# 县水务局水管体制改革工作总结(精)

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-07-03

*第一篇：县水务局水管体制改革工作总结(精)县水务局水管体制改革工作总结XX年，我县的水管体制改革工作在省水利厅、农水局、市水务局的帮助和指导下，在县委、县政府的正确领导和县级相关部门的大力支持下，严格按国务院办公厅关于《水利工程管理体制改...*

**第一篇：县水务局水管体制改革工作总结(精)**

县水务局水管体制改革工作总结

XX年，我县的水管体制改革工作在省水利厅、农水局、市水务局的帮助和指导下，在县委、县政府的正确领导和县级相关部门的大力支持下，严格按国务院办公厅关于《水利工程管理体制改革实施意见》（国办发[XX]45号）和省、市有关水管体制改革的工作要求，搞好调查摸底，认真制定实施方案，精心组织实施，于XX年12月底，完成了我县水管体制改革任务。现将有关工作情况总结汇报如下：

一、水管体制改革总体进展情况

我县有120座水库，其中：中型水库1座，小

（一）型水库25座，小

（二）型水库94座。改革前，由于管理体制不顺，存在着不少弊端，严重影响水库效益的发挥，也潜伏着一定的安全隐患。主要表现为：一是管理混乱，有的水库由乡镇管理，有的水库由村社管理，未统一到《四川省水利工程管理条例》等水利法规上；二是管理机构不健全，无经济来源，职工补助低，人员不稳定（均属临时人员）；三是产权不明，责任不清，水费征收困难；四是工程管护责任不落实，特别是跨乡镇区域的水库，用水矛盾突出，水事纠纷频繁等，已不适应社会主义市场经济的发展需要。

按照省水利厅水管体制改革的总体部署，我县水务局、人事局和财政局共同研究制定了《富顺县小型水库管理体制改革实施方案》，并报经县委、县政府批准同意，随后，县机构编制委员会发出了《关于水务片区站、水库管理站机构设置及人员编制的通知》。按照《富顺县小型水库管理体制改革实施方案》，建立了九个片区水库管理站（不包括木桥沟水库管理所，该所于XX年已完成改革），择优选用了片区水库管理站工作人员和负责人（站长、副站长），同时完成了水库临时人员的安置。目前，各片区站人员全部到位，已正常地开展了工作。

二、县属工程改革进展情况

我县有骨干工程26处。按照《水利工程管理体制改革实施意见》（国办发[XX]45号）和省、市有关水管体制改革要求，在此次改革中纳入国管的骨干工程有26处、一般水利工程94处。改革前的水管单位120个，改革后设立水管单位10个（含木桥沟水管所）。

三、水管单位分类定性、定岗定员、经费测算情况

1、分类定性情况：根据我县小型水库所承担的防洪、排涝、农业灌溉和农村安全饮水等任务，对全县120座水库管理单位界定为纯公益性，属财政全额拨款的事业单位。

2、定岗定员情况：根据水利部《关于加强小型水库安全管理工作的意见》（水利部水建管[XX]188号）关于“小一型水库配备不少于3名专职管理人员、重点小二型水库配备不少于2名专职管理人员”的要求，按照因事设岗，以岗定责、按岗定员的编制原则，测算并经批准编制为135名（其中：木桥沟水库管理所16名）。

3、经费测算情况：水库管理单位纳入县财政预算，实行财政全额拨款。水库管理单位在职职工统一执行由县人事局核定的事业单位人员工资标准。按照财政事业人员人均支出标准1.9万元/年计算，县财政年基本支出为256万元。对水库的维修养护也按有关标准进行了测算，维修养护资金年需72万元。

四、两项经费落实情况及经费落实渠道

水库管理单位在职职工统一执行由县人事局核定的事业单位人员工资标准。并按照有关法律法规和政策参加养老、失业、医疗等各类保险。

县财政已落实公益性工程养护资金72万元；水库大型维修整治及更新改造，积极争取上级投入资金解决。非公益性部分的日常维修养护及更新改造工程建设由经营性单位自行确定。

五、管养分离情况

为提高我县水利工程养护水平，降低运行成本，我县积极推行水利工程管养分离。通过管养分离，使管理单位能够将精力全部投入到管理工作中，同时也能使养护工作更专业、更规范。按照《富顺县小型水库管理体制改革实施方案》的规定，要求水管单位要严格按照工程招投标的有关规定，积极推进水利工程维修养护招投标工作，择优选择维修养护单位，以合同的方式明确工程的维修养护范围、费用、技术标准等内容，努力降低维修养护费用，提高维修养护水平。

六、人员分流安置及社会保障政策落实情况

对水库临时人员进行了处置。经统计，全县小型水库原有管理人员共计128名，且均为临时人员，在此次改革中一律予以辞退。被辞退人员的辞退费：每工作一年时间补偿一个月，但最高不超过12个月，原工资（补助）低于450元/月的，按450元计算；原工资（补助）高于450元/月的，按实领工资（补助）计算。辞退人员的经费来源由水库承包费和县级财政共同承担。目前，已完成了水库临时人员的辞退工作。

七、工作组织情况

（一）加强组织领导、建立改革机构

水管体制改革是推动水利工程管理进入国家公共财政框架的重要机遇，对消除水利工程管理中的体制机制弊端，促进水管单 位摆脱困境、走上良性发展轨道等方面都具有十分重要的作用。为此，我县高度重视，为全面完成水库管理体制改革任务，推动改革工作的顺利进行，成立了以县长官勇为组长，副县长金永久为副组长，县水务局、人事局、财政局、发改局、监察局、信访和群众工作局为成员的“富顺县水库管理体制改革工作领导组及办公室”，负责组织协调全县水库管理单位体制改革工作，研究处理解决改革中的重大问题。

（二）广泛宣传动员，加强部门配合

水管体制改革是全面贯彻落实科学发展观，构建和谐社会的必然要求，也是提升我县水利行业整体管理能力和管理水平的必然要求。但是水管体制改革既是一项水利行业改革，又是一项社会改革，涉及到政府的诸多部门，组织、协调的任务很重、难度很大，离不开县委、县政府的组织领导和协调，也离不开相关部门的通力协作和大力支持。因此，我局积极主动地做好情况汇报，请县领导一同赴乐至县等地参观学习好的典型和经验。在此基础上，提出了改革思路和可能存在的问题，得到了县委县政府领导和县人事、财政等部门的大力支持。同时，我局召开了各镇乡农业服务中心负责人座谈会，对此次改革的目的、意义及办法进行了宣传，提高了各镇乡改革的积极性。

（三）认真调查摸底，做好方案准备

为使我县水管体制改革顺利完成，我局认真进行了调查摸底。一是对各镇乡的水库数量、类型等情况进行了摸底，为水库管理站的编制设置奠定了基础；二是对各镇乡水库管理人员的数量、年龄、职称等现状进行了摸底，为处理改革遗留问题做好了准备。在调查摸底的基础上，我局编制了《富顺县小型水库管理体制改革实施方案》，并积极向县委县政府以及相关部门汇报、沟通和协调，已经县政府常务会议和县委常委会议研究通过并颁布实施。

八、水管体制改革目前存在的问题、困难和解决的对策建议。目前，我县的水管体制改革虽顺利进行，取得了一定的成绩，但也存在一定的问题，表现在：一是临时人员的辞退费经额较大；二是改革的工作经费不足；三是原水库、水厂已承包给个人或个体企业，收回管理成本较大。

水管体制改革任务重，时间紧，但对促进我县水利工程的良性运行，确保工程安全和效益的充分发挥有着十分重要的作用。虽按省市的安排完成了我县水管体制改革工作，但下步的工作仍很艰巨。我们要进一步坚定信心，抓住机遇，扎实工作，重点是指导各片区水务站和水库管理站开展水务工作，进一步协调处理各片站水厂和水库的有关遗留问题。其基本思路： 对水厂：

1、按照县委、县政府的通知规定，从XX年12月开始，乡镇水厂一律不得出让、延续承包和租赁时间；需改建和改造的，必须先报县水务部门同意。

2、由政府投资形成的水厂，凡租赁承包的，一律由乡镇中止承包合同，并配合县水务部门将水厂交由县水务投资公司管理。

3、对已出售或拍卖给单位或个人的水厂，通过清资核产，扣除投入到水厂的资金外，应交回县国有资产部门，用于水厂的改、扩建再投入。对水厂的经营管理，由县水务部门与业主协商，可以采取股份合作、收购等方式。

4、对个人投资或已出售给私人的水厂，其经营管理方式由县水务部门主动与业主进行协商，协商达不成一致意见的，相关部门应督促业主改善供水设施和经营管理，确保供水水质达到国家标准。

5、县水务局未接收水厂之前，其管理责任应按属地管理原则，由水厂所在的乡镇政府负责。对小型水库：

1、从XX年12月开始，小

（二）型及以上水库的管理权一律收回县水务局管理。承包合同到期的，一律交给县水务局，未到期的不得延续承包期。

2、由村、社发包的水库，由乡镇政府负责收回，并移交给县水务局统一管理。

3、对承包、租赁合同未到期的水库，要坚决禁止肥水养鱼，可由发包方或承包方提出终止合同，同时变更发包主体。

4、对合同未到期的水库，经双方协商达成终止合同协议时，由发包主体或收取承包费的单位退还未到期内的承包费。对全县的水库和水厂，待条件成熟后，将委托各片区水务站进行管理。

**第二篇：县水务局水管体制改革工作总结**

XX年，我县的水管体制改革工作在省水利厅、农水局、市水务局的帮助和指导下，在县委、县政府的正确领导和县级相关部门的大力支持下，严格按国务院办公厅关于《水利工程管理体制改革实施意见》（国办发[XX]45号）和省、市有关水管体制改革的工作要求，搞好调查摸底，认真制定实施方案，精心组织实施，于XX年12月底，完成了我县水管体制改革任务。现将有关工作情况总结汇报如下：

一、水管体制改革总体进展情况

我县有120座水库，其中：中型水库1座，小

（一）型水库25座，小

（二）型水库94座。改革前，由于管理体制不顺，存在着不少弊端，严重影响水库效益的发挥，也潜伏着一定的安全隐患。主要表现为：一是管理混乱，有的水库由乡镇管理，有的水库由村社管理，未统一到《四川省水利工程管理条例》等水利法规上；二是管理机构不健全，无经济来源，职工补助低，人员不稳定（均属临时人员）；三是产权不明，责任不清，水费征收困难；四是工程管护责任不落实，特别是跨乡镇区域的水库，用水矛盾突出，水事纠纷频繁等，已不适应社会主义市场经济的发展需要。

按照省水利厅水管体制改革的总体部署，我县水务局、人事局和财政局共同研究制定了《富顺县小型水库管理体制改革实施方案》，并报经县委、县政府批准同意，随后，县机构编制委员会发出了《关于水务片区站、水库管理站机构设置及人员编制的通知》。按照《富顺县小型水库管理体制改革实施方案》，建立了九个片区水库管理站（不包括木桥沟水库管理所，该所于XX年已完成改革），择优选用了片区水库管理站工作人员和负责人（站长、副站长），同时完成了水库临时人员的安置。目前，各片区站人员全部到位，已正常地开展了工作。

二、县属工程改革进展情况

我县有骨干工程26处。按照《水利工程管理体制改革实施意见》（国办发[XX]45号）和省、市有关水管体制改革要求，在此次改革中纳入国管的骨干工程有26处、一般水利工程94处。改革前的水管单位120个，改革后设立水管单位10个（含木桥沟水管所）。

三、水管单位分类定性、定岗定员、经费测算情况

1、分类定性情况：根据我县小型水库所承担的防洪、排涝、农业灌溉和农村安全饮水等任务，对全县120座水库管理单位界定为纯公益性，属财政全额拨款的事业单位。

2、定岗定员情况：根据水利部《关于加强小型水库安全管理工作的意见》（水利部水建管[XX]188号）关于“小一型水库配备不少于3名专职管理人员、重点小二型水库配备不少于2名专职管理人员”的要求，按照因事设岗，以岗定责、按岗定员的编制原则，测算并经批准编制为135名（其中：木桥沟水库管理所16名）。

3、经费测算情况：水库管理单位纳入县财政预算，实行财政全额拨款。水库管理单位在职职工统一执行由县人事局核定的事业单位人员工资标准。按照财政事业人员人均支出标准1.9万元/年计算，县财政年基本支出为256万元。对水库的维修养护也按有关标准进行了测算，维修养护资金年需72万元。

四、两项经费落实情况及经费落实渠道

水库管理单位在职职工统一执行由县人事局核定的事业单位人员工资标准。并按照有关法律法规和政策参加养老、失业、医疗等各类保险。

县财政已落实公益性工程养护资金72万元；水库大型维修整治及更新改造，积极争取上级投入资金解决。非公益性部分的日常维修养护及更新改造工程建设由经营性单位自行确定。

五、管养分离情况

为提高我县水利工程养护水平，降低运行成本，我县积极推行水利工程管养分离。通过管养分离，使管理单位能够将精力全部投入到管理工作中，同时也能使养护工作更专业、更规范。按照《富顺县小型水库管理体制改革实施方案》的规定，要求水管单位要严格按照工程招投标的有关规定，积极推进水利工程维修养护招投标工作，择优选择维修养护单位，以合同的方式明确工程的维修养护范围、费用、技术标准等内容，努力降低维修养护费用，提高维修养护水平。

对水厂：

1、按照县委、县政府的通知规定，从XX年12月开始，乡镇水厂一律不得出让、延续承包和租赁时间；需改建和改造的，必须先报县水务部门同意。

2、由政府投资形成的水厂，凡租赁承包的，一律由乡镇中止承包合同，并配合县水务部门将水厂交由县水务投资公司管理。

3、对已出售或拍卖给单位或个人的水厂，通过清资核产，扣除投入到水厂的资金外，应交回县国有资产部门，用于水厂的改、扩建再投入。对水厂的经营管理，由县水务部门与业主协商，可以采取股份合作、收购等方式。

4、对个人投资或已出售给私人的水厂，其经营管理方式由县水务部门主动与业主进行协商，协商达不成一致意见的，相关部门应督促业主改善供水设施和经营管理，确保供水水质达到国家标准。

5、县水务局未接收水厂之前，其管理责任应按属地管理原则，由水厂所在的乡镇政府负责。

对小型水库：

1、从XX年12月开始，小

（二）型及以上水库的管理权一律收回县水务局管理。承包合同到期的，一律交给县水务局，未到期的不得延续承包期。

2、由村、社发包的水库，由乡镇政府负责收回，并移交给县水务局统一管理。

3、对承包、租赁合同未到期的水库，要坚决禁止肥水养鱼，可由发包方或承包方提出终止合同，同时变更发包主体。

4、对合同未到期的水库，经双方协商达成终止合同协议时，由发包主体或收取承包费的单位退还未到期内的承包费。

对全县的水库和水厂，待条件成熟后，将委托各片区水务站进行管理。

**第三篇：水务局工程管理和水管体制改革工作汇报**

水务局工程管理和水管体制改革工

作汇报

水务局工程管理和水管体制改革工作汇报

××市位于××西北部，辖区河道均属海河流域大清河系，主要行洪河道有××\*河、××河、××干渠三条；境内有国家一级防洪堤防——白洋淀千里堤，承担着保京津、保铁路、保油田、保人民生命和财产安全的四保任务。我市地理位置重要，防洪保安责任重大。

近年来，我局以提升国有泵站管理水平为出

发点，以加快水利工程管理改革为动力，转变观念，靠管理出效益，不断增强水管干部职工的岗位热情和责任意识，促进水管体制改革。下面将我市工

程管理及水管体制改革工作汇报如下：

一、水利工程管理体制情况

（一）转变观念，加强工程管理

××市境内白洋淀千里堤防洪堤总长公里，主要河道131条，全长732公里；建有节制闸61座，桥梁698座，电力排水站12座；下设9个工程管理站、6个河道堤主闸涵管理所，管理人员共计65人，主要负责全市的水利工程管理和维修养护工作。

经过与市财政等有关部门部门统一协调，××市水利工程设施管理工作已做好两方面工作：一方面是堤防管理所做为纯公益性国有单位，人员工资是定额事业费；另一方面是我市每年由市政府拨款10万元进行闸站维修养护。虽然资金匮乏，但我局千方百计完成每年的工程养护及管理必要工作，确保泵站达标管理及泵站安全运行。

（二）多措并举、促进工程管理步伐

2024年以来我局投入大量资金，推进多种措施，以提升工程管理水平：一是汛前组成专业维修队、进行培训、检查、维修养护工作；二是汛期组建突击抢险队，以应对突发事件发生，负责闸、涵、扬水站等工程抢险救援工作；三是每年都对千里堤分步进行堤防标准化管理和建设工作；四是做好堤防文明生态管理。由于沿堤村庄较多，村民随意堆放垃圾现象严重，我局在2024年沿堤建筑70个垃圾池、并派专人专车清理；五是对闸所进行标准化建设，包括闸、扬水站的达标建设和宿舍美化、绿化院落等工作。今年对全市最大的××扬水站进行新建和场地统一规划改造，已于6月中旬竣工。通过这些措施，让全体干部职工增强了责任感，从而大大提高爱岗敬业意识，为工程管理的改革奠定了基础，保证下步工程管理体制改革工作顺利进行。

（三）以水养水，提高工程管理水平

2024年以来我们把水利工程管理

范围内种植、养殖、取土、占地经营等活动统一规划、审批、并收取有偿使用费。以更好地科学化、规范化、有序开发好水利资源；具体是做到以堤养堤、以渠养渠，充分利用好千里堤管理范围内土地和河渠弃土做到有偿使用；同时我们又把该资金投入到水利工程设施维修养护中，确保了水利工程的持续性、长久性发展，实现了水利工程管理良性循环，逐步走出了河道“只有管的义务，没有养的来源”的困境。

二、目前存在的问题

虽然我们在管理中有取得了一些成绩，但我们面临管理粗放，一是堤防长，缺少管养人员和经费；二是分级管理中，各乡镇对桥梁工程、闸涵、泵站等水利工程的没有真正发挥养护管理的作用。三是河道堤防的资源还未被充分利用开发,对违法案件执法力度不够。

三、水管体制改革的进展情况

一是制定了改革实施方案，完成“定岗定编”及两费测算工作。二是正在

筹划成立由主管市长为组长，水利、人事、财政、编办、发改委联合组成水管体制改革领导小组。三是把堤防管理所定为公益性水利设施事业性单位，力争财政按管理维护定额拨付管理和维护费用。

四、下一步工作安排

（一）规划管理，推行管养分离改革

以降低工程运行成本、提高管理维修资金使用效率为目标，水利工程管理与工程维修养护实行“管养分离”。在市管各站所抽调15名技术骨干组成专业维修队。主要工作：汛前对境内的闸、涵、扬水站等岁修工程的检查、维修养护，以及培训各站所人员安全运行知识；汛期突击抢修应急事件；日常维护千里堤堤顶、堤身和清理垃圾等堤防标准化管理工作。工程维修养护业务从所属水管单位彻底剥离出来，使水利工程维修养护走上社会化、市场化和专业化的道路。

（二）加强执法，保证水利工程安

全

一是强化执法力量，成立四个执法监察中队，加强对水利工程的巡查和加大执法力度，确保安全运行。二是积极协调公安部门，配合白洋淀水上派出所，严厉查处破坏水利工程设施的违法活动，维护正常水事秩序。

（三）合理利用，开发堤防有偿资源

针对农村河渠非法取土屡禁不止的问题，专项调研发现成因有二：一是由于多年干旱少雨，农民对河渠防洪除涝的重要性认识不足，守法意识相对淡薄。二是农村房基建设确实极少有取土空间(耕地法律禁止也12全文查看

**第四篇：水管体制改革工作总结**

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报告如下，请审阅。

一、水管体制改革总体进展情况

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。

二、省属工程及市县工程改革进展情况

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26.3%。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养护或多种经营。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）。公益性维修养护经费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。

三、水管单位分类定性、定岗定员、经费测算

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《水利工程维修养护定额标准》，全省水利工程公益性部分维修养护经费4632万元。

四、两项经费落实情况

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。

五、管养分离情况

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。

六、人员分流及社会保障情况

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。

七、水管单位职工工资拖欠情况

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（按近三年统计）。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。

八、存在的问题和对策

（一）存在的主要问题

1、少数市县工作滞后

国务院批准《水利工程管理体制改革实施意见》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，对国务院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。

**第五篇：最新水管体制改革工作总结**

最新水管体制改革工作总结范文

工作总结，就是把一个时间段的工作进行一次全面系统的总检查、总评价、总分析、总研究，并分析成绩的不足，从而得出引以为戒的经验。总结是应用写作的一种，是对已经做过的工作进行理性的思考。总结与计划是相辅相成的，要以工作计划为依据，订计划总是在总结经验的基础上进行的。其间有一条规律：计划——实践——总结——再计划——再实践——再总结。以下是由

一、水管体制改革总体进展情况

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。

二、省属工程及市县工程改革进展情况

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26.3%。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养护或多种经营。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)。公益性维修养护经费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。

三、水管单位分类定性、定岗定员、经费测算

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《水利工程维修养护定额标准》，全省水利工程公益性部分维修养护经费4632万元。

四、两项经费落实情况

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。

五、管养分离情况

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。

六、人员分流及社会保障情况

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。

七、水管单位职工工资拖欠情况

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(按近三年统计)。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。

八、存在的问题和对策

(一)存在的主要问题

feisuxs范文网(FANWEN.CHAZIDIAN.COM)

1、少数市县工作滞后

国务院批准《水利工程管理体制改革实施意见》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，对国务院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。水管体制改革是国务院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。省政府要求各市县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。各市县政府应以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日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。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找