

宝鸡市渭滨区财政预算评审中心文件

宝渭财评字〔2024〕33号

宝鸡市渭滨区财政预算评审中心 关于2023年渭滨区城市管理执法大队协管员 工资及社保缴费项目的事后绩效评价报告

区财政局：

为加强财政支出管理，提高财政资金使用效益，根据《渭滨区财政项目支出绩效评价管理暂行办法》（宝渭财发〔2021〕21号）和渭滨区年度预算绩效管理工作计划，区评审中心委托陕西陕西博锐特项目管理有限公司宝鸡分公司对2023年渭滨区就业补助资金项目开展了绩效评价。现将评价情况报告如下：

一、项目基本情况

（一）项目概况

1. 项目背景。

改革开放以来，我国城镇化快速发展，城市规模不断扩大，建设水平逐步提高，保障城市健康运行的任务日益繁重，加强和改善城市管理的需求日益迫切，城市管理工作的地位和作用日益突出。渭滨区城市管理执法大队适应社会发展形势，积极做好城市管理工作，探索提高城市管理执法和服务水平，对改善城市秩序、促进城市和谐、提升城市品质发挥了重要作用，为渭滨区营造优美和谐的人居环境做出积极贡献。

2. 资金用途。

渭滨区城市管理执法大队协管员工资及社保缴费项目资金主要用于：发放城市管理执法大队协管人员工资、福利、津贴，按时足额缴纳社保等。

3. 资金来源。

表一渭滨区协管员工资及社保项目资金来源

到位资金文号	预算资金		到位资金		资金到位率
	合计	区级资金	合计	区级资金	
合 计	302.4	302.4	302.4	302.4	100%
宝渭财办建发〔2023〕3号	302.4	302.4	302.4	302.4	100%

表二渭滨区协管员工资及社保项目使用情况

下达资金文号	到位资金	支付资金	结余资金	资金支付率
合 计	302.4	302.4	0	100%
宝渭财办建发〔2023〕3号	302.4	302.4	0	100%

4. 实施年度。

2023年度。

（二）总体绩效目标

聘用70名协管员，足额发放及缴纳协管员工资及社保，稳定协管员队伍，维持执法工作正常运转，弥补一线执法力量不足的问题，有效缓解执法工作的现实压力。

二、绩效评价工作开展情况

（一）评价目的

本次绩效评价旨在了解渭滨区协管员工资及社保项目资金绩效情况，评价财政资金项目实施规范性、绩效目标设立的合理性和科学性、资金到位、支出管理、项目成效等情况，并形成真实完整、数据准确、分析透彻、逻辑清晰、客观公正的绩效评价结论；同时根据绩效评价过程中发现的问题，分析原因，提出改进措施和建设性意见，为进一步加强财政专项资金管理，提高财政资金管理使用的经济性、效益性和效率性，以及后续项目实施决策制定、绩效管理提供参考依据。

（二）评价对象及评价时段

1. 评价对象。

根据渭滨区财政局《关于下达城管执法协管员工资经费的通知》（宝渭财办建发〔2018〕47号）精神，本次评价对象为渭滨区城市管理执法大队协管员工资及社保缴费项目资金。

2. 评价时段。

2023年度。

（三）评价指标体系、方法及标准

1. 评价指标体系设定根据财政部《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）、《预算绩效评价共性指标体系框架》（财预〔2013〕53号）、陕西省《分行业分领域绩效指标和标准体系》（陕财办绩〔2020〕18号）、《渭滨区预算绩效评价结果应用管理暂行办法》（宝渭财发〔2023〕10号）等文件要求，结合渭滨区城市管理执法大队协管员工资及社保缴费项目资金安排和实施情况，设计形成了《渭滨区协管员工资及社保项目绩效评价指标表》，指标由决策、过程、成本、产出、效益和满意度等六部分组成，细化为13个二级指标、19个三级指标，总分值100分。具体绩效评价指标表如下：

表三项目绩效评价综合评分一览表

一级指标	二级指标	三级指标	分值
决策（12分）	项目立项（4分）	立项依据充分性	2.5
		立项程序规范性	1.5
	绩效目标（5分）	绩效目标合理性	2
		绩效目标明确性	3
	资金投入（3分）	预算编制科学性	2
		资金分配合理性	1
过程（13分）	资金管理（10分）	资金到位率	2
		预算执行率	4
		资金使用合规性	4
	组织实施（3分）	管理制度健全性	1
		制度执行有效性	2

成本（14分）	经济成本（14分）	单位成本或分项成本节约率	14
产出（32分）	产出数量（11分）	发放70名协管员工资及全年社保缴费	11
	产出质量（11分）	工资发放保障率	11
	产出时效（10分）	完成及时性	10
效益（19分）	社会效益（8分）	稳定队伍，城市管理工作再上新	8
		台阶	
	生态效益（6分）	生态效益	6
	可持续影响（5分）	提高城市执法水平	5
满意度（10分）	服务对象满意度（10分）	服务对象认可程度	10
合计			100

2. 评价方法。

根据财政部《财政支出绩效评价管理暂行办法》《预算绩效评价共性指标体系框架》，结合《渭滨区预算绩效评价结果应用管理暂行办法》，本次绩效评价主要采取“定性与定量”相结合方式，运用效益分析法、比较法、公众评判法、因素分析法等多种方法进行综合评价打分。

（1）效益分析法。

本项目采用相应投入成本和产出效益分析法进行评价，将资金投入与渭滨区城市管理执法大队协管员工资及社保缴费项目资金和效益进行关联性分析，更能体现绩效管理结果导向“绩效”的要求。

（2）比较法。

本项目采用比较法，主要是将渭滨区城市管理执法大队协管员工资及社保缴费项目资金实际实现值与预期目标值进行比较；以及实施后对协管队伍岗位竞争力提升、城市管理运行高效有

序，城市环境改善等进行比较作出评价，使总体评价工作对实现目标更具实践性、科学性、合理性。

（3）因素分析法。

采用设定的评价指标等因素细化绩效总体目标，开展分析评价工作，可更精准且有针对性地分析项目实施和资金绩效管理的结果情况，做出客观公正的评价。

（4）公众评判法。

本项目公众评判法主要是采取问卷调查方式，广泛采纳受益对象的评价，进而检测项目实施给群众带来的影响，对项目的实施及产生的效益是否满意。

3. 评价标准。

渭滨区协管员工资及社保项目资金绩效评价采用百分制得分。评价结果分为优、良、一般、差四个评价等次，根据计算结果的分值，确定评价项目最后达到的等次。具体详见表四：

评价等次	优	良	一般	差
分值	90（含）-100分	80（含）-90分	60（含）-80分	60分以下

（四）评价工作开展情况

评价任务下达后，分为三个步骤逐步开展工作。一是项目前期准备。成立绩效评价小组，搜集项目相关资料，了解项目的基本情况、实施内容，根据收集的资料进行综合分析，制定与项目内容相适应的指标体系，征求相关单位的意见，修改后形成最终的指标体系。确定科学、合理的评价方法和评价标准

，提出评价需要的资料清单，设计绩效评价工作整体时间表，形成《渭滨区协管员工资及社保项目资金绩效评价实施方案》。二是现场调研和问卷调查。根据绩效评价实施方案，2024年5月6日至2024年5月18日，评价组对项目资料进行检查，并进行问卷调查。三是对调研成果进行整理、分析，形成评价报告。对在调研中收集到的资料和汇总的问题进行整理、分类，经过评价小组的多次综合分析，对存在的主要问题达成一致。根据指标体系，结合存在的问题进行客观、公正地打分，并分析存在问题的原因，提出相关的建议，撰写评价报告。

（五）评价的局限性

尽管评价组从前期调研、评价方案的设计与修改、数据报告的采集与撰写，均持严谨客观的态度，尽可能做到科学和全面，但此次绩效评价工作中，仍然存在一些局限性：一是由于评价时间、人力等限制，大部分从项目单位、有关部门提供的总结报告、项目案卷等资料中获得，获取数据的全面性、真实性难以一一核实。二是受随机抽查的个性局限，数据统计及分析结果存在局限；三是受项目主管工作人员的责任性、配合度限制，获取资料的真实性、准确性存在局限；四是由于评价工作人员知识面、经验等限制，在理解和判断上存在认知局限

；五是问卷调查中因被调查者主观倾向性限制，服务对象满意度测评结果可能存在一定局限。

受限于以上因素，本次绩效评价存在着一一定的局限性。

三、综合评价情况及评价结论

（一）综合评价得分及评价等级

运用由评价组设计的指标体系及评分标准，通过数据采集、访谈、问卷调研等形式，对渭滨区城市管理执法大队协管员工资及社保缴费项目资金进行客观评价，最终评价得分为89分，绩效评价级别为“良”。

表五综合评价得分情况

项目	决策	过程	成本	产出	效益	满意度	合计	等级
分值	12	13	14	32	19	10	100	-
得分	11	12	12	29	17	8	89	良

（二）评价结论

通过综合评价分析，评价组认为总体来看，渭滨区城市管理执法大队协管员工资及社保项目资金实施取得了一定成效。项目立项依据充分、预算编制精准、资金使用严谨、执行进度相对较好、资金管理规范。通过实施协管员工资及社保项目资金，弥补了行政执法人员的不足，城市管理提质增效，为渭滨区城市精细化管理起到了重要推动作用。但在实施

过程中仍存在实际发放人数不足，其他费用从项目费用中列支，员工流动性太强、群众满意度不高等问题，应当引起相关部门重视，采取切实措施加以解决。

四、绩效指标分析

（一）决策

该指标从项目立项、绩效目标、资金投入三个方面进行评价。满分12分，评价得分12分，得分率100%。详见表六：

表六决策指标得分表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	平均得分
决策（12分）	项目立项	立项依据充分性	2.5	2.5
		立项程序规范性	1.5	1.5
	绩效目标	绩效目标合理性	2	2
		绩效目标明确性	3	2
	资金投入	预算编制科学性	2	2
		资金分配合理性	1	1
	合计			12

1. 项目立项方面。

渭滨区城市管理执法大队协管员工资及社保项目资金符合国家法律法规、国民经济发展规划和相关政策要求，符合行业发展规划和政策要求，通过协管员工资发放及社保缴费推动区内协管员队伍稳定属于住建执法部门职责，绩效内的工资及社保缴费资金为区级下达，属公共财政支持范围，且不存在

与相关部门同类项目或内部相关项目重复的情况。协管员工资及社保缴费项目资金设立程序合规，相关审批文件、材料符合要求，共得4分。

2. 项目绩效目标。

该项目依据文件要求开展工作，有相对明确的目标任务，但产出数量指标为发放70名协管员工资及社保，实际发放人数不足70人，绩效目标表不清晰、不明了，因此扣1分，共得4分。

3. 资金投入情况。

该项目能够按照相关规定合理分配资金，并能够按照项目实际编制项目预算，并进行相应的论证，编制的预算符合项目实际情况，共得3分。

（二）过程

该指标从资金管理、组织实施两个方面进行评价。满分13分，评价得分12分，得分率92.31%。详见表七：

表七过程指标得分表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	得分
过程（13分）	资金管理	资金到位率	2	2
		预算执行率	4	4
		资金使用合规性	4	3
	组织实施	管理制度健全性	1	1
		制度执行有效性	2	2
	合 计			13

1. 资金管理方面。

渭滨区城市管理执法大队协管员工资及社保项目下达资金302.4万元，到位资金302.4万元，资金到位率100%。城市管理执法大队支出资金302.4万元，结余资金0元，支出率100%。根据项目提供的资金支出明细，支出符合国家财经法规和财务管理制度以及有关专项资金管理办法的规定。资金的拨付有完整的审批程序和手续，项目开支符合政府采购管理要求，但存在春节协管员节品费、人力资源公司服务管理费、工服采购费从项目费用中列支的情况，因此扣1分，共得9分。

2. 组织实施。

渭滨区城市管理执法大队能够遵守相关法律法规和项目管理规定，制定相应的项目管理制度和财务管理制度，资金支付规范、有序，共得3分。

（三）成本

该指标从经济成本方面进行评价。满分14分，评价得分12分，得分率85.71%。详见表八：

表八项目成本得分一览表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	得分
成本（14分）	经济成本	单位成本或分项成本节约率	14	12
	合计		14	12

根据成本指标的年度计划与实际成本对比，2023年度该项目实际共计支出311.14万元，财政补贴302.4万元，成本指标未能较好控制，出现超预算情况，因此扣2分，得12分。

（四）产出

该指标从产出数量、产出质量、产出时效三个方面进行评价。该指标分值32分，得分29分，得分率90.63%。详见表九：

表九项目产出得分一览表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	得分
产出（32分）	产出数量	发放70名协管员工资及全年社保缴费	11	8
	产出质量	工资发放保障率	11	11
	产出时效	完成及时性	10	10
	合计	-	32	29

1. 产出数量。

2023年，渭滨区城市管理执法大队年度计划聘用协管员不少于70人，但从实际聘用人员来看未能达到计划目标，导致全年发放协管员工资及社保缴费资金相应减少，经测算该指标扣3分，得8分。

2. 产出质量。

经调查，截至绩效评价之日，渭滨区城市管理执法大队每月均能够及时足额发放协管员工资，并按规定时限及时缴纳社保费用，有力维护了协管人员基本保障，共得11分。

3. 产出时效。

渭滨区城市管理执法大队能根据工作实际需求，及时聘用协管员，有力维持了执法工作正常运转，弥补了一线执法力

量不足的现象。同时，足额发放及缴纳协管员工资、社保，一定程度上稳定了协管员队伍，有效缓解执法工作的现实压力，共得10分。

（五）效益

该指标从社会效益、生态效益、可持续影响三个方面进行评价。该指标分值19分，得分17分，得分率89.47%。详见表十：

表十项目效益得分一览表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	得分
效益（19分）	社会效益	稳定队伍，城市管理工作再上新台阶	8	8
	生态效益	生态效益	6	6
	可持续影响	提高城市执法水平	5	3
	合计		19	17

1. 社会效益。

通过渭滨区城市管理执法大队聘用协管员，给辖区内规范城市管理带来诸多效益。首先，改善了城市的居住环境，清洁的市容市貌以及良好的交通秩序，提高了市民的生活质量和幸福感。其次，减少和预防了意外风险，有效保护了市民的生命和财产安全。再次，有助于维护社会稳定。对于一些突发的事件和问题，能够提供及时有效的处理和解决方案，维护社会的秩序和安全。共得8分。

2. 生态效益。

执法大队聘用协管员改善了区交通环境，提升了政府形象为

区“三创”工作助力，是一项惠民项目，发挥了政府为民办实事和公共应有的作用。共得6分。

3. 可持续影响。

截至绩效评价之日，协管员人员流动率太大，队伍不够稳定，专业素养有待进一步提高，离预期目标还有一定差距，扣2分，得3分。

（六）满意度

该指标从服务满意度方面进行评价。满分值10分，得8分。详见表十一：

表十一 满意度得分一览表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	得分
满意度（10分）	服务对象满意度	服务对象认可程度	10	8
	合计		10	8

满意度调查。评价小组通过访谈、问卷调研等形式，对受益群众满意情况进行调查，经对调查结果进行统计分析，满意度得8分。

五、存在问题

（一）目标设置不实与实际有差距

渭滨区城市管理执法大队年初申请预算时按照70名协管员测算资金，但在实际工作中不需太多人员既可满足需求，导致绩效目标设置与实际不符，目标值设置不实不细。

（二）超预算列支且改变资金用途

2023年度，渭滨区城市管理执法大队协管员工资及社保缴费实际支出311.14万元，但年初纳入财政预算仅为302.4万元，超预算列支8.74万元，超额比例达3%。该项资金主要用于聘用协管员，足额发放及缴纳协管员工资、社保，但从单位资金支出明细中发现：春节协管员节品费、人力资源公司服务管理费、工服采购费从该笔资金中列支，擅自改变了资金用途。

（三）协管员流动性太强，群众满意度不高

城市管理协管员流动频繁，协管队伍不够稳定，工作前后接续不畅，且新进人员适应新工作需要一定时间，工作不能做到有序接洽，导致工作效率和工作能力出现不同程度下降，被服务对象满意度不高。

六、建议

（一）合理设置绩效目标

预算单位申请财政预算资金时，要因地制宜合理设置绩效目标，并将目标值细化到人头到数量，以便申请资金测算，同时，在执行过程中能有效做到成本控制。

（二）严格规范资金使用

规范专项资金管理，严格按照项目文件批复的内容实施，做到专款专用，严禁随意私自改变资金用途，杜绝不符合支付条件的项目资金支出。

（三）提高管理水平，确保目标内容落实

从完善招聘录用、教育培训、监督考核、奖惩淘汰等管理制度和手段入手，进一步规范、优化协管员队伍，充分发挥其城市管理工作的辅助作用。

附件：2023年渭滨区城市管理执法大队协管员工资及社保缴费项目绩效评价评分表

宝鸡市渭滨区财政预算评审中心

2024年7月16日



宝鸡市渭滨区财政预算评审中心

2024年7月16日印发

共印8份

附件

2023年渭滨区协管员工资及社保项目绩效评价评分表

一级指标	二级指标	三级指标	三级指标评分标准	三级指标 计划值	三级指标 完成值	三级指标 分值权重	三级指标 评价得分	扣分原因
决策（12分）	项目立项		评价要点： 1. 协管员工资及社保项目是否符合国家法律法规、国民经济发展规划和相关政策；（0.5分） 2. 协管员工资及社保项目是否符合行业发展规划和政策要求；（0.5分） 3. 协管员工资及社保项目是否与部门职责范围相符，属于部门履职所需；（0.5分） 4. 协管员工资及社保项目是否属于公共财政支持范围，是否符合中央、地方事权支出责任划分原则；（0.5分） 5. 协管员工资及社保项目是否与相关部门同类项目或部门内部相关项目重复。（0.5分）			2.5	2.5	
		立项依据充分性						
	绩效目标	立项程序规范性	评价要点： ①协管员工资及社保项目是否按照规定的程序申请设立（0.5分）；②协管员工资及社保项目资金审批文件、材料是否符合相关要求（0.5分）； ③协管员工资及社保项目资金事前是否已经经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、绩效评估、集体决策（0.5分）。			1.5	1.5	
		绩效目标合理性	评价要点： ①协管员工资及社保项目是否有绩效目标（0.5分）； ②协管员工资及社保项目绩效目标与实际工作内容是否具有相关性（0.5分）； ③协管员工资及社保项目预期产出效益和效果是否符合正常的业			2	2	

[illegible]

	预算执行率	计算公式：预算执行率=（实际支出资金/实际到位资金）×100%。 评分标准：项目完成，且预算执行率控制在年度预算规模之内的，得满分；项目尚未完成，预算执行率小于100%且大于等于60%的按比例得分，预算执行率小于60%的不得分。			4	4	
资金管理	资金使用合规性	评价要点： ①是否符合国家财经法规和财务管理制度以及有关专项资金管理办法的规定（0.5分）； ②资金的拨付是否有完整的审批程序和手续（0.5分）； ③是否符合项目预算批复或合同规定的用途（0.5分）； ④是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况（2.5分）。			4	3	春节协管员节品费、人力资源公司服务管理费、工服采购费从项目费用中列支，
	管理制度健全性	评价要点： ①是否已制定或具有相应的财务和业务管理制度（0.5分）； ②财务和业务管理制度是否合法、合规、完整（0.5分）。			1	1	
组织实施	制度执行有效性	评价要点： ①本项目实施过程中是否遵守相关法律法规和相关管理规定（0.5分）； ②本项目调整及支出调整手续是否完备（0.5分）； ③项目合同书、验收报告、技术鉴定等资料是否齐全并及时归档（0.5分）； ④项目实施的人员条件、场地设备、信息支撑等是否落实到位（0.5分）			2	2	
成本（14分）	经济成本	评价要点：成本节约率=[（计划成本-实际成本）/计划成本]×100%。 评分标准： 成本节约率小于等于0不得分；大于等于10%的按超过的比重赋分，得分=（成本节约率-10%）/（1-10%）×指标分值。			14	12	2023年度实际共计支出311.14万元，财政补贴302.4万元

产出 (32分)	产出数量	发放70名协管员工资及全年社保缴费	评价要点: 发放70名协管员工资及全年社保缴费年度指标值大于90%得满分; 小于90%依次扣减。		11	8	发放人数每月不足70人
	产出质量	工资发放保障率	评价要点: 工资发放保障率年度指标值大于90%得满分; 小于90%依次扣减。		11	11	
	产出时效	完成及时性	评价要点: 工资是否每月按时发放, 以每月15号为基准, 按时发放得满分, 超15号依次扣减。		10	10	
	社会效益	稳定队伍, 城市管理 工作再上新台阶	评价要点: 年度指标值大于90%得满分; 小于90%依次扣减。		8	8	
效益 (19分)	生态效益	生态效益	评价要点: ①能够结合实际, 生态效益显著的得(6分); ②能够结合实际, 生态效益一般的得(4分); ③不能结合实际, 生态效益不显著的不得分		6	6	
	可持续影响	提高城市执法水平	评价要点: ①能够结合实际, 能够持续发展的得(5分); ②能够结合实际, 持续发展的不明显得(3分); ③不能结合实际, 不能持续发展不得分		5	3	员工流动率太大
	服务对象满意度	服务对象认可程度	得到5个A得10分, 得到3个A得6分, 得到1个A得2分, 得到0个A得0分		10	8	群众满意度不高
合计					100	89	