

# 小河嘴煤矿:建好“小家”为“大家”

为基层职工都有一个温馨的“家”,今年以来,四川煤炭产业集团达竹公司小河嘴煤工会坚持建好“小家”为“大家”的区队建家理念,把区队“职工四小家”建设作为工会组织转变作风、贴近生产、服务职工的重要举措,采取有效措施建好区队“职工四小家”,为职工营造“家”的氛围,有效发挥了企业联系职工的桥梁和纽带作用,促进了企业的安全和谐发展。

该矿工会对2009年以前命名的“模范职工四小家”、“先进职工四小家”和“合格职工四小家”等实行全部否定,按“四小家”考核得分占60%、职工评议建家工作占40%的比例进行运作,综合得分达到85分且没有规定否决条件的,方可向矿工会申报。同时,矿工会重新制定下发了基

层区队《职工“四小家”建设实施意见》、《区队工会会员评议“职工四小家”实施办法》等建家工作考核实施办法,将原有的“安全之家、民主之家、勤俭之家、温暖之家”调整为“安全之家、民主之家、技能之家、和谐之家”,使新的区队“职工四小家”建成后更加贴近企业需求、职工需要。

按照新的“职工之家”标准,该矿工会从硬件和软件上进行充实加强。在矿党政的支持下,投入专项资金对区队“职工四小家”进行了统一装修,安装了空调、电脑、学习桌等学习设施,同时把图书角建在班组上,建立了区队职工图书室,从综合类管理制度、民主之家管理制度、安全之家管理制度、技能之家管理制度和和谐之家管理制度等五个方面建立了与之配套的34项管理制度和考核办法,

并把制度全部上墙,使区队建家工作逐步走向制度化、标准化和规范化。

该矿工会还进一步加大对各区队建家工作的考核和评树力度,实行每月定期检查、考核和公示,并建立了月度考核台账。矿工会坚持每季度开展一次区队工会会员评议活动,会员在听取区队分工会主席的工作汇报后,采取无记名投票方式按照“满意、基本满意、不满意”3个标准对本单位“职工四小家”建设工作进行民主评议。对职工评议为满意的区队“职工四小家”,由矿工会授予季度建家工作“流动红旗”,并在全矿进行通报奖励;对评议为不满意的区队“职工四小家”,则对区队分工会主席实行诫勉谈话,并在全矿通报批评。

4月20日,随着小河嘴煤矿工

会成功承办了达竹公司区队“职工四小家”建设现场会,这标志着小河嘴煤工会的区队建家工作结出了累累果实。截至4月30日,经职工评议和矿工会的严格考核,该矿通风队、运输队、掘进二队、采煤一队,机电队等8个基层区队全部建成了合格的“职工四小家”,其中通风队、掘进二队两个“职工四小家”还被达竹公司工会授予模范“职工四小家”称号。建家工作在得到了矿党政的高度认可的同时,也得到了区队一线职工的普遍赞同。“如今咱们基层区队职工有了一个安全温馨、常来常往的“小家”后,感觉心里有依靠了,干活更踏实了,安全上也更有保障了。”该矿掘进一队职工张德江深有感触地说。

(杨涛 杨华)

# 东滩煤矿“四套大餐”哺育安康型职工

山东兖矿集团东滩煤矿坚持以人为本抓安全,精做四套“营养大餐”哺育安康型职工队伍,促进了矿井安全稳定发展。截至5月3日,该矿实现连续安全生产1482天,安全产煤2972万吨。

**文化大餐铸就安全魂。**该矿精心提炼“生命至上,安全第一”的理念,形成手指口述安全确认现场安全文化、和谐东滩企业文化、全面精细化管理文化。组织职工和家属联合开展送安全警语、许安全诺言等亲情互动活动,用亲情的牵挂启发人。定期开展安全演讲、安全文艺演出等活动,模拟还原建矿以来的安全事故,拍摄案例警示教育片,用无情的事故警示人。设置“安全文化长廊”和电子屏

言等内容,让职工时时接受安全思想的渗透,处处接受安全视觉的冲击。

**素质大餐培育安全人。**投资500多万元配备现代化教学设施,建设培训实习基地,启用多媒体安全技术培训系统,开通煤炭远程教育网,丰富培训内容,拓展培训空间。推行“有证上岗、无证待岗、多证加薪”的办法,培训率、复训率、持证率达到100%。建立培训《题库》,分工种岗位开展全员轮训,职工的危险源辨识、隐患排除和规范操作能力全面增强。广泛开展技术比武、导师带徒、科技人才及“十佳”评选活动,推广实名操作工艺,先后涌现出煤炭行业技术能手、全国青年岗位能手等上百名优秀技能人才。

**确认大餐规范安全人。**借鉴国内外安全管理先进经验,创新实施

手指口述安全确认法,运用心想、眼看、手指、口述等联动行为,使“人”的注意力和“物”的可靠性高度统一,构筑起人人自我约束、自我规范、自我管理的安全运行体系,实现了安全管理的超前预防预控。依据煤矿安全规程、操作规程和安全质量标准化标准,制定覆盖所有工种、40多万字的《手指口述安全确认工作手册》,从区队到班组、从岗位到个人,从穿衣戴帽到入井行走、交接班和岗位操作,事事有标准、处处有规范,时时有确认,实现了隐患超前排查、行为的动态规范。实施4年多来,杜绝了重伤及以上人身事故,隐患、“三违”和轻伤事故,同实施前相比分别下降59%、62%和76%。

(时海东)

**健康大餐锻造安康人。**投资2000多万元兴建职工公园、俱乐部、文化广场和体育广场,丰富职工的文化生活,荣获全国煤炭系统全民健身活动先进单位。每年两次为职工进行健康查体,建立职工健康档案。创新实施不放心人员排查制度,严禁疲劳、患病等安全不放心人上岗,其先进做法在山东煤矿安全监察局组织的座谈会上进行了经验介绍。每年组织600多名生产骨干到北京、张家界等地疗养,20多名“十佳工班长”和优秀管理人员出国考察。从2006年开始,让身患腰椎、颈椎、风湿等职业病的一线职工带薪康复疗养。打造“一通三防”示范矿井,优化劳动环境,连续20年实现零尘肺病例。

(时海东)

# “现场提醒式教育”保安全

山东新汶矿业集团华丰煤矿为充分发挥现场管理人员的作用,增强安全意识和操作技能,开展了“现场提醒式教育”活动。

“现场提醒式教育”活动内容:一是由项目部值班人员在班前会进行提醒式警示教育。讲解违章的危害性,把上一班存在的隐患在班前会上讲解提醒,提高职工对危险源的辨识能力。二是在井下现场开展提醒式教育。现场管理人员巡查到的每个施工岗位,都要围绕岗位正规操作和安全注意事项及现场存在的安全隐患,进行提醒警示教育,纠正习惯性违章行为,同时为施工人员提供现场技术指导和服

务。三是对习惯性违章实行提醒警示登记、现场排查,跟踪警示,及时监控,分类指导。提高职工的正规操作能力、岗位技能。

为确保活动有效开展,该矿还加大考核力度。跟班助理经理、班组长、安监员每班每人必须完成3个以上提醒人员指标,并建立提醒式教育记录本,接班人员及时筛选上日提醒内容。专业人员下井检查时发现项目部管理人员现场提醒式教育不执行,对违章人员未提醒的,对现场的管理人员按“三违”进行处罚。

(宁建民)

# 桃园矿团委唱响青工安全歌

安徽淮北桃园矿团委以开展“红旗青安岗”竞赛为载体,以“零点行动”为抓手,以青年安全监督、安全教育、安全培训和创建青年安全示范岗为主要内容,进一步规范青工安全行为,提高青工操作技能,增强青工安全意识,以期在全矿营造“安全生产、青年当先”的浓厚氛围。

**名师带高徒,落点在骨干。**实施“师带徒”岗位成才培训是采取“名师带高徒”形式通过“岗位”这个课堂,为专业技术人才和生产技术骨干成才提供平台,发挥那些有一定职称、实践知识、工作经验和技能水平较高的技术大拿做“师傅”的传帮带作用,通过岗位培训、练兵、传授技艺等方法,以“开小灶”的方式提高有志青工和专业技术人员的业务水平和技能水平,促其早日成才。对师傅采取了“优先”机制、考核措施、培训奖励制度等一系列保障措施,合同期满对徒弟进行考核,考核合格,发给师傅一次性奖励1000-2000元;考核不合格,由师傅继续帮教,直至合格,并给予师傅相应的处罚,在此期间师傅不再享受培训奖励。

**强化安全宣传,提高青工安全意识。**突出强化安全重点薄弱青年的教育和管理,组织举办安全知识抢答赛、安全文艺演出、安全宣讲进区队等形式多样的青工安全宣传教育活动,筑牢安全生产的思想防

线。适时举办青年班组长安全管理论坛,提高青工安全自主保安意识,努力营造“关注安全、关爱生命”的浓厚安全氛围。

**强化安全技能培训,着力提高青工安全技能。**充分利用安全活动日、班前会、班后会等时间,借助多媒体等现代科技手段,通过制作事故案例剖析动漫、聘请专业人员集中授课等形式,切实增强安全学习培训的实效性。开展安全知识一日一题、青工岗位练兵和技术比武擂台赛、安全知识征答赛等活动,引导青工在潜移默化中学习安全知识,提高安全技能。

**抓好“创岗夺旗争当明星”活动,充分发挥青工安全典型的示范带动作用。**开展以“创岗夺旗争当明星”为主线的青工安全活动,紧紧抓住青工安全防控体系建设的各项内容,创“青年安全生产示范岗”,夺“青安岗流动红旗”,争当“青工安全明星”。该矿团委每季度评出两个“青年安全生产示范岗”、3家“红旗青安岗”、50名“青工安全明星”。大力宣传先进事迹,推广先进经验,引导和激励广大青工自觉维护全矿安全生产。

(蔡进步)

# 白庄矿“三变”打造安全培训新模式

山东肥城矿业集团白庄矿在安全教育培训中注重创新,改变以往形式单一、内容枯燥的“老传统”,采取形式多样的培训方式,增强了培训的趣味性和实效性,调动了职工学习积极性,让持续提升成为每名职工的自觉行动。

## 牌板展变“看电影”

“观看了事故再现警示教育片,给我带来了很大的震撼,就像事故活生生的发生在自己面前,警示着我一定要从中吸取教训,提高个人安全素质,保证不让事故重演。”职工王小深有感触地说到。

该矿改变以往案例警示教育活动中牌板展、图片展等单一的方式,选择部分事故案例利用3D动画的形式进行事故还原,制作了《事故再现警示教育电教片》,电教片运用3D动画全方位还原事故发生的原因,形象直观、具体生动,一经推出就受到职工的普遍欢迎,起到了良好的教育效果。

## 学习室变“井下现场”

“调度室吗?这是采二7105工面,这里发生火灾……”,“请你们迅速按照避火路线离开现场

……”

这可不是又发生了骇人听闻的安全事故,而是白庄矿团委开展的“避灾路线”模拟演练活动,他们改变以往简单宣读规程的做法,把学习室模拟成井下现场,按照井下“工作面”、“上出口”、“下出口”等实际位置来设置各个地点,假设发生火灾检验职工对避灾路线的熟悉情况,即调动了职工的学习兴趣又增强了职工现场安全应变能力。

## 工作地点变“培训课堂”

“支柱工支柱前安全确认内容主要包括支柱、柱鞋、注液枪、液压管路等齐全完好……”

这是该矿“手指口述”青年示范员李小李在给职工示范支柱工的手指口述内容。该矿把培训课堂搬到井下工作地点,定期安排业务优秀的职工进行示范,针对职工在现场存在的操作技能、技术规范等不熟练不掌握的问题,及时给予指导、讲解。职工们纷纷表示,井下课堂采用实物教学针对性强,在施工现场学习实践知识,让人学起来容易,掌握得更快。

(周军)

# 安全协管员是咱矿工的贴心人

“员工朋友们,矿安全协管站向您问候,祝大家工作顺利,身体健康,平平安安,全家幸福!安全连着你我他,搞好安全靠大家!牢记安全规程,遵章守纪做优秀员工,疲劳酒后不上岗,一人平安,全家安康!矿工兄弟们在井下工作中要上标准岗,干标准活……”3月20日晚9点,夜班员工上岗,矿安全协管员李秀玲准时地拿着喇叭来到矿井口,对下井人员进行安全嘱托。

为了让员工从思想上、从内心深处认识安全的重要性,远离违章,确保安全生产,山东丰源北徐楼煤矿注重用亲情教育感染职工,2008年1月以来,他们成立了由职工家属组成的安全协管站,每天都要三次到井口对矿工进行安全宣传、安全嘱托、安全帮教,并宣传集团公司和矿上的安全理念,让矿工心情愉快的安全入井,避免带情绪、发牢骚,时时想安全事讲安全。

敬爱的协管员们站在女儿、妻子、母亲的角度,用真诚朴实的话语,感动着每名下井工作的员工。她们热心为矿工兄弟们送水送汤、缝补义务,让浓浓的亲情感化为矿工们永远牢牢记不忘的安全情结。

“每次听着矿嫂的殷殷嘱咐下井,都觉得心里非常踏实,干活特别有劲头。她们就像是咱的嫂子、

姐姐一样亲!”矿工李亮对矿嫂的帮扶十分感激。

“我们工人家属都不在这里,以前衣服破了,得拿回家补。现在有了协管站,衣服破了有人补,心情不好有人谈心,她们热情招待,笑脸相迎。我觉得矿上处处有亲情,就像在家里一样,真是俺们的贴心人,真得感谢矿领导的热心安排。”李宏伟说起协管员十分感动。

3月1日早班,电工王强在工作面检修变电站,在没有确认有无人工作的情况下,就把电送上了,虽没造成事故,但被矿上报了严重违章。在安全协管站,嫂子们耐心细致地为他讲道理、找“病因”,晓之以理,动之以情,亲情感化,使王强深刻认识到,不管在什么地方,对待工作要认真,必须进行安全确认,时刻牢记安全为天。安全协管站用亲情搞好安全帮扶,成立了“三违”人员“就医”的“三违医疗室”“安全心理诊所”,激发了矿工自主保安的自觉性。

“员工们,安全确认,保证安全,做到不安全不工作,不安全不生产!下面我把瓦斯的预防知识向大家作简要介绍……”矿工们一班一班下井,唯有协管员那深深的祝福不变,安全嘱托飘荡在北徐楼煤矿的上空,留在矿工们的心中。

(颜廷新)

# 王庄煤矿第三届读书周活动异彩纷呈

与此同时,该矿还为图书借阅者启动了“读书周千册图书赠送者”活动;同时还面向基层,开展“送文化下基层、千册图书下基层”活动,4月23日下午,该矿组织部、档案科有关人员长途跋涉将600多本有关安全、生产、哲学、历史、经典名著等方面的书籍送到了该矿临汾整合矿井。黑龙、伊田、黑龙关三个整合矿井的代表手捧赠送的书籍,高兴地说,对于地处偏僻的整合矿井干部职工来说,书籍不仅可以丰富自己的业余生活,同时也构筑起了解社会的平台,这些书籍对于求知若渴的整合矿井人员来说无疑是雪中送炭。

丰富多彩的读书周活动,进一步引深了“创新学习型组织,争当知识型员工”工作进程,使读书活动与“创争”工作丝丝入扣,有效对接,极大地推进了该矿企业文化软实力建设。

(李宛玲 田奇秀)



亲情“三部曲”情暖职工心

4月22日,淮北矿业孙疃煤矿的矿嫂协安员在井口开展安全知识问答。该矿妇女协安会充分发挥矿嫂协安员的亲情优势,大打亲情牌,着力唱响亲情感化曲、亲情教育曲、亲情帮助曲等安全“三部曲”,以贴近职工、贴近实际、贴近亲情的协安活动,构筑了安全“半边天”。

王亮 摄影报道

# 结合实际 找准落点 临涣煤电创新职工教育培训方法

安徽淮北矿业集团临涣煤电公司把职工培训当作生产经营的第一道工序,以岗位技能提高为重点,以课堂教育、实际操作为载体,突出因人施教,学练结合,全面推进各工种的安全技术和岗位技能培训,收到了较好的效果。

**推出“123”,落点在全员。**临涣煤电公司通过不断探索,在职工安全培训上逐步形成了“一个格局,两个重点,三个结合”的全员培训模式。把职工正规的安全教育培训,归纳到四级煤矿安全培训中心集中培训管理,重点抓好“三项岗位人员”和井下13个特种作业人员安全资格的培(复)训,确保做到持证上岗,安全操作;抓好实验教学,每次的安全技术培训,都安排教学实验课,进行直观模拟教学。形成了“案例式”、“互动式”、“点评式”等教学方式。

**老总上大课,落点在干部。**针对部分基层管理人员存在的技术素质低、专业技术不熟练,缺乏基本的专业管理知识的实际,由各专业分管领导安排计划,副总工程师具体负责授课,对

基层管理人员进行一次全面技术培训。重点讲授各专业安全管理、质量管理基础知识、白国周班组管理法、通防管理知识、机电管理知识、地测防治水知识等。

**名师带高徒,落点在骨干。**实施“师带徒”岗位成才培训是采取“名师带高徒”形式通过“岗位”这个课堂,为专业技术人才和生产技术骨干成才提供平台,发挥那些有一定职称、实践知识、工作经验和技能水平较高的技术大拿做“师傅”的传帮带作用,通过岗位培训、练兵、传授技艺等方法,以“开小灶”的方式提高有志青工和专业技术人员的业务水平和技能水平,促其早日成才。对师傅采取了“优先”机制、考核措施、培训奖励制度等一系列保障措施,合同期满对徒弟进行考核,考核合格,发给师傅一次性奖励1000-2000元;考核不合格,由师傅继续帮教,直至合格,并给予师傅相应的处罚,在此期间师傅不再享受培训奖励。

(郜宏田)