中国安全生产 ZHongguo Anquan SHengchan 周刊

新闻热线:(028) 87369123 传真:(028)87346406 2012年5月10日 星期四 责编:杨小燕 编辑:张宇 版式:张彤 校对:阳红

经理日报 C1

赢在节俭 胜在细算

肥矿集团:“锱铢必较”降成本

如今,在山东能源肥矿集团基层悄然出现一个“新景象”:职工在议论产量高低的同时,多了一个讨论成本的话题。这是该集团贯彻“赢在节俭 胜在细算”成本理念,大力推行全面预算管理内部市场化引起的良好效果。

全面预算管理,即将“成本核算到班组,收入计算到个人”,层层分解量化,逐级落实责任,严格工资分配与成本挂钩考核,调动全员抓成本的积极性、主动性。“节约的是收入、浪费的是工资”已成为肥矿全体员工的共识。

人人细算“成本”账

“成本高低直接影响工资收入,成本下不来等于没有工资,节约一分钱,就增一分利”。“全国学习型先进班组”、白庄矿采煤一区职工马保庆在工作面上算起了“成本账”。“现在我们每个班组、每名职工都像过日子一样精打细算着‘成本账’,事事讲求投入产出,并自发地开展修旧利废和节约“十个一”活动,以最大限度降低成本,实现以最小的投入获得最大产出,在节约的同时也增加了自己的工资收入。”同时,该区设计制作了“等值节约牌板”,利用“1块木楔等于4个小笼包”、“1根螺纹锚杆等于12斤香蕉”的形象化对比,对木楔、拉杆、挡矸帘子等易耗材料进行等值换算,把节约由无形变有形,由单纯空洞说教变形象化对比,使职工“不比不知道,一比吓一跳”,从内心深处牢固树立起节约意识。

浮煤是溜子的头尾漏下的碎煤,或放炮崩进角落的煤,好比收完庄稼留在地里的粮食穗儿。过去浮煤回收不算任务,没报酬没人干,现在工作面配了笤帚和铁簸箕,职工也都自觉加强工作面浮煤清扫,确保煤炭颗粒归仓。“浮煤进溜子,等于粮食归仓。你像这一锨炭,价值大约2.5元,相当于2瓶矿泉水,6个鸡蛋。我每多扫一锨,就能为这个班多出一锨炭的产量,为企业增加一锨炭效益。”一位正在清扫溜子道的矿工插言道。

修旧利废“降”成本

“这是我们自行研发设计的新型锚杆拉直机,它可将弯度大的锚杆一次性拉直,工效提高2倍,还实现了锚杆循环再利用。”梁宝寺能源公司综机中心技术员杜国栋自豪地向笔者介绍他的自制加工项目。

该公司将材料预算精细化,专门制定《回收、修旧、自制加工管理办法》,进一步细化钢丝绳、胶带、旧锚杆等材料的回收管理。制定有效激励措施,直接与员工个人奖金收入挂钩,充分调动员工工作积极性。此外,该公司还把交旧领新工作与修复加工工作有效结合,利用好废旧材料,物尽其用降低成本。

随着矿井开采水平的延伸和采掘头面的增多,锚杆的使用量也大幅增加,为减少材料损耗,该公司鼓励井下各责任区队自主回收锚杆。为使变形锚杆能派上用场,综机中心技术人员研制出一台锚杆调直机,使职工从原始繁重的体能消耗中解放出来,而且从井下回收上来的变形锚杆经过再加工变废为宝,为企业创造良好经济效益。该公司综机中心今年自制加工锚杆按每根58元计算,可节约成本371万元,扣除买锚杆机的资金30万元,年可节约资金341万元。

节能之中“挤”效益

平铝公司的夜晚比白天热闹。一到晚上,白天多在“沉睡”的“大机器”纷纷启动。原来,该公司通过实行“避峰填谷”分时用电管理等节电措施,使生产用电成本得到有效控制。

为做好峰谷用电管理,实现效益最大化,该公司专门制定并实施了《平铝公司峰谷用电管理规定》和《避峰填谷时间表》。车间则严格执行“峰段不生产,平段少生产,谷段多生产”的“避峰填谷”制度,并狠抓落实。

实行分时分段生产用电管理后,该车间还结合生产经营变化的实际,对生产班次进行了调整,由原来的大班生产变为早班和夜班生产,避开用电高峰期;实行峰段检修,将生产时间全部安排在平段和谷段;每天每台机器的用电量由专职人员监督记录并向车间早碰头会汇报,分析用电情况,规范用电管理,切实达到节约用电的目的。

该公司生产量最大的冷轧车间,采取调整产品结构、控制高峰时段退火炉使用等方法,使峰谷用电量得到有效控制。板材车间将生产时间全部安排在平时段和谷时段,使谷期用电量和总用电量比例达到66%以上,有效控制了生产用电成本。

(徐宁 杨秋红)

▶短讯 | Duan Xun

安监总局:对举报瞒报谎报特别重大事故者奖3万元

国家安全监管总局、财政部日前印发《安全生产举报奖励办法》通知。办法称,对举报瞒报、谎报一般事故的,奖励3000元至5000元;举报瞒报、谎报较大事故的,奖励5000元至1万元;举报瞒报、谎报重大事故的,奖励1万元至2万元;举报瞒报、谎报特别重大事故的,奖励3万元。

本办法适用于煤矿、非煤矿山、道路交通、危险化学品、烟花爆竹、冶金机械等行业和领域涉及的安全生产事项。

任何单位、组织和个人有权向县级以上人民政府负责安全生产监督管理的部门和其他负有安全生产监督管理职责的部门举报安全生产重大事故隐患和非法违法行为,其中涉及煤矿安全生产重大事故隐患和非法违法行为的,直接向国家煤矿安全监察机构及其设在各省、自治区、直辖市和煤矿矿区的煤矿安全监察机构举报。安全监管部门开展举报奖励活动,应当遵循方便群众、分级负责、适当奖励的原则。(辛雯)

河北:开展安全生产领域“打非治违”专项行动

河北省近日印发《河北省集中开展安全生产领域“打非治违”专项行动工作方案》提出,从4月中旬到10月底,将在所有行业领域开展打击非法违法生产经营建设、治理纠正违规违章行为安全生产专项行动,切实维护人民群众生命财产安全。

专项行动将集中严厉打击非法违法生产经营建设行为,重点在煤矿、非煤矿山和尾矿库、道路和水上交通、建筑施工、消防、危险化学品等重点行业领域集中展开。据悉,专项行动中将切实做到“四个一律”,即对非法生产经营建设和经停产整顿仍未达到要求的,一律关闭取缔;对非法生产经营建设的有关单位和责任人,一律按规定上限予以处罚;对存在非法生产经营建设的单位,一律责令停产整顿,并严格落实监管措施;对触犯法律的有关单位和人员,一律依法严格追究法律责任。对辖区内非法违法生产经营建设行为制止不力的,将严肃追究当地政府和有关部门的责任。(本报记者 杨会民)

山西:所有地下矿山为入井人员配自救器

8日,记者从山西省安监局获悉,为了从源头上控制风险,省安监局给省内地下矿山企业定下安全“硬杠杠”。

今后,所有地下矿山须建设完善的通信联络、监测监控、压风自救和供水施救等系统,并为入井人员配备自救器。到今年年底前,70%已许可的地下矿山企业应按建设规范要求安装使用避险系统,凡井下同时作业人数最多超过30人(含30人)的地下矿山,必须安装使用人员定位系统;不足30人的,应建立人员出入井信息管理制度,准确掌握井下各个区域作业人员的数量。此外,地下矿山企业应在矿井入口处、井下重要场所明显位置设置清晰、醒目的标识牌和避灾路线图,在井下通往紧急避险设施的入口处设置“紧急避险设施”反光显示标志。(郑书成)

山东:出台规定保障矿山救援队伍权益

日前,山东煤监局出台《山东省矿山救援队伍劳动保障权益保护暂行规定》,完善矿山救援工作机制。《暂行规定》自今年7月1日起执行。

根据规定,矿山救援队伍实行队员服役合同制,每次签订期限为5年;矿山救护指战员薪酬待遇不得低于本企业生产矿井同等职级井下采掘工人的平均水平;矿山救护指战员每人每月享受300元救援岗位津贴,处理事故时每人每班享受不少于300元的下井津贴,规定还对演习训练津贴等进行了量化。

根据要求,矿山救援队伍主管企业应为矿山救护指战员统一配发矿山救护标志服、训练服和战斗服;按井下采掘一线职工标准为矿山救护指战员发放劳动保护用品;每年组织全体矿山救护指战员进行一次全面体检;除为矿山救护指战员依法缴纳各类社会保险外,还应为矿山救护指战员办理人身意外伤害保险。

据介绍,山东省现有11支取得矿山救护资质的矿山救援队伍,共有28个救护中队、108个救护小队、矿山救护指战员2000多人。(卢敏)

▲安全论坛 | Anquan Luntan

强化措施 落实反“三违”

□ 王慧

俗话说:“条条规程血写成,莫让鲜血再染红”,煤矿安全生产10次事故9次以上是由于违章作业造成,已经是一个不争的事实,这里所谓的“章”就是指煤矿安全规程、操作规程和作业规程,就是因为实际过程中,规程措施、规章制度“严不起来”、“落实不下去”导致了三违现象屡禁不止、居高不下。

“技术不过硬,安全难保证”。要狠反三违,就要从源头上保证技术措施的科学有效。在煤矿安全生产中,规程措施具有极端重要性。它是安全生产的标尺和准绳,是现场施工的章程和“法律”,更是矿井安全生产的基石。规程措施是经过认真编写、层层审批等多个环节而成,具有超前性、可操作性、权威性等特点,这就更需要规程措施的编写人员不断地学习专业技术知识,钻研技术业务,在编审规程措施时必须先熟悉施工现场以及有关资料,不清楚的要向有关专业人员请教,了解清楚所在地质条件及生产情况后再编写,以确保准确掌握好本区队施工现场各种技术数据。只有科学、正确、切合实际的规程措施才能为现场的安全生产提供可靠保障,才能真正从源头上杜绝违章指挥、违章作业,防止既害自己、又害他人的现象发生。

有了科学有效的技术措施,最重要的就是要狠抓责任落实。分析每一起安全事故,原因虽然各不相同,但违反标准化操作规程却是共同的“病症”。不抓落实,再好的制度措施也只是空谈,制度内容只有从文字变成员工的操作行为才算是落实到位了。这就要求我们要及时地组织员工学习制度的内容,让员工知道哪些行为、程序是正确的,哪些是不正确的,以明确的对错标准指导行动的方向。要确保制度落实到位,就要加强操作过程中的监督检查,对发现不规范的情况,及时指出,加以更正,渐渐地养成一种正确的行为习惯,形成良性循环;与此同时,要制定科学的管理和考核办法,加强对“三违”的治理力度,通过健全激励和约束机制,奖惩分明,严格考核,保证规章措施执行到位,真正贯穿于安全生产的全过程。

神华宁夏煤业集团喜获2012年全国“五一”劳动奖

4月27日,中华全国总工会庆祝“五一”国际劳动节大会在人民大会堂隆重召开。神华宁夏煤业集团公司喜获全国“五一”劳动奖,王俭董事长代表集团公司接受颁奖。

王俭表示,荣获“五一”劳动奖,既是对集团公司工作的充分肯定,也是对集团公司的鼓励和鞭策。我们要将把获得全国“五一”劳动奖状当成动力,作为新的起点,继续发扬艰苦奋斗、开拓务实、争创一流的精神,把集团公司做大做强,为全面建设小康社会、推进中国特色社会主义伟大事业做出新的贡献。

图为国务委员、国务院秘书长马凯(左)为神华宁夏煤业集团公司颁奖时与王俭董事长(右)握手祝贺。(马卷)

谱写“本安”新华章

—— 皖北煤电集团钱营孜煤矿实现安全生产三周年侧记

事故成为煤矿的代名词,是矿企和矿工最大不幸。频繁多发的事故,使越来越多的业界人士苦苦探求:煤矿如何才能远离刻骨铭心的伤痛?

位于浍水之畔的皖北煤电集团钱营孜矿,通过加强培训,构建管理大体系和推进科技保安力度,截至4月22日,实现安全生产3周年。让这里工作的2300多名干部员工,真实地感受到安全带来的幸福和安定。

◎图为矿长陈鹏(右一)在井下排查安全隐患。

教育培训“强基”

推进安全文化建设关键在人,钱营孜煤矿党政领导认为建设本质安全型矿井先要塑造本质安全型的人。举办安全文化建设学习班,提升干部的决策力、执行力、监管力和示范力,强化员工的规章意识、标准意识、质量意识和执行意识。创新安全培训形式,实行菜单式培训,安全培训逐步从传统的“我说你听”型向“互动参与”型转变,从“课堂教学”向“现场教学”转变,多形式、多渠道地针对不同工种、不同文化层次的人群进行个性化培训,取得了较好的效果。精心组织开展“三个一”安全教育活动,“一日一题”力求简练,让员工学得进、记得住;“一周一案”,利用各类事故教育和警示员工,从中汲取教训;“一月一考”每月由科队进行自考、矿组织抽考,目前矿抽考优秀率在90%以上。

该矿将安全心理学原理导入到职工安全培训中,对员工进行心理疏导,依据测评结果科学安排任务、合理排休、避开生理低潮期从事高危工作,为员工安全作业提供了保证,有效杜绝事故的发生。近年来,先后装备了12个多功能的区队班前会议室,配备电脑、投影仪、液晶电视、空调和标准桌椅等设备设施。同时,矿副总以上领导、机关科室管理人员参加班前会进行全程写实,各单位也自行组织开展了“细算经济账、三项制度模拟演练、安全大讨论”等丰富多彩的班前会内容,员工的安全意识和综合素质明显提高。

安管体系“固本”

该矿在提高覆盖面、质量档次、创建精品示范工程上狠下功夫,制定下发了《钱营孜矿建设示范矿井实施方案》,以“个人保班组、班组保区队、区队保专业、专业保矿井”的推进模式,严把施工关、验收关、结算关,做到干一米“示范”一米;按照“谁检查、谁验收、谁签字、谁负责”要求,制定了工程质量终身负责制、工程质量五级验收制等制度,不断加强交接班验收,巷道工程成巷收尺,深入开展安全区队和优秀班组、班队长创建活动,对安全稳、效率高、质量优、工作认真、扎实、做出成效的单位和个人给予奖励,对不能按照规定要求完成的责任单位进行严格处罚。有效做到全员全过程有标准、有程序,实现安全管理无盲点、无空当。

根据井下实际和现有的标准化基础条件,该矿提出“高起点、严要求、重实效”的工作思路及“少投入、出精品”的建设原则,将标准化工作的重点转移到采掘工作面工程质量和设备、设施标准化建设上,该矿成立了示范工程管理考核领导小组,每周一对井下集中检查,考核结果与单位绩效挂钩。为了方便考核,该矿每条巷道、每个料场、每条管线都落实了责任单位。每台设备,甚至每个部件都做到挂牌管理、责任到人、并实行科室包片负责制,联责考核,一月一兑现,奖罚细化到人头。

科技兴安“铸魂”

该矿不断推广应用新技术新工艺,高起点布局,优化采区设计,减少运输环节和线路,改善生产环境,加快矿井机械化、自动化、信息化、智能化、现代化建设。与中国矿业大学合作实施“钱营孜矿锚网支护参数运用”研究,在分析现有地质、矿压、采矿等信息的基础上,对构造、断层、煤质等地质条件进行定性和定量评价,推广应用锚网支护新工艺,以锚杆、锚杆加钢网、钢带和锚喷支护对围岩加以控制;以安装顶板、巷帮压力和离层观测仪器加强对围岩的压力和离层的观测,及时掌握围岩的压力和离层情况。

该矿还安装了先进的瓦斯监测控制报警系统、生产过程及重要作业场点监视指挥系统、井下人员跟踪定位系统,实现瓦斯集中监测监控。积极推进矿井信息化工程,全面对矿井的各种危险源和安全隐患实现智能分析、预警处置以及联网监管,实现下井人员的全程跟踪定位,实现井上、井下点对点的小灵通直接通话,极大地提升了矿井的信息化管理水平。

与此同时,该矿持续深化实施职工素质工程,扎实开展岗位练兵比武、“名师带高徒”等活动,优秀专业技术、技能人才评定人数,坚持公开、公平、公正原则,招聘一般管理岗位,考核聘用后备岗,充实了基层单位和安全技术部门力量。创造性地实行了“有证上岗、无证待岗、多证加薪”等激励机制,为广大职工提供充分“发挥才干、贡献力量”的舞台,为科技兴安提供了强有力的人才保证。(李继峰)