

# 2023年健全完善制度机制工作报告(优秀5篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。那么什么样的报告才是有效的呢？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。

## 健全完善制度机制工作报告篇一

，是农业银行实现稳健经营、提高经营效益、防范化解风险、确保安全发展的需要。近几年来，我行在内控管理建设中，进行了积极有效的探索，对增强我行业务竞争能力，提高经营管理水平发挥了积极的作用，取得了一些成绩，2017年内控综合评价首次被评为一类行。但是我们也应清醒地认识我行内控管理在执行和落实上还存在一些薄弱环节和突出的问题，制约着全行工作质量的提升。现就我行当前和今后一段时期内控管理工作谈几点设想。

### 一、完善内控主体建设

××建立内控机制。要积极培育符合我行实际的内部控制文化，使内控意识和内控文化渗透到每一位员工思想深处，使内控成为每位员工的自觉行为。熟悉自身岗位工作的职责要求，理解和掌握内控要点，及时发现问题和风险，把这些作为加强内控建设的重要任务。××完善风险识别和评估体系。要认真借鉴同业的先进经验，积极运用现代科技手段，逐步建立覆盖所有业务风险的监控、评价和预警系统。重视贷款风险集中度及关联企业授信监测和风险提示，重视早期预警，认真执行风险提示制度。

××树立正确的业务发展观。要在追求盈利性的同时，重视安全性和流动性，在追求业务高速发展同时，更重视风险防范和内控建设。

××建立内控信息联络机制。要建立完善内部管理信息系统，为内控的设计、执行、反馈提供信息保障。建立内控管理部门信息联络和定期联系机制，及时、真实、完整地传递监管意图、交流信息、沟通问题。

××重视对管理人员的监管。要加强对管理层、决策层的监督控制，解决“控下不控上”的不合理现象。把内控文化建设纳入高管人员的管理，实行内控问责制，促使其转变观念，发挥模范带头作用。

## 二、强化内控责任落实

××加强组织领导。建立内控组织机构，成立了以行长为组长、分管行长为副组长、各部门负责人为成员的内控管理工作领导小组，明确职责和目标，形成由行长负责抓、分管领导具体抓、部门配合抓，层层抓落实的组织架构，负责全面组织协调、具体组织实施、拟定有关制度、内控措施评估和提交工作建设，切实加强组织领导，扎实采取有效措施，为开展内控管理工作奠定坚实基础。

××建立例会制度。全行要加强学习，熟练掌握各项规章制度，做到有章可循，定期进行风险排查和案件分析；要晨钟暮鼓地强化防范意识，大事敲钟，小事敲鼓，没事敲木鱼，做到警钟长鸣。要深刻吸取反面典型的沉痛教训，未雨绸缪地完善预防措施；要加强制度建设，不断完善内控管理制度，各部门要充分发挥指导、监督作用。

××强化部门自律监管。业务主管部门要实施“一岗双责”、发挥再监管作用，要强化授权管理，认真履行岗位职责，确保监督不流于形式；同时各业务主管部门制定确实可行的自律监管检查实施方案，坚持自律监管与自查自纠相结合、常规检查与专项检查相结合，确保监管检查到位，不走过场，不留监管盲点；监察部门要对业务部门进行再监管，使监管真正落到实处，不断提升有效监管水平。

要抓好后续跟踪检查，认真分析问题产生的根源，做到查找重点，对症下药，强力整治。对整改不到位进行补缺补漏，做到正视问题，认真对待，逐条落实，确保规范；对能整改的，当场予以整改；对既成事实不能整改的从中吸取教训，有效防范，严防“边改边犯”、“改后再犯”的现象；确保整改工作取得一定成效。七是严格追究责任。要真正提高内控制度的执行力，就要强化责任追究，完善惩诫问责制度，对存在问题整改不到位、有章不循、屡禁不止的责任人要从严处理，建立“违章责任登记制度”，实行严格惩诫。监察部门要加大执法监察力度，强化监督检查，按照责任到位、追究到位、惩诫到位、整改到位的原则严肃对违法违纪人员的查处。

### 三、强化各种规章制度的执行力

《健全和完善内控管理制度》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。

## 健全完善制度机制工作报告篇二

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

近年来，我市深入学习贯彻全区组织部长会议关于常态化健全完善优秀年轻干部培养选拔机制部署要求，着力破解难题，坚持全链条推进、统筹施策，以更高站位、更大力度、更实举措健全完善年轻干部常态化培养选拔机制。2020年以来，市委共提拔处级年轻干部116人，全市新一届县乡党政班子“80后”年轻干部配备分别占33%、65%。

一、注重战略储备，着力健全完善常态化发现储备机制。聚焦高素质专业化导向，根据全市干部队伍实际，坚持扩大规模、拓宽来源，融于日常，通过“三个途径”保证年轻干部蓄水池源头活水、池水充盈。一是扩面延链，从高校、国企、科研院所等领域物色补充优秀年轻干部，做到拓展领域、延伸链条。加大对新招录公务员、选调生、事业编制人员中优秀干部跟踪培养力度，制定培养使用目标，从源头上盘活干部资源。二是有效补充，制定实施培养选拔优秀年轻干部计划，定期开展集中调研，着力补充正处、副处、正科级优秀年轻干部，做到优纳尽纳。三是日常发现，综合运用“四不两直”、“蹲点调研”、“延伸考察”等方式，直插重大项目、重点工程一线，近距离观察年轻干部政治素质、履职表现，对表现优秀的及时发现、动态补充。

二、强化培养锻炼，着力健全完善常态化培育管理机制。对优秀年轻干部进行阶梯式培养、多维度历练、全方位管理，采取“三项举措”让优秀年轻干部尽快成长成才、独当一面。一是加大教育培训力度，以系统理论教育和严格党性教育为重点，举办青干班，通过点名调训、靶向施训、分级轮训等方式，不断提升优秀年轻干部理论素养。二是加强实践锻炼，通过挂职实练、一线历练、跟班锻炼等方式，选派一批优秀年轻干部到吃劲岗位历练，在实践实战中不断提高年轻干部综合素质和实践水平。三是从严从实管理，对重点培养的年轻干部从严落实档案审核、函询、诫勉、个人有关事项报告及查核等制度，定期组织开展党性教育、警示教育，对政治不过硬、履职不担当、廉洁有问题的及时调整，优进劣出。

三、突出目标导向，着力健全完善常态化研判预警机制。每季度对各层面领导班子进行动态摸排，精准算好“配了多少、还缺多少、储备多少”三笔账，运用“三种手段”保证年轻干部常态化配备落地落实。一是严格把关，紧盯中央《规划纲要》和自治区《若干措施》确定的目标要求，结合实际分年度制定计划，在每次干部调整中严把干部动议关、备案关，对于不符合配备计划地区单位的干部调整动议及时提出合理

化建议，传导压力、推动落实。二是动态预警，全覆盖对市管领导班子年龄、专业、学历等关键结构进行进行动态监测、实时预警、压实责任，对年轻干部配备进展缓慢的班子进行通报提醒，并记录在案跟踪问效。三是督查评估，定期对旗县区、市直部门年轻干部储备、配备情况进行督查调度，将优秀年轻干部培养选拔情况纳入领导班子绩效考核重要内容，专项督查推动落实。

;

## 健全完善制度机制工作报告篇三

### 实践与思考

马田镇党委委员、武装部长 邝良平

城乡居民最低生活保障制度是社会保障体系的关键一环，是保障民生、发展民生的基础，是社会和谐稳定的最后一道“安全网”。近年来，我镇居民最低生活保障工作，在县委、县政府的正确领导下，按照“制度健全、资金落实、管理有序、操作规范、群众满意”的工作目标和以民为本、为民解困的工作宗旨，城乡居民最低生活保障制度从无到有，逐步健全完善，有效保障了全镇城乡困难群众的基本生活，为促进全镇科学和谐率先发展做出了应有的贡献。

### 一、全镇城乡居民最低生活保障工作的现状

城乡低保制度，是政府按照最低生活保障标准对家庭人均收入低于当地最低生活保障标准的困难群众给予差额补助的社会救助制度。目前，我镇城镇低保标准为每人每月180元，农村低保标准分为三类□a类50元□b类35元□c类20元。全镇享受最低生活保障待遇的家庭1870户、1967人，其中，农村低保对象三类1120户。城乡低保制度的全面建立和实施，标志着我镇城乡居民基本生活的最后一道保障网编织成形，较好地

发挥了社会保障的“兜底”作用，保障了城乡困难群众的基本生活，体现了党和政府对困难群体的关爱，促进了全镇经济社会的协调发展，维护了社会稳定。

## 二、城乡最低生活保障对象的基本特征

1、年龄偏大。调查显示，年龄在40岁以上的最多，占55.7%，其次是18-40岁的占25.7%，18岁以下的未成年人占18.5%。由此可见，低保对象多属于中老年群体，而他们是家庭生活的依靠。

2、文化程度偏低。家庭成员文化程度低是低收入家庭的一个重要特征。调查显示，在低保对象中，文盲占10.1%，小学文化程度的占44.1%，初中文化程度的占30.3%，高中、中专文化程度的占8.6%，大专以上文化程度的占3.9%。从低收入家庭成员的文化程度分不看，呈现出中间高两头低的现象，小学和初中文化程度所占比例高达54.1%，可见，低收入家庭的文化程度普遍偏低，这就造成其缺乏就业竞争力，即使就业，也只局限在一些技能要求低，劳动强度大的工作岗位，其收入水平自然较低。

3、从业偏少。在现有的低保家庭中，单一务农的占88.4%，有固定工作的占0.5%，打零工的占1.6%，在家闲居、无业的占9.4%。

## 三、健全完善城乡居民最低生活保障制度的基本做法及成效

### （一）健全完善城乡低保管理机制，实现应保尽保的工作目标

1、规范审批程序，实现阳光操作。城乡低保制度政策性强，且涉及贫困群体的切身利益，在实施过程中建立了“评审程序化、公示规范化、发放社会化、监督多元化、管理动态化、建档标准化”的工作运行机制，通过健全完善工作流程和管

理制度，确保不错保、不漏保及应保尽保目标的实现。在办理低保过程中严格按照本人申请，村（居）委会把关，镇民政办初审、交民政局相关科室审核、再由主管领导审批的程序进行。在实际工作中，全面推行了“看、问、算、议、示、查、审”七步工作法，严把审批程序关，保证了城乡低保对象“该纳入的一个不漏，不该纳入的一个不留”。

2、努力构建镇、村（居）委会、组三级“低保”动态管理网络。完善城乡低保动态管理，是确保“应保尽保”、打造“阳光低保”的重要手段。在具体实施过程中，建立了低保对象定期复审制度，对再就业年龄内有劳动能力的低保对象家庭，实行重点监控，坚持按季复核；建立了低保再就业联动机制，多渠道为低保对象创造就业条件和机会，增加低保家庭收入，使之逐步退出低保。通过加强动态管理，做到了低保对象有进有出，补助水平有升有降。

（二）共享改革发展成果，逐步提高城乡居民最低生活保障水平

1、建立低保标准政策增长机制。按照县政府政策规定并结合全镇经济社会发展水平，建立起低保标准随全镇群众生活水平提高和物价上涨幅度相应提高的增长机制，自2007年至今先后五次提高了农村和城镇居民最低生活保障标准，农村居民保障标准由2003年的每人每月5元提高到现在的每人每月50元，城镇居民保障标准由2001年的每人每月40元提高到现在的每人每月180元，切实保障了城镇困难群众的生活权益。

2、建立城镇低保对象分类救助制度。为促进城镇低保工作更加科学、规范，2005年根据县民政局、县财政局、县劳动和社会保障局联合下发的《关于对享受最低生活保障待遇人员实行分类救助的通知》要求，全镇建立了最低生活保障分类救助制度。该制度按照城镇特困人员致贫原因、身体状况、劳动能力、困难程度和自救能力的具体情况制定不同的救助标准，实施分类救助。目前，全镇城镇低保家庭中的40名重

残人员、50个丧偶单亲且子女在学家庭、18名重病患者及30名三无人员、20名义务教育学生、70名60周岁以上老人都按不同比例上浮了低保金。

3、建立基本生活必需品价格上涨与困难群众生活补助联动机制。针对2007年以来全市生活必需品价格不断上涨，对低收入群体生活带来一定影响的实际情况，为确保低保家庭生活水平不因价格上涨而降低，维护社会和谐稳定，全镇建立了基本生活必需品价格上涨与困难群体生活补助联动机制，即当价格指数上涨超过3%时，向城镇低保对象发放价格补贴。

4、建立医疗、住房、教育、采暖等专项救助制度 一是深入开展农村大病救助和城镇医疗救助工作。针对农村低保、五保对象看病难的问题，自2007年起，建立了大病救助制度，对患有心肌梗死、尿毒症、白血病、肝硬化、再生障碍性贫血等23种重病、大病的农村低保对象和五保对象每人每年最高给予3000元的救助，有效提高了农村低保、五保对象的医疗保障水平。2007年至2009年共救助农村低保和五保对象108人，累计发放农村大病救助资金28万元。完成了低保、五保对象大病救助工作与新农合制度的衔接，农村低保和五保对象全部参加了新农合，个人缴费部分由镇、村财政负担。

二是稳步实施农村贫困对象安居工程。为改善农村困难群众住房条件，从2008年起我镇启动了为期三年，并被列为镇级重点工程的农村困难群众安居工程。在资金筹措上采取了“县里救济点、镇补点、村(居)帮点、个人筹点”的“四个一点”的建房资金筹集方式，其中县财政补助标准为翻建住房每户补助10000元，大修住房每户补助3000—5000元，从而有效保障了安居工程的顺利进行。2008年，发放救助资金16万元。2009年，11户困难群众危旧住房翻建大修工作。

(三)方便群众、服务基层，实现了城镇低保金社会化发放为保证全镇低保对象及时、方便、足额领取到保障金，提高

为民服务水平，我镇建立起城镇低保金社会化发放的新模式，保证了低保对象及时足额领取到保障金。

镇党委、政府始终高度重视城镇低保工作，把低保工作纳入重要议事日程，加强组织领导，及时研究解决城镇低保工作中出现的新情况和新问题。在低保工作中，民政办充分发挥职能作用，切实加强了对全镇城镇低保制度的日常管理和对基层业务的指导；财政所按照公共财政的要求，不断调整支出结构，为全镇城镇低保工作提供了有力的资金保障；劳动保障、教育、卫生、国土等部门充分履行各自职责，发挥各自优势，做好了与城镇低保制度的衔接；电视台加大了对城镇低保工作的宣传力度，宣传政策，反映成果，报道典型，营造了良好的舆论氛围。社会各界也积极参与城镇低保的民主评议工作，确保了城镇低保工作公开透明和公平公正。通过政府主管，部门落实、社会参与有效地促进了全区低保工作健康有序开展。

#### 四、城镇居民最低生活保障工作存在的主要问题

（一）个别村（居）低保政策执行有偏差。一是认识不到位。少数村街干部、群众认识有偏差，把低保作为拆迁、征地的承诺条件，有的群众认为只要下岗就可享受低保，只要有《残疾证》就可以享受低保。二是能进不能出的问题比较突出，许多低保户家庭收入发生变化时不如实申报，尤其是家庭收入超过低保标准，要取消其低保待遇时，往往对工作人员发泄不满情绪，甚至无理取闹。三是居民收入核准难，由于我国就业的多样性，造成家庭收入多元化，而且大多是现金收入，如本人不如实申报很难核实；城镇人户分离，造成跟踪调查难；农村居住分散和收入的不确定性，给家庭收入调查核实增加了工作量和难度。

（二）对低保“边缘户”和因突发事故造成的临时困难户还不能完全做到及时有效救助。由于低保政策规定只计算家庭收入，不考虑家庭支出，有少数家庭收入虽略高于低保标准，

但因病、因灾等原因造成家庭开支较大，有的甚至收不抵支，造成家庭生活困难；有的碰上天灾人祸等突发性事故，造成家庭临时困难，这些群体对享受社会救助政策的需求日趋强烈，但这些目前还不能纳入低保范围，只能通过临时救助予以解决。

（三）基层工作力量薄弱。近年来，随着政府职能的转变，社会救助业务不断拓展，任务成倍增加，新增城镇医疗救助、教育救助、大病救助以及其他配套社会救助工作，再加上传统的救灾救济、优抚安老、村民自治等相关工作，民政办工作量大幅增加。政策性强、服务对象多、覆盖范围广的社会救助全面实施后，镇、村两级的社会救助工作量和难度空前加大，并呈继续加大之势。在此情况下，基层救助队伍建设明显滞后，原有力量已不能适应现有工作需要，我镇有4个居委会、两个行政村、36个单位，只靠民政助理员、居委会干部负责低保、五保、优抚、安老、政建、老龄等十多项民政工作，这些工作不仅政策性强，且涉及群众的切身利益，要求每项工作都要干实、干细，加上镇、村（居）的中心工作，民政助理巨大的工作量与基层民政力量薄弱形成强烈反差。

## 五、保障民生、发展民生，推进城镇低保工作科学有序开展 的几点思考

（一）整合社会资源，实现城镇低保工作系统化、联动化。进一步加大部门协调配合力度，建立低保人员信息库，推进民政、工商、劳动、房管、金融等部门实现信息共享，避免民政部门孤军作战，使不直接参与救助保障工作的职能部门、社会组织，也要从减轻政府负担，更好服务社会的角度，积极配合做好城镇社会救助保障工作。

（二）建立再就业联动机制。依托城镇社区建设的有利时机，努力开拓和启动社区公益性服务岗位，推荐有劳动能力的低保对象实现再就业，实现社会救助工作由“输血型”向“造

血型”转变，从根本上帮助低保对象脱贫。

（三）加大宣传教育力度，促进城镇低保工作健康发展。加强宣传教育，通过新闻媒体等舆论宣传，让群众了解低保的基本政策、性质和意义，引导困难群众及时申请低保，脱贫后积极走出低保。加强素质教育，努力培育低保对象自立自强的先进典型，通过典型引路，帮助低保对象树立“自立自强光荣、骗保懒惰可耻”的观念，鼓励部分有隐性收入或有劳动能力的低保对象主动申请退保。加强技能培训，帮助部分低保对象上岗就业，通过自身的努力，摆脱贫困，勤劳致富。

（四）提高基层工作人员的素质，建立专业化工作队伍。进一步加强城镇低保工作机构建设，整合人力资源，落实工作经费。加强对各级低保工作人员的业务培训，提高业务素质，确保基层工作人员不仅有过硬的专业知识，还有相应的爱心和耐心。同时加强“三支队伍”建设，既通过加强基层人才队伍建设、社会工作人才队伍建设、社会志愿者队伍建设，构建行政力量为主导、专业力量为支撑、公众力量为基础的社会救助保障人力资源格局。

（五）推动政府救助和社会互助同步运转提高救助实效。政府是社会救助保障工作的责任主体，但在有限的财力下，政府救助还停留在大范围、广覆盖、低标准的层面上，在这种情况下，鼓励引导社会力量参与救助工作就成为了必然。民间救助方式灵活，可以是接对帮扶、社会互助，也可以是慈善捐助。尤其要大力发展慈善事业，要通过加大慈善宣传力度，提高全镇社会各界对慈善事业的认识，树立扶危济困的慈善理念。要根据全镇社会的发展，大力培育和支持各类慈善机构，不断完善慈善工作机制，创新慈善活动方式，创立特色慈善品牌，扩大慈善影响，提高慈善组织在全镇的公信力和劝募能力，形成相对稳定的慈善资金来源，力争使慈善捐助成为社会救助保障网的重要补充。

## 健全完善制度机制工作报告篇四

健全完善检察人员职业保障制度，是深入贯彻落实党的十七大精神，深化检察工作体制改革的重要组成部分，目的在于解决检察官的后顾之忧，使其能免受外界干扰独立依法行使职权，确保司法公正。要确保检察机关独立行使检察权，就必须积极推进检察人员职业保障制度改革，健全完善具有中国特色的检察职业保障机制。

### 一、检察人员职业保障现状、存在的突出问题

#### （一）思想认识不到位，立法不健全

我国目前没有系统的检察人员职业保障制度，绝大多数检察从业人员对检察人员职业保障缺乏足够的了解，认识程度不够，许多人在观念上将检察人员等同于一般的公务员，缺少对其职业特殊性和风险性的足够认识，检察人员得不到相应的尊重和保护。虽然《公务员法》《检察官法》对检察人员的职业保障作了一定的规定，但只是一个原则的、框架式的轮廓，规定得不够具体全面，保护主体、运行程序等均不明确，特别是缺乏严密的程序，可操作性不强，在实际的执行中，检察官应该享有的很多保障落不到实处，在实践中往往起不到应有的保障作用。

#### （二）检察人员身份保障得不到有效保障

目前，我国还未建立真正意义上的检察官身份保障制度，未能实现检察官任职的终身制。在许多情况下，检察官还面临着失去检察官身份的风险。如《检察官法》第14条第（2）、第（3）项规定的检察官免职理由是：“调出本检察院的”、“职务变动不需要保留原职务的”，那么，在什么情况下可以将检察官“调出本检察院”或进行“职务变动”，法律并未作进一步规定。第14条规定“不胜任现职工作，又不接受另行安排”的检察官可以予以辞退。那么，“不胜任

现职工作”又应该由什么机构来认定？法律也没有作明确说明。宽泛的事由标准和简单的程序，使检察官缺乏足够的身份保障。就目前检察机关人事、财政保障管理属地化的状况而言，如果没有稳固的身份保障，检察官在合法权益受到侵害时无法实现控告权，对妨碍检察官履行职责的行为缺乏法律保护，而强求其顶着巨大的压力“甘于清贫，不畏权贵，不怕牺牲，勇于奉献”是非常困难的。

### （三）检察机关干部职级配备较低

3.5；科级干部与全院科级以下工作人员之比一般为1：1.6，最高为1：1.3。基层院科级干部与全院科级以下工作人员之比一般为1：1.6，最高为1：1.3。但在实际的检察干部职级中，大都低于这个标准，一般基层院检察人员科级与科员比例约为1：2，有些基层院甚至达到了1：2.5--1:4，与同级党政机关的干部职级有很大的差距。以某市为例：该市某局职级比例，县级：科级：科员约为7：6：1；而该市检察院职级比例，县级：科级：科员约为1：2：1；从基层看，该市某区委组织部，科级与科员比例约为4：1；而该市县级检察院除检察长为副县级外，其他人员科级与科员比例约为1：2。通过上述数据比较不难看出，与同级党政机关相比，检察机关干部职级比例明显偏低，检察人员上升空间小，培训机制不健全，知识难更新，使检察人员没有充分的职业荣誉感和崇高的社会地位。

### （四）检察人员的经济保障落实不到位

在我国，检察官属于司法类公务员，其工资、待遇与其他种类公务员几乎没有差别，甚至低于公安、工商、税务等行政执法机关的公务员，与检察官职业资格的高要求形成了鲜明的反比。从优待检落不到实处，检察人员的福利待遇偏低偏少，因各地财政原因，某些基层院仅仅能解决温饱问题，检察人员的医疗、教育、培训等没有经费保障，检察官等级津贴虽然已经下发文件，但执行过程中仍是困难重重，很大部

分基层院的检察官津贴尚未落实，即使落实也不能同警衔一样固定到基本工资中，随着检察官身份的免除而取消，在检察机关内部，检察官待遇还低于处于辅助地位的司法警察。

检察官政治、福利待遇偏低，职业保障不到位，很大程度上影响了检察人员的发展和进步，检察官专业化和职业化逐渐被淡化、被误导，致使许多优秀人才不愿选择检察官职业，基层检察官后继乏人的问题越来越突出，阻碍了检察官队伍整体素质的提升，甚至不少检察院检察官一旦通过了司法考试便选择转行当律师或从事其他职业，检察人才流失现象也越来越严重。

## 二、检察人员职业保障制度应涵盖的内容

### （一）检察官的职权保障

检察官的职权是法律赋予检察机关职权的再分配，基于检察官职务而产生，是检察官处理职责范围内的事务的支配力。根据规定，检察官的职权保障包括两个方面：一是履行检察官职责应具备的职权和工作条件。检察官拥有检察职权不仅是其履行法律监督职责的必要条件，而且是检察机关依法独立公正地行使检察权的基本保障。国家赋予检察官职权的同时，应当为检察官行使职权提供必要的工作条件，包括办公场所、技术装备、交通通讯工具、服装及办公用品等。同时，为确保检察官把主要精力用在把握案件事实、分析案件证据、研究法律适用上，办案中的事务工作，如记录、通知、复印等应由检察官之外的人员专司其职，检察官应当具有一定数量的助手。二是检察官履行职责应保持对外独立性。根据《检察官法》规定，检察官依法履行检察职责不受行政机关、社会团体和个人的干涉，检察官履行职责过程中，对任何来自行政机关、社会团体和个人的干涉，有权予以抵制。对行政机关、社会团体或者个人干涉检察官依法履行检察职责的，应当依法追究其责任。

## （二）检察官的身份保障

检察官的身份保障是指检察官依照严格的法定程序任命，非因法定事由、非经法定程序不被免职、降职、辞退或者处分。完善的检察官身份保障制度，首先应实行检察官终身制，检察官一经任用，一般不得违反检察官个人的愿意将其罢免、转职、停职、减薪或调换工作，只有依照法定条件，才能予以弹劾、撤职、调离或令其提前退休。这样才能解除检察官的后顾之忧，使其免受外部干扰而能依法行使职权。其次是保障检察官具有崇高的职业荣誉感，赋予检察官与其特殊责任相适应的较高社会地位，增强检察官的社会威望，增强社会对检察官执法的认同感。再次是完善检察官等级制度，逐步实现检察官待遇与检察官等级相配套，强化检察官的身份保障。

## （三）检察官的经济保障

贴以及保险和福利。因此，检察官的薪金和其他待遇必须得到充分保障，并与其地位、尊严和职务责任相适应，同时还应随物价的增长而加以适当的调整，从而为公正执法奠定基础。

健全完善检察人员的职业保障制度，应紧紧围绕中央11号文件精神和《检察官法》的有关规定，以有利于履行检察职责为标准，以实现职业保障法制化、多样化、合理化为目标，认真改革，扎实推进，既要符合检察工作的发展需要，又要符合我国经济社会发展的实际状况；既要体现出检察官的职业特性需求，又要考虑到目前的社会现状；既要内容全面、细致、到位，又要进行系统的规划，使执行操作深化、细化、具体化，便于开展工作。

## （一）建立检察人员分类管理制度

深化检察人员分类管理制度试点工作，科学规范检察官职位，

将检察人员按照不同职位层次进行管理，明确规定职位的工作职责及担任该职位所需要的资格条件，健全分类管理相配套的各项规章制度，畅通检察人员竞争、保障渠道，建立严格的检察人员准入、晋升、考评、保障等制度，建立健全有利于检察官依法独立行使职权的办案机制。一是职业独立，检察官与其他国家官职严格区分，不得相互转任。二是检察官职务独立，检察官具有行使检察权的权限，检察官职务独立允许并要求检察官在履行职务时保持独立性，逐步健全和完善主诉（办）检察官办案责任制、违法办案责任追究制度、检察官业务监督制度、检察官的惩戒制度和培训制度等，对检察人员的职业保障严格依法进行。

## （二）建立单独的检察人员职数比例

大，但检察人员增加的速度却远远低于检察工作量的上升速度，绝大部分检察人员经常加班加点，超负荷工作。因此，应在科学分析、参照各地人口、经济发展状况、检察工作量等因素的基础上，建立适当高于一般公务员的独立的检察人员职数比例。

## （三）建立单独的检察官职务序列和单独的检察官工资序列

检察人员属于特殊公务员，应建立区别于一般公务员的、独立的职务序列和工资、待遇标准。一是法律的明确授权。

《公务员法》第三条明确规定：“法律对公务员中的领导成员的产生、任免、监督以及法官、检察官等的义务、权利和管理另有规定的，从其规定”。这条规定从法律层面上为制定检察人员特殊职数比例和不同于一般公务员的工资、待遇标准提供了法律依据。二是检察机关的宪法地位。《宪法》规定了我国县级以上国家机关由权力机关、行政机关、检察机关、审判机关、军事机关等组成，检察机关与行政机关处于同一位阶，所以不能单纯的将检察机关等同于行政机关的组成部门（局、委、办等），当然也就不能将检察人员等同于行政机关组成部门的普通公务员。三是检察工作的特殊性

质。检察机关是法律监督机关，检察人员代表国家行使检察权，依法提起国家公诉，对侦查、审判、刑罚执行等进行监督，依法查办职务犯罪。要提高法律监督、查办职务犯罪的力度，就有必要建立不同于普通公务员检察人员职级序列，而且检察人员职级序列应高于普通公务员职级序列，这样才有利于行使监督权。四是检察官具有国家官员和专业人员的双重属性，其工作性质和职责特点所决定的专业性，是重要的属性，其严格的任免程序和法律监督者的尊严应该得到相应的物质保障和权利保障。《检察官法》第39条也作了明确规定：“检察官的工资制度和工资标准，根据检察工作特点，由国家规定”。所以有必要建立不同于一般公务员的工资、待遇标准。在具体操作中，一是要以检察官职务和等级作为确定检察官职责、晋升、待遇的基本依据，在“检察官”的四个等级实行自然晋升，规定各级检察官的最低任职年限，任职年限届满无违法违纪行为的，自然晋升到上一个级别。二是建立与检察官等级制度相配套的单独的检察官工资序列，并积极争取人事、财政部门支持，参照警衔方式，将检察官津贴纳入基本工资，实行终身制。

热情依法公正地独立行使检察权，强化法律监督，维护公平正义，促进社会和谐，为实现全面建设小康社会的新胜利作出积极的贡献。

## 健全完善制度机制工作报告篇五

北京理工大学珠海学院文法学院刘雪滢51908

### 5【摘要】

改革三十多年来，我国社会主义市场经济体制建立形成，作为其重要组成部分的社会保障制度建设也取得了巨大的成绩，为保障我国社会主义经济建设发挥了重要的作用。本文从当前社会保障制度建设实际出发，分析其缺陷和不足，就如何完善社会保障制度建设进行探讨和研究。

【关键词】 社会保障制度； 缺陷； 完善

## 一、我国社会保障制度的主要缺陷不足分析

### （一）社会保障法律体系亟待完善

自从我国开展社会保障制度相关改革以来，中央政府和各级地方政府先后出台了一系列的社会保障方面的法律法规，这些法律法规成为我国社会保障体系的法律制度基础。但是，从我国当今的社会保障事业发展来看，我国的社会保障制度存在着一定的滞后性，其一我国到目前为止，尚未形成统一的社会保障法律规范，《社会保障法》仍处于探讨、论证阶段，没有出台，其二已出台的地方性社会保障法规立法分散，相互之间缺乏统一，部分条款存在矛盾，在对社会保障法相关问题时，仲裁机构和人民法院无法根据有效的法律规定进行仲裁或判决，一定程度上处于无法可依之状态。

### （二）社会保障管理机制有待加强

从目前社会保障管理机制来看，仍存在诸多管理缺陷。从宏观管理上来看，我国的社会保障管理层次较低、体制不健全。现行的我国社会保障体系来看，大多数地区市县统筹，少数地方实现省级统筹，各地统筹分散，缺乏统一性。同时，对社保基金的总体管理中，投资渠道单一，缺乏有效管理，基金保值增值能力不强。从微观管理上来看，对各主要社会保障基金的管理中，在社保基金管理上存着管理漏洞较多，企业逃避参保、提前退休、退休金冒领等问题较为严重存在，在失业保险方面，有效甄别参保人员、重新就业继续领取失业保险金等管理问题较为严重存在，在医疗保险方面，参保人、非参保人、医疗服务机构等对医疗基金侵蚀的违规行为仍一定程度存在，需加强管理。

### （三）社会保障社会化程度不高

与西方发达国家相比，我国社会保障从覆盖面上来讲，存在着社会化程度不高的问题，具体体现在城镇社会保险和农村社会保险两个方面。城镇社会保险方面，目前城镇参加社会保险的单位人员，多为国有、集体企业和人员，日益壮大的民营、个体经济形式和人员参保率较低，城镇社会保险没有实现全覆盖，社会化程度较低。农村社会保险方面，与发达国家不同，我国有50%左右的人口居住在农村，农业人口的社会保险覆盖面极低，覆盖面小，社保待遇标准低，许多地方存在空白化的问题。

#### （四）社会保障面临人口老龄化的挑战

养老负担系数大幅增加，医疗费用也将随之加重；二是社保基金收入“空账运行”比较突出，无法满足支出需要，且赤字规模呈逐步扩大的发展趋势。人口老龄化带来这一系列社会保障问题，如果解决不当，将对整个社会保障制度带来严重影响。

### 二、对完善我国社会保障制度的对策措施思考

#### （一）加快社会保障法的立法进程，将社会保障纳入法制化轨道

从世界各国的发展经验来看，将社会保障制度纳入法制化轨道是社会经济发展的必然趋势。针对目前我国社会保障制度法律体系不完善的缺陷，应重点做好《社会保障法》的制定和社会保障法律体系建立完善两方面工作。一方面，加紧

《社会保障法》的制定工作。针对目前我国社会保障法律法规层次较低的问题，国家立法机关必须加快制定出台《社会保障法》，将社会保障工作纳入法治化轨道。另一方面，形成统一规范完善的社会保障法律体系。在《社会保障法》出台的基础上，国家有关法律部门要努力构建以《社会保障法》为核心的，健全建立完善《社会保险法》、《社会福利法》、《社会优抚法》、《优待抚恤法》等法律，并对各地区的相

关社会保障法规条例进行完善统一，形成系统化的社会保障法律法规体系。

## （二）强化社会保障管理，提高社会保障工作能力

一是要建立科学的社会保障管理体制。要对现有的社会保障管理体制进行创新，以适应社会主义市场经济发展为目标，改变目前社会保障多头管理、机构重叠、政出多门的缺陷，不断改革完善现有体制，实现社会化管理和城乡一元化管理。二是要加强专业化社会保障管理队伍建设。通过高等学校、专业机构，培养一批熟悉政策、精通业务的专业化社会保障管理人才和干部队伍，并通过不断的后续培训，更好发挥社保机构管理职能，保证社会保障体制的有效运作。三是要加快社会保障信息化建设。将社会保障人员养老、失业、医保等信息导入信息系统，并通过信息化系统提高对社会保障工作的监督和管理能力。

## （三）提高社会保障的社会化程度，扩大社会保障覆盖面

一方面，要完善城镇社会保险体系。在现有的基础上，将民营经济、个体经济全盘纳入社会保障体系中，通过制定优惠政策调动民营经济、个体经济的参保积极性，将城镇居民全盘纳入社会保障体系。另一方面，建立完善农村社会保障制度。通过有步骤、有计划地，将农村社会保障开展起来，在现有试点的基础上，及时总结经验教训，探索新农村社会保障体系的建立健全。

## （四）加强对社会保障资金管理，应对人口老龄化冲击

针对我国社会老龄化的问题，国家相关部门要积极从资金管理环节入手，增强资金的保值和增值能力，应对人口老龄化给社会保障带来的影响和冲击。一是逐步做实个人账户，真正实现现收现付向部分积累的模式转换，从国有资产收益、国有土地出让收入、各级财政预算等环节入手，拓展社会保

障资金的来源渠道；二是将社会保障基金投入资本市场，通过在资本市场的科学运作，实现社会保障基金的保值和增值。

参考文献