# 行政执法体制改革工作的思考与镇扩权强镇试点工作的探索与思考合集

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-08-11

*行政执法体制改革工作的思考与镇扩权强镇试点工作的探索与思考合集行政执法体制改革工作的思考\*\*市位于四川省东北部、嘉陵江中上游，幅员1878平方公里，辖46个乡镇、4个街道办事处，总人口88万，是全国历史文化名城、中国优秀旅游城市，现拥有\*\*...*

行政执法体制改革工作的思考与镇扩权强镇试点工作的探索与思考合集

行政执法体制改革工作的思考

\*\*市位于四川省东北部、嘉陵江中上游，幅员1878平方公里，辖46个乡镇、4个街道办事处，总人口88万，是全国历史文化名城、中国优秀旅游城市，现拥有\*\*古城国家5A级旅游景区、全国唯一的天宫院国家4A级风水文化旅游景区。目前，面对\*\*旅游、经济等方面的蓬勃发展以及创建全国卫生城市和文明城市的工作需要，行政执法任务不断加重，如何有效整合执法资源，理顺执法体制，优化配置执法力量，成为机构编制部门必须解决的实际问题。为此，\*\*市全面贯彻落实党中央关于深化行政执法体制改革的要求，进一步转变政府职能，\*\*市坚持因地施策、科学谋划，着力在“相对集中行政执法权、规范执法主体、优化执法力量配置”等方面进行了一系列探索，并取得了一些成效。

一、全面把握综合执法体制改革面临的新形势

党的十九届三中全会明确要深化行政执法体制改革，大幅减少执法队伍类别，合理配置执法力量。《中共中央关于深化党和国家机构改革的决定》指出，深化行政执法体制改革要“解决多头多层重复执法问题”，主要目标是“统筹配置行政处罚职能和执法资源”；《深化党和国家机构改革方案》进一步明确，深化行政执法体制改革的原则是“减少层次、整合队伍、提高效率”。具体而言，要全面把握、准确理解上级关于深化综合行政执法改革的精神，处理好以下三对关系。

（一）条与块的关系。

整合市场监管、生态环境保护、文化市场、交通运输、农业等领域执法队伍，按条线整合组建综合执法队伍，实行一个部门（领域）一支队伍管执法。在乡镇探索逐步实现一支队伍管执法，构建简约高效的基层管理体制。

（二）上与下关系。

减少执法层级，推动执法重心下移，除中央和上级明确规定外，其他要落实好属地监管责任，进一步强化部门行政执法职能。

（三）体制与机制的关系。

既要理顺行政执法体制，整合组建综合执法队伍，又要理顺、精简和规范行政处罚事项、行政强制事项，还要探索建立体现综合执法特点的编制管理方式，提高执法队伍综合素质和能力水平。

二、目前我市综合执法体制改革基本情况

我市现有环境监察执法大队、农牧业综合执法大队、城市管理行政执法大队、市场监督管理执法大队等8支执法队伍，核定行政执法类事业编制共计\*名，共有执法人员\*名。为落实中央、省、南充市关于推进综合执法的部署要求，近年来，我市对执法体制改革进行了一些探索和试点。

（一）积极探索跨领域综合执法。

2024年，我市将文化市场执法职责和队伍整合划入旅游市场综合执法队伍，统一行使文化、文物、出版、广播电视、电影、旅游市场行政执法职责。在机构上，将\*\*市文化市场综合执法大队并入\*\*市旅游执法大队，并更名为\*\*市文化旅游综合执法大队。

（二）积极探索部门内综合执法。

结合政府机构改革，将农业系统内兽医兽药、生猪屠宰、种子、化肥、农药、农机、农产品质量等执法力量整合为农牧业局综合执法大队；将卫生监督执法和计划生育执法整合为卫生和计划生育监督执法大队；将工商、质检、食品药品等执法职责和队伍整合为市场监督管理执法大队。

（三）完善环保、安监执法体系。

按照上级部门要求，进一步明确了各部门（单位）承担的安监、环监工作职责，在全市各部门（单位）设立了安全生产工作和环境保护工作内设机构，在乡镇设立了5个片区安全生产监察执法中队，增核行政执法类事业编制\*名；设立了4个片区环境监察执法中队，增核行政执法类事业编制\*名。

（四）积极探索城管综合执法体系建设。

为全面贯彻《中共四川省委四川省人民政府关于深入推进城市体制改革改进城市管理工作的实施意见》(川委发﹝2024﹞5号)、《中共南充市委南充市人民政府关于深入推进城市体制改革改进城市管理工作的实施方案》(南委发﹝2024﹞30号)等文件精神，理顺城市管理执法体制，我市草拟了《中共\*\*市委\*\*市人民政府关于深入推进城市执法体制改革改进城市管理工作的实施方案》。

三、综合执法体制改革存在的困难及原因

前期的改革探索，在整合执法资源、优化职能配置等方面取得一些成绩，但组建跨部门的区域综合执法队伍牵涉部门多，整合的执法人员和划转的职能量大面宽，综合执法体制改革还面临诸多困难。

（一）职责关系有待厘清。

一是执法与监管界限不明。综合执法部门与业务主管部门之间的职责尚未完全理顺，存在一定的职责交叉和衔接合作不力问题，互相推诿、扯皮现象常见，需要进一步理顺权责关系；二是缺乏刚性协作机制。在日常执法中，综合执法部门通常需要有关职能部门的协作配合，往往被部门视为“麻烦”而加以推诿或拒绝，执法机构与部门之间信息不对称难以形成合力，也影响了执法效力。三是管理职能与执法职能划分不清。部分部门将管理职能转移到执法层，以执法解决管理问题。往往将那些费力大、获利小的棘手管理事项当作包袱甩给执法机构，造成职能部门与执法机构之间“有利抢着干，无利没人干”的局面。

（二）执法基础相对薄弱。

一是缺乏财力保障。由于本级财力不足，综合执法队伍存在办案装备保障不足、技术支撑不足、综合性培训缺乏等问题，极大影响了综合执法办案的调度、指挥和组织实施。二是缺乏人力保障。现有的执法人员大部分未接受过系统法律知识学习，也未接受过专业培训，面对新兴行业、重点行业的有效监管缺乏“专家型”人才，使得综合执法的集约优势得不到最大发挥。三是缺乏法律保障。我市工商、质检、食药监

“三局合一”后，市场监管局作为新的执法主体，法律保障欠缺，法律主体地位有待确认，执法文书、执法程序等环节不统一，有待于进一步理顺，行政执法行为需要进一步规范。

（三）队伍管理不够规范。

一是执法人员数量不足。虽然近年来，我市为安全、环保、农牧业等执法机构增核了执法编制，但是由于上级核定我市执法类事业编制仅\*名，面对\*\*经济社会的快速发展，执法任务不断加重，而且新招录的执法人员到位还有一个过程，现有的编制内执法人员数量严重不足，存在需要大量外聘人员协助执法的情况，一些执法机构外聘执法协管员的数量甚至是编制内执法人员的数倍，如\*\*市公安局外聘人员达\*余人，城市管理执法大队外聘\*余人。二是编制内执法人员“贵族化”。一些执法机构为了补充一线执法力量的不足，外聘执法协管员的数量不断扩大，执法协管员在一线执法，编制内执法人员只负责签字盖章，出现“贵族化”现象。三是执法人员身份和来源多元化。从身份看，执法人员有参公人员和工勤人员，也有大量执法协管员，如何配备和规范仍有待于明确；从来源看，综合执法人员来自不同领域，掌握的执法专业知识不一样，面对不同领域的执法难以胜任。

四、综合执法体制改革的对策及建议

（一）明确改革方向。

要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持加强党的全面领导，坚持以人民为中心的发展思想，坚持优化协同高效，坚持以法治方式推进改革，把综合行政执法纳入政府治理体系和治理能力现代化来整体谋划、系统推进，以构建简约、便民、高效的基层政府治理架构为目标，以权责清单为边界，以信用监管为核心、以综合行政执法为手段、以线上线下相结合的制度链为保障，建立健全权责统一、权威高效、适应经济社会发展要求的行政执法体制，强化对行政权力的制约和监督，为推进高质量发展提供体制机制保障。

（二）健全执法与监督的衔接机制。

一是科学确定综合执法的整合范围。中央编办在2024年印发的综合执法试点工作意见中明确在11个重点领域内推进综合执法，有条件的领域可以推行跨部门综合执法。也就是说，在这些重点领域内，应以部门内部综合执法为主，跨部门综合执法必须具备适当条件。因此，在整合执法机构时不能不顾实际，单纯追求整合职责越多越好、执法机构越少越好，防止“小马拉大车”，增加协调成本，降低执法效率。二是厘清综合行政执法与行政主管部门的权责边界。行政主管部门的执法权集中到综合执法部门后，行政主管部门仍是行政管理的法律主体，而综合执法部门也具有行政监督检查的权限，如果二者边界不清，容易出现行政主管部门将行政管理任务推向执法终端的“以罚代管”现象，或者因职责不清出现多头执法、推诿扯皮、选择性执法等不良现象。三是建立执法部门与主管部门联动机制。对实行跨部门综合执法涉及的相关部门，必须建立健全行政管理部门与综合执法机构的衔接配合机制，如制定信息与资源互通共享制度、联合检查制度、执法协作会商制度，形成完善的制度体系。

（三）加强综合执法队伍建设。

一是强化执法编制保障。在组建综合执法队伍时要按照编随事走，人随编走的原则划转人员编制，并对整合后，职责任务加重的综合执法机构增核一定执法编制。专项用于综合执法队伍的编制实行单独管理、单独统计、单独使用。二是加强财力保障。进一步加大对综合执法队伍财力投入，保障综合执法队伍的办案装备和技术支撑，进一步加快综合行政执法队伍规范化、专业化、信息化建设。三是加强执法队伍的培养和管理。积极推动行政执法类公务员分类管理改革，职务晋升、工资福利与办案质量、管理成效挂钩。坚持职业化、专业化标准，加强业务培训，完善执法程序，严格执法责任，加强执法监督，规范执法行为，不断提高执法队伍整体素质和执法水平。

深化综合行政执法体制改革是深化党和国家机构改革的专项任务，我们要在总结前期做法的基础上，结合机构改革，加快建立权责统一、权威高效的行政执法体制。

镇扩权强镇试点工作的探索与思考

2024年1月，省委编办发布了\*\*机构编制工作“1+8”政策体系，由1个管总文件和8个细化办法组成，构成了新时代\*\*机构编制工作的“四梁八柱”。细化办法之一《关于深入推进全省机构编制法制化工作的办法》中，提出拟建立完善评估和监督检查制度措施，体现了省委编办对构建机构编制法制治理新格局的重视。机构编制监督检查工作是加强机构编制管理工作的重要环节和有力抓手，它的加强有利于加快机构编制管理的法制化建设，有利于不断提高机构编制管理的层次和实效。下面结合\*\*实际和工作实践，对新形势下如何加强机构编制监督检查提出几点思考。

一、加强机构编制监督检查工作的必要性和重要性

近年来，机构编制监督检查工作的实践证明，各个时期的编制管理要与当时的政治、经济形势相适应，推动经济社会的发展。现行机构编制管理模式一些与新形势不适应的因素也日益暴露：一方面由于过去的机构编制工作具有被动性和主观随意性的特点，而缺乏科学的论证，导致编制配置的盲目性和随意性较强。另一方面许多工作缺乏前瞻性研究，主动参谋意识不强，仍沿袭过去那种“下报上批”、“一事一议”和“就机构论机构，就编制论编制”的管理方式，导致机构编制管理难以取得新的突破。所以加强机构编制监督检查是当前必须高度重视和着力推进的一项工作。

（一）机构编制管理的内在要求

机构编制管理是一个决策、执行、反馈评估、再决策、再执行的反复循环过程。无论是决策、执行、还是反馈评估，都离不开监督检查工作，它们是一个有机整体。没有监督检查的决策、执行、反馈评估，机构编制管理会偏离正常的轨道，那么整个机构编制管理过程就会形成恶性循环，造成机构臃肿、编制膨胀、人员无序增长，以致破坏整个行政管理体系。

（二）依法行政的客观需要

“编制就是法规”，《关于深入推进全省机构编制法制化工作的办法》的出台进一步明确了机构编制的法定地位，为开展机构编制监督检查提供了执法依据，是切实维护机构编制管理法律效力的“尚方宝剑”。从这个角度看，机构编制管理本身就是一种依法行政行为，客观上必然要求加强机构编制监督检查，所以机构编制监督检查工作是依法行政的客观需要。

（三）提升机构编制工作水平的必然举措

2024年以来，\*\*区启动了事业单位机构编制评估试点工作，首批试点单位共115家。在工作推进当中，注重发挥机构编制部门的前置审核把关作用和事后运行监督检查，多措并举，创新机构编制评估试点工作，强化了评估决策的严谨性、科学性。在整个评估试点工作中，机构编制监督检查工作是工作水平上台阶、出实效的重要抓手。

二、当前机构编制监督检查工作面临的主要问题

近年来，我区紧贴新形势下机构编制监督检查工作的特点规律，积极探索行之有效的机构编制监督检查方式方法，取得了明显成效。但是，由于监督检查工作起步较晚，还不同程度的存在一些问题，给监督检查工作带来很大困难。主要有以下几个方面：

（一）“机构编制意识”有待加强

一方面思想认识不够，工作阻力很大。有些部门和单位对新形势下加强机构编制管理的重要意义认识不足，不能站在全局的角度看问题，大都片面强调本部门、本单位的重要性和各种困难：有些部门面对新增的职责任务总是第一时间提出增加机构编制的要求；一些部门在管理上存在分工越来越细的倾向，导致内部股室越设越多，造成整个单位人员力量分散；个别部门仍存在“编制部门所有”的传统观念，导致编制的动态调整难以进行；少数上级业务部门以领导讲话、检查评比、经费划拨、项目审批、考核督查和车辆配置等形式干预下级部门的机构设置、职能配置和人员编制等事项，严重影响和削弱了机构编制监督检查的成果，直接导致监督检查工作处于无序和被动应付的状态。

另一方面被监督检查单位缺乏对机构编制管理政策规定的了解。长期以来，机构编制部门通常重审批、轻监督，忽视了对机构编制政策贯彻落实和机构编制批复方案执行等情况的跟踪监督检查，要通过监督检查工作去逐个逐项研究解决，还需要过渡期和适应期。

（二）《办法》的贯彻落实需要磨合期

机构编制工作涉及干部职工的切身利益，涉及部门职能分配，是社会高度关注的一项工作。

一是人为因素较大。

目前，机构编制工作更多的是凭借干部的党性原则和职业道德。当地方利益、部门利益和个人利益与之发生冲突时，自律意识就可能倾斜，问题就随之发生。少数单位出现的超编问题也与没有刚性手段和惩戒措施息息相关。另外，机构编制工作缺乏科学的依据和标准，在机构设置、编制核定上较模糊、定性。没有量的规定，很难操作，公安机关的编制核定标准问题就较难解决。因为没有标准，监督检查工作也就很难“量刑”。

二是贯彻《办法》需要实践。

《办法》中提出拟建立完善评估和监督检查制度措施，将通过立法将机构编制管理监督检查的主体、对象、内容、方式和责任追究等一系列的问题，逐步用法律或法规的形式固定下来，使机构编制监督有法可依，从根本上构建机构编制管理监督的长效机制，总的看来，刚性约束力将得到加强，但是，这还不够。根据现行的相关法律法规，机构编制部门和纪检监察机关对违反机构编制管理规定行为的处理，主要限于通报批评、责令限期改正以及对相关人员给予纪律处分等行政手段。在实际工作中，这些措施作用的发挥，需要编委会的同意、纪检监察机关的支持、相关被监督检查部门的配合、部门负责人和当事人理解，单纯靠一至两家单位的力量是有限的。

三是法规执法不严格。

“12310”举报电话，畅通社会监督渠道，为监督检查工作提供了有力抓手。但在实际工作中，由于受多种因素影响，在监督检查以及处理违规违纪问题时往往失之于软。机构编制监督检查工作不力，虽然每年都会开展监督检查工作，但是有力度、有决心、有效果的监督检查明显不多，这与监督检查工作作为机构编制管理中最后的重要一环格格不入；处理措施不强硬，对违反机构编制纪律的事件现象仅仅停留在口头提醒和告诫程度上，或者说只停留在纸面上，对违反了机构编制纪律的单位主要领导和分管领导没有任何惩处措施，根本没有起到监督的作用。这些情况，导致机构编制监督检查工作的权威难以树立。

（三）机构编制监督检查的力量还比较薄弱

近几年，我办已注重加强机构编制的事前监管和事后监管，取得了一些成效。但总体上这项工作仍处于探索推进阶段：

一方面，监督检查还不够系统全面。根据上级的部署要求被动开展督查较多，主动立项和自发开展督查较少；针对机构编制重点工作开展突击性、阶段性督查较多，对各部门落实机构编制管理规定情况进行经常性督查较少；根据市委编办领导指示要求开展督查较多，在履行使用编制审核和增编申请手续中发现的问题跟踪了解督查实际情况的少。

另一方面，监督检查的程序还不够规范。目前，监督检查手段比较单一，大多还停留在听取汇报、检查台帐、实名制系统这一层面，内在的、深层的问题得不到及时发现和纠正。同时，按照中央要求，设立了机构编制监督检查股室，明确了相关职能，并指派专（兼）职人员负责监督检查工作。实际上，“任务重人员少”是现阶段编制部门的一个显著特征。编制部门肩负着行政管理体制改革、党政群机构改革、事业单位分类改革和机构编制日常管理及监督检查等工作，职责任务十分繁重，特别是我们区县一级的编制部门，编制配备少，人员力量总体偏弱，专职人员几乎没有，多数身兼数职，导致工作“一锅粥”，精力投入有限，无力更多的顾及监督检查工作。

三、加强机构编制监督检查工作的几点思考

（一）加强机构编制监督检查的制度建设

制度建设是监督检查工作有效开展的支撑和保障。细化办法之一《关于深入推进全省机构编制法制化工作的办法》中，明确地提出拟建立完善评估和监督检查制度措施，如公开制度、评估制度、报告制度、统计制度、信息制度、举报制度等都需要进一步完善。我区在实际工作中执行的一些举措收到了不错的效果,比如机构编制统计，就是一种行之有效的制度。我区在乡镇督查中发现：各乡镇机构编制信息统计不及时、数据不详细，就结合统计年报工作会议、以会代训的形式进行规范，明确要求各乡镇机构编制和人员信息要及时更新、填报准确、每季季底上报编办调研督查股，经分析汇总后，每季上报市委编办，确保了对全区机构编制的动态掌握，为领导决策提供依据。只有监督检查制度建设日益规范和完善，才能不断推进监督检查工作深入持久地开展，才能加快机构编制管理的科学化和规范化进程。

（二）加大机构编制监督检查的工作力度

机构编制管理是机构编制部门的常规性工作和基础性业务，要积极贯彻落实上级关于加强机构编制管理的一系列政策法规，进一步严格审批权限和程序，要做到“三个坚持”和“三个不”，即坚持机构编制的集中统一管理，坚持把好审核关，坚持从紧从严原则，不越权审批，不违反程序审批，不在限额外审批。同时，要根据形势任务变化需要，实施动态管理，既要注重管总量、管数额、管审批，又要注重管结构、管标准、管监督，用好盘活现有编制，切实把机构编制管住、管好、管活，实现机构编制效用的最大化。对未按机构编制管理规定程序和权限擅自增设机构、提高规格、变更名称、增挂牌子、增加人员编制、超职数配备领导、超编进人以及其他违反机构编制纪律的，应责令违规单位限期纠正，建议有关部门对主管负责人和直接责任人给予党纪、政纪处分。对机构改革方案和各部门“三定”规定执行情况实行专项督查，及时发现并纠正违规行为。对有关部门利用手中掌握的资金、物资、项目等权力以及评比、达标等手段干预机构编制工作的行为，要予以坚决抵制，并及时向同级党委、政府和上级机构编制部门报告。

（三）积极开展机构编制监督检查调研工作

监督检查调研工作是机构编制决策和实施过程中有针对性开展的调查研究，可直接为管理和决策服务。通过开展督查调研，可以更多地了解基层情况，有助于在工作中较快发现问题，在举报中迅速辨别真伪，及时为领导决策提出合理建议。要紧紧围绕党委、政府关注的焦点、机构编制管理的难点，把督查调研作为一项重要工作认真思考，找准切入点，选好题目，及时开展有针对性督查调研，对一些复杂问题，可以通过部门联合督查调研的方式进行，提高督查调研质量，形成有价值的调研报告。

（四）建立健全监督检查工作协调机制

建立健全监督检查工作的协作机制，是加强机构编制管理的重要措施。监督检查工作是一个系统工程，客观上需要各有关部门的协调配合，形成“大督查”机制。在增强内部业务处室之间的协作配合、完善内部工作程序的同时，要加强与纪检监察、组织、人事、财政和新闻等部门的沟通联系，充分发挥职能部门和新闻舆论的监督作用，建立体制内、体制外的协调配合机制，形成部门合力、社会压力。特别是与监察机关在督查中更要密切配合，整合双方的监督资源，使监察机关的专门监督与机构编制部门的业务监督有效结合，既发挥各自优势又形成督查合力。真正实现信息共享，措施并举，不断提高监督检查质量，共同推动监督检查工作健康发展。

（五）切实加强监督检查队伍建设

建设积极进取和富于创新的监督检查队伍是做好新时期监督检查工作的根本保障。与监督检查工作的繁重任务相比，我区监督检查队伍建设还有一定差距。列宁曾经讲过：“如果没有一个能够迫使人们遵守法权规范的机构，法权就等于零”。目前，机构编制监督力量还很薄弱，有时候还存在监督检查工作临时安排、临时指派的现象。建立一套完整、专业的机构编制监督检查专家库，吸纳涵盖组织人社、纪检监察、财政审计等部门的各类专业骨干，共同进行监督检查工作。针对不同的事项，根据“一事一议”的原则，结合监督检查的主体、对象和行业的特殊性，择优选择相对应的专家对机构编制事项进行例行检查或专项检查。

（六）形成“督查-调研-创新”三位一体的工作机制

在监督检查“督查-定案-处理”工作机制的基础上，逐步建立“督查-调研-创新”新的工作机制是新时期的必然选择。在督查一个问题时，如果发现这个问题比预计的严重、复杂，只靠督查不能真正解决，就要在调研的基础上提出创新的管理办法，这就形成了“督查-调研-创新”的工作机制。监督检查不仅要处理问题，更要考虑如何解决问题。监督检查工作面对的是基层，它在调查的深度和广度、在提出创新手段的针对性上有更好的条件。所以“督查-调研-创新”工作机制可以作为将来主要的工作机制之一去研究。

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！