

关于推进城镇燃气从业人员规范化职业化建设的意见（征求意见稿）

为推进城镇燃气从业人员规范化职业化建设，提升从业人员队伍素质，保障燃气行业安全发展，根据国家加强高技能人才队伍建设的有关精神，结合浙江实际，提出如下意见。

一、总体要求

为深入贯彻习近平总书记关于技能人才队伍建设的重要论述，认真落实党中央、国务院和省委、省政府关于加强新时代高技能人才队伍建设的有关部署要求，建立健全燃气领域技能人才培养、使用、评价、激励机制，打造一支业务知识精、工作能力强、配备力量足的高技能人才队伍，全力推进我省城镇燃气行业高质量发展。到 2025 年底，初步形成燃气经营企业人员专业培训考核与职业技能等级认定“两条腿走路”的人员培养模式，建立行业技能人才培养、使用、评价、激励制度。同步建立全省从业人员全员数字化管理体系，实现从业人员入档、注销、流动、奖惩记录、违规记录、禁入等数字化管理。

二、工作任务

（一）完善培训考核机制，规范燃气从业人员从业行为

1. 落实燃气从业人员培训考核制度。按照住建部《燃气经营企业从业人员专业培训考核大纲》等文件要求，加快出台省级考核标准和具体实施方案，编制考核和继续教育题库。各地

要依托规模较大燃气企业建设实操培训考核基地，培育专业技能师资力量，落实燃气从业人员培训考核和继续教育。由设区市燃气主管部门实施考核，倡导线上理论考试，严把实操培训、考核质量关，并做好发证管理。

2. 健全燃气从业人员行为规范。各地要进一步完善燃气场站设施运行维护、应急抢修、气瓶配送、入户安检等具体行为标准，出台针对性的专项行为准则，提高从业行为规范性。规范燃气企业用工管理，除国有企业有编制定额外，其他燃气企业应采用直接用工的形式，依法与从业人员签订劳动合同并缴纳社会保险；国有企业使用劳务派遣员工的，应在临时性、辅助性的工作岗位使用劳务派遣，鼓励提高自有员工比例。2024年底前对燃气企业从业人员的劳动合同签订情况开展一次全面核查，强化合同制用工管理。

3. 加强燃气从业人员数字化管理。推行燃气从业人员考核无纸化机考及电子证照，通过数字网络技术实行申报、培训、考试、发证、继续教育、复检全流程线上操作。建立考核合格人员信息库，统一管理从业人员信息，实现从业人员入档、注销、变更、跨企业跨区域流动等日常管理操作。建立隐患追溯、事故追责等惩罚制度，对违规者实行行业禁入等措施。

（二）突出职业技能导向，加快推进高素质技能人才培养

4. 健全燃气从业人员职业技能等级认定体系。省人社厅负责统筹协调，将燃气行业技能人才统一纳入“浙江省职业技能建设一体化平台”管理。省建设厅负责牵头建立燃气储运工、燃气供应服务员省级题库，统一全省认定标准。积极培育具备

燃气储运工、燃气供应服务员职业技能等级认定资格的机构，鼓励行业龙头企业积极申报社会化培训评价资格。

5. 规范实施燃气从业人员职业技能等级认定。按照《燃气储运工》和《燃气供应服务员》等国家职业技能标准，全面开展科学、规范、客观、公正的职业技能等级认定。各地人社部门负责职业技能等级认定实施的技术指导、质量督导和日常监管；各地燃气主管部门负责做好职业技能等级认定政策宣传、组织发动、协调推进等各项工作。广泛深入开展燃气行业从业人员职业技能竞赛，定期举办省、市技能竞赛，积极组织参加国家级技能竞赛，发现培塑优秀技能人才。

6. 培育燃气行业技能“匠才”。根据《关于实施新时代浙江工匠培育工程的意见》（浙委办发〔2020〕36号）文件精神，加强优秀技能人才遴选评价，积极推荐优秀技能人才申报浙江省特支计划高技能领军人才和青年人才、“浙江工匠”等高技能人才培养项目，培育燃气行业技能“匠才”。

（三）强化人才激励措施，畅通技能人才成长成才通道

7. 探索职业技能等级与燃气经营企业人员专业培训考核融合机制。对已取得相同或相近工种的职业技能等级证书的，认同具备燃气经营企业从业人员专业培训考核合格条件，可直接取证；对于已取得《燃气经营企业从业人员专业培训考核证书》的人员，参加并通过职业技能等级认定的，视同完成专业培训考核证书该周期（5年）的继续教育。

8. 打通高技能人才与专业技术人才职业发展通道。根据省人社厅关于印发《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才

职业发展贯通的实施办法》（浙人社发〔2022〕77号），推进职称制度与职业技能等级制度有效衔接，支持高技能人才参加职称评审，鼓励专业技术人员参加职业技能评价。建立高技能人才褒扬激励机制。定期选拔燃气行业内拔尖人才，通过挖掘燃气从业人员者立足岗位、敬业奉献、服务社会的先进事迹，培塑最基层、最平凡的岗位先进典型，对全省燃气行业中工作表现突出的集体和个人按照有关规定进行褒扬激励，展现新时代燃气从业人员的良好精神面貌。

9. 落实技能人才薪酬激励机制。根据《浙江省技能人才薪酬分配指引》（浙人社发〔2022〕67号），按照“技高者多得、多劳者多得”的激励导向，大力提倡在关键岗位、关键部门培养使用高技能人才并落实高薪待遇，建立与从业人员技能等级、安全责任落实、业绩贡献等挂钩的薪酬激励机制，积极引导燃气企业建立健全技能人才薪酬分配体系。完善技术人才平等享受待遇政策，督促燃气经营企业按照中共中央办公厅、国务院办公厅《关于提高技术工人待遇的意见》精神，对高级工、技师、高级技师在学习进修、岗位聘任、职务晋级晋升等方面，比照相应层级的工程技术人员享受同等待遇。

（四）落实企业主体责任，夯实高素质技能人员队伍基础

10. 落实燃气企业从业人员培养主体责任。燃气企业要建立健全教育培训制度，加强职业操守、服务规范、安全生产和应急处置等方面教育培训，按规定依法取得各岗位从业资格类证书；大力开展人员技能提升计划，培养适应企业长远发展需要的高技能人才，增强企业发展后劲。鼓励企业与职业院校产

教融合、校企合作等模式，从源头招聘、引进、培养技能人才。

11. 提升从业人员职业道德素养和安全生产素养。开展职业道德素养教育，引导和激励从业人员在工作实践中强化责任意识，践行爱岗敬业、履职尽责、规范作业、服务社会的职业道德。牢固树立从业人员精益求精、严谨专注等工匠精神，培养德技双馨、身心双健的高技能从业人员。加强员工的安全观念文化、安全行为文化、安全制度文化以及物质文化建设，抓实在岗人员全职业周期的安全生产教育和技能提升培养，建立起“人人重安全、处处为安全”的优良氛围。

12. 保障从业人员的各项合法权益。保障从业人员在劳动就业、劳动报酬、社会保险、职业健康、职业培训等方面应享有的合法权益。鼓励企业内部建立工资集体协商机制，确定最低劳动报酬标准和年度劳动报酬增长幅度。优化生产作业环境，企业应严格执行职业健康和安全生产相关标准，加大资金投入、配齐劳保用品，落实人员职业健康安全保护；升级作业装备、改善工作环境，确保生产作业安全。推动企业为从业人员购买人身意外保险。

三、组织实施

（一）加强组织领导。各级行业管理部门、人社部门要充分认识到加强城镇燃气从业人员队伍建设对于提升燃气设施运行管理水平、提高安全事故防控能力、推进行业整体发展的重要意义，高位推动，周密部署、严密实施，按照“队伍体系化、能力专业化、工作制度化、管理数字化”的建设方向，抓实城镇燃气从业人员队伍规范化职业化建设。各地要认真研究制定

本区域切实可行的推动措施，统筹协调，夯实工作基础，及时查缺补漏，确保各项工作落实到位。

（二）加强协同推进。着力建设以燃气企业为主体、职业学校为基础、行业协会为桥梁、政府推动与社会支持相结合的高素质技能人才培养体系，明确各自职责和角色定位，多方合力，协同推进，逐步构建起层级明确、上下贯通、流程顺畅的制度体系，确保各环节各程序有章可循。

（三）加强宣传引导。各地要广泛宣传行业技能培训、职业技能等级评价等方面政策，着重宣传职业技能水平提升对于行业发展的积极作用以及相关激励措施，激发从业人员提升职业技能的积极性，同时，要挖掘优秀技能人才的典型事迹，营造人人学技能、比技能的良好氛围。

浙江省住房和城乡建设厅 浙江省人力资源和社会保障厅

浙江省总工会

2023年12月18日