

上海市人力资源和社会保障局 上海市 财 政 局

沪人社职〔2019〕92号

关于印发《关于全面推行企业新型学徒制的 实施办法》的通知

各区人力资源和社会保障局、财政局，各有关单位：

现将《关于全面推行企业新型学徒制的实施办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

上海市人力资源和社会保障局

上海市 财 政 局

2019年3月21日

关于全面推行企业新型学徒制的实施办法

为加快提升我市劳动者职业技能水平，推进技能人才培养队伍建设，根据国家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），以及上海市委办公厅、上海市人民政府办公厅印发的《技能提升行动计划（2018—2021年）》（沪委办发〔2018〕24号），本市将全面推行企业新型学徒制工作，并制定如下实施办法。

一、指导思想和目标任务

（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，以服务就业和经济社会发展为宗旨，围绕本市加快建设“五个中心”，全力打响“四大品牌”对高素质技能劳动者的要求，适应培育壮大新动能、产业转型升级和现代企业发展需要，大力推进技能人才培养工作，全面推广企业新型学徒制工作，扩大技能人才培养规模，为促进本市劳动者更高质量就业，实现本市经济高质量发展提供有力人才支撑。

（二）目标任务。按照政府引导、企业为主、院校参与的原则，聚焦重点区域、重点企业、重点项目，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人员参加新型学徒培训，促进企业技能人才培养

养，壮大发展产业工人队伍。到 2020 年底，力争每年培养 1 万名学徒，其中新招用人员不少于 50%。

二、主要内容

（一）培养对象和培养模式。学徒培训以与学徒制实施单位签订一年以上劳动合同，且在本市缴纳社会保险的技能岗位新招用人员和转岗人员为培养对象（含用工单位劳务派遣人员）。实施单位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，即由实施单位与职业院校、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，以一企一校、一企多校或一校多企等形式培养学徒。

（二）培养主体职责。学徒培养的主要职责由所在实施单位承担。实施单位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。实施单位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，保证学徒在实施单位工作的同时，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。培训机构与实施单位签订合作协议后，对学徒进行非全日制学籍注册，加强在校学习管理。

（三）培养目标和主要方式。学徒培养目标以符合实施单位岗位需求的中、高级技术工人为主，培养期限为 1-2 年，特殊情

况可延长至3年。培养内容要以实施单位为主导确定培养任务，由实施单位与培训机构分别承担，主要包括专业知识、操作技能、安全生产规范和职业素养，特别是工匠精神的培育。实施单位主要通过导师带徒方式，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或结业（毕业）考核，合格者取得相应国家职业资格证书（或职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书，以下统称“评价证书或培训合格证书”）。鼓励支持有条件的实施单位自主对学徒进行技能评价。

三、实施方式

（一）认定实施单位。实施单位应具备以下基本条件：重视技能人才队伍建设；建立较完善的职工培训制度；建立待遇与技能挂钩的激励机制；技能劳动者占职工比例达60%以上。符合上述条件的单位经所在区人力资源社会保障部门认定，并报市人力资源社会保障部门备案后，可实施企业新型学徒制。其中，符合条件的上海市高技能人才培养基地，经市人力资源社会保障部门认定，或委托区人力资源社会保障部门认定后，可实施企业新型学徒制。

（二）确定培养对象。培养对象由实施单位根据生产实际自主确定，其所在岗位应对技能要求较高，需经专门培养和训练。实施单位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、配套证书、服务期限及违约责任等内容。

（三）选择培训机构。实施单位根据实际需要自主选择具备相应办学条件的职业院校、社会培训机构、企业培训中心等培训机构共同实施学徒培养，并与其签订合作协议，明确培训的方式、内容、期限、费用、双方责任等具体内容。

（四）制定培养计划。实施单位应结合生产实际和岗位要求，会同培训机构制定学徒培养计划，内容包括学徒培养方案和评价方案。培养计划由人力资源社会保障部门组织专家评审通过后实施。

（五）材料备案和系统注册。学徒培养实施前，实施单位应将以下材料报所在区人力资源社会保障部门备案：经认定的学徒培养计划、单位与学徒签订的培养协议、单位与培训机构签订的合作协议、师资配备情况、学徒劳动合同复印件等材料。同时，实施单位应在本市职业培训信息管理系统（以下简称“信息系统”）注册学徒基本信息。

（六）组织实施学徒培养。学徒培养按评审通过的培养计划组织实施。在学徒工作的同时，实施单位应确保其到培训机构参加系统的专业知识学习和技能训练。培训机构应在信息系统及时做好学员注册，并加强培训过程管理。实施单位和培训机构应做好带教培训视频资料的存档备查工作（视频资料不低于10次）。

（七）技能水平考核评价。学徒培训期满，实施单位和培训机构应按评审通过的培养计划对学徒进行考核评价，并出具评价

结果。学徒根据考核评价有关规定和培养协议的约定，参加考核评价且合格的，可按规定取得相应评价证书或培训合格证书。

（八）扩大培养规模。实施单位完成经评审通过的学徒制培养计划后，还需扩大培养规模的，报区人力资源社会保障部门备案后可继续实施学徒制培养。

四、相关制度和配套政策

（一）建立企校双师联合培养制度。实施单位应选拔优秀高技能人才担任学徒的导师。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，做好与企业实践技能衔接。

（二）健全学徒培训的投入机制。学徒在学习培训期间，实施单位应当按照劳动合同法的规定支付工资，且工资不得低于本市最低工资标准。实施单位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，符合有关政策规定的，由政府提供职业培训补贴。实施单位根据学徒制培养计划向承担带徒任务的导师发放导师带徒津贴，津贴标准由实施单位确定，津贴由企业承担。实施单位还可结合学徒培养需要，对学徒开展在岗培训、业务研修等，符合有

关政策规定的，可从实施单位职工教育经费中列支。

（三）实施学徒制培训补贴政策。对开展学徒制培训的实施单位给予职业培训补贴，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。对新招用人员，培训达到初级工水平的，补贴标准为每人每年 4000 元；培训达到中级工水平的，补贴标准为每人每年 6000 元；培训达到高级工及以上水平的，补贴标准为每人每年 8000 元，学徒完成培训和考核鉴定并经实施单位评价合格的，按补贴标准给予 100% 补贴，补贴期限最长不超过 3 年。对转岗人员参加学徒制培训的，补贴标准为每人每年 4000 元，培训后经考核鉴定取得相应评价证书或培训合格证书并经实施单位评价合格的，按补贴标准的 100% 给予补贴；培训后经考核鉴定未能取得相应证书的，但实施单位评价合格的，按补贴标准的 50% 给予补贴，补贴期限最长不超过 2 年。学徒培养项目配套专项职业能力证书、培训合格证书的，根据学徒培养计划经评审确定的参照等级和上述补贴比例予以补贴。

对参加学徒培训的就业困难人员和毕业年度高校毕业生，按本市相关政策给予社保补贴。

（四）落实市区两级经费保障。各区人力资源社会保障部门每年根据区级认定实施的企业新型学徒制工作计划向区级财政部门申请补贴资金预算，补贴经费从中央就业补助资金、就业补助资金或地方教育附加专项资金列支。市人力资源社会保障部门每

年根据市级认定实施的企业新型学徒制工作计划向市财政部门申请补贴资金预算，补贴经费从中央就业补助资金、市促进就业专项资金或地方教育附加专项资金列支。

学徒制职业培训补贴按年度拨付。实施单位在完成年度培训任务后，向实施单位所在区人力资源社会保障部门申请年度培训费补贴。实施单位完成所有培训计划后，应提交培训费补贴申请、评价证书或培训合格证书、培养成果评价、单位银行基本账户信息、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等备案材料。经审核通过后，补贴经费拨付至实施单位银行账户。其中，对市人力资源社会保障部门认定的实施单位，补贴经费审核通过后，由市就业促进中心汇总并通过各区拨付至实施单位银行账户。

五、工作要求

（一）市区两级人力资源社会保障部门、财政部门应按各自职责落实学徒制实施工作。人力资源社会保障部门应会同财政部门统筹推进实施工作，落实学徒制补贴政策，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。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指导支持，建立培训质量评估监管机制，做好培训过程督导评估和跟踪检查。区人力资源社会保障部门可结合实际，制定本区开展企业新型学徒制工作的实施办法，做好区

属实施单位学徒制培养的评审认定，落实对全市实施单位的属地化管理，加强对实施单位特别是中小微企业学徒培训的管理服务工作。

（二）实施单位应切实发挥学徒制培养的主体作用。结合生产实际确定适合学徒制培养的技能岗位和培养对象，会同培训机构制定学徒培养计划，遴选具备条件的高技能人才担任导师，对学徒实施岗位技能操作训练和职业素质培养，并加大对学徒制培养的投入力度，规范使用各类培训资金。

（三）培训机构应配合实施单位积极承担学徒的教学培训任务。协同实施单位共同制定学徒培养计划，按照实施单位确定的培养任务分工，选派具备相应资格的指导教师对学徒进行专业知识和技能培训及技能实操训练。

（四）各相关单位要广泛动员用人单位、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，做好企业新型学徒制工作开展情况年度统计工作。要强化典型示范，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。

六、其他

（一）学徒在参加培养项目的同时，还可以根据需要参加其

他技能类培训项目，按规定享受培训补贴。

（二）实施单位享受过学徒制培训补贴的，不得就相同的培训项目在其他资金渠道重复申请培训补贴。

（三）对前期试点阶段已完成的培养项目，实施单位还需扩大培养规模的，应按本办法的规定报相应人力资源社会保障部门备案后实施。

（四）本办法自发布之日起施行。原《企业新型学徒制试点工作实施办法》（沪人社职〔2016〕36号）同时废止。

上海市人力资源和社会保障局办公室

2019 年 4 月 2 日印发
