

最新制度重检工作报告(优秀8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。那么什么样的报告才是有效的呢?以下是我为大家搜集的报告范文,仅供参考,一起来看看吧

制度重检工作报告篇一

第一条 为贯彻民主集中制,结合质监工作实际,特制定本制度。

第二条 凡遇下列情况时,必须书面向上级请示报告;

- (二) 党政领导因公因私出国出境;
- (三) 重大改革方案和实施情况;
- (四) 党政领导参加的集资建房;
- (五) 年度工作计划及年度工作总结;
- (六) 股级干部人事任免事项;
- (八) 党的建设情况;
- (九) 上级党政领导机关批办件的办理情况;
- (十) 上级规定应书面请示汇报的事项。

第三条 凡遇下列情况时,必须先口头向上级请示汇报:

- (一) 党政主要领导离开本辖区出差,开会或参观学习;

- （二）人员接收；
- （三）组织干部职工外出参观学习；
- （四）上级组织部门领导来我局指导工作；
- （五）上级规定应当口头请示汇报的事项。

第四条 重大事项的请示汇报，应当经过单位领导班子集体研究向上级请示汇报。

第五条 凡属于应向上级请示的，应当事先提前向上级请示，并按照上级的指示执行。

第六条 凡属于应向上级报告的，应当在事后不超过一个月的时间内向上级报告。

第七条 口头请示报告和上级的相应指示，按分工范围分别由办公室记录存档。

第八条 局直属管理的技术监督检测所的请示报告参照本制度执行。

吉首市质量技术监督局

制度重检工作报告篇二

（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。

制度重检工作报告篇三

《干部任用条例》是我党组织工作、干部工作坚持与时俱进的产物。只有贯彻好、落实好《条例》，才能为我县跨越式发展提供坚强的组织保证。为认真落实《条例》规定的各项改革措施，我县本着站高一步，看远一步，想深一步的工作思路，努力解决新时期干部任用中面临的新情况、新问题，拟从五个方面切实推进干部人事制度的改革。

我县将在落实党管干部原则的前提下，坚持公开、平等、竞争、择优，积极引进竞争机制，着力于“两公一竞”，拓宽选人用人视野。一是公开选拔领导干部。我县将在过去开选拔副局级领导干部的基础上，进行适当的改革和完善。在范围上，扩大到事业；在职位上，选择注重重要岗位；在报名的资格条件上，注重高学历、年轻化；在考试方法上，注重

干部的综合分析能力和应变能力；在考察上，注重政治表现和工作实绩。切实提高公选的质量。二是公开选拔后备干部。我县将在年初以“海选”方式公开选拔36名县级后备干部的基础上，重点抓好公开条件、公开动员、公开程序、公开考试、公开结果、公开培养等环节，加强副科以上后备干部队伍建设，为优化领导班子结构储备人才。“一竞”：即全面推行中层干部竞争上岗。我县将按照竞争上岗应坚持的原则、程序、笔试、面试要求，重点指导各单位抓好宣传动员，思想发动，搞好“三定”，制定方案，严格程序，全程监督等重点环节，切实保证竞争上岗的公开性、平等性、竞争性，确保竞争上岗健康有序地推进。

我县将通过建立和完善制度，着力从四个渠道疏通干部“出口”，解决干部能上不能下、能进不能出问题。一是“改”，就是实行领导干部改任非领导职务制度。为解决干部年龄结构老化的问题，继续推行领导干部到龄不任职制度和自愿辞职制度。二是“调”，就是坚决调整不胜任现职的领导干部。对年度、届中、届末考核中群众信任度不高的干部，经考察确认，分别予以诫勉、降职或免职。对缺乏开拓进取精神、工作不胜任的，干部经过公开测评和严格考察，予以免职或降职。对贯彻执行党的路线、方针、政策不力，缺乏事业心和责任感，群众观念差，个人主义严重，不认真执民主集中制，造成不良影响和出现重大失误经教育不改的，视具体情况给予停职、改任非领导职务、降职、免职等处分。三是“退”，就是严格退休制度。除办理正常退休外，通过制定优惠政策，鼓励干部提前退休。四是“试”，就是实行领导干部任职试用制，及时淘汰不合格干部。凡新提拔的干部一律实行一年的试用期，视其表现予以正式任用、缓用或不用。

为落实群众对干部工作的知情权、参与权、选择权和监督权，防止可能出现的“暗箱操作”，我县将按“三公开”原则，积极开展“阳光作业”。一是公开推荐。对拟提拔干部，坚持走群众路线，在群众中进行推荐，群众信任票不高的，不

予任用。二是公开测评。注重从纵向和横向两方面对干部进行测评，加强对考核成果的综合运用，根据测评结果对干部进行诫勉谈话、黄牌警告和组织调整。三是公开考察。干部考察前，通过考察预告和任前公示，让考察对象公开亮相，将干部工作置于群众监督之下。逐步推行干部差额考察制，注重在重大社会经济事项中公开考察、鉴别干部，坚持工作圈、社交圈、生活圈并重，让群众选拔干部，防止考察失真失实。

在干部任用上，要使程序成为不正之风不可逾越的屏障，自觉做到坚持程序一步不缺，履行程序一步不错，绝不允许有减少程序、颠倒程序、应付程序或事后补办程序的现象发生。一是坚持干部呈报制。规定凡提交县委讨论的干部，必须具备党委（党组）请示、讨论干部任免的原始记录、干部任免呈报表、拟任职人选的德才鉴定，凡不符合要求或未按规定程序办理的，切实做到“三个不”。二是坚持集体讨论干部制。为防止可能出现的决策层中少数人决定的弊端，继续坚持常委会无记名投票表决制。规定必须有2/3以上的常委到会，到会常委一人一票，无记名投票表决，被讨论干部以应到会常委过半数赞成获得通过。三是坚持试行干部监督一票否认制。被讨论干部不能过干部监督关，就不提交常委会讨论，强化干部监督职能。

继续按照“逐步规范，扎实推进”的思路，坚持“三个交流”，以增强干部活力，促进干部健康成长。一是避籍交流。对纪委书记、组织部长、公检法“三长”和中央要求避籍交流的人事、审计、财政、监察局长，逐步实行易地交流。二是培养交流。对年轻干部，按照“缺什么、补什么”的原则，实行挂职和轮岗交流。坚持从市级机关选派年轻干部到镇村或企业挂职锻炼，分批选派年轻干部赴沿海地区、三州地区和邻近县市挂职锻炼。三是任期交流。选任制干部的任期要按法律法规和章程执行，委任制干部任职期满，所任职务自然免除，需要连任的，重新履行任职手续，同一职位连任不超过两个任期。

总之，我县将对照《条例》要求和省委周书记提出的“十用十不用”原则，总结经验，探索规律，进一步完善选贤任能的科学机制，保证优秀人才脱颖而出、健康成长、施展才干，使我们的领导班子和干部队伍始终充满朝气与活力。

制度重检工作报告篇四

为加强学校的管理，创设良好育人环境，保障学校和教职工、学生的合法权益，保证学校教育教学活动的正常进行，根据《中小学学校环境管理的暂行规定》和《中小学幼儿园安全管理办法》以及相关政策法规制定学校门卫制度。

学校门卫制度是对一切进出学校的人员和物质进行有效**和严格管理的制度。包括进出人员证件查验制度、外来人员入校登记制度、会客制度、车辆准入放行制度、物品出入查验制度。

1、非学校教职员工进入学校，应主动向学校保卫人员出示证明身份的相关证件。

2、学校门卫工作人员应认真查验进入学校的外来人员的相关证件，严禁不明身份人员进入学校。

3、对拒不出示证件或不能证明其身份的外来人员，学校门卫工作人员有权拒绝其进入学校并做好解释工作。

4、在上课期间，学生确因特殊情景需出校门时，必须按保卫科制定的规定持有班主任教师签字同意的请假条，查验后方可放行并将请假条存档备查。其它情景一律不准学生外出，迟到的学生必须按要求作好登记后才准许入校。

1、外来人员进入学校，必须在学校进行登记，经允许后方可进入。

2、对拒不进行登记的外来人员或登记资料与事实不符的，门卫工作人员有权拒绝其进入学校并做好解释工作。

1、学校教师在开展教育教学工作期间原则上不会客，确因工作需要会客的，外来人员来访必须经门卫工作人员与被访人员联系，经同意并完成登记后方可入校。

2、学生家长到学校找教师交流或了解学生情景时，需由门卫工作人员与被访人员联系，到门卫室确认和登记后准予进入。

3、学生家长要进学校找自我的孩子或其他学生，只能在课间由门卫工作人员与班主任教师联系并登记后进入。

1、学校在正常教育教学工作期间，应关掉好校门，严禁机动车辆进入学校。

2、上级视察工作或确因工作需要进入学校的车辆，需经学校领导同意后，在门卫工作人员的引导下停放到指定地点，禁止鸣笛，限速行驶，确保师生安全。

1、学校门卫工作人员对进出学校的外来人员携带的物品进行登记，对可疑物品要进行查验，严禁易燃易爆、剧毒、管制*具等危险物品进入学校。

2、学校门卫工作人员对带出学校的大宗物品要经有关部门同意并查验登记后方可放行。

3、学校门卫工作人员要加强对带入或带出学校的可疑物品的盘查，确保学校和师生的人身财产安全。

制度重检工作报告篇五

今年政府工作报告和国务院日前批转的《关于20xx年深化经济体制改革重点工作意见》均提出“抓紧实施户籍制度改

革”。根据xx记者梳理，目前，全国至少已有16个省份正式出台了本省份的户籍制度改革意见。

其中，多地明确提出“取消农业户口与非农业户口性质区分”的时间表，并明确建立落实居住证制度。值得注意的是，《居住证管理办法》今年有望正式出台实施，这也将为各地落实居住证制度提供指导。

今年官方多次要求推进户籍制度改革。继今年政府工作报告提出“抓紧实施户籍制度改革，落实放宽户口迁移政策”后，国务院最近批转的《关于20xx年深化经济体制改革重点工作意见》提出，要抓紧实施户籍制度改革，落实放宽户口迁移政策，完善配套措施，建立城乡统一的户口登记制度。

记者注意到□20xx年7月底，国务院发布《关于进一步推进户籍制度改革的意见》，要求“各省、自治区、直辖市人民政府要根据本意见，统筹考虑，因地制宜，抓紧出台本地区具体可操作的户籍制度改革措施，并向社会公布”，随后“地方版”的户籍制度改革意见陆续出台。

据xx记者不完全统计，目前全国已有新疆、黑龙江、河南、河北、四川、山东、安徽、贵州、山西、陕西、江西、湖南、吉林、福建、广西、青海16个省份正式公布了本地区的户籍制度改革意见。

上述意见均明确了本地区进一步放宽户口迁移的政策，并提出取消农业户口和非农业户口性质区分，建立统一城乡户口登记制度，多地提出了具体实施的时间表。

其中，贵州提出，从20xx年6月1日起，在“户别”栏不再登记农业或非农业，统一登记为家庭户或集体户；黑龙江提出，从20xx年11月1日起，全省取消农业户口和非农业户口性质划分，统一登记为居民户口，群众可自愿到公安派出所更换居民户口簿。

“取消农业户口和非农业户口性质区分，有利于消除身份歧视。”国际金融论坛城镇化研究中心主任易鹏此前对xx记者表示，统一户籍性质仅仅是标志，消除依附在户口性质上的如医疗、就业、住房保障等方面的差别待遇，真正实现城镇基本公共服务的全覆盖和均等化，才是衡量户籍改革成功与否的关键。

在目前公布的16个省份的户籍改革意见中，对于建立落实居住证制度均有着墨，但大都沿袭了“国家版”户籍改革意见中的内容。

在申请居住证的年限上，各地均提出要在居住地居住半年以上。在居住证提供的公共服务范围所需条件上，大多数省份并未明确具体年限，仅新疆和贵州较为具体。

其中，新疆提出“居住证持有人连续居住满二年和参加社会保险满二年，逐步享有与当地户籍人口同等的职业教育补贴、就业扶持、住房保障、养老服务、社会福利、社会救助等权利；随行子女在当地连续就学满四年以上、父母参加社会保险满三年为基本条件，逐步享有随行子女在当地参加中考和高考的资格”；贵州提出，居住证持有人在当地连续居住1年以上的，逐步享有与当地户籍人口同等的中等职业教育资助、就业扶持、养老服务、最低生活保障、特困人员供养等权利。

各地的“语焉不详”也与目前缺乏“国家版”的顶层设计有关。事实上，自20xx年12月4日开始征求意见的《居住证管理办法（征求意见稿）》，目前已经结束征求意见几个月的时间，但尚未出台。

不过，《关于20xx年深化经济体制改革重点工作意见》提出“出台实施居住证管理办法，以居住证为载体提供相应基本公共服务”，因此，这一办法年内出台实施应是大概率事件，而这也将为各地建立落实居住证制度提供指导。

“作为户籍制度改革中一个过渡性的制度安排，居住证制度将使中国朝着实现基本公共服务均等化迈出重要一步。”中国社科院人口与劳动经济研究所副所长张车伟对xx记者表示，由于户籍制度改革无法一步到位，通过设立门槛并不高的居住证制度，可以让那些已经进入到城市的外来人口能享受到一定范围的公共服务，意义重大。

制度重检工作报告篇六

去年对深圳、厦门两地的调研表明，推进工程担保制度，有助于防范工程风险、保障合同履行、规范建筑市场、维护市场主体各方的合法权益。在去年调研的基础上，建设部于20xx年8月份印发了《关于在房地产开发项目中推行工程建设合同担保的若干规定（试行）》（即建市〔20xx〕137号文件，以下简称137号文件），对工程担保的种类、契约形式、有效期、担保金额、担保责任做出了详细规定，成为建设行业推行工程担保的第一部规范性指导文件。试行137号文的目的，意在使各地推行工程担保的工作有章可循，减轻工程建设各方对工程担保责任的误解和争议，减少当事人的交易成本。

两地推行工程担保制度时间不同，推进方式、工作进度分别体现出了地方特点，出现的问题也有所区别。

（一）成都市推行工程担保制度情况

同厦门市相比，成都市推行工程担保制度较晚，但是已经取得了初步成效。20xx年6月，该市以清理拖欠工程款和民工工资为切入点，由市政府办公厅印发了《关于切实解决和预防建设领域拖欠工程款和民工工资有关问题的通知》，要求“强化项目资金到位的核验监督”、“建立工程备料预付款制度”和“建立民工工资制度保证金和担保制度”。在新建项目开工之前，建设单位和施工企业都应按工程合同价格

的5%预交民工工资支付保证金或提供保函，才能获取施工许可证，并同时与银行、劳动保障部门、建设行政主管部门签订民工工资支付保证金监管协议。同年，成都市建委又印发了《关于加强成都市建设领域民工工资保证金管理工作有关问题的通知》，进一步强调了“民工工资支付保证金和担保制度的执行”，规定除重点监控建筑业企业和建设单位必须采取民工工资保证金的形式外，其他非重点监控企业或建设单位可采取担保或定额缴纳保证金的形式，以及银行保函、保险公司保函、担保公司保函等方式。

从以上调研信息来看，成都市工程担保正处于起步阶段，其工作重点为解决建设行业工程款拖欠问题，以维护处于工程建设链条最末端的劳动者利益。所采取的措施主要是：对于重点建设项目，让业主和承包商同时向建设管理部门提供相应民工工资支付保证，提交的担保金额是工程合同价格的一定比例，该比例足以保证支付该项目的工人工资；对于非重点建设项目，可以采取定额缴纳的方式。主要担保形式是现金保证，由业主和承包商分别向政府建设管理部门缴纳现金作为支付担保，目前为止已有427户缴纳；其次是第三方担保，即业主和承包商向建设管理部门提供银行保函和担保公司保函。这种形式已经很接近137号文件规定的业主工程款支付担保和承包商付款担保。目前，有近80户提交了保函形式的担保。

此外，成都市已经开始推行工程投标担保和承包商履约担保，重点是政府投资项目，主要依靠招投标监督推动。

成都市在清欠工作中推行担保制度取得初步成效后，根据137号文件精神，制定了《成都市建设工程担保暂行办法》征求意见稿，准备修改完善后在下半年施行，全面推进工程担保制度。

（二）厦门市推行工程担保制度情况

厦门市推行工程担保制度较早，其特点是在全国率先实施工程招标最低价中标制度。20xx年4月，厦门市对全部使用国有资金或国有资金占控股或主导地位的工程项目全面实行最低投标价中标办法。《厦门市建设工程最低价中标实施办法》规定，最低投标价中标法实行中标人低价风险保证担保制度，即中标人（承包人）在签订建设工程施工合同时，除向招标人（发包人）提交履约担保金外，还应提交低价风险担保金。低价风险担保金数额为投标人投标报价低于市造价站发布的最低控制价之差额和评委会认定的不可靠的低价金额。最低价风险保证担保制度通过经济手段、保险机制化解工程风险，保证了最低价中标工程的质量和安全。20xx年3月，厦门市印发了《厦门市建设与管理局关于进一步完善建设工程最低投标价中标办法的若干规定的通知》，对工程担保的担保方式、有效期等细节问题做出了明确的规定。其中针对担保有效期普遍少于实际工期，导致担保过早失效的现象，该通知明确规定了履约担保的有效期应截止到竣工验收合格之日，工程款支付担保的有效期应截止到除工程质量保修金以外的全部工程款结算之日。

厦门市自20xx年以来，新建项目共有457个，需办理工程款支付担保和履约担保的工程中，绝大部分均按规定办理了工程担保。同成都市相比，厦门市基本上实施了137号文件规定的各项工程担保制度。此外，相比上次调研，厦门市担保市场出现多家专业担保公司，承揽工程担保业务，改变了银行担保一家独揽的局面。

（一）加强立法，强化137号文件的推行力度

为推行工程担保制度，两市分别出台了一些地方性法规和配套文件。厦门市政府于20xx年11月5日颁布了《厦门市建筑市场管理若干暂行规定》（厦门市政府令第103号），其中明确规定了实行工程担保制度的建设工程项目的标准，以及工程款支付保函和履约保函与工程施工合同价款的最低比例和金

额。起步稍晚的成都市从监管民工工资支付入手，颁布了《关于切实解决和预防建设领域拖欠工程款和民工工资有关问题的通知》等文件，初步确立了工程担保模式。

实践证明，137号文件颁布的意义重大，该文件成为地方政府推行工程担保的纲领性文件，两市的建设行政主管部门在该文件的指导下，通过制定一些实施办法，对实行工程担保的具体过程、担保人与被担保人之间的权利和责任、索赔机制等进行了详细规定。这些办法的制定，为工程担保制度的顺利实施打下了良好的基础。

（二）推行工程担保制度的初期必须依靠政府强制推行

当地政府及建设行政主管部门的强制推行是成都、厦门两市推行工程担保制度取得成效的主要原因。成都、厦门两市的建设行政主管部门在当地政府的支持下，针对本地实际，不断完善工程担保制度的各项措施和办法，有效保证了这项制度的顺利实施。虽然是否要求提供工程担保应当是建立市场主体自愿互利的原则基础上的一种市场行为，是市场主体的自发行为，政府的强制措施只是暂时的和过渡性的。但是鉴于我国的实际国情，在推行工程担保的初期，这种强制措施是必不可少的，有利于确立机制，培育、引导和保护市场，规范当事人的行为。

（三）金融机构积极参与，共同培育担保人市场

在座谈中，我们了解到，成都、厦门两市的银行等金融机构对推行工程担保制度十分支持，积极性很高。尽管工程担保的手续费等收入不大，但他们认为推行工程担保制度扩大了自己的业务范围，提供了一个新的、比较优良的经营品种，形成了金融机构新的利润增长点，扩大了吸储的范围，促进了自身信贷业务量的增长。特别是在推行工程担保制度初期，有能力开展相关业务的担保人为数不多，担保公司尚处在培育发展阶段。因此，一些以往与建设领域接触较多的金融机

构，如成都、厦门两市的各家银行就纷纷抢占市场份额，业务量迅猛增长，尤其是两市的建设银行依靠原有优势，承接了绝大部分的担保业务，取得了可观的经济效益，并为今后的发展奠定了良好的基础。

尽管成都和厦门两市开展工程担保制度试点工作取得了一定成效，但在推行过程中也暴露出了一些问题，需要我们进行认真地思考，以便进一步完善这项制度。

（一）担保人市场尚未形成，对担保机构缺乏必要的监管

工程担保制度的推行，必须拥有相当数量并符合资格条件的担保人，形成具有一定竞争力的担保人市场。目前，由于保监会暂时禁止保险公司开展工程担保业务，专业担保公司还处于发育阶段，数量较少，承包商之间的同业担保还没有开展起来，银行作为单一的承保主体几乎包揽了整个担保人市场。市场竞争不足影响到担保服务水平，如担保手续时间过长，担保手续费偏高，保单形式单一，缺乏灵活性，不能适应市场和工程建设的要求。另外，虽然137号文件允许“专业担保公司”提供担保，但目前还缺乏对担保公司在信用等级、担保能力、专业化水平、风险管理措施等方面的要求，一些担保公司不具备相应的担保能力和风险管理能力，没有相应的专业技术力量和风险管理制度，往往采取不规范运作，引起市场不正当竞争，影响了工程担保的作用和声誉。

（二）工程担保形式单一，现金担保比例过重

137号文件规定的工程担保类型共有投标担保、业主工程款支付担保、承包商履约担保、承包商付款担保4种，基本涵盖了对工程建设中各个环节各方当事人责任的保证。由于担保市场不成熟、推进工作侧重点不同等原因，这些类型的担保业务尚未全部开展起来，有的即使开展起来，也不够规范。

工程担保的意义在于担保人以其自身的实力和信誉为被保证

人作担保，保证被保证人履行义务，被保证人的代价只是购买担保的费用。而在现金保证的方式下，业主或承包商的财务负担会大大加重。以处于萌芽阶段的成都市工程担保市场为例，成都市重点推行的民工工资支付保证，就是不够完善的。成都市对工程项目的业主和承包商分别规定了支付保证金，但在实际操作中，后者往往采取现金保证的方式，动用自己的资金向有关部门提供现金保证，而不是从担保机构那里寻求第三方的担保，与真正意义的工程担保还有一定距离。即使能够提交银行保函或担保公司保函的企业，也会由于信用记录不全，被收取较高比例的现金保证，同样加大了财务负担。

（三）反担保形式单一，信用担保机制远未建立

目前，政府投资工程有财政资金作后盾，能够以较低比例的保证金，甚至不提交保证金也能取得银行出具的支付保函，比如厦门市的政府投资工程，只要有发改委财政资金安排计划，就可取得担保。但是对于其他业主和建筑业企业，作为主要担保人的银行一般不接受现金保证以外的其他反担保形式，而且现金保证的比例偏高，给投保人带来流动资金不足的问题，反而降低了投保人的支付能力和履约能力。工程担保应该是建立在信用制度基础上的一种个性化的制度，以授信额度决定保证金的比例，甚至可以不用任何抵押，就可授予担保。但目前社会上缺乏独立的征信机构，不能对所有投保人的信用情况、财务状况等进行评估并提供给担保人。虽然银行对投保人都建立了相应的资信等级评估制度，并根据评估结果给予不同等级的授信额度，但是这种评估一般只对平时与自己有业务往来的企业，难以做到对所有投保人一一评估，而对无业务往来的企业，银行要求对方必须提交担保金额50%-100%的保证金。同时，一些银行为避免承担风险，在给予相应的授信额度时，也要求企业抵押相应数额的保证金或资产。

（四）业主的强势地位造成与建筑业企业工程担保义务的不

平等

通过此次对两地工程担保市场的调研，我们发现建筑市场存在明显的市场主体地位不平等的问题。处于弱势地位的建筑企业不得不从项目投标开始就接受业主各种苛刻的条件。在成都，市属的建筑业企业就有1538家，再加上省属企业和中央驻成都的企业，建筑企业总数已经突破了3000家。数量如此之多的乙方追逐有限的工程项目，势必成为甲方的鱼肉对象。建筑市场主体地位的不平等，对工程担保制度的实施所产生的影响主要表现在四个方面：一是业主主观上漠视工程担保的作用，不愿承担工程款支付保证的责任，所以在工程招标中，对承包商的投标担保和履约担保设置苛刻条件，比如只接受业主客户银行开出的保函，而不接受担保公司保函，甚至要求投标人必须用现金担保，使工程担保成为变相的承包商垫资；二是许多业主工程款支付保函是由受益人即建筑业企业代业主向银行提供反担保，实际上是业主强迫建筑业企业为其承担违约的风险，使业主工程款支付担保失去了应有的作用；三是对于应该购买业主工程款支付担保的项目，业主通过与中标人私下协商，依靠自己的强势地位，迫使建筑企业在中标后，代替业主承担工程款支付担保的费用，从而将业主的工程担保费用转嫁给建筑业企业；四是建设工程合同管理不到位的情况下，即使业主方能够按照工程担保合同的约定承担义务，其工程进度款的拨付都会在主观上产生延迟，从而极大的影响了承包方的利益。在市场结构不够健康、监管力度不够的情况下，业主施加给建筑业企业的或明或暗的不平等条款，实际上加重了建筑业企业的财务负担，极大削弱了工程担保积极意义。

（一）进一步完善相关法律法规，依法推行工程担保制度

通过调研，我们深刻认识到，加强立法，制定相关的法规，因是推行工程担保制度取得成功的根本保障。137号文件对工程担保的实施提出了一个基本的框架，规定了投标担保、业主工程款支付担保、履约担保等制度。但仅有这部部门规章

是不够的，按照《行政许可法》的要求，政府部门规章若带有强制性的内容，必须有现行法律明确的规定才能执行，而现行的《担保法》对工程担保并无明确规定，因此，各地政府和建设行政主管部门在推进工程担保制度时，会受到一定的限制。如果将工程担保的有关规定写入《建筑法》修正案，将会极大地推动工程担保制度建设。目前我们能做到的就是大力宣传推广建设部刚刚印发的《工程担保合同示范文本（试行）》（建市〔20xx〕74号文件）。该文件对投标保证金、业主支付委托保证、承包商履约保证、总承包商付款保证等重要环节做出了示范，这将成为担保行业为工程建设行业提供担保服务的重要参考文件，有助于担保人统一工程担保格式，避免不平等条款的出现。

（二）积极培育和规范担保人市场

推行工程担保制度，除了继续发挥银行的作用外，还应当积极培育其他具备条件的机构担当担保人，以形成有一定竞争的担保人市场。要积极培育和发展专业担保公司，规范其运作，我部应会同有关部门尽快制定工程担保行业准入门槛，根据担保公司自有资金实力、专业技术力量等，确定允许开展工程担保的业务范围，对担保机构的资本充足率、准备金和经营业绩等指标作出规定，并对其开展工程担保业务的信誉状况等作定期评估。鉴于目前的专业担保公司自有资金实力一般不强，应主要为中小型项目提供担保，并要形成竞争机制，不能搞垄断。建议与保监会等部门积极协商，争取保险公司尽快开展工程担保业务。同时，还应当发展承包商的同业担保，由实力强、信誉好的承包商为其他承包商提供第三方担保。这样做，既可以有效地保证工程建设的顺利进行，又比较简便易行。但必须严禁两家企业交叉互保，以保障业主的合法权益。

（三）加快诚信体系建设，推动担保快速发展

建立工程担保制度的目的不是为了“赔偿”，而是为了“不

赔偿”。推行工程担保制度必须要以现代信用体系为基础，工程担保制度正是通过信用机制的办法规范市场主体各方的行为，强化守信受益，违约受罚的准则，从而实现防范风险的目的。因此，应尽快建立建设市场的信用管理系统。一是培育和发展独立的征信机构，建立动态的资信数据库，搜集、涵盖市场主体各方的资产负债情况、纳税情况、银行信用状况、履约记录、业绩等各种信息，根据这些数据和担保人的信用规范及评估标准，完成对市场主体各方的信用评分、评级，为担保人的授信提供可靠的依据。二是建立激励和惩罚机制。使守信者得到酬偿，信誉高的业主或建筑业企业，担保人愿意为其担保，费率低，甚至免保费。让有不良信用记录的市场主体必须以极高的代价获取担保，甚至得不到担保，无法在建筑市场中生存。

（四）加大宣传力度，及时总结经验，推动各地开展试点工作

从此次调研的情况来看，成都、厦门开展工程担保制度试点工作已经取得了一定的成效，在推进工作中出现的问题具有一定的代表性。我们应认真总结两市好的经验和做法，分析推行过程中存在的问题，以指导和推动全国其他地区的试点工作。据了解，目前江苏、山东、河北等省市也在积极筹备推行工程担保制度。我们要在适当时机，扩大调研范围，加大《工程担保合同示范文本》的宣传和培训力度，认真总结137号文件和《工程担保合同示范文本》的实施效果，使全国的工程担保工作有序地、规范化地进行。

制度重检工作报告篇七

金坛市国土资源局实行监察工作情况报告制度。同时定期对违法案件进行统计分析，并对违法案件查处工作上报备案。

一、金坛市国土资源局法规监察科负责向常州市国土资源局法规监察处报告工作，各乡镇国土所负责局向法规科报告监

察工作。应当在每年12月15日前书面报送本年度监察工作总结报告。有重要情况和问题应及时报告。

二、对上级主管部门交办的监察事项，应当在规定期限内报告办理结果，不能按时完成的，应书面说明原因。

三、监察人员依职权或领导指定承办具体案件，并应将办理结果及时向领导报告，不得私自办案。

四、监察工作中遇到重大行政干预或其他阻力难以查处时，应当向上一级主管部门汇报案情，必要时，也可越级向上报告，并可请求上级主管部门直接查处。

五、上级主管部门对下级部门请示报告的有关监察事项，应在20日内予以答复，逾期视为同决。

六、监察工作中出现的重要苗头和倾向问题以及工作中的新经验，应及时报告上级主管部门。

七、对正在查处和结案的违法案件应当定期向上一级机关上报备案。并定期对本行政区域内国土资源违法案件进行统计分析，写出专题报告，为上级机关和领导提供决策依据。

八、上报备案的违法案件材料包括违法案件报告、行政处罚决定书、行政处分建议书、国土资源犯罪案件移送书等。正在查处的案件报阶段性调查报告，有重大影响的案件立案后报立案审批表。

九、《国土资源违法案件及查处情况统计表》每季度上报一次；《国土资源违法案件查处中给责任人纪律处分及刑事处罚情况统计表》每半年上报一次，其中两种情况统计表的年报要附带有本地区违法案件的特点、典型案例、产生原因及发展趋势的分析报告。

十、查处的违法案件、统计表和分析报告要按期及时上报。
其中：

（一）查处的违法案件上报时间为每年以6月10日和12月十日前；

（三）半年报表和全年综合报表，县级为每半年和全年结束后的一周内报达，省辖市为每半年和全年结束后的十五日内报告。

十一、对立案查处的违法性质恶劣、情节严重，在本行政区域内有重大影响的案件，应分别在立案后一周内，结案后两周内直接报省局。

十二、上报的违法案件和统计表应实事求是，不得瞒报、漏报；分析要有根有据，不得随意夸大或缩小问题。

对统计不符合要求，错误较多的，上报部门退回，并责成重新统计上报。对弄虚作假，或故意瞒报、漏报违法案件的，应追究责任人的责任。

制度重检工作报告篇八

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利，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利，促进其权利得到合法保障。

参考文献