# 淮南矿业集团劳动合同管理办法

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2024-08-07

*第一篇：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...*

**第一篇：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年度的安全一号文）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；或者年度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年度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年度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年度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

**第二篇：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。

**第三篇：淮南矿业集团基本工资制度及运行管理办法**

淮南矿业集团基本工资制度及运行管理办法

第一章

总则

第一条

根据国家和地方政府的有关法律、法规、政策，结合企业实际制定本办法。

第二条

本办法适用于淮南矿业集团在册员工。

第二章

基本工资制度

第三条

淮南矿业集团的基本工资制度是岗位绩效工资制。岗位绩效工资制由岗位工资、绩效工资、年功工资、辅助工资四部分组成。

岗位工资是体现岗位劳动消耗和劳动差别的工资单元。

绩效工资是体现单位经济效益、员工工作业绩的工资单元，绩效工资可随单位经济效益上下浮动。

年功工资是体现员工对本企业劳动贡献的积累而设置的工资单元。

辅助工资为各种津、补贴。包括井下津贴、夜班津贴、专业技术（高技能）拔尖人才津贴、专业技术岗位津贴、工人岗位技能津贴、救护队员津贴、回民津贴、班中餐补贴。

第三章

岗位设置

第四条

煤炭主业岗位按管理岗位、专业技术岗位、工人岗位三个系列设置。

1．管理岗位：设置9个岗级，46个档次，岗位绩效系数从1.3-6.0（附表一：管理人员岗位归类表）。

2．专业技术岗位：设置5个岗级，20个档次，岗位绩效系数从1.5-4.2（附表二：专业技术人员岗位归类表）。

3．工人岗位：设置16个岗级，76个档次，岗位绩效系数从1.0-3.7。其中：井下岗位设置11个岗级（J06-J16），岗位绩效系数从1.4-3.7；地面岗位设置8个岗级（D01-D08），岗位绩效系数从1.0-2.1（附表三：工人岗位归类表）。

第五条

电力公司、淮矿地产公司、平安公司、财务公司、上海淮矿资产管理公司、煤炭储配公司、煤化工建设项目部岗位设置（附表四至附表十各单位岗位归类表）。

第四章

新参加工作人员初期工资待遇

第六条

新参加工作人员在上岗前培训学习期间支付生活费，生活费标准为1000元/月。

第七条

新参加工作人员上岗前培训结束，从上岗之日起执行临时工资，其临时工资标准按下表规定执行：

新参加工作人员临时工资标准类别

熟练期

（见习期）临时工资标准（元/月）

采掘岗位

井下其他岗

位地面岗位 代码 标准

代码

标准

代码

标准

技校毕业生 6个月

L01-3 1500

L01-2 1200

L01-1 1000 及其他

大学专科

6个月

L02-3 1800

L02-2 1500

L02-1 1200 毕业生

大学本科

一年

L03-3 2100

L03-2 1800

L03-1 1500 毕业生

硕士学位 在未明确

L04-3 2400

L04-2 2100

L04-1 1800 研究生

职务之前

L05-3 2700

L05-2 2400

L05-1 2100 博士学位 在未明确 研究生

职务之前

退役军人

无

按其所从事的岗位定薪

第八条

新参加工作人员熟练（见习）期满后，经考核合格，由单位人力资源管理部门填写《淮南矿业集团新参加工作人员熟练（见习）期满后岗位绩效工资标准核定表》，经审核批准后执行，并存入个人档案。

第五章

工资支付有关规定

第九条

岗位、绩效工资标准及支付

1．岗位、绩效工资标准：

岗位工资标准＝工资基数×岗位系数

绩效工资标准＝工资基数×绩效系数

工资基数现定为1100元，并根据企业经济效益及承受能力适时调整。岗位系数、绩效系数见岗位序列设置表。

2．岗位、绩效工资支付：

员工提供了正常劳动，单位应当按照员工的岗位、绩效工资标准支付工资。

员工月度应得岗位、绩效工资＝（本人岗位工资标准+本人绩效工资标准)÷月制度工作日×实际出勤天数

月制度工作日=月日历天数-双休日天数-法定节假日天数

第十条

年功工资标准及支付

1．年功工资标准：

工龄10年（含10年）以下4元/年；20年（含20年）以下8元/年；30年（含30年）以下12元/年；31年及以上16元/年。

2．年功工资支付：

年功工资=年功工资标准×年功工龄

（1）员工因请事假、旷工，井下员工当月出勤不满12个班、其他员工当月出勤不满15个班，当月不支付年功工资。

（2）井下员工因病假、事假、旷工全年出勤不满150个班，不累加当年年功工龄；地面员工全年出勤不满180个班，不累加当年年功工龄。

（3）因请哺乳假全年出勤班数达不到规定者，不累加当年年功工龄。

（4）员工因工负伤，因停工留薪期全年出勤达不到规定班数者，可以累加当年年功工龄。

（5）员工工伤停工留薪期满，经劳动能力鉴定为7～10级伤残等级应上班而不上班者，全年出勤达不到规定班数者，不累加当年年功工龄。

（6）凡执行年功工资的员工，各单位要逐人建立年功工龄卡片，每年一月份核定一次，累加年功工龄。

（7）原下岗和待岗员工重新上岗工作的，其原下岗、待岗期间可以累加年功工龄。

第十一条

井下津贴标准及支付

1．井下津贴标准：

井下采掘岗位工人30元/班，井下辅助岗位八小时工作制工人、井下区（队）跟小班的管技人员、带班领导15元/班，其他下井工作人员8元/班。

2．井下津贴支付：

井下津贴＝井下津贴标准×井下出勤班数

第十二条

夜班津贴标准及支付

1．夜班津贴标准：

三班制上夜班工作人员，井下岗位12元/班，地面岗位6元/班；其他经单位批

准白班工作时间延长至23点以后及值夜班人员2元/班。

2．夜班津贴支付：

夜班津贴＝夜班津贴标准×夜班出勤班数

第十三条

专业技术（高技能）拔尖人才津贴标准及支付

1．专业技术（高技能）拔尖人才津贴标准：

被选拔为集团公司专业技术（高技能）拔尖人才，井下岗位2024元/月，地面岗位1600元/月。二级单位选拔的专业技术（高技能）拔尖人才，井下岗位1200元/月，地面岗位1000元/月。

2．专业技术（高技能）拔尖人才津贴支付：

按集团公司集政〔2024〕229号文执行。

第十四条

专业技术岗位津贴标准及支付

1．专业技术岗位津贴标准：

聘任从事井下业务的高级工程师岗位600元/月，工程师岗位400元/月；聘任从事地面业务的高级专业技术岗位400元/月，中级专业技术岗位200元/月。

2．专业技术岗位津贴支付：

（1）员工因请事假、旷工，井下员工当月出勤不满12个班、其他员工当月出勤不满15个班，当月不支付津贴。

（2）专业技术岗位津贴考核办法按集团公司集政〔2024〕36号文执行。

（3）未设置与职称对应的专业技术岗位的单位，不执行专业技术岗位津贴。

第十五条

工人岗位技能津贴标准及支付

1．工人岗位技能津贴标准：

聘任井下岗位的高级技师600元/月，技师400元/月，高级工200元/月；聘任地面岗位的高级技师400元/月，技师200元/月，高级工100元/月。

2．工人岗位技能津贴支付：

员工因请事假、旷工，井下员工当月出勤不满12个班、其他员工当月出勤不满15个班，当月不支付津贴。

第十六条

救护队员津贴标准及支付

1．营养津贴标准、范围及支付

（1）营养津贴标准：

60元/月。

（2）执行范围：

集团公司救护大队执行昼夜值班的人员。

（3）津贴支付：

①员工当月出勤15个班以上者，支付全月标准；出勤不满15个班者，按实际出勤班数支付。

②员工出差、工伤不超过一个月者，以及经组织同意外出学习不超过一个月者，支付全月标准。

2．佩带氧气呼吸器非常津贴标准、范围及支付。

（1）佩带氧气呼吸器非常津贴标准：

温度在30℃以下2元/小时；温度在30℃以上3元/小时。

（2）执行范围：

训练、抢险佩带氧气呼吸器工作的矿山救护队员。

（3）津贴支付：

温度在30℃以下，每小时发给2元；温度在30℃以上每小时发给3元。有中等烟雾时，相应增加20%非常津贴，有浓烟时相应增加40%非常津贴。上述各项工作时间不足30分钟的，按30分钟计算；超过30分钟不足1小时的，按1小时计算；不足2小时的，按2小时计算；以此类推。

第十七条

回民津贴标准及支付

1．回民津贴标准：

4元/月。

2．津贴支付：

在岗回族员工，当月无出勤不支付回民津贴。第十八条

班中餐补贴标准及支付

1．班中餐补贴标准：

井下三班制工作岗位、工作时间满八小时的工人和跟小班的管技人员8元/班。

2．班中餐补贴支付：

班中餐补贴=班中餐补贴标准×井下出勤班数

第十九条

员工婚、丧、探亲、节育、男工护理假工资支付

员工按规定享受婚、丧、探亲、节育、男工护理假，假期工资按本人岗位、绩效工资标准÷月制度工作日×假期天数+年功工资支付（年功工资按年功工资支付规定执行，下同）。

第二十条

女员工生育假期待遇

女员工生育和医学原因终止妊娠的，在规定的产假期间内，由发放工资变更为享受生育津贴。生育津贴标准按淮南矿业集团员工生育保险办法有关规定执行。

第二十一条

女员工请哺乳假工资支付

女员工在哺乳期，经单位批准，可以请不超过一年期的哺乳假。哺乳假期工资按当地最低工资标准÷月制度工作日×哺乳假天数+年功工资支付。

第二十二条

员工疗、休养期间工资支付

员工经单位批准疗、休养，疗、休养期间工资按本人岗位、绩效工资标准÷

月制度工作日×疗、休养天数+年功工资支付。

第二十三条

加班工资支付

加班工资日工资率＝（岗位工资标准+绩效工资标准）÷月计薪天数（21.75天，下同）

1．实行计时工资员工加班工资支付。

（1）休息日安排员工工作且不能补休的，按本人加班工资日工资率200%支付。

（2）法定节假日安排员工工作的，按本人加班工资日工资率300%支付。

2．实行计件工资员工加班工资支付。

（1）休息日安排员工工作且不能补休的，除支付当班完成生产任务按计件单价计算所得计件工资外，另再支付本人加班工资日工资率100%。

（2）法定节假日安排员工工作的，除支付当班完成生产任务按计件单价计算所得计件工资外，另再支付本人加班工资日工资率200%。

第二十四条

员工年休假期间工资支付

1．员工休年休假期间工资，按本人年休假日工资×本人实际年休假天数支付。

2．员工应休未休年休假工资，按本人正常上班工资+本人年休假日工资×本人实际应休未休年休假天数×200%支付。

员工年休假日工资=员工本人月工资÷月计薪天数

员工本人月工资为员工本人上12个月的平均工资（剔除本人上休息日、法定节假日、年休假加班工资）。在用人单位工作时间不满12个月的，按实际工作月份计算平均工资。

其他有关规定按《淮南矿业集团员工带薪年休假实施办法》（集政〔2024〕30号）执行。

第二十五条

员工脱产学习期间工资支付

1．员工参加安全资格取证培训，新技术、新装备、新工艺培训等短期脱产培训，培训期间工资正常支付。实行计件工资的，按员工所在班队同岗位（工种）月度平均工资水平支付。

2．其他经集团公司选送脱产培训半年以内的，培训期间工资按本人岗位、绩效工资标准÷月制度工作日×脱产学习天数+年功工资支付；超过半年的，超过期间按一岗岗位、绩效工资标准÷月制度工作日×脱产学习天数+年功工资支付。

3．经集团公司选送并签订协议进行学历教育的，学习期间工资按一岗岗位、绩效工资标准÷月制度工作日×脱产学习天数+年功工资支付。

第二十六条

员工因工负伤期间工资支付

1．员工因工负伤在停工留薪期内，由单位按停工留薪期待遇规定支付本人工资。

2．工伤员工在停工留薪期满前，若提出延长停工留薪期申请，在延长停工留薪期结论下达前，单位仍按停工留薪期待遇规定支付本人工资。结论下达后，未批准延长停工留薪期的，单位应及时安排其工作并组织劳动能力鉴定。安排工作未上班的，按待岗处理。工伤员工拒绝劳动能力鉴定的，停发其工资待遇。

3．工伤员工停工留薪期（含延长期）满至非本人原因未进行劳动能力鉴定，确实不能上班的，其工资按负伤前本人的岗位、绩效工资标准+年功工资支付。

工伤员工经鉴定达到1～4级伤残的，从伤残等级鉴定后的次月起改为支付伤残津贴；达到5～6级伤残的,由单位安排适当工作，单位难以安排工作的，按月支付伤残津贴；达到7～10级伤残的，单位应及时安排其工作，安排工作未上班的，按待岗处理。

4．工伤员工从事工作后旧伤复发的，按《淮南矿业集团工伤员工停工留薪期管理暂行办法》（集社保〔2024〕437号）文件规定重新确定停工留薪期。

5．工伤员工的本人工资、伤残津贴支付标准，按《印发淮南矿业集团贯彻〈工伤保险条例〉实施细则的通知》（煤社保〔2024〕129号）、《关于对因工致残员工实行伤残津贴的通知》（煤社保〔2024〕130号）文件有关规定执行。

第二十七条

员工因病（非因工负伤）病假工资支付

1．病假工资标准：工龄

病假工资标准

6个月以内

6个月以上

10年以下

850元/月

800元/月 11-20年

900元/月

850元/月 21年以上

950元/月

900元/月

2．病假工资支付：

病假工资＝病假工资标准÷月制度工作日×病假天数

第二十八条

内部退养员工生活费

员工在2024年1月1日以后办理内部退养手续的，内部退养生活费标准为1030元/月。

第二十九条

待岗、原下岗员工生活费

待岗、原下岗员工生活费标准为845元/月。

第三十条

员工受处分期间的工资处理

1．员工因违章违纪在离岗学习、停职检查期间工资按待岗生活费标准支付。

2．员工在留用察看工作期间：实行计时工资的，按本人岗位、绩效工资标准×50%+年功工资支付；实行计件工资的，按本人当月应得工资-本人岗位、绩效工资标准×50%支付。按以上规定计算后应得工资低于当地最低工资标准的，按最低工资标准支付。

第三十一条

员工被限制人身自由期间工资待遇

1．员工在被羁押、拘留期间，或在被纪律监察部门“双规”期间，单位不支付工资，单位和个人不缴纳社会保险费。

2．员工在被取保候审、监视居住期间，单位不安排工作，按照员工本人岗位、绩效工资标准的75%计发生活费。

3．员工在被强制戒毒期间，按照待岗生活费标准计发生活费。

4．员工被错判、公安（检察）机关撤案或者检察机关决定不起诉以及检察机关起诉而被人民法院宣告无罪的，被羁押期间的经济损失，依照《中华人民共和国国家赔偿法》的有关规定处理。

第三十二条

委派到参股单位任职人员，其任职期间工资待遇按集团公司相关规定执行。

第三十三条

因年龄、身体原因退出现职不再另行安排工作的二级单位中层管理人员薪酬待遇

退出现职当年，从退出现职次月起，月应得收入按本单位机关部门同职级人

员上平均月应得收入的90%执行；

退出现职第二年，月应得收入按本单位机关部门同职级人员上平均月应得收入的70%执行；

退出现职第三年，月应得收入按本单位机关部门同职级人员上平均月应得收入的60%执行；

退出现职第四年，月应得收入按本单位机关部门同职级人员上平均月应得收入的50%执行；

上述月应得收入低于保留原职级不担任实职人员岗位、绩效工资标准与年功工资之和的，按保留原职级不担任实职人员岗位、绩效工资标准加年功工资执行。

从退出现职后第五年起，按保留原职级不担任实职人员岗位、绩效工资标准加年功工资执行。

集团公司机关退出现职的科级管理人员比照上述规定执行。其月应得收入按集团公司机关部门同职级人员上平均月应得收入的相应比例执行。

第六章

其他工资支付管理规定

第三十四条

新参加工作人员从到单位报到之日起支付工资，上半月报到支付全月工资，下半月报到支付半月工资。

第三十五条

实行计件工资的单位，员工年休假工资、法定节假日加班工资、年功工资、各种津（补）贴按实际发生数支付。

第三十六条

班中餐补贴、生育津贴、1-4级伤残员工伤残津贴不包括在员工工资总额内。班中餐补贴从员工福利费列支，生育津贴从生育保险基金列支，1-4级伤残员工伤残津贴从工伤保险基金列支。

第三十七条

单位可以从员工工资中代扣代缴由员工个人负担的养老保险金、医疗保险金、失业保险金、住房公积金、企业年金、收入调节税。

第三十八条

员工工资内扣缴“五金”的相关规定

1．员工当月应得工资不足以扣缴“五金”的，单位人力资源管理部门应通知到员工本人，员工可持现金补缴差额部分。员工愿意补缴现金的，可按人力资源管理部门确定的补缴金额，办理相关补缴手续。具体操作按《关于员工持现金补缴个人扣缴“五金”的有关规定》（煤财务〔2024〕9号）文件规定执行。

2．下列不在岗人员住房公积金个人缴费部分可根据本人自愿暂停扣缴，企业缴存部分比例不变：

（1）原下岗进中心领取生活费人员；

（2）待岗期间领取待岗生活费人员；

（3）内部退养人员；

（4）6个月以上的长病人员；

（5）领取伤残津贴的1-6级工伤人员。

第三十九条

员工岗位变动的工资处理

1．员工岗位变动后，从岗位变动的次月起执行新的岗位、绩效工资标准。单位人力资源管理部门需及时填写《淮南矿业集团员工岗位绩效工资演变表》（附件二），经审核批准存入个人档案，及时更新人力资源信息，做到机、档信息一致。

2．集团公司内部工作调动，办理调动关系时，单位人力资源管理部门需填写《淮南矿业集团员工工资转移证》（附件三）。实行计件工资的员工调动后，原单位负责将其未支付的考核效益工资（或奖金）经集团公司人力资源部审核后转入新单位。

3．员工工作调动后，由单位对其进行岗前培训的，其岗前培训期间按一岗岗位、绩效工资标准+年功工资支付。

第四十条

借用到集团公司以外单位工作的人员，不支付工资。

第四十一条

员工在法定工作时间内经单位批准参加各种社会活动，视为出勤。

第四十二条

单位不得克扣员工工资、奖金。有下列情况的，单位可以从员工工资中扣除：

1．因员工本人原因给单位造成经济损失的，单位可以按照有关规定要求其赔偿经济损失。经济损失赔偿金可以从员工本人工资中扣除，但当月扣除额最多不得超过本人应得工资的20%，扣除后的剩余工资不得低于当地最低工资标准。

2．法律、法规规定的可以从员工本人工资中扣除的其他费用。

第七章

附则

第四十三条

本办法自下文之日起执行。

第四十四条

以前有关规定与本办法相抵触的，按本办法执行。

**第四篇：淮南矿业集团协同办公系统运行管理办法**

淮南矿业集团协同办公系统运行管理办法

（试行）

第一章 总则

第一条

为确保集团公司协同办公系统安全、畅通运行，特制定本办法。

第二条

自2024年3月8日起，系统开始试运行，试运行期间纸质办公与网上办公并行。2024年4月1日起正式运行，所有非涉密文件除印发少量纸质文件存档或对外使用外，均以电子文件形式运行。涉密和不便通过协同办公系统流转的公文，仍按纸质文件流转。

第三条

系统正式运行后，协同办公系统所发布的公文与纸质签发的公文具有同等效力，使用人员在网上相关流程和文件中签署的意见、签名、日期等与手工签署的意见、签名、日期等有同等效力。

第四条

本办法适用于集团公司机关各部门、各二级基层单位以及驻外机构的工作人员（以下简称使用人员）。

第二章 职责分工

第五条

协同办公系统的规划、开发和推广实施工作由集团公司协同办公系统项目领导小组统一领导和协调指挥。

第五章 工作事务管理

第十六条 催办督办管理。集团公司各职能管理部门使用“督办平台”对各类文件中、会议上及领导要求办理的事项进行催办督办。各任务责任单位接收到“督办提醒”后必须在规定的时间内通过系统汇报所负责事项的进展状况。集团公司今后将不再使用电话等方式进行催办，对逾期未通过督办平台进行汇报的责任单位将进行严肃处理。

第十七条 协同办公系统正式运行后启用的工作流程有 “跨单位工作联系”、“本单位工作联系”、“外网登录办公系统申请”、“协同办公栏目申请”、“短信使用申请”等，在实际需要时按系统设定流程填写单据办理。今后在运行过程中将根据实际业务陆续加入新的工作流程，由总经办发通知后正式生效启用，第十八条

集团公司各单位之间进行非正式的公文交流、提交给对方阅示、审查，要求给出答复或多方给出意见的，可以使用“跨单位工作联系”进行。本单位内部此类交流，可采用“本单位工作联系”进行。

第六章 信息管理

第十九条 通知公告管理。集团公司级通知公告由总经办管理，其他单位或部门需在集团公司主页上发布通知公告的，可发布信息在通知公告栏目，由总经办审核通过后发布。二级单位通

知公告在本单位主页上显示，由二级单位自行管理。

第二十条 会议通知管理。已确定召开的会议由会议发起单位人员使用“会务管理”模块发出会议通知，发送会议通知时应同时向参会人和参会人所在单位收文员发出通知，参会人应及时在“会务管理”模块内确认是否参会，单位收文员应及时反馈单位参会人员名单。参会人员无故不接收通知或不参会的，责任自负。

第二十一条 使用人可以通过“信息管理”、“论坛”发布需要在多人之间共享交流的信息资料，发布人对所发布信息负责。

第二十二条 发布人在发布信息时必须严格控制可查看人员，防止泄密或给其它人带来不便。

第二十三条 信息发布时应遵循如下原则：

1、若2人或少数几人之间沟通，可以使用内部邮件或内部工作联系或RTX。

2、具有长久使用价值、多人使用、可以共享的信息，通过“信息管理”发布。

3、发布的信息需要经过编辑排版，要求页面美观，易于使用。

4、如果仅是文件传输，则直接使用RTX来传输，特别是大文件，尽量不使用内部邮件。

第七章 其他相关规定

**第五篇：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

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！