

济宁市乡镇安全生产检查员奖补资金项目 绩效评价报告

一、项目基本情况

（一）项目概况

1.项目背景及政策沿革

济宁市于 2016 年设立乡镇安全员奖补资金。2021 年，济宁市应急管理局（以下简称“市应急管理局”）围绕安全员队伍建设这一工作，对各级应急管理部门的职责做出了明确分工，并就规范队伍建设提出了注重政治引领、招录程序、能力提升、制度建设、绩效考核等五个方面的意见，明确了奖补资金用于发放安全员绩效工资。

2.项目相关方及职责分工

该项目主管部门为市应急管理局，具体实施单位包括各县（市、区）应急管理部门和各乡镇（街道、开发区、园区）。项目各相关方具体主要职责如下：

市应急管理局：负责指导、协调全市安全员队伍建设；负责该项目所需考核奖励资金的核算、申报及拨付；负责对考核奖励资金的使用情况进行监督检查。

各县（市、区）应急管理部门：会同有关部门负责安全员招聘录用、统一调配、教育培训、考核评议、工资福利、解聘退出等工作。

各乡镇（街道、开发区、园区）：具体负责安全员思想政治教育、业务能力培训和日常管理等工作。

3.资金投入及使用情况

该项目 2023 年预算资金为 180 万元，资金来源为市级财政资金，截至 2023 年年底，资金到位 179.98 万元，拨付各县（市、区）资金合计 179.98 万元，各县（市、区）预算执行总计 178.78 万元。

（二）项目绩效目标

1.总体目标

全力防范化解重大安全风险，切实维护人民群众生命财产安全和社会稳定，坚守“属地管理、分级负责”和“谁使用、谁管理、谁负责”原则，由济宁市应急管理局牵头，联合各级应急管理部门，各司其职，共同建设济宁市安全员队伍，并建立安全员工作奖励制度，根据安全员的绩效考核等次进行奖补，以提高其工作积极性。

2.年度目标

投入预算资金 180 万元，通过开展实施乡镇安全员奖补 1200 余人次，奖补成本约 1350 元/人次，实现安全员流失率低于 10%，调动乡镇安全员的工作积极性，为本辖区内安全生产形势持续稳定奠定基础。

二、绩效评价工作开展情况

（一）评价目的、评价对象和范围

1.评价目的

通过对该项目的决策、过程、成本、产出和效益五个方面进行客观、公正地评价，总结项目实施过程中的先进经验，发现该项目在安全员队伍建设、能力提升、成本控制等方面存在的问题，提出改进项目政策、优化考核激励等方面的具体建议，以期进一步规范安全员队伍建设，提高财政资金的使用效益。

2.评价对象

济宁市乡镇安全员奖补资金项目。

3.评价范围

2023年1月1日—12月31日乡镇安全员奖补资金项目涉及的预算资金180万元。

（二）评价思路、评价重点、评价指标体系和评价标准

1.评价思路

绩效评价工作遵循科学规范、客观公正的基本原则，结合项目实际情况与特点，重点考察成本管理、产出情况和效益实现情况，发现问题、提出建议，以充分发挥财政资金的使用效益，为组建稳定可持续安全员队伍建言献策。

2.评价重点

本次评价重点关注项目成本管理、项目产出情况和项目效益实现情况。

3.评价指标体系

评价指标体系设置决策、过程、产出和效益 4 个一级指标，其指标权重分别设置为 15%、15%、35%和 35%。

4.评价标准

本次绩效评价结果总分为 100 分，评价等级分优、良、中、差四档。综合得分在 90—100 分（含 90 分）为优；综合得分在 80—90 分（含 80 分）为良；综合得分在 60—80 分（含 60 分）为中；综合得分在 60 分以下为差。

（三）评价组织实施与评价方法

1.评价组织实施

一是前期准备阶段。成立评价工作组，明确评价任务，对接项目部门，获取相关资料；设计绩效评价指标体系及评价方案并参加方案评审。二是现场评价阶段。对前期数据分析过程中的重点和疑问进行现场落实；查看相关原始凭证了解资金的具体支出情况。三是非现场评价阶段。结合项目资料及现场调研结果，组织开展内部专家论证，形成初步评价结论。四是综合分析阶段。根据资料分析结果并结合专家论证意见，撰写绩效评价报告初稿；参与报告评审，根据各方反馈意见修订并完成绩效评价报告终稿。

2.评价方法

本次绩效评价工作主要采用了成本效益分析法、比较法、公众评判法。

三、评价结论及分析

（一）综合评价结论

该项目综合评价得分 **74.41** 分，评价结果为“中”。

（二）指标分析

1.决策指标分析

项目立项符合相关政策要求，作为市应急管理局的延续性项目，项目申请、设立过程符合相关要求，立项程序规范，绩效目标与实际工作内容相关。但项目绩效指标与项目目标任务数不对应，预算额度测算依据不够充分。

2.过程指标分析

项目 2023 年预算资金到位率为 99.99%，预算执行率为 99.33%，资金使用符合相关的财务管理制度规定，资金拨付审批程序和手续规范，未发现不合规情况。但项目管理制度存在问题：一是考核等次规定不严谨，二是未制定明确的监督管理制度，各县（市、区）应急管理部门安全员招录、教育培训、考核评议等制度尚未建立健全。三是市应急管理局在项目实施过程中未进行有效的监督管理。

3.产出指标分析

部分县（市、区）2022 年下半年和 2023 年上半年奖补资金发放存在不同程度延迟，且资金发放标准不够合理，存在相邻等次差别较小、激励作用不明显，考核等次轮流制，客观合理性不足等问题。

4.效益指标分析

项目实施有效提升各乡镇安全生产形势，乡镇企业对安全员队伍满意度较高。但存在 5 个县（市、区）的安全员流动率大于 10%，未开展安全员岗前培训，安全员学历不符合政策要求等情况。

四、项目实施成效

济宁市乡镇安全员队伍建立以来，健全完善了济宁市安全生产监管体系，有效解决了乡镇应急管理部门人员不足的困境，有效激发了乡镇安全员工作积极性和热情，600 余名乡镇安全员投入一线安全生产检查工作中，有效强化了乡镇安全生产检查力量，切实严控风险隐患，有力督促企业落实主体责任，保障了全市安全生产形势总体平稳。

五、问题及原因分析

（一）市级奖补政策继续执行必要性不足，资金投入及使用不够规范

一是市级奖补政策目标已全部完成，无需继续执行。二是预算额度测算依据不充分。三是资金发放标准不科学，部分县（市、区）安全员奖补资金发放标准存在考核奖励标准差距小、考核等次轮流制缺乏科学依据等问题。四是部分镇街奖补资金发放方式不合理。五是部分县（市、区）奖补资金发放不及时。

（二）安全员素质有待提高，职责边界模糊不清

一是录用标准执行不到位，安全员业务素质参差不齐，部分县（市、区）安全员学历条件、专业方向或年龄等不符合政

策要求。二是教育培训体系不健全，业务技能落实不到位，多数县（市、区）未开展新录用安全员岗前培训。三是安全员职责边界不清，流动性过大。

（三）管理制度体系有待完善，部分制度执行不到位

一是项目考核等次规定不严谨，对“合格”档次的人数未做限制，且规定仅“较差”等次的安全员不予奖励，导致奖补资金未能发挥有效的激励作用。二是县级管理制度体系不完善，部分县（市、区）安全员招录、教育培训、考核评议等制度尚未建立健全。

六、相关建议

（一）取消市级奖补政策

建议取消安全员工作市级奖励制度。各县市区切实履行好安全生产属地责任，统筹好相关资金，落实好安全员制度，确保队伍稳定。

（二）提升安全员业务素质水平，厘清安全员职责范围

一是建议项目主管部门加强对下级部门招录安全员工作的指导与监督；建议县级应急管理部门加强对安全员培训工作的重视。二是建议各县（市、区）应急管理部门结合当地实际，进一步细化安全员职责清单，厘清职责范围；各县（市、区）安全生产监管工作的实际需求，合理调配安全员队伍，建立安全员队伍的稳定机制。

（三）健全安全员管理制度，规范安全员队伍管理

一是针对济应急字〔2021〕53 号文件中的不合理之处，建议组织专家进行修订，调整考核等次规定；市应急管理局应加强对下级部门执行安全员管理制度情况的监督检查，及时纠正资金发放不合规问题。二是建议县级应急管理部门建立健全相关管理制度，加强对安全员的日常管理，规范安全员行为，提升安全员队伍的整体素质。