抚松林区基层法院司法责任制报告

为切实落实好司改工作，积极迎接第三方评估工作，抚松林区基层法院依据《吉林省高级人民法院关于对司法责任制改革第三方评估重点建议的初步分解方案》的相关要求，现将司法改革落实情况汇报如下：

一、员额制改革落实情况

（一）员额比例、岗位确定情况

1. 我院人员编制数为43人，现在编人数41人，其中员额法官16人，符合基层院员额比例不超过40%的规定，我院干警已了解在司法中基层院员额比例不超过40%，员额比例设置上向一线倾斜的政策。
2. 为充分保证员额岗位设置的合理性，我院在办公综合、政工党务、纪检监察等非业务部门未设置员额法官。

（二）入额法官“论资排辈”、迁就照顾情况。

1.我院在员额法官选任（考核）方案时不存在“论资排辈”、“迁就照顾”的问题。在员额法官选任（考核）时根据法官工作能力及工作水平，结合法官本人入额意愿组织统一考试，根据考试结果择优录取，进行入额法官人员确定。

2.我院员额法官在入额前均在办案部门工作，无办案法官调离办案部门5年以上情况。

3.我院院领导在入额时均按照统一标准和程序。

（三）入额办案责任落实情况。

按照司改要求，严格落实入额法官承办案件，2015年10月以来，我院员额法官不存在不办案情形；入额院庭长全部承办案件，而且我院入额法官除院领导外，全部充实在审判业务部门，认真落实审判权放权到位，做到入额法官依法独立裁判，依法独立签发裁判文书，不存在院庭长审批；坚决杜绝未入额法官承办案件或者挂名办案的情形；审委会改革到位，从原来的单纯研讨案件向以研究讨论重大、疑难、复杂案件的法律适用及关于院务管理重大议题为主进行转变。

（四）以办案质量和效率为基础的绩效制度建立情况。

根据省法院、长春林区中级法院绩效考核管理办法的要求，积极制定抚松林区基层法院绩效管理考核工作办法，建立长效审判绩效考核机制，将案件质量和效率纳入审判绩效考核指标，制定工作办法时，将法官、审判辅助人员均纳入考核对象，考核结果与年末绩效考核奖金挂钩。按照考核标准评出类别，带动干警工作积极性。

二、新型办案机制落实情况

（一）组建新型团队，新的办案机制有效运行

按照省院、中院要求根据吉林省高级人民法院吉高法明传（2017）290号《关于全面推进审判团队组建工作的通知》，为进一步深化司法改革、推进案件公正高效办理，实现审判效能最大化，结合我院自身情况，在上级院关于内设机构改革的方案出台前，对于本院的各类审判团队的构建进行大胆改革，并在实践中尝试。组建了八个审判团队，按照专业化要求，按类分案；积极落实院领导办案要求，院领导除正常分案外，主要办理发回重审、指令再审、抗诉、检察建议及重大、疑难、复杂、新类型案件；因本院案件量较少，非核心审判事务由院辅助人员及聘用书记员完成，随着今后案件量增多，如有需要，通过购买社会服务解决。

（二）新型管理监督机制建立

司改后，虽然将审判权、审批权下放，但是放权不是放任。主管院长还要对案件随时监督，建立司法责任配套制度，院庭长对各自负责的庭室案件进行督导、指导。在刑事审判团队中，努力探索类案同判机制。制定《松林区基层法院案件质量评查办法》、《林区基层法院关于开展对（拟）发、改案件进行常规评查、分析实施办法》等制度；发挥专业法官会议咨询决策作用，将审委会的部分功能与专业法官会议进行结合，审委会职能进一步向总结审判经验、统一法律适用、实施审判管理职能转变；审判流程公开、庭审活动公开、裁判文书公开、执行信息公开、司法透明度评测等工作扎实、有序开展。

三、司法人员职业保障政策落实情况

（一）法官工资改革落实情况

1.我院员额法官知晓司改后工资构成、工资增长幅度、增资数额等情况，工资和绩效奖金已按照标准按时发放。

2.绩效奖金在发放过程中充分考虑了激励作用，对员额法官各项办案指标及工作态度工作能力等各方面进行考核，根据考核结果将绩效奖金分档次发放，院领导绩效奖金不高于同类人员的平均水平。

3.员额法官各项津补贴政策均按标准落实。

（二）员额法官单独职务序列改革落实情况

1.员额法官均知晓本人的法官等级，且知晓法官职务序列改革后，法官等级将与行政职级脱钩，实行单独管理。

2.我院共已进行员额法官晋升两次。第一次晋升有两名法官由二级法官晋身为一级法官，一名法官由三级法官晋升为二级法官；第二次晋升有一名四级法官晋升为三级法官。

（三）防止领导干部和内部人员干预司法制度落实情况

严格落实最高院、省院关于领导干部和内部人员干预司法的相关规定，做到外部领导干部干预司法、内部人员过问案件零发生，2015年10月以来，未有此类事件发生。今后更要严格把关，层层落实，坚决杜绝。