

承德应用技术职业学院 2020 年预算绩效部门重点评价档案

评价项目名称：2020 年（中高职）年初预算-绩效工资提高
倍数项目

评价科室名称：组织人事处

2021 年 8 月 28 日

目 录

- 一、绩效评价报告（最终稿）
- 二、绩效评价工作方案
- 三、绩效评价小组人员名单
- 四、绩效评价工作底稿（含佐证材料）
- 五、绩效评价报告征求意见稿（含被评价单位回执）
- 六、绩效评价整改通知书
- 七、被评价单位整改落实情况
- 八、主管部门复核被评价单位整改落实情况说明
- 九、其他材料

2020 年现代职业教育质量提升计划专项

项目支出绩效评价报告

一、项目概况

（一）项目立项背景

事业单位实施绩效工资，是收入分配制度改革的重要内容，涉及事业单位广大职工的切身利益，社会关注，政策性强。《河北省人民政府办公厅关于印发河北省事业单位绩效工资实施意见（暂行）的通知》（冀政办〔2010〕37号）提出“实施绩效工资与清理规范津贴补贴相结合，完善岗位绩效工资制度，严肃分配纪律，规范事业单位收入分配秩序”，“按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的单位正式工作人员，从2010年1月1日起实施绩效工资”。随后《河北省人民政府办公厅关于印发河北省事业单位绩效工资实施意见的通知》（冀政办〔2012〕31号）完善了《河北省事业单位绩效工资实施意见（暂行）》的相关规定条例。

为进一步规范承德市直属相关院校绩效工资发放行为，本着“教师拿到手的工资不能减少、学校发放绩效工资总量不能减少”的原则，《承德市财政局承德市人力资源和社会保障局承德市教育局关于进一步完善部分市属学校绩效工资调整方案的报告》（承财教〔2016〕37号）、《承德市人民政府办公室关于进一步完善部分市属院校绩效

工资实施方案的通知》（承市政办字〔2016〕102号）对承德市部分市属院校绩效工资实施方案进行了调整，各市属院校绩效工资实施方案按照上述标准自2015年1月1日起（河北民族师范学院自2016年1月1日）执行，旨在让优秀教职工绩效工资水平在平均线上，调动广大在岗教师工作积极性，促进承德市教育事业发展。

（二）项目主要内容

根据我院实际情况，制定《承德应用技术职业学院绩效工资分配办法（试行）》，对奖励绩效工资（财政核定部分）、校内津贴（职级津贴、责任津贴、课时津贴、岗位津贴、辅导员<班主任>津贴）及综合奖励等发放制定了具体规定。

（三）资金投入和使用情况

1. 资金预算及使用情况

（1）资金预算及到位情况

承德市财政局 2020 年我院绩效工资提高倍数项目资金 968 万元，实际到位资金 1284 万元。

（2）资金使用情况

表 1 承德应用技术职业学院&技师学院绩效工资提高倍数科目明细账（技师部分）

日期			凭证号	摘要	金额（元）
年	月	日			
2020	07	07	20	发放 20 年 1-5 月份校内绩效	625,609.21
2020	07	07	20	发放 20 年 1-5 月份校内绩效	644,315.00
2020	07	07	20	发放 20 年 1-5 月份校内绩效	260,257.00
2020	07	07	20	发放 20 年 1-5 月份校内绩效	112,030.00
2020	07	07	20	发放 20 年 1-5 月份校内绩效	12,820.00

2020	07	07	20	发放 20 年 1-5 月份校内绩效	117,950.00
2020	07	07	20	发放 20 年 1-5 月份应职院校内绩效	314,689.80
2020	07	07	20	发放 20 年 1-5 月份应职院校内绩效	147,825.00
2020	07	07	20	发放 20 年 1-5 月份应职院校内绩效	26,651.40
2020	07	07	20	发放 20 年 1-5 月份应职院校内绩效	88,998.60
2020	07	16	44	付 6 月份个人所得税	21,838.73
2020	07	16	46	付 7 月份在职失业保险	9,641.34
2020	07	30	94	发放 20 年 6 月份校内绩效	205,418.02
2020	07	30	94	发放 20 年 6 月份校内绩效	194,310.00
2020	07	30	94	发放 20 年 6 月份校内绩效	64,950.00
2020	07	30	94	发放 20 年 6 月份校内绩效	63,960.00
2020	07	30	94	发放 20 年 19 年大赛奖金	146,000.00
2020	07	30	94	发放 20 年 6 月份应职院校内绩效	133,031.47
2020	07	30	94	发放 20 年 6 月份应职院校内绩效	43,700.00
2020	07	30	94	发放 20 年 6 月份应职院校内绩效	7,100.00
2020	07	30	94	发放 20 年 6 月份应职院校教师招聘补贴	56,300.00
2020	08	31	33	付 7 月份个人所得税	12,612.13
2020	08	31	37	付公益岗 8 月份失业保险	9,663.45
2020	11	23	165	付 11 月份在职失业保险	8,677.42
2020	11	26	195	学校发放 20 年 9 月份校内绩效工资	299,450.67
2020	11	26	195	学校发放 20 年 9 月份校内绩效工资	140,169.10
2020	11	26	195	学校发放 20 年 9 月份校内绩效工资	32,744.20
2020	11	30	227	学校发放 20 年 10 月份校内绩效工资	608,095.85
2020	11	30	227	学校发放 20 年 10 月份校内绩效工资	226,523.90
2020	11	30	227	学校发放 20 年 10 月份校内绩效工资	37,288.20
2020	12	16	150	付 12 月份在职失业保险	8,651.95
2020	12	30	304	学校发放 20 年 11、12 月份校内绩效工资	410,450.43
2020	12	30	304	学校发放 20 年 11、12 月份校内绩效工资	386,285.00
2020	12	30	304	学校发放 20 年 11、12 月份校内绩效工资	103,215.81
2020	12	30	304	学校发放 20 年 11、12 月份校内绩效工资	73,300.00
2020	12	30	304	发放资源库	46,600.00

本年					5,701,123.68
累计					

(应用技术职业学院部分)

日期			凭证号	摘要	金额 (元)
年	月	日			
2020	10	27	记账 38	付中高职 20 年 7-8 月份校内绩效工资	332,932.38
2020	10	27	记账 38	付中高职 20 年 7-8 月份校内绩效工资	173,111.26
2020	10	27	记账 38	付中高职 20 年 7-8 月份校内绩效工资	32,788.05
2020	11	30	记账 145	付中高职 20 年 9 月份校内绩效工资	485,878.85
2020	11	30	记账 145	付中高职 20 年 9 月份校内绩效工资	106,820.16
2020	11	30	记账 145	付中高职 20 年 9 月份校内绩效工资	15,385.62
2020	12	30	记账 302	付 11、12 月校内绩效	550,780.37
2020	12	30	记账 302	付 11、12 月校内绩效	432,273.33
2020	12	30	记账 302	付 11、12 月校内绩效	793,607.00
2020	12	30	记账 302	付 12 月补发校内绩效	342,365.00
2020	12	30	记账 302	付 12 月补发校内绩效	64,005.00
本年					3,329,947.02
累计					

说明：承德应用技术职业学院（高职）与承德技师学院（中职）于 2020 年合并。

2. 资金拨付流程

项目资金应按照各学校财务管理制度以及内部控制的相关要求和规定进行管理，资金拨付流程如图 1-1 所示。

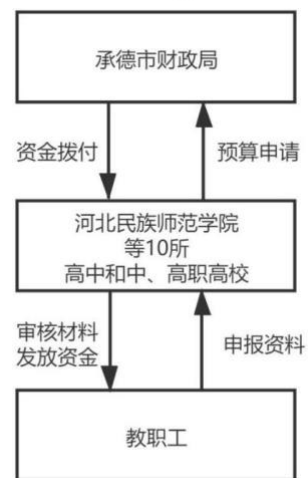


图 1 资金拨付流程图

（四）项目组织管理与实施流程

1.项目组织管理

项目涉及学校组织人事处、办公室、党委会、教务处、财务处等。

（1）组织人事处负责《绩效工资分配办法》的意见征求与制定，各院系、教务处所上报绩效工资原始材料的汇总与核准；

（2）教务处（科）负责课时费等资料的收集、初审，并上报组织人事处；

（3）学工处（科）负责辅导员费、班主任费等资料的收集、初审，并上报组织人事处；

（4）党政办等相关处室负责校内绩效其他项目的收集、初审，并上报组织人事处；

（5）财务处负责绩效工资的发放。

2.项目实施流程

按照各学校《绩效工资分配办法》。首先由各系部（处室）编制绩效工资表，经系部（处室）负责人审核签字盖章，再报主管院领导审签，报组织人事处（办公室）。其次由组织人事处将各系部（处室）所报绩效工资表进行汇总审核，经院领导审批后，最后由财务处核发。

二、项目绩效目标

（1）年度目标

目标 1：通过绩效考核，激发教职工的工作积极性，打造一流的

师资队伍。

目标 2：及时发放校内绩效工资。

（2）绩效指标

表 2 承德应用技术职业学院绩效指标表

一级指标	二级指标	三级指标	绩效指标描述	指标值			指标值确定依据
				符号	值	单位(述文)字	
产出指标	成本指标	人均财政投入水平	绩效工资人均财政补助标准	<=	0.00	绩效工资的 0.6 倍	承市政办字 [2016]102 号
数量指标	按时考核、及时发放	全体教职工	=	100.00	百分率	绩效工资发放	
质量指标	工作考核	按照工作考核结果发放绩效工资	=	100.00	百分率	考核结果	
时效指标	按月考核	每月 20 日前完成工作考核，25 日前发放到位	>=	90.00	百分率	绩效工资	
效果指标	社会效益指标	学生和社会的认可度	学校的社会影响提升,学生满意度提高	》=	90.00	百分率	问卷调查统计
	可持续影响指标	办学成果	办学质量逐年提高	=	3.00	个	工作计划
满意度指标	服务对象满意度指标	服务对象满意度	教工满意度	》=	90.00	百分率	问卷调查

二、绩效评价工作开展情况

（一）绩效评价目的、对象和范围

1. 评价目的

(1) 通过对 2020 年学校绩效工资提高倍数项目的绩效评价,了解项目背景,对项目的立项、实施以及收效的全过程进行梳理,评价项目立项的规范性、分析项目条款的合理性,并结合实施情况,考察该项目实施过程、实施效果。

(2) 通过绩效评价,客观公正反映项目立项的科学性、相关办法实施的有效性、资金管理的规范性和项目的绩效,总结项目实施的经验,发现项目实施过程中存在的问题,提出完善建议,为相关部门决策、实施办法的完善和其他项目预算的制定提供参考依据。

2. 评价对象和范围

(1) 评价对象: 绩效工资提高倍数项目;

(2) 评价资金范围: 2020 年度该项目预算资金 968 万元;

(3) 评价时间段: 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日;

(4) 评价的主要内容: 项目决策情况、项目过程情况、项目产出情况、项目效益情况四个方面。

(二) 绩效评价原则、评价方法、评价依据、评价指标体系

1. 评价原则

根据绩效评价的基本原则,坚持公平、公正、公开的原则,坚持综合绩效评价的原则,坚持定量分析与定性分析的原则,坚持绩效评价与项目支出管理相结合的原则,坚持绩效评价贯穿于事前、事中、事后的原则,以专业的指标分析,对项目做出有理可循,有据可依的评价和建议。

2. 评价依据

(1) 绩效评价相关政策及要求

在评价中依据的绩效管理的相关政策文件依据包括但不限于:

- ①《关于全面实施预算绩效管理的意见》(中发〔2018〕34号);
- ②《预算绩效管理推进工作方案》(承财绩〔2019〕2号);
- ③《全面实施预算绩效管理的实施意见》(承发〔2019〕9号);
- ④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);

⑤承德市财政局关于印发《市级项目支出绩效财政和部门重点评价工作规程(试行)》的通知(承财评价〔2021〕10号)。

(2) 项目相关工作计划、工作汇报等

在评价中依据的关工作计划、工作汇报包括但不限于:

- ①预算部门职能职责、工作计划;
- ②各学校《绩效工资分配实施方案》、《绩效工资分配办法》;
- ③项目申报书、项目绩效目标申报表、项目工作进展汇报等相关材料,财政部门预算批复,年度决算报告;
- ④预算管理制度、资金及财务管理办法、财务会计资料;
- ⑤项目工作总结等相关资料;
- ⑥项目成果及其他相关资料。

3. 评价方法

本次绩效评价属于项目完成自评,主要采用成本效益法和因素分析法等绩效评价方法,对项目进行评价。

4. 评价指标体系

根据财政部《项目支出绩效评价管理办法》(财预〔2020〕10号),结合2020年现代职业教育质量提升计划工作目标,按照导向性、系统性、可操性的原则,设计了绩效评价指标体系,并明确评价指标说明以及评分标准(详见附件评分表)。

(三) 评价指标体系及评价标准说明

1. 评价指标及指标体系

以高职绩效工资提高倍数项目为着眼点,依据国家、承德市对该项目的定位和要求,依托财政部绩效评价指标体系,在分析政策文件材料的基础上,结合预算和资金使用、管理机制、职责内涵等因素,按照项目内在逻辑性和以结果为导向的原则性,构建了项目决策、项目过程、项目产出及项目效果的绩效评价指标框架。

项目决策是考核项目的逻辑起点是否准确,本次评价将从项目立项、绩效目标和资金投入三方面来考核项目实施的先决条件是否完善。

项目过程需要组织管理和制度建设来保障实施,缺一不可,因此,在指标体系设置中按照项目管理和资金管理进行分类。

项目产出涵盖数量、质量、时效和成本指标设置由此展开。

项目效果主要是从经济效益、社会效益、生态效益、可持续发展与社会公众满意度等方面进行量化设计。

2. 综合绩效级次评定标准

本次绩效评价综合绩效级别依据《项目支出绩效评价管理办法》

（财预〔2020〕10号）文件确定，绩效评价结果采取评分和评级相结合的方式，总分设置为100分，等级划分为四档：

综合得分在90-100分（含90分）为优；

综合得分在80—89分（含80分）为良；

综合得分在60-79分（含60分）为中；

综合得分在60分以下为差。

（四）评价工作过程

1. 评价准备阶段

（1）收集并分析相关评价资料；

（2）制定绩效评价工作方案；

（3）组建自评工作小组。

2. 实施评价阶段

（1）制定评价底稿材料（含工作底稿、指标评分表等）；

（2）对项目的有关情况进行核实；

（3）调查问卷。

（4）组织自评。

3. 出具自评报告

三、综合评价情况及评价结论

根据各部门提供的佐证材料，结合现场调研核查核实情况，依据项目支出绩效评价指标体系，综合评定“2020年现代职业教育质量提升计划项目”绩效评价得分为98.00分，绩效等级为“优”（一级指标得分情况如表1所示，具体评价得分情况详见附件）。从评价结果

看，2020 年现代职业教育质量提升计划项目总体绩效良好，但在项目管理、统计核算等方面还需要进一步改进和提升。

表3 评价情况总表

一级指标	指标分值	评价得分	得分率
一、项目决策	15	15	100%
二、项目过程	25	24	96%
三、项目产出	40	39	97.5%
四、项目效益	20	20	100%
评价总得分	100	98	98.00%

根据各部门提供的佐证材料，结合现场调研核查核实情况，依据项目支出绩效评价指标体系，综合评定“2020 年绩效工资提高倍数项目”绩效评价得分为 92.00 分，绩效等级为“优”。从评价结果看，本项目总体绩效良好，但在项目管理、统计核算等方面还需要进一步改进和提升。

表4 评价情况总表

一级指标	指标分值	评价得分	得分率
一、项目决策	10	10	100%
二、项目过程	30	28	93.33%
三、项目产出	30	26	86.67%
四、项目效益	30	28	93.33%
评价总得分	100	92	92.00%

四、绩效评价指标分析

根据绩效基本原理，采用比较法、因素分析法等方法，按照《2020 年高中和中、高职高校绩效工资提高倍数项目绩效评价指标体系》，

对 2020 年高中和中、高职高校绩效工资提高倍数项目进行评价及分析。

（一）项目决策情况

项目决策”主要是从项目立项、绩效目标、资金投入三个方面进行分析，总分值为 10 分，评价得分 10 分，得分率 100%。

表 5 项目决策得分表

项目立项		绩效目标		资金投入		合 计
立项依据充分性	立项程序规范性	绩效目标合理性	绩效指标明确性	预算编制科学性	资金分配合理性	
2	2	1.5	1.5	2	1	10

1. 立项情况

“项目立项”包括立项依据充分性、立项程序规范性两个三级指标，经自评，确认 2020 年高中和中、高职高校绩效工资提高倍数项目的“项目立项”得 4 分。

（1）立项依据充分性

该指标分值 2 分，实际得分 2 分。

本项目的实施依据《承德市人民政府办公室关于进一步完善部分市属院校绩效工资实施方案的通知》（承市政办字〔2016〕102 号）、《河北省事业单位 2019 年在职人员绩效工资总量审核表》。项目旨在为河北承德第一中学、承德市第二中学、河北省隆化存瑞中学 3 所高中，承德市体育运动学校、承德广播电视大学、承德市农广校 3

所中职学校，承德护理职业学院、承德应用技术职业学院、河北旅游职业学院 3 所高职学校，河北民族师范学院 1 所高校的教职工（不含外聘人员）发放奖励性绩效工资。

项目立项依据充分，符合国家相关法律法规、省级市级国民经济十三五发展规划和党委政府决策，符合承德市教育事业发展相关规划，与各学校的职能相适应，未与其他相关项目重叠，有明确的工作计划。

根据评分细则，本指标得满分。

（2）立项程序规范性

该指标分值 2 分，实际得分 2 分。

本项目按规定程序申请并获得承德市财政局的批复，设立过程中提交的文件和材料符合相关要求。

根据评分细则，本指标得满分。

2. 绩效目标

“绩效目标”包括绩效目标合理性、绩效指标明确性两个三级指标，经自评，确认绩效工资提高倍数项目的“绩效目标”得 3 分。

3. 资金投入“资金投入”包括预算编制科学性、资金分配合理性两个三级指标，经自评，确认 2020 年绩效工资提高倍数项目的“资金投入”得 3 分。

（1）预算编制科学性

该指标分值 2 分，实际得分 2 分。

学校预算编制依据《承德市财政局承德市人力资源和社会保障

局承德市教育局关于进一步完善部分市属学校绩效工资调整方案的报告》(承财教〔2016〕37号)、《承德市人民政府办公室关于进一步完善部分市属院校绩效工资实施方案的通知》(承市政办字〔2016〕102号)、《河北省事业单位2019年在职人员绩效工资总量审核表》。预算编制经过了科学论证,预算内容与项目内容匹配,预算额度测算依据充分、并按照规定编制。

根据评分细则,本指标得满分。

(2) 资金分配合理性

该指标分值1分,实际得分1分。

学校预算资金分配依据充分,与项目单位实际相适应。资金分配额度合理,与项目实际相适应。

根据评分细则,本指标得满分。

(二) 项目过程情况

“项目过程”主要是从资金管理、项目管理两个方面进行分析,总分为30分,评价得分28分,得分率93.33%。

表6 “项目过程”得分表

二级指标	分值	得分	得分率
资金管理	12	12	100%
项目管理	18	16	88.89%

1. 资金管理

“资金管理”包括资金到位率、预算执行率、财务管理制度健全性、资金使用合规性四个三级指标,经自评,确认绩效工资提

高倍数项目的“资金管理”得 12 分。

2. 项目管理

“项目管理”包括组织机构健全性、 实施方案科学性、 方案执行有效性、 公开公示情况、 监督考核情况、 档案管理情况六个三级指标， 经自评， 确认绩效工资提高倍数项目的“项目管理”得 16 分。

（三）项目产出情况

“项目产出”主要是从产出数量、 产出质量、 产出时效、 产出成本四个方面进行分析， 总分值为 30 分， 评价得分 26 分， 得分率 89.77%。

表 7 “项目产出”得分表

产出数量	产出质量	产出时效	产出成本	合计
10	9	3	4	26

1. 产出数量

该指标分值 10 分，实际得分 10 分。

学校绩效工资发放完成率均达到了 100%。

根据评分细则，本指标得满分。

2. 产出质量

“产出质量”包括绩效工资发放准确率、发放流程合规率两个三级指标，经自评绩效工资提高倍数项目的产出质量情况指标得 9 分。

（1）绩效工资发放准确率

该指标分值 5 分，实际得分 5 分。

各学校绩效工资均已准确地发放至学校教职工。绩效工资发放准确率均达到了 100%。

根据评分细则， 本指标得满分。

（ 2） 发放流程合规率

该指标分值 5 分， 实际得分 4 分。

各学校发放流程合规， 经过了严格的审批程序。 但是部分学校的绩效工资发放仍出现了不符合规定的支出， 已在第二部分“资金使用合规性”、“方案执行有效性”方面体现， 此处不再赘述。

由于此项不仅影响项目过程， 还影响项目产出， 因此扣除相应分数。扣分比例参考“资金使用合规性”、“方案执行有效性”。根据评分细则， 本指标扣 1 分。

3. 产出时效

该指标分值 6 分， 实际得分 3 分。

4. 预算成本控制率

该指标分值 4 分， 实际得分 4 分。

（四）项目效益情况

“项目效益”主要是从社会效益、可持续影响、满意度方面进行分析，总分值为 30 分，评价得分 28 分，得分率 93.33%。

1. 社会效益

该指标分值 8 分， 实际得分 8 分。

学校的荣誉获奖数、 教师的荣誉获奖数、 学生的荣誉获奖数较为可观， 不少于上一年度。

教师在各级各类教育教学比赛中共有 29 人次获奖；在全国职业院校技能大赛教学能力比赛中刘媛微团队获得团体二等奖。2020 年河北省职业院校技能大赛教学能力比赛中，学前教育系刘媛微教师团队获得中职二组团体一等奖第一名；建筑系袁景超教师团队获得中职三组团体一等奖第一名；刘文星教师团队获得团体二等奖；李爽教师团队获团体三等奖，学校荣获 2020 年河北省职业院校技能大赛教学能力比赛优秀组织奖。第二届全国技工院校教师职业能力大赛中韦颖教师获得三等奖，学校教师们在第二届全国技工院校教师职业能力大赛河北省选拔赛取得优异成绩，其中财经商贸类韦颖老师荣获一等奖，马杰老师荣获二等奖；公共类刘欢老师荣获二等奖，刘文星老师荣获三等奖；机械类高云鹏老师荣获三等奖；信息类袁景超老师荣获三等奖，王佳慧老师荣获三等奖；文化艺术与综合类刘小杰老师荣获三等奖，谢南南老师荣获二等奖。2020 年“创客中国”河北省中小企业创新创业大赛，田毅红和袁景超两个团队荣获优胜奖。2020 年河北省中职班主任能力大赛业务能力组比赛中，张敏老师荣获二等奖，李丹老师荣获三等奖。孔文杰老师在 2020 年承德市首届中等职业学校“最美中职班主任”比赛中获“最美班主任”称号。

在第一届河北省中华职业教育创新创业大赛中取得佳绩，由李爽、杨苍芝老师指导的“冀雅非遗学堂”项目获得河北省二等奖，学生领衔人吴子茵，成员薛浩宇、王泽曼、赵文颖、王如林。姜海鹏、刘志学老师指导的“经济型智能车牌识别系统”项目获得河北

省二等奖，学生领衔人石家骏，成员刘云飞、朱振东，两个项目全部代表河北省参加国赛，“冀雅非遗学堂”项目获得国赛优秀奖。在河北省中等职业学校学生技能大赛中，我校学前教育专业两个参赛队，一队获得团体一等奖，二队获得团体二等奖，平面设计参赛队获得三等奖。零部件测绘与 CAD 成图技术技能大赛两个参赛队，均获得该项比赛三等奖。在 2020 年全国职业院校技能大赛试点赛河北省选拔赛中工程测量项目，我校参赛团队获得第二名，建筑装饰项目两个团队分别获得第三名和第四名成绩。在中华人民共和国第一届全国职业技能大赛河北省选拔赛中，我校餐厅服务项目，李佳同学获得该项目第三名，李映红同学获得该项目第四名。CAD 机械设计项目中，任立洋同学获得第七名，庞泽同学获得第十四名。

2020 年由于新冠疫情的影响，给我校学生就业实习工作带来很大压力，校企办人员通过线上与下线相结合的方式，共与 200 多家企事业单位建立联系，经考察、开发并纳入企业资源库星级单位 114 家。共举办专场供需双选会 96 场，提供实习岗位 2000 余个。中职部共计安排实习生 707 人，除 20 人因病假、年龄不够、参军、升学等自身原因未安排实习外，其他直接实习就业学生为 687 人，就业实习率达到 97.2%，对口就业率为 99.5%，学生初次就业平均起薪 2646 元/月，比上一年的每月 2481 元起薪平均上浮 165 元/月。

2. 可持续影响

该指标分值 7 分， 实际得分 7 分.

绩效工资的实施保障了师资队伍的稳定，未出现教职工对绩效

工资不满而产生的消极情绪或离职现象；2021 年学校更新了绩效工资分配方案。

3. 满意度

学院自 2015 年开始将每名教职工工资、绩效工资数据上传至学校数字化校园系统，教职工可通过电脑、手机 APP 查询个人明细数据。

该指标分值 15 分， 实际得分 13 分。

五、主要经验及做法

（一）主要经验及做法

1. 建立了专职统筹、协调管理机构，明确了项目责任科室和责任人，主体职责清晰、明确。

2. 在绩效工资分配方案的制定方面，由组织人事处负责《绩效工资分配办法》的意见征求、修改与定稿。

3. 在绩效工资发放方面，首先由各系部（处室）编制绩效工资表，经系部（处室）负责人审核签字盖章，再报主管院领导审签，报组织人事处；其次由组织人事处将各系部（处室）所报绩效工资表进行汇总审核；经院领导审批后，最后由财务处核发。

4. 在各部门通力合作下，完成绩效工资的发



19:23

< 工资条

物业补贴	230
应发工资	6257
个人所得税	0
住房公积金	822.17
养老保险费	723.24
扣发工资	1545.41
实发工资	4711.59

2018年7、8月校内津贴发放明细

细项	金额
10分财政直发应税工资	4481.59
课时费	0
津贴	0
值班费	160
班主任费	0
其他	950
出勤扣款	0
9月份校内津贴合计	1110.00
应税工资薪金	5591.59
应缴个人所得税	17.75
财政直发已缴个人所得税	0
本次个人所得税	17.75
税后实发金额	1092.25

(二) 存在的问题及原因分析

1. 绩效目标设置有待进一步科学化
2. 及时收集教职工意见，改进绩效工资分配办法。

六、有关建议

无

七、其他需要说明的问题

无

附件：评价指标体系评分表

附件:

2020年度绩效工资提高倍数项目绩效评价指标体系评分表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	指标解释	评价标准	评分
决策（10分）	项目立项（4分）	立项依据充分性	2	项目立项是否符合法律法规，相关政策、发展规划以及部门职责，用以反映和考核项目立项依据情况	符合法律法规，相关政策、发展规划以及部门职责，得2分	2
		立项程序规范性	2	项目是否有明确、齐全的项目申报依据、申报文本、批复文件，项目是否必要	①有明确、齐全的项目申报依据、申报文本、批复文件，得2分； ②项目申报依据、申报文本、批复文件不齐全不得分	2
	绩效目标（3分）	绩效目标明确性	1.5	项目单位是否设置项目总体绩效目标和阶段目标，项目总体绩效目标是否与本行业中长期发展规划密切相关，项目阶段性绩效目标与单位的年度计划相关	①设置的绩效目标明确、合理，与项目单位职责密切相关得2分； ②设置的绩效目标较为合理，与项目单位职责相关得1分； ③设置了绩效目标，但目标不够明确、不够合理或未设置绩效目标不得分	1.5
		绩效指标合理性	1.5	依据绩效目标设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量等，用以反映和考核项目绩效指标的设置情况	指标清晰、细化、可衡量得2分，否则不得分	1.5
	资金投入（2分）	资金分配合理性	1	项目预算资金分配是否有测算依据，与补助单位或地方实际是否相适应，用以反映和考核项目预算资金分配的科学性、合理性情况。	①分配测算依据充分，依据实际情况和现行补贴标准进行编制得2分； ②子项未依据现行补贴标准或未结合历史数据等编制预算，每项扣1分，扣完为止	1
		预算编制科学性	1	项目预算编制是否经过科学论证、有明确标准，资金额度与年度目标是否相适应，用以反映和考核项目预算编制的科学性、合理性情况。	①预算编制经过科学论证，测算依据充分，资金额度与年度目标相适应的得2分， ②预算编制科学性、合理性不足的，视情况酌情评分。	1
	实施方案（1分）	方案编制的科学性和合理性	1	方案编制是否科学合理，论证批复手续是否齐全	实施方案编制科学、合理、相关论证批复手续齐全得3分，其他情况不得分	1

过程（30分）	资金管理 （12分）	资金在规定时间内到位率	2	规定时间内实际到位资金与计划到位资金的比率，用以反映资金下达情况	资金下达率为100%得2分，否则不得分	2
		预算执行率	4	用以反映和考核资金的实际执行情况。预算执行率=（实际支出金额/年度预算金额）×100%	①预算执行率≥90%得4分； ②85%≤预算执行率<90%得3分； ③80%≤预算执行率<85%得2分； ④75%≤预算执行率<80%得1分； ⑤预算执行率<75%，不得分	4
		资金使用合规性	3	项目资金使用是否符合相关的财务管理制度规定，用以反映和考核项目资金的规范运行情况	资金支出合规的得满分 ①资金使用符合国家财经法规和财务管理制度，否则不得分； ②资金的拨付没有完整的审批程序和手续，每发现1起，扣除1分，直至扣完；③资金支出范围不符合预算批复或管理办法规定的，每发现1起，扣除2分，直至扣完；④如出现资金使用截留、挤占、挪用、虚列支出等情况，每发现1起，扣除1分，直至扣完；⑤如相关的会计核算不够规范，会计核算科目设与预算明细不一致，会计信息不真实、不准确的，每发现1起，扣除1分，直至扣完	3
		财务管理制度健全性	3	项目实施单位的财务和业务管理制度是否健全，用以反映和考核财务和业务管理制度对项目顺利实施的保障情况。	①财务管理制度、风险管控制度健全，且执行到位的得3分； ②财务管理制度、风险管控制度缺失，制度执行不到位的分别扣除1分。	3
	项目管理 （18分）	组织机构健全性	2	考察项目组织机构是否健全、分工是否明确。	①针对项目建立专职统筹、协调管理机构；②明确项目责任科室和责任人，主体职责清晰、明确。评分规则：若符合以上全部要求，则得满分；若有一项不符合，则扣除50%。	2
		实施方案科学性	6	实施方案是否完整、科学合理。	①学校制定了绩效工资分配方案（0.5分）；②绩效工资分配方案覆盖全校具有正式编制的教职工，不包括外聘与实习教师（0.5分）；③各学校在制定绩效工资分配方案之前，已向全校教职工征求意见（1分）；④绩效工资分配方案编制完整、科学合理，能够准确量化，清晰明确反映绩效，各教职工工资分配可以通过绩效拉开差距（3分）；⑤绩效工资分配方案对于绩效的发放规定了完整且严格的审批程序（1分）。评分规则：若符合以上全部要求，则得满分；有一项不符合，则按照权重扣分。	4
		方案执行有效性	4	考察方案项目执行实施，是否严格执行是格否按有照效实	考核要点：项目实施能够完全按照所建立的各项财务制度、实施方案得到规范执行，未发现违规行为。	4

					评分规则：未发现违规行为得满分，若发现违规行为，有相应的补救措施且补救措施及时、得当，则扣除权重的 50%；若发现违规行为，没有补救措施或补救措施不当、不及时则不得分	
		公开公示情况	1	项目公开公示情况	考核要点：在实施过程中按照公开公示要求执行。 评分规则：若均符合，则得满分，其中有一项不满足，则扣除权重的 50%	1
		监督考核情况	3	考督考核是核否。按照相关要求进行监督考核	考核要点：各学校内部审计、纪检部门，或单独成立的监督小组，站在第三方的角度对项目实施进行了监督，考核。 评分规则：若经其中一方的独立监督考核，则得满分，否则不得分。	3
		档案管理情况	2	项目档案管理情况。	考核要点：①项目档案资料齐全；②项目档案管理有专人管理、保存。 评分规则：若均符合，则得满分，其中有一项不满足，则扣除权重的 50%	2
项目产出 (30 分)	产出数量 (10 分)	绩效工资发放完毕	10	绩效工资发放完成情况	考核要点：各学校绩效工资发放情况达成预期。绩效工资发放完成率=已发放绩效工资数/应发放绩效工资数×100%。 评分规则：绩效工资发放完成率达到 100%得满分，完成率每低于 1%扣除权重的 1%，以此类推，扣完为止。	10
	产出质量 (10 分)	绩效工资发放准确率	5	绩效工资发放准确情况	考核要点：各学校绩效工资发放准确无误。绩效工资发放准确率=准确发放绩效工资数/已发放绩效工资数×100%。 评分规则：绩效工资发放准确率达到 100%得满分，完成率每低于 1%扣除权重的 1%，低于 70%不得分。	4
		发放流程合规率	5	绩效工资发放流程合规情况	考核要点：各学校绩效工资发放流程合规，无违规行为。发放流程合规率=发放流程合规的绩效工资数/已发放绩效工资数×100%。 评分规则：发放流程合规率达到 100%得满分，完成率每低于 1%扣除权重的 1%，低于 70%不得分。	5
	产出时效 (6 分)	绩效工资发放及时率	6	绩效工资发放是否在规定时间内完成	考核要点：各学校绩效工资发放均在规定时间内完成。 评分规则：若均在计划时间内完成，则得满分；若有超出计划时间，每超出一个月则扣除权重的 10%，以此类推，扣完为止。	3
	产出成本 (4 分)	预算成本控制率	4	反映在项目充分发挥资金使用效益前提下， 事项预算（成本）控制的合理性， 即反映预算执行结果是节约还是超支等具体情况及原因。	考核要点： 项目总支出未超出预算。 评分规则： 项目总支出未超出预算， 则得满分； 每超过 1%扣除权重的 1%， 超出 30%不得分。	4

项目效果 (30分)	社会效益 (8分)	学校荣誉获奖数	2	绩效工资的实施， 是否对学校、 学院荣誉获奖产生稳定、促进作用	考核要点：学校、学院荣誉获奖数不少于上一年度。 评分规则：学校、学院荣誉获奖数不少于上一年度得 2 分，每多一项加 0.1 分，加满为止；每少一项扣 0.1 分，扣完为止。	2
		教师荣誉获奖数	2	绩效工资的实施， 是否对教师荣誉获奖产生稳定、促进作用。	考核要点：教师荣誉获奖数不少于上一年度。 评分规则：教师荣誉获奖数不少于上一年度得 2 分，每多一项加 0.1 分，加满为止；每少一项扣 0.1 分，扣完为止	2
		学生荣誉获奖数	2	绩效工资的实施， 是否对学生荣誉获奖产生稳定、促进作用。	考核要点：学生荣誉获奖数不少于上一年度。 评分规则：学生荣誉获奖数不少于上一年度得 2 分，每多一项加 0.1 分，加满为止；每少一项扣 0.1 分，扣完为止。	2
		投诉处置情况	2	项目实投施过程是否有投诉，有效投诉是否均被处理。	①年度内未收到教职工投诉 ②若收到投诉，对投诉情况及时跟进并处理妥当，处理后未收到同问题的二次投诉。	2
	可持续影响 (7分)	项目后续计划	5	项目的后续是否有详细的规划	考核要点：对项目的后续制定了详细的规划、计划，不断完善实施方案与项目管理制度，不断创新绩效工资改革机制，促使项目取得更好效果。 评分规则：若有绩效工资实施方案、管理制度的不断创新，并为项目的后续制定了详细的规划、计划，得满分；缺一项，扣 1 分；若无规划、计划，则不得分	5
		保障师资队伍稳定性	2	项目是否保障了师资队伍的稳定	考核要点：项目实施保障了师资队伍的稳定，未出现教职工因对绩效工资不满而产生的消极情绪或离职现象。 评分规则：未出现教职工因对绩效工资不满而产生的消极情绪或离职现象得满分，每发现一例，扣 1 分，扣完为止。	2
	服务对象满意度 (15分)	教师满意度	8	教工满意度	此项指标达 90%以上为满分，每低于 1%，扣除权重分数的 3%，低于 60%为 0 分。	7
		职工满意度	7	职工满意度	此项指标达 90%以上为满分，每低于 1%，扣除权重分数的 3%，低于 60%为 0 分。	6
	合计			100		
评价等级						优
备注：评价等级结果分为优、良、中、低、差五个档次。其中：优（得分≥90）、良（90， 80]、中（80， 70]、低（70， 60]、差（得分≤60）。						

2020 年（中高职）年初预算-绩效工资提高倍数项目支出绩效重点评价实施方案

一、项目概况

（一）项目背景

事业单位实施绩效工资，是收入分配制度改革的重要内容，涉及事业单位广大职工的切身利益，社会关注，政策性强。《河北省人民政府办公厅关于印发河北省事业单位绩效工资实施意见（暂行）的通知》（冀政办〔2010〕37号）提出“实施绩效工资与清理规范津贴补贴相结合，完善岗位绩效工资制度，严肃分配纪律，规范事业单位收入分配秩序”，“按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的单位正式工作人员，从2010年1月1日起实施绩效工资”。随后《河北省人民政府办公厅关于印发河北省事业单位绩效工资实施意见的通知》（冀政办〔2012〕31号）完善了《河北省事业单位绩效工资实施意见（暂行）》的相关规定条例。

为进一步规范承德市直属相关院校绩效工资发放行为，本着“教师拿到手的工资不能减少、学校发放绩效工资总量不能减少”的原则，《承德市财政局承德市人力资源和社会保障局承德市教育局关于进一步完善部分市属学校绩效工资调整方

案的报告》（承财教〔2016〕37号）、《承德市人民政府办公室关于进一步完善部分市属院校绩效工资实施方案的通知》（承市政办字〔2016〕102号）对承德市部分市属院校绩效工资实施方案进行了调整，各市属院校绩效工资实施方案按照上述标准自2015年1月1日起（河北民族师范学院自2016年1月1日）执行，旨在让优秀教职工绩效工资水平在平均线上，调动广大在岗教师工作积极性，促进承德市教育事业的发展。

（二）主要内容

根据我院实际情况，制定《承德应用技术职业学院绩效工资分配办法（试行）》，对奖励绩效工资(财政核定部分)、校内津贴(职级津贴、责任津贴、课时津贴、岗位津贴、辅导员<班主任>津贴)及综合奖励等发放制定了具体规定。

（三）资金投入和使用情况

承德市财政局 2020 年我院绩效工资提高倍数项目资金 968 万元，实际到位资金 1284 万元，支出 903.11 万元。

二、项目绩效目标

（1）年度目标

目标 1：通过绩效考核，激发教职工的工作积极性，打造一流的师资队伍。

目标 2：及时发放校内绩效工资。

三、评价思路

（一）评价目的和依据

1. 评价目的

（1）通过对2020年学校绩效工资提高倍数项目的绩效评价，了解项目背景，对项目的立项、实施以及收效的全过程进行梳理，评价项目立项的规范性、分析项目条款的合理性，并结合实施情况，考察该项目实施过程、实施效果。

（2）通过绩效评价，客观公正反映项目立项的科学性、相关办法实施的有效性、资金管理的规范性和项目的绩效，总结项目实施的经验，发现项目实施过程中存在的问题，提出完善建议，为相关部门决策、实施办法的完善和其他项目预算的制定提供参考依据。

2. 评价依据

（1）绩效评价相关政策及要求

在评价中依据的绩效管理的相关政策文件依据包含但不

限于：

①《关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34号）；

②《预算绩效管理推进工作方案》（承财绩〔2019〕2号）；

③《全面实施预算绩效管理的实施意见》（承发〔2019〕9号）；

④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）；

⑤承德市财政局关于印发《市级项目支出绩效财政和部门重点评价工作规程（试行）》的通知（承财评价〔2021〕10号）。

（2）项目相关工作计划、工作汇报等

在评价中依据的关工作计划、工作汇报包含但不限于：

①预算部门职能职责、工作计划；

②各学校《绩效工资分配实施方案》、《绩效工资分配办法》；

③项目申报书、项目绩效目标申报表、项目工作进展汇报等相关材料，财政部门预算批复，年度决算报告；

④预算管理制度、资金及财务管理办法、财务会计资料；

⑤项目工作总结等相关资料；

⑥项目成果及其他相关资料。

（二）评价对象和范围

（1）评价对象：绩效工资提高倍数项目；

（2）评价资金范围：2020年度该项目预算资金968万元；

（3）评价时间段：2020年1月1日至2020年12月31日；

（4）评价的主要内容：项目决策情况、项目过程情况、项目产出情况、项目效益情况四个方面。

（三）评价方法选择

本次绩效评价属于项目完成自评，主要采用成本效益法和因素分析法等绩效评价方法，对项目进行评价。

四、组织实施

（一）评价工作组人员

姜文焕 组织人事处处长

司瑞彪 党政办公室主任

王 欣 财务负责人

齐世杰 教务处处长

孙向龙 学工处处长

杨坤杰 招生就业办公室主任

杨立军 中专部党委书记

（二）评价时间及主要工作进程安排

1. 前期准备阶段（7月20日-7月31日）

成立评价组，明确工作范围及职责，提出本项目绩效评价的要求，确定评价的总体安排时间。

2. 评价实施阶段（8月1日-8月10日）

对项目材料进行总结、整理并实施绩效评价。

（中高职）年初预算-绩效工资提高倍数项目绩效评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	指标解释
决策	项目立项	立项依据充分性	项目立项是否符合法律法规，相关政策、发展规划以及部门职责，用以反映和考核项目立项依据情况
		立项程序规范性	项目是否有明确、齐全的项目申报依据、申报文本、批复文件，项目是否必要
	绩效目标	绩效目标明确性	项目单位是否设置项目总体绩效目标和阶段目标，项目总体绩效目标是否与本行业中长期发展规划密切相关，项目阶段性绩效目标与单位的年度计划相关
		绩效指标合理性	依据绩效目标设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量等，用以反映和考核项目绩效指标的设置情况
	资金投入	资金分配合理性	项目预算资金分配是否有测算依据，与补助单位或地方实际是否相适应，用以反映和考核项目预算资金分配的科学性、合理性情况。
		预算编制科学性	项目预算编制是否经过科学论证、有明确标准，资金额度与年度目标是否相适应，用以反映和考核项目预算编制的科学性、合理性情况。
	实施方案	方案编制的科学性和合理性	方案编制是否科学合理，论证批复手续是否齐全
过程	资金管理	资金在规定时间内到位率	规定时间内实际到位资金与计划到位资金的比率，用以反映资金下达情况
		预算执行率	用以反映和考核资金的实际执行情况。预算执行率 =（实际支出金额/年度预算金额）×100%
		资金使用合规性	项目资金使用是否符合相关的财务管理制度规定，用以反映和考核项目资金的规范运行情况
		财务管理制度健全性	项目实施单位的财务和业务管理制度是否健全，用以反映和考核财务和业务管理制度对项目顺利实施的保障情况。
	项目管理	组织机构健全性	考察项目组织机构是否健全、分工是否明确。
		实施方案科学性	实施方案是否完整、科学合理。
		方案执行有效性	考察方案项目执实施，是执行严是格否按有照效实
		公开公示情况	项目公开公示情况
		监督考核情况	考核考核是核否。按照相关要求监督考核
		档案管理情况	项目档案管理情况。
项目产出	产出数量	绩效工资发放完毕	绩效工资发放完成情况
	产出质量	绩效工资发放准确率	绩效工资发放准确情况
		发放流程合规率	绩效工资发放流程合规情况
	产出时效	绩效工资发放及时率	绩效工资发放是否在规定时间内完成

	产出成本	预算成本控制率	反映在项目充分发挥资金使用效益前提下， 事项预算（成本）控制的合理性， 即反映预算执行结果是节约还是超支等具体情况及原因。
项目效果	社会效益	学校荣誉获奖数	绩效工资的实施， 是否对学校、 学院荣誉获奖产生稳定、 促进作用
		教师荣誉获奖数	绩效工资的实施， 是否对教师荣誉获奖产生稳定、 促进作用。
		学生荣誉获奖数	绩效工资的实施， 是否对学生荣誉获奖产生稳定、 促进作用。
		投诉处置情况	项目实投施过程是否有投诉， 有效投诉是否均被处理。
	可持续影响	项目后续计划	项目的后续是否有详细的规划
		保障师资队伍稳定性	项目是否保障了师资队伍的稳定
	服务对象满意度	教师满意度	教工满意度
		职工满意度	职工满意度

关于对《2020年（中高职）年初预算-绩效工资提高倍数项目绩效评价报告征求意见稿》的回执

承德应用技术职业学院预算绩效部门重点评价工作小组：

你组下发的《2020年（中高职）年初预算-绩效工资提高倍数项目绩效评价报告征求意见稿》已收悉，经过认真学习和研究，我部门无修改意见。

特此回复。

组织人事处

2021年8月20日

2020年（中高职）年初预算-绩效工资提高倍数项目绩效评价整改通知书

组织人事处：

根据《中共承德市委 承德市人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（承发〔2019〕9号）、《承德市市级预算绩效重点评价管理办法》（承财绩〔2020〕2号）、《承德市财政局关于印发2021年市级预算绩效部门重点评价计划的通知》（承财评价〔2021〕13号）要求，对你处2020年（中高职）年初预算-绩效工资提高倍数项目进行绩效评价后，发现应加强对项目执行进度监控，请你处严格按照要求及时改正、完善，并在收到本通知书5个工作日内整改完毕，我评价小组将对整改情况进行复查。

承德应用技术职业学院预算绩效部门重点评价工作小组

2021年8月14日

2020年（中高职）年初预算-绩效工资提高倍数项目专项整改落实情况报告

承德应用技术职业学院预算绩效部门重点评价工作小组：

针对小组对我处2020年（中高职）年初预算-绩效工资提高倍数项目开展绩效评价工作中发现的问题，我处高度重视，对存在的问题进行了深入研究，已经整改完毕，加强了对执行进度的监控力度。

组织人事处

2021年8月18日

关于复核2020年（中高职）年初预算 -绩效工资提高倍数项目整改落实情况说明

组织人事处：

针对2020年（中高职）年初预算-绩效工资提高倍数项目绩效评价工作，发现1处需整改的突出问题。经评价小组复核，你处已按要求进行了整改。

特此说明。

承德应用技术职业学院预算绩效部门重点评价工作小组

2021年8月19日