

浅析如何正确处理工程索赔

■ 谢徐林 肖争

本文拟从施工条件、自然条件、气候条件的变化、施工进度、物价的变化(包括地材、主材价格的波动),以及合同条款、规范、标准文件和施工图纸的变更、差异、延误等因素的影响,来分析工程施工中不可避免地出现的索赔情况。

索赔的概念

索赔是指在合同履行过程中,对于非己方过错,而是因不可抗力因素或业主、设计对工程实体实施变更对承包人造成损失,由承包人向业主提出经济补偿或工期补偿的要求。索赔是工程施工期间经常发生的正常现象。由于施工条件、自然条件、气候条件的变化,施工进度、物价的变化(包括地材、主材价格的波动),以及合同条款、规范、标准文件和施工图纸的变更、差异、延误等因素的影响,工程施工中不可避免地会出现索赔情况。

索赔的处理原则

1、索赔必须以合同为基础依据。遇到索赔事件时,工程师必须以完全独立的身份,站在客观公正的立场上审查索赔要求的正当性,必须对合同条件、协议条款等有详细的了解,以合同为基础依据来公平公正处理合同双方的利益纠纷。由于合同文件的内容相当广泛,包括合同协议、图纸、合同条件、工程量清单以及许多来往函件和变更通知,有时会形成自相矛盾,或作不同解释,导致合同纠纷。根据我国有关规定,合同文件能相互解释、互为说明,除合同另有约定外,其组成和解释顺序如下:

(1)本合同协议书;(2)中标通知书;(3)投标文件及其附件;(4)本合同专用条款;(5)本合同通用条款;(6)标准、规范及有关技术文件;(7)图纸;(8)工程量清单;(9)工程报价单或预算书。

2、索赔必须注重原始资料的收集和积累。收集一切对上报索赔有利的论证资料,并逐步积累,使以后在向业主方索赔时有法可依,有据可查,有理可讲。在会同建设单位、设计单位、监理单位研究技术问题、进度问题和其他重大问题时,应当做好会议的文字记录,

并争取会议参加者签字,作为正式文档资料。同时应建立严密的工程日志记录制度,对每天现场施工进度情况、天气情况、监理抽检记录、工序验收记录、照片影像资料,以及每天发生的可能影响到合同协议的事件的具体情况等等,都必须做好记录。另外还应建立健全往来的文件资料编号入档等归档制度。做到索赔时以事实和数据为依据,争取一次性说服业主、监理予以认可。

3、及时、合理地处理索赔。当索赔事实发生后,依据合同的相关规定,及时完善索赔资料并上报。在时间上占尽先机,有时会带来意想不到的效果。如果承包方的合理索赔要求长时间得不到解决或没有定论,一个单项工程的索赔一旦出现累加情况时,可能影响到承包方的资金周转,必然会影响整个单项工程的施工进度。因此承包方索赔上报业主、监理受理解决的及时性对项目的进展是有较大影响的。此外,值得注意的是,在索赔的初期和中期,都是通过正规的手续和过程进行处理,若全部积压到后期,将会使问题进一步复杂化,往往还牵涉到利息、预期利润补偿,工程结算、责任的划分等,更有可能出现业主方“一刀砍”的现象发生。

如何加强企业武装保卫人员思想政治工作

■ 陶红亮

武装保卫工作关系到国家与人民生命财产安全,责任重大。而强化企业武装保卫人员思想政治工作,首先应从企业整体思想政治工作出发,用科学思想武装他们的头脑,用爱国主义、集体主义、艰苦创业精神凝聚人心,使广大企业武装保卫人员心往一处想,劲往一处使,充分发挥自身的主观能动性和创造性搞好工作。

一、坚持以人为本开展思想政治教育,解决保企人员人生观、价值观、世界观问题。人是社会的主体。人的解放和自由、全面发展是社会进步的最高目标。坚持以人为本,就要坚持人民在中国特色社会主义事业中的主体地位,尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,发挥人民的首创精神,充分调动人民群众的积极性、主动性、创造性。武装保卫工作的每一名队员,无论是领导者还是基层执勤人员,他们的劳动、付出、创造都是为我国社会

主义现代化建设服务的,他们的工作是应该得到广泛认同和肯定的。同时,从劳动价值观分析,每个人的劳动无差别,所以,武保人员首先要认识自己工作价值的存在,克服那些认为武装保卫人员工作低贱、岗位低下的错误观点,树立主人翁意识和职业信念,全心全意做好自己的本职工作。

二、充分发挥思想政治工作的激励功能,调动武保人员做好武装保卫工作的积极性。思想工作首先要在“尊重”上下功夫。一靠素质。先从自身做起,尊重基层工作人员。任何时候都要摆正自己的位置,严格要求自己,认真约束自己的行为,虚心听取意见、建议,尊重他们的权利、他们的想法,并要端正态度,平等待人,以诚相待,有针对性地为他们分析某种不被社会认可的现象,帮助他们转变观念,树立职业自信心。二靠理解。要学会换位思考,设身处地为对方着想,急其所急,想其所想,帮其所需。多看别人的长处、优点,信任他

们、肯定他们,多交流、多通气,在思想的沟通中逐渐达成共识,减少误会,增进了解和友谊,顺利地贯彻执行党的方针、政策,做好工作。三靠关心。通过自己的一言一行去关心、爱护基层队员。在实际工作中对基层人员多一份关心和鼓励,多一份关爱和责任,生活上多关怀,学习上多引导,工作上多帮助、多支持。让每一名基层保卫人员都能感受到领导的关怀,来自单位的温暖。四靠激励。激励是对人的价值和工作的认可与肯定。通过各种活动、比赛,让广大队员认识到自己的价值,再通过单位的各种物资、精神奖励,激发他们的工作积极性,工作热情,从而推动武装保卫工作向前发展。

三、充分发挥思想政治工作的导向功能,提升武装保卫工作的新境界。武装保卫工作涉及企业反“盗公”工作、治安管理、矛盾纠纷排查等等,这些工作不仅要靠武装保卫部门,更需要企业各单位、各部门的齐抓共管。在这些日常检查、监督、管理、宣

4、施工中要有前瞻性,尽量避免过多索赔事件的发生。在工程的实施过程中,管理人员要对可能发生索赔事实的施工点或施工工序有所预测和防范,及时采取补救措施,避免过多索赔事件的发生。毕竟索赔事实成立并得到业主、监理认可还是比较困难的,何况还要经过审计一关。因此有效地避免过多索赔事实的发生,对项目成本控制是很好好处的。

索赔是经常发生的业务关系

索赔的性质属于经济补偿行为,而不是惩罚。索赔的损失结果与索赔人的行为并不一定存在法律上的因果关系。索赔工作是承发包双方之间经常发生的管理业务,是双方合作的方式,而不是对立的。经过实践证明,索赔对于完善社会主义市场经济秩序,促进建筑业的健康发展,提高工程建设的效益,起着非常重要的作用:它有利于促进双方加强内部管理,严格履行合同,有助于双方提高管理素质,加强合同管理,维护市场正常秩序;有助于双方更快地熟悉国际惯例,熟练掌握索赔和处理索赔的方法与技巧;有助于对外开放和对外工程承包的开展;有助于工程造价的合理确定,可以把原来打入工程报价中的一些不可预见的费用,改为实际发生的损失支付,便于降低工程报价,使工程造价实事求是。

好作风从哪里来

■ 盛玉强

为了让机关干部深刻了解井下职工的工作环境,亲身体验一线职工工作的艰苦,以更好地服务于本职工作,从今年2月份起,东滩煤矿在机关科室干部中开展了以“体验井下生活、感受井下艰辛、服务一线职工”为主题的转变作风活动。

众所周知,作风是无法进行“无土栽培”的,什么样的制度机制、环境造就什么样的人群,形成什么样的作风。尤其在煤炭产业发生深刻变化的大背景下,更需要党员干部责任担当,以良好的作风勇于面对一个又一个困难,勇于破解一个又一个难题,进而战胜挑战,实现发展。那么,好的作风从哪里来?

好作风是学出来的。人非生而知之,而是学而知之。人的好思想、好作风,皆是通过后天的学习和实践逐步形成的。辩证唯物主义观点认为:一切事物都处于发展变化之中。同样,在我们煤炭企业转型发展进程中,所面对的各种困难和挑战也不是静止的和一成不变的,不论就个体而言,还是从企业层面,学习都是我们适应发展、紧跟时代、迎接挑战、自我实现的必备要素。同时,我们还要向具有良好作风的人学习。在与大自然拼搏奋斗的历程中,涌现了无数作风优良的好党员、好干部。见贤思齐,效法榜样,必然能够养成良好作风。

好作风是带出来的。领导干部能否身体力行,充分发挥模范带头作用,直接影响作风建设的成效。领导干部作风好,就会影响和带动广大干部群众形成良好的作风;反之,就会出现“上梁不正下梁歪,中梁不正倒下来”的局面。广大党员干部在大局面前,要有自我牺牲精神,自觉维护企业尤其是广大员工的利益,带头抵制和纠正不良习气,敢于和善于自我加压,关心员工疾苦,坚定发展信念,影响和带动广大员工坚定地与企业风雨同舟、共创大业。各基层单位紧密联系实际,“号准脉”“下对药”,采取灵活有效的方式,围绕提高工作效率、执行力和工作效率,查工作效率高低,查工作成效好不好,进一步增强党员干部的作风意识、落实意识和效率意识。

好作风是磨出来的。史载:“文王拘而演《周易》,仲尼厄而作《春秋》,屈原放逐,乃赋《离骚》,左丘失明,厥有《国语》”。这说明,很多伟大的人物和作品都是在极其艰苦的环境中,经过千锤百炼而产生的。在企业困难之时,市场不相信眼泪,市场不同情弱者,一切要靠靠自己。严峻形势下,任何对外的指望都是“镜花水月”,唯一能指望的就只有我们自己。这时候党员干部都要带头唱好三首歌:国歌(到了最危险的时候),国际歌(世上从来没有救世主),好汉歌(该出手时就出手)。因此,广大党员干部要破除“平平稳稳”、“心安理得”、“坐等靠要”的思想观念,敢闯敢试,勇于担当,以“等不起”的紧迫感、“慢不得”的危机感、“坐不住”的责任感,扎实推动企业跨越发展。

好作风是做出来的。作风建设说千道万,最终要落实到“做”上。工作一分布置,需要九分落实。我们要真真切切地在抓落实上上下功夫。要善于抓具体,把企业的工作部署变成结合各自实际的具体措施,把目标任务变成实实在在的工作项目,一项一项地分解,一件一件地落实。要善于抓重点,抓住影响全局的工作、涉及长远的改革问题、关系员工切身利益的民生问题,选好切入点,找准着力点,集中力量寻求突破,在重点突破中实现整体推进。要努力抓成效,定准的事要抓紧办、及时办,不拖延,不贻误;对认准的事扭住不放,狠狠地抓,一天不放松地抓,持之以恒,一抓到底、抓出成效。

(作者单位:山东兖矿集团东滩矿)

化解“用工荒” 企业没有捷径

■ 红轩

当下,“缺工”已经成为许多企业的常态,春节过后许多企业缺工现象依然没有得到缓解。当下愈演愈烈的缺工现象,是多重因素综合导致,其中主要一是劳动力红利的逐渐消退;二是区域经济发展,原先的劳务输出地的打工者,“家门口”就业的人越来越多;三是此前企业用工的最大劳动力来源农民工,正在逐渐减少。

这三大因素是企业缺工的关键因素,可以发现,这三大因素均是短期内不可逆转的趋势,也就是说,企业缺工现象只会越来越严重,尤其是劳动密集型的制造企业,面临的缺工挑战将更为严峻。对于这一现实,化解缺工问题,企业应有危机意识。

企业缺工的原因有很多,但关键是企业没有建立一支稳定、忠诚的员工队伍。员工稳定、忠诚,流失率必然降低,用工成本也随之下降,企业缺工自然就不会成为常态。而若想员工队伍保持稳定、忠诚,核心是留人。只有

留住人,才能保持员工队伍长期稳定、忠诚,从而不被“用工荒”所困。红豆集团就是一个生动例证。

在“招工难”、“用工荒”的现实大环境下,红豆集团从来没有发生过“用工荒”,之所以如此,关键就是企业留住了人。从生活有保障——努力营造和谐幸福家园,到情绪有释放——建构通畅的上下沟通渠道,到事业有希望——建立良好的选拔人才制度。从开展对困难职工慈善救助,到对员工进行常态化、制度化的技能培训,从开展各种文体活动,满足员工精神需求,到开展高温慰问、单身青年联谊、育龄妇女的各类体检等活动。红豆将以人为本落到了员工生活、工作的每一个环节,并长期坚持,始终如一,使员工时时感受到企业的温暖和关爱。正所谓人心换人心,企业善待员工,员工就会忠诚企业。红豆员工队伍长期稳定的核心原因正在于此。

红豆的现实说明了什么?说明在企业层面,摆脱“用工荒”没有什么诀窍,也没有捷径

可走,唯有以人为本,善待员工。

如果留意,会发现今年的春节后招聘,许多企业不是招人,而是纷纷在“抢”人。为了招到人,用工企业可谓绞尽脑汁、各显神通。据媒体报道,为了招到人,有的企业承诺帮助新员工代办户口,还有“土豪”企业,派出高薪美女师姐站台,晒出自己与百元大钞的合影。甚至有企业为了招到人,连帮员工找对象的招聘条件都提出来了。

企业绞尽脑汁、各显神通“抢”人,说明现在人难招。面对这一现实,为招到工人,企业采取措施“抢”人固然重要,但更为重要的是留人。招到了人,如果留不住,就像熊瞎子掰玉米,“抢”再多人也是无用功。

某种意义上而言,“抢”人容易留人难。因为“抢”人只是一时之举,出台一些招人措施,以此吸引求职者,这并不难做到。留人则是长期之举,需要日积月累的“修炼”。这不仅需要企业涨工资、增福利,更需要将企业利益与员工利益相融相合,成为合而为一的利益共同体。同时,将以人为本的管理落到员工日常生活、

工作的每一个细节,满足员工的物质和精神双重需求,使员工在企业,真正工作开心、生活快乐,时时切实感受到劳动价值和情感尊重。

这些确是老生常谈,但有多少企业真正做到了?某种意义上而言,当下许多企业的招工难,与企业没能留住员工密切相关。企业留人需要政府和社会支持,但作为企业,只有做到上述招人措施,长期坚持,形成制度,并丝毫不折扣地落实到位,企业才能真正留住人。企业只有留住人,保持员工队伍长期稳定,方能摆脱“用工荒”所困。反之,今天招两个人,明天走一个,后天走一个,企业永远处于缺工状态,不但难以摆脱“用工荒”,而且会陷入“招人—走人”的恶性循环。

上述可见,缺工企业若想化解“用工荒”,没有捷径可走。唯有将以人为本、善待员工常态化、制度化,并丝毫不折扣地落实到位。红豆就是这样做的,所以,面对“用工荒”,许多企业都很“慌”,但红豆一点也不“慌”。

浅谈如何加强和改进企业思想政治工作

■ 冉大帅

思想是决定人行为的关键,思想政治工作开展得好不好,直接关系到企业员工素质的提高,关系到企业的凝聚力、向心力的增强,也关系到企业经济效益的实现,最终决定企业的发展。尤其是煤炭企业,面临着资源接续、转产受限、传统管理方式造成员工思想滞后等问题,给企业发展造成影响。因此,做好煤炭企业员工思想政治工作,已经成为激发企业员工干事创业热情,推动企业发展的基础工作和迫切需要。本文就煤炭企业思想政治工作存在的突出问题,提出加强和改进煤炭企业思想政治工作的对策和建议。

抓班子,夯实思想政治工作基础

思想政治工作的基本点是领导的作用。领导班子的决策指引着企业发展的大方向,领导班子的整体素质和凝聚力直接影响着企业员工的工作态度、工作热情和工作质量。所以,要做好企业思想政治工作,应从加强领导干部队伍建设入手,要求领导干部要以身作则,率先垂范,以自身的模范行动为广大干部员工做出榜样,这也是最有效的思想政治工作。同时,领导班子还担负着做好基层思想政治工作的重

任,因此,加强领导干部队伍建设的第一项工作就是要强化理论学习,更新观念,不断升华治企兴企理念。坚守好党建工作阵地,使领导班子牢固树立企业生产经营与党建思想政治工作相容共生、缺一不可的理念,执行好党委中心组学习制度,把班子学习作为增长才干、提高素质的重要途径,作为干好工作、推动发展的重要基础。坚持理论联系实际的学风,深入学习有关理论,坚持科学发展观,把学习作为提高理论素养、武装头脑的必要保证,坚持班子成员自觉学与集中学相结合,不断丰富知识储备、指导工作实践。二是干事业、求作为,保持班子团结和谐的良好氛围。班子成员要围绕履行使命、时不我待、尽职尽责的历史使命,求大同、存小异,舍小我、顾大局,把智慧和力量凝聚到企业发展上,班子的凝聚力和向心力才能明显增强。三是讲信任、多包容,提升班子团结和谐的高境界。班子成员之间要达成相互信任、融洽和谐的内部关系,达到思想上合心、工作上合力、行动上合拍,切实做到职责上分,思想上合;工作上分,目标上合;相互关心,相互支持,真正形成团结共勉、合心合力、和谐共进的格局,打造政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好的领导干部队伍。

带队伍,构筑思想政治工作支撑

加强思想政治工作人员的整体素质是提高思想政治工作质量和成效的关键,思想政治工作的本质是教育人,用正确的舆论引导人,用合理的办法疏导人,用好的主张去说服人,这就要求思想政治工作人员一定要有过硬的自身素质,只有这样才能通过正确的方法、有效的手段确保思想政治工作的效果,达到正确引导员工群众的目的。要健全思想政治工作网络体系,党、政、工、团等部门要从全局出发,各负其责,分口把关,从不同角度开展工作,形成一个思想政治工作大网络,增强战斗力。通过定期举办工作经验交流会、政治理论学习、业务工作培训等形式,提高政工管理人员的理论政策水平,并强化实践应用,探索思想政治工作与经济工作有机结合的途径。我们鲁安集团党委实行党群部门包区队工作机制,及时掌握基层思想状况,锻炼思想政治工作人员队伍,在与基层区队管理人员和员工的交流过程中,能够及时掌握各种思想动态,了解经济分配、区务公开等员工关心的焦点、热点问题,不断丰富工作经验,增强政治敏感性和解决员工思想问题的能力。实际工作中做到“四心”,即:细心观察员工的思想动向,用真心帮助员工解决困难,用爱心帮助教育后进员工,用耐心化解员工矛盾,架起企业和员工的连心桥,增强凝聚力。

建机制,构建思想政治工作网络

随着形势的发展,许多煤炭企业在企业性质、经营模式、员工身份等各方面都发生了变化,政策性强、影响范围广,势必牵扯到员工的个人利益,带来不稳定因素。因此,思想政治工作的环境和面临问题也相应地发生变化,要满足思想政治工作的变化需求,就要根据企业的实际情况不断探索实施适应新形势下思想政治工作的有效机制。要建立健全稳定工作网络:建立以党委、工会、团委、居委和离退休管理室为主的员工思想舆情网络,员工思想汇报制度,实现企业管理无震荡。要围绕提升企业活力,保持发展的不竭动力,不断提升“四五五”创建活动的整体效能,按照规定模式不走样,结合实际有创新的原则,多层次、多层次地开展“班子能力、支部活力、党员素质、党员岗位”形象提升工程,并渗透到安全生产、经营管理、改革改制、信访稳定等工作的全过程,有力地促进各级班子能力的提升。要以维护员工利益和建立“本质廉洁型企业”为目标,不断总结经验教训,以“健全两个机制、加强两个监督”为抓手,进一步加强党风廉政建设,同时要坚持以人为本,把为员工办实事作为班子的重要使命和职责,各班子成员与基层建立联系点制度,认真倾听员工呼声,了解群众疾苦,竭尽全力为员工排忧解难。我们鲁安集团先后完成了供暖系统改造、路面硬化、新西区广场建设等,解决了员工群众关心的一系列难题,得到

了员工群众的认可和拥护。

重落实,放大思想政治工作价值

思想政治工作的目的追根结底是为了将说教转化为员工参与支持企业发展的积极性,服务于企业经济发展的全局。要想把员工思想政治工作的“虚功”做成“实招”,就要在思想政治工作坚持贴近发展、贴近群众、贴近实际的原则上注重实施转化手段,采取把思想政治工作作为经济责任指标,层层分解落实,与行政职责、经济利益直接挂钩的方式,把“保稳定、促发展”纳入党支部绩效考核中。要注重调动员工的积极性,让他们主动行动起来参与教育活动,倡导“爱企业、爱家庭、爱自己”的人本理念,根据企业发展不同时期的思想政治工作需要,组织开展“和谐建设大家谈”、“企业要发展,我该怎么办”等形势任务教育活动,变传统说教为员工参与、沟通交流心得和看法,通过这种方式拉近员工与企业的关系,提高主人翁意识。同时,要发挥“典型引路”的作用,激励员工学先进、比先进,提高发展的热情,利用党员责任区、党员示范岗等作为激发各层面员工创业热情的载体,开展学习竞赛活动,通过各种宣传载体加大先进典型的宣传力度,营造比、学、赶、帮、超的良好氛围,保证各项工作顺利进行,各项指标创出最好水平。

(作者单位:山东能源肥城矿业集团梁宝寺能源有限责任公司)