# 淮南矿业集团简介

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2024-09-14

*第一篇：淮南矿业集团简介淮南矿业集团简介淮南煤矿是百年老矿。1903年开矿，历史上曾是全国五大煤矿之一，素有“华东煤都”、“动力之乡”的美誉。上世纪五十年代以来，邓小平、董必武、江泽民、李鹏、吴邦国等党和国家领导人曾亲临矿区视察。矿区位于...*

**第一篇：淮南矿业集团简介**

淮南矿业集团简介

淮南煤矿是百年老矿。1903年开矿，历史上曾是全国五大煤矿之一，素有“华东煤都”、“动力之乡”的美誉。上世纪五十年代以来，邓小平、董必武、江泽民、李鹏、吴邦国等党和国家领导人曾亲临矿区视察。

矿区位于安徽省中北部，面积3000平方公里。地理位置优越，铁路东接京沪线，西连京九线，水路通江达海，公路四通八达。距上海、杭州500公里。

淮南煤田是我国东南部地区资源条件最好、资源量最大、最具开发潜力的一块整装煤田，国家批准的总资源量约300亿吨，占安徽省的74%、华东地区的50％。矿区气候适宜，水资源充沛，淮河从西向东流经矿区。

淮南矿业集团是国家批准的13个亿吨级煤炭基地、6个煤电基地和首批循环经济试点企业之一，设有煤矿瓦斯治理国家工程研究中心，先后被命名为中华环境友好型煤炭企业、安徽省高新技术企业。2024年12月，国家在淮南召开了两淮亿吨级大型煤电基地竣工投产仪式，宣布这是全国13个亿吨级煤炭基地中第一个建成的。2024年，在全国国有企业党建工作会议上做经验介绍。

2024年以来，企业确立了“一切为了发展，一切为了 1

职工”的宗旨，实施“建大矿，办大电，做资本”发展战略，抢抓机遇，加快建设以发展先进生产力、保护生命、保护资源、保护环境为特征的国家级新型能源基地，实现跨越式发展，从行业中最困难的企业成长为最有活力的企业之一。企业产业结构从单一煤业向煤炭、电力、房地产、物流、金融等产业全面发展。2024年，煤炭产量从1000多万吨增到6715万吨，电力规模从7.5万千瓦增加到1192万千瓦，职工收入由0.97万元增长到6.78万元,销售收入从32亿元增加到352亿元,缴纳税费从3.6亿元增加到45亿元，资产总额从136亿元增加到745亿元，现位居省属企业第一。

“十二五”期间，淮南矿业集团将建成销售收入千亿元的新型能源企业，矿区煤炭产量形成1亿吨规模，电力权益规模1500万千瓦，资产总额超过1000亿元。

**第二篇：淮南矿业集团各矿概况**

1.丁集煤矿 丁集煤矿位于淮南市西北，潘谢矿区中部，凤台县境内，阜淮线及矿区铁路专用线经过矿井南部，工业广场紧邻省道凤蒙公路，地理位置优越，交通方便。井田东西长14.75公里，南北宽11公里。共有可采煤层9层，煤层赋存稳定。井田地质储量12.79亿吨，可采储量6.4亿吨。煤层属中灰、中高挥发份、中高发热量，为特低硫、特低磷、富油的气煤和1/3焦煤，可供动力、炼焦配煤和化工之用。

本着高标准、高质量、高效率的设计原则，矿井设计生产能力500万吨/年，主要系统生产能力800万吨/年。选煤厂与矿井配套，同期建成。矿井投资30亿元，定员1200人，2024年6月28日开工建设，2024年12月26日矿井投产。

2.谢桥煤矿

淮南矿业（集团）谢桥煤矿位于安徽省颍上县东北部，距颍上县城约20公里，1983年12月26日破土动工，1997年5月14日移交生产，现有4个工作面同时生产。是年生产能力为400万吨的大型矿井。也是一座原设计生产能力400万吨/年、配套800万吨选煤厂的特大型现代化矿井，2024年产量达到1080万吨。

井田东西走向长ll.4Km，南北宽4.5Km，面积约为50平方公里。矿井采用主井、集中运输大巷，分 石门和上下山开拓方式，共划分为四个采区，即东

一、东

二、西

一、西二，全井团划分两个水平，第一水平—6lOm，第二水平—900m。目前全矿职工1万多人，其中专业技术人员500多人，在聘高级职称43人。是淮南矿业（集团）有限责任公司的主力矿井之一，矿区煤种以焦煤为主，特低磷、特低硫，灰份20%以下，发热量 22.3MJ/KG 以上，被喻为“绿色能源”，适用于动力、化工、冶金等工业用煤及各类民用煤。

谢桥煤矿内主要有颍(上)——利（辛）和潘（集）——谢（桥）两条公路通过，区外南侧分别有淮（南）——阜（阳）铁路和颍（上）——凤（台）公路经过，邻近的颍河、西淝河可以通航，并可转接淮河水运；矿区铁路专用线与大京九线相连，附近还有蚌埠、合肥、阜阳三个飞机场，交通条件十分便利。

3.顾桥煤矿

顾桥煤矿是淮南矿业集团实施“建大矿、办大电、做资本”发展战略，建设国家亿吨级煤炭基地和大型煤电一体化新型能源基地的核心工程。矿井于2024年11月1日开工建设，2024年4月24日通过国家竣工验收，当年4月28日正式投产。矿井先后被授予“瓦斯治理示范矿井”、“循环经济示范矿井”、“国家特级安全高效矿井”、“中华环境友好煤炭单位”、“全国绿化模范单位”、“安徽省花园式单位”、“安徽省园林式单位”等荣誉称号。

顾桥矿位于潘谢矿区中西部，东距凤台县城约20km，井田面积106km，属高瓦斯、高地温、高地压矿井，交通便利，资源丰富，煤质优良，地质储量18.2亿吨，可采储量近10亿吨，建设规模1000万吨，是亚洲井工开采规模最大的矿井。矿井由国务院总理办公会议立项、国家发展和改革委员会核准开工的国家重点建设工程，是安徽省861重点督查工程

4.张集煤矿 淮南矿业集团张集煤矿位于凤台县境内，是国家“九五”重点建设项目，全国煤炭基建管理体制改革试点矿井。矿井由中央区、北区和风井区组成，为“一矿三区”，采用前进式开采方式。中央区和北区采用分区开拓、分区通风，分别集中出煤的开采方式。

投产五年多来，累计生产煤炭5500多万吨，销售收入155亿元，实现利润60亿元，是安徽省目前产量最高、效益最好的特大型现代化煤矿。矿井先后获得全国煤炭工业特级安全高效矿井、全国煤炭科技创新型矿井、全国煤炭行业特级高产高效矿井、全国煤炭双十佳矿井、全国质量效益型先进企业、全国文明矿井等荣誉称号。

一、领导介绍

现任矿长，胡少银。

现任党委书记，朱德信。

二、矿井概况及产品简介

(一)井田情况。张集矿井田位于潘谢矿区的西部，地处陈桥背斜的东南倾伏端。井田东西走向长约12公里，南北倾斜宽约9公里，面积约71平方公里，主采煤层5层，可采总厚度21.08米，矿井资源储量18.23亿吨，矿井储量9.23亿吨。煤质稳定，为气煤和1/3焦煤，属中灰、高发热量、特低硫、特低磷，原煤发热量5300～6400大卡，适合于炼焦配煤和动力用煤，也是良好的气化、液化用煤。

(二)建设情况。张集矿“一矿三区”，中央区于1996年7月1日开工建设，2024年11月8日正式投产，总工期5年3个月，仅相当于当时国内同类型矿井建设工期的1/3。北区属张集矿二期工程，于2024年7月1日开工，2024年9月26日通过国家竣工验收。风井区工程于2024年2月16日开始进点施工，预计2024年底完工，届时，矿井年生产能力可达1200万吨。

5.潘一矿

淮南矿业集团潘一矿地处安徽中部，淮南西北，淮河北岸，水陆交通便利，区域位置优越。是全国煤炭系统首批命名的十五个现代化样板矿之一，是淮南矿业集团新区第一个建成投产的大型现代化矿井，也是淮南矿业集团的主力矿井，它的建成，拉开了集团公司进军新区的帷幕，标志着集团公司发展战略的重大转移和综合实力的大幅提升。

目前，矿井正在全面实施集团公司“建大矿、办大电、做资本”发展战略，2024年初，开始实施高定位技改工程，投资7个亿，利用三年时间，到2024年，使矿井生产能力提高到600万吨。

6.新庄孜煤矿

新庄孜矿位于安徽省淮南市八公山东麓，南与谢一矿相接，北与孔李公司为邻。新庄孜煤矿位于八公山东麓，淮河南岸。井田南北走向5.6公里，面积20.23平方公里。矿井-1000米以上剩余可采储量为 15018.8万吨，其中可动用储量14024.5万吨，煤种属焦煤和富焦油气煤，全矿现年 产量280万吨左右。

7.谢一矿

谢一矿1949年开工建设，1952年11月建成投产，到今天已有58年的开采历史。在58年的历史发展中，不断进行技术改造，提升技术装备和产能，并先后与原谢三矿、谢二矿进行资源上重组合并，生产能力由当初设计的30万吨逐步增加到60万吨、90万吨、120万吨、180万吨、210万吨等规模，2024年10月与设计生产能力为300万吨的望峰岗矿井建设项目部合并，合并后统称为谢一矿。

矿井目前走向长度8.1公里，倾斜宽2.4公里，井田面积为25平方公里，可采储量

3亿吨，设计服务年限69年。煤炭质量优良，低硫、低磷、低灰，是炼焦、炼特种钢的良好的煤种资源，属国家稀缺资源之一。

8.潘二矿

井田2024年-800米以上有地质储量34924.40万吨，工业储量28708.90万吨，可采储量11294.70万吨。煤质属低硫、低磷、中灰分、中高发热量、富焦油气煤。矿井1976年2月26日破土兴建，1989年12月2日投产。至2024年底，累计生产原煤888.14 万吨。由于地质条件极其复杂等诸多原因，达不到矿井年设计产量，亏损严重，2024年开始操作 破产重组工作。同年12月26日潘东煤矿有限责任公司成立。潘东公司对超过2.5米以上煤层 一律实行放顶煤和大采高开采，同时加大反采力度，采用悬移支架放顶煤开采新工艺，为矿井的发展奠定了坚实基础。2024年，潘东公司年产量达116万吨，2024年煤炭产量又 有了新的突破。潘东公司先后被命名为“市级文明单位”和市“园林式单位”，荣获淮南市 劳动竞赛委员会“先进集体”称号，被淮南市总工会安全生产监督管理局命名为“淮南市安 康杯竞赛活动优胜企业”，被淮南矿业集团党委、集团公司命名为“文明矿标兵”。2024年，潘东公司与集团公司签订了13项高定位技改项目建设目标责任书，投资总估算28657万元。技改后，到2024年产量可达260万吨。

9.朱集矿 朱集矿设计年产400万吨的朱集矿井，是淮南矿业集团公司“十二五”期间第一个建成投产的大型现代化矿井，矿井的顺利投产并尽快达产，对集团公司千亿元规模战略目标的实现有着重大意义。

2024年7月1日，中央风井开挖，标志朱集矿井正式开工建设。四年来，朱集人认真贯彻落实“两个一切”的企业宗旨，坚持科学发展观，高目标、严管理，发扬煤矿工人特别能吃苦、特别能战斗的精神，克服重重困难，取得了一个又一个骄人的成绩：累计完成井巷工程量45588米，四个井筒全部按计划安全到底并顺利贯通，安全快速揭煤17次，1次刷新淮南矿区立井大直径基岩段施工纪录，5次刷新集团公司岩巷大断面综掘单进纪录。累计完成基本建设投资333718.51万元，矿建工程145418.20万元，土建工程42647.17万元，安装工程21893.17万元，设备投资56711.18 万元。在技术创新方面，紧紧围绕井筒施工、防突揭煤、地压治理、地质勘探、快速掘进、软岩支护等建设难题开展技术攻关，取得了一批科研成果。获得国家授权专利2项，申请并已接受专利8项。其中“深井低透气性揭煤防突关键技术”荣获安徽省科技进步一等奖和国家科技进步二等奖。在同类型矿井中，建设期间安全情况良好。

10.潘北矿

潘北矿井是淮南矿业集团实施“建大矿、办大电、做资本”发展战略，打造大型煤电基地、建设亿吨级生态矿区在建的六对大型现代化矿井之一。潘北矿井位于潘

一、潘三矿井北面，东部与潘二矿井毗邻。全井田东西走向约14.2公里，南北倾斜宽约2.5公里，井田面积36平方公里。矿井地质储量6.4亿吨，设计可采储量2.87亿吨。煤质主要属低灰～富灰、特低硫～中硫、特低磷～低磷、高挥发份、富油～高油、中等～中高发热量的气煤。潘北矿井设计年产400万吨，分东、西两区开发。目前，正在加紧建设的为矿井的东区。潘北矿井建设项目部于2024年2月18日正式成立。矿井建设的各项工作从二季度全面展开，先后进行了井筒检查孔、“四通一平”、井筒地面预注浆、冻结工程施工，地面供电、供水、压风、砼搅拌系统已经形成，其它建井期间可利用的永久工程基本完工。三井筒采用“上冻下注”特殊法凿井，主、副、风井于2024年12月26日正式开工。2024年3月5日联合试运转，工期38个月。矿井建设严格按照工期、质量、投入、安全四大控制，建设目标是安全、快速、优质、高效地把潘北矿建成环保型、花园式、新型的现代化矿井。潘北矿首采面11111(3)巩固在哦面采用大倾角采煤，2024年1月1日建成试生产，每月平均出煤13万吨，尤其是2024年8月产量达到17万吨，8个月产煤98.9万吨，在M10断层同等条件下，已打破53.4万吨的全国记录，为淮南矿业集团、潘北矿写下了辉煌的一笔。潘北矿建设四年来，以“一切为了企业，一切为了职工”的企业宗旨，积极实践科学发展观，践行矿业集团“发展先进生产力，保护生命、保护资源、保护环境”的建设理念，将地面绿化、环保以及塌陷治理作为一项系统工程来抓，提出了一创建“和谐大潘北”的建设理念，突出营造更加舒适的人文环境。凝聚人才、增强职工荣誉感和自豪感，把煤矿建设成为：高产高效、绿色生态、生活舒适有家一样感觉的现代化矿井

11.李嘴孜矿

李嘴孜煤矿是淮南矿业集团有限责任公司由原李嘴孜、孔集两对“三下”试采老矿井进行合并后的技改矿井。李井1960年投产孔井1959年投产两井2024年核定生

产能力均为0.3Mt/a2024年6月我院编制完成了《淮南矿业集团有限责任公司孔李公司并矿生产系统改造初步设计说明书》及《淮南矿业集团有限责任公司孔李公司并矿生产系统改造初步设计安全专篇》将原李嘴孜煤矿和原孔集煤矿合并为孔李公司。2024年矿井核定生产能力为0.9Mt/a。2024年淮南矿业集团公司为加强企业管理统一企业名称将孔李煤矿有限责任公司更改为李嘴孜煤矿

**第三篇：淮南矿业集团劳动合同管理办法**

劳动合同管理办法

胡凤楼

《淮南矿业（集团）劳动合同管理办法》（淮矿政„2024‟139号文）业经集团公司三届四次职代会审议通过。按照潘一矿办[2024]12号关于做好《淮南矿业(集团)有限责任公司劳动合同管理办法》宣传贯彻工作的通知：要求基层单位7月份干部、职工要进行学习并留有记录，重点学习第四章第15至24条，同时，在班前会要对学习内容进行抽问。

1、为什么要对原劳动合同管理暂行办法进行修订？ 答：《淮南矿业（集团）有限责任公司劳动合同管理暂行办法》是2024年2月经集团公司二届四次职代会审议通过的，该办法实施几年来，对完善企业劳动合同制度、规范劳动关系、明确劳动合同双方当事人的权利义务、维护双方的合法权益发挥了重要作用。但是随着企业快速发展，该《办法》中的部分条款已不能适应和满足当前劳动合同管理需要，2024年7月二届六次职代会、2024年3月三届三次职代会分别对该办法做了补充规定。近年来，基层单位反映在执行过程中，也遇到一些新问题。而且通过少数劳动争议纠纷案件审理，发现部分内容尚存不足之处。因此，对该办法进行修订是势在必行。

2、《办法》修订的主要内容和特点是什么？ 答：2024年1月6日集团公司发函各所属单位，就修改劳动合同管理暂行办法，广泛征求各单位意见。并于1月10日召开了部分单位座谈会，充分听取各单位对办法修改的意见和建议。会后，人力资源部、法务部、矿区工会反复梳理确定了此次修改的重点：一是将两次补充规定条款增加进《办法》里来；二是取消“暂行办法”中的“暂行”两字，明确该管理办法不再为暂行；三是对安全管理责任追究的相应条款按照新规定（2024的安全一号文）做了调整；四是对国家规定已经取消的处罚（如留用察看、劳动教养）涉及条款给予删除；五是对解除（终止）劳动合同的情形层级递增，表述更准确；六是增加了试用期间不符合录用条件的内容和终止劳动合同的期满考核规定，进一步明确人员退出通道；七是对解除（终止）劳动合同的相关款项界定更加严谨、具体，便于操作；八是进一步规范劳动合同签订、履行、变更、解除、送达等管理行为和操作程序。

修订后的劳动合同管理办法共十章四十三条，保留了原暂行办法的基本框架和主要内容，对一些章节的内容作了适当的增删、调整。新办法，较原暂行办法条理更加清楚，结构更加合理，表述更加准确，更加切合本集团公司实际，是一部程序、实体合法有效，能在较长时期内使用的一项企业规章制度。

3、新劳动合同管理办法适用范围如何？

答：集团公司所属各矿、处、公司（不含非控股公司）、中心、院、队、项目部、集团公司机关各部门与员工建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同（关系），适用该办法。

4、订立劳动合同应当遵循的原则是什么？

答：订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

5、劳动合同应当如何订立？

答：劳动合同由集团公司法定代表人或者其委托代理人与员工订立。劳动合同双方当事人负有相互如实告知义务。

（一）集团公司法定代表人与集团公司副总工程师、副总经理助理及以上管理人员、所属单位正职订立劳动合同；

（二）法定代表人委托（不再签发授权委托书）所属单位行政正职与本单位的其他员工订立劳动合同；

（三）委派到集团公司以外单位工作的人员，由委派单位或受托管理委派人员的部门正职与其订立劳动合同。

6、新进入集团公司的员工如何订立劳动合同？

答：新进入集团公司的员工，到所属单位报到之日起即与单位建立劳动关系。自建立劳动关系之日起，单位应当书面通知其在一个月内订立书面劳动合同。自建立劳动关系之日起一个月内，不与单位订立劳动合同的，单位应当书面通知其终止劳动关系。超过规定期限不到单位报到的，取消录用资格。

7、劳动合同期限有哪几种形式？

答：劳动合同期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种形式。

8、员工在什么情况下可以订立无固定期限劳动合同？

答：有下列情形之一，员工提出或同意续订、订立劳动合同的，除员工提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）员工在集团公司连续工作满十年的；

（二）从2024年1月1日起，在集团公司连续订立二次固定期限劳动合同后再次续订劳动合同的。

9、在什么情况下应当约定试用期？如何约定试用期？

答：首次订立劳动合同的，应约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

10、集团公司及所属单位变更名称、法定代表人、负责人或者投资人等事项，会影响劳动合同的履行吗？

答：集团公司及所属单位变更名称、法定代表人、负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行，原劳动合同继续有效。

11、员工在集团公司所属单位之间调动需要办理解除或终止劳动合同手续吗？ 答：员工在集团公司所属单位之间调动的，自集团公司迁调介绍信开出之日起，劳动关系即转移至调入单位，原劳动合同不再履行（不需要办理解除或终止劳动合同手续）。调入单位和调进员工应及时重新订立劳动合同。

12、劳动合同履行过程中，在什么情况下可以变更劳动合同的相关内容？ 答：劳动合同在履行过程中遇有下列情形，经双方当事人协商一致，可以变更劳动合同的相关内容。

（一）劳动合同订立时所依据的法律、法规、政策已经修改或废止的；

（二）由于不可抗力或者客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法全面履行的；

（三）工作岗位在工人与管技、地面与井下之间变动的。变更劳动合同应订立劳动合同变更书。

13、员工有哪些过错行为，单位应当与其解除劳动合同（关系）？

答：下列行为系严重违反集团公司规章制度的情形。员工有下列情形之一的，所属单位应当与其解除劳动合同（关系）。

（一）违反劳动管理规定的情形

1、采取弄虚作假、冒名顶替等不正当手段建立劳动关系的；

2、新录用人员在试用期内被证明年龄、学历、身体状况、业务能力和技术水平不能胜任本职工作等不符合录用条件的；

3、连续旷工超过十五个工作日的；或者内累计旷工超过三十个工作日的；

4、调动工作时，超过规定报到期限不到调入单位报到视为旷工，超过规定报到期限十五个工作日以上的；

5、同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经单位提出，拒不改正的；

6、在工作时间或工作场所内打架斗殴、寻衅滋事，扰乱正常生产工作秩序，受到公安机关行政拘留处罚的。

（二）违反安全管理规定的情形

1、触犯集团公司安全管理红线的；

2、所属单位的行政正职（含主持工作的行政副职）任职期间所在单位发生一次死亡十人及以上生产性责任重大事故的；

3、管理人员违章指挥造成死亡事故的；

4、管理人员违章指挥他人触犯安全管理红线的；

5、管理人员违章指挥发生安全事故造成直接经济损失五百万元以上的；

6、管理人员对隐瞒集团公司认定的重伤事故、重大非死亡事故或死亡事故负有直接责任的；

7、安监人员、班长、队长（书记）、科区长（书记）等管理人员，发现触犯安全管理红线人员隐瞒不报，或隐瞒触犯安全管理红线事实按一般三违或较严重三违上报的；

8、所属单位行政正职（含主持工作的行政副职）、分管副职违反安全管理规定，发生安全事故造成直接经济损失五千万元以上的；

9、科（区、队）长违反安全管理规定，发生安全事故造成直接经济损失一千万元以上的；

10、科（区、队）的班（队）长、直接责任人违反安全管理规定，发生安全事故造成直接经济损失五百万元以上的。

（三）工作失职、违纪、违法的情形

1、在企业管理工作中，因工作失职给单位造成直接经济损失五十万元以上的；

2、违反采煤塌陷征地搬迁补偿规定，擅自突破政策标准，扩大补偿范围、提高补偿标准，给单位造成经济损失五十万元以上的；

3、在采煤塌陷征地搬迁补偿工作中，勾结他人，虚报、多报补偿的；

4、在招投标工作中实施下列行为损害单位利益的：徇私舞弊，串通、勾结投标方，泄露招标信息、控制价及评标情况；弄虚作假，以招标名义直接指定中标单位；插手、干预正常招投标活动；

5、擅自出具塌陷区已稳沉证明或采矿权证范围内允许建设证明的；

6、克扣、截留工资、奖金的；

7、对私设小金库负有直接责任的；

8、破坏机器设备、仪器仪表等造成经济损失一千元以上的；

9、利用工作便利侵占单位财物价值一千元以上的；

10、盗窃单位财物价值五百元以上的；

11、被依法追究刑事责任的。

（四）法律法规或集团公司依法制定的规章制度规定的其他情形。

14、在什么情况下，单位提前三十日以书面形式通知员工本人，或者额外支付员工一个月工资后，可以解除劳动合同？

答：有下列情形之一的，所属单位提前三十日以书面形式通知员工本人，或者额外支付员工一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）员工患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事单位另行安排的工作的；

（二）员工不能胜任工作，经培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经单位与员工协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

15、员工在什么情况下，单位不得依据上述规定解除劳动合同？

答：员工有下列情形之一的，用人单位不得依据上述规定解除劳动合同：

（一）从事接触职业病危害作业的员工未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（二）在本企业患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本集团公司连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律法规规定的其他情形。

16、在什么情况下单位和员工都可解除劳动合同？ 答： 按照劳动合同约定，所属单位可以根据生产工作需要与员工协商调整工作岗位或工作单位。协商不成的，单位或员工均可解除劳动合同。

17、在什么情形下劳动合同终止？

答：有下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满的；

（二）员工开始依法享受基本养老保险待遇的；

（三）员工死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

（四）法律法规规定的其他情形。

18、员工患职业病或因工致残，劳动合同（关系）应当如何处理？

答：员工患职业病或因工致残，被鉴定为一至六级伤残的，单位应与其保留劳动关系，其中五至六级伤残的，若本人提出解除或终止劳动合同，所属单位可与其解除或终止劳动合同。被鉴定为七至十级伤残的，劳动合同期限已满的可以终止劳动合同，期限未满的经本人提出可以解除劳动合同。

19、员工劳动合同期满，单位应当如何处理？

答：劳动合同期满，单位或员工不愿续订劳动合同的，应及时办理终止劳动合同手续。

劳动合同期满，单位根据生产工作需要，与员工续订劳动合同的，应在劳动合同期满前一个月内对其进行考核（考核办法由所属单位自行制定）。

考核合格的，应在劳动合同期满后一个月内续订劳动合同，不需要办理终止原劳动合同手续。

考核不合格的，劳动合同期满时应及时终止，并办理终止劳动合同的相关手续。20、在什么情况下，单位应当向员工支付经济补偿？

答：有下列情形之一的，所属单位应当向员工支付经济补偿。

（一）单位向员工提出并与员工协商一致解除劳动合同的；

（二）单位依照本办法第十七条规定解除劳动合同的；

（三）单位根据本办法第十九条规定，向员工提出解除劳动合同的；

（四）单位依照本办法第二十条第一项规定，终止固定期限劳动合同的；

（五）法律法规规定的其他情形。

21、经济补偿应当如何支付？

答：经济补偿按员工在集团公司工作年限，每满一年支付一个月工资的标准向员工支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，按半个月工资标准向员工支付经济补偿。

员工月工资高于单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按本地区上职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指员工在劳动合同解除或终止前十二个月的平均工资。

22、在什么情况下应当向员工支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金？ 答：员工患职业病或者因工致残，被鉴定为七至十级伤残，劳动合同期满终止或者员工本人提出解除劳动合同，以及被鉴定为五至六级伤残，经员工本人提出解除或者终止劳动合同的，应按解除或者终止劳动合同时的工伤保险政策规定，向员工支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

23、哪些解除（终止）劳动合同（关系）情形，不支付经济补偿金？ 答：下列解除（终止）劳动合同（关系）情形，不支付经济补偿金。

（一）员工调动工作的；

（二）员工向单位提出并经协商一致解除劳动合同的；

（三）单位依据本办法第十六条规定解除劳动合同（关系）的；

（四）劳动合同期满，单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，员工不愿续订劳动合同的；

（五）依据本办法第六条规定终止劳动关系的。

24、员工在什么情况下应当向单位支付违约金？

答：接受单位提供专项培训费用进行专业技术培训的员工，违反服务期约定提前解除劳动合同的，应当向单位支付违约金。违约金支付标准为服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

25、单位解除（终止）过错员工劳动合同（关系），事实应当如何认定？ 答：所属单位解除（终止）员工劳动合同（关系），应做到事实清楚，证据充分，定性准确，手续完备。凡属违反劳动管理规定的行为，由所属单位相关二级机构和人力资源管理等部门提供调查笔录、旷工考勤记录等事实认定材料；违反安全管理规定的行为，由安监等部门提供事实认定材料；工作失职、违纪的行为，由纪委（监察、审计）等部门提供事实认定材料；违法犯罪行为，以公安机关、司法机关作出的处罚决定书、判决书等作为事实认定材料。

26、解除（终止）劳动合同（关系)的程序如何？ 答：

（一）所属单位解除（终止）员工劳动合同（关系），由人力资源管理部门根据上述事实认定材料提出初步处理意见，征求工会意见后，经所属单位行政办公会作出解除劳动合同（关系）处理决定，同时开具解除劳动合同（关系）证明书。

（二）所属单位终止员工劳动合同(关系)，除员工退休（退职）、死亡（失踪）外，应开具终止劳动合同（关系）证明书。

（三）依照本办法第十六条、十七条、十九条等规定，由单位解除（终止）员工劳动合同（关系）的，所属单位应在自解除（终止）员工劳动合同（关系）之日起十五日内，办理以下事项。

1、持填制好的《用人单位失业保险人员增减花名册》（见附件8）、《失业保险备案表》、解除（终止）劳动合同（关系）证明书、解除（终止）劳动合同（关系）文件，到所在地社会保险征缴中心办理失业保险人员减员登记。

2、持登记后的《用人单位失业保险人员增减花名册》、《失业保险备案表》、解除（终止）劳动合同（关系）证明书、解除（终止）劳动合同（关系）文件和失业人员的档案，送所在地失业保险与就业服务管理中心审查，领取失业人员失业金申领单。

3、到所在地劳动保障事务代理所办理失业人员的档案寄存，所属单位要保存好档案移交手续。同时对已经解除或终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

27、对解除（终止）劳动合同（关系）有关材料的送达是如何规定的？ 答：所属单位应当及时将解除（终止）劳动合同(关系)证明书、所在地失业保险与就业服务管理中心开具的失业人员失业金申领单、劳动保障事务代理所开具的档案托管移交单直接送达被解除（终止）劳动合同(关系)员工本人。送达后必须由送达人和收件人双方在送达回证上签字。收件人拒绝签收的，可采取公证送达或拍照、录像送达。

不能直接送达的，可采取邮寄（挂号信或特快专递）形式送达。既不能直接送达，也不能邮寄送达的，可在新闻媒体上公告送达。

送达后要保存好相关证据。

28、集体合同应当如何订立？ 答：淮南矿区工会委员会代表全体员工与集团公司通过平等协商，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会讨论通过。

29、使用非全日制用工是如何规定的？

答：使用非全日制用工须经集团公司人力资源部批准。所属单位与非全日制用工应订立书面劳动合同。非全日制用工劳动合同不得约定试用期。

单位安排非全日制劳动者工作，一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时。

非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，单位不向劳动者支付经济补偿。

非全日制用工小时计酬标准不得低于当地人民政府规定的最低小时工资标 准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

30、集团公司全资子公司的下属单位与其自行录用的员工之间的有关劳动合同管理事项，应当如何处理？

答：集团公司全资子公司的下属单位与其自行录用的员工之间的有关劳动合同管理事项，由全资子公司另行制定管理办法。

关于对旷工人员处理的紧急通知 全矿各单位： 根据《关于下达2024工资总额基数及减员指标的通知》（集人薪字[2024]4号文）中“对在册在岗员工和劳务派遣工累计旷工超过30天未按规定处理的单位，按2万元/人标准扣减单位工资基金。”的规定，为进一步加强人力资源管理工作，现就有关事项通知如下：

1.请各单位对1月份旷工人员情况再次进行梳理，对于职工合理的病事假，必须在2月15日之前到人力资源部补办；从2月份开始职工病事假必须提前办理手续，不允许补办。

2.对于长期不上班人员，各单位要按照《关于做好职工劳动惩处的工作程序》，及时办理相关手续。

3.从2月份开始，将在矿安全办公会或月度书记例会上通报各单位在人力资源管理工作中的不规范行为，比如病事假审批不规范、劳动惩处不及时、职工违规调动等情况。

4.对于因单位工作不细，造成旷工人员未及时处理，或者受劳动惩处人员基础资料有误造成劳动纠纷、上访等情况的，将追究单位党政负责人、所在班队的班队长（含党支部书记、党务班长）的管理责任，每人次给予相关责任人各罚款1000元处理。

特此通知

2024年2月12日

**第四篇：淮南矿业集团社会保险信息系统升级浅谈**

四、软件技术要求

系统应涵盖养老保险管理系统，医疗保险管理系统，工伤保险管理系统，生育保险管理系统，失业保险管理系统，补充保险管理系统，计划报表管理系统，基金征缴管理系统，医保卡管理系统、员工体检管理系统、数据接口管理系统等，整个系统要互联互通、规范一致，基本信息共享。管理上要能支持收支分开，基金收缴及账户收入的管理与基金支出的审核、审批、拨付，从系统功能上要可以结合业务管理完全分开。系统对工作人员设定不同的角色，针对角色设定不同的权限，从功能权限、操作权限、控制对象权限和数据权限四个方面进行权限管理控制。

通过磁盘阵列、磁带库、备份软件、授权管理系统、身份认证系统、防病毒系统、安全审计等措施保证信息的安全。考虑到系统稳定性及安全性，采用备份服务器和磁带库用于存储备份数据。用于存储的磁带库通过光纤和备份服务器相连。数据库管理系统本身的安全等级达到C2级。

五、相关人员培训

根据不同类别的人员培训内容和特点的不同，设计不同的培训课程，分别是对系统技术人员、系统操作人员的五门课程培训。通过合理、系统的培训，使得各类人员具备本职工作需要的专业技术知识和经验，从而保障整个系统的顺利开发和运行。同时需要制作视频培训资料，以及业务简要操作说明书等方式来进行相关的培训工作。(此农业论文由万方期刊网首发)1．系统技术人员、数据中心管理人员除现场培训外，每年安排到软件公司接收专业指导培训。

2.系统开发完成，新的系统使用前，组织不少于三次的操作人员的集中培训，分别针对参保单位操作人员、定点医院操作人员、定点药店操作人员，编制培训教材、操作手册、培训后逐人考核，培训合格后方可上岗。

六、维护测试 1．预防性维护

对应用系统进行定期巡检，提出有关系统调整、优化、故障预防等建议，及时发现潜在的问题，提高系统的运行效率。2．改正性维护

由于软件测试不可能暴露出一个大型软件系统的所有错误，这些隐藏的错误会在特定的使用环境下暴露出来。所以在使用系统时，发现了潜在的bug后应及时解决相应问题。3．适应性维护

当外部环境（新的软、硬件配置）或数据环境（数据库、数据输入/输出方式、数据存储介质）发生变化时。为了使软件适应这种变化，提供现场支持，对系统进行适当的修改，以满足要求。4．完善性维护

发生数据迁移、业务模式修改、业务流程调整、增加新业务、增加或修改报表、调整数据分析管理内容、增加与其他系统的接口、增加新功能时，根据实际业务量确定研发周期，调整更改。(此农业论文由万方期刊网首发)

七、社保信息系统的优点

1.系统彻底解决各险种管理分散、工作效率低、数据质量差的“粗放”管理模式，真正实现了管理精细、流程规范、科学合理的“五险合一”的管理模式。2.解决了基金征缴业务带来的一些弊端。3.增加了工作透明度，增强了工作责任感。4.提高了数据管理的安全性。

5.实现了资源共享，提高了办事效率和工作质量。6.业务流程的进一步优化。7.搭建起新的信息交流平台。

总结：社会保险关系到每位参保人员的切身利益。社会保险管理信息系统的建设是建立和完善社会保障体系的技术支撑，一套完整的社会保障体系的建立不是一蹴而就的事情，需要循序渐进。社会保险信息系统的建立和不断完善，需要从上到下全体社保人员齐心协力，共同推进。高效、安全的社保新系统不仅实现了社会保险业务的全程信息化管理，而且将全面提高社会保险对社会公众的服务水平。可以预见，以公共信息服务和提高社会化管理将成为社保信息化建设的重点。社会保险经办机构将逐步实现以无纸化办公、网上异地办公、网上召开不同地区的可视会议等一系列现代化办公方式，将管理和服务水平迈上一个崭新的台阶。随着日新月异的信息技术手段的广泛深入的应用，社会保险信息系统也将随之不断发展完善，社会保险事业必将会有更广阔的发展前景。

**第五篇：淮南矿业集团瓦斯综合治理基本经验**

内部明电

师安监局传【2024】25号

签批：范家续

转发国家安全监管总局

国家煤矿安监局关于印发

安徽淮南矿业集团瓦斯综合治理经验材料的通知的通

知

百花村公司、中煤106煤矿、安监部（科）：

现将《国家安全监管总局 国家煤矿安监局关于印发安徽淮南矿业集团瓦斯综合治理经验材料的通知》(兵安监局发【2024】11号)，转发你们。请各单位接此通知后，认真组织学习，借鉴，狠抓落实工作。

附件：国家安全监管总局

国家煤矿安监局关于印发安徽淮南矿业集团瓦斯综合治理经验材料的通知

农六师安全生产监督管理局

二零一一年六月十三日

内部明电

兵安监局发电【2024】11号

签批：刘军

转发国家安全监管总局

国家煤矿安监局

关于印发安徽淮南矿业集团瓦斯

综合治理经验材料的通知

各产煤师、有关直属机构：

现将《国家安全监管总局

国家煤矿安监局关于印发安徽淮南矿业集团瓦斯综合治理经验材料的通知》转发给你们，请立即印发所属各煤矿，学习、借鉴，贯彻落实。

兵团安全生产监督管理局

二〇一一年五月二十七日

国家安全监管总局 国家煤矿安监局关于印发 安徽省淮南矿业集团瓦斯综合治理经验材料的通知

安监总煤装函〔2024〕86号

各产煤省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团煤炭行业管理、煤矿安全监管部门，各省级煤矿安全监察机构，司法部直属煤矿管理局，有关中央企业：

淮南矿业集团所属煤矿历史上曾是瓦斯事故重灾区，1998年以来，积极主动、全面系统地治理瓦斯，建立综合治理体系，探索出了一条具有淮南煤矿特色的高瓦斯矿区瓦斯治理的新路子,成为全国煤矿瓦斯治理的典范，走上了健康快速发展的轨道。遵照国务院领导同志重要批示精神，国家安全监管总局、国家煤矿安监局组成调研组，会同安徽省有关部门，深入现场进行了调研，对淮南矿业集团瓦斯综合治理经验作了全面总结，形成了淮南矿业集团瓦斯综合治理基本经验。现印发给你们，请结合深入贯彻落实《国务院关于进一步加强企业安全生产工作的通知》（国发〔2024〕23号）和张德江副总理在全国煤矿瓦斯防治工作电视电话会议上的重要讲话精神，以及本地区、本单位实际，认真组织学习、借鉴，推动煤矿瓦斯防治工作再上新台阶，有效防范和坚决遏制重特大瓦斯事故的发生。

国家安全生产监督管理总局

国家煤矿安全监察局 二○一一年五月三日

坚持综合治理

实现安全发展

——淮南矿业集团瓦斯综合治理基本经验

淮南矿区地处安徽省中北部，国家批准煤炭资源量285亿吨，是我国黄河以南煤炭资源储量最大、最具开发潜力的一块整装煤田，全国13个亿吨级煤炭基地和6个大型煤电基地之一。淮南矿业集团为国有独资企业，主要经营煤炭开采与销售、火力发电、房地产、物流、瓦斯（煤层气）综合利用、金融等业务，现有生产矿井13对，在建矿井2对，在岗职工7.2万人。2024年，原煤产量6619万吨，电力权益规模1192万千瓦，销售收入512亿元，上缴税费60亿元，资产总额1001亿元。企业煤炭产量规模、电力权益规模、房地产规模、资产规模、上缴税费和职工收入均列省属企业第一位。被命名为国家首批循环经济试点企业、中华环境友好型煤炭企业、国家级创新型试点企业。

淮南矿区煤炭赋存条件十分复杂，是全国高瓦斯、高地压、高地温条件下开采的典型矿区。煤层气（瓦斯）资源量6000亿m3，煤层瓦斯含量12～36 立方米/吨，2024年矿区绝对瓦斯涌出量1332 立方米/分，现有的13对生产矿井中，煤与瓦斯突出矿井12对、高瓦斯矿井1对。淮南矿业集团所属煤矿历史上曾是瓦斯事故重灾区，1980～1997年共发生瓦斯爆炸事故17起、死亡392人。淮南矿业集团痛定思痛，积极主动、全面系统地治理瓦斯，建立综合治理体系，探索出了一条具有淮南煤矿特色的高瓦斯矿区瓦斯防治的新路子，连续13年杜绝了瓦斯爆炸事故，2024年以来杜绝了煤与瓦斯突出事故，成为全国煤矿瓦斯治理的典范，企业煤炭产量、经济效益和职工收入大幅度提高，走上了健康快速发展的轨道。

一、坚持安全发展，树立积极全面的瓦斯防治理念

淮南矿业集团通过深入分析矿区历史上的瓦斯事故教训，清醒地认识到，要根治瓦斯、保障职工生命安全，实现企业健康发展，就必须从根本上转变瓦斯治理理念。

确立了“一先进三保护”（发展先进生产力、保护生命、保护环境、保护资源）的核心理念，以此统领企业安全发展和瓦斯治理工作。

提出了“瓦斯不治，矿无宁日”的理念。淮南矿区被炸怕了，也被炸醒了，不控制住瓦斯事故，矿区不得安宁。保护职工生命，维护企业健康持续发展，必须从根本上治理瓦斯。提出了“瓦斯事故是可以预防和避免的”的理念。破除“淮南矿区发生瓦斯事故是必然的”特殊论，树立积极主动全面的瓦斯治理观。

提出了“瓦斯超限就是事故”的理念。杜绝瓦斯超限，严禁超限作业，隐瞒瓦斯超限就是犯罪。

提出了“瓦斯是害也是宝”的理念。变被动抽放瓦斯为主动抽采瓦斯，以抽保用，以用促抽，实现了煤与瓦斯共采，治理与利用并重，变废为宝。实施“可保尽保、应抽尽抽”的瓦斯治理战略。凡具备条件的，都要开采保护层。能够抽采瓦斯的都应抽采，做到抽采最大化。

贯彻“先抽后采、监测监控、以风定产”瓦斯治理十二字方针。将工作面由高瓦斯状态卸压抽采到低瓦斯状态后，再进行采掘作业。执行瓦斯浓度达到0.8%就自动断电，确保监测监控系统真实、精确、可靠。根据通风和抽采能力安排产量，保证瓦斯不超限。

落实“高投入、高素质、强技术、严管理、重利用”的瓦斯综合治理措施。保障投入，提高素质，强推技术创新，严抓流程和现场管理，强化综合利用。

二、坚持综合治理，构建高效有力的瓦斯防治体系

淮南矿业集团在瓦斯防治工作中着力强化“四个综合”，即：人才和投入的综合，技术和管理的综合，装备和培训的综合，抽采和利用的综合。以全面落实“抽采达标”和“两个四位一体”防突措施为抓手，构建“通风可靠、抽采达标、监控有效、管理到位”的煤矿瓦斯综合治理工作体系，通过科学统筹瓦斯治理资金、人才、技术、管理、装备、培训等要素，努力把安全与生产的矛盾统一于先进生产力，有效地保护了职工生命安全，解放了生产力，促进了企业可持续发展。

（一）建立简捷高效的瓦斯综合治理组织架构。集团班子成员中一半以上直接对以瓦斯治理为重点的安全生产负责。董事会、总经理办公会研究确定瓦斯治理重大政策措施，日常管理由安全生产技术板块4位负责人负责。集团总工程师担任董事和常务副总经理，牵头安全生产技术板块工作，实行安全生产技术经济一体化，从体制上解决安全与生产之间的协调统一问题。在全行业率先组建了瓦斯地质管理研究院，瓦斯与地质相结合，管理与研究并重；成立了专门的瓦斯治理与利用实验室、瓦斯治理督导组，建立了打钻、抽采、井巷揭煤等瓦斯治理专业化队伍。集团和所属煤矿配备地测、通风副总工程师，配强安全机构，配足安全人员。

（二）确保瓦斯综合治理资金投入。2024～2024年，淮南矿业集团投入40亿元，对矿井进行全面技术改造，简化生产系统，更新“一通三防”和采掘装备，使生产力水平与瓦斯治理全面协调。2024～2024年, 按吨煤33元提取使用安全费用；2024年以来，按吨煤50元提取使用安全费用，其中70%用于矿井瓦斯治理，占总成本的15%。通过充足的资金投入，补还了欠账，建立健全了瓦斯治理相关的系统、工程和设施，加快了瓦斯治理装备升级换代。2024～2024年，淮南矿业集团用于瓦斯治理与利用技术研发、设备更新、材料和相关工程等方面的资金投入达到139亿元。

（三）注重提升全员瓦斯治理综合素质。集团公司大力引进瓦斯治理专业人才，主要领导同志亲自带队到中国矿业大学等十几所高校招纳专门人才，并在全国国有企业率先实行“进门费”（大学毕业生到企业工作即可领取2.5～3万元的安家费）等政策，从全国100多所大学引进瓦斯治理专业毕业生1800多人，引进煤矿瓦斯治理专业硕士以上研究生90人，培养在职专业技术人才280人。企业主办了一所在教育部备案的高等职业技术学院，为本企业培养瓦斯治理等主体专业学生4000多人，委托培养1500名技能工人。设立五级安全培训中心，聘请企业内外瓦斯治理专家对专业技术人员每2年进行一次脱产培训。聘请企业内部拔尖的专业技术人员及高技能操作人才，开展瓦斯治理基础知识培训。注重加强班队长队伍建设，实行动态考核置换。所有入井人员，每年接受不少于1周的瓦斯治理脱产培训。实行一日一题、一周一案、一月一考、一月一讲，推行“两规范”（规范干部管理行为和规范工人操作行为）和“手指口述”，建立过失性解除劳动合同及待岗、末位淘汰制度。

（四）创新瓦斯综合治理关键技术。企业制定了瓦斯治理科技发展中长期规划，每年确定重大创新课题，实行集团公司分管领导项目负责制。积极承担国家级科技计划攻关项目，解决重大技术难题。组建了宝塔式瓦斯治理创新团队，加强与国内外几十家科研院所的产学研合作，全方位鼓励技术创新。每年召开1次以瓦斯治理为重点的技术创新大会，表彰奖励创新项目和创新人才。先后承担并完成了国家“十五”和 “十一五” 部分重点攻关项目和多个国家科技重大专项。自主创新了卸压开采抽采瓦斯、无煤柱煤与瓦斯共采、煤层群开采条件下井上下立体抽采、深井低透气性煤层揭煤防突等关键技术，为复杂地质条件下高瓦斯、突出矿井安全高效开采奠定了坚实的基础。在瓦斯利用方面，自主研发了低浓度瓦斯气水二相流安全输送技术，解决了低浓度瓦斯利用的安全输送难题，建成了世界第一座低浓度瓦斯发电站。引进创新瓦斯发电余热制冷联供技术，建成亚洲首座瓦斯发电余热制冷集中降温系统和热电冷联供地面集中降温系统。主持或参与编制国际标准1项、国家标准2项、行业标准13项，获国家科技进步奖4项。

（五）制定并执行刚性管理制度。为防止重特大瓦斯事故，淮南矿业集团坚持以刚性制度严管，提高瓦斯防治工作的执行力、落实力。出台了《关于加强防突治本工作的决定》，明确规定一旦发生重大及以上瓦斯责任事故，给予矿长过失性解除劳动合同，迫使矿长头脑中始终装着瓦斯。出台瓦斯治理十项刚性制度，在瓦斯防治上不存侥幸、不走捷径，实施瓦斯区域性治理，坚定不移地开采保护层。出台以瓦斯管理为重点的“安全管理二十条红线”，凡触犯者，一律给予解除劳动合同处理。在全行业率先制定并执行瓦斯浓度0.8％断电制度，并明确规定，凡瓦斯超限作业、隐瞒瓦斯超限、擅自调高监控断电值或缩小断电范围的，一律解除直接责任人劳动合同。将瓦斯超限作为责任事故追查处理，对瓦斯超限煤矿，要求其行政正职在全公司月度安全生产视频会上作检查。集团每周三召开一次视频会议，每次解剖一个矿的瓦斯问题。严格执行各矿瓦斯治理“一矿一策”、“一面一策”，针对不同矿、不同工作面的具体情况制定针对性措施。严格执行各级领导干部带班下井、瓦斯治理督查、瓦斯变化日分析、瓦斯超限分级追查等制度，对一般问题下达整改意见书，对较严重问题盯住不放。实行安全谈话制度，对安全生产被动、瓦斯治理等工作滞后的单位，集团董事长、总经理直接对其党政负责人进行安全谈话。

（六）强化瓦斯综合治理现场管理。规范开采流程，可保尽保、应抽尽抽，能开采保护层的必须先行开采，提前释放被保护层的瓦斯压力。对不具备开采保护层条件的，施工专门的顶板或底板岩巷，在岩巷顶底板施工穿层抽采钻孔，提前预抽煤层中的瓦斯，把瓦斯抽采到安全状态。成立集团、矿两级瓦斯治理督查组和防治煤与瓦斯突出专职督导组，对高瓦斯、突出煤层采掘工作面实行跟踪监管。各矿增加瓦斯传感器设置密度，并实现矿区联网，24小时动态全程监控。瓦斯治理重点工作面全部安设专职瓦斯检查员。瓦斯检查员、防突员、放炮员、安监员做到持证上岗，现场交接班，盯住瓦斯治理现场。对突出煤层实行瓦斯地质图管理，对采掘工作面现场实行防突预测图管理。采掘工作面发生重大地质变化时，立即下达停止生产通知书，采取针对性措施。对所有开采煤层进行瓦斯压力测定和瓦斯含量测定。所有瓦斯抽采计量测定人必须挂牌留名。抽采自动计量装置、设备开停、主要风门开关等全部实现与监控系统联网运行。

（七）综合利用瓦斯（煤层气）资源。2024年以来，企业变传统的瓦斯“抽放”为“抽采”，实行煤与瓦斯共采，以抽保用、以用促抽。集团对各矿的瓦斯抽采与利用、开采保护层等采取激励政策，每抽采1 立方米奖励0.1元，每利用1 立方米另增加奖励0.2元，对开采保护层的追加工资基金。目前矿区年保护层开采面积300万平方米以上，抽采瓦斯4亿立方米，瓦斯抽采率62%以上。建设矿区瓦斯民用联网工程，民用瓦斯用户6万户，瓦斯储配能力达23万立方米。实施瓦斯发电，建成高浓度（大于30%）瓦斯发电机组6万千瓦，建成低浓度（10%～30%）瓦斯发电站3座，装机规模1万千瓦。建成亚太地区第一座热电冷联供项目。开展CDM项目国际交流合作，已有5个矿井减排指标通过联合国CDM执行理事会审核，并与外方签署了购买协议。其中潘集三矿瓦斯利用CDM项目是世界上第一个获得签发的煤层气利用项目。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！