

子洲县公益性人员补助项目 绩效评价报告 (2021 年度)

评价单位名称：子洲县财政局（章）

项目主管部门：子洲县人力资源和社会保障局

项目名称：公益性人员补助项目

评审起止时间：2022 年 8 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日

目录

摘要	3
建议	4
一、基本概况	6
二、资金基本情况	7
三、评价目的	7
四、项目绩效再评价组织情况	7
(一) 评价的原则	7
(二) 评价的依据	8
(三) 评价对象及范围	8
(四) 评价的主要内容	8
(五) 评价的方法	9
(六) 评价组织及安排时间	10
五、综合评价结论	11
六、绩效分析	12
七、存在问题	15
八、建议	15
子洲县公益性人员补助项目绩效评价指标表	17

摘要

公益性岗位是指以安置就业困难人员和建档立卡贫困劳动力、实现公共利益为主要目的，由政府设置的非营利性公共管理和社会公益性服务岗位。公益性岗位由县级公益性岗位、就业援助及县政府批准的其他岗位这三部分组成，主要包括社会公共管理岗位、城市社区公益性岗位、机关事业单位工勤保障和公共服务岗位及其他岗位。公益性岗位工作人员受县人力资源和社会保障局及用人单位双重管理。公益性岗位从业人员实行平时、半年、年度考核制度。平时考核由人力资源和社会保障局根据工作需要随时到用人单位对公益性岗位从业人员在岗工作实绩情况进行督查考核。半年和年度考核由人力资源和社会保障局及用人单位共同组织实施。公益性岗位从业人员办理基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。我县现有公益性岗位人员共 1219 人（不含市级公益性岗位人员），其中：县级协管员 616 名，政府临聘人员 254 名，就业援助人员 349 名。市级公益性岗位人员工资及社保由市财政承担。

本次评价主要从四个方面进行评价。共设计四个一级指标、八个二级指标、十七个三级指标。采用书面资料查阅、实地查看、询问查证、问卷调查和专家评议相结合的方法开展评价工作，评价等级“良好”，得分 80.2 分。

存在问题

1、部门单位对全面实施绩效管理认识不到位。主要表现在主动申报绩效目标的积极性差，能不报就不报。

2、管理上不太规范。主要表现在：公共就业服务中心只负责对县级公益性岗位的日常管理，其他主要管理还是在局里，无法形成完善得管理体制。

3、部分人员存在直接分配、专业不匹配、无档案的现象。

建议

1、单位要加强学习全面实施绩效管理的政策法规，严格执行《子洲县预算绩效管理实施办法》，积极主动申报绩效目标，确保所有财政性资金纳入绩效管理。

2、健全管理制度，明确职责，各司其职。人社部门是公益性管理的主管部门，并且设有专门的管理机构，所以对公益性的用人机制、日常监管应有一套可操作性强的制度，比如用人考虑与编制、财政等部门进行用人前的调研，公益性人员的调整考虑与单位的职能、编制内外人员配比、日常管理情况相结合等；公共就业服务中心应把工资发放和考核办法或细则挂钩，保证制度真正落实到位，进而调动公益性岗位工作人员的积极性；将市县级公益性岗位进行统一考核，既便于日常管理（解决用人单位考核报送两头跑问题）、又便于人才综合评价分析，从而促进公益性岗位管理的规范化。

3、健全招聘和管理机制。人社部门统一负责公益性岗位招聘工作，招聘工作应坚持“面向社会、公开招聘”的原则，严格把关，根据各岗位的工作需要和特性进行招聘、审核，坚决杜绝未经单位申请配置就直接分配现象的发生。加强档案管理制度建设和公益性人员档案管理，对于聘用的公益性人员，要确保档案入库。

【正文】

根据《子洲县预算绩效管理实施》（子政办发【2019】73号）、《子洲县财政局关于全面实施预算绩效管理的实施方案》（子财发【2019】235号）、《子洲县财政绩效评价暂行办法》（子政发【2020】11号）、《子洲县财政支出绩效评价结果应用暂行办法》（子政办发【2021】27号）、《子洲县财政局关于开展2021年度重点项目绩效评价工作的通知》（子财发【2022】265号）等文件精神，子洲县财政局于2022年8月1日至2022年10月31日对子洲县公益性人员补助项目资金使用情况进行了绩效评价。现将评价情况报告如下：

一、基本概况

公益性岗位是指以安置就业困难人员和建档立卡贫困劳动力、实现公共利益为主要目的，由政府设置的非营利性公共管理和社会公益性服务岗位。公益性岗位由县级公益性岗位、就业援助及县政府批准的其他岗位这三部分组成，主要包括社会公共管理岗位、城市社区公益性岗位、机关事业单位工勤保障和公共服务岗位及其他岗位。公益性岗位工作人员受县人力资源和社会保障局及用人单位双重管理。公益性岗位从业人员实行平时、半年、年度考核制度。平时考核由人力资源和社会保障局根据工作需要随时到用人单位对公益性岗位从业人员在岗工作实绩情况进行督查考核。半年

和年度考核由人力资源和社会保障局及用人单位共同组织实施。公益性岗位从业人员办理基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。

我县现有公益性岗位人员共 1219 人（不含市级公益性岗位人员），其中：县级协管员 616 名，政府临聘人员 254 名，就业援助人员 349 名。市级公益性岗位人员工资及社保由市财政承担。

二、资金基本情况

子洲县 2021 年公益性岗位补助资金，计划到位 4867.63 万元（不含市级公益性岗位人员），实际到位 4867.63 万元（不含市级公益性岗位人员）。本次评价的 4866.79 万元，评价范围主要是全县 1219 名公益岗位人员 2021 年度的工资 3036.4377 万元和社保 1830.3589 万元。

三、评价目的

运用规范的绩效指标体系和科学的评价方法，全面、客观地反映子洲县公益性人员补助项目实施情况及实施效果，从而规范资金的管理。同时，及时总结经验，分析存在的问题，提出改进措施。

四、项目绩效再评价组织情况

（一）评价的原则

坚持公平、公正、实事求是的原则，依法公开接受监督；坚持科学规范的原则，采取定量与定性分析相结合的方法。

（二）评价的依据

1、《子洲县预算绩效管理实施办法》（子政办发【2019】73号）。

2、《子洲县财政局关于全面实施预算绩效管理的实施方案》（子财发【2019】235号）。

3、《子洲县财政绩效评价暂行办法》（子政发【2020】11号）。

4、《子洲县财政支出绩效评价结果应用暂行办法》（子政办发【2021】27号）。

5、《子洲县财政局关于开展2021年度重点项目绩效评价工作的通知》（子财发【2022】265号）。

6、财政部门的指标文件。

7、各项目部门单位的项目资料、财务资料、发放物资台账等有关项目资金的全部资料。

8、其他有关资料。

（三）评价对象及范围

主要评价子洲县公益性人员补助项目资金。

（四）评价的主要内容

评价内容主要包括项目管理、资金管理、组织实施、项目绩效四个方面。

1、项目管理方面：主要是从工作衔接性、实际用量和需求匹配度、公益岗位新增合规性、专业与岗位匹配性四个

方面进行评价。

2、资金管理方面：主要是从资金到位率、按标准支付补助、资金支付的及时性、资金使用的合规性四个方面进行评价。

3、组织实施方面：主要从岗位设定准确性、人员招聘合规性、公告公示、档案管理、日常管理、项目绩效管理六个方面进行评价。

4、项目绩效方面：主要从经济效益、社会效益、服务对象满意度三个方面进行评价。

（五）评价的方法

本次绩效评价遵循客观、真实、科学的基本原则，在对项目充分了解分析的基础上制定出科学合理的绩效评价指标体系，包括项目管理、资金管理、组织实施、项目绩效四大考核指标。评价组决定采取书面资料查阅、实地查看、询问查证、问卷调查和专家评议相结合的方法开展评价工作。

1、书面资料查阅

对各部门的财务凭证、资金文件、立项文件等有关本项目相关的资料查阅、翻看、复印、做好前期的工作底稿。

2、询问查证法

在比较分析项目资料的基础上，通过询问、实地查看等形式，核查项目资料是否属实、合理，从而对项目作出初步的判断和评价。

3、专家评议法

咨询相关专家，通过查看项目资料，充分了解项目实施情况后，结合项目评价指标和标准，做出专业或经验判断，形成评价结论。

4、问卷调查法

设计不同形式的调查问卷，通过互联网、电话、实地随机访谈等形式，在一定范围内发放、搜集、分析调查问卷，进行评价和判断，设置公众满意度指标来评价项目绩效。

（六）评价组织及安排时间

组 长：叶楠楠

成 员：武腾飞、刘婷婷

按照评价工作流程，分为准备阶段、实施阶段和撰写归档阶段三个步骤。具体实施如下：

1、准备阶段

收集资料（8.1—8.22）：及时通知被评价部门报送有关材料。

2、实施阶段

设计指标（8.23—9.5）：在对本项目资料充分了解、分析的基础上，评价工作小组设计项目绩效评价体系，形成针对性强的评价指标。

现场查看与民意调查（9.6—9.30）：通过现场查看会议记录、文件、账册等资料，并开展问卷调查，对部门提供

的评价材料进行核实。

组织评价（10.8—10.15）：召开评价小组会议，根据所取的材料和评价指标进行科学、公正地评价。

3、撰写归档阶段

撰写报告（10.16—10.20）：根据评价结果和评价过程客观真实地撰写评价报告。

整理归档（10.21—10.31）：根据县政府规定对评价报告在县政府门户网站进行公开，并且对评价的所有资料进行整理归档。

五、综合评价结论

评价结果分为优秀、良好、一般、较差四个等次，根据评价结果的分值，确定评价对象最后达到的档次。具体见下表：

评价分值档次表

档次	优秀	良好	一般	较差
分值	≥90	≥80, <90	≥70, <80	<70

经过实地查看会议考核资料、走访部门单位、群众、电话访谈、调查问卷等多种方式进行收集资料，根据《子洲县公益性人员补助项目绩效评价指标表》进行评价，综合评价结果为“良好”，得分 80.2 分。

子洲县公益性人员补助项目绩效评价指标表

一级指标	二级指标	分值	得分	备注
项目管理	管理情况	5	5	
	用量需求	5	5	
	新增依据	6	3	
	专业匹配	6	4	
资金管理	资金来源	3	3	
	资金支付	7	7	
组织实施	项目实施情况	40	31.5	
项目绩效	项目效果	28	21.7	
总分		100	80.2	

六、绩效分析

1、项目管理（共 22 分，得 17 分）

1.1 管理情况：经过实地了解，人社部门对各公益性岗位人员在所工作部门得工作衔接性基本掌握，共 5 分，得 5 分。

1.2 用量需求：子洲县 2021 年以来新增的公益岗位数量与实际需求数量总体匹配，共 5 分，得 5 分。

1.3 新增依据：结合实地了解和问卷调查，子洲县公益性岗位新增并不是全部经过单位申请配置，存在直接分配现象，扣 3 分，共 6 分，得 3 分。

1.4 专业匹配：子洲县公益性岗位人员共 1219 人（不含市级公益性岗位人员），所学专业与所在单位工作性质不匹配人员 126 人，专业匹配程度 = $(1219 - 126) \div$

1219×100%=89.6%，扣2分，共6分，得4分。

2、资金管理（共10分，得10分）

2.1 资金来源：子洲县2021年公益性岗位补助资金，计划到位4867.63万元（不含市级公益性岗位人员），实际到位4867.63万元（不含市级公益性岗位人员），到位率100%，共3分，得3分。

2.2 资金支付：补助支付标准，2021年子洲县公益性岗位补助支付标准符合国家、省市政策规定，得2分，各项资金支付及时，得2分，且资金使用合规未出现资金挪用等问题，得3分，共7分，得7分。

3、组织实施（共40分，得31.5分）

3.1 岗位设定准确性：子洲县公益性岗位设定符合《陕西省公益性岗位开发管理办法》第二章的规定，共4分，得4分。

3.2 人员招聘合规性：子洲县公益性岗位招聘符合《陕西省公益性岗位开发管理办法》第九条规定的11类人员，共5分，得5分。

3.3 公告公示：子洲县公益性岗位招聘录用信息公开及时，共4分，得4分。

3.4 档案管理：子洲县公益性岗位管理人员1219人（不含市级公益性岗位人员），无档人员86人，占总人数7%，扣3.5分，共4分，得0.5分。

3.5 管理台账：子洲县人社局建立了公益性岗位管理台账，共 4 分，得 4 分。

3.6 解除和辞退：子洲县公益性岗位解除和辞退人员符合《陕西省公益性岗位开发管理办法》第二十三条规定的各种人员，共 4 分，得 4 分。

3.7 公益性岗位上岗情况：通过问卷调查第五题，用人单位对公益性岗位上岗情况统计，有一个部分时间在岗，扣 1 分，共 6 分、得 5 分。

3.8 考核抽查率：子洲县人社局对全县公益性岗位每月考核抽查率不足 10%，大于 5%，共 5 分，得 3 分。

3.9 项目绩效管理：无绩效目标，但开展了绩效自评工作，扣 2 分，共 4 分，得 2 分。

4、项目绩效（共 28 分，得 21.7 分）

4.1 经济效益：通过问卷调查第 6 题，满意度为 20%，较 80%低 60%，扣 3 分，共 6 分，得 3 分。

4.2 社会效益：通过问卷调查第 3 题，满意度为 100%，共 6 分，得 6 分。

4.3 用人单位满意度：通过问卷调查第 2 题，满意度为 100%，共 8 分，得 8 分。

4.4 公益岗位人员满意度：通过问卷调查第 9 题，满意度 29%，低于 95%，66 个百分点，扣 3.3 分，共 8 分，得 4.7 分。

七、存在问题

1、部门单位对全面实施绩效管理认识不到位。主要表现在主动申报绩效目标的积极性差，能不报就不报。

2、管理上不太规范。主要表现在：公共就业服务中心只负责对县级公益性岗位的日常管理，其他主要管理还是在局里，这样就导致日常管理与用人机制不相统一，不能很好地形成完整的管理制度。

3、部分人员存在直接分配、专业不匹配。

八、建议

1、单位要加强学习全面实施绩效管理的政策法规，严格执行《子洲县预算绩效管理实施办法》，积极主动申报绩效目标，确保所有财政性资金纳入绩效管理。

2、健全管理制度，明确职责，各司其职。人社部门是公益性管理的主管部门，并且设有专门的管理机构，所以对公益性的用人机制起草、日常监管应有一套可操作性强的制度，比如用人考虑与编制、财政等部门进行用人前的调研，公益性人员的调整考虑与单位的职能、编制内外人员配比、日常管理情况相结合等；公共就业服务中心应把工资发放和考核办法或细则挂钩，保证制度真正落实到位，进而调动公益性岗位工作人员的积极性；将市县级公益性岗位进行统一考核，既便于日常管理（解决用人单位考核报送两头跑问题）、又便于人才综合评价分析，从而促进公益性岗位管理

的规范化。

3、健全招聘和管理机制。人社部门统一负责公益性岗位招聘，招聘工作应坚持“面向社会、公开招聘”的原则，严格把关，根据各岗位的工作需要和特性进行招聘、审核。招聘时应由人才管理单位在充分调研的基础上，结合单位申请配置进行招考录用。加强档案管理制度建设和公益性人员档案管理，对于聘用的公益性人员，要确保档案入库。

子洲县公益性人员补助项目绩效评价指标表

一级指标	二级指标	三级指标	指标解释	评价标准	分值
项目管理（22分）	管理情况	工作衔接性	全县公益性岗位人员与所在部门工作的衔接性	人社部门对公益性岗位在各部门工作情况衔接性的掌握程度，完全掌握得5分，小于100%，大于80%得3分，80%以下不得分。	5
	用量需求	实际用量和需求匹配度	公益性岗位的招聘是否符合现实用量需求	新招聘的公益岗位数量与实际用人数量匹配得5分，比较匹配得3分，不匹配不得分。	5
	新增依据	公益岗位新增合规性	公益性岗位新增的程序合规性	新增公益性岗位是否经过用人单位的申请配置，符合程序得6分，发现一处不符合扣1分，扣完为止。	6
	专业匹配	专业与岗位匹配性	公益岗位人员所学专业与工作岗位性质匹配性	公益性岗位人员所学的专业与实际所在工作岗位是否完全匹配，完全匹配得6分（90%以上），相对匹配的4分（80%-90%），比较匹配得2分（60%-80%），完全不匹配不得分（60%以下）。	6
资金管理（10分）	资金来源	资金到位率	计划到位资金与实际到位资金情况	资金到位率=已到位资金/计划到位资金*100%；得分=该项分值*资金到位率。	3
	资金支付	按标准支付补助	按照国家、省市政策规定标准支付补助	支付补助数额：本年度内按标准实际受益金额。一处低于标准扣2分，扣完为止。	2
		资金支付的及时性	资金是否及时兑付	及时兑付（4分），未按规定时间支付发现一次扣0.5分，扣完为止。	2
		资金使用的合规性	是否存在支出虚列、截留、挤占、挪用项目资金情况；是否存在超标准开支情况。	虚列（套取）扣1分，支出依据不合规扣1分，截留、挤占、挪用扣3分，超标准开支扣1分，扣完为止。	3

组织实施（40分）	项目实施情况（40分）	岗位设定准确性	岗位设定是否符合《陕西省公益性岗位开发管理办法》第二章的规定	发现1个岗位的设定不在规定内扣0.5分，扣完为止。	4
		人员招聘合规性	被招聘人员是否属于《陕西省公益性岗位开发管理办法》第九条规定的11类人员以及是否符合招聘公告要求条件	发现1人条件不符扣0.5分，扣完为止。	5
		公告公示	招聘、录用信息是否公示	招聘信息及时在政府门户网站公开得4分，发现一次未公开扣1分，扣完为止。	4
		档案管理	公益性岗位档案是否齐全	公益性岗位人员档案是否齐全，档案齐全得满分，每降低1个百分点扣0.5分，扣完为止	4
		日常管理	是否建立有公益性岗位人员管理台账	台账内容包括：工作单位，明确的工作职责，工作时间，工作环境，考勤情况等，缺少一项扣0.5分，扣完为止。	4
			公益性岗位的解除和辞退	有属于《陕西省公益性岗位开发管理办法》第二十三条规定的六种情况人员，无特殊情况未解除合同一人扣0.5分，扣完为止。	4
			公益性岗位人员上岗情况	公益性岗位人员上岗情况，通过问卷调查第五题，用人单位对公益性岗位上岗情况进行打分，达到100%以上（6分）。每发现一处不满意的扣1分，扣完为止。	6
			考核抽查率	对全县公益性岗位每月考核抽查率10%及以上得满分，5%-10%之间得3分，不足5%不得分。	5
		项目绩效管理	绩效目标、绩效自评开展情况	有绩效目标且开展绩效自评，得满分，缺少一项扣2分，扣完为止。	4

项目绩效（28分）	项目效果（28分）	经济效益	公益性岗位人员收入情况	通过问卷调查，公益性岗位人员收入情况，明显改善（6分），满意度在80%以上得满分，每下降10%扣0.5分。	6
		社会效益	能否完成用人单位所安排工作	通过问卷调查，公益性岗位人员到岗后能有效完成安排的工作得满分，每降低5个百分点扣1分，扣完为止。	6
		服务对象满意度	用人单位满意度	通过问卷调查，用人单位对公益性人员的满意度，满意度95%及以上得满分，每降低5个百分点扣1分，扣完为止。	8
			公益性岗位人员满意度	通过问卷调查，公益性岗位人员对该项目实施的满意度，满意度95%及以上得满分，每降低10个百分点扣0.5分，扣完为止。	8
总分					100

