

武昌区 2023 年度就业补助资金项目绩效评价报告

为了加强区级预算绩效评价管理,提高财政资源配置效率和使用效益,受武昌区财政局委托,我公司(下称“评价机构”)按照《湖北省省级预算绩效评价管理暂行办法》(鄂财绩发〔2020〕3号)、《中共武汉市委 武汉市人民政府关于全面推进预算绩效管理的实施意见》(武发〔2018〕16号)等文件要求,通过查阅资料、专家咨询、现场调研、线上了解等多种方式,独立、客观、公正地开展评价工作,形成了《武昌区 2023 年就业补助资金项目绩效评价报告》,报告如下:

一、绩效评价分数和等级

2023 年度就业补助资金项目绩效评价得分为 90.25 分,绩效评价等级为“优”。2023 年武昌区人力资源局¹发放职业培训补贴 3,072 人,社会保险补贴 14,597 人,公益性岗位补贴 1,099 人,一次性创业补贴 48 人,一次性吸纳就业补贴 955 人,其他就业补助 192 人,有效地帮助了就业困难人员、失业人员、高校毕业生等人员和单位的就业(用工)情况,促进了全区稳定就业。

但在项目实施过程中还存在一些问题:一是设置的绩效总体目标不够完整,未体现通过项目实施预计产生的宏观效益;二是退出、追回等管理机制不够健全;三是对培训人员补贴统一按

¹ 为清晰行文,武昌区人力资源局以下简称为区人资局。

500 元/人发放，未区分培训后取得相应职业资格证书或专项职业能力证书类型；四是执行过程中，对申请人员资格的审核需要进一步加强。

具体各项评价结论如表 1 所示。

表 1 项目绩效评价结论一览表

评价内容	分值	评价得分	得分率
项目决策	20	18.00	90.00%
项目过程	20	14.75	73.75%
项目产出	40	37.50	93.75%
项目效果	20	20.00	100.00%
综合得分	100	90.25	90.25%
绩效评定级别	优		

二、绩效评价指标情况

1.决策。决策指标分值 20 分，评价得分 18 分，扣分 2 分。主要扣分原因：一是项目总体目标不够完整，未体现政策带来的宏观效益；二是预算资金分配不够合理，社会保险补贴占比 76.58%，公益性岗位补贴占比 18.24%，职业培训补贴占比 3.80%，一次性吸纳就业补贴占比 0.89%，其他就业补助支出占比 0.20%，一次性创业补贴占比 0.19%，就业创业服务补助占比 0.09%，支出差异较大。

2.过程。过程指标分值 20 分，评价得分 14.75 分，扣分 5.25 分。主要扣分原因：一是存在补贴对象身份不符合补贴条件的问题；二是退出、追回等管理机制不够健全。

3 产出。产出指标分值 40 分，评价得分 37.50 分，扣分 2.50 分。主要扣分原因：技能培训补贴对培训合格人员发放的岗位补贴标准全部参照《湖北省就业创业培训补贴标准参照表》中的 C 类 500 元/人发放，未区分人员培训后是取得相应职业资格证书或专项职业能力证书，还是只取得培训合格证书。

4 效果。效果指标分值 20 分，评价得分 20 分。通过项目实施，区人资局在带动城镇新增就业情况、促进高校毕业生就业情况、带动失业人员再就业人数情况等各项效益指标方面均超额完成年度目标，调查的受益对象整体满意度达 86.21%，项目效益指标完成较好。

三、项目成效、存在的问题和原因

（一）项目成效

1. 超额完成各项指标。

2023 年，区人资局城镇新增就业完成率 141.46%，学子聚汉新增高校毕业生就业创业人数完成率 106.27%，帮扶困难群体再就业完成率 134.70%，帮扶失业人员再就业完成率 157.02%，扶持创业完成率 114.93%，新增返乡创业完成率 105.97%，有效促进了武昌区就业发展规划。

2. 积极推动就业政策覆盖。

区人资局利用街道、社区就业小分队开展政策宣传和上门服务，针对区就业政策覆盖率薄弱环节进行大数据精准比对，对数据仔细分析后，工作人员有针对性地找到企业，将补贴送上门。

2023 年，新增办理各类就业创业补贴 2 万余人，就业政策覆盖率排名全市前列。

3. 优化流程加快工作效率。

区人资局变业务线下办理为“不见面办事服务”，精简申请材料，耐心指导答疑，方便企业和居民通过 qq、微信公众号、邮箱等线上方式申请办理业务，确保各项业务“有人办、及时办、能办好”，实现了就业创业证办理等 5 个事项在区政务服务中心一窗办理，并精简流程 18 项，缩短办事时限 20 余天，线上经办各类补贴和就失业登记 1,000 余人次。

（二）存在的问题和原因分析

1. 管理机制有待进一步健全。

对不符合条件的人员发放补贴后，区人资局进行了问题整改，但可以看出，向 14 名就业困难人员发放灵活就业社保补贴合计 14.70 万元，追回 5 人灵活就业社保补贴资金 6.26 万元，剩余 8.44 万元未追回。主要原因是：申请阶段，由不符合资质的企业法定代表人提出申请；审核阶段，就业系统功能不够健全，无法自动匹配申请人员信息，由工作人员现场通过询问程序了解判断信息的真实性；资金追回阶段，区人资局未制定完善的退出、追回等管理机制或应急措施，发现问题后未能将资金全部追回。

2. 发放标准需进一步加强审核控制。

2023 年 10 月和 11 月公示的技能培训补贴，对培训合格的人员进行补贴，发放标准全部参照《湖北省就业创业培训补贴标

准参照表》中的 C 类 500 元/人，共计发放 390 万元。依据《湖北省岗位技能提升培训补贴管理办法（试行）》（鄂人社发〔2023〕1 号）和《湖北省就业创业培训补贴管理办法》（鄂人社发〔2018〕64 号）文件标准，对培训后取得相应职业资格证书或专项职业能力证书的，按补贴标准的 100%给予补贴；只取得培训合格证书的，按补贴标准的 80%给予补贴，发放标准应为 500 元/人*80%=400 元/人，发放 312 万元。

3. 灵活就业社保补贴人员的公开信息不完整。

湖北省公共就业招聘网公示信息显示，灵活就业人员社保补贴的公开信息包含姓名、身份证号码、户口所在地名称、公示电话、公示时间、人员申请编号以及补贴申请季度，与《关于武汉市社会保险补贴相关问题的处理意见》（武人社函〔2016〕28 号）中要求公示的样本附件 6 比较，缺少补贴期限、补贴金额、合计补贴金额等信息；与《湖北省就业补助资金管理办法》要求公开的信息相比缺少补贴标准及具体金额。

四、相关建议

（一）进一步完善工作规范和流程

一是进一步规范补贴资金发放流程。针对就业补助资金的申报发放中的上述问题，建议制定涵盖补贴资金申报、审核、发放、公开公示等环节的操作规范，实现管理规章制度化、程序流程规范化、操作权限明确化。通过事前现场抽查审核、事中随机抽查、事后专项核查、大数据辅助核对等，强化对补贴资金的审核和监

管。

二是充分利用统一管理平台。建议对补贴资金核实、比对、支付、发放、公开公示等重要环节数据进行集中采集和管理，有关部门按要求定期上报平台数据。及时收集、整理各类违纪违法违规信息，对存在虚报冒领、骗取补贴等行为的个人和单位，严肃追究责任并依法依规向社会公示。

三是依法依规公开补贴信息。建议充分发挥政府或人社部门门户网站、政务新媒体、政务公开栏等平台作用，尽快形成集中统一的补贴信息公开、查询和投诉举报专栏，避免不公开申报单位和个人信息、不公开补贴金额信息等行为再次发生。

四是研究并规范代发金融机构。区人资局要依法选择基层网点多、服务质量好、优惠便利群众的金融机构代发补贴资金，对代发金融机构资金支付、补贴通知、便捷取款、数据安全等方面提出明确要求，推动其提供就业补助资金结算高质量服务。

（二）全面加强资金管理规范

建议区人资局严格执行财政部、人力资源和社会保障部《关于印发就业补助资金管理办法的通知》中对就业补助资金的管理办法，将就业支出用于对个人和单位的补贴和公共就业服务能力建设补助。

一是严把资金审核拨付关。建议在就业补贴资金受理、经办、审核、拨付各个环节，划分岗位职责，要求每一笔资金的拨付必须经过初审、复审、审核、公示等环节，确保支出有依据、拨付

无风险。特别是对支出比重较大的职业培训补贴、社会保险补贴、公益性岗位补贴等资金的发放台账资料及补贴对象的真实性、合规性进行定期或不定期的抽查或检查，对发现的问题和隐患立行立改。同时，加强财政与部门之间协调配合，适时开展对账工作，定期总结调度、优化支出结构。

二是建议区人资局对就业补助资金全面实施预算绩效管理，按照财政部关于转移支付预算绩效目标管理的规定，做好绩效目标的设定、审核、下达工作；建立全过程预算绩效管理链条，加大绩效信息公开力度，提高资金配置效率和使用效益。

三是建议区人资局建立健全财务管理规章制度，强化内部财务管理，严格按照财务管理规定，落实岗位设置权限分设和权限不相容要求，优化业务流程，加强内部风险防控。建议将就业补助资金管理使用情况列入重点监督检查范围，主动开展自查和接受社会监督。

（三）严格要求发放就业补助资金

建议区人资局严格执行《湖北省人力资源和社会保障厅关于印发<湖北省就业创业培训补贴管理办法>的通知》（鄂人社发〔2018〕64号）文件规定，对培训后只取得培训合格证书的，按补贴标准的80%给予发放。

依照《人力资源和社会保障部办公厅 财政部办公厅关于印发<就业补助资金使用监管暂行办法>》（人社厅发〔2019〕98号）规定，区人资局应建立常态化监管制度，对在监管核查中

发现的就业补助资金使用机构及其工作人员存在滥用职权、玩忽职守、内外勾结、徇私舞弊等违法违纪行为的，应及时报告，依法依规查处。对证明繁琐、流程复杂、办理时限过长的，应及时纠正。区人资局应建立健全容错纠错机制，对就业补助资金使用中的失误错误，按照“三个区分开来”的要求，坚持依纪依法、容纠并举，对已经尽职尽责、未谋取私利的，按程序甄别、审核后，可减轻或免除责任；对监管核查中发现的以不实承诺或欺诈、伪造证明材料或其他手段骗取就业补助资金支出的，要责令退回资金。涉及数额较大或不退回资金的相关单位、机构及个人，由人社、财政部门记入公共信用信息平台，实行联合惩戒；涉嫌违法犯罪的，依法移交相关部门。

（四）加强部门沟通，实现信息共享

建议区人资局按规定加强信息化建设，健全一体化的政策申领经办平台，将享受补贴人员、项目补助单位、资金标准等情况及时录入智慧就业服务信息系统，并实现与财政、社保、工商、税务、民政等部门就业数据信息共享。

武昌区 2023 年度劳动人事争议调解和仲裁 辅助服务项目绩效评价报告

为了加强区级预算绩效评价管理,提高财政资源配置效率和使用效益,受武昌区财政局委托,我公司(下称“评价机构”)按照《湖北省省级预算绩效评价管理暂行办法》(鄂财绩发〔2020〕3号)、《中共武汉市委 武汉市人民政府关于全面推进预算绩效管理的实施意见》(武发〔2018〕16号)等文件要求,通过查阅资料、专家咨询、现场调研、线上了解等多种方式,独立、客观、公正地开展评价工作,形成了《武昌区 2023 年度劳动人事争议调解和仲裁辅助服务项目绩效评价报告》,报告如下:

一、绩效评价分数和等级

武昌区 2023 年度劳动人事争议调解和仲裁辅助服务项目绩效评价得分为 86.48 分,绩效评价等级为“良”。评价认为,武昌区人力资源局²注重人力、财力、物力保障,夯实仲裁机构实体化运行基础;注重仲裁信息、过程和程序公开,确保仲裁调解公正及时规范;优化融合部门职能集成,探索建立“146”(即建设 1 个中心、联合 4 家部门、融合 6 项职能)劳动人事争议调处新格局,实施“三四四”工作法,提高了仲裁效率;通过健全案结事了工作机制,始终把“调解”贯穿整个办案过程,“一站

² 为清晰行文,武昌区人力资源局以下简称为区人资局。

式”化解矛盾纠纷，优化法治营商环境，推动社会协同共治。

但在项目实施过程中还存在一些问题：项目立项程序性不足；绩效管理不完善；业务制度有待健全完善；项目管理规范性存在不足；政策落实的自觉性有待加强。

具体各项评价结论如表 1 所示。

表 1 劳动人事争议调解和仲裁辅助服务项目绩效评价结论表

评价内容	分值	评价得分	得分率
购买决策	18	14.50	80.56%
过程管理	22	18.50	84.09%
服务产出	38	31.48	82.84%
服务效益	22	22.00	100.00%
综合得分	100	86.48	86.48%
绩效评定级别	良		

二、绩效评价指标情况

1. 购买决策。本指标分值 18 分，评价得分 14.50 分，扣分 3.50 分。主要扣分因素：政府购买服务缺少具体采购方案，事前没有进行可行性研究、专家论证、风险评估、绩效评估。未体现购买服务项目具体实施内容和产生的预期效益，目标与实际工作内容的关联性不足，未能体现与预算确定资金量的匹配度，绩效指标不全，没能体现仲裁其他指标。

2. 过程管理。本指标分值 22 分，评价得分 18.50 分，扣分 3.50 分。主要扣分因素：没有制定具体仲裁业务管理办法，没

有区人资局购买服务管理办法或购买服务目录；采购流程规范性方面存在不足：①使用的采购方式没有经过财政部门批准或备案；②合同管理存在不足，时间签订不及时、合同约定不规范、超合同规定案件数结算无依据等。

3. 服务产出。本指标分值 38 分，评价得分 31.48 分，扣分 6.52 分。主要扣分因素：对合同履行考核不完善，只对四个季度考核，没有对年度考核，合同明确“合同期满，开展年度考核，年度考核在合同结束后的 10 个工作日内完成”。经审核资料，没有发现年度审核资料（接受审核意见，已作修改），推进要素式办案考核不到位，区人资局对四个季度要素式办案考核均为满分，与实际不符；考核时间不严谨，比如，2022 年合同第三季度（2023.1.20-2023.4.19）应在 4 月 28 日前完成考核，但考核时间却是 2023 年 5 月 26 日，2022 年合同第四季度（2023.4.20-2023.7.19）提前在 2023 年 7 月 14 日完成考核；2023 年合同第二季度（2023.10.20-2024.1.19）延迟到 2024 年 2 月 28 日完成考核；要素式办案率没有达到 5%；没有提交市级检查办案合格率结论；一些案件裁决时长超过法定时限。

4. 服务效益。本指标分值 22 分，评价得分 22 分，扣分 0 分。仲裁经济效益明显。2023 年，武昌区仲裁机构结案涉案金额为 6,238 万元，2023 年较 2022 年涉案金额 5,531 万元增长 12.78%。仲裁社会效益显著。通过提供“一站式”法律援助便民服务，组织仲裁员服务企业 100 家，服务优化法治营商环境。将

街道劳动人事争议调解中心纳入街道综治中心统一建设规划，指导辖区 10 家企业建立劳动争议调解委员会，建立“人社+工会”劳动争议裁调对接工作室，与区法院、总工会、司法局等单位联合建立劳动人事争议联合调处中心，探索建立“146”劳动人事争议调处新格局，建立了多元调解机制。做好仲裁员信息登记及报名工作，做好专业培训，承接主体安排 21 人驻武昌区仲裁院，保障全区仲裁业务可持续。没有发现有网上投诉或网络媒体负面报道武昌仲裁服务信息。荆楚网报道了武昌仲裁排解纠纷“案结事了”“案前调解”的武昌“枫桥经验”。武昌区委简报肯定了“流动仲裁庭”延伸到矛盾纠纷一线、护航企业发展的做法。2023 年，有 6 人获得武汉市金牌劳动关系协调员，区仲裁院被市委平安武汉建设领导小组授予“先进单位”，社会满意度好。

二、项目成效、存在的问题和原因

（一）项目成效

区人资局通过政府购买服务方式，将劳动人事争议仲裁调解业务外包，由中标公司武汉众军人力资源有限公司负责实施仲裁调解，区人资局做好考核监督和指导工作，提升了仲裁调解能力和质效，有效构建了和谐劳动关系。主要成效有：

1.注重三个到位，夯实仲裁机构实体化运行基础。

一是人员保障到位。武昌区委编办批准成立了人事劳动仲裁院，区人资局选调优秀人员参与调解仲裁工作，建立兼职仲裁员信息库，充实专职仲裁员队伍，形成了稳定的专、兼职仲裁办案

队伍，实现仲裁机构实体化建设。众军人力资源有限公司配备20名专兼仲裁员驻区仲裁院开展仲裁业务工作；二是庭审设施保障到位。按照湖北省仲裁专业规范化、专业化、标准化、智能化建设要求，武昌区仲裁办案场所建设完备，仲裁庭规范悬挂仲裁徽章，张贴仲裁庭纪律及注意事项；三是经费保障到位。区财政局提升政治站位，仲裁专项经费按需预算、及时保障，大力支持调解仲裁办案，维护社会和谐稳定。

2.注重三个公开，确保仲裁调解公正及时规范。

一是做好信息公开。公示仲裁委员会成员名单、信息资料，悬挂仲裁工作纪律，畅通举报投诉电话。二是案件过程公开。建立受理、结案两级审批制，确保程序合规合法，结案文书法律适用适当，结果处理公正。启用仲裁办案电子管理系统，方便当事人随时查询案件情况。三是办案程序公开。积极推进要素式办案模式，制定仲裁流程图，张贴当事人权利和义务等信息，确保申请人的知情权和监督权。

3.注重仲裁效率，优化融合部门职能有效集成。

一是建立联调中心，提高仲裁效率。仲裁院与区法院、区总工会、区司法局联合建立武昌区劳动人事争议联合调处中心，将协商、调解、仲裁、诉讼、劳动监察、法律援助等六项职能有效集成，探索建立“146”劳动人事争议调处新格局，妥善处置了“晒镇优选”“汉畅救援”集体争议案件。二是强化基层仲裁服务体系。实施以“三级组织架构、四项机制探索和四调方法创新”

为核心的“三四四”工作法，健全区级、街道、企业三级调解网络，加强与基层街道联动，践行仲裁“枫桥经验”，实现街道劳动人事争议调解中心与街道综治中心同规划同建设，建立了社区企业基层调解组织112家，组织开展4期225人的基层调解员培训班，开展人社服务进企业活动，宣传劳动法律法规知识。

4.健全案结事了工作机制，优化法治营商环境。

一是设立调解审查机制。通过仲裁调解加强对基层调解组织已调案件的监督核查，确保案件处理合法真实。二是建立部门组合机制。依托“人资+司法+工会+法院”等多部门劳动维权一站式保障服务工作站，不断提高案件处理精确性，切实保护企业、劳动者双方当事人的权益。三是指导企业建立劳动争议预警防控机制。将“流动仲裁庭”延伸到矛盾纠纷一线，对用工风险大、劳动纠纷集中的企业，采取主动上门，护航企业发展。开展“百名仲裁员服务千企”活动，将帮助企业发现争议、促进企业重视争议、深入企业，化解争议三者有机融合，充分发挥化解劳动人事争议“第一道防线”作用。

（二）存在的问题和原因

1. 项目立项程序性不足。

劳动人事争议仲裁调解辅助服务外包项目经过了局党组集体研究，但是没有进行事前绩效评估，也没有经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估，不符合预算绩效管理要求。缺少政府购买服务采购方案，项目尽管立项前期比较完善，但是，立项

后期程序性存在不足。

2.绩效目标管理不完善。

一是项目申请资金达到 300 万元，项目绩效目标与其他项目绩效目标一起设立，没有单独设立，所设目标不够完整，未能体现时间、预算、产出和效益等因素；二是绩效目标未能体现项目具体实施内容和产生的预期效益，与实际工作内容的相关性不足，也未能体现与预算确定的资金量的匹配度；三是绩效指标设置不够全面，只有调解仲裁数量、仲裁结案率、调解成功率、满意度四个指标，由于没有单设绩效目标，没能体现仲裁其他指标，服务绩效目标明确度特别是质量指标不准确、有待提升。

3.仲裁业务制度有待健全完善。

区人资局没有制定具体仲裁业务管理办法。比如，没有结合上级管理要求制定区劳动争议仲裁庭规范化管理办法、区劳动争议仲裁案件开庭审理程序、区劳动争议仲裁须知、区劳动争议仲裁庭纪律等制度文件。没有结合外包实际，制定仲裁服务外包监督管理办法等。没有结合仲裁调解实际，制定完善的具体结算管理办法。比如按照合同规定，全年费用支付不超过 298 万元（即 4,000 件，每件 745 元）。明确超出 4,000 件的部分结算双方另行商定。但是，合同双方没有对超出部分仲裁案件结算商定具体支付的文字标准。没有本局政府购买服务管理办法或购买服务目录等。

4.项目管理规范性存在不足。

①使用的采购方式没有经过财政部门批准或备案。②合同管理存在不足，一是时间签订不及时，2022 年签订合同应当在中标通知书发出之日起 30 日内签订，而中标通知书发出日期是 2022 年 7 月 18 日，合同订立时间是 2022 年 10 月 13 日；二是合同约定不规范，2023 年的合同属于续签一次，仍明确可以“最多续签两次”，不符合《财政部关于推进和完善服务项目政府采购有关问题的通知》（财库〔2014〕37 号）文件要求。另外，合同第六条服务费结算明确“本合同有效期内，最高结算案件数量不高于 4,000 件，最高金额不超过 2,980,000 元（贰佰玖拾捌万元整）；如案件达到 4,000 件，合同自行终止”，可见“不高于 4,000 件”与“达到 4,000 件”前后矛盾。③考核规范性不足。双方在履行合同的考核时间上没有全面履行，合同考核不全面，只对四个季度考核，没对年度考核。④仲裁外包单价与本市江汉区相比，仍有下降空间，有待进一步核实。

5.政策落实的自觉性有待加强。

一是要素式办案存在不足。对合同明确的指标考核不完善，对推进要素式办案考核不到位，没有认真落实《湖北省劳动人事争议仲裁要素式办案规范（试行）》“要素式办案原则上适用于所有仲裁案件”的要求，2023 年只有 2.47%不到 5%，季度考核不细致。二是一些案件仲裁时限过长，有的长达 720 天，不符合《仲裁法》有关“仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要

延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。”规定。三是办案合格率管理有待提升。评价过程中，区人资局没有提交市级检查结论，办案合格率无法认定。

四、相关建议

（一）健全完善仲裁调解工作制度。

建议依据上级规定，结合本区实际，制订本区仲裁调解标准化工作流程，全面实施仲裁办案管理系统数字化、规范化建设；制定外包业务管理制度、质量保障制度、内部控制制度、两级审批制度、仲裁全过程公开制度和保密制度等，确保仲裁制度化、标准化；完善仲裁员聘任办法，建设首席仲裁员专家库，强化仲裁员准入和退出管理机制；完善仲裁员管理办法，建立健全仲裁员信息披露制度、监督制度、回避制度、培训制度、职业惩戒和责任追究制度，保证仲裁案件质量和仲裁服务质量；建立健全仲裁与人民调解、行政调解、司法调解、诉讼衔接联动机制，切实提高仲裁效率和效果。

（二）严格项目资金申报管理。

一是做好仲裁项目申报事前绩效评估。发挥本局现有仲裁机构和仲裁员的作用，减少不必要的外包。建议对确需外包仲裁调解业务，要进行必要的可行性研究，组织经济、仲裁、法律等行业专家进行必要的论证，切实开展仲裁外包风险评估，为局党组决策提供充分可信的信息资料。二是加强绩效目标管理，对 300

万元以上的项目，建议单独设定绩效目标，结合仲裁业务量和上级要求，设定科学规范的绩效指标，切实增强目标的明确性和指标的规范性。

（三）切实增强政策规范意识。

一是切实加强仲裁培训工作，将仲裁政策法规作为仲裁员业务培训的重要内容，增强仲裁结案的时效意识，确保仲裁案件在规定的时限内办结归档。二是加强对要素式办案工作的督导，对所有适用要素式办案的仲裁案件应当按照《湖北省劳动人事争议仲裁要素式办案规范（试行）》要求落实到位；加强办案合格率的管理，发现问题及时整改。同时，做好对外包仲裁业务办案合格率的督导，严格规范落实季度检查和年度检查的内容，建立考核验收责任制，防止检查流于形式。三是助力法治化营商环境建设。构建劳动人事争议“调、裁”一体化服务新模式，优化庭审服务机制，完善一站式经办服务，形成源头预防、前端化解、调裁审一体化格局，提高劳动纠纷调处效率，维护企业和劳动者合法权益。

（四）注重项目过程管理工作。

一是切实落实政府购买服务相关政策要求，制定本局管理办法和购买服务目录，对使用财政资金的采购方式建议做好财政报批或备案工作；二是严格规范合同签订时间，落实招标投标管理法规要求，合同签订应在中标通知书发出之日起三十日内完成；三是修订规范合同内容，对不符合相关政策规定的内容及时修改完

善或签订补充合同；四是对超出合同规定数量标准的资金支付，建议在合同中予以明确结算标准或制定具体的结算办法，确保结算有据可依；五是加强单位成本核实，学习借鉴本市其他区县仲裁外包经验和成本核算做法，进一步压缩外包成本，真正做到“物有所值”。

武昌区教育局 2023 年度
学前教育专项经费项目绩效评价报告

一、评价结论

（一）绩效评价分数和等级

2023 年度学前教育专项经费项目绩效评价得分为 88.10 分，绩效评价等级为“良³”。评价认为，项目整体完成情况较好，通过支持普惠性民办园发展、落实地区公办园生均经费等多种措施，推动武昌区学前教育普惠发展。

但在项目实施过程中还存在一些问题：项目绩效目标管理意识不足，绩效目标填报质量有待提升；项目资金管控不足，资金使用合规性有待提升；奖补发放准确性不足，体制机制有待健全。具体各项评价结论如表 1 所示。

表 1 项目绩效评价结论一览表

评价内容	分值	评价得分	得分率
项目决策	20	18.00	90.00%
项目过程	20	16.99	84.95%
项目产出	30	24.91	83.03%
项目效果	30	28.20	94.00%
综合得分	100	88.10	88.10%
绩效评定级别	良		

³ 《湖北省省级预算绩效评价管理暂行办法》明确绩效评价总分设置为 100 分，绩效评价等级一般划分为四档：90（含）-100 分为优；80（含）-90 分为良；60（含）-80 分为中；60 分以下为差。

（二）绩效评价指标情况

1.决策。决策指标分值 20 分，评价得分 18 分，扣分 2 分。主要扣分原因：项目绩效目标管理意识不足，绩效目标填报质量有待提升；项目预算编制依据不够充分，结果准确性有待提升。

2.过程。过程指标分值 20 分，评价得分 16.99 分，扣分 3.01 分。主要扣分原因：项目资金使用合规性不足，存在超预算支出、超奖补范围支出等情况。

3.产出。产出指标分值 30 分，评价得分 24.91 分，扣分 5.09 分。主要扣分原因：普遍存在提标发放补贴情况；个别幼儿园奖补资金尚未拨付；存在超范围奖补的情况。

4.效果。效果指标分值 30 分，评价得分 28.20 分，扣分 1.80 分。主要扣分原因：服务对象满意度仍存在提升空间。

（三）项目成效、存在的问题和原因

1.项目成效

项目以幼儿入园需求为导向，旨在补齐学前教育发展短板，有效缓解“入园难、入园贵”现象，多形式、多举措推动武昌区学前教育普及普惠发展。2023 年，武昌区教育局（以下简称“区教育局”）共计对 43 所普惠性民办幼儿园发放支持普惠性民办幼儿园发展奖补资金，对 18 所地区公办幼儿园发放地区公办幼儿园生均经费等，推动公办园、民办园协同提质，不断满足人民群众对优质学前教育的普遍需求。

2.存在的问题和原因

(1) 项目绩效目标管理意识不足，绩效目标填报质量有待提升。项目绩效目标填报不够完整，未阐述项目具体实施内容，绩效目标明确性不足；项目绩效指标设置不够全面、规范，存在成本指标设置不完整、指标归类不准确、产出数量指标设置不全面等问题，对项目实施的指导和约束作用不足。

(2) 项目资金管控不足，资金使用合规性有待提升。一是存在超预算支出现象，项目预算编制支持普惠性民办幼儿园发展奖补资金、地区公办幼儿园生均经费、乃园幼儿园租金三部分内容，但实际支出内容中包含幼儿园安全维修经费、街道办园经费及部分幼儿园公用经费报销等，涉及资金 167.95 万元，上述支出内容不在预算批复范围内；二是个别幼儿园实际拨付情况与资金分配方案不一致，根据《地区公办幼儿园生均经费下拨明细表》，湖北省人民医院幼儿园在园幼儿数 179 人，按照 600 元/生·年的标准，应补助 10.74 万元，但该幼儿园 2023 年实际补助生均经费 35.70 万元，与分配方案不一致。

另外，该项目实际发放奖补资金标准与文件制度存在差异。存在不符合《武昌区支持普惠性民办幼儿园发展奖补资金管理办法》要求但获得奖补的情况，涉及资金 187.55 万元，如武昌区风华天城幼儿园。同时，普遍存在提标发放补贴的情况，不利于财政资源配置。

(四) 下一步拟改进措施

1.强化预算绩效管理意识，科学设置绩效目标和绩效指标。

建议项目单位强化绩效目标管理意识，及时、规范、科学地填报绩效目标申报表。结合项目实际情况，从产出和效果两方面科学合理设定绩效目标，明确奖补内容及项目实施效果等内容。细化量化绩效指标，产出指标设置奖补幼儿园数量、奖补发放准确率、发放及时率、认定评审及时性及奖补标准等指标，效益指标突出提高普惠性幼儿园覆盖率等方面，量化设置奖补对象满意度指标，充分发挥绩效目标及指标的指导作用。

2. 加强预算编制工作，规范资金支出管理。一是建议项目单位加强资金需求论证，结合普惠性公办幼儿园认定情况及以前年度实施情况合理测算资金规模，提高预算编制的科学性和精准性。二是严格执行批复的项目预算和单位年度工作计划，坚持“先有预算、后有支出，没有预算，不能支出”的原则，不得擅自扩大支出范围、提高开支标准，防止挤占、调剂等问题发生。

3. 完善管理机制，提升奖补发放准确性。一是建议项目单位在原管理模式的基础上，充分借鉴同类地区出台的项目和资金管理制度，有针对性地制定学前教育专项资金管理办法，细化管理职责和分工、明确资金使用和管理原则、确定资金用途及支持方式并规范资金的监督检查工作程序，确保专项资金使用管理的规范性。二是建议项目单位完善资格认定机制，严格按照相关管理办法规定的条件逐项进行审核，确保所有信息审核到位，避免遗漏和出错，提升资格认定的规范性和准确。

2023 年政务服务外包

为了加强区级预算绩效评价管理，提高财政资源配置效率和使用效益，受武昌区财政局委托，我公司（下称“评价机构”）按照《湖北省省级预算绩效评价管理暂行办法》（鄂财绩发〔2020〕3号）、《中共武汉市委 武汉市人民政府关于全面推进预算绩效管理的实施意见》（武发〔2018〕16号）等文件要求，通过查阅资料、专家咨询、现场调研、线上了解等多种方式，独立、客观、公正地开展评价工作，形成了《武昌区行政审批局 2023 年度政务服务外包项目财政评价结果》，报告如下：

一、绩效评价分数和等级

行政审批局 2023 年度政务服务外包项目绩效评价综合评分得分为 85 分，综合评定等级为“良”。项目通过政务服务外包，聘请外包人员，一定程度上优化办事流程，缩短了办事时限，提升政务服务水平。

但项目实际完成情况与项目绩效目标之间存在偏差，主要原因在于政务服务外包资金管理重支出轻绩效的问题；绩效管理的广度和深度不足。

具体各项评价结论如表 1 所示。

表 1 项目绩效评价结论一览表

评价内容	分值	评价得分	得分率
项目经济性	16.00	11.00	68.75%

评价内容	分值	评价得分	得分率
项目效率性	22.00	21.00	95.45%
项目有效性	30.00	25.00	83.33%
项目公平性	32.00	28.00	87.50%
综合得分	100.00	85.00	85.00%
绩效评定级别	良		

二、绩效评价指标情况

1.经济性。经济性指标分值 16.00 分，评价得分 11.00 分，扣分 5.00 分。主要扣分原因：一是政府服务外包预算测算依据不明确；二是项目资金成本高于中标价格，项目资金节约率未达标。

2.效率性。效率性指标分值 22.00 分，评价得分 21.00 分，扣分 1.00 分。主要扣分原因：项目实施及时性不足，项目中标后未及时签订服务合同。

3.有效性。有效性指标分值 30.00 分，评价得分 25.00 分，扣分 5.00 分。主要扣分原因：一是该项目合同管理规范性不足，考核时未邀请服务对象参与并出具意见；二是项目合同约定的考核结果与需求达成主要考核人员行为规范与绩效目标要求的质量与效果存在一定偏差；三是项目服务满意度约 93%，满意服务效果需进一步提升。

4.公平性。公平性指标分值 32.00 分，评价得分 28.00 分，扣分 4.00 分。主要扣分原因：一是项目评审过程资料不全；二是合同公告信息未发布。

三、项目成效、存在的问题和原因

（一）项目成效

该项目自 2017 年开始施行至今，运行状况良好，已作为经常性日常项目，项目实施具有延续性。通过该项目的实施有利于保障区政务服务中心大厅正常运转，不断完善大厅便民服务设施；一定程度上保障了各科室业务工作经费，满足了区行政审批局机关日常工作需要。该项目在创新服务模式，优化办事流程，缩短办事时限，精简办事环节，规范政务服务体系，提升政务服务水平上有一定的助力作用，有利于营造优越的营商环境。

（二）存在的问题和原因分析

1. 项目采购预算控制价偏高，影响了资金的使用效益。

一是从预算实际执行情况分析，依据《2023 年武昌区行政审批局政务综合服务外包中标结果公告》，该项目中标（成交）供应商为武汉扶摇城市服务有限公司，中标金额为 908.5 万元，比项目预算价低 7.00 万元。说明 2023 年度政务服务外包项目预算价存在调减的空间。

二是从人员数量分析，该项目服务范围包括武昌区政务服务中心 5 个服务大厅和 128 个服务窗口，对应的 119 名外包服务人员与工作总量基本吻合。但根据自评情况分析，管理层人员共计 4 人，其作用发挥不明显，建议优化管理层人员数量。服务项目日常管理精细化程度不够，没有有效的管理举措，工作调度不够及时。窗口出现离职、请假等情况，AB 角制度执行不到位等问

题，建议窗口人员人数进一步优化。

三是管理服务费 54.58 万元分析，该费用包括招标代理费、税费及管理费等，其中管理费包含公司办公的项目督导、人事专员、财务专员费用及公司合理利润、配套服务费用等，其中招标代理费、税费及部分管理费应在公司总体收入中分摊，还需通过谈判方式确定是否安排本项预算。

评价组经与行业内相关专家交流，一致认为该项目采购预算控制价偏高。

2. 项目验收考核不规范，影响了资金的使用效益。

按规定，组织该项目考核，应遵循采验分离原则。政府向社会公众提供的公共服务项目，验收时应邀请服务对象参与并出具意见，验收结果向社会公告。但从验收情况看：

一是以《武昌区行政审批局政务综合服务外包项目考核明细》为例，项目考核偏重为人员迟到早退等方面，完成的质量和效果考核不到位。

二是服务对象未参与该项目考核。服务对象参与考核，有利于政务服务外包项目的公正性，能促进项目的规范运行。

四、相关建议

（一）树立“过紧日子”思想，综合施策解决预算偏高问题

树立“先谋事后定钱”的预算管理理念，严格遵循“预算约束、以事定费、公开择优、诚实信用、讲求绩效”的原则，建立可追溯的预算绩效管理体系。把牢预算管理、政务服务外包等关

口，科学安排支出项目，确保有限资金发挥最大效益。

一是审批局应该加强对预算控制价的全面审查，确保各项报价的合理性和准确性。

二是加强与供应商的沟通和协商，合理调整报价，避免预算报价过高。此外还可以引入竞争性谈判机制，在政务服务外包过程中充分发挥竞争作用，推动预算控制价的合理下降。

三是建议加强项目事前绩效评估工作。从政务外包服务岗位及工作量测算，形成工作量标准。帮助其做出科学的决策。对预算进行及时修正和调整，确保项目的可行性和可持续发展。

通过加强政务服务外包预算的审查、与供应商的沟通和协商以及合理调整报价等措施，可以有效解决预算报价过高的问题。

（二）规范开展履约验收，确保项目高质量运行

一是建议区审批局依法组织履约验收工作。根据采购项目的具体情况，自行组织项目验收或者委托第三方机构验收。完整细化编制验收方案。委托的采购代理机构应当根据项目特点制定验收方案，明确履约验收的时间、方式、程序等内容。建议该项目可根据项目特点对服务期内的服务实施情况进行分期考核，结合考核情况和服务效果进行考核。

二是建议按照采购合同开展履约考核。不能仅仅对完成数量情况验收，还要按照采购合同的约定对供应商履约情况进行考核。考核时，应当按照采购合同的约定对每一项需求、服务、标准的履约情况进行确认。验收结束后，应当出具验收书，列明各项标

准的验收情况及项目总体评价，由验收双方共同签署。验收结果应当与采购合同约定的资金支付及履约保证金返还条件挂钩。履约验收的各项资料应当存档备查。