

# 最新校企改革方案 企业改制工作总结 (优质5篇)

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来看看吧。

## 校企改革方案 企业改制工作总结篇一

我公司现有职工5316人，车辆1702部，总资产2.51亿元，年营运收入1.4亿元。总公司下设6个营运公司，1个保修公司，9个直属单位。近年来，总公司党委在上级党组织的直接领导下努力实践国家重要思想，在企业改制工作中，坚持抓好职工队伍和职工思想的稳定工作，确保企业各项工作的正常进行，确保企业改制工作的顺利完成。

国企改制是全国公交企业都在面临的重大课题，作为省会城市，同时又改制为非国有控股的企业难度就更大。国企改制首要的是要解决观念问题，即解放思想。而实现观念的转变，基础就是要充分认识当前国企改制，特别是公交改制的重要性和必要性。要把职工思想统一到公交只有深化改革、转机建制，才能有大发展上来。最初，当企业改制方案出台时很多职工不理解，不明白，不清楚，不支持。因而产生抵触情绪。面对这种情况，总公司党委感到要取得广大职工对企业改制工作的理解和支持就必须先统一职工思想认识，这是企业改制顺利进行的前提，否则企业改制工作就无法顺利进行。

在这方面我们首先向广大职工宣传党和国家对国企改制的具体政策规定，让职工明白企业改制工作的意义、目的。股份制是现代企业的一种有效组织形式和运营方式。十六届三中全会提出要大力发展国有资本、集体资本和非公有资本等参

股的混合所有制经济，实现投资主体多元化，使股份制成为公有制的主要实现形式。为了使职工了解有关改制情况，我们从20xx年7月就在公交报上开始刊登转载国家四部委及河北省关于国企改制的文件精神。同时，围绕我市改制工作具体要求拟写出企业改制工作宣传提纲，用问答的形式，重点解决职工不清楚的17个方面具体问题。其次抓好相关人员的教育培训。为了统一职工思想，总公司先后对副科以上干部、专业技术人员和职工代表进行专题培训。三是请市劳动局等有关业务部门领导就国企改制的政策规定，涉及的相关内容等进行专题讲课培训。使各类人员和职工的思想认识逐步清晰和统一，使广大职工了解党和国家的改制政策，了解省市在国企改制工作上的具体规定，了解企业改制的计划进度和工作目标，广大职工的思想逐步统一到改制政策上来，步调逐步统一到企业改制目标上来，行动统一到企业改制的进程中来。

我公司改制工作，主要问题是企业历史欠账较多，很多关系职工切身利益的问题不解决，职工就不会支持改制，所以抓住主要矛盾，解决好遗留问题是改制工作顺利进行的前提。20xx年11月7日，总公司召开六届十一次职工代表大会，就企业改制方案进行表决。由于历史的原因，企业欠缴职工养老保险、住房公积金等问题还没有明确的说法，企业改制方案未获取得职工代表的表决通过。对此，总公司通过分析认为，职工的“三险一金”问题未能解决是此次企业改制方案未获通过的主要原因。企业改制涉及到每个职工的切身利益，历史上遗留的问题很多，哪些要解决，怎么解决，哪些不能解决，为什么不解决的理由都要给广大干部职工讲清楚，这个障碍不解除，改制安置方案就通不过，企业改制也就无法继续进行。

为此，总公司首先调整工作方针，提出“积极、稳妥、彻底”的六字方针，不赶进度，时间服从质量，抓住主要矛盾，解决突出问题。

其次健全了企业改制工作领导小组，修改了改制工作日程安排，明确了各自的任务和目标。

第三，对公司5902名在册及离退休人员的档案逐人查阅，核对年龄及工龄，用工形式和本企业工龄，逐人统计造表，同职工本人见面，签字认可，为企业改制兑付经济补偿金和安置费做好准备工作。

第四，对5902名在册及离退休人员20xx年到20xx年的工资底账进行清理核对；对历年职工养老保险金缴纳情况进行清理核对；明确企业已缴金额和欠缴金额，使职工对养老保险个人账户情况一清二楚，确实做到公开透明，最后由职工签字认可。

险统筹，从3月份开始为职工办理了社会医疗保险手续。以上对“三险一金”的彻底清理，打消了职工思想上的顾虑，解除了职工的后顾之忧，为企业改制方案和职工安置方案的最终通过打下了坚实的基础。

国企改制，只有维护好职工的合法权益，才能确保改制工作的顺利进行，这是企业做好改制工作的关键。职工安置是国企改制的焦点问题，也是企业改制能否顺利进行的关键。在国企改制过程中，职工最关心的就是今后出路问题，要做好此项工作必须慎之又慎，切实维护好广大职工的切身利益。我们的做法就是稳员增效，把政策交给职工，充分利用文件内容，把政策用好用足，最大限度地维护好职工的利益。

首先党委部门在广大职工中开展问卷调查，了解掌握不同层次职工的不同想法。针对改制过程中出现的问题，党委宣传部利用三个半天的时间，到基层公司参加职工代表座谈会，认真听取职工的意见和建议，并写出企业改制工作职工代表座谈的情况反映报总公司党委和领导。

其次，工会组织注意发挥维权作用，他们深入基层和职工交

流谈心，及时收集基层工会组织的意见建议，并及时归纳整理上报总公司。

第三，总公司认真分析职工意见建议，抓住问题的症结所在，先下大力解决好历史遗留问题，再由改制领导小组成员和总公司班子一起研究省市改制政策规定，通过充分利用政策，逐字逐句逐条地梳理，做到职工目前的利益确实兑现到位，也不给职工和企业留下新的欠账。

第四，总公司制定的职工安置方案（草案）逐级逐层下放进行讨论修改，充分照顾到方方面面的想法和利益。20xx年5月10日，在总公司六届十四次职工代表大会上，职工代表表决通过了企业改制方案和职工安置方案，清除了企业改制工作中的最大难题，使企业改制工作开始步入具体实施阶段。

国企改革，只有通过强有力的思想政治工作，才能从根本上解决思想问题，这是改制顺利进行的根本保证。企业改制中职工思想不稳定出现一些问题是正常的，关键是如何化解矛盾，变消极因素为积极因素。此时，我们深刻感到了思想政治工作的强大作用。越是改制越要加强思想政治工作，任何时候都不能放松思想政治工作。思想政治工作是经济工作的生命线，也是企业改制的生命线。是企业改制取得成功的基本保证。在这方面我们除坚持正面教育引导外，主要做了以下几项工作：首先建立健全思想政治工作网络机制，明确目标责任。

为了确保改制工作的顺利完成，我们与各单位签订了思想政治工作目标责任书，明确提出各单位党政一把手为思想政治工作的第一责任人，责任书中明确细化出14项具体考核内容。各单位和总公司签订责任书后，又把任务目标层层分解，对下签订目标责任书，切实做到网络健全、责任到人。其次，总公司实行目标责任区管理。总公司班子成员明确承包某基层单位，全面负责该单位的职工队伍稳定和思想稳定工作，总公司处室明确相应的营运公司，强化部门责任意识和为基

层办实事解难题的意识。

第三，各基层单位实行目标分解，明确各自的责任和重点人，实行奖惩挂钩。

第四，实行干管包重点人、包身边职工的作法，使职工能按正常渠道反映问题。第五认真落实好三级民主接待日制度，及时解答部分职工的疑问和问题。第六，今年6月初，总公司班子主要领导进行了调整，新班子提出要高举“真抓实干，求真务实”的大旗，做到四个突出，坚持为职工办实事，把热情服务和耐心教育结合起来。由于新班子注意建设新形象，真心实意为职工办实事、解难题，职工队伍精神面貌和工作作风都发生了可喜的变化，企业的改制工作也按计划顺利进行。

通过一年多的改制实践，我们感到改制不是改人，而是改思想，改观念，思想通，一通百通。在这个过程中，做好思想政治工作，确保职工队伍和职工思想稳定不是句空话，它需要我们用大量的实实在在的工作去改变，需要我们逐个地去解决具体问题。采取简单粗暴的办法不行，不做扎实细致工作、片面追求进度的办法更不行，必须用国家重要思想来统领，真心实意地维护好职工的根本利益，才有可能保证企业改制工作的顺利完成，才能实现投资方得利，国有资产保值增值，职工收入增加的共赢目标。

## **校企改革方案 企业改制工作总结篇二**

我公司现有职工5316人，车辆1702部，总资产亿元，年营运收入亿元。总公司下设6个营运公司，1个保修公司，9个直属单位。近年来，总公司党委在上级党组织的直接领导下，第1文秘网认真学习贯彻党的十六大精神，努力实践三个代表重要思想，在企业改制工作中，坚持抓好职工队伍和职工思想的稳定工作，确保企业各项工作的正常进行，确保企业改制工作的顺利完成。

## 一、大力宣传改制政策，努力统一职工思想

成为公有制的主要实现形式。为了使职工了解有关改制情况，我们从2003年7月就在公交报上开始刊登转载国家四部委及河北省关于国企改制的文件精神。同时，围绕我市改制工作具体要求拟写出企业改制工作宣传提纲，用问答的形式，重点解决职工不清楚的17个方面具体问题。其次抓好相关人员的教育培训。为了统一职工思想，总公司先后对副科以上干部、专业技术人员和职工代表进行专题培训。三是请市劳动局等有关业务部门领导就国企改制的政策规定，涉及的相关内容等进行专题讲课培训。使各类人员和职工的思想认识逐步清晰和统一，使广大职工了解党和国家的改制政策，了解省市在国企改制工作上的具体规定，了解企业改制的计划进度和工作目标，广大职工的思想逐步统一到改制政策上来，步调逐步统一到企业改制目标上来，行动统一到企业改制的进程中来。

## 二、着力解决主要矛盾，积极稳妥推进

### 改制

开始为职工办理了社会医疗保险手续。以上对“三险一金”的彻底清理，打消了职工思想上的顾虑，解除了职工的后顾之忧，为企业改制方案和职工安置方案的最终通过打下了坚实的基础。

## 三、切实维护职工利益，做好职工安置方案

### **校企改革方案 企业改制工作总结篇三**

为便捷的渠道。按教育部统一部署，高校校办企业规范化建设的进程在不断深入，研究并把握高校校办企业党建工作特点及规律，调整并把握好在企业中的角色定位，转变观念，改进工作方式，对高校校办企业的规范化建设及科技企业的

发展，具有重要的现实意义。

## 一、高校校办企业现状

多年来，高校校办企业为高校教育事业的发展做出了重要贡献。首先，高校校办企业可以作为学生实习、教师研发的基地，以此来培养学生社会实践的能力及拓宽教师发展才能的空间；其次，高校校办企业的发展为科技成果转化为生产力提供了发展平台；再次，高校校办企业的资产收益可补充高校教育经费的不足；最后，部分高校随着高校校办企业的发展促进了学校的学科建设。

高校校办企业所处的位置，决定了它既不同于高校内部的教学单位，也不同于校外生产经营企业。随着高校校办企业规范化建设的进程，许多高校组建了资产经营公司，逐步建立了以独资或资本多元化为特征的现代企业。相应地高校对企业的管理也由以行政管理为主转变为以资产管理为主的新型管理模式，高校校办企业的产权结构、管理体制和运行机制均发生重大变化。

1. 在校办企业中，党员的基本素质暂且不论，由于校企关系模糊、体制不健全而存在管理较松散、党员教育力度不够、党员市场经济意识不强等问题，党员的模范带头作用没有得到很好的发挥。
2. 校办企业普遍存在党建工作重视程度不够，对党在新时期的路线、方针、政策学习不够深入，对市场经济形势把握不准。
3. 受经营压力的影响，在有些校办企业中，党建工作流于形式。有的党支部工作积极性、主动性不够，工作中不能结合企业中心工作创造性地开展各项活动，导致党员队伍素质下降，对自身的要求不严格，党纪观念退化，滋生了拜金主义、自由主义等不良思想。

4. 党建工作形式单一，方法空洞。仅凭党支部书记进行文件宣讲已越来越不能满足党员学习的需要，随着信息的扩展，我们的党建学习形式也应与时俱进，不断探索新的方法。

5. 党务工作者的工作难做。高校校办企业以资产增值、保值，提高资产收益率为最终目的，党务工作者要遵循企业的经营规律，又要做好党务工作，要两个方面都顾及，感到力量不够，办法不多，有畏难情绪。高校校办企业的党务工作者很多都是以兼职的身份在工作，在时间上有时由于和自身的业务工作有一些冲突，自然就不能很好地开展党务工作。

6. 高校校办企业人员结构呈多元化。高校校办企业的员工一般由多种性质的人员组成：有来自学校保留“事业单位编制”身份的员工，这部分员工一般在企业占核心或重要岗位；有面向社会招聘懂技术、懂管理的专业技术人员；有在社会招收的合同制员工，这部分员工占企业员工的多数；这些不同性质和身份的员工同在一个企业工作，员工的素质参差不齐。

### 三、如何提高高校企业党建工作水平

1. 找准高校校办企业党组织的角色定位。高校校办企业中党的基层组织主要任务应是紧紧围绕校办企业的生产经营、技术创新，发挥其党组织的政治核心作用，确保高校校办企业的发展不偏离社会主义市场经济的大方向，与时俱进地抓好党组织自身建设，始终保持党同企业广大员工的密切联系，巩固党的执政基础和群众基础。高校校办企业党组织必须始终围绕企业中心工作，充分整合各种资源，广泛凝聚各方力量，确保企业资产的保值、增值，在企业规范化建设中发挥党组织的政治核心作用。

2. 建立健全工作机制。高校校办企业党组织的运行模式应有别于校内其它



部门，党建工作要正视高校校办企业的特殊性，形成符合自身建设的规律和独特的运行方式，形成有效的工作机制。制定高校校办企业党组织参与重大问题的决策制度，切实保证党组织在企业中的地位和作用。同时，还应注意发扬党内民主，保障党员的民主权利，应大力营造宽松的“话语环境”，形成一个畅所欲言、各抒己见、切磋探讨、形成共识的民主氛围。

### 3. 努

力开展好各项党务活动。高校校办企业党组织应立足于促进企业健康、可持续发展，为生产经营服务，但是，党建工作不能成为企业的附属物，不能以生产经营代替党建，不能以生产经营活动代替党务活动，企业党组织要努力开展好党务活动，应积极探索多种行之有效的活动形式，除了口头讲解、学习文件、看教育片外，还应尽量利用计算机网络等现代信息传播工具组织学习活动。将理论灌输、文件宣传、党员素质提高、考核奖惩有机地形成一个整体，互相配合，互相补充，缺一不可。

4. 加强党员教育，发挥党员的先锋模范作用。每一名党员就是一面旗帜，应充分关注党员管理教育、发挥党员先锋模范作用及扩大党的工作覆盖面等方面存在的薄弱环节，建立健全党员规范化管理的长效机制。要按照党要管党、从严治党的要求，严格组织生活，认真执行“三会一课”制度，坚持和完善民主评议党员制度，定期开展党员党性分析评议活动。以年度考核为契机，建立健全各种党员奖励考评制度，对于严格要求自己、积极起模范带头作用的党员适时给予表扬和奖励，既可以充分调动优秀党员的积极性，又可以鼓舞和激励其他党员。

5. 任人唯贤，唯才是举。校办产业在坚持党管干部的原则下，要适应建立现代企业制度的要求，加大竞聘上岗和公开选拔的力度，逐步形成组织选择与市场配置相结合的用人格局。

6. 以科学发展观指导高校校办企业的发展。高校校办企业要想适应市场经济的发展，就必须深入贯彻学习科学发展观，要充分调动全体党员的积极性，发挥全体党员的先进性，为高校校办企业的发展出谋划策，促进高校校办企业健康、规范、可持续发展。高校校办企业的党政主要领导要按照科学发展观的思路，抓大放小，择优扶强，采取多种经济形式并存的方式发展高校校办企业，以形成产学研相结合的、较大型的高校校办企业集团，使其具有较强的市场竞争能力。

#### 四、高校校办企业党组织在工作中应树立并强化的几个观念

高校校办企业党组织要转变传统观念、创新活动方式、充实活动内容、强化服务理念，坚持紧扣企业中心工作开展活动。党组织要在服务发展中努力实现有为、有位、有威。关键是要有所为，有为才会有位，有为才能树威。党组织要能有所作为，重在转变观念。

1. 要树立并强化效益观念，坚持高效务实地开展活动。党建工作要适应市场经济规律，既要讲成效，也要讲成本。开展组织活动要摒弃形式主义，讲究实际效果，应以小型、多样、分散为主，集中活动为辅。

2. 树立并强化法制观念，坚持依法规范地开展活动。坚持党的一切活动在企业法定的制度和体制框架内进行，注重党内制度建设，强化党建工作的“管理”行为。不断完善企业领导层和党组织的议事规则、工作制度和民主生活会制度，建立科学的党建工作目标评价体系，克服和减少随意性。

3. 树立并强化创新观念，坚持与时俱进地开展活动。适应时代发展要求，党建工作要跳出自我循环小圈子，融入生产经营大循环，在求新求变中不断深化。以企业工会组织为平台，及时做好协议解除劳动关系、待岗员工党员、合同制员工党员的教育管理工作；关心弱势群体，帮助待岗员工提高再就业能力；发挥企业员工与公司管理层之间的桥梁作用，及时

化解矛盾，形成合力。

4. 树立并强化产学研相结合的观念，坚持校企分开不断开，党政分开不分家，围绕科技成果的转化开展工作，促进产学研相结合，促进高校学科建设。加快科技成果转化为生产力是我国高校企业存在的重要理论依据之一，也是高校企业的立足之本。高校校办企业党组织应充分发挥企业与校内各院系、研究所之间的桥梁作用，及时将学校的科研成果介绍给相关企业，同时把企业所掌握的市场信息提供给研究人员。如果实实在在地做好了这方面的工作，企业党组织的作用就更能得到企业管理层和员工的认同。

总之，高校校办企业党的建设，既不同于普通企业也不等同于事业单位，它既含有高校的成功经验，又有企业的行业特点。我们应在高校校办企业规范化建设的进程中，结合本校实际，加强校办企业基层党组织建设，发挥其充满活力的思想政治教育功能，借用高校浓厚的人文教育氛围，最大限度地发挥员工的积极性、主动性和创造性，这不仅对新时期市场经济条件下高校校办企业规范化发展建设起规划导航的作用，也对提高党员队伍和员工队伍的素质具有特殊的意义。

## **校企改革方案 企业改制工作总结篇四**

起草并修改了《淄博职业学院校企合作管理办法》、《淄博职业学院校企合作管理办法实施细则》、《淄博职业学院校企合作考核办法》、《淄博职业学院校企合作协议书（指导文本）》等制度。

上半年对各系（院）报来的校企合作半年数据汇总，并依据绩效考核办要求进行了分析。全年数据汇总正在进行中。

先后与歌尔声学、海信集团、海尔集团、重山水泥、全国工商联人才中心山东分中心等企业沟通校企合作事宜，并及时

协调各系（院）与他们进行洽谈。目前电子系与海信集团在顶岗实习方面已有实质性的合作。

经领导同意，到各地市、本市各区县劳动、人事部门沟通、洽谈校企合作事宜，以收集、掌握更多的合作资源。目前，已先后到了潍坊、东营、滨州（11.17—18）、莱芜、泰安、临沂、日照、青岛、威海、烟台（11.30—12.3）与当地劳动、人事部门取得联系，并沟通了有关校企合作事宜。在时间紧、任务重的情况下，我们与院办司机起早贪黑，利用休息时间赶路，上班时到单位谈事的原则，顺利完成了阶段性的任务，对于我校的主动沟通工作，他们都予以肯定。

在完成本科室工作的同时，积极参与完成领导交办的其他任务。

## 校企改革方案 企业改制工作总结篇五

根据《关于开展水管体制改革工作总结的通知》（办建管函〔xx〕404号）要求，现将我省水管体制改革工作总结如下，请审阅。

xx年月1月，省政府下发了《海南省水利工程管理和投融资体制改革实施方案》（琼府〔xx〕15号），我省水管体制改革工作全面展开。省政府分别于xx年6月、xx年9月召开水管体制改革工作会议，布置和推动水管体制改革工作。三年多来，在各市县政府和有关部门的高度重视和大力支持下，在广大水利干部职工的共同努力下，我省水管体制改革工作稳步推进，取得了较好的成果。

目前，省松涛水利工程管理局（省属工程）和文昌等12个市县（占全省18个市县的2/3）已基本完成水管体制改革任务，其他6个市县已完成“两定”和“两费”测算工作，总体改革方案有待市县政府最后批复。

省松涛水利工程管理局是省水务局下属水利工程管理单位，经省编制委员会核定，该局定性为正处级准公益性水管单位。该局在职职工1657人(其中下属企业和派出所人员共237人)，占全省水管单位在职职工的。参与改革的职工共1430人，改革后定员1077人，需分流343人。松涛工管局的中层干部已通过竞争上岗，基层管区的人员已按编就位，166名职工已办理内部退休，177名分流人员已得到妥善安置，分流到下属施工企业参与工程维修保养或多种经营。经有关部门同意，按以收代拨方式解决公益性人员基本支出经费(其中年工资和各项社会保险金2375万元)。公益性维修保养经费605万元(省水利建设资金中每年安排300万元，以收代拨解决305万元)。

目前，文昌、琼海、定安、万宁、陵水、保亭、五指山、琼中、乐东、昌江、白沙、儋州等12个市县改革已取得阶段性重要成果。12个市县政府已批复改革总体方案、两定和两费测算，并已逐步分解落实。12个市县纳入改革的水管单位共56个，在职职工2173人，定岗1990人，分流人员183人，财政补助公益性人员基本工资和社会保险金xx万元。

根据水管体制改革实施方案，各市县水务、财政、发展改革、编制、社保等部门通力合作，互相支持，通过大量细致工作，基本查清了全省18个市县国有水管单位和松涛工管局的基本情况，对全省水利工程规模、效益、资产价值以及水管单位的职工人数、财务收支、社会保障等有了全面了解。为各市县出台水管体制改革总体方案提供了最基本的依据。

全省102个国有水管单位，已全部定性完毕，其中10个定性为公益性事业单位，91个定性为准公益性事业单位，1个定性为企业单位。改革前，全省水管单位职工8446人，其中在职6311人，离退休2135人。根据(水利工程管理单位定岗标准)，改革后全省水管单位定员人数共4862人，比现有职工少1449人；参照现行事业单位工资和社会保障政策，改革后，每年公益性人员基本支出经费9096万元；根据(水利工程维修保养定额标准)，全省水利工程公益性部分维修保养经

费4632万元。

松涛工管局年供水、发电和多种经营收入5500万元，根据省政府有关意见，全部由松涛工管局支配使用，主要用于公益性人员基本支出和工程维修养护，松涛工管局两项经费已落实。

根据各市县水管体制改革总体方案，文昌、琼海、定安、万宁、陵水、保亭、五指山、琼中、乐东、昌江、白沙、儋州等12个市县的水管单位公益性人员基本工资和保险金由市县财政负责，其中工资属于补助性质。全省水利工程公益性部分维修养护经费到位1403万元，其中省水利建设基金900万元(占省级水利建设基金的30%)，松涛工管局305万元，市县财政198万元。

松涛工管局工程维修养护工作，主要由其下属的水利建筑安装公司负责，基本上实行管养分离。各市县维修养护资金还没有到位，实行内部管养分离。

松涛工管局和文昌、琼海等12个市县，改革后共分流526人。有几种安置方式：对于3年内达到退休年龄的，实行内部退休；部分职工分流到下属施工企业(如松涛工管局)，从事工程维修养护等建设安装工作；分流到水管单位内部农场(如文昌市东路水库管理处)或承包水库周边土地、水面从事多种经营；不具备上述条件的水管单位分流人员，保留职工身份，由市县财政交纳社会保险金，自谋工作，本单位有人退休时，优先录用。

落实社会保障政策，是水管单位职工最为关心的问题。改革前，各水管单位缴交社会保障金的情况差别较大，松涛工管局、三亚市和琼海市等少数市县缴交较正常，大多数市县基本上没有缴交。改革前，全省水管单位累计拖欠社会保障金5056万元。通过与财政、社保等部门反复研究与协调，结合我省实际情况，区别不同情况落实社会保障政策：1995年

前退休的职工，视为已交社会保险金；1995年至xx年退休的，由市县财政补交养老和医疗两项保险；在职和分流人员，从1995年起，补交养老、医疗、工伤、失业、生育等五项保险，其中1995年至xx年应缴交的保险金，待职工退休时，由市县财政负责逐个补交□xx年起，按年正常缴交；社会保险金中个人应缴交的部分，由个人负责补交。

由于历史原因，改革前各市县每年拖欠水管单位职工工资3780万元(接近三年统计)。我省是经济欠发达省份，尤其是中部山区少数民族自治县，财政收入少，要补发以前拖欠的工资，难度实在很大。对此，多数水管单位职工比较理解，认为改革后财政负责社会保险金和保证一定的经济收入，解决了后顾之忧，已属不易，待今后经济发展了，希望能补发所欠工资。

## (一)存在的主要问题

### 1、少数市县工作滞后

\_批准(水利工程管理体制改革的实施意见)已5年多，省政府批转(海南省水利工程管理和投融资体制改革实施方案)已3年多，但目前仍有少数市县尚未正式批复改革方案。有关市县政府及其水务部门对水管体制改革重要意义认识不到位，对\_和省政府布置的水管体制改革工作没有紧迫感，是水管体制改革落后被动的重要原因。

### 2、\_重建轻管\_思想依然存在

有的市县热衷于上新项目、开新工程，重建设，轻管理；对推进水管体制改革，充分发挥现有工程的效益，促进水资源的可持续利用，保障经济社会的可持续发展认识不足、重视不够。

### 3、部分市县改革不够深入

部分市县改革缺乏后劲，在政府批准改革总体方案、\_两定\_和\_两费\_测算后，市县水务局没能及时将改革推向深入，少数市县停滞不前，水管单位内部改革缓慢，人事劳动工资改革不配套，岗位、工资没有全面落实到个人，管理制度不健全，责任制不明确，水管单位内部运行机制不活。有的水管单位仍然处于\_吃大锅饭\_状态，没有真正完成按编定岗和人员分流任务。

#### 4、两项经费到位率低

落实公益性人员基本经费和公益性工程维修养护经费是水管体制改革的基本任务之一。在市县政府批复的水管体制改革总体方案中，对两项经费已作明确安排。从今年的落实情况看，各市县已按改革方案下拨了公益性人员基本支出经费。但相对档案工资而言，多数水管单位职工收入偏低，一般每月为600~800元，相当于档案工资的40%~60%，甚至有的是按最低工资线标准发放。除松涛工管局外，多数市县水利工程维修养护经费不落实，尚未按改革方案筹措到位维修养护资金。

#### 5、部分市县分流人员多

由于历史原因，部分市县水管单位严重超编，人浮于事，机构臃肿，管理成本高、效率低下。按照(水利工程管理单位定岗标准)，定编后，有的水管单位分流人数多，难度大。如临高县菠莲灌区管理处，设计灌溉面积18万亩，在编职工210人，月工资50~100元；改革后，应定编80人，分流130人。

### (二)明确任务、强化措施

1、坚定改革目标不动摇根据(水利工程管理体制改革实施意见)和(海南省水利工程管理和投融资体制改革实施方案)，并结合我省实际情况，我省水管体制改革任务要在今年底基本完成。全省18个市县和松涛工管局必须批复改革总体方案和\_



两定\_、\_两费\_测算，各水管单位建立健全管理制度，明确岗位责任制□xx年足额落实\_两费\_的水管单位比例应达到1/2，其他暂时不能足额到位的，政府及相关部门要有分步到位的承诺文件和分年度到位的实施计划，其中xx年到位50%□xx年到位80%□xx年到位于100%。

2、强化水管体制改革责任制。水管体制改革是\_和省政府确定的一项重要改革，也是综合改革的重要组成部分。省政府要求各市政府切实将水管体制改革纳入重要议事日程，建立以地方政府行政首长负责制为核心的水管体制改革责任制，对于未能按时完成改革基本任务的，要实行责任追究。

3、做好进度计划安排。各市政府应以xx年底基本完成改革任务为时间节点，结合本地实际情况，调整改革进度计划，明确各时间段要完成的工作任务，并逐步落实。尚未正式批复改革总体方案的市县，必于8月底之前批复改革总体方案、\_两定\_和\_两费\_测算，并抓紧分解落实，确保在xx年财政预算中安排\_两项\_。各市县于今年11月完成水管体制改革验收和总结工作。省水务局在12月完成全省水管体制改革验收和总结。

4、加强验收监督，保证改革质量。重点对\_两费\_落实、定岗定员、分流人员安置和水管单位内部制度建设等工作进行验收。着重检查水管单位职工是否已按编定人，职工(包括退休职工)工资、社会保障是否落实(要有工资卡、医保卡)，分流人员社会保障和扶持政策是否落实，岗位责任制是否落实等。

5、强化水管体制改革激励机制。省水务局将进一步强化水管体制改革与水利建设投资挂钩的措施。各市县在报送病险水库加固、大型灌区续建配套、堤防工程建设计划时必须同时附送地方政府或有关部门批准的水库、灌区、堤防管理单位体制改革实施方案；对水管体制改革推进较好的，给以适当倾斜，实行\_以奖代补\_；对水管体制改革遗留问题较多的，

在资金安排上实行调控；对没有完成水管体制改革任务或验收不合格的，责令整改并暂停建设资金安排，并在冬修水利评比中实行一票否决，不得参与评优。

6、进一步把改革推向深入。根据我省水管体制改革的具体情况，省政府定于8月1日再次召开全省水管体制改革现场会，总结推广文昌市水管体制改革的好经验、好做法；认真总结三年多来我省水管体制改革工作取得的成绩，交流经验，分析存在的问题，增强紧迫感，把改革推向深入，确保今年底基本完成水管体制改革任务。