

| 项目绩效自我评价 | | | |
|------------|---|------------|--------------|
| 项目名称： | 政府购买合同制服务人员经费 | 预算单位： | 上海市劳动人事争议仲裁院 |
| 具体实施处（科室）： | 办公室 | 是否为经常性项目： | 是 |
| 当年预算数（元）： | 1,775,700.00 | 上年预算金额（元）： | 1,691,788.00 |
| 预算执行数（元）： | 1,757,945.28 | 预算执行率（%）： | 99.00% |
| 项目年度总目标： | 通过购买服务形式，对市仲裁院辅助人员薪酬进行合理分配，保障劳动人事日常争议处理工作正常运行，提高辅助人员工作效率和积极性，同时确保仲裁辅助人员队伍的稳定性。 | | |
| 自评时间： | 2020-04-07 | | |
| 绩效等级： | 优秀 | | |
| 主要绩效： | 该项目资金使用符合财务规定，相关管理制度完备；每月按时按人足额发放工资，通过考核后每季度发放季度考核奖，年终发放年终考核奖；项目在实施前已通过部门会议交流等形式告知相关辅助人员，辅助人员对于薪酬调整知晓度为100%；辅助人员年度内岗位相对稳定，除出现少数离职、入职，全年月平均流动率较低，辅助人员结构比例较合理。此项目采用政府购买服务人员的形式，不占用事业编制，在保障劳动人事争议处理机制正常运作的同时，节省了国家财政支出。通过确认收入水平，确实提高了辅助人员工资收入，在一定程度上增加了员工工作积极性；辅助人员队伍保持稳定，对于单位内部团结，提高工作效率方面发挥较大优势。 | | |
| 主要问题： | 近年来经济形势的下行压力加大，仲裁案件逐年上升，仲裁辅助人员的工作量、工作压力逐步上升，但仲裁辅助人员的薪酬也相对较低，虽然每年都有提高仲裁辅助人员的薪酬待遇，但提高的幅度不够。 | | |
| 改进措施： | 加强与政策部门的沟通，提高仲裁辅助人员的薪酬待遇。 | | |

| 一级指标 | 指标名称 | 指标解释 | 权重 | 自评分 | 备注 |
|----------------|-----------------------|---|----|-----|----|
| 投入与管理 (36分) | 资金使用的合规性 | 项目资金使用是否符合相关法律法规、制度和规定，项目资金使用是否规范和安全。 | 6 | 6 | |
| | 绩效目标合理性 | 项目所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，绩效目标与预算是否匹配。 | 8 | 6 | |
| | 项目设立的规范性 | 项目的申请、设立过程是否符合相关要求，用以反映和考核项目立项的规范情况。 | 5 | 5 | |
| | 预算执行率 | 反映项目预算执行的进度 | 8 | 8 | |
| | 财务（资产）管理制度的健全性和执行的有效性 | 项目的财务制度是否健全、完善、有效，用以反映和考核财务管理制度对资金规范、安全运行的保障情况，以及反映和考核项目实施单位对资金运行的控制情况。 | 5 | 5 | |
| | 项目管理制度的健全性和执行的有效性 | 与项目直接相关的业务管理制度是否健全、完善和有效，项目实施是否符合相关业务管理规定，是否为达到项目质量要求而采取了必需的措施。 | 4 | 3 | |
| | 合规人员数量 | | 10 | 10 | |

| | | | | | |
|----------------|--------|--|-----|----|--|
| 产出目标 (34分) | 稳定性 | | 15 | 12 | |
| | 工作完成效率 | | 9 | 9 | |
| 效果目标 (15分) | 满意率 | | 15 | 11 | |
| 影响力目标 (15分) | 人员到位率 | | 15 | 15 | |
| 合计 | | | 100 | 90 | |

说明：1、依据本项目应实现的绩效目标或工作计划，对照已完成的情况，进行绩效自评。
2、绩效等级说明：自评分合计90（含）-100分为优秀，75（含）-90分为良好，60（含）-75分为合格，0-60分为不合格。
3、产出目标、效果目标和影响力目标可根据项目情况自行增加绩效指标。