

2023年法律法规报告(实用5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

法律法规报告篇一

为了确保公司安全生产管理活动满足国家相关法律法规、标准文件以及其他要求，通过辨识适用条款，评价公司遵守执行情况，特编制本报告。

一、评价时间□ 20xx年4月25日

二、评价人员：

三、评价结论：

1、通过评价组辨识，有6项法律、44项法规、75项标准与公司安全生产管理活动相关，并对其中1353项适用条款进行了评价。本次评价出的相关法律法规及标准文件全部都是现行有效的，其涉及的内容，基本覆盖到公司安全管理的各个方面。

2、通过按照《法律法规及其他要求评审表》进行评价，公司整体遵守执行情况如下：

(1) 安全生产资质方面：适用的法律法规有《安全生产法》、《职业病防治法》、《危险化学品安全管理条例》、《安全生产许可证条例》、《危险化学品生产企业安全生产许可证实施办法》、《危险化学品登记管理办法》等，公司特成立了安全管理机构，按比例要求配备了专职安全管理人员，明确了各级安全职责，不断建立健全安全管理规章制度，公司

正处于试生产期，正在积极申请安全设施、职业卫生等验收工作，确保公司依法、合法安全生产。

(2) 职业安全健康管理方面：适用法律法规及标准有《职业病防治法》、《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》、《工伤保险条例》、《工作场所职业健康监督管理暂行规定》、《职业病危害项目申报办法》、《用人单位职业健康监护监督管理办法》、《生产过程安全卫生要求总则》等，公司成立了职业卫生管理机构，配备了专职管理人员，明确了各级职责，建立健全了各项管理制度，制定了应急预案；按要求进行职业危害因素日常检测和年度检测，按时完成申报工作；每年编制职业病防治计划和实施方案，有效治理检测结果超出国家标准的不合格项目；定期为员工配置或更换劳动防护用品，并督促其正确佩戴和适用；为每个员工建立了职业健康档案，每年进行职业健康体检，认真执行岗前、岗中和离岗体检等。

(3) 危化品管理方面：适用法律法规有《危险化学品安全管理条例》、《易制毒化学品管理条例》、《危险化学品输送管道安全管理规定》、《化学品安全标签编写规定》、《化学品安全技术说明书内容和项目顺序》等，公司通过制定制度，对危化品生产、储存、采购、使用、运输等环节规范管理，按标准要求编制了“一书一签”，并加强了日常检查，特别是对剧毒和易制毒危化品进行了严格管理。

(4) 特种设备管理方面：适用法律法规及标准有《特种设备安全监察条例》、《特种作业人员安全技术培训考核管理规定》、《压力管道安全技术监察规程-工业管道》、《固定式压力容器安全技术监察规程》、《起重机械安全监察规定第1部总则》等，公司严格按照以上要求从设计、安装、改造、使用、检维修等环节强化管理，完善特种设备安全技术档案，所有特种设备均在质监部门登记备案；公司组织人员定期对特种设备进行检测检验，加强日常的检查和维护，特别是对安全附件、保护装置的检查，及时处理存在的隐患，所有特种

作业人员均持证上岗。

(5) 应急及重大危险源管理方面：适用法律法规及标准有《突发事件应对法》、《生产安全事故报告和调查处理条例》、《生产安全事故信息报告和处置办法》、《危险化学品重大危险源监督管理暂行规定》、《生产安全事故应急预案管理办法》、《危险化学品重大危险源安全监控通用技术规范》、《危险化学品重大危险源 罐区现场安全监控装备设置规范》、《危险化学品重大危险源辨识》、《生产经营单位生产安全事故应急预案编制导则》等，煤化工公司成立了应急管理机构，配备了应急管理人员，组建了150人(兼职)的救援队伍，购置了必要的应急物资，日常开展预防性安全检查，有效防止较大事故发生；公司结合实际情况，编制了生产安全事故应急预案，经市局专家评审，完成了备案工作，并根据演练情况不断修改和完善；煤化工公司委托山西省赛福特安全评价中心进行了重大危险源现状评价，全厂为1处重大危险源，通过管理、技术等手段已将重大危险源风险降为可接受程度。

(6) 其他安全管理方面包括新改扩建项目、隐患治理、人员培训教育、安全标准化建设、非常规作业、安全设施、安全费用等：适用的法律法规及标准有《安全生产事故隐患排查治理暂行规定》、《危险化学品建设项目安全监督管理办法》、《建设项目安全设施“三同时”监督管理暂行办法》、《安全生产培训管理办法》、《生产经营单位安全培训规定》、《建设项目职业卫生“三同时”监督管理暂行办法》、《危险场所电气防爆安全规范》、《化工企业工艺安全管理实施导则》、《企业安全生产费用提取和使用管理办法》、《危险化学品从业单位安全标准化通用规范》、《化学品生产单位动火作业安全规范》等，公司从新建项目立项开始，认真按照相关要求，进行设计审查、预评价等，积极按照安全设施、职业卫生防护设施“三同时”要求严格把关；在日常安全管理中，定期进行各种安全检查，建立了隐患排查治理台账，严格审批开停车、吊装、动火、抽堵盲板、登高等非常规作

业，强化责任和安全措施的落实，有效控制了事故的发生；注重员工培训教育，狠抓新员工和复工人员三级安全教育，将外施工单位人员按照本单位员工同等要求管理，规范了厂内人员的安全行为；建立安全费用专户，按要求比例提取专项费用，严格审查使用情况，对安全设施进行了分类统计，安排专人定期进行检查维护、校验检测，并在不断加大投入，补充完善，确保本质安全；煤化工公司扎实按照相关要求推进安全生产标准化建设，通过开展标准化，规范安全管理各方面工作，有效提升公司安全水平，促进安全生产。

3、通过对照适用法律法规及相关要求条款的评价，公司整体符合性程度较高，但仍存在不足之处需改进：

针对以上0项不符合，公司按照《不符合整改措施表》明确责任人、时间和措施进行跟踪落实，不断规范公司安全生产行为，努力做到依法依规经营。

法律法规报告篇二

纵观几年来飞行员辞职事件，呈现以下发展脉络：

一、至今涌现了两次飞行员辞职浪潮

第一次是至之间，原因在于民营航空公司的市场准入。8月15日，国家民航总局颁布的《国内投资民用航空业规定（试行）》正式实施，第二条明确规定：鼓励、支持国内投资主体投资民用航空业。由非国有投资主体投资的民营航空公司的陆续出现为飞行员流转提供了市场环境。但实际上，飞行员辞职的浪潮从初就已经开始涌动，到变得一发不可收拾。

第二次浪潮发生于-间，原因在于世界金融危机的影响致使航空公司的经济效益下滑，航空公司缩减飞行员福利待遇引发不满，飞行员纷纷跳槽另觅它途。两年间，该院共受理该类劳动争议案件28件，其中，撤诉4件，调解18件，判决6件，

调撤率高达78.6%。

二、飞行员解约诉辩方向发生变化

之前，飞行员要求解除与航空公司的劳动合同时，航空公司均表示不同意，如果要解除合同，则要求飞行员支付巨额的违约金及法定赔偿金。因为在，五部委出台规定：“航空运输企业……对招用其他航空运输企业在职飞行人员的，应当与飞行人员和其所在单位进行协商，达成一致后，方可办理有关手续，并根据现行航空运输企业招收录用培训飞行人员的实际费用情况，参照70-210万元的标准向原单位支付费用。”这表明，只有新东家向老东家支付了“转会”费用之后，飞行员才能顺利“赎身”。诉讼实践中，当飞行员尚未确定新东家或新东家怠于与老东家协商时，航空公司便依据该规定将索赔法定赔偿金的对象指向飞行员。法院在航空公司提供证据的基础上一般会在判决解除双方劳动关系的基础上要求飞行员支付航空公司招录费、培训费等各项损失。

这种情况一直持续到《劳动合同法》正式实施。《劳动合同法》赋予劳动者劳动合同的“任意解除权”，该法第37条规定“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同”。另外，《劳动合同法》22、23以及25条的规定，除劳动者违反服务期约定和违反竞业限制约定的，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。这说明，即使在劳动合同中约定了违约条款，只要不符合法律规定的两种条件的，违约条款无效。依此，只要飞行员能够证明提前30日向航空公司发出辞职通知，法院就会认定其为正当的行使权利，不构成违约，这与一般劳动者无异。

三、飞行员与航空公司解约后仍难真正“赎身”

法院判决航空公司与飞行员解约，并要求航空公司在法定时间内转移飞行员的飞行、人事档案等，但判决却很难执行。因为飞行员的档案仍在原航空公司内保存，由于未就飞行员

跳槽达成一致意见，航空公司的损失尚未弥补，于是往往拖延履行转移档案的义务。而档案是飞行员重新飞的必备条件，这样导致很多离职的飞行员很难找到其他的飞行岗位，即使与新东家达成了签约意向，也不能承担飞行任务。民航总局109号意见第三条规定：飞行人员辞职后到新的航空公司复飞，该公司仍须按五部委文件的规定，与辞职飞行员原单位主动协商，对没有经过协商而私自流动的飞行员，各地区管理局不得办理其在新公司的注签手续，不准予其参加新公司的运行飞行。“不能飞”使飞行员的薪资福利待遇大幅缩水，造成经济损失，即使向法院申请执行，但交付转移等行为义务难以强制要求义务人履行，导致飞行员虽然胜了官司仍难以真正“赎身”重新飞。

五、飞行员辞职浪潮反映出了以下几个方面的问题

一是飞行人才的供给难以满足民航业迅猛发展的需求。民航业改革使得民营航空公司“白手起家”，国内航空业对飞行人才的需求急剧增加。有资料显示，“十一五”期间民航业需增加飞行员9100人，但受教学资源、体制等多方面限制，飞行员培养数量难有大的突破，飞行员供给严重不足。因此，成熟飞行员成为各大航空公司争抢的对象，尤其是民营航空公司提出诱人的条件到国有航空公司挖人，因此导致飞行员与航空公司屡屡对簿公堂。

二是航空业中的劳动市场管理尚不规范，缺乏有效流动机制。航空公司在日常管理中存在很多诸如超时飞行、克扣工资、承诺不兑现、同工不同酬等现象，对飞行员缺乏有效的人性化管理，尤其航空飞行是一项高危行业，很多航空公司对于飞行员的疗养、休假制度都没有完全落实。在直接关系飞行员工资薪酬的飞行小时的计算上，航空公司更是管理混乱，这些都是飞行员起诉时提出的解约原因。而现有的民航有关规定特别强调对于飞行员流动性的限制却缺乏对于航空公司的约束，引起飞行员对现状工作的不满，使得双方的矛盾常发却缺乏畅通的流转渠道，最后只能通过法律手段解决。

三是飞行员培养途径狭窄，缺乏有效的新陈代谢机制。飞行员的培养是飞行员新老交替的必备条件，但就我国目前的飞行员培训市场来看仍不能满足要求，航校培训能力没有增长，民办航校刚起步，经费师资力量弱，难以培养出符合市场需求的飞行员，新鲜血液供给不足，使飞行员短缺现状得不到缓解。

六、为妥善处理飞行员与航空公司劳动争议纠纷，该院提出以下建议

一、建议民航总局等有关部门针对民航业特点制定明确且具有可操作性的用人用工制度和规定，规范航空公司的日常管理行为，保障飞行员的各项福利待遇得到实现，以人本管理稳定飞行员队伍，预防和减少罢飞、返航等现象的发生，从而保障广大乘客的飞行安全。

二、继续完善飞行员培育市场，鼓励各种社会力量参与办校，提高飞行员培养扶植的力度。因为在现有条件内，飞行员的数量是有限的，各航空公司之间争夺飞行员只是飞行资源的分配发生变化，不利于从根本上解决飞行员短缺的现状，也不利于创造有序的飞行市场竞争环境。同时还可以通过引入外籍飞行员以及军转民等渠道扩大国内市场飞行员的存量。

三、建议飞行员在作出辞职决定时应持慎重态度，充分估计辞职事件给自己带来的影响和损失。与航空公司发生纠纷后，本着协商的态度解决问题。因为通过诉讼的方式即使判决解除劳动合同关系后，航空公司仍控制飞行档案等材料，飞行员将经历一个较长时间的待业时间，不仅在经济收入上造成巨大减损，而且对于飞行技术也有较大的影响。所以，发生纠纷后，希望飞行员能够理性思考，争取实现与新、老单位之间三方的互动协商，就“转会”费用问题尽快达成一致意见，使各方利益保证最大化。

四、建议民航局、人事部门等联合制定飞行员正常流转的规

范性文件。只有竞争才有活力，社会主义市场经济条件下，飞行资源的配置必须符合市场经济发展的规律，只有让飞行员流动起来才能真正增强民航业的发展，最终让更多的乘客受益。限制不是出路，探寻符合市场发展规律的飞行员流动机制，同时制定有效的“转会”制度，既避免国有资产的流失也满足飞行员跳槽需求。

法律法规报告篇三

为了确保公司安全生产管理活动满足国家相关法律法规、标准文件以及其他要求，通过辨识适用条款，评价公司遵守执行情况，特编制本报告。

一、评价时间□20xx年4月25日

二、评价人员：

三、评价结论：

1、通过评价组辨识，有6项法律、44项法规、75项标准与公司安全生产管理活动相关，并对其中1353项适用条款进行了评价。本次评价出的相关法律法规及标准文件全部都是现行有效的，其涉及的内容，基本覆盖到公司安全管理的各个方面。

2、通过按照《法律法规及其他要求评审表》进行评价，公司整体遵守执行情况如下：

(1) 安全生产资质方面：适用的法律法规有《安全生产法》、《职业病防治法》、《危险化学品安全管理条例》、《安全生产许可证条例》、《危险化学品生产企业安全生产许可证实施办法》、《危险化学品登记管理办法》等，公司特成立了安全管理机构，按比例要求配备了专职安全管理人员，明确了各级安全职责，不断建立健全安全管理规章制度，公司

正处于试生产期，正在积极申请安全设施、职业卫生等验收工作，确保公司依法、合法安全生产。

(2) 职业安全健康管理方面：适用法律法规及标准有《职业病防治法》、《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》、《工伤保险条例》、《工作场所职业健康监督管理暂行规定》、《职业病危害项目申报办法》、《用人单位职业健康监护监督管理办法》、《生产过程安全卫生要求总则》等，公司成立了职业卫生管理机构，配备了专职管理人员，明确了各级职责，建立健全了各项管理制度，制定了应急预案；按要求进行职业危害因素日常检测和年度检测，按时完成申报工作；每年编制职业病防治计划和实施方案，有效治理检测结果超出国家标准的不合格项目；定期为员工配置或更换劳动防护用品，并督促其正确佩戴和适用；为每个员工建立了职业健康档案，每年进行职业健康体检，认真执行岗前、岗中和离岗体检等。

(3) 危化品管理方面：适用法律法规有《危险化学品安全管理条例》、《易制毒化学品管理条例》、《危险化学品输送管道安全管理规定》、《化学品安全标签编写规定》、《化学品安全技术说明书内容和项目顺序》等，公司通过制定制度，对危化品生产、储存、采购、使用、运输等环节规范管理，按标准要求编制了“一书一签”，并加强了日常检查，特别是对剧毒和易制毒危化品进行了严格管理。

(4) 特种设备管理方面：适用法律法规及标准有《特种设备安全监察条例》、《特种作业人员安全技术培训考核管理规定》、《压力管道安全技术监察规程-工业管道》、《固定式压力容器安全技术监察规程》、《起重机械安全监察规定第1部总则》等，公司严格按照以上要求从设计、安装、改造、使用、检维修等环节强化管理，完善特种设备安全技术档案，所有特种设备均在质监部门登记备案；公司组织人员定期对特种设备进行检测检验，加强日常的检查和维护，特别是对安全附件、保护装置的检查，及时处理存在的隐患，所有特种作业人员均持证上岗。

(5) 应急及重大危险源管理方面：适用法律法规及标准有《突发事件应对法》、《生产安全事故报告和调查处理条例》、《生产安全事故信息报告和处置办法》、《危险化学品重大危险源监督管理暂行规定》、《生产安全事故应急预案管理办法》、《危险化学品重大危险源安全监控通用技术规范》、《危险化学品重大危险源罐区现场安全监控装备设置规范》、《危险化学品重大危险源辨识》、《生产经营单位生产安全事故应急预案编制导则》等，煤化工公司成立了应急管理机构，配备了应急管理人员，组建了150人(兼职)的救援队伍，购置了必要的应急物资，日常开展预防性安全检查，有效防止较大事故发生；公司结合实际情况，编制了生产安全事故应急预案，经市局专家评审，完成了备案工作，并根据演练情况不断修改和完善；煤化工公司委托山西省赛福特安全评价中心进行了重大危险源现状评价，全厂为1处重大危险源，通过管理、技术等手段已将重大危险源风险降为可接受程度。

(6) 其他安全管理方面包括新改扩建项目、隐患治理、人员培训教育、安全标准化建设、非常规作业、安全设施、安全费用等：适用的法律法规及标准有《安全生产事故隐患排查治理暂行规定》、《危险化学品建设项目安全监督管理办法》、《建设项目安全设施“三同时”监督管理暂行办法》、《安全生产培训管理办法》、《生产经营单位安全培训规定》、《建设项目职业卫生“三同时”监督管理暂行办法》、《危险场所电气防爆安全规范》、《化工企业工艺安全管理实施导则》、《企业安全生产费用提取和使用管理办法》、《危险化学品从业单位安全标准化通用规范》、《化学品生产单位动火作业安全规范》等，公司从新建项目立项开始，认真按照相关要求，进行设计审查、预评价等，积极按照安全设施、职业卫生防护设施“三同时”要求严格把关；在日常安全管理中，定期进行各种安全检查，建立了隐患排查治理台账，严格审批开停车、吊装、动火、抽堵盲板、登高等非常规作业，强化责任和安全措施的落实，有效控制了事故的发生；注重员工培训教育，狠抓新员工和复工人员三级安全教育，将外施工单位人员按照本单位员工同等要求管理，规范了厂内

人员的安全行为;建立安全费用专户，按要求比例提取专项费用，严格审查使用情况，对安全设施进行了分类统计，安排专人定期进行检查维护、校验检测，并在不断加大投入，补充完善，确保本质安全;煤化工公司扎实按照相关要求推进安全生产标准化建设，通过开展标准化，规范安全管理各方面工作，有效提升公司安全水平，促进安全生产。

3、通过对照适用法律法规及相关要求条款的评价，公司整体符合性程度较高，但仍存在不足之处需改进：

针对以上0项不符合，公司按照《不符合整改措施表》明确责任人、时间和措施进行跟踪落实，不断规范公司安全生产行为，努力做到依法依规经营。

法律法规报告篇四

我国的法律体系中大体包括以下几种法律法规：法律，法律解释，行政法规，地方性法规，自治条例和单行条例和规章等。

1、法律：

我国最高权力机关全国人民代表大会和全国人民代表大会常务委员会行使国家立法权，立法通过后，由签署主席令予以公布。因而，法律的级别是最高的。

法律一般都称为法，如宪法、刑法、劳动合同法等。

2、法律 解释：

是对法律中某些条文或文字的解释或限定。这些解释将涉及到法律的适用问题。法律解释权属于全国人民代表大会常务委员会，其做出的法律解释同法律具有同等效力。

还有一种司法解释，即由最高人民法院或最高人民检察院做出的解释，用于指导各基层法院的司法工作。

3、行政法规：

是由国务院制定的，通过后由国务院签署国务院令公布。这些法规也具有全国通用性，是对法律的补充，在成熟的情况下会被补充进法律，其地位仅次于法律。

法规多称为条例，也可以是全国性法律的实施细则，如治安处罚条例、专利代理条例等。

4、地方性法规、自治条例和单行条例：

其制定者是各省、自治区、直辖市的人民代表大会及其常务委员会，相当于是各地方的最高权力机构。

地方性法规大部分称作条例，有的为法律在地方的实施细则，部分为具有法规属性的文件，如决议、决定等。地方法规的开头多贯有地方名字，如北京市食品安全条例、北京市实施《中华人民共和国动物防疫法》办法等。

5、规章：

其制定者是国务院各部、委员会、中国人民银行、审计署和具有行政管理职能的直属机构，这些规章仅在本部门的权限范围内有效。如国家专利局制定的《专利审查指南》、国家食品药品监督管理局制定的《药品注册管理办法》等。

还有一些规章是由各省、自治区、直辖市和较大的市的人民政府制定的，仅在本行政区域内有效。如《北京市人民政府关于修改《北京市天安门地区管理规定》的决定》、《北京市实施《中华人民共和国耕地占用税暂行条例》办法》等。

一、法律法规具有明示作用。法律法规的明示作用主要是以法律条文的形式明确告知人们，什么是可以做的，什么是不可以做的，哪些行为是合法的，哪些行为是非法的。违法者将要受到怎样的制裁等。这一作用主要是通过立法和普法工作来实现的。法律所具有的明示作用是实现知法和守法的基本前提。

二、法律法规具有预防作用。对于法律法规的预防作用主要是通过法律法规的明示作用和执法的效力以及对违法行为进行惩治力度的大小来实现的。法律的明示作用可以使人们知晓法律而明辨是非，即在人们的日常行为中，什么是可以做的，什么是绝对禁止的，触犯了法律应受到的法律制裁是什么，违法后能不能变通，变通的可能性有多少等等。这样人们在日常的具体活动中，根据法律的规定来自觉地调节和控制自己的思想和行为，从而来达到有效避免违法和犯罪现象发生的目的。严格及时有效的执法也可以警示人们，未违法，违法必受罚，受罚不可变通也。这样可以在每一个人的心底上建立起一道坚不可摧的思想行为防线。只有这样才能做到有令必行有禁必止。收到欲方则方，欲圆则圆的良好的规范效果。

三、法律法规的校正作用。也称之为法律法规的规范作用。这一作用主要是通过法律的强制执行力量来机械地校正社会行为中所出现的一些偏离了法律轨道的不法行为，使之回归到正常的法律轨道。像法律所对的一些触犯了法律的违法犯罪分子所进行的强制性的法律改造，使之违法行为得到了强制性的校正。

四、法律法规具有扭转社会风气、净化人们的心灵、净化社会环境的社会性效益。理顺、改善和稳定人们之间的社会关系，提高整个社会运行的效率和文明程度。作为一个真正的法制社会则是一个高度秩序、高度稳定、高度效率、高度文明的社会。这也是法制的最终目的和最根本性的作用。

法律法规报告篇五

“六五”普法的重点对象应是各级党政领导干部、国家工职人员(包括公务员和参照公务员管理事业单位工作人员)、企业经营管理人员(包括个体工商企业)、青少年、农民。

四、“六五”普法长效机制机制

(一)构建普法工作领导机制

建立以党委、政府为核心的领导机制，坚持把普法依法治理工作纳入“一把手”工程，实施党政一把手问责制；坚持把普法依法治理工作纳入本地区、本部门的总体发展规划，统一部署、统一实施、统一督促、统一检查，形成以党委统一领导，人大监督，政府实施，各部门配合，全社会共同参与的普法体系。充分发挥党委总揽全局、协调各方的领导核心作用。

(二)构建普法工作组织保障机制

首先要从法律制度上确立组织保障机制。不仅要求各部门、各单位都要建立普法组织机构，而且还要赋予其相应的职能和权限，不能让普法机构成为摆设。特别是普法主管部门和相关责任部门职责，必须通过法律制度的形式来确立，让它们真正在全民普法中发挥服务和保障作用。落实普法经费保障机制，县级普法经费按人均0.3元列入县级财政预算，乡镇普法经费按人均0.5元列入乡镇财政预算，县级各部门普法经费按工作需要列如部门专项支出。

(三)构建普法工作责任机制

全民普法教育是全社会的共同责任，必须要全社会来共同参与。一方面需要全体公民的自觉行动，另一方面又需要通过法律制度的形式来明确各自的责任，因此，必须要通过建立

法律制度的形式来构建部门、单位和个人的责任体系，真正做到“千斤重担大家挑，人人头上有指标”，这样才能做好普法工作，普法教育的质量才能提高。

(四) 构建普法工作资源整合机制

在教育的手段上，普法教育与党的路线方针政策教育、科学文化知识教育和思想道德教育具有一定的相通性，拥有的资源可以共享。但是在实际工作中，部门之间不沟通、开展工作单打一的现象比较普遍。因此，必须树立“大普法”观念，整合资源，使普法教育才能与其他教育互为渗透，协调发展，普法工作的质量才能够提高。

(五) 构建有效的普法工作考评机制

要建立起行之有效的科学考核和评估机制。各级党委、政府要把普法依法治理列入对部门、乡镇年度综合考评的重要指标。要根据不同地区、不同行业制定出切实可行、操作性强的普法、法制宣传教育工作标准，实现普法、法制宣传教育工作管理的规范化、制度化。

“六五”普法面临的困难和问题及对策建议

(一) 面临的困难和问题

一是思想认识上存在疲劳状态。认为经过20xx年全民普法，该普及的法律法规知识已经普及了，再搞也没有什么新花样。因此对“六五”普法应搞什么、怎么搞还不清楚，特别是长期从事普法工作的同志会存在凭经验、凭老做法工作的情况，缺乏工作的激情和创造力；二是各级普法办公机构编制、人员、经费不足，县级普法办公机构一般是设在司法行政机关，普法办公机构为非常设机构，又没有相应的规格，很难承担大量广普法工作的组织协调工作。三是农村绝大多数青壮年劳力外出务工，只剩下留守妇女、儿童和无劳动能力老年人，

农村普法成为盲区，难度增大。四是法制宣传教育形式与法制建设的要求还不适应。法制宣传教育的方式、针对性和实效性还不够强，法制宣传教育形式有待进一步创新。

(二) 对策及建议

一是通过各种形式加大“五五”普法成果和“六五”普法宣传启动，增强全社会公民对开展“六五”普法教育工作重要性、必要性的认识，提高全社会自觉参与“六五”普法工作的积极性。二是明确各级普法机构编制、规格，人员，赋予相应的职权，保障必要工作经费。县级普法依法治理办公室应为常设机构，3至5人，副科级别，乡镇普法依法治理办公机构配备专兼职人员2人，各部门配备专兼职人员1人负责本部门普法依法治理业务工作。明确县、乡(镇)、部门普法依法治理办公机构职权和职责。充分发挥组织、协调、指导职能作用。三是加强对外出农民工普法宣传教育。有必要建立由劳动就业部门和社会中介组织培训的普法教育模式，对即将就业的外出务工农民，劳动部门和中介组织可以将法制学习列入就业培训的内容当中，通过考核、发证或推荐就业等机会引导外出务工农民自觉学习有关法律、法规，从源头上杜绝外出务工农民不懂法，克服企业自行学法的片面性。利用春节期间和农忙季节大量外出务工农民返乡的时机，到车站、码头等聚集地设立法律咨询点，开展法制宣传教育咨询活动。四是适应新形势要求，不断创新法制宣传形式。充分利用手机载体、网络载体、报刊、电视等现代媒体传播快、覆盖面大特点，加大法制宣传力度，促进“六五”普法扎实开展。