

最新能源会议纪要实用

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

最新能源会议纪要实用篇一

20**年度人力资源部紧紧围绕公司年度生产经营目标开展工作，加强人力资源引进开发管理，有力地保障了公司正常的生产和工作秩序，为公司长远发展提供储备了大量的的高素质人才；进行薪酬绩效体系，体现了多劳多得、按绩取酬、高效公平的，兼顾激励保障的薪酬制度；构建职称技能评定管理体系，以制度保障形式为员工职业提升发展打通了各种有效渠道做到人尽其才，发挥员工的聪明才智及潜能；以新劳动合同法新版规定为契机，完善合同用工管理，创造了一个良好和谐的用人环境；贯彻“提升企业文化、改善员工素质”的原则，进一步发挥人力资源专业管理的纽带作用，为公司的发展起到了有力的良性文化保障。

面对这即将过去的201x年，重组后的人力资源部以其应有的专业性、针对性、系统性的面目呈现在每一位员工面前，现归纳总，示之于众，接受领导及兄弟部门的评价。

1. 部门员工内部管理

人力资源作为公司多种制度与规定的制定与维护部门，在部门主管领导王xx总经理的关注与引导下，部门负责人李xx经理一直以来不断加强部门管理规范，严格要求团队成员，以身作则，已然成为公司员工遵纪守法、专业忠诚的榜样与楷模，成为公司一扇形象展示的窗户，一面自律管理的镜子。

不间断的专业能力提升

人力资源部在部门李xx经理的带领下，每周定期周五下午进行2小时的专业知识学习与探讨、各模块经验交流与问题分析、管理实践工具与英汉语言工具的训练等，使各位部门员工都能不断的提升专业知识与实际问题解决能力。

内部纪律与职业操守

人力资源部内部有一不成文的规定，那便是每一位员必须严格进行自我管理和约束，遵守公司各种制度规定，并要严律自身的职业操守，任何一名成员都必须以公司利益为重，而不得有任何违反原则与道德的行为。这一不成文的规定是部门李xx经理在每次部门内部会议强调的重中之重，也是每一位成员深记于心并严格执行的标准。

2. 人力资源工作模块工作优化

人力资源部是一个专业性较强、理论与实践并重、涉猎工作层面较广的管理部门，并且其随着公司的建立、成长与壮大的各个发展周期，其工作深入程度和专业分工亦会随之而变。公司人力资源部根据公司的发展情况，合人力资源管理专业知识，积极进行内部专业划分整合、组织结构调整与重组，分解为招聘培训模块、薪酬绩效模块和员工关系及事务模块。最终架构了现行的以部门经理统一领导，三个专业模块并行运作，内部整体工作协作配合的局面，体现了企业管理的专业性与实践工作的有效性。

3. 制度与流程建设

作为公司相关管理制度与流程的起草、拟定、建设及执行的主要责任部门，人力资源部在公司领导的指引下，一直紧跟公司的战略发展要求、外部市场环境变化、专业理论知识更新，不断更新、维护、起草建设了公司各种相辅相成、

严谨实用、有效优质的管理制度与运作流程。20**年以来，完成的相关制度规定与流程建设如下：薪酬管理制度；绩效管理制度；职称评定管理规定；考勤假期管理规定；招聘管理规定；培训管理制度维护；员工奖惩管理规定更新；劳动合同管理规定；档案信息管理规定；内部竞聘流程；离职员工管理流程；员工转正流程；员工异动流程等共计20多项制度流程的编制、梳理、更新及维护。

4. 职能创新

管理理念的创新，人力资源部每一位成员都必须及时更新端正自己的理念，紧跟时代与公司的发展要求和方向；在日常工作中，要求成员拥有良好的心态，正确的定位，服务的意识，积极投入到本职工作中去，努力实现自我价值，达到企业与自身共同成长。

管理机制的创新，人力资源部充分认识到人力资源管理工作不仅仅只做好招聘员工、手续办理、薪酬发放、离职管理等行性、事务性、非动态性、非连续性、非系统性的工作，而应是整体、全面、系统、战略的管理职能。在实际工作中，人力资源积极完成了多项具有远见性战略性的工作，例如围绕公司战略发展方向，建立制定企业中长期的人力资源规划、人力资源发展导向、培训规划、有针对性倾向性的薪酬绩效规划、设计开发了公司人员能力素质模型系统、心理及个性特征模型系统等具有创新意义的工作，为公司各项工作的开展，提供了很多超前的`管理方法和工具。

对于公司及人力资源部来说，20**年是任务艰巨的一年，巨变的一年，在这一年里，完成了组织机构的重组再分工，完成了薪酬绩效体系的重塑再造，完成了职称评定体系开发制定，完成了具有先进意义的指纹考勤系统的引进使用。

1. 薪酬绩效体系

从201x年底开始，公司新的总经理领导班子经过近半年时间，多批次与几乎全体员工沟通、访谈、讨论，进行外部行业比对及对公司长远战略目标的重置定位后，做出了一项对公司及全体员工都具有历史意义的决定：进行薪酬绩效体系。旨在提高员工有效收入、激励员工工作潜能、屏除不利因素、提升企业核心竞争力及积极影响力、顺应企业长钥标及战略规划的重要举措。

从201x年3月开始至8月新的薪酬方案的正式实施，历时半年之久，期间人力资源部在公司总经理班子的领导下全面深入的投入到了薪酬方案的分析、探讨及设计项目当中。

在整个薪酬绩效方案设计中，人力资源部薪酬绩效模块在部门魏经理的带领下，在完成本职工作的同时，加班加点，全面投入到了方案的设计中。完成近60批，1000余人次的访谈调查；1000余人的问卷调查及统计总；170多个岗位13轮次的评定打分统计及计算；20万人次的数据信息统计分析汇总；近百个岗位的各薪酬构对比分析；无数次的与外部管理专家的讨论，50余遍的新制度方案细致入微逐行逐句的研读修改，多人无数次加班加点，甚至多次工作至凌晨2点钟后，合计多人共加班超过30工日。最终，在公司总经理领导班子的亲力及大力支持下，在人力资源部部门领导及薪酬团队的呕心沥血的付出下，新的方案成果如期呈现在公司全体员工面前。

薪酬体系最终方案诗司高层、人力资源部和管理咨询公司专家一起经过深入调研分析、多轮探讨研究、精确统计测算，合外部市场环境及公司实际生产特点、岗位配置及员工构成情况，花费大量时间、人力、心血共同付出的成果，诗司从高层领导到普通员工共同努力的晶。

此次薪酬，基本颠覆了公司原有薪酬评价方式、薪酬发放构及员工对薪酬发放的认知，制定建立了将员工职称、技能、绩效、质量、价值等归为一体的兼顾激励性、控制性的薪酬体系，体现了高能高效高收入的特性，提高了员工实际工作

满意度和贡献力，也从根本上为公司节约了成本，可谓是双赢。

2. 绩效体系建构

公司成立以来，绩效考核工作一直处于摸索的过程，未成体系，不曾连续，未起到对员工工作客观的考核评估、量化评价、持续激励。针对这种现状，顺应公司相关体系的潮流，人力资源部吸收外部人力资源专家的智慧，参考公司项目生产运营的特性，先后2轮次与公司高层、公司各部门负责人长时间的沟通交流，设计了通过与项目业绩挂钩捆绑性考核，强调团队绩效，协同运作理念，引导共赢良性文化的部门层面业绩考核体系，同时建立了将员工试用转正考核、员工年度考核、员工奖惩考核及年终评优考核纳为一体的员工层面的考核制度，实现了绩效管理的系统化、整体性及全面化。

3. 员工职称技能评定体系的制定

人力资源部在完成了薪酬及薪酬制度、绩效考核体系的建立之后，又积极跟进，对公司170多个岗逐级进行分类分级，制定了职称技能评定体系，体现公司对员工全面技能的重视和促进，并为公司的持续发展和员工提高成长提供了科学合理的动力源泉和制度保障。

4. 考勤系统更新及考勤假期管理制度的完善

考勤系统的更新换代，保证考勤有效管理所需

公司的考勤管理系统是核算员工报酬的一个重要依据，为了做到科学管理，有效激励，公司人力资源部近两年来先后使用测试了三代的考勤系统，期间调试录入更新了大量的考勤数据、员工资料等，同时进行了无数次机器测试、试用安装、考勤班次逻辑测算等，最终根据公司的需要、市场同类产品使用特性、员工的反馈建议，为公司引进了指纹考勤管

理系统，并于20**年3月份正式启用，至今运行良好。基本保障了考勤的科学、合理、公平、有效的管理，避免了一些不规范的情况出现，为公司节约相关管理成本。

考勤假期管理制度的完善及维护

在保障考勤系统及数据的准确和有效的前提下，人力资源部一直紧跟国家相关劳动休假制度条例的修订步伐，积极学习研究，合公司实际情况，先后3次超过20遍的修改了公司的考勤假期制度，做到了合法、合理、保障，为公司规避风险，为员工谋得利益。

公司领导一直对招聘培训予以特别的重视和关注，对招聘培训工作的需求计划、实施计划、完成评估等各个环节严格要求。人力资源部积极应对，主动分析，完善规范招聘、培训各程序环节的工作，100%的完成了公司年度人力资源需求计划、各部门各级人才的招聘配置，充分发挥其人力资源工作基础和核心作用，做好“选聘、吸纳、任用、培育”的每一项工作，为企业人才资源的提供、使用、发展和提升做好有力保障工作，高质量、及时的完成了各项工作指标任务，保证了公司人力资源的供应和提升。

1. 完成公司201x年相关招聘培训计划，满足各部门招聘培训需求。

2. 各级人才储备招聘工作的完成

公司领导高瞻远瞩，运筹帷幄，充分认识到人力资源是企业的一资源，认识到人力资源就是人才资源，就是知识资源；认识到一线关键岗位的操作技能人才的充足及储备是海洋工程行业成功的关键。因此做出了具有战略意义的各层次应届人才的招聘、储备及培育工作。为公司关键操作岗位注入了大量的新生力量，为公司生产的可持续发展提供了有力保障。

本科及以上学历应届毕业生招聘储备

20**年人力资源部在对全国各地知名院校进行分析，比较选择了15所具有对口专业、教育水平强、知识度高的一流院校作为长期合作伙伴，并全年派出达25人次参加各地28所院校应届本科及以上学历专业人才招聘会，选拔面试、审核检查并录用接收50名应届毕业生。

各中专技工学校焊铆工人才的招聘储备

人力资源部近年来积极与全国各地优秀技工培训学校合作交流，引进培训了多批有较高素质的焊工、铆工。特别是20**年，在公司领导的支持下，通过对全国各地技工学校比较、专业选择，先后与12家学校合作洽谈、考查审核，共7批次引进合格技校焊、铆工学员达200名。

本年度对各级大中专院校，本科、研究生高学历专业人才及焊工、铆工学员的选择招聘引进培训的范围之广、力度之大、人数之多，均创公司历史之最。此项战略措施为公司知识资源储备打下坚实的基础，也为以后相关工作的开展提供了宝贵的经验。

3. 大力完成公司各类培训需求计划

充分完成需求计划，挖掘相关资源

人力资源部在公司领导的大力支持下，至今完成了各级、各类培训2600多人次，其中如超过1000余人次4r执行力培训、200余人次的班组长管理培训、各类安全培训、技术专业类培训、超过200人次的各类英语培训、300余人次计算机办公软件类培训、300余人次焊铆工电工培训、200余人次的设备操作管理培训等，效果显著，充分挖掘发挥内外部专家知识资源，提升保障了公司人才技能资源的供应。

充分完成新接收各类各级应届毕业生的后续培训工作

对于新接收录用的20名高学历应届毕业生和200名优秀焊铆工技校人才，人力资源充分发挥他们的学习能力、求知能力及团队精神，在公司领导支持，各部门的大力配合下，先后30余次举行了相关训、规章制度培训、职业精神培训、公司各部门业务及流程培训、焊铆工操作技能培训等，使这些刚刚走出校门的学生型员工做好了身份转变与职业认知培训，为日后各岗位的人力资源储备配置做好充分准备。

劳务招聘与劳务管理

配合各项目生产，协助各部等招聘、审核劳务人员，并修改签订相关合同。在劳务工招用高峰时期，在司人员超过400人。

人力资源管理中劳动关系是一项弹性化、柔性化非常强的工作，关系到企业内员工工作氛围、人际关系、企业文化、企业形象及声誉，因此事务工作事无轻重大小，都必须亲力而为，可谓举重若轻、任重道远。

1. 员工薪酬福利保障与绩效激励管理

薪酬绩效工作关系员工切身利益，涉及公司员工各类薪酬的核算、发放、统计；相关部门、各级员工、转正等层面的签定考核及果评估汇总、员工考勤假期管理、各项统计及分析工作；负责各类薪酬管理、绩效管理、考勤假期管理、加班管理等制度体系的建构、更新和维护；直接影响到员工评价果、薪酬发放，是公司与员工双方直接对话的重要平台和最为实际的通道。

人力资源部根据薪酬绩效工作过程复杂、专业性强、工作量大、涉及面广、项目繁多、精确性要求高的特性，制定有针对性的工作方案、岗位要求、人员考核标准，规范、细化了相关工作。

薪酬绩效管理工作每月要完成10万余条信息量的考勤数据;3000余人次的薪酬费用核算;3000余人次的薪酬条的制作和钉钉发放;每月的统计更新、每季的数据汇计及年终近10万人次和信息量的反复测算汇计及分析;每年近万人次的保险系列工作的更新维护;每季每年度的部门、员工绩效合同量表的制作考核及果的汇总分析汇报。

2. 员工关系及劳动合同管理

规避风险，保障权益、遵守法律、适当调整劳动合同管理办法

20**年竖家《新劳动合同法》执行元年，人力资源部响应《新劳动合同法》的章程，积极学习探讨，根据公司实际情况及时签订无定期劳动合同，并且转变其它员工及新进员工劳动合同周期，对关键岗位实行5年合同周期，普通员工实行3年合同周期，规避了相应用工法律风险，降低了用工成本，清晰了劳资关系，保障了员工利益。

20**年共完成315份新入职员工合同签订工作。完成了公司在职工工188人次合同签订。

满足企业发展需要，吸纳优秀技术人才，充分保证了项目生产进度。

接待处理员工争议100余人次，化解员工矛盾，和谐劳资关系，提高双方满意度，促进合理和谐发展。接待沟通办理离职人员267人次，做好人力资源管理的最末端管理，为企业形象维护与保持及日后的双方合作做好铺垫。

据深圳市用工策，及时为非深户员工办理深圳市居住证，切实及时的保证了员工的相关需求和利益。

为充分发挥人力资源管理人才优势，提升体系建设工作，特

别守键管理手段在人力资源管理工作中的贡献率，人力资源部积极做好人力资源管理体系建设、信息化建设工作，强化了人力资源管理技术创新，完成了人力资源统计信息系统以及员工信息数据的电子信息化建设。

人力资源部从20**年6月起加大了人力资源管理信息系统资料的录入工作、档案整理工作、各模块台帐编制工作、完善薪酬福利、培训、组织的岗位信息、报表系统、系统管理和绩效管理各模块的信息化，包括人力资源基本信息、教育背景、专业技术职务、技术工种、继续教育、社会保险、离职人员管理、信息查询等强大的功能，先后5次5000余人次员工档案、人员信息、各类招聘、培训、薪酬、合同信息进行归类整理及信息化，极大地提高人力资源工作效率和人力资源管理与开发水平。

人力资源部在完成本职工作的同时，积极拓展专业知识在企业内部的实践，将工作丰富化和兴趣扩大化合，举办各类有益的拓展训练、执行力培训、班组长管理培训、员工素质培训等各种业务相关的项目活动，极大的提升规范了员工职业面貌，改善引导了企业工作氛围，延伸提升了企业文化。

人力资源部，作为企业的一扇窗户，一面镜子，将责无旁贷的完成各项本职工作。

继续落实后的薪酬绩效体系的执行，使成果得以有效发挥、实践和实现；

不断做好员工关系事务处理，改变员工的认知观念，进一步完成良性企业文化建构工作，切实改善员工与企业的关系。

回顾20**，我们欣然坦然，展望20**，我们信心依然。人力资源部将在公司领导运筹帷幄的战略决策下，紧紧围绕20**年度工作目标，扬长避短，尽职尽责，开拓进取，与时俱进。将继续紧密配合各部门的相关工作，高质高效、努

力奋斗致力于满足企业战略发展的需要，立足企业，节约成本，保障需要，激励员工，为公司的持续发展提供专业支持，完成专业工作，贡献专业力量。

最新能源会议纪要实用篇二

再生资源回收经营者备案（非行政许可审批）

事项名称

再生资源回收经营者备案（非行政许可审批）

事项依据

《再生资源回收管理办法》（发改委[□]^v^[□]^v^[□]工商总局[□]^v^令2007年第8号）

实施主体

县级以上商务管理部门或其授权机构（省、市、县）

办理条件

从事再生资源回收经营活动。

一、备案登记证明；

二、营业执照；

三、法定代表人身份证明。

三、县级以上商务管理部门或其授权机构对备案登记材料予以核对，符合要求的予以备案登记，核发备案登记证明，并加盖商务管理部门印章。

商务管理部门或其授权机构不予受理备案登记材料或经审查后不予备案登记的，应说明原因。

一、受理时限：1日；

二、审查时限：3日；

三、不予受理时限：当日。 定期检验及依据无 收费标准及依据无

最新能源会议纪要实用篇三

按照达节能减排[2013]1号文件精神，我局节能减排工作在区委、区府和区节能减排工作领导小组的正确领导和指导下，强化措施，狠抓落实，因地制宜地采取多种形式，在广大干部职工中“大兴节能之风，大造节能之势”，广泛宣传，营造节能减排工作的良好氛围，把节能减排工作贯穿于我们的工作、学习和生活之中。简要总结我局主要做了以下工作。

我局按照加快建设资源节约型、环境友好型社会，大力开展行机关节能减排工作要求，及时组织全体干部职工学习有关节能减排文件精神，使全体水利人员充分认识到节能减排是行机关当前的一项重要工作，是节省资源、降低行成本、克服能源困难的有效措施。是加强机关建设的具体行动。特成立了以局长为组长的节能减排工作领导小组，指导全局开展节能减排工作，明确工作目标，落实工作责任，使全局节能减排工作形成了工作有人抓、事情有人干的良好工作格局。

为切实落实节能减排工作，我局在区府和局机关办公楼前悬挂气球标语，横幅9幅，在区府led显示屏滚动播出宣传口号4条。为让“节水护水”意识、知受深入基层、深入群众、深入实际我局还联合河市镇人民政府于3月21日在河市镇开展一次现场宣传活动。此次活动我局组织水资源股、防洪办、水保局等相关股室和直属单位工作人员共计10人的宣传队伍，出

动宣传车辆3台，共接受群众咨询500余人次，发放宣传资料3000余份。得到了群众的热烈欢迎和高度评价。通过此次宣传活动，进一步让老百姓了解开发、利用水资源的相关知识以及节约、保护水资源的重要性，促进我区水资源科学统筹规划管理和全区人民节约水资源、保护母亲河意识更快形成。让老百姓在日常生产、生活中，用实际行动来珍惜我们的水资源，保护我们的水环境，推进我们的生态文明建设。

1、严格水资源论证制度，取水许可审批制度

建设项目水资源论证是严控用水总量增长的关键措施，也是节能减排工作的主要内容之一。为此，根据省府258号令等规定，从规范建设项目水资源论证程序入手，将建设项目水资源论证作为项目立项、环评的前置条件，明确未进行水资源论证或者论证报告未通过审查的，水行部门不得批准取水许可；将规划水资源论证报告作为项目取水许可、入河排污口设置审批的重要依据。对不符合规划的取水项目、未开展水资源论证的项目、超过取水总量控制指标的项目、可能造成河道断流或者引发重大水事纠纷的项目一律不予批准取水许可。在实际工作中，我局水执法人员与检察院的工作人员一块在3月29日取缔了鑫旺洗车场偷采地下水的违法行为，使我区的水资源工作走上法治化的道路。

2、严格水资源有偿使用制度，加强水资源费征收

严格水资源有偿使用制度是用水总量控制的重要手段，水资源费的征收是水行工作的重要内容，同时也是考核我盲作成效、业绩的关键所在，今年我们加大了对区级取水户的取水量核定工作，以国有企业较大取水单位为重点，按照省府258号令的要求，探索上门收费方式，加强与取水户的沟通，截止目前，2013年本级水资源费征收 20余 万元。

3、加强计量设施的管理，加大巡查执法力度

计量设施是合理开发利用和保护水资源，加强计划用水、节约用水管理，实施用水计量，依计量收费的重要依据，按照^v^460号令和达市水利2004水资源92号文件的要求，我局深入重点取水户，对用水户安装的计量设施进行定期和不定期检查，对未安装、对计量设施不合格或者运行不正常的，责令限期更换或者修复。在实际工作中，我们针对xx县智源水业有限责任公司取水流量计已坏掉的情况，要求其在最短的时间内安装上规范的流量计。日前，该企业已将流量计寄回生产厂家维修。另外，我们对目前还没有安装取水流量计的四川达竹煤电（集团）有限责任公司金刚煤矿责令尽快安装流量计。对石板选煤发电厂已损坏的流量计，也要求其尽快更换，以保证企业正常的取水生产及维护正常的取用水制度。

1、积极向省水利厅申请农业节水改造项目，提高农业用水效率。

2011年至今共向上争取沙滩河灌区渠道节水项目一个，共计投入资金 50万元；明星水库脉里垭支渠末级渠系改造项目工程4个，累计总投资300万元。

最新能源会议纪要实用篇四

从讲政治、讲大局、保稳定的高度，充分本次安全检查工作的重要性，认真落实双交发20xx号《关于开展交通系统能源设施安全检查工作的通知》文件精神，加强领导，成立了以段长苏斌为组长，高涤、李清、李廷刚、李远均为副组长的专项检查领导小组，强化措施，明确任务，责任到人，坚决防止安全事故的发生。

1、由段领导带队分别对办公区、住宅区、机具股的生产和生活用电、用水、用气进行了全面检查。办公区、住宅区、机具股灭火器配置完备，有定期检查记录。机具股生产用乙炔气瓶定期检验合格，有检验记录。

2、段属各工程队分别开展了公路、桥梁建设能源设施安全情况自查，重点是对各在建工地配电房、用水设施的安全检查。检查过程中未发现任何安全隐患。

3、拌合站重点开展了生产用电、用水的检查。灭火器配置完备，定期检查完整，无超期使用现象，未发现任何安全隐患。

4、根据县交通局下发的文件要求，我段制定了事故应急预案，并严格遵照执行。

办公区外水管存在锈蚀漏水现象。

针对上述问题，我段已及时进行了处理，更换了新水管。

从这次检查的成效来看，我段领导的重视程度，扎实开展工作，消除了安全隐患，为我段各项工作的顺利开展提供了有力保障。

最新能源会议纪要实用篇五

（一）经济指标完成情况。前三季度全区完成地区生产总值亿元，同比增长；1-10月份，规上工业增加值同比增长；全社会固定资产投资同比增长；社会消费品零售总额同比增长；一般财政公共预算收入同比增长；一般公共预算支出完成亿元，同比增长；前三季度，全区全社会能耗总量万吨标准煤，同比下降，单位gdp能耗同比下降，1-10月份规模以上工业能耗89万吨标准煤，同比下降，单位工业增加值能耗同比下降，能耗总量和强度连续保持下降态势。

（二）项目管理工作。一是加快重点项目建设。实施重点项目74个，总投资亿元，当年投资亿元；实施市重点项目30个，投资亿元；实施自治区重点项目4个，完成投资亿元。30个市重点已全部开工，完成投资亿元。截至目前，74个重点项目全部开复工，开复工率100%，完成投资亿元。二是狠抓项目

调度和入库。每月召开项目推进和固定资产投资分析会议，及时应统尽统，已开工的74个重点项已入库63个。三是严把政府投资项目审批。目前共评审可研、初设17次；按照基本建设程序审批政府投资项目90个，批复概算总投资亿元，核减投资万元。四是精准谋划项目。谋划2022年重点项目109个，计划投资亿元。五是做好项目备案工作。截至目前，在线审批农业备案10个，计划总投资亿元，在线审批工业备案49个，计划总投资42亿元，在线审批服务业备案50个，计划总投资亿元。六是积极争取项目资金。加强与各部门沟通、协调，组织相关部门加强项目申报，共争取资金亿元。

（四）稳步推进能耗双控工作。前三季度全区全社会能耗总量万吨标准煤，同比下降，单位gdp能耗同比下降；1-10月份规模以上工业能耗89万吨标准煤，同比下降，单位工业增加值能耗同比下降，有效贯彻落实了能耗“双控”工作的政策要求。一是制定印发《关于部分企业停产、限产的通知》《x区能耗双控“一企一策”实施方案》等文件，并组织能耗超出年度指标的11家企业以及能耗指标余量不足的19家企业召开能耗双控恳谈会，讲清政策、认清形势、理清责任，确保30家企业按照要求落实停限产措施。二是对x区能耗超出年度指标的11家企业逐户上门检查，要求企业所有生产设备立即同步降温停产。截至目前，考虑到部分停产企业承担冬季供暖任务，允许企业恢复一台设备保障冬季基本供暖，确保安全有序过冬；19家超能耗控制进度企业严格执行“一企一策”措施，能耗控制保持在合理区间内。三是认真做好“两高”项目停建整改工作，积极对接自治区发改委、工信厅等部门协调解决宁夏金晶科技有限公司太阳能光伏轻质面板一期项目能评手续问题。截止目前，企业能评手续已获自治区工信厅批复，项目正式投产。

（五）加快推进服务业发展。一是抓生产性服务业增量提质，2021年完成4家工业主辅分离工作，京豪物流数字物流综合产业园区项目建成投运，实现货物从卸车、供件、分拣、装车

等全流程无人自动化落地。石嘴山数字智能物流园项目有序推进，目前完成10万平方米的停车场和3万平方米汽修区主体，正在进行内部装修；二是抓生活性服务业改造提升，万达广场维修改造工程全部完工，贺兰山生态工业旅游美食天街绿色餐饮项目建成开业，吸引海底捞等著名餐饮品牌入驻，增强了辖区餐饮供给能力。“优鲜尚品”社区生鲜+冷链宅配项目投入运营，辖区生鲜蔬菜配送能力进一步增强。三是抓集聚区建设和谋划□x区生态工业文化旅游集聚区建设稳步推进，10个子项目顺利竣工，石炭井文旅小镇展示馆建成投用，石炭井工业文旅小镇至302省道旅游公路完工，7月份顺利通过自治区发改委第三方考核测评。立足辖区服务业发展现状谋划了石嘴山现代物流、万博汽车后市场服务等10个市级集聚区，目前等待市发改委评审。

（六）巩固提升“双创”成果。一是制定□x区小微企业创业创新示范区建设工作方案（2020-2021年）》，为我区双创升级示范区工作提供了详细的时间表和路线图。二是建设特色载体，形成规模效应。2021年新增2家市级小微企业双创基地、6家自治区级技术创新中心、28家自治区科技型中小企业、7家国家高新技术企业、3家自治区科技小巨人企业。20多个市级小微企业创业创新基地累计入驻小微企业500余家，带动就业5000余人。三是实施多项举措，力促创业就业。积极推进创业担保贷款发放，以整村授信形式为6976户农户放贷20427万元，发放“创业贷款”、“农村妇女创业贷款”1281万元，扶持76户创业。投入资金8万元扶持辖区内20户残疾低保户家庭发展特色种植业、特色养殖业等产业项目；投入资金万元扶持18人自主创业和灵活就业。

（八）大力推进落实“放管服”改革、持续优化营商环境。起草印发□x区2021年深化“放管服”改革优化营商环境重点任务分工方案□□□x区2021年度优化营商环境平时考核细则》和□x区持续优化营商环境更好服务黄河流域生态保护和高质量发展先行区建设实施方案》，明确了目标任务、具体措施、

完成时限、牵头单位和责任单位，为我区优化营商环境工作的高效开展提供了详细的时间表和路线图。建立“月台账、季总结、年考核”工作机制，各牵头单位统筹协调，各责任单位密切配合，形成合力推动各项措施落实到位。统筹全区7个牵头单位，30多个配合单位，参加2021年全区营商环境评前辅导会；完成2021年宁夏回族自治区营商环境测评中9个一级指标、41个二级指标，693道题目的填报工作；向自治区发展改革委报送我区营商环境自评报告1篇，典型检验做法15篇，9个一级指标在评价期内的全量企业清单。

（九）扎实开展安全生产油气长输管道专项整治三年行动。一是开展油气长输管线专项整治。强化日常监管，扎实组织隐患排查治理。加强对油气长输管道重点时段、节假日督查检查。企业深入开展安全风险分级管控和隐患排查治理工作。加强监督检查及管线巡查力度。针对长输管线x片区2021年共日常巡检142次，阀室巡检、检测57次，高压阀井巡检64口次，电位桩测试27根，施工监护12处。通过检查和巡检发现安全隐患1处，现已整改完毕。二是开展电力设施安全专项整治。联合相关部门、电力企业组织开展森林草原周边输配电等设施火灾隐患专项治理，全年共排查治理安全隐患34处。三是铁路道口安全专项整治。开展铁路道口专项隐患排查整治，对检查中查出的主要问题建立问题清单、任务清单、责任清单，逐一销号，切实从根本上消除铁路道口设施事故隐患。

（十）切实做好价格认证工作。一是做好价格认定工作。截止目前，价格认证中心共办结涉及盗窃、抢劫、损毁、涉黑、非法经营、非法开采等案件57件，涉案物品共计349件，办结金额万元。二是做好价格政策落实工作。协助区教体局积极联系市发改委制定我区公办幼儿园保育保教费及中小学课后服务费收费标准并协助区教体局开展课外培训机构专项整治活动，为“双减”工作奠定基础。三是做好政府调控稳价工作。协调区工业信息化和商务局在“元旦”、“春节”期间向市场定点投放生鲜猪肉25吨、储备菜600吨。

最新能源会议纪要实用篇六

纳入我市“十二五”节能目标责任考核的工商类万家企业和重点用能单位均需开展能源管理体系建设及认证工作，具体名单见附件。

到20xx年底，我市完成150家企业能源管理体系建设工作，通过认证并取得证书的企业数量不少于70家；到2016年底，完成300家企业能源管理体系建设工作，通过认证并取得证书的企业数量不少于150家。能源管理体系建设及认证已纳入我市循环经济和节能减排专项资金扶持范围，各区（新区）应根据实际情况自行制定工作目标和方案，并配套相应的奖励扶持政策。

参与我市能源管理体系认证工作的机构，必须为国家认监委公布的能源管理体系认证机构。

参与我市能源管理体系咨询和认证的服务机构应自觉接受市经贸信息委、市市场和质量监管委的工作指导和监督检查。市经贸信息委、市市场和质量监管委今后将不再组织能源管理体系咨询及认证服务机构的推荐工作。

市经贸信息委、市市场和质量监管委负责我市全面推进工商类万家企业能源管理体系建设及认证工作的组织实施、综合协调和监督检查工作。各区经促局、新区经服局负责组织和推进辖区万家企业、重点用能单位开展能源管理体系建设及认证工作。

为及时掌握我市开展能源管理体系工作的情况，认真总结我市相关工作的成果，市经贸信息委、市市场和质量监管委委托通标标准技术服务有限公司深圳分公司、深圳市绿创人居环境促进中心统筹，按季度汇总上报我市工商类企业能源管理体系建设及认证工作情况。请各区经促局、新区经服局、咨询服务和认证机构、重点用能单位积极配合，按季度和年度

（每年3月15日前）统计上报能源管理体系建设和认证工作成果。