



## 关于印发《池州市市级高技能人才培训基地建设项目实施管理办法（试行）》等2个文件的通知

池人社秘〔2018〕36号

江南产业集中区综合部、财金部，各县区人力资源和社会保障局、财政局，九华山风景区社会保障局、财政处，开发区人力资源和社会保障局、财政局，平天湖风景区政治处、财政局：

为贯彻落实《池州市人民政府关于贯彻支持技工大省建设若干政策的实施意见》（池政〔2017〕51号），加快提升高技能人才公共培训能力，高质量培养我市经济社会发展急需紧缺高技能人才，根据省人力资源社会保障厅、财政厅《安徽省省级高技能人才培训基地建设项目实施管理办法（试行）》《安徽省省级高技能人才培训基地建设项目终期考核标准及细则（试行）》（皖人社秘〔2017〕471号）规定精神，市人力资源和社会保障局、市财政局研究制定了《池州市市级高技能人才培训基地建设项目实施管理办法（试行）》《池州市市级高技能人才培训基地建设项目终期考核标准及细则（试行）》。现印发给你们，请遵照执行。

池州市人力资源和社会保障局      池州市财政局

2018年1月25日

（此件公开发布）



# 池州市市级高技能人才培训基地建设项目 实施管理办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 为贯彻落实《池州市人民政府关于贯彻支持技工大省建设若干政策的实施意见》（池政〔2017〕51号），加强市级高技能人才培训基地（以下简称“培训基地”）建设项目管理，确保培训基地建设项目顺利实施，提高资金使用效益，推动高技能人才队伍建设，根据省人力资源和社会保障厅、财政厅《安徽省省级高技能人才培训基地建设项目实施管理办法（试行）》《安徽省省级高技能人才培训基地建设项目终期考核标准及细则（试行）》（皖人社秘〔2017〕471号）精神，制定本办法。

**第二条** 本办法所指高技能人才是具有高超技艺和精湛技能，能够进行创造性劳动，并对社会作出贡献的技能劳动者，主要包括取得高级工、技师和高级技师职业资格，或经业内认可达到高级工、技师和高级技师技能水平的人员。

本办法所指培训基地建设项目是依据申报条件要求，经县区（管委会）遴选推荐，市级评审确定的培训基地建设项目。

本办法所指项目资金包括市级就业专项资金支持培训基地建设项目的补助资金、县区（管委会）安排的配套资金



及行业企业支持资金、自筹资金等。

**第三条** 培训基地建设项目要与当地经济发展密切结合，符合区域经济发展规划、产业振兴发展规划和新兴战略性新兴产业发展需要，主要对接省市战略性新兴产业集聚发展基地建设急需、紧缺行业（领域）高技能人才培养需求。

**第四条** 培训基地建设项目实施范围原则为各地以培养中、高级技能人才为主要目标的职业院校、技工院校、职业培训机构、公共实训（职业训练）基地以及建有技能培训中心的大中型企业。

培训基地建设项目实施期限为 1 年，自项目资金下达项目单位之日起算。

**第五条** 培训基地的主要功能是面向社会各类在职职工、在校后备技能人才及其他有技能提升愿望的劳动者开展技能研修、技能提升培训活动，使之达到高级工、技师或高级技师水平。同时，培训基地还承担高技能人才考核与评价、职业技能竞赛、高技能培训或研修课程开发、专项职业能力考核规范研究制定、高技能成果交流展示等任务。

## 第二章 项目申报与评审

**第六条** 培训基地建设项目申报单位应符合以下条件：

（一）培训场所和设施设备符合国家建设和安全标准。能满足年培训 300 名以上高技能人才的需要；设有 1-2 个与区域产业发展对接度高的重点（特色）专业（职业、工种），并购置与专业（职业、工种）相匹配不少于 200 万元的先进



实训装备；面向企业、学校和社会开展职业技能培训，年培训规模不少于 1000 人，其中：高级工以上培训占 10%以上。

（二）建立了完善的师资培养机制。有科学合理的师资培养规划和实施方案，重视专业带头人和骨干教师队伍建设；有满足培训需要的稳定的专、兼职教师队伍，师生比为 1:16-1:20；高级实习指导教师和具有技师职业资格的教师占实训教师总数的 30%以上。

（三）建立了稳定的校企合作关系，合作单位不少于 5 家，其中市内不少于 3 家。有 3 个以上专业（职业、工种）与合作单位共同研究确定专业建设、课程设置、培养计划、师资建设、研发课题和培训实习方案，并与合作单位共建了培训实习基地，同时由双方共同选派优秀实习指导教师（师傅）开展培养工作。

（四）具有较强的管理能力和高效的组织管理体系。单位机构设置合理，部门职能和教职工岗位职责明确；已建立规范的培训管理、财务管理、资产管理、风险管理等制度；遵守国家有关法律法规和我省相关规定，未发生违规违纪事件。

（五）申报单位为职业院校、技工院校的，系统培养的全日制在校生不少于 500 人，其中高级工不低于 20%。

**第七条** 县区（管委会）人力资源和社会保障局、财政局按照市人力资源和社会保障局、市财政局下达的市级培训基地建设项目申报条件和控制数评审，并推荐市级培训基地建设



项目候选单位。

**第八条** 符合培训基地建设项目申报条件并拟申报项目的单位，须按要求填报《市级高技能人才培训基地建设项目申报书》，制定《市级高技能人才培训基地建设项目实施方案》、《×××（培训基地建设项目单位名称）市级高技能人才培训基地建设项目实施管理办法》和《×××（培训基地建设项目单位名称）市级高技能人才培训基地建设项目经费管理实施细则》等。

**第九条** 培训基地建设项目评审、认定、资金下拨等按照以下程序进行：

（一）县区（管委会）遴选推荐。各县区（管委会）人力资源社会保障和财政部门通过公开招标方式委托第三方专业机构组织实施本辖区的培训基地建设项目申报受理、遴选评审、推荐上报等工作，将项目候选单位申报材料按相关要求分别报送市人力资源和社会保障局、市财政局。中央、省属驻池企业直接向市人力资源和社会保障局、市财政局申报。

（二）市级评审确定。市人力资源和社会保障局、市财政局通过委托第三方专业机构对各地推荐的培训基地建设项目候选单位进行评审，并产生拟认定的培训基地建设项目单位。

（三）公示。拟认定的培训基地建设项目单位在市人力资源和社会保障局门户网站公示 5 个工作日。对申报材料弄





虚作假或存有不实情况的，一经核实，将取消其申报、认定资格。

（四）发文公布。市人力资源和社会保障局按程序审定通过后，正式发文公布培训基地项目单位。

（五）资金拨付。市财政局根据市人力资源社会保障局发文公布的名单，通过指标划转方式，将项目资金拨至项目单位所在地财政部门。县区（管委会）财政部门应及时足额将项目资金拨付至项目单位。

### 第三章 项目资金使用范围

**第十条** 市级财政补助资金主要用于支持 1-3 个急需、紧缺高技能人才培养特色专业（职业、工种）建设所需技能研修实训设备的购置改造与维护、原材料消耗、指导教师聘用、师资培训、培训基础设施完善、课程设置和教材开发、与教学活动有关的科研活动及其他培训成本等方面的支出，不得用于差旅费、劳务费等与培训基地建设项目资金使用范围无关的其他支出。

**第十一条** 培训基地建设项目单位要做好以下项目资金管理工作：

（一）严格实行项目管理，落实本单位进行项目申报时制定的市级高技能人才培养基地建设项目经费管理实施细则，做到资金到项目、管理到项目、核算到项目。

（二）培训基地建设项目单位要单独建账，实行专款专用，确保资金安全和效益。



## 第四章 项目产出与评估

**第十二条** 培训基地应形成以下项目产出：

（一）构建完备的培训体系。培训基地建设项目实施一年后，围绕 1-3 个专业（职业、工种），从培训模式、课程设置、教材开发、师资建设、培训装备和能力评价等方面，构建成较为完备、系统的高技能人才培训体系。

（二）形成规模化培训示范效应。通过实施培训基地建设项目，增强规模化、系统化、个性化培训高技能人才的能力。培训基地建设项目实施期满后，高技能人才年培训能力达到 500 名以上。

（三）总结技能人才培养规律。通过实施培训基地建设项目，总结高技能人才培训的基本规律和科学方法，提炼高技能人才培训基地建设的经验和做法，为基地建设和规范化、系统化培养高技能人才提供科学依据。

**第十三条** 各地人力资源社会保障部门要加强对培训基地建设项目单位的日常指导和管理，健全考核、检查和监督制度，定期对培训基地的建设情况和任务完成情况进行考核和评估，对项目运行存在的问题要限期整改。

**第十四条** 市人力资源和社会保障局将会同市财政局委托具有专业资质的第三方机构对实施到期的项目单位进行终期考核，培训基地运行情况进行检查，并按照项目产出要求，对培训基地建设项目实施情况进行分阶段评估。评估结果作为项目单位申报省级高技能人才培训基地建设项目的



主要依据。

## 第五章 附 则

**第十五条** 各县区（管委会）人力资源和社会保障局、财政局可依据本办法，结合实际制定具体的项目实施管理办法及细则。

**第十六条** 培训基地建设项目资金的拨付、使用、管理和监督等，要严格按照市财政局项目资金管理办法执行。

**第十七条** 本办法自下发之日起执行，由市人力资源和社会保障局、市财政局负责解释。





# 池州市市级高技能人才培训基地建设项目 终期考核标准及细则（试行）

## 第一章 组织与管理

**第一条** 池州市市级高技能人才培训基地（以下简称“培训基地”）应设有专门组织机构负责项目的管理和协调，要求人员分工明确，责任到人。

**第二条** 培训基地的培训管理、财务管理、资产管理、风险管理等制度健全，运行规范；档案及相关资料完整。

## 第二章 培训能力

**第三条** 培训场所满足年培训 300 名以上高技能人才的需要。

**第四条** 拥有先进培训装备，且与十大振兴产业、新兴战略性新兴产业和本地经济社会发展急需、紧缺行业（领域）的 1-3 个高技能人才培训特色专业（工种）相匹配。

**第五条** 各培训专业（工种）的师资满足高技能人才培养要求。

**第六条** 各培训专业（工种）构建了与高技能人才培养需求相适应的课程体系，制定了指导性的培训方案。

## 第三章 培训体系

**第七条** 与相关企业签订合作开展高技能人才培训协



议；合作企业参与制定高技能人才培养方案。

**第八条** 企业参与开发培训课程、制定培训课程标准。培训课程以工作任务为导向、以提升职业能力为核心，体现“工学一体、学做合一”的特征。

**第九条** 建立了与高技能人才培养需求相适应的培训课程资源开发机制，培训课程资源以典型工作任务为载体，体现职业能力的培养要求。

**第十条** 建立了与高技能人才培养需求相适应的师资培养机制。各培训专业学制教育的师生比达到 1:16—1:20；每期培训班实训或一体化课实施过程中，师生比达到 1:10。

**第十一条** 各培训专业专职教师均具有高级工以上职业资格。其中，高级实习指导教师和具有技师职业资格的教师占实训教师总数的 30%以上；一体化教师占专业教师 70%以上。

**第十二条** 建立了过程性考核与终结性考核相结合的培训教学质量评价机制，严格实行培训质量管理。

### 第四章 资金管理

**第十三条** 财政资金的使用范围符合有关文件规定，并严格执行经审核批准的预算安排；配套资金及时、足额到位。

**第十四条** 制定并严格落实经费管理实施细则，设立项目资金专账，做到资金到项目、管理到项目、核算到项目。

### 第五章 工作绩效

**第十五条** 在培训模式、课程设置、课程资源开发、师



资建设、培训装备和能力评价等方面，构建了较为完备的高技能人才培训体系。

**第十六条** 规模化、系统化、特色化培训能力提高，在本区域高技能人才培训领域发挥示范作用。1 年实施期内，实际培训的高技能人才规模达到 500 人以上。

**第十七条** 建立了职业技能培训质量多元评价机制，用人单位满意率与学员满意率均达 85% 以上。

**第十八条** 总结高技能人才培训的基本规律和科学方法，提炼高技能人才培训基地建设的经验和做法，并形成总结报告。

### 第六章 附则

**第十九条** 本标准用于指导市级高技能人才培训基地的建设，具体考核细则附后。

**第二十条** 本标准由市人力资源和社会保障局负责解释。



## 市级高技能人才培训基地建设项目终期考核细则

序号	考核项目	考核内容	考核要点	分值	考核办法	所需材料	考核得分
1	组织与管理 (6分)	组织机构	培训基地设有专门组织机构负责项目的管理和协调。	1	培训基地设有专门组织机构负责项目的管理和协调,记1分;否则,记0分。	项目管理和协调机构情况相关资料。	
2			人员分工明确,责任到人。	1	人员有具体分工,记0.5分;否则,该考核细目记0分。责任到人,记0.5分;否则,该考核细目记0分。	人员分工及责任到人情况相关资料。	
3		项目管理	培训管理、财务管理、资产管理、风险管理等制度健全,运行规范。	2	培训管理、财务管理、资产管理、风险管理等制度健全,运行规范记2分;少一项扣0.5分。	制度文件等相关资料。	
4			档案及相关资料完整。	2	项目档案及相关资料完整,记2分;不完整的,酌情扣1-1.5分;无档案的,记0分。	项目档案及相关资料。	
5	培训能力 (25分)	场地条件	培训场所能满足年培训300名以上高技能人才的需要,面积1000平方米以上	5	各专业培训场所(含与学制教育共用)满足年培训300名以上高技能人才的需要,记3分;不能满足的,酌情扣1-2分。面积1000平方米以上的,记2分,不足的,扣1-1.5分	与培训专业对应的培训场所相关资料。	
6		装备条件	培训设备工位数能满足年培训300名以上高技能人才的需要。	4	各专业培训设备总工位数(含与学制教育共用)满足年培训300名以上高技能人才的需要,记4分;不能满足的,酌情扣1-2分。	与培训专业对应的培训设备相关资料。	
7			培训设备先进程度与培训专业相匹配,设备不少于200万元。	6	培训设备先进程度与培训专业相匹配,记3分;不匹配的,扣1-2分。到达200万元的,记3分,不足的扣1-2分		
8		师资条件	各培训专业的师资满足高技能人才培养要求(同时具备中级以上职称、高级工以上职业资格)。	4	各培训专业师资满足高技能人才培养要求的,记4分;有1个专业不能满足要求的,扣1分,直至记0分。	各专业教师花名册及相关资质材料。	



## 池州市人力资源和社会保障局行政规范性文件

9		课程体系	各培训专业构建了与高技能人才培养需求相适应的培训课程体系。	3	各专业均构建了与培养高技能人才需求相适应的培训课程体系的，记3分；少建一个，扣1分，直至记0分。	各专业培训课程体系等相关资料。	
10		培训方案	各培训专业均制定了符合国家职业标准的指导性培训方案。	3	各专业培训方案均符合国家职业标准对应级别的要求的，记3分；有一个专业符合性不强的，扣1分，直至记0分。	各专业培训方案、课表等相关资料。	
11	培训体系 (29分)	校企合作	各专业均与5家及以上大、中型企业签订合作开展高技能人才培训协议。其中市内不少于3家	3	各专业均与大中型企业签订合作开展高技能人才培训协议的，记2分；每少一个合作企业扣0.5分；一个专业未签培训协议，扣0.5分。市内企业3家，记1分，少1家扣0.5分	校企合作协议、培训方案等相关资料。	
12			合作企业参与制定高技能人才培训方案。	2	合作企业参与各专业高技能人才培训方案制定，记2分；每个缺少合作企业参与制定的培训方案均扣0.5分，直至记0分。		
13		课程开发	企业参与开发培训课程，制定培训课程标准。	2	各专业均有企业参与开发培训课程，制定培训课程标准，记2分；缺少培训课程标准或企业未参与开发的，扣0.5-2分。	相关专业的课程开发资料。	
14			培训课程以工作任务为导向、以提升职业能力为核心，体现“工学一体、学做合一”的特征。	2	培训课程以工作任务为导向、以提升职业能力为核心，体现“工学一体、学做合一”的特征，记2分；未充分体现该特征的，扣0.5-1分。		
15		课程资源	建立了与高技能人才培养需求相适应的培训课程资源开发机制	1	建立了与高技能人才培养需求相适应的培训课程资源开发机制的，记1分；培训课程资源开发不能适应培训需求的，记0分。	培训课程资源开发机制的有关材料；各专业的培训教材、教案（一体化教学工作页）等课程资源。	
16			各专业培训课程资源以典型工作任务为载体，体现职业能力的培养要求。	2	各专业培训课程资源以典型工作任务为载体的，记2分；否则，酌情扣分。		
17		师资建设	建立了与高技能人才培养需求相适应的师资培养机制。	1	建立了与高技能人才培养需求相适应的师资培养机制的，记1分；否则，记0分。	师资培养相关材料。	
18			各培训专业学制教育的师生比达到1:16—1:20	2	达到1:16—1:20，记2分；未达标的，扣0.5—1分。	师生比相关资料。	
19			每期培训班实训或一体化课实施过程中，师生比达到1:10。	2	达到1:10，记2分；一期未达标的，扣1分，直至记0分。	抽查总期数20%的培训资料，核算当期师生比。	





## 池州市人力资源和社会保障局行政规范性文件

20	资金管理 (12分)		各培训专业专职教师均具有高级工以上职业资格。	3	各培训专业专职教师均具有高级工以上职业资格，记3分；否则，记1分。	高级实习指导教师、高级技师、实训教师列表。及有关证书复印件等材料。	
21			高级实习指导教师和具有技师职业资格的教师占实训教师总数的30%以上。	3	高级实习指导教师和具有技师职业资格的教师占实训教师总数的30%以上，记3分；每少10%扣1分，直至记0分。		
22			一体化教师占专业教师70%以上。	3	一体化教师占专业教师70%以上，记3分；每少10%扣1分，直至记0分。		
23		效果评价	建立了过程性考核与终结性考核相结合的培训教学质量评价机制，严格实行培训质量管理。	3	建立了过程性考核与终结性考核相结合的培训教学质量评价机制，并切实开展相关评价的，记3分；质量评价机制不健全或评价工作开展情况一般的，酌情扣1-2分；未开展评价的，记0分。	开展过程性考核与终结性考核相结合的培训教学质量评价的相关资料。	
24		规范使用	财政资金的使用范围符合有关文件规定。	3	完成财政资金使用，且使用范围符合规定的，记3分；使用范围符合规定，但未用完财政资金的，记2分；使用范围不符合规定的，记0分。	资金使用范围相关资料。	
25			严格执行经审核批准的预算安排。	2	各类资金使用严格执行经审核批准的预算安排的，记2分；未按预算安排执行的，记0分。	各类资金预算安排与实际执行的相关资料。	
26	资金管理 (12分)	配套资金	配套资金到位。	2	配套资金及时、足额到位，记2分；未及时、足额到位的，酌情扣0.5-1.5分；未按规定提供配套资金的，记0分。	配套资金到位资料。	
27		资金核算	设立项目资金专账。	1	设立项目资金专账的，记1分；未设的，记0分。	资金专账票据。	
28			资金到项目、管理到项目、核算到项目。	3	资金到项目、管理到项目、核算到项目的，记3分；少一项扣1分，直至记0分。	经费管理实施细则落实到位的佐证材料。	
29			经费管理实施细则落实到位。	1	经费管理实施细则落实到位的，记1分；落实不到位的，扣0.5分；未落实的，记0分。		
30	工作绩效 (28分)	体系构建	在培训模式、课程设置、课程资源开发、师资建设、培训装备和能力评价等方面构建了较为完备的高技能人才培训体系。	3	培训模式、课程设置、课程资源开发、师资建设、培训装备和能力评价等六个方面工作规范、有序、高效，记3分；有一方面工作欠缺的，扣0.5分，直至记0分。	反映六个方面工作运行情况的相关材料。	



## 池州市人力资源和社会保障局行政规范性文件

31		规模效应	各专业高技能人才（含高级工、技师、高级技师）年培训量达 500 人以上。	10	高技能人才年培训量达 500 人以上的，记 10 分；每少 100 人扣 2 分，直至记 0 分。本项考核可加分，按每超出 50 人，增加 0.5 分，累计加分；技师及以上占比超 10%，每增加 5%，加记 1 分，累计加分。加分项单记。	培训学员的身份证、缴费单、学员名册、培训合格证等相关佐证材料。	
32			培训基地在本区域高技能人才培训领域发挥示范作用。	2	在本区域高技能人才培训领域发挥示范作用的，记 2 分；否则，酌情扣 0.5-2 分。	培训基地在本区域发挥示范作用的佐证材料。	
33		评价反馈	建立了职业技能培训质量多元评价机制。	1	建立了职业技能培训质量多元评价机制的，记 1 分；未建，记 0 分。	职业技能培训质量评价机制等相关资料。	
34			培训后，学员、用人单位的满意率均达 85%以上。	3	学员满意率达 85%以上的，记 1.5 分；每少 5%，扣 0.5 分，直至记 0 分。用人单位满意率达 85%以上的，记 1.5 分；每少 5%，扣 0.5 分，直至记 0 分。	相关满意率调查、测评材料。	
35		评价反馈	考核机构调访学员，反馈结果优良率达 85%以上。	3	反馈结果优良率达 85%以上的，记 3 分；每少 5%，扣 1 分，直至记 0 分。	考核机构电话随机有效抽访 10 名学员，获得评价结果。	
36		经验总结	总结本单位高技能人才培训的基本规律和科学方法，提炼高技能人才培训基地建设的经验和做法，并形成总结报告。	2	形成总结报告，记 2 分；未形成总结报告的，记 0 分。	总结报告。	
37			总结报告中，高技能人才培训的做法体现模式创新、方法创新。	4	总结报告中，高技能人才培训的做法体现模式创新、方法创新，有可推广经验的，酌情记 1-4 分；未体现创新的，记 0 分。		
考核总得分							