皖北煤煤电集团西北能化公司

操作序列岗位评聘管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为加快推进公司人才发展战略，培养和造就一支适应公司发展要求的操作技能人才队伍，根据《西北能化公司职级体系及职业发展管理办法（试行）》相关规定及企业实际，特制定本办法。

第二条 操作序列岗位人员评聘坚持以下原则：

（一）操作技能和工作实绩并重的原则；

（二）发挥重点激励的原则；

（三）向生产一线重点岗位、关键岗位倾斜的原则；

（四）严格遴选、择优聘任的原则。

第二章 组织机构

第三条 公司党委是企业操作序列岗位管理的领导机构，主要负责操作序列岗位聘任管理工作。人力资源部是操作序列聘任管理工作的业务主管部门，负责拟定有关管理制度、办法，具体组织相关工作开展。

第四条 组建操作岗位评聘工作委员会（简称“评委会”），负责岗位评聘的组织及评价选拔工作。

评委会主任一般由单位党组织负责人或分管人才工作的相关领导担任。评委会成员包括人力资源部、专业部室、纪委以及职工培训、技能鉴定等专业负责人。评委会办公室设在人力资源部，负责评聘工作具体实施。

第五条 评委会根据评聘报名情况下设若干职业评审专家组，负责该职业参评人员的综合评审工作。专家组一般由5-7人组成。专家的选择应符合公务回避的有关规定。

第三章 岗位设置规范

第六条 操作序列岗位职数从工作性质、工作任务、技术复杂程度等实际出发，按照“向生产一线重点岗位、关键岗位倾斜”的原则提出设岗规范及控制比例。具体操作岗位序列设岗规范按照《西北能化公司职级体系及职业发展管理办法（试行）》有关规定执行。

第七条 根据员工技能水平等变化情况，操作序列各层级岗位职数的控制数量可适时进行调整。

第四章 聘任条件

第八条 操作序列岗位人员应爱岗敬业，勤于钻研，品行端正，遵纪守法，具有良好的职业道德和团队协作精神。

第九条 操作序列岗位晋升聘任原则上须在下一层级岗位工作满2年（岗位转换后首次集中聘任的除外），且近2年岗位绩效考核结果须在B级（良好）及以上。

第十条 首席技师（W8）应当具备下列基本资格条件：

（一）专业知识扎实，具有丰富的生产实践经验和操作技能特长、能在实际工作中创造性地独立解决重大、关键性操作技术难题，是该职业工种的技术大拿，在施工工艺、技术等方面拥有不可替代、至关重要的地位。

（二）取得国家职业资格（职业技能等级）一级证书（高级技师）满2年，且申报的职业、现从事的职业工种与证书工种资格相一致。

（三）具有组织、指导技能人才进行技术攻关的能力。

（四）能够将所掌握的操作技能知识和经验进行系统化总结，具备培训本职业高级技能人才的能力,并在培养技能操作骨干和带动技能操作人才队伍发展工作中取得显著成绩。

（五）符合下列条件之一：

1．获得过中华技能大奖、全国技术能手、全国“五一劳动奖章”、省部级及以上劳动模范、技能大师、工匠等荣誉称号；

2．在国家级技能大赛获前10名或省部级技能大赛前3名，市（厅）级技术比武第1名；

3．拥有自己牵头主创的发明专利、实用新型专利并在公司内部得到转化应用，经济效益和效率显著；

4．获集团公司级及以上科研成果或管理创新成果一等奖及以上且为主要完成人（前3名）。

第十一条 高级技师（W7）应当具备下列基本资格条件：

（一）专业知识扎实，具有较高的技能水平，能在实际工作中解决关键性操作技能难题，在操作技能、技术改进等方面有创新、有成效。

（二）取得国家职业资格（职业技能等级）一级证书（高级技师）满1年，且申报的职业、现从事的职业工种与证书工种资格相一致。

（三）在培养技能操作骨干和带动技能操作人才队伍发展工作中取得明显成效。

（四）能够将所掌握的操作技能知识和经验进行系统化总结，具备培训本职业中高级技能人才的能力。

（五）符合下列条件之一：

1．获得过集团公司技术能手、技能标兵、市级及以上劳动模范、技能大师、工匠等荣誉称号；

2．获得过国家级技能大赛前15名或省部级技能大赛前6名，市（厅）、集团公司级职工技能竞赛前3名；

3．近五年获得一项（含）以上相关职业发明专利，已在生产实践中通过开发应用，取得明显的经济效益和社会效益且为主要完成人（前3名）；

4．获集团公司级及以上合理化建议、“五小”实用技术、科研成果或管理创新成果二等奖及以上且为主要完成人（前3名）。

第十二条 主管技师（W6）应当具备下列基本资格条件：

（一）专业知识熟悉，具有较高的技能水平，能在实际工作中解决一般性操作技能难题，在操作技能、技术改进等方面有创新、有一定成效。

（二）取得国家职业资格（职业技能等级）一级证书（高级技师）且申报的职业、现从事的职业工种与证书工种资格相一致。

（三）在培养技能操作骨干和带动技能操作人才队伍发展工作中取得一定成效。

（四）能够将所掌握的操作技能知识和经验进行系统化总结，具备培训本职业中级技能人才的能力。

（五）符合下列条件之一：

1．获得过公司技术能手、技能标兵、劳动模范、技能大师、工匠等荣誉称号；

2．获得过市（厅）、集团公司级职工技能竞赛前6名或公司职工技能竞赛第1名；

3．近五年获得一项（含）以上相关职业实用新型专利，已在生产实践中通过开发应用，取得明显的经济效益和社会效益且为主要完成人（前3名）；

4．获集团公司级及以上合理化建议、“五小”实用技术、科研成果或管理创新成果二等奖及以上且为主要完成人（前6名）。

第十三条 中级技师（W5）及以下层级岗位应具备下列基本条件：

（一）中级技师（W5）：取得国家职业资格（职业技能等级）二级证书（技师），且申报的职业、现从事的职业工种与证书工种资格相一致。

（二）初级技师（W4）：取得国家职业资格（职业技能等级）三级证书（高级工），且申报的职业、现从事的职业工种与证书工种资格相一致。

（三）主操（W3）：取得国家职业资格（职业技能等级）四级证书（中级工），且申报的职业、现从事的职业工种与证书工种资格相一致。

（四）熟练工（W2）：取得国家职业资格（职业技能等级）五级证书（初级工），且申报的职业、现从事的职业工种与证书工种资格相一致。

（五）学员（含试用期）（W1）：按照西北能化公司员工招聘管理办法新入职员工。

第五章 聘任方式

第十四条 操作序列岗位聘任采取评聘结合的方式进行。评审内容结合生产实际，贴近生产需要和操作岗位要求，以技术能力考核和平时工作业绩评定为重点，同时注重职业知识水平考试和职业道德评价的综合考核考评。

第十五条 评审内容分为工作业绩量化评分、实操技能考核、理论知识考试三个模块。

（一）工作业绩量化评分（50%）。重点评定操作技能人员在工作中取得的业绩和成果，完成的主要工作项目、现场解决技术问题情况，技术改造和革新等方面情况，以及传授技艺培养指导徒弟等方面的成绩。

工作业绩实行近5年累计积分制考核，获奖证书、科研成果等各类记分项形成个人积分台账，并提供书面证明材料，由相关部门确认。具体积分办法如下：

1．成功解决公司层面现场疑难问题，每次记 8 分，由相关部门共同出具证明材料，调度指挥中心审核、分管领导签字确认；成功解决车间现场疑难问题，每次记5分，由部门和调度中心出具证明材料，并签字确认。

2．参加公司级技术比武参赛人数在 10人（不含10人）以上的，1～3名的记10分，4～6名的记 8 分；参赛人数在5～10人的（含5人），1～3名的记8分；参赛人数在5人以下的，1～3 名的记5分，不重复记分。

3．参加集团公司（市级）技术比武的每人记3～5分（选拔参加的记5分、直接参加的记3分），1～3 名的记20分，4～6名的记15分，不重复记分。

4．参加省（行业）级技术比武的每人记8分，1～3名的记25分，4～6名的记20分，7～10名的记15分，11～15名的记10分，不重复记分。

5．参加国家级技术比武的每人记10分，1～3名的记30分，4～6名的记25分，7～10名的记20分，11～15名的记18分，16～20名的记15分，不重复记分。

6．获科研成果（含“五小”科技成果、合理化建议等）奖励的，按项目进行记分，由主创人员根据参与人员贡献大小进行分配。同一成果获不同等级奖励的，按最高层级进行记分，已登记的，补齐差额分数。

（1）获公司“五小”科技成果奖励特等奖的记10分，一等奖至三等奖的记8分，四等奖至五等奖的记5分，不重复记分。获集团公司“五小”科技成果奖励特等奖的记20分，一等奖至三等奖的记15分，四等奖至五等奖的记10分，不重复记分。

（2）获公司合理化建议奖励一等奖的记8分，二等奖至三等奖的记6分，其他获奖的记4分，不重复记分。获集团公司合理化建议奖励一等奖的记15分，二等奖至三等奖的记10分，其他获奖的记6分，不重复记分。

（3）获国家级、省（行业）级、市级（集团公司）科研成果的分别记40分、30 分、20分。

（4）获发明专利的记40分，获实用专利的记20分。

7．参加技能培训教材编写并在公司内部使用的，个人独自编写的记10分，合编的主编6分，其他人员每人3分。

8．在公司培训班授课的，每4学时记1分。年度内个人累计不得超过20分。

9．参加新员工导师带徒，每带一名徒弟，师傅与徒弟各记 1分，合格的各记3分；技能提升导师带徒，每带一名徒弟，师傅与徒弟各记2分，合格的各记5分；不重复记分。

（二）实操技能考核（30%）。重点考核操作人员执行操作规程、解决生产问题和完成工作任务等方面的实际能力。可结合生产现场实际，在工作现场、生产过程中，采取典型工序操作、作业项目评定、现场答辩、情景模拟等方式进行考核。

首席技师（W8）、高级技师（W7）、主管技师（W6）评聘时，该评价内容可由评委会职业评审专家组结合拟聘人员过往业绩通过面试答辩的形式进行。

（三）理论知识考试（20%）。重点考核本工种及本岗位相关的必备专业知识和安全操作规程等内容。

第六章 聘任程序

第十六条 首席技师（W8）的评聘按以下程序进行：

（一）发布公告。公司党委根据实际工作需要，研究确定拟聘首席技师（W8）的岗位，制订评聘工作方案报集团公司党委组织部审核，审核通过后实施具体工作。

（二）个人申报。按照评审条件的要求，组织操作序列技能人员进行申报。申报人要填写附件《西北能化公司操作序列岗位申报评审表》，并提交本人近5年从事技能操作工作的总结材料、个人业绩量化评分自评明细表，以及职业资格证书、获奖证书、所获荣誉称号证书等积分台账相关材料。

（三）资格审核。操作序列岗位评审委员会组织对申报的材料按条件进行审核。

（四）专家评审。待参评人员进行理论知识测试、实操技能考核以后，由评审专家小组综合其业绩得分情况对参评人员各项评价考核内容进行讨论评议，并对其是否符合首席技师（W8）岗位要求进行无记名投票，票数超过投票人数三分之二的为评审通过。

（五）确定人选。评委会依据通过评审人员得分高低排序确定拟聘人员考察人选，并征求纪委意见。

（六）组织考察。对拟聘人员的组织考察一般采取个别谈话的方式，谈话对象为拟聘人员所在部门有关领导及相关人员。重点考察了解其遵守国家法律法规和企业规章制度、工作责任心和积极性、岗位之间的团结协作等情况。

（七）会议研究。召开公司党委会，对拟聘人员的评审、考察情况进行集体研究，拟定首席技师（W8）聘任人选，报集团公司审批。

（八）任前公示。根据集团公司审批意见，对拟聘任人选进行公示。

（九）聘任。聘前公示无异议的，办理聘任手续。

第十七条 高级技师（W7）及以下操作序列岗位的评聘按以下程序进行：

1. 发布公告。公司党委根据岗位空缺、人才需求等实际工作需要，研究确定拟聘的工种范围及职数分布。

（二）个人申报。按照评审条件的要求，组织各部门操作序列技能人员进行申报。申报人要填写《西北能化公司操作序列岗位申报评审表》，并提交本人近3年从事技能操作工作的总结材料、个人业绩量化评分自评明细表，以及职业资格证书、获奖证书、所获荣誉称号证书等积分台账相关材料。

（三）资格审核。操作序列岗位评审委员会组织对申报的材料按条件进行审核。

（四）专家评审。待参评人员进行理论知识测试、实操技能考核以后，由评审专家小组综合其业绩得分情况对参评人员各项评价考核内容进行讨论评议，并对其是否符合岗位要求进行无记名投票，票数超过投票人数三分之二的为评审通过。

（五）确定人选。评委会按照拟聘任操作序列各岗位职数，依据通过评审人员得分高低排序确定拟聘人员考察人选，并征求纪委意见。

（六）会议研究。召开公司党委会，对拟聘人员的评审、考察情况进行集体研究，确定操作序列各岗位聘任人选。

（七）任前公示。根据公司党委研究意见，对拟聘任人选进行公示。

（八）聘任。聘前公示无异议的，办理聘任手续。

第七章 聘期及考核

第十八条 实行操作序列岗位聘期管理。首席技师（W8）聘期一般为3年，经考核胜任者可续聘；主管技师（W7）及以下操作序列岗位人员的聘期一般为2年，经考核胜任者可续聘。

第十九条 强化任期绩效考核管理。首席技师（W8）及高级技师（W7）实行目标管理，根据安全生产实际需要，围绕技能提升、课题攻关、技术推广、工艺改进、疑难问题处置、人才培养等方面确定任期目标，并分年度进行量化、细化，年度考核工作目标完成情况、履职情况和职工评价情况，具体考核由绩效考核领导小组实施，考核结果作为薪酬兑现和岗位续聘的依据。其中，首席技师（W8）年度考核结果同步报送集团公司。

主管技师（W6）及以下操作序列岗位人员由各部门根据安全生产需要，围绕技能提升、技术革新、一般问题处置、人才培养等方面确定各层级任期目标，并分季度进行量化、细化考核，考核结果报送人力资源部备案、执行。

第二十条 聘期内各年度的绩效考核结果以及任期考核结果作为任职者岗位晋升、续聘、流动、解聘的重要依据。

聘期内各年度绩效考核结果均为B级（良好）及以上，且如期完成岗位聘任目标的，到期后可以续聘。

聘期内某一年度绩效考核结果为C级（合格），且所在单位提出其不能胜任现职岗位的，予以解聘或调整到与其能力匹配的低层级岗位。

第二十一条 对出现下列情形之一的，应解聘岗位：

（一）聘任期满；

（二）退休或内部退养；

（三）岗位进行调整，不再从事所聘职业工种；

（四）聘期内年度绩效考核结果为D级（不合格）或连续出现两次C级（合格）；

（五）出现一般“三违”、旷工等情形的；

（六）出现不能胜任或不适宜继续工作，但尚未达到解除或终止劳动合同条件的情形；

（七）违反职工惩处有关规定，但尚未达到解除或终止劳动合同条件；

（八）严重违纪违法，受到撤职及以上处分或严重违反企业规章制度造成重大责任事故；

（九）泄露单位技术机密，使企业遭受重大损失。

（十）其它应予以解聘岗位情形的。

第八章 岗位职责

第二十二条 首席技师（W8）在完成好所在岗位职责的同时，在总工程师或指定的负责人领导下，还应履行以下职责：

（一）按要求完成年度和聘期内的目标任务。

（二）组织或参与公司重大的技术革新工作，负责新技术、新方法在公司内部的推广和应用，负责撰写可行性分析报告。

（三）负责跟踪考察行业技术发展动态，及时搜集整理本行业国内外发展信息，每年12月31日前以专题或综合评估报告的形式就本专业最新科研成果、工艺改进、技术创新应用等方面向公司提供咨询意见和建议。

（四）参与公司课题研究、设备选型、技术改造和方案审查，参与解决关键性技术问题。

（五）参与编制和修订岗位职责、技术操作规程，改进和规范工艺流程；负责制定技术资料交接、保管工作制度，做好技术图张、技术资料的归档工作。

（六）参与公司相关制度的拟订、检查、监督、控制及执行。

（七）及时指导、处理、协调和解决生产过程中设备重大故障及工艺难题，牵头编制设备故障诊断、维修手册。

（八）承担公司高技能操作人才的培养任务。

（九）年度内在公司范围内授课不少于5次。

第二十三条 高级技师（W7）、主管技师（W6）在完成好所在岗位职责的同时，在首席技师（W8）或部门正职的领导下，还应履行以下职责：

（一）按要求完成年度和聘期内的目标任务。

（二）参与公司设备选型、技术改造，参与解决公司关键性技术问题。

（三）参与编制和修订部门内部岗位职责、技术操作规程，改进和规范工艺流程。

（六）参与部门相关制度的拟订、检查、监督、控制及执行。

（七）及时指导、处理、协调和解决部门和车间生产过程中设备重大故障及工艺难题，参与编制设备故障诊断、维修手册。

（八）承担部门技能操作人才的培养任务，指导和监督导师带徒，建立健全技能人才培训专业题库。

（九）年度内在部门范围内授课不少于10次。

第二十四条 中级技师（W5）及以下操作序列岗位职责，由各部门结合实际情况确定。

第九章 附 则

第二十五条 本办法由公司人力资源部负责解释、修订。

第二十六条 本办法自印发之日起实施。

附件：西北能化公司操作序列岗位申报评审表