人力资源社会保障部门申报补贴资金。

(六)严格线上课时长审核。严格落实互联网+职业培训的要求,州(市)、县级人力资源社会保障部门要加强对培训机构组织开展线上培训课程的监管力度。开班审批时,培训机构要根据培训标准,编制上报线上课程培训计划,经培训地主管部门审批后方可开展线上培训,线上培训当日累计时长不超过8个小时。州(市)、县级人力资源社会保障部门对线上培训补贴申报材料要严格审核,认真核对培训人员线上培训课时,凡培训课时造假的人员取消补贴申报资格,组织或代替培训对象刷课的培训机构和培训教师,按规定注销办学许可资质和取消教师资格。

(七)严格培训过程监管。加强对培训机构招生宣传、招生活动等方面的监管,严禁以“返还补贴”“缩减课时”等方式招揽学员,严肃处理虚假宣传、造假舞弊、管理混乱等问题。落实“双随机一公开”要求,适时开展培训教学实地督导评估,核查培训对象报名资格、检查培训计划落实、授课教师资格、教学场地、设施设备、实训安全等要素。充分运用“技能云南平台”通过实名验证、人脸识别、过程拍照、即时互动、地理位置等技术手段,严格培训

过程监管,规范培训行为。省级将建立全省职业技能培训监控调度中心,对全省培训班次实施远程动态监控。

(八)加强培训信息比对。在确保数据安全规定范围内,各地要加强与社会保险、就业失业登记、技能人才评价、职业技能培训券管理等平台信息资源的共享,通过大数据平台对“技能云南平台”内培训机构、培训师资身份、培训人员类别、培训职业(工种)、培训后就业跟踪等信息进行大数据比对,提高审核准确性,避免错领、冒领、多领培训补贴。要通过“技能云南平台”对培训对象线上培训时间进行审核,确保培训课时达标。

(九)强化师资队伍建设。补贴性职业技能培训的理论教师和实操教师不得由同一人担任。鼓励支持省内高校、职业院校(含技工院校)教师参与职业技能培训,州(市)、县级人力资源社会保障部门要结合师资库建设,按照属地管理原则,积极受理高校、职业院校师资入库申请,并纳入全省培训师资库管理,进一步加强培训师资队伍管理。建立师资库退出机制,从2022年起,对全省入库师资开展年度检查,凡未通过年度检查的师资,将清退出库。对教学过程中参与弄虚作假,骗取套取培训资金的师资,列入“黑名单”,终身取消师资入库资格。

(十)推动培训资源共享。州(市)、县级人力资源社会保障部门要充分发挥公共实训基地、高技能人才培养基地的作用,对城乡各类劳动者开放,鼓励民办培训机构与公共实训基地、高技能人才培养基地开展合作,立足本地产业发展实际和劳动者就业需求开展培训。各地要统筹院校、行业协会、企业及民办培训机构的培训场地、师资资源,丰富培训方式,动态发布培训内容,支持劳动者自主选择培训项目,鼓励有条件的基地建立职业技能培训师资队伍,支持企业高技能人才兼任基地的实训指导教师。

(十一)加强评价过程管理。州(市)人力资源社会保障部门要结合当地年度开展培训职业(工种)计划范围,公开遴选鉴定、评价机构,严把评价对象报名条件审核,建立评价考核机构目录清单,评价考核实施中,要通过随机抽取方式确定经办机构。严格落实“考培分离”要求,对承训机构部分职业(工种)培训和考评备案为全省唯一的,经培训班所在地人力资源社会保障部门审核确认后,方可采取“考培结合、评培结合”的模式开展培训工作,评价考核工作由培训地人力资源社会保障部门现场监督实施。

(十二)严格证书发放管理。持续推进技能类“山寨证书”治理工作,经省级评审认定的评价考核机构应按规定明确收费项目,公示收费标准,严格落实考务管理规定,强化评价质量监管,不得违规使用“中华人民共和国”“中国”“国家”“全国”“职业资格”“岗位合格(凭证)”“职业技能鉴定”“职业技能等级”等字样和国徽图案乱发证、发假证,坚决杜绝山寨证书。严禁评价机构超越备案范围发放相关培训证书,对管理不规范、把关不严格,存在严重违规违纪行为、造成严重不良社会影响的评价考核机构,一经发现并查实,将依法

依规严肃处理。

三、加强培训风险防控

(十三)严格信息平台管理。依托“技能云南平台”,严格落实“凡补必进、不进不补”要求,建立开班审批、过程检查、资金申领、核对拨付的全程监管体系。资金拨付后要及时在平台完善手续,确保精准支出,实现培训资金使用全程留痕可追溯。马兰花创业培训项目必须使用教学服务平台,按规定实施培训教学。加大培训券发放使用力度,推进个人领取与使用、培训机构登记与验证、培训券管理与审核等培训服务数字化。对无培训标准、无评价标准、无评价考核机构的职业(工种)不得批准开班。

(十四)严格落实检查机制。狠抓“开班前验证、培训中检查、培训后考核”工作机制落实,重点检查培训对象、培训人数、培训时间、培训内容的真实性,核实实际培训情况与备案申报资料、网上平台信息的一致性,监管培训场地、培训考勤、教师资质、培训质量是否符合规定。不定期开展明察暗访、随机现场抽查、电话抽查等方式检查培训效果并做好工作记录,不得以“技能云南平台”的视频指令抽查记录代替抽查台账。电话抽查时,每班次抽查人数不少于5人,每期培训班至少进行2次检查并填写《职业技能培训班检查表》,由被检查单位现场负责人签字确认后归档,作为申领补贴的依据。补贴性培训班级要坚持每天上午、下午分别通过“技能云南平台”进行培训学员签到、签退。出勤率低于80%的学员,不得申请培训补贴,在确保培训课时标准前提下,各地可根据培训对象的“工学矛盾”实际,确定培训班次时长。

(十五)加强资金安全管理。州(市)、县级人力资源社会保障部门要加强内部财务管理,强化内部风险防控,建立覆盖培训补贴资金使用管理全过程的监管体系,安排专人负责审核发放业务,建立资金发放台账和复核制度,加强对资金核发工作的监管,确保补贴资金审核环节有责任人、经办人,做到补贴申报层层把关审批,提高资金支出的安全性、规范性。坚持财务与业务独立管理,机构负责人不得兼任出纳、会计,不得以业务审批代替财务审批,财务人员不得参与职业技能培训业务审批,记账会计凭证应及时装订、归档,与财政部门定期对账,做到补贴资金账实相符、账表相符。

四、强化管理队伍廉政建设

(十六)严格业务人员管理。教育引导培训管理人员严格遵守廉洁自律准则,增强纪律意识和规矩意识。依法依规管理和干净严明监管培训机构,不滥用职权、徇私舞弊,对配偶、子女及其配偶有经办各类职业技能培训机构等行为的培训业务管理人员,应按照回避工作有关要求,根据实际进行岗位调整。综合利用多种形式常态化开展廉政教育和警示教育,形成不敢、不能和不想骗取套取培训资金的“高压”态势,发现涉及培训资金安全线索,第一时间向上级主管部门报告。

(十七)建立健全激励引导。健全以产业和就业需求为导向的培训补贴工种目录机制,依托门户网站、公共就业服务信息平台、官方微信公众号等平台,及时公布培训目录、培训机构和评价机构目录,方便劳动者查询选择。加强目录清单管理,对优质培训项目进行动态征集和增补。积极推广培训工作中好的经验及做法,推动培训事业健康、高质量发展。支持和鼓励改革创新,保护业务人员工作落实层面干事担当的积极性,做好容错纠错工作,对于出现的问题,依法依规认定责任,既坚持原则、严肃纪律,又合理包容、鼓励创新务实。

五、工作要求

(十八)提高站位强化责任。职业技能培训管理工作按照“谁审批、谁负责、谁监管”原则开展,各地要强化政治担当和责任意识,做到职业技能培训工作有组织领导机构、有会议研究措施、有政策落实制度、有监督检查机制、有风险防范预案。要把职业技能培训工作纳入“三重一大”决策事项,做到集体研究、会议决定,做好培训项目确定、招标方式安排、培训现场管理、培训资金使用等工作,并建立和完备相应的工作台账。

(十九)加大违规查处力度。各地对线上线下培训过程中存在培训对象身份、培训课时、培训过程弄虚作假,骗取、套取职业技能培训补贴资金的培训机构,纳入“黑名单”管理,情节严重的,按规定取消办学许可资质。严格落实培训补贴信息公开机制,按规定向社会公示,公示中有异议且经查实的,取消补贴申领资格。培训学员与教具配比应严格按职业标准配备,规范使用人社部培训目录内的教材,不得使用内部教材,不得私自翻印、摘印教材用于教学。

(二十)依规开展统计工作。严格执行培训统筹报表统计制度,按规定及时报送相关报表,认真做好报表填报签字、审核签字、批准签字,确保数据的精准并留存待查,不得采用打印方式代替本人签字,涉及统计数据造假的,按有关规定追责问责。落实好培训补贴资金使用情况统计报告制度、年度工作总结情况,按要求及时上报省人力资源社会保障厅和省财政厅。

云南省人力资源和社会保障厅

云 南 省 财 政 厅

2022年11月5日

**云南省人力资源和社会保障厅
关于印发《云南省线上职业培训规范管理
十二条措施》的通知**

云人社通〔2023〕7号

各州(市)、县(市、区)人力资源和社会保障局,各职业培训机构:

为认真贯彻落实《云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅关于加强职业技能培训管理规范化的通知》(云人社通〔2022〕50号)要求,进一步加强对培训机构开展线上培训课程的监管力度,提高线上职业培训的规范性和有效性,持续提升培训质量,现将《云南省线上职业培训规范管理十二条措施》印发给你们,请结合实际,认真贯彻执行。

云南省人力资源和社会保障厅

2023年3月20日

云南省线上职业培训规范管理十二条措施

一、精准确定培训内容、方式

(一)精准确定培训内容。线上职业培训应坚持“提技能、促就业、增收入”为核心,以“规范、提质”为目标。培训课程要聚焦我省高原特色现代农业、绿色铝、光伏、先进制造业、绿色能源、烟草、新材料、生物医药、数字经济、文旅康养、现代物流、出口导向等12个重点产业发展。

(二)规范使用线上教学平台。培训机构开展补贴性培训可结合开展培训的职业(工种)需要,在人力资源社会保障部公开发布的第三方线上教学平台目录中自主择优选择培训教学平台。第三方平台选择使用情况要向属地人力资源社会保障部门培训业务主管机构备案,经业务主管机构审核同意,并完成与“技能云南职业培训管理服务平台”(以下简称技能云南平台)实现监管链接后,方可开展线上培训课程。

二、严格线上培训计划审批

(三)合理制定培训计划。州(市)、县(市、区)人力资源社会保障部门要指导培训机构合理编制培训计划。培训机构应紧密围绕当地产业发展需求,严格按照国家职业标准和全省年度职业培训补贴(工种)目录规定科学编制线上培训计划,培训计划中要制订线上培训监管措施,杜绝线上培训“刷课”行为。线上培训课时比例不超过职业标准规定总课时的10%。

(四)严格线上培训计划审批。州(市)、县(市、区)人力资源社会保障部门要严格审核线上培训计划,对线上培训班级学员身份、教学课时、教学内容、课程标准等进行重点审核。线上培训数字资源内容须符合国家职业技能标准、专项职业能力规范和国家职业培训课程规范等要求。各地可结合培训对象智能设备持有、培训地域通信网络实际,自主确定培训方式。

(五)切实发挥培训的成效。线上培训课时内容应与线下实操课程紧密衔接,提高培训的针对性。培训过程中可将法律知识、安全生产、消防安全、禁毒防艾、妇女儿童权益保障等理论知识纳入培训范围,帮助培训对象提高综合素质。充分发挥“互联网+职业技能培训”的作用,鼓励培训机构按照国家职业标准、行业企业评价规范和专项能力规范的要求,开发线上培训课程,经培训班所在州(市)培训业务主管部门审核通过并报省级备案后开展教学。

三、规范线上培训过程监管

(六)严格线上培训时长监管。参加线上培训的学员,线上理论培训课时完成后方可参加线下实操培训。培训学员当天线上培训学习时长最高为8课时(45分钟/课时),超出规定学习时长后,超出部分“技能云南平台”将不计入个人有效学习时长。“技能云南平台”每日凌晨2点—5点时间段内,将对学员课程学习进度进行锁定。

(七)开展防挂机检测认证。线上学习培训坚持“一人一号”原则,每个培训学员仅可在同一时间内使用本人账号在单台设备上完成登录学习。学员在学习视频时,“技能云南平台”将随机启动在线人脸识别检测,保证培训真实性。线上学习课程应严格按照规定章节顺序进行,“技能云南平台”将对跨章节、视频拉动方式学习的账号进行监管提示。

(八)开展线上学习记录核查。建立第三方学习平台学员详细学习记录(包含每节课程学习开始时间、结束时间、登录IP、人脸识别照片等数据)与“技能云南”平台同步功能,定期提供各级人力资源社会保障部门和培训机构对学员线上培训学习记录情况进行核对核查。

(九)建立学习记录异常预警机制。“技能云南”平台将对学员线上学习记录开展定期筛查,对学习记录异常的班次和学员,建立预警提示机制。异常学习预警包括但不限于:同一时间观看多个课程章节、深夜进行学习、班级内学员组团学习(同一IP地址学习)、外地IP地址学习、疑似第三方外挂刷课程程序检测等。

四、严格线上培训审核检查

(十)加大线上培训核查力度。州(市)、县(市、区)人力资源社会保障部门要建立线上培训班级数据自检自查机制,对发现异常学习的情况,要及时逐一进行情况核实,并将核实后的详细情况报上级业务主管部门。补贴审批时,要认真核对线上课时长完成情况,凡课时未达标的,不得发放培训补贴。

(十一)开展定期数据自查。“技能云南”平台将适时采集分析线上培训数据,对线上平台使用情况进行综合评价,做到培训过程可记录、可查询、可追溯。并及时反馈学习记录异常的班次和学员,由属地业务主管部门开展核查。

(十二)严肃违规问题查处。省级业务主管部门将对存在疑点数据的班级进行重点核查,对查实存在提供虚假材料、通过作弊软件或代替参加培训等违规情形的班级,不予核拨培训补贴,对已拨付的资金予以全部追缴。违规行为情节严重,涉嫌违法犯罪的,按规定移送相关部门处理。凡查实培训教师组织或代替学员刷课的,取消师资库入库资格。对组织刷课、挂课的培训机构纳入政府诚信体系。

云南省人力资源和社会保障厅关于做好职业技能竞赛选手获取相应职业技能等级证书有关工作的通知

各州(市)人力资源和社会保障局,各有关单位:

为充分发挥职业技能竞赛在培养和选拔技能人才方面的引领示范作用,加快推进全省技能人才队伍建设,根据《关于做好职业技能竞赛选手获取相应职业资格证书有关工作的通知》(人社职司便函〔2021〕26号)、《关于做好职业技能竞赛选手获取相应职业资格证书有关工作的补充通知》(人社职司便函〔2021〕59号)和《关于做好职业技能竞赛选手获取相应职业技能等级证书编码和证书数据上传有关工作的通知》(人社职司便函〔2022〕46号)及技能人才评价制度改革要求,现就做好我省职业技能竞赛选手获取相应职业技能等级证书有关工作通知如下:

一、证书颁发方式及机构

(一)世界技能大赛等国际赛事、中华人民共和国职业技能大赛、全国性职业技能专项赛及全国行业职业技能竞赛决赛阶段获奖选手,由人力资源社会保障部采取“一赛一授权”的方式,以相应职业技能竞赛组委会办公室名义、人力资源社会保障部职业技能鉴定中心代章形式颁发相应职业技能等级证书。

(二)云南省职业技能大赛、全省性职业技能专项赛及全省行业职业技能竞赛决赛阶段的获奖选手,由省人力资源社会保障厅采取“一赛一授权”的方式,以相应职业技能竞赛组委会办公室名义、省职业技能鉴定中心代章形式颁发相应职业技能等级证书。

(三)州(市)职业技能大赛、全州(市)性职业技能专项赛及全州(市)行业职业技能竞赛决赛阶段的获奖选手,由各州(市)人力资源和社会保障局采取“一赛一授权”的方式,以相应职业技能竞赛组委会办公室名义、州(市)职业技能鉴定中心代章形式颁发相应职业技能等级证书。

(四)县(市、区)职业技能大赛、全县(市、区)性职业技能专项赛及全县(市、区)行业职业技能竞赛决赛阶段的获奖选手,各县(市、区)人力资源和社会保障局可邀请州(市)人力资源和社会保障局作为大赛指导单位,由各州(市)人力资源和社会保障局采取“一赛一授权”的方式,以相应职业技能竞赛指导单位名义、州(市)职业技能鉴定中心代章形式颁发

相应职业技能等级证书。

二、职业技能等级晋升原则

(一)云南省职业技能大赛、全省性职业技能专项赛及全省一类行业职业技能竞赛决赛,获得单人赛项前3名、双人赛项前2名、三人赛项第1名的选手,可晋升技师职业技能等级。已有技师职业资格或职业技能等级的(职业相同、工种相近,国网可查且证书已打印),可晋升为高级技师职业技能等级;获得单人赛项第4名(双人赛项第3名、三人赛项第2名)至参赛总人(队)数1/2的选手,可晋升高级工职业技能等级,已有高级工职业资格或职业技能等级的(职业相同、工种相近,国网可查且证书已打印),可晋升为技师职业技能等级。

(二)全省二类行业职业技能竞赛、州(市)职业技能大赛、全州(市)性职业技能专项赛及州(市)一类行业职业技能竞赛决赛阶段,获得第1名的选手(包括双人赛项、三人赛项,下同),可晋升技师职业技能等级,已有技师职业资格或职业技能等级的(职业相同、工种相近,国网可查且证书已打印),可晋升为高级技师职业技能等级;获得第2至4名的选手,可晋升高级工职业技能等级,已有高级工职业资格或职业技能等级的(职业相同、工种相近,国网可查且证书已打印),可晋升为技师职业技能等级;获得第5名至参赛总人(队)数1/2的选手,可晋升中级工职业技能等级,已有中级工职业资格或职业技能等级的(职业相同、工种相近,国网可查且证书已打印),可晋升为高级工职业技能等级。

(三)州(市)二类行业职业技能竞赛、县(市、区)职业技能大赛、全县(市、区)性职业技能专项赛及县(市、区)行业职业技能竞赛,获得单人赛项前3名、双人赛项前2名、三人赛项第1名的选手,可晋升高级工职业技能等级,已有高级工职业资格或职业技能等级的(职业相同、工种相近,国网可查且证书已打印),可晋升为技师职业技能等级;获得单人赛项第4名(双人赛项第3名、三人赛项第2名)至参赛总人(队)数1/2的选手,可晋升中级工职业技能等级,已有中级工职业资格或职业技能等级的(职业相同、工种相近,国网可查且证书已打印),可晋升为高级工职业技能等级。

(四)职业技能竞赛所涉及职业(工种)在国家职业技能标准中没有设置相应级别职业技能等级的,只晋升至现有最高职业技能等级;学生选手最高只晋升到技师;所有未列入国家职业分类大典(2022版)的职业(工种),不晋升职业技能等级。

(五)同一赛事(包括各级选拔赛)仅能晋升一次职业技能等级。

三、证书核发流程

(一)省人力资源社会保障厅主办(或参与主办)的各类职业技能竞赛,选手晋升职业技能等级证书数据统一由省职业技能鉴定中心负责办理,牵头主办单位在大赛结束后按照材料提交的有关要求,将材料发送至省职业技能鉴定中心邮箱:ynjsqz@163.com。

(二)各州(市)主办的职业技能竞赛,其获奖选手晋升职业技能等级证书数据,由各州(市)人力资源和社会保障局通过云南省技能人才评价服务平台(jnrcmg.ynzyjnp.x.cn)进行材料报送,省职业技能鉴定中心复核后上传至技能人才评价工作网。

(三)县(市、区)相关材料经州(市)人力资源和社会保障局审核后由州(市)统一上报。

(四)证书编码按照云南省职业技能竞赛颁发职业技能等级证书编码规则赋码。

(五)证书打印由省、州(市)职业技能鉴定中心待国网审核通过后通过平台自行打印。

四、其他事项

(一)各级职业技能竞赛主办部门(单位)在制定年度职业技能竞赛计划或印发有关竞赛通知时,应明确参赛选手的证书颁发机构及所发证书的职业(工种)名称、等级及数量。

(二)竞赛主办单位(指导单位)以相应职业技能竞赛组委会办公室(指导单位)名义、职业技能鉴定中心代章形式颁发的职业技能等级证书,发证机构不纳入职业技能等级评价机构统计范围,颁发的职业技能等级证书纳入技能人才统计范围。

云南省人力资源和社会保障厅

2023年4月10日

云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅

关于发布云南省2023—2025年度职业 培训补贴标准目录的通知

云人社通〔2023〕17号

各州(市)、县(市、区)人力资源社会保障局、财政局,各有关单位:

为进一步贯彻落实省委“3815”战略发展目标要求,推动《云南省人民政府关于实施“技能云南”行动的意见》(云政发〔2021〕28号)有序实施,按照《云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅关于加强职业技能培训管理规范化的通知》(云人社通〔2022〕50号),立足着力提升职业培训针对性、有效性,提升补贴资金使用绩效,我们制定了《云南省2023—2025年度职业培训补贴标准目录》(以下简称《目录》),现予公布,并就有关事项通知如下。

一、严格培训对象范围

省内统筹使用就业补助资金、失业保险基金、职业技能提升行动专账资金等资金开展补贴性职业技能培训的对象范围包括:农村转移就业劳动者、脱贫劳动力(含监测对象)、脱贫家庭子女、失业人员、退役军人、残疾人、城乡未继续升学初高中毕业生(两后生)、个体工商户用工、民办非企业用工、企业职工(含劳务派遣用工)、灵活就业人员、毕业年度高校毕业生(含中职、技工院校毕业生)。根据就业需求,适当放宽劳动者参加补贴性职业技能培训的年龄限制,对确有培训需求,达到法定退休年龄但尚未按月领取基本养老金的,可按规定纳入职业培训补贴范围。农村劳动力中担任村(社区)干部的(编制内人员除外),可按规定纳入职业培训补贴范围。

二、提升培训项目成效

2023年起,全省职业培训从立足培育高原特色现代农业、绿色铝、光伏、先进制造等12个重点产业技能人才出发,围绕国家职业分类大典、州市重点培训项目指引和云南特色劳务品牌打造开展。培训对象原则上每人每年可参加不超过3次的补贴性职业培训(含企业职工展翅行动),同一职业(工种)同一等级不可重复享受。各地可根据培训对象就业创业、资金筹集情况,在杜绝培训“专业户”前提下,合理确定培训次数,并加大高技能人才培养力度。鼓励支持培训对象自主参加培训并通过“技能云南职业培训管理服务平台”向户籍所在地人力资源社会保障部门按规定申报培训补贴。各地开展农业农村实用技术和实

操技能专项培训的师资应优先聘请当地相关产业、企业对应职业(工种)的技能大师、技术能手等人员担任,经当地人力资源社会保障部门审核并纳入师资库后开展教学。

加快数字技术技能人才培养,支持战略性新兴产业发展,助力数字经济和实体经济深度融合,实施专业技术人才知识更新工程,鼓励支持培训对象积极参加数字技术工程师培育项目,并按规定给予培训补贴。

三、严格落实培训标准

享受政府补贴的等级类培训职业(工种),要严格执行国家职业标准规定,凡标准中未明确培训课时标准的,培训课时不得低于120课时。《目录》所列职业(工种)相关职业标准可通过“技能人才评价证书全国联网查询”平台(www.zscx.osta.org.cn)查询。《目录》所列《特种作业操作证书》《特种设备作业操作证》按证书管理部门相关规定执行。线上培训按相关规定执行。

各地可结合培训对象工学实际,在培训计划中合理确定培训课时,原则上每天不超过8个课时。实操培训可与培训对象生产岗位实际结合,通过“以工代训”方式开展,破解“工学矛盾”难题。对延长培训课时的职业(工种)补贴标准不变。

四、严格培训资质审核

鼓励引导培训机构专业化发展,支持机构做大做强。培训机构具备《中华人民共和国职业分类大典》(2022版)相关职业培训资质的,可按标准开展本职业包含但不限于的相关工种培训。培训机构开展《培训合格证书》《专项能力证书》工种培训时,应具有国家职业分类大典相同或相近职业(工种)的资质,向培训班属地人力资源社会保障部门提交培训师资、教材、培训计划,经审核通过后实施。

五、严格执行职业培训补贴标准

对未纳入年度补贴目录范围,符合12大重点产业发展和劳务品牌建设有需求的《培训合格证书》项目,由州市人力资源社会保障局、财政局结合培训工种实际确定课时,补贴标准最高400元/人,报省人力资源社会保障厅备案后实施。

凡组织长江流域退捕渔民按规定参加培训的,补贴标准上浮30%;凡组织脱贫劳动力(含监测对象)按规定参加培训的,补贴标准上浮20%;凡组织口岸和抵边企业开展涉及服务口岸和抵边地区、资源经济发展相关职业(工种)培训的,补贴标准上浮20%。

凡涉及安全生产类未在本《目录》内明确的《特种作业操作证》《特种设备作业操作证》培训的,按800元/人标准补贴。2023年起,使用就业补助资金、职业技能提升专账资金等统筹资金开展的网络创业培训补贴标准从1200元/人提高至1500元/人。

探索利用田间地头、种养植(殖)场所、加工生产场地,开展农业农村实用技术和实操技能专项培训,培训课时由各州市结合项目实际确定,考核通过后,颁发相应合格证书,按

400元/人标准补贴。

六、鼓励支持开展异地培训

各州(市)、县(市、区)人力资源社会保障部门要从立足提升转移劳动力技能水平,实现技能水平提升促增收的目标出发,结合本地户籍农村劳动力转移就业实际,落实沪滇、闽滇等合作协议,探索异地职业技能培训模式,对到云南投资的省外企业和与我省产业协作企业,按照“省外总部+云南基地”模式开展培训,对云南籍劳动力相对集中的地区,采取“送教上门”方式,就近就地开展职业技能培训。培训实施中,要从增强转移劳动力适应务工企业岗位技能需求实际出发,主动对接就业地人力资源社会保障部门和用工企业,摸排培训意愿和培训需求后确定培训项目。

发挥结对城市共建成效,通过订单式培养,每年培育1000名适应双方产业发展要求的高技能人才。承担异地培训任务的机构在开展相关职业(工种)培训时,补贴标准可上浮50%。州(市)、县(市、区)人力资源社会保障部门要指导承训机构结合打卡签到、培训过程监管要求和“以工代训”实操培训等实际,精准科学编制培训计划,真实记录培训过程,杜绝虚假培训。

七、探索“双证式”培训新模式

发挥职业培训促就业成效,各州市、县区人力资源社会保障部门要结合培训对象从事建筑行业、特种行业就业的需求实际,主动联系对接行业主管部门,探索“技能证书+专项证书”培训新模式。

培训实施中,要联合行业主管部门加强对承训机构、行业考核评价机构的业务指导,按照国家职业标准和行业专项评价考核标准制订培训计划,开展培训、评价考核,实现一次培训两次取证,切实发挥培训促就业的作用。行业考核评价机构一并纳入州市评选机构的遴选范围,按规定开展评价考核。承担“双证式”培训任务的机构开展相关专项证书培训,按规定给予800元/人标准补贴,补贴对象仅限于当年新取证的培训对象。

八、严格补贴资金审核审批

培训补贴资金应安排专人负责审核和发放业务,财务审批与业务审核要独立管理,机构负责人不得兼任出纳、会计,不得以业务审批代替财务审批,财务人员不得参与职业培训业务审批。确保补贴资金审核环节有责任人、经办人,做到补贴申报层层把关审批,提高资金支出安全性、规范性。

要加大培训数据审核力度,加强与社会保险、就业失业登记、技能人才评价等平台信息数据的共享,通过人员身份信息、培训职业(工种)比对,提高培训补贴审核准确性,避免错领、冒领、多领。符合条件的机构或个人申请培训补贴时,如同时满足本文件补贴资金激励上浮政策条件的,只能选择其中之一提交申请。

企业职工培训中心按本《目录》所列职业(工种)对本企业职工开展培训,并符合享受补贴政策的,可凭参训人员名册、相关培训证书申请补贴资金。培训对象符合《人力资源社会保障部 民政部 财政部 住房和城乡建设部 国家市场监管总局关于加强零工市场建设完善求职招聘服务的意见》(人社部发〔2022〕38号)要求的,按规定落实职业培训补贴和培训期间生活费补贴。

九、严格补贴资金拨付监管

各州(市)、县(市、区)人力资源社会保障部门要建立资金发放台账和复核制度,加强对资金核发工作的监管,补贴资金记账会计凭证应及时装订、归档,与财政部门定期对账,做到补贴资金账实相符、账表相符。

要严格坚持“凡补必进、不进不补”的原则,把所有补贴性班次纳入“技能云南职业培训管理服务平台”管理,要积极争取财政资金支持,通过购买第三方服务方式,调动社会力量参与培训过程监督。

十、相关说明

本通知自印发之日起实施,《云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅关于发布云南省2022年度职业技能培训创业培训补贴标准目录的通知》(云人社通〔2022〕14号)和《云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅关于调整发布云南省2022年度职业培训补贴目录的通知》(云人社函〔2022〕71号)同时废止。省人力资源和社会保障厅、省财政厅将结合国家职业标准发布和全省产业发展需要,适时对《目录》进行动态调整。

云南省人力资源和社会保障厅
云 南 省 财 政 厅
2023年6月27日

云南省人力资源和社会保障厅
关于印发《云南省离校未就业高校毕业生等
青年群体技能提升攻坚行动方案》的通知

各州(市)人力资源社会保障局:

为进一步提升高校毕业生等青年群体就业创业能力,缓解结构性就业矛盾,现将《云南省离校未就业高校毕业生等青年群体技能提升攻坚行动》印发给你们,请认真抓好贯彻落实。

云南省人力资源和社会保障厅

2023年7月20日

云南省离校未就业高校毕业生等青年 群体技能提升攻坚行动方案

为进一步贯彻落实《人力资源社会保障部办公厅关于开展2023年高校毕业生等青年就业服务攻坚行动的通知》《云南省人民政府办公厅印发关于进一步推动高校毕业生等青年就业创业17条措施的通知》精神,提升高校毕业生等青年群体就业创业能力,缓解结构性就业矛盾,促进青年群体技能就业,结合我省实际,特制订如下方案。

一、服务对象

(一)2023届离校未就业高校毕业生;

(二)在各级人力资源社会保障部门登记的失业群体(包括往届未就业高校毕业生和16—24岁失业青年)。

二、行动时间

2023年7月—12月

三、行动目标

在全省范围内组织职业院校(含技工院校)、高校、公共实训基地、企业培训中心和各类职业培训机构,对符合条件的培训对象开展就业技能、新职业新工种技能、创业能力等职业技能培训,帮助其掌握就业创业专项技能,提高就业创业能力,提升就业去向落实率。到2023年底,全省实现离校未就业高校毕业生等青年群体职业培训6万人次以上,对有培训意愿的“应培尽培”,培训合格率达到90%以上。

四、主要措施

(一)实施“项目制”技能培训。聚焦全省12个重点产业对技能人才需求,全面摸排离校未就业高校毕业生等青年群体专业情况和培训需要,精准确定培训项目。按照“自主申报、择优遴选、项目实施”的原则,遴选一批优质技工院校、职业培训机构组织实施。对取得初级、中级、高级技能等级证书的,分别按照1400元/人、1800元/人、2600元/人的标准予以补贴。

(二)推行“双证式”培训新模式。结合离校未就业高校毕业生等青年群体从事建筑行业、特种行业就业的需求实际,主动联系对接行业主管部门,推行“技能证书+专项证书”培训新模式,按照国家职业标准和行业专项评价考核标准制订培训计划,开展培训、评价考核,实现一次培训两次取证。并按规定给予专项证书800元/人标准的补贴,补贴对象仅限

于当年新取证的培训对象。

(三)鼓励“学徒制”定向培养。引导企业做好高技能人才队伍储备,鼓励支持企业与技工院校、职业培训机构、企业培训中心等机构组织符合条件的培训对象按照“政府引导、企业为主、院校参与”原则,采取“企校双制、工学一体”培养模式,通过企校双师带徒,工学交替培养,开展企业新型学徒制培养,按规定给予最高不超过5000元/人的补贴资金。

(四)开展“创新创业”培训。依托培训机构、创业孵化基地、创客空间开展创新素质培养、企业项目指导、企业经营管理等创业培训和实训。鼓励支持有条件的培训机构、企业、行业协会通过项目带动方式,帮助培训对象选择创业项目。发挥好企业技能大师工作室、创业导师对创业者的指导帮扶作用,提升创业能力。组织参加网络创业培训的,补贴标准从1200元/人提高至1500元/人。

(五)支持“新职业”培训。将数字化管理师、健康照护师等74个新职业(工种)纳入补贴目录。鼓励支持离校未就业高校毕业生等青年群体参加新职业新工种技能培训,按照1400元/人—5600元/人标准予以补贴。对照新就业形态用工企业需求,确定一批急需紧缺的职业培训项目。加强公共实训基地与公共就业人才服务机构的合作,提供“新职业新工种新业态”就业所需的技能鉴定、就业指导、岗位推荐等全链条服务。

(六)开展“困难群体”技能帮扶。主动精准掌握“零就业家庭、城乡低保家庭、脱贫家庭(含监测对象)”等困难家庭离校未就业高校毕业生等青年群体培训需求情况,特别是少数民族、长期失业培训对象的需求和就业意愿,建立完善培训就业对接机制,凡组织脱贫家庭(含监测户)培训对象按规定参加培训的,补贴标准上浮20%。

(七)实施“培训+就业”模式。支持技工院校、职业培训机构与行业协会、企业、劳务输出机构加强联动,建立供需对接机制,针对性开展订单式、定岗式培训,实现企业需求与项目培训精准匹配。完善培训政策信息咨询、职业指导和职业介绍等服务,为青年群体提供家门口、普惠化、常态化的一站式培训服务。

(八)提高“培训供给”能力。结合机构年检、项目招标和评价机构遴选,依托政府公共服务平台,建立并公开职业培训机构目录、评价机构目录和补贴性职业培训项目目录。发挥已建成公共实训基地公共性、公益性、开放性和综合性作用。构建以行业企业、公共实训基地、职业院校、职业培训机构等为主要载体的职业技能培训场地、设备资源共建共享机制。鼓励支持技工院校结合专业设置按规定承担高校毕业生等青年群体培训任务。

五、工作要求

(一)强化组织领导。各州市人力资源社会保障部门要统筹协调内部机构,确定专项行动的责任单位和负责人,抓好工作落实,并于7月25日前向省厅上报负责人和联系人的名单。要结合实际制定具体实施方案,明确工作任务、职责分工、时间进度和具体要求。

各地于12月20日前将本地区工作实施情况报送省厅职业能力建设处。

(二)加强培训监管。高度重视培训工作管理和指导,结合审计指出问题,举一反三,加大监管力度,认真审查审核培训开班计划,及时抽查培训情况。认真核查培训工种、人员身份、培训师资、培训起止时间和评价(鉴定)计划等内容,严格按培训方案落实培训课时、培训人数和培训内容等重点环节,杜绝重复培训、低水平培训等行为。

(三)严格资金管理。积极协调财政部门,落实好职业培训补贴政策和职业技能鉴定补贴政策,严格按照规定范围、标准和程序兑现补贴,不得擅自扩大支出范围和提高补贴标准,确保培训机构补贴申请资料真实准确,严禁弄虚作假套取、骗取职业培训补贴资金,杜绝任何机构和个人截留、挤占、挪用职业培训补贴资金,确保资金使用安全。

(四)加大宣传力度。综合利用电视、网站、公众号等多种方式,积极宣传培训政策,发布培训流程等信息。及时总结收集报送突出培训提技能、促就业、助创业的典型经验做法,引导广大高校毕业生等青年群体走技能就业之路,到基层和生产一线建功立业。

云南省住房和城乡建设厅等部门关于印发 云南省加快培育新时代建筑产业 工人队伍实施方案的通知

云建建〔2021〕138号

各(州)市住房城乡建设局、发展改革委、工业和信息化局、教育体育局、人力资源社会保障局、交通运输局、水利水务局、市场监管局、税务局、总工会,有关单位:

现将《云南省加快培育新时代建筑产业工人队伍实施方案》印发给你们,请认真贯彻落实。

云南省住房和城乡建设厅
云南省发展和改革委员会
云南省工业和信息化厅
云南省教育厅
云南省人力资源和社会保障厅
云南省交通运输厅
云南省水利厅
云南省市场监督管理局
国家税务总局云南省税务局
云南省总工会
中国铁路昆明局集团有限公司

2021年9月17日

云南省加快培育新时代建筑产业 工人队伍实施方案

建筑产业工人是产业工人的重要组成部分,是建筑业发展的基础,为经济发展、城镇化建设作出重大贡献。但是建筑产业工人队伍无序流动性大、老龄化现象突出、技能素质低、权益保障不到位等问题仍存在,影响了建筑业持续健康发展。为贯彻落实《住房和城乡建设部等部门关于加快培育新时代建筑产业工人队伍的指导意见》(建市〔2020〕105号)精神,推进建筑产业工人队伍建设改革,加快培育新时代建筑产业工人(以下简称建筑工人)队伍,结合云南省实际,制定本实施方案。

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,全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神,牢固树立新发展理念,坚持以人民为中心的发展思想,围绕云南省全力打造世界一流“三张牌”,加快推进以人为核心的新型城镇化建设,实施乡村振兴战略,以建筑业供给侧结构性改革为主线,以夯实建筑产业基础能力为根本,以构建社会化专业化分工协作的建筑工人队伍为目标,深化“放管服”改革,建立健全符合新时代建筑产业工人队伍发展需要的体制机制,引领云南省建筑产业高质量发展。

二、工作目标

到2025年,基本建立符合建筑行业特点的用工方式,建筑工人实现公司化、专业化管理,建筑工人权益保障机制基本完善;建筑工人终身职业技能培训、考核评价体系基本健全,中级工以上建筑工人达30万人以上。

到2035年,实现建筑工人就业高效、流动有序,职业技能培训、考核评价体系完善,建筑工人权益得到有效保障,获得感、幸福感、安全感增强,形成一支弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神的科技型、技能型、创新型建筑工人大军。

三、重点任务

(一)建立符合建筑行业特点的用工方式

1.支持现有劳务企业转型发展。建筑施工劳务资质取消审批,实行备案制。放宽市场准入限制,鼓励有一定组织、管理能力的劳务企业通过引进人才、设备等途径向总承包和专业企业转型。支持小微型劳务企业向专业化作业企业转型发展。

2.大力发展专业作业企业。鼓励和引导现有劳务班组或有一定技能和经验的建筑工

人成立以1—2个工种为主的专业作业企业。工程项目劳务招投标时,施工总承包企业、专业承包企业在同等条件下优先选择当地专业作业企业,促进建筑工人就地、就近就业。省级创业孵化基地应安排一定比例场地,免费向创业成立专业作业企业的建筑工人提供。

3.加快自有建筑工人队伍建设。鼓励施工总承包、专业承包企业通过培育自有建筑工人、吸纳高技能技术工人和职业院校(含技工院校)毕业生等方式,建立核心自有建筑工人队伍,逐步形成施工承包企业自有建筑工人骨干,专业作业企业建筑工人为主体的多元化用工方式。工程项目招投标时,政府或国有企业投资项目在同等条件下优先选择自有建筑工人占比大的企业;评优评先时,同等条件下优先考虑自有建筑工人占比大的项目。

(二)完善建筑工人终身职业技能培训、考核评价体系

4.建设建筑工人培育、评价考核基地。布局建设“I+X”(1个省级+若干个产业集中度较高的州市)建筑工人培育基地,为专业作业企业提供配套服务,为建筑工人谋划职业发展路径,为建筑业职业培训机构提供师资培训、课程研发等服务,为农村转移就业劳动者提供亟需的职业技能培训和就业服务,为建筑工人评价考核及行业技能竞赛提供服务。力争2022年底前建成16个省级建筑工人培育、评价考核基地,2025年底建成5个州市建筑工人培育、评价考核基地。

5.优化建筑工人职业技能培训、评价机制。修订建筑行业职业技能培训职业(工种)目录,制定云南省建筑行业工人职业标准(规范),健全培训效果评估和培训管理体系,完善行业职业技能培训、评价制度,推行终身职业技能培训制度。建立技能评价质量考评跟踪机制,加强动态考评和社会、媒体的监督,促进评价工作规范运作、自律诚信。加大建筑工人培育资金支持力度,落实相关培训经费补贴,力争到2022年底前,做到纳入云南省建筑工人管理服务信息平台的建筑工人全覆盖。结合我省建筑从业人员持证现状及行业特点,将收录进《中华人民共和国职业分类大典》的职业(工种)尽快实现职业资格证书、技能等级证书互联互通、全省通用。

6.激发培训主体积极性。加大政府引导和激励力度,采取政府购买培训服务等模式,充分调动各方参与教育培训积极性。强化企业技能培训主体作用,鼓励企业推行现代学徒制和中国特色企业新型学徒制,创新实践新时代建筑工人技能培训的有效途径和长效机制,落实企业按规定使用职工教育经费或建筑安装工程费开展建筑工人职业技能培训。力争2025年底前建筑施工总承包一级以上企业成立50家以上企业培训中心。建筑施工总承包一级以上企业在建项目施工现场中级工占技能工人比例达到25%、高级工及以上等级技能工人占技能工人比例达到8%。发挥建筑类专业职业技术学院的人才培养优势,推进产教融合、校企合作。探索大型建筑企业、建筑工人培育基地自主培训、自主评价、自

主发证,政府主管部门监管的模式。

(三)全面推进数字产业化发展

7.完善云南省建筑工人管理服务信息平台,实现建筑工人实名制、劳动合同、薪酬记录、培训记录、考核评价信息、数字工地、作业绩效等信息化管理。建立并推动劳务用工信息服务平台与建筑工人管理服务信息平台互联互通,打造云南省建筑劳务用工网络市场,及时向社会发布建筑劳务用工供求双方信息,畅通建筑工人就业渠道,促进建筑工人有序流动。

(四)建立职业技能导向激励机制

8.制定施工现场技能工人基本配备标准。根据项目施工特点制定施工现场技能工人基本配备标准,明确施工现场各职业(工种)技能工人技能等级的配备比例,逐步提高基本配备标准。引导企业不断提高建筑工人技能水平,对使用高技能等级工人多的项目,可适当进行鼓励。加强对施工现场作业人员技能水平和配备标准的监督检查,将施工现场技能工人基本配备标准达标情况纳入相关诚信评价体系。

9.完善建筑工人薪酬调查和监测机制。适时发布建筑职业(工种)人工价格的指导信息,为建筑企业合理确定建筑技术工人薪酬提供信息指引,引导企业根据建筑工人技能水平确定工人薪酬。提倡基于岗位价值、技能水平、能力素质、业绩贡献的薪酬分配机制,强化技能价值激励导向,提高关键技术岗位、紧缺急需的建筑工人待遇。

10.激励建筑工人创新创造、成长成才。鼓励企业增加建筑工人技能等级层次,设立技能专家、首席技师、特级技师、工种带头人等岗位,拓宽建筑技术工人成长通道。落实工程技术领域高技能人才与工程技术人才职业发展贯通,促进两类人才深度融合,畅通建筑工人晋升通道。

(五)落实建筑工人队伍权益保障

11.健全保障薪酬支付长效机制。落实《保障农民工工资支付条例》,按照谁用工谁负责和总承包负总责的原则,全面落实建筑工人实名制及保障农民工工资支付相关制度。将拖欠工资行为记入企业或个人信用档案,对列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单的失信违法主体实施联合惩戒,坚决打击恶意欠薪行为。

12.规范建筑行业劳动用工制度。用人单位应与招用的建筑工人依法签订劳动合同,施工总承包或分包企业不得安排未订立劳动合同、未进行基本安全培训并实名制登记的建筑工人进入项目现场施工。推行农民工简易劳动合同文本,严禁用劳务合同代替劳动合同。加强对建筑企业劳动用工的监管,依法规范劳务派遣用工,维护建筑工人劳动权益。加强劳动用工制度、工伤保险、保障农民工工资支付相关法律知识的普及宣传,将建筑工人作为宣传和培训的重点对象,加大法律援助力度,提高建筑工人维权意识,引导建

筑工人依法维权。

13.完善社会保障缴费机制。用人单位应依法为建筑工人缴纳社会保险,建立和完善与建筑业相适应的社会保险参保缴费方式。鼓励有条件的用人单位为建筑工人建立企业年金。探索适应建筑业特点的公积金缴存方式,推进建筑工人缴存住房公积金。对不能按用人单位参加工伤保险的建筑工人,由施工总承包企业负责按项目参加工伤保险,确保工伤保险覆盖施工现场所有建筑工人。

(六)持续改善建筑工人生产生活环境

14.保障建筑工人享有城市基本公共服务。各地要依法依规及时为符合条件的建筑工人办理居住证,用人单位应及时协助提供相关证明材料,将符合当地住房保障条件的建筑工人纳入住房保障范围。加大政策落实力度,着力解决符合条件的建筑工人子女城市入托入学等问题。

15.大力改善建筑工人生活区居住环境。根据有关要求及工程实际配置空调、淋浴等设备,保障水电供应、网络通信畅通,达到一定规模的集中生活区要配套食堂、超市、医疗、法律咨询、职工书屋、文体活动室等必要的机构设施,鼓励开展物业管理。

16.持续改善建筑工人劳动安全卫生条件。全面推行文明施工,保证施工现场整洁、规范、有序,逐步提高环境标准,引导建筑企业开展建筑垃圾分类管理。不断改善劳动安全卫生标准和条件,配备符合行业标准的安全帽、安全带等具有防护功能的工装和劳动保护用品,制定统一的着装规范。施工现场按规定设置避难场所,定期开展安全应急演练。将职工劳动安全防护、劳动条件改善和职业危害防护等纳入平等协商内容。

四、保障措施

(一)加强组织领导。各单位要充分认识建筑工人队伍建设的重要性和紧迫性,强化部门协作、建立协调机制、细化工作措施,扎实推进建筑工人队伍建设。坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想教育和引导广大建筑工人。要按照《建筑工人施工现场生活环境基本配置指南》《建筑工人施工现场劳动保护基本配置指南》《建筑工人施工现场作业环境基本配置指南》要求,结合云南省实际进一步细化落实,加强监督检查,切实改善建筑工人生产生活环境,提高劳动保障水平。

(二)发挥工会组织和社会组织积极作用。支持工会组织发挥作用,督促用工企业、劳务派遣企业依法建立工会组织。采用源头(劳务输出地)入会、劳务派遣公司入会、用工方入会等方式,最大限度把建筑工人组织到工会组织中来。加强劳动用工制度、劳动安全卫生保障、工商保险、保障农民工工资支付相关法律知识的普及宣传。建立和完善集体协商机制,通过平等协商和集体合同制度,协调劳动关系,维护建筑产业工人劳动权益。鼓励依托现有行业协会等社会组织,建设建筑工人培育产业协作机制,搭建施工专业作业用工

信息服务平台,助力小微专业作业企业发展。

(三)加大政策扶持和财税支持力度。对于符合条件的建筑企业,继续落实在税收、行政事业性收费、政府性基金等方面的相关减税降费政策。落实好职业培训、考核评价补贴等政策,结合实际情况,提取一定比例的建筑安装工程费一部分用于项目施工现场工人技能培训、考核评价,一部分省级统筹专项用于建筑工人培育基地建设、劳务用工信息服务平台建设、建立建筑工人终身职业技能培训体系等。对达到施工现场技能工人配备比例的工程项目,建筑企业可适当减少该项目建筑工人技能培训、考核评价的费用支出。指导企业足额提取职工教育经费用于开展职工教育培训,加强监督管理,确保专款专用。对符合条件人员参加建筑业职业培训以及高技能人才培训的,按规定给予培训补贴。

(四)大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神。鼓励建筑企业大力开展岗位练兵、技术交流、技能竞赛,扩大参与覆盖面,充分调动建筑企业和建筑工人参与积极性,提高职业技能。坚持正确的舆论导向,宣传解读建筑工人队伍建设改革的重大意义,及时总结和推广建筑工人队伍建设改革的好经验、好做法。加大建筑产业工人劳模选树宣传力度,大力宣传建筑工人队伍中的先进典型,营造劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的良好氛围。

关于印发云南省“十四五”职业病防治规划的通知

云卫职健发〔2022〕1号

各州(市)卫生健康委、党委宣传部、发展改革委、教育局、科技局、工业和信息化局、民政局、财政局、人力资源社会保障局、生态环境局、住房和城乡建设局、应急管理局、国资委、市场监管局、医疗保障局、总工会,国家矿山安全监察局云南局:

根据国家卫生健康委等17部门印发的《国家职业病防治规划(2021—2025)年》(国家卫职健发〔2021〕39号)要求,云南省职业病防治工作联席会议制度成员单位联合制定了《云南省“十四五”职业病防治规划》,现印发给你们,请认真贯彻执行。

云南省卫生健康委员会
中共云南省委宣传部
云南省发展和改革委员会
云南省教育厅
云南省科学技术厅
云南省工业和信息化厅
云南省民政厅
云南省财政厅
云南省人力资源和社会保障厅
云南省生态环境厅
云南省住房和城乡建设厅
云南省应急管理厅
云南省人民政府国有资产监督管理委员会
云南省市场监督管理局
云南省医疗保障局
国家矿山安全监察局云南局
云南省总工会

2022年4月11日

云南省“十四五”职业病防治规划（摘编）

二、总体要求

（三）规划目标

到2025年，职业健康治理体系更加完善，治理能力不断增强，职业健康工作质量显著提升，劳动者健康水平不断提高。职业病危害源头治理力度继续加大，淘汰落后工艺、技术、设备和材料，强化科技创新，工作场所劳动条件不断改善，劳动用工和劳动工时管理进一步规范，重点职业病得到有效防控，职业健康监管体系基本完善，服务能力和保障水平不断提升，联防联控机制不断深化，全社会职业健康意识显著增强。

“十四五”职业病防治主要指标

指标名称		目标值
(1)	接尘工龄不足5年的劳动者新发尘肺病报告例数占年度报告总例数的比例	持续下降
(2)	工伤保险参保人数	稳步提升
(3)	劳动合同签订率	稳步提升
(4)	劳动安全卫生专项集体合同签订率	稳步提升
(5)	工业企业职业病危害项目申报率	≥90%
(6)	工作场所职业病危害因素监测合格率	≥85%
(7)	非医疗放射工作人员个人剂量监测率	≥90%
(8)	重点人群职业健康知识知晓率	≥85%
(9)	尘肺病患者集中乡镇康复服务覆盖率	≥90%
(10)	职业卫生违法案件查处率	100%
(11)	依托现有医疗资源，省级设立职业病防治院所	100%
(12)	省级至少确定一家机构承担粉尘、化学毒物、噪声、辐射等职业病危害工程防护技术指导工作	100%
(13)	州市至少确定1家公立医疗卫生机构承担职业病诊断工作	100%
(14)	县区至少确定1家公立医疗卫生机构承担职业健康检查工作	95%

三、主要任务

(一)深化源头预防,改善工作场所劳动条件。

落实新发展理念,优化规划布局,逐步替代职业病危害严重的技术、工艺、设备和材料,在行业规划、标准规范、技术改造、产业转型升级、中小企业帮扶等方面统筹考虑职业健康工作,促进企业提高职业健康工作水平。强化用人单位主体责任,严格落实职业病危害项目申报、建设项目职业病防护设施“三同时”、职业病危害因素检测评价、劳动者职业健康检查和健康培训等制度,保障经费投入。以粉尘、化学毒物、噪声和辐射等职业病危害严重的行业领域为重点,持续开展职业病危害因素监测和专项治理,推进新兴行业及工作相关疾病等健康损害监测。建立中小微型企业职业健康帮扶机制,完善职业病防护设施,改善工作场所劳动条件。推进全人群职业健康保护,加强职业活动中新兴危害的辨识评估和防控,开展工作压力、肌肉骨骼疾患等防治工作。

专栏1 中小微型企业职业健康帮扶行动

行动目标:在矿山、建材、冶金、化工、建筑等重点行业领域开展职业健康帮扶行动,建立健全中小微型企业职业健康技术援助机制,推动中小微型企业规范职业健康管理,逐步提升职业健康管理水平和效能。

行动内容:

1.以防治粉尘、化学毒物、噪声和放射性危害等为重点,开展中小微型企业职业健康帮扶活动。

2.建设若干行业和地方中小微型企业职业健康技术援助管理平台,推动各地区开展中小微型企业职业健康管理专项技术援助示范建设活动。

3.探索试行中小微型企业帮扶模式,总结地方在中小微型企业帮扶方面的有效做法,如:中小微型企业职业健康托管式服务,以“企业+托管服务单位+卫生监管部门”等联动方式开展职业健康管理和监督执法工作,通过“一企一策”方案帮扶企业;以政府购买服务方式,开展中小微型企业工作场所职业病危害因素检测和职业健康检查工作,或聘请专家团队、技术支撑机构对企业进行精准指导和定点帮扶等方式。

预期产出:发布中小微型企业职业健康技术援助建设指南,总结推广中小微型企业帮扶经验和模式,提升中小微型企业职业病防治工作整体水平。

(二)严格监管执法,提高职业健康监管效率。

加强职业病危害项目申报、建设项目职业病防护设施“三同时”、职业病危害检测评价和职业健康检查等重点制度落实情况的监督执法。建立健全以“双随机、一公开”为基本手段、重点监管为补充、信用监管为基础的新型监管机制,探索推进重点领域监管、信用风

险分级分类监管,深入推进“互联网+监管”、现场检查与书面检查、网络检查相结合的监管模式。规范用人单位劳动用工,严格劳动合同、工作时间、工伤保险等劳动保障监察。继续在重点行业中推行平等协商和签订劳动安全卫生专项集体合同,督促劳动关系双方认真履行防治责任。加强工矿商贸、建筑施工、核与辐射等行业领域安全监管,统筹推进职业病防治工作,督促指导省属企业率先依法落实职业病防治责任。依托企业信用信息公示系统,完善职业健康不良信用记录及失信惩戒机制。畅通投诉举报渠道,鼓励社会监督,提升监管和执法效能。按照监管任务与监管力量相匹配的原则,加强职业卫生监督执法队伍和执法协助人员队伍建设,配备必要的执法装备和交通工具;加大培训力度,着力提升执法人员能力和水平,2025年实现执法人员培训率100%。深入推进职业卫生监督执法规范化建设,切实提升规范化专业化水平。

(三)强化救治措施,提升职业病患者保障水平。

加强职业病及危害因素监测,完善监测政策和监测体系,扩大监测范围,开展风险评估,实施分类监管,提高预警能力。按照“省州市诊断、省州市县救治、基层康复”的原则,依托现有的医疗卫生机构建立健全职业病诊断救治康复网络,建立健全职业健康检查和职业病诊断基础数据库,规范职业病诊断医师管理,建立职业病救治专家队伍,加大临床诊疗康复技术和药物研发力度。持续实施尘肺病等重点职业病工伤保险扩面专项行动,将尘肺病等职业病危害严重的重点行业职工依法纳入工伤保险保障范围。探索建立工作相关疾病多元化筹资保障体系,做好基本医疗保险、大病保险、医疗救助、工伤保险、商业保险以及社会慈善等的有效衔接,逐步将相关职业人群纳入保障范畴。实施尘肺病筛查与随访,加强尘肺病等患者的救治救助,推进医疗、医保、医药联动。落实属地责任,对无法明确责任主体的尘肺病患者,依法开展法律援助,按规定落实医疗救治、生活救助等政策,减轻患者医疗与生活负担。将符合条件的职业病患者家庭及时纳入最低生活保障范围,对遭遇突发性、紧迫性、临时性基本生活困难的,按规定及时给予临时救助。

(四)推动健康企业建设,提升职业人群健康水平。

把健康企业纳入健康城市健康村镇建设的总体部署,大力推进健康企业建设。鼓励用人单位建立完善与劳动者健康相关的各项规章制度,建设整洁卫生、绿色环保的健康环境,开展健康知识普及,完善职业健康监护、传染病和慢病防控、心理健康辅导等健康服务,营造积极向上、和谐包容的健康文化,建成一批健康企业。鼓励矿山、冶金、化工、建材、建筑施工、交通运输、环境卫生管理等行业和医疗卫生机构、学校、救援等单位,率先开展“职业健康达人”评选活动,进行重点行业职业人群健康素养监测与干预,有效提升劳动者健康意识和健康素养。

专栏2 健康企业建设

建设目标:通过健康企业建设活动,不断完善企业管理制度,有效改善企业环境,提升健康管理和服务水平,打造企业健康文化,满足企业员工健康需求,实现企业建设与人的健康协调发展。

建设内容:

1. 编制全省及职业病危害重点行业健康企业建设评估技术指南或评估细则。
2. 培训 50 名以上省级健康企业建设评估技术专家,100 名以上州市级健康企业建设评估技术专家。
3. 建设 1 个省级技术指导中心,16 个州市级技术指导中心。
4. 健康企业建设:省级健康企业 100 家以上,州、市、县、区级健康企业 1000 家以上。

预期产出:建立完善的健康企业建设评估与运行体系,全省健康企业数量形成一定规模,并实现逐年递增,职业健康基层和基础工作水平稳步提升。

(五)加强人才培养,强化技术支撑体系建设。

加大职业健康检测评价、工程防护、诊断救治等技术人才培养力度,建立健全人才培养和激励机制。建立健全职业健康专家库,完善专家工作机制,充分发挥专家作用。鼓励和支持高等院校、职业院校加强职业健康相关学科专业建设,将职业健康教育内容纳入相关课程,鼓励临床医学专业普及职业医学知识。健全以职业病监测评估、职业病危害工程防护、职业病诊断救治为主体的职业病防治技术支撑体系。以疾病预防控制机构、职业病防治院(所、中心)为主干,完善“省、州市、县”三级职业病及危害因素监测与风险评估技术支撑网络。充分利用卫生健康系统内外技术资源,建设符合我省主要行业特点的职业病危害工程防护技术支撑平台。充分发挥职业病专科医院、综合医院的作用,构建“省—州市”并向重点县区、乡镇延伸的职业病诊断救治技术支撑网络。推进各级各类技术支撑机构基础设施、技术装备、人才队伍和信息化等达标建设,强化质量控制,提升技术支撑能力。

专栏3 职业病防治技术支撑体系建设

建设目标:加快职业病防治技术支撑体系建设,健全完善省、州市、县三级并向乡镇延伸的职业病防治技术支撑体系。

建设内容:

1. 推进职业病危害工程防护和职业病防治重点实验室建设。
2. 建设省级职业病危害工程防护技术中心:建设我省主要行业职业病危害特点的省级职业病危害工程防护技术中心。
3. 建设职业病防治院所:建立省级职业病防治院,持续提升防治能力。依托现有的医疗卫生机构,鼓励有条件的州市建立职业病防治院所。
4. 加强能力建设:省、州市、县三级疾病预防控制机构监测评估能力建设,州市级公立职业病诊断机构和县级公立职业健康检查机构能力建设,职业性化学中毒与核辐射救治基地能力建设。

5.建设若干重点实验室及质量控制中心。依托现有医疗卫生机构,提升州市级、县级职业病预防控制、诊断治疗、康复能力。

预期产出:职业病监测评估、职业病危害工程防护、职业病诊断救治三大技术支撑网络基本建成,技术支撑能力进一步提升,达到《国家卫生健康委关于加强职业病防治技术支撑体系建设的指导意见》(国卫职健发〔2020〕5号)要求。

(六)推动科技创新,引领职业健康高质量发展。

推动将职业健康关键技术、重大项目纳入省级、州市级科技计划。围绕重点职业病危害工程防护和治理,开展尘毒危害和生产性噪声监测与防护关键技术及装备研究,职业中毒监测预警、防控和应急救治关键技术和装备研究,辐射危害监测、防控技术与装备研究,形成一批先进技术成果,并推进示范应用及推广。推进高等院校、科研院所、企业和职业病防治技术支撑机构合作共建,深化产学研融合,尽快突破急需急用技术的“瓶颈”。加强职业健康交流合作,学习借鉴先进经验和技能,提升我省职业健康监管和职业病防治工作水平。

专栏 4 职业健康科技创新重点任务

目标:在职业病和工作相关疾病理论研究、职业病危害治理技术与装备研发、职业病治疗康复和诊断鉴定技术等方面取得突破,提升职业病和工作相关疾病防控水平。

内容:1.以严重职业性呼吸系统疾病、职业性肿瘤、放射性疾病及职业性肌肉骨骼疾患和工作压力等为重点,开展职业病及新兴职业健康损害相关研究。

2.以尘毒危害和放射性危害为重点,研发测定工作场所空气中粉尘游离二氧化硅含量的新方法,研发应用职业病危害快速检测、在线监测等技术;开展重大职业病风险综合评估、预测预警和控制技术与装备研究。

3.针对我省职业病危害的特点,积极开展职业健康效应研究,研发职业健康损害早期识别、监测、评估及预测预警等智能化技术装备。

4.开展重点职业病诊疗、康复技术研究,研发尘肺病、职业性化学中毒等诊疗救治的中西医结合新技术、新装备和新药物;整合提升现有资源,形成集远程医疗指导、职业健康检查、职业病诊疗等功能于一体的职业健康监护与诊疗救治平台。

5.探索开展职业病危害损失的经济学评价研究,开展职业性呼吸系统疾病、职业性肌肉骨骼疾患、工作压力等工作相关疾病的疾病负担评估研究。

预期产出:制定工作相关疾病防治技术指南,以及重点行业职业健康保护技术指南;推广应用职业病危害监测评估及防护技术装备、职业病诊疗康复技术装备和人工智能辅助诊断技术。

(七)推进信息化建设,提升职业健康管理效能。

将职业健康信息化工作纳入全民健康保障信息化工程,推进业务融合、数据融合,实现跨层级、跨地域、跨部门的协同管理和服务。按照《国家卫生健康委办公厅关于推进职业健康信息化建设工作的意见》(国卫办职健函〔2021〕419号)要求,建立和完善全省一体化的职业健康信息管理平台,充分整合现有系统和数据资源,实现职业病危害项目申报、职业病及危害因素监测、职业卫生检测评价、职业健康检查、职业病诊断与报告、职业卫生监督执法、应急救援等信息的互联互通。加强与发展改革、工业和信息化、民政、人力资源社会保障、生态环境、应急、税务、市场监管、医保等部门间信息共享,推动实现职业健康相关信息的协调联动。按照便民利企、优化服务的要求,大力实施“互联网+政务服务”、“互联网+职业健康服务”,构建惠民、便捷、高效的信息服务体系。规范职业健康信息管理,保障数据安全。强化数据统计与分析,充分发挥数据在职业健康监管决策中的作用。推动用人单位加强信息化建设,提升职业健康管理水平。

专栏 5 全省职业健康管理信息平台建设

建设目标:基本建成覆盖省、州、市、县的职业健康管理“一张网”,实现职业健康信息的上下联动、横向联通和动态管理,不断提高职业病危害风险监测预警、智能决策的支持能力,推进实现职业健康治理的信息化和现代化。

建设原则:坚持统一规划、统一标准,坚持业务引导、功能完备,坚持汇聚信息、共建共享,坚持安全规范、兼容拓展。

建设内容:

1.依托国家全民健康信息化平台,建立和完善全省职业健康管理信息平台,构建全省用人单位职业健康基础数据库,完善职业健康数据综合分析、预警与决策支持的软硬件环境,建设职业健康预警与决策支持中心。

2.建立用人单位职业健康信息管理、职业病危害风险预警与决策支持、职业健康监护与诊断管理、职业健康技术服务、职业健康科普宣教培训和职业卫生监督执法等关键业务系统,实现各系统之间的互联互通。

3.人力资源社会保障部门将“职业病危害合同告知书”内容纳入云南省劳动合同信息系统。

预期产出:建成全省职业健康管理综合信息平台及用人单位职业健康管理、职业健康决策支持等关键业务系统;构建用人单位职业健康基础数据库;形成职业健康信息化建设系列标准规范,达到《国家卫生健康委办公厅关于推进职业健康信息化建设工作的意见》(国卫办职健函〔2021〕419号)要求。

(八)加强宣教培训,增强全社会职业健康意识。

持续开展《职业病防治法》宣传周等活动,大力开展健康教育和健康促进活动,通过开展职业健康传播作品征集活动等多种形式讲好职业健康故事。加强职业健康宣传资源建设,创新传播方式,在全社会营造关心关注职业健康的文化氛围。继续深化和推进“安康杯”竞赛活动,组织开展职业健康知识进企业、机构和学校等活动,普及职业健康知识,倡导健康工作方式。推动建立职业健康科普示范基地和科普知识库。实施职业健康培训工程,加强用人单位主要负责人、职业健康管理人员培训工作,指导和督促用人单位做好接触职业病危害劳动者全员培训。推动有条件的地区或用人单位建设职业健康体验场馆,不断提升重点人群职业健康知识知晓率。

云南省总工会办公室关于印发《云南省总工会关于在全面加强新时代劳动教育中充分发挥工会组织作用的实施意见》的通知

云工办通〔2021〕18号

各州(市)总工会,省级各产业、系统、公司工会,省总工会各部室,各直属事业单位:

《云南省总工会关于在全面加强新时代劳动教育中充分发挥工会组织作用的实施意见》已经云南省总工会第十二届领导班子第74次主席办公会议审议通过,现印发给你们,请认真贯彻执行。

云南省总工会办公室

2021年6月24日

云南省总工会关于在全面加强新时代劳动教育中 充分发挥工会组织作用的实施意见

为认真贯彻落实中共云南省委、云南省人民政府《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的实施意见》及中华全国总工会《关于在全面加强新时代劳动教育中充分发挥工会组织作用的指导意见》精神,充分发挥劳动育人作用,加快构建德智体美劳全面培养的劳动教育体系,结合工会工作实际,提出如下实施意见。

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,全面贯彻省委、省政府和全总有关部署要求,深刻认识和准确把握在全面加强新时代劳动教育中发挥工会组织作用的重要意义和任务要求,紧紧围绕推动强化劳动育人功能,立足工会职能定位,搭建体现工会特色的劳动实践平台,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,引导广大学生崇尚劳动、热爱劳动、尊重劳动,涵养深厚的劳动情感,培养高尚的劳动精神,滋养合格的劳动素质,淬养充沛的劳动热情,形成正确的世界观、人生观、价值观,促进劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的观念蔚然成风。

(二)目标任务

充分发挥工会组织在价值引领、实践载体、理论研究、教育培训等方面的独特优势和积极作用,切实找准切入点、着力点、落脚点,在全面加强新时代劳动教育中贡献工会智慧和工会力量,教育引导广大学生牢固树立热爱劳动的思想、养成热爱劳动的习惯,努力成为德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

(三)基本原则

——**把握育人导向**。围绕培养担当民族复兴大任的时代新人,把准劳动教育价值取向,把握劳动教育任务要求,推动劳动教育与德育、智育、体育、美育相融合,引导学生树立正确的劳动观,增强对劳动人民的感情,崇尚劳动、尊重劳动,报效国家、奉献社会。

——**发挥工会优势**。深刻认识工会参与劳动教育的重要意义,有效利用工会系统组织体系健全、宣传阵地丰富、与工人阶级和广大劳动群众联系紧密的优势,积极参与具有中国特色的劳动教育模式的探索和实践,充分发挥工会组织协同育人作用。

——**体现时代特征**。适应科技发展和产业变革,注重新兴技术支撑和社会服务新变化,改进劳动教育方式,深化产教融合,培养科学精神,帮助提高学生创造性劳动能力。

二、主要措施

(一)发挥宣传优势,为开展新时代劳动教育营造浓厚社会氛围

1.广泛宣传劳动教育的重大意义和时代内涵。劳动教育既是立德树人的任务要求,也是个人成长成才服务国家经济社会发展的价值引领,与弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神高度契合。要充分发挥省总工会网站、“云岭职工”手机客户端和微信公众号、《时代风采》杂志以及各级工会报刊、网站、“两微一端”、电子职工书屋等平台作用,创新运用“数字工会”平台及工会融媒体矩阵,深入宣传习近平总书记立足新时代历史方位对劳动和劳动教育作出的重要论述,广泛宣传劳动教育的重大意义和时代内涵,大力宣传各级工会参与支持劳动教育的务实举措和典型经验。通过开展全方位、多元化、分众化宣传,推动劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的观念在全社会蔚然成风。

2.充分发挥“中国梦·劳动美”主题宣传教育活动的思想政治引领作用。进一步深化“中国梦·劳动美”主题宣传教育活动,大力弘扬我国工人阶级和广大劳动群众在长期劳动实践中形成的爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、淡泊名利、甘于奉献的劳模精神,崇尚劳动、热爱劳动、辛勤劳动、诚实劳动的劳动精神,执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越的工匠精神,唱响劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的主旋律,努力培育知识型、技能型、创新型劳动者后备大军;大力宣传劳动模范、五一劳动奖获得者、职工职业道德建设标兵、最美职工、工匠人才、技术能手、职工和谐家庭、五一巾帼标兵岗(标兵)等先进事迹,广泛深入开展“劳动者风采”宣传活动,充分发挥先进典型在劳动教育中的资源优势 and 引领示范作用,为劳动教育提供生动鲜活的教材;广泛开展演讲比赛、职工大讲堂、主题征文、经典诵读、主题阅读、知识竞赛等形式多样、内容丰富的活动,展示各行各业劳动者风采,培育和践行社会主义核心价值观,借势借力推进劳动教育,促进形成“崇尚一技之长,不唯学历凭能力”的社会风尚和“三百六十行,行行出状元”的良好氛围。

(二)发挥资源优势,为开展新时代劳动教育提供有效载体

3.开展“劳模工匠进校园”活动。充分挖掘劳模工匠这一宝贵资源,切实发挥杰出人才在社会主义核心价值观教育中的资源优势 and 引领示范作用,着力建设劳模工匠宣讲人才库。与省教育厅、关工委等单位联合开展“劳模工匠进校园”先进事迹宣讲、“劳模大讲堂”等活动,组织劳模工匠走进校园、走上讲台,分享成长经历,讲述劳动的意义、劳动的价值、劳动的快乐,通过先进典型生动鲜活的亲身讲述,让学生感受劳动力量、体悟匠人匠

心,从思想深处确立劳动光荣、创造伟大的理念,促进思想道德教育、专业技能教育、职业素养和敬业精神教育有机结合。推动大中小学选聘政治立场坚定、理论实践兼备的劳动模范、工匠人才、技术能手及各行各业专业人士担任兼职辅导员,鼓励兼职辅导员积极参加学校和班级劳动主题教育活动,增强劳动教育的针对性、实效性,提高劳动教育的专业化水平。

4.推出劳动主题优秀作品。加强“工”字特色职工文化建设,弘扬健康文明、昂扬向上、全员参与的职工文化,高度关注劳动教育与科技的深度融合,积极发展工会特色劳动教育网络文化。充分运用各级各类工会融媒体平台,制作发布各行各业“劳动者风采”的精彩瞬间、绝技绝活等短视频,开发“跟着劳模和工匠人才学技艺”等视频课程。鼓励、引导和支持文化、影视、出版等部门的专家创作劳动教育文化精品,鼓励职工文化工作室、职工文艺团体创作更多以歌颂劳动、讴歌普通劳动者为主题的优秀作品,为大中小学劳动教育课程和教材提供丰富素材。建立专业化、社团化、志愿服务相结合的职工文化人才队伍,发挥职工文艺团体作用,积极开展公益演出进校园等活动,引导广大学生充分认识劳动的价值和意义,认同劳动、学会劳动、热爱劳动,尊重劳动者,养成劳动习惯,树立正确的劳动价值观。

5.发挥“会校家”协同育人作用。发挥各级各类学校工会的主导作用,积极配合学校开展教职工劳动教育培训特别是对承担劳动教育课程的专兼职教师的专项培训,引导广大教职工钻研劳动教育方式方法,提升开展劳动教育的素质和能力。注重引导职工在家庭劳动教育中发挥言传身教的重要基础作用,以日常生活劳动、生产劳动和服务性劳动为主要内容,支持配合学校开展劳动教育,在潜移默化中帮助孩子树立正确的劳动观念,养成良好的劳动习惯,树立崇尚劳动的良好家风,推动劳动教育融入日常、做在经常,形成“会校家”开放协同育人格局。

(三)发挥阵地优势,为开展新时代劳动教育搭建实践平台

6.搭建创新平台培育创新理念。实施《云南省工会深化技术创新活动 提升职工技能素质行动计划(2021—2025)》,积极探索劳模创新工作室、云岭工匠创新工作室、职工创新工作室和职工技师工作站等职业实训场所参与劳动教育实践的方式,强化其示范引领、集智创新、协同攻关、传承技能、培育精神等功能,加大对社会各方面开放交流力度。发挥工会桥梁纽带作用,整合教育部门、职业院校、行业协会和企业等各方力量,积极协调和引导企业、工厂特别是高新企业开放实践场所,支持学校组织学生进企业、进车间、进班组参加力所能及的生产劳动、服务性劳动,为学生体验先进制造、体验现代科技下的劳动实践新形态新方式创造条件。

7.搭建实践平台传承劳动精神。积极打造植入劳动元素的劳动文化长廊、劳动主题

公园、劳动文化广场等,探索建立劳模展示馆、劳动教育实践基地等劳模育人场所,拓展“师带徒”劳动传承活动。推动工人文化宫成为大中小学开展劳动教育的重要场所,组织开展劳动技能和劳动成果展示、劳动竞赛等活动,引导学生在动手实践中树立劳动观念,感悟劳动快乐。支持工会劳动实践场所合作联动、协同创新、开放共享,丰富和拓展实践项目和内容,提高学生的动手能力、学习能力和创新能力。

8.搭建志愿服务平台培养奉献精神。探索建立劳模服务团等有益形式,充分发挥职工志愿服务组织作用,面向学生开展具有劳动教育价值的志愿服务活动,宣传劳动安全卫生、劳动权益维护等劳动法律知识,开展技术交流、技能传承等活动。结合时政教育与工会特点,为学生参与校外劳动创造更多机会,支持学校组织学生开展志愿服务、公益劳动、职业体验等校外劳动实践,以志愿服务活动推进劳动教育。

(四)发挥体系优势,为开展新时代劳动教育提供理论支持

9.深化新时代劳动教育基础理论研究。坚持以马克思主义劳动观为指导,适应科技发展、产业变革和劳动业态新变化,围绕习近平总书记关于崇尚劳动、弘扬劳动精神、加强劳动教育的重要论述,深化研究新形势下体现工人阶级主人翁地位、发挥劳动者积极性主动性创造性的制度性安排。以工会劳动教育理论与实践问题为导向,研究阐释新时代劳动教育的基本内涵、内容形式、手段载体,积极推动构建中国特色社会主义劳动教育的理论与实践体系、学科体系,为开展新时代劳动教育提供理论支撑。

10.加大各级工会培训机构劳动教育培训力度。充分挖掘工会培训机构的特色资源,发挥联系劳动模范和工匠群体的独特优势,把劳动教育的思想理论与价值体系融入职工和工会干部培训教育全过程。省工青妇干部学校和各级工会培训机构要充分发挥自身办学优势和工运理论政策研究作用,在工会干部培训中增设工会参与劳动教育专题研修内容,引导鼓励工会干部积极参与劳动教育工作,构建更加科学开放的工会干部劳动教育培训格局。发挥职工学校的特色优势,开设和优化劳动教育课程,倡导企业与高等院校等合作开展劳动教育培训项目,开放实训场所作为大中小学劳动教育实践基地,细化“传帮带”培养活动,搭建“产学研”一体化平台,引导学生在教学相长中领悟劳动真谛,培育创新创造创意思维,激励青年走技能成才、技能报国之路。

三、组织实施

(一)加强组织领导。各级工会要深刻认识与准确理解新时代劳动教育的重要意义和任务要求,将其纳入工会整体工作统筹谋划、一体部署。加强对劳动教育工作的组织领导,明确机构和人员职责,创新工作方式方法,因地制宜抓好组织实施,不断增强工会参与劳动教育的实效和质量。

(二)加强协调配合。各级工会要加强与宣传、教育部门和中小学等单位的沟通协

调,形成工作合力,及时总结推广工作中形成的典型经验,推动相关政策措施落实落地。

(三)加强经费保障。各级工会要按照分级负责、分级管理、分级督查的原则,进一步完善经费投入机制,为在全面加强新时代劳动教育中充分发挥工会组织作用提供必要保障。

**关于印发《云南省总工会关于广泛深入持久
开展“五小”活动的实施意见》《云岭工匠
年度人物选树管理办法》的通知**

云工通〔2021〕11号

各州、市总工会，省级产业、系统、公司工会：

《云南省总工会关于广泛深入持久开展“五小”活动的实施意见》《云岭工匠年度人物选树管理办法》已经十二届省总工会领导班子第82次主席办公会议审定，现印发你们，请认真贯彻落实。

云南省总工会
2021年10月27日

云南省总工会关于广泛深入持久开展 “五小”活动的实施意见

为进一步深化产业工人队伍建设改革,落实《中华全国总工会办公厅印发〈关于广泛深入持久开展“五小”活动的指导意见〉的通知》精神,立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局,就“十四五”期间我省广泛深入开展小发明、小改造、小革新、小设计、小建议(以下简称“五小”)活动,凝聚全省广大职工智慧和力量,为推动云南高质量发展作出工会组织应有的贡献,结合云南实际,提出如下实施意见。

一、开展“五小”活动的重要意义、总体要求和基本原则

(一)开展“五小”活动的重要意义。习近平总书记指出:“要组织职工广泛深入开展岗位练兵、技术交流、技能培训,踊跃参加技术革新、技术协作、合理化建议等活动,着力培养知识型、技术型、创新型人才队伍”“要增强创新意识、培养创新思维、展示锐意创新的勇气、敢为人先的锐气、蓬勃向上的朝气”。“五小”活动是工会的一项传统工作,开展“五小”活动是贯彻落实习近平总书记重要讲话精神的重要举措,是推动产业工人队伍建设改革、提高职工技能素质、培养劳模工匠的重要抓手,是组织动员职工立足岗位建功立业、充分发挥工人阶级和广大劳动群众主力军作用的重要途径。

(二)开展“五小”活动的总体要求。开展“五小”活动要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实我省《新时期产业工人队伍建设改革实施方案》,坚持创新在现代化建设全局中的核心地位,注重增强职工岗位创新能力,注重解决一线问题,注重提升职工技能素质,注重增强企业创新能力,注重打造成果转化平台,注重建立共赢机制,推动“五小”活动向中小微民营企业拓展,向管理、服务等领域延伸,提高职工参与度,使活动落实到基层、深入到一线,形成长效机制,推进我省产业工人队伍建设改革,开创云南高质量发展新局面。

(三)开展“五小”活动的基本原则。按照政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护的总体思路,坚持以职工为中心,动员职工群众参与到活动的各个环节,夯实活动的群众基础;坚持以需求为导向,围绕生产经营的重点和难点,紧密结合岗位实际,根据市场需求、企业需要、职工期盼开展活动;坚持在继承中创新,在总结以往经验做法的基础上,适应新时代新要求,不断丰富和完善竞赛内容,创新活动方式和载体;坚持共建共享,通过抓好活动激励,在促进企业发展的同时让职工受益,增强职工获得感。

二、积极拓展“五小”活动的工作载体

(一)立足劳动和技能竞赛开展“五小”活动

1.在促进高质量发展上求进步。紧紧围绕支柱产业、世界一流“三张牌”、战略性新兴产业、“数字云南”等目标,重点在我省“五网”建设、“双十”重大工程、新型基础设施建设等领域,引导“五小”活动与劳动和技能竞赛相融合,重点围绕提升产品、服务、工程质量和效益,改造落后的技术设备、不合理的工艺和过时的操作方法,通过“比质量、比安全、比进度、比投资控制、比科技创新、比廉洁、比环保”,引导职工和班组结合岗位实际开展“五小”活动,运用新技术、新材料、新工艺、新流程,推动节能降耗、污染防治、生态环境保护,不断提高施工水平、改善施工质量、确保施工安全,以竞赛打造精品工程,锻造精英队伍。

2.在拓展竞赛内容上求深化。要组织动员全省机关企事业单位职工广泛开展“五小”竞赛活动,增强职工参与“五小”活动的基础能力。综合运用生产型、技能型、智能型竞赛等形式,大力推动竞赛由传统行业向高新技术行业延伸,由工业企业向事业单位延伸,由公有制企业向非公有制企业延伸,由大型企业向中小微企业延伸,并着力向班组一级拓展,努力形成全方位、多层次、广覆盖的竞赛新格局,实现竞赛活动开展到哪,“五小”活动就深入到哪,晋升渠道就延伸到哪,安全首位意识就贯彻到哪。力争国有企业参赛率达到85%,事业单位参赛率达到75%,积极鼓励动员非公有制企业、高校和高职院校普遍开展竞赛活动。各基层单位要积极在本单位稳步推动“五小”竞赛扩面工作,增强职工群众参与度。

3.在“安康杯”竞赛上求实效。“五小”活动要与“安康杯”竞赛相结合,重点加强建筑、交通、石油、化工、电力、冶金等重点行业职工安全生产教育,在职工中广泛开展安全隐患排查我献策等“五小”活动,引导职工牢固树立安全生产意识,推动企业落实安全生产主体责任,减少安全生产事故、控制职业危害,维护职工在劳动过程中的生命安全与健康权益,实现安全发展。

(二)立足全面提升职工素质开展“五小”活动

4.在创新培训举措上求突破。“五小”活动是提升职工整体素质的重要抓手。要以人为本,增强职工主人翁精神,不断创新活动方式,按照建设“数字工会”的要求,运用“互联网+”、移动客户端、大数据等现代化手段组织开展“五小”活动,促进活动在策划动员、组织实施、考核评选等各个环节的智能化,增强活动的先进性、便利性和趣味性。通过大力实施职工素质提升工程,依托工人文化宫、工会服务站、职工夜校、企业培训中心等职工服务阵地,探索整合职业院校、社会培训机构等资源,采取校企结合、产教链接、工学融合等模式,通过订单培训、定向培训、上岗培训、现场培训、上门施训、互联网+等方式,充分利用好线上线下职工技能培训资源,为广大职工提供全面、便捷、实用的培训服务,帮助职工学习

新知识、掌握新技能、增长新本领,推动构建职工终身学习机制。按照《云南省工会技能培训专项资金管理办法(试行)》规定,对于纳入省级培训的项目,取得职业资格或技能等级证书、专项职业能力证书或培训合格证书的给予补助。鼓励各级工会结合实际制定相应制度。

5.在提升技能等级上求实效。注重引导职工“五小”活动与全面实施职工技能等级晋升活动相结合,从发现问题入手,组织一线职工、立足一线岗位、解决一线问题,在提高产品质量、优化工作流程、提升优质服务,改造落后的技术设备、不合理的工艺和过时的操作方法,推动节能降耗、污染防治、生态环境保护,促进劳动安全和职业健康,提升企业管理水平和服务水平中不断升级技术技能等级。充分运用好技能人才培育、技能补贴、产教融合示范性企业培育等有关政策,优化技能竞赛工种选择,扩大竞赛和技能培训的覆盖面,引导更多职工不断进行技能提升。按照《云南省企业职工(农民工)技能等级晋升与学历提升补助激励办法(试行)》规定,鼓励我省企业在职职工自行参加各类技能培训,省总工会每年安排专项资金并确定名额,纳入普惠项目优先申报,对当年度取得高技技师(一级)和技师(二级)的给予一次性资金补助,每名职工每年度只能享受一次补助。鼓励各级工会结合实际制定相应制度。

6.在激发职工创新潜能上求实策。职工是“五小”活动的参与者,是岗位创新的主力军。要引导职工充分认识技术创新的重要性,充分认识“改善改进也是创新”,树立“时时可创新、处处可创新、人人可创新”的理念。通过“工匠论坛”“职工创新大讲堂”等形式,推广普及创新方法,激发职工创新潜能,动员职工立足岗位开展技术创新、管理创新和服务创新。加快深化职工“五小”技术创新工作,致力于从小处着眼、从细节入手、从身边做起,引导职工主动为企业发展创新思考,推动企业技术创新。鼓励企业组织选树职工“五小”技术创新标兵,命名先进操作法,开展质量管理小组(QC)活动,激发职工创新热情,对职工创新成果成熟一项申报一项,并适时评审认定一批职工“五小”技术创新成果,形成一批“企业专利”,评选职工“五小”创新带头人。按照《云南省职工技术创新成果评选奖励管理办法(暂行)》规定,符合申报条件的,可参加每两年一次的云南省职工创新成果奖评选,获省职工技术创新成果奖一等奖给予奖金6万元、二等奖给予奖金4万元、三等奖给予奖金2万元、优秀奖给予奖金5000元。获职工先进操作(工作)法给予奖金5000元,合理化建议(金点子)给予奖金5000元。鼓励各级工会结合实际制定相应制度。

(三)立足企业人才培养开展“五小”活动

7.在人才培养管理模式上求超越。坚持以人为本,通过民主参与、民主管理激发职工的主人翁意识,引导职工立足本职岗位积极参与“五小”活动,根据各单位实际,可采取传统学徒制、现代学徒制和企业新型学徒制相结合等方式,传承工匠精神、培育和储备工匠

人才。创建并依托劳模创新工作室、云岭工匠创新工作室、职工创新工作室、职工技师工作站等孵化平台,遵循“选聘名师、师徒结对、签订协议、传授技艺、考核管理、联动推进”实施流程,采取“一带一”“一带多”“多带多”等多种形式,通过组织安排或双向选择相结合的方式,在同一车间、班组或部门内部进行师徒结对;对于在本地区(本行业)中特殊或稀缺工种、技术的对象,可考虑跨地区、跨行业开展师徒结对,推动企业培养后备人才。鼓励有条件的单位,建立由各工种(专业)的中高级技术人员或具有绝技绝活的职工等优秀人才组成的名师资源库。

8.在人才培育成效上求实绩。围绕推进产业工人队伍建设改革,广泛开展技能比武、技术培训、技术帮扶等活动,鼓励各级工会开展优秀师徒结对评选活动、技能攀登行动、QC小组活动等。运用“互联网+”等现代化技术手段提升学徒专业知识和创新能力,充分发挥好劳模、“首席技师”“金牌工人”“技术状元”等领军人物,在各类孵化平台中的引领示范作用,发挥好带安全、带思想、带技术、带作风等帮带引领作用。拓宽资金保障渠道,建立健全奖补结合的资金支持机制。鼓励企业建立健全师徒结对攀登激励机制,积极开展“优秀结对师徒”选树活动,对于所带徒弟技能等级达到高级工、技师、高级技师的或在全省职工职业技能竞赛、全国一类职工职业技能大赛、世界职业技能竞赛中获得较好名次的,可给予师傅一定金额的补助。

(四)立足企业创新发展开展“五小”活动

9.在助推成果转化运用上求便捷。用好职工创新补助资金,探索打造职工“五小”成果孵化模式,积极协调资金、技术、服务等方面的资源,从市场需求出发,让职工的创新提案真正做到有的放矢,助力职工的创新项目进入实际开发,并结合实际加大产业扶持力度,成为集劳动、智慧与科技为一体,实现企业依靠科技进步来提质降损增效的有效途径。可组织高层次技术专家队伍,加强对创新成果的技术协作、技术交流、技术指导,提高创新成果的科技含量。帮助职工进行创新成果的专利申请和对创新发明成果的市场评估,根据实际情况建立为职工科技创新和科技成果转化服务的平台,把“五小”活动的各项创新成果运用到实际工作和生活中,推动“五小”创新成果走出班组、走出企业、走向社会,参与技术市场活动,促进成果转化运用,形成“成果—转化—效益—成果”创新生态链,助推企业成为创新主体。

10.在推广“五小”活动成果上求创新。把职工创新纳入企业创新体系。对“五小”活动中创造出来的公益性产品、技术、工艺、操作、管理经验等,可通过成果表彰、举办培训班、现场讲解演示等方法进行推广,扩大活动受益面和推广面。举办职工“五小”活动创新成果展示、交流会,可将“五小”创新成果纳入科技活动周、双创活动周、全国科普日等科技普及和科学宣传活动,为创新职工与企业、社会搭建联系的桥梁。

(五)立足提升管理水平开展“五小”活动

11. 在促进企事业机关单位管理服务水平上求提升。“五小”活动作为发挥职工积极性、动员职工岗位建功的载体和手段,不仅适用于企业,同样适用于机关事业单位。围绕企业深化改革和强化管理,积极为转换企业经营机制和经营决策、完善管理、挖潜改造、市场营销献计献策,不断推进企业改革和管理的现代化、标准化。要持续改进和不断创新活动方式,注重与企业发展战略和中心工作相结合,与现场管理及班组建设相结合,与零缺陷、QC活动等创新方法相结合,使“五小”活动与企业文化建设、队伍建设等相结合。积极探索非公企业开展活动的新途径、新模式,选好切入点和突破口。鼓励机关事业单位借鉴企业开展“五小”活动的经验,结合自身实际,动员职工从提升岗位技能、改进工作方法、提高工作效率等方面入手开展“五小”活动,交流工作经验,进一步提升机关事业单位的管理服务水平,使企业核心竞争力、全员劳动生产率、技能环保效益、安全生产和经营管理服务水平得到提高。

12. 在建立健全共赢机制上求融合。要加强对“五小”活动成果的管理和评估,做好台账管理,实行项目化运作,加快效益产出,推动企业合理制定“五小”成果的收益分配有案,建立活动奖励制度,把“五小”活动作为职工业绩评价、技能评定、培训晋级的重要依据,进一步激发职工创新创造的积极性。不断完善激励机制,凝聚发展合力,实现企业、职工、社会多方共赢的活动目的。各单位可根据实际制定多样化的激励机制,加大对创新成果、人才培养、管理提升的奖励力度。对获得省或行业以上优秀质量管理奖、“五小”成果获得国家专利并且推广应用成效突出的、师徒结对成效非常明显的可进行物质或精神奖励。加大“五小”活动发现、培养、选树、宣传劳动模范和工匠人才的力度,多渠道推广他们的先进经验,引导更多的一线职工参与“五小”活动。“五小”活动中作出突出贡献的个人或班组可推荐参与“云岭工匠”、云南省五一劳动奖章、工人先锋号等评选。

三、加强“五小”活动的组织保障

(一)建立健全协同推进的组织领导机构。全省各级工会要把开展“五小”活动作为推进产业工人队伍建设改革,发挥工人阶级和广大职工主力军作用的重要工作内容,认真制定活动方案,落实活动责任,注重发挥州市、产业系统公司工会优势和作用,组织开展形式多样、具有地方或产业特色的活动。与其他有关部门加强政策协调和资源整合,合力推进“五小”活动。加强对工会干部的培训,引导其深入了解“五小”活动,吸取先进经验,提高活动组织能力,形成“党政支持、工会牵头、多部门协作、职工广泛参与”的“一盘棋”格局。

(二)积极开展科学合理的绩效评估工作。要加强活动过程管理和考核评估,坚持问题导向和成果导向并重,定性与定量相结合,建立科学合理的评估指标体系,全面评价地方和企业活动效果。评估可通过自上而下评估、自查自评或第三方评估的方式进行,注重

评估结果反馈和工作改进,并以此作为评先评优、推荐表彰的重要参考。建立健全项目预报、工作台账、督导通报等工作制度,强化活动过程管理、督导和考核。

(三)注重活动品牌建设和宣传推广。加强调查研究,认真总结“五小”活动的创新举措和先进经验,注重典型引路,及时发现和解决存在的问题,不断完善活动体制机制,推动活动常态化、长效化。运用传统媒体和新兴媒体相结合的方式,充分发挥工会系统宣传阵地优势,做好“五小”活动的宣传推广工作,把“五小”活动打造成在职工中有较强感召力、在社会上有广泛影响力的品牌工作。

云岭工匠年度人物选树管理办法

第一章 总 则

第一条 为大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,扎实推进新时期产业工人队伍建设改革,着力培养造就一批“云岭工匠”,推动知识型、技能型、创新型劳动者大军建设,助推云南经济社会高质量跨越式发展,结合我省实际,制定本办法。

第二条 云岭工匠是指在云南社会经济社会发展各行业领域中,特别是在重大战略、重大工程、重大项目、重大产业等行业领域中,具有精益求精、严谨细致的高超技艺,追求完美、攻坚克难的职业精神,创新超越、创造极致品质的各类优秀人才。

第三条 云岭工匠年度人物选树坚持公开、公平、公正原则,由云南省总工会选树,每年命名人数不超过20名,具体命名数量视当年申报数量和质量确定。不重复命名。

第四条 云岭工匠年度人物选树采取“一年一组建”“一评一授权”工作模式,每年由云南省总工会邀请有关部门和专家分别组建“云岭工匠年度人物选树工作领导小组”(以下简称“领导小组”)和“云岭工匠专家评审委员会”(以下简称“评审委员会”),负责云岭工匠年度人物的选树和评审工作。

领导小组办公室,设在云南省总工会技术创新和职工素质建设工作办公室,负责统筹云岭工匠年度人物选树、管理、服务等各项工作。

第二章 选树条件

第五条 拥护中国共产党领导,高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜,牢固树立“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”,模范遵守国家法律法规,具有良好的职业道德和敬业精神的中国籍各类优秀人才,且其所在单位须在云南登记注册,不受年龄、性别、学历、职级、职称、技能等级、工作年限等条件限制,符合以下条件之一的均可申报:

(一)技艺精湛高超。具备的技能、技艺在本行业、本领域处于领先水平,创新业绩突出;总结出独特的操作工艺和操作方法,并在发掘整理和传授技术技能等方面具有丰富的实践经验,有较大的社会影响力;在质量上精益求精、在技艺上一丝不苟、在产品上精雕细琢,具备的技能、技艺,在全省或全国处于一流水平。

(二)领军作用突出。善于攻坚克难,运用个人技能、技艺和经验带领团队解决疑难和实际问题,在技能岗位上创造了行业公认的先进操作法;在“师带徒”活动中,带领徒弟创

新,发挥领头作用,主动向职工普及知识、传授技艺、传授经验,影响带动身边的职工共同进步、共同成长,在群众中享有较高威信。

(三)贡献卓越显著。独具匠心与创造力,在所属工种或行业中具有丰富的实践经验和理论知识,在工艺、技术等方面拥有不可替代、至关重要的地位;在解决关键性生产技术难题、推动产品质量明显提升中作出突出贡献,取得重要成果,为本单位、本行业作出卓越贡献,创造了重大经济效益或社会效益;在技术研发、技术创新等方面成绩显著,取得重要科技成果,对推动企业、行业技术进步作出突出贡献。

第六条 当选“大国工匠年度人物”、获得“中国质量工匠”、世界技能大赛决赛前6名、全国职业技能大赛(一类)决赛前3名的本省各类优秀人才申报“云岭工匠”的,可以直接认定。

第七条 获得中华技能大奖、全国技术能手、云南省“兴滇人才奖”、云南省劳动模范、云南省“千人计划”专项、云南省“万人计划”专项、云岭技能大师、云南省职工职业技能大赛技术状元等荣誉称号的申报者,在选树时优先评定。

第八条 有下列情形之一的,不得列为评选对象:

- (一)有严重违纪违法行为的;
- (二)违反政治纪律和政治规矩的;
- (三)受到诫勉、组织处理或党纪政务处分等影响期未满的;
- (四)被依法列为失信联合惩戒对象的;
- (五)近3年来发生较大及以上安全生产和职业病危害事故,无故拖欠职工工资,未按规定缴纳社会保险费,未依法建立工会的企业负责人;
- (六)其他原因不宜作为评选对象的。

第三章 选树程序

第九条 申报方式。采取线上线下同步申报的方式进行。

线上申报可登陆指定网站完成。线下申报方式分为:工会逐级推荐、行业协会推荐、专业人士举荐、个人自荐。

工会逐级申报。采取自下而上的方式,按工会隶属关系向各州市总工会,省级产业、系统、公司工会申报。

行业协会申报。行业协会、专业学会等社会团体申报的,由该社会团体向其办公场所所在地工会进行逐级申报。

专业人士举荐。由2名以上同专业的我省高级技师或具有副高职及以上职称人才联合举荐的,由举荐人向被举荐人户口所在地的县市区总工会进行申报。

个人自荐。个人所在单位有工会的,向所在单位工会进行申报,由单位工会按工会隶

属关系逐级申报;所在单位未成立工会的,个人可向单位所在地的县(市、区)总工会申报,由该工会按工会隶属关系逐级申报。个人自主创业的,可向办公场所所在地的县(市、区)总工会进行申报,再由其按工会隶属关系逐级申报。

第十条 申报材料。申报云岭工匠须提交申报材料。申报材料由各有关州(市)总工会或省级产业、系统、公司工会填写,申报材料由申报人填写。

第十一条 资格审核。

(一)初审。遵循“谁推荐、谁初审”原则,不论采取何种申报方式,初审均由各州(市)总工会,省级产业、系统、公司工会组织有关专家进行初审。

(二)复审。领导小组办公室对各州(市)总工会,省级产业、系统、公司工会推荐上报的申报材料进行资格复审。

第十二条 专家评审。

(一)专家产生。评审委员会专家须具有专业代表性,须有副高职或技师及以上职务(职称)。原则上从云南省专家库或往届云岭工匠中抽取产生,也可聘请省内外专家担任评委。

(二)评审方式。按照评选条件,采用实名打分方式,从工艺专长、技能水平、领军作用、业绩贡献等方面,分专业组评审和综合组评审。

专业组评审。根据申报人所属行业或成果类别情况,分若干评审小组,负责对申报对象进行分组(类)审议,并按得分高低确定本组提名人选,报评审委员会进行综合评审。

综合组评审。由领导小组召开评审委员会会议,对各专业组提交的提名人选材料,进行综合评审,按得分高低进行投票排序,提出正式提名人选和备选候选人选。

第十三条 审核考察。领导小组办公室对正式提名人选进行审核考察,根据考察实际情况,提出拟命名人选名单,报领导小组。如正式提名人选在审核考察中发现不适于作为正式提名人选时,从备选候选人选中依次递补作为正式提名人选。

第十四条 公众投票。领导小组办公室将拟命名人选基本情况和简要事迹,推送至省级有关网站进行公众投票。

第十五条 领导小组审议。领导小组按照选树要求,结合考察实际和公众投票情况,审议提出拟命名对象排名名单。

第十六条 社会公示。云南省总工会通过省级网络或报纸等媒体将拟命名对象的基本情况和主要事迹,向社会进行公示,接受社会监督。公示时间为5个工作日。公示对象所在单位应同步进行公示。

公示期内,对公示对象有异议的,可采取电话或邮件方式提出异议。异议所述情况属实的,将取消该公示对象评选资格,空缺名额不予补足。

恶意举报造成严重后果的,交由有关机关进行处理。

第十七条 审定命名。领导小组将专家评审、公众投票、审核考察及社会公示情况,报云南省总工会主席办公会审定命名。

第四章 纪律要求

第十八条 监察督导。云南省总工会机关纪委组成“云岭工匠年度人物选树工作监督组”,负责对整个评审过程进行监督。

第十九条 领导小组成员及评审委员会成员应签署保密协议。不得向他人泄露个人参与评审的相关信息;不得向他人泄露评审情况;不得有徇私及其他有碍公正选树的行为。

若领导小组成员及评审委员会成员属于申报人选的、与申报人选有直系亲属关系或其他关系可能影响公正评审关系的,应当回避。

第二十条 申报人和推荐组织要实事求是,不得弄虚作假,对所申报材料或陈述事实的真实性负责。弄虚作假造成严重后果的,根据情节轻重,交由有关机关进行处理。

第五章 激励措施

第二十一条 “云岭工匠”获得者,由云南省总工会颁发奖章、证书和给予一次性1.5万元奖励。符合《云南省职工创新项目补助资金管理办法(试行)》规定的,优先给予资金补助。符合条件的,同时授予“云南省五一劳动奖章”称号。

第二十二条 “云岭工匠”符合条件的,可优先推荐省级劳动模范(先进工作者)评选。优先推荐“大国工匠年度人物”“中国质量工匠”和“云南最美职工”评选。

第二十三条 “云岭工匠”获得者优先安排参加工会组织的疗休养和培训交流等活动。

第二十四条 “云岭工匠”获得者可向云南省总工会申请设立云岭工匠创新工作室,经考察核准设立的“云岭工匠创新工作室”,由云南省总工会授予牌匾,并给予一次性4万元创新工作经费补助。

第二十五条 “云岭工匠创新工作室”符合条件的,优先推荐全国示范性劳模和工匠人才创新工作室评选。

第六章 日常管理

第二十六条 云南省总工会负责云岭工匠的培养、宣传和管理服务工作。引导构建横向协同、纵向联动的工作服务机制,推动形成省、州(市),产业、系统、公司工会不同层级工匠培育和选树的工作格局。

(一)建立云岭工匠人才库。适时掌握云岭工匠发展动态,持续对云岭工匠进行再培养、再锻炼和再提升;充分发挥其特长,可聘请担任云南省职工职业技能大赛专家导师、裁

判、评委或“云岭工匠”评审专家。

(二)提升云岭工匠品牌影响力。构建线上线下立体宣传体系,可采取制作画册、拍摄专题片、组织云岭工匠进企业、进校园宣讲等形式,充分利用“劳动者风采宣传月”“最美职工”“云岭工匠精神大讲坛”等平台,向社会讲述工匠故事,展示工匠形象,弘扬工匠精神。各级工会要为其创造并提供各类切磋技艺、交流经验、展示技能、提升素质、培训锻炼和研修深造的机会,探索跨单位、跨行业、跨系统、跨区域、跨境等交流学习渠道。

(三)支持云岭工匠在绝技绝招绝活、先进操作法、名师带徒、“五小”活动(小发明、小创造、小革新、小设计、小建议)、技术创新等活动中发挥作用。鼓励企业积极推广运用云岭工匠的创新创造成果。

第二十七条 对因工作调动离开云南、达到法定退休年龄、身体不适等原因不再发挥专业特长的,保留“云岭工匠”称号,不再享受工匠相关待遇。

云岭工匠创新工作室的领衔人不再继续发挥专业特长的,可向云南省总工会提出继续保留或撤销云岭工匠创新工作室的申请。经云南省总工会批准同意继续保留“云岭工匠创新工作室”称号的,则按本办法有关规定对云岭工匠创新工作室进行管理;经云南省总工会批准撤销的,由云南省总工会收回牌匾。

第二十八条 实行动态管理。以三年为一个考核周期,加强对云岭工匠创新工作室的管理和服务。考核合格的,支持其继续开展创新活动;未通过考核的,给予半年时间整改,仍未通过考核的,撤销其称号并收回牌匾。

第二十九条 云岭工匠及其创新工作室的日常管理工作以其所在单位或工会为主。各州(市)总工会,省级产业、系统、公司工会要积极争取党政重视支持,为其发挥作用提供必要的经费和组织保障。

第七章 经费使用

第三十条 云岭工匠是云岭工匠创新工作室的管理人和创新工作经费使用的主体责任人,要严格按照有关法律法规、财经纪律、廉政要求管理和使用工作经费,并接受上级工会的监督,做到经费使用科学合理、公开透明、专款专用、账目清晰。

第三十一条 创新工作经费主要用于项目的研究、开发,器材、原辅材料及设备设施、办公用品、书报资料、资料文印等器材用品购置,开展技能交流推广、技术攻关、革新、研修、培训等创新工作活动的相关费用支出。不得挤占、截留、挪用和擅自扩大使用范围;不得用于接待费、发放职工福利等;严禁用于乱发津补贴等违反中央八项规定精神的任何支出。

第三十二条 被命名为云岭工匠创新工作室的云南省职工创新工作室、云南省职工技师工作站,可继续保留原牌匾,按云岭工匠创新工作室进行管理;既有云岭工匠创新工

作室又有省劳模创新工作室的,按省劳模创新工作室进行管理。已经被命名为云南省劳模创新工作室的,不得申报云岭工匠创新工作室。工作经费不重复补助。

第八章 称号的撤销

第三十三条 有下列情形之一者,取消“云岭工匠”“云南省五一劳动奖章”称号,注销证书,撤销其创新工作室牌匾。

- (一)违反选树规定和选树程序、弄虚作假骗取称号的;
- (二)受到刑事处罚的;
- (三)侵犯知识产权的;
- (四)违纪受到撤销党内职务及以上党纪处分或受到降级及以上政务处分的;
- (五)道德品质败坏,造成恶劣社会影响的;
- (六)其他不宜保留称号的情形。

任何组织和个人,发现应当撤销的情形时,可向云南省总工会反映、举报。

被撤销称号的,由原申报单位按原申报渠道,向云南省总工会上报书面请示,经批复后撤销。对其他不宜继续保留称号的,经云南省总工会考察核实后直接取消。

第九章 附 则

第三十四条 各州(市)总工会,省级产业、系统、公司工会可结合实际,参照本办法制定相应的管理办法,推动工匠选树和管理工作深入开展。

第三十五条 本办法自发布之日起实施。

第三十六条 本办法由云南省总工会负责解释。

云南省总工会关于印发《云南省工会法律援助 实施办法（试行）》的通知

云工通〔2021〕13号

各州、市总工会，省级各产业、系统、公司工会，省总机关各部室：

《云南省工会法律援助实施办法（试行）》已经省总主席办公会审定，现印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

云南省总工会
2021年10月28日

云南省工会法律援助实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为规范全省工会法律援助工作,加大法律援助力度,依法维护职工合法权益,发展和谐劳动关系,根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国法律援助法》《中国工会章程》《工会法律援助办法》《云南省法律援助条例》,结合实际,制定本办法。

第二条 本办法所称工会法律援助,是指各级工会及其法律援助机构指派援助人员,为符合本办法规定条件的职工、工会工作者和工会组织提供无偿法律服务的制度。工会法律援助是政府法律援助的必要补充。

第三条 云南省总工会法律和维权工作部指导、协调全省工会法律援助工作。县级以上地方工会法律工作部门指导、协调本地区工会法律援助工作。工会法律援助工作接受同级司法行政部门的业务指导。

第四条 县级以上地方工会要加强与同级司法行政部门、人力资源和社会保障部门、人民法院等部门的联系协作,建立法律援助联动机制。

第五条 建立健全工会法律援助异地协作机制。省内城际间工会组织及其法律援助机构可以互相委托,协助办理相关法律援助事项。省总工会健全完善与省外工会的法律援助协作机制,支持县级以上地方工会和省级产业、系统、公司工会跨省、跨区域的法律援助工作。

第六条 对在工会法律援助工作中作出突出贡献的组织和个人,县级以上地方工会和省级产业、系统、公司工会可在工会系统内部或联合同级司法行政部门予以表扬、奖励。

第二章 工会法律援助的机构和人员

第七条 县级以上地方工会应当设立工会法律援助机构,在同级工会领导下开展工作。有条件的,可以在乡镇、街道、社区和大中型企业工会设立工会法律援助站(点)。

省级产业、系统、公司工会要加强与地方工会的联系协作,整合资源做好工会法律援助工作,可结合实际设立工会法律援助工作站。

第八条 县级以上地方工会可以与同级司法行政部门、人力资源和社会保障部门、人民法院等部门协作建立工会法律援助工作站(点)。可以通过购买服务的方式,择优选择律师事务所等法律服务机构为受援人提供法律援助。

第九条 工会法律援助机构的职责:

- (一)负责受理、审查法律援助申请；
- (二)指派法律援助人员办理法律援助事项；
- (三)了解法律援助案件进展情况、协调法律援助过程中遇到的问题；
- (四)负责法律援助资金的使用和管理；
- (五)其他应由法律援助机构承担的职责。

第十条 工会法律援助工作人员可以从下列人员中委派或聘请：

(一)工会公职律师、劳动关系协调员(师)、专兼职劳动争议调解员、劳动法律监督员等工会法律工作者；

(二)法律专家、学者、律师等社会法律工作者。

县级以上地方工会法律援助机构应配备至少一名专兼职律师,可以组建工会法律援助律师团和工会法律援助志愿者队伍。

第十一条 工会法律援助人员接受指派后,应当依法履行职责,及时为受援人提供符合标准的法律援助服务,维护受援人的合法权益,无正当理由不得拒绝、无故拖延或者自行终止案件办理。未经批准,不得以工会法律援助机构名义承办案件。

第十二条 工会法律援助人员应当恪守职业道德和执业纪律,不得向受援人收取任何财物。

第十三条 工会法律援助机构、法律援助人员对提供法律援助过程中知悉的国家秘密、商业秘密和个人隐私应当予以保密。

第三章 工会法律援助的形式和范围

第十四条 工会法律援助的形式：

- (一)普及法律知识；
- (二)法律咨询；
- (三)代拟法律文书；
- (四)参与协商、调解；
- (五)担任仲裁、诉讼案件代理人或非诉讼法律事务代理人；
- (六)担任执行案件代理人；
- (七)其他法律援助形式。

第十五条 工会法律援助的范围：

- (一)劳动争议案件；
- (二)因劳动权益涉及的职工人身权、民主权、财产权受到侵犯的案件；
- (三)工会工作者因履行职责致使合法权益受到侵犯的案件；
- (四)工会组织合法权益受到侵犯的案件；

(五)县级以上地方工会和省级各产业、系统、公司工会认为需要提供法律援助的案件。

第十六条 职工符合下列条件之一的,可以向工会法律援助机构申请法律援助:

(一)为保障自身合法权益需要工会法律援助,且本人及其家庭经济状况符合当地工会提供法律援助的经济困难标准的;

(二)未达到工会提供法律援助的经济困难标准,但有证据证明本人合法权益被严重侵害,确需工会提供法律援助的。

职工经济困难的标准,按照接受申请的法律援助机构所在地上一年度最低生活保障标准的1.5倍执行。申请人遭遇自然灾害、伤亡、疾病等造成的临时性经济困难的,由法律援助机构根据事实情况具体认定。

第四章 工会法律援助的程序

第十七条 工会法律援助工作实行属地管理原则。职工申请法律援助,应当向劳动合同履行地或者用人单位所在地的工会法律援助机构提出。工会工作者和工会组织申请法律援助应当向侵权行为地或者用人单位所在地的工会法律援助机构提出。

申请人向两个以上符合条件的工会法律援助机构提出申请的,由先收到申请的机构受理。工会法律援助机构之间因受理法律援助案件发生争议的,由其共同的上一级工会法律援助机构指定受理。

第十八条 职工申请法律援助,应当提交书面申请,填写《云南省工会法律援助申请审批表》,并提交下列材料:

- (一)身份证、工作证或者有关身份证明;
- (二)所在单位工会、地方工会或者其他有关单位出具的申请人经济困难情况证明;
- (三)与法律援助事项相关的材料;
- (四)工会法律援助机构认为需要提供的其他材料。

提交书面申请确有困难的,可以口头申请。工会法律援助机构工作人员应当现场记录申请人基本情况、申请事项、理由和时间,并由本人签字确认。

第十九条 申请人有材料证明属于下列人员之一的,免于核查经济困难状况:

- (一)正在享受最低生活保障待遇的职工;
- (二)伤残等级为一到五级的残疾职工;
- (三)工会帮扶工作管理系统在档的困难职工;
- (四)申请支付劳动报酬或者请求工伤事故人身损害赔偿的进城务工人员;
- (五)省级以上劳模、见义勇为受表彰人员及其近亲属。

第二十条 工会工作者、工会组织申请工会法律援助,应当提交书面申请,填写《云南

省工会法律援助申请审批表》，并提交下列材料：

- (一)工会工作者所在单位或者工会组织所在地方工会出具的情况证明或说明；
- (二)与法律援助案件相关的材料；
- (三)工会法律援助机构认为需要提供的其他材料。

第二十一条 工会法律援助机构应当自收到申请之日起7日内进行审查。对符合工会法律援助条件,决定给予法律援助的,及时指派法律援助人员并通知申请人。对不符合工会法律援助条件的,以口头或者书面方式告知申请人,并说明理由。

申请人提交的申请材料不齐全的,工会法律援助机构应当一次性告知申请人需要补充的材料或者要求申请人作出说明。申请人未按要求作出补充或者说明的,视为撤回申请。

第二十二条 工会法律援助机构对法律咨询、代写法律文书等法律服务事项,应当即时办理;复杂疑难的可以预约择时办理。

第二十三条 工会法律援助事项办结后,承办的法律援助人员应在15日内提交结案报告。结案报告应附判决书、裁定书或者调解书等法律文书和有关法律援助的文书,由受理案件的工会法律援助机构验收并存档。

第二十四条 工会法律援助机构应当建立工会法律援助案件台账,载明案件名称、受援人、案由、受理时间、承办单位及人员、结案报告等基本事项。

县级以上地方工会和省级产业、系统、公司工会于每年第三季度末将一年内《云南省工会法律援助工作情况统计表》报送上一级工会法律工作部门。

第五章 受援人的权利和义务

第二十五条 在法律援助过程中,受援人享有以下权利:

- (一)了解为其提供法律援助活动的进展情况;
- (二)有事实证明法律援助承办人员未履行职责的,可以要求更换承办人员。

第二十六条 受援人应当向法律援助人员如实陈述与法律援助事项有关的情况,及时提供证据材料,协助、配合办理法律援助事项。

第二十七条 受援人有下列行为之一的,工会法律援助机构应当拒绝或终止提供法律援助:

- (一)受援人以欺骗或者其他不正当手段获得法律援助;
- (二)受援人故意隐瞒与案件有关的重要事实或者提供虚假证据;
- (三)受援人利用法律援助从事违法活动;
- (四)受援人经济状况发生变化,不再符合法律援助条件;
- (五)案件终止审理或者已经被撤销;
- (六)受援人自行委托律师或者其他代理人;

- (七)受援人提出终止法律援助;
- (八)法律援助事项已审结或者处理完毕,申请人以同一事由再次申请法律援助;
- (九)法律法规规定的其他情形。

第六章 工会法律援助的保障和监督

第二十八条 县级以上地方工会和省级产业、系统、公司工会应当为工会法律援助机构提供必要保障,确保工会法律援助机构有必要的场地、办公设施和工作人员。工会法律援助机构可以单独设立,也可与同级困难职工帮扶中心(职工服务中心)合署办公。

第二十九条 省总工会加强全省工会法律援助信息化建设,加强与司法行政等部门的信息互通、资源共享。各级工会根据工作实际,加强和改善信息基础设施,提升法律援助信息化管理水平。

第三十条 县级以上地方工会应当将工会法律援助工作经费列入本级工会经费预算,接受上级和本级工会财务、经审和法律部门的监督检查。工会法律援助工作经费主要用于工会法律援助机构办公、支付法律援助办案补贴、购买法律服务、开展法律援助人员培训等。

第三十一条 法律援助事项结案后,各级工会法律援助机构应当按照财务审批有关制度,及时向法律援助承办人员支付办案补贴。具有公职身份的承办人员不得领取法律援助办案补贴。

第三十二条 各级工会法律援助的办案补贴标准可根据实际情况,参照当地政府法律援助办案补贴标准制定,并报上级工会法律工作部门备案。

省总工会受理的案件,办案补贴标准按省司法厅和省总工会有关规定执行。

第三十三条 工会法律援助机构应当建立健全法律援助相关制度规范,结合当地实际细化工作制度和操作流程。

第三十四条 县级以上地方工会每年应当定期向同级司法行政部门、律师协会通报参与工会法律援助的律师事务所和律师承办工会法律援助案件的情况。

第三十五条 在工会法律援助工作中,援助律师有违法违规情形的,工会可以提请司法行政部门和律师协会给予处罚和惩戒。

第七章 附 则

第三十六条 各州、市总工会可以根据本实施办法,结合实际,制定具体规定。

第三十七条 省级产业、系统、公司工会结合实际,参照本实施办法,开展工会法律援助工作。

第三十八条 本实施办法由云南省总工会负责解释。

第三十九条 本实施办法自2022年1月1日起施行。

云南省总工会办公室关于印发《云南省企业职工（农民工、新就业形态劳动者）技能等级晋升与学历提升补助激励办法（试行）》的通知

云工办通〔2021〕27号

各州、市总工会，省级各产业、系统、公司工会：

《云南省企业职工（农民工、新就业形态劳动者）技能等级晋升与学历提升补助激励办法（试行）》已经十二届省总工会领导班子第83次主席办公会议审定，现印发你们，请认真贯彻实施。

云南省总工会办公室

2021年11月12日

云南省企业职工（农民工、新就业形态劳动者）技能等级 晋升与学历提升补助激励办法（试行）

第一条 为深入学习贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神,贯彻落实《新时期产业工人队伍建设改革实施方案》《全国职工素质建设工程五年规划(2021—2025年)》《农民工学历与能力提升行动计划——“求学圆梦行动”实施方案》和《云南省工运事业和工会工作“十四五”时期发展规划》相关工作要求,激励全省企业职工主动提升职业技能和学历层次,让更多的农民工、新就业形态劳动者通过学历提升转变为产业工人,使更多的产业工人成长为高素质、高技能、复合型人才,努力建设一支高素质技能人才队伍,为推动云南经济社会高质量发展提供重要的人才支撑,结合工会实际,制定本办法(以下简称“本办法”)。

第二条 本办法补助对象为云南省行政区域内依法成立工会组织的企业职工(包括农民工、新就业形态劳动者),且必须是工会会员。

第三条 申请“技能等级晋升”补助的人员须通过各级工会、人力资源和社会保障部门、经备案的企业(社会)培训机构或高职院校组织的各类技能培训。当年度取得高级技师(一级)、技师(二级)证书,通过“云南省职业资格工作网”查询到证书编号的视为已取得。

申请学历提升补助的人员为当年度取得国家承认的大专或本科学历、且符合本办法第二条规定的企业职工。学历证书编号和发证机构等信息,以通过学信网在线学籍验证或全国高等院校在线学籍查询验证为准。

第四条 省总工会技术创新和职工素质建设工作办公室负责技能等级晋升补助审核和综合管理工作,省总工会宣传教育网络部负责学历提升补助审核和综合管理工作。

第五条 省总工会每年安排专项资金并确定补助名额,由全省各级工会组织向企业职工公布,并纳入每年云南省总工会面向企业职工的普惠服务项目。

第六条 技能等级晋升补助和学历提升补助实行网上申请、先报先得、额满结束的原则。同时,按照“二审一复核两公示”程序组织实施,即:名额申报满时,由省总工会技术创新和职工素质建设工作办公室、宣传教育网络部按照属地原则委托基层单位初审并公示;州市总工会,省级产业、系统、公司工会复核;省总工会技术创新和职工素质建设工作办公室、宣传教育网络部审核并公示;提交省总工会主席办公会审议批准后实施补助。

(一)申报人在申报规定的期限内按照真实、准确、齐全的要求,提供能反映本人符合申报条件的相关证明材料,基层推荐单位和各级工会组织对申报材料的真实性提供承诺书。

(二)基层单位进行公示时,公示期不少于5日。公示期间,对通过实名举报、投诉等方式发现的问题线索,由基层推荐单位负责调查核实,举报属实的取消申报资格。

(三)省总工会技术创新和职工素质建设工作办公室、宣传教育网络部按照申报工作要求,对申报人的材料进行审核。申报材料不符合规定条件的,应当一次性告知推荐单位或申报人需要补充更正的全部内容及其补正截止时间。逾期未补正的,视为放弃申报。对符合规定条件的进行公示,公示期不少于5日。

(四)公示期满提交省总工会主席办公会进行终审。

第七条 省总工会对取得高级技师(一级)的给予2000元、技师(二级)的给予1000元的一次性资金补助。每名职工每年度只能享受一次补助,同一职业(工种)再次晋升高等级的,次年可再次申请;同一职工取得不同职业(工种)证书的,不适用本办法。

企业职工(农民工、新就业形态劳动者)实现学历提升并取得大专毕业证书的,当年一次性补助1000元;取得本科毕业证书的,当年一次性补助1500元;每名符合本办法第二条规定的企业职工,在同一学历层次(大专学历或本科学历),只可申请一次学历补助;大专以下学历(不含大专学历)、本科以上学历(不含本科学历)的不适用本办法。

第八条 对弄虚作假、截留、挪用补助资金的,按照规定追究相关单位、个人的行政和法律责任。申请人在申请学历提升与技能等级晋升补助经费过程中,经查实存在弄虚作假、套取、骗取补助经费等违法违规行为的,取消申报人资格,纳入诚信记录,对已核拨的补助经费予以追回。情节严重、涉及犯罪的,移送司法机关处理。

第九条 各州、市总工会,省级各产业、系统、公司工会可结合实际,参照本办法制定相应的激励办法,推动职工技能等级晋升及学历提升补助工作深入持久地开展。

第十条 本办法自发文之日起施行,由云南省总工会负责解释。

关于印发《云南省总工会关于加强职工普惠服务工作 提升职工生活品质的意见》的通知

云工通〔2021〕21号

各州(市)总工会,省级各产业、系统、公司工会,省总机关各部室:

《云南省总工会关于加强职工普惠服务工作 提升职工生活品质的意见》已经省总工会第87次主席办公会同意,现印发给你们,请认真贯彻执行。

云南省总工会
2021年12月20日

云南省总工会关于加强职工普惠服务工作 提升职工生活品质的意见

为深入贯彻落实习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,贯彻落实省委、全总对工会工作的有关要求,更好地推进职工普惠服务工作深入开展,不断提升职工生活品质,根据《云南省工运事业和工会工作“十四五”时期发展规划》安排,云南省总工会提出如下意见。

一、总体要求

(一)重要意义

习近平总书记指出:“要为广大职工提供具有工会特点的普惠性、常态化、精准化服务”。当前,我国已全面建成小康社会,正意气风发地踏上向第二个百年奋斗目标进军的新征程。广大职工群众对美好生活的向往,正在从追求“有没有”向追求“好不好”转变。为职工提供受众广泛、机会均等的普惠性服务,不断提升职工生活品质,是工会忠诚拥护“两个确立”,坚决做到“两个维护”的具体实践;是满足职工对美好生活的向往,促进广大职工向着共同富裕目标迈进的重要抓手;也是工会履行政治责任,引领职工听党话跟党走,不断巩固党执政的阶级基础和群众基础的必然要求。各级工会要充分认识加强职工普惠服务工作、提升职工生活品质的重要意义,进一步增强推进工作的责任感、使命感、紧迫感,以优良的作风、过硬的措施,切实把这项工作抓实抓好,抓出成效。

(二)基本原则

——**坚持以职工为中心的工作导向**。把群众路线作为工会工作的生命线和根本工作路线,认真倾听职工呼声,了解职工所思所想、所盼所愿,抓住职工最关心最直接最现实的利益问题,努力提供好服务,不断满足职工群众对美好生活的向往,增强职工的获得感、幸福感、安全感。

——**坚持系统思维**。坚持全省工会工作一盘棋,把职工普惠服务工作放到全省工作大局中去统筹谋划,既尽力而为、又量力而行,既持续抓好现有普惠项目、又鼓励开拓创新,既集中力量打造全省工会的工作品牌、又重视发挥各级工会的首创精神和主观能动性。充分调动各方资源,汇聚各方力量,推动普惠服务职工体系不断健全完善。

——**坚持项目化推进**。把项目工作法作为推动职工普惠服务的重要方法,紧盯职工需求,加大项目化推进力度,努力实现任务项目化、项目清单化、清单具体化,明确项目目

标,坚持一抓到底,确保职工普惠服务工作抓铁有痕、踏石留印,干一件成一件,成一件惠一批。

——**坚持示范引导**。大力推行典型引路法。加强资源集成,加大人力、物力、财力保障,集中力量打造一批职工喜爱、社会影响广泛的职工普惠服务项目,加强经验总结和成果运用,充分发挥好以点带面、示范引导作用,带动普惠服务工作蓬勃开展。

(三)主要目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,因地制宜,深入开展精准性、普惠性、生活性服务职工工作,努力形成一批有影响力的服务职工综合体,培育一批社会资源和力量,推出一批服务职工精品项目,初步建立较为完备的服务职工工作项目库、服务职工项目标准化管理体系,联系广泛、服务职工的工作体系更加健全。叫响做实“云岭工惠”工作品牌,更好地助力职工享有更稳定的工作、更满意的收入、更可靠的社会保障、更充足的生活福利、更丰富的精神文化生活,使职工需求不断得到满足,生活品质不断提升,获得感、幸福感、安全感明显增强,把广大职工更加紧密地团结凝聚在党的周围。

二、重点任务

(一)推进“惠就业”服务。畅通工会就业信息共享渠道,加强与各级人力资源社会保障部门及各类互联网招聘平台的信息共享,运用好“数字工会”等平台载体,为职工提供形式多样的就业信息服务。发挥各级工会就业服务窗口作用,为职工提供常态化、精准化的就业政策咨询、就业创业指导等服务。积极配合相关部门开展各类就业创业活动,做强“阳光就业暖心行动”等工会就业服务品牌,继续做实“贷免扶补”工作,切实帮助下岗职工、农民工、困难职工及其家庭成员等重点群体通过就业提高收入,改善生活质量。

(二)推进“惠知识”服务。发挥工会联系服务劳模、工匠、技术状元、技术能手及各类专业人才的优势,打造具有工会特色的职工知识共享平台。探索学习时长与爱好培养、就业引导、志愿服务相结合的新型学习机制,为职工广泛提供法律、经济、健康、文化、艺术、生活、技术等方面的知识,不断满足职工对多元知识的学习需求。

(三)推进“惠技能”服务。紧跟市场需求、企业需要、职工意愿,整合各类资源,采取校企结合、产教链接、工学融合等方式,探索推出面向职工的菜单式、点餐式技能培训。大力发展线上线下相结合的职工技能培训网络,加强与人力资源社会保障行政部门、知名高校、线上培训机构的合作,推出更多的线上培训课程,使职工参加技能培训更加便捷、更有针对性。加大对取得职业资格证书的工会会员的技能等级晋升补助力度,激励更多职工苦练本领、提升技能、更好发展。

(四)推进“惠健康”服务。持续优化职工医疗互助活动,丰富拓展服务职工专项保障

项目,稳步推进向职工推送健康保障等项目,探索职工重大疾病保障等服务职工新模式,鼓励有条件的工会开展职工健康管理等项目,不断扩大职工受益面。推动各级工会开展形式多样的职工疗休养活动,鼓励灵活安排职工疗休养时间,使疗休养活动惠及更多职工。健全完善职工心理服务工作机制,充分发挥全省职工心理辅导员队伍作用,加强对职工的人文关怀和心理疏导。鼓励各级工会组织实施心理辅导员培训、职工心理健康大讲堂、心理一对一关爱服务项目,推广建立职工心灵驿站,积极探索线上、线下相结合的职工心理健康服务新举措。

(五)推进“惠文体”服务。创新职工文体服务模式,推进工会文体服务与政府公共服务、企业市场服务有机结合,促进服务资源系统化配置,服务效能集约化输出。加强工人文化宫(俱乐部)、职工书屋、职工文体活动场所等职工文体服务阵地建设和设施设备配置,加快推动文体活动资源整合,积极推进有条件的地区、单位职工文体活动场所资源有序共享。推动工会文体服务线上线下融合发展,加大群众性文体活动的举办力度,使尽可能多的职工从工会组织的文体活动中受益。

(六)推进“惠生活”服务。充分激发基层工会活力,提升对职工服务需求的感知、分析、响应能力,积极整合社会资源,探索稳妥推进为职工提供婚恋交友、子女假期托管、母婴关爱、家政服务、旅游休闲、商品优惠等服务项目。开展“幸福企业”创建活动,鼓励基层工会结合本单位实际,因地制宜,适时开发各类小而精的生活服务类项目,满足各类职工多层次生活需求。

三、加强普惠服务职工平台载体建设

(一)推进职工服务中心提质增效,打造服务职工综合体。以县级以上职工服务中心为重点,持续加强综合服务职工功能。加大工作整合力度,工会服务职工的相关业务统一在职工服务中心开设窗口,实现一站式服务。充分发挥工会职工服务需求侧集中优势,主动联合公共服务机构、专业服务机构、互联网新媒体、文体活动场所等,通过联合运作、委托服务、入驻运营等方式,将服务职工资源向职工服务中心聚集。加强服务职工工作标准化体系建设,全面梳理编制服务事项目录,实施服务清单制度,推动实现服务职工项目标准化、流程化、信息化。建立“职工服务中心+服务职工基地+基层工会”协作模式,整合一批有职工口碑的社会资源形成“服务职工基地”,完善进入、管理与退出机制。加强协同机制建设,形成基层工会精准掌握职工需求,职工服务中心根据需求对接社会资源、服务职工基地提供服务产品的良性循环。

(二)推动职工生活幸福企业创建,塑造职工工作生活良好环境。县级以上地方总工会和省级产业、系统、公司工会要重点支持引导生产经营健康有序、劳动用工合法规范、工会组织健全、劳动关系和谐稳定的企业开展职工生活幸福企业创建,持续改善职工工作生

活良好环境。督促引导企业按照有关制度规定,计提职工服务费用用于改善职工生活条件,定期组织职工进行健康体检,落实带薪年假待遇,建立和完善职工疗休养制度。推动企业建立困难帮扶机制,有条件的可以设立专项公益基金,在职工遇到困难、发生重大疾病和重要节点时,及时开展送温暖。鼓励企业以解决职工食堂、宿舍、交通等问题为重点,改善职工工作条件和后勤生活待遇。鼓励企业与社会机构、公益慈善多方合作,开设家政服务、养老托育、商品优惠等项目,精准对接职工生活产品和服务需求,有条件的,可结合职工需求设立假期子女托管班等。鼓励企业关爱职工身心健康,设立职工健康服务中心,不定期组织职工健康咨询、体质检测、心理咨询,组织开展适合不同工作场所或工作方式特点的健身活动。鼓励企业结合职工实际需求和企业文化,持续丰富人文关怀工作内容,打造最美职工、感动故事、荣誉时刻、文化沙龙等特色品牌活动。

(三)实施关爱职工公益伙伴纽带计划,汇聚各方资源力量服务职工。各级工会要主动加强与社会资源的联系协作,进一步汇聚各类社会力量,创新发展关爱职工公益伙伴,推动职工普惠服务工作精细化、社会化发展。组织一批在社会救助、公益慈善、社会工作等领域有较强的理论水平、研究能力、相关资质、实践经验的专家学者和有关机构,组建智库,开展服务职工理论研究和职工项目设计、业务流程研究,为普惠服务职工工作提供智力支撑。发动一批关注服务职工领域的公益组织、慈善机构、爱心企业,对接职工多样化需求,开展服务职工项目。组织一批拥有专业知识技能,热心公益事业的职工志愿者,发扬互助互济精神,积极参加服务职工社会公益事业。联络一批关注服务职工、关注工会工作的新闻媒体,及时宣传报道相关工作,扩大服务职工工作社会影响力。

(四)发挥“数字工会”作用,接长服务职工工作手臂。充分发挥“数字工会”链接资源、赋能基层、服务会员、夯实基础的作用,推动工会普惠服务数字化、智能化转型,为职工提供全天候、全覆盖、全链条的网上服务。依托“数字工会”对工会普惠服务资源和信息进行汇集、评选、展示和发布,强化各级工会对信息资源的需求分析和目录调研、梳理,逐步建成各级统一、动态更新、权威发布的工会普惠服务信息资源目录体系。通过扩展“云岭职工网”“云岭职工APP”“云岭职工微信公众号”等应用,实现各级工会第一时间宣传工会服务项目、更新普惠项目信息,会员职工第一时间获取信息、参与项目、享受服务、反馈体验。构建工会网上服务评价体系,加强普惠服务全过程监管和追溯,围绕普惠服务成效度、在线服务成熟度、服务方式完备度、服务事项覆盖度、服务指南准确度等方面,定期开展普惠服务评价,不断提升工会普惠服务职工的活跃度、满意度。

四、强化组织保障

(一)加强组织领导。推进职工普惠服务工作、提升职工生活品质是一项系统工程,各级工会要进一步统一思想、凝聚共识、加强领导,切实提上重要议事日程,狠抓推进落实。

主要领导要亲自部署、亲自过问、亲自推动落实,要加强对各项重点任务和平台载体建设的系统谋划、统筹推进,进一步根据意见要求,细化工作措施方案,明确时间表、路线图,加强对工作的督促督办,层层传导压力、逐级压实责任,确保工作取得成效。

(二)加大经费支持。各级工会要加大经费投入力度,拓宽经费来源渠道,建立多元化的经费筹措机制,主动加强向党委、政府的汇报,争取党政重视,争取财政、单位行政资金支持。要积极利用社会化渠道多方筹措资金,实现普惠职工经费来源的扩面增量。要加强对普惠服务重点任务、重点项目的经费投入力度,将资金、资源进一步向基层倾斜。要加强对普惠服务职工资金使用的监督管理,确保资金依法依规使用,真正惠及广大职工群众。

(三)发挥大数据支撑作用。切实提高工会系统数据融合能力与应用拓展能力。构建标准统一的“数字工会”数据开放共享系统,建立健全大数据辅助科学决策的常态化机制,提升数据挖掘分析能力,全面汇聚会员、组织、业务、服务等基础数据,形成服务需求和成效精准画像,为普惠项目的拓展改进提供强大的数据支持,不断提升工会普惠服务工作智能化、精准化水平。

(四)鼓励先行先试。充分发挥各级工会特别是基层工会的能动作用,尊重基层首创精神,积极鼓励各级工会结合本地区、本单位实际,结合职工最关心、最迫切的需要,对普惠服务职工工作先行先试,在项目、模式、机制等方面大胆创新,创造性地开展工作,使普惠服务职工工作真正做到职工群众的心坎上。

(五)加强品牌打造。各级工会要树立品牌意识,集中力量分层分级打造一批深受职工群众欢迎、有较大社会影响力的普惠服务精品项目,加强经验总结和推广,加大在各主流媒体和工会宣传阵地的宣传力度,不断提升普惠服务职工工作的认可度、知名度。

各州(市)总工会、省级各产业系统公司工会要及时将本意见转发到各基层工会,并结合实际制定实施方案,拟定普惠服务项目,推动全省各级工会行动起来,切实做好职工普惠服务工作,着力提升职工生活品质。工作推进情况要及时报省总工会职工帮扶服务中心。

云南省总工会 云南省人力资源和社会保障厅
云南省企业联合会 云南省工商业联合会
关于印发《关于加强企业协商民主制度
建设的实施意见》的通知

云工通[2022]23号

各州(市)总工会、人力资源和社会保障局、企业联合会、工商业联合会：

现将《关于加强企业协商民主制度建设的实施意见》印发你们，请结合实际认真贯彻落实。

云 南 省 总 工 会
云南省人力资源和社会保障厅
云 南 省 企 业 联 合 会
云 南 省 工 商 业 联 合 会
2022年11月25日

关于加强企业协商民主制度建设的实施意见

为深入学习宣传贯彻党的二十大精神,推动我省企业协商民主广泛多层制度化发展,充分发挥企业协商民主制度在扩大职工有序参与、推动企业健康发展、维护职工合法权益、构建和谐劳动关系中的重要作用,根据《中共中央关于加强社会主义协商民主建设的意见》精神,结合我省实际制定如下实施意见。

一、总体要求

(一)指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜,全面贯彻新时代中国特色社会主义思想,深入学习宣传贯彻党的二十大精神,坚持中国特色社会主义政治发展道路,发展全过程人民民主,建设和加强企业协商民主制度体系,推进协商民主在全省企业广泛多层制度化发展,保障职工维护合法权益和参与企业现代管理制度建设的民主权利,团结全省广大企业和职工加快发展现代化产业体系、优化营商环境、构建和谐劳动关系,推动我省民族团结进步示范区、生态文明建设排头兵、面向南亚东南亚辐射中心建设取得新进展,为实现云南高质量跨越式发展贡献力量。

(二)重要意义。企业协商民主是社会主义基层协商民主的重要组成部分,在我国社会主义革命、建设、改革等不同时期,均发挥了不可替代的重要作用。随着我省产业转型升级、数字经济的不断发展,企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面发生深刻变化,企业和职工的利益诉求多元化日益明显,迫切需要进一步健全完善满足各方利益诉求的协商民主制度。不断加强企业协商民主制度建设,有利于扩大职工有序参与,畅通职工表达合理诉求渠道,增强职工主人翁意识;有利于增强劳资双方的协商意识,及时化解矛盾纠纷,推动构建和谐劳动关系;有利于促进企业科学民主决策,不断完善现代企业管理制度体系,实现企业和职工共建共享共治。

(三)基本原则。加强企业协商民主制度建设,坚持党的领导,按照“坚持党的领导、人民当家作主、依法治国有机统一”的原则,团结引导企业和职工筑牢共同团结奋斗的思想政治基础;坚持围绕中心、服务大局,聚焦企业健康持续发展、构建和谐劳动关系、职工切身利益等问题,找准制度建设的切入点和突破口,促进维护企业和谐稳定;坚持注重实效、广泛参与,构建科学合理制度框架和高效完整的协商程序,提升企业民主协商成效,用制度保障企业发展和职工的合法权益;坚持依法依规、公平公正,确保企业协商民主制度建设遵守国家法治体系和法律法规,让企业协商民主制度在公正、公开、公平的环境中运行。

(四)目标要求。以坚持党的领导为根本遵循,不断健全完善企业民主管理和集体协商制度机制,持续拓宽协商渠道,不断丰富形式内容,基本建立程序规范、协同有序、管理科学、环节完整的企业协商民主制度体系,保障各方围绕企业产业调整、转型升级、人才培养等企业发展过程中的问题,聚焦职工收入分配、休息休假、技能提升、职业成长、女职工特殊权益保护等,开展理性有序、广泛多层、符合实际的企业内部协商,求同存异达成共识,实现企业和职工共创发展、共享成果、共建和谐的良好局面。

二、主要任务

(一)始终保持正确的政治方向。始终突出企业党组织的政治引领作用,将宣传贯彻党的路线方针政策贯穿企业协商全过程,将企业协商民主打造成统一职工思想、凝聚职工力量的重要阵地,不断巩固共同团结奋斗的思想政治基础。注重发挥基层党组织战斗堡垒作用和党员先进模范作用,用社会主义核心价值体系引领企业建设,构建企业协商民主制度建设良好环境,引领企业和职工自觉成为加强企业协商民主制度建设的积极组织者、有力促进者、自觉实践者,促进企业生产经营健康发展。

(二)健全完善企业民主管理制度体系。以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度,是企业协商民主的重要载体。推动健全完善县(市、区)厂务公开领导机构,力争3年内建制率达到90%。推动规模以上非公企业职工代会和区域性行业性职代会制度建设,把企业发展的重大决策和事关职工切身利益的重要事项纳入协商范畴,力争3年内百人以上企业职工代会建制率达到并动态保持在85%以上。推动职代会制度与厂务公开、职工董事等制度有效衔接,推动厂务公开制度与企业信息发布披露制度有机结合,构建各方协同参与、内外监督结合、互为补充的企业民主管理制度体系,切实维护职工知情权、表达权、参与权、监督权,实现各方利益协调发展。

(三)广泛实行集体协商和集体合同制度。集体协商和集体合同制度是企业协商民主的有力抓手,发挥其在市场经济环境中调整劳动关系的基础性作用。建立健全集体协商各方日常沟通机制,准确把握职工意愿要求,不断提升协商针对性、有效性、及时性。严格落实职工方协商代表经职代会选举产生要求,确保职工协商代表的合法性、民主性。加强集体协商指导员队伍建设,充分发挥集体协商指导员作用,积极探索集体协商内涵由权益保障型向权益发展型扩展的制度机制,激励职工与企业共建共享实现共赢。

(四)充分发挥协调劳动关系三方机制作用。政府、企业、职工三方代表参与的协调劳动关系三方机制,是推进企业协商民主制度建设的关键支点。推动各级协调劳动关系三方将企业协商民主制度建设作为重要内容,形成工作合力。建立健全各级协调劳动关系三方联合工作机制,定期研究解决工作中的普遍性、倾向性问题,通过联合调研、联合培训、联合发文指导企业协商民主制度建设。建立健全典型培育机制,开展企业协商工作评

价,逐步建立科学合理、简便易行的评价体系,加强对企业协商民主各项工作的长期研究和深入分析,及时将成熟的经验做法上升为政策制度,促进形成系统完备、有效管用的制度体系。

三、工作措施

(一)强化企业协商民主意识。加大企业协商民主相关政策、制度的宣传力度,建立健全学习培训宣传制度机制,增进企业对协商民主的认识和理解,引导企业树立通过协商有效激发职工创造力,增强职工凝聚力,形成共同推动企业发展合力的意识,自觉将职工引入到企业日常管理,制定并推动协商民主制度列入企业管理制度。培养职工的主人翁意识,通过学习教育、宣传动员、职工代表培训等方式,培养职工主动积极参与的意识,让有事好商量,众人的事情由众人商量的思想深入人心,逐步形成各方关心、支持、参与协商的主动意识。

(二)畅通企业协商民主渠道。充分发挥协调劳动关系三方机制地位作用,更好地发挥人社、工商联、企业联合会(行业协会、商会)、工会在相关政策制定、劳动争议处理、安全生产保障、产业行为规范等方面的积极作用,加强源头参与,不断丰富企业协商民主工作平台。推动县(市、区)和企业普遍建立厂务公开领导机构,明确工作分工与工作职责,健全完善协商主体准入、协商内容确定等制度机制,推动职代会等现有企业协商制度规范运行,不断拓宽协商诉求表达渠道,督促协商成果得到落实。探索企业厂务公开民主管理、集体协商和集体合同、协调劳动关系三方机制建制率和开展工作情况纳入构建和谐劳动关系工作考评,推动构建具有覆盖广泛性、时间连续性、内容整体性、运行协同性、参与持续性等特点的企业协商民主制度体系。

(三)创新企业协商民主形式。坚持尊重原创、鼓励创新,积极探索符合实际、便捷高效的企业协商民主形式。鼓励探索网络化信息化的协商形式,通过征询意见函、问卷调查、总经理信箱、视频会议、网上协商等非接触形式进行协商;在职代会、三方协商会闭会期间,通过民主议事会、劳资恳谈会等灵活多样的形式进行协商。优化协商民主的程序设计,因企制宜建立完善和规范实施协商民主的运行程序,增强企业决策和经营管理的科学性、有效性。创新提出合理化建议、职工代表提案的途径,不断提高企业民主决策、民主管理和民主监督的水平。

(四)提高企业协商民主能力。开展企业民主协商专题培训,帮助企业各方掌握并有效运用协商的方法和程序,使协商内容真正反映职工真实意愿和企业发展需求,提高组织开展协商的工作能力和水平。建立健全程序启动、过程监督、成果运用等制度机制,将协商民主贯穿于企业经营管理的全过程,充分发挥企业协商民主动态、简便、及时、高效的优势,落实应该协商的内容必须协商。建立协商成果落实情况反馈机制,实施进度、落实效

果要在规定期限内通过厂务公开栏、企业网络等渠道公开,接受各方监督,形成工作闭环,不断提高企业协商质量效果。

四、组织保障

(一)坚持党建引领。发挥企业党组织密切联系群众的优势,主动听取并积极反馈职工的意见建议,维护各方合法权益,协调各方利益关系,为企业协商打牢工作基础。切实发挥好基层党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用,引领企业职工和各方力量广泛参与协商实践。对尚未建立党组织的企业,要多方形成合力积极推动党组织的覆盖,工会组织要充分发挥作用,加强宣传引导和沟通协调,结合企业协商的具体实践,形成以党建带动贯穿企业协商全过程的工作格局。

(二)加大工作保障。要进一步加大支持力度,通过工会经费留存等各类现有渠道,为企业协商提供必要保障条件和资金支持。鼓励企业行政方对企业协商民主工作提供支持。有条件的企业可制定具体实施办法,对经企业采纳实施的协商成果、经职工代表大会审议通过的职工提案,强化人、财、物保障,并按照厂务公开的要求予以公示,接受监督。

(三)强化示范带动。协调劳动关系三方、企业工会组织要按照“典型引路法”的工作思路,深入总结、提炼企业协商民主制度建设工作中的经验和做法,形成可复制推广的模版和案例,为各地各单位提供有益的参考借鉴,推动整体工作水平提升。积极选树、培育、宣传协商民主制度建设先进典型,省级层面推动设立相关创建示范项目,建立工作激励机制,营造比学赶超的工作局面。

云南省总工会办公室关于印发《云南省劳模 创新工作室、云岭工匠创新工作室、云南省 职工创新工作室、省职工技师工作站 选树管理办法（试行）》的通知

云工办通〔2022〕26号

各州、市总工会，省级各产业、系统、公司工会：

《云南省劳模创新工作室、云岭工匠创新工作室、云南省职工创新工作室、省职工技师工作站选树管理办法（试行）》已经省总工会主席办公会议审定，现印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

云南省总工会办公室

2022年12月13日

云南省劳模创新工作室、云岭工匠创新工作室、 云南省职工创新工作室、省职工技师 工作站选树管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为加强和规范云南省劳模创新工作室、云岭工匠创新工作室、云南省职工创新工作室和职工技师工作站(以下简称“三室一站”)的选树、命名和管理工作,发挥“三室一站”在促进高技能人才队伍建设、推动产业工人队伍建设改革、服务高质量发展中的示范引领和骨干带头作用,结合实际,特制定本办法。

第二条 “三室一站”选树以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想,坚持创新在现代化建设全局中的核心地位,坚持科技自立自强,坚持守正创新,立足新发展阶段,贯彻新发展理念,服务构建新发展格局,深入实施创新驱动发展战略、新时代人才强省战略,紧紧围绕我省重大战略、重大项目、重大工程、重点产业,着力造就拔尖创新人才,推动以科技创新为核心的全面创新,助推创新型云南建设。

第三条 “三室一站”主要任务是:弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,通过发挥劳模工匠、高技能人才的业务专长、技术优势和创新创造能力,聚焦质量提升、工艺改造、技术升级、服务创优、管理创新等方面的重点难点问题,开展多种形式的技术攻关、技术革新、技术开发、技术推广、发明创造和“五小”(小发明、小改造、小革新、小设计、小建议)等群众性经济技术创新活动,打造一支爱党报国、敬业奉献、技艺精湛、素质优良、规模宏大、结构合理的高技能人才队伍,为推动云南高质量跨越式发展提供技能支撑和人才保证。

第四条 “三室一站”指:

云南省劳模创新工作室是由具有较高技术能力、业务能力、创新能力,有较好的理论水平、实践经验、创新成果,在本行业、本领域具有引领性、示范性作用的省(部)级及以上劳动模范(包含全国、省级劳动模范和先进工作者,全国五一劳动奖章获得者及经认定享受省级及以上劳模待遇人员,以下简称劳模)领衔,原则上以劳模名字命名,由高技能人才、相关专业技术人员及一线职工组成,以技术创新、管理创新、服务创新、制度创新为主要内容,以推动本行业、本领域创新发展为目标,带动人才培养、传播劳动技能、展现精神

品格的创新团队。

云岭工匠创新工作室是由技术能力、业务能力、创新能力和管理能力较强的工匠人才领衔,原则上以云岭工匠名字命名,吸纳若干业务骨干参加,围绕解决疑难杂症、攻坚克难,运用个人技能、技艺带领团队解决实际问题,开展技术攻关、技术改造、传承技艺、师带徒等群众性技术创新活动,提升企事业单位核心竞争力的团队。

云南省职工创新工作室是由在技术、业务方面有专长,具有一定的理论水平、实践经验、创新能力和创新成果的专业技术人才领衔,原则上以技术创新领衔人名字命名,或以所在单位的注册商标、业务范围、主营产品等名称命名,吸纳若干业务骨干参加,开展集智创新、技术攻关、传承技能等活动,以推动企事业单位技术创新与进步为根本目的的职工创新团队。

云南省职工技师工作站是由技师以上高技能人才领衔,原则上以技术创新领衔人名字命名,或以所在单位的注册商标、业务范围、主营产品等名称命名,吸纳相关人员参加,采取师带徒、课题攻关、技术交流等方式传承技艺,培养思想道德好、技能水平高的高技能人才创新团队。

第五条 选树原则

(一)坚持群众性、先进性、引领性和示范性原则。

(二)坚持有效性原则,做到课题攻关出成果、培训传技出人才、促进发展出效益。

(三)坚持创新性原则,以“三室一站”为平台,影响和带动身边职工投身到岗位创新活动中来,努力提升自身素质和技能水平,营造“人人皆可成才、人人尽展其才”的氛围。

第六条 选树周期和数量。云南省劳模创新工作室每两年选树一批,原则上每批不超过20个;云岭工匠创新工作室每年选树一批,选树数量视当年云岭工匠命名的数量和质量确定;云南省职工创新工作室每两年选树一批,原则上每批不超过40个;云南省职工技师工作站每两年选树一批,原则上每批不超过20个,具体命名数量视当年申报数量和质量确定。不重复命名。

第七条 “三室一站”所在单位原则上应为工会组织健全的机关、企事业单位和社会组织。

第八条 “三室一站”选树和评审。“三室一站”选树由省总工会负责组织,邀请有关部门和专家分别组建“工作领导小组”(以下简称“领导小组”)和“专家评审委员会”(以下简称“评审委员会”),负责“三室一站”的评审工作。

领导小组办公室设在省总工会劳动和经济工作部、技术创新和职工素质建设工作办公室,负责统筹“三室一站”的选树、管理、服务和星级评定、站室联盟等工作,省总工会劳动和经济工作部具体负责省劳模创新工作室选树相关工作;省总工会技术创新和职工素

质建设工作办公室具体负责云岭工匠创新工作室、省职工创新工作室和职工技师工作站选树相关工作。

第二章 选树条件

第九条 选树条件

云岭工匠创新工作室的选树在命名为云岭工匠的基础上经考察核准后命名；云南省劳模创新工作室、云南省职工创新工作室、云南省职工技师工作站的选树坚持普遍选树与重点选树相结合的原则，在本单位、本地区或本行业选树命名2年以上（作出突出贡献、社会影响力较大的工作室或工作站不受本级命名2年以上条件限制）且创新成效显著，符合以下条件的，均可申报：

1.有领军人：有领军人主持或参与创新攻关项目、开展带徒传技或内外培训，参与各级部门组织开展弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神活动；

2.有创新团队：建立健全“三室一站”组织机构，团队成员分工合理、各司其职、团结合作、氛围浓厚，每年至少有1人获州市级先进模范或技术能手称号；

3.有攻关项目：积极承担省级或本行业技术攻关、技术创新和发明项目，每年至少有1个本地区本行业立项的创新课题或攻关项目；

4.有创新成果项目：每年至少有1项成果获州市级各类成果奖励及以上的认可或认定，积极承担省级的科研项目，实现转化应用，产生好的经济效益和社会效益；

5.有工作制度：有清晰明确的创建目标，日常工作管理、评估奖励、成果转化推广等制度健全完善；

6.有场地和经费：有具备办公、研讨交流、展示、培训等功能的活动场所、设备设施及工作经费满足实际工作需要，经费由所在单位统一保障。

申报对象应具备一定的工作经验和荣誉基础，原则上从各州（市）总工会、省级产业系统公司工会命名的创新工作室中产生。

第三章 选树命名流程

第十条 资料申报。采取自下而上、逐级申报的方式，由“三室一站”所在单位按照工会隶属关系向相关州（市）总工会、省级产业系统公司工会进行申报，且将符合申报条件的“三室一站”在本单位进行5个工作日的公示。不受理以个人名义申报或越级申报的材料。

第十一条 资格审核

（一）初审。由各州（市）总工会、省级产业系统公司工会组织有关专家进行初审，优中选优向领导小组办公室进行推荐，并进行5个工作日的公示。

（二）复审。领导小组办公室对州（市）总工会、省级产业系统公司工会推荐的对象进行资格复审。

第十二条 专家评审

(一)专家产生。评审委员会成员应当有专业代表性,有副高职或技师及以上职称(技术等级)。原则上从云南省专家库、省部级以上劳模、云岭工匠人才库中抽取产生,也可聘请省内外专家担任。

(二)评审方式。遵循“分类评审、综合会审、优中选优”原则,依据评选条件,采取实名打分方式,经专业组评审和综合组评审后做出客观、公正的综合评价。

专业组评审。根据推荐对象所属行业或成果类别情况,分若干小组进行专业评审。按得分高低,提出各组提名对象报评审委员会。

综合组评审。由领导小组办公室召开专家评审委员会会议,对各专业组提交的提名对象进行综合评审,按得分高低,提出拟命名对象建议名单。

第十三条 领导小组审议。领导小组按照选树要求,结合专家评审等情况,审议提出拟命名对象名单。云岭工匠创新工作室选树无需进行专家评审,资格审核后直接提交领导小组审议。

第十四条 社会公示。省总工会通过省级网络或报纸等媒体将拟命名对象名单向社会进行公示,接受社会监督。公示时间为5个工作日。

第十五条 审定命名。省总工会主席办公会依据专家评审和社会公示情况,审定命名云南省劳模创新工作室、云南省职工创新工作室、云南省职工技师工作站名单。

第四章 星级评定

第十六条 深入实施“三室一站”星级评定,通过建立推进机制,完善量化标准,充分发挥“三室一站”人才集聚、集智创新、技能传承和示范带动作用,有效促进职工创新创造成果的转化利用和职工成长成才。

第十七条 评定方法:对“三室一站”实行星级管理,总体分为一星至五星,五星为最高级。星级评定包括升星和降星,通过自行申报和周期评估进行。申请升星对象必须是经省总工会命名且正常运行两年以上的“三室一站”,每两年组织一次,评定依据原则围绕近两年工作业绩进行。

第十八条 各州(市)总工会、省级产业系统公司工会在省总工会指导下,负责本地区一星级、二星级劳模创新工作室、职工创新工作室、职工技师工作站的评定、复核工作,并将评定结果报领导小组办公室备案后制作、颁发牌匾;所推荐的劳模创新工作室、职工创新工作室、职工技师工作站评审为三星级后,积极向省总工会推荐四星级、五星级“三室一站”。

领导小组办公室负责指导各州(市)总工会、省级产业系统公司工会星级评定工作开展,并具体负责组织好省级三星级、四星级、五星级“三室一站”评定和制作、颁发牌匾。经

省总工会审定命名的云南省劳模创新工作室、云南省职工创新工作室、云南省职工技师工作站,星级直接认定为三星级;经领导小组审议通过的云岭工匠创新工作室,星级直接认定为三星级。

鼓励县级有条件的积极开展本级劳模创新工作室、工匠创新工作室、职工创新工作室、职工技师工作站选树工作。

第十九条 星级评定申报流程

(一)申请。申请星级的“三室一站”,应在充分准备的基础上,按工会隶属关系,向所属的县(市、区)级总工会或省级产业系统公司工会递交星级申请材料。

(二)推荐。县(市、区)级总工会结合本地区实际,择优向州(市)总工会推荐。

(三)申报。各州(市)总工会或省级产业系统公司工会组织现场评估,出具明确意见,就所属的创新工作室选树工作提交相关报告。

(四)省总工会评定。领导小组办公室根据申报材料对“三室一站”建设情况进行评定,并视情况予以部分现场抽查评定。结合材料评定、现场评定等情况,提请省总工会主席办公会确定星级评定结果。

第二十条 升星、降星标准:评星原则采取逐级晋升的方式(做出突出贡献、社会影响力较大的“三室一站”不受此条件限制),按照星级评定量化标准进行,申请星级的“三室一站”,经评定后达到晋升标准的,给予晋升相应等级;达不到晋升标准但通过周期内评估的,给予维持原有星级不变,否则按第二十八条要求处理。

第二十一条 星级评定结果的运用

(一)评估为三星级以上“三室一站”的,可以申请云南省职工创新项目补助资金,对“三室一站”的技术创新成果在参加云南省职工技术创新成果评选时,同等条件下优先;

(二)评定为三星级“三室一站”的,在省总工会组织的培训研修、休假疗养、关爱走访等方面优先予以倾斜;

(三)评定为四星级“三室一站”的,优先推荐参加赴上海高技能人才培训班,提升技能和素质,站室负责人优先推荐评选省劳模、省五一劳动奖章和云岭工匠年度人物,向全国总工会优先推荐中国质量工匠;

(四)评定为五星级“三室一站”的,优先向全国总工会推荐全国示范性劳模和工匠人才创新工作室。站室负责人优先推荐全国劳模、全国五一劳动奖章,向全国总工会优先推荐中国质量工匠、大国工匠。

第五章 工作室联盟

第二十二条 鼓励劳模和工匠人才创新工作室加强横向联合,探索建立同行业或跨地区、跨行业、跨企业的创新工作室联盟(以下简称联盟),把在业务相通、有合作空间的工

作室劳模工匠人才、高科技人才、高技能人才吸收进来,形成人才集群效应,做到技术资源共享、创新工作共促,引领创新工作室不断升级。

联盟组织架构包括:

(一)联盟的协调工作由省总工会劳动和经济工作部、技术创新和职工素质建设工作室办公室牵头,指导全省工作室(站)开展联盟工作。

(二)联盟由一个省级工作室(站)自愿牵头组织,同行业的其他工作室(站)(含州市总工会、省级产业系统公司本级及以上选树的)自动成为联盟成员。

第二十三条 联盟主要职责包括:

(一)研讨攻关重点。立足本系统本行业,围绕云南省重大战略、重大工程、重大项目、重点产业和“五小”等群众性经济技术创新活动,研究提出工作的总体思路和发展方向,鼓励承担省级、行业级立项项目。

(二)交流创新成果。组织开展先进技术、创新成果的交流工作,通过创新创意大赛、成果展示推介等活动,实现资源共享。

(三)培养技能人才。选树掌握顶尖技能的联盟成员作为导师,通过学习交流、技能展示等活动推广他们的先进技术和操作方法,培养更多的优秀技能人才,让更多的优秀技能人才成为云南工匠学院的客座教授、兼职教师,并纳入专业技术人员数据库、高技能人才数据库、云岭工匠人才数据库、云南省职工职业技能大赛技术状元人才数据库进行管理。

(四)总结创新经验。提炼创新工作中好的经验做法,形成具有行业普遍性的创新工作方式,有效促进创新工作的开展。

(五)推动成果转化。开展优秀创新成果的试验、应用、改进、推广工作,申报云南省职工创新补助资金项目,促进成果转化为现实生产力。鼓励其积极承担省级“揭榜挂帅”、“赛马”项目。

第二十四条 联盟工作机制包括:

(一)提出计划:联盟牵头的工作室(站)同联盟成员研究提出年度工作计划、经费预算。

(二)审批计划:联盟牵头的工作室(站)同联盟成员对工作计划、经费预算进行研讨并报牵头工作室(站)所在单位工会进行审批。

(三)实施计划:联盟成员在牵头工作室(站)所在单位工会的领导下,按计划组织开展工作。牵头工作室(站)通过发函形式协调本行业相关工作室(站)参加联盟活动。

(四)总结工作:联盟牵头的工作室(站)组织编制联盟年度工作总结、经费决算,在一定范围内向联盟成员单位进行通报,并报省总工会备案。

第二十五条 联盟经费来源为工会经费。申请联盟牵头的工作室(站),由省总工会

一次性给予5万元的联盟工作经费补助,牵头联盟成员所在单位工会结合实际配套给予一定经费补助。

第六章 日常管理

第二十六条 “三室一站”遵循属地管理原则。日常管理工作以其所在单位工会为主,领导小组办公室统筹做好选树、监督等管理服务工作。加强对“三室一站”先进典型、创新成果、创新事迹的宣传工作,积极搭建省内外交流平台,促进“三室一站”互相交流学习和提高。积极营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围,推动形成“大众创业,万众创新”时代新风。

第二十七条 建立台账制度。“三室一站”应建立选树活动台账、创新成果台账和成员发展台账,全面反映“三室一站”工作流程和工作状况、创新成效和成员发展提升情况。所属工会应建立工作室管理台账,加强日常管理,作为评先推优的依据。

第二十八条 建立评估制度。省总工会以两年为一个评估周期,对“三室一站”进行评估。评估合格的,维持原有星级不变;未通过评估的,给予半年时间整改,仍未通过评估的,降星直至摘牌。

各州(市)总工会、省级产业系统公司工会及“三室一站”所在单位工会,应加强对“三室一站”的管理,每年年底前将“三室一站”工作开展情况报省总工会备案。

第二十九条 建立撤销制度。云南省劳模创新工作室、云岭工匠创新工作室、云南省职工创新工作室、省职工技师工作站因领衔人不能履行职责、没有正常开展活动及出现下列情形之一的,由所属工会逐级提出撤销申请,由领导小组办公室报经领导小组批准后撤销。

- (一)发生重大安全生产事故或严重职业危害;
- (二)评估期内未开展任何创新活动;
- (三)经费使用存在违纪违规行为;
- (四)认定、选树过程中提供虚假资料;
- (五)其他原因应该予以撤销的。

第三十条 建立变更制度。云南省职工创新工作室、省职工技师工作站因领衔人变动,不影响活动正常开展的,由所属工会逐级提出变更工作室(站)名称或领衔人申请,由领导小组办公室报经领导小组批准后,悬挂新的工作室牌匾,新牌匾由推荐的州(市)总工会或省级产业系统公司工会按批准单位提供的模板标准制作。

第三十一条 建立保留制度。云南省劳模创新工作室因领衔人变动,不影响活动正常开展的,由所属工会逐级提出保留工作室名称申请,由领导小组办公室报经领导小组批准后,保留原工作室牌匾。

第三十二条 建立经费补助制度。首次选树为云南省劳模创新工作室的,由省总工会给予一次性10万元的创新工作经费补助;选树为云岭工匠创新工作室的,给予一次性8万元的创新工作经费补助;选树为云南省职工创新工作室、省职工技师工作站的,给予一次性6万元的创新工作经费补助,支持其开展创新活动。各级工会应多渠道筹措资金,有条件的工会应加大资金和政策支持,所属工会应当给予资金支持,为其开展活动创造良好条件。

第三十三条 云南省职工创新工作室、省职工技师工作站被命名为云岭工匠创新工作室的,可继续保留原牌匾,按云岭工匠创新工作室进行管理。被命名为云南省劳模创新工作室的,按云南省劳模创新工作室进行管理。既是云岭工匠创新工作室又是省劳模创新工作室的,按省劳模创新工作室进行管理。工作经费不重复补助。

第三十四条 经费使用

(一)“三室一站”日常工作活动经费主要由所在单位承担。

(二)“三室一站”领衔人是工作室的管理人和创新工作经费使用的主体责任人。应严格按照有关法律法规、财经纪律、廉政要求管理和使用工作经费,并接受上级工会监督,做到经费使用科学合理、公开透明、专款专用、账目清晰。

(三)“三室一站”经费主要用于项目的研究、开发,器材、原辅材料及设备设施、书报资料等器材用品购置;开展技术革新、技术协作、发明创造、合理化建议和“小发明、小创造、小革新、小设计、小建议”等群众性经济技术创新活动相关的费用支出。不得挤占、截留、挪用和擅自扩大使用范围;不得用于发放职工福利和津补贴。费用符合《云南省基层工会经费收支管理实施细则》(云工发[2018]44号)规定。

第三十五条 纪律要求

(一)监督。省总工会机关纪委组成“三室一站”选树工作监督组,负责对整个选树过程进行监督。

(二)领导小组成员及评审委员会成员应签署保密协议,不得向他人泄露个人参与评审的相关信息,不得向他人泄露评审情况,不得有徇私及其他有碍公正选树的行为。

若领导小组成员及评审委员会成员属于申报人选的、与申报人选有利害关系可能影响公正评审的,应当回避。

(三)申报人和推荐组织应实事求是,不得弄虚作假,对所申报材料或陈述事实的真实性负责。弄虚作假造成严重后果的,根据情节轻重,交由有关机关进行处理。

(四)“三室一站”团队成员应遵守社会公德、职业道德,弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,锐意创新,攻坚克难,积极投身云南经济社会发展主战场和创新创造第一线,为云南实现高质量发展贡献智慧和力量。

第七章 作用发挥

第三十六条 选树“三室一站”，是培养创新型人才和技能型人才，深入实施创新驱动战略发展和推动产业工人队伍建设改革，促进云南经济高质量发展的重要实践，各级工会积极争取党政的重视支持，形成合力共同推进。将“三室一站”选树活动列入工会工作重要议事日程，纳入企业技术创新和人才培养规划。

第三十七条 各级工会应积极开展站室选树工作，为职工创新创造搭建平台。关心“三室一站”团队成员的成长进步，激发团队成员的创新创造热情，在总结推广创新成果、推荐申报创新先进人物时给予关心和扶持；在组织疗休养、考察交流、培训学习和进修深造等方面给予优先考虑。站室所在单位可根据“三室一站”创造的显著经济效益、社会效益、生态环境效益或者对维护国家安全做出重要贡献的，给予支持和奖励。

第三十八条 各级工会应积极帮助“三室一站”解决困难问题，促进成果转化。完成的科研和技术革新成果以及知识产权等归属问题，按照有关法律法规执行。

第三十九条 各级工会应广泛宣传“三室一站”的先进事迹，总结推广“三室一站”的成果和做法，积极引导广大职工以典型为榜样，扎实工作，创先争优。

第四十条 各级工会应利用“三室一站”选树平台，把选树过程作为学习宣传先进的过程，努力营造浓厚的选树氛围，把选树“三室一站”打造为工会的品牌项目，成为推动各单位高质量发展的智囊团。

第八章 附 则

第四十一条 各州(市)总工会、省级产业系统公司工会可结合实际，参照本办法制定相应的管理办法，推动“三室一站”选树活动有效落地实施。

第四十二条 本办法由省总工会负责解释。

第四十三条 本办法自发布之日起试行。2015年印发的《云南省劳模创新工作室管理办法》，2020年印发的《云南省职工创新工作室选树管理办法》、《云南省职工技师工作站选树管理办法》同时废止。在本办法出台之前所作的规定，与本办法不一致的按本办法执行。

**云南省总工会关于印发《云南省总工会深化
产业工人队伍建设改革 提升职工素质
鼓励职工创新创造三年行动计划
(2023—2025年)》的通知**

云工通〔2023〕13号

各州、市总工会,省级各产业、系统、公司工会:

《云南省总工会深化产业工人队伍建设改革 提升职工素质 鼓励职工创新创造三年行动计划(2023—2025年)》已经省总工会主席办公会议审定,现印发给你们,请认真抓好贯彻落实。

云南省总工会

2023年6月27日

云南省总工会深化产业工人队伍建设改革 提升职工素质 鼓励职工创新创造 三年行动计划（2023—2025年）

为深入学习贯彻党的二十大精神，落实好省委“3815”战略发展目标和产业工人队伍建设改革部署，更好地围绕中心、服务大局，在全面建设社会主义现代化国家、推动云南高质量跨越式发展中充分发挥工人阶级的主力军作用，决定实施本三年行动计划。

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，全面贯彻党的二十大精神，深入学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述，完整、准确、全面贯彻新发展理念，积极服务和融入新发展格局，深入实施科教兴滇战略、人才强省战略和创新驱动发展战略，围绕发展壮大资源经济、口岸经济、园区经济，进一步发挥工会组织优势，为产业工人创新创效集聚资源、搭建载体、提供保障，充分调动产业工人的积极性、主动性、创造性，推动形成“人人皆可创新、全员开展创新、改善就是创新”的浓厚氛围，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍。

（二）工作原则

——**坚持正确政治方向，强化思想引领。**坚持党的全面领导，充分发挥工会组织联系职工群众的桥梁纽带作用，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，团结引导职工群众听党话、跟党走，切实把党的理论和路线方针政策体现到工会工作全过程各方面，始终保持思想和行动引领的正确政治方向。

——**坚持发挥工会优势，融入服务大局。**汇聚工会力量，在构建新发展格局中找准切入点和发力点，主动服务和融入全省发展战略和发展大局，在大局中思考、在大局下行动，做到“党的中心工作在哪里，工会工作就跟进到哪里”，充分发挥工人阶级主力军作用，团结动员职工群众为完成党的中心任务贡献力量。

——**坚持创新创造引领，强化人才支撑。**坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位，激发职工创新创造活力，推动职工创新成果转化，着力破解一批关键核心技术，培养一批多层次技术技能人才，建设一支宏大的知识型、技能型、创新型产业工人大军，为推动

云南高质量跨越式发展提供有力人才支撑。

(三)主要目标

坚持技能人才队伍建设与产业发展统筹相协调,坚持提升职工技术创新能力与促进创新驱动发展相结合,提升产业工人技术技能素质与人才强省相结合,在全省广大职工中不断深化技术创新、职工素质提升、劳动和技能竞赛、典型带动等行动,凝聚创新力量,破解创新瓶颈。到2025年,培育一批技术技能人才、取得一批高质量职工创新成果、促进一批优秀职工成果转化为现实生产力,使职工素质不断提升、创新创造能力显著增强,企业技术进步和创新发展的群众基础得到夯实。

——**深化技术创新行动**。深入开展“五小”等群众性经济技术创新活动,营造鼓励创新创造的良好环境。到2025年,省总投入不少于2000万元,评选不少于150项省职工技术创新成果、先进操作法(工作法)和合理化建议,支持不少于100个职工创新补助项目实现有效转化。

——**深化职工素质提升行动**。加强职工(农民工)技能提升培训工作,加大对创业就业重点群体的技能提升和创业培训,不断扩大技能培训覆盖面,提高培训实效。到2025年,省总投入不少于1亿元,帮助9万名职工实现技能升级或学历提升。

——**深化劳动和技能竞赛行动**。围绕壮大资源经济、口岸经济、园区经济,在重大工程、重点产业和重点园区、口岸建设发展中开展劳动和技能竞赛,进一步扩大职工参与面,增强竞赛的广泛性和实效性。到2025年,开展全国引领性和省级示范性劳动竞赛不少于20个,举办不少于150个职业(工种)的省级职工职业技能竞赛,参赛职工不少于300万人次。

——**深化典型示范带动行动**。持续打造云岭工匠品牌,加大对省劳模创新工作室、云岭工匠创新工作室、省职工创新工作室、职工技师工作站的支持力度,加强“工匠学院”建设,培养更多技术技能人才、工匠人才,为创新驱动发展战略和创新型云南建设贡献力量。到2025年,建设云南工匠学院不少于12家,选树云岭工匠60名,选树省劳模创新工作室、云岭工匠创新工作室、省职工创新工作室、技师工作站不少于100个。推动星级评定深入开展,激励典型带动作用发挥。在省劳动模范评选中推动产业工人在企业职工中的比例不低于40%,在省五一劳动奖章获得者的比例不低于35%。

二、具体措施

(一)集聚创新资源,实施技术创新行动

1.完善职工创新机制。修订《云南省职工技术创新成果评选奖励管理办法(暂行)》,激励职工围绕技术进步与改造升级、产业链协同、供应链稳定等关键环节开展协同创新,积极参与关键核心技术攻关,解决一批“卡脖子”难题。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的制度。实行“技师+工程师”等团队合作模式,在科研和技术攻关中发挥高技能人才创新能力。对在技术革新或技术攻关中作出突出贡献的高技能人才,按科技成果转化收益有关规定给予奖励。鼓励支持工匠和技能人才兼任实习实训指导教师。

2.搭建职工创新平台。鼓励有条件的企业建设符合自身发展实际的科研成果平台和基地,推动科技成果转化为现实生产力。鼓励企业建立产业工人参与的创新团队,把高技能人才培养纳入企业发展总体规划和年度计划,依托企业培训中心、产教融合实训基地、高技能人才培养基地、公共实训基地、劳模创新工作室、工匠创新工作室、职工创新工作室、技师工作站、网络学习平台等,发挥聚能效应,大力培养高技能人才,在协同攻关中提升融合创新质量。符合条件的,积极向全国总工会推荐申报全国示范性劳模和工匠人才创新工作室;向省科技厅、省工业和信息化厅、省人力资源社会保障厅等单位推荐申报技术创新中心、制造业创新中心、企业技术中心。鼓励符合条件的各类人才积极申报产业创新人才、首席技师等“兴滇英才支持计划”专项。

3.深化成果评选激励。省总工会联合相关部门开展职工技术创新成果、先进操作法(工作法)及合理化建议(金点子)评审,并予以奖励。对符合条件的获奖项目,积极向全国总工会和省科技厅推荐参加全国职工优秀技术创新成果奖和云南省科学技术奖等评选,进一步调动全省广大职工参加技术创新活动的积极性,推进企业技术进步和科技成果转化。

4.推动创新成果转化。鼓励和支持一线职工参与技术创新活动,重点扶持省级劳模创新工作室、云岭工匠创新工作室、省职工创新工作室和职工技师工作站开展技术革新、技术协作、发明创造、合理化建议和“五小”等群众性经济技术创新活动,对在技术上有重大创新,预期取得重大经济和社会效益的项目积极向全国总工会推荐参加全国职工创新补助资金评审,促进成果转化运用。

(二)构建服务集群,深入开展职工素质提升行动

5.开展职工(农民工)培训工作。围绕我省经济社会发展和市场急需紧缺职业,结合培训对象实际和产业发展需求,依托技工院校、职业培训机构、云南工匠学院等资源,加强对创业就业重点群体的技能提升和创业培训。针对不同类别不同群体实施差异化培养,不断提升职工(农民工)技术技能素质,通过培训促进就业。鼓励通过名师带徒、技能研修、岗位练兵、技能竞赛、技术交流等形式,采取校企结合、产教链接、工学融合等方式积极开展技能提升培训,推动“人人持证”。鼓励有条件的单位开发高技能人才培养需求的精品课程、教材。省总工会每年投入不少于3500万元,支持技能培训不少于3万人次,各州(市)总工会每年组织职工开展技能培训不少于2000人次,各省级产业系统公司工会每年

组织职工开展技能培训不少于300人次。易地搬迁专项技能培训3年实施期已满,将纳入职工(农民工)培训总体安排,以项目制管理的形式进行申报。

6. 助力技能等级晋升与学历提升。按照《云南省企业职工(农民工、新就业形态劳动者)技能等级晋升与学历提升补助激励办法(试行)》,激励全省企业职工主动提升职业技能和学历层次,让更多的农民工、新就业形态劳动者通过学历提升尽快转变为产业工人,使更多的产业工人成长为高素质、高技能、复合型人才。省总工会每年投入专项资金,对符合条件的3000余名企业职工(农民工、新就业形态劳动者)给予技能等级晋升与学历提升补助。鼓励符合条件的企业自主开展技能人才职业技能等级评价,打破学历、资历、年龄、比例等限制,对技能高超、业绩突出的一线职工,可直接认定高级工以上职业技能等级。符合条件的职工按有关规定申请参加相应职业(工种)的职业技能评价。

7. 构建职工技能培训网络。坚持把符合企业发展需求、符合职工学习意愿的内容作为培训重点,利用现代信息技术和网络手段,构建线上线下相结合的职工技能培训网络。依托工人文化宫、职工服务中心、职工夜校等职工服务阵地,探索整合职业院校、社会培训机构等资源,为广大职工提供全面、便捷、实用的培训服务,帮助职工学习新知识、掌握新技能、增长新本领。加快探索“互联网+职业技能培训”新模式,依托“数字工会”,加快推进职业技能培训实名制管理工作,举办全民数字素养与技能提升活动,推动数字教育培训资源开放共享。

(三)凝聚工会力量,深入开展劳动和技能竞赛行动

8. 广泛持久开展劳动竞赛。围绕国家和云南省重大战略、重大工程、重大项目需求,发展壮大资源经济、口岸经济、园区经济,以“团结奋斗促跨越、咱们工人有力量”为主题,制定劳动和技能竞赛三年行动计划。以交通强省、兴水润滇工程、产业强省、乡村振兴、数字云南等为重点,持续抓好和积极申报全国引领性竞赛项目,新启动清洁能源基地建设、绿色能源产业等一批竞赛,探索高原特色现代农业、文旅康养等领域竞赛,不断扩大省级示范性竞赛覆盖面。发挥滇中引水工程、铁路和高速公路建设等重大工程劳动竞赛提升职工素质的平台作用,释放电网“三保障三提升”工程、华能创优立功等重点产业劳动竞赛激发职工创新活力的引领作用,不断推动劳动竞赛向“技能型”、“智力型”转变。

9. 深化职工职业技能竞赛。围绕全总主办或参与组织的国家级职业技能竞赛,结合云南产业、行业发展实际开展省级选拔赛,选拔优秀选手组队参加国家级比赛。结合全省重点产业、传统优势产业、战略性新兴产业领域和各地特色产业,以“匠心创造、技能兴滇”为主题开展全省职工职业技能竞赛,促进12个产业集群延链补链强链,发挥技能大赛服务经济社会发展、服务企业、服务职工的作用,引导和动员广大职工在重大战略、重大工程、重大项目、重点产业中展现作为、贡献力量。每年省总工会联合相关单位举办不少于50个

职业(工种)职工职业技能大赛,最大限度地组织一线职工、专业技术人员、农民工、非公企业职工等参与技能大赛,切实提高竞赛的职工参与度和社会影响力,通过技能竞赛提升技能等级,为技能人才脱颖而出、成长成才创造条件。依托现有资源,鼓励有条件的行业企业、职业院校等机构加强世界技能大赛综合训练中心、集训基地等平台建设,促进世界技能大赛成果转化。

10.完善劳动和技能竞赛体系。以全国引领性劳动和技能竞赛为龙头,畅通州(市)、省级产业系统公司劳动竞赛升级为省级示范性竞赛通道,进一步构建省、州(市)、县(市、区)、企业四级竞赛相互支撑、相互贯通的劳动和技能竞赛体系。着重关注国家级竞赛认真筹备选拔赛,聚力打造省级特色精品赛,围绕中心做好省级重点赛,鼓励各级举办本级赛,打造多层次的竞赛体系,形成各级竞赛向省级竞赛输送优秀选手,省级竞赛为国家竞赛储备力量的立体竞赛格局,把竞赛打造成培养选拔技能人才的有效途径。

(四)搭建资源载体,深化典型示范带动行动。

11.强化思想政治引领。坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想教育引导产业工人,扎实开展“中国梦·劳动美——凝心铸魂跟党走围绕奋斗新征程”主题宣传教育活动,唱响奋进新征程、建功新时代主旋律。发挥党建引领作用,科学、精准做好产业工人思想政治工作,把党的领导贯穿提升产业工人创新力全过程、各环节。积极引导广大产业工人增强学习意识、创新意识和责任意识,形成浓厚创新氛围。注重将符合条件的创新能手发展成党员,将一线党员培养成技能人才,及时把技术能手、青年专家、优秀产业工人吸收到党组织中来,不断扩大党组织的覆盖面和影响力。

12.注重工匠精神培育。举办云岭工匠年度人物发布仪式和做好《云岭工匠》电视专题片制作宣传,持续开展有特色、接地气的劳模工匠进校园、进工匠学院宣讲活动,讲好劳模故事、劳动故事、工匠故事,全方位、多角度、立体化宣传优秀产业工人创新创造先进事迹,营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。推动劳模精神、劳动精神、工匠精神成为企业文化的重要内容,持续激发产业工人创新创业正能量,使优秀的职工文化、企业文化真正成为服务现代产业发展的文化之基。

13.做优“云岭工匠”品牌。把培养工匠人才与全省经济社会发展各行业的需求导向结合起来,注重稀贵金属、新能源、先进装备制造、生物医药、数字经济、高原特色农业、智慧旅游、生态环保等重点产业和新兴产业领域,每年选树“云岭工匠”20名,通过典型示范,激发广大职工创造潜能和创造活力。围绕新业态、新技术和地方特色产业、非物质文化遗产传承项目等,探索推进能够促进产业转型升级、带动劳动者就业创业的“工匠园区”、“工匠街”建设。鼓励各级工会积极开展工匠选树工作,团结引领广大职工用辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动实现更加美好的生活。

14. 深化职工创新站室选树。深入开展省劳模创新工作室、云岭工匠创新工作室、省职工创新工作室和职工技师工作站选树活动,发挥工作站室在深入实施创新驱动发展战略、促进高技能人才队伍建设、推动产业工人队伍建设改革中的示范引领和骨干带头作用,激发产业工人创新创造热情。省总工会安排专项资金,支持工作站室开展技术培训、业务交流、“五小”等群众性经济技术创新活动,促进劳模工匠、高技能人才技艺传承,助推人才资源集聚,搭建起培养知识型、技能型、创新型职工平台,打造一支爱党报国、敬业奉献、技艺精湛、素质优良、规模宏大、结构合理的高技能人才队伍。

15. 持续推动工匠学院建设。按照有一定的影响力、有配套的教学设施、有高质量的教师和课程资源、有完善的职业技能培训体系、有一定规模的培训能力的“五个有”基本条件且发展基础好、发展潜力大、成长性好、有条件的行业、企业、高职院校及产业链、供应链主企业等建立云南工匠学院,突出思想政治引领、突出工匠人才特色、突出工匠精神培养、突出体系化技能培训、突出数字素养和技能培养、突出满足技能人才需求的“六个突出”,做好人才培养工作。瞄准数字经济、智能制造等战略性新兴产业以及现代服务业的广阔领域,重点聚焦培养高精尖缺人才和高技能人才,聚焦职工技能创新,开展职业教育培训、提升职工技术技能水平和创新成果转化。探索推进工匠学院与职工创新工作室联盟有机结合,深化产学研融合,实现技能培训、工匠人才培养共建共享,努力把工匠学院建设成为职工技能素质提升、技术创新的基地,职工技术创新成果孵化、展示、交流转化的平台和载体。

16. 健全技能人才激励机制。落实以国家表彰和省级表彰为引领、行业企业奖励为主体、社会奖励为补充的高技能人才表彰奖励体系。积极推荐符合条件的高技能人才参加云南省劳动模范和先进工作者、兴滇人才奖、云南省五一劳动奖章等评选,提高全社会对技能人才的认可认同。注重依法依规推荐高技能人才为各级人民代表大会代表候选人、政治协商会议委员人选、群团组织代表大会代表或委员会委员候选人。进一步提高高技能人才在职工代表大会中的比例,支持高技能人才参与企业管理。推荐符合条件的高技能人才参加工会组织的疗休养、参加高技能人才培训班和节日慰问等活动,使尊重技能尊重劳动的社会氛围更加浓厚。

三、组织保障

(一)加强组织领导。各级工会要积极发挥工会组织在职工经济技术创新工作中的牵头抓总作用,切实增强责任感和使命感,要主动向党委政府汇报,形成党委统一领导、政府大力支持、工会牵头负责、部门协同联动、企业主体实施、产业工人广泛参与的工作机制,推动行动计划任务落实落地。

(二)加强调查研究。要强化宗旨意识,践行党的群众路线,坚持问题导向,加大需求

调研力度,结合蹲点调研、县级工会加强年等深入开展思想状况调查、产业工人队伍建设改革等方面的理论研究、制度完善和实践创新研究,教育引导各级工会干部扑下身子、沉到一线,了解基层和职工存在的实际困难,帮助解决大家关心的实际问题,不断提高做好职工群众工作的能力和水平。

(三)加大政策激励。省总工会每年安排专项资金,用于实施技术创新活动,提升职工技能素质,要加强对专项补助资金使用的管理和监督,确保职工创新项目补助资金科学管理、规范实施、取得实效。各级工会要高度重视技能人才队伍建设,根据自身实际,安排专项资金,支持职工开展技术创新活动,畅通拓宽技能人才成长通道,吸引更多劳动者走技能成才、技能报国之路。

(四)加强考核监督。省总工会从今年开始,将把行动计划纳入年度产业工人队伍建设改革工作考核内容,各级工会要参照省总做法加大考核督查力度,做好项目的跟踪问效和管理工作,确保行动计划落实到位。

(五)注重宣传引导。各级工会要创新宣传手段和方式,充分运用传统新闻阵地和网络、微信、手机APP等新媒体,广泛宣传提升产业工人创新力的新做法、新成效,深入挖掘创新型人才的先进典型和鲜活经验,不断提升产业工人创新力的社会影响,努力营造全省上下关注、各方支持、产业工人全员参与的良好创新环境,形成劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚。

云南省总工会关于印发《云南省工会职工 服务阵地建设三年行动计划（2023—2025年）》的通知

云工通〔2023〕14号

各州(市)总工会、县(市、区)总工会：

《云南省工会职工服务阵地建设三年行动计划(2023—2025年)》已经省总工会主席办公会、党组会审议通过,现印发给你们,请认真贯彻执行。

云南省总工会

2023年7月12日

云南省工会职工服务阵地建设三年行动计划（2023—2025年）

为科学构建新时代工会服务职工的平台体系,推动新时代工会事业繁荣发展,更好满足职工群众高品质生活需求,充分发挥工会职工服务阵地在组织、教育、引导和团结凝聚广大职工推动高质量发展方面的重要作用,服务省委“3815”战略发展目标,根据《中华人民共和国公共文化服务保障法》和《云南省工运事业和工会工作“十四五”时期发展规划》(云工发〔2021〕26号)精神,按照《中华全国总工会办公厅关于印发〈全国标准化工人文化宫指导标准(试行)〉的通知》(总工办发〔2023〕5号)、《云南省总工会关于加强职工服务阵地建设的意见》(云工发〔2018〕66号)、《云南省工会职工服务阵地建设项目管理办法(试行)》(云工通〔2019〕9号)和《云南省总工会办公室关于进一步加强乡镇职工之家示范点建设的通知》(云工办通〔2021〕33号)要求,落实《中华全国总工会办公厅关于规范工人文化宫建设工作的通知》(总工办发〔2023〕17号)要求,结合云南省工会职工服务阵地建设规划(2018—2022年)执行情况,制定本行动计划。

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,以习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述为重要遵循,深入贯彻落实《中华人民共和国公共文化服务保障法》,推动形成党委领导、政府主导、工会支持、社会参与、职工受益的发展格局。紧紧围绕职工群众对美好生活的向往,全面构建全省布局合理、发展平衡、功能完善、节能环保、运行高效的职工服务阵地网络体系。坚持公益性服务性方向,探索推进职工服务阵地社会化市场化运营管理体制机制,为谱写云南高质量发展新篇章凝聚职工群众强大力量。

(二)总体目标

以《云南省工会职工服务阵地建设规划(2018年—2022年)》执行情况为基础,优先支持既没有工人文化宫也没有职工服务中心的州(市)、县(市、区)建设工人文化宫。重点支持国家级、千亿级产业园区、边境口岸、边境县(市)以及职工受益面广、服务阵地亟待提升、党政重视、支持力度大的地区建设职工服务阵地。扩大乡镇职工之家服务阵地的建设覆盖面,在全省129个县(市、区)每年对每个县20%的未建设职工之家服务阵地的乡镇进行补助建设。力争到2025年,全省县级及以上工会实现职工服务阵地全覆盖,乡镇职工之家服务阵地覆盖率达80%以上,构建起我省工会服务阵地高质量供给体系,满足全省职工

群众多层次、多领域的服务需求。

二、工作措施

(一)突出公益性服务性发展方向

1.推动纳入公共文化服务体系。深入贯彻落实《中华人民共和国公共文化服务保障法》和《云南省实施中华人民共和国工会法办法》，大力推动各级党委、政府将职工服务阵地建设纳入当地公共文化服务体系和经济社会发展“十四五”规划，将工人文化宫、职工服务中心等职工服务阵地建设和管理资金纳入同级政府投资项目计划和财政预算。

2.落实事业单位分类改革政策。积极推动当地政府将工人文化宫、职工服务中心等职工服务阵地管理机构划入公益二类事业单位，有条件的划入公益一类事业单位，并落实相应的财政保障政策。积极争取工人文化宫的事业机构编制和人员编制，以工人文化宫立项建设的项目，省总工会将在补助资金上给予适当倾斜，上一级工会也给予适当配套资金补助，并通过政府购买服务等方式对工人文化宫的运营管理予以持续支持。

3.服务工会中心工作。通过职工服务阵地建设，发挥好加强职工思想政治引领，教育引导广大职工听党话、跟党走，积极践行社会主义核心价值观，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神的作用；开展职工教育培训，职工群众喜闻乐见、寓教于乐、积极向上、丰富多彩的职工文化娱乐和体育健身等活动，最大限度地团结动员广大职工群众投身中国特色社会主义现代化强国建设的伟大实践中。

4.服务职工群众需求。忠实履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责，立足基层和职工需求，通过多种服务方式实现供需有效对接，增强服务功能的匹配度和职工群众的满意度，开展具有鲜明工会特色和社会影响力的服务项目。

(二)编制项目库

在对全省县级及以上工会职工服务阵地现状摸底的基础上，结合各州(市)上报的相关材料，经相关程序，省总工会编制了云南省工会职工服务阵地建设三年行动计划(2023—2025年)项目库，项目库按照正式库和预备库分类管理，实行动态管理、适时调整。

(三)建设规模

1.州(市)级总工会建设规模。服务人口在300万以上的州(市)，总建筑面积应在10000平方米之内；服务人口在100万—300万之间的州(市)，总建筑面积应在8000平方米之内；服务人口在100万以下的州(市)，总建筑面积应在5000平方米之内。超过以上标准的，省总工会不予补助。服务人口以其行政区划地域内的常住人口进行核算。

2.县(市、区)级总工会建设规模。服务人口在100万以上的县(市、区)，总建筑面积应在5000平方米之内；服务人口在50万—100万之间的县(市、区)，总建筑面积应在4000平方米之内；服务人口在50万以下的县(市、区)，总建筑面积应在3000平方米之内。超过以

上标准的,省总工会不予补助。服务人口以其行政区划地域内的常住人口进行核算。

3.产业园区建设规模。云南省重点建设的国家级产业园区,总建筑面积应在4000平方米之内;云南省重点建设的省级千亿级产业园区,总建筑面积应在3000平方米之内,超过以上标准的,省总工会不予补助。

4.乡镇职工之家服务阵地。全省129个县(市、区)每年补助每个县20%未建设职工之家服务阵地的乡镇建设服务阵地(县所属乡镇数量6个以下的全覆盖)。乡镇职工之家服务阵地补助资金用于所在房屋建筑物的简单修缮装修不得超过三分之一。

(四)补助标准

1.州(市)级总工会补助标准。新购新建项目,总建筑面积在10000平方米之内,资金补助不超过1000万元。基本建设总投资1000万元以下的,资金补助不超过基本建设总投资的60%。改扩建项目,按照新购新建项目对应标准的60%给予补助。

2.县(市、区)级总工会补助标准。新购新建项目,总建筑面积在4000平方米(含)—5000平方米之内,资金补助不超过700万元;总建筑面积在3000平方米(含)—4000平方米之内,资金补助不超过600万元;总建筑面积在3000平方米以下,资金补助不超过500万元。改扩建项目,按照新购新建项目对应标准的60%给予补助。

3.产业园区补助标准。新购新建项目,不动产权证书办理在属地总工会名下的,国家级产业园区总建筑面积应在4000平方米之内,资金补助不超过400万元;省级千亿级产业园区总建筑面积应在3000平方米之内,资金补助不超过300万元。基本建设总投资500万元以下的,资金补助不超过基本建设总投资的60%。产业园区工会联合党工委、管委会共建项目,资金补助不超过100万元。

4.乡镇职工之家服务阵地补助标准为30万元。

5.具有在口岸建设国门工会职工服务阵地项目的边境县(市),按照突出重点、示范先行的原则,给予50万元补助资金,建设参照《云南省总工会办公室关于进一步加强乡镇职工之家示范点建设的通知》(云工办通[2021]33号)执行。

6.州(市)与州府所在地的县(市、区)可以合建服务阵地,总建筑面积不得超州(市)建设规模标准,补助标准为州(市)补助加州府所在地的县(市、区)的补助。不支持州(市)、县(市、区)与属地产业园区合建。

7.在一个州(市)、县(市、区)域范围内省总工会只支持1个阵地建设项目;在一个产业园区内省总工会只支持1个阵地建设项目。

8.补助资金包含项目基本建设资金和设施设备购置等资金。

9.建设资金必须有保障。本级工会三年内(2023—2025年)可用于建设项目的结余经费(不包含上级工会、财政补助资金)必须达到建设总投资的50%以上。

10. 新购新建项目,每平方米造价超过6000元标准的,省总工会不予补助。(每平方米造价=建设总投资/建筑面积)

(五) 补助方式

1. 新建项目按照工程进度进行资金补助,经省总工会按照相关程序审批,正式动工后拨付补助总额的20%,项目主体工程完成(主体结构封顶、砌体工程完工)拨付补助总额的50%,工程竣工验收合格后,经结算审计并办妥不动产权证后拨付30%补助余款。

2. 新购、改扩建和共建项目按照先建后补的原则进行资金补助,项目竣工后经省总工会按照相关程序审批,一次性拨付补助资金。

3. 乡镇职工之家服务阵地建设项目补助程序严格按照《云南省总工会办公室关于进一步加强乡镇职工之家示范点建设的通知》(云工办通[2021]33号)执行。

(六) 奖励政策

州(市)、县(市、区)总工会奖励支持政策(不含产业园区)。有职工服务阵地建设项目的县级及以上总工会争取到财政补助资金的;州(市)总工会对县级总工会职工服务阵地建设项目给予资金支持的;省总工会实施以奖代补,补助时间为项目竣工验收后,经省总工会按照相关程序审核审批,一次性拨付以奖代补资金,用于弥补建设资金的不足和阵地的运行维护,标准为:

1. 州(市)级总工会争取到财政补助资金的,省总工会按照争取到资金总额的50%进行以奖代补,新购、新建项目上限200万元,改扩建项目上限100万元。

2. 县级总工会争取到财政补助资金的,省总工会按照争取到资金总额的50%进行以奖代补,新购、新建项目上限100万元,改扩建项目上限50万元。

3. 州(市)总工会对所属县级总工会职工服务阵地建设项目进行统筹把关并给予资金支持的,省总工会按照支持资金总额的50%进行以奖代补,新购、新建项目上限100万元,改扩建项目上限50万元。

4. 已建成的县级及以上职工服务阵地奖励支持政策(不合产业园区)。2022年以前已经建成并投入使用的县级及以上职工服务阵地,省总工会按照《中华全国总工会办公厅关于印发〈全国标准化工人文化宫指导标准(试行)〉的通知》(总工办发[2023]5号)进行考核,达到考核标准,作用发挥好的项目,给予一次性奖励。

三、工作要求

(一) 加强组织领导。州(市)总工会要加强对辖区范围内职工服务阵地建设工作的领导和指导,统筹本州(市)阵地建设项目,审核把关建设项目的必要性和可行性,区分轻重缓急,合理有序推进建设项目的申报和执行,避免出现“一窝蜂”大跃进式搞建设。各相关工会要将职工服务阵地建设工作列入重要议事日程,对照《全国标准化工人文化宫指导标

准(试行)》规定的建设标准、管理标准、运营标准、服务标准和保障标准进行建设布局,全程参与项目的建设、管理等工作,及时处理解决重大问题。项目建设单位要根据实际情况,研究细化工作目标和重点任务,有力有序推进职工服务阵地的建设和发展。工会各职能部门要密切配合,共同推进职工服务阵地建设。

(二)强化经费保障。积极争取地方党政支持,把职工服务阵地建设作为公共文化服务保障项目和重大基础设施建设项目,将职工服务阵地的补助纳入各地财政支出范围,在划拨建设用地、减免行政事业性收费、日常运营等方面提供资金支持。建设单位要量力而行,不贪大求全,立足实际需要,严格控制建设投资,抓好建设资金筹措,确保立项文件齐备、建设资金到位。各级工会不得盲目举债建设工人文化宫,工会或工人文化宫不得成为政府债的化债主体,承担政府债的化债责任。严禁以工会资产作为抵押、融资建设工人文化宫,不得购置商业用地或商业地产用于工人文化宫建设项目。合理安排使用工会经费,硬化工人文化宫建设预算刚性约束,不得随意调整预算或无预算支出。

(三)落实督导检查。上级工会要加强对下级工会职工服务阵地建设工作的督导检查,履行好对所属建设项目的监督指导责任,杜绝廉政风险。各级工会经审会要加强审计监督,对拨付的建设项目补助资金进行专项审计,专款专用。各级工会要严格遵守国家法律法规,贯彻落实《机关团体建设楼堂馆所管理条例》,严禁搭车或变相建设楼堂馆所,杜绝“高大上”的形象工程和“白富美”的奢华装修,对监督检查中发现弄虚作假的,收回补助资金;涉及违纪违规的,要严肃追究直接责任人和相关领导责任,按照相关程序移交纪检监察等有关部门。

云南省总工会关于印发 《云南省工会普惠服务工作三年行动 计划（2023—2025年）》的通知

各州、市总工会,省级各产业、系统、公司工会:

《云南省工会普惠服务工作三年行动计划(2023—2025年)》已经省总工会主席办公会、党组会审定,现印发给你们,请认真抓好贯彻落实。

云南省总工会
2023年7月17日

云南省工会普惠服务工作三年行动计划 (2023—2025年)

为贯彻落实党的二十大精神,深入践行以人民为中心的发展思想,持续推进工会普惠服务工作不断深入,更好地发挥全省各级工会在“增进民生福祉,提高人民生活品质”中的积极作用,根据《云南省工运事业和工会工作“十四五”时期发展规划》安排,制定本行动计划。

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,全面贯彻落实党的二十大精神,深入学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述以及考察云南重要讲话精神,聚焦省委“3815”战略发展目标,着眼提升职工群众生活品质,加快构建以普惠服务为重点的工会服务职工体系,坚持以职工需求为工作导向,分类分级实施、强化责任落实,不断提升职工群众的获得感、幸福感、安全感,为谱写好中国式现代化的云南篇章凝聚职工群众的奋进伟力。

(二)基本原则

——**职工所需、工会所能**。坚持以职工为中心的工作导向,聚焦职工对美好生活的向往,深入了解职工所思所想所盼,立足工会实际,积极回应职工需求。围绕职工群众最关心最直接最现实的问题,发挥“娘家人”独特优势和作用,坚持尽力而为、量力而行,有针对性地采取更多惠民生、暖民心的举措,切实提升服务职工实效。

——**省级统筹、分级实施**。普惠服务项目由省总工会牵头,按照“省级、州市级、县级、县级以下”分级推进普惠服务项目。省总工会着力加强政策制定、机制完善、平台搭建,重点推进一批覆盖全省职工的普惠服务示范项目。充分尊重基层首创精神,鼓励各级工会结合职工需求和工作实际,积极探索普惠服务创新项目。

——**项目推进、动态管理**。聚焦“惠生活”、“惠健康”、“惠技能”、“惠知识”、“惠文体”、“惠就业”,建设全省统一的工会普惠服务项目库,以项目化形式推进普惠服务工作。加强项目的谋划储备及全流程管理,形成建设一批、实施一批、储备一批的项目动态管理机制,确保各类项目落实落地。

——**依托平台、辐射职工**。加强普惠服务职工线上线下平台载体建设,线上以“数字工会”平台为支撑,着力打造全省一体的工会普惠服务平台,实现工会普惠服务资源和信息“一网汇集”、“一网评选”、“一网展示”。线下抓好服务阵地建设,因地制宜打造工会户外劳动者服务站点(职工驿站)、服务职工综合体、职工生活幸福企业等,进一步丰富拓展普惠服务载体。

——**社会参与、广聚资源**。多渠道汇聚社会资源,为职工提供更加专业、更可持续的普惠服务。通过发动一批工会培育孵化的社会组织,对接一批关注服务职工的公益组织、爱心企业,采购一批专业第三方力量,延长拓展普惠服务工作手臂,不断注入服务职工新动能。

(三)工作目标

到2025年,全省工会普惠服务项目库全面建立,普惠服务职工的制度机制较为完备,工会整合社会资源服务职工的体系基本形成。依托全省各级工会职工服务阵地,形成一批有社会影响力的服务职工综合体。选树一批职工生活幸福企业,培育一批助力工会服务职工的社会资源。打造一批职工受益面广、满意度高的普惠服务项目,叫响做实“云岭工惠”工作品牌,促进改革发展成果更多更公平惠及职工群众,在推动实现共同富裕中展现工会新作为。

二、主要任务

(一)实施“云岭工惠”机制建设行动

1. 建立职工需求调研机制。准确把握职工需求是普惠服务项目取得实效的重要前提。各级工会按照项目层级和服务对象,通过实地调研、职工访谈、问卷调查等多种形式开展职工需求调研,为项目立项提供重要参考。充分发挥“数字工会”作用,依托“云岭职工”APP和各级工会全媒体矩阵,运用大数据、云计算等技术掌握职工现实状况,提升对职工服务诉求的感知与预判能力,精准研判职工需求。

2. 建立项目规划储备机制。建设全省统一的工会普惠服务项目库。按照“省级、州市级、县级、县级以下”分级分类进行普惠服务项目的规划和储备。项目规划应当立足本地、本行业职工实际需求。建立项目储备机制,按照“成熟一个、储备一个”的原则,分级加强项目日常储备。项目储备须提交立项报告,包括但不限于:立项依据、目标任务、服务对象、主要内容、项目特色、实施步骤、经费测算等。每个项目应对各级财政支持、工会经费投入和募集社会捐助等多渠道资金进行全口径测算。

3. 建立项目全流程管理机制。各级工会按照分级负责原则,对于本级的普惠服务项目进行全生命周期管理。将项目储备、申报、批复、执行、监管、评价等全过程纳入工会普惠服务项目库管理。加强过程管控,对项目实施进度、资金使用进度、绩效目标实现程度

等实行跟踪监控。加强绩效管理,将服务对象满意度和职工认可度等作为绩效评价重要内容,形成工作闭环,强化评价结果运用。

4.建立项目资金支持机制。省总工会每年在预算安排资金组织实施省级普惠服务示范项目的基础上,单独安排不少于2000万元专项资金,用于支持开展省级以下普惠服务创新项目。重点支持职工受益面广、社会影响力深的普惠服务创新项目。每年由各州市总工会和省级产业系统公司工会统筹申报(原则上不超过5个项目)。省总工会相关部室组成评审小组进行综合评审,根据项目评审结果,择优支持一批省级以下普惠服务创新项目。按照每个项目原则上不超过60%的比例进行资金支持,每个项目最高补助限额为100万元,严格专项资金使用管理,提高资金使用效能,确保资金使用精准、规范、安全。各州市总工会和省级产业系统公司工会要在积极争取地方财政(单位行政)资金支持的基础上,加大工会经费投入力度,积极支持县级及县级以下普惠服务项目的开展。

5.建立社会资源引入使用机制。主动加强与社会资源的联系协作,充分整合专业智库、公益慈善、爱心企业、志愿服务等各类社会力量,推动职工普惠服务工作精细化、社会化发展。大力发展关爱职工公益伙伴,继续实施关爱职工公益伙伴纽带计划,分级建立“关爱职工公益伙伴”清单。整合一批有职工口碑的社会资源形成“服务职工基地”,探索推广“帮扶中心+服务职工基地+基层工会”协作模式,实现零距离、多渠道、精准化供给资源与职工需求对接共享,推进各类社会资源有序参与普惠服务项目。

(二)实施“云岭工惠”品牌培优行动

6.深化“惠生活”服务项目。聚焦职工最关心、最迫切的生活需求,积极推进工会户外劳动者服务站点(职工驿站)、母婴关爱、职工子女托育托管、家政服务、旅游休闲、商品优惠等普惠服务项目。省总工会三年内组织各级工会建设不少于5000个工会户外劳动者服务站点(职工驿站),每年选树100个省级最美职工驿站,支持建设不少于100个四星、五星级职工驿站。每年支持各级工会开办不少于100个“会暖春芽”云南工会爱心托管班,推树10个全省爱心托育用人单位,支持开展50场“会聚良缘”职工交友联谊活动,组织开展“新就业形态劳动者温暖服务季”活动。各级工会可结合实际,自行开展母婴关爱、职工子女爱心托育托管、婚恋交友、职工生活优惠、职工微心愿、家政服务项目,有条件的工会还可因地制宜,创新开展其他生活服务项目。

7.深化“惠健康”服务项目。关注关心职工身心健康,线上线下持续优化职工医疗互助、职工疗休养、职工心理服务等普惠服务项目,探索拓展职工健康专项保障项目。省总工会每年组织不少于350万名职工参加医疗互助活动,每年组织不少于1.5万名职工参加示范性疗休养活动,支持各州市县总工会和省级产业系统公司工会组织不少于1.5万名职工开展疗休养活动,积极推动基层工会采取灵活多样的方式开展普惠性职工疗休养活动。

组织1万名女职工参加免费“两癌”筛查,重点关爱新就业形态劳动者等群体。组织开展一线民(辅)警、乡村教师、新就业形态劳动者等重点职工群体的健康关爱项目。组织实施职工心理服务典型引路、云岭劳模心理关爱等职工心理服务项目。各级工会可结合职工需求,组织实施职工健康咨询、职工健康视频诊疗、职工疗休养、职工心理健康体检等项目。

8.深化“惠技能”服务项目。深入开展职工素质提升行动,围绕我省经济社会发展和市场需求,依托技工院校、职业培训机构、云南工匠学院等资源,针对不同类别职工群体,实施差异化培训培养,省总工会每年支持技能培训不少于3万人次。组织实施云南省职工技能等级晋升补助计划,每年对符合条件的职工给予一次性资金补助。各级工会因地制宜开展各类职工技能提升培训,不断扩大覆盖面,切实提升培训实效。有条件的工会可以根据职工业余文化需求,探索丰富多元的培训内容,举办职工乐学公益课堂等培训项目。

9.深化“惠知识”服务项目。充分发挥工会联系服务劳模、工匠、技术状元、技术能手及各类专业人才的优势,依托“全国产业工人学习社区”网站和APP、“数字工会”打造具有工会特色的职工知识共享平台。组织实施云南省职工学历提升补助项目,省总工会每年对不少于2000名符合条件的职工给予一次性资金补助。加强职工书屋线上线下同步建设,省总工会每年支持70个省级职工书屋、60个流动职工书屋和30个电子职工书屋建设,免费向职工发放3万张电子读书卡。各级工会可依托职工书屋等服务阵地和工会新媒体平台,因地制宜开展专家讲座、读书沙龙、微课堂等形式多样的主题阅读活动,为职工提供便捷高效的学习阅读服务。

10.深化“惠文体”服务项目。持续加强工人文化宫、工人俱乐部、职工服务中心等工会自有服务阵地的文体功能建设,积极推进有条件的地区、单位职工文体活动场所资源有序共享,实现文体服务资源的系统化配置。动态更新“数字工会”工会地图功能有关数据,为职工提供实时有效的工人文化宫、职工服务中心、职工书屋等职工服务阵地信息。省总工会每年开展1场全省性职工文化活动、1场示范性体育健身活动,倡导各级工会采取职工群众喜闻乐见的形式,开展学习诵读、主题征文、文艺汇演、歌咏比赛、书画摄影比赛、文体嘉年华、送文化下基层等活动,深化“工”字系列职工文化特色品牌培育。各级工会可结合实际以分众式、多样化、常态化的形式,开展健康向上的职工文体活动项目。

11.深化“惠就业”服务项目。畅通就业信息共享渠道,依托“工会e就业”线上就业服务平台和“数字工会”持续深化工会线上就业服务,加强与人力资源社会保障部门、大型国有企业、各类互联网招聘平台的沟通协作,为广大职工提供就业信息服务。联合有关部门共同开展“春风行动”、“民营企业招聘月”等活动。深入开展“工会就业援助月”、“阳光就业暖心行动”等活动,广泛开展线上线下招聘活动。省总工会每年组织60个企业开展劳动用工“法律体检”,规范企业用工,维护职工合法权益。各级工会依托职工服务中心就业服

务窗口,为职工提供常态化、精准化的就业政策咨询、就业创业指导、贷免扶补等就业服务。鼓励有条件的工会因地制宜开展职工子女勤工俭学等特色就业服务项目。

(三)实施“云岭工惠”宣传推广行动

12.加强经验推广。积极培育先进典型,鼓励各级工会结合本地区、本单位实际,聚焦职工最关心、最迫切的服务需求,创新探索普惠服务项目。每年开展全省普惠服务创新项目征集活动,并进行汇编推广。适时召开全省工会普惠服务工作推进会。引导各级工会大力推行典型引路法,注重发现培育典型、总结宣传典型、大力推广典型,形成示范引领、比学赶超的良好氛围。

13.强化品牌打造。进一步强化品牌意识,统一打造“云岭工惠”品牌,全省各级工会统一在“云岭工惠”品牌下丰富拓展普惠服务项目。每年在全省范围内开展一次最受职工欢迎的普惠服务项目评选活动。由各级工会择优推介普惠服务项目,制作微视频进行集中宣传。依托“数字工会”等平台广泛开展线上展播评选,根据职工投票结果,定期发布最受职工欢迎的普惠服务项目名单。推进全省职工服务中心提质增效,每年支持打造不少于10个服务职工综合体,50个职工生活幸福企业,不断提升工会普惠服务工作的社会影响力和职工认可度。

14.加大宣传力度。各级工会要不断创新宣传方式,在充分利用自有报、网、微、端、屏等平台开展常态化宣传的基础上,主动加强与主流媒体、新媒体的深度合作。采取传统媒体与互联网阵地相结合的方式,多渠道、多形式、多层次组织普惠服务项目主题宣传活动,在工会自有宣传平台,开设“云岭工惠”宣传专栏。通过全方位密集式宣传,有效提升普惠服务项目的社会知晓度。

三、保障措施

(一)加强组织领导

普惠服务工作是全省工会一项系统工程,各级工会要高度重视,充分认识工会普惠服务工作的重大意义,切实增强服务职工的责任感和使命感,要把开展“云岭工惠”普惠服务项目摆在更加突出的位置。各级工会“一把手”要亲自主抓,坚持一级抓一级、一级带一级、层层抓落实。要深化作风革命、效能革命,践行“三法三化”要求,细化年度目标任务,明确时间表、路线图,有力有序推进工作实施。

(二)加强统筹推进

各级工会要加强工作统筹,最大限度汇聚工会内外资源,分级分类细化工作措施,稳步有序推进工作开展。省级普惠服务示范项目由省总工会各相关部室按照职责分工组织实施,省级以下普惠服务项目按照“分级支持”的原则有序推进。三年内,每个州市总工会和省级产业系统公司工会至少打造1个覆盖范围广、职工满意度高的普惠服务创新项目。

普惠服务工作开展情况由省总工会有关部室、各州市总工会和省级产业系统公司工会于每年6月30日、11月30日前报送至省总工会职工帮扶服务中心。

(三)加强评价激励

各级工会要强化绩效管理理念,加大对普惠服务项目实施的跟踪问效,实现项目全流程监管。坚持把职工群众的知晓度、认可度、满意度作为检验工作成效的重要标准,建立普惠服务项目绩效评价机制。省总工会将对支持开展的重点项目,适时开展绩效评价。根据对各州市总工会和省级产业系统公司工会普惠服务工作的综合性评价,对于工作成效突出的单位予以通报表扬,并在下一年度项目申报中予以适度资金倾斜。

云南省总工会关于印发《云南省总工会职工疗休养三年行动计划（2023—2025年）》的通知

云工通〔2023〕18号

各州、市总工会，省级各产业、系统、公司工会：

《云南省总工会职工疗休养三年行动计划（2023—2025年）》经十二届省总工会主席办公会议审定，现印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

云南省总工会
2023年8月24日

云南省总工会职工疗休养三年行动计划 (2023—2025年)

根据《云南省工运事业和工会工作“十四五”时期发展规划》(云工发〔2021〕26号)和云南省总工会《关于加强职工普惠服务工作提升职工生活品质的意见》(云工通〔2021〕21号),制定本行动计划。

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 and 党的二十大精神为指导,以维护职工疗休养权益和推动职工疗休养普惠化为目标,坚持统筹推进、分级负责,普惠服务、疗休结合,聚焦重点、面向一线,有步骤、有计划地深入开展职工疗休养,不断提高质量水平、扩大覆盖面,推进制度化、常态化发展,切实维护职工身心健康,提升职工生活品质,助力健康云南行动,进一步团结动员广大职工为实现我省“3815”战略发展目标、谱写中国式现代化云南篇章建功立业。

(二)基本原则

一是坚持面向一线。广泛组织基层生产、工作一线的职工参加疗休养,向艰苦地区一线干部职工,长期从事苦脏累险、有毒有害工作岗位的职工倾斜,优先安排爱岗敬业、工作业绩突出的职工,兼顾工作年限较长且从未享受过疗休养待遇、临近退休的职工。

二是坚持聚焦重点。紧紧围绕党委政府重点工作开展疗休养,积极组织参与重点建设项目、重大工程、急难险重任务、强边固防、乡村振兴一线干部职工参加疗休养。

三是坚持示范引领。充分发挥县级以上工会示范性疗休养的引领作用,响应职工新需求,积极探索开展有利于职工身心健康的疗休养形式,激发和调动职工干事创业的积极性、主动性和创造性。

四是坚持普惠发展。积极鼓励各级工会特别是基层工会采取灵活多样组织形式开展职工疗休养活动,不断扩大疗休养活动覆盖面和受益面,推进职工疗休养普惠化发展。

(三)主要目标

持续推动健全完善职工疗休养工作体系,到2025年,建成较为完备、面向广大职工的疗休养工作运行保障机制,基本建成全省职工疗休养制度体系和管理平台系统,职工疗休养服务阵地建设取得明显成效。2023—2025年,县级(含)以上工会每年组织不少于3万

人的示范性职工疗休养活动,三年不少于9万人。推动基层工会组织灵活多样的职工疗休养活动,每年惠及职工不少于25万人次,三年不少于75万人次的疗休养目标,持续增强全省广大职工群众的荣誉感、获得感和幸福感。

二、主要任务

(一)统筹开展好示范性职工疗休养活动。2023—2025年,省总工会每年安排专项预算资金5600万元,组织不少于3万名职工开展示范性疗休养活动。其中:省总工会本级每年组织省级示范性职工疗休养人数不少于1.4万人(含3家驻会产业工会、省直机关工会联合会);支持县以上工会组织开展示范性职工疗休养活动不少于1.7万人。

(二)推动基层工会积极开展疗休养活动。推动《云南省工会职工疗休养活动管理办法(试行)》等文件落实,各州(市)、县(市、区)总工会及省级产业、系统、公司工会制定切实可行的保障激励措施,充分调动本地区、本系统基层工会开展疗休养活动,压实责任。统筹编制好每年基层职工疗休养计划,按要求组织开展好每年的疗休养活动,持续推进全省基层工会疗休养活动规范化、普惠化、常态化发展。

(三)积极推进职工疗休养制度体系建设。学习借鉴省外工会先进经验,加强与相关部门沟通协调,出台职工疗休养相关配套制度,在省级层面形成较为完善的制度体系。州(市)总工会、省级产业系统公司工会要结合实际,加强职工疗休养制度建设,健全完善职工疗休养制度体系,建立一套较为完备、服务广大职工的疗休养工作运行及保障机制,推进职工疗休养活动创新发展。

(四)开发职工疗休养线上管理系统。依托数字工会开发职工疗休养线上管理系统,建成工会自有及社会合作疗休养资源库,聚合疗休养机构、疗休养路线,实现自动识别职工疗休养标准、疗休养配额、会员优惠等信息,实现职工疗休养线上申请、审批预订及补助、评价等流程。

(五)大力推进职工疗休养服务阵地建设。以工会所属疗养院为主体,以职工疗休养基地为补充,建立覆盖全省的职工疗休养服务网络。打造以健康体检、康养休养为基本内容,突出红色、乡村振兴和康养等特色资源的疗休养服务产品。建立省总工会、州(市)总工会的职工疗休养基地,到2025年全省工会职工疗休养基地达到15个左右。建立职工疗休养基地监督、考核和评价体系,促进职工疗休养基地健康发展。

(六)积极推进疗休养交流合作。推进省内外工会疗休养工作学习交流合作,到2025年建立起与周边省(市、区)及长三角地区职工疗休养区域合作机制,共同打造一批具有工会特色的职工疗休养院(基地)、主题鲜明的职工疗休养特色线路,实现双边职工疗休养活动的互通共享。

(七)建立疗休养工作专家库。建立相关部门参加的职工疗休养工作专家库,发挥好

专家的优势,重点做好职工疗休养政策理论研究、活动评价评估,为疗休养活动提供智力支持,推进职工疗休养高质量发展。

三、保障措施

(一)加强组织保障。行动计划在省总工会统一领导下由省总工会职工疗休养工作小组统筹,省总工会职工服务保障中心具体负责。各级工会按照分级负责原则,统筹组织抓好本计划目标任务落实,持续推动全省职工疗休养工作普惠化高质量发展。省职工疗休养学会协助省总工会职工服务保障中心做好全省职工疗休养相关工作。

(二)落实经费保障。职工疗休养经费实行分类分级负责保障机制,由各级工会列入年度预算安排。县级(含)以上工会示范性职工疗休养经费按照“三个一点”的分级承担机制落实。各级工会要积极争取党政支持,将职工疗休养费用纳入行政经费预算。

(三)提高服务质量。按照“谁认定、谁负责”原则,主管工会要加强对工会疗养院和职工疗休养基地管理,进一步规范疗休养服务标准、改善设施设备、提升疗休养服务质量和水平。各工会疗养院和职工疗休养基地要不断创新内容和方式,推动职工疗休养服务产品完善升级,为职工提供良好的休养环境和优质高效的服务。

(四)强化安全保障。组织职工疗休养活动必须牢固树立安全第一的思想,各单位和参疗人员要高度重视疗休养安全工作,确保疗休养活动安全进行。各工会疗养院和职工疗休养基地要强化安全责任意识,严格落实各项防控措施,切实保障参疗人员的人身健康、财产安全。

(五)加强监督管理。各级工会要加强职工疗休养活动的监督管理,通过各种形式广泛征求职工的意见和建议,切实做好职工疗休养工作;省总工会职工服务保障中心要加强对疗休养工作开展情况的指导和督促检查。各级工会要加强对职工疗休养经费使用的监督管理,职工疗休养经费使用情况接受上级监督并纳入本级工会年度审查审计范围。

(六)严守工作纪律。各级工会组织开展职工疗休养活动,必须严格执行中央八项规定及其实施细则精神,严禁借疗休养之名进行公款旅游,严禁报销景区门票等费用,严禁以货币、实物、有价证券等任何形式发放或报销与疗休养无关的费用。严格执行费用标准,做到票据合法,开支合规,符合要求。

**中共云南省委人才工作领导小组
关于印发《云南省“兴滇英才支持计划”
实施办法》的通知**

云党人才〔2022〕1号

各州(市)党委和人民政府,省委和省级国家机关各部委办厅局,各人民团体,各大专院校,省属各企事业单位,中央驻滇各单位:

《云南省“兴滇英才支持计划”实施办法》已经省委人才工作领导小组同意,现印发给你们,请结合实际认真抓好贯彻落实。

中共云南省委人才工作领导小组

2022年2月9日

(此件公开发布)

云南省“兴滇英才支持计划”实施办法

第一章 总 则

第一条 云南省“兴滇英才支持计划”即云南省高层次人才培养引进支持计划,旨在围绕民族团结进步示范区、生态文明建设排头兵、面向南亚东南亚辐射中心战略定位,锚定建设现代产业体系等经济社会发展目标,促进人才链、创新链、价值链与产业链深度融合,用5年左右时间培养、引进一批新能源、新材料、先进制造、高原特色现代农业、生物医药、数字经济等领域急需紧缺人才,为云南实现高质量跨越式发展、全面建设社会主义现代化提供人才支撑。

第二条 “兴滇英才支持计划”遵循以下原则:坚持党管人才、统筹推进;坚持“四个面向”、服务中心大局;坚持高端引领、示范带动;坚持培引并重、协同发展;坚持真心爱才、悉心育才、诚心引才、精心用才。

第二章 专项及目标

第三条 “兴滇英才支持计划”设10个人专项和1个团队专项。个人专项分三个层次。第一层次:科技领军人才、云岭学者。第二层次:高端外国专家、产业创新人才、首席技师、教学名师、名医、文化名家、创业人才。第三层次:青年人才。团队专项分两个层次:顶尖团队和创新团队。

第四条 用5年左右时间,集中支持科技领军人才40名左右,云岭学者150名左右;高端外国专家100名左右,产业创新人才、首席技师、文化名家和创业人才各300名左右,教学名师、名医各500名左右;青年人才3000名左右;顶尖团队15个左右、创新团队100个左右。

第五条 “兴滇英才支持计划”各专项培养支持期为5年(高端外国专家、创新团队3年)。根据经济社会发展和人才队伍建设需要,经省委人才工作领导小组批准,可适时调整专项设置和目标任务。

第三章 专项条件

第六条 “兴滇英才支持计划”申报人必须拥护中国共产党领导,政治立场坚定,拥护“两个确立”、增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,遵纪守法、德才兼备、群众公认。公务员及参照公务员法管理人员不得申报。

(一)科技领军人才专项。年龄一般在60周岁以下,具有博士学位、正高级专业技术职

称,主要从事自然科学或工程技术创新研究,研究方向处于国际国内前沿,学术成果处于国内一流水平,具备国际竞争力,具有成长为世界级或国家级杰出人才的潜力。

(二)云岭学者专项。年龄一般在55周岁以下,具有博士学位、正高级专业技术职称,主要从事自然科学、工程技术、人文社会科学学术研究,取得重大创新,对经济社会发展作出突出贡献,达到国际先进或国内领先水平,同行认可。

(三)高端外国专家专项。年龄一般在70周岁以下,具有一定的学历学位和专业技术职称,非中国籍,身体健康,研究领域或从事专业符合云南急需紧缺产业发展需求,且与省内用人单位有明确合作关系。

(四)产业创新人才专项。年龄一般在50周岁以下,具备固定的能够满足技术研发及产业创新应用的工作平台,研究方向符合云南省构建现代产业体系等经济社会发展需求,取得重要技术创新成果、在科技成果转化方面作出突出贡献的应用类人才。

(五)首席技师专项。年龄一般在55周岁以下,长期在生产一线从事技术技能工作,技能水平拔尖、技艺技术精湛、实践经验丰富、传统技艺传承成效突出。

(六)教学名师专项。年龄一般在55周岁以下,具有副高级及以上专业技术职称,长期从事一线教育教学工作,专业素养扎实、师德师风高尚、教学特色鲜明,教研能力和教学效果突出、成果显著、带动明显、同行公认、社会评价认可度高。

(七)名医专项。年龄一般在55周岁以下,具有副高级及以上专业技术职称,长期从事公共卫生、临床医疗一线工作,医德高尚,临床实践能力突出,人才带培成效明显。有独立从事本专业领域高水平科学研究或解决疑难复杂问题的能力,在临床科研或新技术转化运用中取得重大创新性成果,同行公认、社会评价认可度高。

(八)文化名家专项。年龄一般在55周岁以下,具有大学本科及以上学历、副高级及以上专业技术职称,主要从事宣传思想、文化艺术和体育运动等领域工作,取得具有影响力的奖项成绩或同行公认的代表作品,社会评价认可度高。

(九)创业人才专项。运用自主知识产权创办科技型企业的科技人才,或具有突出管理才能的金融、会计、法律、城市规划等领域企业的主要创办人,企业发展定位符合云南省构建现代产业体系等经济社会发展需求,企业创办时间5年以内、近2年运营稳定,具有较好市场前景和发展潜力。

(十)青年人才专项。年龄一般在40周岁以下,具有国内外知名高校、科研机构博士学位,在自然科学、工程技术、人文社会科学和文化艺术等领域崭露头角,具有本领域较好的创新发展潜力。

(十一)团队专项。顶尖团队:团队领衔人一般在60周岁以下,为自然科学或工程技术领域国际国内顶尖专家,且3名以上团队核心成员具有博士学位。研究方向符合云南省构

建现代产业体系等经济社会发展重大需求,具有重要学术影响或技术创新优势,或具备关键核心技术和科学难题的持续创新、成果转化能力。

创新团队:团队领衔人一般在55周岁以下,且5名以上团队核心成员具有硕士及以上学历或副高级及以上专业技术职称,团队成员专业、职称和年龄结构合理,研究方向符合云南省构建现代产业体系等经济社会发展重大需求,学术技术水平和协同创新能力具有明显优势或处于国际国内领先水平。

第七条 符合下列情形之一的,申报时可适当放宽相应条件。

(一)中医、民族医和民间医,具有绝招绝技、社会认可度高,且申报名医专项的,年龄可放宽至65周岁,职称、学历不作限制。

(二)中国戏剧奖、中国电影金鸡奖、中国音乐金钟奖、中国美术奖、中国舞蹈荷花奖、中国书法兰亭奖等奖项获奖者,以及全国知名艺术家署名推荐人才可优先评审认定为文化名家。其他在文化表演艺术、文学文艺创作、文化专门技术等方面有突出贡献且申报文化名家专项的,学历、专业技术职称可适当放宽。

(三)申报人为退役军人,在推动军民融合发展方面有突出贡献的,可适当放宽申报专项资格条件;符合条件的驻滇部队现役军人和消防应急救援队伍人员,可申报相应专项获得项目经费支持,但不享受一次性工作生活补贴和特殊生活补贴。

(四)在构建现代产业体系等方面业绩贡献突出但达不到专项具体申报资格条件的特殊人才,由所在单位推荐后,经专项主管部门审核,报省委人才工作领导小组办公室审定,可免于形式审查,直接进入专家评审。

(五)入选前承诺或已在国家级、省级乡村振兴重点帮扶县等艰苦边远地区和基层一线工作的申报人,年龄可放宽2周岁、职称条件降低1档,入选后在申报地连续、全职工作服务时限减少1年。

第四章 支持政策

第八条 经费支持。“兴滇英才支持计划”经费支持分为一次性工作生活补贴、特殊生活补贴、团队建设经费和项目支持经费。

(一)一次性工作生活补贴。符合人才引进条件的入选人才,正式履行工作合同后,给予一次性工作生活补贴。科技领军人才、云岭学者每人100万元;高端外国专家、产业创新人才、首席技师、教学名师、名医、文化名家每人60万元;青年人才每人50万元。不享受特殊生活补贴。

(二)特殊生活补贴。本省入选人才,以月计算每年实际在岗工作时间,按年度给予特殊生活补贴。科技领军人才、云岭学者,在岗期间每人每年10万元;产业创新人才、首席技师、教学名师、名医、文化名家,培养支持期内每人每年6万元;青年人才在培养支持期内每

人每年5万元。不享受一次性工作生活补贴。

团队专项成员符合条件的,可以申报个人专项获得相应支持。

(三)团队建设经费。入选团队专项的,给予一次性100万元团队建设经费支持。

(四)项目支持经费。“兴滇英才支持计划”项目经费实行竞争性支持,入选人才在培养支持期内可申报项目支持经费,经评审认定择优给予,视同省部级科技项目。科技领军人才最高1000万元;云岭学者,自然科学和工程技术类最高500万元、人文社会科学类最高200万元;创业人才最高500万元;产业创新人才最高100万元;高端外国专家、首席技师、教学名师、名医、文化名家最高60万元;青年人才,自然科学和工程技术类最高100万元、人文社会科学类最高50万元;顶尖团队最高3000万元。

项目支持经费额度一次性核定,按专项培养支持期分年度拨付,也可按项目进度情况拨付,所在单位原则上按不低于1:1配套。项目支持经费实行“包干制”管理,经费使用进度不按年度考核,项目通过验收后,结余资金留归承担单位使用,优先满足原人才(团队)科研需求。入选人才经批准在云南省行政区域内变换工作单位的,项目支持经费一并流转;身份转为公务员或参照公务员法管理人员的,停发特殊生活补贴,项目支持经费按照“一事一议”方式办理。入选人才的论文、专著可标注“‘兴滇英才支持计划’项目经费支持”字样。

(五)后续项目支持经费。入选人才(团队)培养支持期结束并通过考核的,可根据科研任务情况继续申报同一专项项目支持经费。

第九条 科学家工作室。科技领军人才专项和云岭学者专项主要从事自然科学和工程技术类学术研究的入选人才,特别是在云南省构建现代产业体系等方面业绩贡献突出的,可申报云南省科学家工作室。经评审或按照“一事一议、按需支持”方式,报省委人才工作领导小组审定,最高支持1000万元,不计入项目支持经费。支持经费额度一次性核定,可根据项目进度拨付,所在单位原则上按不低于1:1配套。

第十条 培养激励。行政、工资关系隶属云南省,且申报之日前2年内在云南省工作期间,新入选世界级或国家级人才项目、获得世界级或国家级奖励的各类人才,给予个人一次性激励。

(一)“两院”院士500万元;“国家高层次人才特殊支持计划”杰出人才和“长江学者奖励计划”特聘教授、特设岗位,100万元;“国家高层次人才特殊支持计划”科技创新领军人才、哲学社会科学领军人才,“长江学者奖励计划”青年学者、国家杰出青年科学基金,50万元;“国家高层次人才特殊支持计划”教学名师、青年拔尖人才,中央宣传部文化名家暨“四个一批”人才、国家优秀青年科学基金,20万元。“国家海外高层次人才引进计划”按照中央一次性工作生活补贴标准同等配套。

(二)诺贝尔奖、沃尔夫奖、菲尔兹奖、图灵奖、普利兹克奖,国家最高科学技术奖,500万元;国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖一等奖排名前三100万元,二等奖排名第一50万元;国家级教学成果奖特等奖排名前三、国家级教学成果奖一等奖排名第一,50万元。

第十一条 研修访学。入选个人专项的人才(高端外国专家专项、创业人才专项除外)在培养支持期内可申请1次研修访学资助。每年每个专项按5%左右比例,支持入选人才自选国家(地区)、机构、学科、导师和时长等开展研修访学。研修访学结束并达到考核目标的给予经费支持,国内研修访学每人3个月2万元、6个月4万元、1年8万元;国外研修访学每人3个月4万元、6个月8万元、1年15万元。经费直接拨付到个人,研修访学期间所在单位各项待遇不变。国外研修访学的按规定办理相关审批手续。

第十二条 职称评聘。事业单位人员入选个人专项,引进人才评聘副高级及以上专业技术职称、本省人才评聘正高级专业技术职称的,报同级人力资源社会保障部门单独核定,不受单位岗位总数和结构比例限制。业绩突出的优秀中青年专业技术入选人才,可放宽学历、资历和评审条件限制,直接申报评审相应专业技术职称。灵活就业的入选人才可优先参加职称评审。

第十三条 延迟退休。科技领军人才、云岭学者、首席技师、教学名师、名医、文化名家专项入选人才,达到国家规定退休年龄,确因工作需要,个人愿意且身体健康能坚持正常工作的,经本人申请、所在单位党委(党组)研究同意,按规定程序审核批准后,可延长最长5年办理退休手续。

第十四条 引才支持。申报之日前1年内,进入云南省工作或已签订引进协议,承诺在协议签订之日起3个月内到岗工作的省外、国外人才,属于引进人才范畴。

(一)各类用人单位从省外引进的入选人才,符合条件的可使用“专项编制”,不占用单位原有编制。经省委人才工作领导小组办公室审核后,由省委编办核拨编制,编制专用、人走编收。

(二)各类用人单位引进急需紧缺人才的,可简化人才招聘程序,按规定以考核直聘或特设岗位方式引进。入选科技领军人才专项、云岭学者专项的,配偶、子女入职云南省所属事业单位,省人力资源社会保障厅可按考核直聘规定办理。入选人才符合规定的,可按照省属国有企业市场化选聘高级管理人员办法竞聘相应职位,或按照干部管理权限任命(聘任)引进单位中层以上领导职务及高级专业技术职务。

(三)云南省行政区域内各类企事业单位和社会组织是人才引进的主体,负责本单位人才引进具体工作。省委人才工作领导小组办公室统筹,省人力资源社会保障厅和行业主管部门具体负责,每年组织各类用人单位赴国外、省外人才聚集地区举办“云南人才周”

等引才活动,组织“高层次人才云南行”等柔性引才活动,每年工作经费200万元。

(四)鼓励有条件的用人单位依托合作单位、招商引资工作站等平台载体,在国外、省外人才聚集地区设立“云南省招才引智工作站”,成效突出的给予每站10万元一次性经费资助,不重复享受引才伯乐奖。

(五)设立引才伯乐奖。各类人才中介机构、个人推荐的引进人才(团队)入选个人专项第一层次和顶尖团队的,每入选一人(团队)奖励10万元;入选第二层次和创新团队的,每入选一人(团队)奖励5万元。

第十五条 柔性引才。鼓励用人单位采取灵活多样的形式柔性引进高层次人才,按照云南省柔性引进人才办法享受有关待遇。事业单位柔性引进人才,实行项目工资、协议工资制,经费纳入单位绩效工资总量管理,不作为绩效工资基数,单独审批。

柔性引进的人才(团队)按协议每年在云南省连续工作不少于3个月的,可对应各专项条件(高端外国专家除外),由省人力资源社会保障厅按年度汇总后,按照本办法第八条第四款的规定统一向专项主管部门申报相应专项项目经费支持。派驻参与区域医疗中心建设或参与云南省重大项目建设的人才(团队),符合条件的优先予以支持。

云南省行政区域外的科研团队承诺在云南转移转化项目成果,且成果转化取得实质性进展后,可依托成果转化所在机构,离岸申报顶尖团队,最高给予3000万元项目经费支持,不享受团队建设经费支持。

第五章 工作机制

第十六条 责任分工。“兴滇英才支持计划”是云南省唯一省级人才计划,在省委人才工作领导小组领导下,由省委人才工作领导小组办公室统筹协调和组织实施。各省级部门、行业(领域、系统)设立的人才计划只能作为其下一层级人才计划。

省委组织部负责云岭学者专项、科学家工作室、培养激励和引才伯乐奖;省委宣传部负责文化名家专项;省发展改革委负责产业创新人才专项;省工业和信息化厅负责创业人才专项;省教育厅负责教学名师专项和研修访学;省科技厅负责科技领军人才专项、高端外国专家专项、团队专项;省人力资源社会保障厅负责首席技师专项、青年人才专项和招才引智工作站;省卫生健康委负责名医专项。专项主管部门负责专项实施细则的制定和调整,报省委人才工作领导小组办公室审定后组织实施。

第十七条 申报程序。“兴滇英才支持计划”依托“云南省智慧人才云平台”开展申报评审。每年4月至6月集中申报评审,按发布通知、个人申请、单位审核、专项主管部门复核评审、报批审定、公告发文等程序开展。

第十八条 申报规则。

(一)申报人在1个年度内只能申报1个人(团队)专项,连续申报同一专项2个年度

未入选的,暂停1年申报资格。

(二)坚持“同一成果不重复使用”原则,培养支持期内取得突出成果的,可凭新成果申报上一层次专项。

(三)在培养支持期内,不得申报州(市)或行业领域人才计划。

(四)3名以上科技领军人才、云岭学者可联名推荐1名人才申报“兴滇英才支持计划”,直接进入专项评审。科技领军人才、云岭学者的联名推荐权每个申报年度只能行使1次。推荐人对申报人政治立场、学术水平和科研能力负责,培养支持期内负连带责任。

(五)推行领军企业认定高层次人才制度,领军企业认定的高层次产业人才,经专项主管部门审核、省委人才工作领导小组办公室审定后,直接列入相应专项给予支持。

第十九条 资金保障。“兴滇英才支持计划”涉及经费,由省级财政予以保障。一次性工作生活补贴、特殊生活补贴、培养激励、研修访学涉及的支持经费,视同省级奖励。

特殊生活补贴、科学家工作室支持、引才激励经费由省委组织部统一向省财政厅申报预算;一次性工作生活补贴、项目支持经费、团队建设经费、研修访学、引才活动、招才引智工作站补贴等其他经费,经省委人才工作领导小组办公室审定后,按照分工由专项主管部门分别向省财政厅申报预算。经费预算按照“当年评审、当年申报、次年拨付”原则执行。

第六章 服务管理

第二十条 服务保障。“兴滇英才支持计划”整合资源为入选人才提供优质服务,根据经济社会发展情况,不断拓展人才礼遇服务内容事项,努力建设宜业宜居创新创业的人才生态。

(一)入选“兴滇英才支持计划”科技领军人才专项、云岭学者专项的人才,直接列为省委联系专家;入选其他专项的人才,优先遴选纳入省委联系专家。定期组织国情省情研修考察、健康体检、休假疗养及有关活动。符合条件入选人才可优先推荐认定为“云岭工匠”。注重从符合条件入选人才中推荐党代表、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、社会组织等任职。

(二)省委人才工作领导小组为入选人才颁发“兴滇惠才卡”,第一层次人才发放A卡;其他层次人才发放B卡,按规定享受人才礼遇。在云南省人才服务中心和各级人社部门设立省级高层次人才服务窗口,专项办理入选人才服务事项。

(三)住房保障。综合采取安家补贴、购(租)房补贴、成本价购买、奖励赠送等方式,为高层次人才提供住房保障。

第二十一条 监督管理。省委人才工作领导小组办公室负责“兴滇英才支持计划”的统筹管理,用人单位负责入选人才日常管理、服务保障。

(一)专项主管部门要明确标准、规范程序、严肃纪律,确保专项实施的公正性、公信

力、透明度。纪委监委机关和巡视巡察机构可依据《云南省“兴滇英才支持计划”实施办法》和实施细则、项目经费管理办法,坚持“三个区分开来”的原则,加强监督检查和责任追究。

(二)“兴滇英才支持计划”实行长周期考核制度,用人单位和入选人才须共同制定培养计划并报专项主管部门备案。专项主管部门会同用人单位负责培养支持期中期考核和终期考核。省财政厅会同专项主管部门负责资金绩效考核。用人单位和入选人才要严格按照规定管理使用经费,确保合理合规合法。

(三)入选“兴滇英才支持计划”的人才(团队)和获得人才培养激励的人才,必须连续、全职在云南工作不少于5年(高端外国专家3年、每年6个月)。人才(团队)到岗后必须与用人单位签订工作合同、保密协议和服务承诺书。按照本办法和工作协议履行责任,积极带培人才,围绕经济社会发展重大战略需求、面向国际国内科学技术前沿和“卡脖子”等关键技术,积极申报各类重大科研项目,开展从事领域原创性、关键性技术研究,努力取得重大标志性成果。要主动围绕云南省重大发展战略、重大项目建设、重点工程实施,提供可行性论证、智力咨询、技术服务。

(四)“兴滇英才支持计划”实行学术诚信承诺制。专项主管部门会同用人单位,建立退出机制和诚信公告机制,对弄虚作假骗取入选资格,未按规定履行合同,违反职业道德或学术不端造成不良社会影响,未满最低服务年限,或触犯国家法律法规的,及时予以退出,并按年度对退出情况予以公告,5年内不得申报云南省内任何人才项目和科技项目。因个人原因(身体健康原因除外)未满最低服务年限退出的,所有支持经费全额收回省级财政,不予履行的按照国家和云南省有关规定纳入诚信档案。招才引智工作站推荐引进人才(团队)未满最低服务年限退出的,按每退出1人(团队)收回资助经费2万元,直至全额收回。经费收回由专项主管部门负责,用人单位收回上缴。

第七章 附 则

第二十二条 本办法实施前已入选“云南省高层次人才引进计划”“云南省高层次人才培养支持计划”各专项的人才,原“科技领军人才”转入“科技领军人才专项”;原“云岭学者”和“高层次人才”转入“云岭学者专项”;原“高端外国专家”转入“高端外国专家专项”;原“产业技术领军人才”转入“产业创新人才专项”;原“教学名师”转入“教学名师专项”;原“名医”转入“名医专项”;原“文化名家”和“人文社会科学人才”转入“文化名家专项”;原“首席技师”转入“首席技师专项”;原“产业人才”转入“创业人才专项”;原“高层次创新创业团队”转入“顶尖团队专项”、“省创新团队”转入“创新团队专项”;原“青年人才”“青年拔尖人才”转入“青年人才专项”。

第二十三条 原“云南省高层次人才培养支持计划”入选人才的专项培养经费按原政

策执行。原科技领军人才、云岭学者,2022年及以后的特殊生活补贴标准按本办法发放;原其他专项人才,尚处于培养支持期内的,2022年及以后的特殊生活补贴标准按本办法执行至培养支持期结束;已经结束培养支持期的,特殊生活补贴不再发放;转入“兴滇英才支持计划”后,可申报获得转入专项相应的项目经费支持。

原“云南省高层次人才引进计划”的入选人才,一次性工作生活补贴和已获得的项目经费支持,按原政策执行;未获得项目经费支持的,可申报获得转入专项相应的项目经费支持。不享受特殊生活补贴。

第二十四条 本办法自印发之日起施行,由省委人才工作领导小组办公室会同专项主管部门负责解释。

**中共云南省委人才工作领导小组办公室
关于印发《云南省支持柔性引进人才
实施细则（试行）》的通知**

云党人才办〔2022〕22号

各州(市)党委和人民政府,省委和省级国家机关各部委办厅局,各人民团体,各大专院校,省属各企事业单位,中央驻滇各单位:

经省委主要领导同意,现将《云南省支持柔性引进人才实施细则(试行)》印发给你们,请结合实际认真抓好贯彻落实。

中共云南省委人才工作领导小组办公室

2022年9月21日

云南省支持柔性引进人才实施细则（试行）

第一条 为加大柔性引进人才支持力度,吸引集聚各类优秀人才到云南创新创业,根据《云南省“兴滇英才支持计划”实施办法》和《关于人才服务现代产业发展的十条措施》,制定本细则。

第二条 资格条件

拥护中国共产党的领导,政治立场坚定,深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,遵纪守法、德才兼备、群众公认,具有良好的职业道德和较强的团队协作精神,能够满足用人单位合作需要,符合《云南省柔性引进人才办法(试行)》规定的引才对象及标准和“兴滇英才支持计划”相应项目资格条件。

(一)符合高原特色现代农业、绿色铝硅、先进制造业、绿色能源、烟草、新材料、生物医药、数字经济、文旅康养、现代物流等重点产业发展需求。

(二)具备扎实的专业知识、专门技能,具有自主知识产权、可转化应用的科技成果,或者具有突出经营管理才能的金融、会计、法律、城市规划等领域人才。

(三)其他急需紧缺人才。

第三条 支持政策

(一)引进支持。柔性引进的人才按协议或合同约定,拟在云南省连续工作不少于5年、每年不少于3个月的可申报“兴滇英才支持计划”相应项目(高端外国专家除外)经费支持。参与云南高质量跨越式发展重大项目建设的人才,符合条件的优先予以支持。

1.个人项目经费。申报并通过评审的,科技领军人才最高1000万元;云岭学者,自然科学和工程技术类最高500万元、人文社会科学类最高200万元;产业创新人才最高100万元;首席技师、教育人才、医疗卫生人才、文体人才最高60万元;青年人才,自然科学和工程技术类最高100万元、人文社会科学类最高50万元。

2.团队项目经费。申报并通过评审的顶尖团队,最高可享受3000万元团队项目经费。

(二)激励支持。柔性引进的人才按协议或合同约定,拟在云南省连续工作不少于5年、每年不少于3个月,工作1年后,对促进重点产业发展取得显著成效的,给予全职引进人才同等政策支持,除上述项目经费支持外,可申报“兴滇英才支持计划”相应项目获得支持。

1.一次性工作生活补贴。符合人才引进条件的人选人才,正式履行工作合同后,给予

一次性工作生活补贴。科技领军人才、云岭学者每人100万元；产业创新人才、首席技师、教育人才、医疗卫生人才、文体人才每人60万元；青年人才每人50万元。

2. 科学家工作室建设经费。入选科技领军人才和云岭学者的柔性引进人才，主要从事自然科学和工程技术类学术研究的，特别是在云南省构建现代产业体系等方面业绩贡献突出，可申报云南省科学家工作室。经评审或按照“一事一议、按需支持”方式，报省委人才工作领导小组审定，最高支持1000万元，不计入项目支持经费。支持经费额度一次性核定，可根据项目进度拨付，所在单位按1:1配套。

3. 团队建设经费。符合引进条件的入选团队，给予一次性100万元团队建设经费支持。

4. 人才礼遇。发放“兴滇惠才卡”，享受子女就学、医疗保障、人才公寓等12个方面人才礼遇，具体按《云南省“兴滇惠才卡”实施细则(试行)》规定办理。科技领军人才、云岭学者发放A卡。产业创新人才、首席技师、教育人才、医疗卫生人才、文体人才、青年人才发放B卡。

(三)特殊支持。“飞地”人才和省外团队为云南发展提供智力服务的，可申请以下经费支持。

1.“飞地”人才支持。与云南省用人单位在省外设立的研发中心、研发基地、开放实验室、科技孵化器、技术转移中心等签订协议或合同，拟连续全职工作不少于5年的高层次人才，视同在云南省工作，可申报“兴滇英才支持计划”相应项目获得支持。

2. 离岸申报支持。云南省行政区域外的科研团队承诺在云南转移转化项目成果，且成果转化取得实质性进展后，符合“兴滇英才支持计划”顶尖团队项目条件的，可依托成果转化所在机构离岸申报顶尖团队，最高给予3000万元项目经费支持，不享受团队建设经费支持。

第四条 申报程序

(一)申报引进支持和特殊支持的，由省人力资源社会保障厅按年度汇总后，按照《云南省“兴滇英才支持计划”实施办法》统一向项目主管部门申报相应项目获得支持。

1. 申报。根据年度申报通知，通过“云南省智慧人才云平台”填写《云南省“兴滇英才支持计划”申报书》，向项目依托单位申请。

2. 审核。所在单位审核后，统一由省人力资源社会保障厅进行资格审查，审查通过后交由各项目主管部门开展后续工作。各项目主管部门进行资格复审，合格者提交评审。

3. 评审。各项目主管部门组织专家评审委员会，采取材料审查、通讯评审、答辩质疑形式，对项目需求迫切性、学术技术水平，科学研究先进性、可行性及预期经济社会效益，单位配套条件等进行综合评审，提出人选建议。

4.公告。各项目主管部门根据专家评审委员会建议,研究提出拟入选名单,报省委人才工作领导小组办公室审定后,通过省级媒体向社会公告5个工作日。

5.审定。经公告无异议,报省委人才工作领导小组审定后,各项目主管部门发文公布入选人才名单。

(二)申报激励支持的,由省人力资源社会保障厅按年度汇总后,按照《云南省“兴滇英才支持计划”实施办法》统一向项目主管部门申报相应项目,由省委人才工作领导小组办公室牵头商省发展改革委、省工业和信息化厅等部门,就申报人促进重点产业发展成效情况进行综合评审,通过后获得支持。

1.申报。根据年度申报通知,通过“云南省智慧人才云平台”填写《云南省“兴滇英才支持计划”申报书》,向项目依托单位申请。

2.审核。所在单位审核后,统一由省人力资源社会保障厅进行资格审查,审查通过后交由省委人才工作领导小组办公室开展后续工作。

3.评审。省委人才工作领导小组办公室牵头商省发展改革委、省工业和信息化厅等部门,组织专家评审委员会,采取材料审查、通讯评审、答辩质疑形式,就申报人促进重点产业发展成效情况进行综合评审,提出人选建议。

4.公告。省委人才工作领导小组办公室根据专家评审委员会建议,研究提出拟入选名单,通过省级媒体向社会公告5个工作日。

5.审定。经公告无异议,报省委人才工作领导小组审定后,各项目主管部门发文公布入选人才名单。

第五条 服务管理

(一)诚信承诺机制。申报人和项目依托单位对申报材料真实性负责。申报人应当诚实守信,遵守法律法规,对弄虚作假、骗取套取经费的,一经发现取消相关待遇,将弄虚作假申报等失信行为纳入诚信体系记录,终身不得申报云南省人才项目。项目依托单位不按标准审核或把关不严造成重大工作失误的,取消当年推荐资格;恶意上报虚假信息,参与骗取入选的,取消3年推荐资格。情节严重、造成恶劣影响、触犯法律法规的,按规定追究有关人员责任。

(二)评估评价机制。项目依托单位要与柔性引进人才签订协议,明确双方权利和义务、工作年限、工作条件、成果归属、违约责任等;要为人才及团队开展科学研究、科技成果转化等提供必要的工作条件;要严格按照规定管理使用经费,确保合理合规合法。柔性引进人才要积极带培人才,围绕经济社会发展重大战略需求、面向科技前沿和“卡脖子”等关键技术,积极申报各类重大科研项目,开展从事领域原创性、关键性技术研究,努力取得重大标志性成果。项目依托单位具体负责人选人才日常监督管理和服务保障,项目主管部

门会同项目依托单位负责培养支持期中考核和终期考核,会同省财政厅和用人单位负责资金绩效考核。

(三)动态管理机制。项目主管部门会同项目依托单位建立退出机制,对弄虚作假骗取入选资格,未按规定履行合同,未满最低服务年限,违反职业道德或学术不端造成不良社会影响,或触犯国家法律法规的,及时予以退出,并按年度对退出情况予以公告,5年内不得申报云南省人才项目和科技项目。因个人原因(身体健康原因除外)未满最低服务年限退出的,所有支持经费全额收回省级财政,不予履行的按照国家和云南省有关规定纳入诚信档案。

(四)典型引路机制。找准主题、策划选题、聚焦重点、突出亮点,选树和宣传一批服务云南高质量发展卓有成效的柔性引进人才的特色化做法、高质量成果、典型性经验,大力弘扬科学家精神,营造真心爱才、悉心育才、诚心引才、精心用才的良好氛围。柔性引进人才符合省委联系专家服务管理有关规定的,纳入党委领导干部直接联系人才服务和管理,定期调研、走访和座谈,协调解决工作生活问题。

第六条 本办法自印发之日起施行,由省委人才工作领导小组办公室会同省人力资源社会保障厅负责解释。

中共云南省委人才工作领导小组办公室 关于印发《云南省人才工作督查督办 实施细则（试行）》的通知

云党人才办〔2022〕23号

各州(市)党委和人民政府,省委和省级国家机关各部委办厅局,各人民团体,各大专院校,省属各企事业单位,中央驻滇各单位:

经省委主要领导同意,现将《云南省人才工作督查督办实施细则(试行)》印发给你们,请结合实际认真抓好贯彻落实。

中共云南省委人才工作领导小组办公室

2022年9月21日

云南省人才工作督查督办实施细则（试行）

第一条 为加强和改进新时代云南人才工作,健全完善督查督办机制,确保工作任务件件有落实、事事有回应,根据《云南省推进作风革命加强机关效能建设的若干规定(试行)》,结合实际,制定本实施细则。

第二条 人才工作督查督办坚持党管人才原则,在省委人才工作领导小组领导下,由省委人才工作领导小组办公室负责,按照“确定重点任务——梳理督办事项——跟踪督查落实——形成进度报告——加强结果运用”的闭环过程组织实施。

第三条 对象内容

(一)督查对象

- 1.省委人才工作领导小组成员单位;
- 2.各州(市)党委;
- 3.高校、科研院所、医疗卫生机构和省属国有企业等人才集中单位;
- 4.承担人才工作重点任务的其它单位。

(二)督查内容

- 1.党中央、国务院关于人才工作的重大决策部署贯彻落实情况,中央组织部安排的工作落实情况;
- 2.省委、省政府关于新时代人才强省战略的决策部署贯彻落实情况;
- 3.省委人才工作领导小组及办公室安排的年度工作要点、重点目标任务推进落实情况;
- 4.省委人才工作领导小组组长、副组长指示批示事项落实情况;
- 5.省委人才工作领导小组成员单位履行职能职责情况;
- 6.各级党委(党组)履行党管人才工作情况;
- 7.其它事项。

第四条 督查督办方式

(一)书面督办。根据年度工作要点、重点目标任务清单等,按照季度报告、半年小结和全年总结要求,督查督办对象每季度次月10日前报送任务进展情况,当年7月10日前反馈半年工作推进情况,次年1月10日前报告年度工作完成情况,总结成绩、查摆问题、思谋工作。

(二)定期督办。每季度点对点向重点任务承担单位发送工作提醒函,督促积极主动作为,提醒按时限落实任务;每半年召开工作推进会,总结工作成效、查找通报问题、理清工作思路;每年组织开展述职评议,强化责任、传导压力、推动落实。

(三)专项督办。根据重点工作进展情况,适时从省委人才工作领导小组成员单位、相关州(市)等抽调人员组建工作组,开展专项督查;适时组织召开现场推进会,重点突破、典型引路,面上跟进。

(四)随机督办。针对工作推进情况,以不定期召开专题会等方式,听取专项工作进展情况;通过随机组队、随机选点、随机走访等方式,开展调研督查,掌握实情、把脉问诊、突出实效。

第五条 结果运用

(一)工作通报。省委人才工作领导小组办公室一般每两个月编报一期“重要信息专报”,对工作成绩、创新突破及时总结报告,对困难问题及时协调解决,提出有价值的工作建议,供省委人才工作领导小组决策参考。

(二)促进工作。以“任务项目化、项目清单化、清单具体化”方式,常态化督查重点工作落实情况,推动形成“任务一布置、马上抓落实,工作一部署、马上去推动,工作一完成、马上就反馈”的局面。

(三)评估评价。省委人才工作领导小组办公室对各地、各部门、各单位年度人才工作情况进行综合评价,年中开展一次工作评估,年末开展一次工作评价,评估评价结果作为评优评先、表彰奖励的重要依据,对完成情况较好、成效明显的,在人才项目、政策支持等方面给予适度倾斜。

(四)追责问责。省委人才工作领导小组办公室对年度人才工作完成情况较差的,采取适当方式约谈党委(党组)主要领导。对贯彻落实不力、推诿扯皮、不作为乱作为的,以及躺平混日子的,按相关规定追责问责。

第六条 本办法自印发之日起施行,由省委人才工作领导小组办公室负责解释。

**中共云南省委人才工作领导小组办公室
关于印发《云南省“兴滇惠才卡”
实施细则（试行）》的通知**

云党人才办〔2022〕24号

各州(市)党委和人民政府,省委和省级国家机关各部委办厅局,各人民团体,各大专院校,省属各企事业单位,中央驻滇各单位:

经省委主要领导同意,现将《云南省“兴滇惠才卡”实施细则(试行)》印发给你们,请结合实际认真抓好贯彻落实。

中共云南省委人才工作领导小组办公室

2022年9月21日

云南省“兴滇惠才卡”实施细则（试行）

第一条 为规范“兴滇惠才卡”管理,健全完善云南省高层次人才服务保障体系,构建宜业宜居人才生态,根据《云南省“兴滇英才支持计划”实施办法》(云党人才〔2022〕1号),制定本细则。

第二条 “兴滇惠才卡”是云南省高层次人才享受服务保障的凭证,由省委人才工作领导小组办公室组织实施,省人才服务中心、富滇银行等各服务事项单位做好具体工作。

第三条 “兴滇惠才卡”分为A卡和B卡。

(一)A卡发放对象

- 1.在滇中国科学院院士、中国工程院院士。
- 2.诺贝尔奖、沃尔夫奖、菲尔兹奖、图灵奖、普利兹克奖和国家最高科学技术奖获得者;国家自然科学基金、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖获得者(一等奖排名前三,二等奖排名第一);国家级教学成果奖获得者(特等奖排名前三,一等奖排名第一)。
- 3.国家人才计划入选者,“长江学者奖励计划”入选者,国家杰出青年科学基金获得者、国家优秀青年科学基金获得者。
- 4.“兴滇英才支持计划”科技领军人才、云岭学者,“兴滇人才奖”获得者。
- 5.其他与上述层次相当、经省委人才工作领导小组办公室审定的高层次人才。

(二)B卡发放对象

- 1.“兴滇英才支持计划”高端外国专家、产业创新人才、首席技师、教育人才、医疗卫生人才、文体人才、创业人才、青年人才。
- 2.中央组织部、共青团中央赴滇“博士服务团”成员。
- 3.省委组织部管理的来滇挂职干部。
- 4.其他与上述层次相当、经省委人才工作领导小组办公室审定的高层次人才。

云南省柔性引进的符合条件人才,以及来滇在滇创办企业取得显著经济效益和社会效益的优秀企业家,经认定后按相应层次发放“兴滇惠才卡”。

第四条 “兴滇惠才卡”集成12个方面服务事项,经省委人才工作领导小组批准,可适时调整。

(一)医疗保障

- 1.云南省第一人民医院,云南大学附属医院,昆明医科大学第一附属医院、第二附属

医院、第三附属医院,云南省阜外心血管病医院为云南省高层次人才医疗保障定点医院。持卡的高层次人才在上述医院干部疗养科享受绿色通道服务。

2.持A卡的高层次人才,每年可在上述(指定)医院进行一次免费体检。

(二)子女就学

1.持卡的高层次人才子女就读学前教育、义务教育阶段公办学校的,可在省内户籍地、居住地、工作地任选一地就近就便就读,由学校所在地县(市、区)教育行政部门办理(本人或配偶所在单位设有附属学校的除外)。

2.持卡的高层次人才未成年子女随父母来滇,无论户口随迁与否,就学享受同等待遇。

3.持卡的高层次人才未成年子女选择就读国际学校的,学校属地教育行政部门应积极协助办理。

(三)配偶(子女)就业

持A卡的高层次人才,随迁的配偶、子女就业,按照“对口相适”原则妥善安置,符合省属事业单位入职条件的,可按考核直聘规定办理。

(四)户籍办理

持卡的高层次人才及其配偶、子女可选择在云南省任一城市落户,公安机关自受理之日起7个工作日内办结。

(五)住房保障

1.持卡的高层次人才,未享受一次性工作生活补贴,且未购买自用住房的,由人才所在州(市)纳入人才住房保障范围。

2.持卡的高层次人才在工作所在州(市)行政区域内无自有住房的,可按年、季度或月提取住房公积金,月提取金额上限为3000元。

3.持卡的高层次人才申请办理住房公积金个人住房贷款,不受开户及连续缴存时间限制,购买首套或第二套改善型普通自住房,满足其他公积金贷款条件的,开户后即可申请办理住房公积金个人住房贷款。

(六)社会保险

1.持卡的高层次人才及其配偶、子女在省内就业或居住的,可按规定参加各项社会保险,享有本省居民同等权利;可参照城乡居民基本医疗保险统筹地的医疗照顾人员政策,由用人单位缴费后享受医疗照顾人员待遇。

2.持卡的高层次人才及其配偶、子女属于外籍人士的,由属地医保经办机构办理基本医疗保险,享受统筹地城镇职工或城镇居民相应的医疗保险待遇。采取清单管理方式,允许用人单位按规定使用财政资金为引进的外籍人才购买补充医疗保险相关险种。

(七)税务服务

1.持卡的高层次人才的一次性工作生活补贴、特殊生活补贴、培养激励、研修访学涉及的支持经费,按规定享受税收优惠。

2.持卡的高层次人才在办理本人创办企业和个人涉税事项时,可享受纳税绿色通道服务,优先办理涉税事宜,并提供预约、咨询等个性化服务。

(八)出入境、海关服务

1.持卡的外国籍人才及其配偶、未成年子女,可持外国有效护照和签证,申请办理最长2—5年多次出入境有效签证或居留许可,公安机关自受理之日起3—5个工作日内办结;申请永久居留的,15个工作日内办结。

2.持卡的高层次人才出入境的,海关指定专门机构和人员及时办理个人进出境物品审批、验放等手续。对其入境携带的少量科研、教学物品,给予通关便利,按规定免征进口税收。对在节假日或者非正常工作时间以分离运输、邮递或者快递方式进出境的物品,有特殊情况需要及时验放的,可提供预约通关服务。

(九)交通出行

1.持卡的高层次人才在省内机场、高铁站,可享受出行(到达)贵宾服务。

2.持卡的高层次人才在昆明市区内可免费乘坐地铁。

3.持A卡的高层次人才,可绑定本人名下小型机动车(7座及以下)1辆,在双休日可享受省内高速公路ETC免费通行,相关费用由云南省交通投资建设集团有限公司承担,可视为其集团利润。

4.持卡的高层次人才在云南省交通投资建设集团有限公司管辖的省内高速公路服务区(停车区)内进行餐饮、加油、购物等特约商户内消费的,可享受最高5折、最低9.5折优惠。

(十)酒店服务

1.持卡的高层次人才在云南省投资控股集团有限公司、云南省建设投资控股集团有限公司、云南省交通投资建设集团有限公司、云南省康旅控股集团有限公司旗下的省内外酒店,组织学术会议、学术论坛等活动,可享受住宿、会务、餐饮等费用优惠。

2.持卡的高层次人才及家人在上述酒店入住的,可享受住宿、餐饮等优惠。

(十一)旅游服务

持卡的高层次人才携配偶、子女进入省内执行政府指导价的A级旅游景区的,A卡最多可免5人门票、B卡最多可免3人门票(不含景区内讲解、导游、索道、交通及其他自费项目)。

(十二)金融服务

1.富滇银行为持卡的高层次人才提供A卡最高100万元、B卡最高50万元个人消费贷款授信额度。

2.富滇银行设立“人才贷”,为持卡的高层次人才提供个人最高300万元授信额度,其创办的科技型企业最高1000万元授信额度。

3.富滇银行在所有网点为持卡的高层次人才提供专属VIP服务。

第五条 云南省人才服务中心设立省级服务窗口,负责协调办理持卡的高层次人才特殊礼遇服务,对各州(市)高层次人才服务窗口进行业务指导和工作督办。各服务事项单位制定服务指南、操作办法、设立高层次人才服务窗口。富滇银行设立人才服务热线,配备人才服务专员,提供咨询和协调服务。设立高层次人才服务窗口所需工作经费,纳入同级业务主管部门财政预算统筹保障。

第六条 “兴滇惠才卡”仅限本人使用。持卡的高层次人才在岗期间,按规定享受人才礼遇。原“云南省高层次人才培养支持计划”入选人才,享受人才礼遇的政策衔接按《云南省“兴滇英才支持计划”实施办法》相关规定办理。

第七条 持卡的高层次人才应模范遵守国家法律法规、自觉维护社会公序良俗、带头树立人才良好形象,出现下列情形之一的,停止享受各项人才礼遇,按年度对退出情况予以公告。

(一)弄虚作假骗取入选资格的。

(二)违反职业道德或学术不端造成不良社会影响的。

(三)触犯国家法律法规,造成不良社会影响的。

(四)未按规定履行合同,或未满最低服务年限,或与云南省内用人单位终止合作关系的。

(五)不按规定用卡造成不良社会影响的。

(六)其他不宜继续享受服务保障的情形。

第八条 本办法自公布之日起施行,由省委人才工作领导小组办公室会同有关部门负责解释。原《云南省引进高层次人才绿色通道服务办法》(云组发〔2016〕12号)、《关于办理高层次人才医疗就诊证的通知》(云卫健发〔2017〕4号)相关服务事项整合进入“兴滇惠才卡”实施。原《云南省高层次人才绿色通道服务证》《高层次人才医疗就诊证》失效。

关于创建产业工人队伍建设改革 第二批省级示范点的通知

云产改办〔2021〕3号

各州市和省级产业系统公司产业工人队伍建设改革工作领导机构、省新时期产业工人队伍建设改革工作协调领导小组各成员单位：

为深入学习贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革重要指示精神，贯彻党中央、国务院《新时期产业工人队伍建设改革方案》和省委、省政府《新时期产业工人队伍建设改革实施方案》，2018年，我省确立了昆明市、曲靖市、玉溪市和昆明钢铁集团有限责任公司、省建设投资控股集团有限公司、云南白药集团股份有限公司、省交通投资建设集团有限公司、中国铁路昆明局集团有限公司为首批改革省级示范点，边探索、边总结、边推广引领带动全省改革工作。按照全国推进产业工人队伍建设改革经验交流会和专题培训班精神，大力开展“产业工人队伍建设改革提升年”行动要求，在继续推进首批省级示范点建设的基础上，经研究决定开展第二批省级示范点创建工作，推动改革向纵深发展、向基层延伸。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，认真学习贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，深入学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述，特别是关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神，围绕产业工人思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大等重点任务，坚持问题导向、目标导向、结果导向，发挥示范地区和企业辐射带动作用，积极探索，力求突破，形成一批可复制、可推广的经验做法，进一步推动产业工人队伍建设改革走深走实。

二、示范工作安排

第二批省级示范点采用全面示范和项目示范方式进行。全面示范单位要在改革示范中推动“产业工人思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大”等五大重点改革任务全面落实落地，打造叫得响、可复制、可推广的改革“模式”“路径”。项目示范单位要紧盯示范项目，结合自身实际勇于探路，形成特色亮点。第二批省级示范点共创建20家，其中全面示范6家，项目示范14家。具体名单如下：

(一)全面示范

- 1.楚雄州——非公企业示范州。
- 2.昆明市经济技术开发区——示范园区。
- 3.曲靖市经济技术开发区——示范园区。
- 4.昆明市:一心堂药业集团股份有限公司。
- 5.昆明市:昆明嘉和科技股份有限公司。
- 6.大理州:云南顺丰洱海环保科技有限公司。

(二)职业院校示范项目

- 7.云南交通运输职业学院(云南交通技师学院)——深化产教融合、校企合作。
- 8.普洱学院——深化产教融合、校企合作。

(三)国有企业、在滇央企示范项目

- 9.昆明云内动力集团有限公司——畅通产业工人成长成才通道。
- 10.云南电网有限责任公司昆明供电局——加大产业工人创新创效扶持力度。
- 11.云天化集团有限责任公司红磷化工有限公司——强化技术技能人才培养。
- 12.中国烟草总公司云南省公司云南烟叶复烤有限责任公司——强化产业工人思想政治引领。

(四)非公企业示范项目

- 13.曲靖市:曲靖方大春鹰板簧有限公司——健全产业工人关心关爱机制。
- 14.玉溪市:中烟施伟策(云南)再造烟叶有限公司——创新技能导向的激励机制。
- 15.玉溪市:云南玉溪仙福钢铁(集团)有限公司——深化职业技能培训,拓宽产业工人发展空间。
- 16.红河州:云南齐星建工集团有限公司——建立技能导向的激励机制。
- 17.文山州:云南宏泰新型材料有限公司——创新面向产业工人的工会工作。
- 18.普洱市:普洱淞茂医药集团有限公司——深化现代学徒制和企业新型学徒制。
- 19.大理州:云南皇氏来思尔乳业有限责任公司——产教融合。
- 20.西双版纳州:勐海茶业有限责任公司——加大产业工人创新创效支持力度。

第一批省级示范点要继续深化改革示范创建工作,着力形成改革样板经验,着力培育打造一批优秀产业工人代表,着力做好改革成效的总结、宣传、推广,在推进改革中促进企业和产业工人共同发展。各州市、省级产业系统公司可结合实际,就破解本地区、本产业在推进产业工人队伍建设改革中存在的突出问题,自行选择一些地方和企业开展试点,有关情况及时报办公室。

三、工作要求

(一)提高政治站位。各级产改办要充分认识抓好产业工人队伍建设改革示范工作的重要性 and 紧迫性,不断增强政治自觉、思想自觉、行动自觉,积极帮助解决改革难题,以更大决心、更大勇气、更大力度扎实做好改革示范工作。

(二)强化组织领导。省新时期产业工人队伍建设改革工作协调领导小组及参与单位要加强沟通协调,根据各自职责和分工给予试点单位具体指导。各级领导机构要发挥好统筹、指导和协调作用,做好政策服务,积极给予支持。试点单位要加强统筹谋划,抽调精干力量组成工作班,建立健全工作机制,把资源和力量整合起来,充分发挥企业推进改革的主体作用,抓好任务落实、责任落实、作风落实,形成齐抓共推的整体合力。办公室将适时对试点工作情况进行督导。

(三)制定工作方案。各示范单位要坚持问题导向,多渠道征求意见,认真梳理示范项目实施的重点难点问题,结合实际拟定工作方案,细化工作举措、确定时间表和路线图。在收到通知后一个月内,将示范工作方案、组织领导机构、联系人及方式报办公室,在示范创建中抓好方案的贯彻落实。

(四)及时报送信息总结推广经验。各示范单位每半年向办公室报送示范项目重要进展、重点成果、瓶颈问题及意见建议。努力形成一批具有地方、产业和企业特色的改革示范成果。示范过程中,办公室加强示范经验分类整理推广。省产业工人队伍建设改革领导小组进行总结并将通过信息通报、《改革快报》、经验汇编等方式,把示范创建的有益经验和成果在全省大力宣传推广,适时在示范单位组织召开经验交流会、现场推进会。

云南省新时期产业工人队伍建设改革
工作协调领导小组办公室
2021年10月15日

关于印发《关于进一步建立健全产业工人队伍建设改革 工作机制的意见》的通知

云产改〔2022〕2号

各州(市)和省级有关产业系统公司产业工人队伍建设改革工作领导机构、省新时期产业工人队伍建设改革工作协调领导小组各成员单位：

现将《关于进一步建立健全产业工人队伍建设改革工作机制的意见》印发给你们，请遵照执行，认真抓好贯彻落实。

附件：关于进一步建立健全产业工人队伍建设改革工作机制的意见

云南省新时期产业工人队伍建设改革
工 作 协 调 领 导 小 组
2022年4月12日

附件

关于进一步建立健全产业工人队伍建设改革工作机制的意见

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神和考察云南重要讲话精神,推动落实《云南省新时代产业工人队伍建设改革“十四五”规划》,不断健全完善产业工人队伍建设改革的各项机制,把改革不断引向深入,建设一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍,为云南产业强省建设提供有力人才支撑,特制定本规定。

第二条 在产业工人队伍建设改革工作机制建设中,要坚持以自我革命的精神推进作风革命、效能革命,牢固树立“今天再晚也是早,明天再早也是晚”的效率意识,大力弘扬“马上就办、真抓实干”的作风,大力推行项目工作法、一线工作法、典型引路法,以钉钉子精神狠抓落实,确保各项机制落地见效。

第二章 健全完善省协调领导小组工作机制

第三条 原则上每年召开1次省协调领导小组会议,研究制定我省产业工人队伍建设改革的中长期规划、重要制度和重大政策,安排部署改革任务。根据工作需要,也可随时召开。

第四条 省协调领导小组每年至少向省委、全国改革协调小组报告1次改革工作情况,重点工作和重要信息及时报告。

第五条 省协调领导小组每年至少听取1次省协调领导小组办公室、成员单位工作情况汇报,对改革推进情况进行分析研究,统筹推进各项工作。

第六条 省协调领导小组各成员单位挂钩联系相应的州市和企业,加强政策宣传、工作指导,帮助协调解决改革中遇到的困难和问题。

第七条 省协调领导小组每年至少开展1次产业工人队伍建设改革工作专项调研,各成员单位也要结合实际开展调研,增强调研工作的针对性、实效性,在基层一线了解情况、推进工作、解决问题、总结推广经验。

第三章 健全完善协调领导小组办公室工作机制

第八条 原则上每年至少召开2次省协调领导小组办公室会议,通报年度改革任务完

成情况,会商和研究解决改革重点任务落实中存在的问题,研究制定全省产业工人队伍建设改革的年度工作计划、工作要点、落实措施等。

第九条 省协调领导小组成员单位应确定1名联络员,加强与省协调领导小组办公室的沟通联系,及时报送改革进展情况,每半年向省协调领导小组办公室报送本部门改革政策制定出台情况,每年12月20日前报送年度改革任务落实情况总结和下年度改革任务、工作措施。

第十条 省协调领导小组办公室加强工作统筹,每年第1季度通报上年度改革任务完成情况,印发年度改革工作计划,加强政策集成、信息集成、项目集成。

第十一条 省协调领导小组办公室和改革重点任务牵头部门根据需要,召开各相关成员单位参加的专题会商会议,共同研究改革工作推进过程中遇到的重大问题和其他重要事项。

第十二条 各地各单位及时总结有特色、有创新、有借鉴性和示范性的做法、成效和经验,报省协调领导小组办公室。省协调领导小组办公室专人负责改革信息工作,全方位、多角度挖掘有价值、有影响、有示范的改革信息,及时向省委、全国改革协调小组办公室报送。每半月编印1期《云南省新时期产业工人队伍建设改革快报》,交流工作经验,促进互鉴互学。对各地各单位信息报送及采用情况、领导批示等以适当方式予以反馈。

第四章 健全完善改革工作培训交流机制

第十三条 建立健全对省协调领导小组成员单位负责人、联络员,州市、省属企业及在滇央企改革领导机构负责人、工作人员,全国试点和省级示范点负责人、工作人员,省协调领导小组办公室成员、工作人员的常态化培训制度。省协调领导小组办公室每年组织培训不少于1次。

第十四条 各级改革领导机构参照省级培训范围,统筹组织实施本地区、本系统、本单位的培训,每年组织培训一般不少于1次。

第十五条 省协调领导小组办公室适时组织成员单位,州市、省属国有企业及在滇央企改革领导机构,全国和省级示范点负责人、联络员和工作人员,到经济发达、改革工作成效显著的省(区、市)开展交流学习。通过召开现场推进会、组织研讨活动等方式,搭建各地各单位之间沟通交流的平台。鼓励州市、省属企业和在滇央企、成员单位等之间相互开展各类交流活动。

第五章 健全完善分类指导机制

第十六条 省协调领导小组办公室统筹抓好对全国改革试点的指导,在政策、经费、工作等方面提供支持,力争打造全国改革标杆;加强对省级改革示范点的指导,稳步扩大示范点范围,引导各示范点围绕改革重点任务,针对改革中的深层次矛盾问题,发挥先行

先试、示范带动作用,加大工作创新力度,形成一批可复制、可推广的经验做法,争取培育更多的全国试点。推动各州市、省属企业及在滇央企抓好本级和下级示范点创建指导工作。

第十七条 坚持梯次指导,对于工作推进较好的,在给予充分肯定、大力支持的同时,对其在改革中需要在省级层面协调解决的问题,省协调领导小组各成员单位集中力量、协同配合、研究解决。对于工作推进一般的,积极整合有效资源,研究破解地区性、产业普遍性难题的创新举措。对于工作推进情况不理想的,以调研、督办等方式,帮助查找分析改革推进存在的困难,从领导机构设置、方案制定、改革推进等环节逐一指导,加快推进改革进程。

第十八条 加强分行业指导,紧盯建筑、制造、采矿、交通运输等产业工人集中的重点行业,发挥各成员单位的行业主管职能作用,突出行业特色,制定出台行业性推进产业工人队伍建设改革的实施方案,带动全行业不同所有制企业合力推进改革。

第六章 健全完善产业工会作用发挥机制

第十九条 建立健全省总工会党组定期研究产业工会工作面临的重大理论和实践问题的制度机制,加大对产业工会机构建设、经费投入、资源保障、活动开展等方面的支持力度,不断增强产业工会活力,发挥好产业工会在推动产业工人队伍建设改革中的独特优势。

第二十条 省级产业工会成立由工会主席任组长的产业工人队伍建设改革工作领导小组,参照省协调领导小组健全完善各项工作机制,每年召开领导小组会议不少于2次。把产业工人队伍建设改革年度工作安排、中长期规划等列入产业工会主席办公会、常务委员会、委员会全体会议议事日程,研究制定本产业落实改革方案的具体意见,明确时间表、路线图,压紧压实工作责任。

第二十一条 建立健全省级产业工会与对口行业主管部门、行业协会的联席(联系)会议制度,每年至少召开1次会议。参与制定涉及本产业改革发展的法规政策,对涉及产业工人切身利益的全局性、政策性重大问题,提出产业工会的意见和主张,维护产业工人合法权益。

第二十二条 省级产业工会创建示范点不少于3家,推动探索形成具有产业特色、可复制推广的经验做法。省级产业工会领导班子成员挂钩联系不少于2个基层示范点、3名一线产业工人,每年至少开展1次调研,切实帮助基层解决改革中的困难和问题。

第二十三条 省级产业工会加强行业集体协商,积极推动行业劳动定额、劳动标准等制定。指导本产业落实好思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大五项改革重点任务。

第七章 建立健全促进企业重视和积极推进改革机制

第二十四条 发挥国企示范带动作用,推动把产业工人队伍建设改革工作纳入省属国有企业负责人年度考核评价与选拔任用范畴,压实国有企业推进改革的主体责任。充分发挥国有企业在资源、市场、人才等方面的优势和影响力,辐射带动产业链、供应链上的关联企业参与改革。

第二十五条 探索建立非公企业参与改革的动力机制和压力机制。对积极参与改革的企业,加大惠企政策支持力度,支持符合条件的企业申报产教融合型企业试点,申报成功的,及时给予“金融+财政+土地+信用”的组合政策支持。对企业开展技能培训、职业技能等级认定、推行新型学徒制,符合条件的,及时按规定给予资金补贴。将产业工人队伍建设改革推进情况,作为给予企业职工创新成果补助、职工技能等级晋升与学历提升补助等项目补助的重要条件。在非公企业和职工中加强对改革意义、政策措施的宣传宣讲,解读阐释,引导企业和职工了解改革、支持改革、参与改革。

第二十六条 对积极主动贯彻落实产业工人队伍建设改革措施并取得一定成效的企业,在“云岭工匠”、劳动模范、五一劳动奖、工人先锋号、劳动关系和谐企业(园区)等评选表彰中,优先向其倾斜。

第八章 建立健全考核评估机制

第二十七条 围绕改革重点任务,科学建立考核评估指标体系,每年对改革任务推进情况进行评估,每三年对改革推进情况进行全面考核。

第二十八条 考核评估一般采取各州市、省属企业及在滇央企自评与省协调领导小组办公室抽查评估相结合的方式进行,也可采用委托第三方或组织有关单位交叉检查的方式进行。

第二十九条 对考核评估结果,以适当方式公布。对排名前3位的单位,省协调领导小组办公室给予通报表扬;对排名后3位的单位,省协调领导小组办公室向所在州市、企业党委进行通报,并对其约谈。

第九章 附 则

第三十条 本规定由省协调领导小组办公室负责解释。

第三十一条 各级改革领导机构参照本规定,建立健全本地区、本系统、本单位相关工作机制。

第三十二条 本规定自发布之日起施行。

关于印发《云南省产业工人队伍建设改革试点 工作方案》的通知

云产改办〔2022〕9号

各州市和省级产业系统公司产业工人队伍建设改革工作领导机构、省新时期产业工人队伍建设改革工作协调领导小组各成员单位：

为深入贯彻落实《中共云南省委 云南省人民政府关于印发〈新时期产业工人队伍建设改革实施方案〉的通知》及《云南省新时代产业工人队伍建设改革“十四五”规划》，进一步发挥云南省产业工人队伍建设改革试点引领带动作用，规范省产业工人队伍建设改革试点的选树和管理，省产业工人队伍建设改革协调领导小组办公室结合我省实际，起草了《云南省产业工人队伍建设改革试点工作方案》。现印发你们，请认真贯彻落实。

云南省新时期产业工人队伍建设改革
工作协调领导小组办公室
2022年7月4日

云南省产业工人队伍建设改革试点工作方案

为深入贯彻落实《中共云南省委 云南省人民政府关于印发〈新时期产业工人队伍建设改革实施方案〉的通知》及《云南省新时代产业工人队伍建设改革“十四五”规划》，进一步发挥云南省产业工人队伍建设改革试点引领带动作用，规范省产业工人队伍建设改革试点的选树和管理，制定本方案。

一、省产业工人队伍建设改革试点是指在全面贯彻落实产业工人思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大五大重点任务中，制度规范、特色鲜明、成效显著、具有较强引领带动作用的地区或单位。省级以上产业工人队伍建设改革试点分为全面试点和项目试点，包括州(市)、县(市)区、园区、企业及职业院校。

二、省产业工人队伍建设改革试点的工作目标是：坚持边试行、边探索，边总结、边推广的工作思路，打造一批组织领导有力、合力攻坚克难、政策措施配套、特色亮点突出、工作成效明显的特色样板经验，推动全省产业工人队伍建设改革走深走实。

三、省产业工人队伍建设改革试点的基本条件是：

(一)有工作机构。建立本级产业工人队伍建设改革组织领导机构，定期研究改革工作。按照职责分工，落实各成员单位(部门)和相关责任部门职责，合力推动产业工人队伍建设改革工作持久开展。

(二)有工作方案。制定含有目标任务、工作措施、责任分工、组织实施、支撑保障等内容的实施方案。

(三)有工作机制。建立推动产业工人队伍建设改革任务实现的分工、协同、督促、评价和保障等“制度规范、各司其职、运行高效”的工作机制。

(四)有工作措施。紧扣产业工人队伍建设改革的目标和任务，围绕全面试点和项目试点内容，结合实际，制定具体落实政策或办法，积极主动开展试点工作，确保各项改革举措落实到位。

(五)有工作保障。在推进试点工作中，明确制度保障、经费保障、宣传保障等内容，做到有制度、有宣传、有载体、有人员、有经费，确保试点工作保障有力、推进顺畅。

四、省产业工人队伍建设改革试点须在州(市)、省级产业系统公司产业工人队伍建设改革试点中推荐产生，由所在地区、单位产业工人队伍建设改革领导机构向省新时期产业工人队伍建设改革领导小组办公室推荐和申报，省新时期产业工人队伍建设改革领导小

组办公室审核确认后,每两年进行一次选树。

五、省产业工人队伍建设改革试点工作经费补助标准:

省总工会对每个省级以上产业工人队伍建设改革试点给予一次性工作经费补助,支持其开展试点工作。

(一)被列为国家级产业工人队伍建设改革试点的单位,补助50万元。

(二)被列为省级产业工人队伍建设改革全面试点的单位,补助20万元。

(三)被列为省级产业工人队伍建设改革项目试点的单位,补助10万元。

所属州(市)、省级产业系统公司工会原则上应当给予试点单位资金支持,并监督试点单位规范使用资金,试点单位应当严格遵守资金使用要求,确保资金使用合规正确、高效节约。省产业工人队伍建设改革试点日常工作经费由所在单位承担,省新时期产业工人队伍建设改革协调领导小组将以此作为选树省级试点的依据。

六、省产业工人队伍建设改革试点工作经费支出范围:

(一)试点工作培训支出。包括工作业务培训的教材资料、教学用品、场地租用、实地教学、车辆租用、聘请授课人员的酬金等支出。

(二)试点工作业务支出。包括召开会议、开展调研、学习交流、理论研究、购买第三方服务、成效评估等支出。

(三)试点宣传活动支出。包括宣传活动所需的材料消耗、场地租用、购买服务、竞赛、宣讲、展览、宣传品印刷等支出。宣传活动所发生的外聘评委、外请工作人员劳务费、伙食补助费等支出标准,按照《云南省基层工会经费收支管理实施细则》、《县级以上工会支出管理暂行办法》及相关规定执行。

七、省产业工人队伍建设改革试点工作经费不得用于行政办公、差旅费、接待费、发放职工福利等无关的支出,不得用于单位内部工作人员的工资(含加班费、福利、奖金、补助等费用)支出,严禁用于乱发津补贴等违反中央八项规定精神的任何支出。

八、省新时期产业工人队伍建设改革协调领导小组办公室将根据全国推进产业工人队伍建设改革协调小组和省新时期产业工人队伍建设改革协调领导小组安排部署,分批次选树省级以上产业工人队伍建设改革试点。

九、办公室每年对省产业工人队伍建设改革试点进行评估,对引领带动效果不明显的单位,撤销试点资格并通报所在地区和单位党政。各州(市)和省级产业系统公司协调领导机构要加强对所属试点的指导和管理,试点工作的开展情况每年年底前报省新时期产业工人队伍建设改革协调领导小组办公室。

十、各州(市)总工会、省级产业系统公司协调领导机构可参照本方案制定本级产业工人队伍建设改革试点工作方案。本方案同样适用于2022年以前选树的省级以上产业工人队伍建设改革试点。

关于选树产业工人队伍建设改革第三批省级试点的通知

云产改办〔2023〕4号

各州市和省级产业系统公司产业工人队伍建设改革工作领导小组,省新时期产业工人队伍建设改革工作协调领导小组各成员单位、参与单位:

为深入学习贯彻党的二十大精神及习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神,按照《云南省新时代产业工人队伍建设改革“十四五”规划》部署及年度工作安排,省产改办紧紧围绕省委“3815”战略发展目标,壮大资源经济、口岸经济、园区经济等省委、省政府重大战略,紧盯产业强省建设重点产业,在持续推进前两批省级试点建设的基础上,经研究决定开展产改第三批省级试点选树工作。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,以全面贯彻党的二十大精神为主线,深入贯彻省委十一届三次全会精神,围绕产业工人思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大等重点任务,坚持问题导向、目标导向、结果导向,发挥试点产业园区、职业院校、企业的辐射带动作用,积极探索,力求突破,形成一批组织领导有力、合力攻坚克难、政策措施配套、特色亮点突出、工作成效明显的特色样板经验,进一步推动全省产业工人队伍建设改革向纵深发展。

二、试点工作安排

第三批省级试点共选树30个,分为全面试点和项目试点,其中全面试点单位5个,项目试点单位25个。具体名单如下:

(一)全面试点单位

1. 安宁产业园区、安宁职教园区——示范型园区。
2. 云南蒙自产业园区——示范型园区。
3. 云南国钛金属股份有限公司——示范型非公企业。
4. 云南磷化集团有限公司——示范型省属企业。
5. 云南电网有限责任公司——示范型在滇央企。

(二)职业院校示范项目

6. 云南技师学院——建设产业工人实训基地、高技能人才培训基地。
7. 云南红河技师学院——深化产教融合、校企合作。

(三)产业园区示范项目

8.玉溪高新技术产业开发区——强化技术技能人才培养,助推园区高质量发展。

9.云南凤庆产业园区——全面提升面向产业工人的服务水平。

(四)省属企业、在滇央企示范项目

10.中国铁建高新装备股份有限公司——强化企业技能人才培养主体地位。

11.华电云南发电有限公司——广泛深入持久开展劳动和技能竞赛。

12.云南天然橡胶产业集团西双版纳景阳有限公司——搭建产业工人建功立业平台。

13.贵研化学材料(云南)有限公司——培养造就更多高技能人才。

14.云南驰宏锌锗股份有限公司会泽矿业分公司——创新工作室引领企业创新创效。

15.云南锡业股份有限公司锡业分公司——健全完善产业工人技能培训体系。

16.华能澜沧江水电股份有限公司——加大产业工人创新创效扶持力度。

17.云南曲煤焦化实业发展有限公司——提升产业工人经济待遇。

(五)非公企业示范项目

18.云南祥丰实业集团有限公司——建设培育产教融合型企业。

19.云南贝泰妮生物科技集团股份有限公司——深化职业技能培训。

20.曲靖晶澳光伏科技有限公司——建立技能导向的激励机制,不断提高产业工人主人翁地位。

21.曲靖市德方纳米科技有限公司——健全产业工人薪酬激励机制,激发产业工人内生动力。

22.曲靖海生润新材料有限公司——激发产业工人创新创效。

23.玉溪沃森生物技术有限公司——强化党建引领,提升产业工人技术技能。

24.云南通威高纯晶硅有限公司——探索建立高技能人才和专业技术人才职业通道贯通机制。

25.保山中咖食品有限公司——加强和创新产业工人思想政治引领。

26.云南锦润数控机械制造有限公司——创新引领,壮大产业工人队伍。

27.鑫联环保科技股份有限公司——健全完善产业工人技能形成体系。

28.云南七丹药业股份有限公司——强化企业技能人才培养主体地位。

29.鹤庆北衙矿业有限公司——强化技能人才培养,畅通产业工人成长成才通道。

30.丽江隆基硅材料有限公司——提升产业工人技术技能素质。

三、有关要求

(一)提高思想认识。抓好产业工人队伍建设改革试点工作,对改革走深走实具有十分重要的作用。各级产改协调领导机构要切实统一思想认识,进一步提高政治站位,坚持

高起点谋划,高质量推进,高标准落实,切实发挥试点对改革全局的带动作用。

(二)强化组织领导。省新时期产业工人队伍建设改革工作协调领导小组成员单位及参与单位要加强沟通协调,根据各自职责和分工给予试点单位具体指导。各级产改协调领导机构要发挥好统筹、指导和协调作用,做好政策服务,积极给予支持。试点单位要加强统筹谋划,抽调精干力量组成工作专班,建立健全工作机制,把资源和力量整合起来,充分发挥企业推进改革的主体作用,抓好任务落实、责任落实、作风落实,形成齐抓共推的整体合力。省产改办将把各州市、省级产业系统公司督促指导省级试点工作情况及试点工作成效列入全省产改评价考核指标体系,适时对试点工作进行督导。

(三)确保试点成效。前两批选树为省级试点的28个单位,继续作为试点单位持续深化试点工作,要着力做好改革成效的总结、宣传和推广,在推进改革中促进试点单位和产业工人共同发展,不断巩固试点成效。第三批省级试点单位要认真学习借鉴前两批试点单位经验,注重总结工作成效,紧扣试点内容,制定试点工作方案,细化工作举措、确定时间表和路线图,于2023年8月10日前将试点工作方案报省产改办。省产改办对第三批试点按照全面试点20万,项目试点10万的标准拨付工作经费,各州市、省级产业系统公司产改协调领导机构要督促指导试点单位按要求使用工作经费,确保试点工作实效。

(四)及时推广经验。各试点单位要及时向省产改办报送工作进展、重要成果以及意见建议,并于每年6月20日和12月20日前报送工作总结,努力形成一批具有地方、产业、企业和职业院校特色的改革试点成果。试点过程中,省产改办加强试点经验分类整理推广。省新时期产业工人队伍建设改革工作协调领导小组进行总结并将通过信息通报、《改革快报》、经验汇编等方式,把选树试点的有益经验和成果在全省和全国大力宣传推广,适时在试点单位组织召开经验交流会、现场推进会。

云南省新时期产业工人队伍建设改革
工作协调领导小组办公室
2023年6月26日

云南省就业工作领导小组办公室关于加强和改进职业培训资源统筹工作的通知

云就业办〔2022〕1号

省就业工作领导小组成员单位,各州(市)、县(市、区)就业工作领导小组办公室:

为加强全省职业培训资源统筹工作,大力推行终身职业技能培训制度,提升职业培训针对性、精准性、实效性,现将相关事项通知如下。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,紧紧围绕省委、省政府决策部署,加强职业培训统一领导,从培训政策资源、培训组织形式、培训成效统计、培训资金管理等方面,协调各方力量形成共同参与和推动职业培训工作的整体合力,大力推行终身职业技能培训制度,落实职业培训重大政策,培养知识型、技能型、创新型的劳动者队伍,服务云南经济转型升级和高质量发展。

二、具体措施

(一)加强培训统一领导。发挥各级就业工作领导小组在职业培训工作中的领导作用,保证职业培训方针政策全面贯彻落实。各级就业工作领导小组要及时研究部署职业培训,谋划大局,把握方向,解决问题,整合力量。州(市)、县(市、区)要在就业工作领导小组的统一领导下,成立由党委和政府牵头的职业培训统筹工作小组,由党委或政府相关负责同志担任组长,统筹工作小组成员由人力资源社会保障、工业和信息化、退役军人事务、教育、科技、民政、财政、农业农村、水利、文化和旅游、卫生健康、林草、体育、乡村振兴、工会、共青团、妇联、残联等部门相关负责同志担任。工作小组在各级人力资源社会保障部门下设办公室。并成立工作专班,具体负责当地职业培训统筹工作。

(二)加强培训计划统筹。各州(市)、县(市、区)职业培训统筹工作小组每年要根据省级各职能部门下达的年度培训计划,按照各成员单位培训政策要求、培训对象范围、培训资金规模、年度考核任务,围绕全省统一发布的年度职业技能培训工种(专业)目录,立足当地扶持产业发展实际,从提高职业技能培训的针对性出发,统筹确定当地年度职业培训重点工种(专业)、培训机构,并及时向社会发布培训对象范围、培训工种、培训课时、培训等级和培训机构、评价机构目录,提高培训政策的社会知晓率。

(三)改进培训实施方式。各州(市)、县(市、区)职业培训统筹工作小组统筹组织各成员单位采取“培训+上岗”、“孵化式”、“师带徒”等多种方式,开展个性化、灵活性的培训,确保培训政策的贯彻落实和培训计划的全面完成。要杜绝同一人员、同一职业、同一技能、同一等级培训项目重复开展培训,切实提高培训实效性。要加大对农村劳动力的培训组织力度,通过制定专项培训计划,切实帮助有培训意愿的农村劳动力提升职业技能,加快推进新就业形态劳动者技能认定体系建设,培养更多高素质新就业形态劳动者。

(四)统筹培训成效统计。各州(市)、县(市、区)职业培训统筹工作小组要加强对培训质量的监管,通过开展专项式、点穴式等多种形式的督查检查,加强对培训实施过程、培训考核、考核结果和证书发放的监督检查,对培训结束并经考核评价(鉴定、认定)合格的劳动者按各成员单位的需求,发放相关职业培训证书(含《职业资格证书》、《技能等级证书》、《专项职业能力证书》、《特种作业(设备)证书》、《培训合格证书》等)。各州(市)、县(市、区)就业工作领导小组办公室要按照“应统尽统”的原则,对本地政府补贴性培训和社会化性培训进行全面统计。

(五)加强培训资金统筹。各州(市)、县(市、区)职业培训统筹工作小组要指导各成员单位依据职能职责,按照渠道不变、统筹规划的原则,做好资金管理,按规定支出培训资金,确保资金使用合规、合法,提高培训资金的使用绩效。各成员单位应及时兑现培训补贴,充分调动企业及培训对象参与培训提升技能的积极性和主动性。

(六)加强培训资源统筹。各州(市)、县(市、区)职业培训统筹工作小组要从服务当地“一县一品”、“一县一业”等产业发展需求和市场就业导向,从提高劳动者收入水平,满足劳动者培训需求出发,加强对各成员单位培训资源的统筹,充分发挥党校、技工院校、公共实训基地、民办培训机构阵地在场地、师资、教学设施设备等方面的资源优势,建立培训资源共享,培训项目协同发力的工作机制。

三、工作要求

(一)提高政治站位。统筹培训资源,加大职业技能培训工作力度,有助于提高培训的针对性实效性,有助于全省技能人才队伍的建设。各地要高度重视统筹工作,切实履行责任,认真制定工作措施,确保统筹工作实效。各成员单位要从讲政治、顾大局的高度,落实好培训统筹要求,形成工作合力,共同推进培训工作实施,确保符合条件的劳动者“应培尽培”。

(二)落实统筹要求。各地要按照培训统筹要求,结合当地产业发展对技能劳动力的需求,从培训提高就业技能,促进劳动者增收出发,做好培训工作统筹,通过政策合力,帮扶劳动者提升技能水平,打造技能品牌项目。领导小组办公室要适时召开统筹协调会议,研究解决培训工作中的困难问题。省级将按规定对各地工作开展情况开展调度,并进行

工作通报。

(三)精准实施培训。各地要结合劳动者文化素质、年龄结构和培训需求,合理匹配培训项目,大力开展订单、定向、定岗式培训,实现职业技能培训与就业创业的有效结合,提升培训的实效。要确保经过培训后有就业意愿的脱贫人口和农村低收入人口100%掌握一项劳动技能,获得一项职业技能认定。

(四)强化资金监管。各地要依法加强培训资金的监管,结合培训项目实施,适时开展资金使用绩效评价,严厉惩治虚报冒领、套取培训资金等违规行为,确保培训资金使用规范、安全和高效。

云南省就业工作领导小组办公室

2022年1月24日