

去年,中央出台《关于全面深化改革若干重大问题的框架意见》,明确了深化公安改革的七大任务和110项具体举措,公安改革驶入“快车道”,引发社会各界的广泛关注



基层警务改革,给我们带来了什么?

记者 王晓峰 通讯员 胡佳晓 牛伟

盘活警力:“微合成”作战背后的秘密

《法治》专版协办单位
浙江和义观达律师事务所
主要业务:公司、金融证券、民商事、海事海商、房地产、涉外、知识产权、刑事、人力资源、行政等
地址:大闸南路500号来福士大楼19楼
电话:0574-87529222
邮箱:info@hygdif.com

今年4月16日以来,北仑大碶、白峰等地连续发生多起针对单身女性的飞车抢劫、抢夺案件。北仑公安分局立即启用“微合成”作战机制,并成立了专案组。作为其组成单位之一的视频分中心,通过追踪研判,发现5起案件为2名骑摩托车的男子所为。尽管犯罪嫌疑人面部特征并不十分清晰,但他们还是很快给出了破案“线索”——嫌疑人所用车辆的特征。

这一“线索”被迅速推送到在路面巡逻的民警手中,并很快有了结果。4月25日下午,巡逻警力在通山村附近发现一辆可疑摩托车,经过对比,发现该车与作案嫌疑车辆高度相似,警方立即安排蹲守。当晚10时,一名嫌疑男子被抓获,次日凌晨,第二名嫌疑人落网。

据犯罪嫌疑人到案后交代,他们特意选择在深夜时刻、偏僻地段,对独行女子下手,目的是为了躲避警方的视频监控。9天时间内他们作案5起,原以为不露脸就不会被抓到,谁料没几天就落网了。

办案民警说,这个案件虽小,但破案难度不小,多亏了“微合成”作战机制给力。

据介绍,“微合成”作战机制的核心在于“信息研判中心”,设置基础防控区、实战研判区、视频分中心、数据分中心等区块,承担防控指导、基础管理、实战研判、人员研判、线索配侦、视频侦查等十项职能。如今,“信息研判中心”已落户到各基层派出所综合指挥室,一旦有重大警情出现,新机制就会启动,各警种相互合作,避免“信息孤岛”的出现,大大提升了办案效率。通过这一机制,许多看似“没用”的线索经过专业处理后成为有价值的线索,最终将嫌疑人从茫茫人海中揪出。

“微合成”作战机制是基层警务改革的一个缩影。随着现代信息技术的广泛应用,以大数据、云计算、物联网等为代表的新技术正推动公安机关战斗力生成模式发生重大转变。以数据整合、信息研判、精确防控、集约打击等为重要内容的“新型警务”,以及通过数据资源分析形势、辅助决策、支撑实战、服务公众的方法,成为公安工作的重要发展方向。

但是,“硬件”再好,仍然需要给力的软件来支撑。“智慧警务”要发挥百分之百的效能,基层勤务机制必须契合其特点。正是在这种背景下,我市各地公安机关积极推进基层警务机制的改革,并取得了一定的成效。

重在“破难”:改革中的创新举措

在这波基层警务改革的探索浪潮中,北仑与余姚走在了全市前列。据了解,北仑在全区范围内率先系统性谋划推进基层警务改革;余姚则推出了多项创新机制,其中一项还获得全省推广。

北仑区流动人口众多,人口结构倒挂特征明显;日均有效警情超过300起。但北仑全区的公安民警平均年龄达41岁,万人警力比为6.56,比全市的平均值8.92还低,几乎为全国12.8的一半。

面对警力缺乏、警情案件高发、维稳压力增大的实际情况,北仑公安从去年6月起全力打造“智慧警务”体系,同时也对基层警务展开改革,使两者相辅相成。北仑的这个措施叫“一前一勤”,简单说,上级机关在把握好大局方向的同时坚决放权,基层单位充分发挥主观能动性,根据辖区治安实际制定勤务方案。

今年,北仑公安在全区推广“一前一勤”试点,成为盘活基层警力的新“引擎”。大碶派出所启用后,辖区内的盗窃电动自行车案立即下降了近20%;在小港派出所试点的“两队一室”新机制,使侵财案件受理数、街面盗窃案件、盗窃电动车案件分别同比下降9.6%、20.8%、19.6%。

再看余姚。对于基层警务改革,余姚市公安局的总体思路是致力于新型立体化治安防控体系建设,通过不断完善信息采集标准,健全采集机制,

构建用于警务实战的“中枢”——信息应用中心,将其推广至基层派出所。

余姚把视频监控网络布建应用、深度对接地面巡控网络灵活布防,作为基层警务改革的重点工作之一。截至目前,余姚全市新增社会视频监控3000余只,直接服务社会治安的视频监控已达8000只,有效提高了视频监控的覆盖面;在城区周边7个区域(镇)设立巡逻特勤中队,可有效完成对周边乡镇(街道)的应急处突、治安巡控等勤务,实现“城区四所”和周边乡镇(街道)巡控警务联动。

在原来的办案模式下,一起普通的刑事案件,从立案、采取刑事拘留措施、报捕、移送起诉,民警至少要到上级机关办理审批手续5次。2012年,梨洲派出所开始试行“相对集中办理刑事案件模式”:民警在受理案件后,只需要完成对犯罪嫌疑人的刑拘手续,随后将案件移交给业务大队进行后续处理。新机制实施后,在为基层“减负”的同时,也为业务大队起到了“增效”和“提质”的作用。因为各类案件的归总,业务大队对同类案件情况掌握更为详尽,能更好地串并案件,破案率也随之提高。去年2月,余姚公安独创的“相对集中办理刑事案件模式”被评为“全国优秀执法制度”;前不久,省公安厅下文,要求全省推广余姚的刑事案件相对集中办案机制。

改革探索:基层民警如是说

改革是一项系统性工程,其成效的显现需要一个量的积累过程。这对全体民警的改革定力、改革信心和耐心都是一个考验。

就目前来看,基层公安机关警力紧张短期内仍将普遍存在,改革红利还未得到完全释放。同时,改革后对工作要求更高,队伍管理要求更严,督导检查更细,民警需要做到“一警多能”,这也意味着短期内工作量会有所增加。

警务改革必须突出基层公安的一线重要地位,将民警作为新的关注点,赋予更多的资源。因此,对于警务改革,最有发言权的是一线民警。

有派出所民警告诉记者,他们对改革最大的期盼是提高实战能力,减少工作压力。这就要求通过改革,使警务资源及教育培训、警务保障等资源更多地向一线实战部门和岗位倾斜。比如以往工作中,他们采集录入的数据都上传到上级公安机关,但自己工作需要时却没有使用权限,因此,上级机关因考虑基层实战需要,对数据予以回

流,让每位民警成为基础信息化的建设者,同时又是受益者。

还有民警希望上级机关能够少考核、多指导,制定可供参照的工作具体标准,或建立工作样板供基层借鉴。

社区民警们希望移动智慧警务可以做得更加强大,让移动警务终端可以像使用智能手机一样方便,真正让信息化应用从办公室向街路面巡防、社区警务一线延伸。

北仑分局相关负责人表示,改革需要负重前行,一线民警提出的许多问题正是亟待努力突破的方向,将以集体智慧务实地推进改革,树立公安新形象。

《法治》专版由

国浩 律师事务所协办

主要业务:公司、合同、海事海商、保险、知识产权

地址:高新区星海南路100号

华南大厦20层 电话:87360126

主任:李道峰

合伙人:史全佩、严宁荣、胡广永

相关链接

变化和数字

我市基层警务改革后,接处警工作、案件办理、巡逻防控工作以及社区警务运作机制职责更为明确合理,打破了以往部门之间“踢皮球”和互相扯皮等现象,初步解决了民警忙闲不均、工作主动性不强等问题;

北仑小港派出所试点“两队一室”新机制后,社区民警从原来的13名增加到27名,街路面巡控警力增加了300%,民间纠纷现场有效调解率提高了17.7%。

余姚阳明派出所推出的“1+2+1”社区巡逻模式(派出所派1名专职巡逻队员、社区安排2名兼职巡逻队员加上1名在职党员组建社区巡逻队伍),受

到社区群众的响应,有效震慑了违法犯罪。

2015年,余姚全市社会治安形势持续明显好转,受案总量同比下降17.0%;刑事发案同比下降19.5%,其中侵财类案件同比下降21.3%。与此同时,刑事案件的破案率同比上升1.5%,刑事拘留数、移送犯罪嫌疑人数,同比分别上升3.6%、9.4%。

北仑实施“一前一勤”机制后,2015年全区治安警情下降9.7%,刑事案件下降6.2%;今年1至5月份,继续保持7.2%、19.8%的明显下降趋势。侵财类刑事案件总量在去年下降9.3%的基础上,继续下降21.4%。



派出所民警正在研究警情。



庄豪 绘

【问题】

陈某在北仑某公司担任研发中心专家级工程师,今年五月,公司决定进行人力资源架构重组,撤销了研发中心,同时向陈某传达了《解除劳动合同通知书》。公司称,因该工作岗位被撤销,根据《劳动合同法》有关规定,决定解除与陈某的劳动关系,并向陈某支付了一个月的工资。陈某认为,公司与其

解约属于单方行为,违反了劳动法的相关规定。他问,自己是否有权向公司索要违法解除劳动合同的赔偿?

【说法】

根据《劳动合同法》第四十条第(三)项规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动

合同内容达成协议,用人单位应提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,解除劳动合同。也就是说,如果公司据此解除与劳动者的劳动关系,除了要额外支付工资外,还必须同时满足“客观情况发生重大变化”、与劳动者进行协商未能就变更劳动合同达成一致这两个要件。所谓客观情况发生重大变化,是指发生企业迁移、被兼并、企业资产转移等特殊情形,属于不可抗力。以此与本案情况相对照,该公司撤销部门的行为并非不能预见、不能避免、不能克服;此外,公司根本就没有与陈某协商变更劳动合同事宜,更不用说“未能就变更劳动合同内容达成协议”。

其次,公司应当向陈某支付必要的赔偿金。《劳动合同法》第四十八条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”可以看出,对于用人单位违法解除劳动合同的行为,劳动者可以选择恢复劳动关系或主张赔偿金。(春梅)

员工与子公司签约 集团公司能否直接调用?

【问题】

北仑某公司下设四个子公司,皆具有独立的法人资格。一年多前,来自江西的高级技工田师傅与其中一家子公司签订了为期两年的劳动合同。因田师傅技术出众,今年端午节过后,集团公司决定将他调到另外一家子公司任职。但田师傅居住地与这家公司较远,因此拒绝服从。集团公司要求原子公司解除与他的劳动合同,田师傅则以原子公司违反劳动法为由,要求予以赔偿。子公司辩称这是执行上级决议,不属于违法解除劳动合同。田师傅问,集团公司是否有权任意调动劳动者工作?他是否有权提出赔偿要求?

【说法】

该案中的集团公司与子公司,虽然具有控股与被控股、上级与下级的关系,但因为它们都是独立的法人,都是各自独立的用人单位,因此不能将彼此的用工资格混为一体。如果集团公司将子公司的员工调至其它子公司,对劳动者来说,属于旧的劳动关系解除、新的劳动关系建立。而劳动关系的建立必须秉承双方自愿的原则,如果职工不服

从集团公司调用,既是其依法行使权利的体现,也意味着无法建立新的劳动关系。因此,集团公司作出的决定明显不符合田师傅的意愿,是对其合法权益的侵害。

另一方面,劳动合同一旦签订便受法律保护,任何一方当事人均不得随意解除或加以变更。根据《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定,解除劳动合同的方式主要有双方协商解除、劳动者单方解除和用人单位单方解除三种。用人单

位单方解除劳动合同,必须严格依据法定事由来行事,否则,必须赔偿劳动者损失。本案中,与田师傅建立劳动关系的是子公司,具有独立的法人资格,它与田师傅签订的劳动合同合法有效,田师傅拒绝服从集团规定,并不违反劳动合同的约定,而子公司单方强行解除与其的劳动合同行为属非法。因此,根据相关法律规定,子公司必须承担赔偿责任。

(春梅)



工作调动到子公司

单位撤销岗位,未与员工协商解聘可以吗?