

财政支出绩效评价报告

项目名称：2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目单位：嘉定区人民检察院

主管部门：上海市人民检察院

委托单位：嘉定区人民检察院

评价机构：上海佳亮会计师事务所有限公司

二〇一九年六月

评价机构：上海佳亮会计师事务所有限公司

- 评价负责人：陈 敏 副主任会计师 会计师/工程师
 注册会计师/注册税务师
 资产评估师/房地产估价师
 国际内部审计师

联系方式：021-59912771 18621683126

电子邮箱：min.chen@jialiangcpa.cn

- 撰稿人：谢建锋 项目经理

联系方式：021-59910011 13916850844

电子邮箱：jf.xie@jialiangcpa.cn

- 复审人：林红雨 合伙人
 注册会计师/会计师

联系方式：021-59910011 13301937326

电子邮箱：hongyu.lin@jialiangcpa.cn

- 终审人：陈 敏

目 录

摘要.....	1
一、项目概况.....	5
(一)项目立项背景和目的.....	5
(二)项目内容.....	6
(三)项目绩效目标.....	8
(四)项目预算执行情况.....	8
(五)项目绩效完成情况.....	9
(六)项目的组织及管理.....	10
二、评价结论.....	13
三、绩效分析.....	16
(一)决策分析.....	16
(二)管理分析.....	18
(三)产出分析.....	21
(四)效益分析.....	23
(五)分析总结.....	25
四、评价意见.....	27
(一)主要经验.....	27
(二)存在问题.....	27
(三)相关建议和措施.....	28
五、绩效评价工作情况.....	29
(一)评价目的.....	29
(二)评价依据.....	29
(三)评价方案制定过程.....	30
(四)绩效评价指标体系.....	30
(五)绩效评价实施情况.....	31
附件 1 绩效评价指标体系评分一览表.....	34
附件 2 评价指标评分底稿.....	48
附件 3 访谈情况汇总分析报告.....	74
附件 4 调查问卷样张及调查结果汇总分析报告.....	74
附件 5 基础资料.....	94

摘要

人民检察院是国家的法律监督机关，近年来随着社会和经济的加速发展，法律案件数量逐年增长，随着立案登记制的实施，此前因立案审查制无法进入诉讼程序的一些案件，也将进入诉讼程序，导致案件数量进一步增加，此外实行司法责任制后，法官、检察官对其办理的每一个案件都需要终身负责，使得检察人员负担加重。为了缓解上海市内检察院各部门的人力负担，保证各项工作更好更快的开展，上海市机构编制委员会同意各检察院自 2013 年起可以聘用辅助文员来缓解其用人压力，提高工作效率。上海市机构编制委员会于 2015 年 10 月发布《关于同意调整本市检察院系统辅助文员额度的批复》，上海市人民检察院于 2015 年 11 月根据该批复发布《关于调整嘉定区人民检察院辅助文员额度的批复》，确定嘉定区人民检察院的辅助文员额度为 30 人。

本项目是区人民检察院通过严格按照约定的标准和条件准时为辅助人员发放薪酬和支付其他费用，来加强区检察院辅助人员队伍建设，以协助检察官完成综合事务、检察业务等工作，缓解区人民检察院用人压力，提高办案效率，提升业务开展能力。

项目预算资金为 352.80 万元，由市级财政预算安排。实际支出 350.76 万元，项目结余 2.04 万元，市财政年末收回零余额账户额度 2.04 万元。

一、主要绩效

项目完成了全部辅助人员的薪酬发放，发放薪酬的标准合规且核算准确，发放薪酬及时，拨付派遣单位资金比较及时。项目实现辅助人员工作考核 83.81%；辅助人员稳定率 90%；辅助人员配置率 95.83%；辅助人员廉政；辅助人员招录和培训机制健全；项目受益者—辅助人员满意度 74.82%、在编人员满意度 80.59%。项目受益者满意度一般。

二、评价结论

评价组在前期充分调研和深入了解项目基本情况的基础上，完成了项目绩效评价实施方案并通过了项目单位审核。评价组严格按照实施方案，通过调研、相关文件的解读、数据采集、问卷调查、访谈、数据分析和报告撰写等环节，顺利完成了绩效评价报告工作。

评价组对本项目进行了客观评价，最终得分为 86.99 分，绩效评级为“良”。

项目绩效得分情况表

指 标		权重分值	评价分值	得分率
A 项目决策		10	9.00	90.00%
B 项目管理		25	21.00	84.00%
C 项目 绩效	C1 项目产出	30	28.32	94.40%
	C2 项目效益	35	28.67	81.91%
合计		100	86.99	86.99%

三、评价意见

(一) 主要经验

1、思想重视、目标明确、考核机制完善并运行有效，确保了项目任务按时准确完成。

项目单位重视辅助人员的工作，通过逐步提升和改善辅助人员薪酬与强化考核机制来提升区人民检察院各项检务工作。项目日常考核与年度考核并重，各相关部门和人员共同参与、密切联系、反应迅速，确保了项目任务按时准确的完成。

2、严格遵循辅助人员招录政策，择优录用，为辅助人员队伍素质的提升奠定了有效的基础。

项目单位严格遵循市人民检察院辅助人员招录文件精神，根据区人民检察院的实际需求，将所需辅助人员上报上海市人民检察院，由其统一制定人员的招聘流程、笔试标准，面向全社会公开招聘，对初

选合格人员组织面试，择优录取，体现了“公开、公平、公正”的原则，杜绝了“拉关系，走后门”的情况发生，并通过认真、细致的试用期考核，正式录用符合预期的辅助人员，为辅助人员队伍素质的提升奠定了有效的基础。

(二) 存在问题

1、协议个别条款细节更新及执行不够完善，不利于保障项目的实施。

协议个别条款细节更新不及时，项目单位实际使用辅助人员多于协议条款规定人数，双方未就此细节及时更新；协议条款细节执行不够严谨，拨付派遣单位资金存在一些跨期情况，不利于保障项目的实施。

2、调查反映人员的满意度一般，不利于项目的长期实施和管理。

满意度得分表明辅助人员对薪酬有更高的期望，这不利于稳定辅助人员队伍；在编人员对辅助人员的综合能力也有更高的期望，应加强辅助人员队伍的建设。

(三) 相关建议和措施

1、建议项目单位加强合同管理，重视管理制度的有效执行，以确保项目执行的准确性。

建议项目单位尽快与派遣单位联络，及时变更相关协议条款，严格执行协议约定及时拨付资金。

2、建议项目单位重视辅助人员队伍建设，加强对辅助人员的培训，努力提升其业务能力，提高其工作积极性、部门效率和项目实施后的满意度。

建议项目单位重视辅助人员队伍建设，积极组织辅助人员参加各类培训，除了对辅助人员进行岗前培训外，对入职后的辅助人员根据其岗位性质组织对口专业知识培训，努力提升其业务能力。在条件允许的情况下适当提高辅助人员的薪酬，项目单位除了进一步落实考核

机制外，应采用感情激励、信心激励和肯定与赞美等方法对辅助人员实施激励，提高其工作积极性。例如：定期召开辅助人员座谈会，听取其心声，想人所想，急人所急；对于日常考核落后的辅助人员应进行个别谈话，除了指出其不足之处，更应肯定其优异之处以增强其信心等。采用以上办法有助于提升辅助人员的业务能力，提高其工作积极性、部门效率和项目实施后的满意度。

2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目 绩效评价报告

为考察 2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目(简称:本项目)实现绩效的真实情况,进一步完善本项目的管理水平,提高财政资金投入的效益,根据《上海市预算绩效管理实施办法》的相关规定,按照上海市财政局的相应计划,受上海市嘉定区人民检察院(简称:区人民检察院)的委托,对其实施的 2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目进行绩效评价。我公司根据经区人民检察院审议后修改完善的工作方案开展本次评价,经过资金使用情况核查、项目数据采集、访谈、社会调查等必要的评价程序,运用绩效原理和统计方法,在梳理、分析评价数据资料的基础上,形成本评价报告。

一、项目概况

(一)项目立项背景和目的

完善司法人员的分类管理制度,是党的十八届三中全会明确提出的一项司法改革要求。对检察人员实行分类管理改革,是该项司法改革要求的题中之义。科学的检察人员分类,是建立科学的检察人事管理制度的首要条件,是实现对检察人员科学管理、建设高素质、专业化检察队伍从而提高检察效能的客观需要。

检察人员分类管理是指依照法律和有关政策规定的检察职能和权限,按照各类检察人员的不同职责和工作性质,合理配置人力资源,

优化人员结构，进行科学分类和科学管理的体制。按照《中华人民共和国人民检察院组织法》（十三届全国人民代表大会常务委员会第六次会议修订）“第四十条人民检察院的检察官、检察辅助人员和司法行政人员实行分类管理”、“第五十条人民检察院人员编制实行专项管理”的要求，区人民检察院根据上海市人民检察院的统一部署，组织和实施本项目，通过严格按照约定的标准和条件准时为辅助文员发放薪酬，来加强区检察院辅助人员队伍建设，以协助检察官完成综合事务、检察业务等工作，实现缓解区人民检察院用人压力，提高办案效率，提升业务开展能力的目的。

（二）项目内容

本次评价对象为嘉定区人民检察院负责具体实施的 2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目，项目预算总额 352.80 万元。本项目期限与评价时段均为 2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日。

项目实施范围：区人民检察院辅助人员经费。

项目额度控制：区人民检察院辅助人员额度为 30 名。

2014 年 1 月 1 日，区人民检察院（甲方-用工单位）与上海国际汽车城人力资源有限公司（乙方-用人单位）（简称：汽车城人力资源公司）签订《派遣协议》：甲方需要乙方派遣 15 名员工，派遣期限从 2014 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日。

派遣人员的招录聘用：区人民检察院根据岗位辅助人员缺口人数上报上海市人民检察院，由上海市公务员局和上海市人民检察院联合在网上发布辅助人员招聘信息；笔试通过人员由甲方和乙方联合面试；甲方将最终录用人员告知乙方，由乙方依法与被录用人员签订劳动合同并报送甲方备案、办理用工手续及建立社会保险等相关手续；甲方将聘用人员上报市检察院并由其报市公务员局备案。

2015年11月2日经上海市人民检察院沪检发政字绩〔2015〕64号“关于调整嘉定区人民检察院辅助文员额度的通知”同意区人民检察院辅助人员额度由15名调整为30名，本次新增额度主要用于补充书记员岗位所需人员。

项目实施内容：为保障相关辅助人员的日常开支和管理需要，区人民检察院设置了检察辅助人员经费项目，用于支付辅助人员薪酬。

辅助人员薪酬包括岗位工资、检察年限津贴、餐费补贴、年度绩效奖金、社会保险、公积金和福利性费用。其中：

(1) 岗位工资

工资核定：由市人民检察院核定，2018年1-7月为每人每月3950元，2018年8月起提高到每人每月4600元。

发放形式：按月发放。

(2) 检察年限津贴

发放形式：按月发放。

发放标准：按服务年限评定，每3年一档，服务年限不满3年的0元，后续每档递增250元，最高2500元。

(3) 餐费补贴

发放形式：按月发放。

发放标准：每人每月850元，其中：汽车城人力资源公司代发每人每月300元，区人民检察院按每人每月550元自行发放。

(4) 绩效奖金

绩效等级：分为A档、B档，A档为优秀。

发放形式：按年度发放。

(5) 社会保险、公积金

按照国家和本市有关规定，汽车城人力资源公司为辅助人员缴纳基本养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险及住房公积金。

缴纳形式：按月缴纳。

基数确定:按照国家和本市有关规定,确定缴纳五险一金的基数。

(6) 福利性费用

福利性费用包括工作服装费、体检费和疗休养费,执行区人民检察院工作人员规定

(三) 项目绩效目标

评价组根据本项目情况,对绩效目标进行了归纳、调整、完善,完善后的绩效目标已经项目单位审核并确认。

1、总目标

区人民检察院组织和实施本项目,通过严格按照约定的标准和条件准时为辅助文员发放薪酬,来加强区检察院辅助人员队伍建设,以协助检察官完成综合事务、检察业务等工作,缓解区人民检察院用人压力,提高办案效率,提升业务开展能力。

2、年度绩效目标

产出目标:完成全部辅助人员的薪酬发放;发放薪酬的标准完全合规且核算准确;发放薪酬及时,拨付派遣单位资金及时。

结果目标:辅助人员工作考核达到 90%;辅助人员稳定率达到 100%;辅助人员配置率达到 100%;辅助人员全部遵守廉政规定;辅助人员招录和培训机制健全;受益者满意达到 90%的效果。

(四) 项目预算执行情况

1、项目预算安排情况

本项目预算依据上海市人民检察院统一标准(每人每年 11.76 万元)以及 2017 年底在职辅助人员人数(30 人)编制,预算资金为 352.80 万元,项目预算资金由市财政局安排,用于支付辅助人员薪酬。

2、项目资金到位情况

本项目预算资金 352.80 万元已全部到位。2018 年度市财政局为本项目拨付零余额账户用款额度 352.80 万元。

3、项目预算执行情况

本项目 2018 年度预算支出 350.76 万元，项目结余 2.04 万元，市财政年末收回零余额账户额度 2.04 万元。2018 年度项目资金情况以及 2016~2018 年度资金比较情况详见表 1。

表 1 近三年项目资金情况表 单位:元

项目	2016 年度	2017 年度	2018 年度
项目收入	1,953,000.00	2,716,800.00	3,528,000.00
项目支出	1,707,524.60	2,328,818.12	3,507,556.40
项目结余	245,475.40	387,981.88	20,443.60
其中:年末收回零余额账户额度	245,475.40	387,981.88	20,443.60

注:近三年项目收入和项目支出逐年递增的主要原因是 2017 年度集中招录到岗辅助人员,辅助人员年均个人经费标准逐年递增。

(五)项目绩效完成情况

1、产出目标完成情况

2018 年度,本项目完成全部辅助人员的薪酬发放;发放薪酬的标准完全合规且核算准确;发放薪酬及时,拨付派遣单位资金比较及时。

2、效果目标完成情况

2018 年度,本项目实现了辅助人员工作考核 83.81%;辅助人员

稳定率 90%；辅助人员配置率 95.83%；辅助人员未违反廉政规定；辅助人员招录机制健全、培训机制比较健全；项目受益者—辅助人员满意度 74.82%、在编人员满意度 80.59%。项目受益者满意度一般。

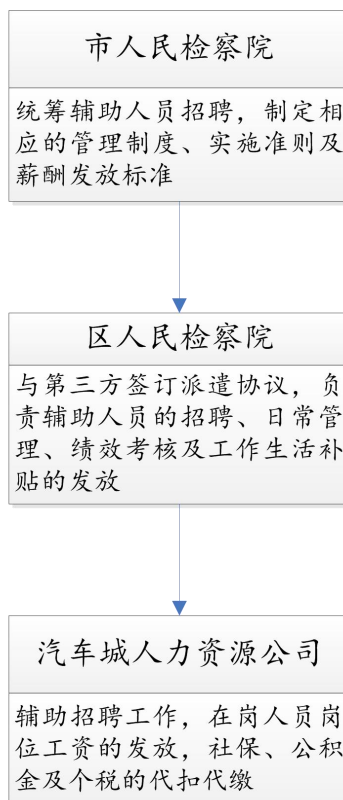
(六) 项目的组织及管理

1、项目组织结构

本项目的项目单位——区人民检察院负责本项目的实施与管理。上海市人民检察院负责统筹本市检察院系统辅助文员额度审批、招聘及管理工作的开展，制定统一的操作办法、薪酬标准、岗前培训流程、绩效考核办法等。上海国际汽车城人力资源有限公司协助完成辅助人员的招聘工作以及录用人员岗位工资的发放、社会保险、公积金和个税的代扣代缴。上海市财政局负责本项目的资金管理与监督。

图1：项目组织结构图

项目组织结构图



2、项目管理流程

项目实施流程：

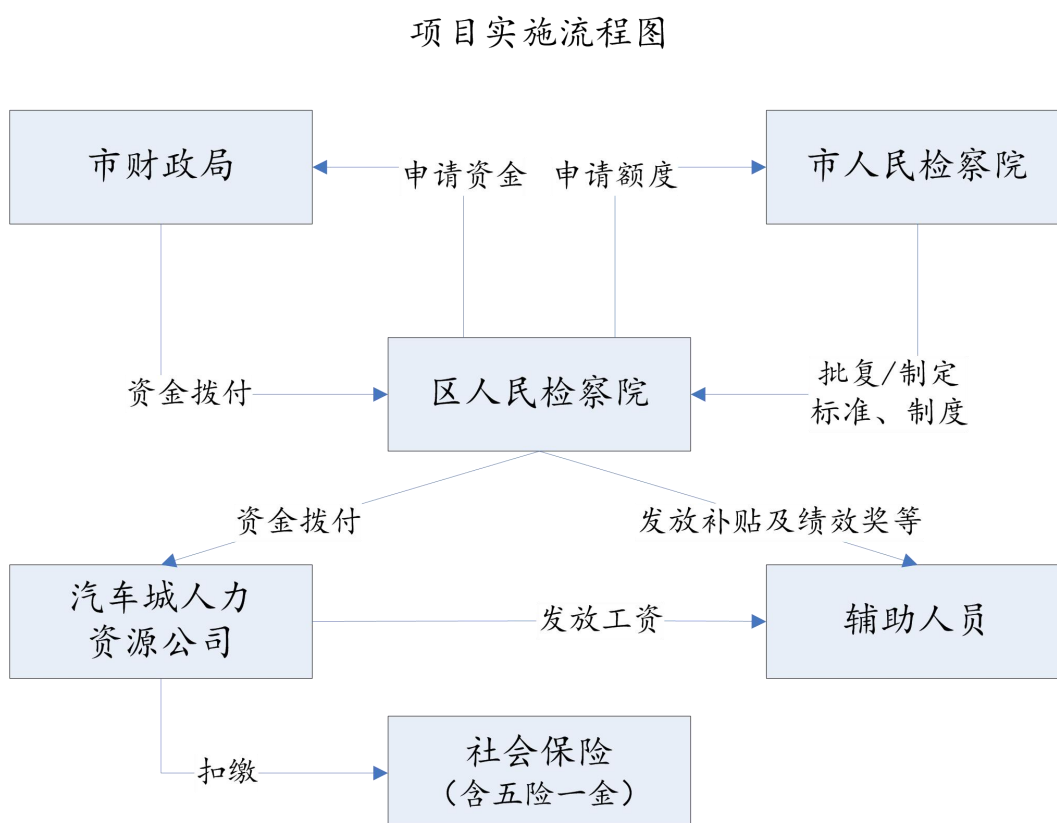
(1) 批复/制定标准、制度-上海市人民检察院负责区人民检察院辅助人员额度审批、负责制定 2018 年度辅助人员预算编制测算标准，相关管理制度及薪酬分配方法。

(2) 招聘-区人民检察院根据各业务科室需要，在配额范围内向社会公开招聘，开展人员的录入。

(3) 签订合同-被录用人员与汽车城人力资源公司签订劳动合同，劳动关系隶属于该派出机构。另外，区人民检察院与汽车城人力资源公司签订派遣协议，由汽车城人力资源公司负责被录用人员的工资发放、社保、公积金及个税的缴纳等工作。

(4) 薪酬发放-辅助人员的岗位工资、社保及公积金等由区人民检察院拨付给汽车城人力资源公司，由其代发工资、代扣代缴社保、公积金及个税；工作生活补贴、年度绩效奖金及其他福利由区人民检察院直接发放给辅助人员的工资卡上。

图2：项目实施流程图

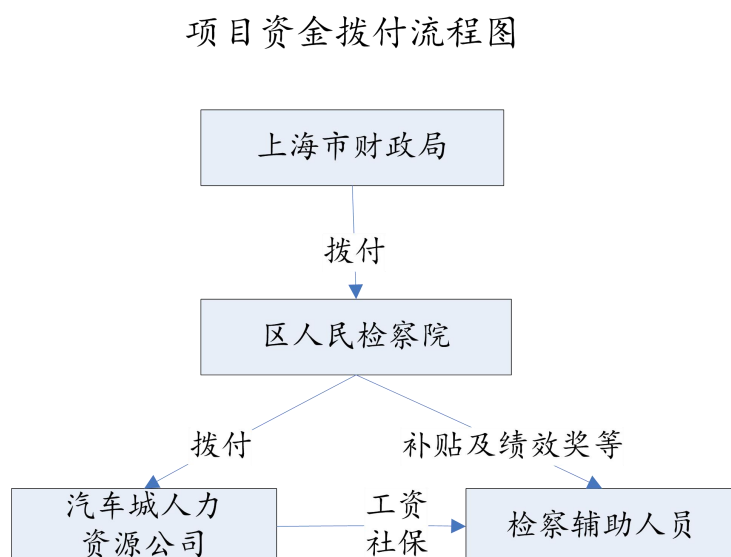


3、项目财务管理

本项目必须严格执行国家财务管理的相关制度、规范以及《嘉定区人民检察院财务管理规定》等要求。同时，项目资金的支付必须严格遵守申请、审核、审批、支付的流程，各职能部门各司其责，严格履行审核、审批职能。

本项目资金拨付采用国库单一账户体系中的单位零余额账户方式，区人民检察院按照规定完成申请、审核、审批后，提交相关资料交市财政局审核、审批后取得本项目的零余额账户用款额度。区人民检察院按照规定申请、审核、审批流程后支付给汽车城人力资源公司，通过该公司支付辅助人员的基本工资和社保等；年度绩效考核奖、补贴及福利费由区人民检察院直接发放至辅助人员工资卡中。

图3：项目资金拨付流程图



4、项目年度计划

本项目以区人民检察院为实施责任主体，其所属政治部和检务保

障部负责具体实施与管理，项目实施所需购买的服务由区人民检察院与区级机关推荐的劳务派遣机构(上海国际汽车城人力资源有限公司)签订派遣协议。区人民检察院根据检察业务的需要招录合适的辅助人员以分担司法办案相关辅助工作，通过对辅助人员的业务培训、日常管理和考核以提升其业务能力和工作积极性，并联合劳务派遣机构按照约定的标准和条件准时为辅助文员发放薪酬，进而缓解区人民检察院用人压力，提高办案效率，保障部门职能的有效实施，提升业务开展能力。

5、各类制度机制情况

项目单位制定和执行的《上海市嘉定区人民检察院财务管理规定》及上海市嘉定区人民检察院规章制度汇编中其他制度包括了财务、资产、专项资金、资金收支、合同管理、内部控制等管理要求。项目单位遵循和执行各类相关的法律法规、上级主管部门和单位工作流程的规定以及签订的合同条款，包括业务操作、项目管理等。

二、评价结论

根据上海市财政支出绩效评价指标框架的要求，运用由评价组设计并通过项目单位审核的工作方案，通过数据采集、社会调查及访谈，评价组对本项目进行了客观评价，最终得分为 86.99 分，绩效评级为“良”。具体得分情况详见下表：

绩效评价评分表

表 2

一级指标	二级指标	三级/四级指标	权重 分值	得分值
A 项目决策 (10%)	A1 项目立项	A11 战略目标适应性	2	2.00
		A12 立项依据充分性	2	2.00
		A13 项目立项规范性	2	2.00

绩效评价评分表

表 2

一级指标	二级指标	三级/四级指标	权重 分值	得分值	
	A1. 指标小计		6	6.00	
	A2 项目目标	A21 绩效目标合理性	2	2.00	
		A22 绩效指标明确性	2	1.00	
	A2. 指标小计		4	3.00	
	A 类指标小计		10	9.00	
B 项目管理 (25%)	B1 投入管理	B11 预算执行率	4	4.00	
		B12 预算编制合理性	3	2.00	
	B1. 指标小计		7	6.00	
	B2 财务管理	B21 资金使用合规性	2	2.00	
		B22 财务制度健全性	2	2.00	
		B23 财务监控有效性	4	4.00	
	B2. 指标小计		8	8.00	
	B3 实施管理	B31 合同管理			
		B311 服务合同管理情况		2	1.00
		B312 劳动合同管理情况		2	2.00
		B31. 指标小计		4	3.00
		B32 管理制度健全性		2	2.00
		B33 制度执行有效性		4	2.00
	B3. 指标小计		10	7.00	
	B 类指标小计		25	21.00	

绩效评价评分表

表 2

一级指标	二级指标	三级/四级指标	权重 分值	得分值	
C 项目绩效 (65%)	C1 项目产出	C11 薪酬发放完成率	12	12.00	
		C12 薪酬核算准确率	10	10.00	
		C13 薪酬发放及时率	4	4.00	
		C14 拨付派遣单位资金及时率	4	2.32	
	C1. 指标小计		30	28.32	
	C2 项目效益	C21 辅助人员工作考核情况	9	7.89	
		C22 辅助人员稳定率	3	2.40	
		C23 辅助人员配置率	2	1.83	
		C24 辅助人员遵守廉政情况	2	2.00	
		C25 长效管理			
		C251 招录机制健全性	2	2.00	
		C252 培训机制健全性	3	2.00	
		C25. 指标小计	5	4.00	
		C26 受益者满意度			
		C261 辅助人员满意度	7	4.87	
		C262 在编人员满意度	7	5.68	
		C26. 指标小计	14	10.55	
	C2. 指标小计		35	28.67	
	C 类指标小计		65	56.99	
	合计			100	86.99

三、绩效分析

本项目评价的最终得分为 86.99 分，评价指标的得分率为项目决策 90.00%、项目管理 84.00%、项目产出 94.40%、项目效益 81.91%。从得分率视角观察，项目立项依据充分，目标比较明确；项目单位的产出任务完成好。项目取得了较好的效益，但项目管理略低的得分率，表明管理存在的一些缺陷给项目带来潜在风险，连同项目决策的若干不足，影响了项目产出的完成和项目效益的进一步提高，应予积极改善。

项目绩效得分情况表 表 3

指 标		权重分值	评价分值	得分率
A 项目决策		10	9.00	90.00%
B 项目管理		25	21.00	84.00%
C 项目 绩效	C1 项目产出	30	28.32	94.40%
	C2 项目效益	35	28.67	81.91%
合计		100	86.99	86.99%

(一)决策分析

项目决策指标从项目立项和项目目标两个方面对项目的立项情况进行评价。项目决策类指标分值共计 10.00 分，本项目实际得分为 9.00 分，得分率为 90.00%。各个指标的实际评分情况详见下表：

项目决策-绩效评价评分情况表 表 4

一级 指标	二级 指标	三级/四级指标	权重 分值	业绩值	得分值	得分率
A	A1 项目	A11 战略目标适应性	2	适应	2.00	100.00%

项目决策-绩效评价评分情况表

表 4

一级指标	二级指标	三级/四级指标	权重 分值	业绩值	得分值	得分率
项目 决策 (10%)	立项	A12 立项依据充分性	2	充分	2.00	100.00%
		A13 项目立项规范性	2	规范	2.00	100.00%
	A1. 指标小计		6		6.00	100.00%
	A2 项目 目标	A21 绩效目标合理性	2	合理	2.00	100.00%
		A22 绩效指标明确性	2	比较明确	1.00	50.00%
	A2. 指标小计		4		3.00	75.00%
	A 类指标小计		10		9.00	90.00%

1、业绩满分的指标

(1) A11 战略目标适应性

辅助人员承担检察机关司法办案相关辅助工作，包括案件受理、审查、宣告等各项准备工作，案件办理过程中的各项记录工作，案件收转、登记和法律文书的文印、送达工作，以及案件材料的录入、保管、整理和案卷装订、归档等工作。聘用辅助人员分担司法办案相关辅助工作，极大缓解区人民检察院用人压力，提高办案效率，保障部门职能的有效实施，提升业务开展能力，与区人民检察院的战略目标相适应。本项目属于区人民检察院的业务范围，符合《中华人民共和国人民检察院组织法》、《关于贯彻中共中央〈关于进一步加强人民法院、人民检察院工作的决定〉的实施意见》（沪委发〔2007〕3号）等文件的精神，支持各级政府相关政策、发展战略的实现。

该指标满分 2 分，得 2.00 分。

(2) A12 立项依据充分性

本项目依据上海市机构编制委员会《关于同意调整本市检察院系统辅助文员额度的批复》（沪编〔2015〕477号）、上海市人民检察

院《关于调整嘉定区人民检察院辅助文员额度的通知》（沪检发政字〔2015〕64号）等文件设立，与项目实施单位确保日常工作正常顺利展开密切相关，切实保障项目实施单位部门职能的有效实施。

该指标满分2分，得2.00分。

(3) A12 项目立项规范性

本项目为经常性项目，根据上海市人民检察院的相关规定，经区人民检察院前期决策后，按照规定的程序申请设立。

该指标满分2分，得2.00分。

(4) A21 绩效目标合理性

本项目以区人民检察院为实施责任主体，区人民检察院所属政治部和检务保障部负责本项目的业务指导与监督。项目单位为录用的辅助人员按照约定的标准和条件准时为辅助文员发放薪酬，所要完成的任务充分支持项目立项目的，项目职责分工明确合理，与部门职能职责密切相关，薪酬方式合理、可执行。

该指标满分2分，得2.00分。

2、业绩扣分的指标

(1) A22 绩效指标明确性

本项目建立了项目绩效指标；绩效指标较为清晰，便于建立评价指标，但略有不足，例如：效果目标过少，不足以全面体现项目的总体效果；绩效指标中产出和结果目标便于量化；已制定明确的产出计划（包括：明确薪酬发放条件、发放方式、发放标准及辅助人员工作考核等）。

该指标满分2分，根据评分标准扣1.00分，得1.00分。

(二) 管理分析

项目管理指标从资金投入管理、财务管理和实施管理三个方面对

项目管理情况进行考核。项目管理类分值共计为 25.00 分，实际得分为 21.00 分，得分率为 84.00%。各个指标的实际评分情况详见下表：

项目管理-绩效评价评分情况表

表 5

一级指标	二级指标	三级/四级指标	权重分值	业绩值	得分值	得分率	
B 项目 管理 (25%)	B1 投入 管理	B11 预算执行率	4	99.42%	4.00	100.00%	
		B12 预算编制合理性	3	比较合理	2.00	66.67%	
	B1. 指标小计		7		6.00	85.71%	
	B2 财务 管理	B21 资金使用合规性	2	合规	2.00	100.00%	
		B22 财务制度健全性	2	健全	2.00	100.00%	
		B23 财务监控有效性	4	有效	4.00	100.00%	
	B2. 指标小计		8		8.00	100.00%	
	B3 实施 管理	B31 合同管理					
		B311 服务合同管理情况		2	比较有效	1.00	50.00%
		B312 劳动合同管理情况		2	有效	2.00	100.00%
		B31. 指标小计		4		3.00	75.00%
		B32 管理制度健全性		2	健全	2.00	100.00%
		B33 制度执行有效性		4	比较有效	2.00	50.00%
	B3. 指标小计		10		7.00	70.00%	
	B 类指标小计		25		21.00	84.00%	

1、业绩满分的指标

(1) B11 预算执行率

经核查，项目预算资金为 3,528,000.00 元，已全部到位；项目支出 3,507,556.40 元；项目结余 20,443.60 元，由市财政年末收回

零余额账户额度。

预算执行率=3,507,556.40÷3,528,000.00×100%=99.42%

该指标满分4分，得4.00分。

(2) B21 资金使用合规性

经核查，本项目严格执行国家财务管理的相关制度以及《嘉定区人民检察院财务管理规定》、《嘉定区人民检察院内部控制制度》等要求，根据《财务检查内容表》的记录，未发现不合规行为，资金使用合规率100%。

该指标满分2分，得2.00分。

(3) B22 财务制度健全性

项目单位制定及执行的《嘉定区人民检察院内部控制制度》、《嘉定区人民检察院财务管理规定》等制度，能够满足项目管理、监督的需要。

该指标满分2分，得2.00分。

(4) B23 财务监控有效性

根据《财务检查内容表》的核查记录，未发现违规行为；且项目单位为保障资金的安全、规范运行采取并实施了必要的监控措施或手段。

该指标满分4分，得4.00分。

(5) B31 合同管理/B312 劳动合同管理情况

经核查，辅助人员均与劳务派遣单位(汽车城人力资源公司)签订了劳动合同；合同条款合规；合同条款在标的、权利、义务、责任、赔偿等方面完整、清晰、可执行，并得到严格执行。

该指标满分2分，得2.00分。

(6) B32 管理制度健全性

核查制度文件以及合同协议，项目单位制定了相应的项目实施管理制度，相关管理制度合法合规并覆盖整个项目实施流程。

该指标满分 2 分，得 2.00 分。

2、业绩扣分的指标

(1) B12 预算编制合理性

本项目预算编制总体合理，预算编制具体的人数、薪酬标准依据充分，预算编制细化到具体的人数、薪酬标准，但未细化到薪酬具体的内容。

该指标满分 3 分，根据评分标准扣 1.00 分，得 2.00 分。

(2) B31 合同管理/B311 服务合同管理情况

经核查，项目单位与劳务派遣单位(汽车城人力资源公司)签订了派遣协议；协议在标的、权利、义务、责任、赔偿等方面完整、清晰、可执行，并得到严格执行。但项目单位 2018 年底实际使用派遣人员多于协议人数，双方未就派遣员工人数更新派遣协议或签订补充协议。

该指标满分 2 分，根据评分标准扣 1.00 分，得 1.00 分。

(3) B32 制度执行有效性

查阅相关文件并对凭证、单据等核查、分析，项目单位已对辅助人员实施了相关的考核，其形式、结论等符合要求，提出的批评、意见、建议等得到了采纳，考核结果得到有效的使用，考核制度执行有效；本项目其他管理制度得到了比较有效的执行。但是，核查相关财务和人事等资料，并经计算复核、分析发现，辅助人员社会保险缴费申报基数低于上年度个人实际月平均工资；项目单位拨付劳务派遣单位资金时存在年度跨期现象。

该指标满分 4 分，根据评分标准扣 2.00 分，得 2.00 分。

(三) 产出分析

项目产出指标从项目的计划完成情况、完成及时程度以及质量达

标情况等方面对项目的产出进行评价。项目产出指标分值共计为 30.00 分，实际得分为 28.32 分，得分率为 94.40%。各个指标的实际评分情况详见下表：

项目产出-绩效评价评分情况表

表 6

一级 指标	二级 指标	三级/四级指标	权重 分值	业绩值	得分值	得分率
C 项目 产出 绩效 (65%)	C1 项目 产出	C11 薪酬发放完成率	12	100.00%	12.00	100.00%
		C12 薪酬核算准确率	10	100.00%	10.00	100.00%
		C13 薪酬发放及时率	4	100.00%	4.00	100.00%
		C14 拨付派遣单位资金及时率	4	78.96%	2.32	58.00%
	C1. 指标小计		30		28.32	94.40%
	C 类指标小计		65		56.16	86.40%

1、业绩满分的指标

(1) C11 薪酬发放完成率

核查相关财务和人事等资料，2018 年度项目单位应发放辅助人员薪酬 3,507,556.40 元，实际发放 3,507,556.40 元。

薪酬发放完成率=3,507,556.40÷3,507,556.40×100%=100%

该指标满分 12 分，得 12.00 分。

(2) C12 薪酬核算准确率

经核查、计算、分析，本项目发放的工资性薪酬核算均准确，核算准确率 100%；本项目各月社会保险（五险一金）的会计核算均准确，但缴费基数低于上年度个人实际月平均工资，考虑该事项已在“B33 制度执行有效性”处扣分，本项不再重复扣分；本项目发放的其他性质薪酬核算均准确，核算准确率 100%。

该指标满分 10 分，得 10.00 分。

(3) C13 薪酬发放及时率

经核查、计算、分析，辅助人员薪酬均及时发放，薪酬发放及时率 100%。

该指标满分 4 分，得 4.00 分。

2、业绩扣分的指标

(1) C14 拨付派遣单位资金及时率

经核查、计算、分析，项目单位应拨付派遣单位资金金额为 2,531,894.40 元，符合派遣协议资金拨付条款及时拨付的资金金额为 1,999,234.40 元。

拨付派遣单位资金及时率=1,999,234.40 ÷ 2,531,894.40 × 100%=78.96%

该指标满分 4 分，根据评分标准扣 1.68 分，得 2.32 分。

(四) 效益分析

项目效益指标从项目带动的社会效益、经济效益及受益者的满意度方面对资金使用的效益进行评价。项目效益指标分值共计为 35.00 分，实际得分为 28.67 分，得分率为 81.91%。各个指标的实际评分情况详见下表：

项目效益-绩效评价评分情况表

表 7

一级指标	二级指标	三级/四级指标	权重 分值	业绩值	得分值	得分率
C 项目 绩效 (65%)	C2 项目 效益	G21 辅助人员工作考核情况	9	83.81%	7.89	87.67%
		G22 辅助人员稳定率	3	90%	2.40	80.00%
		G23 辅助人员配置率	2	95.83%	1.83	91.50%
		G24 辅助人员遵守廉政情况	2	100%	2.00	100.00%
		G25 长效管理				
		G251 招录机制健全性	2	健全	2.00	100.00%

项目效益-绩效评价评分情况表

表 7

一级 指标	二级 指标	三级/四级指标	权重 分值	业绩值	得分值	得分率
		G252 培训机制健全性	3	比较健全	2.00	66.67%
		G25. 指标小计	5		5.00	100.00%
		G25 受益者满意度				
		G261 辅助人员满意度	7	74.82%	4.87	69.57%
		G262 在编人员满意度	7	80.59%	5.68	81.14%
		G26. 指标小计	14		10.55	75.36%
		G2. 指标小计	35		28.67	81.91%
		C 类指标小计	65		56.99	87.68%

1、业绩满分的指标

(1) C21 辅助人员遵守廉政情况

根据项目单位提供的资料，项目单位辅助人员无违反廉政规定的记录，且经网络查阅未发现项目单位辅助人员违反反廉政规定的相关信息，辅助人员遵守廉政率 100%。

该指标满分 2 分，得 2.00 分。

(2) C251 招录机制健全性

根据项目单位提供的资料，项目单位建立了相应的辅助人员招录机制，招录机制内容完整并得到了有效执行。

该指标满分 2 分，得 2.00 分。

2、业绩扣分的指标

(1) C21 辅助人员工作考核情况

经核查，项目单位对辅助人员进行日常考核，并计入年度考核。项目单位对辅助人员 2017 年度绩效进行考核，共涉及辅助人员 32 名，考核结果：考核成绩 A 档为 4 人，考核成绩 B 档为 17 人，剩余 11 人

未归档（其中：离职 2 人，新进 8 人，病、产假 1 人），计算辅助人员考核情况时暂不考虑此 11 人。

辅助人员考核情况= $(4 \times 1.0 + 17 \times 0.80) \div 21 \times 100\% = 83.81\%$

该指标满分 9 分，根据评分标准扣 1.01 分，得 7.89 分。

(2) C22 辅助人员稳定率

经核查，项目单位辅助人员 2018 年度离职 3 人，入职 1 人。

辅助人员稳定率= $(1 - 3 \div 30) \times 100\% = 90\%$

该指标满分 3 分，根据评分标准扣 0.60 分，得 2.40 分。

(3) C23 辅助人员配置率

经核查、计算、分析，2018 年度项目单位辅助人员平均人数为 28.75 人，辅助人员额度为 30 人。

辅助人员配置率= $28.75 \div 30 \times 100\% = 95.83\%$

该指标满分 2 分，根据评分标准扣 0.17 分，得 1.83 分。

(4) C252 培训机制健全性

根据项目单位提供的资料，项目单位建立了相应的辅助人员培训机制，培训机制内容完整并得到了有效执行，但部分培训结束后未进行成果考核。

该指标满分 3 分，根据评分标准扣 1.00 分，得 2.00 分。

(5) C26 受益者满意度/C261 辅助人员满意度

根据调查统计结果，辅助人员满意度 74.82%。

该指标满分 7 分，根据评分标准扣 2.13 分，得 4.87 分。

(6) C26 受益者满意度/C262 在编人员满意度

根据调查统计结果，在编人员满意度 80.59%。

该指标满分 7 分，根据评分标准扣 1.32 分，得 5.68 分。

(五) 分析总结

本项目通过招录合适的辅助人员以分担司法办案相关辅助工作，

对辅助人员进行业务培训、日常管理和考核以提升其业务能力和工作积极性，联合劳务派遣机构按照约定的标准和条件准时为辅助文员发放薪酬，进而缓解区人民检察院用人压力，提高办案效率，保障部门职能的有效实施，提升业务开展能力。

项目单位完成全部辅助人员的薪酬发放，发放薪酬的标准完全合规且核算准确，发放薪酬及时，拨付派遣单位资金比较及时。

本项目的战略目标与项目单位的职责联系紧密，项目立项依据充分、程序规范，项目的绩效目标合理，绩效指标比较明确，项目绩效得到了较为有效的反映。但是，预算编制的细化程度尚有不足，未能进一步细化不同薪酬内容的预算资金量，不利于保障项目的实施。

本项目合同管理比较有效，管理制度健全，制度执行比较有效。但是，未对服务合同有关条款及时更新，制度执行略有偏差，拨付劳务派遣单位资金时存在一些跨期情况。例如：项目单位 2018 年底实际使用派遣人员多于协议条款规定人数，双方未就派遣员工数更新派遣协议或签订补充协议；辅助人员社会保险缴费申报基数低于上年度个人实际月平均工资；项目单位应于 2017 年度拨付劳务派遣单位的资金于 2018 年 1 月拨付，存在跨期拨付资金情况。

上述项目预算和项目管理的不足，不利于保障项目产出和项目效益的稳定提高，应予积极改善。

本项目效果较好，辅助人员工作考核 83.81%；辅助人员稳定率 90%；辅助人员配置率 95.83%；辅助人员廉政；辅助人员招录和培训机制健全；项目受益者—辅助人员满意度 74.82%、在编人员满意度 80.59%。本次社会调查的结果总体上比较合理，满意度得分表明辅助人员对薪酬有更高的期望，在编人员对辅助人员的综合能力也有更高的期望。

综上所述，本项目立项依据充分，目标比较明确，项目绩效得到了较为有效的反映。但是，项目预算编制的细化程度尚有不足。同时，

项目的管理方面存在协议个别条款未及时更新，制度执行略有偏差，拨付劳务派遣单位资金存在跨期现象，不利于为项目实施提供全面、长期、有效的保障，最终影响了项目产出和效益的进一步提高。

四、评价意见

(一)主要经验

1、思想重视、目标明确、考核机制完善并运行有效，确保了项目任务按时准确完成。

项目单位重视辅助人员的工作，通过逐步提升和改善辅助人员薪酬与强化考核机制来提升区人民检察院各项检务工作。项目日常考核与年度考核并重，各相关部门和人员共同参与、密切联系、反应迅速，确保了项目任务按时准确的完成。

2、严格遵循辅助人员招录政策，择优录用，为辅助人员队伍素质的提升奠定了有效的基础。

项目单位严格遵循市人民检察院辅助人员招录文件精神，根据区人民检察院的实际需求，将所需辅助人员上报上海市人民检察院，由其统一制定人员的招聘流程、笔试标准，面向全社会公开招聘，对初选合格人员组织面试，择优录取，体现了“公开、公平、公正”的原则，杜绝了“拉关系，走后门”的情况发生，并通过认真、细致的试用期考核，正式录用符合预期的辅助人员，为辅助人员队伍素质的提升奠定了有效的基础。

(二)存在问题

1、协议个别条款细节更新及执行不够完善，不利于保障项目的实施。

协议个别条款细节更新不及时，项目单位实际使用辅助人员多于

派遣协议条款规定人数，双方未就此细节及时更新协议条款；协议条款细节执行不够严谨，拨付派遣单位资金存在一些跨期情况，不利于保障项目的实施。

2、调查反映人员的满意度一般，不利于项目的长期实施和管理。

满意度得分表明辅助人员对薪酬有更高的期望，这不利于稳定辅助人员队伍；在职人员对辅助人员的综合能力也有更高的期望，应加强辅助人员队伍的建设。

(三) 相关建议和措施

1、建议项目单位加强合同管理，重视管理制度的有效执行，以确保项目执行的准确性。

建议项目单位尽快与派遣单位联络，及时变更相关协议条款，严格执行协议约定及时拨付资金。

2、建议项目单位重视辅助人员队伍建设，加强对辅助人员的培训，努力提升其业务能力，提高其工作积极性、部门效率和项目实施后的满意度。

建议项目单位重视辅助人员队伍建设，积极组织辅助人员参加各类培训，除了对辅助人员进行岗前培训外，对入职后的辅助人员根据其岗位性质组织对口专业知识培训，努力提升其业务能力。在条件允许的情况下适当提高辅助人员的薪酬，项目单位除了进一步落实考核机制外，应采用感情激励、信心激励和肯定与赞美等方法对辅助人员实施激励，提高其工作积极性。例如：定期召开辅助人员座谈会，听取其心声，想人所想，急人所急；对于日常考核落后的辅助人员应进行个别谈话，除了指出其不足之处，更应肯定其优异之处以增强其信心等。采用以上办法有助于提升辅助人员的业务能力，提高其工作积极性、部门效率和项目实施后的满意度。

五、绩效评价工作情况

(一)评价目的

本次绩效评价旨在对区人民检察院实施的 2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目，以资料收集、基础表填写、问卷调查、访谈、数据分析等形式，进行项目预算的科学性和充分性、投入有效性、项目管理体制、补贴标准与实施以及监管措施、项目的效率和效益以及长效管理等分析，深入研究项目预算的合理性问题、任务完成的时效性问题、项目管理和实施风险点的控制，进而对本项目进行评价，并总结经验，发现问题，提出有针对性的合理化建议，以促进本项目的完善和发展。

(二)评价依据

1、绩效管理类

(1) 上海市人民政府办公厅《关于转发市财政局制定的〈全面推进预算绩效管理的通知〉的通知》(沪府办发[2013]55号)；

(2) 关于贯彻落实〈上海市预算绩效管理实施办法〉(沪财绩[2014]22号)。

2、项目业务类

(1) 《中华人民共和国人民检察院组织法》；

(2) 《关于贯彻中共中央〈关于进一步加强人民法院、人民检察院工作的决定〉的实施意见》(沪委发[2007]3号)；

(3) 《关于同意调整本市检察院系统辅助文员额度的批复》(沪编[2015]477号)；

(4) 《关于调整嘉定区人民检察院辅助文员额度的通知》(沪检发政字[2015]64号)。

3、其他类

- (1) 项目财政预算批复、项目预算明细表等相关资料；
- (2) 项目单位职能职责、工作计划、财务制度等；
- (3) 评价工作人员通过现场调查、核实等获得的资料。

(三) 评价方案制定过程

本项目启动后，评价组于2019年4月与项目单位的相关负责人进行沟通 and 访谈。后续又对项目的相关资料进行收集和整理，在深入了解项目基本信息的基础上，着手设计项目评价指标体系、基础数据表和调查问卷，并编制项目工作方案。工作方案完成后，由嘉定区人民检察院审核通过。

(四) 绩效评价指标体系

1、绩效评价指标的确定原则

本次绩效评价指标体系的确定，遵循相关性、重要性、可比性、系统性、经济性、定量优先原则。

2、绩效评价指标体系

本次绩效评价秉承科学规范、公平公正、分级分类、绩效相关等原则，评价指标体系按照逻辑分析法设计，包括项目决策、项目管理、项目绩效三类指标，主要围绕资金使用、项目管理、资源配置等方面，运用定量和定性分析相结合的方法，对2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目的经济性、效率性和效益性进行客观的评价，进而总结经验做法，反思项目实施和管理中的问题，以切实提升财政资金管理的科学化、规范化和精细化水平。整个评价框架构成体现了从投入到产出、效果的绩效逻辑路径。

指标体系包括综合评价表和基础表两部分，综合评价表是评价的依据，基础表是支持评价的基础数据，由被评价单位负责填报。评价

指标体系为评分所用，需要基础表、问卷调查和访谈资料的支持。综合评价表中各指标的权重由本项目绩效评价小组根据绩效评价原理和评价需求，在调研基础上依据指标的重要性制定形成，并经嘉定区人民检察院审核通过后予以确定。

3、评价标准

本次绩效评价评价标准主要包括计划标准、历史标准、行业标准等。

4、评价方法

本次绩效评价评价方法主要采用因素分析法、公众评判法、比较法等。

本次绩效评价的组织者为嘉定区人民检察院，受托方为上海佳亮会计师事务所有限公司。上海佳亮会计师事务所有限公司负责完成评价工作，包括前期调查，制定工作方案，调查取数，撰写评价报告。

(五) 绩效评价实施情况

自 2019 年 4 月初接受委托后，迅速成立评价组。评价组在前期充分调研和深入了解项目基本情况的基础上，完成了项目绩效评价实施方案，明确了评价的目的、方法、评价的原则、指标体系、评价标准、问卷调查方案及访谈方案等。二个多月来，评价组严格按照实施方案，通过调研、相关文件的解读、数据采集、问卷调查、访谈、数据分析和报告撰写等环节，顺利完成了绩效评价报告工作。具体实施过程如下：

1、数据采集，包括证据收集方法及过程

2019 年 4 月 15 日~2019 年 5 月 14 日，评价组派出工作人员赴区人民检察院，根据要求深入了解包括项目制度、项目实施、项目资金、内控机制等方面的情况并收集数据。所有收集数据经核查后汇总完成。

2、资金使用情况检查方法及过程

2019年5月15日~2019年5月25日，评价组派出工作人员赴区人民检察院，根据要求对项目资金使用情况进行检查，包括是否截留、挪用、挤占财政资金，资金支付的审批、支付范围和标准、结余资金的处理等情况。所有的检查已完成。

3、问卷调查方法及过程

2019年6月10日~2019年6月15日，评价组对受益辅助人员展开了全覆盖问卷调查，发放问卷为28份，有效回收28份，问卷回收率100%；现有对口在编人员147人，采用随机抽样的方式发放问卷，按在编人员的50%发放问卷75份，有效收回75份，问卷回收率100%。

4、访谈方式及过程

2019年6月20日，2019年6月21日，根据工作方案，评价组对区人民检察院相关负责人以及上海国际汽车城人力资源有限公司业务负责人进行了访谈。

5、数据分析及撰写报告情况

评价组根据绩效评价的原理和规范，对采集的数据进行甄别、分析和评分，提炼结论撰写报告，在规定时间内上报委托方，由委托方进行审核。

评价组

二〇一九年六月

附件 1 绩效评价指标体系评分一览表

2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目绩效评价指标体系评分一览表

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
A 项目决策 (10%)	A1 项目立项 (6)	A11 战略目标适应性	2	2.00	适应	<p>【解释】评价项目与部门战略目标的适应性，项目立项依据的充分性。</p> <p>【标杆值】适应。 【标杆值依据】政策法规。</p> <p>【评分方法】</p> <p>下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。</p> <p>1、项目内容属于政府公共职能范围；</p> <p>2、项目能够支持项目单位部门目标的实现；</p> <p>3、项目符合市、区的政策、发展战略。</p> <p>【评分情况】</p> <p>1、辅助人员经费支出主要为了保障检务工作的正常运转，属于政府公共职能范围；</p> <p>2、本项目辅助人员协助检察官完成综合事务、检察业务等工作，实现缓解区人民检察院用人压力，提高办案效率，提升业务开展能力的目的；</p> <p>3、本项目符合《中华人民共和国人民检察院组织法》等文件精神，支持各级政府相关政策、发展战略的实现。</p> <p>业绩值：适应。 得分2.00分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 政府文件 • 立项资料
		A12 立项依据充分性	2	2.00	充分	<p>【解释】通过考核项目的设立来反映项目立项是否有充分的依据，符合国家、本市的相关情况。</p> <p>【标杆值】充分。 【标杆值依据】政策法规。</p> <p>【评分方法】</p> <p>下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。</p> <p>1、项目符合国家相关法律法规、国民经济发展规划和党委政府决策；</p> <p>2、与项目实施单位职责密切相关。</p> <p>【评分情况】</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 政府文件 • 立项资料

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
						1、本项目依据《中华人民共和国人民检察院组织法》和《关于调整嘉定区人民检察院辅助文员额度的通知》等文件立项； 2、本项目保障项目实施单位职能的实现。 业绩值：充分。 得分2.00分。	
		A13 项目立项规范性	2	2.00	规范	<p>【解释】通过考察项目的申请、设立是否符合相关要求来评价项目立项的规范情况。</p> <p>【标杆值】规范。 【标杆值依据】政策法规。</p> <p>【评分方法】 下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。</p> <p>1、项目按照规定的程序申请设立； 2、依据市、区主管部门文件等立项； 3、有明确的前期决策程序。</p> <p>【评分情况】 1、项目按照规定的程序申请设立； 2、本项目依据《关于调整嘉定区人民检察院辅助文员额度的通知》等文件立项； 3、本项目经区人民检察院前期决策后申报立项。</p> <p>业绩值：规范。 得分2.00分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 政府文件 • 立项资料
	A2 项目目标(4)	A21 绩效目标合理性	2	2.00	合理	<p>【解释】通过考察项目所设定的绩效目标是否合理、是否符合客观实际来评价绩效目标与项目实施的相符情况。</p> <p>【标杆值】合理。 【标杆值依据】政策法规。</p> <p>【评分方法】 下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。</p> <p>1、项目所要完成的任务充分支持项目立项所要解决的问题； 2、项目预期产出、结果符合立项的需求； 3、项目责任主体和职责分工明确合理，与部门职能职责密切相关；</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 政府文件 • 立项资料 • 预算资料

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
						<p>4、计划完成项目产出任务的方式合理、可执行。</p> <p>【评分情况】</p> <p>1、项目所要完成的产出任务充分支持项目立项目的；</p> <p>2、项目预期产出、结果符合立项的需求；</p> <p>3、项目责任主体和职责分工明确合理，与部门职能职责密切相关；</p> <p>4、计划完成项目产出任务的方式合理、可执行。</p> <p>业绩值：合理。 得分2.00分。</p>	
		A22 绩效指标明确性	2	1.00	比较明确	<p>【解释】 通过考核绩效目标设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量，产出计划是否有助于绩效指标的设立等来评价项目绩效目标与项目实施的相符情况。</p> <p>【标杆值】 明确。 【标杆值依据】 政策法规。</p> <p>【评分方法】</p> <p>下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。</p> <p>1、项目所要实现的目的有清晰、可衡量的指标予以体现；</p> <p>2、绩效目标与项目任务数或计划数相对应；</p> <p>3、绩效目标与预算确定的项目资金量相匹配；</p> <p>4、制定了明确的产出计划(包括:4.1明确的任务内容和范围;4.2质量和监督要求;4.3时间进度三个部分)。</p> <p>【评分情况】</p> <p>1、建立了项目绩效指标；</p> <p>2、绩效指标较为清晰，便于建立评价指标，但略有不足，例如：效果目标过少，不足以全面体现项目的总体效果，扣1分；</p> <p>3、绩效指标中产出和结果目标便于量化；</p> <p>4、已制定明确的产出计划(包括：明确薪酬发放条件、发放方式、发放标准及辅助人员工作考核等)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 政府文件 • 立项资料 • 预算资料

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
						业绩值：比较明确。 得分1.00分。	
B 项目管理(25%)	B1 投入管理(7)	B11 预算执行率	4	4.00	99.42%	<p>【解释】评价项目预算执行的进度情况。 业绩值计算公式：预算执行率=实际支出÷预算数×100% 计算前将扣除由于政府采购造成项目资金节俭的因素。 【标杆值】≥95%。 【标杆值依据】绩效目标。 【评分方法】 预算执行率≥95%得满分，每降低1%扣分值2%，低于80%不得分。 【评分情况】 1、项目预算资金为3,528,000.00元，已全部到位；项目支出3,507,556.40元； 2、项目结余20,443.60元，由市财政年末收回零余额账户额度。 预算执行率=3,507,556.40÷3,528,000.00×100%=99.42% 业绩值：99.42% 得分4.00分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 制度文件 • 预算资料 • 财务资料 • 项目资料
		B12 预算编制合理性	3	2.00	比较合理	<p>【解释】评价项目预算是否合理、细化，预算类别、人数、薪酬标准等依据是否充分。 【标杆值】合理。 【标杆值依据】绩效目标。 【评分方法】 下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。 1、预算编制总体合理； 2、预算编制细化到具体的类别、人数、薪酬标准； 3、预算具体的类别、人数、薪酬标准依据充分。 【评分情况】 1、预算编制总体合理； 2、预算编制细化到具体的人数、薪酬标准，但未细化到具体的类别，扣1分； 3、预算具体的人数、薪酬标准依据充分。 业绩值：比较合理 得分2.00分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 制度文件 • 预算资料 • 财务资料 • 项目资料

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
	B2 财务管理 (8)	B21 资金使用 合规性	2	2.00	合规	<p>【解释】通过考察项目资金使用的合法、合规性，手续完整性，评价项目资金使用的规范性和安全性。</p> <p>【标杆值】合规。 【标杆值依据】政策法规。</p> <p>【评分方法】 下列要求同时满足为合规，否则为不合规： 1、资金使用符合法律法规和制度规定； 2、资金拨付具备完整的审批程序和手续； 3、资金使用符合预算批复或合同规定的用途； 4、专款专用，不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。 资金使用全部合规得满分，每个不合规未产生损失事项扣0.5分，不合规产生资金损失不得分。</p> <p>【评分情况】 经核查，本项目严格执行国家财务管理的相关制度以及《嘉定区人民检察院财务管理规定》、《嘉定区人民检察院内部控制制度》等要求，根据《财务检查内容表》的记录，未发现不合规行为，资金使用合规率100%。 业绩值：合规 得分2.00分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 制度文件 • 预算资料 • 财务资料 • 项目资料 • 财务检查
		B22 财务制度 健全性	2	2.00	健全	<p>【解释】通过考察财务制度的健全性、完善性来评价财务管理制度对资金规范、安全运行的保障情况。</p> <p>【标杆值】健全。 【标杆值依据】绩效目标。</p> <p>【评分方法】 项目单位严格遵循会计准则、制度，并建立健全和完善财务管理、资产管理、专项资金管理、资金拨付、内部控制等制度，会计信息足以满足项目管理、监督的全部需要得满分，每项制度性缺失扣1分，每项缺陷扣0.5分，扣完为止。</p> <p>【评分情况】</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 制度文件 • 预算资料 • 财务资料 • 项目资料

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
						项目单位制定及执行的《嘉定区人民检察院内部控制制度》、《嘉定区人民检察院财务管理规定》等制度，能够满足项目管理、监督的需要。 业绩值：健全 得分2.00分。	• 财务检查
		B23 财务监控有效性	4	4.00	有效	<p>【解释】通过考察项目实施单位是否为保障资金的安全、规范运行等而采取了必要的监控、管理措施来评价项目实施单位对资金运行的控制情况。</p> <p>【标杆值】有效。 【标杆值依据】绩效目标。</p> <p>【评分方法】 下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。 1、未发生财务管理制度等违规情况； 2、为保障资金的安全、规范运行采取了必要的监控措施或手段，并且措施或手段得到了有效执行。</p> <p>【评分情况】 根据《财务检查内容表》的核查记录，未发现违规行为；且项目单位为保障资金的安全、规范运行采取并实施了必要的监控措施或手段。</p> <p>业绩值：有效 得分4.00分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 制度文件 • 预算资料 • 财务资料 • 项目资料 • 财务检查
	B3 实施管理(10)	B31 合同管理 B311 服务合同管理情况	2	1.00	比较有效	<p>【解释】评价项目购买服务合同管理的合规性、有效性是否足以保障项目的实施。</p> <p>【标杆值】有效。 【标杆值依据】绩效目标。</p> <p>【评分方法】 下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。 1、购买服务均签订了合同协议； 2、合同条款在标的、权利、义务、责任、验收、监督、赔偿等方面完整、清晰、可执行，并得到严格执行。</p> <p>【评分情况】 经核查，项目单位与劳务派遣单位(汽车城人力资源公司)签订了派遣协议；协议在标</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 项目资料 • 采购合同 • 财务检查

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
						的、权利、义务、责任、赔偿等方面完整、清晰、可执行，并得到严格执行。但项目单位2018年底实际使用派遣人员多于协议人数，双方未就派遣员工人数更新派遣协议或签订补充协议。 业绩值：比较有效 得分1.00分。	
		B31 合同管理 B312 劳动合同管理情况	2	2.00	有效	【解释】评价项目劳动合同管理的合规性、有效性是否足以保障项目的实施。 【标杆值】有效。 【标杆值依据】绩效目标。 【评分方法】 下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。 1、辅助人员均签订了劳动合同； 2、合同条款合规； 3、合同条款在标的、权利、义务、责任、赔偿等方面完整、清晰、可执行，并得到严格执行。 【评分情况】 经核查，辅助人员均与劳务派遣单位(汽车城人力资源公司)签订了劳动合同；合同条款合规；合同条款在标的、权利、义务、责任、赔偿等方面完整、清晰、可执行，并得到严格执行。 业绩值：有效 得分2.00分。	<ul style="list-style-type: none"> • 项目资料 • 劳动合同 • 薪酬资料
		B32 管理制度健全性	2	2.00	健全	【解释】通过考核与项目直接相关的业务管理制度(包括但不限于：合同管理、验收、档案、预算调整等)的健全性、完善性来评价业务管理制度对项目顺利实施的保障情况。 【标杆值】健全。 【标杆值依据】绩效目标。 【评分方法】 下列要求同时满足得满分，每项制度缺失扣2分，每项缺陷扣1分，扣完为止。 1、已具备或制定了相应的项目实施管理制度； 2、项目实施管理制度合法、合规，覆盖整个项目实施流程。	<ul style="list-style-type: none"> • 制度文件 • 项目资料 • 合同 • 财务检查

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
						<p>【评分情况】 核查制度文件以及合同协议，项目单位制定了相应的项目实施管理制度，相关管理制度合法合规并覆盖整个项目实施流程。 业绩值：健全 得分2.00分。</p>	
		B33 制度执行有效性	4	2.00	比较有效	<p>【解释】通过考核项目业务管理制度的有效执行和质量控制情况来评价业务管理制度对项目的保障情况。 【标杆值】有效。 【标杆值依据】绩效目标。 【评分方法】 下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。 1、实施了日常考核； 2、实施了年度考核； 3、考核的形式、结论等符合制度要求； 4、考核提出的针对性批评、意见、建议等，后续得到了改善； 5、考核结果得到有效的使用(包括与薪酬之间的联动影响)； 6、实际发放薪酬符合薪酬标准、规定条件、法律法规等。 【评分情况】 1、查阅相关文件并对凭证、单据等核查、分析，项目单位已实施了相关的考核，其形式、结论等符合要求，提出的批评、意见、建议等得到了采纳，考核结果得到有效的使用，考核制度执行有效。 2、核查相关财务和人事等资料，并经计算复核、分析发现，社会保险缴费申报基数低于上年度个人实际月平均工资，扣1分。 3、项目单位拨付劳务派遣单位资金时存在年度跨期现象，扣1分。 业绩值：比较有效 得分2分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 制度文件 • 项目资料 • 财务检查 • 薪酬资料 • 基础表
绩效	C1 项目	C11 薪酬发放	12	12	100%	<p>【解释】通过分析项目的薪酬实际发放完成金额与应发放完成金额之间的比率，评价</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 员工

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
	产出(30)	完成率				<p>项目产出数量目标的实现情况。</p> <p>业绩值计算公式：薪酬发放完成率=实际发放完成金额÷应发放完成金额×100%</p> <p>【标杆值】100%。 【标杆值依据】绩效目标。</p> <p>【评分方法】</p> <p>薪酬发放完成率100%得满分，每降低1%扣分值2%，扣完为止。</p> <p>【评分情况】</p> <p>核查相关财务和人事等资料，2018年度项目单位应发放辅助人员薪酬3,507,556.40元，实际发放3,507,556.40元。</p> <p>薪酬发放完成率=3,507,556.40÷3,507,556.40×100%=100%。</p> <p>业绩值：100% 得分=12.00分。</p>	薪酬表 • 财务资料(含：账簿、凭证等) • 基础表
		C12 薪酬核算准确率	10	10	100%	<p>【解释】通过分析项目实际发放的薪酬核算准确金额与实际发放的薪酬金额之间的比率，评价项目产出质量目标的实现情况。</p> <p>业绩值计算公式：薪酬核算准确率=实际发放的薪酬核算准确金额÷实际发放的薪酬金额×100%</p> <p>【标杆值】100%。 【标杆值依据】绩效目标。</p> <p>【评分方法】</p> <p>薪酬核算准确率100%得满分，每降低1%扣分值2%，扣完为止。</p> <p>【评分情况】</p> <p>1、经核查、计算、分析，本项目发放的工资性薪酬核算均准确，核算准确率100%。</p> <p>2、经核查、计算、分析，本项目各月社会保险（五险一金）的会计核算均准确，但缴费基数低于上年度个人实际月平均工资。考虑该事项已在“B33 制度执行有效性”处扣分，本项不再重复扣分，核算准确率 100%。</p> <p>3、经核查、计算、分析，本项目发放的其他性质薪酬核算均准确，核算准确率100%。</p> <p>业绩值：100% 得分10.00分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 员工薪酬表 • 考勤、考核记录 • 财务资料(含：账簿、凭证等) • 基础表

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
		C13 薪酬发放及时率	4	4.00	100%	<p>【解释】通过分析项目发放及时的薪酬金额与应发放及时的薪酬金额之间的比率，评价项目产出时效目标的实现情况。</p> <p>业绩值计算公式：薪酬发放及时率=发放及时的薪酬金额÷应发放及时的薪酬金额×100%</p> <p>【标杆值】100%。 【标杆值依据】绩效目标。</p> <p>【评分方法】薪酬发放及时率100%得满分，每降低1%扣分值2%，扣完为止。</p> <p>【评分情况】经核查、计算、分析，辅助人员薪酬均及时发放，薪酬发放及时率100%。</p> <p>业绩值：100% 得分4.00分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 员工薪酬发放凭证 • 财务资料(含：账簿、凭证等) • 基础表
		C14 拨付派遣单位资金及时率	4	2.32	78.96%	<p>【解释】通过分析项目及时拨付派遣单位资金金额与应及时拨付派遣单位资金金额之间的比率，评价项目产出时效目标的实现情况。</p> <p>业绩值计算公式：拨付派遣单位资金及时率=及时拨付资金金额÷应发放拨付资金金额×100%</p> <p>【标杆值】100%。 【标杆值依据】绩效目标。</p> <p>【评分方法】薪酬发放及时率100%得满分，每降低1%扣分值2%，扣完为止。</p> <p>【评分情况】经核查、计算、分析，项目单位应拨付派遣单位资金金额为2,531,894.40元，符合派遣协议资金拨付条款及时拨付的资金金额为1,999,234.40元。</p> <p>拨付派遣单位资金及时率=1,999,234.40÷2,531,894.40×100%=78.96%</p> <p>业绩值：78.96% 得分=4×(1-(100%-78.96%)×2)=2.32分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 财务资料(含：账簿、凭证等) • 基础表
	C2 项目效益	C21 辅助人员工作考核情况	9	7.89	83.81%	<p>【解释】通过分析辅助人员工作考核情况，评价项目对社会发展所带来的影响情况。</p> <p>业绩值计算公式：辅助人员工作考核情况=∑辅助人员数(“A档”×1.0+“B档”×0.80)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 员工薪酬表

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
	(35)					\div 总辅助人员数 $\times 100\%$ 【标杆值】 $\geq 90\%$ 。 【标杆值依据】 绩效目标。 【评分方法】 辅助人员工作考核情况 $\geq 90\%$ 得满分，每降低1%扣分值2%，扣完为止。 【评分情况】 经核查，项目单位对辅助人员进行日常考核，并计入年度考核。项目单位对辅助人员2017年度绩效进行考核，共涉及辅助人员32名，考核结果：考核成绩A档为4人，考核成绩B档为17人，剩余11人未归档（其中：离职2人，新建8人，病、产假1人），计算辅助人员工作考核情况时剔除此11人。 辅助人员工作考核情况= $(4 \times 1.0 + 17 \times 0.8) \div 21 \times 100\% = 83.81\%$ 。 业绩值：83.81% 得分= $9 \times (1 - (90\% - 83.81\%) \times 2) = 7.89$ 分。	<ul style="list-style-type: none"> • 辅助人员考核记录等
		C22 辅助人员稳定率	3	2.40	90%	【解释】 通过分析辅助人员的离职情况，进而分析辅助人员的稳定率，评价项目对社会发展所带来的影响情况。 业绩值计算公式：辅助人员稳定率= $(1 - \text{离职辅助人员人数} \div \text{辅助人员总人数}) \times 100\%$ 【标杆值】 100%。 【标杆值依据】 绩效目标。 【评分方法】 辅助人员稳定率100%得满分，每降低1%扣分值2%，扣完为止。 【评分情况】 经核查，项目单位辅助人员2018年度离职3人，入职1人。 辅助人员稳定率= $(1 - 3 \div 30) \times 100\% = 90\%$ 业绩值：90% 得分= $3 \times (1 - (100\% - 90\%) \times 2) = 2.40$ 分。	<ul style="list-style-type: none"> • 辅助人员考勤资料 • 员工薪酬表
		C23 辅助人员配置率	2	1.83	95.83%	【解释】 通过分析辅助人员配置情况，评价项目对社会和经济发展所带来的影响情况。 业绩值计算公式：辅助人员配置率= $\text{全年辅助人员平均人数} \div \text{辅助人员额度} \times 100\%$ 【标杆值】 100%。 【标杆值依据】 绩效目标。	<ul style="list-style-type: none"> • 辅助人员考勤资料

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
						<p>【评分方法】 辅助人员配置率100%得满分，每降低1%扣分值2%，扣完为止。</p> <p>【评分情况】 经核查、计算、分析，2018年度项目单位辅助人员平均人数为28.75人，辅助人员额度为30人。 辅助人员配置率=28.75÷30×100%=95.83% 业绩值：95.83% 得分=2×(1-(100%-95.83%)×2)=1.83分。</p>	• 员工薪酬表
		C24 辅助人员遵守廉政情况	2	2.00	100%	<p>【解释】通过分析辅助人员的遵守廉政情况，评价项目对社会发展所带来的影响情况。 业绩值计算公式：辅助人员遵守廉政率=(1-辅助人员违反廉政规定人数÷辅助人员总人数)×100%</p> <p>【标杆值】100%。 【标杆值依据】绩效目标。</p> <p>【评分方法】 辅助人员遵守廉政率100%得满分，每降低1%扣分值2%，扣完为止。</p> <p>【评分情况】 根据项目单位提供的资料，项目单位辅助人员无违反廉政规定的记录，且经网络查阅未发现项目单位辅助人员违反反廉政规定的相关信息，辅助人员遵守廉政率100%。 业绩值：100%。 得分=2.00分。</p>	• 惩罚资料
		C25 长效管理/ C251 招录机制健全性	2	2.00	健全	<p>【解释】评价辅助人员招录机制的健全性、有效性。</p> <p>【标杆值】健全。 【标杆值依据】绩效目标。</p> <p>【评分方法】 下列要求同时满足得满分，每项制度缺失扣1分，每项缺陷扣0.5分，扣完为止。 1、项目单位建立了相应的辅助人员招录机制； 2、辅助人员招录机制内容完整并得到了有效执行。</p> <p>【评分情况】</p>	• 招录制度 • 招录文件、记录等

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
						项目单位建立了相应的辅助人员招录机制，招录机制内容完整并得到了有效执行。 业绩值：健全。 得分2.00分。	
		C25 长效管理/ C252 培训机制健全性	3	2.00	比较健全	<p>【解释】评价辅助人员培训机制的健全性、有效性。</p> <p>【标杆值】健全。 【标杆值依据】绩效目标。</p> <p>【评分方法】 下列要求同时满足得满分，每项制度缺失扣1分，每项缺陷扣0.5分，扣完为止。 1、项目单位建立了相应的辅助人员培训机制； 2、辅助人员培训机制内容完整并得到了有效执行。</p> <p>【评分情况】 经核查，项目单位建立了相应的辅助人员培训机制，培训机制内容完整并得到了有效执行。但部分培训结束后未进行成果考核，扣1分。 业绩值：比较健全 得分2.00分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 培训制度 • 培训记录
		C26 受益者满意度/ C261 辅助人员满意度	7	4.87	74.82%	<p>【解释】评价辅助人员对项目的满意程度。</p> <p>业绩值计算公式：辅助人员满意度=Σ有效样本数(“A”×1.0+“B”×0.80+“C”×0.6+“D”×0.3+“E”×0)÷总有效样本数×100%</p> <p>【标杆值】满意度≥90% 【标杆值】绩效目标。</p> <p>【评分方法】 辅助人员满意度≥90%，得满分；满意度每降低1%扣分值2%，扣完为止。</p> <p>【评分情况】 根据调查统计结果：辅助人员满意度74.82%。 业绩值：74.82% 得分=7×(1-(90%-74.82%)×2)=4.87分。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 社会调查
		C26 受益者满意度/ C262 在编人员	7	5.68	80.59%	<p>【解释】评价项目受益者-受益对口在编人员对项目的满意程度。</p> <p>业绩值计算公式：受益在编人员满意度=Σ有效样本数(“A”×1.0+“B”×0.80+“C”×0.6+“D”×0.3+“E”×0)÷总有效样本数×100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 社会调查

一级指标	二级指标	三级/四级指标	参考分值	得分	业绩值	指标说明及评分规则	数据来源及取证方式
		满意度				<p>【标杆值】满意度$\geq 90\%$ 【标杆值】绩效目标。</p> <p>【评分方法】 受益在编人员满意度$\geq 90\%$，得满分；满意度每降低1%扣分值2%，扣完为止。</p> <p>【评分情况】 根据调查统计结果：在编人员满意度80.59%。 业绩值：80.59% 得分=$7 \times (1 - (90\% - 80.59\%) \times 2) = 5.68$分。</p>	
合计			100	86.99			

附件 2 评价指标评分底稿

A11“战略目标适应性”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	评价项目与部门战略目标的适应性，项目立项依据的充分性。属于项目决策类指标。
指标权重	指标权重：2分
	指标权重设定的依据、理由：本指标具有方向指导性，体现一定的社会效益，对项目总体绩效具有一定影响力。
评价标准	指标标杆值：适应。
	指标来源及标杆值依据：政策法规。
	指标评分细则： 下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。 1、项目内容属于政府公共职能范围； 2、项目能够支持项目单位部门目标的实现； 3、项目符合市、区的政策、发展战略。
数据来源及取数方式	查阅政府文件、立项资料等，分析、核实。
评价结果	指标评分计算过程及依据： 1、辅助人员经费支出主要为了保障检务工作的正常运转，属于政府公共职能范围； 2、本项目辅助人员协助检察官完成综合事务、检察业务等工作，实现缓解区人民检察院用人压力，提高办案效率，提升业务开展能力的目的； 3、本项目符合《中华人民共和国人民检察院组织法》等文件精神，支持各级政府相关政策、发展战略的实现。
	业绩值：适应 得分2.00分。
	指标得分：2.00分

日期：

A12“项目立项充分性”评价底稿

绩效项目名称：2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	通过考核项目的设立来反映项目立项是否有充分的依据，符合国家、本市的相关情况。属于项目决策类指标。
指标权重	指标权重：2分
	指标权重设定的依据、理由：本指标具有基础性，对项目总体绩效具有一定的约束性、影响力。
评价标准	指标标杆值：充分。
	指标来源及标杆值依据：政策法规。
	<p>指标评分细则：</p> <p>下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。</p> <p>1、项目符合国家相关法律法规、国民经济发展规划和党委政府决策；</p> <p>2、与项目实施单位职责密切相关。</p>
数据来源及取数方式	查阅政府文件、立项资料等，分析、核实。
评价结果	<p>指标评分计算过程及依据：</p> <p>1、本项目依据《中华人民共和国人民检察院组织法》和《关于调整嘉定区人民检察院辅助文员额度的通知》等文件立项；</p> <p>2、本项目保障项目实施单位职能的实现。</p>
	业绩值：充分 得分 2.00 分。
	指标得分：2.00 分

日期：

A13“项目立项规范性”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	通过考察项目的申请、设立是否符合相关要求来评价项目立项的规范情况。属于项目决策类指标。
指标权重	指标权重：2 分
	指标权重设定的依据、理由：本指标具有基础性，对项目总体绩效具有一定的约束性、影响力。
评价标准	指标标杆值：规范。
	指标来源及标杆值依据：政策法规。
	<p>指标评分细则：</p> <p>下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、项目按照规定的程序申请设立； 2、依据市、区主管部门文件等立项； 3、有明确的前期决策程序(集体决策)。
数据来源及取数方式	查阅政府文件、立项资料等，分析、核实。
评价结果	<p>指标评分计算过程及依据：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、项目按照规定的程序申请设立； 2、本项目依据《关于调整嘉定区人民检察院辅助文员额度的通知》等文件立项； 3、本项目经区人民检察院前期决策后申报立项。
	业绩值：规范 得分 2.00 分。
	指标得分：2.00 分

日期：

A21“绩效目标合理性”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目
项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	通过考察项目所设定的绩效目标是否合理、是否符合客观实际来评价绩效目标与项目实施的相符情况。属于项目决策类指标。
指标权重	指标权重：2分
	指标权重设定的依据、理由：本指标具有基础性，对项目总体绩效评价的结果具有较强的影响力。
评价标准	指标标杆值：合理。
	指标来源及标杆值依据：政策法规。
	<p>指标评分细则： 下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣 0.5 分，扣完为止。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、项目所要完成的任务充分支持项目立项所要解决的问题； 2、项目预期产出、结果符合立项的需求； 3、项目责任主体和职责分工明确合理，与部门职能职责密切相关； 4、计划完成项目产出任务的方式合理、可执行。
数据来源及取数方式	查阅政府文件、立项资料、预算资料等，分析、核实。
评价结果	<p>指标评分计算过程及依据： <ol style="list-style-type: none"> 1、项目所要完成的产出任务充分支持项目立项目的； 2、项目预期产出、结果符合立项的需求； 3、项目责任主体和职责分工明确合理，与部门职能职责密切相关； 4、计划完成项目产出任务的方式合理、可执行。 </p>
	业绩值：合理 得分 2.00 分。
	指标得分：2.00 分

日期：

A22“绩效指标明确性”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	通过考核绩效目标设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量，产出计划是否有助于绩效指标的设立等来评价项目绩效目标与项目实施的相符情况。属于项目决策类指
指标权重	<p>指标权重：2分</p> <p>指标权重设定的依据、理由：本指标具有基础性，对项目总体绩效评价的结果具有较强的影响力。</p>
评价标准	<p>指标标杆值：明确。</p> <p>指标来源及标杆值依据：政策法规。</p> <p>指标评分细则： 下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣 0.5 分，扣完为止。</p> <p>1、项目所要实现的目的是否有清晰、可衡量的指标予以体现；</p> <p>2、绩效目标与项目任务数或计划数相对应；</p> <p>3、绩效目标与预算确定的项目投资额或资金量相匹配；</p> <p>4、是否制定了明确的产出计划，包括发放薪酬计划的人员范围、发放标准、发放时间(点)。</p>
数据来源及取数方式	查阅政府文件、立项资料、预算资料等，分析、核实。
评价结果	<p>指标评分计算过程及依据：</p> <p>1、建立了项目绩效指标；</p> <p>2、绩效指标较为清晰，便于建立评价指标，但略有不足，例如：效果目标过少，不足以全面体现项目的总体效果，扣 1 分；</p> <p>3、绩效指标中产出和结果目标便于量化；</p> <p>4、已制定明确的产出计划(包括：明确薪酬发放条件、发放方式、发放标准及辅助人员工作考核等)。</p> <p>业绩值：比较明确 得分 2.00 分。</p>
	指标得分：1.00 分

日期：

B12“预算编制合理性”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	评价项目预算是否合理、细化，预算类别、人数、薪酬标准等依据是否充分。属于项目管理类指标。
指标权重	指标权重：3 分
	指标权重设定的依据、理由：本指标可以从投入方面来分析差异原因，对项目总体绩效具有一定影响力。
评价标准	指标标杆值：合理。
	指标来源及标杆值依据：绩效目标。
	<p>指标评分细则：</p> <p>下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣1分，扣完为止。</p> <p>1、预算编制总体合理；</p> <p>2、预算编制细化到具体的类别、人数、薪酬标准；</p> <p>3、预算具体的类别、人数、薪酬标准依据充分。</p>
数据来源及取数方式	查阅制度文件、预算资料、财务资料、项目资料等，核实、计算、分析。
评价结果	<p>指标评分计算过程及依据：</p> <p>1、预算编制总体合理；</p> <p>2、预算编制细化到具体的人数、薪酬标准，但未细化到薪酬具体的类别，扣 1 分；</p> <p>3、预算具体的人数、薪酬标准依据充分。</p>
	业绩值：比较合理 得分 2.00 分。
	指标得分：2.00 分

日期：

B21“资金使用合规性”评价底稿

绩效项目名称：2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目
项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	通过考察项目资金使用的合法、合规性，手续完整性，评价项目资金使用的规范性和安全性。属于项目管理类指标。
指标权重	指标权重：2分 指标权重设定的依据、理由：从资金使用的安全性来分析项目实施情况，对项目总体绩效具有一定影响力。
评价标准	指标标杆值：合规。
	指标来源及标杆值依据：政策法规。
	指标评分细则： 下列要求同时满足为合规，否则为不合规： 1、资金使用符合法律法规和制度规定； 2、资金拨付具备完整的审批程序和手续； 3、资金使用符合预算批复或合同规定的用途； 4、专款专用，不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。 资金使用全部合规得满分，每个不合规未产生损失事项扣0.5分，不合规产生资金损失不得分。
数据来源及取数方式	查阅制度文件、预算资料、财务资料、项目资料、财务检查资料等，核实、分析。
评价结果	指标评分计算过程及依据： 经核查，本项目严格执行国家财务管理的相关制度以及《嘉定区人民检察院财务管理规定》、《嘉定区人民检察院内部控制制度》等要求，根据《财务检查内容表》的记录，未发现不合规行为，资金使用合规率100%。 业绩值：合规 得分 2.00分。
	指标得分：2.00分

日期：

B311“服务合同管理情况”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	评价项目购买服务合同管理的合规性、有效性是否足以保障项目的实施。属于项目管理类指标。
指标权重	指标权重：2分
	指标权重设定的依据、理由：从项目合同相关措施的执行情况分析项目实施情况，对项目总体绩效具有一定影响力。
评价标准	指标标杆值：有效。
	指标来源及标杆值依据：绩效目标。
	指标评分细则： 下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣0.5分，扣完为止。 1、购买服务均签订了合同协议； 2、合同条款在标的、权利、义务、责任、验收、监督、赔偿等方面完整、清晰、可执行，并得到严格执行。
数据来源及取数方式	查阅制度文件、项目资料、财务检查资料等，核实、分析。
评价结果	指标评分计算过程及依据： 经核查，项目单位与劳务派遣单位(汽车城人力资源公司)签订了派遣协议；协议在标的、权利、义务、责任、赔偿等方面完整、清晰、可执行，并得到严格执行。但项目单位 2018 年底实际接收派遣员工人数多于协议条款规定人数，双方未就派遣员工数更新派遣协议或签订补充协议。
	业绩值：比较有效 得分 1.00 分。
	指标得分：1.00 分

日期：

B33“制度执行有效性”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	通过考核项目业务管理制度的有效执行和质量控制情况来评价业务管理制度对项目的保障情况。属于项目管理类指标。
指标权重	指标权重：4分
	指标权重设定的依据、理由：从项目管理制度有效性来分析项目实施情况，对项目总体绩效具有一定影响力。
评价标准	指标标杆值：有效。
	指标来源及标杆值依据：绩效目标。
	<p>指标评分细则：</p> <p>下列要求同时满足得满分，每项缺陷扣 0.5 分，扣完为止。</p> <p>1、实施了日常和年度考核；考核的形式、结论等符合制度要求；考核提出的针对性批评、意见、建议等，后续得到了改善；考核结果得到有效的使用(包括与薪酬之间的联动影响)；</p> <p>2、实际发放薪酬符合薪酬标准、规定条件、法律法规等。</p>
数据来源及取数方式	查阅制度文件、项目资料、财务检查资料等，核实、分析。
评价结果	<p>指标评分计算过程及依据：</p> <p>1、查阅相关文件并对凭证、单据等核查、分析，项目单位已实施了相关的考核，其形式、结论等符合要求，提出的批评、意见、建议等得到了采纳，考核结果得到有效的使用，考核制度执行有效。</p> <p>核查相关财务和人事等资料，并经计算复核、分析发现，社会保险缴费申报基数低于上年度个人实际月平均工资，扣 1 分。</p> <p>项目单位拨付劳务派遣单位资金时存在年度跨期现象，扣 1 分。</p> <p>业绩值：比较有效 得分 2 分。</p>
	指标得分：得分 2 分

日期：

C12“薪酬核算准确率”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	<p>通过分析项目实际发放的薪酬核算准确金额与实际发放的薪酬金额之间的比率，评价项目产出质量目标的实现情况。</p> <p>业绩值计算公式：薪酬核算准确率=实际发放的薪酬核算准确金额÷实际发放的薪酬金额×100%</p>
指标权重	指标权重：10 分
	指标权重设定的依据、理由：本指标是项目的数量指标，对项目总体绩效具有影响力。
评价标准	指标标杆值：100%。
	指标来源及标杆值依据：绩效目标。
	<p>指标评分细则：</p> <p>薪酬核算准确率 100%得满分，每降低 1%扣分值 2%，扣完为止。</p>
数据来源及取数方式	查阅项目资料、基础表等，核实、计算、分析。
评价结果	<p>指标评分计算过程及依据：</p> <p>1、经核查、计算、分析，本项目发放的工资性薪酬核算均准确，核算准确率 100%。</p> <p>2、经核查、计算、分析，本项目各月社会保险（五险一金）的会计核算均准确，但缴费基数低于上年度个人实际月平均工资。考虑该事项已在“B33 制度执行有效性”处扣分，本项不再重复扣分。核算准确率 100%。</p> <p>3、经核查、计算、分析，本项目发放的其他性质薪酬核算均准确，核算准确率 100%。</p>
	业绩值：100% 得分 10.00 分。
	指标得分：10.00 分

日期：

C13“薪酬发放及时率”评价底稿

绩效项目名称：2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	通过分析项目发放及时的薪酬金额与应发放及时的薪酬金额之间的比率，评价项目产出时效目标的实现情况。 业绩值计算公式：薪酬发放及时率=发放及时的薪酬金额÷应发放及时的薪酬金额×100
指标权重	指标权重：4分
	指标权重设定的依据、理由：本指标是项目的质量指标，对项目总体绩效具有影响力。
评价标准	指标标杆值：100%。
	指标来源及标杆值依据：绩效目标。
	指标评分细则： 薪酬发放及时率 100%得满分，每降低 1%扣分值 2%，扣完为止。
数据来源及取数方式	查阅项目资料等，核实、计算、分析。
评价结果	指标评分计算过程及依据： 经核查、计算、分析，辅助人员薪酬均及时发放，薪酬发放及时率 100%。
	业绩值：100% 得分 4.00 分。
	指标得分：4.00 分

日期：

C14“拨付派遣单位资金及时率”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	<p>通过分析项目及及时拨付派遣单位资金金额与应及时拨付派遣单位资金金额之间的比率，评价项目产出时效目标的实现情况。</p> <p>业绩值计算公式：拨付派遣单位资金及时率=及时拨付资金金额÷应发放拨付资金金额×100%</p>
指标权重	<p>指标权重：4 分</p> <p>指标权重设定的依据、理由：本指标是项目的质量指标，对项目总体绩效具有影响力。</p>
评价标准	<p>指标标杆值：100%。</p> <p>指标来源及标杆值依据：绩效目标。</p> <p>指标评分细则： 拨付派遣单位资金及时率 100%得满分，每降低 1%扣分值 2%，扣完为止。</p>
数据来源及取数方式	查阅项目资料等，核实、计算、分析。
评价结果	<p>指标评分计算过程及依据： 经核查、计算、分析，项目单位应拨付派遣单位资金金额为 2,531,894.40 元，及时拨付的资金金额为 1,999,234.40 元。</p> <p>拨付派遣单位资金及时率=1,999,234.40÷2,531,894.40×100%=78.96%</p> <p>业绩值：78.96% 得分=4×(1-(100%-78.96%)×2)=2.32 分。</p> <p>指标得分：2.32 分</p>

日期：

C21“辅助人员工作考核情况”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	通过分析辅助人员工作考核情况，评价项目对社会发展所带来的影响情况。属于项目绩效类指标。 业绩值计算公式： $\text{辅助人员工作考核情况} = \frac{\sum \text{辅助人员数} ("A \text{ 档}" \times 1.0 + "B \text{ 档}" \times 0.80)}{\text{总辅助人员数}} \times 100\%$
指标权重	指标权重：9 分 指标权重设定的依据、理由：本指标反映项目实施对社会、经济的影响，对项目总体绩效具有影响力
评价标准	指标标杆值：90%。 指标来源及标杆值依据：绩效目标。 指标评分细则： 辅助人员工作考核情况 $\geq 90\%$ 得满分，每降低 1% 扣分值 2%，扣完为止。
数据来源及取数方式	查阅项目资料等，核实、计算、分析。
评价结果	指标评分计算过程及依据： 经核查，项目单位对辅助人员进行日常考核，并计入年度考核。项目单位对辅助人员 2017 年度绩效进行考核，共涉及辅助人员 32 名，考核结果：考核成绩 A 档为 4 人，考核成绩 B 档为 17 人，剩余 11 人未归档（其中：离职 2 人，新建 8 人，病、产假 1 人），计算辅助人员工作考核情况时剔除此 11 人。 $\text{辅助人员工作考核情况} = \frac{(4 \times 1.0 + 17 \times 0.80)}{21} \times 100\% = 83.81\%$ 业绩值：83.81% 得分 = $9 \times (1 - (90\% - 83.81\%) \times 2) = 7.89$ 分。 指标得分：7.89 分

日期：

C22“辅助人员稳定率”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	<p>通过分析辅助人员的离职情况，进而分析辅助人员的稳定率，评价项目对社会发展所带来的影响情况。属于项目绩效类指标。</p> <p>业绩值计算公式：辅助人员稳定率=(1-离职辅助人员人数÷辅助人员总人数)×100%</p>
指标权重	<p>指标权重：3分</p> <p>指标权重设定的依据、理由：本指标反映项目实施对社会、经济的影响，对项目总体绩效具有影响力。</p>
评价标准	<p>指标标杆值：100%。</p> <p>指标来源及标杆值依据：绩效目标。</p> <p>指标评分细则： 辅助人员稳定率 100%得满分，每降低 1%扣分值 2%，扣完为止。</p>
数据来源及取数方式	<p>查阅项目资料等，核实、计算、分析。</p>
评价结果	<p>指标评分计算过程及依据： 经核查，项目单位辅助人员 2018 年度离职 3 人，入职 1 人。 辅助人员稳定率=(1-3÷30)×100%=90%</p> <p>业绩值：90% 得分=3×(1-(100%-90%)×2)=2.40分。</p> <p>指标得分：2.40分</p>

日期：

C23“辅助人员配置率”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	通过分析辅助人员配置情况，评价项目对社会和经济发展所带来的影响情况。属于项目绩效类指标。 业绩值计算公式：辅助人员配置率=全年辅助人员平均人数÷辅助人员额度×100%
指标权重	指标权重：2 分 指标权重设定的依据、理由：本指标反映项目实施对社会的影响，对项目总体绩效具有影响力。
评价标准	指标标杆值：100%。 指标来源及标杆值依据：绩效目标。 指标评分细则： 辅助人员配置率 100%得满分，每降低 1%扣分值 2%，扣完为止。
数据来源及取数方式	查阅项目资料等，核实、计算、分析。
评价结果	指标评分计算过程及依据： 经核查、计算、分析，2018 年度项目单位辅助人员平均人数为 28.75 人，辅助人员额度为 30 人。 辅助人员配置率=28.75÷30×100%=95.83% 业绩值：95.83% 得分=2×(1-(100%-90%)×2)=1.83 分。 指标得分：1.83 分

日期：

C24“辅助人员遵守廉政情况”评价底稿

绩效项目名称：2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	通过分析辅助人员的遵守廉政情况，评价项目对社会发展所带来的影响情况。属于项目绩效类指标。 业绩值计算公式： $\text{辅助人员遵守廉政率} = (1 - \text{辅助人员违反廉政规定人数} \div \text{辅助人员总人数}) \times 100\%$
指标权重	指标权重：2分
	指标权重设定的依据、理由：本指标反映项目实施对社会的影响，对项目总体绩效具有影响力。
评价标准	指标标杆值：100%。
	指标来源及标杆值依据：绩效目标。
	指标评分细则： 辅助人员遵守廉政率 100%得满分，每降低 1%扣分值 2%，扣完为止。低于 80%不得分
数据来源及取数方式	查阅项目资料等，核实、计算、分析。
评价结果	指标评分计算过程及依据： 根据项目单位提供的资料，项目单位辅助人员无违反廉政规定的记录，且经网络查阅未发现项目单位辅助人员违反反廉政规定的相关信息，辅助人员遵守廉政率 100%。
	业绩值：100%。 得分=2.00分。
	指标得分：2.00分

日期：

C261“受益辅助人员满意度”评价底稿

绩效项目名称：2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	<p>评价项目受益者-受益辅助人员对项目的满意程度。属于项目绩效类指标。</p> <p>业绩值计算公式：受益辅助人员满意度=Σ有效样本数(“A”×1.0+“B”×0.80+“C”×0.6+“D”×0.3+“E”×0)÷总有效样本数×100%</p>
指标权重	<p>指标权重：7分</p> <p>指标权重设定的依据、理由：本指标是项目的满意度指标，对项目总体绩效具有影响力。</p>
评价标准	<p>指标标杆值：≥90%。</p> <p>指标来源及标杆值依据：绩效目标。</p> <p>指标评分细则： 受益辅助人员满意度≥90%，得满分；满意度每降低1%扣分值2%，扣完为止。</p>
数据来源及取数方式	社会调查，并计算分析。
评价结果	<p>指标评分计算过程及依据： 根据调查统计结果：辅助人员满意度74.82%。</p> <p>业绩值：74.82% 得分=7×(1-(90%-74.82%)×2) =4.87分。</p> <p>指标得分：4.87分</p>

日期：

C262“在编人员满意度”评价底稿

绩效项目名称：2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目
项目实施部门：上海佳亮会计师事务所有限公司

指标解释	<p>评价项目受益者-在编人员对项目的满意程度。属于项目绩效类指标。</p> <p>业绩值计算公式：$受益在编人员满意度 = \frac{\sum 有效样本数 ("A" \times 1.0 + "B" \times 0.80 + "C" \times 0.6 + "D" \times 0.3 + "E" \times 0)}{总有效样本数} \times 100\%$</p>
指标权重	<p>指标权重：7 分</p> <p>指标权重设定的依据、理由：本指标是项目的满意度指标，对项目总体绩效具有影响力。</p>
评价标准	<p>指标标杆值：$\geq 90\%$。</p> <p>指标来源及标杆值依据：绩效目标。</p> <p>指标评分细则： 在编人员满意度 $\geq 90\%$，得满分；满意度每降低 1% 扣分值 2%，扣完为止。</p>
数据来源及取数方式	社会调查，并计算分析。
评价结果	<p>指标评分计算过程及依据： 根据调查统计结果：受益在编人员满意度 80.59%。</p> <p>业绩值：80.59% 得分 = $7 \times (1 - (90\% - 80.59\%) \times 2) = 5.68$ 分。</p> <p>指标得分：5.68 分</p>

日期：

附件3 访谈情况汇总分析报告

2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目 访谈情况汇总分析报告

一、访谈背景

(一) 访谈目的

为深入贯彻落实《中华人民共和国人民检察院组织法》（十三届全国人民代表大会常务委员会第六次会议修订）“第四十条人民检察院的检察官、检察辅助人员和司法行政人员实行分类管理”、“第五十条人民检察院人员编制实行专项管理”的要求，区人民检察院根据上海市人民检察院的统一部署，组织和实施本项目，通过严格按照约定的标准和条件准时为辅助文员发放薪酬，来加强区检察院辅助人员队伍建设，以协助检察官完成综合事务、检察业务等工作，实现缓解区人民检察院用人压力，提高办案效率，提升业务开展能力的目的。

本次绩效评价访谈工作旨在通过访谈了解2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目的实施情况、受益人员的满意度，评估项目的效率和效益，进而为增强资金投入的有效性，促进本项目的完善和发展提出建议。

(二) 访谈对象和访谈内容

1、访谈对象

区人民检察院相关负责人以及汽车城人力资源公司相关负责人。

2、访谈内容

(1) 区人民检察院相关负责人：项目开展的背景和现状、立项目的、申报流程、工作内容和计划、资金测算标准、组织管理、采取的保障措施、信息沟通情况，以及项目在实施过程中取得的主要成绩和经验、遇到的困难和需要改进的地方、对本项目的意见和建议、对下

一、年度预算安排的建议；

(2) 汽车城人力资源公司相关负责人：项目实施情况、项目管理措施、困难与解决方案、经验与不足、资金拨付规范性、项目实施的意见建议及后续期望。

二、访谈分析

(一) 区人民检察院相关负责人访谈情况的归纳分析

1、关于本项目的立项背景、项目目的、立项流程。

本项目主要是以协助检察官处理检查事务性工作，减轻办案人员的非主要工作，能全身心投入办案中。主要工作内容是事件安全记录、信息传输、材料整理和装订卷宗等。主要流程按市检察院相关文件批复、财政局标准。

2、关于项目的设立目的及绩效目标。

减轻办案人员的非主要工作，主要绩效目标是预算执行率达到95%；100%完成工作率、到岗率；年度考核实现90%以上；满意度达到90%以上。

3、关于项目的申报流程。

先定编，按本年标准确定人数，测算出预算金额。

4、项目资金来源以及确定预算总量的主要考虑因素。

市财政全额拨款，按实际人员及相关财政局要求测算，授权支付给劳务公司及个人。

5、关于项目的政府采购程序以及合同签订所需的程序。

本项目不涉及政府采购。

6、关于项目辅助人员资金的使用规定及执行。

主要用于工资福利、社保公积金、疗休养及会员会费。主要按在编人员方式执行。

7、关于嘉定人民检察院与上海国际汽车城人力资源有限公司之间信息传递的准确性及时性情况。

每月按结算单结算，及时沟通人员进出、考勤情况。

8、关于项目对服务单位的满意程度。

满意。基本达到立项出发点。

9、关于本项目的实施管理制度及执行。

主要按绩效考核要求，相对较简单。

10、关于项目获得的哪些成功经验，有哪些不足。

由于工作待遇低，导致人员流动性较大，不过不超过10%。

11、关于项目实施的意见、建议，以及未来期望。

相对提高工作报酬，提高积极性。

12、关于对下一年度本项目预算安排的建议。

无。

区人民检察院相关负责人的访谈显示，项目前期基础工作规范，项目目标、工作内容、实施计划、申报流程等明确，资金测算较为简单，项目组织管理清晰，沟通协调较为顺畅，实施目标清晰有序。

(二) 汽车城人力资源公司相关负责人访谈情况的归纳分析

1、关于配合实施本项目的情况，包括人员、业务安排等。

由市里统一招考录取后发送面试清单，由检察院相关人员及公司面试官共同进行面试，确定录取名单，签订合同，录取人员工作由检察院统一安排。公司进行工资发放、个税、社保及公积金缴纳。

2、关于针对本项目实施的管理办法和制度。

按检察院签订的派遣协议规定执行，采用检察院专用合同与个人签订合同。

3、关于公司与区人民检察院之间信息传递的准确性及时性情况。

紧急情况直接采用电话沟通，一般的人员进出情况等采用微信及邮件形式告知。

4、关于本项目遇到的困难、问题以及后续解决方案。

无。

5、关于本项目获得的有哪些成功经验，有哪些不足。
积极有效的沟通。

6、关于本项目服务报价的考虑因素。
由市里规定价格。

7、本项目资金的拨付情况。
本项目资金的拨付符合规范，符合要求。

8、关于对本项目实施的意见、建议和期望。
无。

汽车城人力资源公司相关负责人的访谈显示，本项目资金的拨付符合规范，符合要求，供应商重视本项目，工作团队经验丰富，实施流程清晰，本项目资金的拨付符合规范，符合要求已经做到及时响应并切实解决客户遇到的问题。

2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目 区人民检察院相关业务主管访谈提纲

- 1、请您谈谈本项目的立项背景、项目目的、立项流程。
- 2、请您谈谈本项目的设立是为了解决什么问题，项目的绩效目标是什么（总目标和分目标）？
- 3、请您谈谈本项目的申报流程。
- 4、请您谈谈本项目资金的来源、测算标准、申请流程、审批规定、拨付流程。
- 5、本项目是否涉及政府采购程序？合同的签订需要经过哪些程序？
- 6、本项目辅助人员资金的使用有哪些规定？具体如何执行的？
- 7、请您谈谈贵院与上海国际汽车城人力资源有限公司之间信息传递的准确性及时性情况。
- 8、对本项目实施情况是否满意？
- 9、本项目的实施管理制度有哪些？执行情况如何？
- 10、请您谈谈本项目实施过程中有何经验或不足之处？
- 11、请您谈谈对本项目实施的意见、建议，以及您对该项目的未来有什么考虑。
- 12、请您谈谈对下一年度本项目预算安排的建议。

访谈联系表

访谈对象	被访谈者	联系方式	访谈人员	访谈时间

2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目 汽车城人力资源公司相关业务主管访谈提纲

1. 请您简单介绍贵单位的项目是如何实施的情况，包括人员、业务安排等。
2. 请您简单介绍贵单位对实施项目的管理办法和制度。
3. 请您谈谈贵公司与区人民检察院之间信息传递的准确性及时性情况。
4. 请您谈谈本项目遇到的困难、问题以及后续解决方案。
5. 请您谈谈本项目获得那些成功经验，有哪些不足。
6. 请您简单介绍贵单位提出服务价格时考虑的主要因素。
7. 请您谈谈本项目资金的拨付是否规范，是否符合要求？
8. 请您谈谈对本项目实施的意见和建议，以及后续的期望？

访谈联系表

访谈对象	被访谈者	联系方式	访谈人员	访谈时间

附件4 调查问卷样张及调查结果汇总分析报告

2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

问卷调查汇总分析报告

一、调研背景

为客观测定2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目的社会效果，依据公共支出绩效评价“为顾客服务”的原理，引入“受益群体满意度”指标，对项目涉及的辅助人员和对口在编人员展开满意度调查。

本次调研旨在通过涉及的辅助人员和对口在编人员对本项目的评价，以了解辅助人员和对口在编人员对项目效益的满意度，为本次绩效评价工作提供真实有效的依据，更好、更高效地完成此次绩效评价工作。

二、研究设计

(一) 调研对象

根据项目的具体情况和特点，本次问卷调研的对象为2018年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目涉及的辅助人员和对口在编人员。

(二) 调研内容

1、辅助人员的调查内容

辅助人员对工作内容、工作量、个人收入、现有薪酬体系、人力资源管理方式、与在编同事相处关系、绩效考核和业务培训方面的满意度，以及项目实施的意见、建议与后续期望。

2、对口在编人员的调查内容

对口在编人员对辅助人员的工作态度、工作能力、稳定性、招聘/录用要求、提升部门整体工作效率方面的满意度，以及项目实施的意见、建议与后续期望。

三、调研方法与抽样方式

(一) 调研方法

采用问卷调查的模式。

(1) 涉及的辅助人员：采用全覆盖问卷调查方式。

(2) 涉及的对口在编人员：采用随机抽样的问卷调查方式。

(二) 抽样方式

(1) 涉及的受益辅助人员

通过采用全覆盖方式向相关的受益辅助人员 28 人发放满意度调查问卷，问卷发放总量为 28 份。如果出现填写满意度内容的问卷数量不足，则对未回复或回复无效的人员重新发放，以确保满意度内容填写完整的有效问卷数量在 25 份以上。

(2) 涉及的受益对口在编人员

通过采用随机抽样方式向相关的受益对口在编人员发放满意度调查问卷，区人民检察院现有在编人员 147 人，按在编人员的 50% 发放问卷 75 份。如果出现填写满意度内容的问卷数量不足，则对未回复或回复无效的人员重新发放，以确保满意度内容填写完整的有效问卷数量在 72 份以上。

(三) 问卷的发放和回收

为保证调研的科学性和严谨性，综合项目实际情况，本次调查由评价组工作人员统筹负责，区人民检察院的协调配合，通过现场发放满意度问卷方式实施。

1、涉及的受益辅助人员满意度问卷

辅助人员满意度问卷通过全覆盖方式和现场发放问卷的方式进行，问卷发放总量 28 份，有效回收 28 份，问卷回收率 100%。

2、涉及的受益对口在编人员满意度问卷

对口在编人员满意度问卷通过全覆盖方式和现场发放问卷的方式进行，问卷发放总量 75 份，有效回收 75 份，问卷回收率 100%。

(四) 调研安排

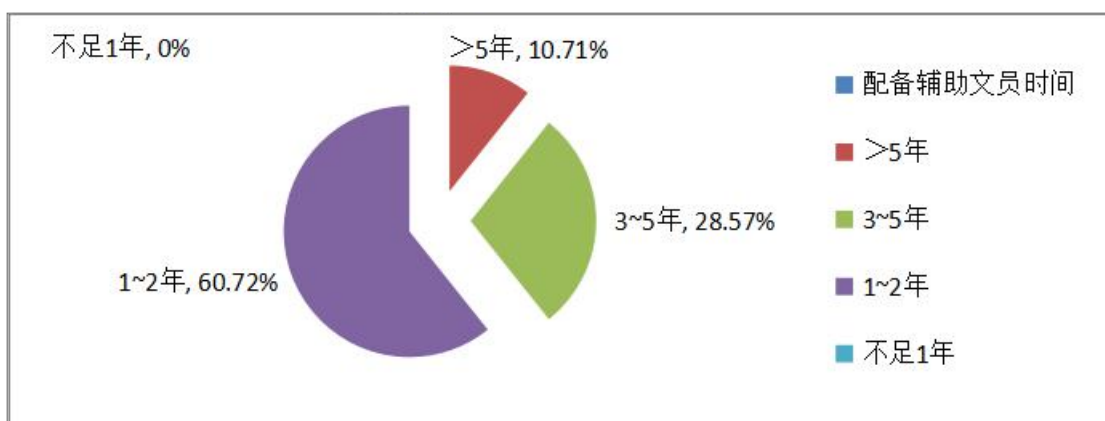
根据项目进度安排，评价组于 2019 年 6 月 10 日至 2019 年 6 月 15 日期间安排了问卷调查工作，针对涉及受益辅助人员的满意度问卷，评价组发放问卷 28 份；针对涉及受益对口在编人员的满意度问卷，评价组发放问卷 75 份。

四、调查结果分析

(一) 被调查对象代表性分析

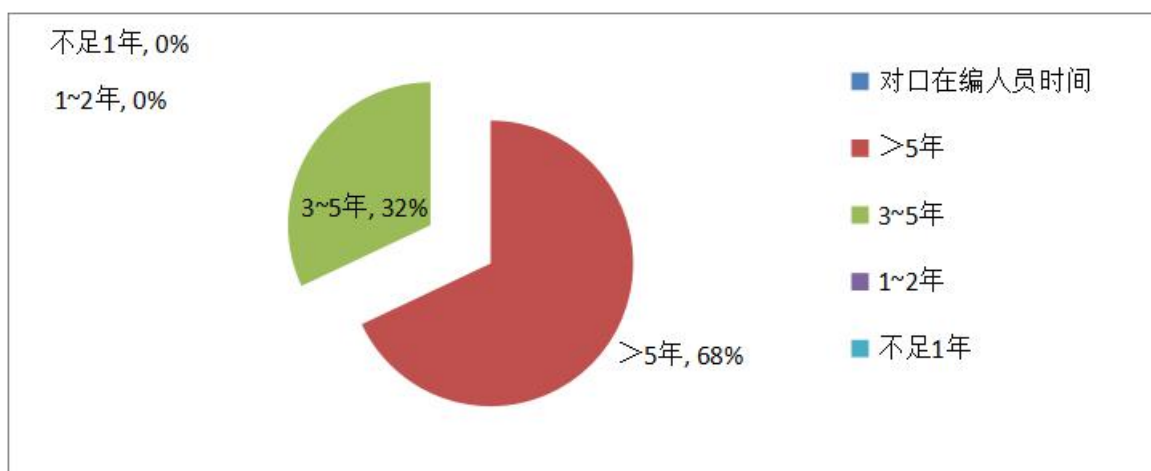
1. 涉及的受益辅助人员

问卷数据显示，在辅助人员调查方面，调研对象覆盖各个工作时段。在被调查的样本中，不足一年约占 0%，1~2 年约占 60.72%，3~5 年约占 28.57%，5 年以上约占 10.71%。说明此次调查样本能较好地反映总体的特征，具有足够的代表性。



2. 涉及的受益对口在编人员

问卷数据显示,在对口在编人员调查方面,调研对象覆盖各个工作时间段。在被调查的样本中,不足一年约占0%,1~2年约占0%,3~5年约占32%,5年以上约占68%。说明此次调查样本能较好地反映总体的特征,具有足够的代表性。



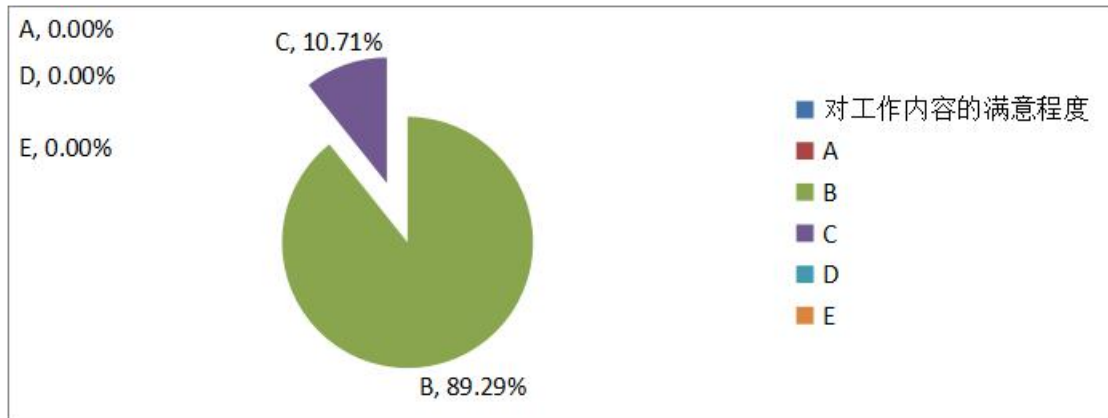
(二) 涉及的受益辅助人员满意度的简要分析

涉及的受益辅助人员满意度汇总统计表

号	调查内容	勾选	A	B	C	D	E	合计	满意度
		换算	100%	80%	60%	30%	0%		
1	您对工作内容的满意度?	人数	0	25	3	0	0	28	77.86 %
		占比	0.00%	89.29%	10.71%	0.00%	0.00%	100%	
2	您对工作量(负荷)的满意度?	人数	0	25	3	0	0	28	77.86 %
		占比	0.00%	89.29%	10.71%	0.00%	0.00%	100%	
3	您对个人收入的满意度?	人数	0	6	22	0	0	28	64.29 %
		占比	0.00%	21.43%	78.57%	0.00%	0.00%	100%	
4	您对现有薪酬体系的满意度?	人数	0	12	16	0	0	28	68.57 &
		占比	0.00%	42.86%	57.14%	0.00%	0.00%	100%	
5	您对辅助人员的人力资源管理方式的满意度?	人数	0	18	10	0	0	28	72.86 %
		占比	0.00%	64.29%	35.71%	0.00%	0.00%	100%	
6	您与在编同事相处关系的满意度?	人数	6	22	0	0	0	28	84.29 %
		占比	21.43%	78.57%	0.00%	0.00%	0.00%	100%	
7	您对绩效考核的满意度?	人数	0	18	10	0	0	28	72.86 %
		占比	0.00%	64.29%	35.71%	0.00%	0.00%	100%	
8	您对业务培训的满意度?	人数	0	28	0	0	0	28	80.00 %
		占比	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100%	
合计	综合满意度	人数	6	154	64	0	0	224	74.82 %
		占比	2.68%	68.75%	28.57%	0.00%	0.00%	100%	

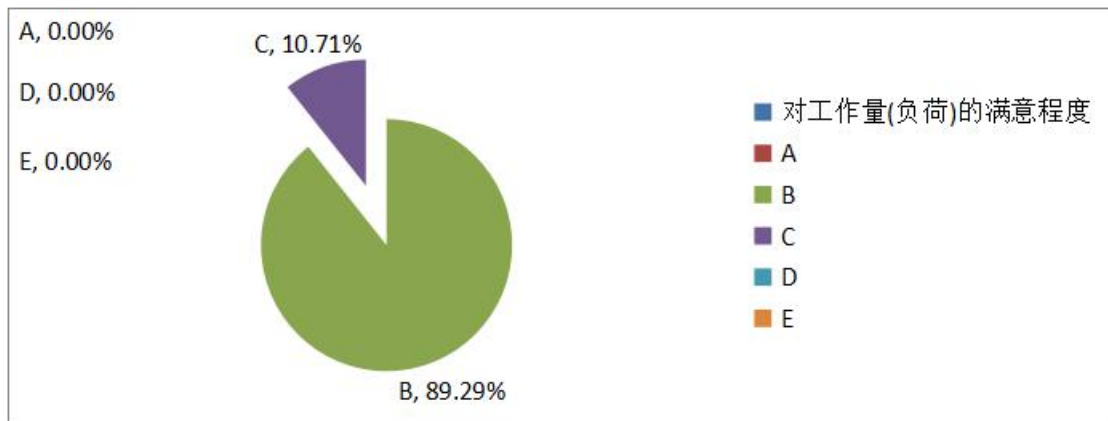
1、您对工作内容的满意度?

据问卷反映,对工作内容的满意程度得分率为77.86%。具体分布详见下图。



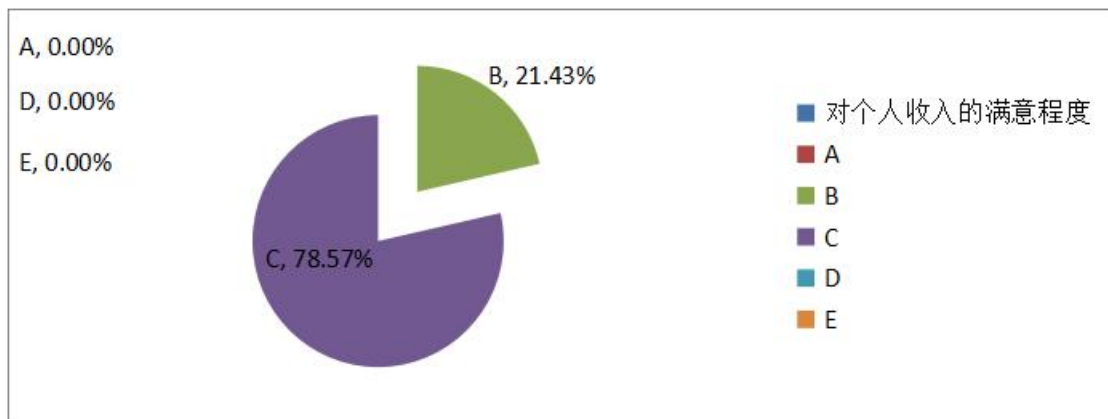
2、您对工作量(负荷)的满意度?

据问卷反映,对工作量(负荷)的满意程度得分率为 77.86%。具体分布详见下图。



3、您对个人收入的满意度?

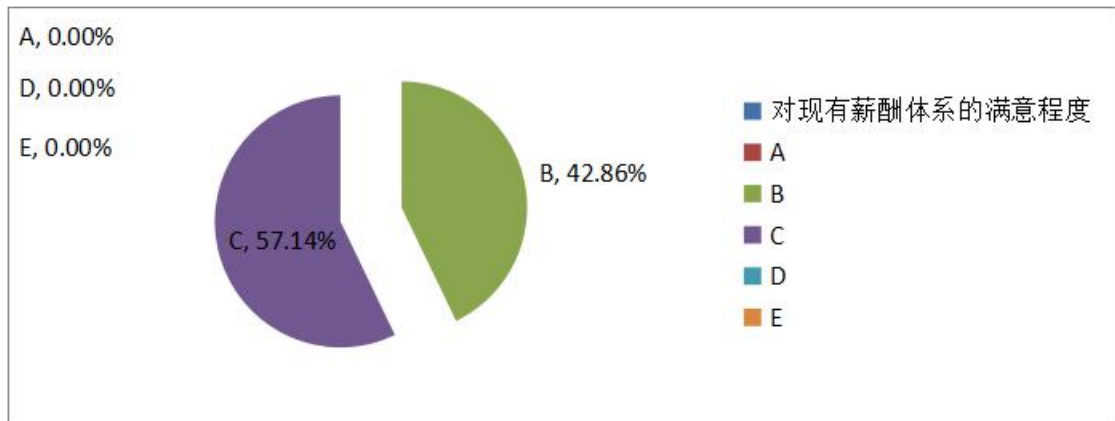
据问卷反映,对个人收入的满意程度得分率为 64.29%。具体分布详见下图。



4、您对现有薪酬体系的满意度?

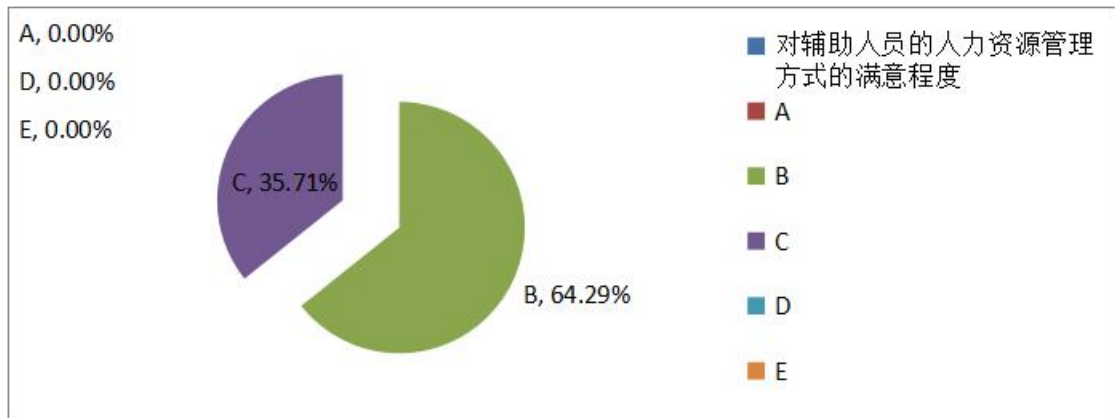
据问卷反映,对现有薪酬体系的满意程度得分率为 68.57%。具

体分布详见下图。



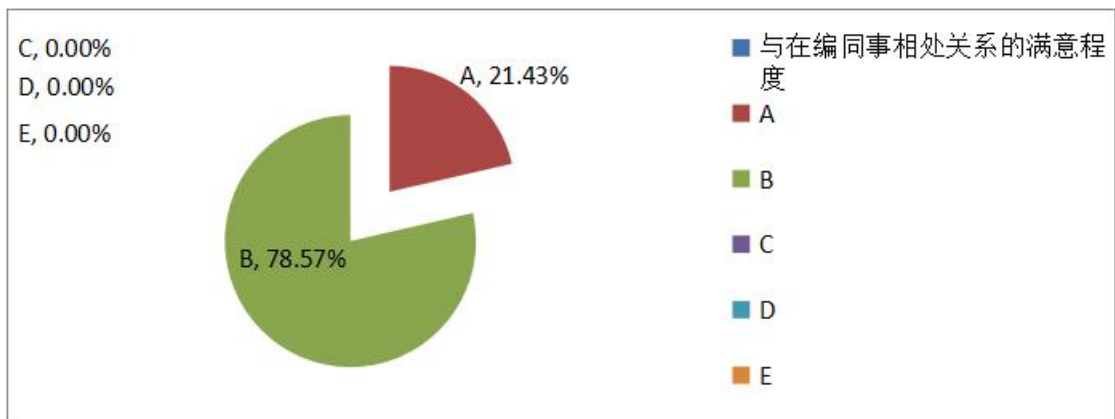
5、您对辅助人员的人力资源管理方式的满意度？

据问卷反映，对辅助人员的人力资源管理方式的满意程度得分率为 72.86%。具体分布详见下图。



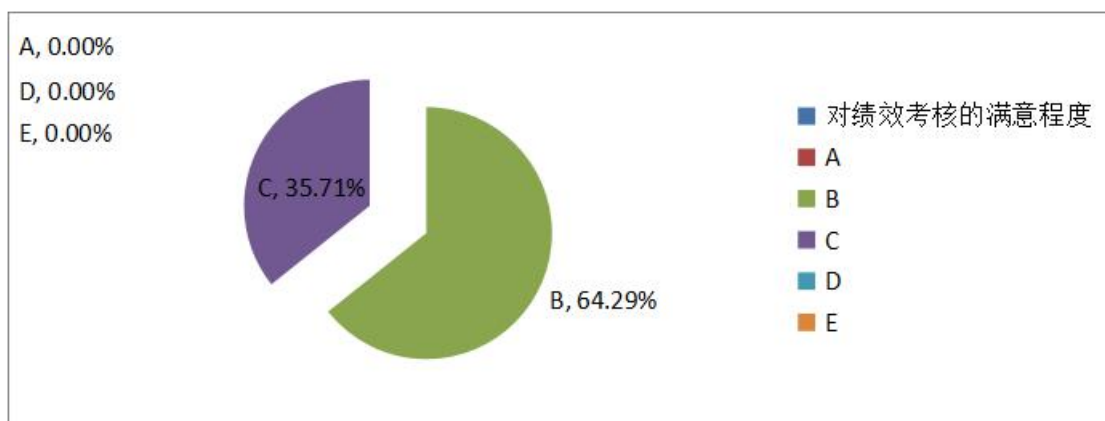
6、您与在编同事相处关系的满意度？

据问卷反映，与在编同事相处关系的满意程度得分率为 84.29%。具体分布详见下图。



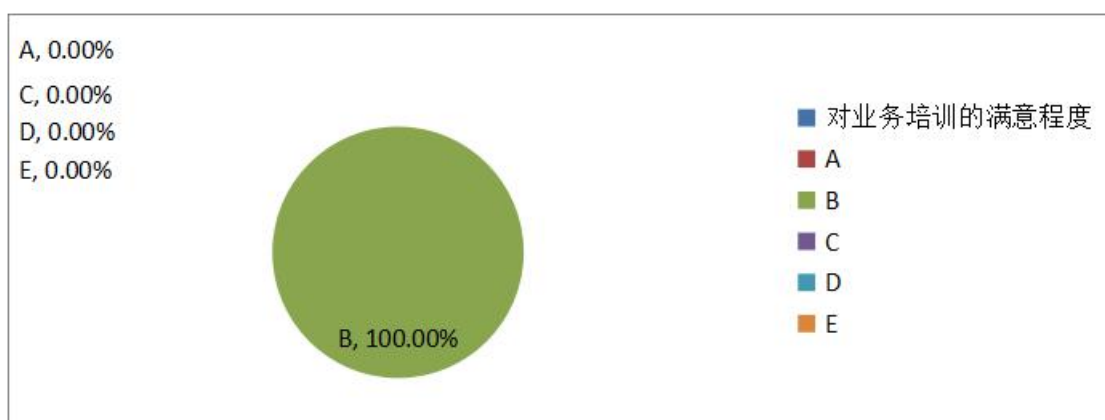
7、您对绩效考核的满意度？

据问卷反映，对绩效考核的满意程度得分率为 72.86%。具体分布详见下图。



8、您对业务培训的满意度？

据问卷反映，对业务培训的满意程度得分率为 80.00%。具体分布详见下图。



9、上述题目中若您选择了不太满意或非常不满意，请阐述造成您不满意的原因。您的意见将有利于区人民检察院工作的改进！

无。

10、您对本项目还有什么意见或建议，以及后续的期望、对下一年度预算安排的建议？

无。

(三) 涉及的受益对口在编人员满意度的简要分析

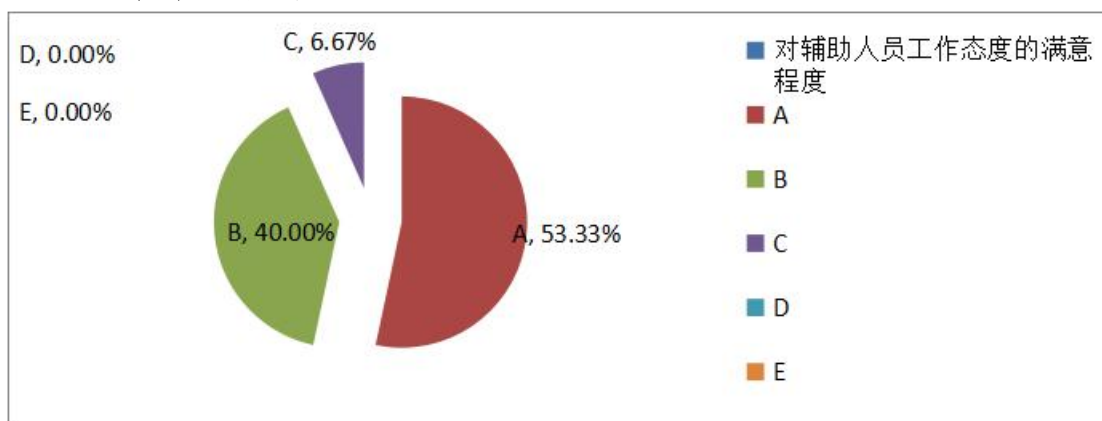
涉及的受益对口在编人员满意度汇总统计表

号	调查内容	勾选	A	B	C	D	E	合计	满意度
		换算	100%	80%	60%	30%	0%		
1	您对辅助人员工作态度的满意度?	人数	40	30	5	0	0	75	89.33 %
		占比	53.33	40.00%	6.67%	0.00%	0.00%	100%	
2	您对辅助人员工作能力的满意度?	人数	0	63	12	0	0	75	76.80 %
		占比	0.00%	84.00%	16.00%	0.00%	0.00%	100%	
3	您对辅助人员稳定性的满意度?	人数	14	41	20	0	0	75	78.40 %
		占比	18.67%	54.67%	26.67%	0.00%	0.00%	100%	
4	您对辅助人员的招聘/录用要求的满意度?	人数	4	66	5	0	0	75	79.73 &
		占比	5.33%	88.00%	6.67%	0.00%	0.00%	100%	
5	您对配备的辅助人员提升部门整体工作效率的满意度?	人数	13	44	18	0	0	28	78.67 %
		占比	17.33%	58.67%	24.00%	0.00%	0.00%	100%	
合计	综合满意度	人数	71	244	60	0	0	375	80.59 %
		占比	18.93%	65.07%	16.00%	0.00%	0.00%	100%	

1、您对辅助人员工作态度的满意度?

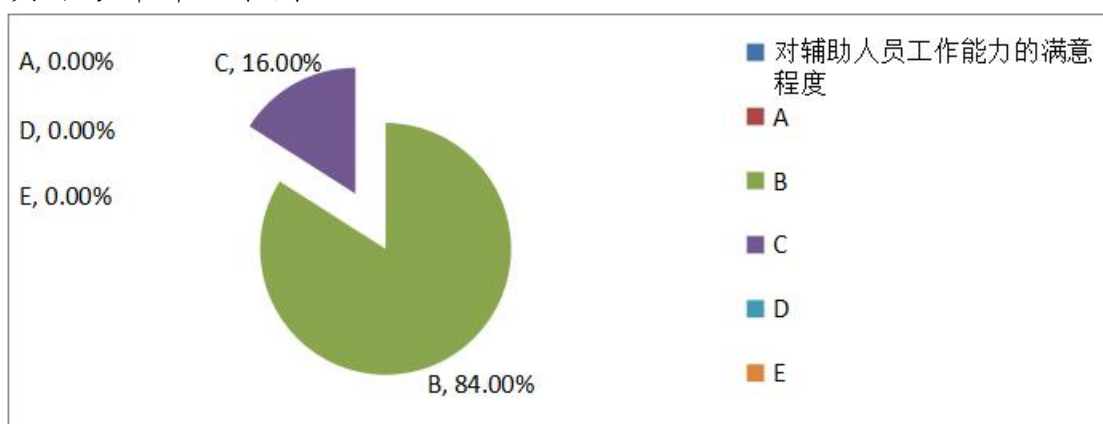
据问卷反映,对辅助人员工作态度的满意程度得分率为 89.33%。

具体分布详见下图。



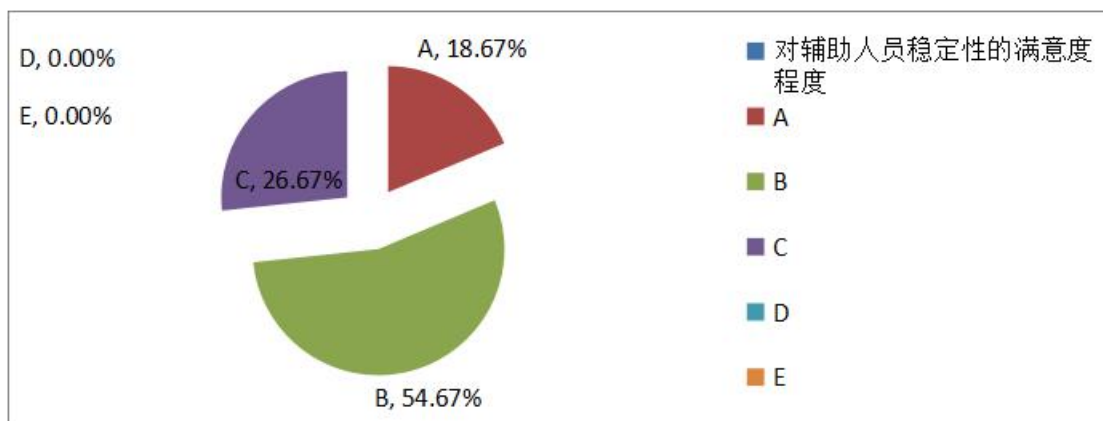
2、您对辅助人员工作能力的满意度？

据问卷反映，对辅助人员工作能力的满意程度得分率为 76.80%。
具体分布详见下图。



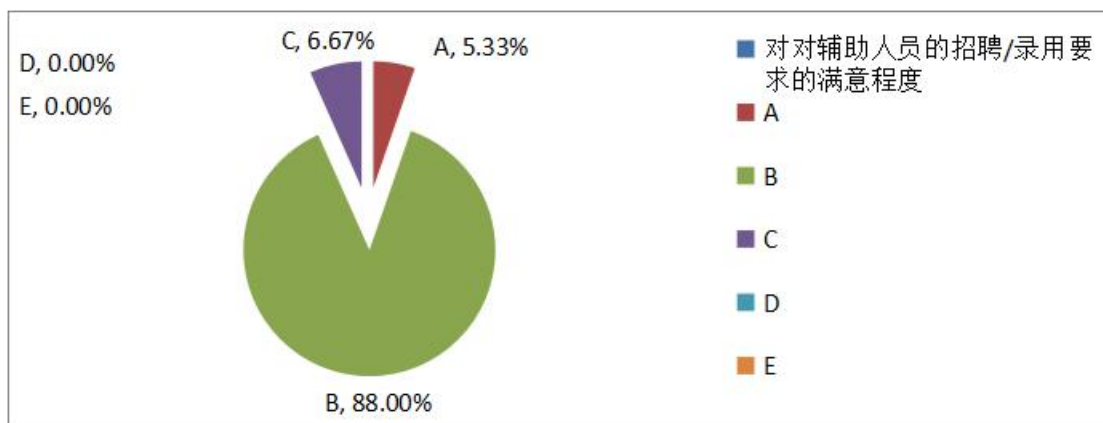
3、您对辅助人员稳定性的满意度？

据问卷反映，对辅助人员稳定性的满意得分率为 78.40%。具体分布详见下图。



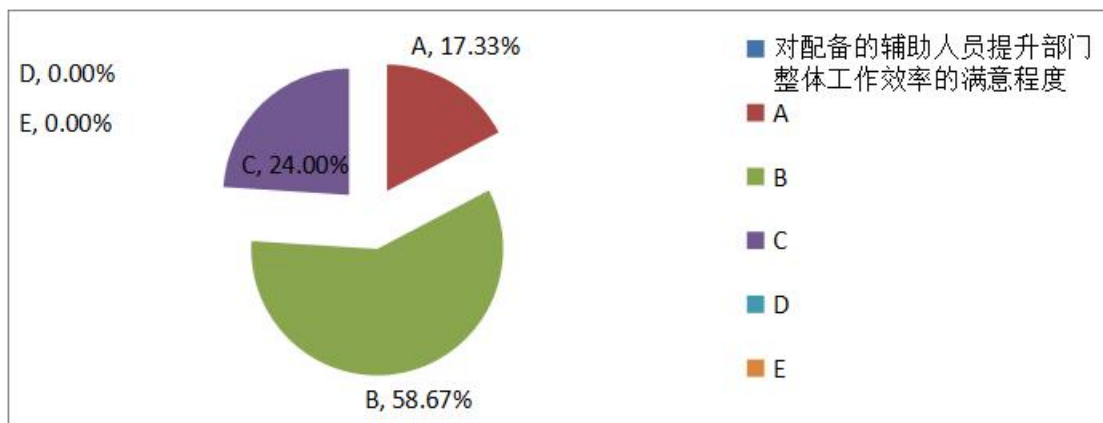
4、您对辅助人员的招聘/录用要求的满意度？

据问卷反映，对辅助人员的招聘/录用要求的满意程度得分率为 79.73%。具体分布详见下图。



5、您对配备的辅助人员提升部门整体工作效率的满意度？

据问卷反映，对配备的辅助人员提升部门整体工作效率的满意度得分率为 78.67%。具体分布详见下图。



6、上述题目中若您选择了不太满意或非常不满意，请阐述造成您不满意的原因。您的意见将有利于区人民检察院工作的改进！

无。

7、您对本项目还有什么意见或建议，以及后续的期望、对下一年度预算安排的建议？

无。

(四) 总体满意度情况分析

社会调查结果显示：

- 1、受益辅助人员满意度 74.82%，总体上比较满意。
- 2、受益对口在编人员满意度 80.59%，总体上比较满意。

辅助人员对工作内容、工作量、人力资源管理方式、与在编同事相处关系、绩效考核、业务培训方面都比较满意，对个人收入、薪酬体系的满意度较低，综合满意度低于项目预计要达到的绩效目标。

对口在编人员对辅助人员工作态度、辅助人员稳定性、辅助人员的招聘/录用要求、辅助人员提升部门整体工作效率方面都比较满意，对辅助人员工作能力的满意度较低，综合满意度低于项目预计要达到的绩效目标。

综上所述，本次调查的结果总体上比较合理，反映了项目现阶段的总体满意度。项目单位希望通过对辅助人员的总体工作情况的了解，完善辅助人员职能、薪酬体系，从而提升辅助人员工作效率，达到辅助人员和对口在编人员满意的效果。

2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目 满意度调查问卷(辅助人员)

尊敬的先生/女士：

您好！为加强 2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目的管理，进一步提升财政资金的使用效益，受区人民检察院委托，上海佳亮会计师事务所有限公司对大家的满意程度展开调研。感谢您抽出宝贵时间参与问卷调查，整份问卷的填写大约需要 5 分钟，问卷采用不记名方式，请根据您的真实感受填写。我们保证问卷数据仅限于统计分析，对您的个人信息将予以严格保密。感谢您的支持与配合！

上海佳亮会计师事务所有限公司 2019 年 5 月

一、请依据您的实际情况，回答下列问题并画上“√”：

1、您在辅助文员的岗位上工作多久了？

- A. 5 年以上 B. 3~5 年 C. 1~2 年 D. 不足 1 年

二、以下是对 2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目的一些描述，请选择您的满意程度并画上“√”：

项 目	非常 满意	比较 满意	基本 满意	不太 满意	非常 不满意
1. 您对工作内容的满意度？					
2. 您对工作量(负荷)的满意度？					
3. 您对个人收入的满意度？					
4. 您对现有薪酬体系的满意度？					
5. 您对辅助人员的人力资源管理方式的满意度？					
6. 您与在编同事相处关系的满意度？					
7. 您对绩效考核的满意度？					
8. 您对业务培训的满意度？					

上述题目中若您选择了不太满意或非常不满意，请阐述造成您不满意的原因。您的意见将有利于区人民检察院工作的改进！

三、您对 2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目还有什么意见或建议，以及后续的期望、对下一年度预算安排的建议？

<再次感谢您的参与！>

2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目

满意度调查问卷(对口在编人员)

尊敬的女士/先生:

尊敬的先生/女士:

您好!为加强 2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目的管理,进一步提升财政资金的使用效益,受区人民检察院委托,上海佳亮会计师事务所有限公司对大家的满意程度展开调研。感谢您抽出宝贵时间参与问卷调查,整份问卷的填写大约需要 5 分钟,问卷采用不记名方式,请根据您的真实感受填写。我们保证问卷数据仅限于统计分析,对您的个人信息将予以严格保密。感谢您的支持与配合!

上海佳亮会计师事务所有限公司 2019 年 5 月

一、请依据您的实际情况,回答下列问题,请您选择并画上“√”:

1、区人民检察院为您配备辅助文员多久了?

A. 5 年以上 B. 3~5 年 C. 1~2 年 D. 不足 1 年

二、以下是对 2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目的一些描述,请选择您的满意程度并画上“”:

项 目	非常 满意	比较 满意	基本 满意	不太 满意	非常 不满意
1. 您对辅助人员工作态度的满意度?					
2. 您对辅助人员工作能力的满意度?					
3. 您对辅助人员稳定性的满意度?					
4. 您对辅助人员的招聘/录用要求的满意度?					
5. 您对配备的辅助人员提升部门整体工作效率的满意度?					

上述题目中若您选择了不太满意或非常不满意,请阐述造成您不满意的原因。您的意见将有利于区人民检察院工作的改进!

三、您对 2018 年度嘉定区人民检察院辅助人员经费支出项目还有什么意见或建议,以及后续的期望、对下一年度预算安排的建议?

<再次感谢您的参与!>

附件5 基础资料

资金情况表（基表1）

金额单位：万元

序号	实施内容	预算安排			小计	实际支出	节(+)、 超(-)	备注
		市财政	区财政	镇财政				
1	辅助人员经费支出项目	352.80			352.80	350.76	2.04	
合计		352.80			352.80	350.76	2.04	

资金使用情况表（基表2）

金额单位：元

序号	月份	资金使用方式	金额
1	1	区检察院自行支付	78,550.00
2	2	区检察院自行支付	228,747.00
3	3	区检察院自行支付	62,300.00
4	4	区检察院自行支付	60,200.00
5	5	区检察院自行支付	60,150.00
6	6	区检察院自行支付	86,790.00
7	7	区检察院自行支付	55,350.00
8	8	区检察院自行支付	55,300.00
9	9	区检察院自行支付	59,650.00
10	10	区检察院自行支付	55,575.00
11	11	区检察院自行支付	130,550.00
12	12	区检察院自行支付	42,500.00
13	1	区检察院拨付派遣单位	353,382.00
14	2	区检察院拨付派遣单位	179,557.00
15	4	区检察院拨付派遣单位	177,207.00
16	5	区检察院拨付派遣单位	363,514.00
17	6	区检察院拨付派遣单位	175,694.10
18	7	区检察院拨付派遣单位	191,857.90
19	8	区检察院拨付派遣单位	180,484.00
20	9	区检察院拨付派遣单位	319,676.00
21	10	区检察院拨付派遣单位	191,971.00
22	11	区检察院拨付派遣单位	398,551.40
	合计		3,507,556.40

项目制度核对表（基表3）

序号	考察内容	有/无	如有，请列出名称与文号，并提供复印件
1	项目立项依据		
1-1	国家级战略规划	有	《中华人民共和国人民检察院组织法》等
1-2	市级战略规划	有	《关于贯彻中共中央〈关于进一步加强人民法院、人民检察院工作的决定〉的实施意见》、《关于同意调整本市检察院系统辅助文员额度的批复》、《关于调整嘉定区人民检察院辅助文员额度的通知》等
1-3	部门规划	有	《嘉定区人民检察院2018年度工作要点》等
2	财务管理类		
2-1	财务管理制度	有	《嘉定区人民检察院财务管理规定》、《嘉定区人民检察院内部控制制度》等。
2-2	资金管理办法	有	
2-3	内部控制制度	有	
3	项目管理类		
3-1	项目管理制度	以市检文件为主	
3-2	验收制度或办法	以市检文件、财务管理制度为主	
4	其他(请注明)		

基础表 4 财务检查内容表

项目基本情况	1	项目名称	项目情况
	2	预算总额(万元)	352.80
	3	财政已拨付金额(万元)	352.80
	4	项目支出总额(万元)	350.76
	5	(受益人数等情况)	区检察院辅助人员及在编人员
项目申报立项审批情况	6	立项审批手续不完备	完备
	7	申报条件不充分	充分
	8	申报计算不正确	正确
	9	其他	预算编制不尽合理、准确,未能进一步细化辅助人员薪酬不同内容的预算资金量。
项目实施情况	10	未按进度组织实施	否
	11	擅自变更项目内容	否
	12	未按规定组织验收	否
	13	其他	无
资金使用情况	14	截留、挪用、挤占财政专项资金	无
	15	资金支付未按要求审批	否
	16	资金支付所需材料不齐全	否
	17	擅自改变、扩大支出范围	否
	18	擅自提高支出标准	否
	19	虚列项目支出	否
	20	验收不合格的已支付资金未按规定处理	无
	21	擅自处理结余资金	否
22	其他	无	
内控机制情况	23	未设专账核算	否
	24	资金管理制度未执行	否
	25	其他	无