

10 煤矿安全 Coal Mine Safety

“逐梦”安全降“地魔”
——记“全国青年安全生产示范岗”恒源矿通风区监测队

5月7日,从北京传来喜讯,在全煤行业“五四”表彰会上,皖北煤电集团恒源矿通风区监测队荣获2014年度“全国青年安全生产示范岗”称号,这是继荣获2013年“全省青年安全生产示范岗”称号之后,该队斩获的又一殊荣。该队队员以蓬勃的热情,降服瓦斯这一“矿并地魔”,曾创出连续1825天瓦斯“零误报”、“零超限”的周期,用实际行动守护安全,逐梦安全。

在监测队,青年人比例达62%,80、90后矿工的思维方式不同于传统矿工,要用新方法管理,该队转变思维,开展“青年安全生产示范岗”创建活动,成立创建活动小组,完善创建机制,创新构建“以2名矿青安岗员为‘安全辐射核心’,其余26名员工人人都是‘编外青安岗员’”的组织构架,制定《青年安全生产示范岗管理办法》,量体裁衣、因地制宜制定考核标准,团支部每月检查创建成效,召开创建会议,统一部署、统一考核、统一表彰,营造了“逐梦”安全,人人有责、人人参与的浓厚氛围。

要实现“安全梦”,“会安全”的能力必不

可少。瓦斯监测工作涉及通风、弱电、强电、电子技术等知识,要胜任岗位得能玩转“18般武艺”,因此,该队强化组织学习、团队学习,组织技术骨干对煤矿瓦斯监控和井下人员定位两大系统进行重点讲解和指导,开展“每日一题”、“岗位练兵”、“导师带徒”等一系列青工学习活动,充分发挥技术骨干资源的辐射作用,前任队长、现任副区长的孟庆涛是高级技师,作为“编外队员”,他带领2名中级技师、10名高级工,分别与青工结成师徒对子,手把手教、口对口讲,每月开展2次实操培训,全员轮番上阵,“真刀真枪”地查找问题点,解决故障点,提升实战能力,做到“干中学、学中练、练中提”,加速青工成长、成熟周期。

青工们在“比技术”、“比进步”、“比安全”中,逐步成长成为“土专家派”和“学院派”两派技术力量:85后矿工程宝贝被誉为技术“一宝”,虽然起点只有初中毕业,但善思好学,认真熟悉井下设备及线路,对照说明书“啃”资料,虚心请教身边老师傅,逐步成长为监测技术“土专家”,连续两届蝉联矿

青工技术比武瓦斯监测专业亚军;而鹿鑫则是该队4名大学生矿工的杰出代表,电子信息工程专业本科毕业的他充分发挥理论优势,对井上、井下所有瓦斯监控、人员定位等软硬件设施熟记于心,去年4月,他独立完成厂家技术人员,成功完成地面监控系统改造,改造后的监控系统数据传输更便捷准确,而他也通过锻炼迅速成长,于去年8月顺利接替该队“领头人”,晋升为“大学生队官”。

该队升级技术创新标准,激发大家小改小革的热情,青工们紧密结合现场,按照提高效率、提升质量、保障安全的“两提一保”原则,围绕安全生产提合理化建议,每月召开“诸葛亮会”,通过“头脑风暴”讨论,完善“金点子”,并推广应用成熟的发明创造。在工作中,大家发现,由于总回风巷道潮气大,易导致线路故障、“误报警”,共同研制出“井下用传感器及接线盒的保护盒”,并广泛投入使用,该创新荣获国家实用新型专利。在集体智慧的结晶下,还先后发明“通讯线路缠绕框”、“传感器升降装置”等10余种创新成

果。

在该队有一句口号:“哪里有急难险重任务,哪里就有青安岗!”自开展创建“青年安全生产示范岗”活动以来,青工们都以青年安全榜样的标准要求自己。随着矿井后续发展,深部井瓦斯监测和人员定位系统并入监测队的地面联合值守,队长鹿鑫超前谋划、提前安排,将2000米通信电缆、2000米光缆的工作“化整为零”,分散在平时完成,4月29日,他带领3名员工成功完成深部井监控中心站改造的任务,整个作业过程仅中断通讯1小时10分,比计划减少了22小时的中断时间,有力保障矿井瓦斯监测安全。有着矿青安岗员正式编制的李端林,2014年全年参加矿青安总岗“零点行动”12次,排查隐患30余条,分散青安岗上岗162次,共计排查隐患506条,不过,身兼区技术员及监测队班长的他对于青安岗员的职责还有更深层次的理解,“安全生产,技术先行”,他紧紧围绕现场编制措施,确保技术设计“零失误”,加大措施贯彻力度,确保执行不打折。

(周静)

许厂煤矿:
“避峰填谷”巧节电

4月9日晚上7点,山东能源淄矿集团许厂煤矿井下中央泵房司机刘汉俊准时停下一台760千瓦水泵电源。与此同时,该矿400采区泵房、330采区泵房、430采区泵房也相继停止运行。

“晚上7点至9点为用电尖峰段,电费在1.122元/千瓦时,我们利用水仓自身容积进行蓄水,水泵可减少2个小时的高价用电,一月下来能节省不少费用。”机电队党支部书记张显义说。

今年以来,该矿进一步加大对生产、生活用电的管控力度,利用“峰谷”电价政策,采取峰段不生产,平段少生产,谷段全运行的办法,合理调整大型耗电设备运转时间,减少电费支出。据统计,今年1-3月份,全矿与去年相比节省电费135.5万元。

为确保节电取得实效,该矿专门制定下发《关于进一步完善用电管理考核规定》,要求各生产单位把设备检修时间安排在峰期进行,谷段时间开足马力组织生产,打好设备检修和节能降耗的时间差。他们还专门设计制作了“避峰填谷”时间表,张贴在井下各大型设备旁边,让职工准确把握不同时段的价格,进一步增强职工节电意识。

晚上8点,笔者在综采一队3323工作面看到,面上除2名维修工正在对采煤机进行保养维护外,其他人员全部在皮带巷进行清理浮煤。“同样是用一度电,谷时用电就比峰时用电节省8毛钱。”该队队长张法武说。为最大限度减少电费支出,他们把生产安排到用电谷段进行,峰段时间安排干一些零活,一月下来可节省电费8000余元。

此外,该矿主井提升、选煤厂等用电“大户”也严格执行“避峰填谷”措施,每天尖峰段停电检修,谷峰段投入运行,一天可减少用电消耗1.4万度,节省电费15000余元。

1.4感言:节约一分不嫌少,浪费一厘就是多。许厂煤矿利用“峰谷”用电的价格差,将几毛钱的节约变成了大效益,做到了“精打细算”过日子。当前,煤炭经济形势非常严峻,如果任何一项工作都能做到“精打细算”,那么节支降耗所带来的潜力将无限大。(马剑)

淮北刘桥一矿
安全管理 1+1>2

安徽淮北刘桥一矿在安全工作中,采取安全隐患“示众整改”和重点人员“挂号管理”的“1+1”安全管理方法,在安全隐患和安全不放心人排查治理方面取得1+1>2效果。

该矿对安全隐患进行“示众整改”,将现场管理人员自查情况、隐患卡信息收集情况、隐患整改措施、责任人等内容写在一个专用牌子上,挂在施工现场,要求在在规定时间内整改完毕。隐患一旦挂牌,就要严格按照责任分工,对于查出的隐患进行彻底整改,随后由跟班班长、队长对隐患整改情况进行督察,验收合格后收牌,否则继续整改,直至达到整改要求。由于隐患被“示众”,当职工到达施工现场后,对存在的隐患就会了如指掌,并通过“预想”预测出可能出现的安全隐患,迅速制订处理措施,确保安全生产。

由于巷修战线长、面广,涉及放炮等特殊岗位及工种,他们将重点岗位人员、安全不放心人及新来工人作为管理重点,进行“挂号管理”,只要违章和违规行为,都会记入诚信档案进行公布,教育周围的职工,提醒区队值班管理人员、跟班人员、班组长在安全管理中加强对名单所列人员的注意和监督。

通过创新实施“1+1”安全管理方法,该矿干部职工严格按照规章制度施工操作,“三违”现象大幅度下降,边远零星工程未出现任何安全问题。(谭小虎)

激发降本增效活力

安徽淮北矿业集团桃园矿立足严峻煤炭市场形势实际,围绕年度经营目标中心,着力加强材料费经营管理,通过推行“干、监、管”分离精细化管理,发挥专业效能,增强全员成本意识,提升矿井经济运行质量。图为该矿综采一区职工对运输机链条进行修旧利废。

陈敏奎 摄影报道



兖矿集团济三矿机厂“双管齐下”促节支创效

“我们通过实施岗位工资全浮动、优化人员组合等方式,今年4月份维修钢管800余根,比3月份翻了一倍,为矿节约新材料投入32万元。”5月7日,济三矿机厂厂长李言军这样对笔者说道。

在“双创”活动中,济三矿机厂利用各种会议认真传达学习李希勇董事长讲话精神,教育引导干部职工进一步认清当前严峻形势,创新思维,转变作风,立足岗位,积极投入到大众创新、全员创效“双创”活动中来。

为更好地提高干部职工的积极性和主动性,他们在内市场化建设中出主意,想办法,4月份在全厂采用优化组合分组法,对班组和人员进行全面优化组合,把车间分成若干小组,每个小组人数不得少于5人。从车间职工民主选出经验丰富、工作踏实、有责任感的职工作为小组组长,每半年选举一次。小组成员根据实际工种,经小组长和职工双向选择后组成,在组与组之间

开展劳动竞赛,激发了干部职工工作热情和潜力。

“通过班组优化组合以后,现在的工作任务出现了个个班组抢着干,要活干的良好氛围。”机厂更新车间主任郑前进这样说。

该厂建立健全全员绩效考核管理制度,深入实施内部市场考核定额管理,把成本指标、质量考核与绩效考核、奖金分配挂钩,建立完善了市场考核主体、价格体系、计量手段“三大要素”,明确车间、班组、个人三级市场主体,实行车间对班组、班组对个人两级核算。建立非标加工、材料领取、设备维修、设备维护、人员调配、技术革新六大市场考核,确定了车间对班组300余种价格定额,实现了精准班清班结、日清日结。健全完善内部考核、修旧利废奖惩等内控经营管理体系,按工作量多少考核材料消耗,健全了修旧利废奖励措施,减少了新材料投入。

同时,他们挖掘职工智慧才干,积极发动职工集思广益,踊跃献计献策,大力开展技术革新、小改小革、提合理化建议“金点子”等活动,节支创效,提高经济效益。钢筋梯是掘进巷道锚杆支护的重要构件,在使用过程中,容易产生变形,变形后的钢筋梯不能直接使用,造成浪费。为解决这一难题,他们积极开动脑筋,多次试验,发明了钢筋梯整形机,今年4月份投入使用后每天可以拉直、整形60多件钢筋梯,每月可创造价值8万多元,每年节省资金90多万元。

为了解决废旧矿用钢丝绳胶带回收利用中存在的切割加工困难,他们设计制造了钢丝绳胶带液压全自动切割机,每月可加工胶带梯子9000条,每月节省27万元。他们还实施了回柱绞车高速轴带式制动闸改装电力液压制动器、钢管内外壁除锈机、钢筋梯弯曲加工专用机等多项技术革新项目,1—4月份修旧利废、复新再用100多万元。(李苏华)

大淑村矿党委打造“众创空间”服务平台

“大淑村矿”首季创新创效成果推介会正式开始,首先上台推介的是防突区主管技术员冯玉龙,他推介的第一项成果是钻孔施工边打边抽装置。”这是发生在4月23日大淑村矿三楼大会议室一幕。

面对煤炭行业不景气,企业经营困难,开支日益紧缩,效益不断下滑,大淑村矿党委把创新驱动置于企业发展的核心位置,加快实施创新驱动发展战略,不断打造“众创空间”,为全矿“创客”提供平台,充分释放广大干部职工的创新能力,进一步推动企业提质增效、持续健康发展。

提供“众创空间”场所

走到该矿工会大楼一楼,曾经这里是档案室、储藏室、办公室等,现在里面总是充满了创新工作室的讲解和交谈声。2010年以后,该矿先后设立李水龙创新工作室、王玉宏创新工作室、李荣全创新工作室等,为“创客”们提供了创新场所。

“这些工作室的成员不仅是创意者,更是设计者和实施者,他们利用‘众创空间’这个平台和阵地,研究解决生产经营活动中碰到的重点和难点问题,推动企业发展进步。”该矿党委书记张建忠介绍到。

除此之外,十一个基层单位先后在自己单位的技术组成立了技术小组,开展了技术攻关、技术改造、技术协作、技术发明创造等

系列活动,培养和造就一批知识型、技术型和创新型人才。怎么才能让这些“创客”的想法迅速得到转化,服务生产呢?

该矿党委积极建立了成果转化车间,形成了从发现思考问题、协商讨论、再到试验设计、效果反馈、实施推广等“众创空间”闭环式管理模式,即在井下遇到生产过程中疑难问题,下井并进行调查研究,并组织其开会研究并提出解决方案,再交由创新成果转化车间相关人员设计草图,制作模型反复试验,将实验成果在井下生产中运用测试,反馈效果,最终反馈总结经验推广全矿。

仅在今年一季度,该矿先后开创皮带双向运输、矸石山自动翻车系统、普及自己发明的自动水泵关停装置、远距离自动复位阻车器、改进钻车、进行旋转式采煤工艺的探索等,涌现科技创新成果63项,两项获得国家专利。

创新“众创空间”服务载体

为了提高职工的积极性,该矿党委不断创新众创空间“服务载体。对具有原创性、突破性的技术成果、先进工艺、先进操作方法,实行“知识署名”制度,用职工的名字直接命名。对重大科技创新项目,在应用效益评估的基础上,给予提成奖励。同时,为激发员工参与创新热情,以公开、公平、公正的方式,打破专业、职能和身份界限。

除此之外,该矿党委大力加强科技创新宣

传力度,把宣传触角延伸到安全生产工作最前沿,用文字、图像、广播、视频等多种形式生动、宣传科技创新职工们的工作情况和职业风采,收集整理21个“创客达人”小故事,五字能手小人物18个,号召全矿干部职工向“创客”学习,充分发挥身边先进典型模范引领作用。

“今年以来,我们不断加大创新资金投入,不断加大和创新人员的奖励力度和覆盖面。根据职工岗位性质,还设置了职工、管理人员、副科级人员、区队正科级人员、科室正科级人员5个序列创新跑道,制定了详细的‘交通规则’,让创新人员各跑其道、各尽其能。”党委副书记、工会主席杜称心介绍到。“多亏矿上为我们职工开通的绿色跑道,一季度我得了500元奖励,以后要多创新,多出成果,为矿井发展作出自己的贡献,也让自己获得更多实惠。”一季度获得矿职工序列创新第一名的胡晓玲说。

该矿还对挂名得奖现象进行了严格限制,现场实施成果,必须给工人分奖,并依靠制度予以保障,确保让创新者得到实惠。据统计,该矿职工参与创新的人数和得奖比例均提高了60%以上,奖励额度提高了30%,其中基层职工的获奖人数超过80%。

全矿“创客”提升安全保障力

“二采区支架工们不再像以前一样提心吊胆地走在平均采高1.3m野青工作面,因为现

济二矿“四大”教育培训
活动强矿井“筋骨”

兖矿集团济二矿坚持人才兴矿战略,把全员培训工作当作“一把手”工程来抓,开展“大教育、大培训、大统考、大提升”教育培训活动,一批批工人迅速提升了技能水平,成长为高级技工、技师,一个普通管理人员迅速成为中层干部,推动着矿井的发展壮大。近年来,举办各类培训班116期,培训职工2.2万人次。全矿高级工656名,技师203人,并为对外开发输送大批管理技术人员,副矿级以上达25名,技术人员39名。

该矿党政领导一致认为:培训是企业的竞争引擎。于是党政领导把培训规划方向盘,精心打造素质高、业务精、技能强的职工队伍为主线,出台《全员学习培训工作的实施意见》、《管理人员和重点岗位人员学习考试管理办法》、《职工培训学员管理规定》、《职工培训教学管理规定》和《职工培训档案管理规定》等20余项管理制度,建立教育培训形势分析制,定期召开培训工作专题会议。加强教师队伍建设,按照“三不变、三提升”的原则,从生产技术骨干中聘请30名现场实践经验丰富、业务能力精的兼职教师,对兼职教师实行教培中心统一单向管理。为确保职工岗位培训更贴近生产需求,加强教材的编制,形成各工种各技能的30个题库,16500多道题,自主编写《采煤机司机工作手册》、《实践操作考核标准》等10本教材,各类PPT课件50余件,拍摄3个多媒体课件,其中《掘进机司机现场操作教学流程》获得全国煤炭行业职工教育大赛一等奖。

在“四大”教育培训中,该矿突出集中培训与现场相结合,计划培训与随机培训相结合,理论培训与实际相结合,教材培训与现场培训相结合的原则,注重个人技能、业务水平、安全知识等方面的培养。特别是把新工人作为矿并骨干力量来培养,按照“一年上岗、三年成熟、五年成才”目标,对新工人进行体能、技能和团体意识的教育培训,采取准军事化训练、理论培训以及灵活运用现场操作、实景模拟、事故剖析等形式,提高培训的针对性和实效性。在实训基地进行分区分工种轮训,做到理论和实训“零距离”对接,增强现场操作技能,确保新工人学好技能,安全上岗。

创新培训方式如一剂催化剂。该矿针对近两年新入矿大学生、招收的新工人、复退军人较多的实际,根据现场实际开展灵活多样的实用性培训。发挥劳模、技能大师在技能攻关、技术革新、技艺传承等方面的示范引领和骨干带头作用,抽调优秀工班长徐建新、陈忠合,在矿实训基地分别成立劳模创新工作室和技能大师创新工作室。针对重点岗位技术工人,分期、分批组织重点岗位技术工人进行学习培训、考试考核,加快对高技能人才培养。发挥网络教育优势,开发远程网络教学系统,开展导师带徒,将原有“一带一”带徒模式拓展至“二带一”、“三带一”。发挥区队自主培训主阵地作用,通风工区创建“三化六法”全员培训模式,综采一区的“三线一点”培训法,综机维修工区的“实学+实训”培训措施等,为矿并建设具有高技术素质的职工队伍有很好的辅助作用,目前,新职工已成为矿井安全生产的骨干力量,7名新职工担任班组长,6名新工人担任井下生产一线技术主管、副区长。

为使全员学习培训落到实处,该矿成立由矿党政主要领导任组长、分管领导任副组长的教育培训领导小组,建立健全教育培训“四位一体”考评体系,建立全员培训档案,一人一档,动态详实记录教育培训考核情况。实行教考分离大会考制度,利用矿培训考核信息化管理系统,分专业、分工种,每月组织一次管理技术人员和重点岗位技术工人考试,考试综合成绩由最初的79分提高至95分。采取定期奖惩通报、评价激励政策,对学习考试成绩优异、工作业绩突出的职工,优先提拔任用,自“四大”教育培训活动开展以来,112名职工脱颖而出,成长为副科级以上及管理人员。(吴长芝)

在护帮板前多了一个自制防护链条装置,它避免了防护装置因误操作和千斤顶内泄造成的伤人事故。我们单位采支工牛保廷亲自拿着设计图纸去‘上课’给矿长郝永军,矿长看后给予了肯定,并在全矿进行推广。”二采区党支部书记杜占军介绍到。

该矿的“创客达人”郭三祥,其中有两项工艺,推进了集团公司工艺的进程发展。一项是三年前的“双风机双电源”,解决了多年困扰集团公司通风、防治瓦斯超限上的难题,在集团公司得到推广。另一项就是今年开创了皮带双向运输,开创了掘进工作面后路无轨化运输先河,实现了皮带运煤、运料“一机两用”,减轻职工劳动强度70%,提高工作效率50%,节省人力70%以上,同时降低了小巷运输事故发生率100%,集团公司多次召开现场推广会。到目前为止,他还完成了40多项创新成果,多次获得国家、省级荣誉等。

仅今年一季度,在全矿“创客”付出下,该矿先后出现综掘区皮带贮带仓滑组改造,选煤科装车工段的拖车电机接触器改造,防突区创新钻孔施工边打边抽和手自一体自动放水装置,掘进区发明了风动振动筛,一采区发明煤机摇臂电机保护器,运输区创新了石子清洗车等大小小创新项目63项,如雨后春笋般遍布在井下采掘现场,得到了广泛的应用,有力促进了安全生产。(赵振华)