

汾西矿业各单位深入学习贯彻安全操作“红线”管理办法

汾西矿业讯 南关煤业积极宣贯落实《山西汾西矿业(集团)有限责任公司关于下发安全操作“红线”管理办法的通知》精神,推动文件精神落实到部室、区队、班组,为矿井高质量发展筑牢坚实的安全生产“防火墙”。

该公司制定“公司一部室一区队一班组一个人”五级责任清单,将文件内容逐一分解至具体岗位、明确至个人,确保“人人知‘红线’、岗岗有禁区”。为确保学习宣贯到位,该公司采用“线上+线下”融合模式,线上依托企业微信公众平台、微信群等方式推送解读视频与内容分解,线下利用综合楼大屏滚动宣传、制作宣传牌板、组织开展班前会微宣讲,确保文件宣贯全员覆盖,传达学习无死角。为实现监督考核到位,该公司成立联合检查组,通过井下现场巡查、调取监控、查阅记录等方式,重点检查职工对安全操作“红线”的掌握与执行情况,对违反“红线”的行为进行严格考核,并倒查管理责任,确保制度执行不打折扣。

(史乐)

中兴煤业通过开展警示教育、学习贯彻安全操作“红线”管理办法,全方位筑牢企业安全生产防线,为矿井高质量发展保驾护航。

该公司依据《山西汾西矿业(集团)有限责任公司关于开展安全警示教育活动的通知》内容迅速制定安全警示教育活动方案,组织各生产、辅助队组在职工文体中心分批次开展集中学习,通过真实事故案例复盘,让职工直观感受违章操作的严重后果,实现了警示教育全员覆盖。活动邀请安全标兵分享实战经验,现场设置互动问答环节,围绕“如何避免同类违章行为”展开深入交流,有效推动安全意识从“被动接受”向“主动践行”转变。该公司下发《遵守安全生产安全操作“红线”承诺书》,以书面承诺形式明确安全责任,并对十八条安全操作“红线”进行精细化分类,制作便携卡片,方便职工随身携带。“承诺+卡片”的双管齐下,使安全操作“红线”内容一目了然,推动“红线”意识根植于心、外化于行,切实将安全管理要求落实到每个岗位、每个环节。

(宋浩 蒋颖)

曙光煤矿组织人员深入基层队组开展《汾西矿业安全操作“红线”管理办法》宣讲活动。

在宣讲活动中,宣讲员以通俗易懂的语言,从日常生活中的点滴安全讲起,通过一系列贴近职工日常工作的案例剖析,深刻剖析了安全生产中的关键环节与潜在风险,引发了干部职工对安全生产的深度思考与高度重视。该矿要求干部职工从细节处着手,坚决杜绝不安全作业行为,主动成为安全隐患的“侦察兵”,共同营造“人人讲安全、事事为安全”的氛围。

为进一步绷紧“安全弦”,该矿紧盯采掘、“一通三防”、顶板管理等关键重点领域,扎实开展安全隐患专项整治活动,对排查发现的问题,严格按照“五定五落实”要求进行整改落实,进一步夯实矿井安全生产基础。

(张艳)



安全操作“红线”宣教进队组

为进一步增强全员安全操作意识,近日,香源煤业开展汾西矿业安全操作“红线”进队组活动,通过多层次宣贯、全员化参与,推动安全操作“红线”意识入脑入心,为矿井高质量发展筑牢安全根基。图为活动现场,职工们争相参与安全知识抢答。

樊海龙 摄影报道



全员学“红线” 拧紧“安全阀”

近日,临汾公司同富新煤业组织干部职工学习《汾西矿业安全操作“红线”管理办法》,从车辆日常点检、运输路线风险辨识、突发情况应急处置等环节出发,将安全绩效与岗位考核紧密挂钩,进一步强化运输环节安全管理,坚决防范零星事故,为矿井高质量发展提供坚实可靠的安全保障。图为培训现场,干部职工认真听讲,确保真正理解安全操作“红线”内容、知晓风险所在。

王志峰 摄影报道

带你了解“零基预算”

“零基预算”有什么优势?

● 此前,各级政府预算编制多采取“基数预算”方法,即以上年度预算收支为基数向上浮动,适当考虑一定增长比例分配资金。该方法工作量小、易于操作,预算收支连续性较强,但易产生“路径依赖”“为了花钱而花钱”等问题。从“基数预算”迈向“零基预算”,体现了财政资金避免“撒胡椒面”、注重“精准滴灌”的政策取向。

● “零基预算”强调的是根据实际需求和目标重新评估每一项支出的必要性和合理性,清理无效的财政支出,从而使财政资金配置效率和使用效益得到提升,让有限的资金发挥最大的效益。

● 推动“零基预算”改革,不仅可以打破财政支出固化格局,还可将“挤出”的资金用于改善民生、国家重大战略等领域,“有破有立”助力财政政策提质增效、促进经济高质量发展。

● 如果所有支出都不参考历史信息,就需重新测算、评估、论证,巨额工作量使绝对的“零基预算”几乎不可能实现。因此,在国内外实践中,“零基预算”更多体现为运用这一理念完善预算管理。目前,各地推行“零基预算”改革时也有所侧重,比如更多地从专项资金入手。

柳湾煤矿

告别培训“大锅饭” 你的成长你点单

“好球!这个三分球太漂亮了!”刚入职柳湾煤矿的大学生霍元骏拿着篮球,兴奋地和同组伙伴们一起讨论着刚才比赛的精彩瞬间。

近日,柳湾煤矿为新分配的60名大学生“量身定制”了一场特别的“爱好摸底”。从运动健将的篮球、排球、羽毛球,到文艺达人的唱歌、画画、摄影,再到技术爱好者的视频剪辑、网络安全、设备研究……以兴趣搭建个性化培训平台,让“因材施教”从纸张上的理念变成了充满青春活力的实践。

在摄影组组织的首次交流学习上,该矿党委宣传部干事结合矿区实际,手把手教大家操作相机、调整参数、分享新闻摄影的技巧。“以前觉得培训是‘大锅饭’,这次培训先把大家按兴趣分了小组,拥有共同的爱好,我们很快就熟悉起来了,学得也有心劲儿!”新职工王旭和同组伙伴们你一言我一语,让原本严肃的培训变成了热闹的“摄影交流会”。

技术组的培训结合煤矿生产实际,由经验丰富的技术骨干带着新职工围绕井下设备开展技术研讨,助力新职工将兴趣转化为岗位技能。

他们走进车间、作业现场,围绕采煤机、运输机等核心设备的构造维护展开学习。新职工们带着对研究设备的新奇与热情,主动与技术骨干交流思路想法。“把自己感兴趣的事情和岗位结合起来,感觉不再是被动接受,而是主动学习,让我对未来的工作充满了期待!”技术组的新职工吕浩然说道。

“不是让新职工适应培训,而是让培训适应新职工。”该矿人力资源中心副主任兼职校长郭靖的这句话,道出了此次培训的创新思路。按照兴趣分组不仅是为了让新职工能够更快地融入单位,更重要的是挖掘每个人的特长,将兴趣优势转化为工作优势,让越来越多的年轻力量扎根矿区,为煤矿高质量发展注入源源不断的新动力。

(李可欣)