

关于印发《合肥市企业技能人才自主评价办法（试行）》的通知

合人社秘〔2023〕132号

各县（市）区、开发区人力资源和社会保障（组织人事）局：

《合肥市企业技能人才自主评价办法（试行）》已在市司法局登记备案，登记号为HFGS-2023-051，现印发给你们，请遵照执行。

合肥市人力资源和社会保障局

2023年12月1日

合肥市企业技能人才自主评价办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实人才强市战略，深入推进技能人才评价制度改革，加快培养一大批适应产业发展需要的高技能人才，根据人力资源社会保障部办公厅《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》（人社厅发〔2020〕104号）和安徽省人民政府《关于印发支持技工强省建设若干政策的通知》（皖政〔2022〕72号）等规定，制定本办法。

第二条 本办法所称技能人才自主评价（以下简称自主评价）是指企业自主对在岗职工执行操作规程、完成工作任务、提高产品质量、解决生产难题、职业道德素养、安全生产水平、创新创造能力、配合协作意识等进行考核评价，确定相应技能水平并颁发职业技能等级证书的规范行为。

第三条 自主评价坚持国家要求与岗位实际相衔接、技能考核与业绩评定相联系、企业评价与社会认可相统一、培训考核与使用待遇相挂钩原则，有序推进，确保公平公正。

第四条 自主评价的职业范围包括现行《国家职业分类大典》之内且现行《国家职业资格目录》之外的技能类非准入职业（工种），以及人力资源和社会保障部后续公布的技能类职业（工种）。已颁布国家职业技能标准和具有行业（企业）技术规范的职业（工种），认定等级按标准和规范执行；尚未颁布国家职业技能标准且尚无行业（企业）技术规范的职业（工种），支持企业依据《国家职业技能标准技术规程》开发企业评价规范经报备后实施。

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）五个级别。企业可根据技术技能发展水平等情况，结合实际，在现有职业技能等级设置的基础上适当增加或调整技能等级。对设有高级技师的职业（工种），可在其上增设特级技师和首席技师技术职务（岗位），在初级工之下补设学徒工，形成由学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成的职业技能等级（岗位）序列。

第六条 市人力资源和社会保障局负责统筹管理全市企业自主评价工作，市职业技能鉴定指导中心负责业务指导、技术支持和质量监督。

第二章 资格条件

第七条 企业开展技能人才自主评价工作应具备以下条件：

（一）依法设立、管理规范、信用良好，已建立技能人才培养、使用、评价、激励工作机制，对本企业经认定取得职业技能等级证书的人员落实相应待遇；

（二）开展认定的职业（工种）与本企业主营业务直接相关，按规定提取使用职工教育经费，能够为技能人才评价工作提供稳定的经费保障；

（三）设有负责职工培训和考核的部门，有相应的工作人员，有专门的办公场所及符合保密要求的试卷、档案管理场所，建有完善的管理运行制度；

(四) 有与考评职业(工种)相适应的考核场地、设施设备、考评人员、安全防护用品等,且符合国家或行业要求。

第八条 企业自主评价人员范围应是企业在岗职工、在本企业工作的劳务派遣人员、开展校企合作的技工院校学生(培训学员)。企业也可根据本地区产业链企业委托,提供职业技能等级认定服务。

第九条 符合开展自主评价条件的企业,应向市人力资源社会保障部门一次性报送以下材料:

- (一) 职业技能等级认定企业备案表;
- (二) 工作方案;
- (三) 企业营业执照复印件;
- (四) 企业技能人才培养、评价、使用、激励等人力资源管理制度文件;
- (五) 申请认定的职业(工种)所依据的标准(规范)、相应题库资源情况等佐证材料;
- (六) 企业以及专门负责职工培训考核的内设机构情况,现有考评督导等专家人员名册及佐证材料;
- (七) 企业考核场地、设施设备、检测仪器及工量具、安全措施、视频监控系统、信息管理系统情况等佐证材料。

第三章 评价内容

第十条 自主评价应坚持以用为本,突出能力导向,根据技术技能型人才、知识技能型人才和复合技能型人才的工作特点,实行分类评价。自主评价内容主要包括:

(一) 职业能力。重点考核本职业(工种)及岗位相关必备的理论知识和操作技能,考核技能人员执行操作规程、解决生产问题和完成工作任务等方面的实际工作能力。其中,理论知识考试和操作技能考核主要依据评价标准规范、题库命题技术规程等编制题库和命制试卷;

(二) 工作业绩。重点考核技能人员在工作中取得的业绩和成果,以及工作效率和完成产品质量的情况。技师、高级技师还包括完成主要工作项目、现场解决技术问题、技术改造和创新等方面情况,以及传授技艺、培养指导徒弟等方面情况;

(三) 职业道德和工匠精神。重点考核技能人员遵守国家法律和企业规定,崇尚诚信、正直进取、敬业专注、精益求精、创新务实、团结协作等情况。

第四章 评价方式

第十一条 企业可灵活运用考核认定、过程化考核、模块化考核、业绩评审、直接认定、竞赛选拔等多种方式开展自主评价。

(一) 考核认定。采用理论知识考试、操作技能考核(含模块化考核、生产过程考核等)和综合评审等方式开展考核认定;

(二) 过程化考核。依托工作现场、工作过程开展考评,通过考察对象在制作产品、技术攻关、完成任务等过程中体现出来的职业素养、实际操作能力、解决问题能力等评价认定技能水平;

(三) 模块化考核。一般分为两个部分:一是通用技能评价模块(必考模块),以职业技能标准规范为依据,考核申报人员所具备的职业基本技能;二是结合本企业生产实际的职业能力模块,以职业技能标准规范为参考,与企业生产要求的技术水平相对照,分出若干个具有企业个性要求的技能考核模块(选考模块),企业根据自身生产要求选择考核模块;

(四) 业绩评审。评价内容包括解决生产工作问题、工作创新、业务水平、工作成果、工作质量、安全生产、传授技艺、管理能力、贡献程度、科技成果、奖项荣誉、技能竞赛等。采取业绩评审方式评价,可不参加理论知识考试和操作技能考核,直接认定相应的技能等级;

(五) 直接认定。企业可在职业技能标准规范框架下,结合生产经营岗位要求,制定直接认定方案,综合考察员工的品德、能力和业绩,结合日常表现、班组评价、年度考核情况等,按照一定程序实施直接认定;

(六) 竞赛选拔。企业参照国家职业技能标准和行业企业评价规范,开展岗位练兵、技术比武、技能竞赛等活动,晋升优胜

职工技能等级。

第十二条 对长期在技能岗位工作、未取得职业资格（或职业技能等级）的企业职工，现技能岗位的累计工龄满足国家职业技能标准规定年限的，可越级申报参加相应的职业技能等级认定。

第十三条 企业可根据实际制定职工职业技能破格晋升制度。

（一）对获得市级“五一”劳动奖章、劳动模范、技术能手、技能大师工作室带头人、技能竞赛前三名；在技术改造、工艺革新、技术攻关等方面有较大突破或较大成果，可以破格申报技师等级认定；

（二）对获得省级及以上“五一”劳动奖章、劳动模范、技术能手、技能大师工作室带头人或获得省部级（或中央企业）及以上技能大师类称号、技能竞赛前三名；在工艺革新、技术攻关等方面有较大突破或显著成果，可以破格申报高级技师等级认定。

第五章 评价实施

第十四条 企业提前10个工作日将具体认定批次计划报市职业技能鉴定指导中心备案，内容包括认定批次概况、实施认定的时间地点、考核模块构成、参加认定人员信息以及监考员、考评员、质量督导员安排情况等，其中技师、高级技师等级由市人力资源社会保障部门备案后报省技能人才管理服务中心。

第十五条 企业按报备的认定批次计划组织实施各环节认定活动，做好认定工作内部监督。市人力资源社会保障部门根据需要对实施认定的关键环节进行抽查监督。操作技能考场应设在本企业，运用技术手段严肃考风考纪，考场应布设视频监控系统并将录像保存一年。

第十六条 企业应对认定结果进行公示（公示期不少于5个工作日），经公示无异议的，10个工作日内由企业将《企业职业技能等级认定结果汇总表》《企业职业技能等级认定合格人员证书信息表》报市人力资源社会保障部门备案，并逐级报至人力资源社会保障部鉴定中心。企业参照人力资源社会保障部鉴定中心提供的证书参考样式，制作并颁发职业技能等级证书（或电子证书）。经报备的证书信息，由省人力资源社会保障部门建立全省职业技能等级证书查询平台，与全国联网查询系统对接，免费向社会提供证书查询服务。

第六章 评价保障

第十七条 通过企业技能人才自主评价方式获取的职业技能等级证书，纳入全省（市）技能人才数据库并按规定享受企业职工岗位技能提升补贴。

第十八条 开展技能人才自主评价的企业实行年度评估制度。市人力资源社会保障部门每年培育选树10家左右评价工作走在前列的规范企业。

第七章 监督检查

第十九条 企业应在人力资源社会保障部门指导下，不断完善考评督导人员队伍建设，夯实认定标准规范、题库资源等技术条件，不断优化健全技能人才培养评价使用激励制度。规范认定工作流程，妥善保管实施认定的原始文档。建立认定工作内部监督、问题回溯、责任追究机制，做好相关事项的公告、公示，主动接受企业职工和社会监督。

第二十条 企业应建立认定工作台账及管理数据库，按规定做好职业技能等级证书的核发和统计工作。按照“谁评价、谁发证、谁负责”原则承担主体责任，主动接受人力资源社会保障部门的事中事后监管。人力资源社会保障部门要推行“双随机一公开”，随机对企业实施职业技能等级认定过程进行抽查，并公开抽查结果。

第二十一条 企业有以下情形之一的，由市人力资源社会保障部门终止其备案，逐级上报、更新相关备案信息（含网站公布信息），并通报其主管部门或举办单位。对涉及违规违纪的，依法依规进行处理。

（一）通过虚假材料、虚假承诺等取得备案的，或拒不履行工作承诺的；

（二）主动要求退出职业技能等级认定工作备案并能承担已评价发证责任的，或其举办单位法人资格依法终止的；

(三) 非不可抗力因素，停止职业技能等级认定工作超1年的，或因设施设备老旧、损坏无法满足评价需要，或因管理人员及专家人员队伍不能满足评价要求，且无法整改完善的；

(四) 在职业技能等级认定工作中存在资格审查不严、违规操作、虚假宣传、批量受理不合规年龄偏小及一人取多证参加评价等情况，造成严重不良影响或限期内未能完成整改及整改后再犯的；

(五) 其他违法违规开展职业技能等级认定或从事“山寨证书”活动，造成严重不良影响或限期未能完成整改及整改后再次发生违规行为的。

第八章 附 则

第二十二条 本办法由市人力资源和社会保障局负责解释。

第二十三条 本办法自发布之日起执行，有效期两年。此前相关规定与本办法规定不一致的，以本办法为准。