# 关于主辅分离辅业改制的意见

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-07-15

*第一篇：关于主辅分离辅业改制的意见关于主辅分离、辅业改制和分流安置富余人员的讨论意见根据公司要求，我单位组织有关人员，对主辅分离、辅业改制 和分流安置富余人员的问题进行了研究讨论，现将讨论意见汇报如下：第一条：根据中央再就业会议精神，在当...*

**第一篇：关于主辅分离辅业改制的意见**

关于主辅分离、辅业改制和

分流安置富余人员的讨论意见

根据公司要求，我单位组织有关人员，对主辅分离、辅业改制 和分流安置富余人员的问题进行了研究讨论，现将讨论意见汇报如下：

第一条：根据中央再就业会议精神，在当前形势下，应该围绕“精干主业、规范多产和分离社会职能”，以“改革、发展、稳定”为轴心，开展“主辅分离、辅业改制和分流安置富余人员”的各项工作。具体措施如下：

一.建立健全机构：由于这项工作涉及到企业及全体员工的切身利益，因此，单位领导要高度重视，要建立起厂、车间二级专门机构，对该项工作进行总体规划和指导操作，并起咨询、答疑和其他服务作用。

二.做好宣传工作：利用各种宣传媒体（电视、报刊等），对改革的政策、规定、思路、步骤等，从不同的角度进行宣传，让广大职工都积极参与到改革工作中来。从历史的发展来看，改革的成功与否，和做好宣传工作是分不开的。

三.明确思路，步调一致，积极稳妥地开展“主辅分离”的改革工作，主要有以下几方面的措施：

1、以清理和整顿多产企业为契机，为主业减员腾出空间和为发展多经增强后劲；

2、对多产企业的临时工进行整顿和清退工作，为分流的富余人员留出安置空间；

3、重新核定多产企业的定员定岗和机构调整。改变多经企业从原来的“安置型”转变为“竞争上岗型”，规范多经的设岗定员制度；

4、改革检修体制。让检修队伍走出去，开拓外部市场，扩大生存空间。这需要建立相应的机制来适应改革的发展要求。

5、改革分配制度。为了鼓励多产企业的经营向多方位、多层次、宽领域的方向发展，激励职工的创新发展意识，要加大对外作业创收的措施和分配力度，实行多产企业经营者年薪制以及职工收入和效益利润挂钩。

6、建立项目经理制，保证各项工作得到贯彻落实，项目经理的奖罚要真正落到实处。

四、分流渠道：从目前来看，主辅分离的渠道主要有：运输、保卫、物业管理、幼儿园、服务部、医疗等部门以及多经自办企业。

第二条：需要集团公司制订的政策、规定：关键是分离人员的经济补偿金，身份如何确定转换。

第三条：本企业辅业、多经承担的社会职能有：运输、保卫、物业管理、幼儿园、服务部、医疗等部门。富余人员的数量、范围、结构（见附表）。

第四条：组织实施办法

1)按照《劳动法》规定的法律依据，处理必须解除劳动合同的少数职工（或改变合同关系）。

2)对原属提前退休的36个工种采取两步曲：办理尚在岗的人员提前退休；对于已调离原岗位时间较长的人员分别情况处理（或退休或内退）；按照上级出台的文件规定，鼓励非36个提前退休的工种以外的男满55周岁女满45周岁以上人员提前办理内退。

3)根据企业的发展需求,坚持“内强素质，外树形象”，全面实行统一的岗位标准和考核标准（含多产企业）。对管理、专业（技术）、服务等不同层面和不同岗位、层次的人员，提出并严格执行必备的专业技术技能、文化程度的标准要求。对不能达到要求的，实行下岗分流，经培训后重新竞争上岗。重新竞聘又无法上岗者，则改变劳动合同关系，并相应改变工资待遇。

4)实行考核末位淘汰制。对年度考核不称职和违规违纪人员，违纪积分达到下岗界限，则改变劳动合同关系，严重的解除劳动合同。在组织实施过程中，应密切关注分流富余人员的安置工作，以“改革、发展、稳定”为指导思想，切忌操之过急。

**第二篇：公司主辅分离、辅业改制具体方案**

公司主辅分离、辅业改制具体方案

集团\*公司××公司实行主辅分离、辅业改制。改制后的公司名称为:××建筑施工有限公司。

一、股本结构及出资方式

注册资金100万元。

1、争取政策支持、政府拨款及主体企业出资：政府拨款和主体企业在改制中企业评估后的净资产扣除职工经济补偿金的剩余部分出

资51万元，占注册资本的51。

2、经营者群体出资：经营者群体的解除劳动合同经济补偿金和现金出资20万元，占注册资金的20。

3、职工出资：职工的解除劳动合同经济补偿金和现金出资19万元，占注册资金的19。

4、社会劳务供方出资10万元，占注册资金的10。

二、法人治理结构

1、公司设立股东会，为公司的最高权力机构。

2、公司设立董事会：由9名董事组成，其中主体企业派出3人，其他股份代表选举产生6人。

3、公司设立监事会：由7名监事组成，其中主体企业派出2人，其他股东代表选举产生3人，职工代表2人。

4、公司设总经理1人。

三、劳动关系的处理

1、符合内退条件：191人

2、符合协保条件：244人。

内退人员和协保人员由主体企业管理，主体企业应及时

为职工接续养老、失业、医疗等各项社会保险关系。

四、改制中党、团、工关系的处理

按照属地化管理原则，改制企业应积极与地方党组织、政府以及群团部门联系，办理好改制后党、团、工关系的转接手续及员工档案材料等转移交接工作。好范文版权所有

五、改革成本

1、经济补偿金：解除劳动合同，领取经济补偿金1047人，人均2.61万元，共需支付经济补偿金27371000元，经济补偿金从国家拨款和主体企业从净资产中提取，一次性发给职工，职工可将经济补偿金作为对改制后新公司的出资或债权，或者自谋职业。

2、内退人员的费用提留：退养人员191人，预提至正式退休年龄的生活费（是按内退人员现在至正式退休年龄计算），基本养老保险费和基本医疗保险费合计7852980元，其中提取生活费4364197元，提取两项社会保险费用3488783元。

3、协保人员的提留：协保人数244人，预提至正式退休年龄的基本养老保险费、失业保险费和基本医疗保险费合计16982123元，其中基本养老保险费12192447元，基本医疗保险费3483437元，失业保险费1306239元。好范文版权所有

4、因工伤残人员人数：27人，费用共计314408元。

⑴因工伤残被鉴定为5-6级的伤残的费用提留如下：

a、一次性工伤医疗补助金：5-6级分别为24个月，18个月本人工资，人数5人，费用52662元。

b、一次性工伤就业补助金：5-6级分别为36个月，30个月本人工资，人数5人，费用80526元。

⑵因工致伤残被鉴定为7-10级伤残的费用提留如下：

a、一次性工伤医疗补助金：7-10级分别为15个月、10个月、8个月、6个月的本人工资：人数22人，费用90610元。

b、一次性工伤就业补助金：7-10级分别为15个月、10个月、8个月、6个月的本人工资，人数22人，费用90610元。

5、经市级以上医院诊数为完全丧失劳动能力的非因工致残，长期病休人员，按湘政办发（2025）12号文的规定，按每人一次性补足4万元的标准，需一次性提取1960000元。

其中：⑴非因工致残28人，需提取费用1120000元。

⑵癌症病人4人，需提取费用160000元。

⑶精神病人17人，需提取费用680000元。

6、劳动模范荣誉津贴

已参加基本养老保险的提留9900元。

其中：省（部）级劳模1人，4500元。

市州级劳模1人，5400元。

7、企业职工已领取《独生子女父母光荣证》的412人，提留独生子女保健费294800元。

8、××公司历年来至今拖欠职工工资806569元，长伤病、内退人员工资607576元，医药费、丧补费315032.89元,独生子女保健费313814.47元.六、辅业改制工作安排进度

2025年全部启动该项工作，如资金到位，2025年可全部完成改制。

**第三篇：公司主辅分离、辅业改制具体方案**

公司主辅分离、辅业改制具体方案

公司主辅分离、辅业改制具体方案

集团\*公司××公司实行主辅分离、辅业改制。改制后的公司名称为:××建筑施工有限公司。

一、股本结构及出资方式

注册资金100万元。

1、争取政策支持、政府拨款及主体企业出资：政府拨款和主体企业在改制中企业评估后的净资产扣除职工经济补偿金的剩余部分出资51万元，占注册资本的51。

2、经营者群体出资：经营者群体的解除劳动合同经济补偿金和现金出资20万元，占注册资金的20。

3、职工出资：职工的解除劳动合同经济补偿金和现金出资19万元，占注

册资金的19。

4、社会劳务供方出资10万元，占注册资金的10。

二、法人治理结构

1、公司设立股东会，为公司的最高权力机构。

2、公司设立董事会：由9名董事组成，其中主体企业派出3人，其他股份代表选举产生6人。

3、公司设立监事会：由7名监事组成，其中主体企业派出2人，其他股东代表选举产生3人，职工代表2人。

4、公司设总经理1人。

三、劳动关系的处理

1、符合内退条件：191人

2、符合协保条件：244人。

内退人员和协保人员由主体企业管理，主体企业应及时

为职工接续养老、失业、医疗等各项社会保险关系。

四、改制中党、团、工关系的处理

按照属地化管理原则，改制企业应

积极与地方党组织、政府以及群团部门联系，办理好改制后党、团、工关系的转接手续及员工档案材料等转移交接工作。第1文秘版权所有

五、改革成本

1、经济补偿金：解除劳动合同，领取经济补偿金1047人，人均万元，共需支付经济补偿金27371000元，经济补偿金从国家拨款和主体企业从净资产中提取，一次性发给职工，职工可将经济补偿金作为对改制后新公司的出资或债权，或者自谋职业。

2、内退人员的费用提留：退养人员191人，预提至正式退休年龄的生活费（是按内退人员现在至正式退休年龄计算），基本养老保险费和基本医疗保险费合计7852980元，其中提取生活费4364197元，提取两项社会保险费用3488783元。

3、协保人员的提留：协保人数244人，预提至正式退休年龄的基本养老保险费、失业保险费和基本医疗保险费合

计16982123元，其中基本养老保险费12192447元，基本医疗保险费3483437元，失业保险费13062元。第1文秘版权所有

4、因工伤残人员人数：27人，费用共计314408元。

⑴因工伤残被鉴定为5-6级的伤残的费用提留如下：

a、一次性工伤医疗补助金：5-6级分别为24个月，18个月本人工资，人数5人，费用52662元。

b、一次性工伤就业补助金：5-6级分别为36个月，30个月本人工资，人数5人，费用80526元。

⑵因工致伤残被鉴定为7-10级伤残的费用提留如下：

a、一次性工伤医疗补助金：7-10级分别为15个月、10个月、8个月、6个月的本人工资：人数22人，费用90610元。

b、一次性工伤就业补助金：7-10级分别为15个月、10个月、8个月、6

个月的本人工资，人数22人，费用90610元。

5、经市级以上医院诊数为完全丧失劳动能力的非因工致残，长期病休人员，按湘政办发（2025）12号文的规定，按每人一次性补足4万元的标准，需一次性提取1960000元。

其中：⑴非因工致残28人，需提取费用1120000元。

⑵癌症病人4人，需提取费用160000元。

⑶精神病人17人，需提取费用680000元。

6、劳动模范荣誉津贴

已参加基本养老保险的提留9900元。

其中：省（部）级劳模1人，4500元。

市州级劳模1人，5400元。

7、企业职工已领取《独生子女父母光荣证》的412人，提留独生子女保健费294800元。

8、××公司历年来至今拖欠职工工资806569元，长伤病、内退人员工资607576元，医药费、丧补费元,独生子女保健费元.六、辅业改制工作安排进度

2025年全部启动该项工作，如资金到位，2025年可全部完成改制。

公司主辅分离、辅业改制具体方案

**第四篇：关于主辅分离辅业改制期间职工稳定状况**

关于主辅分离辅业改制期间职工稳定状况

关于主辅分离、辅业改制期间职工稳定状况调度的几点规定

为确保主辅分离、辅业改制工作的顺利进行，实现“零震荡”改革改制目标，按照矿领导的有关要求，在改制单位实行职工稳定状况日调度制度。现将有关要求通知如下：

一、自\*\*年\*月\*\*日开始，每天下午5点前所有改制单位必须将本单位职工稳定情况报送矿党委信访办公室，主要包括职工思想动态、对改革改制的反映和其它苗头性、倾向性问题。不按时报送每次罚单位党政领导每人20元。

二、信息必须加盖单位主要负责人手章，否则一次罚单位党政领导每人10元。

三、除紧急情况外，不得电话报告，否则按照未报送处理。

四、所报信息必须详细、准确，应付凑合的每次罚单位党政领导每人10元。

五、重大问题随时汇报，凡是有问题不上报或者有问题发现不了的，按照矿有关文件规定严格考核。

六、非改制单位也要随时注意本单位职工与改革改制相关的思想动态，发现问题及时汇报，为我矿主辅分离、辅业改制工作的顺利进行做出积极贡献。

**第五篇：关于推进主辅分离辅业改制工作的思考**

关于推进主辅分离辅业改制工作的思考目前，国有大中型企业主辅分离辅业改制工作正在向纵深发展。这是新形势新任务的要求，也是实现主业与辅业“双赢”、企业与员工“双赢”的重大举措和必然选择。近期，集团公司也对这项工作作出了全面安排部署，改革改制工作全面铺开。对此，我们应高度重视，抓住机遇，切实采取措施，推进改革改制工作的实施。本文就这一问

题，谈谈个人的几点认识和体会。

一、推进主辅分离辅业改制工作，必须明确一个总体目标主辅分离辅业改制是一项政治性、政策性、原则性都很强的工作，更是落实科学发展观、促进企业健康持续发展的“希望工程”。搞好这项工作必须有一个明确的总体目标，这个总体目标就是主业与辅业双赢、企业与员工双赢。之所以这样讲，原因有两个方面：一方面，必须认识到主辅分离辅业改制不是为了甩包袱、减负担，而是既要精干主业、做强主业，又要利用“三类资产”创办面向市场、独立核算、自负盈亏的法人经济实体，多渠道分流安置企业富余人员和破产企业职工；不是为了断绝员工的财路，而是要合法处理不良资产，用“三类资产”为职工开拓更为宽广的致富之路。另一方面，企业本是全体职工共同创业的成果，现在实施分离改制，如果不能实现“两个双赢”，那么主业因占有优质资源而使企业得以发展、职工得以实惠，而分离改制后的辅业却存活不下去，这是十分不公平的，也不是分离改制的根本动机，必然导致辅业回过头来找原主体企业“算账”，主业也不可能专心做强做大。因此，推进主辅分离辅业改制，必须把工作的着眼点和落脚点定位在主业与辅业双赢、企业与员工双赢这个总体目标上。

二、推进主辅分离辅业改制工作，必须坚持六项基本原则推进主辅分离辅业改制工作，可以说是矿区改革发展史上的一次根本性变革，是对计划经济时期沉淀下来的陈旧观念和“企业办社会”模式的重大挑战，也是对企业管理素质和员工心里素质的一次综合检验和测试。笔者认为，要成功实施主辅分离辅业改制，必须坚持以下六项基本原则：

1、正确处理改革、发展、稳定关系的原则。实施主辅分离辅业改制，要充分考虑企业、职工和社会的承受能力，切实联系各自实际，整体规划，分步实施，确保稳定。

2、做强主业与激活辅业相结合的原则。实施改制分流要与企业的结构调整、改制重组和做强做大主业相结合，必须符合国家产业政策，且有利于加快企业发展，促进企业资产结构、组织结构和人员结构的优化调整。

3、依法进行，规范操作，坚持“公开、公平、公正”的原则。推行主辅分离辅业改制，必须要维护好国家、企业及职工的合法权益，防止国有资产流失和逃废银行债务。特别是要学好用好国家政策，严格按照法定程序规范操作。

4、发展导向原则。要牢固树立“发展是第一要务”的思想，按照科学发展观的要求来划分主辅业和实施主辅分离辅业改制分流，从企业发展和做强主业与激活辅业的需要出发。

5、市场导向原则。就是分离后的主业和辅业都必须有符合市场要求的正确定位。看优化重组后的主辅企业是否保持对市场的快速反应力和灵活应变力，是否具备强大的市场竞争力。为此，要按照产权重组以产业为载体和导向、产业重组以产品为载体和导向产品重组以市场为载体和导向、市场以顾客现实和潜在需求为载体和导向的要求来思考、设计和实施主辅分离改制工作。

6、产权制度改革与用工制度改革相结合原则。就是要在进行产权置换的同时进行职工身份置换。实施主辅分离改制分流，必须“两个置换”同步进行。

三、推进主辅分离辅业改制工作，必须搞好三个界定搞好三个界定，就是说要抓好产业界定、产权界定、人员界定，这是实施主辅分离辅业改制分流的基础。一是搞好产业界定。就是要根据企业的发展战略要求、市场需求和现实状况，确定主业辅业划分标准，明确主业和辅业具体各包含哪些具体产业、企业、项目。其中，特别应注意分析辅业分离后产业的市场定位。二是搞好产权界定。就是要摸清分离改制后，主业、辅业及其所属企业的资产、负债、所有者权益及其构成情况等方面的家底，尤其是要明确优良资产与不良资产、经营性资产和非经营性资产的情况及三类资产的情况，并明确产权归属所有，要注意明确划分国有、集体资产标准、数量和构成。三是搞好人员界定。就是既要弄清企业总体人员状况，包括离退休、内退、停薪留职等特殊人员的状况，又要弄清拟改制企业的人员状况及分流安置所需要支付的经济补偿金的总额、资金来源、资金缺口的解决途径等，确保分离改制的严肃性和正确性。

四、推进主辅分离辅业改制工作，必须理顺三个关系理顺三个关系，就是要解决好企业的产权关系、劳动关系和隶属关系，这是保证主辅分离辅业改制分流效果的关键。一是理顺产权关系。是指除了国家规定的行业外，主辅分流后的主、辅业都应该进行多元投资主体的产权改革，严格按照现代企业制度和《公司法》等的要求，规范每个投资主体的关系，按照法律规定的股东权利和义务参与所投资企业的管理。二是理顺劳动关系。指理顺企业与分流人员的劳动关系。按

照有关文件规定，“对分流进入改制为非国有法人控股企业的人员，原主体企业要依法与其解除劳动合同，并支付经济补偿金”；“对分流进入改制为国有法人控股企业的人员，原主体企业和改制企业可按国家规定与其变更劳动合同，用工主体由原主体企业变更为改制企业”。三是理顺隶属关系，是指除了全资子公司外，不论主业还是辅业，改制后与原主体企业除了产权关系

外，不再具有行政隶属关系，建立以资产关系为纽带的母子公司管理模式，原主体企业仅以出资额为限对改制企业行使股东权利、承担出资人责任。

五、推进主辅分离辅业改制工作，必须注意解决四个难题这次我们矿区实施主辅分离辅业改制，既是思想上的一次深刻变革，也是挑战企业管理模式的一次全新的革命，成功与否，直接关系到企业的长远发展，关系到企业员工的切身利益。因此，这次分离改制只能成功，不能失败。联系当前我们矿的实际，必须注意处理和解决好以下几个难题：

1、解决好观念转变的难题。思想是行动的先导和指南，主辅分离辅业改制分流必须树立正确的观念。首先要承认国有资产也是商品，具有普通商品通过流动才能实现增值的特性。要勇于承认企业国有资产现状，承认其中存在的大量非经营资产和不良资产，要允许国有资产按照市场价值合理流动。同时，承认国有企业职工的剩余价值索取权。其次，要彻底改变以稳定为借口，不思进取的想法，树立“不在安逸中变革、就在安逸中死亡”的理念。如果主、辅业继续捆绑在一起，主业与辅业将会因营养不良而难以壮大，就像温水里的青蛙那样，虽然可以享受暂时的安逸享乐，但不远处就埋伏着巨大的危险，待到想跳出危险时，已经有心无力，只能等待死亡的来临。

2、解决好身份置换的难题。解除国企职工身份，职工最担心的是三个问题：一是分流以后有无活干，有无工作岗位的保障；二是分流以后有无生育、工伤、养老、医疗等保险；三是自己得到多少补偿。因此，解决身份置换的难题，应注意以下六个问题：一是明确身份置换对象。员工身份置换的对象主要是国有企业事业单位在册的全民所有制职工。大集体职工，根据有无集体资产情况灵活处理，已退休人员及社会聘用员工、临时工等不属于置换身份对象。二是身份置换与资产置换同步进行，妥善安排职工出路。三是明确进入改制企业劳动关系处理方式。四是充分利用国家政策，主辅业共同解决补偿金等问。五是为职工做好社保接续。原主体企业要按规定妥善处理拖欠职工的集资款、工资、医药费和欠缴社会保险费等债务问题。改制企业要及时为职工接续养老、失业、医疗等各项社会保险关系。六是通过协商，采取适宜方式妥善处理停薪留职、挂名、长期放假、长期外借、因私出国、长期病假、长期学习、女工哺育假期、企业人员参军入伍、特定下岗等特殊群体人员的身份置换问题。

3、解决好新企业与原主体企业关系处理的难题。在分离改制过程中，原主体企业要指导、协助分离辅业处理好四个问题：一要处理好分离辅业定位和重组优化问题，要按照市场导向原则，必要时先重组整合，辅业具备满足市场需求的基本能力和自负盈亏的生存能力后再分离；二要处理好解除劳动关系经济补偿金、社会保障签章和社保关系接续来源问题；三要处理好债权债务问题；四要指导分离辅业做好治理结构建设和股权结构设置。在辅业分流改制后，要明确原主体企业和辅业均是法律地位平等的民事主体，相互之间的交易要依照市场规则进行。同时双方应当建立以合作协议为纽带的业务关系，给予一定的内部市场保护。

4、解决好与当地政府关系处理的难题。国有企业辅助分离分流辅业改制的实施离不开产权管理主体的支持，也离不开所在政府的支持。一要解决企业办社会问题，即将企业自办的普通中小学校、公安、消防、居委会等社会职能单位（资产和人员）移交当地政府管理；二要解决好改制为非国有控股企业的党团组织、工会等关系管理问题；三要解决离退休人员的管理问题，原则上应由主体企业管理，并逐步实行离退休人员管理服务社会化。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！