

10 煤矿安全 Coal Mine Safety

打造“五型”矿井

——皖北煤电钱营孜矿新常态下本安高效矿井建设掠影

■ 李继峰

面对持续萎靡的煤炭市场，皖北煤电钱营孜矿通过推进量化考核，清除粗放式管理的种种弊端；打出“重落实、严问责”组合拳，全面推进“本安型、高效型、科技型、集约型和经济型”等“五型”矿井建设。截至 12 月 3 日，安全生产 475 天，效益实现盈亏平衡。

本安建设攀越巅峰

制度夯基，规范干部员工行为。制定下发《“零工伤”目标奖励考核办法》，《关于进一步加强安全工作的补充规定》等文件，建立“区、队(班)、茬、个人”四级问责体系，将安全压力传递到员工，严格执行，及时对事故隐患责任人进行问责、追责，共有 18 人次副科以上管理人员被撤(降)职，罚款 142500 元。特别是个人违章造成的工伤，受伤者和同茬人也将被追责，根据违章行动性质，进行处罚，并进“三违学习班”学习。

为一、二线夜班“瘦身”。钱营孜矿学习借鉴和高速公路做法，把“凌晨 2 点到 5 点”定为“瞌睡时段”，在此时间内，不安排“起吊、放炮”等大活，将检修、检查安排在这个时段，在保证员工休息情况下，科学使用时间，让干部员工“生物钟”不紊乱，员工精力足，精神集中，操作规范，从源头上保证安全生产。

干部员工不再“被下井”。该矿从 10 月份起，不再对干部和机关人员入井班数进行考核，进入工作现场采取准入制。对管理人员和机关工作人员的入井班数，不再做硬性规定，入井次数，不再是工资收入的考核依据，杜绝“被下井”现象。为了防止一线操作现场的工序被破坏，矿采取“准入制”，非工作人员要到作业现场检查，要提前申请，批准以后，在规定的时间内方可进入现场。

南屯矿为节支降耗觅“良方”

今年以来，在煤炭市场持续低迷的严峻形势下，兖矿集团南屯矿紧扣矿井中心工作不动摇，以讲形势提升忧患意识、严管理降低生产成本为手段“对症下药”觅良方，有力地保证了矿井持续稳定发展。

讲形势提升忧患意识

该矿党委一改形势任务教育“生灌硬输”的传统模式，创新实施形势任务教育“流动小课堂”春风化雨工程，按照职工“需要什么就讲什么”的原则，由职工进行“点餐”，“菜单”包括党的基本理论路线方针政策、矿井的新形势新任务、理论热点难点等方面的 20 余个专题，去年以来，共组织形势任务宣讲 100 余次场次，覆盖全矿 4000 余名干部职工。全矿认真抓好职工思想教育引领，按照“分层次、按专题、系统抓、重实效”的要求，落实好四个层面理论学习制度，通过办班培训、专题宣讲、理论研讨、读书会等形式进一步把学习两级公司会议精神引向深入。坚持每季一个主题，每月一个重点，分专题、有重点，扎实深入开展好安全宣传教育工作，三季度开展“战高温、斗雨季，严抓安全五整治”主题教育活动，提升干部职工的安全境界。充分利用广播、电视、网络等媒体，开辟形势任务教育专题栏目，办好主题教育简报、举办大型专题学习会、板报展等，引导干部职工正确认识、科学把握、坚定信心，形成同心同德、克难攻坚工作合力。

严管理降低生产成本

该矿规范材料管、用过程，严格材料现场检查管理，将各单位生产现场承包到个人，做到了每人责任清晰，目的明确。实行一周一通报，以严格的通报、罚款等措施，切实保证做到杜绝材料的丢失浪费，提高材料的使用率。制定《南屯煤矿材料统一管理实施办法》，严格资金计划管理，大力压缩各类资金费用，深入做好物资修复利用，建立形成废旧物资全面回收、分类拣选、价值再造、处置利用的长效机制。由经济运行科负责材料计划的申报、领料、入库、保管、发放、回收及报废全覆盖闭环式管理。制定各职能科室和修复单位的职责、修复范围和具体要求及激励措施。把责任指标、可控费用分为 81 个责任项目，横向分解到职能部门，纵向分解到生产、辅助区队。逐级签订经营目标责任书，对分管领导、单位部门、班组联挂考核。实行可控费用承包机制，将可控费用科目按性质进行归类，与分管领导 and 承包单位责任人挂钩考核。加大可控费用考核力度，超支按 10%对承包单位罚款。狠抓修旧利废内部市场化量化考核工作，拓展修旧利废品种范围，凡能修复利用的物资一律修复，能够自己加工修复的配件一律不往外委，能够复用的材料一律不准报废。在保证安全的情况下，凡能使用旧材料的一律不得投入新材料。

(范培培)

高效矿井杜绝浪费

采取“互联网+”模式。受“互联网+”思维的启发，打通了诸多信息孤岛，以“数据集中化、材料信息化、考核实时化”为目标，开发物流“淘宝平台”。全面清理科区队二级三级材料库房，建立大型材料超市。收编全矿五个下料队，成立专业化送料队伍。材料使用在网上审批。材料审批后，由扩建大型材料库生产所需物料，集中由送料队以“快递”方式，快递集中送至指定位置，交给使用单位。

优化生产布局，实现集约生产。及时调整采区接替顺序，在科学调研地质构造、测算开采成本的基础上，接替工作面由 W3211 调整为 W3225，减少岩巷进尺近 800 米，暂缓缴纳迁迁费用 3000 万元，降低安全管理难度，压缩开采成本；经公司批复暂缓东部采区开采，矿井由一采一备格局转化为一井一面，缩小活动范围，集中优势“兵力”提高单产单进，持续生产能力得到显著提升。

科技护航颠覆传统

可视化管理全覆盖。监控人员等通过客户端界面、手机界面访问流媒体服务器，通过互联网看到工作现场和员工的操作状态，拓展管理深度和精度。红外线自动闭锁系统。在耙矸机、皮带机等关键部位，都安装了红外线自动闭锁装置，探头发现生命体征，在第一时间报警，并自动断电。员工远离危险区域，实现本质安全。井下皮带开关均设有密码，开户需要电子钥匙，杜绝误操作。地面运输平交道口，实现自动化升级，有车车通过后，实现自动报警和道口自动关闭。

信息化劲更足。该矿建立工业网环网、监控中心、系统监测信号、控制信号、现场视频

信号，通过工业环网传至监控中心，实现实时监测、远程遥控功能；将矿井的各监测监控子系统集成、汇聚到综合自动化控制网络平台上，实现对生产、环境及人员的实时监控功能和各系统之间协调联动功能。使矿井信息管理实现无缝联接。以装备现代化、系统自动化、管理信息化为方向，取代替管理缺陷，弥补人为不安全因素，有力保障了矿井安全高效生产。

集约管理摒弃习惯

重点工程课题制。该矿通过方案“比对”，实现大节约。对重大投入、重点工程都进行“以绩效为导向”方案比对，成立以矿长、书记任组长的经济开采论证组，统筹协调分析研究，做到“一课题一验收一评价”。实行闭环管理，分步骤分层次方案审批工作。通过全方位论证比对挑选，按照安全、经济、高效等原则选定方案。整个论证工作前后衔接，科学分析，通过闭环管理，实现方案最优。

杜绝岗位管理“身份红利”。岗位管理，岗移薪移，被撤下来的管理人员，不论你原先正科副科，都要按新岗位的工资待遇，管理人员不再有“终身制”。半年来，先后有 15 名副科级以上管理干部被撤职或降职，和以往不同，这些被撤职或降职的干部，不再享受过去的薪资待遇，而是薪随岗移，不论资历多深，都拿新岗位的工资报酬。彻底转变了干部管理中“能上不能下”、“干好干坏一个样”的陈旧认识。使任职干部始终处于动态管理之中，促进了干部人事制度的改革，有效地激发了干部的开拓进取精神。

经营矿山拓展深度

设备享受“贴身服务”。作为机械化矿井，

设备高效运转就是效益。该矿提高机电工待遇，下井费 25 元和一线员工一样，每月发津贴 300 元。每个工作现场，都有机电工值守，出现问题第一时间排除，杜绝带病作业。为一线区队配齐机电技术员，围绕现场需要搞创新，让一批技术成果投入使用。开拓事业部研制出以压风为动力的上料机。过去喷浆时，都是人工从车皮里往喷浆机上料，工效低，对环境污染大。掘进事业部发明的带式输送机“断带抓捕器”在 3224 风巷安装到位，经调试后投入使用，避免皮带运输事故、促进皮带高效运转及矿井安全生产提供有力保障。并且材料易得，价格便宜，一台断带抓捕器仅需花 2000 元左右，如果到专业厂家购买，需要数万元。

建立内部人力市场。单位遇到大活重活怎么办?可以自主招聘硬仗的“雇佣军”。这样也锤炼出技术过硬的干部员工队伍，为下一步队伍“走出去”积蓄力量。员工队伍是抗击当前困难的最大资本，也是创造更多财富的最优资源。钻修队现在有 6 处打钻施工，在编的 76 人根本不够，就从内部市场招聘了 10 名有资质的员工来打钻，工资由钻修队支付。3223 工作面安装综采支架，采煤预备区就从人力市场，建成制地招聘了 96 名员工，从事风巷整理、顶板挑棚、支架运输和顶板管理等工作。制定工作标准、工作量和验收时间，招聘来的队伍按合同施工，工程完成后，采预区验收签字确认后，矿上按定额支付工资。内部市场化，让工作关系变成“金钱关系”，服务有价格，质量自然高。

与此同时，该矿制定出台刚性措施，制定物资替代品清单、新材料新设备推广应用清单、物资回收清单、物资维修清单和物资加工改制清单等，力争物资回收复用最大化，真正做到物尽其用、吃干榨尽。

查隐患回头看保安全

为扎实做好年末岁初和冬季安全生产工作，连日来，河南能源新安煤矿组织各职能科室精干人员，全方位、不间断对井上下各生产现场开展拉网式隐患排查治理，对前期重点工作认真进行“回头看”，查漏补缺，严格整改，确保矿井安全健康持续稳定。图为该矿检查组成员在井下中央泵房认真检查并做好记录。王斌 摄影报道



响当当的“金牌班组”

“5 年来，该队在安全上不仅杜绝了重大工伤事故和非人身事故，避免了零打碎敲的事故，而且，出色地完成了矿上交给的各项工作任务，同时，也摘得了淮北市标杆班组、集团公司金牌班组、矿优秀班组等 20 多项荣誉称号”。这个队就是被职工们誉为响当当的“金牌班组”的安徽淮北杨柳煤业综采一区生产二队。提起这个队，职工们说——

我们有一位好队长

具有 20 多年队长管理经验的张磊，常年在综采一线与职工一起摸爬滚打，深受职工们的敬佩。为了带好这支 30 来人的队伍，张队长深知提高自身综合素质的重要性，只有加强自身学习，练好业务，并在工作中时时处处起到模范带头作用，才能具有一定的人格魅力，把职工的心拢到一起，为了共同的目标奋进。工作之余，他从网上、报纸上不断收集其他兄弟采煤队伍的先进管理方法，还亲自到外地现场聆听了全国有名的白周周班组管理报告会。回矿后，躺在床上，对白周周提出的班组管理“三细、三到位、三不少、三必谈、三提高”很感兴趣，并从中得到了不少的启发和感悟。工作中，张队长还做到了以身作则，既当指挥员，又当战斗员，遇到问题和困难不是想办法逃避上交，而是主动想办法、挑大梁。今年 7 月份，1071 工作面改造时，遇到了超前支架拆运的困

难，当时，有人提出，将支架拆除后，从轨道组装。可是，这样不仅费事、费工而且费力。为了提高效率，张队长和大家一起集思广益，最终，克服了很大的困难，将 16 米长的支架整体穿过 100 多米的切眼，到达了下降风巷，仅用了 3 个小班的时间，这不仅在矿上是先例，而且在全集团公司也是少有的。在成绩和荣誉面前，张队长看的很淡很淡，他说——

我们有一个好班子

“任何工作如果没有区里的支持是不行的，我们的区领导对队里的工作要求是始终做到“严、细、实”三个字。

事实上，该区领导也做到了善待每一名职工，在让职工干活时像对待亲兄弟一样，在发现错误时像师长一样。

在每天班前会安排活前，都要对每一个人进行观察、对刚休班回来的、家里有事的，有病的进行摸底排查，对有特殊情况的就安排到比较安全的地方干，这样，职工的心情就会好一些。对于个别消极怠工，不想出力的职工，区、队领导就一遍一遍地耐心说服教育，让部分职工甩掉思想包袱，轻装上阵。

一次，队里一名职工干活时不小心腿上刮了一层皮，认为小事情不值当就没有上报到单位，然后，区领导知道后，就耐心地进行说服教育，对队里和该名职工进行了严厉的

批评，讲清了事件的危害性，并指出今后应该怎么干。面对职工的评价，区领导也很坦然，他们说——心态好就能带出好队伍，关键还是职工的素质提高了。

我们有一群好职工

5 年来，干的时间较长的一些老职工纷纷离开了煤矿，留下的新职工大都是从社会上招来的新人，整体素质参差不齐，管理难度大，难以很快适应。新职工在一些老人的带动下，逐渐由“被动学习”，转向了“主动学习”，并感受到了学习带来的好处。他们遇到问题主动向有经验的老师傅学习，请教，问这问那。老工人也不厌其烦地告诉新人支架怎么拉，遇到啥条件应当怎么处理，学习氛围日渐浓厚。每日一题、案例分析、班前考核提问、业务交流谈心，“两规范”、岗位安全责任的背诵，对队里的敏感问题发表意见，谈谈自己的看法和建议，学习方式多种多样，参与民主管理的热情越来越高。

职工们还把学到的安全知识主动运用到现场工作中，在当遇到险条件时，就几个人一道研究、分析怎样移架、怎样施工，经反复确认无事后才开工。

随着煤炭经济形势的不断恶化，煤矿工人工资有所降低，但是，该队职工思想保持了稳定，每月出勤率都保持在了 95%以上。

(黄伟)

新三矿“持家式”管理出效益

煤市“寒冬”当道，煤价“跌跌”不休，面对严峻市场形势，峰峰集团新三矿全面深化精细化管理，大力倡导“持家式”管理理念，取得了可观的实效。1-11 月份，该矿吨煤材料成本较去年同期降低了 1.26 元。

精细预算，强化管控。该矿推行全面预算管理，将 3580 种工序单价，全部细化、量化到机关室部和基层单位每个岗位和每个工作环节。每月根据井下各生产地区实际情况，逐一下达区队材料成本，采煤区执行吨煤单价，掘进单位按进尺米数计资，机电、通风等辅助单位实行成本包干，凡超出部分一律从工资中弥补。开掘区将材料控制关口提前到班组和个人，由以前“用了算”变成现在“算着用”，每班班组根据进尺情况领用的生产材料，班末按照市场结算价格和考核标准进行结算，节约材料直接结算到班组，让职工直接感受到材料使用对工资收入的影响。

修旧利废，挖潜节支。该矿树立“持家式”经营理念，做到无预算不支出，有预算不超支，能用旧不用新。严格执行材料回收管理奖励制度，明确了各单位材料回收复用范围，在井下建立了物资回收站和液压支架维修站，发挥维修人员自修自制能力，降低企业运营成本。采煤区明确了规定工作面推进过程中巷道内的锚杆盘、风水管路、轨道夹板、道钉等物料回收率必保完成 80%以上，凡未达到目标要求的对主管副区长进行处罚。机运区自修绞车、刮板机、减速机、电机、电铃等设备 300 余台，节约资金超百万元。

技术创新，降本增效。该矿强化生产技术创新管理，积极向优化采场设计、优化生产布局、优化工艺工序要效益。生产技术部在 162504 工作面遇到断层时，优化设计安排掘进单位重掘一条巷道，在断层边缘做了个小工作面，多回收边角煤近 2 万吨；162508 工作面结束时，采取调斜的方式尽量外采，增产 1 万吨。北翼 600 米全岩延伸工程设计使用了“耙岩机-皮带-碎仓”作业线，162701 煤巷掘进使用了侧卸式装岩机和装载式挖掘机，提高了掘进效率。

(吴海良)



袁店二矿找准“切入点”强推安全生产体系建设

近日，淮北矿业袁店二矿对“两名管技人员因下井跟带班时长不够，根据矿相关规定给予了 500 元人的罚款，并按“三违”论处”进行了通报。

进入四季度，袁店二矿以安全体系建设“十五”要素之一“现场管理”为突破口，严抓现场管理，从严规范安全操作行为，确保矿井安全生产。

严格跟带班管理。该矿要求各级管理干部自觉遵守《袁店二煤矿干部下井跟带班管理规定》，做到开好班前会，切实进行安全预知、预想，自觉与职工一同入井、一同升井，认真落实“三汇报”制度，严格班中安全确认、隐患排查，监督规范职工安全行为，提高跟带班质量。对管理干部跟带班不到点、安全确认不到位、未完成走动计划等给予通报、处罚。

从现场监管。引导教育全矿干部职工牢固树立“安全高于一切，一切为安全让道”思想，切实把职工生命放在首位，强化现场安全监管，落实“两个规范”管理，真正使“安全从我做起，实现零的目标”成为大家的安全习惯和行为自觉。在井下作业现场，将安全生产薄弱点和薄弱环节的管控作为安全管理的重点，对发现的各类隐患和问题，落实到人，现场解决。进一步规范职工的操作行为，确保隐患排查治理不留死角。以“五精”管理为途径，完善岗位流程标准，全面规范各工种岗位标准和操作要领，使全矿职工岗位技能和安全操作达到规范化、标准化要求，确保员工上标准岗、干安全活。深化顶板安全专项整治活动，严厉打击空顶作业和违章操作行为，认真吸取以往运输事故教训，查找原因，分析问题，不折不扣地执行相关规定，杜绝机电、斜巷运输、顶板等零星事故发生。

强化行为规范。强化职工安全行为规范，消除习惯性“三违”，确保作业现场安全关口前移，超前防范。强调基层各单位积极组织职工学习操作规程、质量标准化、安全确认等知识，同时，不断加大对于零散工种和特殊岗位人员的安全学习培训力度，提高全员安全规范操作水平。此外，该矿积极开展事故案例警示教育，通过安全办公会、班前班后会、安全学习日等时间组织职工重温往日事故案例，引导职工深算“安全账”，增强规范操作意识，实现现场无隐患、职工无违章、质量达标准、安全无事故目标。

(高文)