

打造“城市版”矿山环境——袁庄矿加强地面文明环境创建侧记

■ 陈贤云

如今,走进已开采 50 多年的安徽淮北矿业袁庄矿,给人最大的变化是:矿山的文明环境今非昔比,环境卫生、文明程度达到了“城市化”的管理水准。“虽说煤炭形势不太好,但是矿上优美的环境让我们压抑的心情得到了一些缓解。”该矿一名地面单位职工说。

文明创建再掀热潮

“越是在企业困难的时候,干部职工的精神面貌、矿山的文明环境越不能降低,这也是考验干部作风的关键时期。”该矿党委提出了这样的工作思路。

作为建矿 50 多年、文明环境欠账多的老矿,经过不断努力,袁庄矿曾荣获“全煤系统文明煤矿”称号,但自煤炭“严冬”来袭后,企业文明环境急转直下,出现“顾此失彼”。为此,2014 年以来,该矿掀起了新一轮文明创建热潮,全面打造“矿容矿貌亮丽化、办公场所整洁化、工厂街道洁净化、职工行为文明化”的“文明矿山”,再铸“昔日辉煌”。

为提升文明创建工作水平,该矿对标找

兴隆庄矿构建安全管理“新常态”

究矿集团兴隆庄矿坚持“经营好安全就是最大的效益”理念,重抓安全教育,深化安全风险评估,狠抓主体责任落实,齐心协力打造安全管理升级版,构建以人为本、超前预防、自主管理的安全工作新常态。

始终守住安全底线,形成超前预防新常态。该矿持续深化安全风险评估,成立各专业小组,集中排查工序中存在的各类风险,规范现场安全风险评估程序,形成完善的安全风险评估内容清单。用各专业典型事故案例切入安全风险评估,针对存在的风险、问题,重点从职工个人如何辨识、确认风险以及可能造成的伤害入手,“用活”事故案例,模拟事故过程,深入剖析事故原因,让职工结合岗位、重点工序等进行设身处地思考认知作业流程、风险评估内容、行为规范等,反复进行强化教育,明确应该采取的相应安全措施,确保安全作业。

强化安全隐患治理,形成责任落实新常态。该矿重新修订矿井隐患排查治理制度,分专业、分系统细化治理措施,强化技术指导和现场管理。重点加强对身心疲劳、情绪波动、高血压、心脑血管疾病等“安全不放心人”排查,做到重点人物重点监控。对边远地区、零星施工、薄弱地点进行重点检查,进一步提高薄弱地点的安全监控水平及防范能力。加强现场监督力度,强化安全应急管理,逐级细化完善特殊时期各项应急预案和现场处置方案,严格应急值守和领导干部 24 小时安全生产调度值班制度,保持信息渠道畅通,出现突发事件立即启动应急预案,保证对各类突发事件反应迅速、处置及时。

狠抓安全警示教育,形成以人为本新常态。该矿广泛开展安全警示教育,在广播站、电视台开辟专题专栏,循环播放“摒弃三违·安全同行”违章作业案例和事故案例,对事故过程进行再剖析、再教育。采用动漫、安全教育课件、警示教育专题片等方式方法,深入剖析警示。积极开展“事故案例再分析,思想防线再强化”教育活动,收集整理了近年来省内发生的安全事故 41 例,通过真实反映事故发生经过,实事求是分析事故发生的原因和事故的性质,有针对性地提出了防范同类事故发生的措施,作为基层单位安全警示教育的基础资料,深刻反思和查找工作不足和管理漏洞,真正以事故教训推动安全工作开展。

(谢红玲)

钱营孜矿大做“减法”为基层“减负”

为切实践行“三严三实”,减轻基层“迎考迎检”的负担,让基层单位腾出更多时间和精力来抓安全、抓落实,从 8 月 5 日起,皖北煤电集团钱营孜矿利用 25 天的时间,对全矿 23 家单位、16 个党支部涉及的安全管理、党建工作、企业文化、精细化管理、班组建设、员工培训六类工作中的考核标准、表单记录、台账资料进行了“删繁就简”。

找准“瘦身”关键点

删繁就简,化整为零。针对以前的考核项目存在一定考核标准过多、负担过重、体态臃肿的现象,该矿遵循统筹性、针对性、重点性和简洁性相结合的原则,对六类工作的考核项目,进行全面梳理,通过“删、改、合、留”等环节,按照自查自删、征集意见、组织讨论、持续优化的“两上两下”的形式,广泛征求基层单位意见,确定哪些考核标准有用、哪些可以取消、哪些可以合并?建立删繁就简工作方案,对那些考核表单、台账资料可以取消而又不会影响工作质量,坚决取消;对部分考核项目

差,追赶先进,2014 年 7 月 31 日,组织宣传(现党委工作部)、社区、物业等单位负责人到曾 5 次荣获“安徽省文明单位称号”的岱河矿业取经,取经人员被岱河矿业文明创建意识、理念、做法和矿容矿貌所折服。回矿后,当天就召开了经验学习交流座谈会,找差距、谈感受、提建议。之后多次召开文明创建工作专题会议和动员会,拉开新一轮文明创建工作大幕。

“自己的卫生自己搞”

如今在袁庄矿,无论是机关部门还是科区单位,再也看不见专职人员打扫卫生的身影,取而代之的是“自己的卫生自己搞”,并且文明环境搞得比以往还要好。

“在文明环境上,我们是‘真刀真枪’的干,丝毫不敢懈怠。”谈及文明环境的新变化,该矿党委工作部部长张瑞峰深有感触。

在低迷的煤炭市场下,该矿物业管理科卫生工不得不大量减员,对此,该矿出台了卫生环境“各扫门前雪”的新规,对机关部门、科区单位进行文明环境责任划分,划出了楼道、办公楼周边、绿化带等责任范围区域,变卫生“专人扫”为“自己扫”,一举打破该矿矿内文

明环境由专人整理的管理模式。

本着“全员参与、人人有责”的原则,该矿制定了卫生责任区和办公室、会议室、厂房、车间卫生考核标准,要求达到室外路面干净无垃圾、室内窗明几净无灰尘,并对矿内人员行走、着装等进行要求,杜绝衣衫不整、随地吐痰、乱丢烟头、践踏草地等行为。

开出百元“烟头罚单”

在拉开新一轮文明环境整治大幕之初,该矿文明环境督察小组就对采掘楼地面丢烟头行为开出了上百元的首个“烟头罚单”,这有效震慑了乱丢烟头的不文明行为,让干部职工明白“丢烟头就是丢钱”。

该矿成立文明环境督察小组,在每周开展静态文明环境大检查的基础上,每周还通过动态巡查、突击检查、部分抽查的方式,让做“表面文章”的单位“露出原形”。督察小组对办公室、工业广场、卫生责任区和社区环境进行全方位严格考核,对检查出问题视情节给予单位正职 50 至 200 元罚款,并在矿网站开辟文明环境曝光台,将查出的问题每周进行通报。

象山矿井“工人先锋号”争一流创品牌



孔庄煤矿靠制度建设促发展

在中煤集团大屯公司孔庄煤矿,各项管理制度足可以摆放好几摞,但是如果没有强有力地执行落实,即便再刚性的制度也只能在文件夹里睡大觉。2015 年以来,孔庄煤矿狠抓制度建设,以制度建设促管理提升,不断提升执行力,以责任落实强化制度管理,使矿井各项工作进入规范化、制度化、以制度创新促进矿井安全生产、和谐稳定、科学发展。

制度建设抓基础

该矿从安全、生产、党建、辅助、经营五个方面重新梳理、细化、修订考核文件,及时修订或增补相关制度,废止不适时宜的内容,截至目前共下发执行 85 个管理制度或考核办法等文件。例如,为充分调动采掘单位的生产积极性,实现正规循环组织生产,使矿井生产更加合理有序进行,减少各类影响生产的安全事故,保障生产系统畅通,实现均衡发展,制定《强化生产系统和劳动组织管理考核办法》,每月根据正规循环率完成情况,实行台阶式奖惩政策;由于采煤工作面设计、掘进、安装、回收、撤除直到巷道封闭以及各类生产系统的设计、掘进、安装等全过程,各单项工程施工过程中常存在不能满足要求、返工和重复作业等问题,严重影响生产进度,制约生产效率,为此该矿加大人工成本,制定《单项工程施工衔接考核管理办法》,规范单项工程施工管理,

科学安排各工序作业量、作业标准和前后工序间的衔接与服务,优化系统、简化环节,减少用人、降低材耗,做到“一次设计,一次算赢,一次施工,一次到位”,上道工序为下道工序服务,提高单产单进和质量标准化水平。

历次事故表明,重大安全技术问题(隐患)的排查与处理流程不规范是导致发生安全事故乃至重大安全事故的主要诱因之一,排查不全面、危害不清楚、沟通不顺畅、职责不相称、流程不闭合等问题处理不到位,事故链不断断,事故必然发生,该矿制定《重大安全技术问题沟通协调预警汇报制度》,着重解决重大技术安全问题(隐患)的排查与处理方面存在的问题。

制度创新求实效

该矿注重制度创新,全力进行安全保障、凝心聚力、反腐倡廉“三项工程”建设,尤其是党管安全活动做到季有主题、月有重点,贯穿安全工作全过程。有些文件试行后,召开座谈会,多方征集意见了解情况,充分发挥经济杠杆的激励作用,激发广大干群的工作积极性。例如,2 月份该矿领导召集各掘进队党政及相关部门负责人等,针对《采掘主要管理干部量化考核管理办法》、《2015 年跟班队长安全绩效量化考核办法》、《2015 年 1 月采掘件工资承包方案》的试运行情况征求意见和建议。

人参加的删繁就简见面会,对工作的进展情况进行了解通报、商榷,寻找“瘦身”的最佳秘方。

围绕基层提出的千条建议,矿制订考核新标准,尤其对基层呼吁较大的基础资料建立、岗位表格填写等工作,该矿进行全力“削减”,直接将减负的“福利”垂直惠及到岗位员工,明确检查评比一律采取“一人带队、一起汇报、一个标准、一次完成”的形式,做到轻车简从。同时,充分发挥网络优势,本着简易节俭的原则,对建立电子版的基础资料,不再要求建立纸质资料,切实将考核搬到“网上”,改变以往花费大量时间和人力去“造”资料、“造”图片的形式主义。

打好“瘦身”组合拳

删繁就简,简约为美。考核项目大幅度“瘦身”,其使管理效力会缩水吗?

“以前的考核项目是‘1+1’到‘1+N’,现在是形成一个标准,一个考核体系,除掉多余的色彩,模块之间融合度进一步增强,

为打击不文明行为,矿武保科还 24 小时对工业广场、各单位卫生责任区域、门前“三包”区域,以及职工不良行为进行现场巡查,凡发现在工业广场等公共场所吸烟人员、乱扔乱丢等不文明行为,按照 10 元/人次标准进行处罚。

卫生有了“流动红旗”

“由于我们文明环境责任意识不够强,造成工作被动,今后我们势必加强,争取拿上‘流动红旗’!”在该矿每月月上旬的周安全办公会上,文明环境月度倒数末尾的单位负责人都要作深刻检讨。

该矿将文明创建与党支部目标考核挂钩,对月度文明创建第一名的单位党政正职当月奖励 200 元,最后一名的罚款 200 元,并在周一矿安全办公会上作检讨,对连续 3 次或年度累计 4 次以上为最后一名的单位取消年终各类评奖资格。同时,开展“地面文明创建流动红旗”竞赛活动,采用一月一授旗的方式,为月度考核前三名的单位颁发“地面文明创建流动红旗”,增强科区单位文明创建的荣誉感。

今年以来,陕煤化集团韩城矿业象山矿井紧紧围绕生产经营目标考核任务,持续开展以“保安全、严管理、降成本、提效益”为主题的“工人先锋号”劳动竞赛活动,矿劳动竞赛委员会每月对全矿采掘区队进行联合考评,严格执行安全一票否决制,并对评选出的先进单位和先进个人在“工人先锋号”劳动竞赛表彰会上进行奖励,以此激励职工当先锋、争一流、创品牌,努力完成各项目标任务,矿上还评选出的先进员工戴“光荣花”、吃“光荣餐”、照“光荣像”、上“光荣榜”。据悉,1 至 9 月份,该矿对评选的 24 个红旗区队、26 个优胜班组和 78 个明星班组长及明星员工进行了表彰奖励。
 刘金星 高圆方 摄影报道

自年初下发《孔庄煤矿跟班队长能力建设实施意见》以来,该矿注重现场第一责任人即跟班队长的素质提升。有计划、有组织开展理论业务培训的同时,还分批次组织到兄弟单位进行现场观摩,不断加强实操操作能力的培养,全方位提升跟班队长素质和履职能力。目前共举办 7 期培训班,参与培训达 300 余人次。

制度执行树形象

为进一步提高工作效率,保证政令畅通,确保各项工作任务圆满完成,该矿成立以矿党政领导为组长的督查督办领导小组,下设办公室,对以下重点工作进行督查督办:一是加强对矿年度安全生产目标任务、各类工作会议确定的工作和矿签定的目标管理责任书等工作进行督查督办;二是加强对矿决定的重要事项完成情况、重点工作部署落实情况督查督办;三是加强对矿领导特别关注、批示和交办事项的督查督办等。矿领导明确要求承办单位办理,以及批示交办文件、材料等,相关单位要严格按照要求指定牵头办理人,明确办理时限和完成标准,并及时上报办理情况。督查督办领导小组按照“安排—落实—检查—反馈—督办—通报—考核—整改”的工作流程,及时跟踪落实情况,共同监督,促进各项工作的开展落实。
 (张亚莉)

彻底解决多头、重复检查考核的问题。职能省心,基层省力,一举多得。”面对新的考核标准该矿基层单位一名支部书记说。

此次“瘦身”行动,是该矿实施管理创新、推进“简政放权”工作的一项具体措施。为确保删减、优化的新的考核标准得到有效推进,该矿没有把这次删繁就简作为最终的标准和工作的终点,本着不断优化、不断创新的原则,对新的考核标准进行“试运行”,一旦发现某个考核环境效果不好,将持续删减优化,并要求参与考核的部门,定期形成调研报告,进行分析评价。

同时,构建删繁就简长效机制,规定凡出台基层检查评比方案之前,决不能坐在办公室里想当然,一定要问计基层,职能部门不得随意扩大检查考核指标范围,在保证考核质量的前提下,缩短考核时间,严格控制检查考核活动的数量和频率,坚决实行一次性的“打包”考核,避免一项工作一层一层、一级一级多次考核,打好“瘦身”组合拳,切实为基层减负,为管理助力。
 (张启红)

南屯矿民主管理让职工当家作主

山东究矿集团南屯矿工会紧紧围绕矿并发展中心作,不断规范民主管理机制,促进企业劳动关系的和谐稳定,推动矿并转型提效科学发展。

该矿认真坚持职工代表大会制度,严格落实《职工代表大会实施细则》、《推进矿务公开民主监督实施细则》等民主管理制度,深入开展“双星一家”(星级职代会、民主管理、职工之家)竞赛活动,深化规范矿务公开管理工作,通过开展工作调研、设立领导接待日和职工情感交流会等多种渠道,了解职工所想、所需,把握职工思想脉搏,充分调动广大职工参与矿井管理的积极性和主动性,并每季对民主管理、集体合同履行及矿承诺为职工办实事落实情况等进行巡视。对巡视问题采取闭环管理,下发建议书限期整改。重点对生产区队安全管理进行调研巡视,为矿科学决策,强化安全管理发挥了参谋作用,树立了工会组织的良好形象。加强职代会制度建设,每年年初召开职工暨会员代表大会,审议通过矿行政工作、工资分配、安全工作等事项,民主评议领导班子和领导班子成员,重新签订集体合同。对立案的提案和各代表组反映的建议,逐一由矿党政制定措施加以落实。完善实施矿务公开管理体系,各单位普遍把职工关心的工资奖金分配、救济金发放、各类先进评比等热点问题,实行办事内容、办事制度、办事程序、办事结果全方位公开。同时,该矿打造阳光透明矿务公开,重新调整矿务公开联络员。通过矿务、区务公开栏、内部信息网等多种形式,对矿并重大决策、经营状况、干部提拔任用、工资福利等情况进行及时公开,形成了矿、区队、班组“三级”公开网络,真正让职工当上了企业的主人。
 (范增培)

冯营公司“阳光”矿务增活力

“自从我们有了矿务公开栏,全公司 9 个区队都实现了‘阳光’矿务。小到我们的工资多少、大至公司干部的任免,都可以通过一块小小的黑板,让咱们员工心知肚明。”9 月 5 日,河南能源焦煤集团冯营公司掘进队员工李延洲谈到对该公司矿务公开栏实行半年来的感触时说道。

该公司将涉及到企业重大决策、安全“双基”建设、内部市场化管理等、干部任免以及公开选拔区队干部等关系到员工切身利益的事,逐一公布在矿务公开栏上。该公司各区队把每个员工的出勤、工分、“双基”考核、内部市场化考核都日清日结。采煤队党支部书记庞大宽说:“每天的任务量是多少,完成了多少,谁干得多少,我们都会在矿务公开栏上写明白,绝不含糊。让数字说话,消除员工疑问,鼓舞员工干劲。”

该公司还通过网络、公示栏、会议等载体,传播员工切身关心的各类问题,清楚地把重点内容讲解给大家,确保了矿务公开的效果。此外,该公司注重和员工面对面的交流、心与心的沟通。通过班务会、员工代表座谈会等形式,及时公布员工最关注的工资、奖金和奖罚数额,定期将工资账目明细公开,让大家心里揣着本明白账。同时,也培养了受奖励员工的优越感,增加了被罚款、扣分员工的工作动力。
 (王代华)

唐口煤业选煤厂:“今昔对比”强信念

“97 年到 98 年间,我们的工资与个人卖煤情况挂钩,当时我共分到 200 吨卖煤指标……”10 月 16 日,在山东能源淄矿集团唐口煤业公司选煤厂的早班班后会上,老工人孙云亮正在讲述“九五”困难时期,他在原集团公司岭子煤矿的工作情况。

“班前会上由老职工讲述其在企业‘九五’困难时期的亲身经历,可以让年轻职工对企业现状有更加客观的认识,增强度过煤炭‘寒冬’的信心。”选煤厂支部书记于继图说道。

四季度以来,面对煤炭市场的持续“寒冬”,该公司加大形势任务教育力度,通过让职工回顾企业“九五”解困历程,激发其战胜困难的勇气和决心。

为让职工增强战胜困难的信念,该公司选煤厂在职工中开展了“今昔对比我要怎么办”大讨论活动,贴紧矿情和工作实际,用事实和数字向职工讲清当前企业面临的挑战与机遇,同时通过老职工对“九五”困难时期现身说法,使全厂职工今昔对比,树立忧患意识,提振攻坚克难的勇气。

“和那时相比,现在我们企业的资源、装备、员工素质、效率都有大幅提升,专业化程度明显增强……因此我觉得我们肯定能和企业一道渡过难关。”青工王磊说道。

截至目前,该厂共 9 名老职工在班前会上讲述了“九五”困难时期的工作情况,30 名职工进行了表态发言。
 (刘太彬)