附件

广东省技能人才培养促进条例

（草案征求意见稿）

第一章 总则

第一条〔立法目的〕为优化技能人才发展环境，加大技能人才培养力度，保障技能人才合法权益，突出技能在生产要素中的重要地位，为我省经济社会发展提供技能人才支撑，根据有关法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条〔适用范围〕本条例所称技能人才是指掌握专门知识和技术，具备一定的操作技能，在生产或服务等领域岗位的从业人员。主要包括技能劳动者中取得学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师和首席技师职业资格证书或职业技能等级证书人员，以及具有上述相应技能水平的人员。高技能人才是指高级工以上技能人员或具有相应技能水平的人员。

本省行政区域内的技能人才培养、使用、评价、激励等工作，适用本条例。

第三条〔职责分工〕县级以上人民政府应当将培养、评价数量等技能人才发展指标纳入本地区经济社会发展规划、人才工作总体部署和考核范围。根据本行政区域实际制定和实施促进技能人才培养工作的政策措施，建立健全协调机制，解决技能人才培养工作中的重大问题。

县级以上人力资源社会保障部门负责本地区技能人才培养促进工作。发展改革、教育、工信、财政、国资委、工商联、总工会等在各自职责范围内负责相关技能人才工作。

第四条〔扶持政策〕县级以上人民政府应当完善技能人才培养扶持政策，安排资金用于技能人才培养促进工作，并建立资金持续补充机制。

县级以上人民政府应当建立专项资金，对本地区重点行业、重点领域、重点工程、战略性产业紧缺技能人才培养促进工作予以扶持。

鼓励和扶持企业、学校、培训机构参与技能人才培养工作。

第五条〔目标定位〕县级以上人民政府应当构建技能人才规模结构与经济社会发展相适应，技能人才发展与产业发展深度融合的技能型社会。

县级以上人民政府在开展产业规划、重大工程项目论证及遴选重点扶持企业时，应将技能人才要素作为决策重要指标。开展建筑和生产制造重大工程项目招标时，应将高技能人才配置情况纳入资格审查的标准。县级以上国有资产监督管理部门应将国有企业技能人才规划的制定和实施情况纳入考核评价体系。

第二章 激励机制

第六条〔技高者多得〕事业单位和企业应当建立健全基于岗位价值、技能水平和业绩贡献的技能人才薪酬分配制度，建立技高者多得机制，工资结构中设置体现技术技能价值的分配项目，工资分配向高技能人才倾斜，高技能人才人均工资增幅不低于本单位相应层级专业技术人员和管理人员人均工资增幅。

对做出突出贡献的优秀高技能人才可实行年薪制、协议工资制、项目工资制等特岗特酬制度。建立企业推荐高技能人才享受政府特殊津贴的长效机制。

第七条〔个税抵扣〕技能人员取得职业资格证书或者技能等级证书的，可以在当年年度享受继续教育专项附加扣除政策，具体额度由税务管理部门确定。

第八条〔表彰奖励〕县级以上地方人民政府应当对培养技能人才做出重大贡献的行业企业、职业院校、技工院校和培训机构给予表彰和奖励，建立健全高技能人才表彰奖励制度。鼓励县级以上人民政府设立区域特色的技能人才专项荣誉和表彰激励计划。完善南粤技术能手奖和广东省技术能手评选表彰机制。

依法推荐高技能人才为人民代表大会代表候选人、政治协商会议委员人选、群团组织代表大会代表或委员会委员候选人。支持高技能人才参与企业管理。

第九条〔福利待遇〕用人单位在聘的高技能人才在学习进修、职务晋升、工资福利等方面，分别比照相应层级专业技术人员享受同等待遇。

第十条〔省高层次人才待遇〕世界技能大赛获奖选手、中华技能大奖获得者、全国技术能手获得者、国家级技能大师工作室带头人、首席技师和特级技师等人员，纳入省高层次人才范围，发放广东省人才优粤卡并享受相关待遇。

第三章 技能人才培养

第十一条〔培养体系〕县级以上人民政府应当积极构建以行业企业为主体、职业院校和技工院校为基础、政府推动与社会支持相结合的技能人才培养体系。

县级以上人民政府应当围绕制造业转型升级和产业基础再造，实施产业技能根基工程。通过“产教评”融合发展机制，打造一支敬业奉献、规模宏大、结构合理的技能人才队伍。

县级以上人力资源保障部门应加强对职业技能培训的技术指导及培训质量督导，规范培训机构办学行为。

第十二条〔高技能领军人才培养〕省人民政府实施高技能领军人才培养计划，根据省重大工程、重大项目、重点产业需求，开展高技能领军人才认定工作。县级以上人民政府鼓励高技能领军人才设立工作室，为其开展相关科研、技术攻关、学徒培养等提供必要资金支持。

鼓励和支持技工院校创新技师培养方法，扩大技师（学制技师）培养规模。

第十三条〔生态链主企业遴选〕在本行业、产业发展中居于主导地位，并在行业产业集群的技能人才培训、使用、评价、激励等人才培养链条中起导向性作用的龙头企业，可以向省级人力资源社会保障部门申请认定为产业技能生态链主企业。产业技能生态链由链主企业协同生态链相关企业、院校建立。

产业技能生态链企业可以面向技工院校、职业院校和普通高等院校吸纳最后学年学生开展学生学徒培养，应当签订学生学徒培养协议。企业对学生学徒的管理比照同岗位职工进行。

第十四条〔支持职业教育高质量发展〕县级以上人民政府应当将职业教育、技工教育纳入当地教育发展规划，确保职业院校、技工院校在办学规模、教师配备、办学经费及职业教育专项资金拨付等处于同等水平。

第十五条〔项目制专项培训〕县级以上人民政府可针对本地重点产业、特色产业、重点项目，开展项目制专项技能人才培训。政府部门投资的重点工程项目应将技能人才专项培训资金纳入项目预算。

第十六条〔鼓励社会培训〕对参与校企合作，技能人才培养成效显著的企业，县级以上人民政府按规定予以表扬和政策支持。职业院校、技工院校开展有偿性社会培训、技术服务或举办企业的，所得收入可按一定比例作为办学经费自主安排使用，对按合理扣除直接成本后的收入，可提取不超过60%作为补充绩效工资，列入当年工资总额据实核增。

第四章 技能人才使用

第十七条〔技能导向的使用制度〕鼓励企业建立健全技能岗位等级设置。有条件的国有企业应当设立首席技师和特级技师技术技能岗位，发挥高技能人才在创新创造、管理班组、带徒传技的示范作用。鼓励企业建立高技能领军人才参与重大生产决策、重大技术革新和技术攻关项目的制度。

第十八条〔推行“八级工”制度〕鼓励用人单位建立技能等级和薪酬分配紧密结合的人力资源管理制度，推行由学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成的“八级工”职业技能等级（岗位）序列。

第十九条〔技能人才公招〕县级以上人民政府应重视从技能人才中培养选拔政府公职人员。事业单位招聘技术技能岗位工作人员时，优先从取得相关职业技能证书人员中录取。

第二十条〔稳才引才机制〕各地级以上市人民政府结合产业发展需求，将急需紧缺技能人才纳入人才引进目录，将高技能人才纳入城市直接落户范围。高技能人才的配偶、子女按有关规定享受公共就业、教育、住房等保障服务。

第五章 技能人才评价

第二十一条〔技能人才评价〕技能人才评价包括职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业能力考核。

职业资格评价按国家有关规定实行目录清单管理，技能人才准入类职业资格的评价办法按照国家有关规定执行。

第二十二条〔职业技能服务指导机构〕县级以上人民政府设立职业技能服务指导机构，为本行政区域开展技能人才评价组织实施提供以下指导和服务，不得收取任何费用：

（一）为评价机构开发职业技能标准与评价规范、建立职业技能评价题库、开展考评工作等提供规范指引、业务指导和技术支持，为评价机构开发的职业技能评价题库提供评审服务；

（二）办理评价机构备案技术评估等事务；

（三）指导开展职业技能评价考评人员、质量督导员和考务管理人员队伍建设；

（四）协助开展技能人才评价工作质量督导；

（五）县级以上人民政府确定的其他服务。

省级职业技能服务指导机构负责提供职业技能等级证书编号、查询等服务，组织开发与管理地方职业技能标准和评价规范。

第二十三条〔职业技能等级认定〕职业技能等级认定实行备案制度，职业技能评价机构按照以下规定进行备案。

（一）具有独立法人资格的用人单位经注册登记地省级或地级以上市人力资源社会保障部门备案后，面向本单位职工以及劳务派遣等用工人员自主开展职业技能等级认定。

（二）依法设立的技工院校、职业院校、高等院校经对应的省级或地级以上市人力资源社会保障部门备案后，面向本校学籍在册学生开展职业技能等级认定。

（三）具有独立法人资格的主体经省级人力资源社会保障部门备案后，面向各类劳动者开展职业技能等级认定。

人力资源社会保障部门收到相关主体的备案材料后，应当组织评估，对符合条件的出具职业技能等级认定备案回执的。具体备案办法由省级人力资源社会保障行政部门制定。

第二十四条〔生态链单位开展评价〕产业技能生态链经省级人力资源社会保障部门出具职业技能等级认定备案回执的评价机构，可以按照本条例第二十三条第一款第（一）项规定为产业上下游中小企业的职工提供职业技能等级认定。

第二十五条〔职业技能等级认定评价方式〕企业按照本条例第二十三条第一款第（一）项开展职业技能等级认定的，可以按照国家和省的规定，在备案范围内自主确定评价职业（工种）范围，自主设置职业技能岗位等级，自主制定企业评价规范，自主确定评价方法。主要采取评价的方式，重点考察劳动者执行操作规程、落实安全生产、解决生产问题和完成工作任务的能力，以职业道德、岗位工作绩效、生产服务结果、创新成果和实际贡献作为评价的重要内容。

相关主体按照本条例第二十三条第一款第（二）、（三）项开展职业技能等级认定的，应当采取考试、答辩等方式进行。

第二十六条〔专项职业能力考核〕具有独立法人资格的主体可向所在地地级以上市人力资源社会保障部门申请设立专项职业能力考核考点，经人力资源社会保障部门组织评估后，按规定开展专项职业能力考核相关工作。

第二十七条〔评价规范开发〕鼓励有条件的各类企业、行业组织、院校研究开发国家职业技能标准产业适应性版本、地方评价规范，经省级人力资源社会保障部门组织评审、公示后颁布实施。

第二十八条〔职业技能竞赛〕鼓励技能人才参加世界技能大赛和全国职业技能大赛，省人民政府定期举办全省职业技能大赛，支持行业开展特色竞赛活动。

职业技能竞赛已按规定列入省级或地级以上市人力资源社会保障部门年度计划的，获得竞赛优胜奖及以上名次的选手，由相应人力资源社会保障部门按有关要求组织核发相应职业（工种）的职业资格证书或职业技能等级证书。相同职业（工种）、级别的职业资格证书或职业技能等级证书不重复颁发。

对以国家职业技能标准为竞赛标准，原已取得与竞赛等级同级的职业资格或职业技能等级，竞赛获奖并获“广东省技术能手”称号的选手，可晋升高一级别的职业资格或者职业技能等级。

第二十九条〔证书管理〕评价机构应当对职业技能等级认定合格的参评人员制发职业技能等级证书。职业技能等级证书由省级人力资源社会保障部门统一制定编码规则。

第六章 管理监督

第三十条〔培训质量管理〕县级以上地方人民政府应当采取措施，促进行业企业、培训机构建立技能人才培养内部质量管理体系，持续提升技能人才培养质量，鼓励开展社会第三方质量评价，发布年度质量报告。

第三十一条〔评价规范管理〕县级以上人力资源社会保障部门应按照属地管理原则，对在本地区开展技能人才评价活动的评价机构采取日常与专项监管。

县级以上人力资源社会保障部门应当定期对评价机构开展职业技能等级认定情况进行质量评估，评估结果作为备案延续的依据。

县级以上人力资源社会保障部门应当向社会公布经备案的评价机构目录，并进行动态调整。

第三十二条〔随机抽查〕县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当采取随机抽取检查对象、随机选派检查人员等措施加强职业技能培训和评价日常监督，及时向社会公布监督检查情况。

第三十三条〔停止开展评价活动〕技能人才评价机构存在以下情形之一，由备案的人力资源社会保障部门发出书面通知，停止开展技能人才评价活动：

（一）一年以上未开展技能人才评价工作的；

（二）备案存续期满未申请续期的；

（三）因评价机构自身原因主动提出撤销备案的；

（四）评价机构被依法宣告破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者决定提前解散的；

（五）其他应当予以停止开展职业技能等级认定的情形。

第七章 法律责任

第三十四条〔培训违规处理〕职业院校、技工院校、社会办学培训机构设立后，在办学过程中师资条件、设备设施等办学条件下降未能达到设立基本条件的，由设立审批部门责令限期整改，逾期不整改或整改仍达不到要求的，责令停止办学或撤销办学许可证。

第三十五条〔未备案开展评价〕违反本条例未经备案擅自从事技能人才评价活动，由人力资源社会保障部门或其他主管部门责令停止相关活动，有违法所得的，没收违法所得，并处以一万元以上五万元以下的罚款。

第三十六条〔评价机构违规行为处理〕有下列情形之一，情节轻微的，对评价机构处以警告，限期整改，并在限期整改期间暂停其开展技能人才评价活动；情节严重的，予以终止备案，并列入诚信档案，向社会公布。

（一）超出备案范围开展职业技能等级认定的；

（二）以授权、委托等方式开展职业技能等级认定，从中获取利益的；
 （三）考务管理混乱，有组织舞弊的；

（四）质量评估不合格的；

（五）被投诉举报并经核实的行为；

（六）存在本条例第三十九条规定情形的。

对违反规定制发或获取职业资格、职业技能等级证书或专项职业能力证书的，颁发证书的评价机构应当对评价成绩和证书作无效处理，并向社会公布，收回已发放的证书。

第三十七条〔参评人员违规行为处理〕参评人员存在造假、作弊、虚假承诺、扰乱评价管理秩序等违反职业技能等级认定有关规定的行为，由评价机构按照第三十六条第二款处理。情节严重的，由负有监管责任的人力资源社会保障部门或其他主管部门列入诚信档案，限制其参加职业技能人才评价。

第三十八条〔工作人员违规行为处理〕考务管理人员、考评人员、质量督导员存在审核不严、泄露试题、组织或串通作弊等违反考务管理、证书管理及相关工作规定行为的，根据情节轻重，作出由以上人员证书颁发部门停止其参与评价活动，吊销其相关证书，由负有监管责任的人力资源社会保障部门或其他主管部门列入诚信档案，限制其参加职业技能人才评价活动等处理。

第三十九条〔追回补贴资金〕有关单位及其工作人员有下列情形之一，使不符合条件的人员获取财政资金、社会保险基金等各类补贴资格，导致财政资金、社会保险基金支出的，由发放相关资金的县级以上人力资源社会保障部门责令其退回所骗取资金，并处以二万元以上十万元以下罚款；对其获取金额以外的资金支出，责令其承担连带赔偿责任。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（一）存在提供虚假承诺或虚假材料、伪造变造数据、隐瞒真实情况、违反相关程序等违法情形；

（二）组织、协助、纵容不符合条件的人员参加培训、评价；

（三）在实施培训、评价过程中，导致不符合条件的人员获取补贴资格的，且从中获取不当利益的；

（四）存在其他违反法律法规规定情形。

有关单位及机构在实施培训、评价过程中，因审核把关不严、考务管理不规范等原因使不符合条件的人员获取财政资金、社会保险基金等各类补贴资格，导致财政资金、社会保险基金支出的，应当配合县级以上人力资源社会保障部门追回相关资金。

第四十条〔对个人骗取资金处理〕个人通过造假、作弊、虚假承诺等不正当手段获取技能人才培训、评价等各类补贴资格，并获取相关资金的，由发放相关资金的县级以上人力资源社会保障部门责令其退回，并处以骗取金额一倍以上三倍以下罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十一条〔施行日期〕本条例自 年 月 日起施行。