# 最新检察院三类人员分类管理(5篇)

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-06-21

*范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。检察院三类人员分...*

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**检察院三类人员分类管理篇一**

http:/// 来源： 深圳市人民检察院

对检察人员进行科学的分类，是对检察人员实行科学、有效管理的基础。检察机关恢复重建以来，由于对检察人员实施分类管理工作重视不够，检察官队伍过于庞大，这其中既有不在检察业务工作岗位上的行政人员，也有虽在检察业务工作岗位上但从事辅助性工作并不行使检察权的辅助人员。检察官队伍人员庞杂、队伍臃肿、素质良莠不齐、检察辅助人员相对萎缩的问题，严重影响了检察工作开展，也不利于管理，目前它已成为妨碍深化检察机关干部人事制度改革的“瓶颈”。

《中华人民共和国检察官法》（下称《检察官法》）的颁布施行，特别是2024年对《检察官法》的修订，专门提出要“制定各级人民检察院检察官在人员编制内员额比例”，其本义就是要对检察人员实行分类管理，精简检察官队伍，提高检察官的整体素质，使检察官真正成为检察权的主体，以加快检察官队伍的专业化进程。高检院在1999年和2024年先后出台的《检察工作五年发展规划》、《检察队伍建设三年规划》和《检察改革三年实施意见》中都提出了要对检察人员实行分类管理。对检察人员实行分类管理，是深化检察机关干部人事制度改革的重要内容，是实现对检察人员科学管理、建设高素质、专业化检察人员队伍从而提高检察效能的客观需要。

一、检察人员分类现状及其弊端 社会主义市场经济体制的建立和发展促进了社会主义政治体制改革。随着国家公务员制度的建立，国家机关工作人员整体素质有了较大的提高。但是，国家机关专业化进程相对滞后的问题日益突出。其中，有操作层面的原因，也有制度层面的原因；有管理上的原因，也有管理基础的原因。检察人员参照公务员制度管理，简单分为领导职务和非领导职务两个序列。即使《检察官法》的实施使检察官的职业特征日益彰显和强化，制约检察效能的主要矛盾——体现机关职权高度集中这一属性的、具有实质意义和决定意义的领导职务和非领导职务分类制度与检察人员专业化进程之间的矛盾——依然很突出。从横向上看，检察人员似乎已经按照工作性质进行划分，如检察官、技术员、书记员、司法警察、检察行政人员等等，但这种分类制度形式的意义大于实际意义，甚至只停留在形式意义上。从纵向上看，检察人员似乎也划分为各种职务层次（职级），但这种划分也存在生搬硬套行政职级带来的诸多问题。

（一）检察人员混岗，难于实现人员分类管理的价值。一是名义上的混岗。名义上的混岗是指名义上具有某种职务实际上是另一种职务。据有关统计数字显示，全国检察官占检察人员总数近80%，其中综合部门与技术部门占22.3%；书记员占检察人员总数约10%，其中，综合部门和技术部门占30.2%；司法警察混岗情况也非常突出。以检察官为例，检察官的职务内涵和外延不一致，不管是否行使检察权均成为检察官。混岗使检察官的数量膨胀，制约着检察官素质的提高，使真正行使检察权的检察官对自己的工作缺乏认同感，缺乏职业荣誉感和献身精神；什么人均能当的检察官使检察官的专业化、职业化进程举步唯艰。二是实际上的混岗。实际上的混岗是指名义上不具有某种职务而实际上履行该种职务。检察员、助检员、书记员、司法警察的工作职责界限不清。助理检察员本应是主业检察官助理、副业偶尔为代理检察员，却以代理检察员为常业，检察员和助检员职权特征模糊不清，混岗是自然而然的（见下文的有关论述），当然难于实现设置助理检察员的价值。据有关统计资料显示，全国检察机关的书记员占检察人员总数不到10%；业务部门的书记员与检察官之比约为1：10；有些检察院甚至没有书记员。检察官与书记员员额倒挂的比例已经影响到检察权的正常运行。长期缺乏书记员，检察官不得不在诸如复印案件材料、告知被告人家属、诉讼文书归档等事务性工作上耗费大量的时间和精力，难于在事实、证据的把握、案件的定性等主要方面做深做细，影响办案效率和案件质量。书记员的设置未能达到预期目标。同样，多种因素造成司法警察的人员比例过低，检察官也经常干司法警察的工作。如检察官在查询案件相关资料、查寻有关证人、诉讼文书送达和执行强制措施等方面行使了司法警察的多项职能。

（二）检察官之间的检察权配置不合理。由于现有的法律只笼统地规定检察官行使检察权，对检察权在检察长、副检察长与检察员之间的配置并不明确。各地习惯的做法是，根据法律的精神，检察长行使检察权，副检察长受检察长的委托行使某一方面的检察权，厅处科长受检察长的委托行使检察审核权，检察员受检察长的委托主要行使检察建议权和执行权，如公诉人建议批准、决定逮捕、起诉、变更强制措施，侦查人员建议和执行调查取证、强制措施、移送审查逮捕、移送审查起诉等等。而具有职权本质特征的或者说具有实质意义的是检察决定权和批准权。从这个意义上说，检察长、副检察长才是名副其实的检察官，其他业务部门的检察员实际上成了辅助人员。这一制约检察官专业化发展的弊端是显而易见、有目共睹的。

1、检察权与行政权的顾此失彼，不利于分权制衡。从管理科学的角度来权重，作为机关领导的检察长、副检察长主要是进行行政管理，而将大部分的检察权授予检察员来行使，形成分权制衡的格局。但现实正好相反，机关领导行使检察权，消耗了大部分的时间和精力，而检察员实际上不行使检察权成为其辅助人员。因此，不但领导的行政管理职能弱化，而且因其中一方不行使权力使制衡显得苍白无力。检察机关领导权力结构不合理：其检察权力比重过大，往往使检察决定与决定前的审理相分离，决定缺乏科学性，助长了官僚主义作风；同时，其行政管理权力弱化，权力比重小，导致分权制衡机制缺失，不利于廉政建设。

2、案件的层层报审与案件时效性的矛盾，不利于司法的效率价值。通常，案件要经过承办人员、办案组长，主管副厅、处、科长，厅、处、科长和分管副检察长甚至检察长、检察委员等多个审查、审核、审批环节，层层报审、层层汇报、层层请示，时间较长，而修订后的《中华人民共和国刑事诉讼法》（下称《刑诉法》）对诉讼时限作了严格的限制。因此，传统低效率的行政式的检察内部案件报审制与现代司法规律和检察特点（即检察官在国家或检察长的授权范围内独立适用法律行使检察权）格格不入，难于适应人少案多的形势，往往造成重复劳动和案件超期，尤其在经济发达的地区。

3、案件的层层报审与办案责任制的矛盾，不利于司法的公正价值。案件层层报审、集体负责，表面上多了几道关，实际上各个审阅人员往往由于案件太多而无暇应付，或者不是自己承办而不细致阅卷。一方面无形中助长了承办人员的依赖心理，另一方面各个审阅人员穷于应付或疏于阅卷而难于实现层层设关保证质量的初衷。案件办理成功归集体，案件出了问题难以归责，权责不明，错案追究制很难得到落实，不利于发挥办案人员的主观能动性,不利于强化办案人员的责任心，不利于提高办案质量，不利于检察官队伍高素质、专业化。

（三）职级与职责错位现象普遍存在。不同职级做相同职级的事，相同职级干不同职级的活；高职务做低职位的事，低职务干高职位的活。一是在同级检察机关，把副检察长职务划分为两个职级，检察员则是两个以上职级;同时副检察长和检察员的职级出现交叉(如地市级检察院和县级检察院的检察员就有与副检察长相同的职级)。如此，承担同样检察职责的同一职务，此时又变成了两个或两个以上职级。既然不是同一职级，其职责就不应当是同样的，也就不应当是同一职务。而承担不同职责的两个不同职务，又变成了同一职级。既然是同一职级，其职责就应当是同样的，就应当是同一职务。二是在相邻上下级检察机关，其检察员的职级也出现交叉(如最高人民检察院与省级检察院、省级检察院与地市级检察院、地市级检察院与县级检察院的检察员之间均出现不同幅度的职级交叉)，情况类似同级检察院的情况。三是在一些特别规格的行政区域内的检察机关，检察院要与所在地方的政府行政规格相适应，检察官的行政职级往往高于其他检察权力级别相同的检察院，甚至于高于上级检察院。因此，明明在法律职责上是兄弟关系的，从行政职级的角度看却成了父子关系，或成了爷孙关系;而在法律职责上是父子关系或爷孙关系的，从行政职级上的角度看却成了兄弟关系；甚至在法律职责上是父子关系或爷孙关系的，从行政职级上看却互相换位成了子父关系或孙爷关系。显然，出现了一种职务关系上的“ ”式的错位现象，造成了在检察系统内部领导与被领导关系、职务层次关系的扭曲和混乱。这显然与法律不符，从职级划分的原则上讲也是荒谬的。

（四）同工不同酬，同酬不同工的现象普遍存在。职务关系上的“ ”式的错位现象导致同工不同酬（只指职务工资）、同酬不同工，甚至工酬倒挂。同是检察员，工作性质、难易程度、责任大小都一样，但因行政职级不同，其职务工资差别很大；甚至，在法庭上和被告人、律师唇枪舌剑的公诉人与机关值勤人员相比，工作难易复杂程度相差悬殊，却可能享受相同或不如的待遇。检察官按照行政机关职务层次划分职级，法律所规定的检察官职务自身所构成的职务层次并不能直接决定其因履行公务应当享受的工资及其他政治生活待遇，“行政职级”才是确定检察官工资及其他政治生活待遇的依据。譬如:1985年和1993年两次国家机关、事业单位工资制度改革，检察官并不是依据国家权力机关任命的检察官职务确定职务工资，而是依据按照干部管理权限确定的行政职级确定职务工资，并依据行政职级确定级别工资(1993年机关工作人员的工资结构包括职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资)，形成了履行工作职责与享受待遇“两张皮”。而检察官的工作与科长、处长、厅长的工作本不属于同一种性质的工作，工作责任轻重很难比较，却要执行同一个工资标准;本属于同一种性质、同一职务的检察官却又因行政职级的不同执行不同的工资标准，反之，本属于不同职务的检察官却又因行政职级的相同执行相同的工资标准，这明显地与我国工资制度贯彻“按劳分配”（“同工同酬”）的基本原则相悖。

(五)检察人员挤“官”字、“长”字独木桥。在现有检察人员的职务层次架构下，强化了“官本位”观念：一是“官本位”取代了“案本位”。由于上述这种以行政职级论高低的报酬机制，以及职务与职责相分离的晋升机制，往往使得检察官的注意力偏离了履行检察官职责这个本位目标，调动了全部注意力谋取行政职级的晋升，“案本位”必然成了“官本位”。二是检察官还设法挤“长”字独木桥。虽然检察官已经成为专业职务，但长期以来高职级的职数多配置在“长”的位置上，检察官专业发展空间相对较窄，检察官改道往“长”上挤。三是书记员除了挤进检察官系列，别无选择。现有分类制度中的类别和职级设计决定了书记员实际上不是独立的序列而是依附于检察官序列，处于该序列的底端，成为准检察官或检察官的必然的后备力量。书记员参照检察官的条件招录，经过一定年限和通过司法考试即被任命为检察官；书记员在检察官以下配置最低的职级，自身的职业发展空间极小，况且，检察官是无员额限制的。因此，其发展方向必然是检察官，其职位注定成了临时性、过渡性职位，其注定不可能安心书记员职位，必然视自身的工作为过渡，想方设法挤身检察官队伍。四是其他检察人员也因为检察官较之其他职位的行政职级配备高，也纷纷向检察官队伍中挤。此外，即使现在检察官等级没有和待遇挂钩，检察人员多数希望保持或拥有法律职务，以便检察官等级一旦与待遇挂钩时，自己能得到实惠。这样，形成了检察官挤“长”字独木桥、其他检察人员奔检察官序列的局面——带“长”的职位成了火爆的竞争职位，检察官职务演变成为其他检察人员解决行政职级的“桥梁”和“唐僧肉”。

二、人员分类制度上的深层次原因

检察机关在管理上出现诸多问题的原因，有多种说法，有些说是用行政管理的方法管理检察人员，有些说用单一的干部管理方法管理所有人，有些说用单一的管理行政业务的方法管理检察业务等等。首先，用行政管理的方法管理检察人员的问题是伪问题，对人的管理就是行政管理。实际上，在国家权力中，行政管理是就对社会的立法管理、司法管理、军事管理等等而言的；在检察机关，行政管理是就检察管理而言的。检察机关的行政管理属于内部行政，派生于检察长的权力，是维护检察权正常运行不可或缺的。其次，认为用单一的干部管理方法管理所有人是知其然不知其所以然。单一的干部管理方法管理所有人是类别不清、重视了管理对象的共性忽略其个性的必然结果，源头在于分类制度，而不是管理方法本身。再次，用单一的管理行政业务的方法管理检察业务，也过于笼统。检察权与行政权的行使的确是有区别的，如，检察权的行使强调尊重检察官个人判断和流程监督；行政权的行使强调集体创制和层层报审。但行政机关的业务管理与检察机关的业务管理均属于专业管理，不存在本质的差别。当然，检察机关管理上出现的问题有些属于管理基础问题，即人员分类问题，如对各类检察人员质和量的科学规定的缺失；有些属于历史遗留的管理环节自身的原因，如《检察官法》颁布以后，综合行政管理人员，或者仍然保留检察官身份，或者被设法任命为检察官。下面重点分析人员分类制度。

（一）检察人员横向类别划分不科学。在国家干部人事制度框架下，检察人员的横向职位类别停留在模糊的概念上，类别特征没有从制度上加以界定，无论是大“干部”时代还是“泛公务员”（适用和参照适用《国家公务员暂行条例》的政府公务员以及其他机关的干部）时代，检察人员类别特征均是模糊的。《国家公务员暂行条例》（下称《公务员条例》）对公务员的分类是很独特的，只有职务分类，没有职位分类，即只将我国公务员按照职位的职责性质粗分为领导职务和非领导职务两大职务序列，没有遵循职位分类的原理和国际通例按照职位的工作性质将我国公务员加以细分。《检察官法》实施以来，情况有了改进，如获得检察官资格的初任考试和国家司法考试，提高了检察官的准入资格条件。但其他配套的制度没有跟上，如关于检察官职位的设置办法、检察权的配置办法、检察官员额比例的管理规定（包括检察官与辖区人口的员额比例，检察官与其他检察人员的员额比例）、检察官的职务层次的设置办法、检察官的遴选制度等等。因此，在分类和管理的各个环节上，检察官主体上参照适用、其他检察人员全部参照适用《公务员条例》，不能从根本上解决类别特征模糊问题。由于类别不清，尤其是哪些职位是行使检察权的职位，即检察官职位，应当由检察官来担任，无统一的质和量的标准，受利益的驱动，任意解释和扩张行使检察权的检察人员即检察官的范围，从而导致各类检察人员混岗现象突出，员额比例失控；导致检察官数量膨胀，书记员、司法警察数量相对萎缩。不管是名义上的混岗还是实际上的混岗，表面看起来是管理层面的问题，归根结底还是分类层面的问题，是检察人员类别质和量规定性的缺失。因为，分类制度的功能不只是被动地识别各类人员的工作性质和职务的高低，更主要的是主动地为人员管理提供法律依据，如为各类检察人员的选拔任用、职责配置等提供依据，即对检察人员做质的规定，为检察人力资源的配置提供人员的结构比例（或员额比例）依据，即对检察人员做量的规定。换言之，在分类制度的设计中，不服从司法规律、根据检察特点对各类检察人员进行质的区别从而进行质和量的规定，管理就只能停留于检察人员或泛公务员共性的表层。对检察人员质的规定固然重要，但量的规定直接影响到检察人员的质的内容，如检察官与检察辅助人员的比例失调，直接影响到检察机关实现结构功能的最大化。

（二）检察人员纵向层次划分不合理。纵向层次划分不合理突出表现在六个方面：一是套用国家行政机关职务层次划分检察官的职级，按照检察院所在地方的政府行政规格配置检察官的职级，检察官的职级关系得不到真实的反映，职级不能发挥应有的功能；二是职务的纵向划分与职能的纵向分解不是同构的、同一的，职务可以脱离职权职责和难易程度而存在，职级的功能被异化和虚化；三是高职级职数配备不合理。各级检察机关高职级职数绝大部分配在“长”字职位上。不论检察官，还是其他检察人员，为了达到晋升的目的，不得不挤“长”字独木桥；四是书记员挤“官”字独木桥。在检察工作中起辅助作用的书记员序列局限于最低层次，职业阶梯太少，发展空间太窄，处于不稳定、发育不良和相对萎缩状态。五是级别的管理功能弱化。职级与级别的交叉对应幅度不大，职级取代级别的很多管理功能，职级的晋升比级别的增长实惠，导致检察人员热衷于晋升职级。六是检察官等级与现有公务员级别在功能上几乎无差异。在级别以外，检察官还实行等级制度，虽然现在检察官等级处于空转状态，或者说其利益内容不确定，但对其利益的期盼，也是检察官数量膨胀的因数之一。

（三）检察官内涵的现实滞后。《检察官法》规定，检察官是依法行使国家检察权的检察人员，但现实中关于检察官内涵的观念过于陈旧，滞后于法律的规定。检察权过于集中在领导职务上，成为检察官专业化、职业化、高素质进程的“瓶颈”。领导职务是指在各级机关中具有组织、管理、决策、指挥职能的职务，非领导职务是指在各级机关中不具有组织、管理、决策、指挥职能的职务。这种权力配置的模式，在检察官素质相对较低，国家法治化、检察官专业化程度不高的年代曾经发挥过重要作用。随着检察官专业素质日益提高，其弊端日益突出。领导职务与非领导职务检察官之间的检察权配置背离《检察官法》，领导职务职权过于集中，一方面形成层层报审、层层汇报、层层请示、集体负责却又无人负责的权力运行怪圈；另一方面又挫伤了大多数非领导职务检察官的积极性。检察机关大量的工作要靠拥有非领导职务的检察官去承担，他们大多数却不能在授权的范围内独立行使检察权（主诉、主办检察官除外），即只有检察建议权、执行权，没有检察批准权、决定权，一切依靠领导拍板和承担，其主观能动性得不到充分发挥，专业化、高素质受到制约。

（四）检察人员职位规范缺失。职位规范（职位说明书）是人员分类管理的有机组成部分，是分类和管理的纽带和桥梁，是分类完成从而人事管理走上法治的标志，是有效管理的前提。可以说，我国从1993年建立公务员制度以来，职位规范停留在学术和形式的层面，其功能在实践中被严重忽略了。在公务员过渡过程中，人们只重视作为形式要件的职位规范，而忽视了作为实质要件的职位规范，加上技术不成熟、时间匆忙等原因，职位规范在制作阶段草率行事，敷衍了事、粗糙出炉；在实施阶段，又被束之高阁而失去了不断完善的机会和经验积累的过程。况且，职位的后续管理缺失，职位规范没能在实际的人事管理工作中真正发挥其功能，职位分类和分类管理不能贯彻始终，直接影响到录用、任免、晋升、培训、考核、奖惩、工资等管理的各个环节。

三、建立主诉检察官制度的改革尝试

近年来，各级检察机关针对检察人事管理中存在的问题进行了积极的探索和改革，如竞争上岗、双向选择、主诉检察官制度等等，最典型的莫过于建立主诉检察官制度。但是，竞争上岗、双向选择没有体现检察特色，而主诉检察官解决不了深层次的人事管理问题。现就主诉检察官制度与人员分类制度的关系、主诉检察官制度的实质阐述如下：

（一）主诉检察官制度与人员分类制度的联系。建立主诉检察官制度是检察机关人员分类制度改革的前兆。主诉检察官制度的本质特征和价值诉求是检察官办案责任制。虽然主诉检察官制度改革与人员分类制度改革在条件、内容、程度、目标等方面存在较大的距离，但两者在方向上具有一致性：实行分类管理，优化检察权配置，走专业化之路，提高检察效能。1998年以来，主诉检察官制度取得了“一独立二提高”的成效：检察权在配置和运行方式上进行了尝试性的调整，公诉人通过检察长的授权，独立地处理诉讼事务，大大提高了检察官的办案责任心和专业化水平，大大提高了公诉效能，使一些地方长期困扰检察机关的超期羁押问题基本得到解决，一定程度上缓解了刑事检察人多案少的压力。这对检察机关实行人员分类制度改革无疑是个启发。可以这样说，主诉检察官制度首次授予检察官以独立处理案件的决定权，强调了检察官依法独立行使所授予的权力，承担相应的责任，集中揭示了传统人员分类制度带来的种种矛盾，如权力集中责任分散问题，权力运行效能问题，辅助人员短缺问题，责权利不协调问题等等；试图从落实办案责任制的专业管理层面解决人员分类这一基础层面的问题。主诉检察官制度是检察机关在人员分类管理改革探索过程中的自发阶段，又是自觉探索人员分类管理制度改革的起点。

（二）人员分类制度与主诉检察官制度的区别。主诉检察官制度与人员分类制度有本质的区别。首先，从问题的因果关系来考虑，分类是因，主诉是果。先有人员分类制度不完善从而没有解决检察权是什么，什么人是检察官，哪些职位需要检察官等问题，最终导致检察官队伍过滥，后有从检察官中选拔检察官的主诉检察官制度。其次，从问题的地位来考虑，主诉检察官制度从属、依附于人员分类制度，本身没有独立性。假如分类制度解决了检察权的配置、检察官的遴选条件等基础性的问题，主诉检察官制度就不能独立存在。主诉检察官制度试图解决本应由分类制度解决的根本问题，只可惜不是治本之策。落实责任制只能解决管理上的问题，而不可能解决人员分类这一基础问题，两个问题不在同一层面上。第三，从问题的功能分析，主诉检察官制度虽然涉及到人事管理问题，但主要是从专业管理的角度，在旧的人员分类基础上以及在原有的人事管理制度上的检察权配置和运行的改革，只能政策性、局部性、临时性解决办案责任问题，不能法定性、根本性、长效性解决责权利的协调问题。因此，改革得不到应有的人事制度支撑而存在很大的局限性。第四，从问题的性质上分析，主诉检察官制度始终定位在办案制度的改革上，从方案到制度的形成主要依靠业务部门；人员分类制度改革无疑定位在人事制度改革，以政工人事部门为主。第五，从问题的表里关系分析，主诉检察官制度是问题的现象，从问题的表象上来遏止检察官的非专业化倾向，人员分类制度改革是问题的实质，从问题的实质上解决检察官专业化的问题。因此，主诉检察官制度，即使加上接踵而来的主办检察官制度、主侦检察官制度，只能临时地、部分地解决检察官不能独立行使检察权、检察官的辅助人员短缺和检察官责权利不协调问题，不能根本地解决这些问题以及主诉（主办、主侦）检察官制度自身带来的种种矛盾。

（三）主诉检察官现象揭示了检察机关人员分类的本质。从检察官中选拔优秀的检察官承担主诉重任，在两个方面揭示了人员分类问题的本质：一是设置主诉检察官的目标。主诉检察官是从专业管理上改革检察权的配置和运行，授权部分检察官独立对案件做出决定，以提高办案人员责任心、提高办案质量和效率，这是主要目标。但由此派生了其他次要目标，如主诉检察官试图成为法定的职务，规格高于其他检察官，待遇上要区别一般检察官等等，这是派生的次要目标。无论主要目标还是派生目标均涉及到人事管理，直指检察人员类别特征模糊、检察官的职权配置或检察权在检察官之间的配置上的墨守成规、职级设置不合理和检察人员员额比例失调等制度的缺失以及管理的弊端。此外，假如主诉检察官制度成立，不管其以那种形式出现，均表明公诉部门其他非主诉检察官可以成为另一类人员，即检察官的辅助人员。二是设置主诉检察官的方法。从设置方法上看，主诉检察官制度试图用专业管理手段弥补人事管理的不足。在现有的高职位的检察官不能胜任独立处理案件的情况下，业务部门往往打破常规，另辟溪径，对现有人员分类制度予以否定，选拔主诉检察官，试图实行主诉检察官单轨制或者主诉检察官和普通检察官双轨制。实践证明，如果主诉检察官制度在现有的人事管理制度框架内以专业管理的途径解决办案责任制问题而回避人事管理问题，这是一相情愿行不通的。因为，业务部门一旦选拔出主诉检察官，并赋予其重于普通检察官的职权和职责，按照责权利相统一的原则，必然谋求用人事管理手段解决其政治、经济待遇和其他待遇；任命主诉检察官只能停留在政策层面，不可能纳入现有的法定的职务序列；主诉检察官与普通检察官的关系不管是双轨制还是单轨制均会成为法律上的难题。根本的解决办法是从人员分类制度的基础上下工夫，实行检察人员分类管理制度改革。

四、职位分类的基本理念

（一）中国国家公职人员的分类制度的沿革和评价。中国国家公职人员的分类制度的沿革和评价问题，可从三个方面考察，即中国古代官吏的品级制度、中国国家干部分类制度、中国泛公务员分类制度。

1、中国古代官吏实行九品等级制。中国古代官吏等级制始于魏、晋，从一品到九品，共分九等。九品等级制主要解决官员的地位和身份问题，以及由此产生的俸禄问题，同时也涉及官职的横向划分，只不过中央官职横向划分较为精细，地方越往下越粗糙，这是专业化程度所致。那种认为九品制只解决官员的地位和身份问题，以及由此产生的俸禄问题，不涉及官职的横向划分的观点是有偏差的。

2、中国国家干部分类制度。中国干部人事制度是与中国劳动人事制度对应的。所谓国家干部，是指党、政、企、事、群五大系统中除工勤人员以外的所有公职人员，检察人员当然包括在其中。1953年对国家干部采用“分部”、“分级”的管理模式不是西方公务员典型的分类制度，其横向的“分部”管理，类别划分不是以职位的工作性质为标准，而是以管理主体的性质为标准，不是区分不同性质的工作职位，而是一种管辖范围的分工；其纵向的“分级”管理，继承了古代的品级制度，增加了职级制，只不过职级的功能着重政治权利和责任，品级（级别）的功能偏重于薪酬待遇。

3、中国泛公务员分类制度。现有中国泛公务员分类制度以《公务员条例》为蓝本，公务员的范围仅仅包括政府机关除工勤人员以外的工作人员，其他机关的工作人员参照《公务员条例》等公务员制度管理。这次分类将“国家干部”进行了分解，将各种机关的工作人员与国家企事业单位的工作人员区分开来，将政府机关工作人员分成领导职务和非领导职务两大类，只注重了国家机关工作人员的共性，忽略了他们的个性。《检察官法》实施以后，检察机关的检察官适用该法，该法没有规定的仍然参照适用《公务员条例》。因此，《公务员条例》与《检察官法》之间的关系实质上成了普通法与特殊法的关系。在执行公务员制度过程中，检察人事管理的各个环节均遇到了难于克服的制度性障碍。现行中国泛公务员分类制度是条件不成熟情况下的职位分类的过渡模式。它带有“大干部”时代“分部”、“分级”管理的特征，继承和发展了国家干部的职级制和级别制，调整了职级与级别的对应关系，增设了职务工资制，基础工资和工龄工资，吸收了职位分类制度中制作职位说明书的形式。

以上三种分类制度表面上各不相同，但有一定的共性，如横向均不注重按工作性质区分类别，纵向不严格按照工作职责、难易程度和资格条件划分职务层次，职级与职责分离现象比较突出。在性质上较为接近西方的品位分类。值得欣慰的是国家将制定公务员法，在职位分类的基础上吸收品位分类的优点，建立新型的职位分类制度。这将是检察机关深化人事制度改革，对检察人员进行科学的分类和结构性调整，逐步走上科学有效的分类管理之路的良机。

（二）检察人员分类制度的沿革

**检察院三类人员分类管理篇二**

记得五年前，德国一位著名的刑事法学专家，马克斯普兰卡刑事法学研究所的所长阿尔布莱西特教授第一次到我国一基层检察院访问时，曾参观该院一可容纳二三百人的大会议室，问及用途，得知是检察官们学习开会之所在，颇为疑惑。遂问及该院共有多少名检察官，答曰：近二百名。更为不解。五年前的事虽有翻译未能正确区分检察官及检察人员而造成的误解。但国外的专家学者及检察官同行们确实无法理解，在中国，至少在当时，检察人员等于检察官或者说约等于检察官，工作在检察机关每个岗位上的人员都希望并有可能成为检察官。虽然，1995年制定的检察官法第二条明确规定“检察官是依法行使国家检察权的检察人员”但事实上，在现实的检察机关中，开车的司机可能是检察官、看门的门卫也可能是检察官，而且由于资历、年龄、工龄等“硬件”上的优势，这些检察官往往较之从事审查批捕、审查起诉的检察人员的职级更高。这一问题的产生固然有历史的原因，但不容忽视的是检察人员管理机制改革的滞后造成的，而且直接影响着检察人员整体素质的提升。

近年来，随着社会的发展，社会成员法治需求的增加，司法公正作为社会正义的核心内容和保障越来越受到社会关注。事业兴衰，关键在人。包括检察人员在内的所有司法官员的素质已成为制约司法公正的一大瓶颈。从总体上看，检察机关现行的队伍管理办法，基本上还是沿用计划经济体制下形成的党政干部管理模式，存在着录用人员标准单

一、干部考核“千人一面”以及责、权、利不相宜等现象，影响了检察机关人力资源的有效开发，制约了检察职能的充分发挥。为解决这一问题，自二十世纪九十年代起，各地一些具有改革创新意识的检察院从检察人事制度改革入手，研究探讨检察人员的分类管理问题，积累了一定的经验。在此基础上，最高人民检察院在2024年制定的《检察改革三年实施意见》中明确提出，要改革检察机关干部人事制度，调整人员结构，提高人员素质，实行检察官、书记员、司法警察、司法行政人员的分类管理，建立充满生机与活力的用人机制。将以检察人员分类管理为主要内容的检察机关干部人事制度改革作为六项改革之一。此外，为进一步提高检察官的素质，加强对检察官的管理，保障人民检察院实施法律监督，依法独立行使检察权，保障检察官依法履行职责，保障司法公正，最高人民检察院积极向全国人大提议根据宪法，对检察官法进行了修改，从而在法律层面上，为检察人员管理体制的改革创造了一定条件。

通过几年的改革实践，检察人员分类管理的意义得到了社会各界的共识，即：自觉改革与检察工作发展不相适应的干部人事制度，逐步建立健全与依法治国相适应、符合司法规律、具有检察特点的检察人员管理体制，是加强检察队伍专业化建设，落实检察官法的内在要求；是实现党的十六大报告中对包括检察人员在内的司法人员的基本要求，即政治坚定、业务精通、作风优良、执法公正的必然要求；是提高队伍素质和执法水平，确保公正执法的客观需要，也是从根本上改革现行检察队伍管理模式，完善检察制度的重要途径。检察人员分类管理有利于调动广大检察干警的积极性和创造性，有利于优秀人才脱颖而出，有利于防范、遏制司法腐败和用人腐败，是建设高素质专业化检察队伍，推进检察改革和检察事业跨世纪发展的必要保证。

根据部分检察院的试点和专项课题研究表明，检察人员分类管理作为人员管理模式的改革，其关键在于建立以“职位”（position）为核心的管理模式，以改变检察机关普遍存在的“因人设位”，以人为中心，人浮于事的问题，尽快建立“以事为中心”的管理体制，注重工作实效，改进检察机关工作效率，逐步建立由职位决定待遇，按职位规范用人和考核奖罚的管理模式，使报酬与现时的实际责任和效益密切挂钩。而所谓职位指组织在确定了其组织结构后，为每一个成员规定的任务与相应的职责。职位是任务与责任的集合，是人与事有机结合的基本单位。职位的设定组织结构细化的必然结果，也是组织运作的基本细胞。作为检察机关职能、机构、人员编制相对确定的条件下，按照《检察官法》、《人民检察院司法警察暂行条例》、《人民检察院组织法》等确定的职责，设置明确的职位并确定其职责是现实可行的。这里的“职位”可以是由一个人或多个人承担的一个或多个岗位的工作的综合。经过多年的检察工作的实践，各部门在综合考虑工作量、工作难度等因素过程中，反复调整、实践，形成了目前的若干人从事某一项工作，或者一人从事多个岗位工作，这是符合“满负荷工作”原则的。

建立以职位为核心的管理模式，实现检察人员分类管理的基础和前提首先是进行职位分类。所谓职位分类，就是把检察院中常任的所有干警的职位，经过详细调查和评价，按照其工作种类和业务性质的不同，横向划分为若干类别和职级；再对各类别的职位按照其工作难易、责任轻重、所需干警资格和条件等因素，纵向划分出若干个高低不等的职级；在对各类别的职位分级的基础上，再将各类别的职级加以比较，划分各个类别的统一职等；最后，制订出“职位说明书”，以此作为干警的录用、考核、晋升、工资、培训等项管理工作的基础和依据。虽然，各地在试行分类管理时，模式不尽相同，但按照专业化的要求大体可将检察机关的工作人员作如下类别划分：

1.检察官类：包括检察员、助理检察员，主要由受过高等法律专业教育，有较高文化（大学本科）和专业知识水平及丰富的司法实践经验、精通检察业务，有较高政治思想素质、道德素质、业务素质的符合检察官条件、具有相应任职资格的职业检察官组成。检察机关的法律监督职权主要通过他们来履行。检察官的一切权利义务由检察官法调整规范。

2.书记员类：书记员应可分为不同等级，由文化水平较高（一般要有大学专科以上），熟悉检察业务及诉讼规则，受过专门训练的政治强、业务精的专业人员组成。他们根据检察官的指令和检察工作需要，在检察长统一领导下协助检察官办理司法文书，管理诉讼档案、文书档案，处理诉讼杂务，负责办案记录等。书记官的权利义务由书记官条例来规范。

3.司法警察类：此类人员应由具有中专以上学历，受过警察业务专门训练的司法警官组成。他们根据办案需要担负司法文书送达、现场勘验保卫、协助搜查、押解、看管暂留嫌疑人等任务。这部分人员的权利义务受警察法和司法警察条例调整规范，享受警官职级待遇，按警官警衔序列任命和罢免。

4.检察技术人员序列：这类人员不授检察官职衔，应按国家同类专业技术人员对待，纳入国家专业技术人员管理序列，享受高级、中级、初级专业技术人员政治、经济待遇，职称由国家人事部门考试、考核、评定。

5.检察行政类：此类人员还可以细分为行政领导类、行政管理类和行政事务类。这部分人员任职条件和权利义务受国家公务员法和劳动法调整规范，他们不行使检察权，是国家公务员队伍的组成部分，是检察机关中的国家公务员。

除此五分法外，也有依据检察人员所在职位的性质，将检察人员分为检察官、检察事务官和检察行政官三大类别。此种划分方式将书记员、司法警察和检察技术人员调整，建立检察事务官职务序列；将在检察机关中从事人事、财务装备和检察行政事务管理的人员归类为检察行政官，按照行政公务员模式进行管理。

无论是五分法，亦或是三分法。建立以职位为核心的检察人员分类管理模式，都应当制作《职位说明书》，作为检察人员的录用、选拔、奖惩、培训提供依据。

职位说明书（jobdescription）是关于工作执行者实际在做什么、如何做以及在什么条件下做的一种书面文件。职位说明书使每个职位的职责得以清晰的界定，并且提供了该职位多方面的信息，这就为考核、培训、人员选拔、奖酬等人事工作提供了基础。值得一提的是，它使得我们能够提出一些更为深化、明晰的任职资格，尤其在素质和能力方面。职位说明书的编写尚没有一个标准化的模式。北京市海淀区人民检察院经过认查调研论证，组织编写了较为系统的《职位说明书》，主要包括以下内容：

1.工作标识。说明工作的基本信息，如职位名称、代码、直接主管、下级职位、所属部门等。

2.职位设置的目的。用一句话简单地概括工作的主要功能。

3.工作关系。主要用该职位在组织结构图中的位置来形象地表明该职位在组织中的位置。

4.工作职责和职责细分。将工作分解为若干职责由主到次排列，并将每一职责分解为若干任务。这是工作说明书中最主要的内容。由于海淀检察院的工作性质决定了每个职位上的任职者都会从事职责之外的一些工作，如统计员偶尔也要负责律师接待工作，一些上级部署的临时性工作任务也必须由领导指派下属完成。因此，由于对职责的描述中最后多有“其它事务”一项，这一项职责出现在大多数职位说明书中。

5.工作关联与工作地点。每个职位的担任者与检察院内部、外部人员的接触和联系也是职位说明书的一项内容，籍此可以看到每个职位与内外部的联系，使竞争上岗者了解职位信息。工作地点则说明职位工作场所的物理环境，和所具有的一些工作时间（正常工作时间、出差时间、加班时间）特点。重要的是，有一些职位所在的工作场所与其他职位相比有着明显的不同。比如说法警要接触通风、照明低于正常标准的物理环境，监所处的干警接触的物理环境也比较差，在职位说明书中将其做出明确的刻画，这样使每个任职者对工作有了更深的了解。

6.衡量标准。在职位说明书的制定过程当中增加了对于每一项职责的衡量标准，这些衡量标准主要有两个部分，一是对工作结果的衡量，二是对工作过程，也就是说职位的担任者在履行职责和完成任务过程当中的一些情况进行衡量，与原有的岗位责任制和目标量化管理不同，它既从工作的结果，也从工作的过程来加以权衡，由此比较容易抽取出准确一些的考核指标。检察人员的许多业绩既可以用量化指标的形式来表示，例如完成调研文章的份数，这样的业绩我们称之为指标性业绩，还有一些是无法量化的工作业绩，例如文件的归档，接待律师来访，出纳要做到帐实相符，等等，这样的一些活动可以使用及时性、准确性、满意度这样一些非业绩性的指标。

7.工作的任职资格，又称为工作规范。已有的任职资格提得相对的宽泛，比如说都是具有较高的法律知识，拥护国家的有关方针、政策，遵守国家法纪等等这样一些说明。在此基础上，应对职位提出一些如品德、原则性、廉洁性、学习能力、进取心、责任心等增政治和业务上应具备的共同的素质和能力，同时根据人员分类的思路，对类别的差异提取出来一些诸如计划能力、组织能力、决策能力等相对详尽的素质和能力，为人员的录用提供了一个相对准确的参照。例如，对于检察官提出语言表达能力和逻辑思维能力这样一些任职资格。

在任职资格最后的“其它”一栏中，任职者还可以提出诸如具有较为丰富的法律知识，能够遵守各项纪律等等这样的一些描述，或提出一些为该职位的所需要的能力和素质，并且为日后加入其它信息提供了空间。

《职位说明书》对于人员的录用提供了更加准确的标准，而这些素质和能力可以通过人员素质测评来提高录用的正确率，把好干警的“入口”。在着眼于人员能力提高的考核中，还可以将此列入考核范围。同时也可以对不同的干警进行内容和方式不同的培训和考试，比如说，对法警的培训和考试应当侧重于基本的法律常识以及基本技能方面的训练和考试；而对于行政管理人员，培训和考试侧重于一定的管理学知识、法律知识，这样就避免了所有的干警都去参加同一类型的考试，获取得晋升资格，所学非所用的弊端。使培训和考试的针对性更强。

建立以职位为核心的检察人员分类管理模式，还应当建立完善的职位考核评价机制。职位评价，又叫职位评估，是在职位调查的基础上，根据职位分类因素的比较，对职位进行差序化的过程。它是检察院确立奖酬制度的一个重要依据。北京市海淀区检察院在设计职能评价体系时，参照了目前国际通行的职位评价标准，即日内瓦国际劳动组织确立的“日内瓦范本”。其基本思想是：通过选择确定职位评价的通用要素来建立职位评价的统一体系。按照日内瓦范本，认为对一切职位的相对价值都可以从四个方面去测量，即：工作责任、工作负荷、任职资格和工作环境。根据检察业务的实际，该院参考国内相关领域的实践，选取了17项评价子要素，主要包括：1.工作责任：包括6个要素；职权、责任轻重、指导监督的责任、工作复杂性、工作方法、工作关联的直接目的；2.任职资格：包括7个要素：最低学历要求、知识范围、专业难度、工作经验、公文写作、语言表达能力、逻辑思维能力；3.工作负荷：包括2个要素：工作时间特征、工作压力；4.工作条件：包括2个要素：环境舒适性、危险性。对检察人员分类管理模式的设定，具有一定的参考价值。

检察人员分类管理是一个需要多方面协作的系统工程。检察人员分类管理在理论和实践层面都具有非常重要的意义，在某种程度上讲，该项改革的成败直接关系到新世纪检察事业的发展，关系到检察机关能否实现十六大提出的改革目标。虽然检察机关在探索检察人员分类管理的实践中取得了一定的经验，但通过部分试点单位探索分类管理的实践表明，对检察机关工作人员实行分类管理是一次重大的检察制度改革，它涉及到机构设置、编制、职务和级别等许多方面，不是某个检察院能单独完成的。以最高人民检察院指定的分类管理试点——上海市浦东新区检察院为例。被破例允许检察官的任免根据检察业务需要进行，只有从事检察业务的干部才能被任命为检察员或助理检察员职称改变了过去能上不能下，检察官的发展受指标限制的问题。因此在落实分类管理的过程中，该院首先将近30名检察行政人员的检察职称免去，但保留其任职资格。这就为检察官系列的人员让出了检察员、助检员的职称空缺，从而拓展了检察官的发展和提升空间，促进了检察业务工作。但职级的限制又使这项工作难以推进和推广。因此，为更好地开展检察人员分类管理工作，应由最高人民检察院应在总结各地检察人员分类管理试点经验的基础上，与中央组织部、国家人事部、劳动部、财政部、编委等职能部门充分协商，依照相关法律，连同配套措施以规范性文件共同发文，在全国统一实施。

人事部、劳动部、财政部、编委等职能部门充分协商，依照相关法律，连同配套措施以规范性文件共同发文，在全国统一实施。

**检察院三类人员分类管理篇三**

检察人员分类管理实务研究--在检察改革的整体规划中考查

内容摘要】

淡化行政色彩，增强司法属性是检察改革的必由之路。检察权的行政性与司法性需要进行归位和减负。检察人员的管理模式应由检察权的性质、内容及其配置决定。分类管理作为整合各项改革措施的基本载体，是推进检察职业专业化的有效途径。本文以检察权的功能更新为切入点，在检察改革的整体规划中考查分类管理的必要性和可行性，探索相对合理的过渡模式，为试点实践提供参考。

【关键词】检察改革 分类管理 过渡模式

作者系福建省泉州市泉港区人民检察院检察委员会委员，法律硕士

正文

关于现行检察机关管理体制的弊端及其根源，学界与检察界均作了深入地剖析和检讨。入世对检察职业专业化的客观要求，加上统一司法考试制度和主诉检察官办案机制改革的推动，检察人员分类管理已势在必行且迫在眉睫。

最高人民检察院《检察改革三年实施意见》(以下简称《意见》)没能全面落实，其中一个重要原因就是各项改革措施缺乏一个基本的载体，无法进行整合与互动。而检察人员分类管理由于需要的人事权和财政权的让步，无法在检察系统内部解决，基本上停留于思路和计划。笔者认为，分类管理的过程就是检察资源的再分配和利益冲突的调和过程，涉及管理体制、机构设置、职权运作、检务保障等重大问题。因此，这个基本载体非其莫属，各项改革措施可以在分类管理的基础上得到强化和深化，并相辅相成地推进检察改革的整体规划。

一、检察权的功能更新与相关检察改革

检察人员的管理模式应由检察权的性质、内容及其配置决定。随着学界对检察机关宪法地位及检察权性质研究的深入，以及司法改革的牵引，检察机关对检察权的功能进行了局部的更新。这种更新虽然仍囿于理论层面，但却是分类管理的动因和契机。笔者以为，检察权的基本内容应当分解为公诉权、诉讼监督权、侦查权和预防权四种。笔者赞同检察权具有行政权与司法权的双重属性，公诉权、诉讼监督权(包含批捕权)具有司法性，应当由具备司法官身份的检察官行使。侦查权与预防权具有行政性，应当由具备公务员身份的司法警察和司法行政人员在检察官的指挥下行使。

(一)公诉权的强化与主诉检察官改革

庭审方式改革后，检察机关作为公诉机关的法律地位更加凸显。通说认为，公诉权应当是检察权的核心和基础，而公诉人如陈兴良教授所喻，是“法官之前的法官”。为保障国家追诉权的统一正确履行，公诉权正逐步强化，如增加了量刑建议权、暂缓起诉权等内容。与此相应的是对公诉人素质要求的提高。周口“职业公诉人”试点更加明确了公诉人职业化与专业化的走向。公诉人中的精英分子被委以“主导审前程序、主办疑难案件、主持业务管理”的重任，赋予相对独立的公诉权，即产生了检察官序列中的典型：主诉检察官。主诉检察官办案责任制淡化了原有三级审批制的行政色彩，主诉检察官办案组成为检察权运作的基本组合。

(二)诉讼监督权的调整与检察长、检察委员会委员的定位

最高人民检察院机构改革后，原来的审查逮捕部门被侦查监督部门取代，说明审查逮捕已被视为侦查监督权的一项内容。近期关于民事行政公诉权的理论研究与实践探索成为民事行政检察监督工作机制改革的热点，同时也出现了归属之争。笔者认为，应当从常规的民事行政诉讼监督权能中剥离出来，归属刑事、民事、行政一体化的完整的公诉权，台湾当属此例。在检察官序列中，应当设立专职检察官行使刑事、民事、行政诉讼活动的监督权，主诉检察官不再兼具诉监双重身份。笔者建议在机构改革中设立诉讼监督部门，内部再分成若干主办检察官办案组，专司侦查监督、审判监督和执行监督职能。

至于对内的诉讼监督权，应当由检察长和检察委员会委员行使，可以通过介入办案的方式实现。《意见》中要求，“推行和坚持检察长、副检察长亲自办案制度。担任领导职务的检察官要定期承办具体案件，包括主持侦查工作、出庭支持公诉等，加强对业务工作的指导”，“加强和改进检察委员会工作。改善和优化检察委员会结构，按照一定比例选拔政治强、业务精、议事水平高的资深检察官和优秀检察官担任专职检察委员会委员。”《检察官法》中规定，“人民检察院的检察长、副检察长应当从检察官或者其他具备检察官条件的人员中择优提出人选。”这说明了检察长和检察委员会委员正在逐步趋向专业化，应当在检察权的运行中发挥更大的指导和监督作用。

(三)侦查权的完善与“检警一体化”设想

随着渎职犯罪主体范围的扩大，职务犯罪侦查任务更加繁重。侦查指挥中心和侦查人才库的建立从检察系统内部健全了指挥、协作机制，侦查模式转化体现了检察侦查权的完善。虽然仿效国外检察体制而主张建立“检警一体化”缺乏本土资源的支撑，但是在检察机关内部实行主办检察官指挥司法警察的“检警一体化”却切实可行。笔者认为，检察机关现有的司法警察名不符实，应当通过分类管理进行重组。按照对履行检察职能的能动作用不同，笔者将司法警察分为侦查警察和执行警察两类。前者参与布控追捕，在搜查中发现关键物证、书证，有效保护案发现场等侦查辅助活动，并要求具备在检察官指挥下完成侦查任务的专业能力，作为主办检察官小组的配备力量，一般为严格把关录用的警官；后者以提押、看押、还押、送达、维持秩序和安全保卫为主要职责，一般由各业务部门根据需要调派，可以由向社会招聘的警员担任。

(四)预防权的创设与预防官员的专业化

“打防并举，以防为主”的方针提升了预防工作在检察职能中的地位。在预防职务犯罪工作法制化的进程中，创设检察预防权日益成为预防理论研究与实务工作者的正当期望。预防权强调主动性、整体性和实效性，应当归属行政权并在检察权体系内定位。具体预防权包括检察建议、特别调查、质询听证、信任表决、备案审查等。为保障预防成效，预防官员应当在犯罪学、心理学、金融、财会、网络技术等方面具有较高的专业水平，能够整合各种信息资源，为各种职务犯罪的隐患进行准确地诊疗。分类管理序列中，预防官员并不要求具备检察官身份，而应当强调“预防专长”。可以从选择和培养熟悉预防对象业务特点的专业预防员开始储备和造就预防人才，并打破检察系统内部的用人“瓶颈”，面向社会按照司法行政人员的任职条件公开选拔。

二、分类管理对检察改革的整合与促进

(一)分类管理与人事制度改革

人事制度改革的主要内容和形式是竞争上岗、双向选择和轮岗。分类管理的分类的实现采取就是竞争上岗和双向选择的过程，即在差别的检察人员与差别的岗位之间通过“自然选择”法则进行资源的合理配置。不同系列、不同岗位的适格条件不同，按照学历、专业等任职资格要求，从高到低依次为：检察官、技术性司法行政人员、书记员、法警、服务性司法行政人员。除特定岗位指定选择由专业技术人员上岗外，具备高条件的检察人员可以优先选择低条件系列的岗位；同等条件的岗位，申请上岗人员可以和各岗位所隶属部门的负责人进行双向选择；某系列现有人员已超编，或缺编职数少于申请该系列的人员总数的，应当采取竞争上岗的方式择优配置。针对归类后岗位和人员的变化，分类管理还预设了对类别之间转换的条件和途径，以实现特定的轮岗。换句话说，分类管理本身就包含了干部人事制度改革的成份，更便于操作和优化组合，提高整体效能。

当然，分类管理在检察官套用行政级别的现状尚无法改变的情况下，保障核定编制的各内设机构领导层之间的利益平衡。由于政治待遇配套改革的复杂性与滞后性，尤其是检察官等级制度目前虽然形同虚设但未来又有落实的可能，没有检察官身份的中层领导将在享受级别的竞争中处于劣势，存在晋升艰难或不能的风险。基于对政治前途的忧虑，后勤综合部门的领导普遍抵制分类改革试点，或想方设法往业务部门调整。导致相对适合在后勤综合部门任职的管理人才和技术骨干“流失”，从而损害到检察机关的整体效能。如果中层干部身份不同，轮岗制度可能难以操作。因此，笔者认为应当在办公室、政工(监察)科、检察技术科各设立一个检察官职位，将符合现行《检察官法》的学历条件要求的负责人直接归入检察官系列，就是兼顾了上述职权的质与量。当然，如果上述部门中的副职领导比正职领导更适合担任检察官时，正职只能适用资格保留。至于纪检组长，一般由地方纪委派任或委任，如果具备现行《检察官法》的任职条件，也可以作为检察官教官归入检察官系列。

(二)分类管理与机构改革

机构改革的主要内容是在精简的原则下定岗定编。《意见》中要求各级人民检察院按照精简、统一、高效原则根据各地的人口数量和业务量科学地确定检察官的合理编制以及与书记员、司法行政人员和司法警察的配置比例。近期最高人民检察院又提出了实行检察官员额制和准入制的改革思路。这充分说明了分类管理与机构改革的共同取向。分类管理可以在淘汰一批不适合从事检察职业的非专业人员和加强与法官、律师、警察及其他公务员的对口交流过程中实现减员。

在同一检察院中，检察权是通过设立不同的内设机构及确定各检察官的职务、职责实现分解与配置的。尽管出于检察一体化对口管理的需要，全国检察机关必须统一机构设置，但是由于内部各职能部门业务量的差别，检察官的利用率也明显存在差别。检察官作为人力资源及其消耗其他检察资源的整体利用率低下，这不符合检察权配置的效益原则。因此，笔者认为应当淡化部门界限，强化检察官办案组的独立性。分类管理以办案组作为基本组合模式，实现机构的精简。在保留常设机构的基础上，检察长可以根据业务需要，调派挂靠在不同内设机构的检察官办案组执行任务。同时，赋予负责的检察官必要的、相对独立的处分权，使之成为对案件负有一定的决定权、责权统一的检察权行使主体。办案组模式的灵活运转还有避免某项检察权长期由某检察官行使可能引发的徇私与威信下降。同时，也有利于在办案组之间形成可比的良性竞争，促进业务水平的提高。事实上，在办案高峰期或承办大案、要案时，往往也采取抽调的方式调配各部门的检察官，可以进一步规范化、制度化。当然，这里有个前提，就是办案组负责的检察官必须能胜任调派的业务工作。

(三)分类管理与办案机制改革

办案机制改革是在主诉检察官办案责任制改革逐步深入的基础上，在各业务部门全面推行主办检察官办案机制。主诉检察官办案组的运作模式向其它业务部门推广，这正是分类管理追求的目标之一。分类管理通过使业务部门的业务领导与行政领导重合，为建立检察官独立的办案工作机制创造条件。最高人民检察院对主诉检察官的条件、选任、职责、管理、考核、奖惩、监督及工作机制作出统一规定，这为分类管理的配套管理提供了蓝本。而随着分类管理的深化，主诉检察官办案制度将有可能向着法定化方向迈进，甚至写入检察院组织法。检察机关内部的行政管理职能虽然与法律监督职能相关，但从制度逻辑上应当是为了支撑检察机关实现其检察职能的，是辅助性的。要实现检察机关内部检察职能和行政管理职能的彻底分离，在业务部门以业务领导取代行政领导是关键的第一步，而过渡性的有效方法就是使二者一体化。一旦检察官等级制度兑现，可以直接套用，取消行政职务，不必再度调整中层领导。

关于审查逮捕方式的改革，应当着眼于司法审查的本质属性，尽可能保持居中判断。因此，批捕权归由专司侦查监督的主办检察官行使，而引导侦查权则应归属主诉检察官，以便于其发挥审前主导作用。侦查机制改革则应当突出司法警察的侦查职能，将一部分现任检察官和非检察官序列人员转入司法警察序列，成为专门的侦查力量。

(四)分类管理与检察保障机制改革

针对经费保障不足问题，分类管理的积极作用体现在：一是精简检察人员，人均经费相对增加。二是检察官地位提高，便于申拨业务经费。三是个人素质和整体效能提高，降低办案和工作成本。四是分类后检察官以外序列的适格条件较分类前降低，部分非检察官人员安心本职工作，参加在职学历教育因更加理性化而呈现递减趋势。五是检察官的权威性及其严格的选任、考核、晋升机制，使得检察官为保障公正和维护形象逐渐与社会利益团体保持一定的距离；而由于检察官序列以外的检察人员已明确不得行使检察权，与社会利益团体之间的交易机会明显下降，使得拉赞助和应酬现象被有效扼制。六是检察人员综合技能的提高以及专业技术人员的专职操作，使得行政技术装备得到充分利用。七是财务专业管理人员可以有效提高资金使用效益，突出重点，减少损失和浪费。

作为分类管理中的经费保障配套措施，应当在以下几方面与原有制度相区别：一是按照检察官等级、书记员等级、专业技术职称、警衔及行政级别配套级别和职务工资。二是按照公务员工资的1.5倍确定检察官基本工资标准。三是按照主诉、主办检察官的业务量核定岗位津贴。四是赋予主诉、主办检察官对下属一定限额内的奖励津贴支配权。五是将检察官序列对应的检察经费划归中央财政负担，实行统一标准，其余仍由地方财政拨付。

分类管理推动各序列人员的专业化进程，其关键内容应当包括：

1、人大常委会对除检察长外的现任检察官进行绩效考评并听取述职报告后，根据院检察官考评委员会提议，邀请当地资深的司法工作者、法学专家、人大代表进行纠问式考核并提出意见，经由人大常委会审议决定同意晋升、续职或者予以罢免。

2、面向社会从统一司法从业资格考试合格且符合《检察官法》关于初任检察官任职条件者中公开招录检察官，并组织录用者到国家检察官学院培训一定期限，结业后给予任命。

3、录用终身书记员，建立书记官等级制度，在最高相当于副检察长的行政级别以下的级别内，按照书记官的等级套用行政级别。

4、对司法行政人员套用政工师、会计师、经济师、工程师等技术职称。

5、在司法警察大队中分设经侦中队和执行中队，经侦中队由录用的警官组成，归属反贪污贿赂局、渎职侵权检察科指挥，按照《警官法》进行管理；执行中队由录用或聘用的警员组成，由院政工部门调派，参照保安的管理办法。

6、定期按比例向上级检察院输送优秀检察官，向其它单位或部门输送优秀法律工作者的可操作性办法。

7、惩诫机构和内律机制。

8、检察长与全院检察人员签定的聘任合同。最后，需要的是组织支撑，即检察人员分类管理方案经地方党委同意，获得人大、政法委、组织人事部门的全面支持。

综上所述，分类管理从人、财、事三方面对检察机关和检察人员的共同发展发挥了助推器的功能。在司法改革的大背景下，分类管理对于明晰检察机关职权，改革和完善检察机关经费保障机制和检察官管理制度，构建省级以下检察机关直接领导体制等理论研究及检察改革实践都具有重要的现实意义。

三、分类管理的原则和过渡模式

作为一项改革措施，在具体设计和操作分类方案的过程中，应当兼顾过渡性与前瞻性。只有在现有体制可以承受的范围内，设置一定的过渡期和缓冲带，解决一些历史遗留问题。

(一)分类的原则与标准

在现有的检察制度及基层检察院的机构设置下，分类应当遵循以下原则：

一是以权定岗原则。用于解决检察官岗位的确定问题。将依法行使宪法和法律赋予的公务犯罪侦查权、逮捕权、公诉权、诉讼监督权等检察权⑨，运用检察专业知识对管辖的客观事实进行查明、证明，做出法律判断，并具体承担相应的法律责任的岗位，以及内律机制中以监督制约检察权行使为主要职能的岗位，确定为检察官岗位，其余为非检察官岗位。

二是惯常参与诉讼原则。用于从非检察官岗位中分离出司法行政人员岗位。检察权的行使针对或集中于刑事、民事、行政诉讼活动。书记员和法警协助检察官完成具体诉讼活动中的特定任务，如制作讯问笔录、搜查、送达等，其职权由检察权直接派生并依附于检察权的行使过程，其行为对诉讼进程甚至结果具有一定程度的直接影响，受诉讼规则的调整，在有关诉讼文书及证据材料中具有签名的权利和义务，是诉讼活动的惯常参与人。而司法行政人员为检察官职权行为提供的后勤保障，如通讯、交通等，一般属于事务性服务而非诉讼协助，具有相对于诉讼的独立性，只有偶尔特定的技术服务如做出尸检、文检等鉴定结论、提供多媒体示证技术支持等，才参与个别的诉讼活动。

三是最密切联系原则。用于解决职责多元化的岗位或人员的归类问题。对于身兼数职即一人多岗的，应当以最密切联系的岗位归类。首先确定各岗位的类别，再确定该检察人员的专业、专长、工作经验与各岗位联系最密切的因素，最后，按照对专业技能的要求与各因素具有最密切联系(暂时无法由他人替代或替代明显不利)的岗位，确定该检察人员的归类。例如，某检察人员专业是档案管理，在办公室兼任档案员、统计员、书记员工作多年，成绩最突出的是档案工作。初次分类时，全院找不到合适人选接手档案室。由于三个岗位中，档案工作与档案专业联系最密切且专业要求最高，该人员应当定岗为档案员，归为司法行政人员系列。对于一岗多责，即一个岗位的职责本身兼具检察职能和行政管理职能的，应当以最密切联系的职权归类。例如，在不设研究室的基层检察院，已具有检察员职称的办公室主任，在行使行政管理职能的同时，还负责检察理论研究、检委会办事机构(对业务部门拟提请检察长提交检委会研究的申请进行预审，有权调阅案卷，提出是否有必要提交检委会的意见，为检委会决策提供法律参考)等可以归属检察职能的工作，如果具备现行《检察官法》的学历要求，精通检察业务，可以为业务实践进行理论指导的，属于检察职能强化、行政职能弱化的情形，应当归类为检察官系列。否则，归入司法行政人员系列。

四是专业含量优先原则。在检察权当中，要求专业技术含量最高的就是公诉权。根据司法实践，作为公诉人，主要应当具有以下能力和素质：

1、掌握基本的法学知识并应精通刑事法律。

2、具备合理的知识结构和丰富的知识积累。

3、具备敏捷的思维能力和灵活的应变能力。

4、具备良好的心理素质。

5、具备良好的文字功底和雄辩的口才。因此，应当将公认权交付给符合上述要求的主诉检察官及其助理检察官。在检察机关内部的人才运用上，公诉人的选择应当优先。其次，民事行政检察监督也是一门专业性极强的学问。在相当部分是依靠办案实践来学习法律的检察官队伍中，熟悉民商法、行政法的检察官实在是屈指可数。因此，民事行政检察权的配置也需要优先，才能分配给最能接近这项专业要求的检察官。再来就是能够指挥侦查，突破涉案公务人员心防的侦查人才，应当作为侦查部门的主办检察官或助理检察官。在这些专业含量高或者业务量大的岗位上，要改变单纯强调增加数量的作法，应当是质量优先，兼顾数量。

依照以上原则，分类标准及适格条件具体分解如下：

检察官：具体行使检察权或对检察权的正确行使发挥必要的督导职能。前者为承办检察官，包括主诉检察官、主办检察官及助理检察官；后者为督办检察官，包括正副检察长、专职检委会委员、非承办检察官兼任的检委会委员、检察官教官。一个基层检察院可以设业务教官1名，由负责检察理论研究和检委会办事机构的办公室主任担任，可兼任检委会委员，对全院的检察业务进行指导，对本院的检察人员进行业务素质教育培训；另设政治教官1名，由负责政治思想教育、职业道德教育和检察纪律监督，对检察业务的熟练掌握程度足以胜任指挥案件复查等专业督查活动的政工科长或纪检组长或监察科长担任。检察官应当符合《检察官法》要求的任职条件，其中主诉检察官和主办检察官必须通过统一的专门资格考试；检察官教官必须经上级院法律政策研究部门、教育部门或政工、纪检监察部门考评后授予教官资格；助理检察官协助主诉、主办检察官承办检察业务，可以是检察员或助检员。

书记员：根据检察官的指令和检察工作需要，协助检察官在行使检察权过程中记录、摘录，办理司法文书，整理诉讼档案、文书档案，处理其它诉讼杂务。除直接参与讯问、询问、法庭记录等诉讼活动的业务书记员外，设置作为检委会秘书的检委会书记员和协助检察执法执纪检查、调查的纪检书记员。要求具备法律大专以上学历，通过书记员任职资格考试及专门培训，熟悉检察业务及诉讼规则，并在速记和计算机应用方面有较高的水平。

司法行政人员：围绕开展检察工作需要而从事预防、政工、监察、行装、文秘、技术等行政管理和工勤事务。按工作性质分为服务性人员和技术性人员两类。按身份来源分为干部编制的公务员、事业编制的工勤人中和不占编制的聘任人员。在编人员要求大专以上学历，其中的预防员要求具备相关专业知识，计算机管理操作员要求计算机专业本科以上学历，兼职密码、统计、档案工作的要求通过国家一级以上计算机等级考试；会计人员要求财会专业大专以上学历并具备从业资格；聘任人员应当是在当地相关行业或领域中具有较高权威和良好资信的专业人士。

司法警察：职责如上文所述。要求具备大专以上学历，符合《警官法》规定的任职条件。

(二)编制分配原则及比例

一个基层检察院的整体编制应当根据辖区内人口数量和业务量科学设置并适当调整。在总编制确定的情况下，确定各系列检察人员的分类编制应当遵循以下原则：

一是以岗定员原则。根据实际工作需要，先确定各种工作岗位及其职数。能兼职的岗位不占编制，同种岗位的职数在保证基本机构配置的前提下，不应超过本院该种工作的总量与本地区所有基层检察院中从事该种工作人员人均工作量的商数。在充分精简后，以专职岗位的数量确定人员编制。

二是加强业务原则。一方面通过充实人员强化业务部门，使业务部门人员编制占总编制的比例增加，重点保障行使检察权需要的检察官和书记员；另一方面通过严格控制检察官数量，使检察官编制占总编制的比例减少，实现少而优的精英化，淘汰低素质检察官，通过强化检察官职权和地位，提高检察业务的质量与效率。

三是固定搭配原则。以主诉检察官、主办检察官为核心组成办案组，根据日常业务工作需要配备相对固定的助理检察官、书记员，侦查部门的主办检察官办案组在条件允许的情况下还可以配备相对固定的法警。

四是社会化补充原则。为精简行政管理人员，将服务性、技术性人员分离，提高检察官、书记员以外检察人员的社会化程度。尤其当岗位需求超过编制范围时，可以通过实行部分司法警察、检察辅助人员、后勤服务人员聘任制进行补充。

分类编制应当根据基层检察院实际工作需要来确定，不必强调统一的固定比例。但是，一旦确定，就不能随意变更。笔者以为，上文所指的承办检察官总数不应超过全院干部编制的50%；如果全院原有干部编制明显过于庞大时，应当使各业务部门的检察官职数≤该部门全年受理案件总数÷全地区同部门检察官的人均办案数；检察官系列中，主诉检察官和主办检察官必须是检察员，鉴于检察官数量的固定和助检员晋升为检察员的趋势，检察员与助检员的比例也没有确定的必要；主诉检察官小组的搭配比例，根据业务量的需要可以是1名主诉检察官、1-2名助理检察官、1名书记员；侦查部门的主办检察官小组的搭配比例，可以是1名主办检察官、1-2名助理检察官、1名书记员、1-2名法警；其他业务部门的主办检察官小组，一般配备1名助理检察官、1名书记员；业务量相当少的部门，如检察技术科，可以设置1名主办检察官但不必成立固定的主办检察官小组，根据业务需要，可以参与其他小组协助办案，也可以抽调其他部门的助理检察官、书记员由其指挥；若属纯技术性的业务如法医鉴定，则可以和专职或聘任的技术人员组成专门小组；检察官教官各配备一名书记员；剩余的编制，优先分配给司法行政人员和法警中的领导岗位，以及兼有技术和保密要求的特殊岗位(如档案员)；对于司法行政人员中不足使用的人员(如文秘)或偶然使用的人员(如法医)，以及非检察官办案组的法警，可以采用聘任的方式配齐；会计和出纳可以是事业编制，也可以是聘任人员，或者由财政部门下派。

(三)初次定岗归类方法

1、检察官资格的延续、保留和免除

(1)符合现行《检察官法》要求的学历条件，且现在岗位行使检察权的，本人提出继续行使检察权申请，经检察长同意，可延续检察官资格；

(2)符合现行《检察官法》要求的学历条件，但现有岗位不行使检察权的，本人要求轮换到行使检察权的岗位，经检察长同意，并通过该岗位的任职资格考试后，可延续检察官资格；

(3)不符合现行《检察官法》要求的学历条件，但现在岗位行使检察权的，本人提出继续行使检察权申请，经检察长同意，可以保留检察官资格三年，逾期仍无法通过检察官续职资格考试满足任职条件的，经检察长决定或提请人大常委会决定，免去其检察官资格；

(4)不符合现行《检察官法》要求的学历条件，且现在岗位不行使检察权的，本人要求轮换到行使检察权的岗位，经检察长同意，并通过该岗位的任职资格考试后，可以保留检察官资格三年，逾期仍无法通过检察官续职资格考试满足任职条件的，经检察长决定或提请人大常委会决定，免去其检察官资格；

(5)因分工需要，仍然留在或调整到非行使检察权岗位的，适用三年资格保留，但按照所在岗位归属的系列进行管理，赋予其“双重身份”，条件是每年必须通过检察官资格“年检”考试，同时规定逾期未轮换到行使检察权岗位的，依照程序免去其检察官资格；

(6)主动提出放弃检察官资格，要求进入其他分类系列的，经检察长同意或提请人大常委会决定，免去其检察官资格；

(7)依照现行《检察官法》的考核及惩戒规定，已不适合再担任检察官，但尚不必开除、辞退或调离检察机关的，经本院检察官考评委员会决定或由检察长提请人大常委会决定，免去其检察官资格；

(8)当延续和保留检察官资格者超过检察官分类编制时，除正副检察长、检委会委员和已通过专门资格考试并在岗行使检察权的主诉(主办)检察官外，其余一律采取竞争上岗的方式定岗和精选；落选者不占检察官编制，适用资格免除，归入其他系列后，可以以预备检察官身份参与检察官补员竞争；

(9)预备归入检察官系列的延续和保留检察官资格者，必须通过本院考评委员会与人大常委会组织的考核，经检察长或人大常委会重新任命，否则属于“不能胜任检察官”，适用资格免除。

2、非检察官人员归类的指定、竞争和选择

(1)定岗录用的专业(如计算机、档案管理)

人员，以书记员类别录用的非专业人员且尚未转正的，专门录用和已任命的司法警察，直接归入司法行政人员、书记员和司法警察系列，不参加定岗归类双向选择；

(2)分类前已符合现行《检察官法》要求任职条件的非检察官人员，在现有检察官系列存在职务空缺的前提下，经竞争和考核后由检察长任命，可及时补进检察官系列；

(3)当现任和拟任书记员人数少于书记员分类编制时，只要符合书记员适格条件的，一律纳入书记员系列；当现任和拟任书记员人数超过分类编制时，由按照分类定岗后需要书记员的部门负责人与书记员进行双向选择；落选人员可以参加司法行政人员和司法警察岗位的竞争和双向选择，或者选择“待岗”；

本文来自网学(http://

**检察院三类人员分类管理篇四**

\*\*同志深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，对党忠诚，忠于宪法和法律，勤勉履职，清正廉洁，业务能力突出，为实现公平正义，维护社会稳定，作出了突出贡献，2024年被最高人民检察院授予“全国模范检察官”称号。

一、崇尚律法、公正司法办案，坚守对法律的忠诚

\*\*始终以忘我的工作热情和不断增长的司法水平维护着公平与正义，服务于社会和谐发展大局，公正办理每一起案件，不断以自己的精研法律，精通检察业务行动标准来诠释对党的伟大事业的忠贞和检察事业的热爱。共办理、指导包括广东省委原常委、广州市委原书记万庆良受贿案、广西发改委原副主任廖小波受贿案、北海“西头帮”等48人黑社会性质组织案、死亡81人的南丹“7.17”特大透水事故案、唐上东等43人特大走私案等重特大案件1000多件，无一错案，抗诉成功率100%，纠正了20多件法院量刑畸轻畸重案件，为多人洗去冤情，也将漏犯绳之以法。在办理广东省委原常委、广州市委原书记万庆良受贿案时，她卯足马力昼夜开展工作，既是指挥员，也是战斗员。万庆良案涉及15名行贿人近40起犯罪事实，涉案金额过亿，行、受贿时间横跨十几年，证据量极大，工作任务非常艰巨。她带领公诉专案组在不到15天的时间里，就梳理、摘录完毕全案初步卷宗50册，一一厘清存在问题，从事实、证据、法理三个角度全面分析构罪理由，完成1470余页近82万字的详、中、简版审查报告；审查89份时长超过200小时的同步录音录像；提出70余条补充侦查提纲，引导补充证据材料8卷；制作近50页讯问、询问提纲；字斟句酌地修改、完善140多万字的工作文书和法律文书，仅审查报告修改就近50余稿；起草或修改20余万字的专报、汇报、报告等材料。由于万庆良部分翻供，还反复研究、制定了近40万字的多套出庭预案及相应的多媒体示证课件，并组织了11次庭审模拟演练，以能快速应对庭审变化。由于准备充分，公诉人庭审表现获各方一致赞誉，中政委、中组部等有关领导给予高度评价。认罪态度一直处于反复状态的万庆良当庭表示认罪不上诉。

黄某某故意杀人、奸淫幼女案一审法院判处黄某某死刑，缓期二年执行，黄某某历经上诉、多次申诉法院均维持原判。\*\*办理该案时，实地勘验现场，进行侦查实验，补充证人证言、书证等证据，对鉴定意见进行文证审查，从被害人死亡时间、作案现场存疑，在案证据相互矛盾不能得出唯一结论等方面提出事实不清、证据不足的出庭意见获法院采纳，法院宣判黄某某无罪，为黄某某洗去了20多年的冤情。\*\*在审批顾某某合同诈骗上诉案时，在两名承办人均认为案件事实清楚，证据确实充分的情况下，阅卷发现公安机关只注重收集有罪证据及讯问笔录合法性存在问题。为查清案情，她直接作为承办人办理该案，多方寻找关键证人，收集大量书证，多次提审上诉人，其中一次长达2天。庭审时，她从证据的合法性、证明力、印证关系、上诉人主观故意、事实认定、法律适用等方面进行全面深入分析，发表了该案事实不清、证据不足，一审判决认定上诉人构成合同诈骗罪判处其有期徒刑十五年错误，建议法庭改判无罪的出庭意见，最终二审法院改判上诉人无罪。

二、柔情执法、司法关爱，塑造百姓心中的“自家人”

\*\*在努力追求“让民众在每一个司法案件中都感受到公平正义”的法律理想过程中，把“民众幸福”作为法律和司法的最终价值目标，积极践行为人民服务宗旨，始终将司法办案与精准脱贫、社会治安综合治理等工作结合起来，高度关注被害方生存情况，加强对特殊人群的关爱，努力避免因案致贫返贫，给很多家庭带来了温暖，甚至活下去的勇气，用柔情织就和谐梦。她在办理陈小红故意杀人案、那荣强故意杀人时，通过走访调查取证，发现五名被害人家庭只剩下两个近70岁老人及12名未成年人，因案致贫陷入困境后，及时启动国家司法救助程序，为被害人家庭争取到了40万元司法救助金，并为12个孩子及监护人申请办理了社会低保，对居住的危房进行修缮，联系当地教育部门为8个孩子安排了就读学校，减免了在校的生活费用，对4个幼儿也进行了妥善安排，切实解决了他们的后顾之忧。年仅10岁的在校生王某，被韦某强奸长达1年多，在未满12岁时怀孕生子，性格变得非常孤僻。\*\*积极对其进行心理疏导，走访王某家人、老师和村委，要求村委、学校平时多关心关注并及时控制事件扩散，使其家人愿意照顾生下的小孩，其逐渐恢复了正常的学习和生活。同时，为其申请司法救助金2万元。\*\*在办结案件后，还经常到被害人家里看望被害人或被害人家属，为他们解决困难，被害人家属送来了“执法为民系百姓，司法救助暖人心”、“执法为民，救助济贫”、“雪中送炭，为民解忧”的锦旗。

三、敢于担当、勇于创新、与时俱进促改革

\*\*同志勤于思考，锐意进取，在困难面前有一股韧劲，以坚定的信念，坚强的意志，勇攀一座座高峰，勇挑一个个重担。当院领导提出广西3年内要培养出一名全国十佳公诉人时，很多人认为是异想天开，因为选手必须经过论文写作、10小时不间断笔试、业务答辩、论辩赛等5天赛程，成绩前十名者才能获得全国十佳公诉人称号，而广西是后发展地区，人才匮乏，难度可想而知。但\*\*主动挑起了重任，选选手、培训、出题摸拟、带队实战……个中甘苦只有自知，仅2年时间就实现了这一目标。其作为领队和教练，多次实现历史突破，带领11名队员参加三届全国十佳、优秀公诉人评选，2人获得全国十佳公诉人、7人获得全国优秀公诉人称号，走在西部甚至一些中东部地区前列；在异常艰难的情况下，带领广西论辩队战胜了曾经的全国冠军，进入全国检察机关十强行列。正是这份担当，\*\*不断锐意创新，主导广西公、检、法轻案快办、认罪认罚从宽、专家辅助人等刑事诉讼制度改革，极大地提高了办案质效。相关改革工作在《检察日报》、《法制日报》、《广西日报》等媒体进行了全面报道，获得了最高人民检察院领导的好评。

四、无私奉献、克己奉公、坚守清正廉洁

作为共产党人，\*\*把责任与担当融入了血液，刻入了生命。在困难面前，她坚持个人利益服从党和人民利益，从不计较个人得失。在万庆良受贿案9个月的封闭办案期间，她还承办了领导交办的廖小波等其他重特大案件，既要处理全处事务，又要审查全处案件，同时还要承担刑事检察部门推进刑事诉讼改革的重任，她经常是在封闭点和办公室两头奔波，经常工作至深夜。高强度的工作压力，高频率的工作节奏，不规律的作息时间，使她患上了甲状腺肿瘤。病情发现时万庆良案即将起诉，面临着大量、紧张的工作，每次看到、触踫到肿块，她心里有恐惧，有害怕，但明白此时不能离开。为了不影响军心，她顾全大局，没有告诉任何人，自己默默承受着巨大的心理压力，若无其事地继续努力工作。“5＋2、白＋黑”乃至通宵达旦是她的工作常态。她父亲已80多岁，母亲患有老年痴呆，小孩尚在上学，爱人因公牺牲后，她担负起了照顾全家的责任，但她克服了家庭的种种困难，从不言苦、言累，从不耽误工作，创造出了一流的工作业绩。

\*\*长期在办案部门工作，经常面临各种诱惑，但她始终把廉洁作为高尚的价值追求，时刻提醒自己要牢固树立严格执法、公正执法的意识，真正做到令行禁止，严格遵守党规检纪，克己奉公，恪守职业道德，切实做到公正廉洁执法。她在办理一起涉案金额200多万元的诈骗案时，她的一位好友多次为犯罪嫌疑人说情，希望作不起诉处理，并说这是一位领导的小孩，事成后会酬谢而且在仕途上对她有帮助，她表示会依法办理。经审查，该案事实清楚，证据确实、充分，依法向法院提起了公诉，最后法院作了有罪判决。

**检察院三类人员分类管理篇五**

检察机关人员行为规范准则

一、始终坚持党的事业至上、人民利益至上，宪法法律至上，严格遵守检察人员政治纪律、组织纪律、检察工作纪律。

二、严格遵守检察官职业道德。忠诚、公正、清廉、严明。忠诚：忠诚党、忠于国家，忠于人民，忠于事实和法律，忠于人民检察事业，恪尽职守，乐于奉献。公正：崇尚法治，客观求实、依法独行行使检察权，坚持法律面前人人平等，自觉维护程序公正和实体公正。清廉：模范遵守法纪，保证清正廉洁，淡泊名利，不徇私情，尊重事实，自尊自重，接受监督。严明：严格执法，文明办案，刚正不阿，敢于监督，勇于纠错，捍卫宪法和法律的尊严。

三、认真履行职责，严格遵守保密规定，严禁泄露案情或为当事人打探案情：不准在私人电话、通讯中涉及案件或其他秘密：不准携带案卷、文件等秘密材料出入公共场所或带回家中；未经批准不得向任何单位或个人提供涉案情况。

四、受理举报、控告线索并按规定及时处理，不得瞒案不报，拖延办案。

五、办理案件必须由两名以上办案人依法进行，严禁私自办案。

六、对求助群众应当态度热情，举止文明，主动为群众提供方便，排忧解难，严禁对群众冷漠、生硬、蛮横、推诿。

七、不得利用工作之便占用外单位及其人员的交通、通信工具。

八、不准在工作日饮酒，不得着检察制服在公共场所饮酒。

九、不得接受当事人宴请、礼物和提供娱乐活动。

十、自学遵守工作制度，按时上下班，不得擅离职守，严格执行制度。

十一、工作时间着检察服，要按规定佩带齐全，仪表庄重。

十二、办公区域保持环境整洁。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找