

扛起试点使命 锚定先行目标

「大综合一体化」行政执法改革的浙江实践

奉化 以“教科书式”执法检查助力营商环境优化

打造国家百强区的行政执法改革样板

千年古镇溪口镇，幽谷飞瀑雪窦山，青山秀水亭下湖。

悠久历史文化积淀的宁波奉化，不仅是佛教文化的弘扬地，还连年入选全国综合实力百强区。近年来，奉化区勇于探索“大综合一体化”改革的奉化模式，推行“教科书式”行政检查，服务全区经济高质量发展。奉化区创新行政检查六化“教科书式”工作法，推行涉企服务“行政检查新举措”，提升了行政执法质效；“教科书式”行政检查，规范与指引并重，为营商环境建设提供“行政检查新支撑”；三大标准化检查模式为奉化区高质量发展提供“行政检查新动力”。“教科书式”行政检查奏响了“大综合一体化”改革新音，探索出执法助企、执法强基，执法赋能营商环境建设的服务型执法检查的奉化模式。



俯瞰奉化 樊建威 摄

六化“教科书式”工作法 推行涉企服务“行政检查新举措”

为破解“随意、重复、多头、无效”检查顽疾，奉化区潜心攻坚，勇于破题，一路克难，创新“教科书式”执法检查，提高了全区行政执法质效，努力打造活力与秩序兼顾的最优法治化营商环境。奉化区以制度创新为引领，出台《规范行政检查实施办法》，推出六化“教科书式”行政检查工作法，即“行政检查计划化、检查等级三色化、检查标准统一化、检查行为规范化、检查次数集约化、检查结果质效化”。行政检查实行“年计划、月会商、周执行”和“预警提醒”制度，要求计划检查率高于75%、跨部门联合监管率高于50%、双随机检查率高于70%。从源头、过程、结果全链条统一规范行政检查行为，预防执法扰企，增进执法助企成效，其创新举措大大增强了企业的获得感和社会好评度。溪口镇综合行政执法队根据景区内业态经营情况，对消防安全、垃圾分类、食品安全、导游、物价等方面制定专项检查清单，召集“1+8”执法队伍中的综合执法、应急管理、交通执法、市场监管等部门组成一支执法队伍，通过一次上门为景区经营管理人员梳理问题清单，并将整改意见、注意事项现场告知经营户，让问题一次性快速解决到位。



运用“掌上执法”引导企业合规整改 庞媛媛 摄



行政检查计划设置培训 庞媛媛 摄

2024年以来，奉化全区已经开展3237次行政检查，行政执法按计划检查率98.86%，在所有行政检查中，跨部门联合检查2180次，跨部门联合监管率78.02%，减少扰企1374次，部门单独检查占比同比下降了80.45%。

“教科书式”规范指引 打造营商环境“行政检查新支撑”

奉化区“教科书式”行政检查充分发挥“大综合一体化”执法监管平台作用，全面推进“监管一件事”。严格落实《宁波市统筹行政计划实施办法》，要求各部门原则上必须按年度、月度检查计划统筹协同开展行政检查，从源头上减少执法扰企。多部门联合到企业检查，也是政府部门对企业经营的合法性协同“会诊”的机会，给予企业全方位合规指引，将“综合查一次”助企健康经营的法治服务效能发挥到最大。在“教科书式”行政检查中，执法人员加强对企业的教育和指导，通过行政检查向企业提供咨询、指导、评估、论证等服务。奉化区出台了气动产业、网络直播等重点产业企业的合规指引，打造营商环境“行政检查新支撑”。

2024年1月，奉化区综合行政执法指导办组织学习，针对行政计划的安排、统筹、创建、实施等进行标准化培训。3月20日，奉化区综合行政执法指导办精心准

备了示范性的“教科书式”行政检查实操课，手把手地对一线执法人员进行了“现场观摩式”培训，参与培训的既有一线执法人员又有企业代表，全程体验式地对标准化行政检查工作有了更直观认识。为提升检查对象的“法治获得感”，奉化区改革专班还以“1对多”形式，落实专人联系相关单位，确保《实施办法》顺利落地。

“教科书式”行政检查要求检查行为标准化规范化。执法人员实施检查时要主动出示“行政执法证”和“行政行为码”，要求行政执法程序严格规范，主动告知被检查对象相关权利义务，并做好全过程记录。企业主体通过扫一扫“行政行为码”，即可知晓本次检查的详细信息，及时查询案件进度、线上缴纳罚款等。同时，还设置了12309营商环境投诉热线，为执法人员的检查行为加上“保险杠”。

三大标准化检查模式 提供高质量发展“行政检查新动力”

“我们始终遵循对企业经营影响最小化、检查频次最低化、检查事项整合最优化的原则。”奉化区综合行政执法指导办积极发挥“统筹指导”的作用，创新三大标准化检查模式，为企业经营打造更优法治环境。

今年前4个月，奉化区综合行政执法指导办共收到镇街部门计划报送数63个，发布13个，统筹率为20.63%，压减43

个，压减率为68.25%。

“一业一查”模式。这是一项部门联合检查的“教科书式”检查模式，坚持“综合查一次”为常态、“单项查”为例外的原则，推出了“进一次门、查多件事、一次到位”的“教科书式”检查样板及全套的标准化流程要求与文书格式。今年1月，溪口镇综合行政执法队协同市场监管、生态环保、应急管理等部门，对武陵路上的餐饮店铺开展了一次“综合体检”，对餐饮场所的后厨卫生、餐饮油烟、消防安全等开展全方位检查，将各部门各自上门检查整合为一起上门，检查时间缩短至20分钟。

“非现场执法”检查模式。奉化区全面梳理监管事项，扩大非现场检查覆盖面，针对不同类型的企业下发标准化教科书式的《企业自查清单》，督促企业积极开展自查自纠，对于清单上提示的问题主动发现，自觉整改。通过“非现场执法”的检查方式，引导企业合规建设的能力提升，对远程在线的智能化检查合规的企业，执法人员将不再进行现场检查，以此最大限度减少对企业正常生产经营活动产生的干扰。

“照单检查”的“教科书式”指引模式。奉化区长期推行“监管一件事”主题场景的“教科书式”执法检查样板，由各主管部门牵头制定“场景化”检查标准，推行清单式执法检查。如对非居民瓶装燃气开展检查时，执法人员手里都会有一张表格，罗列安全管理、泄漏检查、燃器器具等7个方面，每一项都有“符合”“不符合”等选项，只需对每项勾选即可完成检查。这样的表格式检查标准还存在诸如消防、应急管理很多领域，发挥着标准化“教科书式”指引作用。“现在我都掌握消防通道、燃气使用这些基本的知识点了，每个月都先自己查一次，基本上都能通过，你们检查队员来得比以前少了，我们企业的安全也没有掉链子。”一位经营业主充分感受到检查质效提升带来的便利。

（撰稿：浙江省委党校 王晓杰、宁波奉化区综合行政执法局 庞媛媛）

湖州南太湖新区人民法院

高质量建强人才队伍 激发干事创业新活力

李世超 谢培怡

先后获评全省突出贡献法院、全省优秀法院、集体二等功等荣誉；25人次获省级以上荣誉，1名法官获评全国法院办案标兵……4年多时间，湖州南太湖新区人民法院成绩颇丰。一家新成立的基层法院成长如此快速，离不开高素质人才队伍建设。

省委“新春第一会”聚焦人才第一资源，就全面加强“三支队伍”建设作出重要部署，吹响以“大人才观”全力打造中国式现代化建设大军的号角。近年来，该院以“大人才观”的格局和视野，牢牢抓住“人”这个核心要义，创新队伍管理模式，育人才、搭平台、炼本领环环相扣，激活一池春水。

悉心育才 提升人才支撑力

“为什么要签劳动合同？哪些行为违反劳动法？”在湖州职业技术学院，湖州南太湖新区人民法院综合办公室负责人张凡凡作为青年干警宣讲员，为即将毕业走上社会的学生们上了一堂精彩的普法课。

2022年，张凡凡加入南太湖法院，从原先业务条线干警到综合岗位人员，通过前往上级法院学习、交流培训，到基层宣讲、下派锻炼，他迅速适应新岗位领域。2023年，在法院梯次培养模式下，他从普通干警成长为团队负责人，从负责文稿撰写到统筹协调团队工作，干事创业激情更足了。

如何快速锻炼人才能力？该院打破庭室建制实行“院领导—团队长—干警”三级管理模式，围绕一线员额法官、中层干部组建14个团队，组建“1+2+N”业务团队和综合团队，以“双向选择+指定安排”将39名书记员、6名聘用助理混合编入各团队，合理确定每个业务团队主要审理的案件类型，确保审判专业化。

为着力加强人才梯队建设，统筹各方面各类型人才培养，该院实施审判业务专家梯次培养战略，明确各业务团队专业方向，打造民商、刑事、执行等领域10名专业法官人才“入库”跟踪培养。同时，择优选聘8名“金牌导师”，以“一对一、一对N”等形式开展团队内、跨团队业务帮带30余场次。

“我们建立了一套知事识人、知人



湖州南太湖新区人民法院办公大楼

善用、人事相宜的科学用人机制，精心搭建成就人才舞台，化人才优势为赶超发展胜势。”该院相关负责人表示，法院以“大人才观”的逻辑激活活动能，让干警竞争上岗、实干争先。

搭建平台 用活用好人才库

“从一名书记员成长为聘用制助理，我的工作性质也从简单的辅助工作变成起草法律文书、参与调解等更高层次的辅助工作，干劲更足了。”青年干警董亚凡在综合审判庭工作，2022年通过聘用制法官助理考试顺利从一名书记员成为一名聘用制法官助理。

干部成才既离不开自身努力，更离不开组织搭台。该院率先探索从书记员中择优选拔聘用制法官助理，薪酬参照事业人员执行，打通职业发展晋升渠道。近年来，该院先后开展3轮择优选拔考试，其中6名实绩突出、群众公认的书记员晋升聘用制助理，11名书记员纳入头雁“储备人才库”，4名聘用制法官助理和5名书记员先后获评“办案

能手”“服务之星”等荣誉称号。“作为直接面对老百姓的一线法官，办理小案，我和同事们坚持精研细审”“刑事案件背后是个人乃至一个家庭的命运，蕴含对于社会‘大公正’的追求，所以容不得丝毫怠慢”……今年3月，南太湖法院一次案例讲述会上，5名党员干警围绕“小案不小办”的工作经历，分享了他们的经验与体会，用真挚动人的讲述展现了一心为民、忠诚担当的风采。

同时，该院扎实开展“一支部一品牌”建设活动，整合优势党建资源深入推进“精准服务进基层 法徽闪耀提质效”活动，以活动联动、资源联享、人才联育等方式，与湖州市中心医院、湖州新闻传媒中心以及村（社区）开展活动30余场，筑牢队伍思想根基。该院全面深化党建“双指数”考评，全体党员、群众代表对照“堡垒指数”35项指标、“先锋指数”13项指标评价标准进行考评。考评结果将综合自评、民主测评及上级党组织评定三方面意见进行公示，根据结果对支部和党员执行星级动态管理，让党建成为实实在在的生产力。

锤炼本领 筑就用才新格局

事业是干出来、拼出来的，正气是带出来、管出来的。湖州南太湖新区人



导师对年轻干警“传帮带”

民法院充分依据干警干事创业底层逻辑，以考核比拼提质增效锤炼人才本领。

该院建立“2+3+4+N”考核体系，划分业务、综合双赛道，出台28项团队关键绩效指标和15项团队助力目标表

任的考核细则，覆盖法官、审判辅助、司法行政三类别，明确了政治建设、主责主业、重点工作、民主测评四方面，并设立“N”项自选差异化特色指标，对团队长和成员按不同权重进行考核。两年来，该院审判执行质效一直位列全省前列，是浙江省唯一一家19项质效指标100%优于或处于合理区间的基层法院。

“作为一名员额法官和团队长，我们既是整个团队的核心，要对案件质量、效率和效果负责，还要统筹、管理和协调团队的日常工作，确保团队的高效运转。”年轻法官徐丙珏入额的首年便成了民三团队的团队长，从曾经“庭长说什么就干什么”到“现在我要干什么”，她觉得，是压力也是动力。在考核的激励下，该团队自办案以来无一改判或发回重审，无一涉诉信访情况发生。

为激励干事创业氛围，该院建立“星耀南太湖”即时激励制度，每季度评选7条赛道“南太湖法院之星”，形成“指标赋分—精准评价—结果确定—奖优罚劣—反馈提升”管理闭环。两年来，该院25人次获省级以上荣誉，1名法官获评全国法院办案标兵。

“青年干警培养非一朝一夕之事，法院将始终胸怀大人才观的格局气魄，坚决扛起改革先锋的使命担当，接续绘好‘四项建设’的宏伟蓝图，大力锻造勤廉并重的法院铁军，为浙江法院人才队伍的现代化新征程勇当探路者、谱写新篇章。”该院相关负责人说。



法院干警入企普法宣传

（图片由南太湖新区人民法院提供）



庭审现场