

福州市人力资源和社会保障局文件

榕人社培〔2022〕59号

福州市人力资源和社会保障局转发福建省人力资源和社会保障厅关于印发《福建省企业新型学徒制培训补贴申请操作指南（试行）》的通知

各县（市）区人力资源和社会保障局，高新区党群工作部，各有关单位：

现将福建省人力资源和社会保障厅关于印发《福建省企业新型学徒制培训补贴申请操作指南（试行）的通知》（闽人社文〔2022〕59号）转发给你们，请结合工作实际，认真贯彻落实。

福州市人力资源和社会保障局

2022年7月5日

（此件依申请公开）

福建省人力资源和社会保障厅文件

闽人社文〔2022〕59号

福建省人力资源和社会保障厅关于印发《福建省企业新型学徒制培训补贴申请操作指南（试行）》的通知

各设区市人力资源和社会保障局、平潭综合实验区党群工作部：

为贯彻落实省委关于“提高效率、提升效能、提增效益”行动部署，进一步推进我省企业新型学徒制工作高质量发展，全面强化培训过程监管和培训资金监管，落实培训补贴政策，根据《中华人民共和国职业教育法》和《福建省人力资源和社会保障厅等五部门转发人力资源社会保障部等五部门关于全面推行中国特色企业新型学徒制加强技能人才培养指导意见的通知》（闽人社文〔2021〕154号）精神，结合我省实际，我厅制定了《福建省企

业新型学徒制培训补贴申请操作指南》(以下简称《指南》),作为全省开展企业新型学徒制培训通用操作指南。现印发给你们,请各地人社部门认真落实,严格执行,调整工作机制,做好工作准备,确保有序衔接,不得随意提高补贴申请门槛要求,严格按照时限要求及时审核、发放补贴。

各类企业、院校以及企业导师要增强信用意识,遵守诚信制度,对申报材料和培训过程的真实性负全责,并纳入诚信体系。在培训过程中存在弄虚作假等违规行为,涉嫌违纪违法的,依照相应法律法规严肃处理。



福建省人力资源和社会保障厅

2022年5月13日

(此件依申请公开)

福建省企业新型学徒制培训补贴申请操作指南 (试行)

一、企业新型学徒制定义

企业新型学徒制是按照政府引导、企业为主、职业院校（含培训机构，下同）参与的原则，在企业全面推行以招工即招生、入企即入校，校企双师联合培养为主要内容的学徒培训制度。企业在职职工（含见习期）参加新型学徒制培训的给予企业培训补贴。

二、培养对象

与企业签订一年以上劳动合同并缴纳基本养老保险的技能岗位新招用和转岗人员，以及应用新技术、新设备、新工艺的从业人员。企业可结合生产实际自主确定培养对象。学徒的劳动合同期限应长于学徒制培训期限。

1. 新招用人员认定依据：企业与其签订劳动合同的日期起即可开展学徒制培训。

2. 转岗人员认定依据：因企业转产、重大技术革新、经营方式调整或工作需要等原因，工作岗位发生调整的技能从业人员，并需由企业出具相关证明材料确认。

3. 用工企业的劳务派遣人员可参加企业新型学徒制培训，申办主体须由用工企业申报。

三、培养内容

1. 学徒培养目标：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。以企业为主导确定具体培养任务，由企业与企业职业院校分别承担培训。

2. 学徒培养方式：在企业主要通过企业导师带徒方式，在企业职业院校主要采取工学一体化教学培训方式。学徒培训期满，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、网上学等创新培训模式。

四、培养职责

学徒培养的主要职责由所在企业、企业职业院校共同承担，企业结合生产实际和岗位技能要求，会同企业职业院校共同制定学徒培养方案。

（一）企业职责

1. 企业根据生产实际自主确定学徒。学徒所在岗位应对技能要求较高，需经专门培养和训练。学徒确定后，企业应与学徒签订培养协议，明确培养目标、培训内容与期限、鉴定考核办法、考核证书、服务期限及违约责任等内容。

2. 企业根据实际需要自主选择企业职业院校共同实施学徒培养。企业与企业职业院校签订合作协议，明确学徒培训的方式、内容、期限、费用、课程开发、双方责任等具体内容，确保学徒参加系统

的、有针对性的专业知识学习和相关技能训练。

3. 企业应通过“福建省补贴性职业培训管理平台”（以下简称“管理平台”）及时做好培养方案申报、人员比对、资料上传等工作。

4. 企业应选拔具有良好的职业道德，严谨的工作作风，诚实守信、技术精湛的人才担任学徒的企业导师，以师带徒的方式对学徒进行岗位技能操作训练，逐步提升学徒的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。导师选聘条件可结合企业实际情况，并符合以下聘任条件之一：

（1）获中华技能大奖、大国工匠、市级以上技术能手、市级以上劳动模范、市级以上技能大师工作室领办人等高技能人才。

（2）取得与所从事职业相关的高级工及以上技能等级证书或职业资格证书的高技能人才。

（3）取得与所从事职业工种相关或相近的中级职称以上专业技术人员。

（4）企业建立了内部评价机制和评价体系，并长期开展内部评价，经评价认定高级工及以上等级的技术技能人员。

（5）企业的技术骨干（由企业开具相关证明）

厂长：厂长或分管生产与技术研发相关的副厂长；

企业技术、研发主管：企业生产或技术研发的部门负责人；

车间主任：任车间主任1年及1年以上；

班组长：技能水平高超、技术技艺精湛，任职 3 年以上的班组长。

企业认可的其他类型内训师。

(6) 未取得相关职业技能证书但在本行业内知名度高的技术技能人才、技术发明能手等（提供专利证书、获奖证书等相关证明）。

（二）职业院校职责

1. 职业院校应按审核通过的培养方案组织实施学徒培养。职业院校应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，负责承担学徒的教学任务，通过线上或线下学习方式，强化理论知识学习，做好与企业实践技能衔接。

2. 职业院校应做好学徒信息管理，完成学籍注册。技工院校须通过“全国技工院校信息管理系统”及“福建省技工院校服务平台”进行学籍注册；非技工院校须通过“福建省技工院校服务平台”中的“企业新型学徒制管理”子系统模块中完成学籍注册。

3. 职业院校应按要求做好培训过程管理和服务指导。培训实施期间，加强在校学生管理，根据实际培训情况，做好各类过程资料、结果资料和档案的管理。

五、培养和补贴期限

企业新型学徒制培训期限为中级工班 1 年，高级工班 2 年，中级工起点的高级工班，高级工起点的技师班和技师起点的高级技师班不少于 1 年，特殊情况可在“管理平台”申请延长，最长

不超过1年。企业结合生产实际，组织学徒提前完成所有规定学时，达到考核（考试）标准的，可在“管理平台”申请提前结业（毕业）考核，一般一年培养期的各等级培训不早于提前3个月，2年培养期的不早于提前6个月，学制延长的，原补贴年限不变。

六、培养工作流程

（一）申报及计划审核

1. 申报计划。企业新型学徒制按照属地管理原则申报，各类企业在开展学徒培训前，应将培养计划申报书报送企业所在地人社部门审核，人社部门工作人员应严格按照一次性告知制度受理相关材料。人社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. 申报材料。学徒培养任务开班前报送培训计划、学徒名册、劳动合同等备案材料。学徒培养任务结束后报送企业新型学徒制培训补贴资金申请表、后续补贴申领明细表、职业资格证书、导师评价结果、不低于10次的培训视频资料。

3. 培训计划审核。人社部门按照属地原则，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进行不定期集中审核。

（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：

（1）大中型企业可以单独组班；

(2) 中小企业可组织联合成班，采取一企一策方式审核；

(3) 根据《福建省人力资源和社会保障厅 福建省公安厅关于实施技工教育技能培训专项行动的通知》(闽人社文〔2022〕19号)，招收我省“重点青年”作为企业员工的，可由用工企业申请单独成班。企业与技工院校可结合实际制定线上+线下教学模式，合理分配课程课时。具体做法根据实际，由省人社厅、省公安厅另行通知。

2. 方案制定。企业与职业院校根据合作协议，联合制定培养方案，明确双方课程体系开发主体，课程体系充分结合企业的主营生产技术开发，制定工学一体化技能人才课程，步骤一般包括确定培训任务、构建课程体系、制定课程标准、确定培训总课时、培养导师(教师)、课程成绩评定办法等。

3. 课程设置。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，其中职业素养、工匠精神、法律常识、安全生产规范等课程为线上必修课，由省技工教育中心牵头负责开发或引进线上精品课程在“福建省技工院校服务平台”的“技工教育网络学院”(以下简称“网络学院”)上统一进行线上学习。

4. 课时计算。每年累计总学时原则上不少于260学时(每学时不少于45分钟)，操作技能课程学时原则上不少于总学时的60%。支持企业采用线上、线下相结合的方式实施培训和考核，线上培训平台统一采用网络学院，线下培训以企业导师带徒方式为主进行授课，课时作为实践课时计算，企业导师带徒实操课程可

在员工操作岗位上进行。

5. 培训学制。承担学徒培训任务的职业院校，要结合企业生产和学徒工作生活实际，采取弹性学制，要建立和完善适合弹性学制的教学质量评价体系和考核制度。鼓励和支持学徒利用业余时间分阶段完成学业。在技工院校参加培训的学徒累计学时达到要求的，可获得技工院校非全日制毕业证书，毕业证书可作为领取补贴资格证书之一。

6. 培训资料。企业和职业院校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、授课日志、课程试卷等；培训管理资料主要包括培训台账、培养方案、导师针对学员技能短板实施个性化培训方案、日常检查记录、满意度调查表、企校沟通会议纪要等（相关资料可结合培训实际自行调整）。

（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）理论课程考核。每门课程结束后严格按照培养方案规定的课程评定办法实施考核。线上、线下相结合的培训任务，按线上、线下分别考核，其中线上部分须在网络学院进行考核，考核成绩合格的可获得线上培训合格证明。

(2) 操作技能评价。学员须全程参加培训，每天上课下课应在微信小程序“职补小助手”完成考勤打卡。确因客观原因无法到场的须履行请假手续，培训到课率未达到80%的参训学员，不得参加培训结业考核。

培训期满后，导师应对学徒培训做出评价，企业和职业院校按照国家职业技能标准和学徒培养方案确定的考核评价内容开展评价。企业组织学徒参加职业资格评价（或职业技能等级认定）或结业考核，合格者取得不低于培养方案等级的职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书等。已实施技能人才自主评价的企业，可按照有关规定自主对学徒进行技能评价。对于国家、行业未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，可由职业院校、企业按培训计划实施后自主组织结业考试（考核），考试（考核）合格者取得相应培训结业合格证书，该证书可作为申领技工院校非全日制毕业证书凭证。

（四）经费保障

1. 企业费用列支。企业按照与职业院校签订的合作协议约定，向职业院校支付学徒、企业导师培训费用，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，并按规定缴纳社会保险，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，所需资金从企业职工教育经费和培训补贴费中列支。

2. 政府补贴。各级人社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，未经申报或未列入培训计划的学徒培训不享受本规范规定的补贴。

(1) 补贴方式：通过职业技能电子培训券结算，《指南》印发之前开班的企业新型学徒制培训班按原来的资金拨付方式结算，《指南》印发后新开班且系统已优化支持发券的培训班使用电子券结算。

(2) 补贴标准。根据《福建省人社厅等五部门转发人力资源社会保障部等五部门关于全面推行中国特色企业新型学徒制加强技能人才培养指导意见的通知》，各地要结合实际适时调整补贴标准，其中高一等级补贴标准可按上浮不低于 20% 比例掌握。

(3) 拨付程序。企业在开展学徒培训前将有关材料报当地人社部门备案，经人社部门审核后列入学徒培训计划。培训计划通过后，按规定向企业预支 50% 的补贴资金，为便于资金监督管理，该部分补贴资金锁定在企业账户，不可用于其他用途，根据学徒培训完成的进度和相关要求，由管理平台统一解锁补贴资金。学徒培训任务完成且取得职业资格证书，企业向所在地人社部门申请剩余 50% 的补贴资金。经企业所在地人社部门审核通过后，锁定的资金解锁，并向企业据实拨付剩余 50% 的补贴资金。

(五) 监督管理。

对企业新型学徒制实施目录清单管理。对企业新型学徒实施实名制学籍信息管理，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。建立公开、透明的培训监管制度，对职业院校和培训过程、培训结果加强监管，实时监控，严格考核验收。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。

对企业与职业院校存在的弄虚作假、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。

该《指南》从印发之日起实施。

