

屯兰矿转岗分流办法多效果好

在册人数净减少240人

2018年,屯兰矿通过终止或解除劳动合同、开发新项目、职工自主创业等途径,积极推进转岗分流工作,累计转岗分流593人,完成集团公司下达指标的168%,在册人数净减少240人,节约支出1413万元,创收效益596万元,超额完成了集团公司下达的指标任务。

2018年初,这个矿就制定出台了《屯兰矿转岗分流考核实施办法》,认真开展形势任务宣讲活动,组织包队干部利用周二例会就转岗分流的方法和途径及集团出台的相关政策规定进行讲解,引导职工彻底消除思想顾虑,从思想认识上与集团公司保持一致,营造良好的转岗分流氛围。同时,该矿积极采取有效措施分流安置职工。按照机关科室精减10%、二级机关精减20%的目标,把指标层层分解到各个科室,对部分岗位实现一人多岗,精减分流机关人员到基层单位;在机关管理人员中推行提前离岗休养政策;在中层管理人员中实行离岗调研政策等,累计精减分流机关人员34人。深化劳动纪律整顿,办理停薪留职80人,办理内退18个人,6人主动辞职。

通过新项目分流安置职工32人。多经公司储配煤棚项目建成投运,解决职工就业20人,年创效600万元左右;实行内部承包经营,推行职工入股承包式经营。多经公司动员职工入股集资购置送水车承包后勤热水车间生产热水的运送工作,转岗分流4人,每年为公司创收20万元。抓住矿原接送车报废契机,鼓励大车队职工入股,集资购买两辆厦门金龙48座新能源电动大客车,承包运营矿上职工上下班的接送任务,分流安置职工4人,每年为公司创收46.08万元。后勤服务中心启用闲置的1400吨消防水泵房储存自备水源,将自来水与自备水水源分开,用于生产浴室及绿化环卫用水,安置4人,每年可节约自来水费用100多万元。开展机构改革减少干部职数和不合理用工,实现减人提效,把准备一队、保运队合并到综采队,充实了一线队伍,加强了管理,共转岗分流163人,将原来的采煤管理组,合并到生产调度指挥中心,精减科级干部2名。

同时,这个矿积极推进“机械化换人、自动化减人”,推广使用掘锚一体机、底皮带运料装置、无轨式超前液压支架等新型设备、新技术,正常服务生产后可减少7人,9个井下变电所、2个水泵房年底实现无人值守可减少23人。 ●卢丽峰

发电公司安排2019年工作

“113669”思路 外加6条措施

1月2日,发电公司下发安全一号文件,对全年的安全生产工作部署。

该公司2019年安全生产工作指导思想是:严格贯彻落实党中央、国务院各项决策部署,严格落实省委省政府“坚决守住不发生重大生产安全事故底线”和“四铁”根本要求,全面落实山西焦煤安全工作部署;坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针,坚持“管理、装备、素质、系统”并重的原则,坚持依法办企、安全发展,强化双重预防机制,深化“三基”建设,细化目标管控,加强人本管理,保障安全投入,提升装备水平,坚决实现安全态势根本好转。

2019年安全工作的奋斗目标是:不发生重伤及以上人身事故;不发生二级及以上非伤亡事故;千人负伤率控制在3%以下,同比下降10%;不发生一般及以上设备损坏事故和电网事故;不发生火电厂全厂停电事故;不发生误操作事故;不发生变电站任一段母线停电或由于自身原因引起矿井瓦斯超限事故;不发生对外供热事故;不发生垮(坍)塌事故;不发生负主要责任的交通事故;不发生因本单位责任造成影响稳定和其他严重社会影响的安全生产事件;不发生职业危害事件,职业健康受检率达100%。

明确了安全“113669”工作思路:“1”即一个政策,安全重奖重罚制度;“1”即一个机制,安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制;“3”即三基建设,基层建设、基础建设、基本功建设;“6”即六个安全,行为安全、变化安全、系统安全、行业安全、短板安全、季节安全;“6”即六个转变,由短期突击向长效达标转变;由结果考核向过程、过程双考核转变;由事后救援向超前预防转变;由控制事故向管控风险、管控隐患转变;由被动管理向自主管理转变;由理论培训向理论、实践操作培训相结合转变;“9”即九个到位,思想认识到位、风险管控到位、隐患整治到位、安全培训到位、现场管理到位、监督检查到位、责任落实到位。

明确了6个方面主要工作措施:一是落实安全生产责任,强化干部作风建设;二是坚持目标引领,强化科技支撑,持续完善“三基”建设安全管理体系;三是强化风险管控,狠抓隐患整治,全面提升安全生产预控能力;四是强化灾害防治,全面提升重大事故防范能力;五是强化安全重点管理,织密安全管控网络。六是严格重奖重罚,促进安全责任有效落实。 ●曹文贵

官地矿

圆满完成2018年生产任务

截至2018年12月31日,官地矿生产原煤3281225吨,完成计划的103%,总进尺31638米,完成计划的105%,瓦斯钻孔进尺200003米,完成计划的111%,超额完成全年生产任务。

2018年,官地矿秉持“双为”理念,坚持“稳、干、真、预、放”工作思路,强化干部职工责任意识,主动自我加压,深化改革发展,优化采掘衔接,科学分解指标,紧抓安全管理、重点工程、素质工程、契约化管理、转岗分流、改革转型六项建设,全面提高各项工作质量,推动安全生产稳步向好发展。

严抓细管,安全实现零目标。该矿牢固树立安全管理大超前的理念,层层签订安全目标责任书,构建“层层负责、人人有责、各负其责”的管理体系;创新开展机关科室“安全包保五个一”活动,机关服务井下一线、服务安全生产意识进一步增强;严

格落实“双预控”制度,每月对矿井重大安全风险管控措施落实情况 and 管控效果进行检查分析,确保关键环节、重点环节的安全;认真开展“六型”班组建设,分季度召开班组警示和经验交流会,提升班组长整体素质水平;大力开展安全生产标准化达标竞赛活动,顺利通过国家一级安全生产标准化验收。

精细组织,高效生产完任务。该矿坚持优化采掘衔接部署,避免多队组同时过构造,提高开采效率;调整支护设计,采用差异性支护方式,保证支护强度;科学合理分解任务指标,队组之间比安全、比质量、比任务,利用工时提高单产单进;强化机电设备管理,坚持强制检修,提高设备开机率;继续优化工资分配,向一线倾斜,向苦、脏、险、累以及技术工种倾斜,有效调动了干部职工工作积极性;全面加强生产区队过构造期间管理,实现

了过构造期间均衡生产;引进推广新技术、新工艺、新材料、新设备,改造制约环节,提高生产效率。

契约管理,改革创新提业绩。该矿全面实施契约化管理,实行“安全、任务、工资、费用”总包干,多劳多得、不劳不得;分专业、分系统召开契约化指标分解见面会,宣传政策、征求意见;党政正职与副矿级领导、分管矿领导与所属单位层层选聘、签订契约化管理合同,逐级压实责任与任务;井下采掘队组采用“吨煤、延米单价和单项工程相结合”的契约模式,费用单位实行“节奖超罚、重奖重罚”,机关科室“增人不增资、减人不减资”;持续推进瘦身健体,开展转岗分流,采取解除劳动合同、停薪留职、内部退养、外出创业等多种方式,畅通转岗分流渠道,矿井“一优三减”工作有序推进。

●阎慧荣

西铭矿

井下餐盒“颜值”高



1月6日,西铭矿井下职工的饭盒大样,不仅高“颜值”而且保温实用,它们将陪伴井下职工的工作餐。

为使井下职工饭菜的质量和温度得到进一步提升,该矿党政本着“把好事办好,实事办实”的原则,与事业公司合作,共同改变饭菜品种和花样,为井下职工提供可口饭菜,同时,该矿多方调研,选购了新型且实用的保温饭盒,真正将打造有温度的新西铭做到实处。

据了解,此次更换的保温饭盒分蓝、绿、粉三种颜色,共700余个,对应井下综采、掘进、准备、安装等系统。为了使大家就餐更加卫生,西铭矿在班中餐为大家提供存放保温饭盒的储藏柜,还配备了专用热水器等设备方便各队组管理和清洗饭盒,为井下职工的健康饮食提供保障。 马二飞 摄

打好新年“第一仗”

●杨玉玺

又是一年新,又是新的一年,改革发展在继续,企业的改革发展也不能停步,并且要力争开好头,打好新年“第一仗”。稳扎稳打,全心全意,善始才能善终。笔者认为就要做好以下三个方面工作。

一是夯实三基,保安全。“三基”建设是指基层组织建设和基础工作建设、基本功训练,它涵盖了企业对管理人员及职工要求的全部内容,所以夯实“三基”建设是保障安全生产的制胜法宝。要做好“三基”工作,首先要让各单位干部职工提高对“三基”建设的认识和重视程度,切实落实“三基”工作。其次要严格考核“三基”落实管理考核制度,细化责任、压实责任。最

后要建立奖罚激励机制,选树标杆,让各单位对标立标,激发各单位做好“三基”工作的热情,让“三基”建设不只是口号,进而地服务安全生产。

二是降本增效,提效益。在改革转型进入攻坚阶段,提质增效是开启改革发展胜利大门的金钥匙。这就要求抓住创新创效创收这个“牛鼻子”,加大对创新投资力度,激发各单位和职工创新创效的热情,严守成本底线,做好废物利用和回收管理,将成本使用不折不扣纳入到干部职工的考核中。想法设法拓宽创收渠道,开创以煤炭为主业,其他产业为辅业共同发展的良好局面,增强企业抗风险能力。

三是执纪监督,促廉洁。

党风廉政建设永远在路上,为企业安全生产提供一个和谐稳定的发展环境。强化执纪监督,落实主体责任,充分发挥群防功能,拓宽监督渠道,把群众监督与干部监督相结合的方式,综合运用明察暗访、突击察访、交叉检查等方式,充分用好联动协作机制,利用高压态势,形成领导干部“不敢腐、不能腐”“伸手就被捉”的良好政治生态环境,促进领导干部一切为职工服务,一切为矿区服务,一心为安全生产服务。

只有提高干部职工的各项素质,各司其职,严以用权才能打好开年的“第一仗”,保障企业在改革转型中取得胜利,才能让国企这艘“航母”在浩瀚的大海中乘风破浪驶向远方。

