

无锡市滨湖区人力资源和社会保障局

锡滨人社发〔2025〕1号

签发：秦文荣

无锡市滨湖区人力资源和社会保障局 2024年度依法行政工作报告

无锡市滨湖区人民政府：

区人力资源和社会保障局在区委区政府的正确指导下，认真学习贯彻习近平法治思想，全面落实党中央、国务院关于法治建设的决策部署以及省、市、区关于全面推进法治建设相关会议精神。注重将业务工作与法治建设相结合，加强组织领导，依法全面履行职能，坚持严格规范公正文明执法，强化对行政权力的制约和监督，以普法作为契机，以党员干部学法用法为重点，以提高全民法律素质为目的，全力推进法治建设。现将2024年度依法行政工作报告如下：

一、推进法治政府建设工作的主要举措和成效

（一）规范行政执法工作

全面落实执法“三项制度”。遵循合法、准确、及时、便民的原则，严格实施执法公示制度。对调查取证、审查决定、送达程序等行政执法全记录，并实行归档管理。组织执法人员集中学习《行政执法案卷制作及评查规范》，提升严格公正文明规范执法水平。强化行政执法人员资格管理，落实行政执法人员持证上岗制度。**规范执法自由裁量权的行使。**在适用《江苏省劳动保障监察案件法律适用及行政处罚自由裁量基准》的基础上，充分区分不同行政相对人的配合程度、改正措施等情节予以量罚，同时在执法全过程积极推行说理式执法，在各类告知书和决定书中尽可能对自由裁量的合理性进行充分说理。**持续深化执法改革。**开展劳资专管员培训工作，成立专业高效的护薪员队伍，建立板块工作联系群、定期检查结合随机抽查的方式推动“月结月清”工作有序进行。协调各板块建立定期通报和突发特报制度，每季度向各板块主要负责人和相关部门通报群体性纠纷调处情况，落实跟踪重点案件，发觉苗头性问题迅速介入、靠前指导。

（二）加强法治队伍建设

加强执法人员业务培训。多次邀请法官、法律顾问等通过案例研讨会、分析会、专题讲座等形式授课或开展业务交流，切实增强执法人员法治理念和程序意识，提高执法人员对行政争议案件重难点问题的理解判断，规范权力运行。开展旁听行政案件庭审活动，进一步增强领导干部遵法学法守法意识，提高依法行政

能力和水平。**加强行政诉讼应诉工作。**支持人民法院和复议机关依法审理行政争议案件，加强法制工作机构在行政应诉、复议答复工作中的组织、协调、指导作用，着力提升被诉、被复议行政行为举证答辩质量。落实负责人出庭应诉制度，行政负责人出庭率 100%。行政负责人出庭的同时积极参与案件协调，有效推动行政争议实质性化解，努力做到案结事了。

（三）不断提升普法质效

在服务中普法。成立服务专员团，面对面了解企业在工资支付、社保缴纳、职工权益保护等方面的情况，进一步为企业和群众做好法律宣传和政策指导，了解辖区企业在劳动用工、稳定劳动关系等方面的实际困难和需求。**在执法时讲法。**履行“谁执法谁普法”职责，利用整顿人力资源市场秩序专项行动、根治欠薪攻坚行动等专项执法检查活动，以农民工普遍关注拖欠工资报酬、劳动安全保护等热点焦点问题为切入点，开展“农民工学法活动周”线下法治宣传教育活动，我区已连续多年获评无锡市保障农民工工资支付工作“A”类地区。**在调解中说法。**建成全市首家区级劳动人事争议调处中心，在滨湖万达和湖滨商业街新建两处劳动纠纷预防工作站，劳资纠纷“一站式”解决平台集劳动争议预防、纠纷调处、法律援助职能于一体，引导劳资双方快捷、高效、公正调解。定期组织开展“庭审观摩评议会”“一案一课一建设”“仲裁开放月”等活动，通过“仲裁办案+现场说法+仲裁建议”工作模式，将

案件审理与庭审教育相结合，引导企业依法用工、职工理性维权。

（四）持续深化“放管服”改革

一是动态调整权力清单。对人社领域行政权力及责任清单运行情况进行全面梳理，进一步厘清审批和监管权责边界。形成了“权责对等、权责一致”的人社职责体系。**二是规范政务服务事项。**依托“江苏人社一体化经办平台”“江苏省政务服务事项管理系统”等平台，结合工作实际，补充完善本单位政务服务事项认领和服务指南编制工作。进一步细化工作流程和办事指南，为企业和群众办事提供指引。**三是优化服务站点布局。**推进基层公共就业服务平台建设，今年新建成 11 个就业服务站，打造出“荣 E 就”“九站一心”“红业汇聚”等特色平台，加速推动人社服务从“能办”到“易办”“好办”转变。建成全市首家快递外卖行业零工驿站“骑聚 e 堂”，提供涵盖招聘服务、技能培训、政策咨询、法律援助等全方位一站式服务。。

二、主要负责人履行推进法治建设第一责任人职责情况

部门主要负责人切实履行推进法治建设第一责任人职责，提高政治站位，强化法治意识，自觉把法治政府建设摆在重要位置，以强烈的政治自觉、思想自觉、行动自觉推进法治建设工作。不断强化组织领导，引领法治建设责任。有效落实普法责任，增强法治教育宣传。严格落实依法行政，规范行政执法行为。建立健全以党政主要负责同志为第一责任人，各科室协同配合的工作格

局，进一步压实法治工作责任，形成了上下联动、各司其职、齐抓共管的良好局面。

三、推进法治政府建设工作存在的不足和原因

（一）贯彻落实普法责任存在不足

“八五”普法对普法工作的专题性、综合性提出了更高要求，而当前一些中小型企业、外来务工人员的法律意识和自我维权意识仍有待提升。我局在全面落实普法责任制的过程中，仍存在宣传内容不够丰富、方式比较单一、渠道较为狭小等问题，与其他部门联动、与业务融合等方面仍有不足。

（二）依法行政能力有待加强

目前我局合法性审查工作制度初步健全，针对合同签订、疑难案件、行政处罚、工伤认定等情况，业务科室大多能够自觉提请法制审核。但从日常法制审核、案卷评审等结果来看，业务科室、执法部门在案卷制作、案件讨论、自由裁量等方面仍有提升空间，在各类行政告知书或者决定书中对自由裁量的合理性以及适用的法律依据未能特别明确。

四、2025 年度推进依法行政工作的主要安排

一是不断拓新拓宽普法渠道。依托滨湖区宪法馆开辟人社普法专栏，加大人社领域法律法规宣传覆盖范围和成效。充分利用“HR 沙龙”“一案一课一建议”“送法进企业进工地”等特色活动，走进企业、建设工地进行普法答疑，引导用人单位和劳动者“学法、

知法、守法、用法”。充分发挥业务经办窗口的宣传主阵地作用，在经办业务同时为办事群众解释宣传政策，强化窗口普法的宣传效应。在微信公众号“滨湖爱就业”上开设“你问我答”“案例解析”“滨湖人社 AI 数字人社政策主播”等专栏，用图文、案例解说等群众喜闻乐见的形式，开展各类专题法治宣传教育活动。

二是加强内部法制监督力度。充分发挥工作提示函作用，加强对相关科室日常执法、业务工作的监督提醒。定期组织开展内部案卷评查、案件讨论活动、重点对自由裁量权适用、执法“三项制度”落实情况进行评查讨论，进一步提高我局案卷质量，加强内部监督制约，规范行政执法程序。

三是提高矛盾纠纷调解能力。探索建立“简单纠纷即刻调解、一般纠纷专业调处，疑难纠纷联动调处”工作机制，积极发挥劳动人事争议调处中心作用，采取协商、疏导、帮扶等办法，及时、就地化解信访矛盾及时掌握劳动纠纷隐患，努力把矛盾化解在早、化解在小，不断提高矛盾纠纷调处能力，助力我区和谐劳动关系建设。

无锡市滨湖区人力资源和社会保障局

2025年1月10日



无锡市滨湖区人力资源和社会保障局办公室

2025年1月10日印发
