

次定位源自上世纪90年代英国对警务改革及警务工作效率的反思”。这为我们提供了改革思路，对罪犯实施惩罚和监管改造，由此派生出的刑罚执行、教育改造、狱政管理、狱内侦查等监狱警察核心职能，要首先进行明确，对机关文秘、行政后勤、设备运维、技术支持等非核心职能，文职辅警岗位可以实行政文职化，其他岗位可以通过服务外包等形式进行社会化，购买社会专业机构和人员的专业服务，进一步明确核心职能和非核心职能，为厘清职责边界打基础。

四是明确职责边界。借鉴《公安机关警务辅助人员管理条例》，结合具体实践，加强调查研究，出台相应《监狱警务辅助人员管理办法》。明确警务辅助人员可以辅助人民警察从事监管场所安全巡防、信息采集、窗口服务等非执法类勤务活动，监狱内部设备运维、技术支持、后勤保障、文秘服务等非涉密岗位工作。可以单独从事，包括事务性或服务工作、不涉及执法权等相关警务行为，以及在民警的带领和指挥下，配合监狱民警实施程序性执法。^[8]如，监狱警务辅助人员可以协助做好刑满释放人员的刑释衔接必接必送工作，并在处理特定事务时享有部分刑罚执行权，但必须通过立法明确授权，并依规实施。不得从事包括计分考核、减刑假释、教育谈话等职务行为、涉及国家秘密的高风险行为。

（二）优化招录机制，提升职业待遇

一是科学设计准入门槛。监狱警务辅助人员招录是监狱警务辅助人员制度的重要环节。各地应当根据现有的行政法规和规章制度等指导性文件对监狱警务辅助人员的招录条件和招录程序统筹谋划，制定详细标准，依据不同部门、不同岗位职责设置具体条件要求。进一步明确招录主管部门，坚持监狱警务辅助人员招录部门统一化，招录管理分层化，采取“资格审查-体能测试-笔试-面试-体检-考察政审”的环节模式，考查对《中华人民共和国监狱法》、基本法律知识、计算机基础应用、时事政治等知识内容的掌握。社会招录退役士兵或拥有岗位专业资质、专门技能等人员时，年龄可适当放宽。

二是提高经费保障水平。要切实保障警务辅助人员队伍的待遇水平，如基本社会保险、住房公积金、人身意外保险、健康检查、受伤残疾死亡的抚恤待遇等系列保障措施。以社会平均水平工资为底，以各地正式警察工资为参考上下调整，科学制定警务辅助人员的基础工资标准。^[8]充分借鉴地方公安机关，与人社、财政部门联合制定出台《警务辅助人员经费保障规定》，将警务辅助人员的公用经费、薪酬待遇、社会保险、住房公积金等所需经费全部列入本级财政年度预算予以统一保障。

在基本工资的基础上，通过纵向职位评价达到工资结构公平性的目标。设置绩效奖励工资，提供多样化、人性化的福利，鼓励监狱警务辅助人员能干事、多干事、干实事，使监狱警务辅助人员队伍良性发展。^[9]

（三）加强规范管理，增强整体素质

一是健全管理体系。省（市）监狱局和监狱应明确专门机构负责监狱警务辅助人员的队伍建设与集中管理，采取“谁使用、谁管理、谁负责”的原则，压实管理责任，制定考核标准，落实奖惩措施。进一步规范警务辅助人员日常管理和绩效考核办法，不断完善考勤、通报、评优、奖惩等管理制度，引入竞争激励机制，有效调动广大警务辅助人员的工作积极性，提高工作效能。把监狱警务辅助人员管理纳入监狱综合管理平台，实现在线审批、信息反馈、实时共享，对人事信息、绩效考核、表彰奖励等日常事务及时公示，提升管理效能。由于监狱的特殊性质，必须进一步严肃政治纪律和政治规矩，强化对监狱警务辅助人员的内外监督，进一步强化日常行为养成，做到令行禁止，实行民警带领、捆绑考核制度，强化对管理监督责任，坚决杜绝单独执法，避免违规违纪行为和安全隐患的发生，形成规范有序的监管体系。

二是完善制度规定。在省级层面先行探索，建章立制，以制度规范形式畅通警务辅助人员进出通道、发展管道、晋升渠道。聚焦入口出口、日常管理、考核奖惩三个环节，进一步建立健全警务辅助人员内部管理的各项制度机制，形成一套科学有效、务实管用的警务辅助人员管理体系。聚焦入口出口，即在入口上把严政治关、素质关、体能关，新进警务辅助人员“凡进必考”，由省级监狱管理部门会同人社部门面向社会公开招聘，派驻纪检监察组全程监督，招聘公告、考试信息、录用结果公开发布，做到公开、公平、公正、透明；在出口上畅通渠道，对自愿离职的警务辅助人员，按照劳动合同依法办理，并充分利用检查考核、清理整顿等手段，对不胜任工作、违纪违规的警务辅助人员及时予以劝退、清退，不断纯洁警务辅助人员队伍。聚焦日常管理，即制定监狱警务辅助人员管理制度规定，对职责任务、日常管理、教育培训、纪律要求、考勤考核、监督问责等事项明确标准、规范和程序，详细规定用人单位、单位领导、监狱警察对警务辅助人员日常管理的责任，明确警务辅助人员禁止类行为清单，使警务辅助人员日常管理有制可依、有章可循。聚焦考核奖惩，即参照监狱警察考核办法，对警务辅助人员的政治思想、教育训练、纪律作风、工作绩效等情况，采取试