

杜儿坪矿工会打造“党素珍服务”品牌

软件培训 硬件建站

7月25日,杜儿坪矿举办家属安全协管员培训班,全矿30余名家属安全协管员参加培训。

培训班上,矿工会女工部负责人为家属安全协管员讲解了当前企业面临的安全生产形势,并结合协管工作中出现的新问题有针对性进行了业务知识讲解,希望大家当好贤内助、吹好枕边风、筑牢安全生

产第二道防线。随后,大家一同观看了专题片《矿工的“党妈妈”》,重新学习了党素珍精神,进一步强化服务职工意识。

今年以来,该矿工会紧紧围绕企业中心工作,以服务企业发展、服务职工为主线,大力开展家属安全协管工作,全心打造职工信赖的党素珍服务品牌;软件上,进一步加强

协管员培训工作,教育大家重新学习并传承发扬党素珍精神,规范、提升协管队伍素质;硬件上,对党素珍服务站的服务设施进行了升级改造,安装了两套净水设备和一套直饮水设备,改善了井下职工饮水条件,让职工们喝上了富有爱心的甜甜的纯净水,进一步提升了服务水平。下一步,矿工会女工部还将组织家属安全协管员进行技术比武,通过“钉钉子、补补丁、送祝福”提升协管员的业务能力和服务水平,用热心、真心、诚心、爱心帮助职工树立牢固的安全意识。

●刘安邦

吕梁公司纪委

讲廉洁 办实事

7月24日,吕梁公司纪委深入亚辰矿综采队党支部抓党风廉政宣传教育,广泛听取工人意见建议。

在综采队班前会上,纪委宣教组首先将《习近平新时代中国特色社会主义思想学习纲要》送到每一位工人手中,随后传达了7月23日集团公司党委书记、董事长王玉宝讲的“不忘初心、牢记使命”专题党课主要内容。

结合老百姓生活的实际变化和切身感受,纪委宣教组给工人们讲解了学习习近平新时代中国特色社会主义思想的重要意义、重要内容,特别是“八个明确”、“十四个坚持”,以及加强党风廉政建设的重要性。

党课结束后,针对工人们反映的班中餐质量、食堂饭菜质量等问题,公司纪委表示,将对整改情况进行跟踪督导检查。

●宫建国

马兰矿

田径赛 强体魄

7月26日,马兰矿举办第七届职工健身运动会田径比赛。

运动会共设男女100米短跑、200米短跑、4×200米接力赛、投实心球、跳远、跳高、踢毽子、女子800米、男子1500米长跑等多个项目。

全矿24个分会近300名职工踊跃参赛,奋力拼搏,展现了积极向上的精神风貌。运动会的举办,丰富了广大职工的文化体育生活,为打造具有马兰矿特色的企业文化、建设标杆矿井打下了良好的群众基础。

●梁鹏 李伟

献血 献爱心

7月24日,西铭矿联合省血液中心、太原市红十字血液中心,在该矿会议中心门前举办“无偿献血,奉献爱心”活动,近80名职工踊跃加入到献血活动中。

截至下午五点,已有近80人成功献血,献血量达到30000余毫升。志愿者们纷纷表示,无偿献血是每位公民应尽的义务和责任,是一件非常有意义且值得骄傲的事情。

王霞 杜晓羽 摄



西曲矿党委全面加强党建“三基”工作,连续推出党员包保、干部积分、双向挂职、人才引进等新举措,新鲜事不断,激发了全矿干部职工围绕中心,创造性开展本职工作积极性、主动性,各项工作全面推进,在7月1日召开的集团公司“创先争优”表彰会上,西曲矿党委被评为先进党委。

从“112”到“11210”

当集团公司“三基建设”联系点“112”制度体系全面落实,干部包保安全工作进行的如火如荼之时,西曲矿拓展建立“11210”包保制度体系,助推安全生产。“11210”制度是在集团公司“112”制度体系的基础上,加入矿领导班子成员、副科级以上干部包保范围和职责。即1名矿领导班子成员联系1个党支部或直属支部,联系2个党支部;每名矿领导班子成员、副科级以上干部至少包保10名井下职工。

他们制定了干部包保制度,要求包保干部每周三参加所包队的班前会,每季走访包保职工不少于一次,及时掌握思想动态、工作状况,帮助解决生活、工作中、学习中遇到的困难和问题,引导职工正常出勤,完成工作任务,遵章守纪,杜绝“三违”,远离事故。

为确保制度落到实处,该矿通过现场检查、随机抽查等形式进行跟踪了解,定期对联系点“三基建设”、包保情况进行督查,对发现的问题,要求明确措施,及时整改。组干科建

夯“三基” 出实招

——西曲矿党建工作纪实

●常培亮 陈蕾

立了包保台账,将科级干部包保情况和效果纳入积分管理,与个人业绩、绩效挂钩考核。

目前,全矿12名矿领导班子成员、140名科级干部对井下2016名职工全部实行包保,实现干部包保职工全覆盖。在干部包保过程中,有职工反映二班升井后,晚上21点至23点吃不上饭。矿党委立即安排井口服务站,晚上开通班后餐,解决了这一问题。对于职工反映澡塘漏水的问题,矿后勤部门马上责成专人进行处理。

干部积分竞赛带来大变化

为使干部管理数据化,增强可操作性,西曲矿出台干部积分管理考核办法。对党总支、支部书记,区(科)队行政正职、行政副职干部,分井下、地面,从出勤、工作任务完成情况、安全生产、精神文明、信访稳定、全员素质提升等方面逐月打分。

对于干部积分考核结果,西曲矿明确规定,所有参加积分考核的干部,按照级别,分井下、地面进行排名排队。年度排名前10%,符合条件的可列为后备干部;排名后10%的,视情况予以经济处罚,并约谈、批评教育、组

织召回、直至组织处理。该矿同时规定,每年前三季度提出专项资金12万元,对排名前10%的科(队)级干部进行奖励;第四季度提出专项资金24万元进行年终总评奖励。

开展干部积分竞赛,将全矿干部的行为全部纳入积分竞赛范围,大家对自己每月积分心知肚明,所有考核有据可查,调动了干部的工作积极性,形成了比出勤、比干劲、比学习、比状态、比奉献的竞赛热潮。全矿科(队)级干部组织纪律、规矩意识明显加强,能力素质大大提升。

“双向挂职”开辟成才通道

西曲矿立足当前、着眼长远,在全矿干部人才队伍中实行向上、向下挂职锻炼,使干部在挂职过程中,经受过锻炼、积累经验、开阔视野、提高素质、增长才干,为干部人才队伍成长开辟一条就近通道。

按照规定,生产职能科室、机关管理部门中学历高、理论素养好、专业技术水平高、工作经验丰富的业务骨干、科级干部,可向上挂职,到集团公司对口部门挂职锻炼;学历高、一线工作经验丰富的井下生产单位

干部可到生产职能科室挂职锻炼;对理论水平高、基层经验相对少的机关科室干部,依据本人意愿可向下挂职,到井下一线队组挂职锻炼。挂职人选由井下生产单位、生产职能科室、机关管理部门提出推荐人选,矿党政依据推荐情况,根据本人日常工作表现、挂职意愿,结合部门发展需求,统筹兼顾,确定挂职人选、挂职单位。

目前,该矿第一批选派7人挂职锻炼,其中4人向上到集团公司生产、机电、地质、通风处室挂职锻炼;1人在本矿生产技术科挂职锻炼;2人到综采一队、工程二队挂职锻炼。

职工挂职期间,由挂职单位管理为主,实行组干科、挂职单位和派出单位三重管理。组干科和派出单位每月到挂职单位对挂职人员进行考察,与挂职单位同事座谈,了解挂职人员的工作表现。挂职人员要带着问题带着目标去学习和锻炼,达到补齐短板、全面提升的效果。

挂职人员在挂职期间,珍惜学习机会,积极配合部门工作,努力提到自身素质。在集团公司地质处挂职的干部宋小军,为不与现场脱节,主动要求在周末回矿下井,把所学理论

运用到生产实践中。

据了解,该矿近期还将进一步扩大挂职范围,从生产单位到职能科室,从业务部门到政工部门,覆盖到全矿所有科室,全面提升干部职工整体素质。

月抽检季回头年定级 党建督导无缝隙

为确保基层党建各项工作扎实有效地推进,西曲矿实行政工部门副科级以上干部分片联系包保督导工作制度,分13个督导组,通过参加包保单位主题党日、组织生活会、主题教育等活动,帮助基层党支部全方位进行目标管理、责任推进、过程督导,确保处处有人管、事事有落实。

他们坚持每月对党支部日常工作抽检督导,发出通报及整改意见,每季坚持问题导向“回头看”,确保检查出的问题无遗留,形成了“月抽检、季回头、年定级”的党建检查督导模式。

同时,他们通过量化党建“三基”考核指标、与主要责任人绩效挂钩等途径,实现每项工作有目标、有措施、有责任、有考核。对措施不力、落实不到位的,进行通报批评、限期整改和公开检查;对工作不作为造成责任不落实的进行工作问责和诫勉谈话;对工作失职、渎职导致工作不落实,造成重大影响的,采取组织和纪律措施从严追究相关责任。

2018年,约谈“三违”职工、包保干部15人,矿纪委、组干科约谈党员干部2人。今年上半年,因包保不到位约谈干部3人。