

2022 年—2023 年联通医学、护理类 劳务派遣经费绩效评价报告

项目名称：联通医学、护理类劳务派遣经费
预算（主管）部门：烟台市莱山区卫生健康局
委托部门：烟台市莱山区财政局
评价机构：山东华彬会计师事务所有限公司

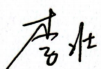
二〇二三年十一月

报告撰写说明

本报告中的数据等来自项目评价期间烟台市莱山区卫生健康局、山东联通人力资源服务股份有限公司等单位提供的项目资料和其他官方渠道公开的信息，项目资料提供方对所提供资料的真实性、准确性负责。我司秉承客观、公正、科学的原则，运用科学合理的工作思路和工作方法，在对项目进行深入调研、勘查的基础上，按照现行预算绩效管理有关规定撰写本报告，报告内容真实完整、可追溯。

本报告以纸质印刷版和电子版向烟台市莱山区财政局报送。未经山东华彬会计师事务所有限公司书面允许，不得随意翻印、发布、扩散。

机构负责人： 

主 评 人： 

参 评 人： 林一婧

质量控制： 一级审核： 林一婧

二级审核： 王小玮

三级审核： 李壮

一、项目基本情况	1
(一) 项目立项背景及实施目的	1
(二) 项目预算安排和支出情况	1
(三) 项目绩效目标	2
二、绩效评价工作开展情况	2
(一) 评价目的、对象和范围	2
(二) 评价依据	3
(三) 评价指标体系	4
(四) 评价方法	4
三、评价结论及分析	5
(一) 综合评价结论	5
(二) 绩效分析	5
(三) 取得成效	7
四、存在问题及原因分析	7
(一) 部分绩效指标的可行性、量化程度不足	7
(二) 项目内容发生变更，未及时调整绩效目标	8
(三) 绩效自评流于形式	9
五、意见建议	9
(一) 科学设置绩效目标、绩效指标，提高指标针对性	9
(二) 及时调整绩效目标	9
(三) 提高单位自评科学化规范化水平	10
.....	1
一、项目基本情况	1
(一) 项目立项背景及实施目的	1
(二) 项目预算	1
(三) 项目计划实施内容	1
(四) 项目组织管理	2
二、项目绩效目标	3
(一) 总体绩效目标	3
(二) 年度绩效目标	4
三、绩效评价工作开展情况	4

(一) 评价目的	4
(二) 评价对象与范围	4
(三) 评价依据	5
(四) 评价原则	6
(五) 评价方法	7
(六) 评价指标体系	8
(七) 主评人及评价人员组成	16
(八) 绩效评价工作过程	16
四、评价结论及分析	20
(一) 综合评价结论	20
(二) 非现场评价情况分析	21
(三) 现场评价情况分析	21
(四) 分部门或分区市评价得分及结论	23
五、绩效评价指标分析	23
(一) 项目决策情况	24
(二) 项目过程情况	29
(三) 项目产出情况	32
(四) 项目效益情况	34
六、主要经验及做法	37
七、存在的问题及原因分析	37
(一) 部分绩效指标的可行性、量化程度不足	37
(二) 项目内容发生变更, 未及时调整绩效目标	38
(三) 绩效自评流于形式	38
八、意见建议	39
(一) 科学设置绩效目标、绩效指标, 提高指标针对性	39
(二) 及时调整绩效目标	39
(三) 提高单位自评科学化规范化水平	39

一、项目基本情况

（一）项目立项背景及实施目的

2022 年，新冠疫情的防控工作面临着严峻的挑战。为了应对疫情的蔓延，莱山区基层医疗机构需要不断加强医护人员队伍的建设，以确保能够满足全区疫情防控与核酸检测的需求。然而，由于莱山区基层医疗机构人员力量相对薄弱，无法满足日益增长的疫情防控需求，因此急需采取措施加强医护人员队伍的建设。

为了保障全区新冠疫情防控工作的顺利开展，经区委区政府同意，莱山区决定面向社会招聘医学类、护理类等劳务派遣人员 260 名。这些劳务派遣人员将主要从事传染病、环境卫生、职业卫生、食品卫生等方面的理化、微生物检验辅助工作。通过这些工作，各基层医疗卫生机构的服务水平将得到提高，从而更好地满足全区疫情防控与核酸检测的需求。

（二）项目预算安排和支出情况

2022 年—2023 年联通医学、护理类劳务派遣经费资金安排 2,970.33 万元，其中 2022 年下达专项资金 1839.33 万元，2023 年安排预算 1,131.00 万元（含追加预算 532.80 万元）。

截至 2023 年 9 月 30 日，项目资金支出 1,334.77 万元，总体预算执行率 44.94%，其中：2022 年度资金支出 685.54 万元；2023 年度资金支出 649.23 万元。

（三）项目绩效目标

1. 总体绩效目标

通过劳务派遣的用工方式，满足医疗机构临时的用工需求，缓解各基层医疗卫生机构人员压力。

2. 年度绩效目标

（1）2022 年度绩效目标

因新冠肺炎疫情防控工作的需要，按照莱山区政府指导安排，面向社会招聘 260 名医疗辅助岗位劳务派遣人员，从事传染病、环境卫生、职业卫生、食品卫生等理化、微生物检验辅助工作。

（2）2023 年度绩效目标

按照工作的需要和莱山区政府指导安排，配备 260 名医疗辅助岗位劳务派遣人员，主要从事传染病、环境卫生、职业卫生、食品卫生等理化、微生物检验辅助工作，从而提高各基层医疗卫生机构的服务水平。

二、绩效评价工作开展情况

（一）评价目的、对象和范围

1. 评价目的

通过对 2022—2023 年联通医学、护理类劳务派遣经费的决策、过程、产出和效果四个方面进行客观、公正的评价，了解项目情况，总结项目实施过程中的经验，发现问题，进一步了解该项资金的使用效益，为下一步优化项目实施和资金支持提供参考，以提高资金管理水平和使用效益。

2. 评价对象和范围

评价对象：联通医学、护理类劳务派遣经费。

评价范围：2022—2023 年联通医学、护理类劳务派遣经费 2,970.33 万元的使用绩效。

评价基准日：2023 年 9 月 30 日。

（二）评价依据

1. 《中华人民共和国预算法》；
2. 中共中央、国务院《关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34 号）；
3. 财政部《关于印发项目支出绩效评价管理办法的通知》（财预〔2020〕10 号）；
4. 财政部《关于委托第三方机构参与预算绩效管理的指导意见》（财预〔2021〕6 号）；
5. 财政部关于印发《第三方机构预算绩效评价业务监督管理暂行办法》的通知（财监〔2021〕4 号）；
6. 《中共山东省委 山东省人民政府关于全面推进预算绩效

管理的实施意见》（鲁发〔2019〕2号）；

7.山东省财政厅《关于印发〈山东省省级项目支出绩效单位自评工作规程〉和〈山东省省级项目支出绩效财政评价和部门评价工作规程〉的通知》（鲁财绩〔2020〕4号）；

8.山东省财政厅关于印发《山东省省级部门委托第三方机构参与预算绩效管理工作暂行办法》的通知（鲁财绩〔2021〕12号）；

9.项目年度绩效目标申报表、项目管理制度、申报材料、实施方案、合同、年度资金支付情况及相关证明资料、绩效自评报告，以及会计凭证、银行回单等；

10. 其他资料。

（三）评价指标体系

评价指标体系整体框架分为决策、过程、产出、效益4个一级指标，对应10个二级指标、17个三级指标、28个四级指标组成，评价分值100分，决策15分、过程25分、产出40分、效益20分；每个指标根据相关情况设置不同的分值进行考核，指标数据来源于项目文件、问卷调查、访谈等，详见附件绩效评价指标体系。

（四）评价方法

本次绩效评价遵循“客观、公正、科学、规范”的原则，通过对项目的决策、过程、产出和效益的比较和分析，对专项资金

进行综合评价。主要使用了案卷资料对比、数据核查、实地核查、公众评判等方式进行评价。

三、评价结论及分析

（一）综合评价结论

评价组通过对提供的资料进行数据统计、资料查看和现场评价情况进行汇总分析，按照项目绩效评价体系表中的相关指标进行评价，计算项目绩效结果，经综合评价，2022 年—2023 年联通医学、护理类劳务派遣经费全周期绩效评价得分 90.98 分，绩效评价等级为“优”。项目绩效评价综合评分情况详见下表：

表 1 项目绩效评价综合得分情况表

序号	指标类别	标准分值	指标得分	指标扣分	得分率（%）
1	决策	15	14.4	0.6	96.00
2	过程	25	22.8	2.2	91.20
3	产出	40	36.78	3.22	91.95
4	效益	20	17	3	85.00
合计		100	90.98	9.02	90.98

（二）绩效分析

1. 决策指标

本项目决策指标分值 15 分，综合得分 14.40 分，得分率 96.00%。

项目立项依据充分，与国家、省、市发展规划相符；实施必要性高，立项与主管部门职责相关；项目立项程序基本规范；

项目绩效目标与国家相关法律法规、政策与规划相符；项目绩效目标与项目工作内容相符；预算内容合理，编制程序规范。项目决策主要存在问题：部分绩效指标的可行性、量化程度不足。

2. 过程指标

本项目过程指标分值 25 分，综合得分 22.80 分，得分率 91.20%。

项目相关单位财务管理制度、资金管理制度基本健全，明确了资金支付审批流程，未发现截留、挤占、挪用、虚列支出的情况。项目单位业务管理制度基本完整、合规。项目主管部门对项目实施过程进行了日常监管，项目相关的资料进行档案管理。项目过程主要存在问题：特殊原因导致项目资金到位不及时，造成劳务费、上年奖金等待遇拖延发放。

3. 产出指标

本项目过程指标分值 40 分，综合得分 36.78 分，得分率 91.95%。

项目以询价方式选定山东联通人力资源服务股份有限公司作为派遣服务提供方，根据烟台市莱山区卫生健康局的用工需求，提供劳务派遣员工。项目产出主要存在问题：一是 2022 年拟计划招聘派遣制员工 260 人，编制预算也是按 260 人所需费用计算，但实际聘用人数最高时为 160—170 人，未达到计

划招聘人数。二是存在劳务费发放不及时，拖延超过一周的情况。

4. 效益指标

本项目效益指标分值 20 分，综合得分 17.00 分，得分率 85.00%。

项目实施在社会效益方面取得了显著效果，医疗相关基本公共服务需求压力得到缓解，用人单位对派遣制人员的工作能力表示认可。项目效益主要存在问题：派遣制人员的满意度不高，在工资、年终奖金等待遇延迟发放的问题上有所不满，影响到工作积极性。

（三）取得成效

在发生疫情等突发事件发生时，基层医疗机构往往需要短时间内增加劳动力，以应对患者数量的激增。通过本项目的实施，基层医疗机构可以迅速获得所需的劳动力，避免了因招聘等环节所需时间过长而无法及时应对突发情况的问题。

此外，本项目的实施还取得了不错的社会效益，明显缓解了基层医疗机构的用工压力，通过增加医护人员数量，提高医疗服务的质量和效率。这不仅可以满足更多患者的需求，还可以提高基层医疗机构的声誉和口碑。

四、存在问题及原因分析

（一）部分绩效指标的可行性、量化程度不足

通过检查项目 2022 年、2023 年度的绩效目标表，发现部分指标的量化、可行程度不足：成本指标设置了人员工资指标，指标值为 8.32 万元/人/年（2022 年）和 8.77 万元/人/年（2023 年），现实中未达到指标值可能存在两种情况，一种是未按发放标准发放、存在克扣情况；二是由于拖延发放时间导致未达到指标值。该指标在设置时应该明确按什么标准打分，或者细化为两个指标进行评判。另外效益指标中设置的“工作效率逐步提高”“服务质量逐步提高”等指标，没有一个明确的评判标准，指标的量化、可衡量程度不足，不便于对其评价打分。

主要原因：主管单位在设定项目绩效指标时，没有考虑到后期评价打分的需要，深入分析和理解项目需求，导致设置的指标不够明确、细化、可衡量、可操作，指标的可行性和量化程度不足。

（二）项目内容发生变更，未及时调整绩效目标

本项目招聘的派遣人员分为 2 年期合同 60 人，1 年期合同 200 人。2023 年疫情放开后，疫情相关工作量相应减少，自 2023 年 5 月起，1 年期合同逐步到期，到期后 1 年期合同保留 40 人，剩余人员不再续签。根据主管单位提供给评价组的 2022 年、2023 年度的绩效目标表，产出数量指标预期值均为 260 人，因环境原因导致项目主要内容已发生变更，但未及时调整绩效目标。

主要原因：项目主管单位对绩效管理的重视程度不足，因相关政策、行业标准、社会环境发生变化或突发事件、不可抗力等无法预见的重大变化影响绩效并确需调整的，实施机构应按规定对项目绩效目标与绩效指标进行修正完善。

（三）绩效自评流于形式

项目 2022 年绩效自评中项目执行率 37.79%，自评得分 8 分。首先未完成指标值的，应按照完成值与指标值的比例计分，该指标应得分 3.78 分；同时执行率偏低，绩效自评表和自评报告中均未分析偏差原因并提出改进措施。

主要原因：项目主管单位对绩效管理的重视程度不足。

主要原因：因特殊情况引起的资金到位延迟，影响支出进度。

五、意见建议

（一）科学设置绩效目标、绩效指标，提高指标针对性

预算单位要做好绩效指标的设计工作，重视重点评价工作，因地制宜的制定普遍适用的共性指标和适合本单位的个性指标，将绩效管理真正重视起来。认真对待绩效申报及自评工作，在项目核心绩效指标的细化、量化上下功夫，做到预算指标能全面、科学地评价项目资金运用情况，从而提高财政资金支出的运行效率。

（二）及时调整绩效目标

预算单位在预算执行中，因预算调整、政策变化、突发事件等因素影响绩效目标实现，确需调整绩效目标的，应提出绩效目标调整申请，按预算管理流程报批调整。

（三）提高单位自评科学化规范化水平

预算单位自评应当实事求是，内容完整规范、权重设置合理，数据真实准确。定量指标按照制度要求计分，未完成指标值的，按照完成值与指标值的比例记分，保证不同项目得分的可比性。对绩效较差和绩效目标偏离较大的项目，总结分析相关原因，说明改进管理的具体措施，促使预算单位了解和改进工作中的不足。

一、项目基本情况

（一）项目立项背景及实施目的

2022 年，新冠疫情的防控工作面临着严峻的挑战。为了应对疫情的蔓延，莱山区基层医疗机构需要不断加强医护人员队伍的建设，以确保能够满足全区疫情防控与核酸检测的需求。然而，由于莱山区基层医疗机构人员力量相对薄弱，无法满足日益增长的疫情防控需求，因此急需采取措施加强医护人员队伍的建设。

为了保障全区新冠疫情防控工作的顺利开展，经区委区政府同意，莱山区决定面向社会招聘医学类、护理类等劳务派遣人员 260 名。这些劳务派遣人员将主要从事传染病、环境卫生、职业卫生、食品卫生等方面的理化、微生物检验辅助工作。通过这些工作，各基层医疗卫生机构的服务水平将得到提高，从而更好地满足全区疫情防控与核酸检测的需求。

（二）项目预算

2022 年—2023 年联通医学、护理类劳务派遣经费资金安排 2,970.33 万元，其中 2022 年莱财预指字〔2022〕75 号下达专项资金 1839.33 万元，2023 年莱财预指字〔2023〕1 号安排预算 598.20 万元，后追加预算 532.80 万元。

（三）项目计划实施内容

疫情管控期间，莱山区公立医疗机构人员力量相对薄弱，满足不了全区疫情防控与核酸检测需求，为保障全区新冠疫情防控工作的顺利开展，2023 年 3 月经区委区政府同意，招聘医学、护理类劳务派遣人员 60 名，并于 2023 年 4 月 12 日取得莱山区人民政府办公室请示（报告）类文件同意批示。2023 年 5 月追加劳务派遣人员 200 名，并于 2023 年 5 月 20 日取得莱山区人民政府办公室请示（报告）类文件同意批示。聘用人员从事医疗辅助岗位，包括传染病、环境卫生、职业卫生、食品卫生等理化、微生物检验辅助工作。派遣人员的实际工作地点包括莱山区疾控中心、卫生健康监督所、各社区卫生服务中心等。

首批派遣人员 60 名的劳务合同为 2 年期，第二批派遣人员 200 名的劳务合同为 1 年期。疫情放开后，全区基层医疗机构的人员压力有所缓解，随着 1 年期合同逐步到期，继续保留 40 人充实莱山区公立医疗机构人员力量，剩余人员不再续聘。

（四）项目组织管理

1. 组织架构

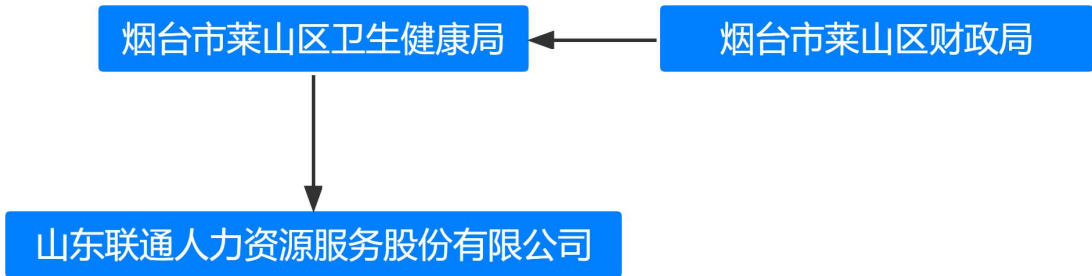


图 1 组织架构图

2. 职责分工

2022 年—2023 年联通医学、护理类劳务派遣经费主管部门为烟台市莱山区卫生健康局，负责拟定用人计划，经莱山区人民政府，莱山区财政局审批同意后，制定公开招聘方案，通过询价方式，确定将本项目医疗辅助岗位的劳动力需求委托给山东联通人力资源服务股份有限公司进行招聘。按需下达招录计划和要求，并对聘用人员的考勤和日常工作进行管理。同时烟台市莱山区卫生健康局也负责联通医学、护理类劳务派遣经费预算的申报，按月向山东联通人力资源服务股份有限公司支付派遣员工的劳动报酬、社保等费用。

山东联通人力资源服务股份有限公司作为本项目的实施单位，根据烟台市莱山区卫生健康局提供的岗位需求（包括工作内容、工作地点、人员需求数量、任职条件、劳动报酬等）提供候选人信息供其选择，在派遣员工在莱山区卫生健康局工作期间，为派遣员工提供办理社会保险、工资发放、人事行政管理、日常劳动关系法律法规咨询等服务。

烟台市莱山区财政局负责审核项目预算，项目资金的拨付、项目绩效管理。

二、项目绩效目标

（一）总体绩效目标

通过劳务派遣的用工方式，满足医疗机构临时的用工需求，

缓解各基层医疗卫生机构人员压力。

（二）年度绩效目标

1. 2022 年度绩效目标

因新冠肺炎疫情防控工作的需要，按照莱山区政府指导安排，面向社会招聘 260 名医疗辅助岗位劳务派遣人员，从事传染病、环境卫生、职业卫生、食品卫生等理化、微生物检验辅助工作。

2. 2023 年度绩效目标

按照工作的需要和莱山区政府指导安排，配备 260 名医疗辅助岗位劳务派遣人员，主要从事传染病、环境卫生、职业卫生、食品卫生等理化、微生物检验辅助工作，从而提高各基层医疗卫生机构的服务水平。

三、绩效评价工作开展情况

（一）评价目的

通过对 2022—2023 年联通医学、护理类劳务派遣经费的决策、过程、产出和效果四个方面进行客观、公正地评价，了解项目情况，总结项目实施过程中的经验，发现问题，进一步了解该项资金的使用效益，为下一步优化项目实施和资金支持提供参考，以提高资金管理水平和使用效益。

（二）评价对象与范围

评价对象：2022 年—2023 年联通医学、护理类劳务派遣经

费 2,970.33 万元的使用绩效;

评价范围: 该资金的使用仅涉及烟台市莱山区卫生健康局 1 个部门、联通医学、护理类劳务派遣经费 1 个项目。

评价基准日: 2023 年 9 月 30 日。

本次绩效评价是在项目执行单位绩效自评的基础上, 由山东华彬会计师事务所有限公司对所有项目资料进行书面评审, 同时由于本项目管理层级少, 资金使用单位数量少, 地域相对集中, 现场评价全覆盖, 无非现场评价。现场评价涉及资金 2,970.33 万元, 占项目总数比例 100.00%, 占资金总额比例为 100.00%。现场评价对象情况详见下表:

表 1 项目绩效现场评价点详表

区市	资金使用单位	现场涉及金额(万元)
莱山区	烟台市莱山区卫生健康局 山东联通人力资源服务股份有限公司	2,970.33

(三) 评价依据

- 1.《中华人民共和国预算法》;
- 2.中共中央、国务院《关于全面实施预算绩效管理的意见》(中发〔2018〕34号);
- 3.财政部《关于印发项目支出绩效评价管理办法的通知》(财预〔2020〕10号);
- 4.财政部《关于委托第三方机构参与预算绩效管理的指导意见》(财预〔2021〕6号);

5.财政部关于印发《第三方机构预算绩效评价业务监督管理暂行办法》的通知（财监〔2021〕4号）；

6.《中共山东省委山东省人民政府关于全面推进预算绩效管理的实施意见》（鲁发〔2019〕2号）；

7.山东省财政厅《关于印发〈山东省省级项目支出绩效单位自评工作规程〉和〈山东省省级项目支出绩效财政评价和部门评价工作规程〉的通知》（鲁财绩〔2020〕4号）；

8.山东省财政厅关于印发《山东省省级部门委托第三方机构参与预算绩效管理工作暂行办法》的通知（鲁财绩〔2021〕12号）；

9.项目年度绩效目标申报表、项目管理制度、申报材料、实施方案、合同、年度资金支付情况及相关证明资料、绩效自评报告，以及会计凭证、银行回单等；

10.其他资料。

（四）评价原则

1.科学规范原则。绩效评价应当严格执行规定的流程步骤，做到指标合理、标准科学、方法适当、结果可信。

2.绩效相关原则。根据项目特点，从决策、过程、产出、效益四方面进行绩效评价，评价结果应当清晰反映绩效目标的实现情况以及预算支出和绩效之间的对应关系。

3.公开透明原则。评价结果应当符合真实、客观、公正的要

求，依法依规公开并接受监督。我们在评价工作中，始终坚持独立的第三方立场，保持客观、公正，时刻接受相关部门的监督。

4.激励约束原则。评价结果及有关问题整改情况作为完善政策、安排预算和改进管理的重要依据。

（五）评价方法

绩效评价方法主要包括成本效益分析法、比较法、公众评判法等。本次绩效评价遵循“客观、公正、科学、规范”的原则，通过对项目的决策、过程、产出和效益的比较和分析，对专项资金进行综合评价。评价方法坚持定性分析与定量分析、全面评价与抽样调查、现场核查与综合分析相结合的方式进行评价，包括现场调研与核查、座谈、访谈、问卷调查、数据分析、专家评价等环节。评价方法如下：

（1）成本效益分析法，是将投入与产出、效益进行关联性分析的方法。

（2）比较法，是将实施情况与绩效目标、政府采购政策功能目标、历史情况、不同部门和地区同类支出情况进行比较的方法。

（3）公众评判法，是通过专家评估、公众问卷及抽样调查等方式进行评判的方法。一是集体座谈。与主管部门、分管处室、其他利益相关方等利益群体进行集体座谈，全面了解项目在决策、实施过程中的相关考虑，实际需求情况，实施效果情况及对

实施的相关建议等；二是问卷调查。为了更加客观、全面地评价项目实施效益，根据绩效评估内容，设计、制定调查问卷，经过委托方确认后，选取合适调查对象发放、收取和统计分析，以了解部门工作内容实施过程、绩效完成效果等情况。

（六）评价指标体系

1. 指标体系设计的总体思路

评价组按照项目绩效评价指标设定的总体要求，综合考虑总体绩效目标，在与项目主管部门充分沟通的基础上，以《烟台市莱山区财政局关于印发〈莱山区区级项目支出绩效财政评价和部门评价工作规程〉的通知》（烟莱财〔2022〕43号）为参考，从定性和定量两个维度对项目资金使用绩效进行评价，从决策、过程、产出、效益四个维度设定绩效评价指标体系，评价分值 100 分。

2. 数据来源、证据收集方式

数据来源于项目主管单位和实施单位提供的绩效目标申报表、项目管理制度、申报材料、实施方案、合同、年度资金支付情况及相关证明资料、绩效自评报告，以及会计凭证、银行回单等资料，证据收集方式包括听取情况介绍、数据核查、问卷调查等。

（1）听取情况介绍。听取项目单位对支出目标设定及完成程度、组织管理制度建立健全及落实情况、预算支出执行情况、

财务管理状况、项目执行等情况介绍。

（2）数据核查。根据评价依据的资料清单，收集制度建设情况、制度和管理责任落实情况、资金使用情况、项目产出和效益等相关的材料，评价资金使用和管理的状况。通过对相关单位上报的资料整理分析，形成系统化、高价值的体系信息，支撑对某一指标的评价。

（3）问卷调查。根据绩效评价的内容，设计、制定调查问卷，经过委托方确认后，选取合适调查对象发放、收取和统计分析，以了解单位工作内容实施过程、绩效完成效果等情况。

3. 评价标准

绩效评价标准是绩效指标完成程度的标尺，一般包括计划标准、行业标准和历史标准等。本次绩效评价指标以预先制定的目标、计划、预算、定额等数据作为评价的标准。

4. 绩效评价指标体系

评价指标体系整体框架分为决策、过程、产出、效益 4 个一级指标及其对应的 10 个二级指标、17 个三级指标、28 个四级指标组成，评价分值 100 分，其中决策 15 分、过程 25 分、产出 40 分、效益 20 分。每个指标根据相关情况设置不同的分值进行考核，绩效评价指标体系详见下表：

表 2 联通医学、护理类劳务派遣经费绩效评价体系

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标及分值	四级指标	分值	指标解释	评价标准	依据	依据来源	资料收集方式
A1. 决策（15分）	B1. 项目立项（6分）	C1. 立项依据充分性（4分）	D1. 立项与国家、省、市发展规划的相符性	2	对项目的设立是否符合国家、省、市的战略发展规划，是否属于公共财政支持范围，是否与其他项目重复等进行评价	与国家、省、市发展规划等重要部署相符；属于公共财政支持范围；不与相关部门同类项目或部门内部相关项目重复，得满分；每存在一项不符合，该指标不得分。	《关于改善一线医务人员工作条件切实关心医务人员身心健康的若干措施》（国办发〔2020〕4号）、《关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间事业单位人事管理工作有关问题的通知》（人社厅发〔2020〕8号）、莱山区人民政府办公室对《关于追加新招聘劳务派遣人员工资费用的请示》的批示等文件。	项目单位、项目主管单位、网站公示信息	案卷研究、网络检索
			D2. 立项与部门职责的相关性	2	对项目立项是否与部门职责范围相符，是否属于部门履职所需进行评价	①完全符合项目单位的相关职责，属于履职所需（1分）； ②基本符合项目单位的相关职责，基本为履职所需（1分） ③与部门职责相关性较差，非履职所需不得分。	三定方案、政府部门公开部门职责	项目主管单位、网站公示信息	案卷研究、网络检索
		C2. 立项程序规范性（2分）	D3. 立项程序的合规性	2	对项目申请、设立过程是否符合相关规定；审批文件和材料是否规范、完整进行评价	①按规定程序申请设立，事前已经过必要的可行性研究、集体决策，并取得相应批复，得1分，否则不得分； ②审批文件和材料规范完整，得1分，否则不得分。	项目请示文件及政府批示文件等	项目主管单位	案卷研究
	B2. 绩效目标（4分）	C3. 绩效目标合理性（2分）	D4. 绩效目标与依据政策的相符性	1	对项目是否设定绩效目标；及所设定的绩效目标是否符合国家相关法律法规、国民经济发展规划、部门发展政策与规划进行评价	项目设定绩效目标，且项目绩效目标符合国家相关法律法规、国民经济发展规划、部门发展政策与规划，得1分；否则不得分。 项目单位未设定绩效目标，该二级指标不得分。	项目目标和内容、预算批复文件、立项申请文件及有关材料、项目绩效目标申报表	项目主管单位	案卷研究

表 2 联通医学、护理类劳务派遣经费绩效评价体系

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标及分值	四级指标	分值	指标解释	评价标准	依据	依据来源	资料收集方式
		C4. 绩效指标明确性（2分）	D5. 绩效目标相符性	1	对项目绩效目标与实际工作内容是否具有相关性；项目预期产出效益和效果是否符合正常的业绩水平；是否与预算确定的项目投资额或资金量相匹配进行评价	绩效目标设置符合实际工作内容，与预算确定的项目投资额或资金量相匹配，且项目预期产出效益和效果符合正常的业绩水平，得 1 分；有一项不符合，扣 0.5 分。	预算批复文件；部门职责；项目申报材料、实施方案	项目主管单位	案卷研究
			D6. 绩效目标细化、量化程度	1	对项目绩效目标是否在数量、质量、成本、时效、效益等方面设置了细化、量化的绩效指标，以及指标内容是否清晰合理进行评价	①绩效目标在数量、质量、成本、时效、效益五方面都设置了细化、具体的绩效指标，得 50%权重分，有一方面不够细化、具体，扣除 0.1 分，扣完为止。 ②绩效目标在数量、质量、成本、时效、效益五方面都设置了量化、可行的绩效指标，得 50%权重分，有一方面不够量化、可行，扣除 0.1 分，扣完为止。	绩效目标申报表、实施方案、绩效评价有关政策、规定	项目主管单位	案卷研究
			D7. 绩效指标与任务计划的相符性	1	对项目绩效指标是否与项目实施计划相匹配进行评价。	①项目绩效指标与项目实施计划完全相匹配，得 1 分； ②项目绩效指标与项目实施计划基本相匹配，得 0.5 分； ③项目绩效指标与项目实施计划匹配性较差，不得分。	项目绩效目标和内容；项目实施计划	项目主管单位	案卷研究
	B3. 资金投入（5分）	C5. 预算编制科学性（5分）	D8. 预算内容合理性	3	对预算内容是否与项目内容相符，预算额度是否与工作任务相匹配进行评价	①预算内容与项目工作内容完全相符，得 50%权重分，若有不符按相应权重进行扣分。 ②预算额度与工作任务相匹配，得 50%权重分，若有不符按相应权重进行扣分。	预算编制依据及标准、预算批复文件	项目主管单位	案卷研究、分析
			D9. 预算编制程序规范性	2	对预算编制是否经过科学论证，预算额度测算过程是否合理进行评价	①预算编制经过科学论证且有明确的标准，得 50%权重分，若规范性欠缺，按权重进行相应扣分。 ②预算额度测算依据充分，考虑因素全面，得 50%权重分，若合理性存在欠缺，	预算编制依据及标准、预算批复文件	项目主管单位	案卷研究

表 2 联通医学、护理类劳务派遣经费绩效评价体系

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标及分值	四级指标	分值	指标解释	评价标准	依据	依据来源	资料收集方式
						按权重进行相应扣分。			
A2. 过程（25分）	B4. 资金管理（16分）	C6. 资金到位率（4分）	D10. 资金到位率	4	资金到位率=(实际到位资金/预算资金)×100%。 实际到位资金:一定时期(本年度或项目期)内落实到具体项目的资金。预算资金:一定时期(本年度或项目期)内预算安排到具体项目的资金。	总分 4 分,按资金到位率实际百分比得分。	预算指标文件、财政拨款凭证、资金到账凭证	项目主管单位	案 卷研究、统计分析
		C7. 预算执行率（4分）	D11. 预算执行率	4	预算执行率=实际支出资金/实际到位资金*100%; 支出资金:一定时期(本年度或项目期)内项目实际拨付的资金。	总分 4 分,按预算执行率实际百分比得分。	预算指标文件、财政拨款凭证、资金到账凭证等	项目单位、项目主管单位	案 卷研究、统计分析
		C8. 资金使用合规性（8分）	D12. 资金拨付程序合规性	4	对资金的拨付是否符合资金拨付流程,审批手续是否完整进行评价	资金的拨付符合单位资金拨付流程,审批手续完整,得满分;否则每发现一项不合规情况,扣 1 分,扣完为止。	资金支出凭证、专项资金管理制度、审批流程	项目主管单位	案 卷研究、统计分析
			D13. 资金支出合规性	4	对资金是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况及资金支出是否规范进行评价	①不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况;②财务处理的规范性、支出依据充分,得满分;每发现一项不规范,扣 1 分,扣完为止。	资金支出凭证、专项资金管理制度、审批流程	项目单位、项目主管单位	案 卷研究、凭证分析

表 2 联通医学、护理类劳务派遣经费绩效评价体系

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标及分值	四级指标	分值	指标解释	评价标准	依据	依据来源	资料收集方式
	B5. 组织实施（9分）	C9. 管理制度健全性（3分）	D14. 财务管理制度健全性	3	考核项目实施单位的财务管理制度、专项资金管理制度、付款审批制度是否健全可行，是否合法、合规。	①财务管理制度、专项资金管理制度、付款审批流程等健全可行，合法合规（3分）； ②有一项不符合，扣1分，扣完为止。	国家法律、法规、政策等文件；项目单位制定的财务、业务管理制度	项目主管单位	案卷研究
		C10. 制度执行有效性（6分）	D15. 日常监管规范	3	考核项目主管部门是否对项目实施进行日常监管、调度情况	项目主管部门对项目进行了日常监管，且有相应监管记录，得满分；有监管无监管记录的，得2分；无日常监管，此项不得分。	项目日常监管材料	项目单位、项目主管单位	案卷研究、现场核查
			D16. 档案管理健全性	3	考核项目单位对于项目相关的资料是否按照档案管理制度进行档案管理，项目档案资料是否齐全	档案资料应包括项目申报文件、批复文件，绩效目标表，资金申请报告、合同等档案资料齐全的满分，发现应有未有的资料，每缺一项扣0.5分，扣完为止。	项目相关的档案材料	项目单位、项目主管单位的档案	案卷研究、现场核查
A3. 产出（40分）	B6. 产出数量（15分）	C11. 实际完成率（15分）	D17. 招聘人数完成率	5	招聘人数完成率=（已招聘人员人数/计划招聘人员人数）×100%。由于人员流动性较大，已招聘人员人数按各月工资表人数平均数计算。	招聘人员分为60人（2年期合同）、200人两个批次（1年期合同），两个批次各占2.5分，根据完成率*分值得分。	工资表	项目单位、项目主管单位	案卷研究、统计分析
			D18. 工资发放完成率	5	工资发放人数完成率=（支付人数/需要支付人数）×100%	根据完成率*分值得分。	工资表、发放工资凭证及附件	项目单位	案卷研究、统计分析

表 2 联通医学、护理类劳务派遣经费绩效评价体系

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标及分值	四级指标	分值	指标解释	评价标准	依据	依据来源	资料收集方式
	B7. 产出质量（15分）	C12. 质量达标率（15分）	D19. 社保、公积金缴费完成率	5	代缴社保、公积金完成率=（代缴人数/需要缴费人数）×100%	根据完成率*分值得分。其中社保、公积金各占 50%分值。	工资表、社保、公积金缴纳记录	项目单位	案 卷研究、统 计分析
			D20. 学历要求达标率	5	学历要求达标率=（符合学历要求人数/已招聘人数）*100%	根据达标率*分值得分。	招聘人员学历证明材料	项目单位	案 卷研究、统 计分析
			D21. 专业要求达标率	5	专业要求达标率=（符合专业要求人数/已招聘人数）*100%	根据达标率*分值得分。	招聘人员专业证明材料	项目单位	案 卷研究、统 计分析
			D22. 年龄要求达标率	5	年龄要求达标率=（符合年龄要求人数/已招聘人数）*100%	根据达标率*分值得分。	招聘人员身份证年龄信息	项目单位	案 卷研究、统 计分析
	B8. 产时成效（5分）	C13. 完成及时性（5分）	D23. 劳务费发放及时性	5	对劳务费发放是否按合同约定及时发放进行评价	各月劳务费均及时发放，得满分；每延迟一次扣 0.3 分，扣完为止。	劳务费发放凭证及回单、劳务派遣合同	项目单位、项目主管单位	案 卷研究、统 计分析、调 查问卷
	B9. 产成本（5分）	C14. 成本一致性（5分）	D24. 成本一致性	5	考核是否存在未按照标准发放、是否存在克扣或多发、乱发的情况	各月劳务费均按标准发放，得满分；每发现一次克扣或多发、乱发的情况扣 0.3 分，扣完为止。	工资表、劳务费发放凭证及回单、劳务派遣合同	项目单位、项目主管单位	案 卷研究、统 计分析、调 查问卷

表 2 联通医学、护理类劳务派遣经费绩效评价体系

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标及分值	四级指标	分值	指标解释	评价标准	依据	依据来源	资料收集方式
A4. 效益（20分）	B10. 项目效益（20分）	C15. 社会效益（5分）	D25. 医疗相关基本公共服务需求压力得到缓解	5	医疗相关基本公共服务需求压力是否得到缓解	医疗相关基本公共服务需求压力得到较大缓解得 5 分，得到一定缓解得 3 分，缓解不明显的 0 分。	宣传报道、现场察看、询问派遣人员服务单位的其他人员等	网络、项目主管单位	案卷研究、网络检索、现场核查
		C16. 可持续影响（5分）	D26. 派遣制人员专业能力提升情况	5	考核派遣制人员专业能力是否有所提升	派遣制人员专业能力提升较大得 5 分，能力有所提升得 3 分，能力提升不明显得 0 分。	宣传报道、培训方案、现场察看、询问派遣人员服务单位的其他人员等	网络、项目主管单位	案卷研究、网络检索、现场核查
		C17. 满意度（10分）	D27. 劳务派遣人员满意程度	5	考核劳务派遣人员对项目实施的满意度	满意度 95%（含）以上得 5 分，90%（含）-95%（不含）得 4 分，80%（含）-90%（不含）得 3 分，70%（含）-80%（不含）得 2 分，60%（含）-70%（不含）得 1 分，60%（不含）以下不得分。	问卷调查	问卷调查	问卷调查
			D28. 用人单位满意程度	5	考核用人单位对项目实施的满意度	满意度 95%（含）以上得 5 分，90%（含）-95%（不含）得 4 分，80%（含）-90%（不含）得 3 分，70%（含）-80%（不含）得 2 分，60%（含）-70%（不含）得 1 分，60%（不含）以下不得分。	问卷调查	问卷调查	问卷调查
合计				100					

（七）主评人及评价人员组成

为使绩效评价工作顺利开展，较好地完成本次绩效评价工作，我所成立项目工作组，负责本次绩效评价的组织实施工作。成员具备了良好的绩效评价知识和经验，熟悉评价项目、评价规范和技术规范。具体人员及分工详见下表：

表 3 绩效评价人员名单及分工明细表

序号	姓名	单位	职务	职称/ 职业资格	分工
1	李壮	山东华彬会计师事务所有限公司	主评人	高级会计师/ 注册会计师	负责整个评价工作的监督与控制,把控阶段性成果及最终成果的质量
2	蔡安民	山东华彬会计师事务所有限公司	项目复核人	高级会计师/ 注册会计师	负责整个评价工作的监督与控制,把控最终成果的质量
3	刘迎燕	山东华彬会计师事务所有限公司	项目经理	高级会计师/ 注册会计师	负责项目的具体实施,主要负责现场评价、报告部分内容撰写等
4	梁萌	山东华彬会计师事务所有限公司	评价专员	高级会计师/ 注册会计师	负责项目的具体实施,主要负责资料收集分析、现场评价、实地勘查
5	林一婧	山东华彬会计师事务所有限公司	评价助理		负责现场调查问卷、实地勘察、并对调查结果进行梳理

（八）绩效评价工作过程

按照评价要求，对整个评价周期进行阶段性划分，工作程序主要包括前期准备、组织实施、分析评价、撰写与提交评价报告、档案归集与质量控制等五个阶段。

1. 前期准备

（1）成立评价工作组。我们充分考虑了人员数量、专业结

构、业务能力、利益关系回避、成员稳定性等因素，成立由相关行业的专业人员组成的评价工作组，在评价过程中基本上做到了保持工作组成员的稳定。

（2）开展前期调研。通过座谈，我们了解了被评价项目及相关单位业务情况，收集相关资料，全面了解项目立项、预算安排、实施内容、组织管理、绩效目标设置等情况，为编制评价方案奠定基础。

（3）制定评价实施方案。在前期工作基础上，与主管部门、业务单位充分沟通，制定评价实施方案。我们本着评价实施方案可行、全面和简洁高效原则，评价内容、方法、步骤和时间节点尽量安排得科学合理，具有可操作性。实施方案主要包括项目概况、项目绩效目标、评价思路、绩效评价指标体系、社会调查、组织实施、资料清单、其他需要说明和解决的问题等内容。包括：

①设计绩效评价指标体系。评价工作组考虑完整性、重要性、相关性、可比性、可行性、经济性和有效性等因素，科学设置绩效评价指标，合理分配指标权重，明确评价标准，充分体现和客观反映项目绩效状况。

②确定现场评价范围。

现场评价，我们采取了现场勘察、询查、复核等方式，进一步核实、查证、分析、论证有关情况和问题，进行评价。

③编制社会调查方案。社会调查方案是针对具体评价项目涉

及的利益相关方开展各种形式调查的工作计划。根据项目情况，我们编制了社会调查方案。围绕调查目的、调查对象范围、样本数量、调查方式、抽样方法等，我们设计了调查问卷等。

④确定评价资料清单。根据评价工作需要，根据评价工作需要，我们确定了被评价部门和单位需要提供的资料清单及其他需要配合的事项，达成了一致的意见。

（4）评价方案论证。在制定了初步评价方案的基础上，我们召开了评价方案论证会，征求相关部门和专家的意见建议，根据论证意见和建议，我们对评价实施方案进行了进一步修改完善。

2. 组织实施

根据烟台市莱山区财政局下达的评价通知，我们明确了评价任务、对象、实施机构、时间和工作安排等，项目单位根据我们的要求准备了绩效评价所需资料，对资料报送、指标理解等方面的疑问，指定项目负责人直接与项目单位对接，双方通过电话或网络通信等方式进行了初步沟通。

评价阶段。对资金使用单位提交的资料，围绕项目立项、资金管理、业务管理、项目产出、项目效果等指标，通过查阅相关政策法规、行业标准文件、相关网站信息和数据披露等手段，对项目进行分析评价，并将取得的资料和评价情况记入了评价工作底稿。同时对项目进行实地勘察、资料核实、社会调查、分析评

价等，对项目的有关情况进行核实，对所掌握的有关信息资料进行分类、整理和分析，对所获取的所有文件资料提出评价意见。针对材料初审工作中产生的疑问或缺漏的材料，评价小组要求项目单位补充相关材料。

3. 分析评价

评价小组在评价实施阶段结束后，对所收集到的评价资料进行梳理、汇总、分析，详列出项目评价中发现的问题，梳理绩效评价问题清单，送至评价项目单位就反映问题的真实性等征询意见，记入评价工作底稿。

绩效评价工作组在对评价项目绩效情况进行全面分析的基础上，本着客观、公正、准确的原则，进行综合评分，针对评价发现的问题提出意见建议，形成绩效评价结果。

绩效评价结果采取评分和评级相结合的方式，总分100分，分值和对应等级划分为四档：90（含）-100分为“优”、80（含）-90分为“良”、60（含）-80分为“中”、60分以下为“差”。

4. 撰写与提交评价报告

（1）撰写形成评价报告。我们在认真梳理、研究、分析项目情况的基础上，按照规定格式撰写绩效评价报告。这份绩效评价报告主要是依据工作底稿、工作记录等，对照评价指标体系，全面客观分析项目支出绩效状况，做出了具体绩效分析和结论。

（2）提交评价报告。评价报告由项目主评人签字确认后，

加盖我所单位公章后，按项目交付时间要求提交。

5. 档案归集与质量控制

根据相关文件规定，结合我所档案管理制度要求，我们将与本项目相关的文本资料，包括但不限于评价实施方案、委托协议、基础数据表、工作底稿、工作日志、座谈记录、调查问卷、绩效评价报告、问题清单、佐证资料等整理归档，移交专人保管。其中，评价基础数据表、评价报告、问题清单等重要资料保存期限为 10 年，其他资料保存期限为 5 年。档案存续期内，我单位积极配合省审计部门、省纪检监察部门等随时查阅、调取、复印受托项目相关资料。

在健全评价质量控制机制的基础上，自觉接受委托方在评价工作过程中的全程监督指导，按要求及时向委托方反馈评价工作相关情况、提供相关材料。

四、评价结论及分析

（一）综合评价结论

评价组通过对提供的资料进行数据统计、核对资料和现场评价情况进行汇总分析，按照项目绩效评价体系表中的相关指标进行评价，计算项目绩效结果，经综合评价，联通医学、护理类劳务派遣经费全周期绩效评价得分 90.98 分，绩效评价等级为“优”。项目绩效评价综合得分情况如下表所示：

表 4 项目绩效评价综合得分表

序号	指标类别	标准分值	指标得分	指标扣分	得分率（%）
1	决策	15	14.4	0.6	96.00
2	过程	25	22.8	2.2	91.20
3	产出	40	36.78	3.22	91.95
4	效益	20	17	3	85.00
合计		100	90.98	9.02	90.98

（二）非现场评价情况分析

由于该项目管理层级少，资金使用单位数量少，地域相对集中，现场评价全覆盖，不再单独展开非现场评价。

（三）现场评价情况分析

1. 现场评价基本情况

我们于 10 月 27 日-11 月 3 日开展现场评价工作，现场评价涉及资金 2,970.33 万元，占资金总额比例为 100.00%。

我们现场收集项目相关的文件和佐证材料，根据项目相关单位提交的资料，评价小组围绕项目立项、资金和业务管理、项目产出、项目效益等方面，将项目单位报送的材料与绩效目标、实施方案、政策文件进行对比分析，按照绩效评价指标体系进行打分。通过与相关单位人员谈话了解项目管理、执行和资金使用情况。发放调查问卷，对问卷反馈的信息进行分类、整理和分析，了解项目相关人员对项目的满意度和意见建议。

2. 现场评价结果

评价人员对提供的资料进行汇总、对比、分析，满意度指标根据调查问卷进行计算、分析，得出现场评价结果，项目绩效评价现场得分情况如下表所示：

表 5 项目绩效评价现场得分表

序号	指标类别	标准分值	指标得分	指标扣分	得分率（%）
1	决策	15	14.4	0.6	96.00
2	过程	25	22.8	2.2	91.20
3	产出	40	36.78	3.22	91.95
4	效益	20	17	3	85.00
合计		100	90.98	9.02	90.98

1. “决策”得分率为 96.00%。

项目立项依据充分，与国家、省、市发展规划相符；实施必要性高，立项与主管部门职责相关；项目立项程序基本规范；项目绩效目标与国家相关法律法规、政策与规划相符；项目绩效目标与项目工作内容相符；预算内容合理，编制的程序规范。

项目决策主要存在问题：部分绩效指标的可行性、量化程度不足；项目内容发生变更，未及时调整绩效目标。

2. “过程”得分率为 91.20%。

项目相关单位财务管理制度、资金管理制度基本健全，明确了资金支付审批流程，未发现截留、挤占、挪用、虚列支出的情况。项目单位业务管理制度基本完整、合规。项目主管部门对项目实施过程进行了日常监管，项目相关的资料进行档案管理。

项目过程主要存在问题：因特殊情况项目资金到位不及时，造成劳务费、上年奖金等待遇拖延发放。

3. “产出”得分率为 91.95%。

项目以询价方式选定山东联通人力资源服务股份有限公司作为派遣服务提供方，根据烟台市莱山区卫生健康局的用工需求，提供劳务派遣员工。

项目产出主要存在问题：一是 2022 年拟计划招聘派遣制员工 260 人，编制预算也是按 260 人所需费用计算，但实际聘用人数最高时为 160—170 人，未达到计划招聘人数。二是存在劳务费发放不及时，拖延超过一周的情况。

4. “效益”得分率为 85.00%。

项目实施在社会效益方面取得了显著效果，医疗相关基本公共服务需求压力得到缓解，用人单位对派遣制人员的工作能力表示认可。

项目效益主要存在问题：派遣制人员的满意度不高，在工资、年终奖金等待遇拖延发放的问题上有所不满，影响到工作积极性。

（四）分部门或分区市评价得分及结论

联通医学、护理类劳务派遣经费仅涉及莱山区一个区市、烟台市莱山区卫生健康局一个部门。

五、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况

决策指标分值 15 分，综合得分 14.40 分，得分率 96.00%，该一级指标包括项目立项、绩效目标和资金投入 3 个二级指标，各指标得分情况如下表所示：

表 6 决策指标得分情况表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	四级指标	分值	得分	得分率(%)
决策	15	项目立项	6	立项依据充分性	4	立项与国家、省、市发展规划的相符性	2	2	100.00
						立项与部门职责的相关性	2	2	100.00
				立项程序规范性	2	立项程序的合规性	2	2	100.00
		绩效目标	4	绩效目标合理性	2	绩效目标与依据政策的相符性	1	1	100.00
						绩效目标相符性	1	1	100.00
				绩效指标明确性	2	绩效目标细化、量化程度	1	0.9	90.00
						绩效指标与任务计划的相符性	1	0.5	50.00
		资金投入	5	预算编制科学性	5	预算内容合理性	3	3	100.00
						预算编制程序规范性	2	2	100.00

1. 项目立项，分值 6 分，综合得分 6 分，得分率 100%

（1）立项依据充分性，分值 4 分，综合得分 4 分，得分率 100%

该指标包括立项与国家、省、市发展规划的相符性和立项与部门职责的相关性两个四级指标，具体分析如下：

①立项与国家、省、市发展规划的相符性，分值 2 分，综合得分 2 分，得分率 100%

中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要提出要构建强大公共卫生体系，改革疾病预防控制体系，强化监测预警、风险评估、流行病学调查、检验检测、应急处置等职能。建立稳定的公共卫生事业投入机制，改善疾控基础条件，强化基层公共卫生体系。联通医学、护理类劳务派遣经费的实施，缓解了莱山区各基层医疗卫生机构的人员压力，提升了服务水平，符合国家、省、市发展规划。

②立项与部门职责的相关性，分值2分，综合得分2分，得分率100%

烟台市莱山区卫生健康局的机构职能包括：负责全区传染病总体防治和突发公共卫生事件应急工作。健全卫生健康综合监督体系。指导各街道（园区）卫生健康工作，指导基层医疗卫生、妇幼健康服务体系和全科医生队伍建设。统筹规划全区卫生健康资源配置。联通医学、护理类劳务派遣经费的实施，目的是提升莱山区公立医疗机构的人员力量，与其机构职能切实相关。

（2）立项程序规范性，分值2分，综合得分2分，得分率100%

疫情管控期间，莱山区公立医疗机构人员力量相对薄弱，满足不了全区疫情防控与核酸检测需求，为保障全区新冠疫情防控工作的顺利开展，2023年3月经区委区政府同意，招聘医学、护理类劳务派遣人员60名，并于2023年4月12日取得莱山区

人民政府办公室请示（报告）类文件同意批示。2023 年 5 月追加劳务派遣人员 200 名，并于 2023 年 5 月 20 日取得莱山区人民政府办公室请示（报告）类文件同意批示。该项目立项程序基本规范。

2. 绩效目标，分值 4 分，综合得分 3.4 分，得分率 77.50%

（1）绩效目标合理性，分值 2 分，综合得分 2 分，得分率 100%

该指标包括绩效目标与依据政策的相符性和绩效目标相符性两个四级指标，具体分析如下：

①绩效目标依据政策的相符性，分值 1 分，综合得分 1 分，得分率 100%

联通医学、护理类劳务派遣经费 2022 年度绩效目标为应对新冠肺炎疫情的防控工作任务，符合疫情期间以疫情防控工作为首要目标的大政方针。2023 年度的绩效目标为提高基层医疗卫生机构的人员配备数量，提升服务水平，符合第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要提出的构建强大公共卫生体系目标。项目设定绩效目标，且项目绩效目标符合国家相关法律法规、国民经济发展规划。

②绩效目标与项目范围的相符性，分值 1 分，综合得分 1 分，得分率 100%

联通医学、护理类劳务派遣经费绩效目标设置内容符合实际

工作内容，无超项目范围的内容纳入绩效目标。

（2）绩效指标明确性，分值 2 分，综合得分 1.4 分，得分率 70%

该指标包括绩效目标细化、量化程度和绩效指标和任务计划的相符性两个四级指标，具体分析如下：

①绩效目标细化、量化程度，分值 1 分，综合得分 0.9 分，得分率 90%

根据提供的绩效目标申报表，对项目绩效目标在数量、质量、时效、效益等方面设置了绩效指标。其中成本指标设置了人员工资指标，指标值为 8.32 万元/人/年（2022 年）和 8.77 万元/人/年（2023 年），现实中未达到指标值可能存在两种情况，一种是未按发放标准发放、存在克扣情况；二是由于拖延发放时间导致未达到指标值。该指标在设置时未明确按什么标准打分，应细化为两个指标进行评判。另外效益指标中设置的“工作效率逐步提高”“服务质量逐步提高”等指标，没有一个明确的评判标准，不具备可衡量性。

②绩效目标与任务计划的相符性，分值 1 分，综合得分 0.5 分，得分率 50%

项目 2022 年及 2023 年的绩效目标均包括招聘医疗辅助岗位人员 260 人（2 年期合同 60 人，1 年期合同 200 人）。2023 年疫情放开后，疫情相关工作量相应减少，自 2023 年 5 月起，1

年期合同逐步到期，到期后 1 年期合同保留 40 人，剩余人员不再续签。根据主管单位提供给评价组的 2022 年、2023 年度的绩效目标表，产出数量指标预期值均为 260 人，因外部环境原因导致项目主要内容已发生变更，但未及时调整绩效目标。

3. 资金投入，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

(1) 预算编制科学性，分值 3 分，综合得分 3 分，得分率 100%

该指标包括预算内容合理性和预算编制程序规范性两个四级指标，具体分析如下：

①预算内容合理性，分值 3 分，综合得分 3 分，得分率 100%

根据项目单位提供的人员经费预算表，项目预算内容包括派遣人员的工资、社保、公积金、年终一次性奖金、取暖补贴、工会经费、公休假等人员经费，以及劳务派遣公司的代理费用。项目预算内容与项目工作内容相符。

②预算编制程序规范性，分值 1 分，综合得分 1 分，得分率 100%

项目预算依照人社部门提供的派遣人员工资标准作为编制依据，具体包括基本工资 3200 元/月，绩效工资 1000 元/月，月均补贴（高温补贴、取暖补贴）235 元/月，月均年度考核奖 833 元/月，月公积金 247 元/月，共计 5515 元/月，与招聘简章中的月综合薪资 5500 元左右一致。莱山区卫生健康局根据费用测算

向莱山区人民政府申请预算资金，莱山区财政局根据莱山区人民政府的批复意见下达预算指标，预算编制程序规范。

（二）项目过程情况

过程指标，分值 25 分，综合得分 22.8 分，得分率 91.2%，该一级指标包括资金管理和组织实施 2 个二级指标，各指标得分情况如下表所示：

表 7 过程指标得分情况表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	四级指标	分值	得分	得分率（%）
过程	25	资金管理	16	资金到位率	4	资金到位率	4	1.8	45.00
				预算执行率	4	预算执行率	4	4	100.00
				资金使用合规性	8	资金拨付程序合规性	4	4	100.00
						资金支出合规性	4	4	100.00
		组织实施	9	管理制度健全性	3	财务管理制度健全性	3	3	100.00
				制度执行有效性	6	日常监管规范	3	3	100.00
						档案管理健全性	3	3	100.00

1. 资金管理，分值 16 分，综合得分 13.8 分，得分率 86.25%

（1）资金到位率，分值 4 分，综合得分 1.8 分，得分率 45%

实际到位资金：一定时期（本年度或项目期）内落实到具体项目的资金。

预算资金：一定时期（本年度或项目期）内预算安排到具体项目的资金。

2022 年-2023 年 9 月期间项目资金到位率=实际到位资金/预

算资金*100%=45%。

（2）预算执行率，分值 4 分，综合得分 4 分，得分率 100%

预算执行率=实际支出资金/实际到位资金*100%；

支出资金：一定时期（本年度或项目期）内项目实际拨付的资金。本项目资金通过国库集中支付方式支付，实际支出资金=实际到位资金，故预算执行率=100%。

（3）资金使用合规性，分值 8 分，综合得分 8 分，得分率 100%

该指标包括资金拨付程序合规性和资金支出合规性两个四级指标，具体分析如下：

①资金拨付程序合规性，分值 4 分，综合得分 4 分，得分率 100%

每月由山东联通人力资源服务股份有限公司开具劳务费发票，莱山区卫生健康局在收到发票和当月派遣人员工资表后由党建办负责审核发票金额和出勤情况。审核无误后，交由单位负责人审批签字，最后向莱山区财政局申请资金支付。项目资金拨付程序合规。

②资金支出合规性，分值 4 分，综合得分 4 分，得分率 100%

评价组采取查阅财务凭证、查看账簿等方式对资金使用情况进行审核。经检查，未发现截留、挪用、虚列支出等情况，财务处理规范、支出依据充分。

2. 组织实施，分值 9 分，综合得分 9 分，得分率 100%

（1）财务管理制度健全性，分值 3 分，综合得分 3 分，得分率 100%

项目期间，莱山区卫生健康局制定了《联通医学护理类劳务派遣专项资金管理使用办法》，对本项目资金用途、资金管理职责分工等方面实施规范化管理，规范财务行为，提高资金使用效益。

（2）制度执行有效性，分值 6 分，综合得分 6 分，得分率 100%

该指标包括日常监管规范和档案管理健全性两个四级指标，具体分析如下：

①日常监管规范，分值 3 分，综合得分 3 分，得分率 100%

项目的日常监管由党建办负责，通过持续不断的采集、掌握项目相关信息，整理形成相应的记录文档，对采集到的信息进行深入的分析，以发现存在的风险或问题，并通过相应的管理手段及时的予以解决，保障本项目能够按照既定的计划进行，实现项目目标。

②档案管理健全性，分值 3 分，综合得分 3 分，得分率 100%

项目单位建立了较为健全的档案管理办法，形成自上而下档案管理机制，以确保资料及时归档、专人管理，档案管理健全规范。

（三）项目产出情况

产出指标，分值 40 分，综合得分 36.78 分，得分率 91.95%，该一级指标包括产出数量、产出质量、产出时效和产出成本 4 个二级指标，各指标得分情况如下表所示：

表 8 产出指标得分情况表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	四级指标	分值	得分	得分率（%）
产出	40	产出数量	15	实际完成率	15	招聘人数完成率	5	3.28	65.60
						工资发放完成率	5	5	100.00
						社保、公积金缴费完成率	5	5	100.00
		产出质量	15	质量达标率	15	学历要求达标率	5	5	100.00
						专业要求达标率	5	5	100.00
						年龄要求达标率	5	5	100.00
		产出时效	5	完成及时性	5	劳务费发放及时性	5	3.5	70.00
		产出成本	5	成本一致性	5	成本一致性	5	5	100.00

1. 产出数量，分值 15 分，综合得分 13.28 分，得分率 88.53%

（1）实际完成率，分值 15 分，综合得分 13.28 分，得分率 88.53%

该指标包括招聘人数完成率、工资发放完成率、社保公积金缴费完成率三个四级指标，具体分析如下：

①招聘人数完成率，分值 5 分，综合得分 3.28 分，得分率 65.6%

本项目招聘的派遣人员分为 2 年期合同 60 人，1 年期合同

200 人。分别按工资表人数的月平均数计算招聘人数完成率，分别为 79.31%、51.88%。最终招聘人数完成率得分 3.28 分。

②工资发放完成率，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

经核对各月工资表及山东联通人力资源服务股份有限公司发放工资的银行回单，未见异常。工资发放完成率为 100%。

③社保公积金缴费完成率，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

本项目派遣人员系与山东联通人力资源服务股份有限公司全资子公司山东翰林院咨询管理有限公司订立劳动合同，人员社保、公积金由山东翰林院咨询管理有限公司按时缴纳。社保公积金缴费完成率 100%。

2. 产出质量，分值 15 分，综合得分 15 分，得分率 100%

(1) 质量达标率，分值 15 分，综合得分 15 分，得分率 100%

①学历要求达标率，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

本项目招聘时对派遣人员的学历作出要求：大专（含）以上，护理类专业可放宽至中专学历。经检查，派遣人员的学历均符合招聘要求，学历要求达标率 100%。

②专业要求达标率，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

本项目招聘时对派遣人员的专业作出要求：医学类、医学技术类、护理类相关专业。经检查，派遣人员的专业均符合招聘要求，专业要求达标率 100%。

③年龄要求达标率，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

本项目招聘时对派遣人员的年龄作出要求：招聘时年满 18 周岁，不超过 40 周岁。经检查，招聘时派遣人员的年龄均符合招聘要求，年龄要求达标率 100%。

3. 产出时效，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

（1）完成及时性，分值 5 分，综合得分 3.5 分，得分率 70%

①劳务费发放及时性，分值 5 分，综合得分 3.5 分，得分率 70%

根据劳务派遣合同和派遣人员劳动合同，本项目发薪日为每月 15 日。经检查，部分月份的发薪日有拖延的情况，如 2023 年 7 月发薪日为 27 日，2023 年 8 月发薪日为 23 日，2022 年度考核奖拖延未发放，每发现一次扣 0.3 分。

4. 产出成本，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

（1）成本一致性，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

①发放标准一致性，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

派遣人员工资依照人社部门提供的标准发放，具体包括基本工资 3200 元/月，绩效工资 1000 元/月，高温补贴、取暖补贴、公积金等。经检查，除 2022 年度考核奖拖延未发放外，其他工资待遇均按标准发放。

（四）项目效益情况

效益指标，分值 20 分，综合得分 17 分，得分率 85%，该一

级指标包括项目效益一个二级指标，社会效益、可持续影响、满意度三个三级指标，各指标得分情况如下表所示：

表 9 效益指标得分情况表

一级指标	分值	二级指标	分值	三级指标	分值	四级指标	分值	得分	得分率(%)
效益	20	项目效益	20	社会效益	5	医疗相关基本公共服务需求压力得到缓解	5	5	100.00
				可持续影响	5	派遣制人员专业能力提升情况	5	5	100.00
				满意度	10	劳务派遣人员满意程度	5	2	40.00
						用人单位满意程度	5	5	100.00

1. 项目效益，分值 20 分，综合得分 17 分，得分率 85%

(1) 社会效益，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

①加大医疗相关公共服务供给，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

本项目采用了劳务派遣用工的方式，增加了基层医疗卫生岗位的从业人员数量，有效地缓解了基层医疗卫生单位的人员短缺压力，使得基层医疗卫生单位得以在紧急情况下快速补充医务辅助人员，从而为居民提供了更加及时和全面的医疗相关公共服务。通过本项目的实施，基层医疗卫生机构得以扩大服务范围，这些服务包括但不限于健康宣传、疾病预防控制、社区卫生服务等方面，能够更好地履行公共服务职能，满足人民群众日益增长的医疗卫生需求。

(2) 可持续影响，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

①派遣制人员专业能力提升，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

通过本项目的实施，劳务派遣人员也在实践中积累到工作经验，提升了职业技能，了解了职业环境，提高了就业竞争力，为获得更多更好的就业机会打下基础。

（3）满意度，分值 10 分，综合得分 7 分，得分率 85%

通过满意度调查能够快速了解相关人群的需求，了解人们对项目的真实意见，满意度指标包括派遣人员满意度，用人单位满意度两个四级指标，具体分析如下：

①派遣人员满意度，分值 5 分，综合得分 2 分，得分率 40%

我们发放了 103 份调查问卷，收回有效问卷 90 份，并对收回的有效的调查问卷进行了统计分析，通过分析计算得出派遣人员满意度得分。

派遣人员满意度问卷反馈上来的意见建议包括：拖延发放工资的情况时有发生，有时会拖延半月之久，且无提前通知；拖延发放 2022 年度年终奖或绩效。受上述因素的影响，所以受聘人员对本项目整体过程的满意度为 74.44%。

②用人单位满意度，分值 5 分，综合得分 5 分，得分率 100%

我们发放了 58 份调查问卷，收回有效问卷 57 份，并对收回的有效的调查问卷进行了统计分析，通过分析计算得出用人单位满意度得分。

用人单位对本项目的实施效果比较满意，调查得到的满意度为 99.02%。反馈上来的意见建议包括：需进一步增强派遣制人员工作的主动性和积极性；需进一步加强派遣制人员业务专业水平。

六、主要经验及做法

在发生疫情等突发事件发生时，基层医疗机构往往需要短时间内增加劳动力，以应对患者数量的激增。通过本项目的实施，基层医疗机构可以迅速获得所需的劳动力，避免了因招聘等环节所需时间过长而无法及时应对突发情况的问题。

此外，本项目的实施还取得了不错的社会效益，明显缓解了基层医疗机构的用工压力，通过增加医护人员数量，提高医疗服务的质量和效率。这不仅可以满足更多患者的需求，还可以提高基层医疗机构的声誉和口碑。

七、存在的问题及原因分析

（一）部分绩效指标的可行性、量化程度不足

通过检查项目 2022 年、2023 年度的绩效目标表，发现部分指标的量化、可行程度不足：成本指标设置了人员工资指标，指标值为 8.32 万元/人/年（2022 年）和 8.77 万元/人/年（2023 年），现实中未达到指标值可能存在两种情况，一种是未按发放标准发放、存在克扣情况；二是由于拖延发放时间导致未达到指标值。该指标在设置时应该明确按什么标准打分，或者细

化为两个指标进行评判。另外效益指标中设置的“工作效率逐步提高”“服务质量逐步提高”等指标，没有一个明确的评判标准，指标的量化、可衡量程度不足，不便于对其评价打分。

主要原因：主管单位在设定项目绩效指标时，没有考虑到后期评价打分的需要，深入分析和理解项目需求，导致设置的指标不够明确、细化、可衡量、可操作，指标的可行性和量化程度不足。

（二）项目内容发生变更，未及时调整绩效目标

本项目招聘的派遣人员分为 2 年期合同 60 人，1 年期合同 200 人。2023 年疫情放开后，疫情相关工作量相应减少，自 2023 年 5 月起，1 年期合同逐步到期，到期后 1 年期合同保留 40 人，剩余人员不再续签。根据主管单位提供给评价组的 2022 年、2023 年度的绩效目标表，产出数量指标预期值均为 260 人，因环境原因导致项目主要内容已发生变更，但未及时调整绩效目标。

主要原因：项目主管单位对绩效管理的重视程度不足，因相关政策、行业标准、社会环境发生变化或突发事件、不可抗力等无法预见的重大变化影响绩效并确需调整的，实施机构应按规定对项目绩效目标与绩效指标进行修正完善。

（三）绩效自评流于形式

项目 2022 年绩效自评中项目执行率 37.79%，自评得分 8

分。首先未完成指标值的，应按照完成值与指标值的比例计分，该指标应得分 3.78 分；同时执行率偏低，绩效自评表和自评报告中均未分析偏差原因并提出改进措施。

主要原因：项目主管单位对绩效管理的重视程度不足。

八、意见建议

（一）科学设置绩效目标、绩效指标，提高指标针对性

预算单位要做好绩效指标的设计工作，重视重点评价工作，因地制宜的制定普遍适用的共性指标和适合本单位的个性指标，将绩效管理真正重视起来。认真对待绩效申报及自评工作，在项目核心绩效指标的细化、量化上下功夫，做到预算指标能全面、科学地评价项目资金运用情况，从而提高财政资金支出的运行效率。

（二）及时调整绩效目标

预算单位在预算执行中，因预算调整、政策变化、突发事件等因素影响绩效目标实现，确需调整绩效目标的，应提出绩效目标调整申请，按预算管理流程报批调整。

（三）提高单位自评科学化规范化水平

预算单位自评应当实事求是，内容完整规范、权重设置合理，数据真实准确。定量指标按照制度要求计分，未完成指标值的，按照完成值与指标值的比例记分，保证不同项目得分的可比性。对绩效较差和绩效目标偏离较大的项目，总结分析相关原因，说

明改进管理的具体措施，促使预算单位了解和改进工作中的不足。

附件：

1. 满意度问卷统计分析报告
2. 绩效评价得分表
3. 问题清单
4. 项目评价情况汇总表
5. 项目评价结果汇总表
6. 绩效评价报告征求意见书

山东华彬会计师事务所有限公司



附件 1

2022 —2023

山东华彬会计师事务所有限公司

二〇二三年十一月

2022—2023

调查时间：2023 年 10 月 31 日—2023 年 11 月 1 日

调查地点：烟台莱山区

调查对象：联通医学护理类劳务派遣项目受聘人员
劳务派遣人员用人单位

调查方式：线上调查

一、调查背景

因新冠肺炎疫情疫情防控工作需要，按照莱山区政府指导安排，面向社会招聘 260 名医疗辅助岗位劳务派遣人员，主要从事传染病、环境卫生、职业卫生、食品卫生等理化、微生物检验辅助工作。

为了加强莱山区卫健局山东联通人力资源服务股份有限公司医学护理类劳务派遣人员经费的支出管理，强化支出责任，客观、公正评价财政资金使用、项目的实施和取得的成效，项目评价组根据财政部《关于印发项目支出绩效评价管理办法的通知》（财预〔2020〕10 号）、财政部《关于委托第三方机构参与预算绩效管理的指导意见》（财预〔2021〕6 号）、财政部关于印发《第三方机构预算绩效评价业务监督管理暂行办法》的通知（财

监〔2021〕4号）、省委办公厅、省政府办公厅《关于全面推进预算绩效管理的实施意见》（鲁发〔2019〕2号）、省政府办公厅《关于印发〈山东省省级部门单位预算绩效管理办法〉和〈山东省省对下转移支付资金预算绩效管理办法〉的通知》（鲁政办字〔2019〕20号）、山东省财政厅《关于印发〈山东省省级项目支出绩效单位自评工作规程〉和〈山东省省级项目支出绩效财政评价和部门评价工作规程〉的通知》（鲁财绩〔2020〕4号）、山东省财政厅关于印发《山东省省级部门委托第三方机构参与预算绩效管理工作暂行办法》的通知（鲁财绩〔2021〕12号），制定了联通医学护理类劳务派遣项目资金全周期跟踪问效绩效评价实施方案，明确了项目绩效目标、评价思路和绩效评价指标体系。

项目组通过设计问卷、发放问卷、回收分析评价，形成了本次的调查报告结果。

二、调查目的

本次调查问卷旨在了解 2022-2023 年度联通医学护理类劳务派遣项目参与方和受益方对本项目实施的满意程度，进而对该项目进行绩效评价，查找项目管理中存在的问题，促进提高项目管理水平，提升政策实施效果和财政资金的使用效益，为下一步安排资金、完善政策提供参考。

三、调查问卷内容

针对不同的调查对象，本次设计了 2 份调查问卷。

问卷一针对联通医学护理类劳务派遣项目受聘人员，主要问题包括年龄、专业、是否被告知劳务费发放标准和发放时间、是否按标准发放劳务费、是否存在拖延超过一周的情况、上岗前是否有相关培训、对劳务费发放的整体过程是否满意、在发放过程中还存在哪些问题等。

问卷二针对联通医学护理类劳务派遣项目用人单位，主要问题包括所在的单位/部门/社区卫生服务中心、您对在您单位工作或服务的这批派遣人员工作态度是否满意、您对在您单位工作或服务的这批派遣人员技术能力是否满意、您对在您单位工作或服务的这批派遣人员沟通表达能力是否满意、您对在您单位工作或服务的这批派遣人员团队协作能力的满意程度、您对在您单位工作或服务的这批派遣人员整体的满意程度、您认为这批派遣制人员还有哪些可以改进和提升的地方等问题。

四、调查方式及计划

为充分了解项目的完成情况、项目参与方和受益方满意度，评价组设计了 2 份不同内容的满意度调查问卷，通过微信小程序发放至受聘人员微信群。在发放调查问卷时评价组会进行简单的情况介绍，从而保证收回问卷的数量与可靠性。根据项目进度安排，评价组于 2023 年 10 月 31 日进行调查问卷发放工作，于 2023 年 11 月 6 日 17 点截止问卷的收集，并将满意度问卷的调查结果

进行汇总导出。

本次调查共发放问卷一 103 份，其中 12 份问卷重复提交，1 份问卷由非受聘人员填写，回收有效问卷 90 份。

本次调查共发放问卷二 58 份，其中 1 份问卷重复提交，回收有效问卷 57 份。

五、计分方法

（一）赋值原则

针对满意度的赋值原则为：

A 是/满意，赋值 5 分；

B 一般，赋值 3 分；

C 否/不满意，赋值 0 分。

考虑到百分比形式比较直观、便于比较和计算的特点，最终将满意度得分转换成百分比。

（二）计算公式

满意度 (%) = (选项 A 赋值*选项 A 数量+选项 B 赋值*选项 B 数量+选项 C 赋值*选项 C 数量)/(选项 A 赋值*有效问卷份数)

六、调查数据分析

（一）问卷一情况分析

本次问卷一针对联通医学护理类劳务派遣项目受聘人员，共发放 103 份问卷，其中有效问卷 90 份，有效率为 87.38%，回收结果可以作为分析依据。

1.调查主体年龄结构分析

本次问卷的调查对象，年龄区间均处于 21-42 之间，与招聘的年龄要求“年满 18 周岁，不超过 40 周岁”结果一致（第一批人员的招聘时间为 2022 年 3 月）。调查年龄具体分布见表 1、图 1：

表 1 调查主体年龄结构分析表

调查问卷发放对象年龄分布情况					
	21-25 岁	26-30 岁	31-35 岁	36-40 岁	41-42 岁
人数	33	30	13	9	5
比例	36.67%	33.33%	14.44%	10.00%	5.56%

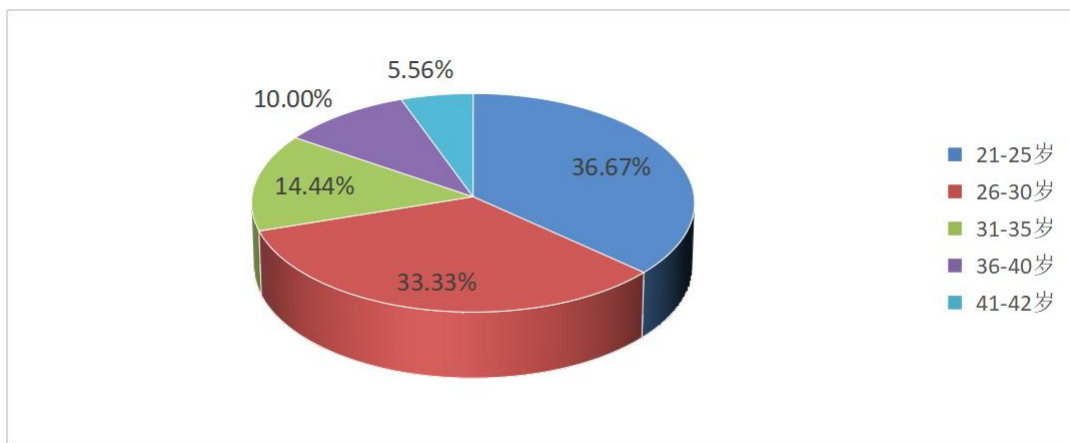


图 1 调查主体年龄结构分析图

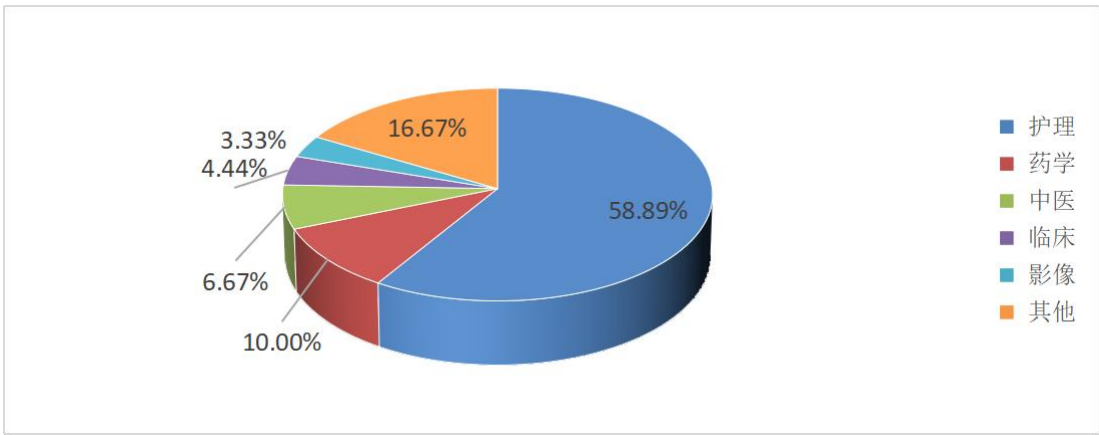
2.调查主体专业分析

本次问卷的调查对象，所学专业均为医学类、医学技术类、护理类相关专业，与招聘时的专业要求一致。其中护理专业人数最多，达 53 人，占比 58.89%，其他专业包括药学、中医、临床、医学影像等。调查人员专业具体分布见表 2、图 2：

表 2 调查人员专业情况表

调查问卷发放对象年龄分布情况						
	护理	药学	中医	临床	影像	其他
人数	53	9	6	4	3	15
比例	58.89%	10.00%	6.67%	4.44%	3.33%	16.67%

图 2 调查人员专业结构分析图



3.调查问卷一结果统计

从调查结果来看，83%的受访人表示被告知过劳务费发放标准、发放时间，78%的受访人表示劳务费按标准发放，57%的受访人表示劳务费发放存在拖延超过一周的情况，94%的受访人表示上岗前经过相关培训，57%的受访人对劳务费发放整体过程表示满意，同时 16%的受访人对整体过程表示不满。调查问卷选项统计情况见表 3:

表 3 调查问卷一选项统计情况表

评价指标	选项统计			满意度
	A	B	C	
	(是/满意)	(一般)	(否/不满意)	
是否被告知劳务费发放标准、发放时间?	75 人	/	15 人	
是否按标准发放劳务费?	70 人	/	20 人	
发放时间是否无拖延超过一周的情况?	39 人	/	51 人	
上岗前是否有相关培训?	85 人	/	5 人	
您对劳务费发放的整体过程是否满意?	51 人	25 人	14 人	74.44%

调查问卷一反馈上来的意见建议主要包括:

(1) 拖延发放工资的情况时有发生,有时会拖延半月之久,且无提前通知。受访者希望能准时发放工资。

(2) 未发放 2022 年度年终奖或绩效,造成受访者实际收入低于招聘时承诺的月综合薪资。

受上述因素的影响,所以受聘人员对本项目整体过程的满意度为 74.44%。

(二) 问卷二情况分析

本次问卷二针对联通医学护理类劳务派遣项目用人单位,共发放 58 份问卷,其中有效问卷 57 份,有效率为 98.28%,回收结果可以作为分析依据。

1.调查主体情况

本次问卷的调查对象,基本上覆盖了劳务派遣人员全部用人

单位，包括滨海路街道社区卫生服务中心、解甲庄街道社区卫生服务中心、莱山街道社区卫生服务中心、莱山经济开发区社区卫生服务中心、院格庄街道社区卫生服务中心等。调查主体具体分布见表 4、图 3：

表 4 调查主体分布表

调查问卷发放对象分布情况						
	滨海路街道社区卫生服务中心	解甲庄街道社区卫生服务中心	莱山街道社区卫生服务中心	莱山经济开发区社区卫生服务中心	院格庄街道社区卫生服务中心	其他
人数	11	7	10	12	10	7
比例	19.30%	12.28%	17.54%	21.05%	17.54%	12.28%

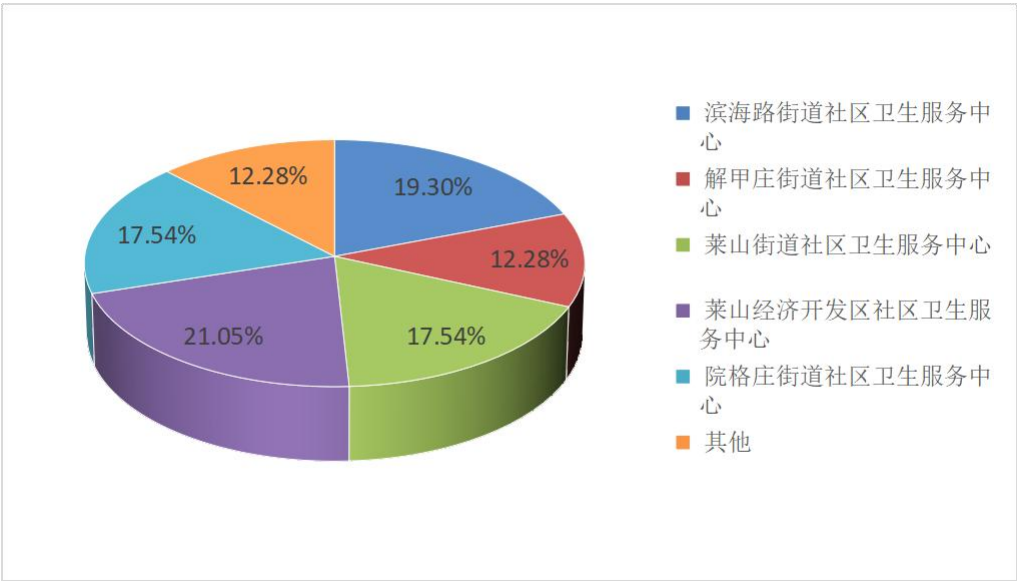


图 3 调查主体分布图

2.调查问卷结果统计

从调查结果来看，98%的受访人对这批派遣人员的工作态度

表示满意，96%的受访人对这批派遣人员的技术能力表示满意，98%的受访人对这批派遣人员的沟通表达能力表示满意，96%的受访人对这批派遣人员的团队协作能力表示满意，98%的受访人对这批派遣人员的整体上表示满意。调查问卷选项统计情况见表5：

表5 调查问卷二选项统计情况表

评价指标	选项统计			满意度
	A	B	C	
	(满意)	(一般)	(不满意)	
您对在您单位工作或服务的这批派遣人员工作态度是否满意？	56 人	1 人	0 人	
您对在您单位工作或服务的这批派遣人员技术能力是否满意？	55 人	2 人	0 人	
您对在您单位工作或服务的这批派遣人员沟通表达能力是否满意？	56 人	1 人	0 人	
您对在您单位工作或服务的这批派遣人员团队协作能力的满意程度？	55 人	2 人	0 人	
您对在您单位工作或服务的这批派遣人员整体的满意程度？	56 人	1 人	0 人	99.02%

调查问卷二反馈上来的意见建议主要包括：

- (1) 需进一步增强工作的主动性和积极性。
- (2) 加强业务专业水平能力提升。

受上述因素的影响，所以受聘人员对本项目整体过程的满意度为 99.02%。

七、对项目提出的意见建议

(一) 加强协调沟通，因特殊情况所引起的工资无法按时发放，用人单位应安抚派遣员工，告知无法按时发放的正当理由，就延迟发放工资取得派遣员工的谅解，避免对派遣人员的工作态度

度产生不良影响，建立良好的工作关系，增强派遣人员的工作信心和满意度。

（二）加强对派遣人员的培训和管理，提高他们的素质和技能水平，增强他们的责任感和使命感，以更好地适应工作需要。

附件 2

联通医学、护理类劳务派遣经费绩效评价得分表

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标及分值	四级指标	分值	指标解释	评价标准	得分	依据	依据来源	资料收集方式
A1. 决策（15分）	B1. 项目立项（6分）	C1. 立项依据充分性（4分）	D1. 立项与国家、省、市发展规划的相符性	2	对项目的设立是否符合国家、省、市的战略发展规划，是否属于公共财政支持范围，是否与其他项目重复等进行评价	与国家、省、市发展规划等重要部署相符；属于公共财政支持范围；不与相关部门同类项目或部门内部相关项目重复，得满分；每存在一项不符合，该指标不得分。	2	《关于改善一线医务人员工作条件切实关心医务人员身心健康的若干措施》（国办发〔2020〕4号）、《关于切实做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间事业单位人事管理工作有关问题的通知》（人社厅发〔2020〕8号）、莱山区人民政府办公室对《关于追加新招聘劳务派遣人员工资费用的请示》的批示等文件。	项目单位、项目主管单位、网站公示信息	案卷研究、网络检索
			D2. 立项与部门职责的相关性	2	对项目立项是否与部门职责范围相符，是否属于部门履职所需进行评价	①完全符合项目单位的相关职责，属于履职所需（1分）； ②基本符合项目单位的相关职责，基本为履职所需（1分） ③与部门职责相关性较差，非履职所需不得分。	2	三定方案、政府部门公开部门职责	项目主管单位、网站公示信息	案卷研究、网络检索
		C2. 立项程序规范性（2分）	D3. 立项程序的合规性	2	对项目申请、设立过程是否符合相关规定；审批文件和材料是否规范、完整进行评价	①按规定程序申请设立，事前已经过必要的可行性研究、集体决策，并取得相应批复，得1分，否则不得分； ②审批文件和材料规范完整，得1分，否则不得分。	2	项目请示文件及政府批示文件等	项目主管单位	案卷研究

	B2. 绩效目标 (4分)	C3. 绩效目标合理性 (2分)	D4. 绩效目标与依据政策的相符性	1	对项目是否设定绩效目标；及所设定的绩效目标是否符合国家相关法律法规、国民经济发展规划、部门发展政策与规划进行评价	项目设定绩效目标，且项目绩效目标符合国家相关法律法规、国民经济发展规划、部门发展政策与规划，得1分；否则不得分。 项目单位未设定绩效目标，该二级指标不得分。	1	项目目标和内容、预算批复文件、立项申请文件及有关材料、项目绩效目标申报表	项目主管单位	案卷研究
			D5. 绩效目标相符性	1	对项目绩效目标与实际工作内容是否具有相关性；项目预期产出效益和效果是否符合正常的业绩水平；是否与预算确定的项目投资额或资金量相匹配进行评价	绩效目标设置符合实际工作内容，与预算确定的项目投资额或资金量相匹配，且项目预期产出效益和效果符合正常的业绩水平，得1分；有一项不符合，扣0.5分。	1	预算批复文件；部门职责；项目申报材料、实施方案	项目主管单位	案卷研究
		C4. 绩效指标明确性 (2分)	D6. 绩效目标细化、量化程度	1	对项目绩效目标是否在数量、质量、成本、时效、效益等方面设置了细化、量化的绩效指标，以及指标内容是否清晰合理进行评价	①绩效目标在数量、质量、成本、时效、效益五方面都设置了细化、具体的绩效指标，得50%权重分，有一方面不够细化、具体，扣除0.1分，扣完为止。 ②绩效目标在数量、质量、成本、时效、效益五方面都设置了量化、可行的绩效指标，得50%权重分，有一方面不够量化、可行，扣除0.1分，扣完为止。	0.9	绩效目标申报表、实施方案、绩效评价有关政策、规定	项目主管单位	案卷研究
			D7. 绩效指标与任务计划的相符性	1	对项目绩效指标是否与项目实施计划相匹配进行评价。	①项目绩效指标与项目实施计划完全相匹配，得1分； ②项目绩效指标与项目实施计划基本相匹配，得0.5分； ③项目绩效指标与项目	0.5	项目绩效目标和内容；项目实施计划	项目主管单位	案卷研究

						实施计划匹配性较差，不得分。				
	B3. 资金投入（5分）	C5. 预算编制科学性（5分）	D8. 预算内容合理性	3	对预算内容是否与项目内容相符，预算额度是否与工作任务相匹配进行评价	①预算内容与项目工作内容完全相符，得50%权重分，若有不符按相应权重进行扣分。 ②预算额度与工作任务相匹配，得50%权重分，若有不符按相应权重进行扣分。	3	预算编制依据及标准、预算批复文件	项目主管单位	案卷研究、分析
			D9. 预算编制程序规范性	2	对预算编制是否经过科学论证，预算额度测算过程是否合理进行评价	①预算编制经过科学论证且有明确的标准，得50%权重分，若规范性欠缺，按权重进行相应扣分。 ②预算额度测算依据充分，考虑因素全面，得50%权重分，若合理性存在欠缺，按权重进行相应扣分。	2	预算编制依据及标准、预算批复文件	项目主管单位	案卷研究
A2. 过程（25分）	B4. 资金管理（16分）	C6. 资金到位率（4分）	D10. 资金到位率	4	资金到位率=（实际到位资金/预算资金）×100%。 实际到位资金：一定时期（本年度或项目期）内落实到具体项目的资金。预算资金：一定时期（本年度或项目期）内预算安排到具体项目的资金。	总分4分，按资金到位率实际百分比得分。	1.8	预算指标文件、财政拨款凭证、资金到账凭证	项目主管单位	案卷研究、统计分析
		C7. 预算执行率（4分）	D11. 预算执行率	4	预算执行率=实际支出资金/实际到位资金*100%； 支出资金：一定时期（本年度或项目期）内项目实际拨付的资金。	总分4分，按预算执行率实际百分比得分。	4	预算指标文件、财政拨款凭证、资金到账凭证等	项目单位、项目主管单位	案卷研究、统计分析

		C8. 资金使用合规性 (8分)	D12. 资金拨付程序合规性	4	对资金的拨付是否符合资金拨付流程, 审批手续是否完整进行评价	资金的拨付符合单位资金拨付流程, 审批手续完整, 得满分; 否则每发现一项不合规情况, 扣1分, 扣完为止。	4	资金支出凭证、专项资金管理制度、审批流程	项目主管单位	案卷研究、统计分析
			D13. 资金支出合规性	4	对资金是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况及资金支出是否规范进行评价	①不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况; ②财务处理的规范性、支出依据充分, 得满分; 每发现一项不规范, 扣1分, 扣完为止。	4	资金支出凭证、专项资金管理制度、审批流程	项目单位、项目主管单位	案卷研究、凭证分析
	B5. 组织实施 (9分)	C9. 管理制度健全性 (3分)	D14. 财务管理制度健全性	3	考核项目实施单位的财务管理制度、专项资金管理制度、付款审批制度是否健全可行, 是否合法、合规。	①财务管理制度、专项资金管理制度、付款审批流程等健全可行, 合法合规(3分); ②有一项不符合, 扣1分, 扣完为止。	3	国家法律、法规、政策等文件; 项目单位制定的财务、业务管理制度	项目主管单位	案卷研究
			D15. 日常监管规范	3	考核项目主管部门是否对项目实施进行日常监管、调度情况	项目主管部门对项目进行了日常监管, 且有相应监管记录, 得满分; 有监管无监管记录的, 得2分; 无日常监管, 此项不得分。	3	项目日常监管材料	项目单位、项目主管单位	案卷研究、现场核查
		C10. 制度执行有效性 (6分)	D16. 档案管理健全性	3	考核项目单位对于项目相关的资料是否按照档案管理制度进行档案管理, 项目档案资料是否齐全	档案资料应包括项目申报文件、批复文件, 绩效目标表, 资金申请报告、合同等档案资料齐全的满分, 发现应有未有的资料, 每缺一项扣0.5分, 扣完为止。	3	项目相关的档案材料	项目单位、项目主管单位的项目档案	案卷研究、现场核查
			D17. 招聘人数完成率	5	招聘人数完成率= (已招聘人数 / 计划招聘人数) × 100%。由于人员流动性较大, 已招聘人数按各月工资表人数平均数计算。	招聘人员分为60人(2年期合同)、200人两个批次(1年期合同), 两个批次各占2.5分, 根据完成率*分值得分。	3.28	工资表	项目单位、项目主管单位	案卷研究、统计分析
	A3. 产出 (40分)	B6. 产出数量 (15分)	C11. 实际完成率 (15分)							

			D18. 工资发放完成率	5	工资发放人数完成率=(支付人数/需要支付人数)×100%	根据完成率*分值得分。	5	工资表、发放工资凭证及附件	项目单位	案卷研究、统计分析
			D19. 社保、公积金缴费完成率	5	代缴社保、公积金完成率=(代缴人数/需要缴费人数)×100%	根据完成率*分值得分。其中社保、公积金各占50%分值。	5	工资表、社保、公积金缴纳记录	项目单位	案卷研究、统计分析
	B7. 产质量 (15分)	C12. 质量达标率 (15分)	D20. 学历要求达标率	5	学历要求达标率=(符合学历要求人数/已招聘人数)*100%	根据达标率*分值得分。	5	招聘人员学历证明材料	项目单位	案卷研究、统计分析
			D21. 专业要求达标率	5	专业要求达标率=(符合专业要求人数/已招聘人数)*100%	根据达标率*分值得分。	5	招聘人员专业证明材料	项目单位	案卷研究、统计分析
			D22. 年龄要求达标率	5	年龄要求达标率=(符合年龄要求人数/已招聘人数)*100%	根据达标率*分值得分。	5	招聘人员身份证年龄信息	项目单位	案卷研究、统计分析
	B8. 产出时效 (5分)	C13. 完成及时性 (5分)	D23. 劳务费发放及时性	5	对劳务费发放是否按合同约定及时发放进行评价	各月劳务费均及时发放,得满分;每延迟一次扣0.3分,扣完为止。	3.5	劳务费发放凭证及回单、劳务派遣合同	项目单位、项目主管单位	案卷研究、统计分析、调查问卷
	B9. 产成本 (5分)	C14. 成本致一致性 (5分)	D24. 发放标准一致性	5	考核是否存在未按照标准发放、是否存在克扣或多发、乱发的情况	各月劳务费均按标准发放,得满分;每发现一次克扣或多发、乱发的情况扣0.3分,扣完为止。	5	工资表、劳务费发放凭证及回单、劳务派遣合同	项目单位、项目主管单位	案卷研究、统计分析、调查问卷
	A4. 效益 (20分)	B10. 项目效益 (20分)	C15. 社会效益 (5分)	5	医疗相关基本公共服务需求压力是否得到缓解	医疗相关基本公共服务需求压力得到较大缓解得5分,得到一定缓解得3分,缓解不明显的0分。	5	宣传报道、现场察看、询问派遣人员服务单位的其他人员等	网络、项目主管单位	案卷研究、网络检索、现场核查

		C16. 可持续影响（5分）	D26. 派遣制人员专业能力提升情况	5	考核派遣制人员专业能力是否有所提升	派遣制人员专业能力提升较大得5分，能力有所提升得3分，能力提升不明显得0分。	5	宣传报道、培训方案、现场察看、询问派遣人员服务单位的其他人员等	网络、项目主管单位	案卷研究、网络检索、现场核查
		C17. 满意度（10分）	D27. 劳务派遣人员满意程度	5	考核劳务派遣人员对项目实施的满意度	满意度95%（含）以上得5分，90%（含）-95%（不含）得4分，80%（含）-90%（不含）得3分，70%（含）-80%（不含）得2分，60%（含）-70%（不含）得1分，60%（不含）以下不得分。	2	问卷调查	问卷调查	问卷调查
			D28. 用人单位满意程度	5	考核用人单位对项目实施的满意度	满意度95%（含）以上得5分，90%（含）-95%（不含）得4分，80%（含）-90%（不含）得3分，70%（含）-80%（不含）得2分，60%（含）-70%（不含）得1分，60%（不含）以下不得分。	5	问卷调查	问卷调查	问卷调查
合计				100			90.98			

附件 3

联通医学、护理类劳务派遣经费问题清单

问题分类	序号	项目责任单位	问题描述
绩效指标设置及绩效自评方面存在的问题	1	烟台市莱山区卫生健康局	部分绩效指标的可行性、量化程度不足
	2	烟台市莱山区卫生健康局	项目内容发生变更，未及时调整绩效目标
	3	烟台市莱山区卫生健康局	绩效自评流于形式
备 注：			

注：转移支付项目细化到各区市，市级重点项目细化到各子项。

附件 4

项目评价情况汇总表

项目名称	联通医学、护理类劳务派遣经费
（预算）业务主管部门	烟台市莱山区卫生健康局
资金预算金额（万元）	2022 年：1839.33 万元 2023 年：1131.00 万元
资金涉及区市个数	1
项目个数或资金使用单位数	1
现场评价项目或资金使用单位数	1
现场评价项目预算金额（万元）	2022 年：1839.33 万元 2023 年：1131.00 万元
现场评价项目金额占预算金额%	100%
项目计划完成时间	延续性项目，计划完成时间未知
项目实际完成时间	延续性项目，实际完成时间未知
截至 2022 年底项目实际完成率	/
截至评价基准日项目实际完成率	/
项目完成及时率	/
项目质量达标率	100%
资金到位及时率	2022 年度资金到位率 37.27%，年末未使用的预算指标数已全部收回。 2023 年截至 2023 年 9 月 30 日资金到位率：57.40%
截止 2022 年底资金财政支出进度	37.27% 年末未使用的预算指标数已全部收回。
截止评价基准日资金财政支出进度	57.40%

附件 5

项目评价结果汇总表

单位：万元

序号	项目名称	资金情况(以指标文为准,与报告资金描述对应)				评价得分	评价等级	项目存在问题	意见或建议	主管部门
		预算金额	到位资金金额	执行金额 (实际支出)	执行率(=支出金额/到位资金)					
1	联通医学、护理类劳务派遣经费	2,970.33	1,334.77	1,334.77	100%	90.98	优	(一)部分绩效指标的可行性、量化程度不足; (二)项目内容发生变更,未及时调整绩效目标; (三)绩效自评流于形式。	(一)科学设置绩效目标、绩效指标,提高指标针对性。 (二)项目内容发生变更,及时调整绩效目标。 (三)提高单位自评科学化规范化水平。	烟台市莱山区卫生健康局

附件 6

绩效评价报告征求意见稿

烟台市莱山区卫生健康局：

根据烟台市财政局与我单位的委托协议书，我单位于 2023 年 10 月 27 日起对你单位 联通医学、护理类劳务派遣经费 项目组织开展了绩效评价工作。现将绩效评价报告送达你单位征求意见。请在收到绩效评价报告之日起 3 个工作日内提出书面意见，反馈我单位。如果在规定期限内没有提出书面意见的，视为无异议。

联系人： 李壮

联系电话： 13001605903

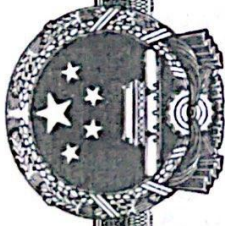
送达时间： 2023 年 11 月 13 日

附件：绩效评价报告

山东华彬会计师事务所有限公司

2023 年 11 月 10 日





营业执照

统一社会信用代码

91370600764841328Y

扫描市场主体身份
码了解更多登记、
备案、许可、监管
信息，体验更多应
用服务。



(副本)

2-1



名称 山东华彬会计师事务所有限公司

类型 有限责任公司(自然人投资或控股)

法定代表人 蔡安民

注册资本 叁佰万元整

成立日期 2004年07月27日

住所 山东省烟台市芝罘区二马路155号虹口大厦605室

经营范围 许可项目：注册会计师业务；代理记账。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动，具体经营项目以相关部门批准文件或许可证件为准）

一般项目：工程造价咨询业务；税务服务；资产评估；企业管理咨询；企业信用调查和评估；企业信用管理咨询服务。（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）



登记机关

2023年07月03日

国家企业信用信息公示系统网址：<http://sd.gsxt.gov.cn>

市场主体应当于每年1月1日至6月30日通过国家企业信用信息公示系统报送公示年度报告。

国家市场监督管理总局监制