

特级技师和首席技师评聘工作指引（试行）

开展特级技师、首席技师评聘工作的用人单位应当参照本指引内容，规范组织实施评聘工作。

一、评价机构的范围和条件

湖北省内已具备用人单位技能等级认定备案资质的企业，符合以下条件的，可申报开展特级技师、首席技师评聘：

（一）规模以上企业（按统计学口径）且处于行业领先地位、省级及以上专精特新“小巨人”和制造业“单项冠军”“隐形冠军”企业；

（二）已建立技能人才培养与使用相结合、与待遇相匹配的工作机制；

（三）企业有一定规模的高级技师存量；

（四）申报开展特级技师评聘的，须具有相关职业（工种）高级技师评价资质；

（五）申报开展首席技师评聘的，须具有相关职业（工种）特级技师评价资质，且已开展特级技师评聘工作。

经备案的中央企业在鄂分支机构由中央企业统筹确定。

二、评价职业（工种）的范围

可开展评价的职业（工种）为《中华人民共和国职业分类大典》（2022版）中已设置高级技师的技能类职业（工种）以

及人力资源社会保障部后续发布的已设置高级技师的技能类职业（工种），且需与本企业主营或主要业务密切相关，具有较高技能要求和技术含量。

三、评聘对象的范围和条件

（一）特级技师评聘对象基本条件

特级技师是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领军性高技能人才，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，精通本职业和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或职业技能等级证书后，在高级技师岗位工作累计满 5 年且仍从事本职业（工种）工作。

2. 取得与参评职业（工种）相应的高级技师职业资格或职业技能等级证书后，在高级技师岗位工作累计满 3 年且仍从事本职业（工种）工作，并取得地厅级及以上技能类人才荣誉或中央企业二级（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。

3. 具有与参评职业（工种）贯通的正高级职称，且仍在

参评职业（工种）相关的技术技能领域工作。

4. 具有与参评职业（工种）贯通的高级（副高级）职称，在参评职业（工种）相关的技术技能领域工作累计满5年且仍从事本领域工作。

地厅级技能类人才荣誉范围主要有：地级及以上市劳动模范、五一劳动奖章获得者；地级以上市人民政府高技能人才表彰对象；省级技能大师工作室带头人；湖北省职业技能大赛金、银、铜牌获得者。

（二）首席技师评聘对象基本条件

首席技师是在技术技能领域作出重大贡献，或在本地区、本行业企业具有公认的高超技能、精湛技艺的地方或行业企业领军性高技能人才，为地方、行业企业高技能人才队伍建设作出突出贡献，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。

符合上述要求，且具备以下基本条件之一者可参加首席技师评聘：

1. 取得与参评职业（工种）相应的特级技师职业技能等级证书后，在特级技师岗位评聘满3年且仍从事本职业（工种）工作。

2. 取得与参评职业（工种）相应的特级技师职业技能等

级证书后，在特级技师岗位评聘满 1 年且仍从事本职业(工种)工作，并取得省部级技能类人才荣誉或央企总部授予的技能类人才突出贡献奖励。

3. 取得与参评职业（工种）相应的高级技师职业资格或职业技能等级证书后，在高级技师岗位工作累计满 8 年且仍从事本职业（工种）工作。

4. 取得与参评职业（工种）相应的高级技师职业资格或职业技能等级证书后，在高级技师岗位工作累计满 4 年且仍从事本职业（工种）工作，并获得省部级技能类人才荣誉或央企总部授予的技能类人才突出贡献奖励。

5. 取得与参评职业（工种）贯通的正高级职称后，在与参评职业（工种）相关的技术技能领域工作累计满 2 年，并在取得本职业或相关职业特级技师证书后，在特级技师岗位评聘满 1 年且仍从事本职业（工种）工作。

省部级技能类人才荣誉范围主要有：中华技能大奖、全国技术能手；全国劳动模范、五一劳动奖章获得者；大国工匠（含大国工匠培育对象、大国工匠提名人物）；享受政府特殊津贴的高技能人才；国家级技能大师工作室带头人；湖北省优秀技能人才表彰对象、湖北省首席技师（2011 年-2020 年期间经省政府公布确定）；湖北省杰出人才奖获得者中的技能人才、享受省政府专项津贴的高技能人才；荆楚工匠、省级劳动模范、五一劳动奖章获得者；世界技能大赛奖牌或中华人民共和国职

业技能大赛金、银、铜牌获得者；获得国家级、省部级科技进步奖二等奖及以上的主要完成者。

获得省部级技能类人才荣誉的，参评特级技师或首席技师，可在同等条件下优先考虑。

（三）破格申报条件

1. 符合下列条件之一的，可不受上述基本条件中规定的相关岗位工作年限限制，破格申报特级技师：

（1）中华技能大奖获得者；

（2）湖北省杰出人才奖获得者中的技能人才；

（3）湖北工匠；

（4）世界技能大赛铜牌及以上获得者或中华人民共和国职业技能大赛金牌获得者及其教练等。

2. 中华技能大奖获得者可不受上述基本条件中规定的相关岗位工作年限限制，破格申报首席技师。

3. 在上述条件基础上，企业可结合实际情况对本单位特级技师、首席技师的评聘条件作进一步细化和调整。

四、备案程序

符合条件且有意向开展特级技师、首席技师评聘工作的企业，在开展评聘工作前应申报特级技师、首席技师评聘备案资质。

（一）备案申请

企业向所属备案监管机构申请职业（工种）等级变更，增加特级技师、首席技师备案资质，提交评聘工作方案。工作方

案应明确评审委员会组织机构、职业（工种）、报名条件、评审内容、评审流程、岗位聘用管理办法等，并向全体职工公示不少于5个工作日（工作方案样例见附件）。

（二）备案受理

市州职业技能评价指导机构受理属地备案企业的申请，评估通过后报省职业技能鉴定指导中心（以下简称“省职鉴中心”）复审，通过后由市州职鉴中心向企业出具备案函。

省职鉴中心受理省本级备案企业的申请，评估通过后向企业出具备案函。

原则上，特级技师、首席技师评聘资质备案每年集中受理两次（具体时间另行通知），由省职鉴中心汇总上报中国就业培训技术指导中心。

五、评聘工作流程

（一）制定计划

开展特级技师、首席技师评聘前，企业应结合实际需要，根据备案的评聘工作方案制定本次评聘工作计划，并按要求完成计划备案。评聘工作计划应明确本次评聘工作委员会人员构成、拟评聘人数及职业（工种）、评审方式、时间安排等。企业应合理规划技能人才梯次结构，原则上特级技师总量不超过高级技师总量的1/10，首席技师总量不超过特级技师总量的1/5，超过上述比例的暂缓计划备案。

（二）组织评审

企业按照工作方案和计划组织报名，审核报名人员资格条件。对符合资格条件者，按照经备案通过的评审方案和计划安排组织评审，提出特级技师、首席技师建议人选名单，并对入选人员基本情况和业绩材料在本单位进行不少于5个工作日的公示。公示后向职业技能评价指导机构提交“评价结果报备”资料（资料清单见附件）。原则上，每年度集中提交两次（具体时间另行通知）。

（三）公示核准

市州职业技能评价指导机构审核市州备案企业“评价结果报备”资料，并将审核通过的特级技师、首席技师推荐名单及“评价结果报备”资料、市州审核意见表报省职鉴中心。

省职鉴中心审核省本级备案企业“评价结果报备”资料，对市州审核情况进行复审，并在省人力资源和社会保障厅官方网站进行不少于5个工作日的公示。

（四）异议处理

特级技师、首席技师评聘结果应当接受职工和社会监督。企业评聘工作流程中应当明确投诉、争议仲裁处理机制及相应负责人员。企业内部公示期间，对评聘过程、评聘结果的投诉、争议仲裁处理应当由企业主要负责人召集有关人员研究处理，处理结果报备案所属人力资源社会保障部门备查。省人力资源和社会保障厅公示期间，如有异议，职业技能评价指导机构要予以调查核实并将结果逐级报至省职鉴中心。

（五）证书核发

职业技能等级证书由企业颁发，证书样式和编码按人力资源社会保障部有关要求确定。企业在“湖北省技能人才评价服务平台”提交证书数据，省、市职业技能评价指导机构审核，逐级上报至中国就业培训技术指导中心最终确认后，颁发证书，并由省人力资源和社会保障厅发文公布。

（六）任职聘用

企业应与特级技师、首席技师签订聘任协议，明确双方责任、权利、义务等，兑现工作方案中明确的激励举措和政策待遇。

六、工作责任

（一）企业职业技能等级评价机构要科学制定工作方案，合理确定结构比例，对评审标准、评审程序、评审办法和配套措施作出具体规定。要落实评价主体责任，从严把握条件、从严执行标准，确保评聘质量，自觉接受本企业职工及有关部门、社会监督。要健全完善激励机制，兑现相关政策待遇。

（二）各级人社部门要结合本地区实际，大力推行“新八级工”职业技能等级制度，鼓励符合条件的企业开展特级技师、首席技师评聘。要加强实施过程中的监督管理，对企业上报的评审情况认真审核把关，对参评人员或企业徇私舞弊、弄虚作假行为一经查实，立即取消相关人员或企业的特级技师、首席技师评聘资格，五年内不得再度参评。情况严重的依据有关法律法规移送相关部门。

（三）各级人社部门要加强工作指导和服务保障，及时总结形成可复制可推广的企业特级技师、首席技师评聘管理体系建设经验。要加大宣传力度，深入挖掘特级技师、首席技师工作事迹、成长经历，并充分利用各类媒体进行宣传，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，激励广大劳动者特别是青年人走技能成才之路。

- 附件：1. 湖北省企业特级技师、首席技师评聘工作方案
（样例）
2. 湖北省特级技师、首席技师评价结果报备资料清单
3. 湖北省职业技能评价指导机构咨询电话

附件 1

湖北省企业特级技师、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_____

二〇 年 月

目 录

一、基本情况

- (一) 企业性质和业务范围
- (二) 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

（一）企业性质和业务范围

*****公司（以下简称“*****”）是*****年在***地注册成立的***有限责任公司，注册资本**万元，占地面积**万平方米。

公司主要从事****、****等产品的生产制造，主营业务范围是：.....

（二）企业现有人员构成情况

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

公司成立评审委员会，负责特级技师、首席技师评审工作。设主任委员 1 名，副主任委员 1 名、委员* 名。具体人员如下：

主任委员	**公司总经理	***
副主任委员	（职务）	（姓名）
委员	（职务）	（姓名）

.....

评审委员会工作职责有：.....

说明：

评审委员会组织应符合以下要求：评审委员会委员人数不少于7人且为单数（首席技师评审委员会中应当不少于2名行业专家），设主任委员1名、副主任委员1名、委员不少于5名。其中，主任委员应当由参评企业主要负责人担任或指定生产科研、工会组织等分管负责人担任，副主任委员需在本行业内具有较强权威性和影响力。特级技师评聘工作委员会委员可由用人单位结合工作实际组织，首席技师评聘工作委员会中的外聘委员（行业专家）应当不少于总人数的三分之一（相关条件详见下表），相关工作人员由企业人力资源部门按评审工作需要配备。

评审委员会职务	有关要求	职务职称/技能等级	人数	职责
主任委员	用人单位主要负责人		1人	全面统筹评审工作 负责评聘标准的制定，参评人员业绩贡献等材料的评审
副主任委员	行业内权威专家	具有正高级职称或与评审职业相关的高级技师职业技能等级满5年以上	1人	
委员	企业内或行业内优秀高技能人才	具有高级职称或与评审职业相关高级技师职业技能等级	不少于2人	
委员	分管技术业务的副总经理、总工程师、人力资源部负责人		不少于3人	
工作人员	由人力资源部门按评审工作需要配备			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、特级技师和首席技师任职聘用等日常工作

（二）评审职业（工种）范围

维修电工、工具钳工、……。

（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）

特级技师是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或职业技能等级证书后，在高级技师岗位工作累计满 5 年且仍从事本职业（工种）工作。

2. 取得与参评职业（工种）相应的高级技师职业资格或职业技能等级证书后，在高级技师岗位工作累计满 3 年且仍从事本职业（工种）工作，并取得地厅级及以上技能类人才荣誉或中央企业二级（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。

3. 具有与参评职业（工种）贯通的正高级职称，且仍在参评职业（工种）相关的技术技能领域工作。

4. 具有与参评职业（工种）贯通的高级（副高级）职称，在参评职业（工种）相关的技术技能领域工作累计满 5 年且仍从事本领域工作。

（四）评审内容

评审工作采用业绩评审方式。通过业绩评价、技术总结和技术答辩，重点考察参评人员所取得的工作成果、解决的技术或工艺难题、产生的经济和社会效益以及传技带徒等方面所取

得的业绩，其中业绩评审权重占 **%，技术总结和技术答辩权重占**%。

(五) 评审流程

1. 报名申请

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) 《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“**在何处做什么事”命名，如多人照片，请备注左几或右几为本人)。

评审委员会工作人员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***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

(1) 业绩评价 (%)**

业绩评价共 100 分，权重占**%。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《特级技师业绩评价评分表》（企业自行制定）、对参评人员进行打分。

（2）技术总结和技术答辩（%）**

技术总结和技术答辩分值共 100 分，权重占**%。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。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湖北省特级技师、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)

(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，自觉接受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. 特级技师、首席技师评聘申报表（企业自行制定）
2. 特级技师业绩评价评分表（企业自行制定）
3. 首席技师业绩评价评分表（企业自行制定）

附件 2

特级技师、首席技师评价结果报备清单

报备环节	报备资料
企业向备案机构报备	1.《**企业**年度特级技师、首席技师认定结果的报告》电子版及盖章扫描版（pdf 格式）
	2.《特级技师、首席技师拟评聘人员一览表》电子版及盖章扫描版（pdf 格式）
	3.《XXX 企业特级技师、首席技师评聘工作方案》、本批次评聘计划和完成情况，盖章扫描件（pdf 格式）
	4.参评人员符合基本条件要求的相关证书扫描件。如采用职业资格证书或职业技能等级证书申报，需提供证书材料扫描件及“技能人才评价工作网”的证书查询截图。如因特殊情况无法提供查询截图的，须提供情况说明。
	5.参评人员符合破格申报条件要求的相关证书扫描件。
市州职鉴中心向省职鉴中心报备	1.《**市**年度第*批特级技师、首席技师认定审核意见》盖章扫描版（pdf 格式）
	2.《**市**年度第*批特级技师、首席技师拟评聘人员一览表》电子版及盖章扫描版（pdf 格式）
	3.企业报备资料

附件 3

湖北省各市州职业技能评价指导机构 企业自主评价备案咨询电话

序号	属地	受理单位	备案咨询电话
1	省本级	湖北省职业技能鉴定指导中心	027-87339655
2	武汉市	武汉市职业技能鉴定指导中心	027-85773005
3	襄阳市	襄阳市职业技能鉴定指导中心	0710 - 3628962
4	宜昌市	宜昌市职业技能鉴定指导中心	0717-6736728
5	黄石市	黄石市职业技能鉴定指导中心	0714-6515169
6	十堰市	十堰市职业技能鉴定指导中心	0719-8652631
7	荆州市	荆州市职业培训与技能鉴定管理中心	0716-8453124
8	荆门市	荆门市职业技能鉴定中心	0724-2376306
9	鄂州市	鄂州市职业技能鉴定指导中心	027-60876298 027-60876288
10	孝感市	孝感市职业技能鉴定指导中心	0712-2702812
11	黄冈市	黄冈市职业技能鉴定指导中心	0713-8614101
12	咸宁市	咸宁市职业技能鉴定中心	0715-8235685
13	随州市	随州市职业技能鉴定中心	0722-3228511
14	恩施州	恩施州职业技能鉴定指导中心	0718-8238761
15	仙桃市	仙桃市职业技能鉴定管理中心	0728-3323772
16	天门市	天门市职业技能鉴定指导中心	0728-5257899
17	潜江市	潜江市职业技能鉴定指导中心	0728-6298055
18	神农架林区	神农架林区职业技能鉴定指导中心	0719-3337279

备注：中央在鄂、省属企业原则上在省本级备案，也可就近在所在市州备案；其他企业在属地备案。