

最新杨军任职公示 司法改革工作报告司法体制改革调研报告(优质5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

杨军任职公示 司法改革工作报告司法体制改革调研报告篇一

今年以来，在市局党组和xx区委、区政府的正确领导下，xx分局认真贯彻落实食品药品安全监管各项工作要求，以开展“两学一做”为契机，从规范行政许可、加强日常监管、开展专项整治、提升队伍素质等四个方面，不断加大食品药品市场监管力度，实现了全区食品药品监管工作的新突破。

一、严格规范审批过程，严把许可准入关口

上半年xx分局共办理《食品经营许可证》545户，其中餐饮类288户，食品销售类237户（保健食品53户），单位食堂20户（工地食堂1户，机关企事业单位4户，幼托机构10户，养老机构5户）；办理注销124户。档案室整档3000余份，归档2100余份。接受当面咨询及电话咨询2400余人次。在工作中做到不延误、不漏登、不错登。对于受理的各类审批事项做到随时登记，按照办件的种类进行微机录入，同时严格按照规定流程和时限办理。

积极解决食药工作新问题。针对小作坊办证问题，分局工作人员多次调查小食品加工厂，实地学习日常监管和生产企业监管。“三小”管理条例及管理辦法从3月1日起实施以来，各辖区所共办理《食品小经营店登记证》1294户。

二、加强日常监督管理，促进市场秩序规范

1、做好各类食品安全专项检查。半年来□xx分局按照上级要求共开展了元旦春节期间流通环节食品安全专项整治、酒类市场专项整治、食品及保健食品虚假宣传专项整治、校园周边食品安全整治、五毛食品专项整治、春节期间餐饮服务食品安全专项整治、春季学校食堂等集体食堂食品安全专项检查、牡丹文化节餐饮食品安全专项检查、三小食品安全专项治理、端午节食品安全专项整治、中高考期间餐饮食品安全专项整治、自制油炸面制品专项整治、米皮类食品专项整治、夏秋季餐饮服务食品安全监管及防控食物中毒专项行动等专项整治等专项检查。累计检查食品经营企业5210家次，保健食品经营企业570家次，婴幼儿乳粉经营企业60家次；检查食品集中交易市场开办方20家次，食用农产品集贸市场开办方17家次，食用农产品销售者151家次，网络食品销售第三方平台提供者28家次。

2、深入开展食品安全风险隐患大排查。我局以学校食堂、养老机构、工地食堂、承办聚餐活动的大中型餐饮单位为重点，以主体资格是否合法、主体责任落实是否到位为内容，深入开展餐饮食品安全隐患大排查，消除监管盲区和空白。共排查登记无证供餐幼儿园33家，无证养老机构2家，针对这些单位因审核办理《食品经营许可证》前置条件不具备的情况，积极向区政府反映，请示协调相关部门办理相关手续。同时，对无证幼儿园负责人进行责任约谈，督促其切实落实食品安全主体责任。对承办聚餐活动的大中型餐饮单位严格执行报备制度，督促企业按照“自查表”开展自查，同时加大督查检查力度。

3、扎实开展卫生城市复审迎检工作。今年是xx市国家卫生城市到届复审年，按照复审迎检工作总体安排，3月9日我局召开迎检推进会，首先对辖区食品“三小”单位进行全面排查，并登记造册，前期共排查登记食品“三小”单位434家，根据排查情况分类汇总存在的问题，制定切实可行的整改措

施。然后以9个农贸市场为中心，逐步向外延伸，确保全覆盖，重点解决食品“三小”单位无证经营、健康证明不全或过期、无量化分级、“三防”设施缺失、前灶后厅、卫生环境差等问题。截止目前，我局印制并发放食品安全公示栏1700余个，督促“三防”设施整改500余户，督促“前灶后厅”整改200余户，督促消毒柜、卫生环境整改400余户。通过规范，我辖区食品“三小”单位基本全部持证，餐饮服务食品安全监督量化分级率达到90%以上，公示栏均上墙，并亮证经营，“三防”设施基本具备，环境卫生明显好转。

4、抓好生产环节食品安全源头管理。针对辖区16家食品生产加工企业，分局制定了《2017年食品生产加工环节监督检查工作计划》。明确工作重点、责任部门和责任人，逐级落实整治工作任务和责任。上半年以来，分局结合工作方案，以调味品、肉制品、豆制品、饮料、糕点等作为重点品种，以城乡结合部等作为重点区域，以食品和食品添加剂生产等作为重点部位，结合严厉打击食品非法添加和滥用食品添加剂等违法犯罪专项工作，认真开展了各项专项整治行动。截至目前，共检查企业16家，抽检30批次，全部合格。根据《食品生产日常监督检查要点表》对16家食品生产加工企业进行了监督检查，发现问题1个，下达《责令改正通知书》1份，均在规定时间内做出了整改。

5、持续开展“透明厨房”建设工作。今年4月，分局专门印发了□xx区“透明厨房”建设实施方案》，明确以学校（含托幼机构）食堂、养老机构食堂、医疗机构食堂、大中型餐饮单位为重点，以公开厨房环节、加工过程、清洗消毒、食品原料存储状态等重点环节为内容，通过视频技术、透明展示、厨房开放日活动、阳光公示等形式，继续深入推进“透明厨房”建设，打造行政监督、社会监督和群众监督的桥接平台。按照xx市2018年重点民生实事进度表，截止目前□xx辖区已建成学校“互联网+明厨亮灶”6家，剩余1家正在筹备中。

6、开展保化安全专项检查。按照上级工作要求□xx分局积极

开展食品保健食品欺诈和虚假宣传专项整治、化妆品经营专项检查，强化企业主体责任，联合区食安办、办事处社区等单位开展拉网式排查，集中整治化妆品经营者不落实索证索票制度、销售化妆品标签标识不符合要求等突出问题，针对未经许可生产经营食品和保健食品行为、保健食品标签标识声称行为、利用网络、会议营销、电视购物、直销、电话营销等方式违法营销宣传、欺诈销售保健食品行为、未经审查发布保健食品广告以及发布虚假违法行为、保健食品广告等违法行为，排查出xx分局辖区42户涉嫌会销商户，将名单移交汇报区食安办。累计检查保化经营企业800余户次，抽检保健食品18个批次、化妆品50个批次，立案3起。

7、系统开展抽检工作。我局明确食品抽检工作由专人负责，按照市局及xx区政府食品安全抽检工作安排，坚持靶向性原则，以重点区域、重点品种、重点项目和大型企业为核心目标，加大对农兽药残留、重金属及环境污染等因素引起的食品安全问题和与人民群众紧密相关的餐饮食品的抽检力度和频次。今年上半年共抽检样品317批次，其中食用农产品152批次，餐饮62批次，生产环节30批次，流通环节73批次，截止目前，食用农产品30批次，流通环节55批次仍在等待检验结果。在已经检测完毕的232个批次中不合格4批次，其中食用农产品2个批次不合格，餐饮环节食品2个批次不合格，都正在核查处置中。

31、连线政府、百姓呼声、信访（xx区政府交办等）投诉举报314起，职业投诉信函、信件43起，共计357起。投诉办结率100%，诉求人满意率100%。

9、积极推进案件办理工作。分局举办案件办理业务知识培训，取得了良好的效果。上半年以来，全局审核稽查案件19起，组织分局重大复杂疑难案件集体讨论13起，已结案19起，申请xx法院办理行政强制执行案件1起，实际罚没入库金额共计282463.76元；处罚案件信息公示19起。荣获“河南省服务

型行政执法示范点荣誉”称号。

三、加强宣传培训力度，提升食品安全共治水平加强从业人员法制宣传教育。分局组织辖区不同行业的食品生产经营单位进行食品安全知识培训，累计开展培训4次，培训从业人员400余人次。

营造食品安全宣传工作浓厚氛围。分局深入农村、社区、集市、学校等基层一线，向群众、学生和各类食品餐饮经营户发放食品安全宣传资料，同时积极引导生产经营单位诚信守法经营，不断强化食品生产经营单位是“安全第一责任人”责任意识和诚信意识。今年来，利用“12331”、“525护肤日”等活动载体和重要节日，通过设立咨询举报受理点、散发宣传资料、摆设宣传展板、悬挂横幅等多种形式，在辖区范围内组织开展了食品药品安全宣传活动7次，制作各类展板20余块，条幅20余条，发放宣传资料3000余份，接受咨询群众1200余人次。在xx日报、大河报□xx电视台等各类新闻媒体上宣传发稿60余篇，收到了良好的社会宣传效果。

四、提升队伍整体素质，开展基层规范化建设

1、全面开展人员培训。分局抽调业务骨干积极参与省局和市局组织的业务培训，为食品安全监管工作提供知识储备。今年3月分局组织全体人员开展了为期两天的业务技能培训。5月份组织新入职人员22人开展了为期2天的入职培训。截至目前，累计培训105人次，人均学习36个课时。

2、加强党员队伍建设。分局深化“两学一做”学习教育常态化制度化，深入开展十九大会议精神学习活动，积极推进机关制度建设全覆盖。通过每月“主题党日”、政治学习以及开展“三会一课”等形式，提升党员向心力，强化党员宗旨意识。积极参加市局和xx区组织的各类活动，开展丰富多样的志愿服务活动，半年来开展活动5次，参与志愿者30余人次。

3、严格落实党风廉政建设责任制。分局紧盯全面从严治党党委主体责任，坚持党政同责和一岗双责，严肃查处党员干部中存在的懒政怠政、为官不为问题，大力营造敢为的环境、提升会为的能力、形成想为的氛围。全面落实中央八项规定，要求全局中层签订《党风廉政建设目标责任书》，不断提高党员领导干部廉洁自律意识，提升是要队伍建设水平。

下一步，我局将本着执法与服务、培训与宣传、集中整治与长效管理相结合的原则，加大食品安全监管工作力度，探索和建立科学监管机制，为保障人民群众饮食用药安全做出更大的贡献。

2018年7月18日

杨军任职公示 司法改革工作报告司法体制改革调研报告篇二

1、我们在方池路上，姜怡婷家门前的一个垃圾箱口统计了一下，半小时扔大大小小的包装袋、快餐盒与塑料制品的次数：早上总共扔了210次；中午扔了105次；而晚上则扔了95次，这仅仅是一个垃圾箱，一天之内废弃的塑料如此多，不难想象全国乃至整个地球上废弃的塑料，将是一个天文数字。

2、我们在勤俭南路的一家小快餐店里打听到：他们一天中能卖掉快餐250份左右，每份快餐至少需要塑料快餐盒2个，也就是一天至少用掉塑料快餐盒500个。

3、延续第二项调查，我们又走访了海盐县武原镇工商所。工商所的王叔叔热情地接待了我们。我们了解到：海盐武原镇共有大大小小的快餐店200家左右。照这样计算，仅武原镇，一天所产生的废弃塑料快餐盒就多达1万个左右。

4、我们去了新华书店，学校的图书室查阅资料，但关于白色污染这方面的资料非常少，看来，我们得找另外的办法。

5、我们去了海盐县武原镇环卫所。环卫所的蒋叔叔告诉我们，在我们海盐县武原镇，每天有300多名环卫工人为海盐的环境卫生辛勤地工作着。在那里，我们还了解到了白色污染的真正组成，并初步了解了白色污染危害。

6、为了摆脱困难，在老师的帮助下，我们利用网络进行研究。在网上我们寻找到了一片广阔的空间，使我们对白色污染有了更为深刻的认识。这对我们撰写论文起到了很大的帮助。

杨军任职公示 司法改革工作报告司法体制改革调研报告篇三

本世纪初，作为农业新经济形式和新型载体的农业科技示范园区在我县应运而生，在推动农业发展等方面发挥了积极作用。目前，园区面临着设施老化、运转困难等诸多问题，如何定位园区的功能、激发园区活力，实现可持续发展，是我们面临的主要问题。近期，由县委办公室会同林业、农牧等部门，就农业科技示范园区长远发展作了深入地调研与思考，现报告如下，不妥之处，请批评指正。

农业示范园区始建于20xx年3月，由园区管委会负责经营管理。20xx年8月，县委、县政府将管理权及人员整体移交给镇政府。园区管委会与镇龚阳村农民签订了15年的土地租赁合同，租赁土地1148亩。5年来，县镇两级共投入资金1134万元，相继建成了302.5亩的优质核桃种苗繁育基地一处、20xxm²智能自控温室一座，二代节能日光温室39座，配套建设了供暖、供电、供水、交通、绿化等基础设施。

园区管委会按照“自负盈亏、独立核算”的原则和县委办〔20xx〕6号会议纪要精神，组建了园区核心企业“农业科技开发有限责任公司”，公司现有资产共计438万元，包括房屋5间、智能自控温室1座、二代节能日光温室39座；现有核桃基地187亩，药材基地50亩，绿化苗木繁育基地30亩。截止

目前，公司负债67万元，累计经营性亏损69.1万元。

园区成立以来，先后引进了核桃新品种14个；刺柏、云杉等绿化苗木品种11个；花卉、蔬菜、食用菌品种46个。有关山林管局苗木繁育中心、农牧局疾控中心等4个单位，基本形成了“核桃苗木栽桩，绿化苗木主导”的产品结构布局，特别是核桃产品加工包装，提升了农业知名度。

一是土地问题。在建园初期，园区土地按照“反租倒包”的形式，与农户签定了15年的租赁合同，目前已不符合国家的土地流转政策，这是制约园区可持续发展的首要问题。二是设施陈旧老化□20xx年修建的39座日光温室已连续生产5年，部分设施严重老化，导致温室保温性能差，冬季已不能正常生产。三是资金投入困难。园区发展资金主要依靠政府投入，投、融资渠道狭窄，园区发展经营所需的资金无法解决，发展规划得不到落实，发展壮大的目标无法实现。四是没有发展优势。园区自成立以来先后与临洮新兴花卉公司、食用菌技术研究中心、兰州市农科所、市农科所、农校等科研单位和企业进行过技术合作，但最终都没有形成固定的技术协作关系，园区在技术、品种以及人员素质上没有明显的比较优势，科技含量不高，效益低下，因而带动能力不强，辐射面不宽。同时，由于园区生产规模小，产品进入大市场缺乏价格竞争优势，抵御市场风险能力差。五是债务大、负担重。园区公用部分土地租赁费县上解决至20xx年，20xx年起每年16万元的土地租赁费由园区承担，成为园区的一个沉重负担。同时，公司外欠帐务多达20万元，回收困难，直接影响到园区正常生产经营。

1、利用现有设施培育优势产业。一是把握近年来小城镇开发和城市扩建的机遇，开发引进适合当地气候环境的高档次绿化苗木。二是利用现有设施，引进技术和人才，发展油桃、杏子、西瓜等反季节林果业。三是借助矿区蔬菜消费量大的优势，在设施农业区大力发展反季节中高档精细蔬菜，建成反季节蔬菜生产基地。通过培育优势产品，逐渐形成园区的

特色优势，促使其不断发展。

2、努力提高科技含量。一是与农业院校、农业科研单位建立稳定的技术合作关系，通过高新技术的推广和应用来提高产品的产量和品质，从而达到提高效益的目的。二是聘请已退休的专家、教授，担任园区长年技术顾问，指导园区科技试验推广。

3、保证农民利益不受损。入驻园区的单位土地租赁费欠帐较大，导致每年土地租赁费不能及时兑付给农民，引发不稳定因素。园区管委会要想方设法，及时兑付土地租赁费，坚决杜绝给农民打白条或拖欠的现象。在土地流转上，要在《土地承包法》许可的范围内，允许农民以土地经营权入股，实行保底分红，规范农民与园区的关系，更好地维护农民利益，更好地推动园区规范化发展。

4、创新体制机制。对目前的区域功能重新定位，通过招商引资走整体承包经营的路子，引进龙头企业经营管理。目前，可以依托地产药材优势，新建一个药材加工厂；依托核桃生产优势，招商引资新建一个核桃系列产品加工厂，通过龙头企业的建设和发展，切实带动园区发展。园区管委会主要从事宏观指导、基础设施建设、信息服务等工作。

杨军任职公示 司法改革工作报告司法体制改革调研报告篇四

双河中学是宣汉县仅有的五所高完中之一，在编教职工120人，其中女教职工18人，退休女教工2人。18名在编女教工中在岗的15人，借调3人（县职中2人，宣二中1人）。在岗的15人中，2人担任学校中层领导，1人任女工主任，1人任年级组长，5人担任班主任，10人担任高中教学，5人担任高三教学。15名在岗女教工中，大学本科学历13人，专科学历2人。

我校女教工可谓个个精英，学历高，能力强，工作讲究技巧，

讲究效率，讲求质量，深受领导重视，同事称赞，学生欢迎，家长好评。

我校女教工组织隶属于学校工会组织，女教教职工所开展的各项活动均在工会的组织下开展，并配合、协助学校工会开展工作。女工主任也就是学校工会委员中的一员，（工会委员共7人，主席、副主席各1人，女工主任一人，组织委员1人，宣传委员1人，经审2人）。

由于学校工作的特殊性，也为了进一步管理好女学生，让他们在学校身心都能健康发展，我们一方面以班为单位组建了25个女生工作小组，设组长、副组长各1人；另一方面以女生寝室为单位组建了30个女生工作小组，由室长担任组长。这些女生工作小组的建立，实际上就是在学校女教工和女学生之间架起了一座桥梁，既便于女教工及时掌握女学生的信息，又便于女教工及时妥善解决处理女生中的问题。

前面已经提过，我校女工组织隶属于学校工会组织，所以除一名女工委主任外，未配备其他任何女工干部。不过对女工干部及女教教职工的相关待遇落实得比较好，特别是覃轩担任我校校长以来，高度重视女工工作，在落实待遇时完全按国家政策及上级有关文件精神执行，不打折扣，不敷衍，不拖延。正因为如此，我校女教教职工的工作兢兢业业，尽心尽职，从不推诿，不讲价钱，在各自的岗位上尽展巾帼风采。

我校女教教职工工作制度，首选是遵守学校工作制度，学校工会工作制度，各年级办公室工作制度。女工委还有自己的工作制度，《女教工联系女生制度》《女教教职工对口帮扶贫困女生的制度》《好儿媳评比细则》《模范母亲条例》《巾帼英雄评选细则》《常规工作细则》，结合女工委的工作制度，我们每月召开一次女工座谈会，一是交流思想与情感，二是为学校工作献计献策；每学年上期对高三、初三女学生进行心理疏导，减压鼓劲，每学年下期对高一、初一新生进行青春期生理健康教育及理想教育，教育女生自尊、自重、自强、

自立，在家做个好女儿，在校做个好女生，在社会做个好女人。这些讲座对女生在校期间的学习生活乃至将来的一生起着不可估量的作用，好些坏女孩就是通过这些教育变好变乖的。这项活动也是我校女工工作的一大特色，一大亮点。每年“三.八”均开展积极健康的活动。丰富女工的生活，陶冶女工的情操，激发女工的潜能，发挥女工的优势，极大地调动了女工的工作积极性。

由于中国封建统治几千年，男尊女卑在相当一部分人心中根深蒂固，说什么“女人头发长，见识短”，说什么“那是妇人之见”，所以女教工们要干出点成绩难，因为她们缺少机会。成绩要得到认可更是难上加难。女教工在学校仍属于弱势群体，无论评优选先提干，她们总是少一些机会，所以就使得女教工组织会遇到若干困难。目前，我校女教工组织建设还有一大困难，那就我们想把女教职工及教师家属组织起来，开展丰富多彩的业余文化活动，比如跳跳舞，唱唱歌，做做健身操，可学校没有场地，也没有相关的设备设施。上级主管部门既然这样关心女教职工的工作、生活及健康，恳请你们为女教工们助一臂之力，让女教工们在紧张忙碌的工作之余，有一块属于她们的、能让她们身心放松的小天地。

杨军任职公示 司法改革工作报告司法体制改革调研报告篇五

一、基本情况

这次“警心工程”调研活动的目的是了解掌握基层民警对公安工作、队伍建设和家庭生活等方面的所思、所想、所盼，查找制约公安工作的深层次原因，并据此研究解决民警所关心的、困扰基层民警工作的热点、难点问题的办法，为民警办实事，办好事，让民警满意，增强思想政治工作的凝聚力和活力，并以“警心工程”促进“民心工程”深入开展。调研采取听汇报、座谈和提问等形式进行，调研对象有分局主

管政治工作领导、科（所、队）长、教导员及不同类别派出所、刑警责任区中队各层次的民警共376人，民警家属50人，共反映各类困难、问题133条，经归纳分类为7个方面37条。其中属全局性的有4个方面24条，属政治部的有3个方面13条。总的看，这次“警心工程”调研，使我们基本弄清了影响、制约基层工作的深层次问题和原因，也使民警深受感动和鼓舞。有的民警说：“我从警10多年，头一次能面对市局机关诉说自己的心里话，我们也知道有些问题一时解决不了，但能让我们说出来，有人认真听和记，就满足了，心里敞亮多了”。

二、全局性的问题

（一）在保护民警合法权益上存在的问题

1、对民警保护性措施不健全，使民警人格、尊严受到侵害时常发生。基层民警工作中，经常遇到社会闲散人员、醉酒者和别有用心不法分子故意找民警闹事，到派出所扰乱办公秩序，民警为了维护公安机关形象，保持同群众之间的关系和有唯恐“闹出事来”、“有理也说不清”等思想有时就采取了忍的作法，民警要对其进行处理也缺乏力度和法律支持。2000年春节晚上，民康路派出所闯进一醉酒群众，进屋没说话就打值班民警一拳，还用污言秽语对民警侮辱，民警对其无耐。一些不法分子无故侮辱、妨碍公务却得不到处理的问题在基层单位时有发生。

2、民警正常休息时间被无偿占用，补休很难落实。按照国家规定，晚上加班，休息日、节假日加班，需给予相应的补休，但实际工作中，案件一个接一个，任务接踵而来。为了完成大量的工作任务，民警只能没日没夜的工作，补休难以兑现。据统计，基层民警每人每天平均工作时间12—15小时，每周工作时间84小时以上，远远超过劳动法规定的40小时。按照国家劳动部1994年489号文件“工资支付暂行规定”，在法定休假日加班的，按照不低于劳动者本人的日或小时工资

的300%支付加班工资，在休息日或调休日加班又不能另外安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付加班工资，平时工作时间超过法定标准部分，应按不低于本人小时工资标准的150%支付加班工资。而我们都做不到。

3、民警工作合理性补贴太少，正常工作开支费用得不到补偿。基层民警经常因审案或调查走访而没有吃饭时间，就自己买方便面等充饥；晚上加班工作到半夜后回家或单位突发案件紧急召回的打车费要自付，要求民警“有传必回”、“24小时开机”，可回电话的费用和因工作而互相联络的通讯费用要自付；外出办案携带枪支就怕住宿，因30元住宿标准的客房无法保障安全，而要保障安全就得自己多拿钱；个别警种由于长时间工作在各种恶劣、对人身体有害的工作环境，应该享受相应的保健补助，可是有的太低（法医保健费36元标准多年没变），有的没有（微机操作员、反扒人员等）。据了解，误餐补助国家在95年调整到每人每月70元（和事业编工人同标准）到现在没变。现行出差补助、住宿标准已执行多年，与时代发展不相适应。由于合理性补助太少，使民警在工作中陷入多干多赔钱，不干又不行的两难境况。据统计，基层民警每人每月要花掉工资300—500元左右用于工作。有的民警说：工作压力大，受苦受累我们都能克服，但是要给我们相应的待遇和合理性政策，不能让我们身体付出、精神付出、经济上还付出，太不公平。

4、医疗保险本应是好事，但民警在看病上却有很多困惑。民警战斗在打击和预防犯罪第一线，长期奔波劳累，面对生与死的考验，其工作性质、职责以及工作环境等都具有不同于其他党政机关的特殊性，但政府在制定公费医疗政策时，并没有给予公安民警优惠待遇，医疗卡上的那点钱，一次感冒打吊瓶就被用光。双阳分局民警现在还没有办理医疗保险。欠民警医疗费问题也很突出，调查中了解到，有的民警手中有两万多元药费没有报销，有的分局共有百万余元近年来没有报销的药费，使个别民警生活陷入困境。

5、没有按有关政策将民警个人利益落实到位，影响民警工作积极性，意见较大。一是欠民警警衔工资未发（93年10月—94年12月每人54元，95年1月—95年12月晋衔部分）。二是1998年和1999年度军转干部每人六千元住房补助费未发，财政已分别于2000年3月13日和2001年8月1日将钱划拨给市局，市局却始终没有发给本人，而其他政府部门已及时将这部分钱发给本人，民警反映特别强烈；三是二道分局吉林大街派出所个别民警93—95年的取暖费没有报销；四是民警的休假制度难以落实，五是民警体检工作做得不够好，使得一些民警在患病初期得不到及时预防治疗；六是民警人身保险没有到位，使民警工作中后顾之忧较大。七是给民警报取暖费就没有分房资格的做法与有关政策不相符。八是双阳分局民警没有分配过住房。

（二）、在完成工作任务中的困难和问题

1、基层民警所承受的压力比较大。主要是三个方面的压力：一是工作压力大。基层民警承担着大量的工作任务，如各种战役，大的行动、打现行、夜巡、人口盘查、法轮功信息采集、防火登记、行业场所登记、房屋清理等，再加上基础性工作、案件侦破等常规性和临时性工作混杂在一起，使得有限的警力只能加班加点超负荷工作，没时间休息，3-5天不回家是常事，有的所（队）长连续半个月回不了家，身体疲惫不堪，心力交瘁，因长期超负荷工作而患病的民警占比例较高。二是精神压力大。工作标准高，人犯、案件要指标，还要接受各种案件倒查、人口倒查、末位培训、离岗淘汰等，使得民警互相攀比，想方设法弄人犯，弄高分。有的民警为了完成人犯指标，自己拿钱买线索。与此同时还要时刻提防少数因对公安机关怀有不满、怨恨人的无中生有、恶意告状，结果使民警心情紧张，神经始终绷得很紧，不敢放松。调查中发现，民警患神经紊乱、心脏病等疾病的比例较大。三是收支不平衡，导致民警心态失衡。一方面是同为公务员，其他政府部门的公务员工作八小时，风险小，我们平均工作时间12—15小时，吃苦挨累，担风险，而工资待遇却差不多，

就连年终满勤奖都同样是五百元，明显同酬不同劳；另一方面民警在工作上经济支出较多的情况下还要应付数不清的捐款，如救助下岗职工、救助失学儿童，救助灾区、救助困难职工、助残扶孤扶贫等，每次少则20—30元，多则500—600元，明显多于其他行业捐款数额，与此同时，我们民警因公牺牲、负伤却因无经费而得不到较好的抚恤和及时有效的治疗，有的民警家属下岗、民警和家属有病住院、住房困难等都得不到应有的救助。民警反映：适当捐款，向社会献爱心都能理解，但硬性的限额，且明显高于其他行业让人无法接受。

2、普遍存在经费紧张的问题。办公经费紧张严重阻碍公安工作正常开展。办案经费的短缺与完成工作任务的矛盾严重困扰办案民警，有些案件因经费问题而搁浅，导致有的案件调查取证和补充侦察不到位。有的单位硬件设施较差：车辆“趴窝”没钱修；有的因欠电、暖费而停电、没暖气；有的派出所房子破旧、拥挤却无力改善；巡警支队有17个警务区租借房子办公，有的在6、7楼，不适合快速出警要求；特警队40多人挤在4间办公室；刑警支队和治安警察支队没有审讯室和留置室，治安警察支队的枪库安全防护设施不到位，且没有专门用于存放爆炸品的库房，存在安全隐患。

3、基层的装备保障问题较多。基层所配车辆太少，不足以保障正常勤务需要；上级定点的汽车修配厂存在技术差、价格高的问题；必备的通讯器材有的不够用，有的带故障使用；枪支配备不齐，有的刑警责任区中队仅有一只枪，有的所（队）甚至没枪，统一放在刑警大队或治安科，且双人双锁，遇有突发事件，易贻误战机。民警手中无枪，对有些案子为难，不去不行，属不作为违法，去了又有生命危险，遇有暴力案件不能自保。有的民警就曾在执法工作中到处找树叉子或砖头防身，引起群众异议：怎么警察抓人没有枪？我局也曾发生过嫌疑犯被村民抢走，民警被围打成重伤事件。对枪支的管理和使用要求过严，民警手中无枪，不同程度助长了不法分子的嚣张气焰，使警察对不法分子的“威慑力”有

所下降。各基层单位防弹衣、钢盔、警棍等装备太少，有的单位根本没有，使民警在执行巡逻、缉捕人犯等任务时，人身安全无保障。

4、派出所和刑警责任区中队、“110”工作配合困难，易导致工作被动。“110”在接处治安案件中，由于证据保全不好，使派出所开展后续工作困难。普遍出现好办的或有“油水”的案件自办，不好办的或没“油水”的交派出所或刑警责任区中队，结果出现“扯皮”现象。普遍对巡警意见较大，认为它们的职能作用发挥得不好。

5、现行办案程序不利于案件侦破和深挖，浪费警力。现在的办案情况通常是：派出所摸到线索或抓到人，送刑警责任区中队，刑警责任区中队侦察完再交给预审中队，一个案子要经过几道程序，多个办案人，造成案件侦审没有连续性，线索、证据丢失，反复工作的问题多，不利于案件侦破和深挖工作。

6、非警务活动增加了民警负担，让民警不理解。应该说非警务活动近些年已明显减少，但还时有发生，结果是民警有想法，群众有意见。如订《北方法制报》，每年都给任务，少的一个小派出所订八十份，多的三百多份不等。民警为完成任务只能向管内业户和大单位摊派，其实质是变相“化缘”。订完报还要给送报，结果是增加民警双重负担。群众因不能及时看到报而又有意见，拨打12345电话反映情况。再如安装楼梯安全灯、建自行车棚、修停车场等让民警感到困惑。

7、民警家庭不和睦和子女管教困难，分散了民警的工作精力。应该说大部分民警家属能支持理解民警的工作，但由于民警长时间不能回家，家庭负担落到家属一人身上而引发夫妻感情不好、相互误解、子女管教困难、学业上不去的矛盾也是很突出的，甚至有的还闹离婚，增加了民警精神压力。

8、民警家庭经济生活不乐观。一方面因民警长期超负荷工作

在一线，加上各方面压力较大等因素，引发民警身体患病较多，而医疗费却没有保障，基本自付。另一方面由于民警工作中经济支出较多，工资不能如数拿回家，造成有的家属误解，认为民警有“隐性支出”而产生矛盾。再者是民警家属下岗无工作的较多，有的一个派出所就有六、七个下岗家属，占全所民警的40%左右。总的看，民警家庭经济拮据压力较大。

（三）、影响民警工作积极性的问题

1、“干预、打击、禁止、取缔”的工作性质，使警察受到较多的误解、偏见和打击报复等不公正待遇。民警公正文明执法，使少数人受到打击处理，或者因公安机关的公正处理没有达到个别人的目的，心理失衡，就故意编造事实或夸大其词，通过投诉、告状等形式向公安机关发泄不满，或者故意无事生非、刁难民警并从中寻找民警的“问题”，再据此上访上告。对于此类问题上级机关有时出于种种原因不是为民警撑腰说话，而是反复调查，追究责任，此时民警成了“弱势群体”。有的民警说：群众有困难找警察，我们警察有困难找谁？请上级机关相信我们基层民警，查处群众上访上告要公正、客观、合理，不要带着“找问题”的观点查我们，既扰乱了我们的正常工作，又造成了不好的影响，让我们流汗还流泪，挫伤了积极性。对个别民警违纪处理较重，使民警政治生命受到威胁，消极影响也较大。

2、对民警要求、规定过严，“高压线”太多，使民警在工作中顾虑重重，畏首畏尾。民警在工作中要时刻提防“触压”，不敢大胆创造性开展工作，因“鸡蛋捡的越多，破的就越多”，都怕担责任，自己吃不消。一民警讲：警察是特殊行业，执法中与群众有冲突正常，这时对民警要以批评、帮助、教育为主，对问题处理要体现关心、爱护，把握好分寸，别弄得我们有人人自危、工作无保障的感觉。民警普遍有不敢“贪事”、不敢大胆开展工作、能不作的就不做、没必要为了工作而冒风险的心态。

3、上级对基层单位和民警的考核考评机制不够科学严谨。有的考评结果不够客观、公正，有水分，有的考核考评连续性和综合性不够。对基层做基础性工作的民警工作绩效考核还不够科学合理，使民警感到吃苦受累却没成绩，工作都白干了，挫伤了民警工作积极性。

（四）、对上级机关的意见

1、上级机关制定措施、制度、规定，要在可行性调研基础上进行，防止闭门造车，使基层落实困难。如关于对吸毒人员进行戒毒或罚款的问题，执行时易出现以罚代处，不利于戒毒；给监管人员下破案指标不可行；执法质量考评有的要求标准过高，不科学，如报捕合格率标准太高，对案件后继侦破工作不力。

2、“文山会海”仍然存在，有的工作布置急，落实急，要结果更急，导致有些工作只能应付了是。据了解，某基层单位曾在一周内参加六次上级组织召开的各类会议，有的还没来得及传达，上级就要去检查或要情况汇报。如某单位2月11日下发的文件，15日就检查落实情况，基层没有“喘息”的时间，以致出现都要求落实却都不能落实的现象。

3、机关工作应统筹安排，不要随意性太大，各行其事。派出所工作应以基础性工作为主，现在的情况是做基础性工作的时间被其他指令性工作占用。上级机关下派工作任务没有统一的计划安排，有时不能根据基层实际情况，体现科学性和合理性，谁都随意下派工作任务，而且定指标、进度和完成时限，使基层工作无所适从，分不清主次，打乱了自己的工作计划。任务一多，压力一大，则不得不把精力放在各项指令性工作上，冲击了派出所的日常防范管理工作，使基础性工作不扎实，忙于应付，结果是啥都干了，啥也没干好，显得被动，时间一长，形成“皮了”的作风。

4、各级机关对基层检查多而无序增加了基层负担。上级检查

不是统一组织，各自为政。基层单位接待上级机关各种检查频率太高，使本来就己很紧张的工作时间被占用，基层感到很头疼。调研组就曾在在一个派出所一天时间遇到四个检查组。据了解，一个派出所每季度要迎接六个必来的检查组检查，临时性的各级检察要远多于此，结果是打乱其正常工作安排，增加了负担。

5、个别机关干部素质低、形象差，到基层检查故意挑毛病，不客观，耍特权，基层反感。如有的部门到基层检查时，质问基层领导“烟灰缸内为什么有三个烟头”，还有的以权压人，利用手中的职权办私事。

6、上级向窗口单位要各种报表、资料等太多，有些东西反复要，反复报，每月固定报表就有五个，临时性的报表和资料也很多。窗口单位专门安排一个人负责这项工作，有时还忙不过来，分散了领导的精力和警力。

7、有些政策性口号不合理，民警难以做到。如“有难必帮、有求必应”，有时让基层民警陷入尴尬：一农妇喝药自杀，打120怕花钱，就打电话到派出所让去车，而派出所工作又很忙，很棘手。“有困难找警察”太笼统，警察是执法者，不是综合服务人员，还有如：“二十四小时为您服务”等等。

8、对市局机关后勤保障工作的意见。一是浴池卫生太差；二是食堂卫生不好，餐盘清洗不干净，饭菜质量不可口，服务态度要提高；三是一些部门办公室拥挤，办公桌椅破损严重，影响正常工作；四是推销人员和收破烂的在办公楼内乱窜，既不安全又扰乱了正常办公秩序。

三、政治部工作中存在的问题和建议

（一）、教育培训工作存在的问题

1、民警培训专业性、针对性和可操作性不强。近几年市局在

民警培训工作上的力度较大，但仍然存在培训内容陈旧、培训面窄、专业性、针对性不强等问题。如：培训使用教材有的是几年前编印的，早已与现实工作不相符；基层所需要的法制、户籍、治安管理、政保、监管等专业知识培训较少；很多民警在迅速反应、快速出枪、击敌自卫上与时代要求差距较大，有的民警见到枪还有“新鲜感”；民警配枪资格培训考试没有开展；我国司法工作已有了较大的改革，但民警培训却没有跟上形势发展要求，节拍太慢。

2、民警培训时间短，达不到预期目的。民警普遍反映：培训时间太短，很多知识在培训期间还没有弄懂弄透，就结束了，且所学的知识也有局限性。还有的民警感到很为难，认为不参加培训，自己的知识不够用，要直接影响到以后的工作成绩，可是参加了培训，又怕不能完成当时的各种工作任务指标，影响总评成绩，又有离岗培训的危险，结果出现了既想学，又怕学的现象。

3、民警培训存在重复的现象。一是培训内容上有重复。课程设置理论性内容多，可操作性内容少，不能缺啥补啥，而是按步照搬，导致一名民警曾多次听同一名教员讲同样内容的课程。二是参训人员重复，培训普及率不高。由于种种原因，导致一部分民警曾多次参加各种培训班，一部分人却较少参加培训。结果是民警培训任务指标得以完成，但却没有普及，整体效果没达到，造成资源浪费。

4、现有的培训设施和师资队伍不能满足公安工作实战要求，导致有些培训工作开展的不够好，如我们还没有模拟实战的射击训练场，射击训练方式还很陈旧，不能提高民警快速出枪技术和瞬间射击意识，与实战脱节。基层单位没有健身和擒敌训练场所、使得一些应经常坚持训练项目无法坚持和普及。

（二）编制体制和干部管理使用方面存在的问题

1、警力不足是困扰基层工作的一大难题。由于警力不足导致工作无法到位等问题尤为突出，有的单位在工作分配上已是捉襟见肘。有的民警一人干多人活，户籍民警辖区居民多数都超过八百户，有的户籍民警管三千四百多户，近万名居民（其中常住一千四百多户，四千多人，暂住二千多户，七千多人），有的一名管教看管120名犯人，有的民警患肝炎病已经是传染期却仍“坚持”在工作岗位，有的民警心脏病已手术放支架，却仍加班加点工作在一线，有的派出所没有治安警，有的一人干多种工作，导致分工不明，职责不清，有些工作流于形式，做不到实处。

2、部分民警认为后备干部条件标准过高，与公安队伍实际不符。公安队伍是一支比较庞大的队伍，工作性质有其特殊性，不同于其他政府部门，后备干部标准应适当放宽。现行的后备干部要求正科三十五岁、副科三十岁的条件，使一些工作认真吃苦、有能力、有号召力的民警感到没有了政治希望，拼搏争先的劲头减弱，再加上工作、家庭、社会压力较大等因素导致心情低落，身心疲惫，有的就消极处理，不安心基层工作。基层民警还认为非领导职务晋升透明度不高，晋升机会太少。

3、干部的管理使用统得过严，横向交流使用不活，制约了干部的成长。处级单位没有对中层干部的随机调配使用权，造成工作有时衔接不好。老干部的管理不统一，太散，各大单位都自己管不利于工作，分散了警力。

5、有的民警工作单位离家太远，上下班很不方便。如有的民警在东大桥附近工作，家却住在汽车厂二区、飞机场等地，有的民警早6：00时就不得不从家往单位赶，本人想就近调动却又很困难。

(三)、对政工部门的建议

1、政治部深入基层对公安队伍状况进行调研工作做的较

少，“警心工程”调研活动深受基层欢迎，应坚持。

2、思想政治工作要实、管用，不要花架子和形式东西，要在解决具体问题上下功夫，将思想政治工作的内涵通过某些具体形式体现，让民警看得见，摸得着。

3、应进一步加强政工干部队伍建设，不仅人要配齐配全，还要选素质高，业务能力强，会做思想政治工作，民警欢迎的人。

4、应加大对完成基础性工作表现突出的民警表彰奖励力度。应注意在平凡工作岗位上挖掘先进事迹，选树典型，让普通民警学有目标，做有榜样，发挥好导向作用，适当增加派出所立功指标。

四、政治部存在的问题的原因及工作意见

（一）问题的原因

一是思想上重视程度不够。如何调动民警工作积极性，发挥思想政治工作的激励促进作用，真正做好民警的思想工作是各级领导和政工部门经常思考的问题，并为之做了些工作努力，但是基层民警却“从警10多年没机会向上级机关说心里话”。在民警为有说话的机会而感动的同时，也说明我们思想政治工作还没有真正做到实处，也说明我们有的工作是满足于有计划、安排，却忽视了抓好具体落实的“果”，有重眼前，轻长远的错误意识。如民警培训针对性不强，可操作性差和普及率不高的问题，没有做到在调研的基础上，根据公安工作需要合理安排教学内容，并合理解决工学矛盾的问题。再有从优待警工作做的还远不够，没有真正达到“稳人心、暖人心、留人心”的要求，没有把“如何利用思想政治工作的优势作用，调动民警工作积极性”这篇文章做深、做透，政工部门是民警的政治之家的理念个别人还没有真正树立起来，导致有的单位政工干部工作作用较难发挥，存

在“重业务、轻政治”的现象，基层党组织的作用没有充分发挥出来。

二是工作作风不够扎实。近年来，尤其是“三项教育”以来，政治部在抓机关作风建设上力度较大，解决了一些机关作风问题，但因难于抽出精力，安排时间扎扎实实深入基层开展队伍建设调研，所以导致有的问题尽管机关了解、清楚，却没有拿出合理的解决方案、措施或者力度不大。如民警休假、警力不足和立功创模等问题。有满足于完成机关事务性工作倾向，没有沉下去，将思想政治工作真正做到民警的心坎上，对民警工作生活所面对的困难问题给予协调解决。如民警离家远的问题和民警个人利益落实不到位，使民警没有应得的补贴、福利、待遇问题等。民警反映的困难和问题，一方面说明了民警的所思、所想，另一方面也说明了思想政治工作随警作战还不到位，没有将民警在长期连续不断超负荷的工作中对思想政治工作的需求企盼解决好。

三是工作方法有不当之处。思想政治工作是门科学，集理论性、知识性和实践性于一体。努力营造融洽的人际关系，进取向上的精神风貌和宽松和谐的思想环境固然重要，但人在利益得失中蕴含着的积极性决不能轻视。民警名利得失的多寡，如果主要取决于他的贡献大小和工作表现，那么利益本身所固有的驱动作用就会激励他的进取心，而我们对民警的“贡献大小和工作表现”还没有一个科学、公正、合理的评价体系，绩效考核还有待进一步完善，使民警平凡工作中的成绩不被忽视。在用人机制上还有局限性，使那些有文化、有能力、有素质、有品德却没有年龄（超后备条件）的民警“感到政治前途渺茫”，而在目前基层队伍中，35-45岁的民警却正是中坚力量，他们年富力强，经验丰富，有强烈的上进心和事业成就感，思想比较活跃，是思想政治工作的重点之一。有些工作尽管我们想到了，也做到了，但在具体表现形式上却还有欠缺，使基层民警感到思想政治工作“看不见摸不着”。同时，工作的透明度还不够好，“解释”、“说明”性工作不到位，导致基层民警对机关工作有

误解，如干部使用、非领导职务晋升以及各种捐款活动等。

四是科学的管理理念还不够强。计划经济时代的管理意识还没有完全消除，仍存在有重说教、轻管理的工作方式，习惯于按老套路工作，观念更新慢。加强日常管理教育，做好经常性思想政治工作是带好队伍的优良传统，必须大力坚持。但随着形势、条件的变化，仅仅靠教育带队伍是远远不够的，靠制度管人、靠科学严格的管理机制带队伍更具有长期性、稳定性和可靠性，因此，我们在以后的队伍建设中，要把重点放在建立有效的管理考核、激励机制上，把功夫下在制定科学、合理的管理制度并严格执行这些制度上，要改变以往派工式的管理方式，使每名民警都明确“我的职责是什么，做什么，怎么做”，增强民警责任意识、竞争意识和危机意识。

（二）政治部下一步工作意见

1、加强学习教育，提高思想、业务素质，树立服务意识。通过学习教育，不断提高素质，使政治部每名干部都有站排头，争先进，打名牌的思想观念和工作干劲，增强服务意识，树立“大政工”理念，严格执行政策、法规，按组织程序办事，提高工作质量和效率。

2、转变工作作风。要切实改进工作方法，倡导知实情、说实话、办实事、鼓实劲、求实效的工作作风。要经常深入基层调查研究，进一步完善政治工作联席会制度，广泛收集基层队伍建设情况，分析基层队伍存在的深层次问题，研究制定针对性措施，为领导决策提供真实可靠的依据。

3、强化服务意识。对基层各项政治工作要由部署、检查为主向指导、服务为主转变，切实解决基层政治工作和民警生活中的实际困难，把主要经历放在为基层办实事、解难题、实施具体指导上来。

4、建立长效机制。在深入调查研究的基础上，根据工作职责和分工，建立以工作规范、行为规范为主体的政治部民警规范体系，出台“岗位职责”、“岗位工作细责”和“岗位工作评比标准”，使机关工作规范化、程序化，条理清楚，责任明确，奖惩分明。在履行职能作用，增强为全局中心工作服务、为基层服务和为基层民警服务方面，遵循实事求是、改革创新、突出重点、分类指导、注重实效的原则，对现行工作规定、要求等进行一次系统的检查并修改完善，剔除与实际工作不符的部分，补充新的、有效的内容。

5、加大对民警培训力度。年初和季度都要拿出警务技能和警体达标工作计划，并严格按计划抓落实。对完不成培训计划，达标工作不到位的要求直接追究单位领导和有关民警的责任。对参训民警当前工作任务要适当调整，不能让民警背着工作任务去学习。

6、科学选择内容，保证教育培训的实效性。一是辩证把握学习基本理论与学习公安工作有用知识的关系，防止“学习上的浪费”。二是与时俱进地更新学习的具体内容，提高民警适应形势任务要求的能力。三是着力抓好工具性知识的学习培训。

7、调整师资结构，提高培训能力。一是走出去学。根据公安教育训练需要和教师队伍知识结构，有计划的选送部分教师进行深造学习，继续安排教师到基层锻炼。二是请进来教。从基层民警中选调工作经验丰富，有语言表达能力和组织领导能力的民警到警校任教1-3年，再进行交流，并将此作为基层民警提拔使用的条件之一。三是有计划招收地方大学生充实教师队伍，将不适合教学工作的教师充实基层警力。

8、努力为基层工作减负减压。一是工作安排要科学合理。防止“重复”和“多头”下达，杜绝不必要的检查，政治部干部下基层必须有明确具体的工作任务，严格履行工作职责，提高工作质量，注重在帮助基层解决实际问题、发现和总结典

型经验上下功夫。二是禁止“文山会海”，政治部各处召开会议或下发文件，都要预先报秘书处审核把关，能减则减，能免则免，各类工作简报由秘书处统一编制“政治工作简报”下发，严格控制文件数量，提高质量。三是积极和有关部门协调，努力解决基层保障问题，确保“人往一线走，钱往一线投，物往一线流”。四是努力减轻民警精神压力，鼓励民警大胆创造性开展工作，给民警创造宽松的工作环境，让民警体会组织的温暖和集体安全感，使民警获得激励，焕发工作热情。六是提倡正常工作时间内高效完成本职工作，工作要讲科学，要会干、巧干，不搞人海战术和靠时间堆积完成任务，不做不必要的时间浪费，注重工作实效。

9、进一步理顺完善编制体制。对现行编制体制进行一次深入调研，合理确定基层各单位职责，明确分工，对现行公安工作不得的体制和职责部分进行科学调整。

10、合理调配警力，缓解警力不足问题。一是积极与市编办、人事局协调补充缺编警力。二是确保警力向最需要地方流动，严把调配关，稳定警心。但对家庭确有困难，工作单位离家较远，需就近调动的民警，经调出、调入单位领导批准，可给予调动。

11、深化干部人事制度改革。进一步完善全市公安机关中层领导干部竞争上岗和干部聘任、民警聘用制。真正把那些德才兼备、年富力强的优秀民警提拔到领导岗位。坚持科级干部不“一马双跨”制度。对已不具备提拔使用年龄条件，但业绩突出的民警给予相应的政治待遇。为基层民警创造展示自我的平台，营造公平、公正、公开竞争的环境，让优秀人才在基层脱颖而出。

12、加强基层政工队伍建设。对政工干部进行培训，使他们能做会做思想政治工作。做好以党小组为核心的基层党组织建设。

13、建立科学的日常管理机制。要通过定岗定责，量化任务，细化目标，对各个单位的民警的工作绩效进行考核考评。并将结果与单位、个人的评先评优、晋职晋级及经济利益，与领导班子调整、干部任免和民警岗位交流及离岗培训、待岗试岗、末位辞退等制度紧密结合起来。

14、进一步做好立功创模工作。坚持思想政治工作随警作战，及时准确地对有功集体和个人进行表彰。有计划地将立功受奖指标向派出所基础工作倾斜，确保派出所立功受奖指标占全局指标的30%以上。

15、加大对先进典型弘扬力度，继续做好“先进事迹报告团巡回报告”工作，落实典型功模的待遇，同时建立关心公安英模家属及英烈遗属制度，对志愿献身公安事业的英烈子女，在其高中毕业后组织参加保送生资格考试，成绩合格者保送公安警察院校学习，免交学杂费，毕业后市局负责安排工作。

16、努力将从优待警工作做到实处。（1）严格落实民警休假休息制度。并将落实情况纳入目标管理和领导干部责任制，作为考核班子内容。确保年度内休假休息民警达到80%以上，民警休假期间工作任务进行相应调整。（2）进一步做好《中国十大杰出母亲抚慰公安英烈基金》工作，积极向社会各界筹措资金，使公安英烈家属得到较好的抚恤，绝不让英烈们流了血，家属再流泪。（3）为民警个人及家庭办理财产保险。积极筹措资金，用于全局民警人身意外伤害保险（含家庭财产保险）工伤保险、生育保险和医疗保险等。（4）努力协调解决拖欠民警特殊工作补助、津贴和加班工资，解决拖欠民警医疗费、民警警衔津贴、住房补助费等。（5）针对民警家属下岗无工作多的情况，建立“下岗家属再就业救助会”，帮助下岗家属再就业，解决民警后顾之忧。（6）为民警定期体检。建立民警身体健康状况档案，建立民警因工负伤抢救治疗绿色通道。（7）创建“民警心理咨询热线”。通过电话或心理健康讲座等形式，针对民警从事危险紧张工作容易产生心理障碍、失常和神经性疾病的特点，专门为民警心

理减压，即可减少民警因工作精神压力而导致情绪急躁、工作失误或走极端引发违法违规的概率，又可很好的保护民警，帮助民警。（8）成立维护民警执法权益办公室，专门解决民警在工作中受不法侵害问题（人身侵害、名利侵害和利益侵害），保证民警的正当执法权益受到保护。