

2023年涉农部门执法调研报告 工商所行政 执法现状调研报告工商执法部门(精 选5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。那么报告应该怎么制定才合适呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

涉农部门执法调研报告篇一

巢湖市工商局辖四县一区，共有个工商所，名工商干部，其中%分布在工商所，承担着全市户国有集体企业、户个私企业及户个体工商户的监督管理工作。基层工商所是工商管理的前沿阵地，是整个工商工作的基石，基层工商所的执法形象直接代表着党和政府在老百姓中的形象，工商所监管职能能否充分发挥是能否搞好工商管理工作的基础。当前，基层工商所的行政执法现状如何，存在哪些问题及产生这些问题的主要原因？近年来，通过对我市基层公平交易执法及部分工商所调研，从当前实践来看，仍然存在着诸多矛盾和问题，面临着严峻的挑战。

一、当前基层工商所行政执法存在的问题及原因分析

（一）工商所整体执法水平亟待提高归纳起来，工商所整体执法仍存在三种现象：一是“重罚轻纠”现象。通过调查，发现一些工商所在执法办案时，只注重对当事人罚款，而对违法行为可能产生的严重后果及如何采取有效措施去纠正重视程度还不够，虽然有些地方也在市场中推行了“警示预警”制度，但在实践中，这种制度没能被很好的贯彻，这在

执法中就走进了“重罚轻纠”的误区。具体表现形式有：

2、只打不追。一些工商所只对查到的问题进行处理，而对表面现象背后的隐患问题不注意追查。

3、手段单一。通过我们对部分工商所处罚文书的调阅，发现部分基层执法人员对行政法律规定的处罚与教育相结合的原则领会不深，处罚决定书的处罚条款往往只有罚款一项，不会运用警告、通报批评、限期改正、责令停业整顿等措施，致使某些违法人员误认为执法机关只要罚款，不管纠正。二是“重实体、轻程序”现象。这类现象通常表现为：

1、随意简化程序。其一，将一般程序案件作简易程序案件处理。简易程序只适用于罚款和警告两类，而且罚款的幅度法律也有明确规定，但在基层执法实践中，有的执法人员将没收财物、停业整顿的案件作为简易程序案件，有的将罚款几千元的案件也以简易程序处理，一味图简单省事。其二，任意简化某个程序中的某些环节。如在简易程序案件中，有的执法人员往往就只给当事人开一张处罚决定书，省略了亮证、告知等现象。

2、有意规避法定程序。其一，对行政处罚案件进行变通处理来规避法定程序。一些被处罚的当事人为了自身利益和声誉，要求工商部门不要下处罚决定，自己以变通的方法交罚没款，如交赞助费或交管理费等，这样既可以将不计入成本的罚款变为计入成本的各项费用逃避税收，又可以抓住工商部门的把柄，牵制工商部门以后对自己的查处。其二，执法人员主动与当事人协商来规避法律。少数工商所鉴于当地执法环境，来自社会各方面的压力很大，一些执法人员为了尽快结案、息事宁人，就主动和当事人协商行政处罚的'种类和幅度，只要谈妥，就凭当事人的认识材料处罚。但这种行政处罚只要当事人提起复议或诉讼，工商部门将必败无疑。

3、故意违反法定程序。这些程序包括回避程序、调查程序、

告知程序、时效程序等。有利害关系的不回避、进行调查时不亮证、勘验后不请鉴证人签名、符合听证条件的不告知听证权、采取先行登记保存超时限，这些问题许多执法人员觉得无关紧要，但在诉讼中往往就是这些小细节成为工商部门的死穴，只要当事人诉诸法律，工商部门极有可能“吃官司”。三是“重证据、轻规范”现象。这种现象集中体现在基层工商所的大量案卷文书中，一些工商所法律文书的制作在实践中不规范，归纳起来，主要有：

1. 有的文书没有执法人员的签名；
2. 有的案件当事人在文书上不签字，只按手印；
3. 有的询问笔录修改过后不要求当事人签名；
4. 处罚决定书和罚没收据上的当事人不一致；
5. 收集的证据没有提供人签字，证据来源不清；
7. 复议期间和复议机关交代不准确等。

上述三种现象的发生和存在，极大地影响了工商所的执法

涉农部门执法调研报告篇二

一、行政执法主体资格监督

一是认真落实行政执法主体资格制度，清理委托执法行为，续签了委托执法协议，进一步完善了委托执法程序。严格行政执法人员资格管理、培训考核、持证上岗制度，对本级执法人员进行台账管理，未经执法资格认证考试合格，不得授予行政执法资格，不得从事行政执法活动。

二是全面落实了行政执法经费财政保障制度，严格落实罚缴

分离和收支两条线管理制度，杜绝将收费罚没收入同部门利益直接或者变相挂钩，避免了各种形式的明禁暗返行为。

二、具体行政行为监督

（一）加强执法人员培训。除积极参加省、市行政执法人员培训外，按照年度执法人员专业法律知识年度培训要求，制定水行政执法人员培训计划。组织召开了市本级有关科室参与的水行政执法实务培训会，明确和强调行政职权的动态调整、行权事项规范运行、信息报送及执法信息公开、行政执法指导案例有关工作四个方面的工作要求和注意事项，并结合ppt现场演示，规范操作流程，总结行权平台运行一年多以来的工作情况，提出有关要求。组织召开全市水行政执法培训暨案卷评查会。培训会上，律师事务所律师杨永从行政执法信息公开滞后、重实体轻程序、不理当事人的申诉等当前存在的问题入手，通过举事例、讲法理等方式，对受案范围、管辖、证据、应诉策略等行政诉讼的具体内容进行深入浅出的讲解；市政府法制办专家则从执法程序和执法文书的制作入手，对行政许可、行政处罚等具体行政行为做了生动具体的阐释，并通过以往的具体执法案件文书，对具体行政行为的合法性和合理性做了评述。在下午进行的执法案卷评查中，各县（市、区）开展了交叉检查，进行相互交流学习。在自评、交叉评比的基础上，最终在15卷行政许可案卷中，评出优秀卷8卷、良好卷7卷；在10卷行政处罚卷中，评出优秀卷5卷，良好卷5件。市水政监察支队还从行政执法的全过程（调查取证、执法程序、行政处罚、案件卷宗等）应注意、重视的问题进行了全面的讲解并提出了要求。组织全市执法人员、河道管理人员学习培训《省河道采砂管理条例》，提升执法能力和水平。

（二）规范行政检查行为。建立了完善的行政检查制度，每次实施检查前向分管领导报告检查内容，经分管领导同意后方才实施，行政检查程序参照执法调查取证的程序进行，检查完毕后形成详细笔录，并由被检查单位签字盖章，每半年

检查记录进行一次装卷归档。每次检查人员未超过三人，没有出现一人实施检查的情况。

（三）完善行政执法程序。开展程序制度建设，规范调查取证行为、完善执法告知制度、规范实施行政强制程序、重视和完善执法文书送达、建立完善行政执法内部审查（审批）制度等。做到了执法案件事实清楚、证据充分、适用法律准确、程序合法。

（四）化解行政争议。按照有错必纠的原则，配合市行政复议委员会受理相对人水行政复议申请，监督县级水务部门履行复议决定情况，依法保证相对人的'救济和监督权。

（五）监督全市水务系统执法工作。我局政策法规科、行政审批科根据《市水务局关于开展依法行政督查调研工作的通知》要求，通过查资料、听汇报、走访相对人、操作层面事项交流等方式，对6个县（市、区）推进依法行政中权力清单建设情况、规范行政审批行为等八个方面内容进行深入了解，走访了部分行政管理相对人。总体来说，全市水务系统依法行政工作推进比较良好，各单位都能够按照各项要求，逐项落实，强化了法制宣传、执法培训、法制监督等各项工作，依法行政、依法治水能力持续加强，并结合实际进行创造性的开展，同时如实反映了推进依法行政工作的难点和措施，提出了合理化的建议。行政管理相对人对水行政执法工作也比较满意。

三、两法衔接平台建设

建立并规范运行综合执法机制。严格执行省、市关于加强行政执法与刑事司法衔接工作有关要求，初步建立了行政执法争议协调机制和两法衔接机制，加强与市检察院、市法制办的有效衔接，已经完善两法衔接的技术培训和设备准备，实现了两法衔接信息平台与行政权力依法规范公开运行平台对接。对重大水行政违法行为，根据案件移送标准和程序，立

即移送，有效防止有案不移、有案难移、以罚代刑现象。

涉农部门执法调研报告篇三

前“不得已”的过渡，而将目标和晋升的方向锁定在助理检察员、检察员。这一方面是因为在检察机关工作，拥有检察官的称号无疑体现了自身较高的法律素质，另一方面，从物质上讲，检察官根据《检察官法》而享有相应的职级、职称待遇，而书记员则没有相应的规范化的职级评定和待遇。所以，造成了书记员难以安于本职工作，思想极不稳定，容易失去钻研工作的动力，专业素质、专业技能也很难得以提高。现实中，大多数书记员只重视法律业务的学习，为向助理检察员晋升打好基础，而忽视记录、归档等书记员基本素质的训练，难以为检察工作提供高效、优质的服务。所以，虽然理论上大家都清楚书记员工作的重要性，但实际中书记员的工作并未得到足够重视，书记员们得不到真正独立的、属于自己的发展空间，因而缺乏安定感，无法激起工作热情，积极性和主动性也必然受到一定程度的影响。

也正是由于传统体制下对书记员工作“暂时性”的根深蒂固的理解，使得这一群体失去了自身应有的活力，并逐渐演变为检察官的“后备人才库”。目前，大多数检察院均是从书记员中选任检察官，此举使得很多刚刚熟悉书记员业务的同志离开了这一岗位。我们应当认识到，书记员工作与检察官工作是相辅相成、不可偏废的，而从书记员中选择检察官也势必会带来检察官与书记员比例失调的问题，同时也会给书记员业务水平的提高和队伍的稳定造成了一些负面的影响。

显然，传统的书记员管理体制在实践中已捉襟见肘，并很大程度上有碍检察工作高效、有序地进行。所以，改革势在必行。

三、书记员职业化模式构想

建立适合自身运作的书记员管理体制，不仅需要充分认识当前存在的问题和弊端，同时也需要广征博引，借鉴先进的理论和经验。国外的书记员管理体制中大多都实行书记员终身制度，不存在向检察官过渡的问题；还有不少国家通过在各级检察院内单独设立由全体书记员而组成的工作部门来构建书记员管理体制，并同时在这一部门设立书记长统管书记员工作。

笔者认为，借鉴这些做法，在我国实行书记员职业化、专业化是适时可行的。对照最高人民检察院的《检察改革三年实施意见》关于检务人员分类管理的思路，我们可以尝试建立独立的检察书记员序列，考虑到书记员是辅助检察官工作的，书记员最低职级的设立可以低于检察官最低职级一级，并且可以根据书记员职务的特点设立相应的职级：如助理书记员、书记员、副主任书记员、主任书记员、书记长。并实行书记员职务终身制，根据其工作实绩、工龄变化、学历层次等按序晋升，对于工作业绩突出的可以破格提升职级。同时，针对现在书记员分散管理的局面，可以实行书记员统一管理制度。在各级人民检察院内设立书记员办公室，作为书记员的主管部门，其地位与其他内设机构平行。书记员办公室对书记员实行“集中管理和分散使用相结合”的方式。所谓“集中管理”就是，书记员隶属书记员办公室，书记员办公室对书记员实行统一管理，统一调度，统一考核，统一培训。所谓“分散使用”就是，按照检察工作的规律和特点，结合书记员岗位设置，把书记员分为若干小组分配到各业务科室协助检察官做好各项法律辅助性工作。如此以来，不仅保持了传统体制下的优势，即书记员仍遍布于各科室从事业务工作，保证检察工作的方便、快捷、高效。同时，也摒弃了原有模式下的弊端，书记员只对书记长负责，而无需依附于检察官，书记员同检察官的工作关系从以往的上下级隶属关系转变为辅助性合作关系。

当然，建立高效、良好的运作管理体制，也必须有相应的配套制度加以保障。否则，书记员职业化进程也只能流于形式。

首先，应当积极推进书记员队伍的合理化建设。针对现有书记员过少的情况，对书记员队伍进行适当地扩大，使书记员能够胜任繁重的工作，并保证工作质量。以往检察机关在招收书记员的时候，常会有意无意地把这些人当作未来的检察官加以培养，因此进人的标准相对较高，如现在招收的一般都是政法类院校大学毕业生。这样做，固然能使检察机关吸纳到人才，但同时也造成了一定程度上人才的“高消费”。因为在我国现行的体制下，让这些人固于书记员的职位，显然不切实际。因此，笔者认为，书记员的任用工作应该实行不同的标准：一方面，设置少数的书记员职位，将其定位于向检察官过渡的职位性质，这些职位可从高校优秀人才中选拔；另一方面，将更多的书记员职位固定，按书记员工作的特点，从大中专院校或者社会上进行招聘，以期达到稳定书记员队伍基数的效果。因为对这部分人来说，检察官的职务为他们所难以胜任，因此他们也就能比较安心地从事书记员工作。而事实上，书记员也只有静下心来，才谈的上工作的职业化、专业化。

因此，合理地设置书记员的职务，正确地规划其发展方向是实现书记员职业化的关键环节。同时，书记员的待遇也必须形成一套规范化、制度化的体系。笔者设想，可以根据书记员的不同等级设置相应的行政级别，依据行政级别区分待遇标准。比如，在基层检察院设置最高到副处级（或正科级）的书记员，享受与级别相当的待遇，使大家意识到，书记员并不低人一等，书记员的职位前途光明，值得为之勤恳敬业，努力奋斗。同时，自副处级以下依次设立相应的级别享受相应的待遇，使书记员也能形成自己的晋升规划，从而令书记员这一岗位变得富有吸引力。另外，还可设立书记员工作的具体考核标准，制定相应的奖金、补助标准及提升职级的方法等，使书记员能根据自身的情况来激发自己的工作潜力，从而更好的实现自身价值。

涉农部门执法调研报告篇四

司法改革的进一步深入要求各项制度也随之日臻完善，为推动这一进程，最高人民检察院于制定和下发了《检察改革三年实施意见》，其中将书记员分类管理作为一项重要的改革措施加以明确。目前，在各级检察机关中，书记员在检察业务实践中所发挥的重要作用毋庸置疑，但面对种种现实，我们也应清醒地认识到当前书记员的管理模式仍存在着诸多弊端，难以适应司法改革现状，亟待变革。本文仅从作者的观点出发作一些粗浅的探讨，希望能够抛砖引玉，引起大家对这一问题的关注。

一、基层检察院书记员的现状分析

相对于法官、检察官而言，作为同样从事法律实务的书记员却很少被人冠以职业的称谓。在大多人的眼中，书记员只是一个阶段，而非一种职业。在这里，书记员职业化的属性遭到了广泛地漠视。不仅如此，对于在各级检察机关中发挥重要作用的书记员群体，至今仍未有一套相应的管理办法出台。而关于检察机关书记员工作的法律规定也相当匮乏，仅在《中华人民共和国检察院组织法》第27条第一款中有所提及：“各级人民检察院设书记员若干人；书记员办理案件的记录工作和有关事项。”

针对这一状况，目前大多数检察机关的书记员管理模式均是参照检察官的标准加以规范和执行的。它们的做法基本相同：首先，对书记员实行分散管理，将其放置于批捕、起诉、反贪、渎侦、控申、民行等各业务部门乃至综合部门，并由各部门的负责人管理书记员日常工作和事务；其次，将书记员作为助理检察员、检察员的后备人才库，将其晋升方向明确地指向检察官序列，书记员岗位只不过是进入检察官队伍的一个过渡性的阶段，从而从某种程度上暗示了书记员工作的暂时性；再次，检察机关书记员没有自己独立的职务序列，并且书记员职务实行“一刀切”，其队伍内部也没有再划分

等级。

而现实中，检察机关书记员的工作内容主要是案件材料的保管、装订和归档工作，制作并处理各类公文以及在检察员的指导下参与案件的调查取证并对各类证据进行分类保管等。这显然与检察官的工作性质、内容有着明显的区别，这就需要我们尽快地总结出一套适合书记员群体的管理体制，将这群体的优势和潜力充分发挥，而妄想生搬硬套检察官的管理、运作体制便可一劳永逸的态度，也势必会遭遇种种尴尬，凸现一些问题。

二、目前书记员管理体制中存在的问题

应当承认，原有的检察机关书记员管理、运行体制在特定的历史时期曾经发挥过巨大的作用，也对检察工作产生过积极的影响。但随着检察工作改革的日益深入，原来旧的模式已不能适应如今形势发展的需要，在实际的运作过程中也出现了不少的问题，需要我们认真面对。

首先，检察官与书记员权责不清、人员布局不合理，影响办案的质量和效率。

而同时，一些书记员也不得不勉强应付某些自身难以胜任的检察官的工作。这样一来，原本存在于检察官与书记员之间明确的工作划分便朦胧起来，同时两者之间的权责归属也愈发模糊，所以出现了有些起诉部门的检察官只是阅阅卷就出庭，其他一切工作均由书记员代为完成的怪现象也就不足为奇。如此，办理案件的质量和工作的效率就很难得到保证，而且案件一旦出了纰漏，也很难归责。

其次，检察官与书记员之间缺乏监督制约，不利于司法公正

检察机关是国家的法律监督机关，但检察机关内部也同样需要监督。检察官与书记员之间，应当建立一种良好的相互监

督制约的关系。检察官作为案件的主要负责人，书记员对其的监督制约应是最直接也是最有效的。而在原有模式下，检察官与书记员之间是一种行政命令与被动执行的关系，在这种关系下书记员很难发挥监督制约作用。再加之分散于各业务科室的书记员在相应检察官长期的传、帮、带的作用下，检察官与书记员之间会产生一定的私人感情方面的因素，在某种程度上存在着一种所谓的“师徒”关系，这样使得这种自下而上的监督不同程度地被削弱。而这种依附关系的产生也会使得工作中个人感情的过多掺杂，从而造成执法过程中监督不利，影响司法公正，更有甚者会出现因为某些共同利益而发生违法违纪现象。

再次，书记员工作的积极性难以发挥，队伍的稳定性无法保障

检察机关内部对于书记员的具体职责，长期以来缺乏明确的规定。书记员一般跟随检察官办案，听从检察官的指挥，工作内容完全由检察官安排决定，其自身价值难以体现。加之，在当前的体制下，书记员往往将自己的职位视作是担任检察官前“不得已”的过渡，而将目标和晋升的方向锁定在助理检察员、检察员。这一方面是因为在检察机关工作，拥有检察官的称号无疑体现了自身较高的法律素质，另一方面，从物质上讲，检察官根据《检察官法》而享有相应的职级、职称待遇，而书记员则没有相应的规范化的职级评定和待遇。所以，造成了书记员难以安于本职工作，思想极不稳定，容易失去钻研工作的动力，专业素质、专业技能也很难得以提高。现实中，大多数书记员只重视法律业务的学习，为向助理检察员晋升打好基础，而忽视记录、归档等书记员基本素质的训练，难以为检察工作提供高效、优质的服务。所以，虽然理论上大家都清楚书记员工作的重要性，但实际中书记员的工作并未得到足够重视，书记员们得不到真正独立的、属于自己的发展空间，因而缺乏安定感，无法激起工作热情，积极性和主动性也必然受到一定程度的影响。

也正是由于传统体制下对书记员工作“暂时性”的根深蒂固的理解，使得这一群体失去了自身应有的活力，并逐渐演变为检察官的“后备人才库”。目前，大多数检察院均是从书记员中选任检察官，此举使得很多刚刚熟悉书记员业务的同志离开了这一岗位。我们应当认识到，书记员工作与检察官工作是相辅相成、不可偏废的，而从书记员中选择检察官也势必会带来检察官与书记员比例失调的问题，同时也会给书记员业务水平的提高和队伍的稳定造成了一些负面的影响。

显然，传统的书记员管理体制在实践中已捉襟见肘，并很大程度上有碍检察工作高效、有序地进行。所以，改革势在必行。

三、书记员职业化模式构想

建立适合自身运作的书记员管理体制，不仅需要充分认识当前存在的问题和弊端，同时也需要广征博引，借鉴先进的理论和经验。国外的书记员管理体制中大多都实行书记员终身制度，不存在向检察官过渡的问题；还有不少国家通过在各级检察院内单独设立由全体书记员而组成的工作部门来构建书记员管理体制，并同时在这一部门设立书记长统管书记员工作。

涉农部门执法调研报告篇五

根据《省人民政府法制办公室关于做好20xx年度行政执法监督统计工作的通知》的文件要求，我局进行了认真分析，现将行政执法监督情况汇报如下：

截止今年10月份，本年度本部门共开展执法0次，合同纪委、财政等部门开展联合检查3次，在执法检查主要内容包括财务规范管理等，严格按照“谁执法、谁负责、谁承担责任”的原则，加大了对执法行动监管力度。在检查过程中，未发现违法违规行为，行政执法总体情况良好。

一、积极做好依法行政的基础性工作

一是加强对依法行政工作的组织领导。专门成立了以局长为组长、分管副局长为副组长、为成员的依法行政领导小组，负责对全局依法行政工作进行规划、指导，对审计执法过错进行确认和追究。并设立了领导小组办公室，具体负责依法行政资料复核、整理等日常工作。

二是加强审计计划管理。每年年初，我们都根据县委县政府、上级审计机关及组织部门的要求，制定年度审计工作计划，对审计对象、审计内容、审计重点等作出明确规定。对每个审计项目，我们都事先进行审前调查，根据调查结果，编制审计实施方案，对审计目的、内容、重点、程序、时间安排、人员分工做出具体规定，保证审计工作高效、顺畅地完成。

三是实行审前公示等审务公开制度。在审计进点时，在被审计单位醒目位置张贴审计内容公示书，将审计流程、审计目的、审计内容、审计组成员、审计纪律、监督举报电话予以公开。

二、严格行政执法监督

我局依法行政事项主要为审计检查，并相应地对审计查出的违规行为依照《中华人民共和国审计法》及有关法律法规的规定作出处理或处罚。对每项审计我们都严格按照审计法及审计署制定的各项审计规范要求的程序实施。同时，我局建立了以审前调查进点见面会、审前公示、审计复核、审计纪律反馈、审计质量责任追究等为主线的一系列内部控制制度，安排3名分管领导对审计业务工作进行全面考核和监控，确保各项审计工作程序合法、文书规范。

对每个审计项目，我们都要求由专人在项目结束后及时进行审计档案整理，并交由办公室归档保管，每个审计项目的各种立项和结果文件及审计证据、审计底稿、审计日记等一应

俱求。

我们还采取外出学习、业务骨干经验交流等形式，组织审计人员进行审计技能和法规知识培训，提高审计人员依法行政的能力。

三、积极建立和推行行政执法责任制

一是按时完成行政执法主体、依据梳理工作。按照市政府的统一部署，我们结合本单位的职责分工，对所执行的法律、法规、规章和本部门的“三定”规定，反复进行了梳理、归纳，经逐一审查确认，对审计执法主体、行政执法依据和每项具体行政执法职权及其依据的条款认真地进行分类编排。

二是建立审计执法考核与责任追究制度。按照《审计法》和《审计法审计质量控制暂行办法》的规定，我局制定了审计执法过错责任追究制度，对审计执法过错行为、追究过错的种类和办法等进行了详细地规定。并出台了审计业务考核办法，规定从文书质量、查出力度等几个方面对审计项目进行考核，考核结果落实到人，并且每季度在局内部通报一次考核结果，同时将考核结果与年终评优和奖惩挂钩。