

上海市闵行区古美路街道 万人就业工资项目 评审报告 (2024 年度)

项目名称：古美路街道万人就业工资项目

项目单位：古美路街道社区事务受理服务中心

主管部门：闵行区人民政府古美路街道办事处

委托单位：闵行区人民政府古美路街道办事处

评价机构：上海港融投资管理有限公司

2023 年 12 月

目 录

一、 项目概况	1
(一) 项目背景	1
(二) 项目内容	3
(三) 项目预算	4
(四) 2024 年绩效目标	6
二、 项目评审情况	8
三、 项目存在问题与改进建议	8
四、 项目预算审核意见	10
附件 1: 《关于〈古美路街道社区综合协管员队伍管理办法〉的通知》(闵古办〔2018〕39 号)	12
附件 2: 《关于调整我区公益性劳动组织转制队伍相关补贴标准的通知》(闵人保规发〔2018〕4 号)	18
附件 3: 《财政项目支出绩效目标申报表》	19
附件 4: 《项目描述》	21
附件 5: 《项目预算评审评分表》	38
附件 6: 《项目预算评审指标体系》	39

“古美路街道万人就业工资”项目评审报告

一、项目概况

（一）项目背景

自上世纪 90 年代以来，上海市进行了大规模的产业结构调整，继而出现了一大批以“4050”人员¹为主体的就业困难群体。与此同时，随着经济和社会发展，上海市加强社会管理和发展公共服务的需求日益迫切，潜在着大量的就业机会有待于开发，把产业结构调整下来的就业群体有效地转移到城市管理和发展需要的社会管理和公共服务岗位上去，在推进劳动力结构调整的同时，亦可有效促进社会和谐稳定。

基于上述背景，上海市政府在 2003 年下达了《上海市人民政府办公厅关于本市组织实施万人就业项目的试行意见》（沪府办〔2003〕67 号），旨在通过政府出资购买、政府特许经营或收费以及无偿使用公共资源开展服务，进一步落实促进就业社会责任体系，重点帮助以“4050”人员为主体的就业困难对象实现就业。项目由各区、县政府负责组织、管理与实施，由各街道、乡镇负责具体实施，并由市政府成立促进就业工作指导办公室，对项目落实情况进行督促检查。

《试行意见》中规定了万人就业享受的优惠扶持政策，首先，在万人就业项目的组织实施过程中，可以申请开办非正规劳动组织或民非企业，经认定的非正规劳动组织，可享受有关优惠政策。其次，对新设立的万人就业项目，以街道（镇）为单位，给予一次性开办费补贴 5-10 万元；从业人员必须经过培训持证上岗，对上岗和技能提升培训费用实行全额补贴等。为积极响应上级要求，古美路街道就此设立万人就业项目。

随着社会发展，一部分失业人员逐步到达退休年龄后顺利进入社保体系，从而退出了“万人就业项目”，同时，由于“万人就业项目”非正规劳动组织形式不适用《劳动合同法》，从业人员的劳动权益无法得到充分保障，

¹ “4050”人员是指处于劳动年龄段中女 40 岁以上、男 50 岁以上的，本人就业愿望迫切、但因自身就业条件较差、技能单一等原因，难以在劳动力市场竞争就业的劳动者。

上海市政府于2013年出台了《上海市人民政府办公厅关于转发市人力资源社会保障局等十部门关于调整完善本市“万人就业项目”协管员队伍管理工作指导意见的通知》（沪府办发〔2013〕9号），按照“管理下沉、队伍整合、推动转制、规范运作”的总体思路，积极推动“万人就业项目”协管员队伍进行转制工作，促进协管员队伍组织正规化、管理规范化和业务标准化发展，协管员队伍全部退出非正规就业劳动组织的管理范围，原则上不再新进人员，各区县确需新增人员的，要依法明确人员的劳动关系，并自行落实相关经费。同时，还出台了《上海市人民政府办公厅关于转发市人力资源社会保障局等六部门关于完善本市“万人就业项目”公共服务类队伍管理工作指导意见的通知》（沪府办发〔2013〕13号），加强公共服务类队伍属地化管理，通过实施队伍整合，完善队伍管理，充分发挥公共服务类队伍安置就业困难人员的作用。

2013年古美路街道按照区政府对“万人就业项目”转制及整合的总体要求，已完成了10支队伍的转制，合并成立了上海市闵行区古美路街道社区综合协管服务社（以下简称“综合协管服务社”，为民办非企业组织），转制队伍从业人员与综合协管社签署劳动合同并建立劳动关系；尚有6支队伍未完成转制，非转制队伍从业人员仍沿用原管理模式；交通协管队伍由区主管部门统一管理。

2018年根据《上海市人民政府办公厅转发市人力资源社会保障局等六部门关于促进本市公益性劳动组织转制指导意见的通知》（沪府办发〔2017〕76号）、《闵行区人民政府办公室关于转发〈进一步加强本区公益性劳动组织转制队伍管理的意见〉的通知》（闵府办发〔2018〕9号）等文件要求，古美路街道完成对剩余未转制队伍的转制工作，将河道保洁、林业养护、社区助残、社区助老、慈善救助队伍并入综合协管服务社统一管理，并新成立古美路街道就业援助服务社（以下简称“就业援助服务社”，民办非企业组织），吸纳社区公益卫生保洁队伍，实现转制。综合协管服务社/就业援助服务社的日常管理由古美路街道社区事务受理服务中心（以下简称“受理中心”）负责。

2018年6月完成转制工作后，古美路街道办事处出台《古美路街道社区综合协管员队伍管理办法》（闵古办〔2018〕39号），指出居民区/业务主管部门负责各条线队伍的日常管理工作，并每月报送员工考勤表至综合协管服务社/就业援助服务社；年终组织考评，考评结果汇总至综合协管服务社/就业援助服务社，报受理中心备案；此外对人员录用、退出、培训、考核、经费做了明确规定。同时制定《古美路街道社区综合协管员员工守则》，对其工作要求、工作时间、请假制度、工作纪律等做了明确规定。

原古美路街道万人就业工资项目包含市、区两级补贴，市级补贴只针对人保局在册人员（只出不进，按实际人数给予补贴），按最低工资标准的50%给予岗位补贴，同时给予相应社保补贴。2021年4月接市财政、市人社局通知，于当年度5月1日起，调整公益性岗位的市级岗位补贴和社会保险补贴预算列支渠道，市级资金不再承担两个50%的补贴，改为区级一般公共预算资金全额安排项目预算。截至2023年10月底，古美路辖管16支队伍人数共计300人，区直管交通管辖队伍15人，2024年古美路街道万人就业工资项目为充分保障当年度万人就业队伍人员劳动收入，拟申报当年度预算3785万元。

（二）项目内容

万人就业项目，是指政府出资购买、政府特许经营或收费以及无偿使用公共资源开展服务的社会管理和公共服务项目，符合就业困难群体的需要，以安置本市事业、下岗协保、农村富余劳动力为主要任务，根据区域差别、岗位差别和工作强度大小等确定从业人员收入，但不低于本市最低工资标准，并落实其基本社会保险。

(三) 项目预算

1、2024 年预算申报金额

2024 年古美路街道万人就业工资项目拟申报项目预算 3785 万元，资金来源为区级一般公共财政资金，具体预算编制明细如下表所示：

表 1.1 预算编制明细表（单位：元）

项目内容	项目明细	单价	单价依据	数量	数量依据	金额
人员经费	工资	3600	按照市、区统一规定标准执行，并根据上海市最低工资标准和万人就业项目工资增长机制调整，现标准为 3100 元/人/月，2023 年预计增长至 3600 元/人/月	360	截至 23 年 10 月底，街道辖管 16 条队伍现有 300 人，区直管交通协管队伍 15 人，共计 315 人，与人员编制上限存在一定空间，考虑到劳动力需求缺口的因素，在实有人员数目基础上适度上浮安排 360 人	1555.2
	社保公积金	3800	各条线队伍享受社保及公积金待遇，每年根据实际标准进行调整，截至 2023 年 10 月底，社保公积金标准为 3800 元/人/月	360		1641.6
	月绩效奖	300	历史标准	360		129.6
	饭贴	300	历史标准	360		129.6
	工会经费	1776	工资总额 2%计提	360		63.936
	体检	2000	街道统一标准	360		72

项目内容	项目明细	单价	单价依据	数量	数量依据	金额
	高温	1200	根据沪人社规〔2019〕19号标准，于6-9月各条线队伍发放高温费，标准为300元/人/月	360		43.2
	劳防	800	各条线队伍每人每年800元	360		28.8
	机构管理费	200	历年经验（例如电话费、条线用品购置、换届审计等费用）	360		7.2
	考核奖	3000	历史标准	360		108
管理经费	优秀员工奖励经费及专职岗位津贴	1000	考虑到以优秀员工激励从业人员水平提升，按闵古办〔2018〕39号文件1000元/人标准	50	考核评分前50人	5
合计		-		-		3785（取整）

2、经常性项目执行情况

古美路街道万人就业工资项目为历年实施的经常性项目，2021年-2023年项目预算安排与执行情况如下表所示：

表 1.2 近三年预算及执行情况（单位：万元）

年份	年初预算	调整后预算	执行金额	预算执行率
2021	2852.20	2763.64	2650.71	95.91%
2022	2706.00	2706.00	2706.00	100%
2023	3322.42	3114.32	2800.00	89.91%
2024	3785	-	-	-

2023年数据截止至2023年9月底。

（四）2024年绩效目标

1、项目的总体目标

在严格把控资金的使用规范的情况下，进一步落实促进就业社会责任体系，在适应经济环境变化的同时不断优化改善管理制度，不断提升万人就业项目队伍建设水平，重点帮助和引导古美路街道失业人员尤其是就业困难人员实现就业稳定，同时积极探索万人就业项目的市场化改革趋势，做好对万人就业项目的日常监督和业务指导。

2、项目的具体目标：

表 1.3 绩效目标表

一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值	目标值说明
产出指标	数量指标	人员到岗率	16个条线	街道辖管16个条线从业人员到岗情况，人员到岗率100%
		完成工作任务数	16个条线	街道辖管16个条线工作圆满完成，切实满足实际工作量要求
		工资补贴发放完成率	17个条线	完成街道辖管16个条线和区直管交通协管队伍工资以及高温费、独生子女费等补贴费用的发放工作
		完成组织体检、劳防用品发放工作	16个条线	完成街道辖管16个条线的组织体检和劳防用品发放工作
		完成年终考核、评优工作	16个条线年终考核、50名优秀员工评选	完成2024年街道辖管16个条线从业人员年终考核，并作为考核奖发放的依据（选取约50名优秀员工）

一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值	目标值说明
	质量指标	工资补贴发放准确性	100%	工资补贴按标准发放，无超标、未达标、同工不同酬等现象
		各条线考核合格率	100%	各条线年度考核结果合格，从业人员工作服务水平提升
		应补尽补率	100%	各条线符合补贴标准的从业人员均已享受对应补贴
	时效指标	各条线工作完成及时率	100%	各条线每月按计划及时完成其工作
		工资补贴发放及时率	100%	从业人员工资补贴发放及时，各项费用标准调整及时
		人数变动统计及时率	100%	从业人员变动情况人数统计及时
		组织体检及时性	5-6月(街道统一安排)	根据街道统一安排对实际在岗从业人员发放体检卡组织集中体检
		劳防用品发放及时性	7-8月	根据工作计划，于7-8月对在岗从业人员发放劳防用品
		节日补贴发放及时率	100%	于春节、五一、十一、元旦等节日及时发放补贴
		考核、评优工作及时率	100%	按照计划的时间节点完成考核、评选工作
	效益指标	社会效益指标	万人就业政策知晓率	≥90%
从业人员服务水平提升情况			良好	对从业人员开展岗前、定期培训，提高从业人员工作水平。考察从业人员培训情况，是否有培训，培训是否适用
从业人员收入保障情况			保障	就业困难群体的收入通过项目得到保障，生活状况得到改善
有效投诉及劳动纠纷处置情况			100%	有效处置各类投诉情况
档案建设情况			完善	在职从业人员档案齐全
服务社运行规范性			规范	2个服务社按照相关规范进行有序运行
可持续影响指标		长效运维机制建设情况	建立健全且执行有效	项目应有的长效机制包括政策宣传制度、资金保障制度、资金清算制度、后续抽查检测制度、培训考核制度等
满意度指	服务对象	条线主管部门满意度	≥90%	各主管部门对从业人员工作的满意度

一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值	目标值说明
标	满意度指标	从业人员满意度	≥90%	从业人员对于各项补贴福利、培训内容等方面的满意度
		社会公众满意度	≥90%	社会公众对于各条线工作完成情况的满意度

3、阶段性工作目标：

实现古美路街道就业困难群体长期、稳定的就业，各条线从业人员按要求完成其工作；完成万人就业项目日常管理和考核；完成人员考勤考核和业务培训，提升人员工作服务水平；严格按照政策要求，落实好补贴资金及时、足额地发放至每一位从业人员手中，并组织好每年的体检和劳防用品发放工作，确保每位从业人员享受到应享尽享的福利待遇；做好人员退出及招录工作，及时与从业人员约定劳动关系，逐步提高受益对象对政策执行效果的满意度。

二、项目评审情况

项目单位自评项目总得分为 92 分；经评审后得分结果为 92 分。

从项目决策上看：项目立项依据充分，作为针对困难群体的实事工程，根据上海市相关文件设立实施，通过开发符合就业困难群体需要的社会管理和公共服务岗位，以安置本市事业、下岗协保、农村富余劳动力，保障就业困难群体基本生活的同时，促进社会稳定。

从项目管理上看：项目有较为健全的组织架构和成文的管理机制，工作计划内容详细明了，但该项目所依据的管理办法为 2018 年完成转制工作后出台的，适配性与完善度有所削弱。此外，在预算编制时，虽已细化至单价数量，但是在单价标准以及数量设定方面较为笼统，预算合理性略有不足。

从项目绩效上看：绩效目标能根据项目特点制定绩效目标，指标内容较全面，目标值明确、细化，与计划相匹配。

三、项目存在问题与改进建议

（一）存在问题

1、预算编制依据不充分，合理性略有不足

项目预算编制合理性存在不足，主要体现在：①街道辖管 16 条队伍人员经费与区直管交通协管队伍人员经费测算口径不同，但在预算编制过程中未能予以区分。②截至 2023 年 10 月底，古美路街道万人就业队伍共计 315 人，与预算所设 360 人之间存在的劳动力缺口较大，而部分队伍原则上已属于只出不进状态，人员数量设定较为粗犷。

2、未与综合协管/就业援助服务社签订合同，政府采购规范性不足

古美路街道社区综合协管服务社与就业援助服务社为“民办非企业”单位，其性质为非营利性组织，涉及到公共服务外包理论，但预算单位未通过政府采购方式引入“民非”，同时也未与“民非”签订服务合同或委托协议，未能约定资金拨付方式，后续工作的开展也无法通过合同约定来进行管理，政府采购管理、合同签订方面有所欠缺。截至评价日期，该项目尚未与“民办非企业”单位签订合同或协议，绩效整改落实程度有所不足。

（二）改进建议

1、分类细化人员经费，结合历史数据提高预算安排合理性

建议项目单位在之后的预算申报中，将街道辖管 16 条队伍人员经费与区直管交通协管队伍人员经费予以区分，人员数量方面参照近年人员波动水平线以及实际劳动力需求进行合理编报，人员单价方面，在人员工资是否增长/增长幅度尚未确定的情况下，建议按照原水平编制预算，进而提高预算编制准确性。

2、签订合同或协议加强政府采购管理

建议预算单位通过政府采购方式引入综合协管服务社/就业援助服务社，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，明确付款方式及相关管理考核措施，加强预算单位对民非的管理和对资金的把控，保证后续项目实施的规范性。

四、项目预算审核意见

2024年古美路街道万人就业工资项目的申报预算金额为3785万元，经初步审核，项目预算核定为3442.42万元，核减金额为342.58万元，核减率为9.05%。具体如下表所示：

表 4.1 预算核定意见表

项目内容	项目明细		预算申报			预算审核			核减金额	情况说明
			单价	数量	金额	单价	数量	金额		
人员经费	街道辖 管 16 条队伍 人员经 费	工资	3600	360	1555.2	3100	345	1283.4	-271.8	人员工资方面，在人员工资是否增长/增长幅度尚未确定的情况下，建议按照原水平（3100元/人/月）编制预算，社保公积金方面，建议按照最新缴费基数按照一定增长率编报。人员数量方面，建议按照编制控制数345人编制。
		社保公积金	3800	360	1641.6	4579	345	1593.63	-47.97	
		月绩效奖	300	360	129.6	300	345	124.2	-5.4	
		饭贴	300	360	129.6	300	345	124.2	-5.4	
		工会经费	1776	360	63.94	1843	345	63.58	-0.35	
		体检	2000	360	72	2000	345	69	-3	
		高温	1200	360	43.2	1200	345	41.4	-1.8	
		劳防	800	360	28.8	800	345	27.6	-1.2	
		机构管理费	200	360	7.2	200	345	6.9	-0.3	
		考核奖	3000	360	108	3000	345	103.5	-4.5	
管理经费	优秀员工奖励经费及 专职岗位津贴		1000	50	5	1000	50	5	0	-
合计			-	-	3785（取整）	-	-	3442.42	-342.58	-

附件：

- 1、《关于〈古美路街道社区综合协管员队伍管理办法〉的通知》（闵古办〔2018〕39号）；
- 2、《关于调整我区公益性劳动组织转制队伍相关补贴标准的通知》（闵人保规发〔2018〕4号）；
- 3、《财政项目支出绩效目标申报表》
- 4、《项目描述》
- 5、《项目预算评审评分表》
- 6、《项目预算评审指标体系》

2023年12月

上海港融投资管理有限公司

附件 1：《关于〈古美路街道社区综合协管员队伍管理办法〉的通知》
(闵古办〔2018〕39 号)

闵行区古美路街道办事处文件

闵古办〔2018〕39 号

关于印发《古美路街道社区综合协管员队伍管理办法》的通知

各办公室、各企事业单位、各居委会：

街道社区事务受理服务中心拟定的《古美路街道社区综合协管员队伍管理办法》已经街道办事处同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

特此通知

闵行区古美路街道办事处

2018 年 6 月 21 日

古美路街道社区综合协管员队伍管理办法

古美路街道社区管理工作中涉及到的“公共服务类万人就业项目”、“千百人就业项目”队伍，现已全面转制完成。为进一步完善古美路街道社区万人就业项目队伍管理办法，明确工作职责，提高社区综合协管员队伍的社区管理和社区服务质量，结合《古美路街道关于进一步加强万人就业项目管理的实施意见（试行）》（闵古社委【2012】23号）和《古美路街道万人就业项目队伍管理办法（试行）》（闵古办【2015】53号），特制订本管理办法。具体内容如下：

一、管理范围

上海闵行区古美路街道社区综合协管服务社、古美路街道就业援助服务社（以下均简称服务社）所有员工，服务社员工统称为社区综合协管员（以下简称协管员）。

进一步明确相关单位（部门）的管理权责，结合各队伍工作职能，我们将全面转制后的协管员队伍分为区块管理队伍和条线管理队伍。其中区块管理队伍包括就业援助、外口协管、综治协管、房屋协管、社区助残等协管员队伍；条线管理队伍包括劳动监察、市容协管、社区保安、商品协管、环境协管、特种设备协管、林业养护、河道保洁、社区助老、公益卫生保洁、慈善救助等协管员队伍。

二、日常管理

1. 上海闵行区古美路街道社区综合协管服务社、古美路街道就业援助服务社由社区事务受理服务中心负责日常的管理工作。同时协调相关业务部门，确保队伍各项工作的正常开展。

2. 区块管理队伍的日常管理由所在居民区负责，每月按时报送

员工考勤表，作为工资发放依据。居委会根据居民区实际工作需要对相关协管员开展职责分配、业务整合，设置条线 AB 角，保证人员变动（退休、离职等）期间的工作正常开展。会同相关业务条线对协管员进行年终考评，考核评估结果报社区事务受理服务中心备案。

3. 条线管理队伍的日常管理由业务主管部门负责，业务主管部门根据实际工作需求对相关协管员开展工作考勤、职责分配和考核评估，考核评估结果报社区事务受理服务中心备案。

4. 原则上协管员的工作岗位不做跨部门调动。确因工作需要，由调动部门双方协商一致并征得当事人同意，填写《岗位调动申请表》报社区事务受理服务中心审批后，方可予以安排调动。

三、招退工程序

1. **人员的录用：**各队伍所在管理单位（部门）以不突破原有编制核定数为前提，根据实际工作需求，向社区事务受理服务中心提出书面申请，由社区事务受理服务中心审核通过后，启动招聘程序。招聘周期原则上每季度一次，由社区事务受理服务中心统一组织公开招聘，并对应聘者进行笔试、面试、体检、政审等相关招录程序，经街道主任办公会议讨论通过后办理录用手续。

2. **人员退出：**员工辞职需提前 30 天向所在管理单位（部门）提出书面申请，经管理单位（部门）负责人同意后交服务社按照相关规定办理退工手续。

凡有协管员违反国家相关法律法规及《服务社员工守则》相关规定的将受到相应处罚，达到解除劳动合同（聘用协议）条件的，服务社将予以解除劳动合同（聘用协议）。

达到《劳动合同法》规定的合同终止条件的，双方劳动关系自

然终止。

3. 超龄人员用工办法：员工到达法定退休年龄（男性年满 60 周岁，女性年满 55 周岁）后，因缴费年限不足，不能办理城镇职工养老保险申领手续，工作期间表现良好的，经本人申请，由所在管理单位（部门）上报条线分管领导同意后，可继续延长用工，直至该员工满足办理城镇职工养老保险申领条件，延长用工最长不超过 5 年。

四、培训制度

根据各协管队伍实际工作性质和职能要求，相关业务主管部门每年不少于 2 次组织从业人员开展业务培训，不断提升队伍专业知识和业务能力。

五、考核制度

1. 考核方法：协管员队伍的考核根据《古美路街道协管员年终考评内容》由居民区及相关业务指导部门分别对协管员进行考评，考核结果报社区事务受理服务中心备案。考核结果与员工年终考核奖挂钩，同时作为年度评优依据。

2. 考核内容：以日常考勤、岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，从工作业绩、工作能力和工作态度等三方面对协管员进行考核。

3. 考核形式：考核以评分形式进行，实行 100 分制，90 分及以上为优秀，60 分至 89 分为合格，低于 60 分为不合格。

4. 考核时间：每年 11 月份。

六、专项经费的使用和管理

1. 专职岗位津贴：对于人员编制在协管员队伍中的负责人给予岗位津贴每月 200 元。

2. 优秀员工奖励经费：服务社每年根据考核结果，对工作表现突出的优秀员工给予每人 1000 元的奖励。

3. 经费管理程序：服务社的专项管理经费每年纳入财政预算，由服务社统一运作。

七、附则

本细则以现行政策法规为依据，如遇上级部门的规定有变动或出台新规，以上级部门规定为准。

本细则自发布之日起实施，由古美路街道社区事务受理服务中心负责解释。

附件：

1. 古美路街道社区综合协管员员工守则
2. 古美路街道社区综合协管员年终考评内容
3. 古美路街道社区综合协管员招聘申请表
4. 岗位调动申请表

公开属性：主动公开

抄送：闵行区就业促进中心

闵行区古美路街道党政办公室

2018年6月22日印发

附件 2:《关于调整我区公益性劳动组织转制队伍相关补贴标准的通知》
(闵人保规发〔2018〕4号)

上海市闵行区人力资源和社会保障局 上海市闵行区财政局

闵人保规发〔2018〕4号

关于调整我区公益性劳动组织转制队伍 相关补贴标准的通知

各镇、街道、莘庄工业区社区事务受理服务中心、财政所:

根据《上海市人民政府办公厅转发市人力资源社会保障局等六部门关于促进本市公益性劳动组织转制指导意见的通知》(沪府办发〔2017〕76号)、《闵行区人民政府办公室关于转发〈进一步加强本区公益性劳动组织转制队伍管理的意见〉的通知》(闵府办发〔2018〕9号)等文件的规定,自2018年4月1日起,我区公益性劳动组织转制队伍定额标准,由6.38万元/人/年提高到6.8万元/人/年。

闵行区人力资源和社会保障局

闵行区财政局

2018年5月9日

闵行区人力资源和社会保障局办公室

2018年5月9日印发

附件 3：《财政项目支出绩效目标申报表》

财政项目支出绩效目标申报表				
(2024 年度)				
项目名称	万人就业工资	项目类别	经常性项目	
主管部门	古美路街道办事处	实施单位	古美路街道社区事务受理服务中心	
计划开始日期	2024/1/1	计划完成日期	2024/12/31	
项目资金 (元)	项目资金总额	37850000	年度资金申请总额	37850000
	其中：财政资金	37850000	其中：当年财政拨款	37850000
			上年结转资金	
	其他资金		其他资金	
项目 绩效 目标	项目总目标 (2024 年-2024 年)		年度总目标	
	在严格把控资金的使用规范的情况下，进一步落实促进就业社会责任体系，在适应经济环境变化的同时不断优化改善管理制度，不断提升万人就业项目队伍建设水平，重点帮助和引导古美路街道失业人员尤其是就业困难人员实现就业稳定，同时积极探索万人就业项目的市场化改革趋势，做好对万人就业项目的日常监督和业务指导。		实现古美路街道就业困难群体长期、稳定的就业，各条线从业人员按要求完成其工作；完成万人就业项目日常管理和考核；完成人员考勤考核和业务培训，提升人员工作服务水平；严格按照政策要求，落实好补贴资金及时、足额地发放至每一位从业人员手中，并组织好每年的体检和劳防用品发放工作，确保每位从业人员享受到应享尽享的福利待遇；做好人员退出及招录工作，及时与从业人员约定劳动关系，逐步提高受益对象对政策执行效果的满意度。	
绩效 指标	一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值
	产出指标	数量指标	人员到岗率	16 个条线
			完成工作任务数	16 个条线
工资补贴发放完成率			17 个条线	

			完成组织体检、劳防用品发放工作	16个条线
			完成年终考核、评优工作	16个条线年终考核、45名优秀员工评选
		质量指标	工资补贴发放准确性	100%
			各条线考核合格率	100%
			应补尽补率	100%
		时效指标	各条线工作完成及时率	100%
			工资补贴发放及时率	100%
			人数变动统计及时率	100%
			组织体检及时性	5-6月（街道统一安排）
			劳防用品发放及时性	7-8月
	考核、评优工作及时率		100%	
	效益指标	社会效益指标	万人就业政策知晓率	≥90%
			从业人员服务水平提升情况	良好
			从业人员收入保障情况	保障
			有效投诉及劳动纠纷处置情况	100%
			档案建设情况	完善
			服务社运行规范性	规范
可持续影响指标		长效运维机制建设情况	建立健全且执行有效	
满意度指标	服务对象满意度指标	条线主管部门满意度	≥90%	
		从业人员满意度	≥90%	
		社会公众满意度	≥90%	

附件 4：《项目描述》

2024 年古美路街道万人就业工资 项目描述

一、项目概况

1、项目背景

自上世纪 90 年代以来，上海市进行了大规模的产业结构调整，继而出现了一大批以“4050”人员²为主体的就业困难群体。与此同时，随着经济和社会发展，上海市加强社会管理和发展公共服务的需求日益迫切，潜在着大量的就业机会有待于开发，把产业结构调整下来的就业群体有效地转移到城市管理和发展需要的社会管理和公共服务岗位上去，在推进劳动力结构调整的同时，亦可有效促进社会和谐稳定。

基于上述背景，上海市政府在 2003 年下达了《上海市人民政府办公厅关于本市组织实施万人就业项目的试行意见》（沪府办〔2003〕67 号），旨在通过政府出资购买、政府特许经营或收费以及无偿使用公共资源开展服务，进一步落实促进就业社会责任体系，重点帮助以“4050”人员为主体的就业困难对象实现就业。项目由各区、县政府负责组织、管理与实施，由各街道、乡镇负责具体实施，并由市政府成立促进就业工作指导办公室，对项目落实情况进行督促检查。

《试行意见》中规定了万人就业享受的优惠扶持政策，首先，在万人就业项目的组织实施过程中，可以申请开办非正规劳动组织或民非企业，经认定的非正规劳动组织，可享受有关优惠政策。其次，对新设立的万人就业项目，以街道（镇）为单位，给予一次性开办费补贴 5-10 万元；从业人员必须经过培训持证上岗，对上岗和技能提升培训费用实行全额补贴等。为积极响应上级要求，古美路街道就此设立万人就业项目。

随着社会发展，一部分失业人员逐步到达退休年龄后顺利进入社保体系，从而退出了“万人就业项目”，同时，由于“万人就业项目”非正规劳

² “4050”人员是指处于劳动年龄段中女 40 岁以上、男 50 岁以上的，本人就业愿望迫切、但因自身就业条件较差、技能单一等原因，难以在劳动力市场竞争就业的劳动者。

动组织形式不适用《劳动合同法》，从业人员的劳动权益无法得到充分保障，上海市政府于2013年出台了《上海市人民政府办公厅关于转发市人力资源社会保障局等十部门关于调整完善本市“万人就业项目”协管员队伍管理工作指导意见的通知》（沪府办发〔2013〕9号），按照“管理下沉、队伍整合、推动转制、规范运作”的总体思路，积极推动“万人就业项目”协管员队伍进行转制工作，促进协管员队伍组织正规化、管理规范化和业务标准化发展，协管员队伍全部退出非正规就业劳动组织的管理范围，原则上不再新进人员，各区县确需新增人员的，要依法明确人员的劳动关系，并自行落实相关经费。同时，还出台了《上海市人民政府办公厅关于转发市人力资源社会保障局等六部门关于完善本市“万人就业项目”公共服务类队伍管理工作指导意见的通知》（沪府办发〔2013〕13号），加强公共服务类队伍属地化管理，通过实施队伍整合，完善队伍管理，充分发挥公共服务类队伍安置就业困难人员的作用。

2013年古美路街道按照区政府对“万人就业项目”转制及整合的总体要求，已完成了10支队伍的转制，合并成立了上海市闵行区古美路街道社区综合协管服务社（以下简称“综合协管服务社”，为民办非企业组织），转制队伍从业人员与综合协管社签署劳动合同并建立劳动关系；尚有6支队伍未完成转制，非转制队伍从业人员仍沿用原管理模式；交通协管队伍由区主管部门统一管理。

2018年根据《上海市人民政府办公厅转发市人力资源社会保障局等六部门关于促进本市公益性劳动组织转制指导意见的通知》（沪府办发〔2017〕76号）、《闵行区人民政府办公室关于转发〈进一步加强本区公益性劳动组织转制队伍管理的意见〉的通知》（闵府办发〔2018〕9号）等文件要求，古美路街道完成对剩余未转制队伍的转制工作，将河道保洁、林业养护、社区助残、社区助老、慈善救助队伍并入综合协管服务社统一管理，并新成立古美路街道就业援助服务社（以下简称“就业援助服务社”，民办非企业组织），吸纳社区公益卫生保洁队伍，实现转制。综合协管服务社/就业援助服务社的日常管理由古美路街道社区事务受理服务中心（以下简称“受理中心”）

负责。

2018年6月完成转制工作后，古美路街道办事处出台《古美路街道社区综合协管员队伍管理办法》（闵古办〔2018〕39号），指出居民区/业务主管部门负责各条线队伍的日常管理工作，并每月报送员工考勤表至综合协管服务社/就业援助服务社；年终组织考评，考评结果汇总至综合协管服务社/就业援助服务社，报受理中心备案；此外对人员录用、退出、培训、考核、经费做了明确规定。同时制定《古美路街道社区综合协管员员工守则》，对其工作要求、工作时间、请假制度、工作纪律等做了明确规定。

原古美路街道万人就业工资项目包含市、区两级补贴，市级补贴只针对人保局在册人员（只出不进，按实际人数给予补贴），按最低工资标准的50%给予岗位补贴，同时给予相应社保补贴。2021年4月接市财政、市人社局通知，于当年度5月1日起，调整公益性岗位的市级岗位补贴和社会保险补贴预算列支渠道，市级资金不再承担两个50%的补贴，改为区级一般公共预算资金全额安排项目预算。截至2023年10月底，古美路辖管16支队伍人数共计300人，区直管交通管辖队伍15人，2024年古美路街道万人就业工资项目为充分保障当年度万人就业队伍人员劳动收入，拟申报当年度预算3785万元。

2、依据充分性

（1）《上海市人民政府办公厅关于本市组织实施万人就业项目的试行意见》（沪府办〔2003〕67号）

为进一步落实促进就业社会责任体系，重点帮助本市就业困难对象实现就业，各有关主管部门于区县正在共同开发一批万人就业项目，经市政府同意，现就本市组织实施万人就业项目。

符合就业困难群体的需要，以安置本市失业、下岗协保、农村富余劳动力为主要任务，根据区域差别、岗位差别和工作强度大小等确定从业人员收入，但不低于本市最低工资标准，并落实其基本社会保险。

（2）《上海市人民政府办公厅关于转发市人力资源社会保障局等十部门关于调整完善本市“万人就业项目”协管员队伍管理工作指导意见的通知》

（沪府办发〔2013〕9号）

按照“管理下沉、队伍整合、推动改革、规范运作”的总体思路，将“万人就业项目”队伍纳入属地化管理，理顺条块管理职责，建立权责相统一的运作机制，推动协管员队伍整合转制，提高管理效能，明细从业人员劳动关系。以非正规就业劳动组织模式管理的协管员队伍原则上不再新进人员。各区县确需新增人员的，要依法明确人员的劳动关系，并自行落实相关经费。

（3）《上海市人民政府办公厅关于转发市人力资源社会保障局等六部门关于完善本市“万人就业项目”公共服务类队伍管理工作指导意见的通知》（沪府办发〔2013〕13号）

加强公共服务类队伍的属地化管理，建立事权、财权相统一的公共服务类队伍管理工作责任体系，通过实施队伍整合，进一步提高运作效能，完善队伍管理，充分发挥公共服务类队伍安置就业困难人员的作用。

（4）《闵行区“万人就业项目”专项资金管理办法》（闵人保发〔2014〕35号）

各街镇和负责区级转制队伍的主管单位应对专项资金使用进一步加强管理和监督，制定“万人就业项目”专项资金管理办法、财务制度和监管办法等相关的管理措施，从而保证专项资金使用高效、规范。

（5）《关于调整我区公益性劳动组织转制队伍相关补贴标准的通知》（闵人保规发〔2018〕4号）

自2018年4月1日起，我区公益性劳动组织转制队伍定额标准，由6.38万元/人/年提高到6.8万元/人/年。

（6）《关于〈古美路街道社区综合协管员队伍管理办法〉的通知》（闵古办〔2018〕39号）

对各条线的日常管理、招退工程序、培训、考核、专项经费的使用和管理做出明确规定。

《关于古美路街道设立万人就业项目工资增长机制的批复》（闵古办抄〔2022〕200号）

同意设立万人就业项目工资增长机制，以现有2890元为基数，增加200

元/人/月，自2022年7月1日起实施。会议要求：控制万人就业项目人员额度，严格把好人员招录关。

3、项目必要性和重要性

①帮助就业困难群体实现体面就业的需要：古美路街道万人就业工资项目作为针对困难群体的实事工程，根据上海市相关文件设立实施，关系到社会经济的和谐稳定。通过优先处理当地年龄较大、市场竞争能力较弱、就业比较困难的下岗失业人员，使之实现体面就业、稳定就业，有利于从根本上消除城市贫困问题，拉动消费需求，是实施主动促进就业政策的重要举措。

②社会管理和公共服务内容的需要：万人就业项目在开发设计相关就业岗位时，与社会发展实际需求紧密结合，目标直指公共服务领域。城市交通不畅、河道养护力量不足、困难老人和残疾人需要更多社会力量提供帮助……此类事关大城市和谐发展的矛盾和问题，由此变成了岗位开发商机，含有就业容量大的特点，能够发明大量就业岗位的劳动密集型组织，符合就业困难群体需要的同时也满足了加强社会管理、发展公共服务的需求。

故项目设立和实施具有必要性和重要性。

4、项目的可行性

古美路街道万人就业工资项目为历年实施的经常性项目，由古美路街道社区事务受理服务中心负责具体实施。古美路街道辖管的16条已转制条线从业人员均与综合协管社/就业援助社签订劳动合同，建立正规的劳动聘用关系，由综合协管社/就业援助社和各条线主管部门进行双重管理；交通协管队伍由区级交通协管服务社直接管理，街道仅按照闽人保规〔2018〕4号公益性劳动组织专职队伍定额标准（6.8万元/人/年）提供资金支持。项目属常规性项目，历年通过该模式实施至今，即项目在技术层面无实施难度。

二、项目绩效目标设定情况

1、项目的总体目标

在严格把控资金的使用规范的情况下，进一步落实促进就业社会责任体系，在适应经济环境变化的同时不断优化改善管理制度，不断提升万人就业项目队伍建设水平，重点帮助和引导古美路街道失业人员尤其是就业困难人

员实现就业稳定，同时积极探索万人就业项目的市场化改革趋势，做好对万人就业项目的日常监督和业务指导。

2、项目的具体目标

表 2.1 绩效目标表

一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值	目标值说明
产出指标	数量指标	人员到岗率	16 个条线	街道辖管 16 个条线从业人员到岗情况，人员到岗率 100%
		完成工作任务数	16 个条线	街道辖管 16 个条线工作圆满完成，切实满足实际工作量要求
		工资补贴发放完成率	17 个条线	完成街道辖管 16 个条线和区直管交通协管队伍工资以及高温费、独生子女费等补贴费用的发放工作
		完成组织体检、劳防用品发放工作	16 个条线	完成街道辖管 16 个条线的组织体检和劳防用品发放工作
		完成年终考核、评优工作	16 个条线年终考核、45 名优秀员工评选	完成 2024 年街道辖管 16 个条线从业人员年终考核，并作为考核奖发放的依据（选取约 50 名优秀员工）
	质量指标	工资补贴发放准确性	100%	工资补贴按标准发放，无超标、未达标、同工不同酬等现象
		各条线考核合格率	100%	各条线年度考核结果合格，从业人员工作服务水平提升
		应补尽补率	100%	各条线符合补贴标准的从业人员均已享受对应补贴
	时效指标	各条线工作完成及时率	100%	各条线每月按计划及时完成其工作
		工资补贴发放及时率	100%	从业员工工资补贴发放及时，各项费用标准调整及时
		人数变动统计及时率	100%	从业人员变动情况人数统计及时
		组织体检及时性	5-6 月（街道统一安排）	根据街道统一安排对实际在岗从业人员发放体检卡组织集中体检
		劳防用品发放及时性	7-8 月	根据工作计划，于 7-8 月对在岗从业人员发放劳防用品
		考核、评优工作及时率	100%	按照计划的时间节点完成考核、评选工作

一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值	目标值说明
效益指标	社会效益指标	万人就业政策知晓率	≥90%	从业人员对有关万人就业政策的知晓率达到90%及以上
		从业人员服务水平提升情况	良好	对从业人员开展岗前、定期培训，提高从业人员工作水平。考察从业人员培训情况，是否有培训，培训是否适用
		从业人员收入保障情况	保障	就业困难群体的收入通过项目得到保障，生活状况得到改善
		有效投诉及劳动纠纷处置情况	100%	有效处置各类投诉情况
		档案建设情况	完善	在职从业人员档案齐全
		服务社运行规范性	规范	2个服务社按照相关规范进行有序运行
	可持续影响指标	长效运维机制建设情况	建立健全且执行有效	项目应有的长效机制包括政策宣传制度、资金保障制度、资金清算制度、后续抽查检测制度、培训考核制度等
满意度指标	服务对象满意度指标	条线主管部门满意度	≥90%	各主管部门对从业人员工作的满意度
		从业人员满意度	≥90%	从业人员对于各项补贴福利、培训内容等方面的满意度
		社会公众满意度	≥90%	社会公众对于各条线工作完成情况的满意度

3、阶段性工作目标

实现古美路街道就业困难群体长期、稳定的就业，各条线从业人员按要求完成其工作；完成万人就业项目日常管理和考核；完成人员考勤考核和业务培训，提升人员工作服务水平；严格按照政策要求，落实好补贴资金及时、足额地发放至每一位从业人员手中，并组织好每年的体检和劳防用品发放工作，确保每位从业人员享受到应享尽享的福利待遇；做好人员退出及招录工作，及时与从业人员约定劳动关系，逐步提高受益对象对政策执行效果的满意度。

三、项目投入情况

1、项目总投入和构成情况

2024年古美路街道万人就业工资项目拟申报项目预算3785万元，具体预算编制明细如下表所示：

表 3.1 预算编制明细表（单位：元）

项目内容	项目明细	单价	单价依据	数量	数量依据	金额
人员经费	工资	3600	按照市、区统一规定标准执行，并根据上海市最低工资标准和万人就业项目工资增长机制调整，现标准为3100元/人/月，2023年预计增长至3600元/人/月	360	截至23年10月底，街道辖管16条队伍现有300人，区直管交通协管队伍15人，共计315人，与人员编制上限存在一定空间，考虑到劳动力需求缺口的因素，在实有人员数目基础上适度上浮安排360人	1555.2
	社保公积金	3800	各条线队伍享受社保及公积金待遇，每年根据实际标准进行调整，截至2023年10月底，社保公积金标准为3800元/人/月	360		1641.6
	月绩效奖	300	历史标准	360		129.6
	饭贴	300	历史标准	360		129.6
	工会经费	1776	工资总额2%计提	360		63.936
	体检	2000	街道统一标准	360		72
	高温	1200	根据沪人社规〔2019〕19号标准，于6-9月各条线队伍发放高温费，标准	360		43.2

项目内容	项目明细	单价	单价依据	数量	数量依据	金额
			为 300 元/人/月			
	劳防	800	各条线队伍每人每年 800 元	360		28.8
	机构管理费	200	历年经验（例如电话费、条线用品购置、换届审计等费用）	360		7.2
	考核奖	3000	历史标准	360		108
管理经费	优秀员工奖励经费及专职岗位津贴	1000	考虑到以优秀员工激励从业人员水平提升,按闽古办(2018)39号文件 1000元/人标准	50	考核评分前 50 人	5
合计		-		-		3785（取整）

2、经常性项目执行情况

古美路街道万人就业工资项目为历年实施的经常性项目，2021年-2023年项目预算安排与执行情况如下表所示：

表 3.2 近三年预算及执行情况（单位：万元）

年份	年初预算	调整后预算	执行金额	预算执行率
2021	2852.20	2763.64	2650.71	95.91%
2022	2706.00	2706.00	2706.00	100%
2023	3322.42	3114.32	2800.00	89.91%
2024	3785	-	-	-

2023年数据截止至2023年9月底。

3、资金来源情况

2024年古美路街道万人就业工资项目预算经费为3785万元，资金来源为区级一般公共财政资金。

资金申请和拨付流程：项目预算资金由社区事务受理中心申请分批拨付，于每季度末填写下季度经费申请表，经部门领导审批会签后报送至财管办，由财管办审查核准后交由相关领导会签，向外拨付资金。

交通协管队伍用工费用³直接拨付给区交通协管服务社，再由其发放至个人。街道所辖16条队伍用工费用则下拨至古美路街道社区综合协管服务社，其中卫生保洁队伍的各类补贴再由综合协管服务社拨至就业援助服务社，月初由各条线主管部门报账员将本条线从业人员上月出勤情况、工资、加班费以及条线特殊补贴汇总等资料交由分管领导签字后报送至受理中心，由受理中心核查并补充高温费、独生子女等福利补贴，编制好当月工资表，报送财管办核准，核准后的工资表同步报送至闵行区就业促进中心进行公示。综合协管服务社/就业援助服务社根据核准后的工资表，于当月10日将上月工资拨至从业人员的银行账户。

项目预算资金自第三季度申报时根据当季度实际情况进行调整，以避免大量结余资金的产生，如产生结余即用于下一年度人员经费的发放。

资金拨付流程图如下：

³ 定额 6.8 万元/人/年。

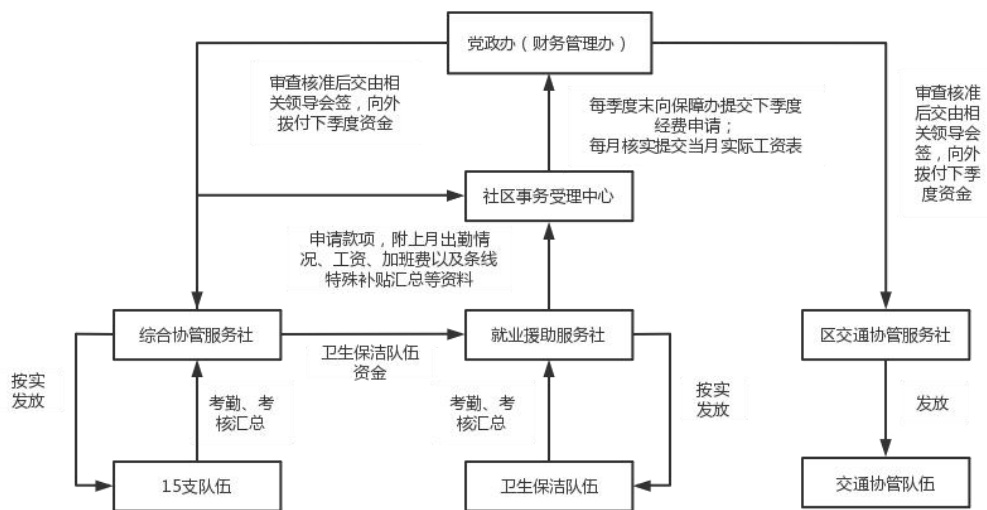


图 3.1 资金拨付流程图

3、成本管理情况

项目预算编制由古美路街道社区事务受理服务中心，经费测算过程主要采用了历史成本法、标准法。

四、项目计划活动

1、项目活动内容

万人就业项目，是指政府出资购买、政府特许经营或收费以及无偿使用公共资源开展服务的社会管理和公共服务项目，符合就业困难群体的需要，以安置本市事业、下岗协保、农村富余劳动力为主要任务，根据区域差别、岗位差别和工作强度大小等确定从业人员收入，但不低于本市最低工资标准，并落实其基本社会保险。

该项目由社区事务受理服务中心作为实施单位，负责业务指导、资金申请等工作。已转制条线（16条）从业人员均与已转制民非组织签订劳动合同，建立正规的劳动聘用关系，由已转制民非组织和各条线主管部门进行双重管理；交通协管队伍由区级部门负责管理考核，古美路街道不参与管理，只按季度拨付从业人员补贴。

各条线主要工作内容及各主管部门明细如下表所示：

表 4.1 各条线主管部门及主要工作内容明细表

队伍分类	队伍名称	主管部门	主要工作内容
综合协管 服务社	就业援助	居委	职业介绍、职业指导、劳动力资源调查及配合劳务所其他相关事务
	社区综合	平安办、派出所、文化中心、投促中心、居委	①采集登记社区内实际居住人口基本信息；②采集登记社区内实有房屋基本情况；③协助开展相关人口综合服务和管理工作；④完成市、区人口办下达的工作任务⑤协助税务所征收私房出租租赁税
	综治社保	居委	①协助治保主任开展社会治安综合治理；②参加群防群治的队伍建设和管理，主导和开展街面、小区治安巡逻执勤；③掌握社区民事纠纷动态，积极参与矛盾纠纷排查调处工作；④做好刑释解教人员帮教；⑤认真做好社区日常综治事务性工作，并做好基础性台账。
	房屋协管	建管中心和居委	①协助做好房屋租赁管理。及时掌握租赁信息和基本情况；督促房屋出租人依法交纳有关税费；督促出租房屋内居住人员办理居住登记手续；②协调做好居住物业管理日常巡查。将巡查中发现的问题及时向有关部门报告；协助调解业主及使用人之间的房屋使用纠纷；③协助做好居住小区房屋管理的检查监督工作。发现违反房屋管理有关规定的行为，及时向有关部门报告；协助做好危险房屋的督修工作；协助做好对房屋销售、房地产经纪机构房屋销售、租赁中介活动的监督。
	社区助残	服务办和居委	宣传相关法律法规和各项方针政策，做好残疾人的思想工作。密切联系社区各类残疾人，掌握基本状况及需求，配合街道残联做好残疾老人管理、维权、服务工作。做好对身患大病、重病、生活特别困难残疾人的随访工作。做好日常工作台账记录。
	劳动监察	社区事务受理中心	宣传劳动保障法律法规，依法对各类用人单位和个遵守劳动保障；法律法规情况进行监督，对发生的各类劳务纠纷案件就行调解。
	市容环境	城运中心	在网格分块内进行市容环境卫生、道路公共设施及重大事件巡查，发现问题及时上报。夜间市容环境卫生巡查工作，发现夜间夜排档、乱设摊等影响市容环境卫生的问题拍照、劝阻，不听劝阻的将照片上报城管执法部门。
	社区保安	派出所	1、协助公安部门开展公共安全和治安防范的宣传教育。2、在民警的带领下，实施驻点执勤、巡逻和处警，就行安全防范检查、守候伏击、盘查。3、协助公安部门对辖区内的特种行业、公共场所进行整理和整治。4、协助公安部门、计划生育、卫生

队伍分类	队伍名称	主管部门	主要工作内容
			防疫部门开展外来流动人口日常管理工作等
	商品交易	市场监督管理所	街面证照检查
	环境保护	社区管理办	关于环保方面信访、投诉，巡视餐饮经营情况及油烟净化器清洗情况，牙防所设备辐射情况等
	特种设备	市场监督管理所	特种设备检查、电梯、锅炉等
	林业养护	建管中心	街面绿化带的保洁
	河道保洁	建管中心	道路上的花坛、雨水井保洁和疏通
	社区助老	服务办	高龄老人陪护、上门做家务、送餐服务等
	慈善救助	社区事务受理中心	慈善超市服务工作
就业援助服务社	卫生保洁	城运中心	小区等公共区域投放防虫害药品
交通协管		区主管部门统一管理	

2、实施范围和对象

(1) 闵行区就业促进中心

自2021年10月起，古美路街道社区事务受理服务中心需将每月各条线队伍实际工资补贴明细上报闵行区就业促进中心进行公示；就促中心不定期对下属街镇条线队伍的空岗情况进行检查，执行管理职责。

(2) 古美路街道办事处

古美路街道“万人就业工资”项目为古美路街道本级专项项目，预算单位为古美路街道办事处。

(3) 古美路街道社区事务受理服务中心

负责综合协管服务社和就业援助服务社的日常管理工作；负责人员招退工作；负责季度经费申请及各类福利待遇的发放审核；负责统筹、协调相关部门，确保队伍各项工作的正常开展。

(4) 古美路街道党政办（财务管理办）

安排项目预算，监督项目资金使用，拨付补贴至综合协管服务社/就业援助服务社。

(5) 古美路街道社区综合协管服务社

民办非企业单位，工作人员由社区事务受理中心人员担任，每月负责就业援助队伍等 15 支队伍工资申请；与新进人员签订劳务合同；年底汇总各条线考核结果，报受理中心备案。

(6) 古美路街道社区就业援助服务社

民办非企业单位，工作人员由社区事务受理中心人员担任，每月负责卫生保洁队伍工资申请；与新进人员签订劳务合同；年底汇总各条线考核结果，报受理中心备案。

(7) 各条线队伍

①**综合协管服务社**：5 支居民区整合队伍（包括就业援助、社区综合、综治社保、房屋协管、社区助残）的日常管理由所在居民区负责，每月按时报送员工考勤表，作为工资发放依据。居委会根据居民区实际工作需要对相关协管员开展职责分配、业务整合，会同相关业务条线对协管员进行年终考评，考核结果报综合协管服务社，再上报受理中心备案；10 支街面整合队伍（劳动监察、市容环境、社区保安、商品交易，环境保护、特种设备、林业养护、河道保洁、社区助老、慈善救助）的日常管理由业务主管部门负责，业务主管部门根据实际工作需求对相关协管员开展工作考勤、职责分配和考核，考核评估结果报综合协管服务社，再上报受理中心备案。

②**就业援助服务社**：卫生保洁队伍由业务主管部门负责。业务主管部门根据实际工作需求对相关协管员开展工作考勤、职责分配和考核，考核评估结果报综合协管服务社，再上报受理中心备案。

③**交通协管队伍**：由区主管部门统一管理。

3、项目实施计划

(1) 项目实施计划

该项目 2024 年度工作计划如下：

表 4.2 项目实施计划

序号	月份	实施计划
1	2023 年 8-12 月	申报下一年度预算

序号	月份	实施计划
2	2024年5-7月	根据街道统一安排（预计在5-7月）组织体检，对实际在岗人员发放体检卡，由其自行前往医院进行体检
3	2024年7-8月	购买和发放劳防用品
4	2024年1-12月	各条线从业人员按要求完成其工作
5	每季度末	完成全年四季度预拨资金申请，于第三季度末进行预算调整
6	每季度	各条线根据队伍实际情况向受理中心提出招聘申请，招聘周期原则上每季度一次
7	每月	各条线组织考勤，提交从业人员出勤情况；人员变动情况统计；按月发放从业员工工资、补贴
8	2024年11月	年终考核，优秀员工评选，并根据考核结果发放考核补贴
9	2024年1-12月	员工辞职提前30天向所在管理单位（部门）提出书面申请，经管理单位（部门）负责人同意后交服务社按照相关规定办理退工手续

（2）项目实施流程

2018年4月，古美路街道完成万人就业队伍转制工作，各条线从业人员均与综合协管社/就业援助社签订劳动合同，建立正规的劳动聘用关系，由综合协管服务社/就业援助服务社和各条线主管部门进行双重管理。

由受理中心负责人员的招退工作（各队伍以不突破原有编制核定数为前提，居民区/业务主管部门根据实际情况向受理中心提出申请，受理中心审核通过后组织公开招聘，新进人员学历高中以上，男性不超过45周岁，女性不超过40周岁，由各条线主管负责人进行人员遴选确定）；确认招录的从业人员由综合协管服务社/就业援助服务社与其签订劳务合同；每月综合协管服务社/就业援助服务社将审批核准后的实际工资补贴发放至各从业人员银行卡中；年底由各条线业务主管部门和居委会负责考核，评定各从业人员工作情况与内容报至综合协管服务社/就业援助服务社，再统一将各条线考核结果报至受理中心备案。

交通协管队伍：由区主管部门统一管理。

项目管理流程如下图所示：

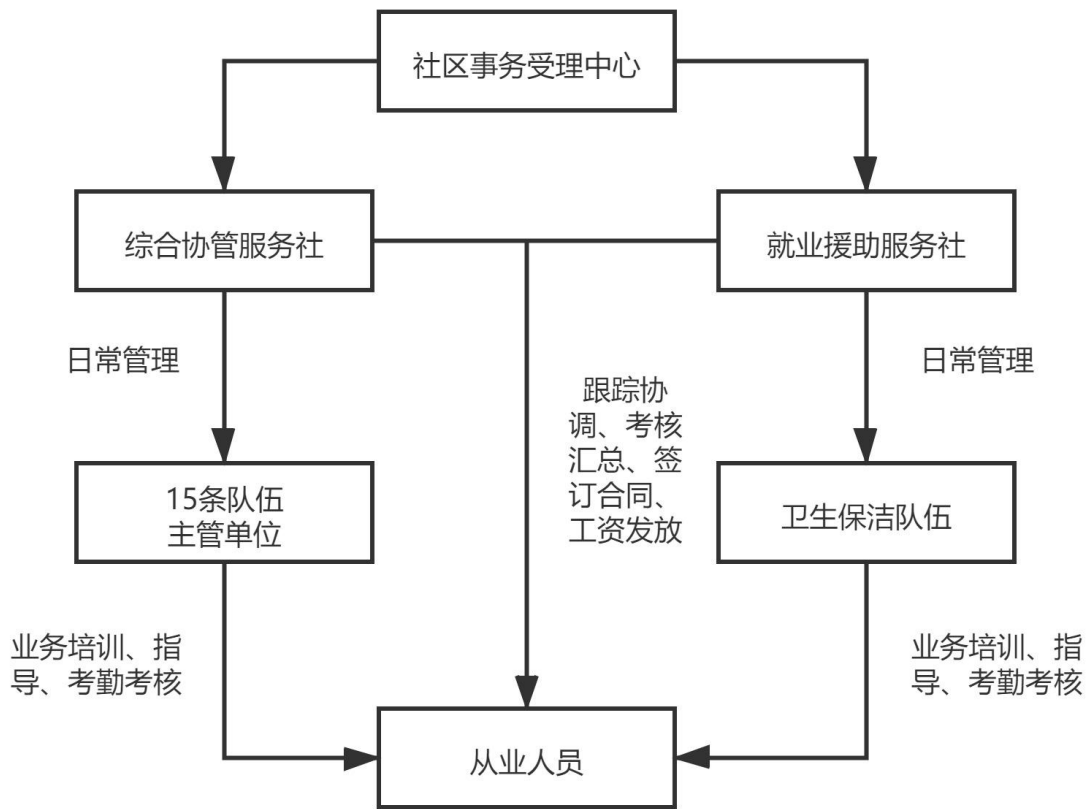


图 4.2 项目管理实施流程图

五、保证项目实施的制度、措施

1、项目管理制度

项目的管理参照《古美路街道社区综合协管员队伍管理办法》（闵古办〔2018〕39号），同时各条线主管部门根据《古美路街道协管员年终考评内容》对协管员进行考评，此外古美路街道制定《闵行区古美路社区综合协管服务社员工守则》，对其工作职责、工作时间、工作要求、请假制度、离职管理等做出明确规定。各从业人员交由各条线自行安排工作，人员考勤、考核均由各条线自行组织，各条线管理考核制度健全，包含了人员培训管理制度、人员录入制度、考核制度、薪资管理制度、补贴申请管理制度等。

2、财务管理制度

受理中心主要负责资金拨付申请、资金使用情况跟踪等工作，相关财务管理制度包括：专款专用制度、合同签审制度、付款批复制度、专项资金管理制度等。

六、风险因素分析

因部分条线在软件平台上的从业人员出勤表及工资明细上报信息与党建办相结合，受理中心查询不便，多根据云办工平台中是否有假期申请后进行判定，从业人员空岗情况的直接考察数据获取便捷性不足。

填报单位：古美路街道社区事务受理服务中心

日期：2023年12月

附件 5：《项目预算评审评分表》

项目预算评审评分表

(2024 年度)

项目基本信息				
项目名称	万人就业工资			
项目单位	古美路街道社区事务受理服务中心			
年度预算总金额(万元)		3785		
其中：	上级资金	0		
	区级资金	3785		
	镇级资金	0		
项目得分	项目决策(50%)	45	总分	92
	项目管理(30%)	27		
	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	3
		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	2
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)	5	5
		财务管理制度健全性(B13)	10	10
	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	92

附件 6：《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的战略目标，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 (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。

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
				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。
项目管理 (B)	30	项目实施管理 (B1)	20	项目管理制度健全性 (B11)	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。	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； 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。

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
				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
		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	

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
				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。
	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，用以反映对综合利用和节约资源、保护环境和生态建设的作用。				

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;	10	《上海市人民政府办公厅关于本市组织实施万人就业项目的试行意见》(沪府办(2003)67号)	为进一步落实促进就业社会责任体系,重点帮助本市就业困难对象实现就业,各有关主管部门于区县正在共同开发一批万人就业项目,经市政府同意,现就本市组织实施万人就业项目。 符合就业困难群体的需要,以安置本市失业、下岗协保、农村富余劳动力为主要任务,根据区域差别、岗位差别和工作强度大小等确定从业人员收入,但不低于本市最低工资标准,并落实其基本社会保险。	无
			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。		《闵行区“万人就业项目”专项资金管理办法》(闵人保发(2014)35号)	各街镇和负责区级转制队伍的主管单位应对专项资金使用进一步加强管理和监督,制定“万人就业项目”专项资金管理办法、财务制度和监管办法等相关的管理措施,从而保证专项资金使用高效、规范。	无
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; 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;	10	①帮助就业困难群体实现体面就业的需要:古美路街道万人就业工资项目作为针对困难群体的实事工程,根据上海市相关文件设立实施,关系到社会经济的和谐稳定。通过优先处理当地年龄较大、市场竞争能力较弱、就业比较困难的下岗失业人员,使之实现体面就业、稳定就业,有利于从根本上消除城市贫困问题,拉动消费需求,是实施主动促进就业政策的重要举措。 ②社会管理和公共服务内容的需要:万人就业项目在开发设计相关就业岗位时,与社会发展实际需求紧密结合,目标直指公共服务领域。城市交通不畅、河道养护力量不足、困难老人和残疾人需要更多社会力量提供帮助……此类事关大城市		

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列示项目的唯一性，无重复的同类项目，得2分。				和谐发展的矛盾和问题，由此变成了岗位开发商机，含有就业容量大的特点，能够发明大量就业岗位的劳动密集型组织，符合就业困难群体需要的同时也满足了加强社会管理、发展公共服务的需求。 故项目设立和实施具有必要性和重要性。
项目可行性 (A13)	10	考察为实现项目目标的长短期可行性分析	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； 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。	10			古美路街道万人就业工资项目为历年实施的经常性项目，由古美路街道社区事务受理服务中心负责具体实施。古美路街道辖管的16条已转制条线从业人员均与综合协管社/就业援助社签订劳动合同，建立正规的劳动聘用关系，由综合协管社/就业援助社和各条线主管部门进行双重管理；交通协管队伍由区级交通协管服务社直接管理，街道仅按照闽人保规〔2018〕4号公益性劳动组织专职队伍定额标准（6.8万元/人/年）提供资金支持。项目属常规性项目，历年通过该模式实施至今，即项目在技术层面无实施难度。

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； 若为一次性项目，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	2024年古美路街道万人就业工资项目拟申报项目预算3785万元。包含人员经费3780万元和管理经费5万元。
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。	5	
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经预算主管部门集体决策程序（如三重一大），得3分。	5	预算申报及时有效，经自下而上的申报、并经部门职责一致性审核
预算编制合理性 (A24)	5	考察预算编制的成本控制合理性	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。	2	在预算编制时，虽已细化至单价数量，但是在单价标准以及数量设定方面较为笼统，预算合理性略有不足。

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；	4	项目的管理参照《古美路街道社区综合协管员队伍管理办法》（闵古办〔2018〕39号），同时各条线主管部门根据《古美路街道协管员年终考评内容》对协管员进行考评，此外古美路街道制定《闵行区古美路社区综合协管服务社员工守则》，对其工作职责、工作时间、工作要求、请假制度、离职管理等做出明确规定。各从业人员交由各条线自行安排工作，人员考勤、考核均由各条线自行组织，各条线管理考核制度健全，包含了人员培训管理制度、人员录入制度、考核制度、薪资管理制度、补贴申请管理制度等。但该类管理办法为18年制定，较现在适配性略有不足，扣1分。
			②项目管理制度可操作性强，得2分。		
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；	10	2018年4月，古美路街道完成万人就业队伍转制工作，各条线从业人员均与综合协管社/就业援助社签订劳动合同，建立正规的劳动聘用关系，由综合协管服务社/就业援助服务社和各条线主管部门进行双重管理。由受理中心负责人员的招退工作（各队伍以不突破原有编制核定数为前提，居民区/业务主管部门根据实际情况向受理中心提出申请，受理中心审核通过后启动公开招聘，新进人员学历高中以上，男性不超过45周岁，女性不超过40周岁）；由综合协管服务社/就业援助服务社与从业人员签订劳务合同；每月由各条线组织上报人员出勤表及工资明细至综合协管服务社/就业援助服务社，经分管领导审批后发放至各从业人员银行卡中；年底由各条线业务主管部门和居委会负责考核，评定各从业人员工作情况与内容报至综合协管服务社/就业援助服务社，再统一将各条线考核结果报至受理中心备案。
			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)	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；	5	受理中心主要负责资金拨付申请、资金使用情况跟踪等工作，相关财务管理制度包括：专款专用制度、合同签审制度、付款批复制度、专项资金管理制度等。
			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。		

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	因部分条线在软件平台上的从业人员出勤表及工资明细上报信息与党建办相结合，受理中心查询不便，多根据云办工平台中是否有假期申请后进行判定，从业人员空岗情况的直接考察数据获取便捷性不足。
			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；	4	人员到岗率 完成工作任务数 工资补贴发放完成率 完成组织体检 劳防用品发放工作 完成年终考核、评优工作 工资补贴发放准确性 各条线考核合格率 应补尽补率 各条线工作完成及时率 工资补贴发放及时率 人数变动统计及时率 组织体检及时性 劳防用品发放及时性 考核、评优工作及时率
			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。		
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；	4	
			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。		
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；	4	
			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。		

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	万人就业政策知晓率 从业人员服务水平提升情况 从业人员收入保障情况 有效投诉及劳动纠纷处置情况 档案建设情况
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，用以反映对综合开发利用和节约资源、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;	2	长效运维机制建设情况 条线主管部门满意度 从业人员满意度
			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)	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;	2	
			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。		