

# 2023年区司法局三项制度工作总结会(实用5篇)

工作学习中一定要善始善终，只有总结才标志工作阶段性完成或者彻底的终止。通过总结对工作学习进行回顾和分析，从中找出经验和教训，引出规律性认识，以指导今后工作和实践活动。优秀的总结都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 区司法局三项制度工作总结会篇一

山西xxxxxx煤业有限公司“三项制度”改革实施方案（草案）

根据《山西xxxx有限公司关于加快推进三项制度改革的指导意见》文件精神，为深化公司人事、劳动、分配“三项制度”改革，加快现代企业制度的建立，在企业内部形成有效的竞争、激励、约束机制，进一步提高企业经济效益、工作效率，特制定本实施方案。

### 一、“三项制度”改革的指导思想、基本原则、目标任务

指导思想：以党的十九大精神为指导，深入贯彻县委、县政府以及xxxx总公司深化企业“三项制度”改革实施意见的精神，立足于组织机构、员工结构、薪酬分配、激励体系的变革与完善，逐步建立以岗位管理为基础的员工职位体系，以劳动合同管理分类管理为核心的用工机制，以工作效率和企业效益为导向的绩效管理体系。逐步实现员工能进能出，职务能高能低，待遇能升能降的人力资源管理机制，创造一种公开、公平、竞争、择优的用人环境，使公司人员结构、文化素养、技能水平日趋合理，成为公司持续、稳定、健康、和谐发展的力量源泉。

基本原则：坚持公平、公正、公开的原则；坚持宣传教育和思想政治工作先行的原则；坚持立足实际，务求实效，勇于探索，积极稳妥的原则；坚持措施得当，合情、合理、合法，兼顾员工利益和企业长远发展的原则。

目标任务：一是建立以岗位设置为依据，以职业素养、工作能力、工作业绩为导向的管理人员选拔、培养、任用、考核机制。二是着眼于公司未来发展，立足于公司现实需求，进行定岗定编，确定普通员工的选、育、用、留标准，稳步推进劳动合同的规范化管理。三建立以绩效考核为核心，以工作能力、责任、贡献和工作态度为依据，绩效、计时、计件工资等多种形式并存的薪酬分配体制。

## 二、“三项制度”改革领导小组

为科学合理的制订“三项制度”改革措施，积极稳妥实现改革目标，公司成立“三项制度”改革领导小组。

组 长： 副组长：

人事制度改革根本目的是建立一支高素质、高度团结、高度敬业、勇于创新的队伍，以及创造一种自我激励、自我约束和促进优秀人才脱颖而出的机制，为公司的健康发展和高效运作提供保障。

一是进一步健全和优化组织架构。根据公司矿建进度及发展需要，结合实际，本着效率和功用最大化的原则，严格管理幅度和管理层级。严格按照因事设岗、因岗置人原则，严控管理人员岗位数及职位数。二是推进中层管理人员选拔、聘用制度。严格落实《山西xxxxxx有限公司选拔、聘用中层干部实施办法（试行）》的各项措施，坚持党管干部、德才兼备、注重实绩的原则，选贤任能，加快中层管理人员队伍建设。初步确立中层管理人员考核、续聘及离职退岗机制。

三是在部分关键性的管理岗位及特殊操作岗位人员使用上全面推行竞聘上岗。按照岗位设置要求及上岗条件，发布信息、进行资格审查、笔试、面试等程序，按照遵从自愿、双向选择的原则进行岗位调配，并引入试用、考核及不合格转岗退出机制。

四是加快后备人才储备制度的建立。按照分类管理、双规并进、各有侧重的原则进行后备管理人才及技术人才的培养和储备。双规并进意即促进复合型人才的培养，各有侧重则是强调充分挖掘个体特长。

五是推行技术人员职称评审聘任制度。分部门分类别确定技术岗位设置标准和人数，定岗定编，以技术水平为唯一准则，通过评选，从持证人员中择优聘任，定期考核，优胜劣汰，能上能下，动态管理。

## （二）劳动用工改革

合理的劳动定员是公司人力资源规划的基础，保持协调的人员结构是公司人力资源永不枯竭的源泉。规范劳动用工行为，构建合理的员工流动机制，是公司目前人员结构失衡情况必需解决的现实问题。

一是要定岗定编。立足于公司现实的生产经营需要，由各科室（队）按照工作职能，重新梳理业务流程和管理流程，设定岗位，明晰岗位职责，制定岗位说明书，提出定岗方案。按照“总量控制、结构优化、精简高效”在各部门定岗方案的基础上对各部门进行定编。按照择优选择、人尽其才的原则进行定员。

二是修订劳动合同管理办法，根据公司现有人员结构、煤矿用工特点、未来劳动用工需要等情况，逐步推进劳动用工的分类管理，明确人员的录用、合同到期留用、转岗等标准；整章建制，进一步完善员工奖惩及管理办法，规范员工行为。

三是继续做好人力资源规划工作。第一根据矿建进度，做好生产及生产辅助系统人员配置工作；第二根据工作需要做好在岗人员调岗、转岗工作；第三做好人员离职退岗工作。

### （三）薪酬制度改革

坚持以效率优先、兼顾公平，可持续发展为基本分配原则，逐步完善以能力、责任、贡献及工作态度为依据薪酬分配体系。

一是按照xxxx总公司部署安排，配合外部中介咨询机构，依据现行的有关法律法规和公司实际，进行薪酬体系设计。

二是建立部室薪酬总量考核分配制度。科室薪酬分固定部分和浮动部分，固定部分为完成基本任务的保障，浮动部分随公司效益及科室绩效考核上下浮动。

三是充分发挥薪酬结构各部分功用，完善基础工资、井下津贴、班中餐等薪酬的保障功能，突出计件工资、效益工资、责任津贴等薪酬的激励功能。实现薪酬可高可低，效益为王的价值导向标准。

四、三项制度改革时间及任务安排 一是xxxx年xx月xx日前制定三项制度改革实施方案，并进行 动员宣传。

二是xxxx年xx月xx日前，完成定岗定编定员工作。精简组织机构，确定岗位编制，完善中层管理人员聘任制度、劳动合同管理办法。

三是xxxx年xx月xx日前，完成定编定员后人员的调整及离岗安置工作。 四是xxxx年xx月xx日前，出台全员素质提升工程实施办法、职称评审管理办法、后备人才管理办法。

五是xxxx年xxx日前按xx总公司安排配合外部中介完成本单位

薪酬制度改革。

六是xxxx年x月x日前，完成三项制度改革总结工作，汲取经验，改进不足，并制定xx年持续推进工作。

## 五、落实三项制度改革的相关要求

一是加强领导，明确责任。有关职能部门要各司其职，高度重视，周密部署，明确职责任务，积极推进三项制度改革工作。

二是转变观念，坚定信心，加强政策引导和宣传工作，传达贯彻公司推进三项制度改革的决心和精神，引导干部员工充分认识到三项制度改革对公司健康发展的必要性，充分认识改革是大势所趋，势在必行。

三是制定执行各项制度时，要充分听取各方不同意见，兼顾企业利益和职工权益，要注重程序正义，杜绝形式主义，防范和克服改革中出现的消极因素，避免矛盾激化。

## 区司法局三项制度工作总结会篇二

三项制度改革事关企业的管理体制、经营机制、制度流程、队伍建设等方方面面，突显其艰难性和复杂性。但从我公司内部改革方面看，要立足于公司经营环境和管理现状，充分认识和考虑内部管理水平和发展不平衡及管理基础、企业文化差异等因素，系统思考、统筹谋划、分步推进，把深化三项制度改革作为推动企业发展和改革的必要路径，更是实现创新和融合的重要手段。以着眼发展，正向激励，解决问题，建机立制，有序实施。

一、围绕抓管理，建机制。不断完善和健全与新的管控要求相适应的制度和标准体系，使人力资源体制机制与人才发展要求相适应，优化人力资源管理流程、全面提升员工素质，

为实现公司战略目标服务和提供支撑保障。

一是着力加快规范基层组织机构设置，推进“三定”实施工作；

三是加快配套制度建设，创新激励机制、深化约束机制、加强总部机关能力建设，推进管理、技术、技能三条职业通道，使各级员工在职业生涯规划上有定位，有方向，有奔头。

二、围绕抓队伍，促发展。围绕公司发展战略，在人才优先发展、人才服务发展方面进行有效的开发。使人力资源能力素质与公司发展要求相适应，使员工职业发展意愿和公司发展需求相匹配，促进人才建设，全面推开“模块化”培训和持证上岗工作，以建设三支人才队伍为中心，着力建设“双师型”人才队伍为重点，加强干部队伍建设为关键，顺畅员工职业发展通道，打造一支高素质的员工队伍。

三是提升技能人才的一岗多能和应用能力，通过模块化培训、持证上岗、师徒结对、岗位练兵等有效方式强化培养。

三是创新人才薪酬激励手段，完善工资总额、经营者年薪、员工绩效三者有机结合的管控机制，优化安全生产、发电量等单项奖分配办法，优化各层级员工收入比例关系。四、围绕抓基础，求实效。在加强公司管理、文化、思想、政策、制度、流程等多个层面融合过程发挥基础保障作用，并加快融入各项业务和体系建设中，重视员工队伍的思想、观念建设，增强管理有效性和提升管控能力。

## 区司法局三项制度工作总结会篇三

第一部分：推进工作基本情况 行政执法“三项制度”在本地本部门、本系统本领域推进的基本情况，包括加强组织领导、健全体制机制、日常工作推进、协调指导督促、学习培训宣传、执法信息化建设、人员装备保障、考核评议奖惩等方面

的内容。

第二部分：取得的成效 推进工作取得的成效，要资料翔实、前后对比，有数据支撑，要突出典型做法和经验，推行“三项制度”对“严格规范公正文明执法”产生的效果，对本地区本部门依法履职产生的积极作用，对维护经济社会秩序、维护人民群众根本利益、优化营商环境、方便市场主体、促进社会和谐稳定、提高政府治理能力、人民群众获得感和满意度带来的变化。

要有前后对比、数据分析。比如执法公示制度实施后，群众是否感受到执法更加透明、暗箱操作是否减少；执法全过程记录制度实施后，群众是否感受到执法更加规范，执法人员的人身安全是否得到有力保护，违法现象是否减少；重大执法决定法制审核制度实施后，行政复议和诉讼败诉率相关数据是否下降。

第三部分：主要问题、原因分析及对策 归纳和分析本地本部门、本系统本领域实施行政执法“三项制度”过程中遇到的困难和存在的问题，问题应贴合本系统本领域执法实际，分析问题产生根源。

第四部分：下一步工作和意见建议 本地区本部门下一步推进行政执法“三项制度”的思路和重点，对市县推行行政执法“三项制度”有哪些具体意见和建议。

第五部分：附件 推行“三项制度”工作有关条例、办法、规则、指南、标准、流程、文书格式、指导手册、典型案例。

## 区司法局三项制度工作总结会篇四

### 一、具体做法

第一步：召开市电台人事制度改革动员大会，全面部署市电

台人事制度改革工作，成立改革领导小组和考核监督小组，制定电台人事制度改革方案，提交职工大会充分讨论和通过，上报市广播电视局党委审批。

第二步：制定“三定”方案。

根据内部机构设置，确定部门编制、人员岗位、岗位职责。

原班子职数和中层干部职数不变，56个事业编制数不变。

第三步：实行中层干部的竞争上岗和职工双向选择。

中层干部竞争上岗程序：

指导思想：坚持党管干部的原则，采取公开、公平、公正的方式，竞争上岗、择优录用。全过程进行“阳光作业”，杜绝“暗箱操作”，坚持民主集中制，集体研究，做到人尽其才，才尽其用。

步骤：

- 1、制定并公布中层干部任职条件。
- 2、对竞聘者进行资格审查，对条件合格的竞聘者进行公示。
- 3、竞聘演讲。

采取竞聘者演讲时其他竞争同岗位的相关人员回避的方式进行。全台职工对竞聘者在德、能、勤、绩、廉以及专业技能、组织协调、应变、表达能力等多方面进行考核，通过无记名方式进行民主推荐，推荐结果将作为改革领导小组决策的重要依据，并在适当时候向职工公布。

- 4、组织考察。



对各部门主任、副主任人选，按《干部任用条例》报市\_党委考察、审批。

## 5、公示任命。

按照干部管理权限及规定，对最终确定的各部门主任、副主任进行公示，在公示期满后，按有关规定办理任职手续。

职工双向选择：

双向选择是指各部门负责人与一般员工在选择部门和岗位时所采用的一种互选方式，部门负责人选员工，员工也可以选择部门。

目的：实行双向选择是为了达到人员的优化组合，充分调动职工的积极性和创造性，使每一位职工都能通过双向选择找到自己的最佳工作岗位，充分发挥每个职工的优势和长处，各得其所，各尽所能。

职工权益：充分发挥改革领导小组、考核监督小组及工会的作用，充分体现职工的参与权、知情权、选择权和监督权。

步骤：

1、公布部门岗位设置及工资待遇。

2、填报《攀枝花人民广播电台双向选择志愿表》。原则上填报的岗位数不超过两个岗位。

3、召开改革考核监督小组会，邀请新产生的各部门主任参加，会上各部门主任提交部门所选人员名单，两份名单对比，首先满足第一志愿，如部门在填报第一志愿的人员中不能选够所需人员，再从第二志愿中选取。对在双向选择中出现的个别情况，由台改革领导小组集体研究并通过与当事人协商决

定。

4、公布双选结果。

5、未聘人员管理。

第四步：制定岗位职责和岗位考核细则及完善相关规章制度。

## 二、主要成果

1、改变了单位与职工之间的用工关系，通过全面实行聘用制，一改过去身份终身制为现在的聘用合同制，变身份管理为岗位管理，唯才是举，任人唯贤。

2、积极探索分配制度改革。通过实行变身份付酬为岗位和业绩付酬，实现了岗变薪变、绩优薪优。同时，将绩效奖与全年工作目标任务相结合，在台广告经营创收任务完成良好的前提下，适当提高绩效工资，一定程度上调动了部分相关职工的积极性。

3、对机构进行了调整，理顺了管理体制，实现了相对优化的人员组合。如合并了节目部和广告部，使节目的制作和广告的播出在效率上和安排的合理性上都有了很大的提高，同时也增强了媒体的综合竞争力。

经营收入较过去有了较大幅度的增长。

## 三、存在的问题

1、通过这次人事制度改革，在一定程度上增强了职工的危机意识、责任意识，调动了职工的积极性，但是，由于体制性障碍，改革尚不彻底，难以真正做到单位自主用人，职工自主择业。

2、在这次人事制度改革中，特别是在工资改革方面，还存在

一些不全面、不合理的因素，职工反映强烈，需要进一步探索和完善。

3、改革后，我台节目的可听性、娱乐性、服务性较以往有较大的改善，但精品节目相对过少，节目策划、制作等方面的工作需要进一步加强。

#### 四、下一步打算

1、遵循客观规律，坚持循序渐进和以人为本。推进干部人事制度改革是一项复杂的系统工程，既要积极，又要稳妥。要从职工队伍的现状和工作的实际出发，按照先易后难、从点到面、由浅入深、分步实施、循序渐进的思路，把改革的力度、推进的速度同职工及社会的承受程度有机地联系起来。要坚持以人为本，从尊重人、关心人、调动人、激发各方面积极性的角度，思考问题，解决矛盾，逐步调整和完善改革中存在的的东西。

2、立足持续深化，注重制度创新。制度建设更具有长期性和根本性。为保证改革能够持续深化，要对一些好制度、好做法，在认真总结的基础上发展、创新，逐步实现有章可循，有章必循的管理体制。通过健全完善一套有效的考核、管理、激励机制，使新的人事制度管理工作转向日常化、正常化、制度化、规范化。

## 区司法局三项制度工作总结会篇五

县司法局：：

我局坚持以xxx新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会以及省委十一届三次、四次全会精神，深入贯彻xxxxxxx全面依法治国新理念新思想新战略，全面落实xxxxxxx关于“推进严格执法，重点是解决执法不规范、不严格、不透明、不文明以及不作为、

乱作为等突出问题”的重要指示精神，切实加强我局落实三项制度和行政规范性文件合法性审核机制情况的监督检查，推进行政执法事前事中事后信息依法及时主动公开、行政执法全过程留痕和可回溯管理、重大执法决定法制审核全覆盖，全面实现行政规范性文件合法性审核率达到 100%，大力推进严格规范公正文明执法，确保行政规范性文件合法有效，为推进天全县委、县政府治理体系和治理能力现代化提供有力法治保障。

人为成员的行政执法责任制工作领导小组，把依法行政工作列入了重要议事日程。工作中坚持科学民主决策，实行重要决策、重大事项分析论证和报告制度。局领导班子在日常工作中，坚持科学执政、民主执政、依法执政，规范行政决策行为，坚持民主集中制原则，重要问题决策、重大事项安排、大额度资金使用和干部任免等重大问题坚持党组集体讨论，实现科学、依法、民主决策，避免决策失误和出现纰漏。单位由办公室负责全局法制工作的开展，在局领导大力支持下，充分发挥参谋和助手的作用，积极推进单位的行政执法责任制建设。

责任制，在实际工作中，做到具体行政行为合法适当，按照法定职责、权限和程序从事执法活动，如果不遵守有关规定，谁出现问题就按照规定追究谁的责任。现我局有关的行政许可和执法情况合法、适当，没有罚款性执法。

（三）积极推进行政执法规范化建设 在单位成立行政执法责任制工作领导小组的基础上，根据民政系统的行政职能、法定职责，对民政部门所执行的法律、法规、规章等执法依据进行了全面梳理，形成了完整、准确的行政执法依据。并根据本部门内设执法岗位科学合理分解执法职权，确定执法责任，将有关的执法依据汇编成册，下发相关执法机构执行。上年我局发生行政许可事项共有 31 项，行政检查 16 项，行政确认 1039 项。在工作中，我们加强执法规范化建设，规范行政执法程序，要求在具体的行政执法中，做到行政执法行

为使用法律、法规、规章及规范性文件正确、程序合法、手续规范。实行行政执法人员资格管理，严格执法队伍管理，行政执法人员、行政复议应诉人员，并按照规定及时办理了证件年检和换发工作。

站、政务新媒体、政务服务中心办事大厅公示栏、婚姻登记服务窗口等，主动及时全面准确公开行政执法主体、人员、职责、权限、依据、程序、救济方式、随机抽查事项清单、自由裁量基准等信息。根据法律法规规定，结合自身职权职责，编制并公开本机关服务指南，明确执法事项名称、受理机构、审批机构、受理条件、办理流程、办理时限、办公时间、办公地址、办公电话等内容。

加强对权责清单的动态管理。按照《xxx政府信息公开条例》规定，根据法律法规和规章的修订以及机构改革职能调整情况，对权责清单进行动态管理并更新公开信息。加强对行政执法人员名单的动态管理。对本机关内不再从事执法工作人员的执法证件，或已过有效期的执法证件要及时收回，收回后 7 个工作日内公布调整后的行政执法人员名单。

未取得天全县人民政府或国家部委颁发行政执法证的，不得从事行政执法活动。

政务服务中心办事大厅民政窗口和婚姻登记服务窗口要设置和完善岗位信息公示牌，明示工作人员岗位职责、申请材料示范文本、办理进度查询、咨询服务、投诉举报等信息。