

内退职工返岗年节资 1300 万

柴里煤矿温馨出招治空饷

“刘强同志返岗后,角色进入很快,半年的培养,现在已经成为我们机修方面的‘大拿’,创新设计的电瓶专用把手还获得了矿创新二等奖。”日前,山东能源枣矿集团柴里煤矿机电科科长王义说。

刘强曾是柴里煤矿机电修理厂的主管技术员,三大员之一,2009年因手受伤,一直内退在家。按照国家政策和矿井的需要,对不到年龄内退的职工全部返岗,现在他是机电修理厂的一名机修工。虽然是因伤内退,但他能够及时理解国家政策,理解柴里煤矿“把矿山当家来经营、把职工当亲人来对待”的核心管理理念,利用自己所学知识,发挥自身的技术特长,丢下面子,放下架子,不计较个人得失,让自己尽快进入角色。半年的时间,设身处地为矿发明了许多创新实用的小改小革,并且从他手中改造的设备至今为止再没出现过故障。

“回到工作岗位后,看到了大家都把我们

柴里当做‘家’来经营,使我深受感动和鼓舞。在当前困难的形势下,我不能坐在家中成为柴里的负担,我要积极努力工作,要在企业最困难的时候贡献自己的绵薄之力。”刘强深有感触地说。

这只是柴里煤矿立足实际,做好内退人员返岗上班工作的一个缩影和典范。

去年12月以来,国务院常务会议决定,将在全国集中开展机关企事业单位“吃空饷”问题治理行动,治理范围涵盖从中央到县乡的机关事业单位、企业单位,治理内容包括虚报人员套取财政资金等各种名目的“吃空饷”,这意味着,一场全国范围的集中治理“风暴”已经展开。

“我们能够明显感觉到从中央到省委到企业务实发展的决心。柴里煤矿是个有着50多年开采历史的近万人老矿,人员多,包袱重,人际关系复杂,如果在‘吃空饷’问题上不统一思想,则很难推进。”柴里煤矿

矿长徐永说到这儿,声音有些沉重,“吃空饷”多半和历史遗留下来的问题有关系,难度可想而知。

去年底以来,柴里煤矿人力资源科、纪委监察科、组织人事科等部门组成联合检查组,在充分调研的基础上,对全矿各单位不符合条件内退也就是“吃空饷”的98名职工逐一做工作,采取家访、谈心等多项措施,查清各类人员详情,根据不同情况进行果断处理,减少占用工资现象。对于不愿回矿上班的给予解除合同,愿意返矿上班的根据身体状况和年龄结构,分别分流到了选煤厂、机电修理厂、支护材料队、基建服务队等生产创效岗位,年直接创收大约700多万元。

“98名不符合条件内退的职工,每人每年矿要拿出6万元支付工资保险,即全年要拿出588万元,按现在在册8200人计算,每名职工就要平均拿出717元。这一加一减,全年可节省资金达1300余万元,这些省下来的都

是大家的工资!”该矿人力资源科科长苗祥熙非常感慨地给笔者算着。

当天采访中,正好看到支护队内退返岗职工刘平正在把从井上回收上来的旧托辊进行挑拣修复,她告诉笔者:“只有人人都主动去创效,才能把家里的日子过好。像我正在修复的这个托辊,新的每组要385元,而现在仅需5元进行一下修复,就能节约380元钱,每天平均修复40组,今年上半年,我们这个岗位就为矿节约资金投入270余万元。现在每天都在为‘家’创造着效益,真切感到了实现了自身的价值。”

如今,处处讲节约、时时讲奉献已成为柴里煤矿每一位职工和家属的自觉行动。今年上半年,在商品煤平均价格同比下降98元/吨的情况下,矿井完成利润990万元,减亏增盈1721万元,实现了扭亏为盈,并保证了职工工资、奖励的正常及时发放,确保了矿井度危求进、逆势发展。(刘光贤)

冯营公司 搭建和谐稳定“连心桥”

近日,河南能源焦煤集团冯营公司召开了党群工作例会。会上对各单位党支部书记汇报的平时员工群众呼声高的有关安全生产、经营管理、员工福利等焦点及不稳定因素作了解答,并采取举措予以落实,化解矛盾,将隐患和不安定因素消灭在萌芽状态。

该公司把切实解决群众热点难点问题作为开展“三严三实”教育活动的出发点和落脚点,要求党员干部深入基层、深入一线、深入职工心中,广泛征求意见,倾听职工心声,了解职工的所思、所想、所盼,与群众打成一片,密切关注和掌握他们呼声的焦点,并将群众的呼声记录在案。对征集到的意见和建议,公司党委高度重视,定期召开党委联席会和党群工作例会,会上各单位将平时掌握的员工群众呼声、焦点及不稳定因素进行汇报,并根据工作分工明确了责任人进行专门研究,拿出具体解决意见落实,真正解决好基层群众的实际困难。并对接待过程中处理问题的落实情况进行回访,确保信访问题“件件有着落、事事有回音”,有效搭建起了企业与员工、群众的“连心桥”,进一步密切了党群干群关系,促进了企业和和谐稳定发展。(王代华 郑娟娟)

东滩矿: 公车为啥“市场化”

“过去,在矿上当个司机很‘牛’,班长想安排个任务,指使不动;现在,把方向盘的师傅们都盼着多出车、快出车。”

“为啥?”“内部市场化建设呗,比如月结算,司机工资最多相差1000多元,干得越多、越好、越快、越省,收入就能越高!”

在兖矿集团东滩矿,与后勤服务中心党支部书记高玉松的对话,让笔者决定一探究竟。东滩矿建成投产于1989年,人员多、摊子大,公车原有204台,21种车型,分布在19个单位,每年1700万元的定额费用,车辆使用效率低,占有资源大。

“还存在公车私用现象,特别是车辆外委修理、油料控制、配件的购买等方面存在漏洞,造成各单位车辆使用费用居高不下。驾驶员缺乏责任心,只管开不管‘养’,造成车辆短命。”纪监出身的高玉松说。

内忧外患“重压”,倒逼矿并在“接受服务要付费、提供服务能挣钱”上加速管理创新。去年2月份,东滩矿市场化管车开始运行,6月底全部车辆集中纳入租赁市场统一管理。

高玉松介绍,打破思维定式,依托矿→车管中心→车型班组→岗位个人四级市场主体,东滩矿制定21种车型服务价格,5种计量价格,72个综合单价,989个项目定额,建立车辆租赁市场调度平台,协调车辆调配、服务监督、应急处置等服务工作。

让每辆车不再“任性”,就要确保驾驶员都成为市场竞争主体。

东滩矿通过价格结算,把生产过程中的每个环节、每项收支都与单位或个人的经济利益紧密联系起来,最大限度地降低生产经营责任落实到每一个人。

每个驾驶员如何知道当班经营效果?驾驶员与各用车单位的业务往来按照车辆使用价格进行结算,做到收支“日结日清”、工资“月结月清”,每个职工干多少活、拿多少钱一目了然。

东滩矿通过车辆租赁市场内部市场化建设,实现了人员、车辆、维修费、定额费“四个减少”。

减少在岗驾驶员47人,减少大小车辆63台,去年减少车辆维修费用200万元,减少运营定额费用800万元。

同时,驾驶员车辆保养意识、节约意识大增。将材料消耗控制主体从原来的单位延伸到班组、个人,通过市场化结算计入驾驶员成本,使其从“要我干、催着干、人多好干活”变成了“我要干、抢着干、人少收入高”。

今年前五个月,东滩矿维修材料消耗同比减少了19.5万元。(王建)



淮北矿业: 安全警示教育进基层

为扎实开展“安全生产月”活动,6月上旬,淮北矿业集团充分利用报纸、电视、网站、手机客户端等宣传媒介,组织开展“安

全警示教育进基层”主题宣传活动。五个宣传报道采访组深入到矿区一线科区、班组,总结提炼基层开展事故警示教育的具体做

法,在矿区营造了浓厚的安全生产舆论氛围。图为该集团矿区电视台在亭亭矿对一线职工进行电视采访。高加林 摄影报道

朱仙庄矿 为高校毕业生岗位成才搭建“舞台”

“请问,综采工作面综合防火措施主要有哪些?”“综采工作面综合防火措施主要有预埋束管、灌浆、上下隅角垛隔离垛封堵等……”日前,安徽淮北矿业朱仙庄矿举办2014年度见习毕业生转正答辩会,5名见习毕业生进行了转正答辩。

该矿坚持事业留人、待遇留人、环境留人、情感留人,不断优化高校毕业生的工作、生活和人际环境,助推毕业生快速成长成才。矿党委为毕业生量身制定培养计划,建立培训档案,岗前进行军事训练和“煤矿”应知应会知识

培训,每周召开技术例会,积极采用“导师带徒”的方式一对一进行培养。按照专业和培养目标,实行见习技术员轮岗锻炼制,定期在采掘、机运、通防等生产系统进行轮岗交流锻炼,体验不同的工作,学习更多、更全面的知识。大胆任用优秀毕业生,近三年来,共有11名毕业生走上了技术主管及以上工作岗位。

为让毕业生尽快转变角色,适应环境,全身心投入到工作中,该矿对毕业生进行动态跟踪管理,及时了解他们的工作、生活情况,把准思想脉搏,积极为他们解决实际问题。每

月召开思想交流会,组织部、团委定期深入见习单位、单身宿舍走访、慰问,与他们进行面对面的沟通、交流,及时了解思想动态,做好释疑解惑工作。针对部分家在外地的毕业生,开展了“温情照片寄平安”活动,把他们的照片寄回家乡,同时附上慰问信,介绍他们在矿上工作、生活情况,让其父母放心。同时,注重发挥先进典型的示范带动作用,大力开展“煤海新星”、“优秀毕业生”评选活动,形成了鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好氛围。(朱安)

超前预控 特色鲜明

——孔庄煤矿党委延伸安全管理新途径

面对严峻的煤炭市场形势和日益增加的安全管理难度,中煤大屯公司孔庄煤矿党委充分发挥党组织自身优势,深入落实党管安全主体责任,结合矿井经营管理形势,积极延伸安全管理途径,全面提升安全防控能力,不断筑牢安全生产根基。

全面整合班前会资源

“像咱这个工作面断层落差大,可不能大意了,一定要及时跟顶作业。”“对,当遇到顶板比较破碎,接顶前先使用长钢钎去找片帮煤和碎矸,防止掉落伤人。”……在该矿掘进一队,职工你一言我一语地讨论起来。“呼、呼”这时,后排响起若有若无的鼾声。该队党支部书记孙兵扫了一眼,发现职工王伟靠在椅子上睡着了。等开完班前会,肖伟睡眼惺忪地站了起来,跟着大伙儿刚要迈入会议室,就被孙兵叫住了。“肖伟,是不是最近在忙家里装修的事?”“孙书记,你可不知道装修太折腾人了,累得一坐下就想打盹。”肖伟摸着后脑勺不好意思地说:“你这样下井干活怎么能让人放心,要不你今天别下了,回家好好休息吧。”孙兵关切地说道。

该矿在强化安全理念的同时,严把入井第一道关,狠抓班前会质量。职工在班前会上讲述生产中遇到的安全问题,共同做好危险预知,增强安全自律意识,规范岗位操作行为,防范和减少事故的发生;管理人员把人文关怀融入班前会,在班前会上多观察、多提醒、多关心,倾听职工心声,注重职工感受,消

除职工思想行为上的隐患,筑牢安全生产防线;认真分析施工中的现场条件,虚心听取职工安全管理的意见与建议,让班前会更加切合生产实际……通过多举措,该矿对班前会资源进行全面整合,让原本沉闷的班前会焕发出生机与活力,激发了职工参与安全管理的热情,为构筑安全生产长效机制提供了保障。

提升跟班队长履职能力

“无封泥、封泥不实或不实的炮眼严禁爆破,严禁裸露爆破。”“冲击危险区内的掘进与回采工作,必须始终在卸压保护带内进行,卸压保护带的宽度不少于3.5倍巷道高度。”……该矿专业副总及专业管理人员走向讲台,结合井下工作实际,针对现场管理难点、疑点问题,把自己掌握的专业知识和积累的安全技能,向来自采掘一线的跟班队长娓娓道来。今年以来,该矿每季度利用集体时间,采取集中或分专业的方式,组织跟班队长履职能力提升相关管理、业务、技能知识培训,切实提升跟班队长的理论水平和操作能力。

为强化现场第一责任人的职责落实,切实发挥跟班队长的现场管控作用,该矿成立了以矿长、矿党委书记为组长的提升领导小组,不断拓宽提升方式。如推行跟班队长学习制度,要求跟班队长参加本区队月度政治学习、安全办公会、班子会等,充分了解矿安全生产、经营管理等中心工作;加强跟班队

长培训,要求跟班队长按时参加矿上举办的各类针对性的学习培训,并参加培训考试,严格考核考试不合格者;提供跟班队长交流平台,要求跟班队长每年年底上交一份管理心得,通过座谈会、现场观摩活动等形式进行管理经验交流等,以及通过评比、奖惩等手段,有效提升跟班队长的履职能力。

以问题为导向抓安全

“规定井下严禁爬、蹬、跳,有些职工图省劲、怕麻烦,偏偏我行我素,很容易造成事故。”“在井下,有时会工人把两道风门同时打开,觉得没事,其实这样会造成风流短路会造成安全事故。”……在该矿综采一队,干部职工围绕什么是安全隐患,如何避免安全隐患正进行座谈。该矿党委坚持问题导向抓安全,通过谈心交流、讨论会、座谈会等方式,发动全体党员干部、职工群众,围绕影响和制约安全生产方面的人的思想状态、行为习惯和设备管理、技术管理、系统环境、制度建设、管理方法等方面,不断拓宽问题查找路径,确保查找问题的准确性和针对性。

该矿不断创新安全管,在三季度开展了“以问题为导向,有针对性整改落实安全问题”专项活动,坚持为安全“把脉问诊”,狠抓现场管理,进行重点盯防,督促各项措施落实到位,进一步强化领导干部问题导向意识,以发现、查找问题为出发点,以包保、跟踪、解决问题为突破口,解决制约安全生产的突出问题,不断提升安全自主管控能力。(宗慧芹)

袁店二矿 安全生产体系建设“360°”

打开淮北矿业袁店二矿网站“安全生产管理体系”栏,即可以看到“袁店二矿安全生产体系建设360°”板块,让人赏心悦目,尽享安全“套餐”。

为有效推进安全生产体系建设,淮北矿业袁店二矿坚持每周推出一期“安全生产体系建设360°”告知栏目。对全矿一周内“三违”、“三违”统计、“典型”、“三违”曝光等进行“安全扫描”;通报干部跟班、职工安全学习例会、班前礼仪督查以及基层单位贯彻学习文件精神、下井管技人员未录入隐患等“两个规范”督查情况;明确各单位本周安全管理计划及重点;选择矿井典型安全事故案例进行剖析,警示职工吸取事故教训。在供全矿干部职工享用安全“套餐”的同时,该矿切实建立层级管理责任制,明确各级领导、各部门、各基层单位在体系建设中的职责,明确每名干部职工在安全生产体系建设中的定位,形成各负其责,齐抓共管的良好格局。坚持以质量标准化创建为主线,大力美化、亮化井下生产环境,对井下各生产头面进行动态检查,确保工程质量动态达标。本着“严管+真爱”的原则,建立健全科区自查、系统排查、安监督查、党政工团协查、群众监督的全方位、全覆盖的“三违”查处网络,完善“三违”标准,建立职工“三违”档案和“三违”积分考核机制,使之与职工的工资奖金挂钩,对典型“三违”人员实行“五谈五过关”亲情帮教,形成科学有效的“三违”整治长效机制。积极构建隐患排查、排查、整治工作机制,推动隐患闭环管理,及时发现、治理和消除各类安全隐患,严防各类事故发生。严管理、严考核、严问责,强化岗位责任落实,夯实安全基础。此外,该矿还通过举办安全生产体系知识抢答赛、安全生产体系“大讲堂”、把安全生产体系知识纳入全员考试内容范畴,在全矿掀起“人人学体系,人人抓体系”热潮,确保安全生产体系建设落地生根、开花结果。(高文)

南屯矿 践行生态环保理念 推进绿色养护

山东兖矿集团南屯矿以创建绿色矿山为着力点,将环保工作与安全生产放到同等重要的位置来抓,积极运用生物技术和节能技术,推进绿色养护,保护生态环境,逐步走出一条生产与节约并重、发展与效益并举的新路子。

该矿积极打造“文明、舒适、整洁、优美”、“三季有花、四季常青”的社区,成立了环保计量中心,专业化队伍,先后对香港街、文化广场等地进行绿化改造,增添广玉兰等树木1000余棵,增种迎春、爬墙月季、紫藤等花草20余种,增加绿化面积2000多平方米,绿化覆盖率达到41.8%。制定《小区居民行为规范》等制度并广泛宣传,使广大职工家属爱绿、护绿的责任意识得到显著增强。加强生活垃圾清扫、堆放和清运管理,实行日产日清,无积存暴露生活垃圾,无卫生死角,实现垃圾不落地,袋装化和分装。建成具有国内先进水平的、适用于煤矿的、无折点式一体化氧化沟工艺,改扩建成了处理能力12000吨/天的生活污水处理系统,回用10000立方米,实现了生活污水的重复利用。这个矿生活污水处理厂年产污泥量达1635立方米,为了让污泥能够得到有效再利用,使之资源化并产生经济效益,他们用污泥对树木、绿篱、花卉、草坪进行施肥,有效改善了土壤的理化性质,增加土壤肥力,也可避免污泥中的重金属、有毒有机物因食物链的生物富集效应对人畜产生的危害。

该矿围绕矿井通风、排水等大型固定设备运行效率,积极利用科技手段进行节能,推行变频技术、优化供电线路,对主井提升、风井、井下部分大功率绞车等耗电设备进行变频调速控制系统和原煤系统提速改造,避免功率严重不匹配造成的“大马拉小车”现象。对-432泵房变压器运行台数进行优化配置,使变压器负荷率不低于65%,减少空载损耗。调度室合理调度生产,发挥-260大仓、九号仓、-432机尾煤仓的缓冲作用,使皮带空仓时间不超过20分钟。制定副井提升机、混合副提升机提升人员新规定,由原来每个班120至80钩降低到每班57钩。九采一分区、东翼二部皮带安装补偿器、混合井六号仓安装2台变频器,皮带区安装了3台无功就地补偿装置,在保证安全生产用电的情况下,有效降低了吨煤耗电。大力推行源头控制和强化“错峰填谷”用电措施,科学调配时段用电比例,大大减少了电能损耗和电费支出,有效提升了矿井经济效益。利用合同能源管理模式开展绿色照明改造,将矿井生产区、社区、洗煤厂等地面单盏250瓦以上、照明10小时以上的496盏照明灯,全部更换为LED节能灯。此项目的实施,可在不减少亮度的基础上,节约耗电量66%以上,年预计节约费用34.4万元。(范培塔)