

点点“星光”背后的执着坚守

——记集团公司2023年度工人先锋号西部重工铆焊作业区焊工班

通讯员 张静

左手持焊条,右手拿焊枪,不惧四溅火花、灼眼弧光……在西部重工公司铆焊作业区厂房,焊工班职工们头戴面罩,身穿工装,热火朝天地开展焊接作业,深黑色的防护镜片也藏不住落于工件上的专注眼神。

焊工班共有职工27名,主要负责该公司各类设备、结构件的焊接任务及天车保障服务工作。2023年,班组聚焦效益提升,持续加强监督管理、过程管控,围绕安全管理、技能提升、创新创效等工作苦练内功,先后完成高炉炉皮、重力除尘、风电系统支架项目的制作,以及各种包类、罐类、车类、转炉、高炉的焊接任务,超额完成年度生产经营任务指标,获得集团公司2023年度工人先锋号荣誉称号。

精益管理 激活安全细胞

“安全是一切工作的前提、基础和保障。”焊工班班长何忠介绍说,“根据工作特性,我们面临的主要安全风险一方面是电焊作业时的触电风险,另一方面是天车吊物时的起重作业伤害。”

焊工班不断强化职工安全生产意识,利用班前会、周安全活动,有计划地组织职工学习安全管理制度、岗位操作规程、安全法律法规等安全理论知识,全力提升职工安全素养。同时,组织职工观看典型事故案例,深入剖析事故发生的原因,总结事故教训,引导职工将安全理念内化于心、外化于行。

针对存在的危险因素,班组结合当天生产任务,开展轮值安全员讲安全活动。轮值安全员对当班生产任务中存在的危险因素及作业过程中需要注意的事项和采取的措施一一进行讲解,并由班组长评价补充,让职工作业前做到“心中有数”。同时,班组彻底改善部分作业区域照明不足的情况,对原焊接设备放置及路线铺设进行标准化改造,优化作业环境的同时,消除了潜在安全隐患,彻底避免了焊接区域发生人身触电伤害事故的可能性。

在杜绝起重作业伤害方面,焊工班在强化作业

人员安全意识及危险辨识能力上狠下功夫,加强天车和地面作业人员的默契配合,严厉杜绝作业人员注意力不集中、站位不当等危险行为。针对危险性较高的高处作业,班组主动设计制作符合标准的登高作业平台;结合班组批量工件生产特点,设计制作专业焊接平台,减少工件来回吊运翻转工序,不仅提高了劳动效率,而且降低了起重作业和高处作业安全风险,保证生产安全稳定运行。

追求卓越 提升全员技能

走进焊工班班组会议室,“细节决定成败、态度决定一切”这句话挂在墙上醒目位置。

何忠说:“作为一名焊工,就应该把这一句话根植在脑海里,‘焊’在心上。”

焊工班始终将职工技能水平抓在日常,练在经常。结合实际情况,以“干什么、学什么,缺什么、补什么”为原则,在充分了解职工培训需求和关注重点的基础上,考虑不同职工在学习基础、速度、经验等方面的个体差异,积极搭建职工技能提升平台,因人施教,使专业、理论、实践、现场一体化,不断提升职工实际操作能力和水平。

聂允堂是西部重工公司机械制造研究院的首席焊接技师。作为焊接专家,他不仅定期抓好全员理论知识培训,还在厂房看到电焊工们操作手法不当时给予当场指导。大家都说:“聂工指导,顿时豁然开朗了,焊接的焊缝严密又美观。”

温室理长不出参天大树。焊工班职工们扎根基层、苦练内功,在苦干实干中才长才干、壮筋骨,练就担当的硬脊梁、铁肩膀,打造出一支不怕苦、不怕累、作风精、技能高的新时代工人队伍。

“焊接时手要保持平稳烧焊,双臂一定要夹紧以免抖动,这样焊缝才能均匀漂亮。”厂房里,师傅张文燕正在教徒弟王玉鹏电焊技术。他一边做示范,一边耐心给王玉鹏讲解:“电焊是一门精细活,通常必须一气呵成,考验的不仅仅是技术,更是耐心和毅力。”

技艺不仅要追求极致,还在于传承。为使更多“想干事、能干事”的年轻人成长成才,班组积极开展师徒带徒活动,以“一对一”的形式,实现“造血式”高效精准培养,不断壮大焊接工人队伍。

勇于创新 实现工艺突破

如何提高焊接工作质量和效率,是焊工班职工一直思考和探究的问题。

铆焊厂房共有两条生产线,其中一条是“西部重工机器人焊接中心”。近年来,在该公司的大力支持下,焊工班大胆创新,积极开展技术攻关工作,部分产品逐渐由人工焊接向机械化和自动化焊接转变。班组以焊接机器人应用为主要途径,实现了批量产品全自动化焊接,同时通过设计焊接机器人工装卡具,加大对焊接机器人编程人员的培养提升,劳动效率、焊接质量显著提高。

虽然焊接机器人的应用优势显著,取得了一定的成果,但人工焊接仍然必不可少。

罐类是分厂的长效产品,罐身、罐底都属于焊接难度较大的工件,焊缝全部要求射线探伤。为提高焊接效率,焊工班职工决定将焊接方式由以往的立焊改变为横焊,横焊操作焊接速度快,但技术难度大。对此,职工大胆尝试,多次操作,取长补短,最终成功攻克了技术难题,在最短时间内完成焊接任务的同时,取得了射线探伤合格率90%以上、超声探伤合格率99%的成绩。

“技术创新所带来的丰硕成果大家有目共睹,创新不是一蹴而就,需要我们有一双善于发现的眼睛、一个乐于思考的大脑、一双勤于行动的双手,持续发力、久久为功。”何忠表示。

一把焊枪,一副面罩,点点“星光”燃烧的背后,是一群平凡朴实而又匠心满满的焊接工人。



市政府新闻办发布 2024年全市稳就业扩就业情况

本报讯(记者 李旭文) 6月25日上午,嘉峪关市政府新闻办公室召开2024年全市稳就业扩就业新闻发布会,通报今年以来嘉市在稳就业扩就业方面的情况,回应社会公众关心的热点问题。

发布会上,市财政局介绍了今年就业资金保障情况,市就业服务中心阐述了嘉市高校毕业生就业形势和促进就业措施;市退役军人事务局说明了面向退役军人的就业创业优惠政策,以及企业招聘自主就业退役士兵所享受的税收优惠政策。据介绍,市人社局今年将稳就业扩就业作为工作重点,深入推进就业优先战略,细致落实就业创业政策,完善服务体系,提升服务水平,全市就业形势保持稳定。截至5月底,城镇新增就业3317人,完成年度任务的55.28%;输转城乡富余劳动力6001人,达到年度计划的100%,劳务收入0.95亿元。

此次发布会为社会公众提供了权威、详尽的就业信息,对推动嘉市就业工作具有重要意义,有助于增强市民对就业前景的信心、促进就业市场稳定。

市政府新闻办召开嘉峪关市生态环境分区管控工作新闻发布会

本报讯(记者 李旭文) 6月25日上午,嘉峪关市政府新闻办公室召开新闻发布会,通报嘉市生态环境分区管控工作取得的成效。

发布会上,市生态环境局相关负责人介绍了生态环境分区管控工作基本情况。据介绍,生态环境分区管控依据生态保护红线、环境质量底线、资源利用上线和生态环境准入清单,根据大气、水、土壤、地下水等环境质量状况,衔接国土空间规划、园区规划等,将国土空间划分为优先保护单元、重点管控单元、一般管控单元三类,从空间布局约束、污染物排放管控、环境风险防控、资源利用效率等四个维度进行管控,形成“一张图”“一清单”的生态环境分区管控成果。

目前,嘉峪关市共划分9个管控单元,其中优先保护单元4个,约290平方公里,约占全市面积的24%;重点管控单元4个,约690平方公里,约占全市面积的56%;一般管控单元1个,约250平方公里,约占全市面积的20%。三类管控单元已实现全市国土空间全覆盖,为嘉峪关市经济社会高质量发展夯实了生态环境基础。

让党旗高高飘扬 让党徽熠熠闪光

(上接第一版)

在困难挑战中当先锋。全面推行“一区一岗两队”建设,引导全体党员攻坚克难、补短板、促融合、助改革,推动党建工作与生产经营改革深度融合。今年上半年,组织1334个党员责任区、780个示范岗、302个突击队、284个服务队实施技术攻关、创新创效、破解难题等项目943项,征集合理化建议、金点子1343条,开展突击活动1630次,志愿服务活动1726次。

稳扎稳打、久久为功,基层基础不断夯实。新时代新征程上,集团公司各级基层党组织同向而行,筑牢坚强战斗堡垒,凝聚起强大组织力、行动力、战斗力。

榜样引领

激励党员勇担当善作为

集团公司人力资源部薪酬保险室经理闫玲在退休人员社会化管理工作中,按照“老人老办法、新人新办法”,策划采用“过渡性年金”解决了退休人员统筹外费用难题,最大化保障了职工利益。

检验检测中心煤焦检验助理工程师任文杰在工作中严把质量关,积极参加验证,完成18家实验室对烟煤粘结指数的比对试验,全部取得满意结果。

宏兴股份炼铁厂1、2号高炉作业区作业乙班炉前工主控陈亚刚结合多年炉前工作经验,在水渣沟改造、除尘管道改造、铁口框架支焊等方面积极建言献策。他提出的稳定炉前打泥量、科学控制打泥压力合理化建议,全年节约炉前直耗费用12万元;采取的炮泥回收再利用措施,每年节约炮泥费用72万元。

……

忠诚履职尽责、勇于担当作为,这是酒钢优秀共产党员的共同特质。他们始终在自己的岗位上作表率,发挥示范引领作用,以自身模范行动践行了党的宗旨,体现了责任担当,为企业改革发展作出了重要贡献。

向榜样看齐,从榜样身上深刻汲取人格力量、精神力量、奋斗力量,是每一个酒钢共产党员的不懈追求。集团公司聚焦党员队伍建设,从基本工作、基本制度、基础环节抓起,着力把全面从严治党要求落

实到每个支部、每名党员,不断增强党员管理针对性和有效性——

严把发展党员入口关和质量关。强化基层党建领导把关作用,适时开展党建工作专项检查,保质保量落实年度发展党员指标,持续优化党员队伍结构。2021年以来,新发展党员439名,其中,生产经营一线骨干320名,占比72.9%;大专以上学历397名,占比90.43%;35岁以下青年职工325名,占比74.03%。注重消除党员空白班组,目前,集团公司生产一线班组实现了党员全覆盖。

抓好党组织带头人队伍建设。各基层党委按1:2比例建立本单位党支部书记后备人才库,全面推行内设机构、车间班组、经营网点、工程项目、驻外机构党员负责人担任党组织书记模式,把党支部书记岗位作为培养选拔干部的重要平台。近两年,集团公司新提拔的63名干部中,党支部书记17名,有党支部书记工作经历的12名。

强化机构保障。近两年来,集团公司规范设置党务工作机构,按照不低于在岗职工总数1%的要求,配备专职党务工作人员405名,兼职党务工作人员415名,确保党建工作有人抓、有人干。同时,坚持按照上年度职工工资总额的1%计提党组织工作经费,规范经费预算审批和核销管理,确保经费落实到位、发挥实效。此外,集团公司加大基层经费支持力度,两年来累计向基层党委组织下拨经费278.34万元。

提升党建质量。制定并实施党群工作调研服务日常化机制,深入基层党组织服务指导、监督考评,面对面帮助基层党组织解决实际问题。同时,常态化开展党支部观摩交流活动,近两年来共组织8次观摩交流活动,72个党支部推广经验做法125项,营造出相互借鉴、取长补短、比学赶超的良好氛围。

从严格党的组织生活,到加强薄弱环节和重点群体党员管理,集团公司各级党组织认真贯彻落实党员教育管理工作条例,锤炼党性、激发活力的熔炉越烧越旺,党员管理更加规范有序、精准有效。

面对新形势、新任务,集团公司广大党员干部群众将以先进典型为榜样,踔厉奋发、锐意进取,埋头苦干、勇毅前行,以更加昂扬的姿态奋力谱写新时代酒钢高质量发展新篇章。



近日,保卫处应急救援中心(救援大队)举行2024年应急救援技能大赛。参赛选手们完成了规定科目,展现了扎实的技能水平。此次技能大赛选拔出一批业务精、技能强的应急救援队员,有效强化了应急救援队伍建设。

孙晓方 摄

绿色生产 环保先行

(上接第一版)董稚军自豪地说:“近年来,集团公司、嘉峪关市甚至是省内很多班组都到这里学习交流环保管理经验。未来,我们一定会继续强化自身优势,做出更好成绩。”

在危险废物管理方面,碳钢薄板厂制定严格的管理措施。其中,内部处置的危险废物要求办理纸质危险废物转移联单和电子台账,并统计整理成册按月核对外部处置的危险废物按照甘肃省固体废物环境监管平台要求办理计划申请和转移。同时,该厂组织完成新版危险废物的贮存、标识辨识、对照排查工作,对全厂新版危险废物标识牌、危废标签及危废管理责任制公示牌进行更换。这些措施的实施,保证了全厂危险废物依法依规处置。

在环保设施运行管理方面,碳钢薄板厂同样下了功夫。记者来到该厂自动污染源在线监控站房,当班职工正通过烟气在线连续监测系统,查看二氧化硫、氮氧化物、颗粒物等排放情况,并利用点检仪器认真检查设备温度、震动位移值等数据,确保在线监测设施稳定运行。

一直以来,碳钢薄板厂每月按照检修计划,严格落实除尘设施启停手续备案管理工作。除尘设备设施、在线监测设施与主体生产设备设施同停同启,同时检修。此外,该厂组织推进冶炼区域除尘治理工作,对全厂除尘点除尘阀实际状态、连锁条件、风量分配情况等专项排查,调整部分除尘点阀门,提高各除尘系统的有效利用率。一系列有效举措,实现了环保设施

长期稳定运行。

返程途中,董凤光向记者介绍了碳钢薄板厂在环境体系持续改进工作方面取得的成效——该厂结合现场工作实际修订环境因素清单,开展合规性评价,同时识别新增法律法规标准及其他要求,制定管理方案并落实执行,确保环境风险受控。近年来,该厂环境体系审核无不符合项。

最后,记者来到碳钢薄板厂炼钢区域超低排放改造项目现场。据董凤光介绍,该项目预计2025年10月竣工,投入运行后,将进一步降低污染物排放,推动企业绿色转型。通过此次采访,记者深刻感受到碳钢薄板厂在环保工作上的决心和成效。未来,该厂将继续秉承绿色发展理念,进一步强化环境保护深度治理,环境保护与生产经营深度融合,环境风险隐患排查等工作,实现经济效益和环境效益的双赢,助力企业高质量发展。

酒钢:深化薪酬分配制度改革 激发人才干事创业热情

本报讯(通讯员 闫玲) 近年来,酒钢集团坚持以人民为中心的发展思想,贯彻落实党的二十大精神提出的“完善分配制度”要求,深入实施三项制度改革,规范收入分配秩序,健全科学合理的收入分配机制,推动“收入能增能减”走深走实,充分激发干部职工干事创业热情,促进企业持续健康发展。

优化工资总额管理,精准实施联动。酒钢集团依据功能定位、行业特点、工资水平,通过核定、审批和备案三种方式,分类分级实行差异化工资总额管理;聚焦“两项指标”,采取“三种激励”,设立“四条控制线”确定工资决定机制;实行“自上而下、上下结合、分级编制、逐级汇总”的方式编制工资总额预算,为企业高质量发展保驾护航;实施增人不增工资、减人不减工资、劳动生产率提升激励等措施,兼顾激励性、保障性,提升企业干劲和积极性;强化劳动生产率调节机制,倒逼企业从追求增长速度向追求发展质量转变,持续降本增效、“瘦身健体”。

2023年,酒钢集团15家所属企业职工

平均工资随经济效益效率增长,人数占比68%,11家所属企业职工平均工资随经济效益效率下降,人数占比32%。

深化中层干部薪酬改革,强化激励约束。坚持市场化改革方向,建立健全与中层干部选任方式相匹配、与企业功能定位相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬制度;依据所属企业资产总额、净资产、营业收入、盈利能力、职工人数加权确定难度系数,从而决定中层干部薪酬水平;依据功能定位、管控要求,分类确定考核指标,突出考核重点;按照“高目标、高激励、低目标、弱激励”的原则,鼓励和倒逼企业主动“摸高”;打破以往中层干部薪酬由普通职工工资水平、增幅挂钩确定的“高水大锅饭”机制,建立与本单位一线职工薪酬水平联动机制,实现中层干部薪酬与一线操作人员薪酬同向联动。

2023年,中层干部最高与最低薪酬差距4.7倍,切实落实干部薪酬能增能减。优化内部收入分配,建立价值分配导向。构建以岗位价值为基础、以绩效贡献

为依据的薪酬制度;坚持“以岗定级、以级定薪、人岗匹配、易岗易薪”的原则,以纵向可晋升、横向可交流的全维度职业发展体系为基础,形成职工薪酬水平随价值贡献和技能水平提升的动态调整机制;打破关键岗位核心人才薪酬待遇“天花板”,首席技师、首席工程师、首席主管、首席专家比照中层干部实行年薪制;突出“责任、能力、贡献、绩效”导向,加大对一线技术工人、高端科研人才、创效增收贡献突出人才的专项激励;增设操作人员夜班津贴,实施苦累险岗位、矿山岗位工龄工资50%增长和倍增机制,有效落实收入分配向生产一线和苦累险岗位倾斜政策;用好绩效考核“指挥棒”,持续巩固“业绩升、薪酬升,业绩降、薪酬降”的增咸机制。

2023年,酒钢集团首席技师年收入达到30万元以上,首席专家年收入达到中层干部高位水平,技能人才收入增幅高于相应层级管理技术人员,操作人员收入增幅高于管理人员,管理、技术和操作人员收入差进一步收窄。

国有企业管理人员处分条例(2)

第二章 处分的种类和适用

第七条 处分的种类为:

- (一)警告;
- (二)记过;
- (三)记大过;
- (四)降级;
- (五)撤职;
- (六)开除。

第八条 处分的期间为:

- (一)警告,6个月;
- (二)记过,12个月;
- (三)记大过,18个月;
- (四)降级、撤职,24个月。

处分决定自作出之日起生效,处分期间自处分决定生效之日起计算。

第九条 国有企业管理人员同时有两个以上需要给予处分的违法行为的,应当分别确定其处分。应当给予的处分种类不同的,执行其中最重的处分;应当给予撤职以下多个相同种类处分的,可以在一个处分期内,多个处分期之和以下确定处分期,但是最长不得超过48个月。

