

2023年矛盾纠纷化解工作总结经验(大全6篇)

总结不仅仅是总结成绩，更重要的是为了研究经验，发现做好工作的规律，也可以找出工作失误的教训。这些经验教训是非常宝贵的，对工作有很好的借鉴与指导作用，在今后工作中可以改进提高，趋利避害，避免失误。大家想知道怎样才能写一篇比较优质的总结吗？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

矛盾纠纷化解工作总结经验篇一

当前我国正处在体制转轨、社会转型的特殊历史时期，随着改革的进一步深入和经济、社会结构的深刻调整，由于各种利益分配等因素造成各类矛盾纠纷凸现。因城市改造拆迁、企业改制、拖欠工资等引发的矛盾纠纷日益增多，在一定程度上影响到了社会的协调发展和稳定。因此，认真研究辖区社会矛盾纠纷的成因，总结经验和做法，切实做到有效预防、成功调处和防止激化，为维护社会稳定、推动经济发展、建设和谐辖区，具有十分重要的现实意义。

1、思想上重视，组织领导健全。稳定是压倒一切的重大政治责任，维护社会稳定效果是检验领导能力和领导水平的重要标准，这种观念早已植根干部心中。街道党工委坚持科学发展、科学决策，畅通信访渠道、掌握社情民意、积极化解社会矛盾、确保社会和谐。在组织上构建起了以街道党工委书记为组长，各分管领导为副组长，各职能部门共同参与的信访维稳工作领导小组，将党政信访主渠道、人民调解渠道、诉讼调解渠道、治安调解渠道整合，形成了街道党工委统一领导，街道各部门、各社区各负其责、齐抓共管的调解格局。在明确党政“一把手”为信访维稳工作第一责任人的同时，落实了信访维稳工作分管领导，按照谁主管、谁负责的原则，严格实行分管领导对分管领域及联系社区的信访维稳工作承

担分管责任的“一岗双责”制度，形成了信访维稳工作人人有责，人人尽力的强大合力。

2、措施上有力，工作确保有效。在维稳工作上，街道党工委坚持标本兼治。一是持之以恒地坚持定期排查矛盾纠纷，确保及早发现、及早处置、及早解决，将矛盾隐患解决在萌芽，解决在基层；二是实行领导干部包案责任制。对排查出的问题，不能及时解决的，采取领导包案处理，一个事件、一个领导、一个方案，落实责任；三是确保各个特殊敏感时期和重要时段的社会稳定。在这些时段坚持每周一次矛盾纠纷排查，制定相应应急预案，落实24小时值班制度，确保了特殊时段社会政治稳定。

目前，各大辖区仍然存在一定的不稳定因素。这些问题呈现出现实问题与历史问题、正当诉求与不合法方式、多数人合理诉求与少数人不合理要求相互交织。一些非正常上访演变为破坏社会正常秩序、影响社会和谐稳定的问题，有的上访成了极个别人勒索责任单位的有效手段，也是令街道办事处头痛又没有有效手段解决的事情，且要为之投入大量的精力。

1、城市拆迁改造，遗留隐患。各大辖区因城市改造拆迁补偿的条件不能统一，造成因拆迁安置后，由于补偿存在差异，而造成的矛盾纠纷时有发生。一些在拆迁过程中遗留的问题，随着时间的推移，更是变成了矛盾和安全隐患滋生的成因，矛盾更是被逐渐扩大。比如因居民和房开商之间在某些条件不能达成统一，双方各不相让，在街道办事处积极协调后也未达成统一，最后居民通过堵断的方式向政府施压，造成恶劣影响；或因各方拆迁补偿条件差距较大未能进行拆除，拖到现在仍没有解决，随着房屋价格的上升，更是将双方的拆迁条件差距拉大，房屋也变成了危房，严重威胁居住在内的住户及过往群众的安全，存在的稳定风险不可低估，并影响市容市貌。

2、企业改制遗留问题隐患大。由于经济发展、社会转型过程

中被逐渐淘汰的企业在改制过程中因职工安置、工资拖欠、医疗社保、工龄买断等问题引发大量的矛盾纠纷。各大辖区的多家单位都会出现因企业改制、买断工龄而要求重回企业工作、解决生活来源的事件，一部分人更是将企业进出大门堵住，占用企业领导办公室，严重影响企业正常的工作秩序，隐患突出。由于企业改革政策性强、影响面大，涉及人员多，处置这类弱势群体的诉求难有妥善之策，因而已成为这些辖区企业的长期重大不稳定因素，同时也对辖区正常秩序造成不良影响。

3、突发矛盾纠纷层出不穷。特别是社区纠纷、小区业主与物业管理之间的纠纷、员工和企业之间的纠纷，农民工工资纠纷等等越来越多，一旦发生，处理不及时，很容易引起社会的不稳定。

4、个别缠访人员非访、重访不断，影响社会秩序。部分辖区内缠访不断，多次进京上访向单位提出多桩无理诉求，一到特殊敏感时期，办事处和其单位就要投入大量人力、财力进行稳控，有时还个别缠访人员还要求单位派人带其出游，上访成了勒索责任单位的有效手段。

1、历史遗留问题包袱沉重。随着社会的不断发展，改革的深入和经济社会结构的变化，各种利益冲突更加复杂，必然出现由于利益问题引发的各种矛盾，而在解决方法、政策规定上比较滞后，致使问题得不到及时解决，时间越拖越长，问题越拖越大，形成的历史遗留问题积重难返，成为影响社会稳定的沉重包袱。

2、法律法规不健全，监督不到位。由于法律法规的不健全，各种行业标准的差异，监督制度的不落实导致因土地征用、城市改造拆迁安置等补偿标准不一，补偿标准缺乏透明度，发生侵害群众利益的问题，为事后埋下隐患；在一些项目运作中，有的手续不全，有的弄虚作假，逃避监管，欺上瞒下，有的不履行法定义务，不兑现事前承诺，造成群众利益遭到

侵害；企业重组、改制和破产中侵害职工合法权益的问题；建设领域拖欠工程款和农民工工资的问题等等都会产生社会矛盾，同时，一些地方政府和部门在处理涉及人民群众切身利益的问题时，工作中也存在不少需要改进的地方。

3、政府和责任单位权责划分不清。目前，政府基本沿袭计划经济时代的管理模式，属无限责任政府。政府无所不包、无所不能，加之权力集中、失误难免，因而责任难脱、矛盾集聚。群众把所有的希望都寄托于政府，把问题的责任也往往归咎于政府。发生了矛盾纠纷，群众自然找到政府。政府能力有限，矛盾纠纷不能妥善解决时，人们便把所有的不满和愤怒洒向政府，而各种社会组织又难以真正为政府分忧解难。“谁主管，谁负责”与“属地管理”原则未细化，责任划分不清，工作原则不明。有利益时各责任单位就按照“谁主管、谁负责”的原则，将政府置之一旁，有责任时就按照“属地管理”的原则，将责任往政府一甩，独善其身。上级政府利用权威把自己应负的责任推给下级政府，下级组织又缺乏解决问题的权限，十分无奈。

4、小事拖大、易事拖难。个别企业领导缺乏维护社会稳定意识，在处理涉及员工及群众利益时，只顾当前，缺乏对员工及群众长期利益的考虑，对员工和群众利益诉求不能及时回应和引导，漠视群众合理诉求，致使一些应当解决的问题久拖未决，导致事件扩大，造成群体性事件的发生。

5、群众法律意识较差。目前，“小闹小解决、大闹大解决、不闹不解决”的思想在一些群众意识里根深蒂固，这些群众对法律规定片面理解，容易受人蛊惑，在诉求得不到满足的情况下，认为只有将事件扩大，引起社会大众和更高一级机关的关注才能将事情解决，并通过过激行为将事态扩大的手段向地方政府施压，寻求解决问题。

1、统筹兼顾，科学决策。各级政府决策必须瞻前顾后、统筹兼顾，防止顾及一部分人利益化解个案矛盾引发更大的不稳

定现象发生。尤其要把发展的速度、改革的力度与群众可接受的程度结合起来。制定任何涉及人民群众的决策都是需要深入调研、科学评估、统筹兼顾、科学决策，尽可能防止和减少新的群体性不稳定因素的产生。

2、理顺体制，有效运行。一是理顺工作体制，落实主体责任。按照“谁主管、谁负责”原则，确定责任单位为责任人，主要负责事项实体性处理，政府部门要做好监督管理工作，对事件解决过程中的违规侵害对方利益的行为要及时进行查处，并做好督促，切实将事情解决好，不要事后留下隐患。在应由同级政府和部门解决权限内的问题，不应下转给没有解决权限的下级政府和部门进行解决。

3、明确问责措施。在事件处理的问责上也应坚持一切从实际出发，实事求是原则。对政策法律规定和上级政府决定不能解决的矛盾纠纷事项、上级机关引起并自身解决不了的问题等问题，不应纳入下级的问责范围。

4、依法办事，规范信访。一是依照政策法规，抓紧开展对群体性诉求的研究和解决；二是依法维护现场秩序，引导群众理性解决问题。对群体性事件中采取大横幅、呼喊口号、拦截公务车辆、围堵党政机关和企事业单位扰乱工作和社会秩序的，公安机关予以制止、警告，对不听劝阻的依法处罚；对事件过程中借机打、砸、抢以及冲击党政机关、阻塞公路交通等扰乱公共秩序、危害公共安全的，公安机关应立即制止；对主要责任人予以治安管理处罚，构成犯罪的，依法追究刑事责任；对群体性事件中未经批准游行示威的，公安机关应当劝告、制止、警告，必要时依照有关规定强制带离现场；对利用群众进行破坏活动的人员和煽动、策划群众闹事，制造事端的组织者，司法机关应依法处理。

5、强化法制教育。通过法制教育，提高领导干部特别是基层干部依法行政和科学决策的能力，减少因素质低、工作失误而引起的纠纷。充分发挥基层组织贴近群众的优势，结合普

法宣传，广泛开展法律宣传活动，增强公民的法律意识、法制观念和道德修养，自觉做到依法办事，依法维护自己的合法权益。

6、优化队伍，强化能力。一是加强干部作风建设。要培养领导干部敢于和善于做群众工作的能力，加大“一岗双责”检查考核力度，促使领导干部真正自觉地做好防患于未然、疏导于无形，及时妥善地处理突发事件。加强工作人员业务知识培训，强化应对和解决突发事件的能力。

矛盾纠纷化解工作总结经验篇二

为认真贯彻落实上级公安机关建立健全社会矛盾纠纷排查调处工作长效机制的意见精神，深入开展矛盾纠纷的排查化解工作，进一步促进辖区矛盾纠纷排查调处工作，从源头上预防和减少矛盾纠纷，有效维护我辖区社会治安稳定，结合我辖区实际，特制定201*年度工作措施如下。

为认真贯彻落实上级有关矛盾纠纷排查化解工作的一系列文件精神，按照构建和谐社会的目标要求，着力排查化解关系群众切身利益的突出问题，着力预防和减少新的矛盾和问题，建立健全矛盾纠纷排查化解的长效工作机制，最大限度地减少不和谐因素。

1、坚持注重预防，完善矛盾纠纷排查工作机制，建立健全定期排查制度。要求各责任区民警认真执行每周排查矛盾纠纷工作，排查的范围包括各种信访突出问题以及可能引发群体性事件的矛盾纠纷和苗头隐患，全面掌握辖区内的矛盾纠纷情况。

地进行化解矛盾纠纷工作。做到“三个明确”，即明确责任单位、明确责任人，明确限办时间，做到矛盾不化解不销帐，问题不解决不结案。

3、充分发挥人民调解、司法调解的联合力量，把矛盾化解在萌芽状态。有效整合镇综治办、司法所力量，充分发挥农村基层治保、调解组织和村民小组的作用，加强人民调解队伍建设，强化人民调解组织在预防和化解矛盾纠纷上的作用。

4、进一步强化非正常越级上访应急处置工作。在矛盾纠纷排查化解工作过程中，当事人由于对相关部门的处置结果不服或出于某种目的，出现非正常越级上访或群体性上访、闹访、静坐等情况发生时，派出所领导及责任区民警，在接到相关情况报告后，务必在第一时间将情况向相关部门汇报，及时赶往现场，做好安抚、化解、劝返工作，负责将上访群众劝回，平息事态。

重点抓好三个环节，一是抓好排查环节。对本辖区重点问题、重点人群的排查，认真开展矛盾纠纷排查专项治理。二是抓好调处环节。及时化解各类矛盾纠纷，最大限度消除不稳定因素，最大限度减少矛盾，最大限度维护群众的合法权益。三是抓好防范环节。充分发挥村民调解会、治保会和治安联防队的作用，从源头上预防和减少矛盾。

矛盾纠纷化解工作总结经验篇三

为完善矛盾纠纷多元化解机制，是保障群众的合法权益，促进社会公平正义的必然要求，是加强和创新社会治理，深化平安建设的重要内容。根据市委《关于完善矛盾纠纷多元化解机制实施办法》的工作要求，为完善**镇矛盾纠纷多元化解机制，经镇依法整治领导小组研究决定，提出如下实施方案。

坚持源头治理、依法治理、综合治理，按照“属地管理”和“谁主管、谁负责”的原则，充分发挥各部门职能作用和党组织领导核心作用，健全完善社区街道矛盾纠纷多元化解工作体系，逐步建立覆盖各部门、各村的调解组织网络，构建党委领导、综治协调、司法引领、部门联动、社会协同、

群众参与的“大调解”工作格局，运用法治思维和法治方式化解矛盾纠纷，力争“小事不出村、大事不出镇、难事不出县、矛盾不上交”，确保社会和谐稳定。

适应社会发展新常态，探索预防化解矛盾纠纷的方法途径，建立健全矛盾纠纷三级“三三制”调解机制，最大限度消除不和谐因素。

1、“组”一级调解。各村民小组（农业社）成立说理委员会，从原有调解委员会人员、网格员和村社德高望重的老党员、老干部中推选3-5人组成，由村民小组组长负责，及时对村民小组内的矛盾纠纷进行调解。对复杂的矛盾纠纷，可集体听证调解或邀请村“两委”成员共同参与调解。

2、“村”二级调解。各村成立人民调解委员会，由村支部书记、村主任、村内调解能手和村凭法律顾问律师组成，对村民小组无法调解的矛盾纠纷进行调解，律师提供法律咨询和依据。

3、“镇”三级调解。镇成立大调解中心，由镇党委书记、镇政府镇长、分管副书记、各业务部门负责人、村党支部书记、村主任组成，镇群工办牵头负责，司法所配合协调，对各村无法调解的矛盾纠纷进行调解。畅通人民调解、司法调解和行政调解“三大调解”之间的衔接，整合调解力量，综合运用各种手段化解矛盾纠纷。

2018年-2019年镇村换届选举结束3个月内，完成新一届调解委员会改组工作。

1、排查调处制度。要把集中排查调处和经常性调处结合起来并形成制度，村社每月、镇每季度召开一次矛盾纠纷排查调处工作协调会议，矛盾纠纷比较集中的，根据需要及时召开，切实把矛盾纠纷调处责任落到实处。

2、三三调解制度。村社发生的矛盾纠纷，需经过镇村社三级逐级调解，下一级将矛盾纠纷上交前至少要调解三次，村社调解不了的上报镇大调解中心，坚决杜绝矛盾扩大化和升级，力争矛盾纠纷得到有效化解。

3、首接负责制度。首次接访的部门和具体人员要跟进做好对接落实工作，确保“件件有落实、事事有回音”。

4、部门参与制度。各职能部门根据职能分工，强化“属地化管理”和“谁主管谁负责”的责任，实现矛盾纠纷化解分级分类管理、协调联动处置。

5、档案管理制度。社、村、镇要做好当事人个人诉求、处理措施、处结意见登记，做好相关文书、当事人签字和现场照片等音像资料的存档。

1、加强组织领导。镇成立由党委书记任组长的矛盾纠纷多元化解工作领导小组，组建覆盖全镇网格化体系，每月通报矛盾纠纷化解情况，每季度调度、研究解决可能影响本辖区社会稳定的重大矛盾问题。

2、加强人员和硬件建设保障。加强调解队伍建设，建立完善调解员、特邀调解员、调解志愿者等调解人才库。加大调解经费投入力度，保障矛盾纠纷多元化解工作深入开展。加强调解室硬件建设和制度建设，落实办公场所和设备设施。

3、加强考核奖惩。将矛盾纠纷多元化解工作纳入村和社年度目标考核，按照考核办法进行考核奖惩。村和社为信访维稳第一责任人，加大一级调解力度，年终表彰先进个人和先进集体，倡导正能量；矛盾纠纷必须逐级调解，不能越级，坚决杜绝简单应付将矛盾上交街道、推脱责任拖延不解决的问题，一旦发现，给予通报，取消涉及到的村和社干部当年评先评优资格；对发生到省及以上单位上访或引发大规模群体性事件的村社，在重点工程、重点项目和资金等方面不予安

排，并按照规定实行“一票否决”。

矛盾纠纷化解工作总结经验篇四

为深入贯彻落实党的十八大及十八届三中、四中、五中、六中全会精神，按照中央、省委、总局和管局关于全面推进矛盾纠纷多元化解机制建设的要求，切实加强基层矛盾纠纷预防化解工作，制定如下方案：

深入贯彻落实中央、省委、总局和管局系列决策部署，坚持党委领导、综治协调、齐抓共管、社会力量积极参与的原则，构建上下联动、左右协调的矛盾纠纷预防化解机制，切实提高基层预防、化解矛盾纠纷的能力和水平，切实把矛盾纠纷化解在基层，解决在萌芽，确保社会和谐稳定。

（一）突出党委主导责任。进一步加强党委对矛盾纠纷多元化解机制建设的组织领导，并列入重要议事日程，制定实施意见，定期研究部署，认真组织实施。按照“属地管理”和“谁主管谁负责”的原则，落实好矛盾纠纷多元化解主体责任，组织动员各方力量参与矛盾纠纷化解。

（二）发挥综治小组组织协调作用。综治办要加强调查研究和督促检查，协调解决工作中遇到的突出问题。各成员单位要加强自身建设，细化工作职责，健全组织机构，配齐配强力量，做好各领域内的矛盾纠纷化解及四个委员会建立工作。

（三）完善“四个委员会”职责，形成多元化解合力。进一步完善健全“四个委员会”工作职责，即：劳动仲裁委员会、医疗纠纷委员会、交通事故处理委员会、涉法涉诉委员会的主体部门及相关职责，抓好矛盾纠纷案件的归口调解处置工作。

劳动保障部门要与司法分局、法庭和工会等部门建立劳动仲裁委员会，明确组织机构及成员，并积极做好辖区内劳动矛

盾纠纷调解、化解及稳控工作。医疗部门要与司法分局、法庭和卫生等部门建立医疗纠纷调解委员会，积极做好辖区内医疗纠纷调解、化解及稳控工作。交警中队要与派出所、交通科和法庭等部门建立交通事故人民调解委员会，积极做好辖区内交通事故纠纷调解、化解及稳控工作。政法委要与法庭、司法分局和纪委等部门建立涉法涉诉委员会，积极做好辖区内涉法涉诉调解、化解及稳控工作。

（一）健全矛盾纠纷排查化解工作机制

充分发挥“四个委员会”在纠纷解决机制中的第一道防线，积极将社会矛盾解决在基层，化解在萌芽状态。把集中排查调处与经常性排查调处结合起来，做到排查不留死角。定期召开矛盾纠纷排查调处工作协调会议，对排查出的矛盾纠纷进行梳理，专题研究矛盾纠纷化解工作中遇到的问题，并形成会议纪要。对矛盾纠纷要逐一落实责任科室和责任人，做到统一受理、集中梳理、限期办理。

（二）整合调解资源，抓好人民调解工作。依托综治中心和网格化管理体系，整合基层调解资源，建立矛盾纠纷多元化解中心，负责辖区内矛盾纠纷多元化解工作，指导做好调解室建设。

充分发挥基层党支部战斗堡垒作用，依托人民调解委员会，设立调解工作室，确定专兼职调解主任，组织“五老人员”（老党员、老干部、老教师、老知识分子、老政法干警）共同做好调解工作。

在重点企单位，依托党支部和工会组织，逐步健全完善人民调解委员会，设立调解工作室，确定2-3名专兼职人民调解员，做好企事业单位调解工作，达到组织、制度、工作、报酬“四落实”。

逐步建立专业性、行业性调解组织，设立调解工作室，确定

专兼职人民调解员，拓宽纠纷化解渠道，实现矛盾纠纷多元化解。各类调解组织要按照人民调解法的规定，健全纠纷受理、调解、履行、回访等工作制度，采取灵活多样方式化解矛盾纠纷。对调解达成协议的，及时制作人民调解协议书，并督促履行。调解不成的，应当终止调解，告知当事人可以通过仲裁、行政、诉讼等途径解决。

探索推行“三三制”人民调解法。一般情况下，对基层发生的矛盾纠纷，需经过调解工作室、办事处党总支调解室、人民调解委员会三个层次的调解，每个层次一般进行三次调解，力争矛盾纠纷得到有效化解。

（三）立足部门职责，形成多元化解合力。立足有关部门职责，抓好与本部门有关的矛盾纠纷案件的调解处理。

派出所要建立健全调解组织，扎实做好治安案件和轻微刑事案件调解工作；房产科要妥善调解因房屋征收引发的矛盾纠纷；人社科要加强劳动争议调解制度建设，建立健全劳动争议案件的应急调解等机制；医院要建立健全医疗风险分担机制，切实加强对医患纠纷的调解；国土资源科要及时调解涉及土地权属、征地补偿安置、不动产交易等引发的矛盾纠纷；民政局要加强社区服务与管理，依法调处养老、低保、优属、收养、监护等纠纷；环保科要协调化解重大、疑难环境污染纠纷。其他部门要依据职权，坚持解决问题导向，积极参与纠纷调解工作，共同维护社会稳定。

（四）强化社会参与，拓宽矛盾纠纷化解途径。发挥信访部门、群团组织、行业协会等社会力量在矛盾纠纷多元化解体系中的补充作用，利用各方资源和独特优势，积极主动参与矛盾纠纷多元化解工作。

信访部门要建立信访与诉讼、非诉讼等纠纷解决渠道有机衔接制度，将能够通过信访渠道以外的、法定途径处理的信访投诉请求，导入法定途径依法处理，促进问题解决，实现息

诉罢访。

工会要建立劳动争议调解组织，参与调解涉及职工工资、权益保障等矛盾纠纷，有效预防和化解劳动关系矛盾纠纷，构建和谐劳动关系。

共青团要依托共青团的组织网络和体系，着力抓好共青团活动阵地建设，加强对青少年合理利益诉求的教育引导和服务，积极参与调解处理涉及未成年人合法权益等纠纷。

妇联要充分发挥工作优势，着力加强“巾帼调解室”、“妇女儿童维权站（室）”建设，协助调解婚姻家庭纠纷及涉及妇女儿童合法权益案件。

（一）联席会议机制。由综治办牵头，由司法分局、派出所、国土资源科、计生办、民政局、医院等矛盾纠纷多元化解中心办公室成员单位参加，定期召开联席会议，统筹协调解决工作推进中协调联动、效力衔接等问题，并制定相关制度，确保各项工作落到实处。特殊情况，可以临时召开。遇到重大问题和事项，由综治办召开有关部门负责人参加的联席会议，明确牵头领导，指定责任部门，靠上进行解决。

（二）排查研判机制。矛盾纠纷多元化解中心要坚持日常定期排查和重要敏感时期重点排查相结合，建立研判例会制度，组织有关部门人员和调解专家，对矛盾纠纷分析研判，有针对性地提出意见建议，做到矛盾纠纷随时发现、随时研判、随时分流、随时化解。

（三）效力保障机制。经人民调解组织调解达成的具有民事合同性质的协议，当事人可依法申请法院确认其效力。

（一）加强领导。农场成立矛盾纠纷多元化解机制建设领导小组，具体负责工作的协调调度、分析研判、监督落实。

（二）严格考核问责。矛盾纠纷多元化解工作纳入年度政法综治重点工作，对工作扎实、成效显著的予以通报表扬，对工作落实不力，造成不良后果的，予以通报问责。

（三）广泛宣传引导。进一步加大宣传力度，引导广大群众树立“有矛盾先调节”的理念，要及时挖掘发现工作中的典型案例、先进经验，积极推广宣传，为矛盾纠纷多元化解工作营造良好的社会氛围。

矛盾纠纷化解工作总结经验篇五

一是召开专题会议。

制定实施方案。及时召开了局机关全体干部会议。研究制定了活动实施方案，认真学习传达了全县信访工作会议精神。成立以党组书记、局长为组长的活动领导小组，对百日矛盾纠纷排查化解活动进行扎实安排部署。

二是明确目标任务。

引导广大干部群众通过合法渠道，制定可行措施。加强干部职工对《信访条例》学习。理性反映诉求，维护正常信访秩序。

强化工作责任，落实工作措施，改进工作作风，创新工作方法，着力解决纳税人和干部职工最关心、最敏感的难点、热点问题，实现“小事不出科室，大事不出单位，矛盾不上交”目标。

三是把握五项原则。

夯实责任；坚持“属地管理、分级负责”和“谁主管、谁负责”原则，积极化解矛盾。坚持各部门负责人是信访工作第一责任人的原则。

从源头上切实落实首访制和信访处理报告制；坚持依法办事、注重实际的原则，实事求是地解决信访突出问题；坚持回避矛盾，妥善处理的原则，努力把问题解决在内部、化解在萌芽状态；坚持各方配合、齐抓共管的原则，形成恪尽职守、各负其责的工作格局。

四是加强督导检查。

及时发现问题，确保取得实效。做好本单位日常督导检查。推动“百日矛盾纠纷排查化解活动”深入开展。建立定期通报制度，及时研究解决信访突出问题。强化责任追究，对重视不够、领导不力、工作不到位致矛盾纠纷激化升级，将严格按照有关规定，追究相关人员责任。

矛盾纠纷化解工作总结经验篇六

1. 加强组织领导。各股室各单位负责同志要高度重视矛盾纠纷排查调处工作，努力从源头上化解社会矛盾。分管领导要集中精力抓好工作部署落实，确保该工作有人管，有人抓。
2. 要健全工作网络。完善排调工作网络，充实基层排调力量，做到排调力量横向到边，纵向到底分布，真正实现全覆盖。
3. 建设台帐一体化制度。各单位要按时上报摸底表（各半月一次）并做好归帐存底。

各单位要利用五天时间，采取集中排查和重点排查相结合的方式进行。横向到边，纵向到底的全面排查，并建立台帐。实行“四定三包”，即定牵头领导，定责任单位，定责任人，定化解时限，包调处，包跟踪，包反馈。二是定期排查和滚动排查相结合，按规定时限上报综治办。

- 1、对已经排查出来的矛盾纠纷要坚持谁主管谁负责的原则，进行认真分析，制定切实有效的调处措施，明确调处责任人，

提出化解时限。

2、要运用人民调解，行政调解司法调解联动机制，化解矛盾纠纷。

3、要落实跟踪问责，对化解了的纠纷要及时销案。对未化解的纠纷要进行深入分析，提出新的化解举措，对跨区域跨行业的矛盾纠纷，可报告上一级综治部门协调解决。

1. 建立考核考评联动机制。

2. 工信委综治办将抽调人员组成督查组定期或不定期对各股室、委属各单位的工作开展情况进行督查，并将结果进行通报。