

2020 年古美路街道 社工工资项目评审报告

项目名称：2020 年古美路街道社工工资项目

项目单位：闵行区古美路街道党建办

主管部门：闵行区古美路街道办事处

委托单位：闵行区古美路街道办事处

评价机构：上海港融投资管理有限公司

2019 年 11 月

目录

一、项目概况.....	1
（一）项目背景.....	1
（二）项目内容.....	2
（三）项目预算.....	2
（四）2020 年绩效目标	4
二、项目评审情况.....	5
三、项目存在问题与改进建议.....	6
四、项目预算审核意见.....	6
五、项目结果应用情况.....	8
相关附件.....	8

“2020 年古美路街道社工工资”项目 评审报告

一、项目概况

（一）项目背景

为了适应创新社会治理、加强基层建设的实际需要，进一步完善社区工作者管理，促进社区工作者职业化发展，闵行区根据市委办公厅、市人力资源社会保障局相关要求，按照《上海市社区工作者队伍管理办法（试行）》（沪委办发〔2014〕47号）、《关于建设专业化社区工作者队伍的实施意见》（沪委办发〔2015〕22号）、出台《闵行区进一步创新社会治理加强基层建设的工作方案》（闵委办发〔2015〕6号），制定《闵行区建设专业化社区工作者队伍的试行细则》（闵府办发〔2015〕62号），推进闵行区专业化社区工作者队伍建设。古美路街道根据闵府办发〔2015〕62号文，2015年7月15日成立古美路街道社区工作者社工事务所（以下简称“社工事务所”，民办非企业单位），开展社区工作事务的综合服务，承接政府委托的相关服务项目。社区工作者与社工事务所签订劳务合同。

社区工作者（以下简称“社工”）定义为在居民区和各镇、街道公共事务岗位直接从事社区服务和管理，由各街镇承担全部经费保障和统一管理使用的就业年龄段全日制工作人员，社工范围包括：居民区就业年龄段的全日制工作人员；各街镇所属“中心”：①街镇的社区事务受理服务中心；②社区文化活动中心；③城市网格化综合管理中心；④社区党建服务中心；⑤社区综治中心；⑥经济管理中心；⑦农技中心的就业年龄段行政管理人员、专业技术人员和服务窗口受理人员（含电话受理员）；各街镇聘用的社区专职工作人员等。社工承担行政办公、党建服务、民政事务、居民自治等相关条线工作。

基于上述背景，古美路街道设立“社工工资”项目，做好基层队伍建设，培养党委人才，完善社区工作者管理，促进社区工作者职业化发展，创新社会治理。该项目为经常性项目，自2015年实施至今，由古美路街道社区党建办公室（以下简称“党建办”）具体实施。项目主要是完成区内的社工薪

酬等相关补贴发放；社工的招聘、退出、转调等工作；年终考核等。闵行区古美路街道区级社工编制数为 468 人，截至 2019 年 11 月底，有在职区级社工 394 人（2019 年下半年招录 12 人，预计于 2020 年 3 月入职；2019 年上半年招录社工中有 1 人休产检，预计于 2020 年 3 月入职，选任社工需就业年龄段全职人员；现考任人员报考时年龄男 45 女 40 岁以内，本科以上）。

（二）项目内容

社工工资项目为经常性项目，项目主要是完成区内的社工薪酬等相关补贴发放；社工的招聘、退出、转调等工作；年终考核等。具体工作计划：社工完成其所在中心、单位的社区服务和管理的工作。预算单位每月 15 日根据考勤考核表发放工资，缴纳五险一金；每季度发放绩效奖金，适时发放过节费、年中绩效奖金等；根据实际情况办理人员退出、转调、退休等相关事宜；年终完成考核并根据考核结果核发年终奖等工作。每年上半年、下半年根据实际需求开展人员招录工作。

（三）项目预算

1. 近三年预算安排与执行情况

表 1.1 近三年预算安排与执行情况（单位：万元）

年度	预算金额	执行金额	预算执行率
2017 年	3658.27	3658.27	100%
2018 年	5303.78	5255.26	99.1%
2019 年	6213.74	6213.74	100%

注：预算金额逐年增加，增加原因有：①社工工资标准逐年增长；②社工人数增加，2015 年 7 月成立社工事务所，随着项目政策及管理制度逐渐完善，2017 年-2019 年是人数快速增长阶段，人数增长近三分之一。

2. 2020 年预算

2020 年项目预算金额为 7500 万元，全部为区级资金，具体明细详见下表：

表 1.2 2020 年预算明细（单位：元）

项目名称	构成明细		单价	数量	金额	测算说明/依据
社工工资项目	区级社工	基本工资	112600	410	46166000	基本工资按 2019 年标准增长 6%取整即 112600 元/年测算；现有区级社工 394 人，2019 年下半年招录 12 人，预计 2020 年 3 月入职；2019 年上半年招录社工中有 1 人休产检，预计于 2020 年 3 月入职，人数根据 410 人测算（394+12+1+3 人计划增加）。
		社保、公积金	35760.39		14661760	社保、公积金按用人单位承担比例乘工资基数测算，社保按 27.16%计提，公积金按 7% 计提，即（104685*34.16%）。
		福利费	4320		1771200	福利费按标准，每人每月 360 元计提，即 4320 元/年；福利费包括体检费、疗休养等。
	街道社工	书记工资	243800	26	6338800	街道社工目前有书记 26 人，根据 2019 年薪资上涨 6%计算即 243800 元/年（其中包含用人单位承担的社保、公积金等）
		其他社工工资	144428	40	5777120	街道其他社工有 40 人，其他社工由于等级、岗位等不同，薪酬不同，故街道社工预算根据街道社工 2019 年平均薪资水平上涨 6%测算
		福利费	4320	66	285120	福利费按标准，每人每月 360 元计提，即 4320 元/年；福利费包括体检费、疗休养等。
合计					75000000	-

注 1：2019 年区级社工工资标准详见附件 2；街道社工工资标准详见附件 3，每年参照区级社工工资上涨幅度、人员晋升、岗位情况等调整工资。

注 2：区级社工工资每年按 6%比例增长（根据沪人社保相关文件调整），街道社工工资增长参照区级社工；街道书记工资增长参照事业编制人员，每年增长 7%-8%左右。

（四）2020 年绩效目标

1. 总目标

古美路街道响应上海市、闵行区创新社会治理的要求，进一步完善党委领导、政府负责、社会协同、公众参与、法治保障的社会治理体制，持续打造共建共治共享的社会治理格局，加强社区工作者队伍建设，构建职业化社工体系，增强社工岗位的含金量和吸引力，提升社工服务效能，努力使社工成为社区治理的重要力量。

2. 年度绩效目标

根据 2020 年工作计划，完成 2020 年度社工工资发放；完成社工招录、转调、退出、退休工作；完成社工年终考核，通过项目实施改善社区治理和公共服务，创新社会治理，加强基层建设，社工成为社区治理的重要力量。

3. 具体目标

表 1.3 具体目标

目标类型	具体目标	目标值	目标值说明
产出数量	完成社工工资发放	100%	完成社工 1 月-12 月工资发放
	完成社工招录工作	上半年、下半年	党建办、社工事务所根据实际需求开展社工招录工作
	完成年终绩效考核	100%	完成社工年终绩效考核，作为年终奖发放的依据
产出质量	工资发放准确率	100%	根据考核考勤情况，社工工资足额准确发放至每一位社工
产出时效	工资发放及时率	及时	每月 15 日发放社工工资
	人员变动统计及时率	及时	及时对人员变动情况进行统计

目标类型	具体目标	目标值	目标值说明
效果目标	社区治理和公共服务改善情况	改善	通过项目实施,改善社区治理和公共服务
	基层建设情况	加强	创新社会治理,加强基层建设,社工成为社区治理的重要力量
满意度	社工满意度	≥85%	考察项目实施过程中社工满意度,满意度≥85%
影响力	长效管理机制健全	健全	长效管理制度应包括:社工招聘制度、社工考核制度、社工培训机制、社工工资审批制度、档案管理制度等

二、项目评审情况

项目单位自评项目总得分为 95 分;经评审后得分结果 89 分。其中项目决策权重 50 分,得分 47 分;项目管理权重 30 分,得分 26 分;项目绩效权重 20 分,得分 16 分。

从项目决策上看:预算单位根据沪委办发〔2014〕47 号、沪委办发〔2015〕22 号、闵委办发〔2015〕6 号)、闵府办发〔2015〕62 号文件精神,规范开展社工工作,不断加强古美路街道基层建设,创新社会治理,立项依据充分,实施必要性强。古美路街道社工工资项目为经常性项目,社工根据所在单位要求完成各项工作;党建办、社工事务所有序完成社工薪酬发放、人员招录、退出等工作,项目实施情况较好;且子项目实施以来,党建办逐步完善项目管理制度,建立健全资格认定、教育培训、日常监督、考核管理、合同管理等制度;由古美路街道承担全部经费保障,项目可行性强。2020 年项目预算申报金额为 7500 万元。

从项目管理上看:古美路街道社工工资项目自 2015 年作为经常性项目延续至今,为保障项目顺利实施,党建办结合工作经验,制定了一系列配套的制度和措施,实施管理方面包括:合同管理制度、档案管理制度、考核管理制度(参照闵古委〔2019〕18 号)、培训制度、人员招录制度、人员退出机制、薪酬管理机制等。财务管理方面包括:预算编报制度、预算调整制度、专款专用制度、合同审签制度、付款审批制度、项目结算制度等。但评价组

调研中发放古美路街道社区工作者社工事务所作为民办非企业（古美路街道根据闵府办（2015）62 号文成立古美路街道社区工作者社工事务所，由党建办人员担任社工事务所法人，负责社工事务所相关事宜），且项目资金从街道保障办先拨至社工事务所，再由社工事务所拨至各社工，社工事务所未与街道签订相关协议或合同，不利于项目管理与发展。

从项目绩效上看：项目绩效目标完整性和量化程度较高，项目内容、预算与绩效目标的关联性和匹配度高，产出数量、质量、时效目标和效果目标的设置数量符合财政预算绩效管理要求。项目实施确能推进绩效目标的实现。完成 2020 年度社工工资发放；根据实际情况完成社工招录、转调、退出、退休工作；各主管领导及居委完成社工年终考核，通过项目实施改善社区治理和公共服务，创新社会治理，加强基层建设，社工成为社区治理的重要力量。

三、项目存在问题与改进建议

1. 项目存在的问题

古美路街道社区工作者社工事务所为“民办非企业”单位，预算单位未通过政府采购方式引入“民办非企业”单位，同时也未与“民办非企业”单位签订服务合同或委托协议，缺少对社工事务所的管理和约束，不利于项目管理。

2. 改进建议

建议在后续项目实施过程中，预算单位通过单一来源等政府采购方式引入民办非企业，并且与其签订政府购买服务合同，就双方的权利和义务进行有效的界定，加强预算单位对资金及社工事务所的管理与把控，保证后续项目实施的规范性。

四、项目预算审核意见

2020 年古美路街道社工工资项目预算申报 7500 万元，项目预算有细化至单价、数量的明细表，单价根据文件标准及历年情况测算，数量则是古美路街道社工实际人数，预算编制合理。故项目预算审核金额 7500 万元，核减金额为零，具体审核明细如下：

表 1.4 预算审核明细（单位：元）

项目名称	内容明细		2019 年预算	2019 年执行率	2020 年申报	初步核定	核减数	核定说明
社工工资	区级社工	基本工资	62137396.53	62137396.53	46166000	75000000	0	项目预算有细化至单价、数量的明细表,单价根据文件标准及历年情况测算,数量则是古美路街道社工实际人数,预算编制合理。详见表1.2
		社保、公积金			14661760			
		福利费			1771200			
	街道社工	书记工资			6338800			
		其他社工工资			5777120			
		福利费			285120			
合计					75000000	75000000	0	—

五、项目结果应用情况

无。

评价机构：上海港融投资管理有限公司

日期：2019 年 11 月

相关附件

附件 1：《关于调整闵行区社区工作者薪酬水平的通知》

附件 2：《2019 年古美路街道机关、事业单位工作人员考核方案》（闵古委〔2019〕18 号）

附件 3：关于印发《古美路街道社区工作者薪酬待遇实施方案》的通知（闵古办〔2014〕62 号）

附件 4：《绩效目标表》

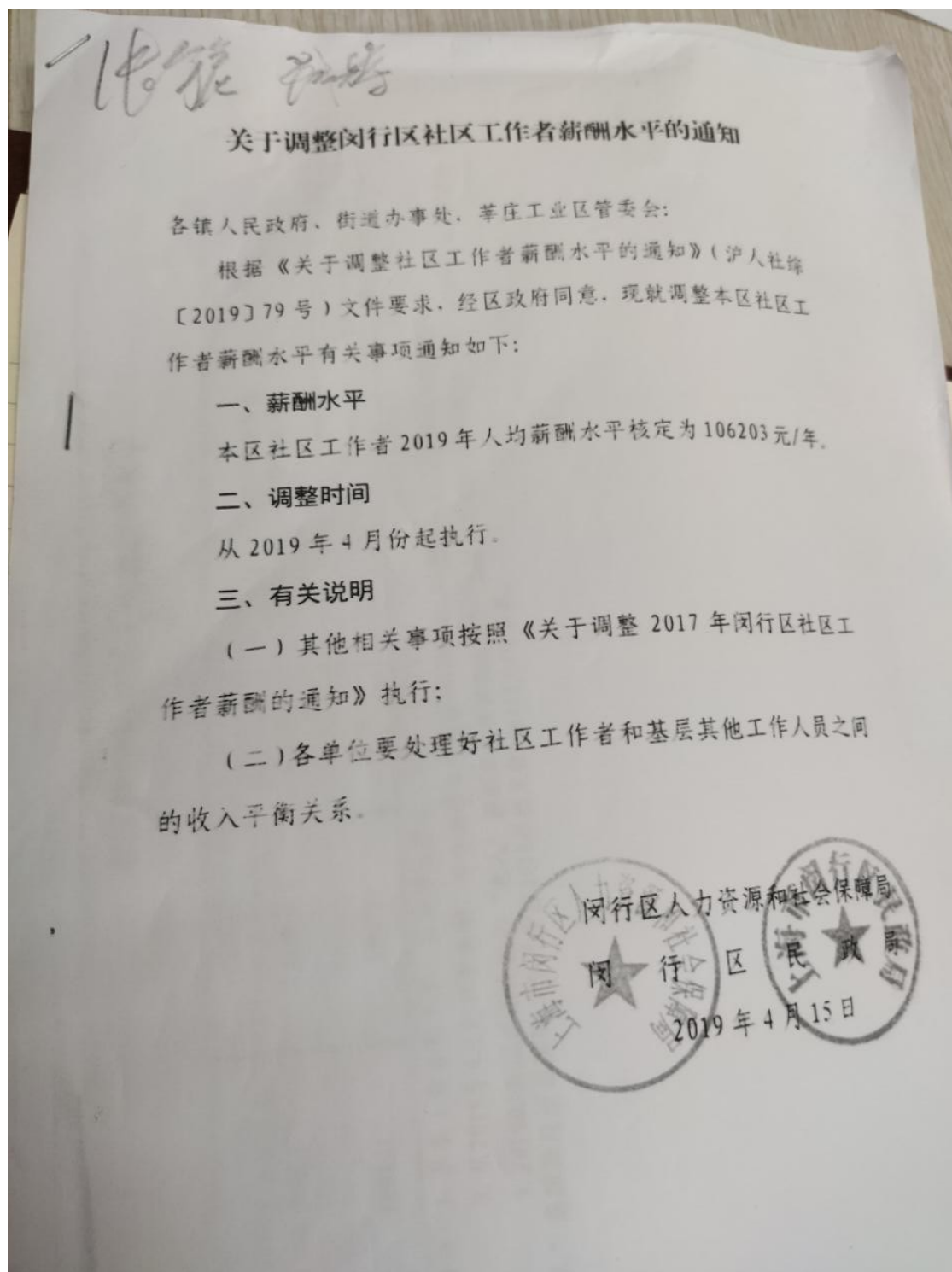
附件 5：《项目描述》

附件 6：《项目预算评审评分表》

附件 7：《项目预算评审指标体系》

附件 8：专家意见修改对照表

附件 1: 《关于调整闵行区社区工作者薪酬水平的通知》



本区2019年社区工作者薪酬水平

单位：元/年

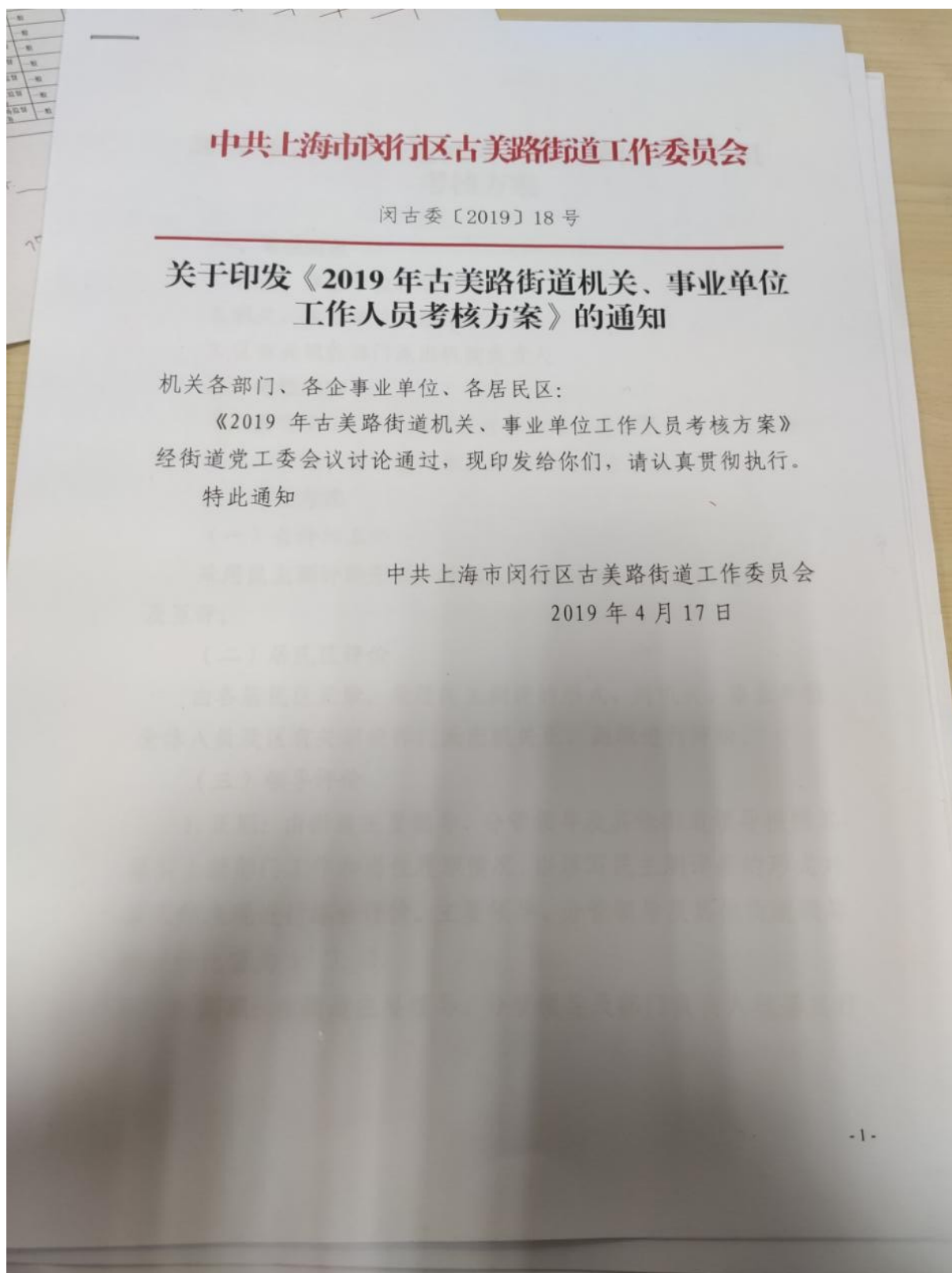
2018年本区社区工作者薪酬水平	2019年本区社区工作者薪酬水平	和上年比 增减额	和上年比 增幅	2019年度年度 薪酬水平	备注
100131	106203	6072	6.1%	104685	包含交通补贴、餐费补贴和加班费及带薪年假应休未休工资计 提，均为税前应发数

备注：1. 基本工资基数不变，薪酬增幅即纳入绩效工资部分；

2. 从2019年4月起调整薪酬，年度薪酬水平是指201901-201903按老标准，201904起按新标准；

3. 201903及以前就在编的“老人”薪酬额度根据实际工作月份按年度标准104685元/年计算，201904及以后新进的“新人”薪酬额度根据实际工作月份按2019年核定数106203元/年计算。

附件 2：《2019 年古美路街道机关、事业单位工作人员考核方案》（闵古委〔2019〕18 号）



2019 年古美路街道机关、事业单位工作人员 考核方案

一、考核对象

1. 机关、事业单位科级干部
2. 机关、事业单位一般工作人员
3. 区有关职能部门派出机构负责人

二、考核内容

个人围绕 2019 年度闵行区对古美路街道绩效考核的主要指标和要求，在德、能、勤、绩、廉方面的综合表现。

三、考核方式

（一）自评与互评

采用民主测评的形式，对本人、部门其他人员分别进行自评及互评。

（二）居民区评价

由各居民区正职，采用民主测评的形式，对机关、事业单位全体人员及区有关职能部门派出机关正、副职进行评价。

（三）领导评价

1. 正职：由街道主要领导、分管领导及其他街道领导根据其落实上级部门工作和岗位履职情况，以填写民主测评表的形式对其工作表现进行综合评价。主要领导、分管领导及其他街道领导的评价比重为 5: 3: 2。

2. 副职：由街道主要领导、分管领导及部门负责人根据其日

常履职情况，以填写民主测评表的形式对其进行综合评价。主要领导、分管领导及部门负责人评价比重为 5: 3: 2。

3. 一般工作人员：由街道分管领导、部门正、副科级领导根据其日常履职情况，以民主测评表的形式对本部门工作人员进行综合评价。分管领导、正、副科级的评价比重为 5: 3: 2。

四、考核结果

（一）权重比例

1. 科级干部：自评及互评占 30%，居民区评价占 30%，街道领导评价占 40%。

2. 一般工作人员：自评及互评 30%，居民区评价占 30%，领导评价占 40%（其中分管领导占 20%，科级领导占 20%）。

（二）考核分值及等次

考核采用百分制。考核结果分“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四档。“优秀”比例不超过 15%。60 分以下为不合格。

（三）结果运用

1. 考核结果与工作人员个人评优挂钩，并作为年终考核奖励发放的重要依据，也作为干部培养、选拔任用的重要依据。

2. 对区有关职能部门派出机构负责人的考核结果，经街道党工委审核后，函告相应区级部门。

五、考核程序

10 月中上旬，开展居民区评价工作。10 月中旬，开展自评及互评工作。10 月下旬，开展领导评价工作。11 月中旬完成统计汇总，形成优秀人员建议名单，提请党工委会议讨论通过后将

1. 企业人员参照本办法进行考核;
2. 借用超过 6 个月且考核启动时还在借用部门工作的人员, 由借用部门进行考核;
3. 万人就业项目人员按照《古美路街道万人就业项目队伍管理办法(试行)》执行。

抄送:

闵行区古美路街道党政办公室

2019 年 4 月 17 日发

附件 3：关于印发《古美路街道社区工作者薪酬待遇实施方案》的通知
(闵古办〔2014〕62 号)

闵行区古美路街道办事处文件

闵古办〔2014〕62 号

关于印发《古美路街道社区工作者 薪酬待遇实施方案》的通知

各科室、各企事业单位、各居委会：

为统一规范社区工作者薪酬待遇管理，进一步推动社区工作者队伍职业化与专业化发展，现根据闵古社委〔2014〕40 号文《古美路街道社区工作者管理办法（试行）》的相关规定，特制定《古美路街道社区工作者薪酬待遇实施方案》，现印发给你们，请认真学习领会。

特此通知。

闵行区古美路街道办事处

2014 年 11 月 20 日

公开属性：主动公开

抄送：

闵行区古美路街道行政（党工委）办公室 2014 年 11 月 24 日印发

附件 4：《绩效目标表》

绩效目标表（项目总体情况）

（2020 年）

填报单位：（盖章）

金额单位：万元

项目名称	古美路街道社工工资项目		
项目类别	一次性项目 <input type="checkbox"/>	经常性项目 <input checked="" type="checkbox"/>	中期预算试点项目 <input type="checkbox"/>
项目负责人：苏雯	联系人：苏雯		联系电话：34227900-320
起始日期：2020 年 1 月 1 日	结束日期：2020 年 12 月 31 日		
项目概况	<p>为了适应创新社会治理、加强基层建设的实际需要，进一步完善社区工作者管理，促进社区工作者职业化发展，闵行区根据市委办公厅、市人力资源社会保障局相关要求，按照《上海市社区工作者队伍管理办法（试行）》（沪委办发〔2014〕47 号）、《关于建设专业化社区工作者队伍的实施意见》（沪委办发〔2015〕22 号）、出台《闵行区进一步创新社会治理加强基层建设的工作方案》（闵委办发〔2015〕6 号），制定《闵行区建设专业化社区工作者队伍的试行细则》（闵府办发〔2015〕62 号），推进闵行区专业化社区工作者队伍建设。古美路街道根据闵府办发〔2015〕62 号文，2015 年 7 月 15 日成立古美路街道社区工作者社工事务所（以下简称“社工事务所”，民办非企业单位），开展社区工作事务的综合服务，承接政府委托的相关服务项目。社区工作者与社工事务所签订劳务合同。</p> <p>社区工作者（以下简称“社工”）定义为在居民区和各镇、街道公共事务岗位直接从事社区服务和管理，由各街镇承担全部经费保障和统一管理使用的就业年龄段全日制工作人员，社工范围包括：居民区就业年龄段的全日制工作人员；各街镇所属“中心”：①街镇的社区事务受理服务中心；②社区文化活动中心；③城市网格化综合管理中心；④社区党建服务中心；⑤社区综治中心；⑥经济管理中心；⑦农技中心的就业年龄段行政管理人员、专业技术人员和服务窗口受理人员（含电话受理员）；各街镇聘用的社区专职工作人员等。社工承担行政办公、党建服务、民政事务、居民自治等相关条线工作。基于上述背景，古美路街道设立“社工工资”项目，做好基层队伍建设，培养党委人才，完善社区工作者管理，促进社区工作者职业化发展，创新社会治理。该项目为经常性项目，自 2015 年实施至今，由古美路街道社区党建办公室（以下简称“党建办”）具体实施。项目主要是完成区内的社工薪酬等相关补贴发放；社工的招聘、退出、转调等工作；年终考核等。闵行区古美路街道区级社工编制数为 468 人，截至 2019 年 11 月底，有在职区级社工 394 人（2019 年下半年招录 12 人，预计于 2020 年 1 月入职；2019 年上半年招录社工中有 1 人休产检，预计于 2020 年 3 月入职，选任社工需就业年龄段全职人员；现考任人员报考时年龄男 45 女 40 岁以内，本科以上）。</p>		

项目立项情况	<p>依据: (1)《上海市社区工作者队伍管理办法(试行)》(沪委办发〔2014〕47号)</p> <p>(2)《关于建设专业化社区工作者队伍的实施意见》(沪委办发〔2015〕22号)</p> <p>(3)《闵行区进一步创新社会治理加强基层建设的工作方案》(闵委办发〔2015〕6号)</p> <p>(4)《闵行区建设专业化社区工作者队伍的试行细则》(闵府办发〔2015〕62号)</p> <p>(5)《关于调整闵行区社区工作者薪酬水平的通知》</p>
	<p>必要性:项目要解决的主要问题:一方面随着城市社会的发展,社会治理的关键力量仍是基层,通过项目实施,做好基层队伍建设,培养党委人才,完善社区工作者管理,促进社区工作者职业化发展,适应创新社会治理,加强基层建设的需要;另一方面,通过项目实施,为社区工作者提供资金保障,社工完成其工作,做好政府服务工作,为社会治理贡献力量。</p> <p>综上,2020年古美路街道社工工资项目具有较强的必要性和重要性,预算经费的落实情况直接影响到社区工作者薪酬发放。</p>
	<p>可行性:项目的具体实施单位为党建办,2015年项目通过主任办公会立项,作为经常性项目实施至今,有丰富的工作经验,2020年项目继续沿用历年管理模式;且预算单位为了保障项目实施,制定了详细可行的工作计划(详见表1.5)及管理制度(包括:),故项目具有较强可行性。</p>
项目资金	一、项目总预算:7500万元
	二、当年预算:7500万元
	(一)财政拨款:
	1. 上级财政拨款:
	2. 本级财政安排:7500万元
	3. 下级财政配套:
项目相关资源投入和制度建设情况	(二)其他资金:
	<p>为保障项目顺利实施,党建办制定了一系列配套的制度和措施,分为实施管理和财务管理两个方面。</p> <p>实施管理方面包括:合同管理制度、档案管理制度、考核管理制度(参照闵古委〔2019〕18号,详见附件2)、培训制度、人员招录制度、人员退出机制、薪酬管理机制等。</p> <p>财务管理方面包括:预算编报制度、预算调整制度、专款专用制度、付款审批制度、项目结算制度等。</p>

项目总目标	古美路街道响应上海市、闵行区创新社会治理的要求，进一步完善党委领导、政府负责、社会协同、公众参与、法治保障的社会治理体制，持续打造共建共治共享的社会治理格局，加强社区工作者队伍建设，构建职业化社工体系，增强社工岗位的含金量和吸引力，提升社工服务效能，努力使社工成为社区治理的重要力量。
年度绩效目标	根据 2020 年工作计划，完成 2020 年度社工工资发放；完成社工招录、转调、退出、退休工作；完成社工年终考核，通过项目实施改善社区治理和公共服务，创新社会治理，加强基层建设，社工成为社区治理的重要力量。
需要说明的其他问题	无

填报单位负责人：苏雯

填表人：苏雯

填报日期：2019 年 10 月

绩效目标表（绩效目标）

（2020 年）

项目名称：古美路街道社工工资项目

金额单位：元

项目构成	主要活动的内容和对象	社工工资项目为经常性项目，项目主要是完成区内的社工薪酬等相关补贴发放；社工的招聘、退出、转调等工作；年终考核等。具体工作计划：社工完成其所在中心、单位的社区服务和管理工作。预算单位每月 15 日根据考勤考核表发放工资，缴纳五险一金；每季度发放绩效奖金，适时发放过节费、年中绩效奖金等；根据实际情况办理人员退出、转调、退休等相关事宜；年终完成考核并根据考核结果核发年终奖等工作。每年上半年、下半年根据实际需求开展人员招录工作。			
绩效目标	一级目标	二级目标	三级目标	目标值	备 注
	产出目标	数量目标	完成社工工资发放	100%	完成社工 1 月-12 月工资发放
			完成社工招录工作	上半年、下半年	党建办、社工事务所根据实际需求开展社工招录工作
			完成年终绩效考核	100%	完成社工年终绩效考核，作为年终奖发放的依据
		质量目标	工资发放准确率	100%	工资足额准确发放至每一位社工
		时效目标	工资发放及时率	及时	每月 15 日发放社工工资
			人员变动统计及时率	及时	及时对人员变动情况进行统计
	效果目标	社会效益目标	社区治理和公共服务改善情	改善	通过项目实施，改善社区治理和公共服务

			况							
		社会效益目标	基层建设情况	加强	创新社会治理，加强基层建设，社工成为社区治理的重要力量					
	影响力目标	满意度目标	社工满意度	85%	满意度指标					
		长效管理	长效管理机制健全	健全	长效管理制度应包括：社工招聘制度、社工考核制度、社工培训机制、社工工资审批制度、档案管理制度等					
项目预算分解				明细金额	单价	依据	数量	依据	备注	
	构成明细	项目名称：	区级社工	基本工资	46166000	112600	基本工资按2019年标准增长6%取整即112600元/年测算；	410	基本工资按2019年标准增长6%取整即112600元/年测算；现有区级社	无
				社保、公积金	14661760	35760.39	社保、公积金按用人单位承担比例乘工资基数测算，社保按27.16%计提，公积金按7%计提，	410	工394人，2019年下半年招录12人，预计2020年3月入职；2019年上半年招录社工中有1	无
				福利费	1771200	4320	福利费按标准，每人每月360元计提，即4320元/年；福利费包括体检费、疗休养等。	410	人休产检，预计于2020年3月入职，人数根据410人测算（394+12+1+3人计划增加）。	无

			街道社工	书记工资	6338800	243800	根据 2019 年薪资上涨 6%计算即 243800 元/年（其中包含用人单位承担的社保、公积金等）	26	实际人数中 26 人为书记	无
				其他社工工资	5777120	144428	街道其他社工有 40 人，其他社工由于等级、岗位等不同，薪酬不同，根据 2019 年平均薪资水平上涨 6% 测算	40	街道其他社工人数	无
				福利费	285120	4320	福利费按标准，每人每月 360 元计提，即 4320 元/年；福利费包括体检费、疗休养等。	66	街道社工共计 66 人	无
金额合计					75000000	----	----	----	----	----

绩效目标表(制度保障)

(2020 年)

项目名称：古美路街道社工工资项目					
制度保障	文件名称	具体措施	保障阶段		
项目管理 制度	合同管理制度	社工人员的劳务合同管理，按制度执行	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑
	档案管理制度	社工人员的档案管理，一人一档，按制度执行	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑
	考核管理制度	参照闵古委〔2019〕18号，年终进行考核	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑
	培训制度	对社工进行培训，提升业务能力及综合素质，严格按制度执行	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑
	人员招录制度	社工人员的招录	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑
	人员退出机制	社工的转调、退出、退休等	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑

	薪酬管理机制	薪酬增长、不同社工等级、社工岗位薪酬不同	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑
预算管理 制度	预算编报制度	预算编制细化至单价、数量	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑
	预算调整制度	年中预算调整相关要求	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑
财务管理 制度	专款专用制度	项目资金专款专用	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑
	专款专用制度	项目资金专款专用	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑
	付款审批制度	付款审核，按制度执行	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑
	项目结算制度	根据实际人数及工资发放，按制度执行	立项和计划阶段☑	实施阶段 ☑	收尾和完成阶段 ☑

附件 5：《项目描述》

2020 年古美路街道 社工工资项目描述

一、项目概况

1、项目背景：

为了适应创新社会治理、加强基层建设的实际需要，进一步完善社区工作者管理，促进社区工作者职业化发展，闵行区根据市委办公厅、市人力资源社会保障局相关要求，按照《上海市社区工作者队伍管理办法（试行）》（沪委办发〔2014〕47 号）、《关于建设专业化社区工作者队伍的实施意见》（沪委办发〔2015〕22 号）、出台《闵行区进一步创新社会治理加强基层建设的工作方案》（闵委办发〔2015〕6 号），制定《闵行区建设专业化社区工作者队伍的试行细则》（闵府办发〔2015〕62 号），推进闵行区专业化社区工作者队伍建设。古美路街道根据闵府办发〔2015〕62 号文，2015 年 7 月 15 日成立古美路街道社区工作者社工事务所（以下简称“社工事务所”，民办非企业单位），开展社区工作事务的综合服务，承接政府委托的相关服务项目。社区工作者与社工事务所签订劳务合同。

社区工作者（以下简称“社工”）定义为在居民区和各镇、街道公共事务岗位直接从事社区服务和管理，由各街镇承担全部经费保障和统一管理使用的就业年龄段全日制工作人员，社工范围包括：居民区就业年龄段的全日制工作人员；各街镇所属“中心”：①街镇的社区事务受理服务中心；②社区文化活动中心；③城市网格化综合管理中心；④社区党建服务中心；⑤社区综治中心；⑥经济管理中心；⑦农技中心的就业年龄段行政管理人员、专业技术人员和窗口受理人员（含电话受理员）；各街镇聘用的社区专职工作人员等。社工承担行政办公、党建服务、民政事务、居民自治等相关条线工作。

基于上述背景，古美路街道设立“社工工资”项目，做好基层队伍建设，培养党委人才，完善社区工作者管理，促进社区工作者职业化发展，创新社

会治理。该项目为经常性项目，自 2015 年实施至今，由古美路街道社区党建办公室（以下简称“党建办”）具体实施。项目主要是完成区内的社工薪酬等相关补贴发放；社工的招聘、退出、转调等工作；年终考核等。闵行区古美路街道区级社工编制数为 468 人，截至 2019 年 11 月底，有在职区级社工 394 人（2019 年下半年招录 12 人，预计于 2020 年 3 月入职；2019 年上半年招录社工中有 1 人休产检，预计于 2020 年 3 月入职，选任社工需就业年龄段全职人员；现考任人员报考时年龄男 45 女 40 岁以内，本科以上）。

2、依据充分性：

（1）《上海市社区工作者队伍管理办法（试行）》（沪委办发〔2014〕47 号）

（2）《关于建设专业化社区工作者队伍的实施意见》（沪委办发〔2015〕22 号）

（3）《闵行区进一步创新社会治理加强基层建设的工作方案》（闵委办发〔2015〕6 号）

（4）《闵行区建设专业化社区工作者队伍的试行细则》（闵府办发〔2015〕62 号）

细则对社工定义、范围、分配、招录、薪酬、管理等做了明确规定。社区工作者采取选任纳入、招聘纳入两种方式配备。凡正式纳入社区工作者管理范围的人员，享受相应的薪酬福利待遇。全区建立统一招录平台，每年招聘 2 次，上下半年各 1 次。建立薪酬体系，建立社区工作者岗位与等级相结合的职业体系，社区工作者薪酬由基本工资和绩效工资两部分组成，其中基本工资根据本人所对应的岗位等级确定，为年收入的 80%左右，按月发放；绩效工资根据个人情况，经考核后确定，为年收入的 20%左右，按季度或者按年发放。对于已高于对应岗位系数薪酬的保留原工资待遇；退休返聘人员的津贴由各街镇根据退休返聘人员的工作岗位和本街镇实际情况而定。成立社区工作者事务所（民办非企业单位）规范劳动用工，完善绩效考核机制，完善培训机制，建立退出机制，建立档案管理制度等。

（5）《关于调整闵行区社区工作者薪酬水平的通知》

通知指出：根据《关于调整社区工作者薪酬水平的通知》（沪人社保〔2019〕79号）文件，调整本区社区工作者薪酬水平：本区社区工作者2019年人均薪酬水平核定为106203元/年。

3、项目必要性和重要性：

项目要解决的主要问题：一方面随着城市社会的发展，社会治理的关键力量仍是基层，通过项目实施，做好基层队伍建设，培养党委人才，完善社区工作者管理，促进社区工作者职业化发展，适应创新社会治理，加强基层建设的需要；另一方面，通过项目实施，为社区工作者提供资金保障，社工完成其工作，做好政府服务工作，为社会治理贡献力量。

社工工资项目为经常性项目，自项目实施以来，社工根据所在单位要求完成各项工作；党建办、社工事务所有序完成社工薪酬发放、人员招录、退出等工作，项目实施情况较好。

综上，2020年古美路街道社工工资项目具有较强的必要性和重要性，预算经费的落实情况直接影响到社区工作者薪酬发放。

4、项目的可行性：

项目的具体实施单位为党建办，2015年项目通过主任办公会立项，作为经常性项目实施至今，有丰富的工作经验，2020年项目继续沿用历年管理模式；且预算单位为了保障项目实施，制定了详细可行的工作计划（详见表1.5）及管理制度（包括：合同管理制度、档案管理制度、考核管理制度、培训制度、人员招录制度、人员退出机制、薪酬管理机制），故项目具有较强可行性。

二、项目绩效目标设定情况

1、项目的总体目标。

古美路街道响应上海市、闵行区创新社会治理的要求，进一步完善党委领导、政府负责、社会协同、公众参与、法治保障的社会治理体制，持续打造共建共治共享的社会治理格局，加强社区工作者队伍建设，构建职业化社工体系，增强社工岗位的含金量和吸引力，提升社工服务效能，努力使社工成为社区治理的重要力量。

2、项目的具体目标：

2020 年古美路街道社工工资项目的具体绩效目标（产出、效果、可持续发展及影响力）如下表所示：

表 2.1 具体目标

目标类型	具体目标	目标值	目标值说明
产出数量	完成社工工资发放	100%	完成社工 1 月-12 月工资发放
	完成社工招录工作	上半年、下半年	党建办、社工事务所根据实际需求开展社工招录工作
	完成年终绩效考核	100%	完成社工年终绩效考核，作为年终奖发放的依据
产出质量	工资发放准确率	100%	根据考核考勤情况，社工工资足额准确发放至每一位社工
产出时效	工资发放及时率	及时	每月 15 日发放社工工资
	人员变动统计及时率	及时	及时对人员变动情况进行统计
效果目标	社区治理和公共服务改善情况	改善	通过项目实施，改善社区治理和公共服务
	基层建设情况	加强	创新社会治理，加强基层建设，社工成为社区治理的重要力量
满意度	社工满意度	≥85%	考察项目实施过程中社工满意度，满意度≥85%
影响力	长效管理机制健全	健全	长效管理制度应包括：社工招聘制度、社工考核制度、社工培训机制、社工工资审批制度、档案管理制度等

三、项目投入情况

1、项目总投入和构成情况：用表格详细列出预算明细（细化到三级科目，并配以数量和单价）和编制说明。

2020 年古美路街道社工工资项目预算申报 7500 万元，具体明细如下：

表 3.1 2020 年预算明细（单位：元）

项目名称	构成明细		单价	数量	金额	测算说明/依据
社工工资项目	区级社工	基本工资	112600	410	46166000	基本工资按 2019 年标准增长 6%取整即 112600 元/年测算；现有区级社工 394 人，2019 年下半年招录 12 人，预计 2020 年 3 月入职；2019 年上半年招录社工中有 1 人休产检，预计于 2020 年 3 月入职，人数根据 410 人测算（394+12+1+3 人计划增加）。
		社保、公积金	35760.39		14661760	社保、公积金按用人单位承担比例乘工资基数测算，社保按 27.16%计提，公积金按 7% 计提，即（104685*34.16%）。
		福利费	4320		1771200	福利费按标准，每人每月 360 元计提，即 4320 元/年；福利费包括体检费、疗休养等。
	街道社工	书记工资	243800	26	6338800	街道社工目前有书记 26 人，根据 2019 年薪资上涨 6%计算即 243800 元/年（其中包含用人单位承担的社保、公积金等）
		其他社工工资	144428	40	5777120	街道其他社工有 40 人，其他社工由于等级、岗位等不同，薪酬不同，根据 2019 年平均薪资水平上涨 6%测算
		福利费	4320	66	285120	福利费按标准，每人每月 360 元计提，即 4320 元/年；福利费包括体检费、疗休养等。
合计					75000000	-

注 1：2019 年区级社工工资标准详见附件 1；街道社工工资标准详见附件 3，每年参照区级社工工资上涨幅度、人员晋升、岗位情况等调整工资。

注 2：区级社工工资每年按 6%比例增长（根据沪人社保相关文件调整），街道社工工资增长参照区级社工；街道书记工资增长参照事业编制人员，每年增长 7%-8%左右。

2、近三年预算安排与执行情况：

表 3.2 近三年预算安排与执行情况（单位：万元）

年度	预算金额	执行金额	预算执行率
2017 年	3658.27	3658.27	100%
2018 年	5303.78	5255.26	99.1%
2019 年	6213.74	6213.74	100%

注：预算金额逐年增加，增加原因有：①社工工资标准逐年增长；②社工人数增加，2015 年 7 月成立社工事务所，随着项目政策及管理制度逐渐完善，2017 年-2019 年是人数快速增长阶段，人数增长近三分之一。

3、资金来源情况：

2020 年古美路街道社工工资项目预算单位为网格中心，预算申报金额为 7500 万元，全部为区级资金（随着街道财政管理模式调整，街道作为政府派出机构纳入了区级部门预算管理）。

各社工主管单位每月 10 日前根据社工工作情况，填制考勤表上报至党建办；党建办对申请材料审核并汇总后向街道社区保障办申请资金拨付；街道社区保障办对资金审核后将社工工资拨至古美路街道社区工作者社工事务所，再由社工事务所将工资拨至社工账户。具体资金拨付流程如下图所示：

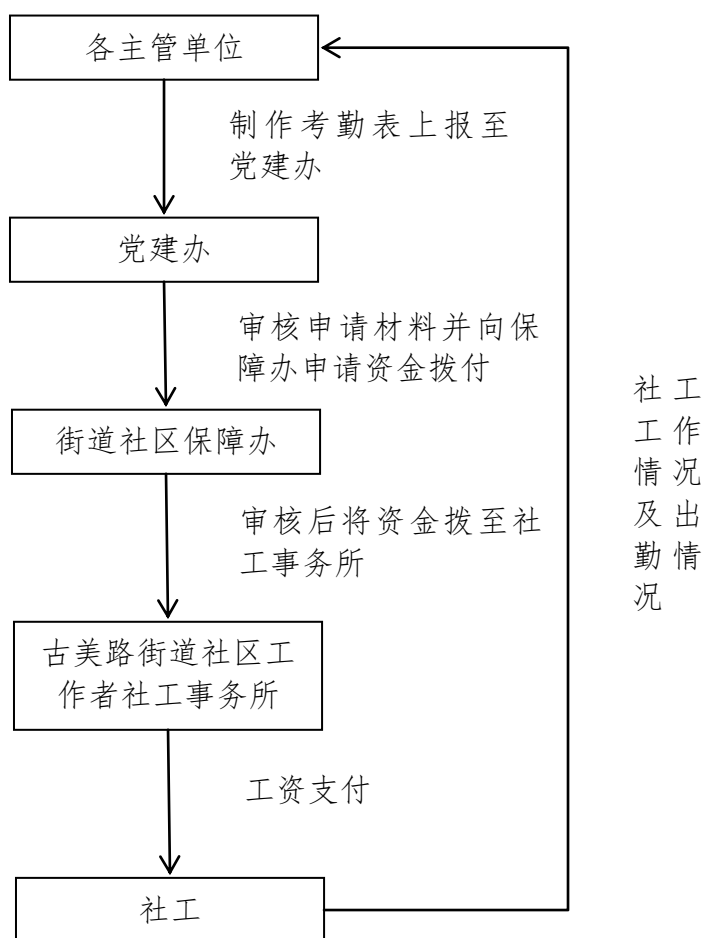


图 3.1 资金拨付流程图

四、项目计划活动

1、项目活动内容：

项目主要是完成区内的社工薪酬等相关补贴发放；社工的招聘、退出、转调等工作；年终考核等。具体工作计划：社工完成其所在中心、单位的社区服务和管理的工作。预算单位每月 15 日根据考勤考核表发放工资，缴纳五险一金；每季度发放绩效奖金，适时发放过节费、年中绩效奖金等；根据实际情况办理人员退出、转调、退休等相关事宜；年终完成考核并根据考核结果核发年终奖等工作。每年上半年、下半年根据实际需求开展人员招录工作。

2、实施范围和对象：

（1）实施范围和对象

项目实施范围和对象为闵行区古美路街道 410 名区级社工及 66 名街道社工工资、年终奖、福利费发放及社工日常管理。

（2）项目相关方

古美路街道社区保障办

安排项目预算、监督项目资金使用、对项目资金申请进行审核、支付应付款项。

古美路街道社区党建办公室

项目预算单位与项目具体实施单位，负责项目预算编制与申报；负责项目资金申请；负责统筹、协调相关部门，确保社工相关工作的正常开展。

古美路街道社区工作者社工事务所

民办非企业，与社工签订劳务合同；负责社工档案管理；负责社工日常管理；负责社工招录、退出工作；负责社工工资发放等（社工事务所未与街道签订相关协议或合同）。

3、项目实施计划：

（1）实施计划

表 4.1 项目实施计划

工作内容	计划安排	说明
项目预算编制、项目立项	2019 年 11 月	根据工资标准及社工人数编制项目预算，确定项目立项
人员招录、转调、退出、退休	2020 年上半年、下半年根据实际情况进行人员招录；全年根据实际情况做好社工退出工作	根据实际需求开展人员招录工作，由闵行区平台系统统一发布招聘信息；根据实际情况做好人员转调、退出、退休工作
社工工资发放	每月 15 日	根据考勤表等每月足额准确发放社工基本工资
社工年终考核	2020 年 11 月-12 月	参照《2019 年古美路街道机关、事业单位工作人员考核方案》（闵古委〔2019〕18 号）对社工进行年终考核，作为年终奖发放依据以及是否续聘的依据
资金拨付	每月	根据考勤表每月发放社工基本工资，年底根据考核结果发放年终奖

（2）项目实施管理流程

社工事务所负责社工日常管理；社工招录、转调、退出、退休工作；与社工签订劳务合同；对社工档案进行管理；社工工资发放等。

各社工主管单位根据社工工作情况，每月 10 日前填制考勤表上报至党建办；年底由居委、主管领导对社工进行考核，考核结果作为年终奖发放以及是否续聘的依据；

党建办对申请材料审核并汇总后向街道社区保障办申请资金拨付，同时负责统筹、协调相关部门，确保社工相关工作的正常开展。具体项目实施流程如下图所示：

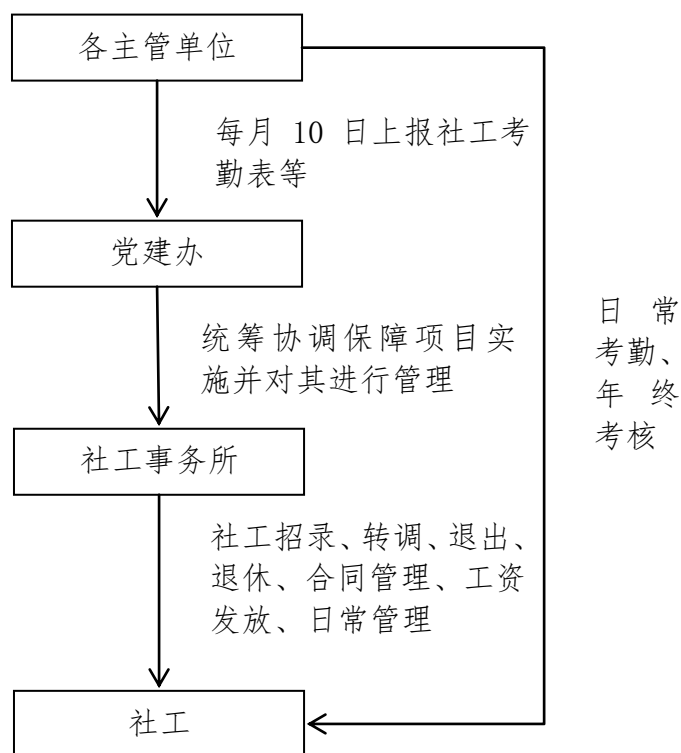


图 4.1 项目实施流程图

五、保证项目实施的制度、措施

为保障项目顺利实施，党建办制定了一系列配套的制度和措施，分为实施管理和财务管理两个方面。

实施管理方面包括：合同管理制度、档案管理制度、考核管理制度（参照闵古委〔2019〕18 号，详见附件 2）、培训制度、人员招录制度、人员退出机制、薪酬管理机制等。

财务管理方面包括：预算编报制度、预算调整制度、专款专用制度、付款审批制度、项目结算制度等。

六、项目整改情况

无。

七、风险因素分析

经调研，2020 年古美路街道社工工资项目自 2015 年实施至今，严格按照相关管理制度执行，项目运行基本正常；但评价组发现古美路街道社区工作者社工事务所为民办非企业，且项目资金从街道保障办先拨至社工事务所，再由社工事务所拨至各社工；社工事务所未与街道签订相关协议或合同，未能明确双方的权利和义务以及对社工事务所的要求，不利于项目管理，在一定程度上存在风险。

填报单位：闵行区古美路街道党建办

日期：2019 年 11 月

附件 6：《项目预算评审评分表》

项目预算评审评分表

(2020 年度)

项目基本信息				
项目名称	古美路街道社工工资项目			
项目单位	闵行区古美路街道社区党建办			
年度预算总金额(万元)		7500		
其中：	上级资金	0		
	区级资金	7500		
	镇级资金	0		
项目得分	项目决策(50%)	50	总分	95
	项目管理(30%)	25		
	项目绩效(20%)	20		
项目评分表				
一级指标	二级指标	三级指标	分值	自评
项目决策 (50%)	项目立项 (A1)	立项依据充分性(A11)	10	10
		立项必要性(A12)	10	10
		项目可行性(A13)	10	10
	项目预算（A2）	预算科学性（A21）	5	5
		预算细化度（A22）	5	5
		预算规范性（A23）	5	5
		预算编制合理性（A24）	5	5
项目管理 (30%)	项目实施管理（B1）	项目管理制度健全性（B11）	5	4
		项目计划科学性(B12)	10	8
		财务管理制度健全性（B13）	5	5

	项目风险或评价应用管理（B2）	项目风险管理（B21）	10	8
		项目评价结果管理(B22)		
项目绩效 (20%)	项目预期产出（C1）	产出数量(C11)	4	4
		产出质量(C12)	4	4
		产出时效(C13)	4	4
	项目预期效益（C2）	经济效益(C21)	4	4
		社会效益(C22)		
		生态效益(C23)		
	项目预期效果（C3）	影响力(C31)	2	2
		社会公众或服务对象满意度(C32)	2	2
总计			100	95

附件 7：《项目预算评审指标体系》

项目预算评审指标体系

一级指标	权重(%)	二级指标	权重	三级指标	指标解释	权重	附表	打分标准
项目决策 (A)	50	项目立项 (A1)	30	立项依据充分性 (A11)	考察项目立项的依据，项目与部门职责的充分性与相关性。	10	A11	考察项目设立与区委区政府战略目标，政策文件，部门十三五规划的依据充分性和相关性。 ①充分性：符合国家、市、区的相关规划、政策法规与工作任务，与部门职责的关联度高，符合政府项目的公益性，且有相关文件依据，得 5 分； ②相关性：有市级或区级针对本项目的文件规定、会议纪要、转发或批复的文件等，且列示文件依据的，得 5 分。
				立项必要性 (A12)	考察项目的必要性、不可替代性、唯一性。	10	A12	①列示项目解决当前现实问题必要性，必要性高，得 6 分。 ②列示项目的不可替代性，如项目不开展，会产生哪些不利影响，不可替代性高，得 2 分。 ③列示项目的唯一性，无重复的同类项目，得 2 分。
				项目可行性 (A13)	考察为实现项目目标的长短期可行性分析，即项目有前期准备情况。	10	A13	①项目方案已经过必要的可行性研究、专家论证或风险评估等，得 3 分； ②项目预算规模与年度部门总预算控制数相适应，得 2 分； ③经常性或新增项目综合考虑了长期管理机制或退出机制，若是一次性项目则重点考虑了项目完成后的相关情况，从而能够说明项目具有较长时期内的可行性的，得 5 分。

项目预算评审指标体系

一级指标	权重(%)	二级指标	权重	三级指标	指标解释	权重	附表	打分标准
		项目预算(A2)	20	预算科学性(A21)	考察项目预算编制科学性，与绩效目标的关联度。	5	A21	①列示中长期目标、阶段性目标、绩效目标与预算对应性和匹配度高，得2分； ②若是经常性项目，列示近三年的预算安排和实际执行的调整情况，与执行情况结合，得3分； 若是一次性项目，列示与同类项目预算比较分析的，原则上与同类地区比较，得3分；无同类项目比较分析的，得0分。
				预算细化度(A22)	考察项目预算编制精细化程度。	5	A22	①列示项目及各子项目的组成情况，得2分。 ②细化到预算三层架构，配以明确的数量测算依据、单价和标准来源的，得3分。
				预算规范性(A23)	考察预算编制程序的规范性。	5	A23	①列示项目决策程序，预算申报的及时有效，经自下而上的申报、并经部门职责一致性审核的，得2分。 ②经预算主管部门集体决策程序(如三重一大)，得3分。
				预算编制合理性(A24)	考察预算编制的成本控制合理性。	5	A24	按照以下顺序的参考标准列示申报预算的成本测算方法： 1. 国家规定标准或财政供给标准； 2. 政府采购标准(有序市场竞争后的标准)； 3. 专家评审论证标准； 4. 行业指导标准或历史成本法； 5. 市场询价的标准。 测算依据充分、准确、成本控制合理的，得5分。
项目	30	项目实施	20	项目管理制度健全	考察与项目直接相关的业务管理制度健全性和可操作性。	5	B11	列示单位的管理责任人制度，项目管理制度等。 ①项目管理制度的健全性高，得3分；

项目预算评审指标体系

一级指标	权重(%)	二级指标	权重	三级指标	指标解释	权重	附表	打分标准
管理 (B)		管理 (B1)		性 (B11)				②项目管理制度可操作性强，得2分。
				项目计划 科学性 B12)	考察项目计划的科学性、可操作性。	10	B12	列示项目完整的活动计划，活动内容，管理流程。 ①工作计划科学性、合理性高，得3分； ②分阶段计划的明确性、可操作性强，得2分； ③项目采购方式合理性高，得3分； ④与现有资源的整合利用度及现有机构能力匹配度高，得2分。
				财务管理 制度 健全性 (B13)	考察单位的财务管理制度的健全性和有效性。	5	B13	列示单位的财务制度、资产管理制度、内部控制制度、专项资金管理办法等管理制度。 ①内部控制制度（财务制度、预算管理制度）的健全性高，得3分； ②专项资金管理办法的健全性高，得1分； ③资产管理制度的健全性高，得1分。
		项目 风险 及结 果管 理 (B2)	10	项目风险 管理(B21)	考察一次性或新增项目项目风险的识别和管理情况。	10	B21	对于上年度未经立项、跟踪或后评价的项目： ①项目管理风险控制机制和风险防范措施的健全性高，得4分； ②项目资金管理的风险控制机制健全，得3分； ③风险控制与防范措施具体责任部门落实明确，得3分； 注：所谓风险是指项目在立项、执行及管理中每一个环节可能出现的风险。

项目预算评审指标体系

一级指标	权重(%)	二级指标	权重	三级指标	指标解释	权重	附表	打分标准
				项目评价结果管理(B22)	考察上年度绩效评价结果对项目管理的应用、改进情况。		B22	对于上年度已经立项、跟踪或后评价的项目： 列示根据上年度评价结果（以最近一次评价结果为准，结果或前评价），进行整改并应用的文件、制度、措施。 ①文件、制度应用落实，得5分。 ②整改具体职能部门职责明确，得5分
项目绩效 (C)	20	项目预期产出(C1)	12	产出数量(C11)	预算年度内项目预期产出的产品或服务数量。	4	C11	①至少编制量化明确的数量、质量、时效的产出指标各一个，每个得2分； ②指标标杆值确定合理，列示标杆值确立的行业标准、历史标准、文件标准或是专家标准，每个得2分。
				产出质量(C12)	预算年度内项目预期产出的产品或服务质量。	4	C12	
				产出时效(C13)	预算年度内项目预期产出的产品与服务时效性。	4	C13	
		项目预期效益(C2)	4	经济效益(C21)	项目实施对经济发展所带来的直接或间接影响情况，用以反映项目产生的经济收益。如项目产生直接经济收益时，可用内部收益率、减少政府支出、产生利税等指标。	4	C21	①至少要编制两个明确的效益指标（经济效益或社会效益或生态效益），得2分； ②指标合理性，列示指标值和标杆值确立的依据，如行业标准、历史标准、文件标准或专家标准，得2分。

项目预算评审指标体系

一级指标	权重 (%)	二级指标	权重	三级指标	指标解释	权重	附表	打分标准
				社会效益 (C22)	项目实施对社会发展所带来的直接或间接影响情况，可以用科学技术进步、产业结构优化、促进社会发展、提高健康水平、改善生活质量、增强公共安全等指标。		C22	
				生态效益 (C23)	项目实施对生态环境所带来的直接或间接影响情况，用以反映对综合开发利用和节约资源、保护环境和生态建设的作用。		C23	
		项目预期效果 (C3)	4	影响力 (C31)	项目后续运行及成效发挥的可持续影响情况,用以反映影响力指标的编制情况以及是否包括制度保障、人力资源以及经费的合理增长情况。	2	C31	①至少编制一个明确的影响力指标，得 1 分； ②指标对目标任务结果直接产生影响，包括对项目保障制度、人力资源、经费等的长期可持续性，得 0.5 分； ③指标合理性，列示指标值和标杆值确立依据，如行业标准、历史标准、文件标准或专家标准，得 0.5 分。
				社会公众或服务对象满意度 (C32)	社会公众或服务对象对项目实施效果的满意程度，用以反映满意度指标的编制情况，以及满意度群体是否涉及到了管理部门、实施部门与受益群体。	2	C32	①至少编制一个明确的满意度指标，得 1 分； ②指标合理性，列示指标值和标杆值确立依据，如行业标准、历史标准、文件标准或专家标准，得 1 分。
总计	100	70 分以下暂缓，70-90 分部分可行，90 分以上可行。				100	-	打分标准：高得满分，中得 50%，低得 0 分。

A1 “立项依据充分性、立项必要性、项目可行性”评价

项目立项类指标	权重	指标解释	评分标准	评价得分	评分依据		
					文件名及文号	关键字段描述	是否有附件
立项依据充分性 (A11)	10	考察项目立项的充分性与相关性	①充分性：符合国家、市、区的相关规划、政策法规与工作任务，与部门职责的关联度高，符合政府项目的公益性，且有相关文件依据的，得 5 分；	5	《闵行区建设专业化社区工作者队伍的试行细则》（闵府办发（2015）62 号）	细则对社工定义、范围、分配、招录、薪酬、管理等做了明确规定。社区工作者采取选任纳入、招聘纳入两种方式配备。凡正式纳入社区工作者管理范围的人员，享受相应的薪酬福利待遇。全区建立统一招录平台，每年招聘 2 次，上下半年各 1 次。建立薪酬体系，建立社区工作者岗位与等级相结合的职业体系，社区工作者薪酬由基本工资和绩效工资两部分组成，其中基本工资根据本人所对应的岗位等级确定，为年收入的 80%左右，按月发放；绩效工资根据个人情况，经考核后确定，为年收入的 20%左右，按季度或者按年发放。对于已高于对应岗位系数薪酬的保留原工资待遇；退休返聘人员的津贴由各街镇根据退休返聘人员的工作岗位和本街镇实际情况而定。成立社区工作者事务所（民办非企业单位）规范劳动用工，完善绩效考核机制，完善培训机制，建立退出机制，建立档案管理制度等。	是
			②相关性：有市级或区级针对本项目的文件规定、会议纪要、转发或批复的文件等，且有明确依据的，得 5 分。	5	《关于调整闵行区社区工作者薪酬水平的通知》	根据《关于调整社区工作者薪酬水平的通知》（沪人社保（2019）79 号）文件，调整本区社区工作者薪酬水平：本区社区工作者 2019 年人均薪酬水平核定为 106203 元/年。	有

A1 “立项依据充分性、立项必要性、项目可行性”评价

项目立项类指标	权重	指标解释	评分标准	评价得分	评分依据		
					文件名及文号	关键字段描述	是否有附件
立项必要性 (A12)	10	考察项目的必要性、不可替代性、唯一性。	①列示项目解决当前现实问题必要性，必要性高，得6分；	6	项目要解决的主要问题：一方面随着城市社会的发展，社会治理的关键力量仍是基层，通过项目实施，做好基层队伍建设，培养党委人才，完善社区工作者管理，促进社区工作者职业化发展，适应创新社会治理，加强基层建设的需要；另一方面，通过项目实施，为社区工作者提供资金保障，社工完成其工作，做好政府服务工作，为社会治理贡献力量。 综上，2020年古美路街道社工工资项目具有较强的必要性和重要性，预算经费的落实情况直接影响到社区工作者薪酬发放。		
			②列示项目的不可替代性，如项目不开展，会产生哪些不利影响，不可替代性高，得2分；	2			
			③列示项目的唯一性，无重复的同类项目，得2分。	2			
项目可行性 (A13)	10	考察为实现项目目标的长期可行性分析	①项目方案已经过必要的可行性研究、专家论证或风险评估等，得3分；	3	项目的具体实施单位为党建办，2015年项目通过主任办公会立项，作为经常性项目实施至今，有丰富的工作经验，2020年项目继续沿用历年管理模式；且预算单位为了保障项目实施，制定了详细可行的工作计划（详见表1.5）及管理制度（包括：合同管理制度、档案管理制度、考核管理制度、培训制度、人员招录制度、人员退出机制、薪酬管理机制），故项目具有较强可行性。		
			②项目预算规模与年度部门总预算控制数相适应，得2分；	2			

A1 “立项依据充分性、立项必要性、项目可行性”评价

项目立项 类指标	权重	指标解释	评分标准	评价得分	评分依据		
					文件名及文号	关键字段描述	是否有附件
			③经常性或新增项目综合考虑了长期管理机制或退出机制，若是一次性项目则重点考虑了项目完成后的相关情况，从而能够说明项目具有较长时期内的可行性的，得5分。	5			

A2 “项目预算”评价

项目预算类指标	权重	指标解释	评分标准	评分得分	评价依据
预算科学性 (A21)	5	考察项目预算编制科学性，与绩效目标的关联度	①列示中长期目标、阶段性目标、绩效目标与预算对应性和匹配度高，得 2 分；	2	预算与总体目标/具体目标的匹配度高，得 2 分； 项目属经常性项目，列示了近三年的预算安排与执行情况，得 3 分； 列示了子项目的组成情况，得 2 分； 项目预算明确了项目单价、数量和测算依据，得 3 分；项目预算具体明细详见项目描述
			②若是经常性项目，列示近三年的预算安排和实际执行的调整情况，与执行情况结合的，得 3 分； 若是时一次性项目，列示与同类项目预算比较分析的，原则上与同类地区比较，得 3 分；无同类项目比较分析的，得 0 分。	3	
预算细化度 (A22)	5	考察项目预算编制精细化程度	①列示项目及各子项目的组成情况，得 2 分；	2	
			②细化到预算三层架构，配以明确的数量测算依据、单价和标准来源的，得 3 分。	3	
预算规范性 (A23)	5	考察预算编制程序的规范性	①预算申报的及时有效，经自下而上的申报、并经部门职责一致性审核的，得 2 分；	2	项目预算根据“两上两下”预算编报程序进行编报，预算申报及时有效，符合自上而下的申报流程，具体内容与预算单位部门职责匹配，得 2 分；预算经过党建办集体决策，得 3 分
			②经预算主管部门集体决策程序（如三重一大），得 3 分。	3	

A2 “项目预算”评价

项目预算类指标	权重	指标解释	评分标准	评分得分	评价依据
预算编制合理性 (A24)	5	考察预算编制的成本控制合理性	<p>按照以下顺序的参考标准列示申报预算的成本测算方法：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 国家规定标准或财政供给标准； 2. 政府采购标准（有序市场竞争后的标准）； 3. 专家评审论证标准； 4. 行业指导标准或历史成本法； 5. 市场询价的标准。 <p>测算依据充分、准确、成本控制合理的，得 5 分。</p>	5	项目预算具有三级明细，项目基本工资预算金额根据 2019 年标准增长 6%取整所得；社保、公积金按用人单位承担比例乘工资基数测算；福利费按标准，每人每月 360 元计提，即 4320 元/年等，项目预算测算依据充分，成本控制合理。得 5 分。

B1 “项目实施管理”评价

项目实施管理类指标	权重	指标解释	评分标准	评价得分	评分依据
项目管理制度健全性 (B11)	5	考察与项目直接相关的业务管理制度的健全性和可操作性	①项目管理制度的健全性高，得 3 分；	2	实施管理方面包括：合同管理制度、档案管理制度、考核管理制度（参照闽古委〔2019〕18 号，详见附件 1）、培训制度、人员招录制度、人员退出机制、薪酬管理机制等。 但项目缺乏第三方协议签署机制，故扣 1 分。
			②项目管理制度可操作性强，得 2 分。	2	
项目计划科学性 (B12)	10	考察项目计划的科学性、可操作性	①工作计划科学性、合理性高，得 3 分；	3	项目实施计划中的工作内容和时间节点明确，对社工的招录、转调、退出、退休、工资发放、年终考核等工作进行了有效整合，项目工作与机构能力匹配度高。但是，项目未通过政府采购引入民非，未与之签订相关协议故扣 2 分。
			②分阶段计划的明确性、可操作性强，得 2 分；	2	
			③项目采购方式合理性高，得 3 分；	1	
			④与现有资源的整合利用度及现有机构能力匹配度高，得 2 分。	2	
财务管理制度健全性 (B13)	5	考察单位的财务管理制度的健全性和有效性	①内部控制制度（财务制度、预算管理制度）的健全性高，得 3 分；	3	项目财务管理制度包括：预算编报制度、预算调整制度、专款专用制度、付款审批制度、项目结算制度等。
			②专项资金管理办法的健全性高，得 1 分；	1	
			③资产管理制度的健全性高，得 1 分。	1	

B2 “项目风险及结果管理” 评价

项目风险及结果 管理类指标	权重	指标解释	评分标准	评价得分	评分依据
项目风险管理 (B21)	10	对上年度未经立项、跟踪或后评价的项目，考察一次性或新增项目项目风险的识别和管理情况（注：所谓风险是指项目在立项、执行及管理中的每一个环节可能出现的风险）	①项目管理风险控制机制和风险防范措施的健全性高，得4分；	8	但评价组发现古美路街道社区工作者社工事务所为民办非企业，且项目资金从街道保障办先拨至社工事务所，再由社工事务所拨至各社工；社工事务所未与街道签订相关协议或合同，不利于项目管理，在一定程度上存在风险。风险防范和责任落实方面有待加强，故扣2分。
			②项目资金管理的风险控制机制健全，得3分；		
			③风险控制与防范措施具体责任部门落实明确，得3分。		
		对于上年度已经立项、跟踪或后评价的项目，考察上年度绩效评价结果对项目管理的应用、改进情况	①文件、制度应用落实，得5分；		
			②整改具体职能部门职责明确，得5分。		

C1 “项目预期产出”评价

项目预期产出类指标	权重	指标解释	评分标准	评价得分	评分依据
产出数量 (C11)	4	预算年度内项目预期产出的产品或服务数量	①至少编制量化明确一个数量指标，得2分；	2	详见项目描述
			②指标标杆值确定合理，列示标杆值确立的行业标准、历史标准、文件标准或是专家标准，得2分。	2	
产出质量 (C12)	4	预算年度内项目预期产出的产品或服务质量	①至少编制量化明确一个质量指标，得2分；	2	
			②指标标杆值确定合理，列示标杆值确立的行业标准、历史标准、文件标准或是专家标准，得2分。	2	
产出时效 (C13)	4	预算年度内项目预期产出的产品或服务时效性	①至少编制量化明确一个时效指标，得2分；	2	
			②指标标杆值确定合理，列示标杆值确立的行业标准、历史标准、文件标准或是专家标准，得2分。	2	

C2 “项目预期效益”评价

项目预期效益类指标	权重	指标解释	评分标准	评价得分	评分依据
经济效益 (C21)	4	项目实施对经济发展所带来的直接或间接影响情况,用以反映项目产生的经济收益。如项目产生直接经济收益时,可用内部收益率、减少政府支出、产生利税等指标	①至少要编制两个明确的效益指标(经济效益或社会效益或生态效益),得2分; ②指标合理性,列示指标值和标杆值确立的依据,如行业标准、历史标准、文件标准或专家标准,得2分。	4	详见项目描述
社会效益 (C22)		项目实施对社会发展所带来的直接或间接影响情况,可以用科学技术进步、产业结构优化、促进社会发展、提高健康水平、改善生活质量、增强公共安全等指标			
生态效益 (C23)		项目实施对生态环境所带来的直接或间接影响情况,用以反映对综合利用和节约资源、保护环境和生态建设的作用			

C3 “项目预期效果”评价

项目预期效果类指标	权重	指标解释	评分标准	评价得分	评分依据
影响力 (C31)	2	项目后续运行及成效发挥的可持续影响情况,用以反映影响力指标的编制情况以及是否包括制度保障、人力资源以及经费的合理增长情况	①至少编制一个明确的影响力指标,得 1 分;	1	详见项目描述
			②指标对目标任务结果直接产生影响,包括对项目保障制度、人力资源、经费等的长期可持续性,得 0.5 分;	0.5	
			③指标合理性,列示指标值和标杆值确立依据,如行业标准、历史标准、文件标准或专家标准,得 0.5 分。	0.5	
社会公众或服务对象满意度 (C32)	2	社会公众或服务对象对项目实施效果的满意程度,用以反映满意度指标的编制情况,以及满意度群体是否涉及到了管理部门、实施部门与受益群体	①至少编制一个明确的满意度指标,得 1 分;	1	
			②指标合理性,列示指标值和标杆值确立依据,如行业标准、历史标准、文件标准或专家标准,得 1 分。	1	