



# 解决问题用法 化解矛盾靠法

## 河口厂将普法教育与业务培训相结合,全力推进依法管厂治厂

日前,在胜利油田河口采油厂企业管理系统组织的业务培训班上,第一堂课便是关于合同法的学习。事实上,法律法规教育已成为河口厂各业务系统培训的“必修课”。近年来,河口厂将普法教育与业务培训相结合,按照“压实法治建设责任、服务企业高质量发展需求、服务职工美好生活需求”的工作思路,推进依法管厂治厂,营造出“办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法”的法治办厂环境。

本报记者 邵芳  
通讯员 王阳

### 普法纳入责任考核

围绕做实普法工作,河口厂从工作规划、队伍建设、责任落实等方面,建立规范化运行机制,确保了普法工作有章有法。党委带头做、各级层层抓,是河口厂普法工作的真实写照。围绕落实落细“七五”普法规划,河口厂成立了由主要领导任组长的依法依规治企领导小组,制定了《河口采油厂关于开展法治宣传教育的第七个五年规划和2016-2020年依法治企规划》,确定年度工作目标,突出阶段重点工作,明确职责要求,确保责任落到实处。与此同时,建立起采油厂党委决策部署、领导小组组织实施、业务部门协调推进、基层单位执行落地的工作架构,为扎实推进依法依规从严治企打下坚实基础。

“今年,河口厂党委将普法工作纳入到党建考核中,将法治建设和依法合规内容确定为绩效考核范畴,并把履行第一人职责列入年终述职内容。”河口厂普法主管银胜艳介绍,河口厂党委将落实“七五”规划目标任务、宣讲覆盖率、个人遵纪守法、廉洁自律作为衡量干部的硬指标,纳入到领导干部综合考评评价体系当中,有效推动了第一责任人的职责落实。

目前,河口厂建立起一支9人的专业普法团队,其中普法讲师4人,通过国家司法考试5人,从事法律工作人员全部实现持证上岗,为采油厂重大决策的合法性论证、重大项目和重大合同谈

判、处理诉讼和仲裁等法律事务、普法教育提供了可靠的人才保障。

### 普法重在学以致用

固体废物管理是河口厂依法管厂的一个亮点。今年,河口厂按照《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》的要求,组织各管理区建立从源头减量到过程管控,再到应急处置的全流程管控机制,实现固废量同比下降81.1个百分点。

“普法工作进班子、进机关、进基层,融入党委中心组学习、融入班前会。”这已是河口厂推进普法工作服务中心工作的常态做法。其中,利用理论学习中心组、周一普法讲堂、专家授课等方式,先后组织了民法典、《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国环境保护法》等学习,各级领导干部学法用法的意识不断增强。

“七五”普法以来,河口厂依据《中华人民共和国合同法》,健全完善《河口采油厂合同管理实施细则》,各类合同签订的事前防范、事中控制、事后监督能力明显增强。据了解,2016年至今,河口厂未发生一起合同纠纷,被授予山东省依法维权示范单位。

坚持学以致用,河口厂将普法教育工作贯穿于生产经营各个环节。“七五”普法期间,厂安全环保系统组织参观油田安全文化教育基地,举办安全环保法规知识教育、安全生产法知识竞赛等活动60余场次;针对拉油押运员等重点岗位员工,河口厂各基层单位结合《中华人民共和国刑事诉讼法》《中华人民共和国治安管理处罚法》等法律法规,给员工算清“经济账”“家庭账”,

进一步提高了岗位员工的守法意识。

### 普法不忘服务员工

不久前,一则反诈骗微视频在中石化微博上火了。视频由河口厂员工自编自导自演,一经推出,便引来许多网友留言点赞。

在河口厂,像这样的原创普法作品还有很多。他们通过把抽象的法律条文生活化、故事化、具象化,制作成喜闻乐见、通俗易懂的普法新媒体作品,让法律法规更加深入人心。

说到丰富教育形式,就不得不提到河口厂“小丫普法工作室”。近年来,河口厂转变普法思路,变被动管理为主动服务,建立普法教育、法律帮扶常态化机制,成立了由多名兼职普法志愿者组成的“小丫普法工作室”,不仅做实做细普法工作,还为员工提供个性化的法律服务。

员工小李十几年前与丈夫离婚,身患重病,生活困难,希望能为女儿争得抚养费。了解情况后,小丫工作室的普法工作人员不仅为她免费提供法律支持,还为其往返法院办理业务提供便利,工作人员积极与其前夫沟通,力求结果公平合理。在大家的共同努力下,当事双方最终都得到了满意的结果。

银胜艳表示,用心用情为员工服务,赢得员工信任,是河口厂普法工作顺利开展的关键。“七五”普法以来,河口厂针对工作中存在的突出问题和漏点,每年确定一个普法方向。其中,“反赌戒毒防诈骗”“学法规用法规促正规”“学法规 守法纪 做遵纪守法河采人”等主题活动,重点鲜明,内容丰富,深受员工欢迎。

## 技术检测中心: 为人才强企注入新动能

近日,技术检测中心通过公开选聘程序,从胜利油田内部选用了24名“85后”专业技术人员,为决胜全面可持续、实现高质量发展提供坚强的人才支撑。据了解,为深入贯彻落实油田年轻干部工作推进会精神,技术检测中心持续加大油田内部人才引进力度,加快实施年轻干部人才复合培养与专项提升。

本报记者 邵芳 通讯员 李文学 杨晓明

### 畅通完善人才选聘渠道

解决企业发展的人才瓶颈,技术检测中心党委加快实施人才强企工作,科学制定人才强企工作制度,畅通人才成长通道,制定基层管理人员、专业技术序列考核评价办法和高技能岗位设置与管理细则,健全职位序列,完善选聘管理、业绩考核和薪酬分配等配套措施,全面构建起管理、专业技术和技能操作三支人才队伍体系。

在加大人才引进方面,技术检测中心除采取油田内部公开招聘形式

外,还依托博士后科研分站平台引进博士后1人、博士2人,与3名博士达成引进意愿,通过基层推荐引进专业技术人才22人。

通过公开招聘,宋长山从采油管理区生产岗位到技术检测中心从事“能源检测+科研”工作。通过导师的传帮带,他不仅检测专业知识和科研攻关能力得到提升,还能承担多个重大检测项目和科研课题。基于优秀的表现,他成长为区域技术检测主管师。

### 量身打造人才培养模式

今年以来,技术检测中心对不同人才采取不同模式,加快复合型人才培养步伐。对新引进人员加强源头培养,做实“三年基础培养”工作,建立成长手册,实行“一人一策”精准培养;深化“导师带徒”,中心5名首席专家和11名专家担任导师,与68名基层专业技术人员签订导师带徒合同,明确培养目标。

同时,他们优选1名青年专家参加中国石化未来科学家培训,1名专家被推荐申报黄河三角洲学者,1人被推荐申报泰山产业领军人才工程蓝色人才,3人被推荐为省级以上人才项目储备库专家,7名青年人才到中国石油大学(华东)

攻读工程博士。

在常态化全员岗位练兵和技术比武活动中,技术检测中心采取外出学习、技术交流等方式,组织3740人次参加各类专业培训;鼓励员工参加职业资格考试,新取得重要资格证书12个,集中保管各类资格证书272个。

对管理人才采取“项目+”“课题+”等方式,有计划地安排到基层一线、重大项目、关键岗位历练,并优选1名基层负责人参加中国石化“三百三千”实践锻炼、推荐3名专业技术人员和7名基层副职分别到油田业务部门和开发单位管理区挂职锻炼。

### 健全人才评价标准体系

为扩宽人才成长通道,技术检测中心建立了专业领军、拔尖、骨干和后备四级专业技术人才库,健全人才评价标准体系,对培养期内表现突出的人才,将直接选拔到室(副)主任等重要岗位,特别优秀的聘任到基层副职、主管师岗位,并优先推荐参加油田乃至中国石化层面挂职锻炼。同时,落实职称评审“3530”政策,在激励性年金、科技成果及重大项目专项奖励等方面加大奖励力度;完善“1+3+2”经

营绩效考核办法,激励人才健康成长;建立人才共享(租赁)平台,中心内部各基层单位间签订人才共享(租赁)协议42份,实现人才资源高效利用。

年度运行局级以上科研项目70个、检测工作量19万批次,实现经营创收3.1亿元……在技术检测中心党委书记赵胜利看来,得益于人才强企工程的高效实施,中心经受住了疫情防控和低油价带来的严峻考验,生产经营指标超计划运行。



### 冬季坞修攻坚战

为确保冬季坞修生产优质高效,胜利油田海洋石油船舶中心船舶修保中心超前谋划,精细制定作业方案,主要领导在作业现场全程指挥、各部门班站作业人员齐心协力、紧密配合,以“三转三创”推动“持续攻坚创效”上水平。目前,船舶修保中心累计完成油田内外部27条船舶的坞修和90余条靠港船舶的岸基服务工作,实现经营创收370余万元。

本报记者 邵芳 通讯员 崔舰亭 武绍美 摄影报道