

漏记收入的自查报告(大全5篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

漏记收入的自查报告篇一

局党组高度重视票据管理工作，为切实搞好这次票据自查工作，局党组召开专题会议，指定财务股负责对20xx年以来财政票据使用情况进行认真自查。

为确保自查工作的有效开展，局财务股将票据管理自查工作与本职业务工作紧密结合起来，做到自查工作和日常工作“两不误”；将自查工作与提高人员素质紧密结合起来，通过努力提高干部职工的素质，不断增强遵纪守法的自觉性。

局财务股在自查工作中重点突出了使用票据所执行的文件依据是否合法、是否建立财政票据管理制度、是否实行“收支两条线”及财政非税收入是否按规定及时足额上缴财政等内容。

1、通过自查，我局20xx年度共领有省非税收入专用收据本，字号为财专字(20xx)01***1-018**00[]共计**份，填开**[]20xx年度共领有**省行政事业单位往来结算收据**本，字号为**财通字(20xx)018**6-01**450共填开**份，作废*份；字号为**财通字(20xx)25**76-25**00共填开**份，作废*份；收入**等共计**元，全部入账。

2、通过自查，在领购和使用的财政票据方面均依据物价部门审批的收费项目申报，文件依据合法有效，在收费过程中不存在自立收费项目、扩大收费范围，提高收费标准、乱收费、

乱罚款等到现象。财政票据填写规范、完整，无相互串用行为；无擅自印制或涂改、伪造财政票据等现象；票据所开金额与收取金额完全一致，不存在利用财政票据乱收费、超出规定范围收费现象；无丢失损毁财政票据行为。

3、财政票据管理制度完善。指定了专人管理票据，建立健全了票据管理制度，设置了票据管理台账。

通过这次自查，充分认识到了财政票据管理的重要性和严肃性，今后我局将继续健全和完善票据管理长效机制，在财政票据的领、用、销、存方面进一步加强管理，逐年提高管理水平，使我局的财政票据管理更加规范。

漏记收入的自查报告篇二

我校通过学习灵山县财政局、监察局《关于对20xx年非税财政收入进行年度稽查的通知》精神，对我校非税财政收入情况进行了自查。现将自查情况报告如下。

一、我校建立了以校长为组长、教导主任为副组长的自查工作领导小组。领导小组组成如下：

组长：何世廉

副组长：滕跃

成员：张华权董迎芳韦雪维陈霞

二、我校根据县财政局、教育局的有关要求和学校实际编制了学校收支预算，通过学校公开栏等途径向教职工征求意见并付诸实施。

三、我校严格执行收费政策，免收学生杂费、课本费等。

四、我校严格加强预算内、外资金管理。所有预算外收入全额缴入会计核算中心，严格实行“收支两条线”管理。

五、我校严格执行国家规定的开支范围及标准。各项支出均按实际发生数列支，无虚列虚报，无白条作为报销凭证。

六、我校无私设“小金库”、公款私存、“帐外帐”等违规行为。

七、我校按照上级有关规定，做好对学前、幼儿班特困生的生活补助工作。

八、我校各财政核拨款项均按规定用途使用，无改变资金用途、扩大开支范围或提高开支标准的问题。

九、我校无未经财政部门批准发放奖金、补贴、津贴等用于福利方面支出的问题。

十、我校不存在收费、罚款等项目，没有国有资源（资产）出租出转让等情况。亦无其他违反财经纪律的问题。

特此报告

20xx年3月15日

漏记收入的自查报告篇三

年度工资内外收入情况（公司全称□20xx国有企业工资内外收入监督检查领导小组：

根据联合下发的《》要求，公司高度重视，于年月日至月日，认真组织开展了全系统20xx年度工资内外收入情况的自查工作，现将有关情况报告如下：

（一）企业基本情况

公司成立于月日，主要从事（业务范围），截止20xx年末资产总额亿元，年末从业人员 人，目前法定代表人为 ，由主管。

（二）自查范围

公司以规范企业工资内外收入为一重点，以20xx年度工资总额管理、工资内外收入以及负责人薪酬分配等情况为基础，对公司进行全面自查。

（三）企业经济效益情况

（一）工资总额管理情况

1、工资管理基本情况

（1）上级单位工资总额管理政策。根据下达的《》规定，公司实行工资总额管理方式。

（2）企业内部工资分配制度。 自查评价：

2、工资总额具体项目及列支情况 自查评价：

3、人员及工资水平情况

（1）在岗职工情况 自查评价：

4、年度劳动工资统计报表和财务报表填报情况 自查情况：

（二）负责人收入分配基本情况

1、企业负责人薪酬管理情况

(1) 上级单位管理政策年，根据下发的《》，公司负责人开始实行办法。

2、企业负责人业绩考核情况 自查评价：

3、企业负责人薪酬与职工收入差距情况 自查评价：

4、企业负责人福利性收入情况 自查评价：

(三) 职工工资外收入情况

1、福利性收入情况 自查评价：

2、住房公积金 自查评价：

3、其他工资外收入情况 自查评价：

(四) 企业扣缴税情况

1、企业所得税 自查评价：

2、个人所得税 自查评价：

(一) 20xx年相关审计发现的问题及整改情况

(二) 其他需要说明的问题

(一) 对完善工资内外收入分配制度的考虑

(二) 对企业工资内外收入管理的建议

特此报告。

漏记收入的自查报告篇四

为贯彻落实四铁西纪发[20xx]10号《印发的通知》要求,我局对照检查内容,严格进行了内部自查,现将自查情况报告如下:

目前我局具有行政执法资格人员7名,全部持证上岗。20xx年至今年6月期间,共办结行政处罚案件13件,罚款19.2万元。无重大行政处罚案件,无举行听证案件。所办结的行政处罚案件均在法律、法规、规章规定的权限范围、幅度内实施处罚,无一起被提起行政诉讼或申请行政复议,未发生一起错案。

一是根据行政执法工作的实际情况,严格执行罚缴分离、收支两条线管理规定,行政处罚时全部使用省财政部门统一制发的罚没票据,并且严格按照《吉林省罚没和扣押财物管理条例》规定及时足额上缴国库,无截留、挪用或拖欠、私分等问题。

缺证漏项、丢失损坏等问题,使执法案卷成为展示执法工作水平的载体。三是规范行政处罚自由裁量权。严格执行市局统一下发的《安全生产法律、法规、规章对行政处罚自由裁量权的规定及执行规范》,处罚时严格执行最低罚款限额。

一是我局严格执行重大案件讨论制度,对情节复杂或比较重大违法行为给予较重行政处罚的,提交班子会议讨论,对此形成的处理意见由参加讨论的全体人员共同签字附卷。

二是建立健全执法制度。在已有的执法制度基础上,我局又完善制定了《铁西区安监局罚没及扣押财物管理制度》,确保对罚没款项根据《条例》规定处理,使罚没款的使用、管理、去向都符合有关规定,做到了知法、执法、守法。

漏记收入的自查报告篇五

我县基层医疗卫生机构编制设置数236人，其中，管理岗38人、专业技术人员198人。目前，我县基层医疗卫生机构人员紧缺，大多数单位空编较多，全县13家乡镇卫生院在编人员仅有157人，多数单位聘用多名在岗不在编的卫生工作人员。基层医疗卫生单位人才的缺乏，严重影响基层医疗单位医疗业务的开展。我县在加紧招聘人员的同时，正筹划调整编制增加基层医疗编制，保障基本医疗和基本公共卫生服务的需要。

我县共有13家乡镇卫生院，按照功能分划分，其中，有两家中心卫生院，11家一般乡镇卫生院，均为股级单位。领导岗位一般设有院长和副院长2个。

卫生院现在还存在较多空编，为加快推进基层医疗卫生机构人员配备。县卫生局草拟了《县进一步完善政府办基层医疗机构编制、人事和收入分配机制实施方案》报县政府，待县政府讨论通过后：一是要按县编办核定下达到基层医疗卫生机构的事业编制数，加快推进基层医疗卫生机构人员公开招聘，力争1到2年内招满编制人员，合理配置公共卫生、医疗、护理等专业人员，以满足基层医疗卫生机构开展基本医疗和公共卫生服务的需要。二是要对基层医疗卫生机构的人员补充，可结合基层医疗卫生机构现有在编人员年龄结构、专业缺口和在聘编外人员执业资格等因素综合考虑，设定招聘条件，制定切合基层医疗卫生专业技术人员的招聘方案。三是要对基层医疗卫生机构紧缺的专业技术人员，可适当考虑降低开考比例、在岗位有空缺的条件下，按照国家有关公开招聘、竞聘上岗的规定实行竞聘上岗的方式入编。基层医疗卫生机构紧缺的卫生专业技术人员，按照教育系统特岗教师采取考核招聘，在现岗位上为骨干且工作满三年以上具有执业医师资格人员通过考核直接入编。三是在编制人员基本到位的基础上，按需设岗，编制岗位说明书，按岗聘用，根据岗位说明书，实施岗位设置管理，签订聘用合同，落实考核奖惩机制，建立能上能下、能进能出的竞争性用人机制。

县卫生局草拟了《县进一步完善政府办基层医疗机构编制、人事和收入分配机制实施方案》报县政府，待县政府讨论通过后：

一是基层医疗卫生机构编内人员基本工资、80%绩效工资和“五险一金”由县财政纳入当年预算统筹并全额安排。二是按人事部、财政部、卫生部联合下发的《关于调整卫生防疫津贴标准的通知》（国人部发[20xx]27号）和《关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见》文件要求，将基层医疗卫生机构在岗在编的医务人员卫生防疫津贴按照二类每人每工作日7元的标准安排；国家和省规定的改革性补贴、奖励性补贴、妇女补贴、独生子女奖励费也予以保留并由县财政纳入当年预算统筹并安排。三是由于客观因素导致人员招聘不到位，基层医疗卫生机构实际在编在岗人数低于编制数90%的按编办核定编制数的90%的人数，追加拨付空编人数的人员经费，人员经费按事业单位新进初级职称卫生人员工资定级标准核拨不足人员的工资总量，当实际在编在岗人数高于编制数90%时，按实际在编在岗人数核定工资总量拨付。超出实际在编在岗人数的人员经费部分，由基层医疗卫生机构自主用于实际在岗人员经费支出。四是基层医疗卫生机构实施基本药物制度，实行零差率所减少的收入，由财政每月按使用药品金额的20%划拨到基层医疗卫生机构。

绩效工资由服务收入和财政补助共同负担。绩效工资总量的20%由各单位从医疗服务收入中提取，80%由县财政安排。绩效工资要与技术、工作量和服务质量挂钩，体现按劳分配原则。基层医疗卫生机构负责聘用人员的考核与奖惩，并根据考核结果分配奖励性绩效工资或绩效工资总量。绩效工资分配应向工作一线、关键岗位、业务骨干、贡献突出等人员倾斜。严禁将个人收入与基层医疗卫生机构的经济收入挂钩。根据我县实际，为合理拉开收入差距，体现多劳多得、优绩优酬，调整绩效工资结构比。基础性绩效工资的比例为40%，奖励性绩效工资的比例为60%。基础性绩效工资由县财政逐月拨付，奖励性绩效工资，由县卫生局和县财政局联合开展年

度工作考核后拨付。基层医疗卫生机构负责人的绩效工资，在县人力资源社会保障局、县财政局核定的绩效工资总量范围内，由县卫生局根据对其考核结果统筹确定。

县卫生局草拟了《县进一步完善政府办基层医疗机构编制、人事和收入分配机制实施方案》报县政府，待县政府讨论通过后：

一是在平稳实施绩效工资的基础上，结合医务人员工作特点等因素，基层医疗卫生机构可在核定的收支结余中提取30%-50%（视本单位收支结余情况确定）作为奖励基金，列入绩效工资增量。奖励基金的分配参照奖励性绩效工资分配办法。同时，基层医疗卫生机构可在核定的收支结余中提取20%以内的结余资金设立职工福利基金，按《基层医疗卫生机构财务制度》有关规定使用。

二是基层医疗卫生机构工作人员的节假日值班、急救出诊、抢救危重病人误时等劳务补助可作为奖励性绩效工资项目，列为业务开支。法定节日值班的医务人员，按个人日平均基本工资3倍的标准补助；值双休日班的医务人员，按个人日平均基本工资2倍的标准补助，不再安排补休假。8个小时工作外急救出诊、抢救危重病人误时超时加班的医务人员，按20元/人/小时的标准补助，基层医疗卫生机构工作人员的超时值夜班，可在发放绩效工资的基础上，按30元/人/夜班的标准补助超时值夜班的医务人员，所需经费从相应的医疗业务经费中列支。

三是基层医疗卫生机构工作人员和协助开展基本公共卫生服务工作的村干部、乡村医生等医疗卫生机构以外人员下村入户开展公共卫生服务，按50元/人/天标准发放下村入户差旅费和误工补助，所需经费从基本公共卫生服务项目资金中列支。