

武汉公司纪委抓早抓小“治未病” 严管厚爱“激活力”

武汉消息 近年来,武汉公司纪委坚持“惩前毖后、治病救人”方针,精准运用“第一种形态”作为日常监督管理的重要抓手,在“治未病”上狠下功夫,常态化“咬耳扯袖、红脸出汗”,有效防止“小毛病”演变成“大问题”,为企业高质量发展营造风清气正的政治生态。

前移监督关口,多渠道精准发现“病灶”。公司纪委坚持问题导向,将常态化运用“第一种形态”列为年度重点工作,年初在党风廉政建设大会上作专题部署。统筹日常监督、专项监督、亏损项目核查、案件查办、信访举报等渠道,聚焦招投标、物资采购、欠薪维权、党组织监督保障等关键环节,主动出击深挖问题线索。在亏损项目核查中,紧盯合同签订、二次经营、物资采购等

关键环节背后的履职尽责问题;在案件查办中,将制度执行和日常监管漏洞及时转化为“第一种形态”线索来源,推动监督触角从“查事”向“督人”延伸。今年以来,运用“第一种形态”处理41人次,占“四种形态”处理总数的83.7%,实现了从“被动等信”向“主动找事”的转变,有效将风险隐患化解于萌芽。

规范处置流程,因人因事开具“良方”。公司纪委严格规范“第一种形态”适用情形和操作规程,综合分析问题性质、情节轻重、认错态度等因素,精准运用组织处理方式分类处置。对党员干部在思想、作风、纪律等方面出现的苗头性问题,及时开展“一对一”谈话提醒;对轻微违纪但未达到立案标准的,严肃进行批

评教育或责令作出书面检查,明确整改方向和时限。实践中,注重将容错纠错机制与“第一种形态”运用有机结合,严格落实“三个区分开来”,保护干部干事创业积极性,真正实现严管与厚爱有机统一。今年运用“第一种形态”处置的41人次中,谈话提醒17人次、批评教育14人次、责令检查4人次、诫勉6人次,做到了分类精准、处置得当,切实发挥了“红脸出汗”的警醒作用。

强化跟踪问效,坚决防止“一谈了之”。公司纪委扎实做好“第一种形态”的“后半篇文章”,防止“谈话热、效果冷”现象。建立“第一种形态”台账,对每名受处理的干部逐人登记、动态更新,详细记录问题类型、处置方式、整改措施及落

实情况,确保过程可追溯、结果可查验。通过实地走访、谈心谈话等方式,全面了解受处理干部的思想动态、工作表现及整改成效,既巩固教育效果,又传递组织关怀、做好心理疏导,帮助干部放下包袱、轻装上阵。对整改不到位、敷衍塞责的严肃督促提醒,并将相关材料存入干部廉政档案,作为考核评价、选拔任用的重要参考,以制度刚性确保“第一种形态”运用不走场、取得实效。

武汉公司纪委通过运用“第一种形态”有效实现了“惩治极少数、教育大多数”的效果。下一步,将持续深化运用,推动监督执纪由“惩治极少数”向“管住大多数”拓展,为企业高质量发展提供坚强纪律保障。

(武汉公司 王建勳)

西安消息 为落实中铁七局高校毕业生见习管理要求,加强2026届高校毕业生见习全周期培养管理,西安公司人力资源部联合工会、工程技术中心、试验检测分公司,于8月31日至9月14日举办了2026年新员工理论专项培训暨第五届“争先杯”新员工技能竞赛。6个项目13名土木工程相关专业新员工参加此次培训。

本次培训聚焦工程测量、试验检测两项专业技术知识,旨在帮助新员工夯实专业基础。测量方面设置了长大隧道精密控制测量、RTK全流程操作、CASS土方量计算、无人机航测等课程;试验方面设置了试验室综合基础管理、原材料试验检测、混凝土实体检测等课程,采用“理论讲授+专业场地操作+见习项目现场实训”一体化教学模式,公司选派试验、测量等方面劳模工匠、技能大师为新员工现场授课并演练实操。并同步举办了第五届“争先杯”新员工技能竞赛,组织开展理论考试和实操比赛。9月11日,竞赛颁奖仪式顺利举办,公司工会、工程技术中心、人力资源部相关负责人参加仪式。

作为公司严格落实集团高校毕业生见习全周期管理要求的关键落地举措,本次培训依托工匠学院特色平台,统筹劳模工匠、技能大师等核心师资力量,构建“理论讲授+场地实操+项目现场实训”三位一体的培养体系,系统性夯实新员工在工程测量、试验检测领域的核心专业基础。(西安公司 李根玺)

西安公司举办第五届“争先杯”新员工技能竞赛

清凉补给站 暖心看房路

为给到访客户营造更舒适的看房环境,近日,中产置业中铁沣河湾开展“清爽一夏”专属补给站活动。项目在营销中心全天供应水果、冷饮、冰淇淋等解暑物资,以清凉服务优化夏季看房体验,进一步提升客户好感度与现场停留时长,为成交转化打下了良好基础。

走进中铁沣河湾营销

中心,冷柜、饮品区和水果台整齐摆放。西瓜、葡萄等时令水果现切供应,酸梅汤、柠檬水等冷饮清凉解渴,多种口味冰淇淋供客户选择。工作人员定时补充物资,确保全天不间断供应,让每一位到访客户都能在炎炎夏日中感受到一份清凉与关怀。“清爽一夏”活动不仅是一次夏日关怀,更是案场服务品

质的集中体现。通过提升客户好感度与现场停留时长,活动为后续成交转化创造了更有利的条件。

目前,该活动仍在持续进行中,覆盖整个7、8、9月高温季。下一步,中铁沣河湾将以更细致、更贴心的举措,提升项目口碑与客户认同,为项目营销积蓄动能。

(中产置业公司 王成龙)



为落实中国中铁职工健康关爱工作部署,做实一线职工人文关怀与心理疏导,缓解职工岗位攻坚带来的身心压力,9月15日,由中国中铁工会指导,中铁七局工会主办,中铁七局西安公司工会承办的“心有暖阳 筑梦启航”2026年“职工健康关爱进工地”活动在中铁七局长春项目群开展。(图/文 西安公司 胡苗苗 梅坤)

“红绿码”当关 欠薪难“过关”

成都消息 收工后,中铁七局成温邛高速扩容项目挖机操作手老李茂林习惯性地掏出手机,点开安全管理平台考勤模块,今天上下班已打卡,当月已打卡28天,应得工资8400元,数据一清二楚,没有了月底对账时的手忙脚乱和面红耳赤的争执,老李心里踏实了不少。

依托成都成温邛高速公路有限公司安全管理平台,该项目率先推行“红绿码”动态分类监管机制,通过劳务人员实名登记、手机定位打卡,出勤与薪资数据实时存证等数字化工具,一线建设者的“钱袋子”有了看得见的保障。这一实践也引起了成都市纪委的高度关注,多次深入现场开展实地走访调研。

双考勤锁定源头,人员管理基础“稳”。项目推行全员实名制管理,所有进场人员统一纳入平台安

全管理台账,实行“实名登记+手机定位打卡”双考勤模式。工人每日通过手机APP自主打卡,出勤数据实时上传、永久存证、不可篡改,从源头堵住虚报工时、套取工资的漏洞。平台还将劳动合同、考勤记录、工资发放三类数据集中归集,借助智能算法自动比对出勤与薪资异常,遇有偏差即时预警,有效弥补人工核查效率低、易遗漏的短板。对工人而言,只需打开手机,即可随时查阅每日出工、当日薪酬及应发总额,薪资账单一目了然,心中有数。

红绿码动态管控,薪资闭环链条“密”。依托平台增设的农民工工资监管模块,项目在全省高速建设领域率先推行“红绿码”动态分类监管机制,构建起“农民工确认、智能预警、纪检督办”环环相扣的全链条监督流程。施工单位完成工资拨付后,及时

上传发放清单,系统在72小时内分三轮向劳务人员推送工资确认通知。工人通过线上视频核验,工资无误则标记“绿码”;若金额存疑或不予确认,则自动触发“红码”预警,预警信息同步推送至纪检平台,确保“红码”即核查、问题即督办。同一标段若两次触发红码,立即启动专项核查与追责程序,将薪资纠纷化解在萌芽阶段,真正实现风险前端管控。

数字化落地见效,薪酬保障防线“实”。这套监管机制运行以来,已覆盖成温邛高速扩容项目6个标段,累计服务劳务人员425人次,共生成绿码425条,试点期间未出现红码预警,持续保持“零欠薪投诉”记录。薪资拨付全程线上留痕,数据可追溯、过程可倒查,劳资纠纷处理有据可依、有迹可循,监管底气更足。

(三公司 窦海滨 马珂娇)



为深化地企党建廉洁共建机制,压实重大工程廉洁风险防控责任,健全完善联合监督体系,9月15日,南京公司纪委联合嘉善县铁投集团纪委,在通甬高铁项目嘉善轨道板场举办“党建联建聚合力 廉洁共筑建筑防线”廉洁文化主题实践活动,搭建地企廉洁建设交流互通、资源共享的优质平台。(图/文 南京公司 王丽鑫)

一句话新闻

9月18日,广州公司组织职工到广州从化区流溪河畔开展“浓情中秋、欢度国庆”庆双节文体活动。本次活动以文体团建、丛林探险、水上桨板等活动为载体,搭建职工沟通交流平台,进一步增强团队凝聚力与协作能力,培育互助共进的团队精神。(广州公司 马文辉 孙阿慧)

9月15日,西安公司组织开展“喜迎中秋·欢度国庆”慰问长春地区项目部职工活动,向坚守一

线的建设者送上节日关怀与美好祝福。(西安公司 赵丹妮 胡苗苗)

近日,中铁七局纪委组织湖北片区25名关键岗位管理人员及纪检干部走进江夏区人民法院“零距离”旁听职务犯罪案件开庭庭审。通过“沉浸式”体验,有效强化“不敢腐”的震慑、扎紧“不能腐”的笼子、增强“不想腐”的自觉,切实将警示教育成果转化为关键岗位人员及纪检干部廉洁从业的行动自觉。

(武汉公司 林宪政)

为营造中秋、国庆节氛围,弘扬企业文化,

进一步凝聚实干奋进力量,9月20日,南京公司机关党总支、团委联合开展“月满家圆迎双节 同心同行奋进时”趣味文体活动。(南京公司 李浩浩)

9月15日至17日,由陕西省建设工会主办,三公司承办的陕西省第八届“兴家杯”职业技能竞赛测量员比赛在陕西铁路工程职业技术学院圆满落幕,39名选手围绕理论知识、外业实操等核心内容展开,对选手的精度把控、仪器操作、数据计算、团队协作进行全方位硬核考核。

(三公司 马珂娇)