利津县人民法院

2019年度司法体制改革推进情况总结

2019年，县法院在县委政法委领导和上级法院指导下，按照上级有关政策要求，全力推进司法体制改革，法院体制机制更加科学合理，审判质效明显提高。

一、2019年司法体制改革的基本情况

2019年的司法体制改革主要是在2018年之前法官单独职务序列、审判组织、审判权责分配为主要司法责任制改革的基础上进行的配套改革。主要有以下几个方面：

（一）法官动态管理机制改革。2017年9月山东省委政法委印发了《山东省员额法官检察官退出管理办法（试行）》（鲁政法[2017]14号），2019年11月山东省高级人民法院办公室印发了《山东省法官员额动态管理办法（试行）》（鲁高法办[2019]21号）。分别对员额法官退出、员额法官数量核定、员额法官遴选、增补、交流等进行了明确规定。为各有法院加强对员额法官的动态管理提供了基本遵循。以上两个办法事权归省法官、检察官遴选和惩戒委员会。随着以上两个办法的出台，标志着本项改革任务已经完成。

（二）员额法官、司法辅助人员办案业绩考核标准和评价机制逐步健全完善。在2017年制定的《审判辅助人员业绩考核办法（试行）》、《法官审判业绩考核办法（试行）》，《绩效考核及奖金分配办法（试行）》和《司法行政人员业绩考核细则（试行）》的基础上，2019年进行了完善，按照本职业务、纪律作风、宣传、调研、综合项目、领导评价等6个部分对所有法官、审判辅助和司法行政人员进行业绩考核。法官业绩考评以审判数量、质量、效果为主，审判辅助人员考评以协助法官办理案件数量、质量为主，司法行政人员考评以完成本职业务和服务保障作用发挥为主。今年将按照本办法进行考评。作为职务晋升、绩效考核奖金发放和立功受奖的重要参考。

（三）内设机构改革顺利完成。2019年4月按照上级法院和省编办的批复，县法院由原来的20个庭室整合为综合办公室（司法警察大队）、政治部、审判管理办公室（研究室）、立案庭、民事审判庭、刑事审判庭、行政审判庭（综合审判庭）、执行局等8个内设机构，保留陈庄人民法庭和监察室。实现了法院机关的偏平化、集约化管理，突出了审判主业，为提高审判质效奠定了良好的组织机构基础。

（四）人员分类改革完成，职务职级套改尚未开展。人民法院人员分类改革是中央司法责任制改革确定的重要改革事项，在前期法官单独职务序列之后，2020年元旦前夕，省、市委组织部、省高院下发了《山东省人民法院执法勤务警员职务序列审批表》和《山东省各级法院机关编制人员基本情况表》，明确利津法院政法专项编制数81人，其中，员额法官28人，综合行政职位数12人，法官助理和书记员人数36人，司法警察人数5人。人员分类的确定，为下一步按照《中共中央组织部、最高人民法院、最高人民检察院关于法官助理、检察官助理和书记员职级设置管理的通知》（组通字〔2019〕22号）对法官助理职级设置套改、执法勤务警员职务套改、司法行政人员职务与职级并行打下了基础。关于上述人员的职级、职务套改，正在与上级法院、县委组织部沟通，待上级统一安排部署后组织实施。

（五）人民陪审员选任制度改革率先完成。为了保障公民依法参加审判活动，促进司法公正，提升司法公信。2018年11月至2019年3月，按照《人民陪审员法》规定，与县司法局等部门协作配合，选任人民陪审员86名，在全市县区率先完成了人民陪审员选任工作。

（六）家事审判改革取得显著成效。2017年，我院被省高院确定为“家事审判方式和工作机制改革”试点法院。成立“家事改革领导小组”，制定《利津县人民法院家事审判方式及工作机制改革试点实施方案》，打造家事审判专业团队，配齐审判设施，构建家事纠纷调处协作机制，制订三个工作规程，改革家事审判方式，树立“和为贵、调为先、重修复、扶弱势”的家事审判工作理念。两年来，审理家事案件840余件。所审案件中，无上访、申诉现象，无发改案件，有效保证了案件质量。全市家事审判制度改革现场会在利津法院召开。

（七）“两个一站式”诉讼服务改革取得明显成效。根据上级法院司法改革要求，优化立案窗口职能，推动一站式诉讼服务中心、一站式多元纠纷化解机制建设。构建起了便民诉讼、化解社会矛盾、促进社会和谐稳定的新模式。

二、司法改革取得的成效

（一）审判组织机构改革，减少了管理层级，提高了管理效能。通过内设机构改革，压缩归并了一半以上的庭室，减少了一批中层正副职干部，更便于上级决策部署的贯彻落实。审判团队化管理，形成比学士赶超的竞争态势，更能激发团队的办案斗志。通过调整专业法官委员会人员组成，为独立办案的法官遇到法律适用和疑难案件问题时提供了学习交流的平台。通过改革审判委员会职能，减少不必要的案件讨论，倒逼法官独立思考办案，在实践中提高法官有司法能力。

（二）审判方式的改革，优化了人力资源及职权配置，增强担当意识。按照上级法院逐步推行的司法改革，县法院大立案阶段推行了以网上立案、立案登记制、诉前调解为主要内容的改革，方便了群众诉讼，减轻了群众的讼累。实行员额法官审判责任终身追究制后，以改过去裁判文书层层签发的旧模式，将审理权、裁判权还权于审理法官，让审理裁判，裁判者签发，给庭长、院长减轻了负担，腾出更多的时间办理承办的案件。家事审判方式改革探索了处理家庭矛盾纠纷的新模式，促进了家庭的和谐和稳定。

（三）人员分类管理改革，为推进法院队伍正规化、专业化、职业化建设打下坚实基础。将法院现有人员分为员额法官、法官助理或书记员、司法行政、司法警察以及现有的事业编制、工勤编制六类人员。法官实行员额制，法官助理实行单独职级设置，司法警察实行警员制，司法行政人员按照综合管理类公务员管理，明确各类人员的职业晋升渠道，突出法官的主体地位和荣誉、待遇。适当提高审判助理人员的待遇。经过近两年的实践，各类人员分工明确、专司其职，逐步形成了各自的职业分工认同。

三、存在的问题的下一步打算

（一）自上而下的司法改革模式，基层法院只能等待上级政策和统一部署，改革始终处于滞后状态。如，法官助理职级设置改革，2018年上级出台政策，上级法院要求完成，但是，2019年又下发了新的政策，职务职级需要上级确定，近日刚刚下发批复，上级法院还没有开展，基层法院只能等上级法院统一安排，县委组织部批准后才能实施。再如，法官遴选、动态管理、退出办法等是省级事权，我们无权制定改革文件，只能执行上级的规定，基层无法自主推动。

（二）改革带来的利益调整，让部分人员产生了落差，影响了工作积极性。人员分类管理后，法官、司法警察待遇高于其他人员，法官、审判辅助人员发放了绩效考核奖金，而事业编制人员、机关工勤人员待遇没有提高，反而减少。导致部分同志心理落差较大，一时难以接受，工作缺少了激情和动力。

（三）改革主动性不强，存在等待观望思想。比如，机构改革后，新的内设机构设置到位，中层正职干部已确定人选，并主持工作至今，因其他部分基层法院没提请任免，我院也就没有提请有关领导机关任免。对于人员分类管理后的业绩考核问题，2017年改革初期制定了法官、审判辅助人员考核办法后。2018年未进行修订。2019年4月党组会研究启动修订程序后，大家仍存在各种各样的顾虑，工作推进缓慢，业绩评价修订稿刚刚完成。

下一步，我院将认真学习贯彻党中央关于司法改革的决策部署，总结本院司法改革取得的成绩和存在的问题，牢固树立大局意识和改革创新意识，主动向县委政法委、县委组织部和上级法院请示报告司法改革工作，积极作为，为推进依法治国战略的实施做出积极贡献。

2020年1月7日