

河南省用人单位职业技能等级评价
机构备案及评价工作
指导手册
(征求意见稿)

河南省职业技能鉴定指导中心

2022年1月

目 录

第一部分 机构备案篇

1. 用人单位职业技能等级评价机构备案事项办理指南..... 1
2. 用人单位职业技能等级评价机构备案申报材料(模板)..... 7
 - ① × × 关于申请职业技能等级评价机构备案的函..... 9
 - ② 营业执照(法人证书)复印件..... 10
 - ③ 承诺书..... 11
 - ④ 《× × 公司职业技能等级认定工作实施方案》..... 12
 - ⑤ 《用人单位职业技能等级评价机构备案申请表》..... 23
 - ⑥ 《用人单位职业技能等级评价机构**增量**备案申请表》..... 29

第二部分 实施评价篇

1. 用人单位评价实施流程图
 - ① 直接认定评价工作实施流程图..... 30
 - ② 考试考核评价工作实施流程图..... 31
2. 用人单位评价委托协议模板..... 32

第三部分 工作制度篇(所有评价方式通用)

1. 职业技能等级评价公告公示制度..... 37
2. 职业技能等级评价质量督导管理办法..... 39

3. 职业技能等级证书管理办法.....	43
4. 技能人才评价档案工作管理办法.....	47

第四篇 用人单位评价方案样例

1. 某企业竞赛选拔方式样例	51
2. 某企业考试考核方式样例.....	60
3. 某企业内部技能等级认定定级标准样例.....	74
4. 河南鼎力杆塔职业技能等级认定规定.....	79
5. 天海集团职业技能等级认定规范.....	96

第五部分 常见问题解答

1. 技能人才评价常见问题解答.....	101
----------------------	-----

河南省用人单位职业技能等级评价 机构备案事项办理指南

一、适用范围

本指南适用于中央企业驻豫分支机构及河南省省内用人单位职业技能等级评价机构备案事项的申请和办理。

二、办理依据

1.《人力资源社会保障部关于改革完善技能人才评价制度的意见》（人社部发〔2019〕90号）

2.《人力资源社会保障部办公厅关于开展职业技能等级认定试点工作的通知》（人社厅发〔2018〕148号）

3.《企业职业技能等级认定备案工作流程（试行）的通知》（人社鉴发〔2019〕3号）

4.《关于印发〈职业技能等级认定工作规程（试行）〉的通知》（人社职司便函〔2020〕17号）

5.《河南省人力资源和社会保障厅关于在全省各类企业开展职业技能等级认定工作的通知》（豫人社办〔2020〕19号）

三、受理机构

央企分支及省属用人单位由省级人力资源社会保障部门受理；省内其它用人单位由各省辖市、济源示范区人力资源社会保障部门受理。

四、申请条件

1. 在豫依法设立，职工依法参加社会保险；

2. 技能人员为单位职工的重要组成部分;
3. 具有完善的技能人才培养、评价、使用和激励相结合制度;
4. 按规定提取企业职工教育经费,能够为职业技能等级认定工作提供稳定的经费保障;
5. 具有专门负责职业技能等级认定的内设工作机构,有与评价工作相适应的专兼职工作人员、考评人员、内部质量督导人员和专家队伍;有相适应的场地、设备、工(量)具和视频监控等硬件设施。
6. 自愿接受各级人力资源社会保障部门的监督。

五、申请材料(包括但不限于)

(一)首次备案提交材料

1. 关于申请职业技能等级评价机构备案的函
2. 营业执照(法人证书)复印件
3. 承诺书
4. 职业技能等级认定机构备案申请表(含规章制度清单)
5. 职业技能等级认定工作实施方案(附证书样式)

(二)增量备案提交材料(增加评价职业、工种、级别等)

1. 增量申请函
2. 增量备案承诺书
3. 增量备案申请表

六、办理流程及流程图

（一）办理流程：

1.前期准备阶段

（1）用人单位按照文件要求，成立技能等级认定工作领导小组，设立职业技能等级认定实施机构，制定职业技能等级认定相关规章制度，组建专兼职工作人员队伍、考评人员队伍、专家队伍和内部质量督导人员队伍。

（2）填写《用人单位职业技能等级认定机构备案申请表》，编制《职业技能等级认定工作方案》。

2.机构备案阶段

（1）用人单位向所属人社部门递交材料申请备案。

（2）人社部门对材料进行初步审核后，组织技术评估。

（3）人社部门对符合条件的用人单位出具备案函，并逐级上报备案机构信息。

3.平台录入阶段

（1）经备案的用人单位，按照人社部官网公示的备案信息，注册登录河南省技能人才评价服务平台，上传备案信息。

（2）人社部门核对企业上传的备案信息，并赋予机构编码。

（3）用人单位登录平台，开展评价工作。

（二）备案流程图

1.中央企业驻豫分支机构和省管企业省级备案流程图（附

件1)。

2.省内其他企业市级备案流程图(附件2)。

七、办理时限

无

八、备案结果

关于同意***(用人单位)开展职业技能等级认定工作备案的函

九、收费依据及标准

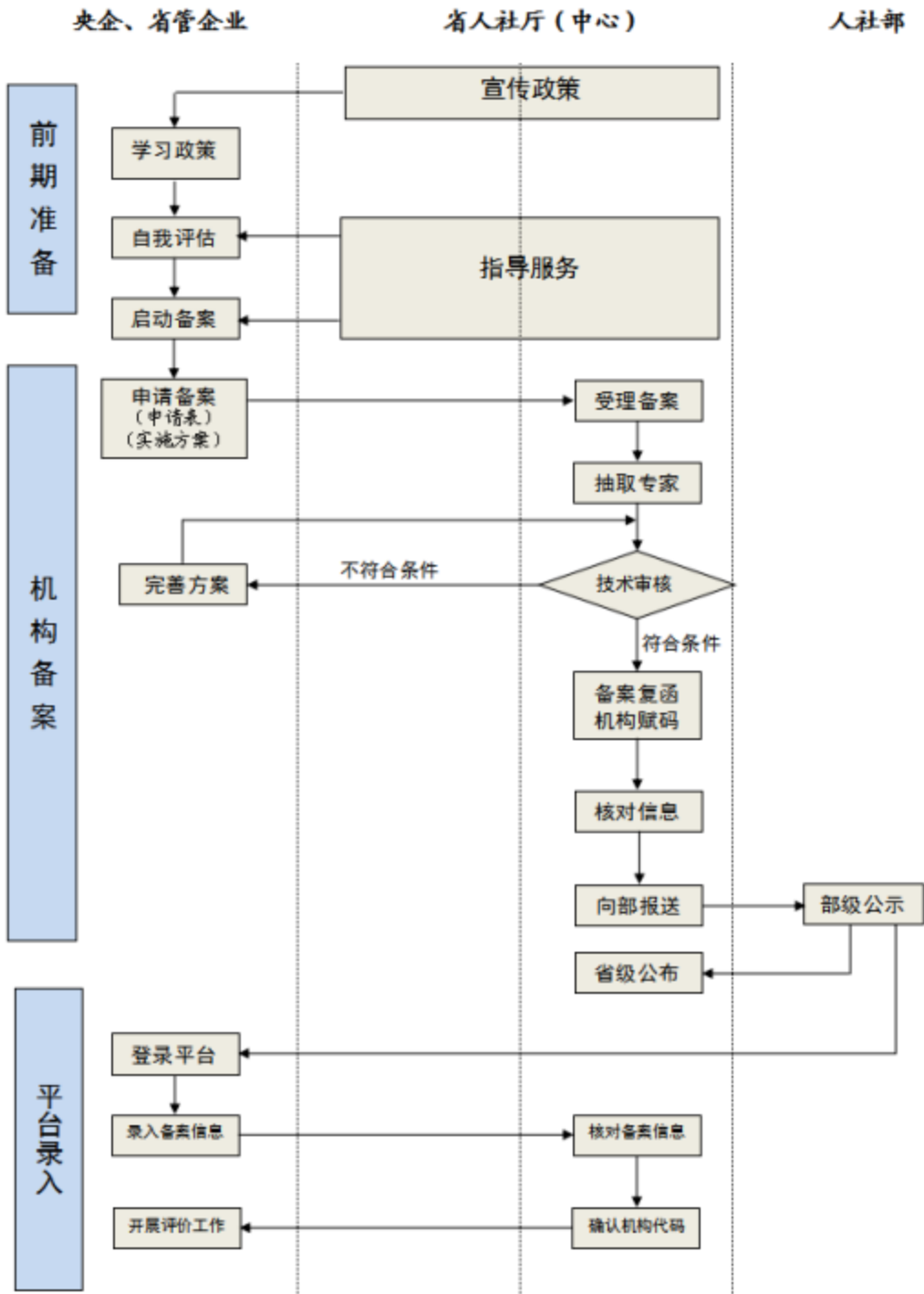
不收费

十、结果送达

备案完成后,通过电话方式告知服务对象,并通过邮寄等方式送达备案回执。

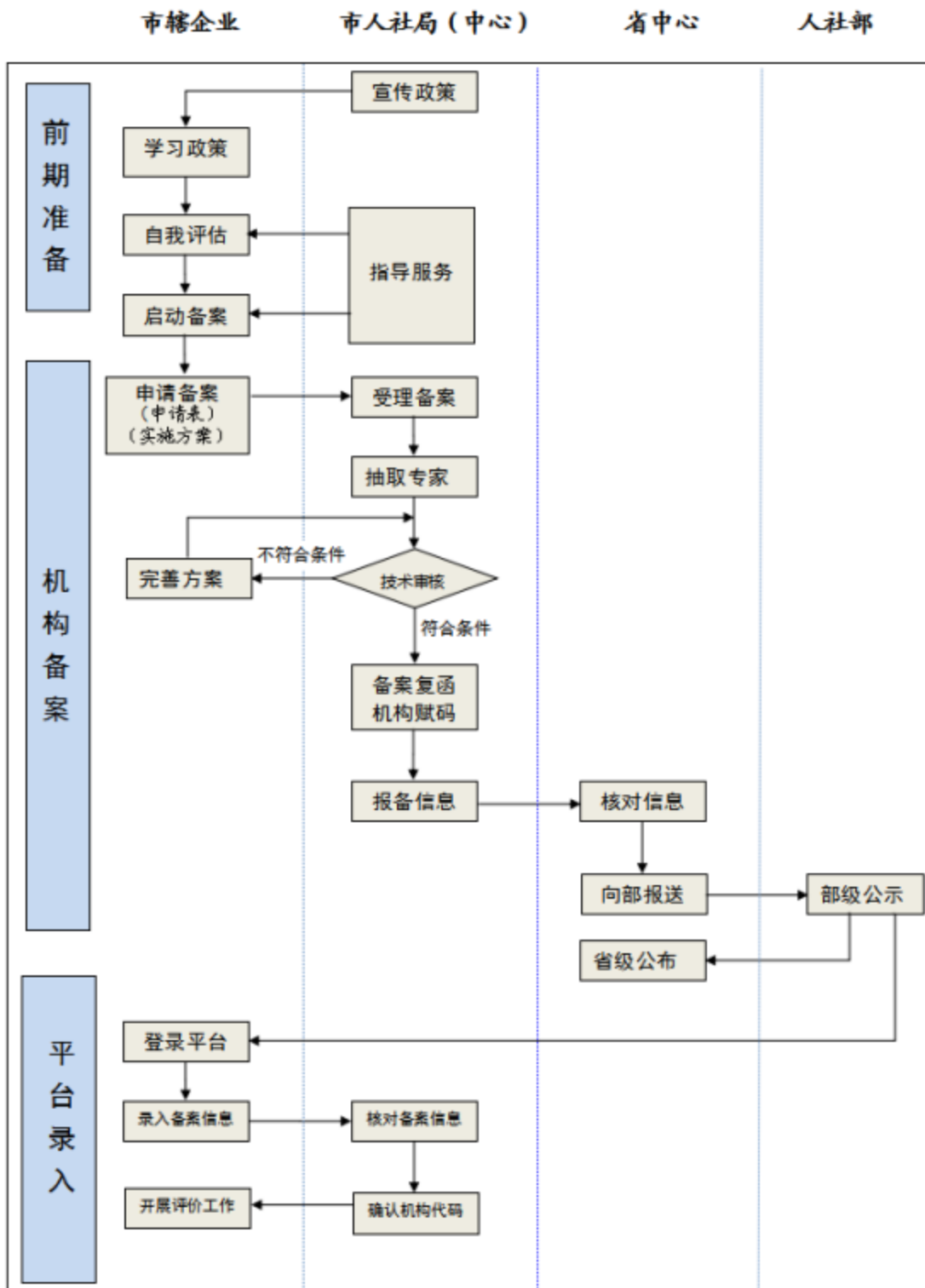
附件 1

用人单位职业技能等级评价机构 - 省级备案办理流程图



附件 2

用人单位职业技能等级评价机构 - 市级备案办理流程图



用人单位职业技能等级评价机构备案
申报材料
(仅供参考)

*****公司

____年__月

备案资料目录

1. × × 关于申请职业技能等级评价机构备案的函
2. 营业执照（法人证书）复印件
3. 承诺书
4. 《× × 公司职业技能等级认定工作实施方案》
5. 《用人单位职业技能等级评价机构备案申请表》
6. 《用人单位职业技能等级评价增量备案申请表》

_____ [发文单位] 文件号

××××××公司关于申请
企业职业技能等级认定机构备案的函

×××市（省）人力资源和社会保障局（厅）：

根据《河南省人力资源和社会保障厅关于在全省各类企业开展职业技能等级认定工作的通知》（豫人社办〔2020〕19号）等相关文件精神 and 《××市…企业职业技能等级认定…通知》要求，本公司结合自身实际情况，认真筹划，成立了××公司企业职业技能等级评价工作领导小组及工作机构，制定了《××公司职业技能等级认定工作实施方案》，现予呈报。

请予备案。

联系人：

电话：

手机：

××公司（盖章）

××年××月××日

营业执照（法人证书）

承诺书

单位名称：×××× 统一社会信用代码：×××××××

为规范开展职业技能等级认定工作，我公司郑重承诺：

一、提供的所有资料均合法、真实、有效，并对所提供资料的真实性、准确性负责。

二、遵照国家、省、市相关文件规定，严格依据《××公司职业技能等级认定工作方案》开展工作，并在今后的工作过程中不断修订和完善工作方案，积极探索科学、公平、公正的评价方式方法。

三、保证在核准的职业（工种）范围内规范开展技能等级认定工作，不超范围认定。不擅自授权、委托其他机构开展职业技能等级认定工作。

四、建立健全职业技能等级认定质量控制管理体系，严格履行相关职责；完善过程档案管理，电子材料保存5年以上、纸质材料保存3年以上，实现可追溯、可查询。

五、自觉接受主管部门、各级人社部门和社会各界监督。

承诺单位：（盖公章）

法定代表人签字：

年 月 日

××公司 职业技能等级认定工作实施方案 (仅供参考)

前言

根据《河南省人力资源和社会保障厅关于在全省各类企业开展职业技能等级认定工作的通知》(豫人社办〔2020〕19号)和《关于全面推进企业职工技能等级定级晋级工作的通知》有关要求,为加强我公司技能人才队伍建设,结合本企业实际,制定××公司职业技能等级认定工作实施方案。

一、企业基本情况

(一)企业概况

××公司成立于____年____月,由××公司和××公司、××公司共同投资建设……。公司注册资金××元,下设××个分公司。现有职工××余人,是一家工艺先进……。

……,先后荣获××等××项荣誉称号。

(二)企业人员、技能人员及高技能人员情况

目前共有员工××人,其中管理人员____人,专业技术人员×____人,占职工人数的××%;技能人员×____人(其中本单位职工××人,长期劳务用工××人),占职工人数的××%,技能人员主要分布在××等职业(工种)。技能人员持证(职业资格证、

技能等级证)情况如下表:

现有技能人员持证(职业资格证、技能等级证)情况统计表

级别	初级	中级	高级	技师	高级技师
人数					
占技能人员比例					
占职工比例					

(三) 企业技能人才队伍建设特色 (按企业实际写)

1. 创新培训机制, 激发员工潜能。一是健全培训管理制度。公司制订了《学习与培训制度》、《后备干部管理办法》、《技术技能人员晋升双通道管理办法》等系列管理制度, 对员工培训管理、技能培养、晋升等进行规范; 二是创新培训模式, 搭建“网上练兵”平台, 自主开发了全天候职工网上学习系统, 职工可通过电脑端和手机 APP 软件参与学习、在线考试、有奖问答、资料共享、合理化建议等; 三是校企联合。近年来, 我公司与 × × 学院联合开展职业技能提升培训, 有针对性地提升职工的技能水平。

2. 健全培训组织, 压实培训责任。一是成立员工培训中心。配备 × 人专项负责培训中心的日常管理工作。二是压实培训责任。把员工素质提升作为各单位各部门绩效考核重要内容之一。

3. 组织专业力量, 编写培训试题。结合 × × 行业实际情况, 我公司组织公司专家编写了……等 × 个工种的网上学习试题库,

按需施教，增加了培训的针对性。

4. 营造良好氛围，培养高技能人才。一是开展职业技能竞赛。近年来，每年组织开展……等技能大比武活动，激发职工学习技术、掌握技能、争先创优的热情和动力；二是开展师带徒活动。公司坚持实施师带徒活动，激发新老职工的工作热情，充分发挥“传、帮、带”的作用；三是开展新型学徒制培训。公司与××学院结合，开展新型学徒制培训，共开展……××个专业的培训班，为企业培养技能人才。

……

二、申请开展认定的对象、职业（工种）范围和评价方式

（一）认定的对象

本企业在职员工。（企业可根据实际用工情况增加劳务派遣人员、企业新型学徒制员工、劳务外包等人员）。

（二）认定的职业（工种）、级别及评价标准

本次拟申请____个自主评价职业，其中“车工、电工”等____个职业（工种）在《中华人民共和国职业分类大典》（2015版）内，另有“**师”为20__年__月人社部公布的新职业（发布文号____），认定等级在国家职业技能标准中确定的等级内。自主评价职业（工种）、级别及评价标准见《申请表》。

（三）认定方式（企业自主研究确定）

公司坚持公平、公正、公开的原则，通过直接认定、考试考核、业绩评价、考评结合、过程化考核、技能竞赛等多种方式开

展评价，评价结果在企业内部充分公示，接受监督。

1. 直接认定。

.....

.....

2. 考试考核。

.....

.....

3. 业绩评价。

.....

.....

4. 考评结合。

.....

.....

5. 过程化考核。

.....

.....

6. 技能竞赛（练兵比武）认定。

.....

.....

7.（其他方式）

.....

三、开展认定工作的保障（按企业实际情况适当简化）

（一）政策和制度保障

1. 政策保障。公司制订了培养技能人员的《员工培训方案》《技术技能人员晋升双通道管理办法》和《技能人员技能等级补贴发放办法》等一系列管理制度，畅通了技能人员成长发展通道，实行岗位技能等级与薪酬待遇联挂，初级工、中级工、高级工、技师、高级技师，分别享受相应的待遇，并在选拔公司骨干人员、管理人员时优先考虑。

2. 制度保障。为保障职业技能等级认定工作的顺利实施，我公司制定了《职业技能等级认定管理办法》、《职业技能等级认定命题管理办法》、《职业技能等级认定考评人员管理办法》、《职业技能等级认定经费使用管理办法》、《职业技能等级认定质量督导管理办法》、《职业技能等级证书管理办法》、《职业技能等级认定保密工作规定》《职业技能等级认定考生投诉处理办法》、《职业技能等级认定违纪人员处理办法》、《职业技能等级认定应急预案》等制度及管理办法，能够保证认定工作的规范顺利开展。

（二）组织机构保障

公司成立了由总经理任组长的职业技能等级认定工作领导小组。领导小组下设办公室和考核站，办公室为职业技能等级认定工作管理部门，考核站为技能等级认定工作具体实施部门。

1. 领导小组

组 长：×××（职务）

副组长：×××（公司班子成员+人力资源部长）

成员：成员由人力资源部人员和相关专业人员组成

职责：

（1）领导小组全面负责公司职业技能等级认定的工作部署、组织协调与监督管理。

（2）制定本公司有关技能人才的政策制度及管理办法。

（3）协调认定机构做好职业技能等级认定各项工作。

（4）保障职工享受国家和所在地方及企业相关政策的正当权益。

2. 办公室（办公室设在人力资源部）

主任：×××（人力资源部长）

副主任：×××（职务）

工作人员：

职责：

（1）认真贯彻省、市人力资源和社会保障部门的有关政策、规定，制定公司职业技能等级认定工作规划，对认定工作进行督导，保证认定工作质量。

（2）负责公司职业技能等级认定考评人员、质量督导人员的选送培训、聘用考核、调配使用，建立公司考评人员、质量督导人员及专家队伍，负责考评人员、质量督导人员的日常考核与管理。

（3）对公司职业技能等级考核办的工作实施监督检查，协调各部门等级认定工作。

(4) 负责审核职业技能等级认定合格人员信息。

(5) 负责兑现技能岗位工作的持证人员薪酬待遇。

3. 考核站（设在……）（考核站可与办公室合并）

站长：×××（职务）

考务管理人员：×××（职务）

工作人员：

职责：

(1) 按照公司职业技能等级认定计划、考核安排和认定职业（工种）范围，组织实施认定考核工作。

(2) 负责接受公司职工报名，资格审核，编制理论知识和操作技能考试题。

(3) 组织考评人员进行考核、评分、核分和登分，录入考核成绩。

(4) 呈报认定报告、统计报表。

(5) 办理证书核发等有关工作。

(6) 做好认定过程档案留存工作，保证过程留痕，实现可追溯、可查询。

（三）设施设备及场地保障

1. 理论考场、论文答辩场所情况：本公司建立有教室××个，面积共__平方米，各个教室均配备监控摄像，能够满足职业技能等级认定理论考试等工作需要。

2. 技能操作考场情况：实操考场分别设在**车间、**分厂，

考核设备设施、工器具齐全，能够满足申报各职业（工种）、等级技能考核需要。

3. 理论考场和技能考核均配备有监控或移动摄像设备，能够实现过程留痕，满足信息化建设需要。

（四）人员队伍保障

我公司选择符合相关资格条件和具有丰富工作经验、业务能力突出的技能人员及经营管理人员担任职业技能等级认定专家、考评人员和内部质量督导人员，共聘用专家人员×人、考评员×人、内部质量督导人员×人，能够满足职业技能等级认定工作要求。从工会、团委、车间主任、职工代表等思想素质高、原则性强的人员中选拔培养质量督导员，充实督导员队伍，参与质量督导工作，加强技能等级认定过程督导，保证评价质量。

（五）质量保障

我公司安排专人专职管理工作台账、文档资料。制订有《职业技能等级认定内部督导管理办法》、《职业技能等级证书管理办法》、《职业技能等级认定公示制度》、《职业技能等级认定档案管理办法》等制度，做到“逢考必督”，过程材料保存完好，实现全程留痕，评价过程可追溯查询，确保企业职业技能等级认定质量。流程资料接受“双随机 一公开”质量督导。

（六）经费保障

根据国家度规定，我公司提取__%的职工教育经费，用于职

工培训和技能等级评价工作，并制定有《职业技能等级认定经费管理办法》，对经费来源和使用做出明确规定。

四、认定工作流程（根据实际情况及认定方式适当简化）

1. 制定认定计划。发布认定公告（通知），明确职业（工种）定级、晋级条件、考评办法等。

2. 组织报名、审核。对报名人员情况资格审核，审核结果进行公布。

3. 实施认定。根据国家职业技能等级标准及本单位制订的企业评价规范，组织自主评价。

4. 质量督导。由公司内部质量督导员对认定过程全程监督，同时主动接受人社部门的监督。

5. 结果公示。对各职业（工种）认定结果及时进行公示，公示期不少于___天。

6. 数据上报。认定实施结束后，及时向人社部门提交认定数据。

7. 核发证书。对认定合格人员，打印并发放职业技能等级证书。

五、工作计划安排

（一）机构备案阶段（××年×月—××年×月）

填写《企业职业技能等级评价机构备案申请表》，制订《**公司企业职业技能等级认定工作方案》，向**市人力资源和社会保障局申请企业职业技能等级认定机构备案。

（二）首次自主评价阶段（××年×月—××年×月）

按照《**公司企业职业技能等级认定工作方案》和技能等级认定工作流程，拟对车工、钳工……共*个职业开展考核认定工作，首次计划评价认定_____人，并向**市职业技能等级认定指导中心提交合格人员信息数据，做好证书的审批核发工作。

（三）全面开展阶段（××年×月—）

及时总结首次认定工作经验，查找问题和不足，修订各项工作制度和质量管理体系，完善工作流程，不断优化《**公司企业职业技能等级认定工作方案》，用三年时间对本企业职工全面开展职业技能等级认定工作，实现人人持证、技能致富的目标。

六、证书样式

参照人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心《关于进一步规范职业技能等级证书样式及有关工作的通知》（人社鉴发[2021]1号）和河南职业技能鉴定指导中心《关于印发〈河南省职业技能等级证书编码规则（试行）〉》（豫职鉴[2020]2号）有关规定制定以下证书样式。

职业技能等级证书参考样式（一）

楷体 字号：30pt

1寸彩色（白底）

30mm*30mm

职业技能等级证书
Certificate of Occupational Skill Level

本证书由×××（评价机构名称）颁发，
表明持证人通过本机构组织的职业技能等级认定，具备该职业（工种）相应技能等级水平。

This is to certify that the bearer has demonstrated corresponding competency in this occupation(job) for successful completion of the occupational skill level assessment organized by_____.



×××（评价机构名称）
发证日期：×××年×月×日
Issue date 演示章




姓名：_____

Name _____

证件类型：_____

ID Type _____

证件号码：_____

ID No. _____

职业名称：_____

Occupation _____

工种/职业方向：_____

Job _____

职业技能等级：_____

Skill Level _____

证书编号：_____

Certificate No. _____

证书信息查询网址（Certificate Information）：<http://jndj.osta.org.cn/>
机构信息查询网址（Assessment Information）：<http://yjig.osta.org.cn/>

No.88888888

TimesNewRoman 字号：16pt

楷体 字号：16pt

TimesNewRoman 字号：16pt

中文：楷体
英文：TimesNewRoman
字号：12pt

TimesNewRoman 字号：12pt

中文：楷体
英文：TimesNewRoman
字号：11pt

中文：楷体
英文：TimesNewRoman
字号：12pt

河南省用人单位职业技能等级评价 机构备案申请表

企业名称	(加盖单位公章)					
地址						
注册登记机构					法人	
统一社会信用代码				参保地		
缴纳社保种类	<input type="checkbox"/> 养老 <input type="checkbox"/> 医疗 <input type="checkbox"/> 工伤 <input type="checkbox"/> 失业 <input type="checkbox"/> 生育 <input type="checkbox"/> 其他					
单位类型	<input type="checkbox"/> 大型 <input type="checkbox"/> 中型 <input type="checkbox"/> 其它		单位性质	<input type="checkbox"/> 央企驻豫分支机构 <input type="checkbox"/> 国企 <input type="checkbox"/> 外资 <input type="checkbox"/> 民营 <input type="checkbox"/> 其它		
主营业务						
业务主要负责人		职务		联系方式		
工作联系人		职务		联系方式		
申请开展职业技能等级认定的职业(工种)(参考格式)						
序号	职业编码	职业名称	工种/方向	技能等级	国家职业标准	企业评价规范
1	6-18-01-01	车工		5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	6-18-01-01	车工	普通车床	4、3、2、1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	6-18-01-01	车工	数控车床	4、3、2、1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	6-20-01-01	钳工		5、4、3、2、1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	4-10-01-06	家政服务员		2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	4-10-01-06	家政服务员	母婴护理员	5、4、3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			无工种时此处应为空	此处各等级用顿号隔开		

技能人才评价相关文件、规章制度清单（具体材料另附）

序号	名称	制定时间	制定部门	发文部门及文号
1	《××公司技能人才发展规划》	××××	××	××××××
2	《关于规范发放 职工技能等级津贴 的通知》	××××	××	××××××
3	《××公司高技能人才聘任管理暂行办法》	××××	××	××××××
4	《××公司公司员工教育培训经费管理办法》	××××	××	××××××
5	《××公司职业技能等级认定财务管理办法》	××××	××	××××××
6	职业技能等级认定管理办法	××××	××	××××××
7	职业技能等级认定公告公示制度	××××	××	××××××
8	职业技能等级认定 质量监督管理办法			
9	职业技能等级认定考生投诉处理办法			
12	职业技能等级认定 档案管理制度			
	职业技能等级认定应急预案			
	职业技能等级认定违规人员处理办法			
	职业技能等级认定 证书管理办法			
			
场地情况				
工作场所 地点、面积、 数量				
理论知识考 场地点、面 积、数量				
操作技能考 核场所地 点、面积、 数量（分职 业类别描 述）				

主要设施设备情况

设施设备所在评价场地名称: (如生产及技能考核或技能考核场所)

评价职业(工种/方向): _____ (可多个)

序号	名称	规格/型号	数量	权属
1	桌子(工作台)	xxxxxxx	×张	自有
2	综合急救箱	xxxxxxx	×个	自有
3	盥洗台	xxxxxxx	×个	自有
4	消毒柜	xxxxxxx	×台	自有
5	餐具	xxxxxxx	×套	自有
5	幼儿床	xxxxxxx	×张	自有
6	规格/型号应填写具体, 便于专家进行核对。			
7				
...				
...				

设施设备所在评价场地名称: (如生产及技能考核或技能考核场所)

评价职业(工种/方向): _____ (可多个)

序号	名称	规格/型号	数量	权属
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
...				

信息化建设情况（含考务、考试技术、视频监控等）							
考务管理系统	<input type="checkbox"/> 河南省技能人才评价管理服务平台 <input type="checkbox"/> 上级公司 <input type="checkbox"/> 自有系统						
考试技术	<input type="checkbox"/> 理论在线考试 <input type="checkbox"/> 技能考核数字化移动评分 <input type="checkbox"/> 人脸识别						
视频监控	理论（评审）考场	<input type="checkbox"/> 固定摄像 <input type="checkbox"/> 远程实时监控 <input type="checkbox"/> 移动摄像					
	技能考场	<input type="checkbox"/> 固定摄像 <input type="checkbox"/> 远程实时监控 <input type="checkbox"/> 移动摄像					
人员队伍建设情况							
工作人员情况							
序号	姓名	身份证号	职务/职称/ 技能等级	学历	主要职责		
1	xxx	xxx.....	科长/高级技师	本科	负责全面工作		
2	xxx	xxx.....	高级讲师/技师	硕士研究生	协助评价工作		
3	xxx	xxx.....		大专			
4							
5							
...							
专家队伍*（考试考核方式必填）							
序号	姓名	身份证号	职务/职称/ 技能等级	学历	专业/ 职业方向	专业 工龄	是否本 单位职工
1	xxx	xxx.....	讲师	本科	保育员	×	是
2	xxx	xxx.....	高级讲师	硕士研究生	车工	×	是
3	xxx	xxx.....	讲师	大专	钳工	×	否
4							
5							
...							

考评人员队伍 ^{**} (考试考核方式必填)							
序号	姓名	身份证号	职务/职称/ 技能等级	学历	考评职业	专业 工龄	是否本 单位职工
1	xxx	xxx.....	技师	本科	保育员	×	是
2	xxx	xxx.....	高级工	硕士研 究生	车工	×	是
3	xxx	xxx.....	高级讲师	大专	钳工	×	否
4							
5							
...							
内部质量督导人员队伍							
序号	姓名	身份证号	职务/职称/ 技能等级	学历	职业特长/专业方向		
1	xxx	xxx.....			考评技术		
2	xxx	xxx.....			考评流程		
3	xxx	xxx.....			全面督导		
...							
申请 单位 意见	<div style="text-align: right;">单位（公章）</div> <div style="text-align: center;"> 法定代表人签字 _____ 年 月 日 </div>						

注：

1. 申请开展职业技能等级认定的职业可另附页；
2. 表中“□”，须根据企业实际情况，实事求是的在相应的“□”中打“√”。
3. **“专家队伍”**。除满足每一职业至少2名专家，且须具备相关职业高级职称或技师及以上职业资格（技能等级）条件外，对在生产一线或经营管理岗位上技术技能水平高、有丰富实践工作经验的技能人才，可破格聘为专家。
4. **“考评人员队伍”**。开展评价时需满足每一职业至少3名考评人员，考评员须具备相关职业中级职称或高级工及以上职业资格（技能等级）条件、高级考评员须具备相关职业高级职称或高级技师条件外，对在生产一线或经营管理岗位上技术技能水平高、有丰富实践工作经验的技能人才，可破格聘为考评员或高级考评员。

河南省用人单位职业技能等级 评价机构增量备案申请表

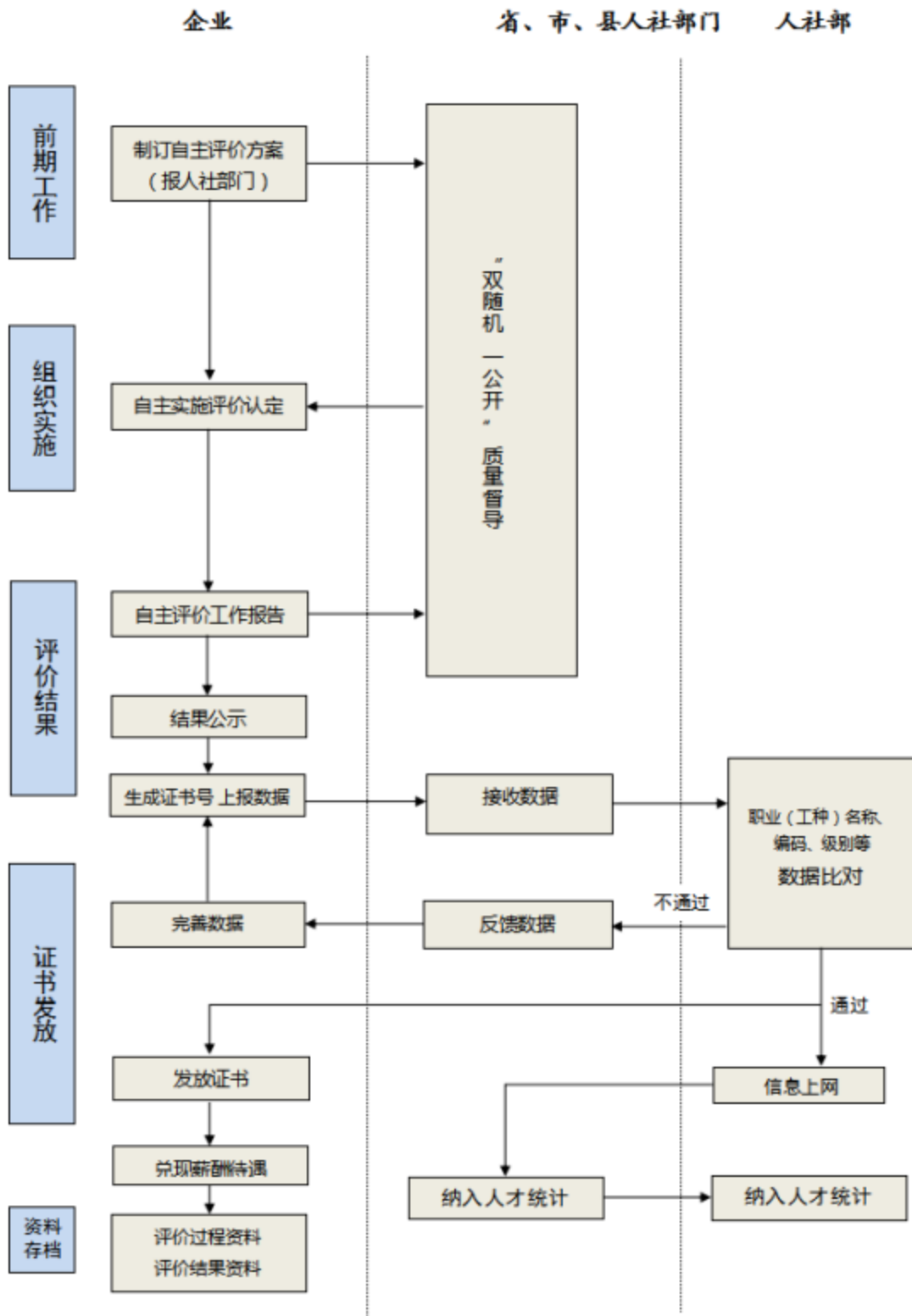
申请机构名称		(加盖公章)				
地址						
机构备案号					单位性质	
联系人		职务		电 话		
				手机号		
申请增加职业技能等级认定的职业(工种)						
序号	职业编码	职业名称	工种/方向	等级	评价依据	备注
1						
2						
...						
场地情况						
操作技能 考核场所 地点、面 积、数量 (分职业 描述)						
设施设备情况						
认定职业 1: _____		设备所在地: _____				
序号	名称		规格/型号	数量	权属	
1						
2						
.....						
认定职业 2: _____		设备所在地: _____				
1						

2						
3						
.....						
人员队伍建设情况						
专家队伍^①（考试考核方式必填）						
序号	姓名	身份证号	职务/职称/ 技能等级	学历	专业方向	备注
1						
2						
...						
考评人员队伍^②（考试考核方式必填）						
序号	姓名	身份证号	职务/职称/技 能等级	考评职业		备注
1						
2						
...						
申请单位意见		法定代表人签字_____ 单位（公章） 年 月 日				

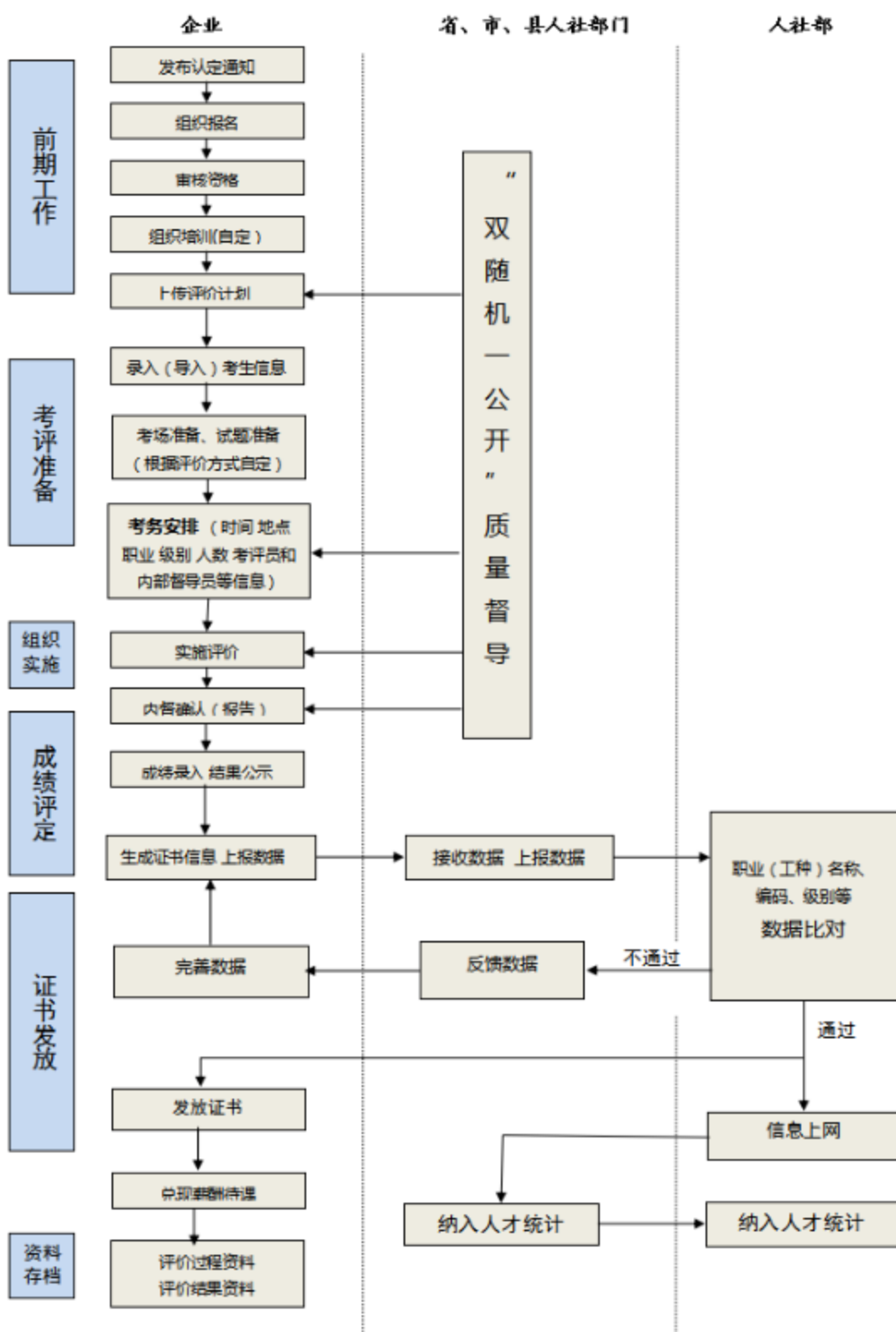
注：

1. 申请开展职业技能等级认定的职业可另附页；
2. 表中“□”，须根据企业实际情况，实事求是的在相应的“□”中打“√”。
3. **①专家队伍**。除满足每一职业至少2名专家，且须具备相关职业高级职称或技师及以上职业资格（技能等级）条件外，对在生产一线或经营管理岗位上技术技能水平高、有丰富实践工作经验的技能人才，可破格聘为专家。
4. **②考评人员队伍**。开展评价时需满足每一职业至少3名考评人员，考评员须具备相关职业中级职称或高级工及以上职业资格（技能等级）条件、高级考评员须具备相关职业高级职称或高级技师条件外，对在生产一线或经营管理岗位上技术技能水平高、有丰富实践工作经验的技能人才，可破格聘为考评员或高级考评员。

用人单位直接认定实施流程图



考试考核评价工作实施流程图



用人单位评价委托协议模板

(仅供参考)

甲方：

乙方：

为加强技能人才队伍建设，提升企业竞争力，甲、乙双方本着平等、自愿、公平的原则，经过充分协商，就甲方的职业技能等级认定工作签订以下协议。

第一条 委托事项

甲方将企业内部员工的职业技能等级认定工作委托给乙方，由乙方按照其在人力资源和社会保障部门备案的评价方案，对甲方委托的员工进行技能等级评价，为合格人员颁发职业技能等级证书，并负责将有关数据报人力资源和社会保障部门。

第二条 权利和义务

(一) 甲方的权利和义务

1.甲方认可乙方的评价结果，承诺兑现体现职业技能等级要素的薪酬待遇。

2.按照乙方在***市（省）人力资源和社会保障局（厅）报备的认定计划组织本企业员工报名，并将职工报名信息报乙方录入河南省技能人才评价管理服务平台。

3.按照协议约定收取认定费用并交至乙方指定账户。

4.协助乙方做好职业技能等级评价工作。

5.协助乙方做好认定过程中需甲方配合的其他工作。

(二) 乙方的权利和义务

1.承担甲方内部员工职业技能等级评价工作，协助甲方制定具体《甲方公司职业技能等级认定实施意见》（附件1）。

2.协助甲方做好等级认定报名组织工作，并按照国家职业技能标准、行业企业评价规范及《甲方公司职业技能等级认定实施意见》，做好甲方报名人员的资格审核等基础工作。

3.按照协议约定的收费标准，收取相关费用。

4.按照国家有关政策规定和职业技能等级认定实施方案，做好甲方参评人员职业技能等级认定的组织和评价工作。。

5.负责将认定合格人员信息报送人社部门备案。

6.为认定合格人员核发职业技能等级证书，并做好证书发放登记。

7.做好等级认定档案管理。

第三条 评价职业等级、评价标准和考核场所

1. 评价职业等级、评价标准如表：

职业编码	职业名称	工种名称	等级	评价标准

2.评价场所

经双方约定，理论考核使用：**公司……教室

技能操作考核在***……实施。

第四条 费用和支付

（一）收费标准

依据河南省《**》文件及**文件精神，结合各职业（工种）

评价成本，认定收费标准如下：

职业名称	工种名称	类别	级别	收费标准
		A类	初级工	××元/人·次
			中级工	××元/人·次
		
		B类	高级工	××元/人·次
.....				

（二）结算方式

甲方按照乙方报名资格审核结果向申报人员收取认定费，在乙方开具票据后，甲方在××日内一次性支付给乙方。

（三）收款账号信息

户名：

开户行：

账号：

第五条 争议解决方式

合作过程中，各方必须严格履行本协议条款，遵守国家法律、法规，保证认定工作的顺利实施。

在本协议履行过程中所发生的一切争议，应通过友好协商解决。如协商不成，依法向合同签订地人民法院提起诉讼。

如因任何一方不按照协议约定行使权力、履行相应义务，导致被第三方追究责任，应由违约方自行向该第三方承担责任。守约方如依法向第三方承担责任，守约方有权向违约方进行追偿或要求其承担违约责任。

第六条 保密条款

(一) 甲、乙方所提供的与合作内容有关的所有材料、项目信息要严格保密，包括但不限于学习资料、学员信息等均属保密内容，并只能在合作的业务范围内使用。未经同意，任何一方就合作范围内事项不得和任何第三方进行任何形式的合作。

(二) 未经双方同意，任何一方就合作事项和范围而直接、间接、口头或者书面的形式向其他方提供涉及保密内容的行为均属泄密。

第七条 其它

(一) 本协议自各方代表签字并加盖单位公章之日起生效。原件一式肆份，甲乙双方各执贰份，具有同等法律效力。

(二) 本协议未尽事宜，由协议方另行协商约定并签订书面的补充协议作为本协议附件。

(三) 本协议有效期自生效之日起至××年××月××日止。

(四) 本协议有效期届满前 3 个月，如需继续合作，经双方协商，重新签订委托协议。

(五) 如因国家政策调整，本协议无法继续履行时，本协议自动终止。

附件：

1. 甲方营业执照。
2. 甲方《**公司职业技能等级认定实施办法》(含企业基本情况、职工申报条件、评价方式等内容。

3. 甲方公司职工技能等级与薪酬待遇兑现文件。

甲方（盖章）：

乙方（盖章）：

授权代表人（签名）：

授权代表人（签名）：

时间： 年 月 日

年 月 日

××公司职业技能等级评价 公告公示制度*

(仅供参考)

为增加职业技能等级认定工作的透明度，保障职业技能等级认定工作的公平、公正、公开，特制定本制度。

一、公告公示对象：

本单位全体职工及参加职业技能等级评价的人员。

二、公告公示方式：

- (一) 下发文件、信函、通知；
- (二) 张贴海报、发布办公网公告；
- (三) 报刊、网络、电视、广播等媒体。公示内容：

三、公告内容

- (一) 职业技能等级认定的职业（工种）目录、级别，评价依据、申报条件、考核方式等；
- (二) 职业技能等级认定流程、收费标准等；
- (三) 职业技能等级认定时间安排及报名时限；
- (四) 其他需要公告的内容。

四、公示内容

- (一) 职业技能等级认定报名审核结果；
- (二) 考核前向参加考核人员公示考场规则、考场分布图；
- (三) 职业技能等级评价结果，接受考生监督；

(四) 其它需要公示的内容;

(五) 公示时间: 公示期为_____天;

(六) 投诉电话:

联系人:

联系部门: **办公室

五、工作要求:

公司职业技能等级认定办公室设专人受理公示异议, 并及时调查核实, 并对调查结果及时反馈和对外公示。

*注: 此四项工作制度为所有评价方式的公用制度, 机构在制定工作制度时应当包含但不限于这四项制度。

职业技能等级认定质量督导管理办法

(仅供参考)

第一章 总则

第一条 为规范职业技能等级认定过程管理,客观公正地开展职业技能等级认定,保证认定工作质量,根据人力资源和社会保障部《技能人才评价质量督导工作规程(试行)》,制定本办法。

第二条 职业技能等级认定内部质量督导(以下简称质量督导),是指按照国家相关政策规定和**公司职业技能等级认定工作制度,对执行国家职业技能标准或企业评价规范、开展职业技能等级认定等工作进行的监督检查和指导。

第三条 质量督导遵循科学规范、统一标准、客观公正的原则。

第二章 质量督导活动实施

第四条 质量督导主要包括以下内容:

(一)对技能等级认定工作情况进行督导,包括执行评价方案和职业技能标准(或企业评价规范)情况、参加评价人员的资格条件、证书管理与发放情况以及工作人员情况等;

(二)对群众举报的技能等级认定工作中涉嫌违规违纪情况进行调查核实;

(三)对技能等级认定工作中的重大问题进行调查研究,提交报告并提出建议。

第五条 质量督导分为日常督导和专项督导两种类型。

日常督导指质量督导员受**公司委派，对职业技能等级认定活动进行的日常监督和检查。主要通过实地检查，听取情况汇报，查阅有关文件、档案、资料等方式进行。

专项督导是指质量督导员受**公司委派，对本办法第四条的一项或几项内容进行的监督和检查。

第六条 **公司对职工开展职业技能等级认定工作时，每次委派质量督导员对认定过程和结果进行全过程督导。

第七条 督导工作按照派遣督导人员、现场考察和评议、形成督导报告、反馈督导意见、组织问题整改的程序进行，整改结果应报**公司职业技能等级认定工作办公室。

第三章 质量督导员

第八条 质量督导员应具备下列条件：

- （一）坚持党的基本路线，热爱技能人才评价工作；
- （二）掌握技能人才评价有关政策、法规和规章，熟悉技能人才评价理论和技术方法；
- （三）坚持原则、廉洁奉公、办事公道、作风正派，具有良好的职业道德和敬业精神；
- （四）具有较强的组织协调能力和表达能力；
- （五）身体健康，能胜任质量督导工作。

第九条 内部质量督导员（以下简称质量督导员）一般从纪检工会、经营管理人员或具有___年以上考评工作经历

的优秀考评人员中产生,由**公司职业技能等级认定工作办公室组织培训,对培训考核合格人员颁发《**公司职业技能等级认定质量督导员》证卡,并根据认定工作需要聘用,聘期3年,期满后可续聘。

第十条 质量督导员证卡采用13位编码,由证卡类别代码(1位,为“Y”)、职业技能等级认定机构代码(6位,取机构代码后6位)、年份(2位,取公元年份后2位)、序列号(4位)组成。

第十一条 质量督导员工作要求

(一)执行质量督导任务时应佩戴质量督导员证卡,认真履行督导职责,客观公正地反映实际情况,不得隐瞒和虚构事实,不得泄漏相关工作密秘和商业秘密等;

(二)执行督导任务时实行回避制度,不得参加有可能影响客观公正督导的活动,不能兼任同场次考评工作;

(三)服从任务指派,连续*次不接受指派的取消质量督导员资格;

(四)遵守职业技能等级认定各项保密制度,不得编造、伪造和更改督导工作记录和结果;

(五)督导工作结束后,应及时向委派机构反馈质量督导情况,提交质量督导工作报告。

第十二条 **公司职业技能等级认定办公室对质量督导员的履职情况进行评价(见**公司职业技能等级认定质量督导人员履职情况评价表,公司自行制订),并记入质量督导员档案,作为年度考核和续聘的主要依据。

第四章 罚则

第十三条 质量督导员有下列情况之一的，由职业技能等级认定办公室及其所在单位给予批评教育或相关处罚，情节严重的取消质量督导员资格。

- (一) 违反法律法规和职业技能等级认定有关规定的；
 - (二) 玩忽职守，贻误督导工作的；
 - (三) 弄虚作假，徇私舞弊，影响督导结果公正的；
 - (四) 滥用职权，干扰被督导部门正常工作的；
 - (五) 利用职权包庇或打击报复他人，侵害他人合法权益的；
 - (六) 其他妨碍工作正常进行，并造成恶劣影响的。
- 本办法自发布之日起实施。

职业技能等级证书管理办法

(仅供参考)

第一章 总则

第一条 为加强职业技能等级证书管理，规范职业技能等级证书核发程序，维护职业技能等级证书的严肃性和权威性，根据《职业技能等级认定工作规程（试行）》有关要求，制定本办法。

第二条 本办法适用于**公司职业技能等级证书管理、印制和核发工作。

第二章 证书等级及效用

第三条 本办法所指职业技能等级证书，是指**公司按照全国统一的编码规则和证书参考样式要求设计和印制，按规定程序核发给职业技能等级认定考试考核评审合格人员的水平评价类证书（含电子证书）。

第四条 职业技能等级证书是技能人员从事某一职业（工种）必备学识和技能的证明，是员工岗位聘任、用人单位招聘录用的主要依据。

第五条 职业技能等级一般分为初级工（五级）、中级工（四级）、高级工（三级）、技师（二级）和高级技师（一级）五个等级。

第六条 初级工（五级）、中级工（四级）、高级工（三级）职业技能等级认定成绩合格，技师、高级技师考核合格并通过综合评审答辩，可获得相应等级的证书。

第七条 **公司在经人力资源和社会保障部门公示的备案职业（工种）、技能等级范围内开展职业技能等级认定工作，不得超范围认定和发放职业技能等级证书。

第三章 证书管理及查询

第八条 职业技能等级证书采用纸质证书和电子证书两种形式。纸质证书和电子证书具有同等效力。

第九条 职业技能等级证书的内容包括姓名、证件类型、证件号码、职业名称、工种名称/职业方向、技能等级、证书编号、照片、二维码、发证机构、发证日期等，发证机构名称、印章应与备案公布的名称一致。

第十条 职业名称、工种名称/职业方向按照**公司备案的规定名称打印。只有职业名称无工种/职业方向名称的，在工种/职业方向名称处打印“--”，不得为空。

第十一条 证书编码共22位，采用1位大写英文字母和21位阿拉伯数字组成，主要包括**公司备案号、核发年份、等级、证书序列号等，实行一证一号。

第十二条 每批次评价结束后一个月内，**公司职业技能等级认定工作办公室在河南省技能人才管理服务平提交评价结果，经**市职业技能鉴定中心逐级上传至职业技能等级证书全国联网查询系统。

第十三条 职业技能等级证书内容统一使用打印机规范打印，手写无效，照片可直接在证书上打印。

第十四条 职业技能等级证书印章为*****。

第十五条 证书持有人因证书遗失、损坏或证书信息错

误需要重新办理的，在全国联网查询系统上查到相关信息后，****按流程办理证书补发手续。证书损坏或证书信息错误补发的，核发新证的同时收回旧证，并登记存档。补发、换发新证使用原证书编号和原发证日期。

第十六条 公司职业技能等级认定工作办公室按照“谁评价、谁发证、谁负责”的原则，加强职业技能等级证书的管理，建立证书印制、核发、销毁、补发和余存台账，确保每本证书可溯源。

第十七条 职业技能等级证书信息可通过人力资源社会保障部“职业技能等级证书全国联网查询系统”查询。

第四章 罚 则

第十八条 有下列情形之一的，除宣布所发职业技能等级证书无效外，对有违法行为的各有关机构和当事人追究相关法律责任。

- （一）伪造、仿制和违规发放证书的；
- （二）自行编制证书编码的；
- （三）印鉴或手续不符合规范要求的；
- （四）超范围发放的；
- （五）非打印机打印，自行填写、手写的。

第十九条 工作人员在职业技能等级证书管理中如有弄虚作假、徇私舞弊行为，视情节轻重，由***给予相应处分，直至追究相关法律责任。

第二十条 职业技能等级证书由持证人本人使用，妥善

保管，不得涂改、出借、出租和转让。对骗取、转让、涂改职业技能等级证书的人员，一经发现，取消其职业技能等级，撤回证书，并逐级上报至人社部门删除其上网数据信息，并在一定范围内通报批评，纳入本单位失信人员黑名单，情节严重的追究其法律责任。

本办法自发布之日起施行。

年 月 日

技能人才评价档案工作管理办法

(仅供参考)

为加强技能人才评价档案管理,确保档案的真实、完整、安全和有效,切实维护技能人才评价证书的权威性和全体员工的合法权益,特制定此办法。

一、技能人才评价档案是指技能人才评价机构在开展技能人才评价工作中形成的各种文字、图表、声像、电子材料等不同形式的历史记录。主动接受主管部门和人社部门“双随机,一公开”检查。

二、技能人才评价档案是技能人才评价工作的重要凭证,由公司集中统一管理,其他任何单位及个人不得擅自留存或销毁。

三、技能人才评价档案归档范围

(一) 技能人才评价工作前期文件材料

1. 发布的技能人才评价工作的通知(计划)以及认定实施的公告;

2. 职业技能等级认定方式(直接认定)的制度以及实施安排表;

3. 与其他企业签定的技能等级认定委托协议书、委托企业的诚信承诺书等材料;

4. 通过资格审核的职工相关报名材料(例如包含个人申报表、身份证、学历证书、技能人才评价证书或职称证书、

专业岗位工作年限证明的复印件等)；

5. 其他有关材料。

(二) 技能人才评价工作过程中相关材料

1. 技能人才自主评价环节相关材料，如部署工作内部文件、自主评价各流程工作记录；有关会议记录等；

2. 技能人才评价内部质量督导报告；

3. 技能人才评价过程视频资料；

4. 委托评价人员名单（姓名、工种、等级等人员基本情况）；

5. 其他有关材料。

(三) 技能人才评价工作认定结果相关材料

1. 认定结果相关纸质材料（成绩汇总表、综合评价表等）；

2. 合格人员公示、公告；

3. 其他有关材料。

(四) 其他考评类型留存资料

采取职业技能竞赛、过程化考核等评价方式应留存竞赛通知、过程化考核公告等工作安排文件、获奖或认定人员名单结果正式文件等资料，根据实际情况留存过程记录及相关佐证资料。（采用理论、实操考核方式的可参照社会培训评价组织有关工作流程，根据企业实际适当简化确定留存资料。）

四、技能人才评价档案管理

1. 要建立档案接收、存入、借阅、保管、销毁等登记制度。

2. 档案立卷归档，要及时编制资料目录。根据需要编制档案检索工具，做到方法简便、查阅方便。归档资料不得涂改、缺页。

3. 归档材料应当指定专人进行收集、整理，在等级认定工作结束后*日内完成相关材料归档，并保证归档文件材料真实完整、图文清晰。

4. 归档的电子数据、声像、照片等特殊载体材料在整理完成后及时归档，并做好备份，以确保可追溯。

5. 归档材料保管期限为纸质材料保存至少 3 年，电子材料保存至少 5 年。

五、技能人才评价档案保管、销毁和移交

1. 技能人才评价档案应安全保管，做到防火、防盗、防光、防尘、防潮、防虫、防鼠、防高温。以光盘或磁性为载体的评价档案应当注意定期检查和备份，发现问题及时处理。

2. 查阅（借阅）技能人才评价档案时应经部门负责人同意，登记后方准查阅。

3. 档案管理部门和业务部门对已到保管期限的档案进行认定。对有继续保存价值的，可以延长其保管期限。无保

存价值的，提出销毁意见，经主管领导审批后销毁，同时编制加盖本单位印章的销毁档案目录。

4. 销毁档案时，派人对销毁档案进行监销，并在销毁档案目录上签字盖章。

5. 档案管理人员因工作需要调整时，根据有关规定移交技能人才评价档案，并做好移交登记。

用人单位评价方式样例

案例 1-企业技能等级认定竞赛选拔方式（仅供参考）

**公司（年）文件号

签发：***

关于****技术能手评选活动的通知

公司各单位：

我公司经过连续____届的技术能手（技师）选拔评定活动，现已积累总结出了一套适合**特色的行之有效的技术工人培养、评价、使用和激励体系，职工的技术素质普遍得到提升，促进了产品质量的稳定和生产效率的提高。技术能手和技师作为基层技术骨干，在新产品试制、课题改善、技术攻关、科技创新、以师带徒等方面起到了引领作用，为公司的快速发展做出了应有贡献。为进一步加强一线技术工人队伍建设，提高技术工人综合素质，创新技能导向的激励机制，大力弘扬和培育工匠精神，营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的良好氛围，实现技高者多得、多劳者多得，增强技术工人的获得感、自豪感和荣誉感，激发技术工人的积极性、主动性和创造性，促使产品质量再上新台阶，推动公司持续发展、跨越发展，打造劲派精品，增强企业竞争力，实现打造世界一流企业的战略目标提供坚实的人才保障，现将第*

届技术能手评选方案通知如下：

一、组织机构

公司成立第____届技术能手评选活动领导小组，人员组成如下：

组 长：

副组长：

成 员：

领导小组下设____个考评小组，成员组成及职责分工如下：

1、铸造组

组 长：

副组长：

成 员：

铸造组负责对制芯工(热芯、冷芯)、造型工、清理工……等____个职业(工种)的考核选拔。

……

6、检验组

组 长：

副组长：

成 员：

检验组负责对相关工种的实践考核结果进行测量检验。

各考评小组负责相关工种理论考试大纲、复习资料、试题的编印和考试阅卷，同时负责各工种实践考试题的编印及现场考评，必要时对员工进行培训授课。要求理论知识复习

大纲和实践题要紧密结合排气管工艺，适当拓宽知识面，增加考题难度，提前公布，指导练兵，真正起到加强培训和不断提高技术素质的目的。

生产制造部负责实践考试所用原材料准备及设备的协调安排。

各分厂厂长、分公司经理负责做好选拔活动的宣传发动、报名组织、班次调整、考前员工培训考勤等有关工作。

人力资源部负责整个评选活动的组织安排、督促协调和资料汇总，确保整个活动按计划推进。

二、选拔原则及要求

本次选拔坚持“公开透明、公平公正、评比排序、注重实效”的原则，坚持理论和实践相结合，考核成绩和平时表现相结合。

要求相关考评人员在本次活动中要积极主动认真、遵守考核纪律、坚持考核原则、确保公平公正，不仅要选拔出技术本领过硬、自身素质较高的优秀职工，而且要通过本次活动的开展，使全体员工的理论水平和技术素质真正有所提高。

三、评选办法及程序

1、职业（工种）范围

（1）技术能手（高级工）评选工种：本年度技术能手的选拔仍然在一线员工中进行（主管及副主任以上管理人员可参加考评，作为今后使用的参考条件），分车工、铣工、钳工（金工、后防）、电工……等___个职业（_____工种）。

(2) 初级技师评选职业：初级技师从技术能手队伍中产生，分铸造类、加工类、机修电工类和检验类进行选拔。

(3) 技师评选职业：技师从初级技师队伍中产生，分铸造类……检验类进行选拔。

(4) 本次活动增设**大工匠（高级技师）的评选，从全体技术能手队伍中选拔产生。

2、名额：总数控制在__名左右，其中技术能手__名，初级技师__**名，技师__名**大工匠（高级技师）若干名，根据各职业总人数按适当比例进行分配，对关键岗位员工的评选比例进行适当倾斜。各类人员要按照条件和要求严格选拔，宁缺毋滥。

3、报名及任职条件

(1) 技术能手（高级工）

①忠诚企业、爱岗敬业、思想进步、无私奉献、作风正派、为人正直、具有良好的职业道德，遵守公司各项规章制度，重视质量工作，听从安排，服从分配；

②具备以师带徒资格，具有丰富的理论水平和实际操作能力，能够自觉自愿主动带领徒弟学习技术、掌握技能、认真学习践行传承传统文化和企业文化；

③对待工作不挑不拣，勇挑重担，关键时刻敢于冲锋陷阵，能够保质保量地完成各项生产任务；

④积极参与推进精益工艺工作，不断提出合理化提案，并有改善成果。

(2) 初级技师

连续三年获得技术能手或以上称号的，可参加本届初级技师的评选。初级技师除必须达到技术能手的条件和要求外，还需具备较高的理论知识和经验技能，能够在实际工作中排除疑难，解决生产瓶颈和卡壳问题，能够解决技术能手所不能解决的问题，能作技术能手的导师，具有较强的组织能力和语言表达能力，能够独自上台讲课，传授知识和技术。近*年内合理化提案不少于**项，技改成果不少于**项。初级技师另行组织考试。

（3）技师

连续三年获得初级技师或以上称号的，可参加技师的评选。技师的评选条件须完全达到初级技师的要求，优中选优，且近一年内合理化提案不得少于*项，技改成果不少于*项。技师的评选另行组织。

（4）**大工匠（高级技师）

凡具有工艺专长和特殊技能，技艺精湛工件精良且工艺不能被机器所替代，有突出贡献能为公司创造价值节约费用，并取得技术能手资格的人员，均可参加**大工匠的评选，采取自愿报名或单位推荐的方式报名。**大工匠的评选另行组织。

4、报名方式：

全员参加理论培训和考试后，由评选领导小组分工种拟定最低控制分数线，理论考试成绩达到此分数线的人员方可报名参加实践考试和选拔。

5、有关规定

(1) 公司鼓励员工一专多能，以更好地适应精益生产的需要，特设一专多能考试。凡员工在主考工种之外，加考其它工种通过者（最高三种），分别享受不同待遇。

(2) 员工不再从事原岗位工作的不再享受相关技术津贴待遇。

6、考试

考试分理论考试及实践考试两种方式。初级技师及技师的考试要求难度适当增加，以提高技术含量，体现技术素质不断提高的要求。

(1) 理论考试：理论考试分数占考核总分数的 20%，共分两次进行，按两次考试的平均分计算，不参加考试者按零分计。理论考试在严格保密的基础上进行闭卷考试，由公司分专业统一组织；考试要严肃、认真、密封改卷。试题内容要求紧密联系生产实际，兼顾专业基础理论和不同岗位的具体要求，特殊岗位将根据需要加试岗位专业知识，试题形式尽量多样化。

(2) 实践考试：实践考试占考核总分数的 50%，实践考试按工种分小组在不同的场地进行，试题将严格按照工艺流程，在考核员工岗位基本技能的基础上适当增加难度，让职工赛出技能、赛出效率、赛出综合素质。

(3) 设备保养、TPM 和合理化提案：该项考核分数占考核总分数的 10%，由 TPM 办公室牵头会同设备管理部门和各生产单位共同完成。

(4) 综合评定：参赛职工的理论和实践考试成绩经过

汇总后由选拔领导小组进行综合评定，综合评定分数占考核总分数的 20%。主要由各单位从员工的职业道德、工作态度、服从意识、团队精神、体系认证、质量状况、设备管理、传统文化学习、安全文明生产、生产任务完成等德能勤绩各方面按限定比例对其日常行为表现给予打分评定。

7、录取

按照参赛人员理论、实践考试、TPM 考核成绩及评定结果，进行折算分数，综合排名，分职业按不同比例从高分到低分依次录取。

8、待遇

通过单一职业（工种）考试的技术能手每月享受技术津贴***元；通过两种考试的每月享受***元；通过三种考试的每月享受***元；初级技师每月享受***元；技师每月享受*00元；大工匠（高级技师）每月享受*00元。所发津贴按《技师和技术能手津贴发放考核管理办法》有关规定按月考核发放。

四、本次选拔活动时间安排

1、宣传发动及学习培训、理论考试阶段

****年*月*日—*月*日

此次理论学习以员工自学为主。各单位负责人要充分宣传公司文件精神，在职工中广泛发动，鼓励职工积极主动学习，营造一种全员学技术、岗位大练兵的氛围。要求各考评小组及工种负责人认真准备各工种理论考试大纲和复习资料，并于*月*日前结合人力资源部和各生产单位将复习资料

印好分发给员工自学。复习资料要涵盖工种应知应会和基础理论知识，并适当拓宽知识面，增加设备使用维护内容，题量要达到选拔考试题的 5 倍左右。要求所有在岗员工必须参加理论学习和考试，根据两次理论考试的平均成绩及员工自愿确定实践考试人员名单，凡理论考试平均成绩不及格者不得参加实践考试。第一次理论考试要在*月*日前进行，第二次理论考试要在*月*日前进行。

2、实践考试阶段：*月*日—*月*日

各考评小组应在*月*日前将实践考试题发布公示并分发至车间和生产制造部，以使职工做好参赛准备，及早学习和练习，生产单位准备好考试所用材料及设备，实践考试可分工种、分车间、分小组同步进行。考核结果经工种负责人和各考评小组组长签字后统一汇总至人力资源部。

3、设备保养和合理化提案考核阶段：*月*日—*日

由生产制造部会同各生产单位对参赛人员进行设备维护保养、课题改善和合理化提案考核。

4、综合考评阶段：*月*日—*日

汇总理论、实践和 TPM 考核总成绩，由选拔领导小组和各分厂结合职工日常表现进行综合评定，评选出本年度技术能手。

5、初级技师评定阶段：*月*日—*日

由职工根据初级技师的报名条件自愿报名，技术中心、人力资源部要按照初级技师的要求组织参赛选手进行理论和实践考试，由技术能手评选活动领导小组及考评小组对其

进行综合评定，其中理论考试成绩占 30%，实践考试成绩占 50%，综合评定成绩占 20%，从公司所定职业（工种）中产生。

6、技师和**大工匠（高级技师）评定阶段：*月*日—*日

技师的评定从初级技师中产生，**大工匠（高级技师）从技师中产生，由职工根据相应的报名条件自愿报名，同时准备个人材料，组织逐人进行业绩展示和答辩，根据个人自身素质、技能水平、创新精神、解决实际问题的能力和答辩情况，由公司综合评定。

五、考核及奖惩

技术能手选拔活动是提高员工整体素质的一项重大举措，是公司生产经营中的一件大事，各单位各部门要高度重视，全力配合，迅速在全公司范围内掀起学技术的热潮，要把这次活动作为本单位的一项核心工作来抓，真正通过选评活动使职工的理论水平和技术素质普遍得到提高，使产品质量进一步提升，为建设百年**培养更多的优秀技术人才。各考评小组全体成员要积极行动、认真对待，其业绩表现要作为月度重要工作之一纳入考核。活动结束后，评选领导小组将对在活动中工作积极主动、认真负责、勇于创新、表现优秀的人员进行适当奖励；对弄虚作假、泄露试题、工作拖拉、敷衍应付的部门和人员进行通报批评和严肃处理。

**有限责任公司

年 月 日

关于开展****年度职业技能等级认定工作的通知

本部各单位、各公司：

根据本集团《关于开展 202*年度职业技能等级认定工作的通知》的相关要求，公司决定开展 202*年度职业技能等级认定工作，现将有关事项通知如下：

一、技能等级认定

（一）有关情况说明

1. 公司 202*年度职业技能等级认定包括初级工、中级工、高级工、技师、高级技师等五个职业技能等级。

2. 初级工、中级工、高级工职业技能等级认定分为理论考试和实操考核两部分，其中理论考试由总公司职业技能等级认定指导中心统一命题、统一考试、统一审阅；技师、高级技师的认定采取多元评价方式，按照本集团相关要求组织实施。

3. 贯彻落实《河南省人力资源和社会保障厅关于进一步贯通技能人才与专业技术人员职业发展通道有关问题的通知》（豫人社归〔2021〕1号），鼓励在技能岗位工作的工程

技术领域专业技术人员参加职业技能等级认定，其中...，通过认定的专业技术人员可获得职业技能等级证书。

（二）申报工种和等级范围

申报工种和等级范围详见《***职业技能等级认定工种目录》（附件1）。

（三）申报条件

1. 申报初级工认定人员，需具备以下条件：

.....

2. 申报中级工认定人员，需具备以下条件之一：

.....

3. 申报高级工认定人员，需具备以下条件之一：

.....

4. 申报技师认定人员，需具备以下条件：

.....

5. 申报高级技师认定人员，需具备以下条件：

.....

（四）申报材料

1. 申报初、中、高级别认定

（1）《职业技能等级认定申报表（高级工及以下等级）》（附件2）1份。

（2）学历学位证书、现职业技能等级证书、获奖证书、专利、发表论文等复印件1套。

2. 申报技师、高级技师级别认定

（1）《职业技能等级认定申报表（技师及以上等级）》（附

件 3) 1 份。

(2)《申请认定---职业---工种---等级人员情况表(技师及以上等级)》(附件 4) 1 份。

(3) 提交参评论文一份, 论文要求见《技师、高级技师论文写作格式要求》(附件 5)。

(4) 个人介绍 PPT 材料 1 份(模板另附)。

(5) 学历学位证书、现职业技能等级证书、获奖证书、专利、发表论文等复印件 1 套。

以上材料均需提交对应的电子版材料。

(五) 申报时间

公司 202*年职业技能等级认定报名截止时间为*月*日。各单位要严格遵守报名时间, 过期不予受理。

二、加强题库建设, 补充完善习题集

根据公司要求, 需各单位组织专家修订、补充和完善各工种《习题集》, 完善后的各工种各等级《习题集》题量不少于_____ *00 道, 编制要求详见《**公司职业技能等级认定<习题集>编制要求》(见附件 6)。

公司各单位承担的《习题集》编制任务见《**公司职业技能等级认定<习题集>编制各单位分工》(附件 7)。

后续, 集团公司将组织专家对各工种各等级《习题集》进行审定并发布, 发布后的《习题集》作为各工种各等级技能人员理论知识学习资料和理论考试主要命题参考依据。

三、相关工作要求

1. 各单位要及时将年度职业技能等级认定申报相关要

求广泛告知本单位员工，并认真审核申报人员的资格和申报材料，切实杜绝申报人员因不知悉相关要求而错过报名时间的情况，于*月*日前将《202*年度职业技能等级认定人员情况汇总表》（附件 8）、《职业技能等级认定申报表（高级工及以下等级）》、《申请认定---职业---工种---等级人员情况表（技师及以上等级）》、《职业技能等级认定申报表（技师及以上等级）》及学历学位证书、现职业技能等级证书、获奖证书、专利、论文等材料的纸质和电子材料报人力资源部。

2.各单位要按照先培训、后认定的要求，在开展职业技能等级认定工作前，组织申报人员按照各工种《职业技能评价规范》相关要求进行理论知识和实操技能培训，为申报人员提供必要的培训学习条件。

3.各单位要高度重视集团公司《习题集》补充完善工作，切实加强组织领导，组织高水平专家开展工作，坚决杜绝低层次问题，确保各工种各等级习题准确性，于 202*年*月*日前将审定完善后的《习题集》报人力资源部。

附件 1.***公司职业技能等级认定工种目录（略）

2.职业技能等级认定申报表（高级工及以下等级）

3.职业技能等级认定申报表（技师及以上等级）

4. 申请认定---职业---工种---等级人员情况表

*****有限公司

202*年*月*日

附件 2:

**公司职业技能等级认定申报表

(高级工及以下等级)

申请人信息栏, 由申请人填写								
姓名		性别		出生年月		二寸彩色证件照片 (可用电子版)		
文化程度		参加工作时间						
身份证号码								
联系方式		工作单位						
单位地址								
现认定工种		现认定等级						
拟认定工种		拟认定等级						
从事本工种时间		现等级认定时间						
现证书编号								
满足申请认定条件的类型	晋级申报		同级申报			其它		
	普通申报 <input type="checkbox"/>	同职业转工种 <input type="checkbox"/>	跨职业转工种 <input type="checkbox"/>	工作前取证 <input type="checkbox"/>	引进人才证书未备案 <input type="checkbox"/>	工程技术领域 <input type="checkbox"/>		
个人工作简历								
认定结果栏, 由单位经办人填写								
职业技能等级认定机构	理论成绩		实操成绩		认定站	(盖章)		
						年 月 日		
等级认定时间					所在单位	(盖章)		
						年 月 日		

备注: 本表复印件交等级认定机构留存。通过认定人员的本表原件存入个人档案。

附件 3:

****集团公司**
职业技能等级认定申报表
(技师及以上等级)

姓 名:

单 位:

职 业:

工 种:

现认定等级:

拟认定等级:

****集团公司人力资源部制**

申请人信息栏，由申请人填写							
姓名		性别		出生年月		二寸彩色证件照片 (可用电子版)	
政治面貌		文化程度		参加工作时间			
身份证号码							
工作单位		联系方式					
现认定工种		现认定等级					
拟认定工种		拟认定等级					
现等级认定时间		取得现等级后从事本工种满几年		现证书编号			
是否破格申报		近三年考核情况					
满足申请认定条件的类型	晋级申报		同级申报			其它	
	普通申报 <input type="checkbox"/>	同职业转工种 <input type="checkbox"/>	跨职业转工种 <input type="checkbox"/>	工作前取证 <input type="checkbox"/>	引进人才证书未备案 <input type="checkbox"/>	工程技术领域 <input type="checkbox"/>	
主要学历和工作经历 (包括技术培训和进修)							
起止年月	何校、何单位学习或工作					证明人	
项目	内 容					证明人或证明材料	

<p>技术革新项目 及获奖情况</p>		
<p>参加技能竞赛及 获荣誉称号情况</p>		
<p>带徒情况</p>		

取得现职业技能等级后工作业绩及成果

(篇幅不够, 可另加附页)

--

认定结果栏，由单位经办人及有关负责人填写

项目	理论考试	实操考核	职业素养	工作业绩	潜在水平
成绩					

基层单位意见	单位公章 年 月 日					
推荐评委会意见	评委数量	出席人数	表决结果			备注
			赞成人数		反对人数	
	负责人： 年 月 日					
终审委员会意见	评委数量	出席人数	表决结果			备注
			赞成人数		反对人数	
	负责人： 年 月 日					
人力资源或职业技能等级认定部门审批意见	盖 章 年 月 日					

备注：1. “人力资源或职业技能等级认定部门审批意见”由具有权限的单位人力资源部门填写、盖章。
2. 本表复印件交等级认定机构留存。通过认定人员的本表原件存入个人档案。

附件 4:

申请认定__职业__工种__等级人员情况表

姓名		性别		出生年月	
参加工作时间		所在部门(车间)及岗位		联系方式	
现认定等级及认定时间			拟认定等级		
以何学历学位申请认定				是否破格	
取得现等级后的工作经历、业绩与贡献					
说明: 请对所承担的工作名称、内容、本人起何作用(独立完成、参加等)、完成情况及效果作简明扼要的叙述(800-1000字)。					
论文、著作、重要报告情况					
序号	时间	名称		出版或发表载体	第几作者

1				
2				
3				
4				
5				
获奖、专利情况				
序号	时间	名称	等级	排名
1				
2				
3				
4				
5				
<p>近三年考核情况：</p> <p> _____年 <input type="checkbox"/>优秀 <input type="checkbox"/>称职 <input type="checkbox"/>基本称职 <input type="checkbox"/>不称职 _____年 <input type="checkbox"/>优秀 <input type="checkbox"/>称职 <input type="checkbox"/>基本称职 <input type="checkbox"/>不称职 _____年 <input type="checkbox"/>优秀 <input type="checkbox"/>称职 <input type="checkbox"/>基本称职 <input type="checkbox"/>不称职 </p> <p>其他考核说明：</p> <p>考核结果： <input type="checkbox"/>优秀 <input type="checkbox"/>称职 <input type="checkbox"/>基本称职 <input type="checkbox"/>不称职</p>				
<p>人力资源部门审核意见（须注明“上报材料内容属实”）</p> <p>审核人签字： （部门盖章）</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>		<p>保密部门审核意见（须注明“上报材料不涉密”）</p> <p>审核人签字： （部门盖章）</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>		
<p>材料公示情况：（须注明“以上材料内容于X年X月X日至X月X日在何地以何方式公示，且公示期间未收到异议。”）</p> <p style="text-align: center;">（公示部门盖章）</p>				

**公司技能人员技能等级标准

编者按：该案例为某企业职业技能等级评价机构备案之前，面向本企业技能人员开展等级评价的内部资料。备案后，须与国家职业技能标准设置的技能等级相对应。

一、目的

对本公司员工的技能等级实行分类分级按标准评定，用实心圆表示，动态管理的评定机制。

二、技能等级分类及升级标准

1、0 级○

初步学习，用空心圆标示。表示员工未具备该工种/岗位的独自操作技能，未达到独自上岗操作要求。该级别一般指进入公司 2 个月以内处于学徒期内的新员工，已经过公司级的入职培训，刚分配到车间尚处于跟随师傅初步学习阶段，0 级员工是指在试用期内尚未经过考核上岗的员工。

2、一级

初步上岗操作，用 1/4 圆标示。试用期满和试生产后经过车间主管、质量检验员、人力资源部考核评价能够独立上岗的人员。该级别已经过本专业本岗位的基础理论知识和工艺流程及作业指导书培训，经过岗位操作技能、设备维护保养、岗位安全等培训，已初步掌握该岗位一般操作技能，对该岗位所使用的设备和工卡量具有基本了解，有基本的保养维护知识，能够爱护保养设备和工卡量具。员工根据自己学习情况提出上岗考试要求，经所在分厂领导批准，可进行试

生产，并安排质检员进行跟踪验证。了解操作步骤和作业指导书要求，但还不够熟练，不能顶岗，也不能带徒弟。实习结束经过基本岗位技能培训和上岗考试评价合格完成后可以认定为一级，即 1/4 圆（技能素质为两个月试用期结束后经考核能够初步上岗操作的员工）。1 级员工因初步上岗，质量仍需监控，由以师带徒的方式持续学习。

3、二级

熟练操作，用 2/4 圆标示。表示能熟练操作该工种/岗位，熟练掌握操作步骤和作业指导书要求，但仍不能顶岗，也不能带徒弟。该级别应较全面掌握本专业本岗位的相关理论知识和工艺流程及作业指导书，熟练掌握该岗位的操作技能，熟练掌握该岗位所使用的设备和工卡量具并能进行正常维护保养，能够爱护保养设备和工卡量具，能达到本岗位对班产和质量控制的要求，能完全胜任本岗位的任职要求，适应本岗位的工作需要，从事本岗位工作满足质量、安全、产量要求。1 级操作工从事本岗位工作一年后，将参加公司每年组织的作业员岗位技能培训，公司针对所有工种进行理论、实践考试。考试结果将对员工素质矩阵表进行更新管理。具体评分细则如下：

姓名	岗位名称	理论考试 (30%)	实践应用 (50%)	领导考评 (20%)	综合成绩

综合成绩 70 分以上，技能素质达二级。

4、三级

自己解决，用 3/4 圆标示。作业员经过公司级的理论和

实践考试和评估，综合成绩 80 分以上，可定位三级。表示能熟练操作该工种/岗位，熟练掌握操作步骤和作业指导书要求，可以顶岗，但仍不能带徒弟。该级别应具备本专业本岗位的中级理论知识，能够熟练掌握该岗位所使用的设备和工卡量具并能进行正常维护保养，能够爱护保养设备和工卡量具，能够解决日常的设备故障，具备两种以上设备或工种的操作技能，能达到本岗位对班产和质量控制的要求，解决生产过程中的一般疑难问题，能完全胜任本岗位的任职要求，适应本岗位的工作需要，能较好满足质量、安全、任务要求。每年度公司素质考评中综合成绩 80 分以上，技能素质达三级。

5、四级●

帮助带动，用 4/4 圆标示。作业员经过公司级的理论和实践考试和评估，综合成绩 90 分以上，可定位三级。表示能非常熟练的操作该工种/岗位，非常熟练的掌握操作步骤和作业指导书要求，可以顶岗，也能带徒弟，可以教育其他员工。该级别应对所使用的设备及工艺设计原理有全面了解，能够熟练掌握设备的三级保养，对设备的常见故障能及时排除，能够熟练掌握工卡量具的基本操作规程，熟练掌握各种产品的加工工艺，能够解决生产过程中的较疑难问题，熟悉质量控制要求和顾客的特殊要求，具有一定的管理经验，能给班组其它成员进行技术指导和帮助。每年度公司素质考评中综合成绩 80 分以上，技能素质达三级。

6、在本作业文件生效后，按照评定标准经考核后升级。在公司组织的技术比武大赛活动中获得初级技师、技师称号的可直接认定为四级。

三、技能等级降级标准

- 1、当岗位发生变动时，需要从一级开始进行评定。
- 2、任何级别的操作工由于自身原因造成批次质量问题或脱离岗位达到一定时限的（关键岗位 3 个月，一般岗位 6 个月），直接降 1 级，重新进行培训，按照升级流程执行。升级时间两个月后依据个人在本岗位工作中技能水平情况重新评估。
- 3、发生两次重大质量问题时，强制调离原岗位，并备案，不允许再参与该岗位工作。
- 4、对初次培训不合格、技能等级降级或脱岗一定时间返岗人员的二次培训，要单独进行登记、汇总、跟踪验证。特别是对因为批次质量问题而降级的操作工的二次培训，要重点跟踪验证。

四、技能等级评定程序

- 1、人力资源部组织相关部门/分厂组成技能等级评定小组，开展评定工作。
- 2、员工所在部门/分厂负责对其各等级操作和质量表现进行跟踪、记录、考核和验证，并签字确认。
- 3、各相关部门/分厂根据评定结果，定期更新《人员素质矩阵表》及其他相关记录、档案。人力资源部组织各相关部门/分厂进行员工技能训练，特别是瓶颈和关键工序的人员，一定要制定轮岗、顶岗计划。人力资源部组织各相关部门/分厂制定多技能培训计划，培训后进行技能等级评定；达到的岗位和人员，由各相关部门/分厂制定轮岗计划进行技能资质的保持和升级。

4、人员素质矩阵原则上每一年评估变更一次。

5、员工技能等级与胜任岗位矩阵表

技能等级	○	⊕	⊖	●	
训练岗位	✓	✓	✓	✓	✓
一般岗位			✓	✓	✓
关键岗位				✓	✓
特殊岗位				✓	✓

案例 4—河南鼎力杆塔职业技能等级认定规定（仅供参考）

河南鼎力杆塔股份有限公司内控标准

Q/DLZX30-03-2021

职业技能等级认定规定

（试行）

2021-08-20 发布

2021-08-20 实施

河南鼎力杆塔股份有限公司 发布

职业技能等级认定规定

1 目的

为提升鼎力公司（以下简称：公司）技术工人技能水平，促进技能人才队伍成长。

2 范围

本方案适用于鼎力公司及子公司、控股公司等。

3 职责

3.1 公司职业技能等级认定组：负责职业技能等级认定标准的制定（或引用）；负责制定认定工作计划和技能人才培养、使用、评价、激励制度。

3.2 人力资源部：负责组织开展职业技能等级自主认定工作；负责与上级人力资源部门的联络、沟通、备案，并妥善保管考生文档，实现全程留痕，确保责任可追溯。

3.3 各用人单位：即包括子（控股）公司、车间、职能部门等。配合落实职业技能等级认定工作。及时反馈员工对“职业技能等级认定”工作中的意见和建议。

4 实施方案

4.1 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，聚焦主责主业，遵循技能人才成长规律，解决因历史原因积存的大批技能人员等级认定需求，公司在充分考虑现阶段生产形势的要求，难以开展聚集性培训的前提下，为发现、挖掘人才，大力开展全员职业技能等级认定工作。推动技能人才职业素质和技能水平的持续提升，使人才队伍的素质提升与高质量装备制造生产相匹配，与企业发展战略相一致。建立梯次、结构合理的技能人才队伍，为“专注杆塔六十载、共筑鼎力百年梦”，提供坚实的技能人才保障，更好地服务于鼎力技能振兴和创新驱动战略。

4.2 工作原则

4.2.1 统筹计划，分批次推进。充分发挥公司职业技能培训及认定的主体作用，将公司所有职业、工种统筹计划，建立分层分类组织实施的工作机制，形成上下联动、分批次协同推进的格局。

4.2.2 工学结合，多措并举。将不同职业/工种、不同技能等级的职业技能评价工作与岗位及企业实际相结合，采取多渠道、多形式、多层次开展职业技能等级认定工作，积极开展技能竞赛和岗位技能练兵比武活动。

4.2.3 考培结合，多元评价。推进职业技能考核与职业技能等级认定有机结合，对员工进行职业素养、工作业绩等多维度综合评价。

4.3 目标任务

以分层分类评价为基础，以品德、能力和业绩评价为核心，以建设“知识型、技能型、创新型”技能人才队伍为目标，以职业道德、职业能力等维度的综合评价作为主要依据，对公司在岗技能人员开展职业技能等级认定工作，认定合格者统一颁发职业技能等级证书。形成公司范围内“人人持证、技能鼎力”的良好氛围，实现从技能补贴向技能薪酬方向转变，为大力实施人才强企和创新驱动发展奠定基础。

4.4 认定的依据和范围

4.4.1 公司技能人才认定依据国家职业技能标准、行业企业工种岗位评价规范，根据企业生产和人力资源管理的需要，对在岗职工进行职业技能等级认定。

4.4.2 企业自主评价的职业/工种为《中华人民共和国职业分类大典（2015年版）》中，公司目前备案的8个职业，14个工种及后续扩项的职业/工种。

4.4.3 评价职业/工种有国家职业技能标准的，依据国家职业技能标准开展评价活动；没有国家职业技能标准的，依据杆塔行业企业工种岗位评价规范组织开展。

4.4.4 职业技能等级认定原则上分为五级，由低到高分别是：五级/初级工、四级/中级工、三级/高级工、二级/技师、一级/高级技师。

4.4.5 公司采取的职业技能等级认定为自主认定。准入类职业资格不纳入本次职业技能等级认定范围。

4.5 认定申报人员应当具备以下资格和条件

4.5.1 凡属于公司及分（子）公司在岗员工自愿、免费、根据自身实际申报职业技能等级认定。

4.5.2 申报的职业/工种应与本人实际岗位一致，每次限申报 1 个职业/工种。

4.5.3 公司员工已通过社会正规考试取得的职业技能等级证书（初级工、中级工、高级工、技师和高级技师），仍然有效，视同为已持有职业技能等级证书。

4.5.4 公司所有职业/工种，已持有职业技能等级证书的员工，在符合下列申报条件的前提下，可申请参加本职业/工种晋级的认定；未持有职业技能等级证书的员工，可参照从事本职业/工种工作年限申报相应等级的认定。

4.5.4.1 符合下列条件者，可申请参加初级工职业技能等级直接认定。

(1) 学徒期满；

(2) 累计从事本职业/工种 1 年（含）以上。

4.5.4.2 符合下列条件之一者，可申请参加中级工等级认定。

(1) 取得本职业（工种）初级工职业技能等级证书后累计从事本职业（工种）满 4 年（含）以上；

(2) 累计从事本职业（工种）6 年（含）以上。

4.5.4.3 符合下列条件之一者，可申请参加高级工职业技能等级直接认定。

(1) 取得本职业/工种中级工职业技能等级证书后累计从事本职业/工种满 5 年（含）以上；

(2) 取得本职业或相关职业中级工职业技能等级证书，并具有高级技工学校、技师学院毕业证书；或取得本职业或相关职业中级工职业技能等级证书，并具有经评估论证、以高级技能为培养目标的高等职业学校本专业或相关专业毕业证书；

(3) 累计从事本职业/工种 11 年（含）以上。

4.5.4.4 符合下列条件之一者，可申请参加技师职业技能等级直接认定。

(1) 取得本职业/工种高级工职业技能等级证书后从事本职业/工种满 4 年（含）以上；

(2) 取得本职业或相关职业高级工职业技能等级证书的高级技工学校、技师学院毕业生，累计从事本职业或相关职业工作 3 年（含）以上；或取得本职业或相关职业预备技师证书的技师学院毕业生，累计从事本职业或相关职业工作 2 年（含）以上；

(3) 累计从事本职业/工种 15 年（含）以上。

4.5.4.5 符合下列条件之一者，可申请参加高级技师职业技能等级直接认定。

(1) 取得本职业/工种技师职业技能等级证书后从事本职业/工种满 4 年（含）以上；

(2) 累计从事本职业/工种 20 年（含）以上，并同时具备近三年取得一定的科技成果（论文、专利等）或在技术改造、创新、QC 等项目中作出突出贡献。

4.5.4.6 符合下列条件之一的，可申请参加破格认定。

破格认定分为破格参加技师职业技能等级直接认定条件和破格参加高级技师职业技能等级直接认定两种。

(1) 破格参加技师职业技能等级直接认定条件

- ① 被市级以上人民政府授予技能类荣誉称号的；
- ② 获得省部级或技能竞赛决赛前 20 名的；
- ③ 行业及行业集团技能竞赛决赛前 15 名的；
- ④ 获得市县级技能竞赛决赛前 3 名。

(2) 破格参加高级技师职业技能等级直接认定条件

- ① 获得省部级技术能手以上称号的；
- ② 在全国技能大赛中获得优胜奖（含）以上的；
- ③ 获得省级职业技能竞赛个人赛决赛前 10 名的。
- ④ 在行业职业技能竞赛中个人赛决赛获得前 5 名的；

4.5.4.7 符合破格条件的技师、高级技师可不参加过程化考核及答辩环节，由认定组直接认定。

4.6 认定方式、内容及要求

4.6.1 按照生产经营和技术人才队伍实际需要，采纳考核评价、考评结合、过程化评价和直接认定等方式进行自主评价。评价方法及内容坚持职业能力考核和职业素养评价相结合的原则，重点考察技术人员执行操纵规程、解决生产实际问题和完成工作任务的能力，注重考核岗位工作绩效。

4.6.2 五级/初级工、四级/中级工、三级/高级工的采取直接认定方式；认定内容：职业素养 40%+工作业绩 60%。

4.6.3 二级/技师、一级/高级技师的采取考评结合认定方式；认定内容：

(1) 二级/技师：职业素养 20%+工作业绩 40%+过程化考核 40%；

(2) 一级/高级技师：职业素养 20%+工作业绩 30%+过程化考核 30%+答辩 20%。

(3) 破格人员可直接认定，不再参加考核和答辩。

4.7 认定时间

4.7.1 开展时间：2021 年第三季度，认定前一周内以公告的形式进行通知；

认定结果：认定后一周内由人力资源部以书面形式通知用人单位。

4.7.2 按认定时间分为：定时认定和不定时认定两种。

(1) 定时认定

① 半年（每年 6 月、12 月各一次）认定。适用于非具备相应职业/工种技能的新员工定级认定、正常晋级认定、转岗认定等。

② 季度认定。针对首次认定，前两年每季度开展一次，每次只限一个职业/工种，其 6 月、12 月合并于半年认定中。

(2) 不定时认定

① 针对具备相应职业/工种技能的新员工入职时进行的认定；

② 针对参加直接认定、破格认定的人员，在获得切实信息后一周内进行的认定。

4.8 职业技能等级补贴

4.8.1 补贴时间

(1) 2021 年开始每实施一个职业/工种技能等级认定，公司各用人单位执行新职业/工种技能补贴发放标准的同时，取消原来职业/工种发放的补贴（不占用其他工资，如全勤奖、加班费等）。

(2) 参加职业/工种技能相应等级认定合格后，在次月从事本职业/工种的可享受新的技能等级补贴标准。由人力资源部以书面形式通知到用人单位。

(3) 具备“一专多能”持有多个职业/工种技能等级证书的员工，只享受一个技能补贴，即从事那个职业/工种享受那个职业/工种技能等级补贴。不从事职业/工种岗位的持证员工不享受该职业/工种技能等级补贴。

(4) 本次技能补贴不包含电焊工，电焊工另行规定。其他没有开展技能等级认定的职业/工种补贴正常发放。

4.8.2 补贴新标准。五级/ 初级工每月补贴 100 元、四级/ 中级工每月补贴 200 元、三级/ 高级工每月补贴 300 元、二级/ 技师每月补贴 400 元、一级/ 高级技师每月补贴 500 元（以后每三年考核一次，经考核合格者每月在原补贴的基础上增加 100 元，以此类推）。

4.9 职业技能等级认定工作流程

4.9.1 成立考核机构。成立公司职业技能等级认定组，负责考务和监督。公司职业技能等级认定组应独立组织自主评价，不得交由其他机构代为组织。

4.9.2 制订考核方案。确定考评内容、方式等，报市职业技能鉴定（指导）中心备案。

4.9.3 考务组织。公司自行命题，也可以使用国家题库，或自行命题与使用国家题库相结合。按照科学、公开、公平、公正的原则进行独立评价。加强考风考纪监督，完善电子监控设施，由于生产安全等因素不能安装监控的，公司要采取监督措施，做到全程留痕。自主评价全过程接受人力资源社会保障部门的质量督导。

4.9.4 结果公示。公司对自主评价结果进行公示，公示时间不少于5个工作日。公示有异议的，企业职业技能等级认定组须进行调查并根据调查结果作出相应处理决定。

4.9.5 颁发证书。

4.9.5.1 公司将公示情况和评价结果信息上传到全省职业技能等级评价信息管理系统，经市职业技能鉴定（指导）中心审核后，企业按照人力资源社会保障部职业技能鉴定中心制定的证书参考样式和编码规则，制作并颁发职业技能等级证书。颁发职业技能等级证书的合格人员信息经市中心上传省中心审核后纳入人力资源社会保障部职业技能鉴定中心全国联网查询系统。

4.9.5.2 兑现待遇。公司根据评价结果，对取得职业技能等级证书的人员在次月兑现相应的薪酬待遇。

4.9.5.3 企业应妥善保管考生文档，实现全程留痕，确保责任可追溯。

4.10 其他事项

4.10.1 公司职业技能等级认定打造过硬的金字招牌，在技能人才流动过程中，显现鼎力认定承诺的可信度，提高鼎力认定证书的含金量。

4.10.2 公司职业技能等级认定组应严格按《认定工作流程》及要求执行，执行过程中哪个环节出现偏差由公司考评组处理。

4.10.3 公司职业技能等级认定全过程接受公司内、外部监督、查询。

4.10.4 公司职业技能等级认定考核、考试和评价的各类题目，面向生产，结合实际向全公司员工征集（包括题目、标准答案），一旦采用公司给予适当奖励，逐步完善公司试题库。

4.10.5 申报的职业/工种技能等级未通过认定或条件不具备的员工，可在下次继续申请该职业/工种技能等级认定，不受当期开展的职业/工种认定的限制。

4.10.7 考生如果对评价结果有异议者，可向公司考评组反映，公司考评组责成职业技能等级认定组追溯考评过程，一周内给予考生明确答复。

4.10.8 所有用人单位有义务向公司职业技能等级认定组反馈员工在职业技能

等级认定工程中的意见和建议。公司职业技能等级认定组应及时出台措施，加以应对。

4.10.9 参与公司职业技能等级认定、考核和评价的人员，给予适当的补贴。

4.10.10 在公司职业技能等级认定、考核和评价过程中，工作人员弄虚作假、营私舞弊、不履行职责，不作为而出现问题经查实，一人次罚主要责任人 300 元、罚直接上级 200 元；造成影响较大的交公司考核组处理。

4.10.11 未尽事宜，由公司职业技能等级认定组报公司“技能鼎力行动”领导小组处理。

4.10.12 本方案的解释权归河南鼎力杆塔股份有限公司职业技能等级认定组所有。

5 支持性文件及记录

5.1 RD01-02 《职业技能等级直接认定报名审批表》（见附件 1）

5.2 RD01-04 《过程化考核及要求》（见附件 2）

5.3 RD01-05 《员工职业素养评价表》（见附件 3）

5.4 RD01-06 《员工工作业绩评价表》（见附件 4）

5.5 RD01-07 《答辩考核范围及要求》（见附件 5）

5.6 RD02-07 《企业职业（岗位）技能等级直接认定评价表》（见附件 6）

职业技能等级直接认定报名审批表

RD01-02

姓名		性别		照片
文化程度		出生年月		
进厂年限		从事本工种工龄		
身份证号码				
所在单位		申报时间		
申报职业/工种		申报等级		
通讯地址		联系电话		
现持	职业资格证书		取得	
有	技能等级证书		时间	
提供的其他资料				
工作学习简历 (培训情况)				
所在单位意见	以上所填写内容属实, 同意该同志参加本次职业技能等级认定。 单位负责人(签字) _____ 年 月 日			
人力资源部 意见	人力资源部负责人(签字) _____ 年 月 日			
认定组意见	考核组负责人(签字) _____ 年 月 日			
考生须知	本人保证上述所填信息及提供的材料真实无误, 如因填写有误或不实所造成的后果, 均由本人负责。 申报人员签字: _____			
备注	考生须将身份证、学历证书、奖励证书及报考条件中必要的相关证明文件的复印件附于表后。			

过程化考核及要求

RD01-04

1.正常生产场景，考核小组人员旁站见证。见证一件产品的生产全过程，考核打分内容，包括：准备阶段、加工中、加工后以及产品质量情况。

(1) 评价要点

①安全文明生产情况；

②安全操作规程执行情况；

③工艺纪律执行情况；

④现场解决生产问题的能力；

⑤完成生产任务能力，包括生产流程是否顺畅、有否窝工和浪费现象、产品质量是否合格；

⑥现场应急问题的处理能力等。

(2) 注意

①考生在考核开始后，所有工步要边说边干，考核小组只做记录，适时记录每一步说和做的结果，以利追溯。

②考核过程中，关键事项考核小组可提问，但不参与评价和指导，一般情况不引导、不影响、不干预考生的工作思路；

③从考核小组宣布考试开始至考试结束止，这期间“一切为了考核”。

员工职业素养评价表

评价类别	评价项目	权重 分值	计分方法	
职业素养 (100分)	遵章守纪	10	根据员工法律观念和遵纪守法行为在职业活动中体现考核计分。	
	弘扬美德	10	根据员工践行“工匠精神”、社会道德情况在职业活动中体现考核计分。	
	职业道德 (50分)	团结协作	10	根据员工诚实守信、团队合作、服务下道工序等意识行为在职业活动中体现考核计分。
		爱岗敬业	10	根据员工工作责任心、主动性、积极性等意识行为在职业活动中体现考核计分。
		文明生产	10	根据员工工作环境保护、精益生产、工艺纪律等意识行为在职业活动中体现考核计分。
	职业能力 (50分)	理论素养	10	最高学历为大专及以上学历计 10 分；中职（技校）学历计 8 分；高中（职高）及以下学历计 5 分。
		学习能力	20	①一年来累计参加各类培训达 48 学时以上计 20 分；②一年来累计参加各类培训达 24 学时以上计 15 分；③一年来累计参加各类培训不足 24 学时计 10 分；
		一专多能	20	现从事职业（工种）以外每取得一个职业（工种）技能等级证书计 10 分。

注：①表中“一年来”为：认定月份的前 12 个月内。

附件 4

员工工作业绩评价表

评价类别	评价项目	权重 分值	计分方法
工作 业绩 (100 分)	履职情况	五四三级 60	一年来岗位业绩综合考核(包括工作完成情况、岗位贡献、解决生产问题情况)结果为优秀的计 50-60 分;考核结果为优良的计 40-50 分;考核结果为合格的计 30-40 分;不合格的计 0 分。
		二一级 40	一年来岗位业绩综合考核(包括工作完成情况、岗位贡献、解决生产问题情况)结果为优秀的计 36-40 分;考核结果为优良的计 43-36 分;考核结果为合格的计 24-32 分;不合格的计 0 分。
	工作质量	五四三级 40	一年来出现产品质量问题累计损失轻微的扣 1-10 分;累计损失较大的扣 11-24 分;累计损失严重的扣 25-40 分。
		二一级 20	一年来出现产品质量问题累计损失轻微的扣 1-7 分;累计损失较大的扣 8-15 分;累计损失严重的扣 16-20 分。
	技术革新	二一级 20	一年来参与合理化建议、QC 活动、工艺(工装)改进、技术改造、技术创新、绝技绝活、做出突出贡献等,每参与完成一项计 3 分。或参与重点工程项目本职业/工种的加工制造。
	传授技艺	二一级 20	指导本职业员工进行实际操作,并传授专业技术理论知识。每传授一名员工(签订师徒协议)取得一个职业资格(职业技能等级)证书计 5 分。或积极参与公司举办的技术比武活动。

注:①表中“一年来“为:认定月份的前 12 个月内。

答辩考核范围及要求

RD01-07

答辩只限本职业/工种和通用知识的内容。采取抽签的形式回答，在八类题型中抽 4+1 个问题进行回答，即在 1~7 试题中抽四大题各一小题加上第八题必答题，共五题。

- (1) 企业文化知识（包括职业素养）；
- (2) 生产管理知识；
- (3) 安全、环境管理知识（包括操作规程、环境管理、职业健康安全管理体系等）；
- (4) 工艺管理知识（包括工艺规程等）；
- (5) 设备管理知识；
- (6) 标准化知识；
- (7) 管理体系知识（包括质量、检验、计量管理等；质量、环境、职业健康安全管理体系等）；
- (8)（必答题）模拟情景题（综合题类包括基本技能、改进、创新和重大问题的解决等）。

附件 6

企业职业（岗位）技能等级直接认定评价表

RD02-07

一、认定评价人员基本信息表 1					
姓名		性别		文化程度	
出生年月		申报职业/工种		照片	
工作岗位		申报等级			
本单位工作年限		本职业/工种 工龄			
身份证号		工作单位			
其他					
二、认定评价内容表 2					
（一）职业素养（100分）					
评价内容	配分	用人单位评分	职能部门认可（签字）		得分
1 遵章守纪	10		生产计划部		
2 弘扬美德	10				
3 团结协作	10				
4 爱岗敬业	10				
5 文明生产	10				
6 理论素养	10		人力资源部		
7 学习能力	20				
8 一专多能	20				
合计得分					

— 14 —

(二) 工作业绩 (100分)					
评价内容	配分	用人单位评分	职能部门认可 (签字)		得分
1	履职情况	40	生产计划部		
			财务部		
2	工作质量	20	检测中心		
3	技术革新	20	工艺部		
4	传授技艺	20			
合计得分					
评价人员 (签字)					
(三) 过程化考核 (100分)					
过程化考核得分			考评时间	年 月 日	
考评员签字					
(四) 答辩 100分					
答辩考核得分			考评时间	年 月 日	
考评员签字					
三、认定评价结论及签字确认表 (五级/初级工、四级/中级工、三级/高级工) 表 3					
权重公式	职业素养 40% + 工作业绩 60%				
加权综合得分					
考评员签字					
考评组意见	<p>该同志考核成绩符合/不符合《职业技能等级认定标准及评价要求》的规定, 经考核组综合评价, 认定结果为 <input type="checkbox"/>通过 <input type="checkbox"/>不通过。</p> <p style="text-align: center;">考核组负责人 (签字) _____ 年 月 日</p>				

企业审核意见	河南鼎力杆塔股份有限公司（盖章） 年 月 日
三、认定评价结论及签字确认表（二级/技师）表 3	
权重公式	职业素养 20%+工作业绩 40%+过程化考核 40%
加权综合得分	
考评员签字	
考评组意见	该同志考核成绩符合/不符合《职业技能等级认定标准及评价要求》的规定， 经考核组综合评价，认定结果为 <input type="checkbox"/> 通过 <input type="checkbox"/> 不通过。 考核组负责人（签字） 年 月 日
企业审核意见	河南鼎力杆塔股份有限公司（盖章） 年月日
三、认定评价结论及签字确认表（一级/高级技师）表 3	
权重公式	职业素养 20%+工作业绩 30%+过程化考核 30%+答辩 20%
加权综合得分	
考评员签字	
考评组意见	该同志考核成绩符合/不符合《职业技能等级认定标准及评价要求》的规定， 经考核组综合评价，认定结果为 <input type="checkbox"/> 通过 <input type="checkbox"/> 不通过。 考核组负责人（签字） 年 月 日
企业审核意见	河南鼎力杆塔股份有限公司（盖章） 年月日

案例 5—天海集团职业技能等级认定规范（仅供参考）

附件 1

天海集团职业技能等级认定工作规范

为进一步建设技能型企业、增强企业竞争力、高质量建设“技能天海”，现就全面推进企业职工职业技能等级认定、晋级有关事项通知如下：

一、认定对象

天海集团生产一线员工（含劳务工与外包工）。

二、职业名称及等级

职业名称：冲压工、镀层工、钳工、磨工、电切削工、模具工、铣工；

职业技能等级：高级技师/1级、技师/2级、高级工/3级、中级工/4级、初级工/5级；

三、认定方式

通过直接认定、业绩评价、考试考核、过程化考核、竞赛认定任一种方式或相结合的方式进行认定。

1、直接认定。任选其一：A. 荣获集团“技能大师”“精英蓝领”“高级蓝领”“年度先进员工”等荣誉称号者。B.

2、参加新型学徒制或技能提升培训成绩合格者。C. 通过试用期理论考试及实操测试，且完成当年规定的培训学时，根据本岗位工作年限、工作任务完成情况，依据各等级认定标准，经班长、车间主任及考评委员会评审合格后直接认定（适用于高级工以下等级）。

认定等级	认定条件
高级技师	获得“精英蓝领”（需有技师证）、“中华技能大奖”、“全国技术能手”、“中原技能大奖”、“中原技能大师”、“中原大工匠”、“河南省技术能手”及省级以上技能方面任一荣誉称号；
技师	获得集团“首席员工”、“高级蓝领”、“年度标兵”、“鹤壁市技术能手”及市级以上技能方面荣誉称号；
高级工	1. 荣获集团年度“优秀员工”，或其他公司级技能方面荣誉称号者； 2. 完成技能提升高级工培训学时且培训成绩合格。
中级工	1. 本岗位工作满2年，完成当年规定的培训学时且考核合格，年度绩效良好，能独立完成本岗位3~4道工序工作任务，产品合格率达标。 2. 完成技能提升中级工培训学时且培训成绩合格。
初级工	1. 本岗位工作满1年，试用期理论考试及实操成绩合格，且完成当年规定的培训学时，年度绩效良好；能独立完成本岗位1~2道工序工作任务，产品合格率达标。 2. 完成技能提升初级工培训学时且培训成绩合格。

2、业绩评价。主要适用于高级工及以上技能等级认定。分为工作业绩评定和职业道德评价两部分。工作业绩主要包括工作表现、履职尽责、工作效益、技术革新、传授技艺等情况；职业道德评价主要采用上级评价和班组评议相结合的方式进行；业绩评价一般适用于不便实施现场考核的职业（工种）；对有绝技绝

活、做出突出贡献的，也可采用业绩评价方式，经考评委员会认定合格后颁发证书。

评价等级	评选人数	申报条件						
		工作绩效	创新/成果	带教徒弟	职业发展等级	本工种工作经验	学历	工作业绩
高级技师	每年新增不超过本工种技工总人数的1%	优	集团级创新项目二等奖≥1项或公司级创新项目一等奖≥1项	1、至少带教3名以上徒弟（技师水平） 2、开发内部标准化教材2套以上	P8及以上	9年	专科	完成过2项具有重要、复杂的工艺或通过创新解决技能问题的主要人员，为公司在某领域技能方面取得重大突破/降本/良好的经济效益和社会效益；
技师	每年新增不超过本工种技工总人数的3%	优	集团级创新项目三等奖≥1项或公司级创新项目二等奖≥2项	1、至少带教5名以上徒弟（高级工水平） 2、开发内部标准化教材1套以上	P6及以上	6年	中技	完成过1项具有重要、复杂的工艺或通过创新解决技能问题的主要人员，为公司在某领域技能方面取得重大突破/降本/良好的经济效益和社会效益；
高级工	每年新增不超过本工种技工总人数的10%	优	公司级≥1项或合理化建议≥3项	对新员工进行工作指导	P3及以上	中级3年/初中6年	中技/初中	能通过小改小革为公司降本增效；

备注：1）参评人员须无违规违纪（奖惩条例、质量事故等），如思想品德、价值观有问题者一票否决；

2）高级工以上等级原则上需逐级申报，有重大发明、革新情况除外；

3）申报条件中的7项需同时满足，工作业绩特别突出者仅工作经验和学历可破格，且仅允许下降一级。

3、**考试考核。**按照考核等级制定相应的试卷。分为理论知识考试和技能操作考核两部分。理论知识考试采用闭卷笔试或机考形式。技能操作考核可结合生产经营实际，在技能操作考场或生产现场，采用典型工件加工、作业项目评定、现场答辩（笔试）、情景模拟等方式进行。理论知识和技能操作考核采用百分制，两项成绩均达60分为合格。单项成绩合格的，一年内有效，另一项可进行补考。

4、**过程化考核。**依托工作现场、结合工作过程，通过职工在制作产品、技术攻关、完成任务等过程中体现出来的职业素养、操作水平、解决问题的能力进行打分评价。由生产班长、质检人员、车间主任/生产经理在评价表上签字确认。详见各工种考核评价表。

5、**竞赛认定。**对在各级各类职业技能竞赛或企业练兵比武中取得优异成绩的，依据相关规定或企业竞赛文件直接认定相应等级。

认定等级	认定条件
高级技师	参加国家级或省级以上竞赛，且取得前3名者；
技师	1. 参加国家级或省级以上竞赛，且取得前4~6名者； 2. 参加集团技能竞赛，取得第1名者（有高级工证）；
高级工	1. 参加国家级或省级以上竞赛，且取得前10名者； 2. 参加集团级技能竞赛，取得第2~3名者；
中级工	1. 参加集团级技能竞赛，取得第4~6名者； 2. 参加分公司级技能竞赛，取得前6名者；
初级工	参加技能竞赛，未取得优胜名次，但产品质量合格或成绩60分以上者。

注：若与当届比赛文件的规定有冲突，以当届竞赛文件规定为准。

四、认定标准

见国家各工种职业技能标准。职业名称里没有的工种，将按照企业本岗位的标准进行认定，认定合格颁发相近工种的职业技能等级证书，如：压接工，按照企业压接工的标准进行认定，认定合格的颁发“冲压工”证书。

五、实施流程

流 程	责任部门/岗位	备注
1 员工申报	员工本人	填写申报表，并提交相关材料，上报材料必须客观、真实，一经发现弄虚作假，取消所获证书并追究相应责任
2 部门审核	部门负责人	对资料的真实性进行审核，并按照考评委员会的标准格式按时提交申请材料
3 分公司人力审核	分公司行政人事部	对申报材料再次审核检查，统一汇总
4 竞赛认定 4 考试考核 4 过程化考核 4 业绩评价 4 直接认定	各考评小组	按照相应的考评方式进行考试考核、评价打分
5 综合评审	集团考评委员会	对资料进行综合评审
6 结果公示	集团人力资源部	对成绩进行公示，如有异议进行处理
7 核发证书	集团人力资源部	依据结果颁发证书

六、评审结果争议处理

1. 申报条件的争议处理。对申报条件有疑问的，由集团人力资源部负责做出解释和裁定。
2. 工作业绩材料公示环节的争议处理。对工作业绩材料的真实性有疑问的，由分公司人力资源部负责调查核实后，报集团考评委员会做出评审裁定，必要时由公司内部质量督导小组进行裁决。

3、职业道德评价、工作业绩评定、操作技能考核和理论知识考试环节产生的争议处理。由专业考评组组长负责协调处理，重大争议报考核委员会和内部质量督导小组做出处理。

七、申报材料

认定等级	提交材料
高级技师	1.高级技师申报表3份，事迹材料一份； 2.红底电子照片1份； 3.身份证、学历证、技师证、荣誉证书复印件； 4.其他相应证明材料；
技师	1.技师申报表3份，事迹材料一份； 2.红底电子照片1份； 3.身份证、学历证、技师证、荣誉证书复印件1份； 4.其他相应证明材料；
高级工	1.高级工申报表3份，事迹材料一份； 2.试卷、技能认定成绩单或直接认定评分表； 3.红底电子照片1份； 4.身份证、学历证、荣誉证书复印件1份； 5.其他相应证明材料；
中级工、初级工	1.试卷、技能认定成绩单或直接认定评分表或技能大赛成绩单； 2.红底电子照片1份； 3.身份证、学历证、荣誉证书等复印件1份；

八、证书核发

集团人力资源部负责办理合格人员的职业技能等级证书。

九、档案管理

按照考核批次，将认定相关资料按顺序装订成册，归档备查。

十、附件

- 1.高级技师申报表/汇总表
- 2.技师申报表/汇总表
- 3.高级工申报表/汇总表
- 4.各工种直接认定评分表
- 5.认定工作计划

批准：

天海集团人力资源部
二〇二一年九月二十日

附件 2

天海集团中级工直接认定审核表

姓名		性别		出生年月	
分公司		岗位		工作年限	
身份证号码		认定工种		员工编号	
获得荣誉					
考核内容			考核结果		
职业道德			合格 () 不合格 ()		
遵章守纪			合格 () 不合格 ()		
安全生产			合格 () 不合格 ()		
年度培训学时			() 学时		
年度培训考核			合格 () 不合格 ()		
岗位能力 (指能否胜任岗位要求)			是 () 否 ()		
工作绩效 (指任务完成的数量质量等)			优 () 良 () 中 () 差 ()		
考核人班长签字					
考核人车间主任/生产经理签字					
评审委员会审核意见 (或人资部门意见)					

认定日期： 年 月 日

技能人才评价常见问题解答

一、政策

1. 参加培养评价的积极性不高，即使勉强建立了评价机构，工作开展也是不积极、不主动。

答：加强政策宣传和引导，企业技能人才的培训评价是企业选人、用人、留人服务的，政府给予政策和资金支持并认可其自主评价结果，等等，从而提高企业管理人员和工作人员的认识。另外，企业可采取直接认定、过程评价等方式自主认定职工的技能等级，并将评价融入到企业的生产实际工作过程当中去，不影响企业正常生产；同时企业需要制订评价、使用、待遇相结合的内部薪酬管理制度，激励员工学技术、长技能、增收入的工作热情，从而提高企业效率和竞争力。（答复供参考）

2. 企业原有的职工定级晋级制度如何与目前的职业技能等级认定制度结合？如何做到既不打乱企业原有薪酬管理体制，又能鼓励职工积极参加认定？

答：企业可参考省人社厅《关于全面推进企业职工技能定级晋级工作的通知》中的相关内容，结合本企业特点制定相应的定级晋级（薪酬）制度。企业可充分利用直接认定、过程化考核的评价方式对职工进行等级认定，同时采用“评聘分离”的管理手段，对原有体系的取证人员和新取证人员

在待遇等方面进行细化规定。

3. 企业开展技能等级评价补贴、激励政策。

答：见省“人人持证技能河南”实施方案有关内容及有关后续配套政策。

4. 对于事业转企业制的单位（比如省城乡规划设计院），90%的员工是取专技类证书，这部分人员根据贯通政策取技能等级证书时，存在年龄平衡问题。例如，一个员工大概在28岁左右可以取得副高职称，根据贯通政策，可以拿技师证书，是否存在年龄过小的问题？

答：按省人社厅颁布的《关于进一步贯通技能人才与专业技术人才职业发展通道有关问题的通知》（豫人社规〔2021〕1号）相关规定执行。

5. 小微企业自主开展评价能力不足。主要是人资管理、专业技术、高技能人员都少，人员管理制度不健全，组建专门的评价机构有困难。

答：建议通过“协议委托”方式委托已备案的头部企业、类型相近企业，对本企业职工实施技能等级评价，也可以由自主选择已备案的其他评价组织按其规定实施。

6. 没有能力开展评价的企业以委托形式由已备案的用人单位开展评价（不是第三方），代码为Y，是否会被认同为评价企业员工，给企业造成其他方面的影响？

答：委托企业需要与被委托企业签订委托评价协议（并

报人社部门备案), 认可被委托企业的评价结果, 委托企业依据被委托企业的评价结果兑现相应待遇。被委托企业须做好委托企业及其员工的档案等资料留存工作。

二、申报备案

1. 部分同时备案为社评组织和企业评价机构的, 对二者的工作内容不尽清晰, 时有混淆。主要是对评价范围及认定级别方面, 弄不清楚哪些职业可以开展认定? 可以认定哪些级别?

答: 评价机构应根据人社部技能人才评价工作网上公布的评价范围开展评价活动。社评组织的评价活动应按照国家职业技能标准进行; 企业评价机构对企业员工的自主评价, 可由企业参照《国家职业技能标准编制技术规程》, 自主开发企业评价规范, 自主规定申报条件、级别、评价方式等。

2. 企业担心评价耽误职工生产, 特别是很多为计件工人, 影响工资收入。

答: 建议采取直接认定或过程评价的方式进行评价, 评价成本低, 不影响企业正常生产和职工工资收入。

三、技能等级认定工作有关政策问题

1. 企业前两年通过行业鉴定站组织职工进行了鉴定, 但证书未能发放, 可否直接发技能等级证书?

答：企业可根据原有考生报名登记表、鉴定合格人员花名册等有效档案，对上述已参加鉴定、成绩合格的人员制作、颁发相应职业技能等级证书。

2. 已备案的央企在豫分支机构所签署的委托企业的证书数据是否与本企业职工的证书数据一样需要上传上级集团公司？

答：央企在豫分支机构与其他企业签署委托协议时，应首先请示上级集团公司，经集团公司同意后，该分支机构所签署企业员工的证书数据可上传到集团公司。或者另行在当地以其他法人名义成立评价机构开展评价工作。

3. 部分子公司企业，由于总公司在省外且受总公司统一管理，子公司企业自主管理权限小，且业务工作繁忙，难以抽出时间和人员开展企业自主评价工作。

答：建议由子公司与其总公司协商解决。

四、基础性业务支持

1. 部分企业没有成熟的技能人员定级晋级、人才培养、专技人员与技能人员贯通等人才管理制度，可否提供一些优秀企业的成熟经验供其参考？

答：请参照《河南省用人单位职业技能等级评价机构备案及评价工作指导手册》中“用人单位评价方案样例”部分内容。

2. 职业（工种）缺少职业技能等级认定的国家标准，例

如鹿邑县主导产业是化妆毛刷制作，全县从业者近 2 万人，但是都没有技能等级证书，主要原因是职业大典没有相近职业工种，更没有职业标准，缺乏评价依据。

答：按企业职业从事工作的具体工作内容在职业大典中查找近似职业（工种）。其他如有地方产业确无对应职业的，可考虑开发专项能力规范发放专项能力证书。

3. 有条件的企业根据本企业实际，对目前没有国家职业技能标准的部分职业制定了企业评价规范，一定程度上造成了职业技能等级认定的标准不一致。

答：人社部在原有的《国家职业分类大典》（2015 年版）和已分布的国家职业技能标准基础上，已启动修订新的《职业分类大典》，并一直在加紧靠开发新的国家职业技能标准和修订部分滞后的国家职业技能标准。企业依据《国家职业技能标准编制技术规程》制订的企业评价规范，因各企业实际工作岗位要求和技术要求不一样，客观上确实存在标准的不一致性，按人社部及省厅政策规范，这种情况是允许的。

4. 教材开发滞后。教材在一定程度上存在着滞后国家的法律、法规及行政规章。同时，教材上所选取的设备与目前采用的设备也存在一定的滞后性，不能体现目前员工的操作技能水平。

答：企业评价对教材没有要求。企业如有需要可根据实际编制培训讲义或课件等资料进行培训和考核评价。

5.企业在建设题库时，不了解题库建设方法，可否在题库建设工作中提供更多支持？

答：为做好技能人才评价服务工作，省职业技能鉴定指导中心已将目前有国家题库的职业，每个职业每个级别组建了4套样卷，并制作成光盘配发给18个省辖市及10个直管县（市），企业若有需要，可与当地人社局鉴定中心或职建部门沟通寻求帮助。

6.可否统一组织考评人员、内部质量督导员培训？

答：根据人社部职建司和鉴定中心颁布的《职业技能等级认定工作规程》，“评价机构应当建立考评人员和内部质量督导人员队伍”。评价机构应根据报备的《职业技能等级认定实施方案》，自行选拔聘用符合条件的人员参加培训、考核、颁发相应证书。

考评员培训公共知识部分内容和质量督导培训内容已嵌入“河南省终身职业技能培训服务平台”免费授课，有需要的单位和人员可登录学习。

五、技能人才评价管理服务平台

1.“河南省技能人才评价管理服务平台”中，对评价机构已开通哪些评价方式模块？

答：已开通等级认定（考核考核）、非考核认定（直接认定和竞赛发证）三种评价方式模块，用人单位可根据本单

位的评价方案和评价方式自主选择登录、开展评价、上传相关信息。

2. 备案企业在系统中的权限太少，每做一些修改操作（比如更改批次信息、撤回认定计划等）都需要上一级部门批准才能进行，影响了工作效率，可否给予企业更多权限？

答：具体操作问题请及时与所在市人社部门反映，人社部门可根据监管需要及时调整和设置权限。

3. 在进行系统操作中，遇到各种问题，怎样快速得到解决？

答：首先评价机构工作人员要认真研究学习《平台操作技术指导手册》内容；第二，参加培训 - 省中心每年都会根据情况组织多次平台使用培训（远程、视频）；第三，加入“河南省管理服务平台技术支持群”，群里有多名技术人员随时进行问题解答；第四，各地市对系统使用中出现的困难和问题，可邀请技术支持单位开展培训。