

中原油田树牢“管理出效益”的理念,全力以赴做好合同管理、纠纷管理、风险化解等工作,保障依法合规经营

规范合同管理确保重大风险全程受控

张迎亚

1月5日清晨,一天的工作刚刚开始,中原油田法律事务部规章制度室主管刘瑞君的钉钉里就“堆”满了信息。

这些信息都是各业务部门关于合规管理体系建设的咨询。2020年7月,集团公司启动合规管理体系建设工作,以深入推进全面依法依规治企。中原油田是15家试点单位之一。

油价越低,企业越需要苦练内功。中原油田全力做好合同管理、纠纷管理、风险化解等工作,向严细管理要质量、要效益、要增长。当前,油田各项生产经营工作依法合规,重大风险全程受控。

坚持依法依规,确保每一份合同顺利履约

2020年,中原油田在安全管理、资产处置、“两金”占用、

信访管理、合同管理、纠纷诉讼管理等12个方面排查出涉法事项323项,为推动依法依规经营提供了指引。

在众多涉法事项中,合同管理的水平直接关系到中原油田的经济效益和企业声誉。从3月开始,中原油田在所有标准合同文本中增加合同合规条款和违约救济条款,共修订完善钻井工程、物资销售、地面工程和配套等不同类别的标准合同文本83份。

“合同是油田和外界产生联系的重要纽带。合同文本健全,就能未雨绸缪,保障合同双方依法行使权利、履行义务;合同文本有漏洞,就相当于埋下了一颗‘定时炸弹’,后患无穷。”中原油田法律事务部副经理曹辉这样阐释文本修订背后的意义。

此外,中原油田还相继下发《关于进一步加强合同管理

和风险防控工作的通知》等文件,全面加强合同相对人资信调查、合同变更管理、合同履约管理等工作,让每一份合同涉及的工作量、创效额都顺利“变现”,为收入增长、效益提升注入动力。

愈旧病防“新伤”,不让一起纠纷案件久拖不决

2020年11月底,天然气处理厂积压多年的两起合同纠纷案件终于结案,从“老赖”处挽回经济损失75.42万元。

不同于合同管理涉及的事项,纠纷案件涉及的通常是非生产领域。2020年4月,集团公司企改和法律部要求各企事业单位、股份公司各分(子)公司健全完善纠纷案件管理体系。中原油田迅速启动纠纷案件处置专项行动,以实现积案数量、涉案金额下降。

各单位全面排查自身的纠纷案件底数,理清案龄3年、5年、10年以上案件的基本情况,区分出红色(重大)、橙色(中等)、黄色(一般)等风险等级。据此,中原油田实施纠纷案件分级分类管理,针对涉案金额100万元以上、案龄3年以上、橙色风险等级以上的重大案件,由法律事务部挂牌督办;针对涉案金额不高但案龄较长的案件,由各单位采取推进审理、协商和解、预提损失、锁定损失等措施,加大积案清理力度,把本该属于中原油田的所得早日“收入囊中”。

“跳出纠纷管理本身,我们发现,处理案件只是纯粹的法律技术问题。”曹辉说,“更重要的是堵住纠纷背后的管理漏洞,杜绝旧伤未愈又添新伤。”

为此,中原油田在清理积案的同时严防产生新的纠纷案件,重点关注重大决策、重大合

同、大额资金管控等方面存在的法律合规风险,制定安全生产、环境保护、合作经营、知识产权等重点领域合规风险清单,防范合规风险演化成纠纷案件;制作纠纷案件案例汇编,为每则案例撰写完善管理流程的建议,实现以案促改。

线上线下联动,把风险事项关进管控“牢笼”

一直以来,中原油田高度重视风险管理工作,以“管业务就要管风险”的自觉性建立了多部门共同参与的“1+6”风险管理机制,形成风险全程受控的良好局面。

在低油价的冲击和考验之下,2020年,中原油田把“1+6”风险管理机制升级为“1+3+X”管理机制,“1”指油田风险管理的统管部门——企业管理部,“3”指廉洁、信访稳定、安全等三类系统性风

险,“X”指由各相关业务部门防控的经营、财务类风险,确保各重大风险在控、可控、能控。

在此基础上,中原油田坚持每季度召开一次风险研判会,召集各相关业务部门对新增的风险事项“集中会诊”,明确风险事项的管控措施、责任人。

油田还对目前的风险管

控线下模式进行大胆创新,建设风险管理信息系统,并把监督部门引入风险管理程序,全面提升管控的震慑力和有效性。纪委监督部创新推行“三书一函”(廉洁从业承诺书、廉洁风险评估书、“亲清”关系告知书和监督建议函)工作机制,形成风险全程受控的良好局面。

在低油价的冲击和考验

之下,2020年,中原油田把

“1+6”风险管理机制升级为

“1+3+X”管理机制,“1”指油

田风险管理的统管部门——企

业管理部,“3”指廉洁、信

息稳定、安全等三类系统性风

险,“X”指由各相关业务部门

防控的经营、财务类风险,确

保各重大风险在控、可控、能

控。

企业发展到一定规模时,内部单

位间和部门之间的壁垒如何打破

是必然会

遇到的问题。从根本上说,就需要从制

度和机制上想方设法。

对企业来说,鼓励跨单位合作,通过

一定的激励机制,把各单位连接起来,

就像胜利油田那样,推进内部开发区

块合作开发,不仅打破了各家“画地为牢”的格局,有利于统筹盘活油田储量、技

术、人

力、设备等资源资产,发挥整体优

势,实现未动用储量的效益开发,而且也

会倒逼承接单位创新体制机制,大幅降

低成本和盈亏平衡点,走出低成本发

展的新路子。

持续深化改革,破解发展难题,是当

前企业需要解决的重大课题。对于改

革,决不能故步自封和犹豫观望,盘活现

有资源,加强系统内合作,携手创造佳

绩,促使整个企业的整体效益最大化,不

失为更好的选择。

让资源跨单位整合共享

杨欣

近日,中国石化报报道了胜利油田东胜公司和纯梁采油厂发挥各自优势,进行区块合作,解决油田有效产能接替不足的问题,取得良好经济效益。这一举措再次证明,盘活现有资源优势,加强区域合作,是解决企业发展难题的良方。

企业发展到一定规模时,内部单位间和部门之间的壁垒如何打破是必然会遇到的问题。从根本上说,就需要从制度和机制上想方设法。

对企业来说,鼓励跨单位合作,通过一定的激励机制,把各单位连接起来,就像胜利油田那样,推进内部开发区块合作开发,不仅打破了各家“画地为牢”的格局,有利于统筹盘活油田储量、技术、人力、设备等资源资产,发挥整体优势,实现未动用储量的效益开发,而且也会倒逼承接单位创新体制机制,大幅降低成本和盈亏平衡点,走出低成本发展的新路子。

持续深化改革,破解发展难题,是当前企业需要解决的重大课题。对于改革,决不能故步自封和犹豫观望,盘活现有资源,加强系统内合作,携手创造佳绩,促使整个企业的整体效益最大化,不失为更好的选择。



精心筹划“水改”见成效

本报记者 彭展 通讯员 刘媛媛

2020年,巴陵石化水务部成功完成公司“四供一业”供水移交改造和供水管网农水整改,该部全年供水内管网水损比上年减少72万吨。

水务部承担了公司“四供一业”供水移交任务。该部加强调研分析、精心谋划部署,开展所有供水用户的摸底调查,梳理供水管网流程,以及周边沿线村组的沟通协调工作。“水改”工作推进涉及30个村组3028户地方居民。面对范围大、管线错综复杂等情形,他们迎难而上,成立供水业务移交小组,协同相关部门全力推进。

在开展供水业务移交的同时,水务部还下“绣花”功夫,整治供水管网外接农水。生产室与固废装置(车间)协调人员深入供水主管沿线30个村组,细致深入调查分析农水用户,做好协调事项,切

除内管网41个外接农水点。

同时,该部还规范周边两个乡镇的外管网外接农水,设置3个抗旱农水点,

编制放水流程制度,树立标识牌,彻底解

决了居民规范供水问题,既规避了相关

风险,又大大减少了水资源浪费。



●规范油品接卸管理防范风险

2020年,云南石油针对油品接卸作业环节出现的问题,加强接卸车次报备,严格执行“三确认”,关键环节全过程监控100%覆盖辖区内站点,规范接卸油管理,杜绝油品接卸违规违纪行为,进一步提升加油站风险防控水平。(康成华 马玉)

●综合督察夯实油站基础管理

近日,安徽六安石油督察队对35座加油站开展年末综合检查,重点对商品数质量、安全设备管理、非油品营销、现场管理禁令等环节摸底排查,共发现问题179个。接下来,公司将以零售部牵头组织,纪检、安环部、财务资产部等部门协同配合,对查出问题限期整改,进一步夯实加油站基础管理。(王 韩 钟纪炜)

工时管理提技提时提效

乔庆芳 朱锐

2020年12月31日9时30分,河南油田采油一厂双河采油管理区视频监督员王海军,通过视频逐项审核双K411井加盘根作业现场准备工作。

“检查合格,计时开始,注意不要超过30分钟。”9时35分,王海军下达指令。

放空、泄压、取出旧盘根、加入新盘根……8号计量站站长贺万平和员工一气呵成,25分钟完成加盘根作业。在以前,这项操作都是员工自己干,时间、安全全靠自己把握,有时40分钟甚至1个小时才能完成。

2020年11月,双河采油管理区推广应用标准工时管理制度还可以降低操作的安全风险。全程视频监控对员工起到很好的监督作用,即使出现违章行为,也能够及时指出,极大地提高了员工操作的安全性。



扬子石化滚动梳理设备风险隐患

员工创新门槛缘何提高?

张海波

近日,胜利油田河口采油厂准备大队员工科技创新立项论证会上,6个项目被“无

情”砍掉4个。

“创新门槛感觉越来越高了。”员工邵殿峰感慨道。

事实上,有这种感觉的不止邵殿峰一个人。

提高员工创新门槛,并非对搞创新设置障碍。近几年,该大队科技创新工作室负责人何张华介绍,提高门槛,就是为了避免这类问题。

每年年初,该大队结合专业技术的发展方向和生产实际,

对员工申报的创新项目技术路线、现有状况、预期效果、经济预算、计划进度及风险分析等内容进行评价,并对存在的不足和问题提出意见和建议,确保科技创新立项的实用价值。一旦通过门槛,大队将选派专人对项目全过程跟踪服务。项目成熟后,大队还将采取现场推介的方式进行推广应用。

员工韩斌尝到了甜头。防车削丝堵是他主导的创新项目。令他没有想到的是,这个项目凭借技术含量较高、推

广面较广、投入成本低、使用安全方便可靠等优势,顺利通过门槛。随后,在大队的跟踪服务下,改进、加工等这些让他头疼的事,在两个月内一一迎刃而解,项目得到推广应用。

门槛高了,成活率提升了,这为员工进行科技创新增添了无穷动力。2020年,该大队员工发明的38项革新成果应用于生产,3项成功得到有效推广,降低了劳动强度和生产成本,创效800多万元。

在干部选拔任用中,公司把县区公司作为基层年轻干部干事创业、历练成才的训练场和实操地。在团队建设上,

公司加强对县区公司经理及管理团队的培训考核,增强他们应对市场、优化管理、凝聚队伍的能力,助力公司提质增效。

同时,公司加强信息化应用,推广“石化油你”客户端应用系统,优化购油流程,与客户建立密切联系,持续提升直销经营量效。

一企一策,县区公司三大职能充分放权

青岛石油市南片区为加强县区公司建设,制定完善15项经营管理制度,建立油品经营、非油经营、管理与服务等7个提升组,定期深入加油站帮扶指导。

此次活动的快捷、畅通组织开展,得益于山东石油联动建设方案的实施。

东石油深入研讨,反复论证,制定“一企一策”制度,分县域、分步骤精简优化机构,推进行限下放,强化权责匹配,重点赋予县区公司经营管理、对外协调和网点发展三大职能,并给予县区公司一定人权、财权和自主经营管理权。

在干部选拔任用中,公司把县区公司作为基层年轻干部干事创业、历练成才的训练场和实操地。在团队建设上,公司加强对县区公司经理及管理团队的培训考核,增强他们应对市场、优化管理、凝聚队伍的能力,助力公司提质增效。

全员算账,构建全面预算管理指标体系

销售企业的经营效益与每日的经营量息息相关。为让全体员工绷紧效益弦,山东

石油突出强调“算账文化”。

“算账文化”就是要全体员工心里有杆子效益秤。地市公司财务人员组织多次培训,让各层级管理人员熟练掌握企业经济指标构成、数据测算、市场预测、日常数据管理等内容。同时,加强一线员工对财务知识的了解,促进全员“想算账、会算账、能算账”,营造算账文化氛围。

各市公司突出绩效考核导向,构建全面预算管理指标体系,建立“一对一”的细化责任体系、检查跟踪体系。各县区公司构建完善算账文化管理应用工具,建立标准化自动算账模板,通过专题培训、专项指导,让基层员工明晰每日加多少油、销售多少非油品,便能实现收入目标,充分调动员工的积极性和创造性。

法律宣传“姐妹花”

韩希

近日,江西宜春石油片区经理罗阿琴和舒苑,有说有笑地带着几本民法典走向驻站点,为加油站员工解读新民法典。

在普法过程中,她们发现站内职工对法律知识相对缺乏。工作之余,她们总要自己先学习理解,再为加油站提供解读和帮助。

前些日子,48岁的刘大姐手机上突然出现了不明收入短信。刘大姐有些慌张,找到罗阿琴。罗阿琴马上联系公司常聘律师,了解到这是目前高发的电信诈骗手段,立即带着刘大姐去派出所报案。很快,刘大姐的事情得到妥善解决。刘大姐拉着罗

阿琴的手不停地感谢:“多亏了你,不然我可要损失惨重了。”

作为年轻干部,舒苑很喜欢用新媒体方式宣传法律知识,经常向一线职工宣讲学习强国App、江西政法微信公众号等平台发布的法律信息。2020年,她还积极参与“宜春石油宪法日”法治动漫、微视频作品征集活动准备等工作,和加油站职工录制了“土味”疫情防控宣传小知识,并制作成短视频,让大家在疫情防控和攻坚创效中,始终绷紧法律风险防控这根弦。

姐妹花用不同的方式传递法律知识,让法律条文