四川省人力资源和社会保障厅文件

川人社规〔2023〕15号

四川省人力资源和社会保障厅

关于贯彻实施新时代技能人才职业技能

等级制度的意见（试行）

各市（州）人力资源和社会保障局，有关单位：

为贯彻落实习近平总书记关于产业工人队伍建设和技能人才工作的一系列重要指示精神，根据《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》《中共四川省委人才工作领导小组印发〈关于加强新时代高技能人才队伍建设的实施意见〉的通知》（中共四川省委人才工作领导小组〔2023〕3号）、《人力资源社会保障部关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见（试行）》（人社部发〔2022〕14号）有关要求，结合我省实际，现就我省贯彻实施新时代技能人才职业技能等级制度提出如下意见。

# 一、总体要求

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和省委十二届一次、二次、三次、四次全会会议精神，健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，畅通技能人才职业发展通道，提高待遇水平，增强荣誉感获得感幸福感，吸引更多劳动者走技能成才、技能报国之路，不断壮大技能人才队伍，优化技能人才结构，提升技能人才素质，缓解技能人才短缺问题，充分发挥技能人才在我省经济社会高质量发展中的重要作用，为全面建设社会主义现代化四川提供有力的人才和技能支撑。

（二）基本原则

——坚持能力为本。围绕我省经济社会发展对技能人才的需求，充分发挥评价“指挥棒”作用，引导各级各类职业技能培训机构培训方向，激发技能人才参加职业技能培训的内生动力。

——坚持科学评价。遵循技能人才成长规律，以品德、能力、业绩、贡献为导向，完善职业标准，创新评价方式，规范评价流程，坚持考评结合、逐级认定，客观公正评价。优秀的可破格或越级考评。

——坚持效果导向。聚焦技能人才职业发展中的“天花板”问题，完善职业技能等级（岗位）设置体系，畅通技能人才职业发展通道，延伸拓展其成长进步阶梯，推动形成人人学技能、有技能、长技能、比技能的技能型社会。

——坚持岗位使用。围绕用好用活人才，完善促进技能人才发展的政策激励措施，营造有利于技能人才成长和发挥作用的制度环境，让更多技能人才立足岗位，钻研技能，执着专注，实现岗位成才。

（三）目标任务

“十四五”期末，在以技能人员为主体的规模以上企业和其他用人单位（以下简称用人单位）中，全面推行职业技能等级认定，全面贯彻实施与国家职业资格制度相衔接、与终身职业技能培训制度相适应，并与使用相结合、与待遇相匹配的新时代技能人才职业技能等级制度。涌现一大批高技能领军人才、大国工匠、能工巧匠，高端带动作用不断增强，引领集聚效应不断扩展，加快培养造就一支数量充足、结构合理、等级清晰、素质优良、爱岗敬业的产业工人队伍。

二、健全职业技能等级制度体系

（四）全面推行职业技能等级制度。实行技能人才职业技能等级制度，由用人单位、院校和社会评价机构按照《国家职业技能标准》等有关规定实施职业技能等级认定，使有技能等级晋升需求的人员均有机会得到技能评价。对《国家职业资格目录》内的技能类职业（工种），按规定实行职业资格准入，由经人力资源社会保障部门备案的职业技能评价机构实施职业技能评价，并做好与职业技能等级认定的衔接。对尚未纳入《中华人民共和国职业分类大典》，但符合新产业、新业态发展和乡村振兴等工作需要，市场需求大、可就业创业的最小技能单元（模块），可由省职业技能鉴定指导中心、中央驻川单位或省级行业组织进行可行性研究，向人力资源社会保障厅提出专项职业能力考核项目开发申请，经审核通过后，按照国家要求开发专项职业能力考核规范，按规定备案通过后，由经人力资源社会保障部门备案的评价机构开展考核评价。鼓励和支持经各级人力资源社会保障部门备案通过的高等学校、技工院校、职业院校面向本校在校学生组织开展技能评价。

（五）健全技能岗位等级设置。企业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。行业企业根据自身特点，考虑历史沿用、约定俗成等因素，对上述技能等级名称可使用不同称谓，并明确其与相应技能等级的对应关系。

（六）完善职业标准体系。贯彻实施由职业技能标准、评价规范、专项职业能力考核规范等构成的多层次、相互衔接、国际可比的职业标准体系。以满足人力资源管理需要和职业教育培训、技能评价需要为目标，按照职业技能标准编制技术规程确定的原则和要求开发职业技能标准、评价规范和专项职业能力考核规范，并将职业道德、职业操守和劳模精神、劳动精神、工匠精神等要求纳入其中。联合有关行业部门，依托行业组织、龙头企业和院校等，积极承接国家职业技能标准开发工作，根据我省行业企业技能人才需求有序开发建设具有四川特色的评价规范，并鼓励各市（州）、行业开发专项能力考核规范。

（七）促进职业发展贯通。贯彻落实以职业分类为基础的职业技能等级制度、职称制度、职业资格制度，并探索建立川渝、川藏等跨地区职业技能等级认定评价机构有效衔接、评估结果互通互认、技术资源共建共享机制，建立境外职业资格证书认可清单制度，避免交叉重复设置和评价，降低社会用人成本。鼓励专业技术人才参加职业技能评价，支持高技能人才参加职称评定，逐步扩大贯通领域。探索在数字经济等领域促进技术技能人才融合发展。

三、完善职业技能等级认定机制

（八）实行分类考核评价。用人单位、院校和社会评价机构要根据不同类型技能人才的工作特点，实行分类评价。在统一的职业标准体系框架基础上，对技术技能型人才的评价，要突出实际操作能力、传承和改进传统手工技艺、解决关键生产技术难题、主动适应创新创造等要素。对知识技能型人才的评价，要突出掌握运用理论知识指导生产实践、把握新趋势新动态、自主学习行业新知识新技能、创造性开展工作等要素。对复合技能型人才的评价，要突出掌握多项知识技能、从事多工种多岗位复杂工作、解决复杂生产操作难题等要素。

（九）建立分级考核体系。学徒工的转正定级考核，由用人单位在其跟随师傅学习期满和试用期满后，依据本单位有关要求进行。参加中国特色企业新型学徒制的学员完成所有培训学时或满足评价条件后，按照培养目标进行考核定级。初级工、中级工、高级工、技师、高级技师等级考核是技能考核评价的主体，由用人单位和社会评价机构依据《国家职业技能标准》、行业企业评价规范等，按照《四川省人力资源和社会保障厅关于全面推进职业技能等级认定工作的通知》（川人社规〔2022〕9号）等有关规定进行。完善职业技能竞赛管理制度体系，鼓励支持采取以赛代评方式，依据职业技能标准举办的职业技能竞赛按照有关规定对获得优秀等次的选手晋升相应职业技能等级。

首席技师、特级技师是在高技能人才中设置的高技能等级和高级技术职务（岗位），一般应在有高级技师的职业（工种）领域中设立，通过评聘的方式进行，实行岗位聘任制。省级人力资源社会保障部门要指导用人单位稳妥有序开展特级技师、首席技师评聘工作。优先在全省“5＋1”现代工业、“10＋3”现代农业、“4＋6”现代服务业和经济社会发展急需、紧缺行业（领域）评聘出一批具有代表性的首席技师和特级技师。鼓励联合内外部专家共同开展首席技师和特级技师的推荐和评审，确保评聘结果受到地方和行业企业广泛认可，不搞高级技师普遍晋升。对本意见印发前已开展高级技师以上评审工作的，按照本意见有关要求进行复核确认。

特级技师评聘工作要在工程技术领域龙头企业、大型企业先行试点的基础上逐步扩大范围，由省级及以上人力资源社会保障部门指导用人单位制定实施方案，对评审标准、程序、办法和配套措施等作出具体规定。用人单位按照制定方案、组织评审、公示核准、任职聘用等程序组织实施。

首席技师原则上从特级技师中产生。首席技师是在技术技能领域作出重大贡献，或本地区、本行业企业公认具有高超技能、精湛技艺的高技能人才。首席技师评聘工作要在特级技师评聘的基础上先行试点、逐步推开，由省级及以上人力资源社会保障部门、国务院有关行业主管部门指导用人单位实施，采取基层推荐、地方或行业评审、公示核准、用人单位聘任等程序进行。

（十）支持用人单位自主开展职业技能等级认定。经人力资源社会保障部门备案的用人单位结合生产经营特点和实际需要，按照有关规定，面向本单位职工（含劳务派遣、劳务外包、在单位实习人员、有隶属关系的单位在岗职工等用工人员）自主开展技能人才评价。鼓励用人单位在职业技能等级认定工作初期，广泛开展定级考评，根据岗位条件、职工日常表现、工作业绩等，按照有关规定认定职工相应职业技能等级。用人单位可将职业技能等级认定与岗位练兵、技术比武、技术攻关、揭榜领题等相结合。打破学历、资历、年龄、比例等限制，对技艺高超、业绩突出的一线职工，按照规定直接认定其相应职业技能等级。

（十一）推行社会化职业技能等级认定。按照统筹规划、合理布局、严格条件、择优遴选、动态调整的原则，面向社会公开征集遴选具有“产业代表性、评价专业性、行业权威性”的社会评价机构。经备案的社会评价机构根据市场需求和劳动者就业创业需要，依据有关规定，按照客观、公正、科学、规范的原则，面向劳动者开展职业技能等级认定。

（十二）指导职业院校全面开展职业技能等级认定。促进职业院校教学与企业用人需求紧密结合，推行工学一体化技能人才培养模式，加强专业设置与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与工作过程对接，积极为学生提供职业技能等级认定服务。同时，支持职业院校依托合作企业为学生提供职业技能等级认定服务。加大将符合条件的职业院校培育为社会评价机构力度，面向各类就业群体提供职业技能等级认定服务。

四、促进职业技能等级认定结果与培养使用待遇相结合

（十三）充分发挥技能评价对提高培养培训质量的导向作用。要将职业技能等级认定作为引导职业技能培训方向、检验培训质量的重要手段，以评促训、以评促用、以评提能。支持用人单位、职业院校、社会培训机构等依据《国家职业技能标准》组织开展各等级职业技能培训，突出能力导向，强化高技能人才培训，促进职业技能培训与职业技能等级认定有机衔接，与企业用人需求紧密结合。引导用人单位制定技能人才培养规划和培训制度，落实职工技能培训经费，将企业使用职工教育经费开展技能培训情况纳入政府补贴性培训项目备案条件，推动建立并形成贯穿劳动者学习工作终身、覆盖劳动者职业生涯全程的职业技能培训制度。

（十四）促进职业技能等级认定结果与岗位使用有效衔接。建立评价与使用相结合的机制，评以适用、以用促评。用人单位结合用人需求，根据职业技能等级认定等技能评价结果合理安排技能人才岗位聘用和晋升，实现职业技能等级认定等技能评价结果与技能人才使用相衔接。实行聘期管理制度，健全日常和动态考核制度，引入退出机制，在岗位聘用中实现人员能上能下、能进能出。

（十五）建立与职业技能等级（岗位）序列相匹配的岗位绩效工资制。推动《技能人才薪酬分配指引》落实落地，强化工资收入分配的技能价值激励导向。引导用人单位建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配制度，将职业技能等级作为技能人才工资分配的重要参考，突出技能人才实际贡献，通过在工资结构中设置体现技术技能价值的工资单元，或根据职业技能等级设置单独的体现技能人才技能水平的技能津贴，体现技能人才班组长额外劳动付出的班组长津贴，体现技能人才积极参与重大生产决策、重大技术革新和技术攻关项目的研发津贴，体现技能人才兼任职业院校实习实训指导教师、积极参与竞赛选手培养、课程研发和竞赛队伍建设的赛学津贴，体现技能人才师傅带徒弟额外劳动付出的带徒津贴，鼓励多学技能、向复合型人才发展的多能津贴或通岗津贴等方式，合理确定技能人才工资水平，实现多劳者多得、技高者多得。

（十六）健全高技能人才长效激励机制。引导用人单位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。对优秀的高技能人才，可探索实行协议工资、项目工资、年薪制、专项特殊奖励、股权期权激励、技术创新成果入股、岗位分红等激励办法，并通过设立技能大师工作室等充分发挥其技术攻关、技术交流、带徒传技和示范引领作用。对在聘的高级工、技师、高级技师在学习进修、轮岗锻炼、岗位聘任、职务职级晋升、评优评奖、科研项目申报等方面，分别比照本单位初级、中级、高级职称人员享受同等待遇。聘用到特级技师岗位的人员，比照本单位正高级职称人员享受同等待遇。首席技师薪酬待遇可参照本单位高级管理人员标准确定或根据实际确定，不低于特级技师薪酬待遇。机关事业单位工勤（工勤技能）人员的职业技能等级（岗位）设置和薪酬待遇按照有关规定执行。

鼓励各地在制定和完善人才政策时，优先将首席技师、特级技师等高技能领军人才纳入党委（党组）联系服务专家范围和高层次人才库等，并结合实际给予人才疗休养（休假）以及落户、购（租）住房、医疗保障、子女教育等方面的配套政策支持。在高技能人才项目建设和高技能人才评选表彰中对首席技师、特级技师等给予优先考虑。

五、加强服务监管

（十七）加强组织领导。健全完善职业技能等级制度关系广大技能人才的切身利益，涉及面广，政治性、政策性和技术性都非常强。各级人力资源社会保障部门要充分认识实施职业技能等级制度的重要意义。要从提升技能人才社会地位、巩固党的执政基础、实现人民共同富裕的高度，切实加强组织领导，统筹规划，周密部署，精心组织。要做好推动落实、服务保障、监督检查以及宣传引导等工作。

（十八）健全公共服务体系。按照全覆盖、可及性、便利性的要求，建立健全技能人才评价服务体系。做好评价机构备案服务，公布机构目录并实行动态调整。严格规范证书（或电子证书）管理。建立完善信息化服务管理系统，面向社会提供技能人才评价机构和证书查询验证服务。加强跨区域职业技能等级认定结果互认，探索职业技能等级认定结果国际互认。设立高技能领军人才服务窗口，为高技能领军人才提供政策咨询、业务代办等个性化精准化服务，协调落实相关待遇政策。

（十九）加强质量督导和监管。建立健全质量监管体系，积极探索建立职业技能等级认定评价机构信用评价管理体系。实现事前事中事后全链条全领域监管。各地要按照属地管理原则，做好技能人才评价工作的综合管理。加强质量督导，采取“双随机、一公开”和“互联网+监管”等方式，加强对用人单位、院校和社会评价机构及其评价活动的业务指导和监督管理，人力资源社会保障部门要与公安、市场监管、民政、网信等有关部门密切沟通协作，提升监管质效。健全评价质量评估机制，及时向社会公开评估结果。用人单位、院校和社会评价机构要落实评价质量管理主体责任，接受同行监督和社会监督。

本《意见》自2024年2月1日起施行，有效期2年。

附件：[职业技能等级（岗位）要求](http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/rcrs_4225/jnrc/zyyjnpj/202204/./W020220426560828315227.doc)

四川省人力资源和社会保障厅

2023年12月18日

附件

职业技能等级（岗位）要求

| 序号 | 级别名称 | 基本要求 | 实施机构 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 学徒工 | 能够基本完成本职业某一方面的主要工作。 | 用人单位 |
| 2 | 初级工 | 能够运用基本技能独立完成本职业的常规工作。 | 经人力资源社会保障部门备案通过的用人单位、院校和社会评价机构 |
| 3 | 中级工 | 能够熟练运用基本技能独立完成本职业的常规工作；在特定情况下，能够运用专门技能完成技术较为复杂的工作；能够与他人合作。 |
| 4 | 高级工 | 能够熟练运用基本技能和专门技能完成本职业较为复杂的工作，包括完成部分非常规性的工作；能够独立处理工作中出现的问题；能够指导和培训初、中级工。 |
| 5 | 技师 | 能够熟练运用专门技能和特殊技能完成本职业复杂的、非常规性的工作；掌握本职业的关键技术技能，能够独立处理和解决技术或工艺难题；在技术技能方面有创新；能够指导和培训初、中、高级工；具有一定的技术管理能力。 |
| 6 | 高级技师 | 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；熟练掌握本职业的关键技术技能，能够独立处理和解决高难度的技术问题或工艺难题；在技术攻关和工艺革新方面有创新；能够组织开展技术改造、技术革新活动；能够组织开展系统的专业技术培训；具有技术管理能力。 |
| 7 | 特级技师 | 在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。 | 省级及以上人力资源社会保障部门指导用人单位实施 |
| 8 | 首席技师 | 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“地方或行业企业高技能领军人才”。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。 | 省级及以上人力资源社会保障部门、国务院有关行业主管部门指导用人单位实施 |

注：1.行业企业可结合实际对上述要求进行修订完善。

2.上述职业技能等级证书样式和编码按照有关规定确定。证书编码第16位为大写英文字母或阿拉伯数字，其中“X”表示“学徒工”，“T”表示“特级技师”，“S”表示“首席技师”，“5、4、3、2、1”分别表示“初级工、中级工、高级工、技师、高级技师”。