

发电事业部

开展干部作风建设“夜查”专项行动

9月3日,发电事业部纪委牵头,组织安监、调度以“四不两直”方式,深入电检公司古交办公楼、古交西山发电公司、屯兰矸石山电站、马兰南一电站开展干部作风建设“夜查”专项行动。

检查组深入生产现场,通过现场酒精检测、查看生产记录、视频

电话连线等方式,检查驻厂干部值守、厂站干部值班在岗状态、班前会培训学习记录、干部包保责任落实、隐患排查整改等情况。

检查组要求,要始终把安全生产作为“压倒一切”的中心任务,以干部作风的“严、实、硬”,保障安全生产责任的“全、细、准”;要清醒

认识到“干部作风不实就是最大的安全隐患”,切实把思想和行动统一到上级关于安全生产的决策部署上来,以“时时放心不下”的责任感,抓牢作风建设“牛鼻子”;要严格执行各项规章制度,强化责任与纪律意识,认真履职尽责,筑牢安全生产“防火墙”。 ●曹文贵

公用事业分公司

“开学第一课”讲安全



新学期的晨光里,公用事业托幼中心直属园开展了以“安全启童心,责任护成长”为主题的“开学第一课”系列活动,为孩子们的新学期筑牢安全底色。

活动期间,各班级依据幼儿年龄特点,通过故事讲述、情景模拟、趣味问答等形式,深入浅出地讲解在园安全、交通安全和居家安全知识,内容涵盖有序上下楼梯、不跟陌生人走、识别安全标识及基本交通规则等内容。孩子们专注聆听、积极互动,将“安全”理念深植心中,筑牢成长首道防线。

与此同时,教师安全培训同步推进,各园所安全负责人围绕“幼儿园一日各环节安全”“意外事故成因”“意外事故应对”三大核心展开培训,帮助教师明确事故发生时的及时救治与沟通方法,为园所安全保驾护航。

活动旨在让孩子们在趣味互动中掌握自我保护技能,也让教师们 in 专业培训中增强安全保障能力。 ●侯婷婷

西铭矿

分享爱心 交流心声

9月4日,西铭矿开展爱心志愿者分享交流会。

活动邀请国家二级心理咨询师冯霄九老师进行授课,针对志愿者的实际工作与生活需求,从心理学基础入手,重点设置了倾听即保持、提问即干预、反馈即赋能三项内容,并通过情景模拟、角色扮演、小组讨论等互动方式,让志愿者从如何建立信任关系、如何进行有效安抚、如何引导积极认知,进行亲身实践。

活动旨在提升爱心志愿者心理健康知识和心理健康服务技能,传递知识,接力爱心与责任,引导大家保持积极乐观的心态和旺盛的服务热情,以更加积极主动的热情倾听职工心声,传递组织温暖,实现助人与自助的良性循环,为促进职工身心健康贡献“心”力量。 ●李小曼

水泥厂

情暖金秋 助学圆梦

近日,水泥厂工会将“金秋助学”专项资金送到职工韩保卫手中,及时解决其子的大学学费难题,以实际行动践行“造福职工”企业宗旨,为困难家庭点亮希望。

该厂工会积极落实上级民生实事工作部署,聚焦困难职工实际需求,在得知其困境后,第一时间上门核实情况,随后安排专人负责加急整理家庭收入证明、医疗单据等材料,全力加快申请流程。

此次帮扶不仅切实解决了韩保卫家庭的燃眉之急,更彰显了企业对职工的关怀。今后该厂工会将继续优化帮扶机制,让更多困难职工感受到企业温暖,凝聚发展合力。 ●郑荣 朱博华

(上接1版)相关单位要尽快完成“党建入章”工作,严格执行“三重一大”决策制度情况监督检查。第三在考核机制约束方面,要严格落实“旬报告”制度,公司党委将在年底对所有试点单位开展评估检查与考核验收,确保按期高质量完成试点任务,在争当集团公司高质量发展窗口示范排头兵进程中做出应有贡献。

会上,五家A级试点单位、三家B级试点单位代表,以及两家包联单位代表围绕工作进度、存在问题及下一步举措进行发言。组织人事部、党委宣传部、企业管理部、党委工作部结合各自分管工作进行发言。 ●张衢 李秋欣

清理杂草 消除隐患



近日,屯兰矿后勤房地产管理部组织开展清理东山平房杂草志愿服务活动,消除火灾隐患,筑牢安全防线。

活动现场,志愿者们不怕脏、不怕累化身“除草能手”,有的徒手拔除杂草,有

的手持铁锹铲除杂物垃圾,还有的拿着塑料袋把周边散落的烟蒂、纸屑等垃圾一一拾起。经过一个小时的辛勤劳动,杂草、杂物垃圾等得到了有效清理。

通过此次活动,不仅消

除了潜在的火灾隐患,还进一步改善了环境。下一步,该部将持续加强防火安全工作,加大巡查频次,从源头上消除火灾隐患,确保居民安全。

曹媛摄影报道

新产业公司

“三阶”监督 靶向破题 开展薪酬分配领域专项整治攻坚

新产业公司扎实推进群众身边不正之风和腐败问题整改整治,聚焦职工薪酬分配“风向标”,围绕提升“三个竞争力”核心要求,构建“调研诊断——系统施治——整改闭环”三阶监督链条,以“全过程监督”“全周期管理”思维破解薪酬分配领域顽瘴痼疾,为企业高质量发展持续注入“廉动力”。

监督第一阶:立体扫描精准把脉,变“坐等线索”为“主动问诊”。

“坐在办公室等线索,不如沉到一线找问题。”年初,由该公司党委命题、纪委领题,部署薪酬分配领域专项调研。调研对象涵盖机关管理人员、基层一线职工,通过分层抽样,随机抽取422名干部职工参与,精准设问,让职工“匿名发声”,真实表达诉求。同步开门纳谏,深入一线交流座谈,将职工意见逐一记录,形成问题清单,实现

“职工群众点题、党委纪委破题”的良好风尚。

监督第二阶:系统施治直击痛点,变“单兵作战”为“兵团攻坚”。

新产业公司将薪酬分配专项整治列为年度重点任务,党委牵头,纪委主抓,组织人事、财务等部门组成工作专班,打破部门壁垒,形成监督合力。建立“薪酬——社保——个税”三库联查机制,修订《工资分配方案》《薪酬分配领域专项监督实施办法》《绩效考核管理办法》等制度。绘制薪酬审批流程图,做到政策公开、过程公开、结果公开,制度上墙、流程上墙、投诉渠道上墙的“三公开、三上墙”机制,对年度应领工资开展重点分析,为破解在后续整治“考核机制不透明”“基层职工获得感不强”“社保缴纳质疑”等问题提供精准监督靶向。

监督第三阶:闭环管理长效提质,变“点上整改”为“面上提升”。

工作专班结合问题属性,对发现的问题,实行“四色”分级处置:绿色通道“立即整改”,对程序性瑕疵,由工作专班现场督促立行立改;黄色预警“限期整改”,对制度漏洞,限期修订完善、完成整改;橙色督办“提醒函送达”,对存在问题较多、整改不及时、不彻底的单位,下发《提醒函》,对主要负责人进行约谈;红色追责“深挖线索”,对涉嫌违规违纪行为,严肃追责问责,形成震慑。结合典型案例开展警示教育,通报薪酬分配领域违规违纪典型问题,用“身边事”警醒教育“身边人”。坚持正风肃纪与完善制度、促进治理贯通起来,不断完善基层监督体制机制,健全常态长效机制,持续提升实绩实效和职工群众满意度。 ●段燕