

技术技能人才支持政策汇编

乌海市人力资源和社会保障局

2023年10月

目 录

专业技术人才支持政策

1. 乌海市事业单位专业技术岗位设置及职称评聘工作实施意见..1
2. 关于做好 2023 年全市职称评审工作的通知35

技能人才支持政策

3. 乌海市职业技能竞赛管理办法（试行） 58
4. “技能乌海行动”实施方案（2022-2025 年）65
5. 转发《关于进一步支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》的通知78
6. 关于转发《内蒙古自治区人力资源和社会保障厅 财政厅关于公布职业技能培训补贴目录的通知》的通知 80
7. 乌海市全面推行企业新型学徒制工作实施方案 82
8. 关于转发自治区人力资源和社会保障厅 财政厅《关于进一步加强职业技能提升行动资金使用管理工作的通知》的通知93

其他人才支持政策

9. 乌海市关于加快人力资源服务业发展的实施意见97
10. 乌海市创业园和创业孵化基地认定管理办法（试行） 121

专业技术人员支持政策

乌海市事业单位专业技术岗位设置 及职称评聘工作实施意见

为进一步深化职称制度改革和分类推进人才评价机制改革，完善和规范事业单位专业技术岗位设置管理及岗位工作，落实事业单位用人自主权，激发事业单位内生活力动力，根据《内蒙古自治区事业单位岗位设置管理实施意见》（内人社发〔2021〕14号）、全区职称改革工作会议精神及人事管理相关规定，结合我市实际，制定本实施意见。

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，全面贯彻落实党的十九大和十九届历次全会精神，深入贯彻习近平总书记在中央人才工作会议上讲话精神，以及关于内蒙古工作重要讲话重要指示批示精神，牢固树立以人民为中心的发展思想，铸牢中华民族共同体意识，坚持问题导向，突出政治品德评价，拓宽人才职业发展空间，认真贯彻落实市第八次党代会精神，围绕“一个遵循、贯彻一条主线、推进两大任务、实现‘三高’目标”的发展思路，进一步创新专业技术人员管理体制，将岗位设置与人员聘用制度结合起来，与收入分配制度结合起来，与促进事业单位用人机制转换结合起来，全面合理设置岗位，科学有效开展评聘，努力实现专业技术人员管理的科学化、规范化、制度化，为乌海市经济社会发展提供人才保障和智力支持。

二、基本原则

- (一) 坚持尊重人才、公平公正、竞争择优的原则。
- (二) 坚持总量控制、适度兼顾、动态调整的原则。
- (三) 坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则。
- (四) 坚持德才兼备、人岗相宜的原则。

三、实施范围

全市核定专业技术岗位各级各类事业单位，从事专业技术工作，与用人单位签订聘用合同的专业技术人员。专业技术岗位设置管理与职称评审聘用中涉及事业单位领导人员的，按照干部人事管理权限有关规定执行。

四、岗位设置

专业技术岗位指从事专业技术工作、具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位设置要符合专业技术工作的规律和特点，适应发展社会公益事业与提高专业技术水平的需要。主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位，专业技术岗位设置一般不低于单位岗位总量的 70%。

(一) 专业技术岗位等级设置

1. 专业技术岗位的最高等级和结构比例按照事业单位的功能、规格、隶属关系和专业技术水平等因素，根据现行专业技术职称管理有关规定和行业指导意见确定。

2. 专业技术岗位分为 13 个等级，包括高级岗位、中级岗位、初级岗位。高级岗位分 7 个等级，即一至七级，其中：正高级岗位包括一至四级，副高级岗位包括五至七级；中级岗位分 3 个等

级，即八至十级；初级岗位分3个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

3. 专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例，市本级总体控制目标为2.5：4.5：3，各区总体控制目标为1.8：4.2：4（其中，教育、卫生、农林牧水等知识技术密集、高层次人才相对集中的事业单位，高级专业技术岗位结构比例最高不超过20%）。

4. 专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级之间的结构比例按照以下标准控制：二级、三级、四级岗位之间的比例为1：3：6，五级、六级、七级岗位之间的比例为2：4：4，八级、九级、十级岗位之间的比例为3：4：3，十一级、十二级岗位之间的比例为5：5。事业单位专业技术正、副高级岗位结构比例原则上控制在：市本级1：3至1：4，各区1：5至1：6之间，由事业单位人事综合管理部门统一调控。

5. 在市、区专业技术岗位总体控制目标内，市、区事业单位人事综合管理部门根据本级社会事业发展水平和行业特点，以及事业单位的功能、规格、隶属关系和专业技术水平，分行业类别制定本级专业技术正高级、副高级、中级、初级岗位之间结构比例的具体控制标准。对高校、卫生、农、林、牧、水等高层次人才相对集中事业单位以外的其他市、区高级岗位集中统一调控，用于支持市、区重点工作、重点项目、引才引智、高层次人才队伍培养建设等。

6. 事业单位根据承担的社会功能、职责任务和专业技术工

作特点等因素，结合实际，自主科学合理确定专业技术主辅系列岗位。辅系列专业技术岗位的最高等级应低于主系列专业技术岗位最高等级。

7. 各区“定向评价、定向使用”的专业技术高级岗位，由各区事业单位人事综合管理部门统一调控，岗位数额控制在各区事业单位专业技术岗位总量的10%以内，比例单列，单独使用，不占专业技术高级岗位结构比例。各区要根据本区重点发展领域及人才分布情况重点在基层定向使用，主要用于中小学、卫生、农牧业、林业、水利、乌兰牧骑等岗位工作的专业技术人才。

（二）特设岗位设置

1. 特设岗位是根据事业发展和工作需要经批准设置的非常设岗位，主要用于聘用急需紧缺高层次人才、优秀人才和创新人才。一般主要在事业单位的主系列专业技术岗位设置。在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

2. 特设岗位的类别、等级根据具体情况确定，不受事业单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。根据我市实际，事业单位特设岗位一般应设置为专业技术七级及以上，各区可根据工作需要可在专业技术八级设置。

3. 特设岗位人员聘期一般为3年，承担市级及以上重大研究项目（课题）的，可根据任务期限设置聘期，最长不超过5年。因特殊情况，工作任务未完成需要延长的，最多延长一个聘期。

4. 事业单位应按特设岗位具体等级确定所聘人员的基本工资待遇，对所聘用的急需紧缺高层次人才和创新人才，可根据有

关规定，实行年薪制、项目工资、协议工资等灵活分配方式。

5. 申报当选国家“万人计划”人选、新世纪百千万人才工程国家级人选、国家杰出青年基金获得者、“长江学者”、享受国务院特殊津贴人员、自治区特级专家、自治区草原英才、自治区有突出贡献中青年专家等国家和自治区级高层次人才，所在单位没有相应岗位空缺的，可申请设置特设岗位。

6. 对在全市重点工程、重要工作以及在本行业本领域中，业绩显著、贡献突出、行业和群众公认的高层次人才，所在单位相应专业技术岗位没有空缺的，经单位申请、主管部门评议确认，按照规定程序申请设置和使用特设岗位。在各区基层一线条件艰苦岗位上，业绩显著、贡献突出、行业和群众公认的人才，所在单位相应等级专业技术岗位没有空缺，且未设“定向评价、定向使用”岗位的，也可申请设置特设岗位。

7. 特设岗位的设置由事业单位提出申请，提交书面报告（重点对设置特设岗位的必要性、现岗位设置、人员聘用状况、拟特设岗位数量、类别、等级和拟聘人员的相关情况等进行说明）。经主管部门审核同意后，按隶属关系和干部人事管理权限，报送市、区事业单位人事综合管理部门核准。特设专业技术二级岗位，需报送自治区事业单位人事综合管理部门核准。事业单位常设岗位中有相应空缺的，不得申请设置特设岗位。

8. 市、区事业单位人事综合管理部门和事业单位主管部门应按国家和自治区有关规定对申请设置特设岗位的必要性进行严格审核，必要时可以组织评审、评议和公示。

9. 对本实施意见实施前已设置的特设岗位要重新核查，明确等级和聘期，特设岗位已聘人员距离法定退休年龄不满5年的，聘期延续至退休，所使用的特设岗位待已聘人员退休后核销。

（三）岗位设置备案

1. 事业单位要根据国家、自治区和我市有关规定和要求，自主拟订岗位设置方案，按照干部人事管理权限，报送市、区事业单位人事综合管理部门备案后实施。备案后的岗位设置方案是事业单位聘用人员、确定岗位等级、调整岗位、职称申报和核定工资等的依据。

2. 教育系统事业单位岗位设置工作由市、区教育局在核定的中小学岗位总量内，按照岗位结构控制标准统筹设置。

3. 市、区公立医院，乌海职业技术学院和市委党校，正高级岗位按自治区标准掌握。其他事业单位专业技术正高三、四级岗位，按照三级岗位不超过正高级岗位总额的30%、四级岗位不超过60%设置（二级岗位设置按照自治区规定执行），由市、区事业单位人事综合管理部门根据各部门、地区（单位）正高级岗位设置及聘任情况实行动态管理。

4. 自治区对中小学正高级教师数量实行总量控制，市、区事业单位人事综合管理部门在每年中小学正高级教师职称评审结果核准后，要按照“即评即聘”原则及时调整补充设置正高四级岗位，并按自治区核准的专业技术资格起算时间进行岗位聘用。

5. 市、区事业单位岗位设置备案需从乌海市人力资源和社会保障网上办事大厅提交系统报送，报送备案权限如下：

(1) 市直属事业单位岗位设置方案，报送市事业单位人事综合管理部门备案；

(2) 市直各部门所属事业单位岗位设置方案，经主管部门审核后，报送市事业单位人事综合管理部门备案；

(3) 各区及以下事业单位岗位设置方案经各区事业单位主管部门审核后，报送各区事业单位人事综合管理部门备案；

(4) 各区事业单位人事综合管理部门核准设置本区正高级岗位、“定向评价，定向使用”、特设岗位后，应及时向市事业单位人事综合管理部门报备。

6. 对于单位规模小、人员数量少或确有需要统筹核算专业技术岗位，经市、区事业单位人事综合管理部门同意，可由事业单位主管部门统一核算。

7. 经核准备案的岗位设置方案在一定时期内应保持相对稳定，实施周期一般不少于一个聘期。对由事业单位主管部门统筹核算本部门专业技术岗位数额的，备案后的岗位设置方案在一个聘期内不再调整。因事业单位员额编制（人员总量）、人员结构、工作职能等发生重大变化确需变更的，可按管理权限申请变更，实行动态管理。

五、职称评审

(一) 完善评价标准

1. 继续设置论文条件的系列（专业），淡化论文数量要求，推行代表作制度，重点考察研究成果、业绩贡献及作品创作质量。其人员范围是：拟评定正高级工程师职称，自治区高校、党校、

社科、卫生、农牧林业科研、会计、经济、统计、审计、新闻、出版、档案、图书、文博系列副高级以上职称的市本级事业单位工作的专业技术人员。

2. 除第一条人员范围以外的其他系列副高级及以上职称专业技术人员，各区及以下基层一线工作的专业技术人员，市、区两级各系列中级及以下职称专业技术人员，不再将论文作为限制性条件，侧重考察实际工作业绩，探索以专利成果、项目报告、工作总结、工程方案、设计文件、教案、病历等成果替代论文要求。

3. 对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。确需评价外语和计算机应用能力水平的，由用人单位或评审机构自主确定。

(二) 创新评价方式

1. **实行考评结合。**卫生、经济、会计、审计、统计等系列高级职称，实行考评结合的评价方式。

2. **实行以考代评。**计算机、外语翻译职称，卫生、经济、会计、审计、统计、出版、通信等系列中初级职称，按国家统一安排实行以考代评，不再进行相应的评审或认定。

3. **实行面试答辩、量化评审。**中小学教师职称采取讲课说课、面试答辩、量化评审、专家评议、民主测评等多种评价方式，对中小学教师的业绩、能力进行有效评价。自主评审单位根据实际情况，逐步推行面试答辩、量化评审的评价方式，提高评价的科学性和针对性。

(三) 继续下放职称评审权限

1. 乌海职业技术学院、乌海市委党校教师系列、市直公路系列中初级职称实行自主评审（含考核认定），但须向市事业单位人事综合管理部门报送评审实施方案，经同意后方可开展评审工作。

2. 各区中初级职称评审（含考核认定），由各区事业单位人事综合管理部门负责组织申报和评审，但须向市事业单位人事综合管理部门报送评审实施方案，经同意后方可开展评审工作。

3. 进一步加大职称评审权限下放力度。在已下放系列的基础上，基层卫生、中小学教师高级职称评审权限，新闻、农牧业、水利、林业、环境保护、劳动安全、电子、建筑、化工、机械、档案、艺术、群文以及市直中小学教师等系列中初级职称评审权限，下放至各行业主管部门，不断激发行业人才活力。

（四）破格申报条件

1. 破格申报正高级职称。获得下列奖项和荣誉之一的专业技术人才，经单位推荐，可直接破格申报正高级职称。考评结合系列，国家没有明确规定的可不参加考试，直接参加评审：

（1）全国杰出专业技术人才；

（2）享受国务院政府特殊津贴人员；

（3）国家百千万人才工程人选、国家突出贡献专家、国家其他人才计划入选者；

（4）自治区杰出人才奖获得者；

（5）自治区突出贡献专家（含原“自治区深入工农牧业生产第一线作出突出贡献的科技人员”）；

（6）自治区草原英才工程引进人选；

(7) 自治区 321 人才工程一层次人选;

(8) 科技成果国家级奖额定获奖人员, 或科技成果自治区(省部) 级一等奖额定获奖人员。

2. 破格申报高一级职称。获得下列奖项和荣誉之一的专业技术人才, 经单位推荐, 可破格申报高一级职称。其中考评结合系列, 需按要求参加考试并达到规定的合格标准, 方可参加评审:

(1) 在各区及以下地区工作, 获自治区科技成果二、三等奖的额定获奖人员, 或者自治区行业一等奖(含原盟市科技成果一等奖) 两项以上的额定获奖人员;

(2) 自治区青年创新人才奖获得者;

(3) 自治区 321 人才工程二层次人选;

(4) 自治区草原英才工程青年创新创业人才培养计划一层次人选。

3. 畅通职称评审绿色通道。市本级引进的高层次人才和重点行业、重点领域急需紧缺人才, 可放宽资历、年限等条件限制, 采取网上申报、网上评审、一事一议、一人一策的方式进行。申报中初级职称的, 经市人才工作领导小组同意, 由市人社部门负责组织相关专家进行评审。申报高级职称的, 经市人社部门核准, 报自治区人社厅组织评审。各申报单位要对申报条件及材料进行严格把关。

4. 公务员(含参照公务员法管理的事业单位人员)、军队转业干部调入或调整到企事业单位工作后, 5 年内初次申报职称, 可不受职称任职资格限制, 比照同等条件人员参评相应职称。其

中考评结合系列，需按要求参加考试并达到规定的合格标准，方可参加评审。

5. 上述通过破格申报条件取得职称的人员，原则上只享受一次政策优惠。

（五）实施巩固脱贫攻坚成果、助力乡村振兴一线基层专业技术人才职称倾斜政策

1. 对在各区及以下基层农区工作的专业技术人才，侧重考察其实际工作业绩，不作论文、科研成果要求。

2. 打破学历专业限制。在各区及以下从事专业工作满 30 年的优秀专业技术人才和在乡镇从事专业工作满 20 年的专业技术人才，不受学历、专业的限制，在业绩成果等其他条件符合的情况下，破格参加高一级职称评聘。

3. 在乡镇事业单位专业技术岗位工作满 2 年的本科毕业生和满 4 年的大专毕业生，经考核合格，可直接参加中级专业技术职称评审。

4. 选派到乡镇开展技术咨询、培训教育等为巩固脱贫攻坚成果、助力乡村振兴提供技术服务的专业技术人才，重点评价其实际工作业绩。

5. 鼓励引导更多专业技术人才到基层服务，对有 1 年以上涉农镇办基层工作服务经历的城区中小学教师、医生在晋升高级职称时予以优先。

（六）继续实施疫情防控等重大事件有突出贡献的专业技术人才职称倾斜政策

其人员范围和具体情况按照国家和自治区有关政策执行，由行业主管部门确定，并经市事业单位人事综合管理部门核准。

（七）转系列评审

专业技术人才因工作岗位变动需参加转系列（专业）评审时，按照“先转后评”原则，在新工作岗位工作满1年以上，经考核符合相应职称条件的，可转评新系列（专业）同等级的职称；转系列满1年后，符合相应职称条件的，可申报新系列（专业）高一级职称评审。转系列人员参加晋升的，过去的资历连续计算，相关的业绩成果予以认可。

（八）考核认定

全日制高等院校毕业生，从事本专业或相近专业技术工作（以考代评专业除外），经考核合格，可按照职称管理权限，直接申请认定相应的职称，不需要进行评审。其中，大学专科毕业、工作满3年的可认定助理级；大学本科毕业、工作满1年的可认定助理级；硕士研究生毕业、工作满2年的可认定中级；博士研究生毕业，可直接认定中级。

六、岗位聘用

（一）制定实施方案

1. 事业单位主管部门要统筹考虑所属事业单位岗位及人员情况，制定本系统的岗位竞聘聘任指导方案或实施意见，指导所属事业单位开展岗位聘用工作。主管部门要履行监督和检查职责，对所属事业单位履行岗位聘用程序，推进岗位管理工作的实施情况进行监督，以保证岗位聘用工作顺利有序开展。

2. 事业单位根据按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则，在不低于岗位基本条件的基础上，制定岗位聘用实施工作方案，明确岗位等级，聘用工作人员，签订聘用合同。方案主要包括工作组织机构、聘用范围、拟聘人员情况、岗位聘用具体条件、实施聘用的方法步骤、聘期及聘用合同的签订、考核及退出机制、评分标准及评分结构等内容。

3. 岗位聘用实施工作方案应在广泛征求职工意见的基础上，由单位领导集体研究通过，并经主管部门审核同意后组织实施。

（二）编制《岗位说明书》

《岗位说明书》（见附件3）要明确每一岗位类别、等级、名称、职责、工作标准和聘用条件等，应包括以下项目：单位名称、编制时间、岗位编码、岗位类别、岗位归属部门、岗位名称、岗位等级、岗位职责、工作标准、聘用条件等。编制的《岗位说明书》经过一定的组织程序审核后，作为人员聘用、考核的主要依据。

（三）专业技术岗位聘用条件

1. 基本条件

事业单位专业技术岗位的基本条件，主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。基本条件如下：

- （1）拥护中国共产党的领导和社会主义制度；
- （2）遵守宪法和法律；
- （3）坚持党的民族政策，铸牢中华民族共同体意识；
- （4）具有良好的思想素质和职业道德；

(5) 具备岗位所需的专业、能力或技能条件;

(6) 具备适应岗位要求的身體条件。

2. 其他条件

(1) 专业技术一级、二级岗位须满足国家和自治区规定的条件,分别由人力资源社会保障部和自治区人力资源社会保障厅核准。

(2) 专业技术初级、中级、副高级、正高级岗位内部不同等级岗位,须在相应下一等级岗位工作满2年以上。

(3) 首次聘用在专业技术高级、中级岗位的,一般应聘用到相应岗位最低等级。具有高一级专业技术职称人员,因单位岗位不足低聘的,可视岗位空缺情况和工作需要决定其起聘岗位等级。

(4) 事业单位在岗位有空缺的条件下,应严格按照岗位聘用实施工作方案规定的聘用条件和程序,自行组织竞聘上岗。对获得省部级及以上表彰奖励的,或确有真才实学、业绩突出且岗位急需的优秀专业技术人才,由用人单位按照岗位聘用有关程序,经单位主管部门同意、事业单位人事综合管理部门审核,可放宽聘用条件或越级聘用。推动落实相关领域党务工作者职务职级“双线”晋升等办法,对优秀的党务工作者(获市级以上部门表彰),在专业技术人才岗位聘用时予以优先。放宽聘用条件或越级聘用的条件应在本单位岗位聘用实施工作方案中做出相应规定。

(四) 岗位聘用流程

1. 岗位聘用工作在公开、公平、公正的原则下,按照公布

岗位、个人申请、组织审核、岗位竞聘、组织考核、确定人选并公示、办理聘用手续、签订（变更）聘用合同等程序进行。公示期不少于5个工作日。**一般按照下列流程开展：**

（1）公布拟聘用专业技术岗位及其职责、聘用条件、工资待遇等事项；

（2）应聘人员申请应聘职称岗位；

（3）单位岗位聘用工作机构对应聘人员的资格、条件进行初审；

（4）单位按照聘用方案组织应聘人员公开竞聘。公开竞聘可采取个人竞聘述职、职工民主测评、服务对象评价、同行专家评价等多形式结合开展；

（5）聘用单位领导班子集体研究提出拟聘用人选；

（6）对拟聘用人员进行公示，公示期一般不少于5个工作日；

（7）经公示无异议后，聘用单位法定代表人或者其委托的人与受聘人员签订聘用合同。

（五）竞聘上岗

1. 事业单位出现岗位空缺时，积极引入竞争机制，实行竞聘上岗。

2. 岗位竞聘以科学设岗、年度考核和聘期考核为基础，以岗位职责和聘用条件为标准，突出品德、能力、业绩导向，重点向业务骨干、基层一线人员倾斜。

3. 竞聘上岗要按照制定竞聘上岗方案、公布竞聘岗位信息、审查竞聘人员资格条件、考评、公示拟聘人员名单、办理聘用手续等程序进行。

(六) 聘用备案

事业单位岗位聘用实行分级备案制度。各单位聘用工作完成并报请主管部门审核同意后，要及时将聘用人员聘用信息录入人事人才系统，通过乌海市人力资源和社会保障网上办事大厅提交相关表格报事业单位人事综合管理部门备案。按照“放管服”改革要求，分级备案要求如下：

1. 市直属事业单位聘用专业技术八级及以上岗位，在办理聘用手续前报市事业单位人事综合管理部门备案。

2. 市属各部门所属事业单位聘用专业技术十级及以上岗位，在办理聘用手续前报市事业单位人事综合管理部门备案。

3. 区属事业单位聘用专业技术十级及以上岗位，在办理聘用手续前报区事业单位人事综合管理部门备案。

4. 各区使用正高级岗位、“定向评价，定向使用”、特设岗位聘用的，各区事业单位人事综合管理部门核准聘用后应向市事业单位人事综合管理部门报备。

备案完成后，事业单位工作人员岗位聘用时间从事业单位人事综合管理部门备案之日起算，其工资从备案次月开始执行。

(七) 聘用管理

1. **合同管理。**聘用工作完成后，事业单位应与专业技术人员订立聘用合同，合同期限一般不低于3年。聘用合同应当明确所聘岗位及其职责要求、双方的权利和义务、聘用合同变更和终止的条件、违反合同的责任、法律法规规定（必备）等内容。事业单位应做好聘用合同的变更、续订、解除等日常管理工作。聘

用合同期限内调整岗位的，应及时对聘用合同的相关内容作出相应变更。未做相应变更的，不予办理相应合同备案，不予兑现相应岗位等级工资待遇。

2. 聘期考核。各事业单位要认真落实和完善聘期考核制度，建立科学的考核评价标准，考核评价应侧重专业技术人员能力、业绩、作用发挥等要素，进一步量化细化工作任务量和质量效果等考核评价指标，把履职中发挥专业技术能力、水平等情况纳入日常考核和年度考核范畴。

聘用合同期满，事业单位应对工作人员进行聘期考核，考核工作人员完成聘期目标任务情况。对聘期考核不合格的工作人员，应将其聘用到低于原聘岗位工作，并执行新聘岗位的待遇标准。降低岗位等级的人员在新聘岗位一个聘期内，不得竞聘原聘岗位或高于原聘岗位等级的岗位。

3. 退出机制。要建立职称岗位聘用退出机制，对在两次以上日常考核或一次专业技术工作年度考核评价中，考核评价为专业技术能力与聘用职称不符，没有完成应承担的专业技术任务，服务对象评价差、缺乏协作配合、攻坚克难精神、工作懈怠不思进取等情形，对单位造成不良影响的人员，要进行教育谈话，记入相应的考核档案。加强考核评价结果运用，将其作为缓聘、续聘、降级及解聘的重要依据。

七、其他聘用规定

(一) “岗位调剂”。根据工作需要，事业单位可以将较高等级的专业技术空缺岗位调剂到同类别较低等级岗位使用。调剂上

一级空缺岗位要保持合理比例，以保证事业单位人才队伍的合理梯次结构，满足高层次和紧缺专业人才引进需求。

(二)“岗位转聘”。事业单位管理、专业技术、工勤技能岗位三类不同岗位的人员，可以根据工作需要，在岗位出现空缺且符合岗位聘用条件的基础上，通过竞聘上岗，转聘到不同岗位。由工勤技能岗位转聘到专业技术岗位的人员，原则上应距工人法定退休年龄满 10 年以上。

1. 从专业技术岗位转聘到管理岗位，按照国家和自治区现行事业单位领导人员管理有关规定执行。

2. 从管理岗位或工勤技能岗位转聘到专业技术岗位，已取得专业技术资格的，可转聘到相应专业技术岗位的最低等级。

3. 从专业技术岗位转聘到工勤技能岗位，按取得的技术等级转聘到相应的工勤技能岗位。

(三)“岗位初聘”。新参加工作人员，试用期满考核合格首次岗位聘用在专业技术岗位的，大学专科以下毕业生可以聘用十三级专业技术岗位。大学本科毕业生、研究生班和未获得硕士学位的研究生，可以聘用十二级专业技术岗位。获得硕士学位的可以聘用十一级专业技术岗位，获得博士学位的可以聘用十级专业技术岗位。对公开招聘的全日制硕士研究生及以上学历人员，符合岗位聘用条件的，首次岗位聘用时可不受岗位结构比例限制。

(四)“双肩挑”人员管理。事业单位人员原则上不得同时受聘于两类岗位。其中管理岗位人员因行业特点、工作需要，确需兼聘专业技术岗位的（以下简称“双肩挑”人员），应遵循以下

原则：

1. “双肩挑”人员仅限于按干部管理权限由上级部门任命（备案）的事业单位领导人员，要严格控制数量，按照不超过领导职数的60%掌握。高校、科研院所、公立医院等专业技术性较强的单位可适当提高兼聘比例。

2. 市、区事业单位“双肩挑”人员（岗位）由事业单位主管部门根据所属事业单位职能在部门总量额度内统筹使用。事业单位主管部门应明确“双肩挑”人员（岗位）、聘用专业技术级别、聘期等。市属事业单位管理六级及区属八级以上人员（岗位）兼聘专业技术岗位，还应按干部管理权限征得上级任命部门同意。

3. “双肩挑”人员聘用的专业技术岗位应在本单位设置的专业技术系列范围内，符合所聘专业技术岗位的聘用条件，完成本专业技术岗位所规定的职责任务，按照专业技术岗位聘用程序，经主管部门审核，并提交书面报告报同级事业单位人事综合管理部门备案。

4. “双肩挑”人员在备案的岗位总量、结构比例、最高等级限额内，占管理岗位职数，不占专业技术岗位职数。

5. “双肩挑”人员按照聘期管理，应同时履行管理岗位和专业技术岗位的聘用手续。

（五）高校岗位聘用。为落实高校用人自主权，乌海职业技术学院在经市事业单位人事综合管理部门核定的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，可自主管理学校内部岗位设置，自主设

置各类工作岗位，自主制定专业技术岗位聘用条件，自主按岗进行聘用。

（六）“超岗位聘用”调整。事业单位因改革原因，现有人员的结构比例已经超过备案的结构比例的，应通过自然减员、调出、低聘等方式，逐步达到规定的结构比例。尚未达到备案的结构比例的，要严格控制岗位聘用数量，根据事业发展要求和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

1. 事业单位现聘专业技术人员超结构比例聘用且急需新聘人员的，均可采取“以退定补”的方式过渡。其中超比例 10% 以下的“退一补一”、超比例 10% 以上的“退二补一”。

2. 因事业单位改革首次聘用人员可不受岗位结构比例和职数限制，按照原聘岗位类别和等级对应聘用到新单位相应岗位。对出现超岗位聘用人员情况的，给予 3-5 年过渡期逐步消化。

3. 对经组织批准延长退休年龄的高级专业技术人员，在岗位聘用时可不占本单位相应专业技术岗位职数。

（七）基层专业技术人员岗位管理。

1. 在各区从事专业技术工作满 30 年和在乡镇（街道）从事专业技术工作满 20 年的优秀专业技术人才，取得高一级专业技术职称后，可不受本岗位结构比例限制聘用到相应专业技术岗位。聘用到高一级专业技术职称，需满足高一级职称聘用条件。

2. 累计在乡镇（街道）事业单位工作满 20 年且距法定退休年龄不满 5 年的已聘专业技术人员，在岗位聘用、等级晋升时可不占本单位相应专业技术岗位职数。

3. 在各区及乡镇（街道）所属事业单位从事专业技术工作满 5 年以上的大学本科毕业生，满 8 年的大学专科毕业生取得中级专业技术职称后，可不受本单位专业技术岗位职数限制聘用到相应岗位。

（八）职称制度与职业资格制度衔接。按照国家和自治区专业技术类职业资格与职称对应关系表，专业技术人员取得相关专业技术类职业资格即可认定其具备相应系列和层级的职称，可聘用相应专业技术岗位。

八、组织实施

（一）要高度重视，加强领导，结合人才队伍建设实际需要，精心组织，周密部署，建立有效工作机制，强化规范管理，确保专业技术岗位设置管理工作平稳有序进行。事业单位主管部门要充分发挥职能作用，指导和监督所属事业单位严格按照有关要求，共同做好岗位设置管理的组织实施工作。

（二）专业技术人员岗位设置、职称评聘相关工作流程及工作表格到乌海市人力资源和社会保障局官网（<http://rsj.wuhai.gov.cn/>）下载。

（三）事业单位每年按时填报年度《事业单位岗位设置及岗位聘用情况统计表》，将本单位岗位设置和聘用情况，包括岗位设置、岗位聘用、空缺岗位、确定资格情况和未聘人员情况，于次年 2 月底前报送同级事业单位人事综合管理部门，由市人事综合管理部门汇总后统一报送自治区。如未按时报送的单位，将予以通报、问责。

（四）市、区事业单位人事综合管理部门要创新服务方式，优化服务流程，规范办事程序，加强事中事后监督，常态化开展随机抽查、定期检查、重点核查。对不按规定进行岗位设置和岗位聘用的事业单位，不予确认岗位等级，不予兑现相应工资待遇，不作为核定养老保险缴费基数依据。

本实施意见自印发之日起施行。由乌海市人力资源和社会保障局负责解释。之前我市有关文件与本实施意见规定不一致的，以本实施意见为准。

附件：事业单位岗位设置管理相关表格（1-8）

附件 1

内蒙古自治区事业单位特设岗位设置审核表

单位名称（盖章）：

报表日期： 年 月 日

岗位基本情况	岗位类别	岗位名称	岗位等级	岗位设置时限			
				开始时间：	年	月	日
				终止时间：	年	月	日
设置原因							
聘用人员情况	姓名	性别	出生年月	参加工作时间	最高学历	毕业时间	原工作单位
	原聘岗位类别			原聘岗位名称		原聘岗位等级	
审核意见	主管部门意见				人事综合管理部门意见		
	（盖章） 年 月 日				（盖章） 年 月 日		
填表说明	1. 本表用于事业单位设置特设岗位的审核；2. 岗位类别是指拟设置的特设岗位属专业技术岗位还是工勤技能岗位；3. 岗位名称是指拟设置的特设岗位的具体岗位名称；4. 岗位等级是指拟设置的特设岗位等级；5. 岗位设置时限是指拟设置的特设岗位起止时间；6. 本表一式一份，用 A4 纸打印。						

附件 2

内蒙古自治区事业单位岗位设置备案表

单位名称(盖章):

报表日期: 年 月 日

单位全称					机构规格			经费形式			公益类型			编制总数			现有人数		
单位岗位总量		类别	管理岗位				专业技术岗位				工勤技能岗位				特设岗位				
		比例																	
		数量																	
管理岗位	等级	三		四		五		六		七		八		九		十			
	比例																		
	数量																		
专业技术岗位	层级	高 级						中 级				初 级							
	比例																		
	数量																		
	等级	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三						
	比例																		
	数量																		

单位全称			机构规格		经费形式		公益类型		编制总数		现有人员数	
工勤技能岗位	等级	技 术 工								普通工		
		一	二	三	四	五						
	比例											
	数量											
审核意见	主管部门审核意见					人事综合管理部门意见						
	(盖章) 年 月 日					(盖章) 年 月 日						
填表说明	1. 本表用于事业单位岗位设置方案备案；2. 经费形式是指财政拨款形式；3. 公益类型是指从事公益服务的类型；4. 编制总数是指机构编制部门核定的本单位人员编制数量；5. 现有人员数是指本单位现有在册的正式工作人员数量；6. 本表一式一份，用 A4 纸打印。											

附件 3

事业单位岗位说明书（样表）

单位名称（盖章）：

编制时间：

岗位编码		岗位类别	
岗位归属部门			
岗位名称		岗位等级	
岗 位 职 责			
工 作 标 准			
聘 用 条 件			

注：本说明书为参考样式，单位可根据实际情况调整内容；岗位归属部门是指岗位所在事业单位的内设机构；本说明书用 A4 纸打印。

附件 4

事业单位岗位聘用个人申请表

姓名		性别		出生年月		政治面貌	
学历		学位		参加工作时间		身体状况	
何时毕业于何校何专业							
资格证书名称			发证机关及资格证书编号				
现工作岗位	名称	类别		等级		任职时间	
申请竞聘岗位	岗位名称		岗位类型		等级		
申请兼聘岗位	岗位名称		岗位类型		等级		

<p>申请理由 (资格条件)</p>	<p>申请人： _____ 年 月 日</p>
<p>单位意见</p>	<p>负责： _____ 年 月 日</p> <p style="text-align: right;">盖章</p>

注： 1. 本表用于个人申请聘用岗位时填报； 2. 本单位参聘人员根据已公布的岗位和岗位聘用资格、条件以及本人情况填写本表； 3. 本表一式一份，由单位存档。

附件 5

事业单位岗位设置与聘用情况总表

单位名称（盖章）：

主管部门（盖章）：

备案时间：

机构规格		编制总数		实有人数		
特设岗数量			双肩挑人数			
岗位类别	岗位等级	岗位核定数量	现聘岗位数量	岗位余额数量	备注	
管理岗位	三级					
	四级					
	五级					
	六级					
	七级					
	八级					
	九级					
	十级					
管理岗位合计						
专业技术 岗位	正高	二级				
		三级				
		四级				
	副高	五级				
		六级				
		七级				
	中级	八级				
		九级				
		十级				
	初级	十一级				
		十二级				
		十三级				
专业技术岗位合计						
工勤技能 岗位	一级					
	二级					
	三级					
	四级					
	五级					

	普通				
	工勤技能岗位合计				
	岗位总数				

注：本表一式三份，由事业单位人事综合管理部门、主管部门、本单位各存档一份。

附件 6

事业单位专业技术岗位聘用人员备案花名册

序号	姓名	性别	出生年月	民族	专业技术职务资格		现工作岗位			拟聘岗位					兼职岗位		审核意见
					名称	取得时间	名称	等级	任职时间	名称	等级	聘任时间	聘期	资格准入	类别	等级	
聘用 单位 意见		(盖章) 年 月 日					主管 部门 意见			(盖章) 年 月 日			人事综合 管理部门 意见		(盖章) 年 月 日		

注：1、有资格准入要求的岗位，有准入证的填“是”，没有的填“否”；没有资格准入要求的岗位此栏不填。2、本表一式三份，由事业单位人事综合管理部门、主管部门、本单位各存档一份。

附件 7

事业单位专业技术岗位聘用人员备案表

姓 名		性别		出生年月	年 月	民 族	
政治面貌		参加工作时间			年 月	学 历	
何年何月毕业 于何校何专业							
获得专业技术 职务资格名称		资格 等级		发证机关及 资格证书编号		获得 时间	年 月
获得执业资格 证书名称				发证机关及 资格证书编号		获得 时间	年 月
现工作岗位	名称	类别	等 级		聘用时间		上年度考核结果
			级		年 月		
拟聘专业技术 岗位名称			拟聘业专业技术 岗位等级	级	聘用 期限	年	是否实行 资格准入
拟兼聘 岗位类别					拟兼聘 岗位等级		级
审 核 备 案 意 见							
聘用单位意见		主管部门意见			人事综合管理部门意见		

<p style="text-align: center;">(盖章)</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p>	<p style="text-align: center;">(盖章)</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p>	<p style="text-align: center;">(盖章)</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p>
--	--	--

注：兼聘岗位是指聘用的其他类别岗位；本表由单位存入个人人事档案，用 A4 纸打印。

关于做好 2023 年全市职称评审工作的通知

各区人力资源和社会保障局，市直各部、委、办、局，各企事业单位：

为深入贯彻党的二十大精神，全面落实中央和自治区党委对人才工作各项决策部署，持续深化职称制度改革，不断激发释放专业技术人才创新创造活力，切实服务我市高质量发展大局，根据内蒙古自治区人力资源和社会保障厅《关于做好 2023 年全区职称评审工作的通知》（内人社办发〔2023〕79 号）及《关于印发〈内蒙古自治区职称评审管理实施细则〉的通知》（内人社发〔2023〕4 号）精神，现就做好 2023 年职称评审工作通知如下。

一、参评人员范围

（一）在我市企业、事业单位、社会团体、个体经济组织等单位（以下简称用人单位）工作的在职人员。

（二）在我市工作的港澳台居民、外籍人员、符合条件的高技能人才、自由职业者和农村牧区实用人才可按照国家 and 自治区有关规定申报职称评审。

（三）公务员（含列入参照公务员法管理的人员）、离退休人员不得申报评审或考核认定职称。

二、时间进度安排

（一）评审进度安排

1. 高级职称评审于 6 月 9 日前完成申报工作；中、初级职

称评审于7月14日前完成申报工作；中小学教师、中等职业学校教师各级别职称评审以及“定向评价、定向使用”基层高级职称评审于7月31日前完成申报工作。所有系列（专业）职称评审于9月30日前组织完成评审和公示。

2. 考评结合系列（专业）职称申报时间另行安排。体育、工艺美术、文学创作系列（专业）职称申报要求和时间，待新评审条件印发后，由高级评委会组建单位另行发文部署。

（二）申报材料截止时间

专业技术人才申报职称的学历、资历、任职年限、业绩成果（论文、奖项、荣誉等）、继续教育审验卡截止时间为当年职称申报截止时间。申报工作结束后，不再补报相关材料（材料目录见附件1）。

三、申报程序要求

申报人员应按照隶属关系及相关要求，按规定程序逐级将材料报送评委会办事机构，本年度内同一职称层级原则上只能向一个评委会提出职称评审申请。用人单位申报相同职称系列（专业）相同层级的职称材料应统一报送同一评委会，不得多头报送。

（一）线上注册申报

申报人员须首先访问内蒙古人才信息库（网址：www.nmgrck.cn），进行线上注册并登录，在业务办理—2023年职称申报栏目中，完成基本信息填报，通过系统下载打印《专业技术职称评审表》和《专业技术职称送审表》后，进行线下填写及完善申报材料。申报认定专业技术资格的人员请到内蒙古人才

信息库（网址：www.nmgrck.cn）首页“文件下载”中下载专业技术资格考核认定表。

申报“定向评价、定向使用”职称、新型职业农牧民职称以及职称评审绿色通道的，进入相对应的栏目填报。

（二）线下提交材料

1. 高级职称申报人员，由所在单位将材料经同级行业主管部门审核后，报同级人力资源和社会保障部门审核汇总；无行业主管部门由单位统一报同级人力资源和社会保障部门，最终由市人社局报送内蒙古人事人才公共服务中心。申报“定向评价、定向使用”基层高级职称人员所在单位将材料经三区行业主管部门审核后，报三区人社部门复核，再由三区行业主管部门上报至市级行业主管部门。

2. 中、初级职称申报人员，按属地管理原则，由所在单位将材料经同级行业主管部门审核后，报同级人力资源和社会保障部门。无行业主管部门由单位统一报同级人力资源和社会保障部门。市直单位申报自主评审的各系列（专业）职称人员，由所在单位将材料报市直各行业主管部门。

3. 中央和其他省、市、自治区驻我市单位专业技术人才需委托我市评审的，须经本单位同意并由驻市主管单位出具委托函，方可进行申报。

4. 民营企业、社会团体及其他非公有制经济组织的专业技术人才，按属地管理原则，经单位履行初审、公示、推荐等程序后，可通过区级人力资源和社会保障部门或工商联、行业协会商

会、学会等社会组织进行申报。

5. 自由职业者申报职称评审，档案存放在人力资源服务机构的，可由人事代理机构（人力资源服务机构）履行初审、公示、推荐等程序；档案没有委托存放的，在纳税或社保参保地申报，由区以上人力资源和社会保障部门或其指定的单位履行初审、公示、推荐等程序。

以上申报人员线下材料需要提交市人社局的，由送审经办机构（见附件2）统一报送至市人社局。

四、申报评审政策

（一）严格评审依据

1. 专业技术人才申报职称评审，应严格遵守《职称评审管理暂行规定》（人力资源和社会保障部令第40号）和《关于印发〈内蒙古自治区职称评审管理实施细则〉的通知》（内人社发〔2023〕4号）规定，并符合自治区制定印发的各系列（专业）职称评审条件要求。申报人可登录“乌海市人力资源和社会保障局”网站（<http://rsj.wuhai.gov.cn/>）—便民服务—专业技术人员管理模块—专业技术人员评审条件，查询各系列（专业）的评审条件。

2. 继续教育有关要求按照2023年乌海市专业技术人员继续教育网络学习相关通知执行。

（二）减少专业、学历、奖项等限制性条件要求

1. 除涉及公共安全、人身健康系列或专业外，从事专业与所学专业不一致的，可允许按照本人长期从事专业申报职称。各

评委会根据本专业领域工作，在本系列（专业）年度职称评审工作中明确专业要求。

2. 非全日制学历与全日制学历、职业院校毕业生与同层次普通学校毕业生在职称评审方面享有同等待遇。技工院校中级工班、高级工班、预备技师（技师）班毕业，可分别按照中专、大专、本科学历申报相应系列职称。

3. 不得将科研项目、经费数量、获奖情况、论文期刊层次、头衔、称号等作为职称评审的限制性要求。

（三）实行多元化评价方式

1. 对国家或自治区实行以考代评的系列（专业）职称（专业技术人员职业资格），考试成绩合格即视为取得相应层级职称，不再进行相应层级职称评审或认定。

2. 对高级职称实行考评结合的系列（专业）职称，专业技术人才须参加国家或自治区统一组织的考试，成绩达到国家或自治区合格线并在有效期内方可申报评审高级职称。

3. 中小学教师、中等职业学校教师系列职称，以及自主评审单位自主评审的职称，可采取讲课说课、面试答辩、量化评审、专家评议、民主测评等多种评价方式进行。

4. 自治区正高级经济师、高级统计师职称评审实行网上申报评审。

5. 各区可对非公有制专业技术人才或“专精特新”中小企业和制造业单项冠军企业专业技术人才单独分组、单独评审，或组织开展专项评审。将技术创新、专利发明、成果转化、技术推

广、标准制定等方面获得的工作绩效、创新成果作为职称评审的主要评价指标。

（四）继续下放职称评审权限

进一步加大职称评审权限下放力度，发挥用人单位主体在职称评审中的主导作用，将职称评审权限下放至行业主管部门和三区人力资源和社会保障部门，不断激发行业人才活力。涉及承接职称评审工作的单位有：

1. 乌海职业技术学院教师系列高（含正高级）、中、初级职称实行自主评审；

2. 市委党校负责党校教师系列中、初级职称评审；

3. 市卫健委负责基层卫生系列（除基层药学外）高级职称评审；

4. 市教育局负责中小学教师系列副高级职称、中等职业学校教师系列副高级职称和市直中小学教师系列中、初级职称评审；

5. 市农牧局负责市直农牧业系列中、初级职称评审；

6. 市自然资源局负责市直地质工程、测绘工程、林草工程、国土空间规划工程、林业科研专业中、初级职称评审；

7. 市水务局负责市直水利工程专业中、初级职称评审；

8. 市生态环境局负责市直生态环境工程专业中、初级职称评审；

9. 市住建局负责市直建设工程、建筑材料工程专业中、初级职称评审；

10. 市文体旅游广电局负责市直艺术、图书、文博、群众文

化、文学创作、体育教练、工艺美术、展览、美术、书法、摄影专业中、初级职称评审；

11. 市委宣传部负责市直新闻、播音系列中、初级职称评审；

12. 市交通运输局负责市直公路、汽运、轨道交通工程专业中、初级职称评审；

13. 市档案史志馆负责市直档案专业中、初级职称评审；

14. 市市场监督管理局负责市直计量、标准化、质量、特种设备工程专业中、初级职称评审、基层药学专业高级职称评审；

15. 市国资委负责市直化工工程、机械工程、冶金工程专业中、初级职称评审；

16. 市工信局负责市直纺织工程、轻工工程、电子工程专业中、初级职称评审；

17. 市委网信办负责市直网信工程专业中、初级职称评审；

18. 市司法局负责市直律师、公证专业中、初级职称评审；

19. 市民委负责市直蒙语翻译专业中、初级职称评审；

20. 各区人力资源和社会保障部门负责各区中、初级职称评审（含考核认定）。

（五）畅通职称评审绿色通道

申报人员按照职称管理权限和职称层级逐级申报职称评审。下列人员可享受职称评审绿色通道政策，可不受岗位数额（比例）限制，按相关规定直接申报相应职称，法律法规另有规定的除外。参加考评结合系列职称评审的，需按要求参加考试并达到规定的合格标准，方可参加评审。符合以下第 1 至 5 项的人员申报职称

评审，由内蒙古自治区绿色通道高级职称评审委员会评审（认定）。符合以下第6、7、8项的人员申报职称评审，由相应评委会评审。职称评审绿色通道政策原则上只可享受一次。

1. 取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题或在经济社会各项事业中作出重大贡献的专业技术人员，国家重点实验室、国家技术创新中心、科技领军企业、行业龙头企业的技术负责人，经市人民政府或自治区主管部门研究推荐，并提供相关业绩、贡献和成果鉴定材料，可直接申报高级职称。

2. 符合《内蒙古自治区人才引进和流动实施办法》（内政发〔2017〕77号）有关规定，引进的海内外高层次人才、急需紧缺人才，可直接申报高级职称。

3. 博士后在站期间获得中国博士后科学基金资助或主持省部级以上科研项目，出站后留在我市工作的，由用人单位考核合格后，经市人力资源和社会保障局或自治区主管部门研究推荐，直接申报认定副高级职称。

4. 不具备职称评审条件规定的学历要求，但长期从事专业技术工作，业绩显著、贡献突出的专业技术人员，可由2名以上在职在岗的具备正高级职称同行专家出具推荐意见，并经市人民政府或自治区主管部门研究推荐，不受学历要求限制申报职称。

5. 在海外长期从事专业技术工作，取得显著业绩成果的海外归国人员，首次申报职称时，可根据专业水平和工作业绩条件，经市人民政府或自治区主管部门研究推荐，参照同类人员评审标准，直接申报相应职称。

6. 列入下列高层次人才培养项目，在培养期内业绩成果突出的可直接申报相应职称。其中，“新时代专业技术人员选拔培养项目”（原自治区“新世纪321人才工程”）一层次人选可直接申报正高级职称；“新时代专业技术人员选拔培养项目”二层次人选、自治区草原英才工程青年创新创业人才培养计划一层次人选可直接申报高一级职称；在三区及以下单位工作的，“新时代专业技术人员选拔培养项目”三层次人选、自治区草原英才工程青年创新创业人才培养计划二层次人选可直接申报中级职称。

7. 党政机关公务员（含参照公务员法管理的人员）或军队转业安置到企事业单位从事专业技术工作的人员，首次申报职称时，可根据专业水平和工作业绩并参照同类人员评审标准，直接申报相应职称。

8. 市直事业单位“一事一议”引进人才，经所在单位审核后，可放宽资历、年限等条件限制申报相应职称。各申报单位要对申报条件及材料进行严格把关。

（六）实施助力乡村振兴一线基层专业技术人员职称倾斜政策

1. 突出服务基层导向，高等院校毕业生在乡镇、村基层单位从事本专业或相近专业技术工作，经考核合格，按照职称管理权限，直接申请认定相应的职称（以考代评专业除外），不需要进行评审。其中，具有专科学历、工作满2年的，可认定助理级职称；具有本科学历或学士学位的，工作后可认定助理级职称；具有硕士学位或研究生学历、工作满1年的，可认定中级职称；具有博士学位，工作后可认定中级职称。

2. 对在乡镇事业单位专业技术岗位工作满 2 年的本科毕业生和满 4 年的大专毕业生，经考核合格，可直接参加中级职称评审。

3. 对在各区从事专业工作满 30 年的优秀专业技术人才和在乡镇从事专业工作满 20 年的优秀专业技术人才，不受学历、专业和单位岗位职数限制，在业绩成果等其他条件符合的情况下，可破格参加高一级职称评聘。

4. 鼓励引导更多专业技术人才到基层服务，市直中小学教师、医生在晋升高级职称时，原则上要有 1 年以上涉农镇办基层工作服务经历。城区专业技术人才当年服务乡镇、村达到 3 个月以上的，申报职称可免除当年继续教育学时要求；取得现有职称后，累计服务乡镇、村年限达到 3 年以上并作出突出贡献的，可提前 1 年参评高一级职称。

（七）实施非公有制领域专业技术人才职称倾斜政策

非公有制领域的专业技术人才，可不受职称逐级申报要求的限制，直接申报相应专业职称，其中，大学本科毕业且从事专业技术工作满 5 年或大学专科毕业且从事专业技术工作满 8 年的专业技术人才，符合相应业绩成果条件，可以直接申报中级职称；大学本科毕业且从事专业技术工作满 12 年的专业技术人才，符合相应业绩成果条件，可以直接申报副高级职称（参加考评结合系列职称评审的，需按要求参加考试并达到规定的合格标准，方可参加评审）。对非公有制领域专业技术人才的继续教育不作硬性要求。从 2024 年开始，非公有制领域专业技术人才需按要求逐步参加继续教育学习。

（八）继续实施关心爱护疫情防控医务人员职称倾斜政策

1. 将医务人员在疫情防控中的现实表现作为职称评审的重要内容，对于表现优秀的在职称评审中优先申报，优先参评。医务人员参加疫情防控经历可视同为一年基层工作经历，视同完成当年继续教育学时。作出突出贡献获得省部级以上表彰奖励且满足职称评审业绩成果条件的，可不受现有职称取得年限限制，直接参加高一级职称评审或考试。

2. 2023 年之前，参加疫情防控医务人员仍执行自治区疫情防控指挥部关于进一步保护关心爱护医务人员的职称申报评审政策，具体组织实施及确定享受政策人员范围由卫生健康等行业主管部门负责。

（九）继续开展基层“定向评价”高级职称评审

严格在岗位结构比例内做好我市中小学教师、卫生、农牧业、水利和文物博物等专业领域基层“定向评价”高级职称评审工作。通过“定向评价”取得的基层高级职称用于从事基层工作期间，在本地区顺向流动、岗位聘用、晋升上一级职称时使用。向我市以上或自治区以外地区流动，须参加全区统一的社会化高级职称评审并取得相应职称。基层专业技术人员可自愿选择申报“定向评价、定向使用”职称或社会化职称评审，同一年度，不得同时申报两种职称(由申报人员所在单位负责确认，三区行业主管部门复核)。

（十）推广新型职业农牧民职称评审

新型职业农牧民职称评审自 2023 年起将在全市范围内推

广，具体工作安排另行通知。

（十一）有效衔接事业单位职称评聘

1. 严禁在机构改革期间，突击开展职称评审。机构改革涉改单位严格在单位岗位结构比例内，按照空岗数合理有序推荐申报职称评审。

2. 未涉改单位应在单位岗位结构比例内，按照空岗数推荐申报职称评审，确需超岗位职数申报高级职称评审的，申报总数应严格控制在已设高级岗位数的5%以内，由主管部门形成书面报告，报同级人力资源和社会保障局备案。

3. 为有效衔接事业单位职称评聘管理，对参评人员受聘时间的要求严格按照国家相应系列职称改革指导意见和自治区新修订的评审条件执行。

4. 严格落实国家支持和鼓励事业单位科研人员创新创业的有关文件精神。允许离岗创办企业人员在所创办企业申报职称，所获得的职称可以作为其返回事业单位后参加岗位竞聘、重新订立聘用合同的参考。兼职创新、在职创办企业人员继续享有参加职称评审的权力，可以在兼职单位或者创办企业申报职称。

（十二）进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通

高技能人才按照《转发人力资源社会保障部关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通实施意见的通知》（内人社发〔2021〕16号）要求申报职称评审。

（十三）继续做好中小学教师高级职称评审

中小学教师高级职称评审按照总量控制、盟市评审、自治区

核准备案的原则进行。中小学教师正高级职称由市人社局、市教育局共同组建高级职称评审委员会进行评审。2023年自治区核定分配我市中小学正高级教师职称评审总数控制在6人。评审结果核准后，市教育局要按照事业单位岗位设置管理要求，及时补充设岗，并按职称资格起算时间进行岗位聘用。中小学教师副高级职称评审，严格在核定的岗位结构比例内进行。

（十四）促进职称制度与职业资格有效衔接

按照《关于在部分领域建立专业技术类职业资格与职称对应关系的通知》（内人社发〔2019〕20号）以及《2020年关于更新公布专业技术类职业资格与职称对应关系表的说明》，专业技术人才获得相应专业技术类职业资格，即可认定其具备相应系列和层级的职称，用人单位可根据岗位需要进行聘任，并可作为申报高一级职称的条件。

（十五）转系列评审

专业技术人才调整工作岗位后，工作专业发生变化，需转评新职称系列（专业）的，须在现岗位从事专业技术工作1年以上，可按规定申报评审相应系列（专业）同级职称。取得新的职称后，从事相应专业技术工作1年以上、并符合申报评审条件的，可申报高一级职称评审。转系列（专业）人员的资历和任职年限与原职称连续计算，相关的业绩成果予以认可。

五、资格审核要求

（一）单位审核。申报人员所在单位要认真审查申报材料的规范性、完整性和有效性，将所有申报人员的申报材料在本单位

公示，公示时间不少于5个工作日，公示无异议后方可上报评审材料以及职称申报推荐意见。推荐意见包括推荐人选产生方式、申报人员具备的资格条件及公示情况等，对申报程序和材料把关作出承诺。按照“谁审核、谁签字、谁负责”原则，推荐报送的申报材料需签署审核人员姓名、审核意见及审核日期，并加盖审核推荐单位公章。

（二）主管部门复核。各级主管部门按规定程序对申报材料进行复核，对符合申报条件的予以报送；对申报材料不完整、不规范，不符合规定条件的，应当及时一次告知需要补充更正的全部材料。申报人员逾期未补充完整的，视为放弃申报。

（三）公示。各区及各自主评审单位完成评审后，通过各自门户网站公示评审结果，公示期不少于5个工作日。

六、组织评审要求

（一）严格评审程序

1. 乌海市人力资源和社会保障局负责对全市组建的各系列中初级评委会实行核准备案。未经人力资源和社会保障部门核准备案组建的评委会不得组织职称评审，违规发布的职称信息和颁发的职称证书一律无效。

2. 各区、各评委会要严格按照规定要求开展评审工作，不得超范围、跨专业受理和评审职称，不得违反规定降低评审标准和申报条件，不得违反评审时限要求和评审程序。确有困难不能按期评审的，要提前提交书面延期申请，经批准同意后，方可延期评审。职称评审不得跨年度进行。

3. 各区及各行业主管部门要统筹做好组织申报和申报材料的审核、整理、汇总工作，各评委会要按照年度职称评审相关规定制定评审实施方案，包括申报情况、评审时间、地点、评委会组建情况、评审工作程序、工作措施、申报人员名单、评委推荐名单等情况，在评审会议召开一周前将《职称评审实施方案备案表》、职称评审实施方案、申报人员花名册、评委推荐名单等，报市人力资源和社会保障部门备案同意后方可开展评审工作。自主评审单位要结合实际，制定本单位职称评审办法。

4. 对于已经连续三年担任职称评审工作的评委，原则上不再聘任为本年度评委。自主评审须保证一定数量的非本单位同行专家评委参加。邀请纪检监察部门对职称评审工作进行监督，确保评审的公平公正。

5. 评审结果公示期间，对通过举报投诉等方式发现的问题线索，涉及评审工作的，由评委会组建单位（办事机构）调查核实；涉及材料真实性的，由市、区人社部门和用人单位调查核实。

6. 各区、各自主评审单位在评审工作结束一个月内，将正式核准备案报告（含公示情况及公示期间举报事项处理情况）、《专业技术资格评审通过人员花名册》报市人力资源和社会保障局核准备案，同时，将评审数据上传内蒙古自治区职称管理系统（www.nmgrck.cn/zcps）。

7. 按照管理权限通过职称管理系统履行备案手续后，制发职称电子证书。评审（认定）通过人员登录内蒙古人才信息库查询打印个人职称电子证书。

8. 从 2023 年起，通过评审方式取得的职称，起算时间为评委会通过时间；通过认定方式取得的职称，起算时间为认定单位审核通过时间。

（二）合理设置评价指标

职称评审坚持破除“四唯”倾向，避免“一刀切”、简单化，突出品德、能力、业绩导向，鼓励专业技术人才潜心研究、创新创造。

1. 各职称系列逐步将论文“必选”转变为业绩成果“多选”，建立“菜单式”评价指标体系，通过体现思想品德、职业道德、专业能力、技术水平、学术影响力、创新成效、决策咨询、人才培养、公共服务等多维度的评价指标，科学评价人才。

2. 卫生、工程、艺术、中小学教师等实践性强的职称系列不将论文作为职称评审的主要评价指标，评价标准中不得简单设立论文数量、影响因子等硬性要求。对研究系列人才，聚焦创新成果和高质量论文，注重评价原创性贡献、学术影响力和研究能力，淡化论文数量要求。

3. 推广代表性成果制度，标准开发、技术推广、技术解决方案、创新突破、高质量专利、成果转化、理论文章、智库成果、艺术作品、教案、病历等业绩成果均可作为代表性成果参加职称评审。

七、其他事项

（一）加强监督管理

1. 各级人力资源和社会保障部门负责本地区职称评审的综

合管理、协调落实和监督检查，会同行业主管部门通过质询、约谈、现场观摩、查阅资料等形式，根据职责对评委会及其组建单位开展的评审工作进行抽查、巡查，依据有关问题线索进行倒查、复查，加强对职称申报评审全过程的监督管理。

2. 评委会不能正确履行职称评审工作职责的，按照管理权限，由相应人力资源和社会保障部门对其职称评审行为进行通报，情节严重的，取消职称评审组建单位职称评审权。

（二）优化服务水平

1. 持续做好职称信息化服务。本年度职称评审工作结束后，由自治区人力资源和社会保障厅将评审（认定）通过人员职称电子证书数据统一推送至全国人力资源和社会保障政务服务平台和自治区政务服务平台，专业技术人员可通过各级政务服务平台、“内蒙古人社”“蒙速办”手机 APP 查询相应信息，实现自治区专业技术人才职称信息网上核验，地区间互认，各级人力资源和社会保障部门按照职称管理权限，持续做好历年职称评审信息整理归集工作。

2. 建立职称评审电子档案。年度职称评审工作结束后，各评委会办事机构将已经核准（用印）的《专业技术职称评审表》扫描生成电子版文件后，上传至内蒙古自治区职称管理系统，取得职称人员可下载本人《专业技术职称评审表》。具体操作指南见内蒙古人才信息库。

3. 试行职称申报评审进度结果网上查询。为方便申报人员了解本人职称评审进度和结果，各级评委会办事机构负责对内蒙

古自治区职称管理系统中申报人员职称申报评审进度进行更新，申报人员完成线上注册并提交纸质申报材料后，可登陆内蒙古人才信息库，实时关注职称申报评审进度和结果。

（三）严格评审收费管理

各区、各单位要严格按照《内蒙古自治区发展计划委员会、财政厅对自治区人事厅关于调整专业技术资格评审费与证书工本费标准的批复》（内计费字〔2001〕1202号）和《关于调整专业技术资格评审与证书收费及支出的通知》（内人发〔2001〕124号）规定收取评审费用，不得另行加收费用。各单位要在报送申报材料的同时交纳有关费用。

（四）其他事宜

其他未尽事宜，按照内蒙古自治区人力资源和社会保障厅《关于做好2023年全区职称评审工作的通知》（内人社办发〔2023〕79号）及《关于印发〈内蒙古自治区职称评审管理实施细则〉的通知》（内人社发〔2023〕4号）执行。

- 附件：1. 专业技术职称送评材料目录单
2. 乌海市专业技术资格送审经办机构
3. 专业技术资格花名册

附件 1

专业技术职称送评材料目录单

1. 专业技术职务任职资格评审表（使用 A4 纸，高级一式 2 份，中初级一式 1 份）；
2. 专业技术资格送审表（使用 A3 纸，高级一式 15 份，中初级一式 10 份）；
3. 继续教育审验卡原件；
4. 现专业技术资格证书、聘书；
5. 近三年的年度考核表（事业单位申报人员还需提供个人年度考核表）；
6. 公示书面报告（由申报人员所在单位提供）；
7. 任现职以来的具有代表性的本专业（学科）论文、论著、译著、学术研究报告等理论研究成果（复印件）；
8. 任现职以来的专业技术成果及其获奖情况、专业技术项目完成情况、高新技术成果转化情况以及新产品开发、推广等方面的资料（复印件）；
9. 任现职以来的专业技术工作业绩总结报告；
10. 有关职业资格证书（教师资格证、执业医师证等）；
11. 其他有关材料。

材料要求:

1. 申报人员应访问内蒙古人才信息库 (www.nmgrck.cn) 下载填写统一格式的《专业技术资格评审表》和《专业技术资格送审表》。
2. 申报人员应按照《专业技术资格送评材料目录单》认真准备相关材料,其中附件材料要按照要求一律用 A4 纸装订成册。申报人员无需提交学历认证、期刊查询和论文检索,无需提交学历(学位)证书原件和复印件。
3. 申报人员填写的表格和提供的材料附件必须真实有效,内容一致。在表格填报的业绩成果、论文论著需有附件材料佐证。

附件 2

乌海市专业技术资格送审经办机构

单位	系列（专业）	姓名	办公室电话	办公室
中共乌海市委委员会宣传部	新闻、播音	高妮	8991659	1008
乌海市教育局	中小学教师、中等职业学校教师、基层中小学教师	张晓娟	8991949	405
乌海市财政局	会计	高云	2022599	1705
乌海市市场监督管理局	计量、标准化、质量、特种设备工程、药学、基层药学	魏蓉	3156849	605
乌海市交通运输局	公路、汽运、轨道交通工程	南敏敏	2052162	814
乌海市农牧局	农牧业、基层农牧业	张竞	8992153	447
乌海市住房和城乡建设局	建设工程、建筑材料工程	赵圆	6987782	315
乌海市卫生健康委员会	卫生、基层卫生（除基层药外）	李星	8992280	507
乌海市文体旅游广电局	艺术、图书、文博、群众文化、文学创作、体育教练、工艺美术、展览、美术、书法、摄影、基层文博	亢卓玲	8992230	641
乌海市生态环境局	生态环境工程	张丽红	2011992	418
乌海市自然资源局	地质工程、测绘工程、林草工程、国土空间规划工程、林业科研	穆长利	6992013	209
乌海市水务局	水利工程、基层水利	王亚妮	6990851	301
乌海市国有资产监督管理委员会	机械工程、化工工程、冶金工程	马成龙	3995884	407
乌海市档案史志馆	档案	李玥	2044430	204
乌海市工业和信息化局	纺织工程、轻工工程、电子工程	樊宏图	3959179	323
乌海市委网信办	网信工程	袁媛	8991809	634
乌海市司法局	律师、公证	陈浩	8992123	307

乌海市民族事务委员会	蒙语翻译	呼和巴雅尔	8992036	727
乌海市人力资源和社会保障局	经济、电力工程、快递工程、文艺评论、广告创作、社会科学研究等	范慧芳	3158019	616
海勃湾区人力资源和社会保障局	按属地管理原则接收各系列材料	李玥	2059589	110
海南区人力资源和社会保障局		娜仁	4022503	305
乌达区人力资源和社会保障局		王秀英	3666221	310

附件3

乌海市2023年申报 级专业技术资格花名册(系列)

报送单位:

报送人:

联系电话:

序号	单位所属	工作单位	姓名	性别	民族	身份证号	出生年月	学历	毕业院校及时间	所学专业	现有资格及取得时间	现从事专业	资格等级	申报资格名称	申报专业	联系电话	备注

备注：“单位所属”此列为“市直”、“海勃湾区”、“乌达区”、“海南区”等。

技能人才支持政策

乌海市职业技能竞赛管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 以深入贯彻习近平总书记对技能人才工作系列重要指示精神、中央人才工作会议和自治区人才工作会议精神，发挥职业技能竞赛对技能人才培养的引领作用，根据《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）《内蒙古自治区人力资源和社会保障厅、财政厅关于印发<内蒙古自治区职业技能大赛实施办法>的通知》（内人社发〔2021〕35号）《内蒙古自治区人力资源和社会保障厅、发展和改革委员会等18个部门关于印发<“技能内蒙古行动”实施方案（2022-2025年）>的通知》（内人社发〔2022〕31号）等有关要求，制定本办法。

第二条 本办法适用于在全市范围内开展的各级各类职业技能竞赛。本办法所称职业技能竞赛（以下简称竞赛）是指依据国家职业技能标准、行业规范或特定职业（工种）技能要求，根据生产和工作服务实际，有组织开展的以考核操作技能为主要内容的群众性竞赛活动。

第三条 竞赛项目参照全国职业技能大赛项目和世界技能大赛选拔赛项目设置，同时结合我市产业发展、乡村振兴、紧缺急需人才需求和新型职业、新技术，作适时调整。

第四条 举办竞赛活动，应服务经济社会发展和产业转型升级

级，对标世界技能大赛、全国职业技能大赛和全区职业技能大赛，发挥政府主导作用，鼓励社会力量参与，坚持科学、绿色、安全、廉洁的理念和公开、公平、公正的原则。

第五条 竞赛应突出弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，实现以赛促学、以赛促训，引导广大劳动者积极参加，努力提升技能水平，营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的良好社会氛围。

第二章 竞赛体系

第六条 构建以综合性职业技能竞赛为龙头，各行业职业技能竞赛为主体，企业和院校职业技能比赛为基础的职业技能竞赛体系。

第七条 全市职业技能竞赛分为市级竞赛、区级竞赛两个级别。市级竞赛按类别分为全市技能大赛、市级行业竞赛和市级专项竞赛三类。

全市技能大赛是指由市人民政府主办、市人社局统筹实施的市级最高规格竞赛活动，冠名“乌海市第××届职业技能大赛”。

市级行业竞赛分为一类赛、二类赛。一类赛是指由市人社局举办或联合区人民政府、市直有关部门（单位）举办的竞赛活动，冠名“乌海市××年（或第×届）××（行业、职业、工种）职业技能大赛”。二类赛是指由市直有关部门（行业、大型企业）组织的单一行业（系统）竞赛，冠名“乌海市××年（或第×届）××（企业、行业、职业、工种）职业技能竞赛”。

市级专项竞赛是指自治区级专项竞赛乌海市选拔赛。举办周

期、冠名与自治区级专项竞赛相衔接。

区级竞赛是指各区行政区域内的职业技能竞赛活动，竞赛周期和组织实施由各区自行确定。

第八条 岗位练兵、技术比武是竞赛的重要基础，各区应积极建立完善本区竞赛体系。鼓励企业、院校等积极开展形式多样的练兵比武活动。

第九条 凡在乌海市境内工作、学习、居住满一年以上，年满16周岁、法定退休年龄以内人员，按属地管理原则均可报名参赛。凡在往届市级职业技能竞赛中获得一等奖的人员，不得再参加同赛项同等级同组别或低等级赛项。

第十条 每个赛项同一竞赛组别的参赛选手原则上不少于15人。

第三章 组织实施

第十一条 竞赛活动的实施期限原则上以自然年划分，各类竞赛活动应在竞赛实施期限内结束并确认竞赛结果，确保竞赛在自然年内组织完成。

第十二条 竞赛应对标世界技能大赛、全国职业技能大赛和全区职业技能大赛流程、标准举办。市级竞赛原则上按照国家职业技能标准高级工及以上等级要求组织实施；区级职业技能竞赛原则上按照中级工及以上等级要求组织实施。

第十三条 竞赛内容原则上包括理论知识和操作技能两部分，总成绩由两部分成绩加权合成，其中操作技能成绩权重原则

上不低于 70%。也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。竞赛试题可根据实际需要，由主办单位组织技术专家依据相应职业（工种）国家职业技能标准命题。

第十四条 竞赛每个赛项举办场地，须满足相应等级竞赛办赛要求，设施设备优良，后期保障有力，安全保卫到位，宣传氛围浓厚，能实现开放办赛者优先。

第十五条 竞赛主办单位应成立赛事组委会，设立技术、保障、宣传、监督仲裁等各个工作组，组织开展好各项竞赛工作。建立竞赛档案，记录、收集、保存好登记表、花名册、成绩单等与竞赛相关的各项原始资料。

第十六条 竞赛以竞赛项目为单位成立专家组，负责本赛项技术文件编撰、竞赛命题、赛场设备选定、安全预案制定、竞赛成绩分析、赛事技术点评、赛事成果转化以及竞赛组委会安排的其他竞赛技术工作。

第十七条 竞赛裁判员在具有相应项目执裁经验的人员中遴选，经竞赛组委会审核后，择优从理想信念坚定、具有良好职业道德和技能水平的裁判员中聘任。裁判员应具有高级及以上专业技术职称或技师及以上职业资格或职业技能等级，年龄在 65 周岁以下，身体健康，能够严格遵守竞赛规则和工作纪律，服从竞赛组委会工作安排。

各竞赛项目设裁判长 1 名，裁判员数量视各项目比赛实际需要确定，承担现场评判工作。

第四章 奖项设置

第十八条 对全市技能大赛各竞赛项目前3名的选手，颁发金、银、铜奖，给予1万元、0.8万元、0.5万元的奖金奖励，职工选手授予“全市技术能手”称号。

对市级行业一类赛各竞赛项目前3名的选手，颁发一、二、三等奖，职工选手（单人赛前3名，双人及以上赛第1名）授予“全市技术能手”称号。

对前3名以外但排名在参赛人数1/2以上的选手颁发优胜奖，其他参赛选手颁发参赛证书。优胜奖以上选手可获取相关职业资格证书（或职业技能等级证书、专项职业能力证书）。

第十九条 全市技能大赛按照金奖5分、银奖4分、铜奖3分、优胜奖2分和参赛项目1分的计分原则，对团体总分第一名的区颁发“乌海市高技能人才培育突出贡献单位”牌匾；对协办单位和技术支持单位颁发“乌海市职业技能大赛贡献单位”证书。对参加技能展示交流活动的单位和个人给予相应荣誉，并颁发证书。

第二十条 各区、行业主管部门（集团公司）可结合本区域、行业实际，制定竞赛奖励办法，对相应获奖选手给予奖励。

第五章 安全保障

第二十一条 建立风险预警体系，制定竞赛期间各项安全防控预案，落实竞赛活动现场安保措施、安全工作人员岗位职责，强化医疗救护、灭火、应急疏散等工作方案。

第二十二条 根据竞赛项目安全要点，划分竞赛区域、观摩区域、治安缓冲区域并设置明显标志和提示。配备与赛场安全工作相关的专职安全保障人员，及时处理突发事件，并对参加赛会的人员进行安全检查。

第六章 经费保障

第二十三条 举办竞赛活动，应根据相关规定采取主办或承办单位出资、财政专项经费资助、社会赞助等方式筹措资金。

第二十四条 全市技能大赛、市级行业竞赛一类赛和市级专项竞赛经费从以下途径筹集：

（一）竞赛经费由市级财政安排，人力资源社会保障部门在举办竞赛的上一年度编制竞赛经费预算，经财政部门核准，列入竞赛年度就业补助资金预算。

（二）鼓励企业和社会各界对竞赛进行赞助。捐赠的设施设备在竞赛结束后按照有关规定进行管理。赞助费、广告费等上缴财政国库，按照“收支两条线”管理。

第二十五条 经费支出范围包括：

（一）竞赛举办期间的组织、宣传、场地租用、安保、技能展示、交流活动费用以及竞赛所需设施设备的购置租赁、竞赛耗材、检测、设备维护、运输等办赛必需费用；参赛选手和相关人员奖励、保险、劳务、交通食宿、服装等费用。

（二）我市选手参加全区职业技能大赛和集训期间的设施设备购置租赁、竞赛耗材、检测、设备维护、运输等备赛必需费用

以及选手、裁判、教练、指导专家、翻译、领队、工作人员等的服装、保险、交通食宿等费用。

(三) 我市参加全区职业技能大赛期间组织开展的技能展示和交流活动所需组织、宣传、展示、运输以及相关人员的保险、交通食宿等费用。

(四) 其他需要的支出。

第二十六条 各区举办的选拔赛及综合性职业技能竞赛经费由各区财政安排，列入就业补助资金预算。

第二十七条 竞赛经费实行专款专用。业务主管部门及资金使用单位应建立健全财务管理、会计核算等管理制度，加强资金监管和预算绩效管理，资金拨付按照国库集中支付有关规定执行。

第七章 附 则

第二十八条 各区、各行业可依据本办法制定实施细则。

第二十九条 本办法自公布之日起执行，由乌海市人力资源和社会保障局、乌海市财政局负责解释。

“技能乌海行动”实施方案

（2022-2025年）

为深入贯彻落实习近平总书记对技能人才工作和对内蒙古重要讲话重要指示批示精神，加快培养高素质劳动者和技术技能人才，实现更加充分更高质量就业，根据中共中央办公厅、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》及自治区人力资源和社会保障厅、发展和改革委员会、教育厅等18个部门《关于印发〈“技能内蒙古行动”实施方案（2022-2025年）〉的通知》（内人社发〔2022〕31号）精神，制定本方案。

一、总体要求

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大精神，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，精准落实中央人才工作会议和自治区人才工作会议精神，坚持党管人才，以服务劳动者就业创业为目标，以培养高技能人才、能工巧匠、大国工匠为先导，大规模开展职业技能培训，推进技能型社会建设，促进人才链与产业链、创新链有效衔接，助力更多劳动者技能就业技能成才，为乌海高质量发展、高品质生活、高效能治理提供技能人才支撑。

（二）基本原则

——坚持立德树人、德技并修。大力弘扬和培育劳模精神、劳动精神、工匠精神，坚持工学结合、知行合一、德技并修，聚焦劳动者技能素质提升，注重培养劳动者的职业道德和技能素养。

——坚持就业导向、提质扩容。牢固树立职业技能培训为就业服务的理念，不断提升培训质量，扩大培训规模，为劳动者储备就业技能，提高工作能力，促进就业创业。

——坚持共建共享、协同发力。加强对职业技能培训资源的统筹利用，发挥公共实训基地和职业院校（含技工院校，下同）等功能作用，鼓励支持龙头企业、社会资源依法参与职业技能培训，推动共建共享，形成工作合力。

——坚持市场引导、政府支持。构建以企业为主体、职业院校为基础、政府推动与社会支持相结合的职业技能培训体系，引导劳动者根据社会需要和个人需求积极参与职业技能培训。

（三）工作目标

到 2025 年，全市终身职业技能培训政策体系和组织实施体系更加完善，共建共享职业技能培训体系更加健全，职业技能培训公共服务力度更大、效率更高；创新型、应用型、技能型人才队伍不断发展壮大，高技能人才不断涌现，技能劳动者队伍结构不断优化，就业创业能力明显提高；多元化评价方式不断完善，技能等级与薪酬分配的联系更加密切，职业技能竞赛引领和推动技能成才的作用更加显著。到 2025 年，累计开展补贴性培训 2.8 万人次以上；技能人才总量达到 7 万人以上，高技能人才总量达

到 2 万人以上。

二、重点任务和措施

(一) 实施职业技能培训提质增效计划

加强规划引领，增强培训能力，扩大培训规模，优化培训重点，提升培训质效。具体任务措施：

1.健全完善职业技能培训组织实施体系。贯彻落实终身职业技能培训制度，建立完善以政府补贴培训、企业自主培训、市场化培训为主要供给，以公共实训机构、职业院校、职业技能培训机构和行业企业为主要载体，以就业技能培训、岗位技能提升培训和创新创业培训为主要形式的职业技能培训组织实施体系。

(牵头单位：市人社局、市委网信办、市发改委、市教育局、市工信局、市民政局、市司法局、市财政局、市住建局、市农牧局(乡村振兴局)、市商务局、市退役军人事务局、市应急管理局、市能源局、市总工会、团市委、市妇联、市工商联、市残联、乌海职业技术学院等相关单位)

2. 优化公共职业技能培训资源供给。积极培育一批具有本地特色、促进就业效果显著的培训品牌；通过加大“以奖代补”力度，建设一批功能完备、承载力强、具有示范和带动效应的职业技能实训基地。探索开展职业技能培训场地、设备共建共享工作，完善企业、职业院校、培训机构资源共建共享机制，构建覆盖面广、布局合理、能够基本满足高质量发展和现代经济发展需要的公共职业技能实训体系。(牵头单位：市人社局、市发改委，配合单位：市教育局、乌海职业技术学院等相关单位)

3. 鼓励院校开展职业技能培训工作。支持职业院校建设成为集职业（技工）教育、公共实训、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。政府补贴的职业技能培训项目全部向具备资质的职业院校开放，提升培训规范化、专业化水平。对承担职业技能培训任务的职业院校，在核定绩效工资总量时，按照政策规定给予倾斜。将面向毕业年度高等院校、职业院校学生开设中短期技能培训班，纳入职业培训补贴范围。面向有创业意愿和培训需求的毕业年度学生，开展创业意识教育、创业项目指导和网络创业等培训。支持院校组建专业化就业创业导师队伍，为毕业年度学生提供职业规划、职业指导等服务。（牵头单位：市人社局，配合单位：市教育局、市财政局、乌海职业技术学院等相关单位）

4. 推进民办职业技能培训机构和线上培训平台规范发展。支持社会资源成立职业技能培训机构，提供民办职业技能培训服务。鼓励建立行业自律机制，加强民办职业技能培训质量监管，规范民办职业技能培训机构发展。探索开展“互联网+职业技能培训”，鼓励企业、职业院校、社会培训机构自主开发数字职业技能培训资源，建设职业技能线上培训平台，提高培训便利度和可及性。建立线上培训平台审核、评价与退出机制，将符合条件的线上培训平台及数字资源纳入本地培训机构目录。（牵头单位：市人社局，配合单位：市教育局等相关单位）

5. 加强全民数字技能培训。加快推进《乌海市提升全民数字素养与技能工作任务清单》重点项目，完善职业技能培训体系，

丰富职业技能培训课程，加大人工智能、云计算、大数据、数字营销等新技术培训力度，培养一批高水平、创新性、复合型数字人才队伍。引导企业加强数字工作场所的职工技能培训。推进乌海职业技术学院产教融合实训基地建设，完善数字创新人才培养机制，提升人才培养质量和水平，鼓励学生运用数字技术创新创业。（牵头单位：市委网信办、市人社局、市工信局、乌海职业技术学院）

6. 加大乡村振兴技能人才培养力度。结合我市乡村振兴发展需要，积极推进乡村建设工匠等本土人才技能培训，培养一批农区高技能人才和乡村工匠。鼓励符合条件的农牧民参加职业技能等级评价、职业技能竞赛。（牵头单位：市农牧局（乡村振兴局），配合单位：市人社局、市财政局等相关单位）

7. 加强急需紧缺技能人才培养。结合本市产业实际，引导培训资源向服务刚需、市场急需、企业生产必需等环节集中，开展能源化工业、现代服务业等急需紧缺职业（工种）培训，加快培养适应产业发展和企业岗位实际需要的高技能人才。（牵头单位：市人社局、市民政局、市总工会，配合单位：市工信局、市能源局、市工商联等相关单位）

8. 强化技能培训师资队伍建设。支持职业院校加快建设既能讲授专业知识又能传授操作技能的“一体化”“双师型”师资队伍，鼓励行业组织、企业共同参与职业技能培训教师培养和培训。实行专兼职教师制度，鼓励从企业高技能人才与技能劳动者中培养、充实师资和能承担培训任务的人员，完善培训教师队伍。

建立公共职业技能培训、创业培训师资库，定期组织“马兰花创业培训”讲师大赛。（牵头单位：市人社局、市教育局，配合单位：乌海职业技术学院等相关单位）

9. 推进技能人才评价体系建设。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人才评价，开展职业院校学生“学历证书+技能等级证书”双证书行动，推动职业院校成立职业技能评价机构。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，构建政府监管、机构自律、社会监督的质量监督体系，保障评价认定结果的科学性、公平性和权威性。结合我市乡村振兴、特色产业和现代服务业等，组织开发专项职业能力考核项目。到2025年，遴选不少于15家具备良好评价资质、社会公信力高、注重公益效果的社会培训评价组织。（牵头单位：市人社局，配合单位：市教育局、乌海职业技术学院等相关单位）

10. 推进职业技能培训信息化建设。加快职业技能电子培训券推广应用，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，探索通过社会保障卡缴纳职业技能培训费和领取补贴费。（牵头单位：市人社局）

（二）实施高技能人才培养计划

围绕我市产业集群和重点产业链发展需求，积极培养引领我市产业技术发展的高技能领军人才、紧缺急需职业（工种）技师高级技师、企业高技能人才和地区产业技能带头人。加大高技能

人才培养基地、技能大师工作室建设力度。具体任务措施：

1. 加强高技能人才培养能力建设。深化校企合作，推进产教融合发展，鼓励职业院校与企业联合培养高技能人才。支持职业院校、职业培训机构、企业等创建国家级、自治区级高技能人才培养基地和技能大师工作室。到 2025 年，高技能人才总量达到 2 万人以上。（牵头单位：市教育局、市人社局、乌海职业技术学院，配合单位：各企业等相关单位）

2. 畅通高技能人才成长发展通道。推动高技能人才与专业技术人才融合发展，逐步扩大职业技能等级认定与专业技术职称贯通互评领域，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。鼓励企业建立技能人才与管理、专业技术人员之间的转换通道，实现技术、管理、技能人才在任用、晋升、薪酬绩效等方面的联动管理，畅通技能人才多渠道职业发展路径。鼓励有条件的企业有序开展特级技师、首席技师评聘工作，提升技能人才职业发展空间。（牵头单位：市人社局，配合单位：各企业）

3. 完善优秀技能人才选拔机制。发挥职业技能竞赛引领带动作用，健全竞赛管理制度，定期举办全市职业技能大赛，支持行业、企业举办各级各类竞赛活动，通过职业技能竞赛选拔储备一批优秀技能人才，建立全市职业技能竞赛选手库。鼓励有条件的职业院校、培训机构等建设自治区级职业技能竞赛集训基地。推动职业技能竞赛科学化、规范化、专业化发展，提升全市职业技能竞赛整体水平。鼓励社会捐助、赞助职业技能竞赛活动。（牵

头单位：市人社局、市总工会、团市委，配合单位：市教育局、乌海职业技术学院等相关单位)

4. 加大优秀技能人才激励力度。贯彻落实《内蒙古自治区贯彻落实技能人才薪酬分配指引工作方案》(内人社办发〔2021〕79号)精神，推动企业建立健全技能人才工资正常增长机制，工资总额分配向高技能人才、关键技术岗位及紧缺人才倾斜，实现技高者多得。定期发布人力资源市场工资价位信息，指导企业合理确定技能劳动者工资水平。选拔推荐我市优秀高技能人才参与自治区高技能人才表彰评选活动。(牵头单位：市人社局，配合单位：各相关单位、各企业)

(三) 实施技能强企计划

发挥企业在技能人才培养中的主体作用，广泛开展新型学徒制培训和岗位技能提升培训，突出高技能人才以及产业紧缺人才培养，加强储备性技能培训、技术技能融合性培训，推进新时代产业工人队伍建设。具体任务措施：

1. 大力推行中国特色企业新型学徒制。以培养符合企业岗位需求的中级工、高级工及技师、高级技师为目标，组织企业技能岗位新招用和转岗人员参加企业新型学徒制培训。到2025年，累计开展企业新型学徒制培训2500人以上。(牵头单位：市人社局，配合单位：市工信局、市财政局、市工商联等相关单位、各企业)

2. 推动企业广泛开展岗位技能提升培训。推动企业建立健全职工技能培训机制，将技能人才培养、评价、使用、待遇有机

结合。支持各类企业广泛开展职工岗位技能提升培训，突出高技能人才培养、产业紧缺人才培养、安全技能提升培训、转岗转业培训、通用职业素质和数字技能普及性培训等。支持校企合作共同开展订单式、定向式及项目制培训。发挥行业协会、龙头企业和培训机构作用，引导帮助中小微企业开展职工培训。深化高危行业领域安全技能提升行动，严格执行从业人员先培训后上岗制度。开展培训补贴资金直补企业试点工作，对于企业直接组织职工培训并承担培训成本的，将政府补贴资金直补企业。到 2025 年，累计开展企业职工补贴性培训 2 万人次以上。（牵头单位：市人社局、市能源局，配合单位：市工信局、市财政局、市住建局、市应急管理局、市总工会、市工商联等相关单位、各企业）

3. 支持企业建设职业技能培训基地。鼓励各类企业特别是规模以上企业建立职工培训中心、网络学习平台、技工院校，通过补贴激励等方式鼓励其开展培训。符合条件的产教融合型企业按规定享受财税政策支持。支持有条件的企业建设高技能人才培养基地和技能大师工作室，按政策规定给予资金支持。在高危企业集中的园区等地建设安全生产实训基地。（牵头单位：市人社局、市能源局，配合单位：市财政局等相关单位、各企业）

4. 全面推行企业技能人才自主评价。鼓励有条件的企业结合生产经营特点和实际需要，自主开展职业技能等级认定，自主确定评价职业（工种）范围、设置职业技能岗位等级、开发制定评价标准规范、运用评价方法，并将自主评价结果与人才使用和待遇挂钩。支持企业将职业技能等级认定与企业岗位练兵、技术

比武、新型学徒制、职工技能培训等各类活动相结合，建立与薪酬、岗位晋升相互衔接的职业技能等级制度。（牵头单位：市人社局，配合单位：各企业）

（四）实施重点群体专项培训计划

针对不同群体的培训需求，为劳动者提供差异化培训方式，提高培训的针对性、实效性，增强就业能力、工作能力和职业转移能力。具体任务措施：

1. 实施青年技能培训专项行动。以高校毕业生和其他青年群体为培训对象，大规模组织开展青年职业技能培训、就业技能培训及创业培训，重点开展人工智能、大数据、云计算等新技术培训，媒体运营、网络营销等新职业培训，以及网络平台就业创业等新业态培训，提高青年就业率和创业成功率，扩大和稳定青年就业。（牵头单位：团市委、市人社局，配合单位：市教育局、乌海职业技术学院等相关单位）

2. 实施创业培训专项行动。面向有创业意愿和培训需求的城乡各类劳动者，深入实施创业培训“马兰花计划”，实现创业阶段全覆盖，组织创业意识、创办企业、网络创业、创业（模拟）实训等培训，提升参训人员的项目选择、市场评估、创业计划等能力。（牵头单位：市人社局）

3. 实施新业态新模式从业人员技能培训专项行动。适应平台经济、共享经济发展，根据新业态新模式从业人员特点和实际需求，积极开展数字技能、媒体运营、电子商务等培训。（牵头单位：市人社局、市商务局、市总工会等相关单位）

4. 实施退役军人培训专项行动。贯彻落实《转发退役军人事务部等7部门关于全面做好退役士兵教育培训工作指导意见的通知》（内退役军人发〔2022〕19号）精神，积极推行适应性培训，开展职业技能培训、创业培训、项目制培训等，逐步实现退役军人跨地区异地培训。依托职业院校、社会培训机构、创业孵化基地等现有资源挂牌建立退役军人就业创业园地，将现有培训实训基础设施面向退役军人开放，实施职业技能证书、专业资格证书等军地衔接机制。（牵头单位：市退役军人事务局，配合单位：市教育局、市人社局等相关单位）

5. 实施农区转移劳动力职业技能提升行动。面向脱贫人员、农区低收入人员和转移就业农牧民，组织开展职业技能培训和就业创业培训，大力开展贴近企业岗位需求和劳动者就业创业需求的定向、定岗培训。结合农业特色产业发展，开展农牧民种养殖等农牧业实用技术培训，推进各类现代农业技术培训和其它涉农涉牧技术培训，提升农区产业发展能力和新型农业经营主体经营管理能力。（牵头单位：市人社局、市农牧局（乡村振兴局））

6. 实施其他群体就业技能培训专项行动。对有培训需求的女性劳动者，组织开展养老护理、育婴、家政服务培训。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。对强制隔离戒毒人员开展以回归社会为目的的就业技能培训。继续实施技能帮扶千校行动、雨露计划、残疾人职业技能提升计划。（牵头单位：市人社局、市妇联、市民政局、市司法局、市教育局、市农牧局（乡村振兴

局)、市残联等相关单位)

三、工作要求

(一) 加强组织领导。各区要切实承担主体责任, 做好本地区职业技能培训发展与本方案的衔接和组织实施, 确保规划重点任务和行动落到实处。人社、网信办、发改、教育、工信、民政、司法、财政、住建、农牧(乡村振兴)、商务、退役军人、应急管理、能源、工会、团委、妇联、工商联、残联、乌海职业技术学院等部门要发挥各自职能作用, 加大职业技能培训资源统筹、共享力度, 形成工作合力, 提升职业技能培训效果。

(二) 加大职业技能培训投入力度。多方筹集资金, 做好职业技能培训资金保障。健全市场化投入机制, 鼓励社会资本投入。加强中央预算内投资对公共实训基地建设等的支持。对购买用于培训的相关设备, 可按规定享受现行税收优惠政策。统筹利用就业补助资金、失业保险基金和已有职业培训资金(含职业技能提升行动专账结余资金), 按规定对符合条件的参训人员给予职业培训补贴、技能提升补贴和生活费补贴。高危行业企业要在职工教育培训经费和安全生产费用预算中足额安排安全技能培训资金, 用于从业人员安全技能培训。

(三) 加强管理服务和监管。健全职业技能培训综合管理服务和督导评估体系, 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。运用“双随机、一公开”等方式对培训组织实施和资金管理使用进行全过程监管。推进“制度+科技”“人防+技防”体系建设, 大力

推进“互联网+监管”，优化业务流程和工作模式。引入第三方机构强化社会监督，加大对违法违规行为的查处力度。

（四）大力营造“技能乌海行动”社会氛围。聚焦各级各类职业技能竞赛活动、高技能人才评选表彰、技工院校改革发展、职业培训提质增效、推动技能人才评价制度改革等重点工作，加大宣传力度，讲好技能成才故事，进一步提升技能人才工作影响力。组织开展“技工院校开学第一课”、“7·15世界青年技能日”、“技能大师进校园”等主题活动，树立技能人才工作宣传品牌。创新宣传方式方法，拓展宣传阵地，充分利用报刊、广播、电视、门户网站、政务微信、手机客户端等平台 and 载体，打造多渠道、多层次、多样式的宣传矩阵，大力宣传职业技能培训工作的方针政策，积极推广技能人才培养典型经验，全力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，引导推动更多劳动者走技能成才、技能报国之路，营造“技能乌海行动”良好社会氛围。

转发《关于进一步支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》的通知

各区人力资源和社会保障局，市就业服务中心，各企业：

现将内蒙古自治区人力资源和社会保障厅《关于进一步支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》（内人社办发〔2022〕106号）转发给你们，并结合我市实际，提出以下要求，请一并贯彻执行。

一、备案程序

符合备案条件的企业向乌海市人力资源和社会保障局职业能力建设科提出备案申请，经评估合格后，由自治区人力资源和社会保障厅备案成为职业技能等级评价机构。

二、备案材料

1. 《职业技能等级认定企业申报表》
2. 法人登记证书复印件
3. 职业技能等级认定工作实施方案
4. 信用报告或诚信承诺书

三、工作要求

（一）强化监督管理。乌海市就业服务中心要加强质量督导和监管，建立健全质量监管体系，实现事前事中事后全链条全领域监管。加强质量督导，采取“双随机、一公开”和“互联网+监管”等方式，加强对企业评价活动的监督管理和指导。

（二）规范评价工作。评价企业要在规定的范围内开展职业技能等级评价，完善相关管理制度，规范工作流程，建立工作台账和管理数据库，落实评价质量管理主体责任，自我规范、自我监督，接受同行监督和社会监督。

（三）健全激励机制。评价企业要结合生产经营特点和实际需要，逐步健全企业技能岗位等级设置，建立评价与培养、使用、激励相结合的机制，逐步实现职业技能培训与等级认定、认定结果与技能人才使用相衔接，积极建立与职业技能等级（岗位）序列相匹配的岗位绩效工资制，充分发挥技能评价对技能人才激励导向作用。

（四）广泛发动宣传。各区人社部门要充分利用各类媒体，加强企业开展技能人才自主评价工作的宣传。

- 附件：1. 《关于进一步支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》（内人社办发〔2022〕106号）
2. 《职业技能等级认定企业申报表》
3. 《职业技能等级认定工作实施方案（模板）》

关于转发《内蒙古自治区人力资源和社会保障厅 财政厅关于公布职业技能培训补贴目录的通知》的通知

各区人力资源和社会保障局、财政局，各培训机构：

现将《内蒙古自治区人力资源和社会保障厅 财政厅关于公布职业技能培训补贴目录的通知》（内人社发〔2019〕12号）转发给你们，并结合《内蒙古自治区财政厅 人力资源和社会保障厅转发财政部人力资源和社会保障部关于印发就业补助资金管理暂行办法的通知》（内财社〔2019〕289号）、《内蒙古自治区发展改革委 财政厅 人力资源和社会保障厅关于规范内蒙古自治区职业技能培训和鉴定收费标准等有关问题的通知》（内发改费字〔2015〕1552号）（以下简称内发改费字〔2015〕1552号文件）和我市培训工作实际，提出以下意见，请一并贯彻执行。

一、凡享受培训补贴政策的职业（工种）培训，培训课时不得少于56课时，补贴时限最长不超过1年（其他政策另有规定的除外）。

二、除《内蒙古自治区重点产业职业培训需求目录》（以下简称《重点产业需求目录》）所列职业（工种）以外，凡纳入中华人民共和国《职业分类大典》（2015年版）中设置的技能类职业（工种）以及国家颁布的新职业（工种），培训补贴按照（内发改费字〔2015〕1552号）文件中规定的课时补贴标准执行。

三、开展《重点产业需求目录》中所列职业（工种）培训，培训补贴按照基础补贴并统一上浮 20% 执行。基础补贴按下列标准执行：

（一）培训课时达到基本培训课时及以上的，培训补贴标准为：基准培训补贴+超出课时部分补贴。超出课时补贴按（内发改费字〔2015〕1552 号）文件中规定的课时补贴标准执行。

（二）培训课时超过 56 课时，但未达到基本培训课时的，培训补贴按（内发改费字〔2015〕1552 号文件）中规定的课时补贴标准，以实际培训课时补贴。

四、开展自治区级就业技能知名品牌培训和特色品牌培训（仅限于经认定的培训机构对所认定的专业开展培训）的，培训补贴标准统一上浮 30% 和 25%。培训专业已列入《重点产业需求目录》的，统一按上述标准上浮，不得与 20% 重复叠加上浮。

五、三区按规定条件如对《重点产业需求目录》所列职业（工种）有调整、补充需求的，可及时上报市就业局培训科，经市人力资源和社会保障局、财政局审定并报自治区人力资源和社会保障厅、财政厅备案后，对经调整或补充的职业（工种）开展培训的，培训补贴标准按开展《重点产业需求目录》职业（工种）培训补贴执行。

六、本通知自下发之日起执行。本通知下发前已开班的，培训管理及补贴标准仍按原政策执行。

乌海市全面推行企业 新型学徒制工作实施方案

为加快建设知识型、技能型、创新型劳动大军，根据自治区人社厅、财政厅《关于转发〈人力资源和社会保障部、财政部关于全面推行企业新型学徒制的意见〉的通知》（内人社发〔2019〕5号）精神，结合我市实际，制定本方案。

一、总体任务

在全市各类企业全面推行“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制，进一步发挥企业主体作用，通过企校合作等方式，组织有培训需求的企业开展技能岗位新招用人员和转岗人员新型学徒培训，促进企业技能人才培养，壮大发展产业工人队伍，努力形成政府激励推动、企业大力投入、培训机构积极参与、劳动者踊跃参加的职业技能培训新格局。从2019年起到2020年底，力争培训学徒100人以上。2021年起，力争年培训学徒200人以上。

二、培养对象和培养模式

（一）培养对象。与企业签订一年以上劳动合同且缴纳社会保险的技能岗位新招用人员和新转岗人员，以及我市职业院校已开展现代学徒制、校企合作和按照单独招生方式从企业招收的学生。

（二）培养模式。企业可结合生产实际自主确定培养对象，按照政府引导、企业为主、院校参与的原则，采取“企校双制、

工学一体”的培养模式，即由企业与技术工（职业）院校、职业培训机构采取企校双师带徒、工学交替培养、脱产或半脱产培训等模式共同培养新型学徒。

（三）实施工种。纳入中华人民共和国《职业分类大典》(2015年版)中设置的技能类职业（工种）及《内蒙古自治区重点产业职业培训需求目录》所列职业（工种）。所选工种应为技术含量较高且为企业主体技术工种，企业不得将简单易学工种列入培养计划。

三、培养目标和主要方式

学徒的培养由企业结合岗位需求确定，培养目标以中、高级技术工人为主，培养期限为1-2年，特殊情况可延长到3年。培养内容主要包括专业知识、操作技能、安全生产规范、职业素养等，特别是工匠精神的培养。

要以企业为主导确定具体培养任务，由企业和培训机构分别承担。在企业培养主要是通过企业导师带徒方式，在培训机构培养主要是采取工学一体化教学方式。企业组织开展以学历教育为主的学徒培训，可在内蒙地区各职业院校进行；开展职业资格学徒培训，可在我市所有具备资质的定点培训机构进行。推广“车间+教室”的培训模式，使技能人才素质更贴近生产实际，减少技能人才适应岗位时间。学员培训期满，可参加职业技能鉴定考核。合格者取得相应职业资格证书（或职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书、毕业证书）。鼓励支持有条件的企业自主对学徒进行技能评价。

四、保障措施

(一) 制度保障

1. 建立企校双师联合培养制度。企业要选拔优秀高技能人才担任学徒的企业导师，负责指导学徒进行岗位技能操作训练，帮助学徒逐步掌握并不断提升技能水平和职业素养，使之能够达到职业技能标准和岗位要求，具备从事相应技能岗位工作的能力。培训机构要选择具备相应专业知识和操作技能水平的指导教师，负责承担学徒的学校教学任务。

2. 实行弹性学制和学分制。培训机构要结合企业生产管理和学徒工作生活的实际情况，充分运用互联网技术、手机 APP 等教学方式，采取弹性学制和学分制管理办法，通过半工半读、工学交替、实施学分互认等方式，促进学徒工学两不误，鼓励和支持学徒利用业余时间分阶段完成学业。要建立健全与新型学徒制相适应的教学管理制度，制订弹性学制和学分制的教学质量评价体系 and 考核制度，学徒累计学分达到规定要求的，可获得培训机构毕业证书。

3. 高职教育现代学徒制与企业新型学徒制有机结合。根据我市经济社会发展需求，鼓励实施现代学徒制企业和职业院校双主体育人，通过校企分工合作、协同育人培养模式，帮助学徒逐步掌握并不断提升技能水平和职业素养，学徒培训期满后，合格者取得相应职业资格证书（或职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书、毕业证书），开展现代学徒培训的企业可领取职业培训补贴，形成高职教育现代学徒制与企业新型学徒制

有机结合。

(二) 经费保障

1. 健全企业对学徒培训的投入机制。

(1) 学徒工资。学徒在培训期间，按照劳动合同约定，由企业根据学徒工作实际支付学徒工资，不得低于我市最低工资标准。

(2) 导师津贴。承担带徒任务的企业导师享受导师带徒津贴，津贴标准由企业确定并承担。

(3) 培训费用。企业按照与培训机构签订的合作协议约定，向培训机构支付学徒培训费用，费用从企业职工教育经费中列支；对开展学徒在岗培训、业务研修等企业内部发生的费用，按规定可从企业职工教育经费中列支。符合有关政策规定的，由政府提供职业培训和职业技能鉴定补贴。

2. 完善财政补贴政策。

人社部门会同财政部门对开展学徒制培训的企业按规定给予职业培训补贴，补贴资金从就业专项资金中列支。学徒每人每年的补贴标准原则上不低于 4000 元，并根据经济发展、培训成本、物价指数等情况逐步提高。

五、培训补贴程序

企业申报学徒制培训项目经当地人社部门审核列入培训计划，并经市人社部门备案核准后，财政部门按规定向企业预支不超过 50% 的补贴资金。培训任务完成后企业申请剩余补贴资金。对部分未按照计划完成培训任务的不予补贴，并收回预支的补贴资金。对参加学徒培训的就业困难人员和毕业年度高校毕业生，

按规定落实社保补贴政策。具体申报及申领补贴流程如下：

（一）企业提交申请、报送材料。企业应向所在区人社局提交以下材料：

1、培训申请书；2 乌海市企业新型学徒制培养补贴申请表；3、企业新型学徒制培训计划；4.企业与学徒签订的培养协议、与培训机构签订的合作协议；5.学徒身份证、学徒花名册、劳动合同复印件；6.企业在银行开立的基本帐户信息。

（二）所在区人社局核验材料。对申报资料的合规性进行查验，符合条件的列入培训计划，报市人社局备案。

（三）企业预支补贴资金，按培训计划组织实施培训。

（四）向企业拨付预支补贴资金。市人社局会同市财政局核准后，当地财政部门向企业拨付预支补贴资金。

（五）培训任务完成后，企业申领其余补贴资金。企业应向所在区人社局提交以下材料：

1.乌海市企业新型学徒制培训补贴申请表；2.企业在银行开立的基本账户凭证原件（审核后退还企业）、复印件（加盖单位公章）3.《企业新型学徒制培训情况汇总表》及职业资格证书复印件；4.不低于 10 次的培训视频资料；5.培训机构出具的行政事业性收费票据（或税务发票）原件(审核后退还企业)、复印件（加盖单位公章）等符合财务管理规定的凭证。

（六）所在区人社局核验材料。所在区人社局受理补贴申请材料，对其合规性进行审核，并存档备查。在收到企业补贴申请材料 10 个工作日内，对申请享受补贴人员信息进行比对，将补

贴情况进行为期 7 天的公示。于每年 10 月底前，向市人社局（职业能力建设科）提出审核补贴申请，申请时需提交以下材料：

1. 关于拨付新型学徒制补贴的请示；2. 经审核的《乌海市企业新型学徒制培训补贴申请表》；3. 《新型学徒制学员培训情况汇总表》；4. 企业在银行开立的基本账户凭证复印件（加盖单位公章）；5. 补贴公示截图。

（七）市人社局对申请补贴材料进行复核。 将各企业补贴人数、资金情况在市人力资源和社会保障局网站进行为期 7 天公示，无异议的，会同市财政局按规定下达补贴批复。

（八）向企业拨付剩余补贴资金。 所在区财政局将补贴资金支付到企业在银行开立的基本账户。

六、职责分工

（一）政府部门。 企业新型学徒制组织工作由属地负责。三区人社局要主动对接属地各类企业，建立与相关培训机构、企业的联系制度，首先选择本地规模较大的企业推行，在总结经验的基础上，结合各区实际，逐步扩展至中小微企业。要在调研企业需求基础上结合布局，制定年度实施计划，对学徒培训实施目录清单管理，制定工作方案、企业目录、培训机构目录，及时向社会公开并实行动态调整；市人社局负责全市企业新型学徒制工作的统筹、协调、监督和备案管理；市财政局负责落实企业新型学徒制培养工作经费保障。

（二）企业。 企业学徒制培养的主要职责由所在企业承担。

1. 确定新型学徒培训对象后应与其签订培养协议，明确培养目

标、培训内容以及期限、考核办法等； 2.委托培训机构承担新型学徒培训工作，并与培训机构签订合作协议，明确培训的方式、内容、期限、费用等，向培训机构支付学徒培训费用； 3.在开展学徒制培训前、后，向所在地人社局提交相关申请、备案材料。

（三）技工院校、培训机构。其主要职责为： 1.与企业签订合作协议； 2.制定企校合作、新型学徒制培养方案。为学徒指派指导教师，承担学徒在校教学培训任务； 3.对企业学徒进行非全日制学制教育学籍管理，并加强在校学习管理。

七、工作要求

（一）加强组织领导。 三区人社、财政部门要进一步提高认识，增强责任感和紧迫感，把推行企业新型学徒制作为加强技能人才队伍建设和职业培训的重要工作内容，认真组织实施。要建立人社、财政部门牵头，相关部门和人民团体密切配合、协同推进的工作机制。并于每年6月20日和11月20日前，将工作情况报市人社局、财政局，内容包括制定的工作方案、开展新型学徒制培训企业和培训机构名单、学徒人数、补贴资金等。

（二）严格培训监管。 三区人社、财政部门应加强企业新型学徒制培训补贴资金的监督管理。要健全资金管理制度，提高资金使用效益，确保资金使用安全，并自觉接受审计等部门的监督检查。对弄虚作假、虚报冒领等违法违纪行为，依法追究责任单位和责任人员的相应责任，涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

（三）强化宣传动员。 三区人社部门要积极做好企业新型学徒制的宣传工作，引导、动员所在地企业、培训机构和劳动者积

极参与，扩大企业新型学徒制影响力和覆盖面。充分发挥各类新闻媒体作用，大力宣传企业新型学徒制的典型经验和良好成效，努力营造全社会关心尊重技能人才、重视支持职业技能培训工作的良好氛围。

- 附件：1. 《乌海市企业新型学徒制培养补贴申请表》
2. 《乌海市企业新型学徒制学徒培养人员花名册》
3. 《乌海市企业新型学徒制培训情况汇总表》

附件 1

乌海市企业新型学徒制培养补贴经费申请表

企 业 信 息	名 称	
	法人证照有效期	年 月 日至 年 月 日
	法人证照代码或社会征信统一代码	
学 徒 培 养 机 构 信 息	名 称	
	法定代表人姓名	
	法定代表人证照有效期	年 月 日至 年 月 日
	法人证照代码或社会征信统一代码	
	主管部门	
账号名称		开户行及账号
<p>企业、培训机构承诺：本单位承诺对以上信息及申报材料的真实性负法律责任。 企业法定代表人签字：_____ 培训机构法定代表人签字：_____ （盖章） （盖章） 年 月 日 年 月 日</p>		
<p>_____ 区人社局审核意见 经审核，同意按照_____（人）给予_____（元）学徒培养补助经费。（<input type="checkbox"/>A 预支补贴 <input type="checkbox"/>B 拨付剩余补贴）</p>		
<p>市人力资源和社会保障局备案意见 签字：_____ （盖章） 年 月 日</p>		<p>市财政局意见 签字：_____ （盖章） 年 月 日</p>

报送时间： 年 月 日 所属年度： 单位：人、元

注：此表一式 4 份：市（区）人社、财政局各留存一份；企业、培训机构各留存一份。

附件 2

乌海市企业新型学徒制学徒培养人员花名册

企业名称（公章）

填报日期： 年 月 日

序号	姓名	性别	年龄	身份证号	学历	培 训 职 业 (工 种)	技能 等级	学 校 班 次	培 训 时 间	考 核 成 绩	联系电话

备注：1.此表需按照所学职业（工种）、职业资格等级依次填写，其中：“技能等级”包括高级技师、技师、高级工、中级工、初级工。

2.此表“培训时间”具体到年、月、日。

3.此表“联系电话”中必须是本人常用移动电话或固定电话。

附件 3

乌海市企业新型学徒制培训情况汇总表

填报单位（盖章）：

填报日期：

序号	企业名称	属地	合作培训机构名称	支付补贴资金总金额（元）	培训情况				
					高级工数量	中级工数量	专项职业能力证数量	培训合格证数量	合计
1									
2									
3									
4									
5									
合计									

经办人（签字）：

负责人（签字）

关于转发自治区人力资源和社会保障厅 财政厅《关于进一步加强职业技能提升行动资金使用管理工作的通知》的通知

各区人力资源和社会保障局、财政局：

现将自治区人力资源和社会保障厅 财政厅《关于进一步加强职业技能提升行动资金使用管理工作的通知》（内人社发〔2019〕60号）转发给你们，并结合我市实际，提出以下意见，请一并贯彻执行。

一、建立技能提升行动资金专账

各区财政部门在社会保障专户中单独建立“职业技能提升行动专账”，用于核算市级财政部门下达的职业技能提升行动资金，实行分账核算、专款专用，不得挪作他用。各区人力资源和社会保障部门根据本地区职业技能提升行动目标任务和培训进度，提出资金使用计划，报市人力资源和社会保障局审核后，由市财政局下拨至各区“职业技能提升行动专账”。

二、规范补贴资金拨付程序

（一）资金申请

1. 由人社部门承担的职业技能提升补贴项目，申请主体直接向所在区人社部门提出申请，并按照规定提交相关申请材料。

2. 乌海职业技术学院、市教育、市国资、市工业和信息化、市退役军人事务、市残联、市农牧、市应急管理、市总工会、市

住建等行业部门牵头实施的技能提升行动补贴项目，由行业部门负责受理申报材料和审核批准，报市人社部门备案。

（二）资金拨付

培训补贴按照“谁垫付、谁申领”的原则支付给企业、培训机构或个人。企业、培训机构或个人提交申请材料，经向审批开班的人力资源和社会保障部门或相关行业部门审核、公示，报送财政部门复核同意后，将补贴资金支付到企业、培训机构、申请者本人银行账户或信用账户。

1. 符合享受生活费补贴人员，向培训所在地区人力资源和社会保障部门提出申请并提供以下材料：（一）基本身份类证明原件和复印件；（二）培训机构出具的学员参训证明材料及考勤记录材料。经人力资源和社会保障部门审核、财政部门复核后，按规定将补贴资金支付到申请者本人社会保障卡或银行账户。

2. 对初次通过职业技能鉴定并取得证书(职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书)的参训人员给予职业技能鉴定补贴。对纳入自治区重点产业职业资格和职业技能等级评定指导目录的，职业技能鉴定补贴标准据实补贴。符合条件人员申请鉴定补贴向培训所在地区人力资源和社会保障部门提供以下材料：（一）基本身份类证明原件和复印件；（二）职业技能鉴定机构开具的税务发票（或行政事业性收费票据）等。职业资格证书、职业技能等级证书由人力资源和社会保障部门内部核查，凭专项能力证书申领补贴的仍需提供原件和复印件。经人力资源和社会保障部门审核后，按规定将补贴资金支付到申请者本

人社会保障卡或银行账户。

三、建立健全工作调度制度

（一）规范培训组织实施。各相关行业部门、企业、培训机构开展培训时，要严格执行《内蒙古自治区职业培训管理办法》（内人社办发〔2019〕173号）文件规定，并依托自治区劳动就业核心业务子系统进行培训实名制管理；各培训主体应按不同的培训方式分类建立培训基础台账，作为检查、评估和补贴的重要依据，并对培训基础台账的真实性负责。同时，落实信息发布、开班申请、培训监管、结业审批、补贴申请等制度，及时统计上报工作进展情况和资金使用情况。

（二）落实统计报送制度。市、区人力资源和社会保障局、财政局及相关行业部门定期对培训的组织实施情况开展监督检查，并建立职业技能提升行动进展情况和资金使用情况月（季）报告制度。按照“谁使用、谁负责”的原则，各区人力资源和社会保障局自行组织开展的培训情况和资金使用情况于每月28日前报市人力资源和社会保障局职业能力建设科。各区财政局负责统计汇总本地区提升行动资金使用情况，并于每月25日前报市财政局社保科。

各区相关行业部门负责本行业（企业）的职业技能提升行动培训的组织、监管和统计工作，并于每月25日前向同级人力资源和社会保障局报送培训进展和资金使用情况，同时上报市级对口相关行业部门。各市级相关行业部门汇总后，于每月28日前报市人力资源和社会保障局职业能力建设科。

业务咨询:

市人社局职业能力建设科 电话: 0473-3158015

市财政局社保科 电话: 0473-2027787

- 附件: 1. 《乌海市企业职业技能提升补贴申请审批表》
2. 《乌海市培训机构职业技能培训补贴申请表》
3. 《职业培训机构代为申请培训补贴协议》
4. 《职业技能鉴定补贴个人申请表》
5. 《职业技能鉴定补贴机构申请表》
6. 《关于进一步加强职业技能提升行动资金使用管理工作的通知》(内人社发〔2019〕60号)

其他人才支持政策

乌海市关于加快人力资源服务业发展的 实施意见

为加快我市人力资源服务业发展，培育经济社会发展新的增长点，助力产业转型、城市转型，实现“高质量发展、高品质生活、高效能治理”的发展目标，结合我市实际制定如下实施意见。

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，深入贯彻党的十九大及十九届历次全会精神，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，服务构建新发展格局，全面落实我市“坚持一个遵循、贯彻一条主线、推进两大任务、实现‘三高’目标”的总体发展思路，围绕实施就业优先战略、人才强市战略、乡村振兴战略，以促进就业为根本，进一步提高人力资源服务水平；以提高人力资源要素配置效率为导向，推动行业向专业化和价值链高端延伸；以培育壮大人力资源服务力量为抓手，进一步形成发展新动能；以建设高标准人力资源市场体系为目标，打造多层次、多元化的人力资源市场格局。

（二）基本原则

坚持促进就业、服务人才。发挥人力资源服务业匹配供需、

专业高效的独特优势，提供优质高效的人力资源服务，稳定扩大就业、优化人才配置。

坚持市场主导、政府推动。充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用和政府的引导作用，健全人力资源服务市场体系，促进公共人力资源服务和经营性人力资源服务协同发展。

坚持完善政策、优化服务。健全完善人力资源服务业政策体系，持续提升人力资源服务水平和质量，实现公共服务有效保障、市场化服务优质高效，更好满足日益增长的人力资源服务需求。

坚持深化改革、鼓励创新。加大人力资源服务业改革力度，支持人力资源服务业管理创新、技术创新、服务创新、产品创新。

坚持加强引导、规范管理。统筹行业发展和规范管理，健全行业正向激励和优胜劣汰机制，激发市场活力，维护市场秩序，形成统一规范、竞争有序的市场格局。

（三）发展目标

到 2025 年，建立健全专业化、信息化、产业化的人力资源服务体系，实现行业集聚效应初具规模，服务质量效能持续增强，行业人才素质全面提升，市场发展环境日益优化。

——**行业集聚效应初具规模。**乌海市人力资源服务产业园具有区域性带动提升示范作用，全市培育 1—2 家区内一流水平的人力资源服务机构，人力资源服务业年营业总收入达到 2 亿元以上。

——**服务质量效能持续增强。**人力资源服务机构服务能力进一步提升，服务产品规范化、标准化、智慧化水平取得新突破。

人力资源供给与需求的匹配效率更高，行业整体竞争力和区域人力资源配置能力明显增强。

——**行业人才素质全面提升。**注重人力资源服务行业人才的培育、引进，加强从业人员技能提升培训，着力提高从业人员专业化、职业化水平。全市从业人员总量在现有基础上增长200%以上。培养和引进人力资源服务业领军人才1—3名、骨干人才20名以上，建设一支素质优良、结构合理的人力资源服务业人才队伍。

——**市场发展环境日益优化。**健全人力资源服务业政策体系、诚信服务体系，建成政府有效监管、机构平等竞争、协会自主自律、社会监督相结合的综合管理体系。加强人力资源服务信息化体系建设，提升行业服务效率和能力。

二、工作措施

(一) **完善人力资源服务业政策体系。**围绕我市产业转型、城市转型发展对人力资源服务的需求，健全完善有利于人力资源服务业发展的政策体系，用足用好国家、自治区就业创业、产业扶持、财政税收等相关政策，充分发挥地方财政资金引导效用，构建系统完备、科学规范、运行有效的政策体系，加大促进人力资源服务业高质量发展的政策支撑力度。

(二) **建设人力资源服务产业园。**采取“一心多点”模式，建成1个市级人力资源服务产业园和3个区级人力资源服务产业园，鼓励引导人力资源服务机构入驻高新技术开发区各产业园区，形成“1+3+N”的人力资源服务产业园布局，打造自治区西

部具有较高知名度和影响力的人力资源服务产业基地。

（三）加强公共人力资源服务机构能力建设。坚持保障民生稳就业促创业，持续推进重点群体就业、公益性岗位开发、就业困难人员灵活就业、高校毕业生精准就业工作，全力保持我市就业形势稳定向上。支持和鼓励创业者创业就业，营造创新创业浓厚氛围。坚持为民服务提高公共就业服务水平，继续推动公共就业服务数字化建设，优化网上业务流程，不断扩展网上服务产品，进一步畅通群众办事渠道。

（四）鼓励经营性人力资源服务机构发展。坚持培育与引进相结合，通过资本、技术、人才、市场等要素驱动，培育一批经营效益好、发展潜力大、带动能力强的本土骨干企业。引导受“双减”政策影响有转型意愿的校外培训机构进入人力资源服务市场。引进一批国内先进地区人力资源服务机构，发挥行业引领示范作用。发展有市场、有特色、有潜力的中小型专业人力资源服务机构，形成多层次、多元化的人力资源服务企业集群。

（五）加强人力资源服务业人才队伍建设。加大人力资源服务业领军人才的培养引进力度，实施人力资源服务业领军人才研修计划，开展学术交流和研修活动。多渠道培育和引进人力资源服务业急需的高层次人才。依托我市高职院校等职业教育资源建立人力资源服务培训基地，开展从业人员继续教育。完善人力资源服务业从业人员职业水平评价制度，鼓励从业人员参加各类职业水平认定、职称评定，提高从业人员专业化水平。加强人力资源服务业战略性、理论性、基础性研究，建设人力资源服务行业

智库。

（六）推进人力资源服务业信息化数字化建设。实施“互联网+人力资源服务”行动，依托乌海“智慧人社”信息化平台、自治区“四位一体”公共就业服务平台、“乌海公共就业服务网”等平台，进一步提升人力资源服务机构信息化数字化服务水平。完善行业统计调查制度，建立覆盖各级的人力资源服务机构数据库，加强数据的分析与应用。支持经营性人力资源服务机构自建数字化服务平台，推动公共服务机构与经营性服务机构联网互通。

（七）拓展人力资源服务产品。引导人力资源服务机构聚焦我市新能源、新材料、传统产业、生产性服务业、现代服务业、都市农业等拓展人力资源服务产品。鼓励人力资源服务机构围绕人才市场、零工经济、共享经济创新服务模式。发展高级人才寻访（猎头服务）、人力资源管理咨询、人才测评、人力资源服务外包等高人力资本、高技术、高附加值业态。推进人力资源服务机构与高等院校“产学研”深度融合，加快新知识、新技术在人力资源服务领域转化应用。制定政府购买服务的指导名录，建立健全政府购买人力资源服务制度机制，将适合社会力量承担的人力资源服务交给市场。

（八）创建人力资源服务品牌。实施人力资源服务机构品牌培育和价值提升行动，支持人力资源服务机构参选我市服务业重点企业名录和高新技术企业名录，培育形成一批知名企业和著名品牌。

(九) 进一步优化营商环境。持续推进“放管服”改革，全面落实“五减三最”和“八个严禁”“四个坚持”工作要求，进一步降低人力资源服务行业准入门槛。按照“无事不扰”原则，充分利用大数据比对、信息跟踪、受理投诉举报等手段，加强监管精准度。积极筹建乌海市人力资源服务业协会，充分发挥行业协会功能，推动行业公平竞争、诚信服务、自我约束、健康发展。深入开展人力资源服务机构诚信主题创建行动，加强诚信体系建设。落实人力资源服务机构年度报告公示制度，构建权责明确、透明高效的事中事后监管机制。完善市场退出机制，开展人力资源服务机构评估和人力资源市场秩序清理整顿专项行动，打击非法中介，营造更加公平透明的市场环境。

(十) 促进人力资源服务业开放交流。促进人力资源服务业扩大开放，加强行业展示交流、对接洽谈，对标重庆、上海等人力资源服务业发展先进地区，学习先进理念、先进技术、先进管理模式。积极参加全国人力资源服务业发展大会、创新创业大赛等活动。鼓励开展人力资源服务贸易，引导推介人力资源服务机构主动融入“一带一路”人力资源服务行动，促进东西部人力资源流动配置。

三、组织保障

(一) 加强组织领导。成立由市政府分管领导任组长，市政府分管副秘书长和市人社局主要负责人为副组长，市委组织部、市发改委、市财政局、市工信局、市税务局、市商务局、市市场监督管理局、市统计局、市金融办、市教育局等部门有关负责人

为成员的人力资源服务业发展领导小组。领导小组办公室设在市人社局。市人社局负责全市人力资源服务业发展综合协调工作。相关部门各司其职、密切配合、形成合力。各区政府要加强对人力资源服务业发展的组织领导，建立相应的工作机构，负责落实本辖区的人力资源服务业发展工作。

（二）强化政策落实。制定扶持政策清单，加强财政支持力度，统筹利用现有资金渠道支持人力资源服务业发展。人力资源服务机构吸纳重点群体就业、提供就业创业服务、开展就业见习的，均按规定享受社会保险补贴、就业创业补助、就业见习补贴。开展职业技能培训，符合相关条件，纳入补贴类培训范围。落实税收优惠政策，人力资源服务机构符合小微企业规定条件的，享受小微企业财税优惠政策。经参评被认定为高新技术企业的，享受相关税收优惠政策。拓宽投融资渠道，鼓励社会资本以多种形式进入人力资源服务业领域。鼓励有实力的人力资源服务机构创新资本运营模式，在依法合规、风险可控、商业可持续前提下，多渠道筹集资金。

（三）加强舆论宣传。加大对发展人力资源服务业重大意义、目标任务、政策措施的宣传力度，充分利用传统媒体、新媒体，多渠道、多形式宣传介绍国内外先进地区的实践经验，定期发布我市人力资源服务业发展报告，报道推介我市人力资源产业领军企业、产业发展进展，扩大人力资源服务业的知名度、美誉度和社会影响力，努力营造全社会重视、关心、支持人力资源服务业发展的浓厚氛围。

- 附件：1. 政策扶持清单
2. 政策依据
3. 名词解释

政策扶持清单

一、就业创业类

1. **给予社会保险补贴。**鼓励经营性人力资源服务机构吸纳、招用就业困难人员和离校两年内未就业高校毕业生，对与其签订一年以上劳动合同并缴纳社会保险费的，可按政策规定给予社会保险补贴。

2. **给予人才储备和就业见习补贴。**鼓励有条件的经营性人力资源服务机构开展就业见习和人才储备工作。对开展就业见习工作的机构，每人每月按自治区一类地区最低工资标准的 50%—60%给予补贴。对储备、吸纳符合条件的高校毕业生就业的机构，可给予最长不超过两年的每人每月 700 元的生活补贴；若期满后留用并签订 1 年以上劳动合同、足额缴纳社会保险费的，可给予最长不超过 1 年的社会保险补贴。

3. **给予创业担保贷款扶持。**小微型经营性人力资源服务机构当年新招用符合创业担保贷款申请条件的人员数量达到现有在职职工人数 15%（超过 100 人的企业达到 8%）并与其签订一年以上劳动合同的，可申请最高不超过 300 万元的创业担保贷款；符合创业担保贷款申请条件的人员自主创业的，可申请最高不超过 20 万元的创业担保贷款，财政部门均按规定给予贴息。

4. **给予一次性创业补贴。**对离校 2 年内未就业高校毕业生、就业困难人员首次创办经营性人力资源服务机构，且自工商登记

注册之日起正常运营 1 年以上的，给予 5000 元一次性创业补贴。

5. **给予阶段性减免社会保险费及稳岗返还政策扶持。** 经营性人力资源服务机构按规定享受阶段性减免社会保险费政策。对采取有效措施不裁员或少裁员，稳定就业岗位、依法参加失业保险并足额缴费的，按规定给予稳岗返还资金。

6. **给予公益性岗位补贴和社保补贴。** 将经营性人力资源服务机构纳入公益性岗位开发管理范围，对按政策规定招录用就业困难人员的，可按我市最低工资标准给予岗位补贴及社会保险补贴。

7. **给予项目建设补贴。** 支持有条件的人力资源服务机构参与高技能人才培训基地和技能大师工作室项目建设，对国家级和自治区级培训基地建设项目分别给予 500 万元和 100 万元补助资金，对国家级和自治区级技能大师工作室建设项目分别给予 10 万元补助资金。

8. **给予技能提升培训补贴。** 支持经营性人力资源服务机构开展职工技能提升培训。对符合条件的职工参加岗前、转岗转业、在岗等培训并取得职业资格证书（或职业技能等级证书、专项职业能力证书、特种作业操作证书、培训合格证书）的，按规定给予职业培训补贴。

9. **给予新型学徒制培训补贴。** 支持经营性人力资源服务机构开展企业新型学徒制培训，给予机构每人每年不低于 6000 元的职业培训补贴。

10. **给予创业项目库建设补贴。** 对于创业项目征集、评审、

入库、展示、推广等产生的费用，根据创业项目征集数量和推广使用效果，对于上年度入库项目推介成功率不低于 10%的，每征集一个项目入库给予不超过 1000 元的入库补贴；对其中推介成功被创业者复制使用并稳定经营半年以上的创业项目，再给予每个项目不超过 2000 元的推介补贴。

11. **给予创业服务补贴。**对经营性人力资源服务机构为劳动者提供创业指导、项目开发、注册登记、投资融资、风险评估、法律咨询、帮扶落实创业扶持政策等服务的，根据其提供创业服务的数量和效果等，对经工商注册登记并稳定经营的，给予每个实体不超过 2000 元的创业服务补贴。

12. **给予劳动力资源调查统计补助。**鼓励人力资源服务机构及时登记辖区内劳动力资源信息并建立城乡劳动力资源信息库，首次登记按 2 元/人次、更新完善按 1 元/人/年给予补贴。

13. **给予就业困难人员援助补助。**鼓励人力资源服务机构为就业困难人员和零就业家庭提供就业创业服务，每成功推荐就业 1 人给予补助 400 元。

14. **给予创业活动补助。**鼓励人力资源服务机构组织开展就业创业服务和管理人员培训以及各类群体创业大赛、创业讲师大赛和创业培训师选拔、优秀讲师示范教学活动；开展创业训练营、创业项目展示推介、创业者沙龙等活动，所需资金通过政府购买就业创业服务的方式从就业专项资金中列支。

二、经营扶持类

15. **给予产业园入驻场地补贴。**入驻人力资源服务产业园的机

构，享受房租、水电暖网及物业管理等费用减免政策。

16. **提供帮扶指导服务。**市区产业园服务机构为驻园机构提供共享公共资源、数据及党团共建等服务。对中小微企业，提供财税、运营规划等帮扶指导服务。

三、人才引进类

17. **给予引进急需紧缺人才补贴。**鼓励入园机构引进国家“万人计划”、自治区“草原英才”、高技能人才、技能大师工作室领军人等急需紧缺专业人才，对于符合人才引进政策的，落实乌海市人才引进等有关补贴奖励及住房、配偶安置、子女入学、医疗、落户等政策，所需资金从市、区人才开发专项资金列支。

18. **给予引进高端人才补贴。**对通过经营性人力资源服务机构引进国际、国内顶尖人才、科技特殊人才及其科研团队，服务我市经济发展，签订人才服务协议，采取“一事一议”方式，所需资金从市、区人才开发专项资金列支。

四、奖励激励类

19. **给予“以奖代补”资金扶持。**鼓励支持经营性人力资源服务机构创建国家级、自治区级、盟市级创业园(创业孵化基地)，经评估认定或复核合格后，可按规定享受“以奖代补”资金扶持。

五、税收优惠类

20. **对吸纳重点群体就业的机构给予税收优惠。**对招用建档立卡贫困人口，以及在公共就业服务机构登记失业半年以上且持《就业创业证》或《就业失业登记证》的人员，与其签订1年以上期限劳动合同并依法缴纳社会保险费的，自签订劳动合同并缴

纳社会保险费当月起，在 3 年内可按实际招用人数定额依次扣减增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和企业所得税，标准为每人每年 7800 元，政策执行期限截至 2025 年 12 月 31 日。

21. 对安置残疾人就业的机构给予土地税减免。对在一个纳税年度内月平均实际安置残疾人就业人数占单位在职职工总数的比例高于 25%(含 25%)且实际安置残疾人人数高于 10 人(含 10 人)的单位，可减征或免征该年度城镇土地使用税。符合条件的安置残疾人就业的单位(包括福利企业、盲人按摩机构、工疗机构和其他单位)，实行按单位年平均实际安置残疾人的人数给予定额减征城镇土地使用税的办法。减征标准为每安置一名残疾人每年定额减征 2500 元，减征最高限额为本单位当年应纳城镇土地使用税税额。

22. 对吸纳自主就业退役士兵的机构限额减征企业所得税。企业招用自主就业退役士兵，与其签订 1 年以上期限劳动合同并依法缴纳社会保险费的，自签订劳动合同并缴纳社会保险当月起，在 3 年内按实际招用人数予以定额依次扣减增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和企业所得税的标准为每人每年 9000 元。

23. 重点群体创业享受税收扣减。针对建档立卡贫困人口、持《就业创业证》或《就业失业登记证》，从事个体经营的，自办理个体工商户登记当月起，在 3 年内按每户每年 14400 元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。

24. **退役士兵创业享受税收扣减。**自主就业退役士兵从事个体经营的，自办理个体工商户登记当月起，在3年内按每户每年14400元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。

25. **随军家属创业免征个人所得税。**随军家属从事个体经营，3年内免征个人所得税。

26. **小型微利机构减免企业所得税。**自2019年1月1日至2021年12月31日，符合年度应纳税所得额不超过300万元、从业人数不超过300人、资产总额不超过5000万元等三个条件的小型微利企业，年应纳税所得额不超过100万元、超过100万元但不超过300万元的部分，分别减按25%、50%计入应纳税所得额，按20%的税率缴纳企业所得税。（政策执行期限延续）

自2021年1月1日至2022年12月31日，对小型微利企业年应纳税所得额不超过100万元的部分，在《财政部 税务总局关于实施小微企业普惠性税收减免政策的通知》（财税〔2019〕13号）第二条规定的优惠政策基础上，再减半征收企业所得税。

27. **符合条件的增值税小规模纳税人免征增值税政策。**自2021年4月1日至2022年12月31日，对月销售额15万元以下（含本数）的增值税小规模纳税人，免征增值税。

28. **国家需要重点扶持的高新技术企业，减按15%的税率征收企业所得税。**国家需要重点扶持的拥有核心自主知识产权，产品（服务）属于国家重点支持的高新技术领域规定的范围、研究开发费用占销售收入的比例不低于规定比例、高新技术产品（服

务)收入占企业总收入的比例不低于规定比例、科技人员占企业职工总数的比例不低于规定比例,以及高新技术企业认定管理办法规定的其他条件的企业。对从事文化产业支撑技术等领域的文化企业,按规定认定为高新技术企业的,减按15%的税率征收企业所得税。

其他说明事项。“同一项目”或“同一事项”所涉扶持政策与本市其他政策或上级相关政策存在交叉重叠的,其奖励按照“从高、从优、不重复”的原则执行。补贴奖励政策有效期不超过3年。有效期内如遇法律、法规或有关政策调整变化的,从其规定。市、区两级财政须为人力资源产业建设发展提供配套资金。

政策依据

一、就业创业类

1. 《内蒙古自治区发展改革委 财政厅 人力资源和社会保障厅 关于规范内蒙古自治区职业技能培训和鉴定收费标准等有关问题的通知》（内发改费字〔2015〕1552号）

2. 关于转发《内蒙古自治区人力资源和社会保障厅 财政厅 关于公布职业技能培训补贴目录的通知》的通知（乌人社发〔2019〕56号）

3. 关于转发自治区人力资源和社会保障厅 财政厅《关于进一步加强职业技能提升行动资金使用管理工作的通知》的通知（乌人社发〔2020〕25号）

4. 关于印发《乌海市全面推行企业新型学徒制工作实施方案》的通知（乌人社发〔2019〕75号）

5. 《关于组织实施“十四五”高技能人才培训基地建设项目和技能大师工作室建设项目的通知》（内人社发〔2021〕31号）

6. 内蒙古自治区财政厅 人力资源和社会保障厅《转发财政部 人力资源社会保障部〈关于印发就业补助资金管理办法〉的通知》（内财社〔2019〕289号）

7. 乌海市人社局转发《关于印发〈内蒙古自治区就业困难人员认定办法〉的通知》的通知（乌人社办发〔2020〕12号）

8. 《内蒙古自治区人社厅 发改委 教育厅 财政厅 军区动

员局关于转发人力资源和社会保障部 国家发展改革委等 5 部委延续实施部分减负稳岗扩就业政策措施的通知》（内人社发〔2021〕9 号）

9. 关于转发《关于转发人力资源和社会保障部 国家发展改革委等 5 部委延续实施部分减负稳岗扩就业政策措施的通知》的通知（乌人社发〔2021〕35 号）

10. 内蒙古自治区人社厅 财政厅《关于进一步做好公益性岗位开发管理有关工作的通知》（内人社办发〔2020〕50 号）

11. 乌海市人社局《关于印发〈乌海市公益性岗位开发管理办法〉的通知》（乌人社发〔2020〕62 号）

12. 《关于进一步做好就业困难人员社会保险补贴的工作的通知》（乌人社发〔2021〕7 号）

13. 《关于进一步规范就业困难人员灵活就业和高校毕业生社会保险补贴发放工作的通知》（乌人社办发〔2021〕56 号）

14. 《关于印发内蒙古自治区面向中小非公有制企业选拔储备高校毕业生工作实施方案的通知》（内人办发〔2009〕186 号）

15. 《关于进一步加强高校毕业生中小企业人才储备工作的通知》（内人社发〔2014〕134 号）

16. 《关于做好高校毕业生中小企业人才储备工作的通知》（乌人社发〔2015〕84 号）

17. 《关于印发内蒙古自治区青年见习计划实施方案》的通知（内人社发〔2019〕14 号）

18. 《关于进一步加强就业见习工作的通知》（内人社办发

〔2020〕108号)

19. 《财政部关于修订发布<普惠金融发展专项资金管理办法>的通知》(财金〔2019〕96号)

20. 财政部《关于进一步加大创业担保贷款贴息力度全力支持重点群体创业就业的通知》(财金〔2020〕21号)

21. 《乌海市人力资源和社会保障局 财政局关于印发<乌海市发放一次性创业补贴实施办法>的通知》(乌人社发〔2019〕103号)

二、人才引进类

人才引进相关政策将依据最新文件执行。

三、奖励激励类

22. 内蒙古自治区人力资源和社会保障厅 财政厅《关于实施创业就业“以奖代补”项目的有关通知》(内人社办发〔2017〕134号)

23. 乌海市人力资源和社会保障局 财政局《关于印发<乌海市创业园(创业孵化基地)、职业技能实训基地认定和“以奖代补”暂行办法>的通知》(乌人社发〔2019〕104号)

四、税收优惠类

24. 《关于进一步支持和促进重点群体创业就业有关税收政策的通知》(内财税〔2019〕770号)

25. 《关于延长我区支持重点群体创业就业有关税收优惠政策执行时限的通知》(内财税〔2022〕19号)

26. 《财政部国家税务总局关于安置残疾人就业单位城镇土地使用税等政策的通知》(财税〔2010〕121号)

27. 《内蒙古自治区财政厅 内蒙古自治区地方税务局转发财政部 国家税务总局关于安置残疾人就业单位城镇土地使用税等政策的通知》（内财税〔2011〕541号）

28. 《财政部 税务总局 退役军人部关于进一步扶持自主就业退役士兵创业就业有关税收政策的通知》（财税〔2019〕21号）

29. 《关于进一步扶持自主就业退役士兵创业就业有关税收政策的通知》（内财税〔2019〕764号）

30. 《财政部、国家税务总局关于随军家属就业有关税收政策的通知》（财税〔2000〕84号）

31. 《财政部 国家税务总局关于促进残疾人就业税收优惠政策的通知》（财税〔2007〕92号）

32. 《内蒙古自治区地方税务局关于残疾孤老人员和烈属的所得减征个人所得税的公告》（〔2014〕9号）

33. 《财政部 国家税务总局关于安置残疾人员就业有关企业所得税优惠政策问题的通知》（财税〔2009〕70号）

34. 《财政部 税务总局关于实施小微企业和个体工商户所得税优惠政策的公告》（财政部 税务总局公告2021年第12号）

35. 《国家税务总局关于落实支持小型微利企业和个体工商户发展所得税优惠政策有关事项的公告》（国家税务总局公告2021年第8号）

36. 《国家税务总局关于实施高新技术企业所得税优惠有关问题的通知》（国税函〔2009〕203号）

37. 《国家税务总局关于实施高新技术企业所得税优惠政策

有关问题的公告》（国家税务总局公告 2017 年第 24 号）

38. 《财政部 税务总局 人力资源社会保障部 国务院扶贫办关于进一步支持和促进重点群体创业就业有关税收政策的通知》（财税〔2019〕22 号）

39. 《国家税务总局 人力资源社会保障部 国务院扶贫办 教育部关于实施支持和促进重点群体创业就业有关税收政策具体操作问题的公告》（国家税务总局公告 2019 年第 10 号）

40. 《财政部 税务总局 民政部关于继续实施扶持自主就业退役士兵创业就业有关税收政策的通知》（财税〔2017〕46 号）

41. 《财政部 税务总局关于明确增值税小规模纳税人免征增值税政策的公告》（财政部 税务总局公告 2021 年第 11 号）。

名词解释

人力资源：又称劳动力资源或劳动力，是指能够推动整个经济和社会发展、具有劳动能力的人口总和。经济学把为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素通称为资源，包括人力资源、物力资源、财力资源、信息资源时间资源等，其中人力资源是一切资源中最宝贵的资源，是第一资源。人力资源包括数量和质量两个方面。人力资源的最基本方面包括体力和智力，从现实应用的状态包括体质、智力、知识、技能四个方面。人力资源与其他资源一样也具有特质性、可用性、有限性。

人力资源服务业：人力资源服务业是现代服务业的重要组成部分，属生产性服务行业，是实施人力资源市场化配置，为劳动者就业、人才流动和职业发展，为用人单位管理和开发人力人才资源提供相关服务的专门行业，具有高技术含量、高人力资本、高成长性和辐射带动作用强的特点。

人力资源服务业的业务形态：人力资源招聘、就业和创业指导、人力资源和社会保障事务代理、人力资源培训、人才测评、劳务派遣、高级人才寻访、人力资源外包、人力资源管理咨询、人力资源信息软件服务以及人力资本培育、融合、提升及全球化配置、人才开发、会展经济、国际化项目管理等。

人力资源管理：根据企业发展战略的要求，有计划地对人力资源进行合理配置，通过对企业中员工的招聘、培训、使用、考

核、激励、调整等一系列过程，调动员工的积极性，发挥员工的潜能为企业创造价值，给企业带来效益。确保企业战略目标的实现，是企业的一系列人力资源政策以及相应的管理活动。这些活动主要包括企业人力资源战略的制定，员工的招募与选拔、培训与开发、绩效管理、薪资管理、员工流动管理、员工关系管理、员工安全与健康管理等。即：企业运用现代管理方法，对人力资源的获取(选人)、开发(育人)、保持(留人)和利用(用人)等方面所进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动，最终达到实现企业发展目标的一种管理行为。

人力资源产业园：人力资源服务产业园是人力资源服务业集聚发展的重要载体和平台。以空间集聚、资源共享为特色的人力资源配置市场化的重要形式。具有“集聚产业、拓展业态、孵化企业、培育市场”等功能，对人力资源服务产业发展具有巨大推动作用。管理体制体现了产业园的治理结构，反映出产业园建设和运营中政府和市场的关系，影响着产业园未来的发展方向和模式。产业园区的核心竞争力是该园区提供的产品和服务，这是产业园区生存、发展的保障。同时这也反映了园区的发展水平和层次。

人事业务代理：人事代理是指按照国家法规要求，接收单位或个人委托，在其服务项目范围内，为多种所有制经济尤其是非公有制经济单位及各类人才提供人事档案管理、职称评定、社会养老保险金收缴、出国政审等全方位服务。

“四位一体”公共就业服务平台：集信息采集、培训对接、就业对接、跟踪服务于一体的就业服务平台。

零工经济：指由工作量不多的自由职业者构成的经济领域，利用互联网和移动技术快速匹配供需方，主要包括群体工作和经应用程序接洽的按需工作两种形式。零工经济是共享经济的一种重要的组成形式，是人力资源的一种新型分配形式。

共享经济：一般是指以获得一定报酬为主要目的，基于陌生人且存在物品使用权暂时转移的一种新的经济模式。人们公平享有社会资源，各自以不同的方式付出和受益，共同获得经济红利。

“双随机、一公开”：是中国国务院办公厅于2015年8月发布的《国务院办公厅关于推广随机抽查规范事中事后监管的通知》中要求在全国全面推行的一种监管模式，指在监管过程中随机抽取检查对象，随机选派执法检查人员，抽查情况及查处结果及时向社会公开。

公共人力资源服务机构：是指县级以上人民政府设立的公共就业和人才服务机构。主要提供基本公共就业服务、创业服务、就业援助、就业见习服务、大中城市联合招聘服务、职业技能培训和职业鉴定、劳动关系协调、劳动人事争议调解仲裁、劳动保障监察项目。

经营性人力资源服务机构：是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。开展人力资源市场供求信息收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、承接人力资源服务外包等业务。

互联网+人力资源服务：推动互联网和人力资源服务业的融合发展。在互联网的带动下，移动技术、大数据分析、云计算等

新技术的兴起,促进人力资源服务行业创新人力资源产品和管理模式、商业模式,做好线上线下相结合的服务模式。

乌海市创业园和创业孵化基地 认定管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步推动乌海市创业载体建设，充分发挥创业带动就业倍增效应，依据《内蒙古自治区人民政府办公厅关于印发〈“创业内蒙古行动”实施方案（2022-2025年）〉的通知》（内政办发〔2022〕31号）、《乌海市人民政府办公室关于印发〈乌海市“十四五”就业促进规划〉的通知》（乌海政办发〔2022〕20号）等文件精神，结合我市实际，制定本办法。

第二条 创业园和创业孵化基地建设坚持政府推动扶持、社会支持、市场运作、低门槛准入、场地滚动使用、统筹规划、合理布局的原则，紧密结合乌海市经济社会发展和创业工作需要，与产业转型、城市转型和社会发展相结合，整合资源，充分利用闲置厂房和场地及专业化市场等设施，通过政府出资、民间资本投资、社会资本入股等多种形式投资建设，为创业者创业提供生产、经营场地支持。

第二章 征集范围和条件

第三条 创业园和创业孵化基地是以培育创业主体为目标，为创业者提供经营、生产所需场地，并引入创业扶持政策，免费提供创业指导、创业培训、政策咨询、项目评估、投融资服务、

市场开拓、事务代理、法律援助、跟踪管理等专业化服务，形成有滚动孵化小型实体功能的低成本、便利化、全要素、一站式创业综合服务平台。

第四条 市级创业园和创业孵化基地包括乌海市标准化创业园和创业孵化基地、乌海市示范性创业园和创业孵化基地两类。

第五条 市级创业园和创业孵化基地认定基本条件

(一) 基地运营机构具有独立法人资格，有固定的办公场所和健全管理制度，具有为基地服务的专门管理机构和相应的管理服务人员。

(二) 有较好发展前景，建立相应的实体进入和退出机制，具有连续滚动孵化的功能，孵化周期一般不超过3年。

(三) 场地符合安全、消防和卫生等基本条件。场地产权清晰或租赁合同明确，在使用期内不得变更用途。

第六条 市级创业园和创业孵化基地认定专业条件

(一) 市级标准化基地

1. 工业、物流类基地，其生产、经营场所、仓储、办公服务面积1000平方米以上，入驻实体15户以上，吸纳就业150人以上。

2. 商贸类基地，其生产、经营场所、仓储、办公服务面积1000平方米以上，入驻实体10户以上，吸纳就业100人以上。

3. 文化创意类基地，其园区或写字楼面积500平方米以上，入驻实体10户以上，吸纳就业50人以上。

4. 高新技术类，其经营场所、办公服务面积500平方米以上，入驻实体10户以上，吸纳就业50人以上。

5. 家庭服务类基地，其园区或写字楼面积 500 平方米以上，入驻实体 10 户以上，吸纳就业 50 人以上。

6. 电子商务类基地，其园区或写字楼面积 500 平方米以上，入驻实体 10 户以上，吸纳就业 30 人以上。

7. 大学生创业类基地，其园区或写字楼面积 500 平方米以上，入驻实体 10 户以上，吸纳就业 30 人以上。

8. 农业创业类基地，从事种植业的，其设施农业面积 100 亩以上；从事养殖业的，禽畜存栏量 2000 只以上。入驻实体 10 户以上，吸纳就业 50 人以上。

（二）市级示范性基地

1. 工业、物流类基地，其生产、经营场所、仓储、办公服务面积 2000 平方米以上，入驻实体 30 户以上，吸纳就业 300 人以上。

2. 商贸类基地，其生产、经营场所、仓储、办公服务面积 2000 平方米以上，入驻实体 20 户以上，吸纳就业 200 人以上。

3. 文化创意类基地，其园区或写字楼面积 1000 平方米以上，入驻实体 20 户以上，吸纳就业 100 人以上。

4. 高新技术类，其经营场所、办公服务面积 1000 平方米以上，入驻实体 20 户以上，吸纳就业 100 人以上。

5. 家庭服务类基地，其园区或写字楼面积 1000 平方米以上，入驻实体 20 户以上，吸纳就业 100 人以上。

6. 电子商务类基地，其园区或写字楼面积 500 平方米以上，入驻实体 20 户以上，吸纳就业 60 人以上。

7. 大学生创业类基地，其园区或写字楼面积 500 平方米以

上，入驻实体 20 户以上，吸纳就业 60 人以上。

8. 农业创业类基地，从事种植业的，其设施农业面积 200 亩以上；从事养殖业的，禽畜存栏量 3000 只以上。入驻实体 20 户以上，吸纳就业 100 人以上。

第三章 评估认定程序

第七条 市级标准化、示范性创业园和创业孵化基地每年集中评估认定 1 次。

第八条 评估认定程序

(一) 自主申报。乌海市符合条件的基地运营机构向所属地就业服务中心提出书面申请，并提交乌海市创业园和创业孵化基地申报材料（附件 1）。

(二) 初审推荐。按照属地管理原则，由申报单位所在区就业服务中心按职责认真审核把关，对申报材料的真实性和有效性负责，并形成审核报告，经单位主要负责同志签字盖章后报区人社局，区人社局会同相关部门进行初审，确定拟推荐项目单位，并形成推荐报告，推荐名单由区人社局、财政局联合行文报市人社局、财政局。

(三) 专家评估。市人社局会同相关部门组成项目评估组，采取审核申报材料、实地考察、查阅资料等方式对申报单位进行全面评估，形成评估报告。

(四) 公示认定。评估结果在乌海市人社局官网公示不少于 5 个工作日，对公示无异议的，由市人社局、财政局联合下发认

定文件并授予牌匾。

第四章 政策及资金扶持

第九条 从市级创业园和创业孵化基地中，择优申报自治区级创业园和创业孵化基地，经认定后享受“以奖代补”等政策扶持。

第十条 经认定的市级标准化、示范性创业园和创业孵化基地，可申请“以奖代补”资金，“以奖代补”资金采用第三方评估机制，具体考核评分细则由第三方机构制定、市人社局会同相关部门审定后实施。

第十一条 市级标准化创业园和创业孵化基地奖励标准为30万元—60万元，市级示范性创业园和创业孵化基地奖励标准为50万—100万。

第十二条 “以奖代补”资金按程序分两年拨付至项目申报单位，第一年经第三方机构评估、认定后拨付70%，第二年由市人社局会同相关部门组成复核组，经复核通过后拨付剩余30%。

第十三条 鼓励市级创业园和创业孵化基地为青年大学生创业提供“见习+孵化”相结合的创业见习实践服务。对参加“见习+孵化”后6个月内成功创业的，按自治区一类地区最低工资标准60%给予创业见习补贴，见习期限最长不超过12个月。

第十四条 对依法设立、促进就业成效明显的市级创业园和创业孵化基地，可按实际孵化成功（注册登记并搬离基地）户数给予每户不超过5000元的创业孵化补贴（与一次性创业补贴不得重复享受）；对带动就业质量好、人员留用率高的在孵企业，

可按每新增 1 人给予 3000 元的创业带动就业补贴。上述补贴资金从就业补助资金中列支。

第十五条 加大创业担保贷款对入驻基地的创业企业的支持力度，给予入驻基地的自主创业人员创业担保贷款扶持，个人最高可申请 20 万元创业担保贷款，小微企业最高可申请 300 万元创业担保贷款。

第十六条 “以奖代补”资金扶持每 3 年为 1 个周期，自获得资金扶持当年起，3 年内不得重复申请。

第十七条 “以奖代补”资金从自治区就业补助资金中列支，直接拨付至项目申报单位，具体用途根据《内蒙古自治区财政厅人力资源和社会保障厅转发财政部 人力资源社会保障部关于印发就业补助资金管理办法的通知》（内财社〔2019〕289 号）要求执行。

第五章 考核复评

第十八条 市级创业园和创业孵化基地实行动态管理。市人社局会同相关部门每两年对市级创业园和创业孵化基地进行考核复评一次。重点考评基地的项目实施、管理能力及扶持政策落实情况，如发现存在以下情形之一的，取消其认定资格。

（一）基地运行过程中，管理制度落实不到位，创业带动就业作用发挥不明显的；

（二）被入驻实体投诉，经查实拒不整改且造成不良后果的；

（三）其他违反法律法规的行为。

第十九条 经考核复评不达标准的，责令限期整改；连续考核不达标的取消资格收回授牌，不再享受有关政策扶持。

第六章 日常监管

第二十条 市人力资源和社会保障局负责组织实施市级创业园和创业孵化基地的征集评估、复核工作，市、区就业服务中心负责对基地建设、扶持政策落实等具体工作进行指导和日常监管。

第二十一条 市级创业园和创业孵化基地按季度向各区就业服务中心报送基地运行情况及奖补资金支出进度表，市就业服务中心负责统筹调度。

第七章 附 则

第二十二条 本办法自 2022 年 10 月 15 日起施行，由市人力资源和社会保障局负责解释，《乌海市创业园(创业孵化基地)、职业技能实训基地认定和“以奖代补”暂行办法》(乌人社发〔2019〕104号)同时废止。

附件：乌海市创业园和创业孵化基地申报材料

附件

乌海市创业园和创业孵化基地申报材料

- 1.区人力资源和社会保障局、财政局推荐报告；
- 2.信用承诺书（示范样本）；
- 3.申请书（内容自拟，需综合描述场地、创业扶持等方面的情况以及入驻实体、带动就业、获得人社部门支持等情况）；
- 4.拟申报乌海市创业园和创业孵化基地建设情况表（示范样本）；
- 5.企业营业执照复印件；
- 6.创业扶持政策、基地管理办法、入驻实体管理退出机制、财务制度等；
- 7.场地面积、创业培训团队等；
- 8.入驻实体花名册（含入驻机构名称、法人姓名、身份证号、入驻时间、带动就业人数等）。

信用承诺书（示范样本）

为共同构建社会诚信体系，维护良好的市场秩序，营造诚实守信的信用环境，共同推动社会信用体系建设的健康发展，树立诚信守法经营形象。_____郑重承诺作出以下承诺：

一、组织或本人所提供的资料或信息均合法、真实、准确和有效，并对所提供的资料真实性负责。

二、自觉接受政府、行业组织、社会公众、新闻舆论的监督。

三、按照国家有关法律、法规、规章和政策规定，依法取得主体资格和经营资格后，依法开展生产经营活动，积极履行社会责任。

四、严格遵守国家法律、法规、规章和政策规定，按照要求规范操作、规范管理，强化自律，诚实守信，不造假、不失信。

五、自愿接受行政执法部门的依法检查，发生违法违规行为，自觉接受行政执法部门依照有关法律、行政法规规定给予的行政处罚，并依法承担赔偿责任和刑事责任。

六、在信用修复完成后，继续严格遵守国家法律、法规、规章和政策规定，依法从事生产经营活动，重信守诺，维护良好的企业信用记录，积极履行社会责任。

七、本单位企业法人代表、董事、监事、高管资源维护良好的个人信用记录。

八、严格遵守报告制度，及时如实地报告有关情况，不满报、

不虚报。

九、本《信用承诺书》同意向社会公开。

承诺单位：（盖章）

法人签字：

年 月 日

拟申报乌海市创业园和创业孵化基地建设情况表

区人力资源和社会保障部门、财政部门（盖章）：

年 月 日

申报单位名称	法人代表	联系人	联系方式	建筑面积	入驻户数	带动就业人数	申报类型

