

---

# 浙江公安监管“三除一创”活动的“小大观”

## —以台州公安监管场所创建活动实践为例

翁振贵

(台州市公安局, 浙江 台州 318000)

**【摘要】**浙江公安监管系统开展“三除一创”百日活动,是落实公安部“五化建设”和“三项重点工作”的具体抓手。其要义是从细微处、常规性和具体化抓监所整治,不求大、不求特、不求新,保证监管“保障人权、服务诉讼、确保安全”三大职能真正落地。以抓主要领导,管住重点人和核心岗位,树立“以小管大”的思维观;从小投入大改善,小规矩大养成,小文化大环境,确立“保小增大”的成本观;用示范所引领转型升级,抓后进所达标晋级,创品牌所挂匾保级,建立“抓小促大”的发展观,使监所安全保障有力、公安监管持续发展。

**【关键词】**公安监管场所;“三除一创”活动;“小大观”;浙江;台州

**【中图分类号】**D631

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**1674-3040(2014)05-0053-05

从2014年7月始,浙江公安监管系统开展了以“消除麻痹懈怠、排除安全隐患、清除内务脏乱、创建平安整洁监所”为内容的“三除一创”百日活动(以下简称“三除一创”活动),这是省公安厅领导和监管总队领导调研全省公安监管工作及其监所现状,在全国监管场所开展“五化建设”和“三项重点工作”大背景下作出的一项工作部署。“三除一创”更多是从细微处、常规性和具体化抓监所整治,更加强化监所“以小管大”的思维观、“保小增大”的成本观和“抓小促大”的发展观,保证公安监管“保障人权、服务诉讼、确保安全”的职能真正落地。正是因为它小而实、小而安、小而惠的“小大观”,使得公安监管更具实务性、针对性和操作性。笔者不敢坐而论道,结合台州公安监管场所创建实践加以阐述。

### 一、抓监所安全,必须牢固树立“以小管大”的思维观

监所安全是公安监管的目标和底线。考量监所安全的最严标准是“零事故、零违纪、零失误”,必须要做到“两监”和“两人”安全,即监室、监区安全和监管民警、在押人员安全。这就需要监管的每个警种、每个岗位都安全了,才能保障监所安全和民警安全。因此,公安监管与监所“两安全”保障,都是由最小单元的监管岗位职能、职责、职级“三职”安全链接而成的,环环相扣,不能脱节掉扣。

(一)靠主要领导,激发正能量。

监管场所虽说是政府委托公安管理的,但警力、财力和建设等关系监所安全和可持续发展的诸多要素,时刻都离不开各级党政及公安主要领导的重视、支持。一是让领导感同身受,改变“三种”思想偏见。为了让各级领导多到监所视察调研,克服以往只有“八一”、春节慰问武警官兵才“千呼万唤”到监所这种“门庭冷落”的境遇,台州公安监管支队抓住省公安厅领导和

---

收稿日期:2014-09-28

作者简介:翁振贵,浙江省台州市公安局监管支队支队长。

监管总队领导视察玉环县看守所、三门县看守所、临海市看守所等公安监管场所，各县市区公安局领导陪同视察或纷纷效仿组织考察、调研、检查、指导的契机，争取领导特别是各县市区公安局主要领导的重视、支持。领导们亲临监所感同身受，不仅重视监管工作，也改变了对监管“三分管理七分运气”、“一看二守三送走”、“不会干、干不了到监管去”等三种思想偏见。二是上级领导鼓与呼，增强“三个”监管自信。公安监管看似“监”与“管”两字，却涵盖了管理教育、执法服务、医疗康复、生产劳动等诸多领域。因此，监管领导和民警的教育转化任务之重、安全责任压力之大，长年累月战斗在这种无声的战场里，局外人是看不到也很难理解的。有些监管民警一年到头看不到主要领导来监所看望慰问，从心底里产生看不起监管，自己把监管边缘化，当作局外人。“三除一创”活动中，台州公安监管支队提出“我为监管安全献什么”大讨论活动，通过学习省公安厅领导等对台州公安监管工作的讲话、指示、批示精神，以及各级党政和公安领导对监管的鼓与呼，极大地激发了台州公安监管民警“监管工作大有作为”，“干好监管是积功积德的大事”，“监管不是一般民警干得了干得好的”等职业荣誉感、事业归属感和人生成就感。三是抓领导责任主体，落实“三级”业务检查。省公安厅《关于进一步规范公安监管业务检查工作的通知》明确了责任主体、检查频度和检查方法、结果运用，配套出台了《浙江省公安监管场所业务检查登记簿》，其初衷就是用制度倒逼“三级领导”即省公安厅及总队、市公安局及支队和县级公安局长到监所检查指导，克难解忧。“三除一创”活动期间，台州公安监管支队抓住省公安厅领导视察台州监管时提出的“安全意识入心入脑，安全制度抓紧抓实，安全检查保质保量”三句话要求，开展监所“创平安、创文明、创美丽”的“三创”活动。各县市区监管领导主动要求党政及局主要领导到监所检查，并汇报好监所现状和发展建设遇到的困难与问题，取得了很好效果。目前，台州各地党政领导和公安主要领导到监所调研指导达 30 余人次，重视程度和检查密度空前，投入改建资金达 1100 多万元，解决了诸多机制性、基础性和保障性的瓶颈和难题。

## （二）管住重点人，控制大多数。

监所对在押人员管理的原则是：抓小放大，抓严放宽。实现“管而不死、活而不乱”。这里的“小”是指具有重大安全风险的在押人员，是监管主要警力和措施应对的重点人。要管得住、管得了、管得好重点人，是一门专业技能和管理艺术。一是科学风险评估，分类分级管理。要想把有效的警力统筹分配好，就得有科学用警和科学风险评估管理模式，不能简单用眼光、凭感觉、靠经验来判断，要依靠科技信息系统应用平台，全过程全自动实时地评估每个在押人员风险等级，提高管控精准率，减少警力损耗度。台州市看守所研发的“在押人员风险管理平台”，设定 178 个评估项目，与每个警种岗位绩效结合，实时捕捉在押人员各项指标变化，便捷、精准、可视。二是文明监室评比，营造良好秩序。群体智能研究表明，对于人类而言，关键不是丢失个体性，而是让个体学习如何与邻近的其他个体适当地互动。如果我们以正确的方式互动，群体智能便能自然而然地产生。文明监室评比是监室在押人员自我管束、自我守规的有效载体。为了能评上文明监室或保持荣誉，监室每一个在押人员向着文明监室的目标跟随并保持同步，成为集体理性行为，形成一种自我荣誉、积极向上的从众心态。这也是为什么表现不好的在押人员调到文明监室变好的主因。目前，台州公安所有监所都在开展文明监室评比活动，违反监规行为和牢头狱霸苗头大幅减少。三门县看守所出台《文明监室考评办法实施细则》，制定五类 78 项百分制评比标准。每月由副所长、管教和巡控民警对各监室打分评比。三是“管心+管行”，应用智能管控。监管工作的核心是管好在押人员。在押人员不同于已决犯，其思想、情绪、心理波动大且频繁。思想决定行为。管住了人的思想，其行为也就管住了。但思想是最难把持和琢磨的，必须借助于行为表现才能被人认知，这就要把“管心”和“管行”结合起来才能管住人。由于在押人员行为复杂多变，特别是在不同的诉讼阶段，要有一个实时检测其行为的科技手段来支撑。行为智能报警管理系统等信息科技化应用，提高了监管安全系数和可控度。温岭市看守所自主研发，2011 年获得全国公安基层技术革新一等奖的“电子腕带动态管理系统”就是一例。通过在押人员佩戴电子腕带，每天行动路线、购物情况、活动时间、就医次数等，都将被检测并记录在系统里自动分析，绘制出每个在押人员的行为图谱。通过“行为图谱”就轻松解读出其想要什么、将想做什么，因人施教，达到了“管行→管心→管人”的目的。

## （三）抓核心岗位，多要素联合。

监所管理中心岗位是医务、巡控和管教。这三个岗位决定着在押人员“身体+行为+思想”，其他岗位都是围绕这一中心，或侧重于诉讼服务，或侧重于保障人权等职能。为了避免现实中“多岗不联不动、多岗联而不动、多岗动而不联”的现象，要从多要素多视角来保障有效联合。一是开展“三结合”多岗位联动。即常规性联动和突发性联动结合；管理联动和演练联动结合；

内部联动和社会联动结合。第一种结合主要是对监所日常管理中遇到的常规性事件的处置，比如中暑、摔伤、打斗等。第二种结合主要是针对较大事件的联动，比如冲监、聚众闹事等，参与警种以监管警种和武警为主。第三种结合主要是针对大规模事件和事故的联动，如集体中毒、集体脱逃、集体暴动、集体越狱等。通过互联互动机制，提高处置各种突发事件（故）的实战能力，实现“被动应对”向“主动掌控”的转变。二是规范“日三清”交接班机制。在监所管理层面实行事理清、班交清、违纠清的“日三清”制度，三者递进式程式化工作，具有特殊的实务意义，不可小觑。事理清是对全体民警而言，今日事今日毕。事理清了，方可把班交清，否则就是个糊涂官交糊涂账。每日上班第一件事是交接班，当班领导、民警与接班领导、民警列队面对面交接，做到人头、狱情、隐患、装备“四交清”。其意义有三：首先，列队交接体现了队伍作风和精气神，开短会、讲短话；其次，当面交接讲得清、问得明，职责任务明确，内容详细具体；其三，所领导在场交接能及时了解民（协）警警容风纪，检查警用装备，对值勤和休息民（协）警都是个监督提醒。三是实行“三外包”医务社会化。所谓监管“三外包”医疗社会化，是指公立医院在监所内开设具有独立法人资质的门诊部或卫生所，实行包医疗安全、包医务人员、包医治经费。这是在监管安全文明治理的大框架内，由各县市党政领导牵头，卫生、财政、公安等共同协商，实行购买外包服务的管理模式。它不仅把监所警力解放出来，医务水平也得到保障和提高。更重要的是把患病在押人员当作社会普通“病人”及时予以医治。当然，在运行中还需建立健全必要的制度来规范。台州公安监管系统正在积极争取实行“三外包”医务社会化模式。

## 二、抓监所建设，必须牢固确立“保小增大”的成本观

监所是一个每年都要化钱的羁押场所，建设、改造、修缮和维护每项工程涉及资金都较大。加上监所是关押在押（拘）人员的重地，其特殊性对建设施工，如雇员身份、施工时间、使用工具、进出路线、建材设备等要求高、把关严，哪怕是小项目改建也是如此。因而施工进度慢、周期长，带来很多不便，有些施工队甚至不愿接监所改建工程。所以，监所建设要在效能放大上做文章，树立“保小增大”的成本观尤其重要。

### （一）建设成本：小投入，大改善。

监所不怕旧就怕破。有些监所很旧，打理得精致，反倒是别具风格。而有些新建监所，由于管理不到位，小钱不花，很多暴露在外的设施，经风吹雨打，特别是几场酸雨过后，硬件设施生锈腐蚀，若不及时修补就要花大钱，还埋下安全隐患。一是在年初编制财政预算时，打足当年计划账。预则立，不预则废。监所设施改造、维护、修缮都要在年初编报财政预算时有一定占比份额，在每年的小改造花小钱中，积小成多。黄岩区看守所化 2 年时间，先在一楼监区通道墙上贴瓷砖，次年又花 10 多万元，在二楼监区过道墙上贴瓷砖，加起来只花 28 多万元，墙壁长期受用且干净整洁，节省每年近万元刷监区墙壁的漆料费。近日，台州公安监管支队发出通知，要求各监所领导主动向局主要领导汇报，并积极与局警务保障室、财政部门沟通，除常规性监管项目预算外，要把“五常规”检查医疗设备心电图仪、B 超仪、X 线机、模拟监控系统改造和智能化监管系统、监所勤务指挥系统建设等争取列入 2015 年度地方财政预算。二是在每年投入的消耗项目上，算好长期节俭账。监所虽说是花财政钱，但每年财政拨款给监所的经费是有限的，要想专项经费追加也不易。所以，监所要本着节俭实用，特别是在消耗项目上要有本经济账，大手大脚花钱领导不给，年年花同样的钱领导也不答应，监管领导们要有一年投入、多年有效来给局领导算清账。如每年夏季 3 个月，各监所都要买冰降温，大型所要花 5 至 8 万元，小型所也要花 3 万元，而且在押人员会用冰块镇水来喝，不卫生易得病。2014 年台州公安监所都安装了冷风系统（除已有喷雾系统外），每台冷风机售价 2300 元，大型所 10 万元、中小型所 3 至 5 万元即可配备安装，降温效果好，且多年可用省钱卫生。三是在借用其他部门公共服务援助，自谋共建免费账。监所修修补补是常事，有些是要监所自己花钱开销，有些可以向其他部门援助而不花钱，这全看监管领导们的人脉能量和智慧了。三门县看守所借“五水共治”东风，向林业局免费要来了约 24 万元的苗木和 17 万元草坪花圃绿化监所，所容所貌焕然一新，俨然像个花园式监所。当然还可以向体育局要篮球架、乒乓球桌等体育器械，向文化、科协、卫生等部门要书籍画册、科普资料、医疗设备等等。此外，还可以利用红十字会等社会组织资源为监所服务，可谓是八仙过海，各显神通。

### （二）管理成本：小规矩，大养成。

小小的监规决定监所的大秩序。监所是一个袖珍社会，人员流动、岗位众多、事务繁杂，涉及到管理、教育、劳动、医疗、执法、生活等方方面面，必须从小做起，从细节抓起，然后固化成行为习惯。一是制度管理主要抓“三禁”。“三禁”主要是禁止违规收钱收物，禁止送烟、药物和食品，禁止提审室墙面随意涂色、厕所积污垢、监室有臭味等。这些看似无关紧要的小事小节，其背后却隐藏着监所管理潜规则。且不说送药送物的安全隐患，就拿送烟来说，在押人员家属送一条烟，监管民警往往“揩油”几包。这可不是“秀才人情一张纸”这么寒碜简单。烟会拿的，不保证钱不要。某个监所有个已决犯厌恶一管教民警平时伸手讨烟，等到他投牢前一天，叫同监室人作证，当面送他一包烟，到了监狱立即写信投诉。这种贪小便宜吃大亏的例子很多。台州公安监管支队从禁烟入手，堵漏补漏，打造无烟监所，出台了看守所“十禁”、拘留所“三禁”规定，成效明显。二是执法管理重点抓“三严”。新《刑事诉讼法》和监管《执法细则》集中体现了尊重和保障在押人员人权及诉讼权。看守所执法管理重点是严格在押人员谈话、严格双警提审和律师会见制度。以往管教民警监管谈话放在办公室，有的“牵牛式”一带多人，不安全不规范也不保密，且没有视频监控，大多只是过堂式当任务来完成，教育感化、掌握动态、深挖线索等监管效果差。在提审和会见上，单警或协警参与提审普遍，律师带手机、香烟会见常有。为此，台州公安监管支队以“三除一创”活动为契机，全市公安监管必须依照省公安厅标准落实谈话室的“椅、桌、控头”规范改造，按照“玉环会议”确立“依法、规范、安全、舒适、便捷”的标准全面建造升级提审室和律师会见室，并协同监门哨武警，严格执行双警提审、规范会见等制度。三是监所秩序全力抓“三考”。正如省公安厅领导所说：监所内务搞不好，监所工作好不了。监所秩序体现在两大内务，即民警岗位内务和监区监室内务。监所秩序“三考”是指民警绩效考、在押人员表现考、监所视频回放考。民警绩效考是对监管民警岗位绩效积分量化，包括值班室的洗漱用品放置、被子叠放、内务卫生等，养成讲文明、守规矩、有精神的好习惯。在押人员表现考，主要对在押人员悔罪悔改、一日生活、遵守监规、劳动生产等表现记分，直接与审判量刑、减刑挂钩，激发在押人员改好从善，悔改悔罪，作用大效果好。监所秩序视频回放考，每周定期对监区值班备勤室、谈话室以及监室卫生、物品摆放等监控倒放考评，在队务会上点评通报。玉环县看守所把省公安厅出台的看守所押人员《监室和个人内务卫生标准》、《一日生活和行为规范》纳入“视频回放考”内容，并作为民警考核和“文明监室”评比的重要抓手。

### （三）管教成本：小环境，大文化。

环境是一种内化于外的延伸文化。监所作为一所特别学校，其环境文化由办事大厅文明服务文化、监区在押人员管理文化和监管民警警营文化等组成。这三种文化边界明确，内涵不同，不可混淆，其作用显而易见。一是监区以文育人，捧出一泓心灵鸡汤。处在封闭环境里的在押人员极其渴望亲人团聚和身心自由，每每经过不同诉讼阶段，其思想、情绪和心理最需要慰藉的是亲情文化。监区过道和提审室、会见室等亲情文化设计，就显得特别重要。玉环县看守所在服刑犯亲人会见室里专门有“手握手”设计，让他（她）们与亲人的手握在一起交谈，小小的设计却蕴含着真挚的关怀。台州市看守所把在押人员学习心得编辑成《新生报》，仙居县看守所开设的《慈孝课堂》，还有黄岩区看守所积累了好几摞在押人员写给亲人的书信，字字含泪、句句真情，这“高墙家书”是一份沉甸甸的忏悔教材。这些对提高教育转化而言，都是一泓难得的心灵鸡汤。二是监管以文廉人，抒发愉悦干事激情。监管是公安压力最大的警种之一，直面形形色色的在押人员，在感化教育他们中也会被“感染”，这就需要时时提醒、处处警示的廉政文化。在管教谈话时，要牢记警务机密；在待人接物中，要守住“手莫伸”警训；在岗位履职里，要坚定从警誓言。把职业当作事业干，把事业转为职业看，永葆干事创业的源动力，享受职业带来的高峰体念。“公安监管人莫成为被人监管”这是台州市公安局主要领导对台州公安监管人的叮嘱。玉环县看守所的“安全警钟”文化，三门县看守所的监所文化，椒江区拘留所的警营文化等等，这些监所的“家风”都要固化成公安监管人的一种独特的监管文化。三是监所以文和人，打造阳光信任监务。监所分为内外两区，内区主要是监室内，诸如在押人员《权利、义务告知》、《一日生活安排》、《日常生活用品价值表》等公开透明，有的监室还种些盆景点缀，充满生活情趣的暖色调。外区主要是办事大厅 LE 电子屏幕公布监所办事时间、事项和要求等，在电子触摸屏上公开民警照片、警号和监所执法监督员名字、监督电话等，在接待大厅有家属视频会见预约平台、所长接待平台、服务评价器等，定期举办在押人员家属座谈会、监务开放日等活动，使在押人员家属亲友放心安心，让“阳光监务”从他们的感同身受中传递给社会。

## 三、抓监所创建，必须牢固建立“抓小促大”的发展观

监所的终极目标是创建一级监所、模范监所，这是监管工作和监管人的最高等级、最高褒奖、无上荣光。公安部监管局“五化建设”和“三项重点工作”是局层面要抓的事，最终落脚在监所达标晋级创建上。而省公安厅监管总队部署的“三除一创”活动是监所层面做的事，是监所等级创建的基础性工作。两者之间一大一小、一上一下强强联动，推动各县市（区）监所和地市乃至全省监管工作创等级、上档次、有品牌。

（一）用示范所创建，引领监所转型升级。一是树立目标意识，善作善成。各地要选择条件较好的一、二个看守所和拘留所搞示范田、建样板所，摸索积累经验，引领推广创建，少走弯路，不搞折腾。紧盯示范所创建这一目标，精力人力资源集中了，领导重视投入多了，创建方法明确了，标准范式就有了，自然是建一个像一个成一个，引领一个地区整体监所创建提质增效。二是树立样板意识，可学可鉴。“五化建设”70项和“三项重点工作”42项，每项都有内涵、要求、标准和意义，如果各监所一轰而上，各自为调，五花八门，最后不得要领，适得其反。示范就是一种范式。建成后，有些项目“拿来主义”、有些可以“照搬照抄”，有的“粘贴复制”，达到“可学、可推、可复制”的目的，省事省钱又省心。台州公安监管支队提出创建“三看”，即“五化建设”看玉环看守所，“三项重点工作”看椒江拘留所，“三除一创”看黄岩监所。三是树立均衡意识，中规中矩。现在每个地区的监所许多项目不统一、不规范，如在押人员识别服，提审室椅子，谈话室摆设，监室门“水牌”，监控系统，以及各项制度、标志标识、文字图案，不是说要全部一色，但在大项上一个地区或一个省要统一，要有个市标、省标。就是说哪项是省标的，哪项是市标的，有硬性指标，有参考指标，既均衡了全省水准，又考虑到地区特色和经济条件，也有利于建设、检查和变更。台州公安监所的提审室、律师会见室“两室”建设就是以“玉环范式”作为市标的。

#### （二）抓后进所改建，引领监管达标晋级。

一是抓住机遇，知难而上。后进监所大都是些基础设施差，功能用房少，安全系数低，甚至发生过责任事故的看守所、拘留所。省公安厅确定后进所达标，其目的就是通过“三除一创”活动这个载体，完善制度、齐全设施、完备功能、优美环境，归根结底是抓后进所安全达标，变后进所为达标所，进而成为亮点所、先进所。路桥、临海看守所和温岭拘留所抓住机遇，成立以常委、局长为组长的达标领导小组。温岭市公安局主要领导带领相关科室领导到拘留所现场办公，当场拍板投入120万元进行全面改造。路桥区公安分局主要领导提出要把后进所建成先进所，一次性投入130万元，充实4名年轻民警到监管大队，打造监所升级版。临海市公安局党委调整监所班子，把监所优秀民警提拔到监管领导岗位，激发监管民警内动力。二是抓住难题，敢破敢立。后进所大都是些老旧监所，警力、经费投入不足，设施陈旧、装备落后以及严重超负荷关押等问题长期得不到解决。但话说回来，监所是国家机器，政权的象征之一。对于监所建设，政府历来重视，只要充分利用好综合治理平台的优势，主动向党委政府和局党委汇报好，特别是公安关于监管最低警力配备标准规定，警力配备和经费保障难题都会得到缓解。另外，监所要主动邀请人大代表、政协委员参观视察，特别要发挥人大“权力机关、工作机关和代表机关”的功能，汇报好监所存在的困难，监督和提议政府加强监管工作。玉环监管利用人大监督政府方式，专项拨款130万元用于消防水管改造。三是抓住帮扶，整体发展。对于后进所，台州公安监管支队制定“一所一策一帮扶”方案，全力以赴，蹲点指导，并借鉴其他地方监管的好做法好经验，全面包装打造，使其实质品味和整体形象焕然一新。台州公安监管系统除3个后进所外，还将仙居拘留所纳入达标创建，其他监所中4个“三晋二”所、11个保级所，都成立了“达标保级晋级”领导小组，做到稳中求进，整体推动台州19个监所转型升级。

#### （三）创品牌所共建，引领监所挂匾保级。

一是创品牌内生荣誉、责任感。荣誉是对忠诚的欲望。对荣誉欲望很强的人，在不能履行职责的时候，会感到羞愧；在放弃原则的时候，会感到内疚不安。目前，一些公安领导对监所等级有没有无所谓，有的有等级不挂牌，多年后连领导和民警也记不得监所等级，这对监管人来说是件荒唐又非常可悲的事。如果一个单位的人对自己单位荣誉不关心、不爱惜，其队伍的凝聚力和责任感可想而知。公安部对监所等级评定和授牌早有文件，哪个等级谁来授牌、举办什么仪式、牌匾挂哪个位置等等都有规定，只是没很好执行。2014年5月29日，省公安厅监管总队主要领导到武义县看守所为荣获全国一级所授匾挂牌，仪式简约却非常隆重。这不仅是对授匾监所的褒奖，也是该局领导和历任监管人的荣誉，全省监管人人为之庆贺与自豪。二是创品牌

---

自生档次、有特色。这个档次和特色就是一种文化。大多数监所都有十几年、几十年的安全史，不知经过几代监管人的不懈努力，沉淀下来的一种特有的文化。这种文化与生俱来，是一种特有符号，就像是风景区和酒店那样，星级不仅是个牌子、品牌，更体现了硬软件档次等级。现在监所等级创建热度不高，原因多方面，主因是监所等级创建同各级领导关系不大，没有纳入平安创建、执法考评、队伍建设考核，采取一票否决与创建挂钩，形成一监所一特色一品牌。其实，每个监所都有自己独特的管理文化，如台州市看守所的信息化风险管理、强制隔离戒毒所的科学勤务管理模式、玉环监所规范化勤务运行机制、温岭看守所智能化动态管理平台、黄岩监所精细化管理、临海监管多元教育转化以及仙居看守所的慈孝监管文化等。三是创品牌外生传承、促发展。监管的传承发展在平安，监所的品牌创建也在平安。平安是政绩，其内容非常丰富和宽广。安全无事故创建，是对监管人的一种无形的“不进则退”的压力和考量，是对监所安全薪火代代相传的接力和责任，这需要监管人日复一日、年复一年的付出和坚守。对于 30 年、50 年以上的监所，以及荣膺一级所或全国模范所称号的，要与县市区局主要领导和分管局长、监所领导政绩挂钩，出台相应配套的政治待遇、经济福利政策，让他们付出心血与获得荣誉对等。玉环县看守所从 1962 年建所开始至今 52 周年安全无事故，全国只有二家，要很好地进行总结提炼。

#### 四、结语

全省公安监管开展“三除一创”活动的要义就是抓监所管理精细、规范和整洁，它是“五化建设”和“三项重点工作”的一个重要抓手，其落脚在监所的等级创建，使一个县区、地市和全省监所整体转型升级。监所等级创建不等于就绝对安全，但事故低发且有安全保障，却是被实践证明了的事实。哈尔滨延寿县看守所“9·2”杀警脱逃重大恶性事故就是个反例。同时，“三除一创”也是在《看守所法》即将颁布实施、司法体制改革和法治中国建设大背景下的实务性基础工作。台州公安监管将牢牢抓住这一契机，以“三新”、“三有”即新起色、新挑战、新作为，有激情、有思路、有办法的勇气和作为，全力以赴，克难而上，打造台州安全、有序、美丽监所。