**直接认定工作方案编制工作指引**

**V3.3**

## 为了贯彻落实《关于支持企业采取直接认定方式开展职业技能等级认定试点工作的通知》（沪人社职〔2021〕415号）有关要求，企业采取直接认定方式开展职业技能等级认定应编制工作方案，现就有关工作提示如下：

## 直接认定工作方案主要由工作基础、工作组织架构、工作保障措施、职业（工种）情况分析、评价对象范围、申报条件、工作流程及时间计划、技术方案等部分组成部分。

## **一、工作基础**

## 概述本单位开展直接认定的工作基础。主要包括：单位的基本情况，生产规模，以往开展技能人才培养评价工作等情况。同时，从可行性必要性等方面分析开展直接认定工作原则、工作目标等。

## **二、工作组织架构**

## 主要描述本单位开展直接认定工作的组织架构。原则上应由企业人力资源管理部门牵头建立，主要包括：领导小组、工作小组（具体实施机构或部门）、专家评审小组、仲裁小组等。

## **三、工作保障措施**

## 主要描述本单位开展直接认定工作的保障措施。包括技能人才培养、评价、使用的衔接机制，突出强调对获证人员待遇落实等激励措施。

## **四、职业（工种）情况分析**

## 主要描述本单位拟开展直接认定的职业（工种）情况分析。主要包括：职业分布情况、是否为主体职业、在生产实际工作中的重要性、从业人数、等级分布等情况。

## **五、评价对象范围**

## 主要描述本单位拟开展直接认定的评价对象范围。一般为本企业职工（含劳务派遣、劳务外包等各类用工人员），在生产时间中从事技能工作多年、掌握高超技能、工作业绩突出，且达到高级工（三级）及以上水平的一线在岗职工。

## 认定对象由用人单位推荐、由评价机构统一组织申报。认定对象应如实提交相关证明材料，所在单位人力资源部门应落实材料确认责任，评价机构承担审核责任。

## **六、申报条件**

## 主要描述本单位可参加直接认定对象的申报条件。单位可根据相应的国家职业技能标准，打破年龄、学历、资历、身份的限制，结合企业岗位要求和职业工种特性，设置直接认定申报条件。不同职业（工种）可制定不同的申报条件。

申报条件建议从以下几方面考虑。一是在本职业（工种）等级相对应的岗位上任职且累计工作年限超过国家职业技能标准规定的该职业（工种）逐级评价所需累计持证年限2年以上（含2年）的，可直接申报该职业（工种）相应等级的职业技能评价。二是在本职业（工种）等级相对应的岗位上任职且累计工作年限满2年的，可按国家职业技能标准规定的学历层次（不受相关专业限制）具有高职或本科学历直接申报该职业（工种）高级工的职业技能评价。

## **七、工作流程及时间计划**

## 主要描述本单位开展直接认定的工作流程及时间计划，主要包括：企业内部发文、搭建工作组织构架、基层民主推荐、人员信息申报、按技术方案开展直接认定工作、结果公示、认定结果上报（信息上网）、证书颁发等。

## **八、技术方案**

## 主要描述本单位开展直接认定的技术方案，技术方案主要结合职业道德、工作业绩

## 主要包括：考核科目、考核内容（职业道德评价、工作业绩评审、职业能力认定等）、考核方式（材料审阅、口试答辩等）、考核时间、配分等内容，同时应提交与技术方案相配套的信息申报表式及评审表式等附件。

## **直接认定技术方案**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **考核科目** | **编号** | **考核内容** | **考核**  **方式** | **考核时间**  **(分钟)** | **配分** |
| 综合评审 | 1 | 职业道德评价 |  | - | - |
| 2 | 工作业绩评审 |  |  |  |
| 3 | 职业能力认定 |  |  |  |
| 合 计 | | | | | 100 |
| 备注 | 1.考核科目：设置综合评审一个考核科目。  2.考核内容：可包含职业道德评价、工作业绩评审、职业能力认定等内容。  3.考核方式：可采用材料审阅、口试答辩等方式。  4.配分：综合评审科目总分为100分。职业道德评价一般在企业内部进行，不设配分，不合格的人员无法进入下一环节的考核。 | | | | |