

共青团工作报告 工作报告制度

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

共青团工作报告 工作报告制度篇一

一、门卫负责学生出入的安全工作，加强学生进、出校安全教育，以增强学生的安全意识和安全防范本事，门使之养成良好的安全行为习惯。

二、严把入口关，严禁闲杂人员进入学校内，凡校外人员进入校门，须经接待人员同意，并认真作好外来人员的记录(何时来校、姓名、性别、年龄、寻找对象及出校时间)。

三、严把开、关校门的时间。节假日期间，任何人不经领导同意一律不得入校。

四、平时学生因病、因特殊事出校，须由班主任亲自送出校门，门卫不许让学生独自出校门。

五、家长到校找教师或给学生送东西，门卫不得让其入内，须和班主任联系，由班主任亲自接待，也可由门卫在适当时候将东西转交给学生。

六、门卫必须坚守岗位，不得擅自离岗，如因擅自离岗而发生安全事故，由门卫负责。

七、对进入学校寻衅滋事者，要坚决予以阻止，并及时与学校领导、派出所联系，以确保师生安全。

八、本职责书一式两份，学校、门卫各执一份，经双方签字

或盖章即产生法律效力。

共青团工作报告 工作报告制度篇二

一、 学校卫生工作的主要任务是：关注学生的健康；对学生
进行健康教育，培养学生的卫生习惯；改善学校卫生环境和
教学卫生条件；加强对传染病，学生常见病的预防和治疗，
学校卫生工作制度。

二、 学校进一步健全卫生制度，加强对学生个人卫生、包干
区环境卫生以及教师卫生的管理。做好室内、室外清洁工作
分工，制定大小扫除制度。

（一） 学生个人卫生方面：积极学生学习卫生知识，教育学
生养成良好的个人卫生习惯。例如：早晚洗脸、早晚刷牙、
饭前便后要洗手、睡前洗脚、勤洗澡亲剪甲、不喝生水、不
躺着看书等。

（二） 整洁卫生方面：

1、 切实做好教室、包干区的清洁、保洁工作，严禁乱丢、乱
吐、乱倒、乱写、乱画的现象。

2、 走廊、花坛不得堆放杂物，教室桌椅、清洁工具等须摆放
整齐。

4、 便槽无污垢，无杂物；墙壁干净；垃圾日产日清。

5、 绿化有规划，有安排、管理好，管理制度校园内凡应绿化
的地方都进行绿化，并做到见缝插绿。

（三） 环境卫生方面：学校成立校长、分管领导、德育主任、
班主任等组成的学校卫生管理机构。层层落实，分工负责，

管好卫生。每学期学校要制定卫生工作计划及总结，班级也要在班主任工作计划，总结中把卫生当作一项重点来抓。搞好校园三化（净化、绿化、美化）。

三、学校卫生室要建立学生健康管理制度。每年定期对学生进行体格检查，建立学生体质健康卡片、表格，纳入学生档案。并配合卫生防疫部门定期为学生做疫苗的.接种工作。

四、学校应当合理安排学生的学习时间。学生每日学习时间不超过六小时。教师不得以任何理由和方式，增加授课时间和作业量，加重学生学习负担。

五、学校教学建筑、环境噪音、室内微小气候、采光、照明等环境、质量以及黑板、课桌椅的设置应当符合国家有关标准。落实校园室内的通风排气、供水、排水等方面的卫生问题。

六、学校为学生设置厕所和洗手设施，并为学生提供符合卫生标准的饮用水。

七、学校体育场地和器材符合卫生和安全要求。运动项目和运动强度适合学生的身体承受能力和体质健康状况，防止发生伤害事故。

八、学校能积极做好近视眼、弱视、龋齿、寄生虫、营养不良、贫血、脊柱弯曲神经衰弱等学生常见疾病的群体防治和矫治工作，制定《预防近视眼发生的措施》《常见病防治措施》等系列措施，效果显著。

九、供学生使用的文具、娱乐器具、保健用品，符合国家有关卫生标准。

十、设有一定数量的卫生宣传橱窗，卫生宣传告示牌，有专人负责抓宣传工作。卫生宣传教育形式多样化，方法灵活，

题材新颖。

十一、学校把健康教育纳入教学计划，开设健康教育课。

共青团工作报告 工作报告制度篇三

宿舍是学生 在校活动 的主要场所之一，其特点是学生比较集中，活动时间长，搞好学生宿舍纪律与安全的管理工作，对稳定学校的学习生活秩序，确保学生的身心健康和财物、人身安全等都有十分重要的意义。因此，根据我校学生住校的实际情况和纪律、安全管理的要求，特制定本条例。

一、学生进出宿舍区大门的规定

1. 宿舍区开门、关门的时间

周一至周五：早上06:00开门，夏天7:05关门；冬天6:55关门

周六：早上06:00开门，晚上23:30关门

2. 学生凭ic卡进出宿舍区，学生家长或亲友来访请到值班室登记。

3. 不得擅自带外人进入宿舍区，严禁带外人（含家长）留宿。

4. 上课、晚修时间，学生不准进入宿舍区或在宿舍逗留，因病或因事留在宿舍或进入宿舍区者，应持有班主任或年级组长或校医的证明，并经确认登记后方可进入或留宿。

二、学生宿舍熄灯时间：

周日至周五：23:00

周?????六： 23:30

三、学生住宿规则

1. 学期开学时，应按管理人员安排的宿舍、床位对号入住，不得擅自调换或占用他人床位或书柜。
2. 上课、晚修时间未经允许一律不准在宿舍区逗留。
3. 按时起床，按时午睡、晚睡。午、晚睡钟响后，不得外出；不得在宿舍外乱走乱窜；不得喧哗吵闹；不得洗漱；不得下棋、打牌、亮灯看书或做影响他人休息的活动。绝不允许夜不归宿。
4. 在午、晚睡迟归宿舍或纪律检查时，必须积极配合，不得谎报假名、他人姓名或冒充班主任签名。
5. 要保持宿舍区内外的清洁卫生。不得带饭、菜、汤等食品回宿舍吃，不得乱扔果皮、纸屑或杂物等。
6. 要爱护宿舍区的设施。不得破坏门、窗、楼梯间的电灯开关。不得玩弄或破坏消防设施。
7. 不得将大球（篮球、足球、排球）类带入宿舍区；不得在宿舍区内踢足球、打篮球、排球、羽毛球或乒乓球等。
8. 要提高警惕，增强安全防范意识。上课、晚修期间或离开宿舍室内无人时，值日生或舍长必须关水、关灯并锁好门窗。
9. 要保持宿舍内务整洁。午、晚睡起床后，应立即整理各自内务。值日生每天在午、晚睡铃响前打扫室内、门前走道两次，并及时清倒垃圾。门窗每周要擦洗两次，并保持干净。

10. 要杜绝火灾隐患。不得在宿舍区点燃蜡烛、蚊香和其它物品；严禁在宿舍区私拉电线，自装电器煮东西，不得在宿舍充电。

11. 要讲公德、守纪律。不得有意破坏公物、污损墙壁；不得随地大小便；不得打架、闹事、起哄、放鞭炮、吸烟、喝酒、赌博；不得爬墙爬窗、钻栏杆攀爬铁门等进出宿舍区。

12. 严禁将易燃易爆物品（如酒精、火药、炮竹等）带进宿舍区。

13. 禁止携带水果刀等危险物品和凶器（如钢管、刀具等）带进宿舍区。

14. 午、晚睡铃响后，禁止玩手机（包括发短信、玩游戏等）、玩电子游戏机、mp3、mp4等。

15. 禁止带动物进入宿舍。

16. 午、晚睡铃响后，各宿舍舍长和值日生必须负责关闭该宿舍房灯、走廊灯等。

一学年的工作即将结束，回顾本学期我在宿舍的管理历程，既有成功的经验，也有许多不足的方面和失败的教训。

一年来，我校学生宿舍管理在学校领导的关心、支持和正确领导下，在有关部门的大力配合下，紧紧围绕学校的中心工作，坚持教育、管理、指导和服务相结合的原则，以育人为核心，以服务为宗旨，以制度建设和科学管理为手段，在现有的条件下，积极致力于营造良好的育人环境，使学生在这里能够学习好、生活好。

一、围绕中心，服从大局，做好宿舍的管理和服务工作1、学校领导在校舍紧张的情况下，完成宿舍调整工作，确保了

学校的工作正常开展。2、为了配合校风学风建设，加强对学生的管理，顺利实施宿舍管理制度。我们要求学生按时熄灯休息，并对每一个宿舍进行检查督促，使学生养成了良好的作息习惯。

二、完善制度，规范程序，加强管理，探索新形势下的宿舍管理新模式1、坚决落实学校的各种规章制度，使宿舍管理很快进入正规化。2、完善服务体系，实现向学生“自我教育、自我管理、自我服务”的延伸。充分调动学生的积极性，尝试开展了创建文明系列活动，开展安全、卫生、装饰评比比赛等活动。

三、进一步做好学生宿舍工作（1）加大宣传力度。对于安全与稳定工作，我们注重正面引导，并时常对学生进行安全常识教育。（2）加强安全检查，杜绝安全隐患。为杜绝安全隐患。我们例常巡查制度，于每周一对各宿舍进行安全巡查，并能和学生住在一起，随时掌握学生的情况，发现问题及时解决。（3）重视安全管理工作。建立了接送签名制度，教师要及时掌握每一个学生的动向，发现问题及时解决。因而本期无一安全事故发生，完成了任务。四、存在的问题及不足在我们完成任务、取得成绩的同时，应该看到我们的工作中依然存在许多不足，例如：学生住宿条件急待改善；宿舍内部卫生情况难以令人满意，与文明宿舍尚有差距；对学生宿舍、个人卫生应进一步加强。回顾即将过去一年，我在保持宿舍管理工作平稳有序运转的同时，为学校的工作做出了一定贡献。但我清醒地认识到，成绩有限，差距很大！以后，我将紧紧围绕学校的育人目标和工作中心，服从大局，积极探索、开拓创新，努力开创我校宿舍管理服务工作的新局面。

共青团工作报告 工作报告制度篇四

（一）加强领导，健全组织机构。成立了由x党委书记任组长□

x长及分管农业的副x长任副组长的xxx集体林权制度改革领导小组，下设集体林权制度改革办公室，落实了办公场所，配备了办公设施，并抽调x上责任心强、业务能力好的工作人员协助各村开展林改工作。集中开展政策宣传、协调落实、矛盾调处、指导检查等日常工作。建立了“主要领导亲自抓，分管领导具体抓，层层抓落实”的工作责任制。全xxx个村也都成立了村村集体林权制度改革领导小组，各村民小组成立了林改理事会。全x共组建各类林改工作机构xx个，形成了xx余人的林改工作队伍，为推进全x集体林权制度改革工作提供了坚强的组织保证。

（二）宣传培训，掌握操作程序。从xx年xx月开始，全x开展了林改宣传培训工作，共发林改宣传单xx份，《集体林权制度改革问题解答》xx册，x领导进村入户调研林改工作xx次，组织召开林改专题调研会xx次，出黑板报xx期、张贴宣传标语xx条、悬挂条幅xx条，培训x村林改工作人员xx余人次。x林改办深入各村进行林改专题培训一次。通过宣传培训，使x村林改工作人员全面系统的掌握了林改政策，熟悉了林改程序，为全x集体林权制度改革工作的顺利开展奠定了坚实的基础。

（三）调查摸底，制定林改方案。我x认真分析研究各村组实际，制定了《xxx集体林权制度改革工作实施方案》。一是组织x村干部入户，对全xxxx村的社会经济状况、户数、人口进行了全面摸底；由区林业局分管局长带队，对我x集体林地现状、林地面积进行了深入调查摸底，全面掌握了村情、林情，为集体林权改革提供了准确详实的基础资料。二是把握这次林权改革重点，深入各村广泛征求村民意见，从确保大多数农民的利益角度出发，制定了切合全x实际、可操作性较强的实施方案，方案明确了林改的指导思想、目标任务、范围、原则、内容、方法步骤和工作措施等，为全x集体林权制度改革工作提供了依据。

（四）明晰产权，落实经营主体。将规范操作与群众意愿、统一部署与分类指导有机结合，始终把群众利益作为推进林改工作的重要依据，村组实际情况与林改政策有机结合，在调查摸底工作完成后，及时召开群众大会以及村民代表大会，讨论制订村级《集体林权制度改革承包方案》，并按照“公平、公正、公开”的原则，对村组集体林地进行了公平合理的评估，按照不同地类、不同小班，以评估结果为依据进行了分配；坚持深入林地，逐班进行编号确权；对集体林地由村民自主决定采取家庭承包、股份制等方式进行了分配；对于已承包到户，符合政策的集体林地，采取完善续签承包合同、村民评议等形式明晰了权属；对于有争议、合同不规范的林地，采用村民表决的方式，重新确定产权，落实承包经营主体，在林改中，没有暗箱操作等违法违规现象。

（四）加强监督，强化服务意识。在具体实施过程中，严格执行《森林法》、《农村土地承包法》等有关法律，尊重历史，加强督查，兼顾公平，及时解决林改纠纷，化解矛盾。林改工作开展以来，未发生群众上访事件，各村林改工作人员都能按照林权改革相关政策法规，及时把矛盾化解在基层，为群众排忧解难，切实做到了公开、公平、合理、合法。在具体工作过程中，随时召开林权改革领导小组会议，邀请群众代表监督，广泛听取群众意见建议，随时微调工作思路，及时解疑答惑，为全面推进全x林改工作奠定了良好的群众基础。

（五）完善资料，规范档案管理。对于在林改期间产生的所有数据资料、图表，坚持分类管理、专卡专柜。村级林改工作的相关表册资料，采取x上统一印制，统一规范填写，统一装订，统一购置档案盒，实行一把手负责，一套表统计，一个标准要求，一套程序运行。各村都配备了专门的档案柜，切实做到了依法、规范、有序。

我x的林改工作虽进展顺利，有序推进，但还存在一些突出的问题。

一是由于林改工作时间为期两年，周期长，个别村工作有时松时紧现象发生。

二是林改工作已接近尾声，资料建档立卡任务繁重，个别村资料有待进一步完善。

一是对已完成的林改工作采取回头看。在林改工作中边验收边整改，严格按照林改操作十五道程序进行，确保工作圆满完成，不留死角。

二是积极巩固林改工作成果，全面推进配套改革，推进林权规范流转，完善林业服务体系，全面建立“产权归属清晰、经营主体到位、责权划分明确、利益保障严格、流转顺畅规范、监管服务有效”的现代林业产权制度，努力促进林业生态建设和林果产业快速发展。

三是进一步规范林木采伐管理和林地林木流转制度，切实加强森林资源管护，巩固林改成果，确保生态安全。对于已确权到户的林地林木，要建立管护机制，规范流转行为，达到生态受保护，农民得实惠的目的。坚持林木限额采伐、凭证采伐制度。对借林权改革之机盗伐滥伐林木、以权谋私，煽动群众毁林等恶性案件，要依法从重、从快查处，并公开查处结果，以教育广大群众，保证林权制度改革工作平稳、健康地向前推进。

共青团工作报告 工作报告制度篇五

劳务派遣制度是我国用工制度的重要补充，但是一些用人单位利用劳务派遣制度规避责任和风险，在出现人事劳资纠纷时，可能出现“双害结果”。针对劳务派遣三方主体，从立法规定责任追究、强化监督检查和加强普法宣传等方面进行制度性完善，以期实现用人单位和劳动者权利“双赢”的结果。

劳务派遣;用人单位;权利保障;制度建设

劳务派遣具有临时性、辅助性和替代性的优势，是很多用人单位选择劳务派遣工的原因。但在实际工作中，劳务派遣制度的不当运用也对用人单位、劳动者以及派遣单位的权利和义务造成了消极影响。

1.1 劳务派遣制度概念解析。目前，我国相关法律对于劳务派遣制度并未作具体的含义规定。根据我国《劳动合同法》和《劳务派遣暂行规定》的相关内容，所谓劳务派遣是指劳务派遣单位与派遣工签订劳动合同，同时派遣单位与用人单位签订派遣协议，将劳动者派遣至用人单位工作，派遣工在用工单位接受用工单位的指挥、监督，进而完成用工单位规定的工作任务的一种用工形式。其实质上是一种人力资源配置方式，也是一种就业形式，一种劳动经济关系。

1.2 我国劳务派遣用工现状。我国在20xx年1月1日起实施的《劳动合同法》中第一次对劳务派遣制度作出较为明确的规定，为规范劳务派遣制度和市场秩序提供了重要的法律保障。20xx年修订的《劳动合同法》中进一步明确了劳务派遣制度的立法意图和规制措施。新《劳动合同法》进一步厘清了劳务派遣的基本性质，即劳务派遣仅为主流用工的一种补充形式。为了进一步明确劳务派遣制度的实际运行规制，我国又制定并实施了《劳务派遣行政许可实施办法》，该《办法》主要就劳务派遣用工单位这一中介服务的主体资格、权利和义务进行了更为细致的规范，为劳务派遣制度合法运行提供法律指导和保障。劳务派遣制度在国际上也被广泛使用。目前，全球主要发达国家劳务派遣工占总就业人口的比例大多在3%以下，如美国为2%，日本为3.4%，英国为2.6%，德国为1.2%，法国为2.1%。对比可见，我国的劳务派遣用工所占比例明显较大，原本只是作为用工补充形式的劳务派遣，其发展规模却超过了国家和社会的预期。由于劳务派遣制度并未成熟和完善，导致其在实践中出现了一些制度上的漏洞和缺陷，出现越来越多的劳务纠纷，严重影响到劳动者的权利和社会的稳定。如何从制度上进行完善，建立科学、严格的劳务派遣制

度是目前需要解决的重要问题。

2.1存在问题。

2.1.1“同工不同酬”问题普遍存在。根据《劳动合同法》第六十三条规定“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定”。同时《劳务派遣暂行规定》第九条规定“用工单位应当按照劳动合同法第六十二条规定，向被派遣劳动者提供与工作岗位相关的福利待遇，不得歧视被派遣劳动者”。但在实践中，“同工不同酬”的现象并不是个别现象。从用人单位角度来看，虽然用人单位通过劳务派遣制度招用劳动者，但与劳动者并不直接形成法定的权利义务关系，劳动者到用人单位从事相关工作的依据是用人单位和派遣单位之间签订的劳务派遣协议。从合同目的方面来看，用人单位与劳务派遣单位形成法律上的权利义务关系，用人单位本着节约成本、规避自身风险考虑，往往在劳务派遣协议中约定的报酬要低于单位正式编制同一岗位员工的报酬，对于用人单位来说，这是劳务派遣的“优势”所在，也是用人单位愿意使用劳务派遣工的主要原因。一项对劳务派遣工与一般职工的劳动报酬差距的匿名问卷调查，显示，一般企业“同工不同酬”的工资差别约人均20xx元。“同工不同酬”的现象导致劳务派遣工产生不满，工作积极性不足，直接影响其工作实效。

2.1.2劳务派遣制度存在被滥用的问题。根据《劳务派遣暂行规定》第三条规定“用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者，前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过6个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位”。虽然上述规定就“三性”问题作出了说明，但是在实务中关于“三性”的法律界定却依然模糊，导致该规定有名无实。

由于临时性有严格的时间限定即6个月，但是可以通过一次次续约长期使用劳动者；辅助性工作的法律定义则较难确定，一般来说，除用人单位领导职务以下的员工的工作内容均有辅助的性质，所以在实务中辅助性存在与否皆由用人单位解释；替代性则更为宽泛，目前从实务中来看，一般工作均具有可替代性，唯一性的工作内容除重要的领导岗位、专业技术类岗位外，是否可以替代有很大的解释空间。

2.1.3 劳务派遣数量超过法定比例的问题。根据全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定第三条第三款规定“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”《劳务派遣暂行规定》第四条规定“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%”。但是从实务统计来看，国企劳务派遣用工数量远远超出该比例限定，有的达到20%甚至30%。对于10%的比例限定，立法目的主要是禁止用人单位对劳务派遣制度的滥用，维护用人单位的人力资源管理秩序，控制用工人数的也是为了维护派遣工合法权益。

2.2 原因分析。

2.2.3 劳务派遣工的法律意识淡薄。与劳务派遣单位和用人单位相比，劳务派遣工无疑处于弱势地位。一方面法律意识淡薄，维权意识较弱，另一方面劳务派遣工作周期短，从事工作内容简单，流动性大，其本身没有维权的主动性和积极性。另外，维权成本较高也是劳务派遣工不进行积极维权的重要原因之一。由于劳务派遣工作的临时性、替代性和辅助性特点，劳务派遣工对用人单位的归属感、集体认同感缺失，其并无长久工作和稳定工作的基础和心里，故而容忍一时权利受损的态度成为多数劳务派遣工的主要心态。

3.1 细化劳务派遣立法，严格法律责任追究制度。鉴于目前相关的劳务派遣制度中存在法律漏洞和不明确的问题，我国的

立法机关应出台具体的实施办法，制定严格的责任追究机制，立法规定在劳务派遣协议和其他相关合同中明确约定劳务派遣工的工作报酬实行同工同酬，并强制规定劳务派遣单位对劳动者报酬保障的监管责任。同时，立法要进一步明确劳务派遣工在用人单位的权利义务及其在工作中所受损害的责任赔偿、补偿主体，切实保障劳务派遣工的各项合法权益，避免出现损害而无人负责结果。

3.2加强对用人单位的监督检查，确保用人单位对劳务派遣制度合法利用。劳动监察部门、审计部门、人力资源主管部门应当加大对用人单位的监督检查，严格法律责任追究机制，对突破用工比例的用人单位，采取通报批评、责令整改直至追究用人单位主要负责人责任的方式来严格劳务派遣制度的运用，确保劳务派遣员工的数量符合法定比例、劳务派遣工的权利得以保障和人力资源管理秩序的稳定。

3.3加强对劳务派遣工的普法宣传，建立劳务派遣工权利维护公益机制相关部门应当加大对劳务派遣单位劳动者的法律知识宣传，提高其法律素质，为其维权提供法律基础。同时相关部门应当建立维护劳动者权利的公益机制，及时为劳务派遣工提供正当的法律维权服务，通过与用人单位协商、约谈乃至诉讼促使用人单位正视劳务派遣工的合法权益，促进其权利得到合法保障。

参考文献