

平安春风沐古城

(上接一版)这项工作已经坚持4年。为深化服务,他们实行了“五包”,即包治安防范、包矛盾化解、包法制宣传、包为民服务、包困难帮扶。

为确保工作成效,该县把一村一警工作纳入年终干警公安工作实绩考评中。去年以来,286名包村干警依法调解各类矛盾纠纷860起,其中解决涉法纠纷226起,为群众办实事、好事1012件,全县各村信访案件下降了26.6%,刑事案件下降了36.3%。

道道防控织天网

近日,记者参加了该县一次追捕“罪犯”的实战演练,一名“罪犯”在城区实施犯罪后逃跑,尽管“罪犯”东躲西藏,招数使尽,但还是在不到半个小时的时间里被捕。

防控网。该县在市、县、乡结合部的交通要道上设立了24个治安卡点和27个警务室,并与乡镇专职巡逻队有机结合。去年以来,该县依托卡点和警务室共抓获犯罪嫌疑人48名,缴获赃物折款126万元,制止和侦破案件25起。

技防网。目前,该县小型技防设施入村率达100%,入户率达98%。全县所有乡镇党政机关、主要街道和50家规模以上企业、76所中小学校、幼儿园全部安装了电视监控设备。去年以来,该县又投入700多万元对县城视频监控系统进行全面升级改造。

治乱网。该县建立了城区、乡镇、村多种形式的专兼职巡逻队。去年以来,全县乡村两级巡逻队员共抓获犯罪嫌疑人112名,协助破案20起,制止各类案件59起。同时,建立了滚动挂牌整治工作机制,对整治效果明显、治安状况好转的挂牌整治地区及时进行撤销,同时及时梳理群众举报线索,对群众反映强烈的再列为重点地区进行挂牌整治,始终保持对治安复杂地区的高压态势。

(上接一版)

安全生产 企业蝶变的保证

煤矿生产,安全为天。作为一个重组矿井,方庄二矿的安全管理水平和安全生产条件令人担忧,尤其是“四·一八”事故的发生,让新一届矿领导对安全生产工作有了更深刻的认识。为改变被动局面,该矿通过狠抓质量标准建设、“双基”建设、内部市场化管理等,安全生产条件显著改善。在改变了物的不安全状态后,该矿又从人的不安全因素入手,狠抓隐患排查治理工作,大力推行安全隐患买卖、五星级评定和全员安全绩效考核等安全管理机制。新机制的形成,进一步明确了各级管理人员在现场安全管理中的责任,并与每个人的经济收入紧密挂钩,极大地调动了检查人员主动查隐患、区队主动除隐患、工人自觉不违章的积极性,矿井安全形势一步步实现好转。

对对区队实行安全隐患买卖。该矿每月给区队分配隐患买卖基金,基金数额根据区队当月总出勤工数计算:采煤、掘进、巷修、开拓、钻探等区队4元/工,通风区按3元/工,其他辅助区队按2元/工。根据一、二、三、四线划分,定出区队隐患买卖折算的不同系数。安全工作星级月评定。每月月末由安监科统计各单位月隐患率,分一、二、三、四、五星级评定和全员安全绩效考核等安全管理机制。新机制的形成,进一步明确了各级管理人员在现场安全管理中的责任,并与每个人的经济收入紧密挂钩,极大地调动了检查人员主动查隐患、区队主动除隐患、工人自觉不违章的积极性,矿井安全形势一步步实现好转。

记者在该县采访的日子里,感受最深的就是该县这一道道防控网已经让“家家都是报警点,人人都是联防员”,全县人防、技防、物防资源综合利用,形成了全方位、立体化的平安建设防控模式。

层层调解暖人心

把矛盾甚至治安纠纷化解在萌芽状态是平安建设的重要屏障。如何化解矛盾和纠纷?该县的做法是疏而不堵,让群众把话说出来。

“接待一定要周到,疑惑一定要解除,出路一定要指明,风险一定要告知,困难一定要帮助。”来到周庄乡五里堡村调解工作室,记者看到悬挂的条幅让人暖意融融。这里的村民告诉记者,村民更愿意把调解室称为“交心室、暖心室。”而这也仅仅是该县四级矛盾调处机制的一个缩影。

据悉,该县构筑了完备的县、乡(系统)、村(居委会、单位)、组四级矛盾化解机制。去年以来,全县共排查各类矛盾纠纷1250起,调结1200起,调解率达96%,实现了进京、赴省、到市集体上访“零指标”,成为全省唯一连续三年荣获信访稳定“四无”县称号的县。

有了四级矛盾调解机制的同时,该县还建立了一个个便民利民的调处机构。该县组建18人的下访连心调解员队伍,变以往坐等调解为主动下访;该县法院建立社会法庭积极探索诉调对接模式,开展庭前调解,仅郁封镇去年就有13起群体性上访隐患得到了及时处理。

该县自2006年以来,先后在法院、公安局、看守所、城关派出所设立了“法律援助值班律师”办公室,这也是全国唯一的一家法律援助值班律师试点县。去年以来,共有2000余人享受到了无偿法律援助服务。去年3月24日,《人民日报》以整版的篇幅报道了该县

行评定。隐患率最低的为第一名,然后依次类推。规定对区队管理人员实施日奖罚,第一名奖励500元,第二名奖励300元;倒数第一名罚500元,倒数第二名罚300元;居中者不奖不罚。

安全隐患买卖纳入“双基”考核。为强化现场安全管理,该矿将“双基”建设考核工作不断向井下现场深入,将“双基”考核与安全隐患买卖相结合,在单位个人“双基”考核中,“现场安全质量管理和隐患排查治理”考核项以单位当月隐患买卖总金额为考核依据,考核项的得分按有关公式计算。

区队对班组、班组对个人实行安全隐患买卖。该矿区队安全隐患实行二级考核,包括区队对班组考核,班组对个人的考核。区队每日根据矿安监部门或上级部门下发隐患整改单上标注的隐患买卖金额多少,对班组进行统计,月底汇总,核算出当月本区队安全隐患买卖金额在各班分布情况,按照隐患率高低评定出一、二、三名。被评为第三名的班组扣除相应的隐患买卖金额发给第一名班组,第二名班组不奖不罚。班组必须按规定对安全隐患进行整改,属于个人原因的,必须按照隐患标定价分摊到个人,并建立个人台账。若不属于个人原因造成的可分摊到每个班组人员身上。区队建立安全绩效考核台账。每天及时统计隐患金额,做到日清日结,次月月初将隐患结算台账汇总报区队负责人审批后执行。根据区队实际情况,月底扣除被评为第三名的班组长相应工资,奖励第一名的班组长。

安全隐患买卖制的实施,把以处罚为主的安全管理手段转变为以奖金流动为主的机制,打破了奖金等级分配的大锅饭格局,提高了广大干部职工搞好安全工作的积极性,降低了事故和隐患率。该机制实施以来,矿井隐患率逐月下降,事故也同比下降50%以上。同时,提高了安全质量标准化水平,优良品从无到有,特别是在近几个月的上级检查中,采掘工作面多次被评为优良品。该矿机电区长焦宝根深有感触地说:“过去我们是反对和害怕到我们区队安全检查,现在我是拽着他们到我们区队检查,因为只要我们把各项工作搞好了,他们检查的次数越多,我们的隐患率就越低,奖金也就越高。”

在此基础上,该矿还狠抓全员培训,提高

法律援助值班律师工作的经验。

针对排查出来的信访案件,该县则专门建立了部门联动机制,对去年逐级排查出来的1250起矛盾纠纷建立了台账,落实化解责任。去年以来,该县共受理涉法涉诉上访132件次310余人次,办结132起,办结率达100%。

公众面前亮真功

该县各乡镇、办事处的党政一把手每季度都要面对电视镜头对本辖区的平安建设进行述职,并由县委书记亲自点评,由群众代表进行现场评议。述职、点评、评议等过程进行现场直播。这种每年4次把平安建设工作情况直接亮给群众及社会的做法,被当地群众称为“平安建设亮真功”。

去年,记者曾亲眼目睹了一个场景:一个乡领导述职刚刚结束,迟军就指出了该县平安建设的3个不足,群众代表对该乡也提出了严厉的批评,致使该乡领导当场“汗流浹背”。事后,该乡领导告诉记者:“平安建设好坏,领导、群众知根知底,搞不好不仅丢官帽,还要丢掉群众对你的信任。”

据悉,为平安创建保驾护航,该县进行了“四个强化”落实平安建设责任,平安建设亮真功仅仅是一个方面。

该县首先是强化领导责任。成立了由县委书记任政委、县长任指挥长的建设平安修武指挥部,层层签订目标责任书。其次是强化落实责任。坚持实行季度稳定形势播报汇报会议制,每季度召开一次。第三是强化督察责任。4个县级领导牵头成立平安创建工作督导组;政法委抽出8名副科以上干部实地督导乡镇平安建设工作。去年以来,共组织各项工作督察20余次。第四是强化综治责任。各乡镇综治工作中心每天由一名班子成员带领3名工作人员进行一站式办公。去年以来,全县

员工素质,为安全生产奠定基础。针对整合矿井员工素质不高的实际,该矿投入大量人力、物力和财力,狠抓员工培训。他们采取集中培训与日常培训结合、中层干部培训与员工培训结合、安全知识培训和工种技术培训相结合、培训考核与培训活动结合的全方位多层次的全员培训模式,员工安全素质得以大幅提高。为构建安全教育培训长效机制,进一步激发员工学习知识、懂安全、提素质的热情,促进员工素质提高、企业高效发展,确保矿井安全生产,矿工会在有关部门的配合下,在全矿范围内开展了员工安全知识每周一赛活动。每周一赛竞赛内容分为应知应会安全知识、质量标准化知识、岗位操作规程、企业文化、规章制度、行为规范、“两述法”及实际操作等内容。为丰富活动内容,竞赛组委会还参照有关规则将竞赛活动分为抢答、必答、点将、互动4个环节进行。这种既紧张又有趣的竞赛比赛,把安全知识融入其中,使员工在娱乐中提高了对安全知识的掌握。

每周一赛活动开展4个多月以来,效果显著:一是员工由以前对安全知识的“要我学”变成现在的“我要学”,很多员工还主动找到安监科索要答案。二是井下的“三违”现象明显减少,员工还积极运用所学知识互相监督、互保安全。三是员工学到的安全知识更加巩固,在安全生产中越来越发挥出重要的作用。

改革改制 企业蝶变的动力

改革改制是国企振兴、适应市场经济发展的必由之路。分立之初,该矿就大力促进体制机制创新,积极建立现代企业制度,加快转变经济发展方式,在改革改制中破解发展难题,在改革改制中激发发展动力,不仅解决了诸多的历史遗留问题,而且有力地提高了企业的经济运行质量,推动了矿井各项工作协调发展。

为激活生产主体的潜力,该矿敢于突破条条框框的限制,创立新的观念、体制及模式。两年来,该矿先后建立了各类管理制度、规定、办法等共10大类249项,制定了一系列改革的新措施和新制度。特别是从人事制度、劳动用工制度和工资分配制度入手,强力推行“三项制度”改革,大刀阔斧地完善体制、创新机制,取得了明显成效。一是改革人事制度

度。地方煤矿普遍存在裙带关系严重、科室因人设岗现象。该矿重新规范了科室建制及职能,打破了原有的用人框架和干部身份界限,坚持河南煤化工“四不用、三鼓励、三优先”的选人用人原则,改革干部选用机制和方法。党务干部推行“公推直选”,拓宽了选人用人渠道;行政干部实行竞聘制,先后对10多个单

8个乡镇综治工作中心共排查矛盾纠纷、创安突出问题1020起,调处解决1000起。

满城尽在创平安

“平安进村、社区、学校、企业、家庭……”正是这一个个发生在身边、看起来并不起眼的该县基层平安创建活动,使修武百姓的幸福生活指数不断攀升。

据悉,该县大力开展了平安乡镇、平安村街、平安企业、平安学校、平安小区、平安单位、平安宗教场所创建活动,分A、AA、AAA3个等级进行申报、评定和命名。截至目前,100%的行政村达到了A级平安创建标准,80%的村达到了AA级平安创建标准,25%的村达到了AAA级平安创建标准。

同时,该县将平安创建工作向基层社会细胞组织延伸。在农村,以“三联、四动、五到户”为内容,将平安创建工作延伸到村组、家庭;在社区,以“一警”、“两员”、“三卡”为内容,将平安创建工作延伸到楼院、家庭;在学校,以“同学比、班级争、学校促”为措施,将平安创建工作延伸到班级;在企业,以“月自查、季评选、年表彰”为原则,将平安创建工作延伸到车间、班组,以“五无”(无刑事治安案件、无违法犯罪、无非正常上访、无邪教活动、无安全责任事故)为标准,全面开展平安村组、平安车间、平安班组、平安楼院等“平安之星”创建活动。目前,全县已有83%的村组、99%的班级、90%的车间、90%的楼院、95%的单位和98%的家庭实现了“五无”,达到了“平安之星”标准,从源头上提升了群众安全感。

就在记者结束采访的时候,该县顺利通过省法治县创建工作考核组的检查验收,被省依法治省工作领导小组授予全省法治县创建活动先进单位荣誉称号,被全国和省授予全国法治县创建活动先进单位。

位负责人进行竞聘;技术人员实行“H+通道”,以待遇留人,以待遇吸引人,共有14人享受了人才激励待遇;机关重要管理岗位的人员实行凡进必考,择优录取上岗,激发了广大职工参与企业管理的积极性和热情。二是改革劳动用工制度。取消了各区分队的小包工队(地方煤矿和小煤矿以老乡或亲戚组成的班组),铲除了滋生腐败的温床;撤销合并了部分区队,实行了专业化系统化管理,削减了各单位“因人设岗”的富余人员,2009年5月2日方庄二矿在册人数2883人,方庄矿公司调入133人,共计3016人。该矿通过采取多种办法、手段、途径,进行了大幅度的减员,到2010年3月底,在册人数减到2402人。三是改革工资分配制度。该矿克服重重阻力,取缔了“岗位绩效工资”分配办法,实行了绩效工资制,打破了多年工资分配上的“大锅饭”、“平均主义”现象,真正体现了工资分配向一线倾斜,调动了员工的劳动积极性。规范了管理人员的工资分配办法,将基层单位的管理人员包括管理工人的工资奖金等,全部收到矿里统一考核发放,防止了自己给自己计算工资奖金、自己给自己随意加钱的不合理做法。清理整顿基层区队“小金库”,遏制了区队“克扣、套取、虚报、冒领”员工工资现象。

该矿还根据集团公司统一部署,结合矿井工作实际,制定下发了《方庄二矿关于全面实施绩效模式的安排意见》,确立了“总体规划、分步实施,突出重点、整体推进”的基本工作思路,专门成立了领导小组,具体负责实施绩效模式活动的策划、贯标培训、资料编写、日常推进和总结评比工作。该矿认真把握实施卓越绩效模式与矿井安全生产经营的结合点,积极组织专业技术人员对照卓越绩效标准进行分析,找出与卓越绩效管理模式差距,制定改进措施,并对质量、环境、职业健康安全管理体系进行整合,按照国际化、量化的原则完成了试点单位精细标准的初步编写工作。该矿还通过实施全面预算管理、推进内部市场化管理等、加强企业信息化建设等途径,建立健全了适应市场竞争要求的快速反应机制,实现了多个管理体系运行一体化和企业管理由体系符合性向卓越性的转变,促进了卓越绩效模式的实施。在此基础上,该矿还大力改革采煤工艺,积极推广采煤机械化,使原煤产量明显提升。

开通民意直通车,架起千群连心桥。方庄二矿多年来因体制等问题,上访告状、反映问题的较多。为扭转这种局面,稳定职工情绪,调动全体员工参与民主管理的积极性,促进矿井各项工作的健康发展,经多次调研和分析,该矿创建了“和谐飞信”信息平台,继而发展到通过“回音壁”反馈民情民意。“和谐飞信”和“回音壁”开通后,经常收到各种渠道反映的信息,解决问题的答复及时在“回音壁”上反馈。如此一来,越级上访的人没有了,为企业献计献策的人越来越多。

关注民生,使职工体面工作、体面生活。该矿投资277万元对基础设施进行改造,改变了职工的生活环境和居住条件。对职工澡堂、更衣室进行改造,更换门窗、安装照明线路、室内粉刷仿瓷涂料,完成改造资金43万元;对两栋四层职工宿舍楼进行了改造装修,完成投资147万元;对井口房和安全文化长廊等地点进行了美化装修,完成投资8万元;彻底改变了矿区大院“脏、乱、差”的历史状况,整个矿区焕然一新。两年的改革改制,两年的风雨兼程,方庄二矿演奏了一曲雄浑的交响乐。回顾过去,方庄二矿的生产经营取得了新成效,改革改制实现了新突破,企业管理走上了新轨道,矿井效益扭亏为盈,整体工作开创了新局面。展望未来,面对新的挑战,方庄二矿决心在焦煤集团和河南煤化工集团的正确领导下,理清思路,坚定信心,抢抓机遇,全面完成2011年生产经营目标和改革发展的各项工作任务,为实现企业综合效益持续稳定增长而努力奋斗!

(上接一版)唯上不为民,贪一时一事之功,而不是着力民生、着眼长远,把一个地方引导到一条正确的路子上。

方法不科学,拙于运作。一些干部不注重研究问题,不善于把握规律,分不清主要矛盾,找不准突破口,抓不住着力点。

作风不过硬,甘于平庸。一些干部遇到矛盾绕着走,碰到困难往回走,不想、不敢、不会创新。

(五)破解难题,“首”在解放思想,“重”在转变观念,“贵”在尊重规律,“要”在制度创新,“根”在发展为民。

解放思想,路子才会更宽广。新乡坚持以新型城镇化引领,统筹城乡发展,一并解决耕地保护、粮食安全与农民富裕所需要的工业化、城镇化,着力构建城乡一体、“三化”协调发展新格局。

转变观念,理念才会更务实。新乡把中心城市作为统筹城乡、以城带乡的主体,把新型农村社区作为公共服务均等化、改善农村人居环境的载体,把产业集聚区作为生产要素向农村流动、农民就近创业就业的载体。“一个主体、两个载体”的理念,为新型城镇化搭建了实践大舞台。

尊重规律,内涵才会更科学。新型城镇化,是对发展布局的科学规划,对城乡结构的优化调整。新乡作为为新村建新村,而是从新型农村社区建设切入,推进镇村一体与大中小城市协调发展,促进农村产业结构、就业结构、空间结构、基层治理、文化与观念加快转型;没有就城镇论城镇,而是“做强主城区、膨胀县城、发展集(聚区)镇、建设社区”,优化空间、产业、人口布局,让城市与农村相互促进、共同发展。

制度创新,统筹才会更给力。在省直部门支持下,破解城乡二元体制的66项配套政策相继出台。城乡发展规划、劳动就业、户籍制度、社会保障、公共服务正在一体化,新型农村社区管理运行机制正在探索,统筹城乡的财政金融体制开始破题。

发展为民,方向才会更明确。创新的动力源自一心为民的强烈责任感,创新的目标是让城乡群众共享改革发展新成果。尊重群众意愿,维护群众利益,改善群众生活,增加群众收入,始终贯穿新乡探索推进新型城镇化的全过程。

(六)为者常成,创者常至。创新破解难题,关键在做。省委书记卢展工位新调研时指出,新型农村社区建设是推进城乡一体化的切入点、统筹城乡发展的结合点、促进发展的增长点。

切入点、结合点、增长点,指明了新型城镇化引领“三化”协调科学发展的着力点。

(七)如何让新型农村社区成为城乡一体化的切入点?关键在发展为民,群众自愿。

农民渴望改善居住环境,十几年一轮翻建新房,但传统村庄布局分散,基础设施建设成本高,公共服务体系覆盖难,“有新房无新村”的情况普遍存在。只有以新型城镇化方向,打破旧格局,规划新社区,才能把农村的人口和资源集聚起来,把城市的基础设施和公共服务延伸下去。新乡市坚持群众自愿,把农村建设纳入城镇化体系,参照城市社区标准规划建设新型农村社区,通过政府投资基础设施和公共服务设施,推进镇村一体化,引导农民到社区建房,已有369个新社区启动建设,6万户农民喜迁新居。社区居民由衷称赞:“新型社区是我家,农村不比城市差。”

(八)如何让新型农村社区成为统筹城乡发展的结合点?关键在规划先行,政府引导。

新乡市把新型农村社区规划与土地利用、城镇发展、产业集聚区规划“四规合一”一体推进,合理布局新型农村社区和产业集聚区,坚持城乡发展规划、产业布局、基础设施、公共服务、劳动就业、社会管理“六个一体化”,推动基础设施向农村倾斜,公共服务向农村覆盖,城市文明向农村延伸,生产要素向农村流动,结合县城、镇区、产业集聚区发展,建设新社区,培育新产业,在改善农村人居环境、促进农民转移就业的同时,逐步改变着城乡二元结构。

(九)如何让新型农村社区成为促进发展的增长点?关键在优化布局,调整结构。

通过新型农村社区建设,最终将形成合理的城镇体系、合理的产业布局、合理的人口分布、合理的就业结构。如今,新乡的产业布局日趋合理,市区以高端制造业为主,生物与新医药、电池与新能源汽车、电子信息、新型膜材料四大战略性新兴产业发展迅猛;县城以劳动密集型产业为主,起重、纺织、振动机械等七大集群不断壮大;产业集聚区工业总产值已占全市73%。新型农村合作组织突破1700家,53%的农户参与农业产业化经营。城乡居民收入差距由2.8:1缩小到2.52:1。中心城市—县城—集(聚区)镇—新型社区四级城镇体系初具雏形,广大农村正在逐步实现“四个城市化”。

居住环境正在“城市化”。基础设施政府搞,不让群众拿一毛,社区道路、给排水一应俱全,农民享受到与市民基本相同的居住环境。

公共服务正在“城市化”。公共服务全配套,看病养老有依靠,越来越多的公共服务正在向农村覆盖。

就业结构正在“城市化”。近三分之二的农民开始从事二、三产业。入住社区的农村劳动力从事第一产业的比重下降29%,“就业不出镇,务工不进城”的梦想正在逐步实现。

消费方式正在“城市化”。过去一代建三代的房,现在三代住一代的房,农民不再把一生积蓄用于建房,消费开始多元化。抽水马桶燃气灶,冰箱宽带洗衣机,悄然改变着农民延续了几千年的生活方式。

(十)事不避难,知难不难。

我们清醒,探索的路子刚起步,要走的道路还很长。我们更清醒,未来遇到的问题还会很多,持续走下去,必须思想更解放、观念再更新、领导方式快转变。

我们深知,破解难题非朝夕之功,革故鼎新,任重道远。我们更深知,面对“破”与“立”的抉择,敢亮剑,永不言败,决不退缩;敢担当,先行先试,为民担责;敢吃苦,不争权力大小,不争角色轻重,不争功过是非,唯有造福于民,百折不挠,求实求效。

我们坚信,行之苟有恒,久久自芬芳。我们更坚信,以新型城镇化引领“三化”协调科学发展,必将指引新乡挺立时代变革的潮流,奏响中原经济区建设的强音。

“苟日新,日日新,又日新”,新乡之新,在于常新!

讣告

吾夫陈小栓,系焦作市地税局直属分局退休干部,于2011年5月7日0时不幸逝世,享年63岁。兹定于2011年5月11日(星期三)8时在焦作市殡仪馆举行遗体告别仪式,望其生前亲朋好友届时参加。

妻:秦玉荣 携

子:陈刚 媳:陈秀英 孙女:陈瑞琦

女:陈平 婿:郑红亮 外孙:郑承宇

泣告

焦作市福安置业有限公司

诚聘

因公司业务拓展需要,现诚聘有识之士加盟。

具体岗位及要求:

●项目经理2名(男),造价师、经济师各1名,年龄均在35岁以下,大专以上学历,5年以上

工作经验。

●土建工程师2名(男),年龄30岁左右,大专以上学历,5年以上工作经验。

●办公室文员2名(文秘、法律专业各1名),文秘专业年龄26岁以下,法律专业年龄28岁

以下,身高均1.65米左右,相貌气质佳,语言表达能力强,本科以上学历,2年以上工作经验。

所有面试人员请携带简历、照片、学历证明、相关资格证书、身份证复印件等。本

公司对受聘人员试用3个月,正式聘任后工资待遇从优,办理三金。

面试时间:8:30~11:30 14:00~17:00 面试地点:解放区丰收路15号(人社大厦西侧)

联系电话:3399116 15978723560