

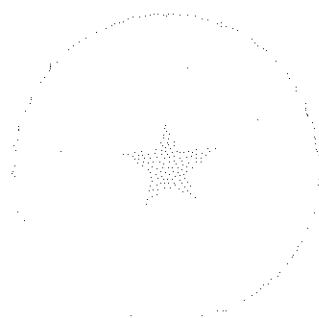
东莞市财政支出绩效评价报告

项目名称：2021年度长安镇专职安全员岗位购买服务经费

受委托单位：东莞城市学院（盖章）

报告编号：DGCZ-JX-2022-06

提交绩效评价报告日期：2022年12月



摘要

为进一步规范财政资金管理，加强部门责任意识，切实提高财政资金资源配置效率和使用效益，根据《项目支出绩效评估管理办法》（财预〔2020〕10号）、《关于印发〈东莞市市级财政预算项目支出绩效评价管理办法〉的通知》（东财〔2021〕50号）等文件要求，受东莞市财政局委托，东莞城市学院作为第三方机构，2022年8月至10月对2021年度长安镇专职安全员岗位购买服务经费项目进行了绩效评价，评价结果为67.99分，绩效等级为“中”。

预算资金执行情况

2021年年初预算金额1362.22万元，年中调减预算3.02万元，调整后预算为1359.2万元，预算调整率为0.22%。

2021年度本项目实际支出金额为1328.54万元，调整后预算执行率为97.74%。其中：劳务费支出为1325.64万元，占支出总金额的99.78%；邮电费支出为2.898万元，占支出总金额的0.22%。预算中的其他商品和服务支出、培训费、其他交通费用未发生实际支出。

项目主要经验及做法：轮岗跟班交流机制提升了项目实施效果；全面落实配套政策，解决安全员队伍待遇。

存在主要问题分析：相关制度设置疏漏较多；多项制度执行不到位、考核不够严谨；专职安全员被抽调过多，内勤

人员过多，一线安全员占比相对较少；安全员实际工作量不饱和，任务量相对不足；镇与社区的权责关系尚待进一步理顺；代收代支费用于支付员工离职补偿金，缺乏符合合同具体条款的佐证材料，有待后期审计确认。

相关对策建议：完善合同文本及相关制度措施，强化甲方考核与监督功能；严格执行各项制度规定，严谨考核；改变项目运作方式，由劳务派遣向购买第三方服务转换；合理界定项目任务量及与之匹配的人力物资、精确编制项目预算；优化理顺镇与社区安全员及安全检查工作管理体制；项目主管单位依照合同及相关法规对派遣单位相关财务进行监管，保障安全员的合法权益。

目 录

一、项目基本情况.....	1
（一）项目主要内容	1
（二）项目主管及绩效评价对象类型	2
（三）绩效评价范围	2
（四）项目绩效目标设定情况	2
（五）项目资金使用情况	4
二、绩效评价工作开展情况.....	4
三、评价结果分析.....	5
（一）评价结论	5
（二）绩效目标完成情况	7
四、项目主要经验及做法.....	10
（一）轮岗跟班交流机制提升了项目实施效果 ...	10
（二）全面落实配套政策，解决安全员队伍待遇 .	10
五、存在主要问题分析.....	11
（一）相关制度设置疏漏较多	11
（二）多项制度执行不到位、考核不够严谨	11
（三）专职安全员被抽调过多，内勤人员过多，一线 安全员占比相对较少	13
（四）安全员实际工作量不饱和，任务量相对不足	14
（五）镇与社区的权责关系尚待进一步理顺	15
（六）代收代支费用于支付员工离职补偿金，缺乏符	

合合同具体条款的佐证材料，有待后期审计确认 .	15
六、相关对策建议.....	17
（一）完善合同文本及相关制度措施，强化甲方考核 与监督功能	17
（二）严格执行各项制度规定，严谨考核	17
（三）改变项目运作方式，由劳务派遣向购买第三方 服务转换	18
（四）合理界定项目任务量及与之匹配的人力物资、 精确编制项目预算	18
（五）优化理顺镇与社区安全员及安全检查工作管理 体制	19
（六）项目主管单位依照合同及相关法规对派遣单位 相关财务进行监管，保障安全员的合法权益	19
附件 1：2019-2021 年度购买社工岗位专项资金绩效评价 评价指标表	22
附件 2：2021 年 1 月到 4 月新民社区员工下企业数据 统计表	23

为进一步规范财政资金管理，加强部门责任意识，切实提高财政资金资源配置效率和使用效益，根据《项目支出绩效评估管理办法》（财预〔2020〕10号）、《关于印发〈东莞市市级财政预算项目支出绩效评价管理办法〉的通知》（东财〔2021〕50号）等文件要求，受东莞市财政局委托，东莞城市学院作为第三方机构，2022年8月至10月对东莞市长安镇“2021年度专职安全员岗位购买服务经费项目”进行了绩效评价，经过综合评审，该项目绩效评价结果为67.99分，绩效等级为“中”。现将有关情况报告如下。

一、项目基本情况

（一）项目主要内容

根据《东莞市人民政府关于印发东莞市推进安全生产监管检查（巡查）全覆盖工作方案的通知》（东府〔2018〕87号文，简称“方案”）要求，按照“分级监管、属地负责”原则，实现对监管对象的安全生产监管检查（巡查）全覆盖，加强对重点地区、企业、环节、时段的检查和监管执法，严格落实“四不两直”，全面开展“打非治违”，不断加大执法力度，堵塞监管漏洞，清除监管死角，填补监管空白，压实企业安全生产主体责任，提高事故防范能力，促进全市安全生产形势持续稳定向好。

为贯彻上述文件精神，要求各镇街要加强镇、村两级层面队伍建设，加强专职安全生产监督检查员队伍建设。经镇党政人大班子会议讨论，同意根据市《方案》人员配置标准及要求，结合长安镇实际企业数，依程序通过委托第三方招标公司组织实施招标采购的方式，购买 14 名镇街专职安全员和 166 名社区专职安全员的岗位服务。镇街专职安全员主要对辖区内规模以上企业和重点监管企业（包括危险化学品、粉尘涉爆、液氨制冷、涉有限空间作业等企业 以及存在红色、橙色风险点危险源和重大危险源的企业）落实 安全生产检查全覆盖（每年至少检查 1 次，对危险性大、安全生产形势严峻的企业每年至少检查 2 次）；社区专职安全员主要对辖区内规模以下企业和小作坊落实安全生产巡查全覆盖（每季度至少巡查 1 次，对危险性大、安全生产形势严峻的企业每月至少巡查 1 次）。

（二）项目主管及绩效评价对象类型

项目主管单位：东莞市应急管理局长安分局。

绩效评价对象类型：项目支出绩效评价、政府购买服务项目绩效评价。

（三）绩效评价范围

2021 年该项目的经济性、效率性和效果性。

（四）项目绩效目标设定情况

1. 绩效总目标

坚守发展决不能以牺牲安全为代价这条不可逾越的红线，构建全覆盖、齐抓共管的安全生产监管检查（巡查）工作格局，全面提升全镇安全生产综合治理能力，逐步建立健全全镇生产安全事故防范体系，确保人民群众生命财产安全。

2. 具体目标

根据长安镇财政项目支出绩效目标批复表反映，该项目2021年度的预期产出指标如表1所示。

表1：2021年购买专职安全员岗位服务经费预期产出指标表

一级指标	二级指标	三级指标	计划指标值（或计划水平）
预期产出指标	数量指标（或建筑规模指标）	镇级专职安全员人数	13名
		社区专职安全员人数	166名
		购买服务时间	1年
		开展镇级专职安全员培训次数	≥1次
	质量指标	人员到位率	≥98%
		安全检查任务完成率	≥95%
		人员岗位培训率	100%
		安全生产检查覆盖率	100%
	时效指标（工期指标）	人员薪酬发放及时率	100%
		安全生产巡查及时率	≥95%
	预算（或投资规模）控制指标	预算执行率	≥90%
预期效果指标	社会、经济、生态效益指标	镇街专职安全生产监督检查员队伍建设	加强
		社区安全生产监督管理队伍建设	加强
		工作效率提高程度	高
		执法监管水平和应急处置能力	有所保障
		突发重大安全生产事故数	≤20宗
	可持续影响指标	稳定全镇安全生产态势	实现安全生产事故宗数及死亡人数双下降
		长效管理制度建设	完善
		项目持续稳定性	长期
满意度指标	服务对象满意度指标	调查对象人数	200人
		使用者满意度	≥90%
		有效投诉情况	无投诉或投诉问题全部落实

（五）项目资金使用情况

1. 预算资金情况

2021 年年初预算金额 1362.22 万元，年中调减预算 3.02 万元，调整后预算为 1359.2 万元，预算调整率为 0.22%。

2. 预算资金执行情况

2021 年度本项目实际支出金额为 1328.54 万元，调整后预算执行率为 97.74%。其中：劳务费支出为 1325.64 万元，占支出总金额的 99.78%；邮电费支出为 2.898 万元，占支出总金额的 0.22%。预算中的其他商品和服务支出、培训费、其他交通费用未发生实际支出。具体情况见下表：

表 2：2021 年度项目预算与支出统计表（单位：元）

部门预算支出经济分类科目名称	政府预算支出经济分类科目名称	指标经济科目金额	已用经济科目金额	支出占预算金额之比（%）
劳务费	委托业务费	13504500	13256436.15	97.53
其他商品和服务支出	其他商品和服务支出	34500	0	0
培训费	培训费	10000	0	0
其他交通费用	办公经费	14000	0	0
邮电费	办公经费	29000	28980	0.21
合计		13592000	13285416.15	97.74

二、绩效评价工作开展情况

绩效评价专家组遵循科学规范、公开公正、绩效相关、分级管理的原则开展本项目绩效评价工作。2022 年 8 月 1 日在东莞市财政局长安分局的组织协调下，召开绩效评价专家组与项目主管单位前期调研座谈会，专家组在已收集项目资料的基础上提出问题，进一步了解项目的具体情况，主要包

括：预算执行情况、项目前期立项、项目管理、项目效益和社会评价等情况，为制定绩效评价实施方案和绩效指标体系做准备，会后根据座谈会情况，再次列出材料清单。2022年8月20日，专家组在对材料初步审核项目材料基础上，制定评价实施方案和绩效评价指标体系。2022年9月2日，进行现场材料复查，重点抽查了安全生产档案材料，并与专职安全员代表进行了座谈和问卷调查，收回有效问卷17份；向辖区内企业抽样进行社会调查，收回有效问卷32份。10月中下旬，评价专家组对项目相关材料、调研访谈内容、现场查勘情况及问卷调查结果进行整理分析，结合前期审核材料，撰写本评价报告。

三、评价结果分析

（一）评价结论

经绩效评价专家组综合评定，2021年度专职安全员岗位购买服务经费项目的评价结果为67.99分，绩效等级为“中”。其中，项目决策指标值20分，实际得16.5分，得分率82.5%；项目管理指标值30分，实际得21.5分，得分率71.17%；项目产出指标值30分，实际得14.28分，得分率47.58%；项目效果指标值20分，实际得15.71分，得分率78.55%（具体评分情况详见附件1：2021年度专职安全员岗位购买服务经费项目绩效评估指标体系表）。

表 3 绩效指标得分统计表

一级指标		二级指标		得分与得分率	
名称	权重	名称	权重	得分	得分率
1. 项目决策	20	1-1 项目立项的规范性	6	6	100.00%
		1-2 绩效设定的合理性	8	5.5	68.75%
		1-3 预算编制科学性	6	5	83.33%
2. 项目管理	30	2-1 业务管理	16	9	56.25%
		2-2 财务管理	14	12.5	89.29%
3 项目产出	30	3-1 产出数量	10	4.25	42.50%
		3-2 产出质量	10	2.975	29.75%
		3-3 产出及时性	6	4.25	70.83%
		3-4 产出成本情况	4	2.8	70.00%
4 项目效果	20	4-1 社会经济生态效益	8	5.5	68.75%
		4-2 项目可持续性	2	1.5	75.00%
		4-3 社会评价	10	8.71	87.10%
合计	100		100	67.99	67.99%

该项目通过专职安全员岗位购买服务，部分完成了全镇当年度安全检查巡查工作。存在的主要问题有：项目绩效目标与绩效指标设置与项目本身要求偏差较大；相关制度设置疏漏较多；多项制度执行不到位、考核不够严谨；专职安全员被抽调过多，内勤人员过多，一线安全员占比相对较少；

安全员实际工作量不够饱和；镇与社区的权责关系尚待进一步理顺；代收代支费用于支付员工离职补偿金，缺乏符合合同具体条款的佐证材料，有待后期审计确认。

（二）绩效目标完成情况

1. 产出目标部分完成

（1）产出数量指标值部分完成

根据立项文件依据及本项目年初绩效目标批复表，本项目预设产出主要包括人员到位率、安全检查任务完成率、人员岗位培训率，以安全检查任务为主。根据被评价单位提供的该项目财政支出项目绩效自评得分表的相关数据，人员到位率为 98.88%，安全检查任务完成率为 25%，人员岗位培训率为 81.38%。对照相应的绩效目标，人员到位率达到要求；安全检查任务完成率较低；人员岗位培训率的填报数字和市文件要求不完全对应，低于要求。按市方案要求：岗前培训须有不少于 20 个学时的业务知识培训，岗中培训须每月最少 5 个学分，2 年不少于 80 个学分。现有材料显示开展了 1 轮（3 批次）镇级安全员培训，未显示岗前培训是否完成。暂且认定人员岗位培训任务量完成了 50%。基于以上分析，综合来说，产出的数量预设指标部分完成。

（2）产出质量指标值部分完成

就员工的专业背景来说，大多数毕业的专业与安全生产管理有一定关联，但也存在部分安全员毕业时所学专业与本

项目所要求的专业差异较大。以 13 名镇级安全员来说，其学历背景包括表演艺术、烹饪工艺与营养、装潢艺术设计、商务日语，这些与本项目的专业要求差异较大。此外，13 人中，3 人为本科，其余为大专学历，整体学历层次偏低。就安全检查巡查质量来说，所查阅的记录材料基本能够反映企业的安全状况及安全员的检查巡查过程。但也存在部分材料所体现的检查巡查质量不高。随机抽查上沙社区安全生产检查台账，发现东莞市九宁电子科技有限公司的检查时间是 2021.1.13，复查时间是 2021.1.11，复查时间滞后于检查时间，不合常理；东莞市玉阳三维科技有限公司的时间记录也存在类似的问题。就人员培训来说，虽然没有培训合格证书等证明，但安全技术顾问工作总结中提出要“提升专职安全员对企业整改隐患的现场检查能力”，表明培训的实战效果未得到充分展现。基于产出数量的计划指标值部分完成及以上三项任务的完成质量分析，本评价组认为该项目的产出预设质量指标部分完成。

（3）产出时效计划指标值部分完成

由于以安全检查巡查这项主要任务未能在年度内完成，故本项目产出的时效性指标部分达成。

综合以上分析，本项目产出目标部分达成。

2. 效益目标完成情况

（1）评价期内安全生产形势有所好转

材料数据显示，截至 2021 年 12 月 31 日，长安镇辖区内发生各类生产安全事故共 30 起，死亡 13 人，受伤 24 人，同比分别下降 11.8%、下降 27.8%、下降 17.2%，未发生较大或以上生产安全事故。但经济损失同比增加 30%。总体说来，在评价期内，安全生产形势有所好转。

（2）公众和企业安全生产意识与技能有提升

经过镇和社区安全员的不努力，从检查台账等材料来看，部分检查中发现的问题在后续复查中得以整改，表明企业与公众的安全生产意识和技能有所提升。但该年度的安全技术服务工作总结显示：“需切实提高企业主要负责人和安全管理的安全素质、安全意识”，表明企业安全生产意识和技能提升仍有潜力可挖。

3. 社会评价

（1）社会公众对安全生产的综合满意度较好

项目主管单位提供的满意度调查问卷结果显示：在“您对长安应急管理在安全生产方面的综合满意度”问题上，选择“满意”的占比为 79.91%，选择“基本满意”的占比为 19.55%，选择“不满意”的占比为 0.54%。总体说来，社会公众对安全生产的综合满意度较好。

项目主管单位未提供社会公众对专职安全员或安全生产方面的有效投诉的数据。

（2）企业对安全生产满意度较好

本评价组选择了部分企业主和高管，进行了其对安全员工作满意度的调查。问卷调查数据显示，企业对所接受的安全生产检查的满意度整体满意度为 88.06%，满意度较好。与企业主交流得知，他们反映安全检查比较规范，没有发现卡拿要等现象。

（3）专职安全员对项目的满意度一般

经对安全员填写的问卷的分析，其对本项目的满意度均值为 79.8%，满意度一般。他们反馈的主要问题有：工资待遇和福利越来越差；公车安全性不足，倒车镜无法使用，透风性不足，夏天闷热易中暑；希望增加每年体检；一个季度只有几个安全员有资格评选绩效，工作积极性会大打折扣

四、项目主要经验及做法

本项目在执行过程中的主要经验及做法有以下几点：

（一）轮岗跟班交流机制提升了项目实施效果

据了解，该项目当前对安全员实行轮岗跟班交流机制，一段时间后，不同社区的安全员进行轮换。这种做法的好处主要有：通过各社区队伍交流学习，能使得不同辖区的优秀经验和做法得以共享和交流，提升安全员的技能和管理水平，提高风险初判准确度；其次，流水不腐户枢不蠹，有助于保障安全检查巡查的清正廉洁。

（二）全面落实配套政策，解决安全员队伍待遇

根据市《方案》要求，长安镇以政府购买服务方式组建

镇级和村级安全生产监管队伍，并纳入年度镇财政预算，以进一步配齐配强安全生产监管力量，实现分级分层管理，提高安全生产监管的覆盖面，保障购买专职安全生产监督检查人员服务经费。同时，在政策许可下报政府批复实现同工同薪待遇，使镇级和社区安全员待遇保持高度一致，提高人员工作积极性；在上级调研建设队伍时及时反馈队伍待遇应与当地经济收入水平匹配。

五、存在主要问题分析

（一）相关制度设置疏漏较多

该项目相关的制度设置疏漏较多。一是没有对劳务派遣单位的职责作出要求；二是关于社区安全办与镇应急分局如何共同管理安全员的制度欠缺；三是项目合同和考核制度中没有对此项目应完成任务的类别、数量、质量标准等作出明确的说明和规定。考核制度中没有对外勤、内勤人员月均或日均应完成的工作类别、任务数量、质量标准等作出规定；四是无项目资金管理办法。

（二）多项制度执行不到位、考核不够严谨

从现有材料来看，多项制度未得到有效执行。一是项目劳务派遣单位在本项目运行中仅仅承担代发工资、代办社保功能。劳务派遣公司应有的绩效评估、处理劳动纠纷等事务未切实承担。二是主管单位对专职安全员日常督导的痕迹不够明晰。项目主管单位未能提供对专职安全员日常检查督导

的过程类材料，无法体现其对专职安全员的日常管理效果。此外，每季度考核一次，频次过低。三是社区安全办对专职安全员的日常管理材料缺失。社区是专职安全员开展日常工作的主要场所，按照原约定，社区负有对专职安全员的工作安排、考勤管理、考核等重要职责。现有材料无法体现社区对专职安全员的日常考勤、工作安排调度、考核原始材料与数据的支撑等日常管理过程。四是部分检查巡查的质量不够高。如抽查乌沙社区的第2组提供的现场巡查报告里的东闽真空科技有限公司，在2022年1月5号的报告中隐患记录是作业场所布置问题、气瓶存放未能做好固定，且写好了整改记录为2022年1月12号。但在2022年1月21号的报告中隐患记录还是作业场所布置问题，气瓶存放未能做好固定，且写好了整改记录为2022年1月28号。这要么说明现场巡查未达到整改效果，要么说明现场巡查记录不严谨，巡查质量不高。五是对检查巡查的后续整改落实不到位。2021年5月新民社区的台账记录显示，从巡查的175家企业中发现安全隐患81个，但后续的整改记录仅7条，绝大多数已发现的隐患的后续整改落实情况无从得知。这表明整改跟踪严重不足。六是没有足够材料显示AB角工作制度得到落实和执行。

从考核的结果来看，考核不够严谨。仅将所提供的不同类型人员的考核结果进行比对，发现考核偏差较大。主要表

现为抽调到分局的专职安全员考核的优秀占比明显高于其他社区或片区的相应占比。2021 年上半年的考核结果材料显示：抽调到分局的专职安全员考核的优秀占比为 38.46%，而各社区的相应占比最高为 12.5%，总体的优秀占比为 14.37%。2021 年下半年的考核结果材料显示：抽调到分局的专职安全员考核的优秀占比为 33.33%，而各社区的相应占比最高为 12.9%，总体的优秀占比为 14.7%。无论上半年还是下半年，抽调到分局人员的优秀率都比社区或片区优秀率高出 1 倍以上。考核优秀指标安排向“中央”倾斜比较明显，“地方”的优秀指标安排过少，影响到社区安全员的工作积极性。

（三）专职安全员被抽调过多，内勤人员过多，一线安全员占比相对较少

现有资料显示，较多的安全员被抽调到分局工作。2021 年上半年被抽调到分局的总人数为 26 人，下半年为 30 人；分别占社区安全员总数的 15.66%和 18.07%。尚无材料证明这部分被抽调人员具体从事哪些工作，但现有台账记录反映，这些人员没有参与一线的安全检查巡查工作。

同时，从现有材料反映，存在部分社区内勤人员稍偏多的现象。如新民社区 11 名安全员中，从事一线安全检查巡查的人员数一般为 8 至 9 人有 2 至 3 人没有从事一线安全检查巡查工作的记录，主要从事内勤服务工作。其他社区也如此，内勤人员比例稍显偏多。

从现有镇、社区两级安全员岗位设置情况可以看出，在一线从事安全检查巡查的安全员数量占比相对较低，会影响到安全检查巡查基础工作的开展，也降低了财政投入实际效益。

（四）安全员实际工作量不饱和，任务量相对不足

从所抽样的社区检查记录台账来看，存在员工工作量不够饱和的情形。以新民社区安全员 2021 年 1-4 月到企业检查巡查的记录数据为例，能较为明显地发现这个问题。3 月份出勤 19 天，有 8 个一线员工，平均每天每人检查巡查企业 0.8 家。4 月份仅出勤 13 个工作日，9 个一线员工，平均每个工作日每人检查巡查企业 0.6 家；即使考虑到春节放假因素，1 月和 2 月出勤天数也过少，检查企业数量也过少。

表 3：新民社区安全员检查企业数据统计表（2021 年 1 月到 4 月）

姓名	检查企业 家数	月份	出勤时 间	异常情况
吴锦炎 李建锋 高锦辉 莫达光 蔡日升 李伟亨 麦满球 麦浩辉 陈根基	120 家	1 月	9 天	出勤天数过少，平均每天每人下企业 1.5 家
吴锦炎 李建锋 高锦辉 莫达光 蔡日升 麦浩辉 陈根基	78 家	2 月	10 天	出勤天数过少，有 7 个一线员工，平均每天每人下企业 1.1 家
李建锋 高锦辉 麦浩辉 陈根基 莫达光 蔡镇谦 吴锦炎 孙泽声	128 家	3 月	19 天	8 个一线员工，平均每天每人下企业 0.8 家
陈加明 高锦辉 麦浩辉 陈根基 莫达光 李建锋 吴锦炎 孙泽声 李伟亨	68 家	4 月	13 天	月内仅出勤 13 天，有 9 个一线员工，平均每天每人下企业 0.6 家

将单个一线安全员的每月工作量进行分析，同样发现其工作量不够饱和现象存在。附件 2 是所抽查的新民社区的一线安全员的检查巡查企业数量统计。该表显示：安全员麦浩辉 4 月份仅出

勤 1 天，检查巡查 1 家企业；吴锦炎在 1-4 月的检查巡查天数分别为 9 天、5 天、9 天、7 天，检查巡查企业家数分别为 75 家、15 家、40 家、23 家，平均每天的检查巡查企业家数分别为 8.3 家、3 家、4.4 家、3.3 家。其他人员大体类似，明显低于正常出勤天数，实际完成工作量偏低。

（五）镇与社区的权责关系尚待进一步理顺

按照《长安镇社区（集团公司）安全办专职安全生产监督检查员暂行管理办法》，“专职安全检查员受镇安委办（应急管理分局）和社区（集团公司）的双重领导”，“镇安委办负责专职安全检查员的招录、调配、培训、考评、奖惩、请（休）假管理等工作；社区（集团公司）负责专职安全检查员的分工、考勤等管理工作”。在实际运行中，专职安全员普遍反映：双重领导给他们的工作带来很大困惑。其中最大的症结是：社区是一个经济主体，维护其经济利益是其本能取向。这样在实际的安全检查巡查中，如果出现影响到社区经济利益的一些情形，社区往往出于立场原因，对专职安全员的工作进行一定的导向性引导。因此，如何进一步理顺镇与社区在安全生产管理上的关系是一个十分重要的、紧迫的问题。

（六）代收代支费用于支付员工离职补偿金，缺乏符合合同具体条款的佐证材料，有待后期审计确认

经核查，劳务派遣公司提供的“长安安监员 2022 年度劳务派遣收支表”显示：2022 年 3 月支付 165 名安监员离职补偿金计 1,813,842 元、支付 13 人离职补偿 49356 元，共计 1863198

元。根据项目主管单位补充材料及反馈意见，认为该费用是按照甲乙双方签订的劳务派遣合同中第十三条“派遣终止及员工的退回”的约定，甲方应承担产生的经济补偿金费用，并按长安镇政府批复要求按每人每年 7.55 万元/元包干，需从安全员专项经费中解决。经绩效评审专家组反复审核，第十三条“派遣终止及员工的退回”条款中，涉及甲方承担经济补偿金费用的具体条款分别有 13.3、13.5 条款。其中，13.3 条有 6 款，13.5 条有 4 款，具体条款内容见备注^[1]，审核项目单位提供的补充材料，依然难以确认项目主管单位做出的经济补偿的决定，具体执行合同第十三条 13.3、13.5 哪一款？且在一年内离职补偿人数偏多，因此，绩效评价专家组难以对此问题做出合规性和合理性评价意见，建议后续该项目进行财政专项资金审计阶段关注该问题，给出合规性和合理性评判。

^[1] 备注：13.3 派遣期内乙方派遣员工有下列情况之一的，甲方不能将派遣员工退回乙方，若因甲方把派遣员工退回乙方，涉及以下情况所产生经济补偿，由甲方承担。（该条约定的是合同法 42 条用人单位不得解除劳动合同的情形，因派遣员工是与乙方存在劳务合同关系，并非甲方，因此，甲方可以与乙方约定出现所述情形时，甲方仍有权将派遣员工退回乙方，但甲方需承担因退回所造成的经济补偿金）。13.3.1 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；13.3.2 在甲方患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；13.3.3 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；13.3.4 女职工在孕期、产期、哺乳期的；13.3.5 在甲方连续工作满十五年，月距法定退休年龄不足五年的；13.3.6 法律、行政法规规定的其他情形。

13.5 派遣员工因下列情形提出与乙方解除劳动合同，因此而产生的相关费由甲方承担（包括但不限于经济补偿及赔偿等）。13.5.1 甲方未按照法律规定或本合同的约定提供劳动保护和劳动条件的；13.5.2 因甲方原因未能及时向乙方足额支付劳动报酬的；13.5.3 因甲方原因未依法向乙方支付社会保险费的；13.5.4 甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的。

六、相关对策建议

（一）完善合同文本及相关制度措施，强化甲方考核与监督功能

建议认真对照相关文件规定，结合本镇实际，建立健全相关规章制度。主要包括：完善劳务派遣公司在项目中的角色定位；完善东莞市应急管理局长安分局与各社区在安全监管上的关系；考核制度中对项目任务的数量、质量等方面的规定；项目资金管理办法等，重点完善甲乙双方合同文本。一是将现有多个变更协议、补充协议合并为一个完整的协议文本；二是，重新梳理乙方权利与义务，对合同存续期间无法做到的合同内容予以剔除，简化合同服务内容；增加服务考核条款，改变现在简单地以核对在岗人员数量作为唯一结算依据的结算方式，增加过程管理考核指标，将考核结果与结算进行挂钩。三是，进一步规范代收代支费用支付规范和操作流程，杜绝现金支付，加强甲方的监督功能和处罚力度。

（二）严格执行各项制度规定，严谨考核

建议在健全完善各项制度规定的基础上，严格执行各项制度规定。如果仍采用现有劳务派遣方式，则劳务派遣方应适当承担起对员工的绩效考核功能，项目主管单位应将对安全员的日常督导落到实处。要对专职安全员的工作岗位与任务量进行合理设定，督促其保质保量地完成正常的检查巡查等工作任务。要强化发现问题后的整改跟踪，使得工作有始

有终。

建议严谨考核。合理统筹分配考核等级，优秀率占比在各社区和部门之间大致平衡。增加考核频次，加大平时考核的力度和在考核中的权重；考核应做到有据可依，有据可查。

（三）改变项目运作方式，由劳务派遣向购买第三方服务转换

项目运行期内，采用劳务派遣方式，主要由项目主管单位对劳务派遣人员进行直接管理和考核，包括人员的考勤、工作岗位的确定和工作任务的安排等，牵扯到项目主管单位太多的人员、时间和精力。在当前项目主管单位编制内人员紧张背景下，采取向第三方购买安全监管服务的方式，由第三方公司承担起细节具体管理事务，可以将项目主管单位人员从一些细节琐碎的人员直接管理杂务中解脱出来。项目主管单位主要对关键节点过程、结果进行考核。抓大放小，能提升效率。

（四）合理界定项目任务量及与之匹配的人力物资、精确编制项目预算

一是适度核减专职安全生产监督检查员人数。从项目的实际运作来看，一线安全管理人员的投入数量不够多，部分专职安全员被抽调到非一线岗位工作，一线专职安全员人均检查巡查实际完成任务量不高；同时，采取几个社区联防制，打破单个社区人员配置标准界限，实现多个社区专职安全员

的统一调配。基于上述情况，在计算专职安全员配置时，可以根据镇街实际情况科学配置，按照 2~3 个社区为一个管辖区单元，适当考虑该辖区工业企业数量进行配置。建议按照就近原则，将各个社区合并划分为 5 个安全生产监督检查区，按照上级文件规定的专职安全生产监督检查员配备表的标准下限，建议总人数控制在 133 人内，在 5 个安全生产监督检查区内统筹安排。二是建议从镇安全生产专项资金中划拨专项资金，为新组建的安全生产监督检查去配置交通车辆、安全生产监管执法设施装备及支付隐患排查治理和专职安全生产监督检查员年度培训费用等；在此基础上，合理编制专项预算经费。

（五）优化理顺镇与社区安全员及安全检查工作管理体制

社区既是基层管理主体，又是经济利益主体，这两种主体身份在某些工作上是有冲突的。建议长安分局以此次安全员管理收归为契机，在上级及有关部门的支持协助下，探索优化理顺镇与社区安全管理体制的思路，营造安全检查巡查的良好环境，减轻安全员工作的阻力和压力，使得该项工作可以更好地可持续地开展。也可为其他地区提供镇与社区安全管理的经验借鉴。

（六）项目主管单位依照合同及相关法规对派遣单位相关财务进行监管，保障安全员的合法权益

一是，东莞市应急管理局长安分局与广东度才子集团有限公司签订的《派遣服务变更协议书》第六条规定，“乙方如无故违反本协议约定，未能1个月内派遣足额人员或未能及时按法律规定为乙方派遣员工缴纳有关社会保险、克扣或拖欠乙方派遣员工工资等达一个月以上，除应全额补足外，还应自应付之日起，至实际支付之日止，每日支付应付款5%的违约金给甲方。”据此条款约定，项目主管部门应该全面核查乙方单位就员工社会保险缴纳情况，对没有按照合同及相关劳动法规定足额缴纳社会保险问题及时追缴并按照规定向乙方追回5%的违约金，包括追回社保局退回安监员2020年减免社保费；二是，清理乙方不合理的支付。依据东莞市安全生产监督管理局长安分局与东莞市有才网络科技有限公司（2019年5月14日核准变更为“广东度才子集团有限公司”）签订的《东莞市长安镇社区安全办专职安全生产监督检查员劳务派遣服务合同书》14.2.2代收代付费用（不含税）只用于支付：①劳动报酬；②社会保险及公积金费用；③其他福利费用。因此，乙方2022年3月支付165人离职补偿1813842元、支付13人离职补偿49356元均属于违背甲乙双方合同约定的支付范围，项目主管部门应该在全面清理的基础上予以追回，上交镇财政；三是，核查乙方是否给员工发放公积金费用。按照合同规定，代收代付费用中包括支付员工的公积金费用，同时，甲乙双方合同规定“若

造成派遣员工损失的，还应赔偿损失”，因此，项目主管部门，应该为派遣员工依法讨回损失，维护派遣员工合法权益。

项目负责人签字：

受委托机构公章（盖章）：东莞城市学院

2022 年 12 月



附件 1：2019-2021 年度购买社工岗位专项资金绩效评价指
标表

附件1: 2021年度专职安全岗位购买服务经费绩效评估指标体系表

一级指标	二级指标		三级指标			单位自评结果			绩效评估结果	
	名称	权重	名称	权重	指标说明与评价要点	评分标准	有关文件	自评得分	绩效得分	扣分说明
1. 项目决策	1-1 项目立项的规范性	6	1-1-1 申报程序合规性	3	指标说明: 项目的申报、设立过程是否符合相关重要求, 用以反映和考核项目立项或报政府批准的规范性情况。 评价要点: ①项目是否按照规定程序申报设立; ②所提交的文件、材料是否符合相关要求; ③项目是否经过有关部门批准; ④项目内容设计与政策规定相互吻合。	评价要点每缺一项扣0.5分。全部不符合, 本指标不得分。			3.00	
			1-1-2 项目决策科学性	3	指标说明: 项目的决策是否经过全面深入的可行性论证和风险评估。 评价要点: 事前是否已经过必要的可行性分析、方案设计、专家论证、集体决策、风险评估等。	评价要点中每有一处不符合, 扣0.5分, 扣完为止。			3.00	
	1-2 绩效目标的合理性	8	1-2-1 绩效目标合理性	4	指标说明: 反映项目所设定的绩效目标是否合理。 评价要点: ①绩效目标是否符合国家国民经济和社会发展规划、部门职责。并与相应的财政支出范围、方向、效益和效果紧密相关, 是否与预算确定的投资额或资金量相匹配。是否已全面、是否涵盖了所有的绩效子目标, 绩效子目标之间是否有重叠或矛盾; ②绩效目标的表述是否清晰、无歧义。	每有一处不符合, 扣0.5分, 扣完为止。			1.50	年度绩效目标“1、保障市级安全生产执法队伍运作; 2、购买服务招聘社区安全生产巡查员。”。①将手段与做项目的目标; ②未将项目预算产出和效果的主要目标体现。合计扣2.5分
			1-2-2 绩效指标合理性	4	指标说明: 反映项目目标所设定的绩效指标是否合理。 评价要点: ①所有指标是否都与绩效目标对应, 是否多个指标重复对应同一绩效目标, 是否一个下级指标对应多个上级指标, 是否有指标无法体现绩效目标。②指标是否有歧义, ③绩效指标是否能在准确、顺利地进行计量。	每有一处不符合, 扣0.5分, 扣完为止。			4.00	
	1-3 预算编制科学性	6	1-3-1 预算编制科学性	6	指标说明: 反映项目预算编制是否科学合理。 评价要点: ①预算编制是否经过科学论证; ②预算内容与项目内容是否匹配; ③预算按照测算依据是否充分, 是否按照标准编制; 是否出现中途中止不合理变更预算。 ④预算确定的项目投资额或资金量是否与工作任务相匹配。	预算编制科学性完全符合, 得满分。每有一处不符合, 扣1分; 扣完为止。			5.00	①预算中的其他商品和服务支出、培训费、其他交通费未发生实际支出, 表明部分预算支出的可行性不够。扣1分。
			2-1-1 业务管理制度健全性	6	指标说明: 评价管理制度是否健全。 评价要点: ①与本项目相关的管理制度制定、实施程序以及实施过程是否合法、合规、合理、有针对性; ②是否已制定或已具有必备的管理制度、绩效管理制度等制度; ③管理制度的文本是否完善无瑕疵	全部符合, 得满分。每有一处不符合, 扣0.5分, 扣完为止。			4.00	①考核制度中, 没有任务类别、数量、质量及时间进度等的约定; ②镇、社区安全管理体制业务关系的制度欠缺。合计扣2分

一级指标	二级指标		三级指标			单位自评结果			绩效评估结果	
	名称	权重	名称	权重	指标说明与评价要点	评分标准	有关文件	自评得分	绩效得分	扣分说明
2. 项目管理	2-1 业务管理	16	2-1-1-2 业务管理制度执行的有效性	10	指标说明：评价管理制度是否得到有效执行。 评价要点：项目实施是否符合相关业务要求、绩效管理相关规定，用以反映和考核业务绩效管理制度的有效执行情况。	每有一项必备管理制度未被执行，扣2分。每有一处执行不合格，扣1分。扣完为止。			5.00	①项目劳务派遣单位在本项目运行中仅仅承担代发工资、代办社保功能。 ②项目主管单位对专职安全员日常指导的痕迹不够明晰 ③社区安全办对专职安全员的日常材料缺失。社区安全办对社区专职安全员的管理不到位。 ④部分检查巡查的质量不够高（抽查发现多处） 合计扣5分
			2-2-1 财务制度健全性	3	指标说明：项目实施单位的财务制度是否健全、用以反映和考核财务管理制度的资金规范、安全运行的保障情况 评价要点：①与本项目相关的财务监控管理制度制定、实施程序以及实施过程是否合法、合规、合理、有针对性。 ②是否已制定或已具有必备的财务监控管理制度； ③财务管理制度的文本是否完善无瑕疵	每有一条缺失，扣1分；每有一条不完全符合，扣0.5分。			2.00	①无项目资金管理方法扣1分
					指标说明：评价财务管理制度的是否得到有效执行。 评价要点：各项财务管理制度是否得到有效执行，包括但不限于： ①资金的拨付是否经过完整的审批程序和手续、拨付是否及时；是否符合专项资金核算管理办法的规定； ②项目资金列支是否符合财务审批流程及手续、支出记录完整规范，原始凭证合法有效； ③项目资金是否存在截留、挤占、挪用、虚报冒领等情况； ④是否协同对承包单位的人员数量、资质、必备车辆设备符合合同的程度进行核查。 ⑤是否协同对承包单位按照合同约定发放农民工薪酬和社会保险等情况进行核查。	每发现一处（或一人次）资金使用不合规，扣1分，直至本项分值被扣完为止。			4.50	代收代发费用于支付员工工资社保金，缺乏符合合同具体条款的佐证材料，扣0.5分
	2-2 财务管理	14	2-2-2 财务管理制度执行的有效性	5	项目资金使用是否符合政策要求及相关的财务管理制度的规定，用以反映和考核项目资金的规范运行情况。					
		30								

一级指标	二级指标			三级指标			单位自评结果		绩效评估结果	
	名称	权重	名称	权重	指标说明与评价要点	评分标准	自评得分	有关文件	绩效得分	扣分说明
2. 项目管理	2-2 财务管理	30	2-2-3 资金到位及时率	3	指标说明：及时到位资金与应到位资金比率，用以反映和考核项目资金落实的及时性程度。 评价要点： ①到位及时率=（及时到位资金/应到位资金）*100%。 ②及时到位资金：截止规定时点实际落实到具体项目的资金。 ③应到位资金：按照合同或项目进度要求截止规定时点应落实到具体项目的资金。	90%以上，2分；80-89，得1分，70%以下不得分。			3.00	
			2-2-4 预算执行率	3	指标说明：项目预算资金是否按照计划执行，用以反映或考核项目预算执行情况。 评价要点： ①预算执行率=〔实际支付财政预算金额/财政安排资金预算〕*100%；分年度预算执行率和项目总预算执行率评价。 ②项目是否已经或可能突破预算。	预算执行率为>90%的，3分；80%-90%的，2分；60%-79%的，1分；60%以下不得分。 项目是否已经或可能突破预算另行扣1分，最高扣2分。			3.00	
	3-1 产出数量	10	3-1-1 产出数量完成情况	10	指标说明：衡量安全生产监督检查全覆盖的完成程度、人员到位率、人员培训率三项主要任务完成情况。 评价要点：①企业安全生产监督检查的完成程度，7分； ②人员到位率完成情况，2分； ③人员培训率完成情况，1分；	根据各项任务完成的程度进行折算，加权平均。			4.25	①自评基础信息表显示对企业仅完成1-3次的检查频率，仅完成25%，得1.75分。 ②人员到位率为98.88%，得2分。 ③岗位培训完成了81.36%，但无岗前培训完成情况，人员培训完成情况按50%计；得0.5分。合计得4.25分
			3-2 产出质量	10	指标说明：衡量安全生产监督检查质量达程度。 评价要点：①企业安全生产监督检查质量达程度，7分； ②人员素质专业水平情况，2分； ③人员培训质量达程度，1分；	根据各项任务质量完成的程度进行折算，加权平均。			2.98	①从检查的台账来看，有部分台账记录不严谨，发现问题不足，整改期限严重不足，存在走过场的嫌疑（在巡查的175家企业，发现隐患81个，整改记录7条），表明安全检查质量一般，按70%计算，再乘以权重完成，得安全检查巡查的质量得分为1.225分； ②部分安全巡查巡查的质量得分为1.225分； ③部分安全巡查巡查的质量与本项目所要求的专业差异较大，大多为大专毕业，人员质量按70%计，得1.4分； ④2021年技术服务工作总结的建议显示：“须加强对专职安全员的业务“传帮带”和业务培训，提升专职安全员对企业整改隐患的现场检查能力”，表明培训质量有待进一步提升。按70%计，乘以其数量完成率50%和乘以1分，得0.35分。 合计得2.975分。
3. 产出	3-3 产出时效性	6	3-3-1 项目完成时效性	6	指标说明：衡量安全生产监督检查全覆盖工作是否在规定的期限内完成。 评价要点：①企业安全生产监督检查是否在规定的期限内完成，7分； ②人员是否及时到位，2分； ③人员培训是否按时完成，1分；	根据各项任务完成的程度进行折算，加权平均。			4.25	①自评基础信息表显示对企业安全检查，仅完成25%，表明还有75%未按期完成，得1.75分。 ②人员在规定的期限内的到位率为98.88%，得2分。 ③岗位培训完成了81.36%，但无岗前培训完成情况，人员培训完成情况按50%在规定的期限内完成计；得0.5分。合计得4.25分

一级指标	二级指标		三级指标		单位自评结果			绩效评估结果	
	名称	权重	名称	权重	指标说明与评价要点	评分标准	有关文件	自评得分	绩效得分
4 效果	3-4产出成本情况	4	3-4-1项目平均成本	4	指标说明：主要考察项目平均成本情况。 评价要点：产出的单位平均成本是否正	项目单位平均成本严重偏高，本项不得分；偏高，得权重分值的50%；稍高，得权重分值的70%；项目单位平均成本正常，得满分。			2.80
	4-1社会效益	8	4-1-1安全生产事故下降情况	5	指标说明：主要考察安全生产事故下降是否符合预期。 评价要点：亿元GDP安全生产死亡人数、事故死亡人数、重特大事故死亡人数是否低于设定目标值，但不达设定值，扣0.5分。全部不达标，不得分。	亿元GDP安全生产死亡人数、事故死亡人数、重特大事故死亡人数低于设定目标值，得满分；每有一项高于设定值，扣1分；每有一项下降，但不达设定值，扣0.5分。全部不达标，不得分。			3.50
			4-1-2公众和企业安全生产意识与技能提升情况	3	指标说明：主要考察是否提升了本区域公众和企业安全生产意识与技能，并达到预期。 评价要点：公众和企业安全生产意识与技能提升是否达预期？	公众和企业安全生产意识与技能提升是否达到或超过预期，得满分；有提升，但未达预期，得2分；没有提升，不得分。其他情况酌情扣分			2.00
			4-2项目可持续性	2	指标说明：评价项目政策、人员、制度、费用等可持续进行情况。反映事项完成后，后续政策、资金、人员机构安排和管理措施等影响事项持续发展的因素，以及项目实施对人、环境、资源是否带来可持续影响。 评价要点： ①项目是否能持续发挥良好的作用；后续各项管理是否得到落实，费用是否合理。	项目实施是否带来可持续影响，可持续影响明显，得满分；一般得1.5分；不明显0分。			1.50
			4-3-1社会公众投诉情况	3	指标说明：通过社会公众对安全问题的投诉来反映项目实施的满意度。 评价要点：以投诉的数量多少和在全市范围内的比较来综合评价	投诉数量较少，在全市范围内比较落后，得满分；投诉数量和排名在全市排名靠中游，得50%的分值。投诉数量和排名比较靠前，得20%的分值。			2.80
	4-3社会评价	10	4-3-2专职安全监管检查员满意度	3	指标说明：专职安全监管员对项目实施的满意度 评价要点：主要以问卷方式，辅以现场座谈获得被调查对象对本项目实施的满意度	以问卷分数作为权重，适当考虑到被调查对象的反馈意见，计算得出。			2.39
			4-3-2企业安全生产满意度	4	指标说明：辖区内企业对项目实施的满意度 评价要点：主要以问卷方式，辅以现场座谈获得被调查对象对本项目实施的满意度	以问卷分数作为权重，适当考虑到被调查对象的反馈意见，计算得出。			3.52
			合计	100					67.99

一级指标			二级指标			三级指标			单位自评结果		绩效评估结果	
名称	权重	名称	权重	名称	权重	指标说明与评价要点	评分标准	有关文件	自评得分	绩效得分	扣分说明	
		逆指标	-5	预算调整率	-5	指标说明：评价项目年初预算编制的科学性、合理性以及预算在执行中的约束力；用以反映和考核资金预算的编制和执行情况。 评价要点：预算调整率=【(调整后的预算数-年初预算数)/年度预算数】×100%	调整率绝对值大于等于50%的，扣5分； 大于等于30%的，扣4分； 大于等于20%的，扣2分； 大于等于10%的，扣1分； 小于10%的，不扣分。			0.00		
逆向指标		三公经费	-5	扣分指标	-5	指标说明：评价项目是否违规列支三公经费支出，违反三公经费控制制度 评价要点： ①项目支出中是否列支了三公经费； ②列支的三公经费是否有政府批准文件依据； ③三公经费支出是否符合审批程序； ④三公经费支出，尤其是会务接待费，标准是否适当。	根据情况扣分			0.00		
		评价资料真实性及时性	-10	扣分指标	-10	指标说明：反映项目单位提供资料的真实性和可靠性 评价要点：经抽查项目单位提供的评价资料是否有造假行为或故意提供不全的	经抽查项目单位提供的评价资料有造假行为或故意提供不全的，评价结果直接降低一个等次。			0.00	暂不扣分	
		违规实施		降档指标		指标说明：反映项目是否违反有关规定组织实施 评价要点：是否发生未按有关规定实施，而曾经被有关部门处罚或通报批评。	如发生因违规实施被处理的，处理当年的评价等级则直接降低一个等级，其他年度的原则上不能为优良。				否	
		违法违纪行为				指标说明：用以反映和考核项目实施过程中相关人员和单位是否严格执行国家有关廉政建设的规定 评价要点：有关单位和人员是否违反国家廉政建设的有关规定，被有关纪检监察部门处理。	有关单位和人员是否违反国家廉政建设的有关规定，被有关纪检监察部门处理的，当年则直接评价为低等次以下。其他年度的评价等级原则上不能为优良。				否	
最终得分及等级：						优□ 良□ 中■ 差□				67.99		
项目负责人： 梁永成						周新萍 何一农 杨崇强						



附件 2：2021 年 1 月到 4 月新民社区员工下企业数据统计表

员工	1 月	2 月	3 月	4 月
吴锦炎	75 家, 9 天, 平均每天 8.3 家, 其他工作日的 工作量未体现	15 家, 5 天, 平均每天 3 家, 其 他工作日的工 作量未体现	40 家, 9 天, 平 均每天 4.4 家, 其他工作日的工 作量未体现	23 家, 7 天, 平均 每天 3.3 家, 其他 工作日的工 作量未体现
李建锋	75 家, 9 天, 平均每天 8.3 家, 其他工作 日的工作量未体现	15 家, 5 天, 平 均每天 3 家, 其 他工作日的工 作量未体现	24 家, 5 天, 平 均每天 4.8 家, 其他工作日的工 作量未体现	11 家, 4 天, 平均 每天 4.7 家, 其他 工作日的工 作量未体现
高锦辉	75 家, 9 天, 平均每天 8.3 家, 其他工作 日的工作量未体现	15 家, 5 天, 平 均每天 3 家, 其 他工作日的工 作量未体现	61 家, 12 天, 平 均每天 5 家, 其 他工作日的工 作量未体现	33 家, 7 天, 平均 每天 3.3 家, 其他 工作日的工 作量未体现
麦浩辉	15 家, 5 天, 平均每天 3 家, 其他工作 日的工作量未体现	17 家, 6 天, 平 均每天 3 家, 其 他工作日的工 作量未体现	25 家, 9 天, 平 均每天 2.8 家, 其他工作日的工 作量未体现	1 家, 1 天, 平均 每天 1 家, 其他工 作日的工 作量未体现
陈根基	15 家, 5 天, 平均每天 3 家, 其他工作 日的工作量未体现	17 家, 6 天, 平 均每天 3 家, 其 他工作日的工 作量未体现	25 家, 9 天, 平 均每天 2.8 家, 其他工作日的工 作量未体现	1 家, 1 天, 平均 每天 1 家, 其他工 作日的工 作量未体现
莫达光	15 家, 5 天, 平均每天 3 家, 其他工作 日的工作量未体现	16 家, 5 天, 平 均每天 3 家, 其 他工作日的工 作量未体现	25 家, 11 天, 平 均每天 2.3 家, 其他工作日的工 作量未体现	11 家, 4 天, 平均 每天 2.7 家, 其他 工作日的工 作量未体现
蔡日升	15 家, 5 天, 平均每天 3 家, 其他工作 日的工作量未体现	16 家, 5 天, 平 均每天 3 家, 其 他工作日的工 作量未体现	0	0
麦满球	15 家, 5 天, 平均每天 3 家, 其他工作 日的工作量未体现	0	0	0
李伟亨	15 家, 5 天, 平均每天 3 家, 其他工作 日的工作量未体现	0	0	23 家, 7 天, 平均 每天 3.3 家, 其他 工作日的工 作量未体现

蔡镇濛	0	0	8 家, 4 天, 平均每天 2 家, 其他工作日的 workload 未体现	0
孙泽声	0	0	24 家, 6 天, 平均每天 4 家, 其他工作日的 workload 未体现	23 家, 7 天, 平均每天 3.3 家, 其他工作日的 workload 未体现
陈加明				11 家, 4 天, 平均每天 4.7 家, 其他工作日的 workload 未体现