

# 省人力资源社会保障厅 省财政厅关于印发江苏省企业新型学徒制工作实施方案的通知

各设区市、县（市）人力资源和社会保障局、财政局：

为全面落实《人力资源社会保障部财政部关于全面推行企业新型学徒制的意见》（人社部发〔2018〕66号）要求，现将《江苏省企业新型学徒制工作实施方案》印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

江苏省人力资源和社会保障厅

江苏省财政厅

2019年8月30日

（此件公开发布）

（联系单位：江苏省人力资源和社会保障厅职业能力建设处）

# 江苏省企业新型学徒制工作实施方案

为深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，全面落实省委、省政府《新时代江苏产业工人队伍建设改革实施方案》（苏发〔2018〕28号）、省政府《关于全面推行终身职业技能培训制度的实施意见》（苏政发〔2019〕36号）要求，深化产教融合、校企合作，创新技能人才培养模式，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，根据人力资源社会保障部、财政部《关于全面推行企业新型学徒制的意见》（人社部发〔2018〕66号）有关规定，结合我省实际，制定如下实施方案。

## 一、主要任务

按照政府引导、企业为主、院校参与的原则，在企业（含拥有技能人才的其他用人单位，下同）全面推行以“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、工学交替方式，组织企业技能岗位新招用和转岗等人员参加企业新型学徒培训，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、企业加大投入、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。2019—2020年，力争每年培训1.8万以上企业新型学徒（以下简称“学徒”）；2021年起，继续加大工作力度，力争年培训学徒3万人左右。

## 二、基本内容

（一）培养对象和模式。学徒培训以与企业签订一年以上劳动合同的技能岗位新招用和转岗等人员为培养对象。企业可结合生产实际自主确定培养对象，采取“企校双制、工学一体”的培养模式，即由企业与技术院校、职业院校、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构（以下简称“培训机构”）采取企校双师带徒、工学交替培养等模式共同培养学徒。

（二）培养职责。学徒培养的主要职责由所在企业承担。企业应与学徒签订培养协议，明确培训目标、培训内容与期限、质量考核标准等内容。企业委托培训机构承担学徒的部分培训任务，应与培训机构签订合作协议，明确培训的方式、内容、期限、费用、双方责任等具体内容，保证学徒在企业工作的同时，能够到培训机构参加系统的、有针对性的专业知识学习和相关技能训练。培训机构与企业签订合作协议后，对学徒进行非全日制学籍注册，加强在校学习管理。学徒应按照培养协议，自觉履行义务，接受导师的指导，学习提高技能，完成培养任务。因学徒本人原因，提前结束学徒制培养的，学徒应向企业支付违约金，违约金的数额不得超过企业实际支出的培训费用。

（三）培养目标和方式。学徒培养目标以符合企业岗位需求的中、高级技术工人为主。要以企业为主导确定具体培养任务，由企业与技术院校分别承担。在企业主要通过企业导师带徒方式，在培训机构主要采取工学一体化教学培训方式。学徒培训期满，

可参加职业技能鉴定、技能等级认定或结业（毕业）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，下同）。鼓励支持符合条件的企业自主对学徒进行技能评价。支持企业推行车间+教室互动培训教学，推广集中学、分散学、掌中学、网上学等新型培训模式。鼓励培训机构以“送教下车间”为主要形式开展培训。

（四）培养和补贴期限。企业新型学徒制培训期限一般为1—2年，特殊情况可延长到3年，学徒的劳动合同（就业协议）期限应长于学徒制培训期限。其中，对新招用人员的补贴期限最长不超过3年，对转岗人员的补贴期限最长不超过2年。

### 三、组织实施

#### （一）备案及计划审核

1. **备案。**企业新型学徒制按照属地管理原则备案，各类企业在开展学徒培训前，应将备案材料送企业所在地人力资源社会保障部门备案（其中，以技师、高级技师为培养目标的学徒培训须由当地人力资源社会保障部门送省级人力资源社会保障部门备案），人力资源社会保障部门工作人员应严格按照一次性告知制度受理相关材料。各级人力资源社会保障部门要主动对接属地各类企业，建立与相关企业的联系制度，专人专岗专职做好管理服务工作。

2. **备案材料。**包括企业新型学徒制备案申报书（详见附件1）、学徒培训方案、培训学徒名册（详见附件2）、企业与学徒

签订的培养协议（模板详见附件 3）、企业与培训机构签订的合作协议（模板详见附件 4）、补贴申领表（详见附件 6）、信用承诺书（详见附件 9）及身份证复印件、劳动合同复印件、企业和培训机构在银行开立的基本帐户信息等材料。

**3. 列入培训计划的基本条件。**企业：信用状态良好，重视技能人才队伍建设，按规定提取和使用职工教育经费，建立较完善的企业职工培训制度和技能人才激励机制。培训机构：具有独立法人资格（企业培训中心除外），取得开展相应职业技能培训等级所需的办学许可或培训资质；具备培训必需的培训场所、教学设施设备和师资力量；具备开发人才培养方案和培训技术标准的能力；具有健全的培训管理制度。

**4. 培训计划审核。**各地人力资源社会保障部门按照属地原则，采取“分散受理、集中审核”方式，以“有条件、基础好、意愿强”为标准，对辖区内申报的企业新型学徒制培训项目，原则上按每季度一次进行集中审核。

**5. 培训计划公示。**各地人力资源社会保障部门应根据当期审核结果，及时拟定培训计划，通过本级人力资源社会保障部门网站向社会公示，公示无异议后发文公布当期培训计划。列入学徒培训计划的企业应在公示结束后 10 个工作日内组织开班。

## （二）培训实施

**1. 培训组班。**企业新型学徒制培训组班可根据实际情况灵活掌握：大型企业可以单独组班；同类中小企业可由行业、企业

协会组织联合成班；工业集中区的小、微企业可由所在地县（市、区）人力资源社会保障部门牵头组织联合成班。每个班的学徒一般不超过 50 人。

**2. 方案制定。**企业与培训机构联合制定培训方案、构建课程体系、开发培训教材，确定培训总课时、课程课时、培养导师（教师）、课程成绩评定办法等。培训课时原则上以 400 课时/年为基准确定，实践类课程课时数一般不低于总课时数的 60%。16 个课时计算为 1 学分。课程成绩评定办法依据课程类型分类制定，实行百分制或等级制。

**3. 课程设置。**培训课程基于专业知识、操作技能、职业素养、工匠精神、法律常识、安全生产规范等方面内容设置。其中，新聘用人员培训课程应涵盖以上全部内容，转岗人员培训课程以专业知识、操作技能、法律常识、安全生产规范等方面内容为主。课程开发步骤一般包括确定培训任务、构建课程体系、制定课程标准等。课程类型一般分为通用素质课程、专业基础课程和操作技能课程等三类。有条件的地区和单位可采用线上、线下相结合的方式实施培训和考核，应用“互联网+”设置线上课程，开发手机 APP、微课、职业培训包等，线上课程课时数原则上不超过理论课总课时数的 40%。

**4. 师资安排。**企业应选拔优秀高技能人才担任学徒的企业导师，1 名企业导师带徒人数一般不超过 6 名。企业导师要着重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。培训机构应安排专人负责学徒班组管理，为学徒安排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，强化理论知识学习和职业素质培育，做好与企业实践技能的衔接。

**5. 培训学制。**承担学徒培训任务的培训机构，要结合企业生产和学徒工作生活实际，采取弹性学制，实行学分制管理。在技工院校参加培训的学徒累计学分达到《江苏省技工院校学分制和弹性学制管理规定》要求的，可获得技工院校毕业证书。鼓励和支持学徒利用业余时间分阶段完成学业。要建立和完善适合弹性学制和学分制的教学质量评价体系和考核制度。

**6. 培训资料。**企业和培训机构要将培训组织和管理资料妥善保管，以备查验。培训组织资料包括培训教案、培训授课日志、学徒日志、课程试卷等；培训管理资料主要包括培训台账（详见附件 5）、培训方案、培训日常检查记录、培训进度检查记录、培训满意度调查表、企校沟通会议纪要等。

### （三）考核评价

**1. 评价内容。**企业新型学徒制培训考核评价以国家职业技能标准为指导，以培训课程考核成绩为基础，以企业生产岗位能力为核心，评价内容包括职业道德、课程成绩、安全生产、工作绩效、职业技能等几个方面。

**2. 评价方式。**（1）课程考核。每门课程结束后严格按照培

训方案规定的课程评定办法实施考核。(2) 职业道德、安全生产和工作绩效考核。由企业根据学徒在培训期间的实际表现评定。

(3) 职业技能评价。企业和培训机构共同组织职业技能综合考试，考试合格的获取技能培训合格证书。对于国家、行业已颁发国家职业技能标准、行业企业工种岗位规范、专项职业能力考核规范的培训工种，由职业技能鉴定机构或职业技能等级认定单位按照有关规定开展评价，评价合格的获取相应职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书。

**3. 评价结果认定。**(1) 学徒培训合格须具备的条件：未发生严重违反职业道德事件；课程成绩全部合格；安全生产和工作绩效考核成绩均合格；取得相应的职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书或技能培训合格证书。(2) 获取技工院校毕业证书须具备的条件：在技工院校注册非全日制学籍；未发生严重违反职业道德事件；在规定学习期限内，修满学分制教学计划规定的全部课程，且成绩合格；取得相应的职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书或技能培训合格证书。

#### (四) 经费保障

**1. 企业工资津贴。**学徒在学习培训期间，企业应当按照劳动合同法的规定支付工资，且工资不得低于企业所在地最低工资标准，并按规定缴纳社会保险。鼓励企业根据生产实际弹性安排学徒培训时间，为工作时间参加培训的学徒正常计发工资。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，



津贴由企业承担。

**2. 企业费用列支。**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，所需资金从企业职工教育经费中列支。企业对学徒开展在岗培训、业务研修等企业内部发生的费用，符合有关政策规定的，可从企业职工教育经费中列支。

**3. 政府补贴。**人力资源社会保障部门会同财政部门对开展学徒培训的企业按规定给予职业培训补贴，补贴资金从就业补助资金列支(《江苏省职业技能提升行动实施方案(2019—2021年)》执行期间，补贴资金优先从失业保险基金结余支持职业技能提升行动专项资金中列支)。未经备案或未列入培训计划的学徒培训不享受本文件规定的补贴。

(1) 补贴标准。学徒培训达到中级工水平的，补贴标准为每人每年4000元；达到高级工水平的，补贴标准为每人每年5000元；达到技师水平的，补贴标准为每人每年6000元；达到高级技师水平的，补贴标准为每人每年8000元。补贴标准根据经济发展、培训成本、物价指数等情况逐步提高。

(2) 预支补贴拨付。经所在地人力资源社会保障部门备案、审核列入培训计划的学徒培训，由财政部门按规定向企业预支不超过50%的补贴资金。

(3) 后续补贴申领与拨付。学徒培训任务完成后，企业在学徒取得职业资格证书后向所在地人力资源社会保障部门申请后续补贴资金，并提交以下申请材料：企业新型学徒制培训补贴

资金申请表（详见附件 6）、企业新型学徒制培训后续补贴申领明细表（详见附件 7）及职业资格证书编号或复印件；不低于 10 次的培训视频资料；培训机构出具的行政事业性收费票据（或税务发票）等符合财务管理规定的凭证。经企业所在地人力资源社会保障部门审核后，由同级财政部门按规定向企业据实拨付后续补贴资金。

**4. 工作经费。**有条件的地区可安排工作经费，对学徒培训教材开发、师资建设、管理人员培训、管理平台开发等基础工作给予支持。支持承担学徒培训任务工作的培训机构提升培训基础能力。

**5. 其他补贴。**对参加学徒培训通过初次职业技能鉴定的人员，符合就业补助资金管理办法规定的，给予职业技能鉴定补贴；对参加学徒培训的就业困难人员和毕业年度高校毕业生，符合就业补助资金管理办法规定的，落实社保补贴政策。

#### （五）监督管理

对企业新型学徒制项目实施目录清单管理，制定企业目录、培训机构目录，及时向社会公开并实行动态调整。对企业新型学徒实施实名制信息管理，指导企业建立培训档案，详细记录参训人员的姓名、年龄、性别、身份证号、学历、培训职业（工种）、培训班次、培训时间、考核成绩、技能等级和联系方式等，以备查验。鼓励各地依托专业机构，对辖区内企业新型学徒制工作开展第三方绩效评估。

各地要建立公开、透明的培训监管制度，对培训机构和培训过程、培训结果加强监管，实时监控，严格考核验收。要加强信息化监管，结合国家“金保工程”二期、“江苏人才信息港”、“全省人力资源社会保障一体化信息平台”建设，建立基于互联网的职业培训公共服务和监管平台，推行网上备案审核制度，实现信息联通共享。要加强辖区内企业新型学徒制项目的中期检查和定期抽查，及时通报公示项目实施情况（特别是学徒流失情况），对实施不规范的单位责令整改、停办。对学徒流失率超过 50% 的项目，停拨后续补贴资金。对企业与培训机构存在的弄虚作假、虚报冒领行为，一经查实立即停止当年承担的培训任务并收回预支的补贴资金，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。

#### **四、服务保障**

（一）加强组织领导。各地要进一步提高认识，增强责任感和紧迫感，把推行企业新型学徒制作为推行终身职业技能培训制度、加强技能人才队伍建设的重要工作内容，制定工作方案，认真组织实施。要建立人力资源社会保障部门牵头，财政等有关部门密切配合、协同推进的工作机制，加强组织领导，全面推动实施。各设区市人力资源社会保障部门要对辖区内县（市、区）人力资源社会保障部门的企业新型学徒制工作加强培训、指导和督促。鼓励各地充分发挥行业协会、职业教育集团、校企合作联盟等组织的作用，加强企业新型学徒制组织实施和研究。

**（二）强化工作服务。**各地人力资源社会保障部门要制定学徒培训备案审核、补贴申领等办事指南，简化工作流程，提高服务效率。要明确专人承担政策解读任务，向社会公布工作联系人及联系方式，将企业新型学徒制政策咨询纳入江苏省 12333 综合服务平台。职业技能鉴定机构要提供便捷高效的鉴定服务。支持承担学徒培训任务的企业、培训机构建立专门机构，制定岗位职责，配置足额人员，加强对企业导师、院校教师等师资的培训。各地财政部门要切实做好企业新型学徒制培训经费保障工作，及时足额拨付补贴资金。健全资金管理制度，提高资金使用效益，确保资金使用安全。

**（三）加大激励力度。**各地人力资源社会保障部门每年可视情况评选一部分企业新型学徒制优秀案例，由省级人力资源社会保障部门统一通报并推广。对实施企业新型学徒制成效显著，发挥示范引领作用的企业和培训机构，在高技能人才和技工院校重点项目建设中予以倾斜，优先推荐申报产教融合型企业。对参与企业新型学徒制培训成绩突出的技工院校教师，在参加职称评定、教学成果评选、高技能人才项目评审时，同等条件下优先考虑。鼓励企业、培训机构将企业新型学徒制培训成效作为员工绩效考核、薪酬待遇、职称晋升、评优评先的重要依据。鼓励企业对学习成绩、考核评价优异的学徒高定一级技能工资，给予一定的奖励，并优先纳入企业培训师培养范围。

**（四）加强宣传发动。**广泛动员企业、培训机构和劳动者积

极参与学徒培训，扩大企业新型学徒制影响力和覆盖面。强化典型示范，突出导向作用，大力宣传推行企业新型学徒制的典型经验和良好成效。创新宣传方式，充分运用各类新闻媒体，采取灵活多样的形式，做好推广动员工作，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社会氛围。

各地人力资源社会保障部门、财政部门可依据本方案，制定企业新型学徒制培训实施细则。各设区市人力资源社会保障部门、财政部门每年年底前将辖区内企业新型学徒制工作开展情况(含企业新型学徒制培训情况汇总表)报送省级人力资源社会保障部门、财政部门。

- 附件：1. 企业新型学徒制培训备案申报书  
2. 企业新型学徒制培训学徒名册  
3. 企业新型学徒制培训协议模板  
4. 企业新型学徒制培训企校合作协议模板  
5. 企业新型学徒制培训台账  
6. 企业新型学徒制培训补贴申领表  
7. 企业新型学徒制培训后续补贴申领明细表  
8. 企业新型学徒制培训情况汇总表  
9. 企业新型学徒制备案申报信用承诺书