

云南锡业集团广元实业有限公司文件

广元〔2019〕56号

关于印发《云南锡业集团广元实业有限公司 员工塑培“五阶段”建设实施方案》的 通 知

所属各单位、机关各部门：

《云南锡业集团广元实业有限公司员工塑培“五阶段”建设实施方案》经2019年6月17日公司总经理办公会审议通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

云南锡业集团广元实业有限公司

2019年6月20日



云南锡业集团广元实业有限公司 员工塑培“五阶段”建设实施方案

员工塑培“五阶段”模块是五大专业化安全管控匹配化“五阶段”建设模块之一，它的创建过程是一个由非本质型安全人逐步向本质型安全人过渡的过程，是员工实现由要我安全向我要安全、我会安全、我能安全转变的过程，对理念、制度和行为文化“五阶段”落地起到重要推动作用。组织人力资源部门是员工塑培的主责部门，根据云南锡业集团广元实业有限公司（以下简称云锡广元公司）安全文化建设的总体部署安排，结合员工塑培“五阶段”创建任务和标准，特制定本方案。

一、总体目标

秉持“人本”建设的先进理念，以“零容忍、零隐患、零伤害、零事故”为目标，通过员工塑培“五阶段”建设，培育员工科学做事的“思维习惯”、“思维定式”，将思维模式固化成思维定式、思维习惯，积淀成观念文化，引领员工实现观念无风险、行为零违章，实现非本质型安全人向本质型安全人过渡，打造本质型安全员工队伍。

二、基本原则

（一）问题导向。对标金川模式，“差什么，补什么”，确立短板，补短板、强弱项，提高整体水平。

（二）面向未来。紧紧围绕公司安全文化建设总体思路和要

求,开展员工塑培“五阶段”建设工作,实现员工塑培总体目标。

(三)网络化管理。员工塑培“五阶段”建设任务逐层分解分级完成,各层级领导引领,全员参与,全面覆盖,层层落实,不留死角。

(四)培用结合。开展员工塑培评估,实现员工塑培成果的有效转化,增强员工塑培的时效性。

三、工作重点及措施

(一)第一建设阶段:本质化状态评价阶段

1. 主要任务:对安全理念宣贯、安全知识、安全技能塑培与全面掌握情况、安全文化环境氛围营造情况等进行全面评价,一要评价出各层级员工秉持安全理念及宣贯情况;二要评价出各层级员工安全知识、安全技能塑培与全面了解掌握情况;三要评价出遵章守纪安全文化环境氛围的营造情况。

2. 工作措施:

(1)开展层级安全教育培训需求调研,并按照调研结果制定安全教育培训计划。同时对上年度的安全培训工作进行总结分析,并在当年度培训计划的改进。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限:2019年6月20日完成。

(2)全面梳理组织人力资源管理业务所适用的安全生产相关法律法规及对应的管理制度并进行全面评价。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部

完成时限:2019年6月30日前完成制度清理评价和评价报告,7月20日前完成制度修订工作,8月份完成制度宣贯工作。

(3)建立完善“三项人员”安全教育培训台账、持证情况统计台账,与实际相符并及时更新;“三项人员”培训面达100%且100%持有效证上岗。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限:长期执行。

(4)建立完善“三级”安全教育台账。新上岗的从业人员安全培训时间不得少于24学时。新上岗从业人员培训面应该达100%,考试合格后上岗。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限:长期执行。

(5)对“五新”(新工艺、新技术、新材料、新设备、新产品)人员进行专门的安全生产教育培训,培训合格后上岗。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限:长期执行。

(6)所属各单位有项目承包(业务外包)的,应对承包方负责人进行安全教育培训,并要求负责人对承包方从业人员进行

安全教育培训考核。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限:长期执行。

(7)按规定开展“党员身边无事故”活动,并建立完善相关台账记录。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属党总支、直属党支部

完成时限:长期执行。

(二)第二建设阶段:要我安全、要我遵章守纪建设阶段

1. 主要任务:按照第一阶段对理念宣贯学习情况评价出的结果,搭建培训宣贯的平台、载体,研究编制宣贯学习计划并按计划实施。

2. 工作措施:

(1)研究编制安全文化宣贯学习计划并组织实施。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、机关各部门、所属各单位

完成时限:所属各单位应于2019年6月30日前完成计划编制(附件1)并报云锡广元公司组织人力资源部备案。

(2)创新安全文化宣贯方式,通过发放宣传手册、企业微信线上教育培训模块、开展安全文化知识竞赛等多种方式进行安全文化宣贯。其中,所属各单位每月安全文化宣贯不少于1次,

班组每天安全文化宣贯不少于 1 次，确保安全文化建设新理念、新思路、新方法的全面宣贯、层层落实。

责任部门（单位）：云锡广元公司组织人力资源部、机关各部门、所属各单位

完成时限：长期执行，云锡广元公司组织人力资源部商工会、团委、宣传和安全环保部开展安全文化宣贯。

（3）开展安全任职资格考试和任前安全谈话制度，并完成相关制度修订。

责任部门（单位）：云锡广元公司组织人力资源部、机关各部门

完成时限：6 月安全月开展安全任职资格考试。其中：高级管理人员安全任职资格考试由控股公司组织开展，中级管理人员安全任职资格考试由云锡广元公司组织人力资源部商云锡广元公司安全环保部组织开展，二级机关管理人员安全任职资格考试由机关各部门、所属各单位组织开展；任前安全谈话制度长期执行。

（4）规范劳动用工管理，依法依规签订劳动合同，牵头负责涉及安全的劳动争议仲裁、诉讼工作。

责任部门（单位）：云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限：长期执行。

（5）按规定做好新员工入厂前的身体健康检查、员工在岗

期间和离岗时的职业健康检查，为员工办理工伤、医疗保险费用缴纳，做好职工工伤、职业病认定和劳动能力鉴定等服务管理工作，严格执行职业病接触岗位人员保健津贴制度。

责任部门（单位）：云锡广元公司组织人力资源部商安全环保部开展相关工作，所属各单位

完成时限：长期执行。

（三）第三建设阶段：我想安全、我要安全建设阶段

1. 主要任务：按照第一阶段员工对法律法规、消防安全常识、危险危害因素、应急救援等知识掌握情况评价出的结果，研究编制塑培计划并按计划实施。

2. 工作措施：

（1）所属各单位研究编制法律法规、消防安全常识、危险危害因素、应急救援等知识培训计划。

责任部门（单位）：云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限：所属各单位应于 2019 年 6 月 30 日前完成计划编制（附件 1）并报云锡广元公司组织人力资源部备案。

（2）由所属各单位结合实际情况拟定员工岗位安全风险、职业危害、基本行为规范、“保命条款”、“零伤害条款”告知书，由员工认真阅读后签字确认，同时完成相关制度修订。

责任部门（单位）：云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限 :2019 年 7 月 30 日前完成《劳动合同工管理办法》
《员工奖惩办法》修订 ,2019 年 8 月 30 日前完成告知工作并转
入长效机制。

(3) 开展岗位安全生产法规制度培训、案例警示教育。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属各
单位

完成时限 :长期执行 ,云锡广元公司组织人力资源部商运营
管理部、安全环保(保卫)部等部门开展相关工作。

(四) 第四建设阶段 :我会安全阶段

1. 主要任务 :按照第一阶段员工对安全管理技能、安全操
作技能以及应急处置与逃生避险等技能掌握情况评价出的结果 ,
研究编制训练计划并按照计划实施。

2. 工作措施 :

(1) 所属各单位结合实际情况研究编制安全管理技能、安
全操作技能、风险控制能力以及应急处置与逃生避险等安全技能
训练计划。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属各
单位

完成时限 :所属各单位应于 2019 年 6 月 30 日前完成计划编
制(附件 1)并报云锡广元公司组织人力资源部备案。

(2) 以岗位练兵、技能比武竞赛乙级赛、甲级赛为契机 ,
开展岗位安全操作技能训练和考核。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限:长期执行。2019年7月10日前完成乙级赛安全操作技能训练和考核,9月30日前完成甲级赛安全操作技能训练和考核。

(3)全面开展岗位实操与模拟训练、传帮带技能提升、操作无差错活动、岗位能手评选活动、促进员工全面提升安全操作技能。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限:长期执行,云锡广元公司组织人力资源部商工会、团委开展相关活动。

(4)开展安全风险辨识、控制和消除能力、故障诊断与排除故障风险控制能力、隐患排查与隐患治理的风险控制能力训练。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限:长期执行,云锡广元公司组织人力资源部商安全环保部、运营管理部等部门开展相关训练。

(5)开展岗位应急预案演练、应急装备使用技能训练、急救自救技能训练、逃生避险技能训练。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限：长期执行，云锡广元公司组织人力资源部商安全环保（保卫）部、运营管理部等部门开展相关训练。

（五）第五建设阶段：我保障安全阶段

1. 主要任务：该阶段主要任务是按照第一阶段对安全文化环境氛围营造情况评价的结果，研究编制安全文化环境氛围营造计划并按计划实施。

2. 工作措施：

（1）实行岗位安全互保联保：岗前准入相互提醒，现场作业互保结对，发现隐患相互防范，相互监督按规作业。

责任部门（单位）：云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限：2019年7月开始转入长效机制，云锡广元公司组织人力资源部商安全环保部、工会、团委开展相关工作。

（2）以基层党组织为主体，开展“五必谈、四关怀”心理疏导安全管理。“五必谈”：情绪低落必谈、发生矛盾必谈、出现差错必谈、考核处罚必谈、评先树优必谈；“四关怀”：思想关怀、工作关怀、素质关怀、生活关怀。

责任部门（单位）：云锡广元公司组织人力资源部、所属党总支、直属党支部

完成时限：2019年6月开始转入长效机制，云锡广元公司组织人力资源部商安全环保部、工会、团委开展相关工作。

（3）培育打造安全文化建设内训师队伍。由所属各单位推

荐安全文化建设内训师人选,云锡广元公司组织人力资源部与安全环保部进行遴选,符合条件且经培训合格的进入云锡广元公司安全文化建设内训师资库,机关各部门和所属各单位可聘请内训师进行相关培训。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、机关各部门、所属各单位

完成时限:2019年6月底前完成安全文化建设内训师遴选,8月底前完成内训师培训,9月起根据需要安排内训师进行授课,转入长效机制。

(4)以沙龙等形式开展班组安全文化建设经验分享交流,鼓励员工就安全文化建设提出合理化建议,所属各单位可对全年“零伤害、零事故”的班组给予奖励。

责任部门(单位):云锡广元公司组织人力资源部、所属各单位

完成时限:2019年6月开始转入长效机制,广元公司组织人力资源部商安全环保部、工会、团委开展相关工作。

四、实施保障

(一)切实加强组织领导

成立员工塑培“五阶段”建设领导小组,全面负责员工塑培“五阶段”建设工作的组织领导。

组长:刘国平

副组长:李银珠

成 员：苏恋梅、樊艳琼、王云龙、陆 林、周 潇

领导小组下设办公室，办公室设在云锡广元公司组织人力资源部，办公室主任由苏恋梅担任。办公室主要负责员工塑培“五阶段”建设过程中的协调、指导和服务，总结做法和成效，督促落实单位员工塑培“五阶段”建设推进情况，并结合所属各单位实际需要，举办安全文化建设相关培训班。

所属各单位是员工塑培的主责单位，所属各单位负责人是本单位员工塑培的第一责任人。

（二）切实提高思想认识

所属各单位要高度重视员工塑培“五阶段”建设工作，始终站在战略的高度、全局的高度有序推进相关工作，认真抓好落实，务求取得实效。所属各单位要建立员工安全教育培训档案，全面推进员工塑培“五阶段”建设工作。

（三）切实建立工作机制

员工塑培“五阶段”建设是一项系统性、长期性工程。领导小组每季度听取推进情况汇报不少于 1 次，领导小组办公室每月至少召开 1 次沟通协调会，上下联动，确保实施方案稳步推进。所属各单位要在 2019 年 6 月 30 日前上报本单位的员工塑培“五阶段”建设实施方案和 2019 年度员工塑培计划（见附件 1），指定员工塑培工作联络人，在每季度最后一个月的 20 日前将电子版的《员工塑培“五阶段”建设工作季报表》（见附件 2）和《员工塑培“五阶段”建设考核评价表》自评分（见附件 3）报

云锡广元公司员工塑培“五阶段”建设领导小组办公室。

（四）切实加强督查指导

员工塑培“五阶段”建设领导小组办公室每季度末对照《员工塑培“五阶段”建设考核评价表》（见附件 3）对所属各单位员工塑培“五阶段”建设工作逐项考核评价，并将考核评价结果反馈至公司安全文化建设工作领导小组办公室，按员工塑培在公司安全文化建设竞赛考核评价中所占的权重大小折算考核得分，并按照《云南锡业集团广元实业有限公司安全文化建设竞赛检查考核奖惩办法》（广元〔2019〕25号）规定进行奖励与惩罚。

附件：1. 2019 年度“员工塑培”培训计划表

2. 云锡广元公司所属单位员工塑培“五阶段”建设工作季报表

3. 云锡广元公司所属单位员工塑培“五阶段”建设考核评价表

