

制度研究会工作报告总结 工作报告制度(优质9篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

制度研究会工作报告总结篇一

第一条 为完善公司日常管理，保障公司各部门之间的信息对称，完善公司员工的激励和约束机制，促进公司各项工作顺利开展，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度所称工作报告是指工作日报、工作周报和工作月报。工作日报是指员工每天下班之前，向主管领导报告当天工作清单、完成结果、工作计划和工作建议的书面材料。工作周报是指员工每周周五下班之前，向主管领导报告当周工作清单、完成结果、工作计划和工作建议的书面材料。工作月报是指员工每月最后一个工作日下班之前，向主管领导报告当周工作清单、完成结果、工作计划和工作建议的书面材料。

第三条 员工工作报告应当以书面日报形式，通过qq或e-mail发送电子文档进行报送。

第四条 本制度适用于公司所有工作人员。

第五条 员工在填报工作报告时，应当按照《工作日报》（附件1）、《工作周报》（附件2）、《工作月报》（附件3）的格式填写。工作报告应当语句通顺、层次分明、简明扼要、

突出重点。工作内容要分项写，有过程，更要有工作结果。受挫没完成，必须说明原因，以及后续安排或替代方案。遇有紧急事项，应当随时报告。

第六条 员工进行工作报告时，如涉及的有关事项有附件或成果、证据材料的，应当一并附后。

第七条 工作报告内容应当实事求是，凡严重失实或凭空捏造的工作报

告，一经查实视为缺报，并按缺报的二倍罚款并通报批评。

第八条 报送工作报告应当在当日18:00以前报送，如确因特殊原因不能及时报送的，报送人必须于次日9:30以前及时补报。超过时间未能报送视为缺报。缺报一次扣10元；经提醒仍未补报者，工作日报未写当天视为拒绝工作，不发当天工资。

第九条 如出差无法上网报送，应每天做好工作笔记，回公司当日补报。

第十条 员工本人须独立完成工作报告，不得相互抄袭，不得以他人名义为他人代报，也不得要求他人以自己名义为自己代报，更不得将自己工作报告事务安排给其他人办理。

第十一条 公司领导可以通过工作报告了解所属部门和员工，每月工作计划完成情况、员工岗位职责履行、胜任能力情况，适时加以督导、纠偏，以确保公司各项工作顺利进行。公司领导以员工工作报告，作为员工晋升、调薪、培训、换岗、续签劳动合同等人事决定的依据。

第十二条 办公室对接收的工作报告等所有材料，应当严格按照公司《保密管理制度》做好保密工作，确保上报材料内容不外泄、丢失。

第十三条 办公室对每天接收的工作报告等有关材料，应当及时做好整理、登记、归档工作，一人一档；对涉及需要多部门配合、协作的事务，应当做好沟通协调工作；对列入公司月度工作计划的任务，应适时检查工作任务完成进度；将需要进行处理事项的报告材料按轻重缓急和类别送达相关人员审阅办理。

第十四条 次月5日前，办公室应当及时检查和汇总本月所有员工工作报告报送情况，并如实填写《工作报告月度汇总表》（附件3），以便对当事人员进行月度考核。

第十五条 办公室每月根据有关报告汇总情况对报告人员进行考核。

1. 工作报告每晚报1次，处罚20元；
2. 工作报告每缺报1次，扣减当日工资；
（浮动）工资；

计入当期员工绩效考评，并作为年度考评的重要依据。

第十六条 公司总经理对员工工作报告情况可随时进行监督和检查，并将工作报告完成情况作为岗位绩效考评的重要内容之一进行考评。

第十七条 公司管理层应当充分利用工作报告的形式，及时发现和制止工作中的不良行为，对偏离公司工作目标和计划的行为进行纠偏。对不能胜任工作的员工予以培训、调岗或辞退。

第十八条 公司对积极努力工作，出色完成任务，认真进行工作报告并遵守公司各项管理制度的员工，给予嘉奖，并通报表扬。对于遵照本制度有关规定，累计受到五次以上处罚者，

属于严重违反公司规章制度，公司有权解除劳动合同。

第十九条 本制度由办公室制订和解释。

第二十条 本制度如有未尽事宜，根据实际情况由办公室进行修订或补充规定。

第二十一条 本制度经公司总经理审议通过，总经理签发后自发布之日起施行。

制度研究会工作报告总结篇二

为了及时有效遏制传染病的发生和蔓延，保障师生的身体健康和生命安全，根据《中华人民共和国传染病防治法》和《学校和托幼机构传染病疫情报告工作规范》的要求，特制定我校传染病疫情报告制度。

学校校长为我校疫情报告管理第一责任人，班主任老师为责任报告人，学校其他教职员工、学生发现传染病疫情均有义务向疫情报告人提供情况。

2、定期对全校学生的出勤、健康情况进行巡查；

3、负责指导全校学生的晨检工作。

1、在同一班级，1天内有3例或者连续3天内有多个学生（5例以上）患病，并有相似症状（如发热、皮疹、腹泻、呕吐等）或者有共同用餐、饮水史时，学校疫情报告人应当在24小时内报出相关信息。

2、当学校发现传染病或疑似传染病病人时，学校疫情报告人应当立即报出相关信息。

3、个别学生出现不明原因的高热、呼吸急促或剧烈呕吐、腹

泻等症状时，学校疫情报告人应当在2-4小时内报出相关信息。

4、建立突发事件应急报告制度。学校教职工如发现有传染病疫情和其他突发公共事件的应在第一时间向学校报告，学校疫情报告人应当在2小时内向上级有关部门报告。

有下列情形之一的，应当按照规定的程序和时限报告：

(一)发生或者可能发生传染病暴发、流行的；

(二)发生或者发现不明原因的群体性疾病的；

(三)发生或者可能发生重大食物中毒和重大职业中毒事件的。

5、任何单位和个人对突发事件，不得隐瞒、缓报、谎报或者授意他人隐瞒、缓报、谎报。

当出现符合本制度规定的报告情况时，学校疫情报告人应当以最方便的通讯方式向中心学校疫情报告人报告。

学校建立学生晨检、因病缺勤病因追查与登记制度。学校的老师发现学生有传染病早期症状、疑似传染病病人以及因病缺勤等情况时，应及时报告给学校疫情报告人。学校疫情报告人应及时进行排查，并记录排查情况。

1、晨检、午检、晚检应由班主任或班级卫生委员对早晨到校的每个学生进行观察、询问，了解学生出勤、健康状况，并将检查结果记录在检查记录上。如发现学生有传染病早期症状（如发热、皮疹、腹泻、呕吐等）以及疑似传染病病人时，应当及时告知学校疫情报告人，学校疫情报告人要进行进一步排查，以确保做到对传染病病人的早发现、早报告、早隔离、早预防。

2、班主任及科任老师应当密切关注本班学生的出勤情况，对于因病缺勤的学生，应当及时与家长联系了解学生的患病情况和可能的病因，如有怀疑，要及时报告给学校疫情报告人。学校疫情报告人接到报告后应及时追查学生的患病情况和可能的病因，以做到对传染病病人的早发现。

制度研究会工作报告总结篇三

劳务派遣制度是我国用工制度的重要补充，但是一些用人单位利用劳务派遣制度规避责任和风险，在出现人事劳资纠纷时，可能出现“双害结果”。针对劳务派遣三方主体，从立法规定责任追究、强化监督检查和加强普法宣传等方面进行制度性完善，以期实现用人单位和劳动者权利“双赢”的结果。

劳务派遣;用人单位;权利保障;制度建设

劳务派遣具有临时性、辅助性和替代性的优势，是很多用人单位选择劳务派遣工的原因。但在实际工作中，劳务派遣制度的不当运用也对用人单位、劳动者以及派遣单位的权利和义务造成了消极影响。

1.1劳务派遣制度概念解析。目前，我国相关法律对于劳务派遣制度并未作具体的含义规定。根据我国《劳动合同法》和《劳务派遣暂行规定》的相关内容，所谓劳务派遣是指劳务派遣单位与派遣工签订劳动合同，同时派遣单位与用人单位签订派遣协议，将劳动者派遣至用人单位工作，派遣工在用工单位接受用工单位的指挥、监督，进而完成用工单位规定的工作任务的一种用工形式。其实质上是一种人力资源配置方式，也是一种就业形式，一种劳动经济关系。1.2我国劳务派遣用工现状。我国在20xx年1月1日起实施的《劳动合同法》中第一次对劳务派遣制度作出较为明确的规定，为规范劳务派遣制度和市场秩序提供了重要的法律保障[]20xx年修订的《劳动合同法》中进一步明确了劳务派遣制度的立法意图和

规制措施。新《劳动合同法》进一步厘清了劳务派遣的基本性质，即劳务派遣仅为主流用工的一种补充形式。为了进一步明确劳务派遣制度的实际运行规制，我国又制定并实施了《劳务派遣行政许可实施办法》，该《办法》主要就劳务派遣用工单位这一中介服务的主体资格、权利和义务进行了更为细致的规范，为劳务派遣制度合法运行提供法律指导和保障。劳务派遣制度在国际上也被广泛使用。目前，全球主要发达国家劳务派遣工占总就业人口的比例大多在3%以下，如美国为2%，日本为3.4%，英国为2.6%，德国为1.2%，法国为2.1%。对比可见，我国的劳务派遣用工所占比例明显较大，原本只是作为用工补充形式的劳务派遣，其发展规模却超过了国家和社会的预期。由于劳务派遣制度并未成熟和完善，导致其在实践中出现了一些制度上的漏洞和缺陷，出现越来越多的劳务纠纷，严重影响到劳动者的权利和社会的稳定。如何从制度上进行完善，建立科学、严格的劳务派遣制度是目前需要解决的重要问题。

2.1 存在问题。

2.1.1 “同工不同酬”问题普遍存在。根据《劳动合同法》第六十三条规定“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定”。同时《劳务派遣暂行规定》第九条规定“用工单位应当按照劳动合同法第六十二条规定，向被派遣劳动者提供与工作岗位相关的福利待遇，不得歧视被派遣劳动者”。但在实践中，“同工不同酬”的现象并不是个别现象。从用人单位角度来看，虽然用人单位通过劳务派遣制度招用劳动者，但与劳动者并不直接形成法定的权利义务关系，劳动者到用人单位从事相关工作的依据是用人单位和派遣单位之间签订的劳务派遣协议。从合同目的方面来看，用人单位与劳务派遣单位形成法律上的权利义务关系，用人单位本着节约成本、规避自身风险考虑，往往在劳务派遣协议中约定的报酬要低于单位正式编制同一岗位员工的报酬，对于用人单位来说，这

是劳务派遣的“优势”所在，也是用人单位愿意使用劳务派遣工的主要原因。一项对劳务派遣工与一般职工的劳动报酬差距的匿名问卷调查，显示，一般企业“同工不同酬”的工资差别约人均20xx元。“同工不同酬”的现象导致劳务派遣工产生不满，工作积极性不足，直接影响其工作实效。

2.1.2 劳务派遣制度存在被滥用的问题。根据《劳务派遣暂行规定》第三条规定“用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者，前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过6个月的工作岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位”。虽然上述规定就“三性”问题作出了说明，但是在实务中关于“三性”的法律界定却依然模糊，导致该规定有名无实。由于临时性有严格的时间限定即6个月，但是可以通过一次次续约长期使用劳动者；辅助性工作的法律定义则较难确定，一般来说，除用人单位领导职务以下的员工的工作内容均有辅助的性质，所以在实务中辅助性存在与否皆由用人单位解释；替代性则更为宽泛，目前从实务中来看，一般工作均具有可替代性，唯一性的工作内容除重要的领导岗位、专业技术类岗位外，是否可以替代有很大的解释空间。

2.1.3 劳务派遣数量超过法定比例的问题。根据全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定第三条第三款规定“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”《劳务派遣暂行规定》第四条规定“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%”。但是从实务统计来看，国企劳务派遣用工数量远远超出该比例限定，有的达到20%甚至30%。对于10%的比例限定，立法目的主要是禁止用人单位对劳务派遣制度的滥用，维护用人单位的人力资源管理秩序，控制用工人数的也是为了维护派遣工合法权益。

2.2 原因分析。

2.2.3 劳务派遣工的法律意识淡薄。与劳务派遣单位和用人单位相比，劳务派遣工无疑处于弱势地位。一方面法律意识淡薄，维权意识较弱，另一方面劳务派遣工作周期短，从事工作内容简单，流动性大，其本身没有维权的主动性和积极性。另外，维权成本较高也是劳务派遣工不进行积极维权的重要原因之一。由于劳务派遣工作的临时性、替代性和辅助性特点，劳务派遣工对用人单位的归属感、集体认同感缺失，其并无长久工作和稳定工作的基础和心里，故而容忍一时权利受损的态度成为多数劳务派遣工的主要心态。

3.1 细化劳务派遣立法，严格法律责任追究制度。鉴于目前相关的劳务派遣制度中存在法律漏洞和不明确的问题，我国的立法机关应出台具体的实施办法，制定严格的责任追究机制，立法规定在劳务派遣协议和其他相关合同中明确约定劳务派遣工的工作报酬实行同工同酬，并强制规定劳务派遣单位对劳动者报酬保障的监管责任。同时，立法要进一步明确劳务派遣工在用人单位的权利义务及其在工作中所受损害的责任赔偿、补偿主体，切实保障劳务派遣工的各项合法权利，避免出现损害而无人负责结果。

3.2 加强对用人单位的监督检查，确保用人单位对劳务派遣制度合法利用。劳动监察部门、审计部门、人力资源主管部门应当加大对用人单位的监督检查，严格法律责任追究机制，对突破用工比例的用人单位，采取通报批评、责令整改直至追究用人单位主要负责人责任的方式来严格劳务派遣制度的运用，确保劳务派遣员工的数量符合法定比例、劳务派遣工的权利得以保障和人力资源管理秩序的稳定。

3.3 加强对劳务派遣工的普法宣传，建立劳务派遣工权利维护公益机制相关部门应当加大对劳务派遣单位劳动者的法律知识宣传，提高其法律素质，为其维权提供法律基础。同时相关部门应当建立维护劳动者权利的公益机制，及时为劳务

派遣工提供正当的法律维权服务，通过与用人单位协商、约谈乃至诉讼促使用人单位正视劳务派遣工的合法权利，促进其权利得到合法保障。

参考文献

制度研究会工作报告总结篇四

院长能否成功竞聘、人员能否顺利分流是此次基层医改能否成功的关键所在。对人事制度改革的刚性政策，坚决执行到位。如，对xx年12月30日以后进入乡镇卫生院的卫生院自聘人员，严格按照规定于9月1日前全面清退；对xx年12月30日前进入乡镇卫生院的非在编人员中无学历无资质人员，一律直接纳入分流对象。坚持因事设岗的原则，全县491个编制，设置专业技术岗位434个，占总岗位的88%，提高了专业技术人员的比例。同时，鼓励资历低、年龄大、身体状况差的人员提前离岗分流，使卫生院有一部分空余编制，便于以后逐步补充人才，改善医务人员队伍结构。

为保证乡镇卫生院在人事改革中人心不散、秩序不乱、工作不断，我县努力做到既坚持原则，又不死板教条。如，在卫生院长竞聘过程中，独山乡卫生院出现了两轮公选、两人竞聘均未当选的状况。县卫生局党组研究决定，将县第二人民医院的外科负责人提拔为副院长，并保留其人事关系在县二院不变，委派到独山卫生院临时负责。对在编和非在编人员身份界定时，凡是通过人事局、劳动局、人才中心和卫生局等途径进入卫生院工作的人员，一律作为在编人员对待。对卫生院自聘人员按非在编人员处理。对部分在编不在岗人员要求返回原单位参加竞聘的，一律同意；对不愿返回参加岗位竞聘的，按自谋职业处理，给予一定资金补偿。

本着人文关怀的原则，在不违反规定的情况下，尽可能保障职工的利益。如，有3名过去由乡镇卫生院调入县医院但始终未解决县医院编制和工资待遇问题的退休人员，多年来上访

不断。此次医改，将3人重新纳入了乡镇卫生院退休人员一并管理，解决了他们的工资待遇，消除了他们的后顾之忧。对乡镇卫生院不愿参加竞聘上岗的人员，其中无学历无资质的，允许他们不参加竞聘，直接按分流人员处理；有学历或资质的，按自谋职业处理，给予一定资金补偿。对清退的人员，各乡镇卫生院普遍给他们赠送纪念品，帮助解决一些具体困难，有的卫生院还给予一定的清退补偿费用。目前，所有清退人员对此次医改均表示理解支持并平稳离岗。

在人事制度改革过程中，我县按规定办事的同时，坚持做好深入细致的思想工作，及时化解矛盾纠纷，切实维护稳定。实行包保责任制，每个卫生院都有一名副科级领导干部负责做好思想工作、稳定工作。坚持“四个必谈”：一是竞聘院长的落聘人员必谈。对他们给予必要的安慰，为他们安排好工作，使他们放下思想包袱。二是清退分流的人员必谈。向他们讲清道理，让他们了解政策，化解抵触情绪。三是提前退休的人员必谈。通过沟通交流，使他们理解支持医改，提前离开岗位。四是跨单位参加竞聘的人员必谈。此次医改，原有4家乡镇卫生院由租赁卫生院改制为民营医疗机构，原有人员要到其他卫生院竞聘上岗。通过三番五次地沟通，25名跨单位竞岗的人员愉快地选择了新的岗位。

制度研究会工作报告总结篇五

今年政府工作报告和国务院日前批转的《关于20xx年深化经济体制改革重点工作意见》均提出“抓紧实施户籍制度改革”。根据xx记者梳理，目前，全国至少已有16个省份正式出台了本省份的户籍制度改革意见。

其中，多地明确提出“取消农业户口与非农业户口性质区分”的时间表，并明确建立落实居住证制度。值得注意的是，《居住证管理办法》今年有望正式出台实施，这也将为各地落实居住证制度提供指导。

今年官方多次要求推进户籍制度改革。继今年政府工作报告提出“抓紧实施户籍制度改革，落实放宽户口迁移政策”后，国务院最近批转的《关于20xx年深化经济体制改革重点工作意见》提出，要抓紧实施户籍制度改革，落实放宽户口迁移政策，完善配套措施，建立城乡统一的户口登记制度。

记者注意到□20xx年7月底，国务院发布《关于进一步推进户籍制度改革的意见》，要求“各省、自治区、直辖市人民政府要根据本意见，统筹考虑，因地制宜，抓紧出台本地区具体可操作的户籍制度改革措施，并向社会公布”，随后“地方版”的户籍制度改革意见陆续出台。

据xx记者不完全统计，目前全国已有新疆、黑龙江、河南、河北、四川、山东、安徽、贵州、山西、陕西、江西、湖南、吉林、福建、广西、青海16个省份正式公布了本地区的户籍制度改革意见。

上述意见均明确了本地区进一步放宽户口迁移的政策，并提出取消农业户口和非农业户口性质区分，建立统一城乡户口登记制度，多地提出了具体实施的时间表。

其中，贵州提出，从20xx年6月1日起，在“户别”栏不再登记农业或非农业，统一登记为家庭户或集体户；黑龙江提出，从20xx年11月1日起，全省取消农业户口和非农业户口性质划分，统一登记为居民户口，群众可自愿到公安派出所更换居民户口簿。

“取消农业户口和非农业户口性质区分，有利于消除身份歧视。”国际金融论坛城镇化研究中心主任易鹏此前对xx记者表示，统一户籍性质仅仅是标志，消除依附在户口性质上的如医疗、就业、住房保障等方面的差别待遇，真正实现城镇基本公共服务的全覆盖和均等化，才是衡量户籍改革成功与否的关键。

在目前公布的16个省份的户籍改革意见中，对于建立落实居住证制度均有着墨，但大都沿袭了“国家版”户籍改革意见中的内容。

在申请居住证的年限上，各地均提出要在居住地居住半年以上。在居住证提供的公共服务范围所需条件上，大多数省份并未明确具体年限，仅新疆和贵州较为具体。

其中，新疆提出“居住证持有人连续居住满二年和参加社会保险满二年，逐步享有与当地户籍人口同等的职业教育补贴、就业扶持、住房保障、养老服务、社会福利、社会救助等权利；随行子女在当地连续就学满四年以上、父母参加社会保险满三年为基本条件，逐步享有随行子女在当地参加中考和高考的资格”；贵州提出，居住证持有人在当地连续居住1年以上的，逐步享有与当地户籍人口同等的中等职业教育资助、就业扶持、养老服务、最低生活保障、特困人员供养等权利。

各地的“语焉不详”也与目前缺乏“国家版”的顶层设计有关。事实上，自20xx年12月4日开始征求意见的《居住证管理办法（征求意见稿）》，目前已经结束征求意见几个月的时间，但尚未出台。

不过，《关于20xx年深化经济体制改革重点工作意见》提出“出台实施居住证管理办法，以居住证为载体提供相应基本公共服务”，因此，这一办法年内出台实施应是大概率事件，而这也将为各地建立落实居住证制度提供指导。

“作为户籍制度改革中一个过渡性的制度安排，居住证制度将使中国朝着实现基本公共服务均等化迈出重要一步。”中国社科院人口与劳动经济研究所副所长张车伟对xx记者表示，由于户籍制度改革无法一步到位，通过设立门槛并不高的居住证制度，可以让那些已经进入到城市的外来人口能享受到一定范围的公共服务，意义重大。

制度研究会工作报告总结篇六

市政务服务中心根据市编委会《关于市政务服务中心设立下属事业机构的批复》（编发〔〕49号）文件精神，设立了“市国家投资工程建设交易中心”、“市政务中心网络信息管理中心”两个事业单位，核定财政全额拨款事业编制各3名，共6名。

根据市编委会《关于设立市公共资源交易服务中心有关事项的批复》（遂编发〔〕55号）文件精神，撤销了市政务服务中心所属国家投资工程建设交易中心，组建市公共资源交易服务中心，为市政务服务中心管理的财政全额拨款事业单位。并将市财政局所属政府采购中心全额拨款事业编制6名连人带编整体划转到市公共资源交易服务中心，现共有全额拨款事业编制9名，在职占编人员9名。

市政务服务中心下属的市公共资源交易服务中心在职占编人员9名，网络信息管理中心在职占编人员3名。在用人上，我们严格按照公开招聘制度和选调政策的相关要求从严把握。

一是按照公开招聘制度的要求，将空余编制纳入统招范畴，面向社会实施公开招聘。

二是按照市委、市政府考调工作人员的相关要求，从区、县机关优秀工作人员中选拔、考调工作人员。在进人用人上我们都是严格按照有关政策和制度及相关程序进行，没有违反规定招聘工作人员。

在实施岗位管理制度上

一是严格按照岗位设置的政策和要求，科学合理设置岗位，并将岗位设置方案报经主管部门批准后再组织实施，严格按照岗位设置聘用工作人员。

二是没有因人设岗和超岗聘人的现象，从严实施岗位管理制度。

原所有事业单位工作人员，都按要求从市人才服务中心领回标准规范的聘用合同文本，签订了聘用合同并归档保存。新组建的市公共资源交易服务中心的现有工作人员，我们将在完善相关的人事调动手续后，再与所有工作人员签订聘用合同。

制度研究会工作报告总结篇七

制度的建设需要不断的去完善充实，一个好的制度通过不断的总结去完善，能提供制度的完整性，那么就请一起来看看下面这三篇制度建设工作总结报告，看完你也能更好的进行制度建设的工作总结报告。

教育实践活动开展以来，我省按照中央关于建立健全作风建设长效机制的要求，坚持立行立改、边查边建，着力建立五类重点制度，统筹推进各项制度机制建设。

截至目前，42项重点制度已制定出台21项，已起草完毕17项，其余的正在抓紧制定；第一批活动单位结合实际，共废止制度547项、完善1504项、新建1206项，建章立制取得了阶段性明显成效。

具体情况如下：

一、省委高度重视，切实摆上突出位置、贯穿活动始终。

省委和领导小组对制度建设高度重视，多次召开领导小组会议专题研究，4次召开专门会议部署推动。

张宝顺书记亲自过问，他在相关会议上指出，抓作风建设既要有当下改的措施，也要有长久立的机制，要从一开始就研究出台一批转作风、治顽症的制度规定，努力取得更多的制度成果。

王学军省长多次对由政府牵头的相关制度作出重要指示，并要求将实行最严格的水资源管理考核办法纳入五类重点制度。

李锦斌副书记经常听取进展情况汇报，多次召开工作调度会，协调推进重点工作。

各相关省领导结合分工，靠前指挥，全程指导，通过听汇报、召开专门会议、实地调研等多种方式，推动牵头事项的落实。

在省领导的示范带动下，160个第一批活动单位积极行动，坚持一把手牵头，对已有规章制度进行系统梳理，针对存在问题查找制度漏洞，在此基础上认真做好制度废改立工作，努力做到解决一类问题，消除一个病根，完善一套制度，拧紧一颗螺丝，推动作风建设常态化长效化。

二、突出工作重点，五类重点制度建设及时启动、扎实推进。

我们在认真落实中央八项规定精神基础上，紧贴安徽实际，聚焦“四风”问题，精心谋划并及时启动了五类重点制度建设，努力从根源上铲除“四风”问题滋生的土壤。

一是深入谋划，把中央要求与我省实际结合起来。

在前期调研摸底基础上，省委活动办于7月中旬向46家省直综合部门发函，征询近期建章立制工作计划。

从反馈情况看，各单位拟建立完善制度488件，其中省级55件、系统行业110件、单位内部323件；新建242件、完善246件。

在系统梳理的基础上，认真对照中央有关要求，结合当前省委、政府开展的重点工作，多次召开座谈会征求意见，最终筛选了5大类42项制度作为在教育实践活动中重点建立的制度规定，随同开展五个专项行动和建立五类重点制度工作一并部署实施。

中央领导小组关于加强制度建设的通知下发后，我们对照中央提出的制度建设方向、内容和有关要求，及时对我省方案进行调整充实，确保中央要求落到实处，与我省实际紧密结合。

二是把握重点，把立足当前与着眼长远结合起来。

针对“四风”问题易发多发的重点领域和薄弱环节，着力从五个方面立规矩、抓规范，努力把权力的篱笆扎牢、笼子关紧。

建立完善领导干部公开承诺制度，省四大班子和第一批活动单位围绕为民务实清廉、聚焦消除“四风”分别作出公开承诺，接受全省党员干部和群众监督。

建立完善深入基层联系群众制度，对各级领导干部深入基层联系服务群众的途径、方式、要求以及考核评价等作出具体规定。

建立完善崇尚勤俭厉行节约制度，围绕中央八项规定和省委有关规定落实中存在的问题，重点是“三公”经费管理、会议活动经费管理，领导人员工作生活待遇、职务消费等方面，进一步细化相关规定。

建立完善考核评价监督问责制度，重点包括政府目标管理考核、机关效能建设考核等方面，充分发挥考核评价和监督问责的导向作用，引导党员干部做到为民务实清廉。

建立完善深化改革防范风险制度，围绕“四风”易发多发的深层次原因，包括科学民主依法决策、干部选拔任用、行政审批制度改革等方面，有针对性地加强制度建设，从源头上阻止不良作风的滋生。

三是分类推进，把加快进度与提升质量结合起来。

按照“精当、管用”的原则，建立“一项重点制度、一名省领导挂帅、一组承办单位、一套制度成果”的工作机制，分类分级推进，确保制度行得通、指导力强、能长期管用。

对已制定起草方案的制度，倒排工期，加快进度，认真调研，早日着手起草。

省委办公厅就修改完善深化大走访活动长效机制文件进行了专项调研，召开了专题座谈会，形成了修改思路，正在着手修订。

对已形成初稿的制度，多方征求意见建议，努力提高制度质量。

省审计厅对党政负责人经济责任审计意见稿多次讨论，又征求了省经济审计工作领导小组成员单位的意见，修改后再次征求部门意见，力求制度更加符合实际。

对需要与上位制度衔接的制度，在密切关注上级动态同时，先行谋划我省制度，等中央制度出台后，第一时间拿出我省贯彻意见。

省国资委一方面着手起草省属企业负责人职务消费管理办法，另一方面密切关注国务院国资委制度出台情况，努力使我省办法与全国制度相衔接。

对已制定出台的制度，按照用得好、可持续的要求，完善相

关配套制度。

《关于进一步加强政府性债务管理的意见》印发后，省财政厅又牵头起草了政府性债务审批管理等6个配套文件，为落实制度提供保障。

四是扎紧笼子，把制度建设与改革创新结合起来。

我们坚持从改革入手，注重从根本上解决问题，围绕反对形式主义思想、官僚思想、享乐思想和奢靡之风，加快体制机制创新，初步形成了一批制度成果。

在反对形式主义思想方面，主要是出台了关于20xx年目标管理绩效考核工作的通知，改进对各市的绩效考核办法，提升政府效能；制定了表彰奖励活动管理办法（试行），规范各类表彰奖励活动，防止表彰奖励过多过滥。

着眼于从严管理干部，规范领导干部任职和行为，陆续印发了调整不适宜担任现职领导干部暂行办法、领导干部德的考核办法（试行）、从严控制和规范管理党政机关领导干部兼任社会组织领导职务的暂行规定等。

在反对享乐思想方面，主要是制定了进一步加强省级预算管理的意见，并对省直部门20xx年一般性支出预算统一压减5%；贯彻落实中办发[20xx]16号文件要求，出台了进一步加强因公出国（境）管理的通知；印发了省直机关会议、培训、活动经费管理办法，从严控制经费支出，进一步降低行政成本。

并制定出台了加强省直机关公务支出、公款消费监督的意见。

在反对奢靡之风方面，主要是下发了关于做好党政机关停止新建楼堂馆所和清理办公用房工作的通知，严格落实党政机关5年内全面停止新建楼堂馆所的要求；在开展清理“小金库”和“三公经费”支出情况专项检查基础上，健全完善

了“三公经费”监管、防治“小金库”的长效机制。

三、坚持统筹推进，力求各项制度机制衔接配套、系统完备。

在加强重点制度建设同时，统筹推进第一批活动单位建章立制工作。

各单位按照部署，坚持以问题为导向，广泛听取相关部门和服务对象的意见建议，提前做出规划，加大推进力度，抓好制度执行，着力促进作风建设常态化长效化。

一是制定工作计划，盯紧目标不放松。

各单位充分运用调查研究的成果，充分运用领导班子的对照检查材料，对照职工群众期盼和实际工作需要，对现有制度进行一次全面梳理。

本着于法周延、于事简便的原则，加强研究论证，搞好上下衔接，精心拟定制度建设计划，为下一步工作提出“路线图”和“时间表”。

截至目前，160家单位均制定了制度建设计划。

二是建立完善制度，扎紧笼子不疏漏。

各单位普遍建立“活动领导小组直接领导、各处室(部门)积极参与、活动办及时督办”的工作机制，针对制度建设计划，实行“项目化”管理，逐项明确责任部门和人员，按新建、修订、废止等不同要求，区分当前、近期和长期等不同时限，倒排时间节点，加大推进力度。

对于行之有效、群众认可的制度，不搞重复建设，继续长期坚持;对于与现行法规制度相抵触、不一致的，及时废止。

安徽行政学院由院领导领衔，成立工作小组，对已有制度逐

一清理，废止了7项滞后于实践发展的制度；对于与新形势新任务要求不相适应的，着手修订完善。

省工商局对在工作效能上征集到意见建议进行梳理归并，围绕人、财、物、证、照、案、费等关键环节，及时修订完善了15项制度；对于制度缺位的，抓紧研究制定。

省文化厅围绕公共文化服务体系建设和全面推进农民文化乐园等6类体系建设，促进城乡资源合理流动、共建共享，着力打通文化惠民“最后一公里”。

三是强化制度执行，落实规定不打折。

为防止产生破窗效应，各单位坚持制度建设与制度落实同步安排、同步推进，做到既使各项制度相互衔接、形成合力，又明确责任主体和保证措施，健全制度落实的保障机制；同时重点搞好实际效果的督查，加大问责力度，坚决纠正有令不行、有禁不止现象。

开展活动以来，已纠正或查处违反相关规定问题243件，查处责任人93人，并公开通报了6起顶风违纪的典型案件。

四、搞好服务协调，努力做到指导有方、保障有力。

省委活动办在抓好活动各环节工作的同时，同步抓好制度建设。

一方面强力推进重点制度建设，完善工作机制，建立工作台帐和进展情况报告制度，实行一周一统计、一月一报告，定期盘点销号。

加强日常联络，确定专人与各责任单位沟通联络，主动了解情况，及时搞好服务；另一方面加强对各单位建章立制工作的指导，研究制定加强制度建设的通知，明确相关要求和时间

进度，对各单位提出的工作需求、政策咨询，及时收集研究，及时解疑释惑，为各单位开展工作提供具体指导和服务。

省委督导组把制度建设作为整改落实、建章立制环节的重要着力点，加强对督导单位制度建设情况的督促指导，有效传导压力，严格质量标准，对制度建设大而化之、应付了事的，坚决要求“补课”、“返工”。

此外，进一步强化了舆论宣传工作，加强与中央活动办及中央媒体的联系，及时反映我省典型经验，中央有关媒体对我省做法进行了报道；利用省内新闻媒体、活动简报、安徽群众网等多种手段，及时报道我省制度建设的进展情况、工作成效、典型经验。

特别是进入整改落实、建章立制环节，把握制度出台较密集的时机，制定专门方案，加大对五类重点制度的集中宣传报道。

省各大媒体深入采访，集中报道，及时向公众解读政策，收到了明显成效。

同时各单位也采取灵活多样的形式营造工作氛围，推动了此项工作的深入健康发展。

制度研究会工作报告总结篇八

第一条 为贯彻民主集中制，结合质监工作实际，特制定本制度。

第二条 凡遇下列情况时，必须书面向上级请示报告；

（二）党政领导因公因私出国出境；

- (三) 重大改革方案和实施情况;
- (四) 党政领导参加的集资建房;
- (五) 年度工作计划及年度工作总结;
- (六) 股级干部人事任免事项;
- (八) 党的建设情况;
- (九) 上级党政领导机关批办件的办理情况;
- (十) 上级规定应书面请示汇报的事项。

第三条 凡遇下列情况时，必须先口头向上级请示汇报：

- (一) 党政主要领导离开本辖区出差，开会或参观学习;
- (二) 人员接收;
- (三) 组织干部职工外出参观学习;
- (四) 上级组织部门领导来我局指导工作;
- (五) 上级规定应当口头请示汇报的事项。

第四条 重大事项的请示汇报，应当经过单位领导班子集体研究向上级请示汇报。

第五条 凡属于应向上级请示的，应当事先提前向上级请示，并按照上级的指示执行。

第六条 凡属于应向上级报告的，应当在事后不超过一个月的时间内向上级报告。

第七条 口头请示报告和上级的相应指示，按分工范围分别由办公室记录存档。

第八条 局直属管理的技术监督检测所的请示报告参照本制度执行。

吉首市质量技术监督局

制度研究会工作报告总结篇九

为加强学校的管理，创设良好育人环境，保障学校和教职工、学生的合法权益，保证学校教育教学活动的正常进行，根据《中小学学校环境管理的暂行规定》和《中小学幼儿园安全管理办法》以及相关政策法规制定学校门卫制度。

学校门卫制度是对一切进出学校的人员和物质进行有效**和严格管理的制度。包括进出人员证件查验制度、外来人员入校登记制度、会客制度、车辆准入放行制度、物品出入查验制度。

- 1、非学校教职员工进入学校，应主动向学校保卫人员出示证明身份的相关证件。
- 2、学校门卫工作人员应认真查验进入学校的外来人员的相关证件，严禁不明身份人员进入学校。
- 3、对拒不出示证件或不能证明其身份的外来人员，学校门卫工作人员有权拒绝其进入学校并做好解释工作。
- 4、在上课期间，学生确因特殊情景需出校门时，必须按保卫科制定的规定持有班主任教师签字同意的请假条，查验后方可放行并将请假条存档备查。其它情景一律不准学生外出，迟到的学生必须按要求作好登记后才准许入校。

1、外来人员进入学校，必须在学校进行登记，经允许后方可进入。

2、对拒不进行登记的外来人员或登记资料与事实不符的，门卫工作人员有权拒绝其进入学校并做好解释工作。

1、学校教师在开展教育教学工作期间原则上不会客，确因工作需要会客的，外来人员来访必须经门卫工作人员与被访人员联系，经同意并完成登记后方可入校。

2、学生家长到学校找教师交流或了解学生情景时，需由门卫工作人员与被访人员联系，到门卫室确认和登记后准予进入。

3、学生家长要进学校找自我的孩子或其他学生，只能在课间由门卫工作人员与班主任教师联系并登记后进入。

1、学校在正常教育教学工作期间，应关掉好校门，严禁机动车辆进入学校。

2、上级视察工作或确因工作需要进入学校的车辆，需经学校领导同意后，在门卫工作人员的引导下停放到指定地点，禁止鸣笛，限速行驶，确保师生安全。

1、学校门卫工作人员对进出学校的外来人员携带的物品进行登记，对可疑物品要进行查验，严禁易燃易爆、剧毒、管制*具等危险物品进入学校。

2、学校门卫工作人员对带出学校的大宗物品要经有关部门同意并查验登记后方可放行。

3、学校门卫工作人员要加强对带入或带出学校的可疑物品的盘查，确保学校和师生的人身财产安全。