

山东东岳绿冷科技有限公司

2 万吨/年 HCFC-22 生产线关闭项目

职工安置计划

项目实施单位：山东东岳绿冷科技有限公司

2025 年 5 月

目 录

一、企业情况介绍	1
二、安置人员情况	2
三、总体原则	3
四、2 万吨/年 HCFC-22 装置关线职工安置前期工作与方案 ...	3
五、职工安置方案的实施与监督	7
六、相关部门职责	9
七、2 万吨/年 HCFC-22 装置关线职工安置相关法律	11
八、能力建设、培训效果评估	11
九、职工能力建设及转岗安置费用表	16

一、企业情况介绍

山东东岳绿冷科技有限公司成立于 2023 年 11 月，是全球规模领先的绿色环保制冷剂生产企业，规模化生产 R22、R142b、R32、R125、R134a、R152a 和 DZR 系列产品，总体规模 50 余万吨，是东岳集团的主导产业之一。

公司以绿色环保制冷剂的开发和产业化为战略发展重心，与清华大学强强联合开发出“东岳清华系列绿色制冷剂”，荣获“国家技术发明奖”；自主研发了“东岳系列节能环保制冷剂”，整体应用性能指标优于国外同类产品。当前，公司拥有各类制冷剂替代产品 30 余种，申请国家专利 90 余项，授权专利 70 余项。

公司响应国际/国家政策要求，积极推进第二代制冷剂 HCFCs 类物质的淘汰和第三代制冷剂 HFCs 类物质的削减，为碳达峰碳中和目标做着充分的努力与准备；公司在含氟电子特气领域有大量技术储备，自主研发了电子级 R23、电子级 C318、医用级 R134a、医用级 R152a 等产品。

本次 HCFC-22 生产线关闭项目所涉及的生产线是 2 万吨/年 HCFC-22 生产线，该生产线位于公司南厂区内，占地面积 925 平方米，共有六层。

二、安置人员情况

负责该 HCFC-22 生产线的职工共有 16 名，其中 4 名班长负责公司所有 HCFC-22 生产线的管理和运行，4 名成品操作工负责所有 HCFC-22 生产线的成品区管理，此 8 名职工无需安置，继续留用原岗

位，从事原有工作，本次安置人员仅涉及 8 名操作工，计划厂内转岗安置到其它产品生产线中负责相应的工作。

三、总体原则

（一）依法合规原则

严格遵循《中华人民共和国劳动法》（2018 修订）、《中华人民共和国社会保险法》（2018 修订）等法律法规，确保安置方案完全符合现行法律规范要求，不因关线影响职工就业及相应岗位工资待遇等，构建法治化安置实施框架。

（二）性别平等原则

将社会性别视角纳入安置规划全流程，保障性别平等实质参与。通过职工广泛而平等地参与以及与企业管理者、受减裁员影响女职工协商（如涉及裁减），了解社会性别问题的敏感程度，以促进社会公平和性别平等。平等参与和社会性别敏感性将在项目实施过程中得以体现，如有针对性的能力培训、咨询、补偿、恢复生计及其他相关安置活动。

（三）特殊困难群体精准帮扶原则

职工安置规划和实施需充分关注其他弱势群体（如中年未达退休年龄职工、身患重疾或长期疾病职工），了解他们的脆弱性和敏感性，保证他们在安置过程中全程参与，制定相关帮扶措施。

（四）公开透明、公平公正原则

保障受影响人员的知情权，维护受影响人员利益，促进安置计划顺利实施，在安置计划过程期间，广泛征询受影响人员意见，告知受

影响人拟定的安置措施，与受影响人员协商其选择，讨论其关心的事情，以受影响人员可接受的方式和地点披露职工安置计划。建立和完善项目信息公开机制，优化安置设计，确保不同受影响人充分、公平参与到安置规划、设计和实施中。

四、2万吨/年 HCFC-22 关线职工安置前期准备工作与方案

（一）前期准备工作

1、组建专项工作组

成立由企业主要负责人、办公室、生产、安全环保等部门负责人组成的转岗安置领导小组，各部门抽调人员作为专项工作组成员。工作组负责统筹协调转岗安置工作的各个环节，制定工作方案，落实工作措施，确保转岗工作顺利进行。

2、职工信息采集

（1）基本信息登记：全面梳理转岗的职工的基本信息，包括姓名、性别、年龄、学历、工龄、岗位技能、技能证书、劳动合同期限等，为后续的转岗安排提供基础信息。

（2）就业意向调查：通过座谈会、一对一访谈等形式，了解职工的转岗意愿和职业发展期望等，在岗位分配时尽量满足职工的合理需求，提高其工作积极性和适应性。

（3）健康状况评估：结合每年职工健康体检情况，重点筛查化工生产相关的职业病隐患，为转岗安置提供健康依据，确保职工适用于新岗位。

3、岗位匹配分析

(1) 梳理新岗位的技能要求、工作内容、职责等，明确转岗职工需要掌握的知识和技能。

(2) 对比员工现有技能与新岗位的差距，确定培训需求。

4、培训方案设计

(1) 公司级教学培训：公司规章制度、安全知识应知应会、双重预防机制、现场应急处置方案及应急器材使用等培训。

(2) 车间级教学培训：危险化学品安全知识培训，原材料及产品的取样分析、质量控制培训，《安全操作规程》、《工艺卡片》培训，动静设备的维保、运行、巡检、操作培训，DCS 中控操作培训。

5、宣传动员部署

向转岗职工解读说明安置政策、安置方案、培训计划等，提高职工对转岗的认识和积极性，积极为职工答疑解惑，解决职工的思想顾虑，为转岗工作奠定良好的思想基础。

(二) 具体实施方案

1、公司级教学培训

涵盖公司规章制度、安全技能等方面，采用集中授课、现场演练等多种方式，注重理论与实践结合，提升职工的工作能力，相关培训计划如下：

(1) 培训主题：公司规章制度培训

参与人员：全体转岗职工

培训目的：使全体转岗职工熟知公司的规章制度内容，规范职工日常行为，提高职工纪律性，提升职工形象。

(2) 培训主题：安全知识应知应会培训

参与人员：全体转岗职工

培训内容：不可违背条例、十大高危、EHS 管理原则、“三不动火”、动火“六大禁令”等安全应知应会内容

培训目的：使转岗职工正确使用个人防护用品，提高监督检查现场特种作业能力，学会监督管理外协人员个人防护用品穿戴、作业规范等，制止违章违纪行为，上报现场隐患并及时整改。

(3) 培训主题：风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制培训

参与人员：全体转岗职工

培训目的：使转岗职工掌握双重预防机制，提升安全意识，及时发现和消除各类安全隐患和不安全因素，避免安全事故发生。

(4) 培训主题：现场应急处置方案及应急器材使用培训

参与人员：全体转岗职工

培训目的：使转岗职工熟悉公司的应急处置方案，掌握应急处置方法，在培训和练习过程中熟练掌握应急器材的使用方法。

(5) 培训主题：实训基地培训

参与人员：全体转岗职工

培训目的：使转岗职工了解化工生产中常用的阀门、机泵、仪表等设备的原理及基本操作，DCS 的基础操作等相关内容。

2、岗位分配

根据职工的公司级培训成绩、转岗意愿和公司实际需求，合理分配转岗职工到新岗位，确保岗位分配的公平性、公正性。对于有特殊

技能或经验的职工，可优先考虑安排到相关岗位。

3、车间级教学培训

涵盖车间级安全知识、生产工艺、设备、实操等方面的内容，通过集中授课、安排老职工带转岗职工等多种方式，助力转岗职工尽快适应新岗位，掌握新岗位必要的知识和技能，相关培训计划如下：

(1) 培训主题：危险化学品安全知识培训

培训内容：危险化学品安全知识、MSDS等“一书一签”内容

参与人员：转岗到车间的职工

培训目的：使转岗职工通过安全技术说明书、安全标签等了解本车间物料的特性，危险化学品的危害性等，提升安全意识，掌握应急处理知识和技能。

(2) 培训主题：原材料及产品的取样分析、质量控制

培训人员：转岗到车间的职工

培训目的：使转岗职工具备原材料和产品的现场取样技能，熟悉原材料的来源及质量要求，保证原材料不影响生产装置运行，熟悉产品的各项控制指标，保证产品合格。

(3) 培训主题：《安全操作规程》、《工艺卡片》培训

参与人员：转岗到车间的职工

培训目的：使转岗职工吃透工艺流程，熟悉车间设备情况，掌握生产装置正常工况下的日常操作，具备辨别异常工况的能力，提高异常工况的应急处置能力。

(4) 培训主题：动静设备的维保、运行、巡检、操作培训

参与人员：转岗为现场操作工的职工

培训目的：使转岗职工了解现场工艺流程，熟悉车间设备分布，掌握现场动静设备的维保、运行、巡检、操作流程，能够独立应对现场装置的正常、非正常工况。

(5) 培训主题：DCS 中控操作培训

培训人员：转岗为 DCS 操作工的职工

培训目的：使转岗职工熟知工艺流程，能够独立操作 DCS 控制系统，牢记 DCS 系统涉及的联锁、SIS 等关键信息，能够独立应对装置正常、非正常工况下的 DCS 应急操作。

4、后期跟进

转岗职工到岗后的一段时间内持续追踪评估其表现和发展，收集转岗职工的反馈意见，改进安置工作不足之处，以激励其在新岗位上积极进取。

5、权益保障措施

确保转岗职工的工资待遇按照新岗位的标准执行。保障转岗职工的福利待遇，如社会保险、住房公积金等，按照国家法律法规和企业政策执行。依法依规处理转岗职工的劳动合同，对于需要变更劳动合同的职工，及时办理相关手续。

五、职工安置方案的实施与监督

(一) 实施过程

按照制定的安置计划具体实施方案，通过公司级、车间级教学培训等环节，将需转岗职工妥善安置。

（二）监督方案

1、建立监督机制

（1）成立监督小组：由企业内部相关部门人员组成监督小组，负责对转岗安置过程进行全程监督。

（2）明确监督职责：监督小组负责监督转岗安置工作的公开性、公平性、公正性，确保各项措施落实到位，维护职工的合法权益。

2、监督内容

（1）岗位匹配分析与培训需求确定：监督岗位匹配分析是否全面、准确，培训需求确定是否合理、科学，确保培训内容与新岗位要求相匹配。

（2）培训实施过程：监督培训内容是否按照计划进行，培训方式是否有效，培训时间是否充足，培训师资是否合格等。

（3）岗位分配公平性：监督岗位分配是否公平、公正，是否充分考虑了职工的培训成绩、转岗意愿和企业实际需求。

（4）后期跟进过程：监督后期跟踪评估是否全面、准确，是否根据转岗职工反馈意见对安置工作进行改进。

（5）职工权益保障：监督转岗职工的工资待遇、福利待遇、劳动合同等权益是否得到保障，是否按照国家法律法规和企业政策执行。

3、监督方式

（1）定期检查：监督小组定期对转岗安置工作进行检查，查看相关文件、记录和资料，了解工作进展情况和存在的问题。

(2) 现场监督：在培训和岗位分配等关键环节，监督小组到现场进行监督，确保工作按照规定程序和要求进行。

(3) 职工反馈收集：通过座谈会、一对一访谈等方式，收集转岗职工对转岗安置工作的意见和建议，及时发现和解决问题。

(4) 信息公开：将转岗安置工作的相关信息进行公开，接受广大职工的监督，增加工作的透明度和公信力。

4、监督结果处理

(1) 问题整改：对于监督过程中发现的问题，及时要求相关部门进行整改，并跟踪整改落实情况，确保问题得到有效解决。

(2) 责任追究：对于违反规定、侵害职工权益的行为，严肃追究相关责任人的责任，按照企业规定和国家法律法规进行处理。

(3) 总结改进：监督工作结束后，对整个转岗安置过程进行总结，分析存在的问题和不足，提出改进措施和建议，为今后类似工作提供参考。

六、相关部门职责

在 2 万吨/年 HCFC-22 生产装置停止生产后，为妥善安置需转岗职工进行厂内转岗，公司内相关部门职责如下：

(一) 办公室

1、人员信息收集与梳理：全面收集需转岗职工的基本信息，包括年龄、学历、工龄、岗位技能、技能证书、劳动合同期限等，了解其转岗意愿和职业规划，为后续安置提供依据。

2、岗位匹配分析：梳理新岗位的技能要求、工作内容、职责等，

明确转岗职工需要掌握的知识和技能。结合职工信息，合理匹配转岗岗位，确保人岗适配。

3、培训计划制定与实施：根据岗位需求和职工现状，与生产车间、安全环保部门等联合制定涵盖安全知识技能、工艺、设备基础理论、操作技能等多方面的培训计划，采用集中授课、现场演练等多种培训方式，注重理论与实践结合，提升职工的工作能力。

4、劳动关系处理，职工权益保障：依法依规处理转岗职工的劳动合同变更等事宜，确保转岗过程中的职工权益得到充分保障。

5、思想工作与沟通：关注转岗职工的思想动态，了解其诉求和困难，做好安抚工作，帮助职工积极面对转岗，维护企业和谐稳定。

（二）生产部门

1、岗位安排与接收：根据办公室的匹配分析结果，合理安排转岗职工到新岗位，确保其顺利到岗工作。

2、培训与指导：从安全知识技能、工艺、设备基础理论、操作技能等多方面对转岗职工进行培训指导，组织经验丰富的老职工对转岗职工进行一对一指导，传授基础知识、工作经验和实际操作技巧，帮助其尽快融入新团队，适应新岗位。

3、培训效果评估：在转岗培训期间内，通过多个维度对培训效果进行跟踪评估，及时收集反馈意见，改进不足之处。

（3）财务部门

1、薪资福利核算与发放：确保转岗职工的工资待遇合理调整并按时发放，保障其福利待遇落实到位，如社会保险、住房公积金等。

2、培训费用支持：合理安排培训预算，为转岗职工的培训提供充足的资金支持，确保培训工作的顺利开展。

(4) 安全环保部门

1、安全教育与培训：在转岗期间协助生产部门对职工进行安全生产教育，使其掌握危险化学品安全知识、应急器材使用等，提高其安全意识和应急处理能力。

2、新岗位安全评估：对新岗位的工作环境和设备进行安全评估，确保其符合安全标准，为转岗职工提供安全的工作环境。

七、HCFC-22 装置关线职工安置相关法律

本项目适用的中国法律法规有：

- (1) 《中华人民共和国劳动法》（2018 修订）；
- (2) 《中华人民共和国劳动合同法》（2012 年修订）；
- (3) 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（国务院令 第 535 号，2008 年）；
- (4) 《中华人民共和国社会保险法》（2018 修订）；
- (5) 《劳动保障监察条例》（国务院令 第 423 号，2004 年）；
- (6) 《住房公积金管理条例》（国务院令 第 262 号，2019 年修订）；
- (7) 《中华人民共和国工伤保险条例》（国务院令 第 375 号，2010 年修订）；
- (8) 《生育保险办法（征求意见稿）》（2012 年）；
- (9) 《女职工特殊劳动保护特别规定》（国务院令 第 619 号，

2012年)；

(10) 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(2007)；

(11) 《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》(劳部令第25号,2004年)；

(12) 《中华人民共和国就业促进法》(2015年修订)；

(13) 《社会保险费征缴暂行条例》(国务院令第259号,1999年)；

(14) 《失业保险条例》(国务院令第258号,2019年修订)；

(15) 《工资支付暂行规定》(劳部发[1994]489号)；

(16) 《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》(2010)；

(17) 《中华人民共和国职业教育法》(2022年修订)。

省级和地方实施规章：

(18) 《山东省劳动合同条例》(2013年修订)；

(19) 《山东省劳动和社会保障监察条例》(2020年修订)；

(20) 《山东省劳动人事争议调解仲裁条例》(2017)；

(21) 《山东省劳动力市场管理条例》(2004年修订)；

(22) 《山东省就业促进条例》(2016年修订)；

(23) 《山东省失业保险规定》(2003)；

(24) 《山东省工伤保险条例》(2011)；

(25) 《山东省社会保障稽查办法》(2003)；

(26) 《山东省企业工资支付规定》(2021年修订)；

(27) 《山东省企业职工生育保险规定》(2024年修订)。

八、能力建设、培训效果评估

(一) 能力建设内容和计划

1、岗位匹配分析与培训需求确定

(1) 岗位匹配分析：梳理新岗位的技能要求、工作内容、职责等，明确转岗职工需要掌握的知识和技能。

(2) 培训需求确定：根据岗位匹配分析结果，结合转岗职工现状，确定培训需求，为后续培训方案设计提供依据。

2、培训方案设计

(1) 公司级教学培训

由 HCFC-22 车间具体负责，相关部门协同配合，从公司规章制度、安全知识应知应会、双重预防机制、现场应急处置方案及应急器材使用等五个方面对全体转岗职工进行培训，使其遵守公司的管理制度，具备一定的安全知识和安全技能，掌握化工生产中的一些基础知识，为转到新岗位奠定良好的基础。

(2) 车间级教学培训

由新岗位所属车间具体负责，相关部门协同配合，从危险化学品安全知识，原材料及产品的取样分析、质量控制，《安全操作规程》、《工艺卡片》等方面的培训，使转岗到车间的职工尽快熟知本车间的原材料及产品的物性、危害性、质量控制要求，工艺流程、设备及其安全操作等基本内容，通过动静设备的维保、运行、巡检、操作培训，DCS 中控操作培训两方面，分别对转岗到现场和 DCS 控制室的职工进

行专门培训，使其掌握新岗位的必备技能，并安排老职工带转岗职工，帮助其更好的适应新岗位。

3、培训方式选择

(1) 集中授课：规章制度、安全知识、双重预防机制、《安全操作规程》、《工艺卡片》等培训。

(2) 现场讲解、演练：动、静设备的维保、运行、巡检、操作培训、DCS 中控操作培训、现场应急处置方案及应急器材使用、实训基地培训等。

(3) 案例分析与讨论：结合实际案例，组织职工进行 HAZOP 分析类似的分析和讨论，提高其分析问题和解决问题的能力。

(4) 采用“老带新”方式：为转岗职工配备一位经验丰富的老职工，进行一对一的指导和帮助，助力其适应新岗位。

4、培训进度安排

(1) 第一阶段（1-2 周）

公司级教学培训按照实施方案依次进行，同时进行考核评估，检验职工的掌握程度，查缺补漏。

(2) 第二阶段（3-4 周）

车间级教学培训中的危险化学品安全知识、原材料及产品的取样分析、质量控制、《安全操作规程》、《工艺卡片》培训依次进行，同时进行考核评估，查缺补漏。

(3) 第三阶段（5-6 周）

采用“老带新”方式一对一培训，针对转岗为现场操作工的职工，

进行现场动静设备的维保、运行、巡检、操作培训，针对转岗为 DCS 操作工的职工，进行 DCS 中控操作培训，同时进行考核评估，查缺补漏，强化薄弱环节。

（4）反馈与改进：阶段培训结束后，收集职工反馈意见，针对不足之处进行改进。

（二）培训效果评估方式和计划

1、评估单位：

（1）公司级教学培训评估由 HCFC-22 车间具体负责，相关部门协同配合。

（2）车间级教学培训评估由转岗职工新岗位所属车间具体负责，相关部门协同配合。

2、评估维度

（1）知识掌握程度：通过课堂提问、集中考试等方式，检验职工对培训内容的理解和掌握。

（2）技能提升情况：通过模拟演练等方式，检验职工在实际操作中的技能水平，评估其是否能够熟练运用所学技能，满足新岗位的人员操作要求。

（3）工作表现改善：对比培训前后职工的工作积极性和完成质量，观察其工作表现是否有所提升。

（4）行为变化：对比培训前后职工的工作态度、与新班组成员的沟通交流、团队协作等方面的情况。

（5）培训满意度：通过座谈会、一对一面谈等方式，了解职工

对培训内容、方式、讲师等方面的满意程度。

2、评估方法

(1) 考核评估：评估单位组织理论知识考试和实际操作考核，考核不通过，则继续学习并进行补考，直至考核通过为止。

(2) 观察评估：评估单位在培训过程中观察职工的学习情况和行为表现，记录其参与度、学习态度等，作为评估的参考依据。

(3) 反馈评估：收集职工对培训的反馈意见及改进建议，不足之处及时整改。收集转岗职工在新班组中的工作积极性、沟通交流、团队协作等方面的情况，作为评估的参考依据。

3、评估计划

(1) 培训前准备：评估单位需准备完善评估工具和资料，如试卷、模拟演练考核标准等。

(2) 培训过程评估：在培训过程中，评估单位要组织理论知识考试和实际操作考核，及时了解职工的掌握程度。观察职工在培训中的表现，记录其参与度、学习态度等信息。

(3) 培训后评估：对比培训前后职工的工作表现和行为变化，分析培训对其工作、社交方面的提升作用。通过座谈会、一对一面谈等方式，收集职工对培训的满意度评价。

九、职工能力建设及转岗安置费用预算表

培训内容	项目	费用 (万元)
公司规章制度、安全知识应知应会、	内训师费	0.3

危险化学品安全知识培训	教材印刷费	0.1
双重预防机制培训	专家费	2
	培训材料	0.1
现场应急处置方案及应急器材 使用培训	内训师费	0.1
	器材耗材费	0.2
实训基地培训	场地费	2
	设备维护费	0.5
原材料及产品的取样分析、 质量控制培训	内训师费	0.1
	器材耗材费	0.2
《安全操作规程》、《工艺卡片》培训	内训师费	0.2
	教材印刷费	0.1
动静设备的维保、运行、巡检、操作培训	老带新奖励	2
DCS 中控操作培训		
试卷印刷等考核评估费		0.1
应急资金		2
合计		10