

灵宝市公安局辅警经费项目
财政重点绩效评价报告
(简版)

评价实施机构：河南昭元绩效评价咨询有限公司

评价报告时间：2023 年 10 月

一、评价项目概况

灵宝市公安局辅警经费项目根据《河南省公安机关警务辅助人员管理办法》（豫公通〔2016〕271号）、《河南省公安机关警务辅助人员层级和薪酬管理办法》和《河南省警务辅助人员条例》要求，结合灵宝市实际情况，灵宝市政府牵头，编委、人社、财政、公安等部门协作配合，共同完成辅警员额核定、审核确认、经费核算与保障等工作，并于2021年11月10日制定《灵宝市公安局警务辅助人员管理暂行办法》，主要对适用范围与要求、身份性质和岗位职责、现有辅警岗位人员清理整顿和审核确认、人员招聘、人员管理与考核、层级晋升、岗位待遇与权益保障等内容作了规定，形成工作规范。保证辅警的工资、社保及必要的服装、培训等经费的支出，保障公安机关各项工作职责的顺利完成，为全市创新社会治理、维护社会稳定、提高行政效能、缓解警力不足具有重要意义。

灵宝市公安局辅警经费项目共安排财政资金2366.40万元，当年预算批复项目资金2366.40万元，截至2022年12月31日，灵宝市公安局辅警经费项目应到位资金2366.40万元，实际到位1758.70万元，资金到位率74.32%，发放使用金额1758.70万元，预算执行率100%。

二、评价原则与评级方法

本次评价主要基于《财政部关于印发〈项目支出绩效评价管理办法〉的通知》与灵宝市财政局《灵宝市财政局关于开展2022

年度财政支出重点绩效评价工作的通知》中的指标体系及要求，遵循科学规范、公开公正、绩效相关的评价原则，采用因素分析法、公众评判法等评价方法，通过对绩效目标与实施效果、不同部门和地区同类支出的比较，综合分析影响绩效目标实现和实施效益的内外因素，再结合专家评价意见以及公众调查结果，对财政资金的决策、过程、产出和效益做出客观、公正的评价。

三、评价结论

（一）综合评价情况

灵宝市公安局辅警经费项目目标得到基本实现。2022 年市财政局将公安局的辅警经费 2366.40 万元纳入财政专项预算，主要用于公安局 493 名辅警的工资、社保及必要的服装、培训等经费的支出，实际仅拨付 2022 年 1-9 月份 1758.70 万元，2022 年 10-12 月份辅警工资延迟至 2023 年 1 月份发放，其中符合文件规定开支范围的共计 1643.74 万元，占总支出 93.46%，全年人均 33159 元，其他不符合开支范围的支出共计 114.96 万元，占总支出 6.54%。该项目的实施，基本保障了公安机关各项工作职责的顺利完成，为全市社会大局稳定作出了必要的贡献。

（二）评价结论

根据既定指标体系和评分标准，经资料分析及现场核查，评价小组对“灵宝市公安局辅警经费项目”的决策、过程、产出和效益进行了全面评价。评定灵宝市公安局辅警经费项目得分为 74.97 分，绩效评价等级为“中”。

四、存在问题

（一）项目预算执行未完成，辅警工资发放延迟

灵宝市公安局辅警经费项目 2022 年预算金额 2366.40 万元，实际拨付 1758.70 万元，预算执行率 74.32%；辅警经费仅拨付 2022 年 1-9 月份，2022 年 10-12 月份辅警工资延迟至 2023 年 1 月份发放。

（二）项目资金使用不规范

根据项目单位提供资料，2022 年辅警经费全年支出 1758.70 万元，其中工资、社保、住房公积金、服装及培训费、工会经费符合文件规定开支范围的共计 1643.74 万元，占总支出 93.46%，全年人均 33159 元；其他不符合开支范围的支出共计 114.96 万元，占总支出 6.54%，主要为以下几个方面：

- （1）公安局临时工劳务费 61.23 万元；
- （2）各所及卡点经费支出 39.31 万元；
- （3）正式干警与辅警共同费用包括信访科差旅费 10.75 万元，政治处办公费 0.59 万元；
- （4）刑警大队鉴定费 1.50 万元；
- （5）交警大队伙食费 0.99 万元；
- （6）公安局警校实习生生活补贴 0.60 万元。

从以上分类分析，超范围开支主要原因有：一是列支较为随意，如临时工劳务费、刑警大队鉴定费、实习生补贴等；二是正式干警与辅警共同工作发生的公共费用，如差旅费、办公费、食

堂厨师费等，没有合理的划分原则，挤占现象较为明显。

（三）管理制度不健全，专项资金使用缺乏有效监管

根据项目单位的提供资料，项目单位已制定有《灵宝市公安局辅警管理考核办法》（试行）、《灵宝市公安局辅警教育训练制度》《灵宝市公安局辅警解聘退出九条规定》《灵宝市公安局警务辅助人员着装规定》，但是缺少辅警经费专项资金使用管理制度以及辅警服装配发（如服装配发时间、配发标准，配发周期、配发方式）等相关规定，致使辅警经费使用随意，列支类目繁多。

（四）绩效目标指标设置与实际工作内容不具有相关性

根据项目单位绩效目标申报表，三级指标“满意度指标”设置为“受益群众满意度”，未根据本项目实际受益人“辅警人员”进行设置。

（五）辅警满意度较低

评价组于2023年9月26日到灵宝市公安局实地调研，在市区三个派出所及街头，现场发放无记名受益辅警满意度问卷调查表，辅警满意度仅有40%。

五、整改建议

（一）强化预算执行，按时支付辅警经费

建议相关管理部门刚性执行年初财政批复的预算，严格按照批复的预算项目、分类科目和金额执行支出预算，加强预算执行情况的调度和监管，确保工资、社保等基本人员生活开支项目“应拨尽拨”有效执行。

（二）完善管理制度，确保专款专用

1.建议项目单位根据省市相关文件规定，制定辅警经费专项资金使用管理办法，明确资金开支范围，主要领导及相关职能部门要认真学习，严肃执行，从根本上杜绝与辅警开支无关的费用在辅警经费项目列支。

2.建议项目单位尽快专题讨论，明确辅警人员的差旅费、食堂用餐的厨师费以及正式干警与辅警共同工作而产生的公共费用，如何划分与承担等，谨防项目单位对这些费用人为干预、随意列支而导致出现挤占等现象。

（三）加强绩效管理，实现经费效益

建议项目单位认真学习绩效管理相关的文件，充分发挥绩效管理的导向作用，与实际工作内容相结合，充分讨论，科学合理设置绩效目标各级指标，并适时开展中期绩效监控与项目自评，发现问题及时整改，做到“花钱必问效，无效必问责”，确保财政资金有效利用。

（四）提高辅警管理水平，充分发挥辅警作用

辅警作为我国警察队伍中的一员，在打击犯罪、维护社会稳定方面起着重要的作用，辅警对于薪酬待遇、级职晋升的态度，直接影响到辅警个人工作状态，建议项目单位：

1.加强宣传，增强主人翁意识感

在辅警经费的使用方面加强宣传，要让每一个辅警充分了解国家省市的相关政策规定，国家给予辅警的定位和重视程度，辅

警在我国警察系统的重要地位，切实增强辅警人员主人翁意识，以提升辅警的责任感、归属感，让每一个辅警发自内心地爱上辅警这个岗位，安心在这个岗位工作，保证辅警岗位稳定性。

2.注重绩效，激发辅警工作热情

项目单位要给予辅警工作充分地肯定和尊重，进一步加强辅警人员队伍管理，强化各项考核制度执行落实，确保绩效考核取得实效，按照辅警年度考核情况实行差额工资发放及奖励制度，让管理有实质性抓手，正确引导，激励辅警奋发上进，练好本领，公平公正开展竞争，早日晋升拿到更高的薪酬，实现个人价值。

3.建立监督机制，优化管理手段

项目单位在使用辅警经费时，建立经费监督机制，实行公开制度，定期公布辅警经费使用明细，接受每一名干警与辅警的监督，让每一个辅警了解每一笔经费的使用用途和方向，提高辅警对整个工作满意度，充分发挥辅警作用。