

浙江省人力资源和社会保障厅文件

浙人社发〔2022〕26号

浙江省人力资源和社会保障厅关于印发 《浙江省职业技能标准开发管理办法》 等3个文件的通知

各市、县（市、区）人力资源和社会保障局，省级有关单位：

《浙江省职业技能标准开发管理办法》《浙江省技能人才评价题库资源管理办法》《浙江省技能人才评价专家管理办法》等3个文件已经第4次厅长办公会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻落实。

浙江省人力资源和社会保障厅

2022年3月31日

（此件主动公开）

浙江省职业技能标准开发管理办法

第一章 总则

第一条 为深化技能人才评价制度改革，规范职业技能标准开发和管理，根据《人力资源社会保障部关于改革完善技能人才评价制度的意见》（人社部发〔2019〕90号）、《浙江省人力资源和社会保障厅关于深化技能人才评价制度改革的意见》（浙人社发〔2022〕16号）及相关规定，结合我省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于国家职业技能标准、浙江省职业技能评价规范和专项职业能力考核规范（以下统称职业技能标准）的开发、修订和管理工作的。

第三条 浙江省职业技能标准开发指导委员会（以下简称委员会）负责全省职业技能标准开发、修订的统筹规划和指导等相关工作。委员会下设办公室和职业技能标准开发专业委员会（以下简称专委会）。

第二章 组织架构

第四条 委员会设主任1名，由省人力资源和社会保障厅厅长担任；副主任若干名，由省人力资源和社会保障厅、相关厅局分管领导担任；成员若干名，由省人力资源和社会保障厅、省级

行业主管部门相关处室主要负责人和职业技能标准开发专家组成，并根据工作重点适当调整。

第五条 委员会办公室设在省人力资源和社会保障厅职业能力建设处，由职业能力建设处处长任办公室主任。

第六条 专委会以产业为基础，按行业分类，其全称为“浙江省（行业名称）职业技能标准开发专业委员会”。专委会一般设在行业龙头企业、行业协会或职业院校（大专院校），专委会主任由行业龙头企业、行业协会和院校的技术技能专家担任，成员由本行业内专家、技能大师等人员组成。

第三章 职责分工

第七条 委员会履行以下职责：

- （一）负责研究、审定全省职业技能标准开发规划、年度计划；
- （二）负责组织开发职业技能标准；
- （三）负责组建专委会。

第八条 委员会办公室履行以下职责：

- （一）编制职业技能标准开发规划和年度开发计划；
- （二）提供职业技能标准开发的技术指导；
- （三）遴选职业技能标准项目及开发单位；
- （四）组织职业技能标准专家评审会；
- （五）负责监督职业技能标准开发经费使用；

(六) 负责委员会的日常工作。

第九条 专委会履行以下职责：

(一) 起草职业技能标准开发规划；

(二) 指导职业技能标准的开发；

(三) 为各企事业单位、院校、协会（学会）提供标准开发技术咨询服务；

(四) 完成委员会、委员会办公室交办的其他工作。

第十条 国家职业技能标准由人力资源社会保障部组织制定并颁布，省人力资源和社会保障厅在人力资源社会保障部指导下组织标准编制工作；浙江省职业技能评价规范由省人力资源和社会保障厅组织开发，报人力资源社会保障部备案后实施；专项职业能力考核规范由市、县两级人力资源和社会保障部门根据全省统一开发计划组织制定，按要求报省人力资源和社会保障厅后，由省人力资源和社会保障厅报人力资源社会保障部备案。

第四章 开发流程

第十一条 职业技能标准开发单位应遵守以下开发原则：

(一) 适用性原则。对已纳入国家职业分类，但尚未制定国家职业技能标准或现行国家职业技能标准亟需修订的水平评价类职业，重点围绕我省产业特点，组织开发职业技能评价规范，以满足现阶段技能人才特别是高技能人才培养评价需要。

（二）协同性原则。按照政府主导、社会各类主体共同参与的原则，动员龙头企业、规上企业、职业院校（大专院校）、协会（学会）积极承担职业技能标准开发。

（三）公益性原则。职业技能标准坚持不以营利为目的，实行资源共建共享，服务通用职业技能培训评价需要，服务民族传统、非遗项目、地方特色技艺的传承与创新需要。

第十二条 职业技能标准开发单位应具备以下基本条件：

- （一）具有法人资格，有固定的办公场所；
- （二）具有协调组织编制职业技能标准的能力；
- （三）具有与开发职业技能标准相适应的专家队伍；
- （四）具有一定的经费支持和保障能力；
- （五）在本职业领域有一定的公信力和号召力。

第十三条 职业技能标准立项包括以下程序：

（一）项目申报。拟承担职业技能标准开发的单位按属地管理原则向同级人力资源和社会保障部门提出职业技能标准开发书面申请，经市级人力资源和社会保障部门汇总，统一报委员会办公室。省属单位直接报委员会办公室。

（二）项目审核。委员会办公室原则上在每年一季度组织专委会对申报项目进行审核评估，并将评估意见报委员会审定。

（三）项目公布。经委员会审定同意，公布年度开发计划。

第十四条 职业技能标准内容结构、表述方法应符合《国家

职业技能标准编制技术规程》要求，其中专项职业能力考核规范按照《专项职业能力考核规范编写要求》编制。

第十五条 职业技能标准编制包括以下程序：

（一）组建编写专家组。编写专家组由不少于5名专家组成，其中专项职业能力考核规范编写不少于3名专家组成，包括方法专家、内容专家 and 实际工作专家。方法专家由熟悉职业技能标准编制方法的专家担任；内容专家由长期从事该职业理论研究和教学工作的专家担任；实际工作专家由长期从事该职业活动的管理或操作人员担任。实际工作专家应占编写专家组总人数的一半以上；编写专家组应确定组长和主笔人。

（二）召开标准开发启动会。由委员会办公室会同标准承担开发单位组织召开启动会。与会专家学习领会《国家职业技能标准编制技术规程》与《专项职业能力考核规范编写要求》。

（三）初审。委员会办公室组织方法专家对职业技能标准初稿的文字表述、格式等内容进行符合性审查，审查通过后，召开职业技能标准初审会。初审会由不含编写专家组的专家对初审稿内容进行评审，形成专家评审意见。评审专家由5名以上单数人员组成，其中专项职业能力考核规范评审专家由3名以上单数人员组成。

（四）修改与征求意见。编写专家组根据初审意见，对职业技能标准进行修改，通过方法专家再次审查，形成职业技能标准

征求意见稿，并向社会征求意见，征求意见期限为 15 天。

（五）终审。编写专家组根据意见征集情况对标准征求意见稿及时进行修改完善，形成送审申请表、标准送审稿、标准编制说明和征求意见汇总表，送委员会办公室审核。委员会办公室组织专家对职业技能标准终审稿进行符合性审查，审查通过后，组织召开职业技能标准终审会。终审会由不含编写专家组的专家，且初审专家比例不超过 50% 的人员组成，对职业技能标准终审稿内容进行评审，形成专家评审意见。评审专家一般由 5 名以上单数人员组成，其中专项职业能力考核规范评审专家由 3 名以上单数人员组成。

（六）编写专家组根据专家评审意见做好标准修改，并按规定的格式要求排版，形成标准报批稿。

（七）委员会办公室将职业技能标准报批稿送委员会审定后，报人力资源社会保障部备案。

第十六条 编写专家组按照确定的进度、框架结构等，结合职业调查和职业分析的结果，编写职业技能标准。浙江省职业技能评价规范开发周期一般为 12 个月，专项职业能力考核规范开发周期一般为 6 个月。

第十七条 职业技能标准开发任务的完成应按照开发单位的计划和方案执行，原则上不作调整，如遇下列情况，可由开发单位提出书面申请，经委员会审核批准后实施。

(一) 职业技能标准在开发过程中遇到特殊原因或不可抗力因素，造成暂停（终止）开发或调整开发单位的；

(二) 因开发工作难度大，开发时间紧张，需要延期的；

(三) 因职业名称变更、工种调整或取消职业（工种）的。

第五章 保障激励

第十八条 职业技能标准开发经费实行多种方式筹措，由省级人力资源和社会保障部门统筹安排：

(一) 国家职业技能标准、浙江省职业技能评价规范由省级人力资源和社会保障部门统筹，会同省财政厅在统筹职业技能培训资金、职业技能提升行动专账资金和高技能人才经费中安排；鼓励各类企业、职业院校（大专院校）、协会（学会）主动申请并承担开发经费。

(二) 专项职业能力考核规范开发经费，由各市、县人力资源和社会保障部门会同当地财政部门在统筹职业技能培训资金、职业技能提升行动专账资金和高技能人才经费中安排，列入年度财政预算。

(三) 承担开发单位应配套相应经费，保障职业技能标准开发组织工作进行顺利。

第十九条 对参与标准开发的编写专家和审定专家，由委员会颁发聘书；对完成职业技能标准开发任务的单位，在评价机构

遴选、年度考核、星级评定等工作中给予加分。

第二十条 支持企业大力开展技能人才评价工作，无相应国家职业技能标准的，企业可参照《国家职业技能标准编制技术规程》自主开发制定企业评价规范，由市级人力资源和社会保障部门组织专家审定后，报省级人力资源和社会保障部门备案实施。

第二十一条 支持较为成熟和影响较大的企业评价规范，按程序申报国家职业技能标准。

第六章 附则

第二十二条 本办法自印发之日起施行。

浙江省技能人才评价题库资源管理办法

第一章 总则

第一条 为确保技能人才评价质量，根据《人力资源社会保障部关于改革完善技能人才评价制度的意见》（人社部发〔2019〕90号）、《浙江省人力资源和社会保障厅关于深化技能人才评价制度改革的意见》（浙人社发〔2022〕16号）及相关规定，结合我省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于我省职业技能鉴定题库、职业技能等级认定题库和专项职业能力考核题库资源（以下统称全省题库资源）的开发、使用、管理。

第三条 本办法所称的评价机构是指职业技能考核鉴定机构、职业技能等级认定机构和专项职业能力考核机构。

第四条 全省题库资源的建设与使用按照“统一规划、分步实施、集中管理、共建共享”的原则，由省级人力资源和社会保障部门统筹，与市、县两级人力资源和社会保障部门、评价机构等共同推进。

第五条 省级人力资源和社会保障部门负责建立题库管理系统，经专家审核通过的题库资源统一纳入全省题库管理系统集中管理。

第六条 省技能人才评价管理服务中心（以下简称省技能评价中心）受省人力资源和社会保障厅委托，具体负责全省题库资源建设和管理，指导各级技能人才评价（鉴定）中心做好题库资源的开发、使用与管理。

第二章 题库开发管理

第七条 全省题库资源开发按照“统筹推进、分步实施”的原则，由各级人力资源和社会保障部门共同指导题库开发单位完成。

第八条 全省题库资源依据《国家职业技能标准》或评价规范，参照《国家职业技能鉴定题库开发技术规程》《专项职业能力考核规范编写要求》并结合题库系统要求，在统一职业标准和规范格式的基础上进行开发，具有针对性和普适性。技术技能型职业（工种）题库应围绕新技术发展趋势，突出实际操作和解决关键生产技术难题的要求。知识技能型职业（工种）题库应注重新知识、新方法的运用，突出理论成果对生产实践的指导作用。

第九条 职业技能鉴定题库、职业技能等级认定题库资源各职业（工种）理论知识考核点数量一般为权重的2倍以上，每个等级的考核点不少于200个，题量不少于1200题。各职业（工种）、各等级的技能考核试题原则上以题库方式编制，因职业（工种）特点需要以卷库方式编制的，应明确试题使用期限与更新频率。二级（技师）、一级（高级技师）的综合评审技术技能型职业（工

种)采用业绩评审、论文答辩等方式考核,知识技能型职业(工种)采用专题答辩或文件框等方式考核。专项职业能力考核以操作技能考核为主,一般以卷库方式编制,应明确使用期限与更新频率。

第十条 题库开发建设分为题库开发征集、题库开发实施、题库资源验收、题库资源入库四个阶段。

第十一条 题库开发征集包括以下程序:

(一)公布目录。省技能评价中心公开发布全省技能人才评价题库资源目录,含已建题库目录、待建题库目录、待更新题库目录。国家已建《国家职业技能标准》或评价规范的职业(工种)尚无适用的题库资源并有评价需求的,列入待建题库目录。原则上题库使用超过5年、因技术更新或《国家职业技能标准》调整不能再继续使用的题库、使用中反馈问题较多的题库列入待更新题库目录。

(二)征集开发。根据开发目录,省级人力资源和社会保障部门组织征集题库开发单位,申报机构填写《浙江省技能人才评价题库开发项目申报书》,按隶属关系经市级人力资源和社会保障部门审核后汇总至省技能评价中心。

(三)确定计划。省级人力资源和社会保障部门根据征集情况遴选确定题库开发牵头单位和协同指导人力资源和社会保障部门,公布年度题库开发计划。

（四）签订协议。评价（鉴定）中心与题库开发牵头单位签订题库开发协议，明确权利职责和开发周期。

第十二条 题库开发实施包括以下程序：

（一）组建专家团队。由牵头单位组建包括方法专家、内容专家、实际工作专家在内的，涵盖生产技术型、理论研究型等多领域的题库开发专家组，专家团队的组建应满足以下条件：

1.职业技能鉴定题库、职业技能等级认定题库开发专家原则上不少于7名，参加三级以下职业技能鉴定题库、职业技能等级认定题库开发的，应具备本职业或相关职业二级（技师）以上职业资格证书（技能等级证书）或相关专业中级以上专业技术职称；参加二级以上职业技能等级认定题库开发的，应具备本职业或相关职业一级（高级技师）职业资格证书（技能等级证书）或相关专业高级技术职称。

2.专项职业能力考核题库的开发专家原则上不少于3名，由熟悉职业技能题库编制的方法专家、长期从事该专项理论研究和教学工作的内容专家、长期参与该专项活动实践的管理或操作的实际工作专家组成。

3.从事本职业（工种）5年以上，有丰富的相关职业（工种）理论或操作技能工作经验，熟悉本职业（工种）或专项考核项目的培训、考核工作，有参与命题经验的优先。

4.曾经承担过的技能人才评价命题工作中未出现命题质量问

题和违反保密规定问题，未出现过擅自拖延或中止项目、无故不按时完成的情况。

5.新职业题库开发专家应具备相关专业技术职称或职业技能等级水平，有参加相关类型题库开发与职业技能标准开发等系统研究经验的优先。

（二）组织业务培训。评价（鉴定）中心组织题库开发业务培训，对题库开发牵头单位和参与单位相关人员进行技术指导，并开展保密安全教育。

（三）制定开发方案。牵头单位会同参与单位组织专家研究了解国家职业技能标准或评价规范，选取参考教材，制定题库开发方案，并报评价（鉴定）中心备案。

（四）编写细目表、结构表。牵头单位会同参与单位编写《理论知识考核要素细目表》《技能考核内容结构表》和《技能考核要素细目表》（专项职业能力考核题库除外），经公开征求意见并做好记录和修改、专家组审核后报评价（鉴定）中心。

（五）编写试题。牵头单位会同参与单位编写理论试题（含试题、标准答案）、技能考核试题（含考场准备通知单、考生准备通知单、试题、评分标准）和综合评审试题（含考核说明、试题、评分标准、评分表等）。为合理控制试题难度保证试题质量，应进行必要的试考与实验验证，并做好记录，形成中期审核稿，接受人力资源和社会保障部门组织的中期审核。

(六) 测试分析。牵头单位会同参与单位根据《技能考核要素细目表》进行组卷测试分析，并做好记录。

(七) 编写编制说明。牵头单位会同参与单位编制题库终审稿和编制说明，并接受人力资源和社会保障部门组织的终审验收。题库编制说明主要包括：

- 1.题库开发编制原则、技术内容依据与说明，如技术参数、公式、性能要求、试验方法等；
- 2.题库调研、意见征求、测试分析、实验验证的记录；
- 3.题库更新应有新旧试题主要内容对比分析；
- 4.题库技术措施、组卷方案；
- 5.题库开发所使用的参考教材、指导用书及版本；
- 6.题库开发工作小结。

第十三条 省、市评价（鉴定）中心组建验收小组，依据《国家职业技能标准》，参照《国家职业技能鉴定题库开发技术规程》《专项职业能力考核规范编写要求》并结合题库系统要求进行审查、验收。验收小组成员应包括熟悉题库建设的方法专家、内容专家、实际工作专家等，职业技能鉴定题库、职业技能等级认定题库验收不少于5人，专项职业能力考核题库验收不少于3人。

(一) 题库资源验收包括以下内容：

- 1.题库建设各流程记录与编制说明内容是否完整；
- 2.《理论知识考核要素细目表》《技能考核内容结构表》和《技

能考核要素细目表》内容是否符合职业标准和生产实际，是否实现有考核点必定有试题；

3.理论知识题库（含试题、标准答案）、技能考核题库（含考场准备通知单、考生准备通知单、试题、评分标准）和综合评审试题（含考核说明、试题、评分标准、评分表等）格式是否符合命题规范，试题内容是否正确，是否与技术发展水平相适应，是否具有可操作性。

（二）验收程序。验收小组根据题库开发工作程序的有关要求，听取题库编写人员汇报题库开发情况、问询审查相关材料，对题库技术内容的科学性、合理性和可操作性等方面形成验收意见，经小组全体成员签字后作为验收结论。验收专家不得为该题库开发组成员。

（三）验收结题。对验收合格的开发项目，评价（鉴定）中心予以结题。对验收未能通过的开发项目，牵头单位要根据验收小组意见进行完善，并报人力资源和社会保障部门重新审核。

第十四条 验收通过的题库由题库系统技术支持单位协助题库开发专家将题库资源入库。题库开发专家应履行以下职责：

（一）按标准格式和时限要求，编排试题资源入库，做好资料归档和保密工作；

（二）按题库验收意见修改补充试题；

（三）发现题库管理系统运行中的问题，提交题库管理系统

技术支持单位完善系统功能。

第十五条 牵头单位负责将开发完成的题库资源光盘装入指定密封袋进行密封，密封袋口应贴密封笺，由题库开发牵头单位和题库开发组长在封口处签字盖章，同时填写《浙江省技能人才评价题库开发资料清单》，一并移交省技能评价中心。题库不得以信息、网络等移动介质传输。

第十六条 按照“谁编制、谁维护、谁负责”的原则，题库开发牵头单位组织专家对题库使用过程中出现的问题试题进行及时修订，确保题库质量。

第三章 题库使用管理

第十七条 省级人力资源和社会保障部门公布的已建题库目录内资源供评价机构统一使用，各评价机构不得重复开发题库。用人单位可根据需要，选择使用题库系统试题或自行编制试题。

第十八条 根据职业（工种）特点，经公开征求意见、题库审定专家组审核的有关职业（工种）《理论知识考核要素细目表》《技能考核内容结构表》和《技能考核要素细目表》等信息由省级人力资源和社会保障部门授权省技能评价中心向社会公开，作为职业培训和考核的纲要。

第十九条 根据职业（工种）特点，经题库开发专家组评估，条件成熟的职业（工种），由省级人力资源和社会保障部门授权

省技能评价中心按比例向社会公开技能考核题，供考生练习。

第二十条 根据职业（工种）特点，结合试题类型，对适合机考的职业技能科目改进考试方式，逐步实现无纸化机考。

第二十一条 各级评价（鉴定）中心、评价机构应分别配备题库专职管理人员，组卷、制卷工作应接受纪检监察、质量督导人员的监督检查。

（一）评价（鉴定）中心题库专职管理人员应履行以下职责：

1.题库组卷实施、题库问题收集、试卷错误反馈、试题资源质量评估等。

2.对实行纸笔考试与操作技能考核考试的，指导评价机构规范印制纸质试卷、评分表等，做好封装、运输、交接等工作，有效建立题库试卷使用工作台账，实现责任可追溯、倒查，确保题库使用规范到位。

3.对实行无纸化机考的，指导评价机构题库专职管理人员与在线考试平台技术人员对接，顺利实行无纸化机考。

（二）评价机构题库专职管理人员应履行以下职责：

1.实行纸笔考试与操作技能考试的，在规定的制卷保密室内做好试题（含表单等）的印制、保密封存、领卷、回卷、阅卷登分，建立工作台账，实现责任可追溯、倒查，确保试题使用规范到位。

2.实行无纸化机考的，在实施前应做好与技术公司的沟通对接，确保设施设备运行情况正常，保障考试顺利进行。考试结束

后与技术公司做好答题数据核对，确保机考数据完整上传。

第四章 保密职责

第二十二条 题库开发单位、题库开发专家组成员、题库管理系统技术人员、题库专职管理人员应签订《保密承诺书》。

第二十三条 各级评价（鉴定）中心、评价机构应分别设立题库保密室，配置保密设备设施，确保题库试题安全保密。

第二十四条 各级评价（鉴定）中心、评价机构应加强试题系统账号和密码的管理，严格按照保密要求，做好试题、试卷等相关资料的保密工作，未经授权，不得转让、复制、泄露、发布、出版题库资源。

第二十五条 题库开发专家组成员、题库管理系统技术人员、题库专职管理人员有下列情况之一的，由人力资源和社会保障部门、评价机构给予批评教育或行政处分；构成犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任。泄题的开发单位、评价机构列入监管档案，不得再参与题库开发工作；泄题的专家由人力资源和社会保障部门记录备案，不得再参与题库开发工作。

- （一）违反题库管理有关规定的；
- （二）其他妨碍题库开发正常进行，并造成恶劣影响的；
- （三）复制、泄露题库资源的。

第五章 保障激励

第二十六条 题库资源开发所需经费采取评价机构自筹自建或众筹共建、财政适当补助等形式解决。

第二十七条 省级人力资源和社会保障部门征集遴选确定的题库开发项目，参照有关规定，由省技能评价中心给予适当的财政经费补助，题库开发牵头单位确保配套的题库开发经费，保障开发工作顺利进行。

第二十八条 对参与题库开发和审定的专家由省技能评价中心颁发聘书。对完成题库开发任务的牵头单位和参与单位，在认定考核机构遴选评估、年度考核、星级评定等工作中给予加分。

第六章 附则

第二十九条 本办法自印发之日起施行。

浙江省技能人才评价专家管理办法

第一章 总则

第一条 为加强考评人员、裁判人员、质量督导员队伍建设和管理，确保技能评价质量，根据《人力资源社会保障部关于改革完善技能人才评价制度的意见》（人社部发〔2019〕90号）、《浙江省人力资源和社会保障厅关于深化技能人才评价制度改革的意见》（浙人社发〔2022〕16号）及相关规定，结合我省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于技能人才评价考评人员、裁判人员、质量督导员三类专家（以下统称评价专家）的资格认定、派遣与考核管理。

第三条 考评人员是指经考核认定获得技能人才评价考评人员证书，接受委托并按照国家职业技能标准、评价规范及有关规定，对评价对象进行考核、评分的人员。考评人员分考评员和高级考评员两个等级。

第四条 裁判人员是指经考核认定获得职业技能裁判人员证书，接受委派并依据竞赛技术文件和竞赛评判规则，负责职业技能竞赛执裁的人员。裁判人员分为裁判员和高级裁判员两个等级。

第五条 质量督导员是指经考核认定获得技能人才评价质量

督导员证书，接受委派并依据有关政策法规，对技能评价活动进行监督、检查和指导的人员。质量督导员分为外部质量督导员和内部质量督导员两类人员。

第六条 省级人力资源和社会保障部门负责全省技能人才评价专家队伍建设的统筹规划和政策制定，省技能人才评价管理服务中心（以下简称省技能评价中心）负责全省评价专家的培养、认定、派遣、考核的业务指导和综合管理。

第七条 各市、县（市、区）人力资源和社会保障部门负责本地区评价专家队伍的统筹管理。各市、县（市、区）技能评价（鉴定）中心负责本地区评价专家的选拔推荐、资格审核、派遣考核和诚信管理等工作。

第八条 技能评价专家队伍建设所需经费采用多方筹措方式，实行政府、社会、机构共同投入和个人承担相结合。

第二章 资格认定

第九条 技能评价专家需经过必要的培训，掌握一定技能人才培养的理论、技术和方法，熟悉有关的法律法规和政策。专家资格认定坚持“统一申报条件、统一培训课程、统一考核要求、统一证书管理”的工作原则。

第十条 申报人员应遵纪守法、廉洁奉公、德技兼修、知行合一，具有良好的职业道德和敬业精神，具备较强的专业技能和

综合素质。

第十一条 考评人员应具备以下申报条件：

（一）年龄不超过 70 周岁，身心健康，无不良记录；

（二）申报考评员须具有二级（技师）以上职业资格（技能等级）或者中级以上专业技术资格，掌握本职业理论知识和操作技能。国家职业技能标准中技能等级未设置二级（技师）以上技能等级的，申报资格可放宽到三级（高级工）职业资格（技能等级）。

（三）申报高级考评员须具有一级（高级技师）职业资格（技能等级）或高级以上专业技术资格、取得考评员资格 1 年以上且参与 3 次以上考评工作，在本职业领域具有丰富的理论知识、操作技能和考评工作经验。

第十二条 裁判人员应具备以下申报条件：

（一）原则上年龄不超过 65 周岁，从事本职业领域工作满 5 年，身心健康，无不良记录；

（二）申报裁判人员须具有考评员资格，熟悉职业技能竞赛工作。世界技能大赛、国家技能竞赛的选手、市级以上技能竞赛获奖者可优先申报。

（三）申报高级裁判员须具有裁判员资格，有 5 次以上技能竞赛裁判工作经验。担任世界技能大赛、国家级、省级技能竞赛指导老师可优先申报。

第十三条 质量督导员应具备以下申报条件：

(一) 年龄不超过 70 周岁，身心健康，无不良记录；

(二) 掌握职业技能评价有关法律、法规、规章和政策，从事技能人才培养管理工作，熟悉职业技能评价理论和技术方法；

(三) 具有较强的组织协调能力和沟通表达能力。

第十四条 涉及新职业、紧缺职业、地方传统特色技艺传承与创新的职业、具有乡村特色的职业、非物质文化遗产相关的职业，可酌情调整申报条件，报省技能评价中心备案。

第十五条 资格认定由个人自愿提出申请，经单位推荐，按隶属关系由技能评价（鉴定）中心进行资格审核、征信资质核查。通过审核、符合条件的申请人员参加省技能评价中心组织的培训和考核认定。

第十六条 资格认定考核科目分公共知识和专业技能，采用上机考试、纸笔作答、口头答辩、实操考核或情景模拟等考核方式。

(一) 公共知识主要考核以下内容：

1. 技能人才评价有关法律法规、政策制度；
2. 职业分类、国家职业技能标准、命题技术；
3. 职业道德、工匠精神等内容。

(二) 专业技能主要考核以下内容：

1. 考评人员主要考核考评实施方案设计、编制操作技能试题与评分标准、评分技术实践等内容。

2. 裁判人员主要考核竞赛组织与实施、技术文件与试题编制、

评判标准与执裁要求、执裁实践与技术点评等内容。

3.质量督导员主要考核质量督导方案设计、督导流程与方法、督导内容与督导评分、督导报告与督导意见书等内容。

省技能评价中心根据工作要求对资格认定考核内容与标准进行适时调整并公布。

第十七条 考评人员（裁判人员）资格考核合格的，由省技能评价中心核发《浙江省技能人才评价考评人员（裁判人员）》证卡；外部质量督导员资格考核合格的，由省技能评价中心颁发《浙江省技能人才评价质量督导员（外督）》证卡；各市人力资源和社会保障部门按属地管理原则承担本市内部质量督导员培训，按隶属关系由省、市技能评价（鉴定）中心考核，并核发《浙江省技能人才评价质量督导员（内督）》证卡。

第十八条 技能评价专家证卡按照人力资源社会保障部统一样式和统一编码规则管理，信息资料纳入专家数据库管理。

第三章 权利与义务

第十九条 评价专家享有以下基本权利：

（一）在规定的范围内开展技能人才考评（裁判、质量督导）工作；

（二）拒绝任何单位和个人提出更改评价结果的非正当要求；

（三）对不符合要求、违纪违规的行为作出劝告、警告、终

止评价、宣布评价结果无效等处理；

（四）接受委派机构支付的工作补贴；

（五）权益受侵害时，有向委派机构提出申述的权利。

第二十条 评价专家应履行以下基本义务：

（一）自觉遵守技能评价规章制度、工作守则，保守工作秘密、商业秘密；

（二）接受委派工作，客观公正实施考评（裁判、质量督导）工作，保质保量完成委派任务；

（三）自觉维护评价工作现场秩序，及时处理违规违纪问题，并将处理结果上报委派机构；

（四）配合有关单位开展评价活动的现场调查，接受有关部门的技术指导、评估考核；

（五）参加知识更新、继续教育等业务培训。

第四章 守则与任务

第二十一条 评价专家应遵守以下工作守则：

（一）坚守岗位，廉洁保密，作风严谨；

（二）坚持原则，公平公正，接受监督。

第二十二条 考评人员应完成以下工作任务：

（一）参加考评前培训。接受委派单位和考评组长工作分配，学习了解考核评价项目、内容、方法及评分标准等内容，掌握评

分技术、统一评分要求；

（二）负责考评前现场检查。根据分工做好考核场地、设施设备与备料检查，向考评组长汇报相关情况并提出意见；

（三）负责考核评分。按照评分标准和要求，严格执行考场规则，独立完成考评任务；

（四）完成考评反馈。认真填写考核评分表单并签名确认，在规定的时间内提交考评工作反馈。

第二十三条 裁判人员应完成以下工作任务：

（一）参加赛前集训。了解竞赛基本信息，学习竞赛技术文件、裁判规则，熟悉设施设备，统一执裁标准，签订裁判承诺书；

（二）负责赛前现场准备。接受竞赛裁判长工作分配，核验赛场设施设备、检查安全配备，向裁判长汇报核验情况并提出意见；

（三）负责竞赛评判。严格按照竞赛评分标准，客观公正进行执裁评判，严格执行赛场秩序与规则，确保竞赛顺利进行；

（四）完成竞赛反馈。核验评分表单并签字确认，参加裁判组技术交流，协助裁判长做好技术点评工作。

第二十四条 质量督导员应完成以下工作任务：

（一）对评价机构贯彻执行有关法律法规、规章政策及其质量管理制度建设情况进行督导；

（二）对技能人才评价工作情况进行督导，包括评价机构的评价范围、国家职业技能标准与评价规范执行、试题（题库）使

用管理、考场秩序、成绩管理、证书管理以及考评人员（裁判员）、管理人员工作情况等；

（三）进行个别访问、调查问卷、测试和复核；

（四）对群众举报的技能人才评价工作中涉嫌违纪违规情况进行调查核实，包括明察与暗访；

（五）向委派机构递交质量督导报告和反映情况，并提出建议。

第五章 派遣与考核

第二十五条 考评员可承担专项职业能力、五级（初级工）、四级（中级工）、三级（高级工）等级的考评工作，高级考评员可承担所有等级的考评工作。裁判员可承担市级以下技能竞赛的执裁工作，高级裁判员可承担省内各类技能竞赛的执裁工作、可推荐参加国家级、国际级技能竞赛执裁活动。外部质量督导员可承担人力资源和社会保障部门委派的质量监督工作，内部质量督导员可承担评价机构委派的质量监督工作。

第二十六条 专家派遣实行回避制、不定期轮换制，原则上由委派机构通过专家数据库随机派遣。

第二十七条 专家工作实行组长负责制。考核评价（技能竞赛）应成立专家组，由专家组长全面负责考核评价（技能竞赛）工作，并最终决定有争议的技术问题。

第二十八条 人力资源和社会保障部门建立专家日常考核、

年度考核、定期评估机制，对评价专家进行动态管理，维护更新专家基本信息、评价工作情况和诚信档案数据信息。

第二十九条 日常考核采用专家自评、小组互评、评价机构（竞赛组委会）评价相结合的形式。人力资源和社会保障部门根据日常考核、继续教育等情况开展年度考核。

第三十条 符合以下全部条件的，年度考核合格：

（一）认真履行工作职责，遵守工作守则和规章制度，接受人力资源和社会保障部门的指导和监督的；

（二）积极完成专家任务，原则上1年内参加随机派遣的评价活动至少1次的；

（三）日常考核为合格以上，且按时完成年度工作自评的；

（四）积极参加与本职业相关的考评活动、技能竞赛、质量督导、研讨交流、学习进修、技术攻关等活动，每年累计不少于规定学时的。

第三十一条 专家资格有效期为3年，有效期满进行定期评估，对评估合格者换发专家证卡，更新专家库数据信息。

第三十二条 出现以下情形之一的，取消专家资格。

（一）不服从人力资源和社会保障部门工作指导和监督，无正当理由连续三次不接受委派的工作任务的；

（二）不认真履行职责，擅离职守，致使评价（竞赛）现场秩序混乱、纪律涣散、造成不良社会影响的；

（三）在执行工作任务过程中弄虚作假，不按规定要求和标准评分，严重误评、漏评或因评分不客观、不公正，拒不接受考评组长（裁判组长）意见的；

（四）无正当理由擅自更改试卷、试题或评分标准的，或循私更改认定成绩的，或泄露试题内容、答案、考评结果的；

（五）利用专家身份招揽学生谋取私利，包庇或打击报复他人，侵害国家、集体利益或他人合法权益的；

（六）违反有关法律法规，不遵守社会公约，不诚实守信，个人征信失信的；

（七）其他妨碍技能评价工作正常进行，并造成恶劣影响的。

第六章 附则

第三十三条 本办法自印发之日起施行。

