

华丰煤矿“六个强化”构筑安全生产长效机制

今年以来,面对严峻的煤炭经济形势,山东能源新矿集团华丰煤矿恪守“安全就是效益”的理念,六个强化构筑安全生产长效机制,推动了企业可持续安全发展。

强化安全宣传教育。该矿充分利用企业网站、有线电视、区队板报、宣传橱窗、安全竞赛等阵地,积极开展安全宣传教育活动;充分利用上专业大课,班前班后会、班前安全宣誓、班前提问、写安全决心书、做家庭作业、开展“手指口述、岗位描述”等活动,强化职工的安全教育;在主要街道和地面生产区悬挂安全生产横幅、标语、彩旗,组织开展安全知识竞赛、安全演讲、安全签字答等活动,营造了安全生产的浓厚氛围。

强化安全理念渗透。该矿构建起“岗位自

律、班组自控、区队自管、专业自治”自主管理模式,教育引导职工恪守“安全第一、生产第二”、“强化红线意识、促进安全发展”的哲学观念;“预防为主、安全为天”的意识;“安全维系职工的生命、健康与幸福”的伦理观念;“安全既有经济效益又有社会效益”的价值观念;“安全科学与技术也是生产力”的科学观念;建立起职工安全生产人人有责的认知体系,增强遵章光荣、违章可耻,珍惜生命、修养自我,自律、自爱、自护、自救的意识,让安全理念内化于职工心灵,外化于职工行动。

强化安全责任落实。该矿要求各级管理人员要以身作则,强化红线意识,严格落实安全生产责任制,注重对职工潜移默化的安全教育,使其明确自己的安全责任,使每一名职

工都能主动按章作业,遵章守纪,以高度的责任感把好安全关。同时,严格按照“谁主管、谁负责”、“谁主办、谁负责”的原则,严格安全事故责任追究制,增强了安全生产的责任心。

强化劳动考核纪律。该矿严格领导干部带班下井制度,基层区队坚持 24 小时值班制,副总之上领导严格执行调度值班制度,分析处理各类生产问题。严格各类指标的完成质量,凡矿规定的各类指标要积极完成;严格请假制度,各类管理人员外出一律按程序执行请销假制度,凡不执行请假制度外出的一律按旷工处理,发生影响的严肃追究其责任。

强化班组安全管理。该矿进一步加强班组长队伍建设,加大班组长安全工资占有比例,使其牢固树立“抓生产必须抓安全”的理

念,切实发挥班组长抓安全工作的责任心,叫响“抓不好安全是失职,抓好安全才称职”的口号,筑牢安全生产的前沿防线,实现了安全生产。

强化安全隐患排查。该矿教育引导各级管理人员恪守“隐患未发现就是最大之隐患,隐患不排除就是最大之失误”的理念,明确安全责任,树立“隐患即事故、隐患即危险”的意识,按照“排查、落实、整改、验收、考核”之程序,加大安全隐患的排查力度,研究解决必需的人、财、物,保证隐患及时消除,夯实安全双基,杜绝事故发生,促进了安全生产。同时,把好薄弱人物下井关,确保了下井上岗人员的质量。

(王连鹏)

淮北选煤厂实现安全生产 30 周年

安徽淮北矿业淮北选煤厂坚持“安全第一,预防为主,综合治理”的安全方针,面对增量提效、人力资源调整等多重压力下,落实安全主体责任,强化管理措施,加强职工培训,严守安全红线。截至 11 月 28 日,未发生一起轻伤及以上安全事故,顺利实现安全生产 30 周年。

落实安全责任严问责。该厂严格执行《淮北选煤厂科级领导班子和管技人员问责办法》,建立责任追究制度,对安全工作执行力不强、隐患整改不彻底、发生安全事故的单位和个人给予免职、撤职等处理。逐级签订安全承诺书,层层落实安全责任,成立了事故损失评估小组,依据事故损失处理到责任单位和责任人。制定《劳务用工安全协议》,明确了对劳务人员的事事故责任追究办法。

创新安全方法强管理。该厂把日常工作重心放在事故防范上,先后完成新系统、新岗位的危险源辨识、岗前安全确认、事故应急救援预案等工作。结合选煤厂实际,重新制定《职工“三违”行为界定标准》,完善员工诚信档案,定期进行安全等级评定,固化安全有功人员奖励制度,在全厂推行脸谱考勤,推行《四级联巡管理制度》,在关键岗位安装了监控装置,实行 24 小时全天候监控,保证生产安全运行。

深化职工培训提素质。该厂以“安全应知应会知识人人过关”活动为依托,针对职工思想、业务和素质等特点,制定培训计划。在培训内容上,严格以安全生产一号文件为根本,加大对新《安全生产法》和岗位三大规程的学习。开展“技师上讲台,培训到现场”、师带徒、技术比武等活动,让职工熟练掌握现场操作技能和应对突发事件处理时的能力。建立安全培训处罚制度,对连续三次考试不及格的解除劳动合同,有效推动了全员安全素质达标。

(韩晓兵)

柏林煤矿：打好“安全牌” 筑牢“安全堤”

临近年末,川煤集团达竹公司柏林煤矿结合自身实际情况,面向基层区队和班组,面向井下现场,面向重点岗位,着力打好安全管理“四张牌”,夯实了安全管理基础,促进了矿井井安全生产。

打好“安全理念牌”。该矿根据基层区队职工队伍实际情况,把握工作重点,切实把宣传灌输“安全为天、珍爱生命”、“煤矿事故可防可控、必防必控”、“瓦斯超限就是事故”等安全文化理念作为重点工作来抓,筑牢思想根基,打好思想基础,通过开展安全警示牌、安全标语、井下安全广播、安全讨论等有形形式,进一步强化职工队伍的安全意识。

打好“安全亲情牌”。采取多种形式,充分利用每周四职工学习会、班前会组织职工学习川煤集团、达竹公司和柏林煤矿 2013 年发生的“三违”安全事故案例,采取机关管理人员挂钩包保基层队进行宣讲,增强职工队伍安全防范意识。安全标语醒目、规范,标示清楚、动人,将“家人寄语”、“职工格言”、“妻子盼你归、孩子盼你归”等温馨提示语,镶嵌在井口和上下班的路上,让职工天天能够看得见,唤起职工的忧患性和紧迫性。

打好“安全行为牌”。强化职工行为规范,强制推行安全精细化管理、“手指口述”安全确认、“白国周”班组管理法等,建立班组和职工队伍安全操作规程,对安全效果好、防范意识强和团结协作的优秀班组和个人及时进行通报表彰;对安全意识淡薄,违章操作、令行不止的发现一起,查处一起,绝不姑息迁就,不搞下不为例,不断增强安全管理的超前性和预见性。

打好“安全预防牌”。结合井下生产实际,坚持“生命至上、安全为天”的安全观,处处高标准、事事严格要求,实行安全生产与职工收入挂钩,把安全效果与职工收入进行考核,并制定了具体的考核办法,继续推行了机关安全包队人员和基层区队队干每日安全履职考核,实行安全生产互保、互防管理机制,严考核、硬兑现,激发矿、科、队、班组四级人员敢抓、善管的联动机制,落实责任的针对性和及时性。

(周承礼 徐国平)



矿山有了形象大使!

近年来,安徽皖北煤电刘桥一矿遵循企业文化建塑规律,不断探索具有时代特征、彰显矿井个性的管理文化,走出一条文化创新、科学发展的新路子。企业先后荣获中煤政研会“企业文化示范矿”、五精管理管理样板矿,并通过了全煤“企业文化品牌矿”检查验收。

图为中煤政研会领导为该矿形象大使授牌。

吴辉 摄影报道

祁南矿“五分钟课堂”提干部素质

“今天,我和大家分享‘狼来了’的安全寓言故事”。11 月 17 日,淮北矿业祁南矿早会上综采一区支部书记刘伟给大家讲了一个安全寓言故事。这是该矿每天早会“五分钟课堂”的一个缩影。旨在全面提升管技人员的综合素质、学习能力和业务水平。

自 9 月份开始,该矿开设早会“五分钟课堂”,搭建管技人员自主学习、交流互动、自我提升的又一平台。在每天早会上,由矿副总之上领导、机关部门负责人、其他各单位党政正职进行轮流授课,时间控制在 5 分钟之内。

为保证课程质量,该矿结合各阶段工作实际,合理确定月度授课主题,每月底将下月授课日程、人员和授课主题安排好并通知到人。授课内容重点围绕矿井中心工作,要求做到内容丰富、语言简练、朴素实用、生动活泼。副总之上领导,安监处、技术科、安全生产信息中心、地测科负责人侧重讲业务范围内公共专业知识、创新创效及管理经验,机关政工部门负责人、其他单位党政正职侧重讲前沿的理论知识、重要文件精神、管理案例。为确保学习效果,授课完毕后,主值班随机指定 1-2 名

参会人员对照授课内容进行点评,说出自己的观点和看法,促使参会人员学有所思、学有所悟、学以致用。

同时,该矿还开展了优质课堂评比活动,每月评出 3 名优秀授课人员,给予物质奖励或精神鼓励,并纳入年度评优评优考核。同时,还将学习人员范围拓展延伸,对每天的“五分钟课堂”要求当天上午必须挂在矿网站“学习角”栏目,供广大干部职工学习。

(王文东)

“活力班组”筑牢安全高效发展根基

——皖北煤电钱营孜矿加强创新班组建设侧记

皖北煤电钱营孜矿把加强班组建设作为驱动企业创新发展的源动力,注重挖掘班组建设亮点、找出班组管理薄弱环节,引导班组强化基础建设,不断激发班组创新活力,增强班组竞争力,促进班组管理水平的不断提升,为圆满完成各项目标任务提供了根本保证。

情暖员工聚人心 倾力服务“接地气”

“工作生活中有哪些困难?班组任务目标有压力吗?”10 月 28 日晚 8 时许,该矿政工干部蹲点包队成员走进通防事业部瓦检放炮队与员工心贴心交流。进入四季度,该矿政工干部先后走访了采掘开机运通等 18 家单位的 42 个班组,班组长、拔长、一线员工面对面贴心交流沟通,了解班组现状和职工精神状态,指导、协调和督导班组开展自主管理活动。并每周安排人员深入现场挖掘典型班组事迹,提炼特色做法、总结典型经验,努力营造学赶先进的浓厚氛围。

与此同时,该矿副总之上领导分专业实行分片包干、联责承包,定期参加一次联系点班前会、每季度跟踪一个作业循环、每季度在督导单位召开一次班组建设座谈会、每季度进行一次现场示范教学、每季度提出一条合理化建议、每季度完成一项 CIA 持续改进项目、每季度撰写一篇班组建设督导活动报告。“6+1”督导活动开展以来,副总之上领导累计参加班组活动 69 次,形成调研报告 14 篇,累计收集各类意见建议 125 条,使安全文化更接地气,更聚人心。

力推管理“精细化” 着力提素塑精兵

通过特色观摩和调研督导活动,该矿 56 个班组分别建立了交接班管理、员工绩效管理、轮值班队长奖惩等管理制度,制定了劳动纪律管理、安全管理、班组建设考评等管理细则,推进了管理制度的“精细化建设”;促进岗位技能培训形式的日益多样化,以师带徒培训、交接班培训、技能大赛学习培训等多点开花,并通过劳动竞赛、“一带一”等活动提升员工综合素质。

该矿还通过观摩和调研督导,建立健全了班组星级标准,目标激励激发了员工争星进位创一流的竞争活力。今年该矿把班组建设的着力点放在强化行为管理上,持续开展“双述一化”、岗位达标、风险预控考核活动,完善“每月一考”机制。截至 10 月,该矿岗位达标抽查 1613 人(次),合格率达到 97.3%;风险预控累计抽查 2903 人(次),合格率达到 96.5%,员工精细作业、精准作业水平大幅提升。

引导激励立标杆 执着创新创特色

“产品事业部运转队对班组每名员工每月进行技术培训,每月进行笔试和实际操作测评,考核结果与绩效挂钩,实行末位排序。这个部 QC 小组对煤泥水处理系统进行了升级改造,仅此一项,精煤回收率提高了 3%,并保证了中煤灰分,年综合创效千万元以上;开拓事业部二队开展争创‘李斌式模范班组’活动,全面推进班组‘四化’建设……”这是该矿的一份班组建设经验材料,可谓亮点频现、特色抢眼。

以部分班组为试点,在管理手段、作业方式上进行大胆创新。以讲案例说安全、观看安全警示教育片、一对一谈心等形式,开展针对性强、有效管用”的安全培训,提高了员工安全素质。加强应急管理,定期开展防汛演习、消防演习、事故应急处理预案演练,提高了员工处置突发事件的能力。基层班组每年初制定的培训考核计划,针对职业技能、行为规范和标准化作业等方面制定分阶段的落实措施,充分发挥三级培训网的作用。通过邀请家属给员工填写平安卡片、组织生日聚会、外出参观学习等增强员工交流,营造和谐团队氛围,增强了班组管理的凝聚力、执行力。

一个典型就是一根标杆、一面旗帜。该矿在一、二线单位选树一批典型,对有代表性的单位进行重点培植,带动了建塑工作的整体提升。如今采煤事业部的“三零”人本文化、机运事业部的“4+2+3”安全文化、钻修准备队的“1231”班组文化等已成为特色品牌文化,形成“你追我赶”的生动局面。

宽广舞台任驰骋 兵头将尾竞风流

该矿制定了《班组长选拔与考核管理办法(试行)》,对班组长实行聘任制。全矿目前有近 50 名“大学生队官”活跃在生产队工作面、开拓掘进迎头和运输机电岗位上,帮助矿工解决实际困难。

该矿 2 月份实施“一队一大学生”工程以来,全矿一二线的 23 个队(班)已累计选聘 27 名“大学生队官”。大学生李小龙到采预区工作后,马上发挥自己采矿专业特长,当起了矿工安装技术培训员,帮助解答矿工兄弟提出的各种技术问题。同时,依托矿上远程教育网,李小龙还办起了全矿首家“综采安装难题破解库”。在他的努力下,综采安装青工技术有了大幅提升。“大学生队官”在矿区大舞台有了“用武之地”,而他们的成绩也得到矿工兄弟和公司人力资源部门认可。

据了解,该矿共有 9 名“大学生队官”从“配角”中脱颖而出,进入各队队级班子。该矿还将开展“大学生队官”年度评比,分部门、专业选取十名优秀队官进入矿后备干部人才库。

该矿恪守“不拘一格降人才”、“重文凭更重水平”用人理念,良驹骏马任驰骋。采煤检修班队长王兆石自 2008 年担任队长以来,带领班组成员用心做好检修工作,确保了采煤机安全稳定运行,王兆石班先后荣获“和谐班组”、“青年安全示范岗”、“全国工人先锋号”等荣誉称号。2013 年底,王兆石被任命为采煤事业部副部长。像王兆石这样,从优秀班组长岗位提拔到中层干部岗位的还有很多。

“井下通防设施巡回检查好,发现问题及时处理汇报,保护好个人安全,危险源辨识及‘四人联岗’确认好,各头面放炮后仔細验炮,班中不能脱岗……”该矿瓦检放炮队早班班前会上轮值班队长周伟正在安排当班工作。该矿在通防事业部瓦检放炮队试点推行“轮值班制”,截至目前已有三十余名员工轮值班队长,极大激发了班组建设活力,提升了班组管理水平。“当了‘轮值班长’后,通过换位思考,增进了理解,熟悉了全队的工作,更重要的是对自己的个人能力是个挑战。”轮值班队长周伟说。

(吴琼)

杨营公司“回头看”保安全

进入四季度以来,山东能源肥矿集团杨营公司加大对薄弱时间、薄弱地点、薄弱人物的监督检查力度,对检查过的地点实施“回头看”战术复诊检查,营造从严管理的安全氛围。

该公司把“回头看”战术复诊检查作为一种常规的安全管理手段,成立了安全检查小分队,检查人员严格按照标准不定时、不定地点深入现场检查,重点对薄弱时间、薄弱地点、薄弱人物存在的隐患等情况进行认真细致的检查,尤其针对安全复查出的漏洞和问题,深入分析原因,责成相关单位进行整改,并跟踪落实整改情况,切实把安全隐患消灭在萌芽状态,促进了“回头看”战术复诊检查安全现场,共整改隐患 8 条。

(张德斌)

海孜矿：“李莉心理疏导室”揭牌

“心理疏导、情绪化解、思想引导、亲情帮教……”这些都是淮北矿业集团海孜矿“李莉心理疏导室”在“三违”人员帮教工作中所施行的一系列做法。近日,该矿结合煤矿协安工作新特点而打出的协安工作新品牌——“李莉心理疏导室”正式揭牌。

李莉是煤矿后勤战线上的一名普通女工,曾荣获“全国安全好矿嫂”、“全国能源化工系统优秀协安员”、“淮北矿业女工安全协管‘十佳’标兵”等荣誉称号。

以李莉命名的“李莉心理疏导室”将每周四上午定为帮教活动接待日。接待日期间,协安员将按照“一人一事”的服务原则,根据职工违章事实、违章心理的具体情形,实行“一对一”的心理疏导服务,将职工思想上的安全隐患消灭在萌芽状态,促进矿井的安全稳定发展。

(邵军)

兴文县出台《考核办法》 促进乡镇交管办建设

为促进乡镇交管办建设,加强农村道路交通安全管理,四川省兴文县农村道路交通安全管理办公室日前制定印发了《兴文县农村道路交通安全管理工作考核办法》,以考促建,进一步规范和完善乡镇交管办建设。

围绕目标要求,切实抓好乡镇交管办的规范化建设。实现保障规范、工作规范、考核规范,由交管办组织,按年度进行,主要考核工作机构、台账建立、日常工作、工作效果和信上五个方面,根据日常检查、资料信息上报情况、交通事故情况和年末考核对各乡镇交通安全管理工作进行评分,促进交管办工作常态化。

强化责任落实,深入推进农村道路交通安全管理工作上台阶。一是加强领导、强化创新、严格考核,把考核结果与交管办专项经费挂钩,考核结果同时报送县目标办和县安监局。二是明确奖惩措施,对于考核排名前 5 名的乡镇交管办给予奖励,对于发生一次死亡 3 人以上交通事故的,取消奖励资格。

《考核办法》的出台明确了乡镇交管办工作要求,必将促进乡镇交管办规范化建设,从而建立健全农村道路交通安全长效机制,进一步推进全县农村道路交通安全管理工作。(刘奕颖 本报记者 何沙洲)

冯营公司 打好安全亲情教育“四张牌”

走进河南能源焦煤集团冯营公司矿区,你就会看到宣传橱窗和墙壁上,都制作有组图漫画,书写着警句格言。这是该公司工会在安全管理过程中开展安全亲情教育的一个缩影。

夫妻“公约”保安全。该公司工会每年年初都要组织一线矿工与妻子签订“夫妻安全公约”。“公约”明确规定,妻子必须督促丈夫班前不饮酒;加倍关心体贴丈夫;主动承担家务,让丈夫吃好、休息好;不让丈夫带着忧虑下井;督促丈夫不违章指挥、不违章操作、不违章蛮干、不违反劳动纪律。

家属属地好温暖。该公司安监科、工会等部门每月都要定期组织召开“三违”人员及其家属座谈会,向与会家属通报违章经过,并充分说明“三违”对安全生产的危害性和严重性,真正使矿工家属成为安全生产的“第一协管员”。

安全家书诉牵挂。该公司工会女工委每年都组织“安全家书”“安全寄语”征集活动,组织人员在认真评选奖励的基础上,将优秀家书制成宣传展板,在矿区展出,教育职工自觉增强安全生产意识。

井下“探亲”助安全。该公司工会女工委每半年组织一次一线职工家属下井“探亲”活动,让矿工妻子深入百米井下,亲身体验井下艰苦的作业环境,从而进一步当好“贤内助”,使丈夫安心工作。(王代华)