# 法院纪检监察工作存在的问题及建议（精选合集）

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2024-09-15

*第一篇：法院纪检监察工作存在的问题及建议法院纪检监察工作存在的问题及建议法院纪检监察工作存在的问题及建议人民法院纪检监察机构是人民法院的重要组成部门，肩负着法院工作人员在审判、执行等工作中的监督、查实、惩处等职责，是法院公正与效率，质量与...*

**第一篇：法院纪检监察工作存在的问题及建议**

法院纪检监察工作存在的问题及建议

法院纪检监察工作存在的问题及建议

人民法院纪检监察机构是人民法院的重要组成部门，肩负着法院工作人员在审判、执行等工作中的监督、查实、惩处等职责，是法院公正与效率，质量与效果的重要保障，对提高法律执行力，提高反腐倡廉科学化水平，具有重要意义。但是，由于种种原因当前基层法院纪检监察工作还存在许多不足，没能真正发挥出纪检监察工作的职能作用。其存在的问题是：

一、队伍建设薄弱，人员不得力，缺少必要的装备。

法院纪检监察队伍建设体现在机构建设、纪律建设、装备建设和人员配置等方面，还包括人员的政治素质、业务素质、身心素质等方面；领导普遍对纪检工作重视不够，认为纪检工作不专业，不职业，不是法院工作主流，可有可无，机构形同摆设、工作流于形式，缺少办案经费，缺少必备的录音、录像设备，严重影响职能的发挥。纪检干部普遍办案能力低，办案方式和手段单一，对办案理念和新形势下腐败案件的特点和产生的原因、规律缺乏认识，在查办大要案时显得力不从心，能力不够，方法陈旧，手段不新。法院内部上下级纪检监察部门之间、法院纪检部门与当地党委纪检部门之间缺乏领导、监督、沟通和协调机制，没能形成行业整体合力。

二、制度流于形式，监督检查不到位，难以起到纪检监察作用。

目前从上到下已经出台很多廉政建设方面的规章制度，但多流于形式，难以发挥出作用，有些制度不切实际；比如实名举报制问题，自古以来受“莫不关己，高高挂起”思想影响加之群众怕报复，怕得罪人，怕领导给“小鞋”穿等各种原因造成群众不愿意署名举报；遇到问题绕着走，发现问题相互隐瞒袒护；上级单位在年初给下级部门制定工作目标时，往往以该单位是否出现违法违纪问题来检验衡量其业绩好与否的标准，并实行一票否决，目的是好的，但实践中会造成该单位即使出现违纪违法问题，领导也会不举不究实行内部“摆平”，避免年终评比被一票否决，造成纪检干部不敢管，不能管，不但不能积极主动监督查处本部门违法违纪案件，而是充当违法违纪事件的保护伞；家丑不可外扬，以达到年初上级“零违纪”目标的实现。

三、纪检部门主动监督意识不强，缺少主动监督、敢于监督观念，造成小事不愿管，大事管不了局面。

法院设立纪检监察部门的目的就是要依法查处危害司法公正、侵害当事人利益的人和事，就是要监督和解决个别法官办事推诿、办事不公、作风不实、效率低下、吃拿卡要等问题；然而实践中纪检监察部门对本单位存在的问题即使发现了也是大事化小，小事化了，主要原因是纪检监察机构同法院其它部门一样同属本院的内设部门，相互之间存在地缘人缘以及同属于一个领导管理，难以真正起到监督处理作用。

四、缺乏直管力度。

自古就有“自己刀削不了自己把”之说，尤其是在当今理想淡薄、金钱至上风气影响下，加之经济体制和政治体制处于完善当中，如何发挥纪检监督作用以确保法院审判权执法权有效公正行使尤为重要，一个部门的领导是否公正廉洁，一名法官是否能秉公依法办案、刚正不阿，当事人最清楚；法院的职业要求法官既要廉洁又要公正，廉洁是对每一名法官自身最起码要求，公正是对所办案件的基本要求，法官既要接受法律监督还要接受社会监督、新闻舆论、群众和网络的监督，目前一些部门领导不怕内部监督而是怕新闻媒体，就怕曝光把自己炒出来，因为媒体监督面大范围广，很容易直接地进入上级领导监督视野，被大领导一批字就会得到重视，而实践中的监督又过多、过乱，目前有人大监督、政协监督、纪检监督、审计监督、民主监督等，这些监督虽然具有较强的专业性，但都代替不了内部监督，和外部监督相比，内部监督具有线索准、问题实、成本低等优势；但是基层部门的内部监督在管理体制和用人制度上都受其本部门直接领导，如果一个单位其主要领导对廉政建设工作重视不够，会造成纪检工作不便于开展、监督不力、范围不广、处罚力度不够的后果。只有形成上级对下级的直接下派和领导，内部监督与外部监督有机结合才会有分量，才会达到效果。

针对上述问题建议采取以下措施，改进和加强基层法院纪检监察工作：

一、加强纪检干部政治素质、业务素质、品德修养建设。培养和使用党性强、作风硬、业务通，水平高的纪检监察干部从事纪检监察工作，发挥基层法院纪检监察作用，使其成为人民法院反腐倡廉工作中的主力军；在法院日常纪检工作中，纪检干部不是无事可做，无案可查，可以通过找当事人谈话，案件回访，也可以在案中、案后接触、了解当事人思想、态度，征求意见；发现当事人对案件承办人有“合理怀疑”，有可能进行举报、上访时，应当及时立案审查或反馈给法院领导、案件承办人，对法官在办理案件中存在违反法官职业道德、失误、瑕疵时要召集相关部门对问题进行审查、评定、确认并将结果和意见反馈给相关部门或人员并做好当事人的思想工作，对存在的问题提出处理意见，督促相关部门及时进行整改，以达到案结事了的目的。对经纪检部门督促后仍不进行整改，不予落实、办理的，纪检部门可直接立案查处；纪检干部在平时工作中绝不能有等待、观望思想，不能等待问题发生后再处理，要积极主动明查暗访，介入法官执法活动之中，深入群众中回访，定期查阅卷宗，及时反馈意见，制定整改措施，以防患于为然为工作重点，将可能出现的问题消灭在萌芽之中；全面监督，重点检查，个案突破，有内容，有教训，有经验，有结果，做到警钟长鸣。

二、加大查处力度，制定出操作性强的监督标准，做到事前有监督、事中有督办、事后有结论。

纪检监察部门要从以下几个方面进行监督：（一）法官在办理案件中是否接受当事人、辩护人、代理人以及受委托从事审计、评估、拍卖等中介机构的钱物、请吃、娱乐、旅游以及其他利益；（二）是否为当事人推荐、介绍律师或为律师介绍案件以及向律师借钱、借房、借用交通、通讯工具的；（三）是否有在委托评估、拍卖活动中徇私舞弊以及为案件当事人推荐、指定资产评估、拍卖等中介机构的；（四）是否违反规定插手、干预、过问案件或为案件当事人通风报信、说情打招呼，严重影响案件公正审理的；（五）是否有滥用审判、执行职权，违反规定采取强制执行措施，严重侵害群众合法权益的，（六）是否故意向合议庭、审委会隐瞒事实证据或提供虚假情况等枉法裁判的；（七）是否故意泄露合议评议，审委会讨论案件的具体情况和其他审判、执行秘密的；（八）是否有利用司法职权或其他职务便利从事经营活动谋利的；（九）是否业外活动中不遵守社会公德、法纪严重影响法院法官形象的。对以上九种情况的监督检查均由纪检监察部门直接立案查办，一经查实，依纪依法从严查处，同时依据党风廉政建设责任制追究相关领导责任。

三、建立垂直管理体制。

法院纪检干部应当实行上派原则，纪检干部的人财物统一归属于上级：（一）、纪检部门的主要领导由上一级任免；装备、工资由上级发放；（二）、由省高院统一印发《省高院纪检监察员证》，授权给持证人在规定的辖区范围内参加法院的开庭、执行等执法活动，发现问题有权提出建议也可向该单位的上一级提出书面意见。对本法院设立或聘请的廉政监察员由纪检部门颁发廉政监察员证件，持证人可在受聘法院内参加各部门的执法活动，监督其执法行

为。

**第二篇：法院纪检监察工作存在的问题及建议**

法院纪检监察工作存在的问题及建议

人民法院纪检监察机构是人民法院的重要组成部门，肩负着法院工作人员在审判、执行等工作中的监督、查实、惩处等职责，是法院公正与效率，质量与效果的重要保障，对提高法律执行力，提高反腐倡廉科学化水平，具有重要意义。但是，由于种种原因当前基层法院纪检监察工作还存在许多不足，没能真正发挥出纪检监察工作的职能作用。其存在的问题是：

一、队伍建设薄弱，人员不得力，缺少必要的装备。

法院纪检监察队伍建设体现在机构建设、纪律建设、装备建设和人员配置等方面，还包括人员的政治素质、业务素质、身心素质等方面；

领导普遍对纪检工作重视不够，认为纪检工作不专业，不职业，不是法院工作主流，可有可无，机构形同摆设、工作流于形式，缺少办案经费，缺少必备的录音、录像设备，严重影响职能的发挥。纪检干部普遍办案能力低，办案方式和手段单一，对办案理念和新形势下腐败案件的特点和产生的原因、规律缺乏认识，在查办大要案时显得力不从心，能力不够，方法陈旧，手段不新。法院内部上下级纪检监察部门之间、法院纪检部门与当地党委纪检部门之间缺乏领导、监督、沟通和协调机制，没能形成行业整体合力。

二、制度流于形式，监督检查不到位，难以起到纪检监察作用。

目前从上到下已经出台很多廉政建设方面的规章制度，但多流于形式，难以发挥出作用，有些制度不切实际；

比如实名举报制问题，自古以来受“莫不关己，高高挂起”思想影响加之群众怕报复，怕得罪人，怕领导给“小鞋”穿等各种原因造成群众不愿意署名举报；

遇到问题绕着走，发现问题相互隐瞒袒护；

上级单位在年初给下级部门制定工作目标时，往往以该单位是否出现违法违纪问题来检验衡量其业绩好与否的标准，并实行一票否决，目的是好的，但实践中会造成该单位即使出现违纪违法问题，领导也会不举不究实行内部“摆平”，避免年终评比被一票否决，造成纪检干部不敢管，不能管，不但不能积极主动监督查处本部门违法违纪案件，而是充当违法违纪事件的保护伞；

家丑不可外扬，以达到年初上级“零违纪”目标的实现。

三、纪检部门主动监督意识不强，缺少主动监督、敢于监督观念，造成小事不愿管，大事管不了局面。

法院设立纪检监察部门的目的就是要依法查处危害司法公正、侵害当事人利益的人和事，就是要监督和解决个别法官办事推诿、办事不公、作风不实、效率低下、吃拿卡要等问题；

然而实践中纪检监察部门对本单位存在的问题即使发现了也是大事化小，小事化了，主要原因是纪检监察机构同法院其它部门一样同属本院的内设部门，相互之间存在地缘人缘以及同属于一个领导管理，难以真正起到监督处理作用。

四、缺乏直管力度。

自古就有“自己刀削不了自己把”之说，尤其是在当今理想淡薄、金钱至上风气影响下，加之经济体制和政治体制处于完善当中，如何发挥纪检监督作用以确保法院审判权执法权有效公正行使尤为重要，一个部门的领导是否公正廉洁，一名法官是否能秉公依法办案、刚正不阿，当事人最清楚；

法院的职业要求法官既要廉洁又要公正，廉洁是对每一名法官自身最起码要求，公正是对所办案件的基本要求，法官既要接受法律监督还要接受社会监督、新闻舆论、群众和网络的监督，目前一些部门领导不怕内部监督而是怕新闻媒体，就怕曝光把自己炒出来，因为媒体监督面大范围广，很容易直接地进入上级领导监督视野，被大领导一批字就会得到重视，而实践中的监督又过多、过乱，目前有人大监督、政协监督、纪检监督、审计监督、民主监督等，这些监督虽然具有较强的专业性，但都代替不了内部监督，和外部监督相比，内部监督具有线索准、问题实、成本低等优势；

但是基层部门的内部监督在管理体制和用人制度上都受其本部门直接领导，如果一个单位其主要领导对廉政建设工作重视不够，会造成纪检工作不便于开展、监督不力、范围不广、处罚力度不够的后果。只有形成上级对下级的直接下派和领导，内部监督与外部监督有机结合才会有分量，才会达到效果。

针对上述问题建议采取以下措施，改进和加强基层法院纪检监察工作：

一、加强纪检干部政治素质、业务素质、品德修养建设。培养和使用党性强、作风硬、业务通，水平高的纪检监察干部从事纪检监察工作，发挥基层法院纪检监察作用，使其成为人民法院反腐倡廉工作中的主力军；

在法院日常纪检工作中，纪检干部不是无事可做，无案可查，可以通过找当事人谈话，案件回访，也可以在案中、案后接触、了解当事人思想、态度，征求意见；

发现当事人对案件承办人有“合理怀疑”，有可能进行举报、上访时，应当及时立案审查或反馈给法院领导、案件承办人，对法官在办理案件中存在违反法官职业道德、失误、瑕疵时要召集相关部门对问题进行审查、评定、确认并将结果和意见反馈给相关部门或人员并做好当事人的思想工作，对存在的问题提出处理意见，督促相关部门及时进行整改，以达到案结事了的目的。对经纪检部门督促后仍不进行整改，不予落实、办理的，纪检部门可直接立案查处；

纪检干部在平时工作中绝不能有等待、观望思想，不能等待问题发生后再处理，要积极主动明查暗访，介入法官执法活动之中，深入群众中回访，定期查阅卷宗，及时反馈意见，制定整改措施，以防患于为然为工作重点，将可能出现的问题消灭在萌芽之中；

全面监督，重点检查，个案突破，有内容，有教训，有经验，有结果，做到警钟长鸣。

二、加大查处力度，制定出操作性强的监督标准，做到事前有监督、事中有督办、事后有结论。

纪检监察部门要从以下几个方面进行监督：（一）法官在办理案件中是否接受当事人、辩护人、代理人以及受委托从事审计、评估、拍卖等中介机构的钱物、请吃、娱乐、旅游以及其他利益；

（二）是否为当事人推荐、介绍律师或为律师介绍案件以及向律师借钱、借房、借用交通、通讯工具的；

（三）是否有在委托评估、拍卖活动中徇私舞弊以及为案件当事人推荐、指定资产评估、拍卖等中介机构的；

（四）是否违反规定插手、干预、过问案件或为案件当事人通风报信、说情打招呼，严重影响案件公正审理的；

（五）是否有滥用审判、执行职权，违反规定采取强制执行措施，严重侵害群众合法权益的，（六）是否故意向合议庭、审委会隐瞒事实证据或提供虚假情况等枉法裁判的；

（七）是否故意泄露合议评议，审委会讨论案件的具体情况和其他审判、执行秘密的；

（八）是否有利用司法职权或其他职务便利从事经营活动谋利的；

（九）是否业外活动中不遵守社会公德、法纪严重影响法院法官形象的。对以上九种情况的监督检查均由纪检监察部门直接立案查办，一经查实，依纪依法从严查处，同时依据党风廉政建设责任制追究相关领导责任。

三、建立垂直管理体制。

法院纪检干部应当实行上派原则，纪检干部的人财物统一归属于上级：（一）、纪检部门的主要领导由上一级任免；

装备、工资由上级发放；

（二）、由省高院统一印发《省高院纪检监察员证》，授权给持证人在规定的辖区范围内参加法院的开庭、执行等执法活动，发现问题有权提出建议也可向该单位的上一级提出书面意见。对本法院设立或聘请的廉政监察员由纪检部门颁发廉政监察员证件，持证人可在受聘法院内参加各部门的执法活动，监督其执法行为。

**第三篇：基层纪检监察工作存在问题与建议**

基层纪检监察工作存在问题与建议

改革和完善纪律监察体制，构建我国特色的党内监督机制，是现阶段基层纪检监察工作的关键，也是目前所面临的和迫切需要解决的问题，从基层的工作实践来看，有以下几点：

一．问题

一是从思想认识看。部分党员干部缺乏系统的理论知识培训，缺乏完整的政策法规、文化知识教育。在社会转型期，各种利益冲突和矛盾表现出来，致使眼光短浅的人缺乏全局观念和战略眼光。部分领导干部认为腐败促进了经济建设，抓党风廉政建设影响经济发展。有些错误地认为“监督是对领导的不信任，不利于发挥领导干部的主观能动性，影响搞活经济”，“监督会削弱领导的自主权，不利于发挥领导干部的主动性、创造性、影响经济的发展”，个别纪检监察干部有畏难情绪，人家搞经济挣钱，我们给人家找那么多事，人家还不欢迎。

二是从领导体制方面看。《党章》规定纪委在同级党委和上级纪委的领导下开展工作，也就是通常所说的“双重领导”体制，这种体制模式实际上是以地方党委主导模式。可是《党章》所赋予的同级纪委负有监督同级党委的职责，那么这种监督模式的可行性和有效的操作性就值得商榷了。实践中“一把手”监督难、不到位问题，最终的指向和出路都倾向于领导体制（儿子怎么监督老子？）。派出机构机构也一样，由于纪检监察工作本身的属性（是得罪人差事），在加上本身的级别又低，又怎么能协调监督在部门及所属系统的党风廉政工作呢？在工作中经常要受到工作经费、配备设施的困难限制，所以艰难有效地发挥作用。

三是从工作机制方面看。纪委和监察局和署办公“两块牌子，一套人马”，纪检监察一岗双责。工作实践中有个主副问题，纪委履行职责是《党章》和党内法规，监察局履行的是依据《行政监察法》，或许是这种“双重身份”的缘故，纪委也受了政府的领导。纪委的“杂务”明显的过多，主业不够突出。教育、制度、监督、改革、惩处、作风建设整套推进，派出机构就更明显杂乱，平时中心工作中的计划生育、安全生产、植树造林、创建文明城市、卫生城市等等工作都是纪检组长牵头，导致“种了别人田，荒了自家地”。那么部门“人、财、物”管理使用和关键岗位及业务监督力度就软肋了，缺乏可操作性的规章制度。

四是从机构方面来看。地方党委、纪委、政府、人大和政协合称五大班子。那么纪委的地位还是相当高的，可是事实上都是名不副实。象纪委副书记是正科，常委是副科。但是其他几家大班子副职都是县级，纪委这个“班子”也是矮了半头的班子。纪检组长是部门副职一级担任，可是部门系统大多数单位是正科级，在工作中就显得低人一等。当然，这不是重点和关键，关键是对于工作的协调和监督上，力度必然欠缺。

五是从派出机构如何协调反腐败看。从中央规定看，派出机构的纪检组长，继续担任该部门党组成员，在现实中，都排在其他班子成员未末。那么纪检组长如何发挥反腐败的协调作用？如何加大协调的力度？目前没有看到有什么好的保障机制和措施，这也是一个非常现实的问题，架构和摆布好这个关键问题，对于做好反腐败工作又是至观重要的。

二．建议

纪检监察党内监督的框架基本构成，党内零距离监督机制是我党建党以来的最基本的经验和收获，随着社会经济的快速发展，我认为应该采取如下对策和措施：

1．做好宣传教育工作。首先，要把反腐创廉宣传教育纳入大宣传、大教育、大文化的总体部署，完善过去由纪委唱独角戏的办法，形成“全党动竹子，全民动稻子”党风廉政宣传教育氛围。其次，在社会转型期，要针对新时期党员干部的新思想、新情况、新问题，扩大有针对性地宣传教育，党内条规，法律教育，警示教育，使党员干部保持清醒地头脑，什么该做，什么不该做，警钟长鸣。再次，要充分授权基层纪检监察机关，从人、财、物上给以充分的保障，组织协调统筹安排大范围、大声势地宣传教育活动。

2．改革纪检监察监督体制。省级以下纪律检查机关垂直管理（比照香港廉政公署的模式运作）,从根本上解决监督机构的独立监督权的问题，从实质上填补同级平行监督和次上而下民主监督的空白点。既然基层纪委算五套班子，那么就要落实中央有关干部任用政策（县级纪委书记应该是正县，副书记是副县，常委是正科）。监察局长（参照公安部门的做法）由副县长担任。派驻纪检组为正科级别，组长一般由同级部门正职拟任，在部门设纪检监察办公室，编制2—3名（驻在部门确定一名）。

3．建立和完善纵横监督网络体系。构建县级以上纪检监察网，设立网络举报信箱、案件查处和问题解答等专页。确立国家部委办到县级部门纪检监察业务垂直监督体制，出台相关业务政策时必须明确要求同级纪检监察介入监督，同时要接受上级业务部门纪检监察组织的指导，把事前、事中、事后监督贯穿全过程。

4.创新监督工作机制。监督的实质是制约权力，对权力的制约必须以权力为后盾，以权力制约权力的监督方式。要从大环境上造就纪检监察机关在党内震慑权威性，把监督关口前移，要从制衡管权、管人、管钱、管物上寻找治本措施，加强事前监督，做到领导干部权力行使到哪里，领导活动延伸到哪里，纪检监察就监督到哪里，建立一套我党特色的纪检监察监督制度。

5．疏通纪检监察干部的出入口。纪检监察工作是一个特殊行业，是党的左膀右臂，要选政治素质高，德才兼备的优秀干部进入纪检监察队伍。在基层后备干部培养、提拨任用方面首先在他们中选拔，做为一个重要的环节用制度确定下来。同时要保证足够的学习培训经费，特别是要落实工作中车辆配备、办案设施、福利待遇等政策。

**第四篇：法院当前工作存在的问题及建议**

法院当前工作存在的问题及建议

××法院近年来认真贯彻十六大提出的依法治国基本方略，以××精神为指导，以司法公正为主线，以搞好审判为中心，以深化改革为动力，切实搞好各项工作。通过推行审判方式改革和人事制度改革，在一定程度上提高了审判工作的透明度，进一步确保了司法公正。但当前法院各项工作仍存在许多不足，主要有以下问题：

一、执行工作。

执行难是当前法院工作的一个顽疾，一时半刻无法得到根本解决。2024年我院收案846件，旧存30件，共876件，其中执结853件，其中包括许多执行和解案件和发放债权凭证案件，案子并没有真正得到解决，严重困扰着我们的执行工作，主要体现在以下几个方面：

1、被执行人无财产可供执行。这类案件大约占全部未结案件的50%。对于此种情况，我们法院采取的手段比较单一，对无财产的被执行人缺乏切实可行的方法，往往是简单的加大执行力度，以拘代罚，往往使被执行人形成“死猪不怕开水烫”的心理，反而不利于执行案件的解决。当前能否从以劳役抵债、完善破产程序入手，对于被执行人是个人的建议完善以劳役抵债的法律规范，切实解决无财产者的债务履行问题，这样能使法院的执行方法向多样化发展。同时也给被执行人一种震慑力，改变那种“反正是民事纠纷，法院也奈何不了我”的错误心理。对于被执行人是单位的，如确无财产，应加紧启用破产程序。当前法院很少适用破产程序，一方面是来自债权人方面的阻力，然而更重要的一方面是法院自身不愿适用破产程序，其手续复杂、投入的人力物力过多的弊端给本已压力过大的法院造成更大的压力，我们应该从简化破产程序入手，既要最大限度保护债权人债务人双方的利益，又要尽快结束这种不稳定的社会关系。

2、被执行人下落不明。此类案件占了未结案件中的25%，这是执行案件中最为棘手的问题，被执行人下落不明，执行案就成了无头案，尽管我院已采用了双休日、节假日突击执行，夜间突击执行，公布联系卡和举报电话，一旦发现被执行人，市区内的24小时到位执行，这些措施均只是部分缓解了矛盾，使问题得到了初步的解决，而无法从根本上解决被执行人下落不明的执行问题。被执行人下落不明其直接的结果可能一个人在甲地身负巨债，而他在乙地却能拥有巨资逍遥快活，因而在这个问题应当借鉴××的网络制度，运用电脑联网等高科技手段，编织一张无形的监督网，互通信息，方便快捷，也有利于改变当前书面委托执行面临的拖拉、缓慢的尴尬局面。

3、在申请人举证制度和被执行财产申报制度方面存在缺陷。有些执行人员过分强调申请人举证而淡化了原先有利于执行的方法，从而使某些案件丧失了执行良机。从申请人的角度来看，许多申请人不懂举证，导致举证不力，或者举证的内容空洞而无实际意义，无法为执行提供有效的标的，致使案件迟迟不能结案。另外在被执行人财产申报制度方面，有相当一部分被执行人是故意不履行义务或消极履行义务，而法院对被执行人究竟有多少财产的调查，受人力、财力所限，终

归是有限的，实际操作的伸缩性就很大，给案件的最终执行带来负面的影响。

4、涉及乡、镇、村的案件执行难度相当大。从近阶段来看，我们已采取了很多相关的得力措施，开展了“集中执行月”“七类案件专项执行活动”等，有针对性的对此类案件进行执行，但事实上，这部分案件仍成为执行案件中的难题。从97年至今，执行案件中涉及乡、镇、村一级行政机构的案件近70件，涉案标的达1800万元。这类案件一般属历任领导留下的历史问题，现任领导就采取“拖”“避”措施，时间越久，案件就越难解决。再加上一些人法律观念比较淡薄，一些乡镇村自身的偿债能力差，并在一定程度上有上级机关的庇护，使得这类案件成为执行的一个绊脚石。因而要解决这类案件必须根除“权大于法”的观念，真正树立法院生效裁判文书的权威性，同时积极争取党委、人大、政府对执行工作的领导、监督和支付，排除不必要的干扰，消除被执行人与法院之间的对立情绪。法院自身也可灵活、科学的适用各种执行方式，如交叉执行、委托执行等方式，逐步来改善这种不利因素，营造良好的执行氛围。

5、过分注重委托执行，并不利于缓解执行难。11号文件中强调“跨县市区，除少数特殊情况外，一律实行委托执行”，“在省外的，亦应以委托为主”，在实践中缺乏可操作性。跨县市区的委托执行，以宁波为例，有十一个县市区，如果互相之间的执行案均实行委托执行，势必大大增加委托手续，从执行效果来看并不见得理想。跨省的以委托执行为主，其初衷是为了缓解异地执行的难度，但是在现在的大气候环境下，委托执行有可能成为地方保护主义和部门保护主义的一个庇护伞，使异地执行的难度更加大。

6、执行局的机构设置问题。现全部的基层法院已成立了执行局替代原先的执行庭，或与执行庭并存，但在其形式、机构设置、人员配备等方面并未发生明显的变化，给人一种“换汤不换药”的感觉，虽然已尝试了执行裁决权与执行权相分离，但效果并不明显。如果不明确执行局的地位、机构设置、管理方式、人员配备等相关方面的措施，那这种改革就可能流于形式。因而如何来完善相关的配套措施，如何先从法院内部入手来改善执行机制，使得执行工作能朝着良性发展的轨道前进就显得至关重要。

另外一个是刑事案件罚金刑的执行问题。我院2024年适用罚金刑的案件338件，应执标的120万，实际执行114件，标的45万，执行完毕的不足40%。我国法律明文规定，对一些经济犯罪或性质恶劣的犯罪必须适用罚金刑，法院往往也就一判了之，很多案件根本无法执行，有些犯罪分子尤其外地流窜作案，被判刑服役后或回原籍或不知去向，罚金刑根本无法兑现，不利于维护我国法律的尊严。因而在这点上也可考虑用自由刑来折抵罚金刑，如不支付罚金则以延长自由刑，避免罚金刑形同虚设。

二、审判改革方面

经过几年的努力，审判方式改革方面也在不停的摸索中前进。但总的来说方法不多、力度不够、深度不足。主要存在以下几方面内容：

1、关于审判长、独任审判员选任制度。按照最高院审判方式改革的有关精神，加大在民事审判工作中的放权力度。我院在2024年就已制定《关于合议庭和独任审判职责的若干规定（试行）》，在民事案件中除个别疑难案件外不再经庭长、院长核稿签发。但对审判长、独任审判员的选任资格，选任程序等没有一个统一的规定，完全凭各自单位的感觉，摸着石头过河，效果不会很好，搞不好还可能会产生负面影响。且如何对审判长、独任审判员进行合格考核、连任考核，如何量化打分，按什么标准评定，在实践中都很难操作，一不小心，就会使这一制度流于形式，无法充分保证和发挥审判长、独任审判员的地位和作用。目前少数案件的层层审批情况仍还存在，如何解决这两者的矛盾是我们现在需要迫切解决的问题。

2、推行审判公开方面。当前法院推行审判公开方面也做了许多工作，透明度较以前有了很大的提高，但仍存在一些不足。如，单方接触大量存在，在审判过程中审判人员一方面要送达裁判文书，必须与当事人接触，另一方面也有审判人员在非审判场合单独与一方当事人或委托人接触。个别案件请示现象并未根绝，遇到事实认定、法律适用、裁判处理方面的疑难问题难以定夺时，通常会想到向上级法院请示，由上级法院出具处理意见，而当事人对此一无所知。此外，裁判文书说理仍不够透彻，当事人在裁判文书中看不到裁判理由，只有一些笼统的法条，裁判的真正理由有时并未公开。

3、行政庭和法医编制问题。根据法律规定，行政案件必须由审判员组成的合议庭审理，因而行政庭至少配备三名审判员和一名书记员，但从目前的现状来看，我院从99年至现在行政案件仅25件，明显存在着案少人多，人员浪费的问题很严重，尤其是其它庭室案多人少，与之形成鲜明的对比。这个问题能否妥善解决，关系到法院内部人员的合理配备，关系到法院办案效率能否提高。针对行政案件一贯稀少的情况，我们建议能否撤销基层法院的行政审判庭，由中级人民法院统一设立行政审判庭，统一处理辖区内的行政案件，必要时各基层法院可抽调人员予以配合。虽然这在行政案件的级别管辖等方面可能会出现一些问题，但总比目前许多基层法院行政庭采用变通的方式，办理执行案、民事案件或刑事案件来弥补案源不足的情况要好的多，而且这种变通方式容易混肴各部门的职能作用，违反我国法院组织法的规定。

同时法医的编制也面临同样的问题，我院现有一名法医，而有的兄弟法院无法医，因而也可统一将基层法院的法医统一归并到中院法医处，统一进行管理。

另外，实行审判流程管理的相关制度尚不够完善。在不同审理阶段尚未建立相关的跟踪管理、通报、告诫制度，对出现问题的环节惩罚机制尚未确定。目前实施的流程管理由于硬件、人员配备等各方面的原因，尚不能完全适应当前的审判工作，还有待于进一步的完善和改进。可惜鉴于其他省区试点成功的兄弟法院的一些先进作法，好好取经，把较完善的审判流程管理引进来。

三、人事制度改革方面

《关于进一步加强政法干部队伍建设的决定》要求大力提高政法干警的素质。我院党组也认识到这一问题，并提出人民法官应向“高度的思想政治觉悟、高尚的职业道德品行、高超的专业知识水平”迈进。但我院面临的现状是干警的年龄结构不合理，35岁以下的仅占全部的40%，且文化结构不够理想，仅4名正规法律院校本科生，无法适应形势变化的需要。95年以后仅进过一名法律本科生，队伍整体已出现老化现象。法院在人事问题上并没有多大自主权，无法每年通过正常渠道招本科生2-3名，以解决队伍老化问题。同时条条和块块会出现矛盾，而且一般均是条条要服从块块。99年我院就因人事调动、调入二名大专生。再者法院的出口关亦未疏通，法院的现状一般是只进不出，缺乏一种竞争、择优的意识。这种现状不是哪一家基层法院马上就能改变的，它需要理顺多方面的关系，法院在用人制度上、在进人、出人的权利上需要更大的自主权，这是我们法官管理制度改革的目标，也是提高干警素质的根本出路。

现推行的法官员额制度，对基层法院的触动也很大，法官定编应该是法院走精英化道路的必经之路，但是当前的法官素质如何来适应法官职业化是一个一时半刻无法解决的矛盾，虽然法院内部也在进行学历培训，但并不能从真正上符合法官职业化的要求，仅仅在形式上满足法官职业化要求。再者法官员额制度对法院内部的后勤保障部门的干警触动很大，如果全面推行这项制度，这些岗位的同志将离开法官岗位，势必使一些年纪轻、业务强的同志不安心本职工作，如果把素质好的干警都补充到审判第一线，那后勤保障部门又会仅剩下一些“老弱病残”，工作效率很难保证，这是一个不容回避的矛盾。

我院目前尚未推行干部末位淘汰制，淘汰制具体操作起来还存在很多有疑虑的地方。如何给每位干警量化打分，分值如何计算，由于没有一个统一的标准，打分标准均由各个单位自己拟定，势必存在不公平的地方。给每位干警打分势必存在一个基础的标准，但这这标准在法院的各个职能部门来说是完全不同的，业务部门和服务部门存在巨大差异，各业务部门之间亦存在很大差异，可以说很多职能部门之间是不具有可比性的，那如何来确定末位呢，毕竟考察各个部门各个干警的工作不等同于参加高考，只有一份标准答案，人人平等。因而如何使末位淘汰制更加完善，更具操作性是目前急需解决的问题，但我们必须明确末位淘汰并不是我们的目的，我们的目的在于形成竞争氛围，充分发挥每位干警的主观能动性。

另外此次机构改革以后，虽然按照10%的编制离岗退养，但事实上还是未真正形成择优、竞争的氛围，沿袭的传统的以年龄为界线，对提高法院干警素质并未起到促进作用。相反一些岗位的空缺使得法院要补充一些临时聘用人员来弥补空缺，反而加大法院自身的压力。因此要真正解决人员问题，需从法院内部着手，提高每一位干警的工作积极性，随着人员的精简，工作量势必加大，要改变固有的工作习惯，认为“守住自己的三分田”就可以了，从而逐步营造一种“争先创优”的氛围，才可能逐步提高干警素质，逐步向职业化标准靠拢。

**第五篇：加强电力企业纪检监察工作存在的问题及对策建议思考**

加强电力企业纪检监察工作存在的问题及对策建议思考

纪检监察工作在电力系统中的开展状况越发良好，且受重视程度也在不断增加，这与纪检监察工作开展具备的积极影响与作用密不可分。但也要看到，电力系统内依然存在着贪腐、部分领导干部不作为等问题，这使纪检监察工作的正常开展及其理应具备的积极作用受到影响与制约。基于此，文章将对电力企业纪检监察工作的作用与开展现状进行分析，并就如何更好地开展纪检监察工作提出合理建议。

纪检监察工作在电力系统中的作用已经得到了广泛认可，电力系统内对于纪检监察工作开展的重视程度也不断提升。党的十九大以来，净化电力系统已经成为了电力系统深化改革中的重要事宜，纪检监察工作开展的现实意义更是十分深远。对于电力系统内的各类型企业而言，其需要做好纪检监察工作开展上的支持与保障性工作，如何将纪检监察工作开展的积极作用充分发挥出来也是值得相关企业思考的重要问题。

一、纪检监察工作在电力系统中的作用分析

纪检监察工作在电力系统中的作用十分重大，这也是电力系统内部极为注重纪检监察工作高质量开展的根本原因。从具体的作用表现上来看，纪检监察工作的开展能够起到一定震慑作用，由于电力系统内反腐败力度的不断增强，党的十八大以来很多仍不收手的人员已经得到了严肃处理，党十九大以后，在纪检监察工作常态化开展的背景下，贪腐与不作为等问题已经得到了有效遏制。另外，纪检监察工作能够较好揪出电力系统中的蛀虫，很多违法乱纪的个人被处理也较好地净化了电力系统的运转环境，妥善对国有资产进行了保护。从深化改革的角度来看，纪检监察工作的高质量开展为电力系统改革的不断深化扫清了很多障碍，很多电力企业也通过纪检监察工作开展创设出了十分稳定的改革环境，并极大地削弱了改革进程中的各种阻力。因此，电力系统内不仅要积极开展纪检监察工作，也要注重纪检监察工作质量的稳步提升。

二、电力企业纪检监察工作开展现状

（一）纪检监察工作开展力度较低

虽然纪检监察工作在电力系统中的开展得到了很多关注与支持，但部分基层电力企业内，纪检监察工作的开展力度较为薄弱，各种利益纠葛在一起时，纪检监察工作很容易成为一种走过场，或形式大于内容的工作形式。在纪检监察工作开展力度相对较低时，相关工作开展上的积极影响、价值与作用都很难显现出来，纪检监察工作的严肃性受到了很大挑战。在纪检监察工作开展力度较为薄弱时，其对于电力企业以及整个电力系统发展的作用便很难充分显现出来，纪检监察工作开展中的很多资源也会处于闲置或浪费的状态之中。因此，纪检监察工作开展力度较为薄弱的情形下，其对于电力系统发展的作用无法充分显现出来。

（二）纪检监察手段较为单一

对纪检监察工作开展产生影响的因素较为多样，但纪检监察手段选用的影响最为直接。当前，电力系统内纪检监察工作开展水平虽然有了一定程度提升，但纪检监察手段较为单一的问题依然十分显著。从纪检监察工作开展的理念上来看，大多数情况下，发现了问题苗头或接收了举报信息后，相应的纪检监察工作才会正式开展，以谈话为主的各种调查活动也会陆续进行。这种纪检监察工作模式带有很强的被动性特征，以谈话为主的纪检监察手段对于一些顽固不化，且具有一定反偵察能力的人员缺乏实际有效性。在这一状态下，纪检监察工作开展的现实难度往往较大，相关工作在开展上也无法对电力系统的健康发展提供足够支撑与帮助。

（三）纪检监察队伍建设状况较差

电力系统内纪检监察队伍建设状况较差，知识经济时代，无论是一般性的纪检监察工作，还是新时期纪检监察工作开展上的优化与创新都需要一线纪检监察人员的参与。这也使得纪检监察人员业务能力、政治素养的高低强弱成为了相应工作开展层面的重要影响因素。很多电力企业内，纪检监察人员不仅无法对新时期纪检监察工作的开展形成一个全面认识，其更是缺乏有效的纪检监察工作开展经验，这也导致相关工作开展中一些问题很难被攻克，纪检监察工作在开展上往往也会陷入停滞的状态之中。在这一问题影响下，纪检监察工作的实际有效性便会大打折扣，借助纪检监察工作的开展促进电力系统更好地发展的目标也很难达成。

三、对如何更好地体现电力企业纪检监察工作开展作用的建议

（一）持续加大纪检监察工作开展力度

要想更好地体现电力企业纪检监察工作开展的作用，首先要加大纪检监察工作开展力度，避免纪检监察工作在开展上流于形式。部分人员对纪检监察工作的开展抱有侥幸心理，其将纪检监察工作比喻成“一阵风”，这更加要求电力系统内的纪检监察工作成为一种常态，且在常态化开展中要不断进行力度的加强，消除不法分子的侥幸心理。例如：XX市供电公司在充分结合自身发展实际的基础上，确立了纪检监察工作开展制度，除了明确纪检监察工作开展的权责关系外，更在制度中确立出了纪检监察工作的开展原则、一般目标、主要内容、监察事项等，制度的自上而下推行也让各部门和各层级人员认识到了公司纪检监察工作开展的决心，纪检监察工作开展的力度得到了增强，相关工作开展上的内部环境也得到了较好的优化。

（二）采用多元化的纪检监察手段

多元化的纪检监察手段对提升电力系统内纪检监察工作的质量具有重要意义，纪检监察工作质量较好提升后，相关工作开展的积极作用也能够得到更好发挥。要采用多元化的纪检监察手段，理念转变是一个基础，纪检监察工作开展主体要变被动调查和解决相关问题，为主动发现、调查和解决相关问题，通过“主动出击”式地发现和解决问题，更好地履行出纪检监察部门职能。此外，电力系统内部分违法乱纪人员会通过更为多样的手段进行财产转移与隐匿，一些违反乱纪活动在开展上的隐蔽性越来越强。对于纪检检查人员而言，其需要对较为常见的违法乱纪“伎俩”进行分析，并有针对性地采用多元化纪检监察手段，从而在纪检监察工作开展上保持主动优势。

（三）强化纪检监察队伍建设

纪检监察工作最终需要由具体的人员负责，电力系统内，要促进纪检监察工作的作用更好地发挥也需要强化纪检监察队伍建设。文章建议省市级电力企业强化对区域内电力系统中的纪检监察人员培训与教育，通过定期开展一些专项培训与教育活动，将更为先进的纪检监察理念、相关工作开展方式方法进行普及，提升一线纪检监察人员的工作能力。在不同的纪检监察企业内，纪检监察队伍建设需要包含思想政治教育以及崗位工作开展相关职业能力教育两个层面的内容。对党忠诚，严格按照相关法律法规开展纪检监察工作是基础，不断提升自身的纪检监察工作开展能力则是保障纪检监察工作质量的必要条件。打造出了一支高素质的纪检监察队伍后，纪检监察工作在电力系统中的作用也能够更好地发挥出来。

四、结语

纪检监察工作在电力系统中的积极作用发挥需要以相关工作的较好开展为前提，因此，电力系统内的企业以及企业内纪检监察工作主体都要不断提升纪检监察工作的开展质量。可以预见的是，纪检监察工作开展上的压力会越来越大，一些违法乱纪问题隐藏得也会越来越深。借助纪检监察工作的高质量开展，及时解决系列纪检监察问题，严肃处理相关人员才能够为电力企业的发展、电力系统的较好运转提供足够的帮助和支持。

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