# 人保局工资检查报告

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2025-03-06

*第一篇：人保局工资检查报告人保局工资检查报告一、健全组织，加强协调我县制定并印发《县农民工工资支付情况专项检查实施方案》，成立了领导协调小组，组织协调农民工工资专项检查工作，各成员单位分工明确，认真协调开展工作，特别是对各乡镇、园区办及针...*

**第一篇：人保局工资检查报告**

人保局工资检查报告

一、健全组织，加强协调我县制定并印发《县农民工工资支付情况专项检查实施方案》，成立了领导协调小组，组织协调农民工工资专项检查工作，各成员单位分工明确，认真协调开展工作，特别是对各乡镇、园区办及针织手套行业主管部门加大监管力度，明确职责，对检查中发现的违法违规现象进行及时处理。

二、加大宣传力度自从专项检查活动开展以来，通过悬挂横幅、电视公益广告及发放宣传手册等多种多样方法广泛宣传《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《省劳动保障监察条例》、《最低工资规定》、《省工资支付规定》、《工资支付暂行规定》、《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》等劳动保障法律、法规和相关政策知识，提高用人单位和劳动者特别是广大农民工的法律意识，督促用人单位自觉遵守劳动保障法律法规，按时足额支付劳动者工资。帮助农民工学法、懂法，使其在权益受到侵害时，能通过正确方式和法律渠道维护自己的合法权益。

三、专项检查及违法行为的查处情况自12月6日开始专项检查以来，各部门积极配合，联合执法，共检查用工企业62户，涉及农民工3654人，发现拖欠农民工工资2起，涉及人数152人，拖欠总额9.63万元，督促2个企业为152名农民工补发了全部拖欠工资，督促3个企业为276名农民工补签了劳动合同。

四、其它有关情况

1、工资支付保障金：建筑领域只要是通过招投标的建筑项目都已实行工资支付保障金制度，其它行业暂未实行工资保障金制度。

2、逃匿工资情况：经检查及综合平时投诉情况来看，还未发现故意逃匿工资情况。

3、工资水平及加班工资发放情况：目前企业工资水平较高，农民工只要是全勤工作，一般工资水平都大大超过最低工资水平，企业能够客观制定工资模式，合理支付加班工资。以上是近段时间来对全县农民工工资支付专项检查的情况，下一步我们将继续按上级工作安排，认真进行专项检查，努力维护农民工合法权益。

**第二篇：人保局机构编制情况报告**

人保局机构编制情况报告

一、关于党政机构设置及编制情况

1、关于机构：党委机构的设置以2024年9月市委、市政府（吉字[2024]52号）批准的《县党政机构改革方案》为主要依据，即县委工作部门设置6个（县委办、组织部、宣传部、统战部、政法委、农工部）；常设议事协调机构的办事机构1个（编委办公室，与人力社保局合署）；直属机关工委与组织部合署；老干局、信访局分别归口组织部和县委办管理。2024年我县进行了政府机构改革，政府机构设置以2024年6月市委办、市政府办（吉办字[2024]93号）批准的《县人民政府机构改革方案》为依据，即政府工作部门设置26个（包括监察局），特批机构1个（扶贫和移民办），共27个工作部门。除以上机构外，乡镇政府机构18个；参照公务员法管理单位14个，其中党委管理单位6个。

2、关于人员编制及实有人数：县乡两级行政编制1508名，其中县直党政群编制488名，政法专项编制469名，乡镇机关编制551名；截至2024年2月，党政群机关实有人数合计1362人，其中县直党政群484人，政法系统454人，乡镇机关424人。14个参照公务员法管理单位事业编制114名，实有人数66人。

二、关于事业单位及编制情况 根据2024年12月底机构编制统计，全县各类事业单位486个，总编制7542名（财政预算6845名，经费自理697名），实有总人数7744人（财政预算6421人，经费自理1323人）。

1、关于全县学校及编制情况：全县乡镇中小学单位37个，县城中小学及职业学校单位13个，学校单位共50个；省市编制、教育、财政核定我县教职工总编制3854名，到2024年12月底教职工实有3626人；2024年井冈山经贸学校调整为市县共管，以县为主，划转编制111名，实有教职工66人。

2、关于卫生医疗单位及编制情况：全县乡镇卫生院按一乡一院设置，共18个单位；省市编办核定乡镇卫生院总编制474名，到2024年12月底实有人数509人；县城公立医院4个，总编制455名，实有人数434人。

三、关于乡镇机构改革工作情况 我县乡镇机构改革是从2024年起步，每年都把乡镇机构改革列为机构编制工作的任务目标，由于种种因素，实际落实情况甚微。2024年12月，市委办、市政府办转发了《市编委办公室关于深化乡镇机构改革的实施意见》（吉办字[2024]166号），要求在2024年1月底全面完成乡镇机构改革任务，为落实通知精神，应付市里的督查，经编委领导同意，县编办拟出了《县深化乡镇机构改革实施方案》，这个方案实际没有下发，更没有去实施，乡镇机构设置还是维持原状，即乡镇机关按2024年党政机构改革方案设置；乡镇事业单位按2024年事业站所改革方案设置，事业站所设置情况是：七个乡镇按7个站所设置，其余11个乡镇按6个站所设置；改革后将农技、农机、农经、水产、水管、兽医单位整合设立农业综合服务中心，将乡企站、劳动保障服务站、统计站单位整合设立社会事务综合管理站，保留乡镇文广电站、民政所、计生所和国土所，按7个事业站所设置的乡镇增设林业工作站；目前社会事务综合管理站仍属乡镇政府管理，除此外其他站所都陆续明确调整为县相关主管部门管理。

四、关于编办及编委工作情况 县编办在去年的政府机构改革中维持现状，其定位是列党委序列，为县委工作部门，作为县编委的常设办事机构不变，与人力社保局合署，定行政编3名，现配主任1名、副主任1名、股长1名，除编办工作外，三人都兼有人力社保局的工作或分工，没有专职人员。编办下辖事业单位登记管理局（股级），配有1名工作人员，负责业务工作，也兼有其他工作。编委会议根据讨论的议题和其他工作情况需要适时召开，编委主任确定召开时间并主持会议，讨论并决定本级权限范围涉及机构编制的事项，提交的议题平时由编办收集整理，开会前归纳整理列出；近2—3年内每年编委开会为1—2次不定；编委会工作由编委会工作规则加以规定。

五、关于今年机构编制的工作要点 按照市编办下发的工作要点，今年有以下几项主要工作：

1、统筹谋划“十二五”时期机构编制工作。把“十二五”规划要求贯彻落实到今后五年的机构编制工作中，明确任务和目标要求，为今后五年工作谋好篇、布好局。

2、稳妥推进行政管理体制改革。分析总结市县政府机构改革实践；开展市县政府机构改革评估工作，对部门“三定”规定执行、职能转变和责任落实等情况开展检查，发现问题及时调整，巩固改革成果；做好深化乡镇机构改革的后续工作，加大督导力度，及时跟踪问效，搞好总结，做好迎检验收工作；做好分类推进事业单位改革准备工作，抓紧完成事业单位清理规范工作，精简撤并职能交叉、任务不饱满或长期不开展业务的“空壳”事业单位，审慎核批新设立事业单位；统筹推进医疗卫生、食品药品、教育、科技、文化等领域体制改革相关工作。

3、进一步加强和规范机构编制管理。开展机构编制管理创新年活动，完善管理有关规章制度，健全机构编制部门与组织、人事、财政等部门的协调约束机制，提升管理水平；推进机构编制总量管理，以此作为管理创新的突破口；建立机构编制动态调整机制，就是在控制总量的前提下，盘活存量控制增量，有增有减，动态调整；抓好机构编制实名制管理，就是要执行机构编制管理证制度、进人核编制度和人员进出上下编制度，为省市县三级人员信息统一联网做好准备；加大机构编制监督检查工作力度；提高事业单位法人登记水平。

**第三篇：人保局反腐倡廉自我剖析报告**

人保局反腐倡廉自我剖析报告

XX年据市委反腐倡廉警示教育活动的安排和部署，我在认真组织局系统开展实践活动的同时，严格按照活动计划安排，认真学习有关文件资料，深刻查摆和剖析了我在思想观念、工作决策、体制机制、服务发展以及营造环境等方面存在的主要问题，现报告如下：

一、存在的主要问题

(一)自身学习抓的不紧。一是学习理论不够深入。由于平时工作任务重，大空没有，小空净不下心来，没有下决心挤时间学习，平时多满足于中心组学习，或者读读报纸、看看文件，学习理论缺乏深度。二是学习知识不够全面。在学习中有时存在实用主义的思想，用着就学，急用急学，先用先学，尤其对市场经济知识、现代科技知识等新知识掌握不够多，学习面还需拓宽。三是理论联系实际不够紧密。虽然在学习科学发展观、构建和谐社会等政治理论上也投入了一定精力，但在运用理论指导实际工作上还有一定差距，创新性地推进劳动保障工作的措施和方法还不十分多。

(二)调查研究不够深入。调查研究工作开展得不够深入，不够细致，不够广泛，在办公室听汇报多，会议多，深入基层、深入实际、深入群众的时间少，对广大服务对象的所思、所想、所求了解的不够全面，在问计于民、切实帮助基层解决热点、难点问题方面投入精力较少。有时下去调研，也是来去匆匆，赴基层调研的时间和效果还远远不够，调研的方式还有待改善。由于调查研究的基本功还不够扎实，致使一些工作落实的还不够到位，不够理想，一定程度上也影响了为党委政府决策当好参谋助手作用的发挥。

(三)贯彻民主集中制有待进一步加强。在对一些问题决策时，有时在比较急迫的情况下征求意见不够细致，不够全面，还存在没有充分让大家发表意见而急于拍板的现象。

(四)加强制度建设、切实规范管理付诸行动晚。就任局长之初，也确实在完善会议、学习、考勤、日常事务管理等方面加强了制度建设，促进了局系统的规范化管理。但在规范完善再就业资金分配使用、社会保险参保扩面、基金收支和滞纳金减免、退休职工审批、劳动能力鉴定、工伤认定、职业资格证书发放等业务方面的制度建设上，在规范行政审批审核、劳动保障监察执法、劳动争议案件处理等方面的受理、承办、签批上，在完善行政审批结果公示制度上都还没有立好规矩，致使一些干部的服务不到位、服务效率不高、服务态度不好。

(五)履行职责不完全到位。就任局长以来，我确实在推进劳动保障工作上投入了很大精力，我市的劳动保障事业也得到了很大发展。但就业再就业工作的总量供求尤其是结构性矛盾还很突出，企业养老保险和失业保险的支撑能力弱、欠费数额大，侵犯劳动者尤其是农民工合法权益的现象仍时有发生，离党和人民的希望和要求还有一定差距，劳动保障工作促进经济社会发展的潜力有待进一步发挥。

(六)廉洁自律意识还需强化。多年来，虽然自己能够自觉遵守党风廉政建设的有关规定，狠抓党风廉政建设责任制的落实，系统内的党风廉政建设没有出现过大的问题，但按照廉洁自律的有关规定和“两个条例”的要求，我自身也还存在一些小问题，如存在请吃陪请现象，存在公车私用现象，有时一些老同志老部下送的土特产没有完全拒纳等。

二、存在问题的原因

以上问题的存在，虽然有一定的客观原因，但主要是主观原因造成的。问题虽出现在表面上，但却产生在思想中。从更深层次分析起来，主要有以下几个方面原因：

（一）对学习的重要性认识不足。分析自己在思想观念、工作决策、体制机制、服务发展以及营造环境等方面存在的主要问题，其根本原因在于对理论学习的重要性认识不足，没有从自己是党的先锋队一员，肩负着重要历史责任的高度去认识学习的极端重要性，没有从面对新形势、新任务的现实需要去认识学习的紧迫性。因而不能以高度的政治责任感对待学习，并在学习中不断解放思想、更新观念，改造好主观世界，进而运用科学的理论去很好地思考问题，有效地解决问题。123

（二）宗旨意识不够强。党员干部全心全意为人民服务的宗旨不是一句口号，而是体现在行动上，体现在工作上，体现在对事业的责任感上。自己有时片面认为劳动保障工作就是为群众、为弱势群体服务的工作，自己也为广大群众做了很多有益的事情，而忽略了自己是一名党员领导干部，需要在“全心全意”上去履行自己的职责义务，造成深入基层少，深入了解困难群众的疾苦少，对群众反映的热点、难点问题，没能及时的给予解决。

（三）对制度建设的作用认识不深刻。原来总认为大家都是机关干部，觉悟都比较高，对一些干部出现的问题多提醒，多敲警钟，就能解决问题，造成一些有出台，一些运作程序不太规范，致使一些干部放松了要求，在工作中服务不到位、服务效率不高、服务态度不好。

（四）自我要求不太严。作为局主要领导，应该高标准、严要求，时时处处走在前，干在前，为大家做表率，做榜样。多年来，自己虽然也努力做了，但做的还不够，有些问题如部门职责履行不到位问题，决策前征求意见不深入、不全面问题，请吃陪请问题等等，很大程度上是由于自我要求不严造成的，如果自己一直坚持高标准、严要求，这些问题都能够缓解，能够克服，能够避免。因此，必须始终以领导干部的标准管好自己、规范自己、约束自己、提高自己。

三、整改措施

(一)切实加强学习，努力提高自身素质。一是认真制定自己的理论和业务学习计划，除积极参加中心组学习外，进一步加强自学，并结合学习，认真撰写心得笔记和理论文章，完整、准确地掌握邓小平理论和“xxxx”重要思想及其精神实质，全面正确地领会党的xx大精神，运用科学的理论来武装头脑，坚持正确的政治方向，树立正确的政治观点，增强政治敏锐性和政治鉴别力。二是突出学习重点，既加强政治理论学习，又加强业务等相关知识的学习，尤其是加强市场经济知识、法律知识、劳动保障业务知识的学习。三是坚持理论联系实际的学风。劳动保障工作政策性强、任务重，在学习中必须坚持科学运用科学发展观、构建和谐社会理论指导自己的实践，不断解放思想，更新观念，创造性地解决新形势下面临的新情况、新矛盾、新问题，提高履行本职工作的能力，提高为党和人民服务的本领。

(二)进一步转变作风，不断改进工作方法。一是尽快从繁忙的事务和文山会海中摆脱出来，带头深入基层、深入企业、深入一线调查研究，掌握实情，为科学决策、解决问题掌握第一手材料。二是坚持真抓实干、求真务实、脚踏实地，埋头苦干，力戒形式主义和工作上的简单粗放，真正做到说实话、办实事、出实效。三是在重大问题上，充分发扬民主，善于听取班子其它成员和社会上各方面的意见，大事讲原则、小事讲风格，不断提高科学决策、民主决策、依法决策水平。在班子中加强团结，相互信任，相互支持，自觉开展批评和自我批评，维护班子团结统一，充分发挥班子成员的积极性、主动性，努力创造宽松和谐的工作环境。

(三)加强制度建设，切实规范管理。立足于以制度规范人，以制度约束人，以制度激励人，全面加强制度建设，重点完善再就业资金分配使用、社会保险参保扩面、基金收支和滞纳金减免、退休职工审批、劳动能力鉴定、工伤认定、职业资格证书发放、来客接待、财务收支等规章，大力推进劳动保障各项业务进大厅、进窗口，全部实行“一站式”办公、“一条龙”服务，严格行政审批审核、劳动保障监察执法、社会保险基金收支、职业资格证书发放等工作的受理、承办、签批程序，完善退休职工审批结果的公示制度，确保劳动保障各项工作都有规可依、有章可循，努力构筑更加顺畅、廉洁、高效的工作运行机制，真正为广大服务对象提供优质高效服务。〖1〗〖2〗〖3〗

(四)进一步增强事业心、责任感，努力推进劳动保障事业发展。当前，劳动保障事业既迎来了加快发展的良好机遇，又面临极其严峻的挑战，作为市劳动保障局局长，必须珍惜时间，珍惜机遇，坚定不移地把握发展这个第一要务，忠实履行好自己的工作职责，推动劳动保障事业又快又好发展。一是完善配套政策，突出抓好就业服务体系建设、创业孵化园区建设、培训体系建设，真正为全民大创业搭建好平台，提供了支持，创造好条件，努力实现以创业带动就业和比较充分就业。二是重点抓好社保政策的完善，抓好社会保险扩面征缴专项行动的开展，使基金收入不断增加，保障能力不断提高，社会保险覆盖面不断扩大，使广大劳动者都能老有所养、病有所医、伤有所救、困有所助。三是抓好“三法二条例”的贯彻实施，推进依法行政，维护了劳动者的合法权益。四是继续开展审批项目和收费项目的核减工作，扎实推进招商引资工作，加强对干部职工创业知识的培训，深入开展文明单位创建活动，努力营造支持、服务实践活动的良好环境。

(五)严守党纪国法，做清正廉洁的表率。按照为民、务实、清廉的要求，遵守法律法规，带头执行和维护党的政治纪律、组织纪律、经济纪律和群众工作纪律，强化自我监督，诚心接受组织监督，虚心接受群众监督，严格接受制度监督。认真贯彻落实党风廉政建设责任制，自觉遵守廉洁从政的各项规定，管好自己，管好下属，管好家属，管好亲属，管好身边的工作人员。时刻牢记“两个务必”，勤俭节约，减少浪费，克已奉公，廉政勤政，保持一个党员干部的良好形象。（1）（2）（3）

**第四篇：人保局反腐倡廉自我剖析报告**

人保局反腐倡廉自我剖析报告

XX年据市委反腐倡廉警示教育活动的安排和部署，我在认真组织局系统开展实践活动的同时，严格按照活动计划安排，认真学习有关文件资料，深刻查摆和剖析了我在思想观念、工作决策、体制机制、服务发展以及营造环境等方面存在的主要问题，现报告如下：

一、存在的主要问题

(一)自身学习抓的不紧。

一是学习理论不够深入。

由于平时工作任务重，大空没有，小空净不下心来，没有下决心挤时间学习，平时多满足于中心组学习，或者读读报纸、看看文件，学习理论缺乏深度。

二是学习知识不够全面。

在学习中有时存在实用主义的思想，用着就学，急用急学，先用先学，尤其对市场经济知识、现代科技知识等新知识掌握不够多，学习面还需拓宽。

三是理论联系实际不够紧密。

虽然在学习科学发展观、构建和谐社会等政治理论上也投入了一定精力，但在运用理论指导实际工作上还有一定差距，创新性地推进劳动保障工作的措施和方法还不十分多。(二)调查研究不够深入。调查研究工作开展得不够深入，不够细致，不够广泛，在办公室听汇报多，会议多，深入基层、深入实际、深入群众的时间少，对广大服务对象的所思、所想、所求了解的不够全面，在问计于民、切实帮助基层解决热点、难点问题方面投入精力较少。有时下去调研，也是来去匆匆，赴基层调研的时间和效果还远远不够，调研的方式还有待改善。由于调查研究的基本功还不够扎实，致使一些工作落实的还不够到位，不够理想，一定程度上也影响了为党委政府决策当好参谋助手作用的发挥。

(三)贯彻民主集中制有待进一步加强。

在对一些问题决策时，有时在比较急迫的情况下征求意见不够细致，不够全面，还存在没有充分让大家发表意见而急于拍板的现象。(四)加强制度建设、切实规范管理付诸行动晚。就任局长之初，也确实在完善会议、学习、考勤、日常事务管理等方面加强了制度建设，促进了局系统的规范化管理。但在规范完善再就业资金分配使用、社会保险参保扩面、基金收支和滞纳金减免、退休职工审批、劳动能力鉴定、工伤认定、职业资格证书发放等业务方面的制度建设上，在规范行政审批审核、劳动保障监察执法、劳动争议案件处理等方面的受理、承办、签批上，在完善行政审批结果公示制度上都还没有立好规矩，致使一些干部的服务不到位、服务效率不高、服务态度不好。(五)履行职责不完全到位。就任局长以来，我确实在推进劳动保障工作上投入了很大精力，我市的劳动保障事业也得到了很大发展。但就业再就业工作的总量供求尤其是结构性矛盾还很突出，企业养老保险和失业保险的支撑能力弱、欠费数额大，侵犯劳动者尤其是农民工合法权益的现象仍时有发生，离党和人民的希望和要求还有一定差距，劳动保障工作促进经济社会发展的潜力有待进一步发挥。(六)廉洁自律意识还需强化。多年来，虽然自己能够自觉遵守党风廉政建设的有关规定，狠抓党风廉政建设责任制的落实，系统内的党风廉政建设没有出现过大的问题，但按照廉洁自律的有关规定和“两个条例”的要求，我自身也还存在一些小问题，如存在请吃陪请现象，存在公车私用现象，有时一些老同志老部下送的土特产没有完全拒纳等。

二、存在问题的原因以上问题的存在，虽然有一定的客观原因，但主要是主观原因造成的。

问题虽出现在表面上，但却产生在思想中。从更深层次分析起来，主要有以下几个方面原因：

对学习的重要性认识不足。分析自己在思想观念、工作决策、体制机制、服务发展以及营造环境等方面存在的主要问题，其根本原因在于对理论学习的重要性认识不足，没有从自己是党的先锋队一员，肩负着重要历史责任的高度去认识学习的极端重要性，没有从面对新形势、新任务的现实需要去认识学习的紧迫性。因而不能以高度的政治责任感对待学习，并在学习中不断解放思想、更新观念，改造好主观世界，进而运用科学的理论去很好地思考问题，有效地解决问题。

**第五篇：人保局2024 突发事件评估报告**

伊春市人力资源和社会保障局2024

突发事件应对工作总结评估报告

市政府应急办：

根据你办下发的《伊春市人民政府应急管理办公室关于做好2024 突发事件应对工作总结评估的通知》精神，现将伊春市人力资源和社会保障局2024 突发事件应对工作总结评估情况报告如下：

一、基本情况。

2024年，我局共接待集体上访8件次，涉及人数10100人，主要是五七工、大集体、老知青和一次性安置人员关于养老保险待遇类的问题。2024年比近年的集体访量有所减少。

二、应对工作总结评估。

为提高应对处置突发事件的能力，维护社会稳定，维护劳动者的合法权益，最大限度地预防人力资源和社会保障群体性突发恶性事件的发生，快速有效地处置人力资源和社会保障领域发生的群体性事件，减少由此可能造成的危害和影响，今年年初，我局按照上级要求制订了《伊春市人力资源和社会保障局群体性突发事件应急预案》，由于近年人力资源和社会保障的许多新政策出台，引发上访人的攀比而带来许多集体上访问题，对每一起集体上访，我们都能够认真接待，妥善处理，我局非常重视并妥善处理进京、到省以及在重大政治活动和重大节日期间的非正常信

访问题。我们还以变上访为下访的工作方式到美溪、翠峦、五营、浩良河、发电厂等地现场办公5次，有效的劝阻500多人次的群体越级上访。

三、工作建议。

（1）各部门应根据各自职责分工，制定针对群体性事件的预防和处置措施，收集、分析、汇总本辖区本系统各类影响社会保障不稳定因素的信息，按照早发现、早报告、早处置的原则，预测可能发生的情况，及时上报局应急办公室，局应急办对可能发生的群体性事件的风险要进行评估和预测。对分析研究后认为有可能引发群体性人力资源和社会保障事件的，除及时向市政府和上级业务部门报告外，做好应急预案启动前的各项准备工作，并进入相应的准应急状态。

（2）加强与企业主管部门衔接协调，深入县区、企业等用人单位广泛收集群众反应的热点难点问题，及时排查各类人力资源和社会保障不稳定的因素；对用人单位发生群体性的人力资源和社会保障事件，及时通报主管部门实行直接监控。

（3）要经常联系市政府办、维稳办、信访办、总工会、团委、妇联、残联、企业家联合会等相关部门和组织，充分发挥他们的作用，认真开展人力资源和社会保障纠纷的调处工作，为群众提供相关咨询和必要的法律服务，消除不稳定隐患。

（4）对发生到市的疑难复杂信访事项及群体性上访等问题，在指定的时限内按要求处理或协助处理好。加强政策宣传解释工

作，进一步规范信访接访办法，严格执行《信访条例》规定，提升服务意识，立足于为群众解决实事。在做好常规接待信访工作的基础上，进一步做好非正常上访的稳控整治工作通过矛盾梳理排查，集中研究解决一批疑难的涉劳信访案件，全力做好处理突发事件和维护社会稳定工作。

四、案例分类处置办法。

（1）对企业没有执行相关政策而引发的群体性上访事件负责处置工作的工作人员责成企业领导向职工解释原因，属企业有条件执行而没有执行的，让企业作出改正的承诺，人保部门督促企业按有关规定执行。没有条件执行的，但属于违反劳动合同法的行为，责成企业按有关规定执行或开通劳动仲裁绿色通道进行裁决。

（2）对因职工对法律、法规、规章和国家规定不明确或者误解造成的群体性突发事件，负责具体处置工作的接待部门工作人员向群众发放政策宣传资料的方式，向群众认真宣传有关法律法规政策，引导群众自觉遵守法律政策。

（3）对群众对有关政策有意见引发的群体性事件，我们向群众说明情况，深入细致的开展说服教育工作，如确属政策原因，在稳定职工的情绪，努力平息事件的前提下，及时向有关方面和上级部门报告，并提出政策调整的建议。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！