

江汉油田物资供应中心明确廉洁风险点,提级管控、流程再造,“管、办、查”分工协作

层层把关 防范物资采购廉洁风险

夏梅 韦海云

在江汉油田物资供应中心,哪怕是最常用的物资劳保服装,从接到需求计划到真正实施采购,都有一段很长的“路”要走。

“在收到用户需求计划后,制定并提交招标方案,采购管理部组织专家进行方案会审,发现不规范的地方会重新修改,再次审查合规后进行系统上线,经采购管理部审批,之后才能进入采购环节。”机电配件部主任管中章介绍。

作为油田发展建设“粮草官”,江汉油田物资供应中心突出廉洁风险管控重点,抓好机构调整、流程再造,建立大监督格局,有效规避采购风险。

“管、办、查”分工协作 源头控风险

“以前,从计划、采购方案制定到

招标、合同签订、收货、结算等流程,在我们这里可以全部完成。”涪陵供应部党支部书记陈福斌说,“现在中心提级管控,采购物资需要业务部门、分管领导层层审核,再根据规范和要求组织实施。”

7月份,他们从机构调整入手,撤销5个部门重组成4个部门,解决职责交叉、管理“两张皮”等问题,实现归口管理。组建物资供应督查部,建立采购管理部门决策、业务部门操作、物资供应部门督查的工作运行机制,实现“管、办、查”三权分开,同步调整关键、敏感岗位人员144人次,从源头管控风险。

机构调整后,物资采购业务部门和管理部门实现分段制衡。采购业务部门以往从需求到采购全流程“一竿子插到底”的情况一去不复返,关键岗位的廉洁风险降低。采购管理部门

拥有决策权,主要对业务部门开展的工作进行把关和审核,发现问题及时整改。督查部门以发现问题为主,通过长效监督机制,堵塞风险、管理漏洞。

规范选商流程 全过程去风险

规范选商后,供应商总量压缩5%;两段式招标,一些有实力未合作过的供应商成功入选;严控独家采购,驳回独家申请3份,减少独家申请500万元。

变化如此大,来源于该中心对制度流程的再造。他们围绕保供降本这两大核心职责,重新梳理流程,评估并调整各层级审核审批权限,明晰监管责任,强化分级审批。通过开展“制度建设年”活动,修订管理制度,规范采购行为,防范化解风险。

集团化采购占该中心工作量80%以上,执行环节存在弹性,是重要的风险管控点。为此,他们制定集团化选商办法,以价格、质量和保供能力为核心制定评分规则,数据从系统中调取,量化分值,最终在入围的供应商中按照性价比最优和全生命周期总成本最低选择,取消评委自由裁量权,有效规避采购风险。

“制度管人、流程管事”格局形成后,既管控了风险,也保护了员工。同时,通过减少供应商数量、规范流程,实现以量换能、以量换价,引入更多优质供应商,提升保供能力水平。

筑牢三道防线 严查问责化风险

该中心通过建立管理部门、督查部、纪检监察审计部三道防线,层层把关,杜绝违规违纪漏网之鱼,提升监督

治理效能。

三道防线中,管理部门是第一道风险“把关人”。他们加强对业务监督管控,及时发现问题,防控风险。物资供应督查部作为第二道防线,细化10项督查内容、31项制度依据、47个督查要点和92种督查方法,为督查工作提供了操作指引。纪检监察审计部借助大监督平台,强化专职专责监督,深挖细查本单位存在的问题和具体表现形式,制定相应的整改措施。

“我们到机电配件部督查时,查到他们有计量错误、未按年度采购规定时限申报价格等两个问题,给他们下了整改通知单。”7月23日,物资供应督查部主任黄振强说。这个月他们常规督查共查出14个问题,通过汇总合并,下发了10份整改通知单,要求相关部门一周内完成整改。

“边查边学”强基础管理

张海波

8月2日,在胜利油田河口采油厂的月度基础管理检查中,机采装备服务部邀请10名站长和党小组长加入检查组,担任特约检查员,全过程参与检查和观摩。检查中,10名站长和党小组长与生产经营、技术管理和综合管理人员逐一对各站的基础资料、标准化现场等工作进行检查和观摩,并就检查出的问题讨论交流。同时,结合兄弟站检查情况,对照自身管理执行情况,相互找差距。

“在以往的基础管理检查中,通常是机关管理人员将检查出的问题和整改措施当场反馈给被检查站的站长和党小组长。”服务部党支部书记郭子祥说,“邀请站长和党小组长一同参加检查,一方面是让他们对照兄弟站的检查情况,找出自身的差距和不足,把兄弟站基础管理的好做法带回去学习;另一方面,通过他们的监督,避免管理人员出现检查走过场的现象。”

在观摩了管杆管理站管杆现场分类管理后,工具管理站站长郑长河立即组织全体职工开展“我为下井工具精细管理献一计”活动,引导

职工共同为提升下井工具“收、发、存”标准化管理水平建言献策。活动开展仅一周时间,就征集到5条好建议,不仅使下井工具精细管理更加规范,而且提高了下井工具发放效率。

抽油机服务站在月度基础管理检查中已经连续拿过3次第一名,但在看到兄弟站的基础管理水平迎头赶上后,该站党小组长程福利不免有些着急。为了持续提升本站基础管理水平,他们对全员进行量化考核,将考核排序结果与干部职工当月绩效考核挂钩,促使干部职工严格执行各项工作标准,养成良好习惯,誓保基础管理第一名的荣誉。

“检查必须一碗水端平。”对于这种新的检查方式,服务部技术管理室经理刘建生坦言。每次检查结束后,都要晒出各个站的点评检查结果,如果检查不深入,存在一刀切现象,不仅有的站不服气,而且直接影响了机关形象。为了保证基础管理检查取得实效,他们每次都严格按照设备基础管理检查考核细则的8个大项128个小项进行检查,并将查出的问题进行ABC分类,按问题性质处罚,并现场点评,促使各站把工作做在平时、抓在日常。

框架招标提升钻前工程效率

王兴仓 瞿丽萍 季建国

“今年采用年度框架招标新模式,钻前工程效率大幅提升,有力地推进了西北油田产能建设进程。”8月2日,西北油田工程服务中心副经理王海彬说。

长期以来,西北油田钻前工程均实行单独招标,从立项到合同签订完成,最快要历时1个月。今年,西北油田持续加快产能建设进程,上半年密集部署140口开发井,钻前工程项目多,工期异常紧张,如果对每项钻前工程都实行单独招标,施工进度势必拖后,严重影响油田增储上产。

为全面提升钻前工程施工进程,工程服务中心采用年度框架招标新模式,根据钻前承包商的综合

能力排名,把全部承包商招入年度框架内,预算价500万元以下的钻前工程,直接按照年度框架选井办法选井,每批钻前工程时效节约25天。

采用年度框架招标新模式后,排名靠前的承包商较排名靠后的承包商有更多的选择权,每年能承担更多的施工项目,有利于充分调动承包商积极性,培养优质承包商队伍。

此外,今年工程服务中心与承包商签订了简易道路维护框架三年大包服务合同。承包商负责简易道路的日常维护,定期维护。按照框架招标协议,对于这种应急维修,甲方不再担负新的维护成本。该模式每年可节约道路维护费近1000万元。



精准培训提升基本技能

齐鲁石化开展大修检修设备知识精准培训,以检修现场为课堂,邀请设备专家主讲,组织新入职员工听课,近距离观察设备内部构造,现场学习设备检修维修知识,促进基本技能提升。图为8月3日,齐鲁石化组织新员工学习设备构造。

王敬华 摄

长城润滑油杯
新闻摄影竞赛

“一页纸通知”受好评

瞿洪培 何双莲

“以前有的通知长篇大论,连翻几页都看不到‘干货’,现在措施、要求一目了然。”连日来,中原油田天然气处理厂推行的“一页纸通知”获得基层广泛好评。该厂通过强化工作统筹、压减文字篇幅数量,推进基层减负。

今年初,该厂对基层反映的“负担多”问题调查发现,机关下发通知

过长的问题较为突出,基层反映最为强烈。

该厂机关各科室认真从自身查找问题,通过分期举办公文写作培训班,定期对机关公文处理工作条例等业务常识进行考核。在篇幅内容方面,对不同类别的通知划出范围,要求一般业务性通知不得超过一页纸,具体情况由各科室负责人严格把关。

该厂用制度强化工作统筹,减少临

时性工作安排和通知,通过党政联席会统筹好阶段性工作重点和大项工作,厂长办公会统筹好月度工作,科务会统筹好周工作,严格按周工作和月工作计划表开展工作;临时性通知和一般业务性工作,由当日值班厂领导签批,防止任务多头下达。

公文精简了,基层负担减轻了。截至7月31日,该厂下发基层的公文比去年同期减少15%,篇幅内容大为压缩。

公司规章制度要依法公示

案例:

2014年,S公司对该公司入职员工(包括当事人杨某)使用某软件进行定位考勤管理。S公司通过微信群下发《考勤管理补充规定》(以下简称《规定》),规定在公司固定地点以外打卡的,除非有部门负责人审批,否则属于无效打卡。杨某长期未按《规定》要求打卡,且没有部门负责人审批。据此,S公司将杨某的打卡认定为无效,进而认为其构成旷工并解除劳动合同。杨某认为S公司未向其送达《规定》,公司属于违法解除劳动合同。

法律分析:

在员工微信群中下发《规定》是否属于通知到位?

法院认为:公司对员工的管理制度,尤其是和员工切身利益相关的制度,应通过下发公文或正式通知的方式向员工进行公示。

首先,本案中,S公司表示,规定已

在2014年通过公司微信群向员工送达。S公司共有89名员工,但他们在仅有78名员工的微信群内发布规定,且在发布规定时,不确定杨某是否正在群中。因此,法院无法认定杨某在规定发布时是否知悉。其次,本案中,S公司未事先告知员工会通过微信发布规章制度,该种发布方式未获得员工杨某的认可。

综上所述,法院认为S公司未向杨某依法送达规定,属于违法解除劳动合同,应支付经济补偿金。

法律提示:

1.根据《劳动合同法》第4条规定,用人单位在制定、修改或决定有关劳动报酬、工作时间等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不

适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

2.制定过程中,建议通过程序保留证据。在召集工会或者职工代表大会讨论规章制度内容时,保留出席人员的会议签到、会议记录、意见记录等内容;通过用人单位内部网络将规章制度向全体劳动者公示,或者召开说明会时,将其内容向劳动者解释并保存说明会的书面签到、会议记录、意见记录等;向全体劳动者发放规章制度时,保留签收凭证,表明其已充分了解规章制度的内容,并表示同意遵守。

(王伟伟)

以案说法

把闲置资产盘活

张菊香

企业不管规模大小、生产性质如何,都会程度不同地存在资产闲置现象,如果不能科学有效地盘活利用,这些资产不仅创造不了经济价值,还要付出管理、折旧的成本,冲减企业的生产经营效益,降低赢利能力。

企业要通过物资调配,有效盘活闲置资产,让每一分钱的投入都产生应有的经济效益。

建立调配平台。通过对企业各类资产的摸底登记,弄清楚数量、性能状况及使用情况,把相关信息发布到平台上,由企业物资装备管理部门牵头,从闲置单位向急需单位调剂,让沉睡的资产活起来,有效发挥作用。

搭建租赁平台。对于本单位利用率不高却又必须持有的资产,可以在满足自身使用的前提下,通过租赁平台向企业内部单位和外部市场进行出租,让其派上更大的用场,创造更多的价值。

注重残值变现。对于完全失去使用价值的淘汰设备、器材等资产,要及时处置变现,避免长期存放造成流失、锈蚀、减值和不必要的损失。

在盘活闲置资产的同时,要坚决避免产生新的闲置。对于利用率不高、可买可不买的设备、器材等资产,可以通过内部调剂、市场租赁及相关业务外委外协等方式解决,坚决消除大而全、小而全的资产配置思路,把每一分钱都花在刀刃上,实现资产效用最大化。



目标列清单 每日有小结

蒋晨峰 胡玉杰

中原石油工程钻井一公司深入开展“每日目标”工作法,制定每日工作清单、开展每日工作小结,引导队伍聚焦目标动态管理和问题闭环管理,提升生产效率。今年上半年,钻井一公司国内市场生产时效提升至96.92%。一线井队员工人均收入同比增加3502元,增幅达6.29%。

今年初,钻井一公司提出“每日目标”工作法。技术和生产部门分别负责安排专人指导钻井队,结合生产实际制定每日工作清单、开展每日工作小结,以问题为导向进行目标管理,提升生产时效。

他们要求,钻井队每天都要列出进度计划、实际完成情况、钻时情况及邻井对比、节点计划与实际对比、未完成计划原因、存在问题及解决方案等。同时要求,各队及时针对节点时效进行总结和分析,有效反馈和解决生产运行中的问题和难题,从而保证工序间的无缝衔接。

“我们希望通过这一工作法,指导队伍按照目标一步步去行动,从而激发员工的工作动力,引导员工自发将工作做好。”该公司生产协调部主任刘际轩介绍,“通过这一工作法,我们也能及时发现基层问题,并进行指导和帮助。现在各队工作时效均实现持续提升。”

一句话新闻

●天津石化开展制度承接诊断

近日,天津石化组织各二级单位对制度承接进行诊断,重点关注各单位承接的管控内容是否有漏项、职责划分是否明确、执行是否有效。各二级单位自行对诊断建议进行评审、修订和宣传贯彻,每月对诊断建议、细则修订情况整理汇总,提高制度执行的有效性。

(杨晓丹)

●济南炼化推行“手指口述”操作法

7月29日起,济南炼化在各运行部重点推广“手指口述”这一传统技法,强化关键环节安全确认,强化现场操作工艺纪律,强化班组建设执行力,有效保障各装置操作稳定性、精准性、安全性。

(刘金涛)

●石化经纬施工的1口井刷新6项纪录

近日,由石化经纬西南录井承录的东峰503HF井钻至井深3842米顺利完钻。其中,陆相水平井储层段最长2108米,储层段油气显示最长2108米,水平井段最长2006.06米,水平段油气显示最长2006.06米,东峰场须五段气藏井最深3842米,储层钻遇率最高100%,刷新西南油气分公司6项纪录。

(罗锐)

●安徽蚌埠石油强化预算管理

安徽蚌埠石油推进全面预算管理,在省公司月度预算基础上,确保毛利总额增加,优先兼顾零售量增长的前提下,每月分解预算到各片区、各加油站,明确责任预算指标。截至7月底,该公司预算完成率117%,全省排名第一。

(贺建阳)



石油工程建设公司河南油建淮南项目部在贵港站增输改造工程施工期间,根据气温变化随时调整作业时间,在工地旁边设休息室,要求施工人员工作1小时休息10分钟,确保安全作业、人员健康。截至7月31日,联合罩棚、一体化污水处理系统等基础设备全部完成,已完成总工程量的85%。图为施工人员正在进行顶管作业。

马兰兰 摄 王静文