

## 官地矿工程系列初级职称

## 马兰矿推行“以量计资”

## 评审不含糊 答辩显身手

## 变“发工资”为“挣工资”

为逐步提升广大工程技术人员整体素质,8月13日至15日,官地矿组织开展工程系列初级职称答辩评审工作。截至发稿,评审工作进入公示阶段。

答辩分基础知识考试和专业答辩,得分各占50%。第一轮通过者方有资格进入第二轮答辩环节。

参加考试的工程技术人员是通过集团公司理论考试并取得培训合格证书的人员。在考试环节中,每位参考人员认真作答,再次检验平日所学。在专业知识答辩环节中,答辩选手简要介绍本人的专业工作情况,简述答辩论文的主要学术、技术观点及专业学科发展的最新动态等。每位答辩选手充分准备,思维缜密,理论结合实际,对答如流,并积极回答评审组人员提出的问题。答辩内容涉及采煤、机电、通风等。各组在答辩工作结束后,该矿将答辩意见逐一汇总,并召开评审会,对通过认定的人员采取公示、上报集团公司审批的程序,才能取得助理工程师资格。

● 阎慧荣

今年以来,马兰矿积极探索薪酬管理分配新方法,在全矿推行“以量计资”工资分配方案,充分体现“按劳分配,多劳多得”的工资分配原则,提高生产效率,提升职工工作积极性、主动性,进一步深化精细化管理,推进矿井提质增效、改革创新、转型升级。

这个矿按照当月下达的生产任务计划,结合实际工作层层分解,落实到岗位,在严格验收工作任务的前提下,以计划下达任务量,以队组内部定额标准计工分,以工分计资,在以多劳多得的分配基础上,充分体现效率优先原则,充分调动广大职工主动工作的积极性。该矿掘进二队职工说,在工作面打帮锚杆,过去打多少挣多少,以量计资以来,多打一根帮锚杆就多挣100分,尤其是过断层的时候,多打一根会多挣200分。所以大家积极性很高,挣分就是挣钱,每天临下班的时候,都

会尽量抽出时间把工作面的浮煤扫干净,给下个班留出更多的机尾,多留一米机尾,能多挣50分,一方面保证了正规循环,另一方面又能多挣钱。实行以量计资以来,职工们都知道自己干了多少活,挣了多少分,工资有了明显提高,每个月都能增加300~800元不等。能干的,干得好的,确实有技术的,队组在工资上给予体现,过去干了记50分,实行以量计资后提到七八十分,甚至100分,翻了一倍。

为了便于计资考核,这个矿在辅助队组中推行了“工作任务单”即辅助队组工作任务分配及完成情况单,让职工清楚自己要干什么,怎么干,干多少。各辅助队组根据当月初矿下达的生产任务计划总体目标,结合本单位工作实际和重点工作,逐日逐班,分小组、分工作地点安排工作任务的原始凭证。去年该矿在井下所有队组实行以量计资分

配管理,随着井下队组以量计资工作的日趋成熟,取得了明显效果。今年地面单位也实行了以量计资,根据各单位工作性质和内容不同,将效益工资进行总承包,把分配权下发给各个科室进行自主分配。从收入上看,效益工资有的人每月五六百,有的能挣到两千多,收入差距逐步拉开。

以量计资的实施,赢得了干部职工的拥护和支持,尤其是解决了分配方面的不合理问题,彻底打破了“干多干少一个样”的分配弊端,工资收入一律按劳动付出取得报酬,多干活、干好活,就能拿到高收入,从当初的督促干、被迫干,到现在的“我要干、找活干”,以量计资的分配模式,让职工焕发出了新的活力,自觉性、主动性显著提高,生产效率也不断提升,持续推进了该矿六化矿井建设、标杆矿井建设。

● 卢丽峰

## “西山豆”金融大讲堂走进西曲矿

日前,“西山豆”金融大讲堂在西曲矿举行,该矿领导和150余名干部职工参加。

大讲堂重点讲授了互联网基本概念,互联网金融七大发展模式,当前我国互联网金融发展现状,传统金融业面临的挑战与机遇,互联网金融VS传统金融等内容。

随后,大家共同观看了《“西山豆”与您共成长》专题片。西山投资信息有限公司工作人员给大家介绍了“西山豆”相关情况。

大讲堂使大家进一步了解了互联网金融的发展现状和发展趋势,掌握了一些互联网金融的基本知识,同时也明白了“西山豆”有利于西山内部企业低门槛、短期限、高实效取得资金,其金融产品能够提高职工收入。

● 柳瑞龙

## 屯兰矿

## 开展环境保护隐患大排查



日前,屯兰矿环境卫生部联合企管、宣传、计划等部门在全矿范围内开展了环境保护隐患大排查活动。

此次活动主要是对全矿各类污染源管控情况和环保设备设施运行情况进行排查,检查组先后对主斜井煤场、大矸转载点、储配煤棚、工业厂区、车场等地点进行了检查。

闫志强 摄

东曲矿选煤厂年入洗能力为400万吨。近年来,由于矿井原煤供应不足,加上压缩产能和环境保护等政策的影响,致使该厂生产任务不饱满,生产经常处于半停产状态。如何落实好集团公司走出去的战略,真正实现转岗分流、减人提效,成为该厂亟需解决的问题。

## 托管山焦投资公司正利选煤厂,实现转岗分流、对外创收

抢抓机遇,与山焦投资正利煤业达成选煤厂托管协议。2017年底,山西焦煤投资公司岚县正利煤业200万吨/年扩建选煤厂技改项目投产在即,该厂在了解到正利选煤厂将委托集团公司托管运营的信息后,抢抓机遇,积极作为,主动向集团公司领导申请,表达托管意愿,由厂领导带队到山东、内蒙古等地托管选煤厂进行考察、调研,了解选煤厂托管的运营方式,掌握托管运营的关键因素和具体环节,制定了周密可行的托管运营方案,得到了集团公司领导的大力支持。2019年1月24日,该厂与正利煤业正式签订正利选煤厂托管协议,托管期限为三年。

为了使正利选煤厂投产后在最短时间内实现正常生产,该厂在与山西焦煤正利煤业达成初步托管意向后,立即选派

## 东曲矿选煤厂

## 深化契约化管理 寻求对外创收渠道

三名精通选煤工艺和机电设备的中层干部进驻正利选煤厂,参与设备的安装和调试工作,及时发现存在的问题,协调设计单位和施工单位进行问题的整改。为了使托管正利选煤厂抽调人员后厂本部的洗煤生产不受影响,该厂在各车间推行了模拟托管运营,要求各车间提前半年按照正式托管抽调人员后的车间所剩人员进行生产组织,各车间重新进行了人员的内部调配,通过机械化减人、自动化换人实现边远岗位和单人作业岗位的无人值守,组织富余人员进行一人多岗的技能培训,并有针对性地安排到相应的岗位实习锻炼,掌握操作技能,既为托管后本部的正常生产不受影响打下了基础,也为托管正利选煤厂培养了所需的技术人员和岗位职工。

组建托管团队,科学生产组织,合理支付薪酬。在与正利煤业正式签订托管协议后,

该厂及时制定了《正利选煤厂运营调试及试生产工作暂行管理办法》,成立了托管运营领导组和托管运营机构,全面推进托管运营工作。

人员选派方面,该厂采取双向选择、择优选派的政策,在既尊重职工本人意愿又保证能够胜任工作的前提下选派65名职工常驻正利选煤厂。

生产组织方面,针对正利选煤厂离厂本部比较远的实际情况,实行了每班工作12小时,上8天休4天的工时制度,职工轮休时厂派接送车进行接送,在保证正常生产的同时,也兼顾了职工的休息和照顾家庭。

薪酬支付方面,为了充分调动托管人员的工作积极性,按照每班12小时和上8天休4天的工时制度,职工每月实际出勤达30天,除在厂本部的工资待遇保持不变外,对超出的8天出勤,每天支付100元的劳动报酬,同时,每人每月给予2000元的外出补助,每天30元的用

餐补助,使外出职工收入得到保障。

为了保证托管运营工作的顺利进行,该厂真正把正利选煤厂当成该厂的一个分部,严格按本部的标准抓好正利选煤厂的安全管理和机电标准化建设,力争把正利选煤厂打造成集团公司对外托管的一个标杆和样板。制定了正利选煤厂机电设备维修保养制度,厂本部各车间定期到所负责的范围进行机电设备完好的检查,全厂每月第三周组织各车间50余名机电检修人员前往正利选煤厂进行设备消缺会战,确保了机电设备的可靠运行。为了加强正利选煤厂的日常管理,该厂制定了科级干部派驻正利选煤厂值班制度,除正利选煤厂常驻的管理人员外,每周有五名科级干部到正利选煤厂与职工同吃同住同劳动,及时发现解决生产过程中遇到的问题。

今年3月,该厂托管的正利选煤厂已实现了正常生产,目前完全满足正利煤业原煤全部

入洗要求。前七个月,圆满完成托管运营目标,正利选煤厂的托管运营实现了稳定推进,预计全年可实现创收1080万元。

## 深挖内部潜力,实现减人分流、降本增效

结合契约化管理新要求,为了降低成本,提高职工收入,从2018年开始,该厂制定了《机电设备维修管理办法》,设备中、小修理不再进行外委,由各车间组织职工承揽修理,将节省的外委修理费按一定比例奖励车间,由车间自主进行分配。今年年初,他们又对《机电设备维修管理办法》进行了修订和完善。2018年,该厂各车间组织完成了修理项目13项,节约修理费105.8万元,支付职工薪酬35.5万元;2019年上半年,完成修理项目5项,支付职工薪酬10.11万元,节约修理费30万元。

该厂还加大对转岗分流政策的宣传,鼓励职工内部退养、停薪留职、自谋出路、自主创业,通过对外托管、内部退养、自主创业、提前离岗、中止和解除劳动合同、退休等形式,2018年实现转岗分流77人,节约工资支出178万元。2019年上半年实现转岗分流41人,节约工资支出26.6万元。

● 温洁



转岗分流进行时