# 第三采油厂高级技师、技师管理办法（五篇范文）

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2024-08-28

*第一篇：第三采油厂高级技师、技师管理办法第三采油厂高级技师、技师管理办法第一章总则第一条为进一步规范高级技师、技师的管理，加强高技能人才队伍建设，根据《大港油田公司高级技师、技师及助理技师管理办法》，结合采油厂实际，特制定本办法。第二条遵...*

**第一篇：第三采油厂高级技师、技师管理办法**

第三采油厂高级技师、技师管理办法

第一章

总则

第一条

为进一步规范高级技师、技师的管理，加强高技能人才队伍建设，根据《大港油田公司高级技师、技师及助理技师管理办法》，结合采油厂实际，特制定本办法。

第二条

遵循原则

1.坚持统一管理、分级负责的原则； 2.坚持评聘分开、按需聘任的原则；

3.坚持注重工作实绩、突出作用发挥的原则。第三条

管理职责

1.人事劳资部是采油厂高级技师、技师的归口管理部门，负责相关政策制订，负责高级技师、技师的培养、考核与聘任。

2.培训学校负责协助人事劳资部做好高级技师、技师的培养、使用、考核，负责高级技师、技师考评资格的审核。

3.所属单位负责协助人事劳资部做好高级技师、技师的培养、使用、考核，负责高级技师、技师的日常管理。

4.相关职能部门负责协助人事劳资部做好技师的培养、考核工作。

第二章

申报条件

第四条

申报工种范围：高级技师和技师的考评工种范围按油田公司规定执行。

第五条

申报基本条件：遵纪守法，热爱本职工作，有良好的职业道德，能认真履行岗位职责，较好地完成本职工作，身体健康。

第六条

申报技师资格条件：取得本职业（工种）高级工资格3年及以上；或大专（含高职）及以上学历，取得本职业（工种）高级工资格2年及以上。

第七条

申报高级技师资格条件：取得本职业（工种）技师资格3年及以上。

第三章

资格考评

第八条

考评程序

1.个人申请。按照自愿原则，由本人向所在基层单位申报，基层单位进行资格初审后，报所属单位人事劳资部门。

2.所属单位推荐。所属单位对申报人进行条件审核，工作业绩考核合格后，填写技能鉴定申报表、技能鉴定人员报名表和综合信息表，并将申报人的业绩考核表、申报表、职业资格证书、学历证书、获奖证书、技术工作总结报告等资料一并上报人事劳资部。

3.人事劳资部审核。人事劳资部按照申报条件，联合培训学校对申报人材料严格审核，将符合申报条件人员上报油田公司。

4.考前培训。对申报资格考评的人员，按照统一安排，参加油田公司和采油厂的考前培训。

5.资格考评。油田公司统一组织技师资格专业知识考试、技能操作鉴定和论文答辩；高级技师资格考评由集团公司统一组织实施。第九条

考评内容

1.业绩考核包括工作表现和工作业绩两方面。其中：工作表现包括职业道德、遵纪守法、协作配合、工作主动性、责任心等；工作业绩包括履行岗位职责、安全生产、解决生产技术关键问题、技术创新、传授技艺等。

2.专业知识考试。采用闭卷笔试的形式，考试内容以本职业（工种）标准规定的基础知识和专业知识为主，兼顾相关工种知识，试题主要从国家题库-石油、石化行业分库中提取。

3.技能操作鉴定。根据本职业（工种）标准要求，结合生产实际命题，采用现场操作、笔试、模拟操作等多种形式进行。

4.论文答辩。申报高级技师、技师资格考评的人员，需撰写论文或个人技术工作总结（2500～3000字），要求立论正确、论点鲜明、论证有力、论据充分，并有一定的应用价值。

第十条

业绩考核、论文答辩、专业知识考试、技能操作考核均采用百分制（60分为及格）。取得集团公司技师培训结业证书的，2年内参加技师资格考评可免于专业知识考试，成绩按60分计算。

第十一条

符合下列情况且取得现资格满1年的，经油田公司人事处审核，集团公司职业技能鉴定指导中心审批后，按规定晋升技师或高级技师资格：

1.获得国家级一类竞赛前五名、国家级二类竞赛（集团公司竞赛，下同）前三名，原是中、高级工的直接晋升技师资格，原是技师的直接晋升高级技师资格；获得国家级一类竞赛银牌、国家级二类竞赛第四至五名或银牌，原是高级工的直接晋升技师资格，原是技师的直接晋升高级技师资格；获得国家级一、二类竞赛铜牌，原是高级工或技师的可免于理论和实际操作鉴定，经单位业绩考核和技术答辩合格，油田公司人事处审核后，报集团公司批准晋升技师或高级技师资格。

2.获得油田公司主体工种竞赛（符合竞赛规模和命题难度）第一名，原是高级工或技师的，经单位业绩考核和技术答辩合格，油田公司人事处审核后，报集团公司批准晋升技师或高级技师资格；获得第二、三名，原是高级工的可破格参加当年技师资格考评，原是技师的可破格参加当年高级技师资格考评。

3.经油田公司推荐参加省级石油石化行业特有工种竞赛并获得名次的人员，其职业资格晋升按油田公司级竞赛规定执行。参加省级通用工种竞赛获得前三名并被授予技师、高级技师资格的，报请集团公司审核，重新确认其技师、高级技师资格。

第四章

聘任管理

第十二条

年度考核。人事劳资部每年末对取得高级技师、技师资格的人员进行量化考核。主要对工作态度、安全生产以及解决生产技术关键问题能力和传授技艺进行考核。

第十三条

聘任方式。采油厂人事劳资部根据实际需要，对高级技师、技师年度考核合格人员进行聘任。

第十四条

聘任期限。技师、高级技师的聘任实行聘期制，聘期为1年。对于劳动合同剩余期限不足1年的，按劳动合同剩余期限确定聘任。新取得技师、高级技师资格的人员在次年度聘任。

第十五条

聘任程序

1.各单位推荐。由所属各单位根据年度考核情况推荐上报聘任名单，填写《高级技师、技师考核聘任表》。

2.资格审查。人事劳资部对申请人员的资格进行审查，提出拟聘意见，厂领导审批后，行文聘任。

第十六条

解聘

高级技师、技师聘期内发生下列情况之一的，随时解聘。1.由于本人责任发生一般B级及以上安全事故，造成经济损失的；

2.触犯刑律受到刑法处罚，或因严重违反采油厂规章制度，受记过以上行政处分的；

3.聘期内离开本工种操作岗位或因身体及其他原因，不能继续履行聘约的；

4.所属各单位认为在聘期内职责履行严重不到位提出明确解聘意见的；

5.其它不适应继续聘任的情况。

第五章

责任、权利、培养和待遇

第十七条

在聘高级技师、技师的责任

1.及时了解掌握本职业（工种）的新技术、新理论、新工艺、新设备，并应用到生产实践。

2.结合生产需要，积极开展技术革新、技术改造及合理化建议活动，解决本工种（岗位）生产技术难题。3.搞好传、帮、带工作，聘期内培养后备技能人才1-２名。4.开展业务理论和操作技能授课，每年不少于150学时。5.参与油田公司培训教材和题库编写，参加职业技能鉴定考评和督导。

第十八条

在聘高级技师、技师的权利

1.在解决生产过程中的重大技术问题方面有建议权。2.在围绕生产难题开展的小改小革或科研项目方面有立项建议权。

3.同等条件下，具有参与技术革新、技术改造或科研项目的优先权。

4.对违反操作规程的行为有制止权。

5.具有参加本职业（工种）新技术、新理论、新工艺、新设备培训的权利。

第十九条

培训与培养

1.培训计划单列管理。采油厂以提升善知识技能结构知识、增强解决难题能力、提高综合素质为目标，根据业务专长和工作需要，制定并组织实施有针对性的培训计划。每年脱产培训时间不低于15天。

2.下达攻关课题。利用优势资源进行集中攻关，通过科技部门申报专利，为采油厂生产难题解决提供技术支撑。

第二十条

聘任期间的待遇

1.聘任后，按照高级技师、技师工资序列执行工资晋档。未聘期间，工资不予晋档。2.高级技师每年可使用800元购买专业书籍，技师每年可使用500元购买专业书籍，所属单位可根据年度考核情况适度奖优罚劣；两次年度考核处于本单位后10%者，书费待遇取消。

3.高级技师、技师离岗担任兼职教师期间，可享受兼职教师酬金，所属单位可根据离岗时间进行绩效考核，扣减业绩奖金（体现在业绩奖金中的技能专家津贴除外）。

4.高级技师、技师解聘或辞聘的，从解聘或辞聘的次月起，停止执行相关待遇。

5.所属各单位可根据在聘高级技师、技师考核结果择优推荐技能骨干人选。

第六章

技师交流

第二十一条

为了提升高级技师、技师资源共享，更好地发挥高级技师、技师传帮带作用，人事劳资部将结合所属各单位的需求开展技师交流活动。

第二十二条

交流程序 1.由需求单位提出交流申请； 2.人事劳资部协调选派技师的单位；

3.交流方式分为两种：一是支援交流，由选派单位主动向需求单位输送一名技师；二是互换交流，由选派单位向需求单位输送一名技师，需求单位向选派单位输送一名骨干，双方共同商定，经人事劳资部审核同意后，确定选派人员。选派技师必须在本单位技师考核中排在前40%；

4.互换交流双方进行为期一年的技师交流； 5.互换交流期结束后，交流人员可各自返回所在单位。第二十三条

交流奖励。对技师交流取得工作成效的单位和个人给予如下奖励：支援交流单位，一次性给予培训经费奖励2万元；互换交流单位，一次性给予选派技师单位培训经费奖励1万元，对成绩优异的个人，优先选聘为采油厂技能骨干。

第七章

附则

第二十四条

本办法由采油厂人事劳资部负责解释。第二十五条

本办法自发布之日起执行。

附件：1.第三采油厂高级技师、技师年度量化考核表

2.第三采油厂高级技师、技师年度考核情况汇总表

3.第三采油厂高级技师、技师考核聘任表

**第二篇：技师、高级技师管理办法**

技师、高级技师管理办法

为加强技师及高级技师评聘管理工作，选拔和培养技艺精 湛的技术人才，调动职工立足本职、钻研技术、提高业务技能的积极性，不断增强我厂的技术实力，结合我厂具体情况，特制定本办法。

一、职责和义务

1、能独立解决本工种（岗位）生产中的关键性操作技术与工艺难题或生产设备的安装调试维修等问题。

2、积极参加技术革新与技术攻关活动，改革生产工艺、操作方法。

3、参与加强产品质量、工艺流程管理，纠正违犯操作规程、生产工艺流程、安全技术规程和有损产品质量的操作，并完成一定的生产工作任务。

4、具有培训高级技术工人的能力，能指导、带领技术工人进行技术攻关和技术革新。

5、善于学习、掌握与运用新知识、新技术，具有创新思维，能独立开展创新工作。

6、具有良好的职业道德，服从分配，认真负责，努力完成各项任务。

二、管理机构

技师、高级技师属于工人编制，由人力资源科负责具体管理工作。

三、技师及高级技师的聘任

1、不是所有的技术工种岗位都设技师及高级技师职务，只在技术密集、工艺复杂、设备先进的生产工作岗位上按专业设置，其名称按专业名称确定。厂每年年初对技师及高级技师进行评聘一次。程序是：由本人提出书面申请，所在车间填写推荐意见，将书面申请及车间的推荐表递交到人力资源科备案。

2、职工必须取得《工人技师合格证书》、《工人高级技师合格证书》，并撰写技术工作总结和单项技术成果论文。

3、、技师按不超过技术工人5％、高级技师按不超过技师20％的比例由厂考评委员会进行考评、聘任，并上报集团公司人劳部备案后准予执行。

4、职工任技师职务三年以上并做出突出贡献，在本厂中具有一定的知名度，是技术拔尖人才，方可申请评聘高级技师。

5、技师及高级技师聘用必须与厂签订聘约，聘约内容包括：聘用期限、双方的权利和义务及辞聘、解聘、违约责任等事项。

6、技师及高级技师聘任期限为二年，由厂发给《技师聘任证书》、《高级技师聘任证书》。

7、具备下列条件之一者，可优先参加评聘：

a．参加省级以上技术比赛，并在比赛中获得优胜者； b．近两年内在技术改造、工艺革新、防止和排除重大事故隐患、大型设备安装调试和维修等实际工作中，做出突出贡献，或提出较高水平的合理化建议并取得明显的经济效益；在提高经济效益、效率、质量、安全等方面做出显著成效；

c．撰写有关本工种（专业）较高水平的技术理论或实际操作技能的论著，并在集团公司以上单位办的刊物上正式出版发表，对本工种（专业）生产或培训技术工人具有指导作用的。

8、有下列情况之一者，不得参加评聘

a.长期脱离生产岗位，从事其它工作的。

b.在管理岗位上工作，并按管理岗位确定岗位工资的。c.在管理岗位上工作，并享受副主任科员以上待遇的。

9、聘用期届满后，聘约自动终止，被聘技师及高级技师不再履行相应岗位职责，只保留技师及高级技师资格，并按其重新确定的技术工种确定岗位等级工资。若工作需要，根据本人考核情况，可连续聘用的要重新签订聘约。

四、技师及高级技师的考核

1、技师及高级技师的考核工作，厂每年年底进行一次，考核内容包括：政治思想、职业道德、劳动态度、革新创新、传授技艺、安全生产、完成工作任务等,考评重点是工作业绩、技术理论知识和实际操作技能。

a．工作业绩考核。为使工作业绩考核符合实际情况，应以量化考核为主，其内容有：生产成绩、工作实绩、现实表现等三个主要方面；

b．技术理论考核。以《工人技术等级标准》中的本工种最高等级知识要求为基础，并结合企业生产对技术理论要求的实际，应突出新工艺、新技术、新材料、现代化管理以及相关工种等方面的知识；

c．实际操作技能考核。以生产技术中的难点和关键问题相结合，同现场的实际操作相结合，考核重点是判断、分析解决关键问题的经验和技能；

d．考核高级技师应对其专业技术论文进行答辩，检验其潜在能力。

2、技师及高级技师本人按考核内容首先写出书面总结，由人力资源科牵头，相关部门协助分别提出考察意见，最后形成综合考察结果。考察材料归入技师及高级技师本人技术档案；对考核不合格者，可在第二年解除聘约。

3、受聘技师及高级技师有下列情形之一者，厂可随时解除聘约：

a．不履行职责，工作不负责任，考核期不合格；

b．由于个人直接责任，发生险情事故、员工重伤及以上事故、设备大事故或其他大事故，造成严重经济损失后果；

c．因违法、违纪受到刑事处罚或受到降级及以上行政处分； d．各种原因长期离岗或改变岗位；

e．聘用期届满，不需要续聘的；

f．因工负伤或因病休假超过6个月，不能履行岗位职责的。

五、技师及高级技师的津贴及待遇

1、凡被厂聘任技师及高级技师者，可从正式受聘之日起实行职务津贴。

2、技师津贴标准：45元/月、高级技师津贴标准：80元/月

**第三篇：技师、高级技师评聘管理办法word文档**

技师、高级技师评聘管理办法

第一章 总则

第一条

为充分调动公司技师、高级技师的积极性、主动性和创造性，充分发挥员工的“工匠精神”，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于XX公司。

第二章 评聘原则

第三条 评聘原则

（一）“宁缺毋滥”原则。技师、高级技师的聘任要高标准、严要求，不符合聘任条件人员一律不予聘任。

（二）“评聘分开”原则。技师、高级技师只有在被公司聘任后，才能享受相应待遇。

（三）“动态管理”原则。技师、高级技师评聘采取一年一聘，不在岗不聘、当受处分不聘。

第三章 管理职责

第四条 人力资源部职责

（一）负责组织技师、高级技师的评聘考试。

（二）负责组织召开技师、高级技师评聘会。

（三）负责技师津贴的审核及发放。第五条 各二级部门职责

（一）配合人力资源部组织技师、高级技师进行评聘考试。

（二）负责对技师、高级技师进行日常管理和考核。

.第四章 考评与聘任

第六条 人力资源部每年在公司范围内组织所有技师、高级技师进行考试、考核，以考试、考核的综合得分作为考评依据，其中考试占考评总分的90%，考核占考评总分的10%。

第七条 考试

（一）考试级别：考试分为技师和高级技师两个级别，持有技师职业资格证的参加技师考试，持有高级技师职业资格证的可以参加技师或高级技师考试。

（二）考试内容：

1.考试分理论考试和实操考试，按照技师、高级技师职业资格证上的工种分类进行。理论考试占考评总分的30%，实操考试占考评总分的60%。

2.理论考试由人力资源部统一组织、统一命题、统一考试，考试试题主要从岗位状元、技术能手题库和本工种的基础知识中提取。

3.实操考试由人力资源部组织技师、高级技师到现场分工种进行考试。

第八条 考核

考核由各部门对本部门符合参评条件的技师、高级技师进行考核，考核占考评总分的10%，主要从工作态度、工作业绩、传授知识等方面进行评价。

第九条 聘任人数：人力资源部每年根据考评结果和岗位需求情况，分工种确定各部门的聘任人数。

.第五章 评聘流程

第十条 评聘流程

（一）人力资源部每年下半年组织技师、高级技师进行考评，按考试、考核的综合得分由高到低进行排序。

（二）人力资源部组织召开技师、高级技师评聘会，按各部门的聘任人数确定拟聘任人员名单。

（三）将拟聘任人员名单在公司范围内进行三天公示，公示无异议之后正式下文。

第六章 聘任待遇

第十一条 公司下文聘任的技师在聘期内每月给予200元津贴，高级技师在聘期内每月给予300元津贴。

第十二条 技师、高级技师发生岗位变动或受人事处分，从次月起取消技师津贴。

第七章 附则

第十三条 本办法由人力资源部负责解释。第十四条 本办法自发文之日起实施。.

**第四篇：技师、高级技师论文**

申报工种：申报等级单位名称姓名

已发表在：期第（ 未发表过不填写）

参评论文题目：

论文摘要：

正文：

参考文献：

**第五篇：技师高级技师申报材料封面**

交通运输行业技师、高级技师

任职资格申报表

单位：乌兰察布市公路管理局乌赛工区 姓名： 白丽强

工种：公路养护工

二〇一二年三月

申报级别：技师

论文

浅谈高速公路养护与管理

单位：乌兰察布市公路管理局兴和工区姓名：薛旺

工种：公路养护 申报级别：二级/技师

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找