

2023年巡察迎检准备方案 被巡查单位工作汇报会(精选5篇)

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前准备好一份方案，方案属于计划类文书的一种。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。以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

巡察迎检准备方案篇一

1. 是否看到科室负责人在办公区域吸烟？是否
2. 是否看到单位班子成员中有人在办公区域吸烟？是否如是，有
2. 是否看到有人劝阻吸烟？是否
3. 是否看到有来访者在单位吸烟？是否无来访者
4. 是否看到有人劝阻来访者吸烟？是否无来访者吸烟
5. 是否看到班子成员中有人敬烟？是否
6. 是否看到班子成员中有人接受别人的敬烟？是否
7. 是否看到班子成员在办公区域以外的其他公共场所？是否如有，请填写该场所名称
8. 单位所辖范围是否有明显禁烟标志？是否
9. 单位所辖范围是否看到烟头？是否

10. 单位所辖范围是否摆放烟具？ 是否
11. 单位所辖范围是否闻到烟味？ 是否
12. 单位负责人是否有人吸烟？ 是否
13. 单位负责人是否有人戒烟？ 是否
14. 单位班子其他成员是否有人戒烟？ 是否
15. 是否组织职工学习控烟知识？ 是否
如有，是否有记录？ 是否
16. 其他，请填写填表人： 填表日期： 年 月

巡察迎检准备方案篇二

文章来源：

工作过程中被机器弄伤，认定为工伤后单位提起诉讼，法院如何裁判 原告a公司。委托代理人甲。

被告夏津县人力资源和社会保障局。委托代理人乙。委托代理人丙。第三人丁。委托代理人b□

原告a公司不服被告夏津县人力资源和社会保障局工伤行政确认一案，于2011年12月28日向本院提起行政诉讼。本院于2012年1月4日受理后，于2012年1月5日向被告送达了起诉状副本及应诉通知书。本院依法组成合议庭，于2012年3月12日公开开庭审理了本案。原告委托代理人甲、被告委托代理人乙、丙、第三人丁到庭参加诉讼，本案现已审理终结。

被告夏津县人力资源和社会保障局于2011年9月2日作

出2011080号认定工伤决定书，查明2011年1月2日早6点左右，丁在a公司梳棉车间三号车工作，丁用手去摘齿轮上的棉毛时，不慎被齿轮绞伤右上肢，入院治疗。丁受到的事故伤害，符合《工伤保险条例》第十四条第一项之规定，属于工伤认定范围，予以认定为工伤。被告于2012年1月12日向本院提供了作出被诉具体行政行为的证据、依据：

1、工伤认定申请书，2、工伤认定申请表，证明第三人丁提出了工伤申请。

3□c□d证人证言，证明丁是天翔纺织有限公司职工，因工作原因受伤。

4、私营公司设立登记情况，证明企业存在且正常运行。

5、户籍证明信，证明丁身份。

6□d□c身份证复印件，证明二人身份。文章来源：

1、工伤认定申请受理决定书，证明受理丁的工伤申请，7-2工伤认定限期举证通知书，证明已向天翔纺织有限公司送达了限期举证通知书。

8、天翔纺织公司对丁的工伤意见书，证明原告对丁受伤的意见。

9、对陈鹏□d的调查笔录，证明丁在天翔纺织有限公司梳棉车间3号机器上因工作原因受伤，地点是工作场所，时间是上班时间。

10、2011080认定工伤决定书，调查后，在法定时间内对当事人作出工伤认定。

11、工伤认定文书送达回证，证明受理工伤申请后，向当事

人送达了相关法律文书。

12、病历一份，证明丁受伤后治疗的情况。

第16条第3项之规定，丁不应认定为工伤。请法院查明事实，依法撤销被告作出的第2011080工伤认定决定书。

被告夏津县人力资源和社会保障局辩称，经核实，2011年1月2日6时许，丁在a公司梳棉车间工作时受到伤害，符合《工伤保险条例》第十四条第一项之规定，属于工伤认定范围，应予以认定为工伤。我机关所作2011080工伤认定决定书事实清楚，程序合法，适用法律正确，请法院予以维持。

第三人丁述称，厂方没有统一制作发放服装，厂方管理不善，安全措施不落实，没有在刮刀上安装防护罩，这是事故发生的直接原因。第三人看到棉毛堵塞，为防止厂方受损，不顾个人安危，用手去拽棉毛，是对工作负责。根本不存在自残的理由和因素，厂方既没有事实依据，也没有法律依据。第三人在申请工伤认定期间，人力资源和社会保障局对天翔纺织公司法定代表人陈鹏作了调查笔录，已认可丁是在工作时间工作场所因工作原因受到的伤害。夏津县人力资源和社会保障局作出2011080号认定工伤决定书事实清楚、程序合法、适用法律正确，恳请法院予以维护。

根据原告的起诉、被告的答辩及第三人的意见，合议庭总结了当事人没有争议的事实：第三人丁与原告a公司存在劳动关系，丁受到伤害时是在工作场所，即a公司梳棉车间，时间是2011年1月2日6时许，属工作时间。

对以上事实三方当事人均无异议。

当事人争议的焦点是：丁是否因工作原因受到伤害。

庭审中，原告对被告提供的证据

1、2、4、5、6、7、8、11、12无异议。对被告作出工伤认定决定的程序无异议。对其他证据提出异议，认为被告提供的3号证据c□d证人证言，证人没有到庭，不应作为认定案件的依据，二人都没有在场，没有见丁受伤而是受伤后才知道的。9号证据，对陈鹏□d的调查笔录，对证据的真实性无异议，但不能证明第三人因工作原因受伤，二人都没有看到受伤过程。丁有自残嫌疑，根据《工伤保险条例》第十六条第三项之规定，丁不应认定为工伤。被告夏津县人力资源和社会保障局适用《工伤保险条例》第十四条第一项之规定，予以认定为工伤，适用法律错误。

被告对原告的质证提出反驳□d是第三人丁的车间班长，她是在巡查时发现丁受伤的，是第一个发现的，丁就是摘机子上的棉毛时受的伤。丁在工作时间、工作场所、因工作原因受到伤害，符合《工伤保险条例》第十四条第一项之规定，予以认定为工伤，适用法律正确。

第三人对被告提供的证据均无异议。对原告的质证提出如下反驳意见□d证言经被告方核实是有效的□c□d亲眼看到丁受伤的地方，并把她救出来。陈鹏作为天翔纺织负责人，对丁受伤情况了解。原告没有证据证明第三人自残，不能适用《工伤保险条例》第十六条第三项之规定。

经庭审质证，本院对以下证据作如下确认：

言，9号证据被告对陈鹏□d的调查笔录，均证明丁在天翔纺织有限公司梳棉车间3号机器上工作时，因工作原因受伤，地点是工作场所，时间是上班时间。虽证人未出庭作证，但这些书证内容均与本案相关，且互相印证，真实可信，没有违法之处。原告虽提出异议，但没有提出相反证据。根据最高人民法院《关于行政诉讼证据若干问题的规定》，依法认定其证明效力，可以作为定案依据。

原告与第三人在开庭审理前未提供证据，对原告与第三人无

正当理由在法庭调查中提供的证据，根据最高人民法院《关于行政诉讼证据若干问题的规定》第七条，视为放弃举证权利。

经审理查明，2011年1月2日早6时左右，丁在a公司梳棉车间三号车工作时，用手去摘齿轮上的棉毛，不慎被齿轮绞伤右上肢，入院治疗。丁于法定期限内向夏津县人力资源和社会保障局提出工伤认定申请。夏津县人力资源和社会保障局经调查取证，认为丁受到的事故伤害，符合《工伤保险条例》第十四条第一项之规定，属于工伤认定范围，予以认定为工伤。于2011年9月2日作出2011080号认定工伤决定书。原告不服，向夏津县人民政府提出复议申请，夏津县人民政府于2011年12月19日作出夏政复决字（2011）13号行政复议决定书，维持夏津县人力资源和社会保障局2011080号认定工伤决定书。原告不服，诉来我院。本案现已审理终结。

定书，相关法律文书送达当事人，符合法定程序。综上丁在工作时间、工作场所内，因工作原因受到事故伤害，被告夏津县人力资源和社会保障局于2011年9月2日，依据《工伤保险条例》第十四条第一项之规定，作出2011080号认定工伤决定书，适用法律正确。故被告请求法院维持2011080工伤认定决定书的主张本院予以支持。原告a公司认为，丁有违反劳动纪律现象，严重违反操作规程，并有自残的嫌疑，未提供有效证据证明，不符合本案事实，其要求本院撤销被告作出的第2011080工伤认定决定书的主张本院不予支持。根据《中华人民共和国行政诉讼法》第五十四条第（一）项之规定，判决如下：

维持夏津县人力资源和社会保障局所作2011080号认定工伤决定书。案件受理费50元，由原告负担。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于德州市中级人民法院。

巡察迎检准备方案篇三

尊敬的各位领导、各位来宾、同志们：

大家上午好！

首先，请允许我代表xx公路南岸村至江子头（吉水段）改建工程项目管理部向参加开工典礼的各位领导、嘉宾和社会各界的朋友们表示热烈的欢迎和衷心的感谢！

在县委、县政府的高度重视和上级相关部门及沿线群众的大力支持下，xx公路（吉水段）改建工程今天正式开工建设了。我部作为项目的建设管理单位，一定将认真贯彻落实县委、县政府的决策部署，确保项目的顺利建设实施。为此我们决心：

一、精心组织，周密安排。大力弘扬“敢打硬仗、能打胜仗”的传统，组织精兵强将，科学组织施工，项目责任领导长住工地，就地指挥、协调施工过程中的各种问题。

二、确保质量，确保工期。以高度的责任感和使命感搞好工程建设管理工作，在工程建设中严把“五关”（一是严把项目规划设计关；二是严把工程质量关；三是严把工程资金成本审核关；四是严把工程进度关；五是严把安全生产关）。

三、协调各方，服务大局。切实搞好项目实施的各项配套服务，确保把朱北公路（吉水段）建设成优质工程、精品工程、放心工程、廉洁工程，不辜负县委、县政府，以及支持我县发展的各界人士的期望，向县委、县政府和全县人民交上一份满意的答卷。

谢谢大家！

巡察迎检准备方案篇四

2011年在全省近百所普通高校毕业生就业工作考核评比中，我院脱颖而出，被评为湖南省普通高校毕业生就业工作先进单位。

建院以来，在省教育厅和中共娄底市委、市政府的正确领导下，学院始终坚持以服务为宗旨，以就业为导向的办学方针，按照“招生、培养、就业”一体化的办学思路，采取多项措施来抓好就业工作，把就业导向贯穿于教育教学的全过程，用就业来牵动培养，用培养来带动招生，把面向市场办学落到实处：

一、是成立专门的毕业生就业工作机构，形成了院级领导、各职能部门、系（部）领导、辅导员以及专业教师齐抓共管的毕业生就业工作体制。

二、是加强毕业生就业工作制度建设，全面实施目标管理。

三、是加大对毕业生就业工作的投入，为就业工作的顺利开展提供保障。学院每年安排超过应收学费1%的经费用于毕业生就业工作。为加强就业服务工作的信息化管理，学院建立了毕业生就业信息网，在网上开展招聘、跟踪服务等就业服务工作，加强企业、学院、毕业生之间的联系与沟通。

四、是加强毕业生就业指导及教育工作，帮助毕业生准确定位、正确择业、自主创业。将就业指导教育贯穿整个人才培养过程，学生入校时就指导进行职业生涯规划，第二学年由思想政治理论课部采用课堂教学的方式对学生进行全面的就业指导教育，第三学年采用专题就业讲座形式，让毕业生了解就业形势，掌握面试技巧。对毕业生中的特殊人群，学院有针对性地加强心理调适和就业指导工作。学院还特别注重学生的自主择业和自主创业能力的培养，通过加强学生创新创业教育、强力推进学生创新创业实践，提高毕业生的职业

素质和创业能力。

五、是积极开拓就业市场和就业渠道，切实提高毕业生就业率和就业质量。学院一方面积极开拓就业市场，先后与全国各地35家人力资源服务机构建立了紧密合作关系，一方面积极实施“订单式”培养，先后与华菱涟钢、资江煤矿等97家企业建立了紧密的校企合作关系，达成“订单式”培养协议。同时还积极举办校园供需见面会，每年组织举办1-2次大型招聘会和30场以上专场招聘会，同时组织毕业生参加省、市主管部门及其它人才市场组织的人才招聘会。近3年来，70%的毕业生通过就业推荐走上了工作岗位，20%的毕业生通过就业指导自主择业找到了工作，其余的通过创业教育与升学培训走上创业与升学之路。

六、是注重毕业生跟踪服务工作，切实提高教育教学针对性和毕业生最终就业率。通过电话、网络联系毕业生本人及就业单位、派专人到用人单位走访服务、每年组织教学系部负责人、各专业带头人、就业指导专任教师到企业进行2次以上就业市场与就业指导工作调研等方式，做好毕业生的跟踪服务，及时掌握市场对毕业生的需求情况、用人单位对毕业生知识、能力和素质的要求，为教学改革提供重要的参考依据。对少数毕业生第一次推荐后出现不满意情况，学院认真组织进行再就业推荐，提高毕业生最终就业率与就业质量，尽量使毕业生和家长满意。

通过开展扎实有效的工作，我院取得了招生与就业工作的双丰收。近3年大、中专招生数稳定在3000人左右，毕业生就业率保持在90%以上，对口就业率保持在80%以上，用人单位对毕业生的满意率达95%以上。中国教育报、湖南卫视、湖南教育网等宣传媒体多次报道了我院毕业生就业的典型事迹。

巡察迎检准备方案篇五

中共中央组织部 人力资源社会保障部 监察部

人社部发〔2012〕69号

各省、自治区、直辖市党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局）、监察厅（局），新疆生产建设兵团党委组织部、人力资源社会保障局、监察局，中央和国家机关各部委，各人民团体干部（人事）部门，国务院各有关部门监察局，监察部各派驻监察局、监察专员办公室：

根据《事业单位工作人员处分暂行规定》等有关规定，现就事业单位工作人员和机关工人被采取强制措施和受行政、刑事处罚工资待遇处理有关问题通知如下：

一、事业单位工作人员和机关工人被采取强制措施和受行政、刑事处罚的工资待遇处理

（一）事业单位工作人员和机关工人被取保候审、监视居住、刑事拘留、逮捕期间，停发工资待遇，按本人原基本工资的75%计发生活费，不计算工作年限。经审查核实，公安机关撤销案件或人民检察院不起诉或人民法院宣告无罪、免于刑事处罚，未被收容教育、强制隔离戒毒、劳动教养、行政拘留，且未受处分的，恢复工资待遇，减发的工资予以补发，被采取强制措施期间计算工作年限。

（二）事业单位工作人员和机关工人被刑事拘留在逃或批准逮捕在逃的，停发工资待遇。

（三）事业单位工作人员和机关工人被收容教育、强制隔离戒毒、劳动教养、行政拘留期间，未被开除的，停发工资待遇，按本人原基本工资的75%计发生活费，不计算工作年限。期满后的工资待遇，根据所受处分相应确定。

（四）事业单位工作人员（行政机关任命的除外）和机关工人被判处有期徒刑以上刑事处罚，处分决定机关尚未作出开除处分决定的，从人民法院判决生效之日起，取消原工资待

遇。被判处管制、拘役或拘役被宣告缓刑期间，如单位未给予开除处分的，停发工资待遇，不计算工作年限。如在拘役被宣告缓刑期间安排了临时工作的，按本人基本工资的60%计发生活费。期满后的工资待遇，根据所受处分相应确定。

行政机关任命的事业单位工作人员受到刑事处罚，处分决定机关尚未作出开除处分决定的，从人民法院判决生效之日起，取消原工资待遇。

（五）事业单位工作人员和机关工人受到刑事处罚，经再审查宣告无罪或免于刑事处罚，原开除处分决定被撤销，不再给予处分的，从处分变更的次月起恢复工资待遇。原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被撤销期间，被停发的工资由单位补发。达到国家规定的退休年龄以前，原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被撤销期间计算工作年限。

（六）事业单位工作人员和机关工人受到刑事处罚，经再审查宣告无罪或免于刑事处罚，原开除处分决定被变更的，根据变更后的处分相应确定工资待遇，从处分变更的次月起执行。原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被变更期间，被多减发的工资由单位补发。达到国家规定的退休年龄以前，原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被变更期间计算工作年限。

（一）事业单位工作人员和机关工人退休后被取保候审、监视居住、刑事拘留、逮捕期间，停发退休费待遇，按本人基本退休费的75%计发生活费。经审查核实，公安机关撤销案件或人民检察院不起诉或人民法院宣告无罪、免于刑事处罚，未被收容教育、强制隔离戒毒、劳动教养、行政拘留，且未被追究违纪责任的，恢复退休费待遇，减发的退休费予以补发。

（二）事业单位工作人员和机关工人退休后被刑事拘留在逃或批准逮捕在逃的，停发退休费待遇。

（三）事业单位工作人员和机关工人退休后被行政拘留期间，停发退休费待遇，按本人原基本退休费的75%计发生活费。期满后，按2%降低基本退休费。今后国家调整退休费时，不受原处罚的影响。

（四）事业单位工作人员和机关工人退休后被收容教育、强制隔离戒毒、劳动教养期间，停发退休费待遇，按本人原基本退休费的75%计发生活费。期满后，按12%降低基本退休费，补贴按低一个职务层次（技术等级）确定。今后国家调整退休费时，按原执行退休待遇职务层次（技术等级）的低一个职务层次（技术等级）的标准执行。

（五）事业单位工作人员和机关工人退休后被判处管制、拘役或拘役被宣告缓刑期间，停发退休费待遇，按本人原基本退休费的60%计发生活费。刑罚执行完毕或缓刑考验期满不再执行原判刑罚的，按12%降低基本退休费，补贴按低一个职务层次（技术等级）确定。今后国家调整退休费时，按原执行退休待遇职务层次（技术等级）的低一个职务层次（技术等级）的标准执行。

事业单位工作人员和机关工人退休后被判处有期徒刑被宣告缓刑期间，停发退休费待遇，按本人原基本退休费的60%计发生活费。缓刑考验期满不再执行原判刑罚的，按40%降低基本退休费，补贴按最低职务层次（技术等级）确定，今后国家调整退休费时，按最低职务层次（技术等级）的标准执行。

（六）事业单位工作人员和机关工人退休后被判处有期徒刑（不含被宣告缓刑的）以上刑罚的，从人民法院判决生效之日起，取消原退休费待遇。刑罚执行完毕后的生活待遇，由原发给退休费的单位酌情处理。

（七）事业单位工作人员和机关工人退休后受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免于刑事处罚，且不追究违纪责任的，从再审宣告无罪或免于刑事处罚的次月起恢复退休费待遇。原

判期间和刑罚执行完毕至再审宣告无罪或免于刑事处罚期间，被停发的退休费由单位补发。

（八）事业单位工作人员和机关工人退休后受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免于刑事处罚，但被追究违纪责任的，根据应给予的处分相应确定退休费待遇，从审查结论作出的次月起执行。原判期间和刑罚执行完毕至作出审查结论期间，被多减发的退休费由单位补发。

（九）事业单位工作人员和机关工人退休后被采取强制措施和受行政、刑事处罚的，如已参加养老保险并按养老保险有关规定计发基本养老金，其待遇处理办法按国家有关养老保险的规定执行。

三、其他有关规定。

本通知自2012年9月1日起执行。原有政策规定与本通知不一致的，以本通知为准。

本通知由人力资源社会保障部会同中央组织部、监察部负责解释。

中共中央组织部

人力资源社会保障部

监察部

2012年11月5日