

地方两会



安徽省十届政协委员、安徽煤监局局长桂来保

安全生产应着力落实企业主体责任

■ 本报记者 郝玲 吴明

2月12日,正在参加安徽省“两会”的安徽省十届政协委员、安徽煤矿安全监察局局长桂来保向记者表示,2011年安徽煤矿安全生产形势持续稳定好转,但2012年煤矿安全生产工作仍存在巨大的压力和矛盾,安徽煤矿安全监察局将严格执法,向执法难题亮剑,为安徽煤矿安全生产保驾护航。

2011年全省煤矿共生产原煤13686万吨,同比增长4.1%;发生31起事故,死亡40人,同比事故起数减少16.1%;死亡人数比国务院安委会下达的控制指标少10人,减幅20%;百万吨死亡率0.292。没有发生一次死亡10人以上事故。

桂来保分析说,2012年煤矿安全生产从安全现状上看,要着力破解制约安全生产的难题:第一,自然灾害尤,尤其是瓦斯和水害日益加剧威胁安全生



桂来保

产。全省现有煤与瓦斯突出和高瓦斯矿井56对,其产量占全省的90%以上;国有重点煤矿瓦斯涌出量已超过2500m³/min,且递增速度逐年提高,瓦斯压力大,透气性差,煤层结构松软,瓦斯治理难度大;煤尘具有爆炸危险

性;煤层自燃发火期短;受水害威胁严重矿井47对。第二,技术难题制约安全生产。深井开采高地应力条件下,对防治煤与瓦斯突出机理、突出敏感指标及临界值等防突技术还没有掌握;地质异常体的探查技术尚不成熟,矿区巨厚火成岩下开采预防与治理冲击地压刚刚起步;防火与抽采矛盾突出;深部开采矿井地温热害愈发严重;深井地压危害更加显现,巷道变形严重,现有的支护形式、参数等技术已明显不能满足安全生产要求。

因此,从安全管理和监管上看,要着力解决责任落实上的差距:第一,煤炭企业安全生产主体责任落实有差距。一些企业不能正确处理发展速度、效益与安全生产之间关系。第二,地方煤矿安全监管工作有差距。个别产煤市没有按照省政府的要求制定“一市一策”、“一矿一策”退出方案和相关政策、措施;特别是随着9万吨以下地方煤矿的关闭,监管工作的阻力、

难度不断加大,打非治违的监管任务将十分艰巨和繁重。

据了解,2012年全省煤矿安全生产主要目标是:有效防范和坚决遏制重特大事故;煤矿死亡人数控制在47人以内;瓦斯抽采量8亿立方米,瓦斯超限次数下降;关闭27对小煤矿。

对于如何实现2012年工作目标,桂来保强调,要坚持推进依法治安,进一步加强煤矿安全生产法规制度建设和法制宣传教育;坚持以瓦斯综合治理和水害防治为重点,进一步落实企业安全生产主体责任;坚持以深化煤矿整顿关闭为抓手,进一步强化地方政府安全监管责任;坚持依法依规行政许可行为,进一步强化安全源头控制;坚持加强安全基础管理,进一步提升安全保障能力;坚持以信息化促进规范化,进一步提升监管科学化水平;坚持依法查处各类安全事故和严肃责任追究,切实用事故教训推动工作深入。

安徽省十一届人大代表、皖北煤电钱营孜煤矿党委书记蔡兆林 要把矿工利益时刻放在心上

■ 本报记者 张晓梅 吴明

蔡兆林作为省人大代表,他把皖北十几万矿工利益时刻放在心上,每次赴会前都进行深入广泛的调研,曾先后就提了涉及提振煤业发展,加大煤矿安全投入,提高矿工待遇,改善矿工安全条件等内容的高质量提案,得到安徽省委、省政府的高度重视,100%付以实施,为矿区矿工生产生活环境改善做出了积极的贡献。2月15日,在安徽省“两会”闭幕的当天晚上,记者采访了安徽省人大代表、皖北煤电钱营孜煤矿党委书记蔡兆林。

“我是一名有着30多年工龄的老矿工。对矿山,矿工有着特殊的感情。30多年来,为了矿山的安宁和矿工幸福,我没有和家人过一个除夕。和矿工在一起,我备感幸福和快乐。”蔡兆林说,一个煤矿的党委书记就是要心

装矿工,为企业为社会负责。

“尊重品德、尊重人才、尊重创新、尊重梦想、尊重环境、尊重社会”,蔡兆林用六个“尊重”概括了一个企业与其有相关的环境之间和谐发展的概貌。让每个员工把钱营孜矿当成家,也让钱营孜矿成为每个员工的家。

为了给职工创造一个更好的公平和谐的工作环境,蔡兆林所在的钱营孜煤矿严格执行矿务公开、队务公开、班务公开三级民主管理运行机制,矿务公开坚持了月月公示制度,对涉及职工切身利益的工资分配、材料消耗、管理制度等重大事宜,通过民管会或职工大会讨论后执行;班务公开坚持了职工出勤、工分当天上墙制度,月底出勤、工分汇总,职工签字认可后生效,职工出了多少勤、得了多少工分,清清楚楚、明明白白,营造了良好的公开、公平、公正的民主氛围和环境。

安徽省十一届人大代表、萧县县委书记毋保良 皖北县区急需提高自我发展能力

■ 本报记者 郝玲 张骅

在安徽地方“两会”期间,记者就皖北地区县域经济发展问题,采访了安徽省第十一届人大代表、萧县县委书记毋保良,毋保良认为皖北地区县域经济发展还处于初步阶段,需要安徽省政府继续给予政策支持,快速培育自我造血,自我发展能力。

在《安徽省政府工作报告》中指出,2011年安徽省县域经济发展提速,有34个县(市、区)财政收入超过10亿元,其中14个县(市、区)突破20亿元。

对此,毋保良代表分析说,在财政收入超10亿元的34个县(市、区)中皖北地区占的比例较少;而财政收入突破20亿元的14个县(市、区)中,皖北地区占的比例就更少了。皖北发展是事关安徽全省发展的大

事,皖北经济发展上不去,将会拖全省后腿。建议省政府能在一些发展要素制约方面给予较为宽松的政策,让皖北地区的资源、劳动力、交通等方面的优势能充分发挥出来。

萧县作为皖北地区的一个县,近年来通过招商引资转变发展方式,经济发展取得了长足的进步,2011年财政收入增速居全省第二,工业发展居宿州市第一。对于萧县下一步的发展,毋保良说,重点是把招商引资力度在原有基础上进一步深化加强,在招商中转型升级,调整结构,优化结构;同时着力推动现代农业发展,抓好现代农业试点,通过一个示范项目、一个示范镇,推动全县农业上台阶;加强社会管理,探索群众工作的新办法、新方式,在各级干部中树立主动服务意识,减少问题,减少矛盾,为全县经济发展打造良好的环境基础。

朱庄矿：新管理成就新发展



矿长苏爱(右)和党委书记孙如哲(左)在讨论工作

■ 本报记者 郝玲

日前,记者走进淮北矿业朱庄煤矿时,被工业广场上热烈的抽奖氛围所吸引,1900多名职工参加“朱庄矿2011年无三违人员抽奖”,有“三违”的人员则无权参加,现场抽奖,现场开奖。职工为自己能有这样的抽奖机会而感到自豪,纷纷表示在以后的工作中继续做好安全工作,不“三违”,中大奖。

这样的场面,记者在煤矿还是头一次看到。通过了解,才知道这是朱庄煤矿“安全正激励”法的其中一项,也是朱庄煤矿管理创新的活动之一。

重塑市场化管理格局

朱庄矿矿长苏爱说:“不谋全局者不足以谋一域,不谋长远者不

足以谋一时,创新是朱庄人的优良传统。”

据了解,朱庄煤矿是投产近51年的老矿,累计出煤7000多万吨,上缴利税14亿多元,为国家经济发展做出了巨大贡献。虽说是老矿,但朱庄煤矿依然保持着旺盛的生命力,是淮北矿区的“人才大矿”、管理大矿、文化大矿、效益大矿”,2011年产量再创新高,生产原煤200多万吨;安全管理效果平稳提升,杜绝了重伤以上人身事故和较大以上非人身事故,轻伤同比下降54%。

作为老矿,朱庄煤矿为何还能有如此强的生命力,用该矿党委书记孙如哲的话说,是创新成就了朱庄煤矿的跨越发展。

1961年朱庄煤矿投产时,设计生产能力仅为75万吨。1982年,朱庄煤矿就全面引入竞争机制,在矿区率先对井下六个工种实行计件工资制。

1987年首家实行矿长负责制,此后,全面推行岗位技能工资制,引进模拟市场机制,推进全面质量管理等一系列改革为矿井发展安装了新的动力引擎。

1989年,原煤生产达186万吨,成为安徽省第一座现代化矿井,采煤、掘进、机电、运输、通风、地测、调度七大系统全部达到部颁特级标准化矿井标准。

在“十一五”煤炭行业全面转型的关键时刻,朱庄人审时度势,坚持“先干不争论,敢试不议论,实绩作结论”,全面导入精细化、市场化、集约化管理,治粗树标,破旧立新,构建“人人都是管理者,岗位都是效益源”的管理格局。

民主直选促人才脱颖而出

在采访中,记者了解到,朱庄矿始终坚持人才资源是第一资源、

科学技术是第一生产力的指导思想,积极推进“人才强企,科技兴企”战略,持续加强人才培训和培养。

在用人识人上,朱庄矿首先注重思想引领,坚持“人人都可以成才,工作出色就是人才”的理念,打破“只有高学历、高职称才是人才”等僵化认识,把优秀班队长、高技能人才纳入人才队伍管理,有力促进了三支人才队伍统筹协调发展。认真落实专业技术人员待遇,尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围日益浓厚。

其次是注重机制创新,人才工作效能不断彰显。始终坚持“党管人才”原则,深化人事制度改革,不断完善科(区)级干部考核任用和管理办法,推行了民主直选车间工会主席、党支部书记等做法,促进了各类优秀人才脱颖而出。2009年以来,有16位同志被提拔为科级管理岗位;加强后备人才库建设,打破了身份的壁垒,通过公开考聘考核,有156位优秀生产骨干被择优纳入后备人才库,22位同志从工人走上了管技人员岗位。

再者就是不断拓宽人才培养途径,人才队伍整体素质稳步提升。通过深入推行“六学”管理和百名人才工程计划,持续完善每日一题、每周一课、每月一练、每季一考、每年一评培训体系,形成了组织、职教、工资、工会、安监、科区等多方参与、协同合作的培训网络,近两年来,共培训职工2万多人次。有151人取得中专以上学历,有45人被聘为中、高级技师,273人通过中、高级工鉴定。

人才与科技工作的长足进步,为朱庄矿一流矿井建设打下了坚实的基础。2009年,克服了突水灾害、金融危机等诸多影响,取得了“五创五保”的佳绩;2010年,实现了“两个扭转”、取得了“四大成效”,10次蝉联行业级安全高效矿井,先后荣获全煤企业安全示范

矿、国家级安全质量标准化矿井及安徽省、淮北市先进单位等称号。

政治优势转化为生产优势

党建体系是企业创新发展的保障,朱庄矿党委在党建工作上,着力构建“11463”党建工作体系,充分发挥党组织和广大党员在安全生产中的作用,深入开展创先争优、党员身边无事故、党员责任区等活动,全矿党员在安全生产中切实发挥排头兵作用,成为核心力量和中流砥柱。涌现出了如全国劳动模范、煤机大王万国胜,矿山功臣丁严明、张纯朴、鲍国建等一大批优秀的共产党员。

朱庄矿党组织和广大党员在安全生产中充分发挥带头作用。矿党委每月研究一次、基层党支部每周研究部署一次安全工作制度,实行了党员安全风险抵押,开展了“亮身份、作表率、树形象”党员身边无事故、党员安全责任区、党员联保职工等活动,发挥六支专兼职安全监管队伍作用,将党组织的政治优势转化为安全生产优势,提升了安全效果。



煤矿综合调度中心

杨庄矿推进内部市场化

具有“推、挣、分、算、新”五大特点的内部市场化管理体制为杨庄矿实现安全生产提供了良好的现场动态保障。

■ 范连会 本报记者 郝玲

“你劳动,我付钱”,随着内部市场化的不断推进,在杨庄矿内部部门与部门,领导与职工之间推诿、扯皮的现象少了,积极主动的多了,各层次安全责任清晰,各司其职、各负其责。促进了员工自主做好安全质量工作的积极性,解决了重生产轻安全、重数量轻质量、重结果轻过程的各种安全问题,为实现安全生产提供了良好的现场动态保障。

在杨庄矿内部市场化推行中,采取了切除安监处工资,通过“查隐患、反三违”获取市场化劳务工资;实施安全工资,安全行为市场化收购,;全员全过程排查隐患,有奖收购职工上报的安全隐患;推行干部走动式管理,重点排查安全隐患,考核职工安全行为等四项管理举措。

据矿长孟德军介绍说,杨庄矿从工资总额中划分出1000元/月规范职工的安全行为,生产、辅助单位职工分别以每班50元、30元安全工资为标准,把职工上班、班前会、入井、工作现场、安全确认、升井各种安全行为进行标价,并组织职工学习,让职工知道自己这些规范的安全行为价值是多少,职工通过规范的安全行为挣取安全工资,由班长和带班人员进行收购,当班工作中因不规范安全行为所受的罚款,最终由班长考核确定当班每个职工安全工资的数额。每名员工的安全工资考核情况每天上网公布,用经济手段激发员工规范管理、规范操作的自觉性。既规范了职工的安全行为,控制了“三违”现象,又提高了职工安全生产的积极性。

为加强隐患排查的力度,全员全过程的进行排查隐患确保矿井安全生产,杨庄矿实施了隐患收购制度,职工在井下工作发现隐患,可以通过隐患通知单或电话短信的形式上报领导,“隐患填报卡”上填清楚单位、姓名、时间、排查地点、隐患内容,上班后将填写的“隐患填报卡”,投入隐患收购箱安监处信息办,负责收集整理、筛选有安全威胁的隐患,并派井下安检员现场核定后,每周对提供信息者按收购价格兑现奖励。职工也可通过手机发短信向安监处固定手机告知。收购价格分为三级:A级隐患500元/每条,B级隐患100元/每条,C级隐患5—20元/每条。调动更多的职工关心安全,注意安全,能够在更大范围内排除安全隐患。

孟德军对杨庄矿内部市场化总结出了“推、挣、分、算、新”五大特点:坚定信心、整体推进,注重思想认识高度统一,体现一个“推”字;制定科学、细化单价,注重价格体系建立工作,体现一个“挣”字;抓住重点、持之以恒,注重三、四级市场建设,体现一个“分”字;认真验收、细化考核,注重产品的收购和核算,体现一个“算”字;善于总结、推陈出新,注重市场化不断创新发展,体现一个“新”字。