全面加强规范管理 持续激励担当作为

——最高人民法院政治部负责人就《关于进一步加强人民法院聘用制书记员管理工作的意见》答记者问

本报记者 乔文心

近日,最高人民法院会同中央组织部、中央政法委、中央编办、财政部、人力资源社会保障部联合印发《关于进一步加强人民法院聘用制书记员管理工作的意见》(以下简称《意见》)。最高人民法院政治部负责人就有关问题回答了记者提问。

问:请您介绍一下《意见》出台的背景和意义。

答:书记员是人民法院工作人员的重要组成部分,是承担审判辅助事务性工作的一支重要力量。《中共中央关于加强新时代审判工作的意见》提出,健全司法人员分类招录、管理、保障制度。加强聘用制书记员管理,科学确定、严格控制聘用制书记员的配置模式和数量规模。《人民法院第六个五年改革纲要(2024—2028年)》明确,深化聘用制书记员招聘、培养、管理和保障机制改革,增强队伍稳定性。全面规范聘用制书记员队伍管理,是深化司法体制综合配套改革的重要方面,也是推进人民法院队伍革命化正规化专业化职业化建设的内在要求。近年来,各地法院认真贯彻落实中央有关部署,立足本地实际,强化选育管用,逐步建立起一支基本满足审判工作需要的聘用制书记员队伍,为保障审判工作高质量发展提供了有力支持。与此同时,聘用制书记员队伍还存在来源复杂多样、重使用轻培养、职业保障水平偏低、稳定性差流动性强等突出问题,需要进一步加强和改进。

根据中央有关工作部署,最高人民法院党组高度重视,成立工作专班,强化组织推动,在深入调研论证、系统梳理总结的基础上,起草形成《意见(稿)》,并广泛征求地方法院及中央有关单位意见。近日,最高人民法院联合中央组织部、中央政法委、中央编办、财政部、人力资源社会保障部印发《意见》,为全方位加强人民法院聘用制书记员队伍规范管理提供了制度保障,对抓实建强人民法院聘用制书记员队伍、更好适应审判工作现代化需要、不断推动人民法院工作高质量发展具有重要意义。

问:在规范聘用制书记员用人方面,《意见》作出了哪些部署?

答:一是合理确定用人额度。《意见》规定,聘用制书记员实行用人额度总量管理,各省(自治区、直辖市)人民法院书记员(含编制内和聘用制)总量与核定的法官员额数量大体相当,并严格控制规模。考虑到部分地方法院人案矛盾较为突出,《意见》进一步明确,高级人民法院、中级人民法院要充分考虑辖区法院实际情况和用人需求,在配备总量范围内合理确定和分配辖区法院聘用制书记员用人额度,并建立动态调整机制,可以统筹一定数量的聘用制书记员额度在辖区法院调配使用,优先向任务较重地区和基层一线倾斜,体现鲜明的强基导向。

二是严格规范用人方式。《意见》明确,人民法院书记员主要实行聘用制管理,原则上不再占用政法专项编制。推动符合条件的编制内书记员及时转任其他审判辅助人员或者司法行政人员。人民法院应当直接与聘用制书记员签订劳动合同,逐步取消劳务派遣用工方式。

问:在规范聘用制书记员招聘方面,《意见》提出了哪些要求?

答:一是明确招聘权责。《意见》规定,聘用制书记员原则上实行省级法院统一招聘,由高级人民法院研究提出本省(自治区、直辖市)人民法院聘用制书记员用人额度总量方案,合理确定和分配辖区法院聘用制书记员用人额度并建立动态调整机制;人民法院在本院聘用制书记员用人额度内商同级财政等部门研究提出招聘计划,层报高级人民法院。对于聘用制书记员缺口较大、人案矛盾特别突出的中级人民法院、直辖市基层人民法院,可经报批后自行组织开展招聘,在确保工作规范的同时最大程度兼顾各地审判工作运行需要。

二是强化源头把关。《意见》细化聘用制书记员招聘条件,明确聘用制书记员应当具备普通高等学校专科以上学历,确有困难的地方经批准可以适当放宽。规范聘用制书记员招聘工作流程,要求在资格审查、政治审查等环节注重加强对政治素质的考察;委托社会机构开展聘用制书记员招聘工作的,应当指派人民法院在编干警参加面试、考察环节工作,对拟聘人选提出意见。拓宽招聘来源渠道,鼓励各高级人民法院根据审判工作需要结合当地实际探索与高等学校联合培养、定向招聘聘用制书记员。

三是完善招聘机制。《意见》首次在政策上建立递补机制,规定招聘聘用制书记员可以按照一定比例、程序确定递补人选,明确递补资格的有效期;首次建立转聘机制,规定聘用制书记员可以在不同法院之间转聘,转聘程序由高级人民法院研究制定,有效破解统一招聘周期长、人员补充不及时等实际困难,进一步满足各地法院招聘工作实际需要。

问:在严格聘用制书记员监督管理方面,《意见》作出了哪些安排?

答:一是厘清权责边界。针对部分法院聘用制书记员职责不清、管理失序问题,《意见》进一步明确聘用制书记员职能定位,细化聘用制书记员岗位履职清单,明确聘用制书记员应当配备在审判业务部门,主要负责庭前准备、庭审记录、案卷材料归档、校对送达法律文书等审判辅助职责;明确聘用制书记员不得单独从事立案审查、调查取证、调阅卷宗、听证、调解、保全、执行案款发放等应当由法官、法官助理等在编人员从事的工作,不得从事印章管理、警务枪械药物管理等重要、敏感岗位工作,不得从事核心涉密岗位工作,不得接收、管理中央文件或接触、处理绝密级案件和相关信息,廓清聘用制书记员职责边界;要求聘用制书记员遵守人民法院规章制度和审判工作纪律,保守国家秘密和审判工作秘密,按照规定的权限和程序履行职责,恪守职业道德,遵守司法礼仪,维护司法形象,严守聘用制书记员行为规范。

二是压实主体责任。《意见》建立上级法院指导、本级法院主管、政治工作部门统一管理、用人部门日常教育管理的责任体系。明确聘用制书记员的考核、培训、奖惩等工作由所在部门和政治工作部门共同负责,教育培训、岗位分配、考评奖惩、聘用辞退等工作由政治工作部门统筹负责,日常教育管理、使用和考核以所在部门为主,进一步理顺政治工作部门与用人部门职责分工。此外,《意见》提出,人民法院可以结合实际探索集中管理、统一调配的聘用制书记员管理模式,充分挖掘内部潜力,优化人员配置,提升聘用制书记员管理效能。

三是强化纪律约束。《意见》聚焦加强聘用制书记员思想政治建设,规定人民法院要将聘用制书记员管理纳入全面从严管党治院工作体系,规范发展聘用制书记员入党,通过组织聘用制书记员参加党内有关活动、青年理论学习小组学习等方式加强思想政治教育。针对部分地方法院聘用制书记员违纪违法问题,《意见》要求加强聘用制书记员保密管理、离职前教育提醒,强调将聘用制书记员纳入人民法院队伍统一管理,严格执行防止干预司法"三个规定",明确劳动合同解除情形,对于违反纪律要求的聘用制书记员,应当视情节给予批评教育、降级减薪等处理;情节严重的,依法依规解除劳动合同,并根据有关规定追究相应责任。

问:在做好聘用制书记员日常管理方面,《意见》明确了哪些举措?

答:一是完善等级管理。《意见》参照编制内书记员等级设置为十级的做法,将聘用制书记员的等级也设置为十级,从高到低依次为一级高级至四级高级聘用制书记员、一级至六级聘用制书记员,实现与编制内书记员等级相贯通,打破编制、身份带来的发展壁垒,并对等级晋升年限、初次定级、升降情形、配套待遇等方面予以明确,畅通聘用制书记员职业发展通道。对于尚未对聘用制书记员实行分级管理的省份,《意见》要求会同有关部门抓紧实施分级管理;已经对聘用制书记员实行分级管理的省份,适时会同有关部门套改书记员等级,建立全国统一的聘用制书记员等级管理体系。

二是抓实教育培训。《意见》提出,人民法院应当结合聘用制书记员的职业特点和岗位需求,以提升聘用制书记员职业道德素养和审判辅助司法能力为重点,建立健全聘用制书记员教育培训制度,将聘用制书记员纳入年度法院人员教育培训计划,开展聘用制书记员岗前培训和在职培训,根据书记员的岗位职责、知识结构、履职经历等差异化设置培训内容,旨在以健全有效的培训机制促进聘用制书记员能力素质不断提升。

三是健全考核机制。《意见》要求人民法院结合实际合理确定考核周期,实行平时考核和年度考核相结合、基础分和动态加减分相结合、定性与定量相结合,提出按照"科学、简便、易行"的原则,有针对性地设置考核内容和指标,将聘用制书记员考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次,区分平时考核与年度考核侧重点,明确将考核结果作为调整聘用制书记员等级升降、待遇以及奖惩、培训、续聘、辞退的重要依据,切实发挥考核"指挥棒"作用。

问:在加强聘用制书记员职业保障方面,《意见》作出了哪些安排?

答:一是强化履职保障。《意见》要求,人民法院应当为聘用制书记员提供必要的工作条件和保障。聘用制书记员根据等级执行相应工资待遇,依法参加基本养老、医疗、失业、生育、工伤等社会保险和住房公积金制度并享受相应待遇,所需经费列入所在法院年度预算予以统筹保障。聘用制书记员延迟法定退休年龄、申请弹性提前退休或弹性延迟退休的,按照国家关于职工退休制度有关规定执行。

二是明确薪酬待遇。《意见》规定,聘用制书记员的薪酬标准应当根据当地经济社会发展水平、财政状况等因素,参照当地上年度在岗职工平均工资、城镇居民人均可支配收入等合理确定,并建立动态调整机制。聘用制书记员可以申请加入所在法院工会,按规定缴纳会费,享受会员待遇。

三是健全激励机制。《意见》要求,人民法院要注重总结和宣传推广优秀聘用制书记员事迹,根据功绩表现,按照有关规定对聘用制书记员给予奖励,激发聘用制书记员干事创业的积极性。明确中级、基层人民法院在开展法官助理招录、事业单位人员招聘工作时,可将具备一定年限的司法辅助工作经历作为部分相关岗位的招录(聘)条件,进一步拓宽聘用制书记员职业发展空间。

湖南石门:巡回审理非法狩猎案

▲7月30日,湖南省石门县人民法院在壶瓶山镇南坪河社区文化广场巡回审理一起非法狩猎案。当地政府干部、人大代表、周边村民代表到场旁听。

被告人唐某在未取得狩猎许可证和特许猎捕证的情况下,在禁猎区壶瓶山国家级自然保护区内,使用禁用工具猎捕受国家保护的野生动物。检察机关依法以非法狩猎罪对其提起公诉。经过审理,法院当庭作出判决:被告人唐某犯非法狩猎罪,判处拘役二个月,缓刑四个月。图为巡回审判现场。

本报记者 陶 琛 本报通讯员 皮曼婷 张 丹 摄

湖州吴兴:实地走访护航水环境安全

▼8月3日,在"全国生态日"来临之际,浙江省湖州市吴兴区人民法院法官走访辖区一家水质处理厂,直观掌握企业环保设施真实运行状态。

法官逐一查看生化池、终沉池、氯化沟等水质净化池与出水在线检测房运行状况,细致检查污水处理、在线监测等环保措施落实情况。查看结束后,法官向企业宣讲生态环境法典相关内容,督促企业规范设施运维,严格按标准净化污水。图为法官与工作人员现场检测净化后的水质。

茹 玉 陈天琦 王敏红 摄

半小时14通电话,化解最后的分歧

李昭昭 刘 哲

"张法官,您说得有道理,我们想通了,愿意再退一步,545万元行不行?"

6月的一天,辽宁省义县人民法院七里河人民法庭庭长张晶晶坐在颠簸的公务车上,手机一直贴在耳边。半小时内,她连续拨出14通电话,在原告某铝业公司与被告某装备公司的代理人之间反复沟通协调,耐心分析利弊。

就在这辆行驶的车上,两家企业最后的分歧被成功化解。

这场调解源于一次跨市移送管辖的诉讼。2025年8月,义县法院收到沈阳市于洪区人民法院移送的这起案件。原、被告系合作6年的商业伙伴,铝业公司向装备公司供应铝板原材料及铝制产品,但原本良好的关系出现了裂痕。铝业公司称截至2025年3月对方欠付货款及逾期利息已达626万元,多次催讨未果;装备公司则辩称部分合同单价"显著高于市场价格",应扣除差额。铝业公司申请保全,冻结了装备公司账户。

张晶晶接手案件后发现,这起案件存在两大突出难点:其一,证据数量庞大。原、被告双方提交的纸质材料装满了26个档案盒,塞满两个标准纸箱,每份证据均需细致核对;其二,价格鉴定难以实现。案涉产品均为根据客户需求定制的非标产品,规格、工艺、参数各不相同,市场上并无同类可比产品,鉴定机构难以给出公允结论。若按常规路径走鉴定、开庭、判决等程序,不仅周期漫长,两家企业的正常经营也将被长期拖累。

"鉴定走不通,硬判只会两败俱伤,只能调。"张晶晶心想。

考虑到铝业公司地址在沈阳,往返义县需一整天,张晶晶决定多用电话沟通。"外地企业跑一趟不容易,能电话解决就绝不让企业多跑。"后来翻看通话记录,张晶晶与原告代理律师通话44次,与双方累计通话近百次。

然而,调解远比想象中艰难。今年春节前后,张晶晶曾组织双方面对面调解。在释法明理下,双方均有让步意愿,铝业公司将争议金额从626万元压缩至572万元,但装备公司的心理价位为500万元,双方相差72万元,调解一时难以为继。

此后的数月间,张晶晶持续"背靠背"调解,逐一化解双方心结。"你们在履行合同制度方面确有瑕疵,这个问题得正视。""产品都投入使用了,合作这么多年,对彼此企业也是认可的,也得为以后的合作考虑考虑。"张晶晶分别向原、被告劝说着。

在一通通电话的背后,是数字分歧的缓慢靠拢——570、560、550、540……但最后5万元,谁也不让。

转机出现在6月2日。这一天,张晶晶外出查看另一起案件现场。车行途中,她决定再试试。

"就差5万了,两家合作6年,为了企业的发展,以后还得合作呢,您说是不是?"

"账户早一天解冻,早一天盘活资金……"

张晶晶不急不躁、情理法理层层剖析,反复为双方权衡利弊、释法明理,消融了双方最后的僵持与固执。

协议达成只是第一步。铝业公司担心"钱不到账不算数",装备公司着急"账户不解封转不动"。张晶晶主动拍板:"后天一天,我陪着你们全部办完。"

两天后,原、被告代理人如约而至。张晶晶全程在场,逐项核验发票、确认付款凭证、出具解封裁定、办理解冻手续——历时6小时,全流程一次性办结。原告代理人感慨:"没想到这次在外地打官司也这么顺利,希望以后双方企业还能继续合作。"

从26盒证据的"硬骨头",到近百通电话的"软调解";从72万元差距的"拉锯战",到一天履行的"终点站",法院用实际行动证明:司法的温度与效率,就体现在那些打在企业心坎上的电话里,落实在一趟不让企业多跑的流程中。

河南林州:从『势同水火』到『握手言和』

本报记者 刘熠博

太行山下,红旗渠水静静流淌,一派安宁祥和的基层治理图景。

"贾法官,快尝尝新茶!自从您化解了我和申老哥的纠纷,厂里没了牵绊,发展越来越好!"近日,河南省林州市人民法院姚村人民法庭法官贾永增走访鑫全液化气有限公司,负责人陈全热情相迎,身后站着他口里所说的申老哥。

这一幕,正是全国首批"枫桥式人民法庭"——林州市人民法院姚村人民法庭以多元解纷绘就基层善治图景的生动缩影。

树影下的积怨,跨越数年的邻里之争

"这地是我的命根子,树是我亲手栽的、看着长大的,凭啥说占就占、说砍就砍!"2025年7月8日,姚村镇综治中心调解室内,70余岁的申杨情绪激动。

陈全为难道:"老哥,公司扩建、硬化消防通道,都是为了安全生产,砍树也是无奈。我们愿意补偿,但你要的数我们没法承受。"

这起矛盾要追溯到20多年前。1999年,陈全在陵阳镇选址建厂从事燃气经营,厂区紧邻申杨承包的河滩地,未经充分协商便在其承包地边缘修了水池。

彼时申杨虽不满,但念及邻里情分选择了忍让。

2023年,公司扩建时又在其承包地硬化水泥路,并擅自砍伐13棵杨树。"树砍了,地占了,连句痛快话都没有!"申杨多次要求清除建筑物并赔偿,双方却因分歧巨大不欢而散。

2024年,申杨到姚村法庭咨询,要做损失鉴定。法官耐心劝解,告知其司法鉴定耗时久、费用高,建议他依托村级组织再次协商,申杨听了劝。

可双方互不相让,矛盾越积越深,申杨彻底打消和解念头,要通过诉讼维护权益。

2025年7月,村网格员找到申杨,引导他扫码登录林州市"一站式"矛盾纠纷化解中心平台提交调解申请。

法理情相融,双向发力破解僵局

依托分流机制,案件当天就指派给调解员赵子文牵头调解,贾永增全程提供法律指导。

"综治中心就是说理的地方,大家有话慢慢说。"赵子文刚开口,申杨就激动起来:"小赵,你看这承包证,边界写得明明白白。他们说占就占、说砍就砍,这口气我咽不下!"

"我们不是故意的,当时工期紧,想着先施工后协商,没想到闹这么大。"陈全急忙辩解。

首次调解陷入僵局,赵子文立刻向贾永增请教。

"纠纷核心是情感执念加利益分歧,申大爷争的不只是赔偿,更是尊重;而企业担心的是停工损失,得双管齐下。"贾永增结合民法典规定,制定"情感疏导+法理释明+利益平衡"调解方案,特意提醒:"申大爷对杨树感情深,企业有错在先,要先认错再谈补偿。"

拿着定制方案,赵子文开启了"跑腿模式"。她拉着申杨坐在田埂上:"你种的树我都见过,枝繁叶茂确实有感情。"根据贾永增整理的法律条文建议,"您的权益受保护,但水泥路拆除成本太高,不如争取合理补偿。"

随后赵子文明确告知陈全:"不管咋说,你们占地砍树就是理亏,申大爷诉求有法律依据。"摆出贾永增算的"经济账","诉讼耗时的停工损失比赔偿款多几倍,不如主动道歉补偿,早点了结纠纷。"

贾永增全程跟进指导,为消除申杨后续担忧,建议双方明确"公司后续施工需提前与申杨协商",并结合树木价值、土地占用情况,给出8000元的赔偿参考标准。

案结事了人和,扎根基层润民心

短短三天,这场僵持已久的复杂纠纷迎来了转机。2025年7月15日,双方再次回到了姚村镇综治中心。

陈全率先表态,主动握住申杨的手:"老哥,之前是我们考虑不周,对不起。今后公司有动作一定先跟你商量。"

"小赵为了我们的事情跑前跑后,贾法官也帮着说理,我不是不讲理的人,这事就这么了了!"申杨也当即表示,愿意接受相关赔偿。

"没想到综治中心调解这么管用,不用打官司,省时省力还不伤和气!"申杨由衷感慨。

陈全连连点赞:"矛盾解决得又快又好,公司不仅没受影响,还保住了邻里情!"

"基层纠纷大多是家长里短、邻里小事,光靠法庭判决远远不够,必须联动各方力量,把矛盾化解在源头。"林州法院党组书记、院长张静说。姚村法庭传承弘扬红旗渠精神,深度嵌入辖区综治中心,2026年以来,已联合综治中心分流调解民事案件112件,成功化解89件,化解率高达79.46%。

深入贯彻习近平法治思想

以求极致的精神做实定分止争

社址:北京市东城区东花市北里西区22号(南区) 邮政编码:100062 法院公告办理咨询、广告办理咨询:(010)67550885/6/7 广告传真:(010)67550886 广告发布登记:京东市监广登字20190013号 人民法院新闻传媒总社出版 今日八版 零售:每份1.1元 印刷: