

最新编制情况报告 机构编制情况自查报告 (优质7篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。怎样写报告才更能起到其作用呢?报告应该怎么制定呢?下面是小编带来的优秀报告范文,希望大家能够喜欢!

编制情况报告篇一

根据县委编办《关于对20xx年机构编制工作进行考核的通知》文件精神,结合我办工作实际,对机构编制工作开展情况进行了自查,现将自查情况报告如下:

1、机构基本情况。县金融办成立于20xx年3月,为县级正局级机关事业单位。我办严格按照三定方案内设综合科、银行与保险科、资本市场科共三个科室,明确了内设科室职责,并严格按照规定的编制配备领导干部和工作人员,单位正局级编制1个、副局级编制1个,中层干部编制3个。

2、编制及实有人员情况。核定我办事业编制数10名,临时用工编制2名。现有事业人员11人,临时用工2人。在编在岗人员均按照人社局要求签订合同,严格管理。

3、领导职数配备情况。目前,我办有正局级领导1名,副局级领导1名,中层干部2名,空编1名。

我办认真贯彻落实中央和省、市、县关于机构编制的方针、政策和法律、法规,严格按照编制类别管理行政编制和事业编制,各类别编制互不占用。严格对机关事业单位在编人员实行实名制管理,按照规定呈报人员编制、领导职数增减或调整等事宜,从未发生过擅自配备工作人员和擅自超规格、

超职数配备内设科室干部等情况，也不存在“吃空饷”的问题。

严格按照《事业单位登记管理暂行条例》规定办理法人设立、变更及年度检验工作；按照要求开展事业单位法人培训；规范管理事业单位法人登记档案。

编制情况报告篇二

我局现核定编制数为22个，实际编制数为20个（2个事业编实由国调队占有）。我局实有20个编制中，其中行政编制10个，参公编制4个，事业编制5个，工勤编制1个。目前，我局行政编制已使用8个（政协占1个），空缺2个；参公编制已使用3个（含1个事业编），空缺1个；事业编制已使用2个，空缺3个；工勤编制已满编；另外，借用人员1人，临聘人员3人（投资、农业、司机各1人）。

（一）内设机构：

4个，即办公室、综合核算与政策法规股、工业与投资统计股（农村经济统计股、贸易外经与社会事业统计股、能源环境监测统计股）、统计执法队。核定股级干部职数4名，实际使用0个，空缺4个。

（二）下属（参公）事业单位：

县普查中心核定参公管理事业编制控制数4名；县农业监测中心核定财政全额拨款事业编制控制数4名（其中2个实际由国调队使用）；县社情民意调查中心核定财政全额拨款事业编制控制数3名。

不存在违反规定增加编制、擅自改变编制使用范围或者超出编制限额录用、调任、转任人员；不存在擅自超职数、超规格配备领导干部；不存在违反规定干预下级机构设置、职能

配置、人员编制和领导职数配备；不存在为超编人员核拨财政资金或者挪用其他资金安排其经费、以虚报人员等方式占用编制并冒用财政资金；不存在违反规定使用编外人员；不存在财政供养人员信息系统与实际不一致的情况，按规定时限办理人员调（流）动、上下编；不存在违反机构编制管理规定的其他行为。

编制情况报告篇三

按照省、市、县委编办深入开展机构和人员编制核查的工作要求，镇党委组织专职人员对我镇机关事业单位编制和人员进行核查，现将自查报告于下：

20xx年，撤区并镇工作中，由原xxx区xxx乡与xxx乡合并建立现xxx镇。根据《xxx县乡镇机构改革实施意见》和xxx县编委〔20xx〕64号文件精神，核定我镇政府机关编制24名，其中行政编制22名，机关工勤编制2名。成立政府直属事业单位xxx镇便民服务中心，核定事业编制8名。全镇机关事业单位核定编制共计32名。

（一）政府机关：政府机关目前实际在编在岗人员20名，其中机关行政人员18人，工勤人员2人。空缺编制4名。

（二）事业单位：镇便民服务中心目前实际在编人员8名，在岗人员7名（借调人员1名，1名建管人员在xxx集中办公，附加一名上岗待聘人员）。全镇实际在编在岗人员27人。

（一）加强干部管理。严格执行乡镇干部管理规定，干部请假、休假、外出一律由主要领导审签同意并报办公室备案；严格干部借调，确需借调一律按照正规程序办理；对不按时到岗人员，镇纪委及时召回约谈，确保人员在编在岗在位。

（二）严控编外用工。编外用工因事设岗，确因工作需要，由镇党委会议研究决定编外用工数量、薪资等关键事宜。目

前全镇编外用工5人，其中机关驾驶人员1人，城管办4人。

编制情况报告篇四

根据□xx县机构编制核查工作实施方案□□x编（20xx□1号）有关要求，我单位对机构编制相关情况进行了自查，现将有关情况报告如下。

1、机构沿革情况

xx县粮食局成立于1997年□xx县机构编制委员会□x编发[1997]5号文件）。内设机构共3个□xx县机构编制委员会□x编发[1997]5号文件），分别为办公室、业务科（挂监督检查科牌子）、财务审计科，均为股级。

所属事业单位1个：

xx县粮食局内部结算中心成立于1997年□xx县机构编制委员会□x编发[1997]5号文件）。

2、编制及实有人员情况

（1）根据有关文件规定，核定xx县粮食局参照公务员管理事业编制13名。现实有参照公务员管理事业人员19人，其中工勤1人。

离岗5人，其中组织部门批准离岗5人。

（2）所属事业单位□xx县粮食局内部结算中心，定编5人，实有4人。

离岗1人，政府机构改革批准1人。

在编不在岗3人，其中混编混岗3人。

3、领导职数及实际配备情况

(1) 我单位核定领导职数1正2副，现实际配备领导职数1正3副。内设机构核定领导职数3正4副，现实际配备3正2副。

(2) 所属事业单位□xx县粮食局内部结算中心，核定主任1名，核定副主任1名。

经过自查，我单位存在以下问题：

从人员结构看出，粮食局和结算中心总计人员23人，离岗6人，班子成员8人，工作人员8人，工勤人员1人，鉴于人员少，业务量大，各科室工作便于互相配合的实际情况，局机关根据结算中心的职责安排在局各个科室工作。

单位：（盖章）

单位负责人：（签字）

20xx年xx月xx日

编制情况报告篇五

建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程，党明确提出：“推动城乡义务教育一体化发展，高度重视农村义务教育，办好学前教育、特殊教育和网络教育，普及高中阶段教育，努力让每个孩子都能享有公平而有质量的教育”。这是党中央在全面认识和把握我国发展阶段性特征基础上做出的一项重大战略决策，也是人民最关心最直接最现实的利益问题。教师作为教育事业发展的实践者，同时也是学校与家长之间的纽带。因而，我们认为有必要对现阶段中小学教职工编制管理和使用情况开展研究，总结归纳当前教职工管理体制中存在的突出问题，并提出相应的对策建议，为党委政府办好人民满意教育提供体制机制保障。

一、基本情况

（一）旗情概况

陈巴尔虎旗1919年建旗，是以蒙古族为主体的边疆少数民族牧业旗，总人口5.8万，境内有蒙、汉、鄂温克、达斡尔等14个民族聚居，辖7个苏木镇。全旗土地总面积1.86万平方公里，其中：草原面积1.58万平方公里，占全旗土地总面积的85%，全旗平均人口密度约为每平方公里3人。旗北部与俄罗斯隔额尔古纳河相望，中俄边境线总长193.9公里。

（二）中小学机构设置情况

截至20xx年6月底，陈巴尔虎旗共设置中小学共11所，其中：综合高中1所、初中3所、小学7所。综合高中、第一中学、民族中学机构规格为副科级，其他中小学机构规格均为股级。

（三）中小学人员编制情况

截至20xx年6月底，全旗中小学教职工编制存量788名，其中：高中57名，初中261名，小学470名。全旗中小学教职工总数为737人，其中：综合高中56人，初中243人，小学438人。各中小学编外聘用人员29人。

（四）中小学师资结构情况

1. 年龄结构

（1）初中以上教职工总数为299人，其中：30岁以下人数为0；31—40岁之间63人，占总人数的21%；41—50岁之间153人，占总人数的51%；51岁以上83人，占总人数的28%。

（2）小学教职工总数为438人，其中：30岁以下3人，占总人数的0.7%；31—40岁之间98人，占总人数的22.4%；41—50岁

之间216人，占总人数的49.3%；51岁以上121人，占总人数的27.6%。

2. 岗位结构情况

(1) 初中以上教职工岗位聘用情况为：管理岗1人、专技岗287人、工勤10人、未聘1人。专技人员中：初级职称30人，占比10.5%；中级职称113人，占比39.4%；高级职称144人（其中女教师99人），占专技岗总人数的50.1%。

(2) 小学教职工无管理岗人员，专技岗419人，工勤岗19人。专技人员中：初级职称59人，占比14%；中级职称167人，占比40%；高级职称193人（其中女教师150人），占比46%。

(五) 中小学开设班级和在校学生情况

综合高中无在校生。3所初中（均为寄宿制学校），共开设班级34个，在校学生981人（其中：住宿生242人）。7所小学（含4所寄宿制学校），共开设班级78个，在校学生1984人（其中：住宿生167人）。有5所小学结合属地学前教育需要，开设了附属幼儿园，在园幼儿147人。

二、中小学教职工编制管理的主要做法

(一) 重新测算中小学教职工编制

为统筹城乡教育资源均衡配置，加强中小学教职工编制管理和教师队伍建设，按照《关于统一城乡中小学教职工编制标准的通知》（内机编办发[20xx]92号）要求，以班为单位计算基本编制，按照班师比小学1：2.4、初中1：3.7、高中1：4的标准核定，班级数以教育部门年度统计报表为基数；附加编制总量按照不超过教职工基本编制的25%核定。测算后，全旗共核定中小学教职工编制788名（其中：中学318名，小学470名），较测算前净减43名，净减率为5.2%。

（二）实行专项管理

中小学教职工编制在全旗事业单位编制总量内实行专项管理，严禁其他单位以任何形式挪用、借用、挤占中小学教职工编制，确保专编专用，确保中小学教职工编制的总体平衡和稳定。

（三）支持教师队伍建设和发展

为进一步加强教师队伍建设，根据教学实际需要，逐年有计划的审批中小学教师公开招聘计划□20xx—20xx年共审批中小学教师公开招聘计划41名，有效缓解了中小学蒙语文、音、体、美等学科专任教师需求。

三、存在的主要问题及原因分析

（一）教职工年龄结构趋于“老龄化”

从年龄结构看，全旗各中小学校30岁以下教职工3人，31—40岁161人，41—50岁369人，51岁以上204人，各年龄段人数分别占总人数的0.4%、21.8%、50.1%和27.7%。由此可见，41—50年龄段为教职工年龄结构主体，51岁以上年龄段紧随其后，二者共占比77.8%，足见老龄化趋势明显。导致老龄化的主要原因是年青教师补充缓慢，其诱因有二：一是年老或病弱的教师因难以胜任教学岗位只能转岗到非教学岗位，退出了岗位但未退出编制，导致空岗不空编；二是随着高级职称女教师延迟退休政策的实施，部分教师一面延迟退休另一面因无法胜任教学而转岗，同样导致空岗不空编。上述诱因最终导致教师学科结构不合理，学科教师储备不足，影响了教师专业化水平的提升和教育质量的提高。

（二）教师队伍积极主动性得不到激励和提高

由于职称和工资挂钩，职称的高低决定了教师收入的高低，

所以职称评聘也就成了中小学教师最利益攸关的事情，由于种种原因，现行的教师职称制度还存在一定的弊端，一是由于岗位设置所限，越高一级职称的名额越少，这就造成了僧多粥少的局面，大家为了职称评聘各显神通；二是职称聘任后，由于事实上的终身制，个别教师把兑现高级职称作为职业终点，一旦兑现便没了追求，想方设法脱离教学一线，导致学校内形成了职称越高越不从事一线教学或主科教学之怪现象。三是职称收入上的差距导致评上了高级职称就算不在教学一线也挣高职工资，没有评上高级职称，就算教再多的课也挣低工资的落差，违背了按劳分配、同工同酬的利益分配原则。上述弊端导致学校管理层和教师之间、教师之间互不信任、矛盾激化，使得部分教师上岗也不安心，工作无热情。

（三）部分小学职能向学前教育拓展延伸

小学的职责任务主要是承担义务教育阶段适龄儿童的教育教学工作。近年来，随着集中办学政策的实施，基层学校义务教育阶段适龄生源不断减少，如呼和诺尔小学在校学生3人、特泥河小学在校生28人、陶海小学在校生23人等，与之相反的是随着二孩政策的放开，学龄前幼儿数量逐年增加，为了满足苏木镇当地学龄前幼儿的教育需求，特泥河学校、陶海小学、巴彦哈达学校、呼和诺尔学校开设了附属幼儿园，旗民族小学分别在东乌珠尔苏木、西乌珠尔苏木设立了幼儿教学点，开展幼儿学前教育工作，目前在读幼儿共147人。按照“五定”规定，上述各学校的职能是承担义务教育阶段的教育教学工作，开展学前教育已经超越了职责范围。

四、有关建议

（一）创新编制管理

建议将中小学教职工编制管理由审批制改为备案制。由教育行政主管部门在核定编制总量内，根据学校规模、教育均衡

发展等实际需要，统筹分配和动态调整中小学教职工编制，并报同级编办备案后实施。打破校际壁垒，盘活编制存量。

（二）改革职称评聘管理方式

现行职称评聘分开的管理制度下，教师晋升职称和享受相应的职称待遇都受到了岗位职数限制。在双重限制下，中小学教师不仅评职称难，兑现职称工资更难。建议一是在职称晋升方面，提高岗位职数比例（类似公务员职务职级并行制度），只要满足晋升条件的都应当自然晋升职称。二是严格职称聘任，在规定的限额内，严把职称聘任关口，做到按岗聘人，可以高职低聘，做到在什么岗位挣什么钱，打破职称工资终身制，真正做到绩效考核、按劳取酬。如此一来，可能会让年老病弱教师处于劣势，但可以通过适当提高工龄工资加以弥补，既肯定老教师的贡献，也可以通过真正的绩效激发年轻教师的积极性。

（三）赋予基层小学开展学前教育职能

随着经济社会的快速发展和生活水平的不断提高，基层生源不断流向旗直和市区，生源减少是学校“师多生少”现象的主要原因。一面是个别基层学校师资富余、校舍闲置，形成资源浪费；另一面是苏木镇当地没有幼儿园，学龄前儿童无园可入的民生困难。为满足群众需要，教育行政主管部门充分利用现有资源，允许个别基层小学开设幼儿班，开展学前教育，虽在职责范围之外却也在情理之中。结合上述实际，我们一是不能搞一刀切，盲目走集中办学的路子将小学撤并，要以保证当地儿童都能受到义务教育为前提；二是受机构限额和编制所限，不能在每个苏木镇设立幼儿园，并将富余教师分流到幼儿园。此情下，建议为基层小学增加学前教育职能，理顺基层学前教育体制机制，切实保障基层儿童都能够“有学上，上好学”。

编制情况报告篇六

一、指导思想

扎实推进思想道德建设，不断拓展创建领域、创新活动载体，努力提高公民文明素质和社会文明程度，更加自觉、更加主动地推进文化大发展大繁荣，为巩固扩大维稳成果，加快发展、扩大开放提供强大精神动力，为继续解放思想、深化改革开放、促进和谐稳定营造良好环境。

二、加强组织领导，提高认识

建立领导机构，把精神文明建设工作列入重要议事日程，坚持围绕中心，服务大局，突出重点，整体推进，加快构建我县美好精神为目标，认真开展精神文明建设创建相关工作。

三、深化公民道德素质建设

（一）加强学习，深化社会主义核心价值体系教育，全面加强思想道德建设。认真组织开展好20xx年“公民道德建设宣传月”教育活动。

（二）积极参与“身边的好人”评议活动，营造见贤思齐的社会氛围。

（三）积极参与道德模范的推荐评选和学习宣传活动及“讲文明、树新风”礼仪知识竞赛。

（四）会同相关部门认真开展关爱行动，深入推进未成年人思想道德建设，教育引导职工子女做好公民道德建设。

四、不断深化文明行业创建活动

（一）认真开展“做人民满意公务员”、“创建文明机关、

当好人民公仆”活动，重视和加强精神文明建设，切实巩固县级文明单位创建成果，发挥其在文明创建方面的表率 and 示范作用。

（二）继续深入开展行风评议和劳动保障“三优”文明窗口创建活动，不断提高服务水平和质量，树立人人力资源和保障部门良好形象。同时认真实施好就业促进惠民行动和农村社会养老保险工作，切实解决就业难和农村居民老有所养的问题。

（三）继续推进“川藏线千里文明走廊”创建活动。

（四）紧紧围绕一个目标，深入开展精神文明创建活动。围绕“一个目标”，就是人社系统发展这个目标，通过精神文明创建活动，不断提高干部队伍素质，提升人社形象。全面推进干部素质工程，不断提高队伍素质。根据实际情况，继续深入开展文明单位、文明职工、文明家庭等创建和评比表彰活动。

（五）创建和谐劳动关系，营造和谐城市氛围。

编制情况报告篇七

一、明确任务，推进妇女儿童发展规划的实施

1、保证人员，明确责任。我局高度重视妇女儿童工作，作为妇女儿童工作的成员单位，明确了一名副局长担任、分管本单位妇女儿童工作，确定了1名对外联络员，以协助成员开展工作，负责本单位与县妇联及其他成员单位的日常工作联系。做到将妇女儿童工作同局工作同布置，将维护妇女儿童权益、促进妇女儿童发展目标纳入其中，做到年初有布置、检查有要求、落实有目标，年终有考核，努力使维护妇女儿童权益工作落到实处，做出成效。

2、内外协调，做好落实。针对两个规划实施工作及妇女儿童重点难点问题进行调查研究的，提出解决办法。在贯彻男女平等政策中，遇到有些单位不理解不支持时，既坚持原则，又主动沟通，全力保证工作公平公正地进行。

二、主要做法

1、关注重点，形成共识。围绕两项规划的重点，营造男女平等，儿童优先的社会氛围，切实维护妇女儿童合法权益。抓住庆祝“三八”、“六一”节等契机，开展有关宣传活动，使男女平等政策深入到干部职工的思想中，使妇女儿童发展规划得到更好的贯彻和实施。

2、协调沟通，保障维权。目前各地正在抓紧建立由劳动保障、法制、经贸、公安、工商、建设、税务、教育、法院、工会、共青团、妇联等部门组成的劳动管理联席会议制度。始终贯彻男女平等政策。在接到侵害妇女儿童合法权益的举报时，及时调查处理，积极有效地做好妇女儿童的保障维权工作。

3、促进女性就业再就业。在对困难人员实行就业和社会保险援助政策时，对大龄下岗失业女性予以倾斜。一是把持《再就业优惠证》、年满40周岁的女性作为就业援助重点之一，政府投资开发和购买的公益性岗位优先安排其就业，并由政府对其提供岗位补贴和社会保险补贴；二是对持《再就业优惠证》且难以再就业的、年满45周岁的国有特困企业下岗女性，给予养老保险和医疗保险援助。就业局把妇女列为就业服务的重点对象，开设妇女就业专门窗口，为妇女就业提供职业介绍、职业指导等公共就业服务。在县广泛开展了“再就业援助月”、“春风行动”、“四送下乡”（送岗位信息、送就业服务、送职业培训、送技能鉴定）、“民营企业招聘周”、“迎五一、促就业”专场招聘会和“岗位技能对接”、“大中专技校毕业生就业服务月”等一系列促进就业再就业活动。对最困难、最需要帮助城镇“零就业家庭”，组织开展以“实现就业一人，帮扶解困全家”为主题的就业援助专

场招聘活动。

4、提高女性的就业创业能力。各级劳动保障部门依托技工学校、就业训练中心、民办培训机构、企业培训机构“四大阵地”，大力组织实施技能型人才培养工程、农村劳动力技能培训工程、再就业培训工程、职业技能提升培训工程“四类培训”，评选表彰了“外出致富创业人、回乡办厂带头人”。引导女性积极参加各类职业技能培训，落实培训补贴和职业技能鉴定补贴，提高其就业创业能力。

5、落实妇女儿童社会保险。一是完善养老保险制度。近几年来，我县妇女社会保险工作较20xx年均有明显进步，至20xx年1参加基本医疗养老保险职工女性人数为15912人。二是加强工伤、生育保险工作。全县参加基本医疗保险职工女性人数为8590人，参加工伤保险的企业女性职工人数为8965人，参加生育保险的企业女性职工人数为1700人。

三、存在的问题

随着经济成份、组织形式、就业方式日益多样化，劳动关系日趋向复杂化、多重化，当前和今后一个时期，劳动保障领域的妇女儿童工作还存在着一些问题。

1、妇女就业问题突出。特困下岗女职工失业人员再就业难、女农民工就业环境差、女性灵活就业人员就业不稳定。

2、社会保险政策体系不完善。被征地农民、农村居民的养老保障问题日益突出，城镇居民、在校学生的医疗保障问题函待解决。

3、侵权现象时有发生。特别是中小型企业用工不签订合同；部分改制企业安置职工不规范，对职工“一推了之”，把矛盾交给政府和社会；部分企业随意克扣职工工资，不按规定支付加班工资；非法使用童工问题依然严重；以上侵权现象

引起劳动争议纠纷和信访案件逐年增长。