# 最新每日工作报告制度(15篇)

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2024-07-20

*在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。每日工作报告制度篇一学校门卫制度是对一切进出学校的人员和物质...*

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

**每日工作报告制度篇一**

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。

**每日工作报告制度篇二**

第一条为全面掌握交通运输局年度行政执法工作情况，加强对交通运输行政执法工作的监督检查，根据《四川省行政执法监督条例》的有关规定，结合宣汉县交通运输实际，制定本制度。

第二条各级交通运输行政执法单位应在每年年初制定本辖区或本单位的交通运输行政执法工作安排和计划，并将执行结果于次年两个月内向上一级交通运输主管部门报告。

第三条各级交通运输行政执法单位的法制工作机构具体负责交通运输行政执法年度工作的报告和受理工作。

第四条年底执法工作情况的报告内容包括下述几方面：

（一）本年度交通运输行政执法工作的基本情况（行政处罚的实施情况、行政许可的开展情况、采取行政强制措施的情况、处罚决定的执行情况、行政复议工作开展情况、行政应诉工作开展情况等）；

（二）交通运输行政执法队伍建设的情况；

（三）交通运输行政执法工作的主要作法和经验；

（四）交通运输行政执法工作中存在的主要问题及整改建议；

（五）交通运输行政执法工作中其它需要报告的内容。

第五条县级交通运输主管部门和县局所属交通运输行政执法单位负责向县交通运输局行政审批股报告并具体规定其所属地区和单位的报告程序。县交通运输局负责向市交通运输局上报年度工作报告。

第六条交通运输行政执法单位对不执行本制度的，可按下列规定处理：

（一）对于逾期不报告的单位，给予通报批评并责令限期补报；

（二）对拒不改正的，建议其主管单位或直接对负有责任的主管人员予以行政处分；

（三）对于交通运输行政执法中存在的问题，上级交通运输主管单位应采取有效措施予以整改。

第七条本制度由宣汉县交通运输局负责解释。

第八条本制度自印发之日起施行。

**每日工作报告制度篇三**

请示报告制度

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；

（一）发生突发性重大问题以及处理的措施和结果（情况紧急时可先行口头请示报告）；

（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；

（七）省、州质监局党组和吉首市委对我局质监工作的重要指示和投资项目；

（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

**每日工作报告制度篇四**

人事制度改革是此次基层医改的一项重要内容，也是医改的重点和难点，既要能分流掉，又要能保稳定。对此，县委、县政府高度重视，严格按照省、市的统一部署，切实加强领导，精心谋划实施，确保了人事制度改革稳步推进，取得了阶段性成果。主要做法是：

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。

**每日工作报告制度篇五**

1、实行局长负责制和分级责任制。局长负责全面工作，副局长协助局长分管部分工作。办事员对主任、所长负责；主任、所长对分管局长负责；局长对人社局负责。

2、工作回报坚持\"逐级汇报\"制。即各中心、所、室工作人员向负责人汇报，各中心、所、室负责人向主管领导汇报，主管领导向局长汇报，一般情况下不得越级汇报。

3、汇报内容主要是自己分管工作的进展情况；领导安排的临时性工作完成情况；外出参加会议的情况；各单位目标实施情况及存在的问题，对工作的看法及建议；其他需要汇报的内容。

4、一般情况下，各中心、所、室负责人应每月主动向主管领导汇报一次全面工作。根据需要，也可随时召开汇报会，以便了解情况，安排工作。

5、坚持请示、报告和重大问题集体审定制度。中心、所、室需请示汇报的问题，要及时报告。凡有明确规定的，由分管局长负责处理；涉及到全局性工作，须报告局长；重大问题由支委会或局务会研究决定，必要时，须向区人社局党组或分管局长、局长请示报告。

6、树立\"快、准、细、严\"的报表作风。讲究办事效率，提高工作质量。做到：积极主动、及时准确、不推不拖、不出差错。

7、凡因工作不汇报，造成影响和损失的，将追究当事人的主任，并视情节轻重做出相应处理。

**每日工作报告制度篇六**

自工商登记制度改革以来，一年一度的企业年度检验制度在今年有了新变化，从10月1日起改为了企业年度报告制度。在此，河西工商部门提醒广大企业要改变企业年检的传统观念，及时报送企业信息年度报告。

20xx年8月7日国务院颁布了企业信息公示暂行条例，将企业年度检验制度改为企业年度报告公示制度。企业应当于每年1月1日至6月30日，向工商部门报送上一年度年度报告，并通过企业信用信息公示系统向社会公示。企业年度报告内容包括:

(一)企业通信地址、邮政编码、联系电话、电子邮箱等信息;

(二)企业开业、歇业、清算等存续状态信息;

(三)企业投资设立企业、购买股权信息;

(四)企业为有限责任公司或者股份有限公司的，其股东或者发起人认缴和实缴的出资额、出资时间、出资方式等信息;

(五)有限责任公司股东股权转让等股权变更信息;

(六)企业网站以及从事网络经营的网店的名称、网址等信息;

(七)企业从业人数、资产总额、负债总额、对外提供保证担保、所有者权益合计、营业总收入、主营业务收入、利润总额、净利润、纳税总额信息。前款第一项至第六项规定的信息应当向社会公示，第七项规定的信息由企业选择是否向社会公示。

企业对年度报告的真实性、合法性负责，接受社会监督。工商部门对企业的年度报告不再进行事前审查，而是开展事后抽查。同时，未依照企业信息公示暂行条例规定期限公示年度报告的;未在工商部门责令的期限公示有关企业信息的;公示企业信息隐瞒真实情况、弄虚作假的;通过登记的住所或者经营场所无法联系的企业，将被列入经营异常名录。被列入经营异常名录企业满3年的未履行信息公示义务，列入严重违法企业名单，并向社会公示。工商部门在企业被列入经营异常名录届满3年前60日内，通过企业信用信息公示系统以公告方式提示其履行相关义务;届满3年仍未履行公示义务的，将其列入严重违法企业名单，通过企业信用信息公示系统公示。列入严重违法企业名单企业的法定代表人或者负责人3年内不得担任其他企业的法定代表人或者负责人。同时，在政府采购、工程招投标、国有土地出让、授予荣誉称号等工作中，将企业信息作为重要考量因素，对被列入经营异常名录或者严重违法企业名单的企业依法予以限制或者禁入。

由于条例实施时间的原因，20xx年10月1日开始，企业可以通过企业信用信息公示系统和天津市市场和质量监督管理委员会网站报送今年年度报告并公示。工商部门不对企业年度报告审查，企业自行公示年度报告后，即可通过上述网站进行查询。截至20xx年2月28日，除了被吊销营业执照的，存续企业应当依法报送年度报告并公示。

**每日工作报告制度篇七**

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，控制用工人数也是为了维护派遣工合法权益。

2.2原因分析。

2.2.1劳务派遣制度规定不明晰。我国现行规范劳务派遣的法律法规主要有《劳动法》《劳动合同法》以及《劳务派遣暂行规定》，只就相关的劳务派遣内容作了原则性规定，但用人单位对于劳务派遣制度的适用则无细则确定，特别是“同工不同酬”现象以及超出用工比例10%的法定限额，并未规定明确责任追究机制。同时，立法和执法的不严格导致用人单位大量招用派遣工，严重影响了劳务派遣制度的管理秩序。当劳动者的合法权益受到侵害时，劳务派遣单位和用人单位往往相互扯皮、推脱责任。此外，由于法律、法规对劳务派遣单位设立的市场准入门槛要求较低，致使大量存在问题的劳务派遣单位得以“合法”设立，其在与劳动者签订劳动合同时经常性出现有违公平现象，甚至不与劳动者签订书面劳动合同，损害劳动者合法权益的现象时有发生

2.2.2用人单位的成本控制和风险规避。用人单位大量使用劳务派遣用工有着诸多考虑因素，首先，因工作任务和人员编制不足所致。现今一般企事业单位的工作任务繁重已是不争事实，但基于单位人员编制的限定，无法大批量招聘正式合同编制的劳动者，同时，与正式劳动合同编制的劳动者相比，劳务派遣工成本和风险较低，因而成为众多用人单位人员补充的重要途径。其次，用人单位与劳务派遣工之间无直接的书面协议约定彼此权利义务，其双方的权利义务由劳务派遣单位予以隔离，用人单位的义务相对方是劳务派遣单位，劳务派遣工的工资报酬等相关权利均约定在劳务派遣协议中，派遣工本人并不参与，而是由劳务派遣单位和用人单位之间协议约定，这就导致用工单位可以通过劳务派遣协议规避“同工同酬”的法律规定以及劳务派遣工的其他损害风险

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理，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

1董保华.劳动力派遣[m].北京:中国劳动社会保障出版社，20xx.

2张馨予，陈昊.劳务派遣中同工同酬的法律规制研究[j].法制与经济，20xx，2.

3郑东亮.劳务派遣的发展与规制[m].北京:中国劳动社会保障出版社，20xx.

4夏雯婷.我国劳务派遣制度的完善研究[j].法制与经济，20xx，4.

5郑海红.关于劳务派遣法律规制的探析[j].法制与经济，20xx，6.6张帆.劳务派遣同工同酬的司法检视与完善路径[j].河北法学，20xx，3.

**每日工作报告制度篇八**

为了维护学校的正常教学秩序，切实为广大师生创造一个良好的工作，学习环境。根据国家的有关法律、法规，行政规章的规定，并结合我校实际，现就门卫的安全职责明确如下：

一、门卫负责学生出入的安全工作，加强学生进、出校安全教育，以增强学生的安全意识和安全防范本事，门使之养成良好的安全行为习惯。

二、严把入口关，严禁闲杂人员进入学校内，凡校外人员进入校门，须经接待人员同意，并认真作好外来人员的记录(何时来校、姓名、性别、年龄、寻找对象及出校时间)。

三、严把开、关校门的时间。节假日期间，任何人不经领导同意一律不得入校。

四、平时学生因病、因特殊事出校，须由班主任亲自送出校门，门卫不许让学生独自出校门。

五、家长到校找教师或给学生送东西，门卫不得让其入内，须和班主任联系，由班主任亲自接待，也可由门卫在适当时候将东西转交给学生。

六、门卫必须坚守岗位，不得擅自离岗，如因擅自离岗而发生安全事故，由门卫负责。

七、对进入学校寻衅滋事者，要坚决予以阻止，并及时与学校领导、派出所联系，以确保师生安全。

八、本职责书一式两份，学校、门卫各执一份，经双方签字或盖章即产生法律效力。

**每日工作报告制度篇九**

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；

3. 工作报告弄虚作假1次，处罚40元，且按二倍日工资额扣减岗位考核

（浮动）工资；

4. 所扣款项在当事人员月度薪酬中直接扣除。对工作报告情况的考核结果

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。

**每日工作报告制度篇十**

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。

１、在校长的领导下，具体负责本学校传染病疫情和疑似传染病疫情等突发公共卫生事件报告工作；

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２４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。

**每日工作报告制度篇十一**

去年对深圳、厦门两地的调研表明，推进工程担保制度，有助于防范工程风险、保障合同履约、规范建筑市场、维护市场主体各方的合法权益。在去年调研的基础上，建设部于20xx年8月份印发了《关于在房地产开发项目中推行工程建设合同担保的若干规定（试行）》（即建市〔20xx〕137号文件，以下简称137号文件），对工程担保的种类、契约形式、有效期、担保金额、担保责任做出了详细规定，成为建设行业推行工程担保的第一部规范性指导文件。试行137号文的目的，意在使各地推行工程担保的工作有章可循，减轻工程建设各方对工程担保责任的误解和争议，减少当事人的交易成本。

为了考察各地137号文件执行情况和工程担保制度整体推进情况，调研组在对全国31个省市进行的电话调查中，发现有18个省市未全面贯彻执行该文件，在已传达该文件并开始推进工程担保的省市中，对文件精神的领会和执行力度不一。根据对各地的电话调研，调研组选定了工程担保工作开展时间较长的成都和厦门两个城市作为此次调研对象，并于20xx年5月22日至5月27日，赴成都、厦门两市进行了工程担保推进工作的第二次调研。调研期间分别与成都和厦门两市的建设局及当地的建设单位、建筑业企业、招标代理单位、银行及专业担保机构的代表进行了6次座谈，了解了工程担保推进取得的成效、存在的问题，以及有关各方对推行工程担保制度及137号文的意见和建议。现将有关情况报告如下：

两地推行工程担保制度时间不同，推进方式、工作进度分别体现出了地方特点，出现的问题也有所区别。

（一）成都市推行工程担保制度情况

同厦门市相比，成都市推行工程担保制度较晚，但是已经取得了初步成效。20xx年6月，该市以清理拖欠工程款和民工工资为切入点，由市政府办公厅印发了《关于切实解决和预防建设领域拖欠工程款和民工工资有关问题的通知》，要求“强化项目资金到位的核验监督”、“建立工程备料预付款制度”和“建立民工工资制度保证金和担保制度”。在新建项目开工之前，建设单位和施工企业都应按工程合同价格的5％预交民工工资支付保证金或提供保函，才能获取施工许可证，并同时与银行、劳动保障部门、建设行政主管部门签订民工工资支付保证金监管协议。同年，成都市建委又印发了《关于加强成都市建设领域民工工资保证金管理工作有关问题的通知》，进一步强调了“民工工资支付保证金和担保制度的执行”，规定除重点监控建筑业企业和建设单位必须采取民工工资保证金的形式外，其他非重点监控企业或建设单位可采取担保或定额缴纳保证金的形式，以及银行保函、保险公司保函、担保公司保函等方式。

从以上调研信息来看，成都市工程担保正处于起步阶段，其工作重点是解决建设行业工程款拖欠问题，以维护处于工程建设链条最末端的劳动者利益。所采取的措施主要是：对于重点建设项目，让业主和承包商同时向建设管理部门提供相应民工工资支付保证，提交的担保金额是工程合同价格的一定比例，该比例足以保证支付该项目的工人工资；对于非重点建设项目，可以采取定额缴纳的方式。主要担保形式是现金保证，由业主和承包商分别向政府建设管理部门缴纳现金作为支付担保，目前为止已有427户缴纳；其次是第三方担保，即业主和承包商向建设管理部门提供银行保函和担保公司保函。这种形式已经很接近137号文件规定的业主工程款支付担保和承包商付款担保。目前，有近80户提交了保函形式的担保。

此外，成都市已经开始推行工程投标担保和承包商履约担保，重点是政府投资项目，主要依靠招投标监督推动。

成都市在清欠工作中推行担保制度取得初步成效后，根据137号文件精神，制定了《成都市建设工程担保暂行办法》征求意见稿，准备修改完善后在下半年施行，全面推进工程担保制度。

（二）厦门市推行工程担保制度情况

厦门市推行工程担保制度较早，其特点是在全国率先实施工程招标最低价中标制度。20xx年4月，厦门市对全部使用国有资金或国有资金占控股或主导地位的工程项目全面实行最低投标价中标办法。《厦门市建设工程最低价中标实施办法》规定，最低投标价中标法实行中标人低价风险保证担保制度，即中标人（承包人）在签订建设工程施工合同时，除向招标人（发包人）提交履约担保金外，还应提交低价风险担保金。低价风险担保金数额为投标人投标报价低于市造价站发布的最低控制价之差额和评委会认定的不可靠的低价金额。最低价风险保证担保制度通过经济手段、保险机制化解工程风险，保证了最低价中标工程的质量和安全。20xx年3月，厦门市印发了《厦门市建设与管理局关于进一步完善建设工程最低投标价中标办法的若干规定的通知》，对工程担保的担保方式、有效期等细节问题做出了明确的规定。其中针对担保有效期普遍少于实际工期，导致担保过早失效的现象，该通知明确规定了履约担保的.有效期应截止到竣工验收合格之日，工程款支付担保的有效期应截止到除工程质量保修金以外的全部工程款结算之日。

厦门市自20xx年以来，新建项目共有457个，需办理工程款支付担保和履约担保的工程中，绝大部分均按规定办理了工程担保。同成都市相比，厦门市基本上实施了137号文件规定的各项工程担保制度。此外，相比上次调研，厦门市担保市场出现多家专业担保公司，承揽工程担保业务，改变了银行担保一家独揽的局面。

（一）加强立法，强化137号文件的推行力度

为推行工程担保制度，两市分别出台了一些地方性法规和配套文件。厦门市政府于20xx年11月5日颁布了《厦门市建筑市场管理若干暂行规定》（厦门市政府令第103号），其中明确规定了实行工程担保制度的建设工程项目的标准，以及工程款支付保函和履约保函与工程施工合同价款的最低比例和金额。起步稍晚的成都市从监管民工工资支付入手，颁布了《关于切实解决和预防建设领域拖欠工程款和民工工资有关问题的通知》等文件，初步确立了工程担保模式。

实践证明，137号文件颁布的意义重大，该文件成为地方政府推行工程担保的纲领性文件，两市的建设行政主管部门在该文件的指导下，通过制定一些实施办法，对实行工程担保的具体过程、担保人与被担保人之间的权利和责任、索赔机制等进行了详细规定。这些办法的制定，为工程担保制度的顺利实施打下了良好的基础。

（二）推行工程担保制度的初期必须依靠政府强制推行

当地政府及建设行政主管部门的强制推行是成都、厦门两市推行工程担保制度取得成效的主要原因。成都、厦门两市的建设行政主管部门在当地政府的支持下，针对本地实际，不断完善工程担保制度的各项措施和办法，有效保证了这项制度的顺利实施。虽然是否要求提供工程担保应当是建立在市场主体自愿互利的原则基础上的一种市场行为，是市场主体的自发行为，政府的强制措施只是暂时的和过渡性的。但是鉴于我国的实际国情，在推行工程担保的初期，这种强制措施是必不可少的，有利于确立机制，培育、引导和保护市场，规范当事人的行为。

（三）金融机构积极参与，共同培育担保人市场

在座谈中，我们了解到，成都、厦门两市的银行等金融机构对推行工程担保制度十分支持，积极性很高。尽管工程担保的手续费等收入不大，但他们认为推行工程担保制度扩大了自己的业务范围，提供了一个新的、比较优良的经营品种，形成了金融机构新的利润增长点，扩大了吸储的范围，促进了自身信贷业务量的增长。特别是在推行工程担保制度初期，有能力开展相关业务的担保人为数不多，担保公司尚处在培育发展阶段。因此，一些以往与建设领域接触较多的金融机构，如成都、厦门两市的各家银行就纷纷抢占市场份额，业务量迅猛增长，尤其是两市的建设银行依靠原有优势，承接了绝大部分的担保业务，取得了可观的经济效益，并为今后的发展奠定了良好的基础。

尽管成都和厦门两市开展工程担保制度试点工作取得了一定成效，但在推行过程中也暴露出了一些问题，需要我们进行认真地思考，以便进一步完善这项制度。

（一）担保人市场尚未形成，对担保机构缺乏必要的监管

工程担保制度的推行，必须拥有相当数量并符合资格条件的担保人，形成具有一定竞争力的担保人市场。目前，由于保监会暂时禁止保险公司开展工程担保业务，专业担保公司还处于发育阶段，数量较少，承包商之间的同业担保还没有开展起来，银行作为单一的承保主体几乎包揽了整个担保人市场。市场竞争不足影响到担保服务水平，如担保手续时间过长，担保手续费偏高，保单形式单一，缺乏灵活性，不能适应市场和工程建设的要求。另外，虽然137号文件允许“专业担保公司”提供担保，但目前还缺乏对担保公司在信用等级、担保能力、专业化水平、风险管理措施等方面的要求，一些担保公司不具备相应的担保能力和风险管理能力，没有相应的专业技术力量和风险管理制度，往往采取不规范运作，引起市场不正当竞争，影响了工程担保的作用和声誉。

（二）工程担保形式单一，现金担保比例过重

137号文件规定的工程担保类型共有投标担保、业主工程款支付担保、承包商履约担保、承包商付款担保4种，基本涵盖了对工程建设中各个环节各方当事人责任的保证。由于担保市场不成熟、推进工作侧重点不同等原因，这些类型的担保业务尚未全部开展起来，有的即使开展起来，也不够规范。

工程担保的意义在于担保人以其自身的实力和信誉为被保证人作担保，保证被保证人履行义务，被保证人的代价只是购买担保的费用。而在现金保证的方式下，业主或承包商的财务负担会大大加重。以处于萌芽阶段的成都市工程担保市场为例，成都市重点推行的民工工资支付保证，就是不够完善的。成都市对工程项目的业主和承包商分别规定了支付保证金，但在实际操作中，后者往往采取现金保证的方式，动用自己的资金向有关部门提供现金保证，而不是从担保机构那里寻求第三方的担保，与真正意义的工程担保还有一定距离。即使能够提交银行保函或担保公司保函的企业，也会由于信用记录不全，被收取较高比例的现金保证，同样加大了财务负担。

（三）反担保形式单一，信用担保机制远未建立

目前，政府投资工程有财政资金作后盾，能够以较低比例的保证金，甚至不提交保证金也能取得银行出具的支付保函，比如厦门市的政府投资工程，只要有发改委财政资金安排计划，就可取得担保。但是对于其他业主和建筑业企业，作为主要担保人的银行一般不接受现金保证以外的其他反担保形式，而且现金保证的比例偏高，给投保人带来流动资金不足的问题，反而降低了投保人的支付能力和履约能力。工程担保应该是建立在信用制度基础上的一种个性化的制度，以授信额度决定保证金的比例，甚至可以不用任何抵押，就可授予担保。但目前社会上缺乏独立的征信机构，不能对所有投保人的信用情况、财务状况等进行评估并提供给担保人。虽然银行对投保人都建立了相应的资信等级评估制度，并根据评估结果给予不同等级的授信额度，但是这种评估一般只对平时与自己有业务往来的企业，难以做到对所有投保人一一评估，而对无业务往来的企业，银行要求对方必须提交担保金额50％-100％的保证金。同时，一些银行为避免承担风险，在给予相应的授信额度时，也要求企业抵押相应数额的保证金或资产。

（四）业主的强势地位造成与建筑业企业工程担保义务的不平等

通过此次对两地工程担保市场的调研，我们发现建筑市场存在明显的市场主体地位不平等的问题。处于弱势地位的建筑企业不得不从项目投标开始就接受业主各种苛刻的条件。在成都，市属的建筑业企业就有1538家，再加上省属企业和中央驻成都的企业，建筑企业总数已经突破了3000家。数量如此之多的乙方追逐有限的工程项目，势必成为甲方的鱼肉对象。建筑市场主体地位的不平等，对工程担保制度的实施所产生的影响主要表现在四个方面：一是业主主观上漠视工程担保的作用，不愿承担工程款支付保证的责任，所以在工程招标中，对承包商的投标担保和履约担保设置苛刻条件，比如只接受业主客户银行开出的保函，而不接受担保公司保函，甚至要求投标人必须用现金担保，使工程担保成为变相的承包商垫资；二是许多业主工程款支付保函是由受益人即建筑业企业代业主向银行提供反担保，实际上是业主强迫建筑业企业为其承担违约的风险，使业主工程款支付担保失去了应有的作用；三是对于应该购买业主工程款支付担保的项目，业主通过与中标人私下协商，依靠自己的强势地位，迫使建筑企业在中标后，代替业主承担工程款支付担保的费用，从而将业主的工程担保费用转嫁给建筑业企业；四是建设工程合同管理不到位的情况下，即使业主方能够按照工程担保合同的约定承担义务，其工程进度款的拨付都会在主观上产生延迟，从而极大的影响了承包方的利益。在市场结构不够健康、监管力度不够的情况下，业主施加给建筑业企业的或明或暗的不平等条款，实际上加重了建筑业企业的财务负担，极大削弱了工程担保积极意义。

（一）进一步完善相关法律法规，依法推行工程担保制度

通过调研，我们深刻认识到，加强立法，制定相关的法规，因是推行工程担保制度取得成功的根本保障。137号文件对工程担保的实施提出了一个基本的框架，规定了投标担保、业主工程款支付担保、履约担保等制度。但仅有这部部门规章是不够的，按照《行政许可法》的要求，政府部门规章若带有强制性的内容，必须有现行法律明确的规定才能执行，而现行的《担保法》对工程担保并无明确规定，因此，各地政府和建设行政主管部门在推进工程担保制度时，会受到一定的限制。如果将工程担保的有关规定写入《建筑法》修正案，将会极大地推动工程担保制度建设。目前我们能做到的就是大力宣传推广建设部刚刚印发的《工程担保合同示范文本（试行）》（建市〔20xx〕74号文件）。该文件对投标保证、业主支付委托保证、承包商履约保证、总承包商付款保证等重要环节做出了示范，这将成为担保行业为工程建设行业提供担保服务的重要参考文件，有助于担保人统一工程担保格式，避免不平等条款的出现。

（二）积极培育和规范担保人市场

推行工程担保制度，除了继续发挥银行的作用外，还应当积极培育其他具备条件的机构担当担保人，以形成有一定竞争的担保人市场。要积极培育和发展专业担保公司，规范其运作，我部应会同有关部门尽快制定工程担保行业准入门槛，根据担保公司自有资金实力、专业技术力量等，确定允许开展工程担保的业务范围，对担保机构的资本充足率、准备金和经营业绩等指标作出规定，并对其开展工程担保业务的信誉状况等作定期评估。鉴于目前的专业担保公司自有资金实力一般不强，应主要为中小型项目提供担保，并要形成竞争机制，不能搞垄断。建议与保监会等部门积极协商，争取保险公司尽快开展工程担保业务。同时，还应当发展承包商的同业担保，由实力强、信誉好的承包商为其他承包商提供第三方担保。这样做，既可以有效地保证工程建设的顺利进行，又比较简便易行。但必须严禁两家企业交叉互保，以保障业主的合法权益。

（三）加快诚信体系建设，推动担保快速发展

建立工程担保制度的目的不是为了“赔偿”，而是为了“不赔偿”。推行工程担保制度必须要以现代信用体系为基础，工程担保制度正是通过信用机制的办法规范市场主体各方的行为，强化守信受益，违约受罚的准则，从而实现防范风险的目的。因此，应尽快建立建设市场的信用管理系统。一是培育和发展独立的征信机构，建立动态的资信数据库，搜集、涵盖市场主体各方的资产负债情况、纳税情况、银行信用状况、履约记录、业绩等各种信息，根据这些数据和担保人的信用规范及评估标准，完成对市场主体各方的信用评分、评级，为担保人的授信提供可靠的依据。二是建立激励和惩罚机制。使守信者得到酬偿，信誉高的业主或建筑业企业，担保人愿意为其担保，费率低，甚至免保费。让有不良信用记录的市场主体必须以极高的代价获取担保，甚至得不到担保，无法在建筑市场中生存。

（四）加大宣传力度，及时总结经验，推动各地开展试点工作

从此次调研的情况来看，成都、厦门开展工程担保制度试点工作已经取得了一定的成效，在推进工作中出现的问题具有一定的代表性。我们应认真总结两市好的经验和做法，分析推行过程中存在的问题，以指导和推动全国其他地区的试点工作。据了解，目前江苏、山东、河北等省市也在积极筹备推行工程担保制度。我们要在适当时机，扩大调研范围，加大《工程担保合同示范文本》的宣传和培训力度，认真总结137号文件和《工程担保合同示范文本》的实施效果，使全国的工程担保工作有序地、规范化地进行。

**每日工作报告制度篇十二**

近几年，随着城区交通管理水平的提高和城区交通硬件设施的改善，城区的交通事故在一定程度上得到了有效的遏制。而随着农村机动车数辆的增加和道路条件的相对改善，在省、县道和乡村道路上的道路交通事故却呈多发态势，极大地威胁着人民群众的生命、财产安全。在目前，乡镇道路等级差、交通设施不完备，车辆性能差、老旧、劣种车辆多和农村交通参与者的交通安全意识在短时间内无法得到根本性提高的现实情况下，对乡镇执勤点的勤务制度进行思考和探索是提高交通管理水平、预防道路交通事故的有效途径。

1、农村交通管理点多线长面广，交警在治理辖区主干线的交通秩序的同时，对偏远乡镇的交通安全管理往往鞭长莫及，形成了乡镇交通管理中的盲点和死角，造成了交通安全管理“头疼医头，脚痛医脚”的被动局面。

2、有的乡镇党委、政府对交通安全管理重视不够。一些乡镇的党委、政府认为交通安全管理是公安交警部门的事情，对公安交通管理中遇到的困难，不能做到协调和解决，有的还干预正常的交通执法活动，没有形成乡镇各部门齐抓共管、各司其职的形势，造成了交警部门孤军奋战的被动局面。

3、在警力有限的情况下，民警对正常的勤务已疲于应付，习惯于“朝九晚五”的方式，在中思路不清、缺乏主动性，未建立起根据辖区道路交通安全形势而变化的勤务制度，在路面勤务中不知从何做起、要做什么，造成了交通安全管理缺乏针对性的被动局面。

1、切实加强当地党委、政府对道路交通安全的领导，推行乡镇道路交通社会化综合治理。政府部门要将交通安全管理做为社会治安综合治理的重要内容，结合当前开展的“平安”创建活动，成立相应的道路交通安全社会化综合治理领导小组，把交通、农机、工商等相关部门和各村列为小组成员。同时，应对各部门的职责进行明确和分工，交警部门主抓路面行车秩序管理；交通部门主抓车辆非法载客、营运；工商主抓占道摆摊设点、违章占道；村庄做好“交通安全村”建设，做交通安全管理的助手和信息联络员；使各部门既相互分工，又相互配合，形成乡镇交通安全管理“政府统揽、交警主抓、部门参与、群众配合”的机制。

2、科学安排、调配警力，通过建立灵活、多变的勤务时间和合理的勤务方式，实现对辖区路段的全方位的监控。近年随着国家对交通投入的加大和农村生活水平的提高，农村的道路通行条件有了明显的改善，二轮摩托车等机动车辆增多，车辆速度明显提高；但是，农村道路为平面交叉混合道路，两侧学校、村庄多，交通标志标线等附属设施不全，加之交通参与者交通安全意识不高，无证、无牌、酒后驾驶、超载滥载等违法行为较为普遍，带来了极大的交通安全隐患。在面对乡镇交通管理形势复杂、任务重而警力往往不足的情况下，我们既不能搞超负荷运转的疲劳战术，也不能对现状听之任之、无所作为，而要在把警力最大限度的压向路面的前提下向科学、合理的勤务安排要警力，做到路面勤务不放松和民警合理休息相结合。在具体的勤务时间上，首先要重点保证车流高峰时段路面车辆行车有序。要对辖区车辆通行高峰时段进行统计和预测，加强高峰时段的路面监控力度。同时，针对与交警打“时间差”、“游击战”的驾驶人，要灵活的调整勤务时间，解决星期五下午、星期六、星期日路面见警率不高的问题，在规律性的基础上体现灵活性，对心存侥幸心理的驾驶人形成威慑力。在勤务方式上，采用动态巡逻与静态纠违相结合，以动态巡逻为主的勤务模式。把握辖区交通流量大、违法行为突出的“主干”线，通过线的巡逻、监控串点，逐步向各支线延伸，形成点、线、面相结合的道路交通安全防控体系。在勤务时间、方式调整的基础上，要注重做到“四个结合”，即：白天管理与夜巡制度的结合，经常性治理与阶段性专项治理的结合，定点管控与流动巡逻查纠的结合，处罚与宣传教育的结合。

3、在勤务目的上，实现由过去的单纯的路面执法、路面监控向有意识、有针对性地以“降事故、保安全”为目的的勤务制度的转变。乡镇民警奋战在交通管理的第一线，要牢固树立“少死伤就是最好的为人民服务”的思想，树立“事故可防性”的观念，并把这种理念贯穿于日常的勤务过程中。在以往的勤务中存在着这样一种现象：警车上路了，执勤民警却不知要从何着手，见到什么违法行为就查处什么违法行为。是做了不少，纠违率也上去了，但在实现预防和减少道路交通事故的总体目标上却收效甚微。因此，勤务制度的制定应建立在对辖区的交通事故进行科学分析的基础上，针对事故发生的“重点路段、重点时段、重点违章、重点车型”，有目的地调整勤务时间、方式。例如通过对往年的事故分析，得出星期六、星期天的10时至12时事故多发，即要调整警力，加强该时段对事故多发的危险路段的巡逻监控，查处导致事故多发的重点车型和重点违法行为，从而改变勤务制度的盲目性，实现预防事故、减少伤亡的最终目的。

4、制定恶劣气候和特殊情况下交通安全管理应急预案，有效组织特殊情况下的勤务制度。乡镇交通管理往往面临的是地理气候条件恶劣、道路等级条件低、车辆技术状况差的客观情况。做为乡镇交警执勤点应未雨绸缪，通过制定预案，在遇有恶劣气候、自然灾害、严重交通堵塞、重、特大交通事故时，通过采取现场先期处置、限制通行、疏散人员等措施，启动应急勤务方式，才能有效地保障人民群众的生命、财产安全。

5、以民警绩效考评为基础，建立科学的勤务考核制度。通过对民警的执行勤务规范、勤务纪律、管事率等进行量化评分，做为各项考核的基础。同时，应在“从优待警”上应加大对乡镇一线民警的倾斜，改变基层民警中存在的“反正我都已经在乡镇，干不好也没什么”的不良倾向，建立激励制度，从面激发民警的积极性。

**每日工作报告制度篇十三**

金坛市国土资源局实行监察工作情况报告制度。同时定期对违法案件进行统计分析，并对违法案件查处工作上报备案。

一、金坛市国土资源局法规监察科负责向常州市国土资源局法规监察处报告工作，各乡镇国土所负责局向法规科报告监察工作。应当在每年12月15日前书面报送本年度监察工作总结报告。有重要情况和问题应及时报告。

二、对上级主管部门交办的监察事项，应当在规定期限内报告办理结果，不能按时完成的，应书面说明原因。

三、监察人员依职权或领导指定承办具体案件，并应将办理结果及时向领导报告，不得私自办案。

四、监察工作中遇到重大行政干预或其他阻力难以查处时，应当向上一级主管部门汇报案情，必要时，也可越级向上报告，并可请求上级主管部门直接查处。

五、上级主管部门对下级部门请示报告的有关监察事项，应在20日内予以答复，逾期视为同决。

六、监察工作中出现的重要苗头和倾向问题以及工作中的新经验，应及时报告上级主管部门。

七、对正在查处和结案的违法案件应当定期向上一级机关上报备案。并定期对本行政区域内国土资源违法案件进行统计分析，写出专题报告，为上级机关和领导提供决策依据。

八、上报备案的违法案件材料包括违法案件报告、行政处罚决定书、行政处分建议书、国土资源犯罪案件移送书等。正在查处的案件报阶段性调查报告，有重大影响的案件立案后报立案审批表。

九、《国土资源违法案件及查处情况统计表》每季度上报一次；《国土资源违法案件查处中给责任人纪律处分及刑事处罚情况统计表》每半年上报一次，其中两种情况统计表的年报要附带有本地区违法案件的特点、典型案例、产生原因及发展趋势的分析报告。

十、查处的违法案件、统计表和分析报告要按期及时上报。其中：

（一）查处的违法案件上报时间为每年以6月10日和12月十日前；

（二）季报表，县级为每季结束后的五日内报达，省辖市为每季结束后的十日内报达；

（三）半年报表和全年综合报表，县级为每半年和全年结束后的一周内报达，省辖市为每半年和全年结束后的十五日内报告。

十一、对立案查处的违法性质恶劣、情节严重，在本行政区域内有重大影响的案件，应分别在立案后一周内，结案后两周内直接报省局。

十二、上报的违法案件和统计表应实事求是，不得瞒报、漏报；分析要有根有据，不得随意夸大或缩小问题。

对统计不符合要求，错误较多的，上报部门退回，并责成重新统计上报。对弄虚作假，或故意瞒报、漏报违法案件的，应追究责任人的责任。

**每日工作报告制度篇十四**

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筹，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拨、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。

**每日工作报告制度篇十五**

为促进各级安全生产责任制落实，加强对安全生产工作的监督、检查、督促和考核，确保及时、准确掌握各单位安全生产管理及生产指标完成情况，特制定本制度。

1、各单位应严格按本制度开展安全生产汇报工作及相关工作。各单位安全生产信息汇报必须遵循实事求是、全面及时、专人负责、严肃认真的原则。

2、安全生产工作汇报的形式和内容

安全生产信息按即时、班中和定期三种形式进行汇报。

（1）即时汇报是指当各单位发生如下事件时的请示和汇报：

人身、设备等事故的报告；

设备异常情况报告；

设备检修即时报告；

矿要求即时上报的有关事项；

其它重要事件的请示和报告。

（2）班中汇报是指各单位跟班队长和班长接班时汇报当班安全生产情况和生产安排；班中汇报当班安全生产情况和有无各类事故影响；交班前汇报当班安全生产任务完成情况和下班需处理的问题。

（3）定期汇报是指各单位按每日、每周、每月等定期向矿调度室和安监处汇报本单位的安全生产信息。主要包括：安全、技术监控、设备可靠性和生产情况等汇报。其中安全、技术监控、设备可靠性的汇报按照相应的管理规定的汇报程序及要求进行汇报。

3、安全生产汇报工作要求：

（1）对于人身、设备等事故的报告按《山东煤矿生产事故调查信息报告和处置制度》的有关规定进行上报；设备运行异常情况报告是指当设备发生非计划运行、停运，存在重大缺陷、隐患，存在其它异常情况时的报告；

（2）即时汇报是指当设备开始（完成）大修、小修（扩大性小修）、节日检修、事故抢修时的汇报；

（3）各单位应建立完善的安全生产汇报管理制度，明确安全生产汇报工作负责人。

（4）各种安全生产报表、报告和申请在填写过程中要认真、仔细，保证数据的真实性、准确性。

（5）对汇报不及时、弄虚作假、故意隐瞒等违反本制度有关规定的单位，矿视情节轻重给予通报批评和处罚。

4、各单位、各部科室建立安全生产汇报记录，由单位（部门）负责人每季度检查一次，并做好相关记录。存在的问题要及时纠正，并根据存在的问题及时进行补充完善。

5、本制度自发布之日起执行。

二〇一x年一月一日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找