

云南省人力资源和社会保障厅 文件 云南省财政厅

云人社通〔2025〕4号

云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅 关于印发《云南省“银龄技师”行动 计划（试行）》的通知

各州（市）人力资源和社会保障局、财政局，各有关单位：

为贯彻落实《云南省新时代“银龄人才万人计划”实施方案》，现将《云南省“银龄技师”行动计划（试行）》印发你们，请结合工作实际，认真抓好贯彻落实。

云南省人力资源和社会保障厅
(此件公开发布)

云南省财政厅
2025年1月10日

云南省“银龄技师”行动计划（试行）

为深入挖掘银龄技师潜能，充分发挥其在技能传承创新、关键技术攻关以及“传帮带”等方面的作用，服务我省重点产业和技工院校高质量发展，根据《云南省新时代“银龄人才万人计划”实施方案》，制定本行动计划。

一、目标任务

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和二十届二中、三中全会精神，深入学习贯彻习近平总书记关于技能人才、老龄工作的重要指示批示精神，锚定“3815”战略发展目标，聚焦我省重点产业、技工教育等领域，计划用3年时间，支持云南省区域内各类企事业单位、各技工院校引进留用银龄技师1000人左右。

二、资格条件

引进留用的银龄技师应具备以下条件：

（一）政治立场坚定，坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”，遵纪守法、德才兼备、群众公认。

（二）省内外已办理退休手续人员（其中，省内银龄技师须达到法定退休年龄并已办理退休手续），年龄一般不超过70周岁（含），身心健康，热心事业，具备履行岗位职责所需条件。

（三）一般应具有高级技师及以上职业资格（职业技能等级）

或具有国家级、省级非物质文化遗产代表性项目代表性传承人(手工技艺)称号,县级及以下单位可放宽到具有技师职业资格(职业技能等级)或州(市)级非物质文化遗产代表性项目代表性传承人(手工技艺)称号。

(四)用人单位聘用急需紧缺的银龄技师,可放宽至具有技师职业资格(职业技能等级)。

三、引进留用方式

按照“公开、公平、自愿、择优”原则,鼓励用人单位采取灵活多样的方式引进留用银龄技师,主要采取以下方式:

(一)全职聘用。全职聘用在教学、生产一线技术技能岗位工作,可参照用人单位在职人员同等管理。

(二)兼职引进。定期或不定期到用人单位工作,进行短期兼职、长期兼职。

(三)项目合作。为特定项目开展技能服务、技能攻关,具有明确的指向性。

(四)指导服务。聘请担任顾问、编外校(院)长、特聘专家,提供技术咨询、技术指导、业务指导等服务。

四、引进留用流程

银龄技师引进留用工作每年3月至4月集中开展,具体流程如下:

(一)发布公告。用人单位结合年度银龄技师需求,制定银

龄技师引进留用计划和工作方案，经属地县（市、区）、州（市）人力资源社会保障部门逐级审核汇总后，报省人力资源社会保障厅复核，复核后通过“云南人力资源和社会保障网”向社会发布公告。

（二）组织申报。用人单位组织符合条件的银龄技师，按照公告明确的时间、资格条件等有关事项进行申报。

（三）审核遴选。用人单位对照资格条件，进行资格审核，提出引进留用建议人选，经属地县（市、区）、州（市）人力资源社会保障部门逐级审核汇总后，报省人力资源社会保障厅复核。

（四）公示结果。经省人力资源社会保障厅复核后进行公示，公示无异议后由省人力资源社会保障厅发文确定。

（五）签订协议。按照“平等自愿、协商一致”的原则，用人单位需与银龄技师签订不少于1年的聘用协议（合同），聘用协议（合同）原则上一年一签，约定服务期限、工作内容、工作目标、薪酬待遇、奖励措施等，经属地县（市、区）、州（市）人力资源社会保障部门逐级审核汇总后，报省人力资源社会保障厅备案。

五、建立资源库

各级人力资源社会保障部门根据每年公开征集的银龄技师相关信息，建立银龄技师资源库。用人单位应积极争取结对帮扶单位支持“协作引才”，加强与行业主管部门沟通，掌握一批银龄技

师资源。

六、经费保障

经确定引进留用的银龄技师，在我省服务1年及以上或完成核定工作量的，由省级财政安排资金，对具有高级技师及以上职业资格（职业技能等级）或国家级、省级非物质文化遗产代表性项目代表性传承人（手工技艺）的按照每人每年5万元的标准；对具有技师职业资格（职业技能等级）或州（市）级非物质文化遗产代表性项目代表性传承人（手工技艺）的按照每人每年4万元的标准，给予用人单位补助，主要用于银龄技师工作岗位补贴、生活补贴、租房补贴、交通补贴、购买人身意外保险等。鼓励有条件的行业主管部门和用人单位加大资金投入，保障银龄技师行动计划落地。

七、经费补助申报

经费补助申报原则上每年6月进行集中申报，申报程序如下：

（一）申报。用人单位根据发文确定引进留用的银龄技师提出补助申请，并提供银龄技师工作协议（合同）履行情况、目标任务完成情况、工作业绩情况（技能人才培养、技能成果、技能攻关）、考核结果、符合申报补助的银龄技师名单等。

（二）审核。申报材料由用人单位报属地县（市、区）、州（市）人力资源社会保障部门逐级审核汇总后，报省人力资源社会保障厅复核。

(三) 拨付。按照“当年遴选、次年拨付”的原则，由人力资源社会保障部门进行经费补助拨付。

八、组织保障

(一) 强化协调联动。各级人力资源社会保障部门要发挥统筹协调作用，积极对接相关行业主管部门，形成工作合力，并会同用人单位做好银龄技师行动计划组织实施和效果评价。云南省区域内各类企事业单位、各技工院校是银龄技师引进留用的主体，要研究提出具体需求计划，制定具体工作方案，拟定和签订服务协议，落实相关待遇保障措施，做好日常服务管理工作。各地要不断强化政策、资金保障力度，加大对银龄技师行动计划的支持。

(二) 支持创新引领。鼓励各地因地制宜加强体制机制创新，不断健全完善制度，优化银龄技师引进留用模式，为全省实施银龄技师行动计划创造经验做法。对示范带动作用较好的地区给予倾斜支持。经确定引进留用的银龄技师，按照《云南省新时代“银龄人才万人计划”实施方案》的规定享受相应政策支持。

(三) 加强招引宣传。各级人力资源社会保障部门要深入挖掘、宣传银龄技师先进典型和感人事迹，大力弘扬银龄技师奉献精神，营造全社会关心关爱银龄技师的浓厚氛围，引导广大青年走技能成才、技能报国之路。

(四) 强化监督管理。各用人单位根据服务协议确定的工作内容、工作目标，对银龄技师开展年度考核，考核结果作为申请

经费补助的重要依据。各级人力资源社会保障部门要做好银龄技师资格条件、经费补助申报等有关工作的审核把关，指导用人单位开展考核工作。补助资金使用依法接受财政、审计等部门的监督检查。

（五）建立退出机制。各级人力资源社会保障部门会同用人单位建立退出机制，对弄虚作假骗取引进留用资格，未按规定履行协议（合同），违反职业道德或学术不端造成不良社会影响，触犯国家法律法规或因个人原因未满服务年限的银龄技师，要按照合同约定及时予以退出，办结相关经费事项。

云南省人力资源和社会保障厅办公室

2025年1月10日印发

