



看见·高质效办好每一个案件



检察官宋同鑫：只有到现场才能办好案件

检察人物

□ 本报记者 张守坤 周斌 丁国锋

“他是工作狂，最忙时一个月同时处理20起案子，但你别说，最后效果都不错，双方当事人都挺满意。”“他乐于琢磨、善于思考，三天两头往现场跑”……

2024年12月2日，当《法治日报》记者来到江苏省镇江市京口区人民检察院，一听到要采访刑事犯罪检察条线负责人宋同鑫时，立马打开了“话匣子”。

上午9点，推开4楼宋同鑫办公室的门，堆积如山的卷宗映入眼帘，颇为壮观。卷宗堆里，短发、微胖的宋同鑫抬起头露出半个脑袋，然后起身道：“实在抱歉，现在手上有活，有几个案子的审查期限快到了，待会要接待两组当事人，下午还要出庭公诉，要不晚饭后聊会？”

在征得他同意后，记者以“实习生”身份在宋同鑫身边留了下来。

第一组当事人是位在校大学生，也是一起故意伤害案的受害人，坐下后显得比较拘谨，说起自己遭受的伤害愁眉不展。宋同鑫没有上来就谈案情，而是先询问他最近过得怎么样，有没有定期去医院做检查，生活中有没有遇到什么困难，再引导他说出自己的想法。离开时，对方紧锁的眉头终于舒展开了。

打造过硬队伍，当好履职办案“能工巧匠”

镇江京口检察加强青年队伍建设

创新经验

□ 本报记者 张守坤 周斌 丁国锋

在办案中，江苏省镇江市京口区人民检察院未成年检察部主任陈舟远发现，13岁的小维已经很久没有正常上学了。上门走访后才了解到，由于父母离婚，父亲不关心他也不支付抚养费，导致小维变得敏感而封闭，不愿意去上学。

陈舟远一方面邀请心理咨询师多次上门开展心理辅导，逐渐让小维放下抵触心理，愿意接受帮助重新入学；另一方面，组织开展调解，让小维父母达成调解协议，父亲保证按期支付抚养费，定期看望小维，加强父子间交流。

如今，小维已融入学校生活。

2024年12月，该案获评江苏女性最美奋斗故事奖，由此改编的微电影获评江苏女性融媒体优秀作品奖。

高质效办好每一个案件，根本在人，靠一支过硬检察队伍。

《法治日报》记者近日走进京口区检察院了解到，近年来，该院紧贴青年干警成长发展特点，加强政治与业务融合，坚持分类培养、实战实训、品格锻造多措并举，助推青年干警加速成长成才，涌现了一批像陈舟远、宋同鑫一样，依法履职办案的“能工”、运用法律政策的“巧匠”，该院先后有26人次获得上级表彰奖励，1个青年集体获评“全国巾帼文明岗”。

量身定制培养计划

该院经济犯罪与职务犯罪检察部检察官助理、“90后”李浩谈起前段时间他办理的周某等20多人涉嫌合同诈骗罪、非法吸收公众存款罪一案，当时的场景仍历历在目——

周某等人以电影投资的名义，通过社交软件聊天群等进行推广，宣称跟着他们“投资电影，稳赚不赔，签合同只需要坐等票房分红”“这部电影是热门题材，这些对外出售的份额是我拜托制片人专门预留的，名额有限，先购先得”，吸引多地千余名投资者，涉案金额高达3亿余元。

面对如此复杂新颖的案件，李浩在该院检委会专职委员许辉带领下，准确认定案件涉嫌罪名，沉着应对庭审，努力追赃挽损，最终，一二审法院均支持了检察机关公诉请求，多名犯罪嫌疑人也退出了违法所得以及名下多套房产。

这是李浩第一次参与这种类型的大要案办理，他颇为兴奋地说，作为一名年轻的检察干警，能够参与大要案办理，办好大要案，得益于京口区检察院为年轻人量身定制的培养机制。“如果不是院里有相关制

度，这样的大要案我肯定不会这么早接触到；即便让我办理，如果没有人带，我的心里也没有底。”

据介绍，京口区检察院将任职满3年、未满35周岁的青年干警作为成长型储备力量，根据干警专业特长、知识背景、工作经历实行岗位定向投放，通过设置“AB岗”、干警自荐、部门推荐和党组把关等方式，把一批“讲政治、业务精、作风好”的优秀青年干警，选任到重要岗位，办理重大案件、参与重大调研课题攻关，全面提升干警个人能力。

为提升队伍战斗力，京口区检察院根据干警的专业特长、工作经历、性格特点等情况，安排多位干警挂职锻炼、跟班学习，并由分管院领导、分管部门负责人全流程跟踪，做到经常性电话沟通和谈心谈话，及时掌握干警思想动态和学习情况。

2024年3月，该院刑事执行与控告申诉检察部副主任付志远奔赴2000多公里外的黑龙江省齐齐哈尔市基层检察院交流锻炼，为期半年，多岗位锻炼，“这是一段难忘的经历，对提升办案能力和综合素养大有益处”，付志远感叹道。

其间，付志远参与办理了一起放火案，犯罪嫌疑人酒后点燃了居民小区中的自行车棚，车棚距离楼房7米左右，该行为是否对公共安全造成威胁？他和同事们围绕犯罪动机、点火的位置、火势的大小以及造成的后果充分讨论，不放过案件的每一个细节，不忽略证据的每一个角落，最终形成对案件的一致办理意见。在一次次激烈辩论中，他对该罪名的法律适用也有了更深刻的理解。

打造学习深造平台

“看到群里大家时不时分享最新法学理论文章，发表观点、探讨案件，让我感觉到，上学时老师常说的‘选择法学就是选择终身学习’更具象化了，这也让我时时提醒自己不能懈怠学习。”

2024年12月3日，走进京口区检察院会议室，一场热闹的交流分享会正在进行，刚入职半多年的干警王庆玲踊跃发言。

参加这场交流会的多为“新京彩”研习社的社员。

原来，为了帮助干警加强学习，更快成长，京口区检察院从各部门挑选了24名政治素质过硬、集体荣誉感强、敬业精神强的青年干警组建了“新京彩”研习社。

据介绍，研习社专配“政治学习”“业务学习”2名学习秘书，不定期在群内分享前沿的法律理论文章、上级院发布的典型案例、最新的理论学习文章；定期开展线下读书分享会、检律辩论赛等活动。

专业素能是履职办案的基本能力，京口区检察院打造多种学习平台，通过加强政治与业务融合培训，一体提升检察人员政治素质、业务素能和职业道德素

有非法占有目的。

宋同鑫立即带队赶到外省，到涉案公司经营地进行勘察。在走访公司原员工时了解到，公司不仅对他们进行培训，还教他们用连环套的方式让被害人购买保健品，这些培训都有书面材料。根据线索，宋同鑫深入挖掘，找到了话术单，而该份话术单成为案件认定为诈骗罪的关键证据。

“只有真正到现场去，对案件事实有了亲历性的把握，才能抓住细节做好答辩工作。比如在一起危险驾驶案办理过程中，辩方对‘消毒剂是否为酒精类消毒毒剂’存疑，宋检之前就带我去过医院现场调查，发现该医院从就没有进过酒精类消毒毒剂，同时还调取了现场监控，因此我才有所准备，做了针对性答辩。”沈承智说，对于涉邻里、家庭关系犯罪，宋同鑫要求必须到现场进行调解，“只有去现场看了，才能真正了解双方的诉求，才能更好地化解社会矛盾”。

检察官蒋飞的办公室挨着宋同鑫办公室，平时两人经常会在一起讨论案情。让他印象深刻的是，面对日益复杂的犯罪形势，宋同鑫总是积极学习，创新工作方法加以应对。

如在办理电信网络诈骗案件中，宋同鑫关注到案件背后侵犯公民个人信息的情况，牵头推动单位部署开展个人信息保护专项行动，针对发现的问题制发检察建议监督纠正。

养，着力提高正确运用法律政策的能力。

“我们定期开展‘青蓝微课堂’‘青蓝讲坛’等活动，组织青年干警讲学，邀请专家名师授课，促进青年干警间理论学习与业务研讨交流，全面提升青年干警履职能力。”京口区检察院政治部主任仲诚介绍说，通过定期开展检察官联席会议，发挥集体智慧优势，鼓励青年干警上台讲述办案过程中的思考、不足和困惑，营造互学互鉴浓厚氛围。

采访中，记者深切感受到，相互学习，以老带新，已经成为京口区检察院的一项特色品牌：不同年龄层次、专业背景的干警之间相互学习、相互促进；在重大复杂案件的办理中，各部门之间迅速联动，形成工作合力。

已退休8年的京口区检察院办公室原主任戴有举，和多位退休的老同志一道，还经常被邀请回院里参加业务交流会，和年轻人一起进行理论和实务探讨，积极出谋划策。“我们将自己多年积累的办案经验和人生智慧传授给年轻干警，给他们启发，帮助他们少走弯路。”戴有举说。

仲诚说，京口区检察院严格落实检察官业绩考评制度，根据检察辅助人员、司法行政人员等不同岗位的职责和工作量制定相应的动态评价机制，确保考评考核公平公正权威，同时强化考核结果运用，将考核结果与干部选拔任用、激励奖惩结合起来，形成有为者有位、能干者能上，优秀者优先的良好导向。

完善监督制约机制

“我是李某某案辩护人，为什么还不能阅卷？”

“该案今天刚移送审查起诉，辩护人可以到本院案管部门正常阅卷。”

这是“阳光京观”检律互动群里的一则互动信息。

在江苏省镇江市京口区人民检察院的采访过程中，时刻可以看到穿梭于各个办公室的忙碌身影和专注于案件材料的坚定神情，这些都在诉说着这支队伍的青春活力与担当。

一支年轻的队伍，在面对日益复杂多变的犯罪形势和法律问题时，能够迅速适应并积极探索新的解决方案。例如在新型网络犯罪案件的办理中，年轻干警凭借对互联网技术的熟悉和对前沿法律动态的及时掌握，在电子数据的提取、分析以及相关法律适用上提出了创新性的思路和方法，为案件的成功办理奠定了坚实基础。他们敢于突破传统办案模式的束缚，运用现代科技手段提升办案效率和质量，如利用大数据分析犯罪趋势、构建案件管理信息化平台等，使检察

随着采访深入，宋同鑫从业十多年的经历逐渐清晰——自2009年8月入职检察院以来，他历经多个岗位，不断成长与历练，从书记员一步步成长为员额检察官，到如今担任刑事犯罪检察条线负责人。

近3年来，他办理各类刑事检察案件469件，其中包括公安部挂牌督办的涉及103人的朱某某、任某某等恶势力犯罪集团案，涉案金额达5000余万元的网络App开设赌场案等。

在依法办案的同时，他从未放松对业务能力的提升，持续学习最新的法律法规，研究典型案例等，积极履行法律监督职能，先后发现并提出纠正审判违法、侦查违法情形20余件，提请上级院抗诉多件。办理的案入选江苏省人民检察院参考性案例，撰写的张某某危险驾驶案审查报告入选江苏省人民检察院刑事案件审查报告模板库。他还积极参与与最高人民检察院相关课题，在专业领域不断深耕探索。

一直等到当天晚上7点半，宋同鑫手头的工作才暂时告一段落，此时早已过了晚饭时间，他从抽屉里拿出一袋零食，倒上一杯水，边吃边继续审查卷宗，加班，对宋同鑫来说是常态。

“努力让人民群众在每一起司法案件中感受到公平正义，是我的职业追求。为了实现这个目标，所有的辛苦都是值得的。”他语气坚定地说。

漫画/高岳

记者翻阅群信息看到，该群目前共有329人，其中律师近300人，每天都有不少律师和检察官在这里互动交流。

“我们设专人每天主动在群里发送程序性提醒等相关信息10余条，律师如在办案过程中发现问题也可以直接反映。”京口区检察院案件管理部主任夏梅花介绍，互动群是该院打造的信息法律服务保障律师执业权利新平台，前来办理业务的律师只需在该院案管接待大厅“扫一扫”二维码即可加入。

完善检察权运行制约监督机制，是“高质效办好每一个案件”的重要保障。

阳光是最好的防腐剂，为进一步深化检务公开，提升检察办案透明度，京口区检察院贯彻“能听证、尽听证”要求，自觉将检察听证作为案件审查的常态化机制，主动把司法办案过程“晒”在阳光下。2024年，京口区检察院组织对138件案件开展集中听证。

如2024年6月，该院针对一起企业员工挪用资金案，邀请办案民警、涉案公司实际负责人、销售、财务等关键岗位人员、人民监督员、辩护律师等参加不起诉案件法律文书公开宣告送达会，对宣告送达过程进行监督并充分听取意见。

此外，京口区检察院积极探索加强提升监督质效：协调公安机关开放在办刑事案件查询权限，明确1名中层正职为监督专管员，不定期抽查查看案件110余件；强化自我监督，修订完善党组会、办公会、检委会会议决策规则，进一步规范决策程序；制定加强办案期限管理、跨部门检察官联席会议等业务规定5项，以群策群力加强内部监督制约，把好案件质量关；开展刑事案件高质效攻坚行动，查摆办案程序实体问题8个，通过抓实个案质量，带动整体业务提升。

“以高质效检察履职服务保障高质量发展，离不开一支忠诚干净担当的新时代检察铁军。我们坚持‘人才是第一资源’理念，深入推进新时代基层检察队伍建设，努力建设一支适应检察工作现代化、堪当时代重任的高素质专业化检察干部队伍。”京口区检察院检察长张琨说。

记者手记

工作在新时代焕发出生机与活力。

与此同时，他们深刻理解检察工作的神圣使命和社会责任，在办案过程中严格依法办事，坚决维护法律的尊严和权威，努力为人民群众美好生活提供更多检察守护，让司法工作既有“力度”，更有“温度”。

京口区检察院打造了一支年轻、有水平的检察队伍，这支队伍不仅在维护社会公平正义、打击犯罪等方面发挥中流砥柱的作用，也为检察事业的长远发展注入了源源不断的动力。相信在未来，他们将继续砥砺前行，在法治建设的道路上创造更加辉煌的业绩，为保障人民群众合法权益、维护社会和谐稳定作出更大的贡献。

□ 本报记者 孙天骄

“提出离职申请，人事告诉我得经过26道审批流程，这年头离个职这么难吗？”近日，在广东深圳某公司上班的李女士因腿鞘炎等健康问题，向所在部门主管提出了辞职申请，当时主管表示同意，让她自提出申请半月内做好工作交接即可离职。

令李女士没想到的是，当她按时完成交接工作后，主管却告诉她这只是走完了部门的流程，还需要向公司的人事部门再提出离职申请，而人事告诉她，按照公司章程规定，所有离职员工都必须经过26道审批程序。这意味着，每一个审批环节，她都要从办公系统中找到对应人员，请对方通过其离职申请。

过了近一周时间，整个离职审批流程才走完。在李女士看来，对于一个普通的员工设置这样烦琐的流程实属没必要，“26个审批人，其中大部分都和我互不相识，工作上也几乎没有交集，完全不知道为什么要设置这样的离职流程”。对此人事部门解释，这是公司成立以来就有的“规矩”。

《法治日报》记者近日调查发现，有这种“规矩”的公司并非个例。北京某互联网公司的唐女士告诉记者，她所在公司普通员工想要离职的话，需要在OA系统（办公自动化系统）上发起申请，申请需要各个部门领导加公司领导审批后，再上董事会，然后再走线下签字交接流程，线下一共需要15个人签字，“我知道有几个离职的同事就在这一道道审批过程中被卡了很久”。

在社交平台，记者看到相关吐槽也有不少——“20多个人审批，审批了整整两个月”“离职有23道离职流程，我天天打电话催了9天才批完”……

用人单位是否可以设置如此繁杂的离职审批流程？

上海财经大学法学院教授，中华全国总工会理论和劳动关系智库专家吴文芳向记者介绍，公司自然可以设置离职流程，但离职流程不能违反法律规定，不可增加劳动者辞职的法定条件，例如要求必须获得上级批准或必须满足特定工作条件，否则不允许离职。“可以看出，上述这些繁杂的离职审批流程明显不合理，甚至违法。”

除了流程繁杂，采访中，记者注意到一些公司还会故意在离职流程设障碍，“卡”住员工不让离职。

2024年4月，安徽马鞍山的张女士在OA系统上向公司提出离职，当时领导让她离职日期填一个月后，但等时间到了公司却不放人，说张女士工作没有做好交接，要等新入职人员熟悉工作后再让她离职。

“实际上，我的工作已经交接完毕，办公电脑也退给单位了，单位干嘛一直让我请假也不放我走，不知道这样做有什么意义，行政助理告诉我，领导不同意，他就不给批。”张女士说，她之前以为在离职上不会有什么问题，于是已经找好了下一份工作，结果公司卡着不批离职申请，“好在新公司对此表示理解，我才没有丢掉新工作，最后又拖了好几天原公司才批准了我的离职。”

在吴文芳看来，公司虽享有用工自主权，可设定合理的离职流程，但劳动者提前通知并办理离职手续后，用人单位不能强制其继续工作或扣押相关离职证明材料，这样的“卡”离职超出合理范畴，涉及违反劳动法律问题。劳动合同法第50条明确了用人单位在解除或终止劳动合同时应当承担开具终止证明、办理档案和社会关系转移手续、支付工资和经济补偿等义务，如果违反相关规定，用人单位可能面临行政处罚，还需赔偿员工相应损失。

北京天驰君泰律师事务所合伙人郭政律师提醒，有此类遭遇的劳动者可以采取以下措施保障自己的合法权益：员工应及时留存证据，保留所有与离职申请相关的书面记录，包括提交申请的时间、与公司沟通的记录等；员工可以向用工所在地劳动保障监察部门进行投诉举报；还可以向用工所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司出具离职证明并办理档案及社保关系转移等离职手续；如果对仲裁裁决不服，员工可以依法向人民法院提起诉讼。

在吴文芳看来，合理的离职审批流程须遵循多方面基本原则，保障员工合法权益并确保公司平稳过渡，这样既能提升管理效率，又可减少劳动争议。

“在合法基础上，审批流程设置需遵守民主与透明原则，要求流程公开透明，作为涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项，需经民主程序平等协商确定，公示后明确告知劳动者；让员工清楚知晓离职具体步骤、所需时间、如书面通知、工作交接、工资结算、社保转移等事项，同时公司要提前告知员工离职流程具体要求，避免因不清楚流程而延误。同时，具备效率性原则，即追求简化高效，减少烦琐审批环节，在法定时间内完成离职审批，及时办理工资结算、社保转移等手续，去除不必要的复审等环节，防止拖延员工离职时间影响其职业规划与新工作入职。”吴文芳说。

她还建议，公司离职流程需涵盖合理善后处理环节，比如离职面谈虽非强制，但有助于了解离职原因、改进公司管理，能够妥善解决工资、社保、休假等遗留问题。“只有以尊重平等态度进行，避免强制或严厉质问，在遵循这些原则的基础上，离职流程才能有效地保障员工的合法权益，避免因流程不当而引发的劳动争议，并确保公司顺利运作。”

想离个职竟要经过26道审批流程？

专家：离职流程设障碍「卡」员工涉嫌违反劳动法律