

街道社会用工经费项目描述

一、项目概况

（一）项目背景

随着改革发展，以往传统的各自为政、小而全封闭式、自我服务的机关管理体制和服务保障模式已逐渐被现代、统一集中的科学化管理、法治化保障、社会化服务的新模式所替代。同时，随着社会主义市场经济体制逐步建立和政府行政体制改革逐步深化。我国新定义了一种服务岗位——社区工作者，社区工作者定义为，在本区居民区和各镇、街道、莘庄工业区（以下简称“各街镇”）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。目前主要由就业年龄段的居委会全日制工作人员，街道、乡镇中心聘用人员，街道、乡镇聘用的社区专职工作人员，以及其他经区县党委、政府批准纳入的人员构成。

2014年，上海市委一号课题成果《关于进一步创新社会治理加强基层建设的意见》公布，明确建立社区工作者岗位等级序列，通过拓宽来源渠道、提高薪酬待遇、畅通发展空间，形成结构合理、来源广泛、素质优良的居民区工作队伍。上海坚持面向基层、内育外引，通过基层选拔、社会招聘、组织委派、退休聘用等多种渠道遴选人选，经规定程序担任居民区党组织书记，形成以就业年龄段为主、老中青梯次配备合理的队伍结构。

就业年龄段居民区党组织书记实行事业岗位、事业待遇，其中连续任职满两届、表现优秀、群众拥护的，经规定程序可使用事业编制，在岗退休的享受事业编制退休待遇，中途离开书记岗位的人走编留。就业年龄段居民区党组织书记使用的事业编制归口社区党建服务中心。依法选优配强居委会主

任及其成员，加强居民小组长、楼组长等队伍建设。职能部门下派社区的专职工作人员，可分批认定、逐步纳入。根据岗位特点、工作年限、受教育程度、相关专业水平等综合因素，建立社区工作者岗位等级序列。按照人均收入高于上年全市职工平均工资水平的标准，建立与岗位等级和绩效考核相衔接的薪酬体系，并根据全市职工平均工资增长情况进行动态调整。按照国家和本市有关规定，以工资收入为基数足额缴纳社会保险及住房公积金。畅通优秀社区工作者进入党政机关、事业单位的通道，在同等条件下优先录用，进一步完善了基层社会治理体系，进一步提高基层社会治理能力，使基层社会在深刻变革中既充满活力又和谐有序，为城市治理体系和治理能力现代化奠定坚实基础，为上海顺利实现“四个中心”和社会主义现代化国际大都市建设目标提供坚实保障。

2025年8月，为进一步推进创新社会治理加强基层建设工作，促进社会工作者职业化发展，闵行区财政局、闵行区人力资源和社会保障局、中共闵行区委社会工作部根据上级单位要求，联合印发《关于调整2025年闵行区社区工作者薪酬水平的通知》（闵人社综〔2025〕1号），将本区社区工作者的基本工资基数由5000元/月调整为5100元/月，继续预留人均绩效工资额度500元/年，并和区年终考核结果挂钩，自2025年7月起执行，并做好补发工作。

2026年新虹街道继续开展社会用工经费项目，该项目为经常性项目，资金包括社工薪酬、福利、培训、工会管理等内容。社区工作者范围包括：（1）居民区就业年龄段的全日制工作人员，居民区党组织成员（居民区党组织书记除外）（副书记以下，含主持工作）、居委会成员、未进“两委”班子的条

线专职工作人员（协管员队伍除外）；（2）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）；（3）各街镇聘用的社区专职工作人员，包括镇管社区“两委一中心”行政事业编制外的就业年龄段工作人员等。

（二）依据充分性

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

社区工作者的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。绩效工资根据本人工作情况，经考核后确定，为年收入的20%左右，按季或者按年发放。根据优秀、合格、基本合格和不合格等考核结果，适当拉开差距。新录用的社区工作者，在试用期内，工资水平可按相应等级的80%确定。

根据闵行区社区工作者薪酬水平现状，全区社区工作者平均收入水平以2013年度全市职工平均工资水平1.1倍调整（即170193元），2015年底前达标。以后当低于全市职工平均工资水平时，再逐步调整。对于已经高于对应岗位系数薪酬待遇的社区工作者，保留原工资待遇。

各街镇居民区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的实际情况确定，调动工作积极性，发挥好作用。

社区工作者按照国家和本市有关规定，以工资收入为基数足额缴纳基本养老保险、基本医疗、失业、工伤、生育等社会保险及住房公积金。

社区工作者享有体检、年休假、继续教育等福利待遇。

各街镇要成立“XX街镇社区工作者事务所”（民办非企业单位），明确社区工作者事务所的职责，建立社区工作者事务所的管理章程。根据《中华人民共和国劳动合同法》规定，与正式聘用的社区工作者签订劳动合同，实行劳动合同管理（2015年度选任纳入人员，可分批签订合同。条件成熟的先行签约，与其他单位签过劳动合同的，待原合同到期后再签约）。依法选任的居委会全日制成员、依法选任或被任命的居民区党组织班子全日制成员，其劳动合同的签订方式为“以完成一定工作任务为期限的劳动合同”（一定的工作任务为完成本届任期的工作任务）。合同期满终止后，及时办理退工手续，依法支付经济补偿金。今后继续连任的，在选举完与其重新签订劳动合同，劳动合同的形式、期限、终止与首次签订形式一致。

对已通过全市统一招聘的“全市社区大学生服务计划”见习大学生，需通过招聘纳入。纳入后，先解除原劳动合同，再重新与社区工作者事务所签订新劳动合同。

对于街镇各中心聘用人员，经规定程序纳入社区工作者队伍管理的，签订劳动合同的期限一般为1年；未纳入社区工作者队伍的人员，各街镇要人员锁定、只减不增、加强管理，待遇由各街镇自行确定。

（2）《闵行区建设专业化社区工作者队伍试行细则》（闵府办发〔2016〕29号）

加强额度管理。坚持按照《闵行区建设专业化社区工作者队伍试行细则》（闵府办发〔2015〕62号）中额度分配的具体要求，根据各街镇、莘庄工业区（以下简称“各街镇”）的实际工作需求，合理配备社区工作者额度。各街

镇根据人岗适配原则，在队伍总额度范围内，进行动态管理、统一调配，发挥各类社区工作者的积极性，并于每年6月、12月将人员调整情况及下次招录额度需求上报区民政局。届中进入的“两委”班子成员须通过选举程序后以选任的方式进入队伍。

（3）《关于印发〈闵行区居民区党组织书记人事管理及相关工作操作办法〉的通知》（闵委组〔2021〕3号）

未使用事业编制的就业年龄段居民区党组织书记，不占用社区工作者核定额度。

未使用事业编制的就业年龄段居民区党组织书记实行合同管理，统一由民办非企业性质的社区工作者事务所与其签订劳动合同，劳动合同中应明确身份性质、收入待遇以及劳动合同变更、解除和终止等主要内容。

未使用事业编制的就业年龄段居民区党组织书记参照使用事业编制的同类居民区党组织书记确定收入水平，其收入不纳入社区工作者薪酬总量。

未使用事业编制的就业年龄段居民区党组织书记，按本市城镇企业职工办法参加基本养老保险，缴存住房公积金。参保缴费等事宜，由社区工作者事务所负责办理。

（4）《关于调整2025年闵行区社区工作者的薪酬水平的通知》（闵人社综〔2025〕1号）

2025年7月起，本区社区工作者人均薪酬水平核定为147963元/年（含区级统筹人均绩效工资额度500元/年）。

从2025年7月起执行。请各单位于2025年9月底前完成薪酬调整，并做好补发工作。

社区工作者薪酬水平调整实施所需经费，按照原经费渠道解决。

（三）项目必要性和重要性。

本项目的实施是落实社区工作者队伍专业化、规范化管理的必然要求。社区工作者是直接从事社区服务与管理的重要力量，承担政府委托的公共服务职能，其队伍稳定与能力提升直接关系到基层治理效能。为激发社区工作者的积极性，需建立与其岗位特点、工作年限、受教育程度及专业水平相匹配的岗位等级序列和薪酬体系。使其人均收入高于全市职工平均水平，并处理好与其他基层工作人员的收入平衡关系，有助于稳定队伍、吸引人才，增强职业认同。故以人员经费保障为核定，推进基本工资优化，是夯实基层治理人力资源基础的迫切需求，本项目实施具有必要性。

本项目实施对于提升社区治理能力、促进社会和谐具有重要意义。社区工作者作为社会建设的重要力量，肩负整合社会资源、协调社会关系、预防和解决社会问题的重要职责，其工作成效直接关系到公共服务“最后一公里”的落实效果。建立与岗位等级和绩效相衔接的薪酬体系，提高整体薪酬水平，体现公平导向，也有利于激发基层活力、增强队伍凝聚力。通过制度化、常态化的经费保障机制，能够有效提升社区工作者的专业水平与服务能力，进而增强社区自我管理与服务能力。故本项目设立具有重要性。

（四）项目的可行性

1.在预算编制方面，新虹街道社区事务受理服务中心根据历年执行情况和当年实际需求，确定预算项目，报区保障办审核。保障办审核后，报街道审批。

2.在组织管理方面，项目具有完善的组织，保障了项目的顺利推进。街道成立“街镇社区工作者事务所”（民办非企业单位），明确社区工作者事

务所的职责，建立社区工作者事务所的管理章程。根据《中华人民共和国劳动合同法》规定，与正式聘用的社区工作者签订劳动合同，实行劳动合同管理（2015年度选任纳入人员，可分批签订合同。条件成熟的先行签约，与其他单位签过劳动合同的，待原合同到期后再签约）。依法选任的居委会全日制成员、依法选任或被任命的居民区党组织班子全日制成员，其劳动合同的签订方式为“以完成一定工作任务为期限的劳动合同”（一定的工作任务为完成本届任期的工作任务）。合同期满终止后，及时办理退工手续，依法支付经济补偿金。今后继续连任的，在选举完与其重新签订劳动合同，劳动合同的形式、期限、终止与首次签订形式一致。在社区工作事务所成立的前提下，本项目可行性高。

3.在制度措施方面，有相应的项目管理和财务管理制度，能保证项目规范开展。社会化工会工作者队伍。工会通过工会工作者派出式服务承接区总工会和街镇工会组织建设、维权帮扶、素质工程、职工关爱等服务项目。

二、项目绩效目标设定情况

（一）项目的总体目标

根据社区居民的实际需要，聘用社工、组建就业援助服务社和综合协管社，通过承担政府委托或转移的工作职能，协助政府开展与社区居民利益相关的公共服务、公共管理工作，在党和政府的领导下，依靠社区力量，利用社区资源，强化社区功能，解决社区问题，促进社区政治、经济、文化、环境协调和健康发展。

（二）年度目标

完成2026年社工、街道聘用人员和公益性服务岗位从业人员薪资待遇发放，人员到岗率达到100%，按计划及时于每月15日前完成人员工资薪酬

发放，11月前开展培训，按时缴纳社保公积金，定期组织人员培训，提高社工、从业人员业务能力和工作水平，加强有关部门公共服务水平。

（三）项目的具体目标

表 1 项目绩效目标表

一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值	指标解释
产出指标	数量指标	人员到岗情况	370人全部到岗	考察社工、街道聘用人员和从业人员是否全部到岗
		人员薪资发放完成情况	370人全部发放	考察是否按照政策规定将薪资发放至相应社工、街道聘用人员和从业人员
		培训完成情况	全部完成	考察培训工作是否全部完成
	质量指标	人员薪资发放准确性	准确	考察人员薪资是否按照规定准确发放至个人，无错发、漏发等情况
		人员考核合格率	全部合格	考察社工、街道聘用人员和从业人员年度考核是否合格
	时效指标	人员薪资发放及时性	每月15号	考察人员薪资是否在每月15号及时发放，无延误情况
		培训开展及时性	每年11月前	考察是否在每年11月前完成当年度培训工作
效益指标	社会效益指标	社会用工服务覆盖率	全覆盖	考察社工服务是否覆盖街道各类工作
		街道服务工作效率	不低于往年工作效率	考察街道服务工作效率是否与往年持平或有提升
		社会用工技能水平提升情况	提升	考察社工人员服务技能是否较培训前提升
		人员有责投诉发生数	0起	考察是否发生社工投诉情况
	可持续影响指标	长效管理制度健全性	健全	考察项目是否建立健全长效管理机制，并在项目实施过程中不断进行完善。
		人员档案管理制度健全性	健全	考察项目是否具备档案管理制度，对项目立项文件、财务文件、工作总结等相关台账资料进行了档案管理。
满意度指标	服务对象满意度指标	管理部门满意度	≥90%	考察管理部门对社会用工人员服务的满意度。
		群众满意度	≥85%	考察居民对社会用工人员服务的满意度

（四）阶段性工作目标

每月 15 号前完成工资薪酬发放，11 月前开展培训，按时缴纳社保公积金，定期组织人员培训。

三、项目投入情况

（一）项目总投入和构成情况

2026 年社会用工经费项目预算申报金额为 7,479.00 万元，预算单位为新虹街道本部，预算资金来源于区级一般公共预算，预算资金用于支付社工人员工资及社保公积金、福利费和工会经费。具体预算编制明细如下表所示：

表2 预算编制明细表（单位：元）

序号	单位	人数	人员性质	薪资构成						合计	取整	
				基本工资	年终奖	车贴	饭贴	福利费	工会经费			社保公积金
1	上海闵行区新虹街道社区工作者事务所	324	区社工	47,940,012.00	0.00	0.00	0.00	1,399,680.00	958,800.24	16,372,682.83	66,671,175.07	66,680,000.00
		7	原班长工程	840,000.00	672,994.00	54,600.00	42,000.00	30,240.00	32,191.88	598,301.22	2,270,327.10	2,270,000.00
小计		331		48,780,012.00	672,994.00	54,600.00	42,000.00	1,429,920.00	990,992.12	16,970,984.05	68,941,502.17	68,950,000.00
2	上海新虹资产管理有限公司	7	相当企业	453,505.56	619,982.50	60,600.00	0.00	30,240.00	22,681.76	428,140.92	1,615,150.75	1,620,000.00
		14	聘用	573,290.88	437,342.36	0.00	0.00	60,480.00	20,212.66	381,534.26	1,472,860.17	1,480,000.00
		6	小队长	278,232.00	45,000.00	0.00	0.00	25,920.00	6,464.64	122,026.54	477,643.18	480,000.00
		12	企业	1,133,500.00	391,665.00	33,600.00	16,800.00	51,840.00	31,511.30	594,807.30	2,253,723.60	2,260,000.00
小计		39		2,438,528.44	1,493,989.86	94,200.00	16,800.00	168,480.00	80,870.37	1,526,509.03	5,819,377.70	5,840,000.00
合计		370		51,218,540.44	2,166,983.86	148,800.00	58,800.00	1,598,400.00	1,071,862.49	18,497,493.08	74,760,879.87	74,790,000.00

注：

1.社区工作者事务所中，社工按照 2025 年调整后人员基本工资，人员年薪调整为 147963 元/年（不含福利费、工会经费、社保公积金等）；原班长工程（即非编书记）按照 2024 年班长工程的税前年收入 229942 元/年申报。

2.在上海新虹资产管理有限公司中，人员均为街道编外人员，人员薪酬仍由街道、区人社局、区财政等部门参考社区工作者薪酬体系，并结合人员岗位等因素统一编制。

（二）经常性项目执行情况

本项目为经常性项目，近年来执行率较高，2026 年度预算金额较上年度增加，原因在于根据《关于调整 2025 年闵行区社区工作者薪酬水平的通知》（闵人社综〔2025〕1 号）要求将社区工作人员基本工资基数由 5000 元/月调整至 5100 元/月。2023 年和 2024 年预算执行率均为 100%，2025 年截至评价阶段预算执行率为 94.81%。

表 3 近三年预算执行情况（单位：元）

年份	预算金额	调整后预算	执行金额	预算执行率
2023 年	63,790,000.00	65,779,400.00	65,779,400.00	100.00%
2024 年	65,773,000.00	72,654,188.91	72,654,166.67	100.00%
2025 年	72,715,000.00	72,715,000.00	68,938,405.50	94.81%

（三）资金来源情况

1.资金来源

本项目资金来源为区级一般公共预算。

2.支付流程

新虹街道本部负责项目资金的申请、发票审核等，报街道财管条线审核后，财管条线向街道提出资金申请，直接支付资金至新虹街道社区工作者事

务所和上海新虹资产有限公司，由社区工作者事务所和上海新虹资产有限公司将所有款项支付至个人银行账户。

资金支付流程如下：

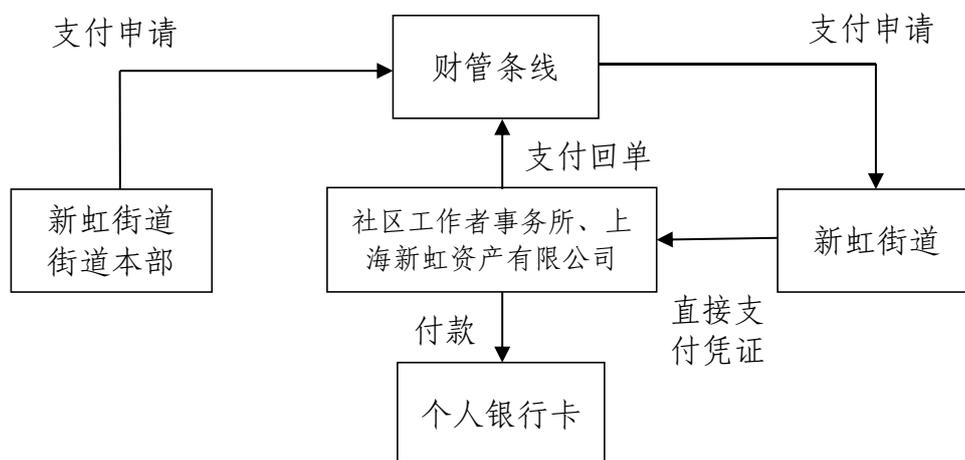


图 1 资金拨付流程图

（四）成本管理情况

本项目的实施按闵行区人保局薪酬管理标准要求执行，主要为工资及社保资金缴纳，不涉及成本管理情况。

四、项目计划活动

（一）项目活动内容

本项目不包含子项目，资金全部用于缴纳社工工资及社保。幼托费、居委书记薪酬及社保等、退聘书记薪酬及社保等、社工培训、社工书记薪酬及社保等、社工工资薪酬及社保等。

根据闵行区社区工作者薪酬水平现状，全区社区工作者平均收入水平按照 2025 年度闵人社综〔2025〕1 号文件要求调整为 147963/人/年，非编书记（即原班长工程）保留原工资待遇为 229942 元/人/年。

各街镇居民区退休返聘人员的津贴由各街镇根据退休返聘人员的工作

岗位和本街镇的实际情况确定，调动工作积极性，发挥好作用。

社区工作者按照国家和本市有关规定，以工资收入为基数足额缴纳基本养老保险、基本医疗、失业、工伤、生育等社会保险及住房公积金。

社区工作者享有体检、年休假、继续教育等福利待遇。

（二）实施范围和对象

1.项目范围

新虹街道办事处各单位社区工作者、非编书记、街道聘用人员等。

2.项目相关方

（1）项目预算审核与资金拨付单位：闵行区新虹街道办事处财管条线，主要负责项目的预算申报、审核、预算批复、资金拨付和资金使用监管等职责。

（2）项目管理单位：闵行区新虹街道办事处，主要负责社会工作者的接收及项目总体管理。

（3）项目实施单位：闵行区新虹街道办事处，负责社会工作者等人员的招募、培训、管理、考核及福利发放。

3.项目实施计划

计划通过社工事务所与街道、各居委等部门分工负责、协调调配，做好社区工作者的管理和建设。区相关主管部门进行行业管理、业务指导，制定行业标准和工作规范，区行业主管部门组织人员培训，建立绩效考核制度。

项目执行周期为2026年1月1日-2026年12月31日具体工作计划如下：

表 4 计划工作表

工作名称	工作内容	时间安排
工资及社保公积金	按照闵行区人保局薪酬管理文件据实发放社工工资及缴纳公积金	2026.01-2026.12，按月支付
福利费	参照公务员事业人员标准执行社工福利发放工作	2026.01-2026.12
工会经费	按工资总额的 2%缴纳工会经费	2026.01-2026.12，按年支付
社工培训	开展社工技能培训	2026 年 11 月前

4.实施流程

社会用工经费项目管理流程如下：社会工作者、非编书记、街道聘用人员等通过招聘后，通过上海闵行区新虹街道社区工作者事务所组织的岗位培训后被分配到各工作岗位，各岗位人员薪资及福利由项目单位按期发至各社会工作者等人员的银行账户内，项目单位每年依据考核标准对管辖范围内社会工作者实施绩效考核，经依据奖惩办法对工作较为突出或工作绩效不达标的人员实施相应的奖励或惩罚。

对于社会工作者的范围确认，以《闵行区人民政府办公室关于转发闵行区建设专业化社区工作者队伍试行细则的通知》（闵府办发〔2015〕62号）内容为准，即：1、居民区就业年龄段的全日制工作人员，包括居民区党组织成员（居民区党组织书记除外）（副书记以下，含主持工作）、居委会成员、未进“两委”班子的条线专职工作人员（协管员队伍除外）；2、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）；3、各街镇聘用的社区专职工作人员，包括镇管社区“两委一中心”行政事业编制外的就业年龄段工作人员等。

五、保证项目实施的制度、措施

（一）项目管理制度

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

2.《促进社区工作者队伍职业化、专业化发展的实施意见》（闵府办发〔2016〕29号）

3.《关于印发〈闵行区居民区党组织书记人事管理及相关工作操作办法〉的通知》（闵委组〔2021〕3号）

（二）财务管理制度

本项目的主管单位为新虹街道办事处，在财务管理制度方面，新虹街道制定有《新虹街道预算管理办法》《新虹街道财务管理制度》《新虹街道经费使用管理办法》，明确了预决算管理、资产管理和项目经费的申请、使用等各项措施，用于规范预算资金支付审批流程，明确审批权限，提高资金使用效率，控制资金风险。

六、项目整改情况

无

七、风险因素分析

无

填报单位：新虹街道办事处

日期：2025年10月27日

财政项目支出绩效目标申报表

(2026年度)

项目名称	街道社会用工经费	项目类别	经常性项目	
主管部门	上海市闵行区新虹街道	实施单位	闵行区新虹街道本部	
计划开始日期	2026/1/1	计划完成日期	2026/12/31	
项目资金 (万元)	项目资金总额	7,479.00	年度资金申请总额	7,479.00
	其中：财政资金	7,479.00	其中：当年财政拨款	7,479.00
			上年结转资金	0
	其他资金	0	其他资金	0
项目 绩效 目标	项目总目标 (2026年-2026年)		年度总目标	
	<p>根据社区居民的实际需要，聘用社工、组建就业援助服务社和综合协管社，通过承担政府委托或转移的工作职能，协助政府开展与社区居民利益相关的公共服务、公共管理工作。在党和政府的领导下，依靠社区力量，利用社区资源，强化社区功能，解决社区问题，促进社区政治、经济、文化、环境协调和健康发展</p>		<p>完成2026年社工、街道聘用人员和公益性服务岗位从业人员薪资待遇发放，人员到岗率达到100%，按计划及时于每月15号前完成工资薪酬发放，11月前开展培训，按时缴纳社保公积金，定期组织人员培训，提高社工、从业人员业务能力和工作水平，加强有关部门公共服务水平。</p>	
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	人员到岗情况	370人全部到岗
			人员薪资发放完成情况	370人全部发放
			培训完成情况	全部完成
		质量指标	人员薪资发放准确性	准确
			人员考核合格率	全部合格
		时效指标	人员薪资发放及时性	每月15号
	培训开展及时性		每年11月前	
			社会用工服务覆盖率	全覆盖

效益指标	社会效益指标	社会用工技能水平提升情况	提升	
		街道服务工作效率	不低于往年工作效率	
		人员有责投诉发生数	0%	
	可持续影响指标	长效管理制度健全性	健全	
		人员档案管理制度健全性	健全	
	满意度指标	服务对象满意度指标	管理部门满意度	≥90%
			群众满意度	≥85%

项目预算评审评分表

(2026年度)

项目基本信息				
项目名称	街道社会用工经费			
项目单位	闵行区新虹街道街道本部			
年度预算总金额(万元)	7,479.00			
其中：	上级资金	0		
	区级资金	7,479.00		
	镇级资金	0		
项目得分	项目决策(50%)	46	总分	93
	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	4
		预算细化度(A22)	5	3
		预算规范性(A23)	5	5
		预算编制合理性(A24)	5	4
项目管理(30%)	项目实施管理(B1)	项目管理制度健全性(B11)	5	5
		项目计划科学性(B12)	10	7
		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	10
		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

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。
		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。		

		项目预算 (A2)	20	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	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。
				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。

(B)		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	
				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。		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。

项目绩效 (C)	20	项目预期效益 (C2)	4	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。	4	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试行细则》（闵府办发〔2015〕62号）	社区工作者的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。绩效工资根据本人工作情况，经考核后确定，为年收入的20%左右，按季或者按年发放。根据优秀、合格、基本合格和不合格等考核结果，适当拉开差距。新录用的社区工作者，在试用期内，工资水平可按相应等级的80%确定。	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。	5	1、《促进社区工作者队伍职业化、专业化发展的实施意见》（闵府办发〔2016〕29号） 2、《关于印发〈闵行区居民区党组织书记人事管理及相关工作操作办法〉的通知》（闵委组〔2021〕3号） 3、《关于调整2025年闵行区社区工作者的薪酬水平的通知》（闵人社综〔2025〕1号）	• 坚持按照《闵行区建设专业化社区工作者队伍试行细则》（闵府办发〔2015〕62号）中额度分配的具体要求，根据各街镇、莘庄工业区（以下简称“各街镇”）的实际工作需求，合理配备社区工作者额度 2、未使用事业编制的就业年龄段居民区党组织书记参照使用事业编制的同类居民区党组织书记确定收入水平，其收入不纳入社区工作者薪酬总量。 3、2025年7月起，本区社区工作者人均薪酬水平核定为147963元/年（含区级统筹人均绩效工资额度500元/年）	
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	《促进社区工作者队伍职业化、专业化发展的实施意见》（闵府办发〔2016〕29号）	根据各街镇、莘庄工业区（以下简称“各街镇”）的实际工作需求，合理配备社区工作者额度。各街镇根据人岗适配原则，在队伍总额度范围内，进行动态管理、统一调配，发挥各类社区工作者的积极性，并于每年6月、12月将人员调整情况及下次招录额度需求上报区民政局。届中进入的两委班子成员须通过选举程序后以选任的方式进入队伍。	
			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；	3	《闵行区建设专业化社区工作者队伍试行细则》（闵府办发〔2015〕62号）	对于街镇各中心聘用人员，经规定程序纳入社区工作者队伍管理的，签订劳动合同的期限一般为1年；未纳入社区工作者队伍的人员，各街镇要人员锁定、只减不增、加强管理，待遇由各街镇自行确定。	
			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			
			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	项目的绩效目标与项目内容及项目预算的对应性与匹配性高,作为经常性项目,项目预算执行率均达到90%以上,预算科学性良好,列示近三年执行情况,未对近三年预算波动情况进行具体说明
			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。	2	
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	项目预算列示子项目组成,但子项目预算数量依据市级人员名单,但单价及单价依据来源未明确说明
			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。	1	
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	预算编制与申报流程规范,与《闵行区财政局预算编制手册》等预算管理制度相符
			②经预算主管部门集体决策程序(如三重一大),得3分。	3	
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。	4	历史成本法、财政供给标准

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	3	《闵行区建设专业化社区工作者队伍试行细则》（闵府办发〔2015〕62号）
			②项目管理制度可操作性强，得2分。	2	《促进社区工作者队伍职业化、专业化发展的实施意见》（闵府办发〔2016〕29号）“各街镇根据人岗适配原则，在队伍总额度范围内，进行动态管理、统一调配，发挥各类社区工作者的积极性，并于每年6月、12月将人员调整情况及下次招录额度需求上报区民政局。”
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；	1	项目制定了年度总体计划，但其中培训计划具体内容及时间节点等未细化，故项目工作计划和分阶段工作计划不够明确，扣3分，故本指标得7分
			②分阶段计划的明确性、可操作性强，得2分；	1	
			③项目采购方式合理性高，得3分；	3	
			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	《新虹街道财务管理制度》
			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；	4	管理风险控制机制 和风险防范措施健 全；资金管理的 风险控制机制健全； 风险控制与防范措 施具体责任部门落 实明确	
			②项目资金管理的风险控制机制健 全，得3分；	3		
			③风险控制与防范措施具体责任部 门落实明确，得3分；	3		
		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	人员到岗情况 370人全部到岗 人员薪资发放完成情况 370人全部发放 培训完成情况 全部完成 人员考核合格率 100% 人员薪资发放准确性 准确 人员考核合格率 全部合格 人员薪资发放及时性 每月15号 培训开展及时性 每年11月前
			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	社会用工服务覆盖率 全覆盖 街道服务工作效率 不低于往年工作效率 人员有责投诉发生数 0起
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;	1	长效管理制度健全性 健全 人员档案管理制度健全性 健全 管理部门满意度 $\geq 90\%$ 群众满意度 $\geq 85\%$
			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	