

关于公开 2021 年度东湖高新区 区级绩效评价的说明

2021 年，为加快建成全方位、全过程、全覆盖的预算绩效管理体系，努力实现预算和绩效管理一体化，东湖高新区财政局不断创新预算绩效管理实践，推进预算绩效管理改革。现将有关情况说明如下：

一是将区级部门预算项目的绩效目标全部公开。统一规范预算绩效目标填制模板，增强绩效指标的量化度和完整度。利用预算一体化机制加大对绩效目标填报质量的审核把关，将绩效目标的公开范围进一步扩大，实现了除涉密项目外，部门整体支出绩效目标及项目支出绩效目标公开全覆盖，并将项目支出绩效目标公开范围扩大到部门所属二级单位。

二是部门自评结果全公开。在绩效自评方面，区级部门单位严格根据公开要求，除涉密因素之外，将预算绩效工作开展情况、整体支出自评结果、项目支出自评结果（自评报告或自评表）等内容在部门决算中进行全公开。

三是持续推进财政评价结果公开。在财政评价（重点评价）方面，共开展 30 个项目支出绩效评价。有 5 个财政绩效评价报告予以公开，包括“基本公共卫生专项”、“教育

培训经费”、“区社会事务局部门整体支出”、“区人社分局部门整体支出”、“建筑垃圾协助管理服务项目”等经济社会发展领域的重点项目。

四是公开绩效评价报告评级标准。高新区已于2020年公开《湖北省预算绩效管理地方标准》(DB42/T1601-2020),本次结合第三方机构参与绩效管理情况,进一步公开自评报告质量考核指标体系和财政评价报告评级标准,严格绩效评价管理质量。

- 附件：1. 东湖高新区财政支出绩效评价结果
2. 第三方机构参与预算绩效管理报告评级考核指标体系
3. 部门单位自评报告质量考核指标体系

附件 1

东湖高新区财政支出绩效评价结果

东湖高新区提交市财政局并予以公开的 5 个重点项目财政绩效评价报告是“基本公共卫生专项”、“教育培训经费”、“区社会事务局部门整体支出”、“区人社分局部门整体支出”、“建筑垃圾协助管理服务”，共涉及区卫健局、区教育局、区社会事务局、区人社分局、区城管局等 5 家一级预算单位，分别聘请湖北中天诚资产评估有限公司、湖北永业行资产评估咨询有限公司、湖北中砺大公会会计师事务所有限责任公司及湖北汉牛会计师事务所有限公司等 4 家第三方机构参与完成。现将这 5 个重点项目财政绩效评价结果进行公开。

“基本公共卫生专项”绩效评价报告

一、评价结论

（一）评价分数和等级

区卫健局 2021 年“基本公共卫生专项”项目评价得分 88.78 分，评价结论为“良”。通过对基本公共卫生服务资金项目的投入、过程、产出和效果指标完成情况进行评分如下：



图 1：武汉东湖新技术开发区卫健局 2021 年基本公共卫生专项绩效评价评分表

（二）绩效指标完成情况分析

本项目绩效评价工作从投入、过程、产出和效果指标四个方面完成情况进行分析。

1.项目投入指标完成情况分析

项目投入指标完成情况优秀，得分率 95%。本项目为常年性项目，立项依据充分、立项程序合规，有绩效目标申报表，资金投入与工作内容相对应。主要扣分点：绩效目标设置不够合理，项目预期产出效益指标低于行业指标值。偏离

原因分析：每年人口变动较大，缺少精准人口统计数据，说明与公安系统人口大数据不能共享。

2.项目过程指标完成情况分析

项目过程指标完成情况优秀，得分率 100%。该部门管理制度健全，制度执行有效性强，资金到位率和资金执行率均为 100%，资金使用情况合规。过程指标无偏离。

3.项目产出指标完成情况分析

项目产出指标完成情况优秀，得分率 93.66%。主要扣分点：部分实际完成率较低。偏离原因分析：孕产妇系统管理率较低，高血压和 II 型糖尿病等慢性病患者管理人数过低，中医药管理率不达标。

4.项目效果指标完成情况分析

项目效果指标完成情况中，得分率为 68%。主要扣分点：基本公共卫生社会效益未实现，基本公共卫生服务满意度偏低。偏离原因分析：基本公卫项目宣传不够，部分居民对东湖高新区基本公共卫生项目不了解。

二、存在的问题和原因

(1) 国家基本公卫管理不完善

①建立居民健康档案：投靠子女的老年人以及流动人口档案，未能及时更新；②健康教育：辖区内所有小区健康教育未能全覆盖，需制订小区健康教育轮流计划；③预防接种：儿童预防接种有纸质记录，难以查询电话跟踪记录；④儿童

健康管理：跨区儿童健康系统未能互联互通；⑤孕产妇健康管理：此专门的管理系统，公卫人员上门有GPS定位信息，难以查询电话跟踪记录。⑥老年人健康管理：老年人流动性难以考核，缺乏信息共享，⑦高血压患者健康管理和Ⅱ型糖尿病患者健康管理：纸质记录与公卫系统不同步，纸质档案难以核对准确核实健康记录；⑧重性精神疾病(严重精神障碍)患者管理和结核病患者健康管理：受隐私管理，家属配合度不高，患者管理难以考核；⑨传染病和突发公共卫生事件报告和处置：将疫情纳入考核范围；⑩中医药健康管理：只有中医的管理记录，无其它佐证材料。⑪卫生监督协管：被监督对象每年变化不大，新增经营主体信息未能同步更新。

原因分析：公卫系统大数据未能共联共享，部分基本公卫实施不到位。

(2) 基本公卫考核范围未及时更新

每年对国家12项基本公共卫生服务项目以及武汉市自主增加5项基本公共卫生服务项目考核外，新增加公卫项目“学龄前儿童健康管理”未设置绩效考核目标。

原因分析：未及时根据上级文件调整基层医疗机构工作内容调整基本公卫考核范围。

(3) 基本公共卫生服务系统不完善

孕产妇和儿童管理系统为动态单独系统，未能与湖北省妇幼健康服务信息管理系统共联共享，未能与临床结合共享

档案信息，系统升级自动清空相关档案信息。

原因分析：基本公共卫生服务系统更换升级频繁，不利于档案工作连续登记。

三、下一步拟改进措施

1.项目建议

(1) 加快公卫系统大数据建设：建立基本公卫信息共享机制，卫生系统内的信息能互联互通。小区内基本公卫以家庭为单位管理，及时更新老年人流动信息，及时更新死亡数据；实现区域之间、医疗卫生机构与社会保障系统之间互联互通、资源信息共享。

(2) 设立社区健康热线：全国健康热线为 12320，各小区可根据服务区域，在 12320 前增加区号及区域电话数字，如：申请设立 027-87412320 热线，用基本公卫电话拜访时，居民更信任，同时也可以记录电话考核基本公卫工作量。

(3) 调整标化工作量：老年人健康管理、高血压患者健康管理、Ⅱ型糖尿病患者健康管理、中医药健康管理这四项基本公卫的随访评估降低标化工作量，因为难以准确考核，每年体检完成了同样工作内容。

2.预算建议

提高基本公卫预算精准:大数据分析高新区人口分布，分析基本公卫服务人口，精准分配基层卫生医疗机构公卫资金，绩效考核指标更精细化。

“教育培训经费”绩效评价报告

一、评价得分

区教育局 2021 年度“教育培训经费项目”评分为 92.79 分，评价等级为“优秀”。

二、绩效目标完成情况

1.决策指标（20 分）得分 17 分，扣 3 分。 主要因绩效目标值设置较为保守，对“研训教一体化”等重大规划、重大举措的潜在效益体现不足，且个别绩效指标指向不够明确、难以考核。绩效目标合理性扣 2 分、绩效指标明确性扣 1 分。

2.过程指标（20 分）得分 19.29 分，扣 0.71 分。 项目预算总额 580 万元，决算数 559.77 万元，预算执行率 96.51%。财务和业务制度健全，资金管理和项目“模块化”管理整体精细有效。但培训验收等关键流程的形式要件存在瑕疵。预算执行率扣 0.21 分、制度执行有效性扣 0.5 分。

3.产出指标（30 分）得分 28.5 分，扣 1.5 分。 项目严格落实武财行〔2017〕434 号文对“二类培训”的人均定额标准，全年对实效管理、新任教师、高效课堂、品质提升、优化平台 5 类培训项目共 10 个包组、44 个子项合计培训 7596 人，超额完成“3000 人”的目标。培训覆盖全区所有学校（含教育局二级单位和教育局机关）共 52 家单位。对培训全过程实现精细化、模块化管理，严控培训出勤率和考核合格率，

并及时组织培训项目验收。

4.效果指标（30分）得分28分，按“基本达成预期目标”以90%完成率计分。通过教育培训模块化管理，师资力量、教师水平和教师队伍素质得到有效提升。在2021年培训结业“五项全能”比赛中，有84人获奖或评优（其中，一等奖教师24人，二等奖教师36人，指导教师24人），较2020年“74人”稳步提升。骨干教师整体规模显著增长，2021年认定区级教师学科带头人98名、区级优秀青年教师146名，骨干教师数量224人，较2019年“161人”，年均规模增幅达23.1%；2020~2021年，第二批共有10所学校被认定为教师专业发展示范学校。通过将“研训教一体化”理念融入教育培训全过程，区域内学校的中考普通高中上线率从2016年的45.8%上升至2021年的56%，超过武汉市全市平均水平；高考全口径一本上线率由2016年的48.3%上升到2021年的55.6%，高新区教育生态可持续发展的韧性和优势逐步提升。

三、项目主要经验与实施成效

（一）以常态化管理体系和模块化管理机制统筹教育培训全过程。在“后疫情时代”和行政事业单位省人节岗的大背景下，为提高综合管理效率、提升财政资源配置效果，区教育局和区教育发展研究院将培训项目严密划分为“调研—准备—实施—总结”四大阶段，以《工作基本流程图》形式

明确各环节的工作步骤、时间节点、责任主体以及监管重点；并针对每个子项培训均形成全套《资料汇编》，每笔培训项目报账均采用“目录化”管理，过程管理和资料管理脉络清晰。

（二）贯彻“按需施训”“注重实效”原则。培训需求调研前置，根据参训教师需求调研分析报告，针对性地制定培训方案，并在培训结业后开展满意度与收获度“双调研”，实现培训实效调查的闭环。

（三）预算配置与培训指标分配体现教育资源投入的公平性。兼顾民办与公办、强校与弱校，向偏远学校、新设学校和教育基础较薄弱学校倾斜。

四、存在的问题和原因

（一）绩效目标设置的激励性、科学性、前瞻性有待提高。一是预算文本申报绩效目标均为定性表述，定量不足。二是绩效目标与绩效指标之间的印证关系、逻辑关系和匹配性存在瑕疵。三是区教育局预算文本仅对该项目申报一项定性效益指标“提高教师教学水平”，对“研训教一体化”“建设教师专业发展学校”等关键理念、重大规划、重大举措的潜在效益体现不足。

（二）未严格开展绩效监控，动态管理与纠偏机制有待健全。区教育局《2021年度教师干部培训经费项目预算绩效目标编制说明》要求对项目进度、项目需求、资金支出等开

展监控。但经确认，本项目未严格开展绩效运行监控，未能实现绩效目标的动态管理与调整纠偏。

（三）项目验收的关键形式要件不够齐全。经公开招采，项目资金投入10个培训包组共44个子项。但归档报账材料中的《验收单》普遍缺少验收日期，亦未见供应商签章确认。验收单作为合同条款“验收合格后支付尾款”的关键证明材料，其精细化程度和效力存在进一步提升空间。

五、下一步拟改进措施

（一）持续优化绩效目标和绩效指标的科学性与前瞻性。坚持以“考核量化、适度压力、相关匹配、指向核心、讲求成本”作为绩效目标设置原则，打好全面预算绩效管理体系的根基。一是坚持以定量和定性相结合的方式设定绩效目标，不能定量表述的，可以采用定性表述，但应当具有可衡量性。二是厘清绩效指标与绩效目标的逻辑关系，互相印证、互相匹配、互为补充。三是提高效益指标的前瞻性和明确性，联动绩效评价与业务管理工作。

（二）建立健全绩效运行监控，充分发挥中期监控的动态管理和纠偏能效。一是将预算执行与绩效实现程度的“双监控”机制落到实处，切实提高财务部门与业务部门“业财融合”程度，中期监控要体现及时性、合规性和有效性。二是强化中期运行监控的结果运用，对于发现的绩效目标执行偏差和管理漏洞，应当及时采取分类处置措施予以纠正，确

保绩效目标如期实现。三是推动建立绩效目标动态管理的反馈机制。对于中期监控中发现绩效目标偏差较大且经分析需调整绩效目标的，要建立起畅通的“分析—报送—反馈—批复”渠道，确保绩效管理真正穿透至“全生命周期”。

（三）持续规范项目过程管理，尤其是针对关键风险环节，落实好内部控制措施。一是坚持问题导向，尤其是对于涉及内部权力集中的财政资金分配使用、国有资产监管、政府采购等重点领域和关键岗位，合理配置权责，有效运用不相容岗位相互分离、内部授权审批控制、归口管理、会计控制、单据控制等内部控制基本方法，实现内部控制体系全面、有效实施。二是定期对内部控制制度的全面性、重要性、制衡性、适应性和有效性进行自我评价、对照检查，进一步健全制度，完善监督措施。

社会事务局部门整体支出绩效评价报告

一、绩效评价分数和等级

区社会事务局部门整体支出绩效评价得分 90.77 分，评价等级为“优秀”。

二、绩效目标完成情况分析

(一) 二级指标完成情况

1.管理效率(20分)得14分,扣6分,得分率70%。一是预算申报的绩效目标定量不足、个别指标与部门职能的匹配性有待提高、目标值精度和前瞻性不足等,绩效目标科学性扣2分。二是个别工程结算价(2021年8月25日区中心和孵化基地市内装修工程)超预算,预算执行结余203.92万元,预算管理规范性扣1分。三是绩效运行监控的动态管理和纠偏功能尚未充分发挥,部分绩效指标年初设定的目标值与工作任务存在偏差,绩效管理规范性扣1分。四是个别开支的报销流程存在瑕疵(如2021年8月25日凭证,报销审批日期早于开票日期),财务与资产管理规范性扣1分、内控制度有效性扣1分。

2.履职效能(33分)得31.75分,扣1.25分,得分率96.21%。在民政发展方面,2021年增设2个“互联网+居家养老”社区嵌入式服务网点,增设6个社区老年人服务中心;但因历史遗留问题,区域界线勘测工作完成率仅为62.20%。在退役

军人安置抚恤方面，按照“国家示范性”退役军人服务中心（站）建设标准，服务人次 10571 人；发放退役军人各项抚恤安置保障资金约 4,089.06 万元，但义务兵优待金和“两参”役人员补齐工资及退休金未能完成覆盖 453 人、340 人的目标。在应急分队筹建方面，输送合格兵员 208 人、基于民兵编建及录入 686 人、战备潜力信息汇总 8229 条，均完成省、市征兵办下达的工作目标。在对口帮扶方面，配备 36 人组成驻村工作队常驻江夏舒安、湖泗 2 个街道 12 个村；全年开展 4 次乡村振兴调研与结对帮扶活动；全年实现 11 个乡村振兴帮扶项目。在农业发展方面，有序开展“三资”管理工作，累计抽检农产品 5780 次，全年未发生一例农产品质量安全问题。

3.社会效应（27分）得 25.32 分，扣 1.68 分，得分率 93.78%。在经济效益方面，区社会事务局邀请企业到恩施考察，投入 3,000 万推动 11 个帮扶项目落地，推进农创中心建设，引入 3 亿元规模的武汉现代农业科创基金等促进乡村振兴和农业经济发展。为涉农企业争取政策性资金支持，政策宣传普及率达到 90%；按鄂财金发〔2019〕20 号文件要求，对 6 家投保水稻制种保险的企业共 4.45 万亩落实财政补贴保费 440.55 万元。在社会效益方面，老年人健康管理率高达 89.40%；全年发放城市低保、临时救助、儿童福利等各类社会救助金 37,861 人、2,773.50 万元，各类社会救助和优抚安

置人群“应帮尽帮”。持续巩固拓展脱贫攻坚成果，防止返贫复贫监测和建立帮扶长效机制，顺利通过脱贫攻坚后评估市考、省考、国考。但高新区全年志愿者注册率 13.22%，在全市 15 个区中排名第 13，排名较为靠后。在生态效益方面，开展抗体监测、强化源头管控，高新区全年未发生重大动物疫情；建立常态化执法巡查机制，启动水域数字化监管，联合出动执法力量 6000 人次，渔政执法能力持续提升，系列禁捕工作获人民日报、湖北日报等主流媒体报道 30 余次。

4.可持续发展能力（11 分）得 10.7 分，扣 0.3 分，得分率 97.27%。经机制改革，将民政、农业农村、扶贫（乡村振兴）、退役军人事务、武装等职能从原社会发展局中划转，改组区社会事务局为东湖高新区工委、区管委会内设机构，加挂区退役军人事务局、区乡村振兴局，全局本科及以上学历人员占比高达 89.47%。大力推广养老服务信息综合平台和信息化社区居家养老服务体系，支持武汉国家现代农业产业科技创新中心建设，成功获批作物分子育种、微生物农药创制 2 个农业农村部重点实验室项目。

5.服务对象满意度（9 分）得 9 分。根据对城市低保人群、退役军人、涉农企业调查问卷数据统计，三类受访对象满意度分别为 97.90%、85.33%、98.80%。

（二）指标分级完成情况

根据部门职能职责、行业特点等因素，绩效维持型、绩

效提升型、绩效创新型指标权重按 80%：10%：10%设置。绩效维持型得 72.07 分，得分率 90.09%。扣分项为绩效目标科学性、预算管理规范性、绩效管理规范性、财务与资产管理规范性、内控制度有效性、区域界线勘测工作完成率以及退役军人抚恤补贴人员覆盖率等。绩效提升型指标为乡村振兴帮扶项目实施数量、防止返贫复贫监测和帮扶长效机制，其中定量指标均实现年初目标，定性指标按 90%实现程度给分，得 9.5 分。绩效创新型指标为增设“互联网+居家养老”社区嵌入式服务网点、促进乡村振兴和农业经济发展、信息化应用覆盖率，其中定量指标均实现年初目标，定性指标按 90%实现程度给分，得 9.2 分。

三、主要成效、突出问题和原因

（一）部门整体主要成效与经验亮点

1.信息化、新技术赋能行业发展。一是“互联网+居家养老”服务提档升级，依托区级养老服务信息综合平台，实现养老服务全覆盖，全年上门服务累计 548 单，“三助一护”服务有效应答。二是启动水域数字化监管，设立 8 处视频监控点，实现牛山湖重点区域 24 小时监管，禁捕工作成果在全省作经验交流印发并主流媒体报道 30 余次。三是农创中心孵化培育新技术，累计引入 10 家国家及部级重点实验室、3 家国家级工程技术中心、8 家省级工程技术中心，成功研制出全球首张水稻全基因组育种芯片等 83 项高转化性育种

成果，培育推广近 200 项通过省级以上认定作物新品种。

2.社会资本和财政补贴“双抓手”，创新渠道撬动经济发展。一是通过农创中心引入规模 3 亿元的武汉现代农业科创基金，支持生物种业和现代科技农业的潜在行业领袖和极具行业发展潜质的企业。二是探索“居民点选、政府买单”机制，通过社区征集并推进近百个品牌服务项目，与万科公益基金会、湖北长江生态保护基金会、上海复星公益基金会等达成合作意向，广泛吸纳社会资本参与公益事务，以项目落户为基层治理注入社会资源。三是用好用足财政政策，为涉农企业争取现代种业产业链、高质量发展等专项资金，争取贷款贴息、制种保费等多项补助约 4,913.55 万元。

（二）本年度绩效管理的问题和原因

1.预算执行存在结余，进度和精度有待提高

在预算执行率方面，按功能分类科目（类），208 社会保障和就业支出执行率 98.33%，期末结转结余 218.45 万元，根据 2021 年 1~10 月项目绩效监控情况，个别项目资金执行进度较慢，如民政业务管理经费专项、农林水专项经费、其他退役军人事务管理经费、社区工作专项经费等 1~9 月预算执行率均在 60%以下，预算执行的进度和精度有待提高。

2.转移支付资金使用效率和规范性有待提高

2021 年转移支付预算数 6,054.65 万元，决算数 5,836.20 万元，结余 218.45 万元，个别转移支付资金使用有待规范、

资金执行效率有待提高。如 2021 年省级和市级民政转移支付资金（武财社〔2021〕124 号），资金执行率为 63.07%，期末结转结余 54.87 万元；困难群众救助资金（武财社〔2021〕393 号）（武财社〔2020〕1018 号）执行率 82.90%，期末结转结余 82.72 万元。

3.绩效运行监控的动态管理与调整纠偏机制有待健全

区社会事务局按照全面实施预算绩效管理的要求开展绩效运行监控，但绩效监控的结果运用机制尚不够完善，运行存在偏差的绩效目标尚未形成畅通有效的“报送—反馈”渠道。

4.区志愿者注册率在全市排名较靠后。2021 年东湖高新区志愿者注册率 13.22%，在全市 15 个区中排名第 13。原因一是对国家政策宣贯、学习不够透彻；二是街道、社区的具体职责未能明确，对接人员流动性强，工作统筹不足，存在“僵尸”团体；三是志愿团队负责人对团队管理和项目策划的专业能力有待提升。

四、下一步拟改进措施

（一）提高预算执行的进度和精度，增强预算执行效

一是增强预算编制的科学性、准确性，合理安排分类支出计划，根据实际支出需求编制年度预算，提高项目支出预算编制与部门职能匹配性。二是在预算执行中，充分开展前期准备工作，及时跟踪预算资金使用情况，定期进行统计和

专项审计等，分析预算执行中存在的问题及原因，采取措施合理加快执行进度。

（二）统筹安排一般预算内和转移支付资金，督促提高转移支付资金使用效益

一是做好资金统筹。对上级下发的转移支付文件，及时分解下达至相关部门科室，建立转移支付台账，对资金文号、收文时间、功能科目、主管部门、归口科室等进行分类管理。二是规范工作流程，加快支出进度。严格落实关于转移支付分解下达的时限要求，根据实际情况合理制定目标值，定期调度指标分配情况。三是完善工作机制，扎实数据核对。转移支付资金优先于区级预算支付使用，业务科室每月与财政局进行对账，确保上级转移支付资金及时使用；督促各资金使用单位加强与上级业务部门的联系，跟进资金的下达和支付要求，确保依法依规进行管理使用。四是提升工作质效，组织专项检查。将上级转移支付预算绩效管理和政策调研相结合，及时解决转移支付政策执行中存在的问题；联合审计部门开展专题研究，对重点项目进行抽查比对，确保上级资金严格按照财经纪律，按规定、按程序使用，严格预算执行，完善账务处理，不断提高预算管理的权威性和约束力。

（三）进一步优化预算绩效过程管理和结果运用。建立起有效、畅通的绩效目标和预算执行“双监控”的结果运用和纠偏、调整机制。充分发挥中期监控的动态管理和纠偏能

效，强化中期运行监控的结果运用，推动建立绩效目标动态管理的反馈机制，对于中期监控中发现绩效目标偏差较大且经分析需要调整绩效目标的情况，建立形成“分析—报送—反馈—批复”的闭环管理，确保绩效管理真正穿透至“全生命周期”。因客观因素未完成或因预算申报与业务政策下达的时间差异导致绩效指标执行偏差的，加强项目执行过程中的反馈与调整力度。

（四）多措并举提高全区志愿者注册率全市排名，提高全区志愿服务的数量和质量。一是完善志愿服务顶层制度建设。建立健全志愿服务制度，完善志愿服务体系，推动志愿服务活动制度化、经常化、信息化建设，从制度上推进全区志愿服务工作健康有序发展。二是优化志愿服务工作机制。建立志愿服务注册率通报制度。对各街道、社区志愿者注册人数进行督促检查，在全区范围内进行通报。对于志愿者注册工作进展缓慢的街道、社区，采取有力措施进行督促。三是举办志愿服务培训会。针对各街道、社区和志愿者团队负责人进行系统专业培训，有针对性地召集街道相关负责人开展协调会，推动任务落实，提高全区志愿者、志愿服务组织注册率。四是加大志愿服务宣传力度。利用网站、微信公众号等宣传载体，广泛宣传志愿服务知识、技巧和志愿服务活动中涌现出的先进典型，扩大注册志愿者、志愿服务组织的数量和规模。

区人社分局部门整体支出绩效评价报告

一、绩效评价分数和等级

区人社分局 2021 年度部门整体支出绩效评价得分 88.74 分，评价等级为“良好”。

二、绩效目标完成情况分析

(一) 二级指标完成情况

1.管理效率(24分)得 16.99 分,扣 7.01 分,得分率 70.80%。
一是区人社分局作为派出机构，暂未实施机构改革，同时承担了资金审核和拨付的双重职能，存在诸如职能边界模糊、职责与人力配置不匹配等现象，战略管理规范性扣 0.5 分。
二是预算申报的绩效目标定量不足、与预算资金规模的匹配性不足、指标目标值精度和前瞻性不足，以及个别指标的可考核性和结果运用有待提高，绩效目标科学性扣 2 分。
三是区财政于 2021 年 2 月 25 日以武新管财预函〔2021〕37 号批复年初预算总额 7,925.5 万元，其中上年结转 225.5 万元未编入部门预算报表；全年预算执行率 99.72%，预算编制科学性扣 1 分、预算管理规范性扣 0.01 分。
四是绩效运行监控的动态管理和纠偏机制功能尚未充分发挥，绩效管理规范性扣 1 分。
五是在制度建设、支出审批、采购管理、合同履行等环节存在瑕疵，财务管理规范性扣 1.5 分、内控制度有效性扣 1 分。

2.履职效能（27分）得26.73分，扣0.27分，得分率99.01%。在推动就业创业方面，全年举办29场公益性招聘会，职业培训补贴覆盖3896人，劳动用工审查5464户，年末公益性岗位在岗人数1144人，均完成年初目标；帮扶支农返汉群体18人，因1人离世未完成“19人”的年初目标。在社保经办服务转型方面，升级“互联网+人社”，月社保业务经办量大幅提升至26308笔；全年城镇居民基本医疗保险参保25.53万人，享受各类社会保险补贴4216人，均超额完成年初目标；机关事业单位养老保险参保5517人，未完成“6000人”年初目标。在劳动关系治理方面，劳动争议仲裁调解率73.29%，劳动争议仲裁结案率95.74%，均完成年初目标。

3.社会效应（33分）得29.61分，扣3.39分，得分率89.74%。全年对就业困难人员“应帮尽帮”，实现城镇新增就业44869人，扶持创业1258人、带动就业2234人，新增高校毕业生就业创业31643人，失业人员再就业4197人，2021年年末城镇登记失业率压降至3.59%；社会保险扩面净增19.5万人次；妥善办理群众信访，未发生重大舆情。但全年实现返乡创业带动就业人数233人，未完成“700人”的年初目标；经武汉市就业综合指数考核，就业创业补贴政策覆盖率1.01%，未完成“ $\geq 1.7\%$ ”的年初目标。

4.可持续发展能力（6分）得5.4分，扣0.6分，得分率90%。主要是在高学历人才比率（51.43%）、信息化应用覆盖

率方面还存在提升空间。

5.服务对象满意度（10分）得10分。依据“双评议”及“好差评”数据统计，区人社分局年度社会群众满意度均超过90%；经对各街道、社区基层工作人员开展社会调查，基层工作人员综合满意度为95.2%。

（二）指标分级完成情况

根据部门职能职责、行业特点等因素，绩效维持型、绩效提升型、绩效创新型指标权重按80%：10%：10%设置。绩效维持型指标得69.04分，扣10.96分，主要扣分项为战略规划管理、基础管理和业务管理指标。绩效提升型指标得10分。多措并举提升就业成效，在疫情冲击下，实现失业人员再就业4197人，年末城镇登记失业率压降至3.59%；信息技术赋能，月社保业务经办量达到26308笔，经办精度、准确率和效率得到大幅提升。绩效创新型指标得9.7分，通过升级国维服务东湖信息化项目，推广工资支付预警平台应用，倡导“花山就业超市”模式，向省团委推荐优质创业项目等创新举措，全年新增城镇就业人口44869人，较2020年（27982人）同比增长60.35%；社会保险扩面净增人数达到19.5万人。就业创业提质增效、构建和谐劳动关系。

三、主要成效、突出问题和原因

（一）部门整体主要成效与经验亮点

1.人力资源许可实行告知承诺制首开先河。2020年11

月 27 日,《关于在中国(湖北)自由贸易试验区武汉片区开展人力资源服务许可告知承诺制试点工作的通知》公布。

2021 年 4 月,区人社分局就业科正式受理并现场办结东湖高新区首例人力资源告知承诺许可事项,对具备法定条件的申请人按“实行告知承诺”方式进行改革,经形式审查后当场作出审批决定,有利于激发人力资源市场主体活力、优化人力资源服务行业营商环境。

2.多措并举稳就业、促创业。一是对于高校学生就业,区人社分局向省团委推荐优质创业项目 317 个,全年新增高校毕业生就业 31643 人。二是倡导街道建立“花山就业超市”模式的就业市场,拓宽居民就业渠道。

3.信息化赋能人社民生工作。一是升级国维服务东湖项目,人社模块全面推进综窗整合。自助机办理 4.12 万人次,较 2020 年同比增长 38%;光谷社保电话中心接听电话 14.3 万通、医保电话接听 3.46 万通,整体接听量较 2020 年增长 6.43 万通。二是推广工资支付预警平台应用,强化欠薪源头治理,专户、保证金、总包代发、维权公示率等稳步提升。

(二)本年度绩效管理的问题和原因

1.绩效目标设置科学性、前瞻性和激励性有待提高

一是对就业、社保等与国民经济态势关联密切的绩效指标,未能采取科学可行的方法开展动态监控和分析预测。导致仅以“上年完成情况”为参考依据设置的“城镇新增就业

人口”“社会保险扩面净增人数”等目标实现情况与预期偏离较大，且个别指标在年初申报时难以合理预测实际业务工作计划。**二是**存在绩效指标设置与预算资金规模匹配度不足的情况。2021年“对社会保险基金补助”支出5179.66万元，占部门整体支出50.49%。但在申报的部门整体绩效目标中，对“养老金政策性增资”未设置充分的绩效指标，未体现必要的考核倾斜。**三是**个别重要绩效指标未得到充分的考核反馈与结果运用。如就业等民生专项资金项目申报绩效指标“就业综合指数 ≥ 90 ”，该指标属于衡量区域就业工作履职情况和效果的关键指标，其在考核规范度、严格度和考核整改的结果运用方面均有所欠缺。

2.绩效运行监控动态管理与调整纠偏机制有待健全。区人社分局按照全面实施预算绩效管理的要求开展绩效运行监控，但其绩效监控的结果运用机制尚不够完善，运行存在偏差的绩效目标尚未形成畅通有效的“报送—反馈”渠道。

3.关键业务的信息化支撑效率与效果需持续优化。以劳动关系治理的关键信息化系统“工资支付预警平台”为例，系统对于“用工单位的信息上报”工作主要采用区人社分局“人工敦促”方式，在区根治拖欠农民工工资工作领导小组“成员单位多、职责分工细、信息数据互通不足且监管各有侧重”的情况下，易导致信息报送不及时、不完整，影响根治欠薪工作进展。

4.公益性岗位开发和人员统筹、管理有待进一步优化。经对豹澥、关东、九峰、龙泉4个街道共696名公益性岗位人员开展现场核查(附件4),存在在岗人员性别结构不均衡(对女性的就业权益关注度有待提高)、在岗人员对“灵活就业人员社保补贴”等政策了解度不足、防疫期间公益性岗位人员工作量超负荷未能全面统筹分配等问题。

四、下一步拟改进措施

(一)提高绩效目标编制的科学性、前瞻性和匹配性,发挥绩效目标与实际业务工作的协同激励效果

一是加强与统计部门等关联单位的数据互通,强化财务科室和业务科室的沟通联动,深入贯彻业财融合理念。预算绩效目标及指标体系应当以当年省、市对就业、社保、劳动监察的关键政策与举措为导向,匹配各类支出的预算规模合理设置。例如,在“养老金政策性增资”趋势下,建议对养老、社保工作设置更加充分的绩效指标;又如,加强“就业综合指数”等核心指标的考核管理,必要时引入第三方机构,在全市范围内统筹建立起标准化、规范化的就业综合指数考核流程,切实做好考核结果反馈与运用。

二是在就业、社保等民生领域,推动建立起国民经济发展长效监测和科学预测机制。引入大数据等信息化监测手段,推动民生分析、政策研究、社会调研规范发展。对“城镇新增就业人口”“社会保险扩面净增”等普惠于民的核心任务,

可试用绩效目标的事前评估机制，不断提升绩效目标设置的精确性和科学性。

（二）进一步优化预算绩效过程管理和结果运用

建立畅通有效的绩效目标和预算执行“双监控”的结果运用和纠偏调整机制。充分发挥中期监控的动态管理和纠偏能效，强化中期运行监控的结果运用，推动建立绩效目标动态管理的反馈机制，借助信息化手段实现绩效运行自动监控预警。对于中期监控中发现绩效目标偏差较大且经分析需要调整绩效目标的情况，建立形成“分析—报送—反馈—批复”的闭环管理，确保绩效管理真正穿透至“全生命周期”。

（三）健全制度管理体系，进一步提升资金监管和内控水平

一是建议区人社分局根据部门特性，制定专门的财务管理和资金管理办**法**，明确管理职责，为专项资金的规范管理提供更进一步的制度保障；且考虑到会计年度内经济行为的内控措施应尽可能保持相对稳定，建议更新后的新制度施行日期与会计年度保持一致。二是建议区人社分局在现有财务监控措施的基础上，建立可追溯至资金最终使用对象支出情况的管理机制，完善资金发放后的跟踪机制，进一步明确资金链末端的资金支出方向。三是建议定期开展资金审计和内控审计，切实提高资金使用合规性。

（四）统筹公益性岗位的“兜底”功能和灵活就业等“创

收”形式

加大政策宣贯力度，鼓励公益性岗位人员积极参与公益性招聘会和街道举办的职业技能培训。一是加强对女性就业权益的保护，尤其是对于青壮年、有一定学历和职业技能，但因疫情或育儿压力短暂性“被失业”的“宝妈”群体，给予重点关注。二是加大对灵活就业人员社保补贴等政策的宣传力度，缓解失业人员“难以缴纳社保”的后顾之忧。三是在防疫压力较大时，合理协调物业、下沉党员、社区网格员、志愿者、公益性岗位人员的职责，以街道为单位通盘统筹、合理配置各个社区或小区的人员数量。四是在严格落实常态化防疫要求的前提下，关注公益性岗位人员的职业综合技能提升，尤其是对疫情冲击导致“暂时性失业”的年轻人员，要鼓励其在公益性岗位过渡期积极参与公益性招聘会和技能培训，实现早日再就业。

建筑垃圾协助管理服务项目绩效评价报告

一、评价结论

（一）绩效评价分数和等级

经综合评价,建设局 2021 年度建筑垃圾协助管理服务项目绩效评价得分 82.36 分,评价结果为“良”。

（二）绩效评价指标情况

1.项目决策方面

项目决策权重 15 分,得 12.5 分,扣 2.5 分。项目决策基本科学合理。主要扣分点:未细化预算文本编制;绩效指标设置不合理、不系统等。

2.项目过程方面

项目过程权重 25 分,得 21.34 分,扣 3.66 分。

项目过程管理基本有效。主要扣分点:项目管理制度不完善;城管部门履职不充分,建筑企业依法处置建筑垃圾的意识不强,部分社会上转运车辆游击作案,协管人员守控工作不到位,痕迹管理不够充分。

3.项目产出方面

项目产出权重 28 分,得 24.76 分,扣 3.24 分。项目产出整体较好。主要扣分点:晚间守控时长不足;处罚案件增长 39.09%;协管服务单项考核得分率 88.81%。

4.项目效果方面

项目效果权重 32 分，得 23.76 分，扣 8.24 分。项目效果整体一般。主要扣分点：巡查发现和群众投诉的有关路面污染问题依然较多，投诉件较上年增加 12.04%；项目业务管理制度不健全影响可持续性；居民对施工工地渣土车车身整洁度及运输情况、施工工地周围路面清洁度情况的满意度较低等。

（三）存在问题和原因

1.项目管理不够有效

一是项目管理制度不完善。未明确针对第三方的有关服务要求和服务考核标准，包括规范工作纪律及流程，明确职责，制定监督及考核办法等，不利于对项目进行有效监管。未建立夜班巡查机制，定期检查协管人员卡点守控工作，确保项目实施质量。

二是监管不到位。主要表现在：部分未经核准的农用车、擅自运输未挂靠企业的私车以及无资质的渣土车出于营利目的，与督查车游击作案。部分卡点晚间巡查记录日期不全以及每日记录内容不全等。

2.项目绩效不够充分。

由于以上项目管理不到位，以及 2021 年建筑工地施工天数多于受疫情和天气影响（阴雨天较多）的 2020 年，导致 2021 年建筑垃圾投诉事件以及处罚案件较上年分别增长 12.04%、39.09%，影响项目产出质量及社会效益。

3.预算管理有待提升

未细化预算文本编制。2021年度项目预算文本的“测算依据及说明”栏填写为“参照2020年合同金额”，未明确项目具体实施内容和相关经费测算过程。

4.绩效指标设置不够科学

一是部分指标设置不合理。如项目申报表中，“发现并协助制止偷、乱倒次数”、“发现并协助查处无资质车辆次数”等绩效指标，其指标完成值具有较大不确定性，不宜作为绩效指标设置和申报。二是指标设置不系统，未设立反映项目重点内容（卡点守控和片区巡查工作）等相关质量指标，以及减少投诉和处罚案件等核心效益指标。三是将“投诉件满意率”设置为满意度指标，缩小了项目利益相关方或满意度调查的对象和范围。

（四）下一步拟改进措施

1.规范项目管理，着力提升项目执行效果

一是加强对第三方监管。按照合同制定考评细则，明确针对第三方的有关服务要求、考核标准及考核办法，将降低建筑垃圾投诉件和处罚案件纳入考核范围，同时将考核结果与合同付费挂钩，督促协管人员提高协助执法能力。

二是加强项目日常管理。积极开展宣传教育，增强建筑企业法治意识，加大对违规行为的曝光率，强化社会监督。加强建筑垃圾源头管理，加大巡查频率，注重第一时间发现

污染险情，及时恢复路面整洁。加强档案及痕迹管理，督促建立巡查执法台账及出土工地台账，细化管理措施；对所有暂扣车辆依法依规处理，做好材料归档工作，进一步规范执法行为。

三是建立跨区、跨部门联动机制。建立区级建筑垃圾管理联动机制，加强协调配合，对建筑垃圾实行全过程管理，及时消除监管盲点和盲区。联合公安交通管理部门，定期开展建筑垃圾专项整治行动，有效遏制违规转运案件上升。

2.加强专项资金监管，推动提高资金使用效益。

一是加强统筹协调，强化预算执行刚性约束，不断提高预算执行率和专项资金的使用效益。**二是**进一步优化绩效指标。建议删除项目申报表中具有较大不确定性的部分指标，增设反映主要业务活动及效果的关键性指标。

附件 2

第三方机构参与预算绩效管理报告评级考核指标体系

级别	具体要求
A	以下七项全部符合的评为 A 级： ①结论可用 ②逻辑清晰 ③重点突出 ④格式规范 ⑤内容完整 ⑥客观公正 ⑦依据充分
B	以下六项全部符合的评为 B 级： ①逻辑清晰 ②重点突出 ③格式规范 ④内容完整 ⑤客观公正 ⑥依据充分
C	以下四项全部符合的评为 C 级： ①格式规范 ②内容完整 ③客观公正 ④依据充分
D	以下任意一项不符合的评为 D 级： ①格式规范 ②内容完整 ③客观公正 ④依据充分

附件 3

2022 年部门自评报告质量评审考核体系

单位名称:

财政局归口管理科室:

日期: 2022 年 月 日

项目名称		2021 年执行数	部门自评得分	是否委托第三方	评定等级	
				是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>		
评审要素		评分要点			分值	得分
一、文本规范性 (10 分)	格式规范(5 分)	封面内容完整, 格式基本规范, 数据真实无误。			5	
	内容完整(5 分)	包括部门自评结论、绩效评价指标分析、存在的问题及原因分析、建议措施及结果应用情况等方面的内容。			5	
二、自评结论 (10 分)	自评得分(10 分)	自评得分只评分不评级, 包括预算执行、产出指标、效益指标、满意度指标类的分项得分。			10	
三、绩效目标完成情况(50 分)	指标规范 (17 分)	评价指标设置完整、全面(除共性指标外, 至少应包括 5 项个性指标)。			5	
		指标设计规范, 定义清晰, 具有相关性和可衡量性(与评价内容密切相关, 能与绩效目标或标准进行比较)。			6	
		各级指标权重分配明确合理。			6	
	角度全面 (8 分)	从预算执行、产出、效益、满意度四个主要维度, 对项目绩效完成情况进行分析。			8	
	分析客观 (25 分)	围绕绩效目标的完成情况和未完成情况, 对照指标逐项进行定性或定量分析。			15	

		评价分析有事实、数据支撑，评价方法科学合理。	5	
		语言表达清晰、通畅、准确。	5	
四、存在问题及原因分析 (15分)	上年度结果应用(5分)	核实和评述上年度绩效评价结果应用情况，有则得分，无则不得分。	5	
	问题及原因(10分)	对项目决策、管理和绩效等方面存在的主要问题进行条理化归纳，并分析原因。	10	
五、措施建议 (15分)	改进措施(8分)	针对评价中存在的问题提出建议，要求针对性强、明确具体、切实可行。	8	
	下年度结果应用(7分)	明确部门自评结果与预算安排结合情况，有经预算单位主要领导审签的结果应用意见得满分。	7	
合计	——	——	100	
评审意见	存在的问题			
	改进建议			

审核成员签名：

备注：表格中评定等级指的是各科室对部门自评结果评定的最终得分相对应的结果等级，即90分（含）~100分对应的等级为“优”；80分（含）~90分对应的等级为“良”；60分（含）~80分对应的等级为“中”；60分以下对应的等级为“差”。