附件3

广东省企业特级技师、首席技师评聘

工作方案（样例）

组织单位 （公章）

信用代码

填 报 人

联系电话

二○ 年 月

目 录

一、基本情况

企业现有人员构成情况

二、评审组织

（一）评审委员会架构

（二）评审职业（工种）范围

（三）申报条件

（四）评审内容

（五）评审流程

三、激励制度及聘任管理办法

（一）激励制度

（二）特级技师、首席技师聘任管理办法

四、相关要求

一、基本情况

截止\*\*\*\*年\*\*月，公司现有员工\*\*\*人，其中管理人员\*\*\*人，专业技术人员\*\*\*人（其中正高级职称 人），技能人员\*\*\*人（其中高级技师以上 人），其他人员 人。

二、评审组织

**（一）评审委员会架构**

公司成立以总经理为组长的评审委员会，负责特级技师、首席技师评审工作。评聘委员会由公司总经理、副总经理，人力资源部及各部门领导组成，分为评审组与实施组。

评审组:负责评聘标准的制定，参评人员业绩贡献等材料的评审；

实施组:负责人员报名推荐、参评人员资质初审、评聘现场的组织实施等。

特级技师、首席技师评聘等日常工作，应在评审委员会统一领导下，由人力资源部牵头、各部门分工负责。

**（二）评审职业（工种）范围**

 电工、钳工。

**（三）申报条件**（以特级技师为示例，基本条件可以结合企业岗位实际情况，在下文列举的基础上作出细化描述）

特级技师指在企业生产科研一线从事技术技能工作、业绩贡献突出的**企业高技能领军人才**，能够熟练运用专门技能和特殊技能在本职业的各个领域完成复杂的、非常规性工作，精通本职业及相关职业的重要理论原理及关键技术技能，能够独立处理和解决高难度的技术问题或工艺难题，承担传授技艺的任务，在技能人才梯队培养上作出突出贡献。

符合上述要求，且具备以下基本条件之一者可参加特级技师评聘：

1．取得与参评职业（工种）相应的高级技师职业资格（职业技能等级）证书后，累计从事本职业或相关职业工作满1年。
 2．取得与参评职业（工种）相关的高级职称（专业技术人员职业资格）后，累计从事本职业或相关职业工作满2年。

3．取得与参评职业（工种）相应的技师职业资格（职业技能等级）证书后，累计从事本职业或相关职业工作满3年，并取得地级以上市政府部门（含厅局级）颁发的技能类人才荣誉（地级以上市“劳动模范”、“技术能手”、“五一劳动奖章”获得者、技能大师工作室负责人和地级以上市技能领军人才奖励）或中央企业二级（省级）以上单位、世界500强企业（近三年榜单内）授予的技能类人才突出贡献奖励。

首席技师指......

**（四）评审内容**

评审工作主要采用业绩评审、技术总结和技术答辩的方式，重点考察参评人员在技术改造、发明创造、业务素质以师带徒等方面的表现。其中业绩评审权重占 60%，技术总结和技术答辩权重占40%。

**（五）评审流程**

**1．报名申请** (202 年 月 日前)**。**

报名申请采用公司推荐、自主报名两种方式。参评人员需提交以下材料：

（1）《广东省特级技师、首席技师申报表》。

（2）参评人员符合基本条件里要求的相关证书的扫描件。如采用职业资格证书或职业技能等级证书申报，需提供证书扫描件及“技能人才评价工作网”里的证书查询截图。

（3）参评人员业绩亮点图文概要（word版，内容不超300字，并同步提交本人在工作现场的高清图片（jpg格式，照片以“\*\*在何处做何事”命名，如多人照片，请备注左几或右几为本人）。

实施组对报名材料进行资质审核，并汇总参评人员信息。通过资质审核的参评人员，另提交本岗位技术工作总结。技术总结应不少于XXXX字，参评人员根据本人的业务能力、特殊技能解决关键技术、技术革新、组织管理及培训指导等方面撰写个人技术总结。

**2．组织实施 （包括业绩评审、技术总结和技术答辩）**（202 年 月 日前）。

**（1）业绩评审 (60%)**

业绩评审共100分，权重占 60%。主要考察参评人员业绩与成果（含专业技术能力、技术革新贡献、成果转化应用等）、人才培养成效、职业素养三方面内容。评审专家依据《特级技师评审明细表》（见附件2样例）、对参评人员进行打分。

**（2）技术总结和技术答辩 (40%)**

技术总结和技术答辩分值共100 分，权重占40%。评审专家依据参评人员技术总结与现场答辩情况进行打分。

评审组按照相关职业/工种的理论知识和操作技能提问参评人员，了解其对专业知识的掌握程度；并根据申报者的技术总结，对申报者的绝招、特长、可以推广的实践经验及技术革新成果，加深扩展提问。

**3．推荐名单确认及上报** (202 年 月 日前)。经评审通过的人员列为特级技师建议人选，公司面向全体员工进行公示（公示期不少于 5 个工作日），根据公示结果形成推荐名单，上报人社部门审核。

**4．证书核发。**经审核符合要求获得广东省特级技师、首席技师职业技能等级证书的，企业颁发相应职业技能等级证书，证书样式和编码分别按照人力资源和社会保障部有关要求确定证书编码中第16 位为大写英文字母T 或S，证书纳入全国职业技能等级证书查询系统，可在人力资源和社会保障部技能人才评价工作网（http://jndj.osta.org.cn/）上进行查询。具体时间安排以实际为准。

三、激励制度及聘任管理办法

**（一）激励制度**

**1．经规范评审成为特级技师的人员，可享受以下待遇：**

 （1）

 （2）....

**2．经规范评审成为首席技师的人员，可享受以下待遇：**

 （1）

 （2）....

说明：

**（二）特级技师、首席技师聘任管理办法**

 **1．经公司聘任的特级技师、首席技师应履行的职责：**

（1）遵守国家法律、法规和单位规章制度，热爱本职工作，坚持文明生产，保证生产安全，为人表率，具有良好的职业道德，高质量完成生产任务;

（2）承担技能操作疑难问题攻关工作，解决本职业难度大或复杂程度高的操作难题和生产故障。每年至少领衔参与1项企业科研、技术技能创新项目；

（3）开展降本增效、节能环保、生产工艺、安全质量等方面的技术革新和技术改造，提出本职业（工种）技术技能和操作方法等方面的改进意见和优化方案。聘期内取得至少 1 项公司级技术技能革新或发明创造成果；

（4）参加公司组织的技术研讨、技能交流活动，总结提炼本职业（工种）先进技术、工艺和操作方法，并组织应用、交流、推广，跨企业、跨地区发挥作用；

（5）承担职业技能标准或企业行业评价规范制订 （修订）、教材题库开发、兼职教师授课等工作，开展“师带徒”，积极培养后备高技能人才，履行传帮带责任，原则上特级技师聘期内带徒不少于\*\*人、首席技师聘期内带徒不少于\*\*人；

（6）根据需要，参加国家级、省部级、市级、公司科技攻关项目，承担重点项目生产建设中关键核心工艺落地攻关任务。

（7）......

 **2．特级技师、首席技师的聘任**

（1）特级技师、首席技师的聘期由企业根据不同职业（工种）、岗位和生产实际确定，聘任期限一般不低于三年；

（2）聘任特级技师、首席技师应坚持平等自愿、协商一致原则，明确双方的权利和义务，聘任合同主要包括聘任期限、双方的权利和义务，辞聘、解聘、违约责任等；

（3）各部门在坚持特级技师、首席技师不脱离生产一线的前提下，合理安排他们工作，并为他们履行工作职责提供必要的条件。适时组织特级技师、首席技师进行技术攻关、技术表演、技术交流、技术咨询、技术讲座，举行技术成果发布会，总结推广先进作业方法，传播绝技和经验；

（4）相关部门制定相应考核办法和标准，对特级技师、首席技师的业务水平、劳动态度和工作业绩进行考核。考核分为年度考核和任期考核。考核工作由人力资源部牵头，各部门配合。

考核要坚持定量分析与定性分析相结合，以定量分析为主。年度主要考核政治思想、职业道德、劳动态度、完成生产任务、革新创造、传授技艺等。任期考核应在年度考核基础上进行综合考核。考核由本人写出书面总结，经所在部门确认后，由企业领导审定。

（5）......

 **3．特级技师、首席技师的解聘**

有下列情况之一者，企业应及时办理特级技师、首席技师解聘手续，自批准次月起取消相关待遇：

（1）不履行岗位职责或工作不负责任、严重失职、年度考核或任期考核不合格:

（2）发生责任事故，造成重大经济损失或不良社会影响的；

（3）存在严重违反职业道德或违纪违法违规行为的；

（4）调离现从事的生产、工艺工法研究、技能人才培养等岗位的；

（5）任职期满不再继续聘任；

（6）......

四、相关要求

（一）严格规范评聘工作程序，不得随意降低评聘标准和条件；

（二）申报人员应如实提交个人材料，真实客观反映个人能力业绩，不得在评聘、考核工作中弄虚作假徇私舞弊。通过不正当手段违规取得聘任的，一经核实立即解聘，并在\*\*年内不得参加各层级职位选聘；

（三）工作人员要严格审查审核材料，遵守保密规定不得向外透露评聘过程评价和初步结果等情况，加强评聘过程资料管理和存档工作，电子资料保存5年，纸质资料保存3年。

（四）评聘委员以专家身份工作，应当严守纪律严格保密，实事求是、公平公正履行职责，在评聘时执行回避制度，不得徇私、弄虚作假。

（五）加强评聘、考核等重点环节信息公开，自觉接不各级组织和职工群众的监督。对违反本方案要求的，依据有关规定追究相关单位、人员的责任。

附件：1．广东省特级技师、首席技师评聘申报表

2．特级技师评审明细表（示例）

3．首席技师评审明细表（示例）

**附件1**

 广东省特级技师、首席技师评聘申报表

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓 名 |  | 性别 |  | 出生年月 |  | **2寸证件照** |
| 政治面貌 |  | 民族 |  | 学 历 |  |
| 职业技能等级/职业资格证书 | 职业（工种）： | 职称 | 专业： |
| 最高等级： | 最高等级： |
| 获证年限： | 获证年限： |  |
| 身份证号 |  | 申报类别 | 职业（工种）： 类 别：□特级技师 □首席技师  |
| 工作单位及所在部门 |  | 工作岗位 |  |
| 电子邮箱 |  | 手 机 |  |
| 联系地址 |  |
| 生产、研究或擅长领域 |  |
| 教育背景和工作简历 | （可附页说明） |
| 主要成果（业绩、发明、成果、著作、获奖情况等） | （可附页说明） |
| 本人承诺 | 本人保证以上信息真实、准确。本人签名： 年 月 日 |
| 企业意见 | 本表所填信息真实、准确，经我单位审核，推荐该同志作为 □特级技师 □首席技师 建议人选。  推荐单位（盖章）： 年 月 日 |

**附件2**

特级技师评审明细表（样例）

| **序号** | **项目** | **评聘内容及要求** | **得分** | **总分** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 业绩与成果（70分） | 专业技术能力 | 企业生产科研一线从事技术技能工作、岗位技能高超，能够熟练运用专门技能和特殊技能在本职业的各个领域完成复杂的、非常规性工作，精通本职业及相关职业的重要理论原理及关键技术技能，能够独立处理和解决高难度的技术问题或工艺难题，此项满分10分 |  |  |
| 牵头编制国家职业技能标准或省级行业评价规范专家组长、在国家级专业杂志发表技术文章、论文得 10分;参与编制国家职业技能标准或省级行业评价规范专家、在省级专业杂志发表技术文章、论文得 8 分;在市级专业杂志发表技术文章、论文得 6 分，此项满分10分 |  |
| 获得国家级荣誉得 10 分;获得省级荣誉得8分:获得市级荣誉得 6分；获得企业荣誉得5分。按最高项给分，不重复叠加。此项满分10分 |  |
| 在世界技能大赛、国家级竞赛中获奖得 10 分;在省级竞赛中获奖得8分:在市级竞赛中获奖得 6 分;在企业竞赛中获奖得5分。按最高项给分，不重复叠加。此项满分10分 |  |
| 技术革新贡献 | 在技术改造、技术创新、攻克技术难关等方面，做出突出贡献、取得经济效益和社会效益等情况。如取得技术成果或解决关键技术难题，为企业创造明显经济效益 50 万元以上的主要参与者得 10 分取得技术成果或解决关键技术难题，为企业创造较好经济效益 20 万元以上的主要参与者得 8 分:参与企业技改项目并取得一定经济效益，获得企业或部门的较好评价 (企业或部门先进个人、优秀生产工作者等) 得6分:按最高项给分，不重复叠加。此项满分10分 |  |
| 省级技术创新发明、创造、推广、应用三等奖以上主要完成者得 10 分:市级技术创新发明、创造推广、应用二等奖以上的主要完成者得 6分;按最高项给分，不重复叠加。此项满分10分 |  |
| 成果转化应用 | 积极推广应用新技术、新工艺、新设备、新材料，牵头或参与新产品、新材料的开发试制和新设备使用，在科研创新项目做出突出贡献。此项满分10分 |  |
| 2 | 人才培养成效（20分） | 积极传授技艺，培养职工操作技能，指导岗位练兵，在技能人才梯队培养上作出突出贡献，如：有绝技绝活、参加市级以上技术经验交流或参加过市级以上专业技术授课，作出较大贡献者得 10分;在企业公司内授课或技术讲座得 6 分，在部门班组传授技艺，并自编讲义等文字资料的，得2 分;按最高项给分，不重复叠加，此项满分 10分。 |  |  |
| 徒弟中有取得\*\*级及以上国家职业资格/技能等级证书者得 10分;徒弟中有取得\*\*级国家职业资格技能等级证书者得6分，徒弟中有取得\*\*级国家职业资格/技能等级证书者得 2分;无证书者得0分; 按最高项给分，不重复叠加，此项满分 10分。 |  |
| 3 | 职业素养（10分） | 遵守国家法律法规和企业规章制度，具备良好的职业道德和工匠精神，热爱本职工作，甘于奉献，对工作有较强的事业心和责任感，对突击性、临时性工作等自觉性、主动性强，任劳任怨，此项满分5分。 |  |  |
| 在各项工作中都能起到模范带头作用、不计较个人得失，能积极带领其他人员完成工作任务，此项满分5分。 |  |
| 综合评定 | 此表总分为100分 |  |  |
| 考评人员签名及单位盖章 |  |

说明：1．以上内容仅为示例作用，企业可结合实际修改评聘内容、要求、得分等。

2．申报人员需配套提供相应业绩、发明、成果、著作、获奖等证明材料，以作评分依据。

**附件3**

首席技师评审明细表（样例）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **项目** | **评聘内容及要求** | **得分** | **总分** |
| 1 | 业绩与成果（70分） | 专业技术能力 | 在本行业技术技能领域作出重大贡献，为国家重大技术攻关、成果转化、技术创新、发明等作出突出贡献。在地方、行业企业的技术进步与发展中发挥关键作用，专业水平在地方、行业企业具有很高认可度和影响力，获得行业类公认荣誉，此项满分10分 |  |  |
| 牵头编制国家职业技能标准或省级行业评价规范专家组长、在国家级专业杂志发表技术文章、论文得 10分;参与编制国家职业技能标准或省级行业评价规范专家、在省级专业杂志发表技术文章、论文得8分;在市级专业杂志发表科技文章、论文得6 分，此项满分10分 |  |
| 获得国家级荣誉得10分;获得省级荣誉得8分:获得市级荣誉得6分。按最高项给分，不重复叠加。此项满分10分 |  |
| 在世界技能大赛、国家级竞赛中获奖得 10 分;在省级竞赛中获奖得8分:在市级竞赛中获奖得6分;按最高项给分，不重复叠加。此项满分10分 |  |
| 技术革新贡献 | 在技术改造、技术创新、攻克技术难关等方面，做出突出贡献、取得经济效益和社会效益等情况。如取得技术成果或解决关键技术难题，为企业创造明显经济效益100 万元以上的主要参与者得 10 分取得技术成果或解决关键技术难题，为企业创造较好经济效益50万元以上的主要参与者得 8 分:参与企业技改项目并取得一定经济效益，获得企业或部门的较好评价 (企业或部门先进个人、优秀生产工作者等) 得6分:按最高项给分，不重复叠加。此项满分10分 |  |
| 国家级技术创新发明、创造、推广、应用二等奖以上主要完成者得 10 分:省级二等奖以上的主要完成者得 8分;市级二等奖以上的主要完成者得6分。按最高项给分，不重复叠加。此项满分10分 |  |
| 1 | 业绩与成果（70分） | 成果转化应用 | 积极推广应用新技术、新工艺、新设备、新材料，牵头或参与新产品、新材料的开发试制和新设备使用，在科研创新项目做出突出贡献。此项满分10分 |  |
| 2 | 人才培养成效（20分） | 积极传授技艺，培养职工操作技能，指导岗位练兵，在技能人才梯队培养上作出突出贡献，如：有绝技绝活、参加市级以上技术经验交流或参加过市级以上专业技术授课，作出较大贡献者得 10分;在企业公司内授课或技术讲座得 6 分，在部门班组传授技艺，并自编讲义等文字资料的，得2 分;按最高项给分，不重复叠加，此项满分 10分。 |  |  |
| 徒弟中有取得二级及以上国家职业资格/技能等级证书者得 10分;徒弟中有取得三级国家职业资格技能等级证书者得6分，徒弟中有取得中级国家职业资格/技能等级证书者得 4分;无证书者得0分; 按最高项给分，不重复叠加，此项满分 10分。 |  |
| 3 | 职业素养（10分） | 遵守国家法律法规和企业规章制度，具备良好的职业道德和工匠精神，热爱本职工作，甘于奉献，对工作有较强的事业心和责任感，对突击性、临时性工作等自觉性、主动性强，任劳任怨，此项满分5分。 |  |  |
| 在各项工作中都能起到模范带头作用、不计较个人得失，能积极带领其他人员完成工作任务，此项满分5分。 |  |
| 综合评定 | 此表总分为100分 |  |  |
| 考评人员签名及单位盖章 |  |

说明：1．以上内容仅为示例作用，企业可结合实际修改评聘内容、要求、得分等。

 2．申报人员需配套提供相应业绩、发明、成果、著作、获奖等证明材料，以作评分依据。