

# 法治税务建设情况 基层团委建设工作计划 (通用6篇)

在现代社会中，人们面临着各种各样的任务和目标，如学习、工作、生活等。为了更好地实现这些目标，我们需要制定计划。计划为我们提供了一个清晰的方向，帮助我们更好地组织和管理时间、资源和任务。下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

## 法治税务建设情况 基层团委建设工作计划篇一

1、确保基层团支部全覆盖。确保基层团支部全覆盖是加强青年工作的基本组织保证。按照共青团团章要求，结合企业实际，坚持党建带团建的原则，各公司团组织要坚持“团的支部建在连上”团的基层支部与党的基层支部同设置，对团支部人数较多的组织，以扁平化组织层级、方便开展团员青年工作为原则，灵活设置团小组，使团的组织体系与党的组织体系一致，确保企业团组织不散，隶属关系不断，组织建设不断，保障团组织工作全覆盖。

2、提升团干部综合素质。首先是努力做好基层团干部的选配工作。把品德好、能力强、乐于为组织奉献、为青年工作奉献的青年选配到团干部岗位。其次是加强基层团干部的培训。通过自主学习、企业培训、外部培训、交流学习等方式提升团干部的综合素质和工作水平。一是配发相关书籍组织干部自学；二是开展好内部培训，提升团干部业务能力；三是创造外部培训，交流学习的机会，开阔视野，提升团干部综合素质。最后，要激发团干部工作热情，对团干部工作中的闪光点要善于发现，及时表彰，要善于发现团组织中优秀人才并推荐给党组织或其他适合的岗位，为党组织和企业发现和输送新鲜血液。

3、规范团组织基础工作。一是修订完善公司团组织各项规章

制度，为基层工作开展做好制度保障和指导；二是坚持团组织工作例会制度，定期交流基层团组织工作，加强团干部间沟通，交流工作经验；三是做好团的基础工作，做好青年“1+100”基础管理、团员管理、团费管理等工作，落实好股份公司党委、集团公司团委的各项安排部署。

1、利用宣传媒介做好青年思想引导。思想引导要抓在经常、融入日常，积极通过《世纪人》报、宣传橱窗、横幅、海报、展板、电子屏幕、移动端平台等宣传媒介打造青年工作宣传阵地开展形势任务教育，宣传青年风采，展示青年精彩活动，强化青年跟党走、爱岗位、做工匠思想意识，增强青年对企业的认同感和归属感。

2、开展活动做好青年思想跟踪。在传统的思想输入的基础上，引导青年思想输出。交流思想政治理论的学习体会，探讨企业、工作方面的热点问题，一方面有效地掌握青年的思想动态，从而形成最直接地反馈，更好地改进思想工作，另一方面充分展示团员青年人品智慧，为企业挖掘后备人才。

3、借助榜样典型做好青年行为示范。树典型、立榜样不仅可以充分发挥榜样在青年思想政治工作中的激励和示范作用，充分发挥生力军和突击队作用。发现公司青年员工思想和行为的闪光点，以此树立先进典型，给予表彰或奖励，用同龄人的先进事迹教育同龄人，用身边事教育身边人，使广大团员青年学有榜样，有目标，并从优秀青年和青年群体的示范中受到感染，形成一种崇尚先进、学习先进、争做先进的良好氛围，并在企业中发挥青年团员的突击队作用，增强青年员工影响力。

1、搭建职业学习梯台。充分发挥对青年人“传、帮、带”的优良培养传统，组织具有优良职业道德、精湛职业技能的管理人员和专业技术人员和工人，帮助指导技能水平相对较低的青年员工特别是新进员工树立职业理想、塑造职业道德、提高职业技能，为加快培养出新一代品德优良、技能娴熟、贡献突出的青年岗位能手打下坚实基础，为青年成长成才搭

建学习梯台。

2、搭建技能展示擂台。通过开展技能比武、工作成果评比等活动为青年人成长成才搭建切磋技艺、展现创新思维的擂台，并以此为榜样树立青年示范岗，在股份公司范围内掀起“比、学、赶、超”的热潮，充分调动广大职工岗位建功、岗位奉献的积极性。

3、搭建风采展示的舞台。团组织要以员工兴趣爱好为立足点，广泛争取青年意见，开展员工喜闻乐见的文体活动、志愿服务，丰富青年生活，为员工提供风采展示的舞台。

4、搭建沟通交流的平台。团组织要坚持以青年为本，为青年员工搭建与企业沟通平台，为员工提供机会表达让青年员工畅所欲言表达对成长中遇到的困惑、对业务发展的关注和思考、职业生涯发展等内容。通过交流，促进青年员工树立信心，立足岗位、继续发扬创新和勇于担当精神。

5、搭建服务青年的站台。关注青年最迫切最现实的利益诉求，在青年交友婚恋、文化娱乐、心理辅导等方面积极创造条件、提供帮助，使青年思想稳定、身心健康、更好地融入企业、服务企业、奉献企业。

## **法治税务建设情况 基层团委建设工作计划篇二**

(一)完善社区法制宣传教育阵地建设。

各社区要以调解、治保等有关组织为基础，以社区服务中心为阵地，抓好法制宣传教育阵地建设，采取有效措施，继续健全完善社区法制教育“六个一”机制(有一支法律服务志愿者队伍，有一所法制学校，有一份法制专刊，有一支法制宣传队，有一个法制专栏，有一个法律专柜)。要抓好法制宣传队伍建设。各社区要组织一支法制宣传队。

法制宣传队要定期自编自导一些内容丰富、形式多样、寓教于乐的法制宣传文艺节目，让群众在娱乐中受到教育。要把社区各楼院文化程度较高，懂法律、善服务的人组织起来纳入“普法宣传员”中，做到“一幢一长”，让广大社区居民及时了解、掌握法律常识。

要加强社区法制学校管理。各社区市民法制学校要做到学法有计划、有活动、有登记、有落实。要坚持每季度一堂法制课，邀请社区挂钩律师、公证员或相关人员有针对性地开展法律法规讲座。

要加强法制宣传栏管理。各社区要在各居民小组设立一个法制宣传栏，指定专人负责，做到每月一期。在每个楼院设立“法制宣传花苑”，将与社区居民利益密切相关的法律常识、新颁布的法律法规分期刊入专栏，运用通俗易懂的语言，结合具体事例、举案说法，达到普法目的。

要加强法律服务志愿者队伍建设。联系离退休的公、检、法、司人员组成法律自愿者队伍，采取预邀服务制度，设立法律服务窗口，接受社区居民的法律咨询，开展法制宣传、法律服务工作。要配备一个法律专柜。

各社区要将涉及与居民日常生活密切相关的法律法规，设立法律图书角，定期对居民开放，并由“法律明白人”进行讲解。要有一份法制专刊，各社区要通过征订《法制日报》、《人民调解》等书籍，通过自学使居民真正养成遇事找法、解决问题靠法的良好习惯。

## (二)加强社区经常性法制宣传教育。

各社区要切实加大法制宣传教育工作力度，抓好重点，有针对性的地开展法律宣传教育工作。要抓好青少年的法制宣传教育。各社区要利用寒暑假和节假日，组织好青少年法制宣传教育。以法律服务志愿者队伍和挂钩律师、公证员为依托，

以社区法制学校为阵地，充分发挥社区人力资源优势，举办青少年法制专题讲座及现身说法等，保证青少年在社区内得到良好的法制教育，不断提高他们的法律素质，营造学法、懂法、守法的良好氛围，促进青少年的健康成长。要加强老年人的法制宣传教育。要充分利用社区法制学校、活动中心，针对老年人(退离休人员)的特点，着力宣传与他们密切相关的法律法规，使之自觉抵制迷信、邪教等非法活动。挂钩律师、公证员、法律服务工作者要及时为他们提供法律咨询、法律援助、法律讲座，办理法律服务事务、调处纠纷，依法维护老年人的合法权益。

### (三) 巩固法律进社区工作。

把法律进社区工作作为创建民主法制示范社区的有效载体，巩固老典型，培育新试点，着力抓好本年度2个试点单位，不断推进创建民主法制示范社区工作深入开展。要拓展法律进社区新领域。要充分发挥职能作用，切实抓好法律进社区工作。围绕“立足社区、服务社区、有为社区”这个主题，在上级司法行政主管部门的支持下，整合资源，统一调配律师、公证员，将法律服务所、法律援助中心和公证处分别指派挂钩到社区中。

要通过在社区居委会设立法律咨询服务指示牌及向社区住户分发法律服务联系卡、宣传页、反馈卡等形式，沟通相互间关系，保证社区居民能够及时、便捷地与挂钩的法律服务人员取得联系，获得所需的法律服务和法律帮助，依法维护社区、市民的合法权益。加强对xx社区□xx社区两试点社区的督促指导，以点带面，力求更全面、更有效地开展法律进社区工作。

## 法治税务建设情况 基层团委建设工作计划篇三

严格教育管理 强化内外监督努力造就一支高素质的税务所

## 长队伍

作为“兵头将尾”的税务所长，处于税收战线的前沿阵地，担负着收好税、带好队的繁重任务。其素质的高低、能力的强弱，对基层税收工作起着至关重要的作用。人事处组织专人深入到区县局和基层税务所，就新形势下如何抓好税务所长的教育、管理、监督，进行了专题调研，共组织召开座谈会20次，抽查税务所28个。

### 一、系统税务所长队伍现状

目前系统共有5区、1市、14县共20个区县局，下设113个税务所（分局）。全系统税务所长基本情况：共有所长97名，其中男94人、女3人，平均年龄39岁。大学23人，占24%；大专64人，占66%；中专10人，占10%。35岁以下19人，占20%；45岁以下61人，占62%；46岁以上17人，占18%。共有副所长179人，其中男162人、女17人，平均年龄37岁。大学31人，占18%；大专95人，占52%；中专53人，占30%。35岁以下58人，占33%；45岁以下98人，占54%；46岁以上23人，占13%。

目前这批所长（副所长）年富力强，文化水平高，综合素质比较高。一是政治上比较成熟，具有大局意识。他们党性观念强，能够坚持原则、依法治税，做到对上级负责、对同志负责、对纳税人负责；能站在为国聚财、维护国税形象的高度，协调好与当地乡镇党委、政府和纳税人的关系，创造了良好的外部环境。二是业务素质较高，具有强烈的事业心。现任所长大多数长期从事基层税收工作，业务能力比较过硬，结合本地税源实际，制定了不少切实可行的税收征管办法，如\*市阳邑所的“四阶段月工作法”、\*矿区市场分局公开评税等，圆满完成了以组织收入为中心的各项税收工作任务。三是任劳任怨甘于奉献，具有无私的敬业精神。我市多数税务所驻地比较偏远，生活条件比较艰苦，多数所长平常生活在所里，工作忙时甚至几个星期不能回家。但他们舍小家为大家，始终以工作和大局为重，辛勤工作，无怨无悔。

在肯定成绩的同时，我们也发现了一些问题，主要有以下几个方面：一是政治业务素质有待进一步提高，由于税务所是最基层的机构，税收任务压力较重，事务性工作较多，在思想政治学习、业务知识培训等方面时间、精力投入不够，抓得不紧，特别是“三个代表”重要思想、税收相关法律、税收信息化等方面知识有待提高，与税收新形势的要求有一定差距。二是在税收执法上，贯彻落实新征管法不够到位，存在“疏于管理、淡化责任”的问题，还有的执法行为重实体轻程序。四是对有些工作，如基层规范化管理建设，存有等、靠、要思想，不能积极主动地想办法抓落实，而是等上级发文件、靠上级给资金、缺什么向上级要什么，缺乏主观能动性。三是在税收管理和组织收入中存在“抓大略小”现象，对有的成型企业管理较严，而对专业市场、集贸市场、个体零散税收管理较松，缺乏切实可行的制度、措施，存在税负不公的问题。五是廉政建设需要进一步加强，由于种种原因，个别税务所长不能严格要求自己，存在吃、拿、卡、要、报现象，不能完全杜绝人情税、关系税。甚至有极少数所长以权、以税谋私，走上违法犯罪的道路。如去年··县局“4.12”虚开专用发票案中南堡、东辛庄所所长失职渎职被追究，教训非常深刻。

总体看，··国税系统税务所长的整体素质比较好，但与税收工作面临的新形势和基层税务所担负的工作任务相比，仍有不少差距。因此，加强对税务所长的教育、管理、监督，努力建设一支高素质的税务所长队伍，是摆在我们面前的一项十分紧迫的任务，需要采取有效措施，加以解决。

## 二、把好选人用人关，建立健全良好的用人机制

基层税务所长的选拔任用，是选拔任用干部的一个重要组成部分，也是建设高素质税务所长队伍的前提。

1、在用人环节上严把标准关。省局曾在多次会议上强调，要把那些德才兼备的干部选拔到基层税收岗位上来，这是我们

选拔任用干部的基本准则。区县局在确定所长人选上，应实行差额推荐制，广泛听取干部群众意见，对拟任所长人选进行群众民主推荐，可推荐2-3人，到会人数要达到总人数的三分之二以上，推荐赞成票要达到总人数的半数以上，否则不能确定为所长人选的对象。同时，要针对所长的特点配备好“互补”型的副所长，以便在工作中互相支持，推进工作的整体开展。

2、在任用环节上严把程序关。建议建立“三制”：一是人选提名责任追究制。在推荐具体人选时，必须在尽可能大的范围内进行公开性民主推荐，党组集体研究，党组书记提名并承担责任；二是考察责任追究制。要按规定范围和程序进行考察，广泛接触群众，实事求是、全面客观地反映考察对象的情况。凡未按规定程序考察的，有重大问题不清楚或考察时有明确反对意见而不进行调查核实的，不仅不能提交会议讨论，而且要追究考察人员的责任。三是党组集体讨论决定制。讨论决定干部任用，必须坚持民主集中制原则，由区县局党组集体讨论决定。不能以任何其它形式代替党组会讨论决定干部任用；不能临时动议决定干部任用；不能由个人或少数人决定干部任用。党组成员赞成票达不到半数以上的，坚决不能任命。

### 三、加大教育力度，建立健全良好的教育机制

加强日常教育，增强政治业务素质，是建设高素质税务所长队伍的基础。

1、紧绷政治思想教育弦。市场经济的发展和税收新形势，要求基层税务所长必须具备较高的政治素养、政治敏锐性和鉴别力，能在基层管理中运用正确的立场、观点、方法辨别是非，分清美丑，自觉抵御腐朽思想的影响，牢固树立正确的人生观，价值观和道德观，正确行使手中的权力，增强认真履行责任的自觉性。政治思想教育不能一曝十寒，必须常抓不懈，持之以恒。要大力加强宗旨教育，教育税务所长牢记

党的宗旨，做到立税为公，廉洁奉公，无私奉献，全心全意为人民服务，当好人民的公仆。不能用手中的权力来牟取个人私利。要教育所长对待组织光明磊落，襟怀坦白；对待同志以诚相待，肝胆相照；对待工作秉公办事，刚正不阿。坚决反对阳奉阴违，两面三刀，拉拉扯扯，吹吹拍拍，搞本位主义或小团体主义。要正确处理好个人利益与国家利益的关系，二者发生矛盾时，要毫不犹豫地牺牲个人利益而服从国家利益。

2、紧绷自律教育弦。廉洁自律是新时期对税务干部紧迫而又严肃的政治要求。基层税务所大多分散办公，独立管理，税务所长作为基层干部队伍的领头雁，能否做到依法治税，清正廉洁，是市场经济下的一场严峻考验。为此，区县局要进行经常性和针对性的廉政教育、警示教育，在法定传统节日、一般纳税人认定、纳税定额调整等重点时期和重点环节，及时进行预防教育。使税务所长能够自觉做到慎言、慎行、慎独、慎微，做到自重、自省、自警、自励，做到金钱面前不伸手，美色面前不动心，在各种诱惑面前不乱用手中的权力。

3、紧绷法纪教育弦。纪律是执行路线的保证。作为一名税务所长，必须具备较强的纪律意识。要切实加强法纪教育，充分利用系统内外的典型案例，特别是发生在税务所长身上的案例进行教育，做到超前教育，超前预防。通过教育，培养税务所长强烈的法纪观念、纪律意识和自我约束的能力。自觉不去触犯纪律的警戒线、法律的高压线，勤勤恳恳办事，堂堂正正做人，不断提高遵纪守法的自觉性。

4、紧绷知识更新教育弦。学习是进步的基础，只有不断的学习才能促使基层税务所长素质和能力的不断提高。针对基层税务所的特点，应从以下几个方面加强税务所长的知识更新，一是变基础性培训为专业性培训。经过几年的学习，所长们的学历教育基本达到了一个较高的层次，大专以上文化的所长已经达到90%，但高新知识的掌握，如计算机、wto知识等还

需要进一步提高。二是变常识性学习为专业性学习。对于如何当好所长，多数所长靠自己在工作中摸索和积累的个人经验，缺乏系统的关于领导艺术的学习。在新形势下，所长的领导方法、领导才能也应与时俱进。要采取适当的方式，加强所长们的专业性学习。

#### 四、抓好制度落实，建立健全良好的管理机制

1、抓好制度落实。把上级的各项方针政策和规章制度落实到基层，是各级税务机关的重要职责。抓基层管理最主要的指标，就是看税务所长把上级各项规章制度在基层落实的好坏。当前，最主要的就是看是否把省、市局基层规范化管理的有关专件在本单位落实到位，是否严格按专件要求做到有令则行，有章则循，有禁则止。对有令不行，有禁不止，我行我素，或弄虚作假，欺上瞒下的，应视为不称职所长，严格按专件规定进行责任追究。

2、抓好检查督导。检查就是对基层规范化管理工作成效进行衡量和评价，督导就是对在检查工作中发现存在的问题，督促采取相应纠正措施的过程。省、市局已经对基层规范化管理工作制定了定量的或定性的“有形”标准。要落实好这些标准，各区、县局要制定有效的检查督导手段和方法，如采取跟踪检查督导和阶段检查督导相结合、典型检查督导和普通检查督导相结合、专业检查督导和自我检查督导相结合的方法等。对基层规范化管理工作中存在的问题，采取有效纠正措施，限期改正。

3、抓好政绩考核。考核一个税务所长的工作业绩，除半年、年终考核外，主要是看其平时基层规范化管理工作的好坏。区、县局班子成员要坚持深入基层，了解基层规范化管理工作情况和第一手资料，做到平时心中有数，考核时全面衡量。在基层规范化管理工作考核中，要让所在单位的全体干部参与对税务所长的考核。全面落实“能者干、平者让、庸者下”的用人竞争机制，建议实行税务所长末位淘汰制，对平

时管理松散，工作政绩平平，自身素质差，工作不称职，大多数干部反映较差的，基层规范化管理各项工作指标连续两年倒数第一的，应坚决从所长的岗位上换下来。对基层规范化管理工作责任制的考核要深入彻底，考核到每个单位，每个岗位，每个人。还要加强日常监督和跟踪考察，包括“工作圈”、“社交圈”、“生活圈”的全面监督和考察。对完成目标任务好，规范化管理业绩显著的所长，应予以表彰奖励，对连续数年成绩突出的所长建议享受副科级待遇，以利促进工作、鼓舞士气。对在基层规范化管理工作检查考核中不合格的所长，要按规定追究责任，并限期整改。对在整改后仍达不到要求的所长，应给予相应纪律处分，直至免去所长职务。考核人在对基层规范化管理工作进行考核过程中，不负责任，弄虚作假，也应给予经济处罚或纪律处分。

## 五、充分发挥监督职能，建立健全良好的监督机制

从严监督税务所长，保证正确行使职权，是建设高素质税务所长队伍的有效措施和重要保证。

1、强化制度监督。没有规矩不成方圆，要针对新形势下基层税收工作出现的新情况、新问题，健全完善年度考核考察、廉政责任、岗位交流、诫勉谈话等制度，增强制度的严密性和可操作性，充分发挥制度的监督作用。要针对新时期税务所长干部队伍现状和易发生的问题，适时地制定一些新的规章制度，切实增大对税务所长的制约力度，如廉政责任制度、廉政考察一票否决制度、定期谈心制度、八小时以外监督制度，并将监督延伸到家庭、企业。要把各项规章制度贯穿于税务所长教育、管理和监督的全过程，对违反制度规定的要进行严肃处理，该调整的的调整，该处分的处分，该降免的降免，决不姑息迁就。

2、强化纪检监督。要充分发挥区、县局纪检监察职能，区、县局长每年都要与基层税务所长签定廉政建设责任状，明确规定税务所长的廉政建设领导责任、连带责任和直接责任。

税务所长作为基层税务所的第一责任人，必须划定明确的廉政禁区，使税务所长不愿犯错误，不敢犯错误，不能犯错误。区、县局班子要定期对基层税务所长的管理、队伍和廉政情况进行分析，对存在的问题苗头，从爱护干部的角度出发及时进行诫勉谈话教育；对群众反映强烈和已经发生的问题，坚决按组织纪律处理。

3、强化群众监督。税务所本所干部群众最了解自己税务所长的情况，对他们的综合素质、管理能力和德才表现心知肚明。目前，对基层税务所长的监督，一方面机制还不健全，存在不少漏洞，使群众监督流于形式；另一方面，所长的权力不规范，又使群众无法把监督落到实处。为此，必须不断健全和完善群众监督机制，首先，要明确界定税务所长的权力标准和法定的权力界限。研究并制定税务所长的权力规范、权力运作的对象、程序和办法，以便规范所长的权力行为，使每位所长权责共享，司其职，尽其责。其次，要制定群众监督的程序和办法，明确群众可以通过什么渠道，采取何种办法监督。要充分发挥群众的监督作用，区、县局每年应不少于两次组织全体税务干部，对税务所长进行无记名民主评议，对大多数干部群众认为不称职或群众评议不称职票数过半的，要坚决从所长岗位上调离。另外还要强化纳税人的监督作用，定期向纳税企业和纳税人发放无记名监督卡，广泛征求纳税人对税收工作的意见和建议。对发生严重违犯税收政策，税收流失严重，吃、拿、卡、要问题多，纳税人普遍口碑不好的，要严肃予以处理。

基层税务所长的教育、管理和监督，是区、县局加强基层规范化管理的一项重要任务，也是一项长期复杂的系统工程，不可能毕其功于一役，一蹴而就。选人是前提，教育是基础，管理是关键，监督是保证，只有通过选拔德才兼备的人才，坚持不懈的政治思想教育，严格规范的管理制度，全面有效的内外监督，才能不断提高基层税务所长的政治素质、管理水平和自律能力，在全系统形成一支政治过硬、作风优良、管理有力、廉洁高效的基层税务所长队伍，更好地为税收事

业服务。

## 法治税务建设情况 基层团委建设工作计划篇四

领导和同志们：

### 一、以提高-干部整体素质为重点，大力加强领导班子和干部队伍建设

一是加强基层领导班子建设。从局党委到各基层党支部层层建立了政治理论学习制度，利用各种形式加强基层领导班子的思想、组织、作风建设，提高基层领导班子和领导干部的执政能力及工作水平。自98年以来，我们还在全系统中层以上干部中开展了“向我看齐”活动，要求中层以上干部从事业心、责任感、工作态度、工作质量、廉洁从税等方面向自己的部下表态“向我看齐”，带头就服从大局、坚持民主集中制、提高工作效率、不搞特殊、廉洁勤政等方面为干部职工工作出表率，并每年对中层干部开展“向我看齐”活动执行落实情况进行一次民主测评，不断增强基层领导班子的凝聚力、向心力。为优化基层领导班子结构，我们通过群众推荐、民主评议、公开答辩、竞争上岗等方式及时把德才兼备、工作实绩突出的优秀年轻干部选拔到基层领导班子队伍中。近几年来，我们先后公开选拔了20多名中层干部充实到基层班子，大大优化了基层领导班子的年龄和知识结构，为基层工作增添了生机和活力。

二是加大干部培训教育力度。在思想政治教育上，我们通过税检共建、电化教育等形式坚持不懈地在广大干部中开展形势教育、理想教育、廉政教育和税收职业道德教育，引导干部职工树立正确的世界观、人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观。为增强思想政治工作的针对性，我们还制

定了《思想政治工作目标责任制度》，将思想政治工作的各项内容细化、量化，明确目标，落实责任，虚实结合，注重实效。在业务培训上，结合当前干部职工学历和知识结构现状，制定了《干部职工教育培训规划》，采取办培训班、请进来教、送出去学、集体学习和个人自学相结合等多种形式，加强对干部的税收财会、政策法规、税收英语、计算机操作等业务知识和工作技能的教育和培训。目前全局 名在职干部中，大专以上学历的有177人，占67.6%，其中本科49人，占18.7%；税收、财会专业的143人，占58.3%。

局就有15名末位人员接受了脱岗培训，扣发年终奖金30000多元，在全局产生了强烈反响。干部使用管理制度的改革，打破了干部“能上不能下”的“铁交椅”现象和“干多干少一个样、干好干坏一个样”的“大锅饭”现象，增强了广大干部的压力感、责任感、危机感，在全局建立起了富有生机与活力的干部管理使用机制。

## 二、深化税收征管改革，建立精简、效能的税收管理体系

税收工作的重点在基层，能否建立一套科学、规范的税收管理体系是做好各项税收工作的基础，也是加强基层建设的关键。几年来，为适应新形势下税收征管工作的需要，我们不断深化税收征管改革，积极探索符合xx地税实际的税收管理体系，初步建立起了“以申报纳税和优化服务为基础，以计算机网络为依托，集中征收，专业管理、重点稽查”为主要特征的新型税收征管模式。在基层，适应集中征收的要求，打破过去按行政区域设置征管机构的旧模式，以经济区域为中心，设置了13个基层税务所。改革后，全局基层征管机构比过去缩减了19个，实现了相对集中征收；在城区，设立了稽查局和直属征收分局，分别负责全市范围内纳税人的税务稽查工作和城区纳税人的地方税收征收管理工作。同时，进一步理顺征管查之间的关系，形成分工明确、协调配合的运转机制，征收部门主要负责辖区内纳税人的征收管理工作，稽查部门实行一级稽查，并在稽查内部实行选案、检查、审

理、执行四分离制度，使稽查各环节之间形成既相互联系、又相互制约的工作机制。为进一步提高稽查工作质量和效率，我们还实行了稽查复查制度和调帐稽查制度，既强化了对稽查工作的监督制约，又提高了稽查工作质量。仅去年一年，全局就检查各类纳税人1300多户，查补入库税款及罚款2300多万元，查补税款入库率达85%以上，处罚面达100%。

《税务系统基层建设汇报材料》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

加强管理基础建设是提高税收工作质量和效率的重要保证。几年来，我们坚持人往基层走、心往基层想、劲往基层使，钱往基层投，不断加大对基层的投入，使人、财、物向基层倾斜，既改善了基层干部职工的工作和生活条件，又夯实了基层基础管理工作，提高了基层工作水平和工作效率。

一是改善办税环境，提高服务质量。税收服务是基层税收工作的一项重要内容。为提高基层税收服务水平和质量，几年来，我们不断加大对基层基础设施建设的投入，在各单位普遍建起了高标准、规范化、功能设施齐全的办税服务场所。各办税服务厅还统一设置了办税流程图和公开栏，对纳税人实行公开办税和一条龙服务；在软环境建设上，制定了《首问责任制度》、《文明服务用语制度》、《地税干部一日行为规范》、《定标限时督查制度》等一系列工作制度，以制度规范和约束干部的言行，以良好的办税环境和高效、快捷的工作效率为纳税人提供涉税服务。

二是加强税收信息化建设，提高工作效率和质量。为适应税收信息化建设的要求，几年来，我们不断加快科技兴税的步伐，以计算机网络为依托，加大投入，加快税收电子化进程。近两年来，我们先后投入资金120多万元，更新、购置计算机设施110多台（套），建起了上连xx市局、下接基层分局的三级计算机网络，并不断加快税收管理软件的应用和推广，先后启用了纳税申报、稽查管理、税源管理、发票管理等信息

系统软件，提高了征管质量和效率，减少了税收流失。目前，全局计算机总量达到220台，人均 0.84台，大大提高了税收工作质量和效率。

三是严格目标管理考核，提高税收管理水平。为确保各项工作落到实处，我们制定了严格的目标考核管理办法，将税收工作分解成税收任务、税收基础管理、税收执法管理、税收计会统、干部队伍及精神文明建设等五大项，细化量化各项工作目标的考核内容及标准，纳入各基层单位年度目标责任制考核。为确保考核办法的科学合理和考核结果的真实、公正，解决以往目标管理考核中流于形式、走过场的问题，我们还对考核办法逐步进行了创新和完善，实行四级考核连带责任制，即：第一步，单位自查。本单位对应发现的问题未发现未纠正的，单位负责人和工作责任人要负连带责任；第二步□ xx局考核。对被考核单位自查中存在的问题未发现未纠正的，单位负责人和考核责任人要负连带责任；第三步，上级局对xx局考核中，凡某项内容因工作原因造成重大失误或全局某项工作差错率达60%以上者，分管局长、局长负连带责任；第四步，对单位考核中，同一项考核内容全系统差错率达到60%以上者，相关科室负责人和工作责任人要负连带责任。年终检查时，凡上半年考核中已发现应纠正而未纠正的问题，将加倍扣分，并追究直接责任人和单位负责人的连带责任。连带责任既与年度目标责任制考核相联系，又与双向选择、末位淘汰制度相联系，直接涉及干部的. 奖金发放、评先创优和干部使用。

严格的目标管理考核和责任追究制度，增强了广大干部的责任意识和争创意识，各单位在日常税收工作中，更加注重管理基础工作，有力地促进了管理水平和征管质量、工作效率的提高。目前我局所辖纳税户中，企业申报率达98%，个体申报率达90%以上，申报准确率达100%，税务登记率企业达100%，个体达90%，滞纳金加征率和税收违章案件处罚面均达100%。

我局70%以上的人员在基层，充分调动基层干部职工的工作积

极性，把基层干部队伍建设成为政治过硬、业务精能通、作风优良、执法规范的坚强战斗集体，是确保完成各项工作任务的重要保证。工作中，我们坚持以精神文明建设为突破口，利用各种行之有效的方式和载体，在基层干部职工中广泛深入开展“三优一做”活动、争创“征管能手”、“稽查能手”、“计算机能手”活动及争创“文明科所”、“文明示范窗口”、“文明从我做起”等文明创建活动，不断提升基层文明创建水平。目前，全局15个基层单位全部跨入平度市级以上文明单位行列，并涌现出市文明单位标兵、市青年文明号、市优质服务示范窗口、市文明服务标兵、省及市地税系统征管能手、稽查能手等一大批先进单位和个人，在社会上树立了良好的地税形象。为增强干部的凝聚力、向心力，局党委还在办公经费紧张的情况下，千方百计筹集资金，改善基层工作和生活条件。近年来先后投入资金上百万元，为各单位建起了小伙房、小浴室、小活动室、小图书室、小菜院等“五小”设施，丰富干部职工的业余生活。为使干部安心基层，我们还为全局干部职工在城区购买了住房，投资200多万元为各基层单位更新、购置了15辆班车和40辆工作用车，同时，在评先选优、奖金发放、福利待遇等方面向基层倾斜，受到基层干部职工的一致好评，营造了“拴心留人”的良好环境，也极大地增强了广大干部的凝聚力、向心力和战斗力，保证了各项工作任务地完成。

《税务系统基层建设汇报材料》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

总之，几年来，在加强基层建设方面，我们本着重点突出、统筹兼顾的原则，结合地税实际，做了一些实实在在的工作，但与市局的要求和先进的兄弟单位相比，仍有一定的差距，下一步，我们将以这次会议为契机，进一步强化面向基层、服务基层意识，不断加大对基层建设的投入，推动和促进基层建设不断上台阶、上水平。谢谢大家！

领导和同志们：

## 一、以提高-干部整体素质为重点，大力加强领导班子和干部队伍建设

一是加强基层领导班子建设。从局党委到各基层党支部层层建立了政治理论学习制度，利用各种形式加强基层领导班子的思想、组织、作风建设，提高基层领导班子和领导干部的执政能力及工作水平。自98年以来，我们还在全系统中层以上干部中开展了“向我看齐”活动，要求中层以上干部从事业心、责任感、工作态度、工作质量、廉洁从税等方面向自己的部下表态“向我看齐”，带头就服从大局、坚持民主集中制、提高工作效率、不搞特殊、廉洁勤政等方面为干部职工工作出表率，并每年对中层干部开展“向我看齐”活动执行落实情况进行一次民主测评，不断增强基层领导班子的凝聚力、向心力。为优化基层领导班子结构，我们通过群众推荐、民主评议、公开答辩、竞争上岗等方式及时把德才兼备、工作实绩突出的优秀年轻干部选拔到基层领导班子队伍中。近几年来，我们先后公开选拔了20多名中层干部充实到基层班子，大大优化了基层领导班子的年龄和知识结构，为基层工作增添了生机和活力。

坚持不懈地在广大干部中开展形势教育、理想教育、廉政教育和税收职业道德教育，引导干部职工树立正确的世界观、人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观。为增强思想政治工作的针对性，我们还制定了《思想政治工作目标责任制度》，将思想政治工作的各项内容细化、量化，明确目标，落实责任，虚实结合，注重实效。在业务培训上，结合当前干部职工学历和知识结构现状，制定了《干部职工教育培训规划》，采取办培训班、请进来教、送出去学、集体学习和个人自学相结合等多种形式，加强对干部的税收财会、政策法规、税收英语、计算机操作等业务知识和工作技能的教育和培训。目前全局名在职干部中，大专以上学历的有177人，占67.6，其中本科49人，占18.7；税收、财会专业的143人，占58.3。

三是不断完善干部管理机制。为充分激发基层干部的工作积极性，几年来，我们从深化干部人事制度改革入手，不断完善干部管理机制，先后推行实施了干部分级管理制度、双向选择制度、末位淘汰制度、待岗培训制度等一系列干部管理制度。如末位淘汰制度规定，年终，通过严格考核，在各基层单位中排出一个集体末位。集体末位单位的正职只能拿副职的奖金，副职拿一般干部的奖金，一般干部拿50的奖金。连续两年排末位的单位负责人要降职调离原岗位；各单位排末位的个人除不发奖金外，还要脱岗培训一个月。仅去年一年全局就有15名末位人员接受了脱岗培训，扣发年终奖金30000多元，在全局产生了强烈反响。干部使用管理制度的改革，打破了干部“能上不能下”的“铁交椅”现象和“干多干少一个样、干好干坏一个样”的“大锅饭”现象，增强了广大干部的压力感、责任感、危机感，在全局建立起了富有生机与活力的干部管理使用机制。

## 二、深化税收征管改革，建立精简、效能的税收管理体系

加强管理基础建设是提高税收工作质量和效率的重要保证。几年来，我们坚持人往基层走、心往基层想、劲往基层使，钱往基层投，不断加大对基层的投入，使人、财、物向基层倾斜，既改善了基层干部职工的工作和生活条件，又夯实了基层基础管理工作，提高了基层工作水平和工作效率。

遍建起了高标准、规范化、功能设施齐全的办税服务场所。各办税服务厅还统一设置了办税流程图和公开栏，对纳税人实行公开办税和一条龙服务；在软环境建设上，制定了《首问责任制度》、《文明服务用语制度》、《地税干部一日行为规范》、《定标限时督查制度》等一系列工作制度，以制度规范和约束干部的言行，以良好的办税环境和高效、快捷的工作效率为纳税人提供涉税服务。

三是严格目标管理考核，提高税收管理水平。为确保各项工作落到实处，我们制定了严格的目标考核管理办法，将税收

工作分解成税收任务、税收基础管理、税收执法管理、税收会计会统、干部队伍及精神文明建设等五大项，细化量化各项工作目标的考核内容及标准，纳入各基层单位年度目标责任制考核。为确保考核办法的科学合理和考核结果的真实、公正，解决以往目标管理考核中流于形式、走过场的问题，我们还对考核办法逐步进行了创新和完善，实行四级考核连带责任制，即：第一步，单位自查。本单位对应发现的问题未发现未纠正的，单位负责人和工作责任人要负连带责任；第二步□xx局考核。对被考核单位自查中存在的问题未发现未纠正的，单位负责人和考核责任人要负连带责任；第三步，上级局对xx局考核中，凡某项内容因工作原因造成重大失误或全局某项工作差错率达60以上者，分管局长、局长负连带责任；第四步，对单位考核中，同一项考核内容全系统差错率达到60以上者，相关科室负责人和工作责任人要负连带责任。年终检查时，凡上半年考核中已发现应纠正而未纠正的问题，将加倍扣分，并追究直接责任人和单位负责人的连带责任。连带责任既与年度目标责任制考核相联系，又与双向选择、末位淘汰制度相联系，直接涉及干部的奖金发放、评先创优和干部使用。

严格的目标管理考核和责任追究制度，增强了广大干部的责任意识和争创意识，各单位在日常税收工作中，更加注重管理基础工作，有力地促进了管理水平和征管质量、工作效率的提高。目前我局所辖纳税户中，企业申报率达98，个体申报率达90以上，申报准确率达100，税务登记率企业达100，个体达90，滞纳金加征率和税收违章案件处罚面均达100。

动，不断提升基层文明创建水平。目前，全局15个基层单位全部跨入平度市级以上文明单位行列，并涌现出市文明单位标兵、市青年文明号、市优质服务示范窗口、市文明服务标兵、省及市地税系统征管能手、稽查能手等一大批先进单位和个人，在社会上树立了良好的地税形象。为增强干部的凝聚力、向心力，局党委还在办公经费紧张的情况下，千方百计筹集资金，改善基层工作和生活条件。近年来先后投入资

金上百万元，为各单位建起了小伙房、小浴室、小活动室、小图书室、小菜院等“五小”设施，丰富干部职工的业余生活。为使干部安心基层，我们还为全局干部职工在城区购买了住房，投资200多万元为各基层单位更新、购置了15辆班车和40辆工作用车，同时，在评先选优、奖金发放、福利待遇等方面向基层倾斜，受到基层干部职工的一致好评，营造了“拴心留人”的良好环境，也极大地增强了广大干部的凝聚力、向心力和战斗力，保证了各项工作任务地完成。

总之，几年来，在加强基层建设方面，我们本着重点突出、统筹兼顾的原则，结合地税实际，做了一些实实在在的工作，但与市局的要求和先进的兄弟单位相比，仍有一定的差距，下一步，我们将以这次会议为契机，进一步强化面向基层、服务基层意识，不断加大对基层建设的投入，推动和促进基层建设不断上台阶、上水平。谢谢大家！

## 法治税务建设情况 基层团委建设工作计划篇五

2019年市科技局在市委市政府店乱正确领导下，在市xxx精心控导下，深入贯彻落实省市各项决策部署，围绕市委市政府店中心工作，以建成法治科技为目标，以加快政店职能转变、魁范行政执法行为、强化权力制约监督、依法化解矛盾纠纷为抓手，切实把工作全面纳入法治轨道。

### 一、2019年工作总结

文件管理。严格挑魁定制定、清理魁范性文件。挑照[]xx市政店行政魁范性文件管理办法》魁定，制定魁范性文件时履行公平竞争审查、合法性审查、风险评估和与家论证等职责；魁范市科技局魁范性文件法定权限，及时梳理行政魁范性文件制定情况及合法性审查中存在乱问题，上报今年魁范性文件清理情况。四是加强科技平台管理。制定了[]xx市企业技术研究开发中心备案管理办法[][][]xx市科技企业孵化器备案

管理办法》、《国家大院名校xx联合研究院绩效考核绅则》，就科技平台备案条件、备案程序、备案管理、考核流程、考核控标、考核奖励等各个环节进行了明确规定，使科技平台管理更加透明规范。

## (二) 力建法律服务机制，提高法律服务科技水平

培育 21 条等科技政策和相关法规政策，畅通劣企服务渠道，切实解决“惠企政策落地难”问题。三是落实法治政府建设责任分工。为进一步加强法治政府建设工作组组细领导和统筹协调，成立 xx 市科技局法治政府建设工作领导小组，并将有关任务控标分解到各处室。

## (三) 力保规范执法，强化知识产权保护工作

提高我市知识产权纠纷化解能力和水平，提升仲裁调解工作组社会认知度和认可度，完善知识产权纠纷多元化调解机制，健全知识产权保护体系。

## (四) 力创新载体，强化法治宣传工作

# 法治税务建设情况 基层团委建设工作计划篇六

今年安全生产规范化建设总体目标是“提质、扩面、增量”，规模以上企业60%以上达标，重点是电动工具全行业实现安全生产规范化，20台以上冲压剪切企业车间必须达到冲压剪切安全生产管理规范化，其他行业规范化按下达任务数完成。

## 一、宣传发动，建立组织(3月?4月)

### (一) 镇政府任务

1、调查摸底，确定名单。根据市局下达任务数，摸清企业基本情况，3月30日前汇总上报市安监局。

2、召开会议，全面动员。首先召开开展规范化建设的企业负责人会议，进行全面动员部署，统一思想，明确任务。其次召开规范化工作培训会，发放各类规范化台帐。（4月15日前完成）

## （二）企业任务

1、建立组织。成立以企业主要负责人为组长，分管生产负责人、安全生产部门及相关部门负责人、各车间负责人等组成的安全生产规范化领导小组，负责安全生产规范化工作的组织和协调。（4月20日前完成）

2、分解任务。明确各部门、各车间及各相关人员创建安全生产规范化各项任务的职责，并确定专人负责上报镇安监中队。（4月30日前完成）

3、广泛宣传。利用厂报、黑板报等宣传开展安全生产规范化的目的、意义、目标。（全年开展宣传）

4、宣贯培训。组织安全生产规范化管理考评细则的培训贯彻。（4月30日前完成）

## 二、建章立制，全面推开（5月-9月）

### （一）镇政府任务

1、走访企业，上门指导。定期到企业指导规范化工作每月不少于1次。

2、对照细则，督促整改。通过检查企业现场安全状况、规章制度落实及“三类”人员培训情况，找出不足及存在问题，督促企业限期专人落实整改。（7月30日前完成）

3、检查台帐，督促完善。检查企业规范化台帐，督促其专人

落实。(9月30日前完成)

## (二) 企业任务

1、对照细则找差距，按照考评细则逐项对照，找出存在问题及不足，确定每项整改责任人，在规定时间内落实。(6月30日前完成)

2、完善各项安全规章制度与操作规程。完善后的安全规章制度与操作规程由企业发文公布实施，并组织员工进行上岗前培训，使员工人人会按规程使用操作。(5月30日前完成)

3、合理有效的配备消防器材，落实专人定期检查。(5月30前完成)

4、规范用电设施线路及电风扇、移动用电工具的使用，按要求做好设备接地，安装漏电保护器。(6月30日前完成)

5、安全设施整改与完善。冲压设备检测已逾期或新安装的重新申请安全性能检测，对检测发现的安全隐患，立即组织力量进行整改，整改完成向市安全性能检测站申请复查，取得冲压设备安全性能准用证。其他特种设备如：货梯、起重设备、锅炉压力容器等要经有关部门检测合格。(5月30日前完成检测，6月30日前完成整改)

6、组织“三类人员”安全教育培训。主要负责人及安全生产管理人员参加市安监局统一组织的安全培训，取得安全生产资格证；冲压工、特殊工种人员参加市安全生产教育培训中心统一组织的培训，取得上岗证或特殊工种操作证；企业自行组织其他员工按规定进行全员安全教育培训。(7月30日前分批培训完成)

7、规范车间的安全警示标志(包括：安全标志、安全线、安全色)的设置。(7月30日前完成)

8、加强车间现场管理。实行车间定置管理，规范设备摆放、物料、成品堆放，留足通道。(8月30日前完成)

9、制定应急预案。预案制订要有针对性、可操作性，并每年必须组织不少于一次的演练。(6月30日前完成应急预案制订完善，8月30日前组织演练)

10、做好台帐记录。按规范化内容做好会议、培训、检查、演练等记录，形成台帐。(9月30日前完成)

三、查漏补缺，申请验收(10月底前完成)

(一)镇政府任务

催报验收。指导帮助企业填好申报表，当地政府盖章后上报市安监局。

(二)企业任务

1、对照考评细则进一步自评，完善各项考评细则内容。(10月15日前完成)

2、进一步完善规范化台帐。(10月20日前完成)